

国有企业思想政治工作的思考

■平煤神马控股集团有限公司武装保卫部 杨会永

一、国有企业思想政治工作的现状

(一) 需建立更专业的思想政治工作人才队伍。国有企业的思想政治工作随着多年的改进,已经取得了很大的成效,尤其是经近三年的国企改革之后,更是取得了瞩目的成绩。然而,就目前来看,仍有需要改进的地方。在国有企业的思想政治工作人才队伍中,不乏各个岗位抽调来的工作能力强的优秀员工,但这也产生了另一种不足,即思想政治工作并非这些员工的专长,他们在理论功底方面可能也有所欠缺。

(二) 在国有企业开展思想政治教育工作的方式单一。这根本上还是由于部分国有企业对于开展思想政治工作与自己毫无关系,形成恶性循环,就懒于创新工作方式,科技的发展使得信息的传播已经有了更方便更新颖的形式,也能实现更快的速度,然而部分国有企业在开展思想政治工作时还是仅仅采用教育、座谈、讲座等形式,哪怕是这些传统的形式,其开展过程也越来越乏味。这样的思想政治工作方式远远不能适应国有企业当下的实际发展需要,长此以往也会使得员工越来越认为思想政治工作与自己毫无关系,形成恶性循环。由于形式的单一,使得本就相对枯燥的思想政治理论更加不接地气,让员工难以接受,这就导致在效率方面,部分国有企业虽然反复做相关工作,但是员工的接受积极性较低,这样的“反复”只是为

了完成单位制定的任务次数的指标而已,只能得到一个事倍功半的结果,这又反过来验证了部分领导干部认为开展思想政治工作没有意义的观点,同样形成恶性循环。

二、在国有企业开展思想政治工作的重要性

(一) 国有企业是一个集体。需要领导干部和职工上下一心、同心同德才能把国有企业发展好,而领导干部在职工面前又能起到模范和带头作用,所以说在国企中开展思想政治工作的关键就在于领导干部,只要这个关键工作可以做好,那么自上而下去全面推行也就会顺利许多。国企的体量往往可以拿“航母”来类比,领导干部便可以称作这艘“航母”的“舰长”和其他重要角色,要使这艘航母能够稳步航行,始终走在正确的方向上,领导干部一定要牢牢把好自己的“舵”。国有企业与其他企业最大的不同之处在于,国有企业始终是在党的领导下前进的,这也最大限度地保证了国有企业的健康发展,所以国有企业中的领导干部更要以身作则,将国企中思想政治工作的开展放在重要的地位,从中体会国企所承担的使命和责任,将其融入国企的企业文化中,最大化地激发国企的优势。这样才能更好地做到在新的时代下把握新的机遇,应对新的挑战。

(二) 思想政治工作对于国企普通职工的重要性。国有企业想要发展好,不仅需要“舰长”把好

“舵”,也离不开水手们和其他成员的努力,大家各司其职,心往一处想、劲往一处使,才能使国企这艘“航母”扬帆远航。管理学中有目标管理这一概念,就是说人们心中有目标,知道自己往哪走,才会走得正确,走得稳当,而国企不同于其他企业,它所承担的特有的使命和责任是全体职工共同承担的,所以对职工开展恰当且适度的思想政治工作,这样才能让所有人在各自的岗位上最大限度地发挥好自已的作用,也只有这样才能使得全体职工有正确的价值取向。让他们能正确认识到自己所从事工作的前景所在,让他们真正地对国有企业有归属感,对自己的工作有认同感。

(三) 思想政治工作对于国企开展其他工作的重要性。国有企业所承担的经济意义自不必多说,除此之外,国有企业还在其他方面发挥着独一无二的作用。国有企业是国家所有的,或者说是国家控股的,它在涉及国家的经济命脉和国家安全,比如石油、煤炭、粮食、电力等。思想政治工作的开展,有利于企业的领导干部和职工认识到自己所从事工作的严肃性,而国有企业巨大的体量也决定了它往往可以承担别的企业难以承担的社会责任。比如,2008 年南方发生的冰雪灾害。造成了重大损失,而在这种大灾面前,山西的煤炭企业积极响应了党中央的号召,不仅在保证安全的前提下提高产量,保证电力供应,还在资源极度紧张的情

况下坚持煤价平稳,为前线的救灾工作做出了巨大的贡献。国有企业每次能在关键时刻有此担当。离不开平日里的思想政治工作。

三、思想政治工作在国有企业中的强化措施

一是加强职工对思想政治工作的认识在国有企业开展思想政治工作时,要先改变职工对思想政治工作的基本认识,只有国有企业中大部分人都正确认识到思想政治工作不是一个没有意义的工作,而是同其他工作一样都可以产生价值,思想政治工作在企业中的顺利开展并取得成效才会成为可能,要让大家明白,思想政治工作虽然不能直接产生利润,但它可以规范职工的思想,进而提高管理效率,也有利于企业推行其他的企业制度,增强企业的综合竞争力。让职工明白,只有个人目标同国有企业这个集体的大目标保持一致,大家共同努力,才能形成强大的合力,使企业发展得更好。

二是充分发挥领导干部在思政工作中的带头作用领导干部具有模范带头作用,且领导干部有管理的权力,如果在领导干部这部分群体中开展好思想政治工作,就能让一个人带动一批人,起到事半功倍的效果。

三是坚持实事求是地开展相关工作实事求是本身就是思想政治工作所坚持的重要原则,各个国有企业的情况不同,发展水平也难以比较,这就要求各个国有企业根据自己的情况,确定合适的投入力度,选择合适的方式进行思想政治工作的开展。同时,思想政治工作是一个深耕细作、久久为功的工作,不能急于一时。要有规划有步骤地逐步做出改变。

(三) 建立完善的监督考核与激励体系国有企业要加强干部管理,就要建立客观、公平、公正的干部考核激励体系,考核评价结果要作为奖励惩戒、评优评先、职务任免等重要依据,以激发整体团队干事创业的激情。建立完整的考核激励体系要做到以下两方面。首先,需要建立“定期立体考核制度”。该制度的重点在于“定期”、在于“立体”。“定期”即企业在考核监督评价,要抓在日常,重在“定期”,以避免考核过关万事大吉,思想上松懈,行为上懒散的不良行为,以督促干部树立危机意识,不断奋发向上的进取精神。关于“立体”,即考核评价干部时要从多角度、多层次、全方位了解干部的工作作风、工作成效等,包括但不限于干部自我评价、干部上下级评价、外部客户评价及承担工作任务完成效果分析等等。其次,要建立良好的激励机制。国有企业应当建立具有明确标准、多重奖励方式的激励机制,以促进干部提高工作积极性,激发干部的干事创业热情。企业的奖励手段应当多元化,多措并举实施奖励,既有奖金、期权、股权等物质奖励,也要有勋章、荣誉称号等精神奖励,不断提升获奖干部对企业的归属感和荣誉感,也激励其他干部向优秀学习,形成积极向上的学习氛围。结语综合来看,国有企业在过去相当长一段时间内的发展已经积累了很多制度性问题,已经严重影响到企业发展。在新的经济发展大潮中,国有企业要牢牢把握住这难得的机遇,主动改革,通过多种手段整治企业干部管理机制,提升干部综合素养,为企业提升市场竞争力提供坚实的人才基础。

(二) 学生主体:在实践中深化能力建构

1.批判性阅读与反思训练

撰写“史料批注笔记”,要求学生阅读史料时标注“疑惑点”“关联知识点”“可能的命题角度”,例:疑惑点:某奏折中官员称“民皆乐业”,是否可信?需补充哪些史料佐证?

关联点:该史料反映的政策与教材中“张居正改革”的关系。开展“史料辩论会”:围绕“洋务运动是否失败”,提供李鸿章奏折(肯定成果)与严复评论(批评局限),让学生分角色论证,体会“多重证据法”。

2.项目式学习与实践应用

历史小课题研究:布置“身边的历史”任务,如调查本地古建筑(实物史料),结合地方志(文献史料)撰写调查报告,分析其历史价值。高考题型模拟训练:针对“观点论证题”(如“根据材料并结合所学,论述 XX 历史现象”),训练学生“论从史出”的结构。

①明确观点;②选取 2-3 则史料支撑;③结合史实解释逻辑关系;④总结升华。

高中生史料解读能力的提升,本质上是“知识输入—方法建构—实践应用—反思迭代”的螺旋上升过程。教师需打破“单向灌输”模式,通过结构化教学、批判性训练与真实情境应用,让学生从“被动接受史料”转变为“主动解构史料”,最终形成“论从史出、史论结合”的历史思维习惯,为高阶历史素养的发展奠定基础。

参考文献

- [1]徐蓝.历史核心素养统领下统编高中历史教科书的编写[J].课程·教材·教法,2019.
[2]赵亚夫,张汉林.国外历史课程标准评介(下卷)[M].北京:北京师范大学出版社,2017.
[3]普通高中必修中外历史纲要(上)[M].北京:人民教育出版社,2019.
[4]唐朋.基于“史料阅读”专栏的学习设计探究——以《中外历史纲要》为例[J].天津师范大学学报(基础教育版),2024.

国有企业干部管理工作的思考

■平煤隆基新能源科技有限公司 赵清国

一、当前我国国有企业干部管理工作中存在的主要问题

(一) 缺乏对干部政治思想道德素质的培养自改革开放以来,国有企业为了追求更高的经济效益,逐步引入了现代企业管理体系,加强了企业干部管理与培训,不断提升企业干部的专业知识水平和领导能力。但是,国有企业在进行干部培训时忽略了对干部政治思想道德素质的培训,只注重专业技术能力和管理能力的提升,导致部分国有企业干部思想异化,在工作作风、行为操守等方面不能谨守底线。这既不利于企业文化的积极建设,也不利于企业科学有序管理,以致降低国有企业的核心竞争力,丧失市场竞争力。

(二) 企业干部选拔机制单一,干部队伍缺乏活力企业干部选拔任用是干部管理中的重要部分,关系到很多国有企业干部的个人利益,极易滋生连带问题。目前,我国大部分国有企业的干部选拔任用方式都是直接任命制,由上级领导组织通过考察调研,选拔聘任,即使有少部分职位采取市场化选聘的方式,也无法对整体选拔机制产生太大影响。这种直接任命制主要会导致两方面问题。首先,直接任命制关系到大部分干部的利益,不可避免地会吸引干部的注意力,使干部将更多的精力放在争取支持获得职位晋升上,这不仅不利于

企业干部提升专业知识水平与管理能力,还可能造成贪腐等严重影响企业经济效益和健康发展的不良事件。其次,直接任命制缺少末位淘汰,容易产生能上不能下、动力不足等问题实质上形成“铁饭碗”,不利于树立危机意识。国有企业内部如果长期维持缺乏危机意识的状态,干部群体将整体惰化,遇到问题优先考虑借助外部力量解决而不是自我调整革新,害怕承担责任而不断推诿扯皮,这些都是国有企业长期发展过程中常见的弊病。一家合格的现代化国有企业,内部经营管理层必须具备强烈的忧患意识,善于把握市场脉络,精准研判产业发展趋势,提前布局以提升市场占有率,这对国有企业干部选拔任用机制提出了很高的要求,急需制定有效措施加以整改。

二、进一步加强国有企业干部管理的措施

在当前市场大环境下,有针对性地增强对国有企业干部的管理措施是保障国有企业生存发展的必要举措。只有通过设立长效机制,提升国有企业干部的综合素养,才能促进企业快速发展,维护国家利益。

(一) 加大思想素质培训力度,增强干部自我学习意识完善线上线下相结合的培训机制,在抓好传统线下课堂集中培训的同时,借助“学习强国”等网络学习平台,不断加强干部政治理

论学习,全面提升干部政治思想素质,真正在思想上行动上树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。完善企业组织集中培训与个人学习相结合的学习机制,增强干部自我学习意识和能力,帮助干部树立远大职业理想,主动提升思维格局和业务能力,积极提升对企业健康发展的责任感和使命感,为企业发展积极贡献智慧和力量。

(二) 建立健全干部选拔任用制度机制国有企业必须始终坚持党管干部原则,完善干部选拔任用机制。建立健全干部选拔任用制度机制,规范“动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职”等基本流程,加强选人用人过程中对权力运行的制约和监督,把权力关进制度的笼子里,要形成不敢腐的惩戒机制、不能腐的防范机制、不易腐的保障机制。在干部考察环节,要全面考察其“德、能、勤、绩、廉”基本职业素养,严把“政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关”,打造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。各企业党委在选人用人上,还应解放思想,拓宽视野,做到内外兼顾,在立足内部培养的同时,兼顾外部引进,扎实抓好人才战略和储备,着力建设一支数量充足、结构合理、素质优良的管理人才队伍,以更好地满足企业高质量发展对人才的需求。

高中生史料解读能力提升的策略研究

■寿阳一中 邢伟

历史知识的学习主要是在历史课堂中实现的,通过课外途径获取历史知识的地方较少。

3.在解决史料阅读缺乏学科逻辑思维。能罗列史料内容,却无法建立史料与论点的因果关联。例如,用“张居正改革推行一条鞭法”的史料论证“明朝商品经济发展”时,忽略“赋税货币化与商品经济互动”的中间逻辑链。

二、从学生发展的需要出发

高中生史料解读能力的提升,绝非仅是历史学科的“应试技巧”,而是通过“与史料对话”的过程,培养适应未来社会的核心素养——理性思维、批判精神、证据意识与多元理解能力。这种能力的发展,既为学生在高考中应对复杂情境试题提供“工具箱”,更在深层意义上帮助他们建立认识世界的“证据理性”,形成“基于事实说话”的思维习惯,这正是历史学科在立德树人中不可替代的价值所在。

1.为大学历史专业学习奠定基础。大学历史研究高度依赖原始史料分析(如古籍校勘、档案整理),高中生在中学阶段养成的史料辨伪、解读与运用能力,能有效衔接大学学术训练,缩短适应期。例如,中学阶段通过《明实录》与《明史》的对比解读训练,学生进入大学后能更快掌握“史料批判”的基本方法。

2.增强文化认同与公民意识。深化对历史与现实的关联认知通过解读中国古代典籍、近代革命史料、改革开放相关文献等,学生能直观感受中华文明的连续性、近代中国的苦难与抗争、当代社会的发展逻辑,理解“历史是现实的镜子”,从而增强对中华文化的认同感、对国家发展的责任感,形成

“以史为鉴”的现实关怀。

三、探索研究策略

史料是历史研究的“证据”,解读史料的过程本质是与历史对话的过程。学生通过分析史料中的时间、背景、立场及隐含信息,能突破表面史实,理解历史事件的因果关联、多元视角及复杂性,避免简单化、绝对化的历史认知,形成“一分材料说一分话”的理性思维。

(一) 优化教学策略:构建“教师引导—学生实践”双螺旋模式

1.教师主导:结构化教学提升解读支架

(1) 史料分类教学法:按类型分类、文字史料(史书、奏疏、日记等);训练提取关键词、分析文本语气(如官方文书的权威性 vs 私人日记的主观性)。图像史料(地图、漫画、文物图);引导观察细节(如《清明上河图》中的商业符号),结合时代背景解读象征意义。

数据史料(表格、曲线图):分析数据趋势(如近代工业产值变化),关联历史事件(如政策影响)。按难度分层:从教材精选史料(如必修教材的“学史之窗”)过渡到课外原始文献(如《资治通鉴》节选、海外汉学研究资料),逐步提升挑战性。

(2) 情境化问题链设计

围绕单一史料设计递进式问题,例如针对“甲午战争后严复译《天演论》”史料:
基础问题:严复的核心观点是什么?(信息提取)
进阶问题:为何严复选择翻译此书?与当时中国社会背景有何关联?(语境分析)
高阶问题:对比同时期梁启超的变法思想,两人的异同反映了什么?(史料互证与历史解释)