

# Empowerment and Identification: Dilemmas and Breakthroughs of Ideological and Political Work for Young Employees in State-owned Enterprises in the New Era

Kang Wu

Shenzhen Tefa Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

## Abstract

In the new era, the ideological concepts and behavioral patterns of young employees in state-owned enterprises have taken on new characteristics, posing challenges to the effectiveness of traditional ideological and political work. Taking “empowerment” and “identification” as the core analytical framework, this paper analyzes the generational characteristics of young employees in terms of value pursuits, cognitive styles, information ecosystems, and incentive structures. It also reveals the current practical dilemmas at the levels of concept, content, methods, and mechanisms in ideological and political work. The study suggests that it is essential to establish a new working paradigm that uses “empowering individual growth” as a means and “building deep identification” as an objective. From the four dimensions of concept reconstruction, content innovation, method improvement, and mechanism coordination, this paper systematically elaborates on specific innovative approaches. The aim is to provide theoretical and practical references for enhancing the timeliness and appeal of ideological and political work for young employees in state-owned enterprises.

## Keywords

State-owned enterprises; Young employees; Ideological and political work; Empowerment; Identification

## 赋能与认同：新时代国有企业青年员工思想政治工作的困境与突破

吴慷

深圳市特发集团有限公司，中国·广东深圳 518000

## 摘要

新时代国有企业青年员工的思想观念与行为模式呈现全新特征，使传统思想政治工作面临实效性挑战。本文以“赋能”与“认同”为核心分析框架，剖析了青年员工在价值追求、认知方式、信息生态与激励结构上的代际特点，揭示了当前工作在理念、内容、方法及机制层面的现实困境。研究提出，必须构建以“赋能个体成长”为手段、以“构建深度认同”为目标的新型工作范式，并从理念重塑、内容革新、方法升级与机制协同四个维度，系统阐述了具体的创新路径，旨在为提升国有企业青年思想政治工作的时代性与感召力提供理论与实践参考。

## 关键词

国有企业；青年员工；思想政治；赋能；认同

## 1 引言

青年员工是国有企业发展与国家进步的活力之源。新时代国有企业青年员工作为“数字原住民”，其思想独立性、价值多元性与发展诉求的复合性日益凸显。然而，传统思想政治工作在一定程度上存在重视不够、投入不多、方法单一、创新不足等问题<sup>[1]</sup>，难以有效触达青年内心，导致认同感疏离与效能衰减。“赋能”与“认同”为本研究提供了关键的分析视角。前者强调通过创造环境、提供资源来激发个体潜

能；后者则是个体对组织目标的情感接纳与价值内化。本文认为，新时代国有企业思想政治工作的本质，是通过系统性“赋能”赢得深层“认同”的过程。本研究将遵循“特征审视—困境剖析—路径构建”的逻辑，对这一创新之路进行深入探析。

## 2 赋能之基：新时代国有企业青年员工的代际特征与内在需求

精准有效的赋能，必须建立在对工作对象全面且深刻的理解之上。新时代青年员工的思维与行为模式，是其接受外部信息、形成价值判断的内在逻辑起点，也是我们构建一切有效工作方案的现实基础。

【作者简介】吴慷（1987-），男，中国广西贵港人，本科，政工师，从事政工类研究。

## 2.1 价值追求的复合性：在宏大叙事与个性表达之间寻求平衡

新时代国有企业青年员工怀有强烈的民族自豪感与国家认同，但对个人价值实现与生命意义的探寻同样重视。他们见证了国家取得的辉煌成就，对中华民族伟大复兴的中国梦怀有真挚的向往与期待。然而，与前辈相比，他们的价值追求呈现出显著的复合性特征。在认同宏大国家叙事的同时，他们更加注重个人价值的实现与生命意义的探寻。其价值观呈现“一元主导，多元并存”的图景，渴望在集体事业中看到独特贡献，在组织目标中实现个人规划。这意味着，传统强调牺牲奉献的单一叙事已难奏效，现代工作模式必须在强化集体认同的同时，为其个体成长赋能，实现宏大叙事与个性表达的有机统一。

## 2.2 认知方式的自主性：在权威解构与平等对话中建立信任

信息时代的到来与高等教育的大众化，极大地促进了青年员工理性思辨能力与独立判断能力的养成。他们对自上而下的、单向度的权威灌输与空洞的政治说教表现出本能性的反思与抗拒。其认知方式的特点是，更相信自身通过多元渠道获取信息后进行的综合判断，更崇尚在平等尊重基础上的思想交流与观点碰撞。这种认知自主性要求思想政治工作者必须从“教育管理”转型为“成长伙伴”与“价值引导者”，在平等对话中建立信任。

## 2.3 信息生态的沉浸性：在数字赋能与认知挑战中把握导向

作为“数字原住民”，新时代青年员工的生存方式已与互联网、智能手机和社交媒体深度绑定、无缝融合。他们的信息获取、社会交往、知识学习乃至价值判断，都在很大程度上依赖于网络空间。这既为创新工作方法提供了机遇，也带来了信息茧房、网络谣言等错误思潮的严峻挑战，使得思想动态更具隐蔽性与复杂性。思想政治工作必须直面此现实，加强数字化赋能，运用新技术分析思想动态，在数字浪潮中牢牢把握导向主动权。

## 2.4 激励结构的双重性：在物质保障与精神收获中追求圆满

与任何时代的劳动者一样，新时代青年员工同样看重有竞争力的薪酬待遇、清晰的职业晋升通道与完善的福利保障体系。这是他们安身立命、实现美好生活向往的物质基础。然而，其激励结构的独特之处在于对精神收获的空前重视，极度渴望成就感、尊重感、归属感与意义感。枯燥压抑、缺乏成长空间的环境易引发倦怠与流失。因此，有效激励必须物质与精神并重，通过文化赋能营造开放、包容、创新的组织文化，让青年在创造价值中体验精神的丰盈，培育持久内驱力。

## 3 认同之困：当前国有企业思想政治工作的现实梗阻与效能衰减

面对青年员工代际特征的深刻变迁，当前许多国有企

业内的思想政治工作由于未能及时进行有效的自我革新与调适，在实践层面陷入了因“赋能”不足而导致的“认同”弱化困境，其效能呈现出明显的衰减趋势。

### 3.1 理念之困：赋能意识缺位，主客体关系错位

部分管理者与思想政治工作者仍固守“管理本位”与“任务视角”，将青年员工视为被动的、需要被教育和改造的对象，而非具有巨大潜能的、能动的发展主体。这种陈旧理念指导下的工作，必然呈现出“我讲你听，我管你服”的单向度模式。它忽视了青年员工作为完整的人的内在需求、情感体验与创造潜能，仅仅将其视为实现组织目标的工具。这种缺乏尊重与理解的互动方式，非但不能激发其主观能动性，反而容易引发内心的抵触与疏离，使得价值引领与情感认同的目标难以真正实现。

### 3.2 内容之困：赋能资源脱节，供需匹配失衡

当前国有企业思想政治工作的一大顽疾在于教育内容与青年员工的现实关切、兴趣焦点及话语体系存在显著“代沟”。一方面，内容供给往往过于侧重宏大理论阐述与政策条文解读，未能有效地将其转化为对青年员工职业发展、人际交往、心理健康、现实困惑等具体问题的有效指导，导致理论悬浮于实践之上，显得空洞且不接地气。另一方面，内容的表达方式刻板陈旧，语言缺乏时代气息与生活温度，与青年群体热衷的生动、互动性强的话语风格格格不入。这种内容供给与内在需求的严重错位，使得思想政治工作无法为青年的成长提供有效的思想赋能与精神滋养，自然无法获得其内心的真正认同。

### 3.3 方法之困：赋能渠道单一，传播效能不彰

在方法层面，当前国有企业思想政治工作表现出对传统路径的过度依赖与对新媒体技术运用的表面化。会议、报告、文件、宣传栏等仍是主流渠道，而这些渠道的信息传播效率与覆盖面在数字时代已大打折扣。虽然许多企业也开设了微信公众号、内部论坛等线上平台，但往往停留在“+互联网”的初级阶段，缺乏符合网络传播规律的、精心设计的互动性、趣味性与体验性内容。方法的陈旧与数字化转化的迟缓，直接导致了赋能渠道不畅。思想政治工作无法通过青年员工习以为常的、喜闻乐见的方式触达他们，更无法营造沉浸式的体验来促进其思想的深度参与，这极大地削弱了工作的吸引力、覆盖面与最终效能。

### 3.4 机制之困：协同赋能不足，系统合力未成

当前，思想政治工作在许多国有企业内仍被狭隘地视为党务部门或人力资源部门的“专属责任”，未能与企业的业务管理、战略发展、企业文化建设、员工关怀体系等形成协同赋能的有机整体。这种“条块分割”“单兵作战”的局面，导致力量分散，资源整合度低。这种碎片化的支持体系，无法为青年员工提供全方位、全周期的成长支持。此外，工作的评价机制往往侧重于形式化指标，而非青年员工的获得感、认同度与行为改善等实质性成效，这进一步导致了工作

导向的偏差，制约了整体认同效应的形成与巩固。

## 4 突破之路：构建“赋能-认同”双轮驱动的国有企业思想政治工作新范式

直面上述困境，我们必须以巨大的理论勇气与实践智慧，推动国有企业思想政治工作实现一场系统性的深刻变革。其核心在于，坚定不移地以“赋能”为根本手段，以“认同”为终极目标，构建一个二者相互促进、良性循环的新范式。

### 4.1 理念突破：从“教育管理”到“成长赋能”的角色重塑

树立主体性理念。要坚信青年员工是具有独立人格、丰富情感与巨大潜能的能动主体，是企业发展的宝贵资源而非管理负担。思想政治工作的核心使命，在于通过创造适宜的环境、提供必要的资源、搭建广阔的舞台，来激发其内在的主观能动性，助其实现自我成长与价值超越。

确立服务型定位。将思想政治工作的重心下沉，柔性嵌入到对青年员工的职业生涯规划、心理健康辅导、工作技能提升、日常生活关怀等具体服务之中。要在真诚解决实际困难的过程中传递组织的温度，在有效赋能其个人发展的过程中自然而然地实现价值引导，真正做到“春风化雨，润物无声”，从而赢得坚实的情感与价值认同。

### 4.2 内容突破：从“理论供给”到“价值赋能”的意义重构

推动内容场景化。要善于将党的创新理论与国家大政方针，融入青年员工所处的具体工作场景、成长场景与生活场景之中。用理论来解释他们遇到的实际问题，用政策来指导他们的职业选择，使其成为青年员工可感知、可运用、能解决问题的思想工具与实践指南，从而完成从“知识”到“认知”再到“认同”的转化。

打造价值共同体。思想政治工作要善于“讲故事”，特别是讲述那些将企业宏伟愿景与员工个人奋斗紧密相连的鲜活故事。通过深入挖掘和宣传企业内将个人理想融入事业发展的先进典型，生动诠释“小我”与“大我”的辩证关系，将企业目标巧妙地转化为员工自觉追求的个人目标，在共创价值、共享成果的实践中，构建坚不可摧的价值认同共同体。

### 4.3 方法突破：从“单向传播”到“互动赋能”的载体融合

构建数字化赋能平台。不能再将新媒体视为附属品，而应将其作为主阵地来建设。要积极运用大数据技术分析青年群体的思想动态与兴趣偏好，实现内容的精准推送。要运营好微信、微博、内部论坛等平台，将其打造为集信息发布、

互动交流、知识共享、文化活动中于一体的思想文化社区。鼓励青年员工创作内容、担任版主、发起话题，在价值共创中实现自我教育与相互启迪<sup>[2]</sup>。

设计沉浸式体验项目。大幅减少单向灌输的会议与培训，代之以项目制学习、跨界团队协作、社会创新实践、情景模拟演练、红色基地研学等体验式、探究式的方法。让青年员工在解决真实世界的复杂问题中，锻炼能力、锤炼品格、感受团队力量、领悟责任担当，从而在亲身体验中形成刻骨铭心的认知与认同。

### 4.4 机制突破：从“条块分割”到“系统赋能”的格局再造

构建大思政工作格局。推动思想政治工作与所有管理职能深度融合，明确各级业务管理者、项目负责人同样是思想政治工作的第一责任人。关注人的全面发展，将“赋能员工成长、关注思想动态、塑造团队文化”作为管理者的核心职责之一，纳入其绩效考核体系<sup>[3]</sup>。从而实现赋能工作由“专人负责”向“人人有责”转变，实现全员、全过程、全覆盖的系统性支撑。

完善认同评价反馈机制。改变重形式、轻实效的评价标准，引入青年员工满意度、组织归属感、价值认同度、建言献策积极性等软性指标，作为衡量工作成效的关键尺度。同时，建立常态化的、畅通无阻的沟通反馈机制，如定期的领导接待日、线上匿名建言平台、专题质量改进小组等，形成“收集诉求—研判分析—改进工作—反馈结果”的管理闭环。通过精准评估赋能效果并持续优化工作策略，不断巩固和深化认同成果，使思想政治工作步入一个自我优化、持续改进的良性循环。

## 5 结语

新时代国有企业青年员工思想政治工作，是一场通过真诚而系统的“赋能”来赢得深层“认同”的精细工程。它要求我们必须完成从理念到实践的全方位革新，构建起赋能驱动认同的良性循环。唯有如此，才能将新时代青年的磅礴力量凝聚到国有企业的改革与发展中，激励其在实现企业愿景与民族复兴的伟大征程中书写无愧于时代的青春华章。

### 参考文献

- [1] 乔兴勇.国有企业青年员工思想政治工作的现状与对策分析[J].四川有色金属,2025(03):62-64.
- [2] 张伟,李琪琪.新形势下国有企业青年员工思想政治工作的实践探索[J].现代企业文化,2025(19):88-90.
- [3] 张海霞,周艳.新时代国有企业思想政治工作的难点及对策[J].党政干部论坛,2025(06):36-38.