

以“党建+信访”创新为抓手 推动国企基层信访工作创新

□ 邢钊瑞

信访工作是国企联系职工群众的重要桥梁,是维护企业稳定、促进高质量发展的关键环节。基层信访工作作为信访体系的“最后一公里”,直接关系到职工诉求的解决效率和企业内部和谐稳定。在新时代背景下,传统信访工作模式已难以适应国企改革发展的新需求,而“党建+信访”模式创新,将党建工作的政治优势、群众优势与信访工作深度融合,为破解国企基层信访工作难题、推动其创新发展提供了根本路径。

一、“党建+信访”模式创新对国企基层信访工作的重要意义

(一)强化政治引领,确保信访工作正确方向

国企的本质属性决定了其信访工作必须坚持党的领导。党建工作具有鲜明的政治引领作用,“党建+信访”模式能将党的政治立场、政治原则贯穿于信访工作全过程。通过党建引领,国企基层信访工作始终围绕职工群众的根本利益,将解决信访问题与贯彻落实党的方针政策相结合,避免信访工作偏离正确轨道,确保信访工作始终服务于企业改革发展大局和职工群众福祉。

(二)夯实组织基础,提升信访工作凝聚力

党组织是国企的战斗堡垒,基层党支部更是贴近职工群众的“神经末梢”。“党建+信访”模式能充分发挥基层党组织的组织优势,将信访工作融入党组织的日常工作体系。借助党支部的组织网络,可快速搭建覆盖全企业的信访工作联络体系,把信访责任落实到每个支部、每名党员,形成“横向到边、纵向到底”的信访工作格局,有效凝聚信访工作合力,提升信访问题的处置效率。

(三)践行群众路线,拉近与职工群众的距离

党的群众路线是党建工作的核心要义之一,而信访工作本质上就是群众工作。“党建+信访”模式能推动党员干部深入基层、贴近职工,主动倾听职工诉求,变被动为主动。党员干部以“调解员”的身份参与信访工作,既能增强职工群众对企业的信任,又能及时掌握职工思想动态,切实维护职工群众的合法权益,筑牢企业和谐稳定的群众基础。

二、国企基层信访工作与党建融合的现存问题

(一)思想认识不到位,融合意识薄弱

高质量发展是新时代国有企业的核心任务,而党建工作则是国企的“根”与“魂”,是引领国企高质量发展的根本保证。在全面建设社会主义现代化国家的新征程中,必须深刻认识到高质量党建对国企高质量发展的引领作用,探索科学有效的实践路径,将党建优势转化为企业发展优势、竞争优势,推动国企在国民经济高质量发展中更好地发挥战略支撑作用。

一、当前国有企业党建工作中面临的挑战

在推动高质量发展的过程中,部分国企党建工作仍存在一些与发展要求不相适应的问题,制约了党建引领作用的充分发挥。一是思想引领的深度不足,部分党员干部对习近平新时代中国特色社会主义思想的学习不够系统深入,政治站位不高,对党建与企业发展的内在联系认识不清晰,存在“重业务、轻党建”的倾向,导致党建工作的引领性未能充分体现。二是党建与业务融合的紧密度不够,一些国企的党建工作与生产经营、改革发展等核心业务存在“两张皮”现象,党建工作缺乏围绕业务开展的针对性和实效性,未能有效融入企业决策、管理、执行等各个环节,难以形成推动企业高质量发展的合力。三是干部队伍建设力度不足,部分国企党员干部队伍的能力素质与高质量发展的要求存在差距,创新意识、担当精神欠缺,干部培养、选拔机制不够完善,难以适应企业在市场竞争、技术创新等方面的需求。四是监督管理的效能有待提升,部分国企党内监督体系不够健全,监督机制运行不够顺畅,对权力运行的制约和监督不够到位,存在廉洁风险隐患,影响了企业发展的稳定性和规范性。

二、高质量党建引领国企高质量发展的核心路径

(一)强化思想引领,筑牢高质量发展的政治根基

思想是行动的先导,高质量党建首先要以坚定的理想信念和正确的政治方向为引领,为国企高质量发展凝聚思想共识、提供精神动力。深化理论武装,提升政治站位。坚持把学习贯习习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,建立常态化、制度化的学习机制,通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、主题党日等形式,推动党员干部学深悟透党的创新理论,始终在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致,确保企业发展始终沿着正确的政治方向前进;践行初心使命,凝聚发展共识。围绕国企的使命担当,结合企业发展实际,开展理想信念教育、爱国主题教育和形势政策教育,引导党员干部深刻认识国企在服务国家战略、推动经济社会发展中的责任,将个人价值实现与企业发展、国家富强紧密结合起来,激发党员干部干事创业的责任感和使命感,形成推动企业高质量发展的强大思想合力。

(二)夯实组织基础,构建高质量发展的组织保障

党的组织是党建工作的载体,也是推动国有企业高质量发展的

部分国企基层党组织对“党建+信访”模式的重要性认识不足,将党建工作与信访工作割裂看待,认为党建是“务虚”工作,信访是“务实”工作,两者缺乏有机结合。一些党员干部存在“重业务、轻信访”的倾向,未能将信访工作纳入党建工作重点,导致党建引领信访工作流于形式,难以发挥实际作用。

(二)融合机制不健全,责任落实缺位

当前,多数国企基层尚未建立完善的“党建+信访”融合机制,党建工作与信访工作的职责边界不清晰,缺乏统一的工作标准和考核体系。在信访问题处置中,存在“党组织牵头不力、信访部门单打独斗”的现象,党员干部的信访责任未明确界定,导致信访问题出现时“敷衍塞责”等情况时有发生,问题解决效率低下。

(三)党员作用发挥不充分,服务能力不足

党员是“党建+信访”模式的核心参与者,但部分基层党员的先锋模范作用未能在信访工作中充分体现。一方面,一些党员缺乏信访工作相关知识和技能,面对职工诉求时不知如何应对,服务能力不足;另一方面,部分党员的群众意识淡薄,缺乏主动参与信访工作的积极性,未能主动深入职工群众了解诉求,导致党建与信访工作的融合缺乏有力的人员支撑。

三、以“党建+信访”模式创新推动信访工作发展路径

(一)强化政治引领,构建“党建+信访”工作新格局

一是将信访工作纳入基层党组织重要议事日程,建立党组书记负总责、班子成员分工负责的信访工作领导机制,定期召开信访工作专题会议,研究解决信访突出问题,确保党建对信访工作的全面领导。二是将信访工作与党建工作同部署、同落实、同考核,把信访工作成效作为衡量党组织工作质量的重要指标,纳入党建工作考核体系,推动党建与信访工作深度融合。三是加强思想引领,通过“三会一课”等活动,组织党员干部学习信访工作相关政策法规和业务知识,引导党员干部自觉将信访工作作为践行初心使命的重要实践。

(二)深化组织融合,打造“党建+信访”工作新载体

一是构建“党支部+信访联络点”模式,在各基层党支部设立信访联络点,选拔政治素质高、群众基础好的党员担任信访联络

员,负责收集职工诉求、反馈信访进展、协助化解矛盾,将信访工作延伸至企业生产经营的各个角落。二是建立“党员+信访户”结对帮扶机制,定期走访慰问,了解信访职工的思想动态和实际困难,通过党员的先锋模范作用,化解信访职工的抵触情绪。三是依托党建共建平台,建立“党建+信访”协作机制,打破部门壁垒,形成信访问题协同处置合力,提升信访问题的解决效率和质量。

(三)创新工作机制,完善“党建+信访”工作流程

一是建立闭环信访工作机制。通过党员走访、线上意见箱等多种渠道,全方位收集职工诉求;由党组织牵头,根据诉求类型,协调相关部门进行分类处置;党员负责跟踪信访问题处置进展,及时向职工反馈结果;定期对信访工作进行总结、分析问题和成因,不断提升信访工作水平。二是推行“信访问题清单化管理”机制,明确责任主体,确保每一件信访问题都有人管、有着落、有回音。三是建立信访风险预警机制,对可能引发信访的问题提前预警、提前介入,将矛盾化解在萌芽状态。

(四)提升服务能力,强化“党建+信访”工作新支撑

一是加强党员信访业务培训,定期组织党员参加信访工作培训班,重点培训信访政策法规、矛盾化解方法等内容,提升党员参与信访工作的能力和水平。二是开展“信访工作先锋岗”创建活动,鼓励党员主动参与信访工作,对在信访工作中表现突出的党员进行表彰奖励,激发党员参与信访工作的积极性。三是推动党员干部深入基层,要求党员干部定期深入生产一线,倾听职工心声,变“被动接待”为“主动服务”,切实提升信访工作的针对性和实效性。

四、结语

总之,“党建+信访”模式创新是推动国企基层信访工作高质量发展的必然选择。国企基层党组织要充分发发挥党建引领作用,深化党建与信访工作的融合,不断创新工作思路、完善工作机制、提升服务能力,以党建“红”引领信访“和”,切实解决职工群众的急难愁盼问题,为国企改革发展营造和谐稳定的内部环境,助力国企在新时代实现更高质量的发展。

(作者单位:霍州煤电集团有限责任公司综治维稳中心)

以高质量党建引领国企高质量发展的路径探索

□ 齐凤珍

重要支撑。必须不断加强国企党组织建设,提升组织力,为企业高质量发展提供坚强的组织保障。健全组织体系,实现全覆盖。根据国企的产权结构、组织架构、业务布局等实际情况,科学设置党组织,确保企业各级单位、各个业务领域都有党组织覆盖,做到“应建尽建、应管尽管”。完善党组织领导体制,明确党组织在企业法人治理结构中的法定地位,把党建工作要求写入公司章程,确保党组织把方向、管大局、保落实的领导作用得到充分发挥;提升支部建设质量,发挥战斗堡垒作用。以提升组织力为重点,突出政治功能,推进党支部标准化规范化建设。健全党支部工作机制,规范“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等组织生活制度,提高组织生活质量。围绕企业生产经营、技术创新、安全生产等重点任务,设立党员责任区、党员示范岗,引导党支部和党员在生产经营中发挥先锋模范作用,把党支部建设成为推动企业高质量发展的坚强战斗堡垒。

(三)推动党建与业务深度融合,激活高质量发展的内生动力

党建与业务融合是高质量党建引领高质量发展的关键所在,必须打破“两张皮”壁垒,找准融合切入点和着力点,使党建工作与业务工作同频共振、相互促进。

围绕业务重点谋划党建工作。将党建工作目标与企业发展战略、年度经营目标相结合,根据企业在市场开拓、转型升级等方面的重点任务,制定党建工作方案,明确党建工作的重点方向和具体举措。例如,在企业推进技术创新时,党组织可组织开展技术攻关党员先锋行动,引导党员技术骨干带头攻克技术难题,使党建工作成为推动业务发展的“助推器”。把党建融入企业管理各环节。将党建工作融入企业决策、执行、监督全过程,在重大决策制定过程中,党组织要严格落实“三重一大”决策制度,加强对决策的政治把关,确保决策符合国家战略、产业政策和企业发展实际;在决策执行过程中,党组织要加强督促检查,引导党员干部带头落实决策部署,确保决策落地见效,保障国有企业规范运营。

(四)建强干部人才队伍,夯实高质量发展的人才支撑

人才是企业高质量发展的第一资源,高质量党建必须把干部人才队伍建设作为重要任务,打造一支政治过硬、本领高强、作风优良的干部人才队伍,为国企高质量发展提供智力支持。

坚持党管干部、党管人才原则。严格执行干部选拔任用工作程序,树立正确选人用人导向,选拔政治素质高、业务能力强、担当精神足、群众威信好的干部充实到各级领导岗位。完善干

部培养体系,根据干部岗位需求和成长规律,开展针对性的培训和实践锻炼,提升干部的政治能力、专业能力、管理能力。健全干部考核评价机制,将政治表现、工作实绩、群众评价等纳入考核体系,考核结果与干部选拔任用、薪酬激励、评优评先挂钩,激发干部干事创业的积极性和主动性;加强人才队伍建设。围绕企业发展需求,制定人才发展规划,加大高层次人才、急需紧缺人才引进力度,完善人才引进政策和服务保障机制,吸引各类优秀人才投身企业发展。加强人才培养开发,建立分层分类的人才培养体系,通过校企合作、岗位练兵、导师带徒等方式,提升人才的专业技能和综合素质。优化人才激励机制,健全以创新能力、质量、贡献为导向的人才评价体系,激发人才创新创造活力。

(五)健全监督体系,营造高质量发展的良好环境

有效的监督是国有企业规范运营、防范风险的重要保障,高质量党建必须构建科学完善的监督体系,强化对权力运行的制约和监督,为企业高质量发展营造风清气正的良好环境。强化党内监督,健全党内监督体系,落实党委全面监督、纪委专责监督、党的基层组织日常监督、党员民主监督的监督责任,形成监督合力。加强对企业领导班子成员和领导干部的监督,重点监督贯彻执行党中央决策部署、遵守政治纪律和政治规矩、执行民主集中制、廉洁从业等情况。深化政治巡视巡察,聚焦党建工作薄弱环节和企业发展的突出问题,开展常态化巡视巡察,及时发现和整改问题,推动党建工作提质增效和企业规范发展;完善协同监督机制,整合党内监督、纪检监察监督、审计监督等监督资源,建立健全监督协同机制,实现监督信息共享、监督成果互用。加强对企业重点领域和关键环节的监督,保障职工群众的知情权、参与权、监督权,鼓励职工群众参与企业监督,形成全方位、多层次的监督格局。

三、结语

以高质量党建引领国有企业高质量发展,是新时代赋予国企的重大使命,也是国企实现持续健康发展的根本路径。国企必须深刻把握党建工作与企业发展内在联系,以强化思想引领为根本,以夯实组织基础为保障,以推动党建与业务融合为关键,以建强干部人才队伍为支撑,以健全监督体系为抓手,不断提升党建工作质量,将党建优势转化为企业发展优势,推动国企在高质量发展道路上不断取得新成效。

(作者单位:山西焦煤山煤国际河曲露天煤业有限公司)

“党建+”模式赋能基层运输企业精神塑造

□ 王涛

在新时代国有企业高质量发展背景下,基层运输企业亟需以党建引领文化重塑,激发内生动力。山焦焦煤铁运公司立足50余年铁路运营积淀,创新构建“党建+”工作模式,深度融合“铁作风、铁纪律、铁队伍”的企业文化体系,推动党建工作与安全生产、作风建设、技术创新有机融合。该实践不仅筑牢了安全运输根基,更实现了队伍素质提升与管理效能跃升。

一、“党建+”模式的内涵与基层运输企业的精神需求

“党建+”并非简单的“党建叠加业务”,而是以党组织为枢纽,通过政治融入、组织嵌入、机制联动和价值传导,将党的路线方针政策深度融入企业生产经营各环节,实现“1+1>2”的协同效应。在基层运输企业中,这一模式具有特殊现实意义。一方面,铁路运输具有高风险、高纪律、高协同的行业特性,对员工作风、执行力与团队凝聚力提出极高要求;另一方面,面对市场化改革、智能化转型与安全压力叠加的复杂环境,传统“命令—执行”式管理难以维系,亟需以文化软实力激发内生动力。

山焦焦煤铁运公司日均装卸能力超200辆,年运输量达700余万吨,承担着原料输入与产品输出的“生命线”任务。其专用铁路线路长、作业点多、设备老旧、交叉作业频繁,安全风险高,管理难度大。在此背景下,公司党委深刻认识到:唯有将党建优势转化为精神塑造力,才能筑牢安全底线、凝聚队伍合力、激活创新动能。由此,“党建+安全”“党建+作风”“党建+创新”三大子模式应运而生,成为“三铁精神”落地生根的制度载体。

二、“党建+”模式赋能“三铁精神”塑造的实践路径

(一)“党建+安全”:筑牢“铁作风”的根基

安全是运输企业的生命线,也是“铁作风”最核心的体现。铁运公司党委将安全生产作为党建工作的首要落脚点,推动“零事故”向“零隐患”理念升级。一是构建“13710”隐患整改闭环机制,即1天内安排部署,3天内反馈进展,7天内落实解决,1个月内未解决的,上报、0遗留问题。该机制由党员骨干牵头,实行“一患一档”动态管理,确保隐患整改率100%。二是设立“党员安全责任区”与“党员先锋

岗”。在编组站、调车线、机车整备等7个高风险关键岗位设立先锋岗,党员亮身份、明职责、践承诺,带头查隐患、纠违章、抓培训。三是开展“党员身边无事故”主题活动,通过安全宣贯、应急演练、风险辨识等实践,将严谨、务实、精细的“铁作风”内化为全员行为自觉。2025年,公司实现隐患整改率100%,安全生产态势持续稳定可控,真正让“铁作风”成为守护运输安全的铜墙铁壁。

(二)“党建+作风”:强化“铁纪律”的执行

纪律是运输高效运转的保障。面对部分干部存在的服务意识弱、执行力不足等问题,铁运公司党委以“党建+作风”为抓手,推动纪律建设向“制度约束”走向“文化自觉”。一是推行“131”监督下沉工作机制:即每月1次作风督查,每季度3次专项检查,每年1次综合评议,将监督触角延伸至班组一线。二是开展“三亮三比三评”活动:党员干部“亮标准、亮身份、亮承诺”,在技能、作风、业绩上“比学赶超”,并通过群众评议、党员互评、领导点评形成闭环反馈。三是将焦煤集团“以奋斗者为本”价值观融入作风评价体系中,强调“劳动创造光荣,没劳动就没报酬”“有效益就有绩效,没效益就没绩效”的绩效导向,破除“大锅饭”思维。通过上述举措,干部队伍服务意识显著增强,制度执行力大幅提升,“铁纪律”不再是冰冷条文,而成为推动管理效能的内生规则。

(三)“党建+创新”:激活“铁队伍”的动能

新时期“铁队伍”,不仅要有忠诚担当,更需要具备专业素养与创新能力。铁运公司党委依托“刘亚萍职工创新工作室”,组建由党员技术骨干领衔的攻关团队,将“通过技术创新解决实际问题”。一是聚焦运输瓶颈开展精准攻关。2024年以来,梳理机车能耗高、调车效率低、信号故障频发等54项痛点问题,组织20次技术攻关,形成79项精益改善成果和“金点子”。二是推动“小改小革”转化为“大效益”。其中10项成果获山西焦煤、山焦焦煤科技奖项,直接创收289.3万元。如优化机车启停逻辑降低燃油消耗,改进道岔融雪装置提升冬季通行效率等。三是打造“学习型组织”。围绕党务知识、铁路业务、专业管理等方面深化培训,推动党员职工从“操作工”向“技术工”转型,队伍中“一专多能”复合型人才比例显著提升。通过“党建+创新”“铁队伍”被

赋予科技含量与时代活力,成为企业高质量发展的重点。

三、“党建+”模式的运行机制与制度保障

“党建+”模式之所以能在铁运公司取得实效,关键在于构建了系统化、制度化的运行机制。一是组织嵌入机制,将党支部建在作业区、党小组设在调车班,实现党组织全覆盖,确保党的声音直达一线。二是责任联动机制,实行“党委书记负总责、支部书记抓落实、党员骨干带头干”的三级责任体系,将“三铁精神”建设纳入党建考核与干部述职内容。三是资源统筹机制,整合党费、工会经费、创新基金等资源,支持先锋岗建设、技术攻关与员工培训,为“党建+”提供物质保障。四是文化融合机制,将“三铁精神”写入《员工行为准则》《岗位作业标准》,通过“学习+培训+践行”模式,推动文化理念转化为行为习惯。正是这些机制的协同发力,使“党建+”从理念走向实践,从活动走向常态。

四、实践成效与经验启示

通过“党建+”模式的深度实施,山焦焦煤铁运公司实现了“五大转变”:员工从“被动执行”转向“主动奋斗”,安全从“零事故”迈向“零隐患”,管理从“粗放”走向“精益”,队伍从“经验型”升级为“专业型”,文化从“口号”落地为“行动”。2025年1—8月,燃油、延时费、材料备件三项费用压减233.6万元,监督实效切实转化为“成本竞争力”。其经验启示在于:第一,价值引领是灵魂。企业文化必须与党的核心价值观同频共振,“三铁精神”之所以历久弥新,正因其内核与“奋斗者为本、长期艰苦奋斗”的焦煤文化高度契合。第二,党建融合是关键。党建不是“加法”,而是“乘法”,只有打破业务与党建的壁垒,才能实现资源整合、目标同向、行动同步。第三,制度固化是保障。文化要“软”,制度要“硬”,必须将精神理念嵌入制度流程,才能实现从倡导到执行的闭环。第四,创新驱动是活力。传统文化唯有与时俱进、不断进化,才能保持生命力,“三铁精神”通过技术创新被赋予新的时代内涵。

五、结语

山焦焦煤铁运公司的实践表明,“党建+”模式是基层运输企业塑造精神文化、提升治理效能的有效路径。它不仅强化了党组织的政治文化和组织功能,更将党的政治优势、组织优势转化为企业的文化优势与发展优势。面向未来,随着智慧铁路、绿色运输等新趋势加速演进,基层运输企业更需深化“党建+”内涵,推动党建与数字化转型、绿色低碳发展等深度融合,让“铁作风、铁纪律、铁队伍”在新时代焕发更强生命力。

(作者单位:山西焦煤集团有限公司铁运公司)

国有企业作为国民经济的重要支柱,在推动国家发展、保障民生稳定等方面发挥着关键作用。基层作为国有企业生产经营的前沿阵地,其思想政治工作的成效直接关系到企业的凝聚力、向心力和竞争力。新时期以来,我国经济社会结构深刻变革、信息技术飞速发展、员工思想观念日益多元,国企基层思想政治工作面临着诸多新挑战与新机遇。在此背景下,探究科学有效的工作方法论,成为推动国有企业基层思想政治工作提质增效、助力国有企业高质量发展的重要课题。

一、新时期国企基层思想政治工作的现状分析

(一)取得的成效

近年来,国有企业高度重视基层思想政治工作,以党建为引领,不断夯实工作基础,取得了显著成效。一方面,党建引领取得持续强化,基层党组织通过“三会一课”、主题党日等活动,将党的理论方针政策有效传递到基层一线,引导员工坚定理想信念,增强对企业发展的信心。另一方面,思政工作与生产经营的结合更加紧密,许多国企基层单位围绕生产任务、项目攻坚等核心工作,开展形式多样的思政活动,有效激发了员工的工作积极性和主动性,为企业完成各项指标提供了有力保障。

(二)存在的问题

尽管国有企业基层思想政治工作取得了一定成绩,但在新时期背景下,仍存在诸多亟待解决的问题。其一,工作方法滞后。部分基层单位仍沿用传统的“我说你听、我讲你记”的单向灌输模式,缺乏互动性和吸引力,难以满足新时代员工尤其是年轻员工对个性化、多元化信息获取方式的需求。其二,内容与实际脱节。思政工作内容往往侧重于理论宣传,对员工关心的职业发展、薪酬福利、心理健康等实际问题关注不足,导致员工参与度不高,思政工作的实效性大打折扣。其三,队伍建设有待加强。基层思政工作者多为兼职人员,缺乏系统的专业培训,专业素养和工作能力参差不齐,难以应对复杂多变的思想动态。其四,数字化应用不足。在信息技术广泛普及的今天,部分基层单位未能充分利用新媒体平台开展思政工作,工作覆盖面较窄,传播效率较低。

二、新时期国企基层思想政治工作方法的构建

(一)以内容创新为核心,增强思政工作的针对性

新时期国有企业基层思想政治工作需紧密结合时代特征和员工需求,对工作内容进行创新。一方面,要强化理论武装的时代性,将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十大精神等最新理论成果,与国企改革实践相结合,用通俗易懂的语言、鲜活的案例进行解读,让理论学习不再枯燥乏味。例如,针对国企数字化转型、绿色发展等战略部署,开展专题思政课,帮助员工理解企业发展方向,明确自身职责使命。另一方面,要关注员工的现实需求,将思政工作与员工职业发展、权益保障、心理健康等有机融合。同时,开展职业规划指导、技能培训等活动,助力员工成长成才,让思政工作真正成为员工的“贴心人”。

(二)以方法革新为动力,提升思政工作的吸引力

打破传统工作方法的束缚,提升思政工作方法,是提升新时期国有企业基层思想政治工作吸引力的关键。首先,推行互动式工作方法。改变单向灌输模式,采用座谈会、研讨会、辩论会等形式,鼓励员工积极参与讨论,表达个人观点。例如,围绕“如何在岗位上践行工匠精神”等话题开展讨论,让员工在思想碰撞中深化认识。其次,运用案例教学法。选取国企内部优秀员工事迹、企业发展历程中的典型案例,以及社会上的正能量案例,通过案例分析、情景模拟等方式,让员工在生动的案例中受到教育和启发。最后,实施个性化工作方法。针对不同年龄段、不同岗位、不同思想状况的员工,制定个性化的思政工作方案。对于年轻员工,可利用其熟悉网络、喜欢新鲜事物的特点,采用线上互动、趣味竞赛等方式;对于老员工,可通过经验分享、师徒结对等方式,发挥其传帮带作用。

(三)以载体拓展为支撑,扩大思政工作的覆盖面

新时期国有企业基层思想政治工作需不断拓展工作载体,充分利用传统载体和新兴载体,扩大工作覆盖面。在传统载体方面,进一步发挥基层党组织、工会、共青团等组织的作用,通过开展主题文化活动、劳动竞赛、志愿服务等,将思政工作融入员工日常工作生活中。例如,举办“国企工匠”评选活动,弘扬劳模精神和工匠精神;组织员工参与社区公益活动,增强员工的社会责任感。在新兴载体方面,积极拥抱互联网技术,搭建数字化思政工作平台。利用企业微信等新媒体平台,开设思政专栏,推送理论知识、企业文化、员工风采等内容;开发线上学习平台,提供丰富的思政课程资源,方便员工随时随地学习;开展线上互动活动,如线上知识竞赛、线上座谈会等,增强员工的参与感和归属感。此外,还可打造“思政+”融合载体,将思政工作与生产经营、科技创新、安全生产等相结合。例如,在项目研发过程中,开展“党建+技术攻关”活动,发挥党员先锋模范作用,推动技术创新;在安全生产工作中,开展“思政+安全宣传”活动,增强员工的安全意识。

(四)以队伍建设为保障,提高思政工作的专业性

打造一支政治素质高、专业能力强、工作作风实的基层思政工作队伍,是新时期国企基层思想政治工作顺利开展的重要保障。一方面,优化队伍结构。选拔政治坚定、热爱思政工作、具有较强沟通能力和组织能力的人员充实到基层思政工作队伍中,同时鼓励业务骨干、党员骨干兼职从事思政工作,形成专兼结合的工作队伍。另一方面,加强队伍培训。建立系统的培训体系,定期组织基层思政工作者参加政治理论培训、专业技能培训、心理健康知识培训等,不断提升其政治素养、专业水平和工作能力。

三、结论

新时期国有企业基层思想政治工作面临着新的挑战与机遇,构建科学有效的工作方法论是推动其高质量发展的关键。通过以内容创新增强针对性,以方法革新提升吸引力,以载体拓展扩大覆盖面,以队伍建设提高专业性,以协同联动形成合力,并辅以完善的保障措施,能够有效解决当前国企基层思想政治工作存在的问题,充分发挥思政工作的引领作用,凝聚员工力量,为国有企业实现高质量发展、服务国家战略大局提供坚实的思想保障和精神动力。

(作者单位:霍州煤电集团丰峪煤业公司)

