

“党建+文化”融合发展的路径探析

——以江苏苏星资产管理有限公司为例

戴建忠

【摘要】江苏苏星资产管理有限公司坚持党的领导不动摇，在实践过程中构建“党建+文化”工作模式，探索出了一条具有苏星特色的党建文化融合发展之路。本文针对苏星公司“党建+文化”融合发展中存在的一些问题，提出要明确“党建+文化”工作定位，创建“党建+文化”特色品牌，拓宽“党建+文化”融合渠道，完善“党建+文化”制度建设，提高“党建+文化”融合效能，不断强化国企党建与文化繁荣的共生效应。

【关键词】“党建+文化” 品牌 效能 苏星公司

习近平总书记指出：“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。”¹ 国企文化作为国企核心竞争力的重要组成部分，为发挥党建引领作用提供有效载体。江苏苏星资产管理有限公司（以下简称“苏星公司”）坚持发挥党组织政治核心作用，深入践行“以党建带队伍，以文化促发展”理念，推动党建工作和中心业务工作协同发展，将党建工作与企业文化深度融合，探索出了一条具有苏星特色的党建文化融合发展之路，在实践中构筑起“党建+文化”工作模式，不断强化国企党建与文化繁荣的共生效应。

一、“党建+文化”融合发展取得的显著成效

1. “党建+文化”，引领传承红色文化。苏星公司党委创新党建工作模式，与宁众公司党委协商，搭建“党委融合共建”平台，强化理想信念教育。通过“主题党日”、实践服务活动等形式，将理想信念教育嵌入党建联合共建平台。规范的组织生活、丰富的教育形式，激活了基层党组织、党员的“红色细胞”，提高了员工队伍思想认识，进一步促进员工爱党、爱国、爱企、爱岗。通过开展“暖心行动”，聚焦员工诉求，及早发现、掌握、梳理员工队伍中存在的问题和隐患，消除负面情绪，形成员工满意、业主放心的良好生态。

2. “党建+文化”，搭建文化赋能平台。服务是苏星公司的生命线，文化是凝聚企业员工队伍的重要纽带。一方面，依托融合共建平台，将党建工作与企业中心工作有机结合，发挥党建在疫情防控、智慧后勤、优质服务、品质登高、安全管控等方面的引领力，促进党建与业务深度融合；另一方面，稳定开展“苏星故事汇”“苏星大讲堂”“道德讲堂”以及苏星风味十足的文化周等活动，为员工提供分享工作经验、交流岗位技能、展示精神风貌的文化平台，彰显员工的精神风貌，持续增强和提升员工的企业归属感和价值认同感。

3. “党建+文化”，有力彰显企业文化。打造优良企业文化，提高职工凝聚力，是企业得以行稳致远的保障。在融合共建平台基础上，苏星公司通过开展丰富多彩的职工文化活动，以党建引领优秀企业文化建设，以“系列活动”深化“品质苏星”企业文化，推动“激情、思路、办法”“品质高、服务好、业主满意”等文化信条潜移默化地融入员工行为规范和言谈举止之中，加快形成职工对企业文化的高度认同感，使职工能够在实践中自觉践行企业文化，为公司发展有效凝聚合力。

4. “党建+文化”，助力弘扬志愿文化。开展志愿服务活动，是检验党建工作成效的重要方式，成为党建引领企业文化发展的“切入点”与“突破口”。苏星公司成立了以结对双方党员为主体的“爱心飞扬”志愿服务队，扎实推进服务创新，切实把为

民服务融入日常工作之中，筑牢党群连心的桥梁，助力党建工作持续升温增效。“爱心飞扬”志愿服务队成员在共同承担公益活动、履行社会责任中，坚守“利他、担当、坚忍、践行”的使命担当，展现苏星党员的风采。

二、“党建+文化”融合发展存在的主要问题

1. “党建+文化”融合定位尚不清晰。坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业必须一以贯之坚持的前进方向和重大政治原则。只有坚持党的领导，才能保证国有企业的发展定位、发展方向不偏离，才能将国有企业和国有资产牢牢掌握在党的手中。苏星公司在开展党建工作过程中，一定程度上存在“重业务、轻党建”的片面观点，使得党建工作与企业中心工作不能实现较好结合，造成“两张皮”现象。党建工作中存在的弱项，影响苏星公司对“党建+文化”的准确定位。

2. “党建+文化”融合渠道尚显单一。国有企业要“坚持服务生产经营不偏离，把提高企业效益、增强企业竞争实力、实现国有资产保值增值作为国有企业党组织工作的出发点和落脚点。”¹可以说，党建工作的成效，关乎国企的经济效益。多渠道拓宽国企党员干部教育途径是提升党建工作成效的重要举措。但是，苏星公司“党建+文化”多以线下为主要融合渠道，对线上融合形式重视不够、运用不足。

3. “党建+文化”融合机制尚未健全。一方面，“党建+文化”考核机制需要进一步优化。奖优罚劣、教育管理、工作监管等机制仍有提高的空间，量化标准的科学性与合理性有待加强。另一方面，“党建+文化”人才队伍建设有待完善。习近平总书记指出：“我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。”²进入新发展阶段，国有企业必须积极培养和集聚高素质专业人才，推动国有企业高质量发展。苏星公司党组织相对健全，党支部人员配备齐全但均为兼职，党建高素质专业人才数量有待提升。

4. “党建+文化”融合水平尚待提升。坚持党的领导是促进国有企业健康可持续发展的根本前提。只有坚持在国企党委的领导下，才能够整体提升“党建+文化”融合水平，更好建设企业文化。苏星公司目前还存在党建工作和业务中心工作的开展相脱节的问题，未能将两者同步推进，造成企业文化不能很好地适应党建工作新情况新要求新发展。同时，党组织对党和国家路线方针政策的宣传不能很好地与企业经营目标相契合，党组织领导作用难以得到充分彰显。

三、“党建+文化”融合发展的完善路径

1. 明确“党建+文化”融合定位。国企党建工作和文化建设在目标、对象、方向等方面的一致性，决定了两者深度融合的必要性和可能性。习近平总书记指出：“中国特色现代国有企业制度，‘特’就特在把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中。”¹国企党员领导干部要科学看待和处理国企党建工作和文化建设的关系，既不能顾此失彼，又不能相互替代，坚持党建工作和文化建设两手都要抓、两手都要硬。要以党员组织生活“同步”完善、党员教育“同步”提高、先锋团队“同步”打造为抓手，将企业文化贯穿于党建工作全过程，使优秀文化沁润人心。

2. 创建“党建+文化”特色品牌。“党建+文化”品牌是对党建工作的价值理念、理想信念、行为规范的高度抽象和概括，饱含着丰富的政治意蕴和文化底蕴，展现国企的总体形象和风采魅力。要从企业具体实际出发，将党建活动与重点工程相结合，创建特色品牌，打造样板工程，孵化培育“党建+文化”拳头产品，带动形成一批“党建+文化”精品品牌，建构“党建+文化”品牌矩阵，培育党建活动核心竞争力。

3. 拓宽“党建+文化”融合渠道。要谋划和部署与企业自身发展相适应的“党建+文化”融合发展战略。一方面，要将企业文化寓于党内主题教育之中，组织党员学文件、学讲话、观看教育片，使党员职工在学思践悟中坚定政治立场、提高政治能力；同时，通过开展诸如红色文化论坛、主题宣讲等形式的党建文化活动，鼓励党员职工登台讲党史、话传承，自觉成为党的理论的信仰者和传播者。另一方面，要充分整合以及梳理企业文化内容，形成系统完备的企业文化理论。企业要加强与党建研究专业机构

的沟通研讨，持续提升企业文化的理论深度，构建理论模型，形成典型经验，建设符合企业发展实际、反映职工精神面貌的企业文化，寻找企业文化与党建理论的契合点，推动两者协同进步。

4. 完善“党建+文化”制度建设。制度建设是关系企业发展的根本性、全局性、稳定性和长期性的重大问题。习近平总书记指出：“要明确党组织在决策、执行、监督各环节的权责和工作方式，使党组织发挥作用组织化、制度化、具体化。”¹要制定“党建+文化”发展战略，抓实抓好党建顶层设计，构建企业“党建+文化”制度体系，以规范化的手段巩固深化“党建+文化”实践成果，发挥党委、支部、党员三方面作用，将党建引领力穿透至生产管理和 service 一线。

5. 提高“党建+文化”融合效能。一方面，要制定完善的考核机制，探索“清单制+责任制”的管理模式，制定“党建+文化”绩效考核指标，构建理论与实践相统一、定性与定量相统一的全面考核体系，形成“月度提醒、季度考核”的考核管理模式，用考核倒逼责任落实，推动“党建+文化”提质增效。另一方面，要强化国企党员领导干部守土有责、守土尽责的意识。企业党组织要勇于担当、敢于担当、善于担当，通过一级抓一级的形式，层层传导压力，形成落实党建责任、抓好党建工作的生动局面，推动“党建+文化”提质增效。

注释：

1 习近平. 坚持党对国有企业的领导不动摇开创国有企业党的建设新局面[N]. 人民日报, 2016-10-12.

2 习近平. 在欧美同学会成立 100 周年庆祝大会上的讲话[N]. 人民日报, 2013-10-22.