

提升青年职工素养 激活国企发展动能

杨琳

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,青年是企业振兴发展的希望所在。在国有企业开展青年精神素养提升工程,既是履行政治责任的内在要求,也是推动高质量发展的现实需要。

河南中原黄金冶炼厂有限责任公司(以下简称“中原黄金冶炼厂”)是中国黄金集团有限公司的子公司,青年职工主要分布在一线操作、生产辅助、技术研发、经营管理等关键岗位,是企业深化改革、攻坚克难的主力军。近年来,中原黄金冶炼厂紧扣时代要求与企业实际,深入推进青年精神素养提升工程,逐步形成了一套既匹配企业发展特点、又顺应青年职工成长规律的工作模式。

融入“青”字品牌

根据中原黄金冶炼厂青年职工思想政治状况问卷调查结果,青年职工队伍呈现以下特征:一是政治素养与思想认知总体良好,多数青年职工关心时事政治,主动学习理论,具有入党意愿;二是参与活动意愿积极,98.6%的青年职工参加过志愿服务活动;三是成长诉求较为强烈,既重视思想提升,也渴望业务成长和职业发展空间。基于以上队伍特点,中原黄金冶炼厂坚持党建带团建,将精神素养提升与“青马工程”、“青”字号品牌建设深度融合,推动提升工程稳步落地。

同心合力打造国企党建品牌

李昱呈 张建党

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,党建工作是国有企业的“根”和“魂”。近年来,汉诺联合集团有限公司(以下简称“汉诺集团”)党委紧扣国有企业改革发展和党的建设各项部署要求,立足企业实际,持续深化“同心汉诺·聚力前行”党建品牌建设,探索形成了一条以品牌化思维抓党建、以体系化举措促发展的国企党建新路径,有效推动了党建工作与生产经营深度融合、同频共振。

以品牌统揽全局,构建党建引领的“坐标系”

明确品牌定位,凝聚价值共识。“同心汉诺·聚力前行”八个字,凝聚了汉诺集团发展历程的精神内核——“同心”强调思想统一、目标同向,“聚力”突出力量汇聚、攻坚克难,“前行”昭示奋进姿态、发展定力。构建工作体系,防止活动碎片化。以品牌为统领,汉诺集团党委系统梳理了党员教育、组织建设、职工关爱、企业文化等各项工作,建立了“思想铸魂一攻坚赋能—暖心聚力—文化浸润”四位一体的党建工作体系,推动党建工作从“活动型”党建向“价值型”党建的转变。坚持制度保障,推动常态化长效化。汉

校企携手筑思政阵地 双向协同育时代人才

马佐 陶庆 张婷婷

校企协同是新时代高校教育教学改革的重要方向,也是高校思政教育创新发展的有力支撑。企业拥有真实的产业场景、行业榜样及岗位实习实践资源,高校则具备系统的理论教学、价值引导和人才培养优势,两者深度融合可以实现双向赋能,推动知识传授、能力培养与价值塑造的有机统一。

协同育人机制先行

校企协同开展思政教育,首先需要建立稳定、可持续的组织保障和制度基础。高校应积极整合马克思主义学院、教务处等多部门内部力量,同合作企业、人力资源部门等建立紧密联系,成立校企协同育人办公室或专门工作小组,对思政实践育人的各项具体事宜进行统筹谋划、协调推进与全面落实。通过定期会商、联合研讨等方式,协商制定着眼于长远发展的、具有可操作性的协同育人总体方案及年度计划。

在此基础上,应进一步建立常态化的双向联动沟通机制,充分借助数字化协作平台,加快构建校园德育与职场德育双向信息互通闭环。同时,依据动态发展信息,对现有育人方案、实施路径和管理方式持续加以调整优化,形成“计划—执行—双向监测—改进”的良性循环。

阅读提示

围绕国有企业青年职工素养提升这一主题,本文以中原黄金冶炼厂为例,系统梳理了青年职工队伍特征、实践路径与深化方向,提炼出可复制、可推广的既匹配企业发展,又顺应青年职工成长的工作模式。

做足“四维”提升

中原黄金冶炼厂紧扣“理论、实践、文化、服务”四个维度,形成了一套系统化推进青年精神素养提升的工作模式。

一是以理论武装铸牢信仰根基。中原黄金冶炼厂通过营造浓厚的学习氛围,引领团员青年青年追信仰之光。一方面,组织青年职工深入学习党的二十大精神,依托青年大学习、主题云团课等载体,实现理论学习全覆盖。另一方面,结合行业趋势和企业战略开展形势任务教育,提升青年的主人翁意识。二是以实践锤炼锻造过硬本领。中原黄金冶炼厂组建青年突击队,在大修攻坚、生产保障等急难险重任务中挺膺担当,充分发挥青年生力军作用。常态化开展师徒带徒、技能比武等活动,以赛促学、以练促干。三是以文化浸润凝聚奋进力量。中原黄金冶炼厂通过开展文体活动等,有效缓解一线青年职工工作压力,营造团结友爱的团队氛围。同时,深入开展评先树优工作,发挥先进典型的示范带动作用,让青年职工在文化浸润中增强归属感,在榜样引领中明确方向。四是以暖心服务传递组织温度。中原黄金冶炼厂常态化开展谈心谈话,及时掌握青

阅读提示

本文围绕汉诺集团“同心汉诺·聚力前行”党建品牌建设实践,从体系构建、思想铸魂等维度,系统阐述了国有企业以品牌化思维抓党建、以体系化举措促发展的探索与思考,为国企党建工作与生产经营深度融合提供了可资借鉴的实践样本。

诺集团党委建立健全党员经常性教育机制、党组织攻坚克难动员机制、职工关爱帮扶长效机制,党建工作考核评价机制等,将品牌建设要求融入日常、抓在经常。特别是持续健全常态化党内关怀帮扶机制,用心用情做好党员服务保障工作,让“同心”的理念在制度的温润中落地生根。

以品牌铸魂育人,锻造思想过硬的“先锋队”

以科学理论武装“同心”。严格落实“第一议题”制度,依托党委理论学习中心组学习、“三会一课”、主题党日等载体,推动理论学习走深走实。以正确政绩观校准“同心”。国有企业兼具政治与经济双重属性,机关干部的工作成效不能简单以文件数量、会议规模来衡量,关键要看基层办事是否顺畅、职工诉求能否及时回应、企业发展是否平稳可持续。以身边榜样引领“同心”。榜样是最好的教科书。汉诺集团党委在所属党组织和党员中常态化开展“发现榜样”活动,通过基层发现、层层推荐、集团核评选选等程序,选树了

阅读提示

本文从校企协同视角出发,系统探讨高校思政教育创新的路径与机制,围绕协同育人、理论教育、实践载体、评价体系等维度展开论述,旨在为推进产教融合背景下思政教育改革提供理论参考与实践路径。

理论教育融入工匠精神

校企协同视角下,思政理论教育的深化与工匠文化的常态化传播应当齐头并进、互为支撑。

一方面,校企双方应共建线上思政数字资源库,整合汇集企业党建专题视频、大国工匠深度访谈等多维度的优质思政教育资源,为师生提供丰富、鲜活、易得的思政学习材料,切实拓宽育人载体,增强思政教育的时代性和感召力。

另一方面,共建“卓工讲堂”,定期邀请合作企业中的大国工匠、技术标兵、优秀青年员工到校开展专题报告,在讲授专业知识的同时与学生进行思想层面的深度交流。同时,依托校园视频号、微信公众号等平台,对工匠精神、劳模精神和奋斗精神进行全方位宣传,以真实、生动、鲜活的故事和实践场景感染学生、激励学生。

载体多元实践跟进

实践平台是打通高校理论思政与企业实践育人场域、实现知行合一的关键桥

梁。校企双方应积极探索和搭建丰富多元的思政实践载体,将顶岗实习、跟岗实训作为核心思政实践环节,由校内专业导师、思政教师与企业导师共同制定实践环节的思政育人方案,将职业素养、职业道德、责任意识等思政元素有机融入具体任务和实践环节。学生进入企业真实岗位上完成任务的过程中,接受校内导师与岗位导师的双重指导,在不断学习和实践中深化对职业精神的理解。

同时,校企双方还可协同组织系列化、特色化的主题实践活动。定期开展安全生产主题实践活动,带领学生深入企业生产一线进行实地观察和安全演练,增强安全意识和规范操作能力;组织诚信从业主题教育,结合行业典型案例和职业规范,引导学生树立诚信为本、守信敬业的职业道德观念。

结合问题创新

经过持续推进,青年精神素养提升工程取得阶段性成效,但对标上级要求和青年职工期盼,仍存在一些短板和不足。

一是工学矛盾依然突出。企业生产节奏紧张,部分一线青年职工难以全程参与集中式学习和线下集体活动,学习质量和参与均衡度有待提升。二是活动载体创新性不足。部分学习教育、主题活动形式较为传统,贴合新时代青年兴趣特点的创新载体偏少,吸引力和感染力有待增强。三是分层分类施策不够精细。针对以上不足,立足企业发展新形势和青年职工成长新需求,中原黄金冶炼厂从组织模式、内容载体、培育方式、长效机制、协同格局五个方面持续优化,推动青年精神素养提升工程走深走实、常态长效。

在创新组织模式方面,推行弹性学习、错峰活动,按班次划分学习小组,分时段开展线下活动;利用线上平台打造微课堂等轻量化

一批来自普通岗位和一线阵地的先进典型,营造了学有标杆、行有示范的浓厚氛围。

以品牌赋能发展,筑牢攻坚克难的“桥头堡”

把党员活力转化为创新动力。汉诺集团旗下平安煤业党员创新工作室充分发挥先锋模范作用,牵头攻克空留巷技术难题,多回收优质煤炭3100余吨;优化放煤工艺,多回收原煤3900余吨,真正实现了“党员就是生产力、支部就是创新源”。

把党建实效转化为发展实效。汉诺集团旗下宸居公司党员骨干带头扎根农村集中供水片区施工一线,高标准完成建设任务,推动该片区规模化供水覆盖率大幅提升,让“同心汉诺”的品牌精神在服务区域发展大局中落地见效。

以品牌温暖人心,画好共建共享的“同心圆”

常态化开展走访慰问。每逢“七一”、春节等重要节日,汉诺集团党委坚持走访慰问生活困难党员和职工,送去组织的温暖和关怀,让

载体,适配一线青年职工工作节奏;健全补学机制,确保学习不掉队。

在丰富内容载体方面,理论学习融入案例教学、联学共建,变被动听讲为主动参与;实践活动紧扣生产经营,开展技术攻关、创新创效等实干型活动;将精神素养培育与企业文化、安全文化深度融合。

在分层分类培育方面,按层次制定差异化方案。新入职青年职工侧重厂情教育、安全培训;在岗骨干侧重责任担当、管理素养培养;优秀人才强化政治培养,纳入后备人才库,实现因材施教。

在健全长效机制方面,构建“学习—实践—考评—提升”闭环机制,将青年精神素养提升工作纳入党建年度考核评价体系,压实责任,推动提升工程常态长效。

在强化协同联动方面,坚持党建带团建,推动党工团与行政部门协同联动。党组织把方向,团组织抓落实,行政部门提供资源保障,工会强化人文关怀,形成党委领导、团委主抓、各方协同的良好工作格局。

青年精神素养提升工程是一项长期性、系统性的战略工程,必须持之以恒、久久为功。中原黄金冶炼厂立足企业发展实际和青年职工成长需求,不断创新工作思路,完善长效机制,引领广大青年职工锤炼过硬本领、挺膺担当作为,为企业高质量发展注入澎湃青春动能。

(作者单位:河南中原黄金冶炼厂有限责任公司)

每一名党员都能感受到“组织始终在身边”,以党组织的“温度”激发了党员的“热度”。

延伸服务触角参与社区治理。依托“两地报到、双岗服务”机制,汉诺集团党委组织机关党支部、宸居公司党支部党员志愿者深入居住社区报到亮身份,发挥个人优势特长认领志愿服务任务,协助社区和群众解决实际困难,在服务群众中彰显国企党员的担当作为。

以品牌浸润文化,涵养昂扬向上的“精气神”

以文体活动激发团队精神。2026年6月,在驻地全民健身运动会职工拔河比赛现场,汉诺集团代表队凭借顽强拼搏的意志和团结协作的精神,勇夺组别第一名。赛场上的拼搏精神正转化为岗位上的实干动力,全体干部职工以同样的精气神在各自岗位上为集团发展贡献力量。

以艺术形式涵养品牌内涵。“七一”期间,汉诺集团山西平安煤业公司党总支举办职工书画展,组织党员职工集中观展、交流研讨,以文化浸润的方式推动品牌理念内化于心。

以品牌精神凝聚奋进合力。通过持续深化品牌建设,“同心汉诺·聚力前行”已从一句口号转化为汉诺集团全员的精神标识和行为习惯,汇聚起了推动集团改革转型、服务区域经济社会发展的强大正能量。

(作者单位:汉诺联合集团有限公司)

生代表共同组成多元化评价小组。企业导师的评价应侧重学生体现在实践中体现的创新实践能力、职业素养和行为表现等。

将企业导师评价结果与校内导师评价、学生课程思政学习效果、日常德育表现和价值观塑造等评价维度有机融合,形成多维度的综合评价结果,确保评价的真实性、客观性和全面性。

综上所述,新时代背景下,以学校和企业为主体构建共建、共践、共评、共管的思政育人创新模式,创建校内校外联动、理论实践深度融合、国家育人新格局,使人才培养与产业需求、国家高质量发展同频共振,不断提升高校思想政治教育质量,培育品行兼优、德才兼备、实践创新能力突出的高素质人才。

[马佐单位:新疆大学卓越工程师学院;陶庆单位:新疆大学卓越工程师学院;张婷婷单位:新疆大学生态与环境学院;本文系新疆维吾尔自治区研究生教育教学改革研究项目重点项目:《科教融汇、产教融合背景下卓越工程人才自主培养能力提升策略研究》(项目编号:XJ2025GY01);新疆大学校级研究生教育教学改革项目《新时代卓越工程师培养导向的专业学位研究生多元产教协同育人机制研究与实践》(项目编号:XJDX2026YJG55);横向项目《新疆准东经济技术开发区—新疆大学共建卓越工程师实践基地》(项目编号:202585140002)]

数字时代视阈下 调适大学生就业心理

阅读提示

数字时代,企业用人标准加速迭代,大学生求职心理面临多重考验。本文从企业人才需求变化、社交媒体影响机制、心理调适路径三个维度,探讨外部环境与大学生自我认知之间的张力关系,以期为高校就业指导与大学生心理支持提供参考。

徐凡婕

随着数字技术进入企业生产与管理过程,岗位结构与用人标准持续调整。企业招聘逐渐强调数字工具运用能力、岗位学习能力和职业表达能力,大学生求职面临更高的适应门槛。与此同时,社交媒体已经成为大学生了解就业信息和观察同辈发展的重要渠道。大量实习经历、录用结果和形象展示集中呈现,使学生更容易将自身条件与优势对象进行比较。对于社交媒体依赖程度较高的学生而言,这种比较常会引发自卑感和焦虑感,并影响其对自身形象的满意度。求职压力由岗位竞争延伸至心理评价与形象评价层面,数字时代大学生就业心理呈现出企业需求变化与媒介比较压力相互交织的特征。因此,理解大学生就业心理,需要同时关注外部人才标准与内部自我评价之间的相互作用。

数字时代企业人才需求的变化

数字时代企业人才需求呈现出明显的综合化趋势。随着数字平台、智能系统与线上协同方式广泛进入企业运行,岗位任务对大学生的能力要求逐渐从专业知识拓展至数字素养与学习适应能力。企业愈加看重学生进入岗位后的成长潜力,单一证书或学历优势已难以充分说明求职者的岗位胜任水平。

与此同时,线上招聘与视频面试正在重塑企业识别人才的方式。简历呈现、语言表达与镜头状态都会影响招聘者的初步判断,职业形象在求职评价中的作用随之增强,这使大学生在准备求职材料时更加关注自身的形象管理。企业人才需求的变化,既为学生明确了能力提升方向,也加重了学生对自身能力与外在条件的关注程度。

大学生就业心理的形成机制

大学生就业心理的形成,与企业人才需求、社交媒体使用及身体意象评价密切相关。企业对数字素养与综合能力的重视,使学生在求职前容易产生能力差距感。面对岗位说明中的项目经验、技术技能与表达能力要求,部分学生会放大自身短板,进而形成对就业结果的担忧。

社交媒体成瘾进一步强化了这一心理反应。学生长时间浏览求职经验、实习记录与录用信息时,接触到的往往是经过筛选的优势内容。高学历背景、优质实习经历与精致形象集中呈现,容易使学生进入上行社会比较状态。

身体意象在此过程中发挥着重要作用。社交媒体中的形象展示通常经过修饰,学生在反复观看后,可能将外貌、体态以及镜头表现与求职成功建立关联。当身体满意度下降时,面试中的自我呈现也会受到影响。由此形成一条清晰的心理链条:社交媒体成瘾增加比较机会,上行社会比较引发自卑与焦虑,身体意象满意度下降削弱求职信心,最终对大学生的就业心理状态产生负面影响。

大学生就业心理调适路径

一是强化就业认知与能力准备。大学生就业心理调适,首先需要建立清晰的就业认知。高校应帮助学生准确理解企业人才需求,将数字素养、实践能力与职业表达转化为可训练的具体内容,避免学生将企业招聘标准简单等同于个人条件不足。就业指导应结合专业特点与行业岗位实际,说明企业对能力的真实要求,引导学生根据自身基础制定学习计划。

对于数字化表达能力不足的学生,可通过技能训练、项目实践与岗位体验提升其求职准备水平;对于实践经历薄弱的学生,可加强校企合作与实习引导,使其在真实工作场景中了解岗位要求。职业形象教育亦需与能力培养相结合,重点放在仪表规范、表达清晰与面试礼仪,而非单纯强调外貌条件。

二是调节社交媒体比较与自我评价。社交媒体比较心理的调节,是数字时代大学生就业心理支持的重要环节。高校应引导学生认识网络信息的选择性特征,理解社交媒体中的成功经历与形象展示并不能完整代表真实的就业过程。上行社会比较并非全然消极,适度的比较能够提供目标参考,但长期沉浸于优势对象的信息之中,则容易滋生自卑与焦虑。学生需要形成以自身进步为中心的评价方式,关注能力的实际增长与阶段性成果。通过调节比较心理与改善自我评价,大学生方能在就业过程中保持较为稳定的心理状态。

[作者系武汉设计工程学院讲师;本文系2024年度湖北省教育厅哲学社会科学基金项目(指导性项目)《上行社会比较视域下社交媒体成瘾对大学生身体意象的影响机理研究》(课题编号:24G133)研究成果]