

深耕青年思想沃土 筑牢国企人才根基——江苏省岗埠农场加强青年员工思想政治工作的实践与思考

司涛占

江苏省岗埠农场有限公司，江苏连云港，222344；

摘要：在全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化的时代背景下，国有企业作为国民经济的重要支柱，肩负着特殊的历史使命和社会责任。江苏省岗埠农场有限公司（以下简称“岗埠农场”）在改革发展的浪潮中，正经历着从传统农业企业向现代化农业综合体的转型升级。在这一关键时期，青年员工作为企业发展的生力军和未来希望，其思想状态、价值取向和专业能力直接关系到企业的可持续发展与核心竞争力。

关键词：国有企业；青年员工；思想政治工作

DOI：10.69979/3041-0673.26.03.055

本文基于岗埠农场的具体实践，深入探讨新时期加强青年员工思想政治工作的创新路径，旨在构建企业与青年员工共同成长的发展共同体，为实现农场高质量发展提供坚实的人才保障和思想支撑。

1 青年员工思想政治工作的时代价值与战略意义

在激烈的市场竞争环境中，企业的竞争归根结底是人才的竞争。特别是在当前世界百年未有之大变局加速演进，内外环境复杂多变的背景下，企业若不具备强大的人才竞争力，必将在发展洪流中落后甚至被淘汰。青年员工思想政治工作是企业实施人才战略的基石，正所谓“思想不通，万事皆空”。随着社会信息化程度不断加深，各类新媒体、自媒体蓬勃发展，网络信息鱼龙混杂，各种社会思潮交织激荡，对青年员工的观念、价值取向和行为方式产生着深刻影响。在这种复杂环境下，企业必须密切关注青年员工思想动态，准确把握其内心需求，牢牢掌握思想政治工作主动权，以扎实有效的思想政治工作保障人才战略实施，推进企业与员工的协同发展、互利共赢。

从岗埠农场的实践来看，加强青年员工思想政治工作不仅是贯彻落实党中央决策部署的必然要求，更是企业自身发展的内在需要。青年员工作为企业未来发展的中坚力量，其对企业认同度、归属感和价值理念的认同，决定着企业的凝聚力和战斗力。只有将青年员工的思想政治工作摆在突出位置，才能为企业持续健康发展注入源源不断的精神动力和人才支撑。

2 岗埠农场青年员工群体特征与思想状况深度剖析

2.1 青年员工基本特点分析

2.1.1 成长环境优越，抗挫折能力相对薄弱

岗埠农场现有在职发薪员工295人，其中80后、90后、00后青年员工占62%，都是出生在我国改革开放深入推进、经济高速发展时期。相较于老一辈员工，他们成长环境更为优越，物质生活条件有显著改善，大多数在参加工作前没有经历过大的磨难和挫折。这一方面使他们具有更加开阔的视野和更加活跃的思维，另一方面也导致部分青年员工心理承受能力和抗挫折能力相对不足。当面对工作中的困难和挑战时，容易产生畏难情绪和消极心态。

2.1.2 教育背景良好，实践经验相对欠缺

农场青年员工普遍具有大专以上学历，接受过系统的高等教育，具备较强的专业理论基础和学习能力。特别是在网络信息技术、新机械操作和新技术应用方面，展现出比老员工更强的接受能力和适应能力。然而，多数青年员工从学校毕业直接进入工作岗位，缺乏实际工作经验和一线生产经历，理论知识与实践操作之间存在一定脱节，解决实际问题的能力有待提高。

2.2 青年员工思想中存在的主要问题

2.2.1 自我认知与定位存在偏差

青年员工走出校门时，往往怀揣理想、充满激情，迫切希望在工作中实现自我价值。然而，当他们真正步入工作岗位后，常常发现所学知识与实际工作要求存在差距，自我期望与现实角色产生冲突。部分青年员工定位不准、眼高手低，存在“大事干不了、小事不想干”的错误倾向，缺乏从基层做起、从基础学起的耐心和决心。

2.2.2 价值观念尚未完全定型

青年员工在大学期间接触的社会关系相对简单，思

想观念较为单纯。参加工作后,面对复杂的人际关系和各种社会思潮的冲击,特别是受到网络媒体中庞杂信息的影响,部分青年员工明辨是非能力不强,价值观念容易发生动摇,世界观、人生观、价值观仍处于形成和巩固阶段,需要加以正确引导。

2.2.3 艰苦奋斗精神有所弱化

尽管岗埠农场的青年员工大多来自农场或农村家庭,但对农业生产一线工作的艰苦性认识不足,实际参与农业生产劳动的经验匮乏。当被安排到基层一线岗位时,部分青年员工思想准备不足,表现出畏难怕苦情绪,缺乏老一辈农垦人那种吃苦耐劳、甘于奉献的精神品质。

2.2.4 盲目攀比心态时有显现

少数青年员工在工作中不比贡献比待遇,不比业绩比资历,存在盲目攀比现象。他们往往认为随着工作年限的增加,待遇提升是理所当然的,而忽视了自身能力素质的提高和工作业绩的积累。当现实与期望产生落差时,容易产生不公平感,影响工作积极性和创造性。

2.2.5 工作主动性和团队意识不足

部分青年员工对岗位安排存在不满情绪,特别是当岗位与所学专业不对口时,容易产生“大材小用”的想法,不能积极主动地开展工作。少数员工团队荣誉感不强,仅满足于完成交办任务,缺乏主动协作和担当意识,主观能动性未能充分发挥。

3 岗埠农场青年员工思想政治工作的创新实践

3.1 以志愿服务为载体,培育核心价值观

岗埠农场将志愿服务活动作为青年员工思想政治教育的重要抓手,实现了青年员工参与全覆盖。通过精心组织各类志愿活动,一方面帮助青年员工快速、全面地了解农场的实际情况、风土人情和发展需求;另一方面通过积极向上的活动内容,引导青年员工主动投身农场精神文明建设,在服务奉献中实现精神洗礼和思想升华,逐步树立正确的世界观、人生观和价值观。农场还通过组织形式多样的文体活动,培养青年员工的团队精神和集体荣誉感,形成“分工不分家”、“互相支持、协同努力”的良好工作氛围。

3.2 构建谈心谈话机制,把握思想动态

农场公司充分发挥党、团组织在青年员工思想政治工作中的主导作用。通过定期开展主题党日、组织生活会和个别谈心谈话等形式,搭建多层次、全方位的沟通交流平台,及时了解青年员工思想状况及工作生活中遇到的困惑与难题,真正做到关心、理解、尊重每一位青年员工。这种常态化的交流机制不仅增强了青年员

工的归属感,也为思想政治工作的精准施策提供了依据。

3.3 创新培训教育模式,提升政治素养

农场通过集中学习培训、实境课堂教育、在线学习平台等多种形式,系统宣讲党的理论政策、国家法律法规和公司规章制度,不断提升青年员工的政治理论素养和职业道德水平。创新实施“导师带徒”制度,为每位青年员工选配品德优良、业务精湛的导师,量身定制“成长方案”,在日常工作中对青年员工的业务能力和思想状况进行全程跟踪指导,助力其快速成长。

3.4 在一线历练中锤炼意志品质

在“三夏”、“三秋”等农业生产关键时期,农场有意识地将青年员工安排到工作一线,通过压担子、交任务的方式促进其成长。明确工作职责和目标任务,倒逼青年员工主动作为、提升能力,在应对复杂局面、处理疑难问题的实践中磨练意志、增长才干,实现大战大考中的快速成长和蜕变。

4 当前青年员工思想政治工作存在的不足与挑战

4.1 工作覆盖的深度和广度有待拓展

当前青年员工思想政治工作多集中在面上开展,解决的也多是共性问题。对于那些性格内向、不善于表达的青年员工,思想政治工作的触角难以有效延伸。部分青年员工受性格等因素影响,不愿意主动袒露心声,使得个别思想问题难以及时发现和解决。如何实现思想政治工作从“广覆盖”向“深渗透”转变,是当前面临的重要课题。

4.2 动态监测和工作创新亟待加强

青年员工思想状况是一个持续变化的动态过程,特别是在重点任务推进和关键时段,青年员工思想容易出现较大波动。目前主要依靠集中会议和定期谈心等方式掌握思想动态,缺乏对青年员工思想状况的实时监测和预警机制。思想政治工作的形式和方法创新不足,多数情况下仍是思想政治工作人员问、青年员工答的单一模式,青年员工之间的互动交流不足,缺乏引导青年员工主动表达想法、交流思想的创新举措。

4.3 思想政治工作人员队伍建设存在短板

从岗埠农场思想政治工作人员队伍的现状来看,普遍存在年龄结构偏大、知识更新缓慢等问题,与青年员工之间存在一定的代沟,难以产生思想共鸣。部分思想政治工作人员工作方法单一、针对性不强,仍沿用传统

说教方式，难以适应新时代青年员工的特点和需求，工作效果大打折扣。

4.4 考核评价体系尚需完善优化

虽然农场考核评价体系经过多年实践不断调整优化，但对于机关部门青年员工的考核评价仍缺乏科学有效的指标和方法。现有考核评价体系难以全面、准确地反映员工的实际表现和贡献，特别是在工作态度、团队协作、创新精神等软性指标方面缺乏有效衡量标准。“干好干坏一个样、干多干少一个样”的现象仍未根本解决，影响了青年员工的工作积极性和创造性。

5 加强青年员工思想政治工作的创新路径与对策建议

5.1 构建青年员工全面发展平台

从岗埠农场青年员工的现状来看，企业缺乏的不是人才，而是人才潜力充分释放、人才价值充分实现的机制和环境。要树立“人人皆可成才”的理念，充分认识和尊重青年员工的个性特点和成长规律，做到扬长避短、人岗相适。建立健全青年员工职业发展通道，打破人才使用和晋升的隐形壁垒，把政治素质高、业务能力强、发展潜力大的青年员工放到重要岗位大胆使用。通过树立青年员工中的先进典型，发挥榜样示范作用，激发整个青年员工队伍的积极性和创造性。

5.2 拓宽青年员工沟通交流渠道

针对青年员工个性强、思想活跃的特点，创新沟通机制，拓展交流渠道。农场领导和部门负责人要主动深入到青年员工之中，通过工作例会、座谈交流、文体活动等多种形式，了解青年员工的思想动态、兴趣特长和发展诉求。在日常沟通中，要坚持耐心倾听、细心观察、诚心交流，对青年员工工作中出现的失误，要采取适当方式及时指正，既要帮助改进提高，又要尊重人格尊严，保护工作热情，营造宽容失败、鼓励创新的良好氛围。

5.3 切实解决青年员工实际困难

思想问题的背后往往是实际困难。要想让青年员工真正树立起归属感和集体荣誉感，就必须切实关注并解决其在工作生活中的实际困难。对于场外员工，要妥善安排食宿，解决后顾之忧；对于经常加班的员工，要合理安排调休，做到劳逸结合；对于新进员工，要完善导师制度，帮助其尽快融入团队、熟悉业务；对于家庭困难或身体状况不佳的员工，要充分发挥工会组织作用，及时给予关怀和帮助。通过解决实际困难传递组织温暖，增强思想政治工作的说服力和感染力。

5.4 建立科学合理的考核评价体系

与老员工相比，青年员工更加关注企业能否为其提供成长空间和发展机会。要建立科学合理的考核评价体系，使青年员工能够通过这一体系对自我价值进行客观评估和展示，并将评价结果与薪酬待遇、职业发展有效衔接。对经营单位青年员工的考核，既要关注经营业绩，也要考虑岗位差异、工作态度和敬业精神；对机关部门青年员工的考核，应重点考察其在疫情防控、“三夏”“三秋”等突击性、重点工作中的表现。通过树立鲜明的用人导向，让踏实肯干、业绩突出的青年员工得到认可，让推诿扯皮、拈轻怕重的员工受到鞭策，切实解决“干好干坏一个样”的问题，提升青年员工的成就感和获得感。

5.5 打造专业化年轻化思政工作队伍

“绳短不能汲深井，浅水难以负大舟。”建设一支高素质、专业化、年轻化的思想政治工作人员队伍是做好青年员工思想政治工作的组织保障。要在青年员工中发现和培养一批想做、能做、会做思想政治工作的人才，推动思想政治工作人员队伍结构的优化和活力的提升。充分利用新媒体、新技术，创新培训方式和内容，全面提升思政工作人员的政治素养、理论水平和业务能力，特别是要增强其运用互联网思维和新媒体手段开展工作的能力。通过培养思政工作人员的“眼力、脑力、笔力”，使其能够准确把握青年员工思想脉搏，创新工作思路方法，提高思想政治工作质量，真正推动青年员工思想政治工作走深走实、入脑入心。

6 结语

青年兴则企业兴，青年强则企业强。加强和改进青年员工思想政治工作是一项系统工程，需要持之以恒、久久为功。岗埠农场将深入贯彻落实党中央关于青年工作的决策部署，紧密结合企业实际和青年员工特点，不断创新工作思路和方法，增强思想政治工作的时代感和吸引力，引导广大青年员工坚定理想信念、锤炼过硬本领、担当时代重任，为企业高质量发展贡献青春力量，在实现个人价值与企业发展的同频共振中书写精彩人生。

参考文献

- [1]张桂仙.论提高国企思想政治工作的有效方法[J].山西财经大学学报,2011(S4):1.
- [2]梁健.“以人为本”视野下的国企思想政治教育研究[D].山西财经大学,2011.