

国有企业基层党组织引领青年职工成长路径研究

曹子晗

四川川汇水电投资有限责任公司 四川 成都 610031

【摘要】：国有企业基层党组织作为引领青年职工成长的核心力量，需立足企业发展战略与青年职工成长需求，破解引领路径单一、供需适配不足等现实难题。通过强化思想引领筑牢青年理想信念，依托组织优势搭建成长实践平台，健全培养机制夯实成长基础，完善激励保障激发青年内生动力，构建全方位、多层次、常态化的引领体系。此举既能助力青年职工提升专业素养、锤炼过硬本领，实现个人价值与职业发展的有机统一，也能凝聚青年力量赋能国有企业高质量发展，彰显基层党组织在青年培养中的政治优势与组织优势，推动青年成长与企业发展同频共振、互促共赢。

【关键词】：国有企业；基层党组织；青年职工；成长引领；路径

DOI:10.12417/2811-0722.26.04.074

引言

青年职工是国有企业高质量发展的生力军与中坚力量，其成长质量直接关系企业核心竞争力与长远发展。基层党组织作为国有企业联系服务青年职工的前沿阵地，肩负着引领青年、培养青年、凝聚青年的重要使命。当前，部分基层党组织在引领青年职工成长过程中，仍面临路径适配性不足、引领效能不突出等问题，制约了青年潜力的充分释放与企业人才队伍建设。立足这一现实，衔接青年成长需求与企业发展目标，探索基层党组织引领青年职工成长的科学路径，既是夯实国有企业党建根基的关键举措，也是推动青年与企业共促共赢的必然要求。

1 国有企业基层党组织引领青年职工成长的现实困境与问题剖析

1.1 思想引领针对性不足，理想信念引领效能弱化

思想引领是基层党组织引领青年职工成长的核心任务，但其开展过程中往往存在内容同质化、形式单一化的问题，难以适配青年职工的思想特点与认知需求^[1]。思想引领内容多以理论宣讲、政策传达为主，侧重宏观层面的理论灌输，缺乏与青年职工职业发展、生活实际的深度结合，无法有效回应青年在成长过程中面临的迷茫、困惑，导致理论内容与青年认知脱节，难以引发情感共鸣与思想认同。引领形式仍以传统的会议传达、文件学习为主，缺乏对新媒体、新载体的有效运用，未能充分契合青年职工习惯于碎片化阅读、互动式参与的特点，使得思想引领活动吸引力不足，部分青年职工参与积极性不高，甚至出现被动参与、应付了事的情况，无法真正实现筑牢青年理想信念、引导青年树立正确价值观的引领目标，进而弱化了思想引领的整体效能。

1.2 成长平台搭建不完善，实践锻炼载体供给不足

基层党组织作为青年职工成长的重要支撑，在搭建实践成长平台、提供锻炼载体方面存在明显短板，难以满足青年职工提升专业能力、锤炼综合素养的迫切需求。部分基层党组织缺

乏系统的青年成长平台规划，搭建的平台多流于形式，缺乏明确的培育目标、完善的运行机制和持续的保障支持，无法为青年职工提供稳定、有效的实践锻炼机会。平台搭建未能结合不同岗位、不同专业青年职工的成长差异，呈现“一刀切”的特点，难以匹配青年职工的个性化发展需求，导致部分青年职工在平台锻炼中难以发挥自身优势、弥补能力短板。此外，实践载体供给不足，缺乏与生产经营、科技创新、志愿服务等核心工作的深度融合，青年职工参与实践锻炼的渠道有限，难以在实践中积累经验、提升本领，制约了青年职工的成长步伐，也使得基层党组织引领青年成长的载体支撑作用未能充分发挥。

1.3 培养机制不健全，成长保障体系存在短板

健全的培养机制是基层党组织引领青年职工成长的重要保障，当前部分国有企业基层党组织在青年培养机制建设方面仍存在诸多不完善之处，影响引领工作的规范化、常态化开展。青年培养缺乏系统性、长期性规划，多以短期培训、临时安排为主，没有形成从入职引导、岗位培养到晋升发展的全流程培养体系，导致青年职工成长缺乏明确的方向指引和持续的培育支持。师徒结对、导师带徒等传统培养模式落实不到位，缺乏明确的责任分工、考核评价机制，导师的指导作用未能充分发挥，难以实现对青年职工的精准培养^[2]。同时，成长保障体系存在短板，在青年职工职业发展通道、职称评定、评优评先等方面，未能充分体现对青年职工的倾斜，缺乏有效的激励约束机制，无法充分激发青年职工的成长动力，也使得基层党组织的引领工作缺乏长效支撑（见图1）。

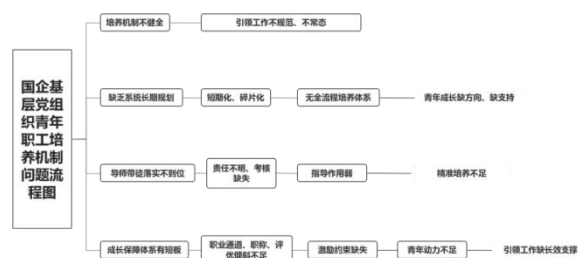


图1 国企基层党组织青年职工培养机制问题流程图

1.4 供需对接不精准，引领工作与青年需求脱节

基层党组织引领青年职工成长的核心的是实现引领工作与青年需求的精准对接，而当前部分基层党组织在开展引领工作时，往往存在“重部署、轻调研”的问题，导致引领工作与青年实际需求严重脱节。开展引领工作前，缺乏对青年职工成长需求的全面调研、深入分析，不了解青年职工在专业能力提升、职业发展规划、思想困惑疏导、生活困难解决等方面的真实需求，仅凭经验部署工作、开展活动，使得引领工作缺乏针对性和实效性。引领工作过程中，缺乏常态化的沟通反馈机制，未能及时收集青年职工对引领工作的意见建议，也无法根据青年职工需求的变化及时调整引领策略、优化引领内容，导致部分引领工作流于形式，无法真正解决青年职工成长过程中面临的实际问题。这种供需对接的错位，不仅降低了基层党组织引领工作的效能，也在一定程度上削弱了青年职工对基层党组织的信任与认同。

2 国有企业基层党组织引领青年职工成长的路径构建与实施策略

2.1 精准发力思想引领，强化理想信念铸魂育人

针对思想引领针对性不足、效能弱化的问题，需立足青年思想特点，创新引领方式方法，实现思想引领入脑入心。优化思想引领内容，打破同质化理论灌输模式，将宏观理论与青年职业发展、成长困惑、岗位实践深度融合，提炼贴合青年的理论内涵与实践案例，让引领内容更具亲和力、感染力，精准回应青年思想需求。创新引领呈现形式，摒弃单一的会议、文件传达模式，充分运用新媒体、新载体，打造短视频、情景党课、青年沙龙、线上研讨等多元形式，契合青年碎片化阅读、互动式参与的习惯，提升思想引领活动的吸引力与参与度。构建分层分类引领体系，结合不同岗位、不同成长阶段青年的思想差异，开展个性化引领工作，常态化开展思想交流与疏导，引导青年树立正确的世界观、人生观、价值观，筑牢理想信念根基，切实提升思想引领的针对性与实效性。

2.2 完善成长平台建设，丰富实践锻炼载体供给

破解成长平台不完善、载体供给不足的短板，需依托基层党组织组织优势，搭建系统化、多元化的青年成长实践平台，为青年锤炼本领提供支撑。制定科学的平台建设规划，明确平台培育目标、运行机制与保障措施，摒弃形式化平台建设，打造稳定、长效的实践成长平台，确保平台能够持续为青年提供锻炼机会。立足青年个性化发展需求，打破“一刀切”的平台建设模式，结合不同专业、不同岗位青年的成长特点，搭建岗位练兵、科技创新、志愿服务、挂职锻炼等分类平台，让青年能够在适配自身优势的平台上发挥特长、弥补短板。推动平台与企业生产经营、科技创新等核心工作深度融合，将青年实践锻炼与企业重点任务、难点工作相结合，拓宽青年实践渠道，

让青年在实践中积累经验、提升专业能力与综合素养，充分发挥平台在青年成长中的载体支撑作用。

2.3 健全培育保障机制，夯实青年成长制度基础

针对培养机制不健全、保障体系有短板的问题，需构建系统化、规范化的培育保障机制，为青年成长提供长效支撑。制定中长期青年培养规划，搭建从入职引导、岗位培养到晋升发展的全流程培育体系，明确各阶段培养重点与目标，为青年成长提供清晰的方向指引，实现青年培养常态化、规范化。优化导师带徒、师徒结对等培养模式，明确导师与青年的责任分工，建立科学的考核评价机制，将导师指导成效与评优评先、绩效考核挂钩，充分调动导师的指导积极性，提升培养的精准度与实效性。完善青年成长保障体系，在青年职业发展通道、职称评定、评优评先等方面加大倾斜力度，建立健全激励约束机制，对表现优秀的青年给予表彰与扶持，激发青年内生动力，同时强化资源保障，为青年培养、实践锻炼提供充足的人力、物力、财力支持，夯实基层党组织引领青年成长的制度根基。

2.4 深化供需精准对接，提升引领工作适配效能

解决供需对接不精准、工作与需求脱节的问题，需坚持需求导向，构建常态化调研与反馈机制，实现引领工作与青年需求同频共振^[3]。建立全面的青年需求调研机制，在开展引领工作前，通过座谈交流、问卷调查、一对一沟通等多种方式，全面摸清青年在专业提升、职业规划、思想疏导、生活保障等方面的真实需求，精准把握青年需求痛点与难点，为引领工作开展提供依据。搭建常态化沟通反馈平台，畅通青年意见表达渠道，及时收集青年对引领工作内容、形式、成效的意见建议，建立意见建议台账，明确整改措施与时限，确保青年诉求能够得到及时回应。建立动态调整机制，根据青年需求变化与引领工作开展情况，及时优化引领策略、调整引领内容、创新引领形式，摒弃与青年需求脱节的工作举措，让引领工作始终贴合青年成长需求，切实解决青年成长过程中的实际问题，提升引领工作的适配性与实效性。

3 国有企业基层党组织引领青年职工成长的实践成效与优化方向

3.1 思想引领成效显著，青年理想信念根基更加牢固

经过系统性的思想引领实践，青年职工的理想信念得到有效强化，思想认知与企业发展方向实现高度契合。优化后的思想引领内容摆脱了同质化灌输的局限，结合青年职业发展与岗位实践的案例的讲解，让理论知识变得可感知、可践行，有效回应了青年成长过程中的思想困惑，青年对党的创新理论、国有企业的使命担当有了更深刻的理解与认同。多元创新的引领形式充分契合青年成长特点，短视频、情景党课、青年沙龙等载体大幅提升了青年的参与主动性，被动参与、应付了事的现象得到根本改变，青年主动参与思想交流、践行主流价值观的

意识明显增强。分层分类的引领模式实现了精准滴灌，不同岗位、不同成长阶段的青年都能获得适配的思想引导，逐步树立起与国有企业发展相适应的世界观、人生观、价值观，对企业的归属感、认同感显著提升，为企业高质量发展凝聚起坚定的青年思想力量。

3.2 实践成长成效突出，青年综合素养实现全面提升

完善的成长平台与丰富的实践载体，为青年职工提供了广阔的成长空间，青年综合素养与专业能力得到系统性提升。常态化的岗位练兵、科技创新、挂职锻炼等平台，打破了青年成长的局限，让青年能够在实践中积累经验、锤炼本领，逐步弥补专业短板、发挥自身优势^[4]。分类搭建的实践平台贴合青年个性化发展需求，不同专业的青年都能找到适配自身的锻炼渠道，专业技能与岗位适配度持续提高，逐步成长为岗位骨干力量。实践载体与企业生产经营、重点任务的深度融合，让青年在参与企业核心工作的过程中，不仅提升了专业能力，更培养了责任意识、协作能力与创新思维，解决实际问题的能力显著增强。青年职工的职业发展路径更加清晰，成长速度明显加快，一批有潜力、有本领的青年逐步脱颖而出，为国有企业人才队伍建设注入了新鲜活力，形成了青年成长与企业发展相互促进的良好格局。

3.3 培育机制效能彰显，青年成长保障体系更加完善

健全的培育保障机制为青年成长提供了长效支撑，引领青年成长的规范化、常态化水平显著提升。中长期青年培养规划

与全流程培育体系的建立，为青年成长提供了清晰的方向指引，摆脱了以往短期培训、临时安排的局限，实现了青年培养从入职到晋升的无缝衔接，青年成长的系统性、持续性得到有效保障。优化后的导师带徒模式落实到位，明确的责任分工与科学的考核评价机制，充分调动了导师的指导积极性，导师的专业优势与经验得到充分发挥，实现了对青年职工的精准培育，青年成长的针对性与实效性大幅提升。青年成长保障体系的不断完善，在职业发展、职称评定、评优评先等方面的倾斜政策，有效激发了青年的内生长动力，青年主动提升自我、干事创业的热情持续高涨，培育机制的长效性与稳定性得到充分体现，为基层党组织引领青年成长提供了坚实的制度保障。

4 结语

国有企业基层党组织引领青年职工成长，是夯实党建根基、激活人才动能、赋能企业高质量发展的重要实践。面对思想引领、平台搭建、培养机制、供需对接等现实困境，唯有坚持问题导向与需求导向，强化思想铸魂、完善实践载体、健全制度保障、深化精准服务，才能构建起全方位、多层次、常态化的引领体系。一系列务实举措的落地实施，既坚定了青年理想信念、提升了青年综合素养，也畅通了成长路径、凝聚了奋进力量，真正实现青年成长与企业发展同频共振。新时代新征程，基层党组织将持续发挥政治优势与组织优势，不断优化引领路径、提升工作质效，用心用情培育青年、凝聚青年、成就青年，为国有企业长远发展积蓄源源不断的青春力量。

参考文献：

- [1] 冯芳.新时代国有企业基层党组织组织力提升的路径[J].现代企业文化,2025,(26):122-124.
- [2] 巩瑞贤,凡启亮.新时代国有企业基层党组织建设的理路、问题及路径[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2025,78(05):14-21.
- [3] 胡彩萍.国有企业“小散远”基层党组织组织力提升路径[J].现代企业文化,2025,(25):100-102.
- [4] 范晓禹,张希羽.国有企业基层党组织谈心谈话质效提升路径[J].现代企业文化,2025,(25):130-132.