

# 新常态下做好企业思想政治工作的措施研究

孙靖邦

江苏银宝创业投资有限公司，江苏省盐城市，224000；

**摘要：**随着经济的不断发展，对企业发展带来了较大的冲击，为企业内外部环境的变化提供了重要支持。在新常态背景下，企业思想政治工作需要在遵循传承优良传统基础上，充分利用先进的科学技术，进而有效解决数字化转型、代际更迭、价值多元等问题。本文通过分析新常态对企业思想政治工作的新要求及其发展的阶段性特征，和当前企业思想政治工作的实践困境，在此背景下，提出优化企业思想政治工作的实践路径，仅供相关人员进行参考。

**关键词：**新常态；企业思想政治工作；措施

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.08.094

## 引言

在全球大变局和中华民族伟大复兴战略的背景下，中国经济发展进入了新常态，企业面临着数字化转型与员工价值诉求升级的双重挑战。尤其是 80 后、90 后员工的比例超过 76%，他们对工作环境、企业文化及个人发展的期待与传统模式存在显著差异，这使得传统的思想政治工作模式遭遇困境。因此，如何将党的政治优势有效转化为企业发展的优势，成为新时代企业治理现代化的重要命题。企业需要重新审视和调整自身的管理模式，积极融入数字化转型，提升员工的参与感和归属感，以满足年轻员工对价值的追求。同时，企业应当加强思想政治工作，结合新时代的特点，以创新的方式引导员工树立正确的价值观念，形成良好的企业文化，从而在激烈市场竞争中保持优势，推动企业的可持续发展。这不仅有助于实现企业的自身目标，也为中华民族的伟大复兴贡献力量。

## 1 新常态对企业思想政治工作的新要求及发展的阶段性特征

### 1.1 经济转型期的战略适配需求

首先就是产业结构的调整，由于传统制造业的智能化升级，这给员工带来了机器换人的职业焦虑，严重影响了员工工作的积极性，要求员工转变其思想观念，能够有效缓解此职业焦虑。其次就是双循环格局的构建，在企业扩展国际市场过程中，就需要加强员工的民族品牌意识，还要求员工具备优秀的跨文化沟通能力，进而为企业扩展国际市场提供重要支持。最后就是实现共同富裕目标，企业需要平衡效率与公平之间的关系，引导员工能够正确认识到收入分配制度的改革创新，进而实

现公平。

### 1.2 数字化转型带来的认知革命

首先就是信息传播方式的变革，随着信息技术的发展，短视频以及直播等新媒体平台占据了员工 80% 的休息时间，这也意味着传统宣传教育模式对人们所起到的作用将会面临消失的风险。其次就是虚拟与现实交织，元宇宙、数字孪生等技术的应用为新型组织形态的诞生提供了有力的支持，因此，引导员工树立正确的思想意识需要打破传统模式，进而延伸至虚拟空间。最后就是数据驱动决策，对员工的思想动态的量化进行有效的分析和预测将成为可能事件，然而数据的安全性问题仍存在较大问题。

### 1.3 新生代员工的价值诉求升级

首先，通过调研发现，95 后、00 后员工占比超 40%，而大部分员工追求工作的参与感、意义感和即时反馈，这也是当前时代的发展特征。其次就是价值选择多元化，随着时代的发展，人们的价值观也有所改变，员工从单一集体主义向个人价值实现与组织目标兼容进行转变。最后就是心理健康的需求，随着职场压力的不断增加，导致员工出现焦虑、抑郁等心理问题发生的概率正在逐年增加，因此，思政工作的顺利开展需要与心理服务进行有效的结合，进而在引导员工思想政治理念的同时，还能够有效缓解员工焦虑等负面情绪。

### 1.4 经济转型期的结构优化压力

随着国家的不断发展，经济转型已成为必然的发展趋势，而经济转型期的结构优化存在较大压力，其中就包括传统产业产能过剩与新兴产业培育的双轨并行发展模式、GDP 增速换挡而导致市场的竞争力度加剧以及

供给侧结构性改革引发的组织变革需求等等压力。其次就是数字化浪潮带来的深层变革,生产方式的智能化创新为员工的知识结构带来了新的挑战,平台经济的发展促进新型劳动关系的建设,以及碎片化信息传播方式对意识形态的工作带来了巨大的冲击。最后就是代际更迭形成的员工特征变化,通过调研发现,00 后的职场群体在企业员工的占比中突破 35%,其价值观多元化与个体意识强化等现象已成为员工的主要意识表现。

## 2 当前企业思想政治工作面临的困境

### 2.1 内容供给的“三不匹配”问题

三不匹配包括话语体系不接轨、场景渗透不充分以及需求响应不及时。首先就是话语体系不接轨,大多数企业的理论宣讲仍停留在文件语言模式下,未能进行有效的创新,这也导致宣传效果不佳。其次就是场景渗透不充分,通过调研发现,大多数的思政活动主要集中在会议室,并没有与生产现场或者项目一线等主战场进行有效的融合,这也导致员工的并未认识到思政活动的重要性。最后就是需求响应不及时,企业对于员工住房以及子女教育等现实问题的关注程度不高,缺乏有效的回应机制,因此,对于员工需求的响应并不及时。

### 2.2 方法创新的“三重滞后”现象

三重滞后包括技术应用滞后、载体融合滞后以及评估体系滞后。首先就是技术的应用手段较为落后,通过调查发现,仅有 12%的企业建立了数字化思政平台,而绝大多数的企业仅依靠微信群和 PPT 等传统工具,对于先进技术的应用较为落后。其次就是载体的融合仍存在问题,大多数企业线上和线下的一体化运营能力较差,对于抖音、B 站等青年聚集的新媒体平台的利用率较低。最后就是评估体系仍不完善,大多数企业的考核指标以活动数量为重,往往忽略了活动的实际效果,并且企业法可量化的效果评估模型,是导致评估体系存在较多问题的主要原因之一。

### 2.3 队伍建设的“三维度短板”

三维度短板包括专业能力维度、创新意识维度和激励机制维度。首先就是专业能力参差不齐,在企业内,65%的政工干部对于数字经济以及信息学等知识认知不足,甚至并未涉及过,因此大多数的政工干部的跨学科知识储备不足。其次就是创新意识较弱,大多数的政工干部依赖于传统模式,对于元宇宙、AIGC 等新技术的应用存在畏难情绪,且创新能力较低,这也导致创新意识维度存在短板。最后就是激励机制存在问题,政工岗位

晋升机会较少且竞争力度大,而其薪资待遇普遍低于业务部门同级别岗位,这大大影响了政工岗位工作人员对于工作的积极性。

## 3 优化企业思想政治工作的实践路径

### 3.1 构建“四维一体”工作体系

建设价值引领层、场景嵌入层、技术赋能层以及生态共建层为一体的工作体系。通过打造使命、愿景与价值观为一体的传导链,将“双碳”目标等国家战略转化为企业部门的评估工作成果的指标与员工个人的目标与管理方法,进而帮助员工明确自身发展方向,提高自身工作效率,促进员工的全面成长,还可以推进红色基因传承工程,通过资历较深的员工通过讲解企业的历史以厂史馆数字化改造,提高组织的认同感。其次就是场景嵌入层,通过在办公区域设置思政能量站等,与生产晨会的 5 分钟微党课有效结合,能够促进思想政治工作的推进,还可以研发安全生产、合规经营等业务场景的思政工具包,能够有效实现思政与业务的协同发展。另外还要合理应用先进的科学技术,通过搭建企业级的智慧思政云平台,并开发人工智能情感分析、虚拟现实沉浸式教育以及大数据画像等功能,对智慧思政云平台进行不断的优化和完善,进而为员工学习思想政治知识提供便捷的平台,还可以创建数字员工,比如思政同学人工智能机器人,提供全天的智能问答和心理疏导等服务,帮助员工解决疑难问题并缓解其工作压力,为推进思想政治工作顺利进行提供了重要保障。最后就是生态共建层,企业可以与高校进行有效的合作,通过建立马克思主义理论实践基地,大力培养人才。还可以建立产业链党建联盟,大力推广思想政治工作,将合作商列入思想政治工作中去,进而顺利推进思政工作。

### 3.2 实施“精准滴灌”教育策略

若要实现“精准滴灌”,就需要满足对象分级管理、内容定制生产以及渠道立体覆盖等条件。首先,通过应用分级管理模式,能够对员工进行有效的管理,建立员工思想动态的评估模型,评估等级包括积极、稳定、波动、高危四种,进而落实差异化干预模式,还需要对海外员工、外包人员等特殊群体制定合适的工作方案,进而有效提高其工作积极性。其次,可以通过开发集理论模块、行业案例和员工故事相配套的积木式课程体系,通过激励个性化自由组合,能够有效提高工作效率,还可以利用人工智能形成内容的技术通过制作短视频等融媒体产品,能够有效提高内容的生产效率。最后,企业可以在线下创建移动思政课堂,将员工的班车通勤时

间进行充分利用,通过开展音频学习增强自身思想政治理念。在线上还可以通过运营视频号,通过设立思想直播间,邀请劳模工匠开展具有正确价值观的直播,进而有效传播思想政治理念。

### 3.3 建立“三化”保障机制

三化为专业化、科学化和长效化,首先就是建设专业化人才梯队,通过建设红蓝双师机制,红为理论导师,蓝为技术导师,可以为每位政工干部配备合适的技术和理论导师,进而有效推进思想政治工作的开展。还可以设立思政创新实验室,通过督促创新项目,进而有效促进思想政治工作的创新。其次就是建设科学化效果评估体系,通过构建涵盖认知度、认同度、践行度、传播度以及创新度五维度的评估模型,进而提高评估体系的准确性,还可以引入第三方机构,通过开展年度思政健康度审计,进而有效完善效果评估体系,使其具有科学性和合理性。最后就是构建长效化激励约束机制,可以将思想政治工作的效果与绩效考核进行关联,通过与职位晋升相联系,进而提高员工对思想政治工作的关注度。还可以设立年度思政创新奖,通过建立全面的奖励制度,并大力推广奖励机制,能够有效约束员工的行为,为推进思想政治工作提供了重要保障。

### 3.4 需要提高领导干部的领导能力,并充分利用党员的示范角色

企业的管理人员需要严格遵循严管干部、善待职工的原则,通过巩固党的群众路线,并不断扩展党的实践教育活动,为树立干部的良好形象奠定了基础。通过增强企业领导人员履行自身职责的理念,加强岗位的责任考核力度,能够促使管理人员全身心的投入到工作当中,进而有效解决所遇见的问题,为做好群众服务奠定了重要基础。还需要加大对党员教育的重视程度,以党员为主导,注重员工的品行。还可以开展党员先锋模范岗等主体竞赛活动,将员工进行聚集,通过人传人的现象,大力传播正能量,为思想政治活动的开展提供支持。

### 3.5 需要加大人文关心和心理辅导的力度,确保为经济困难的职工提供实际的帮助和支持

需要加大对职工心理问题的重视程度,通过注重对职工的心理疏导工作,利用合理的疏导手段,能够有效

缓解职工的工作压力以及焦虑等负面情绪,还需要加大对员工生产生活的关注程度,通过对遇到困难的员工施予援手,给予关心,进而帮助员工解决问题,进而增强员工对企业的归属感。企业的管理人员需要重视员工的心理疏导工作,帮助员工缓解其工作压力,能够有效调动员工工作的积极性,使其自主参与到企业的创新转变中,进而促进企业的可持续发展。

## 4 结语

综上所述,在新常态背景下,创新企业思想政治工作是至关重要的,将传统政治优势与现代管理科学进行有效结合,能够促进企业的稳定发展。通过构建以价值引领、数字赋能以及机制保障等为一体的发展模式,不仅能够有效解决企业发展所遇到的问题,还能够有效提高企业竞争力,通过提高领导干部的领导能力,并充分利用党员的示范角色措施,为推进思想政治工作奠定了重要基础。通过充分利用新媒体的正面影响措施,为推进思想政治工作提供了重要支持。借助加大人文关心和心理辅导的力度,为推进思想政治工作提供了重要保障。在未来,企业还需要不断进行创新和探索,使思想政治工作成为推动企业发展的重要动力。

## 参考文献

- [1] 刘博. 国有企业思想政治工作的困境与应对策略[J]. 现代企业文化, 2024(31): 55-57.
- [2] 刘福强. 加强国有企业项目建设单位思想政治工作针对性和实效性的措施[J]. 现代企业文化, 2024(29): 76-78.
- [3] 徐桓. 浅析国有企业工会思想政治工作遇到的问题 and 解决措施[N]. 科学导报, 2024-09-10(B03).
- [4] 韩亚焘. 新常态下国有企业党建思想政治工作强化措施分析[N]. 科学导报, 2024-08-30(B03).
- [5] 吴玮琦. 新发展理念支持下的国企思想政治工作开展措施分析[N]. 科学导报, 2024-08-02(B02).
- [6] 尹一鸣. 浅谈新的历史时期下加强国有企业思想政治工作的思路措施[N]. 山西市场导报, 2024-07-16(A10).
- [7] 侯春晓. 企业思想政治工作的重要性与实施措施[N]. 山西市场导报, 2024-07-11(C07).