

# 创新机制，高效推进企业党政融合发展新路径

成如意

陕西延长石油压裂材料有限公司，陕西延安，715500；

**摘要：**在新时代国有企业改革发展与党的建设深度融合的背景下，推进企业党政融合发展已成为夯实党的执政基础、提升企业核心竞争力的关键举措。当前部分企业在党政融合实践中仍存在职责边界模糊、协同机制不畅、考核评价脱节等问题，制约了融合效能的充分发挥。本文基于企业党政工作的内在逻辑与实践需求，从机制创新视角出发，系统分析党政融合的现存问题，重点探讨组织领导、职责协同、资源整合、考核激励等关键机制的创新路径，旨在构建权责清晰、运转高效、协同有力的党政融合工作体系，为企业实现高质量发展提供坚强的政治保障与组织支撑。

**关键词：**企业党政融合；机制创新；高质量发展；协同机制

**DOI：**10.69979/3029-2700.26.01.007

## 引言

党的十八大以来，党中央高度重视国有企业党的建设，明确提出“坚持党对国有企业的全面领导，把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中”的核心要求。党政融合作为实现党的领导与企业治理有机统一的重要载体，不仅是落实新时代党的建设总要求的必然选择，更是企业应对市场竞争、实现可持续发展的内在需要。随着市场经济体制改革的不断深化与企业发展模式的转型升级，传统的党政工作模式已难以适应新形势下企业发展的需求，如何通过机制创新打破部门壁垒、整合工作资源、提升协同效能，成为企业党政工作人员亟待解决的重要课题。

本文立足企业党政工作实际，以“问题导向”与“目标导向”相结合，在梳理党政融合发展重要意义的基础上，深入剖析当前企业党政融合面临的现实挑战，从组织、职责、资源、考核等多个维度提出机制创新策略，力求为高效推进企业党政融合发展提供可操作、可推广的实践路径，助力企业将党建优势转化为发展优势，实现政治效益、经济效益与社会效益的有机统一。

## 1 企业党政融合发展的重要意义

党政融合是通过制度设计与机制创新实现党建工作与生产经营深度融合的过程，在企业改革发展关键期具有不可替代的价值，核心体现在三个维度：

### 1.1 强化党对企业全面领导的根本保障

坚持党对国有企业的全面领导是其“根”和“魂”。

党政融合通过明确党组织在公司治理中的法定地位，将领导核心作用转化为制度优势，在重大决策、干部建设、廉政建设等关键领域实现党组织意图与企业目标的统一，确保企业发展不偏离社会主义方向，维护国家、企业与职工利益的一致性。

### 1.2 提升企业核心竞争力的重要途径

党建工作的政治优势可转化为企业软实力：通过思想引领凝聚共识，通过组织建设夯实战斗堡垒，通过作风建设激发干事热情。党政融合使党建从“虚功”变“实活”，借助“党员先锋岗”等载体引导党员在生产、创新、安全等重点工作中发挥作用，推动党建优势转化为发展动力与提质效能。

### 1.3 实现企业高质量发展的内在要求

高质量发展需统筹速度与质量、效益与安全。党政融合通过资源整合形成合力：党组织把握政策导向提供战略保障，行政部门落实经营目标转化行动，群团组织激发职工活力，构建“齐抓共管、协同联动”的格局，破解发展理念滞后、管理僵化等问题。

## 2 当前企业党政融合发展面临的现实问题

尽管融合取得一定进展，但受思想、制度、执行等因素影响，部分企业仍存在融合不深、效能不高的问题，具体表现为：

### 2.1 思想认识存在偏差，融合意识薄弱

部分干部存在“重行政、轻党建”或“两张皮”误区：行政领导视党建为“软任务”，支持力度不足；党

建干部“就党建抓党建”，未能结合经营实际开展工作。这种认知错位导致党政目标不一致、节奏不同步，难以形成行动合力。

## 2.2 职责边界模糊，协同机制缺失

治理主体间职责交叉或界定不清，如党组织“前置研究讨论”的范围与程序不明确，决策把关作用难发挥。日常工作中，党建与行政部门缺乏常态化沟通，信息共享不畅；基层党支部与业务部门联动不足，活动与业务脱节，制约融合深度。

## 2.3 资源整合不足，配置效率偏低

人力资源上，党建干部专业能力不足且缺乏与行政干部的双向交流，对经营管理不熟悉；经费投入不合理，存在短缺与低效问题；信息资源无统一共享平台，导致工作重复或疏漏，降低整体效率。

## 2.4 考核评价不完善，激励作用不足

考核指标“两张皮”，党建考核侧重基础工作，缺乏与经营业绩挂钩的量化指标；考核方式单一，以年终检查为主，缺乏动态评价；结果与干部晋升、薪酬等关联度低，导致干部积极性不足，工作流于形式。

# 3 创新机制，高效推进企业党政融合发展的路径

针对当前企业党政融合发展面临的问题，必须从机制创新入手，构建系统完备、科学规范、运转高效的党政融合工作机制，打破融合壁垒、整合工作资源、激发协同效能，推动党政融合向纵深发展。具体可从以下四个关键机制的创新展开：

## 3.1 创新组织领导机制，强化融合顶层设计

组织领导机制是推进党政融合的“指挥中枢”，只有明确领导责任、完善组织架构，才能为党政融合提供坚强的组织保障。一是健全“双向进入、交叉任职”领导体制，进一步规范党组织书记、董事长“一肩挑”的任职模式，推动党组织班子成员通过法定程序进入董事会、监事会、经理层，行政班子成员中的党员依照规定进入党组织班子，实现党政领导班子成员交叉任职全覆盖，从组织架构上确保党政工作“同频共振”。二是建立党政融合工作领导小组，由党组织书记和董事长担任双组长，统筹协调党政融合工作中的重大问题，定期召开党政融合工作会议，研究制定融合发展规划、年度工

作计划和重点任务清单，明确各部门的职责分工和工作时限，确保融合工作有计划、有步骤推进。三是完善顶层设计与制度体系，结合企业实际制定《党政融合工作实施细则》，明确党组织在公司治理中的前置研究讨论事项清单、决策程序和工作要求，将党政融合的要求嵌入到《公司章程》《董事会议事规则》《经理层工作规则》等制度中，形成以制度保障融合、以制度规范融合的工作格局。

## 3.2 创新职责协同机制，推动工作深度融合

职责协同机制是解决党政工作“两张皮”问题的关键，通过明确职责分工、建立协同流程，实现党建工作与生产经营工作的有机衔接。一是建立“清单化”职责分工机制，按照“党建引领业务、业务融入党建”的原则，分别制定党组织和行政部门的职责清单、任务清单和协同清单，明确党组织在政治引领、思想引领、组织引领等方面的职责，行政部门在落实经营目标、推动业务发展、提升管理效能等方面的职责，以及双方在重大决策、干部培养、安全生产等领域的协同任务，确保党政工作“分工不分家、协同不脱节”。二是完善“常态化”沟通协调机制，建立党政领导班子定期沟通制度，每周召开党政工作碰头会，每月召开党政联席会，每季度召开党政融合工作推进会，及时沟通工作进展、协调解决问题；同时，在基层党支部与业务部门之间建立“一对一”协同机制，党支部书记与业务部门负责人共同制定工作计划、共同推进重点工作、共同解决实际问题，推动基层党政工作深度融合。三是构建“项目化”协同工作模式，围绕企业生产经营中的重点难点问题，如技术创新、市场开拓、安全生产等，设立党政协同项目，由党组织书记和行政负责人共同担任项目负责人，组建党员骨干与业务骨干相结合的项目团队，明确项目目标、工作措施和时间节点，通过项目化管理推动党政资源向重点工作聚焦，实现党建工作与业务工作同推进、同落实、同见效。

## 3.3 创新资源整合机制，提升融合保障能力

资源整合是推进党政融合的物质基础，只有实现人力资源、经费资源、信息资源的高效整合，才能为党政融合提供有力保障。一是优化人力资源配置机制，建立党政干部双向交流制度，每年选派一定数量的党建干部到行政部门挂职锻炼，选派行政干部到党建部门协助工

作,提升干部队伍的综合能力;同时,加强党政干部培训,将党建知识、经营管理知识纳入干部培训体系,定期组织开展党政融合专题培训,提升干部队伍的融合意识和业务能力。二是完善经费资源保障机制,建立党政融合工作专项经费,将党建工作经费与行政工作经费统筹规划、统一管理,根据企业经营效益和融合工作需求合理安排经费预算,确保党建活动、协同项目等工作的经费需求;同时,加强经费使用监督,建立经费使用绩效考核制度,提高经费使用效率,避免浪费。三是构建信息资源共享机制,搭建企业党政融合信息平台,整合党建部门、行政部门的信息资源,实现政策文件、工作动态、数据信息等的实时共享;同时,利用大数据、人工智能等信息化技术,对党政融合工作数据进行分析研判,为决策提供数据支持,提升党政融合工作的智能化水平。

#### 3.4 创新考核激励机制,激发融合工作动力

考核激励是推动党政融合工作落实的重要手段,只有建立科学合理的考核评价体系和激励机制,才能充分调动党政干部的工作积极性和主动性。一是构建“双融双考”考核指标体系,将党建工作指标与行政工作指标有机融合,设置政治建设、思想建设、组织建设等党建考核指标,以及经营业绩、改革发展、安全生产等行政考核指标,明确各指标的权重和评分标准;同时,将党政融合工作成效作为考核的重要内容,设置协同机制建设、资源整合、工作实效等融合考核指标,实现党建工作与行政工作的“同考核、同评价”。二是创新考核评价方式,采用“日常考核+季度考核+年度考核”相结合的方式,通过实地检查、数据统计、群众评议等多种途径,全面、客观地评价党政融合工作成效;同时,引入第三方评价机构,对党政融合工作进行独立评价,提高考核评价的公正性和权威性。三是强化考核结果运用,将考核结果与干部晋升、薪酬待遇、评优评先等直接挂钩,对考核优秀的党政干部优先提拔使用、提高薪酬待遇、授予荣誉称号;对考核不合格的干部进行约谈提醒、限期整改,整改不到位的予以问责,形成“奖优罚劣、

激励担当”的鲜明导向,激发党政干部推进融合工作的内生动力。

#### 4 结语

推进企业党政融合发展是一项系统工程,也是一个长期的实践过程,需要在思想认识上高度统一、在制度设计上科学合理、在机制创新上持续发力。当前,面对新时代国有企业改革发展的新形势、新任务,企业必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实新时代党的建设总要求,坚持问题导向、目标导向、结果导向相结合,不断创新组织领导、职责协同、资源整合、考核激励等关键机制,打破融合壁垒、凝聚工作合力、提升融合效能。

通过机制创新,推动党建工作与生产经营深度融合,使党组织的政治优势、组织优势转化为企业的发展优势、竞争优势,为企业实现高质量发展提供坚强的政治保障和组织支撑。同时,企业党政工作人员要不断提升自身的政治素养和业务能力,主动适应党政融合发展的新要求,以创新的思路、务实的举措推动党政融合工作取得新成效,为国有企业做强做优做大、服务国家战略作出更大贡献。

#### 参考文献

- [1]罗芳.数字化时代国企党建的创新挑战与融合发展新路径[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(12):067-070.
- [2]洪永旺,张煜植."五融合"党建新路径引领企业高质量发展[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(11):3.
- [3]董振婷.浅谈企业创新党建业务融合发展新路径[J].声屏世界:广告人,2019(10):1. DOI:CNKI:SUN:GG RZ.0.2019-10-032.
- [4]周楠.同向推进党建与业务互促融合的路径创新[C]//中国电力企业管理党建创新实践(2021).2022.
- [5]梁健.浅谈企业创新党建业务融合发展新路径[J].2019.