

# 国企培训与思想政治工作融合发展模式研究

王帝

成都天府绿道建设投资集团有限公司，四川 成都 610095

DOI:10.61369/SE.2025110033

**摘 要：** 文章立足国企培训与思想政治工作融合发展模式研究的实践情境，识别出顶层设计分散、职责边界不清，制度协同不足、流程割裂，载体形式单一、内容供给不精准等关键症结。研究提出以完善顶层设计与职责清单为牵引，构建协同制度与一体流程为支撑，丰富载体并实行精准化内容供给为抓手的系统策略，实现目标同向、流程同轨、内容同质的有机融合。

**关键词：** 国企培训；思想政治工作；融合发展模式

## Research on the Integrated Development Mode of State-Owned Enterprise Training and Ideological and Political Work

Wang Di

Chengdu Tianfu Greenway Construction Investment Group Co., Ltd., Chengdu, Sichuan 610095

**Abstract :** This study examines the integration of training and ideological-political work in state-owned enterprises (SOEs), identifying key challenges including fragmented top-level design, ambiguous responsibility boundaries, insufficient institutional coordination, disjointed processes, limited delivery formats, and imprecise content delivery. The research proposes a systematic strategy: enhancing top-level design and responsibility frameworks as the guiding principle, establishing collaborative mechanisms and unified processes as the foundation, and diversifying delivery channels with targeted content delivery as the implementation approach. This integrated approach ensures aligned objectives, synchronized processes, and consistent quality across all initiatives.

**Keywords :** state-owned enterprise training; ideological and political work; integrated development model

围绕国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，背景在于企业高质量发展对政治引领、文化塑形与治理协同提出更高要求，现有推进在目标衔接、制度贯通与内容供给上仍存堵点。文章旨在打通培训主线与思想政治工作在目标、制度、载体上的一致性，寻求一套可操作、可评估的融合路径。

### 一、国企培训与思想政治工作融合发展模式存在的问题

#### （一）顶层设计分散，职责边界不清

在国企培训与思想政治工作融合发展模式研究的推进中，顶层设计分散的问题较为突出，表现为目标口径多元、责任体系松散、协同机制不稳。第一，战略层面未形成统一指引，培训与思想政治工作目标与企业发展目标衔接不紧，条线各自为政，难以同向发力<sup>[1]</sup>。第二，职责边界不清，董事会、职能部门、基层单位之间的权责清单不完整，往往存在交叉、空档和重复，出现遇事推诿、落实留白。第三，议事规则不统一，重大事项的会商、决策与督办缺少清晰流程，导致任务下达口径不一、节奏不齐。第四，监督评价碎片化，指标设置偏重部门视角，缺乏融合导向的统领标准，无法有效传导压力和形成闭环。此外，制度文件繁多

但缺少统筹校核，语言表述不一致、引用标准不统一，易引起基层理解偏差，执行中出现偏差与走样，影响国企培训与思想政治工作融合发展模式研究的整体推进力度与实际效果。

#### （二）制度协同不足，流程割裂

在国企培训与思想政治工作融合发展模式研究的实际推进中，制度协同不足直接导致流程割裂，削弱了治理合力与执行效率。第一，制度供给呈叠加状态，新旧并存、口径不一，彼此缺少配套关系与转化路径，难以形成完整制度链条<sup>[2]</sup>。第二，业务流程与培训、思想政治工作流程并行不交叉，关键节点未能互相嵌入，导致工作信息不同步、节奏不同步、责任不同步。第三，制度执行的支撑表单、台账、记录与监督要求未能统一，基层需要重复填报、重复报送，时间成本高、有效产出低。第四，流程设置偏重合规环节而忽视价值引领与行为激励，内容层面缺少从目标设定到结果应用的全周期安排，出现前后脱节、环节断点。与

此同时，跨部门协同缺少明确接口标准，职责移交与协作机制不顺畅，事项跟踪与复盘机制不到位，制度在落地中容易打折扣，流程在运行中容易走形，影响国企培训与思想政治工作融合发展模式研究的整体系统性与连贯性。

### （三）载体形式单一，内容供给不精准

在国企培训与思想政治工作融合发展模式研究中，载体创新不足与内容供给不精准相互叠加，制约了融合成效与基层认同。第一，传播与教育载体同质化，侧重会议宣传与固定活动，形式偏传统、更新不及时，难以契合不同岗位与年龄群体的接受习惯<sup>19</sup>。第二，内容策划缺少调研支撑，缺乏基于岗位场景、业务周期、任务类型的分层分类，主题设置概念多、指向弱，难以回应一线关切。第三，供给方式以单向灌输为主，互动反馈与跟踪评估不足，内容生产难以迭代优化，影响吸引力与到达率。第四，资源分布不均，优质内容沉淀不足，基层难以便捷获取可用、可复制、可执行的材料，导致执行偏差与理解差异。

### （四）队伍结构不优，能力素养不均

在国企培训与思想政治工作融合发展模式研究推进过程中，队伍结构不优与能力素养不均问题较为突出，影响融合质量与执行成效。第一，人岗配置与业务结构不匹配，部分单位培训与思想政治工作岗位设置笼统，职责边界交叉重叠，出现关键岗位空档与重复用力的现象。第二，专兼队伍界面不清，兼职人员时间与精力难以保障，专业人员对业务环节理解不深，难以把握融合切入点。第三，能力结构偏单一，懂培训与思想政治工作但不熟悉生产经营的较多，懂业务却缺少价值引导方法的也存在，复合型人才培养不足，影响政策传导与内容转化。第四，培养链条不完整，培训偏重通用知识与文件解读，缺少面向任务的实操训练与场景化锻炼，学习与实践脱节。

### （五）考核评价偏过程，轻结果

在国企培训与思想政治工作融合发展模式研究的推进中，考核评价偏过程、轻结果的倾向较为明显，造成导向不准与动力不足。第一，指标设置侧重活动数量与完成频次，忽视内容质量与行为转化，难以体现融合工作对生产经营与队伍状态的实质影响。第二，评价口径不统一，不同部门之间标准各异，存在同一事项被多头统计与重复报送的问题，考核成本高而指向模糊。第三，过程记录繁杂，材料留痕多、复盘总结少，基层投入大量时间在表格与汇总上，反馈与改进环节却跟进不足，难以形成闭环。第四，结果运用不充分，评价结论与干部选用、资源配置、项目安排的关系不紧密，奖惩区分不够清晰，激励与约束效应减弱。

## 二、国企培训与思想政治工作融合发展模式优化策略

### （一）完善顶层设计与职责清单

围绕国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，需以统一规划和清晰权责为牵引，构建可执行、可评估、可迭代的顶层框架。第一，统一目标口径，制定与企业战略一致的年度与中期融合目标，明确方向、任务与边界，做到同向发力。第二，细化职责清单，厘清董事会、职能部门、基层单位的权责接口，形成到

岗到人的任务图谱，防止交叉与空档。第三，完善议事规则，建立跨部门协同的会商、决策、督办机制，明确流程节点与时限要求，提升执行确定性。第四，优化监督评价，设置贯通战略、管理与基层的指标标准，突出结果导向与闭环管理，打通目标分解、过程跟踪、结果应用的链条。同时，做好制度文本统一校核与口径一致，推动表述规范、标准统一，强化培训解读与权威答疑，提升基层理解度与执行力，使顶层设计转化为可感知、可操作、可检验的实践抓手。

### （二）构建协同制度与一体流程

围绕国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，要以系统整合为抓手，重构协同制度与一体流程，打通目标、制度与执行的通道。第一，开展制度梳理，合并内容重复、口径不一的文件，形成体系化制度组，明确适用范围与衔接顺序，提升可读性与可操作性。第二，将培训与思想政治工作节点嵌入业务主流程，把关口前移到目标设定、过程管控与结果应用，做到事项同立、流程同轨、结果同用。第三，统一支撑材料，规范表单、台账与记录要素，减少重复报送，建立线上线下一体留痕与审核标准，提高执行效率。第四，完善协同接口，明确跨部门的职责移交、会商触发条件与时限要求，建立跟踪与复盘机制，保证流程闭环。与此同时，设置从制度到流程的更新路径，形成需求提出、论证评估、发布执行、检查改进的循环，保持制度与流程的动态匹配，提升协同的稳定性与韧性。

### （三）丰富载体，实行精准化内容供给

立足国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，需要以对象为中心、以场景为牵引，重建内容供给与载体体系，提升触达率与实效性。第一，建立分层分类内容库，围绕岗位、层级与业务周期设置主题清单，形成可选、可配、可复用的内容包，增强供给适配性。第二，优化表达方式，统筹文字、图片与音视频，完善要点提炼与任务提示，提升理解度与执行落地。第三，健全策划与反馈机制，以问题为导向设置选题，跟踪学习采纳与行为变化，及时更新内容，形成持续改进。第四，强化载体协同，推动会议、培训与线上平台联动发布，统一节奏与口径，确保重点内容覆盖关键人群与关键时点。同时，沉淀优质模板与操作指引，明确使用场景与步骤，保障基层可用、好用；建立内容审核与发布流程，确保政治方向、价值导向与业务导向一致，真正实现内容对岗位、对任务、对时点的精准服务，提升融合工作的质量与效率。

### （四）优化队伍建设与能力提升

围绕国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，优化队伍建设与能力提升应注重结构优化与能力重塑的协同推进。第一，明晰岗位设置与职责边界，完善专兼结合的人员配置，形成条线统筹与基层落实的权责清单，做到任务到岗到人。第二，建设复合型人才培养梯队，推动培训与思想政治工作与业务骨干双向交流，通过挂职锻炼与项目跟进提升对生产经营场景的理解，增强把方向与促落实的能力。第三，健全分层分类培养体系，围绕新任、骨干、负责人设置课程模块与实践清单，突出问题导向与任务驱动，强化内容策划、舆情研判、沟通表达、组织实施等关键

能力。第四，完善激励约束与成长通道，建立与任务难度、工作质效相匹配的评价规则，适度向基层一线倾斜，突出实绩与复盘，形成能上能下、能进能出的良性生态

#### （五）健全以实效为导向的评价体系

立足国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，评价体系建设应坚持结果导向与过程质量并重，突出闭环管理与场景适配。第一，重构指标体系，明确目标达成、质量水平与行为转化三类指标，设置可观察、可验证的关键点，提升评价的针对性与可操作性。第二，统一口径与方法，明确统计边界与评分规则，减少重复报送与多头考核，建立分层分类的评价标准，兼顾不同单位与岗位特点。第三，健全闭环机制，将目标分解、过程跟踪、结果评议与整改提升贯通起来，实行节点预警、问题清单与

复盘报告，推动从材料留痕转向问题解决。第四，强化结果运用，将评价结论与干部选用、资源配置、项目安排有机衔接，突出实绩导向，形成奖优罚劣的鲜明导向。

### 三、结论

研究围绕国企培训与思想政治工作融合发展模式研究，融合障碍主要集中在顶层设计不统一、制度流程不协同与内容供给不精准，表现为方向不一、链条不顺与触达不实的复合性问题。破解路径在于以统一口径和清晰权责统领全局，通过制度组与一体流程打通执行链条，以分层分类内容与协同载体提升到达率与转化率，构建目标、制度、载体三位一体的推进格局。

### 参考文献

- [1] 由明曦. 建筑国企基层党支部思想政治工作存在问题及优化方法 [J]. 现代企业文化, 2025, (20): 62-64.
- [2] 郭霄鹏, 张尹. 国企培训思想政治教育工作与新媒体相结合的实践路径探析 [J]. 中外企业文化, 2024, (10): 156-158.
- [3] 赵阳阳. 以培训引领国企思想政治工作“四个结合” [J]. 经济师, 2024, (09): 280-282.