



以社会主义核心价值观引领企业思政工作走深走实

●沈立航

内蒙古森工集团作为我国最大的重点国有林区的守护者,自1952年开发建设以来,一代代务林人扎根林海、守护绿色,形成了“艰苦奋斗、无私奉献”的大兴安岭人精神。进入新时代,面对生态优先、绿色发展的使命和国有企业改革的任务,森工集团以社会主义核心价值观引领企业思政工作,引导职工坚定理想信念、提升道德水平,汇聚起推动林区高质量发展的强劲动能。

一、多措并举推进社会主义核心价值观教育

(一)宣传教育形式多样、全面覆盖。积极构建多维传播模式,不断提升职工知晓率。一方面加强学习教育,利用理论学习中心组学习会、专题学习会、主题党日、党校培训等多种形式,组织广大职工集中学习社会主义核心价值观的基本内容、深刻内涵和实践要求。另一方面加大宣传力度,基层各单位通过板报、条幅、挂图、电子屏、灯箱、宣传册、手绘宣传画等形式,将社会主义核心价值观宣传触角延伸至林场、管护站、广场、居民区等一线。同时,在绿网、林海日报及其微信公众号、大兴安岭电视台开设专版、专栏、专页,全方位展示各单位培育和践行社会主义核心价值观的成果,营造了比学赶超的浓厚氛围。

(二)活动载体走心走实、见行见效。广泛开展“道德讲堂”“我们的节日”“书香林海”“全民阅读”“文明单位评比”等群众性精神文明创建活动,让职工在参与中体悟社会主义核心价值观。比如,甘河森工公司开展的“道德讲堂”活动,由宣讲员讲述三代务林人的故事;在微信公众号、电视台,开设“甘河好人”“群星谱——做雷锋式务林人”专栏,打造“善行甘河”等品牌。其他各单位通过听故事、看短片、赏诗作、阅好书等形式,让职工在文化浸润中接受爱国主义和传统美德教育,使社会主义核心价值观内化于心、外化于行。

(三)选树典型学有榜样、激发力量。将“树”典型、“学”先进与培育和践行社会主义核心价值观相结合,抓好示范引领。

2011年以来,森工集团开展了六届道德模范和四届文明家庭评选活动,141人获得“道德模范”称号,39个家庭获得“文明家庭”称号。在指挥扑救雷击火中牺牲的于海俊同志获得“全国最美奋斗者”等称号,10人获得自治区、呼伦贝尔“道德模范”称号,24人获得内蒙古、呼伦贝尔好人称号。各单位还通过选树表彰“身边最美人物”、建立“善行义举榜”等方式,激励广大职工做社会主义核心价值观的践行者。同时,借助各级媒体平台大力宣传身边榜样、传播好人故事、弘扬烈士精神,让榜样力量浸润职工心田、激发干事活力。

(四)志愿服务阵地健全、靶向发力。在林区建成新时代文明实践中心33个,新时代文明实践所335个,将志愿服务作为践行社会主义核心价值观的有力抓手,在提供优质服务中彰显责任担当。推动学雷锋志愿服务常态化、长效化,组织成立党员志愿服务队、青年志愿服务队、“小松鼠畅行服务队”“林青志汇”等志愿服务队200余个。在学雷锋纪念日、世界环境日、爱鸟周、植树节、世界读书日、民族团结进步宣传月等重要节点,志愿者们活跃在工作一线、城镇街道、困难职工和空巢老人家庭、管护站点之间,生动诠释了“奉献、友爱、互助、进步”的志愿服务精神。

二、在培育和践行社会主义核心价值观方面存在的问题

(一)部分职工对社会主义核心价值观缺乏全面认知。有些职工对社会主义核心价值观体系提出的时间和其“马克思主义指导思想、中国特色社会主义共同理想、以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神、社会主义荣辱观”的基本内容学习不深入、理解不充分。一些职工对社会主义核心价值观的认知不完整,对“三个倡导”(即倡导富强民主文明和谐、倡导自由平等公正法治、倡导爱国敬业诚信友善)的内容掌握不扎实。少数职工存在思想迷茫、信仰缺失等情况,甚至有些职工对普世价值、新自由主义、民粹主义等西方社会思潮的本质和危害认识不清。

(二)部分职工对社会主义核心价值观不能自觉践行。虽然大多数职工理解社会主义核心价值观的内容,但并未将其真正转化运用到实际生活和工作中,主要表现在“知”和“行”脱节。党员干部的引领示范作用不足,有些干部责任感和使命感不强,在议事决策中民主意识不够,有些职工仍存在在公共场所吸烟、大声喧哗等不文明行为;有些职工规矩意识不强,存在不遵守规章制度、不按流程办事等行为;还有些职工存在拖沓懒散、失职失责、不讲诚信等行为。

存在上述问题的主要原因是:1.受价值多元化影响。随着我国现代化进程的加快,世界各国经济文化的联系日益密切,各种思想观念与价值观相互交流交融交锋,林区职工通过互联网等媒介接触到各种思想观念,价值观呈现出多元多样多变的特点,一定程度影响着职工对社会主义核心价值观的认同。2.未形成常识性思维。因企业职工的文化水平和素质能力不同,进而对社会主义核心价值观的学习掌握程度存在一定差异,只有不断加强理论学习和实践锻炼,才能真正实现知行合一、融会贯通。

三、进一步引导职工培育和践行社会主义核心价值观的措施

习近平总书记指出,培育和践行社会主义核心价值观,贵在坚持知行合一,坚持行胜于言,在落细、落小、落实上下功夫。要把培育和践行社会主义核心价值观与思想政治工作有机结合起来,纳入发展目标,加强宣传教育、植入制度建设、融入企业管理,发挥好“五个引领作用”,让职工拧紧世界观、人生观、价值观的“总开关”。

(一)学习教育引领。在国有企业改革的攻坚时期,要重点对党员干部、一线职工,尤其是新入职的年轻职工加强培训,提高职工对社会主义核心价值观的认知。重点要用习近平新时代中国特色社会主义思想武装职工头脑,加强思想道德教育,广泛开展社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育,引导职工正确处理是与非、公与私、真与假、善与恶的关系,不断提高职

工文明素养和林区文明程度,筑牢团结奋斗的的思想基础。

(二)典型带动引领。培育和践行社会主义核心价值观,要不断深化林区道德模范、劳动模范、林业工匠、民族团结先进个人和集体的评选表彰及宣传活动,把各行各业的先进典型挖掘出来、选树起来、宣传开来,引导职工见贤思齐、比学赶超,充分挖掘自己的长处和潜能,推动形成人人践行社会主义核心价值观的良好风尚。

(三)教育基地引领。习近平总书记指出:“要利用各种时机和场合,形成有利于培育和弘扬社会主义核心价值观的生活情景和社会氛围,使核心价值观的影响像空气一样无所不在、无时不有。”要充分发挥刘少奇主席纪念馆、百万亩人工林等特色教育基地的功能作用,引导广大职工继承先辈遗志、弘扬革命传统、牢记守林初心、不忘护林使命,奋力书写内蒙古大兴安岭林区高质量发展新篇章。

(四)制度规范引领。培育和践行社会主义核心价值观是一项系统工程,除了思想道德教育,还需要加强制度建设。要加强顶层设计,把社会主义核心价值观列入“十五五”规划,融入林区的政治、经济、文化和生态文明建设全过程,指导各单位通过建立合理的工作机制、考核机制、培训机制,引导职工自觉树立法治意识和制度意识,切实把社会主义核心价值观体现到资源管护、植树造林、森林防火、产业发展等日常工作中,凝心聚力构建现代林业产业体系。

(五)党员干部引领。在思想层面,要牢固树立宗旨意识、涵养家国情怀,把职工群众满意不满意、高兴不高兴、赞成不赞成、答应不答应,作为检验工作质量高低、效果好坏的标准。在文化层面,要主动担负起新时代新的文化使命,自觉处理好公与私的关系,以人格力量感召职工、引领风尚。在作风层面,要自觉净化社交圈、朋友圈,以高尚的精神追求和坚定的理想信念影响和带动职工群众,努力为自治区实现“闯新路、进中游”的目标贡献森工力量。

(作者单位:内蒙古森工集团)

浅析林区职工思想状况和引导措施

●周志强

内蒙古大兴安岭林区是我国北方的重要生态屏障,承担着维护生态平衡、提供生态服务的重任。林区职工作为生态保护和建设的直接参与者,其思想状况直接关系到工作成效与林区发展。在生态文明建设深入推进和林区经济结构转型的背景下,林区职工面临着新的机遇和挑战,思想层面也出现了新的特征与问题。本文通过剖析林区职工的思想现状、背后成因,并提出针对性引导策略,旨在强化思想引领,凝聚职工力量,助力林区实现生态与经济的协调可持续发展。

一、林区职工思想现状剖析

(一)生态保护认知与态度

大部分职工对生态保护的重要性有着清晰认知,将守护林区生态视为自身职责。在日常工作中,严格遵循护林防火、森林抚育等工作规范,以实际行动践行生态保护理念。然而,部分职工仍受传统林业生产观念束缚,对生态保护领域不断涌现出的新理念、新技术接受程度较低,难以迅速适应新时代生态保护工作的更高要求。

(二)职业发展与工作满意度

众多职工怀揣着职业发展的期望,渴望通过学习和培训提升技能,获取更好的晋升机会。但当前林区职业晋升渠道相对

狭窄,培训内容与实际工作需求结合不够紧密,导致职工职业发展受限,工作积极性受到抑制。另外,林区工作环境艰苦,劳动强度大,薪资待遇和福利水平与职工预期不符,致使部分职工工作满意度欠佳,工作热情和效率受到影响。

(三)对林区改革的看法

面对林区经济转型和改革,职工态度分化明显。部分职工能洞察到改革的必然性与紧迫性,主动支持改革举措,积极投身到林区新兴产业发展中;而另一部分职工则对改革心存顾虑,担忧改革引发岗位变动、收入降低,对未来生活感到不安,从而对改革持观望甚至抵触态度。

(四)生活压力与心理健康

林区地处偏远,基础设施建设相对滞后,教育、医疗、文化等公共服务资源匮乏,给职工日常生活带来诸多不便。职工在子女教育、赡养老人、医疗保健等方面承受着较大压力。加之林区工作环境相对封闭,社交活动有限,部分职工容易滋生孤独感和心理压力,心理健康状况值得关注。

二、影响林区职工思想状况的因素

(一)经济发展因素

林区经济发展相对缓慢,产业结构过度依赖传统林业,经济增长动力不足,职工

收入增长困难,部分职工对林区未来发展信心不足,进而影响了工作积极性。

(二)社会环境因素

社会的快速发展使人们的生活水平大幅提升,林区相对落后的生活条件和有限发展空间,容易使职工产生心理落差。此外,林区周边就业机会稀缺,年轻职工在婚恋、职业发展等方面面临多重困境,容易萌生离开林区的想法,进而影响职工队伍稳定性。

三、引导林区职工思想的对策

(一)强化思想教育与宣传引导

一方面,通过专题讲座、实地考察、技能培训等形式,加深职工对生态保护重要性的理解和认识,提升职工的生态保护意识和责任感,同时积极推广生态保护新理念、新技术,鼓励职工学习应用;另一方面,充分利用职工大会、内部刊物、新媒体平台等多种渠道,全方位宣传林区改革政策,详细解读改革的目标、内容和实施步骤,及时解答职工关切问题,增强职工对改革的理解与支持。

(二)推动林区经济发展,改善职工生活条件

积极培育和发展林区多元化产业,如大力发展森林旅游、林下经济、碳汇交易等

新兴产业,加大政策扶持和资金投入,引导职工参与产业项目,拓宽就业增收渠道。同时,加大对林区基础设施建设的投入,改善交通、通信、水电等条件,优化教育、医疗、文化等公共服务资源配置,着力解决职工生活的后顾之忧,提高职工满意度。

(三)关注职工心理健康,丰富职工文化生活

建立职工心理健康服务体系,配备专业心理咨询人员,为职工提供心理咨询和辅导服务。定期开展心理健康讲座和培训,提高职工心理健康意识和自我调节能力。组织开展丰富多彩的文体活动,如文艺演出、体育比赛、技能竞赛等,增进职工之间的交流互动,营造积极向上的企业文化氛围,增强职工的凝聚力和归属感。

林区职工思想状况受多种因素综合影响,呈现复杂态势。关注并有效引导职工思想,对林区生态保护、经济发展和社会稳定至关重要。要通过加强思想教育、促进经济发展、优化企业管理和关注职工心理健康等多项举措,不断激发职工的工作积极性和创造力,为林区可持续发展提供坚强有力的支撑。

(作者单位:内蒙古森工集团得耳布森森林工业有限公司)