

# 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,以期为企业实现高质量发展提供坚实的实践保障与精神动力。

## 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。思想政治工作是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。现有工作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,明确各级党组织和干部的职责,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

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、宣讲等多种方式,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、设备更新与人才培养等工作的顺利开展。

### (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

# 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,持续深化理论学习教育,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,推动理论学习效果转化为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。

# 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

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果,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:霍州煤电集团吕临能化公司庞庞塔矿)

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。部分企业存在“重生产轻思政”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

国有煤炭企业思政工作积累了诸多实践成效。思想引领作用持续彰显,通过理论学习、主题教育等活动,职工对党的方针政策认同感不断增强。在企业改革、安全生产等关键节点,思政工作有效凝聚共识,保障了矿井整合、技术升级等重大任务推进。企业文化与思政工作深度融合,形成了“煤矿工人特别能战斗”等精神标识,涌现出一批劳动模范和先进典型。部分企业借助新媒体搭建教育平台,拓展了思政工作覆盖面,职工思想动态研判机制逐步完善。

### (三)国有煤炭企业思政工作面临的突出问题与挑战

当前国有煤炭企业思政工作面临多重挑战。部分企业存在“重生产轻思政”倾向,对思政工作战略地位认识不足。工作内容与形式陈旧,多依赖会议宣讲、文件传达,与职工实际需求脱节,对青年职工吸引力不足。思政队伍结构老化,专业素养参差不齐,缺乏系统培训。思政工作与生产经营融合度低,在安全管理、转型发展中未能充分发挥效能。考核评价机制不完善,成效量化难,激励机制不健全,制约了工作实效性提升。

## 二、国有煤炭企业思政工作实效性提升的关键路径

### (一)强化思想引领,筑牢政治根基

强化思想引领需以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心,将党的二十大精神与煤炭行业实际深度融合。通过职工教育培训等载体,开展分层次、全覆盖的理论宣讲,引导职工深刻理解“两个确立”的决定性意义。结合国有煤炭企业“保障能源安全、推动绿色转型”的使命担当,常态化开展“能源报国”主题教育,用“老矿精神”“工匠故事”诠释理想信念,增强职工对企业发展战略的认同。将社会主义核心价值观具象化为“安全诚信、敬业奉献”等行业准则,融入岗位规范和考核标准,通过先进典型选树、主题实践活动,让价值引领转化为职工的思想自觉和行动自觉,筑牢企业改革发展的政治思想根基。

### (二)创新内容方法,增强时代感和吸引力

思政工作需突破“单向灌输”模式,构建“内容精准化、载体多元化”的新体系。内容上聚焦职工关切,围绕安全生产、薪酬福利、职业发展等热点,编制“政策解读微手册”“改革问答清单”,用职工语言讲清企业决策。方法上善用新媒体矩阵,在企业微信平台开设“思政微课堂”,制作“井下安全小故事”短视频,搭建线上互动留言板收集职工诉求。线下开展“红色教育基地研学”“岗位实践分享会”等体验式活动,同时建立职工心理健康服务站,定期开展压力疏导和情绪管理培训,通过“线上互动+线下关怀”的立体模式,让思政工作更接地气、更具温度。

### (三)融入中心工作,服务企业改革发展大局

思政工作需与生产经营同频共振,构建“思政+业务”融合机制。在安全生产领域,将安全思想教育嵌入班前会、安全巡查全过程,通过“事故案例警示课”等活动,强化“生命至上”理念,筑牢安全防线。面对智能化改造、产能优化等改革任务,组建“思政攻坚队”深入基层队伍,用数据对比、案例分析讲清改革必要性,化解“技能恐慌”“岗位变动”等思想疑虑。在经营管理中融入“降本增效”思政元素,开展“节能降耗金点子”征集活动,通过“成本管控明星”评选激发职工主人翁意识。建立“思政+项目”联动机制,让思政工作者全程参与重大工程,在实践中化解解矛盾、凝聚合力。

### (四)建强骨干队伍,提升思政工作者综合素养

打造专业化思政队伍需从“选、育、用”三环节发力。优化队伍结构,选拔懂生产、善沟通的基层党员、技术骨干充实思政岗位,形成“专职+兼职+志愿者”的梯队模式。建立系统化培养机制,通过“高校研修班”提升理论水平,安排思政工作者到采掘一线、信访窗口轮岗锻炼,增强解决实际问题的能力。完善激励保障体系,将“职工满意度”“成果转化”纳入考核,对优秀思政工作者在职称评定、评优评先中给予倾斜,同时建立“导师带徒”制度,由老政工干部传授群众工作方法,推动队伍素养与企业发展需求精准匹配。

### (五)健全制度机制,夯实思政工作保障体系

构建科学完备的制度体系是思政工作落地见效的关键。建立“党委统一领导、党政齐抓共管、部门协同联动”的责任机制,将思政工作纳入企业年度重点任务清单,明确党委副书记李涛抓总、基层党组织具体落实的职责链条。完善考核评价机制,制定涵盖“思想引领成效、职工满意度、融入业务深度”等维度的量化指标,将考核结果与领导班子绩效、部门评优直接挂钩。健全资源保障机制,按职工人数比例核定思政工作经费,保障阵地建设、活动开展和队伍培训需求。建立“内外联动”协同机制,加强与红色教育基地的合作,整合外部优质资源,为思政工作长效开展提供制度支撑和资源保障。

## 三、结语

国有煤炭企业思政工作实效性提升是一项系统工程,关乎企业发展方向与职工凝聚力。通过强化思想引领筑牢政治根基,创新内容方法增强职工动力,融入中心工作服务企业发展大局,建强骨干队伍提升专业素养,健全制度机制夯实保障体系,能够有效破解当前思政工作面临的困境。实践表明,只有将思政工作与企业实际深度融合,贴近职工需求、紧跟时代步伐,才能充分发挥其“生命线”作用。

(作者单位:山西焦煤集团有限责任公司)

