

国有企业年轻干部思想政治教育面临的问题解析及对策

党中央始终将年轻干部培养作为关系党的事业后继有人的根本大计。习近平总书记在2024年春季学期中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班之际强调“各级党组织要以高度的政治责任感、历史使命感抓好后继有人这个根本大计，健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制，从严教育管理监督，源源不断培养造就堪当强国建设、民族复兴重任的可靠接班人。”这一重要论述为新时代年轻干部培养工作指明了方向。在全党深入贯彻中央八项规定精神学习教育中，将年轻干部列为重点对象，充分体现了党中央对年轻干部政治能力建设的高度重视与战略远见。

新征程上，国有企业年轻干部作为推动企业高质量发展的生力军与突击队，加强其思想政治教育，既是贯彻落实全面从严治党的必然要求，更是确保国有企业基业长青、行稳致远的战略举措。

作为内蒙古交通基础设施建设的主力军，内蒙古交通集团深入贯彻落实党中央及国务院国资委的各项部署，将年轻干部培养视为关键战略任务，积极融入集团发展大局，把抓好年轻干部学习教育作为锤炼政治品格、锻造过硬作风的重要举措，着力服务青年成长、助推青年发展。

然而，面对新形势新任务，传统思政教育模式仍需要与时俱进，分析当前年轻干部学习教育面临的问题并提出优化对策，具有重要现实意义与战略价值。

一、国有企业年轻干部思想政治教育的重要性

2018年，中央印发《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》，为深入推进年轻干部工作的制度化、规范化、常态化提供了根本遵循。加强年轻干部的思想政治教育并非一项“软任务”，而是关乎企业性质与发展方向的核心“硬要求”。

（一）抓好国有企业年轻干部的思想政治教育是传承国有企业“红色基因”的根本保证

国有企业的属性决定了其必须坚持党的领导，坚持社会主义方向。年轻干部思维活跃、可塑性强，扎实有效的思想政治教育，能够引导他们深刻理解国有企业“根”和“魂”，从思想深处认同党和国家的大政方针，筑牢理想信念

的压舱石，确保国有企业始终沿着正确的政治方向前进。

（二）抓好国有企业年轻干部的思想政治教育是推动国有企业高质量发展的内在需求

站在“十五五”的开局之际，国企改革又将步入一个全新阶段。面对激烈的市场竞争和转型升级压力，年轻干部学历高、专业知识扎实、创新意识强，是企业改革创新、攻坚克难的核心力量。通过思想政治教育，能够有效激发其主人翁意识与内生动力，推动个人理想融入企业愿景与国家战略，将思想觉悟转化为创业热情与创造活力，为企业应对风险挑战、实现高质量发展提供坚实的人才保障与精神支撑。

（三）抓好国有企业年轻干部的思想政治教育是促进年轻干部健康成长的必然要求

年轻干部普遍面临工作、生活、情感等多重压力，在复杂的社会环境和多元网络信息冲击下，易出现思想困惑与价值偏差。及时而有针对性的思想政治教育，如同为其配备“政治导航”与“思想盾牌”，有助于他们在错综复杂的现实中辨明方向、站稳立场、锤炼品格，增强拒腐防变的免疫力，在职业生涯起步阶段系好“第一粒扣子”，实现政治素养与业务能力的同步提升，成长为堪当大用、能担重任的栋梁之材。

二、国有企业年轻干部思想现状及教育困境解析

提升思想政治教育的针对性与实效性，必须建立在对教育对象特征的准确把握和对教育工作存在问题的清醒认知基础上。

（一）国有企业年轻干部的鲜明思想特点和存在的问题

在改革开放不断深化和互联网技术飞速发展的时代背景下成长起来的“80后”“90后”乃至“95后”，已成为国有企业干部队伍的中坚力量。受益于国家教育体制改革及扩招的红利，现阶段年轻干部普遍具有大专以上学历，他们普遍具备良好的教育背景和专业素养，思维活跃，创新意识强，能够快速适应新发展阶段对企业提出的各项要求。与此同时，随着物质条件的提高，他们更加注重个人职业发展规划与价值实现，善于通过社交媒体、短视频等多元渠道获取信息，是典型的“互联网原住民”。

然而，这些特质也衍生出一系列思想与现实问题。部分年轻干部对党的创新理论理解不够深入，理想信念基础不够牢固，同时对企业文化认同感不强，导致组织归属感和忠诚度面临考验，人才流失风险不容忽视。加之信息获取渠道虽广，但辨别能力有限，易受网络错误思潮影响，政治敏锐性与辨别力不足。此外，面对激烈的职场竞争、优化机制以及购房、育儿等现实生活压力，一些年轻干部表现出心态浮躁、急功近利的倾向，抗压能力和心理韧性亟待加强。

（二）国有企业年轻干部思想政治教育工作中存在的问题

面对年轻干部的新特点和新问题，当前的思想政治教育工作中难以完全契合年轻干部的成长需求与现实特征。

一是认识层面存在偏差，“重业务、轻思政”现象仍较普遍。部分管理层将思政工作视为难以直接创造经济效益的“虚功”，在资源投入与工作部署中未能实现与业务工作真正融合。二是教育内容空泛化，与实际需求脱节。教育内容往往照本宣科，与年轻干部关心的职业发展、现实困惑、社会热点结合不紧，理论宣讲多而实际问题引导少，吸引力与针对性不足。三是教育方法传统单一，互动性与时代感不强。多数单位仍过度依赖“你讲我听”的课堂灌输、文件传达、会议报告等传统形式，对于新媒体技术的运用不足，未能有效利用年轻人喜闻乐见的抖音、微信短视频、直播等方式，导致教育效果“雨

过地皮湿”。四是协同机制不健全，未能形成育人合力。青年员工的思政工作往往被单纯视为党群部门的工作，业务、人力等部门参与不足，缺乏系统规划与联动机制，未能实现管人、管事与管思想的有机结合。

三、加强国有企业年轻干部思想政治教育的对策

解决上述问题，必须立足“为谁培养人、培养什么样的人、如何培养人”这一根本问题，以守正创新的精神，系统性重构年轻干部思想政治教育工作体系。

（一）铸牢政治灵魂，明确“为谁培养人”

必须旗帜鲜明地坚持党对国有企业的全面领导，将“为党育人”作为年轻干部培养工作的根本立场。要始终把政治标准和政治要求贯穿于年轻干部教育、选拔、任用、管理的全过程，教育引导他们深刻认识国有企业的政治属性，自觉肩负起巩固党的执政基础、发展壮大国有经济的历史使命。要持续深化对中央八项规定精神等党的纪律规矩的学习教育，推动学思用贯通、知信行统一，确保年轻干部永葆对党忠诚的政治本色，切实肩负起做强做优做大国有资本的时代重任。

（二）聚焦培养目标，厘清“培养什么人”

新时代国有企业年轻干部的培养，旨在塑造政治过硬、本领高强、作风优良的可靠接班人。我们要培养的是忠诚践行习近平新时代中国特色社会主义思想，自觉做党的创新理论坚定信仰者和忠实实践者；精通业务、善于创新，在企业改革发展勇挑重担的行家里手；严守纪律、清正廉洁，永葆共产党人政治本色的干净人；以及勇于担当、甘于奉献，在推进中国式现代化建设中奋发有为的奋斗者。

（三）创新培养路径，落实“如何培养人”

教育内容必须从年轻干部的思想实际和成长需求出发，构建科学有效的培养体系，需要实现教育内容、载体方法与制度保障的协同推进。既贴

近青年特质又体现时代要求，既要春风化雨也严格约束。

一是推动教育内容与职业发展深度融合。通过“导师带徒”、轮岗锻炼等机制，在实践中锤炼党性、坚定信念；建立常态化谈心谈话与关怀帮扶制度，及时疏导心理压力；围绕科技创新、国际形势等时代议题组织研讨，提升政治辨别能力。将思想政治教育融入企业文化活动，如举办读书分享会、主题征文、文艺汇演等，以文化人、以文育人，在潜移默化中涵养青年干部的家国情怀和企业精神。二是促进教育载体与时代特征有机衔接。既要善用新媒体平台开发鲜活教材，又要强化红色教育基地的沉浸体验，例如制作推送兼具思想性和趣味性的微党课、动漫视频、抖音直播课产品。还要推广“行动学习法”，围绕企业生产经营中的难点问题组建青年攻关小组，在解决实际问题的过程中培养担当精神和协作能力。三是积极搭建沟通交流与成长进步平台。参照内蒙古交通集团召开年轻干部座谈会，要建立常态化的沟通交流机制，让公司领导层能够直接听取年轻干部的心声。要敢于给年轻干部压担子，让他们在关键岗位和急难险重任务中经受理练，加速成长。四是实现严管厚爱与长效保障相统一。建立健全日常考核监督机制，对苗头性问题早发现早纠正，将政治表现、廉洁自律作为评优评先、提拔任用的首要标准，树立鲜明的用人导向。完善党委统一领导、各部门协同联动的“大政工”工作格局，将育人成效纳入考核体系，形成齐抓共管、长效保障的工作合力。

加强和改进年轻干部思想政治教育是一项系统工程，不可能一蹴而就。内蒙古交通集团自觉肩负起为党育人的政治责任，坚持问题导向，精准把握青年思想脉搏，紧紧围绕“为谁培养人、培养什么人、如何培养人”这一核心，全面推进教育理念、内容、方法和机制创新，构建起符合企业高质量发展要求的思想政治教育工作新体系，为做强做优做大国有企业注入源源不断的青春力量。

（作者：王祥 单位：内蒙古交通集团厚正供应链管理有限公司）