

伍,在依据企业研究开发全过程中真实支出特征的基础上,确定覆盖职员、材料、装备、无形资产等不同种类支出的集成体系,将研发活动中普遍存在的必要新品种类支出纳入同一个范围之内,并对两种政策主文以及配套的操作指南进行修订,采用统一的术语定义及归类表述,避免模糊性表述造成的歧义。政策发布后,借助各部门联合解读、地方特色化主题教育模式,明确告知企业和基层执行人员统一标准的使用方法和步骤,确保企业进行费用核算时不需二次调整,降低合规成本。

## 4.2 优化企业申报与管理的实务指引

要建立以“程序简化+精准辅导”为基础,适应不同企业类型的政策适配性便捷化智能化服务体系。对政策申请程序进行简化处理,将两套政策的申报程序合二为一,“一张表格填报、一套材料提交、一次审核完成”,实现一体化申报。与此同时,编制通用申请手册,在“自评—材料准备—网上填报—部门审核—结果公示”的逻辑流程中详细说明每份材料的编制规范、数据来源、录入方式及上传要求。针对大型、中型以及小型企业的申报难点在手册中加入了个性化表格填写说明章节。借助线上政务平台,建立自动核查表格功能,可即时检验资料是否有不合逻辑之处、文件有否损坏等,并提供改正建议;同时提供网上预约咨询及视频指引服务,随时解答一切有关申请程序上的疑问,大幅压缩企业申请时限。

针对精准辅导方面,建立全链条按层级分类别的完整辅导体系。于初创企业而言,主要进行基本申报条件、研发费用的基本核算方法、知识产权培育方式等基础知识的普及性培训,使其建立符合政府部门要求的内部管理制度档案。同时,建立专人联络制度,跟踪办理进度并协调解决困难,依托行业协会和社会服务机构设立公共服务站,为社会提供免费的预审服务、计费规则咨询等帮助,对于小微企业,还可以给予一些定制化帮扶服务,确保各企业合理使用政策优惠。

## 4.3 强化后续监管服务

按照“精准监管+优质服务”的理念设计既能杜绝违规风险又不损害企业利益的体系,在构建监管系统的过程中将税务、科技、财政等多个部门的监控力量进行整合,并对各部门后期审核工作中的具体责任进行明确划分,形成“协

同工作、资源共享、结果互认”的监查模式,重点关注企业研究行为的真实性,研究开发费用归集的合理性及知识产权与其核心专利的一致性。在此过程中,借助大数据、人工智能等先进信息化手段工具,构建一个能对企业研究行为及其费用支出进行动态监管的监控模型,对不同类别的数据进行比对分析,包括企业申报资料、缴税金额、社保缴费比例、专利授权数等,以识别可能存在虚假科研项目或者超额成本支出等情况。

## 4.4 动态跟踪政策变化

应“全周期监测+科学调整”的基本原则出发,构建契合经济社会发展及企业创新创业需求变化的弹性政策调节体系。具体而言,应该建立覆盖政策运行效果评估、企业反馈、行业发展、经济环境变化等多个维度的政策全流程跟踪观测系统,对企业的研发投入增长率、高新技术企业数质量变化情况、政策适用率和合规性、不同行业不同类型企业政策获得感等指标进行追踪。采用企业调研、产业走访、部门数据共享等形式来收集资料并确保其全面性及可靠性,并组建专门的分析团队进行科学合理的分析,识别政策执行中的堵点、难点,同时及时形成政策实践评估报告,客观反映政策执行情况、存在问题以及完善建议等信息,为政策完善提供参考依据。

## 5 结语

对科技发展以及良好创新型主体的培育而言,高新技术企业认定和研发费用加计扣除制度联动改革具有很强的现实意义。通过建立从政策制定到申报流程以及后续完善的整体体系,可以进一步加强高新技术企业认定与研发费用加计扣除的协调联动,未来,随着创新创业生态的发展变化,需不断跟进企业发展的新趋势,在政策动态调整和落实成效提升中发挥更大的作用,为科技发展和经济增长提供持续动能。

## 参考文献

- [1] 吕杰俊.高新技术企业认定专项审计要点探讨[J].中国农业会计,2025,35(22):106-108.
- [2] 张婕瑾.高新技术企业认定过程中的会计核算要点分析[J].市场周刊,2025,38(27):120-123.
- [3] 李颖.中小企业研发费用加计扣除政策执行难点与对策[J].中国集体经济,2025,(36):189-192.

# Party Building to Ignite the Red Engine of State-owned Enterprises Development

Lei Cao

China Metallurgical Baosteel Technical Service Co., Ltd., Shanghai, 200000, China

## Abstract

In the context of building a new development paradigm and advancing high-quality growth, state-owned enterprises (SOEs) serve as the backbone of the national economy. Their governance efficacy and development quality are directly linked to national economic security and industrial competitiveness. President Xi Jinping emphasized that “upholding the Party’s leadership and strengthening Party building are the ‘roots’ and ‘soul’ of SOEs,” a pivotal statement that charts the course for SOE reform and development in the new era. As a vanguard of grassroots Party building, the Party Committee of MCC Baosteel Intelligent Equipment Company has consistently prioritized political development. It has pioneered an innovative approach in the steel service sector, where “Party building empowers production and integration drives development,” offering a practical solution to the disconnect between grassroots Party building and operational work.

## Keywords

state-owned enterprises; party building guidance; development strategy

# 以党建引领点燃国有企业发展的红色引擎

曹磊

中冶宝钢技术服务有限公司，中国·上海 200000

## 摘要

在构建新发展格局、推动高质量发展的时代背景下，国有企业作为国民经济的中流砥柱，其治理效能与发展质量直接关系到国家经济安全与产业竞争力。习近平总书记强调，“坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的‘根’和‘魂’”，这一重要论断为新时代国企改革指明方向。中冶宝钢智能设备公司党委作为基层党建的先锋阵地，始终以政治建设为统领，在钢铁服务领域探索出一条“党建赋能生产、融合促进发展”的创新路径，为破解基层党建与业务工作“两张皮”难题提供了生动实践。

## 关键词

国有企业；党建引领；发展战略

## 1 引言

本文以中冶宝钢智能设备公司基层党组织的深度实践为研究对象，系统解析基层党建驱动企业高质量发展的内在逻辑。研究发现，通过政治引领统一发展共识，组织赋能优化治理体系，业务融合创造价值增量，可以形成“思想聚力-机制聚能-行动聚效”的良性循环，为冶金运营服务行业基层党建创新提供了可复制、可推广的范式。这一探索对深化国企改革行动、建强基层战斗堡垒具有重要的理论价值与实践意义。

## 2 把握新时代国有企业基层党建工作与高质量发展的关系

习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上指出，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。新时代国有企业基层党建工作与高质量发展是“根脉”与“枝叶”、“方向”与“动能”的辩证统一。基层党建作为国有企业的独特政治优势，是贯彻党的路线方针政策的“最后一公里”，也是凝聚发展共识、激发创新活力的“动力源”。国有企业高质量发展的本质要求与党建工作的价值取向高度契合。实践证明，只有将党建工作深度嵌入生产经营全链条，把党的政治优势、组织优势转化为治理效能、发展动能，才能实现质量变革、效率变革、动力变革的有机统一，推动国有企业在服务国家战略中彰显“顶梁柱”作用<sup>[1]</sup>。

长期以来，中冶宝钢技术服务有限公司（以下简称“中

【作者简介】曹磊（1982-），男，中国河南信阳人，本科，政工师，从事政工方面研究。

冶宝钢”)党委坚定不移地贯彻习近平总书记关于国企改革发展和党的建设重要指示精神,将坚持党的领导、加强党的建设作为企业的“根”与“魂”,作为推动企业改革发展的强劲牵引力、推动力,作为全面深化改革、培育核心竞争力的有机组成部分,充分发挥国有企业的独特优势,积极践行国企担当使命,实现了党的建设、经营效益质量和社会影响力的全面提升。

中冶宝钢智能设备公司作为中冶宝钢全资子公司,紧扣生产经营核心任务,创新构建“党建嵌入生产一线”的实践路径:通过组建党员突击队攻坚技术瓶颈、开展跨单位党组织共建整合资源、打造“党建+安全”“党建+创新”“党建+人才”等融合载体,将党的组织优势转化为解决实际问题的攻坚能力;依托“三会一课”与业务研讨的联动机制,推动党的理论学习向战略决策转化、党员先锋作用向团队效能延伸;同步建立党建考核与生产经营指标的“双挂钩”评价体系,确保党建工作可量化、可评价、可追溯。一系列举措实现了党建与生产经营、安全管理、人才培养等中心工作的深度耦合,使党的政治优势通过组织化、制度化、常态化路径转化为企业的创新优势、效率优势和竞争优势,为冶金运营服务行业基层党建创新提供了“中冶样本”,更以高质量党建的“红色引擎”驱动企业向智能化、绿色化、服务化方向转型升级。

### 3 中冶宝钢智能设备公司基层党建工作现状

#### 3.1 聚焦“党建+组织体系”,强顶层设计固根本

中冶宝钢智能设备公司以构建“党委—党员突击队—党员责任区”三级动态组织体系为核心,打破传统层级固化模式,根据生产任务特性实施精准覆盖。将党组织网络嵌入在行车车间、检修队等关键业务单元产线流程中,确保“业务延伸到哪里,党组织覆盖就跟进到哪里”;面对新产线投产、技术攻关等临时性重大任务,组建由党支部书记牵头、整合生产、安全、技术等多方资源的“党员突击队”,实现组织结构对业务需求的敏捷响应。

在效能提升方面,中冶宝钢智能设备公司通过制度创新推动党建标准化建设:其一,深化“双向进入、交叉任职”机制,推动党组织书记与业务骨干“一岗双责”,实现党建目标与经营指标的深度绑定;其二,以《金牛级作业区评审方案》等业务标准为依托,将党建要求细化为设备点检、隐患排查等“一月一专项”任务清单,明确党员在关键环节的职责;其三,创新“三会一课”形式,将其与专业技术培训、安全生产教育融合,开展“党员讲安全”“技术骨干讲工艺”等活动,并将组织生活嵌入班前班后会,破解“组织生活与业务工作两张皮”难题。同时,中冶宝钢智能设备公司严格执行“第一议题”制度,通过集中研讨、案例教学等方式提升党员干部政治“三力”,在防台防汛等应急任务中成立党员突击队,高效完成抢险任务,彰显党组织的政治引领力。

#### 3.2 聚焦“党建+生产经营”,促提质增效抓管理

中冶宝钢智能设备公司通过实施“党建+业务”系统整合模式,以机制创新推动党建与生产经营深度融合,具体表现为以下四大协同机制:

一是组织动员与攻坚克难协同机制。中冶宝钢智能设备公司构建动态化、功能型党组织单元,针对新产线投产、技术改造等急难险重任务,成立“党员突击队”等临时性组织,实现党建力量与业务资源的精准匹配。“任务导向型”组织动员模式解决了传统党建与业务“两张皮”问题,通过工期压缩率、产能提升率等量化生产链目标管理验证了党建引领攻坚的实效性,形成“组织建在链上、党员冲在一线”的协同效应。

二是建立“党员责任区-示范岗”双轨考核体系,将党员履职情况与设备点检合格率、安全生产零事故等核心业务指标深度挂钩。通过利用综合绩效,在党员示范引领下,明确行车操作、设备点检等岗位的党员责任清单,并实施“月度评分+季度公示+年度评优”的动态管理。数据显示,该机制实施后,行车作业相关事故发生率下降60%,设备故障停机时间减少25%,党员牵头完成的工艺改进项目占比达70%,实现了党建责任从“软约束”向“硬指标”的转化,验证了“党员绩效即业务绩效”的绑定逻辑。

三是建立了风险防控与安全管理的嵌入机制。中冶宝钢智能设备公司构建“党员-班组-车间”三级安全联防体系,通过设立党员监督岗、开展“安全隐患随手拍”等创新举措,将党建监督嵌入安全生产全流程。具体实践中,党员监督岗每日巡查重点设备,建立“隐患整改台账”,实行“发现-上报-整改-验收”闭环管理。2025年度数据显示,该体系累计排查并整改安全隐患476项,完成特种设备升级改造7台,推动车间安全标准化达标率提升至98%。“党建+安全”的融合模式强化了风险防控的前端感知能力,通过党员示范效应带动全员安全意识提升,健全隐患治理闭环管理机制,将组织监督嵌入风险研判、流程管控、整改验收全链条,以“零容忍”监督筑牢安全防线,形成“党管安全、全员参与”的治理格局。

四是创新驱动与技术升级的引领机制。公司以党员骨干为核心聚焦智能化改造、节能降耗等关键课题开展联合创新。通过设立“劳模工作室”,推行“揭榜挂帅”机制,将政治素质与专业能力作为项目负责人选拔的核心标准。将党员政治优势转化为技术创新动能的实践突破了传统产业技术瓶颈,通过“党建链”串联“创新链”,为传统冶金运营服务企业转型升级提供了“组织赋能技术”的新范式。

#### 3.3 聚焦“党建+联合共建”,合多方聚力增动能

中冶宝钢智能设备公司党委以“党建+联合共建”为突破口,通过跨组织、跨领域的资源整合与协同创新,构建起多方参与、优势互补的党建生态体系,有效激活了企业内部外部发展动能。



其一，跨域联建破壁垒，构建党建协同“共同体”。中冶宝钢智能设备公司打破传统党组织设置边界，与宝钢股份基层党组织开展“结对共建”，形成覆盖产业链、服务链的党建联合体。主要与宝钢股份党组织共建，通过联合党课、主题党日等活动强化理论共学<sup>[2]</sup>。同时建立“需求清单-资源清单-项目清单”三张清单，推动双方在物料供应、质量管控等环节的深度协作。其二，资源整合强赋能，打造发展动力“聚合器”。依托党建共建平台，中冶宝钢智能设备公司整合多方技术、人才和政策资源，形成“1+1>2”的叠加效应，降低了创新成本，通过党建共建增强了合作信任，为技术升级提供了坚实保障。其三，风险共治筑防线，织密安全稳定“防护网”。针对安全生产、环保合规等共性风险，中冶宝钢智能设备公司与共建单位构建“党员-班组-区域”三级联防机制。在党组织共建中，与宝钢股份基层党组织成立“安全联防工作组”，党员监督岗定期开展交叉巡查，建立“隐患互查、问题互改、经验互享”的协作模式。

## 4 新时代国有企业基层党建工作创新发展路径

基于对中冶宝钢智能设备公司基层党建现状的系统分析，本研究进一步提炼出其创新发展的核心路径。国有企业党建促发展的核心在于“三个转化”——将组织优势转化为治理效能、将党建载体转化为创新动能、将人才生态转化为发展后劲。通过系统化设计、场景化融合、生态化共建，国有企业可构建起党建与业务互促共进的良性循环，为做强做优做大国有资本提供坚实保障<sup>[3]</sup>。

### 4.1 强化顶层设计，夯实党建治理融合根基

国有企业需将党建工作深度嵌入企业治理结构，突出政治理论、党建基础业务、思想政治工作等党建本领提升，坚持问题、需求、目标导向，打造高素质基层党组织带头人队伍。在日常工作中坚持细化“三重一大”决策机制，确保党委研究作为重大事项前置程序，构建“党委领导核心、董事会战略决策、经理层高效执行”的现代治理体系。同时，建立党建与业务同部署、同考核的联动机制，通过定期专题研究党建与经营融合课题，破解“党建与业务脱节”难题，实现组织力向发展力的有效转化。

### 4.2 创新载体形式，激发党建赋能业务活力

国有企业需打破传统党建模式，以改革思维创新载体形式，推动党建工作与业务深度融合。通过“党建+项目攻坚”“党建+技术革新”等主题实践，将党建要求转化为具体业务目标。面对业务难题，组建党员突击队攻坚核心

技术难题，设立党员创新工作室孵化创新成果，建立“问题导向、党员领办、绩效挂钩”的闭环机制<sup>[4]</sup>。同时，运用数字化手段打造智慧党建平台，实现党员教育、组织生活、考核评价的线上化管理，提升党建工作的时效性和覆盖面。

### 4.3 构建协同生态，凝聚内外协同发展合力

国有企业需以党建为纽带，拓展跨组织、跨领域的协同合作，构建“党建引领、资源共享、发展共赢”的生态体系。通过与上下游企业、属地政府、科研院所等党组织结对共建，建立“需求对接、资源整合、项目共推”的协作机制。与合作单位联合开展技术攻关、供应链优化、社会责任实践等合作，通过党员联合党课、主题党日等活动强化组织联动。同时，建立共建单位利益共享、风险共担的保障机制，将党建合作转化为产业协同、创新协同、治理协同的实际成效。

### 4.4 打造人才生态，强化人才驱动发展支撑

国有企业需将党建工作与人才发展深度融合，构建“政治引领+能力赋能+生态共生”的人才培养体系。实践中，应坚持“党管人才”原则，通过“导师带徒”“技术比武”“党员创新岗”等载体，打造党员带头、全员参与的实践性培养模式<sup>[5]</sup>。同时，建立“双培养”机制，把业务骨干培养成党员、把党员培养成业务骨干。

## 5 结语

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，党建工作是国企高质量发展的“红色引擎”。中冶宝钢智能设备公司基层党组织作为国企基层组织的缩影，通过强化政治引领、创新融合载体、加强组织建设、完善制度保障，实现了党建与业务的深度融合，在生产经营、安全管理、人才培养等方面取得显著成效，为国企基层党建工作提供了可复制、可推广的经验。

## 参考文献

- [1] 王昕. 国企改革背景下党建工作助力国有企业发展的路径[J]. 现代企业文化, 2025(13): 97-99.
- [2] 伍爱萍. 党建引领下企业高质量发展路径探索[J]. 现代企业文化, 2025(15): 101-103.
- [3] 丁令威. 国有企业基层党建引领企业高质量发展的实践探索[J]. 现代企业文化, 2025(16): 41-43.
- [4] 孟令远. 国有企业党建工作与生产经营深度融合的路径[J]. 现代企业文化, 2025(13): 121-123.
- [5] 王晓蔚. 国有企业基层党建与业务工作深度融合的问题研究[J]. 现代企业文化, 2025(8): 122-124.