2025年6月22日 星期日 吕梁日报
要闻部主办 本版组版:李刚 责编:马龙 任霞晖 吴昊达 校对:白颖凯 要闻部邮箱:llrbywb@163.com

动真碰硬抓整改 久久为功正作风

——湖南、内蒙古、广东等地扎实推进深入贯彻中央八项规定精神学习教育

深入贯彻中央八项规定精神学习教育开展以来,湖南、内蒙古、广东等地严肃查摆问题,逐项制定整改措施,动真碰硬解决突出问题。同时,深入开展警示教育,以案促学促改,持续推进风腐同查同治,久久为功推进作风建设常态化、长效化。

动真碰硬 逐项抓实问题整改

针对前期查摆的问题,各地逐项制定整改措施,建立整改台账,推动解决突出问题。

湖南选取文件"红头变白头"、违规借调干部等8个"小切口"问题加强立行立改,对260家省管单位领导班子查摆问题清单严格审核把关,督促领导班子成员主动认领责任、深入查摆问题、做实整改整治。

在湖南省耒阳市,当地针对精简文件不够的问题,推行年度发文计划与立项赋码制度,研究确定办文类型、办文数量,严控临时性、配套性、分工类发文。耒阳市黄市镇党委副书记黄双峰说:"收到上级文件减少了,多数明确要求'不再制定配套文件',现在能有更多的精力用在为民办实事上。"

内蒙古自治区通辽市突出目标导向、坚持动态调整,对各地各部门查摆出来的问题进行逐项审核,重点对笼而统之、避重就轻等不达标项"回炉"限期整改。截至目前,全市县处级领导班子立行立改问题396个,已整改到位253个,确定集中整治8个。

各地坚持动真碰硬,推动一批难啃的"硬骨头"问题得到有效整改,一批群众身边的急难愁盼问题得到有力解决。广东省梅州市梅江区利园社区党总支广泛动员驻区单位、党员干部认领民生"微项目"8个、群众"微心愿"20个,主动协调解决老旧小区充电设施不足、人行道破损等问题。

强化警示教育 以案促学促改

近日,广州市南沙区"百千万工程"帮扶协作专班办公室组织全区粤黔协作、驻镇帮镇扶村、对口帮扶协作等12个工作队(组)共30余名年轻干部,开展"以案为鉴、以案明纪"专题警示教育活动,通过警示教育强化纪律意识,为乡村振兴和对口帮扶工作筑牢廉洁防线。

各地通过召开警示教育大会、编印典型案例、通报典型问题等形式,以案促学、以案促改,教育引导党员干部受警醒、知敬畏、守底线。

湖南省湘潭市岳塘区教育局用身边的违纪违法典型案例加强警示教育,组织36所中小学校党组织进行深入剖析与集中整治。"目前,我们已组织全区教育系统排查岗位风险点80余个,制定防控措施120余条,健全完善了中小学校班子配备、大宗食材采购、研学服务实施、学生校服购买等一系列制度。"岳塘区教育局党委书记、局长徐进介绍。

湖南省科技厅综合采取"集中学习+实地参观"等方式,组织党员干部观看警示教育片、参观廉政教育基地、学习交流分享等学习实践活动,拧紧指南发布、项目评审立项、资金分配等环节责任链条,防范关键少数、关键岗位等重点对象的廉政风险,多措并举确保警示教育落到实处。

久久为功 推进作风建设常态长效

5月8日,湖南省怀化市沅陵县第一中学原党委书记李某被移送司法机关处理。李某曾在多所学校任校长,一直把作风问题当作小问题,从吃一顿饭、收一包烟开始,到顶风违纪私设"小金库"贪污受贿。接到群众举报后,沅陵县纪委监委"由风查腐",发现其涉嫌违法犯罪。在强大震慑下,李某向组织主动交代问题并接受审查调查。

"我们坚持深挖作风病灶,将在单位内部食堂、培训场所违规吃喝等9个问题列入市级层面立行立改问题清单,深入推进风腐同查同治。今年已立案查处'风腐一体'案件19人,形成强烈震慑。"怀化市纪委监委有关负责人介绍。

各地坚持"由风查腐""由腐纠风",既深挖不正之风背后的请托办事、利益输送等腐败问题,又细查腐败背后的享乐奢靡等作风问题,以系统整改整治推动作风建设常态化、长效化。

规矩严了,作风正了,群众满意度也提升了。内蒙古自治区包头市通过"民情恳谈会""你来提我来管"民意直通车等多种渠道,广泛征集群众意见建议,并将整改与整治形式主义为基层减负、整治群众身边不正之风和腐败问题紧密结合,统筹联动推进。

当地还组织党员干部主动下沉社区、深入基层,实打实解决群众急难愁盼问题3800余件。查处打击黑作坊、优化公交线路、村内修路等一批关系群众切身利益的民生实事均在半个月内落地见效。

新华社北京6月19日电

探索新时代国有企业思想政治工作的优化路径

□ 张若森

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,思想政治工作则是国有企业的优良传统与核心政治优势。在深化改革、产业升级与全球化竞争的新时代浪潮下,国有企业面临诸多复杂挑战。如何通过思想政治工作凝聚全员思想共识、激发企业内生动力、保障高质量发展,已成为亟待深入研究的重要课题。本文从理论指导、实践路径、方法创新、机制保障等多维度,深入剖析新时代国有企业思想政治工作的优化方向,为企业发展提供理论与实践参考。

一、以党的创新理论为引领,筑牢思想政治根基

(一)理论武装的核心地位与根本遵循

国有企业思想政治工作的首要任务,在于强化理论武装,确保全体干部职工在思想、政治与行动上同党中央保持高度一致。习近平新时代中国特色社会主义思想作为新时代党的理论创新的集中体现,为国有企业思想政治工作提供了根本遵循。

(二)理论学习与实践转化的紧密结合

在具体实践中,国有企业需做到三个"紧密结合"。其一,将理论学习与企业改革发展任务紧密结合。通过组织专题学习、主题宣讲等多样化形式,引导职工深刻领悟"两个确立"的决定性意义,明晰企业在国家发展战略中的定位与使命,从而将理论学习成果转化为推动企业改革发展的实际行动。其二,把理论阐释与企业文化塑造相结合。以通俗化、场景化的方式,将党的创新理论融入企业文化建设的各个环节,使理论不再抽象,而是成为职工日常工作与生活中可感知、可践行的价值准则,实现理论与实践的良性互动。

(三)常态化学习机制的构建与完善

建立常态化学习机制是确保理论武装取得实效的关键。国有企业可构建"党委中心组学习+支部专题研讨"联动模式,实现理论学习在企业各层级的全覆盖。同时,充分利用线上线下融合的学习平台,打破时间与空间限制,构建灵活高效的理论教育网络。此外,建立科学合理的理论学习考核评估体系,将学习成效纳入干部考核指标,避免理论学习流于形式,切实提升学习质量与效果。

二、构建分层分类教育体系,提升工作精准性

(一)国有企业职工群体的特性与需求分析

国有企业职工群体具有年龄跨度大、岗位差异显著、思想需求多元的特点。不同年龄层次的职工在价值观、职业追求与信息接受方式上存在明显差异;不同岗位的职工因工作内容与环境不同,对思想政治教育的需求也各有侧重。这种复杂性要求思想政治工作必须突破传统"大水漫灌"的模式,转向精准化教育。

(二)分层分类教育的实施策略

针对不同职工群体,需采取差异化的教育策略。对于领导干部群体,重点加强政治能力建设,通过开展党性教育、警示教育等活动,强化其责任担当意识,提升政治判断力、政治领悟力与政治执行力。对于青年员工,应侧重价值观引导,充分运用新媒体技术,以青年喜闻乐见的方式增强教育的互动性与吸引力,帮助其树立正确的世界观、人生观与价值观。

三、创新载体方法,增强时代感和吸引力

(一)新媒体时代的传播规律与应对策略

新媒体时代,信息传播呈现出速度快、范围广、交互性强等特点,这对思想政治工作的载体与方法提出了新的要求。国有企业需主动适应传播规律的变化,创新工作方式。首先,整合企业内刊、微信公众号、短视频账号等多种媒体资源,打造具有国企特色的全媒体传播矩阵,实现信息的统一策划、制作与发布,提升传播效果。其次,开发沉浸式教育场景,运用VR技术再现红色历史,将思想政治教育从传统的"单向灌输"转变为"体验参与",增强教育的感染力与吸引力。

(二)文化浸润在思想政治工作中的作用发挥

文化具有潜移默化的育人功能,将思想政治工作与企业文化建设深度融合,能够有效增强思想政治工作的实效性。国有企业可通过提炼企业精神谱系、建设文化长廊、举办工匠讲堂等方式,将社会主义核心价值观转化为具体的行为准则。例如,能源企业的"铁人精神",都是将政治要求转化为企业文化基因的成功范例,这些文化元素能够激励职工在工作中践行主流价值,增强企业的凝聚力与向心力。

四、完善体制机制,强化工作保障力

(一)"四位一体"机制的构建

健全的制度体系是思想政治工作常态长效开展的基础。国有企业需着力构建"四位一体"机制。一是责任传导机制,明确党委主体责任、书记第一责任、班子成员"一岗双责",将思想政治工作纳入党建考核指标体系,确保责任层层落实。二是协同联动机制,建立以宣传部门牵头,人力资源、工会、团委等部门协同配合的大政工格局,整合各方资源,形成工作合力。三是考核评价机制,制定科学合理、可量化的评估标准,既考察教育覆盖率等过程指标,更注重队伍凝聚力、创新活力等结果导向指标。四是激励保障机制,设立思想政治工作专项经费,为工作开展提供物质保障。

(二)动态反馈机制的建立与完善

建立动态反馈机制是及时发现并解决思想政治工作中问题的重要保障。国有企业可通过定期召开职工思想动态分析会、建立基层联系点制度、开展匿名问卷调查等多种渠道,及时捕捉职工思想中的苗头性、倾向性问题。

五、聚焦人的全面发展,提升价值认同感

青年群体是国有企业发展的未来与希望,加强对青年群体的价值引领至关重要。针对青年职工特点,创新组织生活方式,在尊重青年个性表达的同时强化集体意识。建立"政治导师+业务导师"双培养模式,为青年员工提供全方位指导,帮助其系好职业生涯"第一粒扣子",引导青年职工将个人理想融入企业发展中。

六、结语

新时代国有企业思想政治工作既是强根铸魂的政治工程,也是凝心聚力的系统工程。在百年变局与产业变革交织的时代背景下,国有企业唯有坚持守正创新,传承"支部建在连上"的红色基因,同时积极运用数字化、精准化等现代方法,构建理论武装、精准教育、创新载体、制度保障、人文关怀"五位一体"的工作体系,才能将政治优势有效转化为企业的发展优势。

(作者单位:山西华晋吉宁煤业有限责任公司)

新时期国有企业党风廉政建设的创新路径

□ 鲍江红

在新时代的经济发展格局中,国企作为国民经济的重要支柱,其党风廉政建设的成效不仅关乎企业自身的健康发展,更对整个社会经济秩序和政治生态有着深远影响。随着全面从严治党的深入推进以及国企改革发展的不断深化,探索党风廉政建设的创新路径已成为国企面临的重要课题。加强党风廉政建设,能够有效防范企业内部的腐败风险,提升企业管理效能,增强企业的凝聚力和竞争力,为国有企业实现经济高质量发展提供坚实保障。

一、新时期国有企业党风廉政建设现状剖析

(一)取得的阶段性成果

近年来,国企在党风廉政建设方面积极作为,取得了显著成效。在制度建设上,多数国企构建了较为完善的党风廉政制度体系,涵盖了廉洁从业规范、监督问责机制、权力运行制约等方面。通过明确各项工作流程和纪律要求,为党风廉政建设提供了坚实的制度基础,使各项工作有章可循。

在教育宣传层面,国企广泛开展各类廉政教育活动,如廉政专题讲座、廉洁文化建设等。通过多样化的教育形式,不断强化党员干部的廉洁意识,营造了浓厚的廉洁氛围,使廉洁理念逐渐深入人心。同时,监督机制也在不断完善,内部监督部门的职能作用得到进一步发挥,对企业重点领域、关键环节以及重要岗位的监督力度持续加大,有效防范了腐败问题的滋生。

(二)党风廉政建设现状

尽管取得了一定成绩,但国企党风廉政建设仍存在一些不容忽视的问题。部分企业对党风廉政建设的重视程度不够,存在"重业务、轻廉政"的思想倾向,将主要精力集中于生产经营指标的完成,而对党风廉政建设工作敷衍了事,导致廉政工作浮于表面,未能真正落地生根。

在监督方面,虽然建立了多种监督机制,但监督合力尚未完全形成。内部监督部门之间缺乏有效的沟通协作,信息共享不及时,存在监督死角和盲区。同时,随着国企改革的深入推进,新业务、新模式不断涌现,现有的党风廉政建设制度和工作方法难以适应新形势的变化,存在制度滞后、方法单一等问题,影响了党风廉政建设的实效性。

二、新时期国企党风廉政建设创新路径探索

(一)强化思想引领,创新廉政教育模式

融入企业文化建设:将廉洁文化作为企业文化建设的重要组成部分,深度融合到企业的价值观、经营理念和企业精神中。通过打造廉洁文化长廊、举办廉洁文化主题活动等方式,使廉洁文化渗透到企业生产经营的各个环节,让员工在日常工作中潜移默化地接受廉洁教育,增强廉洁从业的自觉性。

利用新媒体平台开展教育:充分借助互联网和新媒体技术,创新廉政教育方式。开设廉政教育微信公众号等,定期推送廉政法规解读、廉洁故事等内容,以图文并茂、生动有趣的形式吸引员工关注。开展线上廉政知识竞赛、线上主题讨论等活动,增强员工的参与度和互动性,提升教育效果。

开展个性化教育:根据不同岗位、不同层级员工的特点和需求,制定差异化的廉政教育方案。对于领导干部,重点开展党性修养、权力观教育以及廉洁从政法规培训;对于关键岗位员工,侧重于职业道德教育、风险防控教育,通过个性化教育,提高教育的针对性和精准度。

(二)完善制度体系,创新权力制约机制

优化"三重一大"决策制度:进一步明确"三重一大"事项的具体范围、决策程序和责任追究机制。建立决策前的充分调研和论证机制,引入专家咨询、职工代表参与等方式,提高决策的科学性和民主性。加强对决策执行过程的监督检查,确保决策得到有效落实,对违反决策程序的行为严肃问责。

建立权力清单制度:全面梳理企业内部各部门、各岗位的权力事项,明确权力边界和运行流程,制定详细的权力清单并向员工和社会公开。通过权力清单制度,使权力运行更加透明,便于接受各方监督,同时也为员工行使权力提供明确指引,防止权力滥用。

加强信息化制度建设:利用信息化技术构建廉政风险防控系统,将企业的业务流程、管理制度与信息技术相结合,对权力运行进行实时监控和预警。通过设置关键风险点和预警指标,当权力运行出现异常情况时,系统能够及时发出预警,以便相关部门及时介入处理,实现从传统的事后监督向事前、事中监督的转变。

(三)整合监督资源,创新监督协同机制

构建大监督格局:强化企业内部监督部门之间的协同配合,建立由纪检监察、审计、财务、法务等部门组成的联合监督工作机制。定期召开监督工作联席会议,共享监督信息,共同研究解决监督工作中发现的问题。通过整合监督资源,形成监督合力,实现对企业全方位、全过程的监督。

强化群众监督作用:畅通群众监督渠道,设立举报信箱、举报电话、网络举报平台等,鼓励员工和群众对企业内部的违规违纪行为进行举报。对举报信息进行认真核实处理,并及时反馈处理结果,保护举报人的合法权益。同时,开展职工代表巡视、民主评议等活动,充分发挥职工群众在党风廉政建设中的监督作用。

加强外部监督合作:积极主动接受上级主管部门、纪检监察机关、审计机关等外部监督力量的监督检查。加强与外部监督部门的沟通协调,及时汇报企业党风廉政建设工作情况,认真落实外部监督部门提出的整改意见和建议,全面提升国企党风廉政建设水平。

(四)加强队伍建设,创新人才培养机制

选拔优秀人才充实队伍:严格选拔标准,挑选政治素质高、业务能力强、具有良好职业道德和廉洁自律意识的人员充实到党风廉政建设工作队伍中。拓宽选拔渠道,吸引更多优秀人才加入,优化队伍结构。

加强业务培训:制定系统的培训计划,定期组织党风廉政建设工作人员参加业务培训。培训内容涵盖党纪法规、监督执纪问责、案件查办技巧、廉政风险防控等方面。通过邀请专家授课、组织案例研讨、开展实地调研等多种培训方式,不断提升工作人员的专业素质。

建立激励考核机制:完善党风廉政建设工作队伍的激励考核机制,将工作业绩与薪酬待遇、职务晋升、评先评优等挂钩。对工作表现突出、成绩显著的人员给予表彰奖励,激发工作人员的工作积极性和创造性;对工作不力、失职渎职的人员进行严肃问责,形成能者上、庸者下的良好氛围。

三、结语

新时期国企党风廉政建设是一项长期而艰巨的任务,需要持续不断地创新和探索。通过强化思想引领,创新廉政教育模式,能够筑牢员工的廉洁思想防线;完善制度体系,创新权力制约机制,为党风廉政建设提供坚实的制度保障;整合监督资源,创新监督协同机制,增强监督的有效性;加强队伍建设,创新人才培养机制,提升党风廉政建设工作队伍的整体素质。只有多管齐下,综合施策,才能不断提升国企党风廉政建设水平,为国企的高质量发展保驾护航,使其在新时代的经济发展浪潮中稳健前行,为经济建设和社会发展做出更大贡献。

(作者单位:山西焦煤集团有限责任公司东曲煤矿)

国有企业党建与企业文化协同发展的探究

□ 侯振东

国有企业作为国民经济的支柱,在我国经济体系中地位举足轻重。在时代发展与市场竞争加剧的双重作用下,其发展迎来新机遇的同时也面临新挑战。党建工作作为国有企业的独特优势,与企业文化这一发展的精神动力和文化支撑,共同构成了企业的重要软实力。因此,推动二者协同发展,对于提升国有企业核心竞争力、保障其可持续成长,具有深远的现实意义。

一、国有企业党建工作和企业文化的辩证关系

党建是国有企业独特的政治优势,其核心任务是确保国有企业坚持社会主义方向,贯彻党的路线方针政策,发挥党组织的政治核心作用,为企业的改革发展提供坚强的政治保障。企业文化是企业在长期的生产经营过程中形成的价值观念、经营理念、企业精神、行为规范和道德准则等的总和。它是企业的灵魂,渗透于企业的各个方面,对企业的发展产生深远的影响。二者在目标上具有一致性,都是为了促进企业的发展,提高企业的经济效益和社会效益。党建工作通过发挥政治核心作用,为企业的发展提供政治保障;企业文化则通过营造良好的文化氛围,凝聚员工的力量,推动企业的发展。在功能上,两者相互补充,党建工作注重思想教育和政治引领,培养员工的责任感;企业文化注重价值观的塑造和行为规范的引导,培养员工的归属感和忠诚度。在内容上,两者相互渗透,党建工作中的思想建设、作风建设等内容与企业文化中的精神文化、行为文化等层面相互交融,共同构成了企业的文化体系。

二、国有企业党建与企业文化协同发展的重要意义

(一)增强企业核心竞争力

激烈的市场竞争环境下,技术、资金、人才等优势与文化软实力,共同构成了企业的核心竞争力。国有企业党建与企业文化的协同发展,能够形成独特的企业价值观和企业精神,增强员工的凝聚力和向心力,提高员工的工作效率和质量。同时,通过党建工作的政治引领,确保企业的发展方向与国家的战略目标相一致,使企业在市场竞争中具有更强的适应性和竞争力。

(二)推动企业可持续发展

国有企业的可持续发展需要有坚实的思想基础和文化支撑。党建工作能够引导企业树立正确的发展理念,坚持科学发展、和谐发展,注重企业的社会责任和长远利益。企业文化则能够营造良好的企业氛围,促进企业与员工、企业与社会、企业与环境的和谐发展。通过两者的协同发展,能够使企业在发展过程中注重经济效益与社会效益的统一,实现企业的可持续发展。

(三)促进企业和谐稳定

企业的和谐稳定是企业发展的基础。党建工作通过开展思想政治工作,了解员工的需求和诉求,解决员工的实际问题,维护员工的合法权益,营造良好的劳动关系。企业文化则通过培育共同的价值观念和行为规范,促进员工之间的沟通和协作,增强员工的归属感和认同感。

三、国有企业党建与企业文化协同发展面临的挑战

(一)思想认识不足

部分国企仍存在重生产经营、轻党建文化的倾向,源于对其重要性认识不足。尤其是一些企业领导,视其难以直接创造经济效益,故重视不够,人力、物力及财力投入也显薄弱。同时,部分员工对党建工作和企业文化的内涵和作用理解不深,缺乏参与的积极性和主动性,导致党建工作和企业文化建设流于形式。

(二)融合机制不完善

目前,许多国有企业的党建工作和企业文化建设存在各自为政的现象,缺乏有效的融合机制。党建工作与企业文化建设在目标设定、内容安排、活动开展等方面缺乏协调和配合,不能形成相互促进、相互融合的良好局面。例如,党建工作中的主题教育活动与企业文化中的员工培训活动没有很好地结合起来,导致资源浪费和效果不佳。

(三)队伍建设薄弱

国有企业党建工作和企业文化建设需要有一支高素质的队伍来推动。然而,目前部分国有企业的党建工作者和企业文化工作者存在专业素质不高、业务能力不强的问题。一些党建工作者缺乏对企业文化建设的了解和认识,不能将党建工作与企业文化建设有机结合起来;一些企业文化工作者缺乏政治理论素养,不能把握党建工作的方向和要求,导致党建工作和企业文化建设的效果受到影响。

四、国有企业党建与企业文化协同发展的路径探索

(一)强化思想认识,明确协同发展的重要性

国有企业要加强对党建工作和企业文化建设的宣传和教育,提高企业领导和员工对两者协同发展重要性的认识。企业领导要树立正确的发展理念,将党建工作和企业文化建设纳入企业的整体发展战略,做到同部署、同落实、同检查、同考核。同时,要通过开展主题教育活动、培训讲座等形式,引导员工深刻理解党建工作和企业文化的内涵和作用,增强员工参与党建和企业文化建设的积极性和主动性。

(二)完善融合机制,构建协同发展的工作体系

建立健全党建工作与企业文化建设的融合机制,是实现两者协同发展的关键。国有企业要制定党建工作与企业文化建设的协同发展规划,明确两者的目标任务、工作重点和实施步骤。在内容上,要将党建工作中的思想建设、组织建设、作风建设等内容与企业文化中的精神文化、制度文化、行为文化等层面有机结合起来,形成相互渗透、相互促进的文化体系。在活动开展上,要结合企业的实际情况,开展形式多样、内容丰富的党建文化活动,使党建工作和企业文化建设在活动中得到融合和发展。

(三)加强队伍建设,提升协同发展的能力水平

加强党建工作者和企业文化工作者的队伍建设,是实现国有企业党建与企业文化协同发展的重要保障。国有企业要选拔一批政治素质高、业务能力强、热爱党建和企业文化工作的人员充实到党建和企业文化工作岗位上来。同时,要加强对现有人员的培训和教育,提高他们的专业素质和业务能力。

(四)创新工作载体,丰富协同发展的内容形式

创新工作载体是推动国有企业党建与企业文化协同发展的重要手段。国有企业要结合时代发展的要求和企业的实际情况,创新党建工作和企业文化建设的载体和形式。例如,利用新媒体平台开展党建宣传和企业文化传播活动,提高工作的时效性和影响力;开展企业文化理念征集、员工职业规划等活动,激发员工的参与热情和创造力;将党建工作与企业的生产经营相结合,以党建新成效促进国有企业高质量发展。

五、结论

推动党建与企业文化协同发展,是国有企业发展的内在要求和核心竞争力提升、可持续发展的关键动力。国企必须深刻把握二者的内在关联与协同价值,并着力克服相关挑战。通过深化思想认识、优化融合机制、建强工作队伍、创新方法载体等路径,实现二者深度融合同频共振,为国有企业改革发展持续提供坚强政治保障与强大精神动力。

(作者单位:西山煤电建筑工程集团有限公司矿建分公司)

本报社址:吕梁市离石区八一街10号 邮编:033000 排版:吕梁日报社激光照排中心 地址:吕梁市离石区八一街10号 印刷:吕梁市印刷厂 地址:吕梁市离石区滨河南西路68号 发行:中国邮政集团有限公司吕梁市分公司 广告刊登热线:0358—8229858 全年订价:540元