

国有企业推动党建与业务工作深度融合的路径浅析

李正

徐州市出租汽车集团有限责任公司，江苏 徐州 221000

[摘要]坚持党对国有企业的领导是国企的“根”与“魂”。当前，部分国有企业仍存在党建与业务“两张皮”现象，制约了党建引领作用的发挥与企业高质量发展。基于实证研究可知，党建与业务融合度直接影响企业绩效，且融合需聚焦治理、目标、工作三个核心维度。文中结合国企党建实践，剖析当前融合存在的突出问题，从治理嵌入、目标引领、工作协同三个层面提出深度融合路径，为国企以高质量党建推动高质量发展提供实践参考。

[关键词]国有企业；党建工作；业务融合；治理嵌入；考核协同；智慧党建

DOI: 10.33142/mem.v6i4.17452 中图分类号: D267 文献标识码: A

Brief Analysis of the Path for state-owned Enterprises to Promote the Deep Integration of Party Building and Business Work

LI Zheng

Xuzhou Taxi Group Co., Ltd., Xuzhou, Jiangsu, 221000, China

Abstract: Adhering to the leadership of the Party over state-owned enterprises is the "root" and "soul" of state-owned enterprises. At present, some state-owned enterprises still have the phenomenon of "two skins" between Party building and business, which restricts the leading role of Party building and the high-quality development of enterprises. Based on empirical research, it is known that the degree of integration between Party building and business directly affects corporate performance, and integration needs to focus on the three core dimensions of governance, goals, and work. Based on the practice of Party building in state-owned enterprises, this article analyzes the prominent problems in current integration and proposes a deep integration path from three levels: governance embedding, goal guidance, and work collaboration, providing practical reference for state-owned enterprises to promote high-quality development through high-quality Party building.

Keywords: state-owned enterprises; Party building work; business integration; governance embedding; assessment collaboration; smart Party building

引言

习近平总书记强调：“要坚持党对国有企业的领导不动摇，发挥企业党组织的领导核心和政治核心作用，保证党和国家方针政策、重大部署在国有企业贯彻执行。”作为国民经济的“压舱石”，国有企业肩负着经济责任、政治责任与社会责任，党建工作与业务工作的深度融合，既是落实党中央决策部署的必然要求，也是破解“党建虚功”“业务硬抓”脱节问题、提升企业核心竞争力的关键之举。然而，实践中部分国企仍存在党建与业务“各自为政”的现象，党的领导核心作用未能充分转化为企业发展动能。因此，探索党建与业务深度融合的有效路径，成为当前国企改革发展的重点课题。

1 国企党建与业务融合的价值逻辑与核心维度

(1) 价值逻辑：融合是提升企业绩效的关键变量

课题组通过问卷调查开展的实证研究表明，党建工作对企业绩效具有显著正向影响，且融合度决定促进力：当党建与业务融合度较高时，党建对绩效的推动作用显著增强；反之，若融合不足，党建工作易沦为“形式主义”，难以支撑业务发展。这一结论印证了“党建做实了就是生

产力，做强了就是竞争力，做细了就是凝聚力”的实践真理——党建为业务发展定向领航，业务为党建落地提供载体，二者共生共荣。

(2) 核心维度：构建“三位一体”融合框架

党建与业务融合并非抽象概念，而是由三个具体维度构成的系统工程：一是治理融合，即党的领导嵌入公司治理结构，明确党组织在法人治理中的法定地位；二是目标融合，即党组织工作目标与企业战略目标同频共振，避免“党建目标虚化、业务目标泛化”；三是工作融合，即党建具体内容与经营管理实践深度对接，让党建工作融入业务全流程。三者相互支撑、缺一不可，共同构成融合的“四梁八柱”。

2 当前国企党建与业务融合的突出问题

尽管融合的重要性已形成共识，但部分国企在实践中仍存在诸多梗阻，主要表现为“四个脱节”：

(1) 理论武装与业务实践脱节

部分国企开展马克思主义理论学习时，仍以“读文献、轮流发言”为主，形式单一、内容空泛，未结合行业特性与业务痛点开展研讨。

(2) 组织建设与企业管理脱节

一方面，党组织在治理中“边缘化”，行政领导主导决策，本应党委会研究的事项沦为“事后通报”；另一方面，组织生活与业务脱节，“三会一课”内容脱离经营实际，民主生活会“一团和气”，批评与自我批评流于形式。此外，干部选拔“重业务轻政治”、党务干部“不懂业务”、党员队伍“业务骨干占比低”等问题，进一步削弱了组织建设对业务的支撑作用。

(3) 作风纪律与风险内控脱节

“四风”问题整治不彻底，形式主义、官僚主义仍有残留：部分国企以“文件落实文件、会议落实会议”，基层党建“过度留痕”占用大量业务精力；领导干部“表态多行动少”，不作为、慢作为现象时有发生。同时，纪检监察与内控、审计体系“各自为战”，检查结果不共享、监督重复低效，廉政教育仅停留在“读案例、看宣传片”，未与业务流程“对号入座”，难以防范廉洁风险。

(4) 考核机制与业务绩效脱节

多数国企实行党建与业务“双轨考核”：绩效考核未纳入党建指标，党建考核未涵盖业务绩效，甚至部分企业未建立党建考核制度，激励约束机制缺失。例如，某国企对党支部的考核仅关注“会议次数、材料完整性”，未关联“业务指标完成率、团队凝聚力”，导致党建与业务“各算各的账”，员工“重业务、轻党建”的倾向加剧。

3 推动国企党建与业务深度融合的实践路径

针对上述问题，需以“治理为基、目标为魂、工作为要”，构建全员参与、全面统筹的融合体系，具体落实为“三个聚焦”：

(1) 聚焦治理融合，实现“三个嵌入”，筑牢融合根基
治理融合是融合的“制度保障”，需通过“硬约束”确保党的领导融入治理各环节：

一是党建嵌入治理体系。加快将党建要求写入公司章程，明确党组织“把方向、管大局、保落实”的职责，确保党委会、董事会、经理层决策机制“权责清晰、协同高效”，杜绝“以行政决策代替党委研究”。

二是组织嵌入行政架构。党的组织与行政机构同步设置、同步优化，按“业务相近、工作相关”原则划分党支部或党小组（如研发部门设“技术攻关党小组”、销售部门设“市场开拓党支部”），实现“业务延伸到哪里，党组织就覆盖到哪里”。

三是领导嵌入管理团队。全面落实“双向进入、交叉任职”，党委成员通过法定程序进入董事会、经理层，董事会、经理层中的党员进入党委会，确保党组织决策能落地、业务执行受监督。

(2) 聚焦目标融合，达成“三个统一”，校准融合方向

目标融合是融合的“导航仪”，需让党建目标与业务目标同频共振：

一是使命统一。将党组织“为人民谋幸福、为民族谋复兴”的初心，与国企“服务国家战略、保障民生需求”的使命结合，例如，基建类国企围绕“新基建”布局党建工作，金融类国企紧扣“服务实体经济”设计党建主题。

二是计划统一。制定年度计划时，党建工作与业务工作“同步谋划、同步部署”，例如，将“党建引领技术攻关”纳入企业年度重点任务，将“党员示范岗创建”与“业务指标达标”绑定。

三是考核统一。建立“党建+业务”一体化考核体系，将党建指标（如党员先锋模范作用、组织生活质量）纳入企业 KPI，同时将业务绩效（如营收增长、风险防控）纳入党建考核，实现“考核结果互用、激励约束同步”。

(3) 聚焦工作融合，深化“七个结合”，激活融合动能
工作融合是融合的“着力点”，需让党建工作融入业务全流程：

一是政治建设与中心工作结合。以“两个维护”引领业务方向，例如，在重大项目决策前开展“政治对标”，确保符合党中央决策部署；在业务攻坚中成立“党员突击队”，以政治担当推动任务落地。

二是思想建设与企业文化结合。将“四个意识”“四个自信”融入企业文化，通过“党建+文化活动”（如“红色文化进车间”“党员故事分享会”），凝聚员工共识，让党的政治立场成为全员行动自觉。

三是理论学习与业务培训结合。优化学习内容，例如，围绕“数字化转型”开展“党建+技术培训”，结合“客户服务提升”组织“党建+业务研讨”，推动理论学习成果转化为业务能力。

四是组织建设与人才培育结合。坚持“政治标准第一”选拔干部，配齐“懂业务、熟党建”的党务干部；实施“双培养”工程，把业务骨干培养成党员、把党员培养成业务骨干，定期开展“两优一先”“党员示范岗”评选，激发人才活力。

五是纪律建设与风险内控结合。将纪检监察融入业务流程，建立纪检、内控、审计“三方联动”机制，共享监督数据；廉政教育聚焦“岗位风险”，例如，针对采购岗位开展“廉洁采购案例分析”，针对财务岗位组织“资金安全专题研讨”，防范业务风险。

六是组织生活与群团工作结合。用互联网技术丰富组织生活形式（如“线上主题党日”“云端党课”），吸纳群众参与党建活动；通过“党建带工建、团建”，开展“技能比武”“困难员工帮扶”，密切党群关系，以党建活力助推业务发展。

七是智慧党建与业务效能结合。以“数字赋能”为核心驱动力，重构党建工作与业务发展的联动模式，搭建集“学习赋能、供需匹配、数据分析”于一体的智慧党建平台。依托微信公众号开设“党建动态+业务实践”双栏专

栏,系统解读党的方针政策、传递党建工作部署,同步推送对应领域的业务创新案例、实践成果,实现政策理论与业务实践的精准衔接,最终达成“学理论强思想、知业务促发展”同步推进、双向提升的良好成效。

4 国企党建与业务深度融合的核心启示

党建与业务深度融合是国企发挥政治优势、实现高质量发展的必然选择,结合前文对融合价值、现存问题及实践路径的分析,可提炼出以下核心启示,为不同类型、不同发展阶段的国企提供更具针对性的实践指引:

(1) 融合本质是“政治优势”向“发展优势”的转化

从实践路径看,治理嵌入、目标统一、工作协同的核心逻辑,均是将党组织“把方向、管大局、保落实”的政治优势,转化为企业决策效率提升、风险防控强化、团队凝聚力增强的发展优势。例如“双向进入、交叉任职”并非简单的岗位叠加,而是通过党组织对决策的前置把关,减少战略偏差;“党建+技术攻关”也不是形式上的“贴标签”,而是以党员先锋模范作用破解业务难点,这一转化过程需避免“重形式轻实效”,始终以“业务成效”检验“党建成色”。

(2) 融合需“分类施策”,避免“一刀切”

不同行业、不同规模的国企,融合的重点与路径应存在差异:对于能源、基建等承担国家战略任务的国企,需优先聚焦“使命统一”,将党建与“双碳”“新基建”等国家部署深度绑定;对于制造、科技类国企,应侧重“工作融合”,通过“双培养”工程(把业务骨干培养成党员、把党员培养成业务骨干)强化人才支撑,以党建引领技术创新;对于金融、服务类国企,需突出“纪律建设与风险内控结合”,以廉政监督防范业务合规风险。脱离行业特性的“通用式”融合,易导致党建与业务再次脱节。

(3) 融合长效性依赖“制度保障”与“数字赋能”双轮驱动

一方面,“考核统一”是融合的“指挥棒”,需持续完善“党建+业务”一体化考核体系,避免考核指标“重数量轻质量”(如仅统计会议次数、材料完整性),应将“党员解决业务问题数”“党建引领项目收益率”等实战指标纳入考核,以激励约束倒逼融合落地;另一方面,“智慧

党建”是融合的“加速器”,通过搭建“党建动态+业务实践”的数字化平台,既能破解基层党建“过度留痕”的形式主义问题,又能实现理论学习与业务需求的精准匹配(如针对不同业务部门推送定制化学习内容),让融合更高效、更精准。

(4) 融合需警惕“两个极端”

实践中需避免两种错误倾向:一是“党建虚化”,将融合等同于“党建贴业务标签”,仅在业务会议中“提一句党建”、在业务材料中“加一段党建表述”,未真正发挥党组织引领作用;二是“党建越位”,以党建代替业务管理,过度干预具体经营决策,违背现代企业制度中“权责清晰”的治理原则。真正的深度融合,应是“党建引领不越位、业务推进不缺位”,实现党组织政治功能与企业市场功能的有机统一。

5 结语

国有企业党建与业务的深度融合,非一朝一夕之功,需久久为功、持续发力。唯有以治理融合筑牢制度根基,以目标融合校准发展方向,以工作融合激活实践动能,才能彻底破解“两张皮”问题,让党的领导转化为企业发展的“红色引擎”。未来,国企需结合自身行业特性与业务实际,不断探索融合新路径,以高质量党建引领高质量发展,为全面建设社会主义现代化国家贡献国企力量。

[参考文献]

- [1]史正江.新时代国有企业党的建设十六讲[M].北京:中共中央党校出版社,2018.
 - [2]国明理.新时代国有企业基层党组织工作的重要指引——《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》学习辅导[M].北京:东方出版社,2020.
 - [3]李会营.新时代国企基层党建 50 讲[M].北京:人民出版社,2020.
 - [4]张秀中.国有企业的“根”和“魂”:新时代加强国有企业党的政治建设探究[M].北京:人民出版社,2019.
- 作者简介:李正(1985.12—),男,毕业院校:哈尔滨工业大学,所学专业:法学,当前工作单位:徐州市出租汽车集团有限责任公司,职务:党总支委员、副总经理。