

浅谈新形势下国有企业如何开展思想政治工作

□ 任世轩

思想政治工作是国有企业的“传家宝”和独特政治优势，是保障企业改革发展方向、凝聚职工力量的“生命线”。进入新时代，随着市场化改革深化、信息技术变革加速、思想文化多元激荡以及职工结构迭代更新，国有企业思想政治工作面临前所未有的挑战与机遇。新形势下，唯有立足守正根基、聚焦创新突破、健全保障机制，才能推动思想政治工作与企业深度融合，为国有企业增强核心竞争力提供坚实思想支撑和精神动力。

一、坚守政治根本，夯实思政工作根基

新形势下国有企业思想政治工作的首要任务是坚守政治属性，筑牢思想根基。这既是应对复杂环境的必然要求，也是传承国企红色基因的核心要义。

强化理论武装是根本方向。理论武装是思想政治工作的灵魂所在，国有企业必须将党的创新理论学习贯彻到各级党组织“第一议题”和长期政治任务，推动党员干部职工全面把握理论精髓。通过读原著、学原文、悟原理，构建分层分类的理论学习体系，针对管理层侧重战略决策能力提升；针对基层职工降低学习门槛，开发“新思想微课堂”等通俗化学习载体，推动党的创新理论入脑入心。同时，坚持学用结合，将理论学习成果转化为破解发展难题、履行岗位职责的实际举措，实现理论指导实践的闭环。

坚持党的领导是核心保障。国有企业必须把加强党的全面领导贯穿思想政治工作全过程，明确党委在思政工作中领导核心作用，构建党委统一领导、党政齐抓共管、相关部门各负其责、全员参与的工作格局。将思政工作融入企业治理各环节，明确党组织在重大决策中的政治把关职责，确保企业发展始终沿着正确政治方向前进。通过党建带工建、团建一体推进，形成上下协同、纵向贯通的思政工作体系，强化党组织在凝聚人心、引领发展中的战斗堡垒作用。

践行以人为本是价值导向。职工是国有企业发展的主体，也是思想政治工作的核心对象。新形势下的思政工作必须摒弃“单向灌输”的传统思维，树立以人为本的理念，从情感联结与权益保障双向发力。通过定期召开座谈会、设立线上意见箱等方式畅通表达渠道，精准掌握职工思想动态与合理诉求；聚焦职工成长需

求，完善薪酬福利体系，制定个性化培训计划与职业发展路径，助力职工实现个人价值与企业发展的有机统一。唯有让职工感受到企业温度，才能增强思想政治工作的认同感与凝聚力。

二、创新实践路径，增强思政工作实效

面对思想观念多元化、传播方式数字化、职工结构年轻化的新形势，国有企业思想政治工作必须突破传统模式局限，从理念、载体、方法三方面创新突破，提升针对性与实效性。

理念创新引领工作转型。要打破“思政工作单打独斗”的固有认知，树立开放创新、融合发展的理念。从传统“教育管理”向“服务引导”转型，将思政工作与解决职工实际问题深度融合，把服务职工、关爱职工作为工作切入点。同时，强化“人人都是宣传员”的协同理念，推动思政工作从少数政工干部的“专属任务”转变为全员参与的“共同责任”，形成上下联动、全员共建的工作氛围。针对青年职工强调个体价值、平等沟通的特点，摒弃“说教式”宣传，采用“共情式”的引导方式，增强思政工作的时代感。

载体创新拓宽传播渠道。信息技术变革为思政工作提供了全新传播载体，国有企业应加快数字化转型，构建“线上线下相融合”的教育矩阵。线上打造“一网一号多矩阵”的宣传生态，利用企业公众号等平台，以图文、短视频等职工喜闻乐见的形式发布思政内容，实现“随时学、随地学”的碎片化学习模式；搭建在线互动社区，通过知识竞赛、专题讨论等活动增强参与感。

方法创新推动深度融合。打破思政工作与业务工作“两张皮”的现象，构建“思政政治+”融合机制，将思政工作全面嵌入生产经营等关键环节。以社会主义核心价值观引领企业文化建设，从理念、制度、行为、物质四个维度构建特色文化体系，通过文化手册、主题活动等载体强化价值认同；深化“我为群众办实事”等实践活动，培育奉献担当的企业风气，选树先进典型，宣传优秀员工作事迹，发挥榜样的示范带动作用。通过文化浸润与实践融入，使思政政治工作成为“软任务”转变为推动发展的“硬支撑”。

三、健全保障机制，筑牢思政工作支撑

新形势下国有企业思想政治工作的高质量发展，需要完善

的保障机制作为支撑，从队伍建设、考核评价、协同联动三方面构建长效机制。

强化队伍建设是关键支撑。思政工作队伍的专业素养直接决定工作成效。国有企业应优化队伍结构，选拔年轻有活力、具备跨专业背景的人员充实政工队伍，形成老中青相结合的合理梯队；加强系统培训，围绕政治理论、现代传播技术、心理学等内容开展专题培训，提升政工人员的专业能力与共情能力；建立激励机制，将工作成效与绩效挂钩，完善职业发展通道，解决思政工作成果难以量化、人员积极性不高的问题，打造一支政治过硬、业务精通、作风优良的专职队伍。

完善考核评价是重要抓手。建立科学的考核评价体系是推动思政工作落地见效的保障。应打破单一量化考核的局限，构建完善的考核体系，将理论学习成效、职工满意度等纳入考核范围；及时发现并解决存在的问题，形成“考核—改进—提升”的良性循环。

构建协同联动是长效保障。思想政治工作是系统工程，需要打破部门壁垒，形成横向联动、纵向贯通的工作格局。强化党政部门、业务部门与党群组织的协同配合，明确各主体在思政工作中的职责分工，避免“各自为政、碎片推进”；建立跨部门沟通协调机制，定期召开联席会议，统筹推进思政工作与业务工作同规划、同部署、同落实；推动思政政治工作向基层延伸，形成全员参与、全覆盖的工作格局。

四、结语

新形势下国有企业思想政治工作既是传承红色基因的“守正”工程，也是顺应时代发展的“创新”工程。面对复杂多变的内外环境，国有企业必须坚守政治根本，夯实理论武装，党的领导与以人为本三大根基；创新实践路径，推动理念、载体与方法的系统性变革；健全保障机制，强化队伍、考核与协同的全方位支撑。唯有如此，才能不断提升思想政治工作的针对性、实效性、吸引力，充分发挥其“生命线”作用，为国有企业高质量发展道路上凝聚磅礴力量，为国民经济稳健运行提供坚实保障。

(作者单位：霍州煤电集团汾河焦煤公司三交河矿)

强化党建引领 推动国企工会工作高质量发展

□ 汤秋华

薄弱环节的情况下，部分工会角色把握不准；或过度依赖行政安排，缺乏主动性；或片面强调维权，忽视服务企业发展。同时，服务方式传统，难以满足职工多样化、个性化需求，尤其在青年职工成长、数字技能培养等方面存在短板。

(三)是工会队伍建设滞后，支撑保障乏力。目前国企工会干部队伍结构不尽合理，存在年龄偏大、知识老化等问题，既懂党建又熟悉企业管理和职工服务的复合型人才缺乏。经费保障不足、活动阵地建设滞后，也制约了工作开展。

(四)是制度机制不健全，长效引领格局未成。一些企业尚未建立党建与工会深度融合的常态化、制度化机制，双方在协同推进、考核评价、激励约束等方面衔接不畅。现有考核多侧重形式与行政指标，忽视工会工作实际成效与职工评价，导致党建引领缺乏刚性约束。

三、强化党建引领推动国企工会工作高质量发展的实践路径

(一)深化思想引领，筑牢政治根基

党建引领的核心前提在于思想铸魂，国企工会需将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务。通过专题学习、主题宣讲、线上平台等多种形式，引导职工深刻领会党的路线方针政策，增强政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。持续开展理想信念和爱国主义、集体主义、社会主义教育，推动职工将个人发展融入企业进步与国家建设。

(二)推动深度融合，明晰职责定位。破解党建与工会工作“两张皮”难题，关键在于构建同频共振的融合机制。构建党建与工会同频共振的一体化机制，将工会工作纳入党建总体布局，实现同规划、同部署、同推进、同考核。工会应找准服务企业发展与维护职工权益的结合点，积极融入企业改革、生产、创新等中心工作，通过劳动竞赛、技能提升、民主管理等方式，引导职工建功立业，促进企业与职工共同发展。

(三)强化队伍建设，提升服务效能。高素质工会干部队伍是党建引领效能转化的关键支撑，需从结构优化、能力提升、激励保障三方面精准发力。其一，优化队伍结构，通过公开选拔、竞争上岗、跨部门交流等市场化机制，吸纳政治素质高、业务能

力强、群众基础扎实的优秀干部充实工会队伍，重点培育年轻干部与专业技术干部，增强队伍活力与战斗力。其二，提升专业素养，构建常态化教育培训体系，聚焦党建理论、工会业务、企业管理等核心领域开展精准培训，打造兼具党建思维、工会专长与企业认知的复合型人才队伍。其三，健全激励机制，建立以职工满意度、工作实效为核心的考核评价机制，对实绩突出的干部予以表彰激励，充分激发队伍履职的积极性与主动性。

(四)创新服务模式，精准对接需求。坚持以职工为中心的工作导向，是新时代工会工作高质量发展的核心要义。国企工会需主动适应职工需求结构变化，构建多元化服务平台，实现服务供给与职工需求的精准匹配。建立线上线下联动的职工诉求响应机制，高效收集并破解职工急难愁盼问题；搭建全链条职工成长成才平台，通过技能培训、岗位练兵、师徒结对等载体，助力职工提升专业技能和综合素质；强化人文关怀赋能，完善职工福利保障体系，推进职工书屋、健身场馆等阵地建设，丰富职工精神文化生活，切实增强职工的归属感和幸福感。

(五)健全制度机制，夯实保障支撑。长效机制建设是党建引领工会工作高质量发展的根本保障，需构建系统完备的制度保障体系。一是完善协同推进机制，明确党委、行政、工会的职责分工，建立定期沟通协调机制，精准破解工作推进中的堵点难点问题。二是优化考核评价机制，将党建引领工会工作成效纳入企业党建考核与领导班子考评体系，重点考评服务企业发展、维护职工权益、凝聚职工力量等实绩，引入职工群众评价维度，确保考核结果客观公正。三是依法保障工会经费，加大阵地建设投入，为国企工会工作提供坚实支撑。

四、结语

面对新形势、新任务，国有企业工会必须坚持党建引领，不断深化思想建设，推动工作融合，加强队伍建设、创新服务模式、完善制度机制，切实将党的政治优势和组织优势转化为工会工作优势，凝聚广大职工的智慧与力量，为国有企业高质量发展作出更大贡献。

(作者单位：山西焦煤集团有限责任公司东曲矿)

工作的服务功能，一方面推动党组织服务基层班组、服务一线员工，解决职工工作生活中的实际困难，凝聚发展合力；另一方面引导党组织和党员践行社会责任，将企业发展与服务国家战略、保障民生需求相结合，彰显国有企业的责任担当，提升企业品牌形象。

四、建强骨干队伍，凝聚融合人才支撑

队伍建设是党建与国有企业中心工作融合的核心支撑。只有打造一支政治过硬、业务精湛、作风优良的党员干部队伍，才能为融合发展提供坚实的人才保障。一是优化队伍选拔培养机制。坚持党管干部、党管人才原则，树立“德才兼备、以德为先、任人唯贤”的选人用人导向，选拔政治素质高、经营能力强、群众认可度高的优秀人才进入各级领导班子和关键岗位。建立党建工作与经营管理者双向交流机制，推动党员干部在党建工作与经营管理岗位之间轮岗锻炼，提升队伍的综合能力。二是强化队伍教育培训。构建“党建+业务”一体化培训体系，在开展政治理论培训的同时，加强经营管理、技术技能、风险防控等业务知识培训，推动党员干部既懂党建、又懂经营，成为融合发展的中坚力量。鼓励党员干部参加各类专业技能竞赛、业务交流活动，提升专业素养和履职能力。三是加强队伍作风建设。将党建引领作风建设，弘扬求真务实、担当作为的工作作风，坚决反对形式主义、官僚主义。通过开展党风廉政建设教育、建立廉政风险防控体系，引导党员干部严守纪律规矩，廉洁从业、干净干事，营造风清气正发展环境，为党建与国企中心工作融合提供作风保障。

五、结论

国有企业党建与企业中心工作的创新融合，是一项涉及理念、制度、实践与人才的多维系统工程，必须通过思想引领、机制构建、载体创新与队伍建设协同推进、一体落实。思想引领是根本前提，重在统一认识、把稳方向，为融合筑牢信念根基；机制构建是关键保障，着力完善决策嵌入、考核联动等制度安排，为融合提供规范支撑；载体创新是实践抓手，通过创设党员责任区、项目攻坚队等平台，推动党建活动与生产经营实质对接；队伍建设是持久支撑，需强化“双向培养”，打造既懂政治又精业务的骨干力量。只有将党的政治优势、组织优势，与企业发展的经济规律、市场要求有机结合，彻底破解“两张皮”现象，才能实现党建工作与中心工作的融合、同频共振，最终将党的领导力量转化为企业的竞争力、创新力，为国企高质量发展、服务国家战略注入坚实而持久的动力。

(作者单位：西山煤电(集团)有限责任公司)

新时代背景下，国有企业面临着复杂的市场环境和艰巨的改革任务，或需强化内生动力、凝聚发展共识。思政工作是国企的政治优势，为企业发展提供正确政治方向；企业文化是国企的精神旗帜，为企业发展注入精神活力。两者并非孤立存在，而是具有高度的内在统一性和互补性。推动思政工作与企业文化建设深度融合，既能彰显国企的政治属性，又能彰显企业文化育人功能，对于国企筑牢发展根基、实现可持续发展具有重要意义。

一、国企思政工作与企业文化建设的内在逻辑

(一)价值导向的一致性

国企思政工作以马克思主义中国化最新成果为指导，坚守社会主义核心价值观，聚焦于引导职工坚定理想信念、增强政治认同，确保企业发展始终服务于国家战略和人民利益。企业文化建设则以企业精神、价值理念为核心，旨在规范职工行为、凝聚团队力量，推动企业实现高质量发展。两者均以价值引领为核心任务，社会主义核心价值观为企业文化建设提供了根本遵循，而企业文化则为思政工作的落地提供了鲜活载体。

(二)目标指向的统一性

思政工作的核心目标是统一职工思想、激发工作热情，保障企业改革发展的正确方向，推动企业实现经济效益与社会效益的统一。企业文化建设的目标是培育独特的企业精神，提升职工的归属感和认同感，增强企业的凝聚力和竞争力。无论是思政工作还是企业文化建设，都以“人”为核心，以推动企业发展为落脚点，目标指向的统一为两者融合奠定了坚实基础。

(三)内容载体的互补性

思政工作的内容具有鲜明的政治性和思想性，涵盖党的理论教育、政策宣传、党性修养培养等方面，侧重于解决职工的思想认识问题。企业文化建设的内容则更具实践性和群众性，包括企业制度文化、行为文化、物质文化等，侧重于通过具体的文化活动和制度规范影响职工行为。两者在内容上可以相互补充，思政工作为企业文化注入政治灵魂，企业文化为思政工作提供实践平台，使抽象的思想理论转化为职工可感知、可践行的行为准则。

二、国企思政工作与企业文化建设的必要性

(一)应对市场竞争的必然要求

当前，市场竞争日趋激烈，国企不仅面临着国内同行的竞争压力，还需应对国际市场的复杂挑战。单纯依靠技术和资本优势已难以形成持久竞争力，精神文化层面的软实力成为企业竞争的核心要素。通过思政工作与企业文化融合，既能强化职工的政治担当和责任意识，又能培育独具特色的企业精神，使职工在思想上、行动上形成合力，提升企业的市场适应能力和抗风险能力。

(二)落实国企使命担当的重要保障

思政工作是落实党的领导的重要抓手，企业文化是践行国企使命的精神载体。两者融合能够将党的理论要求和政策部署转化为企业的发展理念和职工的自觉行动，确保国企改革发展中不偏离方向，切实履行好政治责任和社会责任。

(三)提升企业治理效能的内在需要

思政工作能够提升职工理解力和认同企业的发展战略，减少改革发展中的思想阻力；企业文化能够通过制度规范和精神引领，优化职工行为模式，提升企业管理效率。两者融合能够更加“思想引领+制度约束”的有机结合，推动企业治理体系更加完善、治理效能不断提升。

三、国企思政工作与企业文化建设的实践路径

(一)以价值引领为核心，筑牢融合根基

将社会主义核心价值观和党的创新理论融入企业文化建设的全过程，提炼具有政治高度和企业特色的核心价值理念。一方面，把思政工作的政治要求转化为企业文化价值准则，明确企业发展的政治方向和价值追求；另一方面，以企业文化为载体，将抽象的思政理论转化为生动的价值理念和行为规范，使职工在认同企业文化的过程中增强政治认同和思想认同。

(二)以机制协同为保障，完善融合体系

建立健全思政工作与企业文化建设的协同机制，打破两者各自为政的局面。一是构建统一的领导机制，由企业党委统筹推进思政工作和企业文化建设，明确责任分工，确保两者同规划、同部署、同落实；二是建立联动的工作机制，整合思政工作部门和企业文化建设的资源，形成工作合力；三是完善考核评价机制，将两者融合成效纳入企业绩效考核体系，强化考核导向，推动融合工作落地见效。

(三)以载体创新为突破，增强融合活力

创新思政工作和企业文化建设的融合载体，提升工作的针对性和实效性。一方面，依托企业内部的宣传阵地、培训平台、文化活动等载体，将思政教育融入企业文化活动中，如在企业培训中增设思政课程，在文化活动中融入红色教育元素；另一方面，借助新媒体技术，打造线上融合平台，实现思政教育和文化传播的全覆盖、全天候、全覆盖。

(四)以队伍建设为支撑，强化融合能力

打造一支兼具思政工作能力和企业文化建设能力的复合型队伍，为两者融合提供人才支撑。一是加强队伍培训，定期组织思政工作者和企业文化建设人员开展交叉培训，提升其跨领域工作能力；二是推动队伍融合，鼓励思政工作者参与企业文化建设，企业文化建设人员参与思政工作，形成“一岗双责、双向赋能”的工作格局；三是完善激励机制，鼓励队伍成员创新工作方法，提升融合工作的质量和水平。

四、结论

国企思政工作与企业文化建设的深度融合，是新时代国企强化政治优势、激活精神动力的重要举措。两者在价值导向、目标指向和内容载体上的内在契合性，为融合发展提供了可能；应对市场竞争、提升治理效能的现实需求，为融合发展提供了动力。通过价值引领筑牢根基、机制协同完善体系、载体创新增强活力、队伍支撑强化能力实践路径，能够推动两者实现深度融合，使思政工作的政治优势转化为企业文化的优势，企业文化的精神动力转化为企业发展的内生动力。

(作者单位：西山煤电(集团)有限责任公司)



国有企业党建与企业中心工作的创新融合路径探索

□ 孙博文

国有企业作为国民经济的重要支柱，其党建工作的政治属性与经营发展的经济属性具有本质上的内在统一性；党建为企业把握方向、筑牢根基，确保其始终沿着中国特色社会主义道路前进；而企业的中心工作则是党建成效的核心检验场与实践落脚点。当前，部分国有企业仍然存在党建与业务“两张皮”的现象，表现为党建工作虚化、弱化、边缘化，与战略决策脱节、同日常运营分离。这一问题不仅阻碍了党建政治优势、组织优势向企业竞争优势、发展优势的有效转化，也使企业难以应对日益激烈的市场竞争、改革攻坚与科技创新的时代要求。因此，必须着力推动党建与中心工作的系统化、深层次融合，切实将党组织的领导力量、凝聚力转化为企业的发展驱动力与核心竞争力。本文基于现实问题，从思想引领、机制构建、载体创新、队伍建设等多个维度，系统探索党建与中心工作创新融合的实践路径与长效机制，旨在为破解融合难题、激发国有企业内生活力、服务高质量发展战略提供理论参考与实践启示。

一、强化思想引领，筑牢融合思想根基

思想共识是党建与国企中心工作融合的前提。只有从思想层面破除“党建与经营无关”“重经营轻党建”的错误认知，才能形成“党建引领经营、经营检验党建”的协同理念。其一，深化政治理论武装。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将党的创新理论学习与企业发展战略研讨有机结合，通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、主题教育等形式，引导党员干部深刻认同国有企业政治属性与使命担当，明确党建工作与中心工作融合的核心目标是推动企业发展、服务国家战略。其二，树立融合发展理念。将党建工作纳入企业发展总体规划，明确党建工作与生产经营、改革创新、风险防控等中心工作的内在关联，推动党员干部树立“抓党建就是抓发展、抓发展必须抓党建”的理念，把党建要求贯穿于企业决策、执行、监督的全流程。其三，强化责任意识传导。通过党建工作责任制与经营责任制的协同联动，将融合发展理念传递至各级管理层和基层岗位，形成“党委统一领导、党政齐抓共管、部门协同配合、全员积极参与”的融合工作氛围，确保思想共识转化为行动自觉。

二、构建协同机制，夯实融合制度保障

制度建设是实现党建与国企中心工作长效融合的关键。只有建立权责清晰、协同高效、考核有力的机制体系，才能破解融合过程中的制度障碍，实现党建工作与中心工作同谋划、同部署、同推进、同考核。一是完善统筹协调机制。明确党委在企业法人治理结构中的法定地位，落实“党建入章程”要求，确保前置研究讨论作为董事会、经理层决策重大事项的必经程序，将党委在重大经营决策、重要人事任免、重大项目安排、大额资金运作等方面发挥把方向、管大局、保落实的领导作用，实现党建引领与经营决策的有机统一。二是健全协同推进机制。建立党建工作与经营管理部

门的常态化沟通协调机制，定期召开党建与经营融合工作推进会，梳理融合过程中的难点问题，统筹推进实施。明确党支部在基层班组、业务一线的战斗堡垒作用，推动党支部工作与班組管理、业务攻坚、技术创新等具体工作深度融合，形成“党委统筹、支部落实、党员带头”的融合工作格局。三是优化考核评价机制。打破党建工作与经营工作分开考核的传统模式，构建“党建+经营”一体化考核体系，将党建工作成效与经营业绩、风险防控等指标挂钩，纳入各级党组织和党员干部的绩效考核。强化考核结果运用，将考核结果与评优评先、干部任免、薪酬激励直接关联，形成“党建强则经营优、考核严则落实实”的鲜明导向。

三、创新融合载体，激活融合内生动力

丰富多样的融合载体是推动党建与中心工作深度融合的桥梁。只有结合国有企业中心工作实际创新党建活动载体，才能避免党建工作形式化，让党建工作真正融入生产经营、服务发展大局。其一，搭建“党建+攻坚”载体。针对企业生产经营中的重点难点问题、重大项目推进中的关键环节，成立党员攻坚突击队、党员责任区，引导党员在技术创新、市场开拓、风险化解、降本增效等工作中发挥先锋模范作用，以党建引领攻克经营难题。其二，搭建“党建+创新”载体。围绕企业科技创新、管理创新、模式创新等核心任务，建立党员创新工作室，开展党建引领下的创新课题研究、技术攻关活动，鼓励党员带头探索新技术、新方法、新模式，推动党建工作与创新驱动发展战略深度融合，提升企业核心竞争力。其三，搭建“党建+服务”载体。立足企业高质量发展需求，强化党建