

新媒体时代下国企职工思想政治工作的创新策略

李月娟

深圳市地铁集团城市服务有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要] 新媒体时代的到来给国企职工思想政治工作带来了深刻影响。文中探讨了新媒体时代下国企职工思想政治工作的新特征, 分析了其面临的挑战与机遇。在此基础上, 论文提出了内容创新和方法与机制创新的策略。内容创新包括强化主流价值引领、优化内容供给、聚焦职工关切、转换话语体系和挖掘红色资源。方法与机制创新涉及构建平台矩阵、推行精准化模式、建立融合机制和完善保障机制。通过这些创新, 国企职工思想政治工作能更好地适应新媒体环境, 提升实效性, 促进国企稳定发展。

[关键词] 新媒体; 国有企业; 职工思想政治工作; 创新策略

DOI: 10.33142/mem.v7i2.19522

中图分类号: F271

文献标识码: A

Innovative Strategies for Ideological and Political Work among State-owned Enterprise Employees in the Era of New Media

LI Yuejuan

Shenzhen Metro Group Urban Service Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: The arrival of the new media era has had a profound impact on the ideological and political work of state-owned enterprise employees. The article explores the new characteristics of ideological and political work for state-owned enterprise employees in the era of new media, and analyzes the challenges and opportunities it faces. On this basis, the paper proposes strategies for content innovation and method and mechanism innovation. Content innovation includes strengthening mainstream value guidance, optimizing content supply, focusing on employee concerns, transforming discourse systems, and exploring red resources. The innovation of methods and mechanisms involves building a platform matrix, promoting precision models, establishing integration mechanisms, and improving guarantee mechanisms. Through these innovations, the ideological and political work of state-owned enterprise employees can better adapt to the new media environment, improve effectiveness, and promote the stable development of state-owned enterprises.

Keywords: new media; state-owned enterprise; ideological and political work for employees; innovation strategy

引言

国有企业是我国经济体系中的重要部分, 企业的经济效益和社会效益并重的优势, 使之成为促进我国经济增长不可或缺的一部分。企业常常是由成千上万员工组成的, 加强国有企业的员工队伍凝聚力能保证国企内部环境稳定, 增强国企抗外界环境风险的能力, 促进国企持续进步。思想政治工作便是国有企业凝聚人心的有效方式, 在企业文化和工作中尤为重要。为此, 近些年国企愈发重视员工的思想政治工作。

1 新媒体时代国企职工思想政治工作的新特征

新媒体环境下, 国有企事业单位职工思想政治工作呈现了一些新的特点。信息传递的速度更快, 员工接受信息途径多样化。开展思想政治教育所处的社会环境更加开放多元。企事业单位员工自身主体意识更强更愿意交流互动。这

些新出现的特点都意味着必须对思想政治教育做出改变。微信、微博等新媒体工具实现了即时通讯, 员工可以随时表达自己的观点。思想政治工作也从传统的开会下发文件扩展到了互联网领域。国有企事业单位员工的思想政治工作就需要借助这些新特性来达到更好的工作效果。并且工作人员的思想也更容易发生变化, 由于在网上的信息良莠不齐。思想政治工作就需要注意到这些方面并做出响应。新媒体环境下的另一个特点是数据化, 工作人员的行为是可以记录并进行分析的, 这也是工作的创新点所在。

2 新媒体时代国企职工思想政治工作的挑战与机遇

2.1 面临的主要挑战

新媒体环境给国有企业员工思想政治工作提出了许

多难题。海量的信息会让员工注意力无法集中，失实的信息会对员工的思想造成一定的误导，以往的工作手段不再适用，这是由于员工已经习惯了使用新媒体进行联络。再有就是思想政治工作的威信在下降，因为员工会更加倾向于相信互联网上的信息，这些都是必须重视的问题。例如网络中出现的一些谣言会让员工对企业产生怀疑，思想政治工作者就要及时站出来澄清事实；员工的参与积极性不高是因为这种方式太单调乏味；新媒体中的信息丰富多样，员工容易被娱乐化的内容所吸引，从而忽略了思想政治方面的学习等等，这些都是问题的表现。另外还会涉及人员配备的问题，国有企业也许会缺少一些有能力的新媒体管理人员；思想政治工作面临着内外两方面压力，一方面企业内部员工有着各自的想法，另一方面社会舆论环境也是纷繁复杂的。所有这些困难综合起来就让这项工作变得难上加难，国有企业员工的思想政治工作必须要面对这些问题，不然会影响到整个企业的进步和发展。实际上出现问题是不可避免的，但不能逃避，要想尽办法去解决问题。

2.2 蕴含的重要机遇

与此同时，新媒体的发展也为思想政治工作的开展带来宝贵的发展机遇。新媒体的出现给思想政治工作带来了新的载体，在一定程度上可以拓宽覆盖面、提高影响力。交互性的增强使思想政治工作更加贴近员工群体，便于第一时间倾听他们的声音。大数据分析的应用让思想政治工作者能够做到有针对性地采取措施，让思想政治工作更具针对性等，这些都是难得的发展契机，给思想政治工作创新留下了空间。如国有企业可以通过新媒体来推送一些关于政策的解读，以此增进企业员工的理解度；而员工的声音也可以通过这个渠道传达回来以便更好地完善自身的工作方法等等。除此之外，新媒体带来的另一个有利条件就是低成本化，新媒体的传播相对于传统的媒介而言，其成本更低。国有企业职工的思想政治工作就可以借力打力，进而塑造良好的企业形象。新媒体还可以增进企业员工之间的沟通，营造一种良好的氛围。这些发展机遇只要加以合理利用就能在很大程度上优化当前的思想政治工作的局面。由此可见，“危”中有“机”，关键是转化的手段。国有企业职工思想政治教育应该顺势而为，借助新媒体的力量。机会是真实的，但它需要有人去发现并加以利用。

3 新媒体时代国企职工思想政治工作的内容创新

3.1 强化主流价值引领，优化内容供给

思想政治工作必须要加强主旋律价值观引导，弘扬社

会主义核心价值观，内容供应需提质，给予优质、健康的内容信息，譬如：采用马克思《共产党宣言》中关于社会发展变革的观点，阐释社会发展变革的作用；再借助新媒体将上述内容以活泼的形式展现出来。国有企业员工的思想政治工作应该牢牢把握正确导向，杜绝内容跑偏。内容须丰富多彩，既要涉及理论知识又要包含实际事例。优质供给即是摒弃空泛说教，增添有用讯息^[1]。员工需要内容指引行为，因而供给必不可少。并且供给及时，要紧跟时代潮流。主流价值观就是灵魂，不容忽视。可以在新媒体上推送专栏文章或者视频，深化企业员工的思想认知。内容革新是前提，无内容则其他皆为虚妄。国有企业员工的思想政治工作在这方面责无旁贷。实际上，只要把内容做好做优，员工自然乐于接纳。

3.2 聚焦职工关切，增强内容针对性

内容创新就要围绕职工所关心的问题，为的是帮助职工解决问题、化解思想疑虑，对于职工比较关心的职业发展问题，福利待遇等问题给予指导与帮扶，只有这样思想政治工作才算是触及了心灵。职工所关心的内容并不是单一层面的，既关乎工作也涉及生活。内容针对性强的意思就是不同的职工群体要有不同的内容，像年轻员工可能会重视创新创业能力，而年纪大的职工会注重退休后的生活保障等等，由此可见思想政治工作必须要细化内容以适应多样性的要求。提高针对性还可以通过调查来进行，摸清职工的真实心声，内容贴近职工，杜绝高高挂起的现象。围绕关切可以提高积极性，职工才会乐于交流互动，国有企业职工思想政治教育在这方面有待提升。实际上职工的心声还是有很多的，都应该给予回应，内容针对性是工作的有效性的保障，不容忽视。

3.3 注重话语体系转换，提升传播亲和力

传统的思想政治教育话语过于庄重，新媒体环境下应当转变话语风格。运用员工易于接受的语言、方式开展思想政治教育，如：网络热词、小视频等，增强思想政治工作的传播亲和力。简单来说就是使思想政治教育更加通俗。话语转变是关于表述问题，从官方语言转变为草根语言。有亲和力的传播更容易被认同，员工也不会觉得乏味。可以讲故事代替讲道理。话语转变还可以拉近距离，员工会觉得亲近。提高传播的亲和力是一个循序渐进的过程，需要不断地去探索实践。国有企业职工的思想政治教育这方面可以向媒体学习。话语转变并非降低要求，而是在于使人容易理解。其实员工更加偏爱于活泼的形式，企业应该顺应这一潮流。传播亲和力上去了，那么思想政治教育的效果也就上来了。

3.4 挖掘国企红色资源，弘扬优良传统

国有企业具有丰厚的红色资源，例如企业的创业史以及红色传统等，发扬企业红色资源，利用新媒体讲好国企故事，传承红色传统。可以使员工有认同感和荣誉感，红色资源包含一些旧照片、档案资料还包括一些回忆录都可以做成音像视频资料^[2]。传承优秀传统文化本就是思想政治工作的一项重要工作，而运用新媒体就是一个新的途径，职工在了解了公司的历史之后会对国企的使命有更好的认识。对于企业传统这种东西一定要系统地去整理开发，不能只是一些支离破碎的东西。国有企业的员工的思想政治工作就应注意这方面的问题，因为企业的传统也是一种宝贵的财富。另外，传承优秀传统文化也是可以鼓舞人心，团结力量的一种方式。实际上红色资源有很多，只有充分利用起来，思想政治工作才能真正地深入到人心里去。

4 新媒体时代国企职工思想政治工作的方法与机制创新

4.1 构建多元化新媒体平台矩阵

在工作机制和载体上，最大的创新点就是打造一套功能互补、相互支撑的多元化的新媒体平台矩阵，也就是说不能仅仅依靠一个平台，而要体系化运用好微信、微博、抖音、快手、公司自有 APP、党建学习软件等各种方式，建立起覆盖面广、功能明确的一套官方号群和员工网络社群，各个平台之间要互通有无，互相引流，互相造势，在此基础上产生的将是巨大的传播合力和规模优势。而一个多元化的平台矩阵是可以同时覆盖不同年龄段、不同使用习惯的员工群体的，可以最大程度上拓展思想政治工作的可及性和渗透度。国有企业员工的思想政治工作有了这样一个矩阵，不仅可以用来发通知传达权威声音进行主题教育，还可以用来举办线上的知识问答、微话题讨论、风采秀等活动。组建它的确需要前期一定的技术支持和人员投入，但是它所带来的传播效率提升和沟通成本降低的收益是明显的，是可持续的。

4.2 推行精准化与个性化工作模式

运用大数据、云计算等信息技术手段，大力开展精细化、个性化的思想政治工作新方法。通过职工的新媒体平台匿名化的行为数据：阅读内容偏好、互动频次、浏览时长等，以及通过问卷、民主评议等方式相对准确地描绘出各类职工群体甚至单个职工的思想动态及兴趣图谱、需求画像，在此基础上，有针对性地开展定向推送、差异化约请、个性化交流引导等探索，使思想政治工作由原来的“漫灌式”向“滴灌式”转变。精细化主要是针对具有相近特

征的职工群体制定差别化的思想政治工作方案，例如针对新进员工、一线技术人员、中层管理者、离退休人员等群体思想政治教育要点和活动安排的不同。个性化是更为精细，更多考虑了职工个体所处的人生及职业生涯阶段、本人的性格、接受能力等方面的微观个体差异因素，“一人一策”的关心关爱及思想引导。虽然个性化的工作模式开展难度更大一些，但这却是未来工作的目标追求。大数据的应用有助于为这两类思想政治工作模式的开展提供较为合理的参考借鉴，降低思想政治工作人员的主观随意性。开展这两项新举措当然离不开必要的信息技术手段支撑，这对思想政治工作者们提出了更高的数据分析和数据解译的要求。国有企业的职工思想政治工作可以采用逐步推进的方式，在某个部门或者某个具体项目上先行开展试点工作，待取得经验后再予以全面推开^[3]。精细化和个性化模式可以有效提高职工的获得感和认同感，职工们接收到的信息和服务跟自身的关系更紧密、更有意义。

4.3 建立线上线下融合互动机制

构建线上线下的联动机制，把新媒体活动同线下行动联系起来，如线上学习、线下研讨，调动员工的积极性。机制一定要保证能够顺利联动起来。联动可以突破时空界限，提高活动的现场感。线上线下机制是需要配合的，不能够各自为政。国有企业职工的政治思想工作就可以通过联动机制组织一些座谈会或者活动。互动机制必须要提倡员工说话，征求他们的观点。机制建立涉及工作程序的策划，必须要考虑到是否可行。实际上，线上线下一体化是一个潮流，必须得跟得上。机制理顺之后，企业的工作会更加灵活便捷。国有企业职工的政治思想工作在这方面可以做一些文章。线上线下的联合会使工作更加丰富，覆盖面更广泛。

4.4 完善队伍建设与保障机制

队伍建设是核心，对思想政治工作者进行新媒体技术教育培训。保障机制主要是人力物力投入以及相关政策制度的支持，使创新得以延续。这些都是可以提高工作效率的举措。队伍建设就是挑选有能力的人才并不断教育训练。保障机制就是人员经费机器设施及相关政策等都必须落实到位。建立这些机制是一个长期的过程，需要国企领导层的大力支持。国企职工思想政治工作人员应具有多样化的能力，包含技术及管理等方面^[4]。保障机制也要经常检测评估并作出相应的调整。实际上，队伍和保障属于最基本的内容，缺少这两项创新很难施行。队伍建设同保障机制相辅相成缺一不可。国企职工思想政治工作的开展就必须在这上面多花心思才能支撑起整个创新活动。

5 结束语

新媒体时代的到来已是大势所趋,国有企业员工思想政治工作要想在新形势下继续获得生机活力和现实效用,就必须顺应潮流,主动求变,勇于创新。只要做好了全面的内容创新、手段创新和机制创新,就完全有信心克服严重困难,迎接重大契机。而在今后的工作中,仍然要不断地在摸索中前进,在总结思考中前行,在这个过程中,要做的就是动态地、无休止地更新工作方式方法。文章提出的对策方案只是为大家提供一个方向和思路,具体如何运用还需要各企业在实际工作中创造性地加以运用。此外还要明确,国有企业员工思想政治工作是一个复杂的社会系统工程,其整体水平的进步离不开企业党委、行政领导、政工部门乃至每一个企业人的齐抓共管,创新发展不可能一帆风顺,它注定充满了尝试与失败,注定要有容错空间,需要有壮士断腕般的决心。真挚地期望本文的浅薄见解可

以为该领域的理论研究工作者们提供一点启迪,更希望能够对作为实践主体的一线思想政治工作的开展者有所助益,携手让这个工作在当下获得更好的发展,成为做强做优做大国资国企的强大思想保证。

[参考文献]

- [1]尹然然.思想政治工作赋能国有企业高质量发展的思考与探索[J].中国煤炭工业,2025(10):46-47.
- [2]黄玉琳.增强“三性”不断加强和创新思想政治工作[J].中国有色金属,2025(19):64-65.
- [3]官建军.国有企业思想政治工作创新路径探索[J].上海企业,2025(10):16-18.
- [4]宋莉.融媒体时代企业党建引领思想政治工作实践的创新路径[J].中外企业文化,2025(10):177-179.

作者简介:李月娟(1987.09—),女,助理政工师,深圳市地铁集团城市服务有限公司,从事党务管理。