

# 国企改革中如何把党建工作和文化建设有机结合

当前国企改革正处于攻坚期和深水区，落实好中央领导对党建工作的全新要求，探索新时期加强国企党建的方式方法，对加强国有企业党的建设、深化国有企业改革发展，显得极为重要。中略咨询认为党建工作只有通过企业文化在政治上引领、在文化上指导，在经营和发展上服务企业，才能真正发挥其核心作用，推动国企在改革中保持其特有的政治优势，做大做强，可持续发展。

## 一、新时期国企党建工作面临的问题和挑战

目前党建工作遇到了不小的挑战和困难，中略咨询依据以往的服务案例经验，认为主要表现为：

一是生产经营与党建工作“两张皮”，即企业市场运行逻辑与党建工作政治逻辑的差异性易使党建工作难以在效益优先的框架下发挥作用，党建目标脱离企业经营发展需要，难以将党的政治优势直接转化为企业的竞争优势。

二是党建工作的实际效果很难体现为直接的经济利益，加之实际操作中缺少科学的制度化考评激励机制，无法将企业利益和员工利益相结合，致使员工参与党建工作的积极性和工作热情不高。

三是思想政治工作沿用“我打你通，我说你听”传统的、由上而下单向式的宣教方式，这种具有浓烈意识形态色彩的强制性理论灌输、企业行政化后遗症的持续存在，容易引发干部员工的排斥、摒弃，在党建活动中显得不积极、不主动。

四是党建工作在开展中难以推陈出新，一直在进行重复建设，因而党建活动开展的整体效果不太明显。如若按照目前的思路进行继续建设，党建活动很可能会失去活力。

## 二、着力打造党建工作的政策保障与技术支撑平台

经济新常态背景下，尤其是国企混合所有制经济的快速发展，地方国资委需要加大企业党建工作的政策保障和技术支持，加强企业文化建设，以更好实现国有企业改革目标。一是结合国有企业实际，在既有政策的基础上，健全和完善指导性政策意见，在制度框架内建构党建工作的指导思想、总体目标、组织结构和运行机制，引导企业文化创新思想政治工作模式，促进党建工作开展；二是细化思想政治工作的人、财、物各方面资源的配给和使用，实现国有企业党建工作资源配给的规范化、制度化。

三是完善组织结构，根据不同类型混合所有制企业特点，科学设置和完善组织结构和管理体系，同时加大党建工作者的理论、实践培训。四是结合现代企业制度，形成党建工作科学的考评激励机制体系。

坚持管资本必须管党建，国资监管部门对国有企业工作的考核，既要考核经济效益，也要考核党建工作，要建立地方国企党委（党组）向国资委报告党建工作制度用考核传导压力、激发动力，推动国有企业党委履行党建职责。

## 三、党建与企业文化建设融合实现企业与员工利益共享

中国特色的现代企业制度是建立在群众基础之上的，因此党建思想政治工作的核心就在于政治思想领导的领导权，帮助员工在企业统一的价值观中形成意识形态阵地。因此，一方面国企党组织要不断加强自身建设，在员工中不但要树立权威，更要形成亲和的形象，赢得员工的肯定；特别是在现代企业制度理念下，员工更容易造成“拜金主义”等错误的思想，党建工作必须结合企业实际，以各企业独有的企业文化建设为载体，通过正确的价值观和目标愿景引导员工走在时代前沿，并旗帜鲜明统一员工思想，防止错误思想对企业文化建设造成不良影响。另一方面，党建工作必须以员工群众为基础，从企业文化建设入手，增强员工的凝聚力和忠贞度，最终形成党的战斗力和创造力，为现代化企业制度的改革提供动力。

国有企业的现代企业制度的建立，是为了实现国家、员工长远利益的共同分享，这是党建工作与企业文化建设融合发展过程中的最终目标。此外，混合所有制经济中产权分离的原则必须有与之相适应的企业文化体系，这需要党建工作中要能够根据企业战略形成员工意愿与企业利益的一致性。

## 四、党建工作与打造企业文化相结合

现代企业制度理念下，国有企业领导层对企业文化建设的性质与内涵必须重新认识，在党建工作的基础上，将企业文化建设改造成为“企业文化”，充分认识到党建和企业文化建设造成的企业文化建设造成不良影响。另一方面，党建工作必须以员工群众为基础，从企业文化建设入手，增强员工的凝聚力和忠贞度，最终形成党的战斗力和创造力，为现代化企业制度的改革提供动力。

理者要制定长远的经营文化发展计划，确立长期目标，从战略的高度对国有企业文化资产进行经营。第二，积极探索企业文化改革发展需要的基层党组织设置模式，可以利用塑造国有企业文化品牌的方式来提高国有企业文化资产的价值。第三，国有企业通过创造研制各种具有自我特色的文化品牌，并进行一定的文化营销宣传，达到让国有企业文化资产升值的目的。第四，国有企业需要坚持以凝聚人心和促进发展为目的，确保将企业党建工作更好的融入到企业文化创新的体系中。第五，要坚定搞好国有企业的信心和决心，推进企业党建工作全覆盖，即坚持党的建设同步谋划、党的组织和工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备、党的工作同步开展。坚持做到企业生产经营延伸到哪里，党组织就建到哪里。做好体制、机制、制度、工作“四个对接”，推动全面从严治党落地生根，确保党的领导、党的建设在国有企业改革中得到体现和加强。

五、强化民主参与体系的制度化运行

现代企业制度的基石便是民主参与，而民主同样是党建工作和企业文化建设融合性发展的重要保证。因此，国有企业必须从党内民主延伸到企业民主，从党内和谐，激发企业和和谐。

国有企业党建与企业文化融合性发展在民主建设方面的具体表象，就是在企业内部形成“以人为本”的核心价值观，在此基础上通过党建工作坚持党内民主，通过企业文化创新活动延伸企业决策民主，二者合力形成企业各个层次的民主统一。具体来说，首先，可以通过建立健全工会代表大会以及员工代表大会制度，从换届基本程序以及员工代表大会专门委员会条例和管理办法、奖励办法、干部细则等制度规范方面入手，强化企业管理和规范化制度化。其次，要坚持实事求是的原则，对于企业重大经营问题和员工群众利益问题建立协调机制，追责问责。员工群众利益问题包括劳动保障、职业规划以及价值需求等多方面，党组织要对每一员工的价值取向进行分析，建立不同类型员工的职业规划渠道，搭建员工参与企业管理的平台，形成高效、和谐、民主的管理氛围，让员工在参与中分享企业的成长。最后是坚持群众路线。党建工作的对象是

全体员工，企业文化建设的目标是全体员工，二者的融合发展中心也必然是全体员工。为此，党组织要积极参与企业重大决策，提高参与决策的能力和水平，在决策过程中要兼顾政策法规、员工利益及企业发展。同时，扩大基层党组织的活动领域和活动范围，增强基层党组织活动的渗透性和影响力，把党建工作渗透到企业文化建设的每一个环节，把企业文化建设中的难点作为党建工作重点，找准企业党建工作与文化工作的结合点，做到党建工作和经济工作中心合拍共振，互促互进，共同提高。

## 六、实现企业文化+与党建+交互

在当前新媒体环境下，现代企业文化建设与党建平台建设都在进行着网络平台化、新媒体化的发展变革。党建网站是一种比较普遍的信息化党建形式，然而其存在的弊端也是十分明显的：网站与基层党员之间的关系是单向的，基层党员只能在网站上面接受消息而不能反映消息，达不成双方的交流反馈机制，而党建工作做的是思想工作，需要有人情味的、人性化的交流。企业最活跃的因素是人，而企业的核心竞争力的关键也在于人，企业的信息化管理必须要以人为本，创新思维方式，建立党建微信群、QQ群等互动平台，促进企业文化建设与企业文化传播信息、交流互动这两方面实现有效的打通，使得党建工作能够“借势”，取得更为广泛的传播效果。在企业内部，员工能够通过微信、QQ群等方式直接和领导进行沟通，在不面对面的轻松环境之下，排解工作、生活上的问题和压力，而党建工作也可以基于这一平台进行发展，实现党建工作中各种问题的反馈与解决。

应该说，当前国企改革正处于攻坚期和深水区，党的领导只能加强，不能削弱。落实好中央领导对党建工作的全新要求，探索新时期加强国企党建的方式方法，对加强国有企业党的建设、深化国有企业改革发展，显得极为重要。企业文化建设与党建思想政治工作只有相互融合，共同促进，方能够为国企党建思想政治工作开辟出一片新的天地。

闻哲

## 牢牢把握网络舆论引导权

**加强网络话语引导。**信息网络时代维护国家意识形态安全，必须加强对网络话语的引导。“要牢牢把握正确舆论导向，唱响主旋律，壮大正能量，做大做强主流思想舆论”，有效构建用于展现社会主义主流意识形态的编码方式、解释框架以及传播模式，发挥主流意识形态网络话语对公众网络生活的正向引领作用。这需要加强各级党组织和各级政府的网络执政能力建设。要结合网民的实际需要，建立并完善“一站式”网络信息服务，关注网民网络话语走向及呈现的特性，注重引导网络话语；要及时提供网民关心的重要讯息，及时解答网民所关心的各种问题，保证网民的知情权。

**创新网络话语方式。**恰当的话语表达方式有助于提升群众对于我国主流意识形态的认同感。这就需要转化话语表达方式和创新网络话语传播方式，不断增强主流意识形态的吸引力。要不断创新信息传播手段，善于运用微博、微信等使用方便、快捷、门槛低，受

大众喜爱的传播形式；要发挥新兴传播媒介的优势，综合运用文字、图片、音频、视频等多种形式传播主流意识形态的内容，丰富主流意识形态传播形式，更加生动地、立体地阐释传播内容。同时，人们也可以在接受主流意识形态网络话语传播后，及时表达自己的感受，发表自己的见解，为意识形态工作者改进主流意识形态网络话语传播工作提供参考，为国家发展与社会稳定建言献策。

**优化网络话语环境。**随着网络社会的不断发展，网民的表达欲望空前高涨，网络上存在大量的垃圾信息，网络空间治理有待加强。为此，需要优化网络话语环境，为人们提供一个和谐的对话环境、引导网民理性表达诉求。一方面，构建和谐有序的对话环境。要关心老百姓的利益诉求，贴近老百姓的生活实际，为民众排忧解难，充分保障话语受众的对话权利，使其主动参与对话。另一方面，营造风清气正的网络舆论环境。要正确引导网络舆论发展，在建立

正确舆论导向的基础上加强网络舆情监测、进行舆论引导和舆情处置，有效疏导和控制负面舆情，为主流意识形态网络话语的传播营造清朗的网络舆论环境。

**完善网络话语反馈机制。**通过完善网络话语反馈机制和评价机制，可以提升我国主流意识形态网络话语的传播效果。一方面，完善网络回应制度。要重视与普通网民的交流互动，通过网络互动平台的合理设置，进一步引导网络话语并积极传播主流意识形态网络话语。在设计互动程序时要注重实效性，打造畅通的网络回应渠道，通过及时、有效的网络回应实现与民众的良性互动。另一方面，完善网络话语效果评价机制。通过收集、整合受众对于主流意识形态的意见与看法，意识形态工作者可以明确了解哪些网络话语的传播效果较好，哪些还有待改进，这为增强主流意识形态网络话语传播的针对性与实效性奠定了基础。

郑洁

## 改革开放再出发呼唤新担当新作为

勇于担当作为，是中国共产党人与生俱来的品质。在改革开放40周年之际，习近平同志发出了“坚定改革开放再出发的信心和决心”的号召。面对改革的新任务、人民的新向往，广大党员、干部必须树立与新时代全面深化改革相适应的思想作风和担当精神，锐意进取、奋发有为，在改革开放再出发的新征程中展现新担当、实现新作为。

想担当、愿作为，强化担当作为的思想自觉。思想是行动的先导，担当作为首先源于坚定执着的理想信念和登高望远的政治站位。习近平同志指出，新征程上，不可能都是平坦的大道，我们将会面对许多重大挑战、重大风险、重大阻力、重大矛盾，领导干部必须有强烈的担当精神。想不想担当、愿不愿意作为，既是党员、干部事业心和责任感的直观反映，更是其党性觉悟的具体体现。那些“不落后头也不出风头”的“中

庸”做法，“工作浮于表面、举措落不实地”“只重面子工程、不重发展实绩”的形式主义、官僚主义问题，说到底是党性不强、觉悟不高的表现，损害党的形象，贻误党和人民事业发展。党员、干部只有坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想，锤炼党性品格、焕发担当精神，着力解决好“不想为”的问题，才能以“不用扬鞭自奋蹄”的高度自觉，坚定改革开放再出发的信心和决心，作出无愧于时代、无愧于人民、无愧于历史的业绩。

敢担当、勇作为，提升担当作为的胆识魄力。担当作为既要有思想认识的高度，又要有付诸行动的力度。习近平同志指出，干部干部，干是当头的，既要想干愿干积极干，又要能干会干善于干。在新时代全面深化改革，必须敢于较真碰硬，勇于破难题、闯难关，在破除体制机制弊端、调整深层次利益格

局上啃下硬骨头。敢不敢担当，能不能碰硬，直接考验党员、干部的胆识和魄力。事物总是在矛盾运动中向前发展的，旧的矛盾解决了，新的矛盾又会出现。解决矛盾、出现矛盾、再解决矛盾是推进改革开放的内在逻辑，也是党员、干部要面对的工作常态。如果总是想着四平八稳，满足于守摊子、过得去，做“不求有功、但求无过”的“太平官”、“左右逢源，皆大欢喜”的“老好人”，那就不可能把改革开放推向深入。党员、干部只有着力解决好“不会为”的问题，拿出干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行的作风和精神，才能以“不畏浮云遮望眼”的从容担当，全面增强学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领，成为推进改革开放的行家里手，以新担当新作为创造新时代全面深化改革开放的新业绩。

高小泽

## 加强班组建设应做到“四个保障”

班组是企业最基层的组织。如果说职工是企业安全生产、创新发展的重要力量，班组就是使这个力量发挥作用的平台和载体。有了这个平台和载体，广大职工的聪明智慧和力量才能充分彰显和发挥。如果说企业比作人的身体，每个班组就好像一个个鲜活的细胞，只有这些鲜活的细胞健康而充满活力，这个身体才会有活力、有动力，才能快速、健康成长。同样，无论企业制定什么样的规划、政策、措施、目标，最终都要通过班组来实现，一个合格的班组会把职工紧紧地团结在一起，按照既定目标抓落实、促兑现。所以，抓好班组建设对企业健康发展有着举足轻重的作用，这就要求把加强班组建设作为企业管理活动的核心抓实抓好。具体应做到“四个保障”。

**良好的思想疏导保障。**善于做思想工作，及时化解职工思想上的疙瘩是确保班组凝聚力、向心力的根基。无论科区长还是班组长都应重视和善于做职工思想疏导工作，让每一位成员都有一种被尊重的满足感、被关怀的亲情感。通过记住每位职工的生日，为他们送上生日的祝福；经常性家访谈心、节假日送去暖心的问候等方式，让职工感受到集体的温暖。同时，要充分尊重他们的意见、建议，满足诉求和表达权。借助职工代表大会，班组应通过分批次召开座谈会的方式，让每一位成员知无不言，言无不尽，充分表达个人思想和观点，梳理好大家反映的问题，通过有效渠道及时落实解决和反馈，使大家充分享有参与权、表达权。同时，要特别关注“关键少数”职工的思想变化，如个别别人员受到批评和处理、家庭突然变故等。这部分人应及时进行谈心谈话，通过交流，及时了解思想状况，有针对性地开展思想疏导，避免出现“安全隐患人”和“破罐子破摔”现象。

**过硬的班组长素质保障。**班组长作为“兵头将尾”，其作用不可低估、不能替代，班组作用的发挥依靠的就是敢想敢干、勇于吃苦的班组长。加强班组长管理，提高他们的素质是保障班组健康发展的“牛鼻子”，应牢牢抓住。首先，严把入口关。持之以恒落实好班组长公推公选制度，通过公推公选和竟职演说的方式，好中选优，优胜劣汰，把职工信得过，大家公认的优秀职工选拔到“兵头将尾”的岗位上来。其次，提升班组长素质。班组长担负着班组安全管理、任务兑现、队伍稳定等职责，班组长素质高低，直接决定着班组管理水平。为此，要坚持不懈抓班组长业务技能培训和素质提升，强身健体，努力把班组长培养成为全面发展的人才。同时，班组长自身要自我加压，通过勤奋学习，不断提高自身思想境界、内在素质和业务技能，增强现场指挥能力、交流协调能力、解决疑难问题能力及团结协作的能力，提高班组长从整体和大局思考问题的水平。再者，奖罚分明，激励班组长“勤”字当头立标杆，树榜样。要以正向激励为主，充分信任班组长，为他们撑腰鼓劲，鼓励他们放开手脚，创新管理。对管理中的失误问题应当视情况裁定，避免一棒子打死。此外，要坚持班组长“两考”制度，杜绝以信任代替监督，促使班组长既有足够能力抓管理，也有规范约束的压力感。

**扎实的班组培训保障。**培训是班组建设的基础，培训的核心首先是安全意识和安全技能。安全好比是“1”，其他工作都是“0”，只有“1”立得住、竖得牢，班组各项工作才会蒸蒸日上。要切实以安全体系建设为统领，着力在“手指口述”上下功夫。经验告诉我们，抓实“手指口述”培训是提高全员安全意识、实现“我要安全、我会安全、我能安全”的有效举措。“手指”是前提，“口述”是关键，口述什么体现的是安全知识和技能。要通过开展每日一题、每周一案、每月一考培训，坚持不懈，持之以恒，促使广大干部职工掌握安全知识，提高岗位安全技能，筑牢安全思想防线，进而解决好要安全、会安全和能安全的问题。培训的方式直接关系到培训效果，在当前发

苏章胜

## 让年终考核考出真效果

岁末年初，各类考核、检查、评比接踵而至。作为梳理一年工作、回顾成果亮点、总结经验教训、实现自我提升的一个重要手段，年终考核理应受到各个单位的重视。但笔者下乡走访时，听一位基层干部反映：受一些指标设计不合理、程序繁多、交叉重复检查等因素影响，年终考核变成一项“艰巨的任务”，不仅流于形式，反而增加了许多工作量。

这位基层干部所言并非个例。近年来，不时见诸报端的“基层干部为应对考核通宵做台账”“为对付检查，加班写材料”等报道，反映出年终考核存在着一些不尽如人意的地方。有的以材料厚度作为成绩标准，考核成了“材料秀”；有的急功近利，只顾项目实施的进度，一催再催导致工程质量难有保障；有的无视基层工作特点，一味要求“亮点频出”，考核标准和实际工作“两张皮”。凡此种种，是官僚主义和形式主义在年终考核中的具体体现，必须下力气加以解决。

“试玉要烧三日满，辨材须待七年期。”工作重在平时，贵在认真、难在坚持。年终考核不能搞“一锤子买卖”，要把日常管理与年度考核相结合，使定期考核与跟踪考核相配套，让考核更加精准有效。只有平时按计划做好做优，根据步骤做实做细，工作才能有条不紊开展，循序渐进完成。如果“平时成绩”所占权重小，“期末成绩”一锤定音，一些单位和个

江报