

国有企业党建工作和工会工作的融合路径探索

王彦

华电湖北发电有限公司武昌热电分公司，湖北武汉，433200；

摘要：国有企业党建工作与工会工作的深度融合，是巩固党的执政基础、完善现代企业治理、激发职工活力的重要路径。本文分析二者融合的理论基础与时代意蕴，指出实践中存在融合机制虚化、目标定位模糊、干部队伍建设滞后等现实困境。基于此，从强化思想政治引领、推动组织建设互嵌、健全协同工作机制三个维度，提出构建一体化融合路径，以促进党建与工会工作从“物理组合”迈向“化学反应”，为国有企业高质量发展提供政治保障和组织支撑。

关键词：国有企业；党建工作；工会工作；融合路径；现代企业治理

DOI：10.69979/3029-2700.25.11.008

引言

国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，其独特的“根”与“魂”在于坚持党的领导、加强党的建设。在全面深化改革、推进中国式现代化的新征程中，国有企业党建工作的质量与效能，直接关系到企业的核心竞争力和可持续发展能力。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，是企业民主管理和维护职工权益的重要组织。因此，探索党建工作与工会工作的深度融合路径，不仅是巩固党的执政基础、践行全心全意依靠工人阶级方针的内在要求，更是完善现代企业治理结构、激发职工队伍创造活力、推动国有企业实现高质量发展的必然选择。然而，在实践中，部分国有企业党建与工会工作仍存在协同不足、机制不畅的“两张皮”现象，制约了二者合力的有效发挥。

1 党建与工会工作融合的理论基础与时代意蕴

国有企业党建与工会工作的融合并非简单的职能叠加，而是基于共同的政治属性、群众基础和发展目标，在新时代背景下呈现出深刻的理论价值与实践意义。

1.1 巩固党的执政基础的内在要求

工人阶级作为我国的领导阶级，构成了党最为坚实的阶级基础。国有企业是工人阶级的主要汇聚地，其职工队伍是党执政兴国的核心依靠力量。工会作为工人阶级的群众性组织，核心职能在于维护职工合法权益，并保障其依法行使民主权利。党建引领工会的本质，在于将党的政治主张、思想观念及组织优势，通过工会法定渠道向全体职工有效传导与渗透。此融合保障了工会工作的正确政治方向，引导职工形成对党的政治认同，

实现党的领导与组织力向职工向心力与凝聚力的有效转化。通过发挥工会的桥梁纽带作用，党能够对职工诉求进行精准感知与回应，密切同职工群众的血肉联系，最终从根本上巩固其阶级与群众基础。

1.2 完善现代企业治理的必然选择

中国特色现代企业制度的本质特征，在于将党的领导有机内嵌于公司治理各环节。在新时代，国有企业党组织的定位已从“政治核心作用”转向发挥“领导作用”，通过“讨论前置”等制度安排，在企业重大决策中履行“把方向、管大局、保落实”的职责。与此同时，以职工代表大会为基本载体的民主管理制度，构成了现代企业治理体系不可或缺的一环。工会作为职代会的常设工作机构，在组织职工参与民主决策、管理和监督中扮演着枢纽角色。党建与工会工作的融合，旨在构建决策层与职工群众间的良性互动机制：一方面，党组织在审议涉及职工切身利益的重大事项时，能经由工会广泛征询民意，提升决策的科学性与民主基础；另一方面，工会在党组织的统筹领导下，可更高效地组织职工贯彻职代会决议、监督企业方针执行。此双向协同机制有助于最终形成权责明晰、运转协调、有效制衡的治理格局，从而防范因决策脱离群众而引发的经营风险与劳资冲突。

1.3 激发职工队伍活力的关键举措

人才是企业发展的第一资源，激发职工的主人翁意识和创造活力是国有企业提升核心竞争力的根本动力。党建工作在思想引领和组织保障方面具有独特优势，能够通过理想信念教育、先进典型宣传等方式，提升职工的政治觉悟和职业素养。工会工作则更侧重于维护职工权益、丰富文化生活、提供技能培训和关爱帮扶。二者

的有机融合,可以构建一个既有思想高度又具人文温度的职工发展环境。党组织引领工会共同开展劳动竞赛、技能比武和创新工作室创建等活动,能够将党的号召转化为职工岗位建功的实际行动。同时,通过完善党员联系职工制度,党员干部能够及时了解职工在工作和生活中的困难,并通过工会渠道协调解决,使职工真切感受到组织的关怀与温暖。这种思想上的引导、权益上的保障和生活上的关心相结合的模式,能够最大限度地调动职工的积极性、主动性和创造性,形成推动企业发展的强大合力。

2 国有企业党建与工会工作融合的现实困境

尽管党建与工会工作的融合具有重要的理论与现实意义,但在实践层面,其推进过程仍面临一系列制约与挑战,导致融合效果未达预期。

2.1 融合机制虚化,存在“两张皮”现象

眼下,一些国有企业虽说在形式上着重强调党建与工会的协同联动,然而实质性的融合机制却并未切实有效地搭建起来,致使“两张皮”的状况依旧存续。具体体现为,党建工作和工会工作在规划制定、工作部署以及考核评估等方面,各自按自己的一套行事,在顶层设计层面缺少统筹协调。党组织年度制定的工作计划与工会所拟定的工作要点,通常是两个相互独立的体系,未能达成目标一致、措施共定以及工作同步推进。在日常运作过程里,党务活动与工会活动常常同步展开,内容虽有交叉却未能得到有效整合,这不但加重了基层的工作负担,还降低了活动应有的效果。举例来讲,党组织举办的主题党日活动与工会组织的文体活动,彼此缺乏内在联系,未能把思想政治教育以巧妙的方式融入职工喜爱的活动当中。这种融合仅停留在表面、流于形式的情况,使得党建具备的政治引领作用,难以切实有效地传导到工会工作的具体实践中,工会工作同样难以从党建那里获取政治助力与组织资源。

2.2 目标定位模糊,职能边界不清

在部分企业里,对于党建工作和工会工作的目标设定以及职能界限认知模糊,进而引发角色错乱或者职能被弱化的情况。一方面,部分党组织呈现出对工会工作“大包大揽”的态势,把工会当作党群工作部门的附庸,对工会内部事务过度介入,致使工会组织在依照法律规定独立自主开展工作时受到限制,其代表职工、维护职工权益的职能被削减。另一方面,还有这样一种观念,即把工会工作单纯看作是“发放福利、组织活动”的事

务性部门,忽略了工会在组织职工参与民主管理以及构建和谐劳动关系过程中所具备的重要政治作用。这种定位的不清晰,造成工会在企业治理架构中的地位不确切,在关乎职工权益的关键问题上难以有效表达诉求,作为党联系职工群众桥梁的作用也因此受到影响。

2.3 干部队伍建设滞后,能力素质不均

党务干部与工会干部作为推动二者融合的核心执行力量,他们的能力素养,对融合的深度以及最终成效起着决定性作用。但在实际情况中,不少国有企业在党务与工会干部队伍建设方面,存在着诸多薄弱环节。有些企业对于党务和工会干部的培养与任用,未给予足够重视,持有将党群岗位当作“二线”的错误认知,致使干部队伍在年龄结构上出现不合理状况,知识结构也较为单一,而且普遍缺乏创新意识。众多干部依旧沿袭传统工作模式,不擅长借助新媒体、新技术来开展工作,宣传教育方式既单调又乏味,很难吸引并打动年轻一代职工。与此同时,干部交流轮岗机制并不完善,那些既精通党务又熟悉业务,既懂得管理又擅长群众工作的复合型人才极为稀缺。“双培养、一输送”机制未能得到切实有效的落实,也就是没能把生产经营骨干培养成为党员,将党员培养成生产经营骨干,并输送至重要岗位,这使得党建工会工作与企业核心任务之间的联系不够紧密。

3 党建引领工会工作的深度融合路径探索

破解当前困境,推动国有企业党建与工会工作从“物理组合”迈向“化学反应”,必须以党建为引领,围绕思想、组织、机制三个维度,构建一体化、系统化的深度融合路径。

3.1 强化思想政治引领,凝聚思想共识

思想层面的高度统一,是实现深度融合的根本前提。党组织须发挥其政治核心引领作用,确保工会工作的方向与党的路线方针政策保持高度一致。为此,应将理论武装置于共同首要位置,组织党员、工会骨干及职工代表等关键群体,专题研习习近平新时代中国特色社会主义思想及相关重要论述,旨在从思想根源上构筑统一的价值认同与行动自觉。同时,思想引领的实现路径不应囿于会议文件,而需系统性地融入企业文化建设与日常管理。党组织应引领工会共同涵育并践行社会主义核心价值观,以选树劳动模范、弘扬工匠精神等主题宣传为载体,将主流价值追求内化为员工的职业伦理与精神归属。此外,宣传教育模式亦需与时俱进,善用新媒体矩

阵,以更具互动性的线上形式传播政策理论,从而提升思想引领的渗透力与接受度,为企业发展凝聚稳固的思想合力。

3.2 推动组织建设互嵌,夯实融合基础

实现联动协同的稳固支撑在于组织上的深度融合。

第一,对组织架构进行优化,达成党工组织的全面覆盖。依据企业部门的设置状况、项目分布等实际情形,合理划分工会小组,保证工会组织和党支部的设置相互匹配,让工作网络能够无缝隙地对接,为党建与工建的一体化运作奠定组织根基。

第二,积极推动干部队伍的双向培养及交流。构建完善“双培养、一输送”的长期有效机制,有规划地把业务骨干以及优秀青年职工吸纳进党组织与工会组织。与此同时,鼓励优秀的党务干部与工会干部前往生产经营一线岗位进行锻炼,培育出一支既熟知党建工会理论,又了解企业经营管理的复合型干部队伍。在干部选拔任用环节,要把工会工作经历视为党员干部履历的关键部分,拓宽工会干部的职业发展路径。

第三,完善党员联系服务职工的长效机制。明确规定每位党员负有联系一定数量职工的责任,借助定期开展谈心谈话、走访慰问等方式,深入掌握职工的思想动态和实际难题,并与工会组织协同,及时解决这些问题。如此一来,将党员的先锋模范作用与工会服务职工的职能紧密相连,切实搭建起党组织与职工群众之间的“连心桥”。

3.3 健全协同工作机制,提升融合实效

衡量融合水平的关键标识在于机制上的协同高效。一套党建与工会工作相互促进、同频共振的长效工作机制,必须建立健全起来。

首先要构建统筹规划与联合部署机制。在拟定企业发展战略以及年度工作计划之际,党建和工会工作应同步规划,清晰明确共同的年度目标、重点任务以及协作事项。把工会工作的关键指标融入党建工作责任制考核体系,从顶层设计层面保障二者目标一致、行动协调。

其次,要健全民主管理协同机制。党组织在研讨涉及企业改革发展以及职工切身利益的“三重一大”事项以前,需主动向工会和职工代表征求意见。而工会要在党组织的引领下,高质量举办职工代表大会,引导职工代表围绕企业核心工作提出建设性意见,并将职代会审议通过的决议作为党组织决策的重要参考,形成党组织

引领、行政支持、工会组织、职工参与的民主管理模式。

再者,需搭建权益维护联动机制。在党组织的领导与支持下,给予工会在劳动用工、薪酬分配、安全生产等方面的监督检查权力。建立起由党组织牵头,工会与相关部门共同参与的劳动争议调解机制以及职工诉求表达途径,比如设置维权热线、职工意见箱等,及时化解矛盾冲突,切实维护职工合法权益,营造和谐稳定的劳动关系。

最后,要打造服务职工的共享平台。整合党建与工会的资源,合力打造集技能培训、文化体育、心理疏导、困难帮扶等功能于一体的综合性职工服务平台。通过联合开展技能竞赛、文体活动、志愿服务等活动,不仅能丰富职工的精神文化生活,还能在活动过程中挖掘和培育先进典型,将服务职工的过程转变为凝聚人心、引导思想的过程,进而大幅提升职工的获得感、幸福感与归属感。

4 结语

国有企业党建与工会工作的深度融合,是新时代坚持党的领导、做强做优做大国有企业的必然要求。面对“两张皮”现象等现实挑战,需以政治引领为根本、组织互嵌为基础、机制协同为关键,将党的政治优势、组织优势转化为企业治理效能和职工发展动能。通过思想上同心、组织上同建、机制上同频,既能夯实党联系职工群众的桥梁纽带,又能完善中国特色现代企业制度,为国有企业在全面深化改革中实现高质量发展提供坚实保障。未来,需持续探索融合的长效机制,推动党建与工会工作在服务企业中心任务中形成更强合力,彰显中国特色社会主义企业的独特优势。

参考文献

- [1]杜秀甫.国有企业党建引领工会工作的有效开展方法分析[J].区域治理,2025(7):0075-0077
- [2]强舸.功能定位视角下的国有企业党建模式变迁[J].新视野,2025(1):46-54
- [3]杨丽梅.持续推进国有企业党建工作与生产经营融合互促[J].四川党的建设,2025(5):22-23
- [4]王健.新时代国有企业党建工作中的问题与对策研究[J].时代人物,2025(3):0181-0183
- [5]杨颂.国有企业党建与业务融合发展的模式探索[J].时代人物,2025(1):0166-0169