

国有企业青年职工思想政治引领的困境优化策略

□ 杨帆

国有企业是党执政兴国的重要支柱和依靠力量,国有企业始终肩负着经济责任、政治责任、社会责任相统一的职责使命。青年职工大多具有高学历、强技术、快迭代等特点,在接触数字媒介、遵从市场逻辑、接受全球化文化的过程中,出现了价值取向个体化、政治认同情境化、组织归属弱化等新趋势,现行以灌输式、运动式、口号化的思想政治工作方法已经无法很好地解决他们的深层次职业发展、身份认同、价值实现等问题。党组织如果不能及时转变引领思路和推行路径,不仅会消解自身职能作用,还会动摇青年的基本信念。基于此,笔者建议国企党建工作立足于新时代青年认知规律及国企党建特点,对国企思想政治引领的现状问题进行剖析,明确思想政治引领的优势地位,提出具有可操作性的举措办法。

一、当前思想政治引领面临困境分析

(一)主流价值与多元思潮的张力加剧

市场经济和信息技术发展带来了价值判断的“去中心化”,越来越多的国企青年职工从日常工作中接收到以绩效为导向、契约意识、个体奋斗为中心的价值语境,部分青年职工将“效率优先”“利益最大化”内化为行为准则,对集体主义、奉献精神等传统国企价值观产生疏离感。同时,网络空间中历史虚无主义、消费主义、躺平文化等思潮通过算法精准推送,持续解构主流意识形态的权威性。如果仅从传达政策宣贯层面对青年的问题予以回应,缺少对青年疑惑的具体回应及价值上的进一步引领,则必会导致青年对“大道理”的抵制和排斥,久而久之,国企思想政治教育工作将会走向边缘化、形同虚设的境地。

(二)话语体系与青年认知的脱节明显

目前国有企业思想政治工作的话语仍多为政治文件语言、传统宣传范式的表达模式,强调“应当如何”,却较少向青年职工解释“为何如此”。国有企业青年职工普遍习惯逻辑自治,有据可依和感情共鸣,现有话语多是结论先行、情绪动员型表达而非讲清国家体制优势、国家战略逻辑和个人发展脉络道理的学理阐释。例如,工作者对“坚持党的领导”这一根本原则,只强调青年职工不要出现思想偏差或偏航,却不去分析公司治理效能高低、风险防控机制或中长期发展稳定性等维度进行学理化论证,难以在青年职工心中建立理性认同。

(三)工作载体与数字生态的融合不足

很多国企都建立了自己的微信公众号、学习强国小组,线上

党课等一系列数字化平台,但是其内容生产更多是采取单向推送的方式,缺乏互动性和沉浸式体验,没有体现出个性化的特色。青年职工获取信息主要通过看短视频、参与群内讨论、期盼快速反馈等方式,他们的思想政治的内容多为“长文本、低频次、弱互动”的样式,很难渗入到青年职工的日常数字生活流之中,载体与用户习惯有较大落差。载体形式与青年使用习惯的错位,导致这些“线上阵地”沦为“数字摆设”,实际触达率与影响力有限。

(四)制度机制与业务体系的嵌入不深

思想政治工作大多还是属于党群部门的一项“独门绝技”没有深度融入到核心业务的流程里。而青年人更加重视岗位职责晋升通道、技能和能力的培养、工作价值感的体现。如果与工作的关联性不大,思想和工作的结合点不多,青年人容易感觉思想政治工作是一种负担。同时,多数国有企业对思想政治工作的考核更多的是过程性的评价,采用频率次数或者参加人数的方式对活动的数量做了考核评价,忽视思想认同度、行为转化率等质性维度,导致工作开展重形式轻实效。

二、优化思想政治引领的系统策略

(一)强化政治引领力:锚定价值坐标,筑牢思想根基
国有企业必须旗帜鲜明地将政治建设摆在首位,但相关工作需避免空泛表态,转而构建“制度—实践—个体”三层价值传导链。在制度层面,国企党建部门需深入阐释中国特色现代企业制度中党的领导与公司治理有机统一的内在逻辑,向青年职工说明党组织在重大决策、干部管理、风险防控中的法定地位与实际效能;在实践层面,工作者需将国家战略(如科技自立自强、产业链安全、绿色转型)与企业具体业务、青年岗位职责相链接,使青年职工理解自身工作在国家发展大局中的坐标;在个体层面,国企需尊重青年职工对职业尊严与成长空间的合理诉求,将思想政治要求转化为可感知的职业发展支持,如设立“青年政治骨干培养计划”,打通优秀团员向技术发展骨干、管理人才的成长通道。

(二)重构话语解释力:推动理论具象化与叙事情感化

国有企业思想政治话语需实现从“政治宣示”向“理论阐释+情感共鸣”的双重转型。一方面,国企宣传部门应组织理论工作者、技术专家与青年代表共同开发“国企思政微课”,用青年职工熟悉的语言解析“为什么国企必须坚持党的领导”“混合所有制改革如何保障公有制主体地位”等深层问题,为青年提供有数据、有案例、有逻

辑的学理支撑;另一方面,工作者需挖掘一线青年党员、劳模、技术能手的风采故事,通过纪录片、播客、图文专栏等形式,展现他们在攻克“卡脖子”技术、参与重大工程、服务社会民生中的价值实现,以真实经历唤起青年职工的情感认同。话语创新的核心在于“解释世界”而非“要求服从”,让青年职工在理解中自觉认同。

(三)创新载体融合力:嵌入数字场景,激活参与自觉
国有企业思想政治载体建设应遵循“用户思维”,主动融入青年职工的数字生活生态。国企信息部门可开发企业专属的“青年思政互动平台”,集成学习、交流、积分、激励功能;内容上采用短视频、知识图谱、互动问答等形式,将政策文件转化为“一分钟读懂国企改革”等轻量化产品;机制上引入“兴趣社群”模式,围绕科技创新、绿色低碳、文化传承等主题组建线上小组,鼓励青年职工自主发起话题、分享观点;激励上建立“思想成长积分”,将积分与培训机会、评优评先挂钩,形成正向反馈闭环。关键在于变“我要你学”为“你想参与”,使思想政治内容成为青年职工数字生活的有机组成。

(四)完善制度协同力:推动机制嵌入与评价重构
国有企业需将思想政治引领深度嵌入企业治理体系。在人力资源制度中,国企人力部门应将政治素养、大局意识、团队协作等纳入青年职工胜任力模型。在招聘、晋升、评优中设置合理权重;在项目管理中,国企业务部门需推行“党建+业务”双目标责任制,要求青年骨干在承担技术攻关任务时同步落实思想动员与团队凝聚职责;在考核评价上,国企考核部门需建立“过程+结果”“定量+定性”相结合的评估体系,除统计学习参与率外,更关注青年职工在急难险重任务中的表现、对组织文化的认同度、在同事中的影响力等作为指标。通过制度刚性约束与柔性引导相结合,使思想政治工作从“软任务”变为“硬支撑”。

三、结语

国有企业青年职工思想政治引领不是简单的思想灌输,而是一项涉及价值塑造、话语转换、技术适配与制度重构的系统工程。国企相关工作唯有摒弃“就思想谈思想”的孤立视角,将其置于国企改革深化、数字化转型与青年代际特征变迁的复合语境中,才能实现思想政治引领从“覆盖”到“抵达”,从“知晓”到“认同”的实质性跃升,为国有企业高质量发展筑牢青年思想根基。

(作者单位:山西焦煤集团有限责任公司)

国有企业党建引领企业发展的路径探索

□ 王鹏

2.2 人才队伍建设与创新能力持续提升
党建引领为国有企业人才培养与技术创新提供了有力支撑。党组织通过实施“党员人才培养计划”,将业务骨干培养成党员,将党员培养成业务骨干,建立起一支政治素质高、专业能力强的人才队伍。同时,党组织牵头搭建“党员创新工作室”,鼓励党员围绕工程建设中的技术难题开展攻关,推动新技术、新工艺的研发与应用。以工程建设中的智能化施工为例,党员团队通过研究BIM技术、智能监测系统在项目中的应用,有效降低了施工成本、提升了工程精度。近年来,企业人才流失率降低,核心技术专利数量增长,创新驱动发展的格局逐步形成。

3. 国有企业党建引领企业发展的路径

3.1 推动党建与战略规划深度融合

一是,将党建要求纳入企业章程。明确党组织在企业战略规划制定中的重要作用,建立“党组织前置研究讨论”机制,企业重大战略决策、中长期发展规划需经党组织研究讨论后,再提交董事会、经理层审议,确保战略方向符合党建要求与国家政策导向。二是,结合企业工程建设业务特点。党组织牵头开展市场调研与政策解读,组织党员骨干分析行业发展趋势、区域建设需求,为企业制定差异化战略提供依据,例如针对新能源工程、生态修复工程等新兴领域,制定专项发展规划,推动企业业务转型升级。三是,建立战略执行监督机制。党组织定期对企业战略落实情况进行督查,通过召开专题会议、走访项目现场,了解战略推进中的问题,协调资源解决困难,确保战略规划按计划落地,避免执行过程中的偏差与滞后。

3.2 强化党建与项目管理紧密结合

一是,优化项目党组织设置。根据工程建设项目规模与工期,灵活设立临时党支部或党小组,确保每个项目都有党组织覆盖,每个关键岗位都有党员驻守,实现“项目推进到哪里,党组织就建到哪里,党建工作就跟进到哪里”,为项目管理提供组织保障。二是,开展“党建+项目攻坚”活动。针对工程建设中的重难点

务,由党组织牵头成立攻坚小组,明确党员责任与任务节点,通过倒排工期、挂图作战,推动重难点问题解决,例如在工期紧张的项目中,党员带头加班加点,协调各方资源,确保项目按期交付。三是,将党建工作成效纳入项目考核体系。制定“党建+项目管理”考核指标,从组织建设、党员作用发挥、项目质量安全等方面进行考核,考核结果与项目团队绩效、个人评优评先挂钩,激发项目团队重视党建、落实党建的积极性,推动党建与项目管理协同发展。

3.3 促进党建与文化建设的相互赋能

一是,以党建引领培育企业文化核心价值观。党组织通过开展红色教育、先进典型宣讲等活动,将“爱国奉献、精益求精、诚信担当”等理念融入企业文化,组织员工学习行业先进人物、企业优秀党员事迹,引导员工将个人价值观与企业发展目标相结合,增强员工对企业的认同感与归属感。二是,将党建活动与企业文化活动有机融合。党组织牵头开展“红色文化进项目”“企业文化节”等活动,通过红色观影、知识竞赛、技能比武等形式,丰富员工文化生活,同时传递企业文化理念。例如,在项目工地组织“红色故事会”,让员工讲述革命先辈奋斗故事,激励员工在工程建设中发扬奋斗精神。三是,发挥党员在企业文化传播中的带头作用。选拔优秀党员担任企业文化宣讲员,在部门会议、项目班组会中分享企业文化内涵与实践案例,带动员工自觉践行企业文化;同时,通过企业官网、公众号等平台,宣传党员践行企业文化的先进事迹,让企业文化在潜移默化中深入人心,为企业发展凝聚精神力量。

4. 结语

党建引领是国有企业发展的“根”与“魂”,对于工程建设类国企而言,更是破解发展难题、实现高质量发展的关键支撑。从价值体现到实践成效,再到具体路径,党建与企业发展的深度融合,不仅能为企业筑牢政治根基,凝聚组织力量,更能推动企业在项目建设、人才培养、文化塑造等方面持续突破。

(作者单位:山西汾西工程建设有限责任公司)

新时代以来,工程类国企在服务国家基础设施建设、区域经济发展中肩负重要使命,党建工作与企业生产经营的深度融合,不仅能强化企业的政治担当,更能将党组织的组织优势、政治优势转化为企业的发展优势、竞争优势。深入探索党建引领企业发展的路径,既是贯彻落实新时代党的建设总要求的必然举措,也是工程类国企破解发展难题、实现提质增效的现实需要。

1. 党建引领企业发展价值体现

1.1 筑牢政治方向,保障战略落地

党建引领能为国有企业发展锚定正确政治方向,确保企业战略规划与国家政策导向、区域发展需求重大决策的把关定向,可确保工程项目在选址、建设、运营中始终围绕国家基础设施建设规划、绿色发展理念等核心要求推进。

1.2 凝聚组织力量,强化执行效能

党组织的严密组织体系是国有企业提升执行效能的重要支撑。工程建设项目往往涉及多部门协作、多环节衔接,党建引领可通过建立“党支部建在项目上、党小组设在班组里”的组织模式,将党员骨干分布在关键岗位、重要环节,形成“党员带头干、群众跟着干”的良好氛围。

1.3 坚守责任担当,塑造企业形象

党建引领能推动国有企业更好地履行社会责任,塑造负责任的企业形象。工程建设类国企在项目实施中面临生态保护、民生保障等重要任务,党组织可通过引领企业践行绿色施工理念,落实环保措施,减少工程对周边环境的影响;同时,组织党员参与社区服务、扶贫帮困等公益活动,助力地方民生改善。

2. 国有企业党建引领企业发展成效分析

2.1 项目建设质量与安全水平显著提升

在党建引领下,工程类国有企业将“党建+质量安全”理念融入项目管理全过程,通过设立“党员质量监督岗”“党员安全示范区”,由党员骨干牵头制定质量安全标准,开展隐患排查。以山西汾西工程建设有限责任公司为例,在党组织推动下,企业建立了从项目立项到竣工验收的全流程质量安全管控机制,党员带头落实安全操作规程,定期组织安全培训与应急演练。近年来,企业承建的多项工程获评省级优质工程,安全事故发生率持续下降,项目建设的质量与安全保障能力得到显著增强,为企业赢得了行业口碑。

国有企业思想政治工作与企业文化深度融合

□ 王刚

在数字化转型与国企改革深化的双重背景下,传统“思政自思政、文化自文化”的割裂模式已难以适应发展需求。实现二者深度融合,将政治引领力转化为文化凝聚力,以文化感染力强化思政实效性,形成“1+1>2”的协同效应,成为国有企业提升核心竞争力、实现高质量发展的必由之路。中国国新等央企的实践表明,这种融合能够有效破解“重业务轻思想”“重效益轻文化”的失衡问题,为企业发展注入双轮动力。

1. 思想政治工作与企业文化深度融合的内在逻辑

1.1 价值导向的同构性奠定融合根基
社会主义核心价值观既是思政工作的灵魂内核,也是企业文化建设的根本遵循,构成二者融合的天然纽带。国有企业的公有制属性决定了其文化基因中必然包含“国家利益至上”“社会责任优先”的政治特质,这与思政工作倡导的爱国主义、集体主义教育高度契合。从实践维度看,二者均以“育新人、聚合力”为目标,通过价值传导构建“国家使命—企业愿景—员工价值观”的三级传导链条,使宏观政治要求转化为微观行为自觉。

1.2 功能作用的互补性强化融合效能

思政工作侧重“思想引领”,通过理论武装、政治教育等方式强化员工的政治认同与理想信念,解决“举什么旗、走什么路”的根本问题;企业文化侧重“行为塑造”,通过制度规范、仪式活动等载体培育职业素养与团队精神,回答“如何干、干得好”的实践问题。二者形成“思想认知—情感认同—实践自觉”的完整闭环,例如将党的创新理论融入企业使命宣言,既提升了文化的政治高度,又赋予思政工作鲜活性的实践载体。

1.3 创新驱动的协同性拓展融合价值

面对全球化竞争与技术革新挑战,思政工作作为企业创新提供战略定力,确保改革方向不偏离国家需求;企业文化则激发创新活力,推动管理模式与技术突破。这种协同性在

国企科技创新领域尤为显著:思政工作通过政策解读明确创新方向,企业文化通过容错机制鼓励探索实践,共同破解“卡脖子”技术攻关中的思想障碍与行动阻力。

2. 国有企业思政与企业文化融合的现实挑战

2.1 理念认知存在偏差,融合共识不足

部分国企管理者对二者关系的理解停留在表面,将思政工作等同于“政治学习、文件传达”,将企业文化窄化为“标语口号、文体活动”,未能认识到融合深层价值。这种认知偏差导致融合工作缺乏系统性规划,甚至出现“思政贴文化标签”“文化避政治红线”的形式化倾向,难以形成统一的思想共识。

2.2 目标路径存在脱节,协同机制缺失

在实践中,思政工作多由党委组织部牵头,目标侧重政治素养培育与政策执行;企业文化建设多由行政管理部门负责,目标聚焦品牌塑造与效益提升,二者在规划部署、资源配置上缺乏协同。部分企业尚未建立统一的融合领导机构,“三重一大”决策制度与文化建设规划衔接不紧,导致思政要求难以有效嵌入文化载体,文化活动中也未能充分体现思政内涵。

2.3 载体方法相对滞后,传播效能受限

与您此前关注的思政载体现状类似,融合实践中仍存在载体固化、方法单一的问题。线上平台多以文字类思政内容、表层文化宣传为主,对短视频、VR等新兴技术的应用不足;线下活动仍依赖“报告会+宣传栏”的传统模式,缺乏互动性与体验感。这种滞后性使得融合内容难以契合年轻员工“视觉化、互动化”的信息接收习惯,影响了价值传递的穿透力。

3. 深度融合的实践路径与创新探索

3.1 强化理念引领,构建价值共同体

以“党建引领文化、文化赋能党建”为指导思想,将融合要求纳入企业发展战略。一方面,深入挖掘企业文化红色基因,如中国国新对“新华1949”园区红色元素的开发,将红色文化资源转化为

思政教育与文化建设的共同素材;另一方面,开展全员理念大讨论,通过调研访谈、问卷征集等形式,将思政要求转化为员工认同的文化理念,形成“事业有舞台、成长有阶梯”的共同愿景。

3.2 健全协同机制,夯实制度保障

建立党委统一领导、党政工团齐抓共管的融合领导小组,明确党组织在文化建设中的领导地位,将企业文化建设成效纳入思政工作考核体系。完善“双向嵌入”制度:在企业章程中明确思政与文化融合的条款,将社会主义核心价值观观嵌入员工行为规范;通过“三重一大”决策机制,使文化战略与思政要求同步部署、同步落实。中国国新将合规文化、廉洁文化等专项文化纳入思政工作体系,实现了制度层面的深度衔接。

3.3 创新载体矩阵,提升传播实效

打造“线上+线下”立体化融合载体:线上搭建“思政+文化”短视频矩阵,开设“改革先锋说”“红色文化课堂”等栏目,用员工身边故事诠释思政内涵;开发VR沉浸式课程,还原重大工程建设、技术突破等场景,实现“思政内容文化表达、文化活动策划赋能”。线下升级文化阵地,将企业文化展厅改造为思政教育基地,通过“红色观影、知识竞赛、司庆文化节”等活动,营造“处处是课堂、时时受教育”的氛围。

3.4 建强专业队伍,强化人才能力

培育“思政+文化”复合型人才队伍,通过交叉任职、专项培训等方式,提升思政工作者的文化策划能力与企业文化工作者的政治素养。建立激励机制,对融合创新成果突出的团队给予表彰,鼓励员工参与文化产品创作。中国国新通过“新”系列宣传品牌建设,培养了一批既懂政策理论又善讲故事表达的骨干力量,其相关宣传报道获得主流媒体广泛关注,实现了融合成效的外部传播。

4. 结语

国有企业思想政治工作与企业文化的深度融合,不是简单的功能叠加,而是价值重构、机制创新与载体升级的系统性工程。其核心在于以价值同构性奠定根基,以功能互补性释放效能,通过理念、机制、载体、队伍的四维联动,将政治优势转化为文化优势与发展优势。

(作者单位:山西汾西能源集团有限责任公司)

在国企改革深化与市场化竞争加剧的双重背景下,人才资源已成为国有企业突破发展瓶颈、实现转型升级的关键要素。相较于民营企业灵活的激励机制与外资企业完善的职业发展体系,部分国有企业存在薪酬竞争力不足、职业晋升通道狭窄、人才发展空间受限等问题,导致核心人才、青年人才流失现象日益突出。数据显示,近年来国有企业中高级技术人才年均流失率达8%—12%,其中35岁以下青年骨干流失占比超60%,且多流向互联网、高端制造等市场化行业。人才流失不仅造成企业招聘成本、培训成本增加,更导致核心技术外泄、项目推进中断等隐性损失,削弱企业创新活力。因此,构建科学的人才流失风险防控体系,优化人才留存策略,成为国有企业提升人才管理水平的迫切需求。

国有企业人才流失风险防控与留存策略

□ 刘阳

1. 国有企业人才流失风险的核心成因解析

1.1 薪酬激励机制僵化,市场竞争力不足
薪酬体系不合理是国有企业人才流失的首要诱因。部分国企仍沿用“取级导向”的薪酬模式,薪酬分配与岗位价值、个人绩效关联度低,存在“平均主义”“论资排辈”现象,导致核心人才薪酬与市场化水平脱节。相较于民营企业“底薪+绩效+股权”的多元化薪酬结构,国企薪酬增长机制固化,绩效奖金发放流于形式,难以体现人才的价值贡献。尤其对于掌握核心技术的研发人才、业绩突出的营销人才,其薪酬回报与付出不成正比,在市场化企业高薪挖角下,极易产生流失意愿。

1.2 职业发展通道狭窄,成长空间受限

职业发展预期不明明是青年人才流失的主要原因。国有企业传统管理模式中,职业晋升多与行政职级挂钩,技术人才、专业人才若想获得更高发展,往往需转向管理岗位,导致“技而优则仕”的单一晋升路径。这种模式下,大量专注于专业领域的人才因缺乏独立的技术晋升通道,职业发展遭遇“天花板”,难以实现个人价值提升。

1.3 企业文化建设滞后,人才归属感薄弱

企业文化与人才价值诉求脱节,导致人才归属感缺失。部分国有企业企业文化仍停留在“口号式”宣传层面,未真正融入人才管理全过程,难以形成情感共鸣。在管理实践中,存在“重管理、轻关怀”现象,企业对人才的个性化需求关注不足,缺乏有效的沟通反馈机制,人才的意见建议难以得到重视,导致人才对企业的认同感降低。

2. 国有企业人才流失风险防控体系构建

2.1 建立精准预警机制,实现风险提前研判

构建“指标监测+动态排查+分级处置”的风险预警体系,提升防控主动性。一是建立人才流失风险指标库,选取“核心人才绩效波动幅度、关键岗位人才满意度、青年员工晋升周期、薪酬市场对标率”等核心指标,设定预警阈值,通过人力资源管理系统实时监测数据变化,实现风险量化评估。二是开展动态排查,人力资源部门联合业务部门每季度开展人才访谈,通过结构化问卷、一对一沟通等方式,了解人才对薪酬、晋升、工作环境的满意度,建立“人才思想动态台账”,精准识别潜在流失风险。三是实施分级处置,根据风险等级制定差异化应对方案,对高风险人才由企业管理层牵头开展专项挽留,对中低风险人才通过优化岗位配置、加强沟通关怀等方式化解风险。

2.2 优化岗位管控机制,筑牢人才留存基础

从人才引进、培养、使用全环节加强源头管控,降低流失风险。在招聘环节,建立“价值匹配”的招聘标准,除考察专业能力外,重点评估候选人的职业价值观与企业文化的契合度,避免因价值观差异导致后期流失。在培养环节,构建“分层分类”的培养体系,为新员工制定“导师制”入职培养计划,为核心人才提供国内外研修、重大项目历练等成长机会,为青年骨干搭建“技术攻关小组”“创新工作室”等实践平台,实现人才成长与企业发展同频共振。

3. 国有企业人才留存策略

3.1 构建市场化薪酬激励体系,提升薪酬竞争力

以“价值导向”优化薪酬激励机制,增强人才获得感。一是实施薪酬市场化改革,定期开展薪酬市场调研,针对核心技术岗位、关键管理岗位制定“一岗一薪”的市场化薪酬标准,确保薪酬水平与市场接轨;建立“薪酬动态调整机制”,将薪酬增长与企业效益、个人绩效紧密挂钩,对业绩突出的人才给予超额绩效奖金、项目分红等奖励。二是丰富激励形式,探索“股权激励、员工持股”等长期激励方式,对核心人才授予股权或期权,将人才利益与企业长远发展绑定,提升人才留存意愿。

3.2 拓宽职业发展通道,搭建多元成长平台

打破单一晋升路径,构建“管理+技术+专业”三维职业发展通道,为人才提供清晰的成长路径。一是建立并行的晋升体系,设置管理序列、技术序列、专业序列三个职业通道,每个序列划分多个等级,明确各等级的晋升标准与薪酬待遇,让技术人才、专业人才无需转向管理岗位即可实现职业晋升与薪酬增长。二是完善职业生涯规划,人力资源部门联合业务部门为每位核心人才制定“个性化职业发展规划”,定期开展职业发展沟通会,根据人才能力特长与发展意愿,为其匹配适合的岗位与项目资源。三是建立内部人才市场,推行“跨部门竞聘、项目制用工”等灵活用人模式,鼓励人才在企业内部流动,实现“人尽其才、才尽其用”,提升人才的职业发展空间。

3.3 深化企业文化建设,增强人才归属感

以“情感凝聚”为核心,打造有温度的企业文化,提升人才忠诚度。一是塑造核心价值理念,将“尊重人才、鼓励创新、追求卓越”的理念融入企业管理各环节,通过企业文化墙、内部期刊、主题活动等形式,强化人才的价值认同。二是建立高效沟通机制,推行“管理层接待日、员工意见箱、线上沟通平台”等多元沟通渠道,及时回应人才的诉求与建议,对合理诉求快速落实解决,让人才感受到被尊重、被重视。三是加强人文关怀,定期组织团建活动、文体活动,丰富人才精神文化生活;建立“人才帮扶机制”,对生活困难的人才提供专项帮扶,解决其后顾之忧,增强人才的归属感与凝聚力。

4. 结语

随着国企改革的不断推进,人才的战略地位将更加凸显。国有企业唯有坚持“以人为本”的管理理念,不断优化人才管理机制,构建“引才、育才、留才”的完整体系,才能有效降低人才流失风险,打造一支稳定、高素质的队伍队伍,为提升国有企业核心竞争力做贡献。

(作者单位:汾西矿业晋源煤业)

注销公告

吕梁正前方文化传媒有限公司,统一社会信用代码:91141100MA7YCLMW59,法定代表人:贺前进,经本单位理事会研究决定,拟向登记管理机关申请注销登记。请相关债权人于公告见报起45日内向本社会组织申报债权债务,逾期未报视为放弃权利。

特此公告

吕梁正前方文化传媒有限公司
2025年11月18日