



# 国有企业党建引领与思政工作深度融合的实践探索

●赵宇

国有企业是中国特色社会主义制度的重要组成部分,是我们党执政的重要基础。在新时代背景下,国有企业承担着经济、政治、社会发展的多重责任,既要构建党建引领的思政教育工作模式,又要锚定正确经营方向,不断提升市场竞争力,为企业高质量发展提供坚实支撑。近年来,随着国有企业不断深化改革,如何将党建引领及思政教育有效渗透于实践中,是国有企业面临的重要课题。本文结合当前国有企业党建引领与思政工作的融合实践,提出可操作性的策略、路径,旨在为国有企业真正把党的政策优势和组织优势转化成发展优势和竞争优势,成为改革开放和经济增长的坚实支撑进行有益探索,提供理论参考和经验启示。

## 一、国有企业党建引领与思政工作融合面临的挑战

### (一)思想认识不到位

当前,部分国有企业对将党的建设和思想政治建设相结合的重要性认识不足,“重业务轻党建”的情况依然存在。部分企业领导将党建工作视为可轻可重的“软任务”,存在凭个人意愿落实等问题,致使党建工作难以充分发挥政治引领作用,无法有效融入企业发展全局、形成有力支撑。这种认识上的偏差,直接导致党建工作与思想政治工作相互脱节,难以协同,未能实现深度融合、互促共进的良好效果。

### (二)工作机制不健全

部分国有企业在政治学习中未将党的领导与政治学习有机融合为一个有效的管理链条,导致党务工作与政治学习各自为政、互不干涉。有的企业党组织存在重形式轻实效、重过程轻效果的问题,导致党内活动流于形式,难以真正融入企业经营之中。

### (三)队伍建设较薄弱

发展缓慢是制约党员干部以及思政教育队伍发展的主要因素之一。部分国有企业的党员领导数量不足、质量不高、比例不协调,并缺乏相关专业知识和实践经验,难以满足新时期党组织工作的要求。同时,企业思政教育工作者缺乏创新能力和服务意识,无法适应职工多元、个体的思想变化,影响了政治教育的针对性和实效性。

### (四)融合方式缺乏创新

虽然部分国有企业一直在积极探索新的融合方式,但相当一部分还沿袭着传统的党建工作模式,方法单一。面对新媒体时代的传播生态以及职工思维方式的变化,原有的宣传教育和党建活动形式已难以有效感染和吸引青年职工群体,很大程度上影响了党建思政工作的融合效果。

## 二、国有企业党建引领与思政工作深度融合的实践路径

### (一)强化思想引领,全面凝聚共识

一是要深入学习和领会习近平新时代中国特色社会主义思想,提高政治站位,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。二是认真开展主题教

育,引导广大党员牢记为人民服务宗旨,勇于担当作为。三是加强企业文化与核心价值观建设,提炼契合企业发展的核心价值理念,构建独具特色的企业文化体系,不断增强员工对企业的归属感与认同感,凝聚形成上下同心的共同目标与价值追求。

### (二)完善制度机制,推动深度融合

做好国有企业党建工作,必须建立起一整套党建管理制度,明确党组织在整个企业运行体制中的责任定位及应具备的权利地位。同时,还应大力完善思政工作体系,建立起相应的工作机制、评价体系和激励措施,让思政工作开展由“软约束”变为“硬杠杠”。另外,还应创新党建业务融合模式,将党建工作纳入企业绩效管理体系中,实现党建工作与生产经营同部署、同考核,做到党建工作与企业发展同频共振、互促共进。

### (三)加强队伍建设,提升能力素质

国有企业需要打造一支政治立场坚定、业务素质过硬、道德品质优良的党群思政工作队伍。首先,应加强国企党务干部队伍建设和,选用政治立场坚定、业务素质高的党员充实到干部队伍中,并通过系统培训,全力提升其自身素质及工作水平。其次,加强思政工作干部队伍建设,引进一批理论功底扎实、实践能力突出的专业人才,切实提升思政工作队伍的履职效能与服务水平。同时,持续强化对广大党员的思政教育,从严抓好党员教育管理,充分发挥党员先锋模范作用,以点带面推动全体干部

职工共同进步。

### (四)创新方式方法,提升工作实效

在新时代背景下,国有企业应当积极探索新的路径,推进党建工作与思政工作的融合开展。一是借助新媒体技术,如微信公众号平台、企业网站等,及时推送党建动态、相关政策解读以及先进典型事迹等内容,在更大范围内宣传推广。二是开展各类志愿服务、文化交流、自我技能提升等实践活动,在实践中不断促进职工的学习成长。三是建立良好的职工思想动态收集机制,通过问卷调查、专题会议等形式,及时掌握职工思想动态、愿望诉求,确保工作的预见性、方向性和指导性。

## 三、结语

国有企业党建引领与思政工作的深度融合,是新时代国有企业实现高质量发展的重要保障。面对新形势、新任务,国有企业必须正视当前融合实践中存在的思想认识、工作机制、队伍建设、方式方法等方面存在的突出问题,持续强化思想引领、完善制度机制、加强队伍建设、创新方式方法,推动党建与思政工作同频共振、互促共进。只有持续推进党建工作与思政工作深度融合,才能真正把党的政治优势、组织优势转化为企业的竞争优势和发展胜势,为国有企业改革发展提供坚强政治保障,在推进中华民族伟大复兴的进程中担负起国企的职责使命。

(作者单位:呼和浩特城市轨道交通投资建设集团有限公司)

# 浅析新时代基层工会组宣工作的创新实践

●李景玉

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,组织宣传工作(以下简称组宣工作)作为工会组织的“窗口”与“枢纽”,既是宣传思想工作的主阵地,也是组织建设的推动者、职工文化的培育者。做好新时代基层工会组宣工作,对于激发职工干事创业热情、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系具有重要意义。

## 一、新时代基层工会组宣工作的职能定位

### (一)思想政治引领职能

组宣工作的首要职责是强化思想政治引领,通过理论学习、政策宣讲、主题教育等方式,深入宣传党的创新理论、方针政策,引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观,增强政治认同、思想认同、情感认同,筑牢广大职工共同奋斗的思想基础。

### (二)组织队伍建设职能

负责基层工会组织规范化建设,做好会员发展、会员管理、组织覆盖等工作;加强工会干部、职工骨干队伍培育,提升队伍政治素养与业务能力,建强充满活力的工会工作队伍,夯实基层组织根基。

### (三)职工文化建设职能

围绕职工精神文化需求,组织开展文体活动、技能竞赛、读书学习、志愿服务等活动,培育积极向上的职工文化,丰富职工精神生活,提升职工综合素质,增强职工归属感与幸福感。

### (四)宣传舆论引导职能

统筹各类宣传阵地,宣传工会工作成效、先进典型事迹、政策法规,讲好职工故事、工会故事,传递正能量,营造良好的舆论氛围,提升工会组织的影响力与公信力。

## 二、基层工会组宣工作存在的主要问题

### (一)思想引领针对性不强

部分基层工会思想引领仍以集中学习、文件传达为主,内容偏理论化、程式化,与职工岗位实际、工作需求结合不紧密,缺乏互动性与感染力,难以真正触动职工思想,思想引领效果不佳。

### (二)组织建设基础薄弱

部分基层工会组织覆盖不全、机制不健全,工作开展缺乏系统性;工会干部多为兼职,精力有限、专业能力不足,对组宣工作流程、政策要求掌握不充分;职工骨干培育不足,组织活力难以有效发挥。

### (三)文化活动形式单一

文化活动多局限于节日慰问、传统文体比赛等固定形式,内容同质化,创新性不足,对青年职工吸引力不强;活动策划缺乏统筹,未能形成特色品牌,难以满足职工多元化、个性化文化需求。

### (四)宣传引导效能偏低

宣传阵地仍以宣传栏、纸质通知等传统方式为主,新媒体运用不充分;宣传内容偏工作通报,传播方式单向化,覆盖面窄、影响力弱,难以形成有效传播力。

## 三、新时代基层工会组宣工作的创新路径

### (一)强化政治引领,筑牢思想根基

坚持把思想政治引领贯穿组宣工作全过程,创新引领方式,提升引领实效。一是丰富学习载体,结合职工岗位特点,开展专题宣讲、座谈交流、案例分享、线上学习等活动,将理论学习与岗位实践、工作感悟有机结合,让理论学习更接地气、更入人心。二是强化典型引领,

深入挖掘身边劳模工匠、先进职工、岗位能手的事迹,通过事迹宣讲、风采展示、经验交流等形式,用身边人讲身边事、以身边事教育身边人,传递爱岗敬业、担当奉献的正能量。三是注重精准引领,针对不同年龄、不同岗位职工特点,定制差异化引领内容,增强思想引领的针对性与实效性。

### (二)夯实组织基础,增强组织活力

以规范化建设为抓手,夯实基层工会组织基础。一是健全组织体系,推进基层工会组织全覆盖,完善会员登记、服务与组织管理等制度,推动工会工作规范化、常态化开展。二是建强工作队伍,定期开展工会干部专题培训,重点提升政策解读、活动组织、沟通协调、宣传策划等能力;培育职工骨干队伍,吸纳青年职工、技术骨干参与组宣工作,形成专兼结合、上下联动的工作格局。三是完善工作机制,建立组宣工作台账、责任分工、考核激励机制,明确工作目标、细化工作流程,推动各项任务落地落实。

### (三)丰富文化供给,涵养精神家园

聚焦职工需求,打造特色职工文化,丰富职工精神生活。一是打造活动品牌,结合单位行业特点与职工需求,策划开展读书分享、技能比武、文体赛事、心理健康服务、志愿服务等活动,推动活动常态化、打造具有自身特色的职工文化品牌。二是完善阵地建设,建好职工书屋、文体活动室、谈心交流室等阵地,为职工提供学习、休闲、交流的平台,满足职工学习提升与精神放松需求。三是推动文化融合,将职工文化建设与技能提升、岗位建功、安全生产相结合,以文化赋能工作,实现文化建设与业务发展互促共进。

### (四)创新宣传方式,提升传播效能

适应新媒体发展趋势,构建多元宣传矩阵,提升宣传影响力。一是整合宣传资源,统筹线上线下阵地,用好微信公众号、短视频、工作群等新媒体平台,打造“线上+线下”融合传播体系。二是创新内容形式,制作图文、短视频、海报等轻量化宣传产品,用职工喜闻乐见的方式呈现工会工作、职工风采,不断增强宣传吸引力。三是强化互动传播,开展线上投票、话题讨论、作品征集等活动,变单向传播为双向互动,提升职工参与感。

### (五)把握需求导向,建立闭环机制

改变“单方面输出”的传统做法,构建从职工中来到职工中去的组宣工作闭环。一是推行需求前置征集。通过职工代表恳谈、线上匿名问卷、班组意见箱等方式,定期收集职工对思想教育、组织活动、文化服务等方面的意见与建议,形成动态需求清单,避免凭经验“拍脑袋”定内容。二是实施分类响应与过程公开。将征集到的需求按紧迫程度、参与规模分为快速响应类和系统策划类,分别制定落实方案,并向职工公示工作进展,让职工看得见、能监督。三是开展双向效果评价。每项组宣活动结束后,组织职工匿名打分和开放式反馈,同时在工会内部进行复盘总结,对照需求清单,检查职工关切是否真正得到了回应。四是依据评价结果迭代优化。将职工评价作为调整下阶段工作的重要依据,形成“听意见—定措施—做活动—看反馈—再改进”的完整回路,确保组宣工作始终围绕职工实际需求运转,避免自说自话、脱离实际。

(作者单位:内蒙古森工集团阿里河森工公司)