



# 国有企业党建工作与思政工作一体化推进的方法研究

●屈树清

习近平总书记强调,要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓,把解决思想问题同解决实际问题结合起来。新时代赋予国有企业新的使命,党建工作与思政工作一体化推进,成为提升企业核心竞争力、落实全面从严治党从关键路径。当前,国有企业深化改革提升行动加快推进,对照新要求,国有企业党建工作与思政工作仍存在融合程度不足、机制协同性差等问题。基于新时代对国有企业的新要求,本文从强化理论武装、创新工作模式、完善制度保障等维度提出一体化推进建议,并针对性设计实施策略,旨在为国有企业实现党建工作与思政工作同频共振、推动企业高质量发展提供理论参考与实践指导。

## 一、新时代国有企业党建工作与思政工作的内在联系

### (一)目标一致性

新时代国有企业党建工作与思政工作,均以服务国家战略、推动企业高质量发展为核心目标。二者均致力于培养政治坚定、业务精湛的高素质人才队伍,通过强化思想教育价值引领,激发员工的责任感与使命感,为企业发展注入内生动力。同时,二者协同发力,引导企业积极履行社会责任,在保障国家安全、促进经济稳定、推动科技创新等方面发挥“顶梁柱”作用。在推动企业健康发展过程中,党建工作通过完善治理结构、强化纪律监督,为企业发展保驾护航;思政工作则通过凝聚员工共识、化解矛盾冲突,营造和谐发展氛围。二者相互契合、相辅相成,共同助力国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量。

### (二)内容互补性

国有企业党建工作聚焦政治建设、思想建设、组织建设、作风建设等核心领域,通过严格规范党内政治生活,深化理论武装学习、夯实基层党组织建设,筑牢企业发展的政治根基;思政工作则侧重于思想引导、价值观念塑造与文化培育,以员工需求为导向,解决思想困惑,培育积极向上的企业文化。党建工作为思政工作提供政治方向与理论指

导,确保其始终沿着正确轨道开展;思政工作则将党建要求融入员工日常,使抽象的政治理论转化为具体的行为准则与价值追求。二者有机结合,能够形成覆盖政治、思想、文化建设的完整工作体系,全方位提升企业软实力。

### (三)方法相通性

国有企业党建工作与思政工作在方法运用上存在显著共通性。党建工作依托理论学习、“三会一课”、主题党日等组织生活,以及通过树立先进典型、发挥党员先锋模范作用等方式,强化党员的政治意识与党性修养;思政工作则通过专题教育、一对一谈心谈话、组织文体活动等途径,实现思想沟通与情感共鸣。二者均注重理论与实践结合、教育与自我教育结合,强调以理服人、以情感人。这种方法上的相通性,为党建工作与思政工作一体化推进提供了现实基础,通过整合优化理论学习、活动开展等工作方式,能够实现资源共享、优势互补,从而提升工作效率与效果。

## 二、新时代国有企业党建工作与思政工作一体化推进的建议

### (一)强化思想引领,树立一体化理念

国有企业党委可通过全方位、多层次的宣传教育,夯实全体员工对党建工作与思政工作一体化推进的认知基础。利用企业内部会议、培训讲座等契机,深入解读一体化推进的战略意义、目标任务与实践价值,引导员工充分认识两项工作协同开展对企业发展的重要性;借助企业官网、自媒体平台、宣传栏、内部刊物等宣传阵地,开设一体化工作专题板块,定期推送理论文章、工作动态与典型案例,营造浓厚的舆论氛围;组织主题研讨、经验分享等活动,鼓励员工积极参与讨论、分享见解,使一体化理念真正入脑入心,形成全员共识,为党建工作与思政工作一体化推进凝聚思想合力。

### (二)完善工作机制,形成协同合力

国有企业党委可通过构建系统化、规范化的协同推进机制,为党建工作与思政工作一体化发展提供制度保障。建立联席会议制度,定期组织党建部门与思政政治工

作部门召开会议,统筹规划工作方向,协调解决工作中的矛盾与问题,确保两项工作目标一致、步调统一;搭建信息共享机制,整合党建工作与思政工作的信息资源,实现工作动态、成果经验、问题反馈等实时互通,打破信息壁垒;推行联合考核评价机制,将党建工作与思政工作一体化推进情况纳入企业经营绩效考核体系,制定科学合理的考核指标,对工作成效进行综合评估,强化考核结果运用,以此激发各部门协同工作的积极性与主动性,促进党建工作与思政政治工作深度融合。

### (三)创新工作方法,增强工作实效

国有企业应紧跟时代发展步伐,积极探索符合企业特点的党建工作与思政工作新路径。充分运用大数据、云计算、人工智能等现代信息技术,搭建线上学习平台,开发党建与思政教育线上课程、微视频,打破时间与空间限制,满足员工多样化学习需求;借助微信、微博、抖音等新媒体平台,开展线上知识竞赛、红色故事分享、主题直播等活动,以员工喜闻乐见的形式提升工作吸引力;利用新媒体传播优势,制作图文并茂、生动有趣的宣传内容,扩大党建工作与思政政治工作的传播覆盖面与影响力,提升工作的感染力与实效性,推动党建工作与思政政治工作一体化推进焕发新活力。

## 三、新时代国有企业党建工作与思政工作一体化推进的实施策略

### (一)规划引领,制定一体化工作方案

应立足行业特性与企业发展战略,制定党建工作与思政工作一体化推进的五年长期规划及年度工作计划。规划需明确总体目标,如三年内实现党建与思政工作深度融合、员工思想觉悟显著提升等,并将目标拆解为具体任务,涵盖理论学习、主题实践、文化建设等内容。同时,细化工作步骤,分阶段推进宣传动员、制度建设、实践创新等工作,明确党委、党支部、工会等部门及关键岗位的责任分工。建立动态调整机制,根据企业内外部环境变化及时优化规划,确保党建工作与思政政治工作与企业经营发展同频共振,为一体化推进提供清晰路径指引。

### (二)载体创新,打造一体化工作平台

国有企业应整合资源,打造多元化一体化工作平台。搭建党建工作与思政政治工作专属网站,设置政策解读、理论学习、典型案例等板块,提供权威信息资源;开发微信公众号,定期推送图文、视频等内容,开展线上知识竞赛、主题讨论,增强互动性;设计功能完备的手机APP,集成学习打卡、在线考试、意见反馈等功能,方便员工利用碎片化时间学习交流。此外,利用虚拟现实(VR)、人工智能(AI)等新技术,打造沉浸式党建互动展馆、智能问答助手等创新载体,打破时空限制,为员工提供便捷、高效的学习和交流平台,提升党建工作与思政政治工作的吸引力和覆盖面。

### (三)考核激励,建立一体化评价体系

精心构建包含过程考核与结果考核、定量指标与定性指标相结合的、科学有效的党建工作与思政政治工作一体化考核评价体系,推动国有企业党建工作与思政政治工作一体化协同推进。过程考核要关注理论学习频次、活动参与率等动态指标,结果考核要聚焦员工思想转变、企业凝聚力提升等成效。设置党建工作完成度、思政教育覆盖率等定量指标,结合员工满意度调查、部门协作评价等定性指标,全面评估工作成效。将考核结果与干部选拔任用结合起来,优先提拔在一体化工作中表现突出的干部;纳入员工绩效考核,作为薪酬调整、奖金分配的重要依据;与评先评优结合,对先进集体和个人进行表彰奖励。通过正向激励与反向约束,激发员工参与一体化工作的积极性和主动性,推动形成比学赶超的良好氛围。

新时代背景下,国有企业党建工作与思政政治工作一体化推进是贯彻落实党的方针政策、实现高质量发展的必然要求。通过强化思想引领、完善工作机制、加强队伍建设、创新工作方法等系列举措,能够有效打破党建工作与思政政治工作之间的壁垒,形成协同发展的强大合力。同时,规划引领、组织保障、载体创新、考核激励等实施策略的落地,为一体化推进提供了坚实支撑与动力源泉。

(作者单位:鄂尔多斯机场管理集团有限公司)

# 推进企业信访工作法治化的探索与实践

●董时光

随着法治化进程的持续深化,企业信访工作规范化对维护企业稳定与保障职工权益具有重要意义。本文通过案例分析与现状调研,探讨企业信访工作法治化的实践路径与面临的挑战。研究表明,目前企业信访工作法治化虽在制度建设和流程规范方面取得了新进展,但仍存在法治意识不足、执行机制不健全等问题。外部社会环境的复杂性与管理理念的滞后性,进一步加大了法治化推进的难度。结合具体案例,文章提出通过建立多元化纠纷化解机制、加强法治宣传等方式,有效提升企业信访工作的规范性和效率。同时,建议从强化法治教育、完善制度设计、推动部门协作等方面入手,为企业信访工作的法治化转型提供参考。

## 一、企业信访工作法治化的背景与意义

随着社会主义市场经济体制不断完善,法治建设逐渐成为社会治理的重要主题。企业作为经济活动的核心主体,内部管理体制机制必受到法治化浪潮的深刻影响。根据国家信访局统计数据显示,2022年,全国企业信访量较5年前增长34%,其中涉及劳动合同纠纷的诉求占比超过60%。这种现实状况使得传统以行政调解为主的信访处理模式难以适应时代需求。新时代对企业信访工作提出明确要求,必须通过法治化路径将矛盾化解纳入规范化轨道。正如某中央企业在2023年社会责任报告中披露,该企业通过建立标准化信访流程使重复信访率下降25%,充分印证了法治化转型的实践价值。

## 二、企业信访工作法治化的现状分析

目前企业信访工作法治化呈现双面性特征。多数企业已建立基础制度框架,例如某省国资委监管的68家国有企业中,93%设立了信访接待室并配备专职人员,77%制定了《信访工作管理办法》,并形成标准化流程。在流程规范方面,部分央企通过数字化改革实现突破,如国家电网公司2022年上线智能信访平台后,重复信访量下降42%,平均处理周期缩短至15个工作日。

这些实践表明,企业信访法治化已具备初步运行体系,但深层次问题依然存在。某市总工会2021年调研结果显示,受访职工中仅31%了解《信访工作条例》的具体内容,民营企业中该比例不足20%。工作机制存在缺陷,导致处理效率波动。某汽车集团2023年信访数据显示,跨部门协同办理案件的平均处理时间比单一部门办理案件多26天。执行环节的法治效力尚未充分显现。根据最高人民法院执行信息公开网相关数据显示,2022年,企业信访案件裁决后的自动履行率仅为58.3%,低于民事案件平均水平。这种矛盾状态折射出法治化进程中的结构性问题,有些企业虽已设立法律顾问岗位,但在实际信访处置中仍沿用行政协调老办法,例如某建筑企业2023年处理的126件信访事项中,仅38件经过法律风险评估程序。种种现象说明,制度运行与法治要求尚未完全契合,需要更系统的改进措施。

## 三、推进企业信访工作法治化的实践探索

在企业信访工作法治化实践中,部分单位已形成具有参考价值的探索模式。某省国

有制造企业为解决职工住房补贴纠纷,采用“法律顾问介入+工会协商+第三方调解”的三步处理机制,成功化解了涉及127人的集体信访事件。该企业2022年度信访统计显示,通过多元化解机制处理的案件占比达68%,重复信访率同比下降23%。这种分层处理的方式既避免了矛盾激化,又能确保程序合法合规。

法治宣传教育方面,某能源集团通过定期开展“信访法规宣传周”活动,使员工对《信访工作条例》的知晓率从42%提升至79%,相关做法被收录进行业典型案例汇编。该集团每月举办管理人员法治测试,将考核结果与职务晋升挂钩,这种制度设计促使中层干部主动学习法规政策。

信息化手段应用方面,某市开发区管委会搭建的智能信访平台,实现案件分类、进度查询和满意度评价的全流程数字化管理。2023年,该平台处理信访事项537件,平均办理周期缩短至9.8个工作日,较传统模式效率提升约40%。

值得关注的是,部分单位开始尝试将法治元素嵌入日常管理,如某建筑企业将合同纠纷预防条款写入项目管理制度,规定在工程分包阶段必须进行法律风险评估。这种前置性措施,使该企业2021至2023年间合同类信访量减少55%。

## 四、推进企业信访工作法治化的对策与建议

推进企业信访工作法治化的关键在于将法律规则与企业实际需求相结合。部分

国有企业已尝试将信访流程嵌入合规管理体系,例如某能源集团建立信访与法务部门联合办公机制,使得2021年至2023年间重复信访量下降37%。实践表明,完善制度设计需要明确信访受理标准与处理时限,制定类似《企业信访事项分类处理指南》的操作手册,将劳动关系纠纷、合同争议等常见问题精准对应具体法律条款。

法治意识的培育不能仅靠单向宣传,某汽车制造企业通过定期举办“信访案例模拟法庭”活动,让管理人员扮演法官与信访接待员,使参与者的法律知识运用能力得到显著提升,经测评合格率达52%提升至81%。部门协同机制的构建应突破传统架构,如某建筑集团建立由法务、工会、监察组成的“三维联动小组”,实现信访事项平均处理周期从28天缩短至15天。针对工作人员法治素养参差不齐的问题,可参考电力行业推行的“法治能力阶梯计划”,将《信访工作条例》、劳动合同法等法律法规拆解为120项具体能力指标,通过在线学习平台完成能力认证。

值得关注的是,部分企业在运用信息化手段时暴露出程序合法性与效率的矛盾,例如某省级国有企业在搭建智能信访系统时,因过度依赖算法推送法律条文,42%的职工反映沟通缺乏温度,这说明技术应用必须与人工服务形成互补。未来改革需着重构建法治化评估体系,包括设立信访办合理合规率、法律依据引用准确率等量化指标,定期开展第三方评估以检验实施成效。

[作者单位:包钢(集团)公司]