

新时代国有企业思想政治工作的创新路径探析

□ 王毅

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,肩负着经济责任、政治责任与社会责任。随着我国经济转向高质量发展阶段,国企面临深化改革、科技创新、市场竞争加剧等多重任务,员工思想观念也因社会结构变动、信息环境复杂而呈现多元化特征。传统以“单向灌输”“线下宣讲”为主的思政工作模式,难以适应新时代国企发展需求。因此,探析国企思想政治工作的创新路径,不仅是加强党对国企领导的必然要求,更是国企破解发展难题、凝聚发展合力的现实需要。

一、新时代国有企业思想政治工作的现存挑战

(一)外部环境带来的思想冲击

一方面,新媒体技术的普及改变了信息传播格局。微信、微博、短视频平台等成为员工获取信息的主要渠道,但其传播的信息往往碎片化、娱乐化,部分负面信息、错误思潮易对员工价值观产生误导,削弱思政工作的主导力。另一方面,社会多元化价值观的渗透加剧了员工思想分化。市场经济下的利益至上观念、个人主义思潮,与国企倡导的集体主义、奉献精神形成碰撞,导致部分员工出现理想信念淡化、工作积极性不足等问题。

(二)内部发展引发的工作适配难题

随着国企改革不断深化,混合所有制改革、资产重组、岗位调整等举措,使员工面临利益重新分配、职业发展不确定性增加等问题,易产生焦虑、抵触等负面情绪,对思政工作的针对性提出更高要求。同时,国企员工结构逐渐年轻化,“90后”员工成为主力军,他们更注重自我价值实现,个性化表达,对传统思政工作中“说教式”“口号化”的内容和形式接受度较低,导致思政工作与员工需求脱节。

(三)思政工作模式的滞后性

一是工作理念固化。部分国企将思政工作视为“软任务”,重业务指标、轻思想建设,认为思政工作无法直接创造经济效益,导致其在资源投入、人员配置上得不到保障。二是工作方法单一。仍以开会宣讲、发放资料、张贴标语等传统方式为主,缺乏互动性与吸引力,难以激发员工的参与热情。三是工作机制不健全。思政工作与企业生产经营、人力资源管理

思想政治工作是国有企业的“传家宝”,是保障企业高质量发展的“生命线”。在中国式现代化推进的关键阶段,国有企业面临复杂的内外部环境,思政工作需在坚守根本立场的基础上实现系统性创新。本文立足习近平新时代中国特色社会主义思想,结合国企改革实际,从理念革新、内容重构、方法升级、机制完善四个维度,探索思政工作守正创新的实践路径,为破解思政工作与业务“两张皮”、价值传导弱化等难题提供理论支撑。

一、国有企业加强思想政治工作的重要意义

从政治维度看,思想政治工作能牢牢把握国有企业的政治属性,确保企业始终同党中央保持高度一致,将党的路线方针政策转化为企业发展的具体实践,避免在复杂市场环境中偏离正确方向。从发展维度看,当前国企正处于深化改革、转型升级的关键阶段,思想政治工作可有效统一职工思想认知,化解改革中的矛盾分歧,将职工的个人目标与企业战略目标对齐,凝聚起攻坚克难的合力。从队伍维度看,思想政治工作能强化职工的理想信念教育,提升职工的责任感与使命感,培育一支有担当、有能力、有情怀的高素质职工队伍,为企业长远发展提供人才支撑。从文化维度看,思政工作可与企业文化建设深度融合,传承红色基因、弘扬国企精神,增强职工的归属感与认同感,打造具有核心竞争力的企业软实力。

二、理念革新:锚定守正根基与创新方向

(一)坚守“政治引领”根本立场

守正的核心是坚持党的领导,把政治建设贯穿思政工作全过程。要始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻习近平文化思想,将“两个一以贯之”要求转化为思政工作的根本遵循。强化党组织对思政工作的全面领导,确保“哪里有党组织,哪里就有思想政治工作”,使思政工作始终保持正确政治方向。

(二)树立“价值共生”创新理念

突破“管理导向”思维局限,构建“企业发展与员工成长”共生格局。思政工作需从单向灌输转向双向互动,将政治引领与员工价值实现相结合,把解决思想问题同解决实际问题统一起来。立足“人民至上”价值坐标,将企业战略目标转化为员工共同追求,通过情感共鸣强化价值认同,形成“个人与企业同发展”的思想共识。

(三)强化“系统融合”思维范式

打破思政工作与业务经营的壁垒,树立“大思政”系统观念。将思政工作纳入企业治理全局,贯穿治企兴企、改革发展全过程,渗透到干部职工工作生活各方面。建立思政工作与生产经营、企

等环节衔接不紧密,缺乏统一的考核评价体系,导致“干与不干一个样、干好干坏一个样”,削弱思政工作执行力。

二、新时代国有企业思想政治工作的创新路径

(一)理念创新:树立“以人为本”与“融合发展”导向

理念是思政工作的灵魂,创新理念是推动思政工作突破的前提。一方面,要从“管理型”向“服务型”转变,坚持“以人为本”的思维,聚焦员工需求,既要关注员工的职业发展诉求,将思政工作与员工培训、晋升机制结合,为员工搭建成长平台;也要关注员工的生活困难,通过谈心谈话、帮扶慰问等方式,解决员工住房、子女教育等实际问题,以“暖心服务”增强员工对企业的归属感,让思政工作更有温度。另一方面,要树立“融合发展”理念,打破思政工作与业务工作“两张皮”的局面。将思政工作纳入企业发展战略,融入生产经营、科技创新、风险防控等各个环节,例如在项目攻坚中开展“党员先锋岗”活动,使思政工作成为推动业务发展的“红色引擎”。

(二)内容创新:兼顾“政治引领”与“现实关怀”

内容是思政工作的核心,需要在坚守政治属性的基础上,增强内容的针对性与吸引力。首先,强化政治引领,突出时代性。以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心内容,结合党的最新理论成果、国家战略,将其转化为员工易于理解的“企业语言”,例如通过“政策解读+企业实践”的方式,说明国企在国家发展中的使命,引导员工将个人目标与企业、国家目标相结合。其次,贴近员工实际,增强现实性。减少“空泛理论”,增加与员工工作生活相关的内容,例如针对年轻员工关注的职业规划,开展“职场经验分享会”;针对改革中的利益调整,开展“改革政策答疑会”,通过“答疑解惑”化解员工思想矛盾。最后,丰富内容形式,提升趣味性。将思政内容与文化、艺术结合,让思政内容从“枯燥说教”变为“生动故事”,增强员工的接受度。

(三)方法创新:借力“数字技术”与“多元载体”

方法是思政工作的桥梁,需要借助新技术、新载体,打破传统模式的局限。其一,搭建数字化思政平台,实现“线上+线下”

联动。利用企业微信、APP搭建“线上思政阵地”,推送理论文章、榜样事迹、企业动态等内容;开设“意见征集栏”,方便员工随时沟通诉求;开展“云端主题党日”等活动,增强互动性。同时,保留线下优势,通过“班组讨论”等方式,让思政工作更接地气。其二,运用个性化传播方式,满足不同群体需求。针对年轻员工,采用短视频等形式,将思政内容趣味化;针对老员工,通过“座谈会”等形式,尊重其价值诉求;针对管理层,开展“思政+管理”培训,提升其政治素养与管理能力,实现“精准滴灌”。

(四)机制创新:完善“责任、考核、协同”体系

机制是思政工作的保障,需要通过制度建设确保创新路径落地见效。一是健全责任机制,明确“谁来做”。构建“党委统一领导、党政齐抓共管、宣传部门组织协调、各部门分工负责、全员参与”的工作格局,将思政工作责任纳入各级领导干部岗位职责,签订“思政工作责任书”,确保责任到人、任务到岗。二是完善考核机制,明确“做得怎么样”。建立思政工作考核评价体系,将考核指标与企业经营业绩、员工满意度、思想动态等挂钩,采用“定量+定性”的方式进行考核,考核结果与领导干部晋升、部门评优、员工绩效挂钩,避免“形式主义”。三是建立协同机制,明确“如何联动”。加强思政部门与人力资源、工会、团委等部门的协作,形成“多方联动、同向发力”的工作合力。

三、结论

新时代国企思想政治工作的创新,是应对内外环境变化、推动国企高质量发展的必然选择。当前,国企思政工作虽面临思想冲击、模式滞后等挑战,但通过理念上树立“以人为本”与“融合发展”导向,内容上兼顾“政治引领”与“现实关怀”,方法上借力“数字技术”与“多元载体”,机制上完善“责任、考核、协同”体系,可有效破解现存难题,提升思政工作的实效性。未来,国企需持续关注时代变化与员工需求,不断探索思政工作的新路径、新方法,使思政工作真正成为凝聚人心、鼓舞士气、推动发展的“红色动力”,为国有企业在新形势下担当新使命、实现新发展提供坚强的思想保证与组织保证。

(作者单位:山西焦煤霍州煤电集团有限责任公司)

推动国企思想政治工作守正创新的创新路径

□ 李璇

建立“线上+线下”立体化沟通渠道,实现思政工作双向互动。线上搭建诉求反馈平台、匿名交流社区,及时回应员工关切;线下推行“领导干部谈心谈话”“党员联系群众”等制度,精准把握思想脉搏。

五、机制完善:构建保障体系与长效支撑

(一)健全党委主体责任机制

构建“党委主抓、部门协同、全员参与”的责任体系,明确党委主体责任、书记第一责任人职责。将思政工作纳入党建工作责任制、意识形态工作责任制考核,细化任务清单与责任清单。建立“党建协作区”制度,通过对标学习、交流互鉴提升整体效能,推动责任落实到基层“最后一公里”。

(二)完善考核评价机制

优化思政工作考核指标体系,兼顾过程与结果、定性定量。将员工思想认同度、队伍凝聚力、服务发展成效等纳入考核核心指标,合理设置权重占比。建立“考核—反馈—改进”闭环机制,考核结果与领导班子考评、干部“述职”评优评先直接挂钩,强化结果运用。

(三)强化队伍建设机制

实施思政工作队伍“专业化、年轻化”培育工程,配齐配强专职力量。建立“双培工程”,把业务骨干培养成思政工作能手,把思政骨干培养成经营管理专家。加强实践锻炼与专业训练,提升队伍的理论素养、政策解读能力与数字化应用水平,打造“懂业务、通理论、善创新”的复合型队伍。

六、结论

国有企业思想政治工作守正创新是时代赋予的重大课题,需在理念、内容、方法、机制上形成系统性突破。守正是根本,要始终坚持党的领导,强化理论武装,确保思政工作正确方向;创新是动力,需通过数字化赋能、精准化施策、制度化保障,增强思政工作活力与实效。推动思政工作守正创新,本质上是实现政治引领与企业发展的理论深度与实践温度,传统优势与现代技术的有机统一。唯有如此,才能充分发挥思政工作“统一思想、凝聚共识、鼓舞斗志、团结奋斗”的作用,为国有企业加快建设世界一流企业提供坚强思想保证和政治保障。

(作者单位:霍州煤电集团天津薛虎沟煤业有限公司)

“碎片化”壁垒,通过“机制协同、方式创新、范围拓展”,构建“事前预防、事中控制、事后追责”全流程监督体系,提升监督的系统性与有效性。

建立监督主体协同机制:成立国有企业党风廉政建设工作监督协调小组,由纪检监察部门牵头,整合监督力量,明确各主体的职责分工、信息共享流程、线索移交标准、成果运用方式。实现“监督信息互通、监督成果互用、监督责任共担”。

创新监督方式,强化过程监督:从“事后监督”向“事前预防+事中控制”转变,利用“嵌入式”监督方式,将监督融入权力运行的关键环节。例如,对“三重一大”决策会议实行“全程列席”制度,纪检监察部门实时监督决策程序的合规性;对采购、招标等关键业务实行“同步监督”,监督人员参与供应商遴选、评标、合同签订等全流程,及时纠正违规行为。同时,引入“第三方监督”,聘请外部专家、职工代表组成监督小组,对企业廉政建设情况进行独立评估,提升监督的客观性与公信力。

拓展监督范围,实现全覆盖:将监督范围从“领导干部”向“全体员工”延伸,从“重点岗位”向“全岗位”延伸,消除监督“盲区”。一方面,加强对基层岗位的监督,聚焦采购、销售、财务、工程建设等关键环节的“微腐败”问题,如虚报费用、收受回扣、侵占资产等;另一方面,加强对“八小时外”的监督,通过与干部职工家属签订“廉洁家书”,引导家属参与监督,构建“单位+家庭”双重监督防线。

三、结论

国有企业党风廉政建设是一项长期的系统工程,面对新形势、新挑战,必须突破传统思维与模式的束缚,从思想教育、制度体系、监督机制、数字化赋能四个维度推进创新。通过构建精准化、互动化的思想教育体系,可增强廉洁文化的渗透力;通过完善考核机制、刚性化的制度体系,可强化制度执行的约束力;通过建立协同化、全程化的监督机制,可提升权力运行的规范性;通过打造智能化、数字化的防控平台,可提高风险识别的精准性。未来,国有企业需进一步深化党风廉政建设创新实践,将廉政建设与企业治理、生产经营、文化建设深度融合,形成“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效机制,为国有企业高质量发展提供坚实的廉洁保障,也为推动中国特色社会主义经济建设注入更多“廉洁动能”。

(作者单位:霍州煤电集团天津薛虎沟煤业有限公司)

思想政治建设是党的根本性建设,是凝聚人心、汇聚力量的传家宝。长期以来,国有企业基层思政工作在统一思想、稳定队伍、促进生产方面发挥了不可替代的作用。然而,随着经济全球化、社会信息化、文化多样化的深入发展,以及国企改革步入深水区,企业基层思政工作正面临前所未有的挑战:一是员工思想观念多元化、利益诉求复杂化,统一思想难度加大;二是传统“我说你听、我打你通”的单向灌输模式效能衰减,难以入脑入心;三是党建工作与生产经营“两张皮”现象依然存在,思政工作的价值创造未能充分显现;四是网络新媒体对传统信息传播和思想引导格局带来巨大冲击。在此背景下,固守成规意味着僵化与失效。唯有坚持守正创新,在继承优良传统的基础上,勇于探索新路径、新方法,才能使基层党的思想政治建设焕发新的生机与活力,切实担负起“固本培元、铸魂育人”的时代使命,为做强做优做大国有企业提供坚强的政治保证和思想支撑。

一、理念创新:从“任务观”到“赋能观”的转变

工作的创新,首在理念的革新。基层思政工作的创新,必须首先扭转将思政工作视为单纯“政治任务”或“软指标”的陈旧观念,确立其为企业核心竞争力“赋能”新定位。1.树立“价值共创”理念。要打破思政工作与生产经营的壁垒,将思政工作的目标与企业发展的战略目标、员工成长的个人目标深度融合。思政政治工作不应是外在于生产经营的附加动作,而应是内嵌于企业管理、战略决策、风险防控、创新驱动等各个环节的“润滑剂”和“催化剂”。它通过解决人的思想问题,来破解企业的发源难题,从而实现精神变物质的价值转化。

2.确立“人文关怀”导向。新时代的思政工作必须更加注重以人为本,从居高临下的说教转向平等互动的关怀。要关注基层员工的所思所想、所急所盼,不仅解决他们的政治方向问题,更要回应其在工作生活中的诉求。将思想引导与解决实际问题相结合,在服务员工、温暖员工中引导和凝聚员工,增强员工的归属感与幸福感。

3.强化“精准施策”思维。摒弃“一刀切”“大水漫灌”的工作模式。基层党支部需要深入调研,精准把握不同年龄段、不同岗位、不同学历背景员工的思想动态和接受习惯。针对管理层、技术骨干、一线员工、青年员工等不同群体,设计差异化的教育内容和引导方式,实现从“泛化”到“精准”的转变,提升工作的针对性和有效性。

二、方法创新:从“单向灌输”到“多元互动”的融合

方法是理念落地的桥梁。面对“网生代”成为员工主体的新情况,基层思政工作必须在方法手段上实现现代化转型。

1.推动数字化与智能化转型。积极利用大数据、人工智能、云计算等现代信息技术,建设“智慧思政”平台。通过数据分析精准研判员工思想状况,为决策提供支持;利用线上学习平台,推送微党课、短视频等可视化、互动化的学习材料,实现学习资源的按需供给和时空跨越。

2.构建沉浸式与体验式场景。改变单一的会议、读报模式,大力开发情景模拟、角色扮演、主题辩论、工作坊等互动式教学方法。结合企业实际,打造具有企业特色的红色阵地,组织重温入党誓词等仪式教育,让党员在庄重严肃的仪式中强化身份认同。将思政课堂搬到生产一线,让员工在实干中感悟理论、升华认识。

3.促进内容的故事性与形象化表达。将宏大的政治理论、抽象的价值观念,转化为生动鲜活的企业故事、身边榜样和具象符号。深入挖掘和宣传企业内部劳模、工匠、技术能手的光荣事迹,用“小故事”阐释“大道理”。善于运用比喻、类比等修辞,将党的创新理论与员工熟悉的生产流程、技术原理相类比,使其变得可知可感、易于理解。

三、机制创新:从“零散化”到“系统化”的构建

创新成果需要稳定的机制来固化和保障。必须构建一套系统完备、科学规范、运行有效的基层思政工作长效机制。

1.健全“融入式”工作机制。建立基层党组织参与企业重大决策的机制,确保思政工作与企业战略同频共振。推行“党小组建在班组上”“党员责任区”等做法,实现党组织设置与生产经营单元的无缝对接。将思政工作要求量化、具体化,纳入部门及个人的绩效考核体系,形成软约束硬化的激励导向。

2.完善“常态化”研判机制。建立定期的员工思想动态分析报告制度,通过问卷调查、座谈访谈、网络舆情监测等多种渠道,及时捕捉苗头性、倾向性问题。构建由党支部牵头,人力资源、工会、共青团等多部门协同联动的思想风险预警与化解机制,形成工作合力。

3.构建“闭环式”评价机制。改变以往侧重于看记录、查笔记的形式化考核,建立以实效为导向的评价体系。评价标准应侧重于员工精神风貌改善、团队凝聚力增强、攻坚克难能力的提升以及对企业核心价值观的认同等“软指标”。

四、队伍创新:从“政工师”到“赋能者”的转型

创新的关键在于人。基层工作者是思政工作的具体组织者和实施者,其能力素质直接决定工作成效。

1.优化队伍结构。打破党务工作“安置岗”的误区,选拔政治强、业务精、作风好、懂经营、会管理的复合型人才充实基层党务干部队伍。推行党务干部与生产经营干部之间的双向交流任职,培养既懂党建又懂业务的“多面手”。

2.提升专业能力。加强对基层党务工作者的系统化、专业化培训,不仅要培训其马克思主义理论功底和党建业务知识,更要培训其心理学、管理学、传播学、网络技术等现代知识,提升其沟通引导、心理疏导、舆情应对、活动策划的综合能力。

3.激发内生动力。建立健全对基层党务工作者的关爱激励机制,在职务晋升、薪酬待遇、评优表彰上予以适当倾斜,让他们有干劲、有奔头、有尊严。鼓励其立足岗位大胆创新,营造允许试错、宽容失败的良好氛围,激发其投身思政工作创新的主动性和创造性。

五、结语

国有企业基层党的思想政治建设工作的创新探索,是一项长期而复杂的系统工程,它绝非一蹴而就,也不可能一劳永逸。它要求我们必须以高度的政治自觉和时代敏感,勇于打破路径依赖,在理念上实现从管理到服务的升华,在方法上实现从传统到现代的跨越,在机制上实现从零散到集成的构建,在队伍上实现从专才到通才的锻造。唯有如此,才能不断巩固和强化基层党组织的政治功能和组织功能,将党的政治优势、组织优势源源不断地转化为企业的竞争优势和发展优势,为国企高质量发展提供坚强保障。

(作者单位:霍州煤电集团天津薛虎沟煤业有限公司)

