



浅议党建引领企业政工工作高质量发展策略

●赵胜男

2025年是全面深化改革关键期。本文旨在深入探讨如何通过党建引领,推动企业政工工作持续创新,为企业高质量发展提供有力支撑。针对当前部分企业存在的方式陈旧、队伍能力不足等问题,笔者立足新时代要求,聚焦工作创新、队伍建设与机制完善,探索党建优势转化路径,为企业政工工作提质增效提供实践思路。

一、党建引领对企业政工工作的核心作用

(一)把握政治方向,确保政工工作的正确性

党建引领为企业政工工作提供根本政治遵循。坚持党的全面领导,明确政工工作在企业治理中的核心地位,使其与企业发展战略同频共振;深入贯彻党的方针政策,确保政工工作不偏离正确轨道,始终服务于国家发展大局;强化政治理论学习,通过集中研讨、线上课堂等形式,教育和引导全体员工深入理解党的创新理论,筑牢思想根基。

(二)凝聚企业力量,强化政工工作凝聚力

党建引领助力企业政工工作凝聚员工共识与合力。突出思想教育引导,借助主题实践活动统一员工价值取向,增强对企业使命的认同感;通过设立示范岗、责任区,充分发挥党员先锋模范作用,带动员工在生产经营中主动担当;利用党群沟通平台,以季度座谈会、线上留言板等形式畅通诉求渠道,提升员工满意度,强化内部凝聚力。

二、党建引领下企业政工工作面临的挑战

(一)政工队伍建设滞后,专业能力有待提升

政工队伍建设滞后直接制约企业政工工作效能释放,核心症结集中在人员结构失衡与专业能力薄弱两个方面。

人员结构上,年龄梯队存在明显断层,资深从业者占比过高而青年力量补充不足,不仅导致工作思路易受传统模式束缚,也难以匹配新生代员工的沟通语境;知识背景单一化问题突出,多数人员仅具备纯政工领域经验,缺乏对企业生产经营、财务管理等业务领域的认知,造成政工工作与企业核心运营场景脱节。专业能力提升路径存在显著短板,现有培训多以碎片化理论灌输为主,未形成系统的实操能力培养体系,尤其在新媒体内容创作、员工心理疏导、危机事件应对等关键技能上覆盖不足,无法满足新时代政工工作的多元化需求。同时,考核激励机制的缺失进一步加剧了队伍活力不足,政工工作成效未与薪酬调整、职位晋升建立直接关联,导致部分人员职业认同感弱化,工作主动性与创新意识不足。

(二)工作方式陈旧,难以适应新时代要求

当前,多数企业仍依赖单向度的政策宣讲、纸质文件传达等传统模式,忽视了新生代员工通过短视频、互动平台获取信息的习惯偏好,导致政策内容的接收效率与转化效果大幅下降,无法有效触及员工思想层面。工作内容与企业生产经营场景的割裂同样明显,政工工作多集中在会议室、办公室等固定场景,未能深入车间班组、项目一线等关键环节,

对企业跨地域经营中员工分散管理、灵活用工模式下人员流动性大等新形态缺乏针对性的应对方案。这种脱离实际的工作模式,不仅让政工工作难以发挥思想引领、凝聚共识的核心作用,反而进一步削弱了政工工作在企业治理中的价值体现,无法为企业高质量发展提供稳定的思想支撑与组织保障。

三、党建引领下企业政工工作高质量发展的策略

(一)创新工作方式,提升政工工作实效性

创新工作方式是突破政工工作效能瓶颈的核心路径。推动数字化转型需搭建“理论学习+互动交流+成效追踪”三位一体平台,整合VR党课、短视频微宣讲等形式。将工作嵌入生产经营全流程,在研发攻坚组设立“党员技术先锋岗”,在销售团队开展“红色业绩比拼”,使思想引导与业务指标达成率的关联度显著提升;针对不同岗位设计分层活动,对一线工人侧重“技能比武+安全宣讲”,对管理层开展“政策解读+管理沙龙”,让政治引领转化为看得见的生产力。

(二)加强队伍建设,提高政工人员专业素养

加强队伍建设需构建“选、育、用、留”全链条体系。优化人员结构要打破“纯政工”壁垒,通过内部轮岗吸纳具有生产、财务等业务经验的骨干,外部招聘侧重心理学、社会学等专业人才,增加复合型人才占比。培训实行“双导师制”,由党建专家负责政策解读,外聘讲师教授新媒体运营、危机沟通等实操技能,年度系统培训时长增至80学时。经考核显

示,人员政策传达精准度显著提升。建立“绩效—薪酬—晋升”联动机制,将员工思想稳定率、活动参与度等指标与薪酬直接挂钩,实现队伍主动创新案例同比增长、职业倦怠率下降,形成良性的人才生态。

(三)完善工作机制,保障政工工作规范运行

完善工作机制是保障政工工作规范化运转的制度基石。考核评价需细化12项核心指标,涵盖思想动态掌握率、问题解决时效等,实行“季度抽查+年度考评”,达标线设定为90分,考核结果与部门评优、负责人绩效直接关联,使工作落实到比率大幅上升。建立“党委统筹+部门协同+基层响应”联动机制,每月召开由党委副书记牵头,工会、人力资源部、生产车间共同参与的联席会,以此提升跨部门协作效率,减少推诿现象。监督反馈整合线上意见箱、季度调研会、班组恳谈会等8类渠道,对收集的问题实行“台账登记—责任认领—限时办结—回头看”闭环管理,平均响应时间从48小时缩至12小时,从而大幅度提高问题解决率,确保工作始终贴合企业发展需求。

综上所述,党建引领企业政工工作高质量发展是一项系统工程,需在实践中持续校准方向。要确保创新方式让思想引领更贴实际,建强队伍为工作注入动能,完善机制保障效能落地,唯有三者协同,才能使政工工作真正融入企业治理,凝聚发展合力。未来,企业仍需立足时代变化,实施动态优化策略,让党建优势持续转化为企业发展优势。

(作者单位:内蒙古森工集团吉文森工公司)

法官说法

交强险脱保发生事故,责任如何承担?

“谢谢法官妥善处理了这次交通事故纠纷,免除了我们打官司的麻烦,太感谢了!”近日,鄂尔多斯市康巴什区人民法院哈巴格希法庭成功调解一起交通事故,为当事人纾困解难的同时,也为公众提供了生动的交通安全法治教育。

【基本案情】

该起纠纷中,当事人小贝和小西乘坐的车辆与小艾驾驶的车辆发生碰撞,造成三人受伤、两车受损的道路交通事故。经公安交管部门认定,小艾与对方司机过错相当,负事故的同等责任。后经当事人咨询鉴定机构,小贝的伤情可能构成十级伤残,赔偿金额预计达10万余元;同时,小西虽未达伤残,但伤势也比较严重,同样需要赔偿,而小艾需要自行承担相应的赔偿,原因是:其驾驶的车辆系年限较长的顶账车,交强险已过期。

案件受理后,承办法官对案情进行了全面调查分析,发现小艾生活本不宽裕,难以一次性承担高额赔偿。面对20余万元的赔偿预期,小艾主动提出省去鉴定程序、分期付款。于是,哈巴格希法庭依托基层调解优势,多次组织双方进行面

对面、背对背沟通,从法理、情理角度引导双方换位思考、互谅互让。最终,双方就分期赔偿达成一致,使该案真正实现了案结事了(文中人物均为化名)。

【法官说法】

交强险的全称是“机动车交通事故责任强制保险”,具有明显的社会公益性和法定性,不允许“脱保”,否则无法实现交强险及时、有效保障受害者利益和维护交通安全的功能和作用。根据法律规定,未依法投保交强险的机动车发生交通事故造成损害,当事人请求投保义务人在交强险责任限额范围内予以赔偿的,人民法院应予支持,也就是说,在机动车保险脱保期间发生交通事故的,由交通事故责任人承担赔偿责任。

日常生活中,部分车主因贪小便宜或忽视投保时间,未能及时购买交强险,一旦发生交通事故,就很有可能面临巨额赔偿的风险。为此,法官提醒:给爱车续交交强险宜早不宜迟,这既是对自己负责,也是对他人负责;若车辆脱保,上路即违法,不但无法获得理赔,还会受到相应的处罚。(赵明月)

法官提示

网上购物打“白条”逾期不还款被告

随着互联网经济的快速发展,网上购物已成为大众日常生活的一部分,“先消费、后付款”信用支付方式更是应运而生,深受消费者青睐。然而,在享受便捷的同时,信用消费背后也隐藏着一定的履约风险。日前,呼伦贝尔市扎赉诺尔区人民法院就成功调解一起因“京东白条”逾期还款引发的买卖合同纠纷案件。

【案情简介】

原告北京京东世纪信息技术有限公司系京东商城运营方,被告张某为其注册用户。被告张某依据《白条信用赊购服务协议》约定,使用信用赊购服务从京东商城购买了商品,订单配送信息显示其已收到全部商品,但之后张某未按约定偿还货款,且自逾期后一直未予清偿。原告方多次催要无果,遂向扎赉诺尔区法院提起诉讼,请求判令张某支付欠款本金、利息及相关费用。

案件受理后,法院送达人员在联系被告张某时发现,其申请白条时预留的手机号码已停机,通讯地址也无人居住。随后,原

告向法院申请采取网络查控与财产保全措施,法院随即依法冻结了被告张某名下银行账户。

账户被冻结次日,被告张某主动来到扎赉诺尔区法院,称其在“人民法院在线服务”微信小程序上看到了自己的案件。承办法官了解到,被告并非恶意违约,而是因短期经济困难且更换手机号,未能及时接收到还款提示,才导致逾期。为此,法官一方面向其释明法律相关规定及逾期可能带来的不良征信后果,另一方面积极组织原、被告双方沟通协商。最终,被告张某当场一次性付清所欠款项,京东公司撤回了起诉,该起纠纷至此得以圆满化解。

【法官提示】

当前,信用消费已成为公众日常消费的重要方式,但公众在享受便捷消费的同时,也要树立正确的消费观和还款意识。使用信用消费工具应量力而行,合理规划个人财务,按时履约,避免因逾期引发法律纠纷,甚至影响个人信用。(邵灵杰)