

人事思政工作的重要性及开展策略分析

■ 王斌

人事思政工作在出版传媒集团组织部中扮演着凝聚思想、激发潜能和优化组织文化的重要角色。然而,当前人事思政工作存在形式单一、资源整合不足以及数据化管理滞后等问题,制约了其实际效能。为此,需构建动态思政内容体系,通过调研与分类设计增强针对性;打造全员参与的协作平台,整合资源并激发员工主动性;推进思政工作数字化转型,实现思想动态的精准分析与内容个性化推荐。这些策略既能突破传统人事思政工作的瓶颈,又能为出版传媒集团构建高效、创新的管理机制提供有力支持,推动企业文化与行业发展的深度融合。

一、人事思政工作在出版传媒集团组织部的重要性

1.凝聚思想共识的桥梁

出版传媒集团组织部的人事思政工作是将员工的个人价值与集团的整体发展目标相统一的重要桥梁。思想的多样性是现代企业发展的动力,但在出版传媒集团这一以文化内容为核心的行业中,如果员工思想过于分散或与企业文化脱节,可能导致工作效率下降,甚至影响集团整体目标的实现。通过有效的人事思

政工作,组织部可以建立起思想共识,增强团队的向心力和凝聚力。

2.激发员工潜能的动力源

出版传媒集团组织部的人事思政工作不仅是思想层面的引导,更是激发员工潜能的关键动力源。在出版传媒集团中,员工的潜能开发往往决定了文化产品的创新性和市场竞争力。组织部通过科学化、系统化的思政工作,可以有效唤醒员工的内在驱动力,让员工在工作中更加主动积极,并挖掘其未被充分发挥的能力。

3.优化组织文化的核心支柱

出版传媒集团的组织文化是其长期发展的无形资产,而人事思政工作正是优化组织文化的核心支柱。文化氛围不仅影响员工的工作状态,还直接关系到出版内容的质量和集团的社会声誉。通过深入推进人事思政工作,组织部可以使集团的企业文化更加鲜明、有活力,从而形成良好的内外部影响力。

二、人事思政工作在出版传媒集团组织部的开展策略

1.构建动态思政内容体系

出版传媒集团组织部的人事思政工作需要与时俱进,动态调整内容体系以适应出版传媒集团员工的思想变化和行业发展需求。一个

固定的、缺乏灵活性的内容体系无法满足多样化的员工需求,也无法解决快速变化的出版行业中产生的新问题。出版传媒集团组织部需要建立一套动态的思政内容更新机制,以增强工作的针对性和实效性。

动态调整的核心在于对员工思想动态的实时把握。这可以通过定期开展思想状况调研,引入人工智能分析工具以及组织面对面的交流座谈来实现。例如,利用匿名问卷和数据分析平台,收集员工对行业发展、职业规划和企业文化的看法,并根据数据调整思政教育内容。对于新入职员工,可以侧重于企业历史和文化的传递;而对于资深员工,则可以围绕行业创新、个人价值实现等主题进行深度思政讨论。通过分层分类设计内容,不仅可以提高活动的参与率,还能增强思政工作的实际效果。

此外,动态内容体系需要与出版传媒集团的业务实践紧密结合。集团可以定期组织员工学习行业前沿动态,研讨出版行业的社会责任议题,将这些与员工的日常工作关联起来,让思想引导不再局限于理论层面,而是在具体实践中得以验证和巩固。这种动态调整的方式不仅使思政内容更具吸引力,还能够不断提升员工对企业使命的认同感。

2.打造全员参与的协作平台

3.信息技术驱动的一体化实践路径

信息技术的应用为出版单位的党建、人事与思政一体化提供了全新支撑,其理论依据源自管理信息系统(MIS)的集成理论。通过信息技术,党建、人事与思政信息可以实现数据化、可视化和动态管理。具体场景包括开发一体化的党建信息管理系统,将党组织活动记录、党员发展流程、人事档案和思想政治教育记录整合在同一平台。这种集成理论强调数据的统一性和联动性,有助于打破传统部门间的孤岛效应。例如,在实际应用中,出版单位可以通过系统化的数据分析工具,动态评估员工的思想政治学习成效与岗位胜任力。

二、出版单位党建人事思政一体化模式构建策略

1.党建嵌入式流程再造

出版单位党建人事思政一体化模式的构建,需要通过嵌入式流程再造实现党建工作与业务、人事管理和思政教育的深度融合。这一策略的核心在于将党建目标、思政任务和人事管理需求整合到工作流程的每个环节,使党建不再是独立模块,而是渗透到业务链条中。例如,在出版单位的选题策划环节,可以设计“党

4.代际价值观冲突与身份认同困境

当代高中生(以“05后”为主)的成长环境与其父母(以“70后”“80后”为主)存在巨大差异。老一辈信奉“努力就能成功”,而年轻一代在社交媒体影响下,更倾向于质疑“努力是否真的能改变命运”。这种代际认知差异,使得部分学生在家庭期望与自我认知之间陷入矛盾,进而选择用“躺平”来应对压力。

二、思政课的破局路径：从认知唤醒到行动激励

如何让思政课真正触及学生心灵,帮助他们从“躺平”转向“觉醒”?以下是几条可行的实践路径:

1. 用“小故事”解构“大道理”,建立情感共鸣

思政课应避免空洞说教,而是通过鲜活案例让学生感受到理论与生活的关联。例如,在讲授“人生价值”时,可以对比两种现象:一是社交媒体上某些“躺平网红”的消极言论,二是“北大韦神”(数学家韦东奕)对学术的纯粹热爱。通过讨论“什么样的生活值得过”,引导学

有效的人事思政工作不能仅依赖出版传媒集团组织部的单一推动,而是需要打造一个全员参与、跨部门协作的平台,将思政工作融入企业的日常运行中。这种协作平台不仅能调动更多资源,还能让员工成为思政工作的主动参与者,而非被动接受者。

全员参与的关键在于构建开放的沟通渠道,让员工在思政工作中能够表达自我并贡献力量。例如,可以建立线上线下相结合的互动平台,如内部论坛、讨论小组等,让员工就工作中遇到的问题、对企业文化的看法以及社会责任议题展开对话。组织部可以从这些对话中提炼出员工关心的核心问题,并将其融入思政教育内容中。员工在看到自己的声音被重视时,会更愿意参与到后续的活动中,这不仅提升了思政工作的活跃度,也增强了团队凝聚力。

3.推进思政工作数字化转型

出版传媒集团的人事思政工作要提升效率 and 效果,离不开数字化技术的支持。通过数字化转型,组织部可以实现对员工思想状况的精准分析、活动效果的实时监控以及教育内容的个性化推荐,从而让思政工作更加科学化和智能化。

数字化转型首先需要构建一套数据采集与分析系统,对员工的思想动态和参与意愿进

建选题审核机制”,由党支部牵头审查选题的政治导向和思想内涵,通过规范的操作流程将党建要求融入业务核心。实践中,某出版集团在编辑流程中引入了“政治内容预审会”,规定所有图书选题需经过党组织审核,确保内容符合主流价值观。

2.信息化平台构建与集成

信息化平台是出版单位构建党建人事思政一体化模式的技术基石。通过搭建集成化的信息平台,可以实现党建、人事和思政数据的互联互通和智能化管理。具体实践中,可采用“分层架构”设计,将数据采集、分析和应用模块分开部署,以保证系统的灵活性和扩展性。例如,在某出版单位的实践中,其通过构建“党建云平台”实现了党组织活动、党员档案和思想政治教育内容的集中管理,同时将平台接口开放给人事系统,实现双向数据流动。这一模式的关键在于通过数据库技术整合党务、人事和员工思想状态信息,利用大数据分析工具提取关键指标,为决策提供科学支撑。

3.思政教育与职业发展一体化设计

在出版单位的党建人事思政一体化模式中,思政教育与职业发展的联动设计是关键环节之一。这一策略要求将思想政治教育的目标

生反思自己的价值观。此外,结合时事热点,如“华为芯片突围”,讲述年轻工程师如何通过坚持创新打破技术封锁,能够有效解构“躺平=理性”的错觉,激发学生的奋斗精神。

2. 设计“对抗性议题”,激发批判性思维

高中生正处于思维活跃期,简单的灌输容易引发逆反心理。因此,思政课可以引入辩论、角色扮演等互动形式,让学生在思辨中形成正确认知。例如,围绕“躺平是个人权利还是社会责任”展开辩论,并结合必修四《哲学与文化》中的“矛盾观”,引导学生认识到个人与社会的关系。某中学的实践表明,在辩论后,超过60%的学生改变了原先对“躺平”的片面看法,开始思考自身的社会责任。

3. 构建“参与式课堂”,推动知行合一

思政课不仅要传递知识,更要鼓励学生付诸行动。通过设计实践性任务,让学生体验“微小行动也能带来改变”,从而增强使命感。例如,某校思政教师组织学生开展“校园改造提案”活动,鼓励他们通过调研提出改进方案。最终,学生促成了食堂菜价调整、图书馆开放时间延长等实际改变。这种“参与式学习”让学生直观感受到集体

行量化分析。例如,利用数据管理平台记录员工参与思政活动的频率、偏好和反馈情况,并通过数据模型预测哪些类型的活动更容易引发员工的兴趣。这样一来,出版传媒集团组织部可以更有针对性地设计活动内容,避免资源的浪费。同时,通过动态数据监测,还可以发现潜在的问题群体。例如,对企业文化认同感较低的员工,制定专门的思想引导策略。

结语

人事思政工作在出版传媒集团组织部的开展,既是统一思想共识、提升员工潜能的重要手段,又是优化组织文化、增强企业凝聚力的核心抓手。然而,现有工作中仍存在形式单一、资源整合不足、数据化滞后的问题,需要通过构建动态思政内容体系、打造全员协作平台以及推进数字化转型来突破瓶颈。动态调整内容能够增强工作的针对性与实效性,全员参与和资源整合提升了团队活力和协作效率,而数字化技术则为精准管理提供了科学支持。通过这些策略,出版传媒集团组织部的人事思政工作将实现系统性优化,为出版传媒集团的持续发展注入强大思想动能,助力文化传播事业迈向新高。

(作者单位:天津出版传媒集团有限公司)

与员工的职业成长路径深度融合,通过一体化设计,实现员工思想觉悟与职业能力的同步提升。具体方法包括设计“思政能力提升计划”,将思想政治学习成果纳入员工职业发展的核心指标。例如,某出版集团设计了一套“思政-职业双核能力评估模型”,将员工的政治理论学习情况与业务能力考核融合为统一的评价体系,形成全员覆盖的晋升依据。

结语

出版单位党建人事思政一体化模式的构建是新时代组织治理的重要命题。通过嵌入式流程再造,将党建要求融入业务链条,实现思想引领与业务发展的统一;借助信息化平台构建与集成,打破数据孤岛,推动管理的智能化与协同化;设计思政教育与职业发展的联动机制,将思想政治教育目标与员工成长路径深度融合。这些策略不仅依托技术专业化实现动态管理与精准施策,更在制度与实践层面搭建了有机一体化的治理架构,为出版单位在意识形态阵地建设和高质量发展提供了坚实保障。未来,出版单位应持续完善技术应用与制度创新,为党建引领下的文化传播赋能。

(作者单位:天津市报刊出版有限公司)

从“躺平”到“觉醒”：思政课如何解答青少年的精神困惑

■ 向嘉欣

近年来,“躺平”“摆烂”“佛系”等网络热词在青少年群体中广泛流行,成为部分高中生面对学业压力和社会竞争时的心理写照。中国青年研究中心 2023 年发布的数据显示,约有 38.7% 的高中生存在不同程度的“学习倦怠”现象,其中 15.2% 的学生经常产生“努力无意义”的想法。然而,在杭州亚运会、神舟二十号载人飞船发射等重大事件中,青少年又展现出强烈的爱国热情和社会参与意识。这种“躺平”与“觉醒”并存的现象,折射出当代高中生复杂的精神世界和价值困惑。作为思政教育工作者,我们该如何理解这种矛盾心态?又如何通过思政课引导青少年走出精神困境,实现从消极逃避到积极担当的转变?

一、“躺平”心态的深层社会动因

1.就业竞争加剧与“学历贬值”的焦虑

近年来,高校毕业生人数屡创新高,2023 年达到 1158 万,而与之相对的是就业市场的收缩。许多企业招聘门槛不断提高,“985/211

优先”“硕士起步”成为常态,导致高中生早早陷入对未来就业的焦虑。社交媒体上流行的“孔乙己文学”——“学历是我脱不下的长衫”,正是这种焦虑的体现。部分学生认为,即便考上好大学,未来仍然面临“内卷”,因此产生“努力无意义”的想法。

2.房价、物价与“奋斗的性价比”的质疑

在高房价、高生活成本的压力下,不少年轻人开始计算“奋斗的性价比”。一线城市动辄每平方米数十万元的房价,让许多高中生感到“即便考上好大学,未来也买不起房”。这种现实压力使得部分学生选择“低欲望生活”,认为“躺平”至少能减少心理消耗。

3.社交媒体的“丧文化”与算法强化

短视频平台上的“躺平学”“摸鱼哲学”等内容,通过戏谑的方式解构传统奋斗价值观。更值得警惕的是,算法会根据用户偏好不断推送相似内容,形成“信息茧房”,让消极心态不断强化。例如,某社交平台的数据显示,浏览过“躺平”相关内容的用户,后续被推送同类内容的概率高达 75%,这种信息环境加剧了部分青少年的消极认知。

全面落实产假政策 建立成本共担机制

平,规范诊疗行为,改善产妇生产体验;在落实既有产假政策的基础上加强政策创新,成效评估和经验推广,谨慎使用高额津贴类“急就章”,以免影响机制整体平衡与长期运行。

政府不仅是政策制定者,还在政府、单位、市场、家庭、个体构成的协作机制中担当引导者、组织者、协调者和监督者。面向用人单位,政府强化监管约束,完善法律法规保障产妇休足产假且产假前后免遭职场歧视尤其是隐形不公;面向市场,政府严格制定母婴用品及服务机构的准入门槛和行业标准,加强监管力度;面向家庭,政府充分利用各类媒体开展关于产假的普法教育和政策解读。面向女性个体,政府需将产假政策落实到“最后一公里”。

二、用人单位健全保障机制为孕产期女职工减负

用人单位一要依法落实产假政策,按时按量缴纳生育保险并发放生育津贴,自觉接受政府监督;将产假规章制度纳入用工合同,简化孕产妇产销假手续,不把休产假作为女职工续聘、考核、晋升、调岗的衡量因素,考虑用任务考核制代替打卡考核制,降低孕产妇产当年度业务考核标准且顺延考核期限,避免以任何形式

迫使孕产妇不休、少休产假或从事夜班、重体力劳动。二要明确让职工休好产假对单位发展和形象建设的积极效用,主动营造关爱孕产妇的工作氛围,允许孕产妇及其配偶预支工资保障生产,配备母婴室、孕产妇专用办公室或与临近单位共建、共享,定期召开女职工集体协商会议沟通产假等女性权益的保障问题。

三、市场积极作为提供高性价比商品和服务

市场秉持高度的社会责任感、长线经营思维、客户至上理念和薄利多销原则,着力提升产品、服务质量,打造优质品牌,加快培养专业技能精湛、道德素养优秀的母婴护理人员,合作共建“孕、产、育”高效一体化产业链。母婴行业可基于孕产妇休养需求,积极发展商业生育保险、胎教型旅游项目、孕产妇岗位暂代、上门产检及身心护理、(外)祖父母育婴培训等。大数据行业可加快评估企业、住宅区、医院等地的生育友好水平,打造数据库、点评网站以便孕产妇查询、比较、挑选。社区和乡镇医疗卫生服务机构可加緊配备生育全程基本医疗保健服务以便孕产妇就近检查、护理、咨询。社区、村(居)委会等基层单位可组织有经验且有余力的老人、未就业女性,为孕

产妇有偿提供护理、陪伴、托育服务。影视行业加快打造母爱、孝道、天伦之乐等主题的高质量作品,开设教授科学孕产知识的优质栏目,避免过度渲染女性生育困境。

四、家庭加强家风建设全方位呵护母婴

家庭是保障产假的基本单位,需依照法律法规提前制订科学的生育计划,预留生育经费及风险金,预订市面上与产妇本人需求适配的母婴服务产品及服务;同时,组织家庭成员分工协作,设置“家庭日”民主协商家庭纠纷,为孕产妇打造轻松愉快的休养环境。家庭成员需认同女性休产假的必要性、价值性,高度肯定女性的生育成本及贡献,尊重女性的生育、哺乳、工作意愿,考虑给予孕产妇一定的经济奖励。配偶需贯彻男女平等理念,落实陪产假、育儿假,切实担负起照顾孕产妇和婴幼儿的责任,理性看待孕产妇产斑、发胖、消极等身心变化,在以往注重孕产妇身体休养的基础上更加注重精神关怀、鼓励和陪伴,且在产假结束后积极协助妻子返岗。

五、女性注重自我调适合理降低生育成本

第一,女性要树立正确的产假观,明确产假既是母体必需的休养期又是新生儿必需的哺乳期、陪伴期、早教期,根据政策要求按时按质按量休好产假,做好自我身心调试,避免产假期间过度劳累或精神焦虑,充分保障自身与新生儿的身心健康,熟知且勇于维护自身产假权益,在权益受损时及时向劳动监察部门、工会、妇联、共青团等反映。第二,女性要淡化家庭与工作冲突的刻板印象,认同生育、工作皆是实现人生价值的方式,享受亲子关系、配偶关怀和家庭照顾,树立“儿孙自有儿孙福”“后生可畏”等豁达心态,从而减轻孕期焦虑。

如此一来,政府、用人单位、市场、家庭、女性个体拧成一股绳,打破以往相对单一的路径和资源依赖,以产后续有所休、有所养、有所依、有所乐为目标,积极主动、团结协作、步调一致,构筑政府补助、单位缴费、市场让利、家庭积蓄、个人储备的成本共担机制,进而建立健全横向政策全覆盖、纵向执行全贯通的稳定、良性、长效工作体系,持续以“易生”“好生”“优生”呵护女性群体的生育意愿和身心健康。

(作者单位:中共福建省委党校、福建省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心)

■ 张妮

产假政策在生育支持政策体系建设中处于核心、基础、前提地位,包含假期、津贴、工作保护三大要点,旨在给予母亲在分娩前后暂离工作岗位的权利和固定时长的带薪休假,保障母婴生命安全和身心健康。为全面落实产假政策,当前可在各地已形成“落实产假、呵护母婴”共识的横向基础之上,进一步解决产假政策执行过程中“心不齐、力不致”问题,凝心聚力,构建政府主导、单位尽责、市场发力、家庭托底、个体参与的纵向协作机制,争取五方主动共担产假成本、共护母婴安康、共塑民族未来。

一、政府加强政策引导提升社会组织服务质量

政府着力优化、落实覆盖全体女性公民的产假政策。调动、运行、管理各渠道资金,为休产假的者提供人力物力财力支持,立足民清渐进式增加产假天数、津贴标准、就业保护期、配套假期,推动哺乳假、陪产假、育儿假落地见效;重点削弱因户籍、职业造成的产假时长和收入差异,关注当前政策执行过程中的薄弱环节;敦促医院提升产前检查、住院分娩、产后保健等生育医疗服务水