国有企业党建宣传工作的优化路径探讨

■ 邱实

党建宣传在国有企业党建工作中具有重要意义,肩负着宣传党的理论、解读政策方针、凝聚职工共识与彰显党建成效的使命。国有企业具有独特属性,因而其党建宣传需坚持正确政治方向,贴近企业发展全局,实现党建引领与生产管理的紧密结合。因此,探寻国有企业党建宣传工作的优化路径,增强宣传的针对性和实效性,对巩固国企党建根基、推动企业健康发展具有重要现实意义。

一、国有企业党建宣传工作的核心内涵与重要意义

1.国有企业党建宣传工作的核心内涵

国有企业党建宣传工作以马克思主义中国化时代化最新理论成果为指引,立足国企党建工作实际,聚焦宣传党的理论和路线方针政策、解读企业党建工作部署与要求、传递党建工作的积极力量。其本质是通过多元宣传形式,引导全体员工坚定理想信念,将思想和行动统一到企业党建工作与生产管理发展中,推动党建工作与企业发展同频共振,彰显国有企业的政治优势与组织优势。

2.国有企业党建宣传工作的重要意义

做好国有企业党建宣传工作,对加强党的领导、巩固党的执政根基至关重要。党建宣传能够凝聚职工思想共识,激发职工工作积极性,引导职工将个人发展与企业发展全局相结合,从而提升企业的向心力与凝聚力。同时,党建宣传有助于引领企业文化塑造,将红色基因融入企业文化,打造独具国企特色的文化品牌,增强企业软实力,为企业高质量发展提供坚实的思想保障与精神动力。

二、国有企业党建宣传工作存在的不足及其优化路径

1.国有企业党建宣传工作存在的不足

当前,部分国有企业党建宣传工作存在短板,影响工作效能的充分发挥。其一,宣传理念较为陈旧,一些企业将党建宣传简单等同于政策传达与会议报道,缺乏创新性和针对性,难以契合新时代职工的接受偏好;其二,宣传队伍建设薄弱,部分宣传人员专业素养不足,未接受系统的理论学习与业务培训,无法精准把握宣传要点,导致宣传内容质量不高、论证不够严谨。

2.国有企业党建宣传工作的优化路径

优化国有企业党建宣传工作,需立足实际、靶向施策。首先,要创新宣传理念,坚持以职工为中心的导向,将企业发展实际与职工需求相融合,打造贴近基层、充满温情的宣传内容;其次,要改进宣传手段,推动传统宣传与新媒体宣传深度融合,充分利用微信公众号、内部小程序等平台,拓展宣传渠道,增强宣传的趣味性与传播力。

三、结语

国有企业党建宣传工作是加强党的建设、推进企业发展的关键所在,其质量直接关系到党建引领作用的发挥与企业发展成效的实现。当前,国企党建宣传虽存在不足,但通过创新宣传理念、改进宣传手段等举措,可切实提升宣传工作效果,使党建宣传真正成为推动国有企业迈向高质量发展的有力支撑,为国家经济社会发展注入动力。

(作者单位:淮河能源控股集团老矿区事务管理处)

关于国有企业党建工作的研究与应用

■ 葛宝琪

当前,国有企业在转型升级过程中面临诸多发展难题,而加大党建工作的研究与应用力度,是推动国有企业实现高质量发展的必要之举。为此,本文通过分析国有企业党建工作的实际情况,重点探究其核心内涵、时代价值、开展现状,进而提出相关建议。

一、国有企业党建工作的核心内涵与时代价值

1.国有企业党建工作的核心内涵

国有企业党建工作以党的理论和路线方针政策为指引,围绕国有企业的战略定位与发展使命,其核心在于将党的领导融入企业治理各环节,确保国有企业始终沿着正确方向稳步前行。具体而言,党建工作既要遵循党的建设总体要求,又需结合行业特点与企业发展实际,通过发挥政治引领作用、强化组织保障功能,凝聚全体员工智慧力量,规范企业决策流程,推动党建工作与生产经营深度融合、协同发展。

2.国有企业党建工作的时代价值

国有企业党建工作具有重要的时代价值。具体来看,党建工作能够引导国有企业落实国家战略部署,在服务实体经济、推动科技创新等关键领域发挥支柱作用,助力实现国家高质量发展目标;有助于统一职工思想认识,凝聚发展合力,营造内部团结氛围,规范经营行为并防范潜在风险,提升企业治理效能。

二、国有企业党建工作的开展现状

1.国有企业党建工作的进展

当前,多数国有企业高度重视党建工作,持续完善党建体系、明晰工作职责,推动党建工作与经营活动逐步融合。在此过程中,通过搭建数字化党建平台、开展特色主题党日活动等创新举措,基层党组织的凝聚力与战斗力得到有效增强,进而使党建引领企业发展的理念日益深入人心。在此基础上,各企业进一步探索实践路径,着力发挥党员先锋模范作用,最终推动党建工作在思想引导、组织保障、作风建设等方面取得阶段性成果,为国有企业高质量发展提供了有力支撑。

2.国有企业党建工作存在的核心问题

尽管国有企业党建工作持续完善,但部分企业仍存在党建与经营发展结合不深入的问题,表现为党建工作未能完全融入生产经营、决策管理等核心环节,引领作用发挥尚不充分。对此,国有企业应立足自身发展实际,推动党建工作与经营管理深度融合,通过强化理论学习指导国有企业转型升级实践。

三、结语

巩固国有企业党建工作,需坚持问题导向,着力解决现存问题,推动党建工作与经营活动紧密结合,创新工作方法,强化责任落实。未来,应持续深化党建工作研究与应用,全面发挥党建引领功能,帮助国有企业坚守发展方向、凝聚发展力量,在国家经济建设中更好地发挥支柱作用。

(作者单位:淮河能源燃气集团党群工作部)

以高质量政务信息工作提升党建效能的机制探索

■ 李秀婷

国企办学高职院校的政务信息工作,是推动党建与教学经营深度融合的关键支撑,发挥着决策参谋、风险预警和落实督导的核心作用。随着我国职业教育改革迈向提质培优、增值赋能的新阶段,传统上偏重于事务办理与记录的信息工作模式已难以完全适应强化党建统领、服务战略发展的迫切需要。因此,推动政务信息工作实现从被动"记录"向主动"参谋"、从"事务性"操作向"战略性"服务、从信息"中转站"向价值"赋能端"的深刻转型,从而提升党建效能、赋能改革发展,是当前必须系统谋划、聚力攻坚的核心课题。

一、国企办学高职院校政务信息工作服务党建的初步格局

1.健全协同机制,强化顶层设计

部分院校在管理机构职责方面,建立了"归口管理+业务部门"协同机制:党委办公室作为归口管理部门,承担制度建设、对外联络、信息报送渠道维护等职责;业务部门作为业务领域责任主体,则主动挖掘提炼本领域信息并完成审核报送。在此基础上,各院校积极探索制度创新,如建立"党建与业务信息双线报送"机制,推动重大业务进展同步报告党建作用发挥情况;或通过将信息工作与"三会一课"、主题党日等组织生活相结合,鼓励报送一线鲜活案例,为党建与业务信息的初步融合提供了制度路径。

2.紧扣中心工作,打造内容品牌

围绕教学经营工作,服务育人导向十分鲜明,信息内容生产紧密围绕院校立德树人与改革发展的中心任务,形成了明确的聚焦领域。一是聚焦政策传导与贯彻落实,及时反映学习宣传党和国家关于职业教育最新精神与决策部署的动态与成效。二是聚焦基层组织力提升与品牌建设,报道基层党组织标准化建设、党建品牌创建及各类主题党建活动。三是聚焦典型示范与文化浸润,大力宣传在教学改革、技能大赛、技术服务和思政育人一线涌现出的先进事迹,生动展现将国有企业优良传统与工匠精神融入校园文化、课程思政的具体实践,树立了"党建促发展"的鲜明导向。

3.夯实基础保障,加强队伍建设

多数院校已建立以OA(办公自动化)系统、门户网站和官方新媒体为核心的信息发布与协同平台。部分院校开始探索党建工作的数字化转型,试点运用党员信息管理系统、线上学习平台,并逐步推动基础党务数据的可视化呈现。在队伍建设方面,已构建专兼职政务信息员队伍体系,并在选拔与培训中普遍强调政治可靠性与党务熟悉度,为工作的有效开展提供了基本的人力保障。

二、国企办学高职院校政务信息工作服务党建存在的短板

1.战略支撑薄弱,前瞻预警与决策赋能不足

当前工作较多停留在"反映情况"层面,距离"研判形势、支撑决策"的战略定位有显著差距。信息内容呈现方面,反映静态成果较多,呈现动态过程较少;报道常规工作较多,挖掘深层问题较少;宣传成绩较多,分析风险较少;总结过往较多,预警趋势较少。具体表现为对党建与业务融合中的真实阻力、产教融合中的深层次矛盾等前瞻性信息捕捉不足;对巡视巡察中反复指出的共性顽疾缺乏持续的跟踪研判和归因分析,未能有效发挥战略预警和决策参谋功能。

2.融合效能欠佳,内容生产与价值呈现浮浅

信息工作尚未深度融入党建与业务融合的实践闭环,"两张皮"现象在信息领域依然明显。对党建工作中的形式主义苗头、师生急难愁盼问题反映不深、不敢触碰,削弱了信息的监督整改价值。对党建引领的具体作用机制、关键场景中的真实互动及矛盾解决过程刻画不足。缺乏量化党建效能的科学指标体系,难以客观呈现党建引领发展的实际成效。

3.创新驱动乏力,技术应用与队伍能力滞后

支撑工作的基础能力与时代要求不相适应。信息化建设多停留在信息发布和基础数据管理阶段,对大数据分析、可视化呈现、智能研判等深度应用探索不足,数据孤岛现象仍然存在,未能形成强有力的"智慧党建"信息中枢。与此同时,信息员多为兼职,普遍存在知识结构单一、专业培训系统性不足等问题,既精通职业教育规律、国企管理又熟悉现代信息技术的复合型人才紧缺,成为制约工作转型升级的关键瓶颈。

三、国企办学高职院校政务信息工作服务党建的提升路径

1.战略升维与闭环重构,破解"预警决策支持弱"问题

国企办学院校亟须推动工作定位从被动"宣传窗口"向主动"治理中枢"根本转变。为此,需在院校制度中明确政务信息作为党委"战略参谋部""风险预警机"的核心职能,并以此制定专项《行动指南》。其核心抓手是构建"采集—研判—督办—反馈"全链条闭环管理机制:在产教融合、技术攻关等一线设立信息直报点,确保源头活水与风险苗头直达;联合多部门设计"党建效能"关键量化指标,实现融合成效可测量、可比较;在党委办公室下设研究小组,定期产出深度研判报告,并建立"问题直通车"与督办清单制度,强力推动信息揭示的问题整改落实,最终彻底扭转重宣传、轻研判、弱预警的现状。

2.深度嵌入与价值纠偏,破解"融合不深监督虚"问题

针对"两张皮"与监督虚化问题,必须将信息生产深度嵌入党建与业务融合的实践肌理。内容建设上需完成"双重转向":一是导向从"报喜避忧"转向"问题解决",建立激励反映真问题、保护信息员的原则与机制,使信息渠道成为发现短板、倒逼整改的"利剑";二是叙事从"概括描述"转向"机制刻画",要求对党建引领具体项目等场景下的作用路径、矛盾冲突与解决方案进行深描,形成可复制的案例库,根治融合叙事"表面化",确保信息兼具正向激励与反向督导的完整价值。

3.智慧中枢与铁军锻造,破解"技术队伍基础弱"问题

针对技术滞后与人才短板,需在数字底座与专业能力上同步攻坚。技术层面,实施"智慧党建信息中枢"建设计划,核心是打通党务、教务、学工、科研等系统数据壁垒,构建统一的全景数据图谱,并基于此开发党建质量监测、思想动态分析、融合效能评估等数据模型,推动信息向动态、可视化升级。人才队伍层面,启动"信息铁军锻造"计划,设计融合党建理论、职教政策与数据分析的系统化培训体系;改革评价机制,以决策采纳率、问题解决率为核心考核指标,设立专项奖励;推动党务与业务骨干在信息岗位双向交流,加速培养既懂政治又懂业务、既精党务又通数据的核心力量,为转型提供坚实支撑。

[作者单位:成都交通高级技工学校(成都轨道交通职业学院)]

青年员工思想政治引领工作的时代特征与有效策略探析

■ 王美

近年来,国有企业青年员工步入集中补充阶段,岗位流动加速、价值取向愈发多元,网络社交与数智工具深度融入工作与生活,使传统宣讲式教育面临吸引力降低和触达范围不足的现实挑战。企业发展正处于转型升级的关键阶段,青年群体对于职业成就、组织认同和社会责任的期望同步提升。本文将梳理青年员工思想政治引领工作的时代特性,并探讨切实可行的路径,以增强引领工作的针对性和实效性。

一、国有企业青年员工思想政治引领工作的时代特征

新时代国有企业青年员工思想政治引领工作呈现出若干鲜明的时代特征。其一,青年员工成长于移动互联网深度融入日常生活的环境之中,信息接触呈碎片化与即时化并存的状态,价值判断更依赖个人体验与同伴评价,因而引领工作需要在多源信息中增强辨析力与方向感。其二,青年员工普遍受教育程度较高,思维方式更强调理性论证与平等交流,传统单向灌输的解释力下降,引领工作应更加注重事实支撑、案例阐释与讨论式沟通。其三,引领工作需要依托榜样实践与团队协作形成可感可学的示范效应。总体而言,当下的国有企业青年员工思想政治引领工作不只是"讲道理",更要在真实工作情境中帮助青年建立稳定的价值坐标与可持续的职业认同。

二、新时代国有企业青年员工思想政治引领工作的有效策略

(一)数智融合重构学习生态

新时代国有企业青年员工的学习场景呈现碎片化、移动化与社群化并存的特点,企业需要以数字技术为支撑,将思想政治引领从"集中灌输"转向"情境浸润"。企业党委应当统筹建设一体化学习平台,将理论学习、岗位实践、典型案例与合规警示纳入同一数据底座,并通过权限管理与内容审核确保导向正确、信息可信。组织部门应当依据青年员工岗位序列与成长阶段建立画像,形成分层分类的学习清单,推动"必修+选修+实践"贯通衔接。一线单位应当把学习嵌入部门例会、项目复盘与安全活动,通过微课、短测与在线研讨实现即时反馈,避免学习与工作"两张皮"。企业还应强化数据闭环,将学习记录与能力评估、评优晋升适度关联,凭借可观的成长回报,增强青年员工对组织价值的认同与归属感。

(二)培训内容供给贴近青年

培训内容供给若要贴近青年,应当立足于青年员工的真实工作情境与成长诉求,推动思想政治引领与岗位能力提升协同发力。企业培训部门要以项目制为牵引,围绕生产经营中的难点、合规风险与服务质量短板设置主题,把党性教育、职业道德、安全生产、廉洁从业、客户沟通等内容嵌入具体案例复盘与情景演练,使青年在解决问题的过程中形成价值判断。企业组织者要尊重青年信息获取方式的变化,适度增加短课、微课与互动式研讨比例,减少单向灌输,强调"讲得清、用得上、能落地"的表达标准。企业还需建立分层分类的内容供给机制,针对新入职员工着重强化组织认同与纪律规范,对于骨干青年重点突出担当意识与创新准则,面向关键岗位青年则强调底线思维与风险防控;通过问卷、访谈以及绩效数据反馈定期对培训内容进行校准,让培训切实贴合青年需求、回应现实问题。

(三)师徒结对化解代际隔阂

当前,国有企业青年员工思想政治引领工作中代际矛盾显著,国有企业应将"师徒结对"从单纯的经验传授这一传统做法,转变为兼顾价值引导与职业成长的长效机制。企业党组织和团组织应当共同牵头,围绕关键岗位、重点项目和青年员工成长节点建立结对清单,并在"双向选择"的基础上明确师徒双方的权责边界与阶段目标,避免"只挂牌、不共事"的形式化倾向。导师应当在真实业务场景与项目推进中示范职业操守、合规意识与集体观念,通过共同深入现场、研讨风险、复盘案例,将抽象的要求转化为直观且具有学习价值的行为准则;青年员工也应以问题清单和任务清单为切入点,主动反馈自身困惑并提出建议,让交流从单向的灌输转变为双向的对话,

(四)建强专业化工作者队伍

国有企业要把青年员工思想政治引领工作落到实处,关键在于形成一支懂青年、懂业务、懂方法的专业队伍。企业党委应当明确政工干部、团干部与基层党支部委员的职责边界,建立与生产经营同部署、同检查的工作机制,避免"临时抓、突击做"的惯性。组织部门应完善选育管用的链条,在岗位选拔过程中,把政治素养、沟通能力以及一线工作经历列为硬性条件,同时借助轮岗挂职、项目化锻炼等方式,增强相关人员的现场感知与问题意识。企业应当完善分层分类培训,将青年心理特点、网络传播规律、谈心谈话技巧与舆情应对纳入培训课程,形成可操作的工具包。考核体系应当突出实效导向,把青年满意度、队伍稳定度与价值认同变化纳入评价,并对长期深耕基层、善于解题的工作者给予职级晋升与激励保障,从而让引领工作有人愿做、能做、做得久。

综上所述,国有企业青年员工思想政治引领工作要回应数智化转型、青年价值取向多元化以及组织协同方式转变等现实状况。本文认为,企业应以数智融合提升思政学习的可达性与互动性,以贴近岗位与生活的内容增强思政工作的吸引力,以师徒结对促进经验传承并缓解代际沟通成本,以建强专业化工作者队伍落实思想政治引领工作。

(作者单位:中国图书进出口西安有限公司)

党建赋能企业高质量发展

■ 熊昕晨

企业高质量发展是构建新发展格局、推动经济转型升级的关键支撑。党建作为中国特色现代企业制度的独特优势,正从传统政治保障功能转向发展动能。以往部分企业将党建与生产经营割裂,党组织作用局限于思想教育和监督约束,未能释放凝聚人心、激发活力等潜能。新时代党建赋能已非抽象理念,通过组织创新与机制重构,将党的政治与组织优势转化为企业竞争优势和发展优势,以党组织嵌入治理、党员扎根一线、党建融入文化的方式,促成党建与发展同频共振,为企业高质量发展提供坚实保障。

一、党建赋能的作用机理与功能转化

党建赋能企业高质量发展的核心,是把党组织的政治优势与组织优势转化为企业的竞争优势和发展动力。其转化遵循"嵌入—整合"机理:党组织深度融入企业治理结构,将党委会研究讨论重大决策作为前置程序;同时,建立党员双向进入、交叉任职机制,实现党建与生产经营深度整合,破解"两张皮"问题。

功能转化体现在三大维度:组织赋能通过优化决策机制强化治理效能,提升战略执行力;创新赋能中党员在技术攻关与模式创新中勇当先锋,为企业转型升级注入动力;文化赋能则将党的价值理念融入企业文化,增强员工认同感与归属感。海底捞的实践充分印证,当党组织触角延伸至门店经营各环节,党员在服务创新及品牌孵化中扛起主体责任,党建工作便从传统思想教育升级为推动企业高质量发展的核心引擎。

二、党建推动企业高质量发展的效能释放

党建工作对企业高质量发展的推动作用体现在多维度的效能释放。在组织效能层面,通过构建扁平化党建网络与流动党员工作站,有效覆盖分散经营单元,将管理触角延伸至一线,显著提升组织协同性与执行力。在创新效能方面,党员带头攻坚激发内生动力。例如海底捞"三亮三比"活动让党员成为创新主力,新品牌营收占比突破15%。在文化效能方面,党组织通过开展红色主题教育活动,将社会主义核心价值观融入员工行为准则,通过党员示范岗、先锋团队等载体培育敬业奉献精神,使员工流失率下降、客户满意度提升。

三、结语

党建赋能企业高质量发展是理论与实践的有机统一,深刻揭示了党的领导与现代企业制度结合的内在规律。实践证明,党组织通过组织、创新及文化三大赋能,分别强化治理效能、激发内生动力、凝聚发展合力,推动党建从"软约束"转为"硬支撑"、从"附加项"变为"增长极"。未来,相关研究需针对不同企业特点探索差异化赋能模式,建立科学绩效评价体系,推动党建赋能制度化、规范化发展,为企业高质量发展和经济社会大局提供坚实保障。

(作者单位:江西省金融控股集团有限公司)

信息化背景下煤矿企业基层党建工作模式创新

■ 张家军

随着信息技术的全面普及,各行各业的工作模式发生深刻变革,煤矿企业基层党建工作也随之迎来新的任务要求。传统煤矿企业基层党建存在互动性不足、融合不彻底等问题,制约了新时代党建工作向高质量发展的推进速度。因此,依托信息化环境探索煤矿企业基层党建工作模式的革新,已成为当前煤矿企业基层党建工作的重要课题。

一、信息化对煤矿企业基层党建工作的影响

1.信息化为煤矿企业基层党建工作带来的新机遇

信息化为煤矿基层党建工作创造了诸多新契机,有效破解了传统党建工作的部分局限性。信息技术突破时空限制,使党建学习与工作不再受地域和时间约束,煤矿一线党员可利用碎片化时间便捷获取党建知识、参与组织生活,进一步扩大了党建工作的覆盖面。同时,信息化优化了党建工作流程,将传统烦琐的纸质办公转化为数字化运营,精简了党员管理、党建材料提交等环节,显著提升了工作效率。

2.信息化背景下煤矿企业基层党建工作面临的主要挑战

信息化在为煤矿企业基层党建工作带来机遇的同时,也使其面临诸多挑战。一方面,部分基层党建工作者信息化素养不足,难以熟练运用信息技术与工具,无法充分发挥信息化平台的效能,在一定程度上阻碍了党建数字化进程;另一方面,信息化环境下的信息传播更加复杂多元,也加大了基层党建思想引导工作的难度。

二、信息化背景下煤矿企业基层党建工作模式的创新路径

1.构建基于信息化平台的党建管理体系

构建基于信息化平台的党建管理体系,是煤矿企业基层党建模式革新的关键举措。具体而言,需立足煤矿基层党建工作实际,打造综合性信息化党建平台,整合党员管理、组织生活、党建宣传等功能,实现党建工作全过程的数字化管理;同时,要明确平台管理责任,规范信息发布、内容更新、权限设置等流程,确保平台高效有序运行。

2.探索党建与安全生产深度融合的数字化路径

推动党建与安全生产深度融合是煤矿基层党建工作的重要任务,信息化为此提供了有效支撑。具体实践中,可依托信息化平台搭建党建引领安全生产的数字化载体,将安全理念宣传、安全知识培训等内容有机融入党建工作全过程;在此基础上,通过平台发布安全政策、普及安全知识,进一步提升党员的安全意识与责任意识,推动其在安全生产中充分发挥先锋模范作用。

三、结语

在信息化大背景下,煤矿企业基层党建工作模式唯有与时俱进、迭代更新,搭建信息化党建管理体系、推动党建与安全生产数字化融合,才能适配时代发展需求、提升党建工作实效。这也是支撑煤矿企业实现高质量发展的关键所在。未来,煤矿基层党建工作需持续深化信息化应用,助力基层党建工作迈向更高水平,为煤矿企业的安全稳定发展筑牢坚实政治根基。

(作者单位:淮河能源控股集团潘二煤矿)