

# 帮助更多残疾人活出精彩人生

## ——全国助残日活动暖意涌动

□ 新华社记者

今年5月18日是第三十五个全国助残日。连日来,全国多地以“弘扬自强与助残精神,凝聚团结奋进力量”为主题,开展丰富多样的助残活动,营造理解、尊重、关心、帮助残疾人的良好社会风尚,创造残疾人更加幸福美好的生活。

### 从榜样身上汲取精神力量

“来到校园和弟弟妹妹们分享我的学习成长经历,我最大的感受是亲切、温暖和希望。”全国自强模范、武汉理工大学盲人博士研究生黄莺告诉记者,“在未来可能从事教育事业的年轻人心中播下‘融合教育’的种子,未来的残障学生也会更多受益。”

第七次全国自强模范暨助残先进事迹首场报告会,16日下午在北京京西宾馆举行。参加首场报告会宣讲的全国自强模范、全国残疾人工作先进个人,18日下午分别来到北京师范大学、天津职业技术师范大学,面向师生开展事迹宣讲,会场上不时响起热烈掌声。

“灵魂的光芒永恒闪耀,精神力量能跨越一切障碍。”坐在轮椅上的北京师范大学心理学部学生沙瑞欣说,“宣讲团成员的亲身经历让我深受触动。尽管先天或后天被‘关上了一扇门’,但我们仍然能学习、逐梦,诠释生命的完整意义。”

天津职业技术师范大学学生胡靖悦在宣讲报告会后感说:“全国自强模范克服障碍

取得成功,他们乐观向上的人生态度、不肯服输的拼搏精神,是我们青年学习的榜样。”

目前报告团正在全国多地巡回宣讲。音频设计师、数据标记员、快递企业客服、药店营业员、咖啡制作学徒……17日下午,全国残疾人专场公益招聘会在北京五棵松万达广场启动。现场60余家企业提供300余个岗位,涉及零售、餐饮、加工制造、互联网等多个行业。

### 用心用情帮助残疾人就业增收

“我没有工作经验,不知能不能胜任。”“没关系,您可以来公司试岗。”

应聘也可以把简历投到我们邮箱,我们会长期跟踪,如有合适岗位会及时匹配。”诚通人力资源有限公司残疾人就业事业部经理王小夏说。

北京联合大学特殊教育学院信息技术系教工党支部书记孙岩,已持续促进残障学生就业10年。她在现场为听障和视障学生

寻找机会。

“这几年我明显感觉到,国家残疾人就业政策得到落实,尤其是国企和事业单位带头招聘残疾人的力度更大了。”孙岩介绍,经过系统培养的残疾学生,沟通、工作能力都很强。

放眼全国,近日各地残疾人专场招聘会创新模式,受到用人单位和求职者欢迎。在内蒙古包头,50家企业携796个适残岗位开展就业政策宣传和招聘;在湖南长沙,招聘会通过多个线上平台同步直播带岗,主播和手语老师实时互动,让无法来到现场的求职者也能了解岗位信息……

“就业是残疾人的一道关。”中国残联就业服务指导中心培训处工作人员何萍说,“就业环境持续发展,残障朋友将更好满足心理和社会支持需求,实现人生价值。”

### 科技成果提供残障友好解决方案

智能仿生手、AI语音交互轮椅、无障碍居家改造系统……16日,四川成都全国助残日主场活动现场,21家助残科技企业展示展销,数十款前沿科技辅具集中亮相。

“这款义肢不仅可以快速响应,还能完成很多精细动作。”在汶川大地震中失去右腿的卿静文,来到现场演示智能仿生义肢。

“我们希望通过技术创新,降低残障人士融入社会的门槛。”浙江强脑科技有限公司销售总监王勇说。

新华社北京5月18日电

## 新时代国有企业党风廉政建设的创新路径

□ 张亚琼

新时代背景下,国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,承担着服务国家战略、推动经济发展的重要使命。加强党风廉政建设不仅是国有企业坚持党的领导、完善公司治理的内在要求,更是实现高质量发展的重要保障。面对全面从严治党向纵深发展的新形势,国有企业党风廉政建设需要在继承优良传统的基础上,立足新时代特征,推进理念创新、制度创新、机制创新和技术创新,构建具有中国特色的现代企业廉洁治理体系。

### 一、构建系统的国有企业党风廉政制度体系

国有企业党风廉政建设需要实现制度建设的系统集成与动态优化。在顶层设计上,应当将党的纪律建设与公司治理结构深度融合,建立“三重一大”决策机制与现代企业制度的有机衔接。通过完善党委前置研究讨论程序,将廉洁风险防控嵌入投资决策、招标采购、资金管理关键环节。在制度执行层面,需要建立“全周期管理”理念,形成从风险识别、预警处置到效果评估的闭环管理机制。运用企业内部循环管理方法,对廉洁风险防控流程进行标准化改造,实现制度执行的可追溯、可量化、可评价。

在制度创新方面,国有企业应当探索建立“党建+合规”的协同治理模式。将党内法规要求转化为企业内部控制标准,制定符合国际商业惯例的廉洁合规手册。通过建立“正面清单”与“负面清单”相结合的约束机制,明确廉洁行为的边界和禁区。同时,完善容错纠错机制,将“三个区分开来”原则具体化为可操作的制度条款,建立鼓励担当作为的激励导向,为国有企业改革创新提供制度保障。

### 二、构建多元协同的国有企业监督体系

新时代监督体系建设需要突破传统监督模式,构建多维立体的监督网络。首先,应当完善党内监督主导机制,强化纪委专责监督职能,探索建立纪检监察、巡视巡察、审计监督的协同联动机制。通过建立监督信息共享平台,整合各类监督数据资源,形成监督合力。在监督方式上,推广“嵌入式”监督模式,向重大项目派驻廉洁监督员,实现监督触角向基层延伸。

其次,应当深化“大监督”格局建设。建立党委统一领导

下的监督委员会,统筹协调纪检、审计、财务、法务等监督力量。通过制定监督事项清单,明确各类监督主体的职责边界和工作流程。探索建立监督结果运用机制,将监督发现问题与企业绩效考核、干部选拔任用相挂钩,形成监督闭环。

在监督手段创新方面,应当推动“智慧监督”系统建设。运用大数据技术建立廉洁风险预警模型,通过采集招标采购、资金支付、业务招待等关键数据,构建异常行为识别系统。开发移动监督平台,实现问题线索即时上报、在线督办、动态反馈。建立领导干部廉洁档案数字化管理系统,实现个人有关事项报告、述责述廉等信息的动态更新和智能分析。

### 三、培育新时代国有企业廉洁文化生态

廉洁文化培育需要实现从形式化传播向价值内化的转变。在文化载体建设方面,应当打造线上线下融合的文化传播矩阵。建立廉洁文化数字展馆,运用虚拟现实技术开发沉浸式教育场景。创作具有时代特征的廉洁文化作品,通过微电影、动漫、短视频等新媒体形式增强传播感染力。在海外业务单元推广多语种廉洁文化手册,将廉洁价值理念融入跨国经营实践。

在教育模式创新上,应当构建分层分类的廉洁教育体系。针对领导干部开展“关键少数”专题教育,设置权力观教育、政商关系等特色课程。对重点岗位人员实施定制化廉洁培训,通过情景模拟教学提高风险防范能力。建立廉洁教育学分制管理制度,将教育培训与职业发展相衔接。

在文化生态培育方面,应当推动廉洁文化与企业文化深度融合。将廉洁价值理念融入企业精神、行为准则和品牌建设,形成具有行业特色的廉洁文化品牌。开展“廉洁家书”“家属助廉”等活动,将廉洁教育延伸至家庭单元。建立廉洁文化示范点评价标准,实施动态管理和星级评定,形成比学赶超的良好氛围。

### 四、推进治理能力现代化转型

新时代党风廉政建设应与国有企业治理能力现代化进程实现协同发展。首要任务是健全现代企业法人治理结构中的权力制衡体系。在董事会架构中设立廉洁治理专业委员会,建立独立董事廉洁履职监督机制。强化职工代表大会的监督效能,构建多维民主监督网络。通过公司章程法定化党组织在廉洁风险防控体系中的治理主体地位,形成权责法定化、运行透明化、协同高效化的现代化治理架构。

次则需着力推进数字化治理体系现代化建设。构建业务链条数字化管理体系,实现业务流程电子化、审批痕迹数据化、操作规范标准化。运用区块链分布式账本技术构建防篡改电子凭证存证系统,在工程建设、大宗物资采购等关键环节形成全周期溯源机制。开发基于区块链技术的智能合约管理系统,实现廉洁合规条款在商业合同履约环节的自动化嵌入与执行。

在治理效能提升维度,应构建廉洁治理效能评估指标体系。科学设置政治生态评估参数,将“两个责任”落实机制、廉洁风险防控效能、信访处置规范化等核心要素纳入考核范畴,形成具有市场约束力的廉洁治理长效机制。

### 五、结语

新时代国有企业党风廉政建设创新,本质上是推进党的自我革命在国有企业的具体实践。通过制度体系的系统重构、监督格局的立体构建、文化生态的深度融合和治理能力的现代转型,能够有效破解传统监督模式存在的碎片化、滞后性等难题。这种创新实践不仅为国有企业健康发展提供坚强保障,更为完善中国特色现代企业制度提供了实践样本。随着全面从严治党不断深化,国有企业党风廉政建设需要在守正创新中持续深化,为做强做优做大国有资本贡献廉洁力量。

(作者单位:霍州煤电集团天津腾晖装备有限责任公司)

### 互动中强化思想渗透。

(二)与企业文化深度融合  
思想工作要突破“就思想谈思想”的局限,与企业文化建设形成协同效应。一方面,需立足行业特性提炼精神内核,将“工匠精神”等价值理念深度融入企业使命愿景。另一方面,要通过建设企业博物馆、打造沉浸式文化长廊等立体化载体,将抽象价值观念转化为可触可感的场景体验。更重要的是将思想引领融入制度实践,如在安全生产规程中强化“生命至上”的责任伦理,通过制度刚性约束与柔性引导的有机结合,实现价值理念从认知认同到行为自觉的转化升级。

(三)构建共治共享新格局  
构建共治共享新格局需要推动思想工作从“单向灌输”向“双向互动”转型,充分激发职工主体意识。首先应通过完善职工代表大会制度,在重大决策中充分吸纳职工意见,切实增强职工的主人翁责任感;其次要支持职工自主组建公益服务团队等志愿组织,使职工在参与社会服务的实践过程中深化价值认同;同时需搭建职业发展平台,将思想引导与个人成长相融合,通过系统性技能培训、公开透明的岗位竞聘等机制,帮助职工在提升专业能力、实现自我价值的过程中,形成对企业发展理念的认同,最终实现思想建设与组织发展的同频共振。

(四)完善基层国有企业思想政治工作的保障机制  
(一)加强组织领导  
坚持“管管思想”原则,将思想工作纳入企业整体战略规划,党委定期专题研究部署。建立跨部门协作机制,推动党务部门与人力资源、工会等部门协同联动。

(二)建强工作队伍  
优化人员结构,选拔政治素质高、业务能力强的复合型人才充实政工队伍,探索“双序列”晋升通道。提升专业能力,定期组织政工干部参加理论培训、跨企业交流,培养既懂党建又熟悉经营的“多面手”。创新激励机制,设立“思想工作创新奖”,对成效突出的个人和团队给予表彰。

### 五、结语

基层国有企业思想工作是一项长期的系统工程,需要以高度的政治自觉和时代责任感持续推进。在实践中探索中,既要坚守“举旗定向”的政治本色,又要顺应“守正创新”的发展规律。通过强化理论武装、完善工作机制、创新方法载体、健全保障体系,基层国有企业必能推动思想工作转化为推动高质量发展的强大动能,为全面建设社会主义现代化国家作出更大贡献。

(作者单位:山西焦煤西山煤电大屯分公司)

新时代背景下,国企工会作为党联系职工群众的重要桥梁和纽带,肩负着凝聚思想共识、引领价值导向、服务发展大局的重要使命。面对社会主要矛盾的变化、经济高质量发展的要求以及职工群体思想观念的多元化趋势,国企工会亟需以改革创新精神优化思想政治工作的理念、方法和载体,构建具有时代特征、企业特色和工会特点的思想政治工作体系。这不仅关系到职工队伍的稳定性与创造力,更直接影响国企的核心竞争力与国家战略目标的实现。

### 一、新时代赋予国企工会思想政治工作的新内涵

国企思想工作具有鲜明的政治属性。工会作为党领导下的群众组织,必须始终将政治建设摆在首位。新时代的国企思想工作要强化政治引领功能,通过系统化的理论教育、常态化的组织生活、浸润式的文化传播,引导职工深刻理解新时代中国特色社会主义思想的核心理念,增强对中国特色社会主义道路、理论、制度、文化的认同。特别是在深化国企改革进程中,工会组织需要精准阐释混合所有制改革、三项制度改革等政策的战略意义,消除职工思想困惑,形成改革共识。

在价值引领层面,新时代的职工思想呈现出实际差异显著、个体诉求多元、价值取向分化的特征。工会组织需构建分层分类的思想引导机制,针对青年职工注重职业发展引导,针对技术骨干突出创新价值培育,针对管理干部强化责任担当教育。通过建立与企业战略相匹配的价值坐标体系,将社会主义核心价值观与企业文化深度融合,形成具有感召力的精神共同体。

服务大局的功能定位要求思想工作与企业发展的同频共振。工会组织要跳出传统福利保障的角色局限,主动将思想引领嵌入企业技术创新、管理升级、风险防控等核心环节。通过搭建劳动竞赛、技能比武、创新工作室等实践平台,推动思想工作转化为生产力要素,实现思想教育与生产经营的良性互动。

### 二、构建新时代国企工会思想政治工作的三维体系

内容体系建设需要实现理论供给的精准化。在坚持马克思主义基本原理的基础上,重点加强新发展理念、工匠精神、法治观念等时代内容的教育。运用“理论+”模式,将党的创新理论转化为职工听得懂、愿意听的日常话语,例如通过“新发展理念与岗位实践”“双碳目标中的产业机遇”等专题,建立宏观政策与微观岗位的认知链接。同时,开发具有企业特质的文化教育资源,挖掘企业历史中的精神遗产,塑造与时俱进的产业工人形象。

方法创新应遵循思想工作规律和职工认知规律。构建“线上+线下”立体化传播矩阵,线上开发微党课、云课堂等新媒体产品,线下打造车间讲堂、班组沙龙等沉浸式场景。推行“参与式教育”模式,通过主题辩论、情景模拟、沙盘推演等互动形式,变单向灌输为双向交流。建立思想动态大数据分析系统,运用人工智能技术捕捉职工关注热点,实现教育内容的智能推送和精准触达。

载体升级需突破传统空间限制。打造智慧工会平台,集成学习培训、诉求反馈、服务办理等功能模块,使思想工作融入日常工作。构建以劳模创新工作室为枢纽的技能传承网络,通过技术攻关过程中思想碰撞实现价值传导。建立职工心理健康服务体系,将心理疏导纳入思想工作范畴,提升职工心理素质。

### 三、完善国企工会思想政治工作的保障机制

(一)制度保障体系需要形成闭环管理  
建立党委领导、工会主导、部门协同的责任机制,将思想工作纳入企业治理体系。制定量化评估标准,设置理论学习参与率、思想动态分析准确率、文化认同度等关键指标。完善激励约束机制,把思想工作成效与工会干部绩效考核、职称晋升挂钩。建立定期研判制度,针对改革攻坚期、战略调整期等特殊时段制定专项工作方案。

(二)队伍能力建设应聚焦专业化转型  
实施工会干部素质提升工程,设置意识形态工作能力、新媒体运用能力、心理疏导能力等培训模块。建立思想工作专家库,吸纳理论学者、技术专家、劳模代表构成智囊团队。推行“双师制”培养模式,既有理论导师指导政策解读,又有实践导师传授群众工作方法。完善职业发展通道,设立思想工作专业职称序列,提升岗位吸引力。

(三)资源整合机制要打破组织边界  
推动政工资源与生产资源的深度融合,将思想教育经费纳入企业预算体系。构建跨企业交流平台,共享优质课程资源和活动方案。联动地方工会、高校智库形成协同创新网络,引入第三方评估提升工作科学性。建立职工思想教育资源中心,集成政策文件、经典案例、教学课件等数字化资产。

### 四、把握新时代思想政治工作的关键着力点

在处理传统与创新的关系时,既要传承“支部建在连上”的组织优势,又要适应扁平化、网络化的组织结构变化。保留职工代表大会等民主管理形式的制度内核,创新提案办理的数字化流程。在坚守意识形态阵地的前提下,借鉴互联网产品的用户体验思维改进教育方式。

平衡教育引导与服务融入的关系,关键在于找准思想引领的切入点。将政策解读嵌入职业培训课程,把价值观培育融入技能竞赛规则,使思想教育自然渗透到职业发展全过程。建立思想状况与服务质量联动机制,通过解决住房、子女教育等实际问题增强思想政治工作的说服力。

应对内部变革与外部环境挑战,需要建立韧性工作机制。针对国企重组改制中的思想波动,构建预警响应体系,提前开展政策宣讲解读。面对全球化带来的文化冲击,加强爱国主义教育,培育工匠精神。适应数字经济催生的新就业形态,创新灵活用工人员的思想引领方式。

### 五、结语

新时代国企工会的思想政治工作已进入系统变革的关键阶段。唯有立足政治组织的根本属性,把握职工思想的变化规律,创新工作体系的运行机制,才能切实发挥统一思想、凝聚力量、化解矛盾、激发动能的综合效能。这既是坚持党对国企领导的内在要求,也是实现职工全面发展与企业基业长青的必由之路。随着国企改革向纵深推进,工会组织需要持续提升思想政治工作的时代性、规律性、创造性,为国企高质量发展提供坚实的思想保障和精神动力。

(作者单位:山西省煤炭地质一四八勘查院有限公司)

## 新时代国企工会开展思想政治工作的路径探索

□ 李丽娜

## 基层国有企业思想政治工作的实践与探索

□ 李阳阳

在新时代背景下,基层国有企业作为国民经济的重要支柱,承担着推动社会发展、服务国家战略、保障民生福祉的重要使命。思想工作作为党在国有企业中的“生命线”,不仅是凝聚职工思想共识、激发内生动力的核心抓手,更是确保企业坚持正确政治方向、实现高质量发展的根本保障。面对新形势、新任务、新挑战,基层国有企业思想工作需在继承优良传统的基础上,立足实践需求,深化探索创新,构建与企业发展同频共振的思想引领体系。

### 一、基层国有企业思想工作的重要性与时代要求

思想工作作为党的优良传统和政治优势,在国有企业中具有不可替代的战略意义。习近平总书记指出:“坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的‘根’和‘魂’。”基层国企作为党在经济领域的“神经末梢”,其思想工作直接关系到党的方针政策能否落地生根,关系到国有企业改革发展的成效。

#### (一)巩固党的领导的必然要求

基层国企的思想政治工作是落实全面从严治党向基层延伸的关键环节。通过强化思想引领,能够确保职工队伍始终与党中央保持高度一致,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。尤其在当前国际形势复杂多变、意识形态领域斗争激烈的背景下,基层国企必须筑牢思想防线,防范化解重大风险。

#### (二)推动改革发展的内在动力

国企改革进入深水区,市场化、专业化进程加快,职工思想观念多元化趋势明显。思想工作需与企业战略目标深度融合,通过化解矛盾、凝聚共识,为改革破除思想障碍,激发职工干事创业的积极性。例如,在混合所有制改革、数字化转型等关键任务中,思想动员和价值观引导不可或缺。

#### (三)凝聚职工力量的核心纽带

基层职工是企业发展的主体力量。思想工作通过塑造共同价值观、增强归属感,能够将职工个人成长与企业命运紧密相连,形成“心往一处想、劲往一处使”的合力。特别是在“90后”“00后”逐步成为职工主力的背景下,思想工作需更加注重贴近青年群体的思维方式和价值追求。

### 二、基层国企思想政治工作的实践路径

新时代基层国企思想政治工作的实践需以系统思维统筹谋划,构建“理论教育+实践引导+文化浸润”三位一体的工作体系,实现政治性、时代性、群众性的有机统一。

#### (一)强化理论武装,筑牢思想根基

理论教育是思想工作的基础。基层国企需以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心,建立常态化学习机制:分层分类教育:针对党员领导干部、技术骨干、一线职工等不同群体,制定差异化学习方案。创新学习载体:运用“微党课”等数字化手段,突破时空限制;通过知识竞赛、主题征文等活动增强参与感。注重学用结合:将理论学习与解决实际问题相结合,如通过“我为群众办实事”实践活动,推动理论成果转化为服务职工的实效。

#### (二)完善工作机制,提升工作效能

科学的工作机制是思想工作有序推进的保障。首先,构建责任体系,明确党委主体责任、党组织书记第一责任,班子成员“一岗双责”,形成“党委牵头、支部落实、党员带头”的联动格局。其次,建立动态反馈机制:通过定期调研、谈心谈话等方式,及时掌握职工思想动态,针对热点问题制定预案。例如,在薪酬改革、岗位调整等敏感期,提前开展政策解读和心理疏导。最后,强化考核评价:将思想工作纳入企业绩效考核体系,避免“重形式、轻实效”的倾向。

#### (三)创新教育形式,增强感召力

传统说教式教育已难以满足新时代职工需求,需探索更具吸引力的方式:场景化教育,利用VR技术还原红色历史场景,组织职工参观重大工程现场,增强沉浸式体验;榜样引领,挖掘企业内部的劳模工匠,通过事迹报告会、短视频传播树立可学可及的标杆;互动式研讨,开设“职工论坛”,鼓励职工围绕企业发展建言献策,在交流中深化思想认同。

### 三、基层国企思想政治工作的创新探索

(一)数字化转型赋能思想引领  
建设智慧党建平台,整合学习资源、党务管理、意见反馈等功能,实现思想工作“一网通办”。通过大数据分析职工学习偏好,精准推送定制化内容。运用新媒体矩阵,在微信等平台打造“红色IP”,以动漫、图片等形式传播主流价值观。构建线上社群生态,建立“党员微信群”等虚拟社区,在

