

国有企业特色党建文化建设策略研究

赵扬 青岛海检集团有限公司

王雅雯 青岛房地产开发有限公司

国有企业特色党建文化,是以企业政治属性、产业定位、发展脉络为根基,融合党的政治文化、红色革命文化、产业使命文化、企业工业文化与现代企业文化形成的价值体系、精神基因、行为规范、载体体系、制度规范总称。区别于通用企业文化、机关基层党建文化,它坚持党的全面领导为根本政治立足点,以履行国家战略使命为核心价值导向,以行业、企业独有历史遗产为差异化标识,以全体干部职工认同践行落地路径,是有机统一政治属性、产业属性、企业属性的独特文化形态,也是凝聚团队共识、规范组织行为、提升企业核心竞争力的精神内核。

一、国企特色党建文化的独有属性

第一,根本政治属性。全部文化建设必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”为根本准则,全面从严治党要求嵌入文化各环节,理论传播、立场塑造作为首要功能。区别以利润为核心的民营企业文化,特色党建文化始终将政治方向置于首位,贯彻党的路线方针政策作为首要任务。第二,产业专属属性。能源、基建、高新制造、金融、公共服务等国企承担差异化国家职责,特色党建文化需贴合行业提炼精神:能源企业打造安全保供文化;施工企业打造红色工程、质量为本文化;科研企业打造红色自主创新文化;公共服务企业打造为民公益文化,形成区别机关同质化党建的行业标识。第三,企业传承属性。每家国企在

国家工业化、改革开放、高质量发展中沉淀独有发展史、先进典型、精神财富,特色党建文化以企业红色基因、独有精神为识别符号,形成不可复制企业文化IP,培育职工专属归属感。

二、当前国企特色党建文化突出实践困境

建设流于形式,载体与职工实际感知脱节。许多国企特色党建文化停留在硬件建设、集中活动层面,缺少融入日常岗位常态化载体,文化理念无法内化于心、外化于行。硬件层面:红色展厅、文化墙仅迎检开放,日常闲置;内容照搬通用红色标语,缺少企业典型事迹,职工主动参观意愿低。活动层面:特色文化集中在节庆、专项教育节点,以红色研学、征文演讲短期活动为主,缺少适配倒班、外派职工轻量化日常载体,一线职工难以常态化参与。文化建设与主营业务割裂,“两张皮”问题显著。制约特色党建文化实效核心瓶颈是文化塑造与生产、研发、安全、市场脱节。第一,规划分离:企业党委文化方案、业务方案分属党群、业务部门独立编制,年度技改、重大项目缺少配套文化引导方案,技术攻关缺少红色创新工作室载体、工程建设缺少质量红色文化支撑。第二,责任割裂:业务管理者将特色文化视为党群专属工作,不参与挖掘、落地;党务人员不熟悉生产难点,文化内容脱离现场,无法回应职工岗位诉求。

文化体系结构失衡,多维融合建设不足

完善国企特色党建文化应涵盖红色政治文化、产业使命文化、工匠文化、廉洁文化、青年成长文化五大板块,但多数企业存在单一化建设偏向。第一种偏向:只重红色政治学习,忽视产业工匠、企业发展史,文化缺少行业温度,青年认同感低;第二种偏向过度追求商业品牌,弱化理想信念、廉政红色底色,丢失党建文化根本属性。

三、国有企业特色党建文化多维系统建设策略

1. 立足行业红色基因打造差异化文化体系。破解同质化首要路径是依托企业红色传承、产业使命系统梳理、个性化定位,打造独有文化IP。第一,全域红色资源梳理工程。党委牵头专项团队,梳理企业编年史、先进人物、重大攻坚红色事迹,形成企业红色档案、精神手册;按行业定位打造专属品牌:能源“红色保供”、基建“红色匠心工程”、科研“红色自立自强”、公共服务“红色为民”,杜绝通用标语。第二,构建“红色政治+产业使命+工匠奉献+廉洁从业+青年成长”五位一体综合文化框架。明确各子文化定位:红色政治筑牢根本立场,产业使命突出国家责任,工匠激发一线动能,廉洁划定从业底线,青年培育后备力量,避免单一偏重政治或产业。

2. 搭建线上线下场景化常态化运营体系。

重点破解形式化,摒弃节庆集中活动,线上线下打造融入生产轻量化载体。线下实体升级:闲置展厅、走廊替换企业红色故事、劳模案例,车间、项目部设置微型文化角;依托老厂房、攻坚现场打造沉浸式红色教育基地常态化实地授课,提升职工感知。

线下常态化实践载体:摒弃大型集中活动,推出班前5分钟红色微课堂、月度劳模分享会、党员示范岗、创新工作室、志愿队伍;海外流动支部线上线下结合弥补地域限制。

数字特色文化矩阵:依托企业APP、短视频号搭建资源库、互动区、云党日三大板块,组建青年志愿摄制团队产出本土短片、H5、直播;每周更新原创内容,开放留言收集职工建议,提升平台活跃度。

3. 特色文化与主营业务深度融合。

以破解两张皮为核心,搭建规划、执行、成果转化联动机制。第一,同步双规划:编制年度经营、技改、改革方案时,党群、业务联合配套特色文化方案,重大项目、薪酬调整前置文化引导,从源头化解职工思想波动。第二,跨部门联合小组:各二级单位设立业务、党务、工会常驻小组,同步梳理生产难题、挖掘文化素材,同步开展培训与红色活动,一次性解决生产、思想双重问题。

第三,文化实践人才联动激励:将特色文化践行纳入职工考评,设立“文化标兵”“攻坚先锋”,评优晋升优先推荐;结合双培机制,以红色工作室培育党员技术骨干;廉洁文化融入红色主题党日,以文化柔性手段防控经营廉政风险。

基层国有企业政工工作创新策略研究

冯菲菲 青岛市市南区城市发展有限公司

国有企业的政工工作是企业坚持党的全面领导、履行国家战略、实现高质量发展根本思想保障,对凝聚员工智慧、提升发展共识、化解思想矛盾、推动企业高质量发展具有十分重要的意义。政工工作与日常的管理、生产和客户服务有明显的区别,承担着政治引领、服务群众的双重使命。在当前社会形势下,基层国有企业的政工工作触角要从党建领域延伸到生产经营服务的各个层面,支持员工发展、业务创新、服务提升,更好地为企业生产经营服务保驾护航。

一、国企政工工作面临的现实难题

工作理念滞后,功利化导向造成政工边缘化。制约政工创新首要认知障碍是长期业绩考核催生功利工作思维。在一些国有企业的管理实践中,基层管理层将产值、利润、安全视作硬性业务,政工是见效慢、看不见的软性工作。一线部门、管理者会将多数人财物投入任务攻坚和服务工作,工作忙碌时会压缩简化政工活动,国企的主营业务与政工工作之间存在一定的“矛盾”,政工工作在基层组织受重视程度不足。

政工与主营业务存在“两张皮”的现象。政工工作与国有企业的主营业务深度融合是基层治理核心要求,但实操割裂问题普遍。一是规划分离,生产方案、政工活动由业务、党群分别编制,重大攻坚、安全整治缺少配套思想引导,矛盾爆发后才被动维稳,缺少前置干预。二是责任割裂,生产管理者完全移交情绪沟通、思想工作给兼职政工人

员;政工人员往往不了解生产难点、职工的精准诉求。三是成果转化通道闭塞,政工活动成果未对接岗位考核、评优晋升,主动学习、攻坚奉献职工缺乏配套激励。国企组织的一些党建、文化类主题活动无法转化产能、协作效率,政工工作容易成为独立于核心业务之外,实践价值大幅削弱。

二、基层国有企业政工工作创新建议

1. 创新工作理念,破除边缘化工作思维。基层国有企业应落实全体基层干部一岗双责,制定生产、政工联合责任清单,生产主管每月参与思想摸排、主题活动,政工列席生产调度会,季度党政联席同步梳理生产瓶颈与职工情绪,配套疏导举措。上级组织干部交流现场会,用政工赋能生产实例,扭转“政工耽误业务”片面认知。同时,要对政工工作进行多维的业绩考核,抓工作实效,以提升员工思想政治素质、增强企业文化认同感,降低员工思想矛盾和行为冲突为重要目标,推动国有企业管理者重视思想工作的长期提升。此外,做好政工工作的独立资源保障,对破除边缘化工作思维也有十分重要的作用。国有企业的年度专项经费要对思政工作、企业文化、对外宣传、党建工作、心理服务等给予重视,并由党群部门自主审批;还要筹备标准化活动室、新媒体平台运营、心理咨询室的运营支持资金,并列为重点工作内容。

2. 创新载体和内容,搭建数字场景

工作体系。

政工工作的载体创新核心摒弃大水漫灌,应结合基层部门和生产服务一线的差异化,以线上线下融合来提升吸引力。一是分层定制内容:面向基层员工推出5—10分钟班前微课堂,结合事故警示、劳模事迹为员工筑牢思想墙;技术骨干依托创新工作室开展科创红色教育;青年举办辩论赛、短视频创作,平等交流。数字化背景下,国有企业的内网、班组微信、新媒体平台要发挥出数字化优势,为员工的学习、分享提供便利。

此外,线下政工工作场景载体也要及时升级,包括拓展党员示范岗、安全责任区、劳模创新工作室等,在多样化的场地开展党员活动、主题教育等,将复杂抽象的思想教育、党建工作和文化概念,转化为容易理解的尝试和行为。

3. 创新工作机制,优化融合联动机制。

破解政工工作面临的“两张皮”问题,国有企业应搭建规划、执行、激励、预警同步机制。一是同步双规划,月度攻坚、安全整改方案配套政工疏导计划,薪酬、机构调整前应完成全员政策宣讲、思想摸排,前置化解矛盾,避免引发员工对各项工作的不理解负面情绪。二是组建跨跨班联合小组,企业一线要设立生产、政工、工会常驻小组,每周同步调研、联合培训红色活动,一次性解决生产难题与职工生活困难。三是做好成果转化激励联动,国有企业应将政工参与、团队协作纳入职工综合评价,设立“岗位思想先锋”“红色攻坚标兵”,评优晋升优先推

荐,企业要为情绪消极的职工提供党员导师关爱,帮助员工解开心结,以饱满的心态投入到工作中。

4. 队伍建设创新,培育复合型专职政工团队。

一是配置标准化的专业政工团队和工作岗位。在国有企业的大型工作团队、长期项目部,应设置专职政工岗,压缩兼职比例;选拔优秀青年技术、行政人员建立储备库,岗前系统培训,保障基层人力补给。二是开展多维度的政工培训体系。国有企业要将党建理论基础、沟通新媒体舆情、青年特色服务等三类课程作为人才培养的重要内容,以自学、集中学习、工作实践、年终考核的方式,提升培训实效,为国有企业输送复合型政工人才。三是对政工人才做定期轮岗。专职政工人员每18—24个月到生产、技术、服务等部门挂职,熟悉企业的各个工作环节;优秀业务骨干可兼职团支部书记、基层党小组组长,将一线的工作实际与个人的政工工作进行融合思考,寻求解决一线工作难题的好方法,形成全面处置复杂工作问题的能力。

三、结语

在国企市场化改革持续深化、数字化转型提速的时代背景下,国有企业的职工结构、价值观念、工作模式正在发生深刻变革,思想政治工作作为企业党建、文化、品牌,员工服务工作的重要依托,需要关注国有企业的各个环节,及时预判可能出现的新风险,以科学、正确、及时的策略提升企业的运行效率,为国有企业的高质量可持续发展提供足够的软实力支撑。