

## 科技创新驱动发展视域下企业工会思想政治引领作用研究

劳世莹

摘要:在新时代科技创新驱动高质量发展的背景下,国有企业工会的思想政治引领工作面临从保障稳定向激发创新转型升级的战略要求。当前企业工会思想政治引领工作存在与中心工作融合不深、方法载体陈旧、队伍能力不足等现实挑战。为此,提出企业工会应由聚焦创新价值塑造、创新引领方法、建设智慧工会载体、打造专业队伍、完善工作机制等路径强化其在科技创新中的思想政治引领作用,将政治优势转化为创新优势,为企业高质量发展提供坚实基础性支撑。

关键词:科技创新;国有企业;工会;思想政治引领;高质量发展

当前,科技创新已成为推动高质量发展的核心引擎。国有企业作为国民经济发展的中坚力量,企业的科技创新能力直接影响国家竞争力。国有企业高质量发展离不开广大职工高质量的劳动创造。[1]然而,科技创新不仅需要技术突破,更需要思想引领和精神支撑。企业工会作为党联系职工群众的桥梁纽带,其思想政治引领工作对于凝聚创新共识、激发创造活力发挥着不可替代的作用。在科技创新驱动发展的新视域下,如何优化和强化工会的思想政治引领功能,成为亟待研究的重要课题。

## 一、新时代科技创新驱动对工会引领工作的新期待

科技创新驱动发展为企业发展指明了方向,同时也深刻改变了企业生态,对企业工会思想政治引领提出更高要求。

(一)创新活动需要更强的精神支撑。重大科技攻关周期长、挑战大,需要科研人员具备奉献精神 and 坚韧意志。工会的思想引领必须超越传统范畴,着力弘扬科学家精神、工匠精神,引导职工将人生价值融入国家科技自立自强事业。

(二)知识型职工成为创新主体。研发人员、技术骨干等群体思想活跃、需求层次高,更关注职业发展和价值实现。工会工作必须精准把握这一变化,将思想引领与尊重人才、助力成长相结合,满足职工高层次需求。

(三)数字化生存成为常态。随着智媒体时代的到来,网络成为职工获取信息和交流思想的主要渠道。工会必须善于运用新媒体技术,创新思想引领载体和沟通话语体系,丰富交流渠道,实现从“单向灌输”到“双向互动”的转变。

## 二、科技创新驱动下当前工会思想政治引领工作的突出问题

当下面对新要求,当前企业工会思想政治引领工作在实践中仍存在诸多不适应。

一是引领理念存在偏差。部分企业仍将工会工作简单定位于文体活动和福利发放,未能认识到思想政治引领对激发创新活力的战略价值,导致引领工作与科技创新“两张皮”。

二是引领方式较为陈旧。许多工会仍过度依赖传统会议、报告等传统形式宣传企业引领思想,内容更新慢,方式单一,对青年科技人员缺乏吸引力,导致青年科技人员参与度和实效性不足。

三是引领载体创新滞后。工会新媒体平台运营水平不高,对于新媒体载体运用和把握不到位,造成内容单调、互动性差。加上对大数据、VR等新技术应用不足,导致引领工作覆盖面窄、精准性弱。

四是引领队伍能力不足。长期以来,多数企业缺少对工会干部队伍建设的

统筹规划,工会组织不健全,干部补充不及时,理念方法不更新,服务职工不到位。[2]在实际工会工作中,既懂思想政治工作又熟悉科技创新、善用信息技术的复合型人才缺乏,影响对高知群体的引导效果。

## 三、科技创新驱动背景下强化工会思想政治引领作用的策略

为应对挑战,企业工会应从以下五个方面系统优化思想政治引领工作。

第一,深化引领内涵,聚焦创新价值塑造。工会的思想政治引领必须紧扣创新主题。要深入宣传国家创新驱动战略,解读科技政策,大力弘扬创新文化。通过设立青年科技人才创新座谈会、组织技术沙龙、宣传攻关故事宣讲等方式,树立“创新者为荣”的导向,激发职工的创新活力与热情。引导职工将个人发展与国家战略相结合,在攻克关键技术、培育新质生产力中实现价值。

第二,创新引领方法,实现精准互动引导。国企工会需要对员工的思想政治觉悟进行重点强化,确保员工可以逐步形成正确的主人翁意识。[3]针对不同职工群体设计差异化方案,特别是对科研团队、青年人才等要精准施策。加强调研和交流,采用案例研讨、情景模拟、辩论赛等互动式方法,引导企业职工由“被动接受”为“主动参与”。将思想引领嵌入研发关键环节,利用工会工作优势,在项目攻坚、成果转化等节点开展主题鲜明的工会活动。

第三,拓展引领载体,建设智慧工会平台,加快推进“互联网+工会”建设。善用人工智能,运用大数据分析职工需求,实现内容精准推送。借助新媒体平台定期组织开展线上主题教育、知识竞赛,可调动职工参与的积极性。[4]

第四,建强引领队伍,提升专业能力水平。加强工会干部选拔培养,注重引进复合型人才。加强工会工作人员培训,打造一批既熟悉科技创新方针政策又精通网络传播与心理学等知识的人才。鼓励工会干部深入研发一线,与科技人员交朋友。可聘请科技专家、大国工匠、创新型人才兼任“思政辅导员”,发挥

专业影响力和榜样作用。

第五,完善引领机制,融入企业治理体系。推动建立党委领导、党政工团协同的工作机制。将工会思想政治引领成效,特别是凝聚创新共识、激发创造活力的作用,纳入企业党建考核和管理评价。健全以创新价值为导向的职工评价激励体系。完善职工在科技创新中的民主参与机制,营造公平透明的创新环境。

## 四、结论

在科技创新驱动发展的时代背景下,国有企业工会的思想政治引领工作迎来了战略升级的重要机遇。这项工作直接关系到企业创新内核建设和核心竞争力培育。企业工会必须主动适应新要求,通过系统性的理念更新、方法创新、载体革新、队伍建设和机制完善,切实强化思想政治引领的时代性和实效性。只有这样,才能将工会的组织优势转化为企业的创新优势和发展优势,最广泛地团结动员职工,为国有企业高质量发展、实现高水平科技自立自强贡献更大力量。

## 参考文献

- [1]程媛媛.国有企业工会加强职工思想政治引领推动企业高质量发展的思考[J].工会博览,2025.3
- [2]向利.增强国企工会思想政治引领能力研究[J].现代企业文化,2023(09):89-92.4
- [3]杨扬.国企工会政工工作的优化与创新路径[J].管理方略,2023.
- [4]温馨竹.国有企业工会加强职工思想政治教育工作的思路探析[N].山西科技报,2026-01-06(A05).2

作者单位:广西北部湾国际港务集团有限公司

## 从『五年规划』中看中国的独特优势

李想

“五年规划”是中国国家治理的重要实践载体。自“一五”计划至今,始终贯穿中国发展历程,成为破解发展难题、实现长期稳定发展的重要保障。从这一独具中国特色的发展模式,能够清晰窥见中国在制度、治理、发展理念等方面的独特优势。这些优势不仅推动中国实现了从站起来、富起来到强起来的伟大跨越,也为人类文明进步提供了中国智慧和方案。

## 一、“五年规划”是中国特色的发展治理载体

不同于国外短期政策的摇摆不定、专项规划的分散发力,中国的“五年规划”立足国情、着眼长远,对国家经济社会发展具有全局性、前瞻性作用,兼具指导性与灵活性,是中国治理体系的鲜明标识。

从发展历程看,“五年规划”的演进正是中国优势不断彰显、治理能力持续提升的过程。起步探索阶段(“一五”至“五五”),聚焦工业基础奠定与温饱问题解决,初步实践“集中力量办大事”的制度优势;转型发展阶段(“六五”至“十五”),伴随改革开放,实现从计划经济向社会主义市场经济的转变,凸显统筹协调、因地制宜的治理智慧;高质量发展阶段(“十一五”至今),聚焦创新驱动、民生改善、生态保护和共同富裕,彰显以人民为中心、可持续发展的价值追求。

当前“十五五”规划的谋划与推进,既是对过往十四轮实践经验的延续,更是对中国独特优势的升华。它立足中国式现代化全局,明确高质量发展新路径、新任务,成为新时代彰显“中国之治”的重要窗口,让中国优势在新发展阶段更加鲜明。无论发展阶段如何调整,“五年规划”始终坚守立足国情、目标明确、统筹兼顾、动态调整的核心特征,为其成为国家治理重要抓手提供坚实基础。

## 二、“五年规划”彰显的中国独特优势

“五年规划”的持续推进与落地见效,背后是中国一系列独特优势的支撑。这些优势有机统一,构成中国发展的核心竞争力,也是区别于其他国家发展模式的显著特征。

## (一)坚持党的集中统一领导,把握发展正确方向

党的集中统一领导是中国特色社会主义最本质的特征,也是“五年规划”保持连续性、方向性的核心保障。每一个五年规划的制定,都由党中央统一部署、统筹协调,立足国家长远战略,避免分散决策、短期主义与政策摇摆。

从“十四五”规划统筹科技自立自强、乡村振兴、生态保护等重大战略,到各地各部门协同落地,始终坚持党中央集

中统一领导,确保全国上下目标一致、协同发力,让五年规划成为国家发展的“指南针”与“施工图”。这与西方多党制下党派轮流执政导致政策频繁中断、难以持续的困境形成鲜明对比,彰显中国制度优势。2026年审议通过的“十五五”规划,进一步强化党的全面领导,由党中央统一谋划、部署、推动实施,将党的主张转化为国家意志与全社会行动自觉,为经济社会发展领航定向,再次印证党的领导是规划保持实效的关键。

## (二)坚持以人民为中心,彰显发展根本立场

五年规划的出发点和落脚点,始终是人民对美好生活的向往。从解决温饱、普及教育,到改善医疗、推进共同富裕,每个规划都把民生福祉放在重要位置,践行“发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享”的价值追求。

“十三五”规划锚定脱贫攻坚,实现近亿农村贫困人口全部脱贫;“十四五”规划聚焦就业、教育、医疗、养老等民生痛点,建成世界最大规模教育体系与社会保障体系。这些实践让规划更有温度、更聚民心。即将全面实施的“十五五”规划,将以人民为中心贯穿编制、实施、监督全过程,明确推动人的全面发展、共同富裕取得坚实进展,聚焦群众急难愁盼,强化就业优先、优化教育医疗、完善养老保障、推进公共服务均等化,持续彰显中国发展的人民立场。

## (三)坚持统筹兼顾,实现协调发展新格局

五年规划始终坚持全局观,统筹城乡、区域、经济社会、人与自然、国内国际,打破“单打独斗”,体现系统思维与统筹能力。

城乡层面,持续推进乡村振兴,缩小城乡差距,促进要素双向流动;区域层面,实施西部大开发、东北振兴、中部崛起、东部率先发展,引导资源合理配置;生态层面,从“十一五”节能减排到“十四五”“双碳”目标,推动绿色发展,实现经济与生态效益统一。“十五五”规划在此基础上,进一步优化区域布局,推动东中西部协同、陆海统筹,健全协调机制;深化生态文明建设,完善“双碳”路径,统筹发展和安全,构建更均衡、更具韧性的协调发展格局,彰显中国治理的长远眼光。

## (四)坚持长期主义与动态调整,保持发展可持续性

五年规划立足国家中长期战略,同时因时因势动态调整,兼顾长期性与灵活性,避免短期行为损害长远发展,保障发展可持续。

从“一五”工业立国,到“十一五”创新驱动,再到“十四五”高质量发展,规划目标始终围绕民族复兴接续推进。“十五五”作为承前启后的关键规划,主动适应世界百年变局与国内发展新形势,在坚守长期目标的同时灵活应对风险挑战,既保持“一张蓝图绘到底”的战略定力,又具备与时俱进的调整弹性,这是中国区别于其他国家发展模式的鲜明特征,也是实现持续健康发展的主要原因。

作者单位:喀什大学

## 一、青年医务人员职业倦怠的现实表征

青年医务人员面临高强度工作负荷、复杂医患关系、职业发展瓶颈等多重压力,情绪耗竭、去人格化、低成就感成为职业倦怠的典型表现。临床一线工作节奏快、责任重,夜班值守频繁,长期处于紧张状态导致身心俱疲,睡眠障碍、焦虑抑郁等健康问题日益突出。科研考核指标繁重,论文发表、课题申报、职称晋升竞争激烈,职业上升通道狭窄加剧了焦虑情绪,部分青年人才陷入临床科研双重挤压的困境。薪酬待遇与付出不匹配、社会认同感下降、医患矛盾频发等问题削弱了职业认同,医疗纠纷带来的心理创伤难以在短期内修复。角色冲突也是不可忽视的因素,青年医务人员既要承担繁重的临床任务,又要兼顾家庭责任,工作生活边界模糊造成持续的心理消耗,这些因素相互交织形成了职业倦怠的复杂成因。

## 二、组织支持机制的功能定位

组织支持理论强调员工对组织重视其贡献、关心其福祉程度的感知,这种感知直接影响个体的工作态度和行为表现。有效的组织支持能够增强青年医务人员的归属感和工作投入度,形成心理资源的正向积累,激发内在工作动机。工具性支持体现为合理的薪酬福利、职业培训机会、工作条件改善、职业发展规划指导、进修学习资源配置等实质性帮助;情感性支持表现为领导关怀、团队氛围、人文关怀制度的建立、职业尊严的维护、心理健康服务的提供。两类支持协同作用可有效缓冲工作压力对个体的负面影响,提升职业幸福感和组织承诺水平。高质量的组织支持还能产生社会交换效应,促使员工以更积极的工作表现回报组织,形成良性循环的互惠关系。

## 三、支持体系优化的路径选择

医疗机构应建立系统化的人才支持体系,完善薪酬激励机制,建立与岗位价值、工作绩效相匹配的薪酬分配制度,拓宽职业发展渠道,打破论资排辈的晋升壁垒,营造尊重人才、鼓励创新的组织文化。设立心理疏导平台,配备专业心理咨询人员,开展定期健康监测和压力评估,落实带薪休假制度和弹性工作安排,切实保障身心健康权益。构建导师帮带机制,为青年人才指定经验丰富的职业导师,搭建学术交流平台,创造成长成才的有利环境,增强职业发展信心。优化工作流程,减轻不必要的行政事务负担,让青年医务人员能够专注于医疗服务和专业成长。管理层需转变理念,将组织支持纳入战略规划和绩效考核,建立定期沟通反馈机制,及时回应青年人才的合理诉求,形成制度保障与人文关怀并重的长效机制,为医疗卫生事业的可持续发展奠定坚实的人才基础。

作者单位:安徽省利辛县中医院

## 青年医务人员职业倦怠与组织支持机制研究

李世祥