

国有企业基层党建工作开展路径创新研究

■平顶山天成矿山工程设备有限公司 巩振宇

引言:国有企业是党执政兴国的重要物质支柱和基础,也是推动国民经济建设和社会发展的组成部分。强化国有企业基层党建工作,不仅能够确保国有企业实现长远、稳定、高质量发展,还能发挥党员的引领和示范作用,有利于充分发挥党组织的战斗堡垒和引领发展作用。因此,国有企业必须坚持党的全面领导,才能达到以高质量的党建工作引领企业实现可持续发展。

1. 国有企业基层党建工作开展的重要性

在开展国有企业基层党建工作的过程中,加强国有企业基层党建工作,有利于国企以先进的思想培养人、引导人,有利于通过系统的教育引导带领广大员工建立正确的世界观、人生观、价值观,有利于全面提升国企党组织的凝聚力、战斗力,确保企业始终沿着正确的方向前进。党建可为思想政治教育提供广阔的实践平台、丰富的教育资源,便于激发企业员工学习的趣味性、主动性。实践中,需将党建与思想政治工作紧密结合,充分发挥二者的优势,实现共进互补、相得益彰。

2. 国有企业基层党建工作的创新策略

2.1. 培育创新思维,革新国有企业传统党建工作观念

新形势下,国有企业基层党建工作必须培育创新思维,切实转变传统观念,为后续党建工作的顺利推进注入新的思想动力。创新党建观念不仅有利于引导党员坚持辩证思维去看待党建工作,用发展的视角审视党建工作意义,还有利于及时发现并解决生产经营管理工作所面临的诸多实际问题。创新党建的工作方式方法,能够为国有企业在市场新形势下实现长远稳定发展创造有利条件。

2.2. 结合组织建设,强化党的领导

国有企业基层党建工作的基础在基层,其重心在党支部。在这一过程中,创新支部活动方式是关键。要使党的组织生活正常化、规范化、制度化,充分发挥党员在思想政治工作中的先锋模范作用。同时,开展主题党日活动,以此为抓手,始终把党的政治建设摆在首位。结合企业生产经营实际,制定相应的工作计划,确保各项工作有明确的目标、有切实的措施、有有效的考核,从而激发国有企业基层党建工作的活

力,为国有企业改革发展提供坚强有力的组织保障。

2.3. 建设符合企业文化特色的文化体系

国有企业可以根据自身的发展阶段、行业特点和员工特点,充分建设符合企业文化特色的文化体系。这包括制定企业文化建设规划、设立文化建设专门机构等措施,有效确保企业文化建设与企业发展战略相一致,有针对性地满足员工的精神需求和文化需求。国有企业还可以通过加强对企业文化的引领和塑造,进而营造积极向上、团结和谐的文化氛围,有效促进员工的团队凝聚力和认同感。

2.4. 创新党建与思想政治工作方法

创新党建与思想政治工作方法,可以对企业现有的内部结构体制进行改革,从而促进企业发展,提高企业员工的工作效率以及工作质量,国有企业需要根据企业实际的发展情况调整结构,树立全新的发展理念,从企业的思想与文化等方面入手,能够完成新时期社会发展带来的挑战,适应新环境以及新经济形势下,国有企业通过创新开展党建与思想政治工作的方法,增强企业员工的思想意识以及政治觉悟,要

把企业员工按照的年龄、工龄、岗位进行划分,形成一个混合型小组,能够更快速有效地学习党建与思想政治理论知识,加快职业精神的传递,也加强了企业员工之间的沟通与交流。

2.5. 建立国有企业党建品牌

党建品牌是企业党建特色的高度凝练,是党建成效的充分展示,是党务业务的深度融合,是宣传展示的标识口碑。党建品牌应当具有时代性和创新性,国有企业党建品牌建设要紧跟时代发展的步伐、聆听时代发出的声音、解答时代提出的问题,解决党建工作存在的实际问题。国有企业要充分利用自身先天的政治优势和资源优势,从构建企业精神文化起步,打造符合新时代特征、具有国有企业特色的党建品牌,传承优良传统,通过擦亮党建品牌扩大党建工作的引领力和影响力,让党建品牌成为国有企业党建工作的旗帜。国有企业要加大党建品牌宣传推介力度,建设党建品牌宣传教育基地,拍摄党建品牌宣传片,利用红色资源开展形式多样的主题教育和社会实践活动。

3. 结束语

在国有企业发展过程中,必须注重对国有企业基层党建工作的创新,以推动企业发展。要将企业的员工、党员干部团结起来,将企业的改革与发展工作做好,将企业员工团队建设成一支经得住考验、能够战胜一切困难的团队。

企业党建与企业文化建设的互动关系

■中国平煤神马控股集团有限公司现代服务分公司党群工作部 李慧真

引言:无论是从理论还是实践的角度来讲,构建企业党建和企业文化一体化模式都非常重要。一方面,它可以明确本企业的发展方向;另一方面,可以增强本企业的凝聚力和向心力,从而更好地开展各项业务活动,创造较高的经济效益,推动企业健康、稳定发展。所以,我们应当高度重视、优化构建一体化模式。

1. 企业党建与文化工作的互动关系

1.1. 并行交融关系

在企业中以企业党建为主体的各项工作,包括确立党建目标、明确党建责任等,是党建文化的组成内容。而企业文化是以整体企业经营、业务、管理各项工作的理念、措施、思想为主,构建成熟的企业发展理念。党建与企业文化相互融合,彼此存在于对方的文化体系内,建立了并行交融关系。

1.2. 合并单一关系

合并单一关系能够使党建、企业文化相互融合成一个整体,既顺应党建要求,又符合企业经营管理需求。在此种关系中,企业将党建内容转化为企业文化,开展企业文化建设即是在落实党建工作。两者相互合并,互为主体。在此种互动关系下,党建决策、经营决策不会

发生任何冲突。企业党建文化集中确定了企业党建的工作方向。企业文化侧重表达了企业经营的目标。两个文化相互合并,有助于企业文化发展。

1.3. 党建主导关系

在党建主导的关系下,党建体系中融合了企业文化最终合并为“企业党建文化”。依照企业党建工作思想,新时期企业在落实党建文化工作时,需要明确党的主导地位,创新党建形式,让企业作为党建的坚实力量,坚决落实党的各项决策。在资产保值、增强企业竞争力、加强企业改革、增强经营管理能力各方面,积极展现党建文化的引导作用。在新时期,党建工作布局包含企业文化的工作任务。两种文化是以党建文化为主导,企业文化做配合,共同建立了完整的企业党建文化体系。

1.4. 经营主导关系

经营主导关系是以企业文化为主导,融合党建内容,最终以企业经营为主要建设方向。企业文化产生于企业经营活动中,包含企业使命、企业未来发展期望、企业经营理念、企业品牌形象、安全生产等内容。企业含有较多工作,包括生产、管理、技术等,这些工作所对应的工作部门便逐步产生了企业文化。从企业组

织层面来看,党建部门是企业的一部分,党建文化也可看作是企业文化的一个部分。

1.5. 党建引领关系

与其他互动关系不同,党建引领关系最为普遍的一种模式。多数企业创建了各自的企业文化,设立了专门的文化建设部门,并配有文化专业人员。没有设立文化建设部门的企业,会通过第三方文化咨询单位建立企业文化体系,引导企业开展品牌建设,塑造企业形象,以此增强企业“软实力”,进而增强其行业竞争力。新时期,企业应以党建为引领,同步发展党建、企业文化。

2. 企业党建与企业文化建设的融合路径

2.1. 坚持理念先行,搭建融合平台

面对复杂环境,国有企业必须坚守思想阵地,依托企业文化这一重要载体,坚定理想信念,推动党建工作和企业文化建设在思想观念达成高度一致。将思想政治工作常态化,优化思想政治工作方式,更新思想政治工作内容,提高思想政治工作质量,推动融合工作落实、落地、落细,提升融合的凝聚力。理想信念贯彻应改变以往传统灌输教育方式,善于运用智慧建设,打造思想宣传新平台。

2.2. 优化工作路径,更新活动形式

党建工作相关体制需要根据融合制度改革,健全党建工作体制,将融合理念融入党的工作机制,建立与融合工作接轨的制度体系。党组织充分发挥监督作用,确保融入工作不偏离方向,发现问题及时提出整改,不断改进完善融合制度,以制度促进党建工作和企业文化深度融合。同时,党建工作开展需要有效载体。

2.3. 加强队伍建设,强化主体地位。

首先要坚持党管干部、党管人才原则,完善用人机制,选拔优秀的复合型人才推进融合工作,积极推进党员多岗历练,积累融合工作经验。强化关键少数是融合工作的前提保障,领导干部明确自身职责,带头学习先进思想理念,利用理论和经验规划党建工作和企业文化建设融合方案,充分利用融合制度,落实规划部署。强化员工的主体地位是融合工作的中心,充分发挥党员的先锋模范作用,注重基层职工的首创精神,引导广大员工将党建优势、文化精神与自身工作结合,转化为创新的力量,推动融合工作进入基层。

3. 结束语

企业党建与企业文化建设之间存在着密切的互动关系,相互促进、相辅相成。他们之间的互动机制有助于形成良性循环和持续发展,共同推动企业的健康发展和文化建设。企业管理者应当充分认识到这一点,积极推动企业党建与企业文化建设的深度融合,为企业的长期发展和稳定运营提供坚实支撑。

新形势下退休职工心理关爱途径研究

■中国平煤神马控股集团有限公司物业服务中心 尚锋

引言:近期内,我国全面国力持续攀升,经济实现稳健增长,民众的生活质量逐渐提升,社会保险结构日渐完善,已退休工作人员的利益获得显著提升。尤其是随着养老保险制度的社会化进程推进,有效消除了退休人员对未来顾虑,确保了他们的物质生活有了充足的保障。这些因素一方面使得退休员工可能出现心理适应问题,另一方面可能触发心理健康问题,对他们的身心健康带来极大的负面影响。面对这一状况,国家、社会和企业需更多关注退休员工的心理健康,保障他们的晚年生活宁静而有尊严,并利用他们的经验和智慧为企业和社会的和谐稳定贡献力量。

1. 退休职工心理关爱存在的问题

1.1. 顶层设计不完善,主体间沟通渠道不畅通

首先,我国尚未建立起对退休员工心理关爱的高层规划。现状是,从国家到地方的相关管理机构对于退休员工心理关怀并没有统一标准,而且各个管理层面在政策制度及其执行层面上也缺乏一致性。因此,亟需在市级或更高级别上对于退休员工心理照的标准与体系进行整合规划。其次,跨部门的高效合作尚未建立。退休人员关怀活动往往仅限于政府、

社区等单位的参与,而企业方面尤其是私营企业在这一领域的作用还待加强。虽然机关事业单位和国有企业常常会通过工会来进行此类服务,但私营企业在提供退休职工心理慰藉方面的贡献还显得较为有限。

1.2. 个体心理建档工作滞后,缺乏心理帮扶

随着退休人群心理需要愈发复杂化,他们呈现的精神健康障碍同样在不断增加。心理健康问题往往呈现出独特的个人特点,因此需要企业、社会以及政府提供针对性的支援措施。然而,观察目前社区以及公司对于退休工人的管理与服务情况,实施因人制宜的“一人一策”服务管理做法相对较少,尤其是对那些经历过心理危机的退休人员,并没有形成一套规范化的精神健康档案搜集机制。目前,心理健康档案的建立与使用仍面临信息零散、缺乏系统化的挑战。在此同时,各企业与社群未依据当代社会进展趋势和退休员工新兴的心理需求提供适切的心理支援服务。因大部分企业与社群员工业务繁忙,常涉及日常事务性工作,难得有机会深入掌握心理健康领域的专业知识。这就呼唤政府、各界企业和社群必须联手,在物资与心灵关怀两个层面,增强对退休员工的心理支持措施。

2. 新形势下退休职工心理关爱途径

2.1. 健全心理档案,加强心理疏导

第一,要构建并完善退休员工的心理健康档案系统。该系统涵盖了退休员工心理健康的所有相关资料,如个人基本信息表、心理健康评估报告、心理咨询及交谈记录、心理疾病治疗记录以及心理测试的结果分析等。这些档案将由社区心理服务中心与企业或机构共同负责管理,并利用这些档案信息逐步建立起一个心理辅导网络。该网络可以依托社区公共区域或政府的公共服务设施,向退休员工提供无偿的心理咨询服务,并配有兼职或全职的心理顾问。基于街区和社区的中心,可建立心理咨询室、交流空间等,并可通过小组形式建立心理支持团体等,为退休员工提供释压和辅导的场所。第二,需增强对精神状态不稳定的退休员工的援助与照顾措施。最初应在经济上给予支持,单位能够创办特别基金,对遭受心理障碍导致治疗或入院的员工给予经济援助,并以福利形式提供。

2.2. 完善顶层设计,构建互动机制

确保退休员工心理健康关怀得到长期有效维护,必须通过国家、社会及各企业机构加强对退休员工服务和保障体系的优化,并促进政府、

社区以及企业之间建立积极的相互作用。首要任务是,市级层面应增强对退休人员心理健康关怀的战略规划,并在当地政策和立法层面提升养老服务的保障准则,确保对该关怀工作实施有效的监督、指导与评价。同时,市级政府应当对那些在退休人员心理健康关怀方面做出贡献的企业和社会团体提供经济援助,并积极引导私人资本参与其中。另外,还要承担统筹协调的职能,确保相关部分协同努力,共同促进基于社会参与的养老体系的进一步完善。第二个目标是实现各个管理机构之间的信息互通与相互连结,制定一套统一的照护与服务准则。主要由市级部门牵头,打造一个信息共享和交流的平台,便于退休员工在精神关爱工作上能够顺畅沟通,有效提升工作效率。企业需要在退休员工的心理呵护上承担主导职责,尤其是在人力资源管理及员工福利保障方面,通过建立相应制度来确保对退休员工的照顾得到实施。

3. 结束语

对退休人员的管理服务活动,是一项涉及民众利益的核心任务。一方面需要确保退休群体能享受一个满足、愉悦的晚年生活,另一方面也需着力平息公共争端,有利于维护社区的协调与安宁。未来,应当深化推动退休管理工作向精细化发展,提升其科学性与实效性,不断创新管理策略,并寻求从传统服务模式向智能化服务模式的转变。