

深化新时代国企思政工作的思考

李萍

（中煤第三建设(集团)有限责任公司市政工程分公司 安徽合肥 230000）

DOI:10.12238/jpm.v3i2.4611

[摘要]在中国共产党成立 100 周年之际，中共中央、国务院印发了《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》，为新时代加强和改进国有企业思想政治工作提供了重要遵循。在新的赶考路上，国有企业要以守正为根基、以创新为源泉、以制度为保障，切实把思想政治工作作为一项重大政治任务和经常性、基础性工作抓实抓好。

[关键词]新时代；国企思政工作

Thoughts on deepening the ideological and political work of state-owned enterprises in the new era

Li Ping

(municipal engineering branch of China coal third construction (Group) Co., Ltd., Hefei, Anhui 230000)

[Abstract] on the occasion of the 100th anniversary of the founding of the Communist Party of China, the CPC Central Committee and the State Council issued the opinions on strengthening and improving the ideological and political work in the new era, which provides an important basis for strengthening and improving the ideological and political work in state-owned enterprises in the new era. On the new way to catch up with the examination, state-owned enterprises should take integrity as the foundation, innovation as the source and system as the guarantee, and earnestly grasp the ideological and political work as a major political task and regular and basic work.

[Key words] new era; Ideological and political work in state-owned enterprises

引言

国企基层项目高质量发展建设不仅需要强有力的管理，持续性的技术创新，还要高度重视解决好基层职工的思想认识问题，进一步通过做好思政工作促进国企基层项目加快建设。尤其在复杂的经济转型背景下，应当顺应历史潮流，跟上时代的节奏，通过科学的思政工作方式提高国企基层项目的凝聚力和向心力。国企政工部门还要深刻认识思政工作的价值，对国企基层项目思政工作进行准确定位，充分发挥思政工作在引领、鼓舞和促进方面的作用。

1 思政考核机制中存在的问题

1.1 考核意识淡薄

在思政工作中，由于企业考核意识不强，不能正确认识到考核在思政工作中的作用，导致企业没将思政人员的辛苦付出与绩效挂钩，而是将其当成奖罚员工的手段，使得思政人员绩效考核的激励作用无法发挥。比如：一些企业只是将绩效考核

当成企业干部选拔的方法，却没有重视思政人员绩效与工作能力的考核，使得思政人员的绩效考核成了一种形式化。此外，还有些企业把绩效考核当成绩效管理，却缺少对思政人员工作业绩的管控，这种绩效管理体系如果只注重考核结果，而不重视思政人员工作中的表现，很难公平合理地客观评价，考核结果对于企业和思政人员而言，也没有任何意义。

1.2 考核标准陈旧

在思政人员考核机制中，由于国企一直采用传统的考核模式，致使思政人员考核标准落后，思政人员的品德、能力、业绩、勤政以及廉洁等方面无法全面展现出来，导致实际考核过程中一些不符合规定的现象出现。比如：思政人员考核标准模糊、过于量化，考核界限不清，考核的内容缺乏创新等，严重影响了思政人员考核的公平公正性。此外，部分考核人员在对思政人员进行考核时，掺和了个人主观感情来评价，这种主观的考核评价结果使得思政人员工作业绩、效果无法真实体现出

来，致使考核结果存在偏差，缺乏真实性。

1.3 考核缺乏激励

在思政工作中，对思政人员进行考核主要是为了激发思政人员对工作的热情。但在实际的考核中，考核监督机制的不完善，使得思政人员的考核激励机制产生了比较突出问题。比如：思政工作缺乏相应的奖励策略；激励机制的缺失使得激励手段、方式与所制定的目标不一致，导致企业缺乏合理、有效的激励机制。而激励方法的单一使得思政人员激励机制缺乏多元化，导致考核评价缺乏行之有效的方法。这对业绩低的思政人员根本不起任何作用，但面对业绩高的思政人员，激励机制又表现得不足，无法真正发挥激励的作用。

1.4 形式与方法单一

死板其一，思政教育形式是教育工作的重要载体，若形式单一，则无法落实丰富多元的教育内容。目前，部分报业集团培训工作中的思政教育形式比较单一，依旧采取传统形式，导致教育工作流于形式、缺乏活力，未能充分调动员工的学习积极性，不利于思政教育价值的发挥。特别针对青年员工而言，其更需要富有创新性的教育形式，这样才能激发青年员工的思想共鸣，使其牢牢掌握思政教育内容。其二，报业集团思政教育的方法需要革新与完善。针对思政培训工作而言，方法是落实工作的“敲门砖”，若方法死板、陈旧，则无法调动员工的参与热情，也不能强化思政教育效果。当前阶段，部分培训讲师的思政素质平平，未与时俱进更新教育理念、创新教育方法，最终影响了员工在培训工作中的参与热情，不能切实提高培训教育效果。

1.5 内容缺乏新意

内容是思政教育的核心与灵魂，若教育内容落后、单一，就会影响思政教育的活力与有效性。当前阶段，部分报业集团培训工作中，其思政教育内容过于简单、落后，如照搬思政教育提纲，只讲解思政教育理论、忽视思想政治实践等。在此模式下，思政教育工作偏离实际，不具备良好的时效性与针对性，未能与员工的思想需求和工作情况相契合。这样一来，员工培训工作的开展效果平平，员工的参与积极性低下，无法顺利达成培训目标、发挥培训价值。

2 国有企业思政工作在基层项目里的作用

2.1 立根铸魂，提高基层项目的引导力

思想政治工作是党组织攻坚克难、开拓创新和应对复杂形式的重要工作方式，是解决矛盾特殊性与复杂性的必要保障。新时代思政工作可以起到铸造国企职工精神，全面落实党中央的部署，进一步促进基层项目有效实施的作用。首先，思政工作具有法定地位，是贯彻落实中央决策部署的重要载体。思政工作将思政工作与国企基层项目相结合可以起到“管大局”和“把方向”的作用，能够进一步宣传基层项目建设的意义，激

发国企工人的干劲，有助于提高基层项目的质量。其次，思政工作能够围绕基层项目发挥国企思政工作的宣传引领作用。将党建与项目生产任务相结合，成立主题宣讲团，由基层项目党工委书记、副书记和相关思政部门负责人开展重大项目建设和企业管理改革的主题宣讲实践活动，保证了基层项目职工参与企业建设，让国企职工明确基层项目的意义，激发国企职工的干劲，从而达到保增长、促安全、降成本、提效率目标。最后，思政工作主要采用理论+实践的活动方式，政工干部定位于针对基层项目的建设现状组织开展自主学、重点学和互动学等主题活动，可以实现职工线上思政教育与线下主题实践活动相结合，能够运用党课、政治学习、领导讲话和新媒体平台传播党的十九大精神，引导职工自觉学习习近平总书记的重要讲话精神，构建良好的政治文化生态，为基层项目提供思想保障。例如，中铁十六局集团有限公司历年组织开展的“传五四精神展青年风采”座谈会充分融合作风建设、业务分析等内容，从思政角度促进项目任务顺利完成，极大地推动了与基层项目青年交流，为项目进行提供有力支持。

2.2 壮骨补钙，提升基层项目建设质量

思政工作是服务基层项目的重要力量，是基层项目中承担急难险重任务的骨干，是宣传党的方针政策的“喉舌”，是了解职工诉求和为职工解决困难的服务者。新时代的思政工作应当围绕项目建设出实招，讲实效，切忌“花拳绣腿”，真正实现思政工作与经营管理的深度融合。例如，中铁十六局集团有限公司的基层项目发展到哪里思政工作跟进到哪里，基层项目发展到哪党支部就建在哪，切实将党组织覆盖到基层项目的“前沿阵地”。基层政工干部通常把“三懂三会”作为硬标准，强调坚持党性标准，突出党性锻炼，持续推动两学一做常态化。能积极开展全员警示教育，坚持用身边案例来教育人和引导人，提高广大职工思想觉悟。政工干部还善于运用“思政+降本+安全+标准化”等贯彻落实基层项目工作各种要求。例如，中铁十六局集团有限公司各基层项目结合工会组织搭建发展的桥梁，通过开展安康杯评选活动、工匠评选活动、科技创新工作室评选、“六进六创奋进标”竞赛、劳动模范评选等抓基层项目优秀典型，不断提升企业文化引领力，能依靠人文关怀胜过强力思想灌输。思政工作还注重围绕职工所思所盼开展一系列送温暖活动，通过探望生病生育职工、帮扶困难职工、评选基层项目“模范职工之家”活动提高职工幸福指数，充分维护职工权益，增强职工的安全感、归属感、获得感与幸福感，助推基层项目顺利实施。

2.3 夯实基础，发挥政工干部榜样作用

新时代的思政工作应当具有全方位和全过程指引人的特征。思政工作可从企业战略核心出发，通过参与基层实践为职工工作榜样，运用品牌思政工作实现企业降本、提质和增效的总

目标，发挥思政工作在夯实基层项目基础，促进基层项目平稳有序实施的重要作用。第一，政工干部可以与项目管理实现交叉任职和双向推进，从而在基层项目中保证思政工作与生产经营的统一，进一步实现一岗双责和两位一体，为生产经营打下坚实的基础，发挥基层党员干部的骨干引领作用。第二，政工干部不仅可以在基层发挥榜样作用，而且可以起到引领、指导和优化国企职工思想的作用，政工干部通过开展组织生活会，经常性的批评与自我批评活动引领人和鼓舞人，既能做到埋头抓生产，又能抓企业文化建设以及凝聚职工力量，统筹开展了党委为主体，各方面参与的贴近群众、贴近生产和围绕生产促改革的活动，更有助于围绕急难险重任务组织党员突击队，发挥共产党党员先锋岗、共产党员服务队等带动作用。

3 国有企业思政工作优化策略

3.1 不断细化思政工作的考核指标

考核指标又分为定性指标和定量指标，其企业生产经营中的覆盖面广，不仅包含员工与企业的和谐发展内容，同时还包含企业党建思政工作的全部内容。为了进一步明确思政工作的责任体系、范围、内容以及考核等，需要不断完善思政工作考核内容，对思政工作陈旧的考核指标进行细化。如：思政人员组织安排了多少场教育培训课、讨论会、报告会等，所涉及的教育面有多广，有没有对企业困难职工进行家访，次数多少，上述工作的质量、效果如何等。通过细化考核标准将思想政治过硬、工作能力强、作风廉洁的思政人员提升到干部岗位上，这不仅奖励了努力、上进的思政人员，同时也鞭策作风浮躁的思政人员。经过不断细化考核标准，突出思政人员的业绩，使他们的工作效果得以体现。为了保证思政工作考核的真实、合理，还需严格制定相关的考核评价制度，为企业的健康发展提供有力的党建思想保障^[1]。

3.2 建立新的思政人员薪酬机制

根据问卷网企业政工人员薪酬待遇进行随机问卷调查显示，当前，企业政工人员的薪酬待遇缺乏激励性，薪酬制度有待完善。为此，在创新思政人员的考核激励时，应重新建立公平、公正且被思政人员认可的薪酬机制，以此调动思政人员对工作的热情，充分发挥思政工作绩效考核激励作用。比如：在建立新的薪酬制度时，对于保障性薪酬可根据思政人员的学历、工龄、职称等进行分配；对于调节性薪酬可根据他们加班时间、工作量的多少来分配，以发挥调节分配薪酬的弥补与均衡作用。而对思政人员发展性薪酬，可根据他们为企业创造出科研成果、管理创新等行为给予一定物质奖励，以此激励他们对思政工作的积极性^[2]。

3.3 构建平等独立的考核评审机制

当前，思政工作考核反馈体系的不全面，使得思政人员的

考核结果缺少公平与真实性。部分国企重业务、轻行政的现象，也使得党建思政人员在企业中的地位低于同级别其他部门人员。基于此，为了真实体现出思政人员的业绩，还需从根源上提高思政工作在企业的地位，构建公平独立的考核评审机制，以确保思政工作考核结果的公正、真实。比如：思政人员是通过全国统一考试才取得任职资格证书，所以，企业领导人员应提升对思政人员的重视程度，进而提高思政工作在企业的地位。为了实现对思政人员的考核机制创新，各相关部门在思政管理中应构建公平独立的考核评价机制与职称评审机制，确保思政人员考核结果得到及时反馈，考核评价结果公平公正，以此稳固思政人员队伍，推动思政工作在企业中的发展。同时，严格制定思政工作考核标准，确保思政工作的科学合理性。设定不同级别的职称，明确思政人员的发展方向，激励思政人员为了企业的发展奉献力量^[3]。

3.4 抓制度改革，考出干事动力

以深化“三项制度”改革为抓手，不断优化多维度薪酬激励机制，实施岗位聘任制、职员聘期制、区域劳务协作。试点推行团队绩效工资分配模式和单位奖惩工资挂钩比例。牢固树立“收入凭贡献”意识，加大业绩指标“三维考核”和业绩贡献奖励力度。用好产业单位“以效定量、以减定增、放管结合”、供电服务公司属地化补员等政策，优先补充一线主干专业和新兴专业的紧缺岗位，推行施工类产业单位岗位技能绩效工资制度，全面激发各层级人员担当作为积极性^[4]。

结束语

综上所述，思政人员作为企业党建思政的主要力量，其在企业的发展中发挥着关键的作用。为此，在思政实践工作中，通过不断细化思政人员考核指标，创新思政人员薪酬机制、逐步完善思政工作考核评审机制，进而激发思政人员的活力，使他们更积极、主动地投入工作之中；同时，促使思政工作更加规范、制度化，使思政工作责任制真正落实到位，进而提高思政工作管理水平^[5]。

[参考文献]

- [1]马长青.新时期企业思政工作面临的挑战及应对措施[J].现代企业文化,2013(33):50-51.
- [2]刘韵.浅析思政工作在国企基层项目中的角色定位和作用[J].中外企业文化,2022(01):117-118.
- [3]俞玺劼.报业集团企业员工培训中的思政教育的强化策略[J].中外企业文化,2022(01):132-133.
- [4]姜红胜."干群三同"开创国企思政工作新局面[J].思想政治工作研究,2022(01):44-45.
- [5]杨子林,蒋欣.守正创新做好新时代国有企业思政工作[J].思想政治工作研究,2021(11):43-44.