

新时代国有企业党建工作创新机制研究

张燕 青岛陆港国际开发建设有限公司

国有企业是我国现代化建设的重要政治基础和经济基础,党建工作是保障国有企业高质量发展的重要依托,也是国企的重要资源优势。在当前的市场经济环境中,国有企业深化改革、转型发展都需要突破传统的管理模式,解决诸多不适合新环境的顽疾,以现代化企业管理机制适应新时期的发展要求,这个过程离不开党建工作的保驾护航。本文以国有企业的党建创新机制为研究目标,综合阐述国有企业面临的机遇和挑战,从多个方面为国有企业党建工作创新和管理升级寻求创新策略。

一、国有企业党建创新机制的理论内涵

国有企业党建工作的创新并不仅仅是一项自上而下的工作安排,更是国企在新时代适配现代企业管理制度的内在诉求,对实现高质量发展具有十分重要的意义。党建创新的根本目标是以党建工作引领企业发展,不断打破僵化的固有思维,优化党组织运行模式,提升企业的管理水平和创新活力。从另一个维度来看,国有企业的党建工作创新并不是党建工作本身的“升级”,而是需要带动、辐射企业的管理、生产、研发、服务等多个层面,在长期性、创新性、系统性等方面也有突出的特征。

国有企业政工人员应关注党建创新机制的几个特征,以确保工作开展成效:一是系统性,创新机制应覆盖党建工作的全链条,确保工作落到实处,并能够指

导企业的管理、改革和创新工作,提升国企工作的整体效能。二是问题导向性,党建创新机制要善于发现问题和解决问题,针对国有企业党建和管理工作的短板、瓶颈,寻找解决方案。三是发展性,创新机制并不是一成不变的,要根据社会经济发展和企业运行情况做动态调整,适配企业发展和管理工作的需求。

二、国有企业党建机制运行存在的难题

一是功能协调性不足。不少国有企业的党建工作与主营业务脱节,其本质是二者之间的融合深度不足。大多数企业尚未建立党建创新机制、工作目标与企业战略之间的常态化协同机制,工作计划、业务管理、目标考核等方面各自为政,缺乏整体统筹和协作意识。党建工作仅关注思想学习和政治教育,往往与业务管理、工作创新、质量提升等缺乏内在联系。

二是缺乏内生创新动力。人才是所有工作的基础,党建人才和企业管理人才都存在自己的短板,复合型人才严重缺乏。国有企业的人才培养模式单一,人才激励机制不足,缺乏针对政工人才、党建管理人才、复合型人才的综合培养策略。同时,企业的内部考核机制难以综合考虑整体工作,忽视了创新成果与管理工作的关联,考核结果对党建管理人才的晋升、薪酬存在不对等问题,导致工作人员的工作积极性不高。

三是企业精细化管理水平不足。部分企业的数字化党建工作比较滞后,信

息技术在党建创新管理中应用不足,大量业务、学习和考核依然停留在线下操作的传统模式,精细化管理水平不足。正是因为缺少一体化党建数字平台,国企的党员管理、品牌文化、活动展示等工作的数据存在割裂现象,动态管理和精准管理的目标无法实现。

三、新时代国有企业党建机制的创新优化路径

1. 创新政治引领机制,优化党建工作规范性。

在国有企业探索现代企业管理机制的过程中,需要以党建创新为政治引领,厘清党委领导与企业管理之间的权责边界,以党建工作为经营管理工作进行政治赋能,其重要前提是不断优化党建工作的规范性。一方面,国有企业的重大决策需要确立会商机制,重大事项清单应先由国企党组织研讨,通过规范党组织参与企业决策、创新改革、战略制定等工作的流程,确保实现政治引领融入企业治理的各个环节。另一方面,国有企业党建工作的政治引领机制,需要完善党建工作与企业战略目标、国家大政方针之间的融合,优化党建工作的规范性,将政治引领的重要任务细分到各层次党组织,明确党组织责任、岗位职责,层层压实,形成可行性强的运行机制。

2. 优化党建业务融合机制,破解“两张皮”难题。

创新党建工作机制,很重要的一点是将党建与业务相融合,构建常态化的

融合机制,提升国有企业的发展质量。一方面,要建立目标联动机制,将党建工作、业务、管理目标共同纳入企业的整体战略规划,设定相关联的考核方式与绩效目标,实现同步推进和考核,确保国有企业各类岗位认识到党建工作的重要性,提升全员的思想意识水平。另一方面,国有企业应打造特色融合载体,以党建工作为核心,以思政人员为核心成员,推出“党建+技术创新”“党建+质量提升”“党建+风险防控”等创新模式,组建党员创新小组、技术攻坚队伍,将党建工作融入各项管理业务工作中,发挥主导和引导作用,以党建创新破解企业经营管理工作的发展难题。

3. 完善人才培育激励机制,激活内生创新活力。

人才创新机制是国有企业发展的核心基础,能够充分释放企业员工的创新力和党建工作效能,是激发企业内生创新活力的重要切入点。一方面,国有企业要综合考虑党建工作对人才的需求,搭建复合型人才和培养机制,定期开展思想政治、党建理论、专业业务、管理提升等方面的综合培训课程,培育政治素养高、业务能力强、创新意识好的思政骨干,提升国企党建工作的人才水平。另一方面,国有企业要持续优化考核机制,创新人力资源管理模式,既要综合考虑个人的创新贡献,也要通过团队成绩提供一定的物质和精神激励,通过打造多元化的考核体系,引导员工重视党建、管理和创新工作的深度融合,调动全员的工作和创新积极性,助力国有企业的高质量发展。

国有企业党建工作与企业文化建设的融合路径

梁寒冰 青岛市即墨区丁字湾科技金融投资有限公司

现阶段,国有企业面临着各类思想观念交织碰撞、协同联动机制仍有欠缺,教育内容和工作模式已难以适配企业发展新形势等挑战,应当通过推动国有企业党建工作和企业文化建设的深度融合,来进一步提高企业核心竞争力、凝聚内部发展合力、引领企业高质量发展,这对于国有企业的未来发展具有重要意义。本文深入分析党建工作的重要性及与企业文化工作融合的必要性和结合现实情况提出了一系列有效的融合路径。

一、企业文化建设与党建工作的相通点

1. 企业文化是党建工作的管理实践。企业文化作为公司发展过程中所创造的物质文明与精神文明的综合体现,是一种隐形的力量,本质上属于国有企业在党组织坚强领导下实施的管理实践成果,是扎根深植中华优秀传统文化和党领导人民在建设中国特色社会主义伟大事业中创造的社会主义先进文化的基础着力点。

2. 文化建设和党建工作存在“三个一致”。

目标一致。企业文化的直接目标是通过营造良好企业氛围,激发员工活力,提高员工忠诚度,增强企业向心力和凝聚力,激发共同奋斗的战斗力,从而提升生产力,增强企业竞争力。党建工作目标是确保党的路线、方针、政策在国有企业经营发展中实现有效贯彻落实,提升员工的思想觉悟和政治敏感性,坚定理想信念,将自身的成长与企业的高质量

发展相联系。

对象一致。企业文化建设和党建工作都是从企业发展的角度,专注于员工的思想工作,企业文化建设强调以人为本,重视增强员工对企业的认同,着重培养团队意识,共同维护企业的共有文化和理想,保证队伍人才的稳定和全面发展,构筑企业生生不息的竞争优势。国有企业要大力开展群众工作,紧密联系群众,充分引领和服务员工,持续提升员工文化素养和政治素养,提升基层党组织的引导力,助力党建工作再上一个台阶。

方向一致。国有企业的企业文化节建设是一线工作实践的积累,是企业体现社会主义精神文明建设的要求,也是推动社会主义核心价值观体系融入企业日常工作的基础支撑。党建工作必须坚持正确导向,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,牢固树立理想信念。两者方向一致,企业文化建设必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚守中华文化立场,以党的建设的方向和道路为引领。

3. 企业文化建设和党建工作相辅相成。

企业文化是一个企业在经营理念、价值体系、历史传统、工作作风、文化氛围等方面的综合体现,渗透于员工思想意识和行为规范,贯穿于企业管理和发展的各方面。因此,企业文化是党建工作融入企业经营管理的有效途径。企业在党组织领导下逐渐形成的文化内容,能够适应时代发展潮流,适应新形势变化,与国家利益、市场和社会价值保持一

致。

二、党建工作与企业文化建设的融合策略

1. 加强顶层设计,促进理念和机制深度融合。

国有企业要筑牢党的领导核心,彰显党组织引领作用。国有企业要始终坚持建强基层党组织,确保国有企业发展延伸至何处,党的建设就跟进至何处,党支部的战斗堡垒作用就发挥到何处,为企业做强做优做大筑牢坚实的组织根基。国有企业要健全落实“第一议题”制度,将理论武装作为核心抓手,推动企业上下形成思想、政治与行动的高度自觉,牢牢把握自身改革发展的正确航向,始终掌握各项工作的领导权与主动权。

国有企业还要深入学习贯彻习近平总书记重要论述,从中探寻工作思路,提炼实践方法、寻求破解答案,并通过抓实党员干部常态化学习教育工作,严格落实“三会一课”等制度要求,充分依托“学习强国”等数字化学习平台,采用“线上+线下”的学习模式,促使党的创新理论入脑入心、落地生根。

2. 明确融合方向,构建联动融合机制。

国有企业要明晰融合发展方向,保障各项机制协同发力。国有企业要立足企业战略发展全局,制定党建工作和企业文化建设的整体发展规划,清晰界定融合工作的核心目标、实施路径与具体举措,保障融合工作规范有序推进。国有企业要完善融合工作配套制度体系,

建立健全激励、考核以及评估等相关机制,让融合工作开展有章可循、有规可依,同时要设立专项监督机制,对融合工作推进情况开展定期检查与综合评估,保证各项举措落地见效。

国有企业还要搭建高效沟通协作机制,强化党建工作团队与企业文化团队的联动配合,通过联合策划、实施主题活动等方式,促进双方在发展理念上的深度认同与同频共振。另外,国有企业还要将融合工作实际成效作为检验各项机制协同性的依据,立足实践结果及时调整优化融合策略,持续完善工作方法,最终推动党建工作和企业文化建设实现互促共进的良性发展循环。

3. 创新工作路径,促进实践深度融合。

在实现党建工作与企业文化建设融合的过程中,国有企业应坚持一企一策的整体方针,推动融合工作的高效完成。对国有企业思政人员来说,二者深度融合的核心在于精准判断自身发展的内在需求和外部影响因素,以此来聚焦企业的发展方向、优势和不足,并根据党建工作、企业文化建设工作的不同特点,综合推出适合企业文化发展的文化底色和党建成色,构建具有专属辨识度的党建机制和文化体系。

此外,国有企业还应打造特色文化载体,精心策划主题活动,提升国企员工的归属感。在文化活动中,思政人员应融入党建元素、红色元素和企业精神,结合身边的人和事推动党建工作、企业文化建设的对话,紧密结合时代背景阐述企业发展的成就,提炼企业发展的精神力量,以成功触动员工内心,激发员工的奋斗意志。