

Analysis of Innovation Strategies for Ideological and Political Work in State-Owned Enterprises and Enhancement of Employee Identity

Jun Yan

China Huaxi Enterprise Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518052, China

Abstract

State-owned construction enterprises undertake important tasks in national infrastructure development, where the ideological stability and value identification of employees directly affect project quality and safety management. Against the backdrop of accelerated industry digitalization, increased task pressure, and a younger workforce, traditional ideological and political approaches lack appeal and adaptability. Young employees exhibit prominent changes in value demands, career expectations, and communication styles, placing higher demands on ideological and political work. This paper starts from the elements of employee identity in construction enterprises, analyzes the characteristics of young employees in terms of career cognition, safety attitudes, and organizational emotion, and explores innovative pathways such as value shaping, institutional guidance, cultural development, and digital empowerment. The aim is to promote stable employee identity and provide references for enhancing the effectiveness of ideological and political work in construction enterprises.

Keywords

construction enterprises; ideological and political work; employee identification; young employees; value guidance; organizational culture

国有企业思想政治工作创新与员工认同感提升策略分析

闫峻

中国华西企业有限公司，中国·广东 深圳 518052

摘要

建筑施工类国有企业承担国家基础设施建设的重要任务，员工的思想稳定性和价值认同直接关系到工程质量与安全管理。在行业数字化加速、任务压力增大和队伍年轻化背景下，传统思政方式在吸引力与适配性方面不足，青年员工的价值诉求、职业预期与表达方式变化突出，对思政工作提出更高要求。本文从施工企业员工认同感要素出发，分析青年员工在职业认知、安全态度与组织情感方面的特点，探讨价值塑造、制度引导、文化建设和数字赋能等创新路径，旨在促进员工形成稳定认同，为施工企业思政效能提升提供参考。

关键词

建筑施工企业；思想政治工作；员工认同感；青年员工；价值引领；组织文化

1 引言

建筑施工企业兼具经济与政治双重属性，承担重大工程建设与安全生产任务，生产组织流动性强、环境复杂，使员工思想状态更易受影响。随着智能建造与精细化管理推进，青年员工成为现场管理与技术创新的重要力量，其价值诉求多样化、职业适应周期延长，组织认同形成更为复杂。传统依赖宣贯式、文件式的思政方法难以满足青年员工对参与感、数字化沟通和情绪支持的需求。基于此，本文分析施工企业员工认同感的影响机制，梳理思政工作面临的现实挑

战，并提出创新路径，以推动施工企业构建符合新时代要求的思政工作体系。

2 建筑施工企业员工认同感的内涵与现实表现

2.1 职业认同感受项目环境影响明显

建筑施工行业的任务密集、工期严控、环境艰苦等特点，使员工对行业认同呈现一定波动。许多员工在进入企业前对施工行业的理解多停留在“工程贡献大、发展空间广”的宏观认知层面，而在实际项目环境中面临驻地偏远、生活设施不足、工作节奏紧张、安全责任重大等现实挑战，认同感很容易受到冲击。不少青年员工在适应期内出现职业迷茫、成长焦虑，对行业稳定性和职业价值产生反思，进而影响其对岗位职责的投入程度与对组织文化的认同深度。职业认同感

【作者简介】闫峻（1992-），男，中国北京人，本科，工程师、政工师，从事思想政治研究。

不足不仅影响个人满意度，还会对工程质量、安全管理和执行效率造成隐性影响，成为施工企业人才队伍稳定性的重要风险点。

2.2 组织认同形成周期长、情感连接不稳定

施工企业组织结构呈现项目制运作模式，员工常在不同项目之间流动，项目团队解散与重组频繁，导致员工与组织之间的情感连接呈阶段性、断续性特征。企业文化、组织关怀和管理理念在跨项目转移中往往难以持续传递，员工对组织价值与管理方式的理解需要长期积累。部分青年员工在项目驻地生活单一，参与组织文化活动的机会有限，使组织认同形成过程更加缓慢，认同度也更容易受到管理风格、沟通氛围和制度执行力度的影响。组织认同感缺失会削弱员工对团队目标的投入，使组织战略难以在项目层面产生凝聚力与执行力。

2.3 安全认同直接影响思想状态与行为表现

安全管理是施工企业的核心任务，员工对安全制度的理解程度、安全责任的承担态度以及对安全文化的接受水平，直接影响其日常行为表现。在青年员工进入现场初期，由于经验不足、应急能力有限，对安全风险的认知不足，以致对安全制度的重视程度不够，容易形成松懈心理。若思想政治工作不能在安全教育中发挥价值引导作用，安全意识不足将进一步影响工作行为，对员工思想稳定性也会造成负面影响。施工企业员工认同感的形成是多维度、多因素交互作用的结果，需要思政工作与管理制度、文化建设协同推进。

3 施工企业员工认同感不足的主要原因分析

3.1 施工环境艰苦，现实体验影响思想状态

建筑施工现场长期处于户外、高风险及条件有限的环境中，高噪声、粉尘、高温与高空作业等因素使青年员工处于较高的生理与心理负荷状态。项目任务普遍存在周期紧、强度高、交叉作业密集等特点，夜间施工和赶工现象时常出现，使员工疲惫感与压力感不断叠加。生活环境方面，驻地往往偏远，住宿条件受地域限制难以改善，文化娱乐设施匮乏、社交空间有限，使青年员工缺乏情绪释放渠道，容易产生孤独感、倦怠感与抵触心理。长期处于此类环境，会削弱员工对行业的信任与期待，使其在职业认同、组织归属和情绪稳定等方面出现不同程度的波动。施工环境的艰苦性是青年员工思想状态变化的根本背景，思想政治工作若无法有效回应这一现实矛盾，认同感提升的空间将受到明显限制。

3.2 能力积累周期长，岗位要求与青年成长阶段不匹配

施工岗位对青年员工具备较强综合能力提出较高要求，包括专业技能、现场协调、风险判断和应急处理等，但这些能力往往需要长时间实践积累。在校学习的理论知识较为系统，但难以直接应对施工现场的复杂性，使青年员工在工作初期常面临“书本知识与现场实践脱节”的适应困境。面对

工序复杂、技术要求高、验收标准严格的工作场景，青年员工容易因经验不足而产生紧张情绪，甚至出现成长焦虑和职业不确定感。同时，由于部分施工企业晋升通道不够清晰、岗位轮换机制不完善，使青年员工感到发展路径模糊，削弱其继续投入的动力。岗位要求与成长阶段之间的不匹配，使青年员工在能力建设与职业期待间产生落差，对组织认同和职业忠诚产生不利影响，是思想政治工作必须重点关注的深层问题。

3.3 传统思政方式难以适应青年媒介习惯

建筑施工企业思想政治工作长期依赖会议宣贯、文件传达和集中学习等传统形式，传播方式偏静态、单向度，缺乏互动性与情境体验，这与当代青年依赖数字化媒介、偏好视觉化内容和强调参与感的学习习惯存在明显差距。青年员工在高速信息流环境中成长，对政策文件式表达的接受度较低，若思政内容缺乏故事化、情境化与岗位关联性，难以引发认知共鸣。此外，部分施工企业文化活动组织形式单一，难以真正激发青年群体的参与意愿，使价值理念传播停留在程序化表达层面。传播方式滞后直接削弱了思想政治工作的感染力，使价值引导难以深入青年员工心理深处。要提升认同感，必须使思政传播方式与青年员工的媒介习惯相适应，推动思想政治工作从“告知式”向“体验式、互动式、数字化”转型。

4 建筑施工企业思想政治工作创新的理论基础与原则

4.1 坚持价值引领与职业发展相结合

在建筑施工企业中，价值引领应贯穿员工职业发展的各阶段，使价值理念与业务成长形成稳定联动机制。青年员工在项目实践、技术攻关、安全生产与团队协作中承担着重要角色，这些场景为价值塑造提供了丰富素材。企业可通过重大工程建设中的典型案例、优秀青年集体、关键节点攻坚成果等具象载体，使青年员工切身感受到个人努力与国家战略、行业使命之间的深刻联系。将价值理念融入岗位职责、技能培训、青年突击队活动与工程复盘，不仅有助于加强青年员工对行业使命的理解，也能促进其在实践中形成稳定的职业信念。通过构建“成长体现价值—价值促进成长”的双向循环，使青年员工在经历专业能力提升的同时，实现价值认同的内化转化，推动其向更高层次的职业成熟迈进。

4.2 坚持实事求是，回应现实诉求

青年员工的思想状态与其在施工现场的实际体验紧密相关，因此思想政治教育必须坚持实事求是，真正回应员工在生活、工作与发展上的现实需求。在项目驻地环境较为艰苦的背景下，企业应通过改善住宿条件、优化食堂与休闲设施、加强后勤保障等方式提升青年员工的生活体验；在工作方面，则需持续完善安全培训方式，提高操作技能培训效果，优化管理流程，减少不必要的负担。同时，通过建立常态化

谈心制度、开展问卷调查、设置项目意见反馈机制等方式及时掌握青年员工的困惑,做到问题清晰、回应及时、整改透明。只有思想政治工作立足实际矛盾并提供切实可感的支持,才能真正增强青年员工对企业的信任感,使其在心理上形成对组织的稳定依附,进而提升整体认同度。

4.3 坚持方式方法创新,提高思想政治工作的时代适应性

面对数字化时代青年员工媒介使用习惯的变化,建筑施工企业必须在思想政治工作方式上持续创新,提升内容的吸引力与传播效率。可借助短视频、微课、直播课堂、动画情景模拟等数字技术,使抽象的价值理念通过视觉化、情境化方式呈现,更容易引发青年共鸣。在工程项目管理平台、企业协同系统和学习APP中嵌入思政教育板块,可实现政策学习、安全文化传播、典型人物事迹展示的即时推送,使学习融入日常工作流程。此外,在项目现场借助VR安全体验馆、BIM可视化培训和工程故事沉浸式展示,可增强青年员工的感性认知与参与体验。线上线下结合的多元传播体系,不仅能提高思想政治教育的覆盖面和参与度,也有助于构建更加现代化、互动性强的思政工作生态。

5 建筑施工企业思想政治工作创新的重点路径

5.1 构建青年员工成长支持体系,强化组织关怀

建筑施工企业应构建涵盖“职业—生活—心理”三个维度的青年员工成长支持体系,以实现青年群体的全过程关怀和全方位支持。在职业发展层面,应形成以导师带徒、岗位轮换、青年突击队建设和技术比武为核心的体系化培养机制,通过高标准实践任务、现场技术攻关和新工艺应用,使青年员工在实际工程场景中提升专业技能与项目管理能力。生活保障层面,应在项目驻地条件受限的情况下尽力改善住宿、用餐、交通与休闲设施配置,组织具有项目特点的文体活动,缓解长周期驻地带来的单调感与疏离感。心理支持层面,应建立常态化心理咨询渠道,开展心理健康与压力管理培训,通过班组谈心、团队关怀活动增强青年情绪稳定性。三维度协同推进,让青年员工真正感受到组织支持,增强归属感与忠诚度,为队伍稳定奠定坚实基础。

5.2 创新沟通机制,提高组织信任与互动质量

建筑施工企业的沟通机制直接影响青年员工对组织的信任感与参与意愿,因此应建立多层次、多形式的沟通体系,促进管理层与青年员工之间的良性互动。企业可通过开展青年座谈会、项目经理接待日、党建带团建主题交流、跨部门学习沙龙等形式,确保青年员工的真实诉求、困惑与建议能够及时被接收与处理。同时,应推广“对话式管理”,鼓励

在班组例会、技术交底、工程复盘等场景中加入青年员工的意见表达环节,减少单向命令式管理带来的隔阂。线上沟通渠道方面,可利用企业协同平台、微信公众号、小程序等建立即时反馈系统,实现青年诉求“可记录、可跟踪、可落实”。形成沟通闭环后,不仅能提升青年员工参与感,还能推动组织管理方式向更透明、更平等、更具温度的方向发展,进一步增强组织认同感。

5.3 建设数字化思政平台,提升思政教育覆盖面和沉浸体验

随着建筑行业数字化转型的深入推进,施工企业应积极构建数字化思政平台,通过技术赋能提升思想政治教育的覆盖力和吸引力。企业可基于移动端应用、协同管理平台及BIM可视化系统,创建集学习资源推送、在线培训、互动问答、成长档案管理等功能于一体的智慧化思政空间。通过短视频、情景模拟、工程可视化案例等形式,将安全文化、工程精神、典型人物故事和重要政策内容生动呈现,使青年员工在沉浸式体验中增强情感认同与价值理解。同时,可搭建青年在线社区,组织主题讨论、线上分享会、安全教育互动游戏等活动,提高青年员工参与度。数字平台的建设不仅打破了项目分散带来的教育难题,也使思政教育更具持续性和精准性,为青年员工提供了随时可学、随时可交流的思想成长环境。

6 结语

建筑施工类国有企业的思想政治工作事关队伍稳定、工程质量和企业长期发展,其复杂性与重要性随着行业环境变化而不断增加。青年员工作为施工企业的主力军,其思想认同与心理状态直接影响组织执行力、安全管理与创新能力。传统思政方式已难以满足新时代施工管理的需要,必须以体系化、数字化、情境化思维进行重新设计和优化。

本文从员工认同感的形成机制入手,分析施工企业青年员工的思想特点与认同不足的原因,提出价值引领、制度优化、数字赋能、沟通创新和组织关怀等多维度策略。思政工作只有与项目管理、安全生产、人力资源发展、文化建设深度融合,才能真正转化为组织活力和员工积极性。

参考文献

- [1] 孙其昂.新时代国有企业思想政治工作要走在前列[J].思想政治教育研究,2021,37(04):26-31.
- [2] 崔彤.新时代国有企业思想政治工作优化对策研究[D].中国矿业大学,2020.
- [3] 杜培林.文化发展战略下的国有企业思想政治工作创新研究[D].浙江理工大学,2013.