

以思想政治工作引领企业培训工作高质量发展的实践与探索

■ 张宇宁

在企业的发展进程中,培训工作是提升员工素质、增强企业竞争力的关键环节,而思想政治工作在培训中具有更加重要的意义。思想政治工作犹如企业培训工作的指南针,为培训指明了方向,将企业的发展战略与员工的个人追求有机地结合起来,激发了员工参与培训的内在动力。通过加强思想政治教育,可以培养员工对企业的忠诚度和责任感,让他们深刻认识到自身能力提升对企业能源生产、安全保障等各方面工作的积极影响。同时,思想政治工作有助于营造积极向上的学习氛围,让培训不仅仅是技能的传授,更是企业文化和价值观的传承,从而促进培训工作更好地服务于企业高质量发展的总体目标。通过对能源企业的深入调研,本文对思想政治引领企业培训工作高质量发展的规律进行了探索。

思想政治工作在引领企业培训工作中存在的主要问题

(一)系统性不强

近些年,在培训工作中,企业管理层对思想政治工作越来越重视,从侧重于对能源技术、安全生产、经营管理、风险管控等直接与业务相关培训内容关注,慢慢倾向于加大思想政治教育课程的比重,大多选择将其作为整个培训的第一课进行讲授。但是,部分企业对思想政治工作在培训中的引领作用还缺乏系统性认知。思想政治课程局限于重要会议精神的解读和宣贯,设置比较单一,没有形成系统性的课程体系,思想性、理论性、亲民性都不够。另外,资源投入力度不大,师资力量不足,大多聘请外部院校老师进行讲授,理论性强,与企业发展情况结合较少,契合度不强,融合度也不高。

(二)内容针对性差

当前,企业培训中的思想政治内容针对性不够,没有充分结合能源行业的特点和企业自身的实际情况。一些企业直接套用通用的思想政治教育材料,内容空泛、抽象,与员工员工的日常工作面临的实际问题脱节,没有围绕企业生产一线员工在艰苦环境下工作可能产生的思想波动(如对工作价值的迷茫、对安全责任的忽视等问题)开展针对性的思想教

育,导致思想政治工作难以引起员工共鸣,无法有效引导员工在培训中提升思想境界和职业素养。

(三)方式方法单一

思想政治工作在企业培训中的开展方式较为传统和单一,多以集中授课、发放资料等形式为主,缺乏创新性和互动性。在信息化时代,企业没有充分利用新媒体平台开展思想政治教育,未能将思想政治内容以更生动、更有趣的形式呈现给员工。例如,企业新招聘大学生对新的传播方式接受度高,但部分基层单位仍然采用灌输式教育,使得员工接受度不高,对培训内容理解不透彻、不深刻,极大地影响了培训效果,无法有效发挥思想政治工作对培训质量提升的引领作用。

思想政治工作引领企业培训中存在的问题原因

(一)部分企业战略层缺乏长远思考

部分基层企业在制定战略规划时,过于追求短期经济效益,将目光局限于产量、市场份额、营收利润等直观的业务指标上。这种短视行为使企业在安排培训资源时忽视了思想政治工作的长期价值。有些管理层还没有充分意识到思想政治教育对于塑造员工价值观、凝聚企业合力等方面的深远影响,未能将其作为企业发展战略的重要支撑,从而导致思想政治工作在培训中得不到应有的重视和资源保障。

(二)对员工需求把握不准

企业在开展思想政治工作时,缺乏对员工思想动态和需求的深入调研。企业员工由于文化特质、工作性质、岗位调整等因素,思想问题和需求各不相同。但部分企业思想政治教育模式比较单一,没有细分员工群体,没有充分了解不同员工在面对职业生涯发展、工作压力应对等方面的个性化需求。例如,技术研发人员和基层操作人员面临的思想政治挑战不同,但有的企业没有针对性地设计思想政治教育内容,导致学习内容与员工实际需求不符,无法有效引导员工在培训中提升思想政治素养。

(三)缺乏专业的思想政治教育人才

企业中从事思想政治工作的人

员专业素质参差不齐。一方面,部分人员缺乏系统的思想政治教育专业背景,在教育内容的设计、教育方法的选择上缺乏科学性。另一方面,由于缺乏专业人才,思想政治工作在培训中难以有效解决员工思想问题。这些人员对行业知识了解有限,不能将思想政治教育与企业的业务实践有机结合,无法引领培训工作高质量发展。

思想政治工作引领企业培训工作高质量发展的实践探索

(一)提高思想政治工作在企业战略中的地位

企业要从战略高度重新审视思想政治工作对培训的引领作用。在制定企业发展战略时,要将思想政治工作纳入其中,并作为提升企业核心竞争力的重要组成部分。例如,将培养具有高度责任感、创新精神和符合企业价值观的员工作为长期目标,并在培训规划中明确思想政治教育的目标和内容占比。企业在培训项目实施过程中,要将思想政治教育内容纳入员工培训中,采用“三进”特色方式,严格按照由党校教师重点承担企业员工培训思政课程的要求,塑造学员“三观”,不断培养广大学员形成良好的思想品德和各种正确的行为习惯,不断树立起个人对社会、对企业强烈的责任感。另外,企业管理层要加强对思想政治工作的引导,建立专门的思想政治工作指导小组,定期对培训中的思想政治工作进行评估和指导,确保其沿着正确的方向发展。同时,加大对思想政治工作的资源投入,包括人力、物力和财力,为培训中的思想政治教育提供坚实的保障。

(二)精准把握员工思想需求,优化思想政治教育内容

深入了解企业员工的思想动态和需求,是提升思想政治工作质量的关键。企业可以通过问卷调查、员工座谈会、一对一访谈等多种方式,针对不同岗位、不同层次的员工,设计个性化的思想政治教育内容。例如,企业下发的“三知四讲五访”活动,全面收集员工在工作和生活中的问题、困惑以及对思想政治教育的期望。对于生产一线员工,重点围绕安全生产责任、艰苦奋斗精神等内容开展教育,通过讲述企

业发展历程中一线员工的优秀事迹,激发大家的工作热情 and 责任感。对于技术人员和管理人员,要结合行业发展趋势和企业创新战略,开展关于创新意识、团队协作、领导力等方面的思想政治教育,引导他们在培训中提升相关素养,更好地为企业发展贡献力量。

此外,结合行业的热点问题和企业的实际情况,及时更新和丰富思想政治教育内容。例如,作为能源企业,在转型时期,围绕煤矿智能化等绿色发展理念、新能源技术应用等话题开展教育,让员工了解企业战略转型的意义和自身肩负的责任,促进员工积极参与和能源转型相关的培训课程,增强培训效果。

另外,企业文化及形势任务教育要融入培训课程,提高员工对企业的认同感和忠诚度。目前,企业正处于文化体系构建的过程中,要充分围绕员工职业生涯规划、人才梯队建设、能力提升等个人成长需求以及员工对企业愿景、使命担当、核心功能、市场理念的理解和看法,高度提炼出企业的精神、价值观、使命、愿景等核心要素。在新员工培训中,要专门设置企业文化模块,通过高层授课、劳模讲述、展厅参观等形式,让新员工了解企业的发展历程、关键决策背后的文化因素等;在经营管理培训中,可以通过模拟沙盘、团队熔炼等课程,增强团队合作精神,让大家在实践体会到团队合作的价值,认识到团队合作是企业文化中的关键一环,并始终将这种理念融入工作岗位,作用于实践工作。

(三)创新思想政治工作在培训中的方式方法

创新教学形式,丰富教学载体,以研讨教学、案例教学、现场教学、激情教学、访谈教学、情景教学、网络微课教学等方式,从“我讲你听”向“你讲我听”和“你讲我也讲”等多元化教学方式转变,让更多学员参与到教学中来。比如在情景教学方面,利用情景教室和党史教育室资源,借助图片、文字、表格等,使学员更加直观地学习研究党的历史,增强自觉行党的路线、方针、政策的主动性和坚定性;在研讨教学方面,发挥每个学员的积极性、主动性、创造性,通过自己独立思考,在分析理解的基础上,提炼

出自己的真知灼见,深化对学习内容的理解和掌握;在激情教学方面,充分挖掘内部红色教育资源,比如培训机构陆续推出“红船颂”“向着新的奋斗目标,出发”“百年党史永风华”三个以红色经典曲目管乐演奏为主要表现手段的教学主题,用红色精神激发广大学员建功立业、奉献企业的豪情壮志,从而树立党员干部教育培训的标杆。

充分利用现代信息技术和新媒体平台,创新思想政治工作在企业培训中的开展方式。建立企业内部的思想政治教育在线平台,整合各类优质思想政治教育资源,如视频、音频、电子书籍等,方便员工随时随地学习。例如,可以制作一系列关于企业社会责任、企业文化等内容的短视频,通过生动的画面、真实的案例,展现思想政治教育的核心内容,吸引员工主动观看和学习。

开展互动式思想政治教育活动,改变传统的单向灌输模式。例如,组织线上论坛,围绕企业发展中的热点话题,如煤矿智能化建设、节能减排措施、能源市场竞争等,引导员工表达自己的看法和观点。思想政治教育工作者在其中进行引导和总结,让员工在讨论中深化对思想政治内容的理解。同时,利用虚拟现实(VR)、增强现实(AR)等新技术,模拟一些与企业相关的场景,如能源开采现场的安全事故应急演练等,将思想政治教育融入这些场景体验中,增强教育的感染力和实效性。

加强实践教学在思想政治工作中的应用,组织员工参与社会实践活,如环保公益活动、社区能源知识普及等。通过这些实践活动,让员工将思想政治教育中的理念转化为实际行动,并在实践中理解企业价值观和社会责任,从而提升思想道德水平。同时,在企业内部建立思想政治教育实践基地,如企业文化展示厅、企业发展历史博物馆等,让员工在参观学习中接受思想政治教育,增强对企业的认同感和归属感。

(四)加强思想政治教育人才队伍建设

打造一支高素质的思想政治教育人才队伍,是保障企业培训工作高质量发展的重要举措。企业要引进

具有思想政治教育专业学习背景的人才充实到培训队伍中。同时,对现有的思想政治教育人员进行系统性培训,以提升其专业素养。培训内容包括思想政治教育理论、方法以及能源行业知识等。例如,可组织思想政治教育教育人员参加行业内的研讨会、专题讲座,了解最新的思想政治教育理念和方法,并邀请能源领域专家为他们讲解行业发展趋势、企业生产经营等知识,使他们能够更好地将思想政治教育与企业实际相结合。组织开展党组织书记培训、政工师培训等,破解企业思想政治工作专业化队伍紧缺的瓶颈问题。通过培训,不仅能提升学员们的专业能力,还能增强团队的合作精神和创新意识,为企业发展注入新的活力。

建立思想政治教育人员的激励机制,鼓励他们积极探索创新教育方式方法,提高教学质量。对在思想政治工作中表现优秀的人员给予表彰和奖励,如评选年度优秀思想政治教育工作者,并在晋升、薪酬等方面给予适当倾斜。同时,建立思想政治教育人员与其他业务部门的沟通协作机制,加强信息共享,使思想政治教育人员能够及时了解企业业务动态和员工思想变化,以便更好地开展思想政治教育工作。

(五)建立完善的思想政治评估体系

为确保思想政治工作在企业培训中有效开展并持续改进,需要建立一套完善的评估体系。评估体系应包括对思想政治教育内容、方式方法、教育效果等多方面的评估指标。在教育内容方面,评估其是否符合企业发展战略和员工需求,是否具有针对性和时效性。在方式方法方面,评估其是否具有创新性、互动性和吸引力,是否能够有效激发员工的学习兴趣。

对于教育效果的评估,可以从员工的思想认识变化、行为表现以及对培训工作的满意度等多个维度进行。例如,通过员工思想调查问卷、行为观察记录、培训满意度调查等方式收集数据,观察员工在接受思想政治教育后,是否在工作中表现出更强的责任感、团队协作精神等,是否对企业价值观有更深刻的理解和认同。同时,根据评估结果及时调整和改进思想政治工作在培训中的实施策略,形成一个不断优化的闭环管理模式,推动思想政治工作引领企业培训工作高质量发展。

(作者系晋能控股集团员工培训中心主任)

企业基层党组织如何开拓宣传思想文化工作新路径

■ 王琰

面对新形势新任务,国企宣传思想文化工作在新时代被赋予新的使命和要求,尤其是企业基层宣传思想工作更加需要不断创新工作思路,围绕中心工作赋能于企业发展实际,推动企业内涵式高质量发展。

在新形势下新任务新使命下,潞安化工集团有限公司古城煤矿党委围绕国有企业三大责任,从“价值成就你我”企业核心价值观出发,运用多载体平台为宣传文化思想工作“铺路搭桥”,探索出一系列宣传文化工作创新举措,全方位多渠道推动煤矿企业宣传思想文化工作发展,助推煤矿企业高质量内涵式发展迈上新台阶。

业务与党务融合,建立基层宣传战线块管理新模式

古城煤矿党委深入思考宣传工作在价值创新创造中的定位,将宣传思想政治工作、意识形态工作等党务工作与新闻舆论报道工作、精神文明创建和企业文化建设等业务工作深度融合。建立“赋能价值创造”工作中心,以宣传引导、宣传报道、宣传载体为支撑框架,形成“一中心三模块”宣传管理模式,明确党委宣传部思想政工作、新闻舆论报道、意识形态工作、精神文明创建、企业文化建设五大主线任务和宣传分组。

“一中心”即宣传思想文化工作要以“价值创造作为动力点”为中心,突出价值创造导向,构建宣传大格局,贯穿煤矿企业发展全局,引导全矿各单位为企业价值创造服务;“三模块”即建立宣传引导块(服务价值创造的定位点)、宣传报道块(服务价值创造的作用点)、宣传载体块(服务价值创造的合力点),并将其作为宣传工作的主支撑框架;“五线条”即党委宣传部思想政治工作、新闻舆论报道、意识形态工作、精神文明创建、企业文化建设五大主线工作和任务。在围绕中心的基础上,以战线分工明确主责主业,通过合理分配工作,使

部门人员既有“块”上的主任务,又有“线”上主业方向,线块相互配合共同发力,确保宣传工作协调高效开展,有效发挥宣传赋能作用,全方位服务于煤矿企业发展各环节。

发挥文明创建在煤矿企业生产中的宣传赋能作用,促进以德育人理念更具象化

1. 强塑德育理念,打造职工德育培养平台。明确主题,采用“专场+流动+网络”的三堂模式运行道德讲堂,使其内容与工作实际、传统节日等专题紧密结合,增强道德教育的针对性和覆盖率。细化环节,建立古城煤矿“德”的建设体系,实现与道德讲堂六个环节的高度融合,搭建职工德育培养的重要平台。

2. 精细运作,多团队合作吸引职工。为提升“五大载体”的运行质量和精品化程度,古城煤矿根据各环节设置需要,组建了“主持人团队”“撰稿人团队”“讲述人团队”三大团队。“主持人团队”主要侧重于现场节目与道德主题的融合引导;“撰稿人团队”侧重于挖掘模范典型背后的故事;“讲述人团队”主要侧重于模范故事讲解的把控效果。此外,为提高道德模范和道德讲堂的现场受众率,道德讲堂正逐步加强线上宣传。

3. 细化环节,多载体搭建培育职工平台。古城煤矿深入开展社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育,依托道德讲堂、道德银行、道德模范评选、道德经典诵读、遵德守礼提示牌五大载体,建立了古城煤矿“德”的建设体系,实现了与道德讲堂场景设置和活动中“唱歌曲、学模范、讲故事、诵经典、谈感悟、送吉祥”六个环节的高度融合。五大载体、六个环节

层层相扣,共同搭建起职工德育培养的重要平台。

4. 完善工作机制,建立精神文明建设考核体系。建立以“道德银行”为基础的精神文明建设考核体系,设定六项考核指标进行权重设置,并坚持月考核、季评比、半年评价、全年表彰的工作流程,全面客观评价各部门及员工在精神文明建设工作中的表现,引导职工投身德育宣传教育实践。

六个专项文化建设,打造有针对性的企业宣传阵地

古城煤矿党委根据企业的生产生活特点和实际情况,以总体设计、分块实施为原则,结合矿区办公、生产、销售等区域的功能定位和特点,将整个矿区文化理念宣传阵地进行科学划分,建立多形式、多区域的“六个文化”理念宣传场所,进一步丰富矿区安全、管理、民生、党建、廉洁等文化。

创建赋能中心文化阵地,以“创新”“服务”“融合”“文化”为主题发挥“赋能”作用;建设成本中心文化阵地,以“成本”“节约”“高效”“管控”为主,增强干部职工“算账”意识;构建效益中心文化阵地,以创造“效益”为目标,引导员工算好“效益账”“安全账”“政治账”;完善管理中心文化阵地,以“党建”“管理”“作风”“执行”“经营”“监督”为主,推动煤矿企业高质量发展;建设党建文化园阵地,坚定党员理想信念;打造廉洁文化园阵地,传递廉洁正能量。

“143”新闻舆论宣传模式,激发职工首创精神

古城煤矿党委宣传部创新打造“143”新闻舆论宣传新模式,即围绕

赋能企业高质量发展这一主线,以构建一个集组织建设、矩阵传播、数据共享、积分与奖励于一体的新闻舆论宣传工作机制,从培养基层通讯员的新闻舆论报道能力,逐步向培育文化传播能力、政策解读能力、舆情引导能力、价值传导能力“四个能力”转变和提升,利用多维度通讯员管理方式,为企业可持续性稳定发展建设一支高素质、高效能、高水平的“三高”通讯员队伍,不断提升新闻舆论宣传的传播力引导力影响力公信力,推动党的思想政治工作成为企业高质量发展最重要的源动力。

(一)构建一个新闻舆论宣传工作机制。

1. 完善煤矿企业新闻舆论宣传工作及通讯员队伍管理相关制度。成立新闻舆论工作领导小组,从矿领导、党支部书记、科队负责人等多级层面进行责任划分。

2. 整合“微刊广媒”平台,构建宣传“矩阵”。古城煤矿党委整合现有微信公众号、内刊《古城简讯》、古城广播站三大平台,打通多种信息传播渠道,实现矩阵式传播格局,为受众提供多样化、个性化的信息和服务,让主旋律、正能量入脑入心,全力提升古城煤矿新闻舆论能力。

3. 重塑内容生成模式,打造宣传精品力作。坚持“内容为王”,围绕煤矿企业高质量发展,引导基层通讯员找准结合点,把煤矿企业安全生产、党的建设、经营管理、生态环保、科技创新等情况展现在社会公众面前,为煤矿企业高质量发展持续营造良好的舆论氛围。

4. 重塑内容的生成流程,全力打造煤矿企业融媒办新闻舆论工作“中央厨房”。发挥总指挥调度协调功

能,集策划、采访、编辑、发布为一体,实现新闻舆论宣传“一次采集、多种生成、多元传播”,通过读、听、看等多种宣传模式打造“现象级”产品,形成浓厚的舆论氛围。

(二)培育通讯员“四种能力”。

1. 重新定义通讯员的作用。在企业新闻舆论宣传工作中,通讯员应具备“文化传播能力”“政策解读能力”“舆情引导能力”“价值传导能力”。他们承担着传承企业文化、解析政策内涵、引导舆论走向、传递企业价值观的重要职责。通讯员对于推动企业新闻舆论宣传工作、助力企业实现高质量发展起着至关重要的作用。

2. “四种能力”构成了企业新闻舆论宣传工作的核心力量。通过塑造品牌形象、解析政策动态、引导舆论走向、传递企业价值观,为企业构建良好的内外部舆论环境,提升企业的社会影响力,为企业实现高质量发展、可持续发展提供有力的舆论支撑。企业应高度重视这四个角色的培养与运用,构建完善的角色管理体系,充分释放其在新闻舆论宣传工作中的巨大能量。

第5期

山西省思想政治工作研究会 联合主办
山西经济日报社

责编:郝薇 版式:侯海宏