

扩围升级一刻钟便民生活圈 提升家门口的幸福感

□ 新华社记者 谢希瑶

9月19日,商务部等9部门发布《关于加力推动城市一刻钟便民生活圈建设扩围升级的通知》,聚焦群众急难愁盼,突出“一老一小”,提出20项具体任务。扩围升级体现在哪?老百姓将如何受益?商务部当天举行专题新闻发布会,回应外界关切。

“城市一刻钟便民生活圈,是以社区居民为服务对象,服务半径为步行15分钟范围内,以满足居民日常生活基本消费和品质消费等为目标,多业态集聚形成的社区商圈。”商务部流通发展司司长李佳路说,建设便民生活圈,是保障民生、扩大消费、畅通国民经济循环的重要举措。

2021年以来,商务部会同相关部门持续推进便民生活圈建设。截至2025年7月底,210个试点地区共建成便民生活圈6255个,涉及养老、家政、餐饮、零售等商业网点150.3万个,服务居民1.29亿人。

李佳路同时指出,便民生活圈建设覆盖范围还不够大,仅占全国城市社区的12.5%,距离满足人民群众对美好生活的需要还存在明显差距。下一步,将加力推动便民生活圈建设扩围升级,建设宜居宜业、宜游宜购、宜老宜小的全龄友好型品质生活圈。

此次出台政策的目标——到2030年实现“百城万圈”目标,即确定100个一刻钟便民生活圈全域推进先行区试点城市;建成1万个布局合理、业态齐全,功能完善、服务优质,智慧

高效、规范有序的便民生活圈。

随着我国老年人口规模不断扩大,养老服务需求持续增长。“为老服务业态”被列为便民生活圈建设重点。

“从今年3月我们调查收集的10万份便民生活圈电子问卷分析看,有些地方社区食堂、老年文体、中医诊所等适老化业态不足,老年用品、上门护理、精神慰藉等为老服务缺乏,成为社区居民的痛点难点问题。”李佳路介绍,为此,此次政策明确要求各地把养老服务作为便民生活圈的必备业态,作为试点选取、建设、评估的重要考量因素。下一步,将组织有关行业协会研究制定“银发金街”相关标准,为各地建设工作提供指引。

民政部将一刻钟养老服务圈建设作为发展居家社区养老服务的重要抓手,积极打造“没有围墙”的养老院。据介绍,截至今年7月底,全国共有31.9万家社区养老服务机构或者设施。

民政部养老服务司副司长孙文灿说,民政部指导各地持续完善养老服务设施网络,对新建居住区严格落实养老服务设施配建“四同步”要求,对老旧小区积极推进设施补短板;重点发展助餐、助浴、助洁、助行、助医、助急等“六助”服务;鼓励探索“物业+养老”等创新模式,引导家政服务、物业企业等拓展养老服务功能;会同财政部加强中央财政资金投入。

托育服务事关千家万户,如何让广大婴幼

国企作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,肩负着经济责任、政治责任与社会责任。党建带团建工作作为国企党的建设的重要组成部分,是党联系青年职工、培养青年人才、凝聚青年力量的关键纽带。在新时代背景下,面对国企改革发展的新任务与青年职工思想行为的新特征,创新党建带团建工作模式,既是加强党对国企领导的必然要求,也是推动国企高质量发展的现实需要。

一、国企党建带团建工作的重要意义

党建带团建的核心要义在于“带”,即党组织通过政治引领、组织带动、资源保障,推动共青团组织充分发挥桥梁纽带作用,将青年职工紧密团结在党的周围。其一,这是强化政治引领的根本途径。国企青年职工是企业发展的生力军,通过党建带团建,可将党的创新理论、方针政策转化为青年职工的思想共识与行动自觉,引导青年职工坚定“四个自信”,增强“四个意识”,始终与党同心同向同行,确保国企发展的正确政治方向。其二,这是培育青年人才的关键举措。国企的可持续发展依赖高素质人才队伍,党组织通过搭建“党建+人才培养”平台,依托团建工作发现、培养、选拔青年骨干,为青年职工提供成长成才的舞台,既能解决企业人才梯队建设难题,也能为党输送新鲜血液。其三,这是激发企业活力的重要抓手。青年职工思维活跃、创新意识强,党建带团建通过搭建实践载体,引导青年职工将个人发展与企业战略相结合,在技术攻关、管理创新、安全生产等领域发挥先锋模范作用,为国企改革发展注入青春动能。

二、国企党建带团建工作的现存问题

尽管党建带团建工作在国企中已开展多年,但部分企业仍存在“带而不紧、建而不强”的问题,制约了工作实效。一是思想引领的“穿透力”不足。部分党组织对团建工作的重视程度不够,将其视为“附属任务”,在理论宣传教育中仍采用“灌输式”模式,内容脱离青年职工工作生活实际,形式单一枯燥,难以引发青年职工情感共鸣,导致思想引领流于表面。二是机制衔接的“协同性”欠缺。党建工作存在“两张皮”现象:一方面,党组织在制定工作计划时,未充分考虑团建需求,未能将团建目标纳入党建整体布局;另一方面,团组织自主工作能力不足,过度依赖党

发挥“党建带工建”优势 推动国企工会工作高质量发展

□ 苏丽娜

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,工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,在国企改革发展中发挥着不可或缺的作用。“党建带工建”是国企工会工作的独特优势和根本遵循,只有将党的领导贯穿工会工作全过程,才能确保工会工作始终沿着正确方向前进,不断激发职工群众的积极性、主动性和创造性,为国企高质量发展注入强劲动力。

一、深刻认识“党建带工建”对国企工会工作的重要意义

从政治维度来看,坚持“党建带工建”是巩固党在国企执政基础的必然要求。国企职工是工人阶级的主力军,是党执政的重要阶级基础和群众基础。通过党建引领工建,能够确保工会始终坚持正确的政治方向,引导广大职工群众深刻理解和党的路线方针政策,自觉拥护党对国企的领导,坚定不移听党话、跟党走,使党的主张转化为职工群众的自觉行动,不断巩固党在国企的执政地位。

从发展维度来讲,“党建带工建”是推动国有企业高质量发展的重要保障。当前,国企正处于深化改革、转型升级的关键时期,面临着复杂多变的市场环境和艰巨繁重的发展任务。工会作为职工利益的代表者和维护者,通过党建引领,能够更好地围绕企业中心工作,凝聚职工智慧和力量。

二、当前国企工会工作中“党建带工建”存在的问题和不足

一是思想认识不到位,“党建带工建”意识淡薄。部分国企党组织对“党建带工建”的重要性认识不足,没有将工会工作纳入党建工作整体布局,存在“重党建、轻工建”的现象。一些党组织负责人认为工会工作是“软任务”,可有可无,对工会工作的指导不够主动、不够深入,导致工会工作与党建工作脱节,不能形成工作合力。

二是工作机制不健全,“党建带工建”缺乏制度保障。目前,部分国企虽然建立了“党建带工建”的相关制度,但制度不够完善、不够具体,缺乏可操作性。例如,在工作责任机制方面,没有明确党组织和工会在“党建带工建”工作中的具体职责,导致工作中出现推诿扯皮现象;在考核评价机制方面,没有将“党建带工建”工作纳入党建工作考核体系,对党组织推动工建工作的成效缺乏有效的监督和评价,导致“党建带工建”工作流于形式。

三是工会组织建设薄弱,服务职工能力不足。一些国有企业工会组织设置不合理,不能适应企业改革发展和职工队伍变化的需要。例如,在企业重组、改制过程中,工会组织没有及时调整,导致部分职工游离于工会组织之外,无法享受工会服务。同时,工会干部队伍建设滞后,存在年龄结构老化、知识结构单一、业务能力不强等问题。

四是职工参与度不高,民主管理作用发挥不充分。在一些国有企业中,职工民主管理机制不够健全,职工代表大会制度落实不到位,职工的知情权、参与权、表达权和监督权没有得到充分保障。部分企业在重大决策、涉及职工切身利益的问题上,没有充分听取职工群众的意见和建议,导致职工群众的积极性和主动性受到挫伤。

三、以“党建带工建”为引领,推动国企工会工作高质量发展路径

(一)强化思想引领,筑牢“党建带工建”的思想根基

一方面,加强党组织对工会干部的思想教育。国有企业党组织要将工会干部纳入党员干部教育培训体系,定期组织工会干部学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述以及党的路线方针政策,引导工会干部深刻认识“党建带工建”的重大意义,增强“党建带工建”的政治自觉、思想自觉和行动自觉。

另一方面,加强对职工群众的思想引领。工会要在党组织的领导下,深入开展职工思想政治教育,通过举办专题讲座、开展主题宣传、组织职工喜闻乐见的文化活动等形式,向职工群众宣传党的创新理论,国企的改革发展成就是以及工会工作的重要作用,引导职工群众树立正确的世界观、人生观和价值观,增强职工群众对党的认同感、对企业的归属感,激发职工群众的劳动热情和创造活力,为国有企业高质量发展凝聚强大的思想共识。

(二)健全工作机制,完善“党建带工建”的制度保障

一是建立健全领导责任机制。国有企业党组织要切实履行主体责任,将“党建带工建”工作纳入党建工作总体规划,定期研究工会工作,及时解决工会工作中存在的困难和问题。党组织书记要履行第一责任人职责,亲自抓“党建带工建”工作;班子成员要按照“一岗双责”要求,抓好分管领域的“党建带工建”工作。

二是建立健全考核评价机制。将“党建带工建”工作纳入国有企业党建工作考核体系,制定科学合理的考核指标,对党组织推动工建工作的情况进行全面考核。考核内容包括党组织对工会工作的领导力度、工会组织建设情况、服务职工工作成效、职工群众满意度等方面。充分调动党组织和工会干部推动“党建带工建”工作的积极性和主动性。

(三)加强组织建设和,夯实“党建带工建”的组织基础

一是优化工会组织设置。根据国有企业改革发展和职工



国企党建带团建工作的创新探索

□ 刘云芳

习教育策划等,实现党团资源互通互用。其三,构建“递进式”人才机制。建立青年人才的成长路径,通过“团员推优入党”等举措,将优秀青年职工纳入党组织培养视野;同时,选拔党员青年担任团组织干部,提升团组织工作的政治性与专业性,形成“党团人才双向流动”的良好格局。

(三)创新实践载体,强化“战斗力”

实践是检验党建带团建成效的根本标准,需紧扣国企生产经营中心任务,设计“靶向性”实践载体。一方面,搭建“青年攻坚”平台。围绕企业技术创新、降本增效、安全生产等重点任务,组建“党员+团员”联合攻坚小组,开展“青年创新工作室”“青年安全生产示范岗”创建活动,引导青年职工在解决实际问题中提升能力、贡献力量,如组织青年职工参与设备升级改造、流程优化等项目,将团建成果转化为企业发展实效。另一方面,打造“青年服务”品牌。结合国企社会责任,组织青年职工开展“急难救援”活动,如参与乡村振兴帮扶、社区公益服务、应急救援等,展现现国企的社会担当,也让青年职工在服务群众中增强宗旨意识与社会责任;同时,针对青年职工需求,开展“青年关爱”行动,如建立青年职工心理健康咨询机制,解决青年住房就业难题等,让团组织成为“青年之家”,增强青年职工的归属感与凝聚力。

四、结论

新时代赋予国企党建带团建工作新的使命与机遇。国企需以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,紧扣“带”的核心、聚焦“新”的要求、突出“实”的导向,不断创新工作理念、机制与载体,让党建带团建工作真正成为凝聚青年、服务青年、引领青年的“红色引擎”,为国有企业在高质量发展新征程中贡献更多青春力量。

(作者单位:西山煤电建筑工程集团有限公司)

发挥“党建带工建”优势 推动国企工会工作高质量发展

□ 苏丽娜

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,工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,在国企改革发展中发挥着不可或缺的作用。“党建带工建”是国企工会工作的独特优势和根本遵循,只有将党的领导贯穿工会工作全过程,才能确保工会工作始终沿着正确方向前进,不断激发职工群众的积极性、主动性和创造性,为国企高质量发展注入强劲动力。

一、深刻认识“党建带工建”对国企工会工作的重要意义

从政治维度来看,坚持“党建带工建”是巩固党在国企执政基础的必然要求。国企职工是工人阶级的主力军,是党执政的重要阶级基础和群众基础。通过党建引领工建,能够确保工会始终坚持正确的政治方向,引导广大职工群众深刻理解和党的路线方针政策,自觉拥护党对国企的领导,坚定不移听党话、跟党走,使党的主张转化为职工群众的自觉行动,不断巩固党在国企的执政地位。

从发展维度来讲,“党建带工建”是推动国有企业高质量发展的重要保障。当前,国企正处于深化改革、转型升级的关键时期,面临着复杂多变的市场环境和艰巨繁重的发展任务。工会作为职工利益的代表者和维护者,通过党建引领,能够更好地围绕企业中心工作,凝聚职工智慧和力量。

二、当前国企工会工作中“党建带工建”存在的问题和不足

一是思想认识不到位,“党建带工建”意识淡薄。部分国企党组织对“党建带工建”的重要性认识不足,没有将工会工作纳入党建工作整体布局,存在“重党建、轻工建”的现象。一些党组织负责人认为工会工作是“软任务”,可有可无,对工会工作的指导不够主动、不够深入,导致工会工作与党建工作脱节,不能形成工作合力。

二是工作机制不健全,“党建带工建”缺乏制度保障。目前,部分国企虽然建立了“党建带工建”的相关制度,但制度不够完善、不够具体,缺乏可操作性。例如,在工作责任机制方面,没有明确党组织和工会在“党建带工建”工作中的具体职责,导致工作中出现推诿扯皮现象;在考核评价机制方面,没有将“党建带工建”工作纳入党建工作考核体系,对党组织推动工建工作的成效缺乏有效的监督和评价,导致“党建带工建”工作流于形式。

三是工会组织建设薄弱,服务职工能力不足。一些国有企业工会组织设置不合理,不能适应企业改革发展和职工队伍变化的需要。例如,在企业重组、改制过程中,工会组织没有及时调整,导致部分职工游离于工会组织之外,无法享受工会服务。同时,工会干部队伍建设滞后,存在年龄结构老化、知识结构单一、业务能力不强等问题。

四是职工参与度不高,民主管理作用发挥不充分。在一些国有企业中,职工民主管理机制不够健全,职工代表大会制度落实不到位,职工的知情权、参与权、表达权和监督权没有得到充分保障。部分企业在重大决策、涉及职工切身利益的问题上,没有充分听取职工群众的意见和建议,导致职工群众的积极性和主动性受到挫伤。

三、以“党建带工建”为引领,推动国企工会工作高质量发展路径

(一)强化思想引领,筑牢“党建带工建”的思想根基

一方面,加强党组织对工会干部的思想教育。国有企业党组织要将工会干部纳入党员干部教育培训体系,定期组织工会干部学习习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述以及党的路线方针政策,引导工会干部深刻认识“党建带工建”的重大意义,增强“党建带工建”的政治自觉、思想自觉和行动自觉。

另一方面,加强对职工群众的思想引领。工会要在党组织的领导下,深入开展职工思想政治教育,通过举办专题讲座、开展主题宣传、组织职工喜闻乐见的文化活动等形式,向职工群众宣传党的创新理论,国企的改革发展成就是以及工会工作的重要作用,引导职工群众树立正确的世界观、人生观和价值观,增强职工群众对党的认同感、对企业的归属感,激发职工群众的劳动热情和创造活力,为国有企业高质量发展凝聚强大的思想共识。

(二)健全工作机制,完善“党建带工建”的制度保障

一是建立健全领导责任机制。国有企业党组织要切实履行主体责任,将“党建带工建”工作纳入党建工作总体规划,定期研究工会工作,及时解决工会工作中存在的困难和问题。党组织书记要履行第一责任人职责,亲自抓“党建带工建”工作;班子成员要按照“一岗双责”要求,抓好分管领域的“党建带工建”工作。

二是建立健全考核评价机制。将“党建带工建”工作纳入国有企业党建工作考核体系,制定科学合理的考核指标,对党组织推动工建工作的情况进行全面考核。考核内容包括党组织对工会工作的领导力度、工会组织建设情况、服务职工工作成效、职工群众满意度等方面。充分调动党组织和工会干部推动“党建带工建”工作的积极性和主动性。

(三)加强组织建设和,夯实“党建带工建”的组织基础

一是优化工会组织设置。根据国有企业改革发展和职工

青年员工作为国企发展的生力军和接班人,其理想信念的坚定与否,直接关系到企业的持续健康发展,更关系到党和国家事业的薪火相传。思想政治引领力作为凝聚青年、引导青年、激励青年的核心力量,在加强国企青年理想信念教育中具有不可替代的关键作用。深入探究如何以思想政治引领力强化国企青年理想信念教育,既是新时代国企党建工作的重要课题,也是推动国有企业高质量发展的必然要求。

一、以思想政治引领力加强国企青年理想信念教育的重要性

(一)契合国企的政治属性需求

青年员工作为国企职工队伍的重要组成部分,其理想信念必须与国企的政治方向保持高度一致。思想政治引领能够帮助青年员工深刻认识国企的政治定位和使命担当,明确国企在服务国家战略、保障民生福祉、推动经济高质量发展中的重要作用,从而将个人的理想追求融入国企的发展大局,增强对国企的认同感、归属感和责任感。

(二)助力青年员工成长成才

青年时期是世界观、人生观、价值观形成的关键阶段,也是理想信念确立的重要时期。国企青年员工虽具备较高的文化素养和专业能力,但在面对复杂的社会环境、多元的价值观以及职场中的各种挑战时,容易出现思想困惑、信念动摇等问题。思想政治引领能够为青年员工提供科学的思想理论指导,帮助他们树立正确的价值取向,增强辨别是非的能力,引导他们在面对困难和挫折时保持积极乐观的心态,坚定奋斗的信心和决心,在国企的发展平台上实现个人价值与企业价值的统一。

(三)保障国企持续健康发展

青年员工是国企创新发展的核心力量,其理想信念的坚定性直接影响着国企的创新能力、凝聚力和战斗力。通过强有力的思想政治引领,能够激发青年员工的工作热情和创新能力,使他们将个人的智慧和力量投入到企业的改革发展中,为企业的创新发展提供源源不断的动力。

二、当前国企青年思想政治教育工作存在的不足

(一)引领内容与青年需求脱节,针对性不足

部分国企在思想政治引领中,仍停留在“照本宣科”的层面,过度强调理论灌输,内容多为抽象的政策条文和理论概念,未能结合青年员工的思想困惑、职业发展需求和工作实际进行转化。例如,在讲解“新发展理念”时,未能与企业的产业布局、青年员工的岗位实践相结合,导致青年员工难以理解理论的实践价值,出现“学用脱节”现象,进而降低了对理想信念教育的认同感。

(二)引领方式传统单一,吸引力不强

随着新媒体技术的快速发展,青年员工获取信息的渠道日益多元化,对教育方式的趣味性、互动性要求更高。但部分国企仍依赖“开会念文件”“集中听报告”等传统方式开展思想政治引领,缺乏对短视频、直播、线上互动平台等新型载体的运用。传统方式不仅难以激发青年员工的参与热情,还容易让青年员工产生“疲劳感”,导致思想政治引领流于形式,无法真正触及青年员工的思想深处。

(三)引领机制不够健全,长效性不足

思想政治引领是一项系统性、长期性的工作,需要完善的机制保障。但部分国企存在“重形式、轻长效”的问题:一方面,缺乏专门的思想政治引领工作团队,多由党务工作者兼职负责,精力有限,难以深入研究青年思想动态;另一方面,缺乏科学的评估机制,对思想政治引领的效果多以“参与人数”“活动次数”等量化指标衡量,未能准确把握青年理想信念的提升情况,导致引领工作缺乏持续改进的方向,难以形成“引领—反馈—优化”的良性循环。

三、以思想政治引领力强化国企青年理想信念教育实践路径

(一)优化思想政治引领内容,增强针对性与感染力

思想政治引领内容的优化是提升引领力的基础。一方面,要紧密结合国企的发展实际和青年员工的岗位需求,将党的创新理论与国企的改革发展历程、先进企业文化、优秀员工事迹等相结合,用通俗易懂的语言和贴近实际的案例,让青年员工深刻理解理论的内涵和实践的意义。另一方面,要关注青年员工的思想动态和成长需求,围绕他们关心的职业发展、个人价值实现、社会热点问题等,开展有针对性的思想引导,帮助他们树立正确的观念。

(二)创新思想政治引领方式,提升互动性与实效性

适应信息化时代的发展趋势和青年员工的认知特点,创新思想政治引领方式是提升引领力的关键。首先,要充分利用新媒体技术,搭建线上思想政治引领平台,如微信公众号、线上学习社群等,开展线上学习、互动交流、主题讨论等活动,打破时间和空间的限制,让青年员工能够随时随地参与到思想政治学习中。其次,要注重开展线下实践活动,组织青年员工参与志愿服务、红色教育基地参观学习等活动,让青年员工在实践中感受党的关怀、体会企业的发展成就,增强社会责任感,实现理论与实践的有机结合。

(三)健全思想政治引领机制,强化保障与考核

健全的思想政治引领机制是确保引领工作长效开展的重要支撑。一是要明确责任主体,建立党委统一领导、党政齐抓共管、宣传部门归口协调、各部门分工负责、全体党员共同参与的思想政治引领工作格局,将思想政治引领工作纳入国企的整体工作规划和目标考核体系,确保工作任务落到实处。二是要加强资源保障,加大对思想政治引领工作的人力、物力、财力投入,配备专业的思想政治工作队伍,加强对思想政治工作者的培训和培养,提高他们专业素质和工作能力。

(四)强化价值引领,引导青年员工将个人理想融入企业发展大局

价值引领是思想政治引领的核心目标。要引导国企青年员工树立正确的价值观念,将个人理想与国企的发展目标、国家的战略需求紧密结合起来。一方面,要加强国企使命愿景的宣传教育,让青年员工深刻认识到国企在服务国家战略、推动经济社会发展中的重要责任,激发他们为企业发展和国家富强而奋斗的使命感和责任感。另一方面,要为青年员工搭建职业发展平台,制定科学合理的职业生涯规划,实现个人价值的最大化。

四、结语

青年兴则企业兴,青年强则国家强。以思想政治引领力加强国有企业青年理想信念教育,既是新时代赋予国企的政治责任,也是国企实现高质量发展的内在需求。面对新形势、新任务,国企需不断提升思想政治引领的针对性、吸引力和长效性,引导广大青年员工将个人理想融入企业发展和国家建设,以坚定的理想信念、饱满的精神状态投身国企改革实践。

(作者单位:西山煤电(集团)有限责任公司官地选煤厂)

