

加强新时代国有企业宣传思想文化工作的思考

□ 张 鹏

新时代背景下,国有企业作为国民经济的重要支柱,其宣传思想文化工作的战略意义日益凸显。该项工作是凝聚共识、巩固思想基础、提升企业核心竞争力的关键支撑。本文基于新时代发展要求与国有企业功能定位,系统分析当前宣传思想文化工作中存在的突出问题,并从强化政治引领、健全工作机制、创新传播方式、加强队伍建设四个方面,提出切实可行的实践路径,以期为国企实现高质量发展提供坚实的理论保障与动力。

一、当前国有企业宣传思想文化工作的主要问题

(一)政治引领作用有待加强

部分企业对宣传思想文化工作的政治属性认识不足,存在“重业务、轻思想”的倾向,将其视为“软任务”,资源投入有限。在宣传内容上,对习近平新时代中国特色社会主义思想的学习贯彻不够系统和深入,理论武装存在形式化倾向,未能有效转化为推动企业发展的实践指南。部分宣传工作脱离企业实际和员工思想需求,政治引领和思想凝聚功能未能充分发挥。

(二)工作机制尚不健全

当前,部分企业宣传思想文化工作缺乏统筹规划,体系化程度不高。一方面,缺乏统一的领导与协调机制,宣传部门与其他业务部门之间存在信息壁垒,协同性不足,难以形成合力。另一方面,考核评价机制不完善,缺乏科学的评估标准和激励措施,影响工作的主动性与质量。此外,经费保障不足也制约了工作的持续深入开展。

(三)传播方式与内容创新不足

在传播手段上,部分企业仍以宣传栏、内部报刊、会议等传统方式为主,对新媒体的应用不够充分,导致传播时效性、针对性与吸引力不足。在内容方面,同质化现象突出,多以政策解读和工作动态为主,缺乏对员工思想需求的精准把握,内容枯燥,难以引起共鸣,影响宣传实效。

(四)专业人才队伍建设滞后

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,也是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。思想政治工作为国有企业的优良传统和政治优势,在凝聚共识、汇聚力量、推动企业高质量发展方面发挥着关键保障作用。当前,面对国内外复杂多变的经济形势、深化改革的艰巨任务以及职工思想观念的多元变迁,国企思想政治工作面临新的挑战。本文立足于新时代背景下国企思想政治工作的现实意义与内在要求,从强化党建引领、深化理论武装、创新工作方法、建强工作队伍、完善制度保障五个方面,系统探讨抓实抓好思想政治工作的实践路径,以期为筑牢企业思想根基,激发内生发展动力提供理论参考。

一、当前国有企业思想政治工作存在的问题

一是工作理念滞后。部分企业对思想政治工作的时代价值认识不足,仍沿用传统思维,将其简化为理论灌输与思想说教,忽视职工的主体地位和多元需求,难以适应职工思想观念日益多元、价值追求日趋差异的新形势。

二是内容与实际脱节。现有作品内容多以政策传达和理论宣讲为主,未能紧密结合企业生产经营实际与职工的现实关切,对薪酬福利、职业发展、权益保障等职工关心的实际问题回应不足,导致工作针对性不强,难以引起职工共鸣。

三是工作方法单一。传统“填鸭式”“灌输式”方法仍占主导,线上平台建设滞后,新媒体技术应用不足,缺乏互动性和体验性教育形式,难以适应青年职工等群体的认知习惯,工作吸引力和感染力有限。

四是队伍建设薄弱。部分企业思想政治工作队伍结构不合理,专职人员配备不足,兼职人员专业能力欠缺;培训机制不健全,导致工作人员政治素养、理论水平和业务能力难以适应新时代要求,基层力量尤为薄弱。

五是保障机制不完善。存在经费投入不足、考评体系不科学、激励约束机制不健全等问题,影响工作持续推进与责任落实,难以形成长效合力。

二、抓实抓好国有企业思想政治工作的关键路径

(一)强化党建引领,夯实工作根基

坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的根本原则,也是做好思想政治工作的政治保障。必须将党的领导贯穿思想政治工作全过程,确保方向不偏、内容不虚。

一方面,压实党建工作责任。构建“党委负总责、书记为首责、班子成员‘一岗双责’、职能部门专责落实、业务部门协同参与”的责任体系,将思想政治工作纳入党建考核与干部评价体系,明确各级组织和干部的职责,形成层层负责、逐级落实的工作机制。通过定期召开党建与思想政治工作会议,研究解决重点难点问题,推动党建与思想政治工作同部署、同推进、同考核。

另一方面,促进党建与思想政治工作深度融合。将思想政治工作融入企业生产经营、改革发展等中心任务,防止出现“两张皮”现象。通过设立“党员责任区”等活动,引导党员立足岗位践行初心

宣传思想文化工作的质量在很大程度上依赖于人才素质。目前,部分企业存在宣传队伍人员配备不足、专业能力不强的问题。现有人员多为兼职,缺乏系统的专业培训,对宣传工作规律把握不准,难以适应新时代要求。同时,人才培养与激励机制不完善,难以吸引和留住高素质人才,影响队伍的稳定性与战斗力。

二、加强新时代国有企业宣传思想文化工作的路径探析

(一)强化政治引领,夯实思想基础

国企必须将政治建设放在首位,确保宣传思想文化工作的正确方向。一是深入系统学习宣传习近平新时代中国特色社会主义思想,制定科学的学习计划,通过专题学习、理论研讨、宣讲等多种形式,推动党的创新理论进班子、进部门、进基层、进班组,增强员工“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。二是推动理论联系实际,将党的理论成果与企业改革发展相结合,以理论指导实践,破解发展难题,使宣传思想文化工作真正成为推动企业发展的动力源泉。三是加强意识形态阵地建设,落实意识形态工作责任制,严格管理企业内部媒体与新媒体平台,坚决抵制错误思潮,巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位。

(二)完善工作机制,提升运行效能

健全的工作机制是提升宣传思想文化工作质量的制度保障。一是建立党委统一领导、各部门分工协作的工作机制,将宣传思想文化工作纳入企业整体发展规划,与业务工作同部署、同推进、同考核。强化宣传部门与人力资源、生产经营、党群等部门的协调联动,形成合力。二是完善考核评价机制,构建科学的指标体系,将宣传工作成效纳入部门与个人绩效考核,强化过程与结果监督,激发工作积极性。三是健全经费保障机制,加大投入力度,确保宣传阵地建设、设备更新与人才培训等工作的顺利开展。

(三)创新传播方式,增强宣传实效

适应新媒体发展趋势,国有企业应积极推动宣传方式与内容创新,提升传播的吸引力与感染力。一是构建全媒体传播体

系,整合微信、抖音、内部APP等新媒体平台,与传统手段相结合,形成线上线下联动、全面覆盖的传播格局。加强新媒体运营,及时发布企业动态、政策解读与先进典型,提升传播的时效性与精准性。二是优化宣传内容,坚持以员工为中心,深入调研员工思想动态与需求,挖掘身边典型事迹与感人故事,打造贴近实际、贴近生活、贴近员工的宣传内容。运用短视频、访谈等员工喜闻乐见的形式,增强内容的趣味性与感染力。三是加强对外宣传,积极展示国有企业在服务国家战略、推动高质量发展、履行社会责任等方面的成绩,提升企业社会形象与公众认同度。

(四)加强队伍建设,筑牢人才基础

高素质的人才队伍是做好宣传思想文化工作的关键。一是优化队伍结构,充实专业力量,选拔政治素质高、业务能力强、热爱宣传工作的骨干,推动宣传工作专业化、专职化。二是加强系统培训,制定针对性培训计划,组织政治理论、业务技能与新媒体运营等培训,提升队伍的综合素质与实践能力。鼓励宣传人员深入基层一线,了解员工思想,积累素材,增强工作的针对性与实效性。三是完善激励机制,建立科学的人才评价与激励体系,对表现突出者予以表彰与晋升机会,吸引和留住优秀人才,激发队伍活力与创造力。

三、结语

新时代为国有企业宣传思想文化工作带来新机遇与新挑战。加强该项工作,是服务国家战略、凝聚企业共识、提升核心竞争力的必然要求。当前,国有企业宣传思想文化工作仍存在政治引领不足、机制不健全、传播方式滞后、人才队伍薄弱等问题。为此,必须坚持以政治引领为核心,完善工作机制,推动传播创新,加强队伍建设,通过系统而务实的举措,不断提升工作质量与效能,为国有企业在新时代实现新作为提供坚强的思想保证、精神动力与文化支撑。

(作者单位:霍州煤电集团临能化公司庞庞塔矿)

多措并举,抓实抓好国有企业思想政治工作

□ 帅 宏

使命,将政治优势切实转化为发展动力。同时,发挥基层党支部战斗堡垒作用,依托“三会一课”、主题党日等载体,将思想政治教育融入党员日常教育管理,使基层党组织成为思想政治工作的主阵地。

(二)深化理论武装,凝聚思想共识

理论武装是统一思想、凝聚共识的核心环节。国企必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,持续深入地理论学习教育,引导职工增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,筑牢团结奋斗的共同思想基础。

首先,明确学习内容与重点。围绕习近平新时代中国特色社会主义思想及党的二十大精神,制定系统学习计划,分层分类开展教育。对领导干部,重点开展理论研讨与专题培训,提升政治判断力、领悟力和执行力;对普通职工,注重通俗化宣讲,将党的理论与企业发展、职工利益紧密结合,增强理论的说服力。同时,加强“四史”教育,引导职工从历史中汲取智慧,增强对党和企业的认同。

其次,创新学习方式方法。突破传统“填鸭式”模式,采取线上线下结合、集中与自学并行、理论学习与实践调研互补的方式。线上可利用微信公众号、“学习强国”等平台,推送学习资源、组织网络讲座与在线测试;线下通过专题讲座、知识竞赛等形式,营造良好学习氛围。鼓励职工立足岗位开展实践研究,推动理论学习成果转化解决实际问题的能力。

(三)创新工作方法,提升工作实效

面对职工思想观念的深刻变化,传统工作方法已难以适应现实需要。国企应积极创新工作方式与载体,精准把握职工思想动态,增强工作的针对性与有效性。

一是建立常态化思想动态调研机制。通过问卷、座谈等多种方式,全面了解职工思想状况、工作生活与利益诉求,精准识别共性及个性问题。建立问题清单与整改台账,为精准开展思想政治工作提供依据。同时,强化意识形态风险研判,及时发现并处置苗头性问题,维护企业思想稳定。

二是推进个性化思想政治工作。坚持因材施教,针对不同年龄、岗位和层次的职工特点,开展差异化教育。对青年职工侧重职业规划与理想信念引导;对老职工注重关怀慰问与经验传承;对一线职工加强安全生产与责任意识教育。通过个性化沟通,增强工作的亲和力与感染力。

三是善用新媒体技术赋能。积极运用人工智能、短视频等技术,打造数字化思想政治工作平台。制作生动形象的短视频、图文等内容,以职工喜闻乐见的方式传递核心价值;利用企业微信等工具建立交流群,及时推送政策解读,实现实时互动;借助数据分析职工思想行为,实现内容精准投放,提升工作效能。

(四)建强工作队伍,筑牢人才支撑

思想政治工作队伍是开展工作的骨干力量,其素质能力直接影响工作质量。必须高度重视队伍建设,打造一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的专业化团队。

优化队伍结构。按照“专兼结合、优势互补”原则,配齐配强专职人员,明确职责分工;积极吸纳管理骨干和优秀党员担任兼职思政工作者,充实基层力量。注重梯队建设,培养年轻骨干,形成结构合理、传承有序的队伍格局。

提升队伍素质。建立常态化培训机制,组织政治理论、业务技能与新媒体应用等培训,提升综合能力。鼓励思想政治工作者深入基层调研,增强解决实际问题的能力。加强内部交流与经验分享,促进共同提高。

健全激励机制。完善考核评价与激励制度,将工作实绩与评优晋升、薪酬待遇等挂钩,激发工作积极性。关心思政工作者的工作与生活,提供必要支持,帮助解决实际困难,增强团队凝聚力和归属感。

(五)完善制度保障,构建长效机制

制度是思想政治工作规范、持续开展的重要保障。国企应立足长远,建立健全相关制度体系,形成持续推进的长效机制。

完善管理制度。制定思想政治工作责任制实施办法、理论学习、思想动态调研、宣传管理等规章制度,明确目标任务、流程分工与考评标准,使工作有章可循。加强制度执行的监督检查,杜绝形式主义。

健全协同机制。加强思想政治工作部门与生产经营、工会、共青团等部门的协作,形成联动合力。建立定期沟通协调机制,共享信息,共同研究解决职工思想与实际问题。发挥群团组织的桥梁作用,开展形式多样的群众性文化活动,将思想政治工作融入职工生活,扩大覆盖面和影响力。

三、结语

抓实抓好国有企业思想政治工作是一项系统性、长期性工程。新时代背景下,国企必须高度重视思想政治工作,坚持以党建为引领、理论武装为核心、方法创新为动力、队伍建设为支撑、制度完善为基础,多措并举提升工作质量。通过筑牢党建引领根基、深化理论凝聚共识、创新方法增强实效、建强队伍提供保障、完善制度形成长效,不断增强思政工作的针对性、实效性和吸引力,为国企深化改革、转型升级与高质量发展提供坚实的思想保障与精神动力。

(作者单位:西山煤电(集团)有限责任公司多经煤焦销售分公司)

国有企业党建与中心工作融合路径的实践探索

□ 张莉珍

国有企业是国民经济的重要支柱,推动党建工作与中心工作深度融合,既是实现企业高质量发展的内在要求,也是落实全面从严治党战略的关键举措。当前,部分国有企业在推进党建与业务融合过程中,仍面临思想认识不统一、机制衔接不顺畅、工作载体单一、队伍建设薄弱等问题。本文基于党建工作与中心工作的内在联系,从思想引领、机制构建、载体创新与队伍建设四个层面,系统探索二者深度融合的实践路径,为国有企业破解融合难题、提升发展质量提供理论参考。

一、国有企业党建与中心工作融合的现实困境

(一)思想认识存在偏差

部分干部职工对党建工作与中心工作融合的重要性认识不足,“重业务、轻党建”观念依然存在。一些业务部门将党建工作视为党务部门的专属职责,参与积极性不高;部分党务工作者对中心工作了解不深入,难以将党建工作与业务工作精准对接,导致党建工作脱离企业发展实际,无法为中心工作提供有效支撑。此外,还有部分人员将党建工作与中心工作割裂看待,认为二者存在矛盾冲突,忽视了二者相互促进、协同发展的内在联系。

(二)融合机制尚不健全

融合机制的系统性与协调性不足,制约了党建与业务的有机结合。一是统筹协调机制缺失,党建与业务工作分属不同体系,缺乏统一协调平台,难以实现同步推进;二是责任落实机制模糊,融合责任主体不明确,考核标准缺乏量化,导致责任虚化;三是考核评价机制不完善,考核指标多侧重于党建工作的形式化内容,对党建工作推动中心工作的实际成效考核不足,考核结果与企业绩效、干部晋升的关联度不高,难以发挥考核的导向作用。

(三)工作载体较为单一

党建工作载体是实现与中心工作融合的桥梁和纽带。当前部分

国企党建工作载体创新不足,仍以传统形式为主,如会议传达、文件学习、主题党日等,内容空泛、形式固化,与企业生产经营结合不紧密,难以激发参与热情。载体设计缺乏针对性,未能结合不同业务板块和岗位特点,导致党建对业务的引领和保障作用难以有效发挥。

(四)队伍建设存在短板

党务工作者业务知识储备不足,缺乏系统性业务培训,对国有企业生产经营等核心业务了解不深,制约了党建与业务的有机融合。同时,业务队伍中党员的先锋模范作用发挥不充分,部分党员干部党建意识淡薄,缺乏将党建要求融入业务工作的主动性和能力,导致党建与中心工作融合缺乏坚实的人才支撑。

二、国有企业党建与中心工作深度融合的实践路径

(一)强化思想引领,筑牢融合根基

思想统一是行动协同的基础。国有企业应强化政治引领,提升全员对融合工作的认同。一是深化理论武装,将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神及习近平总书记关于国企党建与改革发展的重要论述作为核心内容,通过党委理论学习中心组、“三会一课”等渠道,推动理论学习走深走实;二是树立融合理念,开展主题教育与专题宣讲,纠正“党建业务两张皮”观念,强化“党建引领业务、业务融入党建”意识;三是压实责任体系,明确党委主体责任、书记第一责任与班子成员“一岗双责”,推动责任层层传导,营造全员参与融合的良好氛围。

(二)健全融合机制,构建协同平台

机制建设是推动融合常态化、制度化的关键。国有企业应结合实际,构建系统规范的融合机制。一是建立统筹协调机制,成立由党委牵头、党务与业务部门共同参与的融合工作领导小组,定期研究部署,确保党建与业务同谋划、同推进;二是完善责任落实机制,制定融合责任清单,明确权责边界,将

融合任务纳入整体工作体系,形成党委统筹、部门协同、全员参与的责任格局;三是优化考核评价机制,构建“党建+业务”一体化考核体系,加大融合成效在考核中的权重,将结果与绩效、晋升、评优等直接挂钩,强化考核的导向与激励功能。

(三)创新工作载体,实现精准融合

载体创新是推动融合落地的重要保障。国有企业应围绕生产经营与改革发展,设计精准有效的工作载体。一是打造“党建+项目”载体,在重大项目、技术攻关等领域设立党员先锋岗、责任区与突击队,发挥党员在关键任务中的带头作用;二是构建“党建+服务”载体,围绕职工与客户需求开展“我为群众办实事”等活动,推动党建与服务质量提升相结合;三是创新“党建+文化”载体,促进党建文化与企业文化融合,通过典型选树、精神弘扬等方式,凝聚发展共识,增强企业发展软实力。

(四)加强队伍建设,夯实人才基础

高素质人才是深度融合的核心支撑。应统筹推进党务与业务队伍建设,提升融合能力。一是提升党务工作者业务素养,

组织业务培训与轮岗交流,推动其深入一线了解业务,增强融合实操能力;二是强化业务人员党建意识,将党建内容纳入业务培训体系,提升其政策理解与党建融入能力;三是推动双向交流,实行党务与业务骨干交叉任职,培养既懂党建又通业务的复合型人才,为深度融合提供人才保障。

三、结语

推动国有企业党建与中心工作深度融合是一项系统工程,需持续探索与实践。当前,应正视融合中存在的认知、机制、载体与队伍等方面问题,从思想引领、机制构建、载体创新和队伍建设四个维度系统推进,通过党建与业务的深度融合,充分发挥党建的政治引领、思想保证与组织保障作用,助力国有企业提升核心竞争力,实现高质量发展,为国家战略实施与国民经济发展作出更大贡献。未来,国有企业应结合自身实际,持续完善融合体系,推动党建优势转化为国有企业的竞争优势,党建活力转化为发展动力。

(作者单位:霍州煤电集团云厦建筑工程有限公司)

国有煤炭企业作为国家能源安全的重要保障力量,在推动经济社会发展中肩负着重要使命。思政工作作为国有企业的政治优势和优良传统,是凝聚职工力量、保障企业发展方向的关键支撑。当前,在能源转型加速、煤炭市场下行的背景下,国有煤炭企业面临智能化改革、绿色发展等多重任务,职工思想观念日趋多元,传统思政工作模式面临内容陈旧、吸引力不足等挑战。部分企业在“重生轻思政”的倾向,思政工作与中心工作融合不够,难以有效转化为发展动能。深入研究国有煤炭企业思政工作的特殊性与现实困境,探索实效性提升路径,对于强化思想引领、稳定职工队伍、推动企业高质量发展具有重要的理论价值和实践意义。

一、国有煤炭企业思政工作的现状与面临的挑战

(一)国有煤炭企业思政工作的特殊性

国有煤炭企业思政工作具有鲜明的行业特殊性。煤炭生产环境艰苦,井下作业风险高,劳动强度大,职工对安全保障和情感关怀有更强需求,思政工作需兼顾思想引导与人文关怀。职工构成复杂,涵盖老矿工、青年技术人员等不同群体,文化层次和思想观念差异大,增加了工作针对性难度。作为能源支柱企业,其思政工作需与保障能源安全、推动绿色转型的使命深度绑定,既要强化政治引领,又要服务生产实践,在安全文化培育、改革稳定维护等方面承担特殊职责。

(二)国有煤炭企业思政工作取得的成效