

国有企业党建与思想政治工作中长期协同发展策略

朱佳坤

山东高速交通建设集团有限公司, 山东 济南 250000

DOI:10.61369/SE.2026070006

摘 要 : 国有企业肩负经济、政治与社会责任, 党建工作是确保其发展方向契合国家战略的核心保障, 思想政治工作则是凝聚员工思想、激发员工积极性的重要手段。传统模式下, 二者分属不同部门推进, 目标、内容与实施机制缺乏协同, 导致资源分散、效果叠加不足。本文立足于新时代背景下, 国有企业面临的市场竞争加剧、员工思想多元化等诸多挑战, 探讨党建与思想政治工作, 深度融合的协同发展战略。

关 键 词 : 国有企业; 党建工作; 思想政治工作; 协同发展

Long-term Cooperative Development Strategy of Party Building and Ideological and Political Work in State-owned Enterprises

Zhu Jiakun

Shandong Expressway Transportation Construction Group Co., Ltd. Jinan, Shandong 250000

Abstract : State-owned enterprises bear economic, political and social responsibilities, and Party building work is the core guarantee to ensure that their development direction conforms to the national strategy, while ideological and political work is an important means to unite the minds of employees and stimulate their enthusiasm. In the traditional mode, the two belong to different departments to promote, the goal, content and implementation mechanism lack of coordination, resulting in resource dispersion and insufficient effect accumulation. Based on the background of the new era, this paper discusses the collaborative development strategy of deeply integrating party building and ideological and political work under the challenges of intensified market competition and diversified employee thoughts faced by state-owned enterprises.

Keywords : state-owned enterprises; Party building work; ideological and political work; synergistic development

引言

当前国有企业深化改革的宏观背景下, 党务思政工作面临着诸多的新挑战。在企业转型深化过程中, 员工的价值取向和诉求, 呈现出多元化特征, 传统的工作模式已经很难完全适应当前新时代的要求。党建和思政若存在职能分割、各自为战的现象, 就很容易削弱协同效应^[1]。从本质角度看, 这两项工作同属于思想政治的工作范畴, 目标一致, 都是致力于将党的政治优势和组织优势, 转化成企业的发展动力。以现有的研究来看, 大多聚焦于实践经验的总结, 系统性和中长期战略规划研究相对欠缺。本文拟夯实理论为根基, 结合典型的企业案例, 探索党建和生产经营、数字化转型、企业文化等相关领域的深度融合。研究实际问题导向, 旨在通过机制创新, 促进这两项工作同频共振, 提高员工的思想政治工作的实效性, 切实激发员工的内驱力, 为企业高质量发展提供扎实的政治保障和思想支撑。

一、国有企业党建与思想政治工作协同发展的现状与问题

中央多次印发文件把党委(党组)在国企中的领导作用明确定位, 这给党建和思政协同发展提供了制度保障^[2]。像“智慧党

建云平台”实现了党员学习打卡和思想交流线上化, 确实有效。党建和思政传统上各归两个部门管理, 目标、内容、推进节奏都不在一条线上, 资源容易分散。思想政治工作需要有专业的人, 但是实际配备的专业岗位少, 人员的理论水平和业务能力参差不齐。现在的形势变化快, 年轻员工思想活跃、诉求多样, 队伍素

作者简介: 朱佳坤(1999.03-), 女, 汉族 山东济宁人, 大学本科, 研究方向: 国企思想政治、党建宣传、意识形态。

质跟不上，工作质量上不去。

二、国有企业党建与思想政治工作中长期协同发展的战略目标与原则

（一）战略目标

总体目标：到2030年建成一套科学规范、运行高效、特色鲜明的党建与思想政治工作协同发展体系。把党建和思政在机制上衔接、在载体上共用、在方法上协同。这个目标是基于当前国企改革深化的现实需要——企业越往前发展，越需要这两项工作提供方向引领和思想保障。党建和思政的协同体系一旦成型，就能把组织的政治优势真正转化为企业的治理效能和发展动力^[3]。

目标确定好以后还得需要有步骤、有节奏地往前推进。需要分为三个时间段。近期是2026到2028年，这三年是打基础的阶段，重点是把协同发展的基本制度框架立起来，把能走的通的路先走通。中期是2029到2030年，这个阶段就是扩面推广了，把试点积累的成功经验拿出来复制，形成一套可借鉴、可操作的协同发展模式，让更多企业照着干、学得会。远期看到2035年，目标是要全面实现高质量发展，在全国范围内打造一批有影响力的协同发展示范单位，以点带面、示范引领。

（二）基本原则

把握一个总原则——坚持党的领导，要贯穿协同发展的全过程和各个环节。党建和思政工作在国企里有个根本定位，就是确保企业发展不偏离正确方向。不管是协同、还是融合，都得加强党的领导。具体到实践中，就是要事事对标中央精神^[4]。第二个原则，是坚持问题导向。无论是做研究、做规划，要解决实际问题。所以在设计协同发展策略的同时，盯痛点找准问题、跟上措施。协同发展的针对性和实效性自然就上去了。与时俱进，时代在变，员工在变，工作方式也得跟着变。现在数字化转型是个大趋势，年轻人获取信息的渠道、思考问题的方式都和以前有所不同。所以在推进协同发展时，要主动适应新形势，把数字化手段用起来——智慧党建平台、线上思政课程、大数据分析员工思想动态。当然，与时俱进不仅仅是方法上的更新，更是理念上的刷新。要时刻关注中央的新精神、行业的新动向、员工的新诉求，保持工作的前瞻性和适应性。顺应时代的发展和数字化转型趋势，不断创新工作方式和方法，保持工作的前瞻性和适应性。

（三）坚持以人为本原则

前面三个原则讲的是方向、方法和节奏，但落脚点终究在人。所谓以人为本，不是口号，而是要在日常工作中真正尊重职工的主体地位、关注职工的切身需求，把思想引领和职业发展结合起来^[5]。要学会换位思考，站在员工的角度想，要通过思想引领帮助员工找到方向感、归属感，让组织目标和个人目标同频共振；另一方面，要把员工的职业成长纳入协同发展的整体规划——搭建成长平台、畅通晋升通道、完善培训体系，这是企业与员工共同成长的问题。只有员工觉得被尊重、被重视、有奔头，他才会真正认同企业，才会把组织的号召转化为自觉的行动。

三、国有企业党建与思想政治工作中长期协同发展的实施路径

（一）深化党建与生产经营深度融合

推进党建和思政协同发展，关键要看党建能不能真正融入生产经营，要解决这个问题，得从决策、过程和评估三个环节入手，环环相扣、形成闭环^[6]。第一个环节是决策参与。通过党委会前置研究、党政联席会议等方式，把党建理念落到具体的业务操作环节和管理环节当中。重大事项的决策，党组织要提前参与、把关定向。第二个环节是过程管控。光有决策层面的参与还不够，执行过程中的跟踪也很关键。要把党建工作融入项目管理、绩效考核、风险防控这些业务全流程里面去^[7]。党建工作和生产经营同部署、同检查、同考核。同部署，指的是年初排计划的时候，两项工作一起安排，不是先排业务再补党建；同检查，就是季度盘点、半年督导的时候，党建和业务一起看、一起评；同考核，就是年底打分的时候，党建成效和经营成果挂钩。第三个环节是评估反馈。光有决策和执行，没有评估和反馈，闭环就不完整。所以得建立一套党建与生产经营融合的评估指标体系。这套指标不能拍脑袋定，得跟业务实际挂钩——比如考核重点项目里党员骨干的带头作用发挥没有、关键岗位上党组织的把关责任落实没有、党建活动是不是真正促进了生产效率提升。评估完了不是束之高阁，而是要定期出报告、找问题、提改进建议。发现了短板就补、发现了好方法就推广。融合的质量就能持续迭代、不断提高。

（二）顺应时代发展与数字化转型

年轻员工占比越来越高，信息获取渠道、思考方式、交流习惯有所不同，如果还是开会读报这种模式很难真正走进员工心里。借助数字平台、信息化管理系统和网络教育工具，把党建活动和思政教育跟现代科技相融合。“智慧党建云平台”就是在线课程、微课堂、互动问答、学习打卡，党员每天的学情记录、思想交流都能在线上完成。平台建起来了，工作就不再局限于会议室里，随时能学、随地能干，工作机制也逐步向智能化、信息化、精准化转变。加强对党务工作者和思政工作队伍的数字素养培训，不能让他们面对新技术心生畏难。培训要实打实地教后台的操作、数据的分析、线上课程的制作。甚至可以考虑在队伍配置上作调整，吸纳一些懂技术、擅传播的年轻人进来，以老带新、以新促老。

（三）融入企业治理现代化进程

推进企业治理现代化，从制度层面看，要把党委会、党务公开与工作例会这些日常制度衔接好，让党建工作真正嵌入战略规划、项目管理和绩效考核这些核心流程，保证党的建设与企业治理同步推进、同频共振。从组织层面看，党组织设置要和行政管理架构理顺对应关系，要减少层级障碍、避免多头管理，让指挥系统顺畅，提升协同效率。从监督层面看，落实健全监督体系，对协同发展的推进情况定期检查、动态跟踪，发现问题及时纠偏，确保各项措施真正落地、见实效。

四、优化协同发展的制度保障

（一）完善组织领导体制

制度保障里排第一位是组织领导。协同发展涉及党建、思政、经营、人事，仅靠一个部门推进协调比较难^[8]。所以得在组织层面把架构搭起来——成立由主要领导负总责、相关部门共同参与的协同工作领导小组。领导小组的主要职能就是统筹规划、协调推进，定方向、排进度、解难题。有了这个组织架构，很多跨部门的壁垒就能打通，决策效率和执行力度也能跟上来。

（二）健全队伍建设制度

现在基层党务和思政工作普遍存在的一个矛盾，就是任务越来越重、要求越来越高，但力量始终比较薄弱。编制上给的岗位偏少，兼职的多、专职的少，精力有限。所以队伍建设首先要明确，关键岗位的人要配齐、配强^[9]。同时要提高这支队伍的专业化水平，通过系统培训、跟班学习、实践历练。还要吸引高素质年轻人加入，给平台、给成长路径，解决“后继乏人”的隐忧。

（三）建立激励机制

制度落地，还得有激励。党建和思政工作做多做少、做好做

坏，考核上体现不出来。所以得把协同发展的成效实实在在地纳入干部考核评价体系里去，而是要有权重、有量化、有结果运用。干得好的单位和个人表彰奖励，不好的也要有约束。就是要事事有人看、有人管、有回报。激励机制建立起来自然就有了主动性、紧迫感，协同发展也就有了持续运转的内在动力。

五、结论

党建工作和思想政治工作事关国有企业转型升级和发展的大局，不仅是党管国企的重要抓手，也是中型企业增强基层党组织战斗力、提高企业凝聚力的重要手段。因此，国有企业的党务工作者要与时俱进，转变思维，坚持创新，促进党建工作与思想政治工作的协同发展，从而实现党建工作质量与思想政治工作质量共同提高。中长期协同发展策略的实施需要坚持党的领导、突出问题导向、注重改革创新、强化制度保障，通过深化融合、数字化转型、治理嵌入、文化协同等多路径推进，不断提升国有企业的政治优势、组织优势和竞争优势，为实现高质量发展提供坚强保证。

参考文献

- [1] 武强. 国企企业文化建设与思想政治工作的融合策略 [J]. 中外企业文化, 2024, (9): 137-139.
- [2] 梁化英. 国有企业思想政治工作与企业文化建设融合路径 [J]. 现代企业文化, 2024, (3): 7-9.
- [3] 李航天. 新形势下加强企业党建思想政治工作的思考 [J]. 中外企业文化, 2025, (7): 157-159.
- [4] 刘丹丹. 做好新时代国企思想政治工作, 助力企业高质量发展 [N]. 科学导报, 2025-08-27(B02).
- [5] 崔文. 国企文化建设与思想政治工作融合路径分析 [N]. 陕西科技报, 2026-04-22(006).
- [6] 周琪. 新时代提升国有企业思想政治工作质效的路径探析 [J]. 源流, 2026, (4): 84-86.
- [7] 刘菊舜. 高水平思想政治工作赋能企业高质量发展的实践与探索 [J]. 当代矿工, 2024, (6): 63-64.
- [8] 杨妍妍. 新时代国有企业思想政治工作的挑战与对策 [N]. 延安日报, 2026-07-01(004).
- [9] 刘国华. 新时代国有企业思想政治工作研究 [J]. 办公室业务, 2026, (7): 132-134.
- [10] 李甜甜, 徐良芳. 思想政治工作促进国企高质量发展的实践策略 [J]. 现代企业文化, 2025, (26): 86-88.