

主体性视域下高校学生党支部政治理论学习优化路径探索

■河北师范大学文法学院 袁晓静

政治理论学习是提升大学生党性修养, 组织培育大学生坚定的政治信仰、过硬的政治品格的首要任务和基础性工作。指导高校学生党支部日常开展政治理论学习, 提高政治理论学习效果, 推动党的创新理论入脑入心才能锻造高素质大学生党员队伍。当前, 大学生党支部政治理论学习尚存在学习效果不佳, 学习主动性不强, 重视程度不够等问题, 加强和改进大学生党支部政治理论学习, 提高大学生参与感和积极性, 十分必要。

“理论一经掌握群众, 也会变成物质力量。”政治上的坚定源自理论上的清醒。理论具有重要的导向作用, 可以通过实践将理论的精神力量转化为物质力量, 带来实际的改变。从主体性视域深度思考高校学生党支部政治理论学习的症结问题, 提出应对策略, 更好地激发学生党员政治理论学习的积极性, 才能将推动政治理论学习入脑入心, 从思想认同转变为行动自觉, 充分发挥党员先锋模范作用作用, 发挥学生党支部战斗堡垒作用。

习近平总书记指出: “学习理论最有效的办法是读原著、学原文、悟原理, 强读强记, 常学常新, 往深里走、往实里走、往心里走, 把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去, 做到学、思、用贯通, 知、信、行统一。”为我们加强和改进高校学生党支

部政治理论学习明确了方向。

一、读原著、学原文、悟原理, 增强政治理论学习材料的针对性。政治理论学习材料是学习过程中最基本最主要的载体, 政治理论学习材料的选择至关重要, 既需要考虑当前的引领方向, 又需要考虑大学生的实际需求, 只有实现价值引领和学生需求的统一, 才能够激发学生学习的兴趣, 将宏大理论嵌入学生生命结构。在阅读原著、学习原文的过程中, 需要建立多元的话语体系, 将政治话语、理论话语与生活话语、青年话语相联系, 将宏观叙事和日常生活的微观叙事相联系, 让严肃的理论真实可感, 与学生自身使命职责息息相关, 才能引导学生“把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去”。

二、学、思、用贯通, 知、信、行统一, 注重政治理论学习的实践转化。“人的思维是否具有客观的真理性, 这不是一个理论的问题, 而是一个实践的问题。人应该在实践中证明自己思维的真理性, 即自己思维的现实性和力量, 自己思维的此岸性。”增强学生党员的理论认同, 需要在学习的基础上, 引导其设身处地感悟真理, 践行真理。打造立体、全面、多维的实践平台, 发挥组织育人作用, 加强党团阵地建设, 充分利用校史、地域资源,

开展与理论学习密切相关的主题党日等活动, 将学、思、用贯通, 推动学生党员的认知、信念和行动实现统一。

三、变被动为主动, 引导党员从“要我学”到“我要学”, 提升学生党员在政治理论学习过程中的参与感。当前, 各高校学生党支部政治理论学习都有固定的时间和规律的安排, 但是预见性的谋划、过程性的推进和成果性的检验未能实现良好闭环。政治理论学习往往只注意“学习中”的环节, 对“学习前”和“学习后”缺乏统筹和规划。要想让学生党员深度参与, 学习前的自主阅读与思考十分重要。学生党支部可遴选政治素养高的党员骨干组建学习材料编纂团队, 遵循“读原著、学原文、悟原理”的第一准则, 摘录理论原文, 同时设置不同版块, 引入官方媒体重要解读, 链接符合支部学生党员特点的现实案例, 潜置“原文原理- 专家解读- 日常案例”层层递进式的学习路径。将政治理论学习材料提前发布给支部党员, 提出思考要求。在学习的过程中, 改变“一人主讲众人听讲”的传统模式, 充分尊重每个党员的主体性, 以“党员分享个人思考、集体互相研讨交流、主持人有效引导总结”的方式激发学习活力。

四、从言说到写作, 不断深化政治理论学习层次。与政治理论学习前的思考相呼应, 学习后有整理和升华, 才能更好地促进理论吸收。要充分结合学习热点, 有效利用媒体平台。可通过设置“学生党员微话题”的形式, 引导学生在官方公众号或视频平台上分享个人理论心得, 在党员群体间形成示范效应。写作的过程是一个再深入、再理解、再整理的过程, 通过写作的要求, 可驱使党员根据个人学识能力、文字水平搜索资料、组织语言、表达观点。根据网络传播的特点和个人身份的要求, 党员在理论心得分享的过程中, 会反复琢磨观点的正确性, 语句的通顺性、文字的逻辑性。写作这一深化的过程将有效引领学生“真学、真懂、真信、真用”, 提高学生党员“主体意识”, 有效唤醒党员“主体自觉”, 从而提升党员“主体能力”。

理论修养是学生党员的核心素质, 提高学生党员的理论素养是增强其个人本领的根本前提。从主体性视域入手, 充分考虑学生党员特点, 从学习材料、学习形式、学习环节、学习链条上科学谋划, 最大程度调动学生党员的积极性, 以理论魅力、话语魅力充分吸引学生; 以思想碰撞、实践活动充分强化参与; 以观点输出、网文撰写充分发挥学生主观能动性。在形式上强化现实导向, 在内容上强化问题意识, 在实践中强化机制建设, 在宣传上强化榜样引领, 利用政治理论学习把好学生党员的思想关, 以思想引领推动现实行动, 从理论学习供给侧入手, 为学生党员赋能。

国有企业办公室人才培养与管理策略

■三门峡戴卡轮毂制造有限公司 赵秋奇

国有企业在国民经济中占据主导地位, 国有企业办公室作为企业的综合管理部门, 承担着协调各方、辅助决策、服务保障等重要职能, 是企业高效运转的枢纽。其工作质量和效率直接影响企业的整体运营和发展。而人才作为推动国有企业办公室工作顺利开展的核心要素, 其培养与管理水平至关重要。在新时代背景下, 随着市场竞争的日益激烈和国有企业改革的不断深化, 对办公室人才的素质和能力提出了更高要求。因此, 深入研究国有企业办公室人才培养与管理策略, 加强人才队伍建设, 具有重要的现实意义。

一、国有企业办公室人才需求特点

(一) 综合素质要求高

国有企业办公室工作涉及行政管理、公文处理、会议组织、信息沟通等多个领域, 工作内容繁杂且综合性强。这就要求办公室人才不仅要具备扎实的专业知识, 如行政管理知识、公文写作能力等, 还需具备良好的沟通协调能力和组织策划能力、应急处理能力以及较强的文字表达和语言表达能力。同时, 由于办公室工作直接服务于企业领导决策, 还需要人才具备敏锐的洞察力、较强的政策理解能力和一定的战略思维能力, 能够准确把握企业发展方向和领导意图。

(二) 政治素养过硬

国有企业具有鲜明的政治属性, 办公室作为企业的核心部门, 其人才必须具备过硬的政治素养。要坚定政治立场, 自觉贯彻执行党的路线方针

政策, 严守政治纪律和政治规矩。在工作中, 能够从政治高度看待问题, 确保企业的各项工作与党和国家的政策要求保持一致, 维护企业的政治稳定和形象。

二、国有企业办公室人才培养与管理存在的问题

(一) 人才选拔机制不完善

部分国有企业在办公室人才选拔过程中, 存在选拔标准不明确、选拔方式单一的问题。选拔标准往往侧重于学历和工作经验, 忽视了对人才综合素质和岗位匹配度的全面考量。在选拔方式上, 多采用传统的面试和笔试, 缺乏对人才实际工作能力和潜力的深入考察。此外, 人才选拔过程中还存在一定的论资排辈现象, 限制了优秀年轻人才的脱颖而出, 导致办公室人才队伍结构不合理, 缺乏活力和创新体系。

(二) 培养体系不健全

培训内容缺乏针对性: 国有企业办公室的培训内容往往过于笼统, 未能根据不同岗位、不同层次人才的需求进行精准设计。

培训方式单一: 目前, 国有企业办公室人才培养主要以集中授课、讲座等传统方式为主, 缺乏互动性和实践性。这种单一的培训方式难以激发员工的学习兴趣和积极性, 培训效果不佳。此外, 培训缺乏系统性和持续性, 往往是零星的、临时性的安排, 无法形成完整的培养体系, 不利于人才的长期发展。

缺乏个性化培养: 忽视员工的个体差异, 没有

根据员工的职业规划和个人特长制定个性化的培养方案。导致员工在工作中难以充分发挥自身优势, 工作积极性和创造力受到抑制, 影响人才培养的质量和效果。

三、国有企业办公室人才培养与管理策略

(一) 优化人才选拔机制

明确选拔标准: 制定科学合理的人才选拔标准, 综合考虑学历、专业知识、工作经验、综合素质等多方面因素。除了专业技能和知识外, 重点考察人才的沟通协调能力和创新能力、学习能力、团队合作精神以及政治素养等。针对不同岗位制定差异化的选拔标准, 确保选拔出的人才能够胜任岗位要求工作, 实现人岗匹配。

创新选拔方式: 采用多元化的选拔方式, 除了传统的面试和笔试外, 引入情景模拟、无领导小组讨论、案例分析等方法, 更全面、深入地考察人才的实际工作能力和潜力。

拓宽选拔渠道: 打破企业内部人才选拔的局限, 通过公开招聘、人才引进等方式, 从外部选拔优秀人才充实到国有企业办公室队伍中。加强与高校、科研机构合作, 建立人才培养基地, 提前选拔和培养具有潜力的优秀毕业生。

(二) 构建系统的人才培养体系

制定个性化培养方案: 根据员工的岗位需求、职业规划和个人特长, 为员工制定个性化的培养方案。对新入职员工, 重点进行基础业务知识和技能培训, 帮助其尽快适应工作环境; 对有一定工作经验的员工, 提供专业技能提升培训和管理

能力培训, 为其职业发展提供支持; 对具有领导潜力的员工, 开展高级管理培训和战略思维培训, 培养企业的后备管理人才。

丰富培训内容: 培训内容应涵盖专业知识、业务技能、管理能力、思想政治教育等多个方面。在专业知识方面, 加强行政管理、公文写作、办公自动化等知识的培训; 在业务技能方面, 注重会议组织、接待服务、信息处理等技能的提升; 在管理能力方面, 开展团队管理、沟通协调、决策分析等课程; 同时, 加强思想政治教育, 提高员工的政治素养和职业道德水平。此外, 还应关注行业发展动态和新技术应用, 及时更新培训内容, 使员工能够跟上时代发展的步伐。

创新培训方式: 采用多样化的培训方式, 提高培训效果。除了传统的集中授课外, 增加线上学习、实践锻炼、案例研讨、交流学习等方式。利用在线学习平台, 为员工提供丰富的学习资源, 方便员工随时随地学习; 安排员工到不同岗位进行轮岗实践, 拓宽员工的知识面和工作视野; 组织案例研讨活动, 引导员工分析实际工作中的问题, 提高解决问题的能力; 鼓励员工参加行业内的交流活动, 学习先进经验和做法。

四、结束语

国有企业办公室人才培养与管理是一项系统而复杂的工程, 直接关系到国有企业的发展和竞争力。面对当前存在的问题, 国有企业应充分认识到人才培养与管理的重要性, 从多方面入手, 采取切实有效的措施, 加强办公室人才队伍建设。通过不断提升人才素质和管理水平, 打造一支高素质、专业化、富有创新精神和团队合作意识的办公室人才队伍, 为国有企业的持续健康发展提供坚实的人才保障和智力支持, 助力国有企业在新时代市场竞争中取得更大的优势。

新形势下国有企业工会工作新路径探究

■天昊实业公司 张继绪

一、新形势下国有企业工会工作的现状

(一) 管理模式难以适应企业改革创新趋势。新形势下, 国有企业更加注重工会工作的完善与优化, 在全面深化各项工作进程的同时, 注重对员工的关心与帮扶, 提升员工的工作幸福感与企业归属感, 丰富工会工作的经验。不过, 国有企业职工管理模式依然较为陈旧, 对管理模式的优化仍处于“情理”层面, 管人用人、监督治理、部门协调等方面的制度容易流于形式。很多制度的更新跟不上新形势对企业发展的客观要求。此外, 当前部分国有企业工会不仅管理制度落后, 在执行层面也存在不少漏洞。工会本该是服务职工、服务群众的专门机构, 但部分国有企业工会在运营实践中有着超出必要的权力特质与行政属性。极个别国有企业工会管理者大搞“一言堂”, 对基层员工的个人诉求视而不见, 甚至出现暗箱操作现象, 大幅降低了工会服务质量与企业内部改革效率。

(二) 管理者的专业素养不足以推动企业业务能力提升。新形势对国有企业工会工作人员的职业素养提出了更高要求, 工会工作要求管理者掌握基本的工作技能, 并具备丰富的实践经验和扎实的马克思主义理论水平。很多工会管理者在有意识地向上述要求靠拢, 但由于往昔工作中积累的经验与新形势下的工会工作格局存在一定代沟, 工会管理者的专业素养常常跟不上时代发展

的要求。在工会工作的过程中, 部分工会管理者和工作人员思想观念落后, 专业素养不高。为了解员工的心态变化、帮助困难员工走出困境, 工会经常需要开展常态化、高密度的走访调研工作, 这对工会管理者和工作人员的个人素养、沟通技能、调查能力有着较高的要求。例如, 要想了解一名员工的婚恋问题, 就必须以较高的共情能力打开员工心扉, 深入了解其生活。但是, 当前很多工会管理者并不具备这种不怕困难、精益求精的工作态度, 服务能力与专业素养均不够高, 难以对创新工会工作路径提供有效的助力。

二、新形势下国有企业工会工作创新增效的三重路径

(一) 营造公平公正的工作氛围, 完善企业民主管理制度。新形势下, 国有企业工会应着力营造公平公正的工作氛围, 从参与、协商与监督等层面出发建立和完善工会民主管理模式, 为工会工作的落实提供开阔、灵活的系统框架。首先, 要健全民主参与机制。工会应当发挥带头作用, 鼓励和引领员工积极参与企业内部各项事务。对与职工密切相关的制度改革、利益分配等议题, 工会应当组织召开职工大会, 为职工搭建起意见发表平台, 帮助企业经营者明确基层员工诉求、发现企业发展中存在的问题, 切实解决员工的现实困难, 将人本理念落实到工会工作的方方面面。其次, 要完善民

主协商机制。一旦职工与职工、职工与企业发生利益纠纷, 工会应当积极介入, 通过综合各方主体意见、主动听取员工诉求等方式促成各方共赢的利益最大化局面, 将问题扼杀在苗头阶段, 将各主体间的矛盾转化为企业发展的动力与契机。最后, 要优化民主监督机制。工会应当充分肯定员工的监督权力, 鼓励员工对企业生产、研发、运营等各环节展开监督, 再通过工会管理平台实时反馈发现的问题, 帮助企业实现自主纠错与螺旋成长。此外, 还要建立健全信息公开制度, 从根本上保障职工群体的知情权、话语权与监督权。工会工作要坚持“一支笔”审批制度, 涉及工资发放、工会会费使用情况等资金问题时都会及时公开账目, 积极接受职工监督。要通过每届职代会将年度产值目标、经济运行情况及企业改革创新情况等重大事项充分传递给企业职工, 激发员工的“主人翁”意识, 引导员工适度承担企业管理责任。

(二) 秉持工匠精神, 提升职工业务能力与创新动力。工匠精神是源自中华民族传统文化, 并由广大人民群众不懈耕耘实践而总结凝练出的优秀精神品质。古代的鲁班造锯、庖丁解牛, 近代的两弹一星、大庆油田开发等事迹都是工匠精神的彰显。国有企业工会围绕工匠精神构建工作新路径, 是提升企业全员开拓精神、探索意识与创新能力的有效方法。首先, 工会应当在管理层中重点弘扬

工匠精神, 让企业高层领导以袁隆平、焦裕禄、钱学森等优秀“工匠”为榜样, 努力学习钻研业务技能, 从这些“工匠”的个人事迹中汲取成功经验, 并用马克思主义理论武装自己, 提升自身的智识水平与经营战略眼界。其次, 要狠抓建设工作, 在展示企业形象的同时, 落实凝心育人工作。

(三) 融入“互联网+”思维, 构建信息化工会工作体系。新形势下, 各类高新信息技术相继涌现, 并不断朝着更高、更精、更尖的方向迭代发展。新技术的普及催生产业新业态, 国有企业为稳定市场地位, 应积极拥抱信息技术, 强化自身信息化建设水平, 构建“互联网+工会”的工作模式。工会工作的主线脉络是服务基层职工, 维护每一位企业工作人员的切身利益, 为增强服务的准确性、时效性与便捷性, 工会需要借助互联网技术搭建信息化工作平台, 并利用该平台促进交流、整合数据、发布发展规划, 以及分析工作开展情况, 促进企业生产经营效能的提升。首先, 要从“互联网+”中汲取“零距离思维”, 建立沟通交流平台, 为管理层与基层职工之间的交流提供渠道。当职工在工作、生活中遇到棘手问题时, 应引导他们通过平台及时向上反馈, 根据职工的实际需求采取针对性帮扶举措, 使其感受到企业的善意与温暖。如此一来, 能激发基层工作人员更高的工作热情, 职工群体的内部凝聚力也会不断增强。工会可以将技能与情感态度俱佳的职工吸收到工会管理队伍中, 为工会的发展壮大注入“新鲜血液”。其次, 要从“互联网+”中学习创新思维, 积极开展技术革新、导师带徒、专家座谈会等活动, 将高、精、尖的信息技术推广为群众性技术, 将工会打造为企业创新、技术创新与机制创新的“发射源”。