

新时代国有企业党建工作高质量发展的路径探究

胡艳

石河子大学 马克思主义学院, 新疆石河子, 832003;

摘要: 新时代国有企业党建工作高质量发展具有重要价值, 是巩固党的执政根基的核心支撑、驱动新质生产力发展的内生动力以及提升现代企业治理效能的制度优势。然而, 当前国有企业党建工作存在党组织职责定位不明确、党员教育管理不严格、党政人才选拔不公正等现实困境。为此, 应通过强化政治引领校准发展方向、优化组织体系激活基层细胞、推动技术赋能构建智慧党建等实践路径, 构建更富效能、更具活力、更可持续的新时代国有企业党建工作新格局, 为国有企业行稳致远、服务国家战略提供根本性政治保障与组织保障。

关键词: 国有企业; 党建工作; 高质量发展

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 09. 050

“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, 是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量”^[1]。作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础, 国有企业的党建工作质量直接关系国家经济命脉安全、党的执政根基稳固和现代化产业体系建设进程。

1 新时代国有企业党建工作高质量发展的价值意蕴

1.1 巩固党的执政根基的核心支撑

“坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的‘根’和‘魂’”^[2]。党建工作的高质量开展, 通过政治引领、组织巩固和社会影响三维路径, 为党的长期执政构筑坚实根基。

首先, 党组织通过构建“导学、研学、践学、督学”一体化学习机制, 引导党员干部职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义, 强化“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”, 使党的政治优势转化为企业发展的定向领航力。其次, 党组织通过严密的组织体系与标准化规范化的建设, 确保党的组织覆盖和工作覆盖实现纵向到底、横向到边。强有力的党组织能够有效凝聚职工群众, 将解决思想问题与解决实际困难相结合, 使广大职工紧密团结在党的周围, 形成强大的组织向心力与政治凝聚力, 为党的执政根基提供坚实的组织细胞支撑。最后, 党组织引导企业自觉将国家战略、人民福祉融入发展实践, 在推动共同富裕、保障基础民生、参与重大国家任务、引领道德风尚中发挥先锋表率作用。这种由内而外的责任担当, 向社会有力传递党的执政为民理念, 增强了公众认同, 厚植了执政基础的社会土壤。

1.2 驱动新质生产力发展的内生动力

新质生产力是塑造发展新动能的关键, 国有企业的

党建工作通过精神培育、资源整合与方向校准, 为孕育新质生产力注入强大内生动力。

其一, 党组织通过理想信念教育与科学家精神弘扬, 将“科技报国”“产业报国”的使命感植入全员心中, 破除路径依赖与思维定势。通过建立容错纠错机制与创新荣誉体系, 营造鼓励探索、宽容失败、崇尚卓越的文化生态, 使创新从个体行为升华为组织基因, 为原始创新与技术突破提供深层的精神动能。其二, 党组织凭借其政治优势与组织网络, 能够有效打破部门壁垒与利益藩篱, 构建跨学科、跨领域、跨主体的创新联合体。一方面, 通过党建共建、联建机制链接高校、科研院所与产业链上下游, 搭建产学研深度融合平台, 争取国家重大专项与政策支持。另一方面, 通过引导内部资源向战略性前沿领域与关键核心技术攻关精准投放, 形成集中力量办大事的资源集聚效应。其三, 党组织通过对国家科技规划、产业政策与安全形势的深度研判, 引导企业将创新焦点锚定于突破“卡脖子”技术、布局未来产业、保障产业链与供应链安全等战略必争领域。在创新决策中平衡经济效益与国家使命、短期回报与长期投入, 确保创新航向始终沿着服务科技自立自强、构建现代化产业体系的国家坐标前进。

1.3 提升现代企业治理效能的制度优势

习近平总书记强调: “坚持党对国有企业的领导是重大政治原则, 必须一以贯之; 建立现代企业制度是国有企业改革的方向, 也必须一以贯之”^[3]。将党的领导有机融入企业治理, 是中国特色现代国有企业制度的本质特征。

第一, 党组织凭借其超越局部利益的政治站位, 能够将国家意志、人民立场、长远考量等嵌入商业决策流

程,有效弥补了单纯市场逻辑的短视性和逐利性局限。通过“政治研判+专业论证”的协同决策模式,确保企业重大战略既遵循经济规律,更符合国家大政方针,实现经济理性与政治理性的辩证统一。第二,党组织通过推动党内监督与企业内部纪检、监察、审计、法务、风控等监督力量贯通协调,形成信息共享、线索移送、结果互认的“大监督”格局。聚焦投资决策、产权交易、招标采购等重点领域与关键环节,建立健全廉政风险动态排查与防控机制,实现监督触角全覆盖、权力运行全透明,为国有资产安全构筑制度防火墙。第三,党组织依托思想政治工作优势,在股东、董事会、经理层、职代会、职工等主体间搭建有效沟通协商平台与利益平衡机制。特别是在企业改革重组、结构调整等敏感期,党组织能够前瞻性地把握职工思想动态,化解矛盾疑虑、凝聚改革共识,为治理结构各司其职、高效协同,营造和谐稳定的环境,显著降低治理内耗。

2 新时代国有企业党建工作高质量发展的现实困境

2.1 党组织职责定位不明确

党组织在现代企业治理结构中的权责边界模糊,导致“越位”、“缺位”、“错位”等现象并存,制约政治核心作用发挥。

一是部分企业将“把方向、管大局、保落实”机械的理解为直接介入具体人财物管理、日常业务运营,实质上架空了经理层的法定经营权。二是部分企业将党建工作窄化为组织生活、理论学习等常规事务,对企业发展战略规划、重大投资并购、混合所有制改革、核心资产处置等攸关企业方向与命脉的事项,未能有效行使研究讨论权与监督建议权。三是党组织与董事会、经理层之间缺乏清晰、刚性的权责边界划分与议事规则界定,在“三重一大”决策中,经常出现主体不明、程序混乱、责任不清等状况。

2.2 党员教育管理不严格

党员队伍作为党建工作的基石,其教育管理的“宽松软”现象极大地削弱了组织的先进性与战斗力。“严格党的组织生活,是加强对党员教育管理和监督,充分发挥党员的先锋模范作用的一项重要措施”^[4]。

一是教育的内容往往脱离企业改革发展主战场与党员岗位实践需求,停留于抽象理论灌输。教育形式僵化单一,过度依赖于集中学习、报告讲座等方式,未能有效适应新生代党员学习习惯的碎片化、互动化、场景化特征。二是部分基层党组织对党员遵守组织纪律、履

行党员义务、发挥模范作用等情况缺乏常态化、近距离的考察监督。“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等制度执行存在形式化、走过场的倾向。三是党员考核评价体系存在重形式轻实绩、重过程轻结果的弊端。考核指标多集中于参会率、笔记字数、学习时长等表象,未能将党员在技术攻关、市场开拓、安全生产、服务群众等生产经营主战场中的实际贡献、模范作用发挥情况作为核心评价依据。

2.3 党政人才选拔不公正

“基层党组织人才不仅是企业组织管理工作的创新动力,也是开展业务工作的重要前提”^[5]。高素质复合型党政人才队伍的短缺,成为制约党建工作与业务深度融合的关键瓶颈。

一是部分企业在选人用人的过程中过度强调学历、职称、资历等“硬杠杠”,甚至存在“唯票数”倾向,而忽视了对政治判断力、政治领悟力、政治执行力等核心政治素质,以及解决复杂问题能力、改革创新精神、群众工作本领等关键履职能力的深度考察。二是提名、考察、讨论决定等人才选拔的关键环节透明度不足,选拔标准、程序和结果未能有效的向职工群众公开。民主推荐、民主测评等环节存在形式化、失真化风险,职工群众的知情权、参与权、监督权未能得到充分保障。三是缺乏系统性的复合型人才培养规划与职业发展通道设计。党务干部与业务干部交流轮岗机制不畅,党务工作者长期囿于单一领域,知识结构老化,对生产经营规律把握不深;业务骨干缺乏党务系统训练,政治素养与党建思维不足。

3 新时代国有企业党建工作高质量发展的实践路径

3.1 强化政治引领,校准发展方向

首先,将学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务与战略工程。“只有在复杂多变的市场环境中始终坚持正确的发展方向,才能有效应对各种风险挑战”^[6]。一是针对领导班子成员,突出战略思维与治企能力培养,通过中心组学习、专题读书班、高端论坛等形式,深度研讨党的创新理论中关于国有企业改革、科技创新和国家安全的重大部署。二是针对中层骨干,强化政策执行与风险防控能力,通过案例教学、情景模拟、行动学习等方式,推动理论转化为管理实践。三是针对基层党员职工,注重价值观塑造与岗位践行,开发“微党课”、“故事汇”等通俗化产品,强化学思用贯通、知信行统一的实效检验。

其次,在制度层面全面落实“两个一以贯之”,实现党的领导和企业治理的有机统一、权责法定、运行高效。一是聚焦战略方向调整、重大投资并购、核心资产处置、重组改制方案、高管薪酬激励、重大风险处置等真正攸关企业命脉的事项,建立动态调整机制。二是确保党组织有充分时间开展调查研究、专家咨询、集体讨论,形成书面意见。三是建立党组织意见向董事会、经理层决策会议提交、讨论、采纳反馈的闭环流程,确保成为决策的必经程序与刚性约束。四是严把政治关、方向关、政策关、廉洁关,对不符合要求的方案行使否决建议权;充分尊重董事会决策权与经理层经营权,不干预具体业务执行。

3.2 优化组织体系,激活基层细胞

一方面,坚持“业务发展到哪里,党组织就覆盖到哪里”的原则,创新党组织设置形态,“使党的各级组织形成上下贯通、执行有力的严密组织体系”^[7]。一是对大型企业集团,完善“集团党委—二级单位党委—基层党支部”三级组织架构,确保纵向贯通、横向协同。二是针对合资公司、创新联合体、海外分支等机构,因地制宜设立联合党支部、临时党支部、流动党员管理服务站,明确隶属关系、管理职责与运行规范。三是建立党组织设立、调整、撤销的动态管理机制,确保组织设置始终与企业改革发展同步、与党员队伍变化适应。

另一方面,以提升组织力为重点,突出政治功能与服务功能,加强党支部标准化规范化建设。一是严格推行党支部建设标准化规范,统一组织设置、班子配备、阵地建设、活动流程、台账管理、经费保障等要素。制定可量化、可考核的支部工作细则,确保“三会一课”、主题党日、组织生活会等制度落地见效。二是鼓励党支部立足于所在单位的业务特点、党员结构与核心任务,探索形成“一支部一品牌”的特色工作法。如生产一线支部聚焦技术革新与安全生产,研发支部突出创新攻坚与人才培养,服务窗口支部强调效能提升与群众满意。三是实施党支部书记能力提升计划,严格选拔政治强、懂经营、善协调、作风正的复合型人才担任“领头雁”。

3.3 推动技术赋能,构建智慧党建

第一,综合运用大数据、云计算、人工智能、区块链等新一代信息技术,构建全域覆盖、全时在线、全流程管理的智慧党建中枢平台。一是实现党员电子档案、组织关系转接、党费线上缴纳、组织生活在线管理、学习资源智能推送等基础业务数字化。二是通过整合学习行为、履职表现、民主评议、奖惩记录等多维数据,生

成党员能力特长、成长轨迹、潜在风险的全息画像,根据党员需求画像与组织资源库,自动推荐培训课程、实践岗位、帮扶对象等。三是通过打造线上议事厅、党员互助社区、意见建议征集箱等互动空间,能够促进跨地域、跨层级党员的交流协作。

第二,加强对党建数据的收集、整理和分析,通过大数据分析技术,深入挖掘党建数据背后的规律和问题,为党建工作决策提供数据支持。一是通过分析党员在线学习时长、内容偏好、测试成绩、互动频次等数据,识别个体学习风格与知识短板,推送个性化学习包。结合岗位表现数据,为党员定制能力提升计划。二是建立基于大数据的党政人才评估模型,综合政治素质测评、绩效考核、群众口碑、培训表现等多源信息,精准识别潜力人才,为选拔任用提供数据支撑。三是构建线上满意度测评、实时意见反馈、数据分析看板等工具,动态监测党建工作成效与党员群众感受。基于数据洞察持续优化工作策略、资源配置与服务供给,形成“监测—分析—优化—反馈”的工作闭环。

参考文献

- [1]周帅.新时代国有企业纪检工作高质量发展路径探讨[J].上海企业,2025,(04):28-30.
- [2]谷澍.推进党建工作与业务经营深度融合[J].党建研究,2022,(03):40-42.
- [3]习近平:坚持党对国有企业的领导不动摇 开创国有企业党的建设新局面[EB/OL].(2016-10-11)[2025-07-17].http://www.wenming.cn/specials/zxdj/xjp/zyjh/201610/t20161011_3805537.shtml.
- [4]李庆吉.对当前国有企业党建管理的思考[C]//《决策与信息》杂志社,北京大学经济管理学院.“决策论坛——决策理论与方法研究学术研讨会”论文集(下).大庆油田技术监督中心;,2016:14.
- [5]张夏雪,杨超凡.新时代党建引领国有企业高质量发展的创新路径研究[J].活力,2024,42(08):7-9.
- [6]蒋陈.新时代党建工作引领国有企业高质量发展路径探究[J].经营管理者,2024,(08):68-69.
- [7]陈继春.新时代国有企业高质量党建引领保障高质量发展的实现路径[J].中国电信业,2023,(11):28-32.

作者简介:胡艳(1984年5月-),女,汉族,山东临沭,石河子大学马克思主义学院教师,硕士研究生,思想政治教育。