

# 国有企业“三重一大”决策制度的实践路径

■ 赵克

“三重一大”(重大事项决策、重要干部任免、重大项目投资决策、大额资金使用)决策制度是国有企业党委发挥领导作用、保障企业健康发展的重要制度。党委办公室(以下简称“党办”)在“三重一大”决策过程中承担着前置审核职能,是保障决策质量的关键环节。然而,实践中普遍存在审核流于形式、职能边界模糊、标准缺失、流程不闭环等问题。本文从制度层面切入,系统分析前置审核的职能定位与现实困境,提出标准清单化、流程闭环化、责任背书化、保障刚性化的优化路径,并结合实践成效验证其可行性,为提升党委决策质量提供参考。

## 一、前置审核的价值体系与核心功能

前置审核的制度价值主要体现在三个方面。一是缓解信息不对称问题。提报部门虽掌握事项全貌,但易受本位主义影响,存在选择性报送、弱化风险的倾向;而前置审核可通过党办代表党委客观考察议题,为科学决策奠定真实完备的信息基础。二是推动风险关口前移。控制节点与风险源点的距离越近,管控效果往往越好。“三重一大”决策一旦失误,易造成不可逆损失,前置审核能够提前识别、研判风险,从源头提升决策的安全性。三是强化程序保障。通过前置审核把控议题质量、预留研读时间,为集体讨论筑牢基础,有效避免临时动议、仓促表决等问题。

党办对上会议题的核心功能同样包含三个维度:其一为信息过滤功能,即审查议题材料的真实性、完整性与逻辑性,剔除信息失真、依据缺失的不成熟议题;其二为风险预警功能,系统排查议题中潜藏的政治风险、合规风险与经营风险,督促承办部门完善内容、提升议题质量;其三为程序保障功能,严格遵循制度规范会上流程,杜绝临时动议,确保党委委员有充足时间研究材料,独立思考,维护集体决策的严肃性与规范性。

## 二、前置审核存在的主要问题

尽管国有企业已建立“三重一大”决策制度,但前置审核环节仍存在共性问题,制约了党委决策质量的提升。一是职能定位模糊,审核边界不清。部分企业将党办简单等同于“材料收发室”,仅负责议题收集而未开展实质审核,弱化了党办的审核权限;部分企业则过度扩大党办职能,要求其代为撰写或大幅改写议题材料,违背了前置审核的初衷,也模糊了承办部门与审核部门的责任边界。二是审核标准缺失,裁量随意性强。部分企业缺乏可量化、可操作的审核标准,党办人员只能凭个人经验判断材料质量。这种无标准导向的审核模式,容易造成同一份材料出现不同审核结论,审核尺度的“严”与“松”难以统一,严重影响前置审核的工作效率。三是流程闭环不健全,整改缺乏约束。部分企业在审核过程中缺少规范的退回、整改、重新审核闭环流程,对材料不规范等问题多采用口头反馈,导

# 煤矿基层党建与安全生产融合的探索与应用

■ 赵友才

新时代背景下,“如何打破党建与业务‘两张皮’的困境,将党的政治优势、组织优势转化为具体的安全管理效能。”已成为煤矿行业面临的重大课题。因此,探究煤矿基层党建与安全生产的深度融合,对于构建长效安全机制、实现矿井长治久安具有重要的现实意义。

## 一、党建引领安全生产的理论逻辑

党的领导为煤矿安全工作提供了根本价值导向,即秉持人民至上、生命至上原则,将保障矿工生命安全作为各项工作的出发点。从组织功能来看,基层党组织作为战斗堡垒,其政治引领力可转化为安全生产的动员力——通过统一思想、凝聚共识,推动安全发展理念深入人心并转化为实际行动。这种政治逻辑、组织逻辑与安全逻辑的有机统一,构成了二者深度融合的理论基础。

## 二、组织建设与安全责任同构路径

推动组织建设与安全责任体系的深度同构,是实现融合落地的核心路径。一是将党支部或党小组建在生产班组、关键岗位等安全风险点上,使党的组织覆盖与安全管理网格高度契合;二是推行基层党组织负责人与安全生产管理人员交叉任职,将“一岗双责”嵌入组织架构;三是把安全生产目标完成情况纳入党建工作考核体系,通过刚性制度确保党建责任与安全责任同步部署。这种“组织设置一体化、人员配置双向化、考核评价关联化”的模式,有效筑

致提报部门重视不足、整改敷衍;部分问题材料即使修改不到位也能顺利会上,前置审核的制约作用被削弱,出现“说了白说、审了白审”的被动局面。四是时间保障不足,审核流于形式。受议题上报不及时、会期安排紧凑等因素影响,党办被迫在极短时间内完成审核工作,时间上的严重压缩使得审核人员无法对材料的真实性、完整性、合规性进行全面细致核查,只能被动“绿灯放行”,前置审核沦为“走过场”,决策风险直接传导至党委决策环节。

## 三、前置审核运行机制的优化路径

针对上述问题,本文提出以“标准清单化、流程闭环化、责任背书化、保障刚性化”为核心的优化路径。第一,标准清单化。由党办牵头制定“三重一大”议题材料审核清单,明确基本情况、政治方向、战略定位、风险控制、群众利益、社会效益、程序合规、决策事项等要素,并设定合格与不合格标准,减少主观裁量空间。第二,流程闭环化。建立部门自审—党办初审—党办复审的“三审三退回”机制;部门自查后不合格材料;党办1个工作日内初审,对不符合材料退回并附修改意见;部门完善后复审,重点检验事项、数据及风险;复审不合格二次退回并约谈负责人;再次提交仍不合格则三次退回并暂缓会上、报党委书记。形成“审核—反馈—整改—重申”闭环。第三,责任背书化。实行两级签字背书:承办部门负责人及负责人对材料真实性、完整性负责;党办经办人及负责人对审核意见负责。审核记录、退回次数等纳入电子台账,全程留痕,实现“谁审核、谁负责,谁签字、谁担责”。第四,保障刚性化。时间上,明确“5—2—2”节点:部门会前5个工作日报送材料,党办2个工作日内完成审核,完善后材料会前2个工作日送达委员,严禁突击会上。考核上,材料质量纳入部门月度绩效,每次退回扣分,连续未位负责人向党委说明;同时,将前置审核纳入党办自身绩效,形成双向约束。通过上述四项机制的协同联动,前置审核由“软约束”转变为“硬门槛”,有效夯实了党委决策的制度基础与质量底线。

## 四、结语

健全“三重一大”前置审核机制,是提升党委决策科学化、规范化水平的关键抓手;优化“三重一大”前置审核路径,则是提高国企党委决策质量的重要环节。通过标准清单化、流程闭环化、责任背书化、保障刚性化四个方面的协同推进,能够有效破解审核形式化问题,为科学决策与风险防控筑牢制度根基。未来,党办应定期组织“三重一大”培训工作,讲解常见问题和优秀案例,推动建设“三重一大”决策管理系统,实现议题提报、审核、退回、修改全流程运行,超期自动预警,审核意见可追溯,以技术赋能提升前置审核的规范化水平。

(作者单位:北京正东电子动力集团有限公司)

# 国有企业工会在企业文化塑造中的角色与实践研究

■ 张乾峰

国有企业工会在企业文化塑造中发挥着关键作用,通过开展各类活动引导员工思想、增强团队凝聚力,搭建企业与职工的情感联结与思想沟通桥梁,帮助员工建立更强的企业归属感。本文以国有企业工会在企业文化塑造中的角色与实践为研究对象展开阐述,结合国企党建引领与职工发展需求,剖析核心职能与实操方法,以期为国有关企业相关工作提供参考价值的思路。

## 一、企业文化塑造中工会扮演的角色

工会组织在企业文化的建设与传承中发挥着重要作用,主要扮演以下角色:

第一,桥梁角色。国有企业工会可通过文化活动向员工渗透社会主义核心价值观与政治理念,培养员工正确的世界观、人生观和价值观,帮助员工深入理解国家政策与党组织发展方向。例如,将党的创新理论融入企业管理实践,推动理论学习与文化建设、生产经营深度融合,助力国有企业建立与党组织发展相适应的管理体系,以此丰富企业文化内涵;同时,开展政策解读活动,深化员工对国家政策的理解,引导员工思想,促进社会主义核心价值观与企业经营管理深度融合。

第二,文化培育与创新发展的推动者。为塑造正确的价值观导向,发挥企业文化的引领作用,国有企业工会通过组织技能竞赛、榜样宣传等文化培育与创新实践活动,挖掘企业内部文化基因,打造符合国企特色的文化符号,并通过数字化平台搭建、跨界合作等创新方式,推动企业文化与前沿技术融合,以文化创新驱动企业发展,并借助多渠道培育企业文化、熏陶基层员工,让员工在活动中获得成长,增强对企业文化的认同感,进而推动

# 国企基层党建“强基固本”与“赋能发展”的双重逻辑

■ 杨星华

在全面从严治党向基层延伸的大背景下,国企基层党建正从“有没有”的基础覆盖转向“规范不规范”的质量提升,但实践中仍存在两种认知偏差:一是将党建窄化为“台账党建”,制度仅停留在上墙层面,与业务工作形成“两张皮”;二是功利化追求党建“立竿见影”,忽视基础工作需要长期沉淀的客观规律。问题的症结在于将“强基固本”与“赋能发展”割裂开来——强基固本绝非形式主义的文牍工作,而是以提升组织力为核心的系统工程;赋能发展也不是党建与业务的简单拼接,而是将组织优势转化为治理效能的结构性机制。

## 一、国企基层党建的“强基固本”

(一)标准化的本质:从凭经验到靠制度 国企基层党建标准化建设被当作是表格化、模板化的形式主义。这种看似犀利的评判实则混淆了“形式”与“形式主义”的边界。标准化的必要性,根本在于破解基层党建长期存在的“人治化”困境——支部书记能力强则党建工作有声有色,反之则组织涣散松散。标准化建设的深层逻辑,正是通过制度供给减少对个体“觉悟”与“能力”的过度依赖,让组织运转具备可预期、可复制、可持续发展的稳定性。具体而言,标准化需从三方面推进:一是组织设置标准化,确保应建尽建、覆盖合理;二是工作流程标准化,明确“三会一课”、发展党员、换届选举等工作的操作规范,以程序正义保障实体正义;三是考核评价标准化,解决“做得怎样”的衡量标尺问题,避免考核凭印象、奖惩看人情。标准化绝非目的,而是手段;不是束缚创新的枷锁,而是防止“底线失守”的护栏。

(二)规范化的实质:从有形覆盖到有

效运转

现实中,不少国企基层党支部存在制度上墙却束之高阁、记录完备却形同虚设的现象;“三会一课”开成了“工作部署会”,组织生活会变成了“工作汇报会”。这种“制度空转”比“制度缺失”更隐蔽、更危险。真正的规范化,需穿透形式合规,直达实质有效。这要求我们做到以下三点。第一,明确规范化的核心是政治功能的规范化。基层党支部本质是政治组织,其活动应凸显党性锻炼、思想交锋、批评和自我批评等政治属性,不能沦为普通行政会议或业务例会。第二,明确规范化的要件是“权责边界”的清晰化。需界定支部委员会、党员大会与支部书记的职权界限,避免出现“书记一人说了算”或集体负责变成无人负责”的问题。第三,明确规范化是“党员管理”的精准化。针对流动党员、困难党员、年轻党员、离退休党员等不同群体,应采取差异化的教育管理监督措施,摒弃平均主义的做法。

## 二、国企基层党建的“赋能发展”

(一)赋能的机制:组织优势如何转化为治理效能 “赋能发展”这一核心命题就是:党的组织优势如何转化为国企的治理效能、竞争优势和发展动能?这一转化绝非自动发生,而是需要特定的作用机制。第一,决策参与机制。通过“双向进入、交叉任职”的制度安排来保证党组织对重大经营决策的把关作用。但需注意的是,这一机制容易流于形式。真正的赋能,需要党组织依托扎根基层的信息优势与组织动员能力,为科学决策注入政治智慧、筑牢群众基础。第二,攻坚突击机制。在重大项目攻关、技术瓶颈突破、急难险重任务中,通过设立党员突击队、党员责任区、党员先锋

岗等载体,将党员的先进性转化为“啃硬骨头”的实际行动。这一机制的关键在于“精准匹配”,即把党员的技能特长与攻坚任务精准对接,避免出现“挂牌子、摆样子”的形式主义。第三,矛盾调处机制。国企改革过程中必然涉及利益调整,党组织凭借其群众工作传统和组织威信,在劳资协调、改革阵痛化解、历史遗留问题处理等方面,能够发挥“缓冲阀”与“粘合剂”的独特作用。

(二)攻坚克难的实践形态:从常规工作到硬仗突破 真正的“攻坚克难”,应当聚焦常规管理难以突破的“硬核”领域。一是技术创新的无人区。在行业共性技术与“卡脖子”技术攻关领域,党组织可通过跨部门协调、资源整合与精神激励等手段,打破行政壁垒与本位主义束缚,凝聚攻关合力。典型做法是不少国企在重大研发项目中成立临时党支部,以组织力量破解协同难题。二是市场开拓的空白区。进入新市场、开发新客户、培育新业态的过程中,往往面临较大不确定性 with 初期阻力。通过党员骨干带头“拓荒”,党员责任区跟进“深耕”,可将党组织的动员优势转化为市场突破的组织动能。三是改革的深水区与敏感区。去产能、人员安置、混合所有制改革等涉及深层次利益调整的工作,易引发思想波动与矛盾风险。党组织可在改革初期强化思想引领、中期推进民主协商、后期落实帮扶关爱,有效降低改革带来的社会不稳定因素,以消除政治隐患。

(三)持续赋能:从运动式到机制化的跃升 目前,部分国企的“赋能”实践带有明显的“运动式”特征——上级号召时便突击攻坚,风头过后则归于沉寂。要实现从

有效提升了员工的积极性,还营造了良好的工作氛围,助力国有企业塑造优秀企业文化,推动企业加速发展。

## 2.组织关怀员工活动

员工工作为国有企业发展的核心力量,既是工会关怀的重点对象,也是工会参与企业文化塑造的重要载体。部分员工因工作与生活压力产生消极怠工情绪,不仅影响本职工作效率,还会对企业文化建设造成负面影响。对此,企业工会应通过组织多样化的关怀活动,深入分析员工在工作生活中面临的困难,提供针对性帮助,切实解决实际问题,缓解员工身心压力,激发员工工作内生动力,让员工以更饱满的热情投入工作,进而营造和谐的企业文化氛围。工会可搭建常态化交流平台,定期与职工沟通,精准掌握其工作需求与生活现状,据此开展关怀服务,增强员工的归属感。例如,湖南某国有企业部分职工因疾病产生较多负面情绪,严重影响工作成效。为营造良好的企业文化氛围,解决职工难题,工会采取了一系列措施:在福利保障方面,除发放节日、生日福利外,积极组织职工参与省直工会医疗互助活动,为部分职工报销住院费用9268元,并统一购置综合意外险,保障职工生命健康安全;在日常关怀中,领导深入工作一线,通过走访了解困难职工家庭情况,帮助解决实际困难,建立了困难职工长效帮扶机制,提升员工满意度,助力企业发展;在权益维护上,提高女职工卫生保障标准,落实产假、育儿假、陪护假等特殊权益。

## 3.开展品牌建设实践活动

为构建具有特色的企业文化品牌,工会可以组织品牌推广活动与公益活动,强化企业员工的责任感,推动企业更好地履

岗等载体,将党员的先进性转化为“啃硬骨头”的实际行动。这一机制的关键在于“精准匹配”,即把党员的技能特长与攻坚任务精准对接,避免出现“挂牌子、摆样子”的形式主义。第三,矛盾调处机制。国企改革过程中必然涉及利益调整,党组织凭借其群众工作传统和组织威信,在劳资协调、改革阵痛化解、历史遗留问题处理等方面,能够发挥“缓冲阀”与“粘合剂”的独特作用。

(二)攻坚克难的实践形态:从常规工作到硬仗突破 真正的“攻坚克难”,应当聚焦常规管理难以突破的“硬核”领域。一是技术创新的无人区。在行业共性技术与“卡脖子”技术攻关领域,党组织可通过跨部门协调、资源整合与精神激励等手段,打破行政壁垒与本位主义束缚,凝聚攻关合力。典型做法是不少国企在重大研发项目中成立临时党支部,以组织力量破解协同难题。二是市场开拓的空白区。进入新市场、开发新客户、培育新业态的过程中,往往面临较大不确定性 with 初期阻力。通过党员骨干带头“拓荒”,党员责任区跟进“深耕”,可将党组织的动员优势转化为市场突破的组织动能。三是改革的深水区与敏感区。去产能、人员安置、混合所有制改革等涉及深层次利益调整的工作,易引发思想波动与矛盾风险。党组织可在改革初期强化思想引领、中期推进民主协商、后期落实帮扶关爱,有效降低改革带来的社会不稳定因素,以消除政治隐患。

(三)持续赋能:从运动式到机制化的跃升 目前,部分国企的“赋能”实践带有明显的“运动式”特征——上级号召时便突击攻坚,风头过后则归于沉寂。要实现从

岗等载体,将党员的先进性转化为“啃硬骨头”的实际行动。这一机制的关键在于“精准匹配”,即把党员的技能特长与攻坚任务精准对接,避免出现“挂牌子、摆样子”的形式主义。第三,矛盾调处机制。国企改革过程中必然涉及利益调整,党组织凭借其群众工作传统和组织威信,在劳资协调、改革阵痛化解、历史遗留问题处理等方面,能够发挥“缓冲阀”与“粘合剂”的独特作用。

(二)攻坚克难的实践形态:从常规工作到硬仗突破 真正的“攻坚克难”,应当聚焦常规管理难以突破的“硬核”领域。一是技术创新的无人区。在行业共性技术与“卡脖子”技术攻关领域,党组织可通过跨部门协调、资源整合与精神激励等手段,打破行政壁垒与本位主义束缚,凝聚攻关合力。典型做法是不少国企在重大研发项目中成立临时党支部,以组织力量破解协同难题。二是市场开拓的空白区。进入新市场、开发新客户、培育新业态的过程中,往往面临较大不确定性 with 初期阻力。通过党员骨干带头“拓荒”,党员责任区跟进“深耕”,可将党组织的动员优势转化为市场突破的组织动能。三是改革的深水区与敏感区。去产能、人员安置、混合所有制改革等涉及深层次利益调整的工作,易引发思想波动与矛盾风险。党组织可在改革初期强化思想引领、中期推进民主协商、后期落实帮扶关爱,有效降低改革带来的社会不稳定因素,以消除政治隐患。

(三)持续赋能:从运动式到机制化的跃升 目前,部分国企的“赋能”实践带有明显的“运动式”特征——上级号召时便突击攻坚,风头过后则归于沉寂。要实现从

岗等载体,将党员的先进性转化为“啃硬骨头”的实际行动。这一机制的关键在于“精准匹配”,即把党员的技能特长与攻坚任务精准对接,避免出现“挂牌子、摆样子”的形式主义。第三,矛盾调处机制。国企改革过程中必然涉及利益调整,党组织凭借其群众工作传统和组织威信,在劳资协调、改革阵痛化解、历史遗留问题处理等方面,能够发挥“缓冲阀”与“粘合剂”的独特作用。

(二)攻坚克难的实践形态:从常规工作到硬仗突破 真正的“攻坚克难”,应当聚焦常规管理难以突破的“硬核”领域。一是技术创新的无人区。在行业共性技术与“卡脖子”技术攻关领域,党组织可通过跨部门协调、资源整合与精神激励等手段,打破行政壁垒与本位主义束缚,凝聚攻关合力。典型做法是不少国企在重大研发项目中成立临时党支部,以组织力量破解协同难题。二是市场开拓的空白区。进入新市场、开发新客户、培育新业态的过程中,往往面临较大不确定性 with 初期阻力。通过党员骨干带头“拓荒”,党员责任区跟进“深耕”,可将党组织的动员优势转化为市场突破的组织动能。三是改革的深水区与敏感区。去产能、人员安置、混合所有制改革等涉及深层次利益调整的工作,易引发思想波动与矛盾风险。党组织可在改革初期强化思想引领、中期推进民主协商、后期落实帮扶关爱,有效降低改革带来的社会不稳定因素,以消除政治隐患。

(三)持续赋能:从运动式到机制化的跃升 目前,部分国企的“赋能”实践带有明显的“运动式”特征——上级号召时便突击攻坚,风头过后则归于沉寂。要实现从

行社会责任。国有企业兼具经济责任与社会责任,需深度参与社会发展与经济建设进程。开展品牌建设实践活动,既能增强管理者的责任意识,又能充分发挥企业资源优势,助力社会和谐发展。以公益活动为例,国有企业可依托自身资源优势参与公益实践,为群众提供个性化服务。例如,在“3·15”国际消费者权益日期间,湖南某烟草市场监管服务热线,引导群众通过多样化关怀活动,深入分析员工在工作生活中面临的困难,提供针对性帮助,切实解决实际问题,缓解员工身心压力,激发员工工作内生动力,让员工以更饱满的热情投入工作,进而营造和谐的企业文化氛围。工会可搭建常态化交流平台,定期与职工沟通,精准掌握其工作需求与生活现状,据此开展关怀服务,增强员工的归属感。例如,湖南某国有企业部分职工因疾病产生较多负面情绪,严重影响工作成效。为营造良好的企业文化氛围,解决职工难题,工会采取了一系列措施:在福利保障方面,除发放节日、生日福利外,积极组织职工参与省直工会医疗互助活动,为部分职工报销住院费用9268元,并统一购置综合意外险,保障职工生命健康安全;在日常关怀中,领导深入工作一线,通过走访了解困难职工家庭情况,帮助解决实际困难,建立了困难职工长效帮扶机制,提升员工满意度,助力企业发展;在权益维护上,提高女职工卫生保障标准,落实产假、育儿假、陪护假等特殊权益。

## 三、结语

总而言之,工会组织是推动企业文化建设的重要力量。它通过发挥国有企业的桥梁纽带、文化引领与矛盾协调等角色优势,立足国企属性与职工需求,精准发力文化建设,助力国有企业打造特色品牌。同时,工会可组织文化、经营特色与核心活动、品牌建设等多种实践,进一步深化企业文化内涵,凝聚全员发展合力,夯实企业文化发展根基,增强国有企业的核心竞争力,为国企实现高质量发展、履行时代使命提供持久的文化动力。

(作者单位:中南出版传媒集团股份有限公司湖南出版中心分公司)

# “一时有效”到“长效赋能”的转变,需构建可持续的运行机制。其一,建立“问题发现、立项攻关、评估激励”的闭环流程。生产经营中的难点痛点如何纳入党组织的工作范畴?党员攻坚如何转化为具体项目?攻关成果又该如何衡量与激励?这些问题都需要一套常态化机制来解决,而非依赖支部书记的个人敏感度或临时动议。其二,推动党建工作与治理从“物理叠加”走向“化学反应”。不少企业热衷于打造“党建+安全”“党建+质量”“党建+创新”等品牌,但往往停留在表面,未能真正落地。所谓“化学反应”,是指党建工作与业务工作在目标设定、过程管控、结果评价等全环节深度融合,形成“你中有我、我中有你”的有机整体。其三,营造“容错纠错”的支持环境。攻坚克难必然伴随风险,若只强调担当作为却缺乏容错空间,党员的积极性便会受挫。党组织应从制度层面明确规定,针对为公与为私、无意过失与明知故犯等不同情形,制定科学的容错认定标准。

## 三、结语

综上所述,“强基固本”和“赋能发展”是国企基层党建不能忽视的两个方面。前者依靠标准化、规范化建设来保证组织的政治属性和运行质量,后者依靠攻坚克难把组织优势变成企业发展的动力。目前,基层党建正处在由“规范不规范”向“强不强”转变的重要时期,既不能“就党建抓党建”陷入封闭循环,也不能“以业务替代党建”消解政治本色,而是要在规范中体现效能,在赋能中夯实基础,为巩固党的执政基础、做强做优做大国有资本提供有力的保障。

(作者单位:杭实物产发展(杭州)有限公司)

岗等载体,将党员的先进性转化为“啃硬骨头”的实际行动。这一机制的关键在于“精准匹配”,即把党员的技能特长与攻坚任务精准对接,避免出现“挂牌子、摆样子”的形式主义。第三,矛盾调处机制。国企改革过程中必然涉及利益调整,党组织凭借其群众工作传统和组织威信,在劳资协调、改革阵痛化解、历史遗留问题处理等方面,能够发挥“缓冲阀”与“粘合剂”的独特作用。

(二)攻坚克难的实践形态:从常规工作到硬仗突破 真正的“攻坚克难”,应当聚焦常规管理难以突破的“硬核”领域。一是技术创新的无人区。在行业共性技术与“卡脖子”技术攻关领域,党组织可通过跨部门协调、资源整合与精神激励等手段,打破行政壁垒与本位主义束缚,凝聚攻关合力。典型做法是不少国企在重大研发项目中成立临时党支部,以组织力量破解协同难题。二是市场开拓的空白区。进入新市场、开发新客户、培育新业态的过程中,往往面临较大不确定性 with 初期阻力。通过党员骨干带头“拓荒”,党员责任区跟进“深耕”,可将党组织的动员优势转化为市场突破的组织动能。三是改革的深水区与敏感区。去产能、人员安置、混合所有制改革等涉及深层次利益调整的工作,易引发思想波动与矛盾风险。党组织可在改革初期强化思想引领、中期推进民主协商、后期落实帮扶关爱,有效降低改革带来的社会不稳定因素,以消除政治隐患。

(三)持续赋能:从运动式到机制化的跃升 目前,部分国企的“赋能”实践带有明显的“运动式”特征——上级号召时便突击攻坚,风头过后则归于沉寂。要实现从

岗等载体,将党员的先进性转化为“啃硬骨头”的实际行动。这一机制的关键在于“精准匹配”,即把党员的技能特长与攻坚任务精准对接,避免出现“挂牌子、摆样子”的形式主义。第三,矛盾调处机制。国企改革过程中必然涉及利益调整,党组织凭借其群众工作传统和组织威信,在劳资协调、改革阵痛化解、历史遗留问题处理等方面,能够发挥“缓冲阀”与“粘合剂”的独特作用。

(二)攻坚克难的实践形态:从常规工作到硬仗突破 真正的“攻坚克难”,应当聚焦常规管理难以突破的“硬核”领域。一是技术创新的无人区。在行业共性技术与“卡脖子”技术攻关领域,党组织可通过跨部门协调、资源整合与精神激励等手段,打破行政壁垒与本位主义束缚,凝聚攻关合力。典型做法是不少国企在重大研发项目中成立临时党支部,以组织力量破解协同难题。二是市场开拓的空白区。进入新市场、开发新客户、培育新业态的过程中,往往面临较大不确定性 with 初期阻力。通过党员骨干带头“拓荒”,党员责任区跟进“深耕”,可将党组织的动员优势转化为市场突破的组织动能。三是改革的深水区与敏感区。去产能、人员安置、混合所有制改革等涉及深层次利益调整的工作,易引发思想波动与矛盾风险。党组织可在改革初期强化思想引领、中期推进民主协商、后期落实帮扶关爱,有效降低改革带来的社会不稳定因素,以消除政治隐患。

渗透,巩固主流思想舆论。高质量的党建宣传,能拉近党组织与职工的距离,提升党的公信力,凝聚干部职工攻坚克难的合力,为国企高质量发展、助力现代化建设注入强劲动能。

二、新时代国有企业党建宣传工作面临的主要挑战

新时代国企党建宣传面临多重现实考验。意识形态领域斗争尖锐,错误思潮易扰乱思想,对宣传的导向性、斗争性要求更高;新媒体重构传播格局,传统宣传手段形式单一,吸引力、穿透力不足,难以适配职工碎片化信息需求;职工思想观念日趋多元,对宣传内容的精准度、贴近性要求提升;部分国企宣传陷入套路化、形式

贾雁蛟

党建宣传工作是党的建设的重要组成部分,是传递党的声音、凝聚群众力量的关键纽带。国有企业作为国民经济“压舱石”,其党建宣传兼具政治引领与发展赋能双重价值。新时期,国内外环境深刻变革,意识形态领域斗争复杂,信息传播方式迎来颠覆性变革,国企党建宣传迎来新机遇,也面临新挑战。

## 一、国有企业党建宣传工作的战略意义

国企党建宣传工作关联党的执政根基与企业发展全局,战略意义重大。它是坚持党对国企全面领导的“定盘星”,能推动党的创新理论入脑入心,转化为党员职工的思想自觉和行动自觉;是筑牢企业意识形态阵地的“防火墙”,可抵御错误思潮

化困境,与生产经营结合不紧密等,诸多问题交织成为工作提质增效的堵点。

三、提升国有企业党建宣传工作实效性的核心路径

提升国企党建宣传实效性,需找准核心路径精准发力。以内容创作为根基,深耕党的创新理论,将宏大主题与企业实际、职工身边事结合,打造有思想、有温度的宣传内容;以话语革新为重点,摒弃官话套话,用职工听得懂的家常话转化政治话语,让宣传亲切走心;以传播矩阵为关键,推动传统宣传阵地与新媒体深度融合,构建线上线下全媒体格局,实现精准传播、全面覆盖;以队伍建设为支撑,打造政治强、业务精的复合型宣传队伍,让宣传干部兼具党建理论与企业