

# 党建引领下国有企业文化建设长效机制研究

马 俊

北京华油信通科技有限公司 北京 100101

**【摘 要】**：文化建设是国有企业高质量发展的重要内容之一，将党建融入该发展内容，可以进一步夯实国有企业文化建设根基，从文化层面推动国有企业高质量发展。基于此，文章以党建引领国有企业文化建设为主体思路，从组织保障、制度融合、价值引领、传播激励四个维度，探索了党建引领国有企业文化建设的长效机制。希望研究成果能够有效强化国企政治根基、凝聚组织发展合力、激活企业内生动力，为国有企业实现党建工作、企业文化建设工作深度融合提供理论参考。

**【关键词】**：党建引领；国有企业；文化建设

DOI:10.12417/3083-5526.25.11.028

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，作为党执政兴国的重要支柱和依靠力量，其党建文化既是党的建设在企业落地生根的文化形态，也是国有企业改革发展的精神旗帜与价值引领。随着党建思想融入企业文化建设体系，越来越多的国有企业致力于探索特色化的路径，但整体表现出碎片化、形式化、短期化等现象，文化建设普遍存在党建引领力度不足、企业发展实际相脱节、落地执行缺乏持续性等短板，难以充分将党建的政治优势转化为企业的发展优势<sup>[1]</sup>。因此，探究党建引领下国有企业文化建设长效机制，能够为更多的国有企业提供文化建设新视角，从而为其高质量发展提供精神支撑。

## 1 党建引领国有企业文化建设的内涵

党建引领国有企业文化建设，是立足国有企业政治属性与发展属性形成的新型文化建设模式，核心是将党的政治引领、思想引领以及组织引领全面融入企业文化建设的全过程，实现党建价值与文化价值、企业发展价值的深度统一<sup>[2]</sup>。该内涵以新时代党的建设总要求为根本遵循，以国有企业红色根脉为底色，坚持把党的创新理论、价值理念、纪律作风转化为企业的核心文化理念，让企业文化始终坚持正确政治方向。这种文化建设不再是单纯的文体建设、形象建设，而是依托党组织体系凝聚职工思想、规范企业治理、涵养企业风气，将对党忠诚、担当实干、廉洁自律、服务大局等党建核心要素，融入企业经营管理、人才培养、团队建设和社会责任等各个环节。其本质是依托国企党建独特政治优势，重塑企业文化内核，解决国有企业文化建设方向模糊、内核薄弱、落地虚化等问题，让企业文化成为传播党的先进理念、凝聚党员干部员工向心力、赋能企业战略落地的重要载体，实现以党建铸魂、以文化聚力，推动国有企业政治建设、文化建设与经营发展协同共进。

## 2 党建引领国有企业文化建设长效机制建设的价值

### 2.1 有助于筑牢企业政治根基

国有企业兼具经济属性与政治属性，坚持正确政治方向是企业生存发展的根本前提。党建引领下的企业文化建设长效机

制，能够将党的领导制度化、常态化融入企业文化体系，从而夯实国有企业的政治建设基础。该长效机制以常态化的理论学习、思想教育、政治引领为支撑，持续向全体干部员工传递党的创新理论、方针政策与政治要求，引导企业全员树立正确的政治认知与价值导向<sup>[3]</sup>。该长效机制一方面可以有效规避企业文化建设过程中出现的政治弱化、理念偏移等问题，持续强化企业党组织的政治核心与领导核心地位，保证企业发展始终对标国家战略与党建工作要求。一方面能够将政治规矩、政治原则深度融入企业文化内核，固化为企业长期遵循的价值准则与行为规范，不断强化企业干部员工的政治认同感与使命感，稳固国有企业听党指挥、为国履职的政治底色，为企业持续健康发展筑牢坚实稳固的政治根基。

### 2.2 有助于凝聚企业组织合力

国有企业的高质量发展，离不开稳定团结的组织氛围与上下同心的团队力量。党建引领的企业文化建设长效机制，能够依托党组织严密的组织体系和群众工作优势，打通企业管理层、基层党员与普通职工的沟通壁垒。该机制摒弃了传统短期、零散的文化动员模式，以常态化的党建活动、团队建设、暖心服务、榜样引领为载体，将团结协作、担当奉献的价值理念深度渗透到企业组织管理当中<sup>[4]</sup>。通过常态化的思想引导与人文关怀，有效化解职工工作分歧、思想隔阂与认知差异，切实增强全体员工的归属感、幸福感与集体荣誉感。长效机制还能够统一企业全员的奋斗目标与价值追求，引导干部员工跳出个人视角、立足企业发展大局开展工作，有效破解部门壁垒、各自为战等问题，把分散的个体力量汇聚为整体发展合力，持续提升企业组织向心力，为企业各项工作高效落地提供坚实的组织保障。

### 2.3 有助于激发企业内生动力

内生动力是国有企业创新发展的核心源泉，决定着企业经营发展的质量与活力。党建引领的企业文化建设长效机制，能够以正向价值引导为核心，破除企业发展中安于现状、消极懈怠的保守思想。该机制将红色奋斗精神、工匠精神、创新发展理念融入企业文化建设全过程，通过常态化的党员先锋

示范、岗位建功、创先争优等活动，树立先进典型、发挥榜样带头作用，充分调动全体员工的工作积极性与主动性。长效机制改变了阶段性、口号式的激励模式，将担当作为、创新实干的价值导向固化为企业长效发展准则，引导职工树立与企业同成长、共发展的职业理念<sup>[5]</sup>。不仅如此，依托党建育人、党建赋能的优势，该机制可以持续激发职工创新创造潜能，鼓励职工立足岗位攻坚克难、提质增效，让主动干事、积极创新成为企业主流风气，持续激活企业发展内生动力，为国有企业转型升级提供源源不断的精神动力。

### 3 党建引领国有企业文化建设长效机制的探索

#### 3.1 完善组织保障机制，夯实领导核心作用

国有企业文化建设区别于普通企业文化建设，必须依托坚强的党组织领导体系压实主体责任，搭建层级清晰、权责分明、协同联动的组织架构。只有筑牢组织根基，才能确保党建引领不悬空、文化建设不跑偏。首先，企业党委需要切实扛起文化建设主体责任，明确党委书记为文化建设第一责任人，班子成员落实“一岗双责”，将党建引领文化建设工作纳入党委年度重点工作清单、党建述职评议及领导班子考核核心内容。专门成立由党委牵头、党群部门主抓、各业务部门协同配合的文化建设专项小组，明确各层级岗位职责、工作分工与推进时限，解决以往文化建设权责模糊、多头管理、推诿懈怠的问题，实现文化建设工作统一部署、统一推进、统一落实。其次，聚焦党建与文化融合建设需求，组建以党员骨干、党务工作者、优秀职工为核心的文化建设骨干队伍，定期开展专项赋能培训，内容涵盖党的创新理论、国企文化建设规范、思想工作方法、职工思想疏导技巧等专业内容。同时建立骨干结对联动机制，让党员骨干扎根各部门、各一线班组，常态化对接基层文化建设需求，收集职工意见建议，打通文化建设落地的“最后一公里”。最后，建立党委定期督导、党群部门常态化巡查的工作机制，针对文化建设推进进度、党建融合成效、基层落地情况开展月度抽查、季度复盘、年度考评。针对推进滞后、落实不力的部门和个人及时约谈提醒、督促整改，形成“部署—推进—督导—整改—提升”的闭环管理模式，保障组织保障作用常态化、长效化发挥。

#### 3.2 健全制度融合机制，推动治理深度嵌入

健全制度化融合机制，能够打破制度壁垒，将党建文化要求转化为企业刚性制度规范，实现文化建设从软性倡导向硬性约束转变，推动党建文化、企业文化与企业治理体系深度融合，保障文化建设长效有序推进。首先，企业党委需要联合行政、人力、运营等多部门，梳理现有党建工作制度、企业文化管理制度、生产经营管理制度，清理相互冲突、脱节滞后的条款。将党建工作总体要求、红色文化理念、国企廉洁文化、责任担当文化等核心内容，全面嵌入企业章程、员工管理制度、岗位职责规范、生产运营准则等各类制度体系中，明确党建引领文

化建设的制度定位、工作标准和实施要求，构建党建、文化、治理三位一体的制度体系，从制度层面杜绝党建与文化建设脱节问题。其次，要立足国企经营发展实际，建立党建文化融入生产攻坚、项目建设、提质增效、安全生产等核心工作的专项制度。例如，设立“党建+业务”融合工作制度，将文化建设目标细化为各部门经营考核指标，要求各业务部门在开展生产任务、项目推进、客户服务等工作时，同步落实党建文化建设要求。通过制度化方式推动党建文化渗透企业经营全流程，改变以往文化建设脱离业务、流于表面的现状。最后，结合企业岗位特点与基层工作实际，细化党建文化落地的操作流程、执行标准和实施细则，避免制度空泛、难以落地。建立制度常态化执行、动态优化机制，定期结合企业发展战略调整、党建工作新要求、文化建设新痛点，以刚性制度约束保障党建文化深度融入企业治理。

#### 3.3 构建价值引领机制，增强文化认同共识

价值引领是凝聚全员思想、塑造企业文化内核的根本核心。构建常态化价值引领机制，能够以党的先进价值理念重塑企业文化内核，统一企业全员思想认知与价值追求，让党建文化理念真正入脑入心，为企业文化长效建设筑牢思想与精神根基。首先，企业党委需要立足国企红色基因与战略发展定位，依托党的创新理论，整合企业发展历程中的优良传统、奋斗精神、标杆事迹，提炼形成兼具政治性、时代性、企业性的核心价值理念。摒弃照搬通用企业文化口号的粗放模式，将对党忠诚、履职担当、实干兴业、廉洁奉公、守正创新等党建核心价值，转化为贴合企业岗位实操、职工易懂易践行的文化准则，形成专属化、特色化的企业文化价值体系。其次，针对管理层、党员员工、一线基层员工不同群体，定制差异化价值培育体系。面向管理层重点开展政治素养、责任担当、廉洁自律专题教育，强化履职尽责的大局意识；面向党员群体开展党性教育、先锋模范主题培育，发挥党员带头示范作用；面向基层职工常态化开展岗位思政、工匠精神、企业发展史宣讲活动，结合企业典型案例、先进事迹开展沉浸式教育，让职工直观感受企业文化内涵，逐步深化全员价值认知。最后，将提炼成型的核心价值理念全面融入职工入职培训、日常教育、岗位履职、评优评先全过程，贯穿职工职业成长各个阶段，持续营造崇尚先进、坚守初心、实干担当的企业氛围，让全员在潜移默化中认同、践行企业文化。

#### 3.4 优化传播激励机制，强化文化落地实效

常态化的传播激励机制，能够打通文化传播的最后壁垒，激活职工主动参与文化建设的内生动力，全面提升党建文化的渗透力、影响力与执行力。首先，企业需要整合线上线下各类宣传载体，搭建全方位、常态化的党建文化传播矩阵。线下依托企业展厅、党建阵地、班组宣传栏、职工活动室等实体场景，打造沉浸式红色文化、企业文化展示空间，常态化更新党建成

果、先进事迹、文化理念内容。线上依托企业公众号、内部工作平台、短视频账号、职工社群等渠道，定期推送党建知识、岗位标兵故事、文化建设动态，制作贴合职工日常、通俗易懂的图文、短视频宣传内容。其次，企业需要将企业文化践行情况、党建活动参与度、岗位文明表现、先锋模范作用发挥等内容纳入职工个人评优评先、岗位晋升、绩效奖励的考核指标。例如，常态化开展“党员先锋岗”“文化践行标兵”“岗位实干能手”等评选表彰活动，对积极践行党建文化、立足岗位担当奉献、主动参与文化建设的职工给予物质与精神双重奖励，调动全员参与文化建设的积极性与主动性。最后，结合企业经营与岗位实际，制定党建文化落地考评细则，将文化建设成效、部门文化推进情况、职工日常文化践行表现纳入部门年度绩效考核。针对文化建设推进消极、落实不力、作风懈怠的部门及

个人，进行常态化督导提醒、约谈整改，形成正向激励、反向约束的双向管理格局。

## 结语

综上所述，党建引领国有企业文化长效建设是新时代国有企业强化政治建设、凝聚发展力量、实现高质量发展的重要途径，对提升企业治理效能具有重要的现实意义。文章从组织保障、制度融合、价值引领、传播激励四个维度构建系统化建设机制，能够有效解决国有企业文化建设碎片化、形式化、持续性不足等常见问题，推动党建工作与企业文化深度融合。后续研究可结合国企行业属性开展针对性探究，进一步优化机制内容与实施细则，从而提升党建引领国有企业文化建设的针对性。

## 参考文献：

- [1] 王翔,魏钦国.新时代国有企业党建文化建设的理论阐述与实践探索[J].中国煤炭工业,2026,(6):73-75.
- [2] 郑高健.国有企业党建引领企业文化建设的策略研究[J].社会与公益,2026,(6):31-33.
- [3] 王棋.国有企业党建文化品牌建设的实践路径[J].现代企业文化,2026,(2):16-18.
- [4] 李昱希.党建引领的国有企业文化建设思考[J].中外企业文化,2025,(12):159-161.
- [5] 任玲.新时代国有企业文化建设的对策分析[J].中华建设,2025,(12):54-55.