

促进高效配置 释放发展活力

——解读关于全国部分地区要素市场化配置综合改革试点实施方案

□ 新华社记者 魏玉坤

我国要素市场化配置改革迎来重要进展:国务院日前印发《关于全国部分地区要素市场化配置综合改革试点实施方案的批复》,部署在10个地区开展要素市场化配置综合改革试点。业内专家分析,这是纵深推进全国统一大市场的重要举措,将为推动高质量发展提供强劲动力。

深化要素市场化配置改革,是建设全国统一大市场的关键环节,是构建高水平社会主义市场经济体制的重要内容。党的二十届三中全会《决定》提出,完善要素市场制度和规则,推动生产要素畅通流动、各类资源高效配置、市场潜力充分释放。

中国宏观经济学会会长徐善长表示,改革开放以来,虽然政府主导型的传统发展模式带来经济高速增长,但也积累了深层次结构性矛盾。通过改革试点,探索让市场机制发挥决定性作用的要素资源配置方式,助力构建全国统一的要素资源市场,释放错配资源,破除无效供给,将从根本上解决经济深层次问题,促进经济平稳健康发展。

“全要素生产率提升是新质生产力的核心标志,也是衡量经济发展质量的重要指

标。”中国宏观经济研究院经济研究所副所长郭丽岩说,改革试点从技术、土地、数据等重点要素方面,引导试点地区因地制宜开展差别化改革,形成系列经验做法,以期在全国更大范围复制推广,从而促进各类生产要素顺畅流动、高效配置,为加快发展新质生产力提供有力支撑。

要素市场化配置改革涉及面广、影响程度深,牵一发而动全身。试点是推动改革的突破口。批复同意,自批复起2年内开展北京城市副中心、苏南重点城市、杭甬温、合肥都市圈等10个要素市场化配置综合改革试点,原则同意有关实施方案。

“10个试点地区覆盖京津冀、长三角、粤港澳大湾区、成渝等重大战略区域,兼具东、中、西部地区代表性,既有利于破解区域要素流动共性难题,又有利于疏通要素在城市群内部、跨区域间的流动堵点,为加快建设全国统一大市场、做强国内大循环提供坚实支撑。”徐善长说。

细看实施方案,这次要素市场化配置综合改革试点,紧扣推进协同创新、集约高效配置,引导合理流动等主要目标,既坚持问题导向,又突出系统集成,具有鲜明的时代特点。

国有企业作为国民经济的重要支柱,不仅承担着经济责任,更肩负着政治责任与社会责任。基层思想政治工作作为国企凝聚员工力量、传递发展理念、践行使命担当的“生命线”,其成效直接关系到企业的凝聚力、战斗力与可持续发展能力。随着新时代经济格局调整、数字化浪潮冲击以及员工思想观念多元化,传统基层思政工作模式逐渐显现滞后性,创新探索成为国企突破发展瓶颈、筑牢思想根基的必然选择。

一、国有企业基层思想政治工作的现存问题

当前,部分国有企业基层思想政治工作仍存在“重形式、轻实效”“重灌输、轻共鸣”的现象,具体问题集中体现在三个维度。其一,内容与实际脱节,缺乏针对性。部分基层单位思政工作仍停留在“读文件、学政策”的传统模式,内容多聚焦宏观理论,未能结合员工岗位实际、职业发展需求与生活关切,导致员工产生“思政与业务两张皮”的认知,参与积极性不足。例如,在青年员工占比提升的背景下,仍沿用单一的会议宣讲形式,忽视年轻群体的需求,难以引发思想共鸣。

其二,方法与时代脱节,缺乏创新性。面对数字化时代的信息传播变革,部分基层单位未能有效运用新媒体技术,思政工作仍依赖“宣传栏、黑板报、纸质材料”等传统载体,传播效率低、覆盖范围窄。同时,工作方法缺乏动态调整机制,对员工思想波动的捕捉滞后,无法及时回应员工在薪酬福利、职业晋升、工作压力等方面的诉求,导致思政工作“被动应对”,难以发挥思想引导作用。

其三,队伍与需求脱节,缺乏专业性。基层思政工作者多为兼职人员,部分人员缺乏系统的思政理论培训与沟通技巧训练,在面对员工复杂思想问题时,要么“回避矛盾”,要么“照本宣科”,无法精准把握员工思想痛点。此外,思政工作考核机制不完善,多以“活动次数、材料数量”为评价标准,忽视工作实效与员工满意度,导致思政工作提质增效。

二、国有企业基层思想政治工作的创新路径

针对现存问题,国有企业需以“贴近实际、贴近员工、贴近时代”为原则,从内容、方法、机制三个层面推进基层思政工作创新,构建大思政格局。

(一)内容创新:从“理论灌输”到“价值共鸣”,构建“三维

新时代国企工会强化思想政治工作的路径探索

□ 左春元

新时代背景下,国有企业作为国民经济的重要支柱,肩负着服务国家战略、推动高质量发展的重大使命。工会作为国企联系职工群众的桥梁和纽带,其思想政治工作不仅是凝聚职工共识、激发奋斗热情的关键抓手,更是保障国企正确发展方向、巩固执政基础的重要支撑。当前,国企改革进入深水区,职工思想观念日益多元,传统思政工作模式面临挑战,亟需从理论、实践、方法层面探索新路径,推动思政工作提质增效。

一、强化理论武装,筑牢思政政治根基

思想是行动的先导,理论清醒是政治坚定的前提。新时代国企工会强化思政工作,首要任务是党的创新理论转化为职工的思想自觉和行动自觉。一方面,需构建分层分类的理论学习体系:针对领导干部,聚焦习近平新时代中国特色社会主义思想的深度解读,结合国企改革发展实际,引导其把握“两个确立”的决定性意义、增强“四个意识”;针对中层骨干,侧重政策理论与业务融合,将党的二十大关于国企改革的部署与企业战略落地结合,提升其统筹发展与思政工作的能力;针对一线职工,采用通俗化、具象化表达,把“大道理”转化为“身边事”,通过“理论+案例”“政策+福利”的解读方式,让职工理解党的理论与自身利益的关联性。另一方面,需推动理论学习从“被动接受”向“主动吸收”转变,建立“导学、研学、践学”闭环机制:通过工会干部带头学、职工小组专题研学、岗位实践检验践学成果,将理论学习融入日常工作,避免“学用脱节”,真正让党的创新理论成为指导职工工作、解决实际问题的“金钥匙”。

二、聚焦职工需求,增强思政工作温度

思政工作本质是做人的工作,脱离职工需求的思政工作必然流于形式。新时代国企职工结构发生显著变化,“90后”逐渐成为主力军,其需求从“物质满足”向“精神归属”“价值实现”多元延伸。工会需以“职工为中心”重构思政工作逻辑,将“讲道理”与“办实事”深度融合。首先,建立精准化需求调研机制:通过线上问卷、线下座谈会、“工会主席接待日”等渠道,动态掌握职工在职业发展、权益保障、生活服务、心理健康等方面的诉求,形成“职工需求清单”,避免思政工作“大水漫灌”。其次,将思政工作融入权益保障全过程:针对职工关心的薪酬福利、职业培训、劳动保护等问题,工会需主动对接企业管理层,推动政策落地,在解决实际问题中传递党的关怀:例如,为青年职工搭建“导师带徒”“技能比武”平台,助力其职业成长;为困难职工建立帮扶档案,提供精准救助,让职工在“看得见、摸得着”的实

精准施策,做好“一把钥匙开一把锁”。

10个试点地区从实际出发,瞄准要素领域的主要堵点,着力探索相关改革举措。例如,在技术要素方面,重点解决成果转化不高、科技创新支持不足等问题,主要探索推进技术协同创新、打通科技成果转化链条、加强知识产权保护运营等;在资本要素方面,重点解决提升服务实体经济能力、推动高水平金融开放合作等问题,持续探索如何增加有效金融服务供给。

强化集聚,保障新业态新领域要素需求。10个试点地区属于产业高地、创新高地、人才高地,对发展新质生产力具有引领作用。目前,试点地区积极深化多要素集成化精准配置改革,探索“全要素精准直达最优项目”,进一步推动各类要素向发展潜力更大、市场前景更广、要素回报更高的先进生产力集聚。

协同配置,推进要素在更大范围内顺畅流动。10个试点地区是发展基础较好、经济增长支撑作用强的城市群、都市圈或者中心城市,在这些地区开展试点,有利于探索推动要素跨区域自由流动、安全共享经验,支撑国家重大区域战略落实。例如,

推动杭甬温深化自主创新能力建设,布局建设大科学装置,探索共同承接国家重大科技项目,共享科研仪器设备;支持粤港澳大湾区内地九市加大事业编制统筹力度;推动在成渝地区双城经济圈和成都市圈实现户籍便捷迁移、居住证互通、电子凭证互认等。

“试点地区以综合改革试点为牵引,聚焦要素流动不畅、配置效率不高等问题,结合本地资源禀赋、优势特色和发展需要,差异化推动要素市场化配置改革,着力破除阻碍要素自由流动和高效配置的体制机制障碍,推动要素价格市场决定、流动自主有序、高效协同配置。”中国宏观经济研究院市场与价格研究所研究员刘方说。

郭丽岩表示,推动实施方案落地,要推动有效市场和有为政府更好结合,通过系统性、整体性、协同性的制度改革和政策创新,充分激发各类要素的活力,使其高效组合、顺畅流动,最终汇聚成推动中国经济不断“向高攀登”“向新跃升”的磅礴动力,进一步夯实积极应对外部风险挑战、提升国际合作竞争新优势的坚实底座。

新华社北京9月12日电

国有企业基层思想政治工作的创新探索

□ 王博

融合”内容体系

内容是思政工作的核心,需打破“单向输出”思维,围绕“业务、文化、员工”构建融合型内容体系。一是与业务工作深度融合,打造“思政+业务”场景化内容。将思政教育嵌入生产经营关键环节,例如在项目攻坚中开展“党员先锋岗”“技术攻关突击队”活动,通过“身边人讲身边事”,将“爱岗敬业、精益求精”的思想理念转化为实际行动;在安全生产中融入“责任担当”教育,以事故案例警示、安全标兵分享等形式,让思政内容与员工岗位责任紧密结合。

二是与企业文化深度融合,塑造“思政+文化”浸润式内容。挖掘企业发展历程中的红色基因与奋斗故事,例如梳理国企在国家重大战略中的贡献、老员工的创业历程,制作成微视频、漫画、口袋书等通俗载体,让企业文化成为思政教育的鲜活素材。同时,结合企业核心价值观开展“文明班组”评选,将抽象的思想理念转化为具象的行为标准,增强员工的文化认同与价值认同。

三是与员工需求深度融合,打造“思政+服务”个性化内容。建立员工思想动态“定期调研”机制,通过问卷、座谈、一对一访谈等形式,精准掌握不同群体的思想诉求。针对青年员工职业发展困惑,开展“导师带徒”“职业规划讲座”;针对困难员工生活难题,推出“思政+帮扶”行动,在解决实际问题的同时传递组织温暖,实现“思想引导”与“人文关怀”的同频共振。

(二)方法创新:从“传统载体”到“数字赋能”,构建“线上+线下”联动模式

数字化时代为思政工作提供了新工具,基层单位需善用技术手段,打破时空限制,提升工作穿透力。一方面,搭建“线上思政平台”,打造全天候学习阵地。利用企业微信、短视频平台等载体,开设“云端思政课堂”,推送碎片化、可视化的学习内容,例如将政策解读转化为动画短片,将先进事迹制作成纪录片;设置“员工心声”板块,建立线上意见反馈通道,及时

回应员工诉求,让思政工作从“线下会场”延伸到“线上指尖”。另一方面,创新“线下互动场景”,增强体验感与参与感。摒弃单一的会议宣讲,采用“红色研学”等形式,让员工从“听众”变为“参与者”。

(三)机制创新:从“被动执行”到“主动赋能”,构建“保障+考核”长效机制

健全的机制是思政工作持续创新的保障,需从队伍建设与考核评价两方面发力。一是强化队伍建设,打造“专业化+复合型”思政团队。一方面,选拔政治素质高、沟通能力强的骨干员工担任专职思政工作者,定期组织参加党校培训、高校研修,提升理论水平与专业能力;另一方面,吸纳技术骨干、青年党员、工会干部组成兼职队伍,形成“全员思政”格局,让思政工作渗透到班组、岗位的每个角落。

二是优化考核评价,建立“实效导向”的考核机制。打破“重数量、轻质量”的评价标准,将“员工满意度、思想认同度、业务促进度”纳入考核指标,通过问卷调查、业务数据对比、员工访谈等方式,综合评估思政工作成效。例如,将思政工作与班组生产效率、团队离职率、安全事故发生率挂钩,以数据证明思政工作对业务发展的推动作用;同时,建立考核结果与薪酬激励机制,激发思政工作者的创新动力。

三、结语

国有企业基层思想政治工作创新,不是对传统的否定,而是在传承中与时俱进。面对新时代的新挑战、新要求,国企需以“问题导向”“员工为中心”“创新为动力”,不断优化内容、革新方法、健全机制,让基层思政工作从“有形覆盖”走向“有效覆盖”,从“思想引领”转化为“发展动能”。唯有如此,才能凝聚起全体员工的智慧与力量,为国有企业在高质量发展道路上行稳致远筑牢坚实的思想根基。

(作者单位:山西焦煤西山煤电屯兰矿)

让思政工作更接地气。

最后,优化队伍结构:打破“单一化”用人模式,吸收企业内部年轻员工、技术骨干、文艺爱好者加入思政工作队伍,发挥其贴近职工、熟悉新媒体的优势;建立“工会干部+职工代表”联动机制,让职工成为思政工作的“参与者”和“传播者”,形成“全员参与、齐抓共管”的工作格局;同时,完善考核激励机制,将思政工作成效纳入工会干部绩效考核,对表现突出者给予表彰奖励,激发队伍工作积极性。

五、融入中心工作,彰显思政工作价值

国企工会思政工作的最终目标,是服务企业生产经营、推动改革发展。若脱离中心工作,思政工作便会失去“落脚点”。工会需找准思政工作与企业中心任务的结合点,实现“思政引领”与“发展赋能”同频共振。在国企改革攻坚中,工会需主动介入,通过“改革政策宣讲会”“职工意见征集会”等形式,向职工解读改革的必要性、目标和路径,化解抵触情绪,引导职工树立“主人翁”意识,主动参与改革;针对改革中出现的岗位调整、人员优化等问题,工会需做好思想疏导和就业帮扶,帮助职工适应新岗位,减少改革阻力。在生产经营中,工会需将思政工作与“提质增效、科技创新”结合,开展“党员先锋岗”“劳动竞赛”“技术攻关小组”等活动,通过思想引领激发职工创新热情,引导职工将个人目标与企业发展目标结合,在攻克生产难点、提升工作效率中实现自我价值;同时,围绕安全生产等重点任务,开展“安全思想教育月”“质量意识宣讲”等活动,通过案例分析、责任承诺等形式,强化职工安全意识、质量意识,为企业稳定发展筑牢思想防线。

六、结语

新时代国企工会强化思想政治工作,是一项基础性、长期性的系统工程,需以理论为魂、以职工为本、以创新为要、以队伍为基,以中心为向。这要求工会组织必须深化对党的创新理论的理解与运用,深刻把握新时代思想政治工作的内在规律与实践要求,将系统思维贯穿始终。唯有跳出“就思政谈思政”的局限,将思政工作有机融入职工职业发展、精神文化生活、权益维护保障以及企业改革创新、生产经营管理、文化建设的全过程、各方面,才能真正实现“凝聚人心、汇聚力量”的根本目标。未来,面对深刻变化的时代背景和日益多元的职工需求,国企工会需持续关注经济社会发展趋势、技术革新浪潮以及职工思想动态与利益诉求的新变化,不断优化工作理念、方法与载体,强化技术赋能,提升专业能力,深化精准施策,使思政工作更具时代性、针对性、实效性和感染力。唯有如此,才能有效强化思想引领、深化价值塑造、夯实组织动员,为国企高质量发展提供坚实可靠的思想保障。

(作者单位:霍州煤电集团有限责任公司李雅庄矿)

基层思想政治工作作为国有企业发展的“神经末梢”,其思想政治工作质效直接关系到企业凝聚力、战斗力的发挥,更关乎国家经济安全与社会稳定。新时代背景下,国企面临改革深化、数字化转型、员工结构变化等新情况,基层思想政治工作需突破传统模式,以更精准、更鲜活、更务实的策略回应时代需求,为国企高质量发展筑牢思想根基。

一、新时代国企基层思想政治工作的重要意义

新时代赋予国企基层思想政治工作新的使命。一方面,习近平新时代中国特色社会主义思想的落地生根,需要基层思政工作搭建“最后一公里”的传播桥梁,引导员工深刻领悟“两个确立”的决定性意义、增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”;另一方面,国企改革进入“深水区”,混所有制改革、三项制度改革等举措的推进,难免引发员工思想波动,基层思政工作需及时化解矛盾、凝聚共识,成为改革发展的“稳定器”。

当前,国企基层思想政治工作虽取得一定成效,但仍面临诸多挑战。其一,内容与实际脱节,部分基层单位将思政工作等同于“读文件、学报告”,未能结合岗位实际、员工诉求设计内容,导致“虚功虚做”,难以触动员工思想;其二,方式方法陈旧,过度依赖会议、展板等传统形式,数字化手段运用不足,无法适应青年员工的认知习惯;其三,队伍能力不足,基层思政工作者多为兼职,缺乏系统的专业培训;其四,与业务融合不深,存在“思政是思政、业务是业务”的“两张皮”现象,思政工作未能嵌入生产经营环节,未能体现“服务中心工作”的价值。

二、提升新时代国企基层思想政治工作质效的核心策略

(一)强化理论武装,锚定思政工作的政治方向

理论武装是基层思政工作的根本。基层单位需摒弃“照本宣科”的学习模式,将习近平新时代中国特色社会主义思想与企业发展史、基层奋斗史相结合,打造“有温度、有故事”的理论传播体系。一方面,开展“微宣讲+情景化”学习,选拔基层党员骨干、劳动模范担任“宣讲员”,在车间班组、项目一线开设“思政微课堂”;另一方面,搭建“线上+线下”学习矩阵,线上依托企业微信、学习强国等平台,推送碎片化理论知识、短视频党课,形成“时时可学、处处能学”的氛围,确保理论学习从“被动接受”变为“主动汲取”。

(二)创新方式方法,增强思政工作的吸引力和感染力

适应新时代员工特点,需以“创新思维”重构基层思政工作载体。针对青年员工“爱互动、重体验”的需求,可引入数字化、沉浸式手段:例如开发“VR思政课堂”,还原国企历史上的奋斗场景、重大事件,让员工“身临其境”感受企业精神。同时,注重“人文关怀”与“思想引导”相结合,建立“基层员工谈心谈话制度”,思政工作者定期与员工面对面交流,既倾听工作难题,也关注心理诉求,对生活困难员工开展“一对一”帮扶,对思想困惑员工进行“靶向疏导”,让思政工作从“单向灌输”变为“双向互动”,真正走进员工心里。

(三)融入中心工作,实现思政与业务的同频共振

国有企业基层思政工作的生命力在于与业务工作深度融合。需找准“思政+业务”的结合点,让思政工作成为推动生产经营的“催化剂”。在安全生产领域,开展“思政+安全”主题活动,通过“安全知识竞赛”等形式,将安全生产的理念融入日常操作,同时组织员工家属参与“安全家书”分享会,以亲情力量强化安全意识;在项目攻坚领域,成立“党员突击队”,在重大项目推进中设立“思政驿站”,及时宣传攻坚中的先进典型,激发员工的责任感与使命感;在改革落地领域,思政工作者主动参与政策解读,向基层员工讲清改革的意义、步骤与红利,化解改革中的抵触情绪,凝聚“改革同心”的共识。

(四)建强工作队伍,夯实思政工作的组织基础

基层思政工作质效的关键在于队伍素质。需打造一支“专兼结合、懂业务、善思政”的复合型队伍。一方面,优化队伍结构,选拔政治素质高、群众基础好、熟悉基层业务的党员干部担任专职思政工作者,同时吸纳劳动模范、技术骨干、青年代表担任兼职思政人员,形成“全员参与”的思政工作格局;另一方面,强化能力培训,建立“基层思政工作者培训体系”,定期开展理论学习、业务研讨、心理辅导等培训,同时组织思政工作者到先进企业交流学习,提升其理论水平与实践能力,尤其注重培养数字化技能,使其掌握短视频制作、线上平台运营等工具,适应新时代思政工作的技术要求。

(五)健全保障机制,确保思政工作的长效落实

完善的机制是基层思政工作持续推进的保障。需构建“责任明确、资源到位、评估科学”的长效机制。在责任机制上,明确基层党支部书记为思政工作第一责任人,将思政工作任务分解到班组、落实到个人,形成“一级抓一级、层层抓落实”的责任链条;在资源保障上,国企总部加大对基层思政工作的投入,为基层配备必要的活动场地、数字化设备,设立专项经费用于开展主题活动、帮扶员工,确保基层思政工作“有场地、有经费、有工具”;在评估机制上,建立“基层思政工作成效评估体系”,通过员工满意度调查、思想动态分析、业务指标变化等多维度评估工作效果,避免“重形式、轻实效”,同时根据评估结果及时调整策略,不断优化思政工作的内容与方式,确保工作始终贴合基层实际、适应时代发展的要求。

三、结语

新时代为国有企业基层思想政治工作带来新挑战,也孕育新机遇。基层思政工作需立足“政治引领、服务员工、推动发展”的定位,以理论武装强根基,以创新方式增活力,以融入业务显价值,以建强队伍固基础,以健全机制促长效,不断提升工作质效。唯有如此,才能引导基层员工凝聚起“奋进新征程、建功新时代”的磅礴力量,推动国有企业在高质量发展中彰显新担当、实现新作为。

(作者单位:山西焦煤霍州煤电临汾宏大矿业有限责任公司)

