

新时代国企思想政治工作在企业高质量发展中的作用

赵琳琳

随着企业的发展,思想政治工作也必然需要在工作要素、方式方法等方面改革创新,企业领导者和政工人员要不断开拓思路,提升思想政治工作的影响力,为企业健康发展凝聚强大的精神动力

摘要: 做好思想政治工作不仅能凝聚员工发展共识、激发团队活力,更能为企业做好升级转型、破解发展难题提供思想保障。本文针对新时代背景下,国有企业思想政治工作在推进高质量发展中所发挥的作用作出了分析与探讨。

关键词: 国有企业; 思想政治工作; 高质量发展

作为国民经济的中流砥柱,国有企业在推进国家现代化进程、维护全民共同利益方面发挥着战略性作用^[1]。当前经济的快速发展和传统行业末位淘汰制竞争日益激烈,国有企业要实现高质量发展就必须重视思想政治工作。

新时代国企加强

思想政治工作的重要性

(一) 把准方向盘,确保发展不偏航

通过思想政治工作教育,将党中央关

于国企改革、科技创新、绿色发展等重大决策部署转化为企业行动纲领,确保国家政策战略“掷地有声”,将党的领导与公司治理牢牢融合在一起,将党建工作贯穿到决策、执行、监督等各个环节。

(二) 促进精神文明建设,树立良好企业形象

通过思想政治教育工作,更好地引导职工接受积极向上的政治思想和文化,培养良好的职业道德,使其具备国企职工应该有的为人民服务、大局意识和精神。

思想政治工作开展中存在的问题

(一) 忽视思想政治工作的重要性

部分国企管理者只重视业务绩效,却忽视了思想政治工作在企业治理中所发挥的长效性作用,在开展思

想政治工作时浮于表面,流于形式,未真正通过思想政治工作解决企业的实际问题。

(二) 未建立有效的协同机制

一方面,部分国企的思想政治工作仍然以党建部门为主力军,生产经营部门未能真正参与进来,对思想政治工作抱有“事不关己”的态度。另一方面,思想政治考核工作未覆盖公司各部门,未能融入到部门经营绩效、职工考评工作中。

思想政治工作助力国企高质量发展的策略和建议

(一) 提高思想政治工作的重要性

国企管理者要带头从思想上转变“重业务、轻思想”的认知偏差,要将思想政治工作纳入重点工作计划中,在开展思想政治工作时注重教育对象的广泛性,让每

一位职工参与进来,帮助职工树立正确的政治观。

(二) 改进思想政治工作的方式方法

要树立“以职工为中心”的思想政治工作理念,摒弃“单向输出”工作方式,结合不同岗位、不同群体灵活设计思想政治工作教育活动。针对一线职工,可开展“岗位故事会”“班前微宣讲”,通过身边人身边事进行理论和政策学习,让内容更接地气、让职工更易接受。针对青年职工可融入知识竞赛、头脑风暴等元素,加强互动性。减少思政工作理论化、书面化不切实际的做法,通过实践拉近职工与企业之间距离。

(三) 推动思想政治工作与企业文化相融合

要发掘国企发展历程中的红色基因,并将其融入到思想政治工作理念中。可以通过设立专题工作小组,组织思想政治工

作与企业文化建设项目主体活动,切实将思政工作与企业文化协同优势转化为企业的核心竞争力。

结语

新时代国企思想政治工作在企业高质量发展中的作用是长期性的、动态的,随着企业的发展,思想政治工作也必然需要在工作要素、方式方法等方面改革创新,企业领导者和政工人员要不断开拓思路,提升思想政治工作的影响力,为企业健康发展凝聚强大的精神动力。

参考文献:

[1]胡昶华,姜伟.新形势下国企员工的思想思想政治工作改革途径[J].现代企业文化,2024(33):76-78.

(作者单位: 交运集团有限公司青岛平度分公司)

浅析国有企业思想政治工作

陈超

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,是一切工作的生命线。对国有企业来说,思想政治工作是统一思想认识、凝聚奋进合力、护航改革发展的重要法宝。当前,国企改革持续深化,数字化转型全面推进,职工思想诉求多元多变,传统的思想政治工作已经难以适应新形势需求。只有不断创新形式,打通思想引导、人文关怀、业务融合、数字赋能全链条,才能为推动国有企业高质量转型发展汇聚强大思想力量。

坚持党建引领,构建以人为本思政格局

党建引领是思想政治工作的根本遵循,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。一方面把党的建设贯穿思想政治工作全过程,压实主体责任,构建党委统筹、部门协同、班组落实的大政工体系,将思想政治工作成效纳入干部考核。另一方面用好一线工作法,常态化开展谈心谈话、一线调研等,建立职工诉求闭环处置机制,聚焦薪酬、岗位等职工关切,察实情出实招求实效,持续增强职工归属感与获得感。

推动双向融合,激活干事创业内生动力

业务融合与文化浸润是思想政治工作落地见效的关键抓手,能够激发职工干事热情。一方面推动思想政治工作与经营业务深度融合,将形势政策、规章制度、工匠精神融入岗位培训,搭建技能比武、劳模工作室、创新攻坚平台等,营造比学赶超氛围,为业务工作提供精神动力和价值导向。另一方面依托企业文化赋能思想引领,深挖企业发展史,提炼企业核心价值观,常态化开展文化宣讲、典型选树等特色活动,把企业文化理念渗透到生产、服务、管理各环节,凝聚职工责任感与使命感。

创新载体手段,数字赋能提升工作实效

立足数字化发展趋势,国有企业需要打破传统思政工作时空局限,探索智能化思想政治工作方式。一方面依托数据平台,整合线上课堂、榜样宣讲、职工互动、诉求反馈等功能,有针对性地向职工推送学习内容、开展思想引导,由粗放式灌输转变为精细化教育。另一方面灵活运用短视频、线上答题、云端分享等形式,丰富传播载体,拓宽思想教育覆盖面,让思想政治工作更接地气、更具活力。

思想是行动的先导,思想政治工作的实效,最终落脚于破解发展瓶颈、赋能提质增效。国有企业必须牢牢把握思想政治工作的政治属性与时代特征,持续更新工作理念、创新工作模式、优化方式方法,切实将党的政治优势、组织优势转化为企业竞争优势与发展动能,为企业高质量发展提供坚强思想保障。

(作者单位: 日照交通能源发展集团有限公司)

强化党建引领 凝聚发展合力

白糖仓储企业高质量发展实践探析

毕书巧

教育干部职工摒弃“重业务、轻党建”的片面思想,深刻认识到每一座库房、每一批储备糖、每一项管护工作,都关系民生保障与物资安全

白糖是保障民生稳定、维系市场供需平衡的重要战略物资。白糖仓储企业肩负着食糖安全储备、科学管护、应急调运的核心职责,责任重大。新形势下,必须坚持党建引领全局,抓实思想政治工作,推动党建工作与仓储经营、安全管理、队伍建设深度融合,破解“两张皮”问题,以高质量党建推动企业规范化、长效化发展。

旗帜引领方向 党建筑牢根基

对于白糖仓储企业而言,党建不仅是政治要求,更是履职尽责的根本保障。企业始终把政治建设放在首位,严格落实“三会一课”、主题党日等制度,常态化开展理论学习与党性教育,引导全体干部职工认清储糖工作的政治性、公益

性、保障性。立足仓储行业特殊性,教育干部职工摒弃“重业务、轻党建”的片面思想,深刻认识到每一座库房、每一批储备糖、每一项管护工作,都关系民生保障与物资安全,不断提升全员政治站位与责任担当。

聚焦主责主业 破解融合难题

长期以来,部分仓储单位存在党建与业务“两张皮”问题,党建活动形式单一,难以贴合仓储岗位实际。应积极探索党建与业务融合模式,推行党员责任区、党员示范库房创建,党员带头值守库区一线,严格落实白糖防潮、防结块等管控措施,常态化开展安全隐患排查。在出入库管理、物资盘点、设备运维、应急处置等关键环节,党

员带头严守操作规范、严控管理标准。以党建引领安全生产、规范仓储管理,把组织优势转化为管理效能,有效提升储备糖保管质量与仓储运营水平。

深耕思政建设 凝聚队伍合力

白糖仓储岗位工作环境固定、重复性强,一线职工长期坚守容易产生思想懈怠、动力不足等问题。要常态化开展谈心谈话,精准掌握职工思想动态、工作困难与实际需求。丰富党建活动,结合行业特点开展岗位练兵、技能比武、先进典型评选等活动,营造爱岗敬业、务实担当的良好氛围。同时,从严加强作风建设与廉洁教育,规范物资收发、库存管理等关键流程,筑牢廉洁从业思想防线,打造一支纪律

严明、作风扎实、甘于奉献的仓储干部职工队伍。

初心如磐践使命 党建赋能启新程

当前,物资储备保障任务日益繁重,仓储行业发展面临新挑战、新要求。下一步,企业将持续深化党建引领作用,不断创新政工工作方式方法,补齐工作短板,深化党建与仓储安全、经营管理、企业文化深度融合。切实把党建优势转化为发展优势、把思政成果转化为实干动力,牢牢守住食糖储备安全底线,持续提升仓储保障能力,以高质量党建引领白糖仓储企业高质量发展,为区域民生保障和物资稳定供应筑牢坚实后盾。

(作者单位: 云南广大铁路物资储运有限公司)

作风建设常态化下 思想政治工作长效机制构建

许耀

作风建设常态化是全面从严治党新的出发点,也是国企迈上新台阶的保障。山东高速济宁发展有限公司作为交通领域的国企,肩负着路网畅通的责任与担当。当前,在交通行业深化改革过程中,部分职工存在思想轻浮、作风不扎实等现象,公司现有的思想政治工作机制针对性不强,难以适应高质量发展的常态要求。因此,形成长效机制,推动思想政治工作和作风建设经常化,是当务之急。

近年来,公司围绕“儒道·廉行”廉洁文化品牌开展主题教育,虽孕育了新风尚,但与高标准相比仍有差距。主要问题表现为:一是方法与思想的导向性不高。大多为一次性集中学习,与主业及儒家文

化结合不紧密,难以调动员工积极性;二是工作机制不够健全。思政工作与作风建设结合不紧密,缺少机制支撑,责任不清,存在“重部署、轻落实”问题,动态监测长效机制缺失;三是载体不够“鲜活”。新媒体利用不足,与本单位工作存在“两张皮”现象,未转化成员工的自觉意识;四是考核没有“硬”抓手。成效未与绩效晋升挂钩,激励和约束不够,常态化警示教育频次不足。

结合公司实际与廉洁文化,应从四个方面构建全方位、多角度的长效机制。一是加大力度坚定思想保障,抓好党风建设。坚持“线上+线下”学习模式:线上打造“思政课堂”,发布学习内容 & 先进事

迹;线下开展讲红色故事、儒学讲座等活动。抓好理想信念与廉政教育,通过拍摄警示教育片、案例剖析等方式,激励员工执行铁律,增强抵御腐化的定力。二是强化制度保障措施,落实具体职责。强化思想政治工作责任机制,注重员工思想状况监测机制,通过问卷调查、座谈等方式收集信息,建立预警并加以疏导,推进工作科学化、规范化。三是创新实践载体,拓展文化活动内容。做实思政工作与业务工作同向发力,运用互联网等新媒体打造互动式教育模式。发挥“山高·儒道”文化资源,用实际行动将“仁、义、礼、智、信”根植于日常行为。通过业务比武、志愿服务等形式,让员工快乐参与、自信体

现。四是建立健全考核评价机制,激活内生动力。建立科学规范的考核评价机制,将思政工作效果列入部门和个人绩效考核。建立健全激励约束机制,对表现突出者予以奖励,对落实不力者追究责任。常抓警示教育,建立长效机制,确保实效。

建立思政工作常态机制是济宁发展公司强管理、提素质的有效抓手。公司将依托儒家文化,在加强思想政治教育、完善工作制度、探索工作方式、健全考核体系上持续思考,推动思政工作常态化、制度化,把思政优势转化为管理优势,凝聚干事创业合力,为企业高质量发展提供坚实支撑。

(作者单位: 山东高速济宁发展有限公司)