

新时代国有企业组织干部队伍专业化建设路径研究 ——基于思想政治工作创新视角

张凌晨

蜀道投资集团有限责任公司运营管理分公司，四川 成都 610000

DOI:10.61369/SE.2026030030

摘 要：立足思想政治工作与组织干部管理深度融合的核心视角，聚焦新时代国有企业组织干部队伍专业化建设这一核心命题，明确其内涵界定、现实梗阻与实践路径。组织干部队伍作为国企党建与思想政治工作的核心执行载体，其专业化水平直接决定党建工作落地效能、干部管理规范化程度及企业治理质效。当前，国企组织干部队伍仍存在专业规范意识薄弱、队伍结构适配性不足、培养体系与实践需求脱节、履职能力与数字化转型要求不匹配、考核激励机制虚化等突出问题，且思想政治工作与组织业务融合不深、方法载体传统、赋能实效不足。本文以思想政治工作创新为牵引，从思想引领、结构优化、培养创新、考核激励、作风保障五个维度，构建系统完善、可落地的专业化建设框架，融入数字化赋能等专业举措，强化思政工作与组织管理的融合机制，为国企基层组织开展专业化建设提供精准实操指引，助力提升组织干部队伍专业化水平与思想政治工作质效，为国企组织工作高质量发展提供理论支撑与实践路径。

关 键 词：国有企业；组织干部；专业化建设；思想政治工作；创新路径；数字化赋能

Research on the Path of Professional Construction of Organizational Cadre Teams in State-Owned Enterprises in the New Era — From the Perspective of Innovation in Ideological and Political Work

Zhang Lingchen

Operations Management Branch of Shudao Investment Group Co., Ltd., Chengdu, Sichuan 610000

Abstract： Based on the core perspective of the deep integration of ideological and political work and organizational cadre management, this paper focuses on the core proposition of the professional construction of organizational cadre teams in state-owned enterprises in the new era, clarifying its connotations, practical obstacles, and implementation paths. As the core implementing vehicle for the Party building and ideological and political work in state-owned enterprises, the professionalism of the organizational cadre team directly determines the effectiveness of Party building work, the degree of standardization in cadre management, and the quality and efficiency of corporate governance. Currently, the organizational cadre teams in state-owned enterprises still face prominent issues such as weak awareness of professional norms, inadequate structural adaptability of the teams, a disconnect between the training system and practical needs, a mismatch between job performance capabilities and digital transformation requirements, and ineffective assessment and incentive mechanisms. Additionally, there is a lack of deep integration between ideological and political work and organizational operations, with traditional methods and carriers and insufficient empowerment effectiveness. This paper takes innovation in ideological and political work as the driving force, constructing a systematic and implementable framework for professional construction from five dimensions: ideological guidance, structural optimization, innovative training, assessment and incentives, and work style assurance. It incorporates professional measures such as digital empowerment to strengthen the integration mechanism between ideological and political work and organizational management, providing precise and practical guidance for the professional construction of grassroots organizations in state-owned enterprises, helping to enhance the professionalism of organizational cadre teams and the quality and effectiveness of ideological and political work, and offering theoretical support and practical paths for the high-quality development of organizational work in state-owned enterprises.

Keywords： state-owned enterprises; organizational cadres; professional construction; ideological and political work; innovation paths; digital empowerment

引言

随着新时代国有企业改革深化提升行动持续推进，全面从严治党向基层延伸的力度不断加大，对国企党建工作规范化、思想政治工作精细化、干部管理专业化提出了更高标准。省属国企组织干部队伍承担着党建工作落实、干部选育管用、思政工作推进、人才队伍建设等核心职责，是衔接企业党委决策与基层执行的关键枢纽，其专业化素养直接关系国企党建质量、治理效能、队伍稳定及改革发展成效，是国企实现高质量发展的重要组织保障。

当前，国企组织工作面临多重专业挑战：市场竞争加剧对组织干部的政策执行、问题破解能力提出更高要求，数字化转型倒逼组织工作方式迭代升级，员工思想多元化增加了思政工作的精准度要求，干部“选育管用”全流程管理的专业化需求日益凸显。但在实践中，部分国企组织干部队伍仍存在政治素养与专业能力不均衡、思政工作与组织业务“两张皮”、工作方式传统固化等问题，难以适配新时代国企改革需求。同时，思想政治工作作为组织干部队伍建设生命线，存在引领作用弱化、内容形式单一、融入管理不深等短板，未能充分发挥凝心聚力、赋能管理的核心作用。

基于此，本文立足思想政治工作创新视角，科学界定新时代国企组织干部专业化的核心内涵与专业要求，系统梳理队伍建设中的现实短板与深层成因，提出可落地、可量化、可考核的专业化建设路径，推动思想政治工作与组织干部管理深度融合，为国企组织工作提质增效、服务企业发展战略提供专业层面的理论支撑与实践方案^[1]。

一、核心内涵与核心要求

（一）核心内涵

新时代国企组织干部队伍专业化，是以党的全面领导为根本遵循，以思想政治工作为引领核心，围绕国企发展战略与组织干部管理规范，打造政治素养、业务能力、工作方法、作风建设、创新意识均符合专业标准，能够推动党建思政与组织管理深度融合的复合型干部队伍。其核心本质是实现“政治过硬、专业精湛、结构合理、作风优良、创新赋能”的有机统一，以思想政治工作为魂、以专业能力为基、以制度机制为保障，兼顾组织工作的政治属性、专业属性与服务属性，适配国企改革深化与高质量发展的需求^[2]。

（二）核心要求

1. 政治素养过硬：具备坚定的政治立场与正确的政治方向，拥有较强的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，严守政治纪律和政治规矩，自觉与党中央保持高度一致，严格落实党管干部、党管人才原则，精准把握组织工作的政治定位。
2. 业务能力精湛：熟练掌握党建实务、干部选拔任用、考核激励、思政工作、人才发展、合规管理等全流程业务规范，具备较强的政策解读与执行能力、复杂问题破解能力、跨部门沟通协调能力、文字综合能力及数字化办公能力，能够精准对接岗位专业需求。
3. 队伍结构合理：年龄、专业、学历、经验形成科学梯度，结合国企组织工作岗位需求，兼具党建思政、人力资源、数字技术的复合型人才占比不低于30%，实现党务干部与业务干部、行政干部、人力资源干部的双向流通，35岁以下年轻干部储备占比不低于25%，梯队建设完善，具备可持续的专业人才供给能力^[3]。
4. 作风扎实优良：坚持实事求是、公道正派，严守廉洁自律底线，力戒形式主义、官僚主义，主动下沉基层、服务职工、

对接发展，具备忠诚干净担当的专业素养与务实高效有为的工作作风。

5. 创新意识突出：主动适配新时代组织工作的专业要求，积极创新思想政治工作方式方法，推动组织工作向数字化、精细化、融合化转型，善于运用新思路、新举措破解专业化建设中的各类难题。

二、组织干部队伍专业化建设现状及主要短板

（一）专业化规范意识薄弱，思政引领效能不足

部分组织干部存在“重业务、轻政治”的认知偏差，对组织工作的政治属性把握不够精准，政治站位与专业规范意识不足。思想政治工作与干部“选育管用”各环节融合不深，存在“就业务抓业务”的现象，未能将思政要求有效嵌入全流程。工作规范化水平有待提升，制度执行不严、流程操作不规范、档案管理不严谨等短板较为突出，思政引领的核心作用发挥不充分，难以保障组织工作的正确方向与专业质量。

（二）队伍结构适配性不足，复合型人才供给短缺

队伍结构失衡问题较为突出，年龄老化、专业单一现象普遍存在，传统党务、行政专业人员占比偏高，兼具党建思政、干部管理、数字化技术等多领域能力的复合型人才供给不足，部分省属国企此类干部占比不足15%。年轻干部储备不足、成长通道不畅，岗位交流机制不健全，党务干部与行政、业务干部双向流通受阻，后备人才库建设滞后，动态更新率低于50%，难以适配组织工作专业化、数字化发展需求。

（三）培养机制与专业需求脱节，培训实效不佳

培训体系存在“重理论、轻实战”的问题，培训内容偏重理论灌输，缺乏针对思政工作创新、数字化办公等专业领域的实战性训练，与岗位需求脱节，部分单位实战化培训内容占比低于40%。培训方式较为传统，案例教学、轮岗锻炼等实战形式应用

不足，培训考核与成果转化机制不健全，学用脱节现象突出，培训成效转化为工作能力的占比不足40%，未能实现“以训促干”的培养目标。

（四）专业履职能力不足，融合赋能水平不高

部分组织干部对新时代组织工作的新政策、新流程掌握不透彻，在实操能力、沟通协调、文字综合等核心能力上存在短板。数字化办公能力不足，不善于运用信息化手段开展工作，数字化办公能力达标率不足55%，工作效率偏低。思政工作与组织业务融合能力欠缺，不善于运用思政方法破解管理难题，工作创新意识薄弱，难以适配新时代国企组织工作的高标准要求。

（五）考核激励体系不规范，专业内生动力不足

考核指标设计不够科学，偏重工作量等显性指标，对思政成效、专业化履职质量等隐性指标体现不足，部分单位隐性指标权重低于20%。考核标准不细化、评价不精准，存在“走过场”现象，难以精准反映干部的专业能力与工作实效。考核结果与干部任用、绩效分配挂钩不够紧密，部分单位挂钩占比不足30%，激励约束作用未有效发挥，容错纠错机制不健全，队伍专业化建设的内生动力不足。

（六）思政工作方式传统，创新赋能支撑不够

思想政治工作方法载体较为传统，多以会议传达、文件学习为主，缺乏沉浸式、数字化创新载体，部分单位数字化思政载体应用率低于30%，吸引力不足。内容设计缺乏针对性，未能结合干部岗位特点、思想动态设计差异化内容，难以精准对接其思想诉求。思政工作与组织业务融合不紧密，未能形成“思政促业务、业务强思政”的良性循环，对专业化建设的赋能支撑作用未充分发挥^[4]。

三、思想政治工作创新引领组织干部队伍专业化建设路径

（一）强化思想引领创新，筑牢专业化政治根基

1. 构建“大思政”专业引领格局：建立党委统一领导、组织部门牵头、党政工团协同、基层支部参与的思政工作体系，将思政工作纳入组织干部专业化建设总体规划，制定实施细则，明确目标责任与考核标准，推动思政工作与组织干部管理同谋划、同部署、同落实、同考核，实现深度融合。

2. 创新思政教育专业内容形式：聚焦政治理论、党性修养、职业操守、专业伦理四大核心，设计分层分类的思政课程体系。创新教育方式，采用红色研学、案例研讨、专业读书分享等沉浸式活动，打造“线上+线下”融合学习平台，推送政策图解、短视频等内容，提升学习的便捷性与参与度。

3. 深化思想动态专业分析研判：建立常态化思想动态排查机制，通过谈心谈话、问卷调查等方式，精准掌握干部的思想动态与专业诉求。定期开展思想分析会，梳理苗头性、倾向性问题，及时开展思想疏导，将解决思想问题与解决专业发展、岗位适配等实际问题相结合，增强思政工作的针对性。

4. 强化政治纪律规矩专业教育：常态化开展纪律教育，组织

干部系统学习相关制度规范，签订政治纪律与专业操守承诺书。通过警示教育、典型案例剖析等形式，引导干部严守纪律规矩、坚守专业底线，筑牢拒腐防变的思想防线，保障组织工作的专业性与规范性^[5]。

（二）优化队伍结构创新，夯实专业化人才基础

1. 严把选拔入口专业关：坚持政治标准与专业能力并重，制定选拔任用专业标准，明确准入门槛，重点选拔政治素质好、专业能力强、熟悉思政与组织管理、具备数字化素养的复合型人才。拓宽选拔渠道，通过内部竞聘、外部引进等方式充实队伍，确保人岗适配。

2. 优化年龄专业结构：加大年轻干部培养使用力度，选拔35岁以下优秀年轻干部进入组织部门，形成老中青合理梯队。优化专业结构，针对性引进人力资源、数字化技术等专业人才，改变专业单一现状，建立能力匹配机制，实现人岗相适、人事相宜。

3. 健全双向交流专业机制：完善岗位交流制度，推动党务干部与行政、业务、基层干部双向交流、交叉任职，提升其综合专业素养。每年安排一定比例的干部到一线挂职锻炼，拓宽视野、积累经验，建立交流考核机制，保障交流实效。

4. 建强后备人才专业梯队：建立后备人才库，按照“政治过硬、潜力突出、专业适配”的标准选拔优秀人才入库，实行动态管理，制定“一人一策”培养计划，通过导师带徒、轮岗锻炼等方式加速其成长，定期考核评估、优胜劣汰，为队伍建设提供持续人才支撑。

（三）完善培养体系创新，提升专业化能力素质

1. 构建定制化专业培养体系：围绕思政创新、党建实务、数字化办公等核心内容，设计分层分类培训课程，针对新任、在岗、骨干干部开展差异化培训，实现培训全覆盖、专业全覆盖。

2. 创新实战化培训方式：推行“理论+实战+案例+历练”四位一体培训模式，采用案例教学、情景模拟、岗位练兵等实战方式，实施导师带徒制度，安排干部参与重点任务，在实践中提升解决复杂问题的专业能力。

3. 强化数字化赋能专业培养：将数字化办公、信息化系统操作等纳入培训内容，提升干部的数字化专业能力，搭建线上培训平台，推动组织工作数字化转型，提升工作效率与专业化水平。

4. 健全培训成果转化机制：建立培训效果评估体系，从学习成效、能力提升、工作改进等维度全面评价培训效果，将培训成果纳入干部考核，建立跟踪机制，推动“学思用贯通、知信行统一”，切实把培训成效转化为干部的履职能力^[6]。

（四）健全考核激励创新，激发专业化内生动力

1. 构建精准化专业考核体系：建立以“思政成效+专业履职+工作实绩+创新实践”为核心的考核体系，细化考核指标，将思政质量、干部培养、专业规范等纳入考核范围，实行分类考核、量化评价，提升考核的精准度与科学性。

2. 规范考核操作专业流程：制定考核实施办法，明确考核程序、标准与责任，采用日常考核、年度考核、专项考核相结合的方式，多维度评价干部的专业表现，强化过程管理、全程纪实，确保考核公开、公平、公正。

3. 强化考核结果专业运用：将考核结果与评优评先、提拔任用、绩效分配等直接挂钩，建立“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的激励约束机制，倒逼干部提升专业能力，让优秀干部有发展、有激励。

4. 健全容错纠错专业机制：落实“三个区分开来”要求，制定容错纠错清单，明确容错纠错情形与程序，为敢于担当、勇于创新的干部提供保障，鼓励干部大胆创新实践，营造支持创新、宽容失误的良好氛围。

（五）加强作风建设创新，强化专业化作风保障

1. 深化思政正风肃纪：以思政工作为抓手，常态化开展廉洁教育、警示教育，引导干部坚守公道正派、廉洁自律的职业操守，坚决反对形式主义、官僚主义，开展作风专项整治，提升工作执行力与公信力。

2. 弘扬务实担当专业作风：倡导“严细实快”的工作作风，严格专业标准、细化工作流程、务实担当作为，推动干部下沉基层、深入一线，开展调研、解决问题、服务职工，建立基层联系点制度，密切党群干群关系。

3. 强化示范引领作用：组织干部带头践行专业标准、严守纪律规矩，选树“优秀组织干部”“作风标兵”等先进典型，发挥榜样引领作用，以过硬作风树立良好专业形象，为专业化建设提供作风保障。

四、结论与展望

（一）结论

组织干部队伍专业化建设是国企强化党的领导、提升党建与思政工作质量、规范干部管理的必然要求。当前国企组织干部队伍存在的各类短板，可通过思想引领、结构优化、培养创新、考核激励、作风保障五条路径系统破解。以思政工作创新为牵引，推动二者深度融合，能够有效实现组织干部队伍“政治过硬、专业精湛”的建设目标，促进国企组织工作规范化、数字化发展，为国企改革发展提供坚强组织保证。

（二）展望

随着国企改革深化与全面从严治党向基层延伸，组织干部队伍专业化、数字化将成为长期发展趋势。未来，需持续推动思政工作与组织管理深度融合，创新方法机制、强化能力提升、深化数字化赋能，健全“选育管用”全链条管理体系，加强复合型人才培养，完善考核激励与容错纠错机制，以高质量思政工作赋能高素质专业化组织干部队伍建设，为国企高质量发展提供组织与人才支撑。

参考文献

[1] 国务院国资委党委. 关于加强新时代国有企业党建工作的意见 [Z]. 2020.
[2] 李忠杰. 新时代干部队伍建设专业化建设的内涵与路径 [J]. 中国党政干部论坛, 2021(05):2023(03).
[3] 范小玉. 国企组工队伍建设优化策略 [J]. 现代企业文化, 2025(10).
[4] 王健. 思想政治工作创新赋能国企干部队伍建设研究 [J]. 国企党建, 2024(08).
[5] 刘敏. 数字化背景下国企组织工作专业化转型路径 [J]. 企业改革与管理, 2025(02).
[6] 赵刚. 国企干部考核评价体系创新研究 [J]. 人力资源管理, 2024(12).
[7] 陈丽. 国企复合型组织干部培养模式探索 [J]. 企业党建, 2025(04).