

国企思想政治工作与企业文化建设的融合发展研究

□ 范丽丹

国企思想政治工作在巩固职工思想基础、凝聚内部力量以及助力企业职工确立正确价值观等方面发挥着至关重要的作用,是推动国企健康持续发展的重要保障。优秀的企业文化,作为企业的精神家园,是驱动企业发展的强大动力源泉。它蕴含着丰富的内涵,其核心在于企业的精神和价值观。为了适应新时期的发展要求,国企必须不断创新思想政治工作的路径和方法,助力企业培育和塑造积极向上、符合企业特色的企业文化,并将其作为思想政治工作的有效载体,通过企业文化建设来提升思想政治工作的水平和实效,同时发挥思想政治工作的引领和育人功能,使思想政治工作更好地服务于企业文化建设。从而实现思想政治工作与企业文化建设的深度融合。

一、企业文化在国企思想政治工作中的作用

(一)企业文化能丰富思想政治工作内容

企业文化是根据企业自身发展情况和职工发展需求而形成的,因此,保证企业文化内容的针对性与完善性,强化职工对企业文化的认同感,有利于激发企业职工的文化意识。将企业文化融入思想政治工作中,不仅可以实现对企业职工的积极引导,提高他们对企业价值观念和文化内涵的认知程度,同时也有利于帮助职工提升思想政治素养,有效调动职工的积极性和工作热情,激发他们的主观能动性,从而为企业的改革稳定创造有利条件。

(二)创新思想政治工作形式

优秀的企业文化可以为员工营造良好的发展氛围,并能为职工提供平等、有效的沟通环境,这对思想政治工作的开展和创新能产生积极影响。不少企业的思政工作一般采用单向传输的教育方法,并未与职工建立平等的关系,无法提高职工的主动性,所以思政工作开展效果不理想。而优秀的企业文化能为思政工作开展提供新载体、打开新思路,进而改变思政工作传统形式,有效调动职工的参与热情,使职工愿意主动参与到思想政治学习中,大大提升企业思政工作实效。

二、当前国企在思政工作方面所面临的问题

(一)未能践行以人为本的理念

当前,部分国企在开展思政工作时,未能坚持以人为本的理念,没有倾听职工群众呼声,不能准确把握一线职工的真实想法和内在诉求,也不了解他们在工作、生活中遇到的困难,只是一味地实施灌输式的思政教育,因此职工在参与思政教育活动中积极性不高,甚至有抵触情绪。没有把职工思政教育与生产经营工作实际相结合,导致企业思政工作成效不明显。

(二)思政工作形式过于单一

部分国企思政工作在实际开展中存在方法落后、形式单一等问题,多数采用讲座、座谈会、集中学习等方式进行思政宣教工作,无法与当前信息化、现代化发展相匹配,导致思政工作与职工需求和思维方式产生脱节,不利于调动职工的工作热情与积极性,在一定程度上限制了国企思政工作的创新发展。

(三)缺乏完善的思政工作制度

不少国企没有结合思政工作需要,建立科学完善的工作制度体系,使思政工作在实际开展时缺乏制度保障,思政工作的规范性和实效性都得不到保证。虽然有些国企也制定了相应的思政工作管理制度,但还不够科学、不够完善,无法为企业正常开展思政工作提供科学指导。

三、推动思政工作与企业文化建设的创新性融合策略

(一)准确把握二者的辩证统一关系

首先,要将党组织的政治优势体现出来,实现对企业内部的正向引领,提高企业整体凝聚力,强化职工的主人翁意识;其次,要在思政工作中将企业文化的特点体现出来,以社会主义核心价值观为引领,做好职工思政教育工作,增强职工的社会责任感;最后,企业要提高重视程度,明确二者的关系,要深刻认识到思政工作是国企的根和魂,企业文化是企业的精神内涵,要将二者有机统一,融合发展、相互促进,才能有效提高国企管理水平。

(二)用企业文化优化思政工作方式

思政工作要坚持党建引领,要立足国企发展战略目标

与方向,做好国企思政工作和企业文化建设。要明确企业文化建设目标,使企业文化与企业发展高度契合,充分发挥企业文化在国企改革创新发展中的作用。国企要转变思维模式,从企业全面发展的角度出发,优化调整内部结构,创新思政工作形式,将现代化理念和信息技术融入思政工作当中,从而提高思政工作实效。

(三)基于企业文化建立思政工作新体系

当前,国企需要建立与企业文化相适应的思政工作新体系,为企业思政工作的顺利开展提供保障。要通过企业文化,营造良好的学习氛围,鼓励企业职工主动学习新技术和新知识,实现职工的全面发展。要将时代精神、劳动精神、创新精神融入企业文化的精神血脉中,要坚持守正创新、与时俱进,改变以往陈旧落后的思想观念,根据当前发展形势,进一步明确企业思政工作的引导方向,有力推动思政工作创新发展。

(四)优化思政工作队伍,完善企业管理制度

首先,国企要不断优化思政工作队伍,持续提升思政工作队伍的能力和素质,这是建设思政工作扎实高效开展的基础与前提。要结合思政工作创新需要,科学优化和调整思政工作团队,同时将企业文化内涵和精神实质渗透到人才培养和选拔过程中,确保政工团队综合素质能够满足企业的发展需求。其次,企业要建立健全科学完善的政工人员管理和考核机制,加大政工队伍的岗前培训力度,对政工人员进行正向激励和荣誉感、使命感的培养。

四、结语

国企思政工作与企业文化建设关系密切,国企不仅要正确认识思政工作的重要性,还要看到企业文化对思政工作产生的积极影响。在新形势下,国企思政工作与企业文化建设融合发展,不仅是企业增强自身软实力的重要途径,也是国企实现高质量发展的必然选择。

(作者单位:山西焦煤集团化工有限责任公司)

新媒体时代下国企思想政治工作的创新探索

□ 李亮亮

思政工作在国企中具有提升员工思想政治觉悟、转变传统错误观念的重要作用。虽然思政工作无法直接为企业创造经济效益,但却能够通过创造思想价值的方式推动员工个人价值最大化发挥,从而间接创造经济价值。具体而言,思政工作有利于塑造积极向上的企业文化,有利于提升员工的思想政治素养。然而,新媒体的快速发展给国企的思政工作带来了新的挑战,要求国企积极探索新的思政工作方式。

一、新媒体时代下国企开展思政工作的机遇

(一)有助于转变思政教育方式

国企利用新媒体开展思政工作,能够转变传统的思政教育方式。首先,新媒体信息的高速传播有利于国企实时更新教育内容,提高思政工作的时效性。其次,新媒体的互动性特点,有利于增强思政教育的互动性和参与性,从被动接受转变为主动参与。最后,受众的多样化使思政教育提供了更多的创新性和可行性。通过多种媒体形式,能够提升思政教育的生动性和趣味性。

(二)有助于打破思政工作局限性

传统思政工作通常存在一定局限性,表现在信息单向传递、内容陈旧等方面,同时,也存在对理论授课、讲座等方法的依赖程度较高等问题,这在一定程度上限制了思政工作的覆盖范围和效率,难以满足现代员工的多样化需求。然而,在新媒体时代,国企思政工作可以借助先进的信息技术和多样化的媒体平台有效开展,打破了传统思政工作传递单向性的局限。

(三)有助于提高思政工作效率

传统思政工作通常采用单向沟通方法,忽视员工的学习需求而硬地将思政知识灌输给员工,严重影响员工参与思政工作的积极性。新媒体时代,国企思政工作应建立在与员工高效交流和沟通的基础上,引发员工的情感共鸣,推动思政教育从平面化走向立体化,从单一化走向多元化。

二、新媒体时代下国企思政工作存在的问题

思政发展作为国有企业党建工作的重要内容,是凝聚员工思想、激发员工积极性的有力手段;企业文化则是企业在长期发展过程中形成的价值观念、行为准则和企业精神的总和,是企业的灵魂和核心竞争力的重要组成部分。将国企思政工作与企业文化有机结合,能够发挥两者的协同效应,为企业发展提供强大的精神动力和文化支撑。

一、思政工作与企业文化建设的异同性

(一)相同性

二者的目标是一致的,两者在实施过程中相互促进,都是促进企业可持续健康发展。通过提高员工的思想政治意识,激发员工的责任感和使命感,为企业的发展提供精神动力和智力保障。思政工作能为企业文化建设提供正确的政策导向和价值导向,保证企业文化与社会主义核心价值观相适应。企业文化建设可以为思政工作提供丰富生动的支持形式,使思政工作更贴近人与实践,增强思政工作的吸引力和有效性。

(二)差异性

在目标侧重点上不同,企业思政工作的主要目的是提高员工的思想政治素质,引导员工形成正确的世界观、人生观和价值观,增强员工对党的路线和政策的认同感,确保企业发展的正确方向。实施方式有差异,思政工作应采用理论研究,专题教育活动和思政教育讲座,政治上和理论上都非常强大。企业文化建设更加灵活实用,弘扬企业价值观,塑造企业形象,开展团队建设活动,组织文化仪式。效果略有不同,思政工作的影响一般是宏观的,包括企业政策取向、社会责任等。

二、思政工作与企业文化建设的融合常见问题

(一)融合表面化

在一些国企中,思政工作与企业文化建设的融合还停留在表面。只是简单地将思政教育的口号张贴在企业的宣传栏中,同时也把一些企业文化的标语放在旁边,就认为实现了融合。但实际上,员工并没有真正理解和感受到两者融合带来的实际意义。这种表面化的融合缺乏深度和内涵,无法真正发挥思政工作与企业文化建设的推动作用。

(二)缺乏系统性规划

部分国企在推进思政工作与企业文化建设融合时,缺乏系统性的规划,没有明确的融合目标、步骤和方法,是想到哪里做到哪里。这导致融合工作缺乏连贯性和一致性,难以形成有效的合力。活动之间缺乏有机联系,无法实现相互促进、相得益彰的效果。而且,由于缺乏系统性规划,融合工作容易受到各种外部因素的干扰和影响,难以持续稳定地推进。没有建立起完善的融合机制,包括领导机制、考核机制等,使得融合工作缺乏保障和支持。

(一)思政工作缺乏系统布局

首先,随着国企生产规模的扩张及业务多元化的发展,传统的思政工作已无法适应企业内外环境的复杂多变。其次,在新媒体时代背景下,国企员工的思想观念和工作态度易受到网络消极文化的影响,因此需要有针对性地调整思政工作方法。最后,部分国企对思政工作的重要性认识不足,缺乏系统的规划和长期的战略布局,这导致了思政工作的不连贯性和缺乏系统性。

(二)思政工作管理方法单一

目前国企在思政工作管理方法方面存在方法单一的问题,具体表现为:首先,思政工作过度依赖于传统的宣讲会 and 纸质文件,缺乏多样化和创新性的管理手段,难以有效激发员工的兴趣;其次,在开展思政工作的过程中,企业内外部信息的传递和反馈效率较低。这些问题的成因与国企对思政工作创新性认识不足有关。新媒体技术的发展为国企思政工作带来了新的机遇,但国企在这方面普遍缺乏探索,仍然沿用传统的管理方法,对新技术和新方法的应用探索不足,导致难以突破传统思政工作管理模式。

(三)新媒体传播平台缺失

部分国有企业在思政宣传方面存在手段单一且落后的现象,主要依赖于传统的传播媒介,例如报纸、公告板、员工交流群等。这种观念使得员工在融合工作中处于被动接受的状态,缺乏主动参与的意识。企业缺乏有效的激励机制,不能充分调动员工参与融合工作的积极性。

(四)融合创新不足

一些国企在思政工作与企业文化建设融合的过程中,创新不足。仍然采用传统的方式方法,缺乏对新观念、新手段的运用。在思政教育方面,还是以集中授课、文件学习等方式为主,缺乏互动性和趣味性;在企业文化建设方面,也只是通过举办一些传统的文体活动来宣传企业文化,缺乏创新性和吸引力。这种创新不足的活动方式,难以适应新时代国企发展的需求。新时代,企业员工的思想观念和行为习惯都在发生着深刻变化,企业需要不断创新融合的方式方法,才能更好地满足员工的需求,提高融合的效果。

三、国企思政工作与企业文化建设的有机融合路径

(一)强化党的领导,引领文化方向

国有企业党组织要积极发挥主导作用,推动思政工作与企业文化建设的有机融合。党组织可以联合企业发展的实际来制定融合方案,从而开展各项工作。党组织注重党内建设,充分发挥党组织多样性的领导作用。在两者融合中应遵循以人为本的原则,充分发挥员工激励机制,满足员工物质和精神需求,增强员工积极性,确保企业文化的有效利用,将思政工作融入员工意识,发挥独特作用。

(二)践行以人为本,激发团队活力

企业需激发员工的主动性,以推动国企的稳定发展与创新。因此,在开展管理活动时,应坚持以人为本的管理理念,鼓励员工积极参与日常工作,确保员工、企业与国家利益的和谐统一。随着员工积极性的提升,企业的业务流程趋向科学化,从而助力企业目标的实现。在思政工作与企业文化建设的有机结合中,人性化管理的运用得以充分发挥。

(三)发挥思政价值,引领文化建设

构建“大政工”体系时,首先应明确其目标和核心价值。通过系统化的思政工作加强国企文化建设,构建一个符合社会主义核心价值观的思政环境。其次,“大政工”体系构建应充分做好结构和功能的规划。从结构角度分析,“大政工”体系应包括决策层、执行层和反馈层,形成自上而下的管理链条;应从功能角度分析,应涵盖思想教育、文化建设、信息传播、信息反馈等多个方面,同时还应考虑新媒体的融入问题,为发挥新媒体的应用优势奠定基础。最后,建立一支由专兼职政工干部为骨干、行政业务技术干部和党团员共同参与的优质队伍,强化思政工作队伍建设,为充分适应新媒体时代发展奠定良好基础。

(二)创新思政工作方式方法

新媒体时代下,创新思政工作方法对于国企而言具有重要意义。首先,积极探索和引入新媒体技术,充分利用短视频、线上论坛、智慧学习软件等新媒体平台做好思政教育工作。同时,还可以利用视频会议、网络研讨会等现代化形式,突破传统思政工作的时空限制,进一步提升思政工作成效。其次,进一步优化管理策略,提升思政工作的针对性,建立更为开放和包容的思政工作体系。

(三)促进新旧媒体融合

国企在开展思政工作时,应充分认识到新旧媒体在传播方式、受众群体和内容呈现上的差异,并发挥其各自优势提升思政工作质量。首先,明确新媒体和传统媒体在开展思政工作时的优势和劣势,以提高思政工作的质量为最终目标,结合企业思政工作规划和要求,制定全新的新旧媒体融合措施,做好目标设定、资源整合、明确责任分工等工作。其次,围绕时政热点、企业规章制度以及员工关注的内容,除了利用新媒体广泛传播外,还可利用传统媒体进行深入分析,通过充分整合新旧媒体资源,从而共同提升思政教育效果。

四、结语

在新媒体时代背景下,国企在思政工作方面亟须创新与优化。为此,国企必须采取一系列积极措施,以提升思政工作的质量,并迅速适应新的发展趋势。因此,国企应当深入洞察新媒体的特性,突破传统思政工作的局限性,重视新旧媒体的有效整合,并利用新媒体手段提升思政工作的针对性、实效性。

(作者单位:山西焦煤汾西矿业集团贺西煤矿)

国有企业思想政治工作与企业文化建设的融合

□ 王文强

(三)员工参与度不高

在国企思政工作与企业文化建设融合的过程中,员工参与度不高是一个常见问题。一方面,企业在推进融合工作时,没有充分考虑员工的需求和意愿,导致员工对融合工作缺乏兴趣和积极性。开展的思政教育活动和企业文化活动中内容枯燥、形式单一,无法吸引员工的参与。另一方面,员工对思政工作和企业文化建设的融合认识不足,认为这只是企业管理层的事情,与自己无关。这种观念使得员工在融合工作中处于被动接受的状态,缺乏主动参与的意识。企业缺乏有效的激励机制,不能充分调动员工参与融合工作的积极性。

(四)融合创新不足

一些国企在思政工作与企业文化建设融合的过程中,创新不足。仍然采用传统的方式方法,缺乏对新观念、新手段的运用。在思政教育方面,还是以集中授课、文件学习等方式为主,缺乏互动性和趣味性;在企业文化建设方面,也只是通过举办一些传统的文体活动来宣传企业文化,缺乏创新性和吸引力。这种创新不足的活动方式,难以适应新时代国企发展的需求。新时代,企业员工的思想观念和行为习惯都在发生着深刻变化,企业需要不断创新融合的方式方法,才能更好地满足员工的需求,提高融合的效果。

三、国企思政工作与企业文化建设的有机融合路径

(一)强化党的领导,引领文化方向

国有企业党组织要积极发挥主导作用,推动思政工作与企业文化建设的有机融合。党组织可以联合企业发展的实际来制定融合方案,从而开展各项工作。党组织注重党内建设,充分发挥党组织多样性的领导作用。在两者融合中应遵循以人为本的原则,充分发挥员工激励机制,满足员工物质和精神需求,增强员工积极性,确保企业文化的有效利用,将思政工作融入员工意识,发挥独特作用。

(二)践行以人为本,激发团队活力

企业需激发员工的主动性,以推动国企的稳定发展与创新。因此,在开展管理活动时,应坚持以人为本的管理理念,鼓励员工积极参与日常工作,确保员工、企业与国家利益的和谐统一。随着员工积极性的提升,企业的业务流程趋向科学化,从而助力企业目标的实现。在思政工作与企业文化建设的有机结合中,人性化管理的运用得以充分发挥。

(三)发挥思政价值,引领文化建设

通过实施具有价值导向功能的思政教育,引导企业员工树立正确的价值观和人生观。企业价值观对企业信仰和目标产生直接影响,并在推动业务发展方面扮演着关键角色。因此,意识形态和政治教育的诸多要素能够激发员工创造价值,帮助他们认识到必须承担的社会责任,进一步提升企业员工的思想觉悟,为企业发展营造更为有利的工作氛围。

(四)优化思政队伍,提升专业能力

企业文化建设是国企思政政治工作的重要组成部分,而党组织建设则是其根本平台与基础。必须将党的建设工作深度融入文化建设的进程之中,确立党在文化建设中的核心地位,并强化党组织在企业文化建设中的支持作用。通过这种方式,有效调动和组织企业文化内外的人力、财力及资源,进一步提升国企思政政治工作的目标导向性和实效性,凝心聚力,共同推进企业的发展。

(五)完善管理制度,促进融合深化

唯有健全的企业管理制度方能有效推动企业内部思政政治工作与文化建设的融合发展。而激励制度则是企业管理制度的核心,其作用在于激发力量或调整心态。企业文化能显著提升员工的积极性,增强企业的运作效率。企业文化在企业管理实践中已成为管理架构中不可或缺的一部分。只有当全体员工对企业发展方向达成一致理解时,才能构建一个由员工共同决定的管理体系,从而促进企业文化的繁荣发展。

(六)营造良好环境,塑造行为文化

企业的成长是一个持续演进的过程。为了确保企业能够健康且稳定地发展,必须在政治工作的过程中强化企业文化建设。通过营造一个充满人文关怀的工作环境,激励员工积极参与到企业文化建设中来,从而不断提升企业文化层次。思政工作者应当制定与企业实际情况相契合的仪式,有效地进行内部文化宣传,尊重并倡导行为与语言的美感,以此增强员工对企业的归属感。

四、结语

国企思政工作与企业文化建设的有机融合是推动企业持续健康发展的关键。通过强化党的领导,引领文化方向;践行以人为本,激发团队活力等路径,国企可以实现思政工作与企业文化建设的深度融合,共同推动企业向现代化先进企业迈进。这一融合过程不仅有助于提升员工的思想政治素质和职业素养,还能增强企业的凝聚力和向心力,为国企的长远发展提供源源不断的动力。

(作者单位:山西焦煤西山煤电官地矿)

党风廉政教育作为党建工作的一项重要内容,是构建风清气正的政治生态、保证国企正确发展方向的关键。面对复杂多变的国内外环境,改革发展任务艰巨而繁重,国企年轻干部必须充分认识到接受党风廉政教育的重要性与紧迫性。这不仅贯彻全面从严治党方针,落实中央八项规定及其实施细则精神的必然要求,也是提升个人修养、锤炼过硬作风、增强拒腐防变能力的内在需要。只有筑牢拒腐防变的思想防线,才能在各种诱惑和考验面前保持清醒头脑,坚定不移地走好新时代国企改革发展的道路。

一、国企加强党风廉政教育的必要性

(一)适应新时代发展的要求
国企加强年轻干部党风廉政教育是顺应新时代发展要求,打造风清气正的政治生态的必然选择。教育和引导年轻干部确立正确的世界观、人生观和价值观,坚定理想信念,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,可以保证其在复杂和多变的情况下时刻保持头脑清醒,从而为国企发展提供强有力的政治保障。

(二)促进年轻干部健康成长

加强党风廉政教育,能够帮助年轻干部筑牢拒腐防变的防线,增强自律意识,树立正确的权力观、政绩观、事业观。国企定期开展廉政教育、警示教育,可以让年轻干部深刻认识到腐败的危害性,自觉抵制各种不良风气的侵蚀,保持清正廉洁的政治本色。

(三)保障国企持续健康发展

加强年轻干部的党风廉政教育,能够有效遏制腐败现象在国企的滋生蔓延,维护企业的正常经营秩序和良好形象。建立健全内部控制制度,加强对权力运行的监督制约,可确保年轻干部在行使职权时始终遵循法律法规和企业规章制度,避免权力滥用和腐败行为的发生。此外,廉洁有效的领导团队能调动员工的积极性与创造力,形成积极的企业文化氛围,提升国企的凝聚力与竞争力。

二、国企年轻干部党风廉政教育存在的问题

(一)思想认识不到位,存在侥幸心理
部分年轻干部对党风廉政教育工作存在思想认识上的偏差,他们往往认为党风廉政教育与建设只是一项日常工作任务,而未能从内心深处认识到接受党风廉政教育对于个人成长和企业发展的重要性。这种思想上的松懈导致部分年轻干部在面对诱惑时容易产生侥幸心理,认为“偶尔为之”或“小事一桩”不会引发严重后果,从而放松了对自我的严格要求。这种侥幸心理的存在也是国企党风廉政教育难以深入开展的根本原因之一。

(二)监督机制不健全,执行力度不够

当前,部分国企在党风廉政教育方面的监督机制尚不健全,存在制度空转、执行不力等问题。一方面,部分国企的党风廉政教育监督制度设计不够科学合理,难以全面覆盖年轻干部的工作和生活领域,导致监督存在盲区和漏洞;另一方面,即使有了完善的制度,但在执行过程中也往往因为人情关系、利益纠葛等因素而大打折扣,使得监督失去了应有的震慑力和约束力。

(三)教育培训缺乏针对性,实效性不强

加强教育培训是提升年轻干部廉洁自律意识的重要途径,但当前国企在这方面的的工作还存在诸多不足。有的国企党风廉政教育的内容往往过于宽泛和笼统,缺乏针对年轻干部特点和需求的定制化课程,难以引起年轻干部的兴趣和共鸣;还有极少数国企在组织党风廉政教育培训时存在形式主义倾向,重形式轻内容、重数量轻质量的现象时有发生,使得针对党风廉政教育培训的实际效果大打折扣。

三、国企加强年轻干部党风廉政教育的策略

(一)强化思想教育,筑牢思想防线

思想问题是根源问题,因此,国企的年轻干部必须深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,坚定理想信念,树立正确的世界观、人生观、价值观。国企应定期组织年轻干部学习党的理论、路线、方针、政策,特别是关于党风廉政建设和反腐败斗争的重要论述,使年轻干部深刻认识到廉洁自律的重要性和紧迫性。此外,国企应定期组织年轻干部观看警示教育片、学习违纪违法典型案例,剖析案件背后的思想根源、制度漏洞和监管缺失等问题,深刻认识到腐败的严重危害和惨痛教训。除此之外,还要引导年轻干部从案例中汲取教训、引以为戒,时刻保持清醒头脑和高度警觉,增强拒腐防变的自觉性和坚定性。

(二)加强制度建设,构建长效机制

为有效推进国企年轻干部的党风廉政教育,必须建立健全的权力制约和监督机制。首先,需要明确年轻干部的权力边界和职责权限,防止权力滥用和以权谋私的情况发生。国企应当明确干部的问责体系,确保每一级都有明确的责任划分和考核标准。为此,国企可以采取签订廉洁自律责任书等方式,明确各级领导主体的责任,形成一级抓一级、层层抓落实的工作格局。在此基础上,定期开展党风廉政教育责任考核评价,并将考核结果与绩效挂钩,以此激励年轻干部积极履行党风廉政教育职责。

(三)加强廉政教育监督,优化教育评价
国企加强年轻干部党风廉政教育,还必须将廉政教育监督落到实处,并不断优化教育评价体系。首先,要建立和完善常态化、制度化的监督机制,利用定期检查、专项审计等方式对年轻干部的廉政教育情况进行动态监控,及时发现和纠正存在的问题,防止教育流于形式。其次,要构建反馈和改进机制,定期收集基层员工对党风廉政教育的意见和建议,持续调整和优化教育方法,确保教育的针对性和实效性。

四、结语

国企加强年轻干部党风廉政教育是适应新时代发展的要求,促进年轻干部健康成长、保障国企持续健康发展的必然选择。而国企在年轻干部党风廉政教育方面存在一些问题,这些问题相互交织、相互影响,构成了年轻干部廉洁自律道路上的重重障碍。因此,国企应做好年轻干部的党风廉政教育工作,为国企的长远发展提供坚强的政治保障和人才支撑。

(作者单位:山西焦煤西山煤电官地矿)

