

工会组织赋能企业人才培养研究

曹瑾

在高质量发展为主线的新时代企业治理结构中,工会组织的角色正在从传统的维权服务者,拓展为人才培养参与者、企业文化塑造者和治理机制协同者。特别是在产业结构加快升级、技术迭代周期不断缩短的背景下,谁能够更好地凝聚职工向心力、激发队伍创造活力,谁就更有可能在激烈的市场竞争中赢得先机。围绕企业人才培养主线,重申工会组织在其中的功能定位和实践路径,具有明显的现实意义和长远的战略价值。

一、在人才战略布局中重塑工会功能定位

企业人才培养从来不是单一部门可以独立完成任务,而是一项涉及战略决策、组织体系和制度供给的系统工程。工会作为职工合法权益的代表者和企业民主管理的重要参与者,天然处于联结管理层与职工群体的关键枢纽位置。将工会工作纳入企业人才发展总体规划,不是简单增加一项工作载体,而是通过制度化安排,把职工的真实需求、成长诉求和创新意愿更顺畅地嵌入企业决策链条。

在实践中,一些企业通过明确工会在人才工作中的参与职能,将职业发展

通道设计、技能等级标准修订、培训项目设置等事项纳入职代会或职工议事程序,使人才培养政策从源头上更具公开性和透明度。这样既有助于增强制度执行的公信力,又有利于减轻职工对改革调整可能带来的不确定感,进而提升对企业中长期发展路径的信任度和认同度,使人才战略不再停留于文件层面,而是转化为广大职工的自觉行动。

二、搭建多元培养载体,促进职工能力梯度提升

从技能型员工到复合型人才,从普通职工到技术骨干、班组长和业务领军人物,任何层级的成长,都离不开持续系统的培养支持。工会在这方面的独特价值,在于能够更精准地感知一线岗位的能力缺口,更灵敏地捕捉不同群体的学习意愿与接受方式差异,从而推动培训供给更加贴合实际。

在不少企业中,工会牵头组织岗位练兵、技能比武、技术革新成果展评,以竞赛为牵引,以项目为载体,推动职工在解决实际问题中提升技能等级和综合素质。通过建立职工培训中心、创新工作室、劳模和工匠人才工作室等平台,工会协同人力资源部等部门完善师徒、项目

制培养、继续教育学分认定等制度,使培训从一次性集中授课转向常态化、分层次、模块化推进。对于青年职工和新入职大学生,工会还能依托团组织和兴趣社团,设计更具互动性和实践性的成长计划,把职业技能培训与企业文化融入、团队协作能力塑造有机结合,逐步形成结构合理、层级分明的人才梯队。

三、厚植凝聚力与认同感,构建成长共同体

企业发展的硬实力,最终要靠职工队伍的向心力和创造力来体现。工会在凝聚职工方面的优势,不仅体现在节日慰问、困难帮扶等传统工作中,更体现在通过制度参与和情感交往,帮助职工实现个人价值、家庭责任与企业目标之间的协调统一。

在民主管理平台上,工会通过职工代表大会、平等协商、专项座谈等形式,为职工表达意见、参与决策提供有序通道,有助于缓解信息不对称,减少改革举措在落地过程中的误解和阻力。工会干部深入班组和项目一线,听取关于劳动强度、绩效分配、晋升通道等方面的意见,将共性诉求和突出问题及时反馈并推动改进,有利于增强队伍对制度调整

的可预期感和安全感。

同时,围绕劳模精神、劳动精神和工匠精神培育,工会通过典型选树、事迹宣讲、荣誉表彰与物质激励并举,使优秀人才在获得成就感和尊重感的同时,带动身边职工在比学赶超中形成积极氛围。再辅以心理疏导、文体活动、家庭关爱等多层次的服务,职工对企业的情感黏度不断提高,职业认同由被动适应转向主动选择,企业内部逐渐形成利益共同体、事业共同体和命运共同体的多重叠加结构。

四、健全机制与评价体系,放大工会助推发展的综合效应

工会在人才培养和企业发展中的积极作用,要转化为可持续的制度成果,离不开相应的机制设计和评价体系的支撑。部分企业已尝试将工会参与人才工作的情况纳入企业党建工作责任制和经营管理考核,将职工技能提升率、创新成果转化数量、合理化建议采纳率等指标,作为评估工会工作成效的重要维度,使工会工作从单纯的任务驱动,转向以价值创造和质量提升为导向。

在机制层面,工会可与人力资源、技术、生产等职能部门建立常态化协同会商机制,对新工艺引入、新设备投用、新

项目启动等环节同步谋划培训方案和人才配置,避免出现制度先行而能力跟不上脱节现象。同时,借助信息化手段,工会可以推动建立覆盖培训记录、技能等级、创新成果、个人发展规划等内容的职工成长档案,为企业中长期人才储备和岗位匹配提供数据支撑。通过与地方总工会、行业协会、院校机构的对接,还可以拓展技能竞赛认证、继续教育学分互认和区域性人才共享等渠道,使企业人才培养更具开放性和前瞻性。

五、结语

总体来看,把工会组织更深入地嵌入企业人才培养全过程,不是简单叠加一层管理,而是在制度框架内构建起一种更加平衡、更加敏感也更加有温度的治理结构。只有在这一结构中,让职工在成长路径上有看得见的希望、在发展空间上有实实在在的获得、在参与治理中有能够听得见的声音,工会组织凝聚职工向心力的功能才能充分发挥,推动企业在稳定中进取、在变局中开新局,实现人才发展与企业发展的同频共振和协同跃升。

(作者单位:潞安天脊机械设备制造有限公司)

基层党组织在施工企业青年思想政治教育中的作用评价

李建勇

一、引言

施工行业具有项目分散、环境艰苦、流动性大的特点,青年群体作为施工一线的中流砥柱,正面临思想认识、价值取向与职业发展的三重考验。扎根于施工项目一线的基层党组织,是连接企业与青年的桥梁纽带,其作用发挥的成效直接关系到青年思想政治教育的质量。从施工企业发展实际出发,科学评价基层党组织在青年思想政治教育中的作用,解决教育困境、找准作用偏差,对于凝聚青年力量、推动行业高质量发展具有十分重要的现实意义。

二、施工企业青年思想政治教育的特殊困境

(一)项目流动性对组织覆盖的挑战。施工项目点多面广、工期长短不一、人员调动频繁,青年职工分散在各个作业点上,不能形成一个稳定的教育群体。基层党组织传统的集中式教育模式依靠固定的阵地,不能很好地覆盖全体青年,部分流动青年长时间处于组织教育的空白地带,思想动态很难掌握,造成教育盲区,降低思想政治教育的连续性和实效性。

(二)艰苦环境下的思想倦怠。施工一线大多处于野外或者城乡接合部,作业环境恶劣、工作强度大、作息不规律,青年职工长时间处在双重压力之下。部分青年在艰苦环境中容易出现精神倦怠和思想消极。加上一线文化生活贫乏,青年缺少情感宣泄途径,容易产生消极敷衍心态,对职业发展迷茫,削弱思想政治教育的引导力。

(三)青年价值取向与行业现实的落差。新时代施工企业青年大多属于“90后”“00后”,价值取向多元化、自我意识强,不单看重薪资,更看重个人价值的实现和职业发展的空间。但是行业“重实

干、轻宣传”的传统使青年付出和被社会认可不匹配,再加上部分企业缺少完善的青年培养体系、晋升通道不清晰,造成价值认知偏差,思想政治教育很难入脑入心。

三、基层党组织作用评价的三个核心维度

(一)政治引领的嵌入深度。中国特色社会主义新时代背景下,基层党组织建设呈现出领域融合的发展态势。这一态势既有利于应对经济新常态下的新情况、新问题,也有助于通过“链”式建设弥补“条块”建设的不足,将党的制度优势与组织优势转化为治理效能,推动基层治理体系和治理能力现代化。政治引领是基层党组织发挥作用的核心,其嵌入深度体现在思想政治教育与施工生产的融合程度,以及青年理想信念教育的实际效果上。评价的关键在于基层党组织是否将政治引领贯穿施工项目全过程,是否结合施工行业特点,把党的创新理论转化为青年易于理解、乐于接受的内容,是否能够引导青年坚定听党话、跟党走的信念,树立正确的职业观与价值观。若政治引领嵌入深度不足,易导致其与生产实践相脱离,无法对青年的思想认识产生切实影响。

(二)情感关怀的响应速度与效力。情感关怀是增强思想政治教育感染力的重要手段,基层党组织响应越及时、措施越有效,青年对党组织的归属感与认同感就越强。评价的重点在于基层党组织能否及时掌握青年的思想动态与实际需求,能否为青年在工作、生活、学习中遇到的问题提供针对性帮助,能否搭建情感交流的桥梁以减轻青年的思想负担,解答其职业困惑。若响应不及时、措施不到位,易导致青年与组织之间产生隔阂,使思想政治教育难以取得实效。

(三)行动转化的带动强度。行动转化是思想政治教育的最终目标,基层党组织的带动强度体现为将青年的思想共识转化为岗位建功实际行动的能力。评价的核心,在于基层党组织能否搭建青年成长平台,能否通过典型引领、实践锻炼等方式调动青年工作的积极性与创造性,能否引导青年将个人发展融入企业与行业发展,在施工一线担当作为、攻坚克难。若带动强度不足,思想政治教育易流于形式,难以实现从思想引领到行动自觉的转化目标。

四、当前基层党组织作用发挥的典型偏差

(一)形式化痕迹过重,内容空心化突出。部分施工企业的基层党组织在开展青年思想政治教育时,过度强调过程的规范性与材料的完备性,却忽视了对青年真实需求的深入调研,教育内容往往脱离施工一线的实际场景。教育形式多为理论讲授、文件学习等单一模式,缺乏针对性和实效性。不少教育活动仅停留在表面,未能真正触及青年思想的核心困惑与现实难题,难以引发情感共鸣。长此以往,思想政治教育便沦为空洞的宣传,无法发挥实际作用。

(二)单向灌输有余,双向对话不足。部分基层党组织仍采用“我说你听、我讲你记”的单向灌输模式,既未充分尊重青年在教育中的主体地位,也未建立起与青年平等沟通、互动交流的有效机制。青年的思想困惑、价值取向未能得到足够重视,更缺乏良性的沟通反馈渠道。这导致教育内容与青年真实需求脱节,青年参与教育活动的积极性普遍不高,思想层面难以形成双向认同与同频共振,思想政治教育的感染力也因此大打折扣。

(三)评价结果与改进闭环断裂。部分基层党组织制度建设缺乏科学性,与以党建为引领,可进一步强化科研平台与钢铁企业的协同机制,推动创新链上的技术研发与产业链需求精准衔接。以党组织为主导,钢铁企业能加快技术研发向产业化应用的转化进程,通过资源优化配置与协同机制,推动创新成果快速向生产环节转移,进而提升钢铁产业的整体质量与市场竞争力。

(二)引导资金链精准服务发展需求。钢铁企业资金需求属性强,传统融资方式很难充分适应自身转型升级需要。以党建为引领,党组织可以统筹政府、金融机构和企业的资源,确保资金链准确匹配钢铁企业的发展需要。通过构建常态化对接机制,党组织可以驱动资金支持向重点产业和重点项目聚焦,实现金融资源优化配置,提高信贷支持、政策扶持效率,确保企业创新发展的资金链不会发生断裂,促进产业资本和创新资本有效结合。

(三)强化人才链对产业与创新的支撑。钢铁行业的人才瓶颈问题在创新驱动、产业升级等领域表现尤为突出。以党建为引领,钢铁企业通过健全人才引进机制,为产业转型提供了坚实的智力支撑。党组织可在企业内部构建契合产

业布局与技术方向的人才选拔培养体系,引导企业在政策框架下既积极吸引高层次人才,又着力强化技术型、管理型人才的培养,确保人才链与企业创新需求、产业发展方向精准适配,为企业的持续发展筑牢根基。

五、基层党组织作用发挥的改进方向

(一)立足一线,破除形式主义。改进方向要立足于施工一线实际工作环境,坚决反对形式主义,切实关注青年职工的思想困惑与职业发展需求,有针对性地优化和丰富教育内容;要结合不同施工项目的特点与进度,将政治理论学习与施工技能提升、岗位建功实践、身边典型案例等有机结合,打造具有行业特色的教育载体;要采用青年喜闻乐见的语言和传播方式传递思想内涵,让理论教育更生动鲜活;要减少不必要的重复环节与烦琐程序,注重教育实效,使思想政治教育真正走进青年心里、服务青年成长,而非流于表面、应付了事。

(二)尊重主体,建立双向对话机制。改进方向的关键在于转变传统教育观念,充分重视和尊重青年的主体地位,积极搭建平等开放的双向交流平台。一方面,应建立党支部书记与青年每月谈心谈话的常态化制度,认真倾听青年的真实想法与困惑;另一方面,需为每位青年建立成长诉求档案,对其思想动态、工作表现及发展需求进行全过程跟踪记录。此外,可通过问卷调查、线上互动等多种方式,广泛听取青年的建议与意见,精准把握青年需求,推动青年从被动接受转向主动参与。最终,实现教育者与受教育

者相互促进、共同提高,使思想政治教育在双向互动中真正落地见效。

(三)闭环管理,落实系统方法。改进方向在于构建科学的综合评价体系,将青年思想动态、岗位表现、职业发展等要素纳入其中;同时,建立评价结果运用机制,针对发现的问题制定具体整改措施,明确整改期限与责任主体,并定期开展整改“回头看”,形成“评价—整改—提高”的闭环管理,推动工作持续优化。具体而言,需做好“加减乘除”四方面工作:以“加法”构建需求与内容的有效对接机制,以“减法”构建形式化流程与单向灌输的消解机制,以“乘法”构建内外资源的共建联动机制,以“除法”构建适应企业特性的灵活评价机制。将这同一思路融入施工企业青年思想政治教育作用评价,意味着基层党组织不能仅停留在发现问题层面,还要通过“加减乘除”的系统方法实现评价与改进的闭环。

六、结语

基层党组织在施工企业青年思想政治教育中肩负着铸魂育人的核心使命,同时也是凝聚青年力量的重要载体。其作用发挥的成效,直接关系到青年的成长成才,更深刻影响着施工企业的高质量发展。针对施工企业青年思想政治教育面临的特殊困境,基层党组织需结合行业特性,以政治引领为根本方向,以情感关怀为重要纽带,以行动转化为最终目标,着力破解形式化、单向化、闭环断裂等突出问题,不断增强作用发挥的针对性与实效性。通过科学的评价方式和精准的实施举措,引导施工企业青年坚定理想信念、立足岗位建功,为行业发展注入强劲的青春动能。

(作者单位:中国新兴建筑工程有限责任公司)

党建引领创新链、产业链、资金链和人才链四链深度融合的实践研究

刘珍

在当前钢铁行业转型升级的关键时期,党建引领创新链、产业链、资金链和人才链的深度融合,已成为推动钢铁企业持续发展的重要路径。四链融合不仅能提升资源配置效率,加速技术创新、驱动产业转型,更可有效增强企业核心竞争力。本文以钢铁企业为研究对象,聚焦党建引领四链融合的实践探索,从融合基础、实施路径与实践成效等维度展开论述。

一、党建引领四链融合的基础

(一)统筹发展目标,强化协同推进。钢铁企业在产业转型过程中,正面临创新资源有效整合的挑战。依托党的组织优势,企业在区域发展定位与转型目标上得以更好地统一。在党建引领下,企业能够将科技创新、产业升级、资金配置、人才引进等各类资源进行高效融合,推动不同链条协同发展。党组织可发挥引领作用,引导企业战略目标契合行业发展需求,避免资源分散、重复建设等问题,使各项工作围绕同一目标推进,从而提升整体协同效率,增强核心竞争力。

(二)贯通关键环节,破解要素分割。

在钢铁行业中,技术创新成果转化不充分、产业承接能力不足、资金支持与人才供给脱节等问题,制约着企业发展。以党建工作为引领,可在项目落地、技术转化等关键环节统筹推进。党组织能有效破除部门壁垒,打通链条间“堵点”,推动创新、产业、金融、人才等要素顺畅流动。通过党建驱动的跨部门协作与联动,钢铁企业能够更精准地破解要素融合瓶颈,促进各环节协同发展。

(三)健全制度机制,压实责任体系。四链融合发展离不开稳定的制度保障,党的领导在其中发挥着关键作用。以党建为统领,钢铁企业可建立并完善议事协调、任务分解与责任落实机制。党组织通过构建清晰的责任体系,确保四链融合过程中各级各部门及相关单位责任划分明确、工作落实到位。同时,党组织通过跟踪督办与考核评价推动项目实施,还能提升常态化工作的执行效率,从而为钢铁企业四链融合发展提供坚实的制度支撑。

二、党建引领四链融合的实践路径

(一)推动创新链与产业链协同衔接。钢铁企业创新链和产业链深度融合有赖于科技创新和产业需求紧密融合。

以党建为引领,可进一步强化科研平台与钢铁企业的协同机制,推动创新链上的技术研发与产业链需求精准衔接。以党组织为主导,钢铁企业能加快技术研发向产业化应用的转化进程,通过资源优化配置与协同机制,推动创新成果快速向生产环节转移,进而提升钢铁产业的整体质量与市场竞争力。

(二)引导资金链精准服务发展需求。钢铁企业资金需求属性强,传统融资方式很难充分适应自身转型升级需要。以党建为引领,党组织可以统筹政府、金融机构和企业的资源,确保资金链准确匹配钢铁企业的发展需要。通过构建常态化对接机制,党组织可以驱动资金支持向重点产业和重点项目聚焦,实现金融资源优化配置,提高信贷支持、政策扶持效率,确保企业创新发展的资金链不会发生断裂,促进产业资本和创新资本有效结合。

(三)强化人才链对产业与创新的支撑。钢铁行业的人才瓶颈问题在创新驱动、产业升级等领域表现尤为突出。以党建为引领,钢铁企业通过健全人才引进机制,为产业转型提供了坚实的智力支撑。党组织可在企业内部构建契合产

业布局与技术方向的人才选拔培养体系,引导企业在政策框架下既积极吸引高层次人才,又着力强化技术型、管理型人才的培养,确保人才链与企业创新需求、产业发展方向精准适配,为企业的持续发展筑牢根基。

三、党建引领四链融合的实践成效

(一)形成多方协同的融合格局。通过党建引领四链融合发展,钢铁企业与政府、企业、科研机构、金融机构和人才平台形成更密切的协作关系。以党组织为纽带推动各主体间资源整合与共享,有效破解以往发展零散化的问题。企业通过组织联建与工作联动,可在创新研发、成果转化、融资支持等领域开展高效合作,显著提升整体协同能力。各环节紧密衔接,为钢铁企业凝聚发展合力提供了有力支撑。

(二)提升融合推进的实际效能。党建引领四链融合,能够推动钢铁企业高效开展产业培育工作。在实际运行过程中,通过党建工作保障各链条协同配合,钢铁企业可更有效地推进技术创新与产业发展。在党组织的引领下,资源错配和重复投入问题得到有效缓解,企业整体运行效能

显著提升,治理体系更趋规范高效。通过强化各环节协同,进一步促进企业高质量发展,从而引领产业发展方向。

(三)总结可复制的实践经验。钢铁企业在四链融合发展进程中积累了宝贵经验,这些经验不仅对钢铁行业内部优化具有促进作用,还为其他产业的四链融合发展提供了可复制的实践路径。党建引领四链融合注重平台支撑、机制建设和问题导向,能够有效推动资源共享与责任落实。各区域钢铁企业以党建引领四链融合发展的成功经验,对其他地区及行业的实践具有重要参考价值,也进一步增强了政策落地的稳定性和持续性。

四、结语

党建引领四链深度融合,已成为钢铁企业提升创新能力和产业竞争力的重要动力。通过党建工作的引领,创新链、产业链、资金链和人才链之间的协同效应得到有效发挥。实践证明,只有将党建工作贯穿于企业发展的全过程,四链的协同效应才能最大化,从而推动钢铁企业高质量发展。

(作者单位:广西柳州钢铁集团有限公司)

国有企业落实全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合研究

付叙真

在全面从严治党向纵深推进的时代背景下,国有企业作为党执政兴国的重要支柱和依靠力量,落实全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合,是坚守国企政治属性、筑牢发展根基、凝聚奋进合力的重要支撑。基于此,本文提出针对性融合举措,提升贴合实效的策略,为国企把党的政治优势转化为发展优势提供坚实的理论支撑。

新时代党的建设总要求与全面从严治党战略部署,为国有企业管党治党工作划定了根本遵循,也对思想政治工作这一党的优良传统和政治优势提出了全新的时代要求。随着国企改革深化提升行动的持续推进,国有企业发展面临的内外环境更趋复杂,职工思想观念的多元性、差异性持续增强,对管党治党责任落地与思想引领工作的协同性要求持续提升。推动全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合,是把党的领导贯穿国企改革全过程的必然要求,是筑牢职工思想根基、凝聚企业发展合力的重要举措,更是国有企业始终沿着正确的方向前行、持续做强做优做大的根本保障。

一、国有企业落实全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合的必要性

国有企业落实全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合,是坚守国有企业政治属性的核心要求,国有企业作为党执政兴国的重要支柱,必须通过二者深度融合,把全面从严治党的政治要求与思想政治工作的思想引领有机结合,确保企业始终沿着正确的政治方向前行,牢牢守住国魂的根与魂。这是凝聚企业发展合力的关键支撑,通过二者深度融合,既能彰显“严”的基调营造风清气正的发展环境,又能以思想政治工作凝聚职工思想共识,把干部职工的思想行动统一到企业改革发展与国家战略落地上来。此外,是推动国企高质量发展的根本保障,能够切实把党的政治优势、思想优势转化为企业的竞争优势、发展优势,为国企改革深化提升、持续做强做优做大注入持久动力。

二、国有企业落实全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合的建议

(一)深化内容举措,破解“两张皮”问题

深度融合举措,破解“两张皮”问题,是推动国有企业全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合、实现同向发力同频共振的有效路径。第一,统筹两项工作的全流程谋划部署,把全面从严治党主体责任落实与思想政治工作纳入企业党建工作总体规划,实现同谋划、同部署、同推进、同考核,构建一体化的工作推进体系。第二,推动两项工作在实施推进环节的深度衔接,把全面从严治党的各项要求贯穿思想政治工作的全过程,实现两项工作推进节奏的高度协同。第三,把全面从严治党的工作要求与思想政治工作的思想引领作用有机结合,以责任落实锚定思想引领的政治方向,以思想引领夯实责任落实的根基。第四,构建两项工作一体推进的工作格局,统筹推进落实与思想引领的工作力量,形成统一协调、协同发力的工作运行模式。

(二)压实主体责任,强化基层落实

压实主体责任,强化基层落实,是保障全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合落地见效、打通工作落地全链条的核心举措。第一,构建权责清晰、层层衔接的责任传导链条,明确各级党组织在融合工作中的主体责任与具体职责,形成一级抓一级、层层抓落实的完整责任体系。第二,强化责任落实的层级推进力度,统筹各级责任落实的统一标准与核心要求,保障融合工作的各项部署在各层级精准落地、一体推进。第三,推动融合工作的核心要求与基层工作实际深度贴合,结合基层党组织的工作场景、岗位特点与职工实际,制定适配性强、可落地的基层落实举措。第四,充分发挥基层党组织在融合工作推进中的主体作用,把融合工作作为基层党组织标准化、规范化建设的核心内容,强化基层党组织的引领带动作用。

(三)优化内容供给,提升贴合实效

优化内容供给,提升贴合实效,是推动国有企业全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合、增强思想引领精准度与感染力的有力抓手。第一,构建与全面从严治党主体责任要求高度契合的思想政治工作内容体系,把管党治党的核心要求、政治标准、纪律规范全面融入内容建设全过程,实现内容供给与责任要求的精准适配。第二,常态化开展职工思想动态调研,精准把握不同岗位、不同层级职工的思想关注点与成长需求,为内容供给提供清晰的方向指引。第三,推动宏观理论宣讲与企业全面从严治党具体实践和问题导向,能够有效推动资源共享与责任落实。各区域钢铁企业以党建引领四链融合发展的成功经验,对其他地区及行业的实践具有重要参考价值,也进一步增强了政策落地的稳定性和持续性。

三、结语

总之,本文围绕国有企业落实全面从严治党主体责任与思想政治工作深度融合这一核心议题展开,为国有企业破解融合难题、提升融合质效提供了清晰的实践指引。未来,可结合国企改革深化与职工思想观念变化,进一步细化融合举措的实操流程,探索不同类型国企融合工作的差异化路径,持续提升融合工作的针对性与实效性,为国有企业持续做强做优做大、更好履行社会责任提供更坚实的保障。

(作者单位:唐山中浩化工有限公司)