

党建活动创新方式对国有企业员工凝聚力的影响

罗小刚

四川能投云电科技有限公司 四川 成都 611130

【摘要】：党建活动方式的不断创新已成为提升国有企业员工凝聚力的关键驱动因素之一。引入数字化手段、互动式组织形式及多元参与机制，企业党组织实现了更具吸引力与参与感的活动设计，有效增强了员工的归属感与价值认同。本文以党建活动创新为切入点，探讨其在激发员工积极性、增强团队协作及塑造企业文化方面的作用，旨在为国有企业构建高效稳定的员工队伍提供理论支持与实践参考。

【关键词】：党建创新；员工凝聚力；国有企业；组织活力；员工参与

DOI:10.12417/3041-0630.25.20.089

1 党建活动传统方式面临的挑战与员工凝聚力现状分析

在当前国有企业深化改革与转型发展的关键阶段，党建工作仍作为核心驱动力量之一，承担着引领员工思想、凝聚组织力量的重要任务。传统的党建活动方式在实践中逐渐暴露出形式单一、内容僵化、互动性不足等问题，难以适应新时代员工尤其是年轻群体日益多元化的价值观和行为习惯。许多党建活动仍停留在会议式、灌输式的层面，忽略了员工在活动中的情感投入与主动参与，缺乏互动性和实践性，导致形式与内容脱节，难以激发员工的内在认同与价值共鸣。这种被动式、任务导向的组织方式，使党建工作在实际运行中流于形式，难以增强员工对企业文化的归属感，还影响了党组织在企业战略实施与文化塑造中的引领效能，削弱了党建工作服务企业中心工作的实际价值与影响力。

员工凝聚力作为衡量企业组织健康度与执行力的关键指标，受多种内外因素影响。在国有企业中，员工凝聚力往往来源于物质激励与制度约束，更深层地依赖于思想共识的构建与文化认同的强化。当前，一部分员工对党建工作的理解仍停留在任务驱动与制度要求上，缺乏内生动力参与其中，这种被动式参与难以激发群体情感共鸣，也不利于形成团队间的协同效应。随着知识型人才在国企中的比重逐步上升，员工对组织文化和精神价值的诉求愈发突出，传统党建缺乏有效回应这一心理需求，进而制约了凝聚力的持续提升。

面对这种现状，亟需对党建活动方式进行系统性反思与战略性革新，以实现从“组织任务”向“文化引领”的功能转变。只有充分理解员工的心理预期与群体特征，将党建活动嵌入到企业管理、文化建设与员工成长体系之中，才能真正打破传统模式下的封闭与低效，构建富有吸引力、开放性与时代感的党建平台。引入数字化工具、情景化教育、共创型组织模式等现代管理理念，党建活动逐步摆脱传统灌输式的单向传播方式，实现与员工真实需求和心理预期的精准对接。数字平台可增强

信息互动，提升传播效率；情境式学习能够激发情感共鸣，促进价值认同；共创机制则打破层级壁垒，增强员工在组织中的参与感与话语权。经过多维度融合，这种内在驱动的转化路径增强了员工的归属感、使命感与协作力，也使党建真正成为企业文化与管理的重要支柱。

2 党建活动创新对员工思想认同与组织归属的作用路径

在国有企业持续推进高质量发展进程中，党建活动是政治工作的基本载体，更是强化员工思想认同与组织归属的重要抓手。传统党建模式多以行政性推动为主，往往忽视了员工心理层面的共鸣与参与感，而党建活动的创新正是解决这一难题的关键路径。构建多维度、多层次的党建活动体系，能够有效将党的理论与企业文化深度融合，还能将价值引领内嵌于员工日常工作中，实现“润物细无声”的思想渗透，从而促进员工在潜移默化中形成统一的价值共识与组织认同。这种认同感并非强制灌输，而是经过互动体验、文化共建等方式逐步建立，其作用远比传统单向宣讲更具持续性与感染力。

在实践中，党建活动的创新往往体现在方法机制与传播渠道的多样化上。将红色教育与数字技术相结合，开展线上互动学习、虚拟党史展览等新兴形式，打破了传统学习的时间与空间限制，也提升了员工的主动参与意愿。以项目化方式推进主题党日活 动，让员工在解决实际问题的过程中领悟组织精神，实现认知与行为的统一。这种“沉浸式”“任务导向型”党建模式，不再是企业政治工作的附属内容，而是成为增强员工归属感的内生动力源。员工在参与过程中，体验组织温度、理解岗位责任，从而建立起情感联结与文化认同，为形成稳定、高效的组织氛围奠定坚实基础。

党建活动的创新是形式的变化，更重要的是构建出一种以人为本、协同共建的组织生态。在这种生态中，党员的示范带动作用被进一步强化，组织的制度吸引力与情感凝聚力相互融合，使得员工不再将党组织视为单一管理机构，而是将其作为

实现个人价值与职业成长的平台。建立多元参与机制、搭建开放性沟通桥梁和营造包容性文化氛围,企业能够更有效地将党建价值内化为员工的精神动力。这种精神动力有助于稳定团队结构、优化组织协同,也为国有企业打造有温度、有深度、有信仰的组织文化提供了重要支撑,从而在不断变化的市场环境中保持强大的内在凝聚力与发展韧性。

3 基于实效导向的党建创新机制优化与推广建议

党建活动要真正发挥凝聚人心、统一思想、推动发展的作用,必须坚持实效导向,在机制创新中不断优化策略、丰富手段,以适应国有企业复杂多变的管理需求和员工多元化的价值取向。在现有制度基础上,构建以目标管理为核心的党建评价体系至关重要。设定清晰可量化的党建工作成效指标,将思想政治教育成果与员工行为转化、组织绩效提升、文化认同构建等要素进行系统对接,能够有效提升党建活动的针对性和实效性。完善数据化评估机制,借助信息平台对活动参与度、反馈质量、团队氛围等维度进行动态追踪,为党建工作从“任务完成”转向“价值创造”提供量化依据。

构建高效的党建创新机制,还需从组织结构与资源配置角度进行优化。传统的党建工作往往存在职责分散、资源独立的问题,难以形成联动效应。可建立跨部门协同的党建工作小组,将人力资源、企业文化、行政管理等相关职能部门纳入统一的党建工作体系,提升整体协同效率。推动党建资源下沉与基层组织能力提升,强化一线党支部的策划与执行能力,使党建活

动更贴近员工实际、贴近业务场景。在资源支持方面,建议设立专项党建创新基金,对具有示范效应和推广价值的活动给予激励扶持,打造一批可复制、可落地、可推广的基层党建品牌项目,形成党建成果转化为组织动能的正向循环。

推广实效导向下的党建创新机制,应注重典型引领与制度保障的结合。选树一批具有代表性的优秀党建案例,内部宣传、集中展示、经验复盘等方式营造比学赶超的组织氛围,激发各层级党组织的创新意识与主动性。要在制度层面形成闭环管理机制,将党建创新成效纳入干部考核与组织绩效评估体系,推动“党建责任”与“管理责任”同步履行。应鼓励探索“党建+业务”融合模式,将党建目标融入企业战略执行、人才培养、品牌建设等核心领域,实现党建工作与企业发展同频共振、互促共进。制度化、常态化的优化机制,国有企业可有效激发党建工作的内生动力和扩散效应,为构建具有高度凝聚力与执行力的组织体系提供坚实保障。

4 结语

本文围绕党建活动创新方式对国有企业员工凝聚力的影响展开研究,深入探讨了传统党建面临的问题、创新形式对员工思想认同与组织归属的促进作用,并提出了基于实效导向的机制优化建议。研究表明,党建工作只有在内容、形式和制度机制上不断创新,才能真正实现思想引领与组织凝聚的统一。未来,国有企业应继续推动党建与企业治理深度融合,以高质量党建引领高质量发展。

参考文献:

- [1] 王志强,刘晓东.企业党建活动创新路径研究[J].理论视野,2021,(10):84-88.
- [2] 李海燕,陈思敏.国有企业员工凝聚力影响因素分析[J].企业改革与管理,2022,(6):65-67.
- [3] 黄玉玲,周建国.党建工作与企业文化融合机制探讨[J].中外企业管理,2020,(12):52-54.