

# 将人文关怀融入国企思想引领教育工作

杨光明

安徽省建筑科学研究设计院 安徽 合肥 230000

**【摘要】**：人文关怀是提升国有企业思想引领教育实效性的关键路径。将人文关怀融入思想引领工作，有助于回应员工日益增长的价值期待与心理需求，增强思想引领的亲和力与渗透力。通过尊重个体差异、关注情感体验、回应现实关切，推动教育模式从单向灌输向双向互动转变。在理念上确立以人为本的导向，在方法上创新沟通机制，在制度上构建支持体系，实现组织目标与个人发展的有机融合。这一融合不仅提升了员工的归属感与认同感，也增强了国企思想引领工作的时代性与生命力，为企业的可持续发展提供坚实的思想保障和人文支撑。

**【关键词】**：人文关怀；员工认同；情感共鸣；价值引领

DOI:10.12417/2705-0998.25.15.085

## 引言

在国有企业深化改革与转型升级的背景下，员工思想观念日趋多元，对公平、尊重与发展机会的诉求日益增强。传统思想引领教育面临内容脱离实际、方式僵化、情感缺失等挑战，难以有效触及员工内心。当组织目标与个体需求之间的张力显现，思想引领工作亟需从“管理思维”转向“人本思维”。将人文关怀深度融入思想引领工作，不仅是方法层面的优化，更是价值理念的重塑。它强调以尊重、理解与支持为基础，重建思想引导的情感连接，使教育过程更具温度与共鸣。这一变革顺应时代发展要求，为国企思想引领工作注入新的活力，开辟思想引领与人文关照协同推进的新格局。

## 1 人文关怀融入国企思想引领的现实动因

### 1.1 国企员工思想动态的多元变化

当前国有企业员工的思想观念呈现出前所未有的多样性与复杂性，这种变化根植于社会转型期的深刻背景。随着市场经济体制的不断完善和信息技术的迅猛发展，员工获取信息的渠道极大拓展，价值判断标准趋于多元，对工作意义的理解不再局限于完成任务，更注重职业尊严、发展机会与心理满足。不同代际员工之间的思想特征差异明显，年轻一代普遍追求个性化表达与工作灵活性，而资深员工则更看重组织稳定性与情感归属。混合所有制改革、绩效考核机制优化等管理变革，使部分员工面临岗位调整、竞争压力增大等现实挑战，由此产生职业焦虑与心理波动。员工对思想引领教育的期待也从被动接受转向主动参与，要求内容更具现实回应性与情感贴近性。这些思想动态的演变，客观上要求国企思想引领工作突破传统模式，转向更具包容性与温度的教育方式。

### 1.2 传统思想引领工作模式的实践困境

长期以来，国企思想引领教育在实践中多采用集中宣讲、文件传达、会议学习等形式，内容偏重政策解读与理论灌输，形式较为单一，缺乏与员工实际生活的有效连接。教育过程往往强调组织目标的实现，忽视个体情感体验与心理需求，导致

部分员工产生距离感甚至抵触情绪。话语表达上习惯使用宏大叙事与官方术语，难以引发共鸣，尤其对年轻员工吸引力不足。教育时机多集中在重大节点或任务部署阶段，缺乏常态化、嵌入式的情感交流机制。在反馈机制方面，缺少对教育效果的跟踪评估与动态调整，难以精准把握员工思想变化。部分单位仍将思想引领工作视为宣传部门的专项职责，未能形成跨部门协同推进的合力。这种自上而下、单向输出的教育模式，在应对员工日益增长的个性化、情感化诉求时显得力不从心，教育的渗透力与实效性受到制约，亟需通过融入人文关怀重构教育逻辑。

### 1.3 新时代国企治理的人本需求

在高质量发展成为主旋律的背景下，国企治理理念正从效率优先向人本导向转变。企业竞争力的提升不仅依赖技术革新与资本运作，更取决于员工的积极性、创造力与忠诚度。现代企业管理理论强调组织与个体的共生关系，要求管理者关注员工的心理健康、职业发展与价值实现。国家关于加强和改进新时代思想引领工作的政策文件也明确提出要注重人文关怀和心理疏导。国企作为国民经济的重要支柱，承担着稳定就业、促进社会和谐的责任，其内部治理必须回应员工对美好工作的向往。将人文关怀融入思想引领工作，是实现组织目标与员工福祉统一的必然选择。通过尊重个体差异、回应合理诉求、营造包容氛围，能够增强员工的组织认同感与主人翁意识，从而将思想引导转化为推动企业发展的内在动力。

## 2 人文关怀与思想引领工作的内在契合

### 2.1 价值导向上的目标一致性

人文关怀与思想引领教育在根本价值追求上具有一致性，均致力于促进人的全面发展与社会进步。思想引领教育的核心任务是引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观，坚定理想信念，增强政治认同，这本身就包含了对人的精神成长的关注。人文关怀强调尊重人的主体地位，关注个体的情感需求与心理状态，提升人的尊严感与幸福感。二者在目标层面形成互

补：思想引领工作提供方向引领与价值坐标，人文关怀则赋予这一过程以情感温度与人性支撑。在国企语境下，这种一致性体现为既坚持党的领导和社会主义方向，又充分尊重员工的劳动价值与人格尊严。通过将组织发展愿景与员工个人成长目标相融合，实现集体利益与个体利益的协调统一，使思想引领不再是外在要求，而是内化为员工自觉追求。

## 2.2 功能互补中的协同效应

思想引领教育与人文关怀在功能上具有明显的互补性，二者结合能够产生协同增效的作用。思想引领工作侧重于思想引导、政策宣传和意识形态建设，具有较强的规范性与导向性；人文关怀则聚焦于心理疏导、情感支持与生活帮扶，体现柔性管理与情感连接。在实际工作中，单纯的思想灌输可能因缺乏情感基础而流于形式，而过度强调关怀又可能弱化价值引领。将二者有机融合，可以在坚持政治方向的前提下，通过倾听、共情、支持等方式增强教育的亲和力与接受度。在推进改革过程中，既讲清政策背景与战略意义，又关注员工的适应困难与心理压力，提供必要的心理疏导与职业辅导，使员工在理解政策的同时感受到组织的温暖，从而减少抵触情绪，增强执行自觉。

## 2.3 情感认同构建的心理基础

思想引领教育要真正入脑入心，必须建立在坚实的情感认同基础之上。人文关怀通过关注个体的心理状态、回应现实关切、营造尊重包容的氛围，为情感认同的形成提供了重要支撑。当员工感受到组织的关心与尊重时，更容易对组织倡导的价值理念产生认同感。这种认同不是基于外在压力，而是源于内心的归属与信任。在国企环境中，通过建立常态化的谈心谈话机制、设立心理咨询服务、关注困难员工群体等方式，能够有效缓解员工的心理压力，增强组织凝聚力。尊重员工的表达权利，鼓励参与式讨论与民主协商，使员工在互动中感受到被重视与被理解，从而将对组织的情感依赖转化为对主流价值的自觉认同，为思想引领教育的深入开展奠定稳固的心理基础。

# 3 当前融入实践中存在的主要问题

## 3.1 理念认知存在偏差与滞后

部分国企管理者对人文关怀的理解仍停留在物质福利或表面慰问层面，未能将其上升到思想引领工作创新的战略高度。一些单位认为思想引领教育的核心任务是确保政治正确和思想统一，担心过度强调人文关怀会弱化意识形态的严肃性，导致教育导向偏移。这种认知偏差使得人文关怀在实际操作中被边缘化或形式化，往往只在节日慰问、困难帮扶等特定场景中体现，缺乏系统性与持续性。部分政工干部习惯于传统的管理思维，仍将员工视为教育对象而非平等对话的主体，忽视其情感需求与心理状态。这种滞后理念制约了思想引领工作方式的转型升级，难以适应新时代员工的思想特点和心理期待，

影响了教育工作的深度与温度。

## 3.2 工作方式缺乏温度与创新

当前许多国企的思想引领工作仍沿用会议传达、集中学习、撰写心得等传统方式，形式僵化，互动性不足，难以激发员工的参与热情。教育内容多以政策文件和理论条文为主，与员工的实际工作生活联系不紧密，缺乏生动案例和情感共鸣点。在沟通语言上，习惯使用官方化、程式化的表达，缺乏贴近性与感染力，尤其对年轻员工群体吸引力较弱。部分单位虽尝试引入新媒体平台，但内容更新不及时，互动功能未有效开发，仍停留在信息发布层面。心理疏导、情感支持等人文关怀手段尚未纳入常规工作体系，缺乏专业力量支撑。整体工作模式呈现出重形式轻实效、重覆盖轻深度的特征，未能真正实现从“说教”向“对话”、从“管理”向“服务”的转变。

## 3.3 制度保障机制尚不健全

人文关怀融入思想引领工作的推进缺乏系统性的制度支撑，导致实践中的随意性较大。许多企业未将人文关怀纳入党建工作责任制或绩效考核体系，相关工作缺乏明确的责任主体与评价标准。专项经费投入不足，限制了心理咨询服务、员工关爱项目等实质性举措的开展。专业人才队伍建设滞后，既懂思想引领工作又具备心理学、社会学知识的复合型人才匮乏，影响了人文关怀的专业化水平。跨部门协同机制不畅，党群、人事、工会等部门之间信息共享不足，资源整合不够，难以形成工作合力。此外，缺乏科学的评估反馈机制，无法及时掌握员工思想动态与教育效果，导致工作调整缺乏依据。制度层面的短板使得人文关怀容易流于口号，难以实现常态化、长效化运行。

# 4 深化人文关怀融入的路径构建

## 4.1 树立以员工为中心的教育理念

推动思想引领教育从组织本位向员工本位转变，将员工的全面发展作为工作的出发点和落脚点。打破将员工视为被动接受者的传统思维，承认其作为独立个体的情感需求、价值追求和发展愿望。在制定教育计划时，充分调研员工的思想状况与实际关切，确保内容具有针对性和现实回应性。尊重不同岗位、年龄、背景员工的差异性，避免“一刀切”式的教育安排。将组织发展目标与员工个人成长路径相衔接，帮助员工在企业发展中找到自身价值实现的通道。通过理念革新，使思想引领教育不再是单向的思想灌输，而是基于尊重与理解的双向互动过程，真正体现对人的关注与成全。

## 4.2 创新贴近实际的情感沟通方式

构建多元化、立体化的沟通渠道，增强思想引领教育的亲和力与渗透力。充分利用企业内部网络平台、移动应用等数字化工具，开设互动性强的交流栏目，鼓励员工表达意见与分享感受。推广“一对一”谈心、班组恳谈会、主题沙龙等近距离

交流形式,创造安全开放的对话环境。在教育内容设计上,多采用案例教学、情景模拟、故事讲述等生动方式,将抽象理论转化为可感知的生活经验。注重语言风格的转变,使用平实、亲切、富有感染力的表达,避免生硬说教。建立员工心理状态监测机制,及时发现并干预潜在的心理问题。通过创新沟通方式,使思想引领教育融入日常工作场景,实现润物无声的教育效果。

#### 4.3 完善支持人文关怀的制度体系

将人文关怀纳入企业党建和思想引领工作整体规划,明确责任分工与实施路径。建立专项经费保障机制,确保心理咨询服务、员工关爱项目、培训研修等活动的常态化开展。加强政工队伍专业化建设,通过系统培训提升其心理学、沟通学、管理学等方面的能力。推动党群、人力资源、工会等部门的协同联动,形成信息共享、资源互补的工作网络。制定人文关怀工作评估指标,定期开展员工满意度调查和思想动态分析,为工作改进提供数据支持。建立典型经验推广机制,鼓励基层单位探索创新做法。通过制度化建设,为人文关怀的深入实施提供稳定支撑,确保其从临时举措转变为长效机制。

### 5 推动国企思想引领工作实现温度与效度统一

#### 5.1 实现思想引领与情感共鸣融合

在坚持政治方向和价值导向的前提下,增强思想引领教育的情感渗透力。将党的创新理论与企业发展实践、员工切身利益相结合,通过讲述企业奋斗历程、展示改革成果、分享员工成长故事等方式,使抽象理念具象化、可感知。在重大政策出台或改革推进过程中,同步开展政策解读与心理疏导,既讲清“为什么做”,也关注“感受如何”,帮助员工理解变革意义的同时缓解焦虑情绪。利用重要节日、纪念日、入职周年等情感节点,设计富有仪式感的教育活动,强化组织认同。通过情感纽带的建立,使思想引领不再是外在要求,而是转化为员工内心的自觉认同与情感归属。

#### 参考文献:

- [1] 周思远.人本视角下国有企业思想引领工作创新路径探析[J].思想引领教育研究,2023,39(4):112-117
- [2] 吴晓斌.人文关怀融入国企员工心理疏导机制的实践研究[J].企业文明,2024,(2):88-91
- [3] 沈明梅.新时代国有企业思想引领教育温度提升策略[J].政工学刊,2023,(8):54-58
- [4] 徐志琳.基于员工认同的国企思想引领工作模式重构[J].思想理论教育导刊,2024,(3):130-134
- [5] 冯文静.数字化背景下国企人文关怀与组织凝聚力关系研究[J].中国人力资源开发,2023,40(10):145-150

#### 5.2 促进组织发展与个人成长协同

将员工的职业发展、能力提升、价值实现纳入思想引领教育的重要内容。建立职业发展规划指导机制,帮助员工明确成长路径与目标。通过设立创新工作室、技能竞赛、轮岗交流等平台,为员工提供展示才能、提升能力的机会。关注青年员工、一线员工、困难员工等群体的特殊需求,提供针对性的支持与帮扶。在绩效考核、评优评先等管理环节中,体现公平公正原则,激发员工的积极性与创造力。通过构建发展型组织文化,使员工在为企业创造价值的同时实现自我成长,形成组织与个人相互成就的良性循环。

#### 5.3 构建长效化人本思想引领工作机制

推动人文关怀从阶段性活动向常态化机制转变。将员工思想动态分析、心理关怀、情感沟通等纳入日常管理工作流程,明确时间节点与操作规范。建立跨部门协作平台,整合党建、人事、工会、宣传等多方资源,形成工作合力。利用大数据技术分析员工行为模式与思想倾向,提高教育的精准性与预见性。定期组织经验交流与案例研讨,促进最佳实践的复制推广。通过机制创新,确保人文关怀融入思想引领工作不是临时应对,而是成为企业治理的有机组成部分,持续提升思想引领工作的温度与实效。

### 6 结语

本文探讨了将人文关怀融入国有企业思想引领教育的必要性与实践路径。通过分析员工思想动态变化、传统模式困境及人本治理需求,揭示了人文关怀与思想引领工作在价值目标、功能互补与情感认同上的深层契合。针对理念偏差、方式僵化与制度缺失等问题,提出树立以员工为中心的理念、创新情感沟通方式、完善制度保障体系等对策。最终目标在于实现思想引领与情感共鸣的融合,推动组织发展与个人成长协同并进,构建兼具温度与效度的长效思想引领工作机制,为新时代国企思想引领工作提供可持续的发展方向。