

国有企业工程项目党支部长效作用发挥的实践路径

崔 艳

上海建工集团股份有限公司 上海 200080

【摘要】：项目党支部作为国有企业党建向基层项目延伸的重要载体，其作用发挥关系到工程项目的顺利推进与国企党建工作的落地成效。本文立足国企工程项目的临时性与流动性特征，通过剖析项目党支部在政治引领、监督保障、人才培养及成果转化等方面面临的短期化困境，从机制构建、体系融合与文化遗产等维度，提出推动其长效作用发挥的实践路径，以期为深化国企项目党建与生产经营融合、实现持续价值创造提供参考。

【关键词】：项目党支部；国有企业；长效作用；实践路径

DOI:10.12417/3041-0630.26.02.047

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是党执政兴国的重要支柱和依靠力量^[1]。坚持党的领导，加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统和独特优势，是国有企业的根和魂^[2]。习近平总书记强调，要坚持建强国有企业基层党组织不放松，确保企业发展到哪里、党的建设就跟进到哪里、党支部的战斗堡垒作用就体现在哪里，为做强做优做大国有企业提供坚强组织保证。国有企业工程项目具有分布点多面广、人员流动性强等特点，“支部建在项目上”已成为国企基层党建的重要实践模式，项目党支部随项目立项而组建、随工程竣工而撤销，具有鲜明的临时性特征。然而，临时性的组织架构不仅影响党员教育管理的连续性，也可能削弱党组织在凝聚思想、监督保障、塑造认同等方面的长效作用，使得支部的政治优势难以转化为项目团队可持续的战斗力和企业长期发展的组织资本。

现有研究聚焦于党建引领的机制，何林提出强化党建统领地位、坚持问题导向和目标指引、培育高素质干部队伍、完善载体机制是党建引领的实践路径^[3]，刘靖北将党建工作与公司法人治理结构、企业改革发展、选人用人、企业文化建设相结合，分析国有企业高质量发展的方案^[4]。部分文献研究党建工作的创新模式，吴梁和龚呈婷以浙江L镇“红色智联”党建模式为切入点，揭示了产业链党建“政治引领—价值共创—利益共享”的实践机制^[5]；王坤姣通过上海市重大市政工程“北横通道”建设实践，探究“北横模式”下党建工作对重大工程建设的引领路径^[6]。

学术界、企业界和政府有关部门等对国有企业党的建设研究成果颇丰。项目党支部作为国有企业党建向基层项目延伸的重要载体，在组织形态具有临时性的客观约束下，如何有效发挥持久性影响力，是新时代国企党建高质量发展的重要课题。本研究立足国企工程项目任务目标集中、人员流动性强等特征，分析项目党支部因项目而设、随项目而终的短期化困境，探索其长效作用发挥的实践路径，为助力国企党建与项目生产

经营深度融合、强化基层党组织政治功能提供一定的支撑。

1 项目党支部长效作用发挥的现实困境

项目党支部具有临时性的显著特点，它的存续周期往往与项目建设周期一致，项目启动时组建，项目竣工、交付或退场后自动撤销，无长期固定的存续时长与运行周期。这种临时性的组织形态，制约了支部功能的长效释放，在实际工作推进过程中面临多重现实困境。

1.1 政治引领短期化

“重业务、轻党建”的“两张皮”问题，是国有企业工程项目党支部运行中的共性痛点。项目建设阶段，受工期节点、施工指标等刚性约束，支部工作重心向现场生产攻坚倾斜，党员学习教育的规划性不足，往往呈现见缝插针式的碎片化状态，难以形成持续的思想浸润与理论沉淀。党支部在关键业务决策、核心技术攻关、重大项目资源配置中常常缺位，陷入“为了党建而党建”的内循环。同时，受项目存续周期限制，政治引领缺乏可持续的实体依托，项目周期内搭建的线上学习群、宣传阵地等，往往会随着项目竣工收尾而解散或停用，思想传播与教育链条随之中断，缺乏跨项目的统一平台或机制予以承接和延续。

1.2 监督保障表层化

项目党支部扎根工程建设一线，其监督本应贯穿项目全周期、穿透各管理层级，但在实际运行中却面临多重制约。一是监督机制嵌入深度不足，未能有效融入项目决策、招标采购、资金支付等核心环节与流程，存在外围化倾向。二是监督方式单一固化，多以定期检查、年终考核等事后监督为主，往往在问题发生后才进行整改，缺少对项目推进过程中的实时动态监督、事前预警。三是监督的针对性、警示性作用发挥不充分，结合项目实际、岗位廉洁风险开展的案例化、场景化警示教育不够深入，多停留在会议传达、文件学习层面，未能有效触及关键岗位人员的思想深处。

1.3 人才培育短期化

党支部在项目存续期间虽能开展阶段性教育，却往往难以将其纳入企业整体人才发展战略框架中。项目层面对人员的培养多呈现“实用主义”倾向，培养资源高度集中于满足现场生产需求的施工、技术与安全等岗位技能，在政治素养、综合能力等方面缺乏持续性投入，难以塑造符合新时代国企发展要求的复合型骨干力量。项目党务工作者普遍面临“兼职化”困境，投入党建工作的精力与专业性均显不足，导致其对党员的思想引导、教育管理和先锋模范作用激发难以深入、持久，党组织的政治引领功能在基层被实质性稀释。此外，因人员流动性强，超越项目周期的长期培养计划难以落地，思想政治工作的成效无法有效沉淀与接力，制约了项目一线队伍整体素质的持续提升。

1.4 成果转化断层化

在项目周期内形成的特色党建模式、团队攻坚智慧等实践经验，往往因缺乏系统性总结提炼，未能有效转化为企业的长期资源。项目实施期间，支部的核心精力聚焦生产推进，普遍未建立常态化的成果总结梳理机制，多是在项目收尾阶段仓促复盘，总结的内容零散、不成体系。项目竣工后，随着支部成员的分流、调岗，沉淀的经验往往随之流失，既没有形成可复制的标准化流程纳入企业的管理体系，也未提炼为可复用的知识库、可推广的党建品牌，无法实现经验的跨项目迁移。这也使得同类问题在不同项目、不同团队中反复出现，而成功的解决方案却难以被精准检索和复用。

2 项目党支部持久赋能的实践路径

项目党支部是国有企业基层党建工作的重要阵地，虽然具有鲜明的临时性特征，但其思想引领的深度、工作成效的辐射力、经验沉淀的价值，可突破项目周期限制，实现对企业发展、人才成长、文化传承的长期赋能。

2.1 建立常态化的理论学习机制

将“三会一课”与项目全周期管理深度绑定，以党建促生产为主线，根据施工计划、工期、安全、环保等策划党建工作，组织争先创优、立功竞赛等主题党日，切实发挥党组织把方向、管大局、保落实的作用。室外宣传栏设置于醒目通道，动态更新项目党建动态、党员先锋模范事迹、安全质量标语，将党建元素融入施工日常场景。结合项目采用的新工艺、新技术，将党的创新理论与工程建设实践相结合，具象化解读绿色施工、智慧建造等理念背后的政策导向与发展逻辑。通过反复的、结合现场实际的研讨与实践，引导大家习惯于从政治高度审视技术方案，以底线思维防控各类风险，并内化为团队成员的专业素养和精神特质，即使项目结束、团队解散，这种深层次的影响也将随人员流动而扩散，持续作用于企业的各个角落。

2.2 构建闭环化的长效监督体系

推动监督责任清单化与流程化，将支部书记的“第一责任”、纪检委员的专职监督责任、领导班子的“一岗双责”予以明确，覆盖招投标、分包管理、物资采购、资金支付、设计变更、竣工结算等，明确监督要点、流程标准与问责机制，将监督从抽象要求转化为在具体业务流程中必须履行的规定动作。建立支部书记谈话室，常态化开展有深度、有温度的谈心谈话，既了解党员和职工的思想动态、工作困难，也听取其对支部工作的意见建议。将项目中的典型案例转化为警示教育资源，用身边事教育身边人，防范项目建设中的廉政风险，确保工程优质、干部廉洁。同时，系统梳理监督实践中发现的机制漏洞、共性风险，形成专题报告与改进建议，反馈至上级纪检部门，推动企业层面优化内控流程、修订廉洁风险数据库。

2.3 打造融合式人才培养体系

项目党支部作为人才培养的一线阵地，需将政治素质与专业能力培育深度融合，为政治功能持久发挥提供坚实人才支撑。推行项目导师制，由经验丰富的党员骨干担任导师，通过日常传思想、岗位教技能、攻坚带作风等全方位帮带，助力项目成员快速成长。设立党员责任区、党员先锋岗、青年突击队，鼓励青年职工牵头参与技术攻关、工期冲刺、应急处置等关键任务，在实战中锤炼政治担当，提升专业能力。结合项目节点开展岗位练兵、技能比武等活动，将安全生产、质量控制、创新创效等党的要求细化为竞赛评价标准，让政治素养与专业能力在解决实际问题的过程中同频共振。搭建跨项目人才交流平台，组织优秀青年员工参与不同类型项目实践，共享各项目培育成果，夯实党支部持久发挥作用的人才基础。

2.4 推动党建文化品牌化

项目党支部的持久性作用，最终需落脚于文化的塑造与传承。通过打造特色党建文化品牌，将项目党建的精神内核、实践成果转化为可复制、可推广的文化符号，既能增强党员的身份认同与企业归属感，更能让党建价值突破项目周期，成为企业长效竞争力的重要组成部分。一方面，对支部在思想引领、攻坚克难、团队建设等方面的独特实践进行深度总结，深入挖掘和宣传一线涌现的先进典型和感人事迹，弘扬劳模精神、工匠精神，凝练出极具项目特质的工作法与精神标识，并将品牌精神融入日常教育，使其成为成员理解项目历程、塑造共同记忆、引导自身行动的内在尺度。另一方面，通过跨项目的现场观摩会、经验交流会、党建成果展等形式，并有效利用线上平台进行传播，让品牌影响力在企业内部持续渗透，推动项目党支部的工作模式在后续新项目中移植和适配。

3 结语

项目党支部是依附于生产力全过程开展党建的实践创举，

作为企业党组织建立在企业一线的党组织,是企业基层党建工作的重要阵地,也是企业党组织开展工作的重要落脚点。这种中国特色的党建机制从纵向上打通了基层党组织的“最后一公里”,从横向上实现了部门协同与项目联动^[7]。当前项目党支部运行中呈现的短期化、表层化问题,本质是临时性组织形态与长效化作用需求之间的适配失衡,既需要支部层面强化内生动力,也离不开企业层面的统筹支撑。

本文聚焦国有企业工程项目党支部这一临时性党组织的持久性作用机制,揭示了其超越项目周期、实现长效赋能的实践路径。研究指出,临时性并非作用短暂化的必然结果,通过科学的路径设计,项目党支部能够将项目期间形成的政治优势、组织资源、精神财富和成功经验,转化为对企业具有长效

影响的组织资产。在思想层面,构建与项目周期同频、与业务实践深度融合的理论学习机制,将党的创新理论有效转化为项目团队的价值共识与行为自觉;在监督层面,建立权责清晰、成果可溯的闭环体系,使廉洁与合规成为可持续的组织习惯;在育人层面,打破项目周期壁垒,将政治淬炼与专业赋能相结合,实现人才培养的连续性与发展性;在文化层面,将项目特质性精神与模式升华为可复制的品牌资产,通过持续传播与内化,使之得到延续。四个实践路径相互支撑、有机衔接,共同围绕“党建引领发展”这一目标发力,不仅推动工程项目的优质高效完成,而且能够持续优化企业项目治理效能、助力人才梯队专业化建设、深化全员文化认同,实质上是将党的政治优势、组织优势不断转化为企业的竞争优势、发展优势的生动实践。

参考文献:

- [1] 习近平著作选读第1卷[M].北京:人民出版社,2023:514.
- [2] 习近平在全国国有企业党的建设工作会议上强调: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(01).
- [3] 何林.党建引领基层治理现代化的时代意蕴、内涵要义与实践路径[J].长白学刊,2025,(06):11-20.
- [4] 刘靖北.以党建工作与生产经营深度融合推动国有企业高质量发展[J].中国党政干部论坛,2020,(07):43-46.
- [5] 吴梁,龚呈婷.党建势能:产业链党建引领民营企业发展的实践机制——以Y市L镇水暖阀门产业链“红色智链”党建模式为例[J].西部学刊,2025,(22):26-29.
- [6] 王坤姣.“北横模式”:党建引领重大工程建设的实践与启示[J].现代国企研究,2020,(Z1):80-84.
- [7] 王琼,吴佳.支部建在项目上:党建引领国企高质量发展的复合逻辑[J].中共天津市委党校学报,2024,26(01):14-22.