

浅析提升国有企业意识形态工作实效性的策略

王沙沙

(山西省交通运输安全应急保障技术中心(有限公司), 山西 太原 030000)

【摘要】国有企业的意识形态工作不仅关乎企业文化和未来发展方向,更是统一人员思想认识、汇聚内部凝聚力的关键措施,同时也是新时代国家经济转型背景下引领、支持和促进企业经济建设的必然要求。将思想宣传教育与经营管理工作相融合,可以从思想与行为两方面促进企业的上升发展。基于此,本文分析了当前国有企业意识形态工作面临的新挑战与存在的问题,提出了国有企业意识形态工作实效性的提升策略。

【关键词】国有企业;意识形态;实效性

意识形态是对某种事物的主观认知,可以集中反映出一个人的思想理念、价值观与发展观。意识形态是国有企业发展的根基和灵魂,在战略规划制定与经济活动开展过程中具有重要的引领作用。但是随着全球化时代的到来,经济建设与社会环境都呈现出了新的特征,给意识形态工作的开展带来了新的挑战。对此,国企必须认识到意识形态工作开展的重要性与加强此项工作建设的必要性,并努力提高其实效性。

一、国有企业意识形态工作面临的新挑战

(一) 西方文化的冲击

在经济文化全球化背景下,西方意识形态文化不断流入国内,对国企文化建设和意识形态工作造成了一定的冲击,导致企业内部意识形态呈现出多元化发展趋势,部分人员的无产阶级思想观念和发展意识被弱化,出现理想信念不坚定、思想情绪处于波动状态的情况。更有甚者,会以言论自由的背景为依托,借着讨论客观问题的机会发表歪曲事实、有损国企形象的言论,这些有悖于正确价值观的不实信息与恶意评价不仅会动摇企业内部人员的工作决心和积极性,还会对国企的可持续发展造成不良影响。

(二) 动态影响因素持续增加

在多种文化思潮并存的环境背景下,国企员工的价值观念与思想意识也必然会朝着多元化的方向发展,导致企业内部的主体意识形态逐渐被弱化,难以再形成统一的思想认识,这必然会引起其他诸多因素的变化,给国企发展带来持续的、不确定性的影响。复杂的社会思潮会给国企员工个人信仰和价值观的发展带来一定的挑战,不良的文化观念可能会使部分员工逐渐崇尚利己主义和拜金主义等狭隘的信仰,进

而产生思想和情绪上的波动。这会导致国企员工人心不齐、内部矛盾逐渐扩大、凝聚力与感召力大幅降低等问题,若不加以及时解决,将会成为影响国企健康发展的重大危险因素。

(三) 网络舆情不可控

在全媒体时代,网络信息复杂繁多、良莠不齐,且传播途径多元化、传播速度也较快,往往会使社会舆情处于失控状态^[1]。导致国企的意识形态工作面临更加严峻的形势和窘迫的处境,具体表现为受网络中错误观点或不良信息的影响,部分信息辨别能力较弱、意志不坚定的员工会产生思想动态摇摆不定的情况,如对企业的发展规划、发展路线和工作方法产生怀疑等。甚至有部分员工会借助网络空间发泄不满情绪,信息的快速传播会给国企带来不可挽回的负面影响,既不利于国企内部的和谐与稳定,也不利于企业树立良好的社会形象。

二、国有企业意识形态工作中存在的问题

(一) 对意识形态工作缺乏重视

在我国经济体制建设中,国有企业依然处于引导地位,肩负着带动社会经济发展的重要责任和使命。在长期以经济建设为主要任务的发展模式下,国企一时间难以平衡好新时期下意识形态与经济发展两手抓的工作局面,导致意识形态的工作实效性较低。这说明国有企业对意识形态工作的重视程度不足,还没有意识到高效的意识形态工作对企业未来发展的重要性,以及此项工作当前所面对的严峻形势,导致国企党组织的核心领导地位与监督管理作用被削弱,党员的政治意识与党性修养逐渐弱化,失职失察的工作现象时有发生。进而使意识形态工作逐渐趋于形式化,宣传声势大但实效性较低。

（二）新旧思想差距明显

新时期，国有改革与创新工作已经进入全面深化阶段，这就需要在相当长的一段时间内持续性地动态调整岗位安排与工作计划，这对企业的意识形态工作必然会产生较大的影响^[2]。首先，由于观点不一致或涉及个人利益等问题，领导与员工之间可能会发生摩擦，不利于构建和谐的工作环境；由于传统工作理念与时代发展趋势存在明显差距，当前国企干部队伍的领导能力还有待提高。其次，国企内青年群体的比例正在逐年增加，其思想观念、对新事物的接受程度和熟练掌握程度都与年龄较高的工作人员存在差异，当两种思想相互碰撞时必然会给意识形态工作的开展带来阻碍。

（三）阵地建设有待加强

信息技术的发展给意识形态工作带来了新的发展机遇，同时也带来了新的挑战。比如，负责报道相关问题的平台由原来的电视和报纸转变为数字化的多媒体平台，评论者和舆论引导者由原来的专业媒体人员转变为使用网络平台的广大用户，信息的传播与获取更加方便，但各种思潮的不断出现也会弱化马克思主义思想的指导地位^[3]。同时，国企的意识形态宣传方法与数字化思想还没有追上信息时代的发展脚步，工作模式较为落后，对网络舆论阵地的建设与管理还不够强，导致部分员工对自身的思想意识和行为缺乏足够的重视，随手转发、评论不良信息及就某些社会关注度较高的事件发表不良言论的行为时有发生。

（四）工作机制不完善

由于正确认知与重视程度不足，有些国企并没有建立完善的意识形态工作机制。部分国企甚至还没有成立专门的意识形态工作部门并配备专业的工作人员，很多工作经常是由身兼多职的工作人员完成的，由于缺乏足够的时间、精力和专业能力，导致意识形态工作的开展还有很多需要改进和完善的内容。还有些国企虽然设有专门的职能部门与相应的工作机制，但是在工作中依然存在机制不健全或没有严格按照工作机制执行有关工作的问题，导致工作效率较低、责任得不到有效落实，工作创新、绩效考核与奖励机制更是缺位。

三、国有企业意识形态工作实效性的提升策略

（一）提高重视程度与思想认识

国企要认识到意识形态工作对未来发展的重要作用，并始终坚持将马克思主义思想作为核心指导思想，高举马克思主义的思想旗帜。首先，贯彻落实马

克思主义指导思想。国企应提高对意识形态工作的重视并将其贯穿于企业的各项工作与环节中，做到在实践中落实有关指导理念和精神。具体来说，要坚持“四个意识”，坚定“四个自信”，坚持“以员工为本”的理念，将工作深入到基层职工中并简化工作体系，从而将国企的主流意识形态全面渗透到广大员工的思想深处。其次，加强员工培训教育，形成内部合力。国企应将有关政治思想、理论和精神融入员工培训教育工作中，通过形成统一的思想认识、健康向上的企业文化，传播企业的主流意识与正向观念，以培养员工形成正确的价值观^[4]。最后，树立底线意识与居安思危意识。国企应加强对日常谈心谈话工作和对舆情管控的重视，引导员工自觉抵制虚假信息和不良言论，当发现不良风气的形成与恶意言论的出现时，要敢于进行制止。此外，面对西方文化的侵袭与恶势力的干扰时，要坚定政治站位，坚决同不良思想作斗争。国企的意识形态工作不仅关系到自身的可持续发展，更关系到党在基层单位中的核心领导地位，国企只有将意识形态工作的主动权和话语权牢牢掌握在自己手中，才能为自身的创新发展提供重要保证，为社会发展提供有力支持。

（二）健全意识形态工作体系

健全的工作体系是使国有企业掌握意识形态领导权的根本保证，只有从大局观角度出发肩负起自身在新时期的历史使命与政治责任，才能贯彻落实党的有关指示精神、科学处理企业中的重难点问题、围绕工作目标加强各部门的团结合作能力，从而发挥意识形态在工作中的实战作用。首先，要明确责任主体。国企各级组织要充分认识并严格落实好主体责任，党组织负责人要发挥好第一责任人的作用，引导员工团结合作、紧密配合，以较高的政治站位与责任意识不断推进意识形态工作。其次，健全工作机制。国企要统筹安排意识形态工作的计划、组织、实施与考核环节，将对应的环节与流程落实到具体的工作机制中，尤其要注意考核工作，应明确各项考核内容与具体的评价标准，以激励员工严格执行有关制度。最后，提高工作水平和管理能力。国企应认真分析当前意识形态工作中存在的问题，并采取针对性的措施加以改进，尤其是舆情管控工作，可谓是影响意识形态工作实效性的关键因素，一定要予以重视，通过正向的引导维护主流意识形态在国企建设与发展中的核心地位。这样才能营造一个良好的文化氛围，使员工在潜移默化地影响下始终保持正确的思想意识形态，

以促进员工自身与国企未来的健康发展。

（三）加强网络阵地建设

在多元价值观共存的新媒体时代，国企应提高对舆情管控工作的重视，发挥好舆论导向作用，对于包含错误价值观的信息、断章取义的片面言论，应秉持“及早发现及早处理”的原则予以对待，从而为员工构筑一道健康防线，避免不良思潮或文化侵袭员工的思想。首先，成立舆论管控团队，加大督查力度。团队应守护好国企官方平台这片净土，包括官方微博、微信公众号、官网平台，避免带有错误思潮的信息或言论出现，同时要借助官方平台加大对正向意识形态的宣传力度，以发挥正向的宣传教育作用。若发现平台出现会误导他人的舆情，应第一时间予以驳斥并清除负面信息，给予言论发表者一定的处分或处罚作为警示，对于所引发影响过于恶劣或者屡教不改的人员，应追究其法律责任。其次，加强对外部不良信息的防范。在严格管控内部舆情的前提下，还应重视对外部不良舆情的防范，防止扭曲的价值观念渗透到企业内部，造成不良影响，确保尽可能降低网络舆情的不可控性。同时，定期在网络舆情阵地中发布一些积极向上的文件资料、文章信息、有关政策及文件精神等，从而使用正义武器战胜不良观念^[5]。最后，创新工作方式。国企应看到传统工作方式存在的限制或弊端，并积极采取措施进行创新，如采用“线上+线下”的方式将信息技术与优秀的工作经验相融合，通过线上互动与线下培训充分发挥意识形态工作的重要作用，为日常工作开展注入新活力。

（四）强化责任意识与监督管理

深入推进责任制的落实与监督管理工作的执行是提高意识形态工作实效性的纪律性保障条件。首先，推行“一岗双责”机制。国企要引导员工做好业务工作与党建工作的齐抓共管，既要做好本职工作，也要提高对意识形态工作的重视并制定合理的工作计划。这既可以警醒员工时刻牢记自身的工作职责，确保各项责任落实到位，也有助于提高意识形态工作的质量和实效性。此外，还应要求员工签署关于工作目标与对应责任的承诺书，使员工熟知意识形态工作的责任制工作模式，能够在日常工作中贯彻执行，还要将具体任务的完成情况与评优选先工作相挂钩，以激励员工的工作积极性。其次，畅通监督与反馈渠道。国企应设置专门用于举报、投诉与建议的电子邮箱与联系电话，确保能够接收到有关人员的意见或建议信息，并适当采纳合理的建议，以提高员工的参与

主动性和创新积极性，通过有效的监督方式推进意识形态工作的全面落实。

（五）打造专业人才队伍

国有企业意识形态工作是一项政治性和业务性都较强的工作，要求工作人员既要精通所在岗位的业务知识，也要具备一定的党务工作能力，能够做到将思想政治工作与日常业务工作相结合。因此，国企必须建立一支思想、业务、党性修养、工作作风都过硬的意识形态工作队伍。首先，引进专业的管理人才。国企应设置意识形态专业人才招聘的专项基金，确保引进人才的薪资等级和福利待遇，并能够为其提供充足的人力物力资源作为工作支持，可以定向招聘优秀毕业生或具有丰富工作经验的专业管理人才。其次，建立公平公正的选拔机制。在外部招聘与内部人员选拔的工作中，国企应综合考虑新时期下工作发展对人员选拔的特殊要求，并遵循任人唯贤、提高准入门槛、聘用过程公开透明的原则，以确保意识形态工作队伍整体的专业能力、责任意识与职业素养。最后，加强人员培训，建立竞争上岗的淘汰机制。国企应从业务与党建、思政相结合的角度制定培训内容，使人员能够将意识形态工作与经营管理工作相结合，并进行严格的定期考核，建立末位淘汰机制，激发工作人员的居安思危意识与进取意识，以提高整个工作队伍的工作能力与综合素养。

结束语：

综上所述，加强国有企业的意识形态工作是巩固新时期下党的核心领导地位的重要工作内容，是实现国企所肩负的政治使命与历史使命的重要推动措施，是促进国企在新形势下健康稳定发展的必然要求。因此在意识形态工作的开展中，国企需提高重视，并从工作体系、网络阵地、监督管理与人才队伍建设等方面完善工作内容与模式，以提升工作的实效性。

参考文献：

- [1] 张倩云. 国有企业意识形态工作实效性探究 [J]. 企业文化（下旬刊），2019(8): 297.
- [2] 于海波. 浅析如何做好企业思想政治工作 [J]. 文渊（中学版），2019(3): 461.
- [3] 王理. 新时代国有企业宣传舆论工作的“变”与“不变” [J]. 理论学习与探索，2018(2): 41-43.
- [4] 孙秋芳. 新时代国有企业思政工作路径探究 [J]. 工程管理，2023，4(5): 192-194.
- [5] 姜楠. 国有企业思想政治工作与企业文化建设的融合 [J]. 数码 - 移动生活，2020(11): 386.