

切实发挥高质量党建的引领保障作用。

（三）深度融合成效显著

在国有企业实行“双向进入、交叉任职”的组织结构调整进程中，可以看到领导职位的配置正在发生显著变化，党委（党组）书记与董事长逐渐走向一体化，实行“一肩挑”的企业越来越多。为了增强组织内部的协同性，专职副书记不仅实现了全员配备，还被纳入了董事会的构成之中。这样的配置模式带来了党组织、董事会和经理层成员之间的交叉任职，促进了不同层级的互动与交流，有效确保了党的领导得以深入融合到决策层、执行层和监督层中，形成了一种更为紧密和高效的领导体系。2024年1月，国务院国资委召开地方国资委负责人会议，会议提出要聚焦增强国有企业核心功能，优化资本布局，加快补齐服务国家战略的短板，不同层级、不同类型企业结合自身特点，完善党委会议事规则及前置研究讨论重大经营管理事项清单，在厘清边界、规范程序、提高效率上下功夫，解决好越位、缺位、不到位问题。落实“四同步四对接”，确保党的建设与企业改革发展同频共振、相互促进，推进国有企业党建工作融入公司治理、融入生产经营效果显著、成果丰硕。

国企党建工作面临新挑战

新时代新阶段新形势下，国有企业党建工作虽然取得了一定成效，但其所面临的现状和挑战正在发生深刻变化，这对进一步提升国有企业党建工作质量提出了新的要求。

（一）党建工作与企业文化建设相融共促效率较低

一是思想上重业务，轻党建。很多国有企业工作重心更偏向于业务发展，尤其是一些注重科技创新、经营产值目标的企业，对加强党的建设、企业文化建设的实际意义、深远影响重视不够，党建工作开展力度不足，工作缺乏主动性和灵活性，影响了党的建设与企业文化建设的共促与发展。例如某企业拥有悠久的历史 and 深厚的技术积累，近年来，面对市场竞争和转型压力，企业管理层将重点放在了新产品的研发和市场占有率的提升上。党建工作往往只在上级检查时才被提及，平时很少组织党员活动，党组织生活会也经常被业务会议所取代。某企业在准备年度业务报告的同期，党组织计划举办一次党员教育活动，但由于过于突出业务报告的重要性，教育活动被推迟，使党员感到党建工作不被重视。

二是对企业党建工作宣传不够重视。部分国有企业不注重企业文化建设，部分员工对党建工作与企业文化建设思想认识不够全面，参与党建与企业文化相融共

促的积极性和主动性不强，相关工作配合度较低，从而影响了党建工作与企业文化相融共促的质量与效率。例如，部分企业在年度报告和内部通讯中大量宣传业务成就和市场扩张计划，但对党建工作的报道却寥寥无几，甚至在企业内刊中找不到相关的专栏或文章。有企业在庆祝重大工程竣工时举办了盛大的典礼，但在典礼上并未提及党员在项目中发挥的先锋模范作用，也没有强调党建工作对企业文化和团队精神的促进作用。另有部分企业在对外发布的社会责任报告中详细介绍了其在服务创新和客户权益保护方面的努力，但对党建工作的介绍非常简单，没有对党建工作如何促进企业社会责任的履行进行充分展示。

（二）党建考核内容与形式脱节

一是考核内容较为空泛。党建工作绩效考评的价值导向作用不明显，存在“就党建考党建”的问题，即考核内容和指标设计偏重于党建业务本身，缺乏与企业经营情况相结合的考量，一定程度上反映了党建工作与生产经营“两张皮”的问题。例如，某集团每年对下属企业进行党建工作考核，考核表上列出了诸如“组织生活会次数”“学习文件数量”等指标，但缺少对党员参与度、学习效果和党建工作对企业实际贡献的评估，导致下属企业为了达标而组织大量形式上的活动，忽视了党建工作的实质效果。某公司在年终考核时要求各党支部提交党建工作总结，但总结中多是原则性、口号性的语言，缺少具体的实施措施和成效证明。考核者也难以根据这些空泛的表述进行有效评价，导致考核结果无法真实反映党建工作的实际情况。

二是考核工作形式单一。当前对党建工作的考核大都以检查资料台账的形式来展开，导致实际工作效果、群众满意度等关键指标被忽视，考核不重视工作实效，



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。