

国企思想政治工作优势转化为核心竞争力的机制研究

■咸阳金融控股集团有限公司 肖磊

摘要:近年来,我国经济社会发展取得了举世瞩目的成就,国有企业在国民经济中发挥着重要作用。国有企业要做强做优做大,就必须坚定不移地加强党的建设,尤其要把思想政治工作优势转化为核心竞争力,使思想政治工作更加富有成效。如何实现这一目标?这是国有企业面临的一个现实问题。本文认为,国有企业可以从发挥思想政治工作优势、培育和弘扬新时代国企文化、完善和创新思想政治工作方式和方法等方面入手,积极探索思想政治工作优势转化为核心竞争力的机制。

关键词:国企;思想政治工作;核心竞争力

引言:在国有企业改革发展的新形势下,企业思想政治工作要以提高国企核心竞争力为目标,围绕企业生产经营开展思想政治工作,帮助国企员工树立正确的世界观、人生观、价值观,引导职工在企业改革发展中坚定理想信念、爱岗敬业、甘于奉献。文章结合实践经验,关于如何将思想政治工作优势转化为国企核心竞争力进行了研究和探讨。

一、强化价值引领,引领员工正确的价值取向

国有企业思想政治工作必须牢牢把握正确的政治方向,坚持以党的基本理论、基本路线和基本方略为指导,以社会主义核心价值观体系为引领,切实提高员工的思想觉悟和道德水平。

一是要建立完善的思想政治工作长效机制

机制。要建立健全党委统一领导,党政领导齐抓共管,有关部门各负其责,工会、共青团等群众团体积极配合的思想政治工作机制。要以国有企业党建为引领,切实发挥好党组织在职工群众中的领导核心作用、党员在职工群众中的模范带头作用以及党组织在职工群众中的战斗堡垒作用。

二是要开展多种形式的宣传教育活动。要充分利用企业内部广播、电视、网络等媒体,广泛宣传党和国家的路线方针政策,大力弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神,使广大员工深刻理解中国特色社会主义的科学内涵和根本要求。

三是要坚持“以人为本”。要把解决思想问题和解决实际问题结合起来,把满足需求和提高思想觉悟结合起来,真正做到解决思想问题和解决实际问题相统一、坚持正面教育为主和坚持实事求是相统一、坚持精神激励和物质鼓励相统一,使思想政治工作有针对性 and 实效性。

二、创新方式方法,增强思想政治工作的吸引力和感染力

在市场经济条件下,国有企业思想政治工作要切实增强吸引力和感染力,就要按照社会主义市场经济的规律和特点,不断改进和创新思想政治工作的方式方法。

一是要充分利用现代科学技术手段开展思想政治工作。当今社会是信息社会,互联网、手机等新兴媒体的不断发展,为思想政治工作

提供了新的载体和手段。国有企业要善于运用网络平台,坚持正确舆论导向,深入宣传党和国家的方针政策,及时传播企业改革发展动态,以正确的舆论引导人、教育人、激励人。

二是要充分运用先进文化传播载体开展思想政治工作。要深入开展理想信念教育、爱国主义教育、改革创新精神和党的优良传统教育、法治意识和公民意识教育等,大力弘扬社会主义核心价值观体系[2]。要用先进文化占领企业文化阵地,用社会主义核心价值观体系凝聚人心。

三是要积极探索思想政治工作新方法。要把思想政治工作与生产经营活动有机结合起来,与思想政治建设结合起来。要针对不同职工群体的特点和需要,不同层次职工群众的利益共同点和思想共鸣点,坚持“以人为本”的原则,注重职工的全面发展和个性发展,实现“以人为本”与“以人为中心”“以德为先”与“以法为本”的有机统一。

三、加强组织领导,构建思想政治工作长效机制

首先要加强组织领导,把思想政治工作作为企业的一项重要工作,列入企业发展的整体规划之中。要建立健全思想政治工作的组织网络和工作机制,形成党政领导齐抓共管、政工干部齐抓共管、部门分工协作、职工积极参与的良好局面。其次要健全工作机制,加强对思想政治工作的领导和指导,增

强做好思想政治工作的自觉性和主动性[3]。要建立思想政治工作定期研究制度,企业党政领导要定期听取有关部门和单位的汇报,及时研究和解决思想政治工作中出现的新情况和新问题。要建立定期检查制度,通过检查了解思想政治工作开展情况,加强对基层单位和部门思想政治工作情况指导、检查、督促。最后要重视思想政治工作队伍建设,把政工干部队伍建设作为重要事项来抓,选好配强政工干部队伍。企业应加大对政工干部的培训力度,提高其业务素质 and 综合能力;同时还要加强政工队伍与生产经营干部之间的沟通协调机制建设,注重发挥政工人员在生产经营中的桥梁和纽带作用。要建立政工人员定期交流制度和定期培训制度,确保企业思想政治工作有人抓、有人管、有成效;同时还要加大对优秀政工人员的奖励力度。

结语:综上所述,思想政治工作是企业管理工作的重要组成部分,对于国有企业而言,要实现其核心竞争力的不断提升,就必须将思想政治工作优势转化为核心竞争力。在国有企业中,思想政治工作与企业的核心竞争力之间有着密不可分的联系。因此,国有企业要明确自身的核心竞争力,从而实现对自身优势的不断整合。

参考文献:

- [1]陈兴强.新时代国有企业管理与思想政治工作融合创新[J].科技创业月刊,2020,33(06):86-89.
- [2]王海,张友奇.新媒体时代国有企业思想政治工作创新研究[J].新西部,2019,08(15):78-79.
- [3]郭政涛.基于全媒体融合的国企思想政治工作创新路径研究[J].企业改革与管理,2020(21):207-208.

关于推动公立医院党员档案管理提质增效的调研报告

——以山西省眼科医院为例

■山西省眼科医院 窦昱 杨彩珍 李慧丽

摘要:党员档案在公立医院党建工作中占有重要作用,不仅反映出档案管理工作成效,也从侧面体现医院党建工作的整体水平。由于医院工作的特殊性,党员档案在制度建设、信息化管理、新入院党员档案管理等方面存在若干问题。本文以山西省眼科医院为例,通过对党员档案管理工作现状进行调查,剖析档案管理中存在的问题,提出解决问题的建议和对策。

关键词:公立医院;党员;档案管理

公立医院是我国医疗服务体系的主体,是党领导人民、服务群众的重要窗口。2018年中共中央办公厅印发《关于加强公立医院党的建设工作的意见》,对公立医院加强党建工作提出最为全面系统的要求。山西省眼科医院在省委省政府和省卫生健康委的正确领导和大力支持下,始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,落实全面从严治党主体责任,抓牢主责主业,践行初心使命,以高质量党建引领医院高质量发展。

党员档案是党员区别于群众的重要依据,是党员身份的重要凭证,记录了党员的入党过程和各项政治生活信息[1]。加强医院党员档案管理是新时期加强公立医院党建工作的一项重要内容,有利于全面理清党员队伍现状,发挥党员的先锋模范作用,为公立医院领导干部任用选拔提供依据。为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,全面贯彻落实党的二十大精神,落实中央和省关于大兴调查研究的要求,进一步规范党员档案管理工作,促进党员档案管理能力和服务水平提质增效,现就山西省眼科医院党员档案管理现状进行调查。

一、山西省眼科医院党员档案管理现状

山西省眼科医院是一所集医疗、科研、教学和防盲为一体的省级三甲甲等公立医院。目前,医院有在职党员240人,在职工党员占比为36.19%,青年党员占比为47.5%,临床一线、专业技术人员党员占比为63.33%。院党委按照党支部建在科上的原则,将全院划分为16个在职党支部和1个离退休党支部,在职党支部书记全部由党员中

层干部兼任。现有党支部均设有支部委员会,由支部书记、副书记、组织委员、纪检委员和宣传委员3-5人组成。

党员档案主要是党员发展材料、奖惩材料、组织生活相关材料等内容。发展材料作为党员档案的主要内容,包括申请入党、入党积极分子的确定和培养教育、发展对象的确定和考察、预备党员接收、预备党员的教育考察和转正等5个阶段形成的材料。目前,山西省眼科医院在编职工党员档案按照公立医院党务和人事档案联合管理的方式,并入职工人事档案管理。聘用制职工党员档案随其人事档案由山西省或者太原市人才市场管理。院党委通过“山西党员管理信息系统”,全面掌握医院党员信息,对党员组织关系进行转入和转出,实现党员信息化。各党支部建立支部员工花名册,包括党员、预备党员、发展对象、入党积极分子、入党申请人、民主党派和群众的基本信息。

二、医院党员档案管理存在的主要问题

调研过程中,我们发现尽管医院高度重视党建工作,不断加强党支部标准化建设,但对党员档案管理工作重视程度不够,没有认识到党员档案对党建工作的重要意义。在党员档案管理中仍存在许多不尽如人意之处,主要有以下几点:

(一)党员档案管理制度不健全

目前,医院在党员发展阶段形成的材料由所在党支部负责收集和保管,党办负责材料的审查。党员转正后,在职职工党员档案移交人事档案,由人事部门管理。由于医院没有建立规范化、系统化的党员档案管理机制,档案在收集、整理、保管、移交等方面存在不少问题,如档案资料的收集范围不明确,档案管理不规范、管理人员专业知识缺乏、责任分工不明等。如果党员在发展期间处于工作未定岗阶段,更增加了档案交接和保管的难度。

(二)党员档案材料书写不规范

党员发展材料是党员档案的重要组成部分,包括入党申请书、思想汇报、教育培训证书、政审材料、自传、入党志愿书、转正申请书等。发展一名党员大约需要两年以上的

时间,档案材料形成周期较长,存在的问题较多,如入党志愿书、入党积极分子培养考察及预备党员预审考察表填写不规范,涂改较多;入党材料不齐全;信息不一致、时间前后矛盾等,影响了档案材料的系统性、完整性和严谨性。

(三)党员信息化管理系统建设不够完善

山西省眼科医院目前使用的是“山西党员管理信息系统”,即全国党员管理信息系统(基层版)。该系统整合了党员个人的基本信息,便于档案管理者查询和管理。但是,在日常使用中发现在统计、检索、查询功能上存在一定缺陷,如在信息查询方面,只能针对性别、支部、预备党员等少数字段检索,无法实现按入院时间、年龄排序。此外,系统中党员信息不能及时更新,新转入党员信息缺失,已转出党员仍未删除,影响党员信息统计和管理。

(四)新入院党员档案上有欠缺

新入职党员由于不了解组织关系转接程序,组织观念不强,没有在规定时间内完成组织关系转接手续,不能正常参加组织生活和缴纳党费,党员档案不能及时跟随人事关系转入医院进行统一管理。另外,由于公立医院工作的特殊性质,新入院的医疗、护理人员入院前三年实行轮转制度,造成这部分党员流动性较大。如果支部与党员之间沟通不及时,往往几个轮转下来,容易出现支部找不到党员、党员找不到组织的情况[3],在未定岗的医护人员队伍中尤为突出。

三、推进公立医院党员档案管理提质增效的建议与对策

(一)建立健全党员档案管理制度

党员档案管理应该坚持服务于党员、服务于医院党建和支部建设。首先,结合医院实际,建立健全党员档案管理工作制度、归档制度、审核制度等,制定党员档案资料的收集范围和保管期限。其次,加强党员档案管理工作队伍建设,在党办和党支部指定档案管理人员并明确工作职责。开展党务工作培训和档案管理工作培训,提高档案管理员的业务水平。建立考核奖惩机制,充分发挥和调

动档案管理员的积极性。

(二)建立垂直化党员档案管理模式

在医院内部建立“党办—党支部”两级垂直管理模式,按照“一人一盒”的原则,由党支部档案管理员对党员档案进行收集整理、上报审查,由党办档案管理员进行审核归档。在党员发展阶段,推行档案材料清单制管理模式[4],支部档案管理员负责指导发展阶段的党员填写入党材料,并负责上报审查。党办档案管理员负责审查入党材料是否完整合规、发展程序是否符合要求。这样既能避免党员发展阶段相关材料填写不当,又能防止档案在交接和保管过程中遗失。

(三)推进党员档案管理工作信息化建设

充分利用“山西党员管理信息系统”并及时升级维护,使相应功能得以完善,提高工作效率。对新党员、转入和转出的党员,及时更新党员信息,实现动态化管理。以“电子+纸质”的形式对党员材料进行同步归档、同步存储、互为备份,提高党员档案的保密性、真实性、安全性。开发党员档案数字化信息系统,实现党员档案信息与干部人事档案信息互通共享,为党员精细化管理和干部选拔任用提供数据支持,提升党员档案的利用率。

(四)加强新入院党员档案管理

对新入院党员职工开展岗前培训,加强党性教育,告知其组织关系转接的重要性和转接程序,强化其身份意识、组织意识。党办档案管理员要及时与新入院党员沟通联系,指导其办理组织关系转入手续。对转科的医护人员要加强管理,可借鉴部分医院的做法,由医务科、护理部、人事科所在支部对转科的党员档案进行管理,待转科人员定岗后再将组织关系转入新的支部。

参考文献:

- [1]秦兴刚.医院党员档案管理存在问题分析及对策[J].山东档案,2018(2):57-58
- [2]郭儒雅,金昌晓.公立医院党员档案规范化管理路径探析——以北京大学第三医院为例[J].浙江档案,2021(7):22
- [3]曾霞.加强基层公立医院党的建设抓好党员档案管理工作[J].中国卫生产业,2020(11):50-52
- [4]赵常婷.关于医院党务工作档案管理的创新思路分析[J].黑龙江档案,2021(3):170-171
- [5]倪健辉.加强医院新入职员工中党员管理的思考[J].江苏卫生事业管理,2015(23):92-93