

党建引领与国企职工文化建设融合模式创新探究

新时代背景下,坚持党对国有企业的领导与加强职工文化建设,是实现企业高质量发展的重要支撑与保障。党的建设为企业文化的塑造提供方向指引,而文化建设是增强凝聚力、促进认同的重要途径。面对当前环境变化与青年员工观念趋向多元等新情况,传统党建与文化工作仍存在协同不足、形式陈旧、与实际脱节等问题。探索二者深度融合的创新模式,对推动国企改革发展与提升核心竞争力具有重要意义。

1.融合的必要性现状

党建与企业文化建设具有目标一致性和功能互补性。党建为文化建设提供组织基础与引领力量,文化建设则助力党建在基层落地,共同推动价值观的形成和行为规范,从而将政治优势转化为发展动力。然而,当前二者融合仍面临几大问题与挑战:一是协

同机制不健全,缺乏系统规划;二是形式较为单一,吸引力和感染力不足;三是与业务经营关联不紧,未能充分体现实际效果。这些问题都制约了融合深度,急需创新突破。

2.融合模式创新的路径

2.1理念创新:从单向传导到双向互动

转变传统工作理念,推动党建与文化建设的双向赋能。尊重员工主体性,结合企业愿景与个人发展,实现价值共鸣与文化共创。

2.2机制创新:构建协同治理框架

建立健全党委领导、多方协同的责任机制,打破党建与文化工作壁垒。将文化成效纳入党建考核体系,实现资源整合与联动发展。

2.3方法创新:数字化与精准化赋能

利用企业APP、社交媒体等平台,开发

微课程、线上文化活动,增强参与感与覆盖面。实施精准文化供给,满足不同群体需求。

2.4载体创新:打造“党建+文化”品牌

推动党建工作与企业文化载体融合,创建“党员先锋岗”“文化示范团队”等品牌,突出党员带头作用,深化文化融入日常。

2.5队伍创新:培育复合型骨干

加强党务人员文化能力培养,引入业务骨干参与文化建设,发挥劳模、老党员等传帮带作用,提升队伍整体素质。

3.案例与实效

太原煤气化公司通过“五同五融”机制,实现党建与文化建设的有机结合,有效增强企业凝聚力与竞争力。

田陈煤矿推行“沟通零距离、诉求零距离、服务零距离”工作模式,打通文化融入管理末梢,提升了员工的归属感和企业认同。

案例表明,党建与文化融合需坚持党委统领、机制创新与员工需求并重,运用现代方法实现深度协同。

4.结论与展望

党建引领与国企职工文化建设深度融合是一项系统工程,需从理念、机制、方法、载体和队伍等多维度进行创新。通过构建协同机制、创新传播方式、打造品牌活动、建设复合型队伍,能够有效破解当前存在的协同不足、实效不彰等问题。

未来,应进一步推动数字化技术在文化融合中的深度应用,建立科学评价体系,并将党建与文化治理更紧密结合于公司治理结构中,从而构建具有中国特色的现代企业文化建设体系,为培育世界一流企业提供坚实支撑。(山东鲁泰控股集团有限公司鹿洼煤矿 王豪男)