

党建引领国有企业职工思想教育实践研究

张腾 王巧霞 青岛房地产开发有限公司

国有企业党组织首要职责是坚持党对国企的全面领导,贯彻落实党的理论、路线、方针、政策,保障全部生产经营活动沿着正确政治方向推进,核心要求是坚持群众路线、以人民为中心,把思想引导和解决实际问题融为一体。基层党支部是意识形态工作战斗堡垒,党员是渗透各车间、项目部、职能岗位的先锋模范力量。国有企业党组织必须要在党建工作中把方向、管大局、保落实,将思想教育贯穿企业改革、技术创新、安全生产、社会责任全链条。

巩固党建核心引领地位。企业党委制定党建与思想教育双重责任清单,要求生产、研发、营销等业务负责人落实一岗双责,将职工思想摸排、支部活动协调纳入日

常管理。国有企业应每季度召开党政联席会,同步分析经营难点与职工思想风险,为改革攻坚配套思想引导举措,企业班子成员要带头下沉到支部参加主题教育、谈心谈话,了解基层员工的思想动态和需求,抓住核心问题,及时满足一线员工在思想教育方面的迫切诉求,树立重视思想工作示范导向。

创新“党建+思想教育”形式。将职工划分为管理干部、技术骨干、一线操作工、青年新人四大群体,分别设计内容与活动形式。管理干部以理论中心组、专题读书班开展国家战略、廉政主题学习;技术骨干依托党员创新工作室开展红色创新教育,结合自主攻关使命;倒班职工适配班前5—10分钟微课堂、现场红色故事、安全宣讲;

青年采用论坛、辩论赛、短视频创作,平等对话替代单向说教。海外流动队伍打造适配时差云端支部课程,直播+录播结合实现全域覆盖。

构建党建、思想教育、生产全链条联动机制。企业需建立规划、执行、监督、激励同步联动体系,实现思想教育与主营业务有机融合。一是同步双规划机制。编制年度经营、技术攻坚、改革方案时,党群、业务部门联合配套思想教育专项方案,明确各节点教育主题、落地时间、责任支部。重大重组、薪酬调整、海外拓展前,支部提前完成思想摸排、政策宣讲,规避思想冲突。二是设立跨部门联合工作组。各二级单位组建党务、业务、工会常驻联合小组,每周同步开展思想调研、技术培训+红色教育联合

活动,一次性同步解决生产瓶颈与职工思想困惑。

构建思想教育的长效运行体系。党建引领思想教育需要形成全程督查整改闭环,上级党委半年专项督查,摒弃查材料为主,采用随机访谈、参与率统计、岗位行为观测形式化单位下发限期整改单,复查验收,形成检查—查摆—整改—复核闭环。思想教育要有独立资源保障,年度专项预算单列线上平台、红色研学、青年活动、心理疏导经费,党群自主审批,形成较好的保障机制。此外,国有企业还要确定年度动态优化机制,年末全面复盘全年教育活动,筛选高参与高认可载体,淘汰同质化低效形式,结合职工结构、市场、任务更新教育资源库,保障思想教育长效活力。

国企文化建设融合思政工作的创新研究

辛克泉 辛璐 青岛市市南区城市发展有限公司

企业文化是国有企业的内涵与灵魂,是统领企业发展的软实力,更是企业多样化经营与管理的内在脉络引导。在基层国有企业的管理中,文化具有不可替代的基础性价值,企业文化与思想政治工作的融合,是升级文化价值、为企业提供精神动力的必然路径,能够更好地为企业创新发展保驾护航,对企业员工队伍稳定、增强创新意识、提升团队凝聚力具有十分重要的价值。在企业转型发展的新时期,做好思想政治工作就必须要做好企业文化建设工作,为员工的思想创造优良的内部和外部环境,形成精神凝聚力,发挥出企业员工的战斗力。

国有企业思政工作人员要深刻把握企业所处的发展环境。随着社会经济和

市场竞争的发展变化,企业的文化建设需要与所处的环境协调一致,企业文化培育和思政工作的融合也需要吐故纳新,遵循市场和文化的规律。企业文化培育受到三个大环境的影响,一是国有企业文化建设的内部环境,二是我国的国内市场与国际市场的竞争协作大环境,三是国有企业所处的文化建设和思想政治工作大环境。文化建设不是孤立存在的,与政治环境、党建工作、经济环境、人力资源等存在密切的关联,将文化建设、品牌形象与思想政治工作相融合,就是要发现各项工作之间的内在逻辑,利用思想政治工作的广泛性将企业文化、企业发展、市场开拓密切结合在一起。

创建企业文化与思政融合的培训机

制,需要优化培育机制。思政人员应制定企业的年度培训规划,完善企业文化和思想政治工作培训制度。对大多数企业来说,企业文化培育工作往往十分重视活动,忽略了企业文化培训的价值。企业应该制定科学、全面的企业文化培训规划,将企业文化培育手段、建设方式、理念提炼经验等,向基层的企业文化工作人员普及。企业下属的各部门要根据自己的短板,提交培训需求,与思政政治工作主责部门联合确定培训内容,确保培训效果。

为了提升培育成效,国企应形成规范化的文化与思政融合培训教材。企业文化的内容包罗万象,涉及到企业发展的方方面面,尤其在文化与思政的融合方面,具有一定的专业性。企业文化培训教材有利于

形成标准的培训内容和方式,对文化培训形成基本的定式。此类教材应人手一册,不仅可做学习之用,也是内部考核与考试的重要标准。同时,企业文化培训教材应该与常规的工作手册做出区别,前者重在如何应用培育手段,而后者则侧重于企业文化的知识点和文化体系框架。

综上所述,企业文化和思想政治工作并不是束之高阁的理论,要落脚在企业经营管理的深厚土壤上,才能落地生根,发挥出真正的引导价值。在国有企业的思政工作中,深入探索企业文化的价值和创新路径,凝练全新的思政工作模式,才能不断提升国有企业发展的软实力支撑,持续激发企业在管理、研发、服务和党建工作的创新活力,提升企业在市场竞争中的战斗力。

发挥工会思政引领作用 助力产业工人队伍建设

黄娟 青岛港轮驳有限公司

当前我国经济迈向高质量发展、产业加速转型升级,产业工人是支撑制造强国建设、推进产业现代化的核心力量。中央出台的深化产业工人队伍建设改革专项意见,明确培育信念坚定、技艺精湛、勇于创新、爱岗敬业的产业工人总体目标,并将强化思想政治引领列为产改首要任务。国有企业兼具经济责任与政治使命,打造一支忠诚稳定、素质过硬的产业工人队伍,直接决定企业战略布局落地、技术创新突破与长期可持续运营成效。

一、工会思政引领对产业工人队伍建设的价值

国有企业工会思政引领与产业工人队伍建设之间,形成了精神赋能与能力提升双向促进的良性循环。产业工人队伍建设改革重在提升职工技术技能、创新能力与综合素养,思想政治引领则为技能提升提供精神原动力。当产业工人树立个人技能成长与国家产业发展紧密相连的责任意识,便会主动参与工会组织的技能竞赛、技术攻关、创新创效活动;反过来,专业能力持续提升会进一步加深职工对企业发展平台、国家产业政策的认同感,形成“思想引领助推技能进步,技能进步巩固思想共识”的良性循环。国有企业的工作实践充分践行这一逻辑:国有企业工会将社会主义核心价值观、工匠精神融入全部技能培训课程,在创新工作室设置优秀一线职工成长故事展示展板,让国有企业产业工人从真实岗位成长经历中感悟奋斗价值,而非被

动接受抽象理论口号。

二、以典型为载体塑造产业工人精神价值体系

大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,是国有企业工会面向产业工人开展价值引领的核心内容,以一线先进职工典型作为鲜活教材,能够将抽象精神内涵转化为可感知、可效仿的岗位行为。各国企业工会建立标准化典型选树、宣传、传承机制,将先进人物挖掘推广嵌入产业工人队伍建设改革全周期。

选树环节,国有企业工会扩大表彰对象覆盖范围,提高一线生产职工在五一劳动奖章、企业技术标兵、金牌工匠评选中的占比,重点推选在技术创新、安全生产、岗位奉献领域取得突破的职工,让普通产业工人身边都能找到同龄榜样。宣传宣讲环节,国有企业工会开展劳模工匠“五进”活动:进一线,进班组会、进技能培训班、进青年职工沙龙、进企业线上新媒体平台,综合运用奋斗故事现场分享、岗位实操直播、专题纪录片摄制、故事汇编手册等多种形式,全方位展现先进产业工人成长轨迹与精神追求。某国企在厂区打造劳模创新工作室展示长廊,陈列40余名一线工匠创新成果与人生事迹,组织所有新人职产业工人轮流参观,作为入职教育必修课,让新职工从业之初便树立扎根岗位、精益求精的职业追求。

传承环节,国有企业工会规范劳模工匠领衔的师徒结对制度,明确获评各类先

进荣誉的资深工匠至少带两名青年产业工人学徒,将精神传承融入技术教学。在国有企业日常师徒交流过程中,劳模在传授操作技艺的同时,分享自身对于责任、奉献、创新的理解,实现技术与精神同步传递。该模式让精神引领脱离生产实践独立存在,使工匠精神自然扎根每一处生产岗位。

三、针对群体差异开展精准分层引领

思想政治引领不能对所有产业工人群体套用统一内容与形式。国企工会依托深入一线班组的群众工作优势,建立产业工人动态需求收集机制,结合群体特征实施分层分类精准思政引导,将道理宣讲与解决实际困难相结合,做到以理服人、以情暖心。

针对化工生产、矿山维保、高空施工等高强度、高风险一线产业工人,工会打造“思政+安全”一体化引领模式。举办安全故事分享会、安全家书互换活动,将守护自身安全、家庭幸福的责任意识融入岗位责任教育,定期开展心理健康疏导、减压团体活动,在传递企业对职工生命健康关怀的同时,持续维护一线职工积极心理状态。多家矿山国企在井下井口休息区设立思政服务站,配备专职工会工作人员,为下井职工工收工后提供按需心理沟通、政策解读服务,让思政引领有温度、可触摸。

针对在生产线、设备巡检、辅助技术岗位从业的女职工,国有企业工会开展“巾帼工匠成果展”“女性奋斗故事分享”

特色主题活动,宣传女职工为企业生产、技术创新作出的突出贡献,提升女职工职业荣誉感与自我认同感,同步落实女职工专属关怀政策,包括定期妇科体检、弹性作息安排、困难女工帮扶等,通过全方位权益保障服务凝聚思想共识。

四、构建工会思政引领的长效优化机制

伴随产业转型持续深化、产业工人队伍结构迭代更新,国有企业工会可在现有成熟策略基础上,从以下两个前瞻性维度进一步优化思政引领落地成效,保持引领工作的时代活力与前瞻性。

深化思政引领与企业创新文化融合。未来,国有企业工会应进一步把创新精神、产业自信融入队伍培育全环节,依托创新工作室、劳动竞赛平台开展自主工业研发主题教育,引导产业工人树立攻克核心关键技术责任意识,将追求技术突破转化为全体产业工人自觉精神追求。国有企业工会可联合企业共建工业文化展厅,记录企业自主创新发展历程,以本土工业技术成长鲜活素材,增强产业工人参与国家工业建设的荣誉感,提升团队建设成效。

升级工会数字化思政工作能力。依托智能企业建设,国有企业工会要打通企业智能终端、职工移动端与思政教育资源数据库,按照岗位特征、职工成长阶段实现教育内容分类自动推送,搭建“需求—资源—服务”的智能匹配体系,进一步提升线上线下一体化思政引领效率与精准度,适配智能新时代产业工人信息接收新特征。