

国有企业青年人才思想政治素质培养研究

陈文婷

贵州航天凯星智能传动有限公司 贵州 遵义 563000

【摘要】：国有企业青年人才思想政治素质直接影响干部人才队伍建设质量与企业改革发展成效。针对培养内容与岗位需求衔接不足、教育方式较为单一、实践转化效果不强、评价机制不够完善等问题，应强化政治理论教育，融入企业使命、职业道德和国企责任要求，依托岗位历练、重大项目、基层实践及导师培养提升责任意识与履职能力，并建立组织协同、过程考核、结果反馈和激励约束相结合的培养机制，推动青年人才形成坚定政治立场、良好职业操守和务实担当精神，为国有企业人才梯队建设与高质量发展提供支撑。

【关键词】：国有企业；青年人才；思想政治素质；培养机制；政治引领

DOI:10.12417/2705-0998.26.10.062

引言

国有企业青年人才处于职业成长关键阶段，其思想政治素质关系到企业发展方向与改革任务落实。习近平总书记强调，坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”，并寄语青年“成长为有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年”，为人才培养指明了方向。当前，培养工作存在理论教育与实践结合不紧、载体针对性不足、考核偏重业务能力等问题。研究国有企业青年人才思想政治素质培养，需立足政治属性与市场属性相统一的要求，分析青年人才成长规律，探索系统化培养路径。

1 国有企业青年人才思想政治素质的基本表征

1.1 政治认同与岗位责任的内在联系

政治认同是国有企业青年人才履行岗位责任的重要思想基础，具体表现为对党的路线方针、国有企业功能定位及改革发展任务的理解和认同。政治立场越坚定，越能在经营管理、技术创新和生产服务中准确把握企业发展方向，将岗位职责置于国有资产保值增值和国家战略实施要求之中。岗位职责则是政治认同转化为实际行动的主要载体，责任落实情况能够反映政治判断力、政治领悟力和政治执行力。青年人才在重大项目推进、急难任务处置和关键岗位履职中，需要正确处理局部利益与整体利益、个人发展与组织需要之间的关系，避免将政治教育停留在理论认知层面。

1.2 价值取向与职业选择的群体特征

国有企业青年人才的价值取向呈现主体意识增强、发展需求多样和职业判断更加理性的群体特征。职业选择不再局限于薪酬待遇和岗位稳定性，而是更加关注成长空间、工作价值、组织氛围及个人能力能否得到充分发挥^[1]。部分青年人才重视专业成就和职业自主，希望通过技术攻关、项目管理及创新实践获得职业认同；部分青年人才则对晋升通道、评价公平和培训资源较为敏感。多元化诉求使思想政治素质培养需要准确把握价值变化，不能依赖单向灌输和统一内容。应将理想信念、

职业道德、劳动精神与青年人才的成长目标相衔接，引导其正确认识短期收益与长期积累、个人选择与企业需要之间的关系，使职业规划建立在责任担当、能力提升和组织认同的基础上。

1.3 企业使命与个人发展的融合基础

国有企业承担经济责任、政治责任和社会责任，企业使命为青年人才个人发展提供了明确的价值方向和实践平台。重大工程建设、关键核心技术攻关、公共服务保障及产业转型升级等任务，能够为青年人才提供复杂情境下的能力锻炼机会，使专业成长与国家需求形成稳定联系。个人发展融入企业使命，需要建立清晰的岗位成长路径，将政治素质要求、专业能力标准和职业发展目标纳入统一培养体系。组织可依据人才类型配置项目历练、基层锻炼、导师指导和轮岗培养，使青年人才在解决实际问题中理解国有企业职责。

2 青年人才思想政治素质培养的主要制约

2.1 理论教育与岗位实践结合不够紧密

部分国有企业青年人才思想政治教育仍以集中授课、文件学习和专题宣讲为主要形式，教育内容与生产经营、项目管理、技术创新等具体业务衔接不足，导致理论认知难以转化为岗位判断和行为规范。教育安排往往侧重知识传递，对青年人才在急难任务、利益协调、风险处置中的价值选择关注不够，缺少能够检验政治立场、责任意识和执行能力的实践载体。部分岗位培训又偏重专业技能，对政治要求、职业伦理和企业责任嵌入不足，形成思想教育与业务培养相互分离的局面。

2.2 培养内容与青年成长需求匹配不足

青年人才所处岗位、专业背景、职业阶段和发展诉求存在明显差异，但部分培养内容仍采用统一主题、统一进度和统一方式，缺少分层分类设计。初入职青年需要强化企业认知、职业规范和组织纪律，骨干人才更关注管理能力、创新责任和团队协作，专业技术人才则需要将政治素质要求融入科研攻关、质量控制和成果转化^[2]。培养内容未能依据岗位类型和成长阶

段进行动态调整,容易出现内容重复、针对性不强和参与积极性不足等问题。

2.3 考核评价与激励约束衔接不够充分

部分国有企业对青年人才思想政治素质的考核仍以学习次数、活动参与率和材料完成情况为主,评价指标偏重过程留痕,难以准确反映政治认同、责任担当、纪律意识和履职表现。考核结果与岗位晋升、评优评先、项目选拔及人才使用之间联系不强,导致思想政治表现与职业发展缺乏稳定关联。评价主体较为单一,组织部门、业务部门、基层团队和服务对象之间的信息尚未有效整合,容易出现评价片面化。对表现优秀者缺少及时激励,对责任落实不到位、纪律意识薄弱等情况又缺乏明确约束,考核结果不能有效发挥导向、纠偏和促进作用。

3 青年人才思想政治素质培养机制构建

3.1 强化政治理论教育的精准供给

政治理论教育应依据青年人才岗位类别、成长阶段和思想特征实施差异化配置,将党的创新理论、国有企业功能定位、职业道德规范与生产经营任务有机整合。针对新入职人员,可突出理想信念、企业文化和纪律规矩教育;针对业务骨干,可增加改革政策、战略执行和廉洁从业内容;针对管理后备人才,则应强化政治判断、风险识别和组织协调训练。课程设计可采用专题研讨、情境分析、案例推演和线上微课等方式,提高教育内容的岗位关联度。建立需求调研、课程开发、学习记录和效果复核流程,根据青年人才反馈及时调整主题、难度与呈现形式,使理论教育由统一灌输转向分层供给。

3.2 健全岗位实践与组织培养机制

岗位实践应成为青年人才思想政治素质转化的重要环节,将重大项目、基层一线、技术攻关和急难任务纳入培养计划,形成任务牵引、过程指导和成果复盘相衔接的实践链条。组织部门可根据专业方向和能力基础设置轮岗锻炼、挂职培养、项目负责及跨部门协作岗位,使政治要求落实到质量控制、安全管理、成本管控和服务保障等具体工作中^[3]。同步建立导师帮带机制,由党务骨干、业务专家和优秀管理人员共同承担思想引导、业务指导与作风培养职责。充分盘活企业现有多元化青年人才培养平台,构建分层分类、精准赋能的实践培养体系,实现思想政治培养与人才成长平台深度绑定、同向发力。一是深耕“青马工程”培育平台,聚焦优秀青年骨干、青年党员、青年技术人才,将政治淬炼、思想引领、能力提升、作风锤炼贯穿培育全过程,通过专题授课、红色实践、课题研究、岗位攻坚等培育模式,打造政治过硬、本领高强的青年骨干队伍,发挥青年人才先锋模范作用。二是依托企业技术、技能、管理“三支队伍”成长通道,精准匹配不同类型青年人才发展需求,针对技术类青年人才,将科研报国、技术攻坚、匠心钻研的思政理念融入技术研发、工艺优化、成果转化全过程;针对技能

类青年人才,强化工匠精神、敬业奉献、精益求精的职业素养培育;针对管理类青年人才,植入责任担当、廉洁自律、服务大局的政治要求,让思政培养贯穿人才职业发展全链条。三是落地人才接力工程,聚焦企业人才梯队接续建设需求,以老带新、薪火相传为核心,搭建资深骨干、技术专家与青年人才的结对接力体系,在技术传承、经验传递、作风传承中强化青年人才的岗位责任感和企业归属感,破解青年人才成长断层问题。

3.3 完善考核反馈与激励约束体系

考核体系应将政治素质、职业操守、责任担当、纪律执行和岗位贡献纳入统一评价框架,减少单纯以学习次数、材料数量 and 活动参与率衡量培养成效的做法。评价过程可综合运用日常观察、项目考核、民主评议、述职记录和关键事件分析,形成组织部门、业务部门、所在团队共同参与的多元评价机制。考核结果应及时反馈至个人培养档案,明确优势表现、改进事项和阶段目标,并与岗位晋升、人才选拔、评优评先及重点项目任用相衔接。对承担重大任务、维护集体利益和表现突出的青年人才给予发展机会与荣誉激励,对责任意识薄弱、纪律执行不严等问题设置提醒、整改和复核程序。

4 培养机制的企业实践与成效检验

4.1 培养措施在企业管理中的嵌入路径

培养措施的有效落地,需要嵌入企业目标管理和业务流程。组织部门可依据年度培养计划,将政治理论学习和实践锻炼任务分解至季度和月度节点,纳入部门工作台账和班组建设内容。在任务部署上,可将急难险重项目、技术攻关课题和基层服务岗位作为培养载体,明确每个岗位的政治素质考察要点,使培养要求随业务指令同步下达。在过程管理上,建立培养任务与业务工作同步记录、同步检查制度,由基层党组织在月度例会上通报学习参与、任务表现和纪律执行情况,确保培养不脱离岗位实际。在资源保障上,统筹安排培训经费、实践岗位和导师力量,将培养资源向重点项目和基层一线倾斜,避免培养工作游离于企业生产经营之外。

4.2 培养过程的阶段推进与动态管控

培养过程应按照启动部署、日常跟踪和阶段评估三个环节实施管控。启动环节,由组织部门依据培养清单制定实施方案,明确学习专题、实践任务、时间节点和责任人,通过动员部署统一思想认识^[4]。日常跟踪环节,基层党组织按月汇总学习记录、导师评价、项目表现和纪律信息,建立个人动态档案,重点关注青年人才在面临利益冲突、任务压力和团队协作时的价值取向与行为选择,对苗头性问题及时进行谈话提醒。阶段评估环节,每季度开展综合研判,从责任担当、执行效率、风险意识和廉洁自律等维度对比变化,进步突出者调整培养层级,存在不足者分析原因并制定改进措施。三个环节形成闭环,确

保培养过程可控、问题可溯、调整有据。

4.3 培养成效的综合评判与反馈运用

培养成效评判应以政治表现和岗位贡献为主要依据,避免以参加活动次数和材料完整度代替实际评价。评判方式可综合运用组织考察、民主评议、关键事件记录和业绩数据,重点观察青年人才在重大任务中的政治态度、在利益分配中的集体意识、在困难面前的担当精神和在日常履职中的纪律自觉。评判结果应分层分级使用:对表现突出者,优先推荐参与重要项目、外出培训和挂职锻炼;对具备培养潜力但尚有不足者,明确改进方向并配置针对性辅导;对反复出现同类问题者,启动复核和调整程序。同时,将共性问题整理归纳,作为优化下阶段培养内容和方法的重要参考,使评判工作不仅服务于个体成长,也推动整体培养方案持续改进。

5 青年人才思想政治素质培养的持续优化

5.1 增强培养内容的动态适应能力

青年人才思想政治素质培养内容需要根据企业改革任务、产业结构调整 and 人才成长阶段持续更新,避免课程长期固定造成供需脱节。可建立年度需求调查与季度分析机制,综合岗位变化、思想动态、履职短板和职业诉求形成培养清单。例如,年度需求调查应覆盖不少于在职青年人才总数 80% 的群体,季度分析中至少 60% 的调整建议需源自一线岗位反馈;按照新入职人员、专业骨干、管理后备人才等类别配置不同模块,每类模块年度更新比例不低于 30%。政策理论更新应及时转化为岗位学习专题,确保重大方针出台后 15 个工作日内完成专题开发。

5.2 推进数字平台与传统载体协同

数字平台应与党委理论学习、基层党组织活动、岗位培训 and 实践研讨形成互补关系,构建线上学习记录与线下教育体验相贯通的培养方式^[5]。线上平台可设置政策解读、微课学习、主题测试、案例讨论和成长档案等功能,依据岗位类别推送差

异化内容,确保全年线上课程推送不少于 40 学时,其中个性化内容占比不低于 50%;并利用学习数据识别知识薄弱点和参与变化,每月生成一次群体学情简报,预警参与率连续低于 60% 的群体。线下载体则侧重专题研讨、现场教学、实践复盘和面对面辅导,每季度组织线下集中研讨不少于 2 次,现场教学和复盘活动每年覆盖 90% 以上的青年人才,以解决线上学习中互动深度不足、情境体验有限等问题。

5.3 健全常态运行与成果转化制度

思想政治素质培养需要纳入企业党建责任制和人才发展规划,明确党委组织部门、基层党组织、人力资源部门及业务单位的职责边界,形成年度部署、阶段实施、过程监督和定期复核的运行程序。要求各单位每季度提交一次培养进度报告,年度复核中培养计划完成率应达到 95% 以上。培养成果应转化为岗位改进方案、团队管理规范 and 人才配置依据,对学习研讨中形成的合理建议建立分类受理、责任分解和进度反馈机制,确保建议反馈率 100%,其中 80% 以上的有效建议在 30 个工作日内得到明确回应或试点应用。实践中表现突出的青年人才可进入重点项目库、后备人才库和专业骨干培养序列,每年择优入库比例不低于青年人才总数的 15%;成熟经验则应固化为课程标准、操作指引及典型案例,年度新增固化成果不少于 10 项,并推动 70% 以上的固化成果在下一轮培养中实际应用。

6 结语

国有企业青年人才思想政治素质培养应立足企业政治属性、经营任务与人才成长规律,推动理论教育、岗位实践、组织培养、考核激励和数字载体协同运行。精准识别青年人才的思想特点与发展需求,能够增强培养内容的针对性;依托重大项目、基层岗位和急难任务,可促进政治认同向责任担当和履职能力转化。持续完善动态调整、过程反馈与成果运用制度,有助于形成权责清晰、运行稳定、评价科学的培养体系,为国有企业人才梯队建设和高质量发展提供坚实支撑。

参考文献:

- [1] 阮寿杰.高质量发展目标下国企提升“党建+思政”工作质效的创新研究[J].现代企业文化,2025,(34)55-57.
- [2] 杨希.基于胜任力模型青年高技能人才培养路径探析[J].上海商业,2025,(11)25-27.
- [3] 林梦遥.试析国有企业复合型青年人才培养管理措施[J].商讯,2025,(21)186-188.
- [4] 李颖杰.国有企业党建与青年人才培养的协同发展策略[J].现代企业文化,2025,(29)85-87.
- [5] 梁鸿.国有企业专业技术人才梯队建设工作探究[J].商讯,2025,(15)110-112.