

国有企业基层思想政治工作守正创新路径探析

□ 王 东

国有企业基层思想政治工作是党的思想工作在企业落实的关键,关乎职工思想统一、企业凝聚力和国有资产保值增值。当前,国企面临改革深化、竞争加剧和职工思想多元化等挑战,传统思政工作存在单向灌输、内容固化等问题,难以适应新时代基层需求。守正与创新是辩证统一的整体:守正是根本前提,确保正确方向;创新是关键举措,激发工作活力。国企基层思政工作应在坚守核心原则的基础上,回应时代变化,探索符合实际、贴近职工的新路径。本文围绕“守正什么、如何创新、怎样融合”等核心问题,系统分析优化路径,以提升思政工作实效。

一、国有企业基层思想政治工作守正的核心要义

(一) 坚守马克思主义指导思想

马克思主义是党的思想政治工作和国企基层工作的理论根基,是思想旗帜。基层思政工作必须以马克思主义中国化时代化最新成果为指导,深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,用科学理论武装职工。坚守辩证唯物主义和历史唯物主义,引导职工认识社会规律和企业改革,增强“四个自信”。

(二) 坚守党的全面领导原则

国有企业是中国共产党领导的国家出资设立的企业,坚持党的领导是国有企业的“根”和“魂”。基层思政工作必须牢牢掌握党的领导这一根本原则,把党的路线方针政策贯穿于工作全过程。要强化基层党组织在思政工作中的领导核心作用,发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,确保思政工作始终服务于党和国家事业大局,服务于企业改革发展稳定。

(三) 坚守以职工为中心的价值取向

职工是国有企业的主体,也是基层思政工作的服务对象和力量源泉。守正必须坚守以职工为中心的工作导向,把解决思想问题与解决实际问题相结合。要关注职工的思想动态、职业发展、生活需求,尊重职工的主体地位和首创精神,倾听职工呼声,维护职工合法权益,让思政工作真正走进职工心、凝聚职工、服务职工。

(四) 坚守优良传统和红色基因

国有企业在长期发展中形成了独具特色的思想政治工作优良传统,如理论联系实际、密切联系群众、批评与自我批评

等。这些传统是宝贵的精神财富,是基层工作的重要遵循。守正要传承红色基因,弘扬国有企业艰苦奋斗、爱岗敬业、无私奉献的优良作风,将传统工作方法中的精华与新时代要求相结合,保持思政工作的连续性和稳定性。

二、国有企业基层思想政治工作的时代要求

理念创新:从“单向灌输”转向“双向互动”。新时代职工思想活跃、自主意识强,传统单向模式已难以适应。核心是树立平等沟通、双向互动理念,打破“说教感”。要尊重职工表达权,构建开放包容的沟通环境,从“教育者”转向“引导者”“服务者”,通过平等对话和换位思考拉近心理距离,增强工作亲和力与认同感。

内容创新:从“泛化空泛”转向“精准聚焦”。当前思政工作常与职工需求脱节。内容创新要坚持“靶向思维”,实现从“泛化覆盖”到“精准滴灌”的转变。一方面紧扣企业改革发展,将思政工作与生产经营、科技创新等深度融合,让职工明确工作目标 and 方式;另一方面聚焦职工关心的职业成长、薪酬福利、心理健康等问题,将政策转化为易懂的“家常话”,提升针对性和实效性。

方法创新:从“传统单一”转向“多元融合”。数字化、网络化发展提供了新载体。要打破传统模式,构建线上线下融合的工作体系。线上利用企业微信、短视频、直播等新媒体工具,提供便捷、碎片化学习渠道;线下创新活动形式,开展主题党日等互动活动,避免形式主义,让职工在参与中受教育、受启发。

机制创新:从“被动应对”转向“主动保障”。健全机制是工作持续推进的保障。要破解“重形式轻实效、重部署轻落实”问题,构建系统化保障体系。建立健全责任落实机制,明确基层党组织和部门负责人的责任,形成层层落实的工作格局;完善考核评价机制,将工作成效纳入基层考核,防止“软指标”变“软任务”;建立协同联动机制,推动党工团等多方协作,形成合力。

三、国有企业基层思想政治工作守正创新的融合路径

(一) 强化理论武装,筑牢守正创新的思想根基

理论武装是守正的核心,也是创新的前提。基层思政工作要把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,通过集中学习、专题研讨、个人自学等多种形式,推动理

论学习入脑入心。要坚持理论联系实际,把理论学习与企业改革发展、职工思想实际相结合,既坚守马克思主义的立场观点方法,又用创新的思维解读理论,推动实践。通过理论武装,让职工深刻理解守正的重要性和创新的必要性,凝聚守正创新的思想共识。

(二) 构建协同体系,凝聚守正创新的工作合力

基层思政工作涉及面广、环节多,需要构建协同联动的工作体系。要强化基层党组织的领导核心作用,统筹党建、工会、共青团等各方力量,明确职责分工,形成“党组织牵头、多部门协同、职工广泛参与”的工作格局。要坚持守正与创新在工作中的协同推进,在坚守党的领导、以职工为中心等核心原则的基础上,鼓励基层大胆探索创新工作方法和形式。

(三) 搭建数字化平台,拓宽守正创新的实践载体

数字化平台是新时代思政工作守正创新的关键支撑。要利用大数据和互联网技术,构建一体化数字平台,实现守正与创新融合。平台需坚持正确导向,内容符合党的政策,传承国企优良传统;同时创新功能,开发个性化学习、职工交流和思想调研等功能,精准把握职工需求,提供定制服务。通过数字平台,思政工作保持思想政治性,增强互动便捷性,提升覆盖面和影响力。

(四) 健全保障机制,夯实守正创新的制度基础

保障机制是守正创新持续的关键。需建立资源保障机制,加大人力、物力、财力投入支持创新;健全激励约束机制,奖励优秀集体与个人,督促整改不力者;建立动态调整机制,定期调研并根据时代、企业及职工需求优化工作,确保守正不僵化、创新不跑偏。

四、结论

国有企业基层思想政治工作既是巩固党的执政基础、推动企业高质量发展的重要保障。新时代背景下,必须坚持守正创新辩证统一:坚守马克思主义指导、党的全面领导、以职工为中心的价值取向和优良传统;同时在理念、内容、方法、机制等方面主动创新,通过强化理论武装、构建协同体系、搭建数字化平台、健全保障机制等路径,实现二者有机融合,为国有企业改革发展提供坚实思想保证和精神支撑。

(作者单位:霍州煤电集团汾州焦煤公司回坡底矿)

论国有企业党风廉政建设工作的创新路径

□ 阎令秀

支持碎片化学习;线下开展廉政主题党日、廉洁承诺签名、廉政知识竞赛等互动式活动,增强教育的吸引力和感染力。三是突出教育的针对性。针对国有企业领导干部、关键岗位人员、青年职工等不同群体,制定差异化教育方案。对领导干部侧重权力观、政绩观教育;对关键岗位人员强化岗位职责、风险防控教育;对青年职工开展廉洁从业入门教育,从源头培育廉洁意识。

(二) 制度建设创新:构建权力制约的长效机制

制度是管根本、管长远的保障。党风廉政建设创新必须以制度完善为核心,实现从“零散化”到“系统化”的转变。一是明晰权责边界:遵循“权责法定、透明、统一”原则,系统梳理各升级党组织、管理层及关键岗位的权力与责任清单,规范重大决策、人事任免、项目投资、资金使用等核心权力的运行流程与标准。二是完善内控监督制度。将廉政风险防控嵌入企业内部控制体系,针对采购招标、资产管理、财务核算等廉洁高风险领域,建立全流程风险防控机制。完善“三重一大”决策制度,明确决策程序、议事规则和责任追究机制,杜绝“一言堂”和违规决策。三是优化考核评价制度。将党风廉政建设成效纳入国有企业领导班子和领导干部年度考核、绩效考核体系,提高考核权重。考核结果与评优评先、职务晋升、薪酬分配直接挂钩,对廉洁自律表现突出的予以表彰奖励,对存在问题的严肃问责,形成“奖廉罚腐”的鲜明导向。

(三) 监督机制创新:形成多元协同的监督格局

监督是关键环节,必须构建全方位、常态化体系,从事后追责向事前预防、事中控制延伸。一是促进内部协同:整合纪检监察、审计、法务、财务等部门监督力量,建立信息共享、线索移送、成果共用机制,明确分工,形成监督合力,避免重叠与真空。二是拓宽外部渠道:畅通职工群众监督途径,完善线上线下举报平台及受理反馈机制,保护举报人。主动接受行业监管、社会舆论监督,依法依规披露重大信息,提升透明度。三是构建全流程链条:聚焦权力运行关键点,建立“事前预警-事中监控-事后整改”闭环。事前排查风险,制定预案;事中动态监测,及时纠偏;事后严肃问责,堵塞漏洞。

三、结论

国有企业党风廉政建设创新是一项系统工程,必须立足新时代要求,紧扣企业政治与经济双重属性,坚持“三个统一”的逻辑前提,从思想、制度、监督、数字、文化五个维度协同发力。思想引领定向、制度建设固根本,监督机制制约约束、数字赋能提效能,文化培育润人心。唯有如此,方能构建起科学有效的廉政工作体系,为国有企业持续健康发展提供坚强保障。

(作者单位:山西焦煤集团有限责任公司东曲煤矿)

到岗。健全党建工作述职评议考核制度,强化考核结果运用,将考核成绩与评优评先、绩效考核直接挂钩,压实党建工作责任。创新考核评价机制。优化考核指标体系,减少形式化指标,增加党建工作对企业发展的贡献度、党员先锋模范作用发挥、职工群众满意度等实绩性指标。采用定性定量相结合,日常考核与年度考核相结合的方式,提升考核评价的科学性和公正性。

(三) 载体创新:丰富党建工作形式

打造特色党建品牌。结合企业行业特点和基层实际,打造具有辨识度的党建品牌,如“党建+安全生产”“党建+技术创新”等,通过品牌引领提升党建工作的针对性和实效性。推进数字化党建建设。充分利用大数据、互联网、新媒体等技术,搭建线上党建平台,开展线上学习、线上组织生活、线上互动交流等活动,让党建工作更具时代感和吸引力。创新组织生活形式。打破“主题党日”的传统模式,开展体验式、实践式、互动式组织生活,如参观红色教育基地、开展党建知识竞赛活动等,增强组织生活的感染力和凝聚力。

(四) 队伍创新:提升党务工作者素养

加强专业化培训。建立基层党务工作者常态化培训机制,围绕党建理论、政策法规、业务知识、创新方法等内容开展系统培训,提升党务工作者的专业能力和创新意识。健全交流轮岗机制。推动党务工作者与业务骨干、管理人才之间的交流轮岗,选拔优秀业务骨干充实到党务工作岗位,优化党务工作队伍结构,打造兼具党建素养和经营管理能力的复合型人才队伍。强化激励保障。完善党务工作者激励机制,在晋升提拔、薪酬待遇、评优评先等方面给予倾斜,增强党务工作岗位的吸引力,激发党务工作者的工作热情和创新动力。

四、结语

国企基层党建工作创新是新时代加强党的建设的重大课题,也是推动国企高质量发展的重要条件。面对新形势新挑战,国企基层党组织必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,立足政治属性,紧扣企业实际,从理念、机制、载体、队伍等多个维度推进创新实践。通过理念创新打破思维定势,通过机制创新规范工作运行,通过载体创新增强工作活力,通过队伍创新夯实人才基础,不断提升基层党建工作质量,充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,为国企在新时代展现新担当、实现新作为提供坚强的政治保证和组织保障。

(作者单位:山西焦煤山西煤电官地矿)

武装保卫工作作为国企安全体系的核心组成,承担着维护生产经营秩序、防范安全风险、应对突发事件等重要职责。在新时代背景下,面对复杂多变的安全形势与日益提升的工作要求,唯有以党建为引领,找准工作着力点,才能将党组织的政治优势、组织优势转化为武装保卫工作的实践效能,为国企高质量发展筑牢安全屏障。

一、思想引领:锚定武装保卫工作的政治方向

(一) 以政治建设筑牢思想根基

要把政治建设贯穿武装保卫工作全过程,坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,深入学习贯彻习近平强军思想、总体国家安全观等重要论述,引导武装保卫队伍深刻领悟“两个确立”的决定性意义。通过党委理论学习中心组学习、党支部“三会一课”、专题研讨等形式,推动理论学习入脑入心,使武装保卫人员始终保持清醒的政治头脑,坚决杜绝偏离政治方向的行为。

(二) 以纪律教育严明工作作风

纪律是武装队伍的生命线,国企武装保卫工作直接涉及安全管理、应急处置等关键环节,必须以严明的纪律作保障。党组织需常态化开展纪律教育,结合武装保卫工作实际,明确纪律红线与工作底线,比如在人员管控、物资守卫、应急响应等环节的纪律要求。通过典型案例分析教育、纪律专题党课等形式,引导武装保卫人员知敬畏、存戒惧、守底线,培养令行禁止、雷厉风行的工作作风,确保在执行任务时不折不扣、不搞变通,维护国有企业武装保卫工作的严肃性与权威性。

二、组织引领:夯实武装保卫工作的组织基础

(一) 健全组织架构,实现“应建尽建”

要根据国企武装保卫工作的机构设置与人员分布,优化党组织设置,确保党组织覆盖武装保卫部门、武装分队、保卫班组等各个层级。对于规模较大、人员较多的武装保卫队伍,可单独设立党支部;对于规模较小的班组或分队,可与相关部门联合建立党小组,实现“业务延伸到哪里,党组织就覆盖到哪里”,避免出现“党建与业务两张皮”现象,确保党组织对武装保卫工作的全面领导落到实处。

(二) 建强骨干队伍,发挥“头雁效应”

党员是党组织的细胞,也是武装保卫工作的骨干力量。要坚持“把党员培养成武装保卫骨干,把武装保卫骨干培养成党员”的双向培养机制,在武装保卫队伍中优先发展政治素质高、业务能力强、工作过硬的优秀人员入党,不断优化队伍党员结构。同时,通过党员骨干的“头雁效应”,带动整个武装保卫队伍的战斗力提升,形成“一名党员一面旗,一支队伍一盘棋”的工作格局。

(三) 完善制度保障,规范组织运行

要以党建制度建设为抓手,完善武装保卫工作的组织运行机制。一方面,制定党组织领导武装保卫工作的具体办法,明确党委、党支部、党小组在武装保卫工作中的职责分工、决策流程与监督机制,确保组织领导有章可循;另一方面,将武装保卫工作纳入党支部标准化建设考核体系,细化“三会一课”、主题党日与武装保卫工作的融合建设。此外,建立党组织与武装保卫部门的定期沟通机制,及时解决工作中存在的问题,确保组织运行高效顺畅。

三、能力引领:提升武装保卫工作的实践效能

(一) 以“党建+练兵”提升专业技能

党组织需牵头制定武装保卫队伍能力提升计划,将“党建+练兵”作为核心抓手,推动专业技能训练常态化、规范化。结合武装保卫工作需求,开展集中练兵、岗位练兵、比武竞赛等活动。同时,利用主题党日组织技能培训,邀请军事专家、安全领域学者、公安干警等授课,提升队伍的专业素养。

(二) 以“党建+科技”赋能智慧安防

随着科技的快速发展,传统的武装保卫模式已难以应对复杂的安全风险,必须以科技赋能提升工作效能。党组织需发挥统筹协调作用,推动“党建+科技”与武装保卫工作深度融合:一方面,牵头制定智慧安防建设规划,将大数据、人工智能、物联网等技术引入武装保卫工作;另一方面,组织党员技术骨干参与智慧安防项目建设,成立技术攻关小组,解决系统建设与应用中的难点问题。

(三) 以“党建+协同”强化联动能力

国企武装保卫工作并非孤立存在,基层党组织需发挥桥梁纽带作用,构建“内外联动、上下协同”的工作机制:在企业内部,通过党建联席会议,协调生产、后勤、人力资源等部门与武装保卫部门的工作衔接,明确各部门在安全管理中的职责,形成“齐抓共管”的安全格局。

四、机制引领:构建武装保卫工作的长效体系

(一) 建立“一岗双责”的责任机制

要明确国企党委对武装保卫工作的主体责任,党委主要负责人为第一责任人,分管领导为直接责任人,武装保卫部门负责人为具体责任人,形成“党委统一领导、分管领导牵头抓、部门具体落实”的责任体系。同时,将武装保卫工作责任纳入党员领导干部“一岗双责”,要求党员领导干部在履行业务职责的同时,必须履行武装保卫工作领导责任,定期检查分管领域的安全工作,督促问题整改。

(二) 完善“党建+考核”的激励机制

要将武装保卫工作成效与党建要求、绩效考核深度融合,建立“党建+考核”的激励机制:在党建考核中,将武装保卫工作开展情况(如队伍建设、风险防控、应急处置)作为党支部考核、党员评优的重要指标,对表现突出的党支部与党员给予表彰;在绩效考核中,设立武装保卫工作专项考核指标,将考核结果与薪酬待遇、岗位晋升、荣誉评选挂钩。通过正向激励与反向约束相结合,激发武装保卫队伍的工作积极性与主动性。

(三) 构建“党建+监督”的保障机制

要以党建监督为核心,构建全方位、多层次的监督机制,确保武装保卫工作规范有序开展。一方面,发挥党内监督作用,通过党委监督、纪委监督、支部监督等形式,定期对武装保卫工作的决策执行、责任落实、纪律遵守等情况进行检查,及时发现并纠正存在的问题;另一方面,畅通群众监督渠道,通过党员联系群众、意见箱、线上反馈平台等方式,收集职工对武装保卫工作的意见建议,接受职工监督,为武装保卫工作提供坚实保障。

五、结语

在新时代背景下,国企必须深刻认识党建引领的重要性,以思想引领锚定方向,以组织引领夯实基础,以能力引领提升效能,以机制引领构建长效,将党组织的政治优势、组织优势、群众优势转化为武装保卫工作的实践优势,推动国企武装保卫工作高质量发展,为国企安全稳定运行与国家经济社会发展保驾护航。

(作者单位:霍州煤电集团有限责任公司综治维稳中心)

国有企业基层党建工作的创新探讨

□ 赵李宁

国企作为我国国民经济体系的核心支柱,其基层党组织承担着贯彻党的政策方针、凝聚职工力量、服务企业发展的重要职责,是党在企业中的前沿阵地。进入新时代,中央对国企党建工作提出更严格的标准,强调必须坚持党对国企的全面领导,并将党建深度融入公司治理全过程。伴随国企改革步入深水区,外部市场环境日趋复杂,内部职工观念日益多元,传统党建模式面临适应性不足的挑战。在此背景下,唯有突破固有思维局限,探索新型工作路径,才能切实增强基层党建工作的实效,实现党建与企业发展的高质量融合。

一、国有企业基层党建创新的时代内涵与价值

(一) 基层党建创新的核心内涵

国企基层党建创新并非对传统党建工作的否定,而是在坚持党的领导、遵循党建工作基本规律的基础上,结合时代特征和企业实际,对党建工作理念、机制、载体、内容等方面进行优化升级。其核心内涵是坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,立足“服务生产经营不偏离”的定位,通过创新破解党建工作与经营管理“两张皮”问题,实现政治功能与组织功能的有机统一,让基层党组织更具凝聚力、战斗力和创造力。

(二) 基层党建创新的当代价值

强化政治引领的必然要求。国企基层党组织的首要职责是把方向、管大局、保落实。创新党建工作模式,能更有效地将党的创新理论转化为企业发展的行动指南,确保企业始终沿着正确政治方向前进。推动企业发展的重要动力。基层党建创新可充分发挥党员先锋模范作用,凝聚职工群众的智慧和力量,将党建优势转化为企业创新优势、发展优势、竞争优势,为企业改革发展提供坚强保障。夯实党建根基的关键举措。通过创新解决基层党建“弱化、淡化、虚化、边缘化”等问题,能激活基层党建组织活力,提升党建工作质量,使基层党组织成为坚强战斗堡垒。

二、国有企业基层党建工作的现实困境

(一) 党建工作理念滞后

部分党建工作仍沿用传统工作思路,将党建工作等同于“读文件、开会议、搞活动”,缺乏对新时代党建工作规律的深入研究。理念

上存在“重形式轻实效、重过程轻结果”的倾向,未能充分认识到党建与经营发展的内在联系,导致党建工作缺乏针对性和吸引力。

(二) 党建工作机制不健全

一是责任落实机制不完善,部分基层党组织书记“第一责任人”意识不强,党建工作与业务工作责任划分不清晰,出现“党建工作说起来重要、做起来次要”的现象。二是考核评价机制单一,考核指标多侧重材料完整性、活动次数等显性指标,对党建工作的实际成效、对企业发展的贡献度考核不足,难以形成有效的激励约束。

(三) 党建工作载体单一化

基层党建工作者载体仍停留在“主题党日”等传统形式,内容缺乏创新性和吸引力,与职工群众的思想实际、企业的生产经营需求结合不够紧密。载体设计未能充分利用现代信息技术,形式呆板、内容枯燥,导致党员参与积极性不高,党建工作实效性大打折扣。

(四) 党建队伍建设有待加强

部分基层党务工作者缺乏系统的党建理论培训和业务锻炼,专业能力不足,难以适应新时代党建创新要求。同时,党务工作者与业务骨干之间的交流轮岗机制不健全,队伍结构单一,缺乏兼具党建素养和经营管理能力的复合型人才,制约了党建工作创新的推进。

三、国有企业党建工作创新的实践路径

(一) 理念创新:树立“党建+”融合思维

坚持党建与经营深度融合。摒弃“党建与经营分离”的错误观念,树立“党建引领发展、发展检验党建”的理念,将党建工作贯穿于企业生产经营、改革创新、安全生产等各个环节,使党建工作与经营管理同谋划、同部署、同推进、同考核。坚持以职工为中心。立足职工群众需求,将党建工作与解决职工实际问题相结合,通过党建创新搭建职工成长平台,畅通诉求表达渠道、营造和谐企业文化,让职工群众感受到党建工作的温度,增强对党组织的认同感和归属感。

(二) 机制创新:构建规范化运行体系

完善责任落实机制。明确基层党组织书记、委员的党建工作职责,建立“一岗双责”清单,将党建工作责任细化到人,量化

