

Pathways for Enhancing the Effectiveness of Ideological and Political Work in State-Owned Enterprises in the New Era

Zhang Shaoqian

China Petrochemical Sales Co., Ltd. Anhui Petroleum Branch, Hefei, Anhui 230022, China

Abstract

Enhancing the effectiveness of ideological and political work in state-owned enterprises in the new era is an inherent requirement and essential task for advancing the modernization of corporate governance systems and capabilities. Focusing on addressing the disconnect between ideological-political work and operational tasks, this study explores the internal logic and practical pathways for improving its effectiveness. The research proposes establishing a "trinity" operational mechanism rooted in political leadership, grounded in humanistic care, and centered on integration into core business operations. Specifically, implementation should involve strengthening stakeholder empowerment to build a multidisciplinary team for ideological work; optimizing content delivery to shift from "massive irrigation" to "precision drip irrigation"; and innovating communication channels by leveraging digital tools to expand working scenarios. Through systematic institutional restructuring, deep integration and synergistic alignment between ideological-political work and high-quality enterprise development can be achieved.

Keywords

New Era; State-owned Enterprises; Ideological and Political Work; Practical Effectiveness; Enhancement Pathways

新时代国有企业思想政治工作实效性提升路径

张少乾

中国石化销售股份有限公司安徽石油分公司, 安徽合肥, 230022

摘要

提升新时代国有企业思想政治工作的实效性,推动企业治理体系和治理能力迈向现代化的题中之义和必然要求。着眼于破解思政工作与业务工作“两张皮”的困境,对实效性提升的内在逻辑与实践路径进行探讨。研究提出,应构建以政治引领为根本,以人文关怀为基础,以融入中心工作为关键的“三位一体”运行机制。具体实施中,需强化主体赋能,打造复合型政工队伍;优化内容供给,实现从“大水漫灌”到“精准滴灌”的转变;创新传播载体,依托数字化手段拓展工作场景。通过系统化的机制重构,实现思想政治工作与企业高质量发展的深度融合与同频共振。

关键词

新时代; 国有企业; 思想政治工作; 实效性; 提升路径

1 引言

习近平总书记强调,要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓,把解决思想问题同解决实际问题结合起来。国有企业作为国民经济的重要支柱,兼具政治属性与经济属性的双重特质——其政治属性要求坚持党的全面领导,贯彻党的意志,其经济属性要求遵循市场规律,追求国有资产保值增值。思想政治工作作为国有企业的“生命线”,本应在这一双重属性之间发挥价值整合与动力转化功能。

然而,一个不容回避的现实问题是:思政工作与业务工作“两张皮”的现象仍在相当范围内存在。部分企业的思政工作被当作“软任务”,与追求利润和效率的中心工作存在内在张力;思政部门与业务部门工作谋划上“各定各的调”,部署落实上“各吹各的号”,考核评价上“各用各的表”。这种“物理叠加”而非“化学融合”的状态,严重制约了思政工作实效性的发挥。

因此,探讨新时代国有企业思想政治工作实效性的提升路径,绝非简单的“方法创新”或“手段升级”,而是一场关乎思政工作如何在国企治理体系中重新定位,如何实现从“生命线”话语向“价值链”逻辑深度转型的系统性重构。

【作者简介】张少乾(1987年-)男,汉族,本科,安徽阜阳,中级政工师,从事政工工作研究。

2 实效性提升的核心逻辑

提升国有企业思想政治工作的实效性,首先需要在认识层面完成一个根本转换:思政工作不应是游离于业务之外的“附加项”,而应成为内嵌于企业治理体系的“价值创造链”。这一转换的内在逻辑,可以从以下三个维度加以理解。

2.1 政治逻辑与经济逻辑的统一

国有企业的双重属性决定了思政工作必须同时回应两个维度的要求:在政治维度,要确保企业发展的正确方向,将党的意志贯彻到改革发展全过程;在经济维度,要服务于企业的价值创造和效率提升。二者的统一,本质上是精神力量向物质力量的转化过程。中国国新的实践表明,将思政工作融入资本运营全过程,可以推动政治优势转化为发展优势。当思政工作能够帮助企业统一思想,稳定预期,鼓舞士气,进而提升运营效率,降低管理成本时,它就完成了从“政治要求”向“经济价值”的转化。

2.2 组织目标与个体需求的统一

传统思政工作往往呈现“重理论灌输,轻实践关怀”的倾向——以某大型国有交通投资集团为例,2024年思政工作安排中,集中学习,主题宣讲等理论灌输类内容占80%,而针对一线职工工作环境改善,心理压力疏导,子女就学帮扶等实质性关怀举措仅占20%,且多限于年终走访慰问等常规动作。然而,员工的需求结构已经发生深刻变化:从“生存保障”转向“价值实现”,更关注职业成长通道,创新实践平台与精神归属感。实效性的提升,要求思政工作必须同时回应组织目标与个体需求,在“给人信念,给人公平,给人激励,给人规矩,给人使命”中实现二者的统一。

2.3 思想引领与解决实际问题的统一

习近平总书记明确指出,要把解决思想问题同解决实际问题结合起来,既讲道理,又办实事,多做得人心,暖人心,稳人心的工作。这一论断揭示了思政工作的本质规律:思想问题的背后往往是实际问题,脱离实际问题的解决,思想引领就会沦为空洞说教。江苏交控的实践颇具启发意义:他们将思政工作融入职工的“衣食住行”,构建“十个享有”保障体系,让职工在餐饮服务,宿舍条件,休假权利,收入待遇等方面获得实实在在的提升。当思政工作能够切实回应职工的急难愁盼,其说服力和感染力自然水到渠成。

3 “三位一体”运行机制的构建

基于上述逻辑,新时代国有企业思想政治工作的实效性提升,需要构建一个政治引领,人文关怀,融入中心工作“三位一体”的运行机制。这三个维度相互支撑,缺一不可,共同构成思政工作价值创造的功能闭环。

3.1 政治引领是根本

政治引领是国有企业思政工作的灵魂所在。其核心任务在于:确保企业改革发展始终沿着正确方向前行,在重大问题上统一思想、形成共识。

强化政治引领,要深化理论武装。中国国新构建的“中心组引领学+读书班深入学+互联网常态学+基层宣讲广泛学”

立体学习网络,为理论武装的系统化提供了可借鉴的范式。更重要的是,要建立“第一议题”落实督办制度,第一时间跟进学习习近平总书记重要讲话和重要指示批示精神,确保党中央决策部署在企业落实落地、见行见效。

要融入战略谋划。在制定企业发展战略,重大投资方案,改革方案时,同步进行政治考量,风险研判和思想动员,使党的意图贯穿决策始终。围绕市场变化、改革攻坚,任务冲刺等关键节点,及时开展形势任务教育,讲清机遇挑战,目标任务,政策举措,为中心工作推进扫清思想障碍。

3.2 人文关怀是基础

人文关怀是思政工作获得群众认同的基础。没有对员工真实需求的回应,再“正确”的思想灌输也难以入脑入心。

坚持以人为本,需要建立常态化的需求感知机制。浙江省邮政分公司每年开展满意度问卷调查,内容涵盖工作环境,职业发展,福利待遇等多维度,将员工满意度,幸福感和忠诚度作为衡量思政工作成效的重要指标。江苏交控引入“EMOSENSE心探”设备,可在1分钟内高效识别员工面部情绪,实时采集职工情绪状态,压力指数等10余项生理心理指标,形成动态健康档案。这种“技术赋能+人文关怀”的模式,为精准把握员工思想动态提供了新路径。

更重要的是,要将人文关怀制度化。建立“投资失败,生活失意,关系失和,心理失衡”等人员的动态管理机制,及时做好他们及其家人的思想政治工作,帮助解决具体困难。畅通民意诉求表达渠道,推动基层矛盾纠纷有效化解,让思政工作既有力度更有温度。

3.3 融入中心工作是关键

融入中心工作是思政工作实现价值创造的关键环节,也是检验实效性的最终标准。深度融合绝非简单的“工作叠加”或“形式结合”,核心要义在于变“物理反应”为“化学反应”,产生“1+1>2”的聚合效应。

在操作层面,可围绕三条主线展开:融入安全生产。矿井企业可立足井下作业强度高,安全压力大的特点,在井下关键巷道,采区设立“党员安全责任区”“党员示范岗”,组织党员带头开展危险源排查,安全规程讲解,形成“党员身边无违章,无事故”的示范效应。融入技术创新。组建以党员技术能手为核心的“攻坚工作室”,围绕智能化转型,关键技术攻关等难题开展课题研究,将思政工作融入创新链,激发职工创新潜能。融入人才发展。将思政工作融入人才选,育,用,留各环节,严把选人用人政治关,深入实施“青马工程”和青年干部培养计划,培养信仰坚定、能力突出、作风过硬的骨干队伍。

4 实践路径的系统优化

运行机制的有效落地,依赖于主体,内容,载体三个维度的系统优化。三者联动,方能形成实效性提升的整体合力。

4.1 主体赋能:打造复合型政工队伍

思想政治工作归根结底是做人的工作,工作者的能力素养直接决定着工作的成效。当前,政工队伍面临两个关键短板:一是复合型人才严重匮乏,缺乏同时具备党建理论功底与企业经营管理知识的复合型人才,多数人员仅熟悉理论政策,对企业生产流程和业务逻辑理解不深不透,导致思政工作与经

营实际难以深度融合;二是专业人才储备不足,既缺乏善于运用新媒体,大数据开展思想引导的数字化传播人才,也缺少掌握心理咨询、情绪疏导技能的专业人员,难以有效回应职工日益多元的精神需求和思想困惑。

破解之道在于建立“双向选拔”机制:一方面从党建部门、人力资源部门选拔政治素质高,理论基础扎实的人员,另一方面从业务部门选拔熟悉企业经营,具备良好沟通协调能力的骨干员工,通过交叉任职、轮岗交流等方式组建复合型工作团队,使思政队伍既“懂党言党语”又“懂企言企语”。推行“思想政治工作者+业务导师”双岗位机制,要求政工人员每月至少参与2次业务部门会议,深入了解业务流程。同时,实施分层分类培训计划,针对新人职人员开展“党建理论+企业业务”岗前培训,针对在岗人员开展“数字化传播+心理健康服务”专题培训,全面提升队伍专业能力。

4.2 内容供给:从“大水漫灌”到“精准滴灌”

内容供给的精准化,是提升思政工作针对性和实效性的关键。传统“大水漫灌”式的教育模式,忽视了个体差异和需求多样性,必然导致“言者谆谆,听者藐藐”。

精准滴灌的前提在于对受众需求的深度认知,而打通精准服务的“最后一公里”,首先需要构建常态化、多维度的需求感知体系。在具体实践中,需求调研不应是一次性的摸底,而应当作为一项制度性安排持续运转。可采用定量与定性相互印证的双轨调研架构:在量化层面,依托线上调研工具,按季度滚动采集员工在成长通道、待遇保障、职场体验等维度的真实诉求,将分散的个体反馈汇聚为结构化的数据库,为后续决策提供数据锚点;在定性层面,每月分层分类组织专题座谈,覆盖一线操作、技术研发、职能管理等不同岗位序列以及老中青不同年龄梯队,以开放式对话捕捉问卷难以触及的深层困惑与潜在期待。

调研的价值最终要落地为内容的精准供给。需求数据的动态更新为教育内容的颗粒度细化提供了现实依据,使内容设计能够告别“大一统”的粗放模式,转而根据不同职业阶段和组织情境进行定制化开发。对于新入职员工,侧重组织认同与职业起航的引导;对于处于晋升窗口期的骨干,强化责任格局与综合素养的培育;当企业步入战略调整或改革深水区时,则及时配发政策解析与典型经验分享材料,帮助员工在理解大局中稳定预期,凝聚共识。如此,调研与供给形成闭环,思想引领才能真正从“大水漫灌”走向“精准滴灌”。

要推动内容呈现方式的“场景化”转型。河南交投集团开发的“红旗渠精神元宇宙”,让职工在虚拟场景中参与“青年洞”开凿,情感共鸣转化率达83%。江苏交控推出的原创艺术思政课《追光》,综合运用情景剧、舞台剧、快板等艺术形式,将源自一线的真实故事艺术化呈现。这种“艺术+思政”的融合创新,让理论传播从“入眼入耳”走向“入脑入心”。

4.3 载体创新:数字化时代的工作场景拓展

数字化浪潮深刻改变着信息传播方式和员工认知习惯,思政工作载体必须与时俱进。但需要警惕的是,技术应用不能陷入“工具理性”陷阱——数字技术应当成为认知重构的引擎,而非仅仅是信息推送的工具。

在数字化传播体系建设中,打造多端联动的融媒体传播

架构是基础工程。应立足员工日常信息接触习惯,整合即时通讯工具、短视频社交平台及企业内部学习系统,搭建覆盖面广、触达高效的传播网络。具体而言,可在内部学习平台设立理论学习专栏,将抽象的政策理论与企业文化核心理念转化为时长适宜、形式生动的可视化内容,如动画解读、实景短剧等,以降低认知门槛,提升接受度;同时依托外部短视频渠道开设典型人物与事迹展示窗口,借助真实可感的一线故事增强思想教育内容的亲和力与感染力。

技术赋能是实现精准化传播的关键突破口。可引入“数字思想伴侣”概念,依托大数据采集与机器学习技术,建立职工思想动态智能研判机制。通过系统化追踪员工在线学习轨迹,知识测评结果及互动行为数据,识别潜在认知偏差与关注热点,进而输出差异化的内容推送与沟通策略。在此框架下,人工智能算法可依据岗位属性、知识储备、兴趣倾向等多维标签,为每位员工动态生成专属学习路径,实现内容供给与个体需求的高度匹配。此外,区块链的去中心化、不可篡改特性可用于优化党务管理流程,将组织生活记录、党员发展档案、党费管理等重点环节纳入链式存证体系,确保过程留痕,结果可溯,有效提升党建工作规范化与透明化水平。

需要强调的是,技术赋能不是要取代人与人之间的直接沟通,而是要拓展工作场景,提升工作效能。线下的谈心谈话,走访慰问,主题活动等传统方式,仍然是思政工作不可或缺的基础载体。线上线下融合,方能为思政工作注入持久活力。

5 结语

新时代国有企业思想政治工作实效性的提升,本质上是一场“认知基础设施”的重构。它要求我们突破“就思政谈思政”的思维定式,将思政工作重新定位为企业治理体系的价值创造环节;它要求我们超越“工具理性”的技术迷恋,在数字化浪潮中坚守人文关怀的价值底色;它更要求我们打破“上下一般粗”的工作惯性,在分层分类、精准滴灌中实现思想引领的柔性落地。

从“生命线”到“价值链”,不仅是话语的转换,更是逻辑的重构。当思想政治工作真正融入企业战略决策,嵌入经营管理流程,回应员工真实需求,它就能从“软任务”变为“硬支撑”,从“外在要求”变为“内生需要”,在推动国企高质量发展的进程中释放出强大的价值引领力,文化凝聚力和 精神推动力。这既是时代赋予国企思政工作的使命,也是其实现自身创新发展的必由之路。

参考文献

- [1] 韩敏. 国企政工工作与职工思想引领路径的探索[N]. 鹰潭日报, 2026-02-09(003).
- [2] 付宇瑶. 新媒体时代下国企职工思想政治工作的创新策略[J]. 现代青年, 2025, (12): 40-42.
- [3] 王佳鑫. 新形势下国企职工思想政治工作创新路径[J]. 现代企业文化, 2025, (32): 70-72.
- [4] 王耀辉. 新媒体时代国企职工思想政治工作创新宣传对策研究[J]. 中外企业文化, 2025, (04): 199-201.
- [5] 孙竹青. 做好国企职工思想政治工作的路径[J]. 现代企业文化, 2025, (03): 55-57.
- [6] 赵盼. 国企职工思想政治工作的创新路径[J]. 现代企业文化, 2024, (33): 82-84.