

国有金融企业思想政治工作现状与改进路径研究

王欢

陕西金融控股集团有限公司，陕西西安，710000；

摘要：思想政治工作在企业治理中具有基础性、战略性地位。本文结合文献分析与实地调研，系统梳理当前国有金融企业思想政治工作的现实图景与突出问题，并提出贯彻落实《中国共产党思想政治工作条例》的实践路径。研究发现，当前国有金融企业思想政治工作在系统性、覆盖面和数字化方面取得进展，但仍存在参与被动化、内容程式化、方法传统化、队伍能力滞后等问题，其根源在于融合机制缺失、队伍业务隔膜与方法供给滞后。为此，应从构建理论武装体系、打造特色企业文化、筑牢党建品牌、建强新媒体矩阵、发挥榜样示范、完善关怀服务等六个方面推动思想政治工作高质量发展，实现从“有形覆盖”到“有效覆盖”的转型。

关键词：国有金融企业；思想政治工作；《中国共产党思想政治工作条例》

DOI：10.69979/3029-2700.26.03.001

引言

思想政治工作是国有企业的优良传统与政治优势，是企业改革发展稳定的思想保障。《中国共产党思想政治工作条例》（以下简称《条例》）的颁布实施，为新时代国有企业思想政治工作提供了根本遵循。当前，国有金融企业正处于深化改革、高质量发展的关键阶段，思想政治工作亦面临从“形式覆盖”到“实效提升”的转型压力。

近年来，国内学术界围绕国有企业思想政治工作开展了广泛而深入的理论研究，形成了较为丰富的学术成果。在一般性理论层面，学者们普遍强调思想政治工作在国有企业治理中的“生命线”地位，指出其不仅是政治建设的重要组成部分，更是企业文化软实力和核心竞争力^[1]的关键来源。随着国企改革进入深水区，相关研究逐渐从宏观制度论述转向微观机制探索，关注思想政治工作与现代企业制度、公司治理结构的融合机制^{[2][3]}。具体到金融领域，相关研究突出行业特殊性与时代适应性。国有金融企业兼具政治属性与经济属性，其思想政治工作需同时服务于国家金融战略与机构自身发展^[4]。学者指出，在防范金融风险、服务实体经济、推动金融创新的背景下，思政工作应更注重与金融伦理、合规文化、职业精神建设的结合^[5]。此外，随着数字金融与青年员工成为主流，研究也开始聚焦思政工作的数字化转型、话语体系创新以及针对高知年轻群体的认同建构等问题^{[6][7]}。然而，既有研究仍存在若干薄弱环节：一是宏观论述较多，针对金融行业特质的深层次理论剖析相对不足；二是实证研究与理论构建之间的衔接不够紧密，往往现象描述多于机制阐释；三是对《条例》在金融企

业的具体实施路径尚未形成系统化的理论支撑。

本文在既有研究基础上，通过实证调研与文献分析，旨在揭示国有金融企业思想政治工作的现实困境与深层矛盾，结合《条例》精神，探索其与公司治理、业务流程、企业文化深度融合的理论逻辑与实践路径，以期提升国有金融企业思想政治工作效能提供兼具理论深度与现实针对性的参考。

1 国有金融企业思想政治工作现状分析

1.1 工作现状

近年来，国有金融企业思想政治工作在制度化和体系化方面取得明显提升。学术界普遍认为，国有企业思政工作已初步形成“党委领导、多方参与、制度保障”的基本格局。绝大多数企业已构建“党委统一领导、党政工团齐抓共管、职能部门组织协调、各方积极参与”的工作体系，并将思想政治工作纳入企业整体发展规划与年度重点任务^[8]。

在实践层面，以实地调研某金融企业为例，企业已实现思政工作对总部及子公司的全覆盖，并探索将其纳入子公司与部门综合绩效考核体系，体现了制度层面的重视。这一做法与学者倡导的“思政工作绩效可视化”方向相符^[9]。此外，面对数字化趋势，企业开始借助智慧党建系统等搭建“线上思政阵地”，尝试制作微党课、政策图解等新媒体内容，初步呼应了学术界关于“思政工作数字化转型”的呼吁^[10]。然而，这种转型多处于技术工具应用的初级阶段，与真正意义上的内容创新、互动深化和精准传播尚有距离。

1.2 存在问题

一是参与态度被动化与内生动力不足。多项调研显示,职工尤其是年轻员工对思政工作多表现出“听从安排、被动参与”的态度,视其为必须完成的“规定动作”而非内在需求。学界分析认为,这一现象背后是思政工作“认同机制”的缺失,即未能将宏观政治话语有效转化为员工个人成长与职业发展的意义叙事^[11]。在实际调研中,不少员工反映参与活动时“人在心不在”,这种状态直接影响了教育的实际效果,也反映出思政工作在激发主体自觉性方面的不足。

二是内容供给程式化与实践需求脱节。这是目前反映最为集中的问题。多数受访者认为思政学习内容较为枯燥,与经营实际结合不紧,尤其缺乏对金融风险风控、金融产品与服务创新、数字化转型等前沿议题的针对性解读。思政教育内容往往停留于上级文件传达与理论概念阐释,未能结合业务特性与企业战略进行深度转化,导致无法有效回应员工在实际工作中遇到的思想困惑。理论研究指出,内容脱节的本质是“政治话语与业务话语体系分离”,未能构建起贯通战略、管理与操作层面的意义联结^[12]。

三是方法载体传统化与时代适配滞后。虽然部分企业已开始探索数字化转型,但多数仍处于将线下内容简单迁移至线上的初级阶段,互动性、体验性不足。对于知识密集、员工年轻化的国有金融企业而言,传统单向灌输模式难以适应其高学历、快节奏、多元认知的特点,大数据分析、场景化体验、互动式交流等现代手段运用仍显薄弱。学者强调,思政方法创新不应仅是技术叠加,更应是与金融行业知识密集、决策高频、风险敏感等特点相匹配的认知与传播模式重构^[13]。

四是工作队伍能力滞后与复合型人才短缺。政工干部的能力结构是影响工作成效的关键。调研发现,政工干部普遍存在对核心业务不熟悉、管理知识与创新能力不足等问题。既懂思政教育又熟悉经营业务的复合型人才尤为匮乏,导致思政工作难以与业务部门深度对话,服务企业中心任务的实效性受限。队伍专业化建设滞后,尤其是“政治—业务”双向知识融合不足,已成为制约思政工作高质量发展的关键瓶颈。

2 贯彻落实《条例》的有效路径

基于前述问题,为推动思政工作从“有形覆盖”向“有效覆盖”转型,国有金融企业应以《条例》为指引,系统构建以下六个方面的实施路径。

2.1 构建系统化、精准化的理论武装体系

企业党校应成为理论教育的主阵地。国有金融企业可通过设立企业党校,制定理论学习长期规划及年度实

施方案,建立“党委统领、党校主抓、基层协同、全员参与”机制。在内容上,应着力推动党的创新理论在金融领域的具体化,围绕金融服务实体经济、防控金融风险、深化金融改革等国家战略,以及企业自身的投资决策、产品创新、数字化转型等核心业务,开展应用转化研究,开发具有行业特色的课程与案例库。在方法上,依托数字化平台建立员工理论素养与业务需求档案,实施差异化、项目化的培训方案。在考评上,探索理论学习与业务能力提升的联动评价指标,将学习成效纳入绩效考核、职务晋升体系,实现“软指标”的“硬约束”,破解机制性障碍。

2.2 打造特色企业文化,实现价值浸润与思想引领深度融合

企业文化是思政工作的重要载体与柔性治理工具。国有金融企业应以中国特色金融文化为指引,结合行业特性(如稳健、诚信、合规、创新)与企业历史传统,推动企业文化理念的梳理、凝练与升级。编制企业文化长效管理制度,通过开展“企业文化大家谈”、行为准则大讨论、文化实践案例征集等活动,使员工成为文化的建构者与践行者,促进外在规范向内生价值的转化。同时,积极拓展文化传播的实体与虚拟阵地,并运用脱口秀、情景剧、纪录片等符合金融从业者审美习惯的形式讲述文化故事,特别是将金融反腐、风险案例、诚信典范等素材进行文化转译,增强思政工作的感染力与渗透力,实现“以文化人”的深层目标。

2.3 以党建品牌建设为抓手,推动党建与思政工作双向赋能

党建品牌是强化价值引领、促进党建与业务融合的重要平台。国有金融企业可结合自身业务特点与战略重点,构建“一企一品”或“一支部一特色”的党建品牌体系。品牌建设应超越活动层面,深度融合政治建设、组织建设、队伍建设、廉洁建设等命题。通过设立“风险管理党员责任区”“科技创新党员突击队”“客户服务党员示范岗”等,将品牌建设扎根于业务流程关键节点;通过开展与金融服务相关的志愿服务、公益慈善、投资者教育等活动,将政治价值与社会责任有机结合,形成“品牌引领—实践落地—价值实现”的闭环,为破解“两张皮”问题提供实践抓手。

2.4 建设协同高效的新媒体传播矩阵,营造正向舆论生态

面对信息传播格局的深刻变化,思政工作必须掌握新媒体传播规律。通过整合企业内部网站、报刊、公众

号、视频号等宣传资源,构建“统一策划、分类制作、协同发布、数据共享”的新媒体传播矩阵。在内容上,不仅要宣传方针政策,更要开设“金融思政微课堂”“业务先锋故事”“政策与业务对话”等专题专栏,注重从业务实践中挖掘思政元素。在形式上,善于运用数据可视化、短视频、互动H5、直播访谈等手段提升传播效果。在互动上,开发线上挑战赛、知识问答、话题讨论等互动学习模块,并建立员工网络心声反馈与数据分析机制,推动形成线上线下协同、价值传递与需求回应并重的育人新格局。

2.5 健全榜样选树与激励机制,强化示范引领作用

榜样示范是思政工作的鲜活教材。通过建立健全覆盖不同岗位、不同层级的常态化创先争优机制,规范评选流程,确保推选出的先进典型具有广泛的代表性、时代的先进性和专业的说服力。要特别注重从业务骨干、风控专家、科技人才中选树典型,让“政治过硬、本领高强”的标准具象化。同时,依托主题党日、道德讲堂、内部媒体等平台,通过组织先进事迹巡回宣讲、制作典型人物微纪录片、开展“与榜样对话”沙龙等活动,以沉浸式、互动式教育引导员工见贤思齐。更重要的是,要将榜样激励与职业发展、薪酬待遇、荣誉体系实质性挂钩,让崇尚先进、学习先进、争当先进蔚然成风。

2.6 构建全方位员工关怀服务体系,增强认同感与凝聚力

思政工作必须遵循“解决思想问题与解决实际问题相结合”的原则。国有金融企业应构建涵盖身心关怀、情感关怀、成长关怀与发展关怀的立体化服务体系。在身心与情感关怀方面,通过建设人性化设施、完善心理健康援助计划(EAP)、建立常态化沟通与慰问机制等,提升员工的归属感与幸福感。在成长与发展关怀方面,着力构建“管理通道”与“专业序列”并行的双轨制发展路径,完善基于能力的培训体系与公平透明的晋升机制。尤为关键的是,要通过职工代表大会、青年智库、业务创新研讨会等形式,赋予员工在经营管理、改革发展中实实在在的参与权与话语权,让员工在贡献才智中实现价值,真正实现“以服务促教育、以发展聚人心”的良性循环。

3 结论

未来,国有金融企业应继续以《条例》为根本遵循,在守正创新中不断探索契合金融行业规律、贴近企业实

战场景、深入员工心灵世界的实践路径。通过持续的理论与实践创新,真正将党的政治优势、思想优势、组织优势转化为国有金融企业的治理效能、创新动力与发展韧性,从而为做强做优国有金融资本、坚定不移走好中国特色金融发展之路、扎实推进中国式现代化提供坚实的思想保障与精神支撑。

参考文献

- [1]朱耀斌.国有企业思想政治工作“生命线”地位的科学含义[J].中南大学学报(社会科学版),2010,16(01):108-111.
- [2]中央宣传部国务院国资委.关于加强和改进新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的意见[S].2011-2-28.
- [3]中共中央国务院.关于新时代加强和改进思想政治工作的意见[S].2021-7-12.
- [4]门超.新时代国有企业思想政治工作有效性研究.[D].西北工业大学.2022
- [5]邵海一.新时代金融机构开展思想政治工作策略研究.[D].重庆理工大学.2023
- [6]古钰.新时代加强国有企业青年思想政治工作研究——以中国航天科工集团为例.[D].2024;
- [7]李鑫然.新时代国有企业青年职工思想政治教育研究.[D].2023
- [8]陈虹.改革开放以来中国共产党人关于国有企业思想政治工作思想研究.[D].2020
- [9]姜雅坤.国有企业思想政治工作与绩效管理融合机制研究[J].现代企业文化,2025(22):92-94.
- [10]刘亮.数字化时代思想政治教育方法论创新研究.[D].江西财经大学.2023
- [11]胡宝伟.新时代国有企业思想政治工作质量提升研究.[D].电子科技大学.2023
- [12]谭松涛.当前国有企业思想政治工作问题、原因及对策研究.[D].华中师范大学.2023
- [13]舒勤.新时代加强金融国企思想政治工作的路径研究.[D].江西师范大学.2025
- [14]尹元金.对国有企业党建工作与经济工作深度融合的思考[J].中央社会主义学院学报,2012,177(03):71-74.

作者简介:王欢(1985.05-),男,汉族,硕士研究生。