

国企党建工作与业务深度融合的工作模式研究

梁凤屏

深圳市地铁集团城市服务有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要]在新的时代条件下,推动国有企业党建工作与业务工作深度融合,是提升企业治理效能和核心竞争力的关键路径。文中基于笔者在深圳城服的政工实践,旨在超越“党建业务简单结合”的表层模式,探索一种机制性、内生性的深度融合工作模式。文章首先论证了深度融合对于解决国企“大而全”弊端、彰显政治担当的双重意义;进而从思想理念、组织架构、目标统筹、职责落实、经验总结及机制完善六个层面,系统阐述了融合的具体路径,并嵌入了“田心车辆段渗漏整治”“红色投标突击队”等实践案例进行实证分析。研究表明,通过构建“目标共设、组织共建、难题共解、成果共享”(四共法)的融合模式,能够有效将党的政治优势、组织优势转化为企业的治理效能与发展动能。文中不仅为同类国企提供了可资借鉴的实践范本,更对融合过程中的内在机理、潜在张力及适用边界进行了初步探讨,以期丰富国企党建理论作出微薄贡献。

[关键词]国企党建工作;业务工作;深度融合;工作模式

DOI: 10.33142/mem.v7i1.19140

中图分类号: F276

文献标识码: A

Research on the Work Mode of Deep Integration of Party Building Work and Business in State-owned Enterprises

LIANG Fengping

Shenzhen Metro Group Urban Services Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: Under the new era conditions, promoting the deep integration of Party building work and business work in state-owned enterprises is a key path to enhance corporate governance efficiency and core competitiveness. Based on the author's political work practice in Shenzhen Metro Urban Services Company, the article aims to go beyond the superficial mode of "simple combination of Party building business" and explore a deep integration work mode that is mechanistic and endogenous. The article first demonstrates the dual significance of deep integration in addressing the drawbacks of state-owned enterprises being "large and comprehensive" and demonstrating political responsibility; Furthermore, the specific path of integration was systematically elaborated from six levels: ideological concepts, organizational structure, goal coordination, responsibility implementation, experience summary, and mechanism improvement. Practical cases such as "Tianxin Vehicle Depot Leakage Remediation" and "Red Bidding Strike Team" were embedded for empirical analysis. Research has shown that by constructing a fusion model of "goal setting, organizational co construction, problem solving, and achievement sharing" (four common methods), the political and organizational advantages of the Party can be effectively transformed into governance effectiveness and development momentum of enterprises. The article not only provides practical examples for similar state-owned enterprises to learn from, but also explores the internal mechanisms, potential tensions, and applicable boundaries in the integration process, in order to make a modest contribution to enriching the theory of Party building in state-owned enterprises.

Keywords: Party building work in state-owned enterprises; business work; deep integration; working mode

引言

在新时代中国特色社会主义发展的时代背景下,国有企业既是中国经济的中坚力量,又是党和国家事业发展的重要物质基础和政治基础。伴随着经济体制深化改革以及市场环境日臻复杂,国有企业高质量发展的道路上遭遇企业管理层次复杂、工作任务艰巨、创新变革要求高等一系列难题,在此背景下,党建工作作为党对国有企业全面领导的一个重要体现,能否真正融入企业的管理和业务之中,关乎着一个企业的政治发展方向、管理绩效乃至核心竞争能力的提高。一直以来,部分国有企业存在党建工作与企业发展“两张皮”问题,党建工作“表面化”,开

展业务工作“孤岛化”,致使党组织的政治优势、组织优势不能很好地转化为企业的竞争优势和发展动能。如何化解这对冲突,使党建工作与业务工作相互交融,这既是新时代下做强做优国企党建的时代课题,更是提高企业治理能力和增强企业市场竞争力的有效举措。为此,深入探讨当前国有企业党建工作与业务工作深度融合的方式及方法,剖析其现实基础、存在问题及可行路径,对促进公司深化改革、彰显国企政治责任、推进企业治理体系能力现代化有着重要的理论和现实意义。本文通过对目前国企党建与生产经营相融合的情况进行了解,并从理念认同,组织体系,目标统一,责任落实,体制机制等方面探索具体

可行、可复制推广的融合方式，为国有企业的党建工作以引领企业发展做出有益借鉴。

1 国企党建工作和业务工作深度融合的重要意义

1.1 有利于解决处理国企发展中存在的问题

自实施改革开放以来，在我国社会经济快速、有效的成长中离不开国有企业的贡献，但仍然存在着一系列的问题制约着企业发展。国有企业大多集中在传统、典型产业，有着一定程度上的“大而全”，加之国有企业基础比较好、规模也较大，致使一些国有企业缺少创新及竞争意识，缺乏发展战略意识。要解决好这个问题，既要不断地优化国有企业的经营管理体制、方式，又要逐步加强党建，把党建作为统领，优化和改进国有企业的业务工作方式、结构治理。从实际情况来看，党的治理领导同国有企业长期稳定的发展存在着一致性、相互性等关系，党的思想及政治建设，党的组织制度建设，党的环境氛围建设等，都具备着一定的导向指引，行为调控，环境优化等的功能作用，使党建工作和业务工作有机结合、深度融合，使之能以辩证统一的观点看待二者的关系，探讨并建立“交叉任职，双向推进”的治理管控机制，进而实现“四个对接”，能使党组织所具有的组织引领、协调整合资源的政治优势充分发挥，对内优化了国有企业内部的发展条件及治理结构，对外能使国有企业的竞争力及发展质量得以提升，解决企业发展过程中存在的不足和难题。

1.2 有利于彰显国有企业政治担当

有利于体现国企的政治担当，关键点还是在于要促进党建与业务工作深度融合，将党的政治优势、组织优势以及制度优势转化为企业的治理优势和发展的动力。国有企业是中国共产党执政兴国的重要物质基础和政治基础，首先要明确的是国有企业的政治性和公共性特征，必须要在执行中央重大决策方面率先垂范。将党建工作融入到公司的战略规划、深化改革、日常经营管理和风险管理等各个环节之中可以保证公司发展不偏离轨道，改革创新不走过场，令行禁止不容偏差，让公司在面对纷繁复杂的市场浪潮之时始终能够坚守正确的政治立场和价值追求^[1]。同时发挥党组织在重大问题决策上的引领作用，将党中央的理论路线、方针政策细化为实际可行的企业经营的具体措施，进而能更好地引领企业在响应国家号召、保障人民生活和社会公益事业等方面挺身而出、有所作为。

2 当前国企党建工作现状

总体上看，目前国企党建工作在组织建设、规章制度建设和基本保障建设等方面有一定的进展，党组织覆盖逐渐拓宽，党建工作越来越趋向于规范化、制度化的方向发展，国有企业的领导作用也越来越深入地融入到公司的治理当中。然而在实际工作中，党务工作与业务工作的深度融合还不够全面，一些企业在思想意识层面依然存在着重视经营而忽视党建的行为，认为党建工作属于“软指标”

“额外工作”，未能很好的将党建工作同生产经营相结合，服务企业发展的精准性和有效性还不够强。在具体的工作开展中，党建活动内容比较单调，形式以上传达文件以及开会学习为主，没能很好的与企业改革创新的重点、难点问题结合起来，不能最大限度的调动基层党组织和广大党员的积极性主动性。而且有些基层党组织的战斗堡垒作用发挥不到位，党建工作责任制层层衰减；少数党员干部在其位却不认真履职，在履行岗位职责时存在着党建责任与业务责任不清、协作不够等情况。再有就是考核奖惩机制中对于党建工作的考核评估与企业的经济运行指标联系并不紧密，党建绩效无法量化衡量致使党建工作的成就感较低。

3 国企党建工作和业务工作深度融合路径

本节将结合本人在深圳城服生产中心的五年来政工实践，对深度融合的路径进行探讨。笔者认为，深度融合绝非“党建”与“业务”的物理叠加，而是一场深刻的化学反应，其核心在于机制性互嵌与价值性共创。

3.1 实现理想信念层面深度融合：从“软指标”到“内生需求”

在思想观念上高度统一，是国有企业党建工作与生产经营工作真正融合的前提条件，也是解决党建与经营“两张皮”的症结。本人在实践中深刻体会到，将党的创新理论转化为员工自觉行动的关键在于“具象化”与“价值赋能”。例如，在组织学习“高质量发展”理念时，我们并未停留理论宣讲，而是将其与解决“田心车辆段 60 余处重难点渗漏隐患”“攻克场段绿化难题”等具体业务目标。通过组织党员技术攻关小组，使党员群众真切感受到先进思想是破解工作瓶颈的“金钥匙”，从而完成了从“要我融合”到“我要融合”的深刻转变。这一过程，实质上是将在实际工作中要突出抓好党的政治建设这一根本，把学习领会习近平新时代中国特色社会主义思想融入到企业的改革发展的各方面，教育各级党员领导干部站在政治的高度、发展的全局看待党建工作的作用和地位，认识到党建工作不是脱离业务工作的“软指标”，而是指引公司发展方向、约束公司行为方式、激发公司发展动力的核心动能。将党最新理论创新理论主张同公司的长远发展战略、年度经营计划及当前改革任务有机结合起来，把党的路线方针政策细化落实为企业看得见、摸得着、有指标、可考评的管理理念和发展导向，促使党建的理念要求从“文件规定”变成“内生需求”。并进一步在公司内部不断培养党员员工的责任意识、使命意识以及价值共识，在党性和人性当中培育企业的文化和灵魂，让党员、干部乃至普通员工在思想上有公约数，在行为上有向心力。

3.2 实现组织架构层面深度融合：从“交叉任职”到“职能互嵌”

构建组织架构上的高度融合，是促进国企党建工作与

经营工作协调运转、双向联动的重要保障。本人在协助支部工作时，着力推动党组织与业务组织同频设置、职能交织。一个典型的实践是，在“安卫先锋·美丽场段”党建品牌创建中，我们明确要求业务项目经理“一肩挑”，并将对项目组党员的表现评价权纳入其管理职责。这种“交叉任职”机制，确保了党组织在安全生产、环境整治等重大业务决策中能有声、有为，实现了党建工作对企业发展重大问题的前置审查和全程引导。实践中，多数国有企业已形成了较为健全的党组织体系，但仍有部分企业在一定程度上存在着党建工作和生产经营工作在组织设置及运作机制等方面各自为阵的情况，从而导致了党组织作用难以充分发挥的问题。为此需要从组织体系层面推进党建与业务一体化设计，把党的领导融入到公司治理结构和经营管理体系当中去，在组织设置、权责分配以及工作流程等方面做到与业务部门的无缝对接。通过把党组织建在企业的决策、管理和监督各环节上，支持符合条件的党组织班子成员按规定程序进入董事会、经理层或者管理层，使党组织职能与企业管理职能相交织。有利于提升党建工作对企业发展重大问题的前置审查和全程引导功能^[2]；结合业务单元、项目组和生产一线等科学建立基层党组织，做到与业务组织同步规划、同步变更，让党建工作更接地气。

3.3 实现目标统筹层面深度融合：从“机械捆绑”到“价值同构”

做到目标统筹层面的高度统一，是促进国企党建工作与业务工作同步规划、同步实施的关键环节。做到目标统筹层面的高度统一，是促进二者同步规划、同步实施的关键。我所在中心支部着力推动党建与业务目标从“机械捆绑”升华为“价值同构”。例如，在“降本增效”年度目标下，支部同步设定了“党员创新攻关小组”“金点子提案采纳率”等党建指标。在红色投标突击队攻坚站城四服务中心公交场站项目（中标金额年化 2000 多万元）的过程中，党员的开拓精神与市场外拓指标被捆绑考核。这种目标同向、考核同步的机制，使党建工作成为推动中心工作不可或缺的刚性任务。当前，党建工作目标与发展目标任务在一些企业还出现链接不够紧密、独立开展的情况，致使党建成效不能直接体现为发展贡献。有必要在企业发展战略规划与年度重点工作计划中，对党建工作目标和发展改革、经营管理、安全管理以及风险防范等方面的业务指标一并进行科学统筹、一体设计，使两类指标在目标取向上、时间节点分布上、考核评判依据上基本一致。在贯彻落实过程中，坚持围绕企业生产经营部署党建工作，把落实国家重大战略部署、提高经营效益、加快转型升级等核心指标作为党建工作努力的方向和工作平台，带领基层党组织和共产党员在攻坚克难的任务面前，在重大项目实施的过程中，在全面深化改革的关键时刻走在前列、做好表率；同时将党建内容纳入企业的绩效指标体系，让党建

工作不再是泛泛而谈的原则规定，而是成为促进企业高质量发展的工作任务和发展目标，并以此来检验党建工作成效。

3.4 实现职责落实层面深度融合：从“一岗双责”到“行动一体”

实现责任落实层面上的有效融合，是党建业务从“同向安排”转向“协同落实”的关键。在实践中，我们通过设立“党员责任区”、“党员示范岗”，将党建责任压实到具体业务岗位。在解决横岗培训基地电动车乱停放难题时，我们并未将其视为单纯的行政事务，而是由党员牵头成立专项小组，将规划停车位、建立管理规范这一业务职责，与党员服务群众、破解难题的党建责任深度融合。此举不仅解决了员工的“停车难”问题，更在实践中锤炼了党员的党性，是“一岗双责”的生动体现。这是国企党建工作和业务经营工作从“同向安排”转向为“协同落实”的重要步骤，在具体的工作实践中，党建责任同经营责任在一些部门之间界限模糊、分工不明，导致党建只体现在文件里，业务工作重在结果体现。因此有必要从责任体系上来促进党建责任同业务工作的有效融合，将党建工作的要求细化融入到各级管理岗位及业务工作过程之中，让每项业务都有对应的党建责任支撑^[3]。细化明确党委（党组）、党组织书记、领导班子成员、党员干部在促进党建同经营业务融合中的任务分工，压紧压实“一岗双责”，把党建责任同经营责任、安全责任、廉洁责任一同落实到位，推动各级负责人在开展业务工作的同时自觉抓好党建工作，在具体实施方面将党建事项融入项目的开展、生产的组织、经营活动和队伍建中，使党建工作不再局限于会议与文件之中而是变成了实实在在的工作举措和工作规范。

3.5 认真进行经验教训总结：从“个案成功”到“模式提炼”

扎实开展经验教训总结，是对国企党建工作与业务工作相融互促逐步走向成熟定型的关键步骤。回顾五年多工作，我们通过对“红色物业”创建、社群活动开展等具体实践进行复盘，总结出一些行之有效的方法。例如，我们发现凡是成功的融合案例，均具备“目标共设、组织共建、难题共解、成果共享”的特点。对于初期活动中存在的形式化问题，我们也及时调整，将活动效果与员工满意度、问题解决率挂钩，确保了党建工作的精准度和实效性。国企党建与业务融合发展过程中，各企业在推进路径、组织模式、工作机制等层面都在积极尝试，在积累经验的同时也反映出一些亟待解决的问题，唯有经过系统的总结反思才能使阶段性举措转变为常态化提升。具体而言，在日常管理中要结合公司改革发展的生产经营现实情况，对党建引领重大项目、重点改革任务、基层社会治理的具体成效进行全面盘点，深刻思考哪些措施真正促进了业务的发展，哪些方面还存在虚化泛化现象，进而找准把握好融合工作的内在逻辑^[4]。对于融合实践中存在的责任不清、协

作不顺及党建成果难转化等问题进行客观分析,能够进一步提升党建工作的精准度和实效性。

3.6 实现机制完善层面深度融合:从“制度文本”到“生态营造”

达到体制机制上的高度统一,是保证国企党建工作与生产经营工作长期协调运转、保持常态化融合发展局面的前提条件。我所在中心支部将党建工作要求纳入项目管理制度和员工绩效考核办法。例如,将组织参与志愿服务活动的时长、在攻坚克难中的表现,作为党员评优评先和干部选拔的重要参考。这种制度化的安排,避免了党建与业务“两张皮”,确保了融合政策的一贯到底,使党组织的政治优势、组织优势能够稳定地转化为企业的竞争优势和发展动能。现实中,两者是否真正融合,关键要看有无建立全面覆盖、有效管用、强力制约的规章制度体系以确保融合政策一贯到底、一以贯之。这就需要从规章制度和工作机制抓起,把党建工作全面纳入公司治理结构、内控制度之中,使其成为企业发展不可或缺的有机元素,让党建要求在决策程序、运行过程和监督检查中同步跟进,在制度安排上做到同谋划、同部署、同考核,防止了党建与业务“两张皮”的现象发生。另一方面,制定合理严谨的考核评估、奖惩激励办法,把党建工作与经济指标、干部考评与问责挂钩,可以强化党建工作刚性权威,提升其实际效能。

4 结语

国企党建和业务工作相融互促,是一项系统工程。本文基于深铁物业的实践表明,深度融合的成功,依赖于一套环环相扣的“组合拳”:它以思想上的价值认同为前提,以组织上的职能互嵌为保障,以目标上的价值同构为导向,以职责上的一体行动为关键,并以机制上的生态营造为归宿。本文提炼的通过目标共设、组织共建、难题共解、成

果共享的“四共”工作模式,能够有效将党建工作的“软实力”转化为企业发展的“硬支撑”。正如在田心车辆段、锦上花园等项目的实践中,党建品牌创建与业务难题攻克相辅相成,不仅获得了街道“优秀共建单位”、社区“优秀物业服务项目”等荣誉,更实质性地提升了管理效能和业主满意度。未来,企业应继续坚持问题导向,将实践中行之有效的做法固化为长效机制,最终实现党建工作与业务发展的一体化推进,为国企高质量发展提供坚强保障。

我们必须清醒地认识到,本研究的实践基础集中于物业服务这一特定行业,其模式在应用于研发、金融等不同类型的国企时,需结合其业务特性进行适应性调整。例如,制造业国企可能更需强调“难题共解”中的技术攻坚机制,而金融国企则需聚焦“目标共设”中的风险防控融合。未来研究的方向,应是进一步探索不同行业背景下“深度融合”的个性化路径及其普适性内核。

最终,深度融合的理想状态,是使党建工作成为企业价值链中不可或缺的增值环节,而非额外负担,从而为国企高质量发展注入强大而持久的政治动能。

[参考文献]

- [1]张弋.对党建工作与国企工作深度融合的一点思考[N].企业家日报,2025-09-28(03).
- [2]姜雪.国企党建工作与业务深度融合的基层党建工作模式研究[J].现代企业文化,2023(14):113-116.
- [3]段明全.国企党建工作与业务工作深度融合措施探析[J].现代企业文化,2024(9):131-133.
- [4]陆华.国企党建与业务工作深度融合的路径[J].现代企业文化,2025(9):97-99.

作者简介:梁凤屏(1985.11—),女,深圳市地铁集团城市服务有限公司,从事党建与思想政治工作。