

基于人性化视角下国企思政工作创新策略的研究

崔艺浩

(河北钢铁集团矿山设计有限公司, 河北 唐山 063701)

【摘要】随着时代发展和社会进步, 国企思政工作环境和实际要求也随之发生巨大变化。新时代发展背景下, 国有企业若想取得进一步发展, 跟随时代发展潮流, 必须基于人性化视角进行国企思政工作创新。人性化视角下, 国企思政工作要更加关注职工需求、情感和感受, 积极促进职工思想境界与精神追求得到升级, 从根本上提高员工创造力。因此, 本文将基于人性化视角下, 对国企思政工作创新策略进行讨论, 希望解决国企思政工作中存在的问题, 促进员工与企业获得共同成长。

【关键词】人性化视角; 国企; 思政工作; 创新策略

前言:

基于人性化视角进行国企思政工作创新具有重要意义, 通过创新、优化, 可使国企思政工作更加关注、尊重职工需求和情感, 激发员工工作热情、创造力, 增强员工归属感, 提升企业社会形象。进而帮助国有企业构建和谐稳定的发展环境, 提升企业核心竞争力。因此, 国企思政工作中, 应积极倡导人性化创新, 促进国有企业持续、健康发展。

一、国企思政工作开展中存在的问题

(一) 缺乏思政工作重视

近几年来, 我国国企取得快速发展, 社会经济水平也随之大幅提升, 但结合思政工作实际开展情况来看, 部分国企会过于追求经济利益, 没有充分意识到思政工作对企业长期发展的重要价值。因此, 部分国企开展思政工作过程中, 没有在其中投入足够人力、物力、财力。同时, 还有部分国企中的思政工作人员也没有充分意识到思政工作价值, 导致其在工作开展过程中过于敷衍, 仅走个形式或宣传毫无营养的工作口号。还有部分国企思政工作人员开展思政教育前, 没有完全掌握员工实际思想状况, 无法有效反馈思政教育成果。除此之外, 部分国企领导也没有认识到思政工作真正价值, 便无法发挥自身思想引领、示范效果, 造成这些企业思政工作过于形式化, 属于日常工作或管理的附属品, 无法发挥真正意义, 阻碍企业未来发展。

(二) 领导素养不足

领导政治素养会对国企思政工作开展效果产生直接影响, 但结合实际工作情况来看, 部分国企领导由于未能意识到思政工作价值, 造成其没有严格要求自身政治素养。具体来说, 部分国企在实际工作过程中, 无法对员工发挥以身作则的作用, 容易受到物

质或权力腐化。正因如此, 会大幅降低思政工作开展效果, 让员工无法正确看待思政工作。除此之外, 社会经济、时代的迅猛发展, 部分国企领导科学文化素养较低, 甚至还会落后于社会, 所以会造成思政教育工作实效性低, 无法满足员工思政理论学习需求。

(三) 思政教育观念落后

国企开展思政教育过程中, 主要对象为员工, 思政工作人员必须保障思政教育站在员工需求角度, 才可发挥工作价值。但由于缺乏正确思政工作意识, 造成其在思政教育过程中无法遵循以人为本原则, 使思政教育与员工个人发展、企业未来发展形成分隔, 无法让员工真正意识到思政工作价值, 思政教育过于表面化, 教育过程十分敷衍, 使思政工作失去实质效果。与此同时, 部分国企思政工作人员开展思政教育过程中, 没有结合不同员工的个体差异, 随意选用思政教育模板应付完成思政工作, 降低思政教育质量的同时, 还会对员工思想产生不良影响。

(四) 思政教育模式传统

时代的快速进步与发展, 思政教育模式也应随之发展、优化, 但部分国企由于没有树立正确思政教育、工作理念, 造成思政工作人员依然使用传统教育模式开展思政教育工作, 如填鸭式教育方法、灌输式教育方法。这种传统教育模式会让思政教育过程过于被动, 无法发挥员工主体地位, 久而久之会让员工失去思政学习兴趣, 认为思政工作是一项枯燥无味、可有可无的内容。与此同时, 部分国企由于未能意识到思政工作真正价值, 造成其没有在这方面投入足够资金, 导致思政教育资源、设备匮乏, 无法高效完成思政教育, 降低思政工作水平。

二、基于人性化视角下国企思政工作创新必要性
日常工作中, 国企员工不仅是劳动者, 更是企

业发展重要参与者。人性化的思政工作模式和企业关怀有助于增强员工企业归属感，提升员工工作积极性、责任感，有利于国有企业形成团结向心的企业文化，提升企业凝聚力。作为国有企业，不仅要追求经济效益，更要承担社会责任。基于人性化视角下，通过对思政工作进行创新，关注员工需求、情感，积极回应员工诉求，为其提供良好工作环境，可充分展现出企业社会责任感，塑造出更加人性化、温暖的企业形象，提升企业社会声誉。通过人性化思政工作创新，国企开展思政工作过程中会更加注重员工个体差异，理解员工情感需求。通过关怀、激励等多重培养方式，可激发员工工作热情，提升企业创新能力、竞争力。

三、基于人性化视角下国企思政工作创新策略

（一）打造高素养、高技术领导队伍

通过上文分析可以看出，国企开展思政工作过程中，由于部分企业领导没有充分意识到思政工作价值，造成思政工作开展过程实效性低。为改变这种现状，必须首先转变领导思想意识，打造一支高素养、高技术领导队伍，具体来说，应做好以下工作：第一，国有企业应重视员工个体感受，从人性化角度出发制定思想政治工作策略。领导层应关注员工需求，通过定期沟通交流，了解他们的思想动态和情感变化，及时调整工作计划和政策措施，保障员工权益，增强员工归属感、自豪感。通过这种方式，让领导与员工之间建立思想、情感交流渠道，为日后的思政工作创新与发展奠定坚实基础。第二，国有企业应重视领导思政工作创新技能的培训和教育。通过持续培训，使领导干部具备先进管理理念和精湛专业技能，适应快速变化的经济环境。此外，国有企业还应该建立健全激励机制，激励领导干部不断学习进取，提升自身素养和技术水平，适应企业未来发展需求。第三，为实现打造高素养、高技术领导队伍目标，国有企业还应该重视领导干部选拔和晋升工作。在该过程中，国有企业要建立科学公正的选拔机制，选拔具备优秀素养和专业技能的领导人才，强化领导人员责任感和使命感，使其更好地发挥示范引领作用，带动整个企业思想、业务得到共同发展进步。第四，企业领导应加强自身思想建设。通过广泛阅读、思考、学习，提升自身思想境界，增强理论素养和战略眼光。在不断探索、实践和反思中，领导者可形成独特而富有远见的领导风格，引领企业朝正确方向发展。企业中，领导者的举止言行都可能对员工产生深远影响。只有以身作则，做到言行一致，领导者才能赢得员工信任和敬重。同时，也能形成良好企业文化和工

作风气，激励所有员工向共同目标努力奋斗。另外，领导者应保持自身廉洁，不受物质诱惑。商业社会里，难免会有各种各样诱惑，只有坚守廉洁自律，才能不被功利和欲望腐蚀，确保企业正常运转，让全体员工跟随领导树立正确政治思想与意识，凸显思政工作价值的同时，促进企业得到进一步发展。

（二）创新、优化思政教育理念

为对思政教育理念进行优化创新，国企应充分意识到企业未来发展中，员工是最重要的资源，他们的思想观念和政治意识对企业发展会产生直接影响。因此，国企开展思政工作创新过程中，必须遵循以人为本原则，深入了解员工需求，将思政工作与员工发展紧密联系，避免思政工作千篇一律、趋于表面形式。第一，思政工作要以员工需求为出发点，每个员工都有自己的人生目标和发展期望，思政工作要关注并尊重个体差异。思政工作人员可通过倾听员工心声，了解他们的思想动向和困惑，有针对性地开展思想政治引导工作，帮助员工树立正确世界观、人生观和价值观，引导他们积极面对工作、生活中的挑战。第二，关注员工发展。员工是组织发展的重要动力，思政工作人员要持续帮助员工提升综合素质，不断增强职业技能和领导能力，有效推动企业与员工共同成长。思政工作实际开展过程中，还应关注员工心理健康和工作满意度，激励员工充满干劲地投入工作，促进企业获得持续发展。第三，与员工现实生活紧密结合。员工生活不仅局限于工作场所，还包括家庭、社交、娱乐等多方面内容。因此，为实现思政教育理念优化创新，思政工作应贴近员工实际生活，了解他们面临的困难和挑战，为员工提供全面关怀支持，使员工心态更加和谐稳定，提升企业整体凝聚力、创造力。第四，国企思政工作人员要与员工深入沟通，了解他们生活、工作实际需求和问题，通过思政工作给予关怀和支持，促进员工在工作、生活中获得良好发展、全面成长。与此同时，国企思政工作人员要将思政工作应用于实际，注重在日常管理中落实、执行各项教育与工作内容。在该过程中，不仅要使口号喊得响亮，更要在日常思政工作与教育过程中加入企业发展战略全局规划，注重思政工作贯穿于企业各项管理，让思政工作与日常管理、员工生活相融相和，真正实现思政教育理念创新优化目标，推动国企思政工作取得创新与发展。

（三）持续吸收先进思政工作文化

思政工作与理念文化之间存在紧密关系，如果过于死板地制定工作计划、工作制度，将会让思政工作失去灵性，成为教条、僵硬的工作模式。因此，

为实现基于人性化视角下国企思政工作创新目标，国企需要在思政工作开展过程中吸纳国内外先进思想文化，才可使思政工作模式持续更新，满足时代发展需求，促进企业快速发展。首先对于国内文化来说，中国作为具有悠久历史和丰富文化底蕴的国家，有独特文化传统和价值观念。国企思政工作人员需要在思政工作开展过程中，引进优秀传统文化，积极发掘、弘扬中国传统文化蕴含的智慧精髓。例如，中国传统“仁义礼智信”等价值观念与习俗，都可为企业文化建设提供借鉴与启发。从企业实际发展角度来看，结合中华优秀传统文化制定思政工作计划过程中，工作人员应在其中考虑行业特点、员工群体、组织结构等多元化内容，确保引进的传统思想文化与企业实际发展情况相契合。其次，对于西方文化来说，虽然西方文化内存在较多不良思想文化，如拜金主义、个人主义等，但也不乏部分精华文化值得学习。为保障基于人性化视角下国企思政工作创新目标加快实现，增强外部文化引入效果，国企思政工作人员需要对外来文化进行深入研究，与企业具体思政工作情况互相结合。同时，还要对外来文化进行“翻译”和“传化”，将其融入企业管理体系和员工行为规范中。要充分考虑国情和企业实际，对外来文化进行过滤提炼，使之更符合国内市场需求和企业发展状态。只有将外来文化进行中国化、企业化转化，才能使国企思政工作体系获得创新优化，助推企业得到进一步发展。可以看出，引进内部、外部优秀理念文化过程中，国企思政工作人员扮演重要角色，其应具备宽广国际视野和文化背景，在跨文化交流中胜任“传化者”和“整合者”角色。同时，国企思政工作人员还要具备深厚中国文化底蕴，深刻理解企业发展规划与实际工作模式，将引进的思想文化与企业实际完美结合。通过不断努力，充分发挥内部、外部思想文化真正价值，早日实现基于人性化视角下国企思政工作创新目标。

（四）创新、优化思政教育方法

传统思政教育模式无法满足基于人性化视角下国企思政工作创新需求，因此国企思政工作人员必须对思政教育模式与方法进行创新，才可发挥思政工作真正价值，提高思政工作水平，具体来说应做好以下工作：第一，强化理论学习。国企思政工作人员要深刻理解党的方针政策、国家发展战略和企业发展规划，通过系统理论学习提升全体员工政治素养和思想境界。可开设专业政治理论课程、举办党课、研讨会等形式，引导员工深入学习党的创新理论，加强思想政治引领，提升员工思想认识水平。第二，培育企业

文化。思政工作人员应通过识别和弘扬企业核心价值观，强化员工企业认同感、使命感，增强员工对企业的忠诚度。如可开展企业文化主题教育活动、举办文化讲座、成立文艺团体等途径，加强企业文化建设，提升员工道德素养、文化修养，使员工在工作、生活中真正感受到企业文化的力量。第三，建设导向性教育体系。思政工作人员应根据发展需求和员工成长特点，制定个性化教育计划，注重引导员工树立正确人生观、世界观和价值观，培养他们积极向上的心态，让其主动承担责任、积极工作。例如可设立学习小组、实施导师制度、开展心理辅导等方式，促进员工个人成长，提升其政治素养，在国企内部创设良好思政教育氛围。第四，结合信息技术发展互动式思政教学。思政工作人员可通过推行微课堂、在线教育、企业大学等形式，构建开放式、智能化学习平台，为员工提供海量学习资源、优质思政教育服务。与此同时，思政工作人员还要鼓励员工自主学习、互动交流，促进思政知识共享。

结语：

思政工作是保障国企稳定发展、从激烈市场竞争中脱颖而出有效缩短，因此无论是国企领导还是全体员工，都应充分意识到思政工作重要价值，遵循以人为本、人性化工作原则，做好思政教育理念、教育模式创新，同时还要吸纳国内外先进思想文化，使国企思政工作体系、工作资源得到丰富，真正实现基于人性化视角下国企思政工作创新目标，促进全体员工、企业得到协同发展。

参考文献：

- [1] 贾荣. 国有企业思想政治工作体系化管理路径研究[J]. 办公室业务, 2020(08):32+34.
- [2] 王珏. 国有企业思政工作的人性化管理分析[J]. 南方农机, 2020, 51(02):240.
- [3] 孔庆法. 论国有企业思政工作中的人性化管理[J]. 智库时代, 2019(34):25-26.
- [4] 高心宇. 人性化管理在企业思政工作中的应用[J]. 现代国企研究, 2018(18):271.
- [5] 路国伟. 国有企业思政工作的人性化管理措施研究[J]. 管理观察, 2018(14):37-38.
- [6] 白晟. 基于人性化视角的国企思政工作创新策略[J]. 山西青年, 2018(04):124.
- [7] 李建发. 新形势下国企思想政治工作创新思考[J]. 中外企业家, 2018(03):146.
- [8] 柴龙. 试论国有企业思政工作中的人性化管理[J]. 新西部, 2017(34):73+66.