

# 政绩观问题是一个根本性问题

□ 李智勇

政绩观是对政绩的根本观点和总的看法,是世界观、人生观、价值观在从政行为中的具体体现,是检验党员、干部党性与作风的试金石。习近平总书记强调,政绩观问题是一个根本性问题。深刻把握这一重要论述的丰富内涵和实践要求,引导党员、干部特别是领导干部深刻认识树立和践行正确政绩观对于党和国家事业发展、党的建设的重大意义,落实“立党为公、为民造福、科学决策、真抓实干”总要求,对保障“十五五”开好局、起好步,推动党和国家事业行稳致远具有重要意义。

正确政绩观是党员、干部履职尽责、创造政绩的思想基础,是践行立党为公、执政为民的价值坐标。它像一面镜子,照见的是党性初心,折射的是公仆本色。习近平总书记强调,我们共产党人除了国家、民族、人民的利益,没有任何自己的特殊利益;我们共产党人为了大我、守的是大我、求的是大我;我们的权力是党和人民赋予的,是为党和人民做事用的,姓公不姓私。这些重要论述,从根本上回答了“立党为公”这一我们执政党的本质问题。树立和践行正确政绩观,起决定性作用的是党性,核心在于能不能处理好公与私的关系。有什么样的党性,就有什么样的政绩观。党性坚强,则政绩观端正,就能够形成依法用权、秉公用权、廉洁用权的自觉,干事创业也能立足于公、为大我,而非为私、为小我;党性不纯,政绩观必然扭曲,就不能正确处理公与私的关系,缺乏正确的是非观、义利观、权力观、事业观,各种出轨越界、跑官溜漏就在所难免。

当前,绝大多数党员、干部能够坚守初心使命、矢志担当作为,坚持当“老百姓的官”。但也要清醒看到,有的党员、干部忘了为民的初心,只剩下为已的私心,一门心思琢磨怎么给自己“贴金”、怎么替个人“造势”、怎么为升迁“铺路”;有的任人唯亲、任人唯利,甚至搞顺我者昌、逆我者亡;有的以权谋私、贪赃枉法,为自己和小团体谋取私利,甚至到了欲壑难填、蛇吞象的地步;等等。这些政绩观走偏问题,根子在于对个人名誉、地位、利益看得过重,忘记了“我是谁、为了谁、依靠谁”。广大党员、干部要深入学习习近平总书记关于树立和践行正确政绩观的重要论述,坚持

党性原则,加强党性修养,把公心挺在前面,常思常想“入党为什么、当‘官’干什么、身后留什么”,保持共产党人的政治本色,坚持先公后私、公而忘私,不折不扣而又创造性地贯彻落实党中央决策部署,真心实意为党和人民履职尽责、干事创业。

政绩观关乎党的执政根基。党员、干部政绩观端正,才会真正把心思和精力放在为党和人民干事创业上,做到造福人民,从而赢得人民信任和支持,使党的执政根基坚如磐石。习近平总书记强调,中国共产党把为民办事、为民造福作为最重要的政绩;哪里有需要,哪里就能做出好事实事,哪里就能创造业绩。这些重要论述,深刻阐明了检验我们一切工作成效的根本标准,体现了共产党人全心全意为人民服务的根本宗旨。回望党的百年奋斗历程,从石库门到天安门,从兴业路到复兴路,千革命、搞建设、抓改革,我们党根据不同历史时期所要解决的社会主要矛盾,提出路线方针政策,把人民对美好生活的向往作为始终不渝的奋斗目标。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央始终把人民放在心中最高位置,采取有力举措保障和改善民生,打赢人类历史上规模最大的脱贫攻坚战,全面建成小康社会,推动中国社会主义现代化建设迈出坚实步伐,人民生活水平不断迈上新台阶。历史和现实充分证明,只有坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,把好事实事做到群众心坎上,才能不断得到人民群众的拥护。

当前,各地在保障和改善民生上投入更多的财力物力,群众的获得感、幸福感、安全感不断增强。但也要看到,有的把民生实事办成了“政绩秀”,追求“短平快”,忽视实际效果和可持续性;有的重“显绩”轻“潜绩”,热衷于修马路、建广场等看得见、摸得着的工程,对周期长、见效慢的如教育质量提升、公共卫生体系建设、社区养老服务供给等基础工作缺乏耐心和投入;有的甚至把民生项目当成“唐僧肉”,搞利益输送,导致惠民政策“缩水走样”,严重损害群众利益;等等。中国共产党是人民的党,是为人民服务的党,共产党执政就是要为老百姓办事,把老百姓的事情办好。广大党员、干部必须时刻

校准政绩观的准星,始终坚持以人民为中心的发展思想,把心思和精力集中到实现好、维护好、发展好最广大人民根本利益上,让现代化建设成果更多更公平惠及全体人民。

有什么样的政绩观,就会导向什么样的发展观,进而对发展决策、发展成效产生重要影响。习近平总书记强调,高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务,坚持高质量发展要成为领导干部政绩观的重要内容;要完善推动高质量发展的政绩考核评价办法,发挥好指挥棒作用,推动各级领导班子认真践行正确政绩观,切实形成正确工作导向。这些重要论述,深刻阐明正确政绩观是推动高质量发展的价值引领,能否推动高质量发展是检验政绩观端正与否的实践标尺。只有树立正确政绩观,把握发展规律、坚持科学决策,才能使各项政策精准有效、务实管用,从而真正推动和实现高质量发展;反之,拍脑袋决策、拍胸脯蛮干,急功近利、大干快上,必然贻误事业发展、透支发展潜力,最终损害国家和人民的利益。

当前,一些党员、干部的政绩观与高质量发展的要求还不相适应。比如,有的不顾本地实际和产业基础,看到别处成功模式就简单复制,盲目跟风上马“高大上”项目,导致效益不达预期,甚至留下债务高企、生态被破坏等后遗症;有的决策闭门造车,缺乏民主论证,不听取专家意见、不征求群众和经营主体诉求,与真实需求错位,造成公共资源低效配置甚至浪费;有的拍脑袋定指标、压任务,不考虑客观条件与执行难度,导致基层疲于应付、弄虚作假,既加重基层负担,又扭曲发展导向;等等。“十五五”时期是基本实现社会主义现代化坚实基础、全面发力的关键时期,我们将面临更加复杂严峻的国内外环境,肩负着发展新质生产力、建设全国统一大市场、全面推进乡村振兴、促进区域协调发展、推进绿色低碳转型、统筹发展和安全等一系列艰巨繁重的任务。习近平总书记强调,“各级领导干部热情高、干劲足,这是好的,关键是政绩观一定要对头”。政绩既体现在抓发展上,也体现在惠民生、保稳定上;既体现在即期见效的显绩上,也体现在打基础、增后劲、利长远的潜绩上;既体现在解决现实矛盾上,也体现在解决历史遗留问题上。从今年开始,省市县乡领导班子将陆续换届,必须坚决纠正临近换届等待观望不作为、换届后急功近利“翻烧饼”,盲目蛮干、大干快上,搞“政绩工程”等突出问

题。广大党员、干部要完整把握、准确理解、全面落实新发展理念,把新发展理念贯穿到经济社会发展全过程各领域,坚持从实际出发,把握好稳和进、立和破、虚和实、标和本、近和远的关系,经常、广泛、深入开展调查研究,自觉问计于民、问需于民,提高决策的科学化、民主化、法治化水平,使各项决策更加符合实际、符合规律、符合民意。

政绩观关乎党的作风。政绩观对头,党员、干部干事创业才能做到求真务实、真抓实干。习近平总书记强调,干事创业要树立正确政绩观,有功成不必在我的精神境界、功成必定有我的历史担当,发扬钉钉子精神,脚踏实地干;要力戒形式主义、官僚主义,教育引导党员干部树立正确政绩观,真抓实干、转变作风。这些重要论述,深刻阐明了树立和践行正确政绩观,是从思想根源上破解作风顽疾,引领党员、干部真抓实干的关键所在。党的历史经验充分表明,什么时候政绩观树得正,党的作风就实,各项工作就能扎扎实实推进;什么时候政绩观出现偏差,就会脱离实事求是的思想路线,催生弄虚作假、好大喜功、脱离实际等不正之风,甚至引发腐败问题,破坏党的纪律和规矩,损害党的形象和威信。

党的十八大以来,我们党坚持以以上率下、自上而下,以钉钉子精神纠治“四风”,刹住了一些长期没有刹住的歪风邪气,纠治了一些多年未除的顽瘴痼疾,党风政风焕然一新,推动各项工作在抓落地上取得新成效、展现新气象。但也要看到,有的落实党中央决策部署仍然不用心、不务实、不尽力,口号喊得震天响、行动起来轻飘飘,把说的当做了,把做了当做成了;有的工作拖沓敷衍,遇事推诿扯皮、回避矛盾和问题,一点点小事就层层上报请示,看似讲规矩,实则不担当;有的“新官不理旧账”,政策缺乏连续性和稳定性,损害经营主体和人民群众的预期与信心;有的搞“选择性落实”,合意的就执行,不合意的就打折扣、搞变通,甚至搞“上有政策、下有对策”;等等。越是事业发展关键时期,越需要通过树立和践行正确政绩观凝心聚力、真抓实干。广大党员、干部要把功夫下到察实情、出实招、办实事、求实效上,把干事创业热情和精神结合起来,坚持目标导向和问题导向相统一,对当务之急立说立行、紧抓快办,对长期任务保持战略定力和耐心,一件件事情接着一件事情办,一年接着一年干,用实际行动做到为官一任、造福一方。

据《求是》

# 国企青年员工思想动态研判与引导模式构建

□ 贾国强

当前,国有企业正处于深化改革、转型升级的关键时期,青年员工作为企业最具活力和创新潜力的群体,其思想状况呈现出鲜明的时代特征。一方面,他们视野开阔、思维活跃、创新意识强,对企业发展和个人成长充满期待;另一方面,受社会思潮多元化、职场竞争压力增大等因素影响,部分青年在职业认同、价值取向、心理调适等方面存在困惑甚至偏差。如何准确把握青年员工的思想脉搏,及时化解苗头性、倾向性问题,激发其干事创业的热情,是国企党建工作面临的重要课题。构建一套科学、系统、精准的研判与引导模式,不仅是落实党管青年原则的具体体现,更是推动企业治理现代化、增强核心竞争力内在要求。

## 一、国有企业青年员工思想特点

1. 价值观念多元开放,自我意识显著增强。新时代国企青年员工成长于信息爆炸和全球化背景下,接触信息的渠道广泛,思想观念更加开放包容,注重个人价值的实现和自我表达。

2. 现实诉求具体务实,利益关注点高度聚焦。当代青年员工的思想动态更加务实,往往将个人发展与切身利益紧密挂钩。他们高度关注职称晋升通道、技能培训机会、绩效考核公平性以及后勤保障条件等具体问题。

3. 网络依存度高,舆情传播速度快且隐蔽。青年员工的生活和工作深度嵌入网络空间。他们习惯于通过社交媒体获取信息、表达观点、宣泄情绪。网络成为了他们思想动态的“晴雨表”和“放大器”。

## 二、国有企业青年员工思想动态精准研判与引导模式构建分析

1. 国有企业青年员工思想动态精准研判要点。精准研判是有效引导的前提,必须打破信息孤岛,构建全方位、立体化的感知体系。一是建立多源融合的信息采集机制。坚持线上线下相结合,线下推行“青年联络员”制度和常态化谈心谈话,特别是在入职、转岗、考核等关键节点深入一线倾听心声;线上充分利用企业微信、内部论坛及合规的舆情监测工具,捕捉青年在网络空间的言论热点和情绪走向,整合人力资源、工会等多部门数据,形成完整的青年行为数据库。二是实施基于大数据的分类画像研判。摒弃“一锅煮”的思维,根据岗位性质、年龄段、性格特点等维度构建标签体系。利用数据分析技术,深入挖掘不同群体思想动态背后的逻辑关联,形成精准的《青年员工思想动态分析报告》,为决策提供科学依据。三是建立动态预警响应体系。建立动态预警响应体系,需量化设定离职倾向、工作满意度、心理压力指数等核心监测指标,构建红、黄、蓝三级预警模型。依托人力资源系统与日常调研数据,实时抓取考勤异常、绩效波动、网络言论等关键变量,自动计算风险分值。一旦指标突破阈值,系统即时触发对应等级警报;蓝色预警推送至班组联络员,要求24小时内完成初步核实;黄色预警直达支部书记,限定3个工作日内完成谈话疏导方案并上报进展;红色预警直通党委组织部与人力资源部,启动专项工作组介入,实行“一人一策”精准干预。建立预警处置反馈制度,将预警响应速度、处置完成率纳入部门绩效考核。

2. 国有企业青年员工思想动态引导模式构建要点。基于精准画像,坚持“一把钥匙开一把锁”,构建分层分类、虚实结合的引导模式。一是坚持解决实际问题与思想引导相结合。把解决思想问题同解决实际问题结合起来,针对青年反映的薪酬福利、职业发展、生活环境等“急难愁盼”问题,建立台账、限时办结、销号管理。通过实实在在的实际行动让青年感受到组织关怀,增强归属感和认同感,为思想引导奠定情感基础。二是创新话语体系与传播载体。适应青年接受习惯,改变过去“文件式”“说教式”的语言风格,多用“青言青语”、网言网语讲道理。制作短视频、微电影、H5等新媒体产品,将党的创新理论、企业文化以生动有趣的形式呈现。开展“沉浸式”教育,利用VR/AR技术打造虚拟展馆,邀请劳模工匠分享奋斗故事,让思想教育“活”起来、“潮”起来。三是搭建成长成才与实践平台。将思想引导融入职业发展全过程,实施“双导师”制,帮助青年规划职业生涯。搭建创新创效平台,设立青年突击队、攻关小组,鼓励青年在急难险重任务中挑大梁。建立容错纠错机制,鼓励大胆尝试。通过压担子、搭梯子,让青年在实践中磨炼意志,将个人理想融入企业发展大局。四是完善闭环跟踪的反馈评估机制。建立全流程闭环管理,定期对引导工作进行多维度评估。通过问卷调查、访谈等方式了解青年满意度,将“青年诉求响应率”“问题解决满意度”等指标纳入党建工作体系。

## 三、结语

构建国有企业青年员工思想动态精准研判与引导模式是一项系统工程,需要久久为功。只有始终坚持问题导向,善用数据赋能,创新工作方法,完善长效机制,才能真正走进青年心里,解开青年心结,激发青年潜能。新时代国企党务工作者要以高度的责任感和使命感,不断探索实践,努力打造具有时代特征、国企特色的青年工作品牌,团结带领广大青年在推进中国式现代化的伟大征程中建功立业,为做强做优做大国有资本贡献智慧和力量。

(作者单位:山西焦煤集团机关事务管理中心)

# 树立和践行正确政绩观

## 银发经济「倚老」更要「懂老」

□ 李娜

观察今天的老年产品,便会发现,它们已不再仅仅是拐杖、轮椅、老人鞋,而是在不断创新。能放进包里的自动手杖椅,配色时尚的休闲鞋、电动指甲刀……在北京的一家银发商店内,这些单品热销;在上海一所老年大学,银发形象管理、AI(人工智能)应用等特色课程,刚一上线便迅速报满;在广东深圳某社区老年服务中心,每天一早就有老人来“打卡”,体验艾灸机器人、智能按摩设备的“科技范儿”……从“养老”到“享老”,银发消费结构发生深刻变化,一些“新”适老产品用品受到青睐。

当老年群体消费观念发生嬗变,需求分层愈加精细,呈现新动向,银发经济该如何实现高质量发展?

“倚老”是基础,是前提。供给再新,老年人用不好、不会用,也是徒劳。有老人反映,陪伴机器人回家基本没用过,“因为操作太复杂”。按摩椅功能太多记不住,智能设备识别功能对习惯方言的老人“不友好”等,这些情形折射出部分适老产品在设计开发中供给与需求之间错配的问题。适老化,拼的不仅是炫酷的技术,更是对老年人习惯的适应、心理的共情。

真正的“倚老”是跳出传统养老思维,看见并拥抱老年群体的新需求。当下正在步入老年群体的,被称为“新银发族”,他们见识更广,对老年生活品质要求也更高,对新产品、新场景抱有浓厚兴趣。比如,在宠物消费方面的支出逐年增加,错峰出游特征明显,还有人跟着网络主播学做菜、用智能音箱听评书……这些兼具理性与感性、注重性价比的消费新需求,正在悄然改变银发经济的格局,启发市场用新思维、新供给书写新的经济故事。

总而言之,这是一个关于银发经济如何更加“懂老”的话题。银发经济高质量发展,关键也在于此。真正“倚”在老人的心坎上,才能找到那片发展蓝海。 据《人民日报》



杜小燕 摄

# 新时期国企基层思想政治工作的创新探索

□ 武艳霞

新时期,我国国有企业改革持续向纵深推进,市场经济环境的深刻变革、数字化浪潮的全面冲击以及员工思想观念的日益多元化,对基层思想政治工作提出了全新的、更高的要求。本文立足新时期的时代特征和国企高质量发展需求,严格遵循思想政治工作的内在规律,从理念、内容、方式、机制四个核心维度,系统探索基层思想政治工作的创新路径,为国企履行政治责任、经济责任、社会责任提供坚实的思想保障和强大的精神支撑。

## 一、新时期国企基层思想政治工作的内涵与重要意义

从国家层面来看,基层思想政治工作是传党党的意志、贯彻国家战略部署的重要载体,能够确保国有企业改革发展始终沿着正确政治方向前进。从企业层面来看,基层思想政治工作能够有效凝聚员工思想共识,化解内部矛盾分歧,将员工个人发展诉求与企业战略发展目标紧密结合,充分激发员工的内生动力和工作热情,破解国企发展中的各类难题,持续提升企业核心竞争力。从员工层面来看,基层思想政治工作能够及时回应员工的思想困惑、满足员工的精神需求,引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观,助力员工实现职业价值与个人成长的有机统一。

## 二、新时期国企基层思想政治工作面临的现实困境

一是工作理念滞后,与时代发展需求脱节。部分基层单位将思想政治工作简单视为“软指标”,忽视了基层员工的个性化思想需求和思想动态变化,导致思想政治工作呈现单向推进、被动开展的局面。二是内容设计空泛,与实际工作结合不紧密。思想政治工作存在同质化、形

式化严重的问题,多以政策理论宣讲、抽象道理灌输为主,缺乏与企业生产经营、员工工作生活的深度融合。三是方式方法单一,数字化应用水平不足。传统思想政治工作方式仍以会议宣讲、文件传达、板报宣传等为主,手段固化、形式枯燥、时效性差,难以适应新时期员工的认知习惯。四是机制保障不健全,工作持续性难以保障。缺乏科学完善的考核评价机制,员工思想动态反馈渠道不畅通,基层思想政治工作的经费投入、人员配置不足,政工人员的专业素养和数字化能力有待提升。

## 三、新时期国企基层思想政治工作的创新路径

1. 树立“以人为本、融合发展”的工作导向。理念创新是基层思想政治工作创新的前提和基础,需打破传统思维定式,坚持“以人为本”,将员工的思想需求作为工作的出发点和落脚点,建立常态化的员工思想动态调研机制,精准掌握不同群体员工的思想困惑和现实需求,让思想政治工作更接地气、更暖人心。同时,树立“思政+业务”深度融合理念,将思想政治工作全面融入企业生产经营、改革发展、安全生产等各环节,使思想政治工作成为推动企业业务发展、提升经营效益的重要动力。

2. 构建“分层分类、贴近实际”的内容体系。内容创新是提升基层思想政治工作吸引力和实效性的核心,需打破“一刀切”“一锅煮”的内容模式,构建分层分类、贴合实际的思想政治工作内 容体系。按员工群体分层,针对青年员工重点融入社会主义核心价值观教育和职业规划指导,帮助青年员工树立正确的职业观;针对老员工重点开展企业发展史、优良传统教育,传承企业精神和工匠精神。围绕员工职业发展、技能提升等实际需求,增设技能培训、权益保障等相关内容,让思想政治工作既有思想高度,又有民生温度。同时,强化理论内容的通俗化、大众化解读,将党的创新理论转化为员工听得懂、听得进的家常话,增强理论传播的时效性。

3. 打造“数字化+互动化”的工作模式。顺应数字化时代发展趋势,推动基层思想政治工作方式从“单向灌输”向“双向互动”转变。搭建数字化思想政治工作平台,充分利用企业微信、短视频平台等新媒体工具,打造微党课、云端宣讲、线上知识竞赛等线上学习阵地,实现碎片化学习与系统化教育的有机结合,方便员工随时随地开展学习。创新线下互动形式,摒弃传统枯燥的宣讲模式,开展体验式、参与式、沉浸式活动,增强员工参与感与体验感,让思想政治工作更具时代活力和吸引力。

4. 建立“考核+反馈+保障”的长效机制。机制保障是基层思想政治工作持续创新、落地见效

的关键,需构建“三位一体”的长效工作机制。健全考核评价机制,建立“定性+定量”相结合的考核体系。按员工群体分层,针对青年员工重点考核指标,摒弃重形式、轻实效的考核导向,确保考核公平公正、科学合理。完善思想反馈机制,搭建多元化的员工思想动态反馈平台,畅通反馈渠道,及时收集员工的意见建议,动态调整工作内容和方法。强化保障机制,加大基层思想政治工作经费投入,优化政工队伍结构,加强政工人员的专业素质和数字化能力提升,提升政工队伍的综合素质,为基层思想政治工作创新开展提供坚实的人力、物力和财力支撑。

4. 建立“考核+反馈+保障”的长效机制。机制保障是基层思想政治工作持续创新、落地见效

(作者单位:山西西山煤电股份有限公司镇城底矿)