

如何做好地方国企职工思想政治工作初探

折占平

鄂尔多斯市东胜国有资产投资控股集团有限公司，内蒙古 鄂尔多斯 017000

DOI: 10.61369/ETR.2026190027

摘 要： 本研究立足于新时代国有企业深化改革的文化背景，对地方国企职工特点与现存问题运用文献研究与实证调研的方式，旨在探讨其思想政治工作效能优化的路径。研究发现：1. 当前地方国企职工思想政治工作在体制机制、人员观念和外部环境方面存在不足；2. 职工在年龄结构、知识水平和需求层次上呈现出多样化特点；3. 需探索提出完善体制机制、提升人员素养、丰富工作内容与形式等的改进策略。本研究成果对提升地方国企职工思政工作现代化转型、促进国企稳定发展具有重要的实践价值。

关 键 词： 地方国企；职工思想政治工作；问题剖析；改进策略

A Preliminary Study on How to Improve Ideological and Political Work of Employees in Local State-Owned Enterprises

She Zhanping

Erdos Dongsheng State-owned Assets Investment Holding Group Co., Ltd., Erdos, Inner Mongolia 017000

Abstract： Based on the cultural background of deepening reform of state-owned enterprises in the new era, this study adopts literature research and empirical investigation to analyze the characteristics of employees in local state-owned enterprises (SOEs) and existing problems, aiming to explore paths for optimizing the effectiveness of ideological and political work. The research findings are as follows: 1. Current ideological and political work of local SOE employees has deficiencies in institutional mechanisms, personnel concepts and external environment; 2. Employees show diversified characteristics in age structure, knowledge level and demand hierarchy; 3. It is necessary to propose improvement strategies such as improving institutional mechanisms, enhancing personnel quality, and enriching work content and forms. The research results have important practical value for promoting the modernization transformation of ideological and political work of local SOE employees and facilitating the stable development of state-owned enterprises.

Keywords： local state-owned enterprises (local SOEs); employees' ideological and political work; problem analysis; improvement strategies

引言

（一）地方国企职工思想政治工作的研究背景

地方国企在地区经济中占据重要地位，其资产总额占地区经济总量约35%，营业收入对GDP贡献率达28%。然而，随着市场竞争加剧、民企崛起与外资进入，其市场份额受到挤压，政策法规调整与环保要求趋严也带来持续挑战。在社会经济多元化、信息化及国企改革深化的背景下，地方国企的体制机制与产业结构发生深刻变化，做好职工思想政治工作，对国企适应新环境、实现可持续发展具有重大意义。研究指出，政工工作与人力资源管理的深度融合对提升企业竞争力至关重要，进一步凸显了加强职工思想政治工作的必要性与紧迫性^[1]。

表1-1 地方国企在经济体系中的地位及面临的外部压力相关数据表

指标	数值
地方国企资产总额占地区经济总量比重	35%
地方国企营业收入对地区GDP贡献率	28%
行业内民营企业数量增长速度	15%
外资企业市场份额占比	22%

（二）地方国企职工思想政治工作现状剖析

地方国企职工思想政治工作的情况剖析对企业的稳定发展具有重要意义，部分国企基层党建与业务融合不深，一定程度上影响了该项工作的开展效果^[2]。调查发现，目前多数地方国企开展思想政治工作方式传统，以会议传达、文件学习为主，如每月组织全体职工参加思想政治工作会议，宣读上级文件精神 and 政策要求，覆盖面有局限、活动形式缺乏一定的创新性和吸引力，约20%一线职工因工作安排无法参加集中会议，约60%的职工认为活动形式陈旧，难以激发他们的参与热情，部分职工更是认为企业的思想政治工作仅停留在表面，未能深入结合职工的实际需求和工作情况，导致信息传递受阻、工作效果不佳^[3]。

（三）地方国企职工思想政治工作存在的问题

工作机制上，部分地方国企缺乏科学完善体系，流程不清导致工作缺乏系统性、连贯性，难成合力；人员素养上，部分工作者专业能力不足，未深入学习新时代理念方法，难以满足职工多样化思想需求；资源投入上，企业在资金、设备、场地等方面支持不够，限制工作有效开展。

表1-2 地方国企职工思想政治工作存在的主要问题

问题类别	具体表现
工作机制	缺乏科学完善机制，工作流程不清晰，合力不足
人员素养	专业素养不够，对新思想理念方法学习不足
资源投入	资金、设备、场地等投入有限，限制工作开展

（四）本研究的意义与创新点

党建工作是国企核心竞争力的内在支撑^[4]。理论层面：相较于一直以来聚焦国企党建对企业发展的宏观引领的研究，本研究深耕地方国企职工思想政治工作，丰富其理论内涵、提供新视角，细化了党建引领下的相关理论探索。实践层面：本研究构建适配地方国企实际、可操作性强的职工思想政治工作模式，建立科学评估体系以精准衡量成效，相较过往研究更具针对性与实效性，为企业提升工作水平提供切实方法。

一、地方国企职工思想政治工作的理论基础

（一）思想政治工作的一般理论

思想政治工作是国企的“政治思想堡垒”，对国企职工的思想引导和国家的经济建设、社会稳定都有着重要意义^[5]。思想政治工作具有鲜明阶级性与党性，服务于统治阶级利益和意志，其核心属性是确保职工思想与党的路线方针政策一致，为企业发展提供正确思想导向；定位目标是提升职工思想政治素质、增强责任感、促进职工全面发展，进而凝聚力量、激发积极性与创造力，为企业高质量稳定发展筑牢思想基础。

（二）适用于地方国企职工的特殊理论

可借助企业微信公众号等新媒体平台，将国企文化建设与思想政治工作进行深度融合^[6]。在思想政治工作中，需紧密结合地方国企职工特点以及国企自身发展需求考虑其特殊理论，把长期发展过程中形成企业文化的价值观念、行为准则和企业精神与思想政治工作相结合，使职工更好地理解和认同企业的核心价值观。

二、地方国企职工特点分析

（一）年龄与知识结构特点

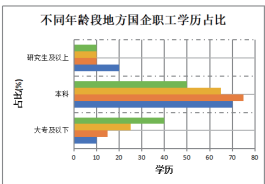


图3-1 地方国企职工年龄结构占比

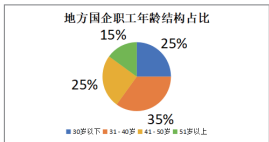


图3-2 不同年龄段地方国企职工学历占比

地方国企职工的年龄与知识结构特点是做好思想政治工作的重要依据。通过对相关数据的调查分析，我们可以清晰地了解到现阶段，地方国企职工年轻化、高知化特征显著，这对于制定有针对性的思想政治工作策略具有重要意义^[7]。

（二）需求层次特点

基于马斯洛需求理论，地方国企职工需求呈物质与精神多元特征：既关注薪资、福利等基本物质保障，也重视职业发展、工作成就感、企业文化认同等精神诉求，这对企业制定针对性的思想政治工作策略具有重要参考价值。

表3-1 地方国企职工不同层次需求占比及内容表

需求层次	占比	具体内容
生理需求	30%	薪资、福利、工作环境舒适度
安全需求	20%	工作稳定性、职业安全保障
社交需求	15%	同事关系、团队氛围
尊重需求	18%	职业发展机会、工作成就感、他人认可
自我实现需求	17%	个人价值实现、企业文化认同感

三、地方国企职工思想政治工作现存问题剖析

（一）体制机制方面的原因

体制机制缺陷显著影响地方国企职工思政工作，组织架构

上，无独立负责部门、职责分散协调难；管理模式上，传统单一，缺乏灵活创新；考核设置上，重形式轻实效，激励不足。

（二）人员观念层面的原因

地方国企职工思想政治工作在人员观念层面存在诸多问题，对工作开展产生了负面效应，如：管理层重效益轻思政，资源保障不足；政工人员观念落后、方法陈旧；普通职工重视不够、存在抵触。

（三）外部环境影响因素

社会变革与文化多样性构成地方国企职工思想政治工作的外部挑战，市场经济深化推动行业竞争向经济规模、人才建设、文化软实力等多领域延伸，加剧职工工作压力与竞争焦虑。多元思潮、不良社会风气易引发职工思想困惑与价值偏差，传统工作模式难以适配其多样化需求，显著增加了思政工作的开展难度，亟需创新工作内容与方法以应新形势。

四、改进地方国企职工思想政治工作的方法与策略

（一）完善体制机制

在地方国企职工思想政治工作中，完善体制机制是保障工作落实的关键。优化体制机制是地方国企思政工作提质的核心保障：首要构建职责明晰、流程高效的组织架构，借鉴相关科学组织体系理念提升效能；其次建立量化考核指标，全面考评工作开展与成效，以反馈改进、激励参与；最后创新适配企业实际的现代化管理模式，为思政工作顺利推进筑牢制度支撑^[8]。

（二）提升人员素养

提升地方国企各类人员思想政治素养，需针对管理层、政工人员及普通职工采用不同培训方法与教育途径。针对不同群体精准施策是地方国企思政工作优化的关键：通过专题研讨、案例教学与实地交流，提升管理层思政决策能力；为政工人员开展多学科业务培训，鼓励学术研究以促进理念更新；面向普通职工搭建线上线下融合学习平台，通过多元活动强化思政意识与团队凝聚力。

（三）丰富工作内容与形式

面对当前企业员工的新特点，国有企业需结合实际做好思想政治工作，而多样化的工作内容与形式正是适应新形势的有效途径^[9]。结合职工年轻化、思想多元的特点，地方国企需创新思政工作内容与形式，融入企业文化元素，结合企业发展历程与典型案例传递价值观，强化职工认同感^[10]；采用线上自主学习、情景模拟实操等多元形式，适配职工需求^[11]。

五、改进措施的预期效果评估

（一）评估指标的构建



图6-1 地方国企职工思想政治工作改进措施评估指标体系框架图

职工思政工作改进的预期效果需构建针对性评估指标体系：从思想认知提升（以思想调研衡量认同度）、工作态度转变（观察出勤与协作表现）、工作绩效提高（以业务指标与创新成果为依据）多维度设标，辅以指标体系框架图直观呈现层级关系，明确评估重点与方向^[12]。

（二）评估方法的选择

在对地方国企职工思想政治工作改进措施预期效果进行评估时，选择合适的评估方法至关重要。问卷调查法能够广泛收集职工的意见和看法，全面了解他们对改进措施的认知和满意度。

问卷调查法适用于广泛收集职工对改进措施的认知与满意度数据，通过随机抽样与统计分析实现量化评估；访谈法则可深入不同岗位、层级的职工，借助结构化提纲挖掘深层次意见与潜在问题，形成质性判断；数据分析法则通过对比措施实施前后职工积极性、协作效率等关键指标的变化，为效果判断提供客观依据。三类方法在广度、深度与真实度上相互补充，共同构成多维度、系统化的评估框架^[13]。

（三）预期效果分析

基于科学的评估指标与先进评估方法，能够较为准确地预测地方国企职工思想政治工作改进措施的预期效果。系统的思想政治培训课程预计可使职工思想政治素质显著提升，理论知识考核成绩平均提高15%，有助于其在复杂环境中坚定政治方向、更好履行职责^[14]。

团队建设与企业文化宣传将有效增强企业凝聚力，促进职工沟通协作，预计离职率降低8%，职工对企业的认同感与归属感明显提升。在此基础上，企业生产效率预计提高12%，这既得益于职工思想政治素质的提升，也源自凝聚力增强带来的协同效应。

改进措施还将优化企业文化氛围，推动积极价值观深入人心，形成良好工作风气，职工工作满意度预计达90%。这不仅有助于企业实现可持续发展，也将为地方经济稳定增长提供支撑^[15]。

六、结论

（一）研究成果总结

在对地方国企职工思想政治工作的研究中，发现存在工作方法缺乏创新、对职工个性化需求关注不足等问题。面对这些问题，提出了创新工作方法，如运用新媒体平台开展线上教育；加强对职工个性化需求的调研，提供针对性的思想政治教育内容等对策。通过对地方国企职工思想政治工作的深入研究，明确了做好此项工作需要综合考虑多方面因素，创新工作方法和关注职工需求是提升工作成效的关键。

（二）研究局限性

本研究虽在地方国企职工思想政治工作领域取得一定成果，但在数据获取层面存在明显不足。由于部分地方国企对数据保密，仅获取到60%的有效数据，这使得研究样本不够全面，结论的代表性受限。

在理论应用上，主要借鉴了传统思想政治工作理论，对于新兴的跨学科理论融合应用较少，未能充分发挥多学科理论的协同优势，一定程度上影响了研究的创新性和深度。

从研究视角来看，主要聚焦于企业内部，对社会环境、经济形势等外部因素的关联研究不足，缺乏更宏观、全面的分析视角，有待在后续研究中进一步完善。

（三）未来研究与实践方向

在未来研究方向上，应着重加强对地方国企职工思想政治工

作方法的深入探究。结合现代信息技术发展，探索利用大数据分析职工思想动态，精准开展思想政治教育，同时研究跨文化背景下的思想政治工作理论，以适应企业国际化发展需求。

在实践方面，可进一步优化思想政治工作的机制。建立更加完善的职工思想反馈体系，每季度开展职工思想状况调查，及时调整工作策略。加强思想政治工作队伍建设，每年组织不少于两次专业培训，提升工作人员的业务能力。通过这些举措，不断提升地方国企职工思想政治工作的质量和效果。

参考文献

[1] 燕翔宇. 国企政工工作与人力资源管理有效融合的创新路径分析 [J]. 销售与管理, 2025, (26): 45-47.

[2] 苏广聪. 国企基层党建政工工作存在的问题和改进措施 [J]. 上海企业, 2025, (08): 42-44.

[3] 彭彬彬. 新时代国企政工宣传工作的策略思考 [J]. 中国金属通报, 2025, (07): 230-232.

[4] 张钊林. 加强党建引领 谱写国企政工工作高质量发展新篇章 [J]. 四川劳动保障, 2025, (12): 79-80.

[5] 吕行. 国企政工队伍能力提升的有效机制 [J]. 现代企业文化, 2025, (18): 79-81.

[6] 秦鲁扬. 国企基层政工宣传的问题与改进方法——以企业微信公众号宣传为例 [J]. 现代企业文化, 2025, (18): 97-99.

[7] 杨玉雪. 加强和改进国企政工干部队伍建设的途径与方法 [J]. 现代企业, 2025, (06): 104-106.

[8] 王莹. 国企政工工作路径及其优化策略探究 [J]. 四川劳动保障, 2025, (11): 79-80.

[9] 王婧. 国企政工队伍建设面临的挑战及优化措施 [J]. 四川劳动保障, 2025, (11): 91-92.

[10] 田洪霞. 基于企业文化的国企政工工作创新举措 [J]. 社会与公益, 2025, (11): 128-130.

[11] 黄庆丽. 推动国有企业政工工作与经营管理协同发展 [J]. 现代企业文化, 2025, (14): 77-79.

[12] 孙杰. 国企政工干部队伍建设路径研究 [J]. 现代企业文化, 2025, (13): 64-66.

[13] 郭会云. 政工工作在国企人力资源管理中的重要性探讨 [J]. 现代企业文化, 2025, (13): 67-69.

[14] 宋华. 国企政工人员要在 " 学思践悟 " 中汲取奋进力量 [J]. 企业文明, 2025, (04): 109-110.

[15] 张涵. 国企政工工作路径及优化措施 [J]. 现代企业文化, 2025, (09): 55-57