

国有企业党建引领企业文化建设促进生产经营提质增效的路径探索

刘博

中国水利水电第十一工程局有限公司

DOI:10.32629/pe.v4i4.21754

[摘要] 国有企业党建引领企业文化建设面临融合不深、落地不实、载体虚化、考核乏力等问题,深层根源在于推动方式行政化、转化机制缺失及考核对象错位。本文基于“价值同构—组织嵌入—制度保障—载体创新—考核评价”框架,提出建立政治话语向管理语言的转译机制、实施文化—制度一致性审查、推行党员攻坚课题制、构建过程与结果相结合的双维考核体系等操作路径,推动党建引领企业文化建设从形式融合走向实质融合,切实服务于生产经营提质增效。

[关键词] 国有企业; 党建引领; 企业文化; 生产经营; 提质增效

中图分类号: F276.1 **文献标识码:** A

Exploration on the Path of Leading Corporate Culture Construction by Party Building in State-owned Enterprises to Promote Quality and Efficiency in Production and Operation

Bo Liu

China 11th Water Conservancy and Hydropower Engineering Bureau Co., Ltd.

[Abstract] Party construction in state-owned enterprises leads the construction of corporate culture to face some problems, such as lack of integration, false landing, empty carrier and weak assessment. The deep root lies in the administrative promotion mode, the lack of transformation mechanism and the dislocation of assessment objects. Based on the framework of "value isomorphism—organizational embedding—institutional guarantee—carrier innovation—assessment and evaluation", this paper puts forward some operational paths, such as establishing a translation mechanism from political discourse to management language, implementing a cultural—institutional consistency review, implementing the party member system of tackling key problems, and constructing a two-dimensional assessment system combining process and result, so as to promote the party building to lead the corporate culture construction from formal integration to substantive integration, and effectively serve the production and operation to improve quality and efficiency.

[Key words] state-owned enterprises; Party building leads; Corporate culture; Production and operation; Improve quality and increase efficiency

引言

国有企业各类融合难题的产生,并非源于企业重视程度不足,而是工作推进逻辑存在偏差。部分企业简单将党建工作与企业文化建设视为两类活动的物理叠加,依托行政指令自上而下推进文化建设,以量化台账指标衡量文化建设成效。最终形成文件持续增加、活动频次攀升、考核细则细化,但企业文化对生产经营的正向拉动作用并未同步显现的现实困境。若要化解该类矛盾,需遵循企业文化生成与落地的内在规律,从长效机制层面构建衔接载体,使党建引领发挥价值转化、业务助推的核心功能,

而非单纯叠加基层工作任务。

1 党建引领企业文化建设的内在逻辑

1.1 党建为国有企业文化建设定向把关

国有企业兼具政治属性与经济属性双重特质,这也决定了企业文化建设不能单纯追求经营效益,必须贴合社会主义核心价值观,紧扣企业发展战略与国家产业发展大局。在这一过程中,党组织能够发挥顶层把控与价值校准作用,既可以避免企业文化陷入唯效益的功利化误区,也能有效防范文化建设流于形式、重表象轻实效的问题。因此,党建引领并非国企文

化建设的外在任务,而是贴合国企属性、契合发展需求的内在必然要求。

1.2 党建文化与企业文化传导机理同构

党建文化蕴含理想信念教育、组织纪律约束、群众工作方法、批评与自我批评、艰苦奋斗等精神内核,本质是一套完整的价值塑造与行为引导体系;企业文化作为现代企业管理工具,同样依托价值倡导规范员工行为、优化组织运行效率。二者遵循“价值塑造—行为约束—习惯固化”统一传导路径,仅在话语体系、工作侧重上存在区分。其中,党建文化为企业文化提供精神内核与组织执行保障,企业文化为党建理念搭建贴合业务场景的落地载体,二者互补共生、不可分割^[1]。

1.3 党组织体系打通企业文化落地“最后一公里”

企业文化落地最大阻碍在于一线传导断层,难以将抽象价值理念转化为岗位实操行为。国有企业党组织构建覆盖职能部门、生产车间、基层班组、一线岗位的完整组织网络,依托支部组织生活、党员责任区、党员先锋岗等标准化载体,实现文化理念向组织末梢全覆盖。该组织传导网络具备行政管理层级无法比拟的穿透能力,构成党建赋能企业文化落地最具实操性的实践基础。

2 党建引领企业文化建设赋能生产经营的现实困境

2.1 多方工作壁垒显著,“两张皮”问题常态化

国企内部党建、企业文化建设与生产经营工作分属党群、行政人力、业务不同部门统筹推进,各部门独立制定工作方案、考核标准与活动体系,形成各司其职、相互割裂的运行格局,这也导致党建学习与文化宣贯时常出现时间冲突、内容重复、资源内耗等问题,徒增基层工作压力、弱化员工文化认同。

2.2 价值理念悬浮纸面,企业文化落地转化不足

现阶段,多数国有企业已搭建起相对完善的企业文化理念体系,明确了企业使命、愿景与社会主义核心价值观。但在实际运行过程中,文化建设普遍存在“重宣传、轻落地”的问题,相关理念大多停留在文本资料、展板宣传和集中宣讲等表层形式,并未真正融入企业治理体系与一线岗位实践。正因如此,员工虽熟知企业文化内容,但日常工作依旧沿用固有工作习惯与隐性行为准则,致使文化倡导与实际管理行为脱节,逐步削弱了企业文化的约束效力与群众认可度^[2]。

2.3 载体设计脱离中心任务,党建文化活动实效性薄弱

当前,多数国有企业虽常态化开展党建与企业文化活动,但活动内容普遍脱离生产经营核心痛点,与中心工作衔接不够紧密。一方面,党员突击队、党员示范岗等载体大多只完成授旗、挂牌、宣誓等仪式性工作,并未针对生产短板、技术难题开展常态化攻坚整改,缺乏实质性业务推进举措;另一方面,主题党日活动中多以理论学习、外出交流、公益服务为主,极少结合安全生产、提质增效、降本降耗等重点业务开展实操性活动。

2.4 考核评价体系存在短板,激励约束效能不足

党建引领企业文化建设考核长期存在两难矛盾:考核标准模糊则流于形式,难以发挥激励约束作用;过度量化指标则诱发

基层重材料、轻实效的形式主义。现阶段多数企业考核以定性评价为主,围绕领导重视程度、活动开展频次、员工主观认同设置评价维度,缺少可核验、可横向对比的量化标准;考核周期集中于年终一次性资料核查,无法客观反映日常推进成效;考核结果与干部选拔、薪酬分配、评优评先联动不足,正向激励与反向问责力度薄弱。

3 党建引领企业文化建设促进生产经营提质增效的路径

3.1 推进价值同构,构建政治话语向管理话语常态化转译机制

国有企业党建与企业文化的深度价值融合,关键在于建立常态化话语转译机制,规避政治理念生硬植入、落地空泛的问题。在党委统筹引领下,企业可联动党群、业务及一线骨干力量开展价值转化工作,将抽象的政治理念与宏观政治要求,转化为适配企业经营发展、贴合岗位履职实际的具象化管理准则与行为规范。

在具体实践层面,企业可常态化搭建价值转译工作坊,整合管理层、技术骨干、一线员工等多元主体共同参与,立足企业发展战略与行业属性,对社会主义核心价值观逐条进行细化拆解,精准界定不同岗位、不同业务场景下的文化践行标准与行为边界。经过多轮研讨打磨、基层试点实践与效果校验后,系统形成标准化、场景化、可量化的岗位文化行为规范清单,并将其正式嵌入岗位职责说明书、岗位作业指导书等制度化文件中,实现文化要求的制度化固化。以“以人民为中心”的价值理念落地为例,生产岗位将其具象化为严守工艺标准、严控工序质量,坚决杜绝不合格产品流入下一工序,保障生产链条整体品质;服务岗位严格落实首问负责制,全程闭环响应、解决客户诉求,切实提升客户服务体验;管理岗位坚持常态化一线调研机制,立足生产实际制定管理制度、部署工作任务,杜绝脱离现场、脱离业务的主观决策^[3]。通过分层、分类的精准转译,彻底打通抽象价值理念与岗位实操的衔接壁垒,真正实现企业文化从宏观理念向可落地、可执行、可核验的岗位行为准则深度转化。

3.2 深化组织嵌入,搭建三级联动文化落地责任体系

深化组织嵌入是推动企业文化落地的关键,核心是摒弃党建与文化融合流于文体活动的浅层模式,将企业文化建设全面融入党组织日常履职体系,通过精准压实各级责任,构建“党委统筹、支部落实、党员践行”的三级联动机制,让文化建设从额外任务转变为党组织的本职工作。其中,党委承担顶层统筹职责,将企业文化建设纳入年度工作规划和班子成员“一岗双责”,明确党委书记第一责任人身份,通过常态化专题会议研判落地难点、部署推进工作,避免文化建设边缘化。在此基础上,各党支部推行文化责任清单制度,结合自身业务特点与年度经营重点,细化文化落地任务、推进节点和预期成效,聚焦岗位质量管控、流程标准化等重点工作推进文化实践,并以业务指标改善成效作为支部述职、成效考核的核心标准。在此基础上,国有企业将文化践行情况纳入党员组织生活与民主评议,督促党员结合

岗位实际自查不足、落实整改,以党员先锋模范作用带动全体员工自觉践行企业文化^[4]。

3.3 夯实制度保障,实施文化一制度一致性专项审查

制度是企业文化刚性落地的重要保障,制度条款与价值导向相悖是文化虚化的重要诱因。因此,企业文化制度保障建设无需盲目新增制度,核心在于常态化开展制度与文化价值的适配性审查,确保制度导向与企业核心价值观高度统一。

国有企业可以每年由党委牵头,对绩效薪酬、干部选拔、安全生产、质量管控等核心管理制度开展全覆盖一致性审查,重点核验制度执行所引导的员工行为是否契合企业文化导向。针对制度与文化冲突问题建立专项整改清单,优先纳入年度制度修订范畴。例如,部分企业虽大力倡导创新试错的文化理念,但原有绩效考核制度对创新项目失败、试验性攻关未设置容错空间,一旦研发或技改试点未达预期,便直接关联绩效扣分、等级降级,反向抑制员工创新探索积极性。对此,企业可通过专项制度修订,明确创新试错的适用场景、容错边界与免责标准,构建“鼓励探索、宽容失误”的创新激励与容错配套机制。同时,企业公开制度修订依据与调整内容,以制度革新具象传递价值导向,有效强化员工的文化认同与制度认同。

3.4 创新融合载体,推行问题导向型党员攻坚课题制

党员攻坚课题制是破解国有企业党建与生产经营“两张皮”问题、实现双向融合的核心载体。各党支部应坚持问题导向、目标导向相结合,围绕企业年度生产经营核心任务,聚焦生产质量缺陷、现场安全隐患、生产能耗浪费、关键技术壁垒等一线突出痛点,自主筛选并立项年度攻坚课题,明确课题baseline数据、优化目标、责任主体与完成时限。在此基础上,系统整合现有党建工作载体形成一体化攻坚体系:依托主题党日开展进度复盘、根源分析与方案迭代;依托党员突击队攻坚克难,突破生产瓶颈与技术难题;依托党员责任区落实常态化工序管控、短板整改与效能提升工作。

为保障攻坚课题落地、取得实效,企业需搭建全方位、系统化的支撑保障体系。党委层面常态化组织基层党务工作者、一线党员开展精益管理、问题研判等专项培训,普及鱼骨图、PDCA循环等专业管理工具,有效提升基层队伍的问题分析、攻坚突破与流程优化能力。同时建立职能部门包保辅导、全程督导的工作机制,对攻坚课题实行清单化推进、台账化管理、销号式验收,确保攻坚过程可追溯、整改举措可落地、提质成效可量化,从制度建设与能力建设双重维度杜绝攻坚工作虚化弱化,切实以党建攻坚实效赋能企业生产经营高质量发展。

3.5 优化考核评价,构建过程机制与经营成效联动双维考核体系

由于企业文化赋能生产经营具备长期性、间接性、多因素

耦合的特征,直接量化文化提质成效极易出现归因偏差、考核失真,进而诱发基层重材料、轻实效的形式主义问题。对此,本文重点构建“机制过程为主、经营结果为辅”的双维考核体系,将考核重心从难以量化的成效结果,转向可核验、可管控、可追责的常态化机制建设落地情况,从根源上规避考核虚化与形式内卷。在考核指标设置上,聚焦融合落地的关键机制环节,重点核验企业是否完成政治话语管理转译、文化与制度一致性审查、党员文化践行评议、党支部业务融合述职、员工文化诉求闭环整改等基础性管理工作,依托台账核查、现场核验、一线访谈确保考核真实客观。在考核实施方式上,建立日常动态督导与年度综合考评联动机制,以常态化随机抽查杜绝年终突击补资料、集中造台账的应付式问题,综合支部自评、职工满意度测评、业务部门联审、党委综合评定多方维度,保障考核结果公允权威。在考核结果运用上,强化奖惩刚性约束,将考核结果直接挂钩评优评先、干部培养、绩效分配,对机制建设完善、融合成效突出的单位予以政策倾斜,对连续考评不合格的党组织负责人开展约谈问责、降级扣分。通过搭建完整的“考核—反馈—整改—复评”闭环管理链条,推动国有企业党建引领企业文化建设从软性理念倡导、阶段性活动推进,转变为制度化、规范化、长效化的刚性管理工作,持续夯实党建赋能生产经营提质增效的制度基础^[5]。

4 结语

党建引领企业文化建设的根本出路不在于增加投入,而在于转换逻辑。以价值转译、制度校验、问题攻坚、考核管理四项机制,将政治优势转化为管理效能,使文化建设从理念宣贯走向行为管理,从形式覆盖走向实质赋能。这条路径不追求声势浩大,而追求机制层面的静水深流,是国有企业以高质量党建引领高质量发展的实践方向。

【参考文献】

- [1]王科.党建引领企业生产经营与企业文化建设路径[J].现代企业文化,2022,(31):19-21.
- [2]苏广聪.国有企业党建品牌创建与企业文化建设协同推进的路径[J].上海企业,2026,(8):28-30.
- [3]李静琴.国有企业党建与企业文化建设的融合路径[J].上海企业,2026,(4):59-61.
- [4]陈亮.国企党建品牌建设与企业文化建设的关系及融合路径[J].现代企业文化,2025,(32):4-6.
- [5]普蓉.国有企业党建与企业文化建设的融合策略探究[J].办公室业务,2025,(15):131-133.

作者简介:

刘博(1992—),男,汉族,河南省柘城县人,本科,中级,政工。