

政工队伍赋能国企高质量发展路径探析

洪莉慧

桐庐县交通运输局, 浙江 杭州 311500

[摘要]政工队伍肩负着统一思想共识、夯实政治建设根基、助推企业经营增效的重要使命,同时也是推动国企实现高质量发展不可或缺的关键软实力。现阶段国企政工队伍建设仍存在诸多短板,包括职能定位不清、党建业务脱节、管理模式单一等。文中对政工队伍助力国企高质量发展的内在价值进行了深入剖析,并梳理现存发展过程中的痛点问题,在此基础上构建全方位的策略,包括强化思想观念、人才队伍建设,优化管理制度、业务融合、保障体系,增强国有企业建优建强的政工力量,推动企业高质量发展,以供参考。

[关键词]国有企业; 政工队伍; 高质量发展; 党建赋能; 思政建设

DOI: 10.33142/mem.v7i3.19970

中图分类号: F279.2

文献标识码: A

Exploration on the Path of Empowering State-owned Enterprises with High Quality Development by Political Work Teams

HONG Lihui

Tonglu County Transportation Bureau, Hangzhou, Zhejiang, 311500, China

Abstract: The political work team shoulders the important mission of unifying ideological consensus, consolidating the foundation of political construction, and promoting the efficiency of enterprise operation. At the same time, it is also an indispensable key soft power to promote the high-quality development of state-owned enterprises. At present, there are still many shortcomings in the construction of the political work team in state-owned enterprises, including unclear functional positioning, disconnection of Party building business, and single management mode. This article deeply analyzes the intrinsic value of the political work team in assisting the high-quality development of state-owned enterprises, and sorts out the pain points and problems in the existing development process. Based on this, a comprehensive strategy is constructed, including strengthening ideological concepts, talent team construction, optimizing management systems, business integration, and guarantee systems, enhancing the political work force of state-owned enterprises to build excellence and strength, and promoting the high-quality development of enterprises for reference.

Keywords: state-owned enterprises; political work team; high quality development; Party building empowerment; ideological and political construction

引言

党的二十大报告明确提出,要以高质量党建引领国有企业实现高质量发展,政工队伍的综合素养与履职能力对国企党建工作的成效有着直接的影响,同时深刻影响着企业整体的核心竞争。国有企业肩负服务国家战略与推动经济高质量发展的双重使命,思想政治工作是企业发展的生命线,政工队伍则是落实这一工作的核心力量,其建设效能直接关系企业发展根基的稳固程度。随着国企改革的深入推进、市场行业竞争日趋激烈的新形势下,对国企政治工作的专业化水平以及实际工作成效提出了更为严格的要求,以往传统的政工工作侧重点在于流程管理,而对于

实际成效并未有充分的重视,加之工作方式方法僵化滞后、政工队伍专业能力薄弱,导致党建工作与生产经营融合不深。现阶段相关研究侧重点在于单一视角,未能形成系统化的政工队伍赋能逻辑与完整建设体系,基于此,文中将深入探讨科学规范、常态长效的建设发展路径。

1 政工队伍赋能国企高质量发展的核心价值与内在机理

1.1 核心价值

国有企业兼具政治属性和市场经济双重特质,在企业实现高质量发展过程中,政工队伍是不可或缺的核心精神力量。其一,厚植人心凝聚力量,依托思想宣教与暖人心

文服务统一全体职工思想意志，建强人才队伍，凝聚实干合力、赋能企业稳步发展；其二，筑牢政治引领根基，推动党建政治优势深度赋能，切实转化为企业搏击市场的核心优势，锚定企业发展航向深度契合国家发展大局；其三，夯实长远战略保障，锚定企业改革攻坚、转型攻坚核心要务精准发力、统筹破局，破除发展各类阻碍，最大限度激发全员履职建功积极性，护航企业各项发展战略平稳落地、落地见效；其四，赋能企业优化治理效能，依托柔性思想政治工作补齐硬性管理制度短板，有序推动企业治理架构提质升级。

1.2 内在机理

政工队伍赋能国企高质量发展，依托队伍建设、思想引领、质量优化、实干发展有序推动。思想赋能筑牢根基，依托理论学习统一思想、汇合力；以专业建设建强骨干队伍，夯实人才支撑；治理层面深挖思政赋能作用，全面优化现代企业治理体系；以实干实效聚焦发展大局，将党建思政成效落地为经营增收、产业创新的实在成果，构建党建工作与生产经营同频共振、深度融合的发展格局。

2 国企政工队伍建设现状及赋能发展现存短板

2.1 赋能认知存在偏差

部分国有企业未能充分地认清政工工作以及政工队伍的战略定位以及长远价值，简单把政工工作当作常规事务处理，未能真正意识到其在助力企业治理以及思想引领方面的关键作用。少数政工干部履职认知存在偏差，缺乏主动融入意识，造成政工工作脱离发展主线，无法充分发挥政工工作凝聚人心、赋能企业稳健发展的实际效能。

2.2 专业素养适配不足

政工人才队伍建设短板较为突出，一方面人员年龄结构趋于老化，新生代力量补给不足，队伍内生动力与创新活力不足；另一方面人员专业背景同质化严重，通晓经营运营、内控管理的专业人才稀缺，难以有效适配企业转型发展大局。

2.3 长效赋能体系缺失

跨部门协同机制尚未理顺，政工与业务部门缺乏互通协作，难以凝聚工作合力；缺少常态化职工思想动态摸排分析机制，工作谋划贴合实际不够，工作举措缺乏现实依据；闭环落实机制存在漏洞，重顶层谋划轻一线推进，全程督导与过程管控力度偏弱，工作执行力偏弱。

2.4 融合深度不足

思想政治工作存在脱实向虚倾向，思政宣教、党建活动未能紧扣生产经营核心要务，与一线攻坚、科创发展结合松散，流于表面现象较为突出。政工人员未能全面嵌入企业经营发展全流程，难以结合发展痛点精准发力，党建思政价值未能有效落地见效。

2.5 缺乏完善的考核机制

现行考核机制过度看重书面材料与活动体量，缺少对实际工作成效、职工真实认可度等核心维度的量化考评。同时队伍激励配套不完善，薪酬待遇缺乏竞争力，薪酬待遇缺乏吸引力，绩效考核流于平均化，薪酬晋升未能与履职实绩有效挂钩，制约了政工队伍主观能动性发挥。

3 国企政工队伍赋能高质量发展维度体系构建

结合国企高质量发展核心需求与政工队伍建设短板，构建系统化的政工队伍赋能发展维度体系，具体体系如表1所示。

表1 系统化的政工队伍赋能发展维度体系

赋能维度	核心赋能定位	主要赋能内容	赋能核心目标
政治引领赋能	坚守国企政治属性，筑牢意识形态根基	宣传党的创新理论、落实党建工作部署、强化意识形态管控、校准企业发展方向、开展全员政治教育	保障企业发展对标国家战略，全员政治立场坚定，意识形态阵地稳固
人才队伍赋能	凝聚职工共识，培育高素质职工队伍	常态化思想引导、职工人文关怀、岗位价值培育、青年人才赋能、团队凝聚力建设、职业素养提升	打造忠诚担当、务实创新、团结奋进的专业化职工队伍，激活人才内生动力
经营发展赋能	对接中心工作，助力经营提质增效	围绕生产攻坚、技术创新、降本增效、改革推进开展靶向思政动员，破解经营发展思想阻力	实现政工与经营深度融合，以思想动能赋能企业经营提质、效率提升
企业文化赋能	塑造企业精神，培育核心发展软实力	培育国企担当文化、创新文化、实干文化，传承企业优良传统，开展文化浸润教育	构建特色企业文化体系，以文化凝聚人心、赋能创新、塑造品牌
企业治理赋能	优化治理生态，提升现代化治理水平	推进作风建设、制度落地引导、内部矛盾化解、治理氛围优化、廉洁文化建设	弥补刚性治理短板，构建风清气正、规范高效的企业治理生态
风险防控赋能	筑牢思想防线，防范化解发展风险	思想风险排查、舆情风险管控、改革稳定维护、职工情绪疏导、廉政风险预防	防范化解思想、稳定、舆情等各类风险，保障企业稳健可持续发展

4 政工队伍赋能国企高质量发展的优化路径

4.1 革新思想理念，树立精准赋能发展导向

要能够高效破解政工工作流于形式的困局，首先应该转变思想观念，对政工工作的职能价值进行明确。企业管理层应该摒弃思想工作无实际作用，政工工作脱离实物的错误想法，将思想政治建设贯穿企业全域发展各项布局，做到和生产经营工作同步规划、同步落实、同步考评。同步带动政工队伍紧扣党建为先、思想凝心、贴合中心工作、赋能企业发展的工作导向，紧盯企业发展中的实际难题，深耕基层业务阵地、深入基层办实事，确保政工工作转向主动助力发展、务求实干见效，切实履行好深耕思想引领工作，凝聚奋进共识、助推企业提质增效的核心职能。

4.2 建强专业队伍，打造复合型赋能人才梯队

打造一支高素质、专业化政工队伍，加快年轻人才补充与培养，是支撑企业高质量发展的重要人才支撑。搭建政治素养、业务实操、创新实践一体化培训体系，通过强化大数据分析、新媒体运营等新兴知识专项培训，常态化组织理论学习、行业政策解读、经营管理实训、基层矛盾化解、新媒体宣传技能、职工思想研判等实战化教学，补齐能力弱项，持续夯实政工队伍服务中心工作综合素养。持续优化队伍年龄、专业与能力配比，合理统筹队伍新老人员调配，汇聚青年优秀力量、一线业务好手夯实政工根基，打通政工岗位与业务岗位交流通道，推行双向挂职交流、多岗交叉履职体系，全面激发队伍内生动力与综合实力。健全政工后备人才储备机制，健全青年政工干部历练成长体系，依托一线实践锻炼、岗位实操实训、借鉴先进典型经验，多措并举锻造核心骨干力量，建成层次清晰、配置科学、本领扎实的政工人才队伍，为企业行稳致远夯实人才支撑。

4.3 完善长效机制，构建系统化赋能工作体系

依靠健全制度机制破解政工工作零散化、阶段性突出问题，搭建流程闭环、体系完备、常态长效的思政赋能工作格局，推动相关工作稳步开展、提质创优。建立党委统筹统领、政工部门主抓、业务部门联动、全体职工共同参与的全域思政赋能工作模式，厘清各方工作职责边界，常态化召开党建思政与经营业务融合推进会，紧扣经营实际梳理发展堵点，制定务实可行的赋能举措，破除部门协作阻碍，凝聚上下同心、齐抓共管的强大工作合力。常态化开展职工思想摸排、心态梳理与诉求征集，全面摸清员工思想状况、实际难题与成长需求，紧扣企业发展实际量身定制思想引导、暖心关怀、正向激励等实施方案，切实提

升思政工作的针对性与实效性。细化完善政工赋能工作目标流程、岗位职责与推进时限，抓实日常督查督导、阶段工作复盘与成果成效总结，坚决杜绝浮于表面的敷衍落实，全方位保障各项赋能举措走深走实、落到实处。

4.4 深化融合理念，破解政工经营“两张皮”难题

促进政工工作深度融入生产运营、统筹推进改革攻坚与创新提质各项工作，是充分发挥思政引领作用、保障企业高质量发展的关键抓手。把企业年度经营指标、改革部署、细化落实创新事项，统筹纳入政工工作布局，紧扣生产冲刺、技术研发、成本管控、效益提升、市场攻坚、机制创新等重点范畴，制定专属思想引领助推方案，依托思想引领聚合合力，聚力实现经营发展目标。把思想政治工作贯穿企业经营运转、项目落地推进、队伍培育成长全流程，在重大项目建设、重点任务攻坚以及推进体制机制变革升级的过程中，同步做好思想发动、凝聚全员共识、营造良好风尚与情绪疏导，为全局工作顺利推进稳固思想基石。督促政工干部主动下沉一线对接业务实情，一线走访查摆发展难题，全面掌握职工切身难处，精准做好思想疏导、矛盾调和与凝聚奋进干劲；同时推动业务管理人员树立思政工作思维，立足业务实践渗透思想引领，同步推进团队聚力，真正实现业务发展借力思政赋能、实现思想工作与业务实践紧密衔接、互促共进。

4.5 创新工作载体，提升赋能工作实效性与创新性

深度融合思政工作与生产运营、改革转型、坚持守正创新，以思想领航护航企业高质量发展。围绕经营指标、改革任务、以创新思维精准统筹政工建设，聚焦生产攻坚、技术创新、紧扣节流创利、全域拓市等主营方向出台引领办法，凝聚全员奋进力量。推动思想宣教深度融入项目推进、生产经营、队伍建设各环节，在攻坚克难、深化改革中凝聚思想共识、化解矛盾，筑牢思想防线。常态化推动政工力量下沉一线精准服务，推动业务工作与思政建设深度融合、同向赋能，实现思想赋能发展、深耕业务实践，浸润思政建设。

4.6 健全考核激励机制，激活队伍内生赋能力

健全完善科学考评激励机制，大力弘扬实干为先、实绩为要、服务为本的干事风向。优化调整考核评价指标体系，从严清理各类形式化考评指标与流程，重点增设赋能提质、基层满意度、经营增效、风险隐患排查处置等关键考评维度，做到量化指标与综合评判并重，过程管理与实际成效齐抓，精准衡量履职赋能实际成效。严格推动考核结果与薪资福利、评先评优、职务晋升深度绑定，打通职业发展晋升通道，对履职担当、赋能成效突出者予以专项

表彰、优先提拔使用。大力支持政工队伍勇于开拓创新，打消干事创业思想顾虑，坚持探索创新，夯实容错纠错运行保障机制，全面提振队伍担当作为精气神，营造干事争先、实干赋能的良好工作氛围。

5 结论

政工队伍是国企坚守政治属性、凝聚干群同心之力，夯实事业高质量发展根基。当前队伍建设存在定位偏差、深度融合力度不足、思想业务素养有待提升、激励缺失等问题，制约赋能价值释放。从转变思想观念、制度机制健全、夯实队伍根基、创新活动载体、推进双向融合、完善考核驱动六维度提出系统化优化路径。核心是在于坚守党建领航，紧扣发展实际需求，将政治优势转化为发展优势。持续深化队伍专业化建设，锻造高素质队伍专业化建设，探索政工与经营深度融合新路径，推动思想政治工作与企业经营管理深度融合，夯实高质量发展根基，持续激活赋能动能，为国有企业高质量发展提供坚实的思想保障与组织支撑，助力国企在新时代征程中行稳致远。

[参考文献]

- [1]宁培越.事业单位政工队伍专业化建设与职业能力提升路径[N].松原日报,2026-04-30(004).
 - [2]马天娇.强思政之基聚发展之力——新时代国企政工队伍建设的实践路径[N].北京科技报,2026-04-27(004).
 - [3]邓玉洁.如何提高事业单位政工队伍素质[N].企业家日报,2026-04-26(003).
 - [4]周臻.新市场经济环境下企业政工队伍思政工作创新研究[N].河南经济报,2026-03-28(010).
 - [5]赵筑安.强化企业政工队伍思政作风建设的路径分析[N].企业家日报,2026-03-28(003).
 - [6]孙昂.新时代国有企业政工队伍建设的困境与优化[J].现代企业,2026(3):115-117.
- 作者简介：洪莉慧（1973—），女，汉族，浙江省桐庐县，政工师，湖南经济管理干部学院会计学本科，研究方向为政工类，现任桐庐县交通运输局妇联主席、桐庐县交通运输局机关工会主席。