

Research on ideological and political education practice of young cadres in government offices

Yanping Li

Shanxi Tongyuan Industrial Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030000, China

Abstract

The ideological landscape of government officials today exhibits multidimensional transformations, characterized by the interplay of diversified perspectives, heightened psychological pressures, and utilitarian value orientations. A growing number of officials have shown diminished alignment with core socialist values, demonstrating a tendency to prioritize personal advancement over collective dedication. The combination of demanding workloads and rigid performance evaluations has fostered anxiety and burnout, while the gap between career expectations and actual promotions has spawned a "lying flat" mentality. Some officials have gradually lost sight of their original service commitments, exhibiting pronounced accountability avoidance. These evolving dynamics present new challenges to the relevance and effectiveness of political work, making the development of systematic countermeasures crucial for strengthening political loyalty and stimulating officials' drive for innovation and entrepreneurship.

Keywords

political work; cadres; thought; dynamic change

机关政工工作应对干部思想动态变化的策略

李燕平

山西通源实业有限责任公司, 中国·山西太原 030000

摘要

当前机关干部思想动态呈现出多维度的变化特点, 思想观念的多元化、心理压力的显性化以及价值取向的功利化相互交织叠加在一起。部分干部对于主流价值观的认同程度有所弱化, 出现了“重视个人发展而轻视集体奉献”的倾向。工作任务繁重且考核有刚性, 这使得焦虑倦怠的情绪产生, 职业预期与晋升现实之间的差距滋生出“躺平”心态。少数干部服务的初心逐渐淡化, 避责心理较为明显。这些变化给政工工作的针对性以及有效性带来了新的挑战, 探索系统性的应对策略成为筑牢干部政治忠诚、激发其干事创业动力的关键课题。

关键词

政工工作; 干部; 思想; 动态变化

1 引言

干部思想动态的变化扎根于复杂的现实语境之中。在外部环境里, 处于社会转型时期, 利益格局进行了深度调整, 网络信息以碎片化的形式传播, 对主流意识形态造成了冲击, 致使部分干部出现思想认知偏差。从工作环境层面来看, 机关实行层级化管理, 有着刚性的考核指标, 这与干部个性化的发展需求存在矛盾, 容易引发职业倦怠以及抵触情绪。就个人发展诉求而言, 职业规划体系并不完善, 能力提升的渠道较为单一, 激励机制缺乏针对性, 造成部分干部发展动力不足, 价值认同也有所弱化。多种因素相互叠加, 使干部思想动态呈现出复杂的变化, 迫切需要进行深入分析并提出应对策略^[1]。

【作者简介】李燕平(1979), 女, 中国山西太原人, 硕士, 初级政工师, 从事政工方向研究。

2 干部思想动态变化的主要表现与成因分析

2.1 当前干部思想动态的突出表现

当下干部思想动态呈现出多维度变化的特性, 具体体现为思想观念呈现多元化态势, 心理压力显现出十分突出的特征, 价值取向呈现功利化倾向。这几种情况相互交织叠加。在思想观念方面, 部分干部对于主流价值观的认同程度有所降低, 受到网络多元思潮以及社会热点事件等外部因素的影响, 其思想立场容易出现波动, 理想信念与现实利益诉求相互交织在一起, 在一定程度上存在着“重视个人发展而轻视集体奉献”的倾向。从心理压力角度来看, 工作任务繁重以及考核指标刚性化, 致使部分干部滋生出焦虑、倦怠等负面情绪; 而职业发展预期与晋升机制现实存在的差距, 又让少数干部产生了“躺平”“佛系”等消极心态。在价值取向层面, 少数干部把“晋升提拔”“待遇提升”当作核心工作目标, 对服务群众的初心使命有所淡化; 另外, 对“容错纠错”机

制的认知不够全面,存在“多干多错、少干少错”的避责心理。

2.2 思想动态变化的核心成因

干部思想动态发生变化有着多方面的原因。就外部环境而言,处于社会转型期时,利益格局进行了深度调整,网络信息呈现碎片化传播态势,这对主流意识形态形成了冲击,使得部分干部的思想认知出现了偏差。从工作环境来讲,机关层级化的管理模式、刚性的考核指标与干部个性化的发展需求之间存在矛盾,容易引发职业倦怠以及工作抵触情绪。从个人发展诉求方面来看,干部职业规划体系不够健全,能力提升渠道相对单一,再加上激励机制缺乏针对性,导致部分干部发展动力不足,价值认同也有所弱化。

3 应对干部思想动态变化的核心策略

3.1 强化思想教育引导,筑牢政治忠诚根基

3.1.1 深化理论武装

建立习近平新时代中国特色社会主义思想学习常态化机制,把它当作各级党组织会议的“首要议题”。每月举办党委理论学习中心组专题研讨活动,每季度组织中心组扩大学习会议,借助领学解读、专题辅导、研讨交流等方式,全面系统地学习党的创新理论核心要义以及实践要求。依据党史学习教育常态化长效化部署和主题教育安排,创新推出“理想信念大家谈”“初心使命分享会”等互动式学习载体,激励干部依据岗位职责、成长经历分享理论学习心得与实践感悟;设置“理论热点辨析”“政策落地思考”等环节,促使理论学习从“被动接受”朝着“主动思考”转变,达成学思用贯通、知信行统一^[2]。

3.1.2 突出政治引领

着重关注提升政治判断力、政治领悟力以及政治执行力,实施“政治三力”专项培训计划。针对“重大决策中的政治把关”“复杂舆情中的政治敏锐性”等相关主题,开设案例教学课程以及情景模拟实训课程,借助“沉浸式”训练来强化干部从政治层面分析问题、解决问题的能力。重视运用榜样力量引领价值取向,定期挑选机关内部“身边榜样”以及全国“时代楷模”“最美奋斗者”等典型案例,组建先进事迹宣讲团,开展“榜样面对面”巡回宣讲活动,讲述在服务群众、改革攻坚、廉洁自律等方面的真实故事,凭借可感可知的鲜活事例传递对党忠诚、担当作为、甘于奉献的正向价值,引导干部在对标先进的过程中筑牢政治忠诚、坚定理想信念。

3.2 完善动态监测机制,精准掌握思想脉搏

3.2.1 构建“全方位、常态化”监测体系

构建思想动态监测的长效机制,达成“定期研判加上日常跟踪”的全面覆盖。进行季度思想动态问卷调查,设计包含政治认知、工作状态以及生活诉求等多个维度的结构化问卷,按照不同层次类别覆盖机关科级以上干部、青年业务骨干、基层派驻人员等各类群体,借助数据交叉分析来掌握

共性问题与个性差异。每半年组织专题座谈会,挑选不同年龄段、职务层级的干部代表,围绕“理论学习成效”“组织归属感”“职业发展预期”等主题展开深入访谈,捕捉问卷难以呈现的隐性诉求。同时,推行“支部书记-部门负责人-政工干部”三级谈心谈话制度,明确支部书记着重于日常思想沟通,部门负责人关注履职尽责过程中的思想困惑,政工干部针对新入职、晋升受挫、家庭险阻等重点群体实施“一人一策”的深度疏导。建立《谈心谈话台账》,动态更新思想波动状况,保证问题可早发现、早介入。

3.2.2 运用信息化手段提升监测效能

借助机关内部一体化办公平台,研发“思想动态反馈”匿名模块,设立“政策建议”“诉求反映”“心理倾诉”等功能区域,运用“提交便加密、处理成闭环”机制,保证干部“敢于讲真话、愿意道实情”。着重收集有关组织管理、工作环境、民生保障等意见与建议。另外,整合干部教育培训管理系统、绩效考核平台、内部社交软件等数据资源,构建思想动态分析模型:依据学习平台登录次数、专题课程完成比率判断理论学习主动性;结合工作任务完成质量、加班时长等指标剖析履职状态;关联内部交流群发言倾向、活动参与热度等数据捕捉社交动态。设定“学习参与度突然下降”“负面情绪频繁出现”“工作效能持续降低”等预警界限,一旦触发便自动推送至政工部门,为精准实施思想引导提供数据支持,达成从“被动应对”至“主动预警”的转变^[3]。

3.3 强化人文关怀与心理疏导,破解实际困难

3.3.1 解决“急难愁盼”问题

关注干部最为关心、直接且现实的利益诉求,构建精准化保障体系。设立“干部需求动态清单”机制,每季度展开全覆盖需求调研,分类梳理子女教育、医疗保障、住房安居等高频诉求,建立需求台账,实施“收集-研判-解决-反馈”闭环管理。对于子女教育难题,对接优质教育资源,开通“干部子女入学绿色通道”,协调解决跨区域入学以及课后托管等问题;在医疗保障方面,协调定点医院设立“干部健康服务专窗”,提供年度体检报告解读、慢性病管理咨询等定制化服务;住房安居领域,优化人才公寓分配机制,为异地交流干部发放租房补贴,切实缓解其生活压力。同时,推进减负增效,推行“会议审批备案制”,严格控制非必要会议数量及时长,合并同类考核报表,依托数字化平台实现数据“一次采集、多方复用”,把干部从繁琐事务中解放出来,使其能集中精力投入主责主业。

3.3.2 开展专业化心理服务

搭建起全链条心理服务体系,以此稳固干部心理健康防线。组建一支专业化心理服务团队,邀请临床心理专家以及心理咨询师进驻机关,设立“心理服务工作室”,构建“日常咨询+危机干预”双轨服务模式:提供“一对一”心理辅导,针对工作压力、职业倦怠、家庭矛盾等诸多问题开展个性化疏导;每季度组织“团体心理建设”活动,借助团体

沙盘、正念训练等形式减轻群体焦虑。构建分层分类心理赋能体系,研发“心理能力提升”系列课程,围绕“压力管理技巧”“情绪调节方法”“人际沟通艺术”等主题,运用案例教学、情景模拟等方式开展专题培训。针对新入职干部、重大任务攻坚团队等重点群体,开展“心理适应力”专项训练营,帮助干部掌握自我心理调适技能,提升应对复杂局面的心理韧性,以健康心态投身工作实践。

3.4 创新政工工作方式方法,增强吸引力感染力

3.4.1 推动“传统+新媒体”融合教育

依据干部的认知习惯以及信息获取的特点来构建教育体系,让传统教育和新媒体传播共同发挥作用。以短视频、H5 动态图文、直播宣讲作为载体,把党的创新理论、政策要求转化成“微党课”“初心故事”等具体形象的内容,借助案例解读、情景再现的方式来提高理论的可读性以及传播力。同时,打造机关“线上学习社群”,依靠内部平台设置“理论知识竞赛”“热点话题研讨”等互动板块,定期发布学习任务清单,鼓励干部分享学习心得、参与观点辩论,凭借“比学赶超”的氛围激发主动学习的热情,促使理论教育从“单向灌输”转变为“双向互动”。

3.4.2 探索“实践式”思想引导模式

秉持“于实践里育人、于服务中铸魂”的理念,促使思想引导和实践锻炼达成深度融合。安排干部下沉到基层,参与乡村振兴驻点帮扶以及社区治理志愿服务等一线工作,借助走访群众、解决民生难题,在“面对面”的服务里强化宗旨意识,并且厚植为民情怀。依靠革命旧址、纪念馆等红色资源,开展“重走革命路”的实景教学以及“历史场景还原”的情景体验,经由沉浸式感受革命历程、模拟历史决策,让理想信念教育从“书本理论”转变为“亲身体验”,引领干部在回望初心、体悟使命之际深化思想认同,达成理想信念与情感共鸣的同频共振。

3.5 健全激励与约束并重的制度机制

3.5.1 优化正向激励体系

构建一套包含思想道德、能力水平、工作勤奋程度、工作业绩以及廉洁自律这五个方面的综合考核体系,把干部的思想动态以及政治表现当作评优评先和晋升提拔的前提条件。构建一种考核结果与职级晋升、评优资格紧密关联的机制,以此推动干部从被动工作向主动工作转变。关注改革攻坚、应急处突等有急难险重特点的任务,设立“创新贡献奖”和“担当作为奖”,突出以工作实绩为导向。对于在

重大项目推进过程中以及复杂矛盾化解过程中主动承担责任的干部,给予专门的表彰以及晋升方面的倾斜,形成一种积极的导向,有作为的干部可获得相应职位,有能力的干部可得到晋升机会。同时,完善日常激励机制,将理论学习的成果以及群众的评价纳入季度绩效评估之中,借助“季度之星”“岗位标兵”等常态化的评选活动,激发干部在干事创业方面的内在动力。

3.5.2 落实容错纠错与澄清正名机制

制定干部改革创新容错清单,清晰界定政策执行、项目推进过程中“无意过失”与“故意违纪”的界限,详细划分“符合决策程序、未谋私利、主动纠错”等容错情形。以此破除“洗碗效应”,消除干部内心“怕担责、怕出错”的思想顾虑。构建恶意举报快速核查机制,对于无实质内容、歪曲事实的举报线索,纪检监察部门联合组织人事部门在3个工作日内完成初步核实;若确属诬告陷害,便借助机关内网、公示栏等渠道公开通报澄清,为受到不实反映的干部消除不良影响、恢复名誉。同时,完善纠错整改闭环管理,针对容错情形中发现的工作偏差,借助“一对一”提醒、专题培训等方式督促整改,达成“容错”与“纠错”的有机统一,为敢担当、善作为的干部提供支持与鼓励。

4 结语

应对干部思想动态变化,需要构建综合施策体系:要深化理论武装以及政治引领,以此筑牢思想根基;依托全方位监测机制,精准把握干部的思想脉搏;借助人文关怀和心理疏导,破解干部面临的实际险阻;创新“传统+新媒体”教育方式以及实践式引导,提高工作实效;健全激励约束机制,激发干部的内生动力。依靠这些举措,可有效化解干部的思想困惑,缓解其心理压力,强化干部的政治忠诚与价值认同,提升政工工作的吸引力与实效性,为锻造忠诚干净担当的机关干部队伍、保障机关工作高质量发展提供坚实的思想支撑。

参考文献

- [1] 李娜. 党建引领文化铸魂: 新形势下党建引领央企基层政工工作的新路径[J]. 中外企业文化, 2025, (03): 228-230.
- [2] 方慧通. 新时代加强年轻干部思想政治教育路径探析[J]. 求贤, 2025, (01): 54-55.
- [3] 刘小涛. 新形势下国有企业政工干部素质提升的思考[J]. 活力, 2023, 41(08): 93-95.