

国有企业改革重组背景下思想政治工作的实践与探索

兰庆瑜

青海省信用担保集团有限责任公司 青海西宁 810000

摘要：本文聚焦于国有金融企业改革重组这一重要背景，深入探讨了思想政治工作在这一过程中的关键作用。通过分析改革重组给思想政治工作带来的多方面挑战，详细阐述了在实践中所采取的一系列积极探索与有效举措，旨在为国有企业在改革重组阶段更好地开展思想政治工作提供理论参考与实践借鉴，以促进企业的稳定发展与改革目标的顺利实现。

关键词：国有企业；改革重组；思想政治工作；实践探索

一、相关理论基础

（一）马克思主义基本原理与思想政治工作

马克思主义基本原理就像一座耀眼的灯塔，照亮了国有企业改革重组思想政治工作的前进之路。马克思主义把人的本质看作是各种社会关系之和，这一思想启发我们：改革重组过程中职工思想的变化不是孤立的，它与企业内部调整和社会环境变迁密切相关。在国有企业改革重组中，加强党的领导是确保思想政治工作正确方向的关键，思想政治工作需要在党的领导下，敏锐地捕捉到职工思想的变化，并引导职工正确地认识到改革重组对适应社会发展和促进企业进步具有重要意义。同时马克思主义也强调了人民群众作为历史创造者的重要性，改革重组过程中思想政治工作应该尊重职工主体地位、听取职工呼声，充分发挥职工主观能动性，调动职工投身改革的积极性和创造力，让职工在改革大潮中个人价值和企业发展有机统一起来，合力促进国有企业改革重组成功。

（二）现代企业制度与组织文化

对于国有金融企业而言，现代企业制度还强调风险管理、合规经营和市场导向，以适应金融市场的快速变化和监管要求。它清晰的组织架构和管理制度要求思想政治工作必须与其深度吻合，引导职工建立规则意识和契约精神，从而使职工的行为合乎现代企业制度规范。组织文化不仅是企业精神的核心，也是企业内部凝聚力和创新能力根本来源。在改革重组的今天，积极的组织文化可以消除员工对于变革的抵触心理，提高他们对于企业的认同感和归属感。思想政治工作要做组织文化的传播者和塑造者，要通过丰富多彩的文化活动和树立

先进典型，把适应现代企业制度的价值观念纳入到组织文化中，形成团结协作，创新进取的氛围，使职工受到良好组织文化的熏陶，主动投入到改革重组中，助力企业发展。

（三）组织理论与领导力

在国有企业改革重组过程中，组织理论和领导力起到了至关重要的作用，组织理论对企业的组织结构，运行机制和成员的行为模式进行了深入分析，从而为企业的改革和重组提供了科学依据。在改革重组中，根据组织理论可以对企业架构进行合理的优化，对部门职责和岗位分工进行清晰的界定，突破传统组织的藩篱，促进组织运行效率的提高，这就需要思想政治工作带领职工认识组织变革的必要性和合理性，降低变革阻力。领导力主要体现在领导者在引导企业面对变革和达成目标方面的能力。在改革重组的复杂形势下，领导者需要依靠卓越的领导力来确立明确的战略方向和达成员工共识。思想政治工作成了领导者和职工之间的一座桥梁，领导者在思想政治工作中主动地、卓有成效地听取职工的要求、回答职工的疑虑、调动职工的积极性和创造力。

二、国有企业改革重组对思想政治工作带来的挑战

（一）员工思想观念的多元化与复杂化

国有企业改革重组如同一股强劲的浪潮，冲击着员工原有的思想观念，使其呈现出多元化与复杂化的态势。改革重组打破了企业原有的稳定格局，岗位调整、薪酬变动、职业发展不确定性等问题接踵而至，让员工内心充满担忧与迷茫。此外，金融行业的快速变革和新技术应用（如金融科技）使得员工对自身技能更新和职业转型的焦虑加剧，金融行业的竞争性和业绩压力也增加了

员工对薪酬和福利的敏感度。同时信息时代下各种思潮相互碰撞，员工接触到的信息繁杂多样，这也进一步加剧了思想的波动。有的员工受外界创业成功案例影响，萌生出离职创业的想法；还有员工对改革重组的方向和目标存疑，持观望态度。面对员工思想观念的多元化与复杂化，思想政治工作需及时跟进，深入了解员工内心想法，开展针对性沟通与引导，帮助员工正确认识改革重组，稳定员工情绪，让员工在变革中找准方向，与企业共同前行。

（二）企业文化融合的困难与挑战

在国有企业改革重组进程中，各种企业文化在整合上面临许多困难和挑战。由于每个企业的发展历程，行业属性和管理模式的不同，造就了具有鲜明特色的企业文化。这些不同造成了重组之后企业文化的快速整合困难。一些企业长期以来坚持稳健经营的思想，重视传统的业务流程和标准；而有的公司更富有创新精神，注重灵活应变和快速决策，这两种文化碰撞中很容易发生冲突。从员工方面来看，企业文化背景不一样，员工的工作习惯，沟通方式和价值判断等也不一样，容易产生工作中的误会和磨擦，从而影响团队协作效率。并且企业文化融合没有一个有效的机制和平台，很难对双方的文化优势进行系统的梳理与融合，也就不可能形成一致的企业价值观及行为准则。另外，一些职工对原企业文化有强烈的认同感，并对新企业文化产生抵触心理，加大了整合难度，如果不妥善应对这些难题和挑战，就会妨碍改革重组之后企业的顺利发展。

（三）思想政治工作方式方法的滞后性

传统的思想政治工作往往依靠线下集中会议、文件传达、单向授课的形式进行，这都对信息的传播速度与覆盖面有一定的限制。改革重组后，职工的工作节奏快，岗位变动多，很难拿出固定的时间参加集中学习。与此同时，在互联网与新媒体盛行的背景下，职工接受信息的途径越来越多元，对于信息形式与内容都有了更加丰富的需求。而且目前思想政治工作从内容呈现来看比较枯燥无味，多以文字资料及理论宣讲为主要内容，生动性不强，吸引力不强，很难引起职工学习兴趣。另外，新媒体平台在思想政治工作中缺乏有效利用，没有充分利用社交媒体和短视频及时发布政策信息，回答职工质疑。

（四）国企思想政治工作还存在薄弱环节，对加强和改进思想政治工作提出了新任务

国企改革正处于关键期和攻坚期，呈现市场竞争激

烈化、价值取向多极化等特点，内外经济形势更加复杂、转型发展任务更加艰巨、意识形态领域斗争更加激烈，各种深层次矛盾、思想问题也随之出现。面对新时代、新使命，国企思想政治工作还存在不适应的地方，意识形态领域存在不少挑战，比如体制机制不完善、方式方法简单、基层基础薄弱、力量保障不足等，特别是一些单位不同程度存在不愿做、不会做的情况，一手硬、一手软的问题没有根本解决。

三、国有企业改革重组中思想政治工作的实践探索

（一）加强思想教育与政策宣传，凝聚改革共识

改革重组关系到企业的战略调整、组织架构变动和人员岗位安排的多个方面，职工们不免对其产生怀疑和忧虑，为了打消员工疑虑，企业需要建立多维度的思想教育体系并通过，针对金融政策的调整和监管要求的变化，组织专题讲座和研讨会，帮助员工理解政策导向，把握行业发展趋势，从而更好地适应改革重组的需要。同时还可举办内部研讨会，促使职工们根据自己的工作实践，就改革这一主题踊跃发言，在沟通和碰撞中加深了对改革的认识。政策宣传应该是全方位无死角的，利用传统的企业内部刊物、宣传栏和网站等渠道及时公布改革政策文件、落实进度和效果，保证职工能够随时获得权威信息。另外，还积极利用微信公众号、短视频账号等新媒体平台对政策要点进行图文结合，生动风趣地解读，提升政策宣传吸引力和传播力。建立职工意见反馈机制，对于职工在思想教育、政策宣传等工作中遇到的问题和建议要及时答复，慎重对待，使职工感到企业关注职工呼声。

（二）关注员工利益诉求，维护员工合法权益

在国有企业改革重组这一关键阶段，重视职工的利益诉求，保护职工的合法权益，是确保改革顺利进行和企业稳步发展的基石。改革重组意味着对企业运营模式和组织架构进行深度调整，职工在职位，薪酬和职业发展上的利益必然会受其影响，需要企业把职工的利益诉求摆在一个重要地位。为了充分理解员工的利益要求，企业应该建立一个多元化的沟通平台。建立线上意见箱和线下意见箱，职工可以在工作和生活中随时匿名询问自己的困惑和需要；经常召开职工座谈会，管理层和职工面对面地进行沟通，听取职工对改革重组工作的意见，忧虑和期待；利用企业内部网络平台设置专门板块鼓励职工踊跃发言，并对存在的问题及时进行反馈。对于员工的利益要求，企业需要建立高效处理机制，组织专业

团队分类梳理诉求，分析评估并拟定可行解决方案。在岗位调整中充分考虑到职工专业技能，工作经验及个人意愿等因素，对职工进行转岗培训和辅导，以帮助其适应新的岗位；在薪酬待遇方面，严格按照国家法律法规及企业规章制度进行，保证了调整过程的公平、公正、公开、维护了职工的经济利益免受损害；对职工所关注的职业发展问题制定明确的晋升通道及职业规划体系等，给职工以广阔空间。

（三）促进企业文化融合，营造和谐企业氛围

改革重组通常会涉及到不同企业之间的并购或改组，每个企业原有文化中的观念，价值观和行为规范都会有所不同，如果处理不好，就很容易造成内部矛盾和妨碍企业协同发展。为了更好地推动企业文化融合发展，企业需要深挖各个企业文化中的精华，并通过举办文化交流活动等方式，使不同企业员工了解对方的文化特色、发展历程和优良传统，提高对对方的尊重和认同感。召开文化研讨会议鼓励职工一起讨论如何取长补短、提炼符合新企业发展战略和职工共同利益的核心价值观并将之转化为全体职工行为准则和精神指引。从制度层面上讲，把整合的企业文化理念贯穿于企业所有规章制度之中，以保证员工的行为符合企业价值观。与此同时，重视文化宣传和提升，借助企业内部宣传栏，网站和公众号，广泛宣传新企业文化内涵和成就，使职工在平时工作中随时都能感受到企业文化对他们的影响。为了创建和谐的企业氛围，企业应重视员工的情感需求并举办户外拓展和文体比赛等丰富多样的团队建设活动以加强员工间的交流和合作，形成团队凝聚力。建立职工关怀机制，对职工的工作和生活情况给予关怀，及时解决职工的困难和困难，使职工在企业中感到一种温馨。

（四）创新思想政治工作方式方法，提高工作实效

在国有企业改革重组过程中，不断创新思想政治工作的方式和手段，增强工作实效是顺应新形势，凝聚职工力量的不二选择，改革重组使企业结构、人员和业务等方面发生深刻变革，传统的思想政治工作方式已很难适应职工多样化的需要，迫切需要探索出一条新路子。在新媒体平台的推动下，创新成为一个重要的发展方向，企业可以通过建立线上思想政治工作阵地以及利用微信公众号和短视频平台，通过图文、视频和直播的多元方式及时公布改革政策解读、宣传先进事迹等方面来提升

信息吸引力与传播力，比如制作生动、有趣的动画和短视频等，把繁杂的改革理念变成浅显易懂的知识点，使职工在轻松愉快的气氛中领悟改革的含义。同时借助新媒体平台进行话题讨论和知识竞赛等线上互动活动来调动职工的参与积极性，掌握职工的思想动态。根据不同职工群体的特点开展个性化的思想政治工作，对于青年员工来说，可以举办线上和线下结合的交流互动，通过轻松愉快的沙龙、座谈会等多种形式，听取员工关于改革的所思所想，并通过自己熟悉的言语和方式来引导自己的思路。对老员工采取一对一谈心和举办老员工经验分享会的形式，使老员工在体会企业对自己尊敬和关心的同时，引导老员工认识改革的必要性并起到传帮带的作用。

结论

国有企业改革重组作为一个复杂的系统工程，其中思想政治工作具有无可替代的作用。在改革重组提出的多重挑战下，国有企业要充分认识思想政治工作开展的重要性，并积极利用有关理论基础对问题进行深入剖析，大胆实践探索。采取强化思想教育和政策宣传，重视职工的利益诉求，推进企业文化融合，创新思想政治工作的方法和手段等系列措施，思想政治工作水平持续提升，为国有企业改革重组顺利进行提供了有力思想保证与强大精神动力，促进了新历史时期国有企业高质量发展。与此同时，在国有企业改革重组不断深化的背景下，思想政治工作需紧跟时代步伐，适应新形势新任务要求，不断进行探索和创新，才能为国有企业长远发展打下坚实基础。

参考文献

- [1] 朱丽丽. 国有企业改革重组背景下思想政治工作的实践与探索[J]. 办公室业务, 2024(18).
- [2] 程乐. 加强国有企业思想政治工作创新的方式探索[J]. 电脑校园, 2023: 761-762.
- [3] 王志国. 国有煤炭企业做好思想政治工作的探索和实践[J]. 中国煤炭工业, 2024(9): 44-45.
- [4] 郝亚杰. 新时代国有企业思想政治工作守正创新探索分析研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2023(5): 4.