

国有企业基层党建工作创新发展思考

■中国平煤神马集团党委组织部 李晖

基层党建工作对于企业的意义深远且重大,它不仅关乎企业的政治方向和组织保障,还直接影响到企业的凝聚力、竞争力和可持续发展能力。在新时代,特别是随着互联网技术的飞速发展,继续沿用传统的基层党建工作模式显然已经难以取得较好效果,谋求基层党建工作的创新发展成为基层党组织的当务之急。本文以国有企业基层党建工作创新发展的现实意义为出发点,分析了当前国有企业基层党建工作在创新方面存在的短板和不足,并提出了国有企业基层党建工作创新发展的新路径。

一、当前国有企业基层党建工作创新上的不足

(一)创新意识有待增强。新时代对于国有企业基层党建工作提出了更高的要求,但是在现实发展过程中,部分国有企业党组织对党建工作的认识仍然浮于表面,思想观念仍然沿用以往传统的观念,或者不够重视,实际工作开展流于形式。这些认识上存在的缺陷,使其仍然奉行着传统的“关门搞党建”的封闭观念,没有及时顺应外部环境的急剧变化,尤其是对新时代基层党建工作的创新对象、创新重点、创新方式等方面缺乏前瞻性的思考、系统性的谋划。这样的结果不仅会影响国有企业基层党建工作的顺利开展,同时也会造成国有企业内部工作的僵化,对于企业发展、党员干部的个人发展都极为不利。

(二)内容形式有待丰富。当前,部分国有企业在基层党建工作开展的过程中,内容上存在单一传统、缺少新意的弊病,并不能充分发挥党建工作的引领作用,或者内容直接照搬照抄,与企业整体联系不够紧密,流于形式,甚至

完全脱节,找不准党建工作与改革发展的结合点,造成党建工作浮于表面,起不到实际的效果,从而导致服务、引领企业发展的动力和能力不足,影响企业发展。在形式上,部分国有企业仍然延续着传统的“老套路”。例如:开展党员教育培训时仍然采用课堂灌输式的理论讲授,党员干部之间缺乏研讨交流,致使培训效果不能有效发挥;在加强意识形态、政治思想工作,局限于开会传达、制作台账,缺乏量化、标准化、信息化的创新手段。总而言之,党建工作内容和形式上的传统致使实际的党建工作难以起到实效,有碍于党建工作科学化水平的提升,对于国有企业的发展毫无益处。

(三)干部素质有待提升。一方面,基层党建工作创新型人才不足。一些国有企业的党务人才明显不足,并且存在年龄偏大、知识结构单一等现象,这造成了党员干部在实际的党建工作创新发展过程中,存在思路不宽、办法不多、形式僵化等问题,最终导致国有企业党建创新能力和动力不足。此外,一些国有企业的专职党务干部编制极少,而现有的基层党支部成员未经过系统的专业培训,素质能力不够,这也是造成创新动能不足的一个重要原因。另一方面,党风廉政建设有待加强。近年来,反腐倡廉的工作在企业、机关内部深入开展,取得了一定的成效,但仍有部分干部没有经受住考验,出现了这样那样的问题。这主要在于部分干部在思想上

认识不足或者认识有偏差,基层党建工作的开展还不够深入,党风廉政建设需要进一步加强和推进。

二、国有企业基层党建工作创新发展路径探究

(一)完善工作体系,推动机制创新
1完善基层党建工作机制创新。国有企业基层党建工作模式及工作机制,是高质量取得工作成效的关键保障。有关领导和专业人员在设计基层党建工作模式和机制时,要始终坚持分析讨论相结合、决策执行要监督、任务任职要交叉的原则,推动基层党建工作高效完成,并对基层党建工作人员和领导干部的错误行为进行监督。国有企业必须继续坚持党的领导地位,坚持党指引的发展方向 and 路径,才能实现自身生产水平的发展和经营成效的提升。坚持生产和党建并重的工作路线,有利于保证国有企业与党和国家的大政方针政策相一致,有利于提高国有企业党的建设和生产经营的效率。充分发挥基层党组织在国有企业基层党建工作开展中的重要作用,是完善国有企业基层党建工作体系的关键一招。

2完善基层党建工作监督机制。基层党建工作实现创新性发展离不开行之有效的监督,监督的有效实现离不开监督机制的健全完善。因此,在国有企业开展基层党建工作过程中,要不断建立健全监督制度,工作责任到人,对基

层党建工作开展过程中的一些违规行为及时制止,并建立一定的处罚机制,产生震慑力。只有这样,才能最大限度地发挥监督的效果,从而促进国有企业基层党建工作的公开、公平、公正。

(二)丰富内容形式,加强文化建设
要充分发挥国有企业文化建设在基层党建工作中的作用,这对国有企业的发展有着重要的促进作用。一是要积极营造和谐的工作氛围。例如,在国企内部设置宣传条幅,张贴和宣传与党建有关的内容,在物质和精神方面,积极地对其进行有效的塑造,加大对先进设备的投资力度,从而建立起国企的品牌形象,给职工营造一个良好的工作氛围,更好地提升基层党建工作的合理化程度。二是要积极组织相关党建文化活动。例如:定期组织运动会、知识竞赛、技能比赛等丰富多彩的企业文娱活动,丰富活动的内容和形式,让企业职工在繁忙的工作之余能迎来短暂放松;发挥榜样示范的积极作用,表彰先进,鼓励职工,强化思想政治教育效果。

(三)依托信息化手段,创新工作方法
基于互联网时代背景,要不断创新基层党建工作的开展形式,新媒体技术为国有企业基层党建工作开展带来了活力,提高了工作成效。例如:借助信息平台进行党建民意调研,鼓励职工为党建工作建言献策;借助党建微信公众号、官方微博、企业党建 APP、抖音平台等,搭建职工诉求反馈的载体,丰富职工的生活,拓宽党建工作发展的维度;推进办公的信息化建设,不仅可以简化基层党建工作流程,提升党建内部管理的效率,还能避免基层党建工作开展过程中产生过多的物资浪费,节约党建成本。

浅谈国有企业人力资源管理存在的问题

■河南能源义煤公司新义矿业 蔡琦

政策性减员的精准施策,又兼顾了机制性减员的灵活应对,违规违纪者被及时清除,人员出口畅通无阻。

(三)薪酬体系的理性光辉
国有企业已勇敢地挣脱了传统行政级别的桎梏,踏上了以岗位属性和职务级别为基础的薪酬管理新征途。科学的薪酬体系,如同精密的天平,精确衡量着每一份贡献的价值,让每一名员工都能在其最适合的岗位上发光发热,规划着属于自己的职业蓝图。在这里,行政级别的标签逐渐淡去,取而代之的是以岗位为核心的薪酬管理机制,它如同一盏明灯,照亮了员工前行的道路,引领着他们向着更加辉煌的职业生涯攀登。

二、国有企业人力资源管理存在的问题

(一)思想的迷雾与市场的呼唤
在计划经济时代的余晖下,部分国有企业仍深陷于依赖上级指令的惯性思维之中,这犹如一艘巨轮,其舵手却盲目遵循着旧时的星图,与市场经济浩瀚星空的导航格格不入。国有企业员工的心中,那份对“铁饭碗”的执着,如同荒漠中的绿洲,虽给人以安稳的错觉,却也滋养了懒惰与安逸的藤蔓。薪酬的丰饶,宛如不息的甘泉,却也让一些心灵之田荒芜了进取的耕犁。

(二)培训之翼的失衡与翱翔的渴望
在日新月异的时代浪潮中,每一位劳动者

都是那亟待展翅高飞的鸟儿,唯有不断学习,方能翱翔于更广阔的天空。国有企业,作为培育人才的摇篮,其培训工作却似天平倾斜,过多聚焦于新员工的羽翼初成,而忽视了老员工也需要振翅再飞的力量。

(三)激励之光的黯淡与希望的灯塔
提及国有企业,“大锅饭”的阴影似乎总难以完全散去,它像一层厚厚的雾霭,遮蔽了激励机制应有的光芒。在这片迷雾中,平均主义如同一把双刃剑,既维护了表面的和谐,也扼杀了个体的激情与创造力。企业领导与主管部门虽心知肚明,却在往往因改革的阵痛而踟蹰不前。缺乏科学、合理的激励机制,就如同夜空中最亮的星被乌云遮蔽,让那些才华横溢、勇于担当的星辰黯然失色,他们的光芒被平均的灰霾所吞噬,企业的未来也因此蒙上了一层不确定的阴影。

三、国有企业人力资源管理工作优化路径

(一)重塑管理智慧之光
人力资源管理,其精髓在于心灵的耕耘与思想的引领。要织就人力资源的锦绣华章,必先点亮思想的灯塔。面对国有企业人力资源管理之困局,首要任务是引领陈旧的人事管理观念华丽转身,拥抱现代人力资源管理的广阔天地。运用前沿理论为舵,结合企业航程的实际情况与国情的深邃海洋,构建一艘既现代又科学,且能乘风破浪、持续前行的管理巨轮,最大

限度地挖掘每一位船员——即企业员工的内在潜能,让智慧之光在团队中熠熠生辉。

(二)精耕细作,赋能员工成长
前文已绘就国有企业培训之现状,于老员工之培育尚存留白,对此,我们可双管齐下,共绘成长蓝图。一曰“借东风”,诚邀业界精英与学者,如春风化雨般传授行业新知,更以信息技术之翼,办公软件之浆,助老员工拓宽知识疆域,驾驭数字浪潮。二曰“内循环”,于企业内部深耕细作,以民主之名,行激励之实,让员工的声音成为课程与讲师选择的金钥匙,再以“鲶鱼效应”之智,激发老员工之斗志,让每一位老员工都能在时代的浪潮中勇立潮头,焕发新生。

(三)构建员工互评生态,激活“鲶鱼效应”
企业员工评价制度,亦是一场基于“鲶鱼效应”的智慧游戏。通过员工间的互评,旨在扬先进之帆,鼓后进之浆。然国有企业之特殊,在于同事间情深义重,恐碍于情面,皆以评优相赠。为破此局,需在设计评价制度时,巧妙植入“强制分布”之机制,犹如在平静的湖面投下石子,激起层层涟漪,促使多次评价后,真正的佼佼者浮出水面,而未位者则需面对挑战,以此促进员工间的真诚交流,增强团队凝聚力,让评价成为推动企业发展的不竭动力。

(四)奖惩并举,激励与约束并重
奖惩激励机制,乃人力资源管理之双刃剑。奖励,如春日暖阳,温暖人心,分为物质与精神的双重滋养;惩罚,则如秋风扫叶,虽严厉却必要,旨在警醒与鞭策。国有企业应紧握这双刃剑,尤重制度之落实,让完备的奖惩制度不再停留于纸面,而是化作实际行动,贯穿于管理的每一个细节。

在浩瀚的国民经济蓝图中,国有企业犹如巍峨的灯塔,不仅引领着航向,更以其不可撼动的力量,稳固地屹立于众多市场主体的核心位置,其地位之显赫,无可争议地扮演着支配者的角色。我们巧妙地将这份重要性凝练为六重璀璨的光环,精准勾勒出国有企业在经济社会大舞台上的非凡贡献与不可替代之地位。在这场变革中,我们不仅要构建一套科学、高效的人才管理体系,更要营造一种尊重知识、崇尚创新的企业文化氛围,让每一位国企员工都能在这片沃土上茁壮成长,共同推动国有企业向着更加广阔、更加辉煌的彼岸扬帆远航,书写属于新时代的辉煌篇章。

一、目前国有企业人力资源管理现状

(一)政策引领的深厚底蕴
在当今中国,市场经济的浪潮中,市场的决定性作用已如日中天,而国有企业,作为社会主义公有制经济的坚实基础,其人力资源管理领域,仍深深烙印着计划经济时代政策指导的烙印。这不仅历史的沉淀,更是时代赋予的使命。国有企业,作为国家经济的擎天之柱,肩负着将党和国家的方针政策转化为生动实践的重大责任。

(二)人员管理机制:织就精密网络
国有企业的人力资源管理,已悄然编织成一张既严谨又灵活的网。在人员招聘的舞台上,校园招聘的活力、系统内招聘的默契、社会招聘的广度,三者交织成一幅多元共融的画卷。笔试与面试的双剑合璧,确保了人才选拔的公平与公正,如同清澈的溪流,源源不断地为企业注入新鲜血液。而在人员管理领域,多途径的分流策略,如同灵巧的园丁,既实现了

思想政治教育是提升职工政治思想觉悟和职业道德素养的重要途径,对促进企业稳定发展、增强企业的凝聚力、向心力等,具有重要意义。当前,国有企业正面临技术更新快、市场竞争激烈等挑战,因此,职工思想政治教育工作也亟需进一步做出相应的强化,采用多样化的教育手段,从价值观引导、能力提升、文化建设等多个维度入手,为职工坚定信念、努力工作、服务人们,打好扎实的思想政治基础。

一、国有企业职工思想政治教育现状

在当前新时代、新的环境和形势下,国有企业职工思想政治教育也面临着一些新的挑战。首先,教育内容缺乏针对性,未充分结合行业特点,使得职工的实际需求无法得到有效满足,职工对思想政治教育的内容不满意,普遍反映缺乏实践性和实用性。

其次,教育形式单一,主要依靠会议、座谈与文件传达等方式,缺乏互动与参与,导致职工的参与度低下,事实上,只有那些互动性强的这个思想政治教育,才能有效提升教育效果。

第三,教育缺乏系统性,整体方案往往不够完善,未形成长期、系统的教育机制。在某些国有企业中,缺乏具体的实施计划与评估体系,导致教育效果不易量化,职工锤炼政治素养的途径较为单一。

第四,信息化水平不足,网络平台的使用范围和普及程度有限,在具备条件的企业中,通过网络平台开展思想政治教育的比较少,而能够通过移动端进行学习的职工比例更低,与此

国有企业职工思想政治教育策略探讨

■平顶山天安煤业股份有限公司七星选煤厂 易海鹏

相对的,已建立在线学习平台的企业,则其职工的学习积极性能获得很大提高。

第五,没有结合职工的年龄结构和文化水平,思想政治教育的内容设计尚显滞后,很多国有企业年轻职工人数正在日益增加,但教育理念未能及时与之对接,教育内容的老化和无趣化,造成了年青职工参与思想政治教育的积极性受挫。

第六,评估机制不健全,缺乏对教育效果进行科学评价的体系,不仅难以形成有效反馈,且大多数反馈意见也未能落实,反馈的有效性有待提升。

二、国有企业强化职工思想政治教育的策略

国有企业是支撑和推动我国社会主义市场经济建设的中流砥柱,是不可或缺的中坚力量,是党执政重要的政治基础和物质基础,国有企业加强职工思想政治教育,提升职工思想政治教育效果,既是企业实现经济高质量发展、实现做大做强做强的客观需要,也是积极践行新时代中国特色社会主义思想、努力建设中国式现代化强国的必然要求。

首先,国有企业职工思想政治教育策略要从制度建设、内容创新和方法多样化三个方面进行全面规划,在制度建设方面,应制定《职工

思想政治教育工作实施方案》,明确职责分工和工作流程,确保责任到人,可设立专门的思想政治工作机构,定期召开会议,评估教育成效,同时,要将思想政治教育纳入职工考核体系,量化考核指标,以提高职工参与的积极性;在内容创新方面,需结合企业实际,围绕国家政策、企业文化、职业道德、团队合作等核心议题,设计系列教育课程,定期分析国内外成功案例,邀请优秀案例分享者进行讲座,利用实际案例进行深入讨论,以提升职工的认识深度和参与感;在方法创新方面,可开发在线学习平台,提供丰富的学习资源和模块化课程,以增强职工进行自我教育的机会。

其次,方法多样化是提高职工思想政治教育效果的重要举措,可采用主题党日、团队拓展训练、座谈会等形式增强互动性;可采用引入问题导向和讨论式教学,提升职工探讨和思考能力,激发其参与热情;可采用文艺活动、志愿服务等活动,增强职工的团队意识和企业归属感,实现知识与情感的双重教育。

第三,针对不同职工群体特征,需制定差异化教育方案,年青职工可选择网络课程、短视频、微课堂等新形式,以便随时学习;中老年职工则应重视面对面的培训和交流,强调传统文化的传承与道德教育;对于企业管理层可强化

战略思维、国际视野的培训,通过国际化的培训机构,实现思想观念的更新。

第四,建立定期评估机制,依据员工反馈、参与度、满意度等形成量化指标,通过数据分析调整教育内容和形式,确保思想政治教育的有效性、针对性,同时,还要鼓励职工积极参与自主组织的学习交流活动,形成人人参与的良性循环,充分发挥职工的主动性和创造性。

第五,文化塑造在思想政治教育中不可或缺,通过营造积极向上的企业文化氛围,强化共识建设,以明确的价值观、使命感引领职工;通过定期的文化活动,增进职工之间的沟通与理解,培养团队精神,增强集体凝聚力;通过特定节日和纪念日强化爱国主义教育,提高职工的使命感和责任感。

第六,以数字化手段提升职工思想政治教育的有效性,可通过建立职工思想动态信息库,实时掌握职工思想状况,针对性地开展教育;可利用新媒体、网络平台等现代技术手段,增强教育的覆盖面与参与度;可借助社交媒体定期推送与时事相关的思想政治教育内容,形成良好的信息传播氛围。

总之,不断加强职工思想政治教育,是国有企业的传家宝,也是国有企业的优良传统和光荣作风,在新时代新的发展形势下,国有企业通过脚踏实地、综合分析,与时俱进、综合施策,必然能够实现职工思想政治教育的全面提质增效,不断提高职工的政治素养,不断坚定职工的理想信念、不断把职工培养成为中国特色社会主义事业坚定的建设者和忠诚的捍卫者,不断为党和国家做出新的更大的贡献。