

# 国有企业青年职工思想动态定期研判机制建设

刘玥

延安市烟草公司延长分公司 陕西省延安市 717100

**摘要：**青年职工是国有企业高质量发展的核心后备力量与骨干支撑，其思想认知、价值取向与职业心态直接关系企业团队凝聚力与长远发展活力。新时代社会思潮呈现多元交融态势，青年职工思维模式与认知理念不断更新，传统思想工作被动应对的模式难以适配青年群体思想变化节奏。常态化、制度化的思想动态研判体系，是国有企业做实思想政治工作、筑牢意识形态阵地的核心举措。本文立足国有企业青年职工思想工作实际，梳理当前思想动态研判工作的现存问题，系统探究定期研判机制的构建思路与实施路径，完善常态化研判、科学化分析、精准化处置的工作体系，为国有企业青年思想政治工作规范化、长效化发展提供理论支撑。

**关键词：**国有企业；青年职工；思想动态；研判机制

## 引言

国有企业思想政治工作是企业党建工作的重要组成部分，也是凝聚青年力量、培育高素质职工队伍的关键抓手。青年职工群体思维活跃、接受信息渠道广泛，思想状态具备较强的动态性与波动性，容易受到社会环境、职场环境、职业发展等多重因素影响。思想动态研判工作摒弃传统碎片化、临时性的工作模式，以制度化流程持续掌握青年职工思想变化规律，精准捕捉青年职工思想困惑与发展诉求。通过构建完善的定期研判机制，能够推动青年思想政治工作从被动处置转向主动预判，从粗放推进转向精细落实，切实提升国有企业思想引领工作的针对性与有效性。

## 一、国有企业青年职工思想动态研判工作的现存问题

### （一）研判工作常态化制度体系不完善

当前部分国有企业尚未建立系统化的青年职工思想动态研判制度，相关工作缺乏固定流程与统一标准。思想摸排与状态分析多依托阶段性专项工作开展，未形成固定周期的研判机制，日常工作中存在重教育开展、重活动落实、轻动态研判的工作倾向。缺乏明确的工作规范界定研判内容、研判周期与工作责任，导致青年职工日常细微的思想变化难以被及时捕捉，仅能在出现明显思想波动或工作问题后开展补救式工作，无法发挥研判工作前置预警的核心作用。

### （二）研判方式单一且深度不足

多数国有企业青年职工思想研判工作模式较为传统，主要依托线下座谈、书面问卷等常规形式开展信息收集，研判载体相对固化。此类方式获取的思想信息多为表层化、普遍性内容，难以深入挖掘青年职工隐藏的思想困惑、职业焦虑与价值认知偏差，整体研判工作流于形式。

### （三）研判结果转化应用机制缺失

思想动态研判的核心价值在于依托研判结果优化思想引领与职工服务工作，部分国有企业存在研判与落实脱节的突出问题。企业完成思想动态摸排与分析研判工作后，未建立对应的问题整改、诉求回应、工作优化流程，研判形成的工作资料仅作为存档材料，未能有效转化为思想政治工作优化、青年职工培养、企业文化建设的具体举措。研判闭环链条存在明显缺失，出现重研判过程、轻成果运用的工作弊端，难以实现以研判促提升、以研判解难题的工作目标。

## 二、国有企业青年职工思想动态定期研判机制的构建原则

### （一）坚持党建引领的核心原则

国有企业青年思想研判工作必须始终坚守党建引领的根本原则，严格贴合企业党建工作总体部署与意识形态工作要求开展各项工作。将思想动态研判纳入企业思想政治工作整体体系，依托党组织统筹引领作用，明确研判工作的政治方向与工作导向，确保研判工作始终服务于企业发展大局与青年职工成长成才，筑牢国有企业意识形态工作根基。

## （二）坚持常态长效的基础原则

摒弃临时性、运动式的工作模式，以制度化建设推动思想动态研判常态化落地。通过固定研判周期、规范工作流程、明确工作责任，实现青年职工思想状态全过程、持续性跟踪，精准掌握青年职工思想变化趋势与发展规律，杜绝思想管理盲区，持续夯实青年思想政治工作的基础保障。

## （三）坚持精准务实的工作原则

立足国有企业青年职工岗位实际、年龄结构、成长需求开展研判工作，摒弃同质化、形式化的工作方式。聚焦青年职工职业发展、工作生活、价值认知、思想心态等核心维度，精准梳理各类思想问题，区分共性诉求与个性问题，保障研判结果贴合企业实际、贴合青年需求，为精准开展思想引导工作提供真实依据。

## （四）坚持闭环赋能的发展原则

构建信息收集、科学研判、问题处置、成果复盘、机制优化的完整工作闭环，打通研判工作成果转化通道。依托研判结果精准落实思想教育、人文关怀、成长赋能等工作，形成发现问题、分析问题、解决问题、优化提升的良性循环，切实发挥研判机制赋能青年队伍建设的核心作用。

# 三、国有企业青年职工思想动态定期研判机制的建设路径

### （一）健全常态化研判制度规范

国有企业需要结合自身经营发展与青年职工管理实际，制定完善的青年职工思想动态研判工作制度，明确研判工作的主体责任、工作周期、核心内容与实施流程。建立固定周期的研判工作模式，实现月度常态化摸排、季度系统化研判、年度全面性总结的工作体系，将思想动态研判纳入企业思想政治工作常态化考核内容。通过制度规范明确各部门工作权责，推动研判工作从柔性工作转变为刚性制度要求，保障各项工作有序落地。

### （二）丰富多元化研判采集体系

突破传统单一的信息收集模式，构建线上线下融合的全方位信息采集体系。线下依托常态化谈心谈话、小型专题交流、基层班组调研等形式，近距离倾听青年职工心声，掌握一线真实思想状态。线上依托企业内部沟通渠道、学习平台反馈端口，搭建常态化意见收集渠道，拓宽青年职工诉求表达路径。通过多渠道、全方位的信息收集，全面掌握青年职工思想动态，避免信息片面化导致的研判偏差，提升研判工作的全面性与真实性。

### （三）搭建科学化研判分析体系

依托收集的各类思想信息，建立分层分类的科学化研判分析模式，细化青年职工思想研判维度，涵盖价值认知、职业心态、工作认知、生活诉求、发展期待等核心内容。对收集的信息进行系统性梳理与深度剖析，归纳青年职工阶段性思想共性特征，精准定位存在的突出问题与潜在风险，梳理问题产生的深层原因。结合不同岗位、不同工龄青年职工的成长特点开展差异化研判，形成客观全面、精准详实的研判报告，为后续工作开展提供科学依据。

### （四）完善研判成果转化闭环机制

建立研判结果落地落实的专项工作机制，打通研判与施策的衔接通道。针对研判梳理出的思想问题与职工诉求，建立分类处置台账，明确整改方向、责任主体与推进时限，逐项落实回应举措与整改工作。针对青年职工普遍存在的共性思想问题，优化企业思想教育、培训培养、企业文化建设工作内容；针对个体性思想困惑，开展一对一精准引导与人文帮扶。定期对问题处置成效进行复盘核查，确保各类思想问题有效化解，实现研判工作价值最大化。

## 结语

青年职工思想动态定期研判机制建设，是新时代国有企业夯实思想政治工作、培育高素质青年人才队伍、推动企业高质量发展的重要基础性工作。面对青年职工思想多元化、动态化的发展特征，国有企业需要摒弃传统固化的思想工作模式，以制度化、常态化、精准化为核心方向，持续完善思想动态研判工作体系。通过健全制度规范、丰富研判载体、优化分析体系、落实成果转化、强化队伍保障，构建全方位、长效化的青年思想动态研判格局，精准把握青年职工思想脉搏，有效化解各类思想问题，凝聚青年职工奋进力量，为国有企业持续健康发展筑牢人才根基与思想根基。

## 参考文献

- [1]王丹. 新时代国有企业青年职工思想动态研判机制构建[J]. 企业党建, 2024(08): 56-58.
- [2]李浩然. 国企青年员工思想政治工作常态化研判路径探析[J]. 现代企业文化, 2025(02): 112-114.
- [3]张雪峰. 数字化视域下国企青年思想动态监测与研判体系建设[J]. 中小企业管理与科技, 2024(19): 89-91.