

# 新时代国企思想工作赋能青年员工价值观塑造的路径构建

拓郑格

中国交通建设集团有限公司西北财务共享中心 陕西 西安 710100

**【摘要】**：在新时代的背景之下，国有企业在完成经济责任的同时还要承担更多的政治责任和社会责任。青年员工是企业未来发展的中坚力量，他们的价值观取向关系到组织的凝聚力、改革的执行力以及风险的防控。当前部分国企思想工作在青年群体中仍存在供给内容与需求结构不匹配、方式方法与传播生态不适配、评价导向与行为转化不贯通等问题，导致价值观塑造出现“认知有余、认同不足、践行不稳”的现象。本文立足思想工作赋能逻辑，提出以政治引领为统摄、以岗位实践为载体、以组织体系为支撑、以数字化工具为增强、以制度评价为闭环的路径构建思路，形成可落地、可评估、可迭代的青年价值观塑造机制，为国企高质量发展提供内生动力和人才保障。

**【关键词】**：国有企业；思想工作；青年员工；价值观塑造；路径构建

DOI:10.12417/3041-0630.26.02.072

青年员工一般都具有很强的学习能力、职业流动的意愿较高、价值判断容易受各种信息的影响等特征。在国企改革不断深化、治理体系现代化、市场竞争日益激烈的叠加环境下，青年群体的职业理想、组织认同、行为选择就更易出现波动。党建思想工作如果不能嵌入到企业治理和人才发展主链路上，就容易陷入活动化、宣传化、碎片化的境地，很难对青年价值观形成持久的塑造。本文从赋能的角度出发，把党建思想工作从单向的教育转变为机制的供给，把价值宣讲转变为场景的引导，把过程的投入转变为效果的闭环，从基础逻辑、现实症结、作用机理和实施路径四个方面展开论述，以提高国企青年价值观塑造的系统性、实效性。

## 1 党建思想工作赋能青年价值观塑造的逻辑基础

国企的根本属性决定了其党建思想工作要服务于企业治理和发展大局。青年员工价值观塑造不是附属任务，而是关系到方向、关系到队伍、关系到未来的根本性工程。一方面青年价值观取向影响着企业使命、纪律、规矩、合规边界的理解程度，关键时刻能否站得住立场，守住底线。另一方面，青年员工处于职业发展的起步阶段，对于公平分配、成长通道、组织氛围非常敏感，他们的价值判断是通过“对制度的体验”而不是“对口号的接受”来形成的。党建思想工作如果只是宣讲，就容易造成“知其然不知其所以然”，从而影响对改革举措、绩效导向、岗位要求的认同度。《中国共产党思想政治工作条例》明确指出，思想政治工作是党的基础性工作，党的工作必须紧紧围绕党和人民群众的实际需求展开，这为我们如何开展党建思想工作提供了重要的理论指导和操作规范。把党建思想工作定位为一种治理能力建设，即通过制度安排、组织动员、文化塑造，使青年把国家发展、行业使命、个人成长联系起来，把政治优势转化为组织优势、人才优势、执行优势，在改革攻坚、科技创新、服务保障等任务中形成稳定的价值支撑和行为一致

性。

## 2 国企青年价值观塑造的现实困境与成因分析

### 2.1 内容供给与青年关切脱节：从“宏大叙事”到“具体问题”缺桥梁

一些单位的党建思想工作内容存在着宏观表达多、岗位解释少的问题，重原则、重要求，轻视青年最关心的成长路径、专业能力、角色转换、压力管理、职业伦理等具体问题，使青年对党建内容的获得感不强。青年不是排斥价值引领，而是希望在现实的问题中看到价值的解释力：例如在效率的压力下如何坚守合规底线，在竞争的环境里怎样理解奉献和回报，在跨部门合作中怎样处理原则性和灵活性，在阶段性的挫折中怎样保持职业韧性。党建思想工作缺少把理念转化为岗位语言的能力，就会出现两种结果，一是价值观被理解为抽象要求，不能进入日常决策；二是青年把价值问题当作与自己无关的组织任务，参与流于形式。另外一部分内容更新滞后，缺少对数字化传播生态、青年社交媒体使用习惯和话语表达方式的研究，缺少案例化、情境化的材料供给，价值引领很难产生持久的影响。

### 2.2 方式方法与组织体验不足：活动“热闹”但转化“有限”

青年价值观的形成很大程度上依靠组织体验。组织生活形式完整但是缺少问题导向和互动机制的时候，青年就会觉得离谱。一些单位在组织学习、主题活动上投入不少，但是存在重安排轻设计、重覆盖轻分层、重过程轻复盘的问题，活动内容同质化、表达方式单向化，缺少根据岗位类别、成长阶段的差异化方案，活动与业务节奏脱节，使青年在高强度任务下把党建活动当成额外负担，活动结束后缺少反思和行为要求，不能沉淀为长期习惯。同时青年重视公平感和发展感，如果企业用人机制、评价标准、培养资源分配缺乏透明和一致性，即使党建宣讲再充分，也会因为制度体验和价值倡导不一致而削弱信

任。青年群体信息来源多样，容易受到片面成功学、功利化叙事的影响，如果没有组织常态化的思想交流、心理支持渠道，在关键节点上价值观的波动就会集中体现出来，比如跳槽高峰、绩效压力期、改革调整期等。

### 3 党建思想工作赋能青年价值观塑造的作用机理

#### 3.1“认知—认同—践行”的转化链条：把价值要求嵌入可执行逻辑

价值观塑造的关键不是知道多少，而是是否相信、能否做到。党建思想工作要产生赋能效应，就要打通认知、认同、践行的转化链条。首先是认知层面，把抽象的理念转化为青年能够理解的判断框架，用合规为底线、以客户和安全为中心、以质量与责任为准则来把“正确的价值”转译成“可操作的决策规则”。其次，用组织故事、榜样人物、攻坚项目、集体荣誉等途径来引导青年情感上认同组织目标，达成正向契约，即“我在这里能做什么、组织需要我怎样做”。最后是践行层面，把价值要求固化到岗位责任、流程节点和绩效评价当中，比如关键岗位廉洁风险提示、重大项目党员突击队和青年先锋岗协同、质量安全红线和责任追溯机制等，使青年在具体的每一次选择中把价值观内化为职业操守。只有价值观在“做事方式”中被反复强化，才会形成稳定的行为模式，不会只是停留在口头表态或者阶段性热情。

#### 3.2“组织体系—场景载体—制度评价”的闭环机制：让赋能可持续、可衡量

党建思想工作具有组织体系完整、动员能力强的优势，但要将其转化为青年价值观塑造的持续能力，就必须形成闭环：组织体系提供方向和资源配置，场景载体提供体验和行动机会，制度评价提供反馈和激励约束。组织体系上要明确党委统一领导、党群部门统筹推进、基层党组织具体落实、团组织和青年骨干协同发力的责任链，不能出现“谁都管但谁都不负责”的情况。场景载体上要把思想工作嵌入到青年成长的重要节点，即入职适应、岗位轮训、项目攻关、晋升竞聘、异地派遣、改革调整等环节，在关键时刻给以价值引领和提供支持资源。制度评价层面，要把价值观表现转化为可观察的行为指标，即纪律执行、合规意识、协同精神、客户导向、质量意识、节约意识、担当作为等，并用日常考核、组织生活评议、项目复盘、典型选树等方式来实现多源评价。闭环机制的意义在于，一方面可以避免思想工作只投入不产出的困境，另一方面可以依靠不断的反馈来实现迭代优化，使党建思想工作真正成为青年成长的“底座系统”。

## 4 新时代国企党建思想工作赋能青年价值观塑造的路径构建

### 4.1 坚持政治引领与发展导向统一：把价值观目标写进青年培养主链条

路径构建要解决的是方向一致的问题，即把青年价值观的塑造纳入企业的人才战略和治理体系中，而不是作为阶段性的专项。根据《中国共产党思想政治工作条例》的要求，党建思想工作应当贯穿党和国家事业发展的各个方面，并为企业的高质量发展提供持续的精神动力和思想保障。因此，青年价值观塑造的路径应与企业的整体战略、党性教育等紧密结合，形成全面系统的战略目标。具体来说，要围绕企业使命任务来确定青年价值观的目标结构：既包含政治方向、纪律规矩，又包含职业伦理、工匠精神，还包含改革意识、创新导向。在青年培养主链条上设置相应的制度安排：在招聘和入职环节突出政治素养、职业诚信的基本要求；在培训体系中把党性教育、企业史教育与岗位能力训练同步设计，形成理念、制度、能力一体化课程；在关键岗位任用和项目选拔中设置价值观表现的必要条件，避免以业绩论为标准所导致的导向偏差。同时基层党组织要加强日常思想引导的前置性，通过谈心谈话、导师带徒、岗位微课堂等形式把组织的要求变成青年听得懂、做得到的成长建议。

### 4.2 打造场景化、项目化的实践载体：以真实任务牵引价值内化

青年价值观最容易在做成一件事情的过程中形成。以项目化为牵引，把党建思想工作嵌入生产经营和管理提升的真实任务中，构建任务即课堂、项目即载体、成果即评价的实践体系。可操作的做法有，围绕重大工程、关键技术攻关、急难险重保障任务建立“党员先锋队+青年突击队”联合机制，使青年在攻坚中感受组织支持与纪律要求，围绕安全生产、质量提升、合规管理、降本增效等主题设置岗位实践清单，将价值要求转化为可执行的动作，风险识别、流程复核、交叉检查、复盘改进等，围绕客户服务和社会责任开展志愿服务和社区共建，但强调与主责主业相关联，避免为了活动而活动。在每类项目结束后形成结构化的复盘，除了业务指标之外还要总结出价值观表现和行为习惯的变化，即协同程度、担当意识、规则意识、服务意识等，并将复盘结果反馈到培养档案和后续选拔。经过持续的场景训练，青年就会把价值观当成提高绩效、降低风险的工作方法，而不是外在的口号。

### 4.3 构建数字化赋能与精准触达体系：以数据画像提升思想工作的有效供给

面对青年信息接受方式的变化，党建思想工作要增强数字化能力，但是核心不是“上平台”，而是精准触达、持续陪伴和

有效互动。可以按照岗位序列、成长阶段、地域分布、工作负荷等要素构建青年群体画像及分层,从而达到差异化的内容提供与活动设计,避免“一刀切”。第二,打造“微内容+强互动”的传播体系,把政策要求、纪律规矩、典型案例、岗位方法制作成短时长、可检索、可复用的知识单元,并配套线上讨论、问答、案例推演,提高参与质量。第三,创建风险预警与关怀支持机制,把青年思想动态、组织融入、离职倾向、压力状态等纳入常态化观察,但是要强调合规边界和人文关怀并重,以谈心谈话、心理支持、职业咨询等方式提供帮助。数字化的价值就在于提高供给效率和反馈速度,使思想工作由“周期性集中开展”变为“日常化持续运行”。同时要防止工具化倾向,始终把人的成长体验作为中心,使青年感受到尊重、信任、支持。

#### 4.4 完善制度评价与激励约束:形成“价值表现—成长机会—组织认可”正循环

价值观塑造要落实到可评价、可激励、可约束上。建议创建多维评价体系,即过程性评价,把青年在组织生活参与、学习反思、岗位实践中的表现纳入日常记录;结果性评价,把合规守纪、质量安全、客户满意、协同贡献、创新改进等关键行为纳入项目和绩效评价;发展性评价,把学习能力、责任意识、抗压韧性、团队影响力作为干部梯队和人才库的重要指标。评

价的关键在于导向明确和程序公正:指标要少而精、可观察,评价主体要多元互证,不能用单一上级印象来决定;评价结果要和培养资源、竞聘机会、荣誉表彰、导师配置等挂钩,形成表现越好机会越多认同越强的正循环。对于违反纪律红线、弄虚作假、违规违纪等行为一定要坚持原则,严肃处理,形成底线威慑。经过制度化的正负激励,青年就会明白,价值观不是抽象的要求,是决定职业发展、组织信任的“硬杠杠”。当评价体系与企业的治理同向运行的时候,党建思想工作才能对青年价值观的塑造起到常态长效的作用。

## 5 结语

新时代国企青年价值观塑造既是党建思想工作的题中之义,又是企业治理现代化和高质量发展所必须的内在要求。以赋能视角重新构建党建思想工作,应该从讲什么、怎么讲、讲了有什么用转向提供什么机制、创造什么场景、形成什么闭环。本文提出政治引领为统摄、项目实践为载体、数字化为增强、制度评价为闭环的路径构建思路,把价值观要求转化为岗位语言、流程节点、成长机会,推动青年在认知、认同、践行中实现持续内化。未来国企要根据行业特点和企业文化不断更新工具和方法,守正创新、务求实效,把党建思想工作真正打造成青年成长的引擎、企业发展的稳定器。

## 参考文献:

- [1] 李晨宇.国企党建思想政治工作存在的问题及优化措施[J].现代企业文化,2025,(24):55-57.
- [2] 连昆.新常态下强化国有企业党建思想政治工作研究[J].现代企业文化,2025,(20):77-79.
- [3] 邸倩.新常态下国企党建思想政治工作强化措施[J].现代企业文化,2025,(19):64-66.
- [4] 漆全,刘乙竹,刘嘉琳,等.新常态下国有企业党建思想政治工作强化措施分析[J].中外企业文化,2025,(05):223-225.
- [5] 张慧珠.新常态下强化国有企业党建思想政治工作的思考[N].市场信息报,2025-02-12(006).