

# 新时代企业政工师如何助力企业党建与经营深度融合

王兆琦

山西乡宁焦煤集团台头煤焦有限责任公司，山西省临汾市，041000；

**摘要：**企业党建与经营融合已成为新时代国有企业提升治理效能与增强核心竞争力的重要抓手。作为政治工作的专业力量，政工师在推动党建理念融入企业管理全过程中发挥着不可替代的作用。本文立足于企业治理环境变化，分析政工师在推动融合过程中的功能定位与价值基础，识别当前实践中存在的结构性障碍，并提出职责重构、平台整合与机制协同等方面的优化路径。研究认为，政工师能力体系与组织机制的系统升级，是实现党建与经营深度融合的关键支撑。

**关键词：**企业政工师；党建融合；企业管理；组织协同；能力建设

**DOI：**10.69979/3060-8767.25.06.075

## 引言

企业党建与生产经营融合问题，是近年来企业改革与管理实践中的一个核心议题。随着国有企业改革向纵深推进，传统的“党建是附属、经营是中心”二元管理格局已无法适应新的组织运行需求。党建工作不仅是意识形态建设的重要载体，也逐步向企业战略、文化塑造与治理机制等核心环节延展，推动形成管理价值与政治导向相统一的新路径。在这一转型背景下，政工师作为企业政治工作的中坚力量，其功能边界与能力结构正在发生显著变化。传统以宣传、教育与思想政治工作为核心的角色认知，已无法覆盖企业在组织引导、文化重塑、行为激励等方面的实际需要。如何使政工师成为推动融合落地的关键桥梁，不仅是职责扩展的问题，更是组织制度与管理逻辑重构的问题。从现实运行看，政工师参与融合实践过程中，仍存在角色边界不清、考核体系分离、业务协同路径不畅等一系列问题。这些障碍导致党建活动难以融入核心流程，党建成果难以与经营绩效形成有效挂钩，制约了整体融合效能的释放。本文拟从融合背景出发，系统分析问题表现，并围绕政工师队伍能力建设与机制优化提出对策建议，为推动企业党建与经营目标协同提供理论支持与路径参考。

## 1 企业党建与经营融合的现实背景与价值意义

### 1.1 新时代国企党建工作的功能定位变化

党的建设在企业中的地位发生了深刻转变，从传统意义上的组织保障与思想教育，逐步拓展至治理结构构建、战略方向引导与员工行为规范等多个层面。随着中央对国企党建工作的高度重视，企业党的组织架构不再是隶属于行政系统的独立体系，而是嵌入企业核心治理链条之中，成为推动战略执行的重要支点<sup>[1]</sup>。

在党建工作内容上，除了政治学习、意识形态管理等传统任务外，越来越多的企业要求党组织参与企业决策、监督与执行环节，党建的外延不断拓展。政工师作为连接党组织与管理团队之间的关键纽带，其所承担的职责也从单一的政治宣传，延伸至参与战略宣贯、组织文化建设和人才队伍培养等多项事务。

这一变化对党建工作的专业化、系统化提出了更高要求，强调党建成果必须具备可度量性、可验证性，并能够在企业运行中发挥实际价值。这种功能转型也使得政工师的角色重新被赋予战略意义，要求其具备更广泛的知识结构与业务理解能力。

### 1.2 企业发展环境转型中的治理需求

在经济结构转型与产业升级的背景下，企业面临的市场竞争格局与运营环境变得更加复杂。传统管理方式中的条块分割与职能部门独立运行已难以支撑快速响应与组织协同的需要<sup>[2]</sup>。在此背景下，党建工作的嵌入式推进为企业内部治理体系提供了新的整合工具。

企业需要一个能够在价值观念塑造、组织协同与决策引导等层面具备稳定功能的系统，以平衡效率导向与价值导向之间的张力。党建工作本身具备较强的组织整合能力，能够通过政治原则与纪律规范统一员工行为，通过党组织的组织力实现跨部门的信息传递与资源协调。政工师所承载的工作正好处于政治与管理之间的中介位置，其具备较强的组织敏感性与员工沟通能力。在企业治理需求日趋多元的环境中，政工师能够在稳定组织预期、提升员工认同与协调多元利益方面发挥正向作用，这使得其作用不仅限于“党建辅导员”，更是“组织推进者”。企业在推动经营机制变革、管理结构调整与绩效模式更新过程中，常常面临制度断层与人员观念落差。政工师在此过程中能够作为管理政策的解释者与执行

落地的推动者，协助企业在改革中保持组织凝聚力，为战略落地创造良好氛围。

### 1.3 融合党建与经营的战略价值体现

将党建工作从“独立事务”转化为“内嵌机制”，使其与生产、运营、财务、人力资源等核心板块实现联动，是实现企业高质量发展的重要路径。融合的实质在于构建一种以党建理念为指导、以经营目标为导向的协同机制，使两者在同一价值体系中运行<sup>[3]</sup>。

在实际应用中，党建活动不仅能够塑造团队价值观与行为准则，还可以通过党员示范机制与党组织责任体系带动基层执行力提升。将党建目标与业务任务同步部署、同步考核，有助于实现上下目标一致与行动协同。企业在生产一线推行“支部建在项目上”“党员责任区”等机制，正是融合路径的直接体现。在制度设计上，将党组织参与纳入绩效考核、风险控制与日常监督机制中，可增强其治理功能的现实操作性。特别是在当前企业经营日益强调风险防控与合规建设的背景下，党组织能够以监督者身份提供风险预警与合规建议，提高企业整体治理水平。从战略层面看，融合不仅提升了党建工作的影响力，也增强了企业的文化凝聚力与组织韧性。政工师在这一过程中不再是外围支持者，而是组织变革与融合推进的核心参与者。其作用在于将政治引导、文化建设与业务执行有效联结，推动企业形成具备价值认同基础的行动共同体。

## 2 当前政工师助力融合过程中存在的突出问题

### 2.1 政工角色边界不清、专业支撑能力弱

在许多企业中，政工师虽被寄予推动党建与业务融合的重任，但其职责界定仍存在模糊地带。长期以来，政工师工作往往被视为事务性、辅助性岗位，职责以宣传报道、会议组织、材料编写等为主，缺乏参与核心管理事务的制度保障。这种传统认知限制了政工师的专业成长空间，也影响了其在组织中的权威性<sup>[4]</sup>。部分企业未建立起政工岗位的专业成长路径，岗位任职标准模糊，晋升通道缺乏明确指标，导致人员流动性高、业务承接能力弱。政工师多数由内部转岗人员担任，专业背景多为文科、管理类，对业务流程、经营目标、绩效评价等缺乏系统理解，难以参与经营层面的管理协作。在新型融合任务中，政工师被要求承担跨部门协调、党建项目设计与组织文化建设等任务，这对其综合素质提出更高要求。但现实中，相关培训体系尚不健全，缺乏围绕“融合能力”的系统培养内容，导致能力建设滞后于角色要求，影响了其推动融合的效率与深度。

### 2.2 党建目标与经营绩效考核存在错位

在企业管理实践中，党建工作与业务工作的绩效评价体系往往分别运行，缺乏协同导向。这种分离机制使得政工师很难在管理过程中将党建目标有效转化为具体行动指引，造成党建成果在业务环节难以体现，也难以纳入绩效评价体系进行反馈<sup>[5]</sup>。许多企业虽设有党建责任制与组织生活制度，但在考核方式上多以过程指标、活动频次为主，缺乏结果导向与行为改进维度。政工师工作绩效往往被局限于会议次数、材料撰写质量与宣传稿件数量等形式性指标，忽视了其在提升组织行为、激发员工潜力与推动流程优化等方面的实质贡献。由于党建工作绩效难以量化，政工师在与管理人员协作时常处于被动地位，建议权与执行力不足。当经营管理以效率与效益为核心考量，而党建任务不具可感知成果时，融合就成为一种理念停留在文件层面的设想，无法在组织运行中落地。考核错位还反映在责任归属不清的现象中。当融合推进受阻，政工师往往被视为执行不力的责任主体，但在资源配置、制度保障与任务支持等方面却缺乏必要的赋能。这种结构性障碍影响了政工师的职业积极性，也制约了融合工作的深入开展。

### 2.3 工作内容与业务流程衔接机制不健全

党建活动与企业业务之间缺乏有机衔接机制，是影响融合效果的一个深层次问题。在实践中，党建工作常被安排在业务之外的时间节点，如月度学习日、专题教育周等，工作节奏与业务运营周期不一致，造成员工参与度低、认同感弱。政工师虽承担引导员工思想与塑造组织文化的任务，但其工作往往停留在事务安排层面，缺乏与业务指标的直接关联。即便在一些企业开展了“党建+业务”项目试点，也往往因缺乏流程设计与制度支持，导致工作成效无法持续。在流程层面，政工师往往不能及时介入项目策划与资源调配环节，其建议也难以进入决策流程。这种脱节使得政工工作变成“补充动作”，难以融入价值链条的前端。组织在战略推进过程中，未能建立“业务目标—党建支撑—绩效反馈”的闭环机制，融合推进缺乏路径依托。缺乏衔接机制还导致党建工作缺乏数据支撑与指标反馈，无法形成动态管理机制。政工师难以通过系统工具评估活动效果、调整策略，也无法将党建数据与人力、绩效系统对接，实现过程监控与结果评估的一体化。这种状况不利于融合工作的数字化升级与科学化推进。

## 3 发挥政工师在融合中的协同价值路径

### 3.1 明晰职责边界与能力结构重塑路径

政工师作为企业政治工作的骨干，其角色清晰度直接影响党建与业务融合的效果。在实践中，应在组织结

构上确立政工师的核心职责定位,明确其在项目管理、组织文化、队伍建设等关键环节中的参与权与决策协同地位。通过制度性文件对岗位职责、权责边界、管理权限进行固化,使政工工作具备与业务部门等同的治理地位。与此同时,需要对政工师的能力结构进行系统更新。政工岗位不仅需要具备政治理论素养和沟通能力,更应补充项目管理、绩效分析、人力资源管理等多元能力模块。可通过制定岗位胜任力模型,设定专业培训路径,引导其向“党建业务融合型人才”发展。重点应围绕战略执行力、业务理解力和组织协调力三个方面提升综合素质。建立能力认证机制和任职资格评估体系,有助于推动政工人才梯队建设。对于成熟型政工师,应鼓励其参与企业中层以上管理议题,增强对战略任务的响应能力。对于新入职人员,应通过导师带教、轮岗锻炼等方式强化对业务流程的理解。通过多层次、多路径的能力建设,政工师将逐步具备推动融合的专业支撑力。

### 3.2 打造“党建+业务”融合型工作平台

政工师工作的融合推进效果,在很大程度上依赖于制度平台的支撑与工作机制的重构。企业可探索设立融合型工作组,由政工师牵头,联合业务部门共同开展项目型党建、联合考核机制与组织文化工程等综合任务,使党建不再独立于业务而存在,而是在业务过程之中嵌入党建要素。平台型工作机制的关键,在于打破传统以活动为中心的党建模式,转向以问题为导向、以目标为牵引的任务组织。通过设立“党建项目库”,政工师可围绕业务短板、组织痛点或战略难点设定任务目标,明确责任人、完成节点与评价方式,使党建工作与业务协同推进。为保证平台运行的规范性和可持续性,应构建信息化支撑系统,推动党建活动与业务数据互通。可通过流程集成平台实现党务流程与业务审批的同步运行,通过绩效系统对融合任务成效进行过程记录与量化评估。政工师在此过程中承担任务管理者、沟通协调者与执行推动者的多重角色,全面提升组织运行效率。融合型平台还可拓展至人力资源领域,通过联合开展员工培训、人才激励、文化评估等工作,建立“党建参与一行为优化—绩效改进”的良性机制。政工师在引导员工认同企业文化、理解组织变革中的价值导向方面,可发挥其思想工作优势,协助企业稳定组织氛围与推进结构调整。

### 3.3 构建联动机制提升组织协同效能

政工师在融合实践中常面临资源调配不足、制度保障缺失与合作协同不畅的问题。为此,需要从机制设计层面建立政工工作与各部门之间的联动制度。可以通过

设立“融合议题会商制度”,将党建议题纳入业务研讨日程,确保政工师在战略制定、制度调整、风险评估等环节具备表达权与建议权。

推动组织从横向整合走向纵向联动,是融合落地的关键。政工师应在项目立项初期即参与其文化设计、制度规范与人员组织工作,确保党建工作与项目进度同步启动。通过在项目流程中设立“党建节点”,形成推进责任闭环,使党建参与具备操作路径与执行节奏。部门协同机制也需优化。可设立联合工作小组,由政工师与部门负责人共同制定工作计划,明确成果形式与协作方式。结合绩效考核制度,将党建相关任务纳入业务考评内容,激发业务条线参与融合的主动性。政工师可据此与业务团队形成共识,共同推动组织行为的规范化与员工行为的正向引导。机制联动还体现在激励方式上。建立融合成果的表彰与反馈制度,不仅对政工师的融合贡献给予正向激励,也应使业务团队看到党建参与带来的组织收益。如通过优秀融合案例展示、专项融合奖项设置等方式,增强党建工作的组织价值感与现实获得感,提升融合内生动力。

## 4 结束语

企业党建与经营的深度融合,是新时代企业实现战略协同与组织高效的重要路径。政工师作为连接党建理念与管理实践的关键力量,其角色转型和能力提升正成为融合推进的关键环节。通过明晰岗位职责、重塑能力结构、打造融合型平台与完善协同机制,企业能够激发政工工作的新动能,推动党建工作真正融入管理全过程。当前,政工师在实践中仍面临多重障碍,融合效果受限。解决这些问题需要企业在制度层面持续发力,在培训体系与机制建设上形成合力,使政工工作与经营目标实现共振。未来,随着管理理念的持续演进,政工师在融合路径中将承担更多策略性任务,其价值也将在推动组织长期发展中不断凸显。

### 参考文献

- [1] 宋蓉. 新时代背景下国有企业政工师党建思想教育策略研究[N]. 山西科技报, 2025-02-25(A06).
- [2] 黄思佳. 新时代国有企业政工师的角色定位与作用发挥研究[J]. 现代企业文化, 2025, (10): 76-78.
- [3] 徐路南. 新形势下企业政工师的职责与挑战及对策分析[J]. 现代企业文化, 2025, (02): 64-66.
- [4] 祖越. 浅析企业政工师工作能力与修养双提升[N]. 经济导报, 2024-08-07(007).
- [5] 吴燕华. 新时代企业党建与企业经营管理的深度融合探索[J]. 办公室业务, 2025, (13): 153-155.