

# 党建嵌入民营企业治理的协同机制与实践检验

## 一、引言

随着民营经济规模与影响力持续扩大,民营企业在治理结构、运营机制和组织文化等方面的探索不断深化。党建工作有序融入民营企业治理体系,能够为企业提升组织凝聚力、经营稳健性和可持续发展能力提供积极支撑。围绕组织建设、经营管理和员工服务建立协同机制,有助于在尊重企业市场主体地位的前提下,进一步提升民营企业治理效能,为企业稳健运行夯实组织基础。

## 二、现实意义

党建融入民营企业治理,重在把组织资源转化为治理效能。其作用主要体现在三方面:促进治理协同,丰富企业重要事项的研判视角,使决策过程更稳健;支持合规经营和信用建设,强化企业稳健发展的内在约束,降低经营和声誉方面的潜在风险;增强组织凝聚力,稳定员工队伍,提升团队协作效率。这些作用相互支撑,共同构成企业可持续发展的内生动力。

## 三、重点举措

(一)健全组织嵌入机制。企业可结合规模和行业特点,健全党组织设置。符合条件的企业可同步设立党支部或党小组,并统筹活动场所、办公条件、必要经费等基本保障;中小规模企业可探索行业、园区、商圈联合党组织模式,由园区管理方或行业协会牵头组建联合支部,解决独立设置成本较高的问题。鼓励熟悉经营管理的党员骨干兼任党务工作,推动党务工作与业务工作有效衔接,促进党建工作与经营管理同频推进。在岗位安排上,党务工作可纳入年度工作计划和人事考核范围,避免长期“挂名不履职”。可通过组织覆盖率、党务岗位履职情况、活动开展频次等方式检验成效。

(二)建立重要事项协商机制。建立重要事项沟通清单,明确沟通范围、参与人员、反馈时限和结果运用。党组织可围绕合规经营、信用建设、财务规范、融资对接、人才引进、对外合作等事项开展沟通协商,提出参考意见,通过例会、专题会、联席会等形式形成意见记录,并定期回看落实情况。在协商过

程中,党组织以建设性、咨询性意见为主,尊重经营层的最终决策权,形成“事前沟通、过程参与、事后反馈”的闭环。对于金额较大或影响面较广的事项,可在意见记录中标注关注重点,便于后续跟踪。沟通成果可纳入企业治理档案,作为复盘和改进的依据。

(三)完善人才培养联动机制。实施“双向培养”计划:把业务骨干培养成党员,把党员培养成业务骨干。在培训体系中固定合规意识、职业操守、客户服务、团队协作等共性课程,使党员教育与员工培训相互支撑。设立党员示范岗、责任区,重点考核岗位绩效、服务质量、协作成效,避免形式化。在干部选拔中,可将协作能力、员工认可度等作为综合考察的参考因素之一。对于关键岗位和后备人才,可建立成长档案,定期开展岗位轮训和经验交流,形成阶梯式人才梯队。同时,鼓励老员工与新员工结对,发挥传帮带作用,提升团队整体专业水平。

(四)推动企业文化融合机制。将诚信经营、守约履责、爱岗敬业、创新创造等理念融入企业文化体系,通过员工活动、文化展板、内部刊物、内部学习平台等渠道予以呈现。

推动党组织活动与企业文体活动、关爱活动有机结合,固定季度主题、年度评选等节点,形成长期化、可持续的文化建设台账,使文化建设真正成为联结企业与员工的纽带。文化活动设计应贴近一线员工实际,注重参与度和体验感,避免活动形式单一、覆盖不足。可通过员工建议、座谈反馈等方式持续完善活动安排,使企业文化成为员工日常工作的内在认同。

(五)强化服务保障机制。对内,可建立“诉求—回应—跟踪”流程,明确受理渠道、办理时限和反馈方式,重点关注青年员工、技术骨干等群体的成长发展和实际困难。可定期开展员工走访、座谈和调研,及时掌握员工关心的问题,把服务做在一线、做在日常。对外,党组织可协助企业对接行业平台与公共服务资源,在财务规范、信用管理和银企沟通等方面提供支持,帮助企业提升融资材料准备水平和合规辅导成效。对中小微企业而言,这类服务能够在一定程度上降低对接成本,提高资源获取效率。

(六)建立评价反馈机制。协同路径的成效可通过定期评估予以检验。企业可建立过

程性指标体系,重点关注参与度、员工满意度、合规整改完成率、融资对接情况、意见办理率等方面,每半年开展一次自我评估并形成台账。评估结果可在管理层会议、员工代表会议上通报,让员工了解机制运行情况。可结合行业组织、商会协会等渠道听取意见,把外部视角作为内部改进的参考。将评估结果作为机制优化依据,推动机制在评估中优化、在实践中完善,使协同路径始终贴合企业发展实际。

## 四、结语

党建融入民营企业治理,关键在于尊重企业经营规律,找准组织建设与企业发展的结合点。通过组织嵌入、事项协商、人才联动、文化融合、服务保障和评价反馈等机制,企业能够把党建工作转化为治理效能、合规能力和发展韧性。这些机制相互衔接、彼此支撑,共同构成民营企业治理体系的有机组成部分。持续开展实践检验和动态优化,将为民营企业稳健经营和可持续发展提供更加扎实的治理支撑。

作者:宋林珊(四川城市职业学院)

# 唯物史观视域下大数据技术赋能群众工作方法创新研究

## 一、大数据赋能群众工作的三种风险表现

大数据为党的群众工作带来方法论变革,显著提升治理效能。但技术逻辑是一把双刃剑,在赋能增效的同时,潜藏着群众工作本质偏移的异化风险。所谓异化,即大数据扭曲遮蔽了群众工作根本目的,使主客体与价值关系紧张,具体表现为三个递进维度。

首先是主体数据化,具体个体被抽象为数据符号。群众工作核心是认识现实的个人,其生命力源于对人具体性的把握。但大数据以量化为基石,将个体特征转化为数据标签,在建构用户画像的同时执行抽象化操作。基层管理者依赖群体画像识别群众时,生动的个体便被简化为静态数据符号。如,网格化管理中,居民诉求归入预设标签,背后复杂情境极易被过滤,最终陷入见事不见人的治理近视。

其次是参与不平等,数字鸿沟导致部分群体被边缘化。大数据模式高度依赖数字接口,无形中设置技术门槛,加剧年龄、地域、经济差异形成的数字鸿沟。老年人、农民工等

难以通过线上表达诉求、获取服务,其声音形成数据空白区。这不仅损害其合法权益,更侵蚀人民群众观念的完整性。马克思恩格斯指出,未来社会应保障每个人自由发展,以部分人失业为代价的数字化转型,与一切为了群众的价值承诺存在根本矛盾。

最后是实践虚化,屏幕决策替代深入实际。党的群众路线精髓是从群众中来、到群众中去,要求实地调研获取信息。大数据提供海量信息流,使屏幕洞察成为可能,但过度依赖会滋生技术官僚主义。部分干部满足于通过数据模型研判民情,将线上反馈等同于实地调研,疏离与群众的血肉联系。这种实践虚化将田野置换为屏幕,最终导致干部感知力下降、政策脱离实际、民意渠道窄化。

## 二、唯物史观视域下风险成因的根源探析

上述风险并非单纯的技术应用失当,其背后隐藏着深刻的价值逻辑冲突。唯物史观作为科学的世界观和方法论,为我们穿透技术迷雾、直抵问题本质提供了理论透镜。

(一)理论基础:唯物史观的“人民主体性”原则

唯物史观的革命性贡献在于确立了“人民群众是历史的创造者”这一根本原则。马克思恩格斯在《神圣家族》中强调“历史活动是群众的事业”。这一原则包含双重意蕴:在本体论层面,人民是社会财富的创造者和历史前进的决定性力量;在价值论层面,一切社会活动的终极目的是服务于人的解放与全面发展。投射到群众工作领域,“人民主体性”是不可移易的价值基石:群众既是工作的价值归宿,也是力量源泉。衡量任何群众工作方法创新的终极准绳,在于是否真正提升了人民群众的主体地位。

(二)核心冲突:技术工具理性与人民主体价值的内在矛盾

运用“人民主体性”原则审视,“异化”风险的根源深植于技术工具理性与群众工作价值理性的深刻张力。工具理性强调通过精确计算达成目标,大数据技术天然追求效率最大化、流程标准化,正是工具理性的极致体现。而群众工作的内核是价值理性,核心目标是“一切为了人民”,依赖于对人的尊重、关怀与情感联系。当工具理性未经反思全面渗透时,便会发生“目的与手段的倒置”:技术本身“异化”为目的,人被降格为实现技术效能

的数据要素。为数据“全面”忽视隐私、为流程“高效”排斥弱势群体、为决策“精准”替代实地感知,都是工具理性凌驾于价值理性之上的表现,这正是马克思所批判的“异化”现象在数字时代的新形态。

## 三、大数据时代群众工作的核心原则

基于对风险及其根源的剖析,大数据时代群众工作创新不能停留于技术工具的简单叠加,而必须进行深刻的价值调适与范式革新。

(一)价值锚定:重申“技术服务于人”的根本立场

化解“异化”风险,首要的是将“技术服务于人”确立为不可动摇的元原则(指根本性、基础性准则,即“原则的原则”)。群众工作数字化的每一个环节,都应是否“巩固人民主体性”为最高检验标准。技术的正当性必须源于能更有效地回应群众急难愁盼,保障群众各项权利,促进社会公平正义。当技术效率与人的尊严、情感冲突时,必须以后者为根本依据。群众工作数字化转型本质是人性化升级,技术应扮演“谦卑的仆人”与“强大的赋能者”角色,而非在党群之间砌起数字高

墙。

(二)原则勾勒:构建“以人为本的智慧工作”模式

在明晰价值原点的基础上,需构建三重核心原则体系:第一,包容性原则,保障公平可及。推行线上线下融合、传统现代互补的混合模式,保留畅通热线、窗口、走访等传统渠道;开发适老化、无障碍应用,提供数字反哺支持;加强偏远地区数字基建与公民数字素养培训,防止技术性排斥;第二,辅助性原则,明确技术边界。大数据分析应作为干部洞察态势的雷达站,研判风险的预警机,但其结论必须经实地调研与面对面交流验证。倡导“带着数据问题上基层,带着基层思考回机关”,形成数据驱动发现、人文深度理解、群众路线解决问题的良性闭环;第三,透明性与可问责性原则,驯化算法权力。打破算法黑箱,对关涉群众切身利益的自动化决策,建立算法影响评估与信息披露制度;健全申诉、复核与人工干预机制,确保技术力量接受公众监督,保障权责一致原则在数字空间贯彻。

作者:杨缙玮(长沙理工大学马克思主义学院)

# 从“披露繁荣”到“行为落差”:企业ESG解耦的现实困境与治理逻辑

## 摘要

近年来,ESG信息披露快速扩展,企业可持续发展报告数量增加、内容丰富、形式规范,反映了资本市场与公司治理理念的重要进步。但披露繁荣并不必然等同于治理改善,一些企业在报告表述、战略承诺和评级回应上表现积极,却未能在资源配置、风险管理和责任履行中形成相应行动,由此产生ESG解耦。本文认为,企业ESG解耦的本质是“合法性展示”强于“实质性治理”,治理关键在于推动ESG从纸面披露走向经营决策、从形象管理走向价值创造,构建可比较、可验证、可追责、可激励的治理体系。

## 一、引言:ESG热潮中的“说做分离”

近年来,ESG已经从资本市场的专业概念逐渐进入企业战略、监管制度和社会公众视野。学界围绕ESG信息披露的内涵、评价方法和作用机制进行了系统讨论,指出ESG披露是企业非财务信息供给的重要组成部分,也是连接企业可持续实践与外部利益相关者判断的重要机制<sup>①</sup>。相关综述研究进一步表明,ESG信息披露研究正从披露动因、经济后果等方面转向制度设计与质量提升<sup>②</sup>。同时,实证研究发现,ESG信息披露可能通过成本效应、资源效应和治理效应影响企业绿色创新绩效,说明披露与真实行动之间存在复杂关系<sup>③</sup>。然而,ESG并不天然等同于实质治理,一些企业可能出现“漂绿”或“漂棕”等ESG漂绿倾向<sup>④</sup>,信息披露的同群模仿也可能在提高披露水平的同时加剧企业“漂绿”程度<sup>⑤</sup>。因此,在ESG披露快速发展的背景下,尤其需要警惕“披露繁荣”背后的“行为落差”。

所谓企业ESG解耦,是指企业在ESG话语表达、报告披露、评级回应和外部形象上表现积极,但在环境责任、员工权益、供应链管理、风险控制和公司治理等真实行为中改进有限,形成“说得多、做得少”“披露强、绩效弱”的错位状态。ESG解耦并不意味着否定ESG价值,相反,它提示我们应当把关注重点从“企业是否发布报告”进一步推进到“报告是否反映真实治理”“承诺是否进入经营决策”“指标是否能够接受验证”。只有把ESG从披露合规推进为企业治理能力,才能使其真正服务于高质量发展。

## 二、“披露繁荣”:ESG制度化发展的积极进展

从实践看,ESG披露繁荣首先体现为制度框架逐步完善。随着可持续发展信息披露规则不断健全,企业信息披露不再局限于公益捐赠、环境宣传和社会责任活动,而是逐步转向治理结构、战略安排、重大风险、关键指标和目标进展等系统性内容。披露框架的规

范化,有助于减少过去企业社会责任报告中叙事随意、口径不一、重点分散的问题。资本市场对ESG信息的需求明显增强。投资者评估企业价值时,已不再只关注短期利润和财务指标,而更加重视碳排放、能源效率、员工保护、数据安全、商业伦理、内部控制等非财务因素。对于投资者而言,ESG信息不仅是道德评价工具,更是识别长期风险、判断经营韧性和评价治理质量的重要依据。企业自身的ESG意识有所提升。越来越多企业开始设立ESG管理架构,发布可持续发展目标,将绿色低碳、社会责任和规范治理写入战略文本。这表明ESG已经从企业边缘性宣传活动进入公司治理主流议程。应当看到,“披露繁荣”本身不是问题,它是ESG治理制度化、市场化和专业化发展的阶段性成果。真正需要追问的是,企业披露能力是否同步转化为治理能力,报告厚度是否转化为行动力度。

## 三、“行为落差”:企业ESG解耦的主要表现

第一,报告披露与实际绩效脱节。一些企业在报告中大量使用“高度重视”“持续推进”“积极履责”等表述,但对应的减排成效、污染治理、安全生产、员工保障和治理改善等指标并不清晰。报告语言积极,并不代表企业行为已经发生实质改变。如果披露更多体现为文字包装而非绩效改善,就容易形成“纸面ESG”。

第二,战略承诺与资源配置脱节。企业往往愿意提出绿色转型、低碳发展、共同富裕、供应链责任等目标,但这些目标并未充分进入预算安排、技术改造、人力配置和绩效考核。没有资源投入的战略承诺,最终很容易变成口号。判断ESG是否真实,关键不在于企业是否写入战略,而在于战略是否改变了资本开支、采购政策、生产流程和管理激励。

第三,指标披露与重大风险披露脱节。有些企业披露了大量看似丰富的指标,却未必触及本行业最重要的ESG风险。例如,高耗能企业可能强调公益捐赠和员工培训,却弱化能源效率与碳排放;平台企业可能突出

技术创新和客户服务,却回避数据安全、算法责任和劳动权益。选择性披露使企业看似透明,实则遮蔽了真正关键的风险。

第四,母公司形象与供应链行为脱节。一些龙头企业自身披露较规范,但供应链中的中小企业仍可能存在环保、安全、欠款、劳工保护等问题。对于投资者而言,ESG责任不能只看总部报告,还要看其对产业链的约束、赋能和带动作用。如果企业只塑造自身形象,却不改善供应链治理,就难以形成真实的可持续发展能力。

## 四、形成机制:企业为什么出现ESG解耦

首先,企业ESG解耦的形成源于外部压力与内部能力之间的不匹配。监管机构、投资者、客户和评级机构要求企业更快、更充分地披露ESG信息,企业由此产生“先披露、先回应、先表态”的动力。但真实ESG治理涉及设备更新、流程再造、组织协同和文化改变,成本高、周期长、难度大,披露速度往往快于治理速度。

其次,ESG评价标准复杂,为选择性披露留下空间。ESG覆盖环境、社会和治理多个维度,不同行业、不同地区、不同评级机构关注重点不同。企业在这种复杂环境中,容易选择对自身有利的议题和指标,淡化不利信息,形成“选择性透明”。当评价体系过度依赖企业自愿披露时,披露就可能被用于声誉管理,而非真实问责。

此外,企业内部治理机制没有同步跟上。许多企业仍把ESG视为品牌宣传、投资者关系或报告编制工作,缺少董事会层面的监督、经营层面的责任分解和业务部门的执行约束。结果是ESG部门负责写报告,业务部门仍按原有逻辑运行,导致披露体系与经营体系相互分离。

最后,外部验证和责任约束仍需加强。ESG信息中包含大量非财务数据和前瞻性承诺,如果缺少第三方鉴证、数据追溯和负面事件披露,信息真实性便难以充分保障。低成本披露与低强度问责结合,容易诱发企业把

ESG报告作为形象工具,而不是治理工具。

## 五、治理逻辑:从披露合规走向真实治理

治理企业ESG解耦,不能只靠增加报告页数和指标数量,而要构建“可比较、可验证、可追责、可激励”的治理体系。

一是从“有没有披露”转向“披露是否真实有效”。监管和市场评价不应仅关注企业是否发布ESG报告,更应关注披露内容是否具有行业重要性、数据连续性和风险相关性。企业应减少空泛表述,增加关键指标、负面事件、整改进展和目标完成情况披露,使外部主体能够判断企业究竟改变了什么;二是从“统一模板”转向“行业重要性”。不同行业的ESG重点不同,制造业应突出能源、排放、安全生产和质量责任,金融业应突出绿色金融、风险管理和客户保护,互联网平台应突出数据安全、劳动权益和算法治理。只有突出行业差异,才能避免ESG报告千篇一律,防止企业用次要议题掩盖关键风险;三是从“企业自说自话”转向“外部验证”。对碳排放、污染物排放、安全事故、员工流失、供应链管理等相关指标,应逐步提高数据核验和第三方鉴证要求。外部验证不是增加企业负担,而是提升信息可信度、降低市场识别成本的重要制度安排;四是从“报告部门负责”转向“董事会和经营层负责”。ESG报告不能停留在报告编制部门,而应进入董事会监督、经理层考

核、风险管理、预算安排和投融资决策等环节。只有当ESG目标被嵌入经营流程,企业才会真正减少“说做分离”;五是从“声誉激励”转向“市场约束”。资本市场应强化对真实ESG绩效的识别能力,对长期改善环境绩效、社会责任和治理质量的企业给予正向评价;对选择性披露、数据失真、重大负面事件等隐瞒的企业形成融资、声誉和监管约束。通过激励和约束并重,推动企业把ESG从合规成本转化为长期价值来源。

## 六、结语:让ESG回到真实价值创造

ESG的价值不在于企业写了多少页报告,而在于是否真正改变企业的生产方式、治理方式和价值创造方式。面对“披露繁荣”背后的“行为落差”,关键不是否定ESG,而是推动ESG从形式合规走向实质治理,从外部展示走向内部变革。企业只有让ESG信息经得起验证,让ESG承诺落实到资源配置,让ESG绩效体现到长期价值之中,才能真正提升可持续发展能力。也只有这样,ESG才不会沦为形象工程,而能成为推动资本市场高质量发展和企业现代化治理的重要力量。

**基金项目:**安徽省哲学社会科学规划青年项目“大语言模型赋能企业ESG解耦的识别机制与治理路径研究”(AHSKYQ2025D185)。

作者:刘泽滨 单伟敏(淮南师范学院金融与数学学院)

## 参考文献

- [1]黄璐,汪玉荷,韩菲菲,等.ESG信息披露:内涵辨析、评价方法与作用机制[J].外国经济与管理,2023,45(6):3-18.
- [2]吴慧聪,董战峰,王可,等.ESG信息披露的研究现状、热点与展望[J].中国环境管理,2024,16(4):13-25.
- [3]李慧云,刘倩颖,李舒怡,等.环境、社会及治理信息披露与企业绿色创新绩效[J].统计研究,2022,39(12):38-54.
- [4]李常青,辛立柱.漂绿还是漂棕:非效率投资下的ESG漂绿倾向[J].经济管理,2024,46(5):168-189.
- [5]陆雪艳,潘海英,新夫.基于ESG信息披露同群模仿的企业“漂绿”动因与治理机制[J].中国人口·资源与环境,2025,35(5):116-128.