

# 企业党建与职工思政工作的融合共生模式研究——以国有企业为例

宋泽民

大唐国际发电股份有限公司陡河热电分公司，河北唐山，063020；

**摘要：**新时代中国特色社会主义建设的展开，国有企业被认为是国家的经济核心竞争力，由此国企在政治性和经济性方面的双核共存成为深化改革的重要课题。本文立足于国有企业，着眼于国有企业工作中党的活动与职工思想工作之间的关联展开三层次的探讨分析，研究发现，党的工作对国有企业具有重大的政治引领作用和是稳固企业价值观的良好手段；同时职工思想工作对营造良好企业文化氛围、凝聚价值观共识也有较大贡献。将二者联合起来能使企业更加充分地发挥政治功能，更进一步提升企业文化凝聚度，也有助于保障业务运作和意识形态的一体化发展。

**关键词：**国有企业；党建工作；职工思政；融合共生

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.12.097

## 引言

企业建党与职工思想政治教育无缝融合，形成政企文化。党的二十大报告强调，要坚持把企业党的建设各方面工作贯彻到经营管理活动各个环节，实现政治优势与效率优势的深度融合。国企是中国社会主义经济建设的重要力量，国企除了担负经济建设的使命之外，还担负着引领社会价值观念的责任。因此，在企业经营管理实践中如何促进党建工作与职工思想政治教育内部互动，是推动公司高质量发展的关键。当前，许多国有企业在推进党建和思政工作时，仍存在“党建是党建、思政是思政”的割裂现象，导致政治功能与思想教育难以形成合力。

## 1 党建与思政融合共生的理论逻辑与时代意蕴

### 1.1 新时代背景下企业党建与思政工作的内在逻辑

新时代国有企业的发展不仅是经济活动的重要环节，还是政治建设的第一线。国企党务是党的建设进入市场领域的进一步延伸，其主要职责便是将党的政治、组织、思想等优势转化成促进企业高质量发展的管理优势。而职工思想政治管理则是对其思考方式、价值观和心理状态的构建过程，是企业的文化根基。二者基本指向同一目标：通过政治引导、思想教导，使企业运行趋于科学化、人性化。理论上来说，建党的工作的开展能提供工作方向和行为准则指导，确保公司始终在坚持党的路线方针指引下发展；另外，思政工作是建党的工作的延伸、拓展，使党的政治意识渗透到员工的精神认同及行为自觉中。

### 1.2 党建与思政共生的理论支撑与学理依据

事实上，基于此理论推论可以得出，党建工作与职工思想工作任务相结合会产生相辅相成的效果，这里有理论上的支撑以及深层次的逻辑依据。从马克思主义的理论来看，意识是对客观物质世界的反映，生产方式和结构决定着认识的发展形态。企业作为核心经济领域，必须在正确的思想指导下进行运作，组织工作通过政治领导和思想教育，保证了思想认识的正确性，并将此种认知灌输到员工的思想当中，实现“政治认同—思想认同—行为认同”的效果。

### 1.3 融合共生模式的时代价值与现实意义

国有企业不仅是新时期社会主义现代化建设的经济发展的主体，更是我国政治发展的中坚力量，在新时期全面发展的新征程中，把党的建设融入思想政治教育的模式有着深刻的现实和历史意义。第一，巩固党的组织机构和强化国有企业“红色基因”的迫切需要。新形势下，国企改制不仅重视经济成效还要强调政治属性。通过整合共享，在企业运营中不断强化正确的政治方向和坚定的政治立场，确保国有企业党的领导融入整个规划制定、运行体系和企业文化活动当中。第二，是形成凝聚力和执行力的重要途径。职工思想文化建设侧重“个人”、党建工作侧重“党组织”，两者结合起来，“把思想上的认同聚变为行动上的自觉，形成一种‘组织带动—思想聚合一行动同向’的良性循环”，增强职工对组织的向心力、归属感和执行力。第三，是推动企业文化、企业精神发展的关键抓手。传统的企业文化强调管理理念及业绩指标，而将党建和思想政治工作相结合

合的文化则重在核心价值观引领和灵魂启迪。

## 2. 国有企业党建与职工思政融合发展的现实状态与制约因素

### 2.1 融合实践的主要模式与特征

近年来，随着国有企业改革及政治管理体制不断完善，将党务管理融入生产经营成为重要手段。总体上看，各地国有企业都尝试过各类整合形式，探索了很多实践操作办法。首先为“党务+文化”。该种模式是以党务为主，将党的理论培训、革命历史文化、企业文化相结合，比如中国石油化工集团、中国移动等中央级国有企业建立起“红色图书馆”“党史通道”“红色教室”等载体，让党务工作不再是停留在办公室内而是步入文化范畴中，从而达到思想政治教育常态化和深入化的效果，促使职工在文化体验过程中加深自身的政治信念。其次为“党务+培训”。部分国企将党务教育与技能提升相结合，领导干部选拔任用、岗位竞争、业绩考核等加入政治素养和思想意识教育元素，形成了“理论学习——职场历练——价值观引导”的学习流程。

### 2.2 融合推进中存在的结构性矛盾

企业发展追求经济效益最大化，在经济建设方面投入巨大的人力物资，这本无可厚非，不过该过程忽视党建工作的重要性，对党建工作的认识不到位，致使企业缺乏完善的党建工作机制，基层党建工作懒政怠政现象层出不穷，党建工作停留在表面，难以取得显著效果。国有企业大都由党务部、工会和宣传部负责思想教育的相关工作，但没有统筹管理、分清责任，存在“多头发包”“重设轻管”的问题，分别根据各自职责分工开展思想教育，缺乏统筹协调和全面推进计划的顶层设计，导致党的领导能力和意识形态教育陷入“各跑各车而不协同”的僵局，现有政策决策并没有一体化的导向。一些企业仍然采取行政指挥、以年度目标为主要动力的模式，缺乏行之有效、长期稳定的制度保障和科学评判尺度，造成了党的领导能力和意识形态教育被边缘化或从属于公司经营机制的情况。“一些企业领导在经济压力较大的情况下，将党组织活动视为‘次要职责’和‘非主业’，未融入其经营发展筹划和业绩考核，进而降低了党的意识形态影响力。”

### 2.3 思政内容落地的路径困境与效果瓶颈

在协同推进的过程中，如何让思政工作更加有效、更具实用度也成为普遍性问题。结构设计无法紧密结合企业的实际情况。一些企业仍以旧的讲授型教学方式进

行思政工作，没能与具体企业经营状况和实际场景联系起来，其在职工面前也无法形成一定的影响力。如，身处生产线上的员工，一般会将思想教育视为附加任务而非与职业生涯直接相关联的学习阶段。另外，尽管企业也开始运用新技术，但在总体上还是以文档阅读、集中演讲为主，并没有特别注意到交互与实践型的传播渠道。这种旧有的自上而下的教导形式很难获得年轻一代的青睐，造成思想政治教育缺少情感与人的共鸣效果。现行评估体系的缺陷。多数企业在思想政治工作上，仅从活动数量、活动参与数等指标的统计形式进行考核，而忽略了从思维改变、行为转变等更高层次的维度出发的考核。

### 2.4 体制机制层面的约束与外部环境影响

国有企业党的建设与思想政治工作一体化发展，是受诸多因素影响和作用的，主要有体制结构及外部环境因素。第一，从体制来说，一些国有企业治理结构仍以行政领导为主导，偏重于对短期考核成果的追求，对精神引导相对忽视，致使党组织和思想政治工作不能实现制度化常态化运行。第二，从领导构成和绩效考核评价来说，领导人员的选取和绩效考核的评价，更多着眼于考核经济，对党团组织作用和思想政治工作的作用无相应权重，使基层积极性和创造性得不到充分发挥。第三，机制不畅。信息互通和资源互补不完善，单位组织如党支部、宣传部、工会等部门在开展思想政治工作中各自为战，形成“小圈子”“零打碎敲”的状态，没有发挥协同配合优势。一些国企虽设有“联合党委会”，但缺乏固定流程对其程序规定进行监督，使党建和思想政治工作相融发展的协作效能较为薄弱。四是从外部环境方面来看，市场激烈的竞争和价值观多元变化给国有企业思想政治工作带来考验。

## 3. 构建党建与职工思政工作融合共生的创新路径与实践模式

### 3.1 构建政治引领与价值认同同频共振的思想机制

在国有企业的治理体系中，思想政治能力和政治能力相互提升是实现党的建设与企业政治灵魂、战略目标相融合的基础。进一步建立同向融合思维状态，实现其政治信念、主导价值观与企业战略意图的有机统一、同向而不对冲，建立健全思想政治教育体系，以习近平新时代中国特色社会主义思想为主要内容，融入企业发展规划、领导干部教育培训、企业文化建设、日常生产经营过程中，通过党委中心组学习、专题课程培训、红

色教育基地参观等开展常态化政治理论教育。此外还须注重强化员工共同价值观建设，使企业发展战略目标与国家战略目标保持统一，让员工从工作生活中感受政治引领的重要性。比如，能源类、交通类和通信类中央企业要引导员工认识到自身工作与国家能源安全、国家科技创新独立等重大任务紧密相连，将“与共产党一路走来”内化为自觉行动。

### 3.2 完善组织体系与工作机制的协同共建结构

融合并共同发展主要体现在组织联动与有效机制的搭建，国企应以党的组织为核心力量，搭建多级党组织、多主体协同参与的联动网络，真正实现党务、思想政治工作的制度“共享”，并在运行中产生“融合”的效果。“党委—党支部—员工”三级互动系统亟待设立，公司高层承担整合思路和总体规划的责任，做到融合目标、路径明晰，基层部门进行具体运行方案的制定并对过程实现动态监测，员工通过培训学习和自我约束等开展思想政治建设活动。通过垂直贯通性的组织体系，可做到党的工作部署与思想政治活动的有效对接。要加强“党务—人事—宣传—工会”的融合。建立“党建思政工作联席会议制度”，使党务、人事、宣传、工会各司其职，资源共享，形成联合作业、信息互通的格局。

### 3.3 创新数字化赋能下的思政传播与互动平台

在数字化背景下，信息科技给党的建设与思想政治教育的融合开拓了新可能。可以依托数字化思想政治互联网，精确传递观念教育，进行智能化诊断和多渠道互动，提升其有效融入和长效化浸润效果。因此，可以构建“党建+思政”的数字云服务平台，其整合知识学习、数据洞察、行为监督及结果可视化等理论学习、数据研究、行动监督以及结果展示的功能，能把党员学习情况、员工思想变化、组织行为的数据都综合起来实现党的思想政治工作信息化管理。比如中国某电子信息企业已经使用大数据分析工具对员工心理进行实时监控，为领导提供有效参考。

### 3.4 形成融合共生的评价激励与成果转化体系

只有建立一套有效的评价体系与激励机制，才能确保党建与思想政治工作有效融合以及可持续性实施。建设协同开展评价体系，应将政治引领、思想认同、组织效能的统一关系考虑到模型架构中。建设“政治导向+思想认同+文化效能”三个维度综合性评价模型架构体系，从政治角度衡量党组织与团组织贯彻党的路线方针

政策、维护稳定的政治领导力，从思想角度衡量职工队伍的政治素养、价值认同与责任担当，从文化角度衡量党建和思想政治工作对企业文化的塑造力。制定以数据化为导向的整合评价体系，如设立可量化的衡量标准，如参加率、智测结果、文化节转换效率等，从而使我们的精神文化活动成果更具有可视化、易量化、激励性。同时建立职工心理档案库，用于监测不同层面上职工的思想转化情况，以达到精准化教育引导和个人化指导。规范奖励机制、成果转化渠道。把建党工作的渗透程度作为绩效考核和领导干部提拔任用的重要参考之一，对于改革过程中有突出奉献价值的单位及职工进行表扬，如开展“党的名牌”“红色创新”项目等活动，激发基层党组织及职工的工作积极性和创造潜能。

## 4 结论

将党组织工作与职工思想政治工作有效融合，是新时代国有企业政治建设、企业文化建设、企业治企管理的重要方式之一。本文从理论体系、现状与思路创新三个维度探讨了党群工作融合发展的相关问题，认为二者融合不但是功能互补，更重要的是构成了一种以政治引领为根基、以思想认同为纽带、以组织融合为保障的生存共同体，担负着将党的政治资源转换为企业治理资源、将思想政治教育转换为企业创造发展资源的使命。

## 参考文献

- [1] 闫信. 加强国有企业党建思政工作的必要性及途径探讨[J]. 中文科技期刊数据库（文摘版）社会科学, 2024(2):0115-0118.
- [2] 陈帅. 新形势下国有企业党建思政工作创新推进路径研究[J]. 经济与社会发展研究, 2024(17):0181-0183.
- [3] 谢乙琳. 发挥党建思政工作优势促进企业文化建设[J]. 经济与社会发展研究, 2024(30):0202-0204.
- [4] 胡德文. 企业工会开展职工思政教育工作的重要性及方法研究[J]. 现代企业文化, 2023(25):141-144.
- [5] 石雅琴, 李少勇. 国有企业党建引领与思政工作深度融合的实践[J]. 现代企业文化, 2024(35):79-81.

作者简介：宋泽民，性别：男，民族：汉族，籍贯：河北唐山，出生年月：1988年5月23日，学历：研究生，职称：政工师，论文方向（具体）：党建、思政类。