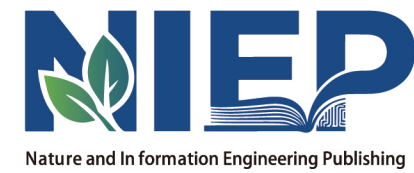


自然与信息工程出版社
Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd

B-03A-15, One South Street Mall, Jalan OS, Taman Serdang Perdana,
43300 Seri Kembangan, Selangor Darul Ehsan.
+60 11-3978 7006
contact@zycentre.com



Journal of Political Work Studies
政工研究杂志



Volume 2 Issue 2 February 2026
eISSN: 3122-685X



政工研究杂志

Journal of Political Work Studies

ISSN: 3122-685X

中文刊名：政工研究杂志

ISSN: 3122-685X (电子)

出版语言：华文

期刊网址：https://cn.niepublish.com/jpws

出版社名称：自然与信息工程出版社

Serial Title: Journal of Political Work Studies

ISSN: 3122-685X (Online)

Language: Chinese

URL: https://cn.niepublish.com/jpws

Publisher: Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd

Database Inclusion



Google Scholar



Crossref



China National Knowledge
Infrastructure

版权声明 /Copyright

自然与信息工程出版社出版的电子版和纸质版等文章和其他辅助材料，除另作说明外，作者有权依据 Creative Commons 国际署名 - 非商业使用 4.0 版权对于引用、评价及其他方面的要求，对文章进行公开使用、改编和处理。读者在分享及采用本刊文章时，必须注明原文作者及出处，并标注对本刊文章所进行的修改。关于本刊文章版权的最终解释权归中宇国际教育中心所有。

All articles and any accompanying materials published by Nature and Information Engineering Publishing on any media (e.g. online, print etc.), unless otherwise indicated, are licensed by the respective author(s) for public use, adaptation and distribution but subjected to appropriate citation, crediting of the original source and other requirements in accordance with the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license. In terms of sharing and using the article(s) of this journal, user(s) must mark the author(s) information and attribution, as well as modification of the article(s). Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd reserves the final interpretation of the copyright of the article(s) in this journal.

Nature and Information Engineering Publishing Sdn Bhd

电子邮箱 /E-mail: contact@zycentre.com

官方网址 /Official Website: https://niepublish.com/index.php

地址 /Address: B-03A-15, One South Street Mall, Jalan OS, Taman Serdang Perdana,

43300 Seri Kembangan, Selangor Darul Ehsan, Malaysia



Nature and Information Engineering Publishing

《政工研究杂志》征稿函

期刊概况:

中文刊名: 政工研究杂志

ISSN: 3122-685X (Online)

出版语言: 华文

期刊网址: <https://cn.niepublish.com/jpws>

出版社名称: 自然与信息工程出版社

出版格式要求:

- 稿件格式: Microsoft Word
- 稿件长度: 字符数 (计空格) 4500 以上; 图表核算 200 字符
- 测量单位: 国际单位
- 论文出版格式: Adobe PDF
- 参考文献: 温哥华体例

出刊及存档:

- 电子版出刊 (公司期刊网页上)
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 中国知网 (CNKI)、谷歌学术 (Google Scholar) 等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

作者权益:

- 期刊为 OA 期刊, 但作者拥有文章的版权;
- 所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档;
- 以开放获取为指导方针, 期刊将成为极具影响力的国际期刊;
- 为作者提供即时审稿服务, 即在确保文字质量最优的前提下, 在最短时间内完成审稿流程。

评审过程:

编辑部和主编根据期刊的收录范围, 组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审, 并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登, 提供高效、快捷、专业的出版平台。

主 编

葛续华, 山东交通职业学院, 中国

副主编

Mbakisya Onyango, University of Tennessee, USA

丁 婷, 中移雄安信息通信科技有限公司, 中国

编 委

程相仁, 河南对外经济贸易职业学院, 中国

陈景辉, 中共中央宣传部思想政治工作研究所, 中国

Heikki Handroos, LUT University, Finland

赵亦诚, 北京大学马克思主义学院, 中国

1	中国优秀传统文化在大学生党建和思政教育中的作用研究 / 陈姝婷	37	国企人事调配工作效率的提升策略思考 / 李浩
4	党建引领群团组织建设 促进企业文化发展 / 曾程 赵文熙 谭晓	40	苏尼特左旗中华民族共同体建设对北疆安全稳定的支撑研究 / 韩世星
7	新时代以党建引领审计监督，强化政治监督与业务融合的路径探析 / 祁翠环	43	以高质量党建引领高质量发展有效途径探索 / 刘凯
10	企业工会在意识形态领域风险防范与化解中的实践路径 / 刘宁	46	党委决策的督查督办机制创新研究——构建全链条闭环管理体系 / 郝燕南
13	AI 时代科技型国企人才中长期激励机制创新与实践 / 许静	49	党建引领下基层烟草单位思想政治工作与企业文化建设深度融合的路径探索及成效研究 / 唐玮
16	市监队伍思想凝聚力提升路径 / 邢巍	52	破解“两张皮”困境：党建与业务融合下基层党组织组织力提升路径 / 周艺文
19	企业离退休人员权益保障与管理工作优化 / 孙恒	55	论人工智能时代“一把手”如何做好思想政治工作 / 黄爱龙
22	党建引领下党支部标准化建设的路径优化 / 常瑞永	58	数字化时代基层党建工作的创新路径探索 / 王国芳
25	数字化转型下政工引领工会基层治理现代化研究 / 石峰	61	优化“党建+N”工作法 创新离退休工作模式 / 周大鹏
28	思政教育在铁路年轻学员培训中的探索与实践 / 刘建辉	64	对铁路基层站段纪委提升监督质效的思考和探索 / 王晓红
31	民办高校传统文化育人实践：龙狮舞动“心”天地 / 钱胜君	67	群团工作在基层党组织治理中的作用机制与实践路径 / 王光辉
34	国有企业思想政治工作创新与员工认同感提升策略分析		

- 1 Research on the Role of Excellent Traditional Chinese Culture in College Students' Party Building and Ideological and Political Education
/ Shuting Chen
- 4 Party Building Leads the Construction of Mass Organizations and Promotes the Development of Corporate Culture
/ Cheng Zeng Wenxi Zhao Xiao Tan
- 7 The Path of Strengthening the Integration of Political Supervision and Business in the New Era of Audit Supervision under the Guidance of Party Building
/ Cuihuan Qi
- 10 Practice Path of Enterprise Trade Union in Risk Prevention and Resolution in the Ideological Field
/ Ning Liu
- 13 Innovation and Practice of Talent Medium and Long-term Incentive Mechanism in Science and Technology State-owned Enterprises in the Age of AI
/ Jing Xu
- 16 Pathways to Enhance the Ideological Cohesion of the Market Supervision Team
/ Wei Xing
- 19 Optimizing the Protection and Management of Retired Employees' Rights and Interests
/ Heng Sun
- 22 Path Optimization of Standardized Construction of Party Branches under the Guidance of Party Building
/ Ruiyong Chang
- 25 Research on the Modernization of Trade Union Grassroots Governance under the Guidance of Political Work in the Context of Digital Transformation
/ Feng Shi
- 28 Exploration and Practice of Ideological and Political Education in the Training of Young Railway Cadres
/ Jianhui Liu
- 31 Practice of Traditional Culture Education in Private Colleges and Universities: Dragon and Lion Dance "Heart"
/ Shengjun Qian
- 34 Analysis of Innovation Strategies for Ideological and Political Work in State-Owned Enterprises and Enhancement of Employee Identity
/ Jun Yan
- 37 Reflections on Strategies to Improve Work Efficiency in Personnel Allocation within State-Owned Enterprises
/ Hao Li
- 40 Research on the Support of the Construction of the Chinese National Community in Sunite Left Banner to the Security and Stability of Northern Xinjiang
/ Shixing Han
- 43 Exploring Effective Approaches for High-Quality Development Through High-Quality Party Building
/ Kai Liu
- 46 Research on the Innovation of the Supervision and Administration Mechanism for Party Committee Decisions——Building a closed-loop management system for the entire chain
/ Yannan Hao
- 49 Exploration of the Path and Evaluation of the Effectiveness of Integrating Ideological and Political Work and Corporate Culture Construction in Grassroots Tobacco Units under the Guidance of Party Building
/ Wei Tang
- 52 Addressing the "Two-Isolated" Dilemma: Strategies for Enhancing Organizational Capacity of Grassroots Party Organizations Through Integration of Party Building and Operational Work
/ Yiwen Zhou
- 55 On How to Do a Good Job in Ideological and Political Work in the Era of Artificial Intelligence
/ Ailong Huang
- 58 Innovation Path Exploration of Grass-roots Party Building Work in the Digital Age
/ Guofang Wang
- 61 Optimizing the "Party Building + N" Approach: Innovating Retirement Work Models
/ Dapeng Zhou
- 64 Thoughts and Explorations on Improving the Quality and Effectiveness of Supervision by the Discipline Inspection Commission of Railway Basic Stations and Sections
/ Xiaoxiao Wang
- 67 The Mechanism and Practice Path of Mass Organizations' Work in the Governance of Grassroots Party Organizations
/ Guanghai Wang

Research on the Role of Excellent Traditional Chinese Culture in College Students' Party Building and Ideological and Political Education

Shuting Chen

Shandong Normal University, Jinan, Shandong, 250358, China

Abstract

This paper systematically analyses the value of traditional culture in strengthening ideals and beliefs, cultivating moral character, and enhancing cultural confidence, and puts forward relevant targeted strategies such as promoting in-depth integration of courses and building long-term mechanisms in response to issues such as superficiality and lack of pertinence in the current integration process, aiming to provide effective reference for improving the effectiveness of college students' party building and ideological and political education.

Keywords

excellent traditional Chinese culture; college students' Party building; ideological and political education

中国传统文化在大学生党建和思政教育中的作用研究

陈姝婷

山东师范大学, 中国·山东 济南 250358

摘要

大学生党建是党的建设新的伟大工程的重要构成, 思政教育更是涵养大学生正确价值观的关键途径, 党建和思政教育在培养时代新人过程中相辅相成、密不可分。文章立足于大学生思想发展规律和当前党建思政教育实际, 系统分析了传统文化在强化理想信念、涵养道德品格、增强文化自信等方面的价值作用, 并对当前融入过程中存在的浅表化、针对性不足等问题, 提出推进课程深度融合、建设长效机制等相关针对性策略, 旨在为提升大学生党建和思政教育的实效性提供有效参考。

关键词

中国传统文化; 大学生党建; 思政教育

1 引言

中国传统文化历经数千年积淀, 形成了“天下为公”的政治理想、“仁爱诚信”的道德准则、“知行合一”的实践智慧、“和而不同”的处世之道, 这些宝贵的思想精华与新时代党建要求、思政教育目标具有内在的契合性。将优秀传统文化融入大学生党建和思政教育, 既能有效地丰富党建思政教育的内容供给, 又能够有效地破解当前部分教育工作形式化、同质化的困境, 帮助大学生坚定理想信念, 提升道德境界, 从根本上增强民族认同感与文化自信心^[1]。

2 中国传统文化在大学生党建和思政教育中的应用价值

2.1 政治价值

大学生党建的工作核心是培养具有坚定的共产主义信

仰、对党忠诚的青年党员, 而优秀传统文化中的政治智慧为大学生党员理想信念教育提供了深厚的支撑。比如“天下为公”的大同理想是中华民族的精神追求, 这与中国共产党“为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴”的初心使命一脉相承, 将其融入到党建工作中, 有助于大学生党员更深刻地理解党的奋斗目标的必然性, 增强对共产主义远大理想的认同感。

2.2 道德价值

思政教育旨在培养大学生良好的道德品质, 优秀传统文化是思政教育的宝贵资源。中华民族传统文化强调“修身为本”, 即将个人品德修养作为立身之本, “仁爱孝悌”“诚信友善”“克己奉公”等道德规范, 都为大学生党员的品德养成提供了具体的遵循依据。这些道德规范都和社会主义核心价值观高度契合, 在思政教育中紧密融入民族文化, 将能够丰富思政教育的道德内涵, 帮助大学生党员养成高尚的道德情操, 助力他们成长成为品德高尚的时代新人。

【作者简介】陈姝婷（1995-），女，中国山东济南人，硕士，讲师，从事大学生思政教育、党建研究。

2.3 文化价值

文化自信是更基础、更广泛、更深厚的自信，是一个国家、一个民族发展中最为深沉且持久的力量。大学生党建和思政教育必须要承担起传承和弘扬优秀传统文化的责任，增强大学生的文化自信与民族认同。优秀传统文化承载着中华民族的精神标识，从诸子百家的哲学思想到诗词歌赋的文学艺术，从传统节日的民俗文化到中医中药的科技智慧，这些文化成果能够很好地让大学生感受到中华民族的智慧与创造力，有助于强化大学生的中华民族共同体意识，促进各民族学生团结友爱，增强民族自豪感，凝聚实现民族复兴的精神力量^[2]。

3 大学生党建和思政教育中传统文化的应用现状

3.1 融入浅表化，缺乏深度挖掘

部分高校对于传统文化的融入还停留在表面，相关教师未能对文化内涵进行深度挖掘，未能将民族优秀传统文化和党建思政教育的有机衔接起来。在实际的课程教学中，传统文化内容大多是简单提及，许多教师没有结合党建思政教育的核心目标来对传统文化进行系统解读，比如在课堂上仅仅是介绍一下字面含义，并未能深入阐释与相关民族文化与党的理想信念的内在联系。在开展活动过程中，也有部分教师过于注重形式，比如穿汉服、猜灯谜、包粽子等活动，未能将传统文化与党员教育、价值观塑造结合起来，难以达到育人效果。此外，教师们对传统文化的挖掘也缺乏系统性，且多集中于儒家文化，教师们对道家、法家、墨家等其他流派的思想资源挖掘不足，未能全面展现传统文化的丰富内涵。

3.2 内容针对性不足，契合度有待提升

当前部分高校的传统文化融入内容不够合理，缺乏针对性，现有内容对大学生思想特点和需求把握不够精准，与党建思政教育的契合度不高。当前高校思政教育与党建工作中融入的文化内容过于陈旧，教师们大多选择传统经典中的原句原文，没有结合新时代大学生的生活实际和思想困惑而对相关经典内容进行转化创新，未能针对大学生面临的学业压力、人际交往、就业焦虑等实际问题给出具体的指导建议。当前教师所融入的内容缺乏针对性，没有区分不同专业、不同年级、不同党员身份的学生需求，在选取文化内容时，采用“一刀切”的教育方式，导致教育内容与学生实际脱节，无法激发学生的共鸣。此外，对传统文化中与党建思政教育不契合的内容，没有进行合理的甄别和筛选，没有对相关文化内容进行批判性继承，影响了融入的实效性^[3]。

3.3 融合机制不健全，缺乏长效保障

传统文化融入大学生党建和思政教育是一项系统工程，必须要有健全的机制作为保障，但目前多数高校缺乏完善的融合机制。在组织机制方面，院校没有明确牵头部门和责任分工，组织部、宣传部、教务处、学生处等部门之间配合不

够密切，甚至存在较为突出的各自为战的情况，难以形成工作合力。在教学机制方面，教师更没有将传统文化融入纳入课程体系建设的整体规划，目前缺乏统一的教学大纲和考核标准，文化内容融入的随意性较大。在评价机制方面，没有建立起对传统文化融入成效的科学评价体系，忽视了学生思想观念、道德品质、实践能力等方面的变化，难以准确合理地衡量融入效果。

4 中国优秀传统文化在大学生党建和思政教育中的应用策略

4.1 深化课程融合，挖掘思想内核

院校需要优化课程内容设计，要坚持以“立德树人”为核心，将传统文化与党建理论、思政教育目标相结合，优化课程内容体系。在思政课程中，相关院校可以增设“传统哲学与党建智慧”“传统文化与道德修养”等专题模块，带领大学生们深入解读“天下为公”与党的理想信念、“民为邦本”与党的群众路线、“知行合一”与党的实践要求等内在联系。例如，教师在《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》课程中，可以结合“经世致用”思想，讲解中国共产党“实事求是”的思想路线，再通过对古代思想家“空谈误国、实干兴邦”的理念与党的务实作风，让学生深刻理解党的思想路线的历史渊源与现实意义。在专业课程中，相关教师可以根据不同专业特点挖掘传统文化元素，实现“课程思政”与传统文化的融合。工科高校可在环境工程专业课程中融入“天人合一”的生态理念，在课堂上讲解传统生态智慧对现代环境保护的启示，引导学生党员树立绿色发展理念。文科高校则可以在法学专业课程中融入“德主刑辅”“礼法合治”的传统法治思想，并结合新时代全面依法治国要求，更高效地培养学生党员的法治思维与道德意识。对于农科高校，相关教师可以在农学专业课程中融入“劝课农桑”“深耕细作”的传统农业思想，引导学生党员扎根基层、服务乡村振兴。

4.2 创新实践路径，强化体验感知

实践是检验理论学习成效的重要途径，高校需结合传统文化内涵，搭建具象化、可操作的创新实践载体，让大学生党员在沉浸式体验中深化文化认同、提升思想境界。

首先，打造“传统文化+红色研学”实践品牌。高校团委联合学生工作部，以“知行合一”思想为引领，组织学生党员开展主题研学活动。例如，赴曲阜孔庙、邹城孟府等传统文化圣地，结合儒家“修身齐家治国平天下”思想与共产党人的初心使命，开展“文化寻根+党性锤炼”沉浸式党课，赴沂蒙山区等革命老区，将红色文化与传统“忠义”精神结合，通过走访老党员、整理红色家书，挖掘传统文化中的爱国基因与革命精神的内在关联，形成《传统文化与红色精神融合研学报告》，作为党建理论学习的补充教材。

其次，将非遗传承纳入志愿服务实践。学生工作部牵

头组建“非遗文化志愿服务队”，吸纳不同专业学生党员参与，对接潍坊风筝、杨家埠木版年画等地方非遗传承基地。工科学生党员运用3D建模技术优化非遗手工艺品的设计与传播路径；文科学生党员整理非遗文化中的道德故事，开发面向中小学的思政教育微课；农科学生党员助力非遗相关文创产品的包装设计与电商推广。通过传承文化主题的实践服务文化传承，学生党员在志愿服务中深化对传统文化的理解，同时将文化自信转化为服务社会的实际行动。

最后，搭建“民族文化互鉴+共同体意识”实践平台。党委统战部联合团委，依托“各民族传统文化共赏”党建实践活动，组织不同民族学生党员开展“一对一文化结对”。维吾尔族学生党员带领结对同学学习木卡姆艺术中的爱国歌词创作，藏族学生党员分享藏医药文化中的生态理念与现代环保政策的契合点，活动后形成《民族文化互鉴手册》，在全校党支部推广，推动各民族学生党员在文化交流中铸牢中华民族共同体意识。

4.3 健全长效机制，保障持续推进

完善的机制是传统文化深度融入的重要支撑，构建“协同联动、闭环管理、多元保障”的长效机制，以确保融入工作规范化、持续化推进。

第一，建立多部门协同联动机制。学校成立由党委牵头，党委组织部、党委宣传部、马克思主义学院、教务处、学生工作部、团委等多部门参与的传统文化融入工作领导小组，制定《传统文化融入大学生党建和思政教育责任清单》。党委组织部负责将传统文化融入党员发展、教育培训全流程；党委宣传部统筹校园文化宣传，打造“文化润党”线上专栏；马克思主义学院牵头课程内容设计与教学指导；教务处负责将传统文化融入课程大纲与考核标准；学生工作部、团委负责实践活动落地实施。领导小组每月召开协同推进会，采用设置问题清单和整改台账相结合的模式，形成上下贯通、左右协同的工作格局。

第二，完善课程教学闭环管理机制。教务处联合马克思主义学院，制定《传统文化融入党建和思政课程教学大纲》，明确不同课程的融入知识点、教学目标与考核占比。同时开发“课程思政教学设计模板”，要求教师在教案中体现“传统文化内涵”“党建思政目标”“专业知识”的三维融合设计。建立教学质量监控小组，通过随机听课、学生评教、同行评议三维评价方式，对融入教学的实效性进行动态

监测，每学期形成《教学质量分析报告》，针对性优化教学内容与方法。

第三，构建多元化保障支持机制。一是资金保障，学校设立“传统文化融入专项基金”，每年划拨专项经费用于课程建设、实践活动、师资培训等，经费使用实行“项目申报”“成果验收”结合的管理模式。二是师资赋能，党委教师工作部联合马克思主义学院，建立良好的师资培训体系，每年组织不少于4次专题研修班，邀请国学专家、党建理论学者开展案例教学法等教学技巧培训；鼓励教师申报相关省部级课题，对优秀成果给予科研经费配套奖励。三是资源整合，图书馆牵头建设“传统文化与党建思政融合资源库”，收录经典文献、非遗视频、研学案例等数字化资源；与地方博物馆、非遗传承基地、革命老区纪念馆共建实践教学基地，为融入工作提供稳定资源支撑。

5 结语

本文通过系统研究，明确了中国优秀传统文化在大学生党建和思政教育中具有不可替代的政治价值、道德价值与文化价值，为坚定大学生党员理想信念提供了历史滋养，为涵养道德品格筑牢了文化根基，更为增强民族文化自信注入了持久动力。同时，研究也指出当前高校在融入过程中面临的融入浅表化、内容针对性不足、融合机制不健全等现实问题，并从深化课程融合、创新实践路径、健全长效机制三个维度提出了针对性解决策略。党的二十大报告强调“把马克思主义基本原理同中华优秀传统文化相结合”，这为新时代高校育人工作提供了根本遵循。今后，高校还应持续以立德树人为根本，不断优化融合路径、完善保障机制，让优秀传统文化中的思想精华与新时代党建要求、思政教育目标深度契合。通过持续探索与实践，引导大学生党员在传承中华文脉中坚定理想信念、涵养道德情操、增强文化自信，成长为能够担当民族复兴大任的时代新人，为推进党的建设新的伟大工程与中华民族伟大复兴伟业贡献青年力量。

参考文献

- [1] 王楚楚,王恩春.文化润党背景下新疆高校大学生中华民族共同体意识培育研究[J].新疆社科论坛,2024,(05):64-70.
- [2] 杨维国,曾晓娟.“五个认同”视域下高校铸牢中华民族共同体意识教育的逻辑理路[J].满族研究,2024,(01):8-14.
- [3] 朱志强.“大思政课”赋能高职院校学生党支部党建品牌建设的策略[J].湖南工业职业技术学院学报,2023,23(04):59-62+73.

Party Building Leads the Construction of Mass Organizations and Promotes the Development of Corporate Culture

Cheng Zeng Wenxi Zhao Xiao Tan

Beijing Crane Transport Machinery Design and Research Institute Co., Ltd., Beijing, 100007, China

Abstract

Research institute type state-owned enterprises have both technological innovation attributes and characteristics of state-owned enterprise governance. Their group building and cultural development face both common problems and personalized challenges. This article takes Beiqi Institute as the research object, sorts out the practical path of the Party Committee Work Department in carrying out the company's Party building, leading the construction of mass organizations, and promoting the development of corporate culture. It summarizes the experience and enlightenment in the integrated construction of Party, work, and mass organizations, the development of characteristic mass activities, and the integration of brand building and publicity, providing reference for similar research institute type state-owned enterprises. At the same time, practice has proven that only by transforming the advantages of party building into advantages in group building and cultural development can corporate culture become a driving force for technological innovation and market expansion, truly achieving the goal of revitalizing enterprises with cultural talents and culture.

Keywords

Party building leading; organizational construction; cultural development

党建引领群团组织建设和促进企业文化发展

曾程 赵文熙 谭晓

北京起重运输机械设计研究院有限公司，中国·北京 100007

摘要

科研院所型国有企业兼具科技创新属性与国企治理特征，其群团建设和文化发展既面临共性问题，也存在个性化挑战。本文以北起院为研究对象，梳理党委工作部在开展该公司党建引领群团组织建设和促进企业文化发展的实践路径，总结党工团一体化建设、特色群团活动开展、品牌建设与宣传融合等方面的经验启示，为同类科研院所型国企提供参考。同时，实践证明，只有把党建优势转化为群团建设优势、文化发展优势，才能让企业文化成为推动企业科技创新、市场拓展，真正实现以文化人、以文兴企。

关键词

党建引领；组织建设；文化发展

1 引言

北起院党委坚持党的全面领导，聚焦加强公司党的建设，提升基层党组织、分工会、团组织战斗力，通过党工团一体化建设模式、全方位党建检查考核机制、创新党务干部交流模式、党工团干部培训体系的专业化升级与精准化实践、服务企业发展、服务青年成才下的共青团工作实践、工会活动“双轮驱动”机制的创新实践、全公司协同作战体系的构建与效能提升，以精简的党委工作部门人员配置、高效务实的工作原则，完成全公司层面的党工团管理任务，合理统筹人员、时间、资源，从全局层面统筹运维，善用巧劲实

现“四两拨千斤”的管理效果，推动公司高质量发展、高效能治理。^[1]

2 理论指引与时代背景

北起院党委聚焦加强公司党的建设，提升基层党组织、分工会、团组织战斗力，通过党工团一体化建设模式、全方位党建检查考核机制、创新党务干部交流模式、党工团干部培训体系的专业化升级与精准化实践、服务企业发展、服务青年成才下的共青团工作实践、工会活动“双轮驱动”机制的创新实践、全公司协同作战体系的构建与效能提升，以精简的党委工作部门人员配置、高效务实的工作原则，完成全公司层面的党工团管理任务，合理统筹人员、时间、资源，从全局层面统筹运维，善用巧劲实现“四两拨千斤”的管理效果，推动公司高质量发展、高效能治理。

作为科技创新主力军的科研院所型国有企业，既是国

【作者简介】曾程（1987-），女，满族，中国辽宁凤城人，本科，政工师，从事国有企业党建、党工团建设、企业文化建设研究。

家战略科技力量的重要载体，也是企业文化建设的重要阵地。其职工队伍以专业技术人员为主，兼具高学历、高专业性特征，对精神文化需求的精准性、多样性要求更高。在此背景下，以党建引领群团组织建设，将党的政治优势、组织优势转化为企业文化建设的内生动力，成为科研院所型国企的必然选择。

3 科研院所型国企群团与文化建设的现状及困境

3.1 共性现状

国有企业普遍将群团建设纳入党建工作体系，群团组织在服务职工、凝聚人心、丰富文化生活等方面发挥了基础作用。以北起院为例，公司党委始终将工会、团委建设作为党建工作的重要延伸，形成了“党委统一领导、群团分工负责、职工广泛参与”的基本格局，工会入会率100%，分工会和直属工会小组覆盖公司全部部门和所属子公司，团委实现基层团支部全覆盖，为企业文化建设提供了组织支撑。

3.2 突出困境

1. 群团建设与中心工作融合不深。部分科研院所型国企的群团活动仍存在“重形式、轻实效”问题，活动聚焦文体娱乐多，与科研生产、技术创新等中心工作结合不紧密，未能充分发挥群团在凝聚创新合力、助推业务发展中的作用。

2. 文化建设的针对性不足。科研院所职工以专业技术人员为主，传统的文化活动形式难以匹配其精神文化需求，且企业文化建设多停留在文体活动层面，未能深度融入科研创新、人才培养、品牌建设等核心环节。

3. 党工团协同机制不够完善。部分国企虽强调“党建带群团建设”，但实际工作中存在党组织、工会、团委各自为战的现象，资源整合不足，未能形成“一体化”建设合力；基层党支部与分工会、团支部的联动缺乏制度化保障，导致企业文化建设的穿透力不足。

4. 品牌建设与文化传播脱节。科研院所型国企的技术优势、科研成果未能有效转化为企业文化品牌优势，新闻宣传与企业文化建设衔接不紧密，品牌形象的行业辨识度和社会影响力有待提升。

4 北起院党建引领群团建设促进文化发展的探索与实践

北起院作为科研院所型国企，近年来以党建为统领，紧扣“价值导向、创新驱动、责任担当、追求卓越”的核心价值观，通过完善机制、创新载体、整合资源，推动群团组织建设与企业文化发展深度融合，形成了具有自身特色的实践路径。

4.1 强化政治引领，锚定文化建设方向

公司党委始终把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，将总书记关于群团工作、文化

建设的重要论述纳入党委理论中心组学习、支部“三会一课”、群团干部培训的核心内容。2024年，公司党委围绕“新型工业化”“新质生产力”等主题开展6次党委理论中心组专题研讨，引导工会、团委将政治引领贯穿群团活动全过程；向党支部发放“第一议题”学习汇编资料汇编9期，通过“第一议题”制度，把党中央关于文化建设的部署要求转化为群团活动的具体目标，确保企业文化建设始终沿着正确方向推进。^[2]

4.2 破解融合难题，推动群团工作与中心工作同频共振

聚焦科研创新开展群团活动。2024-2025年，工会围绕“创新发展年”主题，积极组织职工参加“北起院杯”物流技术（起重机）创意赛、第四届“汇智杯”论文大赛，征集创新成果16项、优秀论文26篇；团委持续开展青年“号手岗”创建活动、组建“新质生产力青年突击队”，聚焦薛家湾智库智能起重机、江西婺源篁岭A索等重点项目开展攻坚，将群团活动与科研攻关、海外市场拓展深度结合。

紧扣生产经营深化群团赋能。在疫情防控期间，工会组织分工会积极参加“百日攻坚”“强党建保稳定促经营助发展”专项行动，各分工会围绕生产经营制定攻坚任务，索道工程事业部分工会“助力安全生产，心系一线冷暖”等亮点工作获评表彰；团委开展青年海外项目经验分享会，青年骨干分享海外项目实操经验，助力公司国际化业务拓展。

4.3 夯实组织基础，构建党工团一体化建设格局

北起院以“组织交叉、人员兼任、资源共享”为核心，构建党工团一体化建设体系，破解协同不足的困境：

人员交叉任职，强化统筹联动。公司党委委员兼任工会主席，党委工作部部长兼任团委书记，实现党建与群团工作的直接衔接；各党支部书记、委员多兼任分工会主席、团支部书记，形成“一岗双责、双向融合”的工作格局，确保基层支部的引领作用贯穿群团建设全过程。

完善组织架构，实现全覆盖。工会下设8个分工会、1个直属工会小组，配备各级工会工作者36名；团委下设8个团支部，通过“智慧团建”系统实现团员管理规范化，群团组织覆盖公司20个部门、3个下属子公司，为文化建设筑牢组织根基。^[3]

制度保障协同，规范运行机制。制定《北起院工会工作实施办法》《团委“一先两优”评选》等制度，将群团建设纳入党建工作考核评价体系，按季度召开党建工作例会，同步部署群团与文化建设任务，形成“党委统一部署、支部具体落实、群团协同推进”的闭环机制。

4.4 丰富活动载体，厚植企业文化底蕴

北起院依托群团组织开展系列特色活动，将红色基因、创新精神、团队文化融入职工日常：

重大节点主题活动铸魂。围绕新中国成立70周年、建党100周年等重大节点，党委协同工会、团委共同开展系列

文化活动：2019年举办“追梦新时代·歌唱新中国”庆祝新中国成立70周年职工歌咏比赛；2021年举办“奋进新时代·永远跟党走”庆祝建党100周年主题文艺汇演，激发职工爱国爱党爱企情怀。

文体活动凝聚团队合力。工会常态化开展职工运动会、乒乓球比赛、羽毛球比赛等活动，2025年职工运动会吸引8个代表队、436名职工参与，设置57个参赛项目，参与人次达1109；连续多年开展春秋季节线上健步走活动，达标人数超过公司职工三分之二，在疫情期间因地制宜在院区内部开展职工趣味运动会（此活动案例荣获一级集团公司工会“优秀工会活动”案例），以文体活动增强职工归属感。

志愿服务彰显央企担当。团委组织青年志愿者参与社区消防通道清理、国机爱心日捐助、贫困儿童“微心愿”帮扶等活动，2025年在公司运动会、企业文化健步走、中工系统羽毛球赛等大型活动中，青年志愿者承担服务保障工作，展现北起院青年的责任与担当。

4.5 融合品牌建设，提升文化传播效能

公司党委将品牌建设纳入企业文化建设核心，依托群团组织强化新闻宣传与品牌传播：

品牌焕新与文化输出结合。2023年北起院成立65周年之际，举办品牌焕新发布会，工会、团委组织职工参与系列纪念活动，积极活跃在第三届中国起重机械高质量发展大会、脱挂索道技术论坛等行业重大活动中，通过职工中的专业化人才参与，提升行业影响力；

多渠道宣传讲好企业故事。通过公司OA、微信公众号、自办期刊杂志等平台，宣传一线职工奋斗事迹；聚焦公司品牌形象建设，重点推进新闻宣传工作提质增效，结合公司重大项目、重要节点，多平台、多维度进行宣传报道，提升宣传的针对性和影响力。持续强化双语宣传册、双语展厅、多语言网站建设，在国际国内多个平台讲好“北起故事”。典型选树强化示范引领。工会定期开展“一先两优”“先进基层工会组织”评选，团委定期开展“五四评优”“号手岗”创建，以先进典型凝聚文化共识。

5 经验与启示

北起院以党建引领群团组织建设促进企业文化发展的实践，为科研院所型国企提供了可复制、可推广的经验：

5.1 组织融合是根本保障：构建党工团一体化运行体系

科研院所型国企要打破党建与群团工作的壁垒，通过“人员交叉任职、岗位双向赋能”实现统筹联动。北起院党委委员兼任工会主席、党工部部长兼任团委书记的配置模式，确保了党建要求直达群团基层，避免了“党建群团两张皮”；将群团建设纳入党建考核，从制度层面保障了党工团

目标同向、工作同步，为企业文化建设提供了组织支撑。

5.2 活动赋能是核心路径：聚焦中心工作打造特色载体

群团活动不能脱离企业发展实际，需紧扣科研生产、市场拓展等中心任务。北起院将群团活动与科技创新、海外业务、安全生产深度结合，从“文体活动为主”转向“服务中心为主”，既保留职工喜闻乐见的运动会、健步走等活动，又新增青年创新创效、海外经验分享等贴合科研院所特征的活动，让企业文化真正融入业务、融入岗位。^[4]

5.3 品牌传播是重要抓手：推动文化建设与品牌提升同频

科研院所型国企的技术优势是企业文化的核心内核，要将品牌建设与文化传播结合，通过群团组织发动职工参与品牌推广。北起院依托工会、团委组织职工参与行业论坛、国际交流活动，借助多语种网站、英文宣传材料等载体，既提升了品牌国际影响力，也让创新文化、担当文化得到有效传播。

5.4 职工为本是价值导向：精准匹配科研人员文化需求

科研院所职工的文化需求具有专业性、个性化特征，群团建设需立足职工实际。北起院针对技术人员特点，开展论文大赛、创新创业大赛等学术类活动，针对青年职工开展海外经验分享、青马工程培训，针对女职工完善妈咪屋建设、续保女性安康保险，以精准化服务满足不同群体需求，让企业文化真正扎根职工心中。^[5]

6 总结

党建引领群团组织建设是国有企业企业文化发展的“红色引擎”。科研院所型国企要始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足自身科技创新属性，通过党工团一体化建设强化组织保障，以特色化群团活动激活文化活力，将红色基因、创新精神、央企担当融入企业文化建设全过程，为企业高质量发展凝聚精神合力。

参考文献

- [1] 赵海立,王立博. 群团组织服务企业人才队伍建设的实践 [J]. 中国电力教育, 2025, (05): 10-11.
- [2] 韩宇皓,陈笑笑,赵洁丽. 加强国有企业团组织建设的策略 [J]. 现代企业文化, 2025, (10): 94-96.
- [3] 柏莹. 新时期国有企业团组织建设的创新思路分析 [J]. 中外企业文化, 2024, (08): 42-44.
- [4] 李建新,艾布都西克尔·阿布来提,沈楠,等. 加强班团组织建设的措施研究 [J]. 求贤, 2024, (04): 46-47.
- [5] 陈仕烁. 学习型团组织建设的探索 [J]. 当代电力文化, 2024, (03): 80-81.

The Path of Strengthening the Integration of Political Supervision and Business in the New Era of Audit Supervision under the Guidance of Party Building

Cuihuan Qi

China National Nuclear Power HuiNeng Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract

Against the backdrop of the comprehensive and strict governance of the Party in the new era, audit supervision, as a vital component of the Party and state oversight system, has increasingly demonstrated its political attributes and safeguarding role. From the professional perspective of Party affairs practitioners, this paper explores the theoretical logic, practical approaches, and efficiency enhancement mechanisms of audit supervision guided by high-quality Party building. First, it elucidates that Party-led audit supervision is an essential requirement for upholding and strengthening the Party's overall leadership, serving as the fundamental guarantee for maintaining the correct political orientation and enhancing supervisory effectiveness in audit work. Second, it systematically outlines specific implementation paths: forging a "audit iron army" through political construction, creating distinctive brands by integrating Party building with professional operations, consolidating consensus through routine publicity and major event reporting mechanisms, and utilizing audit outcomes to support leadership decision-making. The paper argues that only by transforming the Party's political and organizational advantages into audit supervision efficacy can we better fulfill the political mission of audit work in the new era, providing robust audit safeguards for advancing the Party's self-revolution and consolidating the overwhelming victory in the anti-corruption struggle.

Keywords

Party building, audit supervision, political supervision, business integration.

新时代以党建引领审计监督，强化政治监督与业务融合的路径探析

祁翠环

中核汇能有限公司，中国·北京 100000

摘要

在新时代全面从严治党向纵深发展的背景下，审计监督作为党和国家监督体系的重要组成部分，其政治属性与保障作用日益凸显。本文立足于党务工作者的专业视角，深入探讨以高质量党建引领审计监督工作的理论逻辑、实践路径与效能提升机制。文章首先阐释了党建引领审计监督是坚持和加强党的全面领导的必然要求，是审计工作保持正确政治方向、提升监督效能的根本保证。其次，系统论述了通过强化政治建设铸就“审计铁军”、深化党建与业务融合打造特色品牌、构建常态化宣传与重大事项报告机制凝聚共识、以审计成果服务领导决策等具体实践路径。本文认为，唯有将党的政治优势、组织优势转化为审计监督效能，才能更好履行新时代审计工作的政治使命，为推进党的自我革命、巩固发展反腐败斗争压倒性胜利提供坚强审计保障。

关键词

党建引领；审计监督；政治监督；业务融合

1 引言

党的二十大报告强调，要“健全党统一领导、全面覆盖、权威高效的监督体系，完善权力监督制约机制，以党内监督为主导，促进各类监督贯通协调”。审计监督，专司经济监督，覆盖广泛，触及经济运行神经末梢，在制约和监督权力运行、

推动重大决策部署落实、维护财经秩序、促进反腐倡廉等方面发挥着不可替代的作用。研究如何以党建引领审计监督，不仅是对全面从严治党的实践响应，也是提升党务工作专业性、实效性的内在要求。本文结合审计工作实际从党务工作视角系统探讨党建引领审计监督的理论基础、以期为进一步推进全面从严治党提供坚强保障。

【作者简介】祁翠环（1978-），女，中国甘肃民勤人，本科，中级审计师，从事支部党建工作、审计与监督研究。

2 以党建引领审计监督的逻辑必然与价值意蕴

2.1 政治属性是审计监督的根本属性

国家审计工作具有鲜明的政治导向和政治要求。这决定国有企业审计工作必须旗帜鲜明讲政治，自觉在思想上政治上行动上同党中央、上级保持高度一致。以党建为引领持续深化国有企业审计人员对审计工作政治内涵的理解，将落实上级决策部署作为审计工作的出发点和落脚点，使审计监督成为落实“两个维护”的重要实践载体。

2.2 党的建设为审计监督提供方向指引与动力保障

党的思想建设能够统一意志、凝聚共识，为审计监督注入强大的精神动力；组织建设能够锻造坚强堡垒、培育过硬队伍，为审计监督提供坚实的组织基础；作风建设能够锤炼党性、严肃纪律，确保审计队伍清正廉洁、作风过硬；纪律建设能够划清红线、强化约束，保障审计权力规范运行；制度建设能够固化经验、规范流程，提升审计监督的规范化、科学化水平。党建引领，就是将党的各项建设优势系统性转化为提升审计监督效能的综合优势。

2.3 审计监督是推进全面从严治党向纵深发展的的重要利器

审计通过常态化“经济体检”及时发现经济运行中的风险隐患、体制机制缺陷以及权力运行中的不规范、不廉洁问题。特别是在揭示重大政策落实“中梗阻”、查处重大违纪违法问题线索、在促进提质增效、推动领导干部规范用权方面审计监督的作用直接而有力。以党建引领审计监督，就是要强化审计监督在全面从严治党中的责任担当，确保审计利剑始终高悬，震慑常在，通过精准有效的审计监督，促进形成“三不腐”有效机制。

2.4 党建融入审计业务是提升监督体系整体效能的必然选择

党内监督在各类监督中处于主导地位，审计监督作为专业性强、覆盖面广的监督形式，必须自觉融入党和国家监督体系大局。党建引领是促进审计监督与党内监督（巡察、纪检）等各监督贯通协同。通过党建共建、信息沟通、线索移交、成果共享等机制，以打破监督壁垒，形成监督合力，服务于党的自我净化、自我完善、自我革新和自我提升。

3 构建以党建引领审计监督的“四维”融合模式实践举措

基于上述理论认知，结合当前审计业务党建工作实践，构建“四维”党建融入审计监督的实践模式，推进全面从严治党。

3.1 强化政治引领，锻造忠诚干净担当的“审计铁军”

政治引领是党建引领的根基所在。审计部党支部必须将政治建设摆在首位。

1. 深化理论武装：建立健全“第一议题”制度，及时跟进学习党的创新理论，特别是关于国家经济工作、审计工

作、全面从严治党的重要论述。通过“三会一课”集中学习、专题研讨、主题党日活动等多种形式，引导审计干部深刻领悟“两个确立”的决定性意义。将理想信念教育、对党的忠诚教育融入日常，确保审计队伍绝对忠诚、绝对可靠。

2. 严守政治纪律与政治规矩：将执行党的政治纪律情况作为审计干部考核评价、选拔任用的首要标准。教育引导审计干部在审计工作中坚持原则，坚决抵制各种干扰和压力，确保审计的独立性和权威性。严肃党内政治生活，用好批评和自我批评武器，营造风清气正的政治生态。

3. 推动落实管党治党责任：管党治党责任是最根本的政治责任。主体责任、监督责任、第一责任人责任、“一岗双责”等构成完整的责任链条，每一种责任都要严格落实。全面从严治党必须坚持以“两个责任”抓纲带目，健全各负其责、统一协调的管党治党责任格局，坚决扛起审计监督责任。认真履行协助职责，推动压实责任，督促干部严于律己、严负其责、严管所辖，切实把正的风气树立起来。同时培育审计职业精神与廉洁文化，筑牢拒腐防变的思想道德防线，确保审计队伍自身硬、自身廉。

3.2 推动组织赋能，打造“党建+审计业务”特色品牌

党的组织力量是审计业务攻坚克难的保证。将支部建在审计组上，让党旗飘扬在审计一线、业务前端，是推动党建与业务深度融合的有效组织形式。

1. 创建特色党建品牌：建立“审计铁军、实施精准监督”支部品牌，其内涵在于强调政治过硬（铁军）与专业精湛（精准）的统一。品牌创建过程应围绕审计工作设计活动载体，如设立“党员先锋岗”、组建“党建责任区”“党员突出队”“重大项目攻坚党小组”等，在急难险重审计任务中发挥党员先锋模范作用。

2. 健全党建与业务同谋划同部署同考核机制：在制定审计项目计划、实施方案时，同步明确党建工作要求；在审计项目实施中，同步开展组织生活、思想动员；在项目总结评价时，同步考核党建工作成效和廉政纪律执行情况。

3. 建强支部战斗堡垒：选优配强支部班子，特别是精通业务、熟悉党建的复合型党支部书记。严格落实“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等制度，提升支部组织力。关心关爱审计干部，帮助解决实际困难，增强队伍的凝聚力和向心力。

3.3 创新载体机制，搭建常态化的宣传与报告平台

宣传工作既是党建的重要内容，也是展现审计价值、凝聚内外共识的关键手段。

1. 建立审计工作定期报告（月报）机制：建立审计工作月报，月度定期梳理审计发现的主要问题、风险提示、整改情况、工作动态及审计成效。月报不仅服务于内部管理，更及时向公司党委汇报工作、为领导决策提供重要平台。通过系统展示审计在推动审计体制改革落地、提升完善

公司治理、健全审计监督体系、护航公司发展（重大项目过程跟踪）方面的积极作用，使党建引领成效通过审计业务成果具体呈现。

2. 构建多层次宣传格局：充分利用公司内部党建官网等主动发声，聚焦党中央、集团公司关于审计工作决策部署的贯彻落实情况；审计监督在服务高质量发展、防范化解重大风险、促进廉政建设方面的典型案例与成效；审计队伍建设与先进典型事迹。全年有计划的发布宣传稿件、形成持续影响力。

3. 强化意识形态阵地管理：党务工作者需密切关注审计领域的思想动态，提升判断力、牢牢掌握意识形态工作领导权。在审计报告、信息宣传中把准政治方向、舆论导向和价值取向。

3.4 聚焦成果运用，服务宏观决策与治理效能提升

审计的最终价值在于推动问题整改、促进完善公司治理。党建引领必须体现在推动审计成果转化为治理效能上。

1. 提升审计建议的政治高度与建设性：引导审计人员不仅查问题，更要善于从政治角度分析问题，从体制机制层面提出治本之策。审计建议应紧扣全面从严治党要求，关注权力运行的风险点、制度建设的薄弱环节。

2. 健全审计整改督促与协同机制：推动将审计结果及整改落实情况作为考核、任免、奖惩领导干部的重要参考。建立健全审计与纪检（巡察）、组织人事等部门的整改协作机制，通过党建联席会议等方式，共享信息，联合督办，压实整改主体责任，做好审计“后半篇文章”。

3. 深化审计成果综合分析：对审计项目发现的共性问题、趋势性风险进行跨领域、跨层级综合分析，形成高质量的专题报告或审计信息，为公司党委决策和深化改革提供更具前瞻性、战略性的参考，真正实现“审计一点、规范一片、促进一面”的效果。

4 以党建引领审计监督的现实挑战及对策思考

当前，面对“十四五”收官与“十五五”战略发展，审计监督在实践中面临一些挑战：一是理论学习的深度与实践转化的效度有待加强；二是党建与业务融合的载体和评价标准有时不够具体、精细，“品牌”内涵需持续深化；三是面对新经济形态和复杂审计环境，审计人员专业能力还需持续提升；四是审计成果在推动系统性、根源性治理方面的作用有待进一步挖掘。针对以上挑战，作为党务工作者，应从以下方面着力优化提升：

4.1 强化政治理论武装的体系化与制度化

设计分层分类的学习体系，将党的创新理论、党章党

规党纪、审计法律法规案例等有机结合，增强学习的吸引力和实效性；建立学习成果转化评估机制，将理论学习的成效体现在政治站位提升、审计思路拓宽、问题研判深化上。

4.2 推动融合机制的精细化与标准化

细化“党建+业务”融合的任务清单、操作流程和评价指标。在审计方案中明确“党建目标”；在审计现场开会推动解决问题、促进制度完善的实效作为评价党建品牌价值的核心标准。

4.3 提升监督能力的专业化与复合化

加强政治能力培训，使审计人员善于发现倾向性、苗头性问题。同时，加大大数据审计、工程审计等，培养“一专多能”的复合型人才。融入人才培养全过程，既关注业务技能，更关注政治素养和职业道德。

4.4 深化成果运用的体系化与长效化

推动建立党委定期听取审计情况汇报、研究审计查出问题整改长效机制。完善审计结果公告制度，以公开促整改、促规范。加强审计整改跟踪检查的力度和频次，并将整改情况纳入后续审计必审内容、纳入单位绩效和干部考核依据。促进审计建议成果转化为规章制度和政策措施。

5 结语

党建引领审计监督，是新时代赋予审计工作者的重大责任与光荣使命。作为党务工作者必须深刻认识到，以党建引领赋能审计监督实践重要性。唯有坚持将党的政治建设摆在首位，将组织优势覆盖到审计一线，搭建党建融入审计业务桥梁，将党建融入业务流程，将宣传阵地建在审计业务前端，将整改落实抓到治理深处，才能真正把党建优势资源转化为审计监督资源，把党建活力转化为审计工作动力，把党建成果转化成为审计治理效能。为推进党的自我革命、推进全面从严治党、护航公司行稳致远贡献审计力量。

参考文献

- [1] 习近平. 论坚持党对一切工作的领导[M]. 北京: 中央文献出版社, 2019.
- [2] 中共中央关于加强对“一把手”和领导班子监督的意见[N]. 人民日报, 2021-06-01.
- [3] 中国共产党党内监督条例[M]. 北京: 中国法制出版社, 2016.
- [4] 审计署党组. 关于深入推进审计机关全面从严治党工作的意见[J]. 中国审计, 2020(5):4-7.
- [5] 侯凯. 国家审计在全面从严治党中的作用研究[J]. 审计研究, 2021(3):3-10.（此处为示例，请根据实际引用文献替换）
- [6] 关于建立健全审计监督与党内监督贯通协调机制的意见（试行）[Z]. 中央审计委员会办公室, 2022.

Practice Path of Enterprise Trade Union in Risk Prevention and Resolution in the Ideological Field

Ning Liu

Zhongxinjian International Agricultural Cooperation Co., Ltd., Urumuqi, Xinjiang, 830057, China

Abstract

Against the backdrop of deepening reforms in state-owned enterprises (SOEs), diversified social ideologies, and the strengthening of the national security concept, risks in the ideological domain have become increasingly concealed, complex, and sudden. Preventing and mitigating such risks has become a critical task for SOEs to fulfill their political responsibilities and ensure high-quality development. This paper adheres to the Party's core principle of comprehensive leadership over SOEs, focusing on the reform requirements for industrial workforce development in the new era. It systematically examines the functional positioning of SOE trade unions in ideological risk prevention, analyzes their unique roles and practical challenges in political guidance, reform support, and workforce development, and proposes targeted practical approaches tailored to SOE characteristics. The aim is to strengthen ideological security defenses through coordinated efforts by trade unions, maintain workforce stability, and provide solid support for SOE reform, development, and national ideological security.

Keywords

state-owned enterprises; trade union organizations; ideology; risk prevention; resolution practices

企业工会在意识形态领域风险防范与化解中的实践路径

刘宁

中新建国际农业合作有限责任公司，中国·新疆 乌鲁木齐 830057

摘 要

在国有企业深化改革、社会思潮多元化及国家总体安全观日益强化的背景下，意识形态领域风险呈现隐蔽性、复杂性和突发性特征，防范与化解相关风险已成为国企履行政治责任、保障高质量发展的重要任务。本文紧扣党对国有企业的全面领导核心原则，聚焦新时代产业工人队伍建设改革要求，系统梳理国有企业工会在意识形态风险防范中的功能定位，深入分析其在政治引领、改革服务、队伍建设等方面的独特作用与现实挑战，结合国企特点提出针对性实践路径；旨在通过工会的协同发力，筑牢国企意识形态安全防线，维护职工队伍稳定，为国企改革发展与国家意识形态安全提供坚实支撑。

关键词

国有企业；工会组织；意识形态；风险防范；化解实践

1 引言

国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，其意识形态安全直接关乎国家总体安全与党的执政根基。党对国有企业的全面领导，决定了国企必须把意识形态工作摆在突出位置，将其纳入党建工作责任制与企业治理体系。新时代产业工人队伍建设改革与国家总体安全观的提出，进一步明确了国企工会的职责使命。系统研究国有企业工会在意识形态领域风险防范与化解中的实践路径，能强化国企政治属性、夯实党的执政根基，为国企在改革发展中坚守正确方向、实现高质量发展提供有力保障。

【作者简介】刘宁（1990-），女，中国江苏泰兴人，本科，中级政工师，从事政工、党建研究。

2 国有企业工会在意识形态领域风险防范与化解中的作用

2.1 坚守政治属性，巩固职工共同价值基础

国有企业政治属性强，工会工作需要始终坚持党的领导，将做好思想政治引领作为基本职能，通过宣传党的路线方针政策及国有企业发展方针、传达最新的意识形态工作相关政策精神，让广大职工切实做到“两个维护”，不断增强“四个意识”，坚定“四个自信”。例如，某国企工会围绕“党建+思想引领”组织开展系列宣教活动，覆盖职工 8 万余人次，职工对党的政策知晓率由 75% 上升到 92%，有效抵御了错误思潮侵蚀，筑牢了意识形态主阵地。

2.2 服务国企改革，化解利益调整引发的思想风险

国有企业改革包括结构调整、人员分流等方面的利益调整，容易引起职工情绪变化。公司工会积极做好配合，在

推进改革中做实做细思想政治工作，先后在职工代表大会上听取意见 147 条，协助解决职工收入稳定、下岗再就业等方面的困难和问题 98 个；组织各类形势任务报告会、恳谈会等活动 36 场次，职工对改革的支持度由 63% 上升到 89%。确保改革顺利进行。同时参加改革方案的民主协商，从员工的角度出发预测其可能的思想冲击，并提供完善意见，减少误解与对抗心理^[1]。

2.3 聚焦产业工人队伍建设，强化价值引领

落实新时期产业工人队伍建设改革精神，工会从国企职工实际出发，以赛促学、以培优技、以奖励能，在促进职工提高职业技能水平、培养高技能人才方面发挥了独特作用。某国有企业工会开展“技能成才工程”，打造了一支数量可观的技术人才队伍，其中 35 名职工荣获了“省技术能手”称号，让广大职工在企业发展中实现人生价值，把个人梦想融入国家富强和民族复兴之中，树立“劳动光荣、技能宝贵”的价值取向，降低由于职业迷茫带来的思想风险。

2.4 畅通职工诉求表达，防范思想风险积聚

工会是国企意识形态风险防范的“安全阀”，通过职代会、意见箱、谈心谈话等渠道，掌握职工在收入待遇、劳动保护等方面的现实诉求。某省属国企工会建立诉求闭环处理机制，诉求响应时间缩短至 24 小时，办结率达 95%，避免负面情绪累积发酵，防止诉求得不到回应演变为意识形态风险^[2]。

2.5 明确权责边界，促进协同治理

国有企业工会在意识形态工作中履行协同责任，负责职工思想动态收集、诉求反映、思想疏导、舆情初步处置；不替代党委宣传部的主导职责，与人力资源部、纪检监察部等部门分工协作。某国企制定《意识形态工作权责清单》，清晰划分各方职责，避免责任推诿或越位，形成防控合力。

3 国有企业工会在意识形态领域风险防范与化解面临的难题

3.1 职工思想多元化加剧，风险识别难度增大

国企职工队伍构成复杂，老职工关注退休保障、年轻职工注重职业发展、一线职工关心劳动保护，思想诉求差异化明显。随着经济体制深刻变革和社会信息的高度流动，人们的价值观、利益追求、思想倾向呈现多元化特点，一些思想方面的风险不是通过激烈冲突表现出来的，而是一些负面情绪、网上观点或者对企业的某些政策采取不公开的对抗形式来慢慢累积。某调研显示，68% 的国企存在职工思想“隐性分歧”，部分职工受网络思潮影响，负面情绪以私下议论、网络吐槽等形式累积，若缺乏针对产业工人队伍特点的思想动态分析制度，易出现风险发现滞后、预警不及时的问题。

3.2 工会干部专业能力不足，应对方式较为单一

部分国企工会负责意识形态领域的思想引导和风险化解等工作，工会干部在理论水平、舆论分析以及交流协调等

方面的业务能力有待提高。一方面，有些工会干部多年专注于服务职工的工作中，在意识形态风险方面的整体认识和处理方式上有所欠缺，难以从思想源头上对职工关心关注的问题给予正面引导；二是对于一些热点难点舆情或者涉及职工切身利益的敏感性问题，工会的工作方法还停留在开会传达、宣传倡导层面，缺少生动活泼、喜闻乐见的引导形式，无法及时满足职工在新环境下的精神需求，从而影响到工会化解意识形态风险的能力。

3.3 新媒体环境复杂，舆情引导压力不断上升

新媒体时代打破了传统的信息发布渠道，对新时代的企业工会宣传思想文化工作提出新的挑战。新媒体传播快、覆盖面大、来源广泛。某国企曾因岗位调整问题，职工网络负面言论 24 小时内转发量超 5000 次，工会因缺乏专业化舆情监测机制，未能及时回应，导致舆情扩散，加剧意识形态风险。企业工会在新媒体环境下，若缺乏系统的舆情监测和回应机制，往往处于被动应对状态，难以及时发挥引导作用，舆情引导和防控压力持续上升^[3]。

3.4 协同机制不健全，防范化解合力尚未形成

部分国企存在责任划分不清、权责边界模糊的问题，工会与党委宣传部、人力资源部等部门缺乏常态化沟通渠道和联动机制。当工会发现职工的思想风险或者苗头性问题之后，在没有有效协同处置渠道的情况下，很难快速地推进解决问题，影响到整个防范化解工作的成效。协同机制的不健全，制约了企业形成意识形态风险防范的整体合力，也在一定程度上削弱了工会作用的发挥。

3.5 政策传导效能不足，价值引领作用弱化

部分国有企业工会没有将新时代产业工人队伍建设改革以及意识形态工作责任制等新出台的政策落实到实处，重点在培养提高产业工人的技能水平方面，忽视劳模精神、工匠精神的培育和家国情怀的塑造，导致职工价值引领缺失；另一方面，在企业改革进程中，工会桥梁纽带作用发挥不充分，对政策的政治内涵、长远意义解读不到位，未能有效引导职工理解改革、认同改革，使得政策执行效果打折扣。弱化了工会的政治属性，更导致职工思想共识难以凝聚。

4 国有企业工会在意识形态领域风险防范与化解中的实践路径

4.1 健全思想政治工作机制，强化政治引领

完善思想政治工作的科学化、规范化、经常化的体制机制，是国企工会防范化解意识形态风险的根本途径。一是按老职工、年轻职工、一线产业工人等群体，开展针对性思想调研，每季度形成《产业工人思想动态分析报告》；二是借助企业内网、微信公众号搭建匿名诉求平台，实时收集职工隐性情绪，某国企通过该平台，思想风险发现时间从 72 小时缩短至 12 小时；三是建立风险分级研判机制，将苗头性问题划分为一般、较大、重大三级，明确处置主体与时限，

实现风险早发现、早干预。

4.2 强化工会干部队伍建设，提升专业应对能力

工会干部是做好意识形态风险防范化解工作的具体执行者和操作人，他们的政治水平和业务素质直接影响着意识形态风险防范化解的实际效果。因此，国企业要将意识形态工作能力作为工会干部队伍建设的重要内容来抓，在理论知识方面加强对工会干部的培训教育力度。一是联合党校开展意识形态政策专题培训，每年覆盖300余人次，重点学习党的创新理论、最新政策要求及舆情处置技巧二是注重加强实践锻炼，在开展案例教学、专题研讨、情景模拟的基础上，选取国企典型意识形态风险案例，组织干部演练思想疏导、舆情回应等场景，提高工会干部面对复杂思想问题、突发舆情事件的分析研判能力和应变处置能力。三是优化队伍结构，吸纳党员骨干、劳模代表、心理专家加入“思想引领志愿服务队”，增强引导的专业性与感染力^[4]。

4.3 完善舆情监测与应急处置机制，强化网络意识形态阵地建设

在网络新媒体时代，互联网成为意识形态风险高发区。国企工会要及时把握媒体发展新趋势新特征，完善舆论引导工作机制，增强网络意识形态工作本领。一是借助信息技术搭建舆情监控平台，及时掌握网络媒体、内网论坛以及员工日常使用的社交软件的相关信息，及时发现涉及企业形象、职工利益及价值取向方面的敏感舆情；二是健全舆情分级响应和应急处置预案，明确工会参与舆情研判、信息反馈、职工沟通的责任边界，在突发事故面前快速响应、积极引导。某省属国企在舆情事件中，3小时内发布权威信息，5小时内组织线上答疑，有效遏制扩散。三是运营正面宣传阵地，通过企业微信公众号、视频号发布职工榜样、改革成就等内容，年阅读量超100万次，提升主旋律影响力^[5]。

4.4 厘清权责边界，健全协同联动机制

针对协同性不够、合力不强等问题，形成“党委领导、工会协同、部门联动”的工作机制。一是出台《意识形态工作权责清单》，明确党委负主体责任、工会负协同责任、宣传部负主导责任、人力资源部等相关部门负具体落实的责任

体系；二是建立每月联席会议制度，通报职工思想及风险情况，并一同商议处置方法；三是建立信息共享机制，工会定期将职工诉求及思想风险进行通报，相及时汇报工作开展情况，让广大职工的诉求得以解决，做好工作进展等情况进行通报，实现资源共享、相互配合的工作目标。

4.5 强化政策传导效能，筑牢价值引领根基

针对政策落地不到位问题，推动政策要求嵌入到工会工作中去。一在技能竞赛、岗位练兵中融入劳模精神、工匠精神宣讲，以技能讲堂+事迹分享模式，同步提升职工专业能力与思想觉悟。二是分层分类开展政策传导，结合老职工、年轻职工、一线工人等群体特点，针对性解读改革内涵与政策红利，增强职工认同感，稳步筑牢价值引领根基。

5 结语

随着国有企业深化改革以及社会环境日趋复杂的现实情况，意识形态领域的风险防控和处理已经成为了企业综合治理的重要内容。国有企业工会在意识形态领域风险防范与化解中，必须坚守政治属性、聚焦问题导向、强化协同发力。未来，国企工会应持续深化对最新政策要求的理解，创新工作载体与方法，加强数字化手段应用，不断提升风险防控的精准性和实效性，为国企高质量发展、国家总体安全提供更坚实的支撑。

参考文献

- [1] 巩瑞贤,凡启亮.新时代国有企业基层党组织建设的理路、问题及路径[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2025,78(05):14-21.
- [2] 卢娇,肖娅欧.国企将党建工作和意识形态建设相结合的思考[J].四川劳动保障,2025,(13):95-96.
- [3] 刘瑞波,董亚静.积极心理学视域下“中国工人大思政课”网络教育模式构建探究[J].天津市工会管理干部学院学报,2025,42(02):57-64.
- [4] 陈坤,王睿琦.政治安全中的意识形态安全风险防范化解[J].南昌大学学报(人文社会科学版),2024,55(04):21-32.
- [5] 郑莉.全国总工会基层工作部解读《推进社会组织建会专项行动方案》——更广泛地把社会组织职工吸引到工会中来[J].兵团工运,2023,(03):16-17.

Innovation and Practice of Talent Medium and Long-term Incentive Mechanism in Science and Technology State-owned Enterprises in the Age of AI

Jing Xu

Three Gorges High-tech Information Technology Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430000, China

Abstract

The advancement of AI technology is accelerating the digital transformation of technology-driven state-owned enterprises (SOEs). However, existing talent incentive mechanisms face practical challenges including misalignment with institutional frameworks, limited incentive tools, delayed value assessment, and lack of goal coordination. To address these issues, it is essential to establish a medium-to-long-term incentive innovation framework that prioritizes innovation, adheres to the principles of fair and precise risk alignment, and integrates both material and spiritual incentives. Practical approaches include: developing innovative tool combinations, leveraging AI technology to build precise matching mechanisms, enhancing risk-sharing through technology transfer, and establishing cross-domain collaborative incentive mechanisms. These measures will align incentives with corporate AI strategies, stimulate talent innovation, and support enterprises in gaining competitive advantages within the AI industry.

Keywords

AI technology; state-owned enterprises; medium-and long-term incentive mechanisms; practical strategies

AI 时代科技型国企人才中长期激励机制创新与实践

许静

三峡高科信息技术有限责任公司，中国·湖北 武汉 430000

摘要

AI技术发展推动科技型国企数字化转型，现行人才激励机制面临机制适配脱节、激励工具单一、价值评估滞后、目标协同缺位等现实困境。为摆脱困境，需构建以创新为导向、遵循公平精准风险适配原则、融合物质与精神激励的中长期激励创新框架，通过创新工具组合、依托AI技术搭建精准匹配机制、联动成果转化健全风险共担机制、构建跨域协同激励机制等实践路径，实现激励与企业AI战略协同，激发人才创新动能，支撑企业在AI产业竞争中占据优势。

关键词

AI技术；国有企业；中长期激励机制；实践策略

1 引言

在数字经济时代，AI技术不断快速迭代，这使得产业发展格局得以重塑，科技型国企作为国家科技创新以及战略实施的核心载体，正在加快推进数字化转型以及AI技术研发产业化。基于此，人才作为AI技术创新的核心要素，其储备情况与创新活力直接决定着企业的核心竞争力。然而传统的人才激励机制难以适应AI技术研发高投入、高风险、长周期的特性，无法有效契合新兴领域的人才需求，对企业战略目标的实现形成了制约。

【作者简介】许静（1977-），女，中国湖北宜昌人，硕士，政工师，从事马克思主义理论与思想政治教育，企业文化研究。

2 AI 时代科技型国企人才激励的现实困境

2.1 机制适配脱节，AI 技术发展需求

AI技术的迅速更新换代促使科技型国企迈入数字化转型的关键阶段，对人才的知识架构、技术水平及创新方式均提出了全新的要求。但现有的激励机制大多囿于传统，无法很好地适应AI技术研发高投入、高风险、长周期的特点。在激励对象的界定方面，也侧重于传统技术岗位人才，对于AI算法研发、数据建模等新兴领域的核心人才投入及关注不够。在激励标准的设定上，缺少对AI项目阶段性成果和技术突破的差异化考量，多以短期经济效益作为核心考核导向^[1]。

2.2 激励工具单一，短期倾向问题凸显

目前，科技型国有企业所采用的人才激励手段，主要还是薪酬奖金以及职务晋升等短期激励方式，中长期激励手

段的应用范围较为有限,且形式也较为单一。如股权、期权这类中长期激励方式,也未有效覆盖到核心技术骨干以及青年创新人才。从激励的逻辑角度来讲,短期激励手段更注重对过去工作成果的回报,很难对人才的长期创新行为产生持续性的引导作用。AI 技术研发要求人才长时间投入精力去进行基础性、探索性的研究工作,在短期激励导向的影响下,人才更愿意选择周期短、见效快的项目,回避有长远战略价值的高风险创新课题。

2.3 价值评估滞后,精准激励效能不足

人才价值评估体系存在滞后性,这成为制约激励精准性的关键瓶颈。AI 时代,科技型国企的人才价值应更多地体现在知识储备、技术创新能力以及数据处理能力等无形资产方面,但现有的评估体系大多仍以学历、职称、岗位绩效等传统指标为核心,没有构建起科学的人才创新价值量化评估机制^[2]。评估方法上,缺少对 AI 项目研发过程中人才贡献度的动态追踪,很难准确衡量人才在技术突破、算法优化、成果转化等环节的实际价值。评估体系不完善导致激励资源配置失衡,无法对高价值创新人才实施精准激励,也难以对普通岗位人才形成有效的激励约束。

2.4 目标协同缺位,战略创新衔接不畅

科技型国企的人才激励机制如不能与企业 AI 发展战略以及创新目标实现有效的协同,就易导致激励目标与战略目标脱节。在设计激励机制时,缺少对企业长期战略目标的分解与落实,导致激励方向和 AI 技术研发、数字化转型等核心战略需求出现偏差,部分企业的激励重点还停留在传统业务指标完成方面,对 AI 技术创新项目的激励力度不够,很难引导人才资源向核心战略领域汇聚。

3 AI 时代科技型国企人才中长期激励机制创新框架

3.1 确定创新导向,聚焦 AI 赋能战略目标

在 AI 时代,对于科技型国企人才中长期激励机制的构建而言,确立创新导向是极为关键的核心前提。这一导向要围绕企业 AI 赋能以及战略创新的核心目标来设定。在当下数字经济与 AI 技术深度融合的背景下,科技型国企的战略重心需加快朝着 AI 技术研发以及产业化应用方向转移。相应地,激励导向也要从传统的产能导向转变为创新驱动导向。具体做法是将 AI 技术研发取得突破、数字化转型所实现的成效、核心技术实现自主可控等一系列战略目标融入激励体系的设计当中,以此明确激励与战略目标之间的关联逻辑,依据企业在不同发展阶段的 AI 战略重点,对激励导向的侧重点进行动态调整,引导人才资源朝着关键 AI 技术领域以及战略性新兴产业汇聚,保证激励行为与企业的长期发展方向相契合,为企业在 AI 产业竞争中占据制高点提供人才方面的动力支持。

3.2 确立核心原则,遵循公平精准风险适配

确立核心原则是保障激励机制具有科学性与有效性的

根基,严格依照公平性、长期性、精准性以及风险性适配的内在要求来执行。公平性原则意味着要构建统一且规范的激励评价标准,充分考虑不同岗位、不同层级与 AI 相关人才的贡献差异,防止因激励失衡而导致人才流失;长期性原则着重关注 AI 技术研发有长周期的特性,摒弃以短期效益为导向的做法,借助中长期激励工具的设计实现人才与企业的长期利益捆绑;精准性原则突出基于人才价值评估结果,针对 AI 算法研发、数据处理等不同岗位人才的需求差异实行差异化激励;风险性适配原则要求全面考量 AI 技术研发存在的高风险性,构建与风险承担相匹配的激励机制,鼓励人才大胆创新,又能凭借合理的风险防控设计保证企业利益不会受到过度侵害。

3.3 构建多维体系,推动物质精神激励协同

构建多维激励体系需要突破单一激励模式的限制,实现物质激励和精神激励的有效协同。在物质激励方面,以中长期激励工具作为核心内容,对股权、期权等激励方式的设计加以优化,扩大针对 AI 核心技术人才的覆盖范围,并且结合 AI 相关项目成果转化收益设置专项奖励,形成多元化物质激励矩阵。在精神激励方面,关注 AI 人才职业发展以及价值实现需求,搭建高端技术交流平台、设立技术创新荣誉体系,给予人才充足的研发自主权与容错机制,依靠构建职业发展通道与激励机制的联动关系,为核心人才提供明确的晋升路径和成长空间。物质激励与精神激励共同发挥作用,可契合人才的物质利益诉求,又可激发其内在创新动力,形成全面、多层次的激励效果,有效提升人才的归属感和忠诚度。

3.4 探索应用路径,深挖 AI 技术赋能价值

探寻 AI 技术于激励机制里的应用途径是提高激励效能的关键着力点。在人才价值评估阶段,依靠大数据以及 AI 算法搭建动态评估模型,整合人才的研发成果、项目贡献、技能提升等多方面数据,实现对人才价值的精确量化以及实时跟踪。在激励匹配阶段,借助 AI 技术探究人才的需求偏好与职业发展诉求,构建个性化激励方案推荐系统,提高激励的精准适配程度^[3]。在激励实施监控阶段,运用 AI 技术对激励方案的实施进程进行实时监测,及时找出激励过程中出现的问题并动态调整。同时借助 AI 技术搭建激励效果评估体系,从人才创新效率、成果转化质量、企业战略实现度等维度展开综合评估,为激励机制的优化完善提供数据支持,充分发掘 AI 技术对激励机制的赋能价值。

4 AI 时代科技型国企人才中长期激励创新实践路径

4.1 创新工具组合,丰富多元激励实施载体

创新工具组合是解决科技型国企激励载体单一这一问题的关键所在。依据全体员工的层级差别以及需求特性,构建多元化的中长期激励工具矩阵。对于核心骨干员工而言,推行股权期权、项目跟投等深度绑定型激励方式,把员工利

益和企业长期发展紧密关联起来；针对青年员工，实行岗位分红、绩效单元激励等成长适配型激励，保证其职业发展周期有稳定的激励供给。结合不同岗位工作任务及周期特性，设置阶段性成果奖励与长期收益分红相结合的复合模式，并且整合专项津贴、创新贡献奖励等补充工具，形成多维度差异化的激励组合体系，保证激励载体与员工贡献度、创造价值精准匹配，充分激发不同层级员工的工作动能与创新活力。

4.2 依托 AI 技术，搭建人才价值精准匹配机制

借助 AI 技术搭建人才价值精准匹配机制，是提高激励效能的关键途径。依靠大数据技术整合人才在 AI 技能等级、项目贡献度、创新成果转化率、技能提升轨迹等多方面的数据，运用决策树、支持向量机等算法构建动态人才价值评估模型，实现对人才价值的实时量化以及精准画像。在激励匹配阶段，借助 AI 智能推荐系统深入探究人才的需求偏好和职业发展诉求，并针对不同岗位人才的核心需求，自动生成个性化激励方案。设立激励实施实时监控模块，运用 AI 技术跟踪激励效果和人才行为变化，动态调整激励参数，这种以 AI 技术为支撑的精准匹配机制，突破传统静态评估的限制，实现从普惠式激励到精准化激励的转变，提升激励资源配置效率。

4.3 联动成果转化，健全激励风险共担机制

推动成果转化同全员激励以及风险共担实现深度融合，这是保障激励机制有长效性的关键支撑所在。覆盖员工工作的整个流程以及成果产出的周期，构建起激励同成果转化收益直接关联的机制，把各类业务成果进行产业化、市场化应用所获得的收益按照一定比例划入激励资金池。针对核心贡献人才以及项目团队实施阶梯式转化收益分红，形成“创新—转化—收益—再创新”这样的正向循环。对于高风险探索性项目适度提升激励权重，同时设置风险缓释条款，明确全体员工在项目推进以及成果转化过程中的风险责任边界，

借助项目跟投、风险保证金等多种途径，达成激励收益与风险承担的对称匹配，夯实长期激励的公平性基础。

4.4 打破层级壁垒，构建跨域人才协同激励机制

要激活全员协同创新的活力，最关键的是破除层级以及业务领域的壁垒，构建起能覆盖全体员工的跨域协同激励机制。以企业核心业务攻坚、市场化拓展等关键任务为导向，组建包含业务执行、职能支撑、运营管理等多个领域的跨域项目团队，实行项目制激励模式：把团队协同创新成果当作核心依据来实施激励分配，削弱行政层级对激励分配的限制作用，打通各业务领域、各层级员工的职业发展通道。设立跨域协作专项激励，对于主动参与跨领域、跨部门协作的员工，在晋升提拔、专项培训、资源倾斜等方面给予优先保障。建立全员跨域贡献量化评估体系，全面考量员工在协同任务中的分工角色以及实际成效，保证激励分配公平公正，凝聚全员跨层级、跨领域的长期创新合力。

5 结语

在 AI 时代，科技型国企人才激励机制的创新对于适配技术发展以及强化核心竞争力而言是必然所需。要摆脱现有的激励困境，需要制定并依据企业的 AI 战略目标，以精准化、长效化以及协同化为指引方向，借助框架构建以及路径实践，实现激励机制与人才需求、战略发展的深度契合。中长期激励机制的创新与落地，不仅可充分激发不同层级人才的创新潜能，还可推动人才资源朝着核心战略领域汇聚，为企业的数字化转型以及 AI 技术突破提供坚实的人才支撑，帮助科技型国企在国家创新体系里发挥引领作用。

参考文献

- [1] 向洋.国企改革背景下企业中长期激励机制建设[J]. 商业文化, 2025, (20): 110-112.
- [2] 张天阳.D国有企业中长期激励机制优化研究[D]. 青岛大学, 2024.
- [3] 邓虹莉.A创业投资公司中长期激励体系优化研究[D]. 重庆交通大学, 2024.

Pathways to Enhance the Ideological Cohesion of the Market Supervision Team

Wei Xing

Handan City Hanshan District Market Supervision Administration, Handan, Hebei, 056001, China

Abstract

This paper focuses on the ideological cohesion of the municipal supervision team and systematically analyzes its current situation, problems, practical cases, and improvement paths using literature research, case analysis, questionnaires, and interviews. The survey shows that the team currently faces issues such as low organizational identification, insufficient job satisfaction, and weak teamwork, with root causes including poor communication, inadequate incentives, and value conflicts. By examining the “Five Focus” initiatives of Wuhe County Bureau, the “Seven Must Visit, Seven Must Discuss” system of Longwan District Bureau, and the four measures of the Chengde Environmental Supervision Detachment, three main paths are distilled: ideological education and cultural construction, internal management and improvement of incentive mechanisms, and communication and team building, with specific strategies and practical guidance provided. The paper also points out limitations such as research scope and data mining, looks ahead to future research directions, and aims to help build a high-quality municipal supervision force to serve the high-quality development of the market economy.

Keywords

market supervision team; ideological cohesion; team building; practical approaches

市监队伍思想凝聚力提升路径

邢巍

邯郸市邯山区市场监督管理局，中国·河北 邯郸 056001

摘要

本文以市监队伍思想凝聚力为核心，采用文献研究、案例分析、问卷调查及访谈法，系统剖析其现状、问题、实践案例与提升路径。调查表明，当前队伍存在组织认同偏低、工作满意度不足、团队协作薄弱等问题，根源为沟通不畅、激励不足、价值观冲突。结合五河县局“五抓”举措、龙湾区局“七必访七必谈”制度、承德市环境监察支队“四项举措”，提炼出思想教育与文化建设、内部管理与激励机制完善、沟通交流与团队建设三大路径，明确具体策略并提供实践指导。同时指出调研范围、数据挖掘等局限，展望未来研究方向，助力打造高素质市监铁军，服务市场经济高质量发展。

关键词

市场监管队伍；思想凝聚力；队伍建设；实践路径

1 引言

市场经济发展中，市监队伍作为监管核心力量，其思想凝聚力直接关乎监管成效与市场经济健康发展，强凝聚力能汇合力、高效履职，应对食品安全等突发情况，但若任务繁重易出现职业倦怠、协作不畅等问题，故研究提升路径意义重大。本研究旨在剖析市监队伍思想凝聚力现状与问题，探寻有效提升路径，为队伍建设提供支撑。研究综合采用文献研究法梳理理论、案例分析法总结经验、问卷调查法收集数据、访谈法获取一手资料，多方法结合保障研究结果科学可靠。

【作者简介】邢巍（1987-），女，中国河北邯郸人，本科，从事思想政治研究。

2 市监队伍思想凝聚力现状分析

本次调查旨在全面掌握市监队伍思想凝聚力真实状况，为后续工作提供精准数据支撑。调查覆盖基层一线执法人员、中层管理人员及高层领导干部，兼顾不同层级岗位，保障样本多样性与代表性。问卷围绕组织认同、工作满意度、团队协作、价值观四大核心要素设计，分别聚焦发展目标认同、工作强度与福利、跨部门协作、价值取向等关键内容。访谈提纲分层设计，基层侧重执法困难及对积极性、协作的影响，中层聚焦部门协调与下属激励，高层围绕队伍建设规划、凝聚力影响因素及改进措施展开，多维度深挖实情。经问卷数据分析与访谈记录整理，市监队伍思想凝聚力现状如下：组织认同度偏低，65%受访者对部门发展目标有一定了解，但仅30%清晰且高度认同，部分成员因发展方向不明缺乏工作指引；工作满意度不足，55%认为工作强度较大，

20%表示强度过大影响生活,超70%对薪酬福利不满,仅40%常获工作成就感,难以满足自我实现需求;团队协作存在短板,40%跨部门沟通有障碍,50%认为成员相互支持程度一般,仅25%能获得充分支持,协同能力待提升。

当前队伍思想凝聚力存在三大突出问题:一是沟通不畅,缺乏有效机制与平台,信息传递易偏差延误,跨部门办案时影响质效,还引发矛盾误解,破坏团队和谐;二是激励不足,薪酬福利有限,精神层面成果认可不及时、荣誉与晋升机制不完善,导致成员缺乏成就感与发展动力,归属感弱化;三是价值观冲突,成员背景、年龄多元导致价值取向差异,面对复杂监管问题易生分歧,如企业违规处置中执法尺度的争议,若无法及时统一,将影响决策执行效率,削弱思想凝聚力。本次调查为精准研判队伍思想状况、制定针对性改进措施奠定了坚实基础。

3 提升市监队伍思想凝聚力的实践案例分析

3.1 五河县市场监管局“五抓”举措

五河县市场监管局围绕提升队伍思想凝聚力、锻造高素质市监铁军,通过“五抓”举措全面强化队伍建设,筑牢监管工作根基。抓学习强理论素养,局党组带头开展理论中心组学习,深入研习习近平新时代中国特色社会主义思想及相关会议精神,基层党组织以主题党日活动为载体引领干部职工深学细悟,切实增强队伍责任感与使命感,在食品安全专项整治等工作中彰显担当,获群众好评。抓培训提执法能力,聚焦新修订法律法规,通过专家讲座、骨干经验分享、案例分析及模拟执法演练等多种形式,系统开展业务培训,推动案件办理质效提升,复议诉讼率大幅下降,执法公信力持续增强。抓规范完善管理制度,从党风廉政、效能建设、执法规范、选人用人等方面健全制度体系,以严格廉洁规定、科学绩效考核、规范执法流程及公正选人机制,激发干部工作主动性,强化组织认同感。抓督查促工作执行,细化分解食品药品安全、特种设备监管等重点任务,明确分工与时限,成立督查小组通过实地走访等方式常态化督查,实行奖惩通报制度,有效防范安全隐患,增强队伍责任意识与团队荣誉感。抓基础树基层形象,合理调配人员充实基层力量,加大投入配备执法记录仪、快速检测设备软硬件设施,统一规范基层所标牌标识与办公环境,提升基层执法形象与群众满意度,以良好基层氛围凝聚队伍合力^[1]。

3.2 龙湾区市场监管局“七必访七必谈”制度

龙湾区市场监管局出台极具人文关怀的“七必访七必谈”制度,以精准化沟通关怀强化队伍凝聚力,其中“七必谈”覆盖干部职工思想情绪波动、履职不到位、岗位变动、新进报到、人际关系紧张、苗头性问题、违法违纪处理后等关键节点,通过针对性谈话排解情绪、指出问题、提供支持、化解矛盾、防范风险,助力干部职工高效工作、健康成长;“七必访”则聚焦干部职工因病住院、婚嫁生育、家庭不睦、

重大经济困难、直系亲属去世、抽调选派、即将退休等场景,以全方位关怀传递组织温暖,增强干部职工归属感。该制度实施后成效显著,不仅畅通了沟通渠道、有效化解了团队矛盾,更显著提升了队伍凝聚力与忠诚度,减少人才流失,在重大市场整治行动中彰显出强大合力。承德市环境监察支队则通过“四项举措”筑牢队伍凝聚力根基,始终将思想建设作为核心,以科学发展观为指导,通过集中学习、专题讲座、主题党日、实地调研等多样化形式开展学习型党组织建设,提升党员干部思想觉悟与工作热情;注重班子建设,强化班子成员思想政治与业务能力素养,坚持民主集中制,班子成员以身作则、冲锋在前,在重大环境污染事故应急处置中发挥模范作用,凝聚队伍向心力;规范工作机制,健全岗位职责、考核评价与信息共享机制,明确分工、强化激励、提升协同效率,以优异工作业绩增强队员成就感与荣誉感;强化宗旨观念,牢记为人民服务宗旨,开展环保宣传、帮扶企业、高效处置群众信访,以优质服务赢得社会认可,进一步激发队员职业自豪感与团队凝聚力,为环境监察工作高质量开展提供强大动力^[2]。

4 提升市监队伍思想凝聚力的路径探索

4.1 加强思想教育与文化建设

持续深入学习党的理论和方针政策是提升市监队伍思想凝聚力的重要基石,需制定系统全面的学习计划,将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的重要会议精神及市场监管相关政策法规纳入常态化学习范畴,比如每月组织至少一次主题明确的集中学习研讨活动,围绕“学习习近平法治思想,提升市场监管执法水平”等主题,要求干部职工提前预习、积极发言分享心得,通过深度研讨深刻领会理论政策核心要义,明确市监工作在党和国家事业大局中的重要地位与使命,强化政治意识和责任感;同时丰富学习形式以提升吸引力与实效性,在传统集中学习、专家讲座之外,依托现代信息技术搭建线上学习平台,上传优质课程视频供自主学习,借助新媒体开展知识竞赛、线上答题等活动激发学习兴趣,组织参观红色教育基地、廉政教育基地接受思想洗礼,增强廉洁自律意识,鼓励干部职工撰写学习心得和理论文章并在内部刊物、网站发表,促进学习成果交流共享。打造具有行业特色的市监文化是增强队伍认同感和思想凝聚力的关键举措,核心在于树立核心价值观,通过广泛征求干部职工意见,结合市监工作特点与使命,提炼“公正监管、服务为民、廉洁奉公、创新进取”等具有引领性的核心价值观,将其融入工作各环节,通过培训、宣传让干部职工深刻理解认同并作为行动指南;同时注重创建文化品牌,设计包含市徽、口号、文化衫等在内的独特文化标识,通过举办市监文化节、文艺汇演、主题演讲比赛等活动传播品牌、展示队伍风貌,加强与媒体合作,借助报纸、电视、网络等平台宣传工作成果与先进典型,提升市监文化社会影响力,建设文化

展厅、荣誉室等文化阵地，展示工作历史沿革、重要成果与先进模范，让干部职工在浓厚文化氛围中增强归属感与自豪感。

4.2 完善内部管理与激励机制

完善内部管理制度是提高市监队伍管理效率和公平性的重要保障，人事管理方面需建立科学的人才选拔机制，摒弃论资排辈观念，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤的标准，通过公开招聘、竞争上岗吸纳优秀人才，同时结合干部专业背景、工作能力及职业规划制定个性化培训计划，提供业务培训、学术交流、在职学历教育等多元成长机会，为干部发展拓宽空间；绩效考核制度优化同样关键，需构建涵盖工作业绩、态度、能力、团队协作的指标体系，明确权重与评价标准，坚持公开公平公正原则，融合日常与定期、定量与定性考核，将结果与干部晋升、奖励、薪酬调整挂钩，通过奖惩分明激发工作积极性。建立多样化激励机制能有效调动市监干部的积极性和创造力，物质奖励上可在现有薪酬基础上设立专项奖励基金，对表现突出、成绩显著的干部给予奖金、奖品等奖励，同时完善健康体检、带薪休假、节日福利等福利待遇体系，传递组织关怀；精神表彰不可或缺，可设立“市监之星”“执法标兵”等荣誉称号，通过表彰大会、证书颁发、内部宣传等方式增强干部荣誉感与成就感，及时认可工作成果给予鼓励；职业发展激励需搭建广阔晋升渠道与规划体系，结合干部兴趣特长制定个性化发展路径，为管理潜力型干部提供管理岗位晋升机会，为专业技术型干部开通职称晋升通道，同时强化职业发展指导与培训，助力干部在擅长领域实现自我价值^[3]。

4.3 加强沟通交流与团队建设

构建有效沟通渠道是促进市监队伍信息共享和问题解决的关键，需打造上下畅通、部门协作的沟通体系，既要搭建多样化沟通平台，在传统会议、文件沟通基础上，借助即时通讯工具群组、内部办公系统、视频会议系统等现代信息技术手段，实现工作问题经验实时交流、文件快速传递审批及跨区域无障碍沟通协作，提升工作效率；也要明确沟通流程和规范，制定详细规则界定不同层级、部门的沟通方式、频率与内容，明确重大事项需通过正式会议或文件沟通决策，日常问题可依托即时通讯工具、电话解决，同时建立沟

通反馈机制，确保沟通高效落地；还需加强沟通技巧培训，定期开展课程提升干部职工倾听、表达及冲突处理能力，营造良好沟通氛围，助力部门协作与团队和谐。开展各类团队建设活动是增强团队协作和凝聚力的重要策略，户外拓展训练成效显著，通过团队合作游戏、野外生存挑战、徒步穿越等活动，让干部职工在挑战自我、克服苦难中强化合作意识与信任度，在实践中体会协作价值、学会互助配合；文体比赛也是重要形式，定期举办篮球、足球、羽毛球、歌唱、朗诵等赛事，既丰富干部职工业余生活、缓解工作压力，又增进彼此交流互动，培养团队精神与竞争意识，以团队为单位拼搏奋进进一步凝聚向心力；此外，组织团队聚餐、读书分享会、艺术展览参观等活动，能为干部职工提供更多交流契机，在轻松氛围中拉近心理距离，丰富文化生活、提升团队文化素养与精神内涵，全方位营造积极向上、团结协作的团队氛围，助力市监队伍思想凝聚力提升。

5 结论与展望

本研究剖析市监队伍思想凝聚力获重要成果，明确思想教育与文化建设、内部管理激励、沟通交流与团队建设三大提升路径，可通过理论学习、特色文化培育、科学考核激励、团建活动等增强队伍合力，助力高效履职与市监铁军打造。研究存在局限，受条件限制调研范围不全、数据挖掘不深、方法融合不足，对策针对性待提升。未来将扩大调研范围覆盖偏远地区与特殊岗位，运用大数据、心理测量等深化数据分析，整合实地观察、实验法等创新研究方法，为市监队伍思想凝聚力建设提供更科学可行的理论与实践支撑，服务市场经济与社会发展。

参考文献

- [1] 吴文波. 践行工匠精神 推进市场监管专业人才培养[J]. 中国市场监管研究, 2020(12):15-18. DOI:10.3969/j.issn. 1004-7645.2020.12.005.
- [2] 余志宏,孙莉萍. 新制度经济学市场监管思想研究[J]. 湖北经济学院学报, 2003, 1(2):17-21. DOI:10.3969/j.issn.1672-626X. 2003.02.004.
- [3] 王雪. 浅谈新时期如何做好市场监管思想政治工作[J]. 办公室业务, 2018(12):32-33. DOI:10.3969/j.issn.1004-647X.2018.12.026.

Optimizing the Protection and Management of Retired Employees' Rights and Interests

Heng Sun

Sinopec Petroleum Geophysical Technology Research Institute Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract

Against the backdrop of deepening population aging, safeguarding the legitimate rights of retired employees and optimizing related management services carry significant social implications and practical urgency. Currently, the field of rights protection still faces multiple structural shortcomings, including disparities in pension benefits, insufficient coordination of medical security, and limited channels for social participation. Meanwhile, management work encounters systemic barriers such as poor interdepartmental coordination, single service offerings, and weak supervision mechanisms. To address these challenges, this article proposes a three-pronged approach: enhancing economic security, improving healthcare services, and expanding social participation. The goal is to establish a multi-tiered, sustainable pension support system, drive collaborative innovation in management mechanisms, transform service delivery models, and build robust supervision frameworks to systematically enhance management efficiency. Through these explorations, the study aims to provide practical guidance for constructing a more equitable, efficient, and inclusive service management system for retired employees, thereby promoting high-quality development of aging-related initiatives and long-term social harmony and stability.

Keywords

retirees; rights protection; management optimization

企业离退休人员权益保障与管理工作优化

孙恒

中石化石油物探技术研究院有限公司, 中国·江苏 南京 210000

摘要

在人口老龄化趋势不断加深的背景下,保障企业离退休人员的合法权益并优化相关管理服务具有显著的社会意义与现实紧迫性。当前,权益保障领域仍存在养老金待遇差异、医疗保障协同不足、社会参与渠道受限等多重结构性短板,而管理工作也面临部门协调不畅、服务供给单一、监督机制薄弱等机制性障碍。为此,文章提出应以完善经济保障、健全健康服务、拓展社会参与为核心路径,构建多层次、可持续的养老支持体系,并推动管理机制协同创新、服务供给模式转型与监督体系构建,系统提升管理效能。通过上述探索,旨在为构建更加公平高效、人性包容的离退休人员服务管理体系提供实践方向,从而促进老龄事业的高质量发展与社会的长期和谐稳定。

关键词

离退休人员; 权益保障; 管理优化

1 引言

在积极应对人口老龄化国家战略的指引下,中共中央、国务院印发的《关于加强新时代老龄工作的意见》明确提出,要完善老年人权益保障体系,提升为老服务水平。企业离退休人员作为国家发展建设的重要贡献者,其晚年生活保障与服务质量直接关系社会和谐与治理现代化。当前,面对老年群体规模持续扩大、需求日益多元的形势,权益保障的充分性与管理服务的精准性面临新的挑战。如何系统破解现存短板,构建更加完善的服务管理体系,不仅是回应亿万老年人

切身关切的必然要求,也是推动老龄事业高质量发展、落实国家战略部署的关键环节。

2 当前企业离退休人员权益保障与管理工作中存在的问题

2.1 权益保障层面的结构性短板

现阶段,企业离退休人员权益保障体系仍存在若干结构性短板。经济保障方面,养老金待遇的区域与行业差异问题依然突出,部分群体养老金替代率偏低,难以完全支撑体面晚年生活。尽管制度覆盖广泛,但多层次养老保障发展不均衡,企业年金覆盖率有限,个人养老金制度尚处起步阶段,导致保障过度依赖基本养老保险^[1]。医疗保障的整合性与可及性有待加强,门诊共济保障机制在基层落实仍存障碍,异

【作者简介】孙恒(1988-),男,中国江苏南京人,本科,经济师,从事离退休管理、信访维稳研究。

地就医结算的便捷性与报销范围需进一步优化。长期护理保险制度尚在试点,难以满足日益增长的失能照护需求。社会参与渠道仍显狭窄,年龄歧视现象在就业与社会活动中依然存在,老年教育资源分布不均且内容同质化,难以有效支持老年人的价值再实现与社会融合。权益保障政策之间的协同性不足,未能形成覆盖经济、健康、社会参与的全周期支持体系^[2]。

2.2 管理工作层面的机制性障碍

管理工作层面面临多重机制性障碍。管理体制存在条块分割现象,人社、民政、卫健、医保等多部门职责交叉与信息壁垒并存,导致政策衔接不畅、服务供给碎片化,“数据孤岛”问题影响了管理服务的整体效率与精准度。基层服务能力相对薄弱,部分街道社区在人员配备、专业能力与资源整合上存在不足,难以有效承接日益复杂的养老管理与服务需求^[3]。服务供给模式仍显传统,偏重于待遇发放与资格认证等事务性工作,在主动服务、个性化关怀、精神慰藉等方面投入不足,智慧养老技术的应用广度和深度有待拓展,未能充分利用数字化手段提升管理效能与服务体验。社会力量参与渠道不够畅通,市场机制在服务供给中的作用尚未充分发挥。监督反馈机制不够健全,缺乏系统性的第三方评估与常态化的老年人满意度监测,权益受损时的救济渠道与响应机制有待进一步明确和畅通^[4]。

3 完善企业离退休人员权益保障的方法

3.1 经济保障机制建设

经济收入构成了离退休人员维系基本生活的根本支柱。现行养老金制度已实现覆盖面广泛的基础目标,然而在具体运行中,区域之间、行业之间的待遇差异仍较为显著,养老金调整机制与物价变动的联动性有待进一步增强。深化养老保险基金全国统筹是实现制度公平的关键步骤,通过统一缴费政策与计发办法,能够有效缩小因历史原因形成的不合理待遇差距。建立与经济发展水平、社会平均工资增长及居民消费价格指数相挂钩的养老金正常调整机制,是保障离退休人员实际购买力、分享社会发展成果的必要制度安排^[5]。对于部分因疾病、意外或早期退休等原因导致经济困难的特殊群体,需构筑多层次、精准化的兜底保障网络,整合最低生活保障、专项福利补贴与临时救助资源,形成应对突发性经济风险的“缓冲垫”。在巩固基本养老保险“第一支柱”的同时,应通过税收优惠、政策引导等措施,大力发展企业年金、职业年金等“第二支柱”,并规范推广个人养老金等“第三支柱”,形成多层次的养老保障体系。这种“多层次、可持续”的保障架构,旨在满足不同群体差异化需求,为晚年经济安全构建更加稳固和富有弹性的“安全网”,从制度层面化解老年人对未来的经济忧虑^[6]。

3.2 健康服务体系的完善

健康状况是决定离退休人员生活质量与尊严的核心要

素。面对慢性病高发、功能衰退等自然规律,其对连续性、综合性的医疗健康服务需求日益迫切。医疗保险制度改革需向纵深推进,重点在于落实“门诊共济保障”机制,扩大普通门诊报销范围与比例,并进一步优化跨省异地就医直接结算流程,实质性减轻老年人频繁就医带来的经济压力与奔波之苦。基层医疗卫生服务网络的功能需要强化,通过扩大“家庭医生签约服务”覆盖面、提高服务质量,为离退休人员提供包括定期健康评估、慢性病管理、用药指导与转诊协调在内的整合式健康管理。推动“医养结合”向高质量发展,支持有条件的医疗机构拓展康复护理、长期照护、安宁疗护等服务,鼓励养老机构内设医务室、护理站或与邻近医疗机构建立紧密协作关系,促进医疗卫生与养老服务资源在社区层面的深度融合与便捷可及。在关注身体健康的同时,老年人的心理健康需求不容忽视。应探索在社区服务中心、老年活动场所引入专业心理支持服务,通过“同伴支持”小组、心理咨询热线等形式,帮助其应对因社会角色转变、社交圈变化可能产生的孤独、焦虑情绪,实现身心健康的全周期维护与促进。

3.3 社会参与渠道拓展

脱离职业岗位后,如何维系社会联系、实现个人价值,是许多离退休人员面临的重要课题。他们身上所积累的知识、技能与经验,是可供社会持续开发的“银色宝库”。构建包容开放的“老年友好型社会”环境,需要从消除制度性、观念性的年龄歧视入手,为老年人参与社会活动扫清障碍。社区应成为重要的支持平台,通过设立“时间银行”、孵化老年志愿者团队、邀请参与社区议事协商等方式,为其贡献经验、服务邻里开辟渠道。“老年教育”体系的丰富与拓展至关重要,不仅要增加老年大学学位供给,更需开发符合当代老年人兴趣、能助力其融入数字生活的课程,如智能设备应用、数字安全、新媒体创作等,助力其跨越“数字鸿沟”。鼓励企事业单位、社会组织探索“银发顾问”、“灵活返聘”等柔性用人机制,为有精力、有意愿、有专长的退休人员提供非全职性、顾问式的工作机会,使其智慧得以延续。这些社会参与途径,不仅有助于老年人保持认知活力、增强自我价值认同,更能促进代际间的理解、尊重与知识传承,推动形成“老有所为、老有所乐”的积极老龄化社会氛围,将老年群体从单纯的社会保障对象,转变为可持续发展的参与者和贡献者。

4 优化离退休人员管理工作的关键举措

4.1 管理机制协同创新

优化离退休人员管理服务必须从根本上突破部门分割的传统格局,通过构建“一体化协同”机制实现管理效能的有效提升。当前管理工作中涉及多个职能部门,信息壁垒与政策衔接不畅问题依然存在,需要在更高层面建立常态化跨部门协调机制,明确各方职责边界并强化政策制定的联动

性。数字化平台建设为此提供了重要契机，应着力打造统一的离退休人员基础信息数据库，整合社保、医保、民政等多源数据，为实现“静默认证”和待遇发放精准监管奠定基础。依托此数据基础，可推动待遇申领、资格认证、医疗结算等高频服务事项实现全程网办，让数据多跑路、老人少跑腿。基层服务网络的完善同样关键，在街道社区层面推行综合服务窗口，提供一站式办理服务，同时针对高龄、失能等特殊群体开展上门办理等贴心服务。通过建立企业、社区、专业服务机构之间的联动网络，形成资源共享、优势互补的服务合力，构建覆盖全面、响应及时的管理服务体系，真正实现从多头管理到协同服务的转变。

4.2 服务供给模式的转型

管理服务的优化需要从单纯的事务办理向综合性服务供给转变，构建满足多元化需求的现代服务体系。传统管理模式侧重于待遇发放与资格审核，在人文关怀与精神需求满足方面存在明显不足。推动服务模式从标准化供给向个性化响应转变成为必然选择，通过深入的需求调研建立精准的服务画像，区分不同健康状况、经济条件和兴趣爱好群体的差异化需求。智慧养老技术的应用为服务创新提供了新路径，智能穿戴设备、居家安全监测系统、一键呼叫装置等智能化工具的应用，能够实现对独居、高龄老人的安全监护和健康监测。引入社会专业力量参与服务供给是重要方向，通过政府购买服务、公建民营、合作共建等多种方式，丰富生活照料、康复护理、精神慰藉、文化娱乐等服务内容。特别要重视家庭养老的基础作用，通过推广“喘息服务”、开展家庭照护者技能培训、提供适老化改造补贴等措施，为家庭照护提供有力支持，逐步构建起多层次、多样化、专业化的服务供给体系。

4.3 权益监督体系的构建

健全的监督体系是保障离退休人员权益、提升制度公信力的重要基石，需要从多个维度构建全方位监督网络。完善的法律法规体系是权益保障的根本，应进一步明确离退休人员在养老金、医疗保障、社会福利等方面的具体权利，并畅通权利救济渠道。建立常态化的基金监管机制尤为重要，通过大数据分析、交叉比对等技术手段，对养老金发放、医

疗保险使用进行实时监测，有效防范基金风险。搭建公开透明的政策咨询与投诉反馈平台，建立标准化处理流程和时限要求，确保老年人的合理诉求得到及时回应与解决。积极发挥社会组织在权益维护中的作用，支持老年人协会、工会组织等依法开展监督活动，鼓励媒体进行客观理性的舆论监督。引入第三方评估机制，以离退休人员的实际获得感和满意度为核心指标，对管理服务质量进行定期评估，并将评估结果作为政策调整和服务改进的重要依据。通过构建多方参与、公开透明、有效反馈的监督体系，不断提升制度的公平性和公信力，增强老年人对社会保障体系的信任感。

5 结语

企业离退休人员权益保障与管理工作的优化，是一项兼具现实紧迫性与战略重要性的系统工程。从夯实经济基础、健全健康支撑、拓展社会参与到推动管理协同、服务转型与监督完善，每个环节都关乎老年群体的切身福祉与社会的长远发展。这项工作的深化，不仅需要制度设计的不断完善、资源的持续投入，更需要全社会形成尊老敬老、共建共享的价值共识。展望未来，唯有坚持系统思维，聚焦老年人真实需求，不断弥合保障短板、创新服务模式、提升治理效能，才能真正实现老有所养、老有所医、老有所为、老有所乐的美好愿景，让每一位离退休人员都能在新时代享有更多获得感、尊严感与幸福感。

参考文献

- [1] 马红艳.企业离退休职工社会化管理服务工作优化[J].大众投资指南, 2025(10):109-111.
- [2] 闫慧捷.事业单位离退休人员管理的优化策略探析[J].发展改革理论与实践, 2025(11):181-183.
- [3] 耿霞.推进企业离退休人员管理工作的实践路径[J].经济社会发展研究, 2025(6):0141-0143.
- [4] 于小雨.企业离退休管理服务工作的难点及解决方法分析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2025(1):173-176.
- [5] 叶玲利.高校离退休人员管理工作优化策略研究[J].同行, 2023(12):201-203.
- [6] 吕媛媛.做好事业单位离退休人员管理服务工作的策略探讨[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(6):0001-0004.

Path Optimization of Standardized Construction of Party Branches under the Guidance of Party Building

Ruiyong Chang

Jin-Ji-Lu-Yu Martyrs' Cemetery, Handan, Hebei, 056000, China

Abstract

As the cornerstone of the Party's organizational operations and combat effectiveness, standardized Party branch development serves as a pivotal approach to enhancing organizational capacity, cohesion, and operational efficacy. Against the backdrop of advancing comprehensive strict governance of the Party, the standardized development of Party branches under Party leadership plays a critical role in standardizing organizational life, strengthening political functions, and modernizing grassroots governance. This paper analyzes structural, institutional, and implementation challenges in Party branch development, then explores the logical framework and optimization pathways for standardized development under Party leadership. The study proposes coordinated efforts in political guidance, organizational optimization, digital empowerment, institutional consolidation, and evaluation mechanism refinement to establish a quantifiable, replicable, and sustainable standardization system. This will facilitate deeper integration of Party leadership with grassroots governance, ultimately elevating the political functions and service capabilities of Party branches.

Keywords

Party building leadership; Party branch; standardized construction; organizational capacity; grassroots governance

党建引领下党支部标准化建设的路径优化

常瑞永

晋冀鲁豫烈士陵园, 中国·河北 邯郸 056000

摘要

党支部是党全部工作和战斗力的基础, 标准化建设是提升其组织力、凝聚力和战斗力的重要抓手。全面从严治党深入推进背景下, 党建引领的党支部标准化建设在规范组织生活、强化政治功能、推动基层治理现代化中具有关键意义。本文在分析党支部建设中结构性、制度性与执行性问题的基础上, 探讨党建引领下标准化建设的逻辑体系与优化路径。研究认为, 应从政治引领、组织优化、数字赋能、制度固化和考评机制完善等方面协同推进, 构建可量化、可复制、可持续的标准化体系, 促进党建引领与基层治理深度融合, 全面提升党支部政治功能与服务效能。

关键词

党建引领; 党支部; 标准化建设; 组织力; 基层治理

1 引言

党支部是党在社会基层的战斗堡垒, 是落实党的路线方针政策的核心载体。新时代经济社会结构的复杂化、治理模式的数字化及群众需求的多元化, 对党支部建设提出了更高标准。标准化建设作为强化基层党建的重要抓手, 不仅关系党内政治生活的规范运行, 也影响政治功能和服务功能的发挥。当前, 不同层级党支部在制度执行、组织运行和考核体系方面存在差异, 影响整体效能。党建引领的关键在于以政治建设为统领, 以制度执行为保障。探索在党建引领下推进党支部标准化、科学化、数字化建设, 实现政治引领、组织规范与社会治理协同提升, 已成为新时代基层党建创新的

重要方向。

2 党建引领与党支部标准化建设的内在逻辑

2.1 党建引领的政治统摄功能

党建引领是中国特色社会主义政治优势的集中体现, 其核心在于以党的政治建设统领组织建设和制度执行。党支部作为党的最基层组织, 是贯彻党中央决策部署的“神经末梢”, 必须以政治功能为首要任务。党建引领下的标准化建设, 不仅要在组织形态上做到规范, 更要在政治方向上保持统一。政治引领确保党支部建设的政治属性不偏离, 防止出现行政化、形式化倾向。通过强化政治学习、规范“三会一课”、落实组织生活会制度, 党支部的思想引领作用和党员政治认同感得以提升, 为基层党组织在新时期发挥政治核心作用提供了根本保障。

【作者简介】常瑞永(1974-), 男, 中国河北邯郸人, 本科, 政工师, 从事党支部思想建设、思想教育研究。

2.2 标准化建设的组织逻辑与制度价值

标准化建设是党支部科学化管理的重要体现，其本质是将党的组织原则、工作流程与制度要求细化为可执行、可量化的标准体系。通过制度模板化、流程规范化和考评数据化，使党支部工作更加透明化、系统化。标准化不仅约束党员行为，也强化组织自我监督与运行效率。从理论上讲，标准化建设是实现党内治理现代化的重要支撑，是党支部政治功能向组织功能、服务功能延伸的必然途径。它通过标准的固化，确保党组织的核心领导作用在基层治理体系中实现常态化与长效化。

2.3 党建引领与标准化建设的融合逻辑

党建引领与标准化建设之间并非平行关系，而是相互嵌套、相互促进的系统过程。党建提供政治方向与核心动力，标准化提供制度保障与执行框架。两者的融合，实质上是政治引领与治理能力现代化的结合。在实践中，通过党建引领构建标准化制度体系，能够形成“思想引领—制度规范—组织落实—监督反馈”的闭环机制，从而实现政治建设的系统化落地，推动基层党支部在规范化运行中不断强化政治功能与组织生命力。

3 党支部标准化建设的现状与问题分析

3.1 标准体系不完善，建设层次不平衡

当前党支部标准化建设在总体推进中仍存在体系不全与层级不均的问题。部分基层单位仅停留在文件制度的形式化阶段，缺乏可操作、可量化的指标体系，导致标准化建设缺乏系统性和针对性。在实践中，不同类型党支部间建设标准差异较大，部分机关党支部重文件完善而轻执行落地，企业和社区党支部则因资源不足标准模糊，形成“上紧下松”“强弱并存”的格局。组织生活、党员教育和考核评估体系缺乏统一尺度，影响了标准化建设的整体协调性。标准体系的不完善使党建工作缺乏可比性与连续性，难以形成制度协同与经验复制，削弱了党建引领基层治理的规范化与长效化基础，亟须在顶层设计层面强化标准一体化建设与制度衔接^[1]。

3.2 组织运行机制滞后，制度执行缺乏刚性

部分党支部在组织运行上存在制度落实不力与执行刚性不足的问题，表现在“上有制度、下有对策”的现象仍较普遍。许多制度文件虽已出台，但在实际运行中被弱化、简化甚至虚化。会议制度执行不严、学习教育流于形式、民主评议走过场等问题依然存在。制度执行缺乏过程监督与责任追究机制，使标准化建设陷入“有章不循”的尴尬局面。部分支部书记在履责意识与业务能力上存在短板，导致党建工作“重计划、轻落实”，缺乏刚性约束和闭环反馈。制度执行力的缺失使政治引领功能未能充分转化为组织治理效能。强化执行刚性，应建立全过程监督体系与问责机制，使制度由“纸上规范”真正转化为“行动准则”，推动党支部运行

机制从经验式向规范化转型。

3.3 数字赋能不足，信息化建设相对滞后

随着数字党建进入快速发展阶段，信息化水平成为衡量党支部标准化建设现代化程度的重要指标。然而，部分基层党组织在数字化建设上存在短板，表现为平台功能单一、数据分散孤立、信息更新滞后等问题。党建工作仍依赖人工记录与线下报表，难以实现动态监管与数据分析，影响了组织运行的实时性与决策科学性。部分地区因经费和技术支持不足，智慧党建系统未能形成统一标准，存在“有平台无数据”“有数据无分析”的现象。数字赋能缺位使党建工作与现代治理模式脱节，信息化潜能未能释放。未来应强化党建数字基础设施建设，推动数据互联共享，运用人工智能和可视化技术实现党务管理精准化与考核智能化，以信息化手段助力党支部标准化建设提质增效，真正实现党建工作的智慧升级^[2]。

4 党建引领下党支部标准化建设的核心机制

4.1 政治引领与思想固本机制

政治引领是党支部标准化建设的核心灵魂，其根本在于以思想统一推动组织统一、行动统一。通过建立政治学习常态化机制，健全支部书记领学、党员自主研学、集中研讨交流的组织模式，使理论学习融入日常、抓在经常。政治教育不仅应强调理论掌握，更要注重政治认同与行动转化。支部可依托线上学习平台与线下专题学习相结合的方式，构建“线上巩固、线下深化”的学习生态，推动党员从“要我学”向“我要学”转变。思想固本机制的关键在于将政治建设贯穿支部工作全过程，使每一项决策、每一次活动都体现政治标准。

4.2 制度建设与流程优化机制

制度建设是党支部标准化的根本支撑，科学合理的制度体系能够确保党内政治生活的规范性与执行力。通过明确支部职责边界、完善议事规则、规范工作流程，使支部工作有章可循、有制可依。标准化建设应注重制度体系的系统化设计，形成覆盖组织生活、党员教育、民主监督、廉政建设等领域的全链条制度网络。制度执行过程中的流程优化尤为关键，通过优化审批环节、统一工作模板、细化考评指标，减少重复性事务，提高组织运行效率与透明度。建立“事前计划—事中监督—事后反馈”的闭环管理体系，强化制度的刚性约束与动态调整功能，使党支部在制度轨道上高效运行。科学的制度与流程体系不仅保障了组织运行的规范性，也提升了党支部在治理体系中的执行力与战斗力^[3]。

4.3 数字化支撑与智能监管机制

数字化手段是党支部标准化建设实现现代化的重要抓手。通过智慧党建平台建设，可实现党务管理、学习教育、组织活动的全过程数据化管理，使支部工作从经验式管理向数据驱动型治理转变。大数据、人工智能等技术的应用，可

实现党员信息实时更新、学习成效自动评估、会议活动智能调度,为科学决策提供量化依据。党建云平台的建立促进了跨部门数据共享与纵向信息互联,提高了工作协同效率与响应速度。数字化监管机制的完善,使支部考核更加客观、监督更加精准,形成“线上监测、线下落实、数据评估、结果反馈”的工作闭环^[4]。

5 党支部标准化建设的路径优化

5.1 构建政治统领下的组织体系优化路径

在党建引领的框架下,党支部标准化建设的首要任务是强化政治统领,确保组织建设始终服从和服务于党的政治路线。优化组织体系应以政治建设为统领,以组织功能为核心,突出支部书记在党建工作中的“第一责任人”地位,完善支委分工协作机制,形成职责清晰、分工合理、运行高效的组织架构。通过严格落实“三会一课”、民主评议党员、组织生活会等基本制度,强化党员政治身份意识与组织归属感,使政治学习、思想教育与组织生活相互融合,构建制度化、常态化的政治生活机制。在组织覆盖上,应坚持“应建尽建、应管全管”的原则,推动党支部向新兴领域、社会组织和产业链末端延伸,打通基层治理“神经末梢”。通过政治统领与组织优化的有机结合,使党支部成为政治功能突出、组织体系完善、服务群众有效的坚强战斗堡垒,为标准化建设提供系统性支撑。

5.2 构建制度固化与考评联动的长效机制

制度是党支部标准化建设的核心抓手,只有通过制度固化与考评联动,才能形成稳定、可持续的治理效能。当前,部分党支部存在制度执行力不足、落实流于形式的问题,亟须建立自上而下的制度闭环体系。应通过细化岗位职责、完善议事程序、规范档案管理等方式,将各项党建要求量化、表格化,形成可操作、可追溯的工作标准。同时,建立科学的考评与反馈机制,将制度执行情况纳入年度党建绩效考核,对工作落实到位的支部给予表彰激励,对执行不力的支部进行整改督导。考评指标应涵盖政治建设、组织生活、党员发展、廉政建设等维度,实现内容全覆盖、结果可量化。通过数据化、指标化考评实现对制度执行过程的全过程监督与动态改进,真正让制度成为推动党支部建设的“硬约束”^[5]。

5.3 构建数字化赋能与社会协同的创新路径

在数字化治理全面推进的时代背景下,党支部标准化

建设必须融入科技创新与社会协同的思维,实现党建工作的智能化转型。依托智慧党建平台,可实现党员信息的实时管理、组织活动的过程记录、任务落实的进度跟踪和考核数据的自动统计,使党支部管理从人工驱动向数据驱动转变。数字化赋能不仅提升了党务管理的精准性和效率,也为基层党建的科学决策提供了数据支撑。同时,党支部应积极探索“党建+”模式,将党建工作与社会治理、志愿服务、产业发展深度融合,形成“党建引领—资源整合—共建共享”的良性循环。

6 结语

党建引领下的党支部标准化建设,是推进基层党建高质量发展的系统工程。其优化路径应立足政治引领、制度固化、数字赋能与协同治理的综合布局。在新时代背景下,党支部应以政治功能为核心,以制度执行为保障,以数字化创新为支撑,以服务群众为导向,构建规范化、科学化、信息化的标准体系。通过路径优化,不仅能增强基层党组织的政治功能与组织力,还能推动党建工作与社会治理深度融合,形成可持续、可复制、可推广的党建引领机制,为实现国家治理体系和治理能力现代化提供坚实的基层力量支撑。

参考文献

- [1] 姚骞.高校学生党支部标准化规范化建设实践路径研究[J].辽宁经济职业技术学院.辽宁经济管理干部学院学报,2025,(04):95-98.
- [2] 李丽,王建东,梁景志,等.五星党建引领,打造党支部标准化建设标杆[C]//中国电机工程学会农村电气化专业委员会,中国红色文化研究会培训专业委员会,中国能源研究会城乡电力(农电)分会,中国能源研究会科技成果转化与专利评价工作委员会.全国能源电力优秀党建典型案例(2024).国网冀北电力有限公司唐山市曹妃甸区供电分公司,2025:272-273.
- [3] 卢淼.采供血机构党支部标准化、规范化建设实践与探索[J].中国卫生标准管理,2025,16(03):47-50.
- [4] 刘琳宇.学生党支部标准化规范化建设引领民办高校基层党建高质量发展——以大连理工大学城市学院外国语学院为例[C]//百色学院马克思主义学院.2024年思想政治教育论坛郑州分论坛论文集.大连理工大学城市学院,2024:107-108.
- [5] 刘姗姗,张锡流,欧海玲,等.新形势下高校附属医院党支部标准化和规范化建设的实践与探索[J].中医药管理杂志,2022,30(13):184-186.

Research on the Modernization of Trade Union Grassroots Governance under the Guidance of Political Work in the Context of Digital Transformation

Feng Shi

China Electronics Technology Group Corporation 12th Research Institute, Beijing, 100015, China

Abstract

With the advent of the digital era, industries across the board face pressures of transformation and innovation. As a vital component of social organizations, trade unions urgently require their grassroots governance systems to adapt to contemporary changes. Political work, serving as a cornerstone of union organization development and operations, has increasingly become the driving force behind modernizing grassroots governance. This paper explores how political work can lead the modernization of grassroots union governance in the context of digital transformation. It proposes that the deep integration of digital technologies with political work provides new momentum for enhancing management efficiency, strengthening social cohesion, and advancing social governance within trade unions. Through analyzing the background of digital transformation and innovative approaches to political work, the study elaborates on the application of digital tools in grassroots governance. Finally, it offers recommendations for further promoting political work-led modernization of grassroots union governance. The aim of this paper is to provide theoretical and practical foundations for advancing the modernization of trade union organizations.

Keywords

digital transformation; political work; grassroots trade union governance; modernization; social governance

数字化转型下政工引领工会基层治理现代化研究

石峰

中国电子科技集团公司第十二研究所, 中国 · 北京 100015

摘要

随着数字化时代的到来, 各行各业面临着转型与创新的压力, 工会作为社会组织的重要组成部分, 其基层治理体系亟须适应时代变革。政工工作, 作为工会组织建设与运作的重要支撑, 已逐渐成为推动工会基层治理现代化的核心力量。本文探讨了数字化转型背景下, 政工如何引领工会基层治理的现代化, 提出数字技术与政工工作的深度融合为工会组织提升管理效能、增强社会凝聚力、推动社会治理提供了新动能。通过分析数字化转型的背景及政工工作创新路径, 阐述了数字化工具在基层治理中的应用, 最后对如何进一步推动政工引领工会基层治理现代化提出了建议。本文旨在为推动工会组织的现代化建设提供理论与实践依据。

关键词

数字化转型; 政工工作; 工会基层治理; 现代化; 社会治理

1 引言

随着信息技术的迅速发展, 数字化转型成为各行各业提升管理效能、推动创新发展的关键。尤其是在社会治理领域, 数字化手段的引入对传统的管理模式带来了深刻的影响。工会作为联系广大职工的群众组织, 其基层治理水平直接影响到工会的社会功能与效能。近年来, 随着社会变革和职工需求的变化, 工会基层治理面临着诸多挑战, 如何适应数字化时代的需求, 提升基层治理能力, 成为当下亟须解决的问题。

政工工作作为工会基层治理的核心内容之一, 承担着加强思想政治工作、组织建设、文化建设的重要职责。在数字化转型的背景下, 如何创新政工工作, 利用现代信息技术提升工会的基层治理效能, 成为实现工会现代化的重要任务。数字化工具的应用为政工工作提供了新的可能, 帮助工会更好地服务职工、协调社会关系、推进基层民主化与制度化。

2 数字化转型的背景与发展

2.1 数字化转型的时代背景

数字化转型是信息技术, 尤其是互联网、大数据和人工智能等技术广泛应用的产物, 推动着各行各业的创新与发

【作者简介】石峰(1970-), 男, 中国北京人, 本科, 高级政工师, 从事工人运动发展史研究。

展。随着科技的迅猛发展,数字化已成为提升管理效率和推动创新的核心动力。特别是在企业、政府及社会各领域,数字化技术的渗透深刻改变了传统运作模式。对工会组织而言,数字化转型不仅仅意味着技术更新,更代表了思想观念和工作模式的全面转变。在新时代中国特色社会主义事业的背景下,工会的作用愈加重要,数字化转型提供了提升工会治理效能、满足职工需求的关键手段。工会必须顺应这一发展趋势,推动基层治理体系的现代化。

2.2 数字化转型对政工工作的影响

政工工作作为工会组织的核心职能,涉及思想政治教育、组织建设和文化传播等方面。随着社会的不断变化,传统政工工作模式逐渐暴露出局限性,尤其在信息传递和职工需求响应的时效性上存在不足。数字化转型为政工工作带来了新的机遇,通过数据化、网络化的手段,工会能够更精准地了解职工的需求,及时反馈问题。通过建立职工数据平台,政工工作可以实时跟踪职工的工作与生活状态,提供个性化服务。信息化手段使政工工作不再局限于纸质文件与面对面沟通,互联网平台和社交媒体的应用使其更加高效、便捷。

2.3 数字化时代工会基层治理的挑战

尽管数字化转型为工会基层治理带来了诸多机遇,但也面临一些挑战。首先,数字化转型要求工会具备较强的技术支持与应用能力,而许多基层工会在技术人员和设施方面仍存在不足,导致其在推动数字化过程中面临较大困难。其次,传统工会管理体系较为封闭,信息化程度低,难以适应职工多元化需求。数字化背景下,工会必须突破传统的管理模式,整合数字技术,提升服务的精准度和时效性,以满足职工不断变化的需求。

3 政工工作创新路径与数字化转型的融合

3.1 创新政工工作内容与形式

数字化转型要求政工工作突破传统方式,利用新技术提升信息流通效率和管理效果。首先,政工工作可以通过数字平台进行思想政治教育和组织管理。借助互联网工具,工会可以建立职工网络平台,开展在线讲座、互动讨论等,增强集体主义意识,提高思想政治工作效果。通过网络平台,工会不仅能够突破时间和空间的限制,还能为职工提供持续的教育与沟通渠道。其次,数字化转型为政工工作提供了多样化的服务形式。利用大数据分析,工会可以更精准地识别职工的需求和问题,并根据分析结果优化服务策略。工会可以定期组织针对性培训,涵盖健康、法律、职业技能等多个方面,帮助职工提升综合素质,从而增强工会的凝聚力与影响力。通过这种创新形式,政工工作不仅能够满足传统的思想政治需求,还能更好地服务职工,促进其全面发展。

3.2 数字技术赋能政工工作

数字技术为政工工作赋能提供了多样化的途径,首先,大数据分析能够帮助工会更好地了解职工需求,及时做出工

作调整。通过职工满意度调查、在线反馈系统等,工会可以实时收集和分析职工的意见,精准把握职工的需求,进而优化服务内容和方式。大数据不仅帮助工会制定更加科学的决策,还能提高政工工作的针对性和时效性。其次,云计算和人工智能技术的应用为政工工作提供了智能化支持。工会可以利用智能系统进行日常管理,如自动化审批、智能排班、在线问答等,降低人工干预,提高管理效率。AI技术还可以帮助工会在资源分配、任务调度等方面做出实时优化,确保各项工作有序高效开展。通过这些技术手段,政工工作能够实现更加精准和智能化的管理,提升基层工会的整体治理能力。

3.3 构建数字化治理体系与职工互动平台

工会基层治理的核心是服务职工,而数字化平台的建设为实现这一目标提供了强有力的支持。通过建设集信息发布、互动交流和服务提供为一体的职工平台,工会可以实现与职工的实时沟通。平台不仅能够发布政策信息、宣传工会活动,还能通过线上论坛、问卷调查等形式,收集职工意见和建议,增强职工的参与感和归属感。这种互动方式打破了传统线下沟通的限制,使得职工能够随时了解工会的决策和服务动态,从而提升工会的透明度与公信力。此外,数字化治理体系有助于工会在决策和管理中增强开放性。通过公开透明的工作流程和决策过程,职工可以更加清楚地了解工会的工作进展与决策依据,增加信任感并促进良性互动。通过这样的数字化平台,工会能够更加高效地服务职工,提高基层治理的现代化水平。

4 数字化转型中的风险与挑战

4.1 技术创新与基层工会能力的差距

尽管数字化转型为工会基层治理带来了许多新的机遇,但技术创新的推进与基层工会的能力建设之间仍然存在显著的差距。许多基层工会面临设备老化、技术人才缺乏、资金不足等问题,这使得数字化技术的应用和推广面临一定挑战。特别是在一些较为偏远的地区,基层工会的技术基础设施往往滞后,难以满足数字化转型的需求。因此,为了有效推动数字化转型,工会需要在资金、技术设备、人才等方面加大投入。具体而言,工会应加强数字化设备的采购和技术系统的升级,并通过开展定期的技术培训,提升基层工会干部和工作人员的数字化能力。同时,要加强基层工会的技术人才储备,培养具有创新意识和实践能力的专业人才,确保技术创新能够得到有效的应用,从而推动基层治理的现代化。

4.2 数字化管理的安全问题

随着数字化转型的深入,工会在数据管理方面面临的安全问题日益突出。工会在推进数字化管理的过程中,涉及到大量的职工个人信息、工会内部数据以及各类管理信息,这些数据的存储和传输必须通过安全的网络平台来进行。随

着信息技术的不断发展,数据泄露、黑客攻击、数据丢失等问题也不断增加,极大地威胁着工会数据的安全性。因此,工会在推进数字化转型时,必须高度重视数据安全,采取有效的防护措施。例如,工会可以采用数据加密技术、访问控制技术等,确保数据传输和存储的安全性。此外,工会还应定期进行信息安全风险评估,及时发现潜在的安全漏洞,并制定应急预案,确保在发生数据泄露或系统故障时能够迅速采取有效的应对措施,避免信息安全问题对工会治理造成影响。

4.3 职工信息化认知的提升

数字化转型要求职工具备一定的信息化认知和数字化素养。然而,部分职工尤其是老年职工、低收入职工等群体,可能由于自身的年龄、教育背景或工作经验等原因,对数字化技术的接受度较低,难以适应数字化转型带来的变化。这种差距可能导致职工在使用数字化平台、参与线上培训等方面的困难,进而影响到工会的服务效果。为了更好地推动数字化转型,工会需要关注职工的差异化需求,特别是对于技术适应能力较弱的职工群体,提供必要的培训与帮助。例如,工会可以开展分层次、分阶段的数字化培训课程,帮助职工提高信息技术的使用技能。同时,工会还可以通过面对面的指导、线上线下结合等方式,帮助职工逐步适应数字化管理体系,确保每个职工都能够平等参与到数字化转型的进程中。

5 推动政工引领工会基层治理现代化的策略建议

5.1 加强数字化技术的培训与投入

为推动工会基层治理的现代化,工会必须加大对数字化技术的培训与投入。当前,许多基层工会在数字化技术应用方面存在一定的短板,尤其是在信息技术的理解与应用层面。因此,通过加强对基层工会干部和职工的数字化能力培训,不仅能够提升他们对信息技术的适应性,还能使其更好地利用现代技术来提升工作效率。培训内容可以涵盖基础信息技术、数据分析方法、数字化管理工具等方面,使干部和职工在日常工作中能够灵活运用数字工具解决实际问题。此外,工会还应加大对数字化基础设施的投入,确保基层工会具备进行数字化工作的硬件和软件支持。通过建设和完善数字化平台,工会将能够更高效地推动基层治理的现代化进程。

5.2 加强数据安全与风险防范

在数字化转型过程中,数据安全管理成为工会不可忽视的关键问题。工会处理着大量职工的个人信息和相关工作数据,这些数据的安全性直接关系到职工隐私和工会的运营

稳定。为了应对日益复杂的网络安全威胁,工会应采用先进的加密技术、身份认证和防护措施,确保数据的传输、存储过程不受外部攻击的影响。同时,工会应建立完善的数据安全管理制度,定期进行安全风险评估,及时发现潜在的安全漏洞。此外,工会还需要制定应急预案,快速响应数据泄露、系统瘫痪等突发事件,确保在危机时刻能够保护职工的数据安全,维持工会业务的正常运行。加强数据安全与风险防范是确保数字化转型顺利进行的重要保障。

5.3 优化职工服务的数字化平台

随着数字化转型的深入,工会应积极建设与职工需求紧密对接的数字化平台,以提高服务效率和精准度。当前,职工的需求多样化和个性化,使得工会服务不再仅限于传统的面对面沟通和纸质文件发放,数字化平台能够打破地域和时间的限制,实现服务的即时性和便捷性。工会的数字化平台不仅要具备信息发布和互动交流功能,还要能够根据职工的不同需求,提供定制化服务。例如,可以通过平台提供在线咨询、职工意见征集、投诉处理、职业发展培训等服务。为了适应职工需求和技术发展的趋势,工会还应定期对平台进行升级与优化,确保平台在信息流通、服务响应等方面保持高效性与创新性。通过优化职工服务的数字化平台,工会可以提升与职工的互动性,增强职工的归属感和参与感,进一步推动工会基层治理的现代化。

6 结语

随着数字化转型的推进,政工引领工会基层治理现代化已成为时代的必然要求。数字化技术为工会提供了前所未有的发展机会,不仅能够提升工作效率,还能够增强工会的服务能力和管理效能。然而,数字化转型过程中仍存在许多挑战,需要各级工会在加强技术投入、提升数字化素养、保障数据安全等方面不断努力。只有通过不断优化与创新,工会才能更好地适应新时代的发展需求,推动基层治理体系的现代化,进一步提升其服务职工的能力与水平。

参考文献

- [1] 陈琳.现阶段企业工会政工工作的现状及优化措施[J].国际公关,2019,(10):207.
- [2] 李璐.新形势下工会政工工作中的人文关怀探讨[J].中外企业家,2016,(21):98.
- [3] 孙岩,邹卫民,唐磊.工会组织参与数字化基层治理的实践策略:以上海为例[J].山东工会论坛,2025,31(01):25-36.
- [4] 郭俊仓.加强对基层工会的领导和提升工会影响力和凝聚力[J].大学教育,2012,1(11):84-85.
- [5] 陈幼琴.新时期做好基层工会思想政治工作的几点思考[J].就业与保障,2019,(22):34-36.

Exploration and Practice of Ideological and Political Education in the Training of Young Railway Cadres

Jianhui Liu

China Railway Jinan Bureau Group Co., Ltd. Staff Training Center, Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

This article takes the 2025 “2+1” higher vocational training program and the undergraduate and postgraduate training program of the power supply system at the Qufu Workers’ Training Base of the Jinan Bureau (hereinafter referred to as “Qufu Base”) as an example to deeply explore how ideological and political education can be integrated into the entire process of skills training and management services through diversified and systematic approaches. The article analyzes nine innovative measures under the “Party building + culture” integration model and the leadership of the “Leading Vanguard” Party brand, systematically extracts the innovative experiences and achievements of ideological and political education, and provides a valuable reference model for the training base to deepen the reform of ideological and political education and implement “full-cycle humanistic care”.

Keywords

grand ideological and political education; employee training; professional spirit; cultural infiltration; Party internal brand

思政教育在铁路年轻学员培训中的探索与实践

刘建辉

中国铁路济南局集团有限公司职工培训中心，中国·山东 济南 250000

摘 要

“大思政”教育理念强调将思想政治教育贯穿人才培养全过程，实现全员、全方位、全链条育人，深刻契合习近平总书记关于“立德树人是教育的根本任务”的重要指示，其核心在于德技并修、全面发展。本文以济南局职工培训中心曲阜职工培训基地（以下简称“曲阜基地”）2025年“2+1”高职培训班及供电系统本科生研究生培训班的实践为例，深入探讨思政教育如何通过多元化、系统化的路径融入技能实训与管理服务全过程。文章分析了在“党建+文化”融合模式及“引航先锋”党内品牌引领下的九大创新举措，系统提炼了思政教育创新经验与成效，为培训基地深化思政教育改革、落实“全周期人文关怀”提供了具有借鉴意义的范式。

关键词

大思政；职工培训；职业精神；文化浸润；党内品牌

1 引言

习近平总书记多次强调，“要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人”。这一重要论述为新时代职业教育中的思政工作指明了方向。铁路高质量发展离不开一支政治过硬、技艺精湛、作风优良的人才队伍。高职“2+1”培训（即2年在校学习+1年在企业培训）作为铁路企业接收和培养青年技术技能人才的关键环节，不仅是技能传承的“加油站”，更是思想铸魂的“主阵地”。将思政教育有效融入培训全过程，帮助青年学员完成从“学生”到“铁路人”的角色转变，筑牢其热爱铁路、奉献铁路的思想根基，具有极其重要的现

实意义和战略意义。

曲阜基地党支部以“引航先锋”党内品牌创建为抓手，不断探索实践，逐步构建起一个以“大思政”格局为统领，以党内品牌为引擎，融思想引领、作风锤炼、安全责任、文化自信、技能提升于一体的全方位、立体化育人体系，并形成了特色鲜明的实践路径。

2 立足“大思政”格局，构建“五位一体”育人体系

“大思政”是将思想政治教育有机融入技能培训、日常管理、文化实践和环境建设的方方面面。曲阜基地以“五个一”活动和“四个基础保障”为框架，构建并完善了“思想引领-作风锤炼-安全责任-文化自信-技能提升”五位一体的育人体系。

2.1 思想引领奠基，扣好职业生涯“第一粒扣子”

从学员入校起，曲阜基地就强化思想引领。在每学期

【作者简介】刘建辉（1980-），男，中国山东济南人，本科，政工师，从事企业党建研究。

员开班动员上,将规矩意识、安全意识和职业使命感作为“开学第一课”的核心内容。

例如,在2025年9月份的供电系统大学生培训班开班时,即引导学员正确认识环境、聚焦学习目标,将曲阜基地邻近孟子出生地的地理位置转化为文化优势和精神激励,引导学员从整个生命历程的视角看待培训,赋予其积极意义。这种贴近学员心理、充满人文关怀的动员,本身就是一次生动的思政课,有效地稳定了学员情绪,激发了学习热情。

同时,专职教师讲授安全第一课,将“遵章守纪就是自我保护”的理念根植于心。不仅是安全教育的起点,更是落实总书记关于青年要“扣好人生第一粒扣子”教诲的具体行动,引导学员在职业生涯伊始就树立正确的“三观”,明确未来铁路工作的政治要求和责任担当。

2.2 作风锤炼塑形,锻造严谨高效的“铁军精神”

曲阜基地实行半军事化早操训练,将体能锻炼与执行力、纪律性培养紧密结合,不仅强健了学员体魄,更在潜移默化中培养了其令行禁止、团结协作、整齐划一的集体主义观念和高效严谨的行为习惯,学员的意志品质得到锤炼,吃苦耐劳、勇于拼搏的铁路“铁军”精神得以初步形成,为日后投身一线生产岗位打下坚实的作风基础。

2.3 安全责任内化,筑牢“生命至上”的思想防线

曲阜基地将安全教育作为思政教育的重要组成部分,通过多种形式将安全意识内化为学员的自觉行动。除了理论上的安全规程学习,基地广泛推行“班前十分钟”安全晨会、模拟安全员巡查、安全风险辨识与预控等实战化机制。

特别是在各项实训项目中,将安全操作规程作为不可逾越的“红线”和“底线”。例如,在工务锯轨、供电攀爬支柱等高风险实操项目中,学员操作中稍有偏差便立即纠正,通过反复演练和即时纠错,将标准化作业固化为肌肉记忆。通过组织消防逃生演练、高空作业防护实操等实战,使“安全无小事”的责任意识深深植根于每位学员心中。

2.4 文化自信铸魂,激活优秀传统文化的时代价值

曲阜基地立足地处儒家文化发源地的独特优势,创造性地面向学员开展“党建+文化”融合实践,将中华优秀传统文化融入思政教育。其核心载体便是组织学员赴孔子博物馆开展“传承文化根脉,赋能铁路未来”主题研学活动。引导学员将“礼”对应于工作中的遵章守纪、文明作业,将“信”对应于诚实守信、忠于职守,将“智”对应于勤学苦练、创新思维,将“仁”和“义”对应于关爱同事、服务社会、担当奉献。

这项活动是深化“引航先锋”党内品牌建设的重要实践,也是推动集团公司党委“全周期人文关怀”要求的具体举措。通过挖掘传统文化精髓,赋予铁路职业精神深厚的民族根基和文化底蕴,增强了学员的文化认同感和职业自豪感。

2.5 技能提升固本,夯实“技艺报国”的实践根基

曲阜基地以“贴近现场、贴近生产”为原则,投入建

设了涵盖工务、电务、供电、车务调车等专业的实训场,配备了大量真实设备,力求“真刀真枪”组织实训。通过模块化教学、实作化考核、实战化演练等方式,确保学员技能达标。

技能提升本身也蕴含着丰富的思政元素。追求技艺精湛的过程,就是培养工匠精神、劳动精神和奋斗精神的过程。基地邀请全路技术能手、劳动模范开展“先锋故事会”,用身边榜样的成长历程,生动诠释“小东精神”“毫米级精度”的职业追求,激发学员对标先进、苦练技能的内生动力和“技能成才、技能报国”的使命感。

3 创新教育形式,增强思政实效

针对青年学员思维活跃、实践兴趣浓、接受信息方式多样的特点,曲阜基地摒弃单一灌输模式,积极探索教育形式,让思政教育更具吸引力和感染力。

3.1 榜样示范浸润,用身边事教育身边人

曲阜基地定期邀请技术能手、优秀党员等先进人物担任兼职教师,通过讲述自己从普通学员成长起来的经历,分享处理故障、攻坚克难的真实案例,阐释他们对铁路安全规章的理解、对职业价值的认同。

这种“现身说法”式的教育,极大增强了思政教育的亲切感和说服力。学员在与榜样的互动提问中,能够更直观地理解什么是责任、什么是担当、什么是工匠精神,从而引发情感共鸣和思想认同,自觉将先进模范的精神品质内化为自身的价值追求和行为准则。

3.2 场景化微党课,让思政课堂“活”起来

将党课、思政课从教室搬到实训现场,是曲阜基地的一大创新。在工务锯轨工地、供电攀登支柱训练场、车务调车作业现场等实训点,党员利用工间休息或教学间隙,开设短小精悍的“微党课”。

党课内容紧密结合现场环境和教学任务。例如,在练习攀爬支柱时,讲解铁路工人不畏艰险、保障供电安全的奋斗故事,融入“青藏铁路精神”;在讨论故障处理方案时,引导学员思考如何发扬创新精神、提高作业效率,使思政教育自然地融入技能学习过程,实现了“技能达标”与“思想塑形”的同步推进。

3.3 文化融合体验,在知行合一中升华认同

曲阜基地组织学员到孔子博物馆研学活动,是文化融合体验的典范。此外,基地还结合传统节日、重要纪念日等,组织开展主题演讲、经典诵读、文艺表演等活动。例如,通过组织学员观看“九三阅兵”现场直播,引导学员坚定理想信念、厚植家国情怀、赓续红色血脉,让爱国主义精神和抗战精神在新时代得以传承与弘扬。

这些活动让学员在亲身参与和情感体验中,潜移默化地接受文化熏陶和价值观教育。它不是强制性的知识灌输,而是引导学员主动探究、思考、践行,从而实现从认知到认

同、从认同到践行的转化,有效提升了思政教育的实效性。

3.4 现代技术赋能,拓展思政教育新时空

积极运用新技术手段,丰富思政教育载体。例如,为学员拍摄实训微视频,制作生动易懂的多媒体课件,建立学习交流群等。这些手段符合青年学员的信息接收习惯,能够增强思政教育的时代感和吸引力。

4 强化组织保障与品牌引领,实现潜移默化教育

思政教育要取得长效,必须依靠坚实的组织保障和充满人文关怀的管理服务,避免生硬说教,让教育更具温度。

4.1 党建引领与品牌创建,提供坚强政治保证

曲阜基地党支部将思政工作作为党支部的核心任务之一,特别是以“领航先锋”党内品牌的创建和深化为载体,将政治引领贯穿于培训管理的全链条。不仅负责制定思政教育总体方案,还直接组织重要活动,党员教师更是思政教育的骨干力量。通过每年总结品牌建设经验,查找不足,提出深化创建的意见建议,使思政教育目标更明确、特色更鲜明,真正将“加强党对教育工作的全面领导”落到了实处。

4.2 人文关怀细化落实,彰显教育管理温度

思政教育从根本上说是做人的工作。曲阜基地深刻领会并践行总书记关于“思想政治工作要坚持解决思想问题与解决实际问题相结合”的原则,将严格管理与热情服务相结合。

成长印记激励。为学员定制《考评手册》、拍摄从“生疏操作”到“标准作业”蜕变的微视频,增强其职业自豪感与归属感。

党员结对护航。党支部与学员党员签订结对承诺书,建立“48小时响应”闭环机制,通过夜间辅导、心理疏导、实训优化等举措,及时解决学员在学习、生活上遇到的实际困难。例如,根据学员需求延长实训场地照明时间、安排教师“陪学”等,体现了“以学员为中心”的关怀理念。

精准服务保障。针对发现的“主要行车工种人员脱产培训送培质量不高”等问题,基地加强与送培单位的沟通协调,严格培训需求审核,确保培训内容与学员岗位需求相匹配,提高培训的针对性和实效性,这本身也是对学员负责任的一种体现。

这种严明纪律与人文关怀并重的管理,在营造良好育人环境的同时,也极大地增强了思政教育的亲和力与说服力。

4.3 师资队伍建设,夯实思政工作根基

曲阜基地注重内训外引,一方面加强对基地专职教师思政育人能力的培养,将其对学员的思想引导、价值观塑造纳入教学评价体系;另一方面,建立和完善兼职教师,特别是来自生产一线的优秀人才库和评价体系,实现师资能力的

“精准画像”。鼓励优秀师资参与教材开发、项目研发,将他们的先进经验、优良作风融入教学实践,通过言传身教影响学员。

5 实践成效与深化方向

通过上述多维度的探索与实践,曲阜基地的“大思政”育人模式取得了显著成效。

5.1 主要成效

学员综合素质显著提升。学员在掌握扎实专业技能的同时,职业精神、安全责任意识、文化自信和团队协作能力得到同步增强。

培训品牌效应日益凸显。“领航先锋”党内品牌的内涵不断丰富,示范引领作用更加明显,成为凝聚人心、提升质量的重要抓手,文化研学等活动已成为基地的特色名片。

育人机制更加完善。初步形成了党组织领导、党政齐抓共管、各部门协同配合、全员参与的思政工作大格局,建立了相对完善的制度流程和保障机制。

5.2 深化方向

持续深化“党建+业务”融合。进一步将“领航先锋”品牌建设与培训教学、学员管理、服务保障等核心业务深度融合,使党建对思政工作的引领作用更加具体化、可视化。

提升思政教育精准化水平。针对不同专业、不同来源、不同基础的学员,探索更具针对性的分众化、差异化思政教育方案,提高教育的精准度。

强化过程评价与效果反馈。建立健全思政教育效果评估机制,不仅关注活动形式,更关注学员思想观念的实际转变和行为习惯的养成,形成闭环管理。

6 结语

思政教育在青年学员培训中绝非可有可无的“附加任务”,而是决定人才培养质量的灵魂工程。曲阜职工培训基地的探索与实践证明,唯有深刻领会并贯彻落实总书记关于立德树人、职业教育、文化传承、青年工作等一系列重要论述和指示精神,坚持“大思政”视野,将思政教育有机融入学员学习、生活与实践的每一个环节,并充分发挥党内品牌的引领作用和基层党组织的战斗堡垒作用,才能真正实现“技能成才”与“精神成人”的双轨并进,为新时代铁路职业教育和人才队伍建设注入持久生命力。

参考文献

- [1] 王甘霖,马安琪,李安琪.国有企业职工培训“大思政课”建设思考[J].中国电力教育,2024,(08):46-47.
- [2] 杨春艳,花修坤.铁路运输安全管理课程思政探索与实践[J].现代职业教育,2024,(17):93-96.
- [3] 刘琪慧.铁路企业加强思政课建设的思考[J].党课参考,2022,(12):61-66.

Practice of Traditional Culture Education in Private Colleges and Universities: Dragon and Lion Dance “Heart”

Shengjun Qian

Shanghai Shanda College, Shanghai, 200000, China

Abstract

In the new era, how to creatively transform China's excellent traditional culture into educational resources for higher education institutions and fulfill the fundamental task of fostering virtue through education is a key issue requiring careful consideration. This case study examines the implementation of the “Craftsmanship Dragon and Lion Dance Team” initiative at a private university. Through three years of continuous observation, the following insights have been identified as valuable contributions to cultural education in private institutions. Using this project as a case example, the paper analyzes how the team integrates competitive dragon and lion dance performances with ideological education, academic atmosphere development, and mental health support. A one-year follow-up survey demonstrated that this approach enhances students' cultural identification from mere interest to genuine internalization, strengthens their stress resilience, and fosters teamwork spirit and proactive engagement.

Keywords

private universities; traditional culture education; dragon and lion dance; mental health education

民办高校传统文化育人实践：龙狮舞动“心”天地

钱胜君

上海杉达学院，中国·上海 200000

摘要

新时代下如何把中华优秀传统文化创造性转化成高校育人的资源，做好立德树人的根本任务，是我们在工作中要重点思考的问题。本案例结合民办高校实际开展“匠心龙狮队”育人工作的尝试，通过对该实践活动过程三年的持续观察，得到以下观点能为民办传统文化育人工作发挥积极作用。本文以民办高校“匠心龙狮队”项目为例，探析该校借助竞技舞龙舞狮融合思想理论教育、学风建设和心理健康教育的细致化育人工作。以一年时间为周期，对该校开展该项工作的结果进行了跟踪调查分析，证明该工作形式有助于学生对文化的认同由“兴趣”提升到“内化”，增强学生的心理抗压能力，培养学生团队合作精神和主观能动性。

关键词

民办高校；传统文化育人；舞龙舞狮；心理健康教育

1 引言：背景与问题提出

中华优秀传统文化蕴含的育人智慧和精神财富是学校构建“三全育人”格局、培养时代新人的重要资源。对于民办高校来说，从传统文化资源中汲取育人养料、唤醒其现代育人功能，将为坚定学生文化自信、落实立德树人根本任务赋能赋值；也将有力推动民办高校彰显自身特色、提升人才培养质量。但是传统文化育人有形式化、表面化的现象，在具体育人实践中，如何将传统文化育人融入到学生的思想政治教育、日常生活学风养成以及心理健康等问题当中去，让育人工作真正达到“入脑入心”的效果，仍急待破解。

在这项具体文化实践中，本研究针对校园舞龙舞狮项

目，在此基础上将传统的舞龙舞狮上升为一种象征民族精神，强化团队意识，兼备身体锻炼价值的教育方式，上升到规范育人，以此对其进行细化。本文试图从梳理、定性分析这个具体的例子中，提炼归纳总结出这种活动方式的内在逻辑、关键点和成效，尝试为后续民办高校乃至所有高校做好类似的活动提供一种参考办法，也进一步探讨了此类活动是如何发挥传统文化对学生全面发展的一种作用^[1]。

2 案例概述：项目设计与实施框架

“匠心龙狮队”项目是在学校党委和团委及学院的指导和支持下于2023年启动的一项学校第二课堂融入思想引领、五育并举和心理培养于一体的实践活动。主要目的是通过参加竞技舞龙舞狮的训练展演竞赛活动，摒弃传统的思政课讲授，让学生在亲身实践、亲历体验的基础上培养自身文化自信、磨炼自身意志品质、改变自身学习状态、促进自身

【作者简介】钱胜君（1995-），女，中国江苏南通人，硕士，助教，从事思想政治教育研究。

人际和谐。

该项目从学校内 50 余名不同年级、不同专业的工学院学生中招收队员，项目按照“认知-体验-内化-升华”的递进思路设置，先通过一系列文化讲座、高水平观摩破除对杂技表演的认知偏见；后在军训式严格管理及长期、艰苦的体能技巧训练、团队磨合过程中逐步积淀技艺体验；最后在一系列校内外表演、比赛等实践活动上体现认知的深化和内部化，产生价值认同感和成就感的升华。管理上队伍配置一名教练和一名领队，并结合校外专业教练资源开展训练工作。项目既看重竞技成绩、公益演出，也注重项目带给个体认知、情感、行为等方面的积极改变^[2]。

3 育人机制剖析：多维融合的实践思路

本案例成功之处不在于其只是单纯的活动组织方式，而是在此基础上建立起一套将传统美德贯穿始终、多维度育人的长效机制。

3.1 思想理论教育的文化涵养路径有：“民间杂耍”到“文化自豪”。

面对学生认为“舞龙舞狮是老土的杂耍”的刻板印象，有意安排“高端化”引领环节。组织学生去参观上海三林、闽南泉州等专业龙狮传承基地、观看高校高水平队伍展演等，直面传统艺术，以文化的传承精髓加上现今的运动风采震惊学生，同时教给学生们传承优秀民族文化。在训练的过程中穿插有关龙狮文化的由来、地域、含义等讲解，让学生了解每一次举手投足之间都有浓厚的文化背景。这种“眼见为实”和“身体感受”相结合的方式，学生就会把情感从“好奇、好玩”转为“尊重喜爱”，进而将热爱转化为对中华民族文化的认同与自豪。很多队员自己也在思想汇报中提到受到了“龙狮精神”的鼓舞从而激发了自己的拼搏向上之劲，可见，在平时的训练及赛场中也慢慢完成了一种爱国主义及民族精神的无声育人过程。

3.2 学习风格打造的行动路径是在“千锤百炼”中形成“工匠精神”。

舞龙舞狮训练非常难，要做到动作准、节律严、体能耐力强，在锻炼学风的过程中巧妙融入了项目的工作要求，例如：8 字舞龙必须要做到成千上万遍地重复练习才会有比较好的体会，以养成习惯；举龙、扛龙或者舞狮头都是一种体力的锻炼和意志的锻炼；教练讲工匠精神要时时关注细节，任何一个人的犯错或者出现一点差池都会影响整个队伍的整体感觉、整体节律；因此高要求的练习会使学生的学习的行为规范从高要求的身体动作转移到高要求的行为准则。从后期调查的结果来看，参加的学生课后学习的情况均有所改善，如学生讲：“以前觉得上课难坐住，现在可以通过训练学到的坚持和认真做这些了。”所以，这种行动迁移是有用的，通过高要求的身体实践使行为规范得以内化。

3.3 心理健康教育体验赋能路径，在“信任托举”里筑就“心理韧性”。

项目为缓解大学生常见的社交焦虑、孤独感与压力提供了独特的体验式解决方案。首先，龙狮表演的本质是高度依赖的团体协作，要求队员间建立绝对信任。训练初期的磨合过程，正是学习沟通、解决冲突、建立支持关系的过程。其次，面对高强度的体力消耗和不可避免的挫折如动作失误、配合失灵，学生在教师引导和同伴鼓励下学习应对压力、管理情绪。一名曾自述“害怕人群”的队员化名小李在训练日志中写道：“当我必须将身体重心完全交给后方队友支撑时，我学会了信任；当我们在掌声中完成表演时，我找到了从未有过的自信和归属感。”这种通过共同克服困难而获得的自我效能感和集体归属感，是单纯心理讲座难以赋予的深层力量。项目后期的问卷调查数据佐证了这一点：超过 96% 的队员表示社交焦虑感显著减轻，团队协作与抗压能力明显增强^[3]。

4 关键策略与精细化突破点

有效推行项目的背后是对于几个重大、关键点的精雕细琢以及重要突破口的打通。

文化认同的深挖路子：由浅入深，采取“观摩激趣-实践体悟-讲解深化”三步法，由感性向理性、外向内从质质上的认同到内生性的价值认同，形成项目参与者乐意持之以恒、知行合一的内驱力及有所成长的精神血脉力量。

针对团队信任建立及个体心理退缩等困局，采取“分解-整合”方法降低门槛、利用团体心理辅导方式，设置可信赖的挫折学习与共情氛围。由“受伤坚持”“节假日加练”等共事的经历凝聚在一起，在此基础上打造了“不抛弃、不放弃”的集体主义精神，使训练场变成了心理韧性的实训场。

激发学生的持续的成就动机要注重打造阶梯化的展示平台，自校内晚会到校运动会再到市级专业类赛事活动，让学生产生不断地从“准备-展示-获得反馈”的良性循环过程，在每次比赛之后都要进行结构化的复盘，进一步将努力与成就相结合，将外显化的奖项变成内隐化的自信，逐步累积起学生开展后续工作的心理驱动力。

资源整合与长效发展机制，针对民办高校普遍存在的资源制约，项目主动寻找校企合作渠道，由企业出资购置部分实验装备，并柔性引进行业专家对专业建设予以指导；把项目过程成果融入第二课堂学分系统；高年级学生带动低年级学生的“传帮带”梯队制度等举措使项目实现了从“一次性活动”到“可持续育人平台”的转变^[4]。

5 实施成效与反思展望

近二年的实验证明，“匠心龙狮队”已经成为学院甚至全校的文化育人品牌，具体来讲，在个人层面表现为学生心理指标更好，行为学习更规范，文化自信更强；在团队层

面带动一批素质过硬、凝聚力强的学生骨干队伍；在学院层面打造一条具有学院特色的精细化育人路径，充分发挥院级品牌优势并辐射引领学院良好学风和校园文化氛围建设。

实践队员自评获得较大的锻炼和提高，问卷调查显示超过96%以上的队员都认为自己在团队协作能力、抗压能力、学习专注度等方面有所提高；实践队员学业数据比对发现，队员的学业成绩水平和出勤情况都远远好于同期同专业的非队员学生；队伍参加国家及市级“龙文化全能赛”等赛事取得一等奖数十项的好成绩，为育人实效争得了良好的社会声誉。

实现对学生未来就业帮助的路径是：由“技能掌握”走向“职业能力”。

与给学生的思想上、学风上、心理上的辅导不一样的是，龙狮队主要是为将来学生就业所做的一种实践活动，是实际工作，而不是直接介绍工作，它是通过对学生能力的培养来提高学生自己以后就业的能力。

首先，项目的实施，有助于学生获得比较硬核的专业证书，在专业课学习与集训以及参加高级别比赛过程中，部分学生能取得国家运动员等级，大多数队员取得了“国家二级运动员”的证书，既反映了学生自身的舞龙舞狮专业水平，又能在学校毕业后从事体育教育、文体培训、社区文化工作或是在企业单位参与工会活动时，拿到了这个“硬件”，就能增加自身的优势和筹码。

其次，经过项目磨炼的“软技能”是职场最看重的，龙狮队在训练过程中也培养了许多重要的职业能力。团队协作和交流都是必备的能力，在舞龙舞狮中任何的个人主义都可能导致失败，必须要通力合作才行，教会学生懂得团队合作的力量、在团队中倾听他人的意见以及协调相关事宜。吃苦耐劳及强大的抗压能力，反复枯燥的基础训练、比赛前的紧张、比赛时遭遇的各种突发状况，都在锻炼着他们的毅力，在磨炼着他们承受高压的心理素质。当他们进入职场以后，会面临很多高强度的任务与困难，有了这些“演练”，相信他们能更好的去面对。项目的开展开拓了学生的视野，拓宽了他们的就业道路，在参加校内外的各项比赛中，也让他们接触到更多的社会群体，包括：专业教练、文化传承人、赛事组织者以及与自己相关的企事业单位等。

6 结语

本案例对民办高校传统文化育人工作颇具借鉴意义。作为一种具体的尝试，民办高校作为学校管理自主性较大的

群体，在做学生工作的时候可以充分发挥其体制灵活、反应快速的优势，避开大而全、注重面面俱到之弊端，把学生工作中的一些环节和细节抓实，在跳龙舞狮这项小领域上见真章，如此才可以在跑龙、舞狮这样一个小小的切口上撬动学生成长问题的大方面，做到良好的思想引领、正确的价值导向、严格的学风养成和学生心理的健康发展并包罗于一个精心打造的项目里面。

对于这条道路来说，它的未来还有极大的发展空间。从理论上讲，应该把此次实践探索的有效经验进一步整理、归纳、提升，并提炼出其在形式上和实质上具有一定的普适性的育人的内在逻辑和相应的操作模型，使之不仅停留在个案经验的层面，而且能够变成具有解释力和指导性的“好方法”。从实践上来说，应在时间尺度上以多年的跨度进行观察、总结，具体讲就是确定一批受益学生并将其纳入该文化育人的追踪范围之中，对其未来的学业发展、工作情况等方面面进行系统化的追踪，并作出全面而准确的评价，使其内涵真正得以彰显。同时也可对其进行“标准化”的转换，形成为人共知的教学模式、训练流程和评价方案，对于其他高校也将是一份极好的借鉴或可操作性较强的参考范式、实施流程；此外，还可继续扩宽其边界。一是加入“课程思政”，开发更多的通识课、工作坊；二是结合劳动教育，让器械维护、场地管理这些部分融入其中；三是在各类校园文化品牌的涵养下，它可以走出校门辐射到社区，还可以走向世界，进入到国际的交流与交往中。

最终的目标，是让优秀传统文化在高校的土壤里不再仅仅是陈列的展品，而是化为一股鲜活的教育力量，持续地陪伴、激励和塑造青年学生，在他们的心中开拓出一片坚定、昂扬且充满文化自信的天地。

参考文献

- [1] 魏邦明,周攀.民办高校优秀传统文化文化育人实践研究——以成都东软学院为例[J].冰雪体育创新研究,2024,5(24):136-138. DOI:10.20155/j.cnki.issn2096-8485.2024.24.046.
- [2] 姜睿,熊春燕,李宏芳.中华优秀传统文化融入高职院校思想政治教育的路径研究——以北京财贸职业学院大运河精神育人实践为例[J].北京财贸职业学院学报,2026,42(01):18-22.
- [3] 纪佩瑶.习近平文化思想引领高校文化育人的实践路径研究[D].内蒙古师范大学,2025.DOI:10.27230/d.cnki.gnmsu.2025.001124.
- [4] 卿绍锋.习近平关于文化育人重要论述研究[D].西南科技大学,2022.DOI:10.27415/d.cnki.gxngc.2022.000455.

Analysis of Innovation Strategies for Ideological and Political Work in State-Owned Enterprises and Enhancement of Employee Identity

Jun Yan

China Huaxi Enterprise Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518052, China

Abstract

State-owned construction enterprises undertake important tasks in national infrastructure development, where the ideological stability and value identification of employees directly affect project quality and safety management. Against the backdrop of accelerated industry digitalization, increased task pressure, and a younger workforce, traditional ideological and political approaches lack appeal and adaptability. Young employees exhibit prominent changes in value demands, career expectations, and communication styles, placing higher demands on ideological and political work. This paper starts from the elements of employee identity in construction enterprises, analyzes the characteristics of young employees in terms of career cognition, safety attitudes, and organizational emotion, and explores innovative pathways such as value shaping, institutional guidance, cultural development, and digital empowerment. The aim is to promote stable employee identity and provide references for enhancing the effectiveness of ideological and political work in construction enterprises.

Keywords

construction enterprises; ideological and political work; employee identification; young employees; value guidance; organizational culture

国有企业思想政治工作创新与员工认同感提升策略分析

闫峻

中国华西企业有限公司，中国·广东 深圳 518052

摘要

建筑施工类国有企业承担国家基础设施建设的重要任务，员工的思想稳定性和价值认同直接关系到工程质量与安全管理。在行业数字化加速、任务压力增大和队伍年轻化背景下，传统思政方式在吸引力与适配性方面不足，青年员工的价值诉求、职业预期与表达方式变化突出，对思政工作提出更高要求。本文从施工企业员工认同感要素出发，分析青年员工在职业认知、安全态度与组织情感方面的特点，探讨价值塑造、制度引导、文化建设和数字赋能等创新路径，旨在促进员工形成稳定认同，为施工企业思政效能提升提供参考。

关键词

建筑施工企业；思想政治工作；员工认同感；青年员工；价值引领；组织文化

1 引言

建筑施工企业兼具经济与政治双重属性，承担重大工程建设与安全生产任务，生产组织流动性强、环境复杂，使员工思想状态更易受影响。随着智能建造与精细化管理推进，青年员工成为现场管理与技术创新的重要力量，其价值诉求多样化、职业适应周期延长，组织认同形成更为复杂。传统依赖宣贯式、文件式的思政方法难以满足青年员工对参与感、数字化沟通和情绪支持的需求。基于此，本文分析施工企业员工认同感的影响机制，梳理思政工作面临的现实挑

战，并提出创新路径，以推动施工企业构建符合新时代要求的思政工作体系。

2 建筑施工企业员工认同感的内涵与现实表现

2.1 职业认同感受项目环境影响明显

建筑施工行业的任务密集、工期严控、环境艰苦等特点，使员工对行业认同呈现一定波动。许多员工在进入企业前对施工行业的理解多停留在“工程贡献大、发展空间广”的宏观认知层面，而在实际项目环境中面临驻地偏远、生活设施不足、工作节奏紧张、安全责任重大等现实挑战，认同感很容易受到冲击。不少青年员工在适应期内出现职业迷茫、成长焦虑，对行业稳定性和职业价值产生反思，进而影响其对岗位职责的投入程度与对组织文化的认同深度。职业认同感

【作者简介】闫峻（1992-），男，中国北京人，本科，工程师、政工师，从事思想政治研究。

不足不仅影响个人满意度，还会对工程质量、安全管理和执行效率造成隐性影响，成为施工企业人才队伍稳定性的重要风险点。

2.2 组织认同形成周期长、情感连接不稳定

施工企业组织结构呈现项目制运作模式，员工常在不同项目之间流动，项目团队解散与重组频繁，导致员工与组织之间的情感连接呈阶段性、断续性特征。企业文化、组织关怀和管理理念在跨项目转移中往往难以持续传递，员工对组织价值与管理方式的理解需要长期积累。部分青年员工在项目驻地生活单一，参与组织文化活动的机会有限，使组织认同形成过程更加缓慢，认同度也更容易受到管理风格、沟通氛围和制度执行力度的影响。组织认同感缺失会削弱员工对团队目标的投入，使组织战略难以在项目层面产生凝聚力与执行力。

2.3 安全认同直接影响思想状态与行为表现

安全管理是施工企业的核心任务，员工对安全制度的理解程度、安全责任的承担态度以及对安全文化的接受水平，直接影响其日常行为表现。在青年员工进入现场初期，由于经验不足、应急能力有限，对安全风险的认知不足，以致对安全制度的重视程度不够，容易形成松懈心理。若思想政治工作不能在安全教育中发挥价值引导作用，安全意识不足将进一步影响工作行为，对员工思想稳定性也会造成负面影响。施工企业员工认同感的形成是多维度、多因素交互作用的结果，需要思政工作与管理制度、文化建设协同推进。

3 施工企业员工认同感不足的主要原因分析

3.1 施工环境艰苦，现实体验影响思想状态

建筑施工现场长期处于户外、高风险及条件有限的环境中，高噪声、粉尘、高温与高空作业等因素使青年员工处于较高的生理与心理负荷状态。项目任务普遍存在周期紧、强度高、交叉作业密集等特点，夜间施工和赶工现象时常出现，使员工疲惫感与压力感不断叠加。生活环境方面，驻地往往偏远，住宿条件受地域限制难以改善，文化娱乐设施匮乏、社交空间有限，使青年员工缺乏情绪释放渠道，容易产生孤独感、倦怠感与抵触心理。长期处于此类环境，会削弱员工对行业的信任与期待，使其在职业认同、组织归属和情绪稳定等方面出现不同程度的波动。施工环境的艰苦性是青年员工思想状态变化的根本背景，思想政治工作若无法有效回应这一现实矛盾，认同感提升的空间将受到明显限制。

3.2 能力积累周期长，岗位要求与青年成长阶段不匹配

施工岗位对青年员工具备较强综合能力提出较高要求，包括专业技能、现场协调、风险判断和应急处理等，但这些能力往往需要长时间实践积累。在校学习的理论知识较为系统，但难以直接应对施工现场的复杂性，使青年员工在工作初期常面临“书本知识与现场实践脱节”的适应困境。面对

工序复杂、技术要求高、验收标准严格的工作场景，青年员工容易因经验不足而产生紧张情绪，甚至出现成长焦虑和职业不确定感。同时，由于部分施工企业晋升通道不够清晰、岗位轮换机制不完善，使青年员工感到发展路径模糊，削弱其继续投入的动力。岗位要求与成长阶段之间的不匹配，使青年员工在能力建设与职业期待间产生落差，对组织认同和职业忠诚产生不利影响，是思想政治工作必须重点关注的深层问题。

3.3 传统思政方式难以适应青年媒介习惯

建筑施工企业思想政治工作长期依赖会议宣贯、文件传达和集中学习等传统形式，传播方式偏静态、单向度，缺乏互动性与情境体验，这与当代青年依赖数字化媒介、偏好视觉化内容和强调参与感的学习习惯存在明显差距。青年员工在高速信息流环境中成长，对政策文件式表达的接受度较低，若思政内容缺乏故事化、情境化与岗位关联性，难以引发认知共鸣。此外，部分施工企业文化活动组织形式单一，难以真正激发青年群体的参与意愿，使价值理念传播停留在程序化表达层面。传播方式滞后直接削弱了思想政治工作的感染力，使价值引导难以深入青年员工心理深处。要提升认同感，必须使思政传播方式与青年员工的媒介习惯相适应，推动思想政治工作从“告知式”向“体验式、互动式、数字化”转型。

4 建筑施工企业思想政治工作创新的理论基础与原则

4.1 坚持价值引领与职业发展相结合

在建筑施工企业中，价值引领应贯穿员工职业发展的各阶段，使价值理念与业务成长形成稳定联动机制。青年员工在项目实践、技术攻关、安全生产与团队协作中承担着重要角色，这些场景为价值塑造提供了丰富素材。企业可通过重大工程建设中的典型案例、优秀青年集体、关键节点攻坚成果等具象载体，使青年员工切身感受到个人努力与国家战略、行业使命之间的深刻联系。将价值理念融入岗位职责、技能培训、青年突击队活动与工程复盘，不仅有助于加强青年员工对行业使命的理解，也能促进其在实践中形成稳定的职业信念。通过构建“成长体现价值—价值促进成长”的双向循环，使青年员工在经历专业能力提升的同时，实现价值认同的内化转化，推动其向更高层次的职业成熟迈进。

4.2 坚持实事求是，回应现实诉求

青年员工的思想状态与其在施工现场的实际体验紧密相关，因此思想政治教育必须坚持实事求是，真正回应员工在生活、工作与发展上的现实需求。在项目驻地环境较为艰苦的背景下，企业应通过改善住宿条件、优化食堂与休闲设施、加强后勤保障等方式提升青年员工的生活体验；在工作方面，则需持续完善安全培训方式，提高操作技能培训效果，优化管理流程，减少不必要的负担。同时，通过建立常态化

谈心制度、开展问卷调查、设置项目意见反馈机制等方式及时掌握青年员工的困惑,做到问题清晰、回应及时、整改透明。只有思想政治工作立足实际矛盾并提供切实可感的支持,才能真正增强青年员工对企业的信任感,使其在心理上形成对组织的稳定依附,进而提升整体认同度。

4.3 坚持方式方法创新,提高思想政治工作的时代适应性

面对数字化时代青年员工媒介使用习惯的变化,建筑施工企业必须在思想政治工作方式上持续创新,提升内容的吸引力与传播效率。可借助短视频、微课、直播课堂、动画情景模拟等数字技术,使抽象的价值理念通过视觉化、情境化方式呈现,更容易引发青年共鸣。在工程项目管理平台、企业协同系统和学习APP中嵌入思政教育板块,可实现政策学习、安全文化传播、典型人物事迹展示的即时推送,使学习融入日常工作流程。此外,在项目现场借助VR安全体验馆、BIM可视化培训和工程故事沉浸式展示,可增强青年员工的感性认知与参与体验。线上线下结合的多元传播体系,不仅能提高思想政治教育的覆盖面和参与度,也有助于构建更加现代化、互动性强的思政工作生态。

5 建筑施工企业思想政治工作创新的重点路径

5.1 构建青年员工成长支持体系,强化组织关怀

建筑施工企业应构建涵盖“职业—生活—心理”三个维度的青年员工成长支持体系,以实现青年群体的全过程关怀和全方位支持。在职业发展层面,应形成以导师带徒、岗位轮换、青年突击队建设和技术比武为核心的体系化培养机制,通过高标准实践任务、现场技术攻关和新工艺应用,使青年员工在实际工程场景中提升专业技能与项目管理能力。生活保障层面,应在项目驻地条件受限的情况下尽力改善住宿、用餐、交通与休闲设施配置,组织具有项目特点的文体活动,缓解长周期驻地带来的单调感与疏离感。心理支持层面,应建立常态化心理咨询渠道,开展心理健康与压力管理培训,通过班组谈心、团队关怀活动增强青年情绪稳定性。三维度协同推进,让青年员工真正感受到组织支持,增强归属感与忠诚度,为队伍稳定奠定坚实基础。

5.2 创新沟通机制,提高组织信任与互动质量

建筑施工企业的沟通机制直接影响青年员工对组织的信任感与参与意愿,因此应建立多层次、多形式的沟通体系,促进管理层与青年员工之间的良性互动。企业可通过开展青年座谈会、项目经理接待日、党建带团建主题交流、跨部门学习沙龙等形式,确保青年员工的真实诉求、困惑与建议能够及时被接收与处理。同时,应推广“对话式管理”,鼓励

在班组例会、技术交底、工程复盘等场景中加入青年员工的意见表达环节,减少单向命令式管理带来的隔阂。线上沟通渠道方面,可利用企业协同平台、微信公众号、小程序等建立即时反馈系统,实现青年诉求“可记录、可跟踪、可落实”。形成沟通闭环后,不仅能提升青年员工参与感,还能推动组织管理方式向更透明、更平等、更具温度的方向发展,进一步增强组织认同感。

5.3 建设数字化思政平台,提升思政教育覆盖面和沉浸体验

随着建筑行业数字化转型的深入推进,施工企业应积极构建数字化思政平台,通过技术赋能提升思想政治教育的覆盖力和吸引力。企业可基于移动端应用、协同管理平台及BIM可视化系统,创建集学习资源推送、在线培训、互动问答、成长档案管理等功能于一体的智慧化思政空间。通过短视频、情景模拟、工程可视化案例等形式,将安全文化、工程精神、典型人物故事和重要政策内容生动呈现,使青年员工在沉浸式体验中增强情感认同与价值理解。同时,可搭建青年在线社区,组织主题讨论、线上分享会、安全教育互动游戏等活动,提高青年员工参与度。数字平台的建设不仅打破了项目分散带来的教育难题,也使思政教育更具持续性和精准性,为青年员工提供了随时可学、随时可交流的思想成长环境。

6 结语

建筑施工类国有企业的思想政治工作事关队伍稳定、工程质量和企业长期发展,其复杂性与重要性随着行业环境变化而不断增加。青年员工作为施工企业的主力军,其思想认同与心理状态直接影响组织执行力、安全管理与创新能力。传统思政方式已难以满足新时代施工管理的需要,必须以体系化、数字化、情境化思维进行重新设计和优化。

本文从员工认同感的形成机制入手,分析施工企业青年员工的思想特点与认同不足的原因,提出价值引领、制度优化、数字赋能、沟通创新和组织关怀等多维度策略。思政工作只有与项目管理、安全生产、人力资源发展、文化建设深度融合,才能真正转化为组织活力和员工积极性。

参考文献

- [1] 孙其昂.新时代国有企业思想政治工作要走在前列[J].思想政治教育研究,2021,37(04):26-31.
- [2] 崔彤.新时代国有企业思想政治工作优化对策研究[D].中国矿业大学,2020.
- [3] 杜培林.文化发展战略下的国有企业思想政治工作创新研究[D].浙江理工大学,2013.

Reflections on Strategies to Improve Work Efficiency in Personnel Allocation within State-Owned Enterprises

Hao Li

Shaanxi Yananchang Petroleum Group Hengshan Weiqiang Coal Industry Co., Ltd., Yulin, Shaanxi, 719000, China

Abstract

In the process of deepening reforms in state-owned enterprises (SOEs), personnel allocation serves as a critical component for revitalizing internal human resources, optimizing organizational structures, and ensuring stable business operations. Currently, most SOEs remain constrained by traditional management models, facing widespread challenges such as ambiguous job requirement definitions, insufficient scientific alignment between personnel and positions, redundant approval processes, inefficient cross-departmental talent mobility, and a lack of sustainable evaluation mechanisms—all of which significantly undermine overall personnel management effectiveness. Drawing on frontline operational experience in SOE personnel management, this paper objectively analyzes existing shortcomings in personnel allocation practices. It establishes a closed-loop personnel allocation management system across five dimensions—demand planning, digital infrastructure development, process optimization, talent sharing, and iterative refinement—and validates the strategy's feasibility through practical case studies from state-owned energy enterprises. The study proposes actionable pathways for enhancing efficiency and quality aligned with SOE management frameworks, providing actionable references for optimizing human resource allocation and improving personnel allocation efficiency across similar enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; personnel allocation; human resource allocation; management efficiency

国企人事调配工作效率的提升策略思考

李浩

陕西延长石油集团横山魏墙煤业有限公司，中国·陕西 榆林 719000

摘要

国企深化改革进程中，人事调配是盘活内部人力资源、优化组织架构、保障业务稳定运营的核心环节。当前多数国有企业受传统管理模式制约，普遍存在岗位需求界定模糊、人岗匹配科学性不足、审批流程冗余、跨部门人才流通不畅、缺乏长效评估机制等问题，严重拉低人事管理整体效能。本文结合国企人事管理一线实操经验，客观剖析人事调配工作现存短板，从需求规划、数字化建设、流程优化、人才共享、复盘迭代五个维度，构建闭环化人事调配管理体系，结合国有能源企业实践案例验证策略可行性，提出贴合国企管理体制的提质增效路径，为同类国企优化人力资源配置、提升人事调配效率提供实操参考。

关键词

国有企业；人事调配；人力资源配置；管理效率

1 引言

随着国企精细化改革不断纵深推进，传统行政化、经验式的人事管理模式，已经难以适配企业市场化经营与高质量发展的核心需求。人事调配作为人力资源动态配置的核心工作，衔接企业岗位需求与人才资源供给，直接关系到各部门业务推进效率、团队稳定性以及企业人力成本管控成效。不同于民营企业灵活的用人机制，国有企业组织层级严谨、审批规范严格、人员编制固定，人事调配兼具合规性、严谨

性与稳定性要求，这也导致多数国企调配工作普遍存在“流程慢、匹配粗、流通弱、无复盘”的现实问题。

2 国企人事调配工作现存主要问题

2.1 人力需求规划滞后，岗位标准不够清晰

现阶段多数国有企业的人事调配属于被动补缺模式，缺乏前瞻性的人力规划机制。各业务部门在日常管理中，极少提前预判岗位人员变动、业务增量带来的用人需求，仅在岗位空缺、工作积压后临时申报调配计划。这种事后补救式的调配方式，极易造成业务工作断层、在岗人员超负荷工作等问题。

同时，业务部门提交的调配需求普遍较为笼统，大多

【作者简介】李浩（1992-），男，中国陕西神木人，硕士，从事人力资源管理研究。

仅标注岗位名称和招聘人数，未明确岗位任职资历、专业技能、工作经验、综合素质等核心胜任要求。人事部门无明确标准可依，只能凭借过往工作经验筛选人员，经常出现调配人员与岗位工作不匹配、入职适配周期长的情况，不仅增加了企业培训成本，也造成了人力资源的无效浪费。

2.2 人才数据体系零散，人岗匹配缺乏科学性

国企人员规模大、岗位类型多、层级划分细，员工的专业技能、项目经验、绩效表现、持证资质、职业意向等核心信息，长期分散在纸质档案、部门台账、考核报表等各类载体中，没有形成统一、动态更新的人才数据库。传统工作模式下，人事工作人员筛选调配人员需要翻阅大量资料，耗时费力且覆盖面不全，很难精准挖掘内部适配人才。

目前，大部分国企人岗匹配工作仍以人工经验判断为主，忽视员工个人职业意愿、能力短板和发展潜力。这种主观化的匹配方式，容易出现“人不适岗、岗不配人”的问题，不仅降低调配工作质量，还容易引发员工抵触情绪，造成人员工作积极性下降、二次调岗等额外管理问题。

2.3 审批流程冗余繁琐，整体调配周期偏长

受国企规范管理体制影响，人事调配拥有严格的层级审批流程，从部门申请、人事审核、分管领导审批，到主要领导终审、公示备案，环节众多、流程固化。部分集团化国企还存在子公司、总公司双重审批的情况，进一步拉长了流转周期。

传统线下纸质流转模式中，一旦遇到领导出差、会议繁忙、休假离岗等情况，审批流程就会停滞积压。结合基层工作统计，常规国企普通岗位调配周期普遍在 20 至 30 天，紧急岗位调配也难以快速办结。过长的调配周期导致空缺岗位长期空置，业务推进滞后，尤其对于生产型、能源型国企而言，还会间接影响安全生产和项目进度。

2.4 跨部门壁垒突出，内部人才流动性不足

国企各业务部门独立运营、权责划分清晰，长期形成了封闭的管理思维，普遍存在“重自有人员留存、轻内部人

才共享”的现象。部门管理者为保障自身业务稳定，普遍不愿将本部骨干员工调配至其他缺岗部门，对内部轮岗、跨部门支援调配的配合度较低。

同时，企业缺乏统一的内部人才共享机制和机动人才储备体系，无法统筹盘活内部闲置人力。最终形成了国企典型的结构性矛盾：部分部门人员冗余、人力闲置，部分核心岗位、新兴业务岗位长期缺人，内部人才资源无法实现高效流通和优化配置，只能依赖外部招聘，增加企业人力成本。

2.5 缺乏闭环评估机制，工作难以迭代优化

多数国有企业将人员到岗定岗，视为人事调配工作的最终终点，没有建立后续跟踪、回访、评估的常态化机制。对于调配人员的岗位适配度、工作表现、融入情况，以及用人部门的满意度、调配工作存在的问题，均无系统性统计与梳理。

由于缺乏数据复盘和问题总结，人事调配中的流程冗余、匹配偏差、需求不实等问题会反复出现，工作模式常年固化不变，无法根据企业业务变化、人员结构变化动态优化，导致人事调配工作效率长期难以提升。

3 国企人事调配闭环管理流程模型

针对上述国企人事调配的各类痛点，结合国企规范化、规范化管理要求，本文构建需求研判—智能匹配—流程执行—复盘评估—优化迭代五位一体的闭环管理模型，实现人事调配全流程、可追溯、可优化的精细化管理，从体系层面解决低效问题详见图 1。

该闭环模型贴合国企现有管理架构，无需大幅颠覆原有制度，以优化升级为主，具备四大实操优势。第一，需求端精准可控，通过细化岗位胜任标准、审核需求合理性，从源头杜绝无效调配；第二，匹配端科学高效，依托人才标签体系替代人工经验筛选，提升人岗适配精度；第三，执行端精简高效，通过线上分级审批，压缩流程流转时长；第四，评估端动态迭代，以真实工作数据为依据，持续优化调配流程与标准，形成良性循环。

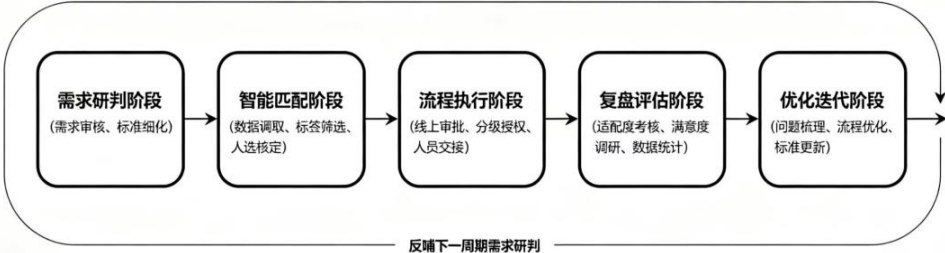


图 1 国企人事调配闭环管理流程示意图

4 提升国企人事调配工作效率的具体策略

4.1 前置人力统筹规划，细化岗位任职标准

想要从根源解决临时调配、盲目调配的问题，人事部门需建立季度、半年度人力摸排机制，提前收集各部门岗位

变动、业务增量、人员异动等潜在用人需求，结合企业编制总量、人力成本预算，统筹梳理、整合优化，剔除重复、不合理的调配申请。

同时，统一完善各岗位任职标准体系，针对管理岗、技术岗、操作岗、行政岗等不同岗位，细化学历、专业、工

作年限、技能资质、综合素养等硬性条件，结合岗位工作强度、工作场景明确软性适配要求，形成标准化岗位调配依据，让需求提报、人员筛选有据可依，提升前期工作精准度。

4.2 搭建数字化人才库，建立多维人才标签体系

推进人事管理数字化转型，整合企业员工基础档案、绩效考核、项目履历、技能证书、轮岗经历、职业意向等全部信息，搭建动态更新的一体化人力资源信息库。安排专人定期维护数据，及时更新员工技能提升、岗位变动、绩效更新等信息，保障数据真实有效。

在此基础上，建立多维人才标签体系，按照专业领域、技能等级、绩效层级、可调配范围、岗位适配方向进行分类标注。在开展调配工作时，可通过标签快速筛选备选人才，打破信息零散的弊端，减少人工翻阅核查的工作量，让人员匹配从“经验判断”转向“数据支撑”。

4.3 推行分级线上审批，精简冗余流转环节

依托企业 OA 系统、人力资源管理平台，全面实现人事调配全流程线上化办理，替代传统纸质流转模式。结合调配岗位层级、调配范围、紧急程度，实行差异化分级授权审批机制，优化审批链条。

对于普通员工轮岗、同部门调岗等常规简易调配，精简审批层级，简化审核流程；对于中层干部调任、跨子公司调配、核心技术人员调动等重要调配，保留完整审批流程，兼顾效率与合规性。线上系统支持移动端随时审批，有效解决领导外出导致的流程滞留问题，大幅压缩调配办结周期。

4.4 构建人才共享机制，组建机动人才储备库

打破部门本位主义壁垒，建立企业常态化跨部门人才共享制度，明确跨部门调配的流程规范、人员交接、薪酬统筹、岗位职责等细则，打消部门管理者的用人顾虑。结合企业业务特点，筛选综合素质强、适配性广、服从调配的员工，组建机动人才库。

针对项目攻坚、短期缺岗、人员休假缺位等临时用人场景，优先从机动人才库抽调人员支援，无需启动完整的长期调动流程，快速补齐岗位缺口。该模式能够有效盘活内部闲置人力，减少外部招聘成本，同时拓宽员工岗位视野，提升员工综合业务能力，实现企业与员工双向提升。

4.5 建立长效复盘机制，实现流程动态优化

构建常态化调配回访与复盘评估体系，在员工到岗1个月、3个月两个关键节点开展双向调研。一方面与调配员工沟通，掌握其岗位适应情况、工作难点和职业诉求；另一方面对接用人部门，了解员工工作成效、团队融入情况，收集工作优化建议。

定期汇总统计调配核心数据，包括平均调配周期、人岗匹配成功率、员工满意度、岗位补缺效率等，梳理流程中的短板与漏洞。根据复盘结果动态优化岗位标准、审批流程、匹配规则，形成“执行—评估—优化—再执行”的闭环循环，

持续提升人事调配规范化、高效化水平。

5 实践案例分析

为验证上述策略的实操价值，本文以2024年完成人事体系优化的某大型国有能源企业为研究案例。该企业业务覆盖能源生产、运维、配套服务，员工基数大、岗位类型复杂，长期存在调配流程繁琐、人才流通不畅、人岗匹配低效等问题，制约了企业生产运营效率。

该企业针对性开展人事调配全流程优化升级，落地多项改革举措。一是上线一体化人力资源信息系统，实现人事调配申请、审核、审批、备案全流程线上化，彻底取消纸质流转模式；二是搭建全员人才标签体系，整合员工技能、项目、绩效等数据，建成智能化人才数据库；三是落地跨部门人才共享制度，组建专属机动人才储备库，破解部门人才壁垒；四是引入智能匹配功能，依托数据标签自动筛选适配人才，替代传统人工筛选模式。

体系优化后，企业人事调配成效提升显著。常规人事调配平均周期从原先28天缩短至10天，整体流转效率大幅提升；核心生产岗位、技术岗位空缺填补速度提升60%，有效保障了企业生产经营有序推进；员工岗位适配度和工作体验大幅改善，内部员工整体满意度提升30%。该案例充分证明，闭环调配管理模式和优化策略适配国企发展实际，能够切实解决人事调配低效问题，具备较高的实践推广价值。

6 结语

在国企高质量发展的大背景下，人力资源是企业最核心的生产要素，人事调配的效率与质量，直接关乎企业内部治理水平和市场核心竞争力。当前，传统管理思维、闭塞的信息模式、繁琐的流程机制、固化的部门壁垒，依旧是制约国企人事调配提质增效的核心瓶颈。

人事调配优化并非简单的流程精简，而是一项贯穿需求、匹配、执行、评估全链条的系统性管理工程。国有企业不能照搬通用化的管理模板，必须立足自身体制特性、业务场景和人员现状，循序渐进推进改革。通过前置人力规划筑牢工作基础，依托数字化手段破解信息孤岛，以分级审批精简流转流程，用人才共享激活内部资源，靠复盘迭代实现长效优化，构建适配国企发展的闭环人事调配体系。

参考文献

- [1] 于洪波.浅谈国企改革视角下的绩效考核办法[J].全国流通经济,2019,(29):112-113.
- [2] 袁筱钰,孙亚博,蒋静.基于SaaS模式的人力资源管理系统开发[J].江苏科技信息,2022,39(10):60-64.
- [3] 郭兰凤.企业人事调配与职工培训管理系统的研究与实现[D].四川:电子科技大学,2011.

Research on the Support of the Construction of the Chinese National Community in Sunite Left Banner to the Security and Stability of Northern Xinjiang

Shixing Han

Party School of the Communist Party of China in Sunite Left Banner, Xilingol, Inner Mongolia, 011300, China

Abstract

Frontier regions constitute the frontline of national sovereignty and security, with their stability directly impacting the country's overall strategic security. As a key county along the China-Mongolia border in Inner Mongolia Autonomous Region, Sunite Left Banner borders Mongolia to the north with a 309.966-kilometer-long frontier. In recent years, the banner has prioritized the construction of a Chinese national community, implementing measures such as Party-led governance, cultural integration, joint defense and co-governance, and border prosperity initiatives. These efforts have established a new frontier governance framework characterized by "people's unity and spiritual cohesion." Based on Sunite Left Banner's practical exploration, this paper systematically examines the supporting mechanisms of Chinese national community construction for northern frontier security and stability, proposes optimization pathways, and provides theoretical references and practical paradigms for frontier governance in the new era.

Keywords

Sunite Left Banner; Chinese National Community; Northern Frontier security and stability

苏尼特左旗中华民族共同体建设对北疆安全稳定的支撑研究

韩世星

中共苏尼特左旗委员会党校，中国·内蒙古 锡林郭勒 011300

摘要

边疆地区是国家主权与安全的前沿阵地，其稳定直接关系国家整体战略安全。苏尼特左旗作为内蒙古自治区中蒙边境重要旗县，北接蒙古国，边境线长309.966公里，近年来以中华民族共同体建设为核心，通过党建引领、文化浸润、联防联控、富民强边等举措，构建了“人心归聚、精神相依”的边疆治理新格局。本文基于苏尼特左旗的实践探索，系统论证中华民族共同体建设对北疆安全稳定的支撑机制，提出优化路径，为新时代边疆治理提供理论参考与实践范式。

关键词

苏尼特左旗；中华民族共同体；北疆安全稳定

1 引言

习近平总书记强调，“治国必治边”，为新时代边疆治理指明了方向。党的十八大以来，习近平总书记从时代发展全局和世界发展大局的战略高度，对我国边疆工作作出重要部署，有力推动了我国边疆治理体系、治理能力的现代化。

2 中华民族共同体建设支撑北疆安全稳定的理论逻辑

中华民族共同体建设与边疆安全稳定之间存在深刻的内在关联，这种关联既体现为价值认同对社会秩序的维系作用，也表现为利益整合对治理效能的提升功能。

【作者简介】韩世星（1984—），女，中国内蒙古商都人，本科，讲师。

从理论层面看，中华民族共同体意识作为一种超越地域、民族、文化的集体认同，能够为边疆治理提供精神纽带。在边境地区，多民族杂居、跨境交往频繁的特点使得文化多样性与国家统一性之间的张力尤为突出。中华民族共同体建设通过强化“五个认同”，将各民族成员的个体意识与国家意识相融合，形成“守边护边即守护共同家园”的共识，从而降低治理成本，提升社会动员效率。

从实践维度看，中华民族共同体建设通过制度创新、资源整合、情感联结三重路径作用于边疆安全稳定。在制度层面，党政军警民合力机制的构建打破了传统治理主体“各自为战”的壁垒，形成跨部门、跨领域的协同治理网络；在资源层面，兴边富民政策的实施缩小了区域发展差距，为边民提供了稳定的生计保障，从源头上减少了因贫困引发的社会矛盾；在情感层面，民族团结教育活动的开展增强了各

民族之间的文化互信，消解了潜在的隔阂与冲突，为边疆稳定奠定了社会心理基础。

苏尼特左旗通过将中华民族共同体建设嵌入边境管控、经济发展、文化传承等各领域，实现了“精神凝聚—行动协同—安全保障”的良性循环，为理论逻辑提供了鲜活注解。

3 苏尼特左旗中华民族共同体建设的实践路径

苏尼特左旗立足边境地区实际，以党建为引领、以文化为纽带、以共治为手段、以富民为目标，构建了多层次、立体化的中华民族共同体建设体系。

3.1 党建引领构建合力治边的组织保障

党建工作是边疆治理核心引擎，苏尼特左旗强化基层党组织建设，将党政军警民资源整合为推动中华民族共同体建设的强大合力。一是建强“苏木镇党委—嘎查党支部—党员中心户”三级组织体系，推进“北疆基层党建长廊”建设，创建“五优”“五强”“五好”党组织105个。党员中心户作为连接党组织与牧民的“神经末梢”，常态化开展组织生活，成为传播党的声音、凝聚边民共识的重要载体。萨如拉登吉嘎查打造固边党建展厅，用60年守边护边史强化边民责任共识。二是创新“红色北疆”联合党委机制，吸纳边防连队、派出所、嘎查党组织共建，落实“五个一”工作机制（每年1次联合共建会议、1次堡垒户现身说法，每半年1次融合党建主题党日，每季度1次堡垒户培训，每月1次巡边行动），推行干部交叉任职，形成“党政军警民”五位一体联防联控格局。三是深化“党建+网格”模式，推动网格长、网格员兼任巡边员，实现党员中心户“五岗一肩挑”。各嘎查组建红色志愿服务队，以“一中心两代办”打通服务群众“最后一公里”，把党的政治优势转化为边疆治理效能。

3.2 文化浸润铸牢中华民族共同体意识的思想根基

文化认同是民族团结之根、民族和睦之魂。苏尼特左旗以思想引领为核心，通过理论武装、主题教育、文化融合等方式，将中华民族共同体意识植入边民心中，构建起“心向中央、守望相助”的精神纽带。一是强化理论武装，开展边境党员干部主题培训20余期，覆盖1175人次；依托“石榴籽宣讲队”“理论学习轻骑兵”宣讲党的民族政策、巡边护边知识，将课堂设在蒙古包、牧场上。党员中心户每月开展爱国、边防、感恩“三堂课”，强化“一名党员一面旗，一个牧民一名哨兵”的责任意识，树牢党员牧民守边责任。二是丰富文化活动，围绕主线开展“国家的孩子讲故事”“毡绣一叶红船映初心”等活动290余场次。三是融合法治与国防教育，联合多部门开展“送法进牧户”，普及边境管理、国家安全等法律法规。打造“乌兰牧骑式宣传队”，以文艺形式宣讲安全案例；洪格尔边境派出所民警兼国防教育指导员，带领学生、牧民踏查边境线，讲解界碑历史，让“维护国家主权”从抽象概念转化为具体行动。

3.3 联防联控构建北疆安全稳定的立体防线

边疆稳定是中华民族共同体建设的基础保障。苏尼特左旗立足“地广人稀、边境线长”的实际，通过科技赋能、机制创新、群众参与，构建起“人防+物防+技防”的全方位防控体系。在边境前沿部署监控设备、电子围栏、红外热成像等智能设备，构建“数字边境”感知网络。整合公安机关、企业及群众自建的三类视频资源，建立统一监控平台，实现对边境动态的实时监测、智能预警。护边员配备智能巡边手机，每季度接受专业培训，形成“科技+人力”的双重防控模式。扎实运行“大队—派出所—边境巡控队—组长—护边员”五级管理模式，有序开展勤务打卡、信息反馈、预警提示等工作。坚持和发展新时代“枫桥经验”，推行“未诉先办”工作模式，组织民警、嘎查干部定期排查草场纠纷、民间借贷等隐患。通过“护边员+警务助理”“两所一局一办”联动机制，2024年矛盾化解率100%。边境管理大队推出“新五小工程”调解邻里纠纷，用“小行动”积累“大信任”。

3.4 富民强边夯实共同发展的物质基础

边民富则边防固，边民稳则边疆安。苏尼特左旗将抓党建促乡村振兴与强边固防相结合，通过发展产业、完善服务、改善民生，让边民共享发展成果，增强对共同体的归属感。一是特色产业带动共同富裕。实施“党支部领办合作社+党员中心户双孵化”工程，近三年在11个边境嘎查投入三千余万元，实施集体经济项目28个。旗里选派19名第一书记驻村帮扶，引入电商平台，将苏尼特羊、奶制品销往全国，11个边境嘎查年收入均超20万元，集体经济薄弱嘎查全部“清零”。二是公共服务提质增效。投入500余万元升级嘎查活动阵地，建设集卫生室、超市、文化站于一体的综合服务中心。边境管理大队开设“速易通”办证窗口，推行“预约受理、邮寄办结”服务，《边境通行证》办理实现“零差错”，群众满意度100%。50支红色志愿服务队提供“理发、修电器”等上门服务，洪格尔边境派出所民警甚至练就“剪羊毛、接生羔”等技能，在巡逻时为牧民解决实际困难。这些“微服务”让边民感受到“党和政府就在身边”，增强了幸福感和安全感。三是兴边富民项目惠民心。2023年投入上级少数民族发展任务专项资金1206万元，实施牧区砂石路、水源井和嘎查电网巩固等“兴边富民”项目，被各族群众美誉为“和谐井”“团结路”。

4 中华民族共同体建设对北疆安全稳定的支撑作用

苏尼特左旗的实践表明，中华民族共同体建设通过凝聚思想共识、整合治理资源、化解风险隐患，为北疆安全稳定提供了全方位支撑。

4.1 增强国家认同，筑牢思想防线

中华民族共同体意识的培育，使边民对国家的归属感和责任感显著增强，转化为自觉的守边护边行动。“国家的

孩子”及其后代的故事是典型例证，如额尔登其木格及其子张金山、胡日勒吉日嘎拉等，接过巡边接力棒，形成“三代人守边”的动人传承。这种传承不仅是血脉的延续，更是“感恩国家、守护家园”信念的传递，使边境线成为“人人是哨兵、户户是哨所”的精神防线。

4.2 整合治理力量，提升防控效能

中华民族共同体建设推动了“党政军警民”治理资源的深度融合，形成“共驻共建、联防联控”的强大合力。苏尼特左旗常态化开展军警民联合巡逻、封控演练，护边员队伍与民警、解放军、民兵协同作战，成为边境管控的“前沿哨兵”，有效弥补了专业力量的不足。

4.3 化解社会矛盾，维护基层稳定

中华民族共同体建设中的民生改善和文化融合措施，从源头上减少了社会矛盾，为边疆稳定奠定了社会基础。通过“新五小工程”“一中心两代办”等服务模式，边民的合理诉求得到及时回应。

4.4 抵御外部风险，保障国家安全

苏尼特左旗通过中华民族共同体建设强化了对跨境风险的抵御能力。智慧边防系统的运行使非法越境行为被及时发现并处置，同时，通过网络意识形态管控，有效防范了境外势力的渗透破坏，筑牢了国家安全的“边境防线”。

5 存在的问题与对策建议

尽管苏尼特左旗的实践取得显著成效，但中华民族共同体建设对北疆安全稳定的支撑仍面临一些挑战，需针对性加以解决。

5.1 主要问题

1. 技防设施仍待完善。边境管理区技防设施覆盖率较低，监控覆盖少，未形成闭环管理。2024年新建的3处前端监控因线路接入问题尚未投入使用，与公安部“四新”要求、国家移民局“三新”建设存在差距，影响智慧边防效能。

2. 群防力量保障不足。护边员执勤油料、装备服装缺口较大，护边驿站基础设施维修维护费用缺乏稳定来源。上级经费预算削减后，旗级财政难以补足缺口，导致部分护边员积极性受挫，影响了五级管理模式的运行效率。

3. 产业发展水平不高。边境嘎查产业结构单一，主要依赖传统畜牧业，产业链短、附加值低，抗风险能力较弱，对年轻一代的吸引力不足，存在“空心化”风险，不利于共同体意识的代际传承。

5.2 对策建议

1. 构建合力治边格局。以党建为引领，持续完善五位

一体治边机制，常态化开展军警民联防联控。充分发挥基层党组织对边境管控、社会治理、民生保障等各项工作的领导，确保边疆治理工作始终沿着正确的方向前进。同时，通过党建活动促进各主体之间的交流与合作，增强凝聚力和向心力，形成强大的治理合力。

2. 强化智慧边防建设。争取上级专项资金支持，加快推进边境技防设施升级，实现监控网络全覆盖、无死角。推动“数字边境”平台与公安、边防部队系统互联互通，提升数据共享和协同处置能力。开展民警、护边员科技应用培训，确保智能设备高效使用。

3. 健全群防激励机制。将护边员补助、驿站维护费用纳入旗级财政预算，建立动态增长机制。设立“优秀护边员”奖金，对表现突出的个人给予表彰，增强职业荣誉感。通过“党建+护边员”模式，吸收更多党员参与，发挥先锋模范作用。

4. 推动产业多元发展。依托苏尼特羊、蒙古马等特色资源，发展深加工、生态旅游等产业，延长产业链。实施“青年人才回流计划”，通过创业补贴、技能培训吸引大学生返乡，为产业发展注入活力，以经济稳定促进社会稳定。

5. 深化民族团结教育。创新教育形式，将中华民族共同体意识融入学校课程，开展“青少年走边关”“民族家庭结对”“走边关”研学行等活动。利用“国家的孩子”爱心协会、非遗传承等载体，扩大文化交流，增强各民族的情感认同。

6 结语

苏尼特左旗以中华民族共同体建设为核心的边疆治理实践，为北疆安全稳定构筑起坚实的屏障。未来，边疆地区需继续以中华民族共同体意识为引领，将共同体建设贯穿于边境管控、经济发展、文化传承、民生保障各领域，不断完善共建共治共享的边疆治理格局，为维护国家北部边疆安全稳定、推动各民族共同走向社会主义现代化提供更坚实的支撑。

参考文献

- [1] 中华民族共同体概论编写组：《中华民族共同体概论》[M]. 北京：高等教育出版社，2023.
- [2] 习近平：《以铸牢中华民族共同体意识为主线 推动新时代党的民族工作高质量发展》，《人民日报》2021年8月29日。
- [3] 苏尼特左旗融媒体中心：《苏尼特左旗夯实综治基础建设 让“枫桥经验”在北疆草原发展传承》，<https://www.sntzq.gov.cn/sntzq/zwtd/qnyw/2025072808575775930/index.html>苏尼特左旗人民政府网，2025年7月28日

Exploring Effective Approaches for High-Quality Development Through High-Quality Party Building

Kai Liu

Sinopec Jiangnan Petroleum Engineering Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430206, China

Abstract

How newly established state-owned enterprises can achieve rapid and high-quality initiation of Party building work during their entrepreneurial startup phase remains a critical challenge for Party building in state-owned enterprises in the new era. To deepen state-owned enterprise reforms, it is essential to firmly adhere to the two “consistent principles,” unwaveringly uphold Party leadership, strengthen Party building, and truly transform the political advantages of state-owned enterprises into an inexhaustible driving force for corporate reform and development.

Keywords

Party building; high-quality development; approach exploration

以高质量党建引领高质量发展有效途径探索

刘凯

中石化江汉石油工程有限公司，中国·湖北 武汉 430206

摘要

新成立国有企业如何在创业起步阶段同步实现党建工作快速开局、高质量起步，是新时代国企党建面临的重要课题。深化国有企业改革，必须牢牢把握两个“一以贯之”，坚定不移坚持党的领导、加强党的建设，真正把国有企业的政治优势转化为推动企业改革发展的不竭动力。

关键词

党建；高质量发展；途径探索

1 新时代加强国有企业党建工作的重要意义

习近平总书记指出，坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是国有企业的独特优势。新时代不断加强国有企业党建工作，对于巩固和发展这一优势、推动企业实现高质量发展具有十分重要的现实意义。

一是完善中国特色现代企业制度的核心要义。中国特色现代国有企业制度，只有真正实现组织上、制度上、机制上的深度融合，才能有力保障国有企业党组织的领导地位，切实解决党的领导和党的建设弱化、淡化、虚化、边缘化问题；才能引领国有企业自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，坚决贯彻党的理论和路线方针政策，坚持改革发展的正确方向；才能确保国有企业真正成为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，成为党执政兴国的重要

支柱和依靠力量。

二是引领企业高质量发展的领航力量：高质量党建在思想层面发挥引领作用，因此国有企业基层党组织必须牢牢掌握意识形态工作领导权，全面落实意识形态工作责任制，加强阵地建设和管理，常态化开展意识形态领域风险隐患排查整治，提升主流意识形态话语权和引领力。要开展好经常性的思想政治工作，落实谈心谈话制度，切实发挥思想政治工作引领、教育、浸润作用，特别是着力加强青年职工思想政治引领，强化关心关爱青年成长成才。

三是指引企业高质量发展的思想之舵：企业高质量发展离不开科学理论指引。在当代中国，深化党建工作的关键在于深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想，并将其转化为党员干部与企业实际行动的指南，推动党的创新理论在国企落地生根，指明企业改革发展的前进方向；将马克思主义理论与中国具体实际相结合，推进其时代化进程，并普及至广大群众，研究企业发展的可行路径，以求高品质进步。

高质量党建为国有企业注入持续不断的思想引领和内在动力，紧紧围绕“国之大者”，聚焦主责主业谋划国有企业改革发展。党建工作标准化、规范化、科学化水平的提升，

【作者简介】刘凯（1985-），男，中国陕西西安人，本科，高级经济师，从事党务政工、组织干部、人力资源等研究。

促进国有企业高质量发展的基础更加坚实稳固。

2 国有企业党建工作中的主要问题及原因

党建工作千头万绪，专业性强，仅靠兼职人员难以高质量推进。国有企业党委深刻认识到，想要干好党建工作，必须首先解决“有人干事、能干成事”的问题。国有企业党建工作呈现出前所未有的生机和活力。但对照新时代党中央和改革发展对国有企业党建工作提出的新要求，依然存在着诸多问题和不足，直接影响了国有企业深化改革和高质量发展。

一是思想认识不到位，党建引领力不强。政治站位不高。一些同志对国有企业的政治和社会属性认识不够，没有深刻认识国有企业作为“两个基础、三个责任、六种力量”的政治意义，没有站在“胸怀‘两个大局’，心系‘国之大者’”的政治高度上认识抓好国有企业党建工作的重要性，未能准确把握新形势下国有企业党建工作与生产经营的内在联系。落实“第一议题”机制不积极、不主动，满足于列议题、建台账、走过场、做样子。思想认识不深。有的同志对新形势下国有企业党建工作的新任务、新挑战认识不足，对党建工作的引领、凝聚、保障作用没有正确的认识，对“抓好党建是最大政绩”“抓党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是渎职”等还没有深刻认识。融合意识不强。部分党员干部还不能正确看待这一问题，认为党建工作仅限于党组织书记和党务工作人员，存在思想误区。部分党员干部把党建工作与生产经营工作区分看待，认为两者大相径庭、泾渭分明，往往就党建抓党建，把党建工作当成是“软任务”，导致党建工作弱化、淡化、虚化、边缘化。从思想上割裂了党建工作与中心工作的统一性，对党建工作重视不够、投入不足。

二是体制机制不健全，党建保障力不强。治理体系不完善。现阶段，部分国有企业党组织未将党的领导融入企业治理环节，从而导致党组织在国企决策、执行、监督等方面权责受限，工作模式单一，导致党组织成为摆设，党组织作用无法有效发挥。协同机制不完善。党务机构“弱化”“单兵作战”“单打独斗”的情况还一定程度存在，与生产经营部门的统筹协调配合还不够紧密，导致部分基层党建工作开展的不扎实不深入，党建工作与生产经营工作各打各的锣、各唱各的调。考评体系不完善。一些国有企业对党建工作考评尺度把握不准，缺少具体行动指南和标杆示范。

三是职责权责不明晰，党建执行力不强。职责权限不清。一些国有企业党组织、董事会、监事会、经理层之间的权责边界不够清晰，职责履行中存在缺位、越位、错位现象。一些基层党组织对党建工作责任落实还不够到位，“上紧下松、压力递减”的情况依然存在，战斗堡垒作用发挥不充分。有的党组织班子不健全，职责分工不明确，“一岗双责”落实不到位。有的党务工作者职责定位不清晰，对党建工作在本层级本单位应该发挥什么作用、如何发挥作用认识模糊，对

于党建工作与生产经营关系如何处理、作用如何发挥行动方向还不明确。担当意识不强。少数党员干部缺乏进取意识，担心党建工作“一岗双责”落实之后工作多、责任大，内心深处存在不想、不敢的问题。责任落实不到位。少数国有企业党员干部认为党建工作只要配合好中心工作就行了，使得党建工作往往处于被动状态。基层党组织存在“上边龙卷风，下边纹丝不动”的情形，落实责任的主动性、自觉性不强，只是机械地接受、落实有关任务，缺少主动思考、主动谋划、主动实践的意识，“重制度、轻执行”，党建活动及责任机制存在形式化、表层化、台账化等倾向，大大降低了党建工作的效能。

四是观念转变不主动，党建创新力不强。综合素质不全面。少数领导干部对党建工作缺乏正确认识，片面认为党建工作门槛低，党务人员上升通道窄，岗位吸引力弱。有的国有企业以各生产部门人手不足为由，使基层党务工作人员身兼数职，无法投入更多时间和精力落实党建工作。培训不实用。党建工作进入新时代后，一些在过去看似很正常的、符合当时要求的工作方式，已无法满足日益科学化、规范化的党建工作。部分党员干部对新形势、新任务下的党务工作难以适应，难以出彩。有的国有企业教育培训工作不系统、不及时，针对性不强，培训形式单一，缺乏创新，存在单方面灌输、为了培训而培训的现象，对促进业务素质提升效果不明显。创新意识不强烈。少数国有企业党员干部在结合思想与工作实际方面下功夫不够，分析解决问题的能力不强。一方面缺乏普遍实用的可借鉴模式，造成党建工作与生产经营一体推进无章可循。另一方面找不到党建工作与生产经营工作融合的切入点，问题靶向不准，内涵不够深化，主题不够突出，无计可施。

3 进一步加强国有企业党建工作的建议

回顾近年来的实践经验，结论就是要真正实现以高质量党建引领企业高质量发展，其关键就在于要不断推进党建工作和生产经营融合，以融合抓落实，以融合促发展，以融合提成效。

一是必须提高政治站位，不断增强深度融合责任意识。只有认识到位，行动才会自觉。当前大家对坚持党的领导、加强党的建设认识已明显增强，但对以党建引领发展、推动发展、保障发展等方面还存在疑虑和不足。推动党建工作与生产经营融合，必须通过持续有力的理念宣传和案例教育，使广大干部职工进一步提高政治站位，进一步增强责任感和使命感，进一步感受到国有企业党建的独特优势，从而将推动深度融合转化为自觉行动，不断增强探索实践的主动性和积极性。

二是必须完善体制机制，切实筑牢深度融合制度保障。制度是关系事业发展的根本性、全局性问题。当前，国有企业在推动党建与生产经营深度融合方面进行了大量探索和

实践,也取得了一定进展和成效,但形成经验的还不多,将实践转化为理论、形成制度的更是少之又少,难以被其他企业借鉴应用。推动党建工作与生产经营融合,必须进一步提高总结提炼的意识,进一步健全完善体制机制,尽快形成系统完备、科学规范、运行有效的制度体系,为推动党建工作与生产经营深度融合提供强有力的制度保障,从而不断加快融合步伐、提升融合深度。

三是必须创新党建理念,努力拓展深度融合方式渠道。创新是引领发展的第一动力,中国特色现代国有企业制度,“特”就特在把党的领导融入公司治理各环节,把企业党组织内嵌到公司治理结构之中。当前,推动国有企业党建工作与生产经营深度融合,最为突出的一个难点就是融合渠道不多、融合方式单一的问题。推动党建工作和生产经营深度融合,必须进一步强化创新意识,进一步加大在制度建设、机构职能、管理体系和资源配置等方面创新力度,真正形成“一张网络布到底”“一把尺子量到底”和“一张蓝图绘到底”工作格局。

四是必须强化基层党建,坚决打通深度融合最后一关。党支部是党组织开展工作的基本单元,加强基层基础建设是提高党建工作质量的重要抓手。当前,基层项目“重生产经营、轻党建工作”的问题依然较为突出,就党建抓党建的现象依然较为普遍。推动国有企业党建工作与生产经营深度融合,必须进一步加强基层党支部建设,切实夯实基本组织,确保基层党组织真正成为推动生产经营工作的坚强战斗堡垒;切实建强基本队伍,不断提升基层党组织凝聚力和战斗力;切实健全基本制度,确保上级党组织各项精神和要求不折不扣落到实处。

五是必须坚持一抓到底,真正提升深度融合效果质量。“扭住不放、一抓到底”的工作作风,是确保工作取得成功的关键所在。当前,国有企业推动党建与生产经营深度融合,在具体方法、路径上都是在摸索中前行。新的思路举措,在

开始推行阶段,势必会引来各种不同的看法和想法,有些想法甚至会影响工作进度,成为工作开展的阻力。推动党建工作与生产经营深度融合,必须进一步加强作风建设,必须坚决杜绝形式主义和官僚主义。只要做好了顶层设计、谋定好了思路举措,就一定要切实拿出真抓的实劲、敢抓的狠劲、常抓的韧劲,一抓到底、抓出成效。

六是必须加强党的领导,统筹推动深度融合走深走实。党的领导是国有企业的独特优势,是推动国有企业各项工作的开展坚强保障。当前,推动国有企业党建工作与生产经营深度融合,还处于探索实践阶段,国有企业领导人员和广大干部职工对于“融什么”“如何融”“融出什么成效”,认识程度还不尽对等、行动方向还不尽明确。推动党建工作与生产经营融合,各级党组织必须进一步加强工作领导,通过强有力的过程督导和精准的考核考评,真正将全体干部职工组织起来、发动起来,确保各项要求举措落地见效,统筹推动深度融合走深走实。

4 结语

高质量党建是国有企业高质量发展的根本保障与核心动力。面对新时代国企深化改革重任,唯有坚持党的全面领导,破解党建与业务“两张皮”难题,健全融合机制、夯实基层根基、锻造过硬队伍、强化担当执行,才能将党的政治优势、组织优势转化为企业发展优势。国企需持之以恒推动党建与生产经营深度融合,以党建把方向、聚合力、促落实,护航企业行稳致远,切实履行好党和国家赋予的使命担当。

参考文献

- [1] 江毅. 以高质量党建引领国有企业高质量发展[J]. 党建研究, 2024(12):45-48.
- [2] 赵崔莉,杨杰. 中国式现代化背景下党建引领国有企业高质量发展研究[J]. 中共石家庄市委党校学报, 2024, 26(03):24-29.
- [3] 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.

Research on the Innovation of the Supervision and Administration Mechanism for Party Committee Decisions——Building a closed-loop management system for the entire chain

Yannan Hao

State Power Investment Innovation Investment Co., Ltd., Beijing, 100032, China

Abstract

The decision-making implementation system under the leadership of the CPC needs an efficient and reliable supervision mechanism to ensure the implementation of policies. The systematic construction of the Party committee's decision-making and supervision mechanism, as a key link to ensure policy implementation, faces multiple challenges. This article focuses on the theoretical construction and practical path of closed-loop management throughout the entire chain. By systematically analyzing the structural defects of existing mechanisms, a solution centered on dynamic monitoring and feedback optimization is proposed. The study reveals the deep correlation between inspection work and organizational efficiency, emphasizing the fundamental role of closed-loop thinking in enhancing decision-making and execution capabilities, and providing theoretical support for improving the internal party supervision system.

Keywords

Party committee decision-making; inspection and supervision; closed-loop management; full chain system; supervisory effectiveness

党委决策的督查督办机制创新研究——构建全链条闭环管理体系

郝燕南

国家电投创新投资有限公司，中国·北京 100032

摘要

中国共产党领导下的决策执行体系需要高效可靠的督查督办机制保障政策落实。党委决策督查督办机制作为确保政策落地的关键环节，其体系化建设面临多重挑战。本文聚焦全链条闭环管理的理论构建与实践路径，通过系统分析现有机制的结构性缺陷，提出以动态监控与反馈优化为核心的解决方案。研究揭示督查工作与组织效能的深层关联，强调闭环思维在提升决策执行力中的基础作用，为完善党内监督体系提供理论支撑。

关键词

党委决策；督查督办；闭环管理；全链条体系；监督效能

1 引言

当前，决策与执行脱节问题凸显，传统督查模式难以适应新时代治理需求。构建全链条闭环管理体系成为破解执行梗阻的重要方向，其核心在于实现决策、执行、反馈、整改的有机衔接。本研究立足理论与实践融合，探讨机制创新的内在逻辑，避免简单经验总结，着力揭示督查工作与组织治理能力的互动规律。研究意义不仅在于优化工作流程，更在于强化党的集中统一领导，确保决策部署转化为实际成效。

【作者简介】郝燕南（1987-），女，中国内蒙古包头人，硕士，政工师，从事党建精神文明建设研究。

2 党委决策督查机制核心理论阐释

2.1 督查督办工作本质特征深度界定

督查督办工作不同于一般的行政检查，它具有政治性、强制性和过程性的三个特点。政治性要求督查活动始终服务于党的中心工作，把政策执行效果当作检验政治忠诚的标尺，保证决策意图不被扭曲或者稀释。强制性来自于党内法规的授权，督查指令有刚性的约束力，执行单位必须无条件服从，违反规定的将会受到追责。过程性就是督查贯穿决策执行全过程，从任务下达到结果反馈是一个连续的监控，不是孤立的节点检查。这三大特点互相支撑，政治性决定工作基调，强制性保证执行效力，过程性保证监督全覆盖。实践当中由于缺少特征融合而造成问题频发，过度看重结果问责而忽略过程引导，或者机械执行指令没有灵活性。

2.2 闭环管理思想理论支撑体系探究

闭环管理思想给督查机制创新赋予了系统论根基，它的理论依据是控制论同组织行为学的交叉渗透。从控制论的角度看，督查体系是开放的反馈系统，决策输入经过执行环节变成输出，再经由反馈通道修正偏差，从而产生自我调节的循环。组织行为学更重视闭环中的人，认为执行效能受到组织文化以及个人动机的影响，闭环的设计要同时考虑制度的刚性和人文的关怀。理论核心就是打破线性的执行模式，把反馈当作关键的增值环节，使问题发现和解决内生性地存在于流程之中。

3 当前督查体系运行关键问题分析

3.1 决策环节执行过程障碍识别

决策执行过程中存在着目标传导失真的现象，决策在分解的时候被简化或者曲解，造成行动同政策初衷相违背。信息不对称加重了问题，基层单位对于决策背景的理解不够深入，执行缺少针对性。资源配置错位，目标与实际需要的资源不匹配，造成基层困境。执行标准不明，造成自由裁量权的滥用，政策执行不一致。

3.2 跨部门协作不足现象详细考察

跨部门合作不到位，部门职能割裂，信息不互通，重复检查加重基层负担。各部门督查工作没有协同性，责任推卸给执行单位，造成“孤岛”现象。各部门之间缺乏信任和合作，信息共享的愿望不强，造成政策执行的方向发生偏移。

3.3 反馈机制薄弱环节原因探析

由于缺少反馈机制，使得督查闭环断裂，主要环节失效。主要表现为反馈信息质量低劣，基层单位习惯性地上报好的成绩而不反映存在的问题，造成“报喜不报忧”的习惯。信息传递渠道单一，依靠书面报告，缺少实时动态数据的支持，造成反馈跟不上执行进程。反馈结果的运用不够，督查发现的问题一般只是停留在通报上，并没有变成决策调整的依据。探究原因，制度设计上将反馈当作程序性步骤而不是价值创造环节，缺少对反馈真实性保障的机制。从组织心理上来说，执行者害怕被问责而修饰信息，督查者只关注完成任务的数量，不重视反馈的深度^[1]。技术因素也不能忽略，信息系统建设分散、数据标准不同，很难进行整合分析。

4 构建全链条闭环管理体系方法论

4.1 强化决策监督环节的具体策略

决策监督环节是闭环的起点，强化策略要集中到源头控制和动态修正上。第一种策略就是推行决策可行性联合论证，要求政策出台之前把执行单位的代表加入到评估中来，预测出实施过程中存在的障碍，防止目标脱离实际。建立决策影响预评估机制，模拟执行场景识别出潜在的风险点，使决策更加具有操作性。其次就是实施决策意图的精准传达工程，采用标准化的指令模板以及可视化解读工具，保证执行单位对政策核心要义的理解准确无误。关键之处在于加入弹

性调整机制，设定决策执行观察期，依照初期反馈来调节任务要求，而不是强制性地执行。这就需要督查部门提前介入，在决策之前就开始进行监督，从源头上防止问题的发生。深层次的策略就是重新塑造考核导向，把决策的科学性作为领导干部考核的标准之一，倒逼决策者重视执行的可行性。以省级党委2022年决策沙盘推演试点为例，模拟出各种执行情境后发现，政策执行偏差率降低15%以上，决策可操作性、执行准确性得到提高^[2]。策略的有效性在于打破决策的封闭性，但是要防止过度干预削弱决策的权威。深度内容就是决策监督就是对权力运行进行自我净化。它不是制度设计的结果，也不是执行复杂性所决定的。更重要的是决策者要认识到执行过程中存在的复杂性，把监督当作完善决策的伙伴而不是对立面。该视角显示了监督同决策之间存在一种共生的关系，而不能陷入控制与反控制的零和博弈当中。

4.2 完善执行过程动态监控的机制

执行过程动态监控机制的完善要从静态检查向实时感知转变。核心机制就是创建多维监测指标体系。除了传统的进度报表，我们还会加入执行质量评分、资源匹配度、执行者心理状态这些软性指标，并且利用数据分析平台做实时的监控。例如在监控系统中加入“即时反馈”模块，使督查人员在发现执行质量不达标的时候立刻给执行单位发送提醒，并且系统会给出相应的解决办法。设置政策理解度测评，定期对执行单位对决策意图的理解情况进行评价，及时纠正认识上的偏差。关键之处在于搭建起智能监控平台，将政务数据纳入其中，借助算法找出异常情形，譬如资金的挪用情况或者进度出现跳跃，从而引发预警反应。但是技术的应用要服务于人，不能出现数据崇拜的现象，突出基层人员主观判断的价值^[3]。另外一个重要机制就是实行嵌入式督查，督查人员跟执行进程一起推进，在现场指导时解决遇到的问题，由“查问题”变为“帮落实”。机制运行要保证信息透明，创建执行日志共享制度，让各个环节的参与者知晓进展。动态监控可以减少执行走样，但是也会引起执行者的抵触。核心是动态监控的最终目的并不是控制执行者，而是培养组织的自我纠错能力。只有当执行单位把监控看作是成长的助力而不是监督的压力的时候，机制才会真正内化成组织基因。

4.3 优化信息反馈渠道的设计方案

信息反馈渠道的改善属于闭环衔接的重要部分，设计方案要解决信息失真的问题以及传递低效的问题。首先建立分级分类的反馈制度，把常规推进和重大风险分为不同的报送渠道和报送期限，防止信息太多太乱。日常执行数据被标准化系统所汇总，系统性障碍就会引发专项深度反馈程序的启动。核心方案就是创设安全反馈环境，实行匿名问题直报制，保护基层人员不受问责压力的影响，保证问题原貌的呈现。技术方案主要使用移动互联网工具，开发出一个轻量级的反馈APP。该应用除了可以接受语音、图片等各方面的信息外，还可以按照任务性质来选择合适的反馈途径，在平

台上对问题进行实时的反馈以及跟踪。该工具使得基层单位可以更方便地上传执行过程中遇到的问题,并且反馈的内容也可以被智能算法自动分析,从而提高问题解决的效率。但是技术只是工具,核心在于文化重塑,用领导公开承诺“闻过则喜”来消除报忧的顾虑。另一项新的方案就是第三方验证,委托有资质的第三方机构对反馈的信息进行独立核实,提高客观性。实践证明,优化渠道提高了反馈的质量,但是也存在着执行者利用安全环境滥报的风险^[4]。深度内容就是指反馈渠道的价值不单是信息的传递,更是组织对话的空间。当反馈变成决策层和执行层平等交流的桥梁的时候,信息的真实性就会得到提高。

4.4 实现问题整改闭环的有效路径

问题整改闭环的实现要打破查和改的断点,路径设计要围绕责任锁定、效果验证展开。首先建立问题溯源追责机制,对于督查发现的问题,采用原因分析法找出责任方,防止出现责任不清造成整改失灵。创建问题责任矩阵,把决策失误、执行偏差、资源匮乏等造成的影响分类出来,对症下药地进行整改。关键路径要建立整改动态跟踪系统,整改任务会被分解成具体的、可以量化的子步骤,系统会立即显示出进度。一旦出现延误,系统就会自动进入预警状态,用短信、邮件等方式把预警信息通知到相关的责任人。督查人员还会就整改过程展开动态追踪,保证各项整改措施依照事先确定的时间节点得以完成。此路径把强调整改过程可视化,把隐性的拖延显性化。另一条有效的途径就是对整改效果进行双向验证,即由督查部门对整改结果进行评价,同时也要引入服务对象的满意度测评来保证整改回应的真实性。路径运行必须要有激励机制的支撑,为了鼓励整改单位积极落实整改措施,对整改单位采取激励措施。例如有些单位整改效果好,就会得到年度预算优先权或者政策扶持。正向激励可以增强各单位的责任感,也能提高全体人员对执行反馈的重视程度,形成良性循环。闭环路径减少问题复发率,但是容易造成技术依赖。深层次上讲,问题整改闭环就是组织学习的具象化,它的效果是由个体经验转化为集体智慧来决定的。当整改不再只是对单个案件进行处理,而是上升为一种预防同类问题发生、形成制度规则的过程的时候,闭环才具有持久的价值。

4.5 提升整体运行效能的关键举措

整体运行效能的提高要靠系统的措施,主要从机制协同和文化培育两个方面着手。第一项就是建立跨部门督查联

盟,打破职能壁垒,成立联合督查办公室,统一制定年度计划,防止重复检查。为提高各部门间的协调配合程度,把各种各样的经济、民生等各个方面的督查任务集中起来,形成统一的综合督查任务清单。在此基础上,所有的相关部门的督查人员会共享信息平台,以协作会议的形式定期整理出主要任务及进展情况,从而达到信息流通、任务协调的目的,进而有效地减轻基层的工作负担。省级政府同各个市、县的联合督查团队在民生项目上已经实行了任务共享,削减了各部门重复检查的情况。核心措施就是把闭环运行质量作为组织绩效体系的一部分,评价指标包含反馈及时率、整改完成率等过程指标,引导关注长效价值。另一项重要的措施就是加强数字赋能,但是不能陷入技术主义的泥潭,主要开发智能分析模块,从大量的数据当中找出执行规律,给决策的改进提供依据。文化举措最为根本,用领导示范、案例宣传来树立起“督查就是服务”的理念,让执行单位把督查当作成长的机会。实践中,效能提升的措施要不断更新。深度内容就是运行效能的瓶颈不在于技术层面,而在于组织成员对闭环价值的共同认识。当督查闭环被看作是共同事业而不是上级命令的时候,机制才能发挥出最大的潜力。

5 结语

全链条闭环管理体系的形成,就是党委决策督查工作由碎片化向系统化的转变。本文从理论阐释和路径设计两方面论述闭环思维对于提高政策执行力起着决定性的作用。体系得以成功运行依靠的是制度革新和文化转变这两股力量,而要突出反馈环节的战略作用,让问题被发现之后变成持续改善的动力。未来的研究应该加强闭环管理同组织韧性之间的联系探究,但是目前的研究重点在于将闭环理念落实到日常的治理实践中去。只有这样,督查督办机制才真正成了保证党中央决策部署一贯到底的坚强后盾,给国家治理现代化注入持久动力。

参考文献

- [1] 谢娟,崔鑫宇,曾露.构建“1+4+4+N”大监督体系实现监督联动闭环管理[J].中国卫生,2025(8):67-68.
- [2] 李阳辉.数字媒体应急传播的协同机制构建与治理路径研究——基于全链条视角的分析[J].中国编辑,2025(7):70-75.
- [3] 李芳墨,于点.新时代高校督查督办运行机制研究[J].北京科技大学学报(社会科学版),2026,42(2):58-65.
- [4] 夏凤娟.以有效督查督办助力企业高质量发展[J].共产党员(河北),2024(23):40-40.

Exploration of the Path and Evaluation of the Effectiveness of Integrating Ideological and Political Work and Corporate Culture Construction in Grassroots Tobacco Units under the Guidance of Party Building

Wei Tang

Honghe Prefecture Tobacco Company, Mizhuo Branch, Honghe, Yunnan, 652399, China

Abstract

The ideological and political work of state-owned enterprises has three attributes: political guidance, ideological cohesion, and behavioral guidance. Corporate culture embodies three values: cultural identity, behavioral norms, and brand building. The value orientations of the two are highly consistent, and they are important supports for improving internal governance and fulfilling public responsibilities under the leadership of Party building. To promote deep integration, it is necessary to incorporate ideological and political requirements, design carriers based on different scenarios, and set up assessment mechanisms from multiple dimensions. The effectiveness should be evaluated in three aspects: employee consensus, operational efficiency, and public value.

Keywords

Party building leadership; integration of ideological and political culture; governance of state-owned enterprises; practical approaches; effectiveness assessment

党建引领下基层烟草单位思想政治工作与企业文化建设深度融合的路径探索及成效研究

唐玮

红河州烟草公司弥勒分公司, 中国·云南红河 652399

摘要

国企思政工作具有政治引领、思想凝聚、行为引导三重属性,企业文化体现文化认同、行为规范、品牌塑造三重价值,二者价值指向高度契合,是党建引领下完善内部治理、践行公共责任的重要支撑。推进深度融合,应嵌入思政要求、分场景设计载体、多维度设置考核机制,并从职工共识、运营效能、公共价值三方面分层评估成效。

关键词

党建引领;思政文化融合;国企治理;实践路径;成效评估

1 引言

思想政治工作是国企党建工作的核心抓手,企业文化是国企长期运营中沉淀的精神内核,二者的协同融合,是新时期国企强化政治属性、凝聚内部共识、提升治理效能的重要探索方向^[1]。当前,基层烟草单位在推进思政工作与企业文化建设深度融合的过程中,仍存在职责边界模糊、内容脱离业务实践、融合成效缺乏量化评价标准等问题。本文结合基层烟草商业工作实际,聚焦党建引领下思政工作与企业文化建设深度融合的实践探索,以期为国企基层单位思政文化

融合提供理论支撑与实践参考。

2 党建引领下思政文化融合的内在逻辑分析

2.1 国企思想政治工作的核心属性

思政工作是国企内部治理的常规支撑内容,共包含三类核心属性。第一类是政治引领属性,能够让国企的发展路线始终契合国家整体发展布局。第二类是思想凝聚属性,能够通过让全体职工形成相对统一的价值认知,提升团队协作的顺畅程度。第三类是行为引导属性,能够引导职工主动调整自身行为模式,匹配企业发展的整体需求,让企业各项部署得到更顺畅的推进^[2]。

2.2 国企企业文化建设的价值导向

企业文化是在长期运营过程中逐步沉淀形成的精神内

【作者简介】唐玮(1991-),女,中国云南泸西人,本科,助理政工师,从事党建工作研究。

核,与思政工作的价值指向高度契合。文化认同是首要价值导向,能让全体职工形成对企业价值的普遍认可,也为思政工作开展提供支撑。行为规范是核心价值导向,能让职工拥有清晰的日常行为参照,也能与思政工作的行为引导属性形成呼应。品牌塑造是延伸的价值导向,向外传递价值取向与责任担当,能为思政工作的社会价值落地提供呈现渠道。

3 党建引领下思政文化深度融合的实践路径设计

3.1 嵌入组织链条,压实融合责任

一是建立“机关+烟站”结对共建的责任机制。机关党支部与烟站党支部“一对一”结对,实行“责任共担、考核联动”。机关部门每季度至少一次深入结对烟站,开展联合主题党日、政策宣讲、业务帮扶等活动,将机关的管理优势、政策优势与烟站的实践优势相结合,使融合责任从“各自为战”转向“协同发力”。二是推行“一岗双责”清单化管理。围绕卷烟营销、烟叶生产、专卖管理等核心业务,分别制定支部书记、部门负责人、烟站站长的“融合责任清单”,在业务推进中同步落实思想引导任务。例如,烟站站长在组织烟叶收购时,必须同步开展廉洁收购教育和烟农服务承诺,将上级单位“清廉甜香”廉洁文化品牌宣贯融入收购全过程;专卖办主任在部署市场检查时,必须同步强调文明执法与群众工作。三是设立“融合联络员”制度并嵌入“星芒善思良举”实践行动。结合上级单位党建品牌建设要求,在机关部门和烟站各选配1名政治素质好、业务能力强的党员骨干担任融合联络员,同时作为“善思”渠道的召集人,负责定期收集党员在支部党员大会上提出的意见建议,跟踪“金点子”的转化落实,确保“件件有回音、事事有响应”,形成“机关带烟站、烟站促机关、层层抓落实”的责任闭环,使思政文化融合真正成为全员参与的硬任务。

3.2 对接业务场景,丰富融合载体

一是开展“理论学习+党员实践”知行合一活动。各烟站和机关部门结合业务实际,每季度组织一次“田间课堂”或“一线讲堂”,由党员骨干领学党的创新理论,并结合烟叶生产、客户服务等具体业务开展实践研讨。例如,在烟叶收购季,组织“理论+业务”双学双促活动,将习近平总书记关于“三农”工作的重要论述与烟叶收购政策解读相结合,引导党员在收购实践中践行初心使命。二是深化“星芒善思良举”实践行动。在“善思”渠道建设上,定期召开支部党员大会,聚焦机关部门和烟站工作中存在的难点,开展“头脑风暴”汇集众智。鼓励党员开展小微调查,形成“金点子”,由党总支及时研究反馈。在“良举”实践载体上,将合理化建议转化为具体的“微项目”“微服务”。例如,营销部门可将零售户反映的政策理解难点问题转化为“政策宣讲微服务”,制作通俗易懂的宣传手册。三是推进“清廉甜香”廉洁文化品牌宣贯。在烟站设立“廉洁收购示范线”,

在营销部门设立“廉洁服务承诺墙”,在专卖部门开展“廉洁执法承诺”活动,使廉洁理念融入日常、抓在经常。通过将融合载体精准嵌入理论学习、业务创新和廉洁文化建设,使思政文化从“空中楼阁”变为“脚下泥土”,真正融入基层员工和烟农、零售户的日常工作生活。

3.3 完善评价体系,强化融合约束

一是建立“机关+烟站”差异化考评指标。针对机关部门侧重管理服务职能、烟站侧重生产收购职能的特点,分别设置融合考评指标。机关部门重点考核金点子采纳率、“微项目”落地率、基层满意度等;烟站重点考核党员在收购一线的示范作用、“微创新”成果数量、烟农满意度等。两类指标各有侧重,总分均纳入年度绩效考核,权重不低于15%,实现党建考核与业务考核“一张表”联动。二是推行“三评三看”融合评价方法。推行“群众评党员、党员评支部、支部评党委”评价机制。一看知行合一成效,通过实践成果展示等方式,评价“理论学习+党员实践”活动的实效性;二看“善思良举”成果,建立“金点子”台账,定期评选“优秀金点子”等,并作为评优评先的重要依据;三看廉洁文化建设效果,通过走访了解等方式,评价“清廉甜香”廉洁文化品牌在基层的知晓度和实际成效,重点考察烟农和零售户对廉洁收购、廉洁执法、廉洁服务的满意度。三是强化评价结果“三挂钩”运用。将融合评价结果直接与干部选拔任用、评先评优、绩效薪酬挂钩。对融合成效突出的单位和个人,优先推荐为“两优一先”表彰对象;对融合责任落实不力、“清廉甜香”宣贯不到位、造成不良影响的,取消年度评优资格,约谈主要负责人并限期整改。

4 党建引领下思政文化融合的成效评估体系构建

4.1 职工共识维度:聚焦“忠诚先锋”与“实干沃土”建设

一是身份认同感维度,对标“忠诚先锋”建设。评估重点包括:职工能否清晰认识烟草行业作为国家专卖体制的重要组成部分,其发展与国家财政增收、烟农增收、消费者权益保障的深度关联;烟站职工在生产环节能否主动向烟农宣传国家收购政策,自觉维护行业形象;营销人员能否在走访零售户时主动传递行业政策导向;职工能否主动关注行业动态和上级部署,将个人工作目标与企业“四型”建设要求自觉对齐。在烟叶收购期间,烟站职工主动佩戴党徽上岗、公开服务承诺,即体现“忠诚先锋”本色。

二是工作责任感维度,对标“实干沃土”建设。评估重点包括:烟站技术员能否主动深入田间地头指导烟农生产,在育苗、移栽、烘烤等关键节点提供及时服务,以实干精神服务烟农;营销人员能否主动为困难零售户提供经营指导,不满足于完成最低走访频次;专卖执法人员能否在检查中主动开展普法宣传,做到说理式执法;在急难险重任务面

前,职工能否主动请缨,不出现推诿扯皮现象。同时观察职工是否主动提醒身边同事规范操作、遵守流程,形成互促共进的实干氛围。

三是岗位归属感维度,对标“活力源泉”建设。评估重点包括:职工是否愿意长期留在企业工作,烟站一线员工流失率是否控制在合理水平;职工在对外交往中是否主动维护企业形象;职工对“清廉甜香”廉洁文化品牌的认同度如何;职工在“星芒善思良举”实际行动中是否积极建言献策,提出的“金点子”能否得到及时回应。当职工将个人职业成长与企业长期发展绑定,主动传递正面信息,说明归属感真正建立,“活力源泉”得以激活。

4.2 运营效能维度:聚焦“规范标尺”与“攻坚型”建设

一是内部协作效率维度,对标“攻坚型”建设。评估重点包括:机关部门与烟站结对共建机制运行是否顺畅,机关部门能否主动深入烟站了解困难,烟站能否及时反馈一线需求;在烟叶收购季,机关抽调人员支援收购一线的速度和组织效率如何;烟叶、营销、专卖等部门在涉及跨业务线的工作中是否存在信息壁垒、推诿扯皮;各部门能否主动围绕“四型”建设目标协同推进,不需要频繁的上层协调就能完成攻坚任务。当结对机制真正发挥作用,协作效率实现质的提升,“攻坚型”组织特质得以彰显。

二是工作执行效率维度,对标“创新型”建设。评估重点包括:从县局决策出台到烟站、营销部、专卖一线执行的周期长短;烟叶收购进度、卷烟销售进度、专卖案件查处等核心指标是否按计划推进;“党的创新性理论学习+党员实践”活动中形成的“微项目”“微创新”能否快速转化为实际成果;各项工作安排的达标率、准确率是否稳定在较好水平。烟站通过“预约收购微项目”优化收购流程后,烟农排队时间明显缩短,即反映“创新型”建设的实际成效。

三是风险防控能力维度,对标“规范标尺”建设。评估重点包括:烟叶收购中是否存在“人情烟”“关系烟”等廉洁风险,烟农投诉率是否控制在合理范围;卷烟营销中是否存在违规经营、真烟外流等市场风险;专卖执法中是否存在程序不规范、执法不文明等问题;职工是否主动遵守“清廉甜香”廉洁文化各项要求,在日常工作中自觉排查岗位风险隐患;出现问题后是否第一时间上报并配合处置。当风险发生率持续下降、问题处置及时有效,说明“规范标尺”的作用已渗透到风险防控各环节。

4.3 社会价值维度:聚焦“开放型”建设

一是对外服务质量维度,对标“开放型”建设。评估重点包括:烟农在售烟过程中是否便捷高效,无需反复跑腿、多次排队;烟站是否主动提供预约收购、上门指导等便民服务;零售户在办理许可证延续、订购卷烟等业务时是否顺畅;消费者对卷烟市场秩序、真假烟鉴别的满意度如何;群众对服务流程、服务态度的正向反馈占比是否持续提升。当烟农和零售户对服务的便利度、满意度显著提高,说明“开放型”组织主动服务社会的成效已显现。

二是社会美誉度维度,对标“开放型”建设。评估重点包括:公众舆论场中关于烟草行业履行社会责任、参与公益帮扶的正向讨论占比;烟农、零售户在日常交流中是否主动认可烟草公司的服务价值;企业参与地方乡村振兴、文明创建等公共事务的表现是否获得地方政府和群众认可;“清廉甜香”廉洁文化品牌在地方是否形成一定影响力。当行业形象持续向好、公众认可度稳步提升,说明“开放型”建设的品牌传导作用已得到社会呼应。

三是责任履行能力维度,对标“开放型”建设。评估重点包括:在烟农遭受自然灾害时,企业能否及时提供技术指导和生产救助;烟站是否主动参与驻地乡村治理;企业是否积极组织党员志愿服务,开展扶贫帮困、普法宣传等公益活动。当企业主动履行社会责任、在需要时及时响应,说明思政文化融合形成的大局意识已落实到对外责任实践中,“开放型”组织形象得以确立。

5 结语

党建引领下思政文化深度融合,是在价值协同基础上实现的功能互补与效能升级。过程中既要牢牢把握内在契合点,也要围绕落地全流程压实主体责任、丰富场景载体、完善约束机制,保障融合工作不会陷入形式化误区。同时,需动态调整评估维度,真正实现以融合赋能职工成长、助力企业发展、支撑公共责任履行的核心目标,为烟草企业高质量发展注入持续的精神动力与思想支撑。

参考文献

- [1] 李瑞奇,谢昊举.国有企业思想政治工作质量提升研究——基于扎根理论的质性分析[J].湖北社会科学,2025,(04):44-51.
- [2] 吴冬健,叶若豪.国有企业发挥党建引领作用的路径及保障机制探索[J].上海企业,2025,(07):70-72.
- [3] 杨明昊.企业思想政治工作与企业文化建设融合研究[N].甘肃科技报,2025-11-05(003).

Addressing the “Two-Isolated” Dilemma: Strategies for Enhancing Organizational Capacity of Grassroots Party Organizations Through Integration of Party Building and Operational Work

Yiwen Zhou

Maoming Petrochemical Quality Inspection Center, Maoming, Guangdong, 525011, China

Abstract

As the cornerstone of the Party's governance, grassroots Party organizations' organizational capacity—serving as their core operational strength—directly determines the effectiveness and practical outcomes of implementing the Party's policies at the grassroots level. Currently, the widespread “two-isolated” phenomenon between Party building and operational work not only significantly hinders the enhancement of organizational capacity but also impedes the high-quality advancement of grassroots initiatives. This paper examines the operational contexts of grassroots Party organizations, identifies specific manifestations of the “two-isolated” dilemma, investigates its root causes, and proposes practical integration strategies tailored to local realities. These measures aim to ensure synchronized planning, implementation, evaluation, and assessment of Party building and operational tasks, thereby resolving the critical “two-isolated” challenge.

Keywords

grassroots Party organizations; integration of Party building and operational tasks; organizational capacity; improvement pathways

破解“两张皮”困境：党建与业务融合下基层党组织组织力提升路径

周艺文

茂名石化质量检验中心，中国·广东 茂名 525011

摘要

基层党组织作为党的执政根基所在，组织力作为其核心战斗力，直接决定党的路线方针政策在基层的落地质量与实际成效。现阶段，基层党建工作与业务工作呈现的“两张皮”现象较为普遍，不仅极大阻碍基层党组织组织力的提升，更对基层工作高质量推进形成制约。本文立足基层党组织工作场景，梳理“两张皮”困境的具体形式，深挖核心根源，结合基层党建实际，提出贴合现实的融合实施路径，推动党建工作与业务工作实现同部署、同推进、同落实、同考核，破解“两张皮”突出难题。

关键词

基层党组织；党建与业务融合；组织力；提升路径

1 引言

基层党组织作为党衔接群众、服务群众的“最后一公里”，更是落实党中央决策部署的前沿阵地。它的组织力是否强大，直接关系到基层治理能不能见到实效，更影响着各项事业的发展质量。新时代背景下，基层党建工作持续强化，各级基层党组织逐步健全组织体系、凸显作用效能，实操过程中，党建工作与业务工作“两张皮”的困境仍较为突出，

已然成为阻碍基层党组织组织力提升的核心瓶颈。所谓“两张皮”，就是基层党建工作与业务工作相互割裂、各自为战，党建工作脱离业务实际，流于形式、缺乏实效，无法为业务工作提供引领和保障；业务工作忽视党建引领，单纯追求业绩指标，不注重发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，导致党建工作与业务工作“各干各的、互不关联”。现阶段，基层工作面临的形势愈发复杂、任务愈发繁重，破解党建与业务“两张皮”难题，推动二者深度融合，强化基层党组织组织力，已然成为基层党建工作的核心重点。

【作者简介】周艺文（1981-），女，中国广东茂名人，本科，工程师，从事基层党组织组织力提升研究。

2 党建与业务“两张皮”困境的具体表现

2.1 思想认识偏差，重视程度失衡

思想觉悟是各项事务有序推进的基础条件，党建和业务融合脱节的根本问题源于人员理念认知错位。不少基层领导干部与在岗人员无法正视党务建设的实际价值，普遍形成“重业务、轻党建”的错误观念，他们将一线任务划定为硬性考核内容当作评判履职质量的关键标准并集中全部力量抓紧落地执行，同时把党建内容视作弹性化事务，归类为偏理论的浅层工作，认为只需落实上级安排、应对常规督导就不必投入过多精力。错误的价值取向不断蔓延，致使基层党务建设慢慢被忽视，各类工作安排趋于表面化，如部分基层党组织“三会一课”学习方式较为单一，多为照本宣科的读文件，缺乏互动与深度思考，导致学习效果不佳。部分党课内容未结合工作实际、岗位特点，造成“学用脱节”。党组织的引领优势无法充分发挥，难以助力日常业务稳步提升^[1]。

2.2 工作部署脱节，融合缺乏抓手

党建与业务在统筹规划环节相互割裂，是二者融合失衡问题最直观的现实表现。不少基层党组织规划党务工作时，脱离自身业务特点和工作实际，生搬硬套上级统一要求；制定的党支部党建年度工作计划、主题党日活动与日常业务毫无关联，既缺少精准适配性，也不具备落地执行条件。安排工作任务时，则完全忽视党组织引领效能，未探索依托组织堡垒优势、发挥党员示范带头作用实施方式。长此以往，党务建设与业务推进各行其是、单独运转，逐步形成互不衔接、分开落实的割裂格局。

2.3 考核评价脱节，导向作用缺失

考核评价是各项任务落地的关键导向，党建与业务融合失衡问题的产生和考评体系相互割裂有着紧密关联。当前不少基层单位的考评制度存在明显短板，党务考察与业务测评分开设置互不衔接，党建考核多侧重形式类指标包含“三会一课”开展频次、主题党日开展频次等内容，并不关注党建赋能实务发展的引领价值与实践成果，业务测评重点围绕绩效数据展开以任务完成规模、指标达成比例为核心，完全忽视党务建设带来的支撑保障作用。

3 党建与业务“两张皮”困境的深层原因

3.1 思想引领不到位，融合理念缺失

思想认识上的偏差，本质上是融合理念的缺失。部分基层党组织负责人和党员干部，对党建工作与业务工作的辩证关系认识不清，没有认识到党建工作是业务工作的引领和保障，业务工作是党建工作的载体亦是具体体现，二者相辅相成、互促共进。部分基层干部受传统思维局限，将党建工作归为“务虚”范畴，将业务工作界定为“务实”工作，认定“务虚”与“务实”难以实现融合，导致在工作中刻意将

两者割裂开来，缺乏主动融合意识和行动。

3.2 制度机制不健全，融合缺乏保障

健全规则体系，是促进党建业务深度融合的关键保障。目前，基层两类工作的协同发展缺少完备制度依托，致使融合建设无法实现常态开展与长效运行。基层支部部署年度工作时，未将党务建设和业务发展综合考量、协同布局，也未制定清晰的融合方案与发展目标，造成相关工作无序开展、方向模糊；党务板块与业务部门缺少高效沟通渠道，且权责边界划分模糊，遇到实际问题极易出现责任推脱，难以凝聚统一协作力量。

3.3 融合载体单一，贴合实际不足

融合载体的搭建，是推动党建与业务深度联动的关键抓手。当前，不少基层党组织在融合载体的选择上，形式还比较单调僵化，大多围绕日常开会、理论学习，没有结合本单位、本专业的实际履职情况，打造出贴合岗位需求、具有自身特色的实践载体，导致党建与业务的双向联动缺乏吸引力，整体工作的落地效果也大打折扣。

部分基层党组织，虽然也尝试着推进融合工作，但搭建的融合载体和业务工作结合得不够紧密，没有真正融入到日常业务流程、岗位责任当中，无法解决业务推进中遇到的实际问题，发挥不出党建引领业务发展的作用。除此之外，融合载体缺乏创新性，没有结合新时代基层工作的特点和实际需求，运用信息化、智能化等现代手段推动融合，导致融合工作无法跟上新形势，也难以调动起党员干部和群众的参与热情。

4 党建与业务融合下基层党组织组织力提升路径

4.1 强化思想引领，树立融合理念

思想是行动的先导，破解“两张皮”困境，首先要强化思想引领，树立“党建与业务融合发展”的理念。一方面，加强基层党组织负责人的思想教育，通过专题培训、研讨交流、实地调研等方式，让基层党组织负责人深刻认识到党建工作与业务工作的辩证关系，摒弃“重业务、轻党建”的思想偏差，树立“党建引领业务、业务促进党建”的融合理念，将党建工作纳入单位整体工作布局，与业务工作同步谋划、同步部署、同步推进。

另一方面，要注重强化基层党员干部的思想引领，常态化组织党员干部学习党建理论、党的路线方针政策，结合基层工作的实际情况，深入解读党建与业务融合的重要性、具体要求，帮助党员干部理清自身在融合工作中的职责使命，进一步增强融合意识和责任担当，主动投身到融合工作中来，逐步营造出“人人重视融合、人人推动融合”的良好氛围。例如，基层党组织可定期开展“党建与业务融合”专题研讨，让党员干部结合自身业务工作，谈融合思路、谈落实举措，推动融合理念深入人心。

4.2 创新融合载体，找准结合抓手

创新融合载体，找准党建与业务融合的切入点和结合点，是推动两者深度融合的关键。基层党组织要结合本单位、本专业的业务工作实际，设计贴合业务、具有针对性、可操作性的融合载体，让党建工作融入业务工作的全过程、各环节。

按照“中心工作推进到哪里，党建工作就保障到哪里”的原则，围绕中心重点工作开展创先争优活动，充分发挥党组织的政治优势、组织优势、密切联系群众优势。每月组织党员开展“三过硬三保障”（政治过硬、责任过硬、能力过硬；安全有保障、创效有保障、发展有保障）创先争优活动。针对安全有保障的目标，组织党员对工作场所进行隐患排查；针对创效有保障的目标，组织党员对仪器设备进行修旧利废；针对发展有保障的目标，组织党员对分析方法进行技术攻关。日常工作中，以党员先锋岗、党员责任区、党员突击队、党员HSE监督等活动为抓手，组织开展党员积分竞赛活动，定期开展评比表彰。督促党员模范执行安全环保各项制度，模范落实安全环保各项要求，带头查隐患、堵漏洞、强管理、勇创新，以党员带动员工，筑牢安全环保工作基础。

4.3 完善制度机制，强化融合保障

健全规范的管理制度，是维系党务与业务深度融合稳定运行的关键依托。各基层党组织需贴合自身履职现状，不断优化各类管理规则，为双向融合发展筑牢规则基础，保障相关工作平稳开展并收获实际成效。

一是优化统筹管理方式，各基层党支部统筹兼顾党建建设与日常业务两项重点工作。结合自身实际制定贴合实际的融合发展规划与阶段性推进目标，细化工作内容、厘清岗位职责、明确任务完成时限。把党建业务融合的落实成效纳入年度考核评价体系，依靠制度化约束倒逼工作推进，促使各项工作提前规划布局、科学统筹安排，稳步抓好落地执行。

二是优化联动协作模式，清晰划分党务板块与业务板块的职能范围，搭建常态化沟通对接渠道，增进不同部门之间的配合联动，形成党务牵头引领、业务协同配合、全体人员共同参与的运行模式，凝聚协同发展的整体合力。

三是优化综合考评模式，科学调整测评指标内容，把双向融合的实际成果纳入考核范围，破除两类工作单独考评的割裂局面，以党务赋能业务的实际作用、融合落地质量作为测评核心，增设量化评判标准，杜绝考核流程浮于表面。重视测评结果的实际运用，将最终成绩和人员提拔、荣誉评选、绩效发放紧密结合，对融合推进表现优异的集体及个人给予表彰鼓励，针对落实滞后的主体督促限期整改，依托考评导向引领工作方向。

四是优化监督管控模式，建立长期化监督方案，不定

期检查双向融合地开展进度，及时排查各类问题并推动整改落实，从严处置敷衍应付、执行缺位等不良情况，依规追究相关人员责任，切实保障融合各项举措落到实处。

4.4 强化队伍建设，提升专业能力

基层党务队伍是推动党建与业务相融发展的关键骨干，抓好队伍培育建设、提升综合素养与履职本领就能为各项融合举措落地筑牢人力根基，合理调整党务人员配置体系、扩充专职工作力量、缩减兼职岗位占比，配齐专属党务在岗人员并清晰划定岗位权责与工作分工，保障党务相关事项专人统筹、专人管理、专人推进，依托人才选拔优化团队架构，优先选用政治立场端正、综合素养过硬且熟知党务流程、了解一线实务的优质干部，以此优化团队整体素养、强化整体履职实力^[1]。

常态化推进党务人员专项培养，结合一线履职情况需求开设专题化学习课程，围绕理论常识、岗位技能、融合实操方法开展系统学习，邀请党务领域专家、优秀基层管理骨干开展经验宣讲与实操指导，持续提升在岗人员实操本领，全方位塑造兼具党务素养与业务本领的综合能力，助力工作人员高效统筹推进双向融合、稳步实现党务与生产工作深度协同。

5 结论

破解党建与业务“两张皮”困境，推动二者深度融合，既是提升基层党组织组织力的关键举措，也是推动基层工作高质量发展的必然路径。要破解这一困境，基层党组织必须立足实际，强化思想引领，树立融合理念；创新融合载体，找准结合抓手；完善制度机制，强化融合保障；强化队伍建设，提升专业能力；注重成果转化，提升融合实效，推动党建工作与业务工作同部署、同推进、同落实、同考核，实现两者深度融合、互促共进。基层党组织组织力的提升并非一蹴而就，而是一个长期演进过程，离不开基层党组织持续发力、久久为功。未来，基层党组织需不断探索党建与业务融合的新路径、新举措，结合新时代基层工作的新形势、新任务，优化融合实施举措、完善融合工作机制，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用与党员的先锋模范作用，切实提升组织力，为基层治理提质增效、各项业务工作高质量推进筑牢坚强组织保障。

参考文献

- [1] 杨倩倩.新时代国企党建工作与业务融合的问题及对策[J].冶金企业文化,2026,(01):33-34.
- [2] 郭健.提升国企基层党组织组织力的路径研究[N].企业家日报,2025-12-13(003).
- [3] 张帆.党建引领下国有企业基层组织力提升机制研究[N].经济导报,2025-08-25(004).

On How to Do a Good Job in Ideological and Political Work in the Era of Artificial Intelligence

Ailong Huang

Yueyang Veterans Service Center, Hunan Province, Yueyang, Hunan, 414000, China

Abstract

The digital transformation of the AI era has profoundly reshaped industries, including ideological and political work. For retired military cadres, adapting to these changes has become a critical challenge. This paper first outlines the context of ideological and political work in the AI era, then analyzes the challenges faced by top leaders, proposes strategies to enhance their capabilities, and finally explores practical elements for building a high-quality ideological and political work system, offering insights for relevant organizations.

Keywords

AI era; ideological and political work; top leader; big data analysis; intelligent management

论人工智能时代“一把手”如何做好思想政治工作

黄爱龙

湖南省岳阳市退役军人服务中心，中国·湖南 岳阳 414000

摘要

人工智能时代，数字化浪潮深刻改变各行业，思想政治工作也深受影响。在军休干部思政工作中，如何适应变革成为重要课题。本文先阐述人工智能时代思政工作背景，接着分析“一把手”面临的问题，随后提出提升“一把手”能力的路径，最后探讨打造高质量思政工作体系的实践要素，为相关单位提供借鉴。

关键词

人工智能时代；思想政治工作；一把手；大数据分析；智能化管理

1 引言

随着人工智能技术快速发展，数字化浪潮正在深刻改变各个行业的运行方式和管理思想观念。思想政治工作作为党和国家事业的重要组成部分，不可避免地受到信息化和智能化进程的深刻影响。在军队离休退休干部（以下简称军休干部）的思想政治工作中，如何适应这一变革，成为了一个重要的实践课题。本文以人工智能时代为背景，深入探讨“一把手”在开展军休干部思想政治工作中的途径与举措，旨在为促进单位高质量发展与营造和谐思想环境提供理论借鉴和实践支撑。

2 人工智能时代思想政治工作的时代背景

2.1 信息化与智能化趋势对思想政治工作的影响

在科技飞速发展的当下，信息化和智能化正以前所未有的深度与广度，全方位改变着思想政治工作的格局^[1]。随着科技的日新月异，信息传播渠道日益多元化，信息获取的

时效性与便捷性大幅提升。这一显著趋势，无疑给军休思想政治工作带来了新的挑战。军休干部作为特殊群体，他们获取信息的方式和渠道正随着时代发展而发生着悄然变化。如何巧妙利用智能化手段，精准推送契合军休干部需求的信息，引导军休干部退役不褪色，坚定理想信念，力所能及发挥余热，成为提升军休思想政治工作实效性的核心要点。

为此，岳阳市军休所深入线上线下调研，在庆祝建国75周年之际，邀请有关心下一代教育深厚情怀的越战老兵军休干部丁先智走进岳阳市第十二中学、五里小学主讲了一堂“传承红色基因 涵养报国情怀”为主题的“强国复兴有我”微思政课，在青少年心中厚植爱国基因，并与楼区长歌文化传媒公司合作制作成微思政课视频在公众号播出，在社会上引起强烈反响。

2.2 新技术应用中“思想领袖”角色的变化

过去，“思想领袖”主要凭借自身积累的经验和敏锐的直觉来进行判断与决策。然而，随着大数据和智能分析技术的迅猛发展，传统决策方式已难以适应新形势的需求。具体到军休干部的思想政治工作领域，“一把手”作为关键的思想领袖，需要充分挖掘自身资源，积极主动地利用新的传

【作者简介】黄爱龙（1975-），女，中国湖南岳阳人，本科，中级政工师，从事思想政治教育研究。

播媒介,如社交平台、在线论坛等,打破传统交流的时空限制,拓展思想影响力的覆盖范围,实现与军休干部以及其他受众的及时互动和交流,使思想政治工作更具针对性和时效性,打造人人都成“思想领袖”的军休思政文化,积极引领舆论走向、凝聚社会共识。

在这一背景下,众多“思想领袖”以实际行动为新技术赋能思想政治工作树立了典范。98岁的抗美援朝老兵、“全国模范退役军人”朱再保同志,因胃癌病退后,47来投身于社会公益领域。如捐建希望小学,担任全市100百万中小学义务校外辅导员,带领青少年开展保护母亲河洞庭湖湿地行动、义务植树保护长江华容段和铁山水库行动;编印低碳手册免费发放给学生,培养青少年的环保意识和社会责任感……先后荣获200多项荣誉。这一鲜活案例生动地展示了“思想领袖”如何将实际行动与新技术手段有机结合,通过榜样力量,影响和带动更多人积极参与到公益事业中来,弘扬社会主旋律,为新时代军休思想政治工作注入了新的活力与内涵。

2.3 人工智能赋能思想政治工作的机遇与挑战

人工智能的快速发展,为思想政治工作带来了前所未有的机遇与挑战。人工智能技术本身的复杂性和不稳定性也带来了一系列挑战,如数据隐私泄露风险增加,智能偏见可能对工作的公平公正性造成影响。在军休干部的思想政治工作领域,这些挑战同样不容忽视,因此需要制定具有针对性的具体策略,以有效化解潜在风险。

聚焦到岳阳市军休所,该所建成于1985年,目前服务对象90名。因建设年代久远,水电等基础设施严重老化,围墙倾斜、住房多处出现裂纹裂缝,安全隐患令人担忧,军休线上线上反映强烈,且服务管理用房面积仅130平方米,移交安置人数还会持续增加,军休活动用房面积不足问题越来越突出。

针对休养环境和军休舆情现状,该所及时采取了一系列有力举措。出台所院环境维修改造方案,多方筹措到300万维修改造资金,三次召开军休座谈会,广泛征求意见建议。积极与发改委、住建局、机关事务局等多部门协调,确保改造项目符合政策要求。邀请设计方、施工方进行现场调研和演示,不断优化设计方案。最终,确定了涵盖改造大会议室、活动室、门球场以及修缮围墙四个方面的改造方案。现已启动大会议室改造,将楼梯改造成了智慧电梯,极大方便了军休老干部的学习。同时,将军休庭院纳入了岳阳楼区社区老旧小区改造笼子。小程序问卷调查显示,军休干部对服务的满意度提高到97%。

3 当前“一把手”在思想政治工作中面临的主要问题

3.1 技术变革下干部思想动态的复杂性

随着信息化和智能化技术的迅猛普及,信息获取变得前所未有的便捷高效,然而,这也引发了信息来源的多元化

与内容构成的复杂化问题。于军休干部这一特殊群体而言,尽管他们已告别原有工作岗位,但对国家大事和社会发展的关注热情丝毫未减。但网络平台在提供丰富信息的同时,海量且良莠不齐的信息,极易导致干部思想观念在多元冲击下产生多种变化,甚至出现思想分裂的潜在风险。

在此背景下,岳阳市军休所积极作为,通过政务大数据平台,邀请到了国家二级心理咨询师张娥教授,定期为军休干部开展心理健康教育,如围绕“焦虑”、“睡眠”等主题,采用现场开放式互动与可视化互动相结合的方式为军休干部授课,引导他们通过倾诉缓解焦虑情绪,积极营造身心愉悦的家庭氛围。这一生动案例,不仅反映出军休干部实际生活中面临的一系列心理问题,更凸显出通过专业讲座与互动形式开展思想引导工作的必要性与紧迫性。

3.2 传统思维方式与智能手段的冲突

少数领导干部受传统思维定式影响,长期依赖过往的思想政治工作模式,面对新技术时往往持保守态度,缺乏主动学习与应用的热情和动力。这种思维与技术的冲突,在军休干部的思想政治工作中同样有所体现。不少工作人员长期习惯于面对面交流这种传统工作方式,对于借助智能化手段开展工作感到陌生且不适应,在心理和行为上存在一定的抵触情绪。然而,时代在飞速发展,信息化和智能化已成为不可逆转的趋势,若不解决这一冲突,思想政治工作将难以跟上时代步伐,无法满足新形势下的需求。如针对少数军休干部对退役军人事务部开发的APP人脸识别年检审核系统不理解情况,该所所长率领工作人员入家入户做思想工作,帮他们操作,增取军休干部对国家政策的理解和支持。

3.3 信息传播效率与内容精准性困境

面对快速发展的技术环境,“一把手”需要带头加强学习,提升智能时代的思维能力。这包括学习大数据分析、人工智能算法等基础知识,了解新技术在思想政治工作中的应用场景和潜力。通过参加培训、研讨交流等方式,不断更新知识结构,提高技术应用能力。在军休干部的思想政治工作中,“一把手”需要了解军休干部的信息获取习惯和需求,利用智能化手段精准推送符合他们需求的信息。例如,通过分析军休干部的浏览记录和兴趣偏好,当了解到大部分军休干部希望在重大节日特别是八一、春节希望见到市委领导、希望能加强与现役军人的交流等这些小心愿后,该所积极协调。

2025年春节、八一,岳阳市市长李挚、市委副书记汪涛等市领导到军休所开展了“八一”走访慰问活动。中秋节,火箭军来所军休干部开展了义诊、理发活动,军休干部的幸福感和尊崇感显著提升。这一案例展示了军地如何通过走访慰问活动,传递党和政府的关怀和温暖,同时军休所利用智能化手段精准提升了军休服务保障水平。

4 提升“一把手”思想政治工作能力的 newPath

4.1 主动学习与思维转型

AI技术提供了更加智能的消息推送功能,通过大数据

和算法模型进行分析,可以精准识别出干部和员工各自不同的个性需求以及他们关注的兴趣焦点,然后根据这些情况量身打造出更有针对性的教育和宣传材料。对于军休干部而言, AI 聊天机器人和智能助手可以在日常对话和互动过程中起到积极正面的引导作用,提升反馈速度和准确性。领导干部可以通过使用数据可视化工具,更直观清楚地掌握军休干部的思想状况,及时找出可能存在的潜在问题隐患,并快速提供正确的指引和帮助。如针对他们关心的社会养老、医疗、住房、教育等民生热点问题,及时发布权威信息,引导他们理性看待、正确认识。

4.2 借力人工智能平台丰富工作手段

借助人工智能平台,可以丰富思想政治工作的宣传手段。通过建立微信公众号、APP 等新媒体平台,发布权威信息、活动通知、健康知识等内容,利用大数据分析技术了解军休干部的阅读习惯和兴趣偏好,为他们推送个性化的内容。同时,可以利用虚拟现实和增强现实技术,打造沉浸式学习体验,增强思想政治工作的魅力和参与度。

值得关注的是,在实践中已有积极探索并取得良好成效的案例。2025 年 7 月 2 日,该所利用灯、光、影等数字场景,精心举办庆祝建党 105 周年活动,让党员在重温入党誓词、党史和军史中畅谈党性,并为 2 名军休干部颁发了光荣在党 50 年纪念章,军休干部纷纷表示要坚定不移跟党走。这一沉浸式的党员教育活动巧妙地将传统党课形式与智能化服务管理理念相融合,为提升军休人员和党员干部的思想政治素质开辟了新的路径,也为解决传统思维方式与智能手段的冲突提供了有益借鉴。

4.3 构建数据驱动的精准思想动态掌握机制

建立数据驱动的精准思想动态掌握机制,是提升“一把手”思想政治工作能力的关键举措。在智能化浪潮席卷的当下,借助大数据分析技术,能够实时、精准地获取并把握干部的思想动态与情感倾向。通过应用先进的人工智能算法,可对海量数据进行高效解析,从中提取核心信息,为“一把手”科学决策提供坚实依据。具体到军休干部的思想政治工作领域,这一机制同样具有重要应用价值。可通过构建军休干部信息数据库,全面收集他们的基本信息、健康状况、兴趣爱好以及思想动态等多维度数据。对这些数据进行深入分析,能够精准洞察军休干部的需求与困惑,进而为他们提供更更具针对性的服务和引导。

5 打造高质量思想政治工作体系的实践要素

5.1 责任落实与领导示范作用

在人工智能时代,强化思想政治工作的责任执行与领

导示范作用极其关键^[4]。“一把手”作为领导核心,其示范作用直接作用于单位的思想政治环境和工作氛围。他们应当拥有强烈的责任意识,通过建立清晰的思想政治工作责任机制,保障每一位干部职工清楚自身任务,促进责任规范执行。在军休干部的思想政治工作中,“一把手”需要率先垂范,用实际行动展现思想政治工作的要求和价值导向。例如,定期参加军休干部的活动,与他们面对面交流,了解他们的需求和困惑;在重要节日和纪念日,上门走访慰问困难党员、伤残、精神病等困境军休干部,传递党和政府的关怀和温暖。这样的示范作用不仅可以鼓舞下属干部提升参与意识,还可以提高总体的执行力和工作效率。

5.2 创新宣传与交流互动模式

构建高质量思想政治工作体系,革新宣传与交流互动模式极其关键。在人工智能时代,信息传播环境越来越繁杂且多元化,单一的宣传方式很难适应不同受众的需求。领导者需要运用新媒体和多元化平台,融合各类技术手段,构建多层次、多维度的传播矩阵,以提升思想政治工作的覆盖面与影响力。对于军休干部而言,可以通过建立微信公众号、APP 等新媒体平台,发布权威信息、活动通知、健康知识等内容。同时,利用大数据分析技术,了解军休干部的阅读习惯和兴趣偏好,为他们推送个性化的内容。此外,还可以通过线上论坛、视频会议等方式,组织军休干部进行交流和讨论,增强他们的参与感和认同度。

6 结语

本文围绕人工智能时代为思想政治工作带来新契机与挑战。“一把手”在军休干部思政工作中,需主动学习、借力智能平台、构建精准机制,强化责任落实、创新宣传互动、推进智能化管理。岳阳市军休所积极作为,争取资源、调研意见、多部门协作等,为培树典型、改善休养环境提供范例。各单位应借鉴经验,紧跟时代步伐,提升思政工作能力,营造良好思想环境,推动单位高质量发展,为社会和谐稳定贡献力量。

参考文献

- [1] 杜茂昌.一把手[J].决策,2021,(01):76-79.
- [2] 刘连生.一把手约谈一把手突显监督刚性[J].中国纪检监察,2020,(16):51-51.
- [3] 李玉平.“一把手”面谈“一把手”提升政治自觉[J].中国纪检监察,2021,(08):46-47.
- [4] 蔡恩泽.高危的“一把手”[J].董事会,2022,(05):88-89.

Innovation Path Exploration of Grass-roots Party Building Work in the Digital Age

Guofang Wang

Party School of the Fangshan County Committee of the Communist Party of China, Lvliang, Shanxi, 033100, China

Abstract

In the digital era, grassroots Party building faces new opportunities and challenges. Digital technologies provide crucial support for grassroots Party organizations to enhance organizational capacity, service capabilities, and governance efficiency, driving the transformation of Party building from traditional models toward intelligent and precise approaches. This paper analyzes existing issues in organizational management, service provision, and collaborative governance of grassroots Party building in the digital age, proposing innovative solutions. First, establish a comprehensive digital grid system to achieve refined and real-time management of Party organizations and members, strengthening grassroots organizational foundations. Second, develop a precision-enabled digital service matrix that integrates resources through smart platforms, improving the Party's ability to connect with and serve the public. Third, create a data-driven collaborative governance mechanism to break down interdepartmental information barriers and achieve integrated grassroots governance under Party leadership. These approaches will enhance the quality and efficiency of grassroots Party building, providing robust support for modernizing grassroots governance in the new era.

Keywords

digitization; grassroots party building; innovative approaches

数字化时代基层党建工作的创新路径探索

王国芳

中国共产党方山县委员会党校，中国·山西 吕梁 033100

摘要

在数字化时代背景下，基层党建工作面临新的机遇与挑战。数字化技术为基层党组织提升组织力、服务力和治理效能提供了重要支撑，推动党建工作从传统模式向智能化、精准化方向转型。本文从数字化时代基层党建工作的重要性出发，分析当前基层党建在组织管理、服务供给和协同治理等方面存在的问题，进而提出创新路径。一是构建全域覆盖的数字化网格体系，实现党组织和党员管理的精细化与实时化，夯实基层组织基础。二是打造精准赋能的数字化服务矩阵，通过智能平台整合资源，提升党组织联系群众、服务群众的能力。三是建立数据驱动的协同治理机制，打破部门间信息壁垒，实现党建引领下的基层治理一体化。通过上述路径，推动基层党建工作提质增效，为新时代基层治理现代化提供坚强保障。

关键词

数字化；基层党建工作；创新路径

1 引言

随着数字化技术的快速发展，基层党建工作正迎来深刻变革。数字化不仅为党组织建设提供了新的技术手段，也为提升基层治理效能、密切党群关系开辟了新的路径。在这一背景下，如何主动适应数字化趋势，推动基层党建工作创新发展，成为新时代党建研究的重要课题。本文围绕数字化时代基层党建的现实需求，探索以数字化赋能组织建设、服务提升和治理协同的有效路径，以期基层党建工作高质量发展提供参考。

【作者简介】王国芳（1973-），中国山西吕梁人，本科，讲师，从事党的建设研究。

2 数字化时代基层党建工作的重要性

基层党组织是党执政大厦的地基，其建设水平直接关系到党的执政基础稳固与治理效果优劣。数字经济的蓬勃发展为基层党建带来了全新机遇，数字化赋能已成为新时代基层党建提质增效的核心引擎，其重要性体现在多个维度。

首先，数字化是贯彻党中央决策部署、推动党建高质量发展的必然要求。党的二十大报告明确提出坚持大抓基层的鲜明导向，强调完善“网格化管理、精细化服务、信息化支撑”的基层治理平台。将数字技术融入党建工作，既是响应“加快建设网络强国、数字中国”战略的具体实践，也是破解传统党建瓶颈、实现党建工作科学化升级的内在需求。习近平总书记强调，要把每个基层党组织都锻造成坚强战斗堡垒，而数字化正是激活组织活力、推动基层建设全面进步

的关键抓手^[1]。其次,数字化拓展了基层党建的覆盖广度与服务深度。传统基于物理区域划分的组织模式,在人口频繁流动、新兴领域不断涌现的背景下,难以覆盖流动党员、平台经济新就业群体等群体,存在组织覆盖空白与服务断层问题。通过数字化网格治理体系与云端平台,可突破地理空间限制,将党的工作延伸至数字空间与各类生产生活场景,实现组织覆盖从“有形存在”到“有效覆盖”的转变,让流动党员“离乡不离党”,让新就业群体“融入有渠道”。最后,数字化推动基层党建与治理现代化深度融合。数字化技术能够重构党群互动模式、优化资源配置、强化监督效能,通过“数据采集—智能分析—精准供给”的闭环体系,实现服务供给从“大水漫灌”到“精准滴灌”的升级,治理形态从经验主导迈向数据智能引领。当技术理性与为民初心紧密结合,数字赋能便成为践行新时代群众路线的生动实践,推动基层党组织从传统科层架构转型为充满韧性与温度的“智慧生命体”。



图一 数字化时代基层党建工作

3 数字化时代基层党建工作的创新路径

3.1 构建全域覆盖的数字化网格体系,筑牢组织基础

基层党建数字化转型的首要任务的是打破物理空间限制与组织壁垒,以“纵向到底、横向到边、全域覆盖”为核心目标,打造上下贯通、全域联动、精准高效的数字化网格治理格局,为基层党建工作筑牢数字化根基。立足基层治理实际,整合区块链不可篡改、可追溯的特性与大数据精准分析、动态感知的优势,搭建一体化“云端微网格”治理平台,将网格划分与区域治理、行业管理深度融合,不仅涵盖传统社区、村落等物理网格,更延伸至电商园区、物流站点、网约车平台等新兴领域,把流动党员、快递员、外卖骑手等新就业群体全面纳入虚拟网格单元,实现组织覆盖无死角^[2]。同时,为每一位党员建立专属“数字身份链”,整合组织关

系、学习考勤、志愿服务、奖惩情况等全维度数据,实现党员信息一次采集、多方共享、动态更新,彻底改变传统党员管理中信息滞后、底数不清、监管乏力的问题,推动党员管理从“静态备案”向“动态管控、精准服务”转变。针对农村与欠发达地区基础设施薄弱、数字素养偏低的突出短板,一方面加大政策与资金倾斜力度,加快推进光纤网、5G网络、物联网设备向偏远村落延伸覆盖,升级基层党组织办公数字化设备,补齐硬件设施短板,让基层党组织有条件、有能力开展数字化工作;另一方面精准开展数字化技能帮扶,组建由年轻党员、技术骨干组成的“数字帮扶小队”,通过“一对一教学、手把手指导”“线上微课堂+线下实操课”相结合的方式,开展针对性培训,重点帮助老年党员、农村党员掌握智能设备操作、线上学习平台使用等技能,破解“不会用、不敢用、不愿用”的难题。同时建立长效帮扶机制,持续优化平台操作流程,简化界面设计,推出适老化、适农化功能版本,切实弥合区域之间、群体之间的数字鸿沟,让数字化成果真正惠及每一位党员群众,确保基层党建数字化转型不留盲区、不漏一人。

3.2 打造精准赋能的数字化服务矩阵,提升核心效能

数字化转型的核心要义在于以技术为桥,实现服务供给与需求的精准对接,既要筑牢党员思想根基,也要畅通党群互动渠道,构建全方位、精细化、智能化的服务体系。在党员教育方面,坚持内容为王、技术为翼,打破传统党课“一人讲、众人听”的单一模式,推动教育形式从“被动接受”向“主动参与”升级。深度运用VR/AR、数字人主播、全景直播等前沿技术,还原红色革命场景、党史重要事件现场,打造可沉浸、可互动的红色教育空间,让党员在身临其境中感悟初心使命,破解传统教育形式枯燥、感染力不足的难题。依托大数据技术构建党员“三维学习画像”,精准捕捉党员的年龄结构、职业特点、学习偏好、知识短板等核心信息,建立动态更新的学习需求数据库,实现差异化内容定制与精准推送。针对青年党员碎片化阅读习惯,推送时长5-10分钟的微党课短视频、党史动漫等轻量化内容;为老年党员优化语音课程、大字版学习资料,适配其使用习惯;为农村党员开设“田间课堂”直播,邀请农技专家、优秀党员同步讲解政策理论与农耕技术,让学习融入生产生活,真正实现理论教育从“统一灌输”到“按需滴灌”的质变,确保教育内容入脑入心。在党群服务方面,聚焦群众急难愁盼问题,搭建“1平台+N应用+多终端”的一体化互动平台,整合微信小程序、政务APP、智能终端设备等渠道,实现服务入口全面覆盖^[3]。平台内设“党建朋友圈”“书记信箱”“微心愿认领”“事项代办”等多元化模块,既为党员群众提供交流互动、意见反馈的渠道,也为基层党组织精准对接民生需求搭建桥梁。构建“云端接单—智能派单—线下服务—双向评价”的全流程闭环机制,群众通过平台发布诉求后,系统自动根据事项类型、责任分工派单至对应党员或部门,服

务完成后群众可在线评价打分,形成“诉求有回应、办理有跟踪、结果有反馈”的工作闭环。这种模式彻底改变传统服务中“群众跑腿找服务”的被动局面,通过数据赋能实现“服务主动找群众”,精准对接不同群体需求,高效解决民生小事、关键实事,切实打通服务群众的“最后一米”,让基层党建更有温度、更具效能。

3.3 建立数据驱动的协同治理机制,打破融合壁垒

数据作为数字化时代的核心生产要素,其高效流转与深度融合是激活基层党建治理效能的关键,唯有破除“信息孤岛”、构建协同生态,才能实现党建工作与政务服务、社会治理的同频共振。首要任务是推进数据标准化建设,统筹梳理党建数据、政务服务数据、社会治理数据的核心指标,明确数据采集、存储、传输、应用的统一标准与规范,厘清各部门数据权责边界,避免因数据格式不统一、口径不一致导致的融合障碍。在此基础上,搭建一体化数字党建底座,整合现有党建平台、政务服务体系、网格治理终端等各类载体,打通组织、民政、人社、综治等多部门的数据共享通道,建立安全可控的数据共享交换机制,实现党员信息、民生诉求、资源配置、政策落实等核心数据的集中归集、集成分析与跨域调用,让数据从“分散沉淀”向“流动赋能”转变^[4]。同时,健全“上级中台—基层哨点”三级联动机制,构建“上级统筹、中间枢纽、基层落地”的协同架构:上级党组织依托数据中台搭建指挥调度中心,整合全域数据资源,通过智能分析实现对基层工作的精准研判、资源统筹与动态调度;乡镇(街道)作为中间枢纽,承接上级指令、汇总基层数据,做好上传下达、协同协调工作;社区(村)基层党组织作为前沿哨点,通过前端智能终端实时采集民情民意、上报工作动态,快速响应群众诉求,形成上下贯通、左右联动、高效

协同的数字化治理生态。为提升治理前瞻性,深度运用大数据、AI情感分析、智能预警等技术,构建“民情热力图”智能分析模型,对收集的群众诉求、网络反馈、舆情信息等进行多维度拆解,标注诉求类型、紧急程度、情绪倾向等标签,精准定位高频诉求领域与潜在矛盾隐患,实现从“被动接收诉求、事后响应处置”向“主动预判需求、事前防范化解”的转变,有效规避矛盾激化升级,切实提升基层治理的前瞻性、精准性与高效性,让数据驱动成为基层治理现代化的核心支撑。

4 结语

数字化时代为基层党建工作带来了前所未有的发展机遇,也提出了更高要求。面对新形势新任务,基层党组织必须主动拥抱数字化变革,以技术创新推动党建理念、方式和机制的全面升级。通过构建全域覆盖的数字化网格体系、打造精准赋能的服务矩阵以及建立数据驱动的协同治理机制,可以有效提升基层党建的组织力、服务力和治理效能。未来,应持续深化数字技术与党建工作的深度融合,不断探索适应时代发展的新模式、新路径,为推动基层治理现代化和党建高质量发展提供坚实支撑。

参考文献

- [1] 张雨莹.数字技术赋能基层党建工作科学化的路径探析[J].办公室业务,2024,(15):112-114.
- [2] 刘敏.数字技术赋能基层党建工作创新路径[J].党政干部学刊,2024,(04):60-65.
- [3] 国网浙江省电力有限公司课题组.数字化党建赋能整体智治党建新格局[J].中国电力企业管理,2022,(05):74-76.
- [4] 邹亮春.基层党建数字化的必要性与路径探析[J].中共太原市委党校学报,2021,(03):76-78.

Optimizing the “Party Building + N” Approach: Innovating Retirement Work Models

Dapeng Zhou

China University of Political Science and Law, Beijing, 100029, China

Abstract

This study focuses on the innovative application of the “Party Building + N” approach in retirement work, defining its core principles of Party leadership, N-dimensional extension, and integrated adaptation. It proposes five optimization pathways, including enhancing leadership effectiveness and refining adaptation content. Building on this foundation, six practical models are constructed—Party building + ideological development, precision services, and role fulfillment—to address the integration challenges between Party building and retirement work. The research aims to systematically transform Party building advantages into practical outcomes for retirement work, standardizing operations, optimizing service delivery, and fostering collective positivity, thereby supporting the high-quality development of retirement work in the new era.

Keywords

Party Building + N work method; retirement work model; innovation

优化“党建+N”工作法 创新离退休工作模式

周大鹏

中国政法大学，中国·北京 100029

摘要

聚焦“党建+N”工作法在离退休工作中的创新应用，界定其党建引领、N元延伸、融合适配的核心内涵；提出强化引领效能、细化适配内容等五大优化路径。在此基础上，结合离退休工作实际，构建党建+思想建设、精准服务、作用发挥等六大实践模式，破解党建与离退休工作融合难题。研究旨在通过系统梳理和实践探索，将党建优势转化成离退休工作实效，助力工作规范运行，服务供给优化，群体正能量凝聚等，为新时代离退休工作的高质量发展提供支持。

关键词

“党建+N”工作法；离退休工作模式；创新

1 引言

加强基层党建工作，创新离退休工作模式是新时代背景下夯实党的执政根基，践行以人民为中心的发展思想的重要举措。“党建+N”工作法可有效破解党建与业务“两张皮”困境，发挥党建的核心引领作用，延伸多元实践维度，坚持融合适配导向，有力支持各项工作高质量推进。研究先对“党建+N”工作法的核心内涵进行界定，明确优化工作法的关键路径，最终聚焦离退休工作实际，发挥“党建+”的抓手作用，从思想建设、精准服务、作用发挥等六大维度，探索创新离退休工作模式的实践路径，将党建优势切实转化为离退休工作实效，为离退休工作的提质增效等提供助力。

【作者简介】周大鹏（1974-），男，中国北京人，本科，中级职称，从事离退休工作数智化管理研究。

2 “党建+N”工作法内涵界定

“党建+N”工作法的核心优势是将党的政治优势转变为发展优势、治理效能，内涵主要体现在以下三个方面。

2.1 锚定党建核心统领

党建是“党建+N”工作法的根本基础，其核心地位不可动摇。始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将党的领导贯穿“N”元延伸的各个环节和全过程，助力基层党组织政治与组织功能的强化^[1]。通过党组织领导机制的健全与完善，明确各层级党组织的核心领导作用，确保“N”元延伸始终围绕正确的政治方向，不与党建主线偏离，也让基层党组织切实成为服务群众、凝聚人心以及推动发展的坚强战斗堡垒，为“N”元工作开展提供重要的政治组织支持。

2.2 明确“N”元延伸维度

“N”是党建工作具体实践中的重要抓手和延伸载体，以实际需求为基础，实现多元维度的精准拓展，使党建工作

实现广辐射、全覆盖。“N”的设置坚持因地制宜、实事求是，不仅包括民生服务、基层治理、产业发展等中心业务工作，而且也包含文化与队伍建设、志愿服务等重点领域。具体的延伸方向与内容也会根据不同单位与岗位的实际情况灵活调整，每个“N”都是党建和具体工作之间的结合点，通过“党建+业务”“党建+治理”模式，使党建工作切实融入日常，避免空对空。

2.3 坚持融合适配导向

“党建+N”工作法的关键是要以融合适配，核心是将党建与其他工作存在的壁垒打破，实现有机衔接和融合。党建工作与“N”元延伸的融合与协同发展，不能搞表面文章与形式主义，而是要做到同部署、同推进、同考核^[2]。同时，还需做到精准适配，结合具体工作的需求与特点，对党建工作方式方法做好优化，增强党建引领的针对性与实效性。通过“N”元工作的实践成效，可对党建工作成果开展检验，形成党建引领强根基，多元联动促发展的良性循环。

3 优化“党建+N”工作法的核心路径

“党建+N”工作法的优化，需要以核心内涵为基础，聚焦党建引领、内容适配、流程高效、考评有力和动态完善五个关键，有效解决实践中的难点与堵点，使工作法能落地见效、提质增效。

3.1 强化党建引领效能

“党建+N”工作法的核心支撑是党建引领，因此在工作法优化过程中，其首要任务就是要筑牢党建引领的根本引领能力，要将党的政治建设始终摆在首位，将习近平新时代中国特色社会主义思想贯穿工作的全过程，使基层党组织的政治功能得到不断强化。另外，通过对基层党组织班子建强，“三会一课”组织生活规范等，使组织基础得到夯实，也让党组织成为引领“N”元工作的主心骨。还可发挥党员先锋模范作用，设置党员责任区、先锋岗等，在具体落实工作中体现出党建的引领效能，使各项工作能始终沿着正确方向前进。

3.2 细化“N”项适配内容

工作法的实效是由“N”项内容的适配度直接决定，需要依托实际情况对内容进行精细化，避免一刀切。应当结合单位性质、职能与岗位特点等，对核心工作任务做好梳理，明确“N”项内容的具体指向，使党建和服务、业务等工作精准对接。对于不同领域与岗位，需对“N”项内容清单进行细化，进一步明确责任分工和工作标准，使每项内容都有载体和抓手。与此同时，密切结合群众需求，对“N”项内容进行动态调整，重点关注中心工作、民生实事等，使“党建+N”可以真正服务发展，惠及民众。

3.3 简化工作运行流程

过于烦琐的流程，会使工作法的落地效率受到制约，因此工作法的优化需要坚持简约高效的原则，对运行流程进

行简化，打通工作中的堵点。具体应当对“党建+N”工作的全流程做好梳理，将不必要的环节、冗余材料等删减，对不同环节的责任主体与办理时限等进行明确，构建起部署、推进、落实、反馈的闭环机制。同时充分发挥当前先进的数字化手段，搭建起更加高效便捷的工作平台，线上协同、高效联动党建工作和“N”项工作，尽可能减少人工冗余操作，使基层干部有更多的精力投入实际工作中，帮助提升工作效率。

3.4 健全督导考评机制

“党建+N”工作法落地见效需要督导考评提供重要保障，应当对考评体系进行健全与完善，增强结果运用。建立“党建引领+N项实绩”的综合考评机制，密切结合党建工作成效和“N”项工作完成情况，对考评指标进行细化，避免出现重视形式，轻视实效情况。成立专项督导组，定期开展督导检查，及时发现和督促整改问题，使工作法落地不走样。同时，将“党建+N”工作法的考评结果和干部的绩效考核、评优评先等挂钩，树立鲜明的结果导向，激发基层干部提高自身工作积极性。

3.5 完善动态优化机制

“党建+N”工作法并非一成不变，而是根据时代发展、工作实际等实施变动，动态优化机制的构建，使其始终与发展需求适配。定期开展工作复盘，对实践中的好做法、好经验等做好总结，对存在的问题与原因等进行全面系统分析，提出针对性地优化调整思路、内容清单、推进举措等^[3]。还需广泛征求党员干部、群众的意见建议，积极倾听基层声音，使工作法与实际更加贴合，实效性更强。另外，工作法需紧跟上级党建工作部署，基于新形势与新任务，对“N”延伸维度做好动态拓展，使“党建+N”工作法能够始终保持活力，助力党建引领效能的持续释放。

4 基于“党建+N”工作法创新离退休工作模式实践思路

立足“党建+N”工作的核心内涵，结合离退休工作守初心、暖人心、聚合力的核心目标，发挥党建引领作用，聚焦不同维度，实现对离退休工作模式的创新，也使离退休干部的晚年生活质量得到切实保障，帮助离退休工作高质量发展。

4.1 党建+思想建设，抓实理论学习教育

离退休工作的灵魂是思想建设，发挥党建引领作用，才能使离退休干部的思想根基被筑牢，使老党员始终坚守初心使命。在开展理论学习教育过程中，需结合离退休党员的身心特点，积极创新学习形式，摒弃传统单一的宣讲模式，实施线上与线下双线学习机制。线上可依托学习强国、老年大学线上平台推送学习内容，线下开展红色研学、座谈交流、专题党课等活动^[4]。强化理想信念教育，组织离退休党员学习党的创新理论与方针政策，传承红色基因，引导离退休干

部始终坚持坚定的理想信念，始终同党中央保持高度一致。

4.2 党建 + 精准服务，优化养老保障供给

离退休工作的核心是精准服务，党建引领聚焦老年群体的需求，使养老保障的精细化水平提升。首先，对离退休党员的健康状况、服务需求与家庭情况进行精准摸排，建立“一人一档”需求清单，分类施策，为其提供个性化服务。其次，针对独居、失能、高龄的离退休党员，推行“党员结对帮扶”机制，安排党员干部定期上门走访、健康陪护、代购代办。最后，对养老与医疗等资源做好整合，与社区卫生服务中心实施联动，开展健康讲座、慢病管理、健康体检等服务，使离退休党员的养老难题得到切实解决。

4.3 党建 + 作用发挥，搭建志愿奉献平台

离退休工作的重点是发挥党员干部的余热，通过党建引领搭建平台，使老党员在奉献过程中实现自我价值^[5]。其一，立足离退休党员威望较高、经验丰富等多方面优势，组建老党员志愿者服务队，聚焦社区治理、文明创建、青少年教育、政策宣讲等多个领域，开展志愿服务活动。其二，搭建建言献策平台，定期召开座谈会，邀请离退休党员干部围绕单位发展、民生建设等提出意见建议，使老党员的参谋助手作用得到充分发挥，也让离退休党员成为发展的重要推动力量。

4.4 党建 + 组织保障，规范工作运行管理

离退休工作有序推进需要有力的组织保障，以党建引领健全机制，对离退休工作的运行管理进行规范。其一，加强离退休党支部建设，优化支部设置，选优配强支部班子，对组织生活会、“三会一课”等进行规范，使支部的战斗力和凝聚力不断增强。其二，健全工作责任机制。明确各部门、各岗位在离退休工作中所承担的职责，构建起党委领导、党建引领、多方协同的工作格局，确保各项工作都有人抓、管、落实，使离退休工作能朝着制度化、规范化的方向发展。

4.5 党建 + 人文关怀，落实暖心关爱举措

人文关怀是凝聚人心的关键，以党建引领传递温暖，使离退休党员能切实感受到党组织的关怀与温情。首先，常态化开展走访慰问活动。可在重要的传统节日，如春节、重阳节等，上门慰问离退休党员，询问其是否在生活中存在困难，并为切实存在的离退休党员及时排忧解难。然后，关注离退休干部的精神文化需求。加快建设各种老年活动中心，

并将各类文体设施等配备齐全，组织离退休党员参加广场舞、棋牌、绘画、书法等文体活动，使离退休党员的精神文化生活不断丰富，提升他们的幸福感和归属感^[6]。

4.6 党建 + 风险防控，筑牢安全防护底线

风险防控是底线要求，以党建引领排查隐患，为离退休工作的安全防护筑牢屏障。其一，聚焦离退休干部的人身、财产与健康安全等重点领域，开展安全隐患排查整治，定期宣传防火、防诈骗、防跌倒等安全知识，使离退休党员的安全防范意识与能力不断提高。其二，建立风险预警机制，提前预判与及时处置可能出现的突发情况，重点关注独居、失能的离退休党员安全状况，落实专人监护，使离退休党员的生命财产安全得到切实保障，为离退休工作平稳高效运行提供助力。

5 结语

本文围绕“党建+N”工作法，从内涵界定、优化路径到离退休工作实践，形成了一套系统完整的研究体系。不仅明确了党建引领、多元融合的核心逻辑，而且也提出了符合离退休工作具体情况的落地措施。研究发现，“党建+N”工作法是推动党建与离退休工作深度融合的重要载体，在筑牢离退休党员干部思想根基，促进养老服务供给优化的同时，也能使老党员的余热得到充分发挥，筑牢安全防护底线，切实将党的组织优势转化成离退休工作的发展效能。立足新时代背景，需持续深化该工作法的应用，动态优化实践举措，才可使离退休工作质量持续提升。

参考文献

- [1] 周雪,刘立.基于“1+4+N”工作法的高校党建育人策略研究[J].教育信息化论坛, 2025(2):64-66.
- [2] 贺小平.“1+3+5+N”工作法打造党建特色品牌[J].中国电力企业管理, 2024(18):16-18.
- [3] 杜洪梅,方卫红.新时代离退休干部党建工作的创新路径研究[J].新丝路, 2025(36):0156-0158.
- [4] 刘学科,刘芳,郭永民.“一线工作法”赋能老干部工作高质量发展路径研究[J].办公室业务, 2025(17): 157-159.
- [5] 李辉.新形势下高校离退休干部党建工作的创新路径研究[J].新丝路, 2025(24):0164-0166.
- [6] 郭彦波.国有企业离退休职工党建工作加强策略研讨[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2025(1):032-035.

Thoughts and Explorations on Improving the Quality and Effectiveness of Supervision by the Discipline Inspection Commission of Railway Basic Stations and Sections

Xiaoxiao Wang

China Railway Urumqi Group Corporation Hami Track Maintenance Section, Hami, Xinjiang, 839000, China

Abstract

In the new era, the high-quality development of disciplinary inspection supervision in railway enterprises is both an inevitable requirement for extending the comprehensive strict governance of the Party to the grassroots level and a key support for the stable development of the railway industry. Currently, some railway enterprises face issues such as ideological deviations in supervision, inefficient operational mechanisms, and low quality and efficiency, which hinder the transformation of institutional advantages. Taking the innovative practices of the Hami Engineering Section's disciplinary committee under a railway bureau group company as a case study, this paper systematically analyzes its supervision positioning, methods, and mechanism optimization experiences. It identifies common misconceptions and proposes practical solutions focusing on clarifying supervision priorities, improving collaborative mechanisms, strengthening accountability implementation, and promoting root-cause governance. These measures aim to enhance the systematicness, precision, and effectiveness of disciplinary supervision in railway enterprises.

Keywords

railway enterprises; disciplinary inspection supervision; high-quality development; common misconceptions; corrective strategies

对铁路基层站段纪委提升监督质效的思考和探索

王晓红

中国铁路乌鲁木齐集团公司哈密工务段, 中国·新疆 哈密 839000

摘要

新时代, 铁路企业纪委监督工作高质量发展是全面从严治党向基层延伸的必然要求, 也是铁路事业稳定发展的关键支撑。当前部分铁路企业监督存在思想认识偏差、机制运行不畅、质效不高等问题, 影响制度优势转化。本文以某铁路局集团公司哈密工务段纪委创新实践为样本, 梳理其监督定位、手段及机制优化经验, 剖析常见错误观念, 从明确监督重点、健全协同机制、强化责任落实、推动源头治理等方面, 提出实操性办法, 为提升铁路企业纪委监督的系统性、精确性和实效性提供参考。

关键词

铁路企业; 纪委监督工作; 高质量发展; 常见误区; 纠正策略

1 引言

监督是纪委首要职责与核心任务, 其高质量发展是铁路企业坚持党的领导、深化全面从严治党的关键。当前铁路路网持续拓展、管理模式深度调整, 廉洁风险点多面广, 部分基层站段纪委履职存在思路不清、聚焦不准、力量分散、整改不彻底等问题, 削弱了监督实效。哈密工务段纪委围绕“统筹资源、精准发力、压实责任”思路, 开展了富有成效的探索, 提供了鲜活实践样本。本文结合该段创新举措, 深入研究铁路企业纪委监督高质量发展的误区及推进策略。

【作者简介】王晓红(1974-), 女, 中国江苏徐州人, 本科, 政工师, 从事土木工程研究。

2 铁路企业纪委监督工作的价值

2.1 政治保障价值

纪委监督本质是政治监督, 根本使命是督促企业各级党组织和党员干部强化政治意识、提高政治站位, 确保党的路线方针政策与上级重大决策部署在基层站段不折不扣贯彻执行, 始终在政治上思想上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。铁路企业纪委更要以落实习近平总书记关于铁路工作的重要指示批示精神为监督重点, 增强“四个意识”、坚定“四个自信”, 以安全稳定的实际成效拥护“两个确立”、做到“两个维护”^[1]。

2.2 风险防控价值

铁路企业资产规模庞大、管理链条冗长、外包业务量大、资金流动活跃, 在工程建设、物资采购、资金管理、选人用

人等范畴有较高廉洁风险，其资源富集、资金密集、权力集中的特点对铁路企业纪委如何履行好监督职责，在廉洁风险防控上想办法、出实招，切实将权力关进制度的笼子里，从根源上铲除滋生腐败的土壤和条件，确保国有资产保值增值有着特殊而重大的意义。

2.3 管理优化的价值

监督并非单纯是为了查错纠错，其更高级的目标是借助发现的问题，探寻管理机制和制度标准里的缺陷，带动开展建章立制、优化业务程序，从而实现企业治理体系和治理能力现代化升级，从“惩处极少数”向“管住大多数”延伸，实现监督、整改、治理的良性循环。铁路企业纪委通过落实监督职责，及时发现管理制度和业务流程中存在的漏洞和缺陷，通过下发《纪律检查建议书》，督促专业管理部门及时补强完善，形成靠制度管人，靠流程管事的良性管理机制。

2.4 生态净化价值

有力监督能形成震慑效应，通过抓早抓小、防微杜渐，促使党员干部习惯在监督约束中工作生活^[2]。同时，开辟职工群众民主监督绿色通道，通过监督卡、监督员、网络直通车、座谈会等形式，激发参与热情，让权力阳光运行。以此共同营造风清气正的企业廉洁文化，从根源上实现干部清正、企业清廉、政治清明、社会晴朗。

3 铁路基层站段纪委提升监督质效常见误区

3.1 监督主体单一化，协同性不足

把监督工作片面看成纪委在唱“独角戏”，习惯单打独斗，未能合理统筹调动内外部监督力量，职能科室的专业监督、职工群众的民主监督、外部厂商的异体监督和纪检组织的专责监督之间各自为战、信息不畅，导致出现监督力量分散、聚焦重点不够、难以形成合力等突出问题。

3.2 监督内容泛化，聚焦性不足

监督重点没抓准，存在“眉毛胡子一起抓”的现象，要么监督范围过于宽泛，没能对上级重大决策部署、企业核心业务关键环节、群众反映强烈的问题进行重点聚焦。要么是监督切入点偏离了正轨，未能紧扣重点领域、重要事项开展监督，导致监督浮于表面，难以触及深层次的矛盾与实质问题。

3.3 监督方式刻板化，穿透性不足

过度依赖听汇报、查资料、开座谈会等惯用方式，对问题深层次原因挖掘不足，监督检查只求发现问题的表面情况，但对问题背后的制度漏洞、管理缺失、责任虚化等问题，缺乏深入的剖析以及溯源性的考量，造成监督停留在“就事评事”的层面，按下葫芦起了瓢，穿透性与震慑效果不佳，导致一些问题始终处在抓反复、反复抓的低水平徘徊^[3]。

3.4 整改落实虚化，实效性不足

存在“看重检查、看轻整改”的倾向，针对检查发现的问题，跟踪督办力度弱，问责追究欠火候，整改要求往往

只是口头提及或体现在文件里，缺乏“销号管理”与闭环控制相关机制，容易出现“一督便过”、问题不断复发的循环，监督成果未得到有效转化，未能成为治理效能，大幅降低了监督的严肃性及公信力。

3.5 监督思维静态化，前瞻性不足

监督工作欠缺动态发展和风险预防的视角，惯常进行事后追责，却忽视事前预警与事中管控，未能把监督关口前移，不擅长从已出现的问题里归纳规律，对企业运营管理以及改革发展过程中或许出现的新廉洁风险点，缺乏敏锐察觉和科学预估。这种静态思维让监督体系难以适应内外部环境的变化，预警机制作用丧失，导致监督工作滞后，无法有效发挥“把问题扼杀在萌芽”的免疫作用，最终使监督工作成了“救火队”。

4 铁路基层站段纪委提升监督质效的注意事项

4.1 必须坚持政治引领与业务监督相统一

应深度把握监督工作的政治特质，善于在业务问题中察觉政治偏差，把监督贯穿于企业生产经营管理全过程，既要紧盯特定业务领域的风险点，更要经常留意各项业务工作是否符合党中央的要求及方向，保障监督工作始终站位恰当、方向无误。

4.2 必须坚持系统集成与精准施策相统一

监督实际上是一项系统工程。树立起“大监督”理念，既要注重各类监督主体的协同联动、信息共享和成果合用，又要防止力量平均分布、力量分散，雨过地皮湿。要掌握运用“靶向思维”，精准挑选监督项目，精准找出问题，精准提出建议，达成从“面”上铺开覆盖到“点”上重点突破的升华^[4]。

4.3 必须坚持问题导向与目标导向相统一

监督的起步点是发现问题、形成震慑，落脚点则是推动问题化解、提升治理效能。监督工作不能仅追求问题数量，更要关注整改落实、制度补漏与管理提能，以系统集成提升企业整体治理水平。要始终聚焦企业高质量发展、政治生态净化的终极目标，加强监督顶层设计，结合管理属性与工作特点整体谋划、科学布局，实现牵一发而动全身的监督成效。

4.4 必须坚持从严执纪与激励作为相统一

监督需刚柔并济：既要彰显纪律刚性，对违规违纪行为绝不姑息，体现管控力度；也要饱含温情暖意，落实“三个区分开来”，精准运用“四种形态”，用足用好第一种形态。对顶风违纪、损公利己者露头就打，为敢想敢为、积极进取的党员干部撑腰鼓劲，让铁的纪律既惩治破纪者，又护航干事者，营造正气凛然且生机勃勃的干事创业环境。

4.5 必须坚持静态防御与动态防控相统一

监督工作不能仅停留在静态制度与流程，更需具备动态洞察能力^[5]。要清醒认识到廉洁风险随企业发展、技术换代、人员变动而变化，善于从细微处捕捉苗头性问题，精准

勾勒潜在风险并早期介入。监督既要核查已发问题，更要提前辨险、预警、筑牢防线，实现从事后惩处向事前预防、事中控制的延伸，本质提升监督免疫力，为企业优质发展提供可持续保障。

5 铁路基层站段纪委提升监督质效的具体做法

乌鲁木齐铁路集团公司哈密工务段纪委在履行监督基本职责上，紧盯关键少数和重点事项，拓宽监督方式，严肃追责考核，切实增强了监督工作的针对性和有效性，也进一步彰显了纪检组织在履行监督首责上取得了创新式突破。

5.1 聚焦重点事项，画好监督“路线图”

段纪委紧扣上级重点工作要求，提前谋划细化监督方案，严守“四个明确，四个避免”提升监督精准性与效率。明确监督重点，围绕集团核心工作制定清单靶向发力；明确监督方式，融合多类监督拓宽路径；明确监督力量，整合专业、民主与专责监督凝聚合力；明确监督定位，立足“监督的再监督”不越位。近年来，聚焦集团年度重点任务，经专题纪委会研方案、全链条梳顶点、盯关键环节，从源头抓实监督。

5.2 拓宽方式方法，打好监督“组合拳”

哈密工务段纪委创新监督方式，摒弃“一刀切”、坚持差异化，以“精准滴灌”替代“大水满灌”，通过“四个聚焦”提升监督精准度与有效性。聚焦集团年度重点工作，梳理强补育、干部作风等监督清单，下发7份《纪律检查督办单》，按“一项一重点、一方案、一问效”推进，保障工作落地；聚焦廉洁风险事项，每季度督导职能科室对标检查零小工程、奖金管理等防控落实，段纪委“季度抽验、半年覆盖”并专题点评；聚焦关键敏感时段，开展节假日前廉政提醒与“四风”督查，针对疫情防控、集中修等风险提前预警，对年轻干部开展任前廉政谈话、考试与承诺；聚焦巡视巡察整改，建立“一事一档”，通过周汇报、月写实跟踪督办，确保问题真改实改、整改到位。

5.3 严肃追责考核，压实监督“责任链”

哈密工务段纪委以督导考核追责为抓手，通过“三管齐下”压紧压实班子成员及各级干部廉政责任，推动监督走深走实。一是发挥班子示范作用，将党风廉政重点工作与廉洁风险防控纳入班子分工，以“月度报告、季度分析、半年汇报”机制促以上率下，彰显“头雁效应”；二是公开点评树导向，每季度召开廉洁风险防控点评会，点名通报问题，

下发相关督导、预警通知书跟踪督办，从源头堵漏洞；三是严抓干部作风，建立“五有”闭环督查与倒查机制，强化督导检查，通过通报曝光、约谈提醒等方式，杜绝懒政惰政，督促干部履职尽责。

5.4 加强自身建设，提升监督“硬本领”

哈密工务段纪委以督导考核追责压实各级干部廉政责任，通过“三管齐下”推动监督走深走实。一是发挥班子“头雁效应”，将党风廉政工作与廉洁风险防控纳入分工，以“月度报告、季度分析、半年汇报”机制促以上率下；二是公开点评明导向，季度召开廉洁风险防控点评会，点名通报问题并下发督导、预警通知书，源头堵漏洞；三是严抓干部作风，建立“五有”闭环督查与倒查机制，通过通报曝光、约谈提醒等，杜绝懒政惰政，督促履职尽责。

6 结语

推进铁路企业纪委监督工作迈向高质量发展，是一个长期且棘手的系统项目，它要求纪委必须不断拔高政治站位，强化对监督规律的认识及把握，勇于突破传统思维的既定模式和路径依赖，关键是构建一个多元互助、精准高效、闭环运行的大监督工作模式。哈密工务段纪委的实践充分说明，只有坚持把监督力量统筹整合起来，精准对准监督靶标，始终不懈压实整改责任，才能切实把监督效能转化为企业治理的实际效能，为铁路事业高质量发展增添更加坚韧的纪律保障力量，让监督切实成为企业肌体完好的“保护卫士”和事业前行的“加速引擎”。

参考文献

- [1] 吴茂胜.新时代国有企业纪委监督机制创新研究[N].企业家日报,2025-09-05(006).
- [2] 王宗纲.大数据赋能国有企业纪委监督执纪问责能力提升研究[N].安徽科技报,2025-08-06(014).
- [3] 宋海平,陈珊.“一核双翼,三治四维”国有企业“1234”模式下的清廉建设[A]全国能源电力优秀党建典型案例(2024)[C].中国电机工程学会农村电气化专业委员会、中国红色文化研究会培训专业委员会、中国能源研究会城乡电力(农电)分会、中国能源研究会科技成果转化与专利评价工作委员会,中国电机工程学会农村电气化专业委员会,2025:3.
- [4] 郭旭光,庞敏.以硬监督优化企业发展软环境[N].洛阳日报,2025-01-16(002).
- [5] 王永东.影响铁路企业纪委监督工作高质量发展的误区及矫治之道[J].理论学习与探索,2022,(02):38-40.

The Mechanism and Practice Path of Mass Organizations' Work in the Governance of Grassroots Party Organizations

Guanghui Wang

Henan Jinyuan Construction Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract

The grassroots Party organizations are the core leadership of grassroots governance, while the work of mass organizations serves as an important channel for communication between government and Party departments and for connecting with the masses. They are also beneficial assistants for the work of grassroots Party organizations. This article starts from grassroots governance and analyzes the functional mechanisms of mass organizations in four aspects: political orientation, mass mobilization, service capacity, and conflict resolution for grassroots Party organization governance. Based on practical cases in communities and rural areas that are closely related to daily life, it explores effective practical methods to address the current issues of insufficient linkage and inadequate services between mass organizations and grassroots Party organization governance, achieving the integration of the two and strengthening the governance capacity of grassroots Party organizations, thus consolidating the foundation of the Party's governance.

Keywords

mass organization work; grassroots party organization governance; function mechanism; practical path

群团工作在基层党组织治理中的作用机制与实践路径

王光辉

河南锦源建设有限公司, 中国·河南 郑州 450000

摘要

基层党组织是基层治理的领导核心, 群团组织工作则是沟通党政机关联系群众的重要通道, 是基层党组织开展工作的有益助手。文章从基层治理出发, 分析出群团工作对于基层党组织治理的政治导向、群众动员、服务能力以及矛盾调处四方面的功能机制, 以社区、农村等地贴近生活的案例为基础进行探索切实有效的实践方法, 解决目前群团工作与基层党组织治理联动不够、服务不到位的问题, 实现两者有机结合, 加强基层党组织治理能力, 筑牢党的执政基础。

关键词

群团工作; 基层党组织治理; 作用机制; 实践路径

1 引言

基层治理是国家治理的“最后一公里”, 基层党组织作为基层治理的灵魂力量, 在团结群众, 服务群众和推进基层发展方面发挥着重大的作用。工会、共青团、妇联等群团组织立足基层、贴近基层, 有着深厚的社会基础与广泛的群众基础, 起到基层党组织连接各群众的作用。而当前基层治理存在的问题, 就是群众需求多样化、治理难度日益增大等问题, 单靠基层党组织很难达到治理效果最大化的标准。所以, 加强对群团工作在基层党组织治理中发挥作用机理的研究, 寻找符合基层实际情况的操作模式, 使群团工作真正在基层治理中发挥作用, 脚踏实地做好实事、好事, 对加强基层党组织领导、提高基层治理能力有着十分重要的现实意义。

【作者简介】王光辉(1986-), 男, 中国河南荥阳人, 本科, 政工师, 从事基层党组织建设研究。

2 群团工作在基层党组织治理中的作用机制

群团工作及基层党组织治理不是单纯的附庸与领导的关系, 而是有机结合, 相互配合的力量共同体, 在其运行机制上主要有以下几个方面: 一是政治引领, 二是群众凝聚, 三是服务赋能, 四是矛盾化解, 四个机制环环相扣, 互相依托, 形成了基层党组织治理的良性循环。

2.1 政治引领机制: 筑牢基层治理的思想根基

基层党组织建设的第一要务是加强政治引领, 让基层治理始终朝着正确的方向发展。群团组织是党的助手和后备军, 群团组织最突出的作用就是把党的路线方针政策、理论思想等通俗易懂地传播给基层的每一个群体, 每一个角落, 解决好基层党组织“政策传达最后一公里”的问题^[1]。与基层党组织的普遍性的宣传教育不同的是群团组织可以根据自身的服务对象特点进行有的放矢式的教育引导, 如, 工会对企业的职工进行车间讲座、座谈会等形式的了解就业、社保等相关政策, 共青团对青年人群进行在青年之家、志愿服

务等形式下传达党的青年工作的要求等……妇联面向广大妇女群体,开展巾帼宣讲、家教课堂等活动来宣传相关法律知识及惠民政策。贴近生活的宣传教育使群众更容易接受党的领导,凝聚起基层治理的思想力量,是基层党组织治理的重要思想保证。

2.2 群众凝聚机制: 汇聚基层治理的磅礴力量

基层党组织领导的关键就是相信人民、依靠人民,群团组织优势恰恰是在于联系群众、团结群众^[2]。基层群团组织植根于群众之中,了解不同的群众需求、诉求,可以精准找到群众、发动群众,把分散的群众力量集中起来,汇聚成基层治理的强大合力,在基层治理过程中,群团组织举办各种群众欢迎的活动,缩短与群众之间的距离,提升群众的认同感、融入感,如在社区治理方面,群团组织开展邻里互帮互助、文体活动、志愿者服务等,使居民由“局外人”变成“内行人”。在村居管理上,群团组织带领村民投身美丽乡村建设、环境卫生整治、乡风文明培养等活动中,在群众身边挖掘“明白人”,把他们吸引进乡村自治队伍中来,帮助村级党组织做实基层治理,不断强化村级党组织治理的群众基础。

2.3 服务赋能机制: 破解基层治理的民生难题

服务群众是基层党组织治理的基本出发点,更是群团工作的重要任务。群团组织扎根一线,紧紧围绕人民群众最关心最迫切需要解决的问题,结合自身特点,有针对性地为广大人民群众提供优质高效的服务,弥补基层党组织服务能力弱和服务范围窄的劣势,助力基层党组织治理^[3]。群团组织服务对象与基层党组织的服务对象有很大一部分重合,但是群团组织更加精准地针对不同群体的不同需求开展服务工作:工会着力于维护好职工的权利,解决好职工求职、维权以及提高技能等问题;共青团着眼于促进青少年健康成长,开展职业规划指导、创业指导、志愿活动等。妇联围绕妇女儿童合法权益进行维权,提供法律咨询、家教指导、关爱救助等一系列服务。这样的精细化的服务,真正帮助民众解决了实际的问题,使老百姓感到幸福、满足,从而进一步拉近了社区党组织同群众之间的距离,增进了社区党组织的威望及向心力。

2.4 矛盾化解机制: 维护基层治理的和谐稳定

在基层工作中难免会遇到各种各样的矛盾纠纷,如果应对迟缓或者不当的话很容易造成一些不必要的麻烦,从而导致社会不稳定。群团组织作为联系民众的一座桥梁纽带可以及时发现民众中存在的各种矛盾隐患,并积极化解矛盾隐患,成为了基层党支部化解矛盾纠纷、维护社会稳定的好帮手^[4]。群团干部长期驻扎基层一线对群众的思想状况及利益需求了如指掌,能第一时间掌握诸如邻里纠纷、家庭矛盾,职工问题等各方面的矛盾隐患并积极介入疏导,把矛盾纠纷扼杀在摇篮中,此外,还可以利用自身的优势搭建群众反映诉求渠道,使人民群众的利益诉求能得到及时反馈与处理,

防止事态进一步升级扩大。例如在社区里妇联组织开展对家庭之间的矛盾纠纷进行调解工作,工会开展对职工和企业的劳资纠纷进行调解工作,采取软性的方式来进行纠纷化解,凝聚人心,从而有利于促进基层党组织治理稳定良好的局面形成。

3 群团工作融入基层党组织治理的实践路径

联系基层治理现实,在解决好目前群团组织和基层党支部治理相脱节、联系不上群众和服务不到位、发挥作用不到位等问题基础上,着眼于作用机制,寻找有效可行的实现路径,做到群团组织工作真正在基层党组织治理中发挥作用,接地气、办实事、求实效。

3.1 强化党建引领, 理顺协同关系

坚持党建带队建,就是群团工作嵌入基层党建工作的核心理念,基层党组织必须承担起主体责任,把群团工作摆进基层党建工作总体格局中,一起规划、一起部署、一起落实、一起考核,杜绝群团工作“边缘化”的现象。一方面,基层党组织要加强群团组织的政治引领,让群团组织树立正确的发展定位、坚定的政治立场,做到自觉接受党的领导,立足基层党建工作的实际需求开展相关活动,防止出现群团工作脱离基层党建工作的局面。另一方面,在厘清基层党组织与群团组织间合作关系的同时要明确各自的职能边界,防止推卸责任或者各自为政的情况发生。基层党组织负总责、把方向,群团组织做桥梁搭平台、强服务、促参与,建立“党组织引领、群团组织发力、群众广泛参与”的共建共治共享新模式,此外,基层党组织还要对群团组织干部进行培训和管理,提高群团干部的思想素质和服务水平,使群团干部胜任基层治理工作的需要。

3.2 立足基层实际, 精准对接需求

群团工作必须扎根基层,重中之重就是立足基层实际,精准呼应群众期待。基层群团组织要扎根基层、联系群众,进行经常性走访调研,掌握不同群体的不同愿望期待,形成群众需求清单,防止千篇一律“大水漫灌”。如在社区方面,要以关注老年人、残疾人、困境儿童这些特殊人群为重点,开展走访慰问、志愿服务等工作;企业在职代会期间可以针对职工权益保护、职业技能提升等问题,开展维护职工合法权益、职业技能培训等活动;乡镇村要围绕乡村振兴、乡风文明建设等重点工作,开展丰富多彩的文化娱乐活动。同时也要根据群众的需求来创新服务形式,实行“群众下单、群团派单、党组织督单、群众评单”的服务机制,使服务更加符合群众的需求,实实在在地解决好群众的急难愁盼的问题,让群团工作得到广大人民群众的认可。

3.3 创新载体平台, 激发工作活力

载体平台是群团工作嵌入到基层党组织治理中的重要依托,要在基层实际情况的基础上进行载体平台创新,在群团工作中做到更有吸引力和实用价值。一方面整合基层服务

力量,把群团组织的服务场所同基层党委的党群服务中心结合起来,建设综合性的服务平台,做到资源共享、相互助力,使百姓做到“进一个门,事情一起办”。如将工会“职工之家”,共青团“青年之家”、妇联“妇女儿童之家”融入到党群服务中心中,为人民群众提供一站式服务。另一方面,创新活动载体,紧扣基层社会治理的重点工作以及群众的需求,组织开展各种富有生活气息、充满人情味儿的活动。例如,在社区举办邻里文化节、邻里互助、环境卫生清洁等,在乡镇举办乡风文明示范户、农业技术培训等活动,在公司举办职工职业技能比赛、劳动安全培训等,用活动吸引群众参加、带动群众参与,调动群众参与基层治理的热情与动力。

同时,要注重推进载体平台由“物理融合”到“化学融合”。在空间共建、资源共享的基础上,更要加强机制互联、活动共融。建立联席会议制度,在基层党组织的带领下,工会、共青团、妇联等群团组织定期商讨,针对基层治理中的重点难点以及群众关心的问题,一起开展活动、共同调配资源、联手落实工作,防止各自为政、重复建设。“群众点单、组织下单、多方接单”,通过一个综合性的平台发布需求清单、资源清单、项目清单,使群团的服务更好地契合群众的需求。

3.4 健全保障机制,强化作用发挥

完善的保障体系是群团工作纳入到基层党委治理中去的有力保证。要结合基层实情,建立健全各项保障体系,保证群团工作的顺利推进和有效发挥应有作用。一要强化组织保障,加强对基层群团组织的建设力度,扩大群团组织覆盖范围,在社区、村组、企事业单位等基层单位都有群团组织开展工作,做到“哪里有党员,哪里就有群团组织”。二要强化资金保障。基层党委应整体调配资金,给予群团组织开展相关活动、为群众服务的资金支持,防止由于缺乏资金而导致群团工作无法开展。三是健全激励保障体系,把共青团工作纳入到基层党组织考评中去,明确考评标准,着重考评共青团工作的满意度、服务效果等,对于成绩突出的共青团组织和个人给予表彰奖励,调动共青团工作的积极性主动性

创造性。另外建立群众评议制度,由群众来评议共青团工作的,倒逼共青团工作提高服务水平。

同时,注重运用数字化手段赋能载体平台创新。开发线上预约、活动签到、积分激励等功能,让群众参与活动更加便捷、更有获得感。例如,群众参加志愿服务、邻里互助等活动可获得积分,兑换生活用品或者优先享受相关服务,“参与—积分—激励—再参与”。善于发现基层群众中的能人骨干,孵化培育“草根”型群团组织,比如广场舞协会、书法爱好者小组、巾帼志愿服务队等等,使群众成为活动的组织者、参与者、受益者,让群团工作覆盖面更广、影响力更大,真正把综合性服务平台建设成群众想来、爱来、盼来的“红色地标”、“温馨家园”。

4 结语

群团工作作为基层党组织治理的一个环节,在政治导向、群众动员、服务能力、矛盾调处方面的运行规则,可以为基层党组织治理提供强有力的支持。在基层治理过程中,只要加强党建引领,厘清协同关系,从基层出发满足需求,创新载体平台,激活内部动力,完善保障措施,发挥优势功能,就能使群团工作与基层党组织治理融为一体,做到群团工作沉下去、落到位,切实解决实际困难问题,发挥好群团组织联系服务群众的工作桥梁纽带作用,形成强大合力推动基层社会治理,强化基层党组织治理能力,筑牢基层治理根基。

参考文献

- [1] 林学敏.新形势下做好烟草商业企业基层群团工作的探索[J]. 上海轻工业, 2024, (04): 92-94.
- [2] 张俊良, 王兴旺. 新形势下基层烟草企业群团工作探索[J]. 中国集体经济, 2022, (06): 85-86.
- [3] 庞振宇. 苏维埃时期中共群团工作的特点与经验[J]. 江西社会科学, 2021, 41 (10): 102-111+255.
- [4] 康晓强. 全方位提高党的群团工作水平[J]. 中国党政干部论坛, 2019, (05): 50-53.