

以党建带工会建设,推动国企工会工作高质量发展

□ 赵 芳

新时代背景下,国有企业面临着市场化改革深化、产业升级加速等多重挑战,工会作为联系企业与职工的桥梁纽带,其工作质量直接影响职工凝聚力、企业竞争力及改革发展成效。党的领导是国有企业的“根”和“魂”,工会作为党领导下的群众组织,其建设与发展必须以党建为引领。党建带工会建设,核心在于将党的政治优势、组织优势转化为工会工作的发展优势,通过强化政治引领、完善组织体系、优化工作机制,推动工会工作与企业、职工需求深度融合,实现工会工作的高质量发展。当前,部分国企工会存在政治功能弱化、工作机制僵化、服务能力不足等问题,亟需以党建为抓手破解发展瓶颈,构建党建与工建深度融合、互促共进的良好格局。

一、国有企业党建带工会建设的重要性

第一,坚守国企政治属性的根本要求。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,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。工会作为国企职工群众的核心组织,其建设质量直接关系党的阶级基础和群众基础是否牢固。党建带工会建设,本质上是将党的领导贯穿职工工作全过程,通过强化工会的政治属性,确保国企始终成为坚持党的领导、践行党的宗旨的坚强阵地,避免工会工作陷入“单纯维权”“事务化运作”的误区,始终沿着正确政治方向前进。第二,保障国家战略落地的重要支撑。国有企业肩负着落实国家重大战略、服务经济社会发展的核心使命,从科技创新、产业升级到民生保障、国家安全,都需要一支忠诚担当、素质过硬的职工队伍。党建带工会建设能够将党的组织优势转化为职工动员优势,通过思想引领统一职工意志,通过权益保障稳定职工队伍,通过技能提升增强职工能力,使工会成为国企落实国家战略的“动员器”和“保障网”,确保企业在服务国家大局中展现新作为。第三,破解国企改革难题的关键抓手。当前,国企正处于深化改革、转型升级的攻坚期,面临着产权制度改革、治理机制完善、市场竞争加剧等多重挑战,职工思想波动、利益诉求多元等问题日益凸显。党建带工会建设能够充分发挥工会的桥梁纽带作用,一方面向职工传递改革发展的政策导向,引导职工理解改革、支持改革、参与改革;另一方面反映职工合理诉求,推动企业构建和谐劳动关系,有效化解改革中的矛盾风险,为国企改革营造稳定环境。第四,实现职工与企业共赢发展的必然选择。国有企业的高质量发展离不开职工的主体作用,职工的成长成才也需要企业的平台支撑。党建带工会建设通过将“以人民为中心”的发

展思想转化为具体实践,既维护职工劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生等合法权益,又搭建职工职业发展、技能提升、创新创造的平台,同时通过企业文化建设增强职工归属感,实现“企业发展依靠职工、企业发展为了职工”的良性循环,让职工在国企发展中共享改革成果,激发职工干事创业的内生动力。第五,夯实党的执政根基的战略举措。工人阶级是我们党执政的阶级基础,国有企业职工队伍是工人阶级的核心力量。党建带工会建设能够强化党对职工群众的思想引领和组织凝聚,密切党同职工群众的血肉联系,引导职工坚定听党话、跟党走,使工会成为党凝聚职工、服务职工“前哨阵地”,不断巩固党的执政基础,为国家长治久安提供坚实保障。

二、党建带工会建设推动国企工会高质量发展的实践路径

(一)强化政治引领,筑牢工会工作思想根基
党建带工会建设,首要任务是强化政治引领,确保工会工作与党的路线方针政策保持高度一致。国有企业党组织应将工会思想政治建设纳入党建工作总体布局,定期组织工会干部学习党的创新理论,深刻领会习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,提升工会干部的政治素养和理论水平。同时,依托党建宣传阵地,开展职工思想教育活动,通过专题讲座、主题宣讲、线上学习等多种形式,向职工宣传党的方针政策和企业发展战略,引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观。将社会主义核心价值观融入工会工作各环节,培育职工职业精神和工匠精神,增强职工对企业的归属感和认同感,为工会工作高质量发展奠定思想基础。

(二)完善组织体系,夯实工会工作组织基础
党组织的严密组织体系是党建带工会建设的重要优势,国有企业应依托党建组织体系,推动工会组织建设规范化、标准化。坚持“哪里有党组织,哪里就有工会组织”的原则,在企业党支部覆盖范围内,同步建立工会小组,实现工会组织与党组织全覆盖,确保工会工作有人抓、有人管。强化工会干部队伍建设,按照“政治坚定、业务精通、作风扎实”的要求,选拔优秀党员干部担任工会领导职务,注重从一线职工中培养工会骨干,打造一支高素质的工会干部队伍。建立工会干部培训机制,将工会干部培训纳入党员教育培训计划,定期开展业务培训和实践锻炼,提升工会干部的履职能力。完善工会组织制度,借鉴党组织建设经验,健全工会会员会费、工会委员会等制度,规范工会会议决策流程,提升工会组织的规范化水平。

(三)融合工作机制,提升工会工作服务效能

党建带工会建设的关键在于实现工作机制的深度融合,推动工会工作与党建工作同谋划、同部署、同落实、同考核。国有企业党组织应建立党建与工建联动机制,将工会工作纳入党建工作考核体系,明确考核指标和评价标准,压实工作责任,确保党建带工建各项任务落到实处。推动工会服务与党建服务融合,依托党员服务中心、职工之家等阵地,整合服务资源,为职工提供就业帮扶、技能培训、法律援助、文化娱乐等全方位服务。将“我为群众办实事”实践活动与工会服务职工工作相结合,组织党员干部与工会干部共同开展职工需求调研,精准对接职工需求,解决职工急难愁盼问题。搭建职工参与企业管理的平台,健全职工代表大会制度,推动厂务公开,鼓励职工为企业发展建言献策,充分发挥职工的主人翁作用,提升工会工作的服务效能。

(四)创新工作载体,增强工会工作活力
党建带工会建设需要丰富的工作载体作为支撑,国有企业应结合党建工作特色,创新工会工作载体,增强工会工作的吸引力和凝聚力。依托党建主题活动,开展工会特色活动,如“党员先锋岗”与“职工示范岗”共建活动等,以党建引领激发职工干事创业的热情。借助数字化党建平台,搭建工会线上服务平台,实现工会活动报名、权益申诉、意见反馈等线上办理,提升工会服务的便捷性和高效性。加强企业文化建设与工会文化建设的融合,以党建文化引领工会文化发展,开展职工文化节、运动会、读书分享会等文体活动,丰富职工精神文化生活,营造积极向上、团结奋进的企业文化氛围,增强工会组织的向心力。

三、结论
党建带工会建设是推动国企工会工作高质量发展的根本路径,具有深刻的理论内涵和重要的现实意义。工会建设必须严格遵循党的建设总体要求,将党的政治引领全面融入工会工作的各个环节,使工会真正成为党密切联系职工群众的坚实桥梁。通过强化政治引领,能够为工会工作筑牢思想根基;完善组织体系,能够为工会工作夯实组织基础;融合工作机制,能够提升工会工作服务效能;创新工作载体,能够增强工会工作活力。国有企业必须深刻认识党建带工会建设的重要性,将党建工作与工会工作深度融合,充分发挥党的领导优势和工会的群众优势,推动工会工作不断迈上新台阶。未来,国企工会应持续深化党建带工建工作,积极应对新形势新挑战,不断探索党建与工建融合的新路径、新方法,切实履行工会维护、建设、参与、教育四项基本职能,为国有企业高质量发展凝聚职工力量,提供坚实支撑。

(作者单位:山西焦煤西山煤电电矿)

新时代背景下,国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,其党建工作与中心工作的深度融合是实现高质量发展的核心保障。当前,部分国有企业仍存在党建工作与中心工作“各自为战”的现象,党建工作的政治优势未能有效转化为企业的发展优势,中心工作的实践成果也未能充分反哺党建工作提质增效。因此,探索国有企业党建与中心工作的创新融合路径,打破体制机制障碍,构建协同联动格局,既是落实新时代党的建设总要求的必然举措,也是国有企业应对市场挑战、实现可持续发展的现实需要。本文基于理论分析与逻辑推演,系统阐释两者融合的内在逻辑与实践策略,为国有企业党建与中心工作深度融合提供学理支撑。

一、国有企业党建与中心工作融合的核心要义与时代价值

(一)融合的核心要义
国有企业党建与中心工作的创新融合,并非简单的功能叠加,而是以党的政治建设为统领,将党建工作的政治优势、组织优势、群众优势与中心工作的发展目标、业务需求、管理逻辑有机结合的动态过程。其核心要义体现为三个维度:

一是政治引领与经济发展的辩证统一。党建工作作为中心工作定向领航,确保企业发展符合国家战略导向;中心工作为党建工作提供实践载体,让党建成效在生产经营中得到检验。

二是责任传导与效能提升的双向互动。通过党建责任与经营责任的协同落实,推动党建工作从“软任务”转变为“硬支撑”,中心工作从“单打独斗”转变为“合力攻坚”。

三是价值引领与企业文化赋能的深度融合。以党建引领企业文化建设,将红色基因融入企业发展血脉,形成凝聚职工、激发活力的精神纽带,为中心工作提供持久助力。

(二)融合的时代价值

首先,融合是坚守国有企业政治属性的必然要求。国有企业的国有属性决定了其必须坚持党的领导,党建与中心工作的融合本质上是政治属性与经济属性的统一,能够确保国有企业始终服从服务于国家战略。

其次,融合是提升国有企业治理效能的关键路径。党的领导融入公司治理是国有企业治理的鲜明特色。深度融合能够完善“党委把方向、管大局、保落实,董事会定战略、作决策、防风险,经理层谋经营、抓落实、强管理”的治理机制,实现治理体系的协同高效运转。

最后,融合是推动国有企业高质量发展的强大动力。党建工作能够凝聚党员职工的思想共识,激发干事创业的内生动力。将党建引领贯穿于技术创新、市场开拓、降本增效等中心工作全过程,能够破解发展难题、激活发展动能。

二、国有企业党建与中心工作融合的现实困境

(一)认知层面:融合意识存在偏差
部分国有企业对党建与中心工作的融合逻辑认识不清,存在两种极端倾向:一是将党建工作视为“独立于业务之外的政治任务”,重业务、轻党建,导致党建工作流于形式;二是将党建工作简单等同于中心工作,忽视其政治引领功能,用经营指标替代党建评价,削弱了党建工作的政治性和严肃性。

(二)机制层面:协同联动体系不健全
当前,融合缺乏常态化、制度化的联动机制。责任划分不清晰,党建责任与经营责任未能有效衔接;沟通协调机制不完善,党建部门与业务部门之间缺乏有效的信息共享和工作协同;考核评价机制脱节,党建考核与经营考核相互独立,难以激发融合的内生动力。

(三)载体层面:融合实践形式单一
部分企业融合载体缺乏创新性和针对性,仍停留在“开会学习+主题党日”的传统模式,与企业生产经营、改革发展的实际需求脱节。融合活动多以理论学习为主,缺乏与技术攻关、市场拓展、风险防控等中心工作紧密结合的实践载体,导致党建工作“虚功虚做”。

三、国有企业党建与中心工作创新融合的实践路径

(一)树立“党建引领+业务赋能”双融思维
理念是行动的先导,破解融合难题首先要实现思想破冰。一是强化政治引领理念,引导各级党员干部深刻认识到,党建工作是中心工作的“方向盘”和“压舱石”,将党的领导贯穿于中心工作的各环节、各领域。二是树立业务赋能理念,明确党建工作的最终目标是促进企业发展,通过党建凝聚人心、整合资源、破解难题。三是培育系统融合理念,将党建工作纳入企业整体发展战略,与中心工作同谋划、同部署、同推进、同考核,形成“党建促业务、业务强党建”的良性循环。

(二)构建协同联动的融合体系
健全的机制是融合的保障。一是完善责任落实机制,建立“党委负总责、书记抓总、分管领导牵头、保障部门具体落实、党员先锋示范”的五级责任体系。二是建立沟通协调机制,设立党建与业务融合联席会议制度,定期沟通工作进展,协调解决难题。三是创新考核评价机制,构建“党建+业务”一体化考核体系,将党建工作成效与经营指标、创新成果、风险防控等相结合,考核结果与干部任免、薪酬分配、评优评先直接挂钩。

(三)打造多元化融合平台
丰富的载体是融合的桥梁。一是搭建“党建+战略执行”平台,围绕企业战略和经营目标,成立党员攻坚小组、党员责任区,在重大项目、重点任务中发挥党员先锋模范作用。二是打造“党建+创新驱动”平台,以党支部为单位组建专项团队,聚焦生产经营中的痛点难点问题开展攻关。三是构建“党建+风险防控”平台,发挥党组织监督保障作用。四是创建“党建+文化建设”平台,将红色文化与企业文化深度融合,凝聚价值共识,激发职工归属感和责任感。

(四)培育“党建+业务”复合型人才
人才是融合的关键。一是优化队伍结构,选拔政治素质高、业务能力强的党员干部充实到党建工作岗位,鼓励党建干部参与业务培训,引导业务骨干增强党建意识。二是加强教育培训,建立“党建理论+业务知识”双培训体系,提升干部职工的综合能力。三是健全激励机制,对在融合中表现突出的个人和集体给予表彰奖励,树立“党建业务双精通”的鲜明导向。

四、结论

国有企业党建与中心工作的创新融合是一项系统工程,事关国有企业的政治方向、发展质量和治理效能。新时代背景下,国有企业必须深刻把握党建工作与中心工作的内在逻辑,打破认知壁垒,健全机制体系,创新实践载体,培育专业队伍,以理念创新引领融合方向,以机制创新破解融合难题,以载体创新丰富融合路径,以队伍创新强化融合支撑。充分发挥党建工作的政治优势和组织优势,将其转化为企业的发展优势、竞争优势,推动国有企业在高质量发展道路上行稳致远。

(作者单位:霍州煤电集团丰峪煤业有限公司)



扎实做好国企基层党组织思想政治工作的实践路径

□ 梁腾文

国有企业基层党组织思想政治工作是党的建设的重要组成部分,是筑牢企业“根”与“魂”的关键抓手。新时代背景下,面对价值多元、技术创新与改革深化的多重挑战,需以政治引领为根本,以融合发展为核心,以机制创新为支撑,通过强化理论武装,深化党建融合、创新方法体系、健全保障机制,破解“两张皮”难题,提升工作实效性,为国有企业做强做优做大提供坚强政治和组织保证。

一、新时代国企基层党组织思想政治工作的核心定位

(一)政治引领的根本属性
基层党组织思想政治工作的首要任务是强化政治引领,确保企业发展始终沿着正确方向前进。这就要求工作必须坚持“坚持党对国有企业的领导”这一重大政治原则,将“两个维护”融入工作全过程,通过理论武装和政治教育,引导职工增强“四个意识”、坚定“四个自信”,筑牢意识形态防线。政治引领并非抽象概念,而是体现为政治方向与服务大局的统一、政治原则与改革创新的统一、政治纪律与人文关怀的统一,确保国有企业改革发展不偏向、不走样。

(二)人本关怀的价值导向
现代企业管理的人本理念为思想政治工作提供了重要支撑。新时代职工队伍呈现知识层次提升、价值取向多元、权利意识增强等特征,传统单向灌输式教育已难以适应需求。基层党组织思想政治工作必须坚持坚持以职工为中心,将教育引导与人文关怀相结合,构建主体间对话模式。通过关注职工思想动态,回应合理诉求,促进职业发展,实现组织目标与个人价值的有机统一,增强职工的归属感和认同感,巩固党执政的阶级基础。

(三)融合发展的实践逻辑
思想政治工作的生命力在于与生产经营深度融合。脱离企业发展实际的思政工作必然陷入“两张皮”困境,难以发挥实效。基层党组织需遵循“党建工作与生产经营深度融合,以企

业改革发展成果检验党组织工作成效”的原则,将思政工作嵌入企业价值链各环节,实现与公司治理、生产经营、文化建设的协同推进,使思政工作从“软指标”转变为“硬支撑”。

二、扎实推进思想政治工作的实践路径

(一)强化理论武装,筑牢思想根基
理论武装是思想政治工作的核心内容。基层党组织需构建系统化的理论学习体系,以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心,结合党的二十大精神和《条例》要求,制定分层分类的学习计划。一方面,创新学习形式,通过集中学习与个人自学相结合、专题研讨与线上学习相补充,运用数字化平台打造“智慧思政”学习矩阵,提升学习的吸引力和实效性;另一方面,注重理论转化,将党的创新理论转化为企业发展的实践逻辑和职工的行动自觉,引导职工深刻认识国有企业的使命担当,增强干事创业的责任感。

(二)深化融合机制,破解“两张皮”难题
融合机制的构建是提升思政工作实效的关键。一是推动与公司治理深度融合,落实党组织在公司治理结构中的法定地位,明确党组织研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序,将思政工作要求嵌入管理制度和流程规范。二是推动与生产经营深度融合,围绕企业中心任务设置思政工作重点,在重大项目、技术攻关中成立临时党组织,发挥党员先锋模范作用,将思想引领转化为生产经营动力。三是推动与文化建设深度融合,培育具有时代特征和企业特色的价值体系,将社会主义核心价值观与企业精神、职业道德相结合,通过文化浸润实现思想认同。

(三)创新方法体系,适应时代要求
面对数字化转型和职工思想变化,基层党组织需创新思政工作方法体系。在理念创新上,树立系统思维和精准思维,运用大数据分析职工思想动态,实现“需求捕捉—靶向供给—效果反

馈”的闭环管理;在载体创新上,构建线上线下融合的工作矩阵,开发虚拟教育空间、短视频、直播等新媒体载体,打造沉浸式教育场景;在话语创新上,兼顾政治话语的权威性与群众话语的通俗性,运用“方言青语”等贴近职工的表达范式,增强内容的可感知性和共情力。同时,借鉴组织行为学激励理论,建立精神激励与物质激励相结合的激励机制,激发职工积极性和主动性。

(四)健全保障机制,强化工作支撑
健全的保障机制是思政工作持续推进的重要支撑。一是构建协同联动机制,形成党委统一领导、党政协同负责、群团组织协作、全员共同参与的工作格局,通过跨部门联席会议制度打造“智慧思政”学习矩阵。二是强化队伍保障,按照“政治强、业务精、作风正”的标准配备党务工作者,加强培训考核,提升其专业能力和综合素养,推动党务工作者与经营管理人员双向交流。三是完善资源保障,加大经费投入,建强活动阵地,为思政工作开展提供必要条件;建立科学的评估机制,将思政工作成效纳入党建工作责任制和企业绩效考核,形成“责任明确、考核严格、奖惩分明”的工作导向。

三、结论

扎实做好国企基层党组织思想政治工作,是新时代加强党的建设、推进国有企业治理现代化的必然要求。基层党组织需坚守政治引领的根本定位,把握人本关怀的价值导向,遵循融合发展的实践逻辑,通过强化理论武装、深化融合机制、创新方法体系、健全保障机制,不断提升思政工作的针对性和实效性。唯有如此,才能充分发挥思想政治工作的“生命线”作用,凝聚起职工队伍的强大合力,为国有企业做强做优做大、服务国家战略提供坚强的思想保证和组织保证。未来还需持续探索数字化、智能化背景下思政工作的新路径,推动工作提质增效,为新时代国企党建工作注入新活力。

(作者单位:霍州煤电临汾宏大宏鑫机电安装公司)

探索做好国企思想政治工作的有效路径

□ 武 勃

思想政治工作是国有企业的优良传统和政治优势,贯穿于国企生产经营、改革发展的全过程。在全面深化国企改革、推动高质量发展的背景下,国企面临着市场竞争加剧、产业转型升级、职工思想观念多元化等多重考验,传统思政工作中存在的内容单一、形式固化、针对性不足等问题日益凸显,制约了工作实效的充分发挥。做好新时代国企思想政治工作,既是巩固党的执政地位、坚持国企社会主义方向的必然要求,也是激发职工内生动力、提升企业竞争力的重要保障。本文立足国企思想政治工作的时代价值,结合当前工作开展中的现实困境,从理论武装、机制构建、方法创新三个核心层面,探索具有针对性和可操作性的实践路径,为国企思政工作高质量发展提供系统性解决方案。

一、新时代国企思想政治工作的核心价值与现实挑战

(一)核心价值定位
国企思想政治工作的核心价值体现在三个维度:一是政治引领价值,通过强化理论武装,确保国企始终坚持党的领导、加强党的建设,把党的政治优势转化为企业发展优势;二是凝聚共识价值,通过思想引导化解改革发展中的矛盾分歧,凝聚职工与企业共荣共生的发展共识;三是人才培养价值,通过理想信念教育和职业道德建设,培养高素质职工队伍,为国企可持续发展提供人才支撑。

(二)当前面临的现实挑战
思想环境多元化冲击。市场经济下多元利益格局形成,职工价值追求呈现个性化、功利化趋势,传统集体主义教育面临新挑战;工作对象结构变化。新生代职工成为国企职工主体,其思维活跃、自主意识强,对单向灌输式教育接受度低;改革深化引发矛盾凸显。国企混改、裁员增效、薪酬改革等举措带来利益调整,易引发职工思想波动,增加思想引导难度;传统工作模式

滞后。部分国企仍采用“念文件、开大会”的传统方式,内容脱离职工实际需求,形式缺乏吸引力,难以适应新时代要求。

二、国企思想政治工作的有效路径构建

(一)强化理论引领,筑牢思想根基
理论武装是思想政治工作的核心任务,需构建“系统化、常态化、精准化”的理论学习体系,提升思想引领实效。聚焦核心内容学习。以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心,结合党的二十大精神、习近平总书记关于国企改革和党的建设的重要论述,构建分层分类的学习内容体系。针对管理层重点开展战略思维教育,针对基层职工重点开展职业精神和责任担当教育,确保理论学习与岗位需求精准对接;创新理论传播方式。突破传统教育模式,采用“线上+线下”融合传播机制。线上依托企业微信、学习强国平台开设专题专栏,推送微党课、理论解读短视频;线下开展专题研讨会、理论知识竞赛、主题宣讲进车间等活动,增强理论学习的吸引力和实效性,推动理论实践转化。建立理论学习与生产经营相结合的考核机制,将理论学习成果转化为解决实际问题的能力。围绕企业改革发展中的重点难点问题,组织开展“理论+实践”研讨活动,引导职工运用党的创新理论破解生产经营难题,实现理论学习与企业发展深度融合。

(二)完善工作机制,提升运行效能
健全的工作机制是思政工作常态化开展的重要保障,需构建“责任明确、协同联动、考核有力”的工作体系。健全责任落实机制。明确党委主体责任、书记第一责任人责任、班子成员“一岗双责”,将思政工作纳入企业党建工作责任制和年度考核体系。建立思想政治工作领导小组,定期召开专题会议研究解决工作中的问题,形成“党委统一领导、宣传部门牵头协调、各部门分工负责、全员共同参与”的工作格局;构建协同联动机制。打破部门壁垒,推动思政工作与生产经营、人力资源、企业文化建设等

工作深度融合。将思政工作融入职工培训、考核、激励全流程,在项目攻坚、技术创新等重点工作中同步开展思想引导,实现“思想引领与业务推进同频共振”;优化考核评价机制。建立量化考核与质性评价相结合的考核体系,将职工思想动态、队伍稳定情况、理论学习成效等纳入考核指标。考核结果与部门绩效、个人评优评先直接挂钩,对工作成效显著予以表彰奖励,对工作不力的进行约谈问责,充分发挥考核“指挥棒”作用。

(三)创新方式方法,增强工作实效

适应新时代职工思想特点,创新工作方式方法,推动思政工作从“被动应对”向“主动服务”、从“单向灌输”向“双向互动”转变。强化精准化思想引导。开展常态化职工思想调研,通过问卷调查、座谈会等形式,精准掌握不同年龄段、不同岗位职工的思想困惑和需求诉求。建立职工思想动态数据库,针对青年职工职业发展焦虑、老职工转型适应困难等问题,制定“一人一策”个性化引导方案,提升思政工作的针对性;注重人文关怀与心理疏导。将思政工作与人文学关怀相结合,建立职工困难帮扶机制和心理疏导体系。设立职工心理咨询室,聘请专业心理咨询师开展心理讲座和咨询;完善职工福利保障制度,解决职工住房、子女教育、医疗保障等实际困难,增强职工的归属感和幸福感,以情感认同促进思想认同;推动数字化转型赋能。依托大数据、人工智能等技术,构建思政工作数字化平台。通过数据分析精准研判职工思想趋势,实现思想动态实时监测和预警;利用虚拟仿真技术开展沉浸式主题教育活动,打造互动式、体验式思想教育场景;建立线上沟通渠道,实现职工诉求快速响应和闭环处理。

三、结论

做好新时代国企思想政治工作,是一项系统工程,需坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,立足国企改革实际,从理论引领、机制创新、方法优化三个核心层面精准发力。通过强化理论武装筑牢思想根基,完善工作机制提升运行效能,创新方式方法增强工作实效,推动思政工作与企业高质量发展深度融合,才能充分发挥思政工作的生命线作用。

(作者单位:山西西山晋兴能源有限责任公司)