

国有企业政工工作与企业文化融合发展模式探索

■ 许冉冉

针对新时期国有企业深化改革过程中,政工工作与企业文化“两张皮”现象制约治理效能提升的核心问题,需要系统揭示理念认知偏差、机制协同缺位、载体分散脱节、评价体系缺失等障碍,并创新性地提出融合发展模式,通过构建价值共识体系确立融合导向、打造跨部门一体化运作机制破除制度壁垒、创建协同实践平台整合载体资源、健全三维量化评价闭环驱动效能提升,为激活国有企业独特政治资源与文化资本的乘数效应提供理论支撑和方法论工具。

一、剖析国有企业政工工作与企业文化融合存在的问题

1.理念层面:认知偏差与定位模糊

第一,部分企业管理者存在显著的“重业务经营、轻软实力建设”倾向,未能充分理解二者融合对实现企业长期战略目标的核心价值,导致资源投入与政策支持严重不足,难以形成融合推进的合力。第二,企业发展规划中普遍缺失融合目标的制度化表述,致使理念融合长期停留于口号层面,缺乏具体实施路径支撑,难以转化为实际行动。

2.机制层面:系统协同缺位

第一,组织架构呈现政工部门与企业文化机构二元分立状态,既无跨职能领导小组统筹协调,又缺乏专职岗位负责资源调配,形成管理孤岛效应,阻碍融合工作高效推进。第二,信息共享渠道尚未打通,政工系统的思想

动态分析与企业文化部门的员工行为数据未能建立联合分析模型,决策依据呈现碎片化特征,影响决策科学性。

3.载体层面:资源分散与形式脱节

第一,宣传阵地建设呈现多头管理态势,党建宣传栏、文化墙、企业内刊等实体平台与移动端数字平台内容缺乏主题关联,视觉符号系统与话语体系相互割裂,难以形成传播合力。第二,基层单位载体应用存在显著差异,集团统一模板的机械套用导致活动与业务场景脱节,削弱了载体渗透的精准性与感染力,难以发挥应有作用。

4.效能层面:科学评价体系缺失

第一,尚未建立可量化的融合效果评估标准,现有考核多聚焦活动数量与参与率等表象指标,未涉及价值观内化程度与行为转化效果等本质维度,评价不够深入。第二,缺乏长效跟踪评估机制,对于融合实践带来的组织凝聚力提升、创新动能激发等战略价值,缺乏持续监测与因果分析,难以保障融合成效稳定提升。

二、构建国有企业政工工作与企业文化融合发展的模式

1.推进理念融合,构建价值共识体系

首先,确立“以党建引领文化发展,以文化滋养党建根基”的融合根本导向,将党的理论优势转化为企业文化的精神内核,确保企业价值观与国家战略方针高度统一。其次,明

确政工工作在融合中的核心职能定位——作为企业文化的价值塑造者与思想引领者,同时界定企业文化作为政工实践的载体与表现形式,消除职能边界认知模糊性。再次,将融合目标纳入企业长期发展规划,通过年度主题教育活动与常态化文化渗透相结合,实现理念传导的持续性与稳定性,从根本上解决“重业务经营、轻软实力建设”的认知偏差。

2.深化机制融合,打造一体化运作体系

第一,设立由党委直接领导的跨部门融合领导小组,赋予其统筹规划权与资源调配权,打破政工部门与企业文化机构的分立壁垒,实现组织架构的系统整合。第二,设计“目标共定—任务共担—资源共用—成果共享”四维闭环流程,在年度工作计划阶段联合制定融合性目标指标,在执行阶段组建专项工作组协同推进主题活动与教育培训,在评估阶段共同复盘成效和迭代策略。第三,推行双向责任捆绑机制,将企业文化渗透效果纳入政工部门考核维度,同时将政治引领成效作为文化团队评价依据,以制度化手段保障协同效能最大化。

3.强化载体融合,创新协同实践平台

第一,整合现有宣传阵地与活动资源,将企业党建展厅、职工之家、内部报刊等传统载体与微信公众号、数字学习平台等新媒体统一纳入融合传播矩阵,实现线上线下渠道的功能互补与内容互嵌。第二,打造可复制的融

合载体样板工程,选取典型部门试点推行“政工文化双指导员”制度,通过跨职能团队协作形成可推广的实践经验,全面解决载体分散与形式脱节问题。

4.完善效能融合,健全科学评价机制

完善国有企业政工与企业文化融合的效能评价,需建立闭环式科学评估体系。第一,构建三维度融合效果核心指标,设置职工认同度指标测量价值观内化程度,行为转化率指标跟踪工作作风与协作效率的改善,经营促进力指标分析融合对安全生产、创新产出等关键绩效的贡献。第二,建立评价结果反馈迭代机制,定期组织政工文化联席会对评估数据开展归因分析,依据短板识别动态调整融合策略,确保评价机制持续驱动效能提升。第三,强化考核激励的导向作用,将融合成效指标按权重纳入部门年度 KPI 体系,同时作为干部晋升降拔的重要参考依据,对达标单位予以资源倾斜,对滞后部门启动专项督导。

总之,政工工作与企业文化的有机融合是国有企业构筑可持续竞争能力的制度性基础设施。通过价值共识体系弥合认知鸿沟、借助跨制度协同机制破除管理孤岛、依托载体创新平台实现资源集约、运用三维评价闭环驱动持续改进,有利于形成“目标共定—过程共治—成果共享”的发展生态。

(作者单位:尧矿煤化供销有限公司)

电气工程视角下的新能源并网发展研究

■ 应昕昊

新能源的大规模并网正在深刻重构电力系统的结构与运行范式。在“双碳”目标驱动下,光伏、风电的渗透率持续攀升,预计 2025 年云南电网新能源渗透率将达 60%~70%。高比例电力电子设备接入虽提升了能源清洁度,但也导致系统惯量与阻尼特性显著弱化,引发宽频振荡、谐波污染等新型稳定性问题。面对这些挑战,电气工程领域通过提升稳定性分析效率、系统架构优化、数字赋能、标准化建设,推动新能源并网技术向高韧性、智能化方向演进。

在稳定性增强技术方面,虚拟同步机(VSG)技术通过模拟同步机外特性提供虚拟惯量支撑,成为提升电网抗扰动能力的关键

路径。然而,传统 VSG 的固定参数难以适应复杂工况,最新研究通过动态惯量调整与自适应阻尼补偿机制,将频率波动抑制效率提升 60%。针对多变流器耦合引发的宽频振荡,华北电力大学提出 SISO dq 阻抗判据,将复杂 MIMO 系统解耦为多个单输入单输出子系统,结合闭环极点灵敏度分析精准辨识主导振荡源,使稳定性分析效率提升数十倍。

系统架构的创新同样举足轻重。直流微电网因能消除交流稳态效应与多级转换损耗,能效较传统交流系统提升 16%~23%,其核心价值在工业场景中尤为凸显。与之相应,光储一体化变流器通过改进滑模自抗扰控制

(SM-ADRC)突破传统 PI 控制局限,如陕西理工大学团队设计的反步互补滑模算法融合改进指数趋近律,在功率突变时不仅将直流母线电压波动抑制效率提升 40%,还能显著削弱滑模抖振。此外,氢能作为长时储能载体也崭露头角。

仿真与规划技术的演进为高比例新能源接入提供了数字底座。云南电网建成全国首个省级 220 千伏以上电网全电磁离线仿真平台,借助新能源白盒化模型库与智能化工具,将局部电网建模时间从 4 个工作日压缩至 10 分钟内,仿真速度提升 60 倍。萨纳斯公司的动态模型简化专利采用特征分阶提取与

结构—参数联合降阶技术,在保证精度的同时显著提升计算效率,为微电网运行方案动态优化提供支撑。在规划层面,电碳耦合模型已成为新趋势。

标准化与未来技术轮廓逐渐清晰。国网江苏经研院牵头编制的国际标准《压缩空气储能系统并网技术》填补了行业空白,规范了有功控制、无功控制、电能质量等关键参数,推动其实现规模化应用。宽禁带半导体将深度重塑硬件生态:GaN 器件使 10kW DC/DC 模块体积缩小 60%,而 1.2kV SiC 二极管可将整流损耗再降 40%。

(作者单位:华北电力大学)

融合新时代干部教育智慧 锻造高素质工会干部队伍

■ 赵晨序

工会干部是连接工会组织与职工群众的一条重要桥梁纽带,其能力素质直接关系到维权服务效能与工会组织凝聚力。在新时代职工需求多元化、劳动关系复杂化这一背景下,需以干部教育创新为抓手,将前沿教育理念与工会工作实际深度融合,打造一支政治过硬、业务精湛、作风扎实的高素质工会干部队伍。

构建“靶向式”教育体系,精准匹配履职需求

融合新时代干部教育智慧、有力锻造高素质工会干部队伍的过程中,首要任务是摒弃“大水漫灌”式培训,以“需求导向”重构干部教育内容。具体来讲,一方面应建立“岗位能力清单”,梳理工会维权、劳动关系协调等

核心岗位所需的政策解读、法律实操、心理疏导等技能,联合党校、法学院校开发模块化课程;另一方面,工会应全面推行“分层分类培训”,针对基层工会干部侧重群众工作方法培训,对中层干部强化统筹协调能力培养,对领导干部聚焦政策研判与战略规划素养提升,确保教育内容与岗位需求精准对接,让每一名干部都能“学即能用、用即见效”。

创新“沉浸式”教育模式,激活实践育人效能

工会需要彻底打破“课堂讲授”这种单一固化的形式,以“实践导向”丰富教育载体。一是积极开展“一线蹲点实训”,组织工会干部下沉企业车间、职工社区,参与工资协商谈判、劳动争

议调解等实战工作,由经验丰富的老工会干部“一对一”带教,在解决实际问题中提升履职能力;二是精心打造“情景模拟课堂”,还原职工诉求接待、工伤纠纷处理等常见场景,让干部扮演不同角色以应对突发情况,课后通过案例复盘、专家点评优化处置方案;三是搭建“跨区域交流平台”,组织干部赴先进地区考察学习,借鉴数字化维权平台建设、职工服务阵地运营等经验,推动教育成果快速转化为工作实效。

健全“长效化”育管机制,巩固教育成果转化

在新时期锻造高素质工会干部的实践中,还需避免“一训了之”,以“制度导向”保障教育持续赋能。首先,工会需建立“学用结合

考核机制”,将干部培训成果与履职评价、晋升降挂钩,定期评估干部在维权案件办理、职工满意度提升等工作中的表现,倒逼干部主动运用所学解决问题;其次,工会应全面推行“终身学习激励制度”,搭建线上学习平台,整合政策法规、业务知识等资源,鼓励干部利用碎片化时间学习,对完成学习任务、取得专业证书的干部给予奖励;最后,工会需结合实际完善“动态跟踪培养机制”,为每位干部建立成长档案,根据其能力短板制定后续培训计划,定期开展“回炉再造”培训,确保工会干部能力始终与新时代工会工作要求同频共振。(作者单位:吉林省工会干部学校)

文化事业与文化产业协调发展体系构建研究

■ 高巧缇

当博物馆的文物修复师与文创公司的设计师坐在同一桌讨论时,我们是否想过:文化的传承需要小心翼翼地守护,文化的传播又需要灵活大胆地创新,这两种看似不同的路径,如何才能形成合力?文化事业与文化产业,作为文化发展的两个重要支柱,前者守护着民族的文化根脉,后者驱动着文化的时代活力。构建二者协调发展的体系,不仅是文化繁荣的关键,更是国家软实力提升的核心路径。

一、文化事业与文化产业协调发展的核心价值

文化事业与文化产业的协调发展,不是简单的“1+1”叠加,而是通过互补共生释放文化的多重价值,其重要性体现在三个维度。

(一)守护文化根脉,激发创新活力

文化事业是文化遗产的“压舱石”。它通过对古籍、非遗等文化遗产的系统性保护、整理与研究,让历史文化的基因得以延续。无论是博物馆的文物修复、图书馆的古籍校勘,还是文化馆的非遗记录,都在为文化留存“原始档案”。而文化产业则是文化创新的“催化剂”,它以市场为导向,将这些“原始档案”转化为影视、动漫、文创等现代产品——传统戏曲被改编成沉浸式演出,古老纹样成为服饰设计元素,让年轻人在消费中触摸文化的温度。二者的协同,让文化既不会因过度保护而僵化,也不会因盲目创新而失根,形成“保护—转化—再传播”的良性循环。

(二)驱动经济增长,优化产业结构

文化产业已成为经济增长的“新引擎”。它创造的直接经济效益与就业岗位自不必说,更重要的是其与文化事业的协同能产生“乘数效应”。文化事业营造的文化氛围,培育了更成熟的文化消费市场;文化事业积累的文化资源,为

文化产业提供了创意素材。这种协同还能推动“文化+”融合发展,当文化元素融入制造业、服务业,便能催生新的产业形态——如融合传统工艺的家居设计、基于历史故事的研学产品,推动产业结构向高端化、服务化转型。

(三)保障文化公平,凝聚社会共识

文化事业的核心是“保基本”。它通过图书馆、文化馆等公共文化设施,为每个公民提供均等化的文化服务,无论身处何种境遇的人都能享受文化权利,这是社会公平的重要体现。文化产业的核心是“供多元”,它针对不同群体的需求提供个性化产品——儿童的绘本、年轻人的电竞、老年人的戏曲直播,让文化消费各得其所。二者的协调,既能缩小群体间的文化差距,又能通过“共同的文化记忆”与“多元的文化表达”增强社会凝聚力。

二、文化事业与文化产业协调发展体系构建的实施路径

构建文化事业与文化产业协调发展体系,需打破二者间的壁垒,从政策、资源、人才、市场四个层面形成联动机制。

(一)政策协同:从“各自为政”到“精准联动”

政策是协调发展的“指挥棒”,当前需破解文化事业与文化产业政策“两张皮”的问题,构建协同框架。统一规划框架。打破部门壁垒,在顶层设计中明确二者的发展目标与协同路径。例如,将非遗保护(文化事业)与非遗文创开发(文化产业)纳入同一政策文件,既规定保护标准,又明确开发边界,避免政策冲突。

精准分类扶持。对文化事业,加大财政投入,重点支持公共文化设施建设、文物保护等公益性项目,确保服务均等化;对文化产业,通过税收优惠、贷款贴息等方式鼓励创新,培

育有竞争力的产业集群。

动态调整机制。定期评估政策效果,根据文化市场变化与群众需求优化内容。例如,当短视频成为主流传播载体时,可调整政策鼓励公共文化机构与短视频平台合作,让公益内容更易触达大众。

(二)资源整合:从“分割闲置”到“共享互促”

文化事业与产业在资源上存在大量重叠与互补,需推动人才、信息、设施高效流动。人才双向流动。建立交流平台,鼓励文化事业单位的研究者、创作者为企业提供创意支持,同时吸引企业的市场人才参与公共文化服务设计。

信息共享数据库。搭建涵盖文化遗产数据、市场动态、研究成果的共享平台;事业机构上传文物数字化成果,为企业提供素材;企业分享消费趋势报告,帮助事业机构精准服务。

设施统筹利用。避免重复建设,推动“一馆多用”:大型场馆既可举办公益展览,又可出租场地给企业举办商业活动;社区文化中心白天为老人提供活动空间,晚上可与企业合作开展亲子文创课程。

(三)人才培养:从“单一技能”到“复合能力”文化领域最缺乏的是既懂文化内涵又通市场运作的“双栖人才”,需从培养体系与激励机制入手。

优化教育体系。高校文化类专业打破学科壁垒,课程兼顾理论与实践。例如,文化产业管理专业增设《非遗保护概论》课程,考古专业加入《文化产品策划》课程,让学生兼具文化底蕴与市场思维。

强化实践培养。推动校企、校社合作,建立实习基地。让学生参与博物馆文创开发,或跟随企业运营公共文化活

动,在实践中融合知识与技能。

完善激励机制。对事业领域人才,设立专项奖励表彰其在文化活

化活动中的贡献;对产业人才,鼓励企业用股权、期权等方式留住人才。同时,建立多元评价标准,不只以学历看能力,让创新成果成为重要衡量指标。

(四)市场培育:从“无序生长”到“规范活力”

健康的市场是协调发展的“土壤”,需兼顾活力与秩序。培育多元主体。降低文化企业准入门槛,鼓励社会资本、外资参与,形成“大中小企业共生”的生态。例如,支持小微企业参与文创设计,丰富市场供给。

健全要素体系。推动文化产品、人才、资本自由流动,建立规范的文化产权交易平台,方便版权交易与企业并购;搭建市场信息平台,及时发布数据,引导企业理性决策。

强化监管规范。完善法律法规,明确文化产品的质量规范与内容边界;加强执法,打击侵权盗版、低俗文化等行为,让市场在“放活”与“管好”中平衡。

三、结语:让文化在协同中永续发展

文化事业是文化的“根”,它守住了民族的精神家园;文化产业是文化的“翼”,它让文化飞向更广阔的天地。构建二者协调发展的体系,不是简单的资源叠加,而是通过政策协同、资源共享、人才融合、市场规范,形成“保护—创新—传播—反哺”的完整生态。当古籍中的文字通过文创产品走进日常生活,当公共文化事业与商业文化产品各得其所,文化才能真正成为滋养民族精神、驱动社会进步的永续动力。这既是文化繁荣的必由之路,又是实现文化强国目标的核心支撑。

(作者单位:中共辽宁省灯塔市委党校)

国有企业党建与生产经营融合的分析与探索

■ 尹辉

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,它既要讲经济属性,又要讲政治和社会属性。国有企业党建工作与生产经营深度融合,将以党的政治优势、组织优势和思想优势推动企业生产经营工作,提高企业效益和增强企业竞争力。近年来,一些国有企业依然存在党建与业务“两张皮”的情况,影响着企业整体效能的提升。因此,深入探究党建与生产经营融合的内涵、问题及其解决方法有着重大理论价值和现实意义。

一、党建与生产经营融合的内涵探讨

1.党建与生产经营的关联性研究

国有企业党建与生产经营是相辅相成的有机整体。党建工作为企业提供政治引领与组织保证,确保企业沿着正确的政治方向前进;生产经营为党建工作赋予实践舞台和评判标准,使党建工作更具针对性和实际效果。从本质上看,党建是国企独有的优势,通过思想引领、组织建设、纪律维护,能够增强企业的向心力和执行力;而生产经营关乎企业的生存与发展,依靠经济效益的产生实现国有资产保值增值。两者在具体实践中需找准最佳契合点,避免出现重业务轻党建或二者脱节的情况。唯有将党建工作深度融入生产经营全过程,才能充分发挥党组织的政治核心作用。

2.党建与生产经营融合的主要目标与原则

党建与生产经营融合的主要目标是实现“党建引领发展、发展促进党建”的良性循环,即在政治上确保党和国家方针政策落实到位,在组织上增强党组织的凝聚力 and 战斗力,在经营上推动企业提质增效、创新发展。要实现上述目标,必须坚持三个原则:一是政治引领原则,把党的政治建设摆在首位,保证企业发展方向不偏移;二是服务发展原则,党建工作要围绕生产经营中心任务开展,杜绝形式主义;三是协同推进原则,建立党建与业务协同推进机制,形成工作合力。

二、当前党建与生产经营融合存在的主要问题

1.思想认识层面的不足

当前,部分国有企业对党建与生产经营融合的认识存在三大误区:一是“无关论”,认为党建和生产经营关联不大;二是“对立论”,将党建视为生产经营的负担;三是“替代论”,把业务工作等同于党建。这些错误认识产生的原因是部分领导干部政治站位不高,未能从巩固党执政基础的高度认识国企党建工作。

2.体制机制方面的障碍

体制机制方面主要存在三个突出问题:一是组织分离,党建工作部门与各业务部门各自为战,缺乏沟通渠道;二是考核脱离,党建工作考核偏重形式化内容,与经营业绩关联度低;三是资源缺失,党建工作经费和人员配备不到位。这些问题导致融合工作缺乏制度和要素支持,尤其是在混合所有制改革后的新体制中,如何确保党组织作用发挥,面临着新的挑战。

三、推进党建与生产经营深度融合的对策研究

1.强化党建引领作用

首先,强化党建引领作用需从三个层面发力:在决策层面,健全“双向进入、交叉任职”领导体制,使党组织在重大决策中发挥把关定向作用;在执行层面,建立健全党组织参与生产经营重要环节的工作机制,如项目党建、党员责任区等;在监督层面,发挥纪检组织作用,防范经营风险。其次,强化党建引领作用要创新党建工作方式方法,运用信息化手段提升工作效能,将党的政治优势转化为企业发展优势。

2.优化融合工作机制

优化融合工作机制首先要构建三个体系:一是责任体系,明确党组织、经营班子在融合工作中的具体职责,形成齐抓共管格局;二是运行体系,建立定期会商、联合调研、信息共享等工作制度,推动党建与业务同部署、同落实;三是保障体系,在人员、经费、场地等方面提供必要支持。其次,优化融合工作机制需重点推进流程再造,将党建工作要求融入企业经营管理流程,如在项目立项时同步考量党组织设置、在项目绩效评定中纳入党建成效评估等。

3.完善考核评价体系

完善考核评价体系要把握三个要点:一是指标体系科学化,设置复合型指标,兼顾政治性指标与经济性指标,如“党建贡献度”“融合发展指数”等;二是考核方式多元化,实行定量考核与定性评价并行、过程管理与结果导向兼顾;三是结果运用实效化,将考核结果与干部任免、薪酬分配、评先评优直接挂钩,建立“双百分”考核机制,同步考核党组织与经营班子,既看党建成效又看经营业绩。

总之,国有企业党建与生产经营深度融合发展,是新时代做强做优做大国有企业的应有之义。在实践中,唯有将党的政治优势与现代企业制度优势紧密结合,才能推动国有企业向更高质量、更有效率、更可持续的方向发展。未来,国有企业既要更高政治高度对待融合工作,又要采取更务实的举措破解体制机制难题,以更大力度推进党建工作创新。

(作者单位:淮南矿业集团设备租赁有限责任公司)