

国有企业党建与企业管理深度融合的路径

卢金明

湖州市对外贸易股份有限公司, 中国·浙江 湖州 313000

【摘要】在当今社会, 国有企业承担着重要的经济和社会责任, 作为国家经济的重要支柱, 其发展与管理关乎国家经济的稳定及持续发展。随着时代的不断进步, 国有企业在党建工作和企业管理方面也面临着新的机遇和挑战, 如何将党建工作与企业管理深度融合, 充分发挥共产党在国有企业中的领导核心作用, 实现企业管理的科学化、规范化、现代化, 已经逐渐成为当前国有企业发展的关键问题。基于此, 本文主要对国有企业党建与企业管理深度融合的路径进行探究, 以供参考。

【关键词】国有企业; 党建; 企业管理; 深度融合

国有企业党建与企业管理深度融合, 旨在充分发挥共产党在国有企业中的领导核心作用, 加强党的建设与企业管理的有机结合, 实现党的方针政策与企业发展战略的统一。通过党建与企业管理的深度融合, 不仅能提升国有企业的治理效能及其竞争力, 还能推动企业文化建设, 员工素质提升, 创新能力增强, 促进企业良性发展。在当前经济全球化和市场竞争日益激烈的背景下, 国有企业应不断探索党建与企业管理深度融合的新路径, 不断完善党建机制, 优化企业管理模式, 这样才能真正实现党的领导与企业管理的有机统一。

1 国有企业党建与企业管理融合的必要性

1.1 提升企业治理水平

在国有企业改革进程中, 党建工作作为企业管理的重要组成部分, 对提升企业治理水平具有重要意义。国有企业党建与企业管理的融合, 一方面有助于强化企业的核心价值观, 作为党的一部分, 国有企业党组织具有引领企业文化建设的责任和使命, 通过党建工作的深入开展, 可以加强企业员工的思想教育, 树立正确的企业价值观念, 提高员工的使命感, 从而推动企业文化向着更健康、积极的方向发展^[1]。另一方面还有利于优化企业内部管理机制, 这是因为党建工作可以通过党组织的领导, 推动企业内部管理机制的规范化, 促进企业管理体系的健康发展。在国有企业中, 党组织可以发挥“参谋助手”的作用, 为企业领导层提供思想指导, 加强对企业管理的监督检查, 确保企业管理的科学有效, 从而进一步提升企业治理水平。

1.2 加强企业文化建设

企业文化是一个企业的灵魂, 是企业持续发展的重要支撑。而国有企业党建与企业管理的融合, 有助于构建积极向上的企业文化, 从而推动企业的可持续发展。党建工作始终是国有企业发展的重要组成部分, 通过将党建与企业管理有机结合, 可以引导员工树立正确的核心价值观, 坚定共产党员的信仰信念, 增强员工的使命感, 这种积极向上的企业文化将有助于形成企业共同的价值追求, 提升企业整体的凝聚力^[2]。另外, 在国有企业中, 团队合作是实现企业目标的关键。通过党建工作, 能够培养员工之间的团结合作意识, 增强团队的凝聚力、执行力, 而企业管理的有效运作则能够确保团队目标的明确, 使团队成员在共同的目标下更好地协作奋斗, 这种团队精神的培养, 有利于企业在竞争激烈的市场环境中立于不败之地。

1.3 实现企业可持续发展

党建与企业管理的融合能够有效提升企业的组织效能, 通过党建的引领和指导, 企业员工将树立正确的价值观念, 增强团队凝聚力, 形成一支忠诚、稳定的员工队伍, 在这样的氛围下, 企业管理层也能更好地规划战略, 提高管理效率, 推动企业向着更高质量、更高效的方向发展。党建是引领企业发展的灵魂, 通过党建的指导, 企业能够更好地把握市场动向, 把握技术创新的方向, 不断推动企业向着技术前进、管理先进、制度前进的方向发展, 同时融合过程也能激发员工的创新潜力, 营造良好的创新氛围, 不断推动企业的技术创新与管理创新, 增强企业的核心竞争力。作为国有企业, 党建工作的开展不仅仅是为了企业自身的发展, 同时也是为了实现社会责任的履行。

党建与企业管理的深度融合,企业能够更好地履行社会责任,关注员工福祉、社会环境、公益事业,为社会发展作出突出贡献,从而有利于提升企业的社会声誉。

2 国有企业党建与企业管理融合存在的问题

2.1 党建与企业管理之间的隔阂

随着改革开放的不断深入和市场经济的快速发展,党建与企业管理之间的隔阂问题逐渐凸显出来,具体体现在以下方面:由于国有企业的历史使命和政治属性,党建工作往往被强调为企业的灵魂,而企业管理则更多地关注实现经济效益,这种不同的重点导致了党建与企业管理在目标上的分歧。党建强调思想政治工作与党员队伍建设,而企业管理更注重市场竞争,两者之间的参与使得难以实现有效融合。不仅如此,国有企业中的党组织往往存在形式主义问题,造成党建工作与企业经营管理相脱节,部分党组织只是“摆设”,缺乏真正为企业服务的功能,使党建与企业管理之间的联系松散,难以形成有机的整合。还有一些国有企业领导干部在党建与企业管理之间存在“两张皮”现象,即口头上支持党建工作,实际上却更多地关注企业经营管理,进而造成党建工作的虚假性,并对企业发展产生不利影响,进一步加剧了党建与企业管理之间的隔阂。

2.2 党建工作在企业管理中的地位不明确

党建工作在企业管理中的地位不明确,这一现象的出现既源于历史原因,也与国有企业改制过程中的管理体制调整有关^[3]。在国有企业改革初期,党建工作主要承担着政治思想引领与社会稳定的重要职责,其地位和作用相对明确。但是,随着企业改革的日益深化,国有企业党建工作的定位逐渐模糊,甚至还会出现一些问题。在部分国有企业中,党组织与企业管理层之间的界限不清晰,导致党建工作与企业管理之间的职责划分不明确,有些党组织可能会越位干预企业管理事务,而企业管理层也可能忽视党建工作对企业发展的的重要性,造成了双方工作重心不统一,进而影响企业的整体运作效率。

2.3 党组织建设与企业业务发展的脱节

国有企业党建工作往往过分强调政治性,忽视了企业的经营管理需求。由于党组织的主要任务是为党服务,所以,国有企业党建工作通常会将政治思想教育与党员培训摆在首位,忽视了企业的经营发展需求,久而久之,就会出现党组

织建设与企业业务发展相脱节现象,使得企业管理不够科学高效,甚至还会直接影响企业的持续发展。另外,国有企业党组织建设与业务发展之间还存在着利益冲突,党组织的领导者同时担任企业管理层的职务,导致党组织在企业管理中既是监督者,又是被监督者的尴尬局面,难以充分发挥出党组织在企业管理中的积极作用。因此,要想有效解决这一问题,就需要深化党组织建设的智能转变,提升党员干部队伍的专业化水平,加强党建工作与企业管理的整体规划,实现党建与企业管理的有机融合。

3 国有企业党建与企业管理深度融合的路径

3.1 加强党组织建设与企业治理结构的衔接

国有企业应建立健全党组织机构,在企业内部设立党委,明确党委的职责与权力范围,以及党委与企业管理层之间的关系,党委应主要负责制定企业的发展战略、重大决策、制度建设,确保党建工作与企业经营管理的一体化^[4]。建立有效的党建工作机制,明确党建工作的具体内容、目标、责任,确保党建工作与企业管理之间的密切联系,同时也要加强对党员干部的培训教育,不断提升他们的党性修养、业务能力,为企业的持续稳定发展提供坚实保障。除此之外,也要建立健全企业治理结构,包括董事会、监事会、经营管理层之间的权力制衡机制,明确各方责任与权力分工,保障企业的决策能够科学合理、高效执行,加强对企业治理结构的监督,以便及时发现并解决存在的问题,进一步提高企业管理的透明度、规范性,这样国有企业才能在市场竞争中不断壮大,为实现经济社会发展奠定坚实基础。

3.2 建立企业文化引领机制

企业文化是企业的灵魂和核心竞争力所在,只有通过建立有效的企业文化引领机制,才能确保国有企业党建和企业管理的有效融合,实现企业长期稳定发展的目标。建立企业文化引领机制需要从领导层做起,领导层在企业文化建设中起到至关重要的作用,他们需要成为企业文化的践行者、引领者。因此,国有企业应通过培训、选拔机制,选拔具有良好企业文化素养和领导力的管理人才,确保领导层能够正确引领企业文化的发展方向。而员工则是企业文化的传播者,他们的积极参与对于企业文化的建设同样至关重要。国有企业应建立员工参与企业文化建设的

机制,如设立文化委员会、开展文化活动等,以此来激发员工的参与热情,使其真正融入企业文化建设当中。在这一过程中,还需建立健全文化传播机制,将企业文化理念融入员工的日常工作中,包括内部培训、员工活动、文化建设等多种方式,让员工深入理解企业文化的重要性,逐渐形成共同的文化认同,或者是通过各种渠道传播企业文化,扩大文化影响力,不断提升企业形象。

3.3 促进党员干部在企业管理中的发挥

为了实现国有企业党建与企业管理的深度融合,应制定一系列策略,以激发党员干部在企业管理中的积极性^[5]。对此,应建立健全党组织在企业中的权威地位,充分发挥党组织在企业中的核心领导作用,将党建工作纳入企业治理体系中,并赋予党组织更多权力,通过加强党组织和企业管理层沟通协调,确保党建工作能够有效渗透到企业决策,从引领企业发展方向。加强党员干部的专业素养,通过不断提升党员干部的专业技能和管理水平,做好培训教育工作,提高他们的综合素质,并建立健全激励机制,鼓励党员干部在企业管理中勇于担当、敢于创新,发挥其在团队建设、决策执行等方面的作用,推动企业高效运转。强化党建工作与企业业务的结合,将党建工作与企业的经营管理紧密结合起来,制定符合企业实际情况的党建工作计划,将党员干部的工作任务与企业的发展目标相结合,使党建工作真正服务于企业的发展需求。不仅如此,国有企业还需加强党风廉政建设,建立反腐倡廉机制,加大对党员干部的监督力度,保证企业管理的公平公正,积极推动企业管理透明化,建立企业内部监督机制,加大对企业经营行为的监管,保障企业管理的合法合规,不仅有利于提升国有企业的核心价值,还有助于推动整个国家经济的繁荣发展。

3.4 建立健全激励机制与考核评价体系

在激励机制方面,国有企业应建立多元化的激励方式,如薪酬激励、岗位晋升、股权激励、荣誉奖励等,以此来激发员工的工作热情。其中,薪酬激励应当与绩效挂钩,实行绩效工资制度,让员工的收入与其贡献成正比。通过建立良好的晋升机制,让员工看到自己的发展空间,从而激发他们的发展动力。而股权激励则可以让员工分享企业的成长果实,增强员工的归属感和责任感。在考核评价体

系方面,国有企业应建立科学、公正、透明的考核机制,确保评价结果客观准确。可采取360度全方位评价,让员工的表现得到多方面的评价,包括上级、同事、下属等。注重考核指标的科学性,既要考核员工的绩效贡献,也要考核其党建工作的表现。在这一过程中,需要建立严格的考核流程与评价标准,保证评价过程公平公正,避免主观臆断^[6]。在具体实施过程中,国有企业应注重激励文化的建设,让员工认可激励机制的公平合理,提高员工对激励措施的接受度,同时也要加强对领导干部的监督培训,保证他们能够贯彻落实激励政策,不滥用职权,不搞官僚主义,真正做到以身作则。通过多方位的激励政策以及科学公正的评价机制,能够有效激发员工的工作热情,推动企业不断向前发展。因此,国有企业应积极探索适合自身特点的激励机制,不断完善和优化,实现党建和企业管理的有机结合,从而有利于推动企业的可持续发展。

4 结束语

综上所述,国有企业党建与企业管理的深度融合,不仅是一项重要的改革举措,更是一项深刻的制度创新。只有不断加强党建工作与企业管理的有机结合,才能最大限度地发挥国有企业的优势,应对市场竞争的挑战,实现企业可持续发展的目标。因此,应始终坚持党的领导,充分发挥党组织的政治核心作用,不断强化党建工作在企业管理中的引领作用,不断提高党建工作的科学性、有效性,推动国有企业党建与企业管理深度融合向着更高水平迈进。

参考文献:

- [1]薛洁,李冉.党建引领在企业管理中的有效运用[J].中外企业文化,2023.
- [2]雷光明.新时期国有企业党建与经营深度融合研究[J].四川有色金属,2022(04).
- [3]吴慧.国有企业党建与生产经营深度融合的探索与思考[J].活力,2022(09).
- [4]景红.新时代推进国有企业党建工作与生产经营深度融合的实践探索[J].中小企业管理与科技.2022,(7).
- [5]范晓雪.全面深化改革背景下国有企业党建工作的研究[J].中小企业管理与科技.2021,(27).
- [6]黄惠青.国有企业党建与企业管理深度融合的路径[J].现代企业文化,2023,(27):79-82.