

新形势下国企基层党建思想政治工作的创新实践

□ 武媛媛

思想政治工作是党的优良传统与突出政治优势,更是国有企业安身立命的“根”与发展壮大的“魂”。当前,国有企业正处在改革深化提升、数字化转型加速与市场竞争加剧的三重变革交汇点,既要扛起发展新质生产力、建设现代化产业体系的经济责任,又要筑牢意识形态阵地、巩固党的执政根基的政治责任。但与此同时,“重业务轻党建”的认知偏差、协同机制缺失的体系短板、载体方法陈旧的现实困境,仍在部分基层单位制约着思政工作效能的发挥。在此背景下,系统梳理新形势下国企基层党建思想政治工作的战略定位,剖析现实瓶颈并探索强化路径,对于推动国企在中国式现代化进程中当好“顶梁柱”“压舱石”,具有重要的理论与实践意义。

一、新形势下国企基层党建思想政治工作的战略定位

思想政治工作是国有企业的“根”和“魂”,更是新时代国企践行使命担当的精神支撑。党的二十届三中全会明确提出,党的领导是推进中国式现代化的根本保证,而国企基层党建思想政治工作正是将党的领导转化为企业发展动能的关键载体。在国企改革深化提升、数字化转型加速、市场竞争加剧的三重背景下,其战略价值集中体现为三个维度:作为政治保障,需牢牢把握企业发展的正确方向,确保国有资产不变质、不变色;作为发展动能,要凝聚职工共识以破解改革难题,增强企业核心竞争力;作为治理基石,需构建和谐劳动关系,夯实企业可持续发展根基。中共中央、国务院印发的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》更明确要求,要将思政工作与生产经营、人力资源开发等深度融合,凸显了其在新形势下的核心地位。

二、当前国企基层党建思想政治工作的现实瓶颈

(一)思想认知存在偏差,政治引领弱化

部分基层单位仍存在“重业务轻党建”的惯性思维,将思政工作视为“软任务”,与经营管理形成“两张皮”现象。理论学习流于形式化,学习方式多为照本宣科,对党的创新理论缺乏系统性解读,导致党员职工对“国之大者”的把握不够精准,政治判断力、政治领悟力有待提升。这种认知偏差直接造成思政工作与企业发展战略脱节,难以发挥思想引领作用。

(二)机制建设滞后,协同效能不足

新时代背景下,国有企业作为国民经济的重要支柱,其中基层党建宣传思想工作更是凝聚职工共识、传承企业文化、服务企业发展的关键载体。党的二十大报告明确提出“培育和践行社会主义核心价值观,加强理想信念教育,巩固壮大奋进新时代的主流思想舆论”,为国企宣传思想工作指明了方向。当前,国企基层面临员工结构多元化、信息传播碎片化、发展任务复杂化等新挑战,传统“单向灌输”“内容同质化”的宣传模式已难以适应需求。因此,探索基层党建宣传思想文化工作的创新路径,不仅是国企加强党的建设的必然要求,更是推动企业高质量发展的内在动力。

一、新时代国企基层党建宣传思想工作存在的不足

(一)内容同质化严重,贴近性不足。宣传内容多以政策解读、企业会议精神为主,缺乏针对基层员工工作生活的“微故事”“真情感”,导致员工“不愿看、不爱听”,难以引发情感共鸣。(二)传播形式单一,互动性较弱。仍以“文字+图片”的静态传播为主,短视频、直播、互动游戏等新型形式应用较少,员工多为“被动接收者”,参与感和体验感不足。(三)队伍能力滞后,专业性欠缺。基层宣传人员多为兼职,缺乏系统的新媒体运营、内容策划培训,对传播规律、员工需求的把握能力不足,难以产出高质量宣传内容。(四)协同机制缺失,整合性不强。宣传工作多由党委办公室或工会单独负责,与生产、人力、工会等部门联动不足,未能将宣传思想工作与业务工作、员工关怀深度融合,导致“两张皮”现象。

二、新时代国企基层党建宣传思想文化工作的创新路径

(一)内容创新:聚焦“基层视角”,打造“有温度”的宣传内容。挖掘“身边典型”,讲好基层故事。改变“高大上”的典型塑造模式,聚焦一线员工的日常工作,如“攻克技术难题的青年团队”,通过微纪录片、访谈视频、图文连载等形式,展现员工的奋斗细节与情感,让典型“可感、可学”。关注“员工需求”,传递人文关怀。针对基层员工关心的职业发展、子女教育、心理健康等问题,开设“员工信箱”“线上答疑”“心理疏导专栏”,通过案例分享、专家解读等形式提供实用信息,让宣传内容“接地气、解民忧”。

新时代国有企业党建带团建工作的新探索

□ 廖炳南

新时代背景下,国有企业作为国民经济的重要支柱,肩负着推动高质量发展与传承红色基因的双重使命。青年员工是国企改革创新的生力军,而党建带团建是凝聚青年力量、巩固党在青年群体中领导地位的关键举措。本文结合新时代国企发展需求与青年员工特征,分析党建带团建工作的重要意义,剖析当前工作中存在的思想引领弱化、机制衔接不畅、与业务融合不足等问题,从强化思想铸魂、完善联动机制、推动产建融合等维度,探索党建带团建工作的新路径,为国企激发青年活力、实现可持续发展提供参考。

一、新时代国有企业党建带团建工作的重要意义

(一)助力国企履行政治责任,巩固党的执政基础。国有企业具有“姓党属国”的根本属性,党建工作是国企的“根”与“魂”。青年员工占比逐年提升,其政治素养与价值取向直接关系到党在经济领域的执政根基。党建带团建通过将党的理论主张、方针政策融入团的工作,引导青年员工坚定理想信念,从根本上巩固党在国有企业中的领导地位。

(二)激发青年创新活力,支撑国企高质量发展。当前国企正处于深化改革、转型升级的关键阶段,面临技术突破、管理优化、市场拓展等多重挑战。青年员工思维活跃、勇于探索,是创新创造的核心力量。党建带团建能够以党组织的组织优势、资源优势为依托,搭建青年成长平台、创新载体,如“青年创新工作室”等,引导青年员工将个人发展与国家战略目标相结合,将青年智慧转化为国企高质量发展的内生动力。

(三)引领青年成长成才,实现“党管青年”根本原则。“党管青年”是党的优良传统,也是新时代青年工作的根本遵循。国有企业党建带团建工作以“服务青年、引领青年”为核心,通过党组织对团组织的直接领导,帮助青年员工解决职业发展困惑、生活实际困难,引导青年树立正确职业观、价值观。

二、当前国有企业党建带团建工作存在的主要问题

基层党建思政工作体系存在明显短板:一是责任传导虚化,党委主体责任、党支部直接责任未能形成闭环落实机制,出现“上热中温下冷”问题;二是协同机制缺失,党工团群等组织各自为战,未形成齐抓共管的“大思政”格局;三是评价体系僵化,考核多以活动数量、材料完备度为指标,对思政工作转化为经营效益的成效缺乏科学评估,导致工作合力不足。

(一)方法载体陈旧,吸引力凝聚力不足

面对新生代职工群体和数字化传播趋势,传统思政工作方式显现局限:教育内容针对性不强,对一线职工的思想困惑、心理压力回应不够及时;传播载体仍以会议、简报为主,数字化手段应用不足,难以适应碎片化学习需求;服务功能弱化,对职工的激励关怀帮扶机制不健全,导致思政工作“入耳不人心”,在凝聚人心、化解矛盾方面的作用未能充分发挥。

三、新形势下强化国企基层党建思想政治工作的实践路径

(一)以政治建设为统领,筑牢思想根基

深化理论武装机制。严格落实“第一议题”制度,建立党委中心组引领学、党支部集中学、党员自主学的三级学习体系,将习近平总书记关于国企党建的重要论述与企业改革实践相结合,通过专题研讨、线上课堂等形式实现理论学习精准滴灌。健全“以学铸魂、以学增智、以学正风、以学促干”长效机制,确保党的创新理论转化为职工行动自觉。

强化政治方向把控。将党的领导融入基层治理全过程,明确基层党组织在重大事项决策中的前置研究程序,确保企业发展始终契合国家战略。通过常态化政治体检、纪律教育,引导党员职工坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,筑牢意识形态阵地。

(二)以机制创新为支撑,提升协同效能

构建责任落实体系。制定基层党组织思政工作责任清单,明确书记第一责任人职责与班子成员“一岗双责”,建立“部署—执行—督查—考核”闭环机制。将思政工作成效纳入基层党组织书记述职评议和经营业绩考核,实现党建与业务同频共振。

完善协同工作机制。打破组织壁垒,建立党工团群联动平台,整合工会维权服务、共青团青年动员、妇联关爱帮扶等

功能,形成“党委统筹、支部主抓、多方参与”的工作格局。畅通职工沟通渠道,通过线上平台、定期座谈等方式构建民意表达机制,实现“思想上解惑、精神上解忧、心理上的解压”。

(三)以方法革新为突破,增强工作实效

推动数字化转型。依托企业内网、移动端APP搭建思政工作平台,开发微课程、在线问答等轻量化内容,满足职工碎片化学习需求。运用大数据分析职工思想动态,精准识别困惑点与需求点,实现思政服务“按需供给”。借鉴“职工心声e家通”等经验,构建线上线下融合的诉求响应机制。

深化四维融合实践。一是与生产经营融合,将思政工作融入重大项目攻坚、提质增效行动,通过党员先锋岗、责任区激发攻坚活力;二是与人力资源开发融合,把思政考核纳入干部选拔、人才培养体系,强化政治素质把关;三是与企业精神培育融合,挖掘国企红色基因,通过典型引领增强价值认同;四是与企业文化建设融合,将清廉文化、奋斗文化融入日常管理,凝聚发展共识。

(四)以文化建设为纽带,凝聚发展合力

强化价值引领。以“第二个结合”为指引,将中华优秀传统文化与社会主义核心价值观融入企业精神,摒弃“口号化”“门面化”倾向,培育具有行业特色的文化理念。通过文化宣讲、主题活动等形式,推动价值理念内化于心、外化于行。

做实人文关怀。建立“三必访、四必问、五必谈”工作机制,精准对接职工职业发展和生活保障等需求。完善心理健康服务体系,开展压力疏导、情绪管理等服务,增强职工归属感与幸福感,将文化软实力转化为企业发展硬支撑。

四、结语

新形势下的国企基层党建思想政治工作,既是巩固党的执政根基的政治任务,也是推动企业高质量发展的内在需求。面对改革发展新挑战,必须坚持以党的政治建设为统领,以机制创新破解发展瓶颈,以方法革新增强工作活力,以文化建设凝聚职工力量。唯有如此,才能充分发挥思政工作的“生命线”作用,确保国有企业在中国式现代化进程中始终成为“顶梁柱”“压舱石”,实现政治责任与经济责任的有机统一。

(作者单位:山西焦煤西山煤电官地矿)

新时代国企基层宣传思想文化工作创新研究

□ 王志鹏

(二)形式创新:依托“数字载体”,构建“互动式”的传播体系

发力短视频与直播,增强传播活力。利用抖音、视频号等平台,制作“1分钟政策解读”“岗位技能小课堂”等短视频,时长控制在3分钟内,符合员工碎片化阅读习惯;针对重要活动开展直播,设置“在线抽奖”环节,提升员工参与度。

打造“线下场景”,强化参与感。结合基层车间、班组特点,设立“文化墙”“荣誉角”,鼓励员工自主张贴工作照片、心得感悟;定期举办“文化市集”“才艺展演”,让员工从“观众”变为“主角”,在参与中增强对企业的归属感。

(三)载体创新:整合“多元资源”,搭建“一体化”的协同平台。构建“大宣传”工作格局。成立由党委牵头,生产、人力、工会、团委共同参与的宣传工作组,明确各部门职责;生产部门提供业务场景素材,人力部门对接员工职业发展需求,工会提供员工活动资源,形成“分工协作、资源共享”的协同机制,避免“单打独斗”。

打造“线上+线下”融合阵地。线上整合企业微信、公众号、短视频账号,实现“内容一键分发、员工一键触达”;线下升级职工书屋、文化活动室,让员工在工作间隙即可获取信息,实现“随时随地学”。

联动“外部资源”,拓展宣传维度。与地方融媒体中心、行业媒体合作,推出“国企基层风采”系列报道,宣传基层员工的奋斗故事与企业的社会贡献;邀请党校专家、新媒体达人走进基层,提升基层宣传工作的专业性。

(四)机制创新:完善“保障体系”,确保创新落地见效

建立“员工需求调研”机制。每季度通过线上问卷、班组座谈等形式,收集员工对宣传内容、形式的意见建议,形成“需求清单”,并据此调整宣传计划,确保宣传工作“精准对接员工需求”。

完善“人才培养”机制。选拔基层有兴趣、有潜力的员工组建“宣传小分队”,定期开展新媒体运营、视频剪辑、文案写作培训;与高校、媒体合作开设“宣传骨干研修班”,培养一批

“懂业务、会宣传、善创新”的复合型人才。

三、新时代国企基层宣传思想文化工作创新的保障措施

(一)强化组织领导,明确责任分工。基层党委需将宣传思想文化工作纳入重要议事日程,定期研究创新方向与重点任务;明确党支部书记为第一责任人,指定专人负责日常宣传工作,确保“有人管、有人抓”;建立“党委统筹、支部落实、员工参与”的三级责任体系,避免责任虚化、落实不力。

(二)加大资源保障,提供必要支持

在经费上,设立基层宣传专项经费,用于短视频制作、设备采购、培训学习等;在技术上,为基层配备摄像机、剪辑软件、直播设备等工具,搭建企业内部的内容管理平台,降低低工作的技术门槛;在时间上,合理安排宣传人员的工作任务,避免因“兼职”导致宣传工作“边缘化”。

(三)加强考核保障,推动长效落实

将宣传思想文化工作的创新成效纳入基层单位的年度考核,考核指标不仅包括“发布数量”,更注重“员工参与率”“内容传播力”“员工满意度”等质量指标;建立完善的考核机制,对创新成效显著的单位给予表彰,对落实不力的单位督促整改,确保创新工作持续推进。

四、结论

新时代国企基层宣传思想文化工作的创新,是应对新形势、满足新需求、服务新发展的必然选择。当前,基层宣传工作需从“内容同质化、形式单一化、机制碎片化”的瓶颈,从内容、形式、载体、机制四个维度发力,以“基层视角”打造有温度的内容,以“数字载体”构建互动式的传播,以“协同平台”整合多元资源,以“保障体系”确保创新落地。唯有如此,才能让基层宣传思想工作真正“活起来、实起来、暖起来”,凝聚起基层员工的向心力与战斗力,为国有企业高质量发展提供坚实的思想基础与文化支撑。

(作者单位:西山煤电集团公司新闻中心)

建团建平台”,开展“云端党史知识竞赛”等活动,满足青年员工碎片化学习需求;建立“青年思想动态数据库”,通过线上问卷、座谈会等方式,实时掌握青年困惑,针对性开展“一对一”思想疏导。

(二)完善联动机制,压实党建责任,激活团建活力

建立“三级联动”领导机制:国企党委将团建工作纳入党建工作总体部署,每季度专题研究团建问题;党支部与团支部结对共建,党支部书记担任团支部“政治导师”,指导团支部制定工作计划;党支部与青年班组联动,党员骨干与青年员工“结对子”,形成“党委抓总、支部落实、党小组发力”工作格局。

健全考核与保障机制:将团建工作成效纳入国企党建考核体系,明确“团建工作不合格,党建考核不评优”;设立专项“党建带团建经费”,保障团建活动开展、培训团干部的需求;选拔优秀团干部到国企党委办公室、人力资源部等部门挂职,提升团干部综合能力。

(三)推动产建融合:聚焦核心业务,搭建建功平台

打造“青年建功”载体:围绕国企生产经营重点难点,开展“党建引领、青年攻坚”行动,如组建“青年突击队”参与项目建设、“青年技术攻关小组”解决生产瓶颈问题;由党组织牵头评审青年员工的创新提案,对可行性强的项目给予资金、技术支持,将青年创新成果纳入国企技术推广体系,实现“创新有奖励、成果能落地”。

深化“岗位建功”活动:开展“党员示范岗+青年先锋岗”创建活动,党员带头亮身份、作表率,引导青年员工对标党员标准,在岗位上“比技能、比业绩、比服务”;结合国企安全生产需求,组织“青年安全宣讲团”等活动,将党建带团建工作融入安全生产全过程,既提升青年员工的安全意识,又保障国企生产稳定。

四、结语

新时代国有企业党建带团建工作,既是巩固党的执政基础、履行国企政治责任的必然要求,也是激发青年活力、推动国企高质量发展的现实需要。当前,国企党建带团建工作仍面临理论转化与机制衔接、业务融合等方面的挑战,需以创新思维打破传统模式,通过强化思想铸魂凝聚青年共识,通过完善联动机制夯实工作基础,通过推动产建融合彰显实践价值,为国有企业高质量发展注入源源不断的青春力量。

(作者单位:山西焦煤山煤国际东古城煤业公司)

国有企业作为国民经济的重要支柱,其基层思想政治工作是凝聚员工力量、推动企业高质量发展的关键保障。当前,随着经济社会转型、数字化浪潮冲击以及员工思想多元化,传统基层思想政治工作面临诸多挑战。本文结合国有企业基层工作实际,分析当前思想政治工作存在的问题,从理念、内容、方式方法、队伍建设和机制保障五个维度,探索切实可行的创新路径,旨在提升基层思想政治工作的实效性针对性,为国有企业可持续发展注入思想动力。

一、国有企业基层思想政治工作的现状与问题

(一)工作理念滞后,与员工需求脱节。部分基层单位仍秉持“重任务、轻人文”的传统理念,将思想政治工作视为“软指标”,工作开展以“完成上级任务”为导向,忽视员工的个性化需求。例如,在青年员工占比提升的背景下,仍沿用“读文件、开大会”的传统模式,未能关注青年员工对自我价值实现、职业发展规划的诉求,导致工作“自上而下”单向推进,员工参与积极性不高。

(二)内容缺乏针对性,与业务融合不足

思想政治工作内容存在“空泛化”“同质化”问题:一方面,内容多聚焦于政策理论宣讲,缺乏与企业生产经营、员工工作生活的结合,导致“思政工作”与“业务工作”两张皮;另一方面,对不同岗位、不同层级员工的需求区分不足,如对一线生产员工侧重安全意识教育,却忽视其技能提升诉求;对管理岗位员工强调责任担当,却缺乏对其压力疏导的内容,难以引发员工思想共鸣。

(三)方式方法单一,数字化应用不足

传统基层思想政治工作依赖“会议宣讲、板报宣传、纸质材料”等线下形式,手段固化、时效性差。尽管部分单位引入新媒体,但多停留在“建公众号、发文章”的浅层应用,未能利用大数据、短视频、直播等数字化工具,打造互动性强、体验感佳的工作场景。部分国有企业基层单位因缺乏线上工作能力,导致思想政治工作陷入“停滞”。

(四)机制保障缺失,工作持续性不足

部分国有企业未建立健全基层党建思想政治工作的考核、反馈与保障机制:一是考核指标模糊,多以“活动次数、参与人数”等量化指标为主,忽视工作实效;二是缺乏员工思想动态反馈渠道,无法及时掌握员工诉求,工作调整滞后;三是资源投入不足,基层单位思想政治工作经费、场地等保障不到位,制约工作创新发展。

二、国有企业基层思想政治工作的创新路径

(一)理念创新:树立“以人为本、融合发展”的工作导向。理念是工作的灵魂,基层思想政治工作创新需要以理念革新为前提。一方面,坚持“以人为本”,将员工需求作为工作出发点。通过定期开展员工思想调研,建立员工“思想档案”,精准掌握不同群体的诉求,如为青年员工提供职业规划指导、为困难员工提供帮扶救助,让思政工作“暖人心、接地气”。另一方面,树立“思政+业务”融合理念,将思想政治工作融入企业生产经营各环节。

(二)内容创新:构建“分层分类、贴近实际”的内容体系。内容创新是提升思政工作吸引力的核心。需要打破“一刀切”的内容模式,构建分层分类、贴近实际的内容体系。一是按“群体分层”设计内容:针对青年员工,融入新时代关注的价值观话题,结合短视频、动漫等形式,解读党的理论;针对老员工,开展“企业发展史”教育,邀请老党员分享奋斗经历,传承企业精神;针对管理干部,强化“廉洁从业、责任担当”教育,通过案例分析、廉政谈话、筑牢思想防线。二是按“需求分类”补充内容:围绕员工“职业发展、心理健康、生活困难”等实际需求,增设技能培训、心理疏导、帮扶救助等内容,让思政工作既有“思想高度”,又有“民生温度”。

(三)方式方法创新:打造“数字化+互动化”的工作场景。在数字化时代,基层思想政治工作需要借助技术手段,创新方式方法,提升互动性与实效性。一是搭建数字化工作平台:利用企业微信、抖音、视频号等新媒体工具,打造“线上思政阵地”。例如,制作“微党课”短视频,解读政策理论;开展“云端先进事迹宣讲”,让优秀员工通过直播分享经验;建立“线上思想交流群”,及时解答员工困惑,实现“随时随地学思政、聊思想”。二是开展互动化线下活动:打破“单向宣讲”模式,设计体验式、参与式活动。如组织“红色教育实践”,带领员工参观革命纪念馆,开展“重走长征路”模拟活动;开展“岗位建功”竞赛,将思政教育与生产任务结合,让员工在实践中强化责任意识。

(四)机制保障创新:建立“考核+反馈+保障”的长效机制。机制是思想政治工作持续创新的保障,需要构建“三位一体”的长效机制。一是健全考核机制,突出工作实效:改变“重数量、轻质量”的考核模式,建立“定性+定量”的考核指标体系。定量指标包括员工参与率、思想调研覆盖率等;定性指标包括员工满意度、思政工作对业务的推动效果等,由企业党委、基层员工共同参与考核,确保考核公平公正。二是完善反馈机制,及时调整优化:建立“员工思想动态反馈平台”,定期收集员工对思政工作意见建议;成立“思政工作评估小组”,对思政工作效果进行分析研判,根据反馈情况及时调整工作内容与方式,确保思想政治工作贴合员工需求。

三、结论

国有企业基层思想政治工作的创新,是适应新时代要求、推动企业高质量发展的必然选择。当前,基层思想政治工作面临理念滞后、内容空泛、方式单一等问题,需从理念、内容、方式方法、队伍建设、机制保障五个维度协同发力,以“以人为本”为核心,以“融合发展”为路径,以“数字化”为手段,以“长效机制”为保障,提升工作的针对性与实效性。未来,随着国有企业改革的不断深化,基层思想政治工作需持续创新,紧跟时代步伐,贴近员工需求,真正成为凝聚员工力量、破解发展难题、推动企业前行的“思想引擎”,为国有企业经济的持续健康发展提供坚实的思想支撑。

(作者单位:山西焦煤西山煤电新产业公司)

