

# 电力国企党建与政工工作深度融合实践探析

宋春娇

内蒙古霍煤鸿骏铝电有限责任公司电力分公司，内蒙古 通辽 029200

**摘要：**电力国有企业是国民经济的支柱，电力国有企业党建与政工工作融合的深度影响企业政治优势向核心竞争力的转化。本文从政治引领、组织嵌入、价值认同的理论视角出发，分析目前党建与政工工作在职能边界、运行机制、评价标准等各方面的协同障碍，提出以思想同源、组织同构、载体共建、考核联动为主要内容的深度融合实践路径，从制度刚性约束、复合型政工人才培养、智慧党建平台赋能三个方面构建长效保障机制，为电力国企党建工作与政工工作同频共振提供理论参照和实践参考。

**关键词：**电力国企；党建；政工工作

## 0 引言

电力国企既有市场竞争主体的属性，又有公共服务载体的属性，其党建和政工工作共同成为企业思想政治引领的基本支撑。长期以来，党建重在组织建设、政治方向把控，政工工作重在职工思想疏导、队伍凝聚力培育，二者在实践中若各行其是，会造成资源内耗、效果稀释。在国企改革不断深入、新型电力系统快速推进的背景下，把党建与政工工作从简单并列推进到深层次的融合，使政治优势同管理效能贯通到安全生产、电网建设、优质服务的全过程，已经成为电力国企高质量发展迫切需要解决的现实问题。

## 1 党建与政工工作深度融合的理论逻辑与时代要求

### 1.1 党建与政工工作的内涵关联与功能耦合

党建工作在国有企业中担负着坚持党的领导、加强基层党组织建设、落实全面从严治党主体责任等主要任务，其本质是依靠组织体系的严密性来保证企业发展的正确方向。政工工作主要针对职工思想政治状况调研、形势任务教育、企业文化塑造、职工人文关怀等柔性治理领域，用沟通引导化解思想矛盾、激发内生动力。两者功能各有侧重，但是目标导向、价值内核、作用对象高度统一，都是以巩固党在企业的执政基础为根本使命，以强化职工思想政治认同为工作主线。党建给政工赋予组织权威和制度支撑，政工给党建拓展工作半径和情感纽带，二者的耦合性决定融合不是功能的简单叠加，而是组织优势和思想优势在运行层面的系统性整合。

### 1.2 电力国企推进融合的现实需求与时代紧迫性

电力国企具有技术密集、安全生产责任重、服务覆盖面广的行业特点，职工群体规模大、

分布广、偏远分散，电网建设与抢修抢险任务重，容易形成重业务轻思想的管理惯性。新型电力系统建设使企业组织架构、用工方式不断发生改变，传统的科层式思想政治工作机制在穿透力、响应速度上出现滞后。与此同时青年职工的价值取向日趋多元，单纯依靠行政指令开展思想动员的效能下降。在此背景下，只有把党建的组织动员能力同政工的柔性沟通优势深度融合，把政治引领嵌入到电力保供、应急抢险、科技创新等业务主战场，才能凝聚职工共识、筑牢企业战斗堡垒，为电力国企履行能源安全使命提供持久的精神动力。

## 2 电力国企党建与政工工作融合的现状审视

### 2.1 融合实践的探索性进展

近些年来，部分电力国企在党建和政工融合方面开展了积极探索，产生了一些具有行业辨识度的实践形式。从组织架构上来说，推行党委办公室、党群工作部和工会、共青团等群团组织合署办公，实现党群资源的集约化配置。在工作机制上建立党政工团联席会议制度，共同研究职工思想动态，共同制定年度思想政治工作要点。从活动载体上，将主题党日同职工岗位技能竞赛、安全文化宣讲结合起来，使党建工作实效可见、政工工作抓手可触。以某省级电力公司为例，将“党员责任区”与“职工思想动态网格化管理”双网合一，党员班组长同时承担班组内职工情绪疏导和矛盾化解的职责，实现了思想问题发现于萌芽、解决于基层。

### 2.2 融合推进中存在的突出问题

虽然融合探索取得了一定的进展，但是广度和深度上还存在着明显的不足。首要问题是党建和政工工作在部分企业仍然分属不同的领导分管，年度计划分别制定、独立考核，资源投入缺乏统筹协调，党建活动和政工活动交叉重叠现象严重。第二个突出问题是基层融合动

力不足,党建考核指标刚性明确,政工工作效果难以量化,基层单位在精力分配上往往把完成党建硬指标作为政工工作的首要任务,从而弱化政工工作,造成融合发展在组织末端逐级衰减。第三个问题表现在工作方法上,部分政工干部把融合简单理解为“党建内容加一句政工口号”的表层拼贴,没有把党的群众工作传统优势同现代管理心理学、组织行为学等工具结合起来,思想政治工作的说服力和感染力有待提高。

### 3 电力国企党建与政工工作深度融合的实践路径

#### 3.1 思想引领与价值同构:筑牢融合的理论根基

深度融合的逻辑起点是党建和政工在思想引领上实现内容互通、价值协同。首先要建立统一的政治理论教育体系,把党的创新理论同电力行业形势任务教育、企业史和劳模精神传承有机结合起来,使职工在学习中既把握宏观政治方向,又理解企业战略部署和自身岗位责任的内在联系。以国家电网公司“电力先行官”使命教育为例,把服务“双碳”目标的国家战略同电网规划建设、清洁能源消纳等具体业务紧密联系起来,使职工由单纯的电力技术提供者转变为能源转型的参与者,实现了政治引领和职业认同的同向建构。其次要建立党建与政工统一的价值话语体系,党建强调的为人民服务宗旨与电力企业人民电业为人民的行业精神本质是一致的,政工工作要将这一价值主线贯穿于职工入职教育、岗位晋升培训、日常谈心谈话全过程,使职工在不同的工作场景中持续感知一致的价值导向。

#### 3.2 组织嵌入与职能协同:创新融合的体制架构

组织层面的深度融合要冲破党建部门和政工部门之间长久存在的职能壁垒,创建起统一领导、分工协作、信息互通的组织运行模式。在领导体制上实行党建政工工作由同一党委成员统筹分管,设置党群综合办公室作为统一归口管理部门,下设组织、宣传、工会、团青等业务模块,各模块负责人互相兼任联络员,消除信息梗阻。厘清党建与政工的职能对接点,党办干部管理监督职能同政工系统的职工思想动态分析职能相融合,创建起定期交换的干部“德能勤绩廉”综合研判机制,把职工反映强烈的作风问题当作干部考核的重要依据。基层党支部是政工工作的基础单元,党支部委员兼任车间或班组职工思想辅导员,在检修班组晨会上加入安全提醒和职工状态观察,有经验的支部书记通过岗前简短的观察和交流能发现职

工情绪隐患或者疲劳作业风险,及时安排调休或者心理疏导,防止人的不安全行为。组织协同把政工工作下沉到最小的作业单元,使思想工作同生产安全在组织末梢实现无缝对接。

#### 3.3 载体共建与资源共享:打造融合的平台矩阵

党建与政工工作融合的实现要依靠统一的行动载体,把分散的活动整合成功能复合的品牌化平台。其一为教育平台的融合共建,依托企业党校、网络学院、实训基地开设“党性修养+职业素养”双模块课程,学员在同一培训周期内既研读党史文献,又接受电力安全生产管理案例教学,两种学习的迁移效应在学员反思总结中自然发生。第二,活动平台的综合打造,将党员突击队和职工志愿服务队统一组建为电力先锋服务队,在重大保电任务、抗灾抢险和乡村振兴帮扶中共同出征,党员佩戴党徽亮身份起示范作用,群团骨干组织后勤和心理支持,两类身份的协同使组织动员力度和人文关怀温度同时在场。第三是宣传平台的深度融合,企业内刊、微信公众号、楼宇电视等宣传阵地不再分别设置党建栏目和政工栏目,而是按照内容主题统一策划,以电网守护者系列专题为例,既讲述党员攻坚事迹又呈现职工奉献故事,宣传话语从部门视角转向职工视角,增强内容的情感穿透力和转发传播意愿。

#### 3.4 考核联动与激励相容:建立融合的评价机制

考核评价体系是推动融合从口号走向制度化的指挥棒。首先建立党建和政工工作联合考核指标体系,将基层党组织工作考核分为政治引领、组织建设、思想建设、群团活力、业务融合等维度,各个维度同时纳入党建和政工的评价要求。以思想建设维度评价支部政治理论学习的规范程度和职工思想动态分析的及时性,以业务融合维度评价党员责任区在安全生产中的表现和职工创新创效提案的数量和质量。考核方式联动,季度政工例会上党办、工会、团委联合汇报融合工作推进情况,党委班子成员当面点评。强化考核结果的应用,把考核结果与支部评先评优、支部书记岗位晋升挂钩,设立专项奖励基金激励在融合实践中取得突出成效的基层单位。激励相容机制也表现在对普通职工的正向引导上,对在安全生产、优质服务中表现突出的非党员职工,优先推荐参加党组织活动,作为入党积极分子重点培养,畅通政治进步的通道;党员职工在完成急难险重任务中表现出来的政治参与转化为党员积分,积分可以兑现为培训机会或者荣誉推荐,使政治参与有感知、有回报。

## 4 电力国企党建政工深度融合的保障机制与长效运行

### 4.1 制度刚性约束：完善融合的顶层设计

制度保障是防止融合工作出现因人而异、时而变的情况。在电力国企章程中将党建与政工工作深度融合作为企业治理的基本原则予以固化，党委会议事规则中明确政工工作与党建工作同步研究、同步部署、同步检查。制定企业党建政工深度融合工作指引，以企业标准文件的形式对融合工作的组织架构、职责分工、运行流程、评估标准作出详细规定，各基层单位根据指引结合自身业务特点制定实施细则，报上级党委备案后执行。建立定期督导和通报制度，由上级党群部门抽调人员组成督导组，每半年对下级单位融合工作推进情况进行实地检查和成效评估，评估结果形成书面报告在系统内通报，对连续排名靠后的单位主要负责人由分管领导谈话提醒并限期整改。

### 4.2 人才保障：培养复合型政工干部队伍

深度融合对政工干部能力结构提出了新要求，既要有党务工作规范，又要有人力资源管理、心理咨询师基础技能和电力企业基本业务知识。拓宽政工干部选人视野，从生产一线选调具有班组长经历、群众威信高、组织协调能力强的青年骨干充实政工队伍，改变政工干部长期脱离业务实际的结构性缺陷。建立政工与行政岗位双向交流机制，优秀政工干部定期到行政或者业务岗位挂职锻炼，熟悉企业经营实际，行政后备干部在提拔前到政工岗位轮岗，补上群众工作能力短板。培训体系上设计党建业务、政工专业、电力知识三个维度的课程模块，用案例研讨、角色扮演、岗位实训相结合的方式提高解决实际问题的能力。组织政工干部参加地方党委举办的基层党支部书记示范培训班、行业政研会交流研讨，拓宽视野、更新工作方法，防止知识结构老化、思路僵化。

### 参考文献：

- [1] 段丽萍. 党建引领下国企政工工作的创新路径研究 [J]. 中国金属通报, 2026, (02): 237-239.
- [2] 德庆卓嘎. 新时代国企党建工作与政工工作协同促进企业发展的创新路径 [N]. 北京科技报, 2025-09-29(006).
- [3] 张钊林. 加强党建引领 谱写国企政工工作高质量发展新篇章 [J]. 四川劳动保障, 2025, (12): 79-80.
- [4] 秦神州. 国企的党建工作与思政工作深度融合的实践探索 [N]. 江苏经济报, 2024-11-15(T02).
- [5] 李艳. 新时期下党建引领国企政工工作新路径 [J]. 交通企业管理, 2024, 39(04): 47-49.

**作者简介：**宋春娇（1983.09—），女，蒙古族，吉林，本科，初级政工师，研究方向：党建群团。

## 4.3 数字赋能：以智慧党建平台提升融合效能

数字技术的加入给党建和政工工作在覆盖范围、交互深度、数据贯通上带来了新的可能。创建智慧党建和职工关怀相结合的综合信息平台，平台功能有在线理论学习、主题党日线上组织、党员积分管理、职工思想动态问卷调查、心理咨询预约、困难职工帮扶申请等模块，实现党建管理与政工服务在同一个终端上汇聚。创建以数据关联分析为基础的融合决策辅助机制，平台后台对党员参加组织生活频率、职工岗位调动频次、培训考勤数据、工会活动出勤率等多源数据进行交叉分析，自动生成党支部组织力画像和职工心理状态趋势图，当某班组近一月内连续出现职工迟到率上升、组织生活缺勤增加、工会活动参与度下降的复合信号时，平台向支部书记推送预警，提示可能存在团队凝聚力下降或者个体心理危机风险，支部书记根据预警信号主动介入访谈排查。智慧党建平台的创建还要遵照分级授权和信息安全防护准则，职工心理测评数据以及党内谈心谈话记载这类敏感信息的访问权限只限于授权人员之内，从而保证数字化手段助力融合而不影响职工信任。

## 5 结束语

电力国企党建与政工工作深度融合不是两个部门的简单合并或者工作清单的机械叠加，在共同的政治使命下把组织建设、思想教育、刚性管理、柔性关怀、制度约束、价值感召贯穿于企业运行的每一个细胞单元。融合要以思想同源筑牢认知基础，以组织协同打破职能壁垒，以载体共建实现资源共享，以考核联动形成激励闭环，制度体系、人才支撑、数字平台三重保障持续赋能。只有把融合从设计逻辑转变为日常机制，从点状探索转变为系统性实践，才能真正发挥党建和政工工作的整体叠加效应，给电力国企在能源转型和市场竞争中保持战略定力提供坚实的思想基础和组织保证。