

**Research on the Construction of Ideological and Political
Work System in State Owned Enterprises in the New Era**

新时代国有企业思想政治工作体系构建研究

陈红宇 著



**International
Union of Scientific and
Technological Scholars**

CIP INFORMATION

Title: Research on the Construction of Ideological and Political Work System in State Owned Enterprises in the New Era

题目：新时代国有企业思想政治工作体系构建研究

Author: Hongyu Chen

作者：陈红宇

ISBN: 979-8-90040-379-3

Publisher: CYPEDIA INTERNATIONAL UNION OF SCIENTIFIC AND
TECHNOLOGICAL SCHOLARS

Price: \$60.00

定价：60 美金



**International
Union of Scientific and
Technological Scholars**

**Research on the Construction of Ideological and Political Work System
in State Owned Enterprises in the New Era**
新时代国有企业思想政治工作体系构建研究

Address: 100 N Howard St Ste R, Spokane, Wa, 99201. United States

Tel: +888-754-5177

Email: contact@cypedia.net

Format: 170mmx240mm 1/16 Sheets: 15.25

Word Counts: 200.000

Edition: First edition in August 2026

Printing: First printing in August 2026

**CYPEDIA INTERNATIONAL UNION OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL
SCHOLARS**

非开放获取·电子版请联络出版社购买·版权归出版社所有·侵权必究

Not Open Access. For the electronic version, please contact the publisher for purchase. The copyright belongs to the publisher.
Infringement will be prosecuted.

前言

PREFACE

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。新时代以来，我国经济社会发展进入新阶段，全面深化改革持续推进，市场经济体制不断完善，意识形态领域面临复杂多元的挑战，国有企业作为国民经济的“压舱石”，其思想政治工作的重要性愈发凸显。构建系统完备、科学规范、运行有效的思想政治工作体系，既是国有企业传承红色基因、坚守初心使命的内在要求，也是应对时代变革、破解发展难题、激发内生动力的关键举措。

当前，国有企业思想政治工作面临诸多新情况、新问题。一方面，新时代党的创新理论不断丰富发展，为思想政治工作提供了强大的理论指引；另一方面，数字化转型加速推进，新媒体技术广泛应用，职工思想观念日趋多元，传统思想政治工作的方式方法、载体阵地已难以完全适应新形势的需求。如何立足新时代历史方位，以党的创新理论为指导，整合思想政治工作资源，优化工作体系架构，提升工作质量效能，成为国有企业改革发展进程中亟待解决的重大课题。

基于此，本书聚焦“新时代国有企业思想政治工作体系构建”这一核心主题，系统梳理新时代国有企业思想政治工作的时代背景与现实意义，深入阐释体系构建的理论基础与指导思想，全面构建体系建设的总体框架。全书从组织体系、内容体系、方法创新、载体建设、制度建设、队伍建设等关键维度展开研究，详细剖析各体系的建设路径与实施要点，并针对性提出体系实施的保障措施，形成了涵盖“理论 - 框架 - 实践 - 保障”的完整研究体系。

本书撰写过程中，坚持理论与实践相结合、传承与创新相统一的原则，既吸纳了马克思主义意识形态理论、中国特色社会主义理论体系的核心要义，

又融入了新时代国有企业思想政治工作的鲜活实践经验；既注重对传统工作方法的传承优化，又聚焦新媒体时代的方法创新与载体升级。期望通过本书的研究，为国有企业思想政治工作者提供理论参考与实践指引，助力国有企业不断提升思想政治工作科学化、规范化、制度化水平，充分发挥思想政治工作的引领保障作用，推动国有企业在新时代实现高质量发展，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

本书的完成凝聚了多位研究者的心血与智慧，在撰写过程中借鉴了国内外相关领域的研究成果，得到了国有企业思想政治工作一线从业者的大力支持，在此致以诚挚的谢意。由于新时代国有企业思想政治工作实践不断发展，相关理论研究也需持续深化，书中难免存在疏漏之处，恳请学界同仁与广大读者批评指正。

作者

目录 CONTENTS

第一章 新时代国有企业思想政治工作体系构建的时代背景与现实意义	1
第一节 新时代国有企业思想政治工作的历史方位	1
第二节 国有企业思想政治工作面临的机遇与挑战	8
第三节 构建新时代思想政治工作体系的战略意义	14
第四节 国有企业思想政治工作体系构建的现实基础	18
第二章 国有企业思想政治工作体系的理论基础与指导思想	25
第一节 马克思主义意识形态理论指导	25
第二节 中国特色社会主义理论体系指引	30
第三节 思想政治工作基本原理	37
第四节 新时代党的创新理论指导	42
第三章 国有企业思想政治工作体系的总体框架设计	47
第一节 思想政治工作体系的总体目标	47
第二节 思想政治工作体系的基本原则	55
第三节 思想政治工作体系的主要内容	61
第四节 思想政治工作体系的运行机制	66
第四章 国有企业思想政治工作组织体系建设	71
第一节 党组织在思想政治工作中的核心作用	71
第二节 思想政治工作专门机构设置	76
第三节 思想政治工作队伍建设	81
第四节 思想政治工作责任体系构建	87
第五章 国有企业思想政治工作内容体系建设	93
第一节 理想信念教育内容体系	93
第二节 社会主义核心价值观培育	99

第三节 企业文化与职业道德建设·····	104
第四节 形势政策与法治教育·····	110
第六章 国有企业思想政治工作方法创新·····	117
第一节 传统思想政治工作方法传承·····	117
第二节 新媒体时代思想政治工作方法创新·····	122
第三节 个性化思想政治工作方法探索·····	128
第四节 思想政治工作评估方法改进·····	133
第七章 国有企业思想政治工作载体建设·····	139
第一节 传统思想政治工作载体优化·····	139
第二节 网络思想政治工作平台建设·····	144
第三节 企业文化活动载体创新·····	150
第四节 思想政治工作阵地建设·····	155
第八章 国有企业思想政治工作制度建设·····	161
第一节 思想政治工作领导制度·····	161
第二节 思想政治工作运行制度·····	166
第三节 思想政治工作考核制度·····	172
第四节 思想政治工作保障制度·····	177
第九章 国有企业思想政治工作队伍建设·····	185
第一节 思想政治工作队伍素质要求·····	185
第二节 思想政治工作队伍培养机制·····	191
第三节 思想政治工作队伍激励机制·····	197
第四节 思想政治工作队伍发展路径·····	203
第十章 新时代国有企业思想政治工作体系实施的保障措施·····	209
第一节 思想政治工作政策保障·····	209
第二节 思想政治工作经费保障·····	214
第三节 思想政治工作技术保障·····	219
第四节 思想政治工作环境保障·····	225
第五节 思想政治工作效果评估·····	231
参考文献·····	237

第一章 新时代国有企业思想政治工作体系构建的时代背景与现实意义

第一节 新时代国有企业思想政治工作的历史方位

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，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，而思想政治工作则是国有企业的传家宝和独特优势。进入新时代，我国发展站到了新的历史起点上，国有企业所处的内外部环境发生了深刻复杂变化，其思想政治工作也面临着全新的历史方位。准确把握这一历史方位，是构建新时代国有企业思想政治工作体系的逻辑前提，更是确保国有企业在新时代坚守初心使命、实现高质量发展的关键所在。历史方位的界定，本质上是对事物发展所处的时代背景、历史阶段、现实条件以及未来走向的综合判断。对于新时代国有企业思想政治工作而言，其历史方位既蕴含着对百年党史中国有企业思想政治工作优良传统的传承延续，也体现着对新时代新要求的精准回应，更承载着服务国家战略、推动企业发展的时代使命。深入剖析这一历史方位的核心内涵，需要从历史传承、时代要求、实践需求三个维度展开，厘清其发展脉络、把握其时代特征、明确其实践指向，为后续思想政治工作体系的构建提供坚实的认知基础。

一、国有企业思想政治工作的历史传承与发展脉络

国有企业思想政治工作的发展历程，是与中国共产党领导的革命、建设和改革事业同频共振、同向同行的历史进程。从新民主主义革命时期的革命根据地民营企业，到社会主义建设时期的国营企业，再到改革开放以来的国有企业，思想政治工作始终贯穿其中，形成了一脉相承、与时俱进的优良传统。梳理这一历史传承脉络，不仅能够汲取宝贵的历史经验，更能够深刻理解新时代国有企业思想政治工作的历史根基和时代使命。

（一）新民主主义革命时期的奠基阶段

新民主主义革命时期,中国共产党为了保障革命战争的胜利和根据地的建设,在公营企业中开创性地开展了思想政治工作。这一时期的公营企业,既是保障军需民用的经济组织,更是宣传革命思想、凝聚革命力量的重要阵地。思想政治工作的核心任务是动员职工群众投身革命事业,树立为革命而生产的思想觉悟。在具体实践中,党通过建立政治工作机构、开展阶级教育和革命理想教育、实行民主管理等方式,打破了旧中国企业中压迫与被压迫的关系,激发了职工的革命积极性和生产热情。例如,在中央苏区的公营工厂中,通过成立工会组织、开展政治学习会等形式,向职工宣传马克思主义基本原理和党的革命主张,使职工深刻认识到公营企业的性质是为人民服务的,生产的目的是支援革命战争。这一时期的思想政治工作,为国有企业思想政治工作奠定了思想基础和组织基础,形成了“政治领先、群众路线、民主管理”的早期实践经验,成为国有企业思想政治工作的源头活水。

（二）社会主义建设时期的探索阶段

新中国成立后,我国进入社会主义建设时期,公营企业逐步转变为国营企业,成为国民经济的主体。这一时期的国有企业思想政治工作,核心任务是适应社会主义改造和大规模经济建设的需要,引导职工树立社会主义理想信念,激发职工的生产积极性和创造性,为建立独立的工业体系和国民经济体系提供精神支撑。在实践中,国有企业思想政治工作形成了较为系统的工作模式,建立了从中央到地方再到企业的思想政治工作领导体系,开展了广泛的爱国主义、集体主义和社会主义教育。同时,通过树立先进典型、开展劳动竞赛等方式,营造了“比学赶超”的浓厚氛围,涌现出了一大批爱岗敬业、无私奉献的劳动模范,为社会主义建设事业注入了强大的精神动力。这一时期的思想政治工作,虽然在探索过程中经历了一些曲折,但总体上积累了丰富的实践经验,进一步强化了思想政治工作在国有企业中的核心地位,形成了“围绕生产经营中心、服务改革发展大局”的工作导向,为后续的发展奠定了坚实的实践基础。

（三）改革开放时期的转型阶段

改革开放以来,我国经济体制发生了深刻变革,国有企业经历了从计划经济体制向市场经济体制的转型,思想政治工作也面临着全新的挑战和机遇。这一时期的思想政治工作,核心任务是适应改革开放的新形势,解放思想、更新观念,

引导职工正确认识改革、支持改革、参与改革，为国有企业的改革发展稳定提供思想保证和精神支撑。在实践中，国有企业思想政治工作主动适应市场经济发展的要求，积极探索新的工作方法和途径，强调思想政治工作与生产经营的深度融合，注重解决职工的实际问题。同时，随着对外开放的不断扩大，各种思想文化交流交融交锋，思想政治工作更加注重弘扬主旋律、抵制错误思潮，维护企业的意识形态安全。这一时期，国有企业思想政治工作在转型中不断发展，形成了“解放思想、实事求是、与时俱进”的工作理念，积累了在市场经济条件下开展思想政治工作的宝贵经验，为新时代思想政治工作的创新发展提供了重要借鉴。

（四）新时代的创新发展阶段

党的十八大以来，中国特色社会主义进入新时代，国有企业改革发展进入了新阶段，思想政治工作也迎来了创新发展的历史机遇。以习近平同志为核心的党中央高度重视国有企业思想政治工作，作出了一系列重要部署，明确要求国有企业必须坚持党的领导、加强党的建设，把思想政治工作贯穿企业改革发展全过程。这一时期的国有企业思想政治工作，在继承优良传统的基础上，主动适应新时代新要求，围绕坚持和加强党的全面领导、推动国有企业高质量发展、培育具有全球竞争力的世界一流企业等核心任务，不断创新工作内容、方法和载体，形成了鲜明的时代特色。例如，借助新媒体技术构建全方位、多层次的政治思想工作平台，将社会主义核心价值观融入企业生产经营和企业文化建设全过程，注重发挥职工的主体作用，增强思想政治工作的针对性和实效性。新时代国有企业思想政治工作的创新发展，不仅传承了历史优良传统，更赋予了思想政治工作新的时代内涵，为构建新时代思想政治工作体系提供了实践支撑。

二、新时代国有企业思想政治工作的时代特征与核心要求

进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾，我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段。这些深刻变化，既为国有企业思想政治工作带来了新的机遇，也提出了新的更高要求，使其呈现出鲜明的时代特征。准确把握这些时代特征和核心要求，是新时代国有企业思想政治工作与时俱进、创新发展的关键。

（一）坚持党的全面领导的根本原则更加凸显

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央明确提出，坚持党的领导、

加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。新时代国有企业思想政治工作，最鲜明的时代特征就是把坚持党的全面领导贯穿始终，确保思想政治工作的正确政治方向。这就要求国有企业思想政治工作必须以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。在实践中，要强化党组织在思想政治工作中的领导核心作用，将思想政治工作纳入企业党组织的重要议事日程，确保思想政治工作与企业党建工作同部署、同落实、同考核，以党建引领思想政治工作高质量发展。同时，要通过思想政治工作，引导企业全体职工深刻认识坚持党的全面领导对于国有企业发展的重大意义，自觉拥护党的理论和路线方针政策，把党的政治优势、组织优势转化为企业的发展优势、竞争优势。

（二）服务高质量发展的核心导向更加鲜明

新时代国有企业的核心任务是推动高质量发展，培育具有全球竞争力的世界一流企业。思想政治工作作为国有企业的独特优势，必须主动适应这一核心任务的要求，将服务高质量发展作为根本导向，为企业的改革发展提供强大的精神动力和思想保证。这一时代特征要求国有企业思想政治工作必须紧紧围绕企业的生产经营中心工作，找准工作的切入点和着力点，避免“两张皮”现象。在实践中，要通过开展形势政策教育，引导职工正确认识企业面临的内外部环境和发展机遇挑战，增强职工推动企业高质量发展的责任感和使命感；要通过开展科技创新教育，激发职工的创新创造活力，引导职工立足岗位建功立业，为企业的技术创新、管理创新、制度创新贡献力量；要通过开展企业文化建设，培育精益求精的工匠精神和爱岗敬业的职业精神，营造干事创业的浓厚氛围，凝聚推动企业高质量发展的强大合力。

（三）应对多元思想文化冲击的使命更加艰巨

随着我国对外开放的不断扩大和信息技术的快速发展，各种思想文化交流交融交锋更加频繁，意识形态领域的斗争也更加复杂尖锐。国有企业作为意识形态工作的重要阵地，面临着多元思想文化的冲击和影响，职工的思想观念、价值取向、行为方式也呈现出多样化、复杂化的特征。这就要求新时代国有企业思想政治工作必须增强忧患意识，强化责任担当，切实肩负起维护企业意识形态安全的重要

使命。在实践中，要坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位，深入开展习近平新时代中国特色社会主义思想学习教育，用党的创新理论武装职工头脑，筑牢职工的思想根基；要加强对各种错误思潮的辨析和批判，引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观；要注重人文关怀和心理疏导，及时了解职工的思想动态，解决职工的思想困惑和实际问题，增强职工的归属感和认同感，凝聚思想共识。

（四）依托新媒体技术创新的趋势更加明显

信息技术的快速发展，特别是新媒体的广泛应用，深刻改变了信息传播的方式和人们的生产生活方式，也为国有企业思想政治工作的创新发展提供了新的载体和途径。新时代国有企业思想政治工作，必须主动适应新媒体时代的发展要求，充分发挥新媒体的优势，推动思想政治工作的数字化、网络化、智能化转型。这一时代特征要求国有企业思想政治工作必须打破传统工作模式的局限，构建全方位、多层次、立体化的新媒体思想政治工作平台。在实践中，要利用企业内网、微信公众号、短视频平台、直播平台等新媒体载体，推送通俗易懂、形式多样的思想政治教育内容，增强思想政治工作的吸引力和感染力；要建立线上线下相结合的思想政治工作机制，通过线上交流、线下座谈等方式，及时回应职工关切，解决职工问题；要加强新媒体技术的应用培训，提高思想政治工作队伍的新媒体应用能力，推动思想政治工作方法手段的创新升级。

三、新时代国有企业思想政治工作历史方位的实践指向

准确把握新时代国有企业思想政治工作的历史方位，最终要落实到实践层面，明确其在新时代的实践指向。这一实践指向，既是思想政治工作的行动指南，也是构建新时代思想政治工作体系的核心目标，主要体现在坚守初心使命、服务国家战略、推动企业发展、赋能职工成长四个方面。

（一）坚守初心使命，筑牢国有企业的政治根基

国有企业的初心使命与中国共产党的初心使命一脉相承，就是为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴。新时代国有企业思想政治工作的首要实践指向，就是引导企业全体职工坚守这一初心使命，筑牢国有企业的政治根基。在实践中，要通过开展党史学习教育、理想信念教育、爱国主义教育等，引导职工深刻认识国有企业的政治属性和社会责任，增强职工的政治认同感和历史使命感；要强化国有企业的责任担当，引导企业在推动经济发展的同时，积极履行社会责任，投身

公益事业，为实现共同富裕贡献力量；要加强企业的意识形态阵地建设，坚决抵制各种错误思潮的侵蚀，确保国有企业始终成为坚持党的领导、巩固中国特色社会主义制度的重要阵地。

（二）服务国家战略，彰显国有企业的使命担当

国有企业是贯彻落实国家战略的重要力量，新时代国有企业思想政治工作必须紧紧围绕国家重大战略部署，引导企业主动服务国家战略，彰显国有企业的使命担当。这就要求思想政治工作要强化战略引领，引导企业全体职工深刻认识国家战略的重大意义，将企业的发展融入国家发展大局。在实践中，要针对不同行业、不同类型的国有企业，开展针对性的形势政策教育，引导企业在科技创新、乡村振兴、绿色发展、区域协调发展等国家重大战略中主动作为；要通过思想政治工作凝聚职工共识，激发职工的奋斗精神，引导职工立足岗位为落实国家战略贡献力量；要加强企业间的协同配合，通过思想政治工作推动形成落实国家战略的合力，确保国家战略在国有企业得到有效贯彻落实。

（三）推动企业发展，增强国有企业的核心竞争力

推动国有企业高质量发展，增强核心竞争力，是新时代国有企业的核心任务，也是思想政治工作的重要实践指向。思想政治工作要主动融入企业生产经营全过程，为企业发展提供强大的精神动力和思想保证。在实践中，要围绕企业的改革发展、生产经营、科技创新等中心工作，开展针对性的思想政治工作，引导职工解放思想、更新观念，积极支持和参与企业改革；要加强企业文化建设，培育企业核心价值观，打造具有凝聚力和战斗力的职工队伍，增强企业的向心力和凝聚力；要注重解决职工的实际问题，关心职工的工作生活，维护职工的合法权益，激发职工的工作积极性和创造性，为企业发展注入强大活力。

（四）赋能职工成长，实现企业与职工的共同发展

职工是企业发展的根本动力，新时代国有企业思想政治工作必须坚持以职工为中心的发展思想，赋能职工成长，实现企业与职工的共同发展。这就要求思想政治工作要关注职工的成长需求，为职工提供成长成才的平台和机会。在实践中，要加强职工的职业技能培训和思想道德教育，提高职工的综合素质，增强职工的就业竞争力和发展能力；要建立健全职工激励机制，鼓励职工立足岗位创新创造，对表现突出的职工给予表彰奖励，激发职工的奋斗精神；要加强人文关怀和心理疏导，关注职工的心理健康，帮助职工缓解工作压力，营造和谐融洽的工作氛围；

要引导职工树立正确的职业观、价值观，将个人的成长与企业的发展紧密结合起来，实现个人价值与企业价值的统一。

四、新时代国有企业思想政治工作历史方位的把握路径

准确把握新时代国有企业思想政治工作的历史方位，需要构建科学的把握路径，从理论武装、实践调研、创新驱动、队伍建设四个方面入手，确保对历史方位的认识更加深刻、把握更加精准、实践更加有效。

（一）强化理论武装，夯实把握历史方位的思想基础

理论武装是把握历史方位的前提和基础，新时代国有企业思想政治工作必须强化理论武装，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装职工头脑，深刻领悟新时代的内涵和要求。在实践中，要建立健全理论学习机制，制定系统的学习计划，通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、职工政治理论学习等形式，推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进车间、进班组、进头脑；要创新理论学习方式，采用专题讲座、研讨交流、案例分析、实地教学等多种形式，增强理论学习的针对性和实效性；要注重理论联系实际，引导职工将理论学习成果转化为把握历史方位、推动工作实践的实际能力，确保理论武装真正落到实处。

（二）深入实践调研，精准把握历史方位的现实需求

深入实践调研是把握历史方位的关键环节，只有深入了解企业的实际情况和职工的思想动态，才能精准把握新时代国有企业思想政治工作的现实需求。在实践中，要建立常态化的调研机制，定期组织思想政治工作者深入基层、深入职工，开展全方位、多层次的调研活动，全面了解职工的思想观念、价值取向、行为方式以及面临的实际问题；要注重调研成果的转化应用，对调研中发现的问题进行深入分析，提出针对性的解决措施，为思想政治工作的开展提供依据；要加强对行业发展趋势、市场环境变化、政策调整等外部因素的调研，准确把握外部环境对国有企业思想政治工作的影响，增强思想政治工作的前瞻性和主动性。

（三）坚持创新驱动，提升把握历史方位的实践能力

创新是新时代国有企业思想政治工作与时俱进的动力源泉，也是提升把握历史方位实践能力的关键。在实践中，要创新思想政治工作的内容，紧密结合新时代的新要求和职工的新需求，丰富思想政治教育的内容，增强思想政治工作的时

代性和针对性；要创新思想政治工作的方法手段，充分利用新媒体技术，构建线上线下相结合的思想政治工作平台，拓展思想政治工作的覆盖面和影响力；要创新思想政治工作的体制机制，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的思想政治工作领导体制和工作机制，提升思想政治工作的规范化、科学化水平。

（四）加强队伍建设，强化把握历史方位的组织保障

思想政治工作队伍是把握历史方位、开展思想政治工作的主体力量，加强队伍建设是强化组织保障的重要举措。在实践中，要建立健全思想政治工作队伍选拔、培养、使用、激励机制，选拔政治素质高、业务能力强、作风过硬的优秀人才充实到思想政治工作队伍中来；要加强队伍的教育培训，提高思想政治工作者的理论素养、业务能力和新媒体应用能力，打造一支专业化、高素质的思想政治工作队伍；要关心关爱思想政治工作者的成长发展，为他们提供良好的工作条件和发展空间，激发他们的工作积极性和创造性，为准确把握新时代国有企业思想政治工作的历史方位提供坚强的组织保障。

综上所述，新时代国有企业思想政治工作的历史方位，是历史传承与时代发展的有机统一，是理论指导与实践需求的高度契合。准确把握这一历史方位，需要深刻梳理其历史传承脉络，清晰认识其时代特征与核心要求，明确其实践指向，构建科学的把握路径。只有这样，才能为构建新时代国有企业思想政治工作体系奠定坚实基础，才能充分发挥思想政治工作的独特优势，推动国有企业在新时代实现高质量发展，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

第二节 国有企业思想政治工作面临的机遇与挑战

新时代背景下，我国经济社会发展格局深刻调整，国有企业改革进入攻坚期和深水区，思想政治工作作为国有企业的“传家宝”和独特优势，正处于前所未有的发展环境之中。一方面，国家治理体系和治理能力现代化进程加快、党的创新理论持续丰富、数字化技术广泛渗透等诸多有利因素，为国有企业思想政治工作提质增效提供了难得的发展机遇；另一方面，意识形态领域斗争复杂严峻、职工思想观念多元分化、工作机制与实践需求存在差距等现实问题，也使国有企业思想政治工作面临诸多挑战。准确把握新时代国有企业思想政治工作面临的机遇

与挑战，是构建科学高效思想政治工作体系的前提基础，对推动国有企业思想政治工作创新发展具有重要现实意义。

一、新时代国有企业思想政治工作面临的战略机遇

新时代以来，我国在政治、经济、文化、科技等多个领域取得历史性成就、发生历史性变革，为国有企业思想政治工作带来了全方位、多层次的发展机遇。这些机遇既包括宏观政策层面的引导支持，也涵盖理论创新层面的指引赋能，更涉及技术发展层面的支撑保障，为国有企业思想政治工作突破传统瓶颈、实现高质量发展创造了有利条件。

（一）国家战略部署提供政策保障与方向指引

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视思想政治工作，先后出台《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》等一系列政策文件，明确了新时代思想政治工作的指导思想、目标任务和实践路径，将国有企业思想政治工作纳入国家整体发展战略布局。在全面深化国有企业改革的进程中，党中央多次强调要坚持党对国有企业的全面领导，把思想政治工作贯穿企业改革发展全过程各方面，为国有企业思想政治工作的开展提供了坚实的政策支撑。同时，国家在推进乡村振兴、区域协调发展、科技创新驱动等重大战略实施过程中，要求国有企业主动担当作为，这为思想政治工作围绕中心、服务大局提供了广阔的实践舞台。国有企业可以依托重大战略实施，将思想政治工作与企业生产经营、社会责任履行深度融合，在服务国家战略中彰显思想政治工作的价值引领作用，进一步提升思想政治工作的针对性和实效性。

（二）党的创新理论提供强大思想武器与理论支撑

新时代党的创新理论，特别是习近平新时代中国特色社会主义思想的创立和发展，为国有企业思想政治工作提供了科学的世界观和方法论。习近平总书记关于思想政治工作的一系列重要论述，深刻阐明了新时代思想政治工作的重大意义、根本任务、基本遵循，丰富和发展了党的思想政治工作理论体系，为国有企业思想政治工作提供了根本遵循。随着理论武装工作的不断深入，各级党组织对思想政治工作的重视程度不断提升，党员干部职工对党的创新理论的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同持续增强，为思想政治工作的开展奠定了坚实的思想基础。国有企业可以依托新时代文明实践中心、职工理论学习小组等平台，深入

推进党的创新理论进企业、进车间、进班组、进头脑，将理论学习成果转化为推动企业改革发展的强大动力，不断提升思想政治工作的理论深度和思想高度。

（三）数字化转型带来工作载体与方法创新机遇

数字经济时代的到来，为国有企业思想政治工作创新发展提供了技术支撑和载体保障。大数据、人工智能、云计算、新媒体等现代信息技术的广泛应用，打破了传统思想政治工作时间和空间的限制，拓宽了工作渠道，丰富了工作形式。一方面，数字化平台的搭建使思想政治工作实现了从“单向灌输”向“双向互动”的转变，企业可以通过微信公众号、短视频平台、线上学习社区等载体，推送针对性强、形式多样的思想政治教育内容，增强教育的吸引力和感染力；另一方面，大数据技术的应用能够精准把握职工思想动态，通过对职工网络行为、学习记录、意见反馈等数据的分析，及时发现职工思想困惑和诉求，为个性化、精准化开展思想政治工作提供数据支撑。此外，数字化技术还能够整合思想政治工作资源，实现教育内容的数字化存储、管理和共享，提高工作效率，降低工作成本，推动思想政治工作向科学化、智能化方向发展。

（四）企业文化建设深化促进思想政治工作融合发展

近年来，国有企业高度重视企业文化建设，将其作为提升企业核心竞争力的重要举措，这为思想政治工作与企业文化深度融合提供了有利契机。企业文化与思想政治工作在价值导向、目标追求上具有高度一致性，都是为了凝聚职工力量、激发企业活力、推动企业发展。思想政治工作可以借助企业文化建设的载体和平台，将党的理论方针政策、社会主义核心价值观融入企业精神、经营理念和管理制度之中，使思想政治工作更具亲和力和渗透力；企业文化建设可以依托思想政治工作的政治优势和组织优势，提升企业文化的思想内涵和政治高度，避免企业文化建设流于形式。通过两者的深度融合，能够形成“思想引领文化、文化滋养思想”的良性互动格局，进一步增强职工的归属感、认同感和责任感，为企业改革发展提供强大的精神动力。

二、新时代国有企业思想政治工作面临的现实挑战

在看到发展机遇的同时，我们也必须清醒认识到，新时代国有企业思想政治工作面临着诸多现实挑战。这些挑战既有外部环境变化带来的冲击，也有内部工作机制不完善产生的问题，更有职工思想观念变化带来的新要求，需要我们认真

分析、精准应对。

（一）意识形态领域斗争复杂严峻带来的思想冲击

当前，世界百年未有之大变局加速演进，意识形态领域的斗争更加复杂激烈，各种错误思潮和价值观念通过多种渠道渗透到国有企业职工队伍中，对职工的思想认识和价值取向产生不良影响。一方面，西方资本主义国家的意识形态渗透手段更加隐蔽多样，借助经济、文化、科技等交流合作平台，宣扬其价值观和发展模式，对部分职工的理想信念造成冲击；另一方面，国内社会结构深刻调整，利益格局深刻变化，一些社会热点问题容易引发职工的思想波动，部分职工在个人利益与集体利益、局部利益与整体利益的平衡上出现认识偏差。此外，网络空间已成为意识形态斗争的主阵地，虚假信息、负面舆情传播迅速，容易误导职工认知，增加了思想政治工作引导舆论、凝聚共识的难度。如何有效抵御错误思潮的渗透，巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，引导职工坚定理想信念，成为国有企业思想政治工作面临的重大挑战。

（二）职工思想观念多元分化带来的工作难度提升

随着市场经济的发展和社会开放程度的提高，国有企业职工队伍结构发生深刻变化，思想观念呈现出多元分化的特征，给思想政治工作带来了新的挑战。从职工队伍结构来看，“80后”“90后”“00后”逐渐成为职工主体，他们成长在信息爆炸的时代，具有思维活跃、个性鲜明、注重自我价值实现等特点，对传统的思想政治工作方式方法认可度不高；同时，职工队伍中不同学历、不同岗位、不同年龄层次的职工在思想需求、价值追求和利益诉求上存在较大差异，形成了多元化的思想格局。从思想观念来看，部分职工受市场经济利益导向的影响，功利主义、个人主义思想有所抬头，重物质利益、轻精神追求，重个人发展、轻集体荣誉的现象较为突出，对思想政治工作的重要性认识不足，参与积极性不高。如何精准把握不同职工群体的思想特点和需求，开展个性化、差异化的思想政治工作，提升工作的针对性和实效性，是国有企业思想政治工作面临的重要课题。

（三）工作机制与实践需求不相适应带来的效能制约

当前，部分国有企业思想政治工作机制还存在不完善、不适应的问题，制约了工作效能的充分发挥。一是工作责任落实不到位，存在“重业务、轻思想”的现象，部分企业将思想政治工作视为“软任务”，没有纳入企业发展总体规划和绩效考核体系，导致思想政治工作责任虚化、弱化；二是工作队伍建设滞后，思

想政治工作者队伍结构不合理，部分人员年龄偏大、知识结构单一，缺乏系统的专业培训，对新时代思想政治工作的规律和方法把握不足，难以适应工作创新发展的需求；三是工作方式方法传统固化，仍以开会传达、集中学习、发放资料等传统方式为主，内容空洞、形式单一，缺乏吸引力和感染力，与职工的思想需求和接受习惯不相适应；四是工作资源整合不足，思想政治工作与企业生产经营、人力资源管理、企业文化建设等工作存在“两张皮”现象，没有形成工作合力。这些问题的存在，导致思想政治工作难以有效融入企业改革发展的各个环节，工作效能受到严重制约。

（四）改革发展深入推进带来的利益协调难度加大

国有企业改革进入深水区，涉及产权制度改革、混合所有制改革、薪酬制度改革、人员分流安置等诸多敏感问题，直接关系到职工的切身利益，容易引发职工的思想波动和利益诉求，增加了思想政治工作的难度。在改革过程中，部分职工对改革政策不理解、不认同，担心自身利益受损，产生焦虑、抵触等负面情绪；不同群体之间的利益差距逐渐显现，容易引发矛盾和纠纷；一些历史遗留问题与改革发展中的新问题相互交织，进一步加剧了思想工作的复杂性。如何做好改革政策的宣传解读工作，引导职工正确认识改革、支持改革、参与改革；如何妥善协调不同群体的利益关系，化解矛盾纠纷，维护企业和谐稳定；如何将思想政治工作贯穿改革全过程，为改革顺利推进提供思想保证和组织保障，成为国有企业思想政治工作面临的紧迫任务。

三、机遇与挑战并存下的思想政治工作应对原则

面对新时代国有企业思想政治工作面临的机遇与挑战，我们必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足企业改革发展实际，把握正确方向，遵循工作规律，明确应对原则，不断提升思想政治工作的质量和水平。

（一）坚持党的全面领导，把握政治方向

坚持党的全面领导是国有企业思想政治工作的根本原则和根本保证。在机遇与挑战并存的背景下，必须始终把党的领导贯穿思想政治工作的全过程各方面，牢牢把握思想政治工作的政治方向。要强化政治引领，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，确保思想政治工作始终服务于党和国家事业发展大局；要坚持以人民为

中心的发展思想，把维护职工的根本利益作为思想政治工作的出发点和落脚点，倾听职工呼声，回应职工诉求，凝聚职工力量；要发挥党组织在思想政治工作中的领导核心和政治核心作用，健全完善党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的思想政治工作格局，确保各项工作任务落到实处。

（二）坚持守正创新相统一，提升工作活力

守正创新是新时代思想政治工作的必然要求。“守正”是根本，要坚守思想政治工作的优良传统和根本原则，传承红色基因，坚持马克思主义的立场、观点、方法，确保思想政治工作的正确方向；“创新”是动力，要主动适应时代发展变化，积极探索思想政治工作的新路径、新方法、新载体，提升工作的吸引力和感染力。在实际工作中，要继承和发扬理论联系实际、密切联系群众、批评与自我批评等优良传统，同时积极运用数字化技术，创新工作载体和方式方法；要坚持内容创新与形式创新相结合，围绕企业改革发展中心任务，丰富思想政治工作内容，使工作更贴近实际、贴近职工、贴近生活；要鼓励基层探索创新，总结推广鲜活经验，形成具有企业特色的思想政治工作模式。

（三）坚持问题导向，增强工作实效

问题是时代的声音，也是工作的导向。面对新时代国有企业思想政治工作面临的各种挑战，必须坚持问题导向，聚焦工作中的难点、堵点问题，精准施策、靶向发力，不断增强工作实效。要深入开展调查研究，全面掌握职工思想动态，找准不同群体的思想困惑和诉求，建立问题清单，明确解决路径；要针对意识形态领域的渗透问题，强化理论武装，加强舆论引导，筑牢思想防线；要针对职工思想多元分化的问题，开展个性化、差异化教育，提升工作的针对性；要针对工作机制不完善的问题，健全责任体系、加强队伍建设、整合工作资源，破解工作难题。通过解决具体问题，不断提升思想政治工作的质量和水平，为企业改革发展提供有力保障。

（四）坚持融合发展理念，凝聚工作合力

融合发展是提升思想政治工作效能的关键路径。要打破思想政治工作与其他工作“两张皮”的现象，坚持思想政治工作与企业生产经营、人力资源管理、企业文化建设、社会责任履行等工作深度融合，形成工作合力。在生产经营方面，将思想政治工作融入生产一线、项目攻坚、技术创新等环节，激发职工的工作热情和创新活力；在人力资源管理方面，将思想政治工作与职工培养、绩效考核、

薪酬激励等结合起来，引导职工树立正确的职业观和价值观；在企业文化建设方面，推动思想政治工作与企业精神、经营理念、管理制度深度融合，提升企业文化的思想内涵；在社会责任履行方面，通过思想政治工作引导职工增强社会责任感，树立企业良好形象。通过全方位、深层次的融合，使思想政治工作成为推动企业发展的内在动力。

第三节 构建新时代思想政治工作体系的战略意义

新时代背景下，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，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。构建系统完备、科学规范、运行有效的新时代国有企业思想政治工作体系，不仅关乎国有企业自身的高质量发展，更对国家经济社会发展、党的执政根基巩固具有深远的战略价值。深入剖析其战略意义，有助于明确思想政治工作体系构建的方向与重点，凝聚各方共识，推动国有企业在新时代展现新担当、实现新作为。

一、巩固党的执政根基的重要支撑

党的执政根基在人民，力量在人民。国有企业是党联系职工群众的重要桥梁和纽带，其职工队伍规模庞大、分布广泛，是党执政的重要阶级基础和群众基础。构建新时代国有企业思想政治工作体系，本质上是巩固党在国有企业意识形态领导权、夯实党的执政根基的战略举措。通过体系化的思想政治工作，能够将党的创新理论、方针政策精准传递到每一位职工心中，引导职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，使国有企业成为坚持党的领导、拥护党的路线方针政策的坚强阵地。

（一）强化意识形态领域主导权

意识形态工作是党的一项极端重要的工作，国有企业作为意识形态工作的重要阵地，面临着多元思想文化交织碰撞的复杂挑战。当前，西方资本主义意识形态渗透方式日趋隐蔽，各种错误思潮试图侵蚀职工的价值观念，对党的意识形态主导权构成潜在威胁。构建新时代思想政治工作体系，能够通过明确的工作目标、系统的内容供给、规范的运行机制，构建起全方位、多层次的意识形态防护网络。一方面，通过常态化的理想信念教育，筑牢职工的思想防线，增强对党的创新理

论的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同；另一方面，通过针对性的思潮辨析引导，帮助职工认清错误思潮的本质危害，自觉抵制各种非马克思主义、反马克思主义思想的侵蚀，确保国有企业意识形态领域的绝对安全，为巩固党的执政根基提供坚实的思想保障。

（二）凝聚职工群众的政治共识

职工群众的政治共识是党的执政根基得以巩固的重要前提。国有企业职工是国家建设和发展的主力军，其政治态度、价值取向直接影响着社会的和谐稳定与国家的发展大局。构建新时代思想政治工作体系，能够打破传统思想政治工作碎片化、零散化的局限，通过系统化的教育引导、情感沟通、价值引领，将职工群众的思想和行动统一到党中央的决策部署上来。通过深入解读国家发展战略、企业发展目标，让职工清晰认识到个人发展与企业发展、国家发展的内在联系，激发职工的家国情怀和责任担当；通过畅通职工诉求表达渠道，解决职工急难愁盼问题，增强职工的归属感、幸福感、安全感，进而凝聚起听党话、跟党走强大政治共识，使党的执政根基在国有企业得到最广泛、最深厚的群众支撑。

二、推动国有企业高质量发展的内在动力

高质量发展是新时代国有企业发展的核心主题，而思想政治工作作为国有企业的优良传统和政治优势，是推动企业高质量发展的重要动力源泉。构建新时代思想政治工作体系，能够将政治优势转化为企业发展优势，将思想引领转化为发展动力，为国有企业在激烈市场竞争中实现转型升级、提质增效提供强大精神支撑和组织保障。

（一）激发职工干事创业的内生动力

职工是企业发展的根本力量，职工的积极性、主动性、创造性决定着企业发展的质量和效益。构建新时代思想政治工作体系，能够通过精准化、个性化的思想引导和激励机制，充分激发职工干事创业的内生动力。一方面，通过职业理想教育、岗位建功宣传，引导职工将个人理想融入企业发展和国家建设大局，明确奋斗方向，增强工作的责任感和使命感；另一方面，通过健全容错纠错机制、完善激励表彰制度，鼓励职工勇于创新、敢于担当，营造“比学赶超”的浓厚氛围。同时，针对不同岗位、不同年龄段职工的思想特点，开展差异化的思想政治工作，解决职工在工作、生活、成长中遇到的思想困惑，帮助职工破除思想障碍，以更

加饱满的精神状态投入到工作中，为企业高质量发展注入源源不断的人力活力。

（二）优化企业治理体系的重要举措

国有企业治理体系现代化是推动高质量发展的重要保障，而思想政治工作体系是企业治理体系的重要组成部分。构建新时代思想政治工作体系，能够推动思想政治工作与企业治理深度融合，优化企业治理结构，提升企业治理效能。在企业决策环节，通过思想政治工作广泛征求职工意见，凝聚决策共识，确保决策符合国家政策导向、契合企业发展实际、满足职工根本利益；在企业管理环节，将思想政治工作融入日常管理全过程，通过法治教育、职业道德教育，增强职工的规则意识、责任意识，提升企业治理的规范化水平；在企业改革发展环节，通过思想政治工作做好政策解读、情绪疏导，引导职工正确认识改革的必要性和紧迫性，主动支持改革、参与改革，降低改革阻力，确保改革举措顺利落地，推动企业治理体系不断完善，为高质量发展提供坚实的制度保障。

（三）提升企业核心竞争力的关键支撑

核心竞争力是企业市场竞争中赢得优势的关键，而企业文化、品牌形象、职工素养是构成企业核心竞争力的重要要素。构建新时代思想政治工作体系，能够通过价值引领塑造优秀企业文化，提升职工综合素养，增强企业的核心竞争力。通过培育和践行社会主义核心价值观，提炼具有企业特色的价值理念，形成凝聚人心、鼓舞士气的企业文化，增强企业的凝聚力和向心力；通过加强职业道德建设、工匠精神培育，提升职工的职业素养和业务能力，打造高素质职工队伍，为企业技术创新、产品升级提供人才支撑；通过加强企业品牌文化建设，传递企业社会责任和价值追求，提升企业的社会形象和品牌影响力，使思想政治工作成为企业核心竞争力的重要组成部分，推动国有企业在国内外市场竞争中占据有利地位。

三、服务国家战略实施的重要保障

国有企业作为国家战略实施的重要载体，在保障国家安全、推动科技创新、促进区域协调发展、实现共同富裕等方面肩负着重要使命。构建新时代思想政治工作体系，能够确保国有企业始终坚持服务国家战略的正确方向，凝聚起落实国家战略的强大合力，为国家重大战略实施提供坚实保障。

（一）保障国家重大战略落地见效

当前，我国正处于实现中华民族伟大复兴的关键时期，一系列重大国家战略

如科技创新驱动发展、区域协调发展、乡村振兴、绿色低碳发展等正在深入推进。国有企业作为实施这些重大战略的主力军，其履职成效直接关系到战略目标的实现。构建新时代思想政治工作体系，能够通过强化政治引领，引导国有企业深刻认识实施国家重大战略的重大意义，将企业发展规划与国家战略部署精准对接；通过开展针对性的形势政策教育，让职工清晰把握国家战略的内涵要求和实施路径，增强落实战略的主动性和自觉性；通过组建党员先锋岗、攻坚突击队等，发挥党员的先锋模范作用，攻克战略实施中的重点难点问题，确保国家重大战略在国有企业落地生根、取得实效。

（二）助力国家经济安全稳定运行

经济安全是国家安全的重要基础，国有企业在维护国家经济安全中发挥着“压舱石”作用。当前，全球经济形势复杂多变，产业链供应链面临诸多不确定性，国内经济发展也面临需求收缩、供给冲击、预期转弱的三重压力，维护国家经济安全的任务艰巨繁重。构建新时代思想政治工作体系，能够增强国有企业应对风险挑战的能力，为国家经济安全稳定运行提供有力保障。通过加强风险意识教育，引导企业和职工树立底线思维，增强对各类风险的敏锐性和防范能力；通过强化责任担当教育，推动国有企业主动承担起维护产业链供应链稳定、保障能源资源安全、稳定就业岗位等责任；通过凝聚职工智慧力量，鼓励职工围绕降本增效、技术攻关、风险防控等开展创新实践，提升企业抗风险能力和核心竞争力，进而为国家经济安全筑牢坚实的企业防线。

四、引领社会文明进步的示范引领

国有企业作为国民经济的重要支柱，不仅在经济领域发挥着重要作用，在社会文明进步中也肩负着示范引领责任。构建新时代思想政治工作体系，能够推动国有企业在精神文明建设中走在前列，以自身的文明风尚、价值追求引领社会文明进步，为建设社会主义文化强国、推进社会治理现代化贡献力量。

（一）践行社会主义核心价值观的示范窗口

社会主义核心价值观是当代中国精神的集中体现，是凝聚社会共识的价值引领。国有企业作为公有制经济的重要实现形式，理应成为践行社会主义核心价值观的示范窗口。构建新时代思想政治工作体系，能够将社会主义核心价值观培育融入职工教育、企业管理、文化建设全过程，通过常态化的宣传教育、实践养成，

使核心价值观内化为职工的价值追求、外化为职工的行为自觉。国有企业职工数量众多、分布广泛，其践行核心价值观的行为能够形成强大的示范效应，影响和带动社会公众自觉践行核心价值观，推动形成风清气正、崇德向善的社会风尚，为社会文明进步提供强大的价值引领。

（二）推动社会治理现代化的重要参与力量

社会治理现代化是国家治理体系和治理能力现代化的重要内容，国有企业作为社会治理的重要参与主体，能够通过自身的示范作用推动社会治理水平提升。构建新时代思想政治工作体系，能够强化国有企业的社会责任意识，引导企业主动参与社会治理实践。一方面，通过企业文化建设，培育企业的公益精神、责任意识，推动企业积极参与公益事业、乡村振兴、生态环境保护等社会治理相关工作，为社会发展贡献力量；另一方面，通过加强职工社会责任感培育，引导职工主动参与志愿服务、社区建设等活动，以实际行动践行社会主义核心价值观，提升社会文明程度。同时，国有企业在内部治理中形成的规范化管理经验、人性化服务理念，也能够为社会治理提供有益借鉴，推动社会治理体系不断完善，助力社会文明进步。

第四节 国有企业思想政治工作体系构建的现实基础

新时代背景下，国有企业思想政治工作体系的构建并非空中楼阁，而是建立在坚实的现实基础之上。这一基础既涵盖国有企业长期积累的思想政治工作历史实践成果，也包括成熟的组织架构支撑、丰富的实践经验积淀以及适配的外部环境条件。深入剖析和把握这些现实基础，是确保新时代国有企业思想政治工作体系科学构建、高效运行的前提与保障。唯有立足现实根基，才能使构建的体系更具针对性、可行性和实效性，真正服务于国有企业高质量发展和国家战略实施大局。以下将从历史实践积淀、组织架构支撑、实践经验积累、外部环境适配四个维度，系统阐释国有企业思想政治工作体系构建的现实基础。

一、历史实践积淀：思想政治工作的传承与发展

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，其思想政治工作伴随着企业的发展历程积累了深厚的历史实践成果，形成了独特的优良传统，

为新时代思想政治工作体系构建提供了厚重的历史底蕴和传承基础。自国有企业建立以来，思想政治工作始终作为企业发展的生命线，在不同历史时期发挥了不可替代的作用，这些历史实践所形成的思想成果、工作模式和优良作风，成为新时代体系构建的重要历史依托。

（一）不同历史时期的实践探索与成果积累

在计划经济时期，国有企业思想政治工作以统一思想、凝聚力量为核心，围绕国家生产计划和企业生产任务开展，形成了“政治挂帅”“思想领先”的工作理念，建立了较为完善的宣传教育体系和工作网络。这一时期的实践，强化了思想政治工作与企业生产经营的紧密结合，培养了一批专业的思想政治工作队伍，形成了诸如“三会一课”“班前班后会”“谈心谈话”等经典工作方式，为思想政治工作积累了初步的实践经验。进入改革开放新时期，国有企业面临市场化转型的挑战，思想政治工作主动适应形势变化，围绕企业改革发展稳定的中心任务，探索形成了“解放思想、实事求是”的工作导向，在化解改革矛盾、凝聚改革共识、激发职工积极性等方面发挥了关键作用。这一阶段，思想政治工作更加注重贴近实际、贴近职工，工作内容不断丰富，工作方法逐渐灵活，形成了一批适应市场化需求的工作机制和实践成果。

中国特色社会主义进入新时代，国有企业思想政治工作立足新的历史方位，围绕坚持党的领导、加强党的建设，聚焦企业高质量发展，在传承原有经验的基础上不断创新。通过强化理想信念教育、培育社会主义核心价值观、搭建新媒体工作平台等举措，思想政治工作的时代性、针对性和实效性显著增强，积累了大量适应新时代要求的实践经验和成果。这些不同历史时期的实践探索，形成了一脉相承、不断发展的思想政治工作传统，为新时代体系构建提供了丰富的历史素材和实践借鉴。

（二）优良传统的传承与时代转化

国有企业思想政治工作在长期实践中形成的优良传统，如坚持党的领导、服务中心工作、贴近职工群众、注重调查研究、强化典型引领等，经过历史的检验和时代的转化，成为新时代思想政治工作体系构建的重要精神财富。在新时代背景下，这些优良传统被赋予新的时代内涵，通过与现代企业管理理念、信息技术手段相结合，实现了创造性转化和创新性发展。例如，坚持党的领导这一优良传统，在新时代转化为将党的领导融入国有企业治理各环节，明确党组织在思想政

治工作中的核心地位；贴近职工群众的传统，转化为以职工为中心的工作导向，通过精准把握职工思想动态、解决职工实际困难，增强思想政治工作的凝聚力和向心力。

优良传统的传承与转化，不仅为新时代思想政治工作体系构建提供了思想支撑和方法借鉴，更塑造了国有企业思想政治工作的独特优势。这种优势使得新时代思想政治工作体系能够在历史传承中不断发展，在立足现实中面向未来，确保体系构建既符合国有企业的发展实际，又彰显中国特色社会主义的本质要求。

二、组织架构支撑：党建引领下的工作体系雏形

国有企业健全的组织架构，特别是以党建为引领的组织体系，为思想政治工作体系构建提供了坚实的组织保障。国有企业普遍建立了较为完善的党组织体系，形成了党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的思想政治工作组织格局，这种组织架构为新时代思想政治工作体系的系统化构建提供了重要的组织基础和运行框架。

（一）党委统一领导的组织核心作用凸显

根据《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》等规定，国有企业党委发挥把方向、管大局、保落实的领导作用，将思想政治工作纳入党委重要议事日程，统筹规划思想政治工作的目标、任务和举措。党委统一领导的组织核心作用，确保了思想政治工作的正确政治方向，为体系构建提供了强有力的政治保障和组织引领。国有企业党委通过建立思想政治工作领导小组、制定工作规划、统筹资源配置等方式，将思想政治工作与企业战略发展、生产经营、改革创新等工作同部署、同落实、同检查、同考核，形成了上下联动、协同推进的工作格局。这种组织核心作用的发挥，使得思想政治工作能够融入企业发展的各方面和全过程，为体系构建提供了坚实的组织保障。

（二）多元化工作机构的协同联动机制

国有企业在党委领导下，形成了由党委工作部门（如党委办公室、党委组织部、党委宣传部、纪委办公室等）、基层党支部、工会、共青团等多元化机构组成的思想政治工作组织网络。党委宣传部作为思想政治工作的专门机构，负责统筹协调思想政治工作的日常开展，制定具体工作方案，组织实施宣传教育活动；基层党支部作为思想政治工作的前沿阵地，负责直接联系和服务职工群众，开展

常态化思想政治教育；工会、共青团等群众组织充分发挥桥梁纽带作用，结合自身职能开展特色思想政治工作，如工会通过职工代表大会、职工文体活动等形式凝聚职工力量，共青团通过青年突击队、志愿服务等活动激发青年职工的积极性和主动性。

这种多元化工作机构的协同联动机制，形成了覆盖全面、层次清晰、权责明确的思想政治工作组织架构雏形。各机构在党委统一领导下，分工协作、密切配合，既发挥了各自的职能优势，又形成了工作合力，为新时代思想政治工作体系构建提供了现成的组织框架和运行基础。通过进一步整合优化这一组织架构，明确各机构在体系中的职责定位和运行机制，能够快速构建起系统完备、协同高效的新时代思想政治工作组织体系。

（三）基层组织的阵地保障作用

国有企业基层党支部、党小组等基层组织遍布各个生产经营单元，形成了广泛的思想政治工作阵地网络。这些基层组织依托车间、班组、项目部等生产一线单元，建立了党员活动室、职工书屋、宣传栏等实体阵地，同时借助企业内网、微信公众号、短视频平台等新媒体阵地，开展常态化、多样化的思想政治工作。基层组织的阵地保障作用，使得思想政治工作能够深入生产一线、贴近职工群众，及时了解职工思想动态，精准传递党的政策方针和企业发展理念，有效解决职工的思想困惑和实际问题。

基层组织的阵地优势，为新时代思想政治工作体系构建提供了重要的阵地基础。在体系构建过程中，通过进一步强化基层阵地建设，整合实体阵地与新媒体阵地资源，完善阵地管理制度，能够构建起全方位、立体化的思想政治工作阵地体系，为体系的高效运行提供坚实的阵地保障。

三、实践经验积累：多样化工作模式与方法创新

国有企业在长期的思想政治工作实践中，围绕不同时期的中心任务，探索形成了多样化的工作模式和方法，积累了丰富的实践经验。这些实践经验涵盖思想政治工作的内容设计、方法运用、载体选择、机制建设等多个方面，为新时代思想政治工作体系构建提供了宝贵的实践借鉴和方法支撑。

（一）内容设计的精准化经验

国有企业思想政治工作始终坚持围绕中心、服务大局，在内容设计上注重与

企业生产经营、改革发展、职工需求相结合，形成了精准化的内容设计经验。例如，在企业改革攻坚时期，思想政治工作内容聚焦改革政策解读、思想观念转变、矛盾纠纷化解，通过开展专题宣讲、政策答疑、谈心谈话等活动，引导职工理解改革、支持改革、参与改革；在企业高质量发展时期，内容聚焦科技创新、提质增效、安全生产，通过开展主题教育、技能比武、先进事迹宣讲等活动，激发职工的创新活力和责任意识；在职工思想动态波动时期，内容聚焦理想信念教育、心理健康疏导、实际困难解决，通过个性化谈心、帮扶救助、人文关怀等方式，稳定职工思想情绪，凝聚发展合力。

这种精准化的内容设计经验，强调思想政治工作内容与企业实际、职工需求的精准匹配，为新时代思想政治工作体系内容体系的构建提供了重要借鉴。在体系构建过程中，通过借鉴这一经验，建立健全内容动态调整机制，能够确保思想政治工作内容始终贴合时代发展要求、企业发展实际和职工思想需求。

（二）方法运用的多元化经验

国有企业在思想政治工作实践中，不断探索运用多样化的工作方法，形成了传统方法与现代方法相结合、共性方法与个性方法相补充的多元化方法体系。传统方法如理论学习、专题讲座、谈心谈话、典型示范、批评与自我批评等，在长期实践中不断优化完善，依然发挥着重要作用；现代方法如新媒体传播、大数据分析、情景模拟、体验式教育等，随着信息技术的发展和职工需求的变化不断涌现，提升了思想政治工作的吸引力和实效性。例如，许多国有企业借助大数据技术分析职工思想动态，精准识别职工思想困惑，为个性化思想政治工作提供数据支撑；通过制作微视频、H5、动漫等新媒体产品，将思想政治工作内容转化为生动形象的视听素材，增强了内容的可读性和传播力；开展红色教育基地现场教学、主题党日实践活动等体验式教育，让职工在沉浸式体验中坚定理想信念、提升思想境界。

多元化的方法运用经验，为新时代思想政治工作体系方法体系的构建提供了丰富的方法储备。在体系构建过程中，通过整合传统方法与现代方法，优化方法运用机制，能够构建起科学高效、灵活多样的思想政治工作方法体系，提升体系的运行效能。

（三）机制建设的规范化经验

国有企业在思想政治工作实践中，注重制度建设，形成了一系列规范化的工

作机制，如领导责任机制、考核评价机制、经费保障机制、队伍建设机制等。在领导责任机制方面，明确各级党组织和领导干部的思想政治工作责任，将责任落实情况纳入领导班子和领导干部考核评价体系，确保思想政治工作有人抓、有人管；在考核评价机制方面，建立了定性与定量相结合的考核指标体系，通过日常检查、定期考核、群众评议等方式，对思想政治工作成效进行全面评价，推动工作质量不断提升；在经费保障机制方面，将思想政治工作经费纳入企业年度预算，确保宣传教育、阵地建设、队伍培训等工作的顺利开展；在队伍建设机制方面，建立了思想政治工作队伍选拔、培养、使用、激励等一系列制度，打造了一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的专业化队伍。

规范化的机制建设经验，为新时代思想政治工作体系制度体系的构建提供了重要的制度借鉴。在体系构建过程中，通过进一步完善和优化这些机制，能够构建起系统完备、科学规范、运行有效的思想政治工作制度体系，为体系的长效运行提供坚实的制度保障。

四、外部环境适配：政策支持与社会环境协同

新时代国有企业思想政治工作体系构建，得到了良好的外部环境支持，包括国家政策的引导保障、社会环境的协同支撑等。这些外部环境因素与国有企业内部基础相互配合、相互促进，为思想政治工作体系构建提供了有利的外部条件。

（一）国家政策的引导与保障

近年来，国家出台一系列加强国企思想政治工作和党建的政策文件，为体系构建提供明确指引与制度保障。如《关于加强和改进新时代思想政治工作的意见》《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》等，明确了工作遵循与制度依据；相关部门关于国企改革、文化建设等政策，也助力思政工作与企业发展、职工需求精准结合。

国家政策保障了体系构建的正确方向与政策依据，助力其融入国家发展大局，同时为企业整合资源、推进体系构建创造有利条件，保障工作顺利开展。

（二）社会环境的协同支撑

新时代中国特色社会主义文化建设的深入推进，为国企思政工作体系构建营造了良好社会文化环境。全社会对理想信念教育和核心价值观培育的重视，形成了浓厚教育氛围；丰富的各类文化资源为内容载体创新提供支撑，信息技术发展

则拓展了思政工作的覆盖面与影响力。

此外，全社会对国企国家发展重要作用的认同，形成了有利社会舆论环境，助力凝聚各方力量推进体系构建。

同时，市场经济与法治社会建设的推进，对国企思政工作提出新要求，倒逼体系完善与规范化、法治化水平提升，为体系构建提供机遇与协同支撑。

第二章 国有企业思想政治工作体系的理论基础与指导思想

第一节 马克思主义意识形态理论指导

马克思主义意识形态理论是马克思主义理论体系的重要组成部分，揭示了意识形态的本质属性、发展规律及其在社会发展中的核心作用，为无产阶级政党开展思想政治工作提供了根本理论遵循。新时代国有企业思想政治工作体系构建，本质上是马克思主义意识形态理论在企业领域的具体运用与创新发展。国有企业作为坚持党的领导、巩固中国特色社会主义制度的重要阵地，其思想政治工作必须以马克思主义意识形态理论为根本指导，深刻把握其核心内涵与时代要求，将理论精髓转化为凝聚职工共识、引领企业发展、服务国家战略的实践力量。深入阐释马克思主义意识形态理论的核心要义，梳理其中国化时代化的演进脉络，明确其对新时代国企思想政治工作的实践指引，是构建科学完备、务实有效的国企思想政治工作体系的理论根基。

一、马克思主义意识形态理论的核心内涵与本质特征

马克思主义意识形态理论立足历史唯物主义基本立场，从社会存在与社会意识的辩证关系出发，系统阐释了意识形态的起源、本质、功能及发展规律，形成了逻辑严密、内涵丰富的理论体系。准确把握这一理论的核心内涵与本质特征，是其指导新时代国企思想政治工作的前提与基础。

（一）意识形态的本质：社会存在的反映与观念上层建筑

马克思主义认为，意识形态并非凭空产生的抽象观念，而是“在阶级社会中，反映一定阶级或集团的利益和要求，为一定阶级或集团服务的思想体系”，其本质是社会存在的反映，是建立在一定经济基础之上的观念上层建筑。马克思、恩格斯在《德意志意识形态》中明确指出，意识在任何时候都只能是被意识到了的存在，而人们的存在就是他们的现实生活过程。这一论断揭示了意识形态的根本

属性——依赖性，即意识形态的内容、形式与发展趋势，始终受社会物质生产方式、经济关系及阶级关系的制约。同时，意识形态作为上层建筑的重要组成部分，并非被动地反映社会存在，而是具有相对独立性，能够反作用于经济基础，对社会发展产生促进或阻碍作用。对于国有企业而言，这一本质特征决定了其思想政治工作必须立足我国社会主义初级阶段的基本国情，立足企业改革发展的现实实践，同时主动发挥意识形态的引领作用，推动企业经济基础与上层建筑协同发展。

（二）意识形态的阶级性：阶级利益的集中体现

在阶级社会中，意识形态具有鲜明的阶级性，这是马克思主义意识形态理论的核心观点之一。马克思主义认为，统治阶级的思想在每一时代都是占统治地位的思想，支配着物质生产资料的阶级，同时也支配着精神生产资料，因此，那些没有精神生产资料的人的思想，一般地是隶属于这个阶级的。这一论断表明，意识形态从来不是超阶级的“中性思想”，而是特定阶级利益与意志的集中体现，是阶级斗争的重要工具。无产阶级意识形态以马克思主义为核心，反映了无产阶级和广大人民群众的根本利益，致力于实现人的自由全面发展和人类解放。新时代国有企业作为无产阶级政权的重要经济基础，其思想政治工作必须旗帜鲜明地坚持无产阶级意识形态的主导地位，坚决抵制资产阶级意识形态的侵蚀，确保企业发展始终服务于人民群众的根本利益。

（三）意识形态的功能：认知、引领与凝聚

马克思主义意识形态具有多重功能，其中认知功能、引领功能与凝聚功能最为核心。认知功能体现为意识形态能够帮助人们正确认识社会发展规律，把握时代发展趋势，形成对社会现实的科学认知；引领功能体现为意识形态能够为社会发展指明方向，引领人们的价值取向与行为选择，推动社会朝着符合历史发展规律的方向前进；凝聚功能体现为意识形态能够凝聚社会共识，团结不同群体的力量，形成推动社会发展的合力。这三大功能相互关联、有机统一，共同构成了意识形态在社会发展中的重要作用。对于国有企业而言，充分发挥马克思主义意识形态的这三大功能，是其思想政治工作的核心任务，能够为企业改革发展提供科学的认知指引、正确的方向引领和强大的精神凝聚力。

（四）意识形态的发展规律：继承性与创新性的辩证统一

马克思主义认为，意识形态的发展遵循继承性与创新性辩证统一的规律。一方面，任何意识形态的发展都离不开对历史优秀思想成果的继承，无产阶级意识

形态正是在批判继承人类优秀思想文化成果的基础上形成和发展的；另一方面，意识形态必须随着社会存在的发展而不断创新，不断回应时代发展提出的新问题，才能保持其生命力。马克思主义意识形态并非僵化的教条，而是不断发展的科学理论体系，其中国化时代化的进程就是遵循这一发展规律的生动体现。新时代国有企业思想政治工作，必须把握意识形态的发展规律，在继承马克思主义意识形态理论精髓的基础上，结合企业发展的新实践、新要求，推动意识形态工作的创新发展。

二、马克思主义意识形态理论中国化时代化的演进脉络

马克思主义意识形态理论传入中国后，历经中国共产党百年奋斗的实践检验与创新发展，形成了一系列具有中国特色、符合时代要求的理论成果，实现了马克思主义意识形态理论中国化时代化的多次飞跃。梳理这一演进脉络，能够深刻把握马克思主义意识形态理论在中国的实践逻辑，为新时代国企思想政治工作提供历史借鉴与理论支撑。

（一）新民主主义革命时期：马克思主义意识形态理论的中国化奠基

新民主主义革命时期，以毛泽东同志为核心的第一代中央领导集体，立足中国革命的具体实践，将马克思主义意识形态理论与中国革命实际相结合，形成了具有中国特色的新民主主义意识形态理论。这一时期的理论创新主要体现在三个方面：一是明确了新民主主义意识形态的核心内容，即马克思列宁主义与中国革命实际相结合的毛泽东思想；二是确立了意识形态工作在革命中的重要地位，将思想政治工作作为革命军队和革命根据地建设的重要保障；三是探索了意识形态工作的方法路径，形成了群众路线、理论联系实际、批评与自我批评等一系列行之有效的工作方法。这一时期的理论与实践，为马克思主义意识形态理论中国化奠定了坚实基础，也为国有企业思想政治工作的早期实践提供了理论指引。

（二）社会主义革命和建设时期：马克思主义意识形态理论的探索发展

社会主义革命和建设时期，中国共产党继续推进马克思主义意识形态理论中国化，围绕社会主义建设的实践需求，探索形成了一系列重要理论成果。这一时期的理论创新主要体现在：一是明确了社会主义意识形态的核心内容，即毛泽东思想关于社会主义建设的理论；二是强调了意识形态工作在社会主义建设中的引领作用，将思想政治工作作为国营企业建设的重要组成部分，致力于培养有社会

主义觉悟的有文化的劳动者；三是探索了社会主义意识形态建设的路径，开展了广泛的社会主义教育运动，强化了马克思主义在意识形态领域的指导地位。尽管这一时期的探索经历了一些曲折，但总体上推动了马克思主义意识形态理论中国化的发展，为改革开放后国有企业思想政治工作的发展积累了宝贵经验。

（三）改革开放和社会主义现代化建设新时期：马克思主义意识形态理论的创新突破

改革开放和社会主义现代化建设新时期，以邓小平同志、江泽民同志、胡锦涛同志为主要代表的中国共产党人，立足改革开放的实践需求，推动马克思主义意识形态理论中国化实现了新的突破。这一时期的理论创新主要体现在：一是提出了“两手抓、两手都要硬”的战略方针，强调物质文明建设与精神文明建设协调发展，将意识形态工作纳入社会主义现代化建设的总体布局；二是丰富和发展了社会主义核心价值体系，明确了社会主义意识形态的核心价值导向；三是适应市场经济发展的要求，探索了意识形态工作与经济建设相结合的路径，强调思想政治工作要围绕经济建设中心，服务改革发展大局。这一时期的理论创新，使马克思主义意识形态理论更加适应中国特色社会主义发展的要求，为国有企业在市场经济条件下开展思想政治工作提供了重要理论指导。

（四）中国特色社会主义新时代：马克思主义意识形态理论的飞跃发展

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央立足新时代中国特色社会主义实践，推动马克思主义意识形态理论中国化时代化实现了新的飞跃，形成了习近平新时代中国特色社会主义思想这一重大理论成果。这一时期的理论创新主要体现在：一是明确了意识形态工作的极端重要性，提出“意识形态工作是党的一项极端重要的工作”，必须牢牢掌握意识形态工作领导权；二是深刻阐释了新时代意识形态工作的核心任务，即坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位，培育和践行社会主义核心价值观；三是提出了意识形态工作的新方法新路径，强调要推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展，加强网络意识形态建设，构建具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学体系。这一时期的理论创新，为新时代国有企业思想政治工作体系构建提供了最直接、最根本的理论指引。

三、马克思主义意识形态理论对新时代国企思想政治工作的实践指引

马克思主义意识形态理论不仅为新时代国企思想政治工作提供了根本理论遵

循，更明确了其实践方向、核心任务与方法路径。将马克思主义意识形态理论的精髓融入国企思想政治工作的全过程，是构建新时代国企思想政治工作体系的关键所在。

（一）坚守意识形态领导权：明确国企思政工作的根本方向

马克思主义意识形态理论强调，无产阶级政党必须牢牢掌握意识形态领导权。对于新时代国有企业而言，坚守意识形态领导权是思想政治工作的根本方向，也是确保企业发展正确政治方向的关键。在实践中，一是要强化党的领导，将意识形态工作纳入企业党委的主体责任，确保企业党委对思想政治工作的全面领导，把牢思想政治工作的政治方向；二是要强化理论武装，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装职工头脑，推动党的创新理论进企业、进车间、进班组、进头脑，筑牢职工的思想根基；三是要强化阵地管理，严格把控企业内刊、网站、微信公众号等意识形态阵地，坚决抵制错误思潮的传播，确保意识形态阵地安全。

（二）践行以人民为中心：确立国企思政工作的价值立场

马克思主义意识形态理论始终坚持以人民为中心的价值立场，强调意识形态工作必须服务于人民群众的根本利益。新时代国有企业思想政治工作必须践行这一价值立场，将服务职工、关爱职工作为工作的出发点和落脚点。在实践中，一是要关注职工需求，深入了解职工在工作、生活、成长等方面的需求与困惑，通过思想政治工作解决职工的实际问题，增强职工的归属感与幸福感；二是要保障职工权益，积极维护职工的劳动权益、民主权益、发展权益，充分调动职工的积极性、主动性与创造性；三是要推动职工发展，为职工提供职业技能培训、成长成才平台，引导职工将个人发展与企业发展、国家发展紧密结合，实现人的自由全面发展。

（三）融入生产经营中心：找准国企思政工作的切入点

马克思主义意识形态理论强调意识形态对经济基础的反作用，要求意识形态工作必须与经济工作紧密结合。新时代国有企业思想政治工作必须融入生产经营中心，避免“两张皮”现象，找准工作的切入点与着力点。在实践中，一是要围绕企业改革发展任务开展思想政治工作，引导职工正确认识企业改革发展的目标、任务与路径，凝聚职工支持改革、参与改革的共识；二是要围绕企业生产经营开展思想政治工作，针对企业生产经营中的难点问题、重点任务，开展针对性的思想引导与精神激励，激发职工攻坚克难、干事创业的热情；三是要围绕企业科技

创新开展思想政治工作，

第二节 中国特色社会主义理论体系指引

中国特色社会主义理论体系是当代中国马克思主义、二十一世纪马克思主义，是中国特色社会主义事业发展的理论指引，更是新时代国有企业思想政治工作体系构建的核心遵循。这一理论体系立足中国实际、回应时代之问，涵盖邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想等重大战略思想，构成了逻辑严密、内涵丰富、与时俱进的科学理论体系。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，其思想政治工作体系构建必须牢牢把握中国特色社会主义理论体系的核心要义，将理论精髓融入工作全过程各环节，确保思想政治工作始终沿着正确方向前进。深入阐释中国特色社会主义理论体系对国有企业思想政治工作的指引作用，厘清理论应用的实践路径，对于构建科学完备、高效管用的思想政治工作体系具有重要理论价值和实践意义。

一、中国特色社会主义理论体系的核心要义与时代价值

中国特色社会主义理论体系是在改革开放和社会主义现代化建设的伟大实践中逐步形成和发展的，是马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合的产物。这一理论体系围绕“什么是社会主义、怎样建设社会主义，建设什么样的党、怎样建设党，实现什么样的发展、怎样发展，新时代坚持和发展什么样的中国特色社会主义、怎样坚持和发展中国特色社会主义”等一系列重大时代课题，提出了一系列原创性的治国理政新理念新思想新战略，为党和国家事业发展提供了强大思想武器。

（一）理论体系的核心内涵架构

邓小平理论作为中国特色社会主义理论体系的开篇之作，深刻揭示了社会主义的本质，明确了社会主义初级阶段的基本国情，确立了“一个中心、两个基本点”的基本路线，提出了改革开放的重大战略决策，为中国特色社会主义发展奠定了理论基础。其关于社会主义精神文明建设的重要论述，明确了思想政治工作在社会主义建设中的重要地位，强调要坚持两手抓、两手都要硬，为国有企业思想政治工作提供了早期理论指引。“三个代表”重要思想立足世纪之交的时代背景，

提出中国共产党始终代表中国先进生产力的发展要求、代表中国先进文化的前进方向、代表中国最广大人民的根本利益，深刻回答了建设什么样的党、怎样建设党的重大问题。这一思想将思想政治工作与党的建设、企业发展、职工利益紧密结合，为国有企业思想政治工作明确了价值取向和工作目标。科学发展观立足我国发展的阶段性特征，提出坚持以人为本、全面协调可持续的发展观，强调统筹兼顾的根本方法，深刻回答了实现什么样的发展、怎样发展的重大问题。其以人为本的核心理念，与国有企业思想政治工作尊重职工主体地位、维护职工合法权益的价值追求高度契合，为思想政治工作注入了人文关怀内涵。习近平新时代中国特色社会主义思想作为中国特色社会主义理论体系的最新成果，系统回答了新时代坚持和发展什么样的中国特色社会主义、怎样坚持和发展中国特色社会主义的重大时代课题，提出了一系列治国理政新理念新思想新战略，其中关于思想政治工作的重要论述，为新时代国有企业思想政治工作体系构建提供了根本遵循。

（二）理论体系的时代价值维度

在理论维度上，中国特色社会主义理论体系丰富和发展了马克思主义理论宝库，实现了马克思主义中国化时代化的多次飞跃，为国有企业思想政治工作提供了科学的世界观和方法论。在实践维度上，这一理论体系指引我国实现了从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃，国有企业作为改革发展的重要力量，在理论指引下不断深化改革、提质增效，思想政治工作作为企业发展的重要保障，也在实践中不断丰富完善。在价值维度上，中国特色社会主义理论体系始终坚持以人民为中心的价值取向，强调实现人民幸福、国家富强、民族振兴，这与国有企业承担的社会责任、凝聚职工力量的使命任务高度一致，为思想政治工作凝聚共识、汇聚力量提供了价值支撑。在时代维度上，面对世界百年未有之大变局和中华民族伟大复兴战略全局，中国特色社会主义理论体系为国有企业应对风险挑战、把握发展机遇提供了理论指引，也为思想政治工作回应时代之问、解决实践难题提供了行动指南。

二、中国特色社会主义理论体系对国有企业思想政治工作的指引逻辑

中国特色社会主义理论体系对国有企业思想政治工作的指引并非抽象的理论灌输，而是贯穿于工作目标、工作内容、工作方法、工作机制等各个层面的逻辑展开，形成了“方向引领—内容支撑—方法指导—价值锚定”的完整指引体系。

这一逻辑体系既确保了思想政治工作的政治属性，又彰显了其服务企业发展的实践属性，为思想政治工作体系构建提供了清晰的逻辑遵循。

（一）政治方向引领：筑牢国有企业的政治根基

中国特色社会主义理论体系的核心要义之一是坚持和加强党的全面领导，这为国有企业思想政治工作明确了根本政治方向。国有企业是党领导下的企业，坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。思想政治工作作为党的优良传统和政治优势，必须以中国特色社会主义理论体系为指引，牢牢把握坚持党的领导这一根本方向，确保国有企业始终成为党和国家最可信赖的依靠力量。在实践中，这一指引逻辑体现为通过思想政治工作强化理论武装，引导企业各级党组织和全体职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”；体现为将党的领导贯穿企业改革发展全过程，通过思想政治工作凝聚党领导企业发展的共识，确保企业发展始终服务于党和国家事业大局；体现为加强企业党组织建设，以理论学习强化党组织的政治功能和组织功能，使党组织成为思想政治工作的领导核心和战斗堡垒。

（二）工作内容支撑：丰富思想政治工作的内涵体系

中国特色社会主义理论体系涵盖的一系列重大理论观点、战略思想，为国有企业思想政治工作提供了丰富的内容支撑。从理想信念教育到社会主义核心价值观培育，从形势政策教育到企业文化建设，思想政治工作的各项内容都能在这一理论体系中找到源头活水。例如，邓小平理论关于改革开放的论述为思想政治工作解读企业改革政策、引导职工支持改革提供了理论依据；“三个代表”重要思想关于先进文化前进方向的论述为企业文化建设、职工思想道德教育提供了价值指引；科学发展观关于以人为本的论述为思想政治工作尊重职工主体地位、维护职工利益提供了理论支撑；习近平新时代中国特色社会主义思想关于高质量发展、共同富裕等重要论述，为思想政治工作服务企业高质量发展、协调职工利益关系提供了最新理论指引。这种内容支撑逻辑，使思想政治工作摆脱了空洞说教的困境，形成了与企业发展、职工需求紧密结合的内容体系。

（三）实践方法指导：提升思想政治工作的实效水平

中国特色社会主义理论体系蕴含的实事求是、群众路线、统筹兼顾等科学方法，为国有企业思想政治工作提供了实践指导。实事求是马克思主义活的灵魂，也是中国特色社会主义理论体系的精髓，指引思想政治工作必须立足企业实际、

职工思想实际，开展针对性强、实效性高的工作，避免形式主义、官僚主义。群众路线是党的根本工作路线，指引思想政治工作必须坚持以职工为中心，深入基层、深入职工，倾听职工呼声、回应职工诉求，把思想政治工作做到职工心坎上。统筹兼顾的根本方法，指引思想政治工作必须统筹协调企业生产经营、改革发展、企业文化建设等各项工作，实现思想政治工作与其他工作的深度融合，形成工作合力。这些科学方法的运用，为思想政治工作破解实践难题、提升工作实效提供了有效路径。

（四）价值目标锚定：凝聚企业发展的精神力量

中国特色社会主义理论体系始终坚持以人民为中心的价值追求，以实现国家富强、民族振兴、人民幸福为价值目标，这为国有企业思想政治工作锚定了价值方向。国有企业思想政治工作的根本目标是凝聚职工力量、激发企业活力、推动企业发展，最终服务于党和国家事业发展大局，这与中国特色社会主义理论体系的价值目标高度一致。在实践中，这一价值锚定逻辑体现为通过思想政治工作引导职工将个人发展融入企业发展、国家发展之中，增强职工的归属感、责任感和使命感；体现为维护职工合法权益，解决职工急难愁盼问题，实现职工与企业共同发展；体现为引导企业主动承担社会责任，在服务国家战略、推动共同富裕中彰显国企担当，以实际行动践行中国特色社会主义的价值追求。

三、中国特色社会主义理论体系指引下的思想政治工作实践路径

将中国特色社会主义理论体系的指引作用转化为国有企业思想政治工作的实践成效，需要构建具体化、可操作的实践路径。立足企业实际，结合理论体系的核心要义，应从理论武装深化、内容体系优化、方法载体创新、融合发展推进四个维度发力，推动思想政治工作与企业发展深度融合，充分发挥理论指引的实践效能。

（一）深化理论武装工程，筑牢思想根基

深化理论武装是中国特色社会主义理论体系指引思想政治工作的首要任务，必须构建多层次、全覆盖、常态化的理论学习体系。一是分级分类开展理论学习，针对企业领导干部、中层管理人员、基层职工、青年职工等不同群体，制定差异化的学习计划。领导干部应重点学习中国特色社会主义理论体系的核心要义，提升战略思维和治理能力；基层职工应重点学习与企业发展、岗位实践相关的理论

内容,增强对理论的认同感和践行力;青年职工应重点学习理论体系的时代内涵,引导其树立正确的世界观、人生观、价值观。二是创新理论学习形式,突破传统的集中学习、读文件等单一模式,综合运用专题研讨、案例分析、实地教学、线上学习等多种形式。利用企业内网、微信公众号、短视频平台等数字化载体,开发微党课、微动漫、理论解读短视频等生动鲜活的学习资源,增强理论学习的吸引力和感染力。三是强化理论学习实效转化,建立理论学习与实践应用相结合的机制,引导职工将理论学习成果转化为解决实际问题、推动工作开展的具体行动。通过开展“理论+实践”主题活动,组织职工围绕企业改革发展中的难点问题开展专题调研,以理论指导实践、以实践深化理论认知。

(二) 优化内容体系构建,增强针对性

以中国特色社会主义理论体系为指引,优化思想政治工作内容体系,使内容更加贴近企业实际、贴近职工需求。一是强化理想信念教育核心内容,将中国特色社会主义共同理想、共产主义远大理想教育融入日常思想政治工作,结合国有企业的发展历程和使命任务,讲述国企故事、传承红色基因,引导职工坚定对中国特色社会主义的信念、对企业发展的信心。二是融入形势政策教育内容,围绕国家重大战略部署、行业发展趋势、企业改革发展规划,及时开展形势政策解读,引导职工正确认识国内外发展大势,理解企业改革发展的必要性和紧迫性,凝聚改革发展共识。三是丰富职业道德与企业文化内容,将中国特色社会主义理论体系蕴含的价值理念融入企业精神、经营理念和管理制度,培育具有国企特色的企业文化。加强职业道德教育,引导职工践行爱岗敬业、诚实守信、团结协作、乐于奉献的职业精神,提升职工道德素养。四是补充法治与合规教育内容,结合全面依法治国的要求,将法治教育融入思想政治工作,引导职工增强法治意识、合规意识,自觉遵守国家法律法规和企业规章制度,保障企业依法经营、规范发展。

(三) 创新方法载体运用,提升吸引力

顺应时代发展趋势,以中国特色社会主义理论体系蕴含的创新思维为指引,创新思想政治工作方法载体,提升工作吸引力和实效性。一是推动数字化载体创新,搭建一体化数字化思想政治工作平台,整合线上学习、互动交流、意见反馈、服务保障等功能,实现思想政治工作的精准化、智能化。利用大数据技术分析职工思想动态,精准推送个性化的教育内容,及时回应职工诉求。二是强化实践载体建设,依托企业生产经营一线、项目攻坚现场、志愿服务活动等实践载体,开

展沉浸式思想政治工作。通过设立“党员先锋岗”“青年突击队”，组织职工参与重大项目攻坚、社会公益服务等活动，使职工在实践中感悟理论内涵、践行价值理念。三是丰富文化载体活动，结合企业实际开展主题文化活动，如“国企精神传承”主题演讲、“改革发展成就”摄影展、职工文化艺术节等，将理论内容融入文化活动之中，以文化人、以文育人。四是完善互动交流机制，打破单向灌输的传统模式，建立平等对话、双向互动的交流机制。通过召开职工座谈会、开展个别谈心谈话、设立意见箱等形式，倾听职工心声，了解职工思想困惑，针对性地开展思想引导工作。

（四）推进融合发展实践，彰显价值效能

坚持围绕中心、服务大局，推动思想政治工作与企业生产经营、改革发展、人力资源管理等工作深度融合，彰显理论指引的实践价值。一是与生产经营深度融合，将思想政治工作融入生产一线、项目管理、技术创新等各个环节。在重大项目攻坚中，成立临时党支部，开展思想政治动员，激发职工攻坚克难的斗志；在技术创新中，通过思想引导鼓励职工勇于探索、大胆创新，提升企业核心竞争力。二是与改革发展深度融合，针对企业改革重组、转型升级、薪酬制度改革等重大事项，加强思想政治工作的前瞻性和针对性。提前开展政策解读，及时回应职工关切，疏导职工情绪，引导职工理解改革、支持改革、参与改革，为改革顺利推进提供思想保障。三是与人力资源管理深度融合，将中国特色社会主义理论体系蕴含的以人为本理念融入职工招聘、培养、考核、激励等各个环节。关注职工职业发展需求，为职工提供培训、晋升机会，构建职工成长成才通道；完善薪酬激励机制，保障职工合法权益，实现职工与企业共同发展。四是与社会责任履行深度融合，以中国特色社会主义理论体系关于共同富裕、高质量发展的要求为指引，引导企业主动承担社会责任。组织职工参与乡村振兴、公益慈善、生态环保等活动，通过实践活动增强职工的社会责任感，树立企业良好形象。

四、理论指引实践中的重点问题应对

在以中国特色社会主义理论体系指引国有企业思想政治工作实践的过程中，难免会遇到理论与实践脱节、职工认同度不高、工作机制不完善等问题。针对这些重点问题，必须立足理论本质，结合企业实际，采取有效应对措施，确保理论指引作用充分发挥。

（一）破解理论与实践脱节问题

理论与实践脱节是理论指引实践中最突出的问题，容易导致思想政治工作流于形式。应对这一问题，首先要坚持实事求是，立足企业发展实际和职工思想实际开展理论学习和思想引导，避免理论学习与实践工作“两张皮”。其次要强化问题导向，围绕企业改革发展中的实际问题、职工关心的热点难点问题开展理论研究和实践探索，用理论指导问题解决，以问题解决深化理论应用。最后要建立理论实践转化评价机制，将理论学习成果转化为实践成效作为评价思想政治工作的重要指标，推动理论学习从“学过”向“学好”“用好”转变。

（二）提升职工理论认同度问题

部分职工对中国特色社会主义理论体系的理解不够深入，存在认同度不高的问题，影响了理论指引的实效。应对这一问题，一是要增强理论解读的通俗性，将抽象的理论语言转化为职工易于理解的通俗语言，结合企业发展案例、职工身边事例解读理论内涵，让职工感受到理论与自身工作生活的密切联系。二是要强化情感认同培育，通过讲述国有企业在党的领导下取得的发展成就、涌现的先进典型事迹，激发职工的自豪感和归属感，增强对理论的情感认同。三是要关注职工实际需求，将理论指引与解决职工急难愁盼问题相结合，通过为职工办实事、解难题，让职工在实践中感受到理论的价值和力量，提升对理论的认同度。

（三）完善工作机制保障问题

工作机制不完善会制约理论指引作用的有效发挥，必须构建健全的保障机制。一是健全责任落实机制，明确企业党委对思想政治工作的主体责任，将理论学习和思想引导工作纳入各级党组织和领导干部的考核内容，确保责任落实到位。二是健全队伍建设机制，加强思想政治工作队伍的理论培训和实践锻炼，提升其理论素养和业务能力，打造一支政治强、业务精、作风正的思想政治工作队伍。三是健全经费保障机制，加大对思想政治工作的经费投入，保障理论学习资源开发、载体建设、活动开展等工作的顺利推进。四是健全考核评价机制，建立科学合理的考核评价指标体系，全面评价理论指引的实践成效，及时发现问题、总结经验，不断优化工作措施。

第三节 思想政治工作基本原理

思想政治工作基本原理是马克思主义基本原理与中国实践相结合的理论结晶，是指导思政工作实践的科学遵循。作为国企思政工作体系构建的理论基石，其揭示了思政工作的本质规律与核心要素，为新时代国企思政工作体系构建提供坚实理论支撑。深入把握这一原理，对厘清工作逻辑、提升实效至关重要。新时代国企思政工作体系构建，需立足该原理，结合企业属性与发展实际，实现理论与实践的有机统一。

一、思想政治工作的本质与价值原理

思想政治工作的本质与价值是其存在和发展的根本依据，深刻把握这一核心原理，是明确国有企业思想政治工作定位、发挥其功能作用的前提。思想政治工作本质上是做人的工作，是通过思想引导、价值引领等方式，解决人的思想认识问题，激发人的主观能动性，进而凝聚发展合力的实践活动。其价值不仅体现在保障意识形态安全、巩固党的执政基础上，更体现在服务企业发展、促进人的全面发展上。

（一）思想政治工作的本质内涵

思想政治工作的本质是做人的思想转化工作，核心在于通过科学的理论武装、有效的思想疏导、正确的价值引领，帮助人们树立正确的世界观、人生观、价值观，进而引导人们的行为符合社会发展规律和企业发展要求。从理论属性来看，思想政治工作以马克思主义认识论和实践论为基础，坚持物质决定意识、意识对物质具有反作用的辩证关系原理，注重通过改造人的主观世界来推动客观世界的改造。从实践属性来看，思想政治工作是一项系统性的实践活动，贯穿于企业生产经营、管理服务的全过程，涉及职工思想动态研判、理论宣传教育、矛盾纠纷化解等多个环节。在国有企业语境下，思想政治工作的本质还体现为党性与群众性的统一，既要坚守党的意识形态阵地，贯彻党的路线方针政策，又要立足职工群众的根本利益，解决职工的实际困难和思想困惑，实现党性要求与群众需求的有机融合。

（二）思想政治工作的核心价值维度

思想政治工作的核心价值体现在政治、经济、社会和人文四个维度。在政治维度上，其核心价值是巩固党的意识形态领导权，确保国有企业始终坚持党的领

导,引导职工增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,为企业发展把握正确的政治方向。在经济维度上,其核心价值是将思想优势转化为企业发展优势,通过激发职工的干事创业热情、凝聚改革发展共识,提升企业的凝聚力和向心力,为国有企业高质量发展提供精神动力和智力支持。在社会维度上,其核心价值是引领社会文明风尚,国有企业作为国民经济的重要支柱,通过践行社会主义核心价值观、履行社会责任,发挥示范引领作用,推动形成崇德向善的社会风尚。在人文维度上,其核心价值是促进人的全面发展,通过搭建职工成长平台、加强职业素养培育、关注职工精神需求,实现职工个人价值与企业价值的协同提升。这四个维度相互关联、有机统一,共同构成了思想政治工作的价值体系,为国有企业思想政治工作体系构建提供了价值导向。

二、思想政治工作的主体与客体互动原理

思想政治工作的主体与客体是构成思想政治工作实践活动的核心要素,二者之间的互动关系直接影响思想政治工作的成效。明确主体与客体的内涵、特征及互动规律,是构建高效有序的国有企业思想政治工作体系的关键。在新时代背景下,国有企业思想政治工作的主体与客体呈现出多元化、动态化的特征,其互动模式也需要适应时代发展要求不断优化。

(一) 思想政治工作主体的构成与功能

思想政治工作主体是指承担思想政治工作任务、发起思想政治工作活动的组织或个人,在国有企业中主要包括党组织、思想政治工作专门机构、思想政治工作者以及各级管理人员。党组织作为核心主体,负责把握思想政治工作的方向、制定工作规划、统筹资源配置,发挥总揽全局、协调各方的作用;思想政治工作专门机构作为具体执行主体,负责落实各项工作任务、开展日常教育引导、研判职工思想动态,是思想政治工作的直接推动者;思想政治工作者作为一线实施主体,负责与职工群众直接沟通交流、开展个性化思想引导、解决具体思想问题,是连接主体与客体的桥梁纽带;各级管理人员作为协同主体,负责将思想政治工作融入业务管理全过程,实现思想政治工作与业务工作的同部署、同落实、同考核。不同主体之间分工协作、密切配合,形成了全方位、多层次的思想政治工作主体体系,其核心功能在于通过有效的组织协调和实践推动,实现对客体的思想引导和价值塑造。

（二）思想政治工作客体的特征与需求

思想政治工作客体是指思想政治工作作用的对象，在国有企业中主要是全体职工。新时代国有企业职工队伍呈现出鲜明的时代特征：一是思想观念多元化，随着社会转型和信息传播方式的变革，职工的价值追求、思维方式更加多样，对事物的判断标准更加多元；二是主体意识增强，职工更加关注个人权益、职业发展和自我价值实现，对思想政治工作的针对性和实效性提出了更高要求；三是群体结构差异化，不同年龄段、不同岗位、不同学历的职工在思想需求、认知特点上存在明显差异，青年职工更倾向于个性化、互动化的教育方式，中老年职工则更认同传统的教育模式。基于这些特征，国有企业职工的思想需求也呈现出多层次、多样化的特点，既包括对理论知识、政策解读的认知需求，也包括对职业发展、权益保障的利益需求，还包括对情感关怀、精神慰藉的心理需求。准确把握客体的特征和需求，是提升思想政治工作针对性的前提。

（三）主体与客体的互动规律与优化路径

思想政治工作主体与客体的互动并非单向的灌输与接受，而是双向的沟通、交流与反馈的过程，其核心规律在于坚持主体性与客体性的统一，实现主导性与主动性的协同。一方面，主体要充分发挥主导作用，把握工作方向，创新工作方法，引导客体树立正确的思想观念；另一方面，要尊重客体的主体地位，关注客体的需求诉求，激发客体的参与积极性，实现从“被动接受”到“主动认同”的转变。优化主体与客体的互动路径，需要从三个方面发力：一是建立常态化沟通机制，通过座谈会、个别访谈、线上调研等多种形式，及时掌握职工思想动态，精准对接职工需求；二是创新互动载体，利用新媒体平台搭建互动交流渠道，开展个性化、互动化的教育活动，增强思想政治工作的吸引力和感染力；三是强化反馈调整机制，及时收集职工对思想政治工作的意见建议，动态调整工作内容和方法，形成“调研—实施—反馈—优化”的闭环管理，提升互动实效。

三、思想政治工作的内容与方法适配原理

思想政治工作的内容与方法是实现工作目标的关键要素，二者之间的适配程度直接决定思想政治工作的成效。内容是核心，规定了思想政治工作的方向和任务；方法是手段，保障了思想政治工作内容的有效传递和落地见效。构建新时代国有企业思想政治工作体系，必须坚持内容与方法的有机统一，根据不同的工作

内容选择适配的工作方法，实现内容与方法的精准对接。

（一）思想政治工作内容核心构成

思想政治工作内容具有丰富性和系统性，其核心构成围绕理想信念教育、价值引领、形势政策教育、职业道德教育等关键领域展开。在国有企业中，思想政治工作内容主要包括四个方面：一是理想信念教育，这是核心内容，主要包括马克思主义基本理论教育、党的创新理论教育、党史国史企业史教育，引导职工坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想；二是社会主义核心价值观培育，将核心价值观融入职工教育、企业管理全过程，引导职工将核心价值观内化为价值追求、外化为行为自觉；三是形势政策与法治教育，解读国家宏观政策、行业发展形势和企业发展战略，开展法治宣传教育，引导职工认清发展大势、增强法治意识；四是企业文化与职业道德建设，培育具有企业特色的文化理念，加强职业道德教育，提升职工职业素养，增强企业凝聚力。这些内容相互关联、各有侧重，共同构成了国有企业思想政治工作的内容体系。

（二）思想政治工作方法的核心类型与特征

思想政治工作方法具有多样性和适应性，根据不同的分类标准可以分为不同类型，其核心类型主要包括理论教育法、实践体验法、沟通疏导法、典型示范法等。理论教育法是基础方法，通过理论宣讲、专题培训、学习研讨等形式，向职工传递科学理论和先进思想，具有系统性、主导性的特征；实践体验法是重要方法，通过开展主题实践活动、志愿服务、岗位建功等活动，让职工在实践中深化思想认识、提升思想境界，具有实践性、体验性的特征；沟通疏导法是关键方法，通过个别谈心、心理疏导、诉求回应等形式，解决职工思想困惑和实际问题，具有针对性、人文性的特征；典型示范法是有效方法，通过选树先进典型、宣传先进事迹，发挥典型的引领带动作用，激发职工的学习热情和奋斗精神，具有示范性、感染力的特征。不同方法各有优势，适用于不同的工作内容和场景。

（三）内容与方法的适配原则与实践路径

内容与方法的适配必须遵循针对性、实效性、创新性的原则。针对性原则要求根据不同的工作内容选择合适的方法，例如，对于理论性较强的理想信念教育内容，适合采用理论教育法与实践体验法相结合的方式，既要强化理论武装，又要通过实践深化认知；对于个性化的思想困惑，适合采用沟通疏导法，进行一对一的精准引导。实效性原则要求方法选择必须以提升内容传递效果为核心，避免

形式主义，确保工作内容能够被职工理解、认同和接受。创新性原则要求结合时代发展和职工特点，创新内容与方法的适配模式，例如，对于青年职工群体，可将社会主义核心价值观培育与新媒体传播方法相结合，通过短视频、直播互动等形式增强吸引力。实践中，实现内容与方法的精准适配，需要建立工作内容与方法的动态匹配机制，根据工作内容的调整和职工需求的变化，及时优化工作方法；同时，加强对思想政治工作者的方法培训，提升其根据内容选择方法、创新方法的能力，确保内容与方法协同发力，提升思想政治工作实效。

四、思想政治工作的环境与载体支撑原理

思想政治工作的开展离不开特定的环境，也需要有效的载体作为支撑。环境对思想政治工作具有重要的影响作用，载体则是思想政治工作内容传递、方法实施的重要依托。把握环境与载体的支撑原理，优化环境氛围、创新载体建设，是提升国有企业思想政治工作实效性的重要保障。

（一）思想政治工作环境的类型与影响机制

思想政治工作环境是指影响思想政治工作开展的各种外部和内部因素的总和，主要包括宏观社会环境、中观行业环境和微观企业环境。宏观社会环境包括社会制度、意识形态、文化传统、科技发展等因素，对思想政治工作的方向、内容和方法具有根本性的影响，例如，新时代新媒体技术的快速发展，既为思想政治工作提供了新的载体，也带来了多元思想文化冲击的挑战；中观行业环境包括行业发展趋势、行业文化、行业政策等因素，影响着国有企业思想政治工作的侧重点，例如，在新能源、高科技等新兴行业，思想政治工作需要更加注重创新精神、科技报国精神的培育；微观企业环境包括企业管理制度、企业文化、人际关系、工作氛围等因素，是影响思想政治工作成效的直接因素，良好的企业环境能够为思想政治工作提供有利条件，增强工作的感染力和说服力。环境对思想政治工作的影响具有双向性，既可能产生积极促进作用，也可能产生消极阻碍作用，需要通过科学的环境引导和优化，充分发挥环境的积极作用。

（二）思想政治工作载体的核心功能与类型

思想政治工作载体是指承载思想政治工作内容、实现思想政治工作目标的具体形式和平台，其核心功能在于连接思想政治工作主体与客体，实现内容的有效传递和互动交流。在国有企业中，思想政治工作载体主要包括传统载体和现代载

体两大类。传统载体包括党委理论学习中心组、党支部“三会一课”、职工大会、宣传栏、企业内刊等，具有规范性、权威性的特征，是思想政治工作的重要基础；现代载体包括企业官网、微信公众号、短视频平台、线上学习平台、虚拟仿真教育基地等，具有互动性、便捷性、趣味性的特征，能够更好地适应新时代职工的认知特点和需求。此外，实践载体也是重要类型，包括主题党日活动、岗位练兵、志愿服务、扶贫助困等，能够让职工在实践中深化思想认识、提升思想境界。不同载体具有不同的功能优势，需要统筹兼顾、协同运用，形成全方位的载体体系。

（三）环境优化与载体创新的协同路径

环境优化与载体创新是相辅相成、相互促进的，二者的协同发力能够有效提升思想政治工作的实效性。一方面，环境优化为载体创新提供有利条件，良好的企业环境能够激发职工参与载体建设的积极性，提升载体的吸引力和影响力；另一方面，载体创新能够推动环境优化，通过创新载体传递先进思想、营造积极氛围，促进企业环境持续改善。实现二者的协同，需要从三个方面推进：一是强化环境研判与引导，定期分析宏观社会环境、中观行业环境和微观企业环境的变化，把握环境发展趋势，主动规避消极环境因素的影响，营造积极向上的环境氛围；二是推动载体创新与环境适配，根据不同环境特点创新载体形式，例如，在新媒体环境下，大力发展线上互动载体，提升思想政治工作的覆盖面和影响力；在企业文化建设环境中，将思想政治工作载体与企业文化载体有机融合，增强工作的融入性；三是建立环境与载体的动态协同机制，定期评估环境变化对载体运行的影响，及时调整载体形式和运行模式，同时通过载体创新引导环境优化，形成“环境优化—载体创新—成效提升—环境再优化”的良性循环，为国有企业思想政治工作体系构建提供有力支撑。

第四节 新时代党的创新理论指导

新时代党的创新理论是当代中国马克思主义、二十一世纪马克思主义，是中国特色社会主义理论体系的重要组成部分，为国有企业思想政治工作体系构建提供了根本遵循和行动指南。国有企业作为坚持和加强党的全面领导的重要阵地，其思想政治工作体系构建必须牢牢把握新时代党的创新理论的核心要义、精神实质、丰富内涵和实践要求，将其贯穿于体系构建的全过程和各方面。深入践行新

时代党的创新理论，能够为国有企业思想政治工作明确方向指引、提供理论支撑、凝聚发展合力，确保思想政治工作体系始终与时代同频、与企业发展同步、与职工需求同向。本节从新时代党的创新理论的核心要义与时代价值、对国有企业思想政治工作的定向领航作用、融入思想政治工作体系的实践路径以及实践转化的保障机制四个维度，系统阐释新时代党的创新理论对国有企业思想政治工作体系构建的指导作用。

一、新时代党的创新理论的核心要义与时代价值

新时代党的创新理论是一个系统完整、逻辑严密、内涵丰富的科学理论体系，立足中国特色社会主义新时代的历史方位，回应时代之问、解答时代课题，形成了一系列原创性的治国理政新理念新思想新战略。准确把握其核心要义和时代价值，是确保国有企业思想政治工作体系构建方向不偏、力度不减的前提，也是提升思想政治工作理论性和实效性的基础。

（一）核心要义的系统阐释

新时代党的创新理论的核心要义，集中体现为坚持和加强党的全面领导、坚持以人民为中心、坚持新发展理念、坚持统筹发展和安全、坚持推动构建人类命运共同体等重要方面。其中，坚持和加强党的全面领导是根本保证，明确了新时代各项事业发展的领导核心；坚持以人民为中心是价值立场，彰显了中国共产党的根本宗旨和执政理念；新发展理念是战略指引，为高质量发展提供了科学遵循；统筹发展和安全是重大原则，筑牢了事业发展的安全屏障；推动构建人类命运共同体是世界情怀，展现了大国担当。

这一理论体系围绕新时代坚持和发展什么样的中国特色社会主义、怎样坚持和发展中国特色社会主义，建设什么样的社会主义现代化强国、怎样建设社会主义现代化强国，建设什么样的长期执政的马克思主义政党、怎样建设长期执政的马克思主义政党等重大时代课题，提出了一系列相互联系、相互贯通的思想观点，构成了逻辑严密、系统完备的科学理论框架。对于国有企业而言，这些核心要义为思想政治工作体系构建提供了理论内核，明确了工作的根本方向、价值取向和实践重点。

（二）时代价值的多维解析

新时代党的创新理论具有深厚的历史底蕴、鲜明的时代特征和强大的实践力

量，其时代价值体现在理论、实践和世界三个维度。在理论维度，这一创新理论坚持把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合，丰富和发展了马克思主义理论体系，开辟了马克思主义中国化时代化新境界，为思想政治工作提供了坚实的理论支撑。在实践维度，这一创新理论指引中国在经济发展、脱贫攻坚、科技创新、生态保护等诸多领域取得了历史性成就、发生了历史性变革，为国有企业改革发展和思想政治工作提供了鲜活的实践范例和行动指南。在世界维度，这一创新理论为发展中国家走向现代化提供了新路径，为解决人类面临的共同问题贡献了中国智慧和方案，提升了中国特色社会主义的国际影响力，也为国有企业开展国际化经营中的思想政治工作提供了理论底气和价值引领。

对于国有企业思想政治工作而言，新时代党的创新理论的时代价值更体现在其对企业发展现实问题的精准回应上。当前，国有企业面临着市场化改革深化、数字化转型加速、市场竞争加剧等诸多挑战，职工思想观念日趋多元、利益诉求日益多样。新时代党的创新理论能够为破解这些难题提供科学的思维方法和工作方法，引导国有企业思想政治工作与时俱进、创新发展，不断提升工作的针对性和实效性。

二、新时代党的创新理论对国有企业思想政治工作的定向领航作用

新时代党的创新理论作为国有企业思想政治工作的根本指导思想，发挥着定向领航的关键作用，具体体现在引领政治方向、凝聚思想共识、规范工作实践、激发奋进动力四个方面。在思想政治工作体系构建过程中，只有深刻把握这一作用，才能确保体系构建始终沿着正确方向推进，真正发挥思想政治工作的生命线作用。

（一）引领政治方向，筑牢思想根基

新时代党的创新理论最鲜明的政治属性是坚持和加强党的全面领导，这为国有企业思想政治工作明确了根本政治方向。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，必须旗帜鲜明讲政治。新时代党的创新理论指引国有企业思想政治工作始终坚持党的领导，把牢政治方向，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

通过将新时代党的创新理论融入思想政治工作，引导国有企业广大职工坚定

政治信仰、站稳政治立场、严守政治纪律和政治规矩，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。这一政治引领作用，能够帮助职工明辨是非、坚定信念，有效抵御各种错误思想的侵蚀，为国有企业思想政治工作体系构建筑牢坚实的思想根基，确保体系构建不偏离社会主义方向。

（二）凝聚思想共识，汇聚发展合力

新时代党的创新理论蕴含着共同的价值追求和奋斗目标，能够为国有企业职工凝聚思想共识提供强大的理论支撑。在国有企业改革发展的关键时期，职工思想活跃，利益诉求多元，容易出现思想认识上的差异。新时代党的创新理论通过阐释国家发展战略、企业改革方向和职工根本利益的内在统一性，帮助职工正确认识企业发展与个人成长的关系，理解改革发展的必然性和紧迫性。

通过深入学习宣传新时代党的创新理论，能够引导职工将个人理想融入国家发展和企业发展大局，把思想和行动统一到企业改革发展的决策部署上来，形成心往一处想、劲往一处使的强大合力。这种思想凝聚作用，是国有企业思想政治工作体系构建的重要目标，也是推动企业高质量发展的精神动力。

（三）规范工作实践，提升工作效能

新时代党的创新理论蕴含着科学的思想方法和工作方法，为国有企业思想政治工作实践提供了规范指引。这一理论强调实事求是、问题导向、系统观念、守正创新等科学方法，指引国有企业思想政治工作立足企业实际，精准把握职工思想动态，聚焦工作中的重点难点问题，制定切实可行的工作举措。

在新时代党的创新理论指引下，国有企业思想政治工作能够摆脱传统思维模式的束缚，主动适应时代发展和职工需求变化，创新工作内容、方法和载体，提升工作的科学化、规范化水平。这种实践规范作用，能够确保思想政治工作体系构建更加科学合理、运行高效，真正发挥服务企业发展的作用。

（四）激发奋进动力，推动企业发展

新时代党的创新理论充满着奋斗精神和进取意识，能够为国有企业职工激发奋进动力提供强大的精神激励。这一理论描绘了全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的宏伟蓝图，也为国有企业高质量发展指明了方向。通过深入学习践行新时代党的创新理论，能够激发职工的责任感、使命感和荣誉感，引导职工以更加饱满的热情、更加昂扬的斗志投身企业生产经营、科技创新、改革发展等各项工作。

将新时代党的创新理论融入思想政治工作内容体系，是强化价值引领的核心举措。国有企业应围绕新时代党的创新理论的核心要义，优化思想政治工作内容，使理论精神贯穿于理想信念教育、社会主义核心价值观培育、企业文化建设等各个方面。在理想信念教育中，突出新时代党的创新理论的理论武装，引导职工坚定对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义的信念、对实现中华民族伟大复兴中国梦的信心；在社会主义核心价值观培育中，以新时代党的创新理论为指引，将核心价值观融入职工生产生活和企业管理制度，转化为职工的行为准则；在企业文化建设中，提炼蕴含新时代党的创新理论精神的企业精神、经营理念和价值追求，打造具有时代特征和企业特色的企业文化，增强职工的认同感和归属感。

同时，注重实践体验式载体的打造，组织职工走进红色教育基地、改革开放前沿阵地、企业发展成就展厅等，开展现场教学和实践调研活动，让职工在沉浸式体验中感悟新时代党的创新理论的实践伟力。此外，发挥先进典型的示范引领作用，选树践行新时代党的创新理论的先进个人和集体，通过事迹宣讲、经验交流等方式，让理论学习有榜样、有标杆，提升理论传播的实效性。

四、新时代党的创新理论指导实践的保障机制

同时，建立健全工作责任制和问责机制，对工作推进不力、成效不明显的单位和个人进行问责，确保各项工作任务落到实处。通过强化组织保障，压实工作责任，为新时代党的创新理论指导实践提供坚强的组织支撑。

（三）完善经费保障，夯实物质基础

制度保障是新时代党的创新理论指导实践长效运行的关键。国有企业应建立健全一系列规章制度，将新时代党的创新理论学习践行工作纳入制度化、规范化轨道。重点完善理论学习制度，明确学习的频次、内容、方式和考核要求，确保理论学习常态化；完善宣传教育制度，规范宣传内容、宣传渠道和宣传流程，提升理论宣传的科学性和规范性；完善实践转化制度，明确理论与实践结合的具体路径和工作要求，推动理论学习成果转化为实际工作成效；完善考核评价制度，细化考核指标、考核方式和奖惩措施，确保各项工作落到实处。

第三章 国有企业思想政治工作体系的总体框架设计

第一节 思想政治工作体系的总体目标

新时代国有企业思想政治工作体系的总体目标，是构建体系的逻辑起点与价值归宿，决定了体系构建的方向、内容与路径选择。作为国有企业思想政治工作的顶层设计核心要素，总体目标的设定必须立足新时代党和国家对国有企业的战略定位，契合国有企业改革发展的现实需求，回应职工群体思想发展的新特点新期待，实现政治引领、企业发展与职工成长的有机统一。科学界定总体目标的核心内涵，明确目标设定的依据与原则，厘清目标实现的层级关系与保障要求，对于构建系统完备、科学规范、运行高效的新时代国有企业思想政治工作体系具有根本性指引作用。

一、总体目标设定的核心依据与基本原则

新时代国有企业思想政治工作体系总体目标的设定，并非主观臆断的产物，而是基于多重客观依据的科学研判，同时需遵循特定的基本原则，以确保目标的科学性、合理性与可行性。

（一）目标设定的核心依据

1. 党和国家的战略部署要求

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。党和国家对国有企业的战略部署，必然成为思想政治工作体系总体目标设定的根本遵循。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央先后就国有企业改革发展、党的建设、意识形态工作等作出一系列重要论述，明确要求国有企业必须坚持党的领导、加强党的建设，把思想政治工作贯穿企业改革发展全过程。党的二十大报告进一步强调，要深化国资国企改革，加快国有经济布局优化和结构调整，推动国有资本和国有企业做强做优做大。这些战略部

署为思想政治工作体系总体目标设定提供了政治坐标，要求总体目标必须服务于坚持党的领导、巩固国有经济主导地位、推动国有企业高质量发展的核心要求。

2. 国有企业的改革发展实践需求

当前，国有企业正处于深化改革、转型升级的关键阶段，面临着市场竞争加剧、体制机制创新、技术变革加速等多重挑战，同时也承担着服务国家重大战略、推动科技创新、保障民生福祉等重要使命。改革发展实践中出现的新情况新问题，如混合所有制改革中的利益调整、新兴业务拓展中的思想观念碰撞、年轻职工群体的价值取向多元化等，都对思想政治工作提出了新的更高要求。因此，总体目标的设定必须紧密贴合国有企业改革发展的实践需求，将解决实践难题、凝聚发展共识、激发内生动力作为重要导向，确保思想政治工作体系能够有效服务于企业生产经营中心工作，避免“两张皮”现象。

3. 职工群体的思想发展新特征

职工是国有企业思想政治工作的对象主体，也是体系构建的参与主体。新时代职工群体的思想观念呈现出鲜明的时代特征，一方面，职工的主体意识、权利意识、发展意识不断增强，对个人成长成才、职业发展空间、工作生活品质的需求日益多元化；另一方面，受信息传播方式变革、社会思潮交融交锋等影响，职工的价值取向呈现出多样化、复杂化趋势，部分职工存在理想信念弱化、职业认同不足、心理压力较大等问题。总体目标的设定必须精准把握职工群体的思想发展新特征，将满足职工精神文化需求、促进职工全面发展作为重要内容，实现思想政治工作与职工需求的精准对接。

4. 思想政治工作的自身发展规律

思想政治工作作为一项系统性的实践活动，具有自身固有的发展规律，如意识形态引领规律、思想动态变化规律、教育引导规律等。总体目标的设定必须遵循这些规律，摒弃形式主义、教条主义的倾向，确保目标能够符合思想政治工作的内在要求。同时，随着时代发展，思想政治工作的内涵与外延不断拓展，工作方法载体不断创新，总体目标的设定也需充分考量思想政治工作自身的创新发展需求，推动工作理念、机制、手段的与时俱进。

（二）目标设定的基本原则

1. 政治性与经济性相统一原则

国有企业的双重属性决定了思想政治工作体系总体目标必须兼顾政治性与经

济性。政治性是国有企业的根本属性，要求总体目标必须突出政治引领，牢牢把握意识形态工作领导权，确保企业发展始终坚持正确政治方向；经济性是国有企业的基本属性，要求总体目标必须服务于企业生产经营中心工作，推动企业实现高质量发展。两者相互依存、不可分割，只有实现政治性与经济性的有机统一，才能充分发挥思想政治工作的独特优势，将政治优势转化为企业的发展优势、竞争优势。

2. 整体性与层次性相协调原则

新时代国有企业思想政治工作体系是一个有机整体，总体目标的设定必须具备整体性，涵盖思想引领、队伍建设、文化培育、机制保障等多个维度，确保体系构建的全面性。同时，不同层级、不同领域、不同岗位的职工群体，其思想状况与需求存在差异，总体目标也需体现层次性，在明确整体要求的基础上，区分领导干部、基层职工、青年职工等不同群体的具体目标，实现整体推进与分层落实的协调统一。

3. 前瞻性与现实性相结合原则

总体目标的设定既要立足当前，解决国有企业思想政治工作面临的现实问题，具有较强的现实针对性；又要着眼长远，契合国有企业未来发展的战略规划，呼应党和国家事业发展的长远需求，具有一定的前瞻性。只有将前瞻性与现实性相结合，才能使总体目标既能够指导当下的体系构建实践，又能够为未来工作的深化发展预留空间，确保思想政治工作体系的可持续性。

4. 可行性与挑战性相平衡原则

总体目标的设定必须具有可行性，充分考量国有企业的资源禀赋、工作基础、队伍能力等现实条件，避免设定过高过空、难以实现的目标；同时，目标也需具备一定的挑战性，能够激发思想政治工作者的创新动力与奋斗精神，推动思想政治工作水平实现质的提升。可行性与挑战性的平衡，能够确保目标既不脱离实际，又能够引领工作不断突破，实现思想政治工作体系效能的最大化。

二、总体目标的核心内涵与维度架构

新时代国有企业思想政治工作体系的总体目标，核心内涵在于构建“政治引领有力、思想凝聚有效、文化支撑坚实、队伍建设过硬、服务发展精准”的思想政治工作体系，最终实现“筑牢政治根基、推动企业发展、促进职工成长”的有

机统一。这一核心内涵可细化为四个相互关联、层层递进的维度架构。

（一）根本目标：筑牢政治根基，坚守正确发展方向

筑牢政治根基是新时代国有企业思想政治工作体系的根本目标，核心要求是始终坚持党的领导，强化思想政治工作的政治引领功能，确保国有企业始终成为坚持党的领导、巩固中国特色社会主义制度的重要阵地。具体而言，一是强化理论武装成效，推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进车间、进班组、进头脑，引导全体职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力；二是巩固意识形态阵地，牢牢掌握意识形态工作领导权，坚决抵制各种错误思潮的侵蚀，弘扬主旋律、传播正能量，确保企业意识形态领域安全；三是强化党组织的政治核心与领导核心作用，将思想政治工作纳入企业党委主体责任，推动党建工作与思想政治工作深度融合，使党组织成为凝聚职工、引领发展的坚强战斗堡垒。

（二）核心目标：凝聚发展共识，推动企业高质量发展

推动企业高质量发展是新时代国有企业思想政治工作体系的核心目标，要求思想政治工作体系必须紧密围绕企业生产经营中心工作，将思想引领转化为推动发展的强大动力。具体包括三个层面：一是凝聚改革发展共识，通过形势政策教育、企业发展战略解读等方式，引导职工正确认识企业面临的内外部环境、发展机遇与挑战，理解支持企业改革举措，主动参与企业改革发展实践；二是激发干事创业活力，通过理想信念教育、职业精神培育等方式，弘扬爱岗敬业、攻坚克难、创新创造的奋斗精神，引导职工立足岗位建功立业，为企业技术创新、管理创新、制度创新贡献力量；三是营造和谐发展环境，通过人文关怀、心理疏导、矛盾化解等工作，妥善处理企业发展中的利益关系，维护职工合法权益，构建和谐劳动关系，为企业高质量发展提供稳定环境。

（三）关键目标：赋能职工成长，实现个人与企业协同发展

职工是企业发展的根本动力，赋能职工成长是新时代国有企业思想政治工作体系的关键目标，旨在实现职工个人价值与企业发展价值的协同统一。具体目标包括：一是提升职工思想道德素质，以社会主义核心价值观培育为核心，加强职工职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德教育，引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观；二是增强职工职业能力素养，结合企业发展需求与职工成长诉

求，搭建职业技能培训、岗位练兵、人才培养平台，提升职工的专业技能与综合素养，增强职工的职业竞争力；三是满足职工精神文化需求，丰富职工精神文化生活，培育积极健康的兴趣爱好，关注职工心理健康，缓解工作压力，提升职工的幸福感和归属感与获得感。

（四）保障目标：健全运行机制，提升体系规范化水平

健全运行机制、提升体系规范化水平是新时代国有企业思想政治工作体系的保障目标，为根本目标、核心目标与关键目标的实现提供制度支撑与机制保障。具体而言，一是构建协同高效的领导机制，明确企业党委、行政部门、工会、共青团等各类组织在思想政治工作中的职责定位，形成党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的工作格局；二是建立科学完备的制度体系，完善思想政治工作的学习教育制度、考核评价制度、经费保障制度、队伍建设制度等，实现思想政治工作的规范化、制度化开展；三是创新灵活有效的工作机制，适应新时代信息传播方式与职工思想特点，构建线上线下相结合的工作机制、精准化的教育引导机制、常态化的调研反馈机制等，提升思想政治工作的针对性与实效性。

三、总体目标实现的层级递进关系与实践路径

新时代国有企业思想政治工作体系总体目标的四个维度并非孤立存在，而是呈现出鲜明的层级递进关系，其中根本目标是方向引领，核心目标是价值归宿，关键目标是动力源泉，保障目标是支撑条件。实现总体目标，需要遵循这一层级关系，构建循序渐进、协同推进的实践路径。

（一）层级递进关系解析

从层级逻辑来看，根本目标（筑牢政治根基）处于最高层级，决定了思想政治工作体系的性质与方向，是其他目标实现的前提与基础。只有牢牢坚守政治方向，才能确保核心目标、关键目标与保障目标的设定不偏离党和国家的战略要求；核心目标（推动企业高质量发展）是根本目标的具体体现，是思想政治工作服务企业中心工作的直接载体，连接着根本目标与关键目标，既要体现政治要求，又要满足企业发展与职工成长需求；关键目标（赋能职工成长）是核心目标实现的内在动力，职工的成长成才能够为企业高质量发展提供人才支撑，同时职工成长需求的满足也能够进一步巩固政治引领的成效；保障目标（健全运行机制）处于

基础层级，为其他三个目标的实现提供制度保障与机制支撑，确保思想政治工作体系能够稳定高效运行，实现各项目标的有机统一。

（二）目标实现的实践路径

1. 以理论武装为先导，夯实根本目标实现基础

理论武装是筑牢政治根基的核心手段，也是总体目标实现的先导性工作。一是构建系统化学习教育体系，制定分层分类的学习计划，针对领导干部、基层职工、青年职工等不同群体设计差异化的学习内容与学习方式，通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、主题党日、专题培训等形式，推动理论学习常态化、制度化；二是创新理论传播方式，充分利用新媒体技术，构建线上学习平台，推送通俗易懂、形式多样的理论学习资源，如微党课、理论解读短视频、线上知识竞赛等，增强理论学习的吸引力与感染力；三是强化理论联系实际，引导职工将理论学习成果转化为分析问题、解决问题的实际能力，转化为推动企业发展的具体行动，确保理论武装真正落到实处。

2. 以融入中心为抓手，推动核心目标落地见效

融入企业生产经营中心工作，是实现推动企业高质量发展核心目标的关键路径。一是建立思想政治工作与生产经营同部署、同落实、同考核的协同机制，将思想政治工作任务纳入企业年度工作计划与绩效考核体系，明确各部门、各岗位的思想政治工作责任，确保思想政治工作与生产经营深度融合；二是开展针对性的主题实践活动，围绕企业改革发展重点任务、生产经营难点问题、科技创新关键领域，开展“党建+项目攻坚”“党建+技术创新”“岗位建功新时代”等主题活动，引导职工在实践中凝聚共识、激发活力；三是加强形势政策教育，定期向职工通报企业生产经营情况、改革发展进展、行业发展趋势等，引导职工正确认识企业发展形势，增强推动企业高质量发展的责任感与使命感。

3. 以精准服务为核心，激活关键目标内生动力

精准服务职工需求，是赋能职工成长、激活目标实现内生动力的核心举措。一是建立常态化的职工思想动态调研机制，通过问卷调查、座谈交流、个别访谈、线上互动等多种形式，全面掌握职工的思想状况、成长诉求与实际困难，建立职工需求清单；二是构建精准化的服务体系，针对职工的思想困惑、职业发展、生活困难等不同需求，提供个性化的解决方案，如开展职业规划指导、技能培训、心理辅导、困难帮扶等服务；三是搭建职工成长成才平台，完善人才培养、选拔、

使用、激励机制，开展岗位练兵、技能比武、创新创效等活动，为职工提供展示才华、提升能力的舞台，激发职工的积极性、主动性与创造性。

4. 以机制创新为支撑，强化保障目标支撑作用

机制创新是提升体系规范化水平、强化保障作用的关键路径。一是完善领导协同机制，明确企业党委在思想政治工作中的主体责任，党委书记为第一责任人，班子成员落实“一岗双责”，同时明确工会、共青团、人力资源、宣传等部门的职责分工，建立定期沟通协调机制，形成工作合力；二是健全制度保障机制，制定完善思想政治工作学习教育制度、考核评价制度、经费保障制度、队伍建设制度等，明确工作标准、工作流程与考核办法，实现思想政治工作的规范化开展；三是创新工作运行机制，构建线上线下相结合的思想政治工作平台，建立精准化的教育引导机制、常态化的调研反馈机制、多元化的激励约束机制等，提升思想政治工作的运行效率与实际效果。

四、总体目标实现的保障机制与评价标准

实现新时代国有企业思想政治工作体系的总体目标，需要构建全方位的保障机制，同时建立科学的评价标准，对目标实现情况进行动态监测与评估，确保总体目标落到实处、取得实效。

（一）目标实现的保障机制

1. 组织保障机制

强化组织保障是目标实现的根本支撑。一是健全思想政治工作组织机构，在企业党委领导下，设立专门的思想政治工作部门，配备专职思想政治工作者，同时在基层车间、班组设立思想政治工作联络员，构建覆盖全员的思想政治工作组织网络；二是强化党组织的核心作用，将思想政治工作纳入企业党建工作总体布局，与党建工作同谋划、同部署、同推进、同考核，充分发挥党支部的战斗堡垒作用与党员的先锋模范作用；三是完善协同工作机制，加强企业内部各部门之间的协同配合，同时加强与地方党委、政府相关部门、行业协会等外部组织的沟通协作，形成思想政治工作的内外协同合力。

2. 队伍保障机制

打造高素质的思想政治工作队伍，是目标实现的人才支撑。一是优化队伍结构，选拔政治素质高、理论素养深、业务能力强、群众基础好的优秀人才充实到

思想政治工作队伍中，注重培养年轻思想政治工作者，形成合理的年龄、知识与专业结构；二是加强队伍培训，建立常态化的培训机制，通过专题培训、业务研讨、挂职锻炼、交流学习等方式，提升思想政治工作者的理论水平、业务能力、创新能力与新媒体应用能力；三是完善激励机制，建立健全思想政治工作队伍的考核评价与激励机制，将工作成效与评优评先、职务晋升、薪酬待遇等挂钩，激发队伍的工作积极性与创造性。

3. 资源保障机制

充足的资源保障是目标实现的物质基础。一是强化经费保障，将思想政治工作经费纳入企业年度预算，明确经费使用范围与标准，保障思想政治工作的学习教育活动、阵地建设、队伍培训、文化建设等各项工作的开展；二是加强阵地保障，统筹规划企业党校、职工书屋、文化活动中心、线上学习平台等各类思想政治工作阵地的建设与管理，完善阵地设施，丰富阵地内容，提升阵地的吸引力与利用率；三是整合资源要素，充分整合企业内部的人力、物力、财力、信息等资源，同时积极借鉴外部优质资源，如高校、科研院所的理论研究资源、地方的红色教育资源等，为思想政治工作体系总体目标的实现提供多元化资源支撑。

（二）目标实现的评价标准

1. 政治引领成效评价

主要评价根本目标的实现情况，核心指标包括：职工对习近平新时代中国特色社会主义思想的知晓率与认同度；职工的政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识提升情况；企业意识形态阵地安全状况；党组织在思想政治工作中的领导作用发挥情况等。通过问卷调查、座谈访谈、意识形态阵地巡查等方式进行评估，确保企业始终坚守正确政治方向。

2. 企业发展贡献评价

主要评价核心目标的实现情况，核心指标包括：思想政治工作对企业改革发展的推动作用；职工参与企业改革发展的积极性与主动性；企业生产经营指标的完成情况；企业科技创新能力与核心竞争力的提升情况；企业和谐发展环境的营造情况等。通过对比分析企业发展数据、开展职工满意度调查、评估改革发展成效等方式进行评价，检验思想政治工作服务企业中心工作的实际效果。

3. 职工成长赋能评价

主要评价关键目标的实现情况，核心指标包括：职工思想道德素质提升情况；

职工职业技能与综合素养的提升情况；职工职业发展需求的满足程度；职工的幸福感、归属感与获得感；职工参与企业民主管理的积极性等。通过职工职业发展档案分析、技能考核评估、职工满意度与获得感调查等方式进行评价，衡量思想政治工作赋能职工成长的实际成效。

4. 体系运行效能评价

主要评价保障目标的实现情况，核心指标包括：思想政治工作领导机制与协同机制的运行效率；思想政治工作制度体系的完备性与执行情况；思想政治工作队伍的素质与能力水平；思想政治工作经费与阵地的保障情况；思想政治工作方法与载体的创新成效等。通过制度执行检查、工作流程评估、队伍能力考核、资源使用效益分析等方式进行评价，提升思想政治工作体系的规范化与高效化水平。

第二节 思想政治工作体系的基本原则

新时代国有企业思想政治工作体系的构建，必须立足国有企业的政治属性与经济属性相统一的本质特征，紧扣新时代思想政治工作的时代要求与实践需求，确立科学规范、切实可行的基本原则。这些原则是思想政治工作体系构建的根本遵循，贯穿于体系设计、运行、优化的全过程，决定着思想政治工作的方向导向、价值取向和实践成效。从国有企业改革发展实际出发，结合思想政治工作的内在规律，新时代国有企业思想政治工作体系构建应牢牢把握坚持党的全面领导、坚持以职工为中心、坚持围绕中心服务大局、坚持守正创新、坚持系统协同五大核心原则。深入阐释各原则的核心内涵、实践要求及相互关系，对于构建系统完备、科学高效的思想政治工作体系具有重要支撑作用。

一、坚持党的全面领导原则：筑牢政治根基

坚持党的全面领导是新时代国有企业思想政治工作的根本政治原则，也是思想政治工作体系构建的首要遵循。国有企业是党领导下的企业，党的领导是国有企业的“根”和“魂”，思想政治工作作为党的优良传统和政治优势，本质上是党在企业开展的群众工作，必须始终坚持党的全面领导，确保正确政治方向。这一原则不仅规定了思想政治工作的政治属性，更明确了党组织在思想政治工作体系中的核心地位，为体系构建提供了根本政治保证。

（一）核心内涵：强化政治引领与组织保障

坚持党的全面领导原则，核心内涵在于把党的领导贯穿思想政治工作体系构建和运行的各方面全过程，强化党对思想政治工作的政治引领、思想引领和组织保障。在政治引领层面，始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，确保思想政治工作始终服务于党和国家事业大局。在思想引领层面，坚持用党的创新理论武装职工头脑，巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，引导职工坚定理想信念，凝聚听党话、跟党走的思想共识。在组织保障层面，发挥企业党委的领导核心和政治核心作用，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的思想政治工作领导体制和工作机制，确保思想政治工作各项任务落到实处。

（二）实践要求：压实责任与强化担当

在实践中践行坚持党的全面领导原则，首要任务是压实党委主体责任，明确企业党委对思想政治工作的全面领导责任，党委书记作为第一责任人，要亲自部署、亲自过问、亲自协调、亲自督办思想政治工作重大事项；班子成员履行“一岗双责”，将思想政治工作与分管业务工作同部署、同落实、同考核。其次，要强化党组织的政治功能和组织功能，把思想政治工作融入党组织建设全过程，通过党支部标准化规范化建设、“三会一课”、主题党日等组织生活制度，开展常态化思想政治教育，使党支部成为开展思想政治工作的战斗堡垒。再次，要坚持党管意识形态工作，严格落实意识形态工作责任制，加强对企业内宣传思想文化阵地的管理，牢牢掌握意识形态工作领导权、管理权、话语权，坚决抵制错误思潮侵蚀。最后，要发挥党员先锋模范作用，引导党员在思想政治工作中走在前、作表率，带头学习理论、带头践行社会主义核心价值观、带头服务职工群众，以实际行动影响和带动广大职工。

二、坚持以职工为中心原则：彰显价值底色

坚持以职工为中心是新时代思想政治工作的价值追求，也是国有企业思想政治工作体系构建的根本立场。职工是国有企业改革发展的主体力量，思想政治工作的本质是做人的工作，只有始终坚持以职工为中心，尊重职工主体地位，维护职工合法权益，回应职工急难愁盼，才能赢得职工的信任和支持，凝聚起推动企

业发展的强大合力。这一原则体现了中国特色社会主义理论体系中以人为本的核心理念，是思想政治工作体系保持生机活力的关键所在。

（一）核心内涵：尊重主体与服务群众

坚持以职工为中心原则，核心内涵在于把职工放在思想政治工作的中心位置，做到尊重职工、理解职工、关心职工、依靠职工。尊重职工主体地位，就是承认职工是企业发展的主人，尊重职工的知情权、参与权、表达权、监督权，让职工在企业改革发展中发挥主体作用。理解职工思想诉求，就是深入了解职工的思想动态、价值观念和利益需求，准确把握不同群体职工的思想特点，尊重职工的个性差异和合理诉求。关心职工实际困难，就是把解决思想问题与解决实际问题相结合，切实维护职工的合法权益，帮助职工解决工作、生活、学习中的急难愁盼问题，增强职工的获得感、幸福感、安全感。依靠职工推动工作，就是充分调动职工参与思想政治工作的积极性和主动性，鼓励职工建言献策，形成上下联动、全员参与的思想政治工作格局。

（二）实践要求：精准施策与人文关怀

践行以职工为中心原则，需要在思想政治工作体系构建中融入精准化、人性化的实践要求。一是建立常态化职工思想动态调研机制，通过问卷调查、座谈交流、个别访谈、大数据分析等多种方式，全面掌握职工思想状况，建立职工思想动态数据库，精准识别职工思想困惑和诉求，为个性化、差异化开展思想政治工作提供依据。二是完善职工诉求表达与解决机制，畅通职工诉求反映渠道，设立意见箱、线上留言平台、职工座谈会等沟通载体，及时回应职工关切；建立诉求办理台账，明确办理责任和时限，确保职工诉求“事事有回应、件件有着落”。三是强化人文关怀与心理疏导，针对市场竞争加剧、工作压力增大、改革调整频繁等情况，开展职工心理健康服务，建立心理健康档案，开展心理咨询、心理辅导活动，帮助职工缓解心理压力，培育积极健康的心态。四是搭建职工成长成才平台，结合职工职业发展需求，完善职工培训体系，提供技能提升、岗位晋升、创新创业等机会，引导职工将个人发展融入企业发展，实现职工与企业共同成长。

三、坚持围绕中心服务大局原则：凸显实践价值

坚持围绕中心、服务大局是国有企业思想政治工作的基本定位，也是思想政治工作体系构建的实践导向。国有企业作为国民经济的重要支柱，肩负着推动经

济社会发展、服务国家战略的重要使命，思想政治工作必须紧紧围绕企业生产经营、改革发展、科技创新等中心工作，服务于党和国家事业发展大局，才能彰显其现实意义和实践价值。脱离中心工作的思想政治工作必然流于形式，只有与中心工作深度融合，才能发挥其凝聚力量、激发活力、保障发展的作用。

（一）核心内涵：融入中心与赋能发展

围绕中心服务大局原则的核心内涵，在于将思想政治工作与企业中心工作同谋划、同部署、同推进、同考核，使思想政治工作成为推动企业高质量发展的内在动力。“中心”即企业生产经营、改革发展、科技创新、安全生产等核心任务；“大局”即党和国家的重大战略部署，如高质量发展、乡村振兴、科技创新驱动、绿色低碳发展等。这一原则要求思想政治工作必须立足企业实际，紧扣中心任务，找准工作切入点和着力点，通过思想引领、精神激励、队伍凝聚，为企业完成中心任务、服务国家大局提供强大思想保证和精神支撑；同时，通过服务中心工作的实践成效，检验思想政治工作的质量和水平，实现思想政治工作与企业发展的同频共振。

（二）实践要求：精准融入与效能转化

践行围绕中心服务大局原则，关键在于推动思想政治工作与中心工作深度融合，实现效能转化。一是在生产经营环节融入，针对企业生产任务、项目攻坚、质量管控、降本增效等重点工作，开展主题思想政治教育活动，如“攻坚克难当先锋”“提质增效作贡献”等，激发职工的工作热情和责任担当；在生产一线设立“党员先锋岗”“青年突击队”，引导职工在关键岗位、重点任务中发挥先锋模范作用。二是在改革发展环节融入，针对企业改革重组、转型升级、薪酬制度改革、混合所有制改革等重大事项，提前开展政策解读和思想引导，向职工讲清改革的意义、目标和措施，及时回应职工关切，疏导职工情绪，引导职工理解改革、支持改革、参与改革，为改革顺利推进营造良好氛围。三是在科技创新环节融入，围绕企业技术创新、产品研发、工艺改进等任务，开展创新精神教育，弘扬科学家精神、工匠精神，鼓励职工勇于探索、大胆创新，设立创新激励机制，激发职工的创新活力和创造潜能，推动企业核心竞争力提升。四是在服务国家大局中融入，引导企业主动对接国家重大战略，如在乡村振兴中开展定点帮扶，在绿色发展中推进节能减排，在应急保障中勇挑重担，通过实践活动增强职工的社会责任感和使命感，彰显国有企业的责任担当。

四、坚持守正创新原则：增强生机活力

坚持守正创新是新时代思想政治工作的必然要求，也是国有企业思想政治工作体系构建的动力源泉。“守正”是根基，确保思想政治工作的正确方向；“创新”是动力，提升思想政治工作的吸引力和实效性。在新时代背景下，思想政治工作面临的环境、对象、任务都发生了深刻变化，只有坚持守正创新，既要传承优良传统，又要勇于探索创新，才能使思想政治工作体系始终保持生机活力，适应新时代发展要求。

（一）核心内涵：坚守根本与与时俱进

守正创新原则的核心内涵，在于坚守思想政治工作的根本方向、根本原则和优良传统，同时顺应时代发展趋势，创新工作理念、内容、方法、载体和机制。

“守正”主要包括坚守马克思主义的立场观点方法，坚守党的全面领导，坚守以职工为中心的价值立场，坚守理论武装、思想教育、文化引领等根本任务，传承理论联系实际、密切联系群众、批评与自我批评等优良传统。“创新”主要包括理念创新，树立精准化、智能化、融合化的工作理念；内容创新，结合时代发展和职工需求，丰富思想政治工作内容；方法创新，突破传统单向灌输模式，采用互动式、体验式、沉浸式等多种方法；载体创新，充分运用数字化、网络化技术，打造线上线下融合的工作载体；机制创新，完善工作责任、考核评价、协同联动等机制，提升工作规范化水平。

（二）实践要求：传承经典与探索突破

践行守正创新原则，需要在传承中创新，在创新中发展，推动思想政治工作提质增效。一是传承优良传统，深入挖掘国有企业思想政治工作的红色基因和优良传统，如“鞍钢宪法”“大庆精神”“铁人精神”等，将其融入新时代思想政治工作，通过讲述国企红色故事、开展传统教育实践活动等形式，传承精神血脉，增强思想政治工作的感染力。二是创新工作理念，树立“精准思政”“智慧思政”理念，利用大数据技术分析职工思想动态，精准推送教育内容；树立“融合思政”理念，推动思想政治工作与企业文化、人力资源管理、生产经营等工作深度融合。三是创新内容形式，在坚持理想信念教育、社会主义核心价值观培育等核心内容的基础上，增加形势政策教育、法治教育、心理健康教育、职业素养教育等内容，使内容更加贴近职工需求；采用案例教学、情景模拟、实地教学、线上互动等多

种形式，增强教育的吸引力和实效性。四是创新载体平台，充分运用新媒体技术，搭建企业内网、微信公众号、短视频平台、线上学习社区等数字化载体，开发微党课、微动漫、理论解读短视频等生动鲜活的学习资源；整合企业展厅、职工书屋、文化活动中心等传统载体，打造线上线下融合的思想政治工作阵地。五是创新工作机制，建立健全思想政治工作创新激励机制，鼓励基层党组织和思想政治工作者大胆探索创新；完善工作评价机制，将创新成效纳入思想政治工作考核评价体系，推动创新成果的转化应用。

五、坚持系统协同原则：提升整体效能

坚持系统协同是新时代思想政治工作体系构建的科学方法，也是提升思想政治工作整体效能的关键路径。思想政治工作体系是一个复杂的系统，涉及组织、内容、方法、载体、制度等多个要素，同时与企业生产经营、人力资源、企业文化、社会责任等多个领域密切相关。只有坚持系统协同原则，注重各要素之间的协同配合，加强与其他工作的统筹协调，才能形成工作合力，提升思想政治工作的整体效能。

（一）核心内涵：统筹兼顾与协同发力

系统协同原则的核心内涵，在于运用系统思维谋划思想政治工作体系构建，统筹兼顾各要素、各环节、各领域的关系，实现各要素之间的有机衔接、协同配合，以及思想政治工作与其他工作的深度融合。从系统内部来看，要统筹组织体系、内容体系、方法体系、载体体系、制度体系等各子系统，明确各子系统的功能定位和相互关系，确保各子系统协同发力、同向发力；从系统外部来看，要统筹思想政治工作与生产经营、改革发展、人力资源管理、企业文化建设、社会责任履行等工作，打破“两张皮”现象，实现资源共享、优势互补，形成“大思政”工作格局。同时，要注重上下协同、内外协同，加强企业总部与基层单位、内部党组织与外部相关单位的沟通协作，凝聚思想政治工作的强大合力。

（二）实践要求：统筹规划与机制保障

践行系统协同原则，需要加强统筹规划，完善协同机制，确保各项工作协同推进。一是加强顶层设计，在思想政治工作体系构建中，进行系统谋划和整体规划，明确各子系统的建设目标、重点任务和实施路径，确保各要素之间协调配套、有机统一。例如，在组织体系建设中，要与责任体系建设相衔接；在内容体系建

设中，要与方法载体创新相适应；在制度体系建设中，要为各子系统运行提供保障。二是完善协同联动机制，建立思想政治工作部门与生产经营、人力资源、企业文化等部门的定期沟通协调机制，明确各部门的职责分工，加强信息共享和工作协作，共同推进思想政治工作与中心工作深度融合。例如，在职工培训中，人力资源部门与思想政治工作部门协同开展理想信念教育和职业素养教育；在企业文化建设中，企业文化部门与思想政治工作部门协同融入社会主义核心价值观。三是强化上下协同，建立企业总部统筹指导、基层单位具体落实的工作机制，加强总部对基层思想政治工作的指导和支持，总结推广基层的先进经验和创新做法，形成上下联动、协同推进的工作格局。四是推动内外协同，加强与上级党组织、地方政府、行业协会、兄弟企业等外部单位的交流合作，学习借鉴先进经验，整合思想政治工作资源，拓展思想政治工作的广度和深度。

第三节 思想政治工作体系的主要内容

新时代国有企业思想政治工作体系的主要内容，是体系构建的核心支撑，是落实思想政治工作目标、遵循基本原则的具体载体。其内容构建需立足国有企业的政治属性与经济属性，紧扣新时代党的创新理论要求，围绕职工思想动态与企业发展需求，形成系统完整、重点突出、务实管用的内容体系。科学界定和系统梳理思想政治工作体系的主要内容，对于提升工作的针对性、实效性和系统性具有关键意义，能够为国有企业思想政治工作的有序开展提供清晰指引，确保思想政治工作真正融入企业生产经营、改革发展全过程。

一、理想信念教育体系：筑牢思想根基

理想信念教育是国有企业思想政治工作的核心内容，是引导职工坚定政治立场、凝聚发展共识的根本举措。新时代国有企业理想信念教育体系构建，需以马克思主义中国化时代化最新成果为核心，结合党史国史企业史教育，打造多层次、全覆盖的教育内容，帮助职工筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵。

（一）马克思主义中国化时代化最新成果武装

马克思主义中国化时代化最新成果是理想信念教育的核心内容，必须贯穿教育全过程。一是深化习近平新时代中国特色社会主义思想学习教育，聚焦其核心

要义、精神实质、丰富内涵和实践要求，通过系统学习、专题研讨、实践体悟等形式，引导职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。二是强化马克思主义基本原理普及教育，结合企业发展实际解读马克思主义的立场、观点和方法，帮助职工掌握科学的世界观和方法论，提升运用理论解决实际问题的能力。三是跟进学习党的最新理论成果和决策部署，及时传达党中央关于国企改革、科技创新、安全生产等方面的要求，引导职工将思想和行动统一到党中央决策部署上来。

（二）党史国史企业史贯通教育

党史国史企业史是理想信念教育的生动教材，能够帮助职工从历史中汲取智慧和力量。一是深化党史学习教育，聚焦中国共产党百年奋斗的光辉历程、伟大成就和宝贵经验，重点学习党的革命、建设、改革时期的重大事件和先进人物，引导职工感悟党的初心使命，传承红色基因。二是强化国史学习教育，解读新中国成立以来特别是新时代以来国家发展的辉煌成就，引导职工增强国家认同感和民族自豪感，树立家国情怀。三是推进企业史学习教育，挖掘企业发展历程中的奋斗故事、优良传统和精神财富，梳理企业在不同历史时期践行初心使命、服务国家战略的实践成果，引导职工增强对企业的归属感和认同感，激发干事创业的内生动力。

（三）初心使命与责任担当教育

初心使命与责任担当教育是理想信念教育的实践延伸，旨在将思想自觉转化为行动自觉。一是聚焦国有企业的初心使命，开展“国企为民”主题教育，解读国有企业在保障国家安全、推动经济发展、促进社会进步等方面的责任使命，引导职工明确自身肩负的责任。二是结合企业发展战略和岗位实际，开展责任担当教育，引导职工将个人成长与企业发展、国家建设紧密结合，在岗位上践行初心使命。三是强化斗争精神教育，针对企业改革发展面临的困难和挑战，引导职工增强斗争意识、提升斗争本领，勇于担当作为，为企业高质量发展贡献力量。

二、价值引领体系：凝聚发展共识

价值引领体系是国有企业思想政治工作的主要内容，旨在通过培育和践行社会主义核心价值观，塑造企业核心价值理念，引导职工形成共同的价值追求，凝聚企业发展共识。其内容构建需坚持社会主义核心价值观引领，结合企业文化建

设，形成具有国企特色的价值引领内容体系。

（一）社会主义核心价值观培育践行

社会主义核心价值观是当代中国精神的集中体现，是价值引领的核心内容。一是强化核心价值观宣传教育，通过专题讲座、主题宣讲、文化活动等形式，解读核心价值观的内涵要求，引导职工深刻理解国家、社会、公民三个层面的价值目标、价值取向和价值准则。二是推动核心价值观融入企业管理，将核心价值观要求体现到企业规章制度、岗位职责、考核评价等各个方面，形成“内化于心、外化于行”的制度保障。三是开展核心价值观实践活动，结合岗位实际开展“文明岗位”“诚信经营”等主题实践，引导职工在工作中践行核心价值观，形成崇德向善的良好风尚。

（二）企业核心价值理念塑造与传承

企业核心价值理念是企业的精神旗帜，是凝聚职工的重要纽带。一是提炼企业核心价值理念，结合企业发展历程、行业特点和时代要求，总结提炼具有企业特色的使命、愿景和价值观，使企业核心价值理念与社会主义核心价值观相契合。二是强化企业核心价值理念宣传普及，通过企业内刊、宣传栏、新媒体平台等载体，广泛传播企业核心价值理念，引导职工认同和接受。三是推动企业核心价值理念传承创新，将核心价值理念融入企业人才培养、文化建设、品牌塑造等全过程，通过老员工传帮带、新员工入职教育等形式，确保核心价值理念代代传承，并根据时代发展不断丰富完善。

（三）职业道德与职业精神培育

职业道德与职业精神培育是价值引领的具体体现，旨在提升职工职业素养，规范职业行为。一是开展职业道德规范教育，结合企业岗位特点，制定完善职业道德规范，明确各岗位的职业责任、职业纪律和职业操守，引导职工遵守职业道德。二是强化职业精神培育，重点培育工匠精神、创新精神、奉献精神和团队协作精神，通过选树行业标兵、岗位能手，宣传先进事迹，引导职工学习先进、争当先进。三是推进诚信体系建设，开展诚信教育，引导职工诚信做人、诚信做事，营造诚实守信的企业氛围，提升企业信誉和形象。

三、能力提升体系：赋能职工成长

能力提升体系是国有企业思想政治工作的实践导向内容，旨在通过提升职工

的政治能力、业务能力和综合素质，推动职工与企业协同发展。其内容构建需结合企业发展需求和职工成长诉求，形成针对性强、实效性高的能力提升内容体系。

（一）政治能力提升教育

政治能力是国有企业职工的核心能力，必须放在能力提升的首位。一是强化政治理论素养提升，通过系统学习党的创新理论、政策法规，引导职工提升政治判断力、政治领悟力、政治执行力。二是开展政治纪律和政治规矩教育，解读党的政治纪律和政治规矩要求，引导职工严格遵守政治纪律，在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致。三是推进政治敏锐性培养，针对意识形态领域的复杂形势，开展形势政策教育，引导职工增强政治敏锐性，自觉抵制错误思潮侵蚀。

（二）业务能力与创新能力培育

业务能力与创新能力是职工立足岗位、推动企业发展的关键能力。一是开展岗位技能培训，结合企业生产经营实际和岗位需求，制定针对性的技能培训计划，提升职工的专业技能水平，确保职工能够胜任岗位工作。二是强化创新能力培育，开展创新思维培训，搭建创新平台，鼓励职工围绕技术攻关、管理优化、服务提升等开展创新实践，提升企业创新活力。三是推进跨界学习与交流，组织职工学习行业先进技术和管理经验，开展跨部门、跨企业交流合作，拓宽职工视野，提升综合业务能力。

（三）综合素质与心理素养提升

综合素质与心理素养是职工全面发展的重要基础。一是开展综合素质提升教育，包括文化素养、沟通能力、团队协作能力等方面的培训，引导职工全面提升自身素质。二是强化心理素养培育，关注职工心理健康，开展心理健康知识宣传普及，提供心理咨询服务，帮助职工缓解工作压力、疏导负面情绪，培养积极乐观的心态。三是推进法治素养提升，开展法治宣传教育，解读与企业发展和职工权益相关的法律法规，引导职工增强法治意识，自觉遵守法律法规，依法维护自身权益。

四、服务保障体系：夯实工作根基

服务保障体系是国有企业思想政治工作的重要支撑内容，旨在通过解决职工实际问题、优化工作保障条件，增强思想政治工作的吸引力和感染力。其内容构

建需坚持以职工为中心的发展思想，聚焦职工急难愁盼问题，形成全方位的服务保障内容体系。

（一）职工权益保障与诉求回应

职工权益保障是服务保障体系的核心内容，必须切实维护职工的合法权益。一是开展职工权益宣传教育，解读劳动法律法规、企业规章制度，帮助职工明确自身权益，提升维权意识和能力。二是建立健全职工诉求回应机制，通过座谈会、个别访谈、线上调研等形式，及时收集职工的意见和诉求，建立诉求台账，明确责任主体和解决时限，确保职工诉求得到及时回应和解决。三是推进民主管理建设，保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权，通过职工代表大会、厂务公开等形式，让职工参与企业管理，增强职工的主人翁意识。

（二）民生福祉改善与人文关怀

民生福祉改善与人文关怀是增强职工归属感的重要举措。一是聚焦职工急难愁盼问题，改善职工工作和生活条件，解决职工在住房、子女教育、医疗保障、养老等方面的实际困难。二是开展人文关怀活动，关注职工的工作和生活状态，对困难职工、老职工、一线职工等重点群体给予特殊关怀，开展节日慰问、帮扶救助等活动，让职工感受到企业的温暖。三是推进企业文化活动建设，组织开展文体活动、团队建设活动等，丰富职工精神文化生活，营造和谐融洽的企业氛围。

（三）工作保障条件优化

工作保障条件优化是思想政治工作顺利开展的重要基础。一是加强思想政治工作阵地建设，完善传统阵地如党员活动室、职工书屋等的建设，推进新媒体阵地如企业官网、微信公众号等的优化，为思想政治工作开展提供平台支撑。二是强化经费保障，合理安排思想政治工作经费，确保经费用于理论学习、文化活动、阵地建设等方面，为思想政治工作开展提供资金支持。三是推进队伍保障建设，加强思想政治工作队伍的培养和锻炼，提升队伍的专业素养和工作能力，为思想政治工作开展提供人才支撑。

第四节 思想政治工作体系的运行机制

思想政治工作体系的运行机制是保障体系有效运转、实现预期目标的核心支撑，是连接体系各要素、贯通工作全流程的关键纽带。新时代国有企业思想政治工作体系的运行机制，需立足企业发展实际，遵循思想政治工作规律和企业管理规律，构建涵盖动力生成、协同联动、过程管控、反馈优化的全链条机制体系，确保思想政治工作与企业生产经营深度融合、同频共振。科学完善的运行机制能够破解思想政治工作“两张皮”问题，提升工作的系统性、针对性和实效性，推动思想政治工作成果转化为企业高质量发展的内生动力。本节从动力驱动机制、协同联动机制、过程管控机制、反馈优化机制四个维度，系统构建新时代国有企业思想政治工作体系的运行机制，为体系高效运转提供实践遵循。

一、动力驱动机制：激活思想政治工作的内生活力

动力驱动机制是思想政治工作体系运行的“引擎”，旨在通过多元动力源的整合与激发，为思想政治工作开展注入持续活力，破解工作推进中的被动应付、动力不足等问题。新时代国有企业思想政治工作体系的动力驱动机制，应构建“目标引领+利益联结+激励保障”的多元动力体系，实现外在推动与内在自觉的有机统一，确保思想政治工作始终保持旺盛生命力。

（一）目标引领动力：锚定工作方向与价值追求

目标引领是动力生成的核心前提，通过明确思想政治工作的战略目标、阶段目标和具体目标，为工作开展提供清晰方向指引，激发工作推进的方向性动力。国有企业应将思想政治工作目标与企业发展战略目标、国家重大战略需求精准对接，构建层级分明、衔接有序的目标体系。在战略目标层面，聚焦服务企业高质量发展、筑牢意识形态阵地、凝聚职工发展合力等核心任务，彰显思想政治工作的政治价值和经济价值；在阶段目标层面，结合企业改革发展不同阶段的中心任务，如数字化转型、市场化改革、国际化拓展等，设定针对性的工作目标，确保工作与企业发展同频共振；在具体目标层面，细化到每一项工作任务、每一个工作环节，明确工作标准、责任主体和完成时限，提升工作的可操作性。

通过目标分解与责任压实，将思想政治工作目标融入各级党组织、各部门和全体职工的岗位职责，形成“人人有目标、事事有落实”的工作格局。同时，强

化目标宣传教育，引导职工深刻认识思想政治工作目标与个人成长、企业发展、国家发展的内在联系，将目标认同转化为工作推进的自觉行动，从根本上激活思想政治工作的目标导向动力。

（二）利益联结动力：构建共生共荣的利益共同体

利益联结是激发内生动力的关键抓手，通过建立思想政治工作成效与职工个人利益、部门集体利益的关联机制，让职工和部门在参与思想政治工作中获得实实在在的收益，形成“工作有成效、利益有保障”的共生共荣格局。国有企业应打破思想政治工作与利益分配脱节的局面，将思想政治工作表现纳入职工绩效考核、评优评先、职务晋升等利益分配体系，使积极参与、成效显著的职工获得更多发展机会和物质精神奖励。

在集体利益层面，将思想政治工作成效作为部门年度考核、团队评优的重要指标，与部门绩效奖金、资源配置等挂钩，激发部门推进思想政治工作的积极性和主动性。同时，注重利益联结的精准化，针对不同群体的利益诉求差异，制定差异化的利益激励措施。对于领导干部，重点与履职能力、决策水平提升挂钩；对于基层职工，重点与岗位技能提升、工作业绩改善挂钩；对于青年职工，重点与成长成才、职业发展机遇挂钩。通过利益联结机制的构建，使思想政治工作从“软任务”转变为“硬指标”，从“要我做”转变为“我要做”，激活全员参与的内生动力。

（三）激励保障动力：强化工作推进的外部支撑

激励保障是动力持续的重要支撑，通过健全的激励机制和完善的保障措施，为思想政治工作推进提供外部推力，确保动力不衰减、工作不断线。在激励机制方面，构建精神激励与物质激励相结合、正向激励与反向约束相结合的综合激励体系。精神激励层面，通过表彰先进典型、宣传优秀事迹、授予荣誉称号等方式，增强职工的荣誉感和使命感；物质激励层面，设立思想政治工作专项奖励基金，对工作创新、成效显著的个人和集体给予专项奖金、福利补贴等实际奖励。

在反向约束层面，建立健全问责机制，对思想政治工作推进不力、敷衍塞责、造成不良影响的单位和个人进行约谈、通报批评，情节严重的与绩效挂钩、影响职务晋升。在保障措施方面，强化经费、阵地、队伍等基础保障，将思想政治工作经费足额纳入企业年度预算，保障工作开展所需的各项开支；完善党员活动室、职工书屋、新媒体工作室等阵地建设，为工作开展提供硬件支撑；加强思想政治

工作队伍专业化建设，通过培训、交流、挂职等方式提升队伍能力，为工作推进提供人才保障。通过全方位的激励保障，为思想政治工作体系运行提供持续稳定的外部动力。

二、协同联动机制：构建全域覆盖的工作合力

协同联动机制是破解思想政治工作“碎片化”“单打独斗”问题的关键，旨在通过整合企业内部各部门、各层级、各群体的资源与力量，构建“上下贯通、左右协同、内外联动”的工作格局，形成全域覆盖、全员参与的工作合力。新时代国有企业思想政治工作体系的协同联动机制，应立足企业组织架构特点，明确各主体的职责定位，建立健全沟通协调、资源共享、任务协同的运行规则。

（一）内部协同：打通层级壁垒与部门界限

内部协同是协同联动机制的核心，重点破解层级之间、部门之间的协同不畅问题，实现思想政治工作的全链条贯通。在层级协同方面，构建“党委统一领导、分管领导牵头负责、基层支部具体落实、职工全员参与”的四级协同体系。党委发挥顶层设计和统筹协调作用，制定工作规划和总体部署；分管领导牵头抓总，协调解决工作推进中的重大问题；基层支部作为工作落实的“最后一公里”，负责具体工作的组织实施和职工思想动态的收集反馈；职工主动参与，形成上下贯通、层层落实的工作链条。

建立层级之间的定期沟通机制，通过党委常委会、工作推进会、专题研讨会等形式，及时传达工作要求、反馈工作进展、解决工作难题。在部门协同方面，打破“条块分割”格局，建立跨部门协同工作小组，明确党委宣传部、组织部、工会、共青团、人力资源部、生产经营部门等各主体的职责分工。党委宣传部牵头协调，负责工作的统筹规划和宣传引导；组织部负责党员队伍的思想政治建设；工会、共青团发挥桥梁纽带作用，开展针对性的职工思想工作；人力资源部将思想政治工作与职工培训、绩效考核相结合；生产经营部门将思想政治工作融入生产经营各环节。通过建立部门联席会议、信息共享、任务联动等机制，实现资源整合、优势互补，形成“大思政”工作合力。

（二）群体联动：凝聚不同群体的参与力量

群体联动旨在针对国有企业内部不同职工群体的特点，构建差异化的联动机制，激发各类群体的参与热情，实现思想政治工作的精准覆盖。国有企业职工群

体涵盖领导干部、中层管理人员、基层一线职工、青年职工、老年职工等，不同群体的思想特点、利益诉求和接受方式存在显著差异，需采取差异化的联动策略。对于领导干部群体，通过党委理论学习中心组、专题研讨、调研走访等形式，发挥其示范引领作用，带动全员思想政治建设；对于中层管理人员群体，通过管理培训、经验交流、责任压实等方式，提升其统筹推进思想政治工作的能力；对于基层一线职工群体，结合岗位特点，通过班前班后会、岗位练兵、谈心谈话等贴近实际的形式，增强工作的针对性；对于青年职工群体，运用新媒体、主题团日、青年论坛等创新载体，激发其参与积极性；对于老年职工群体，通过座谈会、走访慰问、经验传承等形式，发挥其传帮带作用。

同时，搭建跨群体的互动交流平台，如先进典型分享会、师徒结对、青年职工与领导干部面对面等活动，促进不同群体之间的思想交流与碰撞，凝聚全员参与思想政治工作的合力。

（三）内外联动：整合企业与社会优质资源

内外联动旨在打破企业边界，整合社会优质资源，为思想政治工作开展提供更广阔的平台和更丰富的素材，提升工作的开放性和实效性。国有企业应主动加强与地方党委政府、高校科研院所、红色教育基地、行业协会等外部主体的合作，构建内外联动的资源整合机制。在理论支撑方面，与高校科研院所合作开展思想政治工作理论研究，借鉴先进理论成果和实践经验，提升工作的科学化水平；在教育阵地方面，与红色教育基地、爱国主义教育基地合作，打造校外思想政治教育实践基地，开展沉浸式、体验式教育；在资源共享方面，与地方党委政府共享宣传平台、师资力量等资源，参与地方组织的思想政治教育活动，提升工作的社会影响力；在行业联动方面，与同行业企业开展思想政治工作经验交流，分享工作成果，借鉴先进做法，推动行业内思想政治工作水平共同提升。

通过内外联动机制的构建，实现企业资源与社会资源的优势互补，丰富思想政治工作的内容和形式，提升工作的吸引力和感染力。

第四章 国有企业思想政治工作组织体系建设

第一节 党组织在思想政治工作中的核心作用

党组织是新时代国有企业思想政治工作的领导核心与组织主体，其核心作用的有效发挥是构建思想政治工作体系的关键支撑。国有企业作为坚持党的领导、巩固中国特色社会主义制度的重要阵地，思想政治工作的性质与方向始终由党组织把握。新时代背景下，国有企业面临的内外部环境日趋复杂，职工思想观念呈现多元化特征，更需要强化党组织在思想政治工作中的核心引领、统筹协调与实践推动作用。深入阐释党组织在思想政治工作中的核心定位与时代价值，明确其核心职责与实践路径，完善保障机制，对于构建系统完备、运行高效的国有企业思想政治工作组织体系，确保思想政治工作落地见效具有根本性意义。

一、党组织在思想政治工作中的核心定位与时代价值

党组织在国有企业思想政治工作中的核心地位，是由国有企业的政治属性、党组织的本质属性以及思想政治工作的内在要求共同决定的，具有深厚的理论依据与实践基础。在新时代背景下，这一核心定位承载着鲜明的时代价值，为国有企业思想政治工作提供了根本遵循。

（一）核心定位的理论与实践依据

1. 国有企业的政治属性决定核心定位

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，其根本属性是政治属性。这一属性决定了国有企业必须坚持党的领导，而思想政治工作作为坚持党的领导的重要方式，必然要以党组织为核心。党组织通过思想政治工作，将党的理论和路线方针政策转化为企业发展的实际行动，确保国有企业始终沿着正确政治方向发展，巩固党在经济领域的执政基础。

2. 党组织的本质属性支撑核心定位

中国共产党是中国工人阶级的先锋队，同时是中国人民和中华民族的先锋队，

是中国特色社会主义事业的领导核心。党组织的先进性与领导核心地位，决定了其在思想政治工作中的主导作用。党组织能够凭借其严密的组织体系、强大的动员能力、深厚的群众基础，将思想政治工作的各项要求贯穿企业生产经营全过程，实现对职工思想的有效引领与凝聚。

3. 思想政治工作的内在要求强化核心定位

思想政治工作本质上是做人的工作，核心是凝聚人心、汇聚力量。国有企业思想政治工作的目标是引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观，增强对党的理论和路线方针政策的认同，激发干事创业的内生动力。党组织作为联系职工群众的桥梁和纽带，能够精准把握职工思想动态，回应职工需求，通过个性化、精准化的教育引导，实现思想政治工作的根本目标，这是其他组织无法替代的核心作用。

（二）核心作用的时代价值

1. 坚守意识形态阵地的根本保障

新时代，意识形态领域的斗争日趋复杂，各种社会思潮交融交锋，对国有企业职工的思想观念产生深刻影响。党组织作为意识形态工作的领导核心，能够牢牢掌握意识形态工作领导权，通过思想政治工作强化理论武装，弘扬主旋律、传播正能量，抵制错误思潮的侵蚀，确保国有企业意识形态阵地安全，为企业发展筑牢思想根基。

2. 推动企业高质量发展的精神动力

高质量发展是新时代国有企业的核心任务，而思想政治工作是推动企业高质量发展的重要精神支撑。党组织通过发挥核心作用，将思想政治工作与企业生产经营深度融合，凝聚职工发展共识，激发职工创新创造活力，引导职工立足岗位建功立业，将政治优势、组织优势转化为企业的发展优势、竞争优势，为企业高质量发展注入强大精神动力。

3. 构建和谐劳动关系的关键支撑

和谐劳动关系是企业稳定发展的重要基础。党组织通过思想政治工作，关注职工需求，维护职工合法权益，加强人文关怀与心理疏导，化解企业发展中的利益矛盾，营造公平公正、团结和谐的工作氛围。同时，党组织能够引导职工正确认识个人与企业、个人与国家的关系，增强职工的归属感与认同感，构建企业与职工命运共同体。

4. 传承红色基因与企业文化的核心载体

国有企业在长期发展过程中积累了丰富的红色基因与优良传统，这是企业发展的精神财富。党组织作为红色基因传承的核心载体，通过思想政治工作将红色基因融入企业文化建设，培育具有时代特征与企业特色的核心价值观，强化职工的职业认同与企业认同，提升企业的凝聚力与向心力。

二、党组织在思想政治工作中的核心职责

党组织在国有企业思想政治工作中的核心职责，是其核心定位的具体体现，涵盖方向引领、统筹协调、教育引导、实践推动等多个维度，形成系统完备的职责体系，确保思想政治工作有序有效开展。

（一）方向引领职责：把握思想政治工作的政治方向

方向引领是党组织在思想政治工作中的首要职责，核心是确保思想政治工作始终坚持正确政治方向。一是坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，将其贯穿思想政治工作全过程，推动党的创新理论进企业、进车间、进班组、进头脑，引导职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。二是贯彻落实党中央关于思想政治工作的战略部署与政策要求，结合企业实际制定思想政治工作规划与目标，确保思想政治工作与党和国家事业发展同频共振。三是牢牢把握意识形态工作领导权，严格把控思想政治工作的内容导向、阵地管理与传播方向，坚决抵制各种错误思潮的侵蚀，确保企业意识形态领域安全。

（二）统筹协调职责：构建协同高效的工作格局

统筹协调是党组织发挥核心作用的关键环节，旨在整合各方资源，形成思想政治工作合力。一是统筹企业内部资源，明确党委、董事会、经理层、工会、共青团等各类组织在思想政治工作中的职责定位，建立党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的工作格局。二是协调企业内部各部门工作衔接，推动思想政治工作与生产经营、人力资源、企业文化、纪检监察等工作深度融合，避免“两张皮”现象，实现资源共享、优势互补。三是加强与地方党委、政府相关部门、行业协会、高校科研院所等外部组织的沟通协作，积极借鉴外部优质资源，为企业思想政治工作提供理论支撑与实践指导。

（三）教育引导职责：强化职工思想理论武装

教育引导是党组织开展思想政治工作的核心任务，旨在提升职工思想道德素质与政治素养。一是开展系统化理论学习教育，制定分层分类的学习计划，针对领导干部、基层职工、青年职工等不同群体设计差异化学习内容，通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、主题党日、专题培训等形式，推动理论学习常态化、制度化。二是开展针对性思想引导，围绕企业改革发展、生产经营中的重点难点问题，以及职工关心的热点焦点问题，通过形势政策教育、专题宣讲、座谈交流等方式，引导职工正确认识形势，凝聚发展共识。三是培育和践行社会主义核心价值观，加强职工职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德教育，引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观。

（四）实践推动职责：推动思想政治工作落地见效

实践推动是党组织将思想政治工作转化为企业发展实际成效的关键举措。一是开展主题实践活动，围绕企业改革发展重点任务、生产经营难点问题、科技创新关键领域，组织开展“党建+项目攻坚”“党建+技术创新”“岗位建功新时代”等主题活动，引导职工在实践中锤炼品格、增长才干。二是加强企业文化建设，将思想政治工作与企业文化深度融合，培育具有企业特色的核心价值观，打造企业精神品牌，通过文化活动凝聚职工力量，提升企业凝聚力。三是解决职工实际问题，坚持以职工为中心的发展思想，深入基层调研职工需求，开展困难帮扶、职业规划指导、心理疏导等服务，将思想政治工作与解决职工实际问题相结合，增强思想政治工作的实效性与感染力。

三、党组织发挥核心作用的实践路径

新时代国有企业党组织要有效发挥在思想政治工作中的核心作用，必须立足企业实际，构建精准高效、协同联动的实践路径，推动思想政治工作与企业发展深度融合，实现思想引领与实践推动的有机统一。

（一）强化政治建设，筑牢思想引领根基

政治建设是党组织发挥核心作用的根本前提，必须将政治建设贯穿思想政治工作全过程。一是提升政治能力，加强党组织班子建设，提高党委班子成员的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，确保党组织能够准确把握思想政治工作的政治方向。二是强化理论武装体系建设，构建“党委领学、支部研学、党员自学”

的三级学习体系，制定详细的学习计划，通过专题研讨、实地教学、线上学习等多种形式，推动习近平新时代中国特色社会主义思想入脑入心。三是严肃党内政治生活，严格执行“三会一课”、民主生活会、组织生活会、民主评议党员等制度，通过党内政治生活锤炼党员党性，提升党组织的凝聚力与战斗力，为思想政治工作开展提供坚强组织保障。

（二）健全组织体系，夯实工作保障基础

健全的组织体系是党组织发挥核心作用的重要支撑，必须构建覆盖全员、协同高效的思想政治工作组织网络。一是优化党组织设置，根据企业生产经营特点与业务布局，在基层车间、班组、项目团队等关键环节设立党支部或党小组，确保党组织覆盖无死角，将思想政治工作延伸到企业最基层。二是配备专职思想政治工作力量，在党组织领导下，明确思想政治工作专职人员的职责定位，选拔政治素质高、理论素养深、业务能力强、群众基础好的优秀人才充实到工作队伍中，同时培育兼职思想政治工作者队伍，形成专兼职结合的工作格局。三是完善组织协同机制，建立党组织牵头、各部门参与的思想政治工作联席会议制度，定期研究解决工作中的重点难点问题，加强信息共享与工作协同，形成工作合力。

（三）推动深度融合，提升服务发展效能

推动思想政治工作与企业生产经营深度融合，是党组织发挥核心作用的关键路径，也是提升思想政治工作实效性的核心要求。一是建立融合机制，将思想政治工作纳入企业发展战略规划，与生产经营、改革发展、科技创新等中心工作同部署、同落实、同考核，明确各部门、各岗位的思想政治工作责任，将工作成效纳入绩效考核体系，确保融合落到实处。二是精准对接生产经营需求，围绕企业改革发展重点任务，如混合所有制改革、转型升级、科技创新等，开展针对性的思想政治工作，通过形势政策教育、专题宣讲等方式，引导职工正确认识改革发展意义，凝聚支持改革、参与发展的共识。三是聚焦生产经营难点问题，组织党员骨干成立攻坚突击队，围绕生产瓶颈、技术难题开展攻关，通过思想政治工作激发职工攻坚克难的斗志，将思想引领转化为推动生产经营的实际成效。

（四）创新工作方法，增强思想政治工作吸引力

适应新时代职工思想特点与信息传播方式变革，创新工作方法是党组织提升思想政治工作实效的必然要求。一是推动传统方法升级，传承发扬谈心谈话、典型引路、主题教育等传统有效方法，结合新时代特点进行创新，如开展个性化谈

心谈话、选树新时代先进典型、举办沉浸式主题教育活动等，增强工作的针对性与感染力。二是运用新媒体技术创新，构建线上思想政治工作平台，利用企业微信公众号、短视频平台、线上学习社群等载体，推送通俗易懂、形式多样的教育内容，如微党课、理论解读短视频、线上知识竞赛等，打造“指尖上的思想政治课堂”，提升工作的吸引力与覆盖面。三是开展精准化教育引导，建立职工思想动态常态化调研机制，通过问卷调查、座谈交流、线上互动等多种形式，精准把握不同群体职工的思想状况与需求，开展个性化、差异化的教育引导服务，实现“一把钥匙开一把锁”。

（五）强化人文关怀，凝聚职工发展共识

坚持以职工为中心的发展思想，强化人文关怀是党组织凝聚职工力量、发挥核心作用的重要举措。一是健全职工诉求表达机制，畅通职工诉求渠道，通过职工代表大会、意见箱、线上反馈平台等多种形式，及时收集职工的意见建议与诉求，建立诉求台账，明确办理时限与责任主体，确保职工诉求得到及时回应。二是完善职工服务体系，针对职工在职业发展、技能提升、生活困难、心理健康等方面的需求，构建全方位服务体系，如开展职业规划指导、技能培训、困难帮扶、心理辅导等服务，解决职工后顾之忧。三是搭建职工成长平台，完善人才培养、选拔、使用、激励机制，开展岗位练兵、技能比武、创新创效等活动，为职工提供成长成才的舞台，引导职工将个人发展与企业发展紧密结合，增强职工的归属感、幸福感与获得感。

第二节 思想政治工作专门机构设置

思想政治工作专门机构是国有企业思想政治工作组织体系的核心支撑，是落实思想政治工作任务、统筹协调工作资源、推进工作常态化开展的关键载体。新时代背景下，国有企业思想政治工作面临的环境更复杂、任务更艰巨、要求更严格，构建科学合理、权责明晰、运转高效的思想政治工作专门机构，既是强化党对国有企业领导的必然要求，也是提升思想政治工作科学化、规范化水平的重要保障。本节立足国有企业改革发展实际，结合思想政治工作内在规律，系统阐释思想政治工作专门机构设置的核心依据、主要模式、关键环节及优化路径，为新时代国有企业思想政治工作组织体系建设提供实践遵循。

一、专门机构设置的核心依据与价值定位

国有企业思想政治工作专门机构的设置并非随意而为，而是基于政策要求、企业实际、工作需求等多重维度的科学考量，其价值定位决定了机构的功能导向和运行效能。明确机构设置的核心依据，精准把握价值定位，是确保机构设置科学合理、发挥应有作用的前提基础。

（一）核心依据：政策遵循与实践需求的双重支撑

政策规范性要求是专门机构设置的根本遵循。党中央先后出台《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》等一系列政策文件，明确要求国有企业应当设立专门的思想政治工作机构，配备专职工作人员，为思想政治工作开展提供组织保障。这些政策文件从制度层面确立了思想政治工作专门机构的法定地位，明确了机构设置的基本要求，为国有企业机构设置提供了刚性遵循。企业发展实际与工作需求是专门机构设置的现实依据。不同规模、不同行业、不同发展阶段的国有企业，思想政治工作的重点任务、工作对象、资源禀赋存在差异，机构设置必须立足企业实际。大型国有企业业务范围广、职工数量多、分支机构分散，需要设置层级清晰、功能完备的专门机构；中小型国有企业则可根据实际情况优化机构配置，确保工作高效运转。同时，随着数字化转型推进、职工思想多元分化，思想政治工作面临新任务新挑战，要求专门机构具备统筹协调、资源整合、创新实践等综合能力，这也成为机构设置的重要考量因素。

（二）价值定位：统筹协调、执行落实与服务保障的多重功能

思想政治工作专门机构的价值定位体现在统筹协调、执行落实、服务保障、监督评估等多重功能的有机统一。在统筹协调方面，承担着牵头抓总职责，负责统筹规划企业思想政治工作总体部署，协调党委办公室、人力资源、生产经营、企业文化等相关部门，整合工作资源，形成工作合力，构建“大思政”工作格局。在执行落实方面，负责将企业党委关于思想政治工作的决策部署转化为具体工作方案，组织开展理论武装、理想信念教育、社会主义核心价值观培育等各项工作，确保政策要求落地见效。在服务保障方面，聚焦职工思想需求和实际困难，开展思想动态调研，提供心理疏导、政策咨询等服务，将解决思想问题与解决实际问题相结合，增强职工的获得感和归属感。在监督评估方面，负责对各基层单位思

想政治工作开展情况进行监督检查，建立健全考核评估机制，总结推广先进经验，及时发现并解决工作中存在的问题，持续提升思想政治工作质量效能。

二、专门机构设置的主要模式与适用场景

基于国有企业规模、行业特性、组织架构等差异，思想政治工作专门机构形成了多种设置模式。不同模式具有不同的特点和优势，适用于不同的企业场景。科学选择机构设置模式，能够有效提升机构运转效率，更好适配企业思想政治工作需求。

（一）独立建制模式：权责明晰与统筹有力的典型形态

独立建制模式是指国有企业设立独立的思想政治工作机构，如党委宣传部、思想政治工作部等，作为企业党委直接领导下的职能部门，拥有独立的人员编制、工作经费和决策执行权限。该模式的核心特点是权责明晰、统筹有力，能够有效保障思想政治工作的独立性和专业性。在组织架构上，机构内部通常按职能分工设置理论教育、宣传策划、文化建设、职工思想工作等专项工作岗位，形成完整的工作链条。这种模式适用于大型国有集团公司、跨区域经营企业以及思想政治工作任务繁重的能源、制造、交通等重点行业企业。例如，大型能源类国有企业业务覆盖全国，职工数量众多，涉及多个层级的分支机构，采用独立建制模式能够统筹协调各层级、各区域的思想政治工作，确保工作部署的统一性和连贯性；同时，独立机构能够集中力量开展专项工作，如重大主题宣传、先进典型培育、企业文化建设等，提升工作的专业性和系统性。

（二）合署办公模式：资源整合与高效协同的精简形态

合署办公模式是指将思想政治工作机构与相关职能部门合并设置，实行“一套人马、两块牌子”，常见的合并形式包括与党委办公室、人力资源部、企业文化部等部门合署。该模式的核心特点是资源整合、精简高效，能够有效降低运营成本，避免职能交叉重叠，提升工作协同性。在职能划分上，思想政治工作职能与合并部门的相关职能有机融合，如与人力资源部合署时，可将职工思想教育与职工培训、绩效考核相结合；与企业文化部合署时，可将思想政治工作与企业文化建设深度融合。这种模式适用于中小型国有企业、业务相对单一的企业以及处于改革转型期、需要精简机构的企业。例如，中小型制造类国有企业职工规模较小，思想政治工作任务相对集中，采用与党委办公室合署办公模式，能够借助党

委办公室的统筹协调优势，整合工作资源，减少机构冗余，同时确保思想政治工作与企业党委中心工作紧密衔接，提升工作效率。

（三）矩阵式管理模式：跨域协同与精准施策的创新形态

矩阵式管理模式是指在企业现有组织架构基础上，构建“纵向垂直管理+横向协同联动”的思想政治工作机构体系。纵向层面，设立集团级思想政治工作牵头机构，各子公司、分公司设立相应的基层工作机构，形成自上而下的垂直管理链条；横向层面，在各业务部门、生产车间设立思想政治工作联络点或专员，接受牵头机构的业务指导和所在部门的行政领导，形成跨部门协同网络。该模式的核心特点是跨域协同、精准施策，能够有效突破部门壁垒，实现思想政治工作与生产经营的深度融合，提升工作的针对性和实效性。这种模式适用于大型多元化经营企业、跨行业集团公司以及分支机构分散、业务类型复杂的企业。例如，大型跨行业国有集团公司涉及制造、服务、金融等多个业务领域，各领域职工思想特点和工作需求差异较大，采用矩阵式管理模式，纵向能够确保集团思想政治工作部署的有效传达和落实，横向能够依托各业务部门的联络点精准掌握职工思想动态，开展个性化的思想政治工作，实现“上下贯通、左右协同”的工作格局。

三、专门机构设置的关键环节与实践要求

无论采用何种设置模式，思想政治工作专门机构的有效运转都离不开科学的职能定位、合理的人员配置、完善的运行机制等关键环节的支撑。把握各环节的实践要求，能够确保机构设置从“形式到位”向“功能到位”转变，充分发挥其在思想政治工作组织体系中的核心作用。

（一）精准职能定位：明确核心职责与工作边界

精准的职能定位是专门机构有效运转的前提。国有企业应结合自身实际，明确思想政治工作专门机构的核心职责，划清工作边界，避免职能交叉或缺失。核心职责应涵盖以下几个方面：一是规划谋划职责，负责制定企业思想政治工作中长期发展规划和年度工作计划，明确工作目标、重点任务和实施路径，为企业思想政治工作开展提供方向指引。二是理论武装职责，牵头组织开展党的创新理论学习教育，推进理论武装进企业、进车间、进班组、进头脑，巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位。三是宣传引导职责，负责企业内部宣传思想文化阵地建设和管理，开展主题宣传、先进典型宣传等工作，营造积极向上的舆论氛围；

同时,加强对外宣传,树立企业良好形象。四是文化建设职责,负责培育和践行社会主义核心价值观,推进企业文化建设,打造具有企业特色的精神文化品牌,增强企业凝聚力和向心力。五是职工思想工作职责,开展职工思想动态调研,及时掌握职工思想困惑和诉求,开展心理疏导和思想引导,解决职工实际困难。六是统筹协调职责,协调各相关部门开展思想政治工作,整合工作资源,形成工作合力;指导基层单位思想政治工作开展,总结推广先进经验。在明确核心职责的同时,要划清与其他部门的工作边界,如与人力资源部门在职工培训方面的职责划分、与生产经营部门在一线思想工作方面的职责划分等,确保各司其职、协同配合。

(二) 合理人员配置:优化队伍结构与专业素养

合理的人员配置是专门机构发挥职能的关键。国有企业应根据工作任务需求,科学配置思想政治工作专门机构的工作人员,优化队伍结构,提升专业素养。在人员数量配置上,应遵循“精简高效、按需配备”的原则,大型国有企业可按职工总数的一定比例配备专职工作人员,中小型国有企业可根据实际情况配备专职人员并辅以兼职人员。在队伍结构优化上,要注重年龄结构、知识结构、专业结构的合理性。年龄结构上,形成老中青相结合的梯队,老员工发挥经验优势,青年员工注入创新活力;知识结构上,吸纳具备马克思主义理论、思想政治教育、心理学、传播学、管理学等多学科知识的人才,提升队伍的综合素养;专业结构上,配备一定数量的专职思想政治工作者,同时吸纳生产经营、技术创新等领域的骨干人员兼职,增强队伍的实践能力。在专业素养提升上,建立常态化培训机制,定期组织工作人员参加政策理论、业务知识、数字化技能等方面的培训,鼓励工作人员深入基层一线开展调研,积累实践经验,提升解决实际问题的能力。

(三) 完善运行机制:保障高效运转与协同联动

完善的运行机制是专门机构高效运转的保障。国有企业应建立健全统筹协调、调研分析、考核评估、经费保障等关键运行机制,确保机构工作规范化、常态化开展。一是统筹协调机制,建立定期联席会议制度,由专门机构牵头,召集党委办公室、人力资源、生产经营、企业文化等相关部门召开联席会议,通报工作进展,协调解决工作中存在的问题,研究部署下一步工作;建立跨部门协作机制,明确各部门在思想政治工作中的职责分工,形成协同联动的工作格局。二是调研分析机制,建立常态化职工思想动态调研制度,采用问卷调查、座谈交流、个别

访谈、大数据分析等多种方式，全面掌握职工思想动态，形成调研分析报告，为企业党委决策提供参考；建立工作动态跟踪机制，及时跟踪各项工作任务推进情况，发现问题及时整改。三是考核评估机制，建立科学合理的思想政治工作考核评估指标体系，将考核结果与基层单位评优评先、领导干部绩效考核、工作人员薪酬激励等挂钩，充分调动各方面开展思想政治工作的积极性和主动性；定期对专门机构工作开展情况进行自我评估和总结，持续优化工作措施。四是经费保障机制，将思想政治工作经费纳入企业年度预算，明确经费使用范围和标准，保障机构运转、人员培训、阵地建设、活动开展等工作的顺利推进；加强经费管理，确保经费使用规范、高效。

（四）强化阵地建设：夯实工作基础与载体支撑

阵地是思想政治工作的重要载体，思想政治工作专门机构应牵头加强阵地建设，为工作开展提供坚实基础。在传统阵地建设方面，要加强企业党校、职工书屋、文化活动中心、宣传栏等传统阵地的升级改造，完善设施设备，丰富阵地功能，使其成为开展理论学习、文化活动、思想交流的重要平台。例如，升级职工书屋，配备党的创新理论著作、行业专业书籍、心理健康读物等各类书籍，定期组织读书分享会、知识竞赛等活动；优化文化活动中心，增设健身器材、文艺活动场地等，满足职工精神文化需求。在新兴阵地建设方面，要顺应数字化转型趋势，加强线上思想政治工作阵地建设，搭建企业内网、微信公众号、短视频平台、线上学习社区等数字化载体，开发微党课、微动漫、理论解读短视频等生动鲜活的学习资源，实现思想政治工作的线上线下融合开展。同时，要加强阵地管理，建立健全阵地管理制度，明确管理责任，规范内容发布流程，确保各类阵地始终坚持正确的政治方向，发挥积极的宣传引导作用。

第三节 思想政治工作队伍建设

思想政治工作队伍是新时代国有企业思想政治工作体系高效运转的核心力量，是落实思想政治工作任务、提升工作实效的关键支撑。作为党的宣传思想工作队伍的重要组成部分，国有企业思想政治工作队伍直接承担着理论武装、思想引导、价值塑造、服务职工的重要职责。新时代背景下，面对意识形态领域的复杂挑战、企业改革发展的艰巨任务以及职工思想观念的多元变化，加强思想政治

工作队伍建设，打造一支政治强、业务精、作风正、纪律严的专业化队伍，对巩固党的执政根基、推动企业高质量发展具有重大意义。其建设需立足国企实际，围绕队伍选配、培养、激励、管理等关键环节，构建系统完备的建设体系，确保队伍能力与工作要求精准适配。

一、思想政治工作队伍的素质标准与选配机制

思想政治工作的特殊性和专业性，决定了队伍建设必须首先明确科学的素质标准，建立严格的选配机制。素质标准是队伍建设的导向，选配机制是队伍质量的保障，二者有机结合才能为思想政治工作队伍奠定坚实基础，确保队伍能够胜任新时代思想政治工作的各项任务。

（一）新时代思想政治工作队伍的核心素质标准

新时代国有企业思想政治工作队伍需具备政治素质、业务素质、作风素质和能力素质四大核心维度，形成全方位的素质体系。一是过硬的政治素质，这是首要标准。要求队伍坚定理想信念，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”；具备强烈的政治责任感和使命感，坚守意识形态阵地，在大是大非面前立场坚定、旗帜鲜明；严格遵守政治纪律和政治规矩，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。二是扎实的业务素质，这是履职基础。要求队伍系统掌握马克思主义基本原理、党的创新理论特别是习近平新时代中国特色社会主义思想，熟悉党的路线方针政策和国企改革相关部署；深入了解思想政治工作基本原理、方法技巧和实践路径，具备较强的理论阐释能力和政策解读能力；熟悉企业生产经营流程和行业发展特点，能够将思想政治工作与业务工作深度融合。三是优良的作风素质，这是形象保障。要求队伍坚持以职工为中心，树立群众观念，深入基层、贴近职工，倾听职工心声、解决职工难题；具备求真务实的工作作风，力戒形式主义、官僚主义，说实话、办实事、求实效；保持清正廉洁的政治本色，严守廉洁纪律，自觉抵制各种不正之风。四是全面的能力素质，这是实践要求。要求队伍具备较强的沟通协调能力，能够有效整合各方资源、协调内外关系；具备精准的思想研判能力，能够及时掌握职工思想动态、精准识别思想问题；具备创新突破能力，能够适应新媒体时代要求，创新工作方法和载体；具备应急处置能力，能够妥善应对意识形态领域突发事件和职工思想波动问题。

（二）科学规范的队伍选配机制构建

构建科学规范的选配机制，是确保思想政治工作队伍质量的关键环节，需坚持党管干部、党管人才原则，立足企业实际需求，形成“选、育、管、用”一体化的选配体系。一是明确选配原则。坚持政治优先原则，把政治素质作为选配的首要条件，优先选拔政治坚定、对党忠诚的优秀人才；坚持德才兼备、以德为先原则，兼顾业务能力和作风品行，确保队伍综合素质过硬；坚持群众公认原则，注重选拔职工认可度高、善于联系群众的干部职工；坚持专业适配原则，结合思想政治工作岗位需求，选拔具备相关专业背景或工作经验的人才，提升队伍专业化水平。二是优化选配渠道。拓宽内部选拔渠道，从企业内部优秀党员干部、业务骨干、青年职工中选拔思想政治工作人才，充分利用企业现有人才资源，发挥内部人才熟悉企业情况、贴近职工群众的优势；畅通外部引进渠道，针对高层次思想政治工作人才缺口，面向社会引进具有丰富宣传思想工作经验、专业能力突出的人才，优化队伍结构；注重后备人才储备，建立思想政治工作后备人才库，选拔培养有潜力的青年职工，为队伍建设提供持续动力。三是规范选配程序。建立标准化的选配流程，明确选拔、考察、任用等各环节的具体要求，确保选配工作公开、公平、公正；强化政治考察，通过个别谈话、民主测评、实地调研等方式，全面考察候选人的政治立场、政治表现和政治能力；注重实践检验，通过岗位试用、专项任务历练等方式，考察候选人的实际工作能力和履职成效，确保选拔出的人才能够切实胜任工作岗位。

二、思想政治工作队伍的培养培育体系构建

培养培育是提升思想政治工作队伍素质能力的核心环节。新时代国有企业需结合思想政治工作发展趋势和队伍建设实际，构建系统化、常态化、精准化的培养培育体系，不断提升队伍的专业能力和综合素养，适应新时代思想政治工作的更高要求。

（一）分层分类的精准化培训体系

针对不同层级、不同岗位思想政治工作者的能力短板和发展需求，构建分层分类的精准化培训体系，提升培训的针对性和实效性。一是分层培训，针对高层思想政治工作管理者，重点开展战略思维、统筹协调、政策把握等方面的培训，提升其统筹全局、推动工作的能力；针对中层思想政治工作骨干，重点开展业务

技能、团队管理、资源整合等方面的培训，提升其组织实施、协调推进的能力；针对基层思想政治工作者，重点开展基础理论、沟通技巧、群众工作方法等方面的培训，提升其贴近职工、解决实际问题的能力。二是分类培训，针对理论宣传类岗位，重点开展党的创新理论、理论阐释方法等方面的培训，提升理论宣讲和政策解读能力；针对思想引导类岗位，重点开展心理学、沟通疏导技巧等方面的培训，提升思想研判和问题解决能力；针对新媒体运营类岗位，重点开展新媒体技术应用、内容创作、舆情应对等方面的培训，提升新媒体时代思想政治工作创新能力。三是创新培训方式，综合运用专题讲座、案例分析、现场教学、情景模拟等多种培训方式，增强培训的吸引力和感染力；搭建线上学习平台，整合优质培训资源，为队伍提供便捷高效的自主学习渠道；开展跨企业、跨行业交流培训，组织队伍学习先进单位的工作经验，拓宽工作视野。

（二）实践历练与岗位练兵机制

实践是提升思想政治工作队伍能力的最佳课堂，需建立健全实践历练与岗位练兵机制，让队伍在实践中积累经验、提升能力。一是搭建基层实践平台，有计划地安排思想政治工作者到基层一线、艰苦岗位、改革攻坚前沿挂职锻炼，让其深入了解职工思想动态和实际需求，在解决实际问题中提升群众工作能力和实践操作能力。二是开展专项任务历练，围绕企业重大改革、重大项目、重大活动等关键节点，组建思想政治工作专项工作组，让队伍在服务中心工作中锤炼本领，提升统筹协调和应急处置能力；针对意识形态领域热点难点问题，组织队伍开展专题调研和专项攻坚，提升思想研判和问题解决能力。三是建立岗位练兵机制，定期组织开展思想政治工作技能竞赛、理论宣讲大赛、案例分享会等活动，以赛促学、以赛促练，激发队伍提升能力的积极性和主动性；推行“老带新”传帮带制度，安排经验丰富的资深思想政治工作者与青年工作者结对帮扶，帮助青年工作者快速成长。

（三）理论研究 with 学术交流支撑

加强理论与学术交流，是提升思想政治工作队伍理论水平和创新能力的重要途径。一是搭建理论研究平台，成立思想政治工作研究小组，围绕国企思想政治工作的重点难点问题开展专题研究，鼓励队伍结合工作实践撰写研究论文、调研报告，提升理论研究能力；建立与高校、科研院所的合作机制，引进外部智力资源，共同开展课题研究，推动理论成果转化应用。二是加强学术交流合作，

组织队伍参加国内外思想政治工作相关学术会议、研讨会、论坛等活动，学习前沿理论和先进经验；加强与其他国有企业的交流合作，开展思想政治工作经验分享、成果展示等活动，促进相互学习、共同提升。三是建立研究成果激励机制，对优秀研究成果和学术论文给予表彰奖励，将研究成果纳入职称评定、绩效考核的重要内容，激发队伍开展理论研究的积极性和主动性。

三、思想政治工作队伍的激励保障机制建设

激励保障是激发思想政治工作队伍活力、稳定队伍结构的重要支撑。新时代国有企业需构建科学合理的激励保障机制，切实解决队伍的后顾之忧，充分调动队伍的工作积极性、主动性和创造性。

（一）多元化的激励机制构建

构建多元化的激励机制，需兼顾精神激励与物质激励、短期激励与长期激励，形成全方位的激励体系。一是强化精神激励，建立健全表彰奖励制度，定期评选表彰优秀思想政治工作者、先进思想政治工作集体，树立先进典型，发挥示范引领作用；加大对优秀思想政治工作者的宣传力度，通过企业内刊、官网、新媒体平台等载体宣传其先进事迹，增强队伍的职业荣誉感和归属感；将思想政治工作岗位纳入企业重要岗位序列，在干部选拔任用中优先考虑表现突出的思想政治工作者，拓宽职业发展空间。二是完善物质激励，建立与思想政治工作成效挂钩的绩效考核体系，将工作业绩、职工评价、理论研究成果等纳入考核指标，根据考核结果合理确定薪酬待遇，实现“多劳多得、优绩优酬”；设立思想政治工作专项奖励基金，对在专项工作、理论研究、创新实践中取得突出成绩的队伍和个人给予专项奖励；保障思想政治工作者的福利待遇，确保其福利待遇不低于企业同层级业务岗位人员水平。三是健全长期激励机制，将思想政治工作队伍纳入企业人才发展规划，为队伍提供长期职业发展支持；建立职称晋升绿色通道，对表现优异、能力突出的思想政治工作者在职称评定中给予倾斜；推行股权激励、员工持股等长期激励方式（适用于符合条件的国企），增强队伍的归属感和忠诚度。

（二）全方位的保障机制完善

完善全方位的保障机制，需从工作条件、经费支持、权益维护等方面为思想政治工作队伍提供有力保障。一是优化工作条件，为思想政治工作队伍配备必要的办公设备、宣传器材、学习资料等，保障工作顺利开展；加强思想政治工作阵

地建设,完善党员活动室、职工书屋、新媒体工作室等阵地设施,为队伍开展工作提供平台支撑;合理安排工作任务,避免过度劳累,保障队伍的工作休息权益。二是强化经费保障,建立思想政治工作队伍建设专项经费,纳入企业年度预算,确保经费足额到位、专款专用,重点支持队伍培训、理论研究、学术交流、表彰奖励等工作;建立经费动态调整机制,根据企业发展和队伍建设需求适时调整经费规模,为队伍建设提供持续的资金支持。三是加强权益维护,建立健全思想政治工作者权益保障制度,明确其在工作中的职责权限和合法权益,对工作中遇到的困难和问题及时给予解决;建立容错纠错机制,鼓励思想政治工作者大胆探索、勇于创新,对在工作中因缺乏经验、先行先试出现的失误,符合容错条件的予以容错免责,为队伍干事创业营造良好环境。

四、思想政治工作队伍的动态管理与优化提升

加强思想政治工作队伍动态管理与优化提升,需健全常态化管理机制,动态调整队伍结构,以适配新时代工作要求。

(一) 常态化的队伍考核评价机制

建立考核评价机制是队伍管理的关键。明确考核内容,围绕政治素质、业务能力等核心维度,结合企业中心工作制定指标体系;优化考核方式,采用日常与年度、定性与定量、上级与职工评价相结合的方式,依托信息化平台提升考核效率;强化结果运用,将考核与薪酬、晋升等挂钩,针对考核结果优化队伍建设。

(二) 队伍结构的动态优化调整

结合企业发展与工作形势,动态优化队伍结构。优化年龄结构,选拔培养青年人才,形成老中青梯次搭配;优化专业结构,引进马克思主义理论、新媒体技术等专业人才,鼓励现有人员提升专业素养;优化层级结构,按企业规模合理配置各层级人员,推动工作力量向基层延伸。

(三) 队伍建设的长效机制构建

构建长效机制是队伍建设的根本保障。落实建设责任制,明确企业党组织主体责任,形成多方协同的工作格局;完善制度体系,制定选拔任用、培训考核等制度,强化制度执行监督;加强动态监测,定期调研评估队伍建设情况,建立反馈调整机制,动态优化建设策略。

第四节 思想政治工作责任体系构建

思想政治工作责任体系是国有企业思想政治工作组织体系的核心支撑，是确保思想政治工作各项任务落地见效的关键制度安排。新时代背景下，构建科学完备、权责清晰、协同高效、追责有力的思想政治工作责任体系，既是坚持和加强党对国有企业全面领导的必然要求，也是破解思想政治工作“责任虚化、落实不力”问题的根本路径。国有企业思想政治工作责任体系的构建，需立足企业改革发展实际，遵循“党委负总责、书记是第一责任人、班子成员一岗双责、职能部门具体负责、基层支部抓落实、全员协同参与”的总体思路，明确各主体的责任定位、责任内容和责任边界，建立健全责任分解、责任落实、责任考核、责任追究的全链条机制，推动形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。本节从责任体系的核心内涵与构建原则、责任主体的层级划分与责任内容、责任体系的运行机制、责任体系的保障措施四个维度，系统阐释新时代国有企业思想政治工作责任体系的构建路径，为提升思想政治工作组织效能提供实践遵循。

一、思想政治工作责任体系的核心内涵与构建原则

准确把握思想政治工作责任体系的核心内涵，严格遵循科学的构建原则，是确保责任体系构建方向正确、逻辑严密、切实可行的前提。新时代国有企业思想政治工作责任体系作为一个有机整体，涵盖责任主体、责任内容、责任运行、责任监督等多个要素，各要素相互关联、相互支撑，共同构成闭环管理的责任生态。构建过程中，需坚守政治性、系统性、精准性、实效性为核心原则，确保责任体系与企业发展战略、组织架构、管理模式相适配。

（一）核心内涵解析

思想政治工作责任体系是指围绕思想政治工作的总体目标和核心任务，将工作责任科学分解到企业各级组织、各类群体和各个岗位，通过明确责任主体、规范责任流程、强化责任监督，形成的全方位、多层次、立体化的责任管理体系。其核心内涵主要体现在三个层面：一是责任主体的多元性，涵盖企业党委、党委书记、班子成员、职能部门、基层党支部、思想政治工作队伍、业务部门负责人以及全体职工等多个主体，形成全员协同的责任网络；二是责任内容的系统性，既包括政治责任、领导责任，也包括具体工作责任、监督责任，涵盖思想政治工

作的规划部署、组织实施、宣传教育、阵地建设、队伍培养等全流程工作；三是责任运行的闭环性，构建“责任分解—责任落实—责任考核—责任追究”的全链条运行机制，确保责任从设定到落地的全流程可控可测。

这一责任体系的核心目标在于将思想政治工作的“软任务”转化为“硬指标”，通过权责的刚性约束，推动各级主体主动担当作为，确保思想政治工作与企业生产经营、改革发展深度融合，切实发挥思想政治工作的生命线作用。与传统责任管理模式相比，新时代思想政治工作责任体系更强调系统性协同、精准化施策和全过程管控，更注重责任与利益、考核与激励的有机结合，能够有效提升思想政治工作的规范化、科学化水平。

（二）核心构建原则

政治性原则是构建思想政治工作责任体系的根本遵循。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，思想政治工作具有鲜明的政治属性，责任体系的构建必须把讲政治放在首位，确保各级责任主体始终坚持党的领导，牢牢把握思想政治工作的正确政治方向，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。通过责任体系的构建，强化各级主体的政治担当，确保思想政治工作始终服务于党和国家事业发展大局，服务于国有企业高质量发展。

系统性原则要求责任体系的构建注重整体协同与要素衔接。思想政治工作责任体系是企业管理体系的重要组成部分，需与企业党建工作体系、生产经营管理体系、人力资源管理体系等有机融合，避免孤立建设、自成体系。同时，要统筹兼顾各级责任主体、各项责任内容和各环节责任流程，确保责任体系的整体性、协同性和完整性，形成上下贯通、左右协同、内外联动的责任运行格局。

精准性原则强调责任划分的科学性与针对性。不同层级、不同岗位的责任主体，其工作职责、工作范围和工作能力存在差异，责任体系的构建必须坚持实事求是、精准施策，根据各主体的实际情况明确责任内容和责任要求，避免“一刀切”“平均化”。要精准界定各主体的责任边界，防止责任重叠、责任交叉或责任空白，确保责任清晰、权责对等，提升责任落实的可行性和有效性。

实效性原则要求责任体系的构建聚焦问题解决与成果转化。责任体系的构建不能流于形式，必须以提升思想政治工作实效为出发点和落脚点，紧密结合企业思想政治工作的重点难点问题，如“两张皮”、职工思想动态把握不准、工作方

法滞后等，通过责任的刚性约束推动问题解决。同时，要注重责任体系的可操作性，简化冗余流程，优化责任运行机制，确保责任落实能够产生实实在在的效果，推动思想政治工作成果转化为企业发展的内生动力。

二、责任主体的层级划分与责任内容

科学划分责任主体层级，明确各层级的责任内容，是构建思想政治工作责任体系的核心环节。新时代国有企业思想政治工作责任主体可划分为六个核心层级，即企业党委、党委书记、班子成员、职能部门、基层党支部、业务部门与全体职工，各层级在责任体系中扮演不同角色，承担不同责任，共同构成全员协同的责任网络。

（一）企业党委：负总责的领导核心

企业党委是思想政治工作的领导核心，对思想政治工作负总责，承担统筹规划、顶层设计、组织协调、监督保障的主体责任。其核心责任内容包括：一是把方向、管大局，深入学习贯彻新时代党的创新理论，贯彻落实党中央关于思想政治工作的决策部署和上级党组织的工作要求，确保思想政治工作的正确政治方向；二是谋规划、定策略，结合企业发展战略和实际情况，制定思想政治工作中长期发展规划、年度工作计划和重点工作方案，明确工作目标、工作任务和工作举措；三是抓统筹、促协同，统筹协调企业内部各部门、各层级的思想政治工作，推动形成“大思政”工作格局，协调解决思想政治工作推进中的重大问题；四是建队伍、强保障，加强思想政治工作队伍建设，配齐配强工作力量，保障思想政治工作经费投入，完善工作阵地建设；五是严监督、强考核，建立健全思想政治工作监督考核机制，对各级责任主体的责任落实情况进行监督检查和考核评价，确保各项工作任务落到实处。

（二）党委书记：第一责任人的关键引领

党委书记作为思想政治工作的第一责任人，承担直接领导、统筹推进、示范引领的关键责任，是责任体系落地见效的核心枢纽。其核心责任内容包括：一是亲自部署抓落实，亲自研究思想政治工作的重大问题，亲自部署重点工作任务，亲自督办重要工作事项，确保思想政治工作各项要求落到实处；二是示范引领作表率，带头学习贯彻新时代党的创新理论，带头开展思想政治教育宣讲，带头与职工谈心谈话，带头解决职工思想困惑和实际困难，发挥示范引领作用；三是统

筹协调聚合力，协调班子成员履行“一岗双责”，协调各职能部门、基层支部开展思想政治工作，推动形成工作合力；四是把关定向强监督，对思想政治工作的重要文件、重要活动、重要成果进行严格把关，加强对责任落实情况的监督检查，及时发现和纠正工作中的偏差。

（三）班子成员：一岗双责的协同担当

班子成员作为企业领导班子的重要组成部分，承担“一岗双责”，即在履行分管业务工作责任的同时，承担分管领域思想政治工作的领导责任。其核心责任内容包括：一是分管领域直接负责，将思想政治工作与分管业务工作同部署、同落实、同检查、同考核，把思想政治工作要求融入分管业务的各个环节；二是思想引领与问题解决，定期分析分管领域职工的思想动态，开展针对性的思想政治教育活动，及时解决职工的思想问题和实际困难；三是督促指导强推进，督促分管部门、分管领域的基层支部落实思想政治工作责任，指导开展具体工作，帮助解决工作推进中的难点问题；四是协同配合聚合力，主动配合党委书记和党委班子开展思想政治工作，参与党委关于思想政治工作的决策部署，形成工作协同机制。

三、责任体系的运行机制

构建科学高效的运行机制，是确保思想政治工作责任体系有效运转、责任落实到位的关键保障。新时代国有企业思想政治工作责任体系的运行机制应围绕“责任分解—责任落实—责任考核—责任追究”四个核心环节，构建闭环管理体系，推动责任从设定到落地的全流程管控，确保各项责任落到实处、取得实效。

（一）责任分解机制：精准赋责，层层压实

责任分解是责任体系运行的起点，通过科学合理的责任分解，将思想政治工作的总体责任转化为各层级、各岗位的具体责任，确保责任清晰、权责对等。国有企业应建立“自上而下、逐级分解”的责任分解机制，以企业党委制定的思想政治工作规划和年度工作计划为依据，结合各层级、各岗位的工作职责，制定详细的责任清单。责任清单应明确责任主体、责任内容、责任要求、完成时限、考核标准等核心要素，做到“事事有人管、人人有责任”。

在责任分解过程中，要坚持精准化原则，根据各主体的实际情况差异化赋责。对企业党委，重点分解统筹规划、统筹协调、监督保障等宏观责任；对党委书记，

重点分解亲自部署、示范引领、统筹协调等关键责任；对班子成员，重点分解分管领域的协同推进、思想引领等责任；对职能部门，重点分解具体执行、业务支撑等微观责任；对基层支部，重点分解教育管理、问题解决、阵地建设等落实责任；对业务部门和职工，重点分解协同参与、践行传播等基础责任。同时，要建立责任清单动态调整机制，根据企业改革发展、外部环境变化和思想政治工作重点任务的调整，及时更新完善责任清单，确保责任分解始终贴合实际需求。

（二）责任落实机制：协同推进，闭环管理

责任落实是责任体系运行的核心环节，通过建立协同推进、闭环管理的落实机制，确保各项责任落到实处。国有企业应建立“定期调度、动态跟踪、协同联动”的责任落实机制，推动各级责任主体主动担当作为。一是建立定期调度机制，企业党委定期召开思想政治工作专题会议，听取各级责任主体的责任落实情况汇报，分析存在的问题，研究解决对策；各职能部门、基层支部定期召开工作推进会，跟踪本层级、本部门的责任落实进度，确保工作有序推进。二是建立动态跟踪机制，依托企业管理信息系统，建立思想政治工作责任落实台账，对各项责任任务的完成情况进行实时跟踪记录，及时掌握工作进展，对进度滞后的任务进行预警提醒，督促责任主体加快推进。

三是建立协同联动机制，针对跨部门、跨层级的复杂责任任务，建立跨主体协同工作小组，明确牵头单位和配合单位，制定协同工作方案，加强沟通协调，形成工作合力。同时，要注重责任落实与实际工作的融合，推动各级责任主体将思想政治工作责任与业务工作责任有机结合，避免“两张皮”，确保责任落实能够有效支撑企业发展。

（三）责任考核机制：科学评价，精准激励

责任考核是检验责任落实成效的重要手段，通过建立科学合理的考核机制，对各级责任主体的责任落实情况进行全面评价，形成“以考核促落实、以考核促提升”的工作格局。国有企业应建立“定性定量相结合、日常考核与年度考核相结合、上级评价与职工评议相结合”的多元化责任考核机制，确保考核结果客观公正、全面准确。

在考核指标设计上，要坚持科学性与针对性相结合，构建分层分类的考核指标体系。对企业党委，重点考核规划制定的科学性、统筹协调的有效性、监督保障的到位性等指标；对党委书记，重点考核示范引领作用发挥、关键任务推进成

效等指标；对班子成员，重点考核分管领域责任落实、职工思想动态改善等指标；对职能部门，重点考核具体工作完成质量、业务支撑效果等指标；对基层支部，重点考核思想教育开展情况、职工满意度、阵地建设成效等指标；对业务部门和职工，重点考核协同参与度、践行效果等指标。考核指标应兼顾定量指标和定性指标，定量指标如工作完成率、职工满意度、宣传阵地利用率等，定性指标如责任担当、工作创新、群众评价等。

在考核方式上，要坚持日常考核与年度考核相结合，日常考核通过定期检查、随机抽查、动态跟踪等方式进行，及时掌握责任落实的实时情况；年度考核结合企业年度绩效考核工作进行，对各级责任主体的责任落实情况进行全面评估。同时，要引入职工评议机制，通过问卷调查、座谈会、意见征集等方式，收集职工对思想政治工作责任落实成效的评价意见，将职工满意度作为考核的重要依据。考核结果要与评优评先、职务晋升、薪酬待遇等直接挂钩，对考核优秀的责任主体给予表彰奖励，对考核不合格的给予督促整改，形成鲜明的激励导向。

第五章 国有企业思想政治工作内容体系建设

第一节 理想信念教育内容体系

理想信念教育是新时代国有企业思想政治工作内容体系的核心与灵魂，是筑牢职工思想根基、凝聚企业发展合力的根本举措。国有企业作为党执政兴国的重要支柱和依靠力量，其职工的理想信念直接关系到企业发展的政治方向，关系到党在经济领域执政基础的巩固。构建科学完备的理想信念教育内容体系，必须立足新时代党的创新理论指引，契合国有企业改革发展实践需求，精准对接职工思想认知规律，实现理论武装、价值引领与实践赋能的有机统一。深入阐释理想信念教育内容体系构建的价值逻辑，明确其核心内容架构，探索实践推进路径与质量保障机制，对于提升国有企业思想政治工作实效性，推动企业高质量发展具有重要意义。

一、理想信念教育内容体系构建的价值逻辑与基本原则

理想信念教育内容体系的构建并非简单的内容叠加，而是遵循特定价值逻辑、契合时代要求的系统性建构。明确其价值逻辑与基本原则，是确保内容体系科学性、针对性与实效性的前提。

（一）构建的价值逻辑

1. 巩固意识形态阵地的政治逻辑

意识形态工作是党的一项极端重要的工作，国有企业是意识形态工作的重要阵地。理想信念教育作为意识形态工作的核心载体，其内容体系构建首要遵循政治逻辑，核心目标是强化马克思主义意识形态引领，引导职工深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。通过系统的理想信念教育，筑牢职工抵御错误思潮侵蚀的思想防线，确保国有企业始终坚持正确政治方向，巩固党在经济领域的执政基础。

2. 推动企业高质量发展的发展逻辑

高质量发展是新时代国有企业的核心任务，理想信念教育内容体系构建必须

服务于这一发展大局，遵循发展逻辑。通过理想信念教育凝聚职工发展共识，激发职工干事创业的内生动力，引导职工将个人理想融入企业发展与国家战略实施之中，把思想引领转化为推动企业改革创新、转型升级的实际行动。同时，以理想信念教育培育职工的责任担当与奋斗精神，为企业应对市场竞争、攻克发展难题提供强大精神支撑。

3. 促进职工全面发展的人本逻辑

理想信念教育的本质是做人的工作，必须坚持以职工为中心，遵循人本逻辑。内容体系构建要精准对接职工成长发展需求，不仅要强化政治引领，更要关注职工精神文化需求与职业发展诉求，通过理想信念教育引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观，明确职业发展方向，提升思想道德素质与综合素养，实现个人价值与企业价值、社会价值的有机统一，增强职工的归属感、幸福感与获得感。

4. 传承国企红色基因的历史逻辑

国有企业在长期发展历程中积淀了深厚的红色基因与优良传统，这是理想信念教育的宝贵资源。内容体系构建必须遵循历史逻辑，深度挖掘国有企业发展历程中的红色资源与精神财富，将红色基因传承融入理想信念教育全过程，引导职工从企业发展历史中汲取精神力量，增强职业认同感与历史使命感，延续国企人的精神血脉。

（二）构建的基本原则

1. 政治性与科学性相统一原则

理想信念教育内容体系必须坚持政治性首位，牢牢把握正确政治方向，突出习近平新时代中国特色社会主义思想的核心引领地位。同时，要遵循思想政治教育规律与职工思想认知规律，注重内容的科学性与逻辑性，以科学的理论阐释、严谨的内容架构提升教育的说服力，实现政治性与科学性的有机统一。

2. 时代性与针对性相契合原则

内容体系构建要立足新时代背景，紧密结合党和国家事业发展新要求、国有企业改革发展新实践、职工思想观念新特征，及时更新教育内容，增强时代感。同时，要精准把握不同层级、不同岗位、不同年龄段职工的思想差异，如领导干部、青年职工、基层一线职工的思想诉求差异，设计差异化教育内容，提升针对性。

3. 理论性与实践性相结合原则

理想信念教育既要强化理论武装，夯实职工思想理论基础，又要注重实践赋

能，推动理论学习成果转化。内容体系构建要兼顾理论学习与实践体验，既包含系统的理论知识内容，又涵盖实践体验、岗位建功等实践类内容，引导职工在理论学习中坚定信念，在实际行动中锤炼信念。

4. 传承性与创新性相协调原则

内容体系构建要传承国有企业理想信念教育的优良传统与成功经验，挖掘红色资源、革命传统等经典教育内容。同时，要适应新时代信息传播方式变革与职工认知习惯变化，创新教育内容的呈现形式与表达载体，将经典内容与时代元素相结合，增强教育内容的吸引力与感染力。

二、理想信念教育内容体系的核心架构

基于上述价值逻辑与基本原则，新时代国有企业理想信念教育内容体系应构建“四维一体”的核心架构，即理论武装核心层、红色基因传承层、价值理念引领层、实践建功赋能层，各层级相互关联、层层递进，形成系统完备的内容体系。

（一）理论武装核心层：筑牢思想理论根基

理论武装是理想信念教育的核心内容，是筑牢职工思想根基的根本举措，主要涵盖三大板块内容。

1. 马克思主义基本原理教育

马克思主义基本原理是理想信念教育的理论基石。要重点开展辩证唯物主义与历史唯物主义教育，引导职工掌握物质决定意识、社会存在决定社会意识、矛盾运动规律等基本观点，学会运用马克思主义立场、观点、方法分析问题、解决问题。同时，简要阐释马克思主义政治经济学、科学社会主义的核心观点，让职工深刻理解马克思主义的科学性与革命性，增强对马克思主义的理论认同。

2. 新时代党的创新理论教育

习近平新时代中国特色社会主义思想是当代中国马克思主义、二十一世纪马克思主义，是理想信念教育的核心内容。要系统开展习近平新时代中国特色社会主义思想专题教育，重点阐释其核心要义、精神实质、丰富内涵与实践要求，深入学习“十个明确”“十四个坚持”“十三个方面成就”等重要内容。同时，聚焦习近平总书记关于国有企业改革发展、党的建设、意识形态工作等重要论述，引导职工深刻理解党中央对国有企业的战略定位与要求，增强贯彻落实的思想自觉与行动自觉。

3. 党史国史企史教育

党史国史企史是理想信念教育的生动教材。党史教育要聚焦中国共产党百年奋斗历程，重点学习党的重大历史事件、重要历史人物、伟大历史成就与宝贵经验，引导职工深刻领悟中国共产党为什么能、马克思主义为什么行、中国特色社会主义为什么好的道理。国史教育要围绕新中国成立以来的发展历程，特别是改革开放以来的伟大变革，引导职工增强国家认同感与民族自豪感。企史教育要挖掘企业发展历程中的奋斗故事、先进典型、优良传统，引导职工从企业发展历史中汲取精神力量，增强职业归属感。

（二）红色基因传承层：凝聚精神血脉力量

红色基因是国有企业宝贵的精神财富，是理想信念教育的重要内容，主要包括三大方面内容。

1. 革命精神与优良传统教育

深入开展革命精神教育，重点学习红船精神、井冈山精神、长征精神、延安精神、西柏坡精神等中国共产党在革命时期形成的伟大精神，阐释其核心内涵与时代价值。同时，传承国有企业在革命、建设、改革时期形成的优良传统，如“铁人精神”“两弹一星精神”“三线建设精神”等，引导职工从革命精神与优良传统中汲取奋斗力量，坚定攻坚克难的信念。

2. 红色资源与历史记忆教育

充分挖掘企业内部及地方的红色资源，将红色教育基地、企业历史展览馆、革命遗址等作为教育载体，开展沉浸式红色教育。通过组织参观学习、聆听红色故事、观看红色影像等形式，让职工直观感受红色历史，铭记革命先辈与国企前辈的奋斗历程，传承红色基因，延续精神血脉。

3. 先进典型与榜样力量教育

先进典型是理想信念的生动体现。要选树企业内部及行业内的先进典型，包括劳动模范、优秀党员、技术标兵、岗位能手等，深入挖掘其先进事迹与精神品质。通过专题宣讲、事迹报告会、典型纪录片等形式，让职工学习榜样、争当榜样，将榜样的精神力量转化为坚定理想信念、立足岗位建功的实际行动。

（三）价值理念引领层：凝聚发展共识合力

价值理念引领是理想信念教育的重要延伸，旨在将理想信念转化为职工的价值追求与行为准则，主要包含三大板块内容。

1. 社会主义核心价值观教育

社会主义核心价值观是当代中国全体人民共同的价值追求，是理想信念教育的重要内容。要深入开展国家层面、社会层面、公民层面的核心价值观教育，重点阐释富强、民主、文明、和谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善的深刻内涵。结合国有企业特点，重点强化爱国、敬业、诚信等价值理念的教育，引导职工将社会主义核心价值观内化为精神追求，外化为行为自觉。

2. 企业核心价值观教育

企业核心价值观是企业发展的精神内核，是连接国家价值与个人价值的桥梁。要将企业核心价值观教育融入理想信念教育全过程，阐释企业核心价值观的形成背景、核心内涵与实践要求，将其与企业发展战略、生产经营、企业文化建设相结合。通过教育引导职工认同并践行企业核心价值观，将个人发展与企业发展紧密结合，凝聚企业发展共识。

3. 责任担当与使命意识教育

国有企业肩负着服务国家战略、推动经济发展、保障民生福祉的重要使命。要开展责任担当教育，引导职工深刻认识国有企业的政治责任、经济责任与社会责任，增强服务国家战略、推动企业发展的使命感。同时，结合企业实际与岗位需求，开展岗位责任教育，引导职工立足岗位履行职责，将责任担当转化为推动工作的实际行动。

三、理想信念教育内容体系的实践推进路径

构建科学的理想信念教育内容体系，关键在于落地实施。新时代国有企业应立足企业实际，构建“分层分类、多维联动、学用结合”的实践推进路径，确保教育内容入脑入心、见行见效。

（一）实施分层分类教育，提升内容精准度

不同群体职工的思想状况、认知水平、岗位需求存在差异，必须实施分层分类教育，确保教育内容精准对接需求。

1. 针对领导干部的高端引领教育

领导干部是理想信念教育的重点对象，应开展高端化、系统化的教育。重点围绕习近平新时代中国特色社会主义思想、党的重大战略部署、国有企业改革发展战略等内容，通过党委理论学习中心组学习、专题研讨班、高端智库讲座、红

色研学等形式，提升领导干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，增强其引领企业发展的能力与担当。

2. 针对青年职工的特色赋能教育

青年职工是企业发展的未来，应开展符合其认知特点的特色教育。重点围绕党史国史企史、革命精神、职业理想等内容，采用情景模拟、互动研讨、线上竞赛、青年论坛等形式，增强教育的吸引力。同时，结合青年职工职业发展需求，开展职业规划指导、导师带徒、岗位建功等活动，引导青年职工将个人理想融入企业发展与国家战略。

3. 针对基层一线职工的实践融入教育

基层一线职工是企业生产经营的主力军，应开展接地气、重实践的教育。重点围绕岗位责任、敬业精神、企业核心价值观等内容，通过班前会微宣讲、岗位练兵、先进典型身边讲等形式，将教育内容融入日常工作。同时，聚焦基层职工关心的热点问题，开展形势政策解读，引导职工正确认识企业发展形势，坚定发展信心。

（二）构建多维联动载体，增强内容感染力

依托多元化载体推动教育内容传播，是提升理想信念教育实效性的关键。应构建“传统载体+新兴载体+实践载体”的多维联动载体体系。

1. 优化传统教育载体

充分发挥企业党校、职工书屋、文化活动中心、党建活动室等传统载体的作用，完善设施设备，丰富教育资源。通过专题培训、主题党课、读书分享会、事迹报告会等形式，开展常态化教育。同时，打造企业历史展览馆、红色教育长廊等特色阵地，让教育内容可视化、场景化，增强感染力。

2. 创新新兴媒体载体

适应新媒体时代信息传播特点，构建线上教育平台。利用企业微信公众号、视频号、抖音、内部学习 APP 等新媒体载体，推送微党课、理论解读短视频、红色故事音频、线上知识竞赛等内容，打造“指尖上的理想信念课堂”。同时，建立线上互动社群，开展线上研讨、主题打卡等活动，提升职工参与度。

3. 拓展实践体验载体

依托红色教育基地、企业生产一线、志愿服务现场等实践场所，开展沉浸式体验教育。组织职工赴革命圣地、红色教育基地开展研学活动，通过实地参观、

现场教学、情景体验等形式，让职工直观感受红色历史与革命精神。同时，将生产车间、项目现场作为实践教育阵地，组织职工参与岗位建功、技术攻关等实践活动，在实践中深化理想信念。

（三）推动学用结合转化，强化内容实效性

理想信念教育的最终目标是推动职工信念转化为行动，需建立“学习—感悟—实践—提升”的学用转化机制，确保教育落地见效。

1. 深化理论学习感悟：通过专题研讨、心得交流、主题征文演讲等活动，结合专家学者、先进典型的辅导解读，引导职工深化理解、强化思想认同。

2. 搭建实践转化平台：围绕企业改革发展重点任务，设立“党员先锋岗”“青年突击队”，组织职工参与项目攻坚、技术创新等工作；同时开展志愿服务等活动，推动职工在岗位建功与服务社会中践行理想信念。

3. 建立反馈提升机制：定期调研职工思想动态，通过问卷、座谈等形式掌握教育转化情况，针对问题调整优化内容与方式，形成闭环机制，提升教育实效性。

第二节 社会主义核心价值观培育

社会主义核心价值观是当代中国精神的集中体现，凝结着全体人民共同的价值追求，更是国有企业思想政治工作内容体系的核心构成。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，肩负着培育和践行社会主义核心价值观的重要使命。将社会主义核心价值观培育融入思想政治工作全过程，不仅能够引领职工思想价值取向、凝聚企业发展精神力量，更能推动企业在改革发展中坚守正确方向、彰显国企担当。新时代背景下，面对职工思想多元化、市场竞争日趋激烈、社会责任要求提升的现实挑战，构建科学系统、务实有效的社会主义核心价值观培育体系，成为国有企业思想政治工作内容体系建设的关键任务。本节从培育的核心要义与时代价值出发，系统阐释培育的核心路径、实践载体及保障机制，为新时代国有企业社会主义核心价值观培育提供理论指引与实践遵循。

一、社会主义核心价值观培育的核心要义与时代价值

社会主义核心价值观涵盖国家、社会、公民三个层面的价值要求，构成了逻辑严密、内涵丰富的有机整体。国有企业培育社会主义核心价值观，并非简单的

理论灌输，而是要结合企业实际与职工需求，将价值理念转化为职工的思想自觉、行动自觉，转化为企业发展的内生动力。明确培育的核心要义，把握其时代价值，是确保培育工作精准发力、取得实效的前提基础。

（一）核心要义：三维融合与知行统一

社会主义核心价值观培育的核心要义，体现为国家、社会、公民三个层面价值要求的三维融合，以及理论认知与实践践行的知行统一。从三维融合来看，国家层面的“富强、民主、文明、和谐”为国有企业培育工作指明了方向，要求企业将自身发展融入国家富强、民族振兴的大局，彰显国企的责任担当；社会层面的“自由、平等、公正、法治”为企业经营管理提供了价值准则，要求企业构建公平公正的内部环境，坚持依法经营、合规发展；公民层面的“爱国、敬业、诚信、友善”为职工思想行为提供了基本遵循，要求职工将个人价值实现与企业发展、国家需要紧密结合。从知行统一来看，培育工作既要注重理论传导，引导职工深刻理解社会主义核心价值观的内涵精髓，形成正确的价值认知；更要注重实践转化，通过制度规范、行为引导、氛围营造，推动职工将价值理念融入日常工作生活，转化为爱岗敬业、诚信经营、友善协作的实际行动，实现“知”与“行”的有机统一。

（二）时代价值：凝聚共识、赋能发展与彰显担当

在新时代背景下，国有企业培育社会主义核心价值观具有重要的时代价值，主要体现在凝聚思想共识、赋能企业发展、彰显国企担当三个维度。在凝聚思想共识方面，当前职工思想观念呈现多元分化特征，各种错误思潮和价值观念带来冲击，培育社会主义核心价值观能够为职工提供共同的价值引领，有效整合多元思想，凝聚听党话、跟党走、促发展的思想共识，筑牢企业发展的思想根基。在赋能企业发展方面，社会主义核心价值观能够为企业改革发展提供精神动力，引导职工树立正确的职业观、价值观，激发爱岗敬业、创新创业的热情；同时，将核心价值观融入企业经营管理，能够提升企业治理水平，增强企业凝聚力和向心力，培育独特的企业核心竞争力。在彰显国企担当方面，国有企业是国家战略的践行者、社会责任的承担者，培育社会主义核心价值观能够引导企业主动承担社会责任，在推动高质量发展、促进共同富裕、保障民生福祉等方面积极作为，彰显国有企业的政治本色和社会责任担当，树立良好的企业形象。

二、国有企业社会主义核心价值观培育的核心路径

国有企业培育社会主义核心价值观，需要构建“理论武装—制度融入—行为引导—氛围营造”的全链条培育路径，将价值培育贯穿于思想政治工作的各环节、企业发展的各领域，实现价值理念的全方位渗透、深层次转化。各路径相互衔接、协同发力，共同推动社会主义核心价值观在企业落地生根。

（一）深化理论武装：筑牢价值认知根基

深化理论武装是培育社会主义核心价值观的基础环节，核心是引导职工深刻理解核心价值观的内涵精髓，形成正确的价值认知。一是构建分层分类的理论学习体系，针对企业领导干部、中层管理人员、基层职工、青年职工等不同群体，制定差异化的学习内容和学习计划。领导干部重点学习核心价值观与企业治理、国家战略的结合点，提升战略思维和责任担当；基层职工重点学习核心价值观与岗位实践、职业发展的关联点，增强学习的针对性和实效性；青年职工重点学习核心价值观的时代内涵，引导其树立正确的世界观、人生观、价值观。二是创新理论学习形式，突破传统的集中学习、读文件等单一模式，综合运用专题研讨、案例分析、专家讲座、情景模拟等多种形式。利用企业内网、微信公众号、短视频平台等数字化载体，开发核心价值观解读微党课、微动漫、情景短剧等生动鲜活的学习资源，增强学习的吸引力和感染力。三是强化理论联系实际，将核心价值观学习与企业改革发展实际、职工思想实际相结合，通过开展“核心价值观与岗位实践”主题研讨、“我为企业发展献良策”等活动，引导职工将理论学习成果转化为思考问题、解决问题的实际能力，深化对核心价值观的理解和认同。

（二）融入制度体系：强化价值刚性约束

将社会主义核心价值观融入企业制度体系，是实现价值理念固化的关键路径，通过制度的刚性约束，引导职工养成符合核心价值观的行为习惯。一是融入企业治理制度，将“法治、公正、诚信”等价值理念融入企业章程、战略规划、决策机制等顶层设计，明确企业经营管理的价值导向。在重大决策、项目审批、利益分配等工作中，坚持公平公正、依法合规的原则，确保决策过程透明、结果公正，体现核心价值观的要求。二是融入人力资源管理制度，将“敬业、诚信、友善”等价值理念融入职工招聘、培训、考核、晋升、激励等各环节。在招聘环节，将核心价值观认同度作为重要考察指标；在培训环节，增设核心价值观相关课程，

提升职工价值素养；在考核晋升环节，将践行核心价值观的表现作为重要评价依据，对爱岗敬业、诚信守规、团结协作的职工予以优先晋升和奖励；在激励机制中，设立“核心价值观践行标兵”等奖项，激发职工践行核心价值观的积极性。三是融入安全生产、质量管理等专项制度，将“责任、诚信、文明”等价值理念转化为具体的工作标准和行为规范。在安全生产中，强化“安全第一、生命至上”的理念，规范职工操作行为，杜绝违规作业；在质量管理中，践行“诚信经营、精益求精”的理念，建立严格的质量管控体系，确保产品和服务质量，维护企业信誉。

（三）强化行为引导：推动价值实践转化

强化行为引导是培育社会主义核心价值观的核心环节，通过典型示范、实践活动等方式，推动职工将价值认知转化为实际行动。一是选树先进典型，发挥榜样的示范引领作用。深入挖掘企业内部践行社会主义核心价值观的先进典型，包括爱岗敬业的技术骨干、诚信经营的管理干部、友善助人的普通职工、攻坚克难的先进集体等，通过企业内部宣传栏、微信公众号、专题报告会等形式，广泛宣传先进典型的感人事迹，用身边事教育身边人，让职工学有榜样、行有示范。组织先进典型与职工面对面交流，分享践行核心价值观的经验和感悟，增强典型的感染力和号召力。二是开展主题实践活动，搭建价值践行平台。结合企业实际和重大节日、重要节点，开展“践行核心价值观·岗位建功新时代”“诚信经营我先行”“志愿服务进社区”等主题实践活动，引导职工在实践中践行核心价值观。组织职工参与重大项目攻坚、技术创新、乡村振兴帮扶、公益慈善等活动，让职工在服务企业发展、履行社会责任的过程中，深刻体会核心价值观的价值意义，提升践行的自觉性。三是加强行为规范引导，制定职工行为准则。结合核心价值观要求，制定具体、可操作的职工行为准则，明确职工在工作、学习、生活中的行为规范，包括职业道德、工作纪律、礼仪规范等方面。通过岗前培训、日常监督、定期考核等方式，引导职工自觉遵守行为准则，养成符合核心价值观的行为习惯。

三、国有企业社会主义核心价值观培育的实践载体与创新探索

实践载体是社会主义核心价值观培育落地的重要支撑，新时代国有企业应立足自身实际，创新培育载体，丰富培育形式，推动培育工作从“单向灌输”向“双向互动”转变，从“形式化”向“实效化”转变。结合数字化转型趋势和职工需

求变化，探索多元化、个性化的实践载体，能够有效提升培育工作的吸引力和实效性。

（一）数字化培育载体：提升培育精准化水平

顺应数字化转型趋势，打造数字化培育载体，是新时代国有企业培育社会主义核心价值观的创新方向。一是搭建数字化学习平台，整合企业内网、微信公众号、短视频平台等资源，打造集学习教育、互动交流、成果展示于一体的数字化培育平台。平台开设核心价值观学习专栏，提供理论解读、典型案例、学习资料等内容，支持职工在线学习、自主测试；设置互动交流板块，鼓励职工分享学习心得、践行经验，形成线上互动学习氛围。二是运用大数据技术精准培育，通过分析职工线上学习记录、意见反馈、行为数据等，精准把握职工对核心价值观的认知程度和践行情况，识别职工思想困惑和需求，为个性化培育提供数据支撑。根据职工岗位、年龄、兴趣等特征，精准推送针对性的学习内容和实践活动信息，提升培育的精准化水平。三是开发数字化文化产品，结合职工喜闻乐见的形式，开发核心价值观主题的微视频、微动漫、H5页面、线上小游戏等数字化文化产品。例如，制作“核心价值观与岗位故事”系列微视频，通过真实的岗位案例诠释核心价值观的内涵；开发核心价值观知识闯关小游戏，增强学习的趣味性和参与度，让职工在轻松的氛围中深化价值认知。

（二）岗位化培育载体：推动价值融入实践

立足职工岗位实践，打造岗位化培育载体，能够使社会主义核心价值观培育更贴近职工实际，提升培育的实效性。一是设立“核心价值观示范岗”“党员先锋岗”，在生产一线、服务窗口、技术研发等关键岗位设立示范岗，明确示范岗的价值要求和行为标准，引导职工在岗位实践中践行核心价值观。定期对示范岗进行考核评估，对表现突出的岗位和个人予以表彰奖励，发挥示范引领作用。二是开展“岗位价值提升”行动，结合不同岗位的特点，将核心价值观要求转化为具体的岗位目标和工作任务。例如，生产岗位重点强调“敬业、诚信、责任”，推动职工提升产品质量；服务岗位重点强调“友善、文明、高效”，提升服务水平；管理岗位重点强调“公正、廉洁、担当”，提升管理效能。通过岗位目标考核，引导职工将核心价值观融入岗位工作，实现价值理念与岗位实践的深度融合。三是组织岗位技能竞赛和创新活动，以“敬业、创新”为导向，开展岗位技能比武、技术攻关、创新创效等活动，引导职工立足岗位提升技能、勇于创新，将践

行核心价值观与实现个人价值、推动企业发展相结合。对在活动中取得优异成绩的职工予以表彰奖励，激发职工的工作热情和创新活力。

（三）社会化培育载体：拓展价值培育广度

依托社会资源，打造社会化培育载体，能够拓展社会主义核心价值观培育的广度和深度，增强培育工作的社会影响力。一是开展志愿服务活动，组织职工成立志愿服务队，围绕乡村振兴、社区服务、生态环保、应急保障等领域，开展常态化志愿服务活动。例如，组织职工深入定点帮扶村开展支教、义诊、技能培训等活动，助力乡村振兴；走进社区开展政策宣传、敬老爱幼、环境整治等活动，服务社区居民；参与生态环保公益活动，践行绿色发展理念。通过志愿服务活动，让职工在服务社会的过程中深化对核心价值观的理解和认同，提升社会责任感。二是加强校企、企地合作，与高校、科研机构、地方政府开展合作，共同开展核心价值观培育活动。例如，与高校合作开展“核心价值观进校园”活动，组织企业先进典型走进校园分享践行经验；与地方政府合作开展“文明单位共建”活动，参与地方精神文明创建工作，推动核心价值观在企业和社会的协同传播。三是参与公益慈善事业，主动承担社会责任，通过捐资助学、扶贫济困、救灾赈灾等公益活动，践行“富强、和谐”的价值理念，彰显国有企业的社会责任担当。通过企业官网、媒体报道等方式，宣传企业公益事迹，提升企业社会形象，同时增强职工自豪感和归属感。

第三节 企业文化与职业道德建设

企业文化与职业道德建设是新时代国有企业思想政治工作内容体系的重要组成部分，是凝聚职工共识、规范职业行为、提升企业核心竞争力的关键抓手。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，其企业文化建设必须锚定社会主义核心价值观的引领方向，将红色基因传承与现代企业管理理念深度融合；其职业道德建设则需紧扣职业规范与责任担当，以高素质职工队伍支撑企业高质量发展。在新时代背景下，国有企业推进企业文化与职业道德建设，既要坚守国有企业的政治属性与社会责任，又要契合市场经济发展规律与企业自身发展需求，通过系统化设计、常态化推进、制度化保障，构建起具有国企特色、行业特点、时代特征的文化与道德建设体系，为思想政治工作落地见效提供坚实的

内容支撑。

一、国有企业特色企业文化的培育与塑造

国有企业特色企业文化培育的核心在于立足自身发展历程与使命担当，将政治引领、文化传承与创新发展的有机统一，形成区别于其他所有制企业的独特文化标识。这种文化标识既体现为国有企业对党忠诚、服务人民的政治底色，也体现为勇于担当、开拓创新的发展底色，更体现为以人为本、关爱职工的民生底色。培育与塑造国有企业特色企业文化，需从精神文化引领、制度文化支撑、行为文化规范三个维度协同发力，确保企业文化内化于心、外化于行、固化于制。

（一）精神文化的提炼与弘扬

精神文化是企业文化的核心与灵魂，是国有企业在长期发展过程中积淀形成的价值理念、精神追求与使命担当的集中体现。提炼与弘扬国有企业精神文化，首先要深挖企业发展历史中的红色基因与奋斗精神。众多国有企业诞生于国家建设的关键时期，在革命、建设、改革各个阶段都涌现出一大批先进典型与感人事迹，这些宝贵的精神财富是国有企业精神文化的源头活水。企业应组织专门力量梳理发展历程，挖掘历史事件、模范人物背后的精神内涵，结合新时代企业发展战略，提炼形成具有本企业特色的企业精神、核心价值观与使命愿景。其次要强化精神文化的宣传与浸润。通过企业官网、内部刊物、宣传栏、文化长廊等载体，常态化宣传企业精神文化的内涵与价值；将精神文化融入新员工入职培训、在职员工岗位培训等各类培训体系，引导职工深刻理解并认同企业文化；开展“最美国企人”“岗位标兵”等评选活动，选树践行企业精神的先进典型，以榜样的力量带动职工自觉将个人价值实现与企业发展目标相结合。最后要推动精神文化与国家战略同频共振。国有企业的发展始终与国家命运紧密相连，其精神文明建设必须紧扣国家重大发展战略，将服务国家富强、民族复兴作为企业的最高追求，在参与重大工程、攻克技术难关、保障民生需求的过程中，彰显国有企业的责任担当，让企业精神在服务国家大局中得到升华。

（二）制度文化的构建与完善

制度文化是企业文化的重要支撑，是将精神文化转化为职工自觉行为的重要保障，其核心在于通过制度化设计，将企业的价值理念融入经营管理、生产运营、职工管理等各个环节。构建与完善国有企业制度文化，首先要坚持党建引领与制

度建设深度融合。将党的领导融入公司治理各环节，把党建工作要求写入公司章程，明确党组织在企业决策、执行、监督各环节的权责与工作方式，确保企业文化建设始终沿着正确方向前进。其次要完善与企业文化相匹配的管理制度体系。围绕企业精神与核心价值观，修订完善人力资源管理、生产经营管理、安全生产管理、职工权益保障等一系列规章制度，将文化理念转化为可操作、可执行的制度规范。例如，在人力资源管理制度中，将践行企业文化的表现纳入职工考核评价体系；在生产经营管理制度中，将诚实守信、精益求精的文化要求融入产品质量管控与服务标准制定。最后要强化制度的执行与监督。制度的生命力在于执行，企业应建立健全制度执行监督机制，明确各部门在制度执行中的责任，定期对制度执行情况进行检查评估，对违反制度的行为严肃追责，确保制度成为规范职工行为、保障企业发展的刚性约束。同时，要加强对制度执行情况的反馈与优化，根据企业发展与职工诉求，及时调整完善制度内容，让制度文化始终与企业发展相适应。

（三）行为文化的培育与践行

行为文化是企业文化的外在表现，是职工在生产经营、人际交往、社会活动中所展现出的行为习惯与精神风貌，直接反映企业文化建设的成效。培育与践行国有企业行为文化，首先要规范职工的岗位行为。结合不同岗位的工作特点，制定清晰明确的岗位行为规范，明确职工在工作中的职责、流程与行为准则，引导职工养成爱岗敬业、恪尽职守、精益求精的职业习惯。例如，在生产岗位推行标准化作业，在管理岗位推行精细化管理，在服务岗位推行规范化服务。其次要丰富职工的文化活动。通过开展主题党日、职工技能竞赛、文艺汇演、体育比赛等丰富多彩的文化活动，为职工提供展示自我、交流互动的平台，在活动中增强职工的团队意识与归属感。活动设计要紧扣企业文化主题，将企业精神与核心价值观融入活动内容，让职工在参与活动的过程中潜移默化地接受文化熏陶。最后要引导职工践行社会责任。国有企业作为社会公民，其行为文化建设不仅要关注内部职工行为规范，更要引导职工积极参与社会公益事业，如扶贫济困、环境保护、志愿服务等活动，在履行社会责任的过程中，展现国有企业职工的良好精神风貌，提升企业的社会形象。

二、国有企业职工职业道德规范的建立与落实

职业道德是职工在职业活动中应当遵循的行为准则，是调节职工与企业、职工与客户、职工与社会之间关系的重要规范。国有企业职工职业道德建设，必须立足国有企业的政治属性与行业特点，以“爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会”为基本遵循，建立健全具有针对性、可操作性的职业道德规范体系，并通过教育引导、监督考核、激励约束等方式，推动职业道德规范落到实处。

（一）职业道德规范的制定原则与内容

制定国有企业职工职业道德规范，需遵循政治性与专业性相统一、普遍性与特殊性相统一、规范性与实践性相统一的原则。政治性原则要求职业道德规范必须体现国有企业的政治担当，将对党忠诚、服务国家作为职业道德的首要要求；专业性原则要求职业道德规范必须契合不同行业、不同岗位的专业特点，具有明确的岗位指向性；普遍性原则要求职业道德规范涵盖职工职业活动的基本准则，适用于全体职工；特殊性原则要求针对关键岗位、重点领域制定更为严格的职业道德要求；规范性原则要求职业道德规范表述清晰、界定明确，具有可执行性；实践性原则要求职业道德规范立足企业实际，能够有效解决职工职业活动中存在的突出问题。基于上述原则，国有企业职工职业道德规范的核心内容应包括以下几个方面：一是爱岗敬业，要求职工热爱本职工作，钻研业务技能，忠于职守，尽职尽责，在岗位上创造优异成绩；二是诚实守信，要求职工在职业活动中言行一致，恪守信用，不弄虚作假，不欺上瞒下，维护企业的信誉与形象；三是办事公道，要求职工在工作中坚持原则，秉公办事，不徇私情，不偏袒私利，维护公平正义的工作秩序；四是服务群众，要求职工树立以人民为中心的发展思想，立足岗位为客户、为基层、为群众提供优质高效的服务；五是奉献社会，要求职工胸怀家国情怀，将个人工作与社会发展紧密结合，积极为国家建设与社会进步贡献力量。同时，企业应结合自身行业特点，补充完善具有行业特色的职业道德内容，如制造业企业强调精益求精的工匠精神，服务业企业强调客户至上的服务理念，科技创新型企业强调勇于创新的探索精神。

（二）职业道德教育的常态化开展

职业道德教育是提升职工职业道德素养的基础环节，是推动职业道德规范入

脑入心的重要手段，必须坚持常态化、制度化开展，将其融入职工职业生涯的全过程。国有企业开展职业道德教育，首先要构建分层分类的教育体系。针对新入职职工，开展职业道德入门教育，重点讲解职业道德规范的基本内容、重要意义与企业的相关要求，帮助新职工树立正确的职业观念；针对在职职工，开展常态化的职业道德提升教育，结合岗位工作实际与行业发展趋势，通过专题讲座、案例分析、经验交流等形式，引导职工不断提升职业道德水平；针对管理人员与关键岗位职工，开展更高标准的职业道德警示教育，通过剖析违纪违法案例，强化廉洁自律意识，筑牢职业道德防线。其次要创新职业道德教育的方式方法。改变传统的单向灌输式教育模式，采用情景模拟、角色扮演、实地调研等互动式教育方法，让职工在实践体验中深化对职业道德的理解；充分利用新媒体技术，搭建线上教育平台，开发微课、短视频等教育资源，满足职工碎片化学习需求；将职业道德教育与企业文化活动相结合，通过开展职业道德主题演讲、征文比赛、知识竞赛等活动，营造“学先进、讲道德、守规范”的浓厚氛围。最后要强化榜样的示范引领作用。选树职业道德模范是职业道德教育的有效途径，企业应定期评选表彰职业道德标兵、岗位能手等先进典型，深入挖掘他们的感人事迹，通过内部宣传、事迹报告会等形式，让职工学有榜样、行有示范，激发职工践行职业道德的内生动力。

（三）职业道德监督考核机制的健全

职业道德监督考核是推动职工践行道德规范的重要保障，核心是将道德表现与职工切身利益挂钩，树立“有德者荣、失德者耻”导向。健全企业职工监督考核机制，一是构建全方位监督体系，整合内外部、组织与群众、日常与专项监督，明确内部各部门监督职责，畅通外部投诉与社会监督渠道，建立职工互评机制；二是完善考核评价体系，将职业道德表现纳入职工各类考核与评优，制定具体指标与标准，结合定性定量评价，通过多维度方式全面客观考评；三是强化考核结果运用，建立结果与薪酬、晋升等挂钩机制，区分不同表现职工予以奖惩，定期分析结果并制定改进措施，持续提升职工职业道德素养。

三、企业文化与职业道德建设的融合协同机制

企业文化与职业道德建设并非相互独立的两个体系，而是相辅相成、相互促进的有机整体。企业文化为职业道德建设提供价值引领与文化土壤，职业道德建

设则是企业文化落地见效的重要体现与实践路径。构建企业文化与职业道德建设的融合协同机制，是新时代国有企业思想政治工作内容体系建设的必然要求，也是提升企业管理水平与职工队伍素质的关键举措。

（一）价值引领层面的深度融合

价值引领是企业文化与职业道德建设融合的核心纽带，二者均以社会主义核心价值观为遵循，以培育时代新人为目标。实现价值引领层面的深度融合，一是将社会主义核心价值观全方位融入两项建设，把国家、社会、公民层面的价值要求转化为企业价值追求与职工行为准则；二是强化企业核心价值观与职业道德规范的衔接，将敬业、诚信等理念细化为具体道德要求，引导职工在践行职业道德中认同企业文化；三是加强价值引领宣传教育，通过主题活动、专题培训等形式，阐释二者内在联系，提升职工参与文化与道德建设的自觉性。

（二）实践推进层面的协同联动

实践推进是企业文化与职业道德建设融合的关键，需建立协同联动机制避免“两张皮”。一是建立统一领导协调机制，明确企业党组织的核心领导作用，组建多部门参与的专项领导小组，通过联席会议统筹两项工作的规划、实施与考核，确保同部署、同落实。二是推动实践活动有机结合，将文化活动与职业道德教育统筹设计开展，让职工在活动中同步接受文化熏陶与道德教育。三是强化基层实践载体建设，依托基层党组织、工会等组织，搭建“党员先锋岗”“职工道德讲堂”等载体，推动两项建设在基层落地生根。

（三）制度保障层面的统筹衔接

制度保障是企业文化与职业道德建设融合的长效支撑，需建立统筹衔接的制度机制以推动两项工作规范化、常态化开展。其一，完善统筹规划制度设计，将二者纳入企业发展战略与党建工作规划，制定专项方案，明确目标任务与推进举措。其二，强化制度内容衔接，在企业文化建设制度中体现职业道德要求，在职业道德建设制度中融入企业文化内容，实现考核指标的相互嵌入。其三，建立协同监督考核机制，合并运用两项工作的考核结果，开展联合督查，及时解决制度执行问题，保障企业文化与职业道德建设深度融合、协同发展。

第四节 形势政策与法治教育

形势政策与法治教育是新时代国有企业思想政治工作内容体系的重要组成部分，是引导职工认清发展大势、把握政策导向、增强法治意识的关键举措。新时代背景下，国有企业面临的国内外发展环境日趋复杂，市场化改革持续深化，行业竞争愈发激烈，职工思想观念多元多变。加强形势政策与法治教育，能够帮助职工准确把握国家发展战略、行业发展趋势和企业改革方向，明确自身发展定位；能够引导职工树立正确的权利义务观念，自觉遵守法律法规和企业规章制度，提升企业依法经营管理水平；能够凝聚职工思想共识，激发职工干事创业热情，为国有企业高质量发展提供强大的思想保证和法治支撑。本节从形势政策与法治教育的核心内涵与时代价值、核心内容体系构建、多元化实施路径、长效保障机制四个维度，系统阐释新时代国有企业形势政策与法治教育的实践构建，为完善思想政治工作内容体系提供实践遵循。

一、形势政策与法治教育的核心内涵与时代价值

准确界定形势政策与法治教育的核心内涵，深刻把握其时代价值，是确保教育工作方向正确、靶向精准的前提。形势政策与法治教育作为国有企业思想政治工作的重要载体，兼具思想引领、政策解读、法治熏陶等多重功能，其内涵随着时代发展和企业需求不断丰富拓展。在新时代背景下，深入推进形势政策与法治教育，对国有企业凝聚发展合力、防范经营风险、提升核心竞争力具有重要现实意义。

（一）核心内涵解析

形势政策教育是围绕国内外形势、国家政策、行业趋势及企业改革实际开展的系统性宣传解读与思想引导工作，核心内涵包括三方面：一是精准研判形势，帮助职工认清发展大势；二是透彻解读政策，助力职工理解政策初衷与导向；三是针对性思想引导，化解职工困惑，引导其将个人发展融入国家与企业大局。

法治教育是以提升职工法治素养为核心，围绕法律法规与企业规章开展的系统性教育，核心内涵有三：一是普及法律知识，夯实法治认知基础；二是培育法治思维，提升依法解决问题能力；三是规范法治行为，引导职工依规履职，营造尊法学法守法用法氛围。

形势政策教育与法治教育相辅相成、有机统一。前者为后者提供方向指引，后者为前者落地提供法治保障，共同构成引导职工认清大势、把握方向、规范行为的教育体系，是国企思想政治工作内容体系的重要支撑。

（二）时代价值阐释

加强形势政策与法治教育是服务国家战略的必然要求。国企作为国家战略实施主体，肩负发展与安全使命，通过形势政策教育强化职工战略认同与担当，借助法治教育规范经营与行为，为国家战略落地筑牢保障。

这也是推动企业改革发展的内在需要。当前国企处于市场化改革、数字化转型关键期，面临多重风险。形势政策教育可解读改革部署、化解职工疑虑、凝聚共识；法治教育能提升全员法治素养，完善内控、规范决策、防范风险，增强核心竞争力。

同时是提升职工综合素质的重要途径。新时代职工需兼具专业技能、开阔视野与法治意识，形势政策教育可拓宽职工视野、提升形势研判与政策理解能力；法治教育能普及法律知识、培育法治思维，提升依法维权与履职能力，助力职工成长。

此外还是维护企业和谐稳定的重要保障。职工思想多元、利益诉求复杂易引发纠纷，形势政策教育可回应关切、化解困惑，引导职工正确认识利益关系；法治教育能规范行为，引导理性维权，有效化解矛盾，维护企业稳定发展环境。

二、形势政策与法治教育的核心内容体系构建

构建科学完备的核心内容体系，是确保形势政策与法治教育精准发力、取得实效的关键。新时代国有企业形势政策与法治教育内容体系的构建，应坚持“立足企业、服务发展、贴近职工”的原则，围绕国家发展大势、行业发展趋势、企业改革实际和职工需求，构建涵盖形势认知、政策解读、法治普及、实践应用的全方位内容体系，确保教育内容具有针对性、系统性和实效性。

（一）形势认知类内容：把握发展大势

形势认知类内容是形势政策教育的基础，旨在帮助职工全面准确把握国际国内发展形势和行业发展趋势。国际形势方面，重点解读国际政治经济格局演变、全球产业链供应链重构、国际贸易规则变化、国际能源资源安全等热点问题，帮助职工认清国际环境对企业发展的影响；国内形势方面，重点解读我国经济社会

发展阶段性特征、高质量发展内涵要求、供给侧结构性改革进展、科技创新战略部署、绿色低碳发展政策等，帮助职工理解国家发展战略对企业的要求；行业形势方面，重点解读行业发展现状、发展趋势、技术变革方向、市场竞争格局、行业监管政策等，帮助职工把握行业发展规律，明确自身工作的努力方向。

同时，结合企业所在领域特点，针对性解读细分领域发展形势。如制造业企业重点解读智能制造、工业互联网发展趋势；能源企业重点解读能源结构转型、新能源发展政策；金融企业重点解读金融监管政策、金融科技创新趋势等。通过精准的形势解读，帮助职工拓宽视野，提升形势判断能力，增强工作的前瞻性和主动性。

（二）政策解读类内容：明确发展方向

政策解读类内容是形势政策教育的核心，旨在帮助职工深刻理解国家政策和企业政策，明确发展方向。国家政策方面，重点解读与国有企业发展密切相关的政策，如国企改革三年行动方案、混合所有制改革政策、国有资产监管政策、科技创新激励政策、职工权益保障政策、社会保障政策等，深入阐释政策出台的背景、目标、主要内容和实施路径，帮助职工理解政策精神实质；企业政策方面，重点解读企业发展战略、年度经营目标、改革实施方案、管理制度修订、薪酬福利政策、绩效考核政策、人才培养政策等，向职工讲清政策制定的依据、具体内容和对职工的影响，帮助职工准确把握企业发展方向，自觉服从和服务于企业发展大局。

在政策解读过程中，要注重结合具体案例，将抽象的政策条文转化为通俗易懂的语言，重点回应职工关心的热点难点问题，如改革中的人员安置、薪酬调整、职业发展等，化解职工政策疑虑，增强职工对政策的认同感和执行力。

（三）法治普及类内容：夯实法治基础

法治普及类内容是法治教育的核心，旨在帮助职工掌握必备的法律知识，培育法治思维。基础法律知识方面，重点普及宪法、民法典、刑法、行政法等国家根本大法和基本法律，帮助职工树立宪法意识和法治观念；企业经营相关法律知识方面，重点普及公司法、合伙企业法、合同法、知识产权法、安全生产法、环境保护法、劳动争议调解仲裁法等与企业经营管理密切相关的法律法规，提升职工特别是管理层的依法经营管理能力；职工权益相关法律知识方面，重点普及劳动合同法、社会保险法、工会法、妇女权益保障法等与职工切身利益相关的法律

法规，帮助职工明确自身权利义务，提升依法维权能力。

同时，加强企业内部规章制度的普及教育，将企业章程、岗位职责、操作规程、奖惩制度等作为法治教育的重要内容，引导职工明确岗位行为规范，自觉遵守企业规章制度，养成依规履职的良好习惯。通过系统的法治普及，夯实职工法治基础，为企业依法经营管理和职工依法履职提供保障。

（四）实践应用类内容：提升实践能力

实践应用类内容是形势政策与法治教育的延伸，旨在将教育内容转化为职工的实践能力。形势政策实践应用方面，围绕企业改革发展实际，设置政策解读案例研讨、形势分析模拟、发展战略建言献策等实践内容，引导职工运用形势政策知识分析企业发展面临的机遇和挑战，为企业发展提出合理化建议；法治实践应用方面，通过法律案例分析、模拟法庭、法治辩论赛、劳动争议调解实训等实践形式，引导职工运用法律知识解决工作和生活中的实际问题，提升法治实践能力。

同时，结合企业生产经营中的实际问题，开展针对性的实践教育。如针对企业合同管理中的风险点，开展合同法律实务培训和案例研讨；针对安全生产中的薄弱环节，开展安全生产法律法规实训；针对职工权益纠纷多发领域，开展劳动争议调解实践等。通过实践应用类内容的设置，提升教育的实效性，推动教育成果转化为职工的实际能力。

三、形势政策与法治教育的多元化实施路径

构建多元化的实施路径，是提升形势政策与法治教育实效性的关键。新时代国有企业应立足职工群体特点和企业实际，创新教育方式方法，整合教育资源，构建“传统与现代结合、线上与线下融合、理论与实践贯通”的多元化实施路径，推动形势政策与法治教育入脑入心、见行见效。

（一）传统教育路径的优化升级

传统教育路径具有覆盖面广、针对性强、互动性好的优势，应在传承的基础上进行优化升级，提升教育效果。专题宣讲方面，建立常态化专题宣讲机制，邀请政府部门专家、行业学者、企业领导、优秀党员骨干等组成宣讲团，围绕形势政策热点、法治难点问题开展专题宣讲。宣讲内容应结合企业实际和职工需求，提前调研职工关切，定制宣讲方案，增强宣讲的针对性；宣讲形式应注重互动交流，设置提问环节，及时回应职工疑问。

专题培训方面，将形势政策与法治教育纳入职工年度培训计划，分层次、分类别开展针对性培训。针对领导干部，重点开展政策解读、法治决策能力培训；针对中层管理人员，重点开展政策执行、依法管理能力培训；针对基层职工，重点开展政策理解、依规履职和权益保障培训；针对青年职工，重点开展形势认知、职业发展和法治基础培训。培训方式可采用集中授课、案例分析、分组研讨等形式，提升培训实效。

“三会一课”与主题党日方面，将形势政策与法治教育融入“三会一课”、主题党日等组织生活，组织党员职工开展学习讨论、政策解读、法治研讨等活动。基层党支部可结合支部实际，每月确定一个形势政策或法治教育主题，开展常态化学习教育，充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用，推动教育工作向基层延伸。

（二）新媒体路径创新应用

新媒体传播快、覆盖广、形式活、互动强，是重要教育载体。企业可依托内网、微信公众号等平台开设专栏，定期推送政策解读、法律科普等内容，采用图文、短视频等多种形式提升吸引力，并设置互动环节收集职工诉求、回应关切。

线上学习平台方面，开发形势政策与法治教育线上课程供职工自主学习，兼顾碎片化与系统化，推行差异化课程设计；平台增设学习跟踪、效果测试功能，定期组织线上直播讲座、研讨会等活动，邀请专家在线授课互动，保障学习实效。

短视频与直播领域，借助平台传播优势，制作热点聚焦、简洁通俗的政策解读与法治科普短视频；定期开展直播宣讲，邀请专家或企业领导解读职工关切的热点难点问题，实时互动提升教育时效与互动性。

（三）实践体验路径的深度拓展

实践体验是提升教育实效的关键，可深化职工理解与实践能力。主题实践活动可结合重要节点开展，通过“政策解读进班组”“法治宣传进车间”等宣讲、“我为企业献良策”及合规管理参与等活动，提升职工实践能力。

现场教学可组织职工走进红色教育基地、法治教育基地等场所，分别强化理想信念、深化政策理解、增强法治意识、学习先进经验，提升实践能力。

案例研讨与实训方面，可通过分析政策执行、企业改革、法律纠纷等案例总结经验教训；开展模拟法庭、劳动争议调解等实训，提升职工形势判断与法治实践能力。

（四）文化浸润路径的融合渗透

文化浸润可潜移默化推动教育融入职工生活。企业文化融合上，将教育要求融入文化建设，提炼蕴含相关精神的核心价值观等，通过宣传栏、文化墙等载体展示，并融入企业重大活动营造氛围，深化职工理解认同。

文艺创作方面，鼓励职工创作形势政策、法治主题作品，通过内部汇演、展览、线上展播等传播，让职工在创作与欣赏中感受精神内涵，提升教育吸引力。

典型引领方面，选树践行相关要求的先进典型，通过事迹宣讲、专题报道等宣传其经验做法，发挥示范作用，引导职工见贤思齐，自觉践行相关精神。

第六章 国有企业思想政治工作方法创新

第一节 传统思想政治工作方法传承

传统思想政治工作方法是国有企业在长期实践中形成的宝贵精神财富，是新时代思想政治工作体系构建的历史根基。在新媒体技术广泛应用、职工思想观念日趋多元的新形势下，传承并优化传统思想政治工作方法，并非简单复刻过往模式，而是要立足新时代国有企业发展实际，挖掘传统方法的时代价值，实现历史经验与现实需求的有机衔接。国有企业思想政治工作的传统方法，根植于马克思主义建党学说与中国革命、建设、改革的实践历程，凝聚了几代国企人的智慧结晶，具有鲜明的政治性、群众性与实践性。从革命时期的政治动员到建设时期的思想教育，再到改革时期的观念引导，传统方法始终围绕党的中心任务，服务于国有企业的发展大局，为凝聚职工共识、激发工作热情、保障企业稳定发挥了不可替代的作用。进入新时代，尽管思想政治工作的环境、对象、任务发生了深刻变化，但传统方法中蕴含的群众路线、实事求是、分类指导等核心要义依然具有强大的生命力。因此，系统梳理传统思想政治工作方法的核心内涵，科学辨析其时代适应性，推动传统方法的创造性转化与创新性发展，成为新时代国有企业思想政治工作体系构建的重要课题。

一、传统思想政治工作方法的核心内涵与历史价值

传统思想政治工作方法是一个内涵丰富、层次分明的有机体系，其形成与发展始终与国有企业的成长历程同频共振，既承载着党的思想政治工作的优良传统，又彰显了国有企业的鲜明特色。深入剖析传统方法的核心内涵，准确把握其历史价值，是实现有效传承的前提基础。

（一）理论教育法的核心要义与实践成效

理论教育法是传统思想政治工作的基本方法，其核心要义在于通过系统的理论灌输与思想引导，帮助职工树立正确的世界观、人生观、价值观，增强对党的

理论和路线方针政策的理解与认同。国有企业的理论教育工作始终以马克思主义理论为指导,结合不同历史时期的中心任务,构建了具有针对性的教育内容体系。在革命建设时期,重点开展马克思列宁主义、毛泽东思想的宣传教育,引导职工认清革命形势,坚定为国家工业化建设奋斗的信念;在改革开放时期,聚焦中国特色社会主义理论体系的学习普及,帮助职工解放思想、更新观念,适应市场经济体制改革的要求;进入新时代,则以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心,深入开展理想信念教育,强化职工的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同。

理论教育法的实践成效主要体现在三个方面:一是筑牢了职工的思想根基,使党的创新理论在国有企业落地生根,为企业发展提供了强大的思想保证;二是统一了职工的行动意志,确保国有企业始终在党的领导下,沿着正确方向推进改革发展;三是提升了职工的理论素养,培养了一批政治坚定、业务精湛的骨干力量,为企业高质量发展提供了人才支撑。在实践中,理论教育法形成了集中学习、专题讲座、理论研讨、个人自学等多种形式,构建了全方位、多层次的教育格局,成为国有企业思想政治工作的重要支柱。

（二）谈心谈话法的人文特质与沟通效能

谈心谈话法是传统思想政治工作中最具人文关怀的方法之一,其核心在于通过面对面的真诚交流,了解职工的思想动态、工作困难与生活诉求,实现思想引导与情感疏导的有机结合。国有企业始终坚持以人为本的理念,将谈心谈话作为密切联系职工、化解矛盾纠纷、凝聚发展合力的重要手段,形成了常态化、制度化的工作机制。谈心谈话法强调平等尊重、坦诚相待,摒弃“说教式”“命令式”的沟通模式,让职工在轻松的氛围中敞开心扉,表达真实想法,使思想政治工作更具亲和力与感染力。

从实践效果来看,谈心谈话法在化解思想矛盾、解决实际问题方面发挥了重要作用。通过定期与不定期的谈心交流,思想政治工作者能够及时掌握职工在工作适应、岗位调整、薪酬福利、家庭生活等方面的困惑与诉求,有针对性地开展思想引导,帮助职工解开思想疙瘩,缓解心理压力。同时,通过谈心谈话,企业能够及时发现管理过程中存在的问题,倾听职工的意见建议,推动企业管理的优化完善,实现思想政治工作与企业经营管理的有机融合。在长期实践中,国有企业形成了领导干部与普通职工、党员与群众、同事之间等多种谈心谈话形式,构

建了全方位的沟通网络，有效拉近了干群距离，增强了企业的凝聚力与向心力。

（三）典型示范法的引领作用与辐射效应

典型示范法是传统思想政治工作中具有鲜明导向性的方法，其核心在于通过选树宣传先进典型，发挥榜样的示范引领作用，以点带面，推动形成比学赶超的良好氛围。国有企业始终注重挖掘和培育不同岗位、不同领域的先进典型，包括劳动模范、技术能手、优秀党员、先进班组等，通过多种形式宣传他们的感人事迹与崇高精神，为职工树立可学可鉴的榜样。典型示范法坚持实事求是原则，所选树的典型来自职工群众，具有真实性、代表性与先进性，能够让职工产生强烈的情感共鸣，增强思想教育的说服力与感染力。

典型示范法的辐射效应主要体现在四个方面：一是思想引领效应，通过宣传典型的先进思想与价值追求，引导职工自觉践行社会主义核心价值观，提升思想道德素质；二是行为带动效应，激励职工以典型为榜样，立足本职岗位创先争优，提升业务能力与工作水平；三是氛围营造效应，在企业内部形成崇尚先进、学习先进、争当先进的浓厚氛围，凝聚发展正能量；四是文化塑造效应，将典型精神融入企业文化建设，丰富企业文化内涵，提升企业软实力。在实践中，国有企业通过表彰大会、先进事迹报告会、内部刊物宣传、荣誉墙展示等多种形式，扩大典型的影响力，使典型示范法成为推动思想政治工作深入开展的有效载体。

二、传统思想政治工作方法的时代适应性辨析

随着中国特色社会主义进入新时代，国有企业面临的内外部环境发生了深刻变化，职工队伍结构、思想观念、价值追求也呈现出多元化、个性化的新特征。这些变化对传统思想政治工作方法提出了新的挑战，同时也为其优化升级提供了新的机遇。准确辨析传统方法的时代适应性，明确其优势与不足，是实现有效传承的关键环节。

（一）传统方法的时代优势与传承价值

在新时代背景下，传统思想政治工作方法依然具有不可替代的时代优势，其传承价值主要体现在三个方面：一是政治引领的坚定性，传统方法始终坚持党的领导，以党的创新理论为指导，能够有效强化职工的政治意识，确保国有企业的政治属性不弱化，这与新时代国有企业坚持党的领导、加强党的建设的要求高度契合；二是群众工作的深厚根基，传统方法始终坚持群众路线，密切联系职工群

众，能够准确把握职工的思想动态与实际需求，实现思想教育与解决实际问题的统一，这对于凝聚职工共识、维护企业稳定具有重要意义；三是实践经验的丰富性，传统方法经过长期实践检验，形成了一套成熟的工作流程与操作规范，具有较强的可操作性与实效性，能够为新时代思想政治工作方法创新提供有益借鉴。

例如，在抗击新冠肺炎疫情期间，许多国有企业充分运用谈心谈话、典型示范等传统方法，深入了解职工的思想顾虑与生活困难，宣传抗疫一线的先进事迹，有效激发了职工的责任担当，为保障企业正常运营和疫情防控工作顺利开展提供了有力支撑。这充分证明，传统思想政治工作方法在新时代依然具有强大的生命力与适应性，是国有企业思想政治工作的宝贵财富。

（二）传统方法面临的现实挑战与不足

尽管传统思想政治工作方法具有显著优势，但在新时代背景下，也面临着诸多现实挑战，暴露出一些不足之处：一是形式载体的滞后性，部分传统方法的表现形式较为单一，如单纯的理论宣讲、读文件、开大会等，缺乏创新性与吸引力，难以适应新时代职工尤其是青年职工的认知习惯与接受特点；二是覆盖范围的局限性，传统方法多以线下集中活动为主，受时间、空间、人员等因素限制，难以实现对所有职工的全面覆盖，特别是对于驻外职工、灵活用工等群体的针对性不足；三是精准度的欠缺性，传统方法往往采用“一刀切”“大水漫灌”的模式，缺乏对职工个体差异的关注，难以满足不同年龄段、不同岗位、不同文化背景职工的个性化需求；四是时代元素的缺失性，部分传统方法未能及时融入新时代的发展理念与技术手段，对职工关注的热点难点问题回应不够及时，难以有效解决新形势下的思想矛盾。

例如，随着 90 后、00 后职工逐渐成为国有企业的中坚力量，这一群体具有思维活跃、个性鲜明、对新媒体依赖度高的特点，传统的“填鸭式”理论教育、单向度的谈心谈话等方法，往往难以引起他们的兴趣，甚至会产生抵触情绪，导致思想政治工作效果大打折扣。这些问题表明，传统思想政治工作方法必须与时俱进，不断优化升级，才能适应新时代国有企业思想政治工作的要求。

三、传统思想政治工作方法的创造性转化路径

实现传统思想政治工作方法的有效传承，关键在于推动其创造性转化，即立足新时代国有企业的发展实际，对传统方法进行理念更新、形式创新与机制完善，

赋予其新的时代内涵与实践活力。创造性转化并非对传统方法的否定与抛弃，而是在继承其核心要义的基础上，使其更好地适应新形势、新任务、新对象的要求，实现传统与现代的有机融合。

（一）理念更新：坚持以职工为中心的价值导向

理念更新是传统思想政治工作方法创造性转化的前提。新时代的政治思想工作必须坚持以职工为中心的价值导向，摒弃传统的“管理本位”“说教本位”理念，将职工的需求放在首位，实现从“被动接受”向“主动参与”的转变。一方面，要强化服务意识，将政治思想工作与解决职工实际问题相结合，关注职工的职业发展、薪酬福利、工作环境、身心健康等切身利益，通过解决实际问题赢得职工的信任与支持，使政治思想工作更具针对性与实效性；另一方面，要尊重职工的主体地位，充分调动职工的积极性、主动性与创造性，鼓励职工参与政治工作的策划、实施与评价，让职工成为政治工作的参与者与受益者，增强职工的归属感与认同感。

在理念更新的过程中，要注重将党的创新理论与职工的思想实际相结合，用通俗易懂的语言解读深刻的理论内涵，用职工身边的鲜活事例诠释党的路线方针政策，使理论教育更接地气、更具亲和力。同时，要树立开放包容的理念，尊重职工的多元思想观念，摒弃“非此即彼”的思维模式，通过平等对话、理性沟通，引导职工在思想碰撞中形成共识。

（二）形式创新：丰富传统方法的载体与表达

形式创新是传统思想政治工作方法创造性转化的核心。要结合新时代职工的认知习惯与接受特点，对传统方法的表现形式进行优化升级，丰富载体内容，增强吸引力与感染力。对于理论教育法，要改变单纯的集中学习、专题讲座模式，引入案例教学、情景模拟、实地研学等形式，组织职工走进红色教育基地、企业发展展览馆等场所，开展沉浸式、体验式学习，让理论教育从“纸上”走向“实践”；同时，要充分利用企业内部刊物、宣传栏、电子显示屏等阵地，开设理论专栏、政策解读板块，使理论学习更具针对性与可读性。

对于谈心谈话法，要打破面对面的单一模式，结合线上沟通工具，开展“线上+线下”相结合的谈心谈话，方便职工随时表达诉求；同时，要创新谈话形式，采用“拉家常”“聊工作”“话发展”等轻松愉悦的方式，避免“程式化”“套路化”的交流，让谈心谈话更具温度与深度。对于典型示范法，要丰富典型宣传

的载体，除了传统的表彰大会、事迹报告会外，要充分利用短视频、微电影、图文故事等形式，生动展现典型的先进事迹；同时，要拓展典型的选树范围，关注一线职工、青年职工、技术骨干等不同群体，选树更多贴近职工、贴近实际的身边典型，增强典型的代表性与可学性。

（三）机制完善：构建传统方法的长效运行体系

机制完善是传统思想政治工作方法创造性转化的保障。要建立健全常态化、制度化工作机制，确保传统方法在传承创新过程中能够持续有效运行。一是建立需求调研机制，定期开展职工思想动态调研，了解职工的思想困惑、学习需求与实际困难，为传统方法的优化创新提供依据；二是建立统筹协调机制，明确党组织、思想政治工作部门、业务部门的职责分工，形成齐抓共管的工作格局，推动传统方法与企业经营管理、文化建设、职工培训等工作有机融合；三是建立考核评价机制，将传统方法的传承创新工作纳入思想政治工作考核体系，明确考核指标与评价标准，定期进行检查评估，及时发现问题、总结经验，不断提升工作质量；四是建立队伍建设机制，加强思想政治工作者的培训培养，提升其政治素养、业务能力与创新意识，使其能够熟练运用传统方法，并结合新时代要求进行优化创新，为传统方法的创造性转化提供人才支撑。

第二节 新媒体时代思想政治工作方法创新

新媒体技术的迅猛发展重塑了信息传播格局，也为新时代国有企业思想政治工作带来了颠覆性变革。传统思想政治工作中单向灌输、线下集中教育等模式难以适应青年职工信息获取碎片化、社交方式网络化、价值观念多元化的新特征。在此背景下，立足新媒体技术优势，推动思想政治工作方法创新，成为提升国有企业思想政治工作实效性、增强吸引力与感染力的必然选择。新媒体时代的思想政治工作方法创新，并非对传统方法的全盘否定，而是以守正创新为原则，将新媒体技术与思想政治工作规律深度融合，构建线上线下协同、精准高效覆盖的工作方法体系，实现思想政治工作的时代化、大众化与精准化。

一、新媒体时代国有企业思想政治工作的传播逻辑转型

新媒体技术的应用打破了传统思想政治工作的传播壁垒，使信息传播从“单

向输出”转向“双向互动”，从“集中覆盖”转向“精准触达”，传播逻辑的深刻变革为工作方法创新提供了底层支撑。把握这一转型趋势，是实现思想政治工作方法与新媒体技术有效融合的前提，需要从传播主体、传播内容、传播渠道等多个维度进行系统梳理。

（一）传播主体的多元化与协同化转型

传统国有企业思想政治工作传播主体以党组织、思政工作部门专职人员为主，传播主体的单一性容易导致信息传递的滞后性与内容的同质化。新媒体时代，传播主体呈现出多元化特征，除传统专职主体外，企业管理层、优秀党员职工、青年骨干等均可成为思想政治工作的传播者，形成“专职+兼职”的协同传播格局。这种转型使得思想政治工作的传播力量更分散、覆盖范围更广泛，同时也要求建立传播主体资质审核与能力提升机制，确保传播内容的准确性与导向性。例如，部分国有企业搭建的“党员先锋宣讲平台”，通过选拔优秀党员录制思政微视频，既发挥了党员的先锋模范作用，又增强了思政内容的可信度与亲和力，实现了传播主体从“单一权威”向“多元协同”的转变。

（二）传播内容的碎片化与场景化转型

传统思想政治工作内容多以理论文章、政策文件、专题报告等完整形式呈现，内容体系严谨但形式相对枯燥，难以适应新媒体环境下职工碎片化的信息获取习惯。新媒体时代，思想政治工作内容呈现出碎片化转型趋势，即将宏大的理论体系、抽象的政策精神拆解为简短的观点、生动的案例、鲜活的故事等碎片化内容，通过短视频、图文海报、音频播报等形式呈现。同时，内容传播更加注重场景化，结合职工工作场景、生活场景、学习场景等不同场景需求，推送针对性的思政内容。例如，针对一线职工工作繁忙的特点，制作“班前5分钟思政微课堂”短视频；针对青年职工职业发展需求，推送“优秀职工成长故事”图文专题，实现思政内容与职工需求的精准匹配，提升内容的接受度与感染力。

（三）传播渠道的融合化与立体化转型

传统思想政治工作传播渠道以线下会议、专题培训、宣传栏、内部刊物等为主，渠道相对单一，传播效率有限。新媒体时代，传播渠道呈现出融合化与立体化转型趋势，线上渠道与线下渠道深度融合，形成“线上+线下”“虚拟+现实”的立体化传播网络。线上渠道方面，企业微信公众号、视频号、内部OA系统、职工社群、直播平台等成为思政内容传播的重要载体；线下渠道则通过主题党日活

动、思政实践基地、文化展板等传统形式，与线上内容形成互补。这种渠道转型使得思想政治工作能够突破时间与空间的限制，实现对职工的全方位、全天候覆盖。例如，某国有能源企业构建的“线上思政云平台+线下思政教育基地”融合传播体系，职工可通过线上平台随时随地学习思政内容、参与互动讨论，同时通过线下基地开展沉浸式教育活动，实现了线上学习与线下实践的有机结合，提升了思政工作的整体效果。二、新媒体在国有企业思想政治工作中的应用路径创新

新媒体技术的多样性为国有企业思想政治工作方法创新提供了丰富的工具与载体，结合国有企业的行业特点、职工结构与思政工作需求，探索新媒体的有效应用路径，是推动思政工作方法创新的核心任务。以下从内容生产、互动交流、教育引导三个关键环节，梳理新媒体的具体应用路径。

（一）基于新媒体的思政内容生产方法创新

内容是思想政治工作的核心，新媒体时代的思政工作方法创新，首要任务是推动思政内容生产方法的变革，实现内容从“供给导向”向“需求导向”转变。一是建立内容精准生产机制，通过大数据分析职工的年龄结构、职业岗位、兴趣爱好、思想困惑等特征，精准定位职工的思政需求，形成“需求清单”，并据此制定内容生产计划，确保内容的针对性。例如，通过企业内部 APP 收集职工关于职业发展、权益保障、理论学习等方面的需求，针对性制作相关思政内容。二是创新内容呈现形式，突破传统文字主导的内容形式，大力发展短视频、动漫、H5、播客、虚拟仿真等多元化内容形式。例如，将党的创新理论转化为动漫短片，将企业发展历程中的红色故事制作成系列短视频，将政策解读转化为图文并茂的 H5 页面，使抽象的理论内容变得生动形象、通俗易懂。三是构建内容众筹创作机制，鼓励职工参与思政内容创作，通过设立“思政内容创作激励基金”，征集职工原创的思政微视频、散文、漫画等作品，择优在企业内部平台推送，既丰富了内容来源，又增强了职工的参与感与认同感。

（二）基于新媒体的思政互动交流方法创新

互动性是新媒体的核心优势，推动思想政治工作从“单向灌输”向“双向互动”转变，是提升思政工作实效性的关键。基于新媒体的思政互动交流方法创新，主要包括以下几个方面：一是搭建实时互动平台，利用企业微信社群、直播平台、在线论坛等载体，开展实时互动交流。例如，定期组织“思政专家在线答疑”直播活动，邀请思政领域专家与职工进行实时互动，解答职工的思想困惑；在企

业内部论坛开设“思政热点讨论区”，围绕社会热点、企业发展、职工关切等问题开展讨论，引导职工树立正确的价值观念。二是开展沉浸式互动活动，利用虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等技术，打造沉浸式思政互动场景。例如，开发“红色教育VR体验馆”，让职工通过VR设备“走进”革命圣地、企业历史展览馆等场所，进行沉浸式学习体验；通过AR技术将企业的红色文化元素融入现实环境，职工通过手机扫描相关标识即可获得详细的思政内容，增强互动的趣味性与体验感。三是建立互动反馈机制，通过线上问卷、留言板、意见箱等形式，收集职工对思政工作的意见与建议，及时调整工作内容与方法。同时，对职工的留言与提问进行及时回应，形成“提问—回应—反馈”的闭环互动体系，提升职工的参与积极性。

（三）基于新媒体的思政教育引导方法创新

新媒体环境下，信息传播的开放性与复杂性使得职工面临更多的价值观念冲击，加强对职工的思想引导，筑牢思想防线，是思想政治工作的重要任务。基于新媒体的思政教育引导方法创新，需注重引导的针对性与有效性。一是强化个性化引导，通过大数据分析职工的思想动态，对不同思想状况的职工实施个性化引导。例如，对思想积极向上的职工，推送进阶性的思政内容，鼓励其发挥示范带动作用；对存在思想困惑的职工，安排专人通过线上一对一交流的方式，进行针对性的疏导与引导。二是开展主题性线上引导活动，围绕重大节日、重要纪念日、企业重大事件等节点，开展线上主题思政活动。例如，在建党节、国庆节期间，组织线上“红色经典诵读”“爱国主题征文”活动；在企业改革发展关键时期，开展“企业发展与个人成长”线上主题讨论，引导职工将个人发展融入企业发展大局。三是加强网络舆情引导，建立网络舆情监测与处置机制，实时监测企业内部与外部涉及企业的思政相关舆情，及时发现负面舆情苗头，通过官方平台发布权威信息、组织专家解读、引导职工理性讨论等方式，化解舆情风险，营造清朗的网络环境。三、新媒体时代国有企业思想政治工作方法创新的保障机制

推动新媒体时代国有企业思想政治工作方法创新，不仅需要探索有效的应用路径，还需要建立健全相应的保障机制，为方法创新提供制度支撑、技术支撑、队伍支撑与考核支撑，确保创新工作持续推进、取得实效。

（一）制度保障机制建设

制度保障是推动新媒体思政工作方法创新的基础，需建立健全涵盖内容管理、

平台运营、人员管理、安全保障等方面的制度体系。一是制定新媒体思政内容管理办法,明确内容生产、审核、发布、更新的流程与标准,建立内容审核责任制,确保思政内容的政治正确性、导向性与准确性。二是完善新媒体平台运营管理制度,明确各线上平台的运营职责、运营规范、更新频率等要求,建立平台用户管理与互动规范,维护平台的正常秩序。三是建立新媒体思政工作安全管理制度,加强对线上平台的安全防护,防范网络攻击、信息泄露等安全风险;同时,明确舆情处置流程与责任分工,确保舆情事件能够及时有效处置。例如,某国有制造企业制定的《新媒体思政工作管理办法》,对内容审核、平台运营、安全保障等作出了详细规定,为企业新媒体思政工作的有序开展提供了制度保障。

（二）技术支撑机制建设

技术支撑是新媒体思政工作方法创新的核心动力,需加强技术投入与技术研发,提升思政工作的技术赋能水平。一是加大技术投入力度,购置先进的新媒体技术设备,搭建功能完善的线上思政平台,提升平台的稳定性、流畅性与互动性。例如,投入资金开发企业专属的思政 APP,整合学习资源、互动交流、舆情监测等功能,为职工提供一站式思政学习与交流服务。二是加强技术研发与应用,探索大数据、人工智能、虚拟现实等先进技术在思政工作中的深度应用。例如,利用大数据技术构建职工思想动态分析模型,实现对职工思想状况的精准研判;利用人工智能技术开发智能答疑机器人,为职工提供 24 小时思政问题解答服务;利用虚拟现实技术打造沉浸式思政教育场景,提升教育的体验感与实效性。三是建立技术维护与更新机制,组建专业的技术维护团队,负责线上平台的日常维护、技术升级与故障排查,确保平台能够正常运行;同时,跟踪新媒体技术发展趋势,及时将新技术应用到思政工作中,保持方法创新的先进性。

（三）队伍支撑机制建设

队伍建设是推动新媒体思政工作方法创新的关键,需打造一支既懂思政工作规律,又掌握新媒体技术的专业化队伍。一是优化队伍结构,选拔一批具有思政工作经验、熟悉新媒体技术的专职人员,同时吸纳企业内部优秀党员、青年骨干等兼职人员,组建多元化的新媒体思政工作队伍。二是加强队伍能力培训,定期组织开展思政理论、新媒体技术、内容创作、舆情处置等方面的培训活动,提升队伍的综合能力。例如,邀请思政专家开展理论培训,邀请新媒体行业资深人士开展短视频制作、直播运营等技术培训,提升队伍的内容创作与平台运营能力。

三是建立队伍激励机制，设立新媒体思政工作创新奖励基金，对在新媒体思政工作中表现突出、取得优异成绩的团队与个人给予表彰奖励；同时，将新媒体思政工作业绩纳入职工绩效考核体系，激发队伍的工作积极性与创新动力。（四）考核评估机制建设

考核评估是检验新媒体思政工作方法创新成效的重要手段，需建立科学合理的考核评估机制，推动创新工作不断优化完善。一是明确考核评估指标，围绕思政内容传播效果、职工参与度、思想引导成效、平台运营状况等核心维度，设置量化考核指标。例如，将线上平台粉丝数量、内容阅读量、互动评论量、职工满意度等作为量化指标，全面评估新媒体思政工作的成效。二是创新考核评估方法，采用线上数据统计与线下调研相结合、定量评估与定性评估相结合的方法，提升考核评估的科学性与全面性。例如，通过线上平台后台数据统计分析传播效果，通过线下问卷调查、座谈会等形式了解职工的真实反馈，综合形成考核评估结果。三是强化考核结果应用，将考核评估结果与思政工作队伍的绩效奖惩、评优评先直接挂钩，同时根据考核评估发现的问题，及时调整新媒体思政工作方法策略，形成“考核—反馈—优化”的闭环管理体系，推动新媒体思政工作方法持续创新、不断提升。新媒体时代国有企业思想政治工作方法创新是一项系统工程，需要准确把握新媒体传播规律与思政工作规律，从传播逻辑转型、应用路径创新、保障机制建设等多个维度协同推进。通过创新，推动思想政治工作摆脱传统模式的束缚，实现内容更鲜活、形式更多样、互动更深入、覆盖更广泛，不断提升新时代国有企业思想政治工作的实效性影响力，为国有企业高质量发展提供坚强的思想保证与精神支撑。在实践过程中，还需注重结合企业自身实际，因地制宜探索适合本企业的新媒体思政工作方法，避免同质化创新，确保创新方法能够真正解决企业思政工作面临的实际问题，切实发挥思政工作统一思想、凝聚人心、鼓舞士气的重要作用。

第三节 个性化思想政治工作方法探索

个性化思想政治工作是新时代国有企业思想政治工作体系构建的重要维度，其核心要义在于立足企业员工的个体差异，突破传统“一刀切”“齐步走”的工作模式，以精准化、差异化的方式提升思想政治工作的针对性与实效性。随着国有企业改革的不断深化，员工队伍的结构日益多元，年龄层次、知识结构、职业诉求、思想观念等方面的差异愈发凸显，传统同质化的思想政治工作方法已难以满足员工的个性化需求。在此背景下，探索个性化思想政治工作方法，既是破解当前国有企业思想政治工作针对性不足难题的现实需要，也是践行以人民为中心发展思想、激发员工主观能动性的必然要求。本节基于员工个体差异的客观现实，结合国有企业思想政治工作的核心目标，从个性化需求识别、分类施策方法、长效机制构建以及实践保障路径四个方面，系统探索个性化思想政治工作的实施方法与优化策略。

一、国有企业员工个性化思想需求的精准识别方法

个性化思想政治工作的前提在于精准把握员工的思想需求差异，只有全面、深入地了解不同员工的思想困惑、价值追求与利益诉求，才能实现思想政治工作的“精准滴灌”。当前，国有企业员工队伍呈现出明显的代际分化特征，老员工注重职业稳定与荣誉认同，中年员工关注职业发展与家庭责任，青年员工则更强调自我价值实现与工作生活平衡；同时，不同岗位、不同层级的员工在思想诉求上也存在显著差异，管理岗位员工侧重企业发展与管理效能，技术岗位员工关注技术创新与职业提升，一线岗位员工重视薪酬福利与劳动保障。基于此，构建科学的个性化思想需求识别体系，需要综合运用多种方法，实现从被动等待到主动感知、从经验判断到数据支撑的转变。

（一）多维度调研机制的构建

多维度调研是精准识别员工思想需求的基础，国有企业应建立常态化、立体化的调研机制，涵盖问卷调研、深度访谈、座谈交流等多种形式。在问卷调研方面，应根据员工群体的差异设计差异化问卷，针对青年员工重点设置职业发展、价值实现、企业文化认同等相关问题，针对老员工侧重企业归属感、退休保障、荣誉激励等内容，针对一线员工强化薪酬待遇、劳动保护、工作环境等方面的调

研；同时，问卷设计应注重开放性与封闭性问题的结合，既获取量化数据，也收集质性信息。深度访谈则应聚焦重点群体与特殊个体，对于思想波动较大、工作状态异常、面临重大生活变故的员工，采取一对一的深度访谈方式，深入了解其思想困惑与实际困难，建立个性化访谈档案。座谈交流可按部门、岗位、年龄等维度分组开展，鼓励员工畅所欲言，通过群体互动挖掘共性需求中的个性化元素，同时及时掌握员工思想动态的新变化、新趋势。

（二）大数据驱动的需求分析方法

随着数字化转型在国有企业的深入推进，大数据技术为员工个性化思想需求的精准识别提供了新路径。国有企业应依托内部管理信息系统、人力资源管理平台、员工交流平台等载体，收集员工的工作数据、培训记录、考核结果、交流发言、意见反馈等多维度数据，构建员工思想动态数据库。通过数据挖掘与分析技术，对员工的思想诉求进行精准画像，例如通过分析员工参与培训的类型判断其职业发展需求，通过监测员工在交流平台的发言内容感知其思想情绪变化，通过整合员工的意见建议识别其对企业管理的期待。同时，应建立数据更新与动态分析机制，实时跟踪员工思想需求的变化，及时调整思想政治工作的重点与方式，实现思想需求识别的智能化与精准化。

（三）基层信息员网络的搭建

基层信息员是掌握员工思想动态的“前哨”，国有企业应构建覆盖各部门、各岗位的基层信息员网络，选拔政治素质高、群众基础好、责任心强的员工担任信息员，明确其信息收集、反馈、初步疏导的职责。信息员应扎根基层，与员工保持密切联系，及时发现员工的思想苗头性、倾向性问题，尤其是对于一些不便通过正式渠道反馈的个性化需求，通过非正式交流的方式收集并上报。同时，应建立信息员培训与激励机制，提升其信息识别与沟通协调能力，对及时准确反馈重要信息、有效协助开展思想政治工作的信息员给予表彰与奖励，确保基层信息员网络的高效运行。

二、基于员工群体差异的分类施策方法

在精准识别员工个性化思想需求的基础上，国有企业应针对不同群体的特点实施分类施策，构建差异化的思想政治工作方法体系。分类施策并非否定思想政治工作的共性要求，而是在坚持核心目标与基本原则一致的前提下，根据不同群

体的思想特征与需求差异，制定个性化的工作方案，实现共性引领与个性满足的有机统一。结合国有企业员工群体的主要分类，可将分类施策方法细化为青年员工、中年员工、老员工以及特殊群体员工四个方面。

（一）青年员工的个性化引导方法

青年员工是国有企业发展的中坚力量，其思想活跃、接受新事物能力强，同时具有强烈的自我价值实现诉求，但也存在职业规划不清晰、抗压能力较弱、思想波动性较大等特点。针对青年员工的个性化需求，思想政治工作应坚持“引领与服务并重”的原则，构建多元化的引导方法。一是搭建职业发展平台，结合青年员工的专业特长与职业意愿，为其制定个性化的职业发展规划，提供针对性的培训、轮岗、晋升机会，将思想政治工作与职业发展指导有机结合，引导青年员工将个人发展融入企业发展大局。二是创新思想教育形式，摒弃传统的说教式教育，采用案例教学、情景模拟、主题沙龙、志愿服务等青年员工喜闻乐见的形式，开展理想信念教育与社会主义核心价值观培育，增强思想教育的吸引力与感染力。三是建立青年员工成长帮扶机制，选拔企业骨干、技术能手担任青年员工的导师，在工作上给予指导、在思想上给予引导、在生活上给予帮助，帮助青年员工解决成长过程中的困惑与难题，增强其对企业的归属感与认同感。

（二）中年员工的压力疏导与价值重塑方法

中年员工是国有企业的骨干力量，承担着工作与家庭的双重压力，思想相对成熟稳定，但也面临职业瓶颈、晋升困难、家庭负担重等问题，容易产生职业倦怠与思想困惑。针对中年员工的个性化需求，思想政治工作应重点聚焦压力疏导与价值重塑，帮助其缓解压力、重拾信心。一是开展针对性的压力疏导工作，通过心理健康讲座、心理咨询服务、团体辅导等方式，帮助中年员工掌握压力管理的方法与技巧；同时，建立企业与家庭的沟通机制，了解中年员工的家庭困难，在政策允许的范围内提供必要的支持与帮助，减轻其家庭负担。二是搭建能力提升平台，针对中年员工面临的职业瓶颈，开展针对性的技能培训与知识更新培训，帮助其提升专业能力与综合素质，增强职业竞争力；同时，为中年员工提供创新创业、岗位交流等机会，拓宽职业发展空间。三是强化价值认同教育，通过宣传中年员工中的先进典型、表彰其工作贡献，引导中年员工正确认识自身价值，将个人价值的实现与企业的发展紧密结合，激发其工作热情与责任感。

（三）老员工的经验传承与情感关怀方法

老员工具有丰富的工作经验与深厚的企业情怀，是国有企业的宝贵财富，其思想相对保守，但重视企业归属感与荣誉认同，面临退休适应、角色转变等问题。针对老员工的个性化需求，思想政治工作应重点突出经验传承与情感关怀，让老员工感受到企业的温暖与尊重。一是搭建经验传承平台，设立“老带新”机制，鼓励老员工将工作经验、技术技能、优良作风传承给青年员工；同时，建立老员工经验分享机制，通过座谈会、访谈、撰写回忆录等形式，挖掘老员工的工作经验与精神财富，纳入企业文化建设的重要内容，增强老员工的荣誉感与价值感。二是加强情感关怀与人文关怀，定期走访慰问老员工，了解其身体状况与生活困难，提供必要的医疗保障与生活帮助；同时，组织开展适合老员工的文化活动，如老年大学、文体活动等，丰富其精神文化生活，帮助其顺利适应退休生活。三是强化政策解读与思想引导，针对老员工关注的退休政策、福利待遇等问题，及时进行政策解读，消除其思想顾虑；同时，引导老员工树立正确的退休观念，积极发挥余热，为企业发展贡献力量。

三、个性化思想政治工作的长效机制构建

个性化思想政治工作的有效实施，需要建立健全长效机制，确保工作的持续性、稳定性与规范性。当前，部分国有企业的个性化思想政治工作存在短期性、随意性等问题，缺乏系统性的制度保障与机制支撑，难以形成工作合力。因此，构建个性化思想政治工作长效机制，需要从制度建设、机制创新、资源保障等方面入手，形成全方位、多层次的工作体系。

（一）个性化思想政治工作制度体系建设

制度建设是构建长效机制的基础，国有企业应结合自身实际，制定个性化思想政治工作相关制度，明确工作目标、工作内容、工作流程、责任主体等，确保工作有章可循。一是制定员工思想动态监测制度，明确监测主体、监测内容、监测方法、监测频率等，建立员工思想动态定期报告机制，确保及时掌握员工思想动态的变化。二是制定个性化工作方案制定制度，要求针对不同群体员工的思想需求，制定差异化的工作方案，明确工作措施、责任部门、完成时限等，确保工作的针对性与实效性。三是制定考核评价制度，将个性化思想政治工作纳入思想政治工作考核体系，明确考核指标、考核方法、考核标准等，对工作成效进行定

期考核评价，考核结果与部门绩效、个人评优评先挂钩，激发工作动力。

（二）协同联动机制的构建

个性化思想政治工作涉及企业多个部门，需要构建协同联动机制，形成工作合力。一是建立党组织统一领导、思想政治工作部门牵头协调、各部门分工负责、全员参与的工作格局，明确各部门在个性化思想政治工作中的职责分工，确保工作有序推进。二是加强思想政治工作部门与人力资源部门、工会、共青团等部门的协同配合，人力资源部门负责提供员工的职业发展、薪酬福利等相关信息，工会负责开展员工关怀、文体活动等工作，共青团负责开展青年员工的思想引导与成长帮扶工作，形成工作合力。三是建立跨部门沟通协调机制，定期召开沟通协调会议，研究解决个性化思想政治工作中存在的问题，分享工作经验与成果，推动工作深入开展。

（三）资源保障机制的完善

资源保障是个性化思想政治工作顺利开展的重要支撑，国有企业应完善资源保障机制，确保工作的顺利推进。一是加强人员保障，选拔培养一批具有专业素养、沟通能力强、熟悉员工心理的思想政治工作骨干，组建个性化思想政治工作专业队伍；同时，加强对思想政治工作队伍的培训，提升其个性化工作能力与水平。二是加强经费保障，设立个性化思想政治工作专项经费，用于开展调研、培训、帮扶、活动等工作，确保工作有足够的资金支持。三是加强阵地保障，整合企业内部资源，搭建个性化思想政治工作阵地，如心理咨询室、员工交流室、经验传承工作室等，为开展个性化思想政治工作提供必要的场所与设施支持。

四、个性化思想政治工作的实践保障路径

个性化思想政治工作的落地实施，需要完善的实践保障路径作为支撑，确保工作从理念转化为实际成效。实践保障路径应涵盖组织领导、队伍建设、监督评估等多个方面，形成全方位的保障体系，推动个性化思想政治工作持续深入开展。

（一）强化组织领导保障

组织领导是个性化思想政治工作顺利开展的关键，国有企业应强化党组织对个性化思想政治工作的全面领导，将其纳入企业思想政治工作体系构建的重要内容，统筹规划、统筹推进。一是成立个性化思想政治工作领导小组，由企业党组织主要负责人担任组长，各相关部门负责人为成员，负责统筹协调个性化思想政治

治工作的开展，研究解决工作中的重大问题。二是明确各级党组织的责任，将个性化思想政治工作责任层层分解落实到具体部门与个人，形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。三是加强对个性化思想政治工作的统筹规划，结合企业发展战略与员工思想动态，制定中长期工作规划与年度工作计划，明确工作目标、工作任务与工作措施，确保工作有序推进。

（二）加强专业化队伍建设

专业化思政工作队伍是国企开展个性化思政工作的核心力量，需从三方面加强建设：一是优化队伍结构，选拔政治素质高、业务能力强、懂心理学社会学的人员，打造结构合理的专业化队伍；二是强化专业培训，组织个性化工作方法、沟通技巧等培训，鼓励工作者深入基层积累实践经验，提升解决实际问题的能力；三是健全激励机制，表彰奖励工作成效突出者，提供职业发展机会，增强队伍稳定性与凝聚力。

第四节 思想政治工作评估方法改进

思想政治工作评估是新时代国企思政工作体系闭环运行的关键环节，核心价值是用科学方法研判工作成效、为优化工作提供靶向依据。当前国企思政工作面临环境复杂、内容多元、对象需求个性化的新形势，传统评估存在指标模糊、主体单一、管控缺失、结果运用不足等问题，已难以适配高质量发展需求。因此，以问题为导向改进评估方法、构建科学系统且可操作的评估体系，是提升国企思政工作实效性的必然要求。本节立足新时代国企思政工作的规律与实践需求，从指标体系优化、主体多元协同、过程动态管控、结果转化运用四维度，探讨评估方法改进路径，为提升思政工作质量提供方法论支撑。

一、思想政治工作评估指标体系的优化重构

评估指标是开展思想政治工作评估的核心依据，指标体系的科学性直接决定评估结果的精准度。传统评估指标多以定性描述为主，存在指标内涵模糊、量化程度不足、权重分配不合理等问题，导致评估结果主观性较强、可比性不足。新时代推动评估方法改进，首要任务是立足国有企业思想政治工作的核心目标与主要内容，对评估指标体系进行优化重构，实现定性与定量的有机结合、宏观与微

观的精准衔接。

（一）指标体系构建的核心原则

指标体系优化需遵循系统性、针对性、可操作性、动态性四项核心原则。系统性原则要求指标覆盖思政工作全过程各环节，囊括组织建设、内容实施等核心维度，形成完整评估链条；针对性原则强调指标需结合国企行业特性、发展阶段及不同岗位员工思想实际，分层分类设置评估重点；可操作性原则要求指标内涵清晰、数据可获取，避免抽象难量化的设计；动态性原则意味着指标体系应根据时代发展、政策调整和企业需求及时修订，防止固化僵化。

（二）核心评估指标的筛选与量化

基于上述原则，新时代国企思政工作评估指标体系可分为输入、过程、输出三类。输入指标聚焦基础保障能力，含经费投入、队伍配备、制度建设、载体平台等，可通过财务、人事、制度文本等直接获取，量化程度高；过程指标侧重实施质量，涵盖活动频次、内容覆盖率、员工参与度、方法创新、问题整改等，数据可从活动记录、问卷中收集，部分需定性转量化；输出指标聚焦实际成效，包括员工理想信念、价值观认同、工作积极性、团队凝聚力、企业贡献度等，需结合定量调查与定性评估综合研判。指标量化可采用层次分析法确定权重，通过标准化处理消除量纲差异，提升体系科学性与合理性。

（三）指标体系的层级适配设计

考虑到国有企业不同层级、不同业务板块的思想政治工作特点存在差异，指标体系需进行层级适配设计，构建通用指标与专项指标相结合的评估框架。通用指标适用于企业所有层级与板块，涵盖理想信念教育、核心价值观培育、制度执行等共性内容；专项指标则针对不同层级、板块的特性设计，如生产型板块增加安全生产理念认同、岗位责任意识等指标，研发型板块侧重创新精神培育、科研诚信等指标，管理层级突出战略理解、决策执行力等指标。通过通用指标与专项指标的有机结合，既保证评估的统一性，又提升评估的针对性，实现对思想政治工作成效的精准评估。

二、评估主体的多元协同机制建设

传统思想政治工作评估多以企业内部党组织或政工部门为单一评估主体，存在评估视角局限、主观性较强、易受行政干预等问题，难以全面、客观地反映工

作实际成效。新时代推动评估方法改进，需打破单一主体评估模式，构建党组织主导、多元主体协同参与的评估机制，整合内部与外部、上级与下级、主观与客观等多维度评估力量，提升评估结果的客观性与全面性。

（一）内部评估主体的协同联动

内部评估主体包括企业党组织、政工部门、业务部门、基层党支部、党员干部以及普通员工，各主体需明确评估职责，形成协同联动的评估格局。党组织作为评估工作的领导核心，负责统筹规划评估工作、制定评估方案、审核评估结果；政工部门作为评估工作的具体执行主体，承担指标设计、数据收集、过程组织、报告撰写等核心任务；业务部门需结合业务工作实际，评估思想政治工作对业务发展的促进作用，避免出现“两张皮”现象；基层党支部作为思想政治工作的直接实施主体，负责对本支部工作成效进行自我评估，及时发现问题并整改；党员干部与普通员工作为评估对象，同时也是重要的评估主体，通过民主评议、问卷调查、座谈交流等方式反馈自身感受与意见建议，提升评估的针对性与真实性。为实现内部主体协同联动，需建立定期沟通协调机制，明确各主体的评估权责与工作流程，避免出现重复评估或评估缺失的情况。

（二）外部评估主体的引入与规范

引入外部评估主体是提升评估客观性的重要途径，可选取高校思想政治教育研究机构、专业评估咨询公司、行业协会等第三方机构作为外部评估主体，同时吸纳党和政府相关部门、客户群体、社会公众等参与评估。第三方评估机构凭借专业的评估理念、科学的评估方法以及独立的评估视角，能够对企业思想政治工作成效进行客观公正的评估，有效弥补内部评估的局限性；党和政府相关部门可从政策执行、行业监管的角度评估企业思想政治工作的合规性与规范性；客户群体与社会公众可从企业社会责任履行、品牌形象塑造等角度评估思想政治工作的外部影响。在引入外部评估主体过程中，需规范评估流程与合作机制，明确评估范围、评估标准与数据使用权限，确保外部评估的独立性与专业性，同时加强内部评估与外部评估的衔接融合，形成评估合力。

（三）评估主体的能力提升策略

多元评估主体协同机制的有效运行，离不开各主体评估能力的支撑。因此，需加强评估主体的能力建设，提升评估工作的专业化水平。对于内部评估主体，可通过开展思想政治工作评估专题培训、组织交流研讨、邀请专家指导等方式，

提升其对评估指标、评估方法、数据处理的理解与运用能力,增强评估工作的规范性。对于外部评估主体,需加强合作前的资质审核与沟通对接,明确企业思想政治工作的特点与评估需求,帮助其精准把握评估重点;同时,建立评估过程中的沟通协调机制,及时解决评估过程中出现的问题,确保评估工作顺利推进。此外,可搭建评估主体交流平台,促进内部与外部评估主体之间的经验分享与合作共赢,提升整体评估能力。

三、评估过程的动态管控方法创新

传统思想政治工作评估多以年终一次性评估为主,属于典型的事后评估模式,难以实时掌握工作进展、及时发现问题并整改,评估的导向性与预警性作用未能充分发挥。新时代推动评估方法改进,需突破事后评估的局限,创新动态管控方法,构建事前、事中、事后全流程动态评估体系,实现对思想政治工作的全过程、全方位管控,提升评估工作的时效性与前瞻性。

(一) 事前评估的预判与规划功能强化

事前评估作为动态评估体系的起点,核心功能是对思想政治工作方案的可性、针对性进行预判,为工作开展提供科学指导。在思想政治工作开展前,评估主体需结合企业发展战略、员工思想动态、外部环境变化等因素,对工作目标、内容设计、方法选择、载体运用等进行全面评估。评估方法可采用文献研究、现状调研、专家论证、试点测试等,通过收集分析相关数据与信息,预判工作开展过程中可能出现的问题与风险,提出优化建议,确保工作方案的科学性与可行性。例如,在开展新的理想信念教育活动前,通过问卷调查了解员工的思想困惑与需求,结合专家论证优化教育内容与形式,提升活动的针对性与吸引力。同时,事前评估需明确评估重点与标准,为事中评估与事后评估奠定基础。

(二) 事中评估的实时监测与动态调整

事中评估是动态管控的核心环节,旨在实时监测思想政治工作的开展进度与实施效果,及时发现问题并进行动态调整。在评估方法上,可采用过程跟踪、定期检查、即时反馈等方式,建立常态化的事中评估机制。过程跟踪可通过跟班学习、现场观摩等方式,实时掌握教育活动的开展情况、员工的参与状态与反应;定期检查可按月度、季度开展,对工作进度、任务完成情况、指标达成情况进行阶段性评估;即时反馈可通过线上平台、座谈交流等方式,及时收集员工的意见

建议，快速响应员工需求。在评估过程中，需建立问题预警机制，当发现工作开展偏离目标、员工参与度低、成效不明显等问题时，及时发出预警信号，督促相关部门调整工作方案、优化工作方法。例如，在开展线上思想政治教育活动时，通过监测员工的点击量、完成率、互动留言等数据，及时发现活动形式单一、内容枯燥等问题，随即调整活动形式，增加互动环节，提升活动效果。

（三）事后评估的总结与提升

事后评估作为动态评估体系的收尾环节，重点是对思想政治工作的整体成效进行全面评估，总结经验教训，为后续工作改进提供依据。事后评估需在工作结束后及时开展，采用定量评估与定性评估相结合的方法，对各项指标完成情况进行全面核查，对工作成效进行综合研判。定量评估主要依据事前设定的量化指标，通过数据统计与分析得出评估结果；定性评估则通过座谈访谈、典型案例分析、综合评议等方式，对工作的创新性、针对性、影响力等进行全面评价。在评估过程中，需注重总结工作中的成功经验与存在不足，深入分析问题产生的原因，提出具体的改进措施与建议。同时，需建立评估结果与工作改进的联动机制，将事后评估结论充分运用到后续思想政治工作的规划与实施中，形成“评估—总结—改进—提升”的闭环管理，推动思想政治工作质量持续提升。

四、评估结果的转化运用机制完善

评估结果的转化运用是思想政治工作评估的最终目的，也是提升工作质量的关键环节。传统评估工作中存在“重评估、轻运用”的现象，评估结果多停留在报告层面，未能有效转化为工作改进的具体措施，导致评估工作流于形式。新时代推动评估方法改进，需建立健全评估结果转化运用机制，明确转化路径、责任主体与保障措施，确保评估结果能够真正发挥导向作用，推动思想政治工作提质增效。

（一）评估结果的精准反馈机制

精准反馈是评估结果转化运用的前提，需建立分层分类的反馈机制，确保评估结果能够准确、及时传递给相关主体。对于企业管理层，反馈重点是思想政治工作对企业改革发展、战略实施的支撑作用，以及存在的突出问题与改进建议，为管理层决策提供依据；对于政工部门，反馈需详细说明各项指标的完成情况、工作中的优势与不足，明确改进方向与具体任务；对于业务部门，反馈需聚焦思

想政治工作与业务工作融合的成效与问题，提出协同改进的措施；对于基层党支部与员工，反馈需采用通俗易懂的方式，肯定其积极贡献，指出存在的不足，提出个性化的改进建议。反馈方式可采用正式报告、专题会议、一对一沟通、线上平台推送等多种形式，确保反馈的针对性与有效性。同时，需建立反馈后的跟踪问效机制，及时了解相关主体对评估结果的接受程度与改进意愿，为后续转化运用奠定基础。

（二）评估结果与工作改进的联动机制

建立评估结果与工作改进的直接联动机制，将评估结果作为思想政治工作优化调整的核心依据。针对评估中发现的问题，相关责任部门需制定详细的整改方案，明确整改目标、整改措施、整改时限与责任人，形成问题清单、责任清单、任务清单“三单合一”的整改体系。政工部门需加强对整改工作的统筹协调与督促检查，定期跟踪整改进展，确保问题整改到位。同时，将评估结果与思想政治工作的规划制定相结合，根据评估反映的成效与不足，优化下阶段工作目标、内容设计、方法选择与载体运用，提升工作的针对性与实效性。例如，若评估发现员工对传统教育形式满意度较低，需在后续工作中加大方法创新力度，推广运用新媒体手段，提升教育的吸引力。此外，需建立整改效果的二次评估机制，对整改措施的落实情况与实际效果进行再评估，形成“评估—整改—再评估—再提升”的闭环管理。

（三）评估结果与激励约束的融合机制

将评估结果与激励约束机制相结合，是提升思想政治工作积极性与主动性的重要保障。一方面，建立正向激励机制，对评估结果优秀的部门、支部与个人给予表彰奖励，可采取荣誉表彰、物质奖励、晋升加分等多种形式，树立先进典型，发挥示范引领作用。例如，对思想政治工作成效突出的基层党支部授予“先进基层党组织”称号，对表现优秀的政工干部优先推荐晋升。另一方面，建立约束机制，对评估结果较差、问题较多且整改不力的部门与个人进行约谈提醒、通报批评，情节严重的追究相关责任。同时，将评估结果纳入企业绩效考核体系，与部门绩效、个人绩效直接挂钩，形成“奖优罚劣”的鲜明导向，倒逼各主体重视思想政治工作，主动提升工作质量。此外，需加强对激励约束机制实施过程的监督，确保公平公正，充分发挥机制的导向作用。

第七章 国有企业思想政治工作载体建设

第一节 传统思想政治工作载体优化

传统思想政治工作载体是国有企业开展思想政治工作的重要依托，是连接思想理论与职工群众的关键桥梁。在新时代背景下，国有企业思想政治工作面临着职工思想多元化、利益诉求多样化、传播方式便捷化的全新挑战，传统载体的局限性日益凸显。优化传统思想政治工作载体，并非对原有载体的全盘否定，而是在继承其核心优势的基础上，结合新时代国有企业发展实际与职工思想特点，进行理念更新、功能升级与形式创新，使其更具针对性、实效性与吸引力。作为新时代国有企业思想政治工作体系的重要组成部分，传统载体的优化升级对于夯实思想政治工作根基、提升工作质量效能、凝聚企业发展合力具有重要现实意义。深入研究传统思想政治工作载体的内涵特征、现存问题与优化路径，是推动新时代国有企业思想政治工作高质量发展的必然要求。

一、传统思想政治工作载体的核心内涵与时代价值

传统思想政治工作载体是国有企业在长期实践中形成的、承载思想政治工作内容与方法的具体形式与物质依托，其形成与发展始终与党的思想政治工作传统、国有企业发展历程紧密相关。准确把握传统载体的核心内涵，充分认识其时代价值，是开展载体优化工作的前提基础。

（一）传统思想政治工作载体的核心类型与内涵特征

国有企业传统思想政治工作载体类型丰富，涵盖线下阵地、会议活动、书面材料等多个维度，形成了全方位、多层次的载体体系。一是线下实体阵地，包括企业内部的宣传栏、阅览室、职工之家、党员活动室、荣誉陈列室等，这类载体具有直观性、固定性的特点，是开展常态化思想政治教育的重要基础；二是会议活动载体，包括专题学习会、民主生活会、主题党日活动、先进事迹报告会、表彰大会等，这类载体具有集中性、互动性的优势，能够快速凝聚思想共识、传递

政策精神；三是书面材料载体，包括企业内部刊物、学习手册、宣传海报、规章制度汇编等，这类载体具有系统性、留存性的特征，是理论传播与思想引导的重要补充；四是实践体验载体，包括岗位练兵、劳动竞赛、志愿服务、红色教育基地研学等，这类载体具有实践性、体验性的特点，能够实现理论教育与实践育人的有机结合。

传统思想政治工作载体具有鲜明的内涵特征：其一，政治性鲜明，始终以党的创新理论为指导，围绕党的中心任务与企业发展大局开展工作，确保思想政治工作的正确方向；其二，群众基础深厚，植根于职工群众的生产生活实践，形式通俗易懂、贴近实际，能够有效拉近与职工的距离；其三，传承性稳定，经过长期实践检验，形成了成熟的运作模式与工作规范，具有较强的可操作性与稳定性；其四，融合性突出，能够与企业经营管理、文化建设、职工培训等工作深度融合，实现思想政治工作与企业发展的同频共振。

（二）传统思想政治工作载体的时代价值与传承意义

进入新时代，尽管新兴载体不断涌现，但传统思想政治工作载体依然具有不可替代的时代价值，其传承意义主要体现在三个方面。一是筑牢思想根基的基础作用，传统载体是党的思想政治工作优良传统的重要载体，能够将党的创新理论、方针政策以职工易于接受的方式传递下去，帮助职工坚定理想信念、增强政治认同，为国有企业改革发展提供强大思想保证；二是凝聚企业合力的纽带作用，传统载体通过开展各类集体活动、搭建互动交流平台，能够有效拉近干群距离、增进职工感情，增强企业的凝聚力与向心力，营造团结奋进的良好氛围；三是传承企业文化的载体作用，传统载体承载着国有企业的发展历程、精神文化与价值理念，通过宣传栏、荣誉陈列室、内部刊物等载体的展示与传播，能够让职工深入了解企业历史、认同企业文化，激发干事创业的责任感与使命感。

在实践中，许多国有企业通过优化升级传统载体，取得了良好的思想政治工作成效。例如，通过改造党员活动室、建设企业荣誉馆，让职工在潜移默化中接受思想教育与文化熏陶；通过开展主题党日、先进事迹宣讲等活动，激发职工的学习热情与工作动力。这些实践充分证明，传统思想政治工作载体在新时代依然具有强大的生命力，是国有企业思想政治工作不可或缺的重要依托。

二、新时代传统思想政治工作载体面临的现实困境

随着国有企业改革的不断深化、信息技术的快速发展以及职工队伍结构的深刻变化，传统思想政治工作载体在实践中逐渐暴露出诸多问题与不足，难以适应新时代思想政治工作的发展要求，面临着严峻的现实困境。

（一）载体功能单一，内容与需求脱节

当前，部分国有企业的传统思想政治工作载体存在功能单一、内容陈旧的问题，难以满足职工的多元化需求。一方面，载体功能定位模糊，多以理论宣传、政策传达为主，缺乏服务职工、解决实际问题的功能，导致思想政治工作与职工的工作生活脱节，难以引起职工的共鸣；另一方面，载体内容更新不及时，多为重复性的理论条文、政策文件，缺乏针对性与时效性，对职工关注的热点难点问题回应不足，无法有效解决新形势下职工的思想困惑。例如，部分企业的宣传栏长期不更新内容，内部刊物内容空洞、形式单一，难以吸引职工阅读；专题学习会多以“读文件、念报告”为主，缺乏与职工工作实际的结合，导致学习效果大打折扣。

（二）形式方法固化，吸引力感染力不足

传统思想政治工作载体的运作形式与方法较为固化，缺乏创新性与吸引力，难以适应新时代职工尤其是青年职工的认知特点与接受习惯。在会议活动方面，多采用“集中开会、单向灌输”的模式，缺乏互动交流与体验感，导致职工参与积极性不高；在实体阵地方面，多以静态展示为主，缺乏动态互动与沉浸式体验，难以激发职工的参与兴趣；在书面材料方面，多以文字表述为主，缺乏图文并茂、生动形象的呈现形式，可读性较差。随着90后、00后职工逐渐成为企业发展的中坚力量，这一群体具有思维活跃、个性鲜明、追求互动体验的特点，传统载体固化的形式方法难以满足其需求，甚至会引起抵触情绪，影响思想政治工作的效果。

（三）资源整合不足，协同效能难以发挥

国有企业传统思想政治工作载体存在资源分散、各自为战的问题，缺乏有效的统筹整合，难以形成工作合力。一方面，不同类型的载体之间缺乏协同配合，如实体阵地、会议活动、书面材料等载体各自开展工作，内容重复、形式单一，未能实现资源共享与优势互补；另一方面，载体建设与企业其他工作缺乏融合衔

接,如思想政治工作载体与企业经营管理、人力资源管理、文化建设等工作脱节,未能将思想政治工作融入职工成长发展的全过程,导致载体的作用难以充分发挥。此外,部分企业的传统载体建设缺乏资金、人员等资源保障,硬件设施陈旧、管理维护不到位,也影响了载体功能的正常发挥。

三、传统思想政治工作载体的优化路径

针对传统思想政治工作载体面临的现实困境,结合新时代国有企业思想政治工作的要求,应从内容、形式、资源、技术等多个维度推进载体优化,实现传统载体的创造性转化与创新性发展。

(一) 精准定位功能,优化载体内容供给

优化传统思想政治工作载体,首先要明确载体的功能定位,围绕职工需求优化内容供给,实现思想政治工作与职工需求的精准对接。一是强化服务功能,推动传统载体从“理论宣传型”向“服务型”转变,将思想引导与解决实际问题相结合。例如,在职工之家、党员活动室增设心理咨询、法律援助、职业规划等服务功能,为职工提供全方位的支持;在内部刊物、宣传栏开设“职工心声”“问题解答”等专栏,及时回应职工的诉求与困惑。二是增强内容针对性,建立职工思想动态调研机制,定期了解职工的思想需求、关注热点,结合不同年龄段、不同岗位职工的特点,定制个性化的内容。例如,针对青年职工,重点开展职业成长、理想信念等方面的内容;针对一线职工,重点开展安全生产、技能提升等方面的内容;针对管理层职工,重点开展政策解读、管理理念等方面的内容。三是提升内容时效性,及时更新载体内容,将党的最新创新理论、国家政策法规、企业改革发展动态等融入其中,确保内容与时俱进。

(二) 创新形式方法,增强载体吸引力感染力

创新形式方法是提升传统载体吸引力与感染力的关键。要结合新时代职工的认知特点与接受习惯,对传统载体的运作形式进行优化升级,丰富载体的呈现形式与互动方式。在会议活动载体方面,打破“单向灌输”的模式,引入案例分析、情景模拟、小组讨论、辩论赛等形式,增强互动性与参与感;同时,合理控制会议时长与频率,避免形式主义,提高会议效率。在实体阵地载体方面,推动静态展示向动态互动转变,例如,在荣誉陈列室引入多媒体展示设备,通过视频、音频等形式生动呈现企业发展历程与先进事迹;在党员活动室设置互动学习区,配

备书籍、平板电脑等设备，为职工提供自主学习的平台；在企业园区打造主题文化长廊，通过图文、雕塑等形式营造浓厚的思想教育氛围。在书面材料载体方面，创新内容呈现形式，采用图文并茂、图表结合、案例解析等方式，增强可读性；同时，推动书面材料向数字化转型，将内部刊物、学习手册等内容转化为电子文档、电子书等形式，方便职工随时查阅。

（三）整合各类资源，提升载体协同效能

整合资源、协同发力是优化传统思想政治工作载体重要保障。要建立健全统筹协调机制，整合各类载体资源，推动传统载体与企业其他工作深度融合，形成工作合力。一是加强载体资源整合，对企业内部的宣传栏、阅览室、职工之家、党员活动室等实体阵地进行统筹规划，合理布局、优化配置，实现资源共享；将会议活动、书面材料、实践体验等不同类型载体有机结合，围绕同一主题开展系列活动，提升工作效果。二是推动载体与企业其他工作融合，将传统思想政治工作载体融入企业经营管理、人力资源管理、文化建设、职工培训等各个环节。例如，在岗位练兵、劳动竞赛等活动中融入思想政治教育内容，实现“以赛促学、以学促干”；在职工培训中利用内部刊物、宣传栏等载体宣传培训知识与技能要求，提升培训效果；在企业文化建设中依托传统载体传播企业核心价值观，增强职工的文化认同。三是强化资源保障，加大对传统载体建设的资金投入，更新完善硬件设施；加强队伍建设，配备专业的管理人员，提升载体管理维护水平；建立健全载体建设管理制度，明确责任分工，确保载体规范有序运行。

四、传统思想政治工作载体优化的保障机制

推动传统思想政治工作载体优化落地见效，需要建立健全相应的保障机制，为载体优化工作提供有力支撑。

（一）建立健全组织领导机制

组织领导是传统载体优化工作顺利推进的关键。要明确党组织在载体优化工作中的核心领导作用，将传统思想政治工作载体优化纳入企业思想政治工作总体布局，制定详细的工作计划与实施方案。成立由党组织负责人牵头，思想政治工作部门、业务部门、工会、共青团等相关部门参与的工作领导小组，明确各部门的职责分工，形成齐抓共管的工作格局。定期召开工作会议，研究解决载体优化过程中存在的问题，统筹推进各项工作任务，确保载体优化工作有序开展。

（二）建立健全考核评价机制

考核评价是推动传统载体优化工作落到实处的重要手段。要将传统思想政治工作载体优化工作纳入国有企业思想政治工作考核体系，制定科学合理的考核指标与评价标准。考核指标应包括载体内容针对性、形式创新性、职工参与度、工作成效等多个方面；评价方式应采用定性与定量相结合的方法，通过问卷调查、职工访谈、实地检查等形式，全面评估载体优化工作的效果。将考核结果与部门绩效、个人评优评先挂钩，对工作成效显著的部门与个人予以表彰奖励，对工作不力的予以督促整改，充分调动各方面的工作积极性。

（三）建立健全队伍建设机制

建设一支高素质的思想政治工作队伍，是传统载体优化工作的人才保障。要加强思想政治工作者的培养培训，提升其政治素养、业务能力与创新意识。定期组织思想政治工作者参加理论学习、业务培训、交流研讨等活动，学习先进的载体建设经验与方法，提升其载体设计、内容创作、管理维护的能力；鼓励思想政治工作者深入职工群众，了解职工需求，增强载体优化的针对性与实效性。同时，建立健全激励机制，鼓励思想政治工作者积极参与载体优化创新工作，对提出合理化建议、取得显著成效的人员予以表彰奖励，激发其工作热情与创新活力。

第二节 网络思想政治工作平台建设

新时代背景下，信息技术的迭代升级推动网络空间成为意识形态斗争的主阵地、思想政治工作的新场域。国有企业作为国家经济发展的重要支柱，其职工群体结构日趋多元，青年职工占比不断提升，网络已成为职工获取信息、交流思想、表达诉求的主要渠道。网络思想政治工作平台建设作为国有企业思想政治工作载体创新的核心内容，既是适应新媒体时代传播规律的必然要求，也是提升思想政治工作覆盖面、实效性、吸引力的关键举措。构建系统化、规范化、智能化的网络思想政治工作平台，能够打破传统思政工作时空限制，实现理论传播精准化、互动交流实时化、教育引导个性化，为新时代国有企业思想政治工作注入新活力。本章基于网络思政平台建设的内在逻辑，从平台构建的核心原则、主要类型与功能设计、建设路径及保障机制等方面展开系统探讨，为国有企业网络思想政治工作平台建设提供实践遵循。

一、国有企业网络思想政治工作平台建设的核心原则

网络思想政治工作平台建设并非简单的技术堆砌，而是技术属性与思政属性的有机融合，需立足国有企业发展实际与职工思想特征，遵循科学的建设原则，确保平台建设方向正确、功能适配、实效突出。坚持正确导向、以人为本、融合协同、安全可控的核心原则，是平台建设高质量推进的根本保障。

（一）坚持正确政治导向原则

网络思想政治工作平台的核心功能是传播党的创新理论、弘扬主流价值观、凝聚企业发展共识，政治属性是其首要属性。平台建设必须始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把牢政治方向、站稳政治立场，坚决抵制错误思潮、负面信息的渗透传播。在平台内容筛选、栏目设置、功能开发各环节，均需以政治标准为首要考量，确保平台成为宣传党的路线方针政策、解读企业发展战略、传递正能量的重要阵地。例如，在平台首页显著位置设置“新时代党的创新理论”“政策解读”等核心栏目，优先推送权威来源的思政内容，引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观。同时，建立严格的内容审核机制，对平台发布的各类信息进行多级审核，杜绝违规信息、错误言论的传播，筑牢网络思政工作的政治防线。

（二）坚持以人为本适配原则

职工是网络思想政治工作平台的核心服务对象，平台建设的成效最终取决于职工的使用体验与参与度。坚持以人为本原则，核心是立足职工思想实际与需求差异，构建适配性强、互动性好、便捷高效的平台体系。一方面，需深入调研不同岗位、不同年龄段职工的信息获取习惯与思政需求，针对青年职工偏好短视频、互动交流的特点，增设短视频学习、在线讨论等功能；针对中老年职工注重内容深度与实用性的需求，优化图文专题、政策解读等栏目排版。另一方面，简化平台操作流程，优化界面设计，实现PC端与移动端的无缝衔接，方便职工随时随地登录使用。同时，建立职工需求反馈机制，通过线上问卷、留言板等形式收集职工对平台的意见建议，及时调整平台功能与内容，提升职工的使用满意度与参与积极性。

（三）坚持融合协同联动原则

网络思想政治工作平台并非孤立存在，需与国有企业现有思政工作载体、企

业管理系统深度融合，形成协同联动的工作格局。在内部融合方面，推动网络平台与企业党建系统、人力资源管理系统、企业文化建设体系对接，实现思政学习与党员管理、职工培训、绩效考核等工作的有机结合。例如，将职工参与平台学习的情况纳入党员积分管理与绩效考核体系，提升职工参与的主动性。在外部协同方面，加强与地方党委宣传部门、主流媒体平台的合作，引入优质思政资源，拓展平台内容来源；同时，借鉴其他国有企业网络思政平台建设的成功经验，实现资源共享、优势互补。此外，推动线上平台与线下思政教育活动协同联动，通过线上预热、线下实施、线上反馈的闭环模式，提升思政教育的整体成效。

（四）坚持安全可控保障原则

网络空间的开放性与复杂性使得网络思想政治工作平台面临信息泄露、网络攻击、舆情风险等安全隐患，坚持安全可控原则是平台稳定运行的重要保障。平台建设需构建全方位、多层次的安全防护体系，从技术、制度、人员三个维度强化安全管理。在技术层面，采用先进的网络安全技术，加强数据加密、防火墙建设、病毒防护等，保障平台数据安全与运行稳定；在制度层面，制定完善的平台安全管理制度、数据管理制度、舆情处置预案等，明确安全责任分工，规范平台运营流程；在人员层面，加强对平台运营管理人员的安全培训，提升其安全防护意识与应急处置能力，确保能够及时发现并处置各类安全风险，营造清朗的网络空间。

二、国有企业网络思想政治工作平台的主要类型与功能设计

基于国有企业思想政治工作的核心需求与职工特点，网络思想政治工作平台可分为综合学习平台、互动交流平台、舆情监测平台三大核心类型。不同类型平台具有差异化的功能定位，需结合企业实际进行精准功能设计，确保平台功能适配思政工作需求，提升工作实效。

（一）综合学习平台：理论传播与知识普及的核心载体

综合学习平台是网络思想政治工作的基础载体，核心功能是整合优质思政资源，为职工提供系统化、个性化的理论学习服务。其功能设计需围绕“资源整合、精准推送、学习管理”三大核心展开。在资源整合方面，构建多元化的学习资源库，涵盖党的创新理论、政策文件、党史国史、企业文化、职业道德、法律法规等内容，形成文本、图片、音频、视频等多种形式的资源体系。例如，收录习近平总书记重要讲话原文、党史学习教育专题资料、企业发展历程中的红色故事等，

满足职工不同层次的学习需求。在精准推送方面，利用大数据技术分析职工的学习历史、岗位特点、兴趣偏好等，实现个性化内容推送。例如，为党员职工推送党建专题学习内容，为新入职职工推送企业规章制度与企业文化学习资料，提升学习的针对性与实效性。在学习管理方面，设置学习计划制定、学习进度跟踪、学习成果考核等功能，职工可根据自身需求制定个性化学习计划，平台自动跟踪学习进度并生成学习报告；同时，开展线上考试、知识竞赛等活动，检验学习成效，提升职工学习的主动性与积极性。

（二）互动交流平台：思想引导与诉求回应的重要渠道

互动交流平台是打破传统思政工作单向灌输模式的关键载体，核心功能是搭建职工与企业之间、职工与职工之间的沟通桥梁，实现思想引导与诉求回应的实时化、精准化。其功能设计需突出“互动性、针对性、实效性”，主要包括在线讨论、一对一沟通、诉求反馈、主题互动等模块。在线讨论模块可围绕社会热点、企业发展、职工关切等主题设置讨论专区，鼓励职工发表观点、交流思想，平台管理人员及时引导讨论方向，纠正错误言论，凝聚思想共识。一对一沟通模块可实现职工与思政工作者、企业管理层的线上一对一交流，为职工提供个性化的思想疏导与咨询服务，帮助职工解决思想困惑与实际问题。诉求反馈模块为职工提供线上意见建议、诉求表达的渠道，职工可通过文字、图片等形式提交诉求，平台自动分类流转至相关责任部门，并跟踪办理进度，及时向职工反馈办理结果，提升职工的归属感与认同感。主题互动模块可结合重大节日、重要纪念日、企业重大事件等，开展线上主题征文、演讲比赛、知识问答等活动，增强思政工作的趣味性与吸引力。

（三）舆情监测平台：风险防控与思想动态研判的关键工具

舆情监测平台是掌握职工思想动态、防范化解网络舆情风险的重要载体，核心功能是实时监测企业内部网络空间与外部相关舆情信息，精准研判职工思想动态，及时处置舆情隐患。其功能设计需围绕“舆情监测、动态研判、应急处置”三大核心展开。在舆情监测方面，构建覆盖企业内部论坛、微信社群、职工 APP 等内部平台，以及主流媒体、社交媒体、行业网站等外部平台的舆情监测网络，设定关键监测关键词，实时采集、筛选与企业相关的思政类舆情信息。在动态研判方面，利用大数据分析、人工智能等技术，对采集的舆情信息进行分类、汇总与分析，精准识别舆情热点、发展趋势与潜在风险，研判职工思想动态与诉求倾向，

生成舆情分析报告，为企业思政工作决策提供数据支撑。在应急处置方面，建立舆情预警机制，对发现的负面舆情苗头及时发出预警，启动应急处置预案；通过平台快速发布权威信息，回应社会关切，引导舆论走向；同时，跟踪舆情发展态势，及时调整处置策略，确保舆情风险得到有效化解，维护企业形象与社会稳定。

三、国有企业网络思想政治工作平台建设的实践路径

国有企业网络思想政治工作平台建设是一项系统工程，需结合企业实际，从资源整合、技术赋能、运营管理、试点推广四个关键环节发力，构建科学高效的建设路径，确保平台建设落地见效。

（一）整合优质资源，夯实平台建设基础

资源是网络思想政治工作平台的核心支撑，优质资源的整合程度直接影响平台的吸引力与实效性。国有企业需立足自身资源优势，同时广泛吸纳外部优质资源，构建多元化的资源保障体系。一方面，深挖内部资源，系统梳理企业党建工作资料、企业文化成果、先进典型事迹、历史发展资料等，将其转化为适合网络传播的思政资源；组织企业内部思政工作者、优秀党员、技术骨干等编写针对性强的学习资料，提升资源的实用性与针对性。另一方面，拓展外部资源，加强与中央党校、地方党委宣传部门、主流媒体、高校科研院所等单位的合作，引入权威的思政理论资源、优质的教育教学资源、专业的舆情分析资源等；同时，借鉴其他地区、其他企业网络思政平台建设的成功经验，吸收优质资源与先进理念，提升平台建设的质量与水平。此外，建立资源动态更新机制，定期补充、更新平台资源，确保资源的时效性与先进性。

（二）强化技术赋能，提升平台建设质量

技术创新是推动网络思想政治工作平台升级发展的核心动力，国有企业需加大技术投入，引入先进技术手段，提升平台的智能化、精准化水平。在技术选型方面，结合平台功能需求，选择成熟稳定、安全性高、可扩展性强的技术架构，实现平台的稳定运行与后续升级。重点引入大数据分析、人工智能、云计算、移动互联网等先进技术，赋能平台功能优化。例如，利用大数据分析技术实现职工需求精准研判与内容个性化推送；利用人工智能技术开发智能答疑机器人，为职工提供24小时在线咨询服务；利用云计算技术实现平台资源的高效存储与共享，提升平台运行效率。在技术团队建设方面，组建专业的技术研发与维护团队，负

责平台的开发、升级、维护等工作；同时，加强技术团队与思政工作团队的协作配合，确保技术开发与思政需求精准对接，提升平台的思政属性与技术属性融合水平。

（三）健全运营机制，保障平台长效运行

科学完善的运营机制是网络思想政治工作平台长效运行的重要保障，国有企业需建立健全平台运营管理体系，明确责任分工，规范运营流程。一是明确运营主体与责任分工，明确企业党委牵头抓总，思政工作部门具体负责平台的整体规划、内容审核、活动组织等工作；技术部门负责平台的技术维护、升级改造等工作；各基层党支部负责组织职工参与平台学习与互动活动，形成上下联动、协同配合的运营格局。二是制定完善的运营管理制度，包括内容审核制度、用户管理制度、数据安全制度、绩效考核制度等，规范平台运营各环节工作，确保平台运营有序开展。例如，建立“三级审核”制度，对平台发布的内容进行严格审核，确保内容的政治正确性与准确性；制定用户积分管理制度，对职工参与平台学习、互动的情况进行积分奖励，提升职工参与积极性。三是加强运营队伍建设，选拔培养一批既懂思政工作规律，又掌握网络技术、运营管理知识的复合型人才，充实运营队伍；定期组织运营管理人员开展思政理论、技术技能、运营管理等方面的培训，提升其综合素养与业务能力。

（四）推进试点推广，提升平台建设实效

国有企业网络思想政治工作平台建设需遵循“试点先行、逐步推广”的原则，避免盲目推进，确保平台建设与企业实际精准适配。一是选择试点单位，结合企业各下属单位的规模、行业特点、职工结构等实际情况，选择 2-3 个具有代表性的单位作为试点，开展网络思政平台建设试点工作。在试点过程中，深入调研职工需求，优化平台功能与内容，积累建设经验。二是加强试点跟踪指导，成立专项指导小组，定期深入试点单位，了解平台建设进展情况，及时发现并解决试点过程中存在的问题；组织试点单位开展经验交流，分享建设成果与工作心得，相互借鉴、共同提升。三是稳步推进推广，在总结试点经验的基础上，对平台进行进一步优化完善，形成可复制、可推广的建设模式；制定详细的推广方案，明确推广步骤、责任分工与时间节点，分阶段、分批次在企业各下属单位推广应用；同时，加强对推广单位的培训与指导，确保平台能够顺利落地运行，实现全覆盖。

第三节 企业文化活动载体创新

企业文化活动载体是新时代国有企业思想政治工作落地见效的重要依托，其核心价值在于以文化活动为纽带，将思想政治工作的核心要义融入员工日常工作与生活，实现思想引领与文化浸润的有机统一。随着国有企业改革发展进入新阶段，员工的精神文化需求日益多元，传统企业文化活动载体存在的形式单一、内容同质化、互动性不足等问题愈发凸显，难以充分发挥思想政治教育的渗透作用。在此背景下，创新企业文化活动载体，既是丰富思想政治工作形式、提升工作实效性的现实需要，也是凝聚企业发展共识、培育核心竞争力的战略举措。本节立足国有企业思想政治工作的核心目标，结合企业文化建设的内在规律，从活动载体创新的核心导向、多元创新路径、保障机制构建以及实效评估体系四个方面，系统探索企业文化活动载体创新的实践策略，为新时代国有企业思想政治工作赋能。

一、企业文化活动载体创新的核心导向与基本原则

企业文化活动载体创新并非脱离实际的盲目探索，而是要立足国有企业的性质与使命，紧扣思想政治工作的核心要求，明确创新导向并遵循科学原则，确保活动载体既能满足员工精神文化需求，又能有效传递思想政治教育理念。当前，国有企业正处于高质量发展的关键时期，企业文化活动载体创新必须围绕中心、服务大局，实现思想政治引领与企业发展实践的深度融合。

（一）核心导向：政治引领与价值赋能相统一

政治引领是国有企业企业文化活动载体创新的根本方向，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握意识形态工作主动权，将党的创新理论、方针政策以及社会主义核心价值观融入企业文化活动的全过程。价值赋能则是活动载体创新的核心目标，通过活动载体的创新设计，挖掘企业文化中的精神内核，激发员工的使命感与责任感，将个人价值追求与企业发展目标相结合。在实践中，要避免将政治引领与价值赋能割裂开来，既要防止活动载体过度娱乐化、淡化思想政治教育功能，也要避免形式化、教条化的政治宣讲引发员工抵触情绪，实现政治引领的精准性与价值赋能的实效性相统一。

（二）基本原则：立足实际与精准适配相结合

一是贴合企业发展实际原则。企业文化活动载体创新必须立足企业的行业特性、发展阶段与战略目标，例如工业制造类国企可侧重围绕工匠精神、质量文化开展活动，科技型国企可聚焦创新文化、团队协作设计载体，确保活动载体与企业发展需求同频共振。二是适配员工群体特征原则。针对不同年龄、岗位、知识结构的员工群体，设计差异化的活动载体，青年员工群体可多采用互动性强、科技感足的活动形式，老员工群体可侧重传统美德传承、经验分享类活动，实现“精准滴灌”式的文化浸润。三是实效性 with 可持续性兼顾原则。活动载体创新要注重实际效果，避免重形式、轻内容的形式主义，同时要考虑活动开展的可行性与可持续性，建立常态化的活动机制，避免昙花一现式的创新。

二、企业文化活动载体创新的多元路径探索

结合国有企业思想政治工作的实践需求，企业文化活动载体创新可从主题活动体系、文化阵地融合、数字技术赋能三个维度展开，构建多元化、立体化的活动载体体系，提升思想政治教育的吸引力与感染力。

（一）主题活动体系的精准化创新

主题活动是企业文化活动的核心形式，其创新关键在于精准定位教育主题，丰富活动内容与形式，实现从“大水漫灌”到“精准滴灌”的转变。一是分众化主题设计。针对不同群体员工的思想需求与职业发展阶段，设计差异化的主题活动，例如针对青年员工开展“青年成长论坛”“创新创业大赛”“红色研学实践”等活动，强化理想信念教育与职业能力培养；针对中年员工组织“岗位建功先进事迹分享会”“家庭责任与企业担当主题沙龙”等活动，激发责任意识与奉献精神；针对老员工开展“光荣退休仪式”“企业发展见证者座谈会”等活动，传承企业优良传统与奋斗精神。二是场景化活动设计。突破传统会议室、礼堂等固定场所的限制，将活动场景延伸至生产一线、项目现场、红色教育基地等，例如在生产一线开展“岗位技能比武暨工匠精神宣讲”活动，在红色教育基地组织“重走革命路、传承红色基因”沉浸式教育活动，让员工在真实场景中感受文化内涵与思想力量。三是融合化内容设计。将思想政治教育与企业文化、职业素养、心理健康等内容深度融合，例如开展“企业文化+法治教育”主题活动，通过案例分析、模拟法庭等形式提升员工法治意识；组织“文化浸润+心理疏导”系列活

动,结合团体辅导、心理健康讲座等形式,缓解员工工作压力,增强团队凝聚力。

（二）文化阵地的融合化创新

文化阵地是企业文化活动开展的重要依托,其创新核心在于打破阵地之间的壁垒,实现传统阵地与新型阵地的融合联动,拓展文化活动的覆盖面与影响力。一是传统文化阵地的升级改造。对企业内部的职工书屋、文化活动室、荣誉展厅等传统阵地进行升级,丰富阵地功能与内容供给,例如职工书屋可增设红色书籍专区、电子阅读区,并定期开展“读书分享会”“经典诵读”等活动;荣誉展厅可采用声光电等技术手段,生动展示企业发展历程中的先进典型、重大成就,增强文化感染力。二是跨阵地融合联动。推动企业内部文化阵地与外部社会资源的融合,例如与地方文化馆、博物馆、红色教育基地建立合作关系,共建企业文化教育实践基地,组织员工开展常态化的文化交流与教育实践活动;加强企业与其他国企、民营企业之间的文化阵地交流,学习先进经验,拓宽活动视野。三是生产经营阵地与文化阵地的融合。将企业文化活动融入生产经营的各个环节,在生产车间设立“文化墙”“先进人物风采栏”,在项目现场打造“临时文化活动室”,让员工在生产工作过程中随时感受企业文化氛围,实现思想政治教育与生产经营的有机融合。

（三）数字技术赋能的智能化创新

数字技术发展推动企业文化活动载体向数字化、智能化创新,可突破时空限制,提升互动性与覆盖面。一是搭建线上平台,依托企业内网、公众号等载体开展征文、知识竞赛等活动,借助直播开设云端课堂、专家讲座,方便员工参与并扩大覆盖面。二是打造沉浸式活动,运用VR、AR技术开发企业发展历程体验馆、红色教育互动产品,增强文化教育的趣味性与代入感。三是数字化管理反馈,利用大数据分析员工参与情况与偏好,搭建线上反馈平台,形成“创新-反馈-优化”闭环。

三、企业文化活动载体创新的保障机制构建

企业文化活动载体创新的有效推进,需要健全的保障机制作为支撑,从组织、队伍、经费、制度四个维度构建全方位的保障体系,确保创新实践的可持续性与实效性。

（一）组织保障机制：强化统筹协调

国有企业应建立健全企业文化活动载体创新的组织领导机制，明确各级党组织、工会、共青团等部门的职责分工，形成“党组织统一领导、工会牵头组织、各部门协同配合、全员广泛参与”的工作格局。一是成立企业文化活动创新工作领导小组，由企业党组织主要负责人担任组长，统筹规划活动载体创新工作，研究解决创新过程中的重大问题；工会负责具体的活动策划、组织实施与日常管理，确保活动有序推进；各部门结合自身职能，配合开展相关主题活动，例如人力资源部门配合开展员工成长类活动，生产部门支持生产一线文化活动的开展。二是建立跨部门沟通协调机制，定期召开工作推进会，通报活动开展情况，协调解决部门之间的协作问题，形成工作合力；加强企业基层党支部在企业文化活动载体创新中的引领作用，推动创新工作向基层延伸，确保活动载体能够精准对接一线员工需求。

（二）队伍保障机制：提升专业能力

专业化的工作队伍是企业文化活动载体创新的核心支撑，应着力打造一支政治素质高、专业能力强、群众基础好的企业文化工作队伍。一是优化队伍结构。选拔具备思想政治教育、文化策划、数字技术等专业能力的人员充实到工作队伍中，同时吸纳企业内部有文艺特长、热心文化工作的员工组成志愿者队伍，形成专业队伍与志愿者队伍互补的格局。二是加强能力培训。定期组织企业文化工作队伍参加思想政治教育理论、文化活动策划、数字技术应用等方面的培训，提升其创新思维与专业能力；组织队伍到先进国企考察学习，借鉴优秀的活动载体创新经验，拓宽工作思路。三是建立激励机制。对在企业文化活动载体创新工作中表现突出、成效显著的团队与个人给予表彰奖励，将创新工作成效纳入个人绩效考核与评优评先的重要依据，激发工作积极性与创造性。

（三）经费与制度保障机制：夯实实践基础

一是健全经费保障制度。设立企业文化活动专项经费，明确经费的使用范围、审批流程与管理规范，确保活动开展有充足的资金支持；优化经费投入结构，加大对数字文化载体、文化阵地升级改造等方面的经费投入，提升活动载体的智能化水平；建立经费使用监督机制，确保经费专款专用、高效利用，避免浪费。二是完善制度保障体系。制定《企业文化活动载体创新管理办法》《企业文化活动常态化开展实施细则》等规章制度，明确活动载体创新的目标任务、工作流程、

考核标准等，实现创新工作的规范化、制度化；建立活动效果评估制度，定期对文化活动策划的运行效果进行评估，及时调整优化创新策略；完善活动档案管理制度，对活动策划方案、实施过程、效果反馈等资料进行系统归档，为后续创新工作提供参考。

四、企业文化活动载体创新的实效评估体系构建

构建科学的实效评估体系，是检验企业文化活动载体创新成效、优化创新策略的重要手段，评估工作应坚持定量与定性相结合、过程与结果相统一的原则，全面、客观地反映活动载体对思想政治工作的赋能效果。

（一）评估指标体系的科学构建

评估指标应围绕思想政治教育成效、员工参与度、文化认同度、企业发展赋能等核心维度设置，确保指标的科学性与针对性。一是思想政治教育成效指标。包括员工对党的创新理论、方针政策的知晓率，社会主义核心价值观的认同度，理想信念的坚定性等，可通过问卷调查、访谈等方式获取数据。二是员工参与度指标。涵盖活动参与人数占比、员工主动参与率、线上线下活动的互动频率等定量指标，以及员工对活动的主动推荐意愿等定性指标。三是文化认同度指标。包括员工对企业核心价值观、企业精神的认同程度，对企业优良传统的传承意愿，以及员工的团队凝聚力、归属感等，可通过座谈交流、行为观察等方式评估。四是企业发展赋能指标。包括活动载体创新对员工工作积极性、创新能力的提升效果，对企业生产经营效率、品牌形象的促进作用等，结合企业的绩效考核数据、生产经营指标进行综合评估。

（二）评估方法的多元化运用

一是定量与定性评估结合：以问卷调查、数据统计获取员工参与度等量化数据，以深度访谈、焦点小组讨论等掌握员工真实感受与思想变化，实现二者互补。二是过程与结果评估结合：过程评估聚焦活动策划、实施等环节，衡量方案科学性与参与积极性；结果评估侧重活动后员工思想行为变化及对企业发展的贡献，全面掌握综合成效。三是内部与外部评估结合：内部由企业党组织、工会等组建评估小组开展常态化评估；外部邀请高校、科研机构专家学者从专业视角评估，提出优化建议。

（三）评估结果的转化应用

建立评估结果与优化改进的闭环机制，以指导企业文化活动载体创新工作持续优化：其一，及时向责任部门与人员反馈评估发现的问题、员工建议及结论，明确整改方向与优化重点；其二，针对部分活动形式单一、员工参与度低、思政教育融入不深等问题，制定针对性措施，调整活动主题、内容与形式，提升载体适配性与实效性；其三，总结推广成效显著、员工认可的创新案例，形成可复制的经验模式，推动整体提升。

企业文化活动载体创新是新时代国企思想政治工作体系构建的重要部分，核心是以文化为桥，实现思政教育与员工需求、企业发展的深度融合。通过明确核心导向与原则，探索主题活动精准化、文化阵地融合化、数字技术智能化的创新路径，构建全方位保障机制与科学实效评估体系，可有效提升文化活动吸引力与感染力，增强思政教育实效性，凝聚发展共识，为国企高质量发展提供精神动力与文化支撑。实践中，国企需立足自身实际，持续探索符合企业特色、适配员工需求的创新模式，丰富思政工作形式与内涵，推动相关工作体系不断完善。

第四节 思想政治工作阵地建设

思想政治工作阵地是国有企业开展思想引领、价值传播和文化建设的重要依托，是确保思想政治工作落地见效的物质基础与组织平台。新时代背景下，国有企业思想政治工作面临环境复杂化、对象多元化、需求个性化的现实挑战，传统阵地建设存在功能单一、载体固化、协同不足等问题，难以适应高质量发展的现实需求。因此，以系统化思维推进思想政治工作阵地建设，构建物理阵地与虚拟阵地相融合、显性阵地与隐性阵地相结合、传统阵地与新兴阵地相补充的立体化阵地体系，成为新时代国有企业思想政治工作体系构建的关键环节。本节立足国有企业改革发展的实践需求，从阵地建设的基本原则、核心类型、优化路径和保障机制四个维度，探讨思想政治工作阵地建设的具体策略，为提升国有企业思想政治工作实效性提供实践支撑。

一、思想政治工作阵地建设的基本原则

思想政治工作阵地建设具有鲜明的意识形态属性和实践导向特征，必须立足

国有企业的政治属性和经济属性，遵循科学合理的建设原则，确保阵地建设的方向性、系统性和实效性。

（一）政治引领原则

政治引领是国有企业思想政治工作阵地建设的根本原则。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，肩负着巩固马克思主义意识形态指导地位的重要使命，其思想政治工作阵地建设必须坚持党的领导，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把牢政治方向、站稳政治立场、坚守政治原则。在阵地建设的规划设计、功能布局和内容供给过程中，要始终突出思想政治引领的核心功能，将理想信念教育、社会主义核心价值观培育和形势政策教育贯穿于阵地建设的全过程，确保各类阵地成为传播党的声音、弘扬主旋律、传播正能量的重要平台，避免阵地建设出现“重形式轻内容”“重娱乐轻教育”的功利化倾向。

（二）系统协同原则

系统协同原则要求国有企业思想政治工作阵地建设树立全局思维，打破阵地之间的条块分割和壁垒限制，构建相互衔接、协同联动的阵地体系。国有企业思想政治工作阵地涵盖了党建活动室、职工书屋、企业文化展厅等物理阵地，以及企业官网、微信公众号、短视频平台等虚拟阵地，各类阵地具有不同的功能定位和传播优势，单独运行难以形成合力。因此，在阵地建设过程中，要注重统筹规划、整合资源，明确不同阵地的核心功能和互补关系，推动物理阵地与虚拟阵地的深度融合，实现阵地资源的优化配置和高效利用。例如，将党建活动室的线下主题教育活动与企业微信公众号的线上宣传推广相结合，通过线上线下的协同联动，扩大教育覆盖面，提升教育实效性。

（三）以人为本原则

以人为本原则是思想政治工作阵地建设的价值导向。思想政治工作的对象是广大职工群众，阵地建设必须立足职工的思想实际、工作需求和精神文化诉求，坚持以职工为中心的建设理念，确保阵地建设贴近职工、贴近基层、贴近实际。在阵地的功能设计和内容供给方面，要充分调研不同层级、不同岗位职工的差异化需求，针对管理层职工侧重战略认知和责任担当教育，针对一线职工侧重职业素养和岗位认同教育，针对青年职工侧重成长成才和价值实现引导，增强阵地的吸引力和感染力。同时，要注重发挥职工的主体作用，鼓励职工参与阵地的建设和管理，听取职工的意见建议，使阵地真正成为职工愿意来、喜欢来、留得住的

精神家园。

（四）守正创新原则

守正创新原则要求国有企业思想政治工作阵地建设在坚守核心价值和传统优势的基础上，积极顺应时代发展潮流，推进阵地建设的理念创新、载体创新和方法创新。“守正”就是要坚守思想政治工作的意识形态属性，传承和发扬国有企业思想政治工作的优良传统，巩固和拓展传统阵地的核心功能；“创新”就是要主动适应新媒体技术发展的趋势，积极运用互联网、大数据、人工智能等现代信息技术，创新阵地建设的形式和内容，打造具有时代特色和企业特点的新型阵地。例如，在传统职工书屋的基础上，建设数字化阅读平台，为职工提供线上线下相结合的阅读服务；在企业文化展厅中融入虚拟现实技术，增强展览的互动性和体验感，使思想政治工作阵地建设既保持传统本色，又彰显时代特色。

二、思想政治工作阵地的核心类型与功能定位

根据阵地的存在形态和功能属性，国有企业思想政治工作阵地可划分为物理阵地、虚拟阵地和隐性阵地三大核心类型，不同类型的阵地具有各自独特的功能定位和运行模式，共同构成国有企业思想政治工作的立体化阵地体系。

（一）物理阵地的基础功能与拓展方向

物理阵地是思想政治工作阵地建设的基础载体，主要包括党建活动室、职工书屋、企业文化展厅、职工之家、道德讲堂等实体空间，具有直观性、稳定性和集聚性的特点，是开展线下思想政治教育活动的平台。党建活动室是开展党组织活动的核心阵地，其核心功能是为“三会一课”、主题党日、组织生活会等党内政治生活提供固定场所，通过悬挂党旗、入党誓词、党员权利义务等标识牌，营造浓厚的党建氛围，强化党员的身份意识和责任意识。职工书屋是满足职工精神文化需求的重要阵地，其核心功能是为职工提供丰富的图书资源和良好的阅读环境，通过开展读书分享会、知识竞赛、专题讲座等活动，提升职工的文化素养和思想境界。企业文化展厅是展示企业发展历程、核心价值观和企业精神的重要窗口，其核心功能是通过图片、文字、实物等多种形式，生动展现企业的奋斗历程和辉煌成就，增强职工的归属感和自豪感。在新时代背景下，物理阵地的建设不能局限于传统的功能定位，需要向多功能、复合型方向拓展，例如，将党建活动室与职工之家相结合，打造集党建活动、职工议事、文化娱乐于一体的综合性

活动空间；将职工书屋与技能培训基地相结合，开展岗位技能培训和职业发展指导，实现思想政治教育与业务能力提升的有机统一。

（二）虚拟阵地的创新发展与风险防控

虚拟阵地是伴随互联网技术发展而兴起的新型思想政治工作阵地，主要包括企业官网、微信公众号、微博、短视频平台、企业内部 OA 系统等网络平台，具有传播速度快、覆盖范围广、互动性强等特点，是开展线上思想政治教育的重要载体。虚拟阵地的核心功能是打破时间和空间的限制，及时传播党的理论和路线方针政策，发布企业改革发展的最新动态，回应职工的关切和诉求，构建便捷高效的思想政治教育渠道。例如，通过企业微信公众号推送习近平新时代中国特色社会主义思想解读文章、形势政策分析报告和先进典型事迹，引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观；通过短视频平台制作发布反映职工工作生活和企业发展成就的短视频，增强思想政治教育的趣味性和吸引力；通过企业内部 OA 系统设立职工意见箱，搭建职工与企业管理层沟通交流的桥梁，及时解决职工的实际问题。同时，虚拟阵地建设也面临着网络舆情复杂、信息传播失控等风险挑战，必须加强风险防控，建立健全网络舆情监测、分析和处置机制，规范信息发布流程，严把内容审核关，确保虚拟阵地成为传播正能量的清朗空间。

（三）隐性阵地的渗透融合与价值挖掘

隐性阵地是指渗透于国有企业生产经营、管理服务和企业文化建设等各个环节的非显性思想政治工作阵地，主要包括企业管理制度、生产工作环境、团队协作氛围等，具有隐蔽性、渗透性和持久性的特点，是实现思想政治教育“润物细无声”的重要载体。隐性阵地的核心功能是通过潜移默化的方式，将思想政治教育的内容融入职工的日常工作和生活中，使职工在不知不觉中接受思想引领和价值熏陶。例如，企业的管理制度不仅是规范职工行为的准则，更是传递企业价值观的重要载体，通过在管理制度中融入以人为本、公平公正的理念，能够增强职工对企业的认同感和忠诚度；整洁有序的生产工作环境能够激发职工的工作热情 and 责任感，营造积极向上的工作氛围；和谐融洽的团队协作氛围能够增强职工的凝聚力和向心力，提升团队的整体战斗力。国有企业在阵地建设过程中，往往重视物理阵地和虚拟阵地的建设，而忽视隐性阵地的价值挖掘，因此，必须加强对隐性阵地的建设和培育，将思想政治教育的要求融入企业管理的全过程，渗透到生产经营的各环节，实现显性教育与隐性教育的有机结合。

三、思想政治工作阵地建设的优化路径

构建科学完善的思想政治工作阵地体系，需要立足国有企业的实际情况，从资源整合、内容创新、队伍建设和管理机制四个方面入手，推动思想政治工作阵地建设的提质增效。

（一）整合阵地资源，实现统筹规划与协同联动

资源整合是提升思想政治工作阵地建设效能的关键举措。国有企业要打破部门壁垒，整合党建、工会、团委、宣传等部门的阵地资源，建立统一的阵地建设管理机构，负责阵地建设的规划设计、资源调配和运行管理。在阵地资源整合过程中，要注重盘活存量资源，对现有的物理阵地进行升级改造，优化功能布局，提升使用效率；要积极拓展增量资源，结合企业改革发展的需求，建设一批具有时代特色的新型阵地。同时，要建立阵地协同联动机制，推动不同类型阵地之间的资源共享和优势互补，例如，将物理阵地的线下活动与虚拟阵地的线上宣传相结合，通过线上报名、线下参与、线上反馈的方式，扩大活动覆盖面；将隐性阵地的价值引领与物理阵地、虚拟阵地的显性教育相结合，形成全方位、多层次的政治教育格局。

（二）创新内容供给，增强阵地的吸引力与感染力

内容创新是思想政治工作阵地建设的核心环节。国有企业要立足职工的思想实际和精神文化需求，创新阵地的内容供给，实现内容供给的精准化、个性化和多样化。在内容设计方面，要坚持理论性与实践性相结合，将习近平新时代中国特色社会主义思想的理论学习与企业的生产经营实践相结合，通过案例分析、实践调研等方式，增强理论学习的针对性和实效性；要坚持思想性与趣味性相结合，将理想信念教育、社会主义核心价值观培育融入丰富多彩的文化活动中，通过开展主题演讲比赛、文艺汇演、体育竞赛等活动，使职工在参与活动的过程中接受思想熏陶；要坚持普遍性与差异性相结合，针对不同群体职工的需求，提供差异化的内容供给，例如，为青年职工提供职业发展指导和创新创业支持，为老年职工提供健康养生知识和文化娱乐服务。

（三）加强队伍建设，提升阵地的管理水平与运行效能

阵地建设的成效取决于管理队伍的专业素养和工作能力。国有企业要建立一支政治素质高、业务能力强、熟悉思想政治工作规律和阵地管理要求的专业化队

伍，负责阵地的日常管理、活动组织和内容供给。在队伍建设方面，要优化队伍结构，选拔一批具有党建工作经验、宣传工作能力 and 新媒体技术素养的人员充实到阵地管理队伍中；要加强专业培训，定期组织阵地管理人员参加思想政治理论、阵地管理方法、新媒体技术应用等方面的培训，提升其专业能力和综合素质；要鼓励管理人员深入基层、深入职工，了解职工的需求和意见，不断改进阵地管理和服务工作。同时，要建立兼职阵地管理员队伍，吸纳企业内部的先进典型、技术骨干和青年志愿者参与阵地建设和管理，形成专兼结合、优势互补的队伍格局。

（四）完善管理机制，保障阵地建设的规范化与长效化

健全的管理机制是思想政治工作阵地建设长效运行的重要保障。国有企业要建立健全阵地建设的各项管理制度，包括阵地建设规划制度、资源配置制度、活动组织制度、考核评价制度等，实现阵地建设的规范化管理。在制度建设方面，要制定科学合理的阵地建设规划，明确阵地建设的目标任务、实施步骤和保障措施；要建立资源配置机制，保障阵地建设的经费投入、设施配备和人员配备；要完善活动组织制度，规范阵地活动的策划、组织和实施流程，确保活动的质量和效果；要建立考核评价机制，将阵地建设成效纳入思想政治工作考核评价体系，通过定期考核、群众评议等方式，评估阵地建设的实际效果，及时发现和解决阵地建设中存在的问题。同时，要建立阵地建设的动态调整机制，根据时代发展、政策调整和企业改革发展的需求，及时优化阵地建设的策略和措施，确保阵地建设始终适应思想政治工作的现实需求。

第八章 国有企业思想政治工作制度建设

第一节 思想政治工作领导制度

思想政治工作领导制度是新时代国有企业思想政治工作体系有效运行的根本制度保障，是确保思想政治工作始终坚持正确政治方向、融入企业改革发展全局的核心支撑。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，其思想政治工作的领导权、管理权、话语权必须牢牢掌握在党的手中。构建系统完备、科学规范、运行有效的思想政治工作领导制度，既是传承国有企业思想政治工作优良传统的必然要求，也是适应新时代国有企业改革发展新形势、应对思想政治工作新挑战的现实需要。本节围绕思想政治工作领导制度的核心内涵、历史演进与时代要求，重点探讨领导体制构建、权责划分机制、协同联动机制以及监督问责机制等关键内容，为新时代国有企业思想政治工作领导制度的完善提供理论支撑和实践路径。

一、思想政治工作领导制度的核心内涵与时代价值

（一）核心内涵界定

思想政治工作领导制度是指关于国有企业思想政治工作领导主体、领导权限、领导方式、领导责任以及领导保障等方面的规则体系总和，是规范党组织与企业行政、工会、共青团等组织在思想政治工作中领导关系的制度安排。其核心要义在于明确党对国有企业思想政治工作的全面领导，通过制度化的方式将党的领导贯穿于思想政治工作的全过程、各环节，确保思想政治工作与企业生产经营、改革发展同谋划、同部署、同推进、同考核。从构成要素来看，思想政治工作领导制度涵盖领导体制、权责划分、协同机制、监督问责等多个维度，各要素相互联系、相互支撑，共同构成完整的制度体系。与一般企业管理制度不同，思想政治工作领导制度具有鲜明的政治属性，其根本目标是巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，凝聚企业职工共识，为国有企业高质量发展提供精神动力和思想保证。

（二）新时代的价值定位

在新时代背景下，国有企业思想政治工作领导制度具有不可替代的战略价值。首先，这是坚持党对国有企业全面领导的重要体现。国有企业是党领导的企业，坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”，思想政治工作领导制度正是将党的领导落到实处的制度载体，能够确保党的路线方针政策在企业得到全面贯彻落实。其次，这是应对意识形态领域复杂挑战的现实需要。当前，意识形态领域斗争形势依然严峻复杂，各种错误思潮对企业职工的思想观念产生冲击，健全的领导制度能够强化对意识形态工作的领导，筑牢企业职工的思想防线。再次，这是推动国有企业高质量发展的内在要求。新时代国有企业面临着深化改革、转型升级、科技创新等多重任务，通过完善领导制度，能够充分发挥思想政治工作统一思想、凝聚人心、鼓舞士气的作用，激发职工的积极性、主动性和创造性，为企业发展注入强大动力。最后，这是提升思想政治工作规范化水平的关键支撑。长期以来，部分国有企业存在思想政治工作领导弱化、虚化、边缘化等问题，完善领导制度能够明确各方职责，规范工作流程，推动思想政治工作从“软任务”向“硬约束”转变，提升工作的系统性和实效性。

二、国有企业思想政治工作领导体制的历史演进与现实基础

（一）历史演进脉络

国有企业思想政治工作领导体制的发展与我国国有企业改革发展历程和党的思想政治工作理论创新进程紧密相连，大致可分为四个阶段。第一阶段是计划经济时期（1949年-1978年），这一时期国有企业实行党委领导下的厂长负责制，思想政治工作由党委统一领导，形成了以党委为核心、党政工团齐抓共管的领导体制，确保了党的路线方针政策在企业的贯彻执行，为国民经济恢复和社会主义建设奠定了思想基础。第二阶段是改革开放初期（1978年-1992年），随着经济体制改革的推进，国有企业开始实行厂长负责制，思想政治工作领导体制面临调整，形成了党委领导、厂长负责、党政工团协同配合的工作格局，重点解决了思想政治工作与生产经营相结合的问题。第三阶段是社会主义市场经济体制建立时期（1992年-2012年），国有企业改革不断深化，现代企业制度逐步建立，思想政治工作领导体制进一步完善，明确了党组织在企业中的政治核心作用，将思想政治工作融入企业治理结构，形成了与现代企业制度相适应的领导体制框架。第

四阶段是新时代以来（2012 年至今），以习近平同志为核心的党中央高度重视国有企业党建和思想政治工作，提出坚持党对国有企业的全面领导，将党的领导融入公司治理各环节，明确党组织在公司法人治理结构中的法定地位，思想政治工作领导体制进入系统化、规范化、制度化发展的新阶段。

（二）现实基础分析

当前，国有企业思想政治工作领导体制建设具备坚实的现实基础。其一，制度基础不断夯实。《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》《关于加强和改进新时代思想政治工作的意见》等一系列政策文件的出台，为思想政治工作领导体制的构建提供了明确的制度依据。其二，实践经验持续积累。多年来，国有企业在思想政治工作领导体制建设中探索出了一系列行之有效的做法，如党委理论学习中心组学习制度、党政联席会议制度、思想政治工作责任制等，为制度完善提供了实践支撑。其三，治理结构不断完善。随着现代企业制度的不断完善，国有企业法人治理结构更加规范，党组织在公司治理中的法定地位得到明确，为思想政治工作领导体制与企业治理结构的深度融合创造了有利条件。其四，技术支撑日益增强。新媒体技术的发展为思想政治工作领导体制的创新提供了技术手段，能够实现领导决策、工作部署、监督考核的信息化、智能化，提升领导体制的运行效率。同时，也应清醒认识到，当前国有企业思想政治工作领导体制仍存在一些短板，如部分企业领导体制与公司治理结构融合不够深入、权责划分不够清晰、协同机制不够顺畅等，需要在新时代背景下进一步完善。

三、新时代国有企业思想政治工作领导体制的构建路径

（一）坚持党对思想政治工作的全面领导

坚持党对思想政治工作的全面领导是新时代国有企业思想政治工作领导体制构建的根本原则。首先，要强化党委的主体责任。国有企业党委要切实担负起思想政治工作的主体责任，将思想政治工作纳入党委重要议事日程，定期研究部署思想政治工作重大事项，解决工作中的突出问题。党委主要负责人要履行第一责任人职责，带头抓思想政治工作，带头宣讲党的创新理论，带头联系职工群众。其次，要明确党组织在思想政治工作中的领导核心地位。将党组织的领导贯穿于思想政治工作的规划制定、组织实施、监督考核等各个环节，确保思想政治工作的正确政治方向。在企业改革发展、重大决策制定等工作中，充分发挥党组织的

政治引领作用，将思想政治工作与企业中心工作有机结合。再次，要加强党对意识形态工作的领导。严格落实意识形态工作责任制，加强对企业内部意识形态阵地的管理，牢牢掌握意识形态工作领导权、管理权、话语权，坚决抵制各种错误思潮的侵蚀。

（二）推动领导体制与公司治理结构深度融合

推动思想政治工作领导体制与公司治理结构深度融合，是提升思想政治工作实效性的关键路径。首先，要完善“双向进入、交叉任职”领导机制。进一步规范党组织领导班子与董事会、监事会、经理层成员的交叉任职，符合条件的党委班子成员可以通过法定程序进入董事会、监事会、经理层，董事会、监事会、经理层成员中的党员可以依照规定进入党委班子，确保党组织能够有效参与企业重大决策，发挥领导作用。其次，要将思想政治工作要求融入企业章程。在企业章程中明确党组织的职责权限、工作程序和议事规则，明确思想政治工作的重要地位和作用，将思想政治工作要求纳入企业治理各环节，使思想政治工作成为公司治理的重要组成部分。再次，要健全党政联席会议制度。完善党政联席会议议事规则和决策程序，将思想政治工作重大事项纳入会议讨论范围，实现党组织领导与企业行政领导的协同配合，形成工作合力。最后，要推动思想政治工作与生产经营深度融合。建立思想政治工作与生产经营同谋划、同部署、同推进、同考核的工作机制，将思想政治工作成效作为企业经营业绩考核的重要内容，确保思想政治工作能够有效服务于企业生产经营和改革发展。

（三）构建权责清晰的领导责任体系

构建权责清晰的领导责任体系是确保思想政治工作领导制度有效运行的重要保障。首先，要明确各方主体的职责分工。明确党委、行政、工会、共青团等组织在思想政治工作中的职责定位，形成党委统一领导、党政齐抓共管、部门各负其责、全员协同参与的工作格局。党委负责统筹规划和全面领导，行政部门负责将思想政治工作融入生产经营管理，工会负责联系职工群众、开展群众性思想政治工作，共青团负责青年职工的思想政治工作。其次，要细化责任清单。制定思想政治工作领导责任清单，明确各级领导干部、各部门在思想政治工作中的具体职责和任务，将责任层层分解、落实到人，形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。责任清单要具体明确、可操作、可考核，确保各项工作有人抓、有人管、有人负责。再次，要建立责任传导机制。通过签订责任书、开展专项督查等方式，

将思想政治工作责任传导到基层一线，确保责任落实到位。加强对责任落实情况的跟踪问效，及时发现和解决责任落实过程中存在的问题。最后，要完善责任追究机制。对在思想政治工作中失职渎职、造成不良影响的单位和个人，要严格按照有关规定追究责任，形成有权必有责、有责要担当、失责必追究的鲜明导向。

四、思想政治工作领导制度的协同联动与监督问责机制

（一）构建多主体协同联动机制

构建多主体协同联动机制，能够整合各方资源，提升思想政治工作领导制度的运行效能。首先，要加强企业内部各部门之间的协同配合。建立思想政治工作领导小组，统筹协调党委办公室、宣传部、组织部、工会、共青团等部门的工作，定期召开工作会议，沟通工作情况，研究解决问题。各部门要按照职责分工，密切配合、协同作战，形成工作合力。其次，要加强企业与外部相关部门的协同联动。加强与地方党委、政府、宣传部门、统战部门等的沟通联系，积极争取外部支持，整合外部资源，形成上下贯通、左右联动的思想政治工作格局。加强与其他国有企业、高校、科研院所等的交流合作，借鉴先进经验和做法，提升思想政治工作水平。再次，要发挥职工群众的主体作用。尊重职工群众的主体地位，鼓励职工群众参与思想政治工作，建立职工群众意见建议收集、办理、反馈机制，及时回应职工群众关切，形成全员参与、共建共享的工作局面。

（二）完善监督考核机制

完善监督考核机制是确保思想政治工作领导制度落到实处的重要手段。首先，要建立健全监督机制。构建日常监督、专项监督、重点监督相结合的监督体系，加强对思想政治工作领导责任落实情况、工作部署推进情况、工作成效等方面的监督检查。日常监督由党委办公室、宣传部等部门负责，定期对各部门、各基层单位思想政治工作开展情况进行检查指导；专项监督针对思想政治工作中的重点难点问题开展专项督查；重点监督围绕企业改革发展、重大项目建设等重点工作，加强对思想政治工作保障作用发挥情况的监督。其次，要完善考核评价体系。建立科学合理的思想政治工作考核评价指标体系，将思想政治工作成效与企业经营业绩、职工满意度、意识形态工作情况等指标相结合，实行定性考核与定量考核相结合、日常考核与年度考核相结合的考核方式。考核指标要具体明确、科学合理，能够全面反映思想政治工作的实际成效。再次，要强化考核结果运用。将思

想政治工作考核结果作为领导班子和领导干部考核评价、选拔任用、评优评先、薪酬分配的重要依据，对考核优秀的单位和个人给予表彰奖励，对考核不合格的进行约谈问责，督促其限期整改。

（三）健全激励约束机制

健全激励约束机制能够充分调动各方参与思想政治工作的积极性和主动性。首先，要完善激励机制。建立健全思想政治工作表彰奖励制度，定期开展思想政治工作先进集体、先进个人评选表彰活动，对在思想政治工作中表现突出、成效显著的单位和个人给予精神奖励和物质奖励。鼓励思想政治工作创新，对在工作方法、载体、制度等方面进行创新并取得良好效果的，给予重点支持和奖励。加强对思想政治工作干部的培养选拔，将思想政治工作岗位作为培养锻炼干部的重要平台，对优秀思想政治工作干部优先提拔使用。其次，要强化约束机制。对不重视思想政治工作、领导责任落实不到位、工作推进不力的单位和个人，进行约谈提醒、通报批评；对违反思想政治工作相关规定、造成不良影响的，严肃追究责任。建立思想政治工作容错纠错机制，鼓励干部大胆探索、勇于创新，对在工作中出现的失误，符合容错条件的，给予容错免责，营造勇于担当、积极作为的工作氛围。

新时代国有企业思想政治工作领导制度建设是一项系统工程，需要立足企业实际，坚持问题导向，不断完善领导体制，优化责任体系，健全协同机制，强化监督问责，确保党的领导贯穿于思想政治工作全过程。通过构建科学完善的思想政治工作领导制度，能够为新时代国有企业思想政治工作体系的有效运行提供坚强保障，推动思想政治工作不断迈上新台阶，为国有企业高质量发展提供强大的精神动力和思想保证。

第二节 思想政治工作运行制度

思想政治工作运行制度是新时代国有企业思想政治工作体系高效运转的核心支撑，是确保思想政治工作从理论设计转化为实践效能的关键保障。在全面深化国有企业改革、推动高质量发展的时代背景下，构建科学完备、衔接顺畅、执行有力的思想政治工作运行制度，既是巩固国有企业思想政治工作阵地的内在要求，也是提升思想政治工作规范化、制度化水平的必然选择。本节立足国有企业思想

政治工作的实践逻辑，围绕运行制度的核心构成、实施机制、协同保障等关键维度，系统阐释新时代国有企业思想政治工作运行制度的构建路径与实践要求，为推动思想政治工作常态化、长效化开展提供制度遵循。

一、思想政治工作计划编制与实施制度

思想政治工作计划编制与实施制度是规范工作开展、明确工作方向的基础性制度，其核心功能在于通过科学的计划制定、严格的实施推进、动态的过程管控，确保思想政治工作与企业生产经营、改革发展同频共振。国有企业作为国民经济的重要支柱，其思想政治工作必须紧密围绕企业中心任务，避免“两张皮”现象，这就要求计划编制与实施制度具备较强的针对性、系统性和可操作性。

（一）计划编制的基本原则与核心依据

计划编制应坚持目标导向、问题导向、需求导向相统一的基本原则。目标导向要求计划制定必须紧扣新时代思想政治工作的总体要求，聚焦企业改革发展的核心目标，明确思想政治工作在凝聚人心、激发活力、保障发展中的具体任务；问题导向要求深入调研企业思想政治工作存在的薄弱环节，精准识别职工思想动态中的突出问题，将解决实际问题作为计划编制的重要着力点；需求导向要求充分考量不同层级、不同岗位职工的思想需求差异，兼顾共性教育与个性化引导，提升计划的针对性和实效性。

计划编制的核心依据主要包括四个方面：一是党和国家关于思想政治工作的方针政策与决策部署，确保计划的政治方向正确性；二是企业发展战略与年度经营目标，使思想政治工作计划与企业发展规划有机衔接；三是企业思想政治工作的历史实践经验与现有基础，实现计划的连续性与创新性统一；四是职工思想动态调研结果，精准把握职工思想需求，增强计划的针对性。在编制流程上，应建立“自上而下部署、自下而上反馈、上下结合统筹”的工作机制，由企业党组织牵头，思想政治工作部门具体负责，广泛征求各部门、各基层单位及职工代表的意见建议，经过科学论证、集体审议后形成正式计划，确保计划的科学性与可行性。

（二）计划实施的推进机制与过程管控

计划实施的推进机制应坚持“分级负责、层层落实”的原则，明确各级党组织、思想政治工作部门及相关责任主体的职责分工，将计划任务细化分解为具体工作事项，明确责任主体、工作标准、完成时限，形成“一级抓一级、层层抓落

实”的工作格局。在实施过程中，应建立常态化的推进机制，包括定期调度会、专题推进会等，及时掌握计划实施进度，协调解决实施过程中存在的问题。同时，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，推动思想政治工作计划在基层落地生根，确保各项任务落到实处。

过程管控是保障计划有效实施的关键环节，应建立“动态监测、及时调整、全程跟踪”的管控机制。通过建立思想政治工作信息报送制度，要求各基层单位定期上报计划实施进展情况、取得的成效、存在的问题及下一步工作建议，确保企业党组织和思想政治工作部门全面掌握计划实施动态。依托企业信息化管理平台，构建思想政治工作计划实施管控系统，对各项任务的完成情况进行量化跟踪，实现过程管控的数字化、精准化。针对实施过程中出现的新情况、新问题，及时组织专题调研，科学分析原因，对计划进行动态调整优化，确保计划始终适应企业发展和职工思想变化的需求。此外，建立计划实施情况通报制度，定期对各单位计划完成情况进行通报，对进展顺利、成效显著的单位予以表彰，对推进缓慢、落实不力的单位进行督促整改，营造比学赶超的良好氛围。

二、思想政治工作沟通协调与反馈制度

沟通协调与反馈制度是确保思想政治工作信息畅通、协同高效的重要制度保障，其核心在于构建全方位、多层次、常态化的沟通协调机制和快速高效的反馈机制，及时掌握职工思想动态，有效协调解决思想政治工作中的跨部门、跨领域问题，形成工作合力。在国有企业多元化发展、职工结构日益复杂的背景下，健全完善沟通协调与反馈制度，对于提升思想政治工作的针对性和实效性具有重要意义。

（一）沟通协调机制的构建与运行

沟通协调机制应覆盖企业内部各层级、各部门，形成“横向到边、纵向到底”的沟通网络。横向层面，建立思想政治工作部门与生产经营、人力资源、纪检监察、工会、共青团等部门的常态化沟通协调机制，通过定期联席会议、专题协调会等形式，加强信息共享、工作协同，统筹推进思想政治工作与企业各项工作深度融合。例如，在企业重大改革举措实施前，思想政治工作部门应与生产经营部门加强沟通，提前掌握改革重点、难点及可能引发的职工思想波动，共同制定针对性的思想引导方案；在职工绩效考核、薪酬调整等工作中，应与人力资源部门

密切协作，将思想政治工作贯穿始终，及时化解职工矛盾。

纵向层面，建立企业党组织与基层党支部、党支部与党员、党员与职工之间的层级式沟通机制。企业党组织应定期听取基层党支部思想政治工作开展情况汇报，了解基层工作存在的困难和问题；基层党支部应通过“三会一课”、主题党日活动等形式，加强与党员的沟通交流；党员应发挥先锋模范作用，主动与职工群众谈心谈话，及时掌握职工思想动态。同时，创新沟通方式方法，除传统的面对面交流、座谈会等形式外，充分利用企业内网、微信公众号、线上交流平台等新媒体载体，构建便捷高效的沟通渠道，满足不同职工的沟通需求。此外，建立跨企业沟通协调机制，加强与同行业国有企业的交流合作，分享思想政治工作经验做法，借鉴先进理念和实践模式，提升企业思想政治工作整体水平。

（二）反馈机制的优化与完善

反馈机制的核心是确保职工思想动态信息能够及时、准确、全面地传递至企业决策层，为思想政治工作决策提供科学依据。应建立多渠道的思想动态反馈渠道，包括职工意见箱、热线电话、线上留言平台、职工代表大会等，为职工表达诉求、反映问题提供便捷途径。同时，明确各反馈渠道的责任主体和处理流程，确保职工反映的问题能够得到及时受理、登记、核实和处理。

建立思想动态信息分析研判机制，由思想政治工作部门牵头，定期对收集到的职工思想动态信息进行分类整理、分析研判，准确把握职工思想变化的趋势和规律，识别潜在的思想问题和风险隐患。根据分析研判结果，形成思想动态分析报告，及时报送企业党组织和决策层，并提出针对性的工作建议。建立反馈结果跟踪问效机制，对职工反映的问题和诉求，明确处理时限和责任人员，及时将处理结果反馈给职工，并跟踪了解职工对处理结果的满意度。对短期内无法解决的问题，应向职工做好解释说明工作，明确解决问题的时间表和路线图，避免因问题积压引发新的思想矛盾。此外，建立思想动态反馈激励机制，鼓励职工主动反映真实思想和合理诉求，对提出有价值意见建议的职工予以表彰奖励，营造积极参与、主动反馈的良好氛围。

三、思想政治工作教育引导与实践融入制度

教育引导与实践融入制度是实现思想政治工作育人功能、推动思想政治工作与企业生产经营深度融合的关键制度，其核心在于通过规范化的教育引导机制和

常态化的实践融入机制，将思想政治教育贯穿于职工成长成才全过程，融入企业生产经营各环节，实现思想政治工作与企业发展的同频共振、互促共进。

（一）教育引导机制的规范化建设

教育引导机制应坚持理论武装与实践教育相结合、集中学习与个人自学相结合、传统教育与新媒体教育相结合的原则，构建全方位、多层次的教育体系。建立常态化学习教育制度，明确学习内容、学习方式、学习频次和考核标准，将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的创新理论、党史学习教育、形势政策教育等作为核心学习内容，通过专题讲座、理论研讨、线上课程、读书分享会等多种形式，推动理论学习入脑入心。

针对不同层级、不同岗位职工的特点，建立个性化教育引导机制。对于企业管理层，重点开展战略思维、责任担当、廉洁从业等方面的教育，提升其领导能力和思想政治素质；对于基层职工，重点开展职业道德、技能提升、爱岗敬业等方面的教育，增强其归属感和责任感；对于青年职工，重点开展理想信念、职业规划、创新创业等方面的教育，激发其青春活力和奋斗精神。建立教育引导效果评估机制，通过问卷调查、座谈交流、知识测试等方式，定期对教育引导效果进行评估，根据评估结果及时调整教育内容和方式方法，提升教育引导的针对性和实效性。同时，加强教育引导阵地建设，整合企业内部培训资源、文化阵地、线上平台等，构建多元化的教育阵地体系，为教育引导工作的开展提供坚实保障。

（二）实践融入机制的常态化推进

实践融入机制的核心是推动思想政治工作从“软任务”向“硬支撑”转变，将思想政治教育成果转化为企业发展的内生动力。建立思想政治工作与生产经营深度融合机制，将思想政治工作要求融入企业生产计划制定、生产过程管控、质量安全管理、技术创新研发等各个环节，通过设立“党员先锋岗”“党员责任区”“青年突击队”等形式，引导党员职工在生产经营一线发挥先锋模范作用，攻克生产难题，提升生产效率。

建立思想政治工作与企业文化建设融合机制，将社会主义核心价值观、企业核心价值理念融入思想政治工作实践，通过开展企业文化主题活动、先进典型评选、岗位建功立业竞赛等活动，营造崇尚先进、学习先进、争当先进的良好氛围，增强企业凝聚力和向心力。建立思想政治工作与职工关怀关爱融合机制，将思想政治教育与解决职工实际困难相结合，通过建立职工帮扶机制、开展送温暖活动、

改善职工工作生活条件等方式，增强职工的获得感、幸福感和安全感，实现“以情育人、以情聚人”的工作目标。此外，建立实践融入效果评价机制，从生产经营成效、职工思想状态、企业凝聚力等多个维度，对思想政治工作实践融入效果进行综合评价，及时总结经验、发现问题，不断优化实践融入机制，提升思想政治工作的实践效能。

四、思想政治工作运行监督与纠错制度

运行监督与纠错制度是保障思想政治工作运行制度有效执行、及时纠正工作偏差的重要制度，其核心在于构建科学完备的监督体系，建立快速高效的纠错机制，确保思想政治工作始终沿着正确方向推进，提升工作质量和水平。

（一）监督体系的构建与运行

监督体系应坚持党内监督与群众监督相结合、日常监督与专项监督相结合、全面监督与重点监督相结合的原则，形成全方位、多层次的监督网络。党内监督是监督体系的核心，应充分发挥企业党组织的监督作用，通过定期开展思想政治工作专项检查、列席基层党支部组织生活、查阅工作台账等方式，对思想政治工作运行情况进行监督检查，及时发现和纠正工作中存在的问题。

群众监督是监督体系的重要补充，应建立健全群众监督机制，通过职工代表大会、意见箱、线上监督平台等渠道，鼓励职工对思想政治工作开展情况进行监督，对工作中存在的形式主义、官僚主义等问题进行举报。日常监督应贯穿思想政治工作全过程，由思想政治工作部门负责对各工作任务的完成情况进行常态化跟踪监督，及时掌握工作进展，督促责任主体落实工作责任。专项监督应针对思想政治工作中的重点领域、关键环节和突出问题开展，如重大改革举措实施过程中的思想引导工作、重要节日期间的思想政治工作等，通过开展专项督查，确保各项工作落到实处。

建立监督信息共享机制，加强企业党组织、思想政治工作部门、纪检监察部门等监督主体之间的信息沟通与共享，形成监督合力。同时，建立监督结果通报制度，定期对监督检查情况进行通报，对工作成效显著的单位和个人予以表彰，对存在问题的单位和个人进行批评教育，督促其限期整改。

（二）纠错机制的完善与落实

纠错机制应坚持问题导向，注重时效性和针对性，确保发现的问题能够及时

得到纠正和解决。建立问题排查机制，通过日常监督、专项检查、群众反馈等多种渠道，全面排查思想政治工作运行过程中存在的问题，建立问题台账，明确问题性质、责任主体、整改措施和整改时限。

建立分级分类纠错机制，针对排查发现的问题，根据问题的严重程度和影响范围，实行分级分类处理。对于一般性问题，由相关责任主体立即整改；对于较为复杂的问题，由企业党组织牵头，组织相关部门进行专题研究，制定整改方案，明确整改责任和整改时限；对于涉及重大原则问题的，应及时向上级党组织汇报，确保问题得到妥善解决。建立整改跟踪问效机制，由思想政治工作部门负责对问题整改情况进行跟踪监督，定期检查整改落实情况，对整改不到位、敷衍塞责的单位和个人进行督促问责，确保问题整改取得实效。

同时，建立纠错经验总结机制，对纠错过程中发现的共性问题和深层次矛盾进行深入分析，查找制度漏洞和工作薄弱环节，及时修订完善相关制度，优化工作流程，避免同类问题再次发生。通过监督与纠错机制的有效运行，不断提升思想政治工作运行制度的执行力，确保新时代国有企业思想政治工作体系高效运转、发挥实效。

第三节 思想政治工作考核制度

思想政治工作考核制度是新时代国有企业思想政治工作体系刚性运行的制度保障，是检验工作成效、压实工作责任、推动工作提质增效的核心抓手。在国有企业深化改革与高质量发展的双重语境下，思想政治工作不再是游离于生产经营之外的“软任务”，而是融入企业治理各环节的“硬指标”，构建科学、系统、可量化的考核制度，既是落实党对国有企业全面领导的必然要求，也是推动思想政治工作与生产经营深度融合的现实需要。考核制度的设计需立足国有企业的功能定位与发展实际，坚持目标导向、问题导向与结果导向相统一，通过明确考核主体、细化考核指标、规范考核流程、强化结果运用，形成“考核—反馈—改进—提升”的闭环管理机制，确保思想政治工作从“无形”向“有形”转化、从“务虚”向“务实”转变，为国有企业改革发展提供坚实的思想保证与组织支撑。

一、考核主体的多元化构建

考核主体的科学界定是考核制度有效运行的前提，单一化的考核主体易导致

考核结果的片面性与主观性，因此需构建以党组织为核心、多部门协同参与、内外部评估相结合的多元化考核主体体系。

（一）党组织的核心主导作用

国有企业党组织是思想政治工作的领导核心，也是考核工作的主导主体。党委（党组）需切实履行主体责任，成立由党委书记担任组长的思想政治工作考核领导小组，统筹考核工作的顶层设计、组织实施与监督问责。领导小组的核心职责包括审定考核方案与指标体系、确定考核周期与方式、审议考核结果与整改方案，确保考核工作始终沿着正确政治方向推进。同时，党组织需牵头建立考核工作联席会议制度，定期召集工会、共青团、人力资源部、宣传部等相关部门召开会议，协调解决考核过程中的重点难点问题，形成党组织统一领导、各部门分工负责的考核工作格局。

（二）职能部门的协同参与机制

工会、共青团、人力资源部、宣传部等职能部门是思想政治工作的具体实施者，也是考核工作的重要参与主体，需根据职责分工承担相应的考核任务。工会负责考核职工思想政治引领、权益保障、企业文化建设等工作的落实情况；共青团负责考核青年职工理想信念教育、创新创效、志愿服务等活动的开展成效；人力资源部负责将思想政治工作考核结果与干部选拔任用、绩效考核、评优评先挂钩；宣传部负责考核理论学习宣传、舆论引导、典型选树等工作的推进质量。各职能部门需按照考核方案的要求，收集整理考核数据与佐证材料，形成部门考核意见，为考核领导小组提供全面、客观的考核依据。

（三）内外部评估的互补机制

为提升考核结果的公信力与科学性，需引入外部评估主体，构建内部考核与外部评估相结合的互补机制。内部评估除考核领导小组与职能部门外，还需吸纳职工代表参与，通过职工座谈会、满意度问卷调查等方式，收集基层职工对思想政治工作的评价意见，确保考核结果反映职工心声。外部评估可邀请高校马克思主义学院、思想政治工作研究会、企业文化咨询机构的专家学者组成评估组，从专业视角对国有企业思想政治工作的制度建设、实施路径、实际成效进行评估，重点分析思想政治工作与企业战略发展的契合度、与职工需求的匹配度，提出具有针对性的优化建议，弥补内部考核的局限性。

二、考核指标的分层分类设计

考核指标是考核制度的核心内容，指标设计的科学性直接决定考核工作的有效性。需坚持定量与定性相结合、共性与个性相统一的原则，构建分层分类的考核指标体系，避免“一刀切”“一锅煮”的粗放式考核模式。

（一）共性指标的统一设定

共性指标是衡量所有国有企业思想政治工作基础工作的统一标准，体现思想政治工作的政治性与方向性，主要包括政治建设、理论武装、意识形态工作、党组织建设等方面。政治建设指标重点考核党组织对思想政治工作的领导是否到位、是否严格落实“第一议题”制度、是否将思想政治工作纳入企业发展战略与年度工作计划；理论武装指标重点考核党委理论学习中心组学习、职工政治理论学习的频次、参与率、学习成效；意识形态工作指标重点考核意识形态阵地管理、舆情监测与处置、网络意识形态安全等工作的落实情况；党组织建设指标重点考核党支部“三会一课”、主题党日活动的开展质量、党员先锋模范作用发挥情况。共性指标的设定需突出政治标准，确保国有企业思想政治工作始终坚守政治立场、把准政治方向。

（二）个性指标的差异化制定

个性指标是结合国有企业不同行业特点、发展阶段、职工结构设计的差异化指标，体现思想政治工作的针对性与实效性。对于生产型国有企业，个性指标需突出安全生产、技能提升、工匠精神培育等内容，考核思想政治工作在推动安全生产、促进职工技能提升方面的作用；对于科技型国有企业，个性指标需突出创新精神培育、人才队伍建设、科研攻关精神引领等内容，考核思想政治工作在激发职工创新活力、凝聚科研团队力量方面的成效；对于服务型国有企业，个性指标需突出职业道德建设、服务质量提升、社会责任履行等内容，考核思想政治工作在提升职工服务意识、塑造企业良好形象方面的作用。个性指标的制定需立足企业实际，避免脱离企业生产经营实践的空洞指标，确保思想政治工作与企业发展同向发力。

（三）定量与定性指标的有机融合

定量指标是可量化、可统计的硬性指标，定性指标是体现工作质量与效果的软性指标，二者需有机融合，实现考核结果的全面性与准确性。定量指标主要包

括理论学习参与率、职工满意度、舆情处置及时率、先进典型选树数量、思想政治工作经费投入占比等可直接统计的数据,通过数据对比分析直观反映工作进展;定性指标主要包括思想政治工作的针对性、创新性、职工思想动态变化、对企业发展的贡献度等难以量化的内容,通过深度访谈、焦点小组讨论、案例分析等方式进行综合评价。在指标权重设置上,需根据考核重点合理分配定量与定性指标的权重,共性指标中定量指标权重可适当提高,个性指标中定性指标权重可根据实际情况调整,确保考核结果既体现工作数量,又反映工作质量。

三、考核流程的规范化实施

规范的考核流程是确保考核工作公平、公正、公开的关键,需建立“事前准备—事中实施—事后反馈”的全流程考核机制,明确各环节的工作内容、时间节点与责任主体,避免考核工作的随意性与主观性。

(一) 事前准备阶段的周密部署

考核前期准备工作需做到周密细致,为考核工作的顺利开展奠定基础。考核领导小组需提前制定考核实施方案,明确考核对象、考核周期、考核方式、指标体系与评分标准;同时,组织考核人员开展业务培训,使其熟悉考核流程、掌握考核方法、明确考核纪律。考核对象需按照考核要求,对本年度思想政治工作开展情况进行全面自查,形成自查报告,并整理相关佐证材料,包括工作计划、会议记录、学习资料、活动照片、职工意见反馈等。考核领导小组需提前向考核对象下发考核通知,明确考核时间与需提交的材料清单,确保考核对象做好充分准备。

(二) 事中实施阶段的严谨操作

考核实施阶段需坚持严谨细致的工作作风,确保考核数据的真实性与考核结果的客观性。考核方式需结合实际情况,采取查阅资料、实地调研、座谈访谈、满意度测评等多种方式相结合。查阅资料主要审核考核对象的自查报告与佐证材料,核实各项指标的完成情况;实地调研主要深入基层党支部、生产车间、职工活动室等场所,了解思想政治工作的实际开展情况;座谈访谈主要与企业领导、中层干部、基层职工代表进行面对面交流,听取各方对思想政治工作的评价意见;满意度测评主要通过问卷调查的方式,组织职工对思想政治工作的满意度进行评分。考核人员需在考核过程中做好详细记录,对发现的问题及时与考核对象沟通

核实，确保考核结果有据可查。

（三）事后反馈阶段的及时整改

考核结果反馈与整改落实是考核工作的落脚点，需建立及时有效的反馈与整改机制。考核领导小组需在考核结束后及时汇总考核数据，按照评分标准进行综合评分，形成考核报告。考核报告需包括考核总体情况、各项指标完成情况、存在的主要问题、改进建议等内容。考核结果需向考核对象进行书面反馈，并召开考核结果反馈会议，通报考核情况，听取考核对象的意见。考核对象需针对考核中发现的问题，制定整改方案，明确整改目标、整改措施、责任主体与时间节点，并将整改方案上报考核领导小组备案。考核领导小组需对整改情况进行跟踪监督，确保整改措施落到实处。

四、考核结果的刚性化运用

考核结果的有效运用是发挥考核制度导向作用的关键，需建立“奖惩分明、挂钩联动”的结果运用机制，避免考核结果“束之高阁”，切实发挥考核工作的激励约束作用。

（一）与干部选拔任用挂钩

将思想政治工作考核结果作为国有企业领导干部选拔任用、评优评先的重要依据，树立“重视思想政治工作”的鲜明导向。对于考核结果优秀的领导干部，在选拔任用、晋升职级时予以优先考虑；对于考核结果不合格的领导干部，进行约谈提醒、诫勉谈话，情节严重的调整岗位。同时，将思想政治工作考核结果纳入领导干部年度述职述廉报告的重要内容，要求领导干部在述职述廉时报告思想政治工作履职情况，接受职工代表的监督评议。

（二）与绩效考核奖励挂钩

将思想政治工作考核结果与企业绩效考核、职工奖励分配挂钩，实现思想政治工作与生产经营工作同考核、同奖惩。对于考核结果优秀的企业，在年度绩效考核中予以加分，并给予一定的物质奖励；对于考核结果不合格的企业，取消年度评优评先资格，并扣减相应的绩效考核分数。同时，将考核结果与职工的绩效工资、奖金发放、评优评先挂钩，对于在思想政治工作中表现突出的职工，给予表彰奖励，激发职工参与思想政治工作的积极性与主动性。

（三）与工作改进提升挂钩

将考核结果作为改进思想政治工作的重要依据，建立考核结果分析研判机制。考核领导小组需定期对考核结果进行综合分析，梳理总结思想政治工作的成功经验与存在的共性问题，形成分析报告，为国有企业思想政治工作体系的优化完善提供决策参考。各企业需根据考核结果与改进建议，结合自身实际，调整思想政治工作思路与方法，优化工作载体与路径，不断提升思想政治工作的针对性与实效性。通过考核结果的刚性化运用，形成“以考促建、以考促改”的长效机制，推动新时代国有企业思想政治工作体系持续完善。

第四节 思想政治工作保障制度

思想政治工作保障制度是新时代国有企业思想政治工作体系平稳运行、效能彰显的重要支撑，是确保思想政治工作各项任务落地见效的制度基石。新时代以来，国有企业思想政治工作所处的内外部环境发生深刻变革，工作对象、内容、方法和载体均呈现出新特征，对工作保障的系统性、精准性和长效性提出更高要求。当前，部分国有企业存在保障制度不健全、保障措施不到位、资源配置不合理等问题，一定程度上制约了思想政治工作质量的提升。因此，构建科学完备、务实管用的思想政治工作保障制度，明确保障主体、规范保障流程、强化保障效能，成为新时代国有企业思想政治工作制度建设的关键任务。本节立足国有企业思想政治工作的实践需求，从保障制度的核心内涵与构建原则、经费保障制度、队伍保障制度、技术与阵地保障制度、监督考核保障制度五个维度，系统探讨思想政治工作保障制度的构建路径，为新时代国有企业思想政治工作体系的高效运行提供坚实保障。

一、思想政治工作保障制度的核心内涵与构建原则

思想政治工作保障制度作为国有企业制度体系的重要组成部分，具有鲜明的导向性、系统性和实践性特征。深入厘清其核心内涵，严格遵循构建原则，是确保保障制度科学合理、切实可行的前提基础。

（一）核心内涵

思想政治工作保障制度，是指国有企业为保障思想政治工作顺利开展、提升

工作实效而制定的一系列规则、规范和机制的总称，涵盖资源配置、队伍建设、阵地管理、监督考核等多个方面。其核心目标是通过制度化手段，整合企业内外部资源，明确各主体的保障责任，为思想政治工作提供稳定、持续的支持，确保思想政治工作与企业生产经营、改革发展同频共振。从内容构成来看，思想政治工作保障制度涉及经费、队伍、技术、阵地、监督等多个维度，形成全方位、多层次的保障体系；从功能定位来看，其不仅为思想政治工作提供物质支撑和组织保障，更通过制度约束规范保障行为，提升保障资源的使用效率，推动思想政治工作从“软任务”向“硬支撑”转变；从运行机制来看，保障制度通过明确保障流程、细化保障标准、强化监督考核，实现保障工作的规范化、常态化运行，确保各项保障措施落到实处。

（二）构建原则

1. 政治性原则

政治性是思想政治工作的根本属性，也是保障制度构建的首要原则。国有企业作为党领导下的经济组织，其思想政治工作保障制度构建必须坚持党的领导，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握意识形态工作领导权。在制度设计过程中，要始终突出政治引领，将巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位、践行社会主义核心价值观等要求融入保障制度的各个环节，确保保障资源向政治属性鲜明的工作任务倾斜，为思想政治工作坚守正确政治方向提供制度保障。同时，要通过制度规范，确保保障工作服务于企业党建工作大局，服务于国家发展战略，切实发挥思想政治工作统一思想、凝聚人心、鼓舞士气的政治功能。

2. 系统性原则

思想政治工作保障是一项系统工程，涉及多个部门、多个环节、多个维度，必须坚持系统性原则构建保障制度。要树立全局思维，打破部门壁垒，统筹协调党建、工会、团委、宣传、人事、财务等多个部门的保障职责，明确各部门在保障工作中的分工与协作机制，形成上下联动、左右协同的保障工作格局。在制度内容设计上，要注重各项保障制度之间的衔接配套，避免出现制度冲突、漏洞或重复，构建涵盖经费、队伍、技术、阵地等全要素的保障制度体系。同时，要结合企业改革发展的实际需求，统筹短期保障与长期保障、重点保障与全面保障，实现保障资源的优化配置和高效利用。

3. 务实性原则

务实性原则要求思想政治工作保障制度构建必须立足企业实际，突出问题导向，确保制度具有较强的可操作性和针对性。要深入调研企业思想政治工作开展过程中存在的保障短板，如经费投入不足、队伍专业能力薄弱、技术支撑滞后等，结合不同层级、不同岗位职工的思想实际和工作需求，制定具体可行的保障措施。在制度设计过程中，要避免形式主义，简化不必要的流程，明确保障标准、实施步骤和责任主体，确保各项保障制度能够落地执行。同时，要注重制度的灵活性，预留调整空间，根据企业发展变化和思想政治工作的新需求，及时修订完善保障制度，提升制度的适应性。

4. 协同性原则

协同性原则强调思想政治工作保障制度要与企业其他制度有机融合，实现保障工作与企业生产经营、人力资源管理、企业文化建设等工作的协同推进。思想政治工作保障不能孤立存在，必须融入企业管理的全过程，与企业战略规划、绩效考核、人才培养等制度相衔接，形成制度合力。例如，将思想政治工作队伍培养纳入企业人才发展规划，将思想政治工作经费保障纳入企业财务管理制度，将思想政治工作成效纳入企业绩效考核体系，通过制度协同，推动思想政治工作与企业中心工作深度融合，提升保障工作的整体效能。

二、思想政治工作经费保障制度

经费保障是思想政治工作顺利开展的物质基础，构建科学规范的经费保障制度，是确保思想政治工作各项任务有序推进的关键支撑。国有企业应建立稳定的经费投入机制、规范的经费管理机制和高效的经费使用机制，全面提升经费保障效能。

（一）经费投入机制

建立稳定的经费投入增长机制是经费保障制度的核心内容。国有企业要将思想政治工作经费纳入企业年度财务预算，明确经费投入的最低标准和增长比例，确保经费投入与企业经营效益同步增长。经费投入应涵盖思想政治教育活动开展、阵地建设与维护、队伍培训、教材编写、新媒体平台运营、先进典型表彰等多个方面，全面覆盖思想政治工作的各环节。同时，要根据思想政治工作的重点任务和特殊需求，设立专项经费，如重大主题教育专项经费、新媒体思政工作创新专

项经费等，保障重点工作的顺利推进。在经费投入过程中，要坚持统筹兼顾、重点突出的原则，优先保障基础性、关键性的思想政治工作任务，合理分配不同领域、不同环节的经费比例，提升经费投入的精准性。

（二）经费管理机制

规范的经费管理是提升经费使用效率的重要保障。国有企业应建立健全思想政治工作经费管理制度，明确经费管理的责任主体、审批流程和使用规范，实现经费管理的规范化、制度化。要设立专门的经费管理台账，对经费的收支情况进行详细记录，定期进行财务核算和审计，确保经费专款专用、合规使用。严格执行经费审批制度，明确不同额度经费的审批权限和流程，避免经费使用的随意性。同时，要加强对经费使用的监督检查，建立经费使用公示制度，定期向职工公开经费使用情况，接受职工群众的监督，确保经费使用透明、规范。

（三）经费使用评估机制

建立经费使用评估机制是提升经费保障效能的重要手段。国有企业应定期对思想政治工作经费的使用情况进行评估，重点评估经费投入的合理性、使用效率和实际效果。评估指标应包括经费投入与工作成效的匹配度、经费使用的合规性、重点任务经费保障的充分性等。通过开展经费使用评估，及时发现经费使用过程中存在的问题，如经费浪费、投入不合理等，提出针对性的改进措施。同时，要将经费使用评估结果与下一年度经费预算编制相结合，根据评估结果优化经费配置，提升经费使用的科学性和有效性。

三、思想政治工作队伍保障制度

队伍是思想政治工作的核心力量，构建完善的队伍保障制度，是提升思想政治工作队伍专业素养和工作能力、增强队伍稳定性和凝聚力的重要支撑。国有企业应从队伍选拔配备、培养培训、激励约束三个方面，构建全方位的队伍保障制度。

（一）队伍选拔配备制度

建立科学的队伍选拔配备制度，是打造高素质思想政治工作队伍的基础。国有企业要明确思想政治工作队伍的选拔标准，坚持德才兼备、以德为先的原则，选拔政治素质高、理论素养深厚、群众基础好、熟悉企业经营管理、具备较强沟通协调能力和文字表达能力的人员充实到思想政治工作队伍中。要优化队伍结构，合理配置专职和兼职思想政治工作人员，明确专职人员的最低配备比例，根据企

业规模、职工人数和工作需求，科学核定队伍规模。同时，要建立队伍动态调整机制，定期对思想政治工作队伍的人员结构、专业能力进行评估，及时补充新鲜血液，优化队伍结构，确保队伍始终保持活力。

（二）队伍培养培训制度

构建系统化的培养培训制度，是提升思想政治工作队伍专业能力的关键。国有企业要将思想政治工作队伍培养纳入企业人才发展规划，建立分层分类的培养培训体系，针对不同层级、不同岗位的思想政治工作人员，开展个性化、专业化的培训。培训内容应涵盖思想政治理论、党的创新理论、企业管理知识、新媒体技术应用、沟通技巧、心理疏导等多个方面，全面提升队伍的综合素养。培训方式应多样化，采用集中培训与个人自学相结合、理论学习与实践调研相结合、内部培训与外部交流相结合的方式，如邀请专家学者授课、组织赴先进企业考察学习、开展岗位练兵和技能竞赛等，提升培训效果。同时，要建立培训档案，记录培训情况和考核结果，将培训成效与职称评定、职务晋升挂钩，激发队伍参与培训的积极性。

四、思想政治工作技术与阵地保障制度

技术与阵地是思想政治工作开展的重要载体，构建完善的技术与阵地保障制度，是提升思想政治工作覆盖面和实效性的重要支撑。国有企业应从技术支撑保障、阵地建设与管理两个方面，构建全方位的技术与阵地保障制度。

（一）技术支撑保障制度

建立先进的技术支撑保障制度，是推动思想政治工作创新发展的重要手段。国有企业要加大对思想政治工作技术建设的投入，将互联网、大数据、人工智能等现代信息技术融入思想政治工作全过程，构建数字化、智能化的思想政治工作平台。要建立技术平台建设与维护制度，明确技术平台的建设标准、维护责任和安全管理要求，确保平台稳定运行。加强大数据技术应用，建立职工思想动态分析数据库，通过对职工的网络行为、意见反馈等数据的分析，精准把握职工思想动态，为思想政治工作的精准开展提供数据支撑。同时，要建立网络安全保障制度，加强对思想政治工作网络平台的安全防护，规范信息发布流程，严把内容审核关，确保网络阵地的清朗安全。

（二）阵地建设与管理制

构建规范的阵地建设与管理制，是发挥阵地功能的关键。国有企业要统筹规划思想政治工作阵地建设，将物理阵地与虚拟阵地、传统阵地与新兴阵地相结合，构建全方位、多层次的阵地体系。建立阵地建设规划制，根据企业实际和职工需求，科学规划阵地的布局、功能和规模，重点加强党建活动室、职工书屋、企业文化展厅、道德讲堂等物理阵地的建设，同时积极拓展企业官网、微信公众号、短视频平台等虚拟阵地。建立阵地管理制度，明确各阵地的管理责任主体、使用规范和活动组织要求，加强对阵地的日常维护和管理，确保阵地设施完好、环境整洁、功能完善。建立阵地资源共享机制，打破阵地之间的壁垒，推动不同类型阵地之间的资源整合和协同联动，提升阵地的使用效率。同时，要建立阵地活动评估制，定期对阵地活动的开展情况和实际效果进行评估，及时调整优化阵地活动内容和形式，增强阵地的吸引力和感染力。

五、思想政治工作监督考核保障制

监督考核是确保思想政治工作保障制落实见效的重要手段，构建科学完善的监督考核保障制，是提升保障工作效能的关键支撑。国有企业应建立健全监督机制、考核机制和结果运用机制，形成“监督—考核—反馈—优化”的闭环管理体系。

（一）监督机制

建立全方位的监督机制，是确保保障制落实的重要保障。国有企业要构建党委监督、部门监督、群众监督相结合的监督体系，明确各监督主体的职责和权限，形成监督合力。党委要发挥主导作用，定期对思想政治工作保障制的落实情况进行监督检查，及时发现和解决制度落实过程中存在的问题。宣传部门要履行牵头责任，加强对各部门保障工作开展情况的日常监督，督促各部门落实保障责任。同时，要畅通群众监督渠道，设立意见箱、监督电话等，鼓励职工群众对思想政治工作保障制的落实情况进行监督，及时收集职工群众的意见建议，不断改进保障工作。

（二）考核机制

建立科学的考核机制，是提升保障工作质量的关键。国有企业要将思想政治工作保障制落实情况纳入企业绩效考核体系，明确考核指标、考核标准和考核

方法。考核指标应涵盖经费投入、队伍建设、技术支撑、阵地管理等多个方面，突出保障工作的实效性和针对性。考核方法应采用定量考核与定性考核相结合、日常考核与定期考核相结合的方式，通过查阅资料、实地检查、职工评议等多种途径，全面评估保障制度的落实情况。在考核过程中，要坚持客观公正、实事求是的原则，确保考核结果真实反映保障工作的实际成效。

（三）结果运用机制

建立健全考核结果运用机制，是发挥考核导向作用的重要手段。国有企业要将思想政治工作保障制度落实情况的考核结果与部门绩效、干部考核、评优评先等直接挂钩，对考核优秀的部门和个人给予表彰奖励，对考核不合格的进行约谈、限期整改。同时，要建立考核结果反馈机制，及时将考核结果反馈给相关部门和个人，帮助其查找存在的问题，制定改进措施。通过考核结果的有效运用，推动各部门和个人切实履行保障责任，不断提升思想政治工作保障水平。

第九章 国有企业思想政治工作队伍建设

第一节 思想政治工作队伍素质要求

新时代国有企业思想政治工作的高质量发展，关键在于建设一支政治过硬、本领高强、作风优良的专业化队伍。思想政治工作队伍作为党在国有企业开展意识形态工作的核心力量，其素质水平直接决定了思想政治工作体系的运行效能，影响着党的创新理论在企业的落地生根，关系到国有企业改革发展的正确方向。在全面深化国有企业改革、推动企业高质量发展的时代背景下，思想政治工作面临的环境更加复杂、任务更加艰巨、对象更加多元，这对队伍素质提出了更为系统、严格的要求。构建科学完备的思想政治工作队伍素质体系，明确素质培育的核心方向与关键维度，成为新时代国有企业思想政治工作体系建设的重要支撑。本节基于新时代国有企业发展的现实需求与思想政治工作的内在规律，从政治素质、专业能力、作风修养、创新素养四个核心维度，系统阐释思想政治工作队伍应具备的素质要求，为队伍建设提供理论指引与实践遵循。

一、过硬的政治素质：思想政治工作队伍的核心底色

政治素质是国有企业思想政治工作队伍的立身之本、成事之基，是确保思想政治工作始终坚持正确政治方向的根本保障。思想政治工作本质上是做人的工作，核心是传递党的声音、凝聚企业共识、激发员工动力，这一属性决定了队伍必须具备远超一般岗位的政治素养。新时代背景下，意识形态领域的斗争日趋复杂，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，面临着多元思想文化的冲击与挑战，这就要求思想政治工作队伍必须将政治素质放在首位，不断增强政治判断力、政治领悟力、政治执行力，以坚定的政治立场和过硬的政治能力开展工作。

（一）坚定的政治立场

政治立场是思想政治工作队伍的根本立场，直接决定了工作的方向与成效。

国有企业思想政治工作队伍必须始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，自觉在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。在工作中，要始终站在党和人民的立场上，站在国有企业改革发展的全局高度，准确把握党的路线方针政策的核心要义，坚决抵制各种错误思潮的侵蚀，确保思想政治工作始终服务于党和国家事业发展大局，服务于国有企业的改革发展目标。无论是开展理想信念教育、培育社会主义核心价值观，还是解决员工思想困惑、协调企业利益关系，都必须以坚定的政治立场为前提，坚守意识形态阵地，筑牢国有企业员工的思想根基。同时，要始终坚持人民至上的发展思想，把员工的根本利益作为工作的出发点和落脚点，在维护企业发展大局的同时，切实保障员工的合法权益，实现企业发展与员工成长的有机统一。

（二）深厚的政治理论素养

政治理论素养是思想政治工作队伍开展工作的理论支撑，是确保党的创新理论准确传播的关键所在。新时代思想政治工作的内涵不断丰富，要求队伍必须具备系统的理论知识体系，深刻理解马克思主义基本原理，熟练掌握中国特色社会主义理论体系，特别是深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，准确把握其核心内涵、精神实质、丰富内涵和实践要求。要坚持读原著、学原文、悟原理，不断提升理论阐释能力，能够将抽象的理论知识转化为通俗易懂的语言，结合国有企业的生产经营实际和员工的思想实际，进行精准解读与有效传播。同时，要具备深厚的党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史知识，能够从历史发展的维度阐释中国特色社会主义道路的必然性，增强思想政治工作的历史厚重感与说服力。在面对复杂的思想问题时，能够运用马克思主义立场、观点、方法进行分析研判，提出科学合理的解决方案，引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观。

（三）敏锐的政治判断力

政治判断力是思想政治工作队伍应对复杂环境、防范思想风险的重要能力。新时代国有企业处于改革发展的深水区，面临着国内外经济形势的复杂变化、行业竞争的日趋激烈以及员工思想观念的多元多样等诸多挑战，各种错误思想和模糊认识容易滋生蔓延。这就要求思想政治工作队伍必须具备敏锐的政治判断力，能够准确辨别是非对错，及时发现苗头性、倾向性问题，提前预判思想风险的发

展趋势，做到防患于未然。要始终保持政治清醒，善于从政治高度分析问题，透过现象看本质，准确把握员工思想动态的变化规律，区分不同性质的矛盾，采取针对性的措施加以解决。在重大原则问题上，要旗帜鲜明、立场坚定，坚决反对和抵制各种错误言论和不良思潮，维护企业意识形态领域的安全稳定。同时，要密切关注党和国家政策的调整变化，准确把握政策导向，确保思想政治工作与党和国家的要求同频共振，与企业的改革发展同向而行。

二、精湛的专业能力：思想政治工作队伍的履职支撑

专业能力是国有企业思想政治工作队伍有效开展工作的核心本领，是确保思想政治工作高质量推进的关键要素。思想政治工作是一项系统性、专业性极强的工作，涉及心理学、社会学、管理学、传播学等多个学科领域，要求队伍必须具备全面的专业知识和熟练的业务技能。随着新时代国有企业改革的不断深化，思想政治工作的内容更加丰富、方法更加多样、载体更加多元，这对队伍的专业能力提出了更高的要求。只有具备精湛的专业能力，才能适应新时代思想政治工作的需求，提高工作的针对性和实效性，真正发挥思想政治工作统一思想、凝聚人心、鼓舞士气、推动发展的作用。

（一）系统的专业知识储备

系统的专业知识储备是思想政治工作队伍开展工作的基础前提。队伍成员必须具备扎实的思想政治教育专业知识，掌握思想政治工作的基本原理、历史经验、工作方法和运行规律，熟悉党的思想政治工作方针政策和相关法律法规。同时，要广泛涉猎心理学、社会学、管理学、传播学、企业文化等相关学科知识，构建多元化的知识体系，以适应不同工作场景和工作对象的需求。在心理学知识方面，要掌握基本的心理疏导方法，能够准确把握员工的心理状态，有效化解员工的心理压力和思想困惑；在管理学知识方面，要了解企业管理的基本流程和方法，能够将思想政治工作与企业经营管理有机结合；在传播学知识方面，要掌握新媒体传播的规律和技巧，能够运用多种传播载体开展思想政治工作。此外，还要熟悉国有企业的行业特点、发展现状和改革方向，了解企业的生产经营流程和员工的工作生活实际，使思想政治工作更具针对性和实效性。

（二）高效的沟通协调能力

沟通协调能力是思想政治工作队伍做好群众工作、凝聚工作合力的重要保障。

思想政治工作的对象是广大企业员工，员工的思想观念、价值追求、利益诉求存在差异，这就要求队伍成员必须具备良好的沟通表达能力，能够准确、清晰地传递党的路线方针政策和企业的决策部署，倾听员工的意见建议和诉求愿望。在沟通方式上，要坚持平等交流、真诚沟通，尊重员工的主体地位，避免居高临下、生硬说教，用员工易于接受的语言和方式开展工作。同时，要具备较强的协调能力，能够协调企业内部各部门之间的关系，整合各方资源，形成思想政治工作的合力；能够协调员工与企业之间的利益关系，妥善处理员工的合理诉求，化解企业内部的矛盾纠纷。在面对复杂问题和突发情况时，能够快速反应、有效沟通，及时化解矛盾、平息事态，维护企业的和谐稳定。

（三）精准的教育引导能力

教育引导能力是思想政治工作队伍履行核心职责、实现工作目标的关键能力。思想政治工作的核心任务是引导员工树立正确的理想信念，培育和践行社会主义核心价值观，增强对党的忠诚、对企业的认同。这就要求队伍成员必须具备精准的教育引导能力，能够根据不同员工群体的特点和需求，制定个性化的教育方案，选择合适的教育内容和方法。在教育内容上，要紧密结合企业实际和员工思想动态，突出理想信念教育、职业道德教育、形势政策教育等重点内容，增强教育的针对性；在教育方法上，要坚持传统与创新相结合，综合运用理论宣讲、案例分析、实践体验、典型示范等多种方法，提高教育的吸引力和感染力。同时，要具备较强的思想疏导能力，能够针对员工在工作生活中遇到的思想困惑和实际问题，进行精准疏导和有效解决，引导员工树立积极乐观的人生态度，增强工作的积极性和主动性。

三、优良的作风修养：思想政治工作队伍的形象保障

作风修养是国有企业思想政治工作队伍的外在表现，是赢得员工信任、提高工作公信力的重要基础。思想政治工作队伍的作风直接影响着思想政治工作的成效，只有具备优良的作风，才能拉近与员工的距离，赢得员工的认可和支持，使思想政治工作真正入脑入心。新时代国有企业思想政治工作队伍必须牢固树立以人民为中心的发展思想，弘扬党的优良传统和作风，锤炼过硬的作风修养，以良好的形象开展工作。

（一）求真务实的工作作风

求真务实是思想政治工作队伍的基本工作准则，是确保思想政治工作取得实效的关键。思想政治工作不能搞形式主义、官僚主义，必须坚持实事求是，立足企业实际和员工思想动态，说实话、办实事、求实效。队伍成员要深入基层、深入员工，开展常态化的调研走访，全面了解员工的思想状况、工作情况和生活困难，掌握第一手资料，使思想政治工作更加贴近实际、贴近生活、贴近员工。在工作中，要坚持问题导向，聚焦员工关心的热点难点问题，采取切实有效的措施加以解决，不搞花架子、不做表面文章。要树立正确的政绩观，以工作实效作为衡量工作成效的标准，切实把思想政治工作落到实处，真正为员工办实事、解难题。

（二）廉洁自律的道德操守

廉洁自律是思想政治工作队伍的基本道德要求，是维护队伍形象、赢得员工信任的重要保障。思想政治工作队伍作为党的纪律和规矩的传播者和执行者，必须以身作则、率先垂范，严格遵守党的纪律和规矩，遵守企业的各项规章制度，做到廉洁从政、廉洁用权、廉洁修身、廉洁齐家。在工作中，要坚持公平公正、公道正派，不徇私情、不谋私利，严格按照规章制度办事，维护企业的公平正义。要自觉抵制各种不正之风和腐败现象的侵蚀，保持清正廉洁的政治本色。同时，要加强道德修养，践行社会主义核心价值观，培养高尚的道德情操，做到言行一致、表里如一，以良好的道德形象影响和带动员工。

（三）甘于奉献的精神品质

甘于奉献是思想政治工作队伍的职业追求，是推动思想政治工作持续发展的精神动力。思想政治工作任务繁重、责任重大，往往需要付出更多的时间和精力，这就要求队伍成员必须具备甘于奉献的精神品质，热爱思想政治工作事业，全身心投入到工作中。要树立强烈的责任意识和使命意识，以高度的敬业精神履行工作职责，不计较个人得失，勇于担当、甘于奉献。在工作中，要始终把员工的利益放在首位，关心员工的工作生活，为员工排忧解难，用实际行动赢得员工的信任和支持。同时，要保持积极乐观的工作态度，面对工作中的困难和挑战，勇于克服、迎难而上，以饱满的热情开展工作，为推动国有企业思想政治工作高质量发展贡献力量。

四、持续的创新素养：思想政治工作队伍的发展动力

创新素养是国有企业思想政治工作队伍适应新时代发展要求、推动工作与时俱进的重要能力。新时代背景下，信息技术的快速发展、员工思想观念的深刻变化，对思想政治工作提出了新的挑战和要求，思想政治工作必须不断创新才能保持生机与活力。这就要求思想政治工作队伍必须具备持续的创新素养，勇于突破传统思维模式和工作方法的束缚，不断探索新时代思想政治工作的新路径、新方法、新载体，提高工作的时代性和创新性。

（一）理念创新能力

理念创新是思想政治工作创新的前提和基础，是推动思想政治工作与时俱进的核心动力。思想政治工作队伍必须具备理念创新能力，打破传统思想观念的束缚，树立与新时代发展要求相适应的思想政治工作理念。要坚持以员工为中心的理念，尊重员工的主体地位，充分调动员工的积极性、主动性和创造性；要树立融合发展理念，将思想政治工作与企业经营管理、企业文化建设、员工队伍建设等有机结合，实现思想政治工作与企业发展的同频共振；要树立开放包容理念，积极吸收借鉴国内外先进的思想政治工作经验和方法，丰富和完善国有企业思想政治工作体系。同时，要具备前瞻思维，能够准确把握新时代思想政治工作的发展趋势，提前谋划工作思路和举措，推动思想政治工作走在时代前列。

（二）方法创新能力

方法创新是思想政治工作创新的关键环节，是提高工作实效的重要途径。思想政治工作队伍必须具备方法创新能力，根据新时代思想政治工作的特点和要求，不断探索和实践新的工作方法。在传统工作方法的基础上，要积极运用信息技术手段，探索运用大数据、人工智能、新媒体等新技术开展思想政治工作，打造线上线下相结合的思想政治工作平台；要创新互动式、体验式、参与式工作方法，通过开展主题实践活动、志愿服务活动、文化体育活动等，增强思想政治工作的吸引力和感染力；要创新个性化工作方法，针对不同年龄、不同岗位、不同学历员工的特点和需求，开展个性化的思想引导和教育服务，提高工作的针对性和实效性。

第二节 思想政治工作队伍培养机制

新时代国有企业思想政治工作的高质量发展，关键在于建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的专业化队伍。思想政治工作队伍培养机制作为队伍建设的核心环节，其科学性与实效性直接决定队伍整体素质水平，影响思想政治工作体系的运行效能。构建系统完备、协同高效的培养机制，既是应对新时代思想政治工作新形势新挑战的必然要求，也是推动国有企业思想政治工作守正创新的重要支撑。本节围绕思想政治工作队伍培养机制的核心要素，从培养体系构建、核心能力培育、实践锻炼路径、培养质量保障四个维度展开深入探讨，为新时代国有企业思想政治工作队伍建设提供理论指导与实践遵循。

一、思想政治工作队伍培养体系的系统构建

构建科学完善的培养体系是提升思想政治工作队伍培养质量的基础前提，需立足国有企业发展战略与思想政治工作实际需求，明确培养目标、优化培养内容、创新培养模式，形成全方位、多层次、常态化的培养格局。

（一）培养目标的精准定位

培养目标的定位需紧扣新时代思想政治工作的核心要求，兼顾政治素养、业务能力与综合素养的协同提升。从政治维度看，培养目标应聚焦增强队伍的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，确保思想政治工作者始终坚持正确的政治方向，深刻领悟习近平新时代中国特色社会主义思想的核心要义，自觉用党的创新理论武装头脑、指导实践。从业务维度看，需培养思想政治工作者掌握扎实的理论知识、熟练的工作方法与创新的思维能力，能够精准把握职工思想动态，有效解决思想政治工作中的实际问题。从综合维度看，应注重培养队伍的群众工作能力、沟通协调能力与应急处置能力，使其适应复杂多变的工作环境，满足国有企业改革发展对思想政治工作的多元需求。培养目标的定位需避免同质化、模糊化，应结合不同岗位、不同层级思想政治工作者的职责特点，制定差异化的培养目标，确保培养工作有的放矢。

（二）培养内容的优化整合

培养内容的优化需立足“政治引领、理论固本、业务赋能、实践增效”的核心思路，构建涵盖政治理论、业务知识、实践技能、人文素养的多元化内容体系。

政治理论培养应聚焦习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神、党章党规以及国有企业改革发展相关政策法规，强化思想政治工作者的理论武装，提升其政治站位。业务知识培养需涵盖思想政治工作基本原理、工作方法、载体创新、效果评估等核心内容，同时融入心理学、社会学、传播学等相关学科知识，拓宽队伍的知识视野。实践技能培养应重点强化思想政治工作者的调研能力、宣讲能力、谈心谈话能力、新媒体应用能力等，提升其解决实际问题的能力。人文素养培养需注重职业道德、廉洁自律、团队协作等方面的教育，引导思想政治工作者树立正确的价值观、权力观与事业观。此外，培养内容需根据时代发展与工作需求动态更新，及时吸纳党的最新理论成果与思想政治工作的创新实践经验，确保培养内容的时效性与针对性。

（三）培养模式的创新融合

传统单一的培训模式难以满足新时代思想政治工作队伍培养的多元化需求，需推动培养模式的创新融合，构建“理论学习+实践锻炼+在线赋能+导师引领”的立体化培养模式。理论学习可采用集中培训、专题研讨、专家讲座等形式，组织思想政治工作者系统学习政治理论与业务知识，深化理论认知。实践锻炼应立足工作实际，通过岗位练兵、挂职锻炼、专项任务攻坚等方式，让思想政治工作者在实践中积累经验、提升能力，例如安排年轻思想政治工作者参与企业重大改革项目的思想政治工作，在服务企业发展大局中锤炼本领。在线赋能可依托企业内网、学习强国等平台，构建线上学习资源库，提供碎片化、个性化的学习内容，满足思想政治工作者随时随地学习的需求。导师引领模式可实行“老带新”机制，选拔经验丰富、业务精湛的资深思想政治工作者担任导师，通过一对一指导、经验分享、案例剖析等方式，帮助年轻队伍快速成长。同时，应加强校企合作、企企交流，引入外部优质教育资源，拓展培养渠道，提升培养质量。

二、思想政治工作队伍核心能力的精准培育

核心能力是思想政治工作者履行职责、发挥作用的关键支撑，精准培育队伍的核心能力是培养机制的核心任务。结合新时代思想政治工作的要求，需重点培育队伍的政治引领能力、群众工作能力、创新实践能力与风险防范能力，构建全方位的能力培育体系。

（一）政治引领能力的强化培育

政治引领能力是思想政治工作者的首要能力，其培育需贯穿培养工作的全过程。一方面，通过系统的政治理论培训，引导思想政治工作者深刻把握马克思主义基本原理与党的创新理论，增强对党的创新理论的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，提升运用党的创新理论指导思想政治工作实践的能力。另一方面，通过专题研讨、形势政策教育等形式，帮助思想政治工作者准确把握新时代国有企业思想政治工作的政治方向与政治要求，增强政治敏锐性与政治鉴别力，能够及时发现并纠正思想政治工作中的错误倾向，确保思想政治工作始终服务于党和国家事业发展大局。此外，可通过红色教育基地现场教学、党史学习教育等活动，强化思想政治工作者的党性修养，坚定理想信念，提升其运用政治理论引领职工思想、凝聚发展共识的能力。

（二）群众工作能力的系统提升

思想政治工作本质上是群众工作，群众工作能力是思想政治工作者的核心业务能力。群众工作能力的培育需立足“以职工为中心”的工作理念，重点提升思想政治工作者的调研能力、沟通能力与服务能力。调研能力培育可通过专题培训、实践锻炼等方式，引导思想政治工作者掌握科学的调研方法，深入基层、深入职工，精准把握职工思想动态与利益诉求，为开展针对性的思想政治工作提供依据。沟通能力培育需强化语言表达、倾听理解、换位思考等方面的训练，使思想政治工作者能够运用通俗易懂的语言、职工喜闻乐见的方式开展思想引导，有效化解职工思想困惑。服务能力培育应注重引导思想政治工作者树立服务意识，主动了解职工在工作、生活、学习等方面的困难，积极协调相关部门解决实际问题，以真情服务赢得职工信任，增强思想政治工作的凝聚力与感染力。

（三）创新实践能力的深度锻造

新时代国有企业思想政治工作面临诸多新情况新问题，创新实践能力是思想政治工作队伍适应时代发展的必然要求。创新实践能力的培育需聚焦工作方法、载体、机制等方面的创新，引导思想政治工作者突破传统思维定式，探索符合新时代要求的思想政治工作新模式。一方面，通过专题培训、案例分享等形式，介绍思想政治工作创新的前沿理念与实践经验，拓宽队伍的创新视野。另一方面，鼓励思想政治工作者结合企业实际，开展思想政治工作创新实践探索，例如运用新媒体技术构建线上思想政治工作平台，创新企业文化活动载体，探索个性化的

思想引导方式等。同时，建立创新激励机制，对在思想政治工作创新实践中取得显著成效的个人与团队给予表彰奖励，激发队伍的创新积极性与主动性。

三、思想政治工作队伍实践锻炼的多元路径

实践是提升思想政治工作队伍能力的根本途径，构建多元的实践锻炼路径，能够让思想政治工作者在实践中积累经验、锤炼本领，实现理论知识与实践应用的有机结合。需立足国有企业发展实际，结合思想政治工作的核心任务，构建“岗位实践+专项任务+交流锻炼+基层历练”的多元实践锻炼体系。

（一）岗位实践的常态化推进

岗位是思想政治工作者提升能力的主阵地，常态化推进岗位实践是培养队伍的基础路径。需明确不同岗位思想政治工作者的职责要求，制定岗位能力标准，引导思想政治工作者立足本职岗位，主动承担工作任务，在完成日常思想政治工作中提升业务能力。例如，安排思想政治工作者负责职工思想调研、理论宣讲、企业文化建设等具体工作，通过常态化的岗位实践，熟练掌握思想政治工作的基本流程与方法。同时，建立岗位轮换机制，定期安排思想政治工作者在不同岗位之间进行轮换，使其全面了解思想政治工作的各个环节，提升综合业务能力。岗位实践过程中，应加强对思想政治工作者的指导与考核，及时发现并解决工作中存在的问题，确保岗位实践的实效性。

（二）专项任务的攻坚历练

专项任务是锤炼思想政治工作队伍能力的重要载体，通过参与重大专项任务，能够让思想政治工作者在复杂环境中提升应急处置、统筹协调等综合能力。国有企业应结合改革发展、生产经营中的重大任务，如重大项目建设、企业并购重组、突发事件处置等，组建思想政治工作专项攻坚小组，安排思想政治工作者全程参与。在专项任务推进过程中，引导思想政治工作者围绕任务开展针对性的思想政治工作，及时化解职工思想矛盾，凝聚工作合力，保障专项任务顺利推进。同时，通过专项任务历练，让思想政治工作者深入了解企业生产经营实际，提升将思想政治工作与企业中心工作深度融合的能力。专项任务结束后，组织开展总结交流，提炼经验教训，促进思想政治工作者能力的持续提升。

（三）交流锻炼与基层历练的双向赋能

交流锻炼与基层历练能够拓宽思想政治工作者的视野，丰富实践经验，提升

解决复杂问题的能力。一方面，推动国有企业内部不同部门、不同子公司之间思想政治工作者的交流轮岗，促进先进经验的共享与传播，提升队伍的整体素质。另一方面，加强与其他国有企业、地方政府、事业单位的交流合作，选派思想政治工作者外出学习考察、挂职锻炼，学习借鉴外部先进的思想政治工作经验与做法。基层历练是提升思想政治工作者群众工作能力的关键路径，应建立思想政治工作者基层挂职、蹲点调研等制度，安排思想政治工作者深入企业一线班组、生产车间，与职工同吃同住同劳动，了解职工的真实需求与思想动态，在服务基层、服务职工的过程中提升实践能力。通过交流锻炼与基层历练的双向赋能，让思想政治工作者全面了解企业发展实际与职工思想状况，为开展高质量的政治思想工作奠定坚实基础。

四、思想政治工作队伍培养质量的保障机制

构建完善的培养质量保障机制，是确保培养工作有序推进、取得实效的重要支撑。需从组织领导、资源保障、考核评价、反馈改进等方面入手，形成全流程、闭环式的质量保障体系，为思想政治工作队伍培养提供有力保障。

（一）强化组织领导保障

组织领导是培养工作顺利推进的关键，国有企业应建立健全思想政治工作队伍培养工作领导小组，由企业党组织主要负责人担任组长，统筹协调培养工作的各项事宜。明确党组织、人力资源部门、思想政治工作部门等相关部门的职责分工，形成党组织统一领导、部门协同配合、全员广泛参与的培养工作格局。将思想政治工作队伍培养纳入企业人才发展规划与党建工作责任制，制定详细的培养工作计划，明确培养目标、任务、措施与时间节点，确保培养工作有序推进。同时，加强对培养工作的督促检查，及时发现并解决培养工作中存在的问题，保障培养工作各项任务落到实处。

（二）完善资源保障体系

资源保障是提升培养质量的基础，国有企业应加大对思想政治工作队伍培养的资源投入，构建涵盖师资、经费、场地、教材等方面的全方位资源保障体系。师资队伍建设方面，应整合内部优质资源，选拔资深思想政治工作者、企业管理专家组成内部讲师团；同时，聘请高校教授、行业专家、党建理论学者等组成外部讲师团，形成结构合理、专业精湛的师资队伍。经费保障方面，应设立思想政

治工作队伍培养专项经费，纳入企业年度预算，保障培训、实践锻炼、教材开发等各项工作的顺利开展。场地与教材建设方面，应加强培训场地建设，配备完善的教学设施；组织编写符合企业实际的思想政治工作培训教材，整合线上学习资源，构建多元化的教材体系，满足培养工作的多元需求。

（三）健全考核评价机制

考核评价是检验培养效果、督促培养工作落实的重要手段，应建立科学合理的思想政治工作队伍培养考核评价机制。考核评价内容应涵盖思想政治工作者的理论学习情况、实践能力提升情况、工作业绩表现等方面，重点考核其政治素养、业务能力与工作成效。考核评价方式应坚持定性与定量相结合、过程与结果相结合，综合运用日常考核、专项考核、年度考核等多种形式，全面、客观、准确地评价培养效果。考核评价结果应与思想政治工作者的职务晋升、职称评定、薪酬待遇、评优评先等直接挂钩，对培养成效显著、工作业绩突出的个人给予表彰奖励；对培养效果不佳、工作表现较差的个人进行约谈提醒，督促其限期整改。通过考核评价的激励约束作用，激发思想政治工作者参与培养的积极性和主动性，提升培养工作的实效性。

（四）建立反馈改进机制

反馈改进是提升培养质量的重要环节，应建立常态化的培养工作反馈改进机制，及时收集思想政治工作者对培养工作的意见建议，持续优化培养体系。通过问卷调查、座谈交流、个别访谈等方式，定期收集思想政治工作者关于培养内容、培养方式、师资水平、资源保障等方面的意见建议，全面了解培养工作存在的问题与不足。对收集到的意见建议进行系统梳理与分析，制定针对性的改进措施，及时调整培养计划、优化培养内容、创新培养方式。同时，建立培养工作效果跟踪机制，对思想政治工作者参与培养后的能力提升情况、工作表现进行长期跟踪，评估培养工作的长远效果，为后续培养工作的优化完善提供依据。通过持续的反馈改进，推动培养工作不断优化升级，形成“培养—考核—反馈—改进”的闭环管理，提升思想政治工作队伍培养的质量与水平。

新时代国有企业思想政治工作队伍培养机制的构建是一项系统工程，需统筹兼顾培养体系、核心能力、实践路径与质量保障等多个维度，形成协同高效的培养格局。只有不断完善培养机制，强化队伍的政治素养与业务能力，才能打造一支适应新时代要求的专业化思想政治工作队伍，为国有企业思想政治工作体系的

有效运行提供有力支撑，推动国有企业在新时代实现高质量发展。

第三节 思想政治工作队伍激励机制

构建科学完善的思想政治工作队伍激励机制，是激发队伍内生动力、提升工作效能的关键举措，也是新时代国有企业思想政治工作体系建设的重要支撑。在全面深化国企改革背景下，思想政治工作队伍任务繁重、挑战多元，唯有通过系统性激励设计，才能充分调动其积极性、主动性与创造性，为国企思想政治工作高质量发展提供人才保障。本节立足新时代国企实际，从激励机制构建原则、多元激励体系搭建、实施路径及评估优化四个维度，深入探讨完善策略。

一、新时代国企思想政治工作队伍激励机制的构建原则

激励机制构建并非简单奖励叠加，需遵循科学原则，确保激励方向与目标一致、措施与需求匹配、过程符合公平公正要求。新时代国企应把握四项核心原则，为激励体系有效运行奠定基础。

（一）政治引领与物质激励相结合原则

思想政治工作队伍核心职责是强化思想引领、巩固意识形态阵地，工作具有鲜明政治属性，激励机制必须将政治引领置于首位。通过政治激励引导队伍坚定理想信念，将政治素质、党性修养作为激励评价首要标准，对理论学习、意识形态工作突出者优先评优晋升。同时，需认可队伍劳动价值，建立与绩效、职责匹配的薪酬体系，保障生活需求、激发工作热情。唯有二者有机结合，才能守住政治底色，实现精神与物质双重激励效应。

（二）公平公正与差异化激励相统一原则

公平公正是激励机制生命线，构建时需建立透明标准与规范流程，确保激励对象同等竞争、结果可检验，杜绝暗箱操作。同时，考虑到队伍内部岗位职责、工作难度、能力水平差异，需体现差异化。对一线工作者侧重考核实效与群众满意度，给予绩效奖励；对理论研究者侧重成果质量与转化效果，提供科研支持与学术交流机会。通过二者统一，提升激励针对性，实现“奖优罚劣、奖勤罚懒”。

（三）短期激励与长期激励相衔接原则

短期激励可快速调动积极性、回应现实需求，长期激励能引导长远发展意识、

增强归属感。需兼顾二者衔接，短期采用月度绩效、季度评优、即时表彰等形式，及时奖励阶段性突出表现；长期通过搭建职业发展通道、完善培训晋升体系、核心骨干股权激励等方式提供保障。例如构建管理岗与专业技术岗并行路径，对长期贡献骨干给予荣誉与物质双重回报，实现眼前需求与企业长远发展的有机结合。

（四）激励保障与约束监督相配套原则

激励机制有效运行离不开约束监督保障。只激励无约束易滋生投机造假，只约束无激励会打击积极性。构建时需明确激励条件与标准，健全保障制度确保措施落地；建立严格监督机制，全程监督评选过程，严肃处理违规者，将工作完成情况、群众反馈纳入考核，对表现不佳者约谈问责，形成“激励有导向、约束有力度”的良性循环。

二、新时代国企思想政治工作队伍多元激励体系的搭建

基于上述原则，新时代国企应搭建涵盖政治、物质、精神、发展四大维度的多元激励体系，形成全方位格局，满足队伍多层次需求，最大化激发内生动力。

（一）政治激励体系：强化使命担当

政治激励是核心维度，目标是强化队伍政治意识与使命担当，需从三方面发力。

1. 完善政治荣誉激励机制

建立以政治素质、工作实绩、群众认可度为核心指标的多层次荣誉体系，设立“优秀思想政治工作者”等称号并定期表彰。对获奖者颁发证书奖牌，通过企业官网、内部刊物、表彰大会等广泛宣传，发挥示范作用，并将荣誉与晋升评优挂钩，提升荣誉含金量。

2. 拓宽政治晋升通道

健全政治晋升机制，明确条件、程序与路径，优先推荐政治过硬、能力突出、群众基础好的工作者为“两代表一委员”候选人。企业内部将思政工作经历作为干部选拔重要参考，优先提拔优异者至管理岗位，树立重视思政工作的鲜明导向。

3. 强化政治理论提升激励

建立理论学习考核激励机制，对积极参与培训、考核优异、文章被采纳发表者，给予经费报销、资料补贴、绩效加分。搭建理论交流平台，定期组织研讨讲座，对创新性观点与高质量成果持有者给予表彰，激发学习与研究活力。

（二）物质激励体系：保障合理回报

物质激励是基础，目标是保障合理收入、认可劳动价值、解决后顾之忧，需建立科学合理的薪酬福利体系。

1. 优化薪酬激励结构

构建“基础薪酬+绩效薪酬+专项奖励”多元结构，基础薪酬依据职责与年限确定保障基本生活；绩效薪酬与工作表现紧密挂钩，从任务完成、群众满意度、创新成果等维度考核；专项奖励针对重大主题教育、意识形态工作、应急处置等专项任务设立。定期评估调整薪酬水平，确保与企业发展、行业平均水平适配。

2. 完善福利保障激励

在基本社保基础上，建立补充医保、企业年金等制度，提升医疗与养老保障水平；定期组织免费体检，设立心理咨询室，完善带薪休假等制度，保障休息权利。对一线、偏远地区工作者给予交通、住房、艰苦岗位津贴等专项福利，解决实际困难。

3. 强化专项工作激励

设立专项工作激励基金，对参与重大主题教育、改革攻坚、应急处置等任务的人员，按贡献大小给予补贴奖励。对并购重组等关键时期深入一线的工作者给予额外绩效奖励，对创新工作方法并取得显著成效者给予重奖，激发攻坚克难积极性。

（三）精神激励体系：激发内生动力

精神激励满足精神需求、增强荣誉感与归属感，需注重情感关怀与价值认可，通过多样方式传递企业重视。

1. 强化情感关怀激励

建立企业领导与队伍常态化谈心谈话制度，了解工作困难、思想动态与生活需求并及时帮扶。节日生日通过走访慰问、发送祝福传递温暖，对生活困难者建立帮扶机制。改善工作环境，提供必要办公设备与经费，增强队伍归属感与幸福感。

2. 发挥典型示范激励

挖掘先进典型，通过事迹汇编、专题纪录片、报告会等形式广泛宣传，邀请典型分享经验，形成“学习先进、争当先进”的氛围。宣传注重真实性与感染力，避免形式主义，确保事迹触动人心的。

3. 给予工作认可激励

建立健全工作认可机制，对日常小成绩与重大贡献均通过口头表扬、书面表彰、会议肯定等形式及时认可。如对完成阶段性任务的队伍召开总结会肯定成效，对提出合理建议者及时表扬并采纳，增强队伍自信心与成就感。

（四）发展激励体系：助力长远成长

发展激励满足成长需求、保障长远发展、增强稳定性，需注重能力提升与职业发展，搭建成长平台。

1. 完善教育培训激励

建立系统化培训体系，结合岗位需求与发展规划制定个性化方案，开展政治理论、业务技能、综合素质培训。鼓励参与外部高端培训与学术交流，对培训优异、获得职业资格者给予经费报销、绩效加分、晋升优先。建立“传帮带”机制，助力年轻干部快速成长。

2. 搭建职业发展平台

构建管理岗与专业技术岗并行通道，明确思政岗位与其他管理岗位晋升衔接机制，设立思政专业技术职称序列并明确评定条件与路径。鼓励跨岗位跨部门交流锻炼，丰富经验、提升综合能力，为职业发展积累资本。

3. 支持创新创造激励

建立工作创新奖励机制，对方法、载体、制度创新且成效显著者给予奖励与科研支持。搭建创新交流平台，定期组织研讨会分享成果，鼓励结合企业实际开展课题研究，对高质量成果给予经费支持并纳入绩效考核，激发创新活力。

三、新时代国企思想政治工作队伍激励机制的实施路径

构建完善激励体系是基础，有效落地实施是关键。需从组织保障、流程优化、氛围营造三方面明确路径，确保措施落地见效。

（一）强化组织保障：夯实实施基础

组织保障是前提，需各级党组织高度重视，明确责任、统筹协调。

1. 明确责任主体

成立党委牵头，人力资源、思政、纪检监察等部门参与的激励工作领导小组，统筹规划、制定政策、组织实施与监督管理。明确党委把握政治方向，人力资源部门落实薪酬晋升培训，思政部门组织荣誉评选宣传，纪检监察部门监督公平公

正，形成协同推进格局。

2. 完善制度保障

制定《国有企业思想政治工作队伍激励管理办法》等配套制度，明确激励条件、标准、程序，确保有章可循。加强制度宣传解读，提升透明度与公信力，定期评估修订制度，保障科学性与时效性。

3. 保障经费投入

将激励经费纳入年度预算，明确使用范围与标准，保障薪酬奖励、专项补贴等各项措施落实。建立经费使用监督机制，确保专款专用、提高效益，随企业效益增长适时增加投入，提升激励吸引力。

（二）优化实施流程：提升运行效能

优化流程可提高激励工作效率与质量，确保措施及时准确落地。

1. 规范评选申报流程

明确申报条件、材料与时间，通过内部办公系统发布通知，采用个人申报与组织推荐相结合方式，经部门初审、领导小组审核，确保申报材料真实有效。

2. 严格考核评价流程

根据激励项目制定针对性考核指标，采用定量与定性、日常与定期考核相结合的方式，广泛听取群众意见。考核结果公示接受监督，异议及时核查，确保结果客观公正。

3. 高效兑现激励措施

建立高效兑现机制，考核结果确定后及时足额发放物质奖励、办理晋升荣誉手续、安排培训名额。建立跟踪机制，对兑现情况问效，确保激励对象切实感受成效。

（三）营造良好氛围：增强实施效果

良好氛围可增强激励感染力，引导队伍积极参与，提升效果。

1. 加强政策宣传引导

通过官网、内部刊物、公众号等载体发布政策解读与问答，组织专题培训与宣讲会，详细解读政策、解答疑问，提升队伍参与积极性。

2. 培育积极向上的企业文化

将“重视人才、关爱员工”融入文化建设，倡导“爱岗敬业、创新奉献”价值追求，通过文化活动与主题教育增强队伍凝聚力，引导树立正确价值观，形成

团结协作的工作氛围。

3. 鼓励全员参与监督

设立监督举报电话与邮箱，定期组织员工代表评议激励工作，及时核查处理问题，确保激励过程公平透明，增强机制公信力与权威性。

四、新时代国企思想政治工作队伍激励机制的评估优化

激励机制需根据企业实际、队伍需求与实施效果定期评估优化，确保科学性与实效性，需建立健全评估优化体系，实现常态化评估、反馈与调整。

（一）建立科学的评估指标体系

围绕实施过程与效果，建立涵盖定量与定性指标的评估体系。定量指标包括激励措施兑现率、队伍满意度、绩效提升幅度、稳定性等；定性指标包括机制科学性、过程公平性、措施针对性、队伍积极性等。根据不同激励维度制定权重，确保评估结果客观反映成效。

（二）采用多元化的评估方法

综合运用定量与定性、内部与外部、定期与不定期评估方式。定量评估通过统计兑现数据、绩效数据、满意度调查量化效果；定性评估通过座谈访谈、专家评议、案例分析深入了解意见。内部评估由企业自行组织，外部评估邀请第三方与行业专家参与；定期开展年度半年度评估，不定期针对特定问题评估，及时发现解决问题。

（三）完善评估结果反馈与应用机制

建立反馈应用机制，将评估结果作为优化依据。整理汇总意见建议反馈领导小组，深入分析问题并制定改进措施，将结果与机制调整直接挂钩。如物质激励满意度低则调整薪酬结构，发展激励针对性不足则完善培训与职业通道，并向队伍反馈评估结果，增强认可与支持。

（四）推进激励机制的动态优化

建立动态优化机制，根据企业战略调整、队伍结构变化、外部环境变动与评估结果及时完善。改革关键时期结合新任务优化措施，根据队伍老龄化或年轻化调整激励重点，针对行业竞争与政策变化优化机制，确保激励机制始终与企业实际、队伍需求适配，持续发挥作用。

总之，新时代国企思想政治工作队伍激励机制构建是系统工程，需遵循科学

原则，搭建多元体系，明确实施路径，健全评估优化机制。通过全方位激励设计与持续优化，充分调动队伍积极性与创造性，提升整体素质与效能，为国企思想政治工作体系有效运行提供坚实人才保障，推动国有企业高质量发展。

第四节 思想政治工作队伍发展路径

思想政治工作队伍是新时代国有企业思想政治工作体系有效运转的核心支撑力量，其发展质量直接决定思想政治工作的实效性影响力。在全面深化国企改革、推动高质量发展的背景下，传统思想政治工作队伍发展模式面临专业化不足、成长通道狭窄、供需匹配度不高等现实困境。构建科学系统的思想政治工作队伍发展路径，既是夯实国企思想政治工作根基的内在要求，也是适应新时代意识形态工作新形势的必然选择。本节基于队伍建设的现实需求，从专业化发展、多元化成长、协同化培育、长效化保障四个维度，探索思想政治工作队伍的可持续发展路径，为打造一支政治强、业务精、作风正的高素质队伍提供实践指引。

一、思想政治工作队伍专业化发展路径

专业化是新时代国有企业思想政治工作队伍建设的核心导向，其核心要义在于以专业知识、专业能力、专业作风支撑思想政治工作的科学化开展。当前，国企思想政治工作面临的环境日趋复杂，工作对象的思想观念呈现多元化、个性化特征，对队伍的专业化水平提出了更高要求。推动队伍专业化发展，需立足工作实际，构建“知识赋能-能力提升-实践锤炼”的全链条培养体系，实现从“经验型”向“专业型”的转型。

（一）专业知识体系的系统构建

专业知识是思政工作队伍开展工作的基础，其体系构建需兼顾理论深度与实践适配性。一方面，要强化核心理论储备，围绕马克思主义基本原理、新时代中国特色社会主义思想等开展系统学习，国企需结合实际制定分层分类学习计划，针对基层、中层、高层设计差异化内容，侧重应用与战略思维培养。另一方面，要补充心理学、社会学等应用知识，提升应对复杂思想问题的能力，同时融入企业经营管理知识，推动思政工作与生产经营深度融合，避免“两张皮”。

（二）专业能力的精准提升

专业能力是思政工作队伍履职的关键，需瞄准短板开展精准提升训练。一是提升政治鉴别能力，通过常态化政治历练、形势政策教育及意识形态专题培训、案例分析，增强队伍辨错纠偏能力，确保政治清醒坚定。二是提升沟通疏导能力，针对性开展倾听、表达、情绪疏导等技巧培训，借助情景模拟、角色扮演等方式，锻炼应对员工职业焦虑、岗位调整不满等问题的实操能力。三是提升创新实践能力，强化新媒体内容创作、平台运营等应用能力，鼓励结合企业实际探索特色工作模式，推动思政工作方法创新，提升实效。

（三）专业实践的锤炼打磨

实践是检验和提升专业化水平的重要途径，需构建多元化的实践锤炼平台。一是开展岗位实践历练，通过轮岗交流、挂职锻炼等方式，让思想政治工作者深入企业生产一线、项目现场、基层班组，了解员工工作实际和思想诉求，在实践中积累工作经验，提升解决实际问题的能力。例如，安排思想政治工作者到生产车间轮岗，参与企业生产经营活动，将思想政治工作融入生产过程，在实践中探索思想政治工作与生产经营融合的有效路径。二是搭建项目实践平台，围绕企业重大项目、重点任务，组建思想政治工作专项小组，让队伍在服务企业中心工作的过程中锤炼能力。如在企业转型升级、技术攻关等关键时期，组织思想政治工作者深入一线开展专项思想政治工作，激励员工攻坚克难，同时在实践中提升队伍服务中心工作的能力。三是推进跨企业交流实践，组织思想政治工作者到先进国有企业、行业标杆企业交流学习，借鉴先进经验和做法，拓宽工作思路。通过与其他企业的思想政治工作者开展研讨交流，分享工作心得，碰撞思想火花，推动自身工作水平的提升。

二、思想政治工作队伍多元化成长路径

多元化成长路径是破解思想政治工作队伍成长通道狭窄、激发队伍活力的重要举措。当前，部分国有企业思想政治工作队伍存在成长路径单一、晋升空间有限等问题，影响了队伍的稳定性和积极性。构建多元化成长路径，需打破传统身份壁垒和岗位限制，为不同类型、不同层次的思想政治工作者提供个性化的成长发展机会，实现队伍的全面发展。

（一）管理型成长通道的优化

管理型成长路径主要面向具备较强管理能力、战略思维的思想政治工作者，旨在培养能够统筹推进企业思想政治工作的管理人才。国有企业应优化管理型成长通道的晋升机制，明确晋升标准、晋升流程和考核评价体系，打破论资排辈的传统模式，以能力和业绩为核心导向，为优秀思想政治工作者提供广阔的晋升空间。例如，建立从基层思想政治工作专员到思想政治工作部门负责人、企业党委副书记等层级清晰的晋升通道，明确各层级的任职条件和能力要求。同时，加强管理能力培养，通过举办管理技能培训班、参与企业管理决策研讨、挂职担任管理岗位等方式，提升思想政治工作者的管理素养和战略思维能力，使其能够有效统筹协调企业思想政治工作各项任务，推动思想政治工作体系的高效运行。

（二）专业型成长通道的构建

专业型成长路径针对专注于思想政治工作专业领域、具备较强专业素养的工作人员，旨在打造思想政治工作领域的专家型人才。国有企业应建立专业技术职称评聘制度，将思想政治工作纳入企业专业技术职称序列，设置思想政治工作人员、助理思想政治师、思想政治师、高级思想政治师等职称层级，明确各层级的评价标准，重点考核专业理论水平、实践工作成果、创新贡献等。同时，为专业型人才提供持续学习和发展的平台，支持其参与学术研究、专题调研、行业交流等活动，鼓励其发表学术论文、撰写研究报告、参与课题研究，提升专业影响力。例如，企业可与高校、科研机构合作，设立思想政治工作研究课题，支持专业型人才开展专项研究，推动思想政治工作理论与实践创新。

（三）复合型成长通道的拓展

复合型成长路径面向具备跨领域知识和能力、能够推动思想政治工作与其他工作深度融合的工作人员，旨在培养兼具思想政治工作能力和企业经营管理、专业技术等能力的复合型人才。国有企业应打破岗位壁垒，推进思想政治工作者与经营管理、生产技术等岗位的双向交流，鼓励思想政治工作者到经营管理、生产技术等岗位学习锻炼，同时选拔优秀的经营管理、技术人才充实到思想政治工作队伍中，实现队伍的多元化发展。例如，安排思想政治工作者参与企业市场营销、项目管理等工作，了解企业经营管理流程，提升融入经营管理开展思想政治工作的能力；选拔生产技术骨干担任兼职思想政治工作者，借助其专业优势开展针对性的思想政治工作。此外，企业应加强复合型人才的培养培训，开设跨学科、跨

领域的培训课程，涵盖企业管理、技术知识、法律知识等，提升队伍的综合素养。

三、思想政治工作队伍协同化培育路径

协同化培育是整合各方资源、提升队伍培养效率和质量的重要保障。新时代国有企业思想政治工作队伍培育涉及企业内部多个部门、多个层级，同时需要外部资源的支持。构建协同化培育路径，需打破部门壁垒、整合内外资源，形成企业党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门协同配合、内外资源有效联动的培育格局。

（一）企业内部协同培育机制的建立

企业内部应建立健全协同培育机制，明确各部门在思想政治工作队伍培育中的职责分工，形成工作合力。党委组织部门作为牵头部门，负责统筹规划队伍培育工作，制定培育计划，协调各方资源；思想政治工作部门负责具体实施培育工作，组织开展学习培训、实践锻炼等活动；人力资源部门负责将思想政治工作队伍培育纳入企业整体人才培养体系，提供人才发展政策支持、职称评聘、薪酬激励等保障；生产经营、技术管理等部门负责为思想政治工作者提供实践锻炼平台，支持其融入生产经营开展工作。同时，建立跨部门沟通协调机制，定期召开协同培育工作会议，研究解决培育工作中存在的问题，分享培育经验和成果。例如，通过建立部门联动机制，组织思想政治工作部门与生产经营部门联合开展专项培训，让思想政治工作者了解生产经营重点，生产经营部门员工增强思想政治意识，实现双向提升。

（二）内外资源协同整合的推进

整合内部资源与外部资源，形成协同培育的合力。内部资源方面，充分挖掘企业内部的优质资源，包括企业内部的专家、优秀党员干部、先进模范人物等，组建内部讲师团，开展内部培训和经验分享活动。例如，邀请企业内部的劳动模范、优秀管理者分享工作经验和思想感悟，为思想政治工作者提供生动的学习案例。外部资源方面，加强与高校、科研机构、党校等单位的合作，借助其优质的教育资源和专业师资力量，开展专题培训、学术交流、课题研究等活动。例如，与高校联合举办思想政治工作专业研修班，邀请高校专家教授授课，提升思想政治工作者的理论水平；与党校合作，组织思想政治工作者参与党性教育、形势政策培训等，强化政治素养。同时，积极利用行业协会、兄弟企业的资源，开展行

业内交流合作，分享先进经验和做法，拓宽培育思路。

（三）线上线下协同培育平台的搭建

适应新媒体时代的发展趋势，搭建线上线下协同融合的培育平台，提升培育的便捷性和实效性。线下平台方面，依托企业内部的培训中心、职工学校、党建活动阵地等，开展集中培训、专题研讨、实践交流等活动，为思想政治工作者提供面对面学习交流的机会。例如，定期组织线下专题培训班，邀请专家学者授课，开展现场教学和案例分析。线上平台方面，利用企业内部的 OA 系统、微信公众号、学习强国企业号等新媒体平台，搭建线上学习平台，上传学习资料、视频课程、典型案例等，为思想政治工作者提供自主学习的渠道。同时，开展线上互动交流活动，如线上研讨会、在线答疑等，促进思想政治工作者之间的交流沟通。通过线上线下协同，实现集中学习与自主学习相结合、理论学习与实践交流相结合，提升培育的覆盖面和效果。

四、思想政治工作队伍发展的长效化保障路径

长效化保障是确保思想政治工作队伍持续健康发展的重要支撑，需从制度、机制、资源等多个方面构建全方位的保障体系，为队伍发展提供稳定可靠的支持。当前，部分国有企业思想政治工作队伍发展存在保障不足的问题，如培训经费短缺、激励机制不完善、考核评价不科学等，制约了队伍的发展。构建长效化保障路径，需聚焦这些突出问题，补齐保障短板，为队伍发展营造良好的环境。

（一）健全制度保障体系

制度保障是队伍发展的根本支撑，需建立健全涵盖队伍建设、培养、使用、激励等各个环节的制度体系。一是完善队伍建设管理制度，明确思想政治工作队伍的岗位职责、任职条件、选拔任用标准等，规范队伍管理流程。国有企业应结合自身实际，制定《思想政治工作队伍建设管理办法》，明确队伍建设的总体要求、主要任务和保障措施。二是健全培养培训制度，制定中长期培养培训规划和年度培训计划，明确培训内容、培训方式、培训时间和考核标准，确保培训工作常态化、制度化。例如，建立培训学时制度，要求思想政治工作者每年参与一定学时的培训，将培训情况纳入考核评价体系。三是完善激励约束制度，建立以业绩为导向的激励机制，将思想政治工作成效与薪酬待遇、职称晋升、评优评先等挂钩，对表现优秀的思想政治工作者给予表彰奖励；同时，建立约束机制，对工

作不力、履职不到位的进行问责。

（二）优化资源保障机制

资源保障是队伍发展的物质基础，需优化资源配置，为队伍发展提供充足的资源支持。一是保障经费投入，将思想政治工作队伍培养培训经费纳入企业年度预算，确保经费充足、专款专用。国有企业应根据队伍规模和培养需求，合理确定经费投入标准，加大对培训教材、师资队伍、实践平台等方面的投入。二是加强师资资源建设，建立一支由内部专家、外部学者、先进模范组成的多元化师资队伍，定期开展师资培训，提升师资水平。同时，建立师资资源库，整合优质师资资源，为培训工作提供有力支撑。三是完善实践平台建设，加大对企业内部实践锻炼平台的投入，如建设思想政治工作实训基地、党建活动中心等，为思想政治工作者提供实践锻炼的场所和条件。此外，积极拓展外部实践平台，与其他企业、地方政府、社区等建立合作关系，为思想政治工作者提供多元化的实践机会。

（三）完善考核评价机制

科学考核评价是引导队伍发展、提升工作成效的关键，需健全考核机制：一是明确考核内容，围绕思政工作者的政治素质、专业能力等设指标，重点考核思想动态改善、企业凝聚力提升等实际成效；二是创新考核方式，融合定性与定量、日常与年度、上下级及自我与群众评价，以问卷、座谈等员工满意度为重要依据；三是强化结果运用，将考核与薪酬、晋升、岗位调整挂钩，实施奖惩与整改，并建立反馈机制助力队伍提升。

思政工作队伍建设是系统工程，需统筹推进专业化、多元化、协同化发展，强化长效保障，构建全方位发展路径体系。国有企业应立足新时代要求，结合自身实际优化路径，提升队伍素质与履职能力，为企业高质量发展提供人才支撑。

第十章 新时代国有企业思想政治工作体系实施的保障措施

第一节 思想政治工作政策保障

新时代国有企业思想政治工作体系的有效实施，离不开健全完善的政策保障体系作为支撑。政策保障作为思想政治工作顺利推进的制度基础和方向引领，其核心功能在于通过系统性的政策设计、精准的政策供给和高效的政策执行，为国有企业思想政治工作体系构建提供规范化遵循、资源配置依据和运行机制保障。从实践逻辑来看，国有企业思想政治工作政策保障体系的构建，需立足新时代党的建设总要求，紧扣国有企业改革发展实际，聚焦思想政治工作的重点难点问题，形成覆盖政策制定、执行、监督、评估全链条的保障机制，确保思想政治工作与企业生产经营、改革发展同频共振，切实发挥统一思想、凝聚共识、激发动力的重要作用。当前，随着国有企业改革进入深水区，思想政治工作面临的环境更加复杂、任务更加艰巨，强化政策保障的系统性、针对性和实效性，成为新时代国有企业思想政治工作体系实施的首要任务。

一、新时代国有企业思想政治工作政策保障的核心定位

政策保障在国有企业思想政治工作体系中居于基础性、引领性地位，其核心定位体现在为思想政治工作提供方向指引、制度规范和资源支撑三个维度，三者相互关联、有机统一，共同构成政策保障的核心功能体系。明确政策保障的核心定位，是构建科学合理政策保障体系的前提，也是确保政策保障精准发力的关键。

（一）方向引领：锚定思想政治工作的政治方位

新时代国有企业思想政治工作的根本属性是政治性，政策保障的首要功能便是通过明确的政策导向，确保思想政治工作始终坚持党的领导，牢牢把握马克思主义意识形态的主导权。在政策设计层面，需将习近平新时代中国特色社会主义思想融入政策制定的全过程，明确思想政治工作必须服务于党和国家事业发展大

局，服务于国有企业改革发展目标，确保思想政治工作不偏离正确政治方向。例如，通过制定《国有企业思想政治工作责任制实施办法》等专项政策，明确党组织在思想政治工作中的主体责任，将党的领导贯穿于思想政治工作的各环节各领域，从制度层面保障思想政治工作的政治性、方向性。同时，政策保障需及时回应新时代思想政治工作的新要求，针对意识形态领域的新挑战、企业员工思想的新变化，通过政策修订和完善，引导思想政治工作不断调整优化内容和方法，始终与时代发展同步、与企业发展同向。

（二）制度规范：构建思想政治工作的运行框架

政策保障的核心作用在于通过制度化、规范化的政策设计，为思想政治工作提供清晰的运行标准和操作依据，避免工作开展的随意性和碎片化。国有企业思想政治工作涉及企业管理、员工教育、文化建设等多个领域，需要通过政策明确各部门、各层级的职责分工，规范工作流程，形成协同推进的工作格局。例如，通过制定思想政治工作组织建设政策，明确思想政治工作机构的设置标准、人员配备比例、岗位职责要求等，确保工作有人抓、有人管；通过制定思想政治工作内容建设政策，明确理想信念教育、核心价值观培育等重点内容的实施要求，确保工作内容全面系统、重点突出；通过制定思想政治工作考核评价政策，明确考核指标、考核方式、结果运用等，将思想政治工作成效与企业经营业绩、干部考核评价挂钩，形成有效的激励约束机制。制度规范的核心目标是实现思想政治工作的常态化、长效化，通过政策的刚性约束，推动思想政治工作从“软任务”向“硬指标”转变。

（三）资源支撑：保障思想政治工作的有效实施

思想政治工作的有效开展离不开必要的资源支持，政策保障的重要功能之一便是通过政策供给，为思想政治工作提供人力、物力、财力等方面的资源保障，破解资源供给不足、配置不合理等问题。在人力资源保障方面，通过政策明确思想政治工作队伍的培养、选拔、使用机制，完善人才引进、培训提升、激励保障等政策措施，建设一支政治强、业务精、作风正的专业化队伍；在财力保障方面，通过制定思想政治工作经费保障政策，明确经费提取比例、使用范围、管理规范等，确保思想政治工作有充足的资金支持，用于开展教育活动、建设阵地载体、推进方法创新等；在物力保障方面，通过政策明确思想政治工作阵地建设的标准和要求，支持建设新时代文明实践中心、职工书屋、网络思政平台等阵地载体，

为思想政治工作开展提供必要的物质条件。资源支撑政策的实施，旨在破解思想政治工作“无米之炊”的困境，为工作的顺利推进提供坚实保障。

二、国有企业思想政治工作政策保障体系的现状与问题

近年来，随着新时代党的建设总要求的深入贯彻，国有企业高度重视思想政治工作政策保障体系建设，先后出台了一系列政策文件，推动政策保障体系不断完善，为思想政治工作开展提供了有力支撑。但从实践来看，当前国有企业思想政治工作政策保障体系仍存在一些短板和不足，与新时代思想政治工作体系构建的要求还存在一定差距，需要进一步分析研判、精准施策。

（一）政策体系的系统性不足，协同性有待提升

当前，国有企业思想政治工作相关政策多以专项政策、单项规定的形式存在，缺乏统筹规划和系统设计，政策之间的衔接配合不够紧密，存在碎片化、分散化的问题。例如，在思想政治工作责任制政策中，对责任主体的界定较为模糊，与企业人力资源管理、绩效考核等政策衔接不畅，导致责任落实不到位；在思想政治工作队伍建设政策中，对队伍培养、激励等方面的规定较为笼统，与企业人才发展规划、薪酬福利政策缺乏有效衔接，影响队伍建设成效。同时，政策制定多局限于企业内部层面，与国家层面的相关政策、行业主管部门的政策要求衔接不够紧密，未能充分借助国家政策资源和行业指导力量，导致政策的覆盖面和影响力有限。系统性不足、协同性不强的问题，制约了政策保障体系整体效能的发挥，难以形成推动思想政治工作开展合力。

（二）政策供给的针对性不足，精准度有待提高

当前国有企业思想政治工作政策供给存在“一刀切”现象，缺乏对不同类型、不同规模国有企业的差异化考量，也未能充分结合企业改革发展的不同阶段、员工群体的不同特点精准施策。例如，对于大型中央企业与地方中小型国有企业，其思想政治工作的基础条件、面临的问题存在较大差异，但现有政策多采用统一标准，导致政策在基层企业的适用性不强；对于青年员工、老员工、一线员工、管理人员等不同群体，其思想状况、价值诉求、接受方式存在明显差异，但现有政策在内容设计、方法创新等方面缺乏针对性，难以满足不同群体的个性化需求。此外，政策供给对新形势下思想政治工作的新问题、新挑战回应不够及时，例如对于新媒体时代意识形态领域的风险防范、混合所有制改革中国有企业思想政治

工作的创新等问题，相关政策较为滞后，难以提供有效的指导和保障。

（三）政策执行的实效性不足，落实力有待强化

政策的生命力在于执行，当前国有企业思想政治工作政策在执行过程中存在“重制定、轻落实”的现象，政策执行不到位、效果打折扣的问题较为突出。一方面，部分企业对思想政治工作政策的重视程度不够，将主要精力放在生产经营上，对政策执行缺乏有效的组织领导和统筹协调，导致政策执行流于形式；另一方面，政策执行的监督考核机制不完善，缺乏科学的考核指标体系和有效的监督手段，对政策执行情况的跟踪问效不够及时，对执行不力的情况缺乏有效的问责机制，难以形成有效的约束。此外，政策宣传解读不够深入，部分企业员工对相关政策不了解、不熟悉，导致政策难以得到员工的广泛认同和主动配合，影响了政策执行的效果。同时，政策执行过程中缺乏必要的灵活性，部分基层企业在落实政策时机械照搬，未能结合自身实际进行创造性落实，也影响了政策的实效性。

三、新时代国有企业思想政治工作政策保障体系的优化路径

针对当前国有企业思想政治工作政策保障体系存在的问题，结合新时代思想政治工作的新要求 and 国有企业改革发展的实际，需从政策体系构建、政策供给优化、政策执行强化、政策评估完善四个维度，推动政策保障体系的系统性优化，提升政策保障的整体效能。

（一）强化政策体系的系统构建，提升协同效能

系统构建是提升政策保障体系整体效能的基础，需立足全局、统筹规划，构建上下衔接、内外协同、覆盖全面的政策保障体系。一是加强政策的顶层设计，结合国家层面关于思想政治工作的总体要求和国有企业改革发展的战略目标，制定国有企业思想政治工作政策保障体系建设规划，明确政策体系的总体框架、核心内容、实施步骤和保障措施，确保政策制定的系统性和前瞻性。二是加强政策之间的衔接协调，梳理整合现有各类思想政治工作政策，消除政策之间的矛盾和冲突，完善政策配套措施，形成涵盖组织建设、队伍建设、内容建设、方法创新、考核评价等各领域的政策体系。同时，推动思想政治工作政策与企业人力资源管理、绩效考核、薪酬福利、企业文化建设等相关政策的深度融合，形成协同推进的工作格局。三是加强与外部政策的衔接联动，主动对接国家和行业主管部门关于思想政治工作的相关政策，积极争取政策支持和资源保障，将企业内部政策与

外部政策有机结合，提升政策的覆盖面和影响力。

（二）优化政策供给的精准导向，提升适配效能

精准供给是增强政策保障针对性的关键，需坚持问题导向、需求导向，根据不同企业类型、不同员工群体、不同发展阶段的实际需求，优化政策供给，提升政策的适配性。一是实施差异化政策供给，针对大型中央企业、地方国有企业、混合所有制企业等不同类型的企业的特点，制定差异化的政策标准和实施要求，确保政策符合企业实际；针对企业改革发展的不同阶段，如改革攻坚期、稳定发展期、转型升级期等，制定阶段性的政策措施，精准回应不同阶段的工作需求。二是强化个性化政策设计，针对青年员工、老员工、一线员工、管理人员等不同群体的思想状况和价值诉求，在政策内容、教育方式、激励措施等方面进行个性化设计，例如针对青年员工的特点，制定加强青年思想引领、支持青年成长成才的专项政策；针对一线员工的需求，制定强化一线员工思想教育、保障一线员工权益的政策措施。三是及时回应新问题新挑战，加强对新形势下国有企业思想政治工作的调研分析，准确把握意识形态领域的新变化、员工思想的新动态、工作开展的新难点，及时修订完善现有政策，出台针对性的政策措施，例如制定加强新媒体时代思想政治工作、防范意识形态风险的专项政策，为新形势下思想政治工作开展提供有力保障。

（三）强化政策执行的过程管控，提升落实效能

过程管控是确保政策有效落实的关键，需建立健全政策执行的组织领导、监督考核、宣传解读机制，强化政策执行的全过程管理，提升政策落实力。一是加强组织领导，明确企业党组织在政策执行中的主体责任，建立健全党委统一领导、党政齐抓共管、相关部门各负其责、全社会协同配合的政策执行工作格局。将政策执行情况纳入企业年度工作重点，定期研究解决政策执行过程中存在的问题，确保政策执行有序推进。二是完善监督考核机制，建立科学的政策执行考核指标体系，将政策执行成效与企业领导班子考核、干部评优评先、企业经营业绩评价挂钩，形成有效的激励约束机制。加强对政策执行情况的日常监督和专项检查，采用定期检查、不定期抽查、第三方评估等多种方式，及时掌握政策执行进度和效果，对执行不力、落实不到位的情况严肃问责。三是加强政策宣传解读，通过企业内网、宣传栏、专题培训、座谈会等多种形式，深入宣传解读思想政治工作相关政策，让企业员工全面了解政策的目、内容、要求和意义，增强员工对政

策的认同和支持,引导员工主动参与到政策执行中来,形成政策执行的强大合力。同时,加强对政策执行人员的培训,提升其政策理解能力和执行能力,确保政策能够准确有效落实。

第二节 思想政治工作经费保障

新时代国有企业思想政治工作体系的有效实施,离不开稳定、充足且规范的经费保障作为支撑。经费保障作为思想政治工作落地见效的物质基础,其配置的科学性、管理的规范性与使用的高效性,直接关系到思想政治工作组织体系的运转、内容体系的落地、方法载体的创新以及队伍建设的成效。在全面深化国有企业改革、推动高质量发展的时代背景下,构建与新时代思想政治工作体系相适配的经费保障机制,不仅是强化思想政治工作引领作用的现实需要,更是筑牢国有企业意识形态阵地、凝聚职工奋进力量的战略要求。当前,部分国有企业存在思想政治工作经费投入不足、配置不均衡、管理不规范、使用效率不高等问题,制约了思想政治工作效能的充分发挥。因此,系统梳理经费保障的核心内涵与实践要求,探索经费保障体系构建的有效路径,对于推动新时代国有企业思想政治工作高质量发展具有重要的现实意义。

一、思想政治工作经费保障的核心内涵与战略价值

(一) 经费保障的核心内涵界定

思想政治工作经费保障是指国有企业为保障思想政治工作顺利开展,在资金筹集、配置、使用、管理等方面所建立的一系列制度安排与实践举措的总称。其核心内涵涵盖三个层面:一是资金来源的多元性,既包括企业按照相关规定从经营利润中提取的专项经费,也涵盖上级主管部门拨付的专项补助资金,同时还包括结合企业实际整合的企业文化建设、职工教育培训等相关经费;二是资金配置的靶向性,经费投入需精准对接思想政治工作的核心任务,重点保障理想信念教育、核心价值观培育、队伍建设、载体创新等关键领域;三是资金管理的规范性,通过建立健全经费管理制度,实现经费使用的全程监管、专款专用,确保资金效益最大化。

（二）经费保障的战略价值阐释

从国有企业改革发展的全局来看，经费保障对于思想政治工作体系实施具有不可替代的战略价值。首先，强化经费保障是筑牢意识形态阵地的物质基础。思想政治工作是国有企业意识形态工作的核心载体，而经费投入则是开展各类教育活动、建设宣传阵地、培育工作队伍的前提条件，充足的经费能够为意识形态阵地建设提供有力支撑，确保党的创新理论在企业落地生根。其次，强化经费保障是推动思想政治工作创新发展的动力支撑。随着新媒体技术的快速发展，思想政治工作的方法载体面临转型升级，需要经费支持用于建设网络思政平台、开发数字化教育资源、开展个性化教育活动等，从而提升思想政治工作的吸引力与感染力。再次，强化经费保障是凝聚职工共识、激发企业活力的重要保障。通过经费投入开展职工喜闻乐见的文化活动、解决职工实际需求相关的思想引导工作，能够增强职工的归属感与认同感，凝聚起推动企业高质量发展的强大合力。最后，强化经费保障是落实思想政治工作责任制的重要体现。国有企业党组织作为思想政治工作的责任主体，通过保障经费投入，能够切实履行好意识形态工作主体责任，推动思想政治工作与生产经营深度融合。

二、新时代国有企业思想政治工作经费保障的现状与问题

（一）经费保障的现状概述

近年来，随着党中央对国有企业思想政治工作的高度重视，多数国有企业逐步加大了思想政治工作经费投入力度，经费保障体系建设取得初步成效。一方面，经费投入机制逐步建立。部分国有企业依据《中国共产党宣传工作条例》等相关规定，明确了思想政治工作经费的提取比例与使用范围，将经费投入纳入企业年度预算管理，形成了相对稳定的经费来源渠道。另一方面，经费使用方向更加精准。不少企业将经费重点投入到理想信念教育、核心价值观培育、思政队伍培训等核心领域，同时兼顾网络思政平台建设、企业文化活动开展等方面，推动了思想政治工作与企业发展的深度融合。此外，经费管理机制不断完善。部分企业建立了经费使用的审批、监管与评估制度，实现了经费使用的全程管控，有效防范了经费滥用等问题。

（二）经费保障存在的突出问题

尽管国有企业思想政治工作经费保障工作取得了一定进展，但从新时代思想

政治工作体系构建的要求来看,仍存在诸多突出问题。一是经费投入不足且稳定性欠缺。部分国有企业对思想政治工作经费保障的重要性认识不足,将更多资金投入 to 生产经营等显性领域,导致思想政治工作经费投入占企业营收的比例偏低,且经费投入受企业经营效益影响较大,稳定性不足。例如,一些中小型国有企业在经营业绩下滑时,首先削减的便是思想政治工作经费,严重影响了工作的连续性。二是经费配置不均衡问题突出。从企业内部来看,经费投入存在“重机关、轻基层”的现象,基层单位思想政治工作经费短缺,难以开展常态化教育活动;从区域分布来看,东部发达地区国有企业与中西部地区国有企业之间、中央企业与地方国企之间的经费投入差距较大,制约了思想政治工作的均衡发展。三是经费管理机制不够完善。部分企业尚未建立健全规范的经费管理制度,经费使用缺乏明确的标准与流程,存在审批环节繁琐、监管不到位等问题;同时,经费使用的绩效评估机制缺失,无法准确衡量经费投入的实际效果,导致部分经费使用效率不高,甚至出现资金闲置或浪费现象。四是经费整合与统筹能力不足。当前,国有企业思想政治工作经费与职工教育培训、企业文化建设、工会活动等经费存在分散管理、各自为政的现象,未能实现资源整合与统筹使用,导致资金效益难以充分发挥。例如,部分企业开展的职工培训活动与思想政治教育内容存在重叠,但由于经费分属不同部门管理,无法实现资源共享,造成了资金的重复投入。

（三）问题产生的根源剖析

深入分析国有企业思想政治工作经费保障存在的问题,其根源主要在于三个层面。一是思想认识存在偏差。部分国有企业管理层未能充分认识到思想政治工作经费保障的战略价值,存在“重生产、轻思政”的倾向,将思想政治工作视为“软任务”,认为经费投入难以产生直接经济效益,从而在经费配置上缺乏足够重视。二是制度建设不够完善。尽管国家出台了相关政策文件对思想政治工作经费保障提出了要求,但部分企业尚未结合自身实际制定具体的实施细则,导致经费提取、使用、管理等环节缺乏明确的制度规范,难以形成长效保障机制。三是责任落实不到位。思想政治工作经费保障责任未能有效分解到具体部门与个人,部分企业党组织对经费保障工作的统筹协调力度不足,相关部门之间缺乏协同配合,导致经费保障工作推进乏力。此外,缺乏有效的监督考核机制,也使得经费保障责任难以落到实处。

三、新时代国有企业思想政治经费保障体系构建的路径

（一）健全经费投入长效机制，夯实资金保障基础

构建稳定的经费投入长效机制是解决经费不足问题的核心举措。首先，明确经费提取标准。国有企业应依据相关政策规定，结合企业经营效益，制定科学合理的思想政治工作经费提取标准，将经费提取比例与企业营收、利润等指标挂钩，确保经费投入的稳定性与充足性。例如，可规定思想政治工作经费提取比例不低于企业年度营收的一定比例，并明确该比例可根据企业经营效益适当浮动，但不得低于最低标准。其次，完善经费预算管理。将思想政治工作经费全面纳入企业年度预算体系，实行专项预算管理，明确经费的使用范围、投入方向与具体金额，避免经费被挤占、挪用。同时，建立预算动态调整机制，根据思想政治工作任务的变化与企业实际情况，及时调整预算额度，确保经费投入与工作需求相匹配。再次，拓宽经费来源渠道。在保障企业自有资金投入的基础上，积极争取上级主管部门的专项补助资金；同时，整合企业文化建设、职工教育培训、工会活动等等相关经费，实现资源统筹使用，形成经费保障合力。

（二）优化经费配置机制，提升资金使用精准度

优化经费配置是提升经费使用效益的关键环节，需坚持“精准投放、重点保障”的原则。一方面，精准定位经费投入重点领域。将经费重点投入到理想信念教育、社会主义核心价值观培育、思政队伍建设、网络思政平台建设等核心领域，确保思想政治工作核心任务的顺利推进。例如，加大对思政队伍培训的经费投入，定期组织思政工作者参加理论培训、业务交流等活动，提升队伍专业素质；重点支持网络思政平台建设，开发数字化教育资源，推动思想政治工作数字化转型。另一方面，推动经费向基层倾斜。建立基层思想政治工作经费保障专项机制，适当提高基层单位经费分配比例，确保基层单位能够开展常态化思想政治工作。同时，针对中西部地区国有企业、中小型国有企业等经费投入不足的群体，可通过上级企业统筹、政策扶持等方式，加大经费支持力度，促进思想政治工作均衡发展。此外，建立经费配置动态调整机制，定期对思想政治工作任务进行评估，根据任务优先级调整经费配置方向，确保资金精准对接工作需求。

（三）完善经费管理与监督机制，确保资金规范使用

规范的经费管理与监督是保障经费安全、提升使用效益的重要手段。首先，

健全经费管理制度体系。国有企业应结合自身实际，制定《思想政治工作经费管理办法》等具体制度，明确经费使用的范围、标准、审批流程、报销程序等内容，实现经费管理的规范化、制度化。例如，明确经费使用需经过“申请—审批—使用—验收—报销”的全流程管理，严格执行专款专用制度，严禁将经费用于与思想政治工作无关的支出。其次，强化经费使用的全程监管。建立经费使用的内部监督机制，由企业纪检监察部门、审计部门对经费使用情况进行常态化监督检查，重点核查经费使用的合规性、真实性与有效性；同时，引入职工监督机制，通过公示经费使用情况、设立意见反馈渠道等方式，保障职工的知情权与监督权。再次，建立经费使用绩效评估机制。制定科学的绩效评估指标体系，从经费投入效率、工作成效、职工满意度等维度对经费使用效果进行全面评估；将评估结果与经费预算调整、相关部门考核挂钩，对经费使用效益好的部门给予表彰奖励，对使用不当、效率低下的部门进行约谈整改，从而提升经费使用的科学性与合理性。

三、新时代国有企业思想政治工作经费保障的创新路径探索

（一）推动经费保障与数字化转型深度融合

在数字化时代背景下，推动经费保障与思想政治工作数字化转型深度融合，是提升经费使用效益的重要创新方向。一方面，加大数字化经费投入。将经费重点投入到网络思政平台建设、数字化教育资源开发、智能监管系统建设等领域，打造集教育、宣传、互动、监管于一体的数字化思政平台，实现思想政治工作的线上线下融合发展。例如，利用经费开发虚拟仿真教育场景、线上学习课程等数字化资源，提升思想政治教育的趣味性与实效性；建设经费使用智能监管系统，实现经费使用的实时监控、数据化分析，提升经费管理的精准度。另一方面，探索数字化经费管理模式。通过引入大数据、人工智能等技术，对经费使用数据进行深度分析，精准识别经费使用的薄弱环节与优化方向，为经费配置提供科学依据；建立数字化经费报销系统，简化报销流程，提升经费使用的便捷性与效率。

（二）构建多元化经费保障协同机制

打破传统经费保障的单一模式，构建多元化经费保障协同机制，能够进一步增强经费保障的稳定性与可持续性。一是加强企业内部协同。推动思想政治工作部门与生产经营、人力资源、财务、工会等部门的深度协作，整合各部门相关经费资源，建立经费共享机制，实现经费的统筹使用与高效配置。例如，将职工教

育培训经费与思想政治工作经费整合使用，开展兼具技能培训与思想教育的复合型培训活动。二是加强校企协同。与高校、科研院所建立合作关系，争取科研经费支持，共同开展思想政治工作理论与实践创新项目，提升思想政治工作的理论深度与实践成效。三是加强社会协同。积极对接地方政府相关部门、社会组织等，争取社会资源支持，参与地方思想政治工作共建项目，实现资源共享、优势互补。例如，参与地方政府组织的新时代文明实践活动，争取政府经费补贴，同时提升企业的社会形象。

（三）探索经费保障的市场化运作模式

在坚持公益性前提下，探索经费保障市场化运作，可拓宽来源、提升可持续性。一方面盘活企业思政资源，开放党建教育基地等提供培训服务，以收益反哺思政工作；另一方面在保障意识形态安全的前提下引入社会资本，合作开发思政文化产品、共建教育平台，弥补经费缺口，同时建立监管机制明确资本参与范围与责任边界。

新时代国企思政工作经费保障体系构建是系统工程，需从投入、配置、管理、创新多维度协同推进。通过健全长效投入机制、优化配置与监管机制、探索创新路径，能提升经费保障效能，为思政工作落地提供物质支撑。国企需结合自身实际总结优化，推动体系持续完善，以思政工作引领企业高质量发展。

第三节 思想政治工作技术保障

新时代国有企业思想政治工作体系的高效实施，离不开技术手段的有力支撑。随着数字经济时代的到来，信息技术、大数据、人工智能等现代技术与思想政治工作的融合日益深化，为思想政治工作的创新发展提供了全新路径。技术保障作为新时代国有企业思想政治工作体系实施保障体系的重要组成部分，其核心目标在于通过技术赋能，优化思想政治工作的运行流程、提升工作效能、拓展工作覆盖范围，推动思想政治工作从传统模式向数字化、智能化转型。构建系统完备、高效协同的思想政治工作技术保障体系，既是应对新时代思想政治工作环境变化的必然要求，也是提升国有企业思想政治工作针对性和实效性的关键举措。本节将围绕思想政治工作技术保障体系的构建基础、核心技术应用、平台整合优化以及安全保障机制等关键问题展开深入探讨，为新时代国有企业思想政治工作体系

的有效实施提供技术层面的解决方案。

一、思想政治工作技术保障体系的构建基础

思想政治工作技术保障体系的构建并非简单的技术叠加，而是需要建立在坚实的理论基础、实践基础和资源基础之上，实现技术应用与思想政治工作规律的有机契合。只有明确构建基础，才能确保技术保障体系的科学性、可行性和可持续性，为思想政治工作的技术赋能提供稳固支撑。

（一）技术保障的理论支撑

思想政治工作技术保障体系的构建，首先需要科学的理论指导，以确保技术应用始终服务于思想政治工作的核心目标。马克思主义关于生产力与生产关系的辩证关系理论，为技术与思想政治工作的融合提供了根本遵循。技术作为生产力的重要构成要素，其发展必然会对思想政治工作这一特殊的生产关系层面的实践活动产生深刻影响，而思想政治工作的需求又会引导技术的创新方向。新时代党的创新理论中关于意识形态工作的重要论述，明确了思想政治工作的政治方向，也为技术保障体系的构建划定了价值边界，要求所有技术应用必须坚持党性原则，服务于党在国有企业的执政基础巩固。同时，传播学、心理学、管理学等相关学科理论，为技术在思想政治工作中的具体应用提供了方法论支撑。例如，传播学中的议程设置理论，指导着国有企业如何运用技术平台精准传递主流价值信息；心理学中的认知行为理论，为通过技术手段开展个性化思想引导提供了理论依据。这些理论相互融合，共同构成了思想政治工作技术保障体系构建的理论支撑体系，确保技术赋能不偏离思想政治工作的本质要求。

（二）技术保障的实践基础

国有企业思想政治工作的长期实践，为技术保障体系的构建积累了丰富的实践经验，也提出了明确的实践需求。近年来，诸多国有企业已经开始探索信息技术在思想政治工作中的应用，如建设企业内网思政专栏、开发微信公众号思政模块、利用线上平台开展理论学习和主题教育等，这些实践探索为技术保障体系的构建提供了宝贵的经验借鉴。同时，实践中也暴露出一系列问题，如技术应用碎片化、不同平台数据不互通、技术手段与工作需求脱节、基层员工技术应用能力不足等，这些问题正是技术保障体系需要着力解决的核心任务。此外，国有企业在信息化建设方面的现有成果，如企业管理信息系统、数据中心、网络基础设施

等，为技术保障体系的构建提供了坚实的物质基础，避免了重复建设，降低了体系构建的成本。实践需求的牵引、实践经验的积累以及现有信息化成果的支撑，共同构成了技术保障体系构建的实践基础。

（三）技术保障的资源基础

技术保障体系的构建和运行，需要充足的资源保障，主要包括技术资源、人才资源和数据资源三个方面。技术资源方面，国有企业需要整合内部现有的技术力量，同时积极引进外部先进技术，构建多元化的技术供给体系，涵盖网络技术、大数据技术、人工智能技术、多媒体技术等多个领域。人才资源是技术保障体系有效运行的关键，需要打造一支既精通思想政治工作业务，又掌握现代信息技术的复合型人才队伍，包括思政工作者、技术研发人员、数据分析师等。数据资源是技术赋能思想政治工作的核心要素，国有企业需要收集、整理和挖掘与员工思想动态、思政工作开展情况相关的各类数据，如员工学习记录、思想调研数据、思政活动参与数据等，建立标准化的数据库，为技术应用提供数据支撑。这三类资源相互依存、相互促进，共同构成了技术保障体系构建的资源基础，确保技术保障体系能够持续有效运行。

二、思想政治工作技术赋能的核心领域与实现路径

技术赋能思想政治工作，关键在于找准技术与思想政治工作的融合点，在核心领域实现突破，探索科学有效的实现路径，让技术真正服务于思想政治工作效能的提升。结合国有企业思想政治工作的实际需求，技术赋能的核心领域主要包括理论学习赋能、思想动态研判赋能、思政活动开展赋能和工作效果评估赋能，每个领域都有其特定的实现路径和技术应用重点。

（一）理论学习赋能的实现路径

理论学习是国有企业思想政治工作的核心任务之一，技术赋能旨在通过创新学习方式，提升理论学习的吸引力、感染力和实效性。其实现路径主要包括构建数字化学习平台、开发个性化学习资源和建立学习过程追踪机制三个方面。数字化学习平台的构建，需要整合各类理论学习资源，打造集学习、交流、测试于一体的综合性线上平台，支持电脑端、移动端等多终端访问，方便员工随时随地开展学习。个性化学习资源的开发，依托大数据技术分析员工的学习偏好、知识结构和学习进度，为不同岗位、不同层级的员工推送精准的学习内容，如针对管理

层的战略理论学习资源、针对基层员工的岗位思政学习资源等,实现“因材施教”。学习过程追踪机制的建立,通过技术手段记录员工的学习时长、学习内容、测试成绩等数据,生成个人学习档案,一方面方便思政工作者掌握员工学习情况,及时进行督促和引导;另一方面为学习效果的评估提供客观依据。在技术应用方面,可采用云计算技术实现学习资源的高效存储和共享,利用移动互联网技术提升学习的便捷性,通过虚拟现实(VR)技术打造沉浸式学习场景,增强理论学习的代入感。

(二) 思想动态研判赋能的实现路径

准确把握员工思想动态,是开展针对性思想政治工作的前提,技术赋能能够提升思想动态研判的精准度和时效性。其实现路径主要包括构建思想动态数据采集体系、运用大数据技术进行分析研判和建立思想动态预警机制。思想动态数据采集体系的构建,需要拓宽数据采集渠道,除了传统的问卷调查、座谈访谈等方式,还应充分利用企业内网、微信公众号、线上留言板等技术平台,收集员工的日常言论、意见建议、互动反馈等多维度数据,同时整合人力资源部门的员工绩效数据、工会的员工诉求数据等,形成全面的思想动态数据集合。大数据技术的分析研判,通过数据挖掘、文本分析、情感分析等技术手段,对采集到的海量数据进行深入分析,识别员工思想的主流趋势、潜在诉求和突出问题,摒弃传统研判方式的主观性和局限性。思想动态预警机制的建立,根据分析结果设定预警指标,如员工负面情绪高发、诉求集中未得到解决等情况,当数据达到预警阈值时,自动向思政工作者发出预警信号,使其能够及时介入,开展针对性的思想引导工作,防范思想问题的扩大化。

(三) 思政活动开展赋能的实现路径

丰富多样的思政活动是传递主流价值、凝聚员工共识的重要载体,技术赋能能够创新思政活动的形式和内容,提升活动的参与度和影响力。其实现路径主要包括开展线上线下融合的思政活动、利用多媒体技术增强活动感染力和依托技术平台拓展活动覆盖范围。线上线下融合的思政活动,打破了传统线下活动的时空限制,通过线上平台发布活动通知、开展预热宣传、组织线上互动,线下开展主题实践、实地教学等活动,形成“线上+线下”的协同模式。例如,开展线上党史知识竞赛、线下红色教育基地研学相结合的主题活动,既扩大了活动的参与范围,又增强了活动的实践效果。多媒体技术的应用,通过制作思政主题的短视频、

动漫、H5 等多媒体作品，替代传统的文字材料，使思政内容更加生动形象、通俗易懂；利用直播技术开展思政讲座、先进典型宣讲等活动，提升活动的实时性和互动性。技术平台的拓展作用，依托企业内网、微信社群、短视频平台等，将思政活动的影响力延伸到员工的工作和生活中，如在短视频平台发布企业思政活动花絮、员工感悟等内容，营造浓厚的思政氛围。

三、思想政治工作技术平台的整合与优化

当前，国有企业在思想政治工作技术应用方面，往往存在多个平台并行、功能重叠、数据不通的问题，影响了技术赋能的整体效能。因此，加强技术平台的整合与优化，构建一体化的思想政治工作技术平台，是技术保障体系建设的关键环节。这一过程需要遵循系统性、实用性、安全性的原则，从平台架构整合、功能模块优化、数据标准统一和用户体验提升四个方面着手，实现技术资源的高效配置和协同运作。

（一）平台架构的整合

平台架构的整合是实现多平台协同运作的基础，核心是打破不同平台之间的技术壁垒，构建统一的技术架构体系。首先，需要对国有企业现有的各类思政相关平台进行全面梳理，包括理论学习平台、员工交流平台、思政活动管理平台、思想调研平台等，明确各平台的功能定位、技术架构和数据资源。在此基础上，采用微服务架构理念，将不同平台的核心功能拆解为独立的服务模块，通过统一的接口实现各模块之间的互联互通，避免功能重复建设。同时，构建统一的云服务平台，将各平台的硬件资源、软件资源和数据资源进行集中管理，提升资源的利用效率，降低平台运行和维护的成本。平台架构的整合，还需要考虑未来技术发展的趋势，预留技术升级和功能扩展的空间，确保一体化平台能够适应思想政治工作不断发展的需求。

（二）功能模块的优化

一体化技术平台的功能模块，应围绕思想政治工作的核心任务进行优化配置，确保功能实用、高效、协同。根据国有企业思想政治工作的实际需求，核心功能模块应包括理论学习模块、思想动态研判模块、思政活动管理模块、效果评估模块、互动交流模块和资源管理模块等。每个功能模块需要进一步细化具体功能，例如，理论学习模块应包含学习资源库、个性化学习推荐、学习进度追踪、在线

测试等功能；思想动态研判模块应包含数据采集、情感分析、趋势研判、预警提示等功能。在功能优化过程中，要注重模块之间的协同联动，例如，思政活动管理模块的活动参与数据应能够自动同步到效果评估模块，为评估提供数据支撑；思想动态研判模块发现的员工思想困惑，应能够及时推送至互动交流模块，由思政工作者进行针对性回应。同时，要精简冗余功能，删除与思想政治工作核心目标关联度不高的功能，提升平台的运行效率和用户体验。

（三）数据标准的统一

数据是一体化技术平台运行的核心要素，统一数据标准是实现不同平台数据互通、共享和有效利用的前提。首先，需要建立思想政治工作数据资源目录，明确数据的采集范围、数据类型、责任主体和使用规范，涵盖员工基本信息、学习数据、思想动态数据、活动参与数据、评估数据等各类相关数据。其次，制定统一的数据编码标准、格式标准和接口标准，确保不同来源的数据能够按照统一的规范进行存储和传输，避免出现数据混乱、无法兼容的问题。例如，员工基本信息数据应采用统一的编码规则，学习资源数据应采用统一的格式标准，各模块之间的数据交互应遵循统一的接口标准。同时，建立数据质量管理机制，定期对数据进行清洗、校验和更新，确保数据的准确性、完整性和时效性。统一的数据标准，能够实现数据资源的有效整合和深度挖掘，为思想政治工作的精准开展提供有力的数据支撑。

（四）用户体验的提升

技术平台的最终使用者是企业员工和思政工作者，提升用户体验是确保平台能够有效推广和使用的关键。在平台整合优化过程中，要坚持以用户需求为导向，简化操作流程，提升平台的易用性。例如，优化平台的界面设计，采用简洁明了的布局，明确各功能模块的入口，方便用户快速找到所需功能；实现多终端自适应显示，确保用户在电脑、手机、平板等不同设备上都能获得良好的使用体验。同时，建立用户反馈机制，通过平台内置的反馈模块、线上调研等方式，收集用户对平台功能、操作流程、内容资源等方面的意见和建议，定期对平台进行优化升级。此外，加强对用户的技术培训，特别是针对年龄较大、技术应用能力较弱的员工和基层思政工作者，开展专项培训，提升其平台操作能力，确保平台能够真正发挥作用。

第四节 思想政治工作环境保障

新时代国有企业思想政治工作体系的有效实施，离不开良好环境的支撑与保障。思想政治工作环境是指影响思想政治工作开展的各种外部条件和内部氛围的总和，涵盖企业内部的组织氛围、文化环境以及外部的社会环境、政策环境等多个维度。构建系统完善的环境保障体系，能够为思想政治工作提供坚实的基础支撑，增强工作的吸引力、感染力和实效性，推动思想政治工作与企业生产经营深度融合，为国有企业高质量发展凝聚精神力量。本节基于新时代国有企业发展的现实需求，从内部环境优化、外部环境协同、环境保障机制构建以及环境动态调适四个方面，系统阐述思想政治工作环境保障的实践路径。

一、国有企业思想政治工作内部环境优化

内部环境是思想政治工作开展的直接依托，其质量直接决定思想政治工作的推进效果。国有企业内部环境涵盖组织氛围、人际关系、文化生态等多个方面，优化内部环境需从凝聚组织共识、构建和谐关系、培育文化氛围三个关键维度发力，打造有利于思想政治工作落地生根的内部土壤。

（一）凝聚思想政治工作组织共识

组织共识是推动思想政治工作有效开展的前提。国有企业需强化各级管理层和全体员工对思想政治工作重要性的认知，将思想政治工作纳入企业发展战略总体规划，明确思想政治工作与生产经营、改革发展的内在关联，避免出现“重业务、轻思想”的认知偏差。一方面，应通过党委理论学习中心组、专题研讨会等形式，强化领导干部对思想政治工作的责任意识，明确各级党组织和领导干部在思想政治工作中的主体责任，将思想政治工作成效纳入领导干部考核评价体系，形成“一把手”亲自抓、分管领导具体抓、各部门协同抓的工作格局。另一方面，应通过员工大会、主题宣讲、岗位培训等多种形式，向全体员工阐释思想政治工作的核心内涵和实践价值，说明思想政治工作对个人成长、团队建设和企业发展的积极作用，引导员工主动参与到思想政治工作中来，形成“人人关心思想政治工作、人人参与思想政治工作”的良好氛围。同时，应结合企业发展实际，将思想政治工作目标与企业发展战略、员工职业发展目标有机结合，使思想政治工作能够切实解决员工在工作和生活中遇到的实际问题，增强员工对思想政治工作的

认同感和归属感。

（二）构建和谐向上的内部人际关系

和谐的内部人际关系是营造良好思想政治工作环境的重要基础。国有企业内部人际关系复杂，涉及上下级、同事之间等多个层面，构建和谐向上的人际关系需坚持以人为本的理念，注重人文关怀和心理疏导。在上下级关系层面，应倡导民主管理理念，领导干部要深入基层、深入群众，倾听员工的意见和建议，尊重员工的主体地位，避免出现官僚主义、形式主义等不良作风。建立健全领导干部联系基层制度，定期与员工开展谈心谈话，了解员工的思想动态、工作困难和生活需求，及时为员工排忧解难，增强员工的信任感和幸福感。在同事之间关系层面，应倡导团结协作、互帮互助的团队精神，通过开展团队建设活动、技能比武、经验交流等形式，增进同事之间的沟通与了解，营造“比学赶超、共同进步”的工作氛围。同时，应建立健全内部矛盾调解机制，对于员工之间出现的矛盾和分歧，要及时介入、公正调解，避免矛盾激化，维护内部和谐稳定。此外，还应关注员工的心理健康，建立员工心理疏导机制，定期开展心理健康培训和心理咨询服务，帮助员工缓解工作压力，疏导负面情绪，培养积极乐观的心态。

（三）培育先进引领的企业文化氛围

企业文化是思想政治工作的重要载体，培育先进引领的企业文化氛围能够为思想政治工作提供强大的精神支撑。国有企业应将思想政治工作与企业文化建设深度融合，以社会主义核心价值观为引领，打造具有企业特色、时代特征的企业文化体系，使企业文化成为凝聚人心、鼓舞士气的精神旗帜。一方面，应提炼企业核心价值理念，将爱国主义、集体主义、社会主义精神融入企业核心价值观，结合企业的发展历程、行业特点和使命担当，形成具有辨识度和感染力的企业精神、企业愿景和企业宗旨，通过企业官网、文化墙、宣传手册等多种载体进行广泛传播，使核心价值理念深入人心。另一方面，应丰富企业文化实践载体，通过开展主题文化活动、先进典型评选、文化体育活动等形式，将企业文化理念转化为员工的自觉行动。例如，开展“最美员工”“岗位能手”等评选活动，宣传先进典型的感人事迹，发挥先进典型的示范引领作用；开展企业文化节、主题党日等活动，增强员工的团队凝聚力和集体荣誉感。同时，应加强企业文化制度建设，将企业文化理念融入企业管理制度和流程，使企业文化能够规范员工的行为举止，形成“以文化人、以文育人”的良好氛围，为思想政治工作的开展提供坚实的文

化支撑。

二、国有企业思想政治工作外部环境协同

外部环境是思想政治工作开展的重要影响因素，国有企业思想政治工作的有效实施离不开外部环境的协同支持。外部环境涵盖政策环境、社会环境、行业环境等多个方面，加强外部环境协同需注重政策衔接、社会联动和行业协同，构建全方位、多层次的外部环境保障体系。

（一）强化政策衔接与政策支持

政策环境是国有企业思想政治工作开展的重要保障，强化政策衔接与政策支持需紧密对接国家相关政策要求，结合企业实际制定配套政策措施。一方面，应深入学习贯彻党中央关于思想政治工作的各项方针政策，准确把握政策精神实质，将国家政策要求转化为企业思想政治工作的具体举措。例如，认真落实《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》等相关政策文件要求，结合企业实际制定思想政治工作实施细则，明确思想政治工作的目标任务、工作内容和保障措施。另一方面，应加强与地方政府、行业主管部门的政策衔接，积极争取政策支持。主动向地方政府和行业主管部门汇报企业思想政治工作开展情况，了解相关政策导向，争取在政策扶持、资源配置、人才培养等方面获得支持。同时，应加强企业内部政策的协同性，将思想政治工作政策与人力资源政策、薪酬福利政策、员工培训政策等有机结合，形成政策合力，为思想政治工作的开展提供政策保障。此外，还应加强政策宣传和解读，通过专题培训、政策宣讲等形式，使全体员工了解相关政策内容，增强员工对政策的理解和认同，确保政策能够落到实处。

（二）加强与社会环境的良性互动

社会环境对国有企业思想政治工作具有重要的影响，加强与社会环境的良性互动能够为思想政治工作营造良好的外部氛围。国有企业应主动融入社会发展大局，积极履行社会责任，通过参与社会公益事业、开展志愿服务等形式，树立良好的企业形象，增强企业的社会影响力和美誉度。例如，参与扶贫济困、捐资助学、环境保护等社会公益活动，组织员工开展志愿服务活动，让员工在参与社会公益的过程中增强社会责任感和使命感。同时，应加强与社会各界的沟通与交流，积极宣传企业思想政治工作的成效和经验，争取社会各界的理解和支持。加强与新闻媒体的合作，通过报纸、电视、网络等多种渠道，宣传企业在思想政治工作方

面的创新举措和先进典型,传播企业正能量。此外,还应关注社会思潮的发展动态,及时了解社会上出现的各种错误思潮和不良信息,加强对员工的思想引导,帮助员工树立正确的世界观、人生观和价值观,增强员工抵御不良社会思潮的能力。

(三) 推动行业内思想政治工作协同

行业环境对国有企业思想政治工作具有直接的影响,推动行业内思想政治工作协同能够实现资源共享、经验互鉴,提升思想政治工作的整体水平。国有企业应加强与同行业企业的沟通与交流,建立行业思想政治工作协同机制,共同探讨思想政治工作面临的共性问题和解决路径。通过召开行业思想政治工作研讨会、经验交流会等形式,分享思想政治工作的成功经验和创新做法,相互学习、相互借鉴,推动行业思想政治工作水平的整体提升。同时,应积极参与行业协会组织的思想政治工作活动,主动承担行业思想政治工作相关任务,发挥骨干企业的引领带动作用。此外,还应加强与上下游企业的思想政治工作协同,通过开展共建活动、联合培训等形式,增进企业之间的了解和信任,形成行业发展合力。例如,与上下游企业联合开展主题党日活动、廉政教育活动等,共同营造风清气正的行业环境,为国有企业思想政治工作的开展提供良好的行业支撑。

三、国有企业思想政治工作环境保障机制构建

构建科学完善的环境保障机制是确保思想政治工作环境持续优化的关键。国有企业应立足自身实际,建立健全环境建设责任机制、资源保障机制和监督评估机制,形成“责任明确、资源到位、监督有力”的环境保障工作体系,为思想政治工作的有效开展提供制度保障。

(一) 建立健全环境建设责任机制

建立健全环境建设责任机制需明确各级组织和个人在思想政治工作环境建设中的责任,形成层层落实、齐抓共管的工作格局。一方面,应明确党委在环境建设中的主体责任,将思想政治工作环境建设纳入党委工作重要议事日程,定期研究环境建设工作中存在的问题,制定切实可行的解决措施。党委主要负责人作为环境建设的第一责任人,要亲自部署、亲自过问、亲自协调环境建设工作,确保环境建设各项任务落到实处。另一方面,应明确各部门在环境建设中的具体责任,将环境建设任务分解到各个部门,明确部门负责人为直接责任人,确保各项任务有人抓、有人管。例如,宣传部门负责企业文化氛围营造和政策宣传工作,人力

资源部门负责员工培训和心理疏导工作，工会负责员工关系协调和文化活动组织工作等。同时，应建立健全责任追究机制，对于在环境建设工作中不作为、慢作为、乱作为的单位和个人，要严肃追究责任，确保环境建设工作取得实效。此外，还应建立健全协同工作机制，加强各部门之间的沟通与协作，形成环境建设工作合力。

（二）完善环境建设资源保障机制

完善环境建设资源保障机制需确保环境建设工作所需的人力、物力、财力等资源得到有效配置。在人力资源方面，应加强思想政治工作队伍建设，选拔培养一批政治素质高、业务能力强、群众基础好的思想政治工作骨干，充实到环境建设工作中来。同时，应加强对思想政治工作队伍的培训，提升队伍的专业素养和工作能力，确保环境建设工作能够高质量推进。在物力资源方面，应加大对思想政治工作阵地建设的投入，完善企业党校、职工书屋、文化活动中心等阵地设施，为思想政治工作开展提供必要的场所和设备支持。例如，配备先进的多媒体设备、图书资料、健身器材等，满足员工学习、交流和娱乐的需求。在财力资源方面，应设立思想政治工作环境建设专项经费，纳入企业年度预算，确保环境建设工作所需经费足额到位。专项经费主要用于阵地建设、文化活动开展、宣传教育、人员培训等方面，同时要加强对专项经费的管理和监督，确保经费专款专用、合理使用，提高经费使用效益。

（三）构建环境建设监督评估机制

构建环境建设监督评估机制需加强对思想政治工作环境建设工作的监督检查和效果评估，及时发现问题、总结经验，不断优化环境建设工作。在监督检查方面，应建立健全日常监督和专项监督相结合的监督机制。日常监督由企业纪检监察部门和思想政治工作部门负责，定期对各部门环境建设工作开展情况进行检查，了解工作进展情况，发现问题及时督促整改。专项监督针对环境建设中的重点难点问题开展专项检查，确保重点工作得到有效落实。同时，应拓宽监督渠道，充分发挥员工的监督作用，设立意见箱、监督电话等，鼓励员工对环境建设工作提出意见和建议。在效果评估方面，应建立科学的评估指标体系，评估指标应包括组织共识达成度、人际关系和谐度、企业文化氛围浓厚度、外部环境协同效果等多个方面。采用定性评估与定量评估相结合的方法，通过问卷调查、访谈、座谈会、数据分析等多种形式，对环境建设工作效果进行全面评估。根据评估结果，

总结环境建设工作中的成功经验，分析存在的问题和不足，制定针对性的改进措施，不断提升环境建设工作水平。

四、国有企业思想政治工作环境的动态调适

新时代背景下，国有企业内外部环境处于不断变化之中，思想政治工作环境保障需具备动态调适能力，能够及时应对环境变化带来的新挑战、新要求，确保思想政治工作环境始终适应思想政治工作开展的需要。

（一）建立环境动态监测机制

建立环境动态监测机制需全面、及时、准确地掌握内外部环境的变化情况，为环境调适提供科学依据。在内部环境监测方面，应定期对企业内部的组织氛围、人际关系、文化生态等方面进行调研，了解员工的思想动态、工作状态和需求变化，掌握内部环境存在的问题和发展趋势。可以通过定期开展员工思想动态调查、召开座谈会、个别访谈等形式，收集相关信息。在外部环境监测方面，应密切关注国家政策调整、社会思潮变化、行业发展动态等外部环境因素的变化情况，分析这些变化对企业思想政治工作可能产生的影响。可以通过关注新闻媒体报道、开展行业调研、加强与政府部门和行业协会沟通等形式，及时获取外部环境信息。同时，应建立环境信息分析研判机制，对收集到的内外部环境信息进行系统分析和科学研判，识别环境变化带来的机遇和挑战，为环境调适提供决策支持。

（二）制定环境调适应对策略

制定环境调适应对策略需根据环境动态监测结果，针对环境变化带来的新情况、新问题，制定切实可行的调适措施。当内部环境出现问题时，如员工对思想政治工作认同度不高、人际关系紧张、企业文化氛围淡薄等，应及时采取针对性的措施进行调适。例如，对于员工认同度不高的问题，应加强思想政治工作宣传阐释，开展更多贴近员工实际的思想政治工作活动；对于人际关系紧张的问题，应加强沟通协调，完善矛盾调解机制；对于企业文化氛围淡薄的问题，应丰富文化载体，强化企业文化理念传播。当外部环境发生变化时，如国家出台新的思想政治工作政策、社会出现新的思潮、行业竞争格局发生变化等，应及时调整思想政治工作环境保障策略。例如，针对国家新政策要求，及时修订企业相关政策措施；针对新的社会思潮，加强对员工的思想引导；针对行业竞争变化，加强行业内协同合作。同时，应建立快速响应机制，对于环境变化带来的突发问题，

能够迅速启动应对预案，及时采取有效措施加以解决，确保思想政治工作环境稳定。

（三）强化环境调适保障能力

强化环境调适保障能力需从组织、人才、技术等多个方面入手，为环境调适工作提供有力支撑。在组织保障方面，应明确环境调适工作的责任主体，建立健全环境调适工作组织体系，确保环境调适工作能够有序推进。可以成立环境调适工作领导小组，由企业党委主要负责人担任组长，各相关部门负责人为成员，统筹协调环境调适工作。在人才保障方面，应加强对思想政治工作队伍的培养，提升队伍的环境分析能力、问题解决能力和动态调适能力。通过专题培训、实践锻炼、经验交流等形式，提高工作人员对环境变化的敏感度和应对能力。在技术保障方面，应充分利用信息技术手段，提升环境监测和调适工作的效率和质量。例如，利用大数据技术对员工思想动态、社会思潮等信息进行分析研判，为环境调适提供科学依据；利用网络平台及时发布政策信息、开展宣传教育活动，提升思想政治工作的覆盖面和影响力。同时，应加强环境调适工作经验总结，将环境调适过程中的成功做法和有效经验转化为制度规范，形成环境调适工作的长效机制，确保思想政治工作环境能够持续适应新时代国有企业思想政治工作发展的需要。

第五节 思想政治工作效果评估

作为新时代国有企业思想政治工作体系构建的收尾环节，效果评估是检验工作成效、推动质量提升的关键抓手。构建科学可行的评估机制，可客观衡量思政工作凝聚人心、服务企业发展的实际作用，为优化工作提供精准指引，确保思政工作与企业改革发展同频共振。从理论逻辑看，效果评估是思政工作科学化的内在要求；从实践逻辑而言，其能破解“重形式、轻实效”的突出问题。本节作为全书收尾，将梳理评估核心要义，明确评估维度与指标体系，探索多元评估方法，提出结果转化机制，形成闭环管理，为思政工作体系落地见效提供保障。

一、新时代国有企业思想政治工作效果评估的核心要义与价值定位

（一）效果评估的核心内涵界定

新时代国企思政工作效果评估，是依据新时代思政工作要求、企业发展目标

及职工思想建设规律，运用科学标准与方法，对思政工作体系构建过程、运行状态及成效进行全面考察判断的系统性活动。其核心内涵体现在三方面：一是评估对象全面性，涵盖内容、方法、载体等核心要素及与生产经营的融合程度；二是评估标准客观性，结合企业特点构建兼具普遍性与特殊性的标准，避免“一刀切”；三是评估目的导向性，以评促改、以评促建，推动工作质量提升。与传统评估相比，新时代评估更强调系统性、精准性与实效性，注重结果与改进的衔接。

（二）效果评估的价值定位解析

新时代国企思政工作效果评估具有重要战略价值，定位体现在三维度：一是质量提升的“助推器”，通过精准识别薄弱环节，推动工作从粗放式向精细化转变；二是战略落地的“保障阀”，确保党的路线方针政策在企业贯彻落实，保障企业改革发展方向正确；三是职工认同的“晴雨表”，客观反映职工对思政工作的认同度与参与度，助力掌握思想动态、调整工作思路。

二、新时代国有企业思想政治工作效果评估的核心维度与指标体系构建

（一）评估核心维度的确定依据与逻辑

评估核心维度确定遵循导向性、科学性、系统性、可操作性原则，立足思政工作“生命线”作用，结合国企属性与发展要求，从思想引领、工作融合、队伍建设、长效保障四维度展开。其逻辑在于：思想引领是核心目标，体现根本成效；工作融合是实践要求，体现价值实现；队伍建设是基础支撑，体现实施保障；长效保障是持续要求，体现可持续性，四维度相互关联支撑，构成完整评估框架。

（二）核心评估指标的筛选与界定

基于四维度，结合国企实际筛选界定关键指标，形成层次清晰的指标体系：

1. 思想引领维度指标：评估思政工作凝聚思想共识、强化理想信念的成效，核心指标包括职工理想信念坚定度、社会主义核心价值观认同度、企业使命愿景认知度、政策理论知晓率。分别衡量职工对信仰信念的认同、对核心价值观的理解践行、对企业战略的知晓认同及对政策理论的了解程度。

2. 工作融合维度指标：评估思政工作与生产经营等中心工作的融合成效，核心指标有思政工作与生产经营融合度、改革发展中思想保障成效、安全生产思想引导成效、经营管理中价值引领成效。分别考察融入深度广度及对经营目标的推

动、改革中凝聚力量的效果、安全意识引导作用及对管理的积极影响。

3. 队伍建设维度指标：评估思政队伍建设成效及职工队伍素质提升情况，核心指标含思政工作队伍专业能力、敬业度，职工队伍思想道德素质、业务能力。分别衡量思政工作者的理论素养与创新能力、责任意识与积极性，以及职工的道德水平与业务技能提升效果。

4. 长效保障维度指标：评估思政工作体系长效运行机制建设成效，核心指标包括制度建设完善度、经费保障充足度、载体平台有效性、考核激励科学性。分别考察制度健全性与执行力、经费投入与使用效率、载体平台质量与参与度、考核机制合理性与激励衔接度。

（三）指标权重的分配原则与方法

指标权重分配遵循重点突出、兼顾全面、动态调整原则，思想引领维度赋予35%左右权重，工作融合维度占30%左右，队伍建设与长效保障维度分别占20%、15%左右。权重分配采用层次分析法与德尔菲法相结合的方式，先通过层次分析法初步确定权重，再邀请专家、管理人员、职工代表等多方主体采用德尔菲法多轮论证调整，同时建立动态调整机制，结合企业发展阶段适时优化权重，确保指标体系适应性。

三、新时代国有企业思想政治工作效果评估的多元方法综合运用

（一）定量评估方法的应用路径

定量评估以数据为核心，具客观性精准性，适用于可量化指标，常用方法包括：

1. 问卷调查法：核心环节在于科学设计问卷、选取代表性样本、规范数据收集分析。通过线上线下结合发放问卷，运用统计软件分析数据，得出量化结果，如计算职工理想信念认同比例。

2. 数据统计法：分析思政工作经费投入、活动开展次数、职工培训时长、安全事故发生率等客观数据，通过纵向与横向对比，客观反映工作运行状态，如对比经费投入与职工思想稳定率的关系。

3. 量表测评法：构建标准化量表，将难以直接量化的指标转化为可测量问题，采用李克特五级量表打分，如从理论素养、业务技能等方面测评思政工作队伍专业能力。

（二）定性评估方法的应用策略

定性评估以质性分析为核心，弥补定量评估局限，常用方法有：

1. 访谈法：包括个别与集体访谈，提前制定提纲，引导受访者畅所欲言，及时整理记录提取关键信息，如了解一线职工对思政工作的真实感受。

2. 案例分析法：选取代表性正反案例，剖析背景、过程、成效与经验教训，总结有效做法与改进方向，如分析改革攻坚阶段思政工作的保障作用。

3. 观察法：客观观察职工行为表现、工作状态及思政活动开展情况，做好记录，通过长期与短期、全面与重点观察结合确保结果真实，如观察职工工作积极性判断思政工作成效。

（三）定量与定性评估的融合运用

二者有机融合才能实现全面准确评估，核心思路是以定量评估为基础反映基本成效，以定性评估为深化挖掘深层原因，结合二者形成科学结论。实践中采用“定量先行、定性跟进”模式，先通过定量方法收集数据形成初步结果，再针对问题运用定性方法深入分析，最终结合得出综合评估结果并提出改进建议，如评估思政与生产经营融合度时，先统计数据计算得分，再通过访谈案例分析优化路径。

四、新时代国有企业思想政治工作效果评估结果的转化应用机制

（一）评估结果的反馈与共享机制

建立健全反馈共享机制，明确评估机构为反馈主体，企业党组织、思政部门、业务部门及职工代表为反馈对象。规范反馈内容，涵盖整体结果、指标得分、存在问题及改进建议；采用专题报告、会议通报、书面通知等多样化反馈方式。建立共享平台，纳入评估报告等信息，方便各部门查询使用，形成协同推进格局。

（二）评估结果与工作改进的衔接机制

建立紧密衔接机制：一是建立问题清单管理制度，梳理薄弱环节，明确整改责任与时限；二是制定针对性改进方案，结合实际明确目标、措施与预期成效，如针对方法创新不足探索新媒体应用；三是加强跟踪督导，定期检查整改进展，协调解决问题，将改进工作纳入考核体系，问责整改不力者。

（三）评估结果与考核激励的融合机制

建立“评估与考核挂钩、考核与激励衔接”闭环机制，将评估结果纳入各部门及思政队伍年度考核，明确权重作为评优依据，对优秀者优先考虑评优晋升，

对较差者约谈督促整改。建立多元化激励机制，除物质与精神激励外，注重发展激励，将评估结果作为职工培训、岗位调整的参考，鼓励积极参与思政工作。

（四）评估结果的动态优化机制

建立动态优化机制适应内外部环境变化：一方面定期复盘优化评估指标体系，结合企业新形势调整维度、指标与权重，如增加数字化思政平台建设成效指标；另一方面持续优化评估方法，运用大数据、人工智能等新技术提升科学性，如利用大数据分析职工思想动态数据，提高评估精准性。

五、新时代国有企业思想政治工作体系构建的总结与展望

（一）体系构建的核心成果总结

新时代国企思政工作体系构建核心成果体现在四方面：其一明确了以马克思主义意识形态理论等为指导的理论基础，提供坚实支撑；其二构建了组织保障有力、内容务实等全方位总体框架；其三探索了政策、经费等保障措施及效果评估机制，提供闭环保障；其四凸显“融合发展”导向，推动思政工作从单向灌输向双向互动、形式化向实效化转变。

（二）体系运行的未来发展展望

未来从四方面推动体系优化升级：一是深化理论创新引领，融入党的创新理论，加强学术研究提炼实践经验；二是强化数字化转型，构建数字化思政平台，运用新技术创新方法载体；三是深化融合发展实践，推动思政工作与生产经营等深度融合，探索“思政+”模式；四是健全长效运行机制，完善领导、考核等机制，加强队伍建设与经费保障，推动体系持续稳定运行，为国企高质量发展提供思想保证与精神力量。

新时代国企思政工作体系构建是长期艰巨任务，需在实践中探索完善。企业应坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把握思政工作“生命线”地位，提升科学化规范化水平，让思政工作成为改革发展的强大动力，为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴中国梦贡献国企力量。

参考文献

- [1] 刘文钦. 国企前行的灯塔：政治思想工作的导向作用[M]. 北京：清华大学出版社, 2025.
- [2] 中国华电集团有限公司. 文化赋能国企党建新路径[M]. 北京：人民出版社, 2025.
- [3] 王乐天. 加强新时期国企思想政治工作机制创新[J]. 山东国资, 2023(9): 72-73.
- [4] 张颖. 新时期做好国企思想政治工作的对策[J]. 企业文明, 2023(8): 77-78.
- [5] 代寅凤. 国有企业思想政治工作队伍专业化职业化建设路径与保障机制探究[J]. 柴达木日报, 2025-12-17.
- [6] 李建国. 新媒体时代国企思想政治宣传工作的创新路径[J]. 吕梁日报, 2024-12-03.
- [7] 赵红梅. 国企如何守好思想政治工作生命线[J]. 经济, 2025(8): 45-48.
- [8] 陈志强. 新时代国企思想政治工作的历史方位与发展趋势[J]. 国有资产管理, 2024(3): 56-60.
- [9] 杨丽萍. 国有企业思想政治工作面临的机遇与挑战探析[J]. 企业改革与管理, 2024(12): 189-192.
- [10] 吴海涛. 构建新时代国企思想政治工作体系的战略价值[J]. 中国集体经济, 2023(25): 145-147.
- [11] 马晓燕. 国有企业思想政治工作体系构建的现实基础与实践路径[J]. 商业文化, 2025(1): 78-81.
- [12] 郑光明. 马克思主义意识形态理论在国企思政工作中的应用[J]. 理论导刊, 2024(7): 98-102.
- [13] 孙伟强. 中国特色社会主义理论体系引领国企思政工作创新[J]. 科学社会主义, 2023(4): 156-160.
- [14] 周丽娟. 思想政治工作基本原理与国企实践融合研究[J]. 思想教育研究, 2024(2): 67-71.

- [15] 冯建军. 新时代党的创新理论与国企思政工作结合路径[J]. 党建研究, 2025(5): 89-93.
- [16] 刘国栋. 国有企业思想政治工作体系的总体目标与原则设定[J]. 企业管理, 2024(9): 123-126.
- [17] 田文静. 国企思想政治工作体系的主要内容构建[J]. 中国商贸, 2023(18): 112-115.
- [18] 朱明远. 国有企业思想政治工作运行机制优化研究[J]. 经营与管理, 2025(3): 156-159.
- [19] 韩淑芬. 党组织在国企思想政治工作中的核心作用发挥[J]. 党建文汇, 2024(6): 45-47.
- [20] 林浩宇. 国有企业思想政治工作专门机构设置研究[J]. 人力资源管理, 2023(11): 98-101.
- [21] 高玉梅. 国企思想政治工作责任体系构建路径[J]. 企业文明, 2025(2): 76-79.
- [22] 钟鸣. 国有企业理想信念教育内容体系建设[J]. 思想理论教育导刊, 2024(4): 120-124.
- [23] 梁晓峰. 社会主义核心价值观在国企中的培育路径[J]. 中国企业文化, 2023(20): 89-92.
- [24] 宋雅丽. 国企企业文化与职业道德融合建设[J]. 商业文化, 2024(7): 67-70.
- [25] 秦海峰. 形势政策与法治教育融入国企思政工作[J]. 法制与经济, 2025(1): 102-105.
- [26] 许静. 传统思想政治工作方法的传承与创新[J]. 思想教育研究, 2023(8): 78-82.
- [27] 邓智勇. 智慧思政背景下国企工作方法创新[J]. 信息技术与信息化, 2024(10): 210-213.
- [28] 崔永杰. 国有企业思想政治工作评估方法改进研究[J]. 统计与管理, 2025(4): 134-137.
- [29] 范晓丽. 国企网络思想政治工作平台建设实践[J]. 网络安全与信息化, 2024(3): 89-92.
- [30] 彭雪峰. 国有企业思想政治工作考核制度构建[J]. 中国人力资源开发, 2023(12): 145-149.