

新时代青年职工思想动态研判及精准引领对策研究

□安徽省产品质量监督检验研究院 张 馨

数字时代背景下,产业转型升级持续推进,“95 后”“00 后”青年职工逐步成为各单位发展的中坚力量。当代青年职工成长于互联网与多元文化交融的环境中,其价值认知、现实诉求、网络行为、职业规划呈现鲜明的时代特征。思想多元开放、自我意识突出,同时伴随职业焦虑、发展迷茫、网络舆情隐患等现实问题,传统单一说教式思想政治教育适配性不足。本文从价值观念、现实诉求、网络行为、职业发展四个维度系统研判新时代青年职工思想动态,深挖思想波动的内在成因,构建常态化摸排研判、分层分类差异化引导、创新思政教育载体、闭环诉求处置、系统化人才培养“五位一体”的精准引领体系,推动思想引领与现实服务、人才培养深度融合,有效纾解青年职工负面情绪,激发青年干事创业的内生动力,为各单位做好青年思想政治工作、凝聚青年力量、助推高质量发展提供实践路径。

一、新时代青年职工思想动态核心研判

结合当前青年职工的成长环境、网络特征、职场诉求与行为表现,从价值认知、现实诉求、网络行为、职业发展四个维度系统梳理突出特征。

（一）价值观念多元开放,自我主体意识显著增强

新时代青年职工成长于互联网普及、多元文化交融的时代环境,思维开放包容,独立思考意愿强烈。一方面具备较强的家国情怀,主动关注社会公共事务、国家发展政策,普遍认同公平、法治、平等的主流价值理念,愿意参与志愿服务、岗位攻坚等担当实践;另一方面高度重视个人感受与自我实现,不再单纯将薪资报酬作为工作的唯一目标,十分看重企业文化氛围、平等顺畅的上下级沟通、工作与生活平衡、反感层级压制、形式化会议台账等管理模式,自我表达、自主选择、合法维权意识突出。

（二）现实诉求务实具体,切身利益关注度高度集中

青年职工价值判断更趋理性务实,将个人成长空间、现实生活保障与岗位获得感深度绑定。核心诉求集中在职称晋升通道、系统化技能培训、绩效考核公平性、后勤生活保障、合理休息休假等实操层面。面对行业竞争加剧、房价婚恋养老等生活成本压力、职场内卷带来的多重负担,青年群体整体适应学习能力较强,但当劳动付出与收入回报差距明显、晋升渠道狭窄、劳动保障落实不到位时,极易滋生失落、焦虑、懈怠情绪,直接降低岗位归属感与工作主动性。

（三）深度依赖网络媒介,舆情隐蔽且传导迅速

青年职工工作、生活全面嵌入短视频、社交社群、网络资讯平台,习惯线上获取信息、宣泄情绪、交流职场观点。网络成为反映

青年思想波动的直观“晴雨表”,各类社会思潮、碎片化负面职场段子、消极言论借助网络快速传播,不断放大职场矛盾与负面感受。同时,线上交流具备私密性、隐蔽性,职工私下吐槽、负面宣泄很难通过线下谈心谈话被及时捕捉,传统面对面沟通模式难以全面掌握青年真实思想,大幅增加思想引导、风险预判工作难度。

（四）职业规划普遍模糊,多重价值冲击易滋生迷茫心态

大量青年职工缺乏长期、清晰的职业规划,择业、在岗状态易受短期薪资、短期工作环境影响,职业流动性较强。在多元价值观念持续碰撞的背景下,网络“躺平”“反内卷”等消极思潮持续渗透,容易造成青年目标模糊、奋斗动力不足。加之多数青年长期习惯于线上社交,线下沟通协作、挫折抗压能力较弱,在团队配合中易产生人际隔阂、协作低效等问题,多重因素叠加进一步加剧内心困惑与消极怠工心态。

二、青年职工思想波动深层成因

（一）外部社会环境层面

市场经济竞争加剧,就业市场波动、生活成本持续走高,给青年带来稳定的生活压力;网络信息参差不齐,碎片化负面内容持续输出,容易误导青年价值判断;社会舆论对奋斗、职场的两极化讨论,不断冲击青年的固有认知。

（二）单位管理工作层面

部分单位思政教育工作方式固化,仍以集中开会、宣读文件、书面心得为主,内容脱离青年实际需求;青年成长配套机制不完善,晋升、培训、激励制度透明度不足;常态化沟通反馈渠道缺失,青年诉求长期无法得到及时回应;人文关怀、心理疏导机制建设滞后,重业务指标、轻青年思想关怀。

（三）青年自身主观层面

青年职工人生阅历较浅,面对挫折、压力时自我调节能力不足;价值认知尚未完全成熟,易受网络负面情绪、同辈消极言论裹挟;部分青年存在重个人、轻集体思维,缺乏长期深耕岗位的定力。

三、青年职工思想精准引领实践对策

坚持“提前研判、分层施策、虚实结合、纾困解难”的总体思路,从动态摸排、分类引导、创新教育、诉求闭环、人才培养五个方面构建全链条精准引领体系。

（一）构建常态化全维度摸排体系,精准掌握青年思想动态

1.搭建网格化立体化摸排体系
依托党支部、班组两级网格,落实“日常谈心+季度调研+专项

摸排”三维工作模式,将新入职青年、转岗青年、家庭困难青年、绩效波动青年列为重点关注对象,常态化开展一对一——线谈心谈话,做到青年全覆盖、思想动态全掌握。

2.多渠道全面归集思想诉求

采取问卷调查、谈心谈话、实地调研、青年沙龙等多元形式,广泛收集青年的思想困惑、工作难题、职业发展诉求,建立标准化青年思想动态台账,分类记录青年在工作、学习和生活中遇到的各类问题,如情绪问题、权益诉求、职业发展障碍等内容,做到一人一档,动态更新。

3.定期开展综合研判分析

整合党建、人力、工会、团干部力量成立联合研判小组,常态化梳理工作台账,从心理压力、岗位冲突、制度漏洞、思想认知四方面剖析问题根源,跟踪研判青年思想变化,按月、季度形成思想动态分析材料,为精准开展青年工作提供事实依据。

（二）实施分层差异化思政引导,匹配不同青年群体需求

新入职青年:加强思想教育与职业引导,推行骨干结对帮带,分阶段跟踪考核,明晰成长路径,缓解新人适应焦虑。

一线青年职工:开展实干教育,落实基层减负,改善工作条件、完善福利保障,常态化开展身心关怀,提升岗位归属感。

改革相关青年职工:及时宣讲改革政策、答疑解惑,一对一谈心疏导,理顺青年情绪,凝聚支持改革的思想共识。

（三）创新思政教育载体形式,提升思政工作吸引力感染力

1.用好青年常用新媒体渠道

充分运用短视频、线上学习课、青年座谈沙龙等青年愿意参与的形式,把理论知识、单位文化、身边正事例做成简短易懂的线上内容。摒弃只念文件、集中开会灌输的老旧模式,让思想教育更贴合青年日常。

2.搭建实景体验式学习场景

组织红色实地参观、劳模工匠现场交流,搭配VR 红色展厅等数字化资源,改变单一听讲的学习方式,让青年参与感受,加深情感触动,树立正确的价值导向。

3.挖掘宣传身边青年榜样

主动发掘一线优秀青年、技术能手、业务骨干,依托单位公众号、线下宣讲会分享同龄人的成长奋斗经历。以身边看得见的榜样带动大家对标看齐,扭转佛系、躺平这类消极心态。

（四）完善青年诉求闭环处理机制,靠办实事解开思想顾虑

1.分类登记诉求,限期整改落实

收集青年各类合理诉求后统一造册清单,划定责任科室,办理

标准和完成时限。部分受客观条件制约暂时难以解决的问题,应主动做好政策解释,一对一沟通疏导,做到青年提出的每一项诉求都有人回应、有处理结果。

2.多渠道开展暖心人文帮扶

持续落实困难青年帮扶、免费专业心理咨询、节日慰问、青年婚恋交友等关怀举措,建立职工生日、困难家庭走访慰问台账,主动协调解决青年住房、婚恋、养老等现实生活难题,以暖心服务化解思想负面情绪。

3.完善效果跟踪考核评价

建立诉求处置回访机制,定期收集青年的满意度反馈,将青年诉求响应速度、问题解决满意度纳入党建、团支部年度考核指标,倒逼各部门主动靠前服务青年,持续优化青年服务与思想引导工作。

（五）完善青年人才培养体系,以成长赋能凝聚青年力量

1.抓实系统化岗前入职教育

完善青年入职培训完整体系,同步融入单位发展愿景、企业文化、职业行为规范、基础思政教育,帮助青年快速建立身份认同感,树立长期深耕岗位的发展信心。

2.动态更新青年人才储备库

结合单位中长期发展规划,梳理各岗位人才缺口与储备需求,多渠道收集、储备青年技术、管理人才,实行分层分类动态管理,为青年选拔、培养、任用提供坚实支撑。

3.搭建青年实干创新实践平台

组建青年突击队、技术攻关小组、创新工作室,在重点项目、急难险重任务中为青年压担子、搭平台,鼓励青年开展技术创新、业务流程优化,让青年在一线实践历练中锤炼专业本领、坚定奋斗信念。

结 语

新时代青年职工思想呈现多元开放、诉求务实、网络依存度高、职业发展易迷茫的鲜明特征,传统粗放式、“一刀切”的思政教育模式已经难以适配青年群体的现实需求。做好青年职工思想引领工作,必须建立常态化思想摸排研判风险防控机制,区分不同青年群体实施分层分类差异化引导,持续创新年轻化思政教育载体;同时打通职工诉求闭环处置渠道,完善全生命周期青年人才成长培育体系,实现思想理论引领与切实民生帮扶双向发力。通过多措并举、精准施策,有效化解青年职工各类焦虑困惑,持续激发青年干事创业新活力,引导广大青年职工坚定理想信念、立足本职担当作为,成为推动单位高质量可持续发展的中坚力量。

引 言

随着融媒体时代全面到来,微信公众号、短视频平台、直播平台、新媒体社群等传播载体深度融入社会工作与生活,信息传播呈现碎片化、即时化、互动化、多元化特征。事业单位承担着公共服务、社会治理、民生保障等重要职能,其干部职工的思想觉悟、政治素养、职业操守直接影响公共服务质量与党政公信力。

一、新媒体赋能事业单位思政宣传的核心价值

（一）拓展宣传阵地,实现全域化思想引领

传统事业单位思政宣传受限于线下场景,受众窄、渠道少,思想引领存在盲区 and 滞后性。新媒体依托互联网打破时空限制,构建线上线下联动宣传阵地。事业单位可通过多元载体常态化推送思政内容,使宣传从线下定时定点转为线上随时随地。所有职工都能随时接受教育,实现思想引领全覆盖,弥补传统模式短板。

（二）创新宣传形式,提升思政宣传感染力

传统思政宣传以文字宣讲、理论灌输为主,内容严肃枯燥、形式刻板固化,容易引发职工抵触心理,传入人脑入心效果不佳。新媒体融合图文、短视频、动画、直播、有声读物、互动问答等多种传播形式,将抽象的政治理论、思政政策转化为生动直观、通俗易懂、轻量化的内容,贴合新时代职工尤其是青年职工的阅读和认知习惯。通过情景短剧、先进人物访谈、政策解读漫谈、正能量短视频等形式开展思政宣传,能够弱化理论宣传的生硬感,增强内容的趣味性、生动性和感染力,让思政教育从“被动接受”变为“主动学习”,切实提升宣传实效。

（三）强化双向互动,精准把握职工思想动态

传统思政宣传单向输出,缺乏反馈,单位难掌握职工思想,存在“大水漫灌”的问题。新媒体平台互动功能强,为职工提供表达渠道。事业单位可依托新媒体搭建双向沟通平台,收集反馈,精准研判思想动态,调整宣传内容,实现精准“滴灌”,化解矛盾、凝聚共识。

（四）降低宣传成本,提升宣传工作效率

传统线下宣传耗费人力物力财力,成本高、周期短、范围有限。新媒体宣传依托线上平台,成本低、内容可一键推送、永久留存、反复传播,覆盖面广、持久。数据统计可实时监测阅读量、互动率等,便于评估效果、优化方案,提升效率与性价比。

二、新时代事业单位新媒体思政宣传的优化应用实践路径

（一）更新宣传理念,强化新媒体思政阵地建设

理念更新是新媒体思政宣传的基础。管理层需转变传统思维,认识新媒体价值,将其纳入党建和思政工作总体规划,明确目标、任务和责任。树立“融媒体、全方位、浸润式”理念,统筹线上线下资源,构建一体化宣传体系。同时,以职工为中心,立足其需求和工作实际,摒弃形式化宣传,发挥新媒体的思想引领作用。此外,常态化调研行业趋势和职工思想,动态调整宣传思路,确保宣传贴合时代、实际和人心。

（二）深耕优质内容,打造特色化思政宣传体系

优质原创内容是提升新媒体思政宣传实效的核心。事业单位需立足职能特点,打造差异化、接地气的思政内容体系。一是加强理论宣传,以图文、短视频等轻量化形式传播党的创新理论等内容,避免生硬说教。二是挖掘本土素材,通过人物专访、纪实短视频展示先进事迹,用身边故事传递正能量。三是贴合职工需求,围绕职业成长、心理健康等话题推送内容,解答困惑,培育职业素养。四是丰富形式,开展征文、短视频征集等活动,提升吸引力。

（三）建设专业队伍,完善长效运营管理机制

针对人才短缺和运营不规范的问题,事业单位需建立专业化新媒体运营体系。一方面,组建专职与兼职结合的思政宣传团队,选拔高素质人员专职运营,吸纳青年职工和党员骨干兼职,充实力量;定期开展政治理论、文案创作、视频剪辑等培训,提升专业能力,打造过硬队伍。另一方面,健全长效管理制度,明确内容从策划到复盘的全流程规范,落实“三审三校”,杜绝差错;建立常态化更新机制,保证定期更新,并将工作纳入绩效和党建考核,以考核激励调动积极性。

结 语

新媒体时代为事业单位思政宣传提供新机遇,用好新媒体是落实思政责任、凝聚力量、提升服务的必然要求。当前,事业单位思政宣传工作中存在理念滞后、内容单一、人才短缺、机制不完善、舆情防控薄弱等问题。未来,事业单位需顺应融媒体趋势,更新理念、深耕内容、建强队伍、完善机制、筑牢防线、强化互动,推动新媒体与思政宣传深度融合,打造接地气、有温度、有力量的宣传新格局,发挥思政工作凝心铸魂、育人固本、赋能发展的核心作用,为高质量发展筑牢思想根基。

关于大数据时代事业单位人事政工工作的创新

□永州市零陵区人才发展服务中心 何思雨

事业单位作为服务社会、保障民生、推进公共事业发展的重要主体,人事政工工作是凝聚队伍、规范管理、提升干部职工综合素质、夯实单位发展根基的基础性工作,涵盖人员思想引导、队伍建设管理、日常思政教育、作风素养培育、人事服务保障等内容。在人事政工工作中应用大数据技术,能够打破传统工作模式,提升工作质量和效率。

一、构建信息化数据平台,夯实政工数字化工作基础

数字化平台建设是人事政工工作创新的前提与核心载体。事业单位可结合自身工作实际,整合基础数据,搭建统一规范、安全可控的人事政工信息化管理平台,集中存储人员信息、动态更新数据、分类实施管理。通过平台促进各类数据的互联互通,减轻政工人员基础工作压力,提升日常数据统计、资料整理、信息核查的工作效率。同时,建立数据更新机制,及时更新人员岗位变动、学习培训、考核评价等信息,确保平台数据真实、完整、有效,为政工分析、队伍研判、教育引导等工作开展提供依据。

二、依托大数据精准研判,提升思想教育针对性

传统政工思想教育多采用统一宣讲、集中学习的模式,内容固定、形式单一,无法精准匹配不同岗位、不同年龄段职工的思想需求与认知特点,容易出现教育流于形式、实效性不强的问题。借助

大数据分析技术,可对职工数据进行汇总分析,精准捕捉职工思想动态、认知短板和成长需求。通过数据建模分析,精准划分职工群体类型,区分青年职工、骨干职工、老职工的差异化需求,针对不同群体定制个性化的思想教育与素养培育内容。如针对青年职工,需要加强职业素养、岗位成长、作风培育教育;对于骨干职工,需要强化责任担当、履职能力教育;对于老职工需要强化初心坚守、示范引领教育。依托数据研判针对性开展思想教育,提升工作实效性。

三、创新工作载体,丰富工作形式

事业单位应适应时代发展要求,加强对数字化载体的应用,将线上与线下进行有机结合,打破时空限制,让政工教育、思想引导、政策学习常态化、生活化。线下可以通过主题学习、座谈交流、岗位实践、文体活动夯实育人氛围,线上可以推送优质学习素材、岗位规范知识、职业素养内容,开展线上答题、云端学习、心得交流等轻量化学习活动,让职工利用碎片化时间开展自主学习,不断提升自身综合能力。结合大数据后合学习数据,统计职工学习时长、参与度、薄弱知识点,灵活调整学习内容与推送频次,让政工教育从单向灌输变为双向互动,提升职工参与热情,丰富政工工作的形式与内涵。

四、构建数据化评价体系,实现队伍精细化管理

传统人事政工评价多以主观印象、年度总结为依据,评价标准模糊、过程性考核缺失,评价结果不够全面客观。依托大数据技术,可构建全过程、多维度、数字化的政工综合评价体系,将职工日

事业单位基层仲裁院思想政治教育工作精准防控体系构建

□永州市新田县劳动人事争议仲裁院 唐辉燕

教育内容。面向全员开展宗旨意识、职业道德、法治观念、廉政纪律常态化学习,结合仲裁法规、办案纪律、典型作风案例开展警示教育,以案释法、以案明纪,厘清人情干预、吃拿卡要、程序疏漏等行为红线;针对专仲仲裁员,聚焦独立公正裁决、回避制度运用、复杂争议调处思路开展专题研学,强化依法办案、中立裁判意识;面向单位内年轻一线人员,侧重服务礼仪、沟通共情、情绪疏导方法培训,提升接待处置能力,减少沟通摩擦引发投诉风险。还要丰富教育载体,压缩冗长会议宣讲,融入班组晨学、办案复盘沙龙、先进标兵分享、线上微课等碎片化学习形式,将思政要义嵌入案件研讨、庭审观摩、案卷评查等业务场景,做到学在日常、融在岗位,提升教育渗透力,避免思政与办案脱节。

三、嵌入业务全流程,关键节点靶向干预

将思政防控嵌入立案受理、庭审组织等核心办案流程,在高风险环节设置思想提醒、行为督导触点;在群体劳资纠纷、涉企重点案件等启动前,开展专项思想动员与纪律提醒,强化公正办案、耐心调处意识;在合议、裁决关键节点落实双人复核、集体研讨,开展即时谈心疏导,防范主观倾向;出现投诉、负面舆情苗头时,第一时间介入心理疏导与复盘反思,避免矛盾升级。同时,发挥党支部、班组网格化管理作用,设立党员示范岗与结对帮扶小组,

由老骨干帮带青年人员,跟进日常工作状态,及时疏导各类负面情绪。此外,联动纪检、督查岗位开展随机抽查暗访,将思想作风表现纳入办案质效评价,形成闭环防控链条。

四、加强人文关怀,疏解压力诉求

基层仲裁人员长期直面尖锐矛盾、高频负面情绪,单纯纪律约束易引发抵触心理,需把人文关怀融入精准撒剂,从根源减少思想风险。落实带薪调休、轮值减压机制,在结案攻坚期后安排休整、团建文体活动,释放高压累积情绪;搭建内部倾诉交流渠道,设置心理疏导资源,联动单位工会帮快解决仲裁人员生活困难,化解后顾之忧;健全正向激励机制,将公正办案、服务暖心、调解成效突出纳入评优评先、晋升推荐、宣传一线先进事迹,树立实干公正导向,破除职业倦怠、价值感不足等思想问题,凝聚干事正气。

结 语

基层仲裁院思政精准防控体系构建中应摒弃粗放式、形式化的工作模式,通过精准摸排、分层教育、节点干预、人文关怀、联动管控,将思想引导与风险防控贯穿队伍管理和办案履职全过程,从源头化解隐患。基层仲裁院要立足岗位实际,持续优化防控措施,助力基层治理平稳有序落地。

□江苏省盐城市亭湖区社会劳动保险中心 张 羽

青年职工是单位发展的中坚力量,其思想认知与职业价值观直接关系到组织效能。伴随经济社会深刻变革与信息环境深度重构,新生代职工在思想观念、行为方式、价值取向及学习偏好上已发生显著变化。他们思维活跃、崇尚自主,习惯于碎片化、场景化的信息获取方式。反观传统思政教育,往往存在单向灌输、内容枯燥、形式僵化等弊端,难以引发青年共鸣,适应性正面临严峻挑战。怎样创新教育策略、提高教育实效,是目前单位思想政治工作必须面对的问题。

一、新时代青年职工的思想特征与教育困境

新时代青年职工以“90 后”“00 后”为主,成长在互联网普及、信息高度碎片化的大环境下,其认知方式、价值取向、社交习惯等各方面都具有明显的代际特征。该群体具有很强的自主意识和思维活力,对工作意义感和自身发展的重视程度比上一代职工要高很多,在职业选择上更看重内在的价值而不是单纯的物质报酬。与此同时,价值观念的多元化和个体化趋势也十分明显,在处理复杂的职场问题时容易产生职业归属感不强、心理压力大难以应对等状况,需要教育介入进行有目的的引导。

就教育而言,传统的思政教育模式存在着明显的适配性不足。以单向讲授为主的教学方式,会使青年职工处于被动接受的状态,不能激发他们的内在认同感,教育内容同个体职业发展关联度不高,造成一些职工对于思政教育存在形式化的认识,参与的积极性不高。就教育形式而言,目前的模式对于数字化媒介、互动技术的应用还比较少,与青年职工日常信息获取的方式存在较大的差距。思政教育工作者队伍的专业化水平还有待提高,部分思政工作者对新生代职工心理特点、行为规律了解不深,导致教育效果不能很好地转化。正确认识这些特点和问题,才是做思想政治教

育创新的前提。

二、青年职工思想政治教育的创新路径

根据青年职工的特点,思想政治教育工作的创新要从教育载体、教育方式、教育内容三个方面进行系统性突破。

从教育载体创新角度出发,在拓宽思想政治教育的传播渠道的同时充分发挥数字平台的作用。采用单位内部学习应用、制作短视频专题内容、创建在线学习社区等手段,把教育内容融入青年职工的日常生活当中,提高内容的可得性与吸引力。数字平台的互动性还可以给教育者提供即时反馈的途径,有利于教育者及时了解职工的思想动态,从而做到有针对性地向他们推送内容和答疑。

体验式学习、情境化教育属于提高思政教育深度的途径。组织青年职工参加志愿服务、社会实践或者跨部门交流,使他们置身于真实的环境中去体会道德判断及职业责任感,可以有效克服单纯理论讲授的缺陷。案例教学法以真实的职场伦理情境为分析对象,促使职工进行讨论和反思,从而培养职工对职业道德问题的独立辨析能力。朋辈教育的加入也不可小觑,选择思想成熟、表现优秀的青年员工担任非正式导师,从同龄人的角度来传递职业价值

观,比自上而下的灌输方式更容易引起深层的共鸣。

在教育内容更新上更要重视内容同青年职工发展路径之间的联系。将职业道德教育同职业规划指导有机结合起来,使职工在认识职业价值的同时确定自己的发展趋向;把诚信意识、团队精神、工匠精神这些职业素养融入日常的工作情境当中,削减脱离实际的说教成分,让思政教育真正成为职工成长的助力。

三、构建长效机制保障教育可持续推进

思想政治教育的创新不能只停留在方式的改变上,还要建立