

# 企业政工工作与生产经营融合策略研究

张正琴

浙江中材工程设计研究院有限公司，浙江省杭州市，310000；

**摘要：**新时代企业面临市场化竞争与高质量发展的双重诉求，政工工作作为凝聚人心、强化思想引领的核心载体，与生产经营的深度融合成为企业提升核心竞争力的关键路径。本文立足企业政工工作与生产经营的内在逻辑，系统阐释两者的核心内涵与融合价值，深入剖析当前融合过程中存在的认知偏差、机制缺失、资源失衡等现实困境，从理念革新、机制构建、资源整合、队伍建设等维度提出针对性融合策略，为企业打破“两张皮”现象、实现政工工作与生产经营协同发展提供理论参考与实践指导。

**关键词：**企业政工工作；生产经营；融合策略；协同发展

**DOI：**10.69979/3029-2700.26.02.006

## 引言

新时代背景下，市场化竞争日趋激烈、改革转型持续深化，企业发展已不再单纯追求规模扩张与短期效益增长，而是更加注重可持续发展能力、核心竞争力与综合软实力的系统性培育。政工工作作为企业思想政治建设、企业文化培育、职工队伍凝聚的核心抓手，其价值绝非局限于思想引领层面，更能通过凝聚发展共识、规范职业行为、激发工作热情，为生产经营注入强劲精神动力与坚实组织保障；而生产经营作为企业生存发展的核心主业，不仅是企业创造经济效益的关键载体，更为政工工作提供了鲜活的实践场景与落地土壤，让思想教育、人文关怀等工作更接地气、更具实效。当前，部分企业仍存在政工工作与生产经营“各自为战”的“两张皮”现象，政工工作偏向“务虚”、脱离业务实际，生产经营忽视思想引领、缺乏精神支撑，既造成资源浪费，又制约了企业整体效能的充分释放。因此，系统厘清两者融合的内在逻辑与辩证关系，精准破解融合过程中的认知偏差、机制缺失等堵点难点，探索科学高效的融合路径，对于推动企业实现思想引领与生产发展同频共振、破解发展瓶颈、激发内生动力、促进高质量可持续发展具有重要的现实意义与实践价值<sup>[1]</sup>。

## 1 企业政工工作与生产经营的核心内涵及融合价值

### 1.1 核心内涵解析

企业政工工作以思想政治建设为核心，聚焦职工思想动态引导、企业文化培育、职业道德建设、党风廉政建设等关键领域，通过理论宣传、思想教育、人文关怀

等方式，凝聚职工共识、规范职业行为、激发工作热情，为企业发展提供精神支撑与组织保障，其核心职能是“聚人心、强思想、促和谐”。生产经营则围绕企业产品研发、生产制造、市场开拓、效益提升等核心业务展开，以实现资源优化配置、成本控制、利润增长为目标，是企业生存发展的物质基础，其核心职能是“保生产、提效率、增效益”。两者虽在工作目标、实施路径上存在差异，但本质上统一于企业高质量发展的总体战略，具有相互依存、相互促进的内在联系。

### 1.2 深度融合的核心价值

政工工作与生产经营的深度融合，是企业实现可持续发展的必然要求，其价值主要体现在四个维度。一是凝聚发展合力，政工工作通过思想引领与价值传导，能有效统一职工发展认知，将个人目标与企业战略对齐，激发职工投身生产经营的主动性与创造性，形成“心往一处想、劲往一处使”的发展合力。二是提升经营效能，良好的政工工作能培育爱岗敬业、求真务实的职业氛围，减少生产经营中的消极怠工、违规操作等问题，同时通过人文关怀缓解职工工作压力，提升队伍稳定性与工作效率，间接推动生产经营指标优化。三是强化风险防控，政工工作中的党风廉政建设、职业道德教育等内容，能引导职工树立规矩意识与责任意识，防范生产经营中的廉洁风险、安全风险与合规风险，为企业平稳运行筑牢防线。四是夯实发展根基，融合过程中形成的企业文化、价值理念与协同机制，能成为企业独特的软实力，帮助企业在激烈市场竞争中抵御风险、凝聚优势，为长期稳定发展提供坚实保障<sup>[2]</sup>。

## 2 企业政工工作与生产经营融合的现状与现实

## 困境

### 2.1 融合现状概述

近年来,随着企业管理理念的升级,部分企业已意识到政工工作与生产经营融合的重要性,开始尝试在工作中搭建协同平台,比如将思想政治教育融入安全生产培训、将企业文化建设与团队绩效提升结合等。但从整体来看,融合仍处于浅层次阶段,多数企业尚未形成系统化的融合机制,政工工作仍以“独立开展”为主,与生产经营的衔接缺乏主动性与针对性,存在“说起来重要、做起来次要”的现象,融合的实效性 with 深度远远不足,未能充分发挥两者协同增效的作用。

### 2.2 主要现实困境

一是认知存在偏差,部分企业管理层将政工工作等同于“务虚工作”,认为其无法直接创造经济效益,对融合工作重视不足,投入的精力与资源有限;部分政工干部则缺乏经营思维,仅关注思想教育本身,不善于结合生产经营实际设计工作内容,导致政工工作与核心业务脱节。二是融合机制缺失,缺乏常态化的沟通协调机制,政工部门与生产经营部门之间信息流通不畅,工作衔接缺乏明确流程;没有建立起有效的协同决策机制,政工工作难以参与到生产经营的关键环节,融合缺乏制度保障。三是资源配置失衡,人力、物力、财力等资源向生产经营倾斜明显,政工工作队伍力量薄弱、经费不足,难以开展针对性强、形式多样的融合活动;同时,资源使用缺乏统筹规划,存在重复投入或资源浪费现象,融合的性价比不高。四是队伍能力不足,政工干部多擅长思想政治工作,但缺乏生产经营相关的专业知识,难以精准把握生产经营中的痛点难点,导致工作内容与实际需求脱节;生产经营人员则缺乏思想政治工作意识,不善于配合政工工作开展,形成“各自为政”的局面。五是考核评价脱节,政工工作考核仍以活动开展次数、宣传稿件数量等“务虚指标”为主,没能与生产经营的成效挂钩;生产经营考核则侧重效益、效率等硬性指标,忽视思想政治建设与团队凝聚力等软性因素,考核导向的偏差导致融合工作缺乏动力。

## 3 企业政工工作与生产经营深度融合的实践策略

### 3.1 树立融合理念,筑牢思想根基

理念革新是融合的前提,需从顶层设计与基层认知两方面发力。企业管理层要打破“重经营、轻政工”的

固有思维,明确政工工作与生产经营“同等重要、相互促进”的战略定位,将融合工作纳入企业总体发展规划,在战略层面统筹部署。通过专题会议、理论学习等方式,向全体职工传递“融合促发展”的核心理念,阐明政工工作对生产经营的支撑作用,消除“务虚”“无用”的错误认知。政工干部要树立“经营思维”,主动学习生产经营知识,深入了解业务流程与核心需求,将思想引领、文化培育等工作与生产经营的实际场景结合;生产经营人员要强化“思想意识”,认识到政治建设对队伍稳定、效率提升的积极作用,主动配合政工工作开展,形成“全员参与、协同推进”的融合氛围<sup>[3]</sup>。

### 3.2 构建协同机制,强化制度保障

健全的机制是融合落地的关键,需构建“沟通-决策-执行-反馈”的全链条协同体系。一是建立常态化沟通机制,明确政工部门与生产经营部门的对接责任人,定期召开联席会议,通报工作进展、共享业务信息,精准把握生产经营中的思想动态与政工工作的落地需求,确保工作衔接顺畅。二是完善协同决策机制,将政工部门纳入企业生产经营重大决策的参与主体,在制定发展战略、调整经营策略、推进重大项目时,充分听取政工部门的意见建议,使思想引领、风险防控等要求融入决策全过程<sup>[4]</sup>。三是优化执行联动机制,针对生产经营中的重点任务、难点问题,组建跨部门工作小组,由政工部门负责思想动员、团队凝聚,生产经营部门负责业务推进、指标落实,形成“思想引领+业务攻坚”的联动模式。四是建立反馈优化机制,定期收集职工对于融合工作的意见建议,跟踪分析融合成效与存在问题,及时调整工作策略,形成动态优化的闭环管理。

### 3.3 优化资源配置,提升融合效能

资源的科学统筹是融合的支撑,需实现人力、物力、财力资源的合理分配与高效利用。在人力资源方面,打造“复合型”工作队伍,通过跨部门轮岗、专题培训等方式,提升政工干部的生产经营专业素养与生产经营人员的思想政治工作能力;鼓励政工干部深入生产一线,参与业务实践,积累实战经验,确保工作内容贴合实际。在物力与财力方面,合理分配资源,保障政工工作必要的经费投入,用于融合活动开展、宣传阵地建设、职工关怀等。

### 3.4 创新融合载体,丰富实践路径

融合载体的创新是提升融合吸引力与实效性的关

键,需结合企业实际设计多元化的实践路径。一是将思想教育融入生产经营各环节,在安全生产培训中强化责任意识教育,在绩效考核中融入职业道德评价,在项目攻坚中开展主题教育活动,使思想引领渗透到生产经营全过程。二是依托企业文化建设搭建融合平台,培育“以人为本、协同高效、求真务实”的企业文化,将企业核心价值观与生产经营的行为规范、奖惩机制结合,通过文化活动、典型宣传等方式,引导职工将价值理念转化为工作行动<sup>[5]</sup>。三是聚焦职工需求创新人文关怀模式,针对生产经营压力较大的岗位与职工,开展心理疏导、困难帮扶、职业发展规划等服务,缓解职工后顾之忧,提升队伍稳定性与归属感;将职工成长与企业发展绑定,通过技能竞赛、岗位晋升、荣誉表彰等方式,激发职工的工作热情与进取意识<sup>[6]</sup>。四是围绕重点任务开展专项融合活动,针对企业改革转型、市场开拓、技术创新等重大任务,开展主题实践、攻坚竞赛等活动,以思想引领凝聚攻坚合力,推动生产经营目标实现。

### 3.5 完善考核评价,强化导向作用

科学的考核评价是推动融合持续深化的动力,需建立“政工+经营”的双维度考核体系。一是优化考核指标设置,将生产经营成效纳入政工工作考核,比如职工满意度、队伍稳定性、风险防控成效等与生产经营相关的指标,权重不低于考核总分的50%;同时,将思想政治建设、企业文化践行等内容纳入生产经营考核,作为评价部门与个人绩效的重要依据<sup>[7]</sup>。二是创新考核方式方法,采用定性与定量相结合、过程与结果相结合的考核模式,通过数据统计、职工测评、实地调研等方式,全面评估融合工作的实效性,避免“重形式、轻实效”的考核误区。三是强化考核结果运用,将考核结果与薪酬分配、评优评先、岗位晋升等直接挂钩,对融合工作成效显著的部门与个人给予表彰奖励,对工作不力、进展缓慢的进行问责督促,形成“奖优罚劣”的鲜明导向,倒逼融合工作落地见效<sup>[8]</sup>。

## 4 结论

企业政工工作与生产经营的深度融合,是新时代企业应对市场化竞争加剧、改革转型深化背景下,破解发展难题、提升核心竞争力的必然选择,更是实现高质量发展的内在要求与核心支撑。两者绝非相互割裂的“两

张皮”,而是在目标上同向、功能上互补、实践上互促的有机整体——目标层面均聚焦企业可持续发展,共同服务于战略落地与效能提升;功能层面政工工作提供思想引领、精神动力与队伍凝聚力,生产经营筑牢物质基础、业务载体与效益支撑;实践层面政工工作为生产经营保驾护航,生产经营为政工工作提供鲜活场景以及检验标准。

当前,融合过程中面临的认知偏差导致融合流于形式、机制缺失造成协同乏力、资源失衡制约融合深度等现实困境,需通过多维度协同发力系统破解:以理念革新凝聚顶层共识与全员认同,以机制构建搭建全链条协同体系,以资源优化实现人力物力高效统筹,以载体创新丰富实践路径,以考核完善强化导向牵引。企业唯有彻底打破“重经营、轻政工”的固有思维,将政工工作的思想引领、文化培育、人心凝聚优势,与生产经营的效率提升、效益增长、风险防控需求深度契合,才能形成“思想聚合、经营提效能”的协同增效格局。未来,随着企业管理水平的持续提升、数字化转型的深入推进,政工工作与生产经营将实现更精准、更高效的协同联动,为企业在复杂多变的市场环境中稳健发展、行稳致远提供源源不断的精神动力与坚实组织保障。

## 参考文献

- [1]谭霞.新时代国企政工工作与企业文化建设融合策略[J].现代企业文化,2025(3):1-3.
- [2]陈旭珊.加强国企基层党建政工工作的有效性思考[J].现代企业文化,2024(36):128-130.
- [3]刘长臻.企业政工工作与企业管理融合策略[J].现代企业文化,2024(13):77-79.
- [4]魏光武.企业政工工作与企业管理的融合发展[J].现代企业文化,2024(12):61-63.
- [5]廖征.企业政工工作及企业管理的有效融合探讨[J].现代企业文化,2024(9):55-57.
- [6]刘韵.国企思想政治工作与生产经营深度融合路径[J].现代企业,2022(7):121-123.
- [7]陈雄.从企业文化视角谈政工工作创新[J].东方企业文化,2014(18):75.
- [8]李珍.企业思想政治工作与生产经营管理的融合途径[J].活力,2021(23):151-152.