

**2022 中国黄金思想政治工作
优秀研究成果文集**

中国黄金思想政治工作研究会

目录

一等奖

新时代中央企业加强和改进思想政治工作研究——以中国黄金集团有限公司为例（王江南）	1
国有企业廉洁文化建设探析（李照惠）	13
纪检监察工作保障企业高质量发展的实践与思考（李平良、王京涛、程小菲）	22
论新时代企业加强意识形态工作的极端重要性（王仁杰）	31
国企党员教育管理的实践与探索——以苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司为例（曾俊福、王敏）	39
发挥优秀传统文化在高职院校思想政治教育中的作用（张善玲）	50
浅析国有企业如何为实现“中国梦”凝聚力量（张明凯）	58
企业党建量化考核体系建设的探索与实践（郑少华、孙明媚）	70
关于做好青年纪检监察干部思想政治工作的实践与思考（王锦魁）	80
浅谈构建企业“大监督”格局的治理效能（卢山）	90

“3333”工作法加强国有企业意识形态工作——新时期国有企业意识形态工作实践探索（孟凡苗）	100
浅谈加强黄金企业的思想政治工作（马春红）	110
加强国有企业基层党建工作的新方法新思路（陈永强）	126
注重企业文化和属地特点相融合——山金金控资本管理有限公司精神文明建设路径探索（耿羽）	134
市场化并购中企业文化融合的路径分析——以同行业上市公司为例（狄纪忠）	144
浅谈黄金矿工的幸福——源于奋斗的正能量（艾满乾）	153
湖北三鑫党建阵地建设的探索与思考（黎先燕）	165
推动矿山企业文化创新发展的调查研究（尹书妮、原英玲）	174
国有企业党建引领与保障安全生产经营工作的实践与思考（王成磊）	186
国有企业反腐败系统性工程建设的探索与思考（陈建）	196
充分发挥思想政治工作在推动国有企业高质量发展中的作用研究（张晓艳）	205
思想政治工作中的“加减乘除”（孙肖岚、王欣）	216
国企纪检工作保障生产经营管理全过程的探索与实践（田文尧）	225

浅谈新媒体时代国企意识形态工作面临的机遇与挑战(宋成剑)	238
以党建引领提升国企改革成效的路径探索与实践(肖雯)	247
浅谈对加强国有企业党建工作队伍建设的几点思考(杨真燕)	257
浅析国有企业加强新时代廉洁文化建设的探索与思考(周霞)	267
央企增强文化自信的实践与思考(王璐)	2768
新形势下加强企业文化建设的几点思考(邱凤珍)	292
实现新媒体在国有企业思想政治工作中的“助推器”作用(林霞、李维美) ..	300
让红色党建之花在高寒高纬度绿色北疆傲然绽放(李敬芝)	311
发挥思想政治优势 凝聚团结奋进合力——国有企业职工思想政治工作现状及 对策研究(李洪爱、孙浙富)	319
贯彻新发展理念推动企业高质量发展的思考(李广辉、邵杨)	331
精准聚焦六个方向为民解忧注重实效(王涛)	337
如何做好民族地区企业文化建设(白宏娜)	344
“五攻略”助推企业党建高质量发展(董秀娟)	352

二等奖

- 浅谈从严治党与基层支部建设(艾满乾) ······364
- 关于企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析(于美霞) ······ 374
- 探索国企党建引领中心工作的有效途径(曹正方) ······ 383
- 新时代下职业院校辅导员开展学生思想政治工作路径探究(许琳) ······395
- 人力资源管理与企业文化建设协调发展(张鹏、王雷、刘鸽) ······403
- 新时代关于加强国有企业全面从严治党的研究(王康、李小康) ······411
- 黄金企业党建功能研究(张艺千、李小康) ······ 423
- 关于国企基层党建创新的实践与思考(李思晏) ······ 432
- 国企党建工作与企业文化深度融合探讨(张恒灏) ······ 441
- 国有企业基层党建工作与生产经营融合发展的思考与探索(陈晓龙) ······ 449
- 以思政工作为抓手,促进企业文化建设(任玉飞) ······ 456
- 做优做强党建工作 引领企业高质量发展(张岩峰) ······ 465
- 关于开展好国有企业意识形态工作的思考与探索(王伟平) ······ 471

将思想政治教育融入到专业课教学实施方案——以《单片机原理及应用》课程为例（王晶晶）	480
以人为本 互促共赢 充分发挥团组织作用（刘晓杰、刘滨、王雷）	487
新时代背景下国有企业党建工作高质量开展的探索（吕丽萍）	495
新形势下国有企业融合党建创新模式路径探索——以锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司“融合党建”（李京超、刘全春、任毅）	503
加强和改进非公企业思想政治工作研究（郭胜开）	510
“1258 融合党建”创新模式在边疆少数民族地区矿产资源开发中的实践探索（李京超、白青和乐、李晓婧）	520
新时代国企党建品牌创建的实践与研究（万玮）	528
推进新时代国有企业党的建设与生产经营深度融合的有效途径（常培瑞）	537
让党旗在疫情阻击战中高高飘扬（邹立军）	546
企业劳动关系和谐的评价标准探析（刘秉儒）	558
“四坚持四突出”强化党建赋能 推动国有企业高质量发展——对新形势下加强国有企业党建工作的路径探析（李洪伟）	572
浅谈新时代国有企业纪检监察工作（郝绪宁）	582

提升国有企业党内监督的权威性(宋艳伟)	592
建设高素质青年干部队伍 擘画干部人事工作新格局——以苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司深化干部人事制度改革为例(曾俊福、王敏)	601
新设企业集团财务公司经营管理浅析(步雪源)	613
思想政治工作方法创新(李俊昆)	622
扛牢高质量以案促改政治责任 提升基层国企正风反腐综合效能(崔宝伟、杨晓蕾)	630
新时代国有企业党建工作的探索与研究(李伟)	640
如何有效创新基层地勘企业的纪检工作(马存玥)	650
提高党建工作水平 促进地勘事业发展(刘颖)	658
以认同为导向提升企业文化建设质量(李京超、白青和乐、李晓婧)	668
发挥党建引领作用 增强基层党组织凝聚力——实现党建与生产经营深度融合(张珂)	677
以党的百年精神谱系砥砺事业继续前行(常培瑞)	687
浅谈矿山企业基层党建工作的管理方法(李雪峰、范国敏、李珊珊)	700

国有企业重组整合改革中的舆情管理研究——以重组山东地矿集团为例（陈磊、张修坤）	709
浅谈如何做好新时代企业工会工作（冯学丽）	717
关于对“红色领航 魅力新城”党建品牌创建的探索（盛田）	726
国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法浅谈（高华）	733
构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新分析（高岩）	743
浅议强化对外开发国有企业政治监督的有效路径（仲君维）	751
浅谈新时代加强国企党建引领和保障（芦莲莲、魏晓瑜）	760
探索实施“171”工作模式 推进清廉国企建设向境外企业延伸——国有企业加强境外腐败治理工作的实践与思考（陈柳兵）	773
对新媒体背景下企业如何开展党建工作的思考与探索（宋琳）	780
浅谈如何加强廉政风险防控体系建设（温秀风）	788
构建服务型党组织的实践与探索——新城金矿建设基层服务型党组织调研报告（马政文）	795
把实事办到群众心坎上,把好事办到群众心窝里（吴枝亮、曾庆林）	805

新时代中央企业加强和改进思想政治工作研究

——以中国黄金集团有限公司为例

河南省三门峡黄金工业学校 王江南

【摘要】党的十八大以来，中央企业的思想政治工作进一步加强，国之重器“顶梁柱”的战略作用进一步凸显，中央企业的思想政治工作也面临着诸多新挑战。本文以中央企业思想政治工作为研究对象，探究了思想政治工作对中央企业的重要意义，对中央企业的思想政治工作现存的问题进行了分析，并提出了几点解决思路，以期为中心企业思想政治工作的持续改进和加强提供参考。

【关键词】中央企业 思想政治工作 兼容性 持续改进

党的十八大以来，中央企业在习近平新时代中国特色社会主义思想的引领下，思想政治工作进一步加强，毫不动摇坚持党的领导根基进一步筑牢，国之重器“顶梁柱”的责任和担当进一步凸显。同时，中央企业的思想政治工作也面临着新的问题和挑战。

中国黄金集团有限公司是中国黄金行业唯一一家中央企业，是集地质勘探、矿山开采、选矿冶炼、产品精炼、加工销售、科研开发、工程设计与建设于一体的全产业链大型

黄金产业集团，中国黄金集团有限公司拥有完整的上下游产业链，业务范围涉及辐照加工、产业金融服务、文化传媒等多个领域；拥有 48 座矿山，6 座冶炼厂，主要分布在国内 26 个省（区）及刚果（布）、吉尔吉斯斯坦、俄罗斯等海外地区；拥有遍布全国大中城市 3000 余家“中国黄金”品牌营销网点；拥有我国黄金行业唯一的国家级黄金研究院、黄金设计院和两个高新技术产业示范基地；拥有 4 家上市公司，分别是黄金行业首家在境内 A 股上市企业——“中金黄金”，在加拿大多伦多和香港两地上市企业——“中国黄金国际”，国家发改委混改第二批试点、国企改革“双百行动”首单主板上市企业——“中国黄金”，辐照消毒灭菌行业第一家 A 股 IPO 企业——“中金辐照”。

截止 2020 年底，中国黄金集团有限公司拥有权属企业党委 80 个，党总支 21 个，党支部 488 个。受企业业务特点影响，思想政治工作各不相同，如何持续加强和改进思想政治工作，如何持续促进企业高质量发展，如何持续夯实国之重器的战略地位，是当前必须面对的课题。

一、中央企业不断加强和改进思想政治工作意义重大

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和政治优势，是一切工作的生命线，是加强党的建设、推进全面从严治党的重要抓手。中央企业作为“共和国长子”，是我国国有经

济的主体，是国民经济的中坚力量，肩负着国家安全和国民经济命脉的重任，不断加强中央企业思想政治工作建设，是党对中央企业加强管控的有力抓手，是“无形”决定“有型”的关键核心保障。为此，不断加强和改进思想政治工作，对持续推动中央企业高质量发展具有非常重要的时代意义。

（一）有利于加强党对中央企业的领导

思想政治工作是中央企业党建工作的重要组成部分，是加强党对中央企业领导的有力抓手。当前，国际形势深刻变化，各种思想文化快速交流、快速交融、激烈交锋，社会思潮多元、多样、多变，互联网等新媒体信息传播渠道飞速发展，其在促进社会发展进步的同时，也使社会思想、文化领域和意识形态等复杂化。面对新的形势，加强和改进思想政治工作，有利于把党的领导融入到中央企业治理的各个环节，有利于筑牢中央企业的“根”和“魂”，有利于加强和完善党对中央企业的绝对领导，有利于确保中央企业成为党和国家最可信赖的依靠力量^[1]。

（二）有利于发挥中央企业的“战略”作用

思想政治工作是保障中央企业完成国家使命的精神原动力，也是中央企业坚决执行党和国家决策部署的核心保障。在国家“走出去”战略、“一带一路”建设中，中央企业发挥着先锋力量；在疫情抗击中，中央企业成为国之重器的精

锐力量；在面对外部冲击和风险中，中央企业发挥着创新引领和压舱石的作用；在国企改革中，中央企业发挥了改革突破和先导作用。新时期，持续加强和改进思想政治工作，有利于持续稳固中央企业的“战略”作用，有利于确保社会主义市场经济的战略定力。

（三）有利于提升中央企业核心竞争力

思想政治工作是中央企业引导人、教育人、塑造人和培养人的关键抓手，是凝心聚力、提高员工效率的重要精神保障，是调动积极性、激发员工潜能的锐利武器。新时代，不断加强和改进思想政治工作，有利于坚定员工的理想信念，有利于提升员工的忠诚度和职业竞争力，有利于广大员工将企业兴衰和个人荣辱密切联系，进而形成强大的核心竞争力。

二、中央企业思想政治工作面临的问题与挑战

（一）思想政治工作人才队伍“大龄化”

调查中发现，大多数单位对思想政治工作都进行了认真部署和落实，但多数企业的思想政治工作团队存在着“大龄化”的问题，年龄普遍超过 40 岁以上，随着企业老一辈员工逐渐退出工作岗位，新一代年轻员工补充到工作岗位中，因年龄而导致的工作、生活、习惯、观念的差异，致使思想工作的“代沟”^[1]问题正在凸显。

此外，基层思想政治工作人员弹性需求与企业技能人

才的刚需存在质的差异，致使基层思想政治工作人员待遇普遍偏低，人才流失严重。

（二）缺乏高素质、专业的思想政治工作人员

调查企业中，多数没有专设思想政治工作部门，多为合署办公。思想政治工作人员多为半路出家、身兼数职、工作繁杂，部分企业思想政治工作岗位具有照顾性，这些导致中央企业的思想政治工作缺乏研究性、深入性、专业性、建设性和战略性。

（三）思想政治工作与业务工作“脱钩”

在调查中了解到，多数企业面临着思想政治工作与业务工作“脱钩”^[3]的困境，主要表现为：部分企业的思想政治工作流于表面，与实际工作脱钩，表现为“就政治论政治”；部分企业以生产经营为核心，致使思想政治工作弱化、虚化、边缘化；部分企业面临着是“抓生产经营”，还是“抓思想政治工作”，非 A 即 B 的苦恼选择。

（四）思想政治工作过程中缺乏媒介

在调查交流中，基本上都认为思想政治工作“说起来比较重要，做起来比较枯燥，配合起来比较烦躁”，缺少必要的抓手、途径、载体和方法，导致思想政治的具体工作普遍乏力。

（五）思想政治工作与企业文化融合度不够

在调查的企业中，思想政治工作与企业文化基本上都是分域而治^{【4】}，忽视了思想政治工作与企业文化的有效融合，主要表现为二者都活力不够、死气沉沉，致使企业缺乏企业精神，等、靠、要思想严重，职工缺乏忧患意识^{【5】}、竞争意识和市场意识。

（六）中央企业跨境经营，思想政治工作面临挑战

在“走出去”战略和“一带一路”建设的带动下，越来越多的中央企业参与到跨境投资，受文化差异、风土人情、行为习惯、价值观和政治因素等影响，跨境企业的思想政治工作^{【6】}正面临着系列挑战，一是组织开展思想政治工作，面临着一定的政治风险；二是若不开展思想政治工作，则面临着思想政治工作缺失、员工的组织归属感淡化等系列问题。

三、新时代中央企业思想政治工作加强和改进的对策

（一）搭建中央企业思想政治工作学习交流平台

加强思想政治工作学习平台建设，是强化中央企业思想政治工作体系化建设的有力抓手，是加强思想政治工作人才队伍建设的重要举措，是坚持思想政治提升与生产经营业绩共同进步的必要保障。当前，中央企业思想政治工作人才队伍“大龄化”和高素质人才缺乏，说明中央企业思想政治工作人才的培育还比较保守，还未能上升到企业战略发展的高度。对此，中央企业需要从以下几个方面来加强。

一是要锤炼抓手，进一步强化企业党校在人才培育、孵化方面的平台功能^{【7】}；二是要强化学习机制，加强思想政治工作人才培训，逐步形成学习提升、交流研讨和应用反馈的良性循环机制；三是要搭建通道，探索以思想政治工作为依托，构建基层员工成长通道，激励员工的思政能力与业务能力共进步，从而为思想政治工作提供生力军；四是激活企业党校的交流功能，在思想政治工作人才轮训的基础上，探索中央企业间的交叉培训的模式，通过交叉学习拓宽思路、开阔视野。

（二）加强中央企业思想政治工作的兼容性研究

现阶段，中央企业思想政治工作与业务工作难以深度融合，缺乏必要的抓手、途径、载体和方法，说明中央企业的思想政治工作的兼容性研究还存在薄弱环节。我们知道，政府机关或事业单位的思想政治工作主要是服务与行政管理或治理，而企业的思想政治工作是在引导和监督企业、凝聚职工群众和发挥党员干部的先锋模范作用的基础上，更在于促进企业健康高质量发展，因为企业有生存和经营压力，这就对新时代中央企业的思想政治工作提出了新的要求。

一是着手构建中央企业思想政治工作研究体系，以增强中央企业思想政治工作研究的系统性和兼容性；二是加快推进符合企业特点的思想政治工作理论研究，探索构建中央

企业思想政治工作理论体系；三是加强中央企业思想政治工作的基础理论研究和创新研究，如中央企业思想政治心理学、中央企业思想政治组织行为学、中央企业思想政治管理学等，以凸显中央企业思想政治工作的专业性、发展性，进而为中央企业的创新发展提供多维的科学支撑；四是加强思想政治工作教育模式的创新，如开展思想政治工作新媒体专题培训等，以拓宽思想政治工作的传播交流渠道，增强参与度，激发基层工作者的工作热情，进而增强企业活力。

（三）创新中央企业思想政治工作与企业文化的融合模式

思想政治工作与企业文化虽属不同范畴，但二者都对思想意识领域和企业精神等都有着深远影响，二者可谓相互联系、相互影响。只有将二者深度融合，才能成为推动企业发展的不竭动力。为此，中央企业可以从四个方面探索创新，一是以思想政治工作为基础，全面梳理企业文化，重塑企业精神和核心价值观；二是按照以人为本的原则，以员工需求为出发点，以强化思想政治工作为推手，拓展员工成长空间，激活、优化企业文化，引导员工树立正确的价值观；三是以企业文化为载体，丰富思想政治工作开展的方式和途径，适时进行思想政治工作宣贯，使企业文化和思想政治工作相互融合；四是要充分发挥思想政治工作的宣传优势，将企业文

化塑造的企业形象和个体形象进行有效宣传，既增强思想政治工作的亲和力，又增强企业文化的牵引力。

（四）加强中央企业思想政治工作制度创新

与时俱进是思想政治工作的生命线，思想政治工作制度能否紧随时代的步伐而快速变化，直接关系到中央企业思想政治工作的强弱。当前形势下，越来越多的中央企业涉足跨境经营，有效加强境外企业员工的思想政治工作已刻不容缓，这直接关系到境外企业能否稳定、和谐、健康、快速发展，这需要在坚持思想政治工作原则的基础上，加速制度创新。一方面，要加强顶层制度设计，尽快出台跨境企业思想政治工作制度和原则，为境外企业的思想政治工作的开展提供参考和依据；另一方面，跨境企业要加强自身的制度建设，以增强思想政治工作的适应性和有效性。此外，要优化中央企业思想政治工作考核制度，要结合工作业绩和企业经营成果，避免思想政治工作“虚化”、“空心化”。

四、中国黄金集团有限公司在加强和改进中央企业思想政治工作方面的实践与探索

《新时代中央企业加强和改进思想政治工作研究》是中国黄金集团有限公司的重要课题，在理论研究的同时，中国黄金集团有限公司也结合企业实际情况，积极进行成果转化和运用。

（一）搭建思想政治工作学习交流平台

2021 年以来，中国黄金集团有限公司在集团党校的基础上，积极搭建思想政治工作学习交流平台，对原有培训学习业务进行了体系化管理，以强化党校在企业思想政治工作中的育人“抓手”职能。针对企业高管、党务工作者、党员和积极分子、纪检监察队伍和管理人员等，构建了党性修养、政工实务、党纪国法、管理提升和基层党员提升等“五位一体”的培训体系，2021 年已组织开展培训 2356 人。

（二）加强思想政治工作的兼容性探索

针对企业生产任务重、时间紧等特点，中国黄金集团有限公司有效提升思想政治工作的兼容性，积极推出了“移动党校”、“在线党校”等，通过“师资移动、课堂移动、方式移动”的模式，以提高培训实效。这不但解决了企业员工工学矛盾的难题，而且整合了资源、转换了思维、开阔了视野，更激发了广大员工的思想活力。

（三）创新思想政治工作与企业文化的融合模式

为了创新思想政治工作与企业文化的融合模式，中国黄金集团有限公司以《中国黄金报》为媒介，开设了党建和生活专栏，为引导员工树立正确的价值观、宣扬企业和个体形象，搭建融合载体。

（四）思想政治工作制度创新

针对跨境经营企业的思想政治工作，中国黄金集团有限公司积极探索制度创新，初试了“网上共同过组织生活”的制度，目前这一模式还在实践和摸索中。

五、结束语

面对复杂多变的国际环境，面对竞争日益激烈的国内外市场，中央企业若要持续获取竞争优势，就必须不断探索促进企业快速发展的对策。思想政治工作是中央企业的“根”和“魂”，是“无形”决定“有型”的关键抓手，是保障中央企业做强、做优、做大的“软实力”，这需要中央企业在不断探索实践的同时，持续创新工作思路和方法，持续为思想政治工作注入生命力，有效激活中央企业的生产力、凝聚力、执行力和创造力，为永葆中央企业的战略功能和战略价值保驾护航。

参考文献：

- 【1】 习近平，全国国有企业党的建设工作会议讲话. 新华网. 2016
(10)
- 【2】 李佳敏，贺艳珠 思想政治教育者与受教育者之间矛盾的解决.
太原师范学院学报. 2016
- 【3】 张新兰 国有企业思想政治工作现状与解决思路. 管理学家. 2019

- 【4】 王其申 浅谈新形势下企业文化与思想整治工作的关系[J]. 企业与经济管理 2006 (12): 34
- 【5】 林庆生. 思想政治工作、企业文化建设和经营管理紧密结合 [J]. 江苏纺织 2007 (2): 12
- 【6】 赵俊丹. 新形势下境外企业员工思想政治工作的探索与研究. 科学与财富. 2017
- 【7】 艾朦朦. 浅析新形势下的国有企业党校建设. 现代企业文. 2018

国有企业廉洁文化建设探析

山东黄金地质矿产勘查有限公司 李照惠

国有企业廉洁文化是党风廉政建设与企业文化建设相结合的产物，对国有企业党风廉政建设和反腐倡廉工作具有积极的推动作用，对丰富企业文化体系、推动企业高质量发展具有重要的现实意义。廉洁文化具有“感知”的特性和“行为”表达的特点，基于此，国有企业廉洁文化建设应着力从理性文化层、感性文化层、行为文化层方面出实招、见实效，努力实现以文促廉、以文化廉、以文养廉的目标。笔者结合在国有企业的工作实践，对企业廉洁文化建设予以探析。

一、以廉为本，充分认识企业廉洁文化建设的重要性

（一）廉洁文化建设是企业科学健康发展的内在要求

企业高质量发展离不开先进文化的引领，离不开风清气正的政治生态，也离不开惩治震慑、制度约束、提高觉悟一体发力的廉洁文化建设。通过以理想信念强基固本，以先进文化启智润心，以高尚道德砥砺品格，不断实现干部清正、部门清廉、政治清明、企业清朗，充分发挥廉洁文化“激浊扬清、扶正祛邪”的功能。

（二）廉洁文化建设是实现“本质廉洁”企业的需要

通过廉洁文化的宣传、引导和熏陶，帮助广大党员干部

树立正确的世界观、人生观、价值观；用健康向上、先进的廉洁文化占领思想阵地，引导广大员工树牢正确的权力观、地位观、利益观，筑紧思想道德防线，增强拒腐防变能力。

（三）廉洁文化建设是增强企业文化软实力的应有之义

进入“十四五”发展新时期，企业间竞争日益加剧，文化日益成为企业凝聚力和创造力的重要源泉。把廉洁文化建设纳入企业文化建设之中，与企业文化紧密结合，有助于企业文化软实力建设拥有坚实的群众基础和良好的政治生态，实现良性互动，共同发展。

二、实事求是，直面企业廉洁文化建设现状问题

不可否认，企业廉洁文化建设普遍存在系统性谋划不足、量化评价指标缺乏、工作成效不明显等共性问题，主要归纳为以下几方面：

（一）在认识定位层面，对廉洁文化的全局性理解尚存偏差。由于对正风反腐中内因和外因、自律和他律、治标与治本的辩证关系理解不深刻，许多职工包括党员干部，倾向于认为廉洁文化是党风廉政建设的重要内容，普遍存在建设廉洁文化应当由纪检机构一肩挑的问题。

（二）在统筹规划层面，品牌建设的长远思路尚未确立。企业对战略发展规划、滚动修订规划通常会采取自上而下及自下而上反复研讨的方式形成共识。但缺乏廉洁文化建设的

整体性、长期性规划，优质的廉洁文化资源品牌热度未能持续，没能充分发挥应有的廉洁教育作用。

（三）在文化品牌层面，主题鲜明的特色精品挖掘不足。企业廉洁文化品牌多为“清正廉洁”“风清气正”等宽泛的主题，虽然契合全面从严治党的大形势，但与企业所在行业、产业结合不够紧密，存在内容雷同、形式单一的状况，含金量不高、时代感不强、特色不显著。

（四）在文化覆盖层面，廉洁文化受众和传播范围还有盲区。企业强调党员领导干部的廉洁从业教育偏多，且多以“三会一课”、主题党日、党课等形式开展，对一般管理人员和广大群众开展廉洁教育比较少，未能形成企业上下共同培育廉洁文化的生动局面。

三、上下联动，精准把握企业廉洁文化建设的基本原则

（一）坚持为企业和谐与安全发展服务的原则

企业廉洁文化建设要服务生产经营，通过廉洁风险排查治理，推动制度执行与流程优化，进一步规范企业内控管理，夯实本质安全根基。通过常态化开展廉洁警示教育，筑牢思想道德的基础，约束纪律的底线，警示行为的高压线，营造和谐发展环境，激发创新创优热情，增强企业科学发展能力。

（二）坚持“特色性”与“大众性”有机统一的原则

廉洁文化建设的根本目的是营造“崇廉尚俭，风清气正”

的良好风尚。通过开展全方位、多层次的廉洁文化创建活动，尤其是喜闻乐见的廉洁文化宣讲活动，既贴近职工群众生活，尽可能扩大廉洁文化教育的覆盖面，又壮大廉洁文化建设的骨干队伍，进一步形成各部门积极配合，广大职工群众积极参与的生动局面，增强廉洁文化教育的吸引力、影响力、渗透力。

（三）坚持继承和创新相结合的原则

国有企业廉洁文化内涵需要紧紧依托企业发展史、企业文化史、红色教育史，否则就是无源之水、无本之木。要充分挖掘企业优秀的历史文化精华，传承弘扬既有的“红色基因”人文精神，借助企业文化的传播载体，不断赋予具有时代特征的新理念、新道德、新风尚，在继承中创新，在创新中发展。

（四）坚持独立性与融合性相协调的原则

廉洁文化建设必须大力弘扬求真务实之风，做实事、用实功、求实效，深入研究廉洁从业教育的规律，创新内容、方法和载体，着力在提高廉洁从业教育的有效性和参与度上下功夫。要与外部合作单位深入开展廉洁共建，整合双方资源，有力助推双方廉洁文化的融合，聚各方力量促廉洁共事、和谐共赢。

四、点面结合，深入推进企业廉洁文化建设路径措施

（一）聚焦廉洁理念，构建理性文化层

理性文化层处于廉洁文化金字塔的顶层，是企业廉洁文化的核心和灵魂。理性文化层的构建，关键在于提炼具有企业特征的思想性强、形象生动、言简意赅、便于记忆的廉洁价值理念，它是企业全体员工世界观、人生观、价值观的综合反映，是需要共同遵守的行为准则。

1. 廉洁从业理念形象化，增强感召力。大力倡导“廉洁就是生产力”“修德方能立身”“作风是展示个人最好的名片”“监督就是最大的关爱”等廉洁从业理念。同时在广泛征集、精心筛选的基础上，邀请有关专家参与，形成主题鲜明，富有时代特征、彰显企业特色，寓意贴切深刻、催人思廉崇廉的企业廉洁从业体系标识，广泛运用廉洁文化活动和阵地宣传，实现“静态宣传有标识、动态宣传有声色”的建设目标。

2. 廉洁制度建设人本化，增强约束力。完善廉洁从业制度体系，打造具有企业特色的廉洁从业制度文化，是规范从业行为、打造“本质廉洁型企业”的重要保证。坚持制度是动态的、开放的、发展的，要把“严明纪律，刚性约束”的律他理念贯穿到制度建设之中，认真研究总结企业反腐倡廉建设的特点和规律，坚持廉洁从业与合法利益有机统一的正确导向，注重制度建设的及时性、超前性，坚持靠制度明示工作标准、程序，明示授权范围，明示禁止性规定，以简洁、

实用、有效的制度管人管事管物。

3. 监督制约机制互动化，增强亲和力。把“自律是宝，他律是爱，律他是责”的廉洁从业价值理念、“腐败就是自毁，监督是最大的关爱”“真诚接受监督”的他律理念，导入民主监督进程之中。以考核管理为手段，以强化问责为保障，对违规违纪违法行为保持高压态势，形成震慑效应，保持廉洁文化的生命力，促进被监督者自觉、真诚接受监督，监督者勇于、乐于监督，从而真正使监督成为一种良性的互动。

（二）聚焦宣传教育，构建感性文化层

廉洁文化是具有“感知”特性的文化。廉洁文化如果不能被企业员工切身感知，就会成为“空中楼阁”，从而失去以文化廉的作用。因此，感性文化层的构建，要注重贴近员工实际，与员工保持“零距离”。

1. 廉洁文化阵地新颖化，增强吸引力。有效整合和利用廉洁文化建设资源，拓展宣传教育新渠道，适应职工群众新需求，体现企业人文新特色。充分发挥新闻媒体在廉洁文化建设中的作用，拓展廉洁文化传播渠道。更好地利用内部报刊、广播等媒体阵地，以组织采风、专栏等多种形式，强化舆论宣传；加强网络阵地建设，突出专业性、注重及时性。根据新形势、新任务要求，巩固、发展、使用好廉洁文化宣

传教育阵地，赋予新的内容，新的形式，增强时代感。

2. 廉洁文化建设成果化，增强渗透力。积淀深厚是文化影响力的源泉，有计划、有重点地开发廉洁文化产品，把鲜活的廉洁从业理念凝结、活化到物品、作品中，有利于提升廉洁文化创建内涵，有利于廉洁从业理念的传播，有利于发挥廉洁文化的导向作用。要积极梳理、提炼企业廉洁文化建设的新亮点、新经验，使有效的做法制度化，促进廉洁从业的制度机制建设；要注意利用内外部优势资源，采取对标学习交流等方式，创新创作出一批主题鲜明、生动活泼，更多富有教育、传播意义的新作品，使干部职工处处感受到廉洁文化的熏陶，保持廉洁文化建设的蓬勃朝气。

3. 廉洁宣教载体多样化，增强鲜活力。坚持服务性，打造有特色、系统内有影响的企业廉洁文化网；发挥协同办公、手机、网络短信平台作用，强化互动功能，定期发送节日廉洁提醒、富含哲理的廉洁提醒短信等方式，构建廉洁文化建设信息化大格局；广泛组织开展群众喜闻乐见、寓教于乐、寓教于文的廉洁文化活动，不断丰富廉洁文化宣教载体，逐步形成具有集团公司特色的廉洁文化品牌。

（三）聚焦承诺践诺，构建行为文化层

企业廉洁文化是靠“行为”表达的文化。个体是践行廉洁文化的主体，因此，行为文化层的构建，要立足个体，突

出实践。

1. 廉洁文化进领导班子。要突出“坚定理想信念，坚持廉洁从业”主题，以创建“本质廉洁型领导班子”为目标。坚持党委理论学习中心组政治学习制度，领导班子带头学习中国特色社会主义理论体系，增强科学发展能力。带头践行廉洁从业理念，切实做到廉洁自律、真诚接受监督、履行“一岗双责”。通过领导干部讲廉洁党课、参与反腐倡廉理论研讨、接受警示教育等活动，形成学廉、思廉、倡廉、崇廉的良好风气。

2. 廉洁文化进部门。要以反腐倡廉教育和职业道德教育为重点，以建设“本质廉洁型部门”为目标。通过组织学习反腐倡廉理论和党纪法规，开展读文思廉、廉洁承诺、学习勤廉典型、警示教育、观看廉政影视片等活动，营造部门的廉洁文化氛围，增强人员廉洁从业意识，做到依规依纪依法办事、廉洁高效。

3. 廉洁文化进重要岗位。要紧密结合创建“本质廉洁型岗位”活动，把廉洁从业要求融入岗位职责，不断创新教育内容和形式。通过廉洁从业行为规范学习，促进党员干部岗位保廉。通过在重要岗位设立廉洁警示牌，悬挂或张贴与岗位相关的廉洁从业警句、道德规范、格言等，充分发挥廉洁文化对岗位的渗透和教化功能。

4. 廉洁文化进家庭。广泛开展立廉洁家规、做廉洁家人、树清廉家风为主要内容的构建家庭“护廉网”教育活动。积极围绕亲情润廉、助廉、护廉，宣传表彰“廉内助”模范事迹，开展座谈交流，纳入“文明家庭”创建活动之中，促进领导干部亲属思廉、护廉、倡廉，净化家庭环境。同时，要加强理论研究，探索家庭助廉教育工作规律，建立家庭助廉长效机制。

纪检监察工作保障企业高质量发展的 实践与思考

山东黄金地质矿产勘查有限公司 李平良 王京涛 程小菲

【摘要】“推进新时代纪检监察工作高质量发展”是党中央为推进全面从严治作出的决策部署，推动基层纪检监察工作高质量发展，必须着力提高政治站位、找准工作定位、完善工作机制、提升监督效能、提升能力素质。国有企业纪检机构要充分发挥监督保障执行、促进完善发展作用，保障国有企业在战略转型升级中实现新突破。

【关键词】战略转型；党风廉政建设；纪检监察；干事创业

前言：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，是国家安全的基本保障，也是国计民生的重要支柱，还是社会主义现代化建设的中坚力量。基层单位是反腐败工作的最前沿，是国有企业纪检监察工作的“最后一公里”，国有企业纪检监察工作必须全面适应高质量发展的要求，推动全面从严治党向纵深发展、向基层延伸，保障国有企业高质量发展。山东黄金地质矿产勘查有限公司成立于2007年，

是一家具有固体矿产勘查甲级、地质钻探甲级、坑探乙级、地球物理勘查丙级、测量丙级的综合性地勘单位。公司现有4个党支部11个党小组72名党员，从业人员320余人，勘查项目遍及山东、内蒙、新疆、云南、青海、福建等区域，成功探获东风、新立、南吕一欣木、西岭4个过100吨超大型金矿床及多个大型金矿，为山东黄金集团胶东地区打造“千吨黄金资源基地”提供了优质资源保障。本文将以东黄金地质矿产勘查有限公司为例，结合当前纪检监察工作中存在问题以及如何加强纪检监察工作、赋能企业经营发展进行了深入分析，力争为国有企业新时代纪检监察工作提供参考。

一、纪检监察工作在国有企业当中的重要作用

（一）为国有企业营造良好氛围。良好的干事创业氛围是企业做大做强的有力保证。国有企业纪检监察机构协助企业党委推进党风廉政建设和反腐败斗争，通过弘扬廉洁文化、加强制度建设、强化执纪问责等方式，一体推进“三不”机制，及时发现问题，纠正偏差，营造廉洁务实的良好干事创业氛围。

（二）为国有企业发展提供保障。一是纪检监察机构对是否带头落实“两个维护”“三重一大”决策是否合规，是否存在一言堂，是否违反一把手末位表态制度事项进行监督，

规范权力运行，提高国有企业决策的科学性与严谨性。二是纪检机构深化转职能、转方式、转作风，聚焦监督执纪问责职责，充分发挥监督保障执行、促进完善发展作用，可实现国有资产保值增值，助力国有企业“全面深化改革”。

二、纪检监察工作保障企业生产经营存在的问题

生产经营是企业的生存之本和生命力，纪检监察工作脱离了生产经营，就会不可避免地成为“无源之水，无本之木”。当前，在市场经济发展过程中，纪检监察工作与企业生产经营管理密不可分，企业抓生产经营活动的同时还要抓党风廉政建设。因此，要想推进工作向更深的台阶迈进，就要适应新形势新要求，找准纪检监察工作在生产经营、作风治理、联系群众等方面的着力点。目前，国有企业虽然在抓纪检监察与企业生产经营有机结合上取得了一些成效，但仍然存在部分薄弱环节。

（一）思想认识不够到位。随着国企改革发展，企业组织架构和职能分布日渐完善，其性质决定了要深入落实“两个责任”，业务工作必须接受组织的监督。但在此过程中由于个别部门认知不深，纪检监察工作与企业生产经营还存在结合不紧密不充分的现象。业务部门只重视业务工作，忽视对部门内部的监督和教育，导致教育警醒、部门监督存在形

式主义。甚至有个别领导干部片面认为，党风廉政建设于生产经营关系不大，讲多了会影响正常的生产经营活动。

（二）工作深度、精度不够。纪检监察机构在重点环节领域监督不精准、风险认识研判不准、违法违规整治不力都会滋生腐败，造成“小腐变大腐，小贪变大贪”。这既有业务部门的失职，也少不了纪检监察部门专责监督的失责，当前的普遍现状是纪检监察部门正不断强化日常监督，但开展专项督查深入追踪的覆盖面和精准度还不够，未能及时发现纠正企业存在的问题。

（三）履职能力有所欠缺。在企业生产经营快速发展的背景下，决策执行、资金管控、工程审批、选人用人、生产安全是主要的廉洁风险点，但对此类问题，纪检监察部门如果没有将廉洁从业风险的关口前移，在具体业务方面存在知识不足、本领不足、能力不足的问题，就难以进行深入排查监督，就难以及时发现并准确把握问题点，最终造成纪检监察工作走马观花、蜻蜓点水。

三、纪检监察工作保障企业战略转型，实现高质量发展的思考与实践

现代经济表明，企业强则国家强。国有企业的纪检监察工作要服务于企业中心工作，严字当头、权责统一，才能起到推动的力量。

（一）提高政治站位，强化政治监督。习近平总书记强调，全面从严治党首先要从政治上看，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，这“三力”进一步揭示了全面从严治党的本质属性，对我们做好新时代纪检监察工作提出了更高要求。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为政治任务，聚焦上级重大决策部署和公司党委工作要求，对党史学习教育、疫情防控、安全生产、贯彻落实“走出去”战略、组织生活会进行监督，有效地保障了各项方针、政策的贯彻落实到位，有力推动了各项重大决策部署落实到位，在全面从严治党的中承担起自己的使命和重要职责，以有力有效工作推动全面从严治党取得新进展新成果，为企业高质量发展提供坚强政治保障。

（二）忠诚履职尽责，强化协助协调。强化协助协调，推动全面从严是纪检监察机构在全面从严治党的中的应尽责任。认真履行协助职责，通过纪委会研究部署党风廉政建设工作，报请会同公司党委研究党风廉政建设，向公司党委专题汇报，协助签订党风廉政建设责任书、廉洁从业承诺书和廉洁共建家庭承诺书，开展政治生态研判，推动各项工作协同落实，实现全面从严治党向纵深推进、向基层延伸。

（三）一体推进“三不”，营造清风正气。强化“不敢腐”的震慑。结合公司实际，精选集团公司、所在地市通报

曝光的典型案例，编制印发更具针对性的专题纪检明白纸，通过组织重点领域重点岗位人员开展谈心谈话、参观廉洁警示教育基地、聆听廉洁党课、开展“开班第一课”廉洁警示教育会、观看警示教育片等方式进行全方位宣传教育，对各类案件进行透彻剖析、深入解读，大力营造了“不敢腐”的威慑。扎牢“不能腐”的笼子。坚持靠制度管人这一原则，严格落实党风廉政建设责任，压实各责任主体责任，组织签订《党风廉政建设责任书》《“崇廉尚俭 担当实干”承诺书》《廉洁从业承诺书》《廉洁共建家庭承诺书》，压实廉洁从业和家庭助廉责任。立足强化权力制约，建立健全制度体系，完善廉洁风险防控体系、完善《黄金地勘公司党风廉政建设特约监督员工作办法（试行）》，探索建立季度“监督先锋岗”、采纳监督建议、查证属实问题线索奖励机制；建立“一对一”促膝会谈机制，通过谈风险、谈监督、谈整改，破除了监督员“不愿监督”的思想障碍、“不敢监督”的心理顾虑、“不会监督”的本领恐慌，强化对风险防控与监督整改全流程管控。增强“不想腐”的自觉。发挥公司现有资源优势，充分利用电微信公众号、钉钉平台、《“以案明纪 依规认责”纪检明白纸》《廉情速递》等平台，加强党规党纪法律法规的教育。结合“新年新气象明纪聚力启新

程”系列活动、廉洁文化活动月、纪委主动约谈，教育引导教育党员干部知敬畏、存戒惧、守底线。

（四）查纠作风积弊，提振工作士气。紧密结合公司生产经营实际，深入研判政治生态、剖析作风积弊，将作风建设制度化、常态化。围绕落实中央八项规定及其实施细则精神，通过“部门自查自纠”与“纪委联合督查”的方式查摆工作纰漏，堵塞风险、完善制度机制。围绕“十种做派”自查自纠，以刀刃向内的勇气，深入查摆作风积弊。征集干事创业“自画像”，并开展“廉洁画像”组织评价，通过绘制干事创业“自画像”，画好、画实、画准“廉洁画像”，坚决做好容错纠错，落实“三个区分开来”，为干事创业保驾护航，提振干事创业“事争一流 唯旗是夺”精气神。聚焦“走出去”战略，印发护航“走出去”战略专题纪检明白纸，发布《致敬信》，印发《关于践行承诺 严守纪律赋能“走出去”战略的通知》，提高对战略转型思想认识、行动自觉，督促干部职工信守承诺、转变作风，为企业发展提供了一方净土。

（五）完善监督体系，提升监督工作质效。认真履行监督专责，强化与工程项目、安全环保等业务监督管理部门协同联动工作制度，健全党委领导、纪委牵头、业务监管部门横向联动协作的监督工作体系，通过建立健全监督体系、不

断增强监督治理效能，共享监督成果，形成监督合力。围绕物资采购、招投标、工程验收结算等重点领域和关键环节开展常态化监督检查。完善纪检委员、党风廉政建设特约监督员共同参与的全覆盖监督网络，探索建立季度“监督先锋岗”、采纳监督建议、查证属实问题线索奖励机制，凝聚监督工作合力，提升了精准发现问题、精准整改的工作成效。

（六）深化自身建设，打造纪检铁军。积极适应习近平新时代中国特色社会主义思想的新要求，积极推进纪检监察干部队伍专业化建设。在加大日常工作力度的同时，组织纪检工作人员进行政治理论学习和综合知识学习，明确以集团纪检监察大讲堂培训为主，以自主内训为补充的培训原则，通过组织开展纪检内训、知识测试、跟案实战训练提升履职能力。加强对纪检队伍的日常监管，督促自觉践行“十必须”“十严禁”。通过开展作风交流研讨和对标学习研讨，敲定即学即用项目、对标学习项目，建立全类目对标学习“数据库”，持续提升工作质效，为战略转型、实现高质量发展保驾护航。

四、结束语

纪检监察工作是国有企业发展的有力保障，企业的发展过程离不开纪检监察的保驾护航，纪检监察干部要以高度的责任心、使命感，履行好自身职责，运用好监督利器，落实

好监督执纪问责职责，营造风清气正的干事创业氛围，确保企业生产经营健康有序运行，确保战略转型的决策部署落实落细，为企业持续、稳定、健康发展提供坚强保障，保障企业战略转型，护航企业高质量发展。

论新时代企业加强意识形态工作的极端重要性

山东黄金矿业(鑫汇)有限公司 王仁杰

【摘要】意识形态工作是党的一项极端重要的工作，中国共产党的意识形态是代表最广大人民的，有着强大的生命力。新时代我们进入了一个新的发展阶段，面临着新的社会矛盾的变化，面对着新的奋斗目标的实现，不断深化对意识形态工作重要性的认识成为了新时代的一项重大课题。

【关键词】意识形态、企业、宣传

一、意识形态的重要性

意识形态是国家利益的重要组成部分，意识形态工作内容庞大且涉及面广。问题集中分布在政治领域和文化领域，并且渗透于方方面面。意识形态工作的成败，事关党和国家长治久安。如果意识形态阵地局部失守进而逐渐全盘被动，就会从根本上威胁党的领导，威胁国体和政体。我们必须坚持底线思维，维护意识形态安全，当前全国从上至下意识形态工作十分重要，尤其是企业单位必须更加深刻的认识到宣传思想工作的重要性和所肩负的重大责任。

二、意识形态的历史地位

回顾历史，意识形态是我们党“起家”和“当家”的一

个重要依靠，新中国的成立也包括“意识形态立国”。毛泽东曾指出，“掌握思想教育，是团结全党进行伟大政治斗争的中心环节”，“掌握思想领导是掌握一切领导的第一位”。邓小平指出：“改善党的领导，其中最主要的，就是加强思想政治工作。”江泽民提出：“意识形态领域是和平演变与反和平演变斗争的重要领域……思想宣传阵地，社会主义思想不去占领，资本主义思想就必然会去占领。”胡锦涛曾指出：“意识形态领域历来是敌对势力同我们激烈争夺的重要阵地，如果这个阵地出了问题，就可能导致社会动乱甚至丧失政权。”苏共垮台启发我们，党的意识形态阵地一旦失守，离彻底失败就不远了。“新思维”搬用西方自由主义价值观，彻底放弃革命意识形态资源，抛弃原有的意识形态话语，导致基层党员离心化与党组织丧失凝聚力，党中央也失去了所能掌控的强大组织动员力。失去了意识形态合法性保护，苏联改革最终走向了令人惋惜的失败和混乱。习近平总书记在新进中央委员会的委员、候补委员学习贯彻党的十八大精神研讨班上的讲话中曾指出：“苏联为什么解体？苏共为什么垮台？一个重要原因就是意识形态领域的斗争十分激烈，全面否定苏联历史、苏共历史，否定列宁，否定斯大林，搞历史虚无主义，思想搞乱了，各级党组织几乎没任何作用了，军队都不在党的领导之下了。”

三、企业意识形态工作现状

（一）党委责任意识不强。部分企业党委认为意识形态工作是分管班子成员、牵头责任部室的事，与其他班子成员、其他部室无关，存在推诿、扯皮的现象；部分党委班子成员普遍存在“重业务工作、轻意识形态工作”思想，对“一岗双责”的要求把握不准。

（二）对意识形态工作的认识存在偏差。一些单位的党委将意识形态工作等同于党建工作、思想政治工作或者党风廉政建设工作，对意识形态工作到底“抓什么、怎么抓”认识不清；对意识形态领域斗争的严峻性、紧迫性认识不足，因此对意识形态工作的风险防控仅仅停留在如何控制负面舆情、如何管控擅自发布敏感信息上。

（三）工作责任制的落实存在不到位情况。意识形态工作责任制要求做到“六个纳入”即纳入党委重要议事日程，纳入党建工作责任制，纳入党的纪律监督检查范围，纳入领导班子和领导干部目标管理、绩效考核和纳入党委班子成员民主生活会、述职报告重要内容。基层单位的党委未能完全落实上述要求的情况普遍存在；少数单位的党委完全不重视意识形态工作，以文件学习代替责任落实，以文件传达文件层层转发，或者依葫芦画瓢制订一个方案、办法敷衍了事。

（四）阵地管理和队伍建设存在薄弱环节。一些意识形

态工作的关键部门单位、意识形态领域的“主阵地”存在机构设置不合理、人员编制不足、专业人才流失、年龄结构老化、工作经费缺乏等问题，导致工作不能完全落实；基层部门单位普遍没有宣传部等意识形态工作的综合职能部门和人员，该项工作通常由办公室、人力部门或机关党委等部门工作人员兼任，往往身兼数职、工作繁忙，既难以提高意识形态工作能力和水平，也难以保证工作效率和质量。

四、强化意识形态工作措施

产生上述问题其根本原因还是政治意识不强，对意识形态工作的极端重要性认识不够，因而缺乏责任意识，懒政、怠政不主动作为。要改变这一现状，主要应从以下几方面着手：

（一）进一步强化责任意识

各级党委应切实承担意识形态工作责任，其中：党委（领导班子承担主体责任；党委书记承担第一责任、分管领导承担直接责任、其他班子成员根据“一岗双责”原则承担领导责任。作为意识形态工作的综合职能部门，宣传部门在党委统一领导下，履行指导、组织、协调、督查和抓好落实的职责，担负牵头抓总、指导协调的责任。意识形态工作绝不是某一个领导、某一个部门的职责，而是整个领导班子、每个班子成员、全体部门单位的工作职责。职责不明则责任不清，

因此，各级党委必须提高政治站位、强化责任意识，从讲政治的高度层层压实意识形态工作责任，努力形成党委统一领导、宣传部门组织协调、相关部门齐抓共管的良好工作格局。

（二）进一步加强学习教育

各级党委要把中央、省委、市委关于意识形态工作的指示精神和决策部署进一步落细落实，学习贯彻好习近平总书记系列重要讲话精神，不断学习践行社会主义核心价值观，把意识形态工作作为党委中心组学习的必学内容。党委宣传部门要进一步规范党委中心组学习管理、明确学习内容和要求，加强督导检查，不让学习流于形式、走过场。进一步加强党员领导干部和工作人员意识形态工作的教育培训，结合不同地区、不同行业特点针对性地开展工作指导、业务培训，强化党校、行政学院的教学管理，把意识形态工作纳入教学的重要内容。通过学习教育，增强政治意识，提高工作水平和工作能力，切实解决意识形态工作“抓什么、怎么抓”的问题。

（三）进一步强化阵地管理和队伍建设

各级党委要进一步加强新闻舆论、文艺出版等意识形态阵地管理，坚持正确政治导向，维护网络意识形态安全，把网络意识形态主导权牢牢掌握在手中。进一步选优配强宣传思想文化部门的领导班子和干部队伍，切实解决机构编制、

人员配备、基本待遇和工作经费、条件等实际问题，营造干事创业的良好工作环境。

（四）进一步加强检查考核

各级党委要进一步建立、健全意识形态工作责任的检查考评体系，重点检查考核党委领导班子的主体责任、党委书记第一责任、分管领导直接责任、其他班子成员“一岗双责”责任的落实情况。作为意识形态工作落实的综合评价，考评体系应涵盖年度意识形态工作责任制的落实情况；接受意识形态专项巡视、巡察，专项督查反馈意见的情况；意识形态专项巡视、巡察、专项督查反馈意见的落实整改情况；因工作不力等原因造成不良后果被追责问责的情况。

意识形态工作应作为绩效考核的重要内容，各级党委组织部门会同宣传部门在开展年度绩效考核的同时，一并进行年度意识形态工作综合评价。重点考核本年度意识形态工作责任制的落实情况，着力纠正基层党委普遍实行的以“不发生问责情形”作为考核标准的不合理现状，意识形态工作综合评价结果应计入当年绩效考核。进一步发挥意识形态专项检查在巡视、巡察中的重要作用，特别是要针对巡视、巡察反馈意见开展专项督查，确保巡视、巡察反馈意见整改落实到位。切实把意识形态工作情况纳入干部考核，作为干部任前考察、年度考核的重要内容，作为评价使用、奖惩的重要

依据。

（五）进一步严格责任追究

进一步强化意识形态工作责任考评结果的运用，对意识形态专项巡视、巡察，专项督查反馈意见拒不整改或敷衍塞责、落实不力，年度考评结果为不合格的部门单位和不称职的个人，视情节轻重给予通报批评、约谈提醒、责令作出书面检查等组织处理，对不适合、不适应的班子成员和干部及时作出调整。各级纪检监察机关要把落实中央、省委、市委关于意识形态工作的指示精神、决策部署情况，纳入党的纪律尤其是政治纪律和政治规矩的监督检查范围。对失职、渎职导致意识形态工作出现不良后果的，加大责任追究和惩处力度。

总之，我们要在意识形态领域积极探索有利于破解工作难题的新举措、新办法，充分运用新手段，占领信息传播的制高点，进一步优化和充实宣传思想干部力量，扎实做企业思想工作，筑牢思想建设基础，推动意识形态领域形势向上向好发展。

参考文献：

- [1] 《毛泽东选集》第3卷，人民出版社1991年版
- [2] 《毛泽东文集》第2卷，人民出版社1993年版

[3] 《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版

[4] 江泽民：“在庆祝中国共产党成立七十周年大会上的讲话”，《人民日报》1991年7月2日

[5] 《十六大以来重要文献选编》〈中〉，中央文献出版社2011年版

[6] 《十八大以来重要文献选编》〈上〉，中央文献出版社2014年版

国企党员教育管理的实践与探索 ——以苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司为例

苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司 曾俊福 王敏

党员教育管理作为国有企业党的建设的前提和基础，党的十九大以来，以习近平同志为核心的党中央把党员教育管理作为党的建设的一项基础性经常性工作部署推进，推动管党治党不断从宽松软走向严紧硬。本文以苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司为例，对国有企业党员教育管理工作进行分析与探索。

一、深刻认识加强党员教育培训的重要性

加强和改进党员教育工作，是全面提升党员队伍素质能力，充分发挥党员先锋模范作用，永葆共产党人的政治本色的重要保障，要充分认识到此项工作的重要性及紧迫性，不断提高党员干部的思想境界及学习意识，推动党员干部不断增强干事创业的激情和本领。

新时代党建工作的要求。党的十九大报告中提出“增强党员教育管理针对性和有效性，稳妥有序开展不合格党员组织处置工作”。2019年，中共中央办公厅印发了《2019-2023全国党员教育培训工作规划》工作要求，对党员教育提出了系统的要求。

企业高质量发展的需要。在新时期新形势下，国有企业发展更加需要具有凝聚人心的党建文化和开拓进取的党员队伍，企业的激励机制不能仅仅依靠物质手段，更需要精神力量。只有一以贯之加强党员教育管理，才能让党的肌体拥有更多“活力细胞”，才能把“党要管党、从严治党”真正落实到党员队伍之中。

落实好党史学习教育的重要抓手。要认真贯彻落实好党史学习教育的各项要求，使全体党员做到学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行，从党的百年伟大奋斗历程中汲取前进的智慧和力量，抓实党员学习教育是基础。通过创新工作方法，更有效的教育引导全体党员同志学党史、悟思想、办实事、开新局。

二、国有企业党员教育管理中存在的问题分析

国有企业党员教育管理作为抓好党建工作、落实党建任务的重要研究课题，直接关系到党的基层组织建设和各项工作的推动落实。要做好新时代下国有企业党员教育管理工作，必须围绕党员党性素养、人员结构以及企业发展环境等众多因素综合考虑。

一是教育上存在“浅尝辄止”现象。党员培训教育作为党员提高政治能力，锤炼党性修养的基本手段，一些党员忽视对政治理论的深入学习探讨，对理论思想的核心内涵不做

过于深入的研究，只是简单笼统的读、抄、背，停留在表面学习的浅尝辄止，造成理论学习与实际工作脱节，导致学习效果不高。

二是管理上存在“上严下松”现象。一些国企由于工作性质原因，在党员管理上还存在薄弱现象。党组织负责人有时忙于具体业务，对一些党员疏于管理，落实检查上只针对“周围少数”，党员参与企业党建工作的广度、深度还不够，执行还不到位，导致管理上存在松懈。

三是作用发挥上存在“参差不齐”现象。党员的先锋模范作用是党员学习教育的最终体现，更是党员管理的最终目的。综合研判一些国企党员，发现党员在带头模范作用发挥方面存在“参差不齐”现象，整体造成党员教育管理效果无法在具体的生产业务环节凸显。

三、解决问题的措施和方法

苏尼特金曦公司党委成立于2002年12月，下设五个党支部。截至目前，共有党员112名。在日常工作中，公司党委认真落实新时代党的建设总要求，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，教育引导全体党员增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不断提高思想理论水平和道德修养，努力建设政治合格、执行纪律合格、品德合格、发挥作用合格的党员队伍，为实现

公司“十四五”战略愿景提供坚强思想保障和智力支持。

（一）借力“新载体”，激发党员队伍生机与活力

公司党委扎实积极开展“四项活动”，有的放矢确定活动内容、设计活动载体、打造活动平台，创新活动形式，推动基层党组织活动正常化、规范化、制度化，不断激发党员队伍活力。

1. 围绕“内强素质”，开展“党员学习日”活动。认真开展好“三会一课”，重点抓好党员政治修养、主体意识、能力素质三项教育：一是结合党员大会、党支部委员会、党小组会等，传达学习党中央各项方针政策和上级党组织决议指示，组织党员开展讨论，提高党性修养和理论水平；二是结合党务公开，及时向党员通报公司党委安排部署、党支部重点工作进展情况、党员职工关心关注的重大事项；三是组织党课教育，以党性教育为核心，采取多样有效的形式，开展政治理论、业务和文化知识等培训，提高党员综合素质。

2. 围绕“外树形象”，开展“党员服务日”活动。积极组织党员干部深入公司矿区周边嘎查了解社情民意，转变工作作风，重点开展先锋示范、结对帮扶、志愿服务等三项活动：一是组织党员在工牧共创“双和谐”工程、打造企地和谐矿区等重点工作中发挥先锋模范作用；二是开展党员结对帮扶孤寡老人、贫困家庭等各类弱势群体，开展民情恳谈、

信访接待等活动，维护社会和谐稳定；三是用好“德润草原·奉献金曦”、工牧共创“双和谐”工程基金等载体，广泛开展各类党员志愿服务活动，帮助公司矿区周边嘎查牧民群众解决实际困难。

3. 围绕“推动发展”，开展“党员议事日”活动。切实推进基层党内民主建设，积极落实党员的知情权、参与权和监督权，突出讨论工作重点、解决问题疑点、引导舆论热点三个方面：一是就本单位和党组织的重点工作、重大事项、重要决议等听取党员意见，邀请党员监督；二是就解决关系职工切身利益的现实问题，征求党员意见，切实维护职工合法权益；三是就本单位一些党员职工关心关注的涉及改革发展稳定的热点问题，组织党员交流讨论，把广大党员的政治热情引导到服务公司发展上来。

4. 围绕“激发活力”，开展“党性检验日”活动。着力强化党组织自身建设，严格党员日常管理，突出严格组织生活、增强党性意识、回应职工期盼三个重点：一是规范召开组织生活会，以开展批评和自我批评、民主评议党员为主要内容；二是积极开展“政治生日”、重温入党誓词等主题活动，增强党员党性意识，提升思想境界；三是贯彻公司党委部署、回应党员职工期盼，结合实际开展其他党组织活动。

（二）巧用“微平台”，提升党员教育质量和效果

在统筹推进疫情防控和生产经营发展期间，苏尼特金曦公司党委充分运用现代信息高效、便捷的优势，通过推送“微学习”、录讲“微党课”、发布“微宣讲”、组织“微讨论”、开展“微生活”，“线上”落实组织生活制度，巧用“微平台”提升党员教育质量和效果。

1. “微学习”搭配“营养餐”。全面落实学习强国积分管理考核制度，把积分和学习成效作为党员评优选先的重要依据，开展经常性督促提醒，引导积极开展自学，确保党员每天教育不断线。全网搜罗“学习强国”、共产党员网等官方资源，分类筛选优质的专家授课视频、动漫解读视频、经典文章选编，集中编辑成图文并茂、内容精炼、通俗易懂的信息，充分利用微信公众号、微信群等媒体，第一时间推送学习资料。变“集中学”为“随时学”，变“灌输学”为“主动学”，让党员们学得精致、学得透彻，为党员教育增添食材新鲜、搭配营养的“营养餐”。

2. “微党课”注入“强心剂”。紧跟中央政策动态，灵活设定党课主题，邀请公司领导、优秀支部书记、先进典型等录制音视频，定期向党员推送，组织党员在线学习，增强党课学习的感染力和实效性，不断将学习内容向深处延伸、向广面拓展，为党员教育注入“强心剂”。

3. “微宣讲”唱响“主旋律”。公司党委创新宣传方式，

拍摄制作职工群众喜闻乐见的“金曦小课堂”微视频，改变以往读文件、学政策的单一宣讲教育模式，用通俗易懂、群众易于接受的方式，大力宣传防疫知识、发布权威信息、讲解党的基本理论和方针政策，将党的建设、抗击疫情、安全生产、精细管理等工作有机统一起来，以丰富的主题内容、生动的图文传播和实时的互动交流，将宣讲由线下转到线上，有效增强了学习效果和质量。

4. “微讨论”凝聚“大合力”。各党支部围绕工作要求和公司生产经营重点任务，通过党员微信群向党员发布安全生产、科技创新等话题开展“微讨论”，组织引导党员积极参与讨论、建言献策、分享经验、交流做法，谋思路、话发展、定措施，把思想和行动统一到上级党组织的各项决策部署上，实现党员教育由“分散”向“互动”转变，进一步凝聚了强大合力，增强了党性锻炼，凝聚党员大合力。

（三）打出“组合拳”，发挥党组织和党员作用

公司党委把党的建设有机融入企业生产经营管理的各个方面，打出系列“组合拳”，为有效发挥党组织和党员作用提供了有力保证。

1. 把党建工作责任考评与生产经营绩效考评双向结合。借鉴、运用工程项目运作方式，引入计划、实施、验收、评价等工程管理方法，结合不同单位、岗位的实际，分别确定

量化指标，制定对党支部、党员和各部室、职工的全体系考评体系，使党建工作内容由“虚”变“实”，指标由“软”变“硬”。把党建工作责任考评与生产经营绩效考评双向相结合，党建指标由过去占生产经营绩效权重 10%提升至 20%，并且把党建重点目标设置为否决指标，实现了党建工作与生产经营工作“两手抓、两促进”。

2. 把党建主题实践活动与企业生产经营活动双向相结合。公司党委深入推进“共产党员先锋工程”，通过成立“党员创新工作室”，开展党员科研立项攻关活动，累计获得发明专利 6 项、实用新型技术 31 项；在各党支部成立了 4 支党员兼职应急救援突击队，让党旗在应急救援第一线高高飘扬，创建“党员安全责任区”、“党员安全示范岗”，促进公司顺利实现连续第十五个健康安全环保无事故年；成立 5 支“德润草原·奉献金曦”党员先锋志愿服务队，积极到联建社区和周边嘎查开展志愿活动，及时帮助解决困难和问题，得到周边牧民一致好评。

3. 把推进党建品牌建设与落实央企社会责任双向相结合。自 2011 年开始，公司党委与朱日和镇党委、矿区周边 3 个嘎查党支部联合实施工牧共创“双和谐”工程，打造企业与地方利益共同体、事业共同体和命运共同体。公司累计投入 6600 余万元，为牧民修路通电、供水修房、新建卫生院、

建立科技图书室、举办那达慕大会和工牧共创“双和谐”工程运动会等。先后录用本地员工 289 人，其中少数民族 196 人。由公司职工捐款成立工牧共创“双和谐”工程基金会，用于救助因天灾人祸或大病、重病造成子女中途辍学的牧民家庭，以及特困牧民、牧民老党员 57 人次近 20 万元。

苏尼特金曦公司党委针对党员的特点，积极探索党员教育新途径，通过创新型的组织活动和“微平台”的学习教育，党员人人坚持标准，事事苦干实干，处处创先争优，释放党员教育“大活力”，有力地促进了党的建设和生产经营高质量发展。

四、国有企业党员教育管理的进一步探索与实践

1. 优化党建质量管理体系，进一步推进党员教育管理标准化、模块化。

当前，随着全国党建系统的逐步引入，党员教育管理逐步标准化、统一化。以党员组织关系转接为例，全国党建系统可实现各地党组织党员关系无纸化对接转接，经过层层审批，转接效率不断提高、转接流程不断优化，使整个流程更加细化。后期，全国党建系统将进一步升级优化，逐渐引入党费管理、党员发展、党员培训教育、主题党日、“三会一课”等，全面涵盖党员和党组织教育管理全过程。

2. 引入融媒体现代化手段，进一步探索党员教育管理网

络化、多元化。

随着融媒体的盛行，切合生活实际、喜闻乐见的教育方式深受大家喜爱。党员教育管理中，传统教育管理主要表现为集中学习和个人自学为主，引入融媒体方式后，通过拍摄小视频、教育短片等方式，还可利用抖音、快手等传播载体平台，把党员日常教育管理用寓教于乐的新方式、新载体呈现出来，从而实现党员教育管理网络化、多元化。

3. 融入新时代发展新要求，进一步优化党员教育管理时代性、战略性。

新时代下，以习近平总书记为核心的党中央对党员教育管理赋予了更多要求、提出了更高标准。坚持以《条例》为纲领性文件，认真落实新时代党的建设总要求，以坚定信仰、增强党性、提高素质为重点，坚持思想建党、理论强党、从严治党，坚持围绕中心、服务大局，不断增强党员教育管理的针对性和时代性，引导党员增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，努力建设政治合格、执行纪律合格、品德合格、发挥作用合格的党员队伍，达到党员教育管理时代性、战略性要求。

总之，常做好国有企业党员教育管理工作的任重道远，这就要求我们要继续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握新时代国有企业党建工作的总要求，

不断创新方式方法，持续规范和加强党员教育管理，充分发挥党员先锋模范作用，为企业高质量发展提供源动力。

发挥优秀传统文化在高职院校思想政治教育中的作用

烟台黄金职业学院 张善玲

【摘要】 中华优秀传统文化是中华民族赖以生存和发展的精神命脉，是高校思政教育的重要源泉，高职院校应该采取有效措施充分发挥优秀传统文化在当前思政教育中的作用。笔者在分析将优秀传统文化融入思政教育的必要性以及当前融入现状的前提下，结合着高职院校自身的特点，提出传统文化融入高校思政教育的途径。

【关键词】 传统文化 思想政治教育 高职院校

传统文化，是指“在长期的历史发展过程中形成和发展起来的，保留在每个民族间具有稳定形态的文化”^{〔1〕}，中国传统文化是中华民族赖以生存和发展的精神命脉和道德根基，优秀传统文化特别是思想文化，是一个国家、一个民族的灵魂。习近平总书记在全国高校思政工作会议中提到中华民族最深沉的精神追求在中华文化里积淀着，中华民族发展壮大需要中华文化的滋润。中华传统文化已经逐渐融入到国人的思想意识和行为规范之中，成为制约人们思想形成和发展的重要力量。对于高职院校思政教育而言，中华优秀传统

文化是其取之不尽用之不竭的重要资源，其深厚的文化底蕴能够为当代思政教育提供坚实的理论支撑。

一、将优秀传统文化融入思政教育中的必要性

(一) 有利于应对多元化的社会环境

随着文化多元化的日益深化以及网络信息技术的飞速发展，多种思想文化理念彼此相互撞击与影响，人们的思想观念和价值取向呈现出多元化的复杂局面。西方的价值观和生活方式逐渐影响并改变着年轻的一代。西方意识形态的渗透，使部分青年学生对中华民族传统文化的精神和价值持质疑甚至否定的态度。许多大学生在价值观方面都出现了迷茫，甚至一些大学生出现了价值观扭曲、责任感缺失、道德素质低下等问题。

面对这些问题，如果高职院校思政教育工作者仅依靠传统的单方面理论灌输，是完全不能解决问题，甚至会导致学生对思政教育产生抵触乃至厌烦的情绪。而通过挖掘优秀传统文化中的思政教育内容则能够使大学生在潜移默化中受到影响。将优秀传统文化融入到大学生思政教育中，是应对多元化的社会环境，维护主流意识形态的重要举措。

(二) 有利于丰富高校思政教育资源

中华优秀传统文化博大精深，蕴含着深厚的文化资源，其核心思想可以概括为：以民为本、天人合一、厚德载物、自强

不息、诚实守信、尊师重道。这其中包含了人生价值、个人修养、伦理道德、人与自然的关系等多方面的内容，这些内容与高校思政教育具有高度的契合性，将这些优秀传统文化融入到高校思政教育中，可以有力地扩充高校思政教育资源。

此外传统文化具有灵活、丰富的表现形式，可以使学生通过喜闻乐见的形式接受教育，使思政教育的形式更加丰富多彩，更有感染力。

思政教育工作者应该积极主动的挖掘、利用中国传统文化这一宝藏。培养大学生积极向上的人生正能量，帮助大学生树立正确的世界观、人生观和价值观，增强民族自信心和自豪感。

（三）有利于贯彻落实国家教育方针政策

“教育必须为社会主义现代化建设服务，必须与生产劳动相结合，培养德、智、体等方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人”^{【2】}，这是我国现阶段的教育方针和教育目的。新时代大学生是国家建设和发展的强劲力量，大学生自身的道德修养关系到国家的发展和民族的未来。我国高职院校不仅要培养具有专业技能的劳动者，还要培养具有崇高道德修养的社会主义建设者。中国传统文化的核心是其具有德育的功能，因此，在高职院校思想政治教育中应用中国传统文化有利于提高高职学生的思想政治素质和道

德素养，有利于培养德、智、体等方面全面发展的建设者和接班人，从而有利于贯彻落实国家教育方针政策。

二、中国传统文化融入高职思政教育的现状

（一）对传统文化建设思想认识不足

多数职业院校对传统文化建设思想认识不足，思政教育中涉及中华优秀传统文化的内容比较少，人才的培养侧重于“应用型”和“技术型”，忽略了对学生人文素质的提升，未意识到传统文化在学生日常教育中的作用。专业人才培养方案中过于注重专业技能课程的开设，人文素养通识类课程，尤其是有关传统文化教育的课程设置的比较少，传统文化教育被边缘化。学生无法直接获得更多更全面的中华优秀传统文化知识，无法受到中华优秀传统文化的熏陶。传统文化课程的边缘化，导致中国传统文化很难融入到高职思政教育中。

（二）缺少专业的教学团队

教师是教育的主体，是确保教学质量与教学效果的关键。为了确保传统文化知识与高校思政教育的融合，学校必须建设一支高素质的传统文化与思政教育相结合的优秀教师团队，但目前大多数职业院校缺少这样的综合性人才。知识结构方面，教师专业知识领域过于局限。教学实践方面，过于注重理论教学，未能有效地理论联系实际，忽视学生的主体性，也没有带领广大学生组织丰富多彩的实践教学活

重阻碍中国传统文化融入思政教育的进程。

三、如何发挥优秀传统文化在高校思政教育中的作用

（一）在课堂教学中，将传统文化融入到思政教育中

课堂是传授知识，弘扬主流价值观的主阵地，是高职院校促进传统文化与思政教育有效融合的主要渠道。

首先，要把优秀传统文化纳入学校思政课程建设中，提升人文素质课的比重，配备专业的教师团队，开设中国传统文化概论、经典诵读、传统文化名著导读、古典诗词鉴赏等选修课，拓宽选修课的覆盖面。将传统文化教育与党课、团课、就业指导课、心理健康课等一并纳入“大思政”课程体系。以传统文化为载体，立足当代中国现实，通过教育引导，将社会主义核心价值观融入学生思想。

其次，在思政课教学中，增加中华优秀传统文化比重，寻找优秀传统文化与大学生思政教育的契合点，利用传统文化道德观念、文学作品、人物案例及名言警句等要素，解析思政教材中的相关理论，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观。

最后，要定期开展名家讲座或学术报告等活动，结合社会热点进行案例讨论，鼓励学生积极参与，提高学习积极性。

（二）将优秀传统文化与思政教育纳入到校园文化活动中

将优秀传统文化与思政教育融入校园活动中，让学生通过文化活动，感受传统文化的熏陶，提升学生的思想道德素养与人文素质，让优秀传统文化以及思政教育活起来，动起来。

要充分利用好学生的第二课堂，定期组织以爱国、感恩等为主题的专题教育活动，开展以读书月、艺术节、经典诵读、经典历史影片播放等为重点的校园系列文化活动；丰富中华传统节日的文化内涵，以传统文化为契机开展感恩教育、爱国教育等；定期组织以优秀传统文化体验、民俗文化寻访为主要内容的“传统文化”暑假社会实践，将爱国精神、感恩思想、尊老爱幼等中华传统美德融入校园活动中，进一步引导学生自觉继承和发扬我国优秀传统文化，主动践行社会主义核心价值观。

（三）将优秀传统文化融入校园物质文化建设

校园文化建设必须营造一种科学健康的学习和生活氛围，作为一种环境教育力量，校园文化对学生的品格形成有着潜移默化的影响，对学生情操的陶冶和人格的塑造都可以起到引导作用。在校园文化建设中融入传统文化，传递正能量，可以陶冶学生情操，培养学生健康人格，全面提高学生素质。高职院校要充分利用好校园文化这一载体，例如：在校园内分专题进行优秀文化展示，打造文化长廊，比如说布

置名人名言、名人雕塑、“二十四孝”长廊、传统节日介绍、重要学派简介、绘画作品、书法作品等等，也可以在宣传栏上张贴有关传统文化的趣味故事或者是历史典故。让学生更加多元的了解中华传统文化精髓，提高民族自豪感和认同感。

（四）努力提高思想政治教育工作者的传统文化素养

中国传统文化博大精深，政治文化思想影响深远，思想政治教育工作者只有深入理解，掌握精髓，才能融入到具体的教学教育工作中。学校必须采取一系列有效措施来提升教师传统文化素养和科研水平，使教师能够深刻认识中华民族优秀传统文化的历史意义和现实价值，主动学习研究和传播传统文化知识，从优秀传统文化中提炼符合时代精神发展方向的积极因素，并渗透到思想政治教育的日常工作里去。

（五）以网络技术为辅助手段，促进传统文化与思政教育的融合

打破传统的“教师教，学生学”的教学模式，以信息化技术为辅助手段，高效传播传统文化。将优秀传统文化转换成微课，通过文字、声音、图像、动画相融合的教学视频，增强趣味性和观赏性，对传统文化进行全方位、立体式宣传，并增强学习的交互性。

综上所述，中国优秀传统文化博大精深，蕴含着丰富的教育资源，在提升高职院校思政教育工作方面发挥着重要的

作用，高校必须将中国优秀传统文化纳入思政体系中，通过有效途径促进传统文化与思政教育的有效融合，利用传统文化，引导学生树立爱国主义情感、感恩意识、民族自信心和自豪感，进而提升学生的人文素质，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

参考文献：

[1]田广林. 中国传统文化概论[M]. 北京：高等教育出版社，2004：11

[2]全国人大. 中华人民共和国教育法（单行本）[M]. 北京：法律出版社，2016.

浅析国有企业如何为实现“中国梦”凝聚力量

山东黄金矿业（玲珑）有限公司 张明凯

【摘要】时间的年轮，刻印下奋斗者的足迹。二十多年矢志奋进，山东黄金集团始终与时代同步、携梦想前行，坚定“追求卓越，创新进取”的信念，执着“惠泽员工、回报股东、造福社会、富强国家”的宗旨，实现了向现代企业法人治理和国有资本投资运营主体的质变，战略版图以山东为中心，覆盖福建、海南、甘肃、陕西、青海、内蒙、河南等国内 14 个省级行政区，并在阿根廷、澳大利亚、加拿大等国家搭建了海外业务平台，业务范围涵盖黄金地勘、采选冶、科研、矿山工程设计施工、设备制造安装、电力供应、黄金精炼与深加工、产业链金融等领域，实现了更高质量、更有效率、更可持续的发展。

作为国有企业，山东黄金集团始终在党的辉耀下茁壮成长，而在伟大“中国梦”的征程上，山金人始终步履不停，无惧挑战，为“中国梦”积蓄山金能量。

【关键词】“中国梦”；国有企业；可持续发展。

一、实现中华民族伟大复兴中国梦的重要意义

实现中华民族伟大复兴的中国梦是习近平在中国共产党第十九次全国代表大会报告上提出的。中华民族伟大复兴

中国梦是以习近平同志为核心的党中央提出的重大战略思想，是党和国家面向未来的政治宣言。它着眼于坚持和发展中国特色社会主义，体现了中国共产党高度的历史担当和使命追求。

（一）时代背景。自2012年11月29日习近平总书记在参观《复兴之路》展览时提出中国梦的概念之后，他在一系列重要讲话中深刻阐述了中国梦的定义、基本内涵、奋斗目标和实现路径，逐步使中国梦成为一项系统的战略思想。习近平总书记指出，“根据党的十八大精神，我们明确提出要实现中华民族伟大复兴的中国梦”。

从国内看，改革开放在各方面都取得重大进展，使我们站在了更高的起点上。但前进道路上还有不少困难和问题，如经济下行压力较大、社会矛盾明显增多、反腐败斗争形势严峻等。在这样一个历史节点，我们需要凝聚人心、团结全部力量，去攻坚克难，为更高的目标而奋斗。

从国际看，中国逐渐强大了，但国际社会特别是某些发达国家还没有做好接受这个事实的准备。我们需要明确亮出自己的目标和价值诉求，提出中国梦概念实际就是这样一种主动的表达。

（二）基本内涵。中国梦的基本内涵有三个层面：国家、民族、人民，中国梦的现实基础是实现“两个一百年”奋斗

目标，中国梦是中国的，也是世界的。中国梦与人类追求和平与发展的梦想相一致，是开放、包容、共享的梦。人类命运共同体的理念以及“一带一路”倡议就是中国梦的国际表达。

（三）实现路径。习近平总书记强调指出，“实现中国梦必须走中国道路，必须弘扬中国精神，必须凝聚中国力量”。中国道路就是中国特色社会主义，道路关乎党的命脉，关乎国家前途、民族命运、人民幸福，而中国特色社会主义是我们党带领人民历经千辛万苦找到的实现中国梦的正确道路；中国精神就是以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神；中国力量是中国各族人民大团结的力量。

二、国有企业实现“中国梦”的责任担当与红色传承。

对于国企来说，中国梦是一个具体的目标，那就是在中国梦的指引下，发展和壮大国企，实现国企的发展，为员工创造幸福生活，为国家强盛贡献力量。

山东黄金集团依托“中国梦”的宏大背景，努力优化国企生产、培养良好的国企文化，推动“中国梦”的早日实现。山东黄金将“红色基因”作为宝贵的精神财富和文化资源，围绕“十三万两黄金送延安”的红色历史，深入挖掘，总结提炼并传承独特的红色革命党建文化。

山东黄金所辖玲珑金矿是我国采金历史最悠久的主力

矿山，建国后黄金产量 23 年居全国第一，为中国黄金行业输送了大批人才，被称作“中国黄金矿山行业的黄埔军校”。抗战时期，玲珑金矿在党的领导下与日寇进行艰苦卓绝的斗争，仅 1939 年至 1945 年就累计向延安运送黄金 13 万两，为夺取抗日战争胜利做出了巨大贡献。

在不断传承和弘扬“红色基因”党建文化的同时，山东黄金牢固树立“抓发展就要抓党建，抓党建就是抓发展”和“抓好党建是最大政绩”的理念，把党建工作融入改革发展全过程。在纵深推进“两学一做”学习教育常态化制度化、深入开展“大学习、大调研、大改进”活动、将党的领导融入公司治理各环节等工作的基础上，深入推进标准化党支部建设，积极打造过硬党支部，玲珑九曲矿区党支部、黄金物业党支部被评为省属企业首批过硬党支部示范点；旗帜鲜明传播党的声音，创办刊物《山金党建》，为集团党的建设营造良好氛围；积极打造优质、特色载体平台，推动提升党建工作契合度与吸引力，涌现出“凝心聚力创国际一流矿山”、“七心工程”、“采金掘巷·安全至上”、“党驻我心·情驻山水”等近百个特色鲜明、内涵丰富、职工认可的党建品牌。山东黄金通过党建引领，真正把“把方向、管大局、保落实”的要求落到了实处。

“传承红色基因，牢记初心使命”的党建理念已成为独

具山东黄金特色企业文化的一项重要内容，融入了企业发展的各个环节。山东黄金把企业文化建设作为核心竞争力的重要组成部分，始终坚持文化自信、精神崛起，大力弘扬“追求卓越，创新进取”的企业精神和“开放、包容、忠诚、责任”的核心价值观，牢记战略目标和员工期盼，广泛开展了山东黄金矿工节、“孝行山金、感恩相伴”等主题文化仪式和文化活动，让企业文化成为员工的思想共识和行为自觉，做到用科学的战略引导人，用优秀的文化凝聚人，用正确的导向激励人。

三、山东黄金集团凸显国企担当，助力实现“中国梦”的实践路径。

（一）落实新发展理念，推动全面转型升级

山东黄金集团始终坚持党的领导，在时代发展大潮中不断乘风破浪、奋楫争先。无论是计划经济向市场经济转型，还是黄金“统购统配”向市场交易转变，无论金价十年牛市到“断崖式”下跌，还是黄金定价权从“伦敦金”、“纽约金”到“上海金”的“三足鼎立”，无论是资本市场运作，还是黄金行业国际化进程，在每一个重要发展阶段和时间节点，集团积极应对市场周期转换带来的各种压力与挑战，准确把握产业发展趋势，推动企业不断向前发展，在充分彰显黄金人的责任与担当的同时，也成为国家发展壮大的见证者和参

与者。

进入“十四五”发展周期，集团围绕“再造一个山金 进入世界 500 强”的战略目标，加快传统矿业新旧动能转换步伐，积极探索更加有利于矿业振兴、实现高质量发展的新途径新模式。秉持“资源为先，效益为上，创新为本”的经营理念，集团设计施工了“中国岩金勘查第一深钻”，孔深达到 4006.17 米，开创了我国金属矿产深部探矿工作的先河，填补了我国深部黄金勘查的空白。4000 米深钻为《胶西北金矿集区超深部综合地质研究与资源预测》配套科研钻孔，在该科研项目的理论指导下，2017 年 3 月 28 日，集团成功探获世界级金矿床——西岭金矿床，已备案金金属量 382.58 吨，预计勘探结束后，可提交金资源量 550 吨以上，成为国内有记载以来黄金史上最大的单体金矿床。

集团将资源优势转化为发展优势，着力在胶东地区打造世界级黄金生产基地、国内最大和最先进的黄金精炼基地，形成以智能智慧为支撑、以本质安全为核心、以绿色生态为底色的“万吨”产业集群。集团坚持世界眼光、国际标准，以该地区三山岛金矿为试点，正式启动了“国际一流示范矿山”建设工程，旨在建设具有山东黄金生态矿业文化特色和引领国际矿业发展方向的生态型、智能型、效益型的国际一流示范矿山。目前建设项目已经全面展开，安全高效、人文

和谐、绿色环保、智能智慧四大类项目同步推进，包括两个国家重点研发项目“深部金属矿绿色开采关键技术研发与示范”和“地下金属矿规模化无人采矿关键技术与示范”。

集团将深化改革作为转型升级的推动力，为发展需要，成立了全国黄金行业首家“智库”，聘请国内外著名院士、行业专家、业界精英，共同为改革发展出谋划策，提供智力支撑，打造企业发展的“思想”和“人才”高地，坚定“以改革促发展、以智慧谋未来”的决心。

落实新发展理念、加快新旧动能转换，充分释放了企业发展活力。集团黄金产量规模和质量效益迅速提升，所属焦家金矿、玲珑金矿、三山岛金矿、新城金矿累计产金均超过一百吨，国内6座百吨矿山，山东黄金集团独占其四。在做优做大黄金业务的同时，集团还致力于有色业务做优做强、产业链金融业务做优做稳、地产业务做优做精、资源业务做优做多，实现全面转型升级，不断拓展发展空间。

（二）建设生态矿业，履行社会责任

早在2010年，山东黄金集团从矿业绿色、可持续发展的战略出发，提出了“山东黄金，生态矿业”的发展理念。率先制定出了全国第一个企业标准《山东黄金集团绿色矿山建设规范》和《山东黄金集团2018-2020年生态矿业绿色矿山建设规划》，以更高标准建设绿色矿山。

集团坚持“用心守护绿水青山，用爱造福地球家园”绿色发展理念，践行“绿水青山就是金山银山”的绿色发展之路，在生产过程中严格履行建设项目的环境保护“三同时”制度，坚持以“开采方式科学化、资源利用高效化、企业管理规范化、生产工艺环保化、矿山环境生态化”为基本要求，积极致力于生态矿业建设，严格履行节能减排、防止污染、节约资源的义务，扎实推进环境保护工作。其中，在山东莱州黄金海岸投入巨资建立山东黄金尾矿生态治理项目实验区，将闭库的尾矿库成功打造成集休闲、旅游度假于一体的海滨旅游度假区，带动了当地旅游业发展。所辖归来庄矿业投资 1.5 亿元将废石山及露天采场成功打造成了美丽的矿山公园，被授予“国家级矿山公园”和国家级“工业旅游示范点”，取得了良好的环境效益和社会效益。

目前，山东黄金所属的三山岛金矿、新城金矿、红岭矿业等 11 家矿山被授予“国家级绿色矿山”称号，另外 6 家矿山企业绿色矿山建设通过自然资源部门验收，3 家冶炼企业进入工信部门绿色工厂名录，所属 3 家地质勘查公司全部实现绿色勘查，到 2020 年所属矿山全部达到国家级绿色矿山标准。2018 年，新城金矿顺利通过自然资源部组织的首批绿色矿山第三方抽查评估，达到 5 星级标准，在国内同行业中具有引领和示范作用。山东黄金绿色矿山建设走在了全国

非煤矿山行业前列，2019年上半年，中国自然资源报头版对《山东黄金集团生态矿业发展纪实》进行了宣传报道。“山东黄金，生态矿业”已成为靓丽的企业名片。

建设生态矿业离不开科技创新的有力支撑。集团目前拥有国家认定企业技术中心、博士后科研工作站、山东省院士工作站、山东省海底深部生态采金工程技术研究中心、山东省工程实验室等五个省级和国家级研发平台，设立了五个专业研发机构，支撑了由传统矿业向现代绿色生态矿业的转型升级。“十三五”以来，山东黄金荣获省部级以上科研奖励66项，部分研究成果达到世界先进水平，牵头承担了国家重点研发计划项目《深部金属矿绿色开采关键技术研发与示范》。

集团在建设生态矿业的同时，积极承担社会责任，“让尽可能多的个人和尽可能大的范围因山东黄金集团的存在而受益”。建立与社区定期沟通交流机制，努力将自身资源与社区共享，积极开展社区共建，以自身发展回馈社区。在全国新农村建设、农灌工程、校舍修缮、农村基础设施建设等方面给予财力、物力上的扶持和帮助。在全国各地尤其是西部偏远省份和少数民族欠发达地区广泛吸纳当地人员就业，较好地拉动了当地经济发展和人民生活水平的提高。此外，为偏远矿山驻地群众用水、用电提供方便，整修道路、抗雪救

灾、草原灭火，帮助他们解决生产、生活实际困难，受到了当地群众的高度赞誉。

（三）瞄准全球市场，加速产融结合

山东黄金集团瞄准全球矿业市场，借助“一带一路”资源优势，不断加快国际化步伐，积极参与全球黄金资源配置，为实现矿产资源综合利用和可持续发展提供强劲支撑。目前，集团海外矿业资产已覆盖阿根廷、澳大利亚、加拿大等国家。

2008年12月，集团实施“走出去”对外开发战略，以赤峰市作为第一站，集团与赤峰市政府签订了《战略合作框架协议》，同年正式进入赤峰柴矿公司，播撒下了对外开发的第一颗火种。此后，在对外开发战略的指引下，集团一步一个脚印“走出去”，先后在省外投资设立了15家企业，形成了集矿业勘探、开采、选矿、冶炼、贸易等完整产业链的发展格局，并凭借在生态矿业、探矿增储、科技研发、企业文化、社会责任等方面的优势，获得了当地政府、社会、行业和员工的高度认可。与此同时，集团坚持国际化发展方向，积极搭建海外业务平台。2017年，与世界领先的黄金企业巴理克黄金公司牵手合作，成功并购阿根廷最大、南美第二大金矿——贝拉德罗金矿50%股权，品牌影响力和国际知名度都得到大幅提升。

集团不仅在资源上积极实施“走出去”战略，也积极对接资本市场平台，从战略的高度推进金融业务发展，加快产融结合步伐。突出黄金产业链特色，发挥产融创新和低成本融资优势，在北京、上海、深圳、天津、香港等区域，建立起服务全产业链的金融战略平台，打造全国黄金矿产行业首家交易中心，引领行业产融结合新方向。开展了工商银行首单市场化债转股项目，获得各银行债转股额度 460 亿元，成为山东省内债转股落地资金最多企业，整体授信额度突破 1600 亿元。同时，山东黄金还与摩根士丹利、花旗银行、蒙特利尔银行、洛希尔银行、瑞银国际等全球著名金融机构开展战略合作，在国际化道路上稳步前行。

面对复杂严峻的国际金融形势，山东黄金把资本运作作为战略支撑，以“全体股东受益、企业效益提升”为目标，全面推动上市公司做大做强，通过重大资产重组、业绩路演等措施，增强资本运作能力。A 股上市以来，山东黄金市值较 2003 年上市之初扩大近 17 倍，利润和资产规模较 2003 年底上涨 30 倍。2018 年 9 月 28 日，山东黄金在香港联合交易所主板成功挂牌上市，实现“A+H”两地上市，每股 H 股发售价 14.7 港元，募集资金总额共 55 亿港元。上市以来，山东黄金 H 股股价走势强劲，在同期香港恒生指数走势相对疲态的情况下，一度较发行价上涨达到 52%，成为 H 股黄金

板块的龙头股票。H 股的上市，进一步打通了山东黄金国际化资本运作平台。

（四）牢记初心使命，继续逐梦前行

历史的航程波澜壮阔，时代的大潮奔腾不息。二十多年来，山东黄金集团栉风沐雨、春华秋实，筚路蓝缕、艰苦奋斗，以生态化、智能化、国际化为重点，持续加快产业转型升级步伐，走出了一条绿色高效可持续发展之路。

立足新起点，山东黄金对标世界领先企业，坚持全球视野、开放思维、国际范式，努力打造“一流的优质资产、一流的运营效率、一流的项目开发、一流的人才文化”，向着具有全球竞争力的国际一流黄金矿业企业阔步前行。

奋进新时代，共筑中国梦。未来，山东黄金将始终高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，准确把握重要战略机遇期，积极应对各种风险和挑战，努力实现高质量发展，与业内同行共同谱写黄金行业发展的新篇章，为实现中华民族伟大复兴的“中国梦”贡献山金力量。

企业党建量化考核体系建设的探索与实践

山东黄金矿业（莱西）有限公司 郑少华 孙明媚

【摘要】随着信息化时代的快速发展，山东黄金矿业（莱西）有限公司（以下简称莱西公司）党建工作也提上了信息化发展的日程，为提升党建工作管理水平，自主研发了一套“远程支持、双向考核、一体化管理”的党建考核体系，实现党建工作闭环管理，充分发挥党员先锋模范和党支部的战斗堡垒作用，将党员、团员、群众紧密联系起来，共同奋战各项任务指标，将公司管理转向党建引领下的标准化、精细化、规范化、制度化、便捷化管理，最终实现公司的科学管理，同时，解决了公司生产、党建、安全等三位一体考核指标难以量化的问题，通过党员和支部考核体系，实现党员及群众日常工作闭环管理，把全面从严治党要求落实到党的建设全过程。

【关键词】党建 量化考核 体系

探索搭建党建量化考核体系是坚持落实党建责任制，推动党建融入中心工作，确保党建载体鲜活，全面梳理党建工作重点要点。细化指标体系、丰富考核手段、量化评价标准、强化结果运用，构建“远程支持、双向考核、一体化管理”的党建考核体系，即建立一个考核平台，开展多指标党建绩

效考核，从而实现党建工作可量化、可监督、易考核，为党员和党务工作者提供标准规范的工作指导，把党的政治优势转化为国有企业发展优势、创新优势和竞争优势。

一、党建量化考核体系应用背景

（一）构建党建量化考核体系是主动适应把党的政治建设摆在首位新形势的需要

近年来，随着信息化时代的快速发展，党建量化考核体系在促进矿山企业高质量发展方面起着重要枢纽作用。面对新形势，亟需筑牢国有企业的“根”和“魂”，这就必须坚定政治立场、坚守政治方向、坚持政治原则，自觉服从和服务于党和国家工作大局。莱西公司党建工作也提上了信息化发展的日程，为提升党建工作管理水平，自主研发了一套“远程支持、双向考核、一体化管理”的党建考核体系，实现党建工作闭环管理，把全面从严治党要求落实到党的建设全过程。

（二）构建党建量化考核体系是主动适应公司发展新目标的需要

坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的独特优势。近年来，莱西公司建立“互联网+党建”考核体系，制定《党建考核方案》、《支部考核办法》、《党员积分管理办法》、《党员先锋岗考核标准》，构建“远程支撑、双向考核、一

体化管理”的考核体系，明确责任分工，细化目标任务，开展量化考核，使党建工作从“软指标”变成“硬约束”，把党建工作予以量化、细化，开展对标管理，建立党建工作量化“硬指标”，充分发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，推动公司创新变革。

（三）构建党建量化考核体系是主动适应党建工作与中心工作深度融合的需要

莱西公司运用“远程支持、双向考核、一体化管理”的党建考核体系，充分发挥党员先锋模范和党支部的战斗堡垒作用，将党员、团员、群众紧密团结起来，共同奋战各项任务指标，将公司管理转向党建引领下的标准化、精细化、规范化、制度化、便捷化管理，最终实现公司的科学管理，同时，解决了公司生产、党建、安全等三位一体考核指标难以量化的问题，通过党员和支部考核体系，实现党员及群众日常工作闭环管理。将党建工作融入中心工作、嵌入管理环节，与落实党建工作责任制紧密结合，建立可执行、可量化、可监督、可评价的考核评价体系，健全“明责—履责—评责—问责”的责任闭环管理，实现党建工作与中心工作深度整合。

二、党建量化考核体系的应用实践

公司党委坚持落实党建责任制，推动党建融入中心工作，确保党建载体鲜活，全面梳理党建工作重点关键点，细化指

标体系、丰富考核手段、量化评价标准、强化结果运用，构建“远程支持、双向考核、一体化管理”的党建考核体系，即建立一个考核平台，开展多指标党建绩效考核，从而实现党建工作可量化、可监督、易考核，为党员和党务工作者提供标准、规范的工作指导，把党的政治优势转化为国有企业发展优势、创新优势和竞争优势。

（一）以数据化为核心，实现数字化、网络化党支部管理

搭建过硬支部考核平台，制定过硬支部考核标准，结合年度重点工作落实情况、日常基础工作、党员责任区指标完成情况及创新特色工作开展情况，以提升组织力为重点，突出政治功能，进行党支部工作考核，提升基层党组织的工作效能。每月从党支部组织设置、班子建设、队伍建设、内部管理、组织生活、活动开展、建章立制、阵地建设、基础保障等方面的工作，线上进行综合评定，考评打分，形成支部考核表单。

支部考核结束后，将考核结果进行公示，并线上抄送至党委书记、党支部书记。同时，对扣分项的整改落实情况进行跟踪管理，次月支部工作考核时，首先对上个月扣分项整改情况进行考核，实现闭环管理。后台数据库系统根据日常的工作情况每月生成党员及支部工作考核分数及名次，横向、纵向对比党员和支部工作开展情况，把工作情况直接掌握在

平时、掌握在一线，增强考评的客观公正性，充分发挥党支部的战斗堡垒作用，促进公司各项生产任务指标落地落实，公司过硬党支部建设率实现 100%。

（二）以岗位业绩为核心，实现常态化、精准化党员积分管理

搭建党员积分考核平台，根据岗位职责分工和党员责任区认领情况，制定与公司党建、生产、安全等中心工作相结合的党员积分考核体系。党员积分管理采用百分制，包括基础分、履职分、鼓励分和扣分四部分。基础分主要考核党员履行党员义务、完成党组织分配工作，参加党内活动的情况；履职分是对党员完成岗位职责赋予任务的客观评价；鼓励分是对具有突出贡献或表现优异的党员的鼓励；扣分项是对党员在工作中出现错漏、失误、不到位、不尽责、不作为等情况的扣罚。

不仅根据党员参加组织生活情况，而且员工遵守法律、遵守公司制度、践行企业文化、履行岗位职责、按时完成本职工作目标等方面进行全面管理，而且将生产经营指标、降本增效、工作执行力、科技创新、党建、安全等工作完成情况，形成党员责任清单。

以“分类积分、量化考核、标杆引导、底线管理、奖优罚劣、激励奉献”为原则，定期根据工作任务目标和完成时

限进行跟进、考核，进行加分项、扣分项核算处理，每月形成党员积分考核情况，经支委成员依次审批通过后，考核结果线上抄送给党员本人，并在党支部进行考核结果公示，明确党员扣分项及扣分原因，为党员不断改进提升明确方向。对党员履职尽责情况进行跟踪考核、量化评分，确保每项工作都要有人抓、有人管、有人落实，使公司各项任务指标、文件及会议精神、工作安排及时传达和落实，实现了党员全流程信息化目标管理和过程控制，把对党员的考核由“软约束”变成可量化的“硬指标”，将积分情况作为党员发挥先锋模范作用、评先树优的依据，不仅实现党员日常工作更加规范化、精细化、科学化，而且节省了大量的考核工作时间，全面提高了工作效率。

（三）以动态管理为核心，实现积分科学运用

检查党员、支部工作和日常工作行为是否全面完成岗位职责和目标要求，是否严格执行公司各项制度，按制度办事，建立党员和党支部考核问题清单，清单数据真实有效的反映每位党员和支部履职情况，通过考核积分的运用，达到对党员和党支部进行客观评价的目的。清单清晰、明确、易理解、可控制、易操作，计量过程公开、公正、透明，使考核结果更客观、可信、更易被接受，实现了诚信评价信息技术和考核方式的创新；充分激发公司高质量发展的内生动力，促使

党建工作融入生产经营、嵌入管理，取得了良好的经济和社会效应。

对于考核合格的党支部持续抓好巩固提升，按照《过硬党支部考核标准》每季度对党支部和党员考核得分进行复核；对考评不合格的党支部加强督促指导，同时每年根据党建工作重点，对《过硬党支部考核标准》进行完善修订，并实行动态管理，继续对标争先创优。党支部的核心作用明显增强，增强党组织的吸引力、凝聚力、创造力和战斗力，使量化“数字”变成工作“助推器”。

党员积分考核作为“星级党员”评选依据，公司每半年组织一次评选，以党员积分情况作为重要依据。与民主评议党员挂钩，党员的年度积分作为民主评议党员时评定等次的重要依据。在开展民主评议前，党支部向党员公布积分情况。年度积分在90分（含90分）以上且排名靠前的党员，可评定为“优秀”等次；年度积分在90—80分（含80分）的党员，原则上评定为“好”等次；年度积分在80分—60分（含60分）且排名靠后的党员，原则上评定为“一般”等次。年度积分低于60分的党员，原则上评定为“差”等次可列为不合格党员。与年度评先评优挂钩，对积分排名靠前的党员，以及年度内被评为“星级党员”的，优先作为评先树优的推荐对象，并给予公示表彰。对积分排名靠后且80分（不含80分）以下

的党员，取消支部、公司评先评优资格，由党支部书记对其进行诫勉谈话，督促其限期整改提高。通过党员积分考核，党员精气神明显提振，党员当先锋、创佳绩的意识更加强烈，党员引领群团一起干，工作热情得到进一步提升；积分公开制度实现民主监督，积分排名感受差距，先进党员珍惜荣誉、永葆本色。

三、党建量化考核体系的应用意义

公司党委领导高度重视，定期召开会议研究部署党建考核工作。为更好地发挥考核作用，年度根据中央省委、集团公司及矿管集团党委新精神新要求，与时俱进地对党建考核指标进行优化调整。特别是疫情防控特殊时期，通过创新方式方法、优化考核方案，保证了考核高标准、高质量、高效率完成，切实推进全面从严治党在企业落实落地，充分彰显莱西公司持之以恒抓党建强党建的鲜明态度和政治担当。

（一）夯基础，“红色堡垒”凝心聚力，提升了党建科学化水平

基于现代信息化的党建量化考核体系的建设和应用，突出了系统谋划、顶层设计和机制创新，有力地推动了基层党组织建设标准化、体系化，党员队伍常态化、党建文化品牌化。2020年至2021年，莱西公司实现过硬党支部建设率100%，其中第一党支部分部被省国资委、集团公司、青岛事业部评

定为“过硬党支部示范点”称号；第二党支部获集团“优秀基层党组织”称号；公司党委获莱西市“优秀基层党组织”荣誉称号。

（二）转作风，“绿色通道”提能增效，夯实了基层党建工作基础

基于现代信息化的党建量化考核体系的建设和应用，确保全面从严治党要求的落实，实现党建对标管理具体化。通过党建考核清单的“标准-评价-反馈-改进-提升”闭环管理，严格落实党建“一岗双责”，通过分类进行考核评价实现党建工作硬性管理，通过党建量化考核体系建设确保党建工作项目有计划、过程有管控、落地见成效。同时，纵向抓好“党支部、党小组、党员队伍”一体化建设，2020年至2021年，一名党员获青岛市“优秀共产党员”称号，党建工作部负责人获山东省“优秀党务工作者”称号，一名党员获集团公司“优秀共产党员”称号。

（三）助发展，“智慧品牌”转型升级，推动了党建工作融入中心

基于现代信息化的党建量化考核体系坚持融入中心工作，久久为功，通过党建考核与生产经营联动，以党建工作促进专业管理，以专业绩效检验党建成果，真正实现了党建工作与公司中心工作同谋划、同部署、同落实、同检查、同

考核，实现基层党建工作的具体化，促进党建与中心工作的深度融合。在确保完成安全双零目标、提升发展质量、突破难点问题、锻造队伍素质等方面发挥巨大作用，实现党建工作接地气、聚人心、出实效、强辐射，实现党建工作引领，促进专业协同融合、由分散粗放向集约高效转变。

关于做好青年纪检监察干部思想政治工作的 实践与思考

山金金控资本管理有限公司 王锦魁

近年来，全国各黄金企业高度重视党风廉政建设，积极推进纪检监察工作高质量发展。通过调研发现，很多企业把加强队伍自身建设作为提升纪检监察工作水平的重要内容，在不断提升从业人员能力素质的同时，也在持续优化队伍的年龄机构，选拔优秀年轻干部充实到纪检监察队伍中，注入“新鲜血液”，增添“新生力量”。在这种情况下，如何通过思想政治工作为这些年轻纪检监察干部铸魂赋能，促进他们更好更快的成长，值得我们深入的研究与思考。

一、当前青年纪检监察干部思想现状

青年纪检监察干部的时代特点决定了思想政治工作必须适应新常态。以笔者所在公司为例，在现有纪检干部中，年龄在40周岁以下的占比达到58%，35周岁以下的占比33%，具有研究生学历的占比25%。年轻化、知识化、专业化人才的引入为干部队伍带来了生机，这些年轻纪检干部充满激情和干劲，工作有思路、有想法，展现出了青年人的朝气和活力。

在思想方面，这些年轻人也呈现出了新的特点：一是思

维更为活跃。信息网络使青年一代获取知识的途径更多、领域更广、速度更快，可以让他们接受更多的新知识、新理念、新思想。二是思想更为独立。他们更关注精神上的需求，而不仅仅是物质上的满足，喜欢追逐自己的理想，喜欢个性化的生活方式和价值取向，善于展现自我，敢于挑战自我。三是进取意愿更足。对事业充满热爱，对前途和未来充满着憧憬和期待，有较强烈的实现自我价值的愿景，求知欲望强，工作热情高，对新生事物充满好奇，能钻研在工作中碰到的疑难问题，有锲而不舍的劲头。四是创新意识更强。善于接受新思维、新观点，不固守陈规，敢闯敢拼，对落后的东西敢于抛舍，对潮流的东西善于吸收，在工作中能大胆的提出突破传统的新观点、新思路。

以上这些是青年纪检干部普遍具有的共性特点。但在具体工作中，我们不仅要看到这些年轻人身上的积极因素，也要防患于未然，避免一些可能出现的负面情绪。调研发现，主要容易出现以下思想问题：一是想赢怕输心态。年轻干部大都有激情、有干劲，都想趁年轻多干事、干成事，有火一般的热情和很强的冲劲。但是，一旦碰到困难、遭受挫折或面对矛盾、陷入困境时，情绪容易大起大落，心理承受能力变弱，原来的雄心壮志就可能会逐渐散去。二是瞻前顾后心态。在执纪办案过程中，思想负担重，精神压力大，怕触“马

蜂窝”，怕碰“关系网”，不敢大胆履行职责，缺乏大刀阔斧、敢做敢为的魄力和胆识，尤其在一些是非原则问题，往往顾虑重重，惟恐“闯祸”得罪人。三是急功近利心态。往往希望尽快得到单位领导和同志对自己才能的认可，工作热情普遍比较高，急于做出成绩。但纪检监察工作需要耐得住寂寞，脚踏实地，循序渐进，青年干部如果不能适应这种现状，就很容易丧失热情，随波逐流。

二、在青年纪检干部思想政治工作中的实践与尝试

思想政治教育必须适应时代特点，不仅要帮助青年纪检干部树立正确的世界观、人生观和价值观，而且要激发青年对超越自我、实现个人价值、体验新生活的不断追求，提升思想政治工作的实效性。以笔者所在公司为例，他们紧密结合青年纪检干部的特点和需求，因地制宜、因时制宜地开展思想政治工作，提升了队伍的思想状态和能力素质，使之更加适应新时代纪检监察工作高质量发展的要求。

一是打牢思想“根基”。纪检监察机关作为政治机关和党内监督专责机关，在“两个维护”上担负着特殊历史使命和重大政治责任，必须做到绝对忠诚。因此，他们坚持把政治建设摆在首位，对年轻干部开展经常性思想政治教育，不断提升其政治站位。他们组织纪检干部深入学习了习近平新时代中国特色社会主义思想和十九届六中全会、中纪委六次全会

等系列会议精神，牢牢把握“全面从严治党首先要从政治上看”的内涵要义，使每一名青年纪检干部都能从新时代伟大成就中深刻体悟“两个确立”的决定性意义，一以贯之增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，进一步增强做好纪检工作的政治自觉和使命担当。在此基础上，积极开展了学习践行“六讲”活动，从讲政治、讲学习、讲发展、讲团结、讲作风、讲纪律等方面对自身提出了更高要求，确保把思想认识的提升体现到行动上、落实到工作中。

二是创新教育“阵地”。面对新的形势和新的特点，需要不断的创新思想政治工作的方法和载体。在具体工作中，他们采取了更灵活、更多样、更为易为接受的教育形式，收到了良好的效果。比如，结合党史学习教育，他们充分发挥驻地红色资源丰富的特点，组织青年纪检干部到中共一大纪念馆、《新青年》编辑部旧址、上海孙中山故居纪念馆、上海四行仓库抗战纪念馆等红色革命遗址现场学习，举办了“追寻红色印记 感悟百年风华”“党史青年说”“我来讲党课”等学习教育宣讲活动和参加“传承红色基因，学史崇德守廉”诵读比赛等各类活动，实现了思想政治教育、廉洁文化建设与党史学习的融合贯通。此外，他们还在公司网站开设专题专栏，形成了线上线下、内部外部相互融合的宣传宣讲矩阵，增强了思政政治建设的覆盖面和感召力。

三是搭建进步“台阶”。面对新形势新任务，纪检监察机关要履行职责使命、用好执纪执法两把尺子，光凭一腔热情是不够的，必须有过硬的专业素养来夯实基础。因此，他们不断完善年轻干部培养的工作机制，聚焦能力素质提升，通过常态化的教育培训为年轻干部拓展发展进步空间。一方面，以参加山东黄金“纪检监察业务大学堂”和各种培训为契机，加强业务学习，磨砺工作本领，提升了工作法治化、规范化水平，促进了自身业务水平的快速成长。另一方面，有针对性补短板、强弱项，扎实开展“自身建设年”“十查十看”“三个一”等系列活动，树立“刀刃向内、自我革命”的勇气，认真自查整改，不断提高各方面的能力。此外，实践锻炼是最好的课堂，他们积极安排年轻纪检干部参加执纪审查、案件审理实战锻炼，帮助干部在实际工作中提高综合素质。

四是体现组织“温暖”。他们坚持在思想上引导、成长上关注、工作上支持、生活上关心，从细节入手关怀青年纪检干部，让他们“暖心”更“安心”。比如，努力帮助青年纪检干部解决实际问题，加强人文关怀和心理疏导，经常谈心谈话，多做情感沟通，把思想政治工作春风化雨般做到心坎上；经常性组织开展篮球比赛、趣味竞技、郊游等形式多样的文体活动，丰富业余文化生活，使他们都能安心工作；

组织开展优秀纪检工作者评选，给予精神上的奖励，激发崇尚先进、争创一流的积极性。

以上这些工作，取得了非常好的宣教效果，公司所属的青年纪检干部的思想认识、工作干劲、业务水平都有了明显提升，也彰显了思想政治教育的独特魅力。

三、做好青年纪检干部思想政治工作的思考与建议

作为思想政治工作者，我们应该坚持做到与时俱进、自我革新，主动突破固有思维方式和工作模式的束缚，精准把握住思想政治工作的规律和特点，不断提升工作的针对性、实效性和时代性，进一步激发青年纪检干部在新时代展现新面貌、做出新作为。

（一）引导青年纪检干部保持“三种心态”

一是常怀忠诚之心。心有所信，方能行远；心有所忠，方能道坚。只有胸怀忠诚之心，心中有党，心中有民，才能作好纪律的守护者。因此，应该继续把青年纪检干部的政治建设摆在首位，给他们要上好“思政课”，补足“精神之钙”，铸牢“忠诚之魂”，不断提升政治执行力，拧紧思想“总开关”，使他们在实践中能够扛得起重担、打得赢硬仗。要通过思想政治工作，引导他们把对党的赤诚转化为实际行动，知责于心，担责于身，履责于行，保质保量的完成组织交办的各项工作任务。

二是常怀廉洁之心。执纪者必先守纪，律人者必先律己。青年纪检监察干部更要勤政廉洁，洁身自好。要通过思想政治工作，教育引导他们守得住寂寞、耐得住清贫、稳得住心神，不为外物所惑，自觉远离低级趣味和不良嗜好，不断净化生活圈、交友圈，清清白白做人、干干净净做事，专心致志、心无旁骛的开展工作；要教育引导他们始终保持昂扬向上、奋发有为的精神状态，保持革命乐观主义精神、大无畏的气概、克难攻坚的勇气，始终保持良好形象；要教育引导他们在任何时候都能严于律己、清廉自守，做打铁必须自身硬的表率，扣好人生的“第一粒扣子”，走好人生的每一步。

三是常怀上进之心。对照“建设政治素质高、忠诚干净担当、专业化能力强、敢于善于斗争的纪检监察铁军”的要求，要以提高履职能力和水平为重点，组织青年纪检监察干部持续加强学习，在学习中增长知识、锤炼品格，在工作中练就本领、守正创新，不断提高专业知识、专业能力、专业精神。要教育他们珍惜工作岗位，不负领导信任，脚踏实地，勤勤恳恳，起草好每一个文件，办理好每一个案件，处理好每一件事务，忠于职守，忠诚履职，以担当作为诠释对党和职工群众的绝对忠诚。要给年轻干部更多岗位锻炼机会，让他们多经历几次左右为难的考验，接一接“烫手的山芋”，

当几回“热锅上的蚂蚁”，在摔打中快成长、在风雨中壮筋骨。

（二）引导青年纪检干部发扬“三种精神”

一是发扬“啄木鸟”精神。据统计，一只啄木鸟每天大约敲击树干 600 次，能吃掉 1500 多条害虫。正是它们兢兢业业的工作，才有了和谐的自然生态。啄木鸟有一双善于发现的眼睛，有一张敢于“啃硬骨头”的嘴。它既见树木，又见森林，惯于吃苦耐劳，敢于担当。作为青年纪检监察干部，应当有啄木鸟一般的品质精神，不断的锤炼工作作风，锻炼自身素质，掌握高强本领，严格监督执纪问责，保障所在单位的政治生态风清气正。

二是发扬“铁匠”精神。人民的好干部孔繁森同志说过，“对待腐败现象和不正之风，不能像泥瓦匠一样和稀泥，也不能像木匠一样睁一只眼闭一只眼，而要像铁匠那样敢于硬碰硬”。纪检工作就是要维护党的章程和党内法规，监督、检查贯彻执行党的路线、方针、政策、决策和国家法律、法规的情况。面对歪风邪气，青年纪检干部就应该发扬“铁匠”精神，敢于动真碰硬，不妥协、不犹豫、不退缩，不为任何风险所惧，不为任何干扰所惑。

三是发扬“骨鲠”精神。郭沫若曾用“骨鲠”赞誉鲁迅先生刚正不阿、正气凛然。作为青年纪检监察干部，经常站

在反腐败斗争的第一线，在腐败与反腐败的较量中也应该发扬“骨鲠”精神，立场坚定，旗帜鲜明，一身正气，原则问题不放过，腐蚀面前不动心，不放过一个腐败分子，要不冤枉一个好人。只有具备了这种刚正不阿的职业特性，才无愧于“党的忠诚卫士”这个光荣称号。

（三）引导青年纪检干部发扬“三种精神”

一是强烈的宗旨意识。要通过思想政治建设，让青年纪检干部始终牢固树立以人民为中心的理念，坚持务实、清廉、高效的原则，畅通群众诉求表达渠道。强化权力属于人民、执纪为了人民、人民利益至上的意识，始终把职工群众的呼声放在第一位，把职工群众的需要作为第一选择，把职工群众的利益作为第一考虑，把职工群众的满意作为第一标准，坚决同各种损害职工群众利益的行为作斗争。

二是强烈的担当意识。敢于担当是纪检干部必须具备的品质，因此可以通过开展学习先进典型、担当精神的大讨论等活动，强化对他们这方面的教育，让他们牢记肩上的重任和使命，执行纪律不讲条件，遵守规矩不打折扣。对那些政治立场不坚定、重大决策不执行、组织原则不遵循、面对错误言行不抵制等不遵守政治规矩的现象和问题，能够切实负起监督责任，敢于纠正；对一切腐败行为“零容忍”，敢于从严监管和惩处，用实际行动践行忠诚、干净、担当。

三是强烈的创新意识。青年纪检监察干部既是改革的参与者，也是改革的组织者和推动者。应该充分发挥他们思维活跃、创新意识强的优势，引导他们熟练掌握和运用创新思维方法，提高创新思维能力，更好地推进新时代改革发展稳定各项工作。同时，要鼓励他们不断解放思想，勇于突破传统思维，大胆的提出新观点、拿出新方案，促进工作质量的提升。

在新时代、新形势下，我们更需要发挥思想政治工作的优势，不断的开拓新的思路、丰富新的内容、探索新的途径，不断为青年纪检监察干部铸魂赋能，为新阶段纪检监察工作持续提升提供人才保障，为新时期黄金事业的高质量发展提升纪律保障。

浅谈构建企业“大监督”格局的治理效能

内蒙古山金地质矿产勘查有限公司 卢山

习近平总书记在十九届中央纪委五次全会上强调，要健全党和国家监督体系，以党内监督为主导，不断完善权力监督制度和执纪执法体系，各种监督协调贯通，形成常态长效的监督合力。当前国有企业监督工作面临着“人手少、力量散、监督对象多”等困惑和难题，为了解决这些问题，国有企业要充分发挥协同高效优势，在构建信息共享、职能整合、优势互补的“大监督”工作格局上积极探索，切实提升监督质效。本文结合自身工作实际，对如何通过构建“大监督”工作格局，持续提升监督治理效能浅谈粗浅认识和体会。

一、构建“大监督”工作格局的重要性

国有企业传统的监督模式中，监督工作主要由纪委承担，专职纪检机构一直处于“单枪匹马”的工作状态，并且侧重事后监督和突击检查。班子成员和业务职能部门没有参与到监督管理的过程中，这种监督本质上是与企业管理脱节的，严重阻碍了监督工作的全面性和协调性，从而对企业的发展无法起到积极的促进作用。面对新时代党风廉政建设和反腐败工作新形势，如何解决新问题，确保国有企业行稳致远，这是个永恒的课题。如何实现从亡羊补牢“治已病”向抓早

抓小“防未病”的转变，积极构建全员、全过程、全覆盖的“大监督”格局是有效路径。

二、突出“两个重点”，树牢“大监督”工作思想

（一）以生产经营为重点

纪检工作是国有企业全局工作的重要组成部分，要融入大局、服务大局，着眼于企业的奋斗目标，把防止资产流失、促进资产保值增值作为工作的重中之重，保证党的方针政策落实落地落细，促进企业健康快速发展。

一直以来，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司纪检工作始终按照“以企业生产经营为中心”的原则开展。一是专项行动深入抓。先后组织中央八项规定精神落实情况、物资采购及管理、疫情防控、严肃党内政治生活等专项督查。并提出有针对性的整改意见，有效推动工作提速增效。二是风险排查全面抓。每年，分别从“三重一大”事项决策、经营结算、财务管理入手，对廉洁风险点进行全面梳理，并根据风险等级和可能产生的后果，制定有效的预防措施，着力形成以岗位为点、以程序为线、以制度为面的廉洁风险防控机制，切实把监督防控融入生产经营管理，扎紧了“不能腐”的笼子。

（二）以思想教育为重点

监督是纪检工作的第一职责，教育预防则是第一要务。

要始终把教育作为保护广大干部员工的首选方法，作为惩治和预防腐败的第一个环节，只有把思想工作做好，才能为“大监督”格局提供强有力的思想保障。

为进一步增强全体干部员工廉洁自律意识，筑牢思想防线，守住纪律底线，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司坚持把集中教育与经常性教育、正面引导教育与反面典型教育、普遍教育与个别教育、组织教育与自我教育结合起来，通过参观廉洁教育基地、讲授廉洁党课、推送廉洁视频、发送廉洁提醒、张贴廉洁海报等方式，时刻拉紧“红线”“黄线”“底线”，增强教育的说服力、感染力和渗透力，形成反腐倡廉“大宣传”格局。同时，开展“嵌入式”“多层次”的廉政约谈。谈话前，全面了解被谈话人的生活、兴趣、习惯、人际等基本情况，结合工作岗位、业务领域的敏感环节，“量身订制”有针对性的约谈方案，谈话既强化教育、宣传引导，又提醒督促、红脸出汗，避免小错酿成大错，一般问题演变成严重问题。通过发挥纪检为担当者负责、为干事者鼓劲的职能作用，切实奏响保护“促进派”，激励“实干家”的最强音，有效鼓励广大干部员工把一切心思和智慧凝聚到干事创业上来，充分体现十九大提出的“坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重”工作原则。

三、依托“三个关键”，构建“大监督”工作格局

（一）互相支持是关键环节

纪检工作的顺利开展离不开党委的大力支持，同时，纪委也要紧跟党委步伐，充分发挥“工作部署到哪里，纪委监督就跟进到哪里”的职能作用。

1. “一把手”要以身作则。

在“一把手”和领导班子监督中，党委书记既是监督对象，又承担监督主责，所以“一把手”要当好“领头雁”，靠前一步，主动接受政治监督。一直以来，公司“一把手”坚持从严管班子、带队伍、防风险，先后下发《支委会议事规则》《“三重一大”决策制度及实施办法》《民主生活会制度》《组织生活会制度》等，自觉置身于各方面监督之下，切实为干部员工树起“风向标”，当好“排头兵”。

2. 纪检机构要当好参谋和助手。

纪检机构做到“三多”，即多汇报、多参与、多献计，主动汇报纪检工作情况、政治生态情况、检查开展情况等，并及时提请党委审定后做出部署、明确职责。近年来，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司制定《党风廉政建设“一岗双责”责任书》，明确年度内专题研究党风廉政建设6次，汇报纪检专题情况4次。汇报结束后，公司党支部根据企业发展需要，对党风廉政工作提出指导性意见和建议，为深入推进下一阶段纪检工作提供了有效的领导保证。

（二）监督架构是关键环节

“大监督”格局不能是空中楼阁，必须要以强有力的组织架构作为支撑，组织架构的设置既要符合监督工作的特点，也要紧密结合企业实际。

1. 明确监督主体。

纪委落实监督工作责无旁贷，积极主动作为、牵头完监督工作。除了纪委的专职监督外，全面协同联动高层管理人员的有效监督、党员干部的民主监督、职能部门的业务监督、广大群众的党外监督。

近年来，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司选优配强班子成员，并下发《“一岗双责”责任清单》，将“一岗双责”工作与生产经营同部署、同落实、同考核，切实树立班子成员“主人翁意识”，提升监督的主动性和积极性。同时，公司在各部门聘请政治意识高、责任担当强的员工担任党风廉政建设监督员，让各部门专业技术强、业务知识扎实的工作人员全程参与到公司监督检查中。通过各部门的交叉互查，党风廉政建设监督员能够从专业性、实用性的角度提出有效提升企业发展的整改意见和建议，真正变“一根绳”为“一股绳”，由“单兵作战”变“协同作战”。除此之外，公司全面畅通“线上+线下”监督举报渠道，并定期开展调查问卷，广泛了解干部员工思想动态、收集意见建议，让群众真

切感受到手中的权力，更好的激励干部在新时代展现新担当、新作为。

2. 制定监督体系。

纪委作为牵头部门，负责监督工作的顶层设计和统筹协调，定期组织各监督主体研究监督工作的重大事项，如监督工作重点、运作方式等。同时，负责监督党和国家路线、方针、政策以及法律、法规、纪律要求在公司的贯彻执行情况。

近年来，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司牢固树立“一盘棋”思维，通过联合监督、信息互通、资源共享、力量互借、结果共用等方式强化配合，对各部门执行党的方针政策、遵守法律法规、加强作风建设、推动党风廉政建设等方面联合开展监督检查。监督检查前，根据上级党组织安排部署制定工作方案，分解工作任务指标，成立联合督查组，明确责任部门、责任人、时间节点等。责任部门按照文件要求进行全面自查，形成自查报告。联合督查组根据工作方案并参考责任部门自查报告开展督查，发现的问题汇总形成纪律检查建议报党支部审批，审批同意后下发至被督查部门，被督查部门收到纪律检查建议后认真落实整改。

（三）心系群众是关键环节

群众观点、群众立场是纪检工作的出发点和落脚点，构建“大监督”工作格局的最终目的是以群众满意和认可为目标

标。这就要求纪检干部要甘做为民服务的“孺子牛”，俯下身子，脚踩泥土，倾听群众心声，了解群众冷暖，才能体会到心系群众的幸福感。

一直以来，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司坚持深入群众、突出重点，时刻把干部员工的安危冷暖放在心上，做到权为民所用，情为民所系，利为民所谋。2021年，公司纪检干部在党支部的引领下，立足职能优势，发挥自身特色，积极开展“我为群众办实事”实践活动。先后推出“为责任人解答‘一岗双责’工作要求”“送纪送法”等系列活动共计3项，具体举措8个，并深入野外工作一线，全面了解实际情况，严肃查处腐败现象和不正之风，切实维护广大干部员工的根本利益，使人民群众更好地得到反腐倡廉带来的实惠。

四、加强“四个建设”，夯实“大监督”工作根基

（一）加强政治建设

坚持把习近平新时代中国特色社会主义思想作为破解复杂问题的“金钥匙”，要把坚定理想信念作为根本任务，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉用党的最新理论成果武装头脑、指导实践、推动工作。同时，大力弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，努力建设先进的、健康的、富有生机活力的党内政治文

化，推动政治生态持续向转，不断开创全面从严治党新局面。

（二）加强组织建设

科学合理的纪检机构设置，是落实“大监督”工作理念的组织保障，要按照“配齐班子、充实人员、健全组织、强化职能”的要求，优化纪检队伍建设。2019年，内蒙古山金地质矿产勘查有限公司结合自身实际，按照上级党委、纪委有关要求，成立党建工作部，同时增设了纪检岗位，为更好的开展监督工作提供了人员和组织保障。

（三）加强能力建设

纪检人员的专业水平直接影响监督工作质量，企业要把纪检从业人员的能力培养作为一项重要工作开展。通过理论学习、岗位练兵、开放交流等多种形式，夯实纪检干部的理论基础和实践经验，进一步磨砺“监督”本领，擦亮“利剑”锋芒。内蒙古山金地质矿产勘查有限公司不断加强纪检干部专业能力训练，2021年，公司专兼职纪检人员参加集团、产投集团线上集中学习会、纪检监察大学堂学习共计 21 次，前往黄金研究中心参加纪检监察实务培训 3 人次，公司纪检分管领导牵头开展纪检学习 3 次、实战演练 2 次、知识测试 2 次，真正以自身建设高质量保障纪检工作高质量。

（四）加强作风建设

纪检干部肩负着党的作风建设重大责任和光荣使命，在

讲作风、守纪律上更应做到“打铁必须自身硬”。一是做到政治过硬，筑牢绝对忠诚的品质，不断提高把握政治方向、防范政治风险、处置政治问题的能力，切实把对党忠诚转化为践行“两个维护”的具体行动。二是做到担当过硬，通过保持对反腐的高压态势，弘扬风清气正，抵制歪风邪气，切实保障政令畅通、政策落地，不断提升企业生产经营、协同管理的水平，从根本上维护企业效益的最大化和广大干部职工的合法权益。

五、结束语

党风廉政建设工作是一项庞大的系统工程，必须牢固树立监督工作“一盘棋”思想，全面调动各方面的积极性，统筹各领域专业人才，才能“联”出新高度，“督”出真成果。

“大监督”工作格局的探索和运用，是“党委统一领导，班子齐抓共管，纪委组织协调，部门各负其责，群众广泛支持”领导机制和“大监督”工作格局的充分体现。内蒙古山金地质矿产勘查有限公司将在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，全面贯彻学习十九届中央纪委第六次全会精神，紧紧围绕资源并购、探矿增储等中心工作，持续探索完善“大监督”工作格局，不断强化和提升监督效能，为实现集团“稳外拓内、创出新高”的目标提供坚实的政治纪律保障，以优异的成绩迎接二十大的胜利召开。

评语：结合企业纪检监察工作实际，阐述了构建企业“大监督”工作格局的重要意义和工作思路、论述了突出“两个重点”、抓好“三个关键环节”、加强“四个建设”的实践探索与思考。主题和观点明确，思路和论述清楚。

“3333”工作法加强国有企业意识形态工作

——新时期国有企业意识形态工作实践探索

山金集团赤峰银铅公司 孟凡苗

意识形态工作是党和国家工作的重要组成部分，在中国特色社会主义事业全局中具有重要地位。习近平同志指出：“意识形态工作是党的一项极端重要的工作，是为国家立心、为民族立魂的工作。”国有企业作为党领导的国家治理体系中的重要组成部分，是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是中国特色社会主义经济的“顶梁柱”。国有企业意识形态工作是党的意识形态工作的重要阵地，对巩固党在经济领域的领导地位、巩固改革开放的发展成果发挥着无可替代的重要作用。新形势下，做好国有企业意识形态工作，不仅关系到企业的凝心聚力，更关系到党的前途命运和国家的长治久安。

一、全面把握国有企业意识形态工作的重要意义

对于意识形态工作的极端重要性，习近平总书记用三个“事关”作了概括：“事关党的前途命运，事关国家长治久安，事关民族凝聚力和向心力”。站在新的历史起点上，国有企业作为国民经济的支柱，作为意识形态的前沿，做好意识形态工作显得尤为重要。

（一）意识形态工作是国有企业发展的“定盘星”

坚持党的领导是意识形态工作的本质属性，意识形态体现党的政策、纲领和核心价值理念，是党的政治灵魂。习近平指出，“经济建设是党的中心工作，意识形态工作是党的一项极端重要的工作”，这句话高屋建瓴地阐释了经济建设与意识形态工作的辩证关系。简言之，经济建设作为意识形态工作创造物质基础，只有经济建设这个中心工作做好了，意识形态工作才会有坚实的物质基础；反过来，意识形态工作做好了，可以为经济建设这个中心工作保驾护航，保证经济建设持续、快速、健康发展。

（二）意识形态工作是国有企业发展的“防火墙”

纵观当今世界，意识形态领域的斗争和较量是长期的、复杂的，也是严峻的、紧迫的，一刻也不能放松和削弱。从国际形势看，世界政治经济秩序正在大变革大调整，敌对势力对竞争力越来越强的中国国有企业进行疯狂围剿，从国内发展看，随着改革进入攻坚期、深水期，各种问题和矛盾叠加凸显，意识形态领域斗争日趋激烈。国有企业作为我国重要的经济发展阵地，更是我党重要的执政阵地，必须毫不放松地加强意识形态工作，把领导权、管理权、话语权牢牢掌握在手中，拉起“高压线”，不断增强政治判断力、政治领悟力、政治执行力，保证始终能够处在党的坚强领导之下，

才能始终沿着正确的方向前进。

（三）意识形态工作是国有企业发展的“动力源”

随着经济社会的不断发展和对外开放的深入，社会经济成分、就业方式、利益关系和分配方式等日益多样化，市场经济的逐利性导致功利主义、拜金主义、极端个人主义蔓延，冲击和影响集体主义精神、团结互助精神和奉献精神，很大程度上削弱了职工团结奋斗的共同理想基础，职工的认同度归属感下降。国有企业只有坚守意识形态领域的政治安全，发挥意识形态工作在引领思潮、凝聚人心、推动发展方面的强大支撑作用，进一步固本培元、凝魂聚力，才能有效增强主流意识形态对多样化社会思潮的统领和整合能力，有效应对各种错误观点和思潮的挑战，为高质量发展提供坚强思想保证和强大精神力量。

二、深刻认识国有企业意识形态工作的短板问题

（一）意识形态工作的认识还有“误区”

部分国有企业对意识形态工作的极端重要性认识不足、重视不够，思想认识不到位，没有深刻认识到意识形态工作具有全局性和决定性的影响，对于当前严峻的思想理论斗争形势分析得不够透彻，过分强调经济建设，轻视意识形态工作，把大量的时间、人力、物力、财力投入到业务工作中，而在意识形态工作领域投入较少，业务工作与意识形态工作

“一手硬、一手软”的问题还没有得到有效解决。

（二）意识形态工作的机制还有“盲区”

有的国有企业意识形态工作责任制落实不到位，对意识形态工作责任分工不明确，没有形成责任链条，责任主体模糊，没有建立严格的意识形态工作考核、监督机制，无法追责或者责任落实不到位，即使成立了意识形态领导小组，也没有真正投入工作，流于形式，浮于表面，对意识形态工作缺乏深入研究和推进部署，工作常常处于被动应付状态，意识形态工作显得较为疲软和被动。

（三）意识形态工作的思路还有“雾区”

一些国有企业具体承担工作的人员半路出家，理论水平有限，观念相对滞后，缺乏专业培训，在开展意识形态工作时仍然存在宣传内容陈旧、形式呆板、手段落后等问题，创造性开展意识形态领域工作的能力不足，一心想做好意识形态工作，却感到无力可施，只能带着完成任务的态度对待意识形态工作，在一定程度上制约和影响了意识形态工作的整体水平，导致意识形态工作相对较薄弱。

三、探索创新国有企业意识形态工作的有效路径

赤峰山金银铅有限公司作为国有企业，始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把意识形态工作作为党的建设的重要内容，通过实施“3333”工程，着力防范意识

形态领域重大风险，着力提升意识形态凝聚力吸引力，不断推进意识形态工作的创新发展，统一思想、凝聚共识，建设了具有强大凝聚力和引领力的意识形态，牢牢掌握意识形态工作的领导权、话语权和主动权，为国有企业高质量可持续发展提供强大的思想政治保障。

（一）坚持“三强”，扛实落细责任，筑牢政治建设“生命线”

始终从树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”的政治高度，认真落实党中央、上级党委关于意识形态工作的决策部署及指示精神。一是**强领导**。成立了意识形态工作领导小组和工作机构，严格贯彻落实意识形态工作责任制，坚持党管宣传、党管意识形态不动摇，每年年初制定意识形态工作要点，与各单位签订意识形态责任书，建立健全“联动”工作机制，切实担当好团结引领职工听党话、跟党走的政治使命。二是**强驱动**。将意识形态工作融入党建工作责任制，并将考核结果与年薪兑现挂钩，“清单式”狠抓责任落实，把“书记一人抓”变成“班子集体抓”“支部合力抓”，建立完善了纵向到底的层级责任体系、横向到边的齐抓共管体系、定向到人的任务落实体系。三是**强督导**。将意识形态工作列入重要议事日程，党委会定期专题研究意识形态工作，每年年初、年中召开两次意识形态工作专题会

议，阶段性总结工作，安排部署下一阶段重点工作，建立健全意识形态工作研判机制，每季度进行一次分析研判，每年专项督导不少于4次，做到意识形态工作与生产经营工作同部署、同检查、同考核、同落实，为各项工作的有序推进营造了良好的发展环境。

（二）坚持“三学”，做到学深悟透，把牢理想信念“总开关”

将学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为首要政治任务，把读原著、学原文、悟原理作为学习教育的基础，在利用好“第一议题”、理论中心组、“三会一课”的基础上，广泛开展宣讲报告会、竞赛答题等形式多样的学习活动，推动学习走深走实。一是**领导班子多元学习**。党委中心组发挥“龙头”作用，每年组织开展学习不少于12次，把讨论交流作为每次中心组学习的重要环节和“必做动作”，积极参加省委、集团党委举办的专题读书班，带头到所在支部、党建联系点上党课，并以普通党员身份参加所在支部的日常学习，形成了上行下效、整体联动的总体效应。二是**基层支部灵活学习**。各支部除开展“三会一课”“主题党日”外，每月至少组织一次集中学习，积极参加集团、驻地宣讲报告会，组织参观红色教育基地、观看红色影片，不断探索

有高度、有深度、有厚度、有温度的学习方式，让党员干部领悟建党精神，进一步激发党员干部爱党爱国、为国奉献的热情。**三是职工全覆盖学习。**党员、中层以上管理人员每年制定自学计划，每季度至少组织全体职工开展一次专题学习，用活用好“学习强国”等新媒介，建立学习情况日提醒机制，深入开展党史学习教育，举办知识竞赛，参与率达100%，每周推送一期“党史微课堂”，把党史通过“微课堂”融入日常，让党员职工利用好碎片时间动动指尖学，不断提高学习质量，引导广大职工群众学出坚定信仰、学出政治忠诚、学出过硬本领，确保党中央和上级各项决策部署落在实处。

（三）坚持“三建”，守好前沿阵地，点亮健康发展“护航灯”

认真落实意识形态主体责任，牢牢把握主动权，依据“谁主管、谁负责”的原则建好、守好阵地，做到守土有责、守土负责、守土尽责，打通意识形态工作“最后一公里”。**一是加强阵地建设。**守好各类意识形态阵地，严格落实各级各类讲座、论坛、报告会等活动审批程序，以OA办公平台、微信公众号、工作交流群、邮箱等网络平台为重点，加强日常监管，各部室、车间建立舆情联系人，及时掌握车间员工思想动态和舆论方向，看好自己的门、管好自己的人，定期进行舆情分析研判，对异常情况通过开座谈会、一对一谈心

谈话等方式，及时化解矛盾，着力消除“噪音”“杂音”，营造企业和谐稳定氛围。二是**加强文化建设**。深入宣贯集团“十四五”战略和企业文化理念体系，积极开展形式新颖、主题向上的文体活动，认真落实“三让、三不让”承诺，持续开展“孝行山金，感恩相伴”主题活动，促使全体员工将企业文化入脑入心，让“平安山金、生态山金、活力山金、人文山金”理念内化于心，外化于行，巩固团结奋斗的共同思想基础。三是**加强队伍建设**。配齐配强意识形态和宣传思想工作骨干，通过开展培训班、座谈会等形式，加强专业训练，提升业务素质，不断创新宣传的方式方法，研析职工的认知方式和接受能力，用鲜活宣传形式让职工愿意听、听得懂、记得住、传得远，形成一支政治强、作风正、纪律严、业务精的意识形态工作队伍。

（四）坚持“三讲”，营造浓厚氛围，抢占舆论宣传“制高点”

注重发挥宣传阵地的作用，坚持正面宣传，讲述好故事、传播好声音，让主流思想舆论占领宣传思想文化阵地。一是**以形势教育聚力**。持续深化中国特色社会主义宣传教育，围绕建党、建军、国庆、抗战胜利纪念日等重要时间节点，深入开展宣讲比赛、朗诵比赛、知识竞赛等爱国主义教育活动，激发爱国情怀，提升思想境界。二是**以广泛宣传聚势**。强化

企业正面宣传，把握宣传主旋律，突出宣传主基调，聚焦围绕集团和公司重大成就、重要活动、关键节点，多层次、多角度宣传报道，加强主题策划，大力宣传在转型发展、提质增效、履行社会责任等方面的好经验、好做法、好成效，不断提高宣传舆论的传播力和引导力，展现企业创新发展、精益管理、蓬勃发展的生动画面。三是**以身边榜样聚心**。大力弘扬“山金拓荒牛精神”“山金开发精神”和“山金矿工精神”，从广大员工干事创业的实践中，挖掘、提炼鲜活的典型事迹和案例进行广泛宣传，讲好职工奋斗圆梦的故事，以新闻故事的形式，将镜头对准苦、累、险的一线，描绘职工勇毅笃行、默默奉献、爱岗敬业的感人画面，以宣讲“一线力量”“有我更精彩”作品征集、表彰“岗位能手”等具体生动的方式展示银铅员工积极向上的精神世界，让职工学有榜样、行有示范、赶有目标，充分发挥好“吹鼓手”和“喉舌”作用，在全公司形成追求卓越、创新进取的价值导向，凝聚起高质量发展的合力。

四、扎实做好国有企业意识形态工作的工作启示

党的十八大以来，习近平总书记围绕意识形态工作发表了一系列重要讲话，深刻阐述了意识形态工作的重大理论和现实问题，为我们坚定不移做好新时代意识形态工作提供了指导思想和根本遵循。国有企业作为公有制经济的主体，是

我们党和国家事业发展的重要物质基础和政治基础，是实现广大人民根本利益和共同富裕的重要保证，也是我们党开展意识形态工作的重要阵地。新时代下，做好国有企业意识形态工作，不仅关系到国有企业的高质量发展，更关系到党的前途命运和国家的长治久安。

新形势下，国有企业和职工生存发展的压力和日益多元化的社会文化交织，强烈冲击着干部职工的思想，改变着人们的观念，使国有企业意识形态领域的工作面临着严峻的考验，国有企业要认识和把握意识形态领域斗争的发展规律，增强做好意识形态工作的主动意识和主体意识，始终坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，把握政治方向关、舆论导向关，下好先手棋、打好主动仗，不断织密责任落实和风险防控的安全网，在经常抓、深入抓、持久抓上下功夫，确保意识形态工作不留空隙、不留死角，从多维度坚决筑牢意识形态阵地，确保意识形态安全和政治安全，为国有企业生产经营营造良好的政治舆论环境，为国有企业实现高质量发展提供强有力的思想舆论和精神文化支撑，构建出一个由高质量发展带动意识形态建设，由意识形态建设促进高质量发展的良性循环。

浅谈加强黄金企业的思想政治工作

中国黄金报社 马春红

【摘要】思想政治工作作为治党治国的重要方式，始终是党的重要“生命线”和“传家宝”。在党的百年奋斗历程中，为党的事业、国家发展、人民幸福作出了重要贡献的黄金产业，面对百年未有之大变局，新冠肺炎疫情全球大流行等带来的不确定性风险挑战，如何更好地利用思想政治工作的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，从而继续发挥黄金在保障国家经济、金融安全，不断满足人民日益增长的美好生活需要等方面的重要作用，实现更高质量、更可持续的发展，是黄金行业各党务工作者需要思考的新命题。

【关键词】思想政治工作，黄金行业，风险挑战，新命题

党的百年辉煌历史证明，思想政治工作是我党长期执政的科学经验总结和巨大的政治优势。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视思想政治工作，采取一系列重大举措切实加以推进。习近平总书记多次作出重要论述，深刻阐明了新时代思想政治工作的重大意义、根本任务、方针原则、基本要求，丰富和发展了我们党对思想政治工作的

规律性认识，为我们做好思想政治工作提供了根本遵循。

《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》指出，我们要坚持“推动理想信念教育常态化制度化，完善思想政治工作体系”。中共中央、国务院印发的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》也明确指出，要把思想政治工作作为治党治国的重要方式，将思想政治工作提升至新的战略性高度。这一方面充分肯定了思想政治工作的优良传统、鲜明特色和突出政治优势，另一方面站在新征程上，促使思想政治工作运用自身发展规律，更好体现时代要求、回应问题关切。

当前，世界正处于百年未有之大变局，国际局势动荡，全球战略安全环境不断恶化，新冠疫情持续蔓延，国内正处于改革攻坚期，各种不确定性和不稳定性因素增多，各种矛盾风险挑战相互交织。而黄金上游产业链所处的矿业领域监管和产业政策出现了很多新的变化，黄金勘查开发投资成本、环保投入提高，下游珠宝首饰企业业务不稳定、利润下降，各黄金企业的生存发展都面临严峻考验。战胜前进道路上的各种风险挑战，必须立足新的时代特点和历史方位，充分认识到思想政治工作面临的具体问题，从而采取切实有效的措施进行干预，充分发挥思政工作的效果。

一、充分认识新时代思想政治工作的新情况新趋势

当前，我国处于新发展阶段、坚持新发展理念和构建新发展格局的关键期，也是我们全面建成社会主义现代化强国的起步期。复杂的国际形势及其波谲云诡发展态势，国内经济政治文化社会生态发展与人们心理预期新的需求，崭新科学技术日新月异的飞速发展，包括生物安全在内的非传统安全问题日益凸显，人们社会心理复杂多样化等等，这些客观存在的问题，无疑在宏观中观和微观各个层面上给思想政治工作带来新的情况、新的特征，在某种程度上说也是新的挑战。

（一）新的奋斗目标寄予思想政治工作新的更高期待

实现中华民族伟大复兴，是我党矢志不渝的初心和使命。在我党执政百年辉煌历史中，思想政治工作是党的巨大政治优势和科学经验总结。新的赶考路上，时代赋予我们新的使命和伟大责任，呼唤我们提高执政自觉，我国 9600 多万名共产党员正在遵从以习近平同志为核心的党中央的号召，在伟大建党精神的鼓舞下，为实现第二个百年奋斗目标、为全面建设社会主义现代化国家努力奋斗。新征程新任务，思想政治工作面临新的高标准职责。人类社会发展每个阶段都有阶段性任务，我们是新时代新征程的使命者、担当者、创新者、答卷者。我们共产党人的光荣任务就是要继续用马克思主义科学理论武装头脑，坚持党的领导，走中国特色社会主

义道路，为中华民族伟大复兴作出新的更大贡献。社会学理论告诉我们，纵观人类社会发展史，无论社会发展到哪个阶段，都会有社会矛盾存在，且有些是复杂的、激烈的、非线性的。今天中国特色社会主义进入新时代，迈进了新征程，奔向了新目标，但是少数人的社会心理阴暗，仍然存在着脆弱浮躁现象，甚至有仇恨社会、报复社会，或者自暴自弃等极端现象。这说明，人不纯粹是单纯的生理意义上的人，也不是在真空中生存的动物，更重要的是社会人，而且是复杂人，即马克思所讲的，人是一切社会关系的总和。由于当今社会复杂多变，人类个体思想独立性、选择性、自主性、多样性、偏爱性、随意性等特征日趋凸显，这就导致了思想引导的难度不断加大。为此，思想政治工作需要高质量、高水平、高效率与之相匹配。今天我们每个人在新征程中既是思想政治工作的受教育者、教育者、传播者，同时也是维护者。新时代加强和改进思想政治工作，提高思政工作水平，需要更加丰富的内容、更加新颖的方式方法，更加合理的渠道，以取得思想政治工作良好效果。

（二）意识形态的博弈斗争仍然带来重大挑战和考验

意识形态工作是一个重要的理论问题，又是一个极其重要的实践性课题。政治学原理告诉我们：意识形态是一个国家制度建构的基础，是社会变革和文明的先导，更是政权取

得与维护之源。当今世界正经历百年未有之大变局，风云变幻的国际形势日益复杂化。高度重视意识形态工作的引领也是我党执政的优势和经验总结，马克思主义认为，在任何社会制度里，意识形态对我们思想观念、活动行为，以及在经济社会文化发展、治国理政中都起着极其重要的作用。中国共产党自成立之日起，就始终坚持马克思主义意识形态领域的指导地位，这是我党区别于其他政党的重要法宝。党的百年艰苦奋斗实践成就及辉煌历史证明了党经历重重磨难、披荆斩棘走到辉煌的今天，全党领导全国人民从社会主义革命、建设、改革开放，并逐步走向建设社会主义强国新阶段的今天，都源于我们持之以恒地坚持而且旗帜鲜明坚定马克思主义意识形态的一元指导地位。也正是这个重要法宝，使得信仰马克思主义的力量越来越强大，人们对中国特色社会主义道路更加充满信心，资本主义阵营的很多人也对科学社会主义越发羡慕期待。

中国共产党一以贯之坚持把马克思主义意识形态作为自己的指导思想，并将一直坚持下去。党和国家几代领导人都非常重视意识形态工作，而且往往都制定切实可行的执行制度和法规。这也是我们的重要成功经验之一。习近平总书记在多次重要讲话中强调指出，“意识形态工作是党的一项极端重要的工作”。这无疑说明意识形态关乎党的前途命运，

事关国家民族凝聚力。我们应当时刻牢记：意识形态同样是和平演变与反和平演变斗争的重要领域。一直以来，以美国为首的资本主义国家不断变换方式和手法，通过各种渠道对我国进行西化、分化等活动，对我党执政方式，对先驱先烈、党和国家领导人、英雄模范人物，对我国的社会主义制度、党的统战理论及方式方法、民族政策、社会主义先进文化等进行大肆抹黑攻击。他们打着所谓“人权”“民主”等旗号，甚至鼓动利用历史虚无主义思潮混淆是非、颠倒黑白，诋毁中国共产党的科学执政和领导力，甚至做出伤害 14 亿中国人民的极端事件和卑鄙活动。

党的十九届六中全会通过的《决议》指出：“全党必须清醒认识到，中华民族伟大复兴绝不是轻轻松松、敲锣打鼓就能实现的，前进道路上仍然存在可以预料和难以预料的各种风险挑战。”当前，意识形态领域的斗争更加复杂，特别是在疫情的推波助澜下显得尤为尖锐。从国际看，各种文化和思想交锋频繁，此时的意识形态斗争更深刻复杂。以美国为首的一些资本主义国家和国际组织时常打造“中国威胁论”“中国债务论”等，屡屡通过搞病毒溯源政治化污蔑中国。一些国外政要和海外媒体大肆贬低攻击中国的防疫措施成效，诋毁中国对全球疫情的支持与贡献，恶意抹黑中国形象。从国内看，历史虚无主义等错误的观念与言论，一些低

俗媚俗等精神文化产品仍有一定的“市场”，在意识形态激烈斗争的背景之下，作为新时代的共产党人必须旗帜鲜明高举马克思主义意识形态的旗帜，坚持以科学理论武装头脑，秉持清醒的政治觉悟，深刻把握政治判断力、政治领悟力、政治执行力，坚决抵御资本主义腐朽的意识形态，积极捍卫无产阶级意识形态的绝对指导地位。正是基于此，我们要创造一切有利条件和优良环境，坚持守正创新，建设具有强大向心力、凝聚力、引领力、传播力、认同力的社会主义意识形态，从而巩固、强化并维护国家意识形态安全。因此，我们要用好思想政治工作这个重要法宝，旗帜鲜明占领意识形态这个极端重要阵地，巩固并强化马克思主义意识形态主导权、话语权、引领权，进一步加强思想政治工作这个我党执政重要政治优势。

二、企业思想政治工作实操过程中面临的挑战和困境

（一）思想政治工作权威性下降

无论是在公有制经济体还是非公有制经济体，思想政治工作都是极其重要的，但是在新的经济环境下，思想政治工作的权威性却受到了前所未有的挑战，尤其是非公有制经济体中。以往在对企业职工实施思想政治教育时，多数情况下是组织职工集中学习上级下发的文件，了解重要讲话中的精神内容，所学习的内容及形式较为单一，影响了企业职工的

学习积极性，难以充分发挥思政教育对企业职工思想方面的激励作用。学习内容经过层层把关，虽然内容质量较高，但是在信息化的当下，企业职工通过网络平台获得信息和内容，影响了思想政治教育优质资源的垄断性。

（二）企业职工思想意识多元化

在新的经济环境下，人们的生活水平不断提高，互联网技术已经深入到了人们生活的各个角落，会在短时间内传递大量信息，容易给企业职工的思想意识造成影响。当前国有企业内部职工的思想意识已经出现了多元化的特点，不同层级的职工所思考的内容是有所差异的。然而，很多思政工作者没有注意到不同职工的思想变化，仍然以单一形式向企业职工宣传相同的学习内容，影响了职工的学习效果。并且个别职工很容易受到不良信息的影响，出现不正确的价值观念，比如享乐主义、利己主义等，就会直接影响到职工的工作态度，不仅会影响到企业内部工作氛围，还会让职工对思政工作产生抵触情绪。

（三）思政工作具有单向性特点

很多国有企业现阶段的思想政治工作并不具备双向性的特点，只是由思政工作人员向企业职工传递教育内容，没有积极获取职工的真实反馈，难以认识到目前思政工作中存在的问题。思政工作的主要目的在于向企业职工

传达党的精神和企业发展理念，让企业职工自觉维护党的领导，以党的要求为标准约束言行，在日常工作中践行企业发展战略。在之前的思政工作过程中，往往只重视将传达工作完成，没有认识到企业职工是否能够从思想政治教育内容中吸收养分，影响了预期思政工作效果的提高。这种单向性的工作模式已经不适应信息化社会，企业职工拥有较强的自我见解表达意愿，过于教条的教育模式容易让职工产生不良情绪。

（四）思想政治工作人员能力水平有待提升

思想政治工作人员的能力是影响思政工作效果的关键因素，如果思政教育人员具有良好的沟通能力或者创新能力，就能够对现有的思政工作模式进行创新，达到很好的成风化人目标。但现阶段很多企业在发展过程中过度将经济效益作为首要发展目标，以提高经济效益为核心制定企业发展战略。在这种发展模式下，思政工作出现了形式化问题，负责思政工作的人员也因缺少不断提升自身工作能力的意识，不具备良好的创新能力。同时，在信息化社会下，很多企业的思政人员由于年龄结构普遍偏大，缺少良好的信息技术应用能力，难以及时利用网络技术对工作模式进行改进，在一定程度上影响到工作效率。

三、黄金企业思政工作思路探索

（一）坚持“两个相信”，为思想政治工作配备“压舱石”

一是相信真理，充分发挥科学理论的指导作用。在庆祝中国共产党成立 100 周年大会上，习近平总书记指出：“中国共产党为什么能，中国特色社会主义为什么好，归根到底是因为马克思主义行！”马克思主义之所以“行”，首先在于其真理性。马克思主义是认识世界、改造世界的科学真理，其真理性在中国已得到了充分检验。历史唯物主义和剩余价值理论两个“伟大发现”，揭示了人类社会尤其是资本主义社会的剥削本质和发展规律；“两个必然”的伟大论断，则为人类社会的发展指明了方向。马克思主义创立至今已有 170 多年的历史，在世界范围内影响深远。

思想政治工作必须以马克思主义为根本指导。一方面，善用真理的“真”。理论的力量在于其真实性，我们党的思想政治工作，正是因为以马克思主义为指导，才更具威力。思想政治工作要坚持马克思主义世界观和方法论，坚持用辩证、矛盾的观点分析问题，坚持用联系、发展的观点解决问题，用真理的“真”催生思想政治工作的“实”。另一方面，讲清楚真理的“理”。思想政治工作不能是“有理说不清”，要结合“四史”学习教育，采用理论、历史与现实相互印证的方法，加强对马克思主义基本原理和内在逻辑的阐释。坚

持马克思主义中国化理论创新，持续为思想政治工作提供先进、丰富的理论滋养。

二是相信群众，充分发挥群众路线的支撑作用。人民群众是历史的创造者，相信群众、依靠群众、尊重群众，是历史唯物主义的基本观点，也是马克思主义对待群众的根本态度。中国共产党自成立以来，始终坚持全心全意为人民服务的宗旨，始终把群众路线作为党的根本路线。这是我们党事业不断取得胜利的重要法宝，也是我们党始终保持生机与活力的重要源泉。习近平总书记多次强调“贯彻党的群众路线”“永远保持同人民群众的血肉联系”，对新时代践行群众路线提出更高要求。

群众路线既是我们党的根本路线，也是思想政治工作开展的重要方法。一方面，要注重发挥职工群众的积极性创造性。群众是思想政治工作创新的源泉，一些好的经验做法往往来源于我们党与群众的沟通交流。思想政治工作做到位，职工群众会自发参与其中。应当为职工群众提供便利的民主参与、政治参与平台和渠道，真正聚合民智、汇集民力，提高职工群众参与思想政治工作的广度和深度。另一方面，要强化思想政治工作中的人本理念和人文关怀，“从群众中来”，时刻关注职工群众的现实需求，“到群众中去”，把工作做到职工群众的生活中、心坎里。只有切实从职工群众的角度思

考问题，设身处地为职工群众着想，思想政治工作才能接地气、有温度，真正为职工群众所接受。

（二）发挥“两种力量”，为思想政治工作安装“推进器”

一是发挥党委（党组）力量，把思想政治工作贯穿党的建设始终。思想政治工作是我們党的一项基础性工作，也是全面从严治党的重要抓手，把思想政治工作贯穿始终是坚持思想建党和制度建党的有力统一，能够促进思想政治工作与党的建设相互融合、互为依托。同时，思想政治工作与党的建设同向发力，也是新时代加强和改进思想政治工作的着力点和覆盖域。因此，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循，强化党委（党组）主体责任，建立健全思想政治工作责任制。

一方面，要制定思想政治工作责任清单、分解任务、落实责任，党委（党组）通过召开思想政治工作相关专题会议，贯彻落实党中央和地方党委关于思想政治工作的政策文件精神，建立完善并严格执行议事规则，做到强化保障、落实责任，着力提升思想政治工作的能力和水平。另一方面，要通过基层党组织的联动配合，做到哪里有党组织，哪里就有思想政治工作，强化机关部门职能发挥，构建形成“党委宣传部门组织协调，各部门充分发挥自身优势和职能作用”的

思想政治工作齐抓共管局面，把思想教育嵌入日常管理，主动做好业务范围内的教育引导工作。要抓好组织领导和顶层设计，把思想政治工作当作企业可持续管理、基础管理的重要组成部分，坚持将思想政治工作融入企业管理全过程。

二是发挥人格力量，提升思想政治工作的凝聚力说服力和感召力。人格力量是一种重要的政治力量。《论语》中说：“为政以德，譬如北辰，居其所而众星共之。”马克思主义的观点是，经济基础决定上层建筑，上层建筑对经济基础具有能动的反作用。

对于思想政治工作来说，人格力量起着基础性、支撑性作用，是思想政治工作者拉近职工群众距离、密切党群关系的“催化剂”。一方面，思想政治工作者必须强化自身的“硬实力”，始终将加强自身修养、培塑高尚人格作为人生的必修课，坚定共产主义理想信念，自觉用马克思主义科学原理和党的先进理论武装头脑，始终站稳人民立场，心系群众、服务基层，以出色的工作实绩彰显共产党员鲜明的政治本色。另一方面，充分发挥人格力量的“软实力”作用。树榜样、立典型一直是我们党开展思想政治工作经常采用的方法之一。思想政治工作者必须以身作则、群众为先，注重挖掘群众中的好人好事，以点带面、引发讨论、形成共识，培塑向上向善的企业风气，提升思想政治工作的亲和力、影响力和

感召力。

（三）利用“两个平台”，为思想政治工作提供“落脚点”

一是利用好互联网平台，让思想政治工作占领更广阔阵地。随着科学技术的迅猛发展，互联网作为全球性的公共信息技术设施，已经成为一种重要的传播媒体，日益影响着人们的工作、学习和生活。《中国互联网发展报告（2022）》显示，截至2022年6月，我国网民规模为10.51亿人，较2021年12月新增网民1919万人，互联网普及率达74.4%。其中，网络新闻用户规模达7.88亿，占网民整体的75.0%；网络直播用户规模达7.16亿，占网民整体的68.1%；短视频用户规模为9.62亿，占网民整体的91.5%。这些多样化网络载体的大量使用，为思想政治工作提供了更新颖、更有效、更有趣的方法。为此，我们应该高度重视网络政工这一新领域，抓住机遇，积极抢滩，不仅要提高新时代思想政治工作的渗透率、达到率、覆盖率，而且要提高思想政治工作的互动性、生动性、全程性和实效性，把新时代思想政治工作提高到一个新的水平。

马克思主义基本原理告诉我们，任何事物都有两面性，科学技术同样如此，也是一把双刃剑。包括网络平台在内的崭新科学技术给思想政治工作提供便利条件的同时，又带来

了新的问题，比如有些网络新媒体发布传播的信息良莠不齐，有些充斥着低俗和腐朽的内容，甚至是错误的言论。如果不能辨别就会丧失自己的理想信念，严重妨碍人们树立正确的三观。所以，思想政治工作一定要重视深入分析研判，做好思想政治工作精细化的预判备案，还要对当代经济社会发展特点充分了解，把新时代思想政治教育的方法和手段与职工群众现实社会生产生活、学习工作密切联系，发挥更接地气的作用。

二是利用好企业文化平台，让思想政治工作更好地与中心工作相综合。对现代企业来说，思政工作与企业文化建设存在很多共性，都希望以促进职工精神力发展的手段，促进企业全面发展。如果将企业文化建设与思政工作有机结合，那么思政工作的内容就能够变得更加丰富，而在内容丰富、形式多样的思政工作支持下，职工则会实现职业道德素养、思想政治素养的持续提升，并为企业文化的不断优化提供支持。

企业思政工作与文化建设融合的有效策略至少包含以下三个方面：一是明确统一工作目标。在竞争激烈的市场环境下，现代企业要想将思政工作与文化建设融为一体，必须设立统一的整体工作目标，拥有明确的工作方向，坚持以人为本的核心宗旨，考虑企业经营发展需求的同时，充分尊重、满足、维护职工在各方面的合理利益诉求，最大化发挥出其

对于企业核心竞争力提升的推动作用。二是打造良好的绩效文化。良好的绩效氛围能使各岗位职工为了企业与自身的共同利益目标而努力奋斗，并进行良性竞争。从思政工作层面来说，需要结合员工个人实际情况，对其展开针对性的思想教育渗透，使其能够认识到自我提升的重要性，形成追求卓越、不断进步的工作思维与价值观念。三是建立更专业的队伍。目前在一些企业，思政工作与企业文化建设工作处于完全独立状态，相关工作任务基本都是由不同部门、机构负责，即便各部门、各机构之间能够保持良好合作关系，但合作深度肯定会受影响和限制，而这显然会对企业思政工作与企业文化建设的融合带来困难。因此，必须建立两用的人才队伍，为两项工作的协同开展提供人力资源支持。在人才引进时应引入沟通能力、组织管理能力、策划能力、思想政治素养、创新能力均比较突出的优秀年轻人才；在人才培养时应确定具有针对性的培训内容，以培养出适应心理问题疏导、党政方针生动解读等各项工作的两用人才。

四、结束语

进入新时代、新发展阶段，面对新机遇、新挑战，我国黄金企业若想实现更高质量、更可持续的发展，就要提升思想政治工作的质量和水平，充分发挥思想政治工作作用，解决实际问题，创新工作方法，为职工群众诚心诚意办实事，尽心尽力解难题，助推企业迈步新征程。

加强国有企业基层党建工作的新方法新思路

山东黄金集团党委巡察办公室 陈永强

【摘要】对于每一个国有企业来说，精准提升企业的核心竞争力以及综合实力是实现长足性可持续发展发展的重中之重。因而，如何开展国有企业基层党建工作，并通过系统化、体系化的政工工作牵引，进一步推动国有企业相关技术的深化创新、工作模式的优化革新、经营效益的全面提升。基于这一研究背景，本文从国有企业基层党建工作的必要性和重要性出发，以现阶段国有企业基层党建存在的问题为切入点，深刻探讨、积极探索提升国有企业基层党建工作开展的新思路，为进一步促进我国国有企业的健康发展提供源动力。

【关键词】基层党建；国有企业；政工工作；新思路；

一、国有企业基层党建工作的必要性和重要性

（一）国有企业基层党建工作的必要性

在实际的发展过程中，国有企业需要积极响应党和政府的发展理念，深刻践行相关要求，在树立良好思想意识的基础上，系统化的有序开展党建政工工作。在具体实践过程中，高度重视基层党建是践行从严治党、从严治理企业的重要表现。基于国有企业的长足健康发展角度来说，进一步落实国

有企业基层党建工作也将对国有企业的革新与发展发挥重要的作用，具有重要的意义。

（二）国有企业基层党建工作的的重要性

党建工作的有序开展，有利于企业员工对于企业文化、价值观、发展理念等有更加深刻的理解与认识，不断深化相关理念，在凝聚员工企业认同感、企业责任感等方面发挥着重要的影响与作用。基于新的发展形势下，国有企业经营体制的转变、深化体制的改革、落实现代制度的建立都需要基层党建工作发挥重要的政治核心作用，因而对于国有企业来说，重要性主要体现在三个方面：其一，通过强化思想政治建设，提高党组织的凝聚力，譬如通过培训或者专题研讨等集中学习的方式，形成国有企业较为系统化的政治理论和纪律教育，从而有效推进党群共建，在多形式、多样化的集体活动组织中，利用人文关怀以及心理疏导等方式，深化员工的归属感、幸福感，从而打造具有先进性的企业文化，培育国有企业精神；其二，从企业实际出发，增强党员双带能力，重视党员素质培养，在充分发挥党员作用的基础上，推动企业的全面性建设与整体发展。其三，不断强化企业主责意识，不断提高国有企业的党建工作水平。压实“一岗双责”强化党风廉政建设，明确党建工作的要务与责任，实现全面覆盖和落到实处，为企业营造良好的发展环境。

二、国有企业基层党建工作中存在的问题

（一）党员素质水平亟待提高

随着社会经济水平的不断提高，国有企业的改革步伐也不断加快，需要具有高素质水平、高能力水平的员工才能够满足企业可持续性发展的人力需求与人才需求。但目前来说，大部分的国有企业党员在理论知识学习过程中，学习意识不够坚定，缺乏自觉意识与自主意识，导致业务理论知识不够扎实，整体学习较为虚化、空洞，大多停留在表面。目前对于党员学习与培训的组织方式也较为传统，大多是通过内部集中培训的方式开展，滞后性、封闭性较为严重，缺乏对先进知识、要点的汲取与吸收，导致部分问题逐渐累积。还存在部分党员思想意识落后，工作态度消极，缺乏传递正能量的意识，没有发挥先进的模范带头作用。

（二）体制制度有待完善优化

现阶段，大部分的国有企业保障党建工作的制度还不够健全，严重阻碍了基层党建工作的有序开展、顺利进行。主要体现在以下几个方面：其一，部分国有企业的管理制度较为传统、保守，没有依据时代发展和人力现状及时予以调整，从而导致党建工作效果无法达到预期；其次，国有企业在开展党建工作过程中，缺乏一定的责任制度框架，导致党建工作的核心目标丢失，难以实现目标化、责任化的党建工作；最后，缺乏科学合理的党建考核机制，国有企业只有实施全流程的党建考核看护，才能够有效提高党建工作管理质量，

但目前来说，国有企业对于党建工作的开展仍较为松散，考核机制不够完善，缺乏健全的机制予以支撑。

（三）企业文化和党建文化不适应

只有在坚持党的领导，才能够实现国有企业的可持续发展，因而也需要在国有企业党组织的引导下，才能建设健全的企业文化。但就目前现状来说，部分国有企业的党建工作与企业生产工作存在严重脱节，从而导致企业文化与党建文化之间存在不适应的情况。一方面，党组织积极开展思想文化的宣传，但另一方面，与企业生产目标、管理目标没有关联，由此导致党组织的思想指导作用与效果得不到充分的体现，与企业的配合程度也不高，与企业内部党组织的亲密程度、合作程度也达不到预期效果。

（四）党建队伍人才较为匮乏

目前阶段的国有企业党建工作队伍中，缺乏强有力的党务政工人才与干部作为支撑，总体人才素质水平不高，与此同时，又缺乏综合性人才资源，从而导致党务工作缺乏先进性、灵活性和创新性。作为党建工作执行与落地关键环节，人才供给始终是国有企业党建工作亟待解决的关键问题，需要重点解决人才引进和人才培养等问题，才有利于国有企业的长远性发展与进步。

三、加强国有企业基层党建工作的新思路

基于第一部分针对国有企业基层党建工作的必要性与

重要性的简要梳理和第二部分关于现阶段国有企业基层党建工作存在的问题总结，本章节将以现状问题作为切入口，系统分析与探索强化国有企业基层党建工作的新思路，通过创新性的方法，进一步提升基层党建工作的有效性和有序性。

（一）高度重视基层党建人才队伍建设

在国有企业实施基层党建工作过程中，不断强化人才补给、人才队伍建设十分重要。不仅仅需要针对党员、领导干部等积极开展相关的意识教育与素养培训，也需要具备发展的眼光看待问题，系统关注重要人才的培育与培养工作。可以通过集中培训的方式，选派专业的工作人员予以相关的技能培训、能力培训，通过多样化的专业知识培训，有效提升基层党建人才的思想意识与政治意识，提升人才队伍的模范带头作用。另一方面，基于智能时代、互联网时代的背景下，可以引进先进的培训技术与方法，通过引用多媒体设备等方法，运用视频或者音频等方式进行系统的培训宣传和展现，进一步提升人才培养教育的质量与效果。

（二）进一步健全基层党建管理制度体系

相对健全和完善的管理制度体系对国有企业来说就是开展基层党建工作的强有力的保障。需要在契合党组织的相关制度要求的情况下，契合企业实际情况予以相应的制度设定与实施。其次，也需要建立有效的基层党建考核管理制度，通过奖惩制度进一步落实党建工作质量的有效监督与管理。

譬如，对于表现优秀的党政人员或者干部人才，予以一定的奖励机制，有利于进一步提高优秀人才的积极性与主动性，引导党务工作人员发挥良好的模范带头作用。另一方面，实施一定的激励手段，有利于实现国有企业真正意义上的人性化管理模式。

（三）推动工作组织方式的多元化创新

对于国有企业来说，不能够再拘泥于传统的工作组织模式，而应该通过创新性的尝试，实现工作组织方式的进一步优化与革新，对于国有企业开展基层党建工作具有不容小觑的重要影响与作用。企业在实际的发展过程中，必然会面临一些问题，因而，需要通过引进先进的管理方法、科学的管理手段。譬如，可以通过引入微信公众号、官方微博等新媒体渠道与社交媒体等多种方式，不断融合创新党建工作的开展方式、组织形式，不断活化党建内容的宣传工作，从而提升国有企业党建工作的创新与渗透。

（四）坚持作风建设引领良好氛围

氛围建设也在国有企业的党建工作中发挥着重要的作用与影响，从一定程度上来说，国有企业只有不断强化作风建设，才能为企业工作模式的优化、工作理念的创新提供强有力的支撑。譬如，通过定期考核、考察党员干部或者其他工作人员的作风情况，实现对企业人才队伍作风问题的有效监管。另一方面，在国有企业职工考核中落实作风这一考核

标准与要素，从而帮助国有企业的关键角色、职工人员树立正确的人生观、价值观，实现相关工作的有序开展和顺利进行。

（五）发挥企业文化的纲领性作用

不断强化国有企业的企业文化建设，形成良好的企业文化氛围。一方面通过设置企业文化宣传条幅、企业文化墙等方式，营造良好的企业工作氛围。另一方面，要加大对物质文化、精神文化的塑造，加强在设备资金、文化组织氛围建设等方面的投入，为工作人员提供良好的工作环境。通过引进文化书刊、文化手册等方式，不断强化国有企业的品牌意识，提升国有企业的企业形象，从而为党建工作提供强有力的文化氛围基础。

四、结束语

综上所述可以看出，国有企业通过不断强化基层党建工作，能够为企业的可持续发展提供强有力的支撑与动力。与此同时，通过提高基层党建政工质量与水平，能够进一步帮助国有企业加深对自身核心竞争力和综合实力的认识，对于企业战略的制定与规划也发挥着不容小觑的重要作用。本文基于对国有企业现阶段开展基层党建工作存在的问题总结，提出相应的方法建议，旨在能够为国有企业提升党建政工工作提供一定的借鉴与参考。

参考文献:

[1] 李健. 国有企业基层党建工作实践研究[J]. 农场经济管理, 2021(12)。

[2] 梁云志. 浅析新时代国有企业基层党建工作取得的成效与发展思路[J]. 党史博采(下), 2021(12)。

[3] 操雪荣. 新形势下国有企业基层党建工作创新研究[J]. 安徽建筑, 2021, 28(10)。

[4] 颜强. 关于新时代下国有企业基层党建工作的思考[J]. 东方企业文化, 2021(S1)。

[5] 蒋钢, 陈斌, 曾勇, 邓勇, 王晓娟. 加强国有企业基层党建工作筑牢坚强战斗堡垒[J]. 石油组织人事, 2021(05)。

[6] 由琨. 以积分制管理提升国有企业基层党建工作质量的探索与实践[J]. 党史博采(下), 2021(05)。

注重企业文化和属地特点相融合

—山金金控资本管理有限公司精神文明建设路径探索

山金金控资本管理有限公司 耿羽

【摘要】国有企业是促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量。自党的十八大以来，我国经济市场化程度进一步提升，要想在市场化浪潮中坚守本心，提升综合竞争力，精神文明建设的重要作用不言而喻。加强国有企业的精神文明建设需要兼顾多个方面，除了必须坚持党对国有企业的领导这一基本原则不动摇以外，还要紧密结合企业文化，与企业属地特点相融合，实事求是、因地制宜地构建具备自身特色的精神文明建设路径。

【关键词】精神文明建设 路径 企业文化属地特点

一、必要作用

我国一直高度重视社会主义精神文明，伴随着改革开放的不断深入和发展，社会主义精神文明建设内涵更丰富，承担的责任也愈发重要。十九大报告上提出：“从二〇三五年到本世纪中叶，在基本实现现代化的基础上，再奋斗十五年，把我国建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国。到那时，我国物质文明、政治文明、精神文明、社会文明、生态文明将全面提升”。

新时期下，国际国内的经济环境和社会状况愈发复杂多变，国有企业在市场竞争过程中遇到的困难和挑战在逐步加剧，加强国有企业的精神文明建设也显得至关重要。从社会发展的角度来看，作为中国特色社会主义基本经济制度之下的国有企业，是社会主义的基石、社会主义的“根”，能否主动担责、扛起新时代社会主义精神文明建设的大旗，实现新的作为，关系到中华民族伟大复兴中国梦的质量。从企业进步的角度来看，国有企业加强精神文明创建能有效激活企业发展的内驱力，推动企业核心竞争力的提升和干部职工凝聚力、向心力的提升，为企业健康持续发展起到积极的推动作用。

在此情形之下，国有企业更加需要积极创新精神文明建设内容内涵，不断探索新的工作方法，不断提出新的理论价值，为国有企业科学可持续发展提供保障。

二、实质特征和重要特点

国有企业作为我国社会主义制度优势的重要展现，在精神文明建设过程中必须要加强党的领导，但同时也要注重企业的特质，尤其是加强对人的关怀。

（一）坚持党的绝对领导

习近平总书记在2016年10月全国国有企业党的建设工作会议上曾强调：“坚持党对国有企业的领导是重大政治原

则，必须一以贯之。”国有企业精神文明建设是社会主义精神文明的组成部分之一，也就必然要以马克思主义思想为指导，充分结合历史发展经验和物质实践经验，也就必然要以党的领导为核心。

坚持党的领导为核心，是历史的必然，也是现实的必要。从历史发展的角度来看，无论是革命还是新中国建设发展改革时期，国有企业的诞生和发展都离不开中国共产党的领导。从现实推进的角度来看，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，是国民经济的重要支柱，是保障人民共同利益的重要力量。国有企业的发展影响到中国经济的发展，要保证国有企业科学可持续的健康发展，必须坚定不移贯彻党对国有企业的领导。

（二）坚持社会效益与经济效益相统一

国有企业的责任不仅仅是稳定的给经济发展贡献强有力的支撑，还需要在社会发展过程中肩负必不可少的重担，也就是坚持社会效益与经济效益相统一。

国有企业精神文明建设是社会主义精神文明建设的重要组成部分，应当为进一步深化改革和建设中国特色社会主义做出稳定贡献，因此具备重要的社会效益。我国的国有企业对社会的影响远胜于其他社会群体，尤其在重大工程建设时期，在各种自然灾害面前，国有企业都展现出了特有的责

任意意识和担当意识，其企业文化影响着属地的社区文化乃至社会文化，是中国特色社会主义文化的重要呈现。

坚持国有经济主导作用不动摇是我国推进国家现代化的过程中重要经验之一，国有企业是我国社会主义市场经济的重要组成部分，是我国社会前进发展的基本动力。国有企业只有在不断追求经济效益的过程中，才能保障市场和社会的稳定发展，不断求得自身的生存活力和创造自己的发展条件，并促进社会整体的进步。

（三）全面促进人的发展

社会主义本质核心是促进人的全面发展，国有企业的精神文明建设则需要以人为本，把人的全面发展放在首位，促进企业员工的不断进步。国有企业的在建设精神文明时既要注重满足企业员工的精神需要、增强个人心理契约笃定，又要关注员工工作技能的培育。只有坚持以人为本，促进企业员工的全面发展，满足了员工的精神需求同时，也使员工具有较高的职业技能，才能够使企业健康运行，使员工自觉自愿奉献自身价值。

在各项生产经营建设过程中所形成的企业文化精神，是一个企业整体层面和全体员工个人层面共同认可和遵循的价值观，为企业全体员工的日常行为提供行为准则。不仅能够激发员工的积极性、创造性，还能使企业内部各部门团结

一致，提高部门执行力。将国有企业精神文明建设融入渗透到企业员工日常生活的各个角落，能够以先进积极的价值观对员工进行熏陶影响，不断提高自身道德素质水准。国有企业精神文明建设能够对员工个人价值进行引导与体现，以更大幅度的满足企业员工的精神需要，激发更高层次的精神需要，从而促进人的全面发展。

三、实施路径和创新策略

山金金控资本管理有限公司（以下简称“金控集团”）成立于2012年11月，隶属于山东省省属重点国有企业——山东黄金集团有限公司（以下简称“集团公司”），是集团公司的产业金融中心。金控集团在创新精神文明建设的过程中，除了牢记党的领导，深入学习贯彻党的各项会议精神以外，还注重结合集团公司提出的“平安山金、生态山金、活力山金、人文山金”理念，充分利用属地特点，关心并促进职工发展，展现出了有自身特色的精神文明建设。

（一）结合企业文化

金控集团始终坚持贯彻践行集团公司提出的“四个山金”发展理念，紧密结合自身的精神文明建设。无论是日常学习还是每月集中理论学习，金控集团都会积极向广大干部职工巩固“四个山金”的文化理念；同时充分利用公司内网平台，积极号召干部职工发表自己的见解和感悟，使得企业文化深

入人心。下属企业期货公司积极结合“人文山金”的理念，响应落实中国证监会关于资本市场服务脱贫攻坚战略部署的举措号召，2021年赴河南省南阳市开展精准扶贫工作，无偿提供24万元精准扶贫帮扶资金；2022年继续开展乡村振兴工作，已与巴林左旗人民政府、西和县人民政府所辖乡村签订帮扶合作协议，设立合作项目。

金控集团在精神文明建设过程中还充分利用多种形式和渠道，积极展现自身特色。一方面有效发挥了金融企业的专业性，开展“我为群众办实事”时，特地举行了投资者保护专项宣传活动，党员职工通过电子屏、投资者教育园地等进行了引导广大投资者获取相关知识，了解政策，维护权益。另一方面注重结合职工特点，金控集团的职工整体的平均学历高，年龄分布以中青年为主，所以各类宣贯活动时展现出了“活力”和“多元”的一面。如采取了多种新颖的样式开展党史学习教育的活动，积极准备重温红色经典为主题的诵读节目、大力推进微视频比赛、开展“党史·青年说”作品征集等。

（二）利用属地特色

国有企业精神文明建设也需要因时制宜、因地制宜，尤其是要利用属地特色，吸收地方文化所长。国有企业作为地方社区中的具备重要影响力的社会群体，应该积极配合属地

政府的各项要求，融入当地的街道社区，充分学习了解地方文化特点，有针对性的进行精神文明建设。

金控集团总部位于上海，下属企业则地处赤峰、济南、深圳、天津、青岛等多个省市，丰富多样的地方文化充实了金控集团的精神文明建设。金控集团深受“海纳百川、追求卓越、开明睿智、大气谦和”的上海精神影响，不仅将这样的精神与公司企业文化核心相结合，还将其投入到日常经营和精神文明建设当中，特别教导干部职工确立“追求卓越”的目标，以包容大气的心态迎接各项挑战。

金控集团还十分注重与属地政府的配合，2022年疫情期间，金控集团机关党支部还主动成立党员志愿队，以实际行动参与上海市黄浦区南京东路街道的“两新”组织党员突击队活动，为公司筑牢疫情防线；下属企业金控深圳公司在属地深圳市罗湖区翠锦社区党委的号召下，积极响应并迅速抽调6名员工组成志愿者队伍，驰援翠锦社区协助开展疫情防控流调排查工作，还主动慰问奋战在抗疫一线的翠锦社区工作人员和志愿者，为防疫人员送去慰问物资。

金控集团在进行精神文明建设的过程中还充分利用了属地丰富的红色资源，创新精神文明建设的教育宣传载体，如多次组织干部职工参观学习中共一大纪念馆、上海淞沪抗战纪念馆等红色景点。同时，同时还积极参与2021年的庆

祝中国共产党百年华诞各类活动，两名党员职工还在上海市黄浦区“薪火百年·风华正茂”职工演讲比赛分别荣获银奖和优秀奖。在这样的努力之下，2021年金控集团机关党支部荣获上海市黄浦区“先进基层党组织”荣誉称号，期货公司党支部荣获集团公司“过硬党支部示范点”、上海市黄浦区“党支部建设示范点”荣誉称号。

（三）始终以人为本

国有企业一定要把“发展为了人民、发展依靠人民”的思想作为企业立身之本，作为企业举办的初心与使命。要坚持以促进人的自由而全面发展为根本价值导向，将“人民至上”的理念贯穿企业生产经营始终。把关注点放在“人”上，为职工的发展指方向、搭平台、添助力、彰成果，让家的归属感植根于职工内心，让自豪感深扎于职工心底。

金控集团在精神文明建设的过程中，始终注重促进全体职工的发展和进步，比如为职工积极举办各类活动，积极举办职工趣味运动会，职工参与率达到90%以上；还关心员工的身心健康，举办脊柱滋养健康讲座及康复训练；针对部分员工金融专业能力不足的短板，组织开展金融产品基础知识培训和金融衍生品业务培训等。

通过大力开展精神文明建设，极大地促进了金控集团的经营业绩提升，利润贡献创历史新高，2021年全年实现利润

总额 11.95 亿元、实现营业收入 238.02 亿元，各项经营指标较去年同期均实现大幅度增长，为集团公司全年目标的实现作出了突出贡献。

四、结语

精神文明建设是国有企业思想政治工作中的重要环节，是促进企业生产经营的重要工作，应当始终坚持两手抓、两手都要硬。在中国特色社会主义文化框架下，构建具有自身特色的精神文明，是凝聚企业最大力量，实现企业长远发展的重要支撑。注重企业文化与属地特点相融合，方能为社会保障和经济发展提供稳定助力，顺利完成党和国家赋予国有企业的重大历史使命。

参考文献：

1. 中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编[N]. 人民出版社,2017.
2. 汤颖娇. 国有企业党政及精神文明建设[J]. 时代报告,2021, (09):74-75.
3. 张妮芝. 新形势下国有企业如何创新企业精神文明建设[J]. 记者观察,2021, (07):116-117.
4. 李声辉. 新时代国有企业社会主义精神文明建设的实践路径研究——以中国铁塔股份有限公司绵阳市分公司为

例[J]. 智库时代, 2020, (12): 14-15.

5. 孙晓航. 新常态下国有企业精神文明的时代内涵及建设路径研究[D]. 长沙理工大学, 2015.

市场化并购中企业文化融合的路径分析 ——以同行业上市公司为例

山东恒邦冶炼股份有限公司 狄纪忠

【摘要】21 世纪以来，企业文化逐渐成为不可忽视的核心竞争力，作为一种“看不见、摸不着”的精神力量，源源不断的为公司发展供给生命活力。对市场化并购企业双方来说，企业文化融合工作是一个事关企业核心利益和未来发展的重大问题。融合的好与坏，直接或间接关系到融合企业（集团）的战略成效，关系到被融合企业的发展稳定，也关系到双方企业的市场和社会声誉，特别是对有些国有企业来说还关系到国有资产的保值增值。本研究对影响同行业上市公司并购重组中企业文化融合的因素进行分析，并提出基于独立融合模式的三条路径分析，具有较强的可操作性和现实意义。

【关键词】上市公司；市场化并购；企业文化融合；文化冲突；融合模式；路径分析

一、研究背景

市场化并购大多是以股权收购的形式实现对另一企业的控制，并购后双方形成了以产权为纽带的控制与被控制关系，或者直接可以称之为母子公司关系。这一基本事实就要

求双方必须要进行必要的文化融合，以有利于相互间的沟通、交流、协作和战略实施。但是对于市场化并购企业的双方来说，都是有着既往发展历史的企业，双方均在长期的发展过程中已经形成了固有的、稳定的企业文化，其间必然会存在或多或少的差异甚至是冲突。国外学者迈克尔·波特对 33 个并购母公司的经营情况进行研究，研究发现，进入新工业部门 50%、进入全新经营领域 60%、进入完全无关经营领域 74% 的并购最终失败。国内研究者王铎（2017）在对并购重组中企业文化融合的研究中，对并购成功和失败的各两家公司进行案例分析，分析结果表明，每个并购重组成功的案例，如联想公司和 IBM-PC、优酷和土豆，都可以明显看到企业文化融合的影子^[1]。在同行业公司并购重组中，良好的企业文化融合，可以促进双方生产经营顺利、进一步提高经营质量和企业形象。本研究以山东恒邦冶炼股份有限公司及其控股公司江西铜业股份有限公司（集团）为研究对象，为使并购双方经营不受企业文化冲突的影响，探讨双方企业文化融合的路径。

二、造成文化冲突的因素

企业文化的融合不同于其他任何关系的融合，如果不探究和遵循其客观规律、循序渐进，必然会导致融合的失败。从实际情况中总结，制约彼此文化融合的客观因素，主要有

以下几点：

一是地域文化的差异。企业文化的融合在很大程度上就是人文的融合，就是人与人之间的融合，然而不同地域的文化也造就了不同地域的人与人之间的文化差异，比如南方人与北方人的差异，有时候双方在很多问题上思想认识不同，行为习惯也不同，而且有些是根深蒂固的，在融合过程中必须要充分考虑。

二是体制文化的差异。企业与企业之间的管理体制往往是不同的，尤其是对于那些国有企业与民营企业来说，在长期的发展过程中已经形成了具有国企特色和民企特色的企业文化，双方市场环境、决策机制、监管机制的差异，导致形成了一种天然不同的企业文化，而且差别巨大。

三是情感认同的差异。情感认同的差异实际上也是源自体制的差异，特别是对于民营企业，其领导和管理人员可能有别于国有企业，因为大都是伴随着企业一起成长起来的，而且还有的是公司的股东，与企业之间的情感血浓于水，对于被并购后的各种改变有着不自觉的不适应心理，这在很多市场化并购企业中都有不同程度的体现。

三、文化融合的模式分析

上市公司间的市场化并购有别于一般的企业并购重组，需要依照法律法规规定，保持上市公司独立性。控股母公司

作为第一大股东，对控股子公司无行政决定权。因此并购双方平等，母公司在企业文化融合中要以文化理念、战略愿景的一致性为文化融合要达到的标准，坚持一切从实际出发，允许并提倡发展个性，通过文化融合构建一个既能发展所属企业个性，又张扬控股公司共性的企业文化体系^[2]。

Birkinshaw 和 Bresman (2002) 表明，文化融合模式的选择取决于并购文化的吸引力，以及被收购的员工是否愿意保留原有的文化。在吸引力方面，子公司恒邦股份作为民企上市公司，较国企在经营模式、管理制度上存在一定差距，但恒邦股份作为学习型企业，江铜集团的国企文化具有较强的吸引力。在彼此对于已形成的独立文化具有很高自信的前提下，又能够在基本建设、文化活动、员工创新创造制度等方面互相借鉴。基于上市公司管理规定，在文化融合模式上母公司选择软性管理，子公司独立融合的模式。

在具体的文化融合内容上，母公司注重品牌形象的塑造，具体文化建设放手让子公司发挥个性，其中较为明确的文化建设为党政文化，江铜集团曾数次到访，督导党建工作，并提出“党建+”企业文化融合。

四、基于独立融合模式的路径分析

1. 并购双方企业文化融合的定位。

所谓企业文化融合的定位，就是要弄清企业文化融合与

母子公司管控关系之间的关系。本研究认为两者之间是相互渗透、相互影响的，在某种程度上又是一体的。管控关系设定不合理，文化就难以融合；文化融合不到位，管控关系就会出问题。因此，两者需要同步开展、一体推进，且不可有所偏废或者特立独行。因此，探讨企业文化融合问题的同时，必须要同步确定管控关系的建立问题。

基于对实际案例的观察，在母子公司管控关系建立上应当遵循以下基本原则：

一是对于股份制公司或者上市公司来说要符合相关监管要求，所谓符合相关监管要求，主要是对于上市公司来说的，也就是保持上市公司独立性的问题。关于上市公司独立性问题，证监会发布的《上市公司治理准则》，以及深圳证券交易所《中小板上市公司规范运作指引》等法规都对此做了明确的规定，准则第七十二条要求“上市公司的董事会、监事会及其他内部管理机构应当独立运作。控股股东、实际控制人及其内部机构与上市公司及其内部机构之间没有上下级关系。控股股东、实际控制人及其关联方不得违反法律法规、公司章程和规定程序干涉上市公司的具体运作，不得影响其经营管理的独立性”^[3]。因此，作为控股股东必须建立合法合规的管控规范。

二是要符合开展并购企业（集团）的整体发展战略，所

谓符合并购企业（集团）的整体发展战略，主要就是并购后的发展要符合整体战略的需要。并购企业大多都是业务相近或者互为补充的企业，并购后要形成统一的发展思路，进一步强化各自的优势，切不可让一方迁就与另一方而失去了各自的优势。

三是有利于被并购企业的市场化运作和自主化经营战略的实施，所谓有利于被并购方的市场化运作和自主化经营战略的实施，主要就是要保持被并购企业相对独立的基本状态，促进企业更好地实施自主的经营战略。并购企业股份要达到的比例一般是 34%、51%、67%几个数值，其实际意义不言而喻。假如过大就实质上形成了“一股独大”，在市场上形成了一定的负面影响。不利于公司按照市场规律实现高质量发展，特别不利于在当前国际环境下的对外业务交往。

四是有利于被并购企业的干部员工的团结稳定和积极性发挥，所谓有利于被并购企业的干部员工的团结稳定和积极性发挥，就是要保持被并购公司生产经营管理团队的持续稳定，推动建立符合企业实际的市场化选人用人机制，推动建立符合市场化原则的薪酬激励机制。

五是有利于地企政商关系和谐相处。所谓有利于地企政商关系和谐相处，就是要建立有利于地企关系不断改进的灵活处理机制和长效维护机制，有利于政商关系和谐共进的良

好氛围。

2. 并购双方企业文化融合的目标。

企业文化建设是企业发展战略服务的，企业文化的融合也必须以双方战略为指引。因此探讨双方的企业文化融合，首先要明确战略，围绕战略制定目标。一切不利于双方战略推进和实施的所谓“融合”都是错误的，一切不利于双方战略推进和实施的作法都是要禁止的。

3. 审慎确定并购双方企业文化融合的阶段

江西铜业作为恒邦股份的控股股东，在维护恒邦股份体制机制长期不变的前提下，加强彼此间的文化融合、增进相互间的了解是必要的，也是必须的。作为子公司，恒邦股份要主动了解江铜的企业文化，增强对江铜作为母公司对子公司进行监管的各项举措的理性认识。同时，全体干部员工都要树立自己既是一名恒邦人，也是一名江铜人的思想观念，时刻维护恒邦、维护江铜的利益和声誉，并以此为自豪。作为母公司，也要尊重恒邦股份在长期的发展过程中形成的特有的企业文化和优良传统，尊重全体干部员工在与企业共呼吸共命运的朝夕相处中形成的深沉的情感诉求，尽最大可能的激发恒邦股份自身的活力，推动恒邦股份持续健康稳定发展。因此，双方的文化融合要审慎的确定合理的阶段。这一阶段的确立必须是立足长远、实事求是的；必须是循序渐进、

水到渠成的；也必须是兼顾各方利益、承载各方诉求的。

企业文化融合的过程包括初始、冲突、平稳、发展四个阶段，目前，并购双方经历了近3年的初始、冲突阶段，在试探摸索、碰撞冲突中达到对彼此的熟悉。接下来需要逐步过渡到平稳阶段，要经历2到3年的过渡期，期间进行通化融合，进入到发展阶段。2到3年的巩固、创新与发展，最终融合形成一种稳固的文化融合模式。

五、总结

在过去的几年中，恒邦股份做出大量的工作。在理念文化方面，已经酝酿形成了新的企业文化理念系统部分内容，新内容体现了企业目前的发展特点，体现了国企担当和时代要求。行为文化方面，按照国企监管的要求，本着能推行、可接受的原则，一直在持续推进制度体系的完善工作，并建立了符合国企党建要求的组织体系和决策机制。视觉文化方面，按照江铜视觉体系要求进行了企业 logo 及相关视觉识别内容的更换，包括职工工装等。

总之，江铜控股恒邦股份以来，企业增添了新的后盾，在体制机制不变和管理团队保持稳定的大背景下，公司的凝聚力和向心力空前高涨，企业发展呈现出了新的态势，各项经济指标均出现大幅增长，市场、政府、社会都给予了很高的评价，充分说明双方的合作是成功的。这与江铜集团高层

领导及相关部门的大力支持密不可分，公司全体干部员工都心怀感激之情。在此，我们也诚挚的希望江铜集团能够一如既往，共同努力，把恒邦股份发展好，为江铜集团实现更远的目标贡献力量。

参考文献

[1]王铎. 并购重组中企业文化融合的研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.

[2]陈明高, 梁海钢. 企业集团文化融合模式[J]. 管理创新, 2007, (3).

[3]中国证监会. 【第 29 号公告】《上市公司治理准则》[EB/OL]. <http://www.csrc.gov.cn/csrc/c101864/c1024585/content.shtml>, 2018-09-30/2022-04-28.

浅谈黄金矿工的幸福

——源于奋斗的正能量

天水李子园大地金矿有限公司 艾满乾

习近平总书记讲到“千千万万普通人最伟大，幸福是奋斗出来的。”站在“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点，以人为本，用马克思主义建党学说，融心理学、教育学、社会学、伦理学等为一体的思想政治工作，是黄金矿工用勤劳的双手通过奋斗创造幸福美好生活的正能量。

幸福是什么？

幸福^[1]是指一个人的需求得到满足而产生长久的喜悦，并希望一直保持现状的心理情绪，表现出不痛苦和在不幸中解脱后的主观感受。

有道是：幸福=幸福感×时间，而幸福感=幸福商×满足感。幸福的满足、快乐、投入、意义4个维度都是好的，其诠释涉及哲学、心理学、社会学、经济学、文化学等多个学科。幸福有不同的支撑点，今天的幸福未必就是明天的幸福，但明天的幸福一定是建立在今天幸福基础上的，人越接近幸福才备感幸福。

生活中的幸福其实很简单，不是金钱，不是权利，而是平凡不起眼的一些小事，如上午10点多，一缕阳光穿过窗

玻璃照在你的身上，暖融融，金灿灿；冬季万里雪飘，屋顶、墙头、道路、山野…到处都是白茫茫的一片，行走在雪地中，吸一口凛冽的空气，凉丝丝，甜爽爽。一些报刊开辟的栏目“晒晒身边的小幸福”，见于“豆腐块”，寓于着不平凡，折射着小幸福，像节假日家人团聚的片段，还有矿企改革发展几年来带给某一矿工的实惠，晚上被褥里散发的太阳暖意也成了小幸福的角落，类似事例枚不胜举。

幸福有时只是一瞬间的感动，像雪中送炭、久旱逢雨，得意时一个严肃的口吻、失意时一个鼓励的眼神，都让人潸然泪下，久久不能忘怀。将浅层次的快乐转化为深远的满足感和持久感是一件益处更大的事情。一个男孩在茫茫人海中幸运地遇到了真正深爱的女孩，和这个女孩彼此相爱、彼此依恋、彼此关心、彼此知心、一起生活，快乐的、健康的相守到百岁，也是真正的幸福。所有真实都是朴素无华的，宽容发现美，生命犹如艺术品都有属于它的奇妙意义。有美好的心灵，才能有美好的精神世界，才能有高层次的幸福。改良心灵，获得幸福，自得其乐、知足常乐、助人为乐，也能获得满足知足幸福感。

黄金矿工的幸福

黄金矿工是矿企的主体、主力军和核心力量，是矿企的创造者、实践者、改革者、发展者和推动者，是生活在偏远

区域的特殊群体。为了祖国的黄金事业，他们远离城市、家乡和亲人，长期居于艰苦危险的井巷，甚至就着酸菜萝卜，甘愿寂寞清贫，付出了一辈子甚至几代人的心血，其吃苦耐劳、无私奉献的精神值得传承以致发扬光大。

黄金矿工的幸福除了物质生活富裕，还包括笑容灿烂、健康平安，精神生活愉快。黄金矿企的党政在任何时候都要把矿工利益放在第一位，同矿工同甘共苦，保持最密切的联系，坚持权为矿工所用、情为矿工所系、利为矿工所谋。我国黄金矿企的昨天、今天和明天都是以矿工过上好日子为矿企一切工作的出发点和落脚点。特别是近年中国黄金集团采取了一系列战略举措^[2]，如以金为主、多金属开发，决不以牺牲生命和环境为代价从事矿业生产，优化五率、降低五费，管理提升与精细化，真抓实干、马上就办，高质量发展、基础攻坚等，实现了黄金富国强国、为民利民，矿工的物质精神生活随之也发生了翻天覆地的变化，甚至矿区建起了与城市没有两样的钢架+加气块结构精装楼房，先前达官贵人用的红地毯进了浮选车间，真可谓“昔日王谢堂前燕，飞入寻常百姓家”。互联网的引进，实现了“矿工不出门，便知天下事”。

让黄金矿工幸福就是要把矿工放在心中最高的位置，解难题、办实事，从矿工最关心最直接最现实的利益问题着手，

重点解决衣食住行用等基本保障，在学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居上让矿工得到实惠、尝到甜头，真正感受到矿企的温暖；就是要把矿企改革发展的成果更多更公平的惠及矿工，坚持一切依靠矿工，一切为了矿工，以矿工为中心是矿企党政把方向、管大局、保落实的重要内容，是矿企党政不断前进的根本动力，为矿工谋幸福是矿企党政矢志不渝的奋斗目标。

黄金矿企务必融洽与地方的关系，就近解决矿工子弟入学难、读书费用高的问题。矿企自身的教育培训，像“黄金讲堂”、“矿工夜校”要去粗取精、富有成效地办下去。创效的矿企，可在许可的范围申请增加矿工脏累苦险及科技含量高岗位的收入，伙食补贴、防暑降温、日用品、洗浴设施等费用也可适当提高。大多矿企坚持每年为矿工在地方定点医院体检一次，对一些疾病基本做到了早检查、早发现、早诊断、早治疗。许多矿企从源头做好以矿工为核心的养老保险，基本实现了矿工的老有所养。有的还与地方协商，在市区为矿工建起了廉价的保障性住宅。许多矿企安装了成套的健身器材，建设了文体活动场所，矿工全员健身颇有成效。

如何为之奋斗？

奋斗^{【3】}是指为达到一定目的而努力干。奋斗是为一个目标去战胜各种困难的过程，这个过程会充满压力、痛苦和挫

折。

人格平等是奋斗的首要条件

人格是指人的性格、气质、能力等特征的总和，也指个人的道德品质和人的能力作为权力、义务的主体资格。健全的人格是获得人们喜爱和合作的前提条件。世间凡是智者贤人，都把人格的特征极力地表现出来，留下的精美故事也被传为佳话。建国初期，刘少奇接见全国劳模时，曾紧紧握着掏粪工人时传祥的手说：“你掏大粪是人民的勤务员，我当主席也是人民的勤务员，这只是革命分工的不同，都是革命事业中不可缺少的一部分。”

人格平等反映了地位平等，更体现了以德服人。职务有高低，工作无贵贱。行业有分工，人无高低之分，都是中国特色社会主义建设的主人。毛泽东说过“革命工作只有分工不同，没有高低贵贱之分，我们的同志，不论职务高低，都是人民的勤务员。”人格平等互信的建立，离不开信仰坚定，有矢志不渝的坚毅力，离不开品德高尚，有才学超群的吸引力，离不开宽以待人，有严于律己的亲合力，离不开沉着果敢，有潇洒自如的决断力，离不开举止得体，有平易近人的感染力。需要重理想轻利益、重品德轻荣誉、重付出轻回报。

黄金矿企一定要明白服从、服气与佩服三者逐一渐进、螺旋上升的管理构成。服从是“一纸任命”的结果，这种情

况在管理者与被管理者间也会因一纸任命的改变而互换。服气是对高层能力的认可，加之职务的震慑，能产生言必信、行必果，政令畅通的影响力。而佩服是人格魅力发生作用的结果，是权力之外对他人的影响力，可以说与职务没有关系。

黄金矿企应面对现实，把握现在，从小事做起，从我做起，通过与员工心灵的沟通，加深理解，促进人际关系向理想方向发展，通过健全人格的培养、人格魅力的塑造，在性格、气质、能力、道德品质等方面，拥有吸引人的力量，成为员工能接近、愿意接近、喜欢接近并受欢迎、容纳、愿做知心朋友的矿企。

精神力量^[4]是奋斗的重要支撑

黄金工业在中国精神特别是大庆精神铁人精神、孟泰精神的鼓舞下，走过了起步、复苏、发展直至崛起的不寻常历程，从原始落后的锹稿锤钎与辘轳、竹笼到先进节能、安全高效的装备，从小打小闹的“淘金女伴”到颇具规模的采选生产，从产量排名无位到世界第一，无论在至高的海拔，还是在至深的井巷，都凝结着黄金人艰苦奋斗、攻坚克难、顽强拼搏、无私奉献的精神。

人无精神不立，国无精神不强。精神是一个民族赖以长久生存的灵魂。黄金矿企幸福生活的创造需要黄金矿工坚持不懈的努力奋斗，这一切以精神的力量为主要支撑。

黄金精神是中国精神中的一小部分，体现了黄金人挑战极限、敢为人先、吃苦耐劳、不怕艰险的大无畏精神，是黄金矿企的魂与根。超越自我、开拓创新、拼搏奉献、追求卓越是中国黄金的精神。中国黄金没有自己独特的精神，就不可能从弱小变强大、创造出美丽的神话，创世界一流黄金产业集团的目标也最终会化为泡影。

“没有比人更高的山，没有比脚更长的路”，只有“哀莫大于心死”，其实“天无绝人之路”。黄金矿企采用的以精神鼓励为核心的激励机制，能使矿工感受到工作的乐趣，尝到职业的甜头，以致在革新改造、科技攻关中大显身手。成功能使人有成就感和获得感，精神激励是最便捷、有效且经济的投资，有时产生的效果绝不亚于物质激励。因为人的生理状态，能极大地改善人的精神面貌，从而激发出工作热情，创造出更高的效益。

面对各种困难，如资源不足、权证办理困难、权益金缴纳问题、成本居高不下、尾矿消化、抗风险能力差等，应分门别类、倒排工期，对症下药用坚持和智慧的精神去克服，与此赢得地方理解支持。只要聚焦问题并想方解决，立足百年新起点的黄金矿企就没有过不去的“火焰山”。矿工面对生产生活中的不如意，也要学会坚强和执着，请相信“太阳每天都是新的”。黄金矿企的员工应在精神力量的感召和鼓

舞下，立足岗位，脚踏实地，出力流汗，聚精会神搞生产，一心一意谋发展，实实在在做奉献，使自己的人生过得充实而有意义。正如保尔·柯察金所说的那句话，人生最宝贵的是生命，生命给予人只有一次。当回忆往事的时候，他不会因为虚度年华而悔恨，也不会因为碌碌无为而羞愧。

相信精神的力量吧，它能使人把潜力发挥到极致。

奋斗需要新理念的指引

奋斗需要在新理念的指引下，以社会主义核心价值观体系为取向，注重人本管理，调动员工积极性创造性，激发工作热情劳动干劲，挖掘优势潜力，为企业做贡献。唯有融入生产经营，成为其中的有机组成部分，才能与之并驾齐驱，相互促进，创造幸福生活。

人本管理具体到黄金矿企就是将员工作为主要对象，以满足其需求为途径，通过经济管理和思想工作努力做到人尽其才，才尽其用，并紧扣生产经营这个中心为之奋斗，实现利润最大化，让员工充分享受改革的成果。人本管理突出以人为本，注重尊重人、关心人、体贴人，强调“群众利益无小事”。

人本管理离不开科学管理，实践中只有加强基础性科学管理，才能使人本管理有足够的动力支撑和真实的主体依托。某些黄金矿企通过全方位、多层次的内培外训，强化员工政

治、文化、技术等基本素质，促进了人本管理的科学化进程。大多黄金矿企能根据员工嗜好、习性、能力等综合素质进行优化组合，想方把员工安排到最能发挥其潜能的岗位上。

重人更要用人，既重进更要重用，要建立严格的人才或职务标准，通过考核、录用和使用把甄选视角放在应聘岗位所需的能力鉴别上。

坚持提高政工人员科技含量与提高生产经营人员政工素质并重。

黄金矿企党群部门中干要兼职生产经营管理，务必提高知识、文化含量特别是科技含量，确立“靠本事吃饭”、“靠贡献吃饭”，使他们在心理、人格、个性方面健康发展，保证做员工思想工作时，努力为黄金矿企生产经营献计献策、添砖加瓦。另外，科技含量提高了，政工人员做工作才能言之有物，以充分现实的论据感化人。

与此注意提高黄金矿企生产经营人员的政工素质，明确中层以上管理干部在履行业务工作职责时富有思想工作责任，做到管事、管人、管思想相结合，形成人人做思想工作的新局面。

通过谈心家访、调查研究、学习比武、普遍指导与特殊对待等形式，倾听员工呼声，关心员工疾苦，真正弄明白员工心里想的是什么。只有注重群众性、突出针对性、增强实

效性，才能把握规律把握脉搏，走出思想工作的新路子。一些黄金矿企从员工的切身利益出发，着实解决员工衣食住行用方面的急难紧要问题，与员工水乳交融、知其心声，对其脉搏了如指掌，达到了得人心、暖人心、稳人心的目的。

奋斗就要脚踏实地劳动^[5]

劳动是美丽而快乐的，是财富和幸福的源泉，是人生的一种需要，是为了他人或社会，最后才是为了获取自己认为合理的薪水。人世间的美好梦想、发展中的各种难题、生命里的一切辉煌，只有劳动才能实现、破解和铸就，劳动创造了辉煌的历史，也必将创造出光明的未来。我们所讲的劳动主要是指体力劳动，创造的是看得见、摸得着实实在在的价值。当然也包括脑力劳动，贵在管理向效益、知识向经济的转化，要重心下移、关口前移，突出“横到边、纵到底，落到地、砸出坑”的管理。脑力劳动者要苦练基本功，积累实践经验，努力成为有“几把刷子”、让一线矿工信服的行家里手。

思想政治工作是马克思主义建党学说的重要内容，是激发奋斗创造幸福生活的正能量，它创造的是一种健康向上的氛围，体现的是无形强大的凝聚力，就像人们生存所必须的空气，司空见惯而又必不可少，它的出发点和结合点都是以人为对象，解决人的思想、观点、政治立场问题，借以提高

人的思想觉悟，保证并服务于“奋斗创造幸福”的全过程，因而具有鲜明的党性、实践性和群众性。站在“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点，黄金矿企的党员干部在习近平新时代中国特色社会主义思想的指引下，一定要不忘初心，牢记使命，坚持为矿工谋幸福，始终保持谦虚谨慎、不骄不躁、艰苦奋斗的作风，勇于创新，永不僵化，在实现中国梦、黄金梦的进程中，发愤图强，奋发有为。幸福是奋斗出来的。实现中国梦及至黄金梦，任重道远，要靠艰苦卓绝的努力、坚持不懈的奋斗，一步一个脚印，踏踏实实的立足岗位，干好本职工作。只要同心同德、不懈追求，埋头苦干、勇毅前行，我们就一定能够创造出属于我们自己的幸福生活。

参考文献：

【1】baike.so.com/doc/5339893-24446985.html。幸福。360 百科，2022—01—30。

【2】中国黄金集团。社会责任报告。北京：中国黄金集团有限公司，2016—2022。

【3】baike.so.com/doc/5375289-5611365.html。奋斗。360 百科，2017—11—14。

【4】艾满乾。精神的力量是无穷的。北京：采金人微

信公众号，2016—10—17。

【5】艾满乾。黄金矿企党员要用实干和劳动成就梦想。

北京：中国黄金报，2017—10—21:7。

湖北三鑫党建阵地建设的探索与思考

湖北三鑫金铜股份有限公司 黎先燕

【摘要】为更好地发挥党建引领作用，从全面从严到细节抓实，近年来，湖北三鑫金铜股份有限公司认真落实党建主体责任，加强党建阵地建设，主动作为，创新宣传，营造浓厚的党建氛围，在持续增强党组织的号召力、凝聚力、战斗力和创造力上做出了有效的探索。

【关键词】党建 阵地建设 探索与思考

强化基层党建阵地建设是深入贯彻党的十九大精神，提高党的建设质量的必然要求和重要举措。只有抓好阵地建设，让基层党组织有个设施完善、内容丰富的“家”，才能推动党组织工作做实做好，给党建工作装上加速器。

党建阵地是指在物质及精神方面，开展工作、学习及活动的场所。党建阵地建设是党组织展示自我风采的模块。展示党员风采，发扬榜样力量是阵地规划的深层理由。在党建阵地中，不仅要以优质的党建理论为基，更要以“因地制宜，量体裁衣，节俭办事”为原则，不仅要结合实际紧密围绕中心工作，还要与时俱进创新宣教形式，充分体现阵地能量，提升党建工作实效。

湖北三鑫打造基层党建阵地，给全体党员构建了党内学习生活的平台，促进了党建工作制度和基础设施完善，使党的活动更加富有活力，富有成果。积极宣传推介，强化宣传阵地意识，有效地促进了党建活动高质量开展。

一、两大现象突显党建阵地建设重要性

截至 2021 年末，湖北三鑫公司年处理矿山量 100 万吨，资产总额 22.5 亿元。拥有采矿车间、选矿车间、提升车间等 12 个党支部。改革的纵深发展以及全面从严治党纵深推进，促使湖北三鑫公司法人治理结构、管党体系、生产经营方式、企业管理发生了深刻变化。对照支撑公司高质量发展和党员群众多元需求，公司基层党组织阵地建设在具体实践中凸显出两大现象。

现象一：对党建阵地建设重视程度不足

一是思想认识不足。个别支部对党建阵地建设的重要性认识不够，没有制定工作计划，只是按照上级的要求部署被动应付；二是人员配备不足。基层党组织事务繁多，专职党务工作者配备不足，从事党务工作的人员大多身兼数职，平时忙于生产，在推进阵地建设的过程中显得劲头不足，各支部的阵地建设模式化，阵地建设的后期管理使用制度还未建立；三是考核机制缺乏。相应的考核激励和约束机制不健全，没有对阵地建设提出刚性要求，影响了支部和党务干部

推进党建阵地建设的热情和积极性。

现象二：对党建阵地建设整体策划不足

一方面，建设场地策划不足。多数支部办公场地有限，不具备提供专门场地建设党建阵地的条件，简单地把党建阵地与会议室“共建”，功能较单一，影响阵地建设效果。另一方面，展示内容策划不够。党建阵地展示内容形式单一，虽然将党员权利义务、入党誓词等常规内容上墙，或把组织架构、党员身份亮出来，但与企业实际、企业特色、企业文化结合不多，党建品牌呈现不足，支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用展示不足，展示形式不生动、鲜活，难引起共鸣，引领效果不明显。

二、创新党建活动阵地的有效探索

湖北三鑫金铜股份有限公司以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实习近平总书记关于“走在前、作表率”的重要讲话重要指示精神，深入党建引领，强化政治统领，打造红旗型、示范型、标准型党支部，既创建了应有的活动阵地，又拓展了党员活动空间及党建影响，在推动公司高质量发展中充分发挥党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，取得了良好成效。

（一）建好阵地，学有场所，增强党建工作新活力

2016年起，湖北三鑫公司党委将支部阵地建设全面达标

作为基层党建工作的规定动作，先后制定出台了《关于开展标准型、示范型、红旗型党支部创建工作的实施办法》等文件，保证了支部党建阵地建设的有序推进。

为充分吸引和凝聚群众，湖北三鑫公司党委把建设和管理结合起来，在建设上，突出加强基础设施建设，结合基层阵地的性质，把学习宣传的作用摆在重要位置，根据矿山特色和实际经验，打造以党务、廉洁、业务等为主要内容的党建文化展示平台，涉及党务公开、承诺践诺、学习交流等内容，夯实“硬件”基础。在管理上，加强规范管理，上墙的制度突出重点，完善修订的制度及时更新，确保党员干部和职工群众学习有场所、活动有阵地、干事有舞台。

为落实“三型党支部”建设，让支部党员活动室成为助推公司改革发展的坚强堡垒和“硬核力量”，提升车间党支部在公司党委的指导下，将支部品牌“四融工作法”的做法成效、车间安全发展时间轴和先进典型案例等精心总结，使车间“空白墙”变成“党建墙”，打造出具有鲜明特色的党建文化宣传教育阵地。

抓基层党建是一把“金钥匙”，抓住了基层党建，能盘活基层工作，安全生产、改革发展等等党的重大决策部署就能很好地落到基层。

在党建融入中心工作这一思想的指导下，一批标准型、

示范型、红旗型党支部脱颖而出，全面激活了基层党组织活力。先后涌现出采矿车间党支部“千米井下党旗红”-570米党员联系点、选矿车间党支部“五个示范”创先争优岗、充填车间党支部“绿色充填、红色堡垒”等党建品牌，公司提升车间党支部、采矿车间党支部、选矿车间党支部被评为黄石市国有企业“十佳行动支部”和“红旗型党支部”，高世贤、刘月中获湖北五一劳动奖章和黄石市劳动模范，胡务堂获中央企业优秀共产党员、易智、崔晓林等被授予集团优秀党务工作者和优秀共产党员称号。

（二）注重实用，学有目标，搭建党员教育新阵地

以加强党建阵地建设为契机，借助党建阵地优势，搭建党员教育的新平台。通过各种集中或分散的活动方式，不断创新活动方法和形式，组织党内政治生活，使得党的活动变得常态化、制度化、现实化、创新化，有利于提高党员的素质和对党的理解，促进党员们提素质，改作风。

阵地建设的目的，不是为了“好看”，而是为了“好用”。湖北三鑫公司 12 个党支部先后按照“六有”标准，即有场所、有设施、有党徽、有书报、有制度、有活动的要求，经过协调、努力、落实，以“改建、共建”模式打造的支部党员活动室精彩亮相。2021 年，公司 12 个基层党组织，包括将外施工单位的流动党员纳入组织怀抱的采矿二车间，各自

拥有了自己的学习、活动的场所。

按照管理规范、功能齐全、作用明显总体要求，基层党支部阵地着力突出“实用”二字，本着“一室多用”原则，采矿、选矿、提升等多个基层党组织将会议室改造成党员活动室，新添了学习书籍，设置了党旗、党徽、入党誓词、党员义务责任、党内制度、党员承诺等固定内容，又增加了支部项目清单、每月一星等可以随时更新的栏目，支部定期更新图片和资料，增强了阵地的新鲜感和实用性。

2022年5月，提升车间党支部党建走廊以“红色党建”为基调，结合安全与发展核心主题，打造了支部党建走廊。这一阵地包括习近平生态文明思想、习近平总书记关于安全生产重要论述、从业人员的安全生产权利与义务、廉政文化、身边的榜样、党员项目攻关、“党建+融媒”学习站等10个功能区块。同时，从“记得住、带得走”的角度出发，公司党委宣传部协助支部策划制作了《党建引领 安全发展》、《携手并进 扬帆起航》、《榜样在身边》等3部短视频，进一步鲜活了基层党组织党建宣传教育的内容。

党建长廊的建成并投入使用，使党建文化宣传教育由内向外延伸、由相对封闭转向对外开放、由党员干部扩展到普通群众，润物无声的浸润每一个人，引领全体干群进一步履职担当、精准服务。在公司党委的坚强领导下，提升车间党

支部先行先试，不仅为党员搭建了“学习、展示、交流、互动”的平台，也逐渐成为团结职工群众、集中思想、凝聚信心的中心。

（三）三大平台，联通共享，展现党建引领新气象

为保障阵地建设成果，充分展现宣传教育的能量，湖北三鑫着力发挥思想政治宣传教育和群团优势，增强工作主动性、系统性和前瞻性，围绕中心工作制订宣传工作要点，紧追热点，超前策划，以理论宣讲、教育服务、文化服务三大平台为载体，全面发力，宣传效应不断拓展，为公司高质量发展提供了强大的精神动力和思想保证。

打通“三大平台”，做好激活盘活、联通共享的文章，打破条条块块的界限，整合现有公共服务阵地资源。一是国资E学、学习强国、黄金大讲堂等载体，建立理论学习宣讲平台；二是打通安全电教室、党员活动室等，建立教育服务平台；三是打通多功能活动中心、职工书吧等，建立文化服务平台。其他职能部门结合职能特点，发挥基层资源优势，做到主动对接、及时承接。

为推动党建工作延伸至井下、治理服务聚焦到一线。采矿车间党支部新增-570米中段“千米深井党旗红”党员联系点，开设“书记有约”，结合党史学习教育常态化，突出“基层党建、服务群众、党群活动、党员教育”四大功能，筑牢

一线“战斗堡垒”，不断增强支部服务功能。

通过主动策划，精心制作，深入一线对公司党建工作、安全生产、经营管理工作中的创新做法、特色经验组织立体式、全方位的集中报道，实现自主完成图文、海报、短视频等多元化宣传内容制作，“湖北三鑫”传播力、影响力、覆盖面进一步增强。2021年，湖北三鑫获得全国黄金行业新闻宣传先进集体、先进个人等8个奖项；三鑫公众号入围中国黄金矿业新媒体20强第16名，互动数第三名；获得中金黄金自媒体一等奖和十佳优秀自媒体账号。

三、加强党建阵地建设的对策建议

（一）强化组织领导，解决思想问题

加强基层党组织对阵地建设的重要性认识，把加强党建阵地建设作为解决党建责任弱化的有力抓手。加强对各支部党建阵地建设的调研指导，了解掌握党建阵地建设进展、存在困难问题，帮助提出解决对策建议，推动基层党组织党建阵地建出成效。将党建阵地建设纳入到工作计划，加以考核，督促落实。

（二）强化顶层设计，解决思路问题

结合党的建设要求和企业发展规划，建立完善企业党建阵地建设总体发展规划，各支部结合工作实际、场地及人员情况合理制定党建阵地建设方案。制定公司党建阵地建设方案，明确发展规划。有了目标与方向，在特色融合上做文章，

打造“小而美”“小而精”的党建阵地，形成红色示范群、红色服务网。另外，就是要明确工作责任，有责任人有落实工作的具体牵头部门，各司其职，各负其责，推动有力。

（三）强化活动评比，解决推进问题

基层党组织党建工作抓得实、抓得牢离不开坚强有力的党建阵地。开展基层党组织党建阵地参观评选活动，推进“一支部一品牌一特色”建设，鼓励基层党组织不断在完善内容、创新形式上提升改造，通过阵地示范点的打造，形成一系列可借鉴、可复制、可推广的实践经验，强化辐射带动和典型引领效应，有力引领带动阵地建设水平的整体提升。以党建阵地为载体，开展党员教育管理、群众政策宣讲、党群志愿活动、一线技术攻关等活动，调查党建阵地建设的群众满意度，对载体、功能、服务提出改进意见和建议，增强党建阵地的使用率及影响力，使党员群众看到方向指引、得到思想感召、受到精神洗礼。

四、结束语

企业党建阵地是基层党组织学习理论的重要阵地，是密切联系群众的重要渠道，是实现党建工作的政治优势转变成企业发展优势的有效平台。同时，在保证党员的先进性、纯洁性，提高组织创新力上均起到了积极的作用；是努力实现基层党建工作全面进步、全面过硬的一项重要抓手。

推动矿山企业文化创新发展的调查研究

招远市金亭岭矿业有限公司 尹书妮 原英玲

黄金矿山企业受资源分布特点等影响，大多存在点多面广、战线长的特点，即使是同一企业，也往往存在不同的矿区、车间相距较远、人员较为分散的情况。在这种情况下，极易出现“各自为王”的情况，所以，在这种情况下，必须要充分发挥企业文化的凝聚力、向心力，使企业员工、企业管理做到“形散神不散”，加强企业在激烈的市场竞争面前的核心竞争力，增强企业在面对资源等众多不确定因素面前的文化软实力。

习近平总书记在党的十九大报告中指出，文化是一个国家、一个民族的灵魂。文化兴国运兴，文化强民族强。没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。企业是社会的重要组成部分，优秀的企业文化是企业发展的原动力，是企业的灵魂和企业核心竞争力的关键，是中国特色社会主义文化的重要组成部分。企业文化建设需要长期积累和持续完善发展，面对外部发展环境的日新月异、日益复杂，如果企业文化不能与时俱进创新发展，文化力量源泉就会面临枯竭，就会出现滞后于企业发展的情况，对企业形成严重的束缚，甚至阻碍企业的发展。新的形势面前，

要想更好地适应企业变革、转型等的发展需要，就要不断完善、变革、提升、超越，建设具有特色的企业文化。

一、企业文化建设存在问题剖析

优秀先进的企业文化，可以为企业的发展提供更为长久的生机和更为有力的保证。从根本上说，企业文化创新是指对现有企业文化中不适应于社会主义发展的思想认识、价值观念、道德要求、企业精神和企业文化制度、企业行为等进行变革创新。最为关键的就是要使企业、员工均形成创新意识，使他们的精神需求得到满足，个人价值得到肯定，行为得到激励，并产生强大的辐射作用，提高员工整体的生产积极性，加强企业的凝聚力。经调研发现，当前各矿山企业文化建设的过程中普遍存在的问题主要表现在以下几方面。

（一）忽视人的因素，企业文化缺乏员工认同

一是忽视员工的参与度。企业文化不是企业家的文化，而是企业全员文化。不可否认，企业家是企业文化建设过程的领导者、主导者和中坚力量，但员工参与企业文化的重要性同样不可忽视。如果员工只是一味地被动地接受和服从企业文化，也就是只有“自上而下”的宣贯，而缺乏“自下而上”的互动，员工就不可能真正的参加到企业文化建设的过程中，就不能够深刻地领会到企业文化的实质和内涵，从而导致企业文化在推广过程中阻力重重，影响企业文化作用的

有效发挥。

二是忽视员工的发展。企业文化建设的最终目的就是要通过对文化的建设，来提升企业的竞争力，同时，增强员工的幸福感、归属感、获得感，给员工一个明朗的职业生涯。但有的企业在进行企业文化建设过程中，往往是过度注重企业文化精神的宣传、推广，而忽略员工的能力再提升的培训、员工的职业生涯设计和规划，从而导致员工看不到自己未来的职业前途，失去对未来职业发展前途的明朗认识，无法把实现自身价值、实现自身发展与企业的发展壮大紧密联系在一起，对企业的忠诚度不高，与企业共同面对困难和挑战的信心和干劲不足。

三是忽视对员工心理需求的研究。在生产过程中，作为最主要因素的人的生产效率的高低很大程度上取决于其对所处的环境中的人、事的看法和态度，如果对其所处的环境感到心情舒畅，充满动力，满了认同感，那么，在工作过程中就会得到充分的心理满足，感到干劲十足，工作效率自然而然就会比较高。相反的话，如果其一直以来都只是在按照企业提出的要求做事，内心充满了抗拒甚至是抵触，那么其做事就不可避免的会敷衍、应付了事，就会导致大量的无效的劳动甚至是无效的工作，既会增加企业不必要的“时间浪费”，也会影响到其自身聪明才智的有效发挥。

四是忽略对员工的教育。有的企业虽然设计了完整的企业文化体系，但仅仅是把企业文化设计出来了、展示出来了，仅仅是通过对企业文化的展示试图来改变企业的社会形象，而没有意识到员工才是企业最好的“品牌”、“无声的广告”，这种在对员工更深层次的教育感化上的严重缺位，导致企业文化不能有效地转化为员工的整体意识和全体行动。

企业文化中的核心价值观只有为全体企业员工所认同和接受，并变成全体员工的根本行为准则、共同的精神引领，才能真正形成适合企业发展的文化体系。大量的事实及有关资料充分证明，没有员工对企业文化的深层次上的认同，企业管理就不能完全发挥出应有的积极作用。

（二）与企业现实脱节，企业文化缺乏融入感

一是企业文化停留在“表面”。只是通过物质文化对企业文化进行了展现，局限于形式，浮于表面，把企业文化建设单纯的认为是悬挂各种的口号、标语，制作各种各样的看板，对各种的建筑环境文化、员工的着装等进行规范和统一，缺乏实质内涵，没有意识到企业文化最终是要走向更深层次。企业文化要具有生命力，就必须渗透到企业中每一个人的骨子里血液里。企业文化认知中的 VI 和 BI 就只是“假象”“表面”，对企业来说不具有什么实际意义和现实作用，MI 才是深层次的精神和思想情感上的认同。

二是企业文化没有得到有效执行。许多企业文化在建设过程中没有与企业的发展战略、价值理念、管理制度、行为方式等各个方面有机融合，没有渗透到企业生产经营的各个方面，导致企业文化的激励、辐射等功能丧失。更有甚者，在生产经营、企业管理的具体管理过程中，不能严格按照企业文化进行执行，存在与企业文化相偏离的情况，使员工对企业文化的地位产生怀疑，从而削弱了企业文化的激励功能、凝聚功能、辐射功能。

三是企业文化没有深深扎根于企业的土壤。在企业文化建设的进程中，许多企业往往单纯生搬硬套其他企业文化管理的成功模式，没有充分认识到不同行业、不同规模、不同经营模式等类型的企业之间、员工之间本身存在的差异，没有在对他人的优秀企业文化进行消化吸收、凝炼升华的基础上，实现与企业自身优良传统的有机融合，忘了本心和初衷，导致企业文化建设与企业的客观实际严重脱节。

任何一个成功的企业文化都具有特定的行业特征、地域特征、人文特征，不同的企业文化之间既存在着相通之处，也存在着鲜明的差异。企业文化必须同企业的行业特点、生产经营的目标、发展历史、文化积淀、优良传统紧密联系，与企业的使命定位、战略发展方向、员工的个人价值追求等诸多目标相融合，才能够起到“上下同欲，无往不胜”的作

用，才会对员工的精神追求、价值取向、道德品行等产生长远而深刻的影响，推动企业健康稳定持续发展。

（三）特点不突出，企业文化缺乏独特性

一是企业文化表达上没有体现出企业的特征。很多企业的企业文化没有建立在对企业的发展历史、人文特点、文化积淀等的深层的剖析、总结和提炼的基础上，不能够真正反映出企业与其他企业所不同的价值取向、经营理念、行为准则和管理风格，没有与员工产生情感上的共鸣和同频共振，无法使员工产生强烈的凝聚力和向心力。

二是企业精神表述上缺乏个性标签。许多企业的企业精神词语描述雷同，形式单一，大多数都是两个字、三个字一句，大多数都是刻意的去追求对称，看不出企业精神的侧重点，看不出企业所属的行业特点，似乎在任何企业都具有普适性，不能够使社会公众在看到企业精神的第一眼就能够很快识别出企业，从而对企业或者企业的产品、服务等做出优选。

企业文化是通过企业所特有的思想理念、行为方式、企业形象等对企业精神、企业理念的独特展现，是在企业长期的生产经营过程中形成的文化积淀，是被全体员工自觉遵守、践行的价值观念、行为准则的综合反映。缺少具有行业特点、企业特色的文化既不能给员工带来亲切感和认同感，缺乏吸

引力、凝聚力，也不能向市场反映企业的实际情况，吸引广大受众的眼球，更不能从众多的对手中、在激烈的市场竞争中脱颖而出，赢得广大的顾客和合作伙伴。所以，企业文化也必须跟企业所制造、生产的产品一样，在经过长期的打磨，经过不断的升华和凝炼后，具有鲜明的个性和独特的风格。

二、推动企业文化创新的思路

企业文化变革的最大障碍就是文化本身，最大的创新就是全面深化改革，摒弃固有的僵化的思维模式，大胆抛弃阻碍生产力发展的传统的生产关系，进行一场彻底的“企业文化大革命”。

（一）制定动态的企业文化建设规划。企业所处的发展阶段不同，每个生命周期所呈现出的特点也不同，因此企业文化具有动态性。企业文化建设只有起点没有终点，只有更好没有最好，这是一个长期的过程。企业只有准确把握不同时期企业发展的规律，在充分贴合企业实际的基础上，将企业文化建设机制与人才激励约束机制、企业管理机制、战略发展机制相结合，通过推动建立先进的公司治理与现代企业制度，建立起从企业文化资金预算，到考评激励，再到动态监控评估的全流程、长远动态的企业文化发展规划，将已取得的文化建设成果用规章、制度固定下来，积极探索企业文化深度培育建设的途径和载体，使企业文化贯彻的各个环节

都更为顺畅，真正使企业文化融入到企业管理的全方位、全过程，才能时刻保持企业文化的生机活力。要充分结合本企业的具体情况，努力继承和发扬我国博大精深的传统文化中的优秀部分，从中吸收有效的文化营养成分，对现有企业文化中正确的核心的价值观等优秀内容进行继承和发扬，借鉴吸收其他优秀企业的先进企业文化，实现优秀传统历史文化与现代社会经济现实背景进行有效结合，实现跨地域、跨行业的开放兼容性文化融合，真正为企业本土做大做强和走向世界的经营管理及战略发展服务。

（二）加强企业家跟企业文化之间的互促互提。企业文化建设是通过企业主要领导的反复性不断地倡导，让员工对企业文化不断地认知、认同、接受，从而实现从不认知到认知、从不认同到认同、从不接受到接受、从被动接受到主动践行的逐级深化、由表及里、由外而内的转变过程。企业家的个人素养会通过其行为、决策等影响企业文化建设的状况，成熟的企业文化体系又会反过来约束企业家的行为选择。企业家的综合素质和能力将直接影响企业文化建设的质量和水平，因此，企业家要不断提高和完善自身素质，在深刻理解企业文化功能、意义的基础上，准确把握企业发展规律，并能够及时发现现行的企业文化与目标企业文化的差距，通过思想观念等的不断更新，及时作出相应调整，制定计划

及时进行企业文化革新，推动企业文化的与时俱进、提档升级。同时，企业家要经常听取采纳不同层级员工的意见，严以修身，不断规范自身行为，当好企业文化表率，使自身言行与企业文化总体方向高度一致，推动企业朝着健康持续的方向发展。

（三）实现员工和企业价值观的整合。要以培育能把员工和企业、企业和社会的利益紧密联系起来的价值观为导向，以企业的战略目标、经营理念为基础，提炼出企业的价值观，以此为手段不断提高员工的工作积极性，增强各相关方与企业荣辱与共的凝聚力和向心力。这就要求对企业文化具有重要引领作用的企业管理者必须做到将各项生产经营活动与企业发展的长远战略相互契合，确保各项工作都沿着企业文化的方向推进，使企业的核心价值观成为各项工作的根本遵循，成为全员共同遵循。另外，要加大对典型人物的挖掘，使企业精神“人格化”、企业理念“故事化”、企业规范“案例化”，树立正确的舆论导向，提升企业文化的影响力、感召力感染力，使企业文化可信、可学、可行，从而使企业文化知行合一、表里如一。

（四）建立畅通的文化沟通机制。沟通是管理的核心和实质，只有强化沟通才能够将企业经营发展战略准确传递到员工，使每个人真正理解自己个人的工作职责，发挥团队优

势组合，形成文化上的传播和认同。有句话叫“人在一起叫聚会，心在一起叫团队”，企业文化建设就是通过“日久生情”，进行感情投资、思想投资，通过打好、用好感情牌，让员工真正把自己与企业紧密地联系在一起，从而形成高度团结的团队，助推企业攻坚克难逆境突破创造奇迹。要通过建立起企业经营者和企业员工的自上而下、自下而上的双向沟通和承诺机制，建立企业与员工二者之间的信任关系，让员工广泛融入和参与到企业的各项活动中，明确自己的责任，找准自己的定位，真正在企业与员工之间，构建起能够同甘共苦、患难与共、荣辱与共的命运共同体。

（五）培育企业文化建设人才。企业员工是企业文化创新发展的基础，要实现企业文化的创新发展，就要把企业文化建设相关人才培养和储备放在重要的位置，激发人才的创新活力。要通过在企业内部大力培育、深入挖掘、外部引进等多种途径和办法，增强企业文化建设的人才储备，为企业文化创新发展提供重要的人力资本保障。加强企业文化建设人才队伍建设，不是为了束缚或者是管住人才，而是为了从尊重人才的初衷出发，激发企业人才的创新活力，与人才进行平等的思想交流和情感沟通，在真诚关心、用心呵护、努力成就人才的过程中，带领员工参与企业文化建设，增强各类人才对企业文化的认同感，推动全体员工自觉担当企业文

化的传播者。

（六）营造浓厚的文化创新氛围。企业文化只有不断改进创新，才能永葆生机和活力。推动企业文化与时俱进的很重要的一点就是要实现观念上的创新。只有观念转变了，思想解放了，企业文化建设的内容、形式、手段、载体等才能实现不断地丰富创新。要通过推动企业学习型组织建设，使企业具有不满足现状的意识，使企业家和企业员工的思想观念、文化素质、创新意识不断提高。企业文化建设在企业中所具有的特殊地位以及其在企业发展中的作用，决定了企业文化的内容必须紧贴时代脉搏，紧跟时代发展步伐，要结合企业规模、行业性质、企业发展阶段和发展战略，把企业的发展与企业文化的时代特色结合起来，塑造具有鲜明特征的企业文化，从而体现企业别具一格的经营理念、价值观念和行为方式。要深入挖掘企业的精神内涵，用大量的富有时代气息的鲜活素材不断推进和丰富企业文化建设内容，通过召开会议、电子课件、网络媒介平台等传统载体与新兴媒体的有机结合，在寓教于乐中对员工进行潜移默化的熏陶。

企业文化是引领企业发展的灯塔，是企业的灵魂。企业文化管理是一个企业在发展进程中必不可少的一项重要工作，是企业必然经历的一个重要阶段。党的十九大对新时代文化建设与发展作出重要战略部署，这些重要论述也是推进

新时代矿山企业文化建设的重要的方向引领。面对矿业发展面临的新形势、新任务，推动企业文化创新发展迫在眉睫、时不我待。我们要充分认清企业文化建设中存在的问题，以刮骨疗伤的魄力、久久为功的韧劲，“有形”“无形”两手抓，提升企业整体的文化氛围，提高员工的综合素养，增强企业的整体战斗力，从而有效提高企业高效的管理能力，增强企业应对各种不确定因素的底气，推动企业品牌、核心竞争力等“无形”价值的提升。

国有企业党建引领与保障安全生产经营工作的实践与思考

山东黄金集团有限公司三山岛金矿 王成磊

【摘要】企业党的建设引领与保障安全生产经营，需要把党建工作成效转化为企业发展动能，这是国有企业充分发挥独特优势，建设国内领先、世界一流，实现做强做优做大的有效措施。随着国有企业改革的持续深化，国有企业党组织的地位作用、职责定位和工作方式都发生新的变化，面临新的挑战。本文通过三山岛金矿党委在党建、安全、生产经营工作中的实践，分析三者在企业发展中的关系，以及创新实践的尝试与探索。

【关键词】企业；党建；安全；生产经营；融合

进入新时代，推动国有企业党建工作引领和保障安全生产经营，是国有企业保持正确发展方向的关键，是国有企业党建工作的生命力之所在。实现党建工作引领和保障安全生产经营，就是要创新载体、夯实基础，坚持“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”的总体思路，建立健全党建工作长效机制，将党建工作融入到企业生产、经营和管理的各方面；就是要久久为功、形成特色，以打造特色党建品牌为发力点，

推动党委领导核心作用、党支部战斗堡垒作用、党员先锋模范作用发挥；就是要探寻规律、持之以恒，通过加强理论武装，勇于开拓创新，及时总结提炼，推动党建工作与安全生产经营工作深度融合，把党建工作转化为企业改革发展的强劲动力。

一、推动党建工作引领和保障安全生产经营的具体做法

（一）压紧压实主体责任，激发基层责任担当

以党建做实了就是生产力、做强了就是竞争力、做细了就是凝聚力的正向理念将党建工作与生产经营工作同研究、同部署、同落实。

一是坚持以上率下，传导压紧责任链条，每年组织签订《党建工作责任书》《意识形态工作责任书》《党风廉政建设主体责任书》《党风廉政建设“一岗双责”责任书》，督促党委班子成员和支部书记责任落地落实，形成齐抓共管、整体联动的工作格局。二是加强源头管控，适时组织召开党委会议，并及时修订完善《党委会议事规则》和《党委会议事清单》，明确议事程序以及党委会议研究决定事项清单、党委会议前置研究讨论事项清单和党委会议前置研究讨论负面清单，确保“三重一大”有关议事决策科学化、民主化、制度化。三是制定并实施《三山岛金矿“全目标管理监督体系”党建纪检考核办法》，构建党建、纪检、安全、绩效、职能监督五

合一的“全目标管理监督体系”，每季度对所属支部进行督导检查，并将当季度检查出的问题作为下季度重点检查项，形成了闭环管理，以查促改，形成“指标化”导向，促进基层党建工作与安全生产经营工作同步提高。

（二）持续强化理论武装，不断筑牢思想根基

不断在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 深化学用党史、推动常态长效上下功夫，学以致用、知行合一，把党的创新理论不断转化为推动企业高质量发展的不懈动力。

一是深入贯彻党委理论学习中心组和“第一议题”等学习制度，把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平总书记重要讲话精神，尤其是关于国企党建与改革发展中的重要讲话，作为全矿党员干部教育培训的重中之重，推动学习贯彻不断深化、不断取得实效。二是深入开展党史学习教育活动，通过发放学习书籍，开设专题学习班，观看红色电影，开展“我来讲党课”、党史知识竞赛、主题宣讲、红色经典诵读、老党员讲故事等多种形式的党史学习活动，进一步打牢党员群众思想根基，增强政治意识。三是每月组织全矿党务工作者进行党建诚信、智慧党建、第一议题等制度学习培训，进一步提高党务工作者按制度办事、用制度解决问题的规矩意识和思维意识。开展党务工作人员技能竞赛

活动，进一步提高党务队伍理论功底，强化综合素质和履职能力。

（三）聚力创新活动载体，锤炼党员先锋队伍

党委坚持上下同心，通过实现工作理念、工作手段和工作机制的创新，充分发挥了支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用。

一是每月组织各党支部、各部门负责人进行“亮承诺、践行动”活动，生产单位围绕出矿量、矿石品位、安全培训、成本管控等中心工作进行承诺，各党支部围绕建党100年系列活动、党史学习系列活动等进行承诺，进一步提高了全矿干部职工的工作积极性和执行力，有效推动了党建工作与生产经营深度融合。二是在全矿开展“党旗在一线高高飘扬”、“服务一线”、“驰援一线”等党员服务活动，极大地调动了内生动力，缓解了一线工人紧张压力，为完成全年生产经营指标奠定了坚实的基础。三是成立党员突击队、党员责任区、党员先锋岗、党员先锋班组等先进组织，充分发挥党员示范带动作用，让党员在生产攻坚、技术攻坚中勇挑大梁，推动基层党组织建设与企业发展、安全生产、经营管理的互促共赢。

（四）持续优化党建机能，完善提升阵地标准

以“党建+智慧”为动能，进一步探索与实施新形势下

智慧党建平台建设，通过健全党建工作机制，进一步提高党建工作水平，助推安全生产工作再上新台阶。

一是充分利用“互联网+”模式，利用智慧党建平台，创新学习形式，通过开通云端阅览室，职工可随时随地通过电脑和手机打开智慧党建平台进行在线学习，极大提高了学习便捷性；每月线上发布预备党员、入党积极分子党建知识和党史知识测试题，减少了线下安排考试的工作量，扩大了党史学习范围，完善了党员发展流程；通过实时更新支部活动动态等方式，提高了组织生活的多样化和规范化水平，提升了党组织凝聚力和影响力。二是制定了《三山岛金矿党建诚信管理办法(试行)》，以党建诚信积分体系为基加强“三支队伍”建设，通过对职工在党的建设、安全生产、设备运行、执行力等各个方面的诚信授信加分和失信惩戒减分，进一步强化了党员领导干部和普通员工的学习意识、创新意识、进取意识和自治意识。三是按照“树立标杆，推广典型，品牌突出，全面提高”的推进思路，积极推动过硬党支部建设和党支部评星定级工作，积极开展特色活动，不断创新活动载体，丰富完善支部品牌内涵，有力提升了基层党组织政治功能和组织力；打造“金色暖阳”安全心理健康辅导工作室，进一步提高了员工心理健康水平。

(五) 党建引领强基固本，同心发力再创新高

在矿党委的号召下，党政工团齐发力，将广大职工群众紧紧团结在党的周围，以党建促发展，以发展增效益，党的建设活力不断增强，圆满完成了各项任务目标。

一是开展“亲情助力安全 关怀在我身边”亲情助安主题活动，激发亲情活力，筑牢安全屏障。通过与员工签订正确穿戴劳保护品承诺书，正确穿戴劳保护品现场演示，为正确穿戴劳保护品的员工赠送苹果、饮用水，对未正确穿戴劳保护品人员进行现场纠正和心理疏导等形式，积极引导、激励员工正确穿戴劳保护品，切实做好个人安全防护。二是通过成立损贫和综合回收“三率”督导综合质量提升专班，依托智能采掘示范区建设、中深孔试验采场开展高效采矿方法工艺试验，开展采掘工程光爆质量评比等专项竞赛，持续提升基础、技术和管理质量，极大激发了生产潜能与积极性。三是全力推进“机械化换人、自动化减人、智能化无人”，机械化水平达到85%以上。率先进行井下现场混装炸药爆破试验，填补了山东省井下混装炸药爆破试验的空白，成为推动全省工业炸药发展的新动力。

二、推动党建工作引领和保障安全生产经营存在的问题

（一）思想认识不到位，阻碍党建引领生产经营

由于思想上对“党建工作做实了就是生产力，党建工作做强了就是竞争力，党建工作做细了就是凝聚力”认识不到

位，对党建工作的引领导向作用把握不准确，对党建工作如何融入到中心工作中去服务发展大局，缺乏深入思考研究，不同程度的存在“重业务、轻党建”的思想。这种思想上的偏差，导致对党建工作研究不深、思考不够，党建工作“说起来重要，干起来次要，忙起来不要”的现象时常出现，党建引领作用不能有效发挥，党建与安全生产经营工作融合不深、不实。

（二）制度机制不健全，制约党建引领生产经营

因对党务工作者重视程度不够，选拔培养机制不健全，导致党务工作者流动性较大，新增加的党务工作者，党建工作业务水平不高，对新常态下如何更好地开展党建工作，思考不多，且多数党务工作者工作中习惯用老经验、老办法解决新问题；双向培养机制不健全，党务工作人员对企业安全生产经营工作了解不够、懂得不多，即懂生产又懂党建的复合型人才更是少之又少，导致党建与安全生产经营工作融合方法较为单一，融合深度不够明显。

（三）调查研究不深入，遏制党建引领生产经营

由于调研的深入性和广泛性不够，了解面上的情况多，直接深入基层收集第一手资料少，倾听职工群众的意见少，对涉及一线生产的深层次问题没能做到深入调查和研究。导致党建工作与安全生产经营工作融合贴近的载体、举措思考

创新不够，找不到党建创新与生产经营深度融合的切入点，党建与安全生产经营工作深度融合浮而不实，只是融于表面，难以融入企业改革发展中的深层次，没有充分发挥党建引领作用。

三、推动党建工作引领和保障安全生产经营的经验总结

一是要始终把政治建设摆在首位，持续提升党员学习效果。坚持思想建党、理论强党，深入贯彻落实党的十九大和十九届系列全会精神，强化党员干部政治学习，用党的先进思想、理论武装头脑，从党的历史和创新理论中汲取智慧与力量，推动学思用贯通、知信行统一，不断提高党员干部政治站位，增强政治判断力、政治领悟力、政治执行力。创新党员学习形式，强化实干导向，着力破解“学习”上的形式主义难题，减少党员干部日常学习中的“程式化”虚耗，切实为基层减负，大力营造轻松愉悦的学习氛围，让广泛讨论、学用结合成为常态，注重培养提高党员干部独立思考的定力和能力，引导党员干部围绕企业发展、结合生产经营实际，积极主动思考，破解瓶颈难题，推动形成求真务实的工作作风。

二是要创新载体突出特色，着重复合型人才培养。根据党建工作新形势，结合单位生产实际，积极创新党建与安全生产经营工作新载体，以党员先锋岗、党员突击队等形式，

合力攻关，帮助解决制约生产经营的困难瓶颈，在最需要党员的地方，用实践实干发挥党员的先锋模范作用，以生产业绩检验党建工作成效。严格落实党管干部、党管人才原则，坚持正确用人导向，进一步强化机制建设，优化“能者上、庸者下、劣者汰”的选人用人机制，促进党务干部与业务干部轮岗交流，强化双向培养，完善党务工作人员职业发展规划和岗位晋升通道，不断提升党务工作岗位的吸引力和竞争力，打造政治过硬、作风过硬、素质过硬的干部队伍。

三是要坚持党建引领生产、党建服务生产的鲜明导向。明确抓党建就是抓安全生产经营的工作思路，注重党建推动生产实效，围绕企业生产经营战略重心，重点加大对生产单位、车间的服务力度。深化对一线的需求调研，通过“结对子，优服务”，着力提升服务的针对性和有效性，为完成任务指标提供坚强保障。坚持生产经营拓展到哪里，党的建设就延伸到哪里。把党的领导体现在单位生产经营的各个方面，明确支部班子参与行政管理的工作思路，将党建融入到企业安全、生产、经营各个环节，使党员成为企业转型发展的“红色引擎”。

四是要突出在重点工程中抓好党建，推动建立健全规章制度。重点工程在实施过程中，由党支部全程参与，建立项目负责制，并根据工程项目节点建立考核机制，对未按期完

成项目的和提前完成项目建设的党员群众，进行相应的考核，提高党员群众参与项目建设的积极性、主动性、创造性。围绕党委安排部署的重点工作、重大任务，聚焦执行落地过程中的瓶颈、关键、短板问题，在党员干部中征集“破瓶颈、促生产”意见建议。对把握问题精准、措施切实可行的提案经专业评审通过后进行立案，支部做好办案环节的过程指导和监督落实，结案后对相关提案人进行相应的奖励，形成人人关心生产、人人服务生产的良好局面。

五是要紧密联系职工群众，加大党建带团建力度。充分发挥工会联系职工、服务职工的作用，做好经常性地与职工谈心工作，成为防范舆情、化解矛盾、促进和谐的大本营和主力军，健全完善服务职工制度体系，引导普通职工群众紧密团结在党的周围，服从矿党委的各项安排部署，凝心聚力，服务企业改革发展大局，切实发挥工会联系职工的桥梁和纽带作用。持续推进党对共青团的领导，为共青团工作开展提供必要的经费支持，将团干部的培养纳入企业人才培养统一规划，鼓励团员青年立足岗位，成立青年突击队等组织，发挥先锋队和生力军作用，引领青年职工在服务企业发展上当先锋、打头阵。

国有企业反腐败系统性工程建设的探索与思考

山东黄金矿业股份有限公司 陈建

国有企业是产业升级的主战场、深化改革的主战场，也是反腐败斗争的主战场。近三年中央纪委历次全会均明确将国有企业作为反腐败的重点领域，要求系统施治、标本兼治，持续深化国企反腐败工作。山东黄金集团多措并举推进反腐败系统性工程建设，为高质量改革发展提供坚强政治保障。

一、必须落实政治责任，凝聚“四责协同”工作合力

责任落实是反腐败工作的“牛鼻子”。必须坚持把党风廉政建设和反腐败工作融入全面从严治党战略大局，以“四责协同”强化履职尽责，形成责任明晰、协同有力、层层传导的工作体系，切实解决责任虚化、空转和“上热中温下冷”等问题。一是巩固“知责明责”这个前提。制定并落实党委主体责任、纪委监督责任清单和实施细则，建立各级党组织书记向上级党组织述职、各级党组织委员向所在党组织述职机制，形成党组织履行主体责任、纪检监察机构履行监督责任、班子成员履行“一岗双责”、职能部门齐抓共管，一级抓一级、层层抓落实的责任落实体系。党委书记坚决扛起“第一责任人”职责，重要工作亲自部署、重大问题亲自过问、重点环节亲自协调、重要案件亲自督办，做纪委履行监督责

任的坚强后盾。纪委坚持围绕中心、服务大局，扎实履行监督责任和协助职责，与党委同向发力、同频共振，在改革发展大局中发挥监督保障执行、促进完善发展作用，真正实现“双剑合璧”“合拍合力”。二是抓好“检查考核”这个保障。坚持将党风廉政建设与生产经营工作同部署、同落实、同检查、同考核，以“四同步”破解“两张皮”。创新党建工作、经营业绩、安全生产“三位一体”考核机制，将党风廉政建设融入“大党建”考核格局，考核结果与绩效薪酬、干部选任挂钩，实现政治效果与经济效果有机统一。

二、必须强化惩治震慑，巩固“不敢腐”的高压态势

惩治是反腐的后墙，离开惩治的监督管理只是“稻草人”。必须清醒认识和深刻把握“三个交织”“四个任重道远”严峻形势，把严的主基调长期坚持下去，确保底线常在、后墙坚固。一是**霹雳手段强化惩治**。创新“下案上提、交叉办案、一体推进”模式，推行问题线索“四个研判”机制，破除人情干扰，严肃执纪执法。针对信访举报件数量波动较大、反映线索价值不高等现象，变“坐等上门”为“主动出击”，加大监督检查力度，拓宽问题线索来源。主动发现问题数一直处于山东省管企业第一位次，2021年通过主动发现问题成案占当年立案数的近一半。二是**严管厚爱刚柔并济**。以菩萨心肠强化教育挽救，把思想政治工作贯穿始终，在核查审查

组设立临时党支部，用政治“钥匙”打开“心锁”。更多涉案人员主动交代组织未掌握的问题，多名受处分人员成为“有错”向“有为”转变的典型。三是以案促改标本兼治。以案促改打通了监督检查、审查调查、问题整改、完善治理等环节，是一体推进“三不”、深化标本兼治的重要手段。创新推行“一案四倒查”机制，认真查摆“思想松懈点、制度薄弱点、权力风险点、监管空白点”，制发纪检监察建议书，督促健全制度机制、堵塞管理漏洞，以案促改、促建、促治系统集成，努力从根上铲除腐败滋生的土壤。

三、必须纠“四风”树新风，加固中央八项规定精神堤坝

“四风”是腐败滋长的温床。藏在一顿饭、一瓶酒、一张卡里的“四风”问题，往往是领导干部堕落的开始。必须深刻认识不正之风与腐败问题互为表里，着力清除由风及腐“污染源”，防反弹回潮、防隐形变异、防疲劳厌战。一是打好享乐主义奢靡之风“持久战”。坚持紧盯重要时间节点，因势利导推送纪律通知、案例通报、提醒短信，精心调配“廉政套餐”，环环相扣管出习惯，“廉节”行为化风成俗。打好查“变”揪“隐”组合拳，深挖细查职工食堂违规吃喝、不吃公款吃老板等躲进“青纱帐”、披上“隐身衣”的行为。对发现的问题优先处置、快查严处，持续释放越往后越严的

强烈信号。二是打好形式主义官僚主义“攻坚战”。根据“四风”新动向，把形式主义、官僚主义作为主攻方向，认真研判“重灾区”“硬骨头”，以“钉钉子”精神连续开展纠治“大企业病”“强化作风监督赋能一流总部建设”专项整治行动，重点向阻碍发展的“中梗阻”“内卷化”问题攻坚，排查整改问题，严肃追责问责。坚持纠树并举，大力倡树“严真细实快”工作作风，擦亮好作风“金色名片”。三是当好“担当者”的坚强后盾。围绕“三个区分开来”要求，创新提出并扎实践行“两个最大限度”，对出于公心、担当作为的最大限度减责免责、撑腰鼓劲，对不作为乱作为、损害企业利益的最大限度问责处理，对不实举报及时澄清正名，用最硬的拳头打击歪风邪气，用最暖的掌心呵护担当作为，形成“组织理直气壮为干部担当、干部放心大胆为事业担当”的强烈共识、坚定互信。

四、必须强化制约监督，扎紧扎牢“不能腐”制度笼子

腐败的本质是权力滥用、以权谋私。必须持续强化对权力运行的制约监督，健全完善制度体系和监督体系，努力让权力没有任性妄为的空间，让营私者没有可钻的空子。一是**统筹联动构建大监督格局**。以党内监督为主导，打造纪检监察监督、巡察监督、审计监督、业务监督、职工民主监督和社会监督“六位一体”监督协同机制，实现监督资源有效整

合、监督内容全面覆盖、监督成果及时共享。二是**守正创新完善监督机制**。出台《日常监督工作办法》《专项监督检查工作指引》，推广关键业务“3+X”、金融业务“4321”、全域监督“5+3”、异地协同“四个一”等监督方式，完善境外投资运营监督措施，探索“互联网+纪检”“智慧监督”试点。

三是**着力破解“一把手”监督难题**。出台《关于加强对“一把手”和领导班子监督的实施办法》，推动监督具体化常态化。认真落实纪委书记与下级“一把手”谈话制度，利用党风廉政建设工作会议、专题调研、干部任职会议等方式，对各级领导班子成员、重点岗位人员进行集中廉政谈话和纪法教育。优化完善干部廉洁从业档案线上平台，动态掌握领导干部相关情况。派员列席基层单位民主生活会或专题组织生活会，及时发现并纠正具体问题。优先处置涉及“一把手”的问题线索，加大审查调查力度，以震慑常在确保监督权威。

四是**持续盯住“关键领域”重点监督**。结合矿业企业生产经营实际，找准问题易发多发领域，聚焦招投标、物资采购及管理、工程项目验收结算及涉税调整、高品位矿石流失等关键领域、关键业务、关键环节，多频次开展专项督查、跟进监督、蹲点检查，着力发现问题，制发纪检监察建议，创造潜在经济效益上亿元。

五是**高标准推进巡察监督**。坚持把巡察工作作为对企业党组织的“政治体检”、推进高质量发展

的有力抓手，创新采取“一托 N”巡察模式，将产业相同、体量相近、阶段相似、地域相邻的权属企业编在一组，综合运用“点穴式”“机动式”方式，提高工作效率，形成常规重在全面、专项突出定向、专项+“回头看”聚焦叠加的综合监督效果。

五、必须完善治理体系，扩大源头预防腐败综合效果

完善企业治理体系，既是查处腐败的目的，也是防范腐败的手段。必须推进集团治理结构、管控模式持续优化，推进精益管理，从源头上预防腐败滋生。一是强化党的领导在企业治理中的主体地位。修订完善“三重一大”决策实施细则，将党委研究讨论作为董事会、经理层决策重大问题的前置程序，动态修订重组、混改、新划入企业的公司章程，确立党委会在公司法人治理结构中的主体地位。二是企业合规经营体系更加完善。完善公司“三会一层”治理结构，制定党委会、董事会、总经理办公会议事规则和议事清单，出台董事会向经理层授权及经理层向董事会报告工作制度、外部董事、监事管理办法等，充分发挥董事会决策作用、监事会监督作用、经理层经营管理作用、党委会政治核心与领导核心作用，形成了合规有序、权责对等、相互制衡的决策运行机制。三是管控模式持续优化。按照“强化总部战略管控职能、提升总部服务能力、明晰二级单位专业化管理边界、优

化三级企业归属”的总体思路，大刀阔斧进行组织架构及管控模式变革，总部撤并 5 个部门（中心），取消原有事业部建制，组建、重新定位 6 个专业化子集团（公司），实现二级单位专业化管理，三级企业平稳划归专业化子集团（公司）管理。**四是以制度管人管权管事更加规范。**持续开展基础管理达标工作，推进现代企业制度体系建设。截至 2021 年底，集团层面共制定完善 161 项制度，其中，党建、纪检、意识形态管理制度 86 项，人事管理制度 11 项，财务管理制度 15 项，经营管理制度 49 项，进一步夯实了企业治理科学化、规范化基础。

六、必须从严教育管理监督，打造高素质的干部队伍

腐败问题主要出在干部身上。深入推进反腐败工作，关键看能不能管住管好领导干部。必须始终坚持党管干部原则，对干部队伍从严教育管理监督，打造忠诚干净担当的企业管理团队。**一是严格选拔任用程序。**认真落实新时期好干部标准，制定执行《领导干部选拔任用管理办法》，把政治标准摆在首位，按照“民主集中、个别酝酿、会议决定”的要求，广泛听取各方意见，确定意向人选；制定完善的干部考察工作方案，严格履行会议推荐和个别谈话推荐程序，对考察对象进行综合研判。**二是落实考察“双鉴定”要求。**坚持对拟提拔的干部档案必审、纪委意见必听、线索具体的信访举报

必查，从横向考察干部“德、能、勤、绩、廉”，更从纵向深入考察干部“八小时以外”的社交圈、生活圈、朋友圈，严把“各个关口”，防止“带病提拔”。三是**创造锤炼干部机会**。坚持“基层单位历练、艰苦岗位锻炼”理念，注重在基层一线培养锻炼干部，用艰苦环境来砥砺品质，采取省内省外岗位轮换、总部基层上下交流等形式，丰富干部工作经历，有效提高干部应对突发、复杂局面和解决实际问题的能力。四是**创新考核考评方式**。通过创新线上年度综合考评工作、开展任职回避和公务回避检查、对离任企业主要负责人进行任期责任审计等方式，切实抓好履职监督，全方位督促干部勤勉履职、廉洁履职。

七、必须厚植文化土壤，推动形成“不想腐”的思想自觉

廉洁文化拥有润物细无声的深沉力量。必须坚持把思想教育、文化培育作为一体推进“三不”的基础性工程，着力推动廉洁理念深入人心、成风化人。一是**廉洁文化沁润人心**。以党史学习教育为契机，深挖玲珑金矿“十三万两黄金送延安”红色基因中的德廉元素，举办演讲比赛、巡回宣讲；广泛开展廉洁文化示范单位创建、领导干部讲廉课、参观廉政教育馆、廉洁短视频展播、廉洁主题书画比赛等活动，着力培育深厚肥沃的廉洁文化土壤，进一步唱响“清廉山金”主

弦律。二是**廉洁教育形式多样**。在集团内网、微信公众号开设“学史明廉”“纪法小课”等栏目，用干部职工喜闻乐见的形式讲好廉洁故事。构建“3368”廉政宣教大格局，不断提升廉洁教育的针对性和覆盖率。创新开展“三新三课”常态化廉洁教育模式，实现廉洁教育的制度化和常态化。三是**警示教育警钟长鸣**。常态化公开通报曝光集团内部、企业驻地的典型案例，组织开展专项警示教育大会3次，针对监督检查中发现的典型问题通报3起，编发《鉴戒——集团党员干部监察对象违纪违法警示案例》，对近年来集团内部典型案例剖析点评，用“活教材”警醒“梦中人”。

集团反腐败系统性工程建设取得了明显成效，2021年在省纪委监委对省管企业工作考核中荣获优秀等次，2次在省纪委监委网站介绍工作经验，多项统计指标在省属企业中名列前茅。面对成绩，集团党委、纪委始终清醒坚定，将坚持以系统思维推进党风廉政建设和反腐败工作，深化不敢腐、不能腐、不想腐一体推进，惩治震慑、制度约束、提高觉悟一体发力，全面推动政治生态更加海晏河清、改革发展更加蓬勃向上。

充分发挥思想政治工作在推动国有企业 高质量发展中的作用研究

招金矿业股份有限公司夏甸金矿 张晓艳

【摘要】思想政治工作是国有企业发展的思想保障，是国有企业经营管理的重要内容，是企业持续健康发展的必备法宝，做好思想政治工作，才能提升职工对企业的认同感和归属感，使其工作积极性与主观能动性得到充分的发挥，进而以高质量的思想政治工作推动国有企业高质量发展。

政治思想工作是企业日常经营和其他一切工作的重要保证。企业政治思想工作是以企业整体为对象，进行引导、培养，形成统一的思想认识，从而使员工思想认识和政治觉悟明显提高，并激发员工工作的自觉性、主动性和积极性，增强企业凝聚力和向心力，促使企业自身发生变革，以达到提高和解放生产力，提升企业整体运行效率，改变自身精神面貌，实现企业跨越式发展的目标。政治思想工作只有以实现企业发展目标为落脚点，才能充分发挥政治思想工作的积极作用，产生出巨大的合力，对完成企业新阶段各项日常经营任务和实现企业发展目标起到保证作用。

思想政治工作是国有企业经营管理的重要内容，也是企业持续健康发展的必备法宝，做好思想政治工作，才能提升

职工对企业的认同感和归属感,使其工作积极性与主观能动性得到充分的发挥,进而以高质量的思想政治工作推动国有企业高质量最发展。

思想政治工作是企业持续健康发展的必备法宝,近几年,经济全球化水平越来越高,我国的经济也跟着迈上了新的台阶,在给我国国有企业的发展带来新的契机的同时,也增加国有企业之间的竞争。在企业发展中思想文化也一直是企业发展的内在动力,因此,越来越多的国有企业开始重视员工的思政教育工作,通过加强对企业内部员工的思政政治教育,提高企业员工的思想觉悟,最终提高员工的工作积极性,促进企业的积极健康发展。

一、国有企业思想政治工作高质量发展的重要意义

1. 思想政治工作能促进国企高质量持续发展。

习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上强调,“要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓”。对于国有企业来说,职工思想政治工作是至关重要的,不仅会影响到职工自身的发展,也影响到其工作态度,进而影响到国有企业的具体发展情况。良好的思想政治工作能传递给职工正能量,引导职工积极主动地全身心投入到工作中,为企业做出更大的贡献。

2. 思想政治工作能推动国企改革不断深化。

国企改革是当前我国国企发展的重点,只有深化改革才能实现转型升级发展,增强应对市场压力和冲击的能力。高质量的职工思想政治工作,能使国企内部职工关系得到优化改进,形成上下一心的良好氛围,从而凝心聚力,为企业改革提供强劲的动力支持。

3. 思想政治工作能增强国企创新发展能力。

当今受疫情影响,市场风云变幻,在竞争日趋激烈的情况下,国有企业原有的政策、资源、体制优势越来越弱,甚至随着市场化的运营不断失去。因此,在这种情况下,国企要想继续成功立足市场,实现高质量发展,就必须巩固和增强企业核心竞争力。而职工作为企业创新的主体,其丰富的智慧与实践经验,都能点燃企业创新的火苗。良好的思想政治工作能为职工发展畅通路径,为职工创造良好的创新环境,使其有更多的精力和时间进行创新实践。

二、思想政治工作对推动国有企业高质量发展的重要作用

国有企业融经济责任、政治责任、社会责任于一体,通过典型引路做好思想政治工作是推动国有企业改革与发展的重要手段。当下,国有企业改革进入深水区,站在时代潮流前沿,强化思想政治工作,带领职工建功立业,必须勇于担当,充满激情,宣传先进典型的感人事迹,凝聚广大职工的强大

力量,为服务国有企业发展,不断释放出正能量。

1. 加强思想政治工作、为推动企业经济发展凝聚强大力量。

新中国成立以来,为改变贫穷落后面貌,使国家繁荣昌盛,人民安居乐业,促使民族伟大复兴,在不同历史时期涌现出了一批批不同时代辛勤劳动、创新劳动的先进典型和模范群体,作为工人阶级的先进代表、“铁人”王进喜等一大批先进典型和感人事迹,至今仍然激励着人们为建设中国特色社会主义而奋斗。他们是我们国家的脊梁,也是托起共产主义大厦的支柱,是人类社会发展进步的排头兵,也是推动历史进步和发展的先锋队。因此说,大力宣传先进典型是新时期的呼唤、是人民所盼。然而,在瞬息万变、金钱纵横的当今社会,他们精神在金钱交易中逐渐淡化,这种无形的冲撞,无声地消减了典型精神的力量,阻碍了经济社会发展步伐。因此,我们必须清醒地看到,在国有企业改革步入深水区、涉险滩、啃骨头的今天,强化思想工作,宣传先进典型,凝聚职工力量,不能含糊、不能摇摆、不能退缩,必须挺直胸膛,大胆发声,以抓铁有痕、踏石留印、吃苦耐劳、真抓实干的毅力,深入基层、面对面、心贴心、实打实地把蕴藏在职工中的精神力量凝聚起来、积极地调动起来、精神活力激发出来、工人实力展示出来,让先进典型的感人事迹在新时期的企业经

济发展中迸发出久经不熄的光和热。

2. 加强思想政治工作,为唱响“劳动美”主旋律提供不竭的动力源泉。

近年来,我矿为了夯实职工辛勤劳动、创新劳动的技能基础,开展了深层次、全方位、高质量的培训,为拓展职工的创业渠道,搭建职工的技能素质平台,激发职工创新活力,引领职工唱响“劳动美”的主旋律,驱动创新发展,先后开展了“以师带徒”传帮带、特训营、蓝领之星、金牌员工、技术操作能手、专业技术人员职业晋级竞聘、小改小革、金点子、最美劳动者摄影比赛等活动,但是,不论采取哪种举措或载体,不论职工获取哪类技术职称或创新成果,都离不开一个动力的源泉。那么,这种动力的源泉就是先进典型,只有锲而不舍地追寻和宣传先进典型,才能以充沛的精神力量昂首阔步地爬坡过坎,一步一个脚印地勇往直前。追根溯源,几十年来,我矿涌现出多位先进典型,从他们一路走来的足迹,可以清晰看到,他们不论是在一帆风顺的顺境中,还是遭遇荆棘曲折的凝虑困惑中,始终以坚忍不拔的精神,坚守工作岗位,挥洒辛勤汗水、追求知识,从劳动中不断闪烁出炽热的亮光,从而实现了自身的人生价值,走向楷模典型之路。因此,要让“劳动美”的旋律之声在广阔的天空中久久地远播回荡,就必须采取多种形式和举措,组织广大职工虚心向

先进典型学习,把先进典型的感人事迹一点一滴地渗透到职工的心灵深处,溶入血液之中,使先进典型的感人事迹在唱响“劳动美”的主旋律中,尽情地展示风采,不断焕发出勃勃生机。

3. 加强思想政治工作,为传承企业文化绽放出时代的绚丽之光。

可以说,先进典型是伟大时代锻造出来的非物质财富,这一宝贵的精神财富集中体现了中华民族源远流长的人类文明,具有坚定的精神支柱,崇高的精神境界,振奋的精神状态和丰富的精神生活。实践证明,广大先进典型就是这一精神孕育出来具有坚定理想信念的精神支柱,具有正心、善行、有形的精神境界,具有正气、朝气、锐气的精神状态,具有以德修身、以行践德的高尚道德情操,从而激励人们在平凡的工作岗位上创造出不平凡的业绩。因此,在新时期宣传先进典型,就要宣传他们的先进事迹、感人事迹,把他们的精神一代代传承下去。特别是经济社会快速发展的今天更要以先进典型为镜,像他们那样热爱自己如家般的企业,用炽热的手温暖它;像他们那样热爱学习,孜孜不倦、追求真理;像他们那样热爱岗位,干一行、爱一行、懂一行、专一行;像他们那样热爱生活,在筑就企业和谐发展中,感悟人生、点亮人生、体面工作,快乐生活。当然,在不同时代当选的先进

代表,都要倍加珍惜荣誉,在新的起点上戒骄戒躁、轻装上阵,以新姿态向新的目标启航 让精神的财富更加发扬光大,绽放出新时代绚丽之光。

4. 加强思想政治工作,为提高服务职工质量奠定坚实基础。

我们矿山近千名职工长期工作在离市区较远的山区,承担保山护水和带动地方经济发展的任务。面对艰苦的工作和生活环境,他们坚持以先进典型为榜样,以他们的精神为动力,不断激励前行,辛勤耕耘这片热土。企业始终做着牵挂职工的冷暖,关怀职工的思想动态、收入来源、生活情况以及迫切需求。同时,为了更好的服务职工、维护职工利益,重点抓好全矿全员轮训,提高职工思想政治素质;开展有关法制教育,提高职工自我保护能力;落实不同层面、不同工种的技能比赛,夯实技术技能基础;培育“蓝领之星”、“金牌员工”,追求高超技艺、创造极致的职工精神,让更多的职工成为工匠的后备力量;加强职工书屋、职工心理疏导室、职工娱乐室“三位一体”文化家园建设,丰富职工精神文化生活;组织丰富多彩的文体活动和职工外出参观学习,增强职工身心健康;全面落实职工医疗互助会,做好职工生活后勤保障;完善帮扶服务机制,落实困难职工的帮扶救助;抓好安全生产保护,确保职工人身安康等“十大民心工程”任务的落地

开花结果,以高标准高质量的服务,让先进典型的感人事迹释放出更加精彩的正能量。

三、目前国有企业思想政治工作中存在的问题

1. 看重指标上升,忽视思想建设。

在关系国民经济命脉和国家安全的重要行业和关键领域里,国有企业作为国民经济的重要支柱,除了在经济发展中起到带头作用,在政治思想建设上也要率先垂范、筑牢筑实。思想政治工作的最终目的是要起到服务和保证作用,从本质要求来说它是“务实”的,但因为其作用的发挥必须要通过人的思想来实现,因而又是一项“务虚”的工作。目前,个别企业存在为了发展而发展的思想,看不到发展背后的深层意义,一味地通过数据来彰显发展的价值,从而忽视了企业内部政治建设,企业的发展节奏与员工的思想进步严重不符。眼看着数值上来了,指标完成了,但思想却落后了,腐败也就滋生了,这就导致企业外强中干。如同肉体在跑道上奔跑,灵魂却站在原地,这如行尸走肉般的发展,必将使企业走向衰落。

2. 重技术人才,轻政工干部。

目前企业的发展多依仗于技术人员,通过技术人员对工艺工法的科研创新,不断改进,企业能做到降本增效,增加利润,开源节流,因而对技术干部的培养和引进都十分重视。相

比于技术人员,政工人员在企业的位置变的相对尴尬,由于不能直接参与、创造效益,企业往往忽略了政工队伍的建设。主要表现在领导不重视,制度不落实,思想培训不参与等方面,没有将其作为企业的大事来抓,导致企业创新动力不足,活力不强,制约了企业的高质量发展。

3. 政工干部队伍素质不高。

国有企业作为党和国家的长子,对政工干部素质的要求更为严格,但就目前来说,国有企业政工队伍人员素质高低不等,水平参差不齐,存在鱼目混珠现象。个别政工人员政治觉悟低,道德品德差,政治理论学习不够,理论水平不高,在工作生活中起不到模范作用,严重影响了队伍的建设。

四、加强思想政治建设在国有企业高质量发展中的思路

国有企业要想在发展道路上进一步的有所突破,面临的压力和困难可想而知,但是困难永远伴随着机遇,如何把握机遇迎接挑战,抓好思想政治建设将是首要任务。

1. 以求真务实的作风促发展。

思想政治建设要避免形式主义,特别是在内容上,不能千篇一律、旧话重提,围绕不同时期要提出不同观点,找准工作重心,展开工作思路,切实抓住企业思想政治建设工作中的关键点,把思想政治工作做实。通过树典型、推模范等方法,号召大家脚踏实地、一步一印的推进工作,努力营造奋发

向上,锐意进取的工作氛围。同时,要全面掌握企业发展实际情况,加强政治工作针对性,推动政治工作的科学发展,为企业高质量发展奠定坚实的工作作风。

2. 以埋头钻研的韧劲提修养。

政治建设说到底就是党性的修养,是树立和坚定正确的态度、世界观的问题。政治建设一方面是领导班子建设的灵魂,另一方面也是提高我们党执政能力的关键和基础。加强党性修养,是保持党的先进性的重要内容,在政治工作中,要扎实开展“不忘初心,牢记使命”主题教育活动,推进“两学一做”学习教育常态化、制度化,不断改进学习方法,同时,要全方位,多角度的认识问题,透过现象看本质,多思考,勤动脑、善总结,使自己的思想修养迈向一个新的层次。

3. 以完善长效的机制促活力。

要建立健全各项规章制度,并随着企业发展的规模和方向,尽可能的提高制度的针对性、实用性和可操作性,坚持用制度管人,约束政工干部的行为,促进政工干部队伍的管理。建立学习汇报制度,通过QQ、微信、钉钉等网络平台,与大家交流学习经验和学习方法,以此丰富自身精神世界。要将政治工作纳入绩效考核,将政治工作的目标、任务等细化、量化。通过制度的建立,加速政工干部的成长,从而增

强他们的自信心,激发其做好本职工作的内在动力。

结束语:

综上所述,思想政治建设在国有企业高质量发展的道路上起着举足轻重的作用,在高质量发展的大背景下,它为企业前进方向指明了道路,明确了路径,打下了基调。思想政治建设的道路没有完成时,只有进行时,企业的高质量发展也不是等来的,而是拼出来、干出来的。只有不断提升思想,加强思想政治建设,国有企业的高质量发展步伐才会越迈越稳,越踏越实。

思想政治工作中的“加减乘除”

招远市金亭岭矿业有限公司 孙肖岚 王欣

加减乘除法是每个人一上学就学习的一种最基本的算术，只是算术的途径与方法，各自有着简单或复杂而又毋庸置疑的运算法则，但是当我们把加减乘除这不变的规律运用到职工多变的思想政治工作中，这公式就显得不灵，题目难解。思想政治工作是企业改革和发展过程中不可缺少的组成部分，是企业改革攻坚、谋求发展的重要保证。其实在加强企业职工的思想政治工作中，我们要学会想奇招，出重拳，运用好“加减乘除法”组合拳发“四力”，点其穴，着力解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题。

一、高度重视加法，形成整体合力，以凝聚魅力。

企业思想政治工作是一项系统工程，它时刻贯穿于企业生产经营管理活动的始终。企业以提高经济效益为中心，必须有强有力的思想政治工作为保障，这是辩证的统一，只有将思想政治工作与各项工作有机结合起来，形成合力，组成一个统一的整体，才能不断发展壮大起来。所以在做好企业的思想政治工作中，要高度重视加法效应，其中最关键的就是要加强学习，并将其作为开展思想政治工作的基础抓好抓实。要在企业中大力营造学习风气，不断丰富学习载体，完

善学习设施。在学习方式上，不仅要开展集中学习，还要在职工中广泛开展自学，鼓励职工多读书、读好书。在学习保障上，要建立健全学习制度，切实强化学习责任，并为职工学习创造一定条件，充分利用好知识书屋，给职工外出培训提供经费等。

近年来，金亭岭矿业高度重视职工的培训，因为培训是企业一项长期投资的工作，是保留人才实现企业持续发展的粘合剂和助推器，企业每年都制定培训计划，根据企业发展的需要和职工多样化培训需求，分层次、分类别地开展内容丰富、形式灵活的培训，大力营造学习风气。一是组织职工学习政治理论。金亭岭矿业党总支紧密结合党员思想学习工作实际，积极开展了形式多样的党员学习教育专题活动。坚持党史学习教育常态化开展。依托“三会一课”，组织党员共同学习了习近平总书记“七一”重要讲话、视察山东重要讲话及关于本部门本单位的重要工作要求等，学习了党的十九届六中全会精神特别是《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》等全会文件和辅导材料。以习近平总书记新时代中国特色社会主义思想为指导，着力提高职工的政治素质和理论水平，坚持原原本本学、领导带头学、联系实际学，借助学习强国线上平台周周汇总通报；二是组织职工学习职业道德知识和心理疏导知识等。通过线上知识讲

座、宣传电视滚动播放相关知识视频、发放学习卡片等方式为职工实现个体心理调节，实现个人与单位目标同频共振提供了精神支撑，增强职工的责任感，为进一步激发干部职工的干事热情，使职工具有感恩心理、敬业精神、创新意识服务理念，心往一处想，劲往一处使，在企业中形成感恩社会的良好舆论氛围；三是组织职工学习专业知识。通过举办岗位练兵、技术比武竞赛、以师带徒、一帮一、结对子等多种帮培活动，开展业务学习和技能培训，实施全员、全程、全方位、多元化“三全一多”职工教育培训模式，提高职工技能水平和操作技能，把加强学习与推进各项工作相结合，推动企业发展。同时开展了党史学习教育知识竞赛活动，让职工从百年党史中汲取强大信仰力量，进一步弄清楚中国共产党为什么能、马克思主义为什么行、中国特色社会主义为什么好的历史逻辑、理论逻辑、实践逻辑，筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵，胸怀理想、脚踏实地，不断把为崇高理想奋斗的实践推向前进。

二、不可忽视减法，减轻思想阻力，以凝聚动力。

企业思想政治工作是以教育人，引导人，感化人为主要目的的，首要任务是解决人的思想问题。由于职工所受到教育的程度、思想境界、道德水准和各自生活的环境、家庭背景有所不同，在看待问题、处理问题和对事物的认识程度上

层次不一，这也是思想政治工作的难点。对“减”法的正确运用，就是要把握职工的思想动态，了解职工在想什么、在干什么、需要什么，有助于将思想政治工作中所遇到的问题和矛盾进行分解，化整为零，化大为小，化有为无。因此，在做好企业的思想政治工作中，要充分发挥减法效应，尽可能解决职工的实际问题，从细微之处去关心职工生活，体恤职工疾苦。人们之所以会出现这样那样的思想问题，除了自身认识方面的原因外，大多是由实际问题引起的。如果忽视“减”法的功效，对职工思想上所反映出的问题因不起眼或无关大局而置若罔闻，问题就会越积越多，矛盾越加越深，等到问题上升到一定高度再去想办法、拿策略，就会失去思想政治工作的最佳时机，甚至因小失大，再做努力也只能是事倍功半，达不到满意的效果。如果只讲大道理，不解决实际问题，思想政治工作就缺乏说服力和感染力。因此，要合理运用减法，减少消极因素，以增加积极性。

如金亭岭矿业开展了党员分区包帮、职工思想动态调研、总经理直通车、干部深入一线慰问、走进职工家庭谈心等一系列活动，及时把握职工的思想脉搏，通过多见面、多交流、多问候、多关爱，对思想动态了如指掌，通过强有力的思想政治工作，做职工群众的贴心人，把企业温暖送到每个职工的心坎上。

金亭岭矿业开展的党员分区包帮活动，就是以每位党员同志为载体，按照就近包帮、一对多的原则，采取走访调研、结对帮扶的方式，实施党员精准帮扶。组织党员进车间、访民情、解难题、促发展，对身边职工进行分区包帮，每周至少1次与结对职工在学习、思想、工作、生活等方面做到相互交流，及时掌握职工的思想动态，实现相互帮助、共同提高，增进职工与企业、社区与企业的血肉联系，不断为企业发展注入新动力。

企业持续推进的“十大民心工程”工作，以改善民生为保障，站稳职工群众立场，增强职工获得感与荣誉感，将职工群众利益“置顶”，坚持“以职工群众为中心”的发展理念，践行党的群众路线，始终把职工群众的安危冷暖放在心上、扛在肩上，始终同职工群众在一起、为职工群众而奋斗，将心比心、以心换心，永远赢得民心、守好民心，推动了企业各项工作全面提升。

三、深度关注乘法，发挥典型效应，以凝聚实力。

“乘”法是一种提高思想政治工作效率的有效方法，只要把思想政治工作做到“点”上，做到“关键”处，就会“一石数鸟”出现乘法效应。当前，各级政府和企事业单位都高度重视思想政治工作，“人才线”意识更加强烈，思想政治工作以其强烈的时代感和与时俱进的独特优势，发挥着凝聚

人心、鼓舞斗志、平衡心态、化解矛盾的重要作用，取得了一定的社会效果，可以说，思想政治工作适逢难得的机遇。

企业要想长青不衰，最重要的就是人才链的稳固。因此，一是要乘势而上。把思想政治工作与企业的工作结合起来，与职工的价值结合起来，将职工看成企业的重要资本，放在企业发展的大局中谋划，充分体现以人为本的根本宗旨，使思想政治工作成为推进企业壮大的强大动力，成为促进人的全面发展的有力武器。二是要走好“典型”这步棋。典型就是旗帜，榜样就是力量，典型能够代表时代发展的潮流。要善于发现具有代表意义的典型人物和典型事例，有意识地培养典型，发挥典型在干部职工中的号召力、影响力和感染力，学会用典型人物引路，让典型事例说话，以先进的典型带动一个群体，在职工的思想教育和行为准则上发挥出潜移默化的作用，把使思想政治工作做到家、做到位，实现工作效果的最大化。为发挥劳模在创新驱动中的“传帮带”作用，金亭岭矿业创建了劳模创新工作室，广大职工可以以工作室为依托，以劳模为榜样，以团队协作为动力，以创新项目为突破，在创新研究与实践中得到不断提升。工作室主要以技术创新和管理创新为主要内容，突显了“传承”精神，强化了“工匠”精神文化氛围，进一步发挥了劳模的示范引领作用。三是要建立工资持续增长和集体协商机制。提高职工薪酬福

利是稳定局势、激发士气的最有效、最直接办法。发挥收入分配的导向、激励作用，进一步体现优劳优酬、绩效优先的分配原则，不断完善重实绩重贡献、向优秀职工倾斜的分配激励机制，一系列规章制度更是思想工作发大力出重拳的有力举措，使职工认识到企业就是自己赖以生存的落脚地，以企为家，以企为荣。四是要关怀职工，营造企业和谐氛围。做好职工关怀，可以让职工感受到自己的重要性，自己是被尊重的，是受到企业关注的，打破了雇佣关系，满足了职工心目中得到尊重和认可与渴望被理解的需求。金亭岭矿业在二十年的发展历程中，始终秉承着发展依靠职工、发展为了职工的为民理念，关爱职工、重视职工，为更好地聚民心、暖人心、强信心，深入推进十大民心工程，通过开展“夏送清凉、冬送温暖”、发放爱心助学金、全员健康查体、端午节发放暖心粽子、单身青年联谊及职工座谈会等系列活动，不断提升职工幸福指数。尤其是在新冠疫情全域静态管理期间，为解决奋战在一线职工的后顾之忧，企业对职工急需解决的就医、用药等问题进行了全面摸排，积极对接各大医院，解决职工及其家属购药等问题 23 项，职工及其家属纷纷通过抖音、微信、钉钉等各种方式表达对企业的谢意。企业对职工的关怀提高了职工内心的存在感，职工在企业上班，不仅保持着愉快的心情，而且对于工作的热情也持续着，提高

了职工对企业的忠诚度，减少了企业人才流失率。

四、不可忽略除法，精准剖析问题，以凝聚活力。

“除”是思想政治工作中剖析问题，解决问题，分化矛盾，去繁就简，去伪存真的一种有效手段，当作一门艺术来对待。一是思想政治工作要因人而异，不能从理论到理论，从政策到政策，千篇一律，千人一面，而要结合实际情况，切中要害，对所出现的问题进行透彻剖析，找出问题的成因，理出成因的各种因素，省去繁文缛节，摒弃形式主义，分清主次、轻重、缓急而逐一分解，各个击破。二是思想政治工作所面对的是一个多层次、复杂的社会群体，企业要革除企业离心力，打造团队凝聚力，不仅要加强内部各部门的团结，还要加强管理人员与一线职工之间的团结，加强职工与职工之间的团结，树立分工不分家的思想。一些重大施工项目，要发挥团队作战的优势，在全员参与的情况下讲团结，在思想上“一盘棋”、在思路上“一张图”、在落实上“一股绳”，顺利完成各项项目。如金亭岭矿业近年来恰逢重大节假日都组织开展“鼓动人心”、“步步高升”、“螃蟹背西瓜”等拓展文体活动，通过开展这一系列的团体活动，使职工认识到协作的重要性、配合的重要性，树立团队精神，以增强凝聚力，在日常工作中，大家才能团结合作、紧密配合，顺利完成各项工作任务。三要舍名弃利，革除私心。思想政治工作是一

项难以直接用经济效益来衡量的工作，对于思想政治工作者自身的要求，做工作要保持一颗平常心态，树立强烈的事业心和责任感，多琢磨“事”，少琢磨“得”，把心思和精力放在谋事业上，甘于奉献，不计较个人得失，不事事相互攀比，时刻保持一颗“平常心”。“除”法的运用，一方面可以避免思想政治工作中由于对事物的剖析不深或不够透彻而处于被动，另一方面可以避免工作上无头无绪或面对繁琐问题无从下手，做无用功。

思想政治工作归结起来就是做人的工作，是企业科学、健康、长远发展的重要保障。面对新冠疫情与全球经济形势压力，面对新形势下职工日益强烈的物质精神文化需求，企业在发展中将要面临很多未知的问题和困难，充分发挥思想政治工作的巨大能量尤为重要，所以要发挥思想政治工作协调、导向、凝聚等作用，协调企业内部的人际关系，增强凝聚力，促进企业和职工达到“双赢”目的。

国企纪检工作保障生产经营管理全过程的 探索与实践

赤峰柴胡栏子黄金矿业有限公司 田文尧

【摘要】在新时代新形势下，企业纪检工作应全力保障生产经营管理，以生产为依托，与生产相适应，为生产经营服务，更好地发挥纪检工作的监督约束、制度管控作用，营造风清气正、干事创业的工作氛围，强力推动生产经营工作的开展，维护企业和谐稳定。

【关键词】新形势、纪检、生产经营、探索与实践

随着我国现代企业制度的建立，国有企业的运营也必然走向专业化与管理综合化的轨道，纪检工作也必须相应地进行调整和加强。我们要以企业生产经营为依托，与生产经营相适应，在企业管理的全过程中，通过建立完善的融合工作机制、加强企业内部管理控制工作、改进国有企业工作作风、加强党员干部的表率作用、加强党风廉政教育和宣传，发挥纪检的监督约束、制度管控等作用，营造风清气正、干事创业的工作氛围，强力推进国有企业改革、发展等各项工作。

一、国有企业纪检工作的现状分析

当前，国企改革进入深水区和攻坚期，在国家纪检监察

机构和国有企业内部纪检工作人员的共同努力下，国有企业的纪检工作不断得到完善和加强，特别是党的十八大以后“不收敛、不收手”问题已经得到了明显改善。但是不得不承认，国有企业的腐败问题依然存在，国有企业的纪检工作还有许多不足之处。

（一）缺乏完善的制度与工作体系。目前，国有企业纪检工作的专项管理制度建设还不够完善，缺乏具有针对性和全面性的法规制度，致使国企纪检工作职能发挥缺乏理论依据和制度保障。因国有企业的特殊性，需要纪检部门把监督检查与源头防治贯穿到企业生产、经营、改革的全过程中去，渗透到企业管理的每一个层面，探索制定出符合国情、企业情况的纪检工作制度，并逐步建设成为专门的、完善的、综合性的工作体系。

（二）国企纪检工作职能定位不准确。在我国，国有企业具有十分特殊的地位，它通过掌握国家关键产业来维持整个国家的经济平衡，对宏观经济发展起导向性作用。因此国有企业纪检工作承担的应该是“七分医生、三分警察”的角色。监督职能的存在是为了防止出现意外情况导致企业失控，而不应只是处理和解决企业发生的各类腐败问题，也就是说纪检工作的价值在于用严格的监管手段保证企业的正常运行，而非把查处问题作为纪检工作的最主要目标。所以国

有企业的纪检工作职能定位应侧重于“治未病”，在没有出问题时防范出现问题，出现问题后快速有效地解决问题，保持国有企业的稳定，以此来实现国有资产的保值与增值，国有企业经济效益的最大化。

（三）各类惩处机制还不够完善。在企业纪检工作中，惩处机制的设立，是为了对企业党员干部的违法乱纪行为进行震慑，进而督促其有效约束自己。虽然党的十八大以后，国有企业党员干部对腐败问题有了足够的重视，对自身的行为也有了约束，但腐败以外的其他违法乱纪问题，还存在认识不足的现象。针对企业党员干部违法乱纪行为的惩处机制也还不够完善，无法对企业党员干部的违法行为进行有效遏制。同时，企业从事纪检工作的人员受传统思想的约束，总想做“老好人”，对企业内部党员干部的各种违法行为警觉性、原则性都不够强，没有形成良好的监督氛围，无法推动企业更好地运行发展。

（四）纪检队伍素质有待提高。高素质的纪检队伍是国有企业纪检工作的重要保障。但在实际工作中，因纪检人员素质不高，业务性不强，致使纪检人员在查找问题线索时，停留在问题的表面，挖掘深层次原因的能力不够；查找出的大多数问题都是企业党员干部违反廉洁纪律的，而违反政治纪律、组织纪律和人事纪律的问题发现的少；各类违纪问题

往往是通过举报等方式被动发现，纪检部门能够主动发现的问题很少；纪检人员在平时工作中，了解面上的情况多，深挖细究的问题少；纪检工作效率低下、质量不高，无法快速高效地完成突发性的大量工作。

（五）重视不够难以有效发挥作用。现如今市场竞争压力越来越大，对所有企业来说，实现自身经济效益最大化才是企业生存的根本，国有企业当然也不例外。要想获得更大的竞争优势，企业需要不断提高的工作效率和产品质量，这就导致了企业领导过于重视生产经营工作，对有利于提升经济效益的工作都给予完完全全的支持，而企业的行政管理工作都存在不同程度上的存在弱化现象。在这种情况下，企业纪检部门的工作受到了来自方方面面的限制，无法有效对企业的各类经营活动进行干预和监管，纪检工作停留在被动地位，监督效能不能有效发挥。

（六）纪检监督工作与生产经营业务结合不紧密。国有企业现有的纪检监督工作与国家行政部门相比，缺乏必要的专业支持，没有与各自企业的生产经营工作紧密结合，纪检工作人员专业性不强。国有企业的监督行为大多发生在发现举报或者出现问题之后，基本为事后监督，纠其根本原因，是因为国企的纪检监督工作只停留在各类文件里，没有与本企业的实际生产经营工作相结合，监督机制不能适应现代

化企业发展，缺乏现实指导意义，因此难以主动出击，打出重拳，达不到标本兼治的目的。因两者不能有效结合，国有企业的生产经营工作得不到改进，纪检监督方式方法得不到创新，纪检工作人员的工作能力也得不到提升。

二、国企纪检工作保障生产经营管理工作的重要性

随着我国现代企业制度的建立，国有企业的运营也必然走向专业化与管理综合化的轨道，纪检工作也必须相应地进行调整。我们要以企业生产经营为依托，与生产经营相适应，融入企业管理的全过程中，发挥纪检的监督约束、制度管控等作用，营造风清气正、干事创业的工作氛围，强力推进国有企业改革、发展等各项工作。

（一）有助于提升国有企业的资产管理。国有资产的保值增值需要有一股外在力量加以监督督促，才能有效维护国有资产的安全。如果国企生产经营工作与纪检工作能够有效地融合，必然能够促进企业在资产管理方面各种相关制度的建立与健全，并进一步提升企业工作人员的社会责任感和法律意识，维护政令畅通，改善企业管理，进而更加有效地管理国有资产，防止国有资产流失，实现企业经济利益最大化。

（二）有助于健全国有企业的法人治理体系。法人治理是现代国有企业治理的核心所在。完善国有企业法人治理结

构是全面推进依法治企、推进国家治理体系和治理能力现代化的内在要求，是新一轮国有企业改革的重要任务。当前，多数国有企业已初步建立现代企业制度，但从实践情况看，现代企业制度仍不完善，权责不清、约束不够、缺乏制衡等问题较为突出。如果能够将纪检工作与生产经营结合起来，通过大量的案例分析与理论探索，从国有企业实际情况出发，总结出一套体制机制完善、权责边界明确、各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的国有企业法人治理体系，必然有助于国家建立健全产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的社会主义现代企业制度，造就一大批政治坚定、善于经营、充满活力的董事长和职业经理人，使国有企业成为中国特色社会主义的物质基础和政治基础。

（三）有助于国有企业不断健全完善惩防体系。因国有企业惩防体系在制度上的不健全，国有企业在纪检管理上存在许多漏洞甚至有的企业纪检管理工作形同虚设，企业内部仍会出现违规违纪现象。如果能够将国企纪检工作与生产经营工作相融合，促使企业在生产经营管理过程中建立更加完善的纪检管理体系。不仅能够提升企业的市场竞争力，同时也给企业增加了一道制度屏障。特别是针对子公司众多、工作人员难以管理的大型国有企业，探索这两者的有效结合无

疑会给企业管理提供了很大的帮助。

（四）有助于提高国有企业生产经营效率和优化人员配置。探索如何将国有企业纪检监查工作与生产经营工作相结合，可以在企业内部建立生产经营管理与纪检联合工作小组，打破常规工作模式，实现人员交叉复用，专业上取长补短，更有助于充分地发挥监督效能，改进生产经营模式，提高生产经营效率。在风险防控上，如果我们可以将监督关口前移，在未发现问题时、或存在苗头性、普遍性问题的情况下，就开展监督检查工作，使监察工作更加深入到业务前段，可以更早地找出潜在风险并及时解决，有效避免重复检查，杜绝违纪现象，提升监督效果。

（五）有助于推进党的建设，净化党内政治生态。习近平总书记在国企党建工作会议上强调，全面从严治党要在国有企业落实落地，必须从基本组织、基本队伍、基本制度抓起。要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，既讲道理，又办实事，多做得人心、暖人心、稳人心的工作。这就是说，如果能够将国企纪检工作和生产经营有机地结合起来，在实际工作中让咬耳扯袖成为常态，在纪律和规矩上多提醒点，做到警钟长鸣，我们的干部就会少犯些纪律错误，这也是对干部最大的爱护。而我们的党员干部，也会逐

渐形成日常接受组织和群众监督的自觉性，让接受监督成为常态。我们要将纪检工作贯穿企业生产经营工作的始终，让生产经营工作成为为团结群众的核心、教育党员的学校、攻坚克难的堡垒，以永远在路上的精神践行习总书记的讲话内涵。

三、纪检工作保障生产经营管理工作的方法

我们要以企业生产经营为依托，与生产经营相适应，融入企业管理的全过程中，通过建立完善的融合工作机制、加强企业内部管理控制工作、改进国有企业工作作风、加强党员干部的表率作用、加强党风廉政教育和宣传，发挥纪检的监督约束、制度管控等作用。

（一）加强党风廉政教育，为生产经营提供预防性服务。

廉政教育与思想政治工作相融合，强化各级干部廉洁从业的自觉性，强化关口前移，针对苗头性、倾向性问题，及时从教育、制度、监督等方面采取措施加以解决。让党员干部时刻保持清醒的头脑，牢记哪些应当做，哪些不能做。力求遏制不正之风于初起之时，防范腐败于未发之先，为生产经营提供预防性服务。

1. 培育廉洁从业理念。增强渗透廉洁理念是廉洁文化的核心。积极引导党员干部清醒地认识到“自律是宝、他律是爱，律他是责”，树立“廉洁是业绩也是生产力”的廉洁从

业价值理念。赤峰柴矿公司纪委坚持利用党员活动日、生产经营例会、清风柴矿公众号、钉钉群等平台，引导广大党员干部认真学习贯彻各级党委党风廉政建设和反腐败工作会议精神，通过组织干部职工观看警示教育专题片、学习警示案例等方式，使党员干部充分认识到党风廉政教育是党员干部的最大福利，是对党员干部家庭的最大关爱。

2. 完善廉洁从业制度。增强执行力完善廉洁从业制度、增强企业管理制度的执行力，是规范从业行为、建设廉洁型干部队伍、创建本质廉洁型企业的重要基础。赤峰柴矿公司纪委结合当前形势，在全公司范围内开展了廉洁谈话，将谈话对象从公司高管延伸到中层正副职、主管岗位，做到广泛谈不留空白盲点。按照“一级管一级、一级带一级”的原则，层层签订党风廉政建设责任书，对新提拔任用干部进行了廉洁谈话，并签订了廉洁承诺书。把廉洁从业的要求融入企业规章制度中，做到源头防腐，不断提高各级领导干部执行廉洁从业制度的自觉性，增强企业管理制度的执行力。

3. 建设廉洁文化阵地。增强视觉冲击力宣传文化阵地是廉洁文化建设的重要平台。赤峰柴矿公司纪委主动适应大众心理需求，通过COP办公网络、钉钉群、清风柴矿公众号等平台，发布上级文件、相关学习案例。利用矿管集团党建纪检和基层动态，交流经验材料，发表纪检宣传通讯稿，供大

家进行学习交流，也成为展示廉洁文化建设成效的重要窗口。通过廉洁文化阵地发挥宣教作用，有效形成廉洁文化建设网络，营造一种风气、提倡一种追求、引导一种方向，推进廉洁文化“落地”，营造“人人参与、齐抓共管”的廉洁建设氛围。

（二）促进机关工作作风建设，为生产经营提供保障性服务。在新形势下，将纪检工作与生产经营相融合，充分发挥纪检的教育、监督和检查职能，加大检查监督力度，执好纪，问好责，把好关，促进机关干部工作作风建设，提高为生产经营服务的能力。

1. 完善体制，营造感染力。随着改革的推进，纪检管理网络、防控信息等已不适应新形势要求。为此纪委要积极行动，及时组建完善纪检队伍，建立“三级”监督管理模式：公司纪委书记、基层纪检委员和党风政风廉政监督员。编制工作职责，划分纪委委员监督工作责任区，分工明确，职责清晰。建立健全管理机构，带头坚定理想信念，加强党政学习，在潜移默化中感染身边人身边事。持续强化业务学习，营造积极向上的工作氛围，适应企业改革新形势。

2. 注重实效，强化行动力。企业重组整合，为各单位工作的开展注入了新理念、新机制、新动能。纪委要结合当前的新形势新任务，督促机关作风建设在抓落实、抓检查、抓

效果，察实情、说实话、办实事、求实效上下功夫。强化职能监督，提高执行力，督促机关部门践行“马上就办”的原则，通过督查方式，严格督促落实《赤峰柴矿公司工作督查督办管理制度》，努力实现服务质量零差错，服务事项零积压，服务受理零推诿，服务方式零距离，为生产经营提供优质高效的服务。

3. 改进作风，规范服务力。新形势下，积极推进机关精神文化、环境文化、行为文化建设，塑造机关的崭新形象，形成团结协作、气顺人和、运作有序、公平公正的良好工作氛围。纪检部门在服务大局、服务基层、服务员工履行工作职责上发挥监督作用，规范机关领导干部的服务能力。不定时的督促各单位干部深入生产一线，现场指导工作。有效增强机关干部指导工作的针对性，安排工作的科学性，促进各项工作的高效有序运行。

（三）强化责任监督，为生产经营提供监督性服务。纪检工作发挥监督保障作用，既有利于加快企业制度的建立和推进，又有利于促进企业民主科学决策，还有利于形成整体合力，运用科学的监督方法，监督组织行为、个人行为、制度执行以及履职履责各个方面。严格落实监督责任，让监督者的指挥棒握在监督者手中，切实种好监督“责任田”，保证政令畅通，提高经营效能。

1. 强化受监督意识。习近平曾经说过：不能自觉接受监督，就不具备当领导干部的起码素质。把接受监督当作一种精神境界和自我需求，自觉将自己的行为置于组织和员工的监督之下，在监督中行使权利，真心实意为员工干事情、谋福利，使自己的工作经得起时间和实践的检验。

2. 完善监督机制。按照“有限授权、有效制约”的原则，明确重要管理事项运行的步骤和程序，运用“互联网+”模式，提高管理环节的可控性。纪委要围绕生产经营工作，健全完善制度，规范约束权利，形成按章办事、靠制度管人、严格执行岗位责任制的习惯。合理应用各种信息技术，对各项考核工作进行督察，将氛围渗透到基层的方方面面，做到监督常态化，以促进企业发展，保障纪检效果。

3. 落实日常监督。充分发挥纪检在企业管理中的约束和规范作用，持续开展对重点工作、重点工程项目监察，降低投资和采购成本，获取直接经济效益；严格监督安全、质量、规章制度的执行情况，实现间接的经济效益。纪委要坚持通过参加生产经营工作会以及经济活动分析会等形式，强化对经营管理工作的监督。通过落实日常监督职能，严格规定运作程序，防止腐败的滋生。

“寓纪检工作于生产经营工作之中”，就如有源之水，有本之木，方能实现新形势下的有效监督，发挥纪检参谋

助手、督促检查、综合协调、源头治理的作用，将其渗透到管理的方方面面，进而维护企业改革发展、和谐稳定。

参考文献：

[1] 李锐 . 纪检监察工作如何有效融入国有企业现代企业制度 [J]. 经营管理者, 2013 (10) .

[2] 周建斌 . 国有企业纪检监察如何融入生产经营 [J]. 求实, 2011 (10)

浅谈新媒体时代国企意识形态工作面临的 机遇与挑战

山金地勘公司 宋成剑

当前，在媒体融合的背景下，网络新媒体正在成为意识形态建设的主要阵地与主要载体。以数字技术、网络技术、移动通信技术等为依托的新媒体迅速发展，尤其是网络新媒体的推广和应用，正在重塑着一种新的媒体格局和舆论生态，并对社会生产生活产生着广泛、深刻的影响。习近平总书记在全国宣传思想工作会议上强调指出：“网上斗争，是一种新的舆论斗争形态。”在这种背景下，对国有企业意识形态工作也提出了新的挑战，我国的主流意识形态传播工作迎来了新的挑战，同时也孕育着新的机遇。如何有效地利用网络新媒体对当前的国企意识形态工作进行发展和创新，已成为一项亟待解决的重要课题。下面就新媒体时代背景对意识形态工作的影响因素，提出利用好网络新媒体手段加强国企意识形态工作的几点对策。

一、加强国有企业意识形态工作的重要性

习近平总书记强调指出：“经济建设是党的中心工作，意识形态工作是党的一项极端重要的工作”。这明确指出了意识形态工作在引领社会、凝聚人心、推动发展方面的强大支撑作用，阐明了意识形态工作的根本性、战略性和全局意

义。首先意识形态工作能够统一不同的价值观念，夯实政党执政的思想基础。统一的价值观念是政党执政的思想基础。做好意识形态工作就是要向民众宣传执政党的价值观，让民众接受这种价值观，进而接受和认可社会制度和执政党的执政，夯实政党执政的思想基础。其次意识形态工作能够凝聚群众参与社会建设的向心力，推动社会的发展。做好意识形态工作，就能够使民众的社会活动关注于执政党确立的共同目标上，能够把执政党的思想理论转化为群众的实践，转化为社会的主流行为规范，把社会上多种多样的行为融入到主流行为规范之中，这对于大规模的社会政治动员，宣传调动民众参与社会建设的积极性和创造性，投身于执政党所领导的事业会形成强大的凝聚力和向心力。最后意识形态工作能够协调各方利益，激发企业发展活力，不仅能够保持社会的平稳发展，而且能够形成强大的社会发展活力。做好意识形态工能够引导人们正确认清自身利益和社会利益，提升自我认知能力和素质，有利于化解利益矛盾和冲突，保证企业的平稳有序发展。

二、新媒体对国有企业意识形态工作的影响

当前，各级党委对意识形态工作越来越重视，把意识形态工作当作一项极端重要的工作牢牢抓在手中。而新媒体的发展对主流意识形态的传播产生了很大的冲击，方式发生了很大的变化，改变了“传—受”双方的关系，致使用户注意

力成为稀缺资源，用户的地位得到前所未有的提升，这样的变化对意识形态的传播既是机遇也是挑战。

（一）新媒体扩大了主流意识形态的传播范围

传统媒体传播是一种点对面的单向传播，即我说你听模式。而依托于网络形成的新媒体是一个“用户至上”的时代，其以数字化、互动性、即时性、开放性、个性化等特点极大地丰富了内容传播渠道和终端的类型，传输速度和广度完全不受时间限制，尽可能的扩大了主流意识形态的传播范围，争夺用户的有限注意力。

（二）新媒体扩展了主流意识形态的传播渠道

社会思潮传播的网络化、分众化、个性化趋势日益明显，网络舆论场域已经成为社会思潮传播的重要阵地，多样的传播渠道和方式可以让受众有更多的渠道去自主了解更多的信息。同时，党办媒体不仅拥有自己的传统媒体，还能在包括微博、微信、抖音等社交媒体平台上与用户进行交流，获得用户的反馈，在与用户进行互动的时候，党办媒体不仅能通过反馈意见不断完善自身的传播水平，而且还能在互动的过程中以潜移默化的方式影响用户，增强用户的认同感，达到意识形态传播的目的。

（三）新媒体转变了意识形态的传播过程

在传统媒体时代，意识形态的传播过程是单向的，并且缺乏反馈机制，新媒体的出现与发展打破了传播渠道垄断的

局面。在这种环境下，传统的直接、显性、说教式的意识形态宣传显得力不从心，主导地位受到了一定的威胁。同时，融媒体环境下，面对信息社会海量信息的冲击和爆发式增长，由于无法分辨其真实性，以及用户的匿名性特点，使得一些歪曲主流意识形态的思想抬头，对人们思想产生潜移默化的改变，增加了意识形态控制的难度，给传统的运用惯性思维和刚性手段处理意识形态的方法带来了巨大的阻力，致使主流意识形态面临重大考验。

三、新媒体时代国有企业意识形态工作面临的挑战

（一）意识形态工作舆论引导力度弱

网络新媒体具有多平台联动、多渠道分发、多终端覆盖的传播特点。在传统媒体时代，意识形态的传播过程是单向的，并且缺乏反馈机制，新媒体的出现与发展打破了传播渠道垄断的局面。在这种环境下，传统的直接、显性、说教式的意识形态宣传显得力不从心，主导地位受到了一定的威胁。同时，融媒体环境下，面对信息社会海量信息的冲击和爆发式增长，增加了意识形态控制的难度，给传统的运用惯性思维和刚性手段处理意识形态的方法带来了巨大的阻力，进而给国企党的新闻宣传带来了“舆论引导”的巨大挑战。

（二）意识形态工作阵地的作用发挥不好

当前部分企业基层意识形态工作的阵地还没有完全真正发挥作用。比如，对于普通党员和职工群体来说，基层组

织生活开展还不够规范，“三会一课”关于意识形态的内容不多。教育内容抓不住群众关心关注的热点焦点，空空而谈、不接地气，让职工群众反感。对于领导干部来说，往往以工作业务忙为由，不参加或很少参加中心组集中学习，即便参加了也只是走马观花、浅尝辄止，根本起不到思想启迪和接受教育的作用。

（三）企业相关工作人员队伍素质与现实需要有差距

长期以来，受重经济轻思想工作的影响，部分企业中从事意识形态工作的人员队伍逐步萎缩，不仅缺乏高素质的专业人才，而且有向“老龄化、低龄化”两级分化的趋势，直接影响了实际工作效果。有的政工人员在研究党建理论方面不够深入，意识形态工作还存在惯性思维，缺乏创新精神，对新常态下意识形态领域出现的新问题、新现象缺少有效的解决思路和办法。

（四）企业职工的价值观取向多样化

当前阶段，多元化价值观的出现给拥有共同价值观的国企组织带来新的挑战。在新媒体时代下，每职工员获取信息的渠道不完全一样，且每位员工都可以发表自己的看法。所以，在新媒体时代和多元化价值观相冲突的背景下，国有企业职工的人生观、价值观和世界观也不同程度地发生了变化，部分干部职工表现出“心态不稳、意志不稳、情绪不稳、工作不稳和队伍不稳”的状态，给企业意识形态工作带来了“心

态难调、情绪难控、矛盾难化、问题难解、队伍难稳”的“五难”考验。

（五）企业宣传工作对意识形态风险预判不够超前

在全球思潮碰撞化、利益诉求多元化、信息传播网络化的时代，无论是干部职工正常的生活交往，还是企业的经营交往都会直接或间接地受到其他国家和组织、群体的思想价值观念和意识形态的影响，随之而来的是意识形态领域安全风险的增加。当前，国有企业把意识形态工作重心较多地放在了舆情“管”控工作上，这虽无可厚非，但却轻视了对其他国家、组织和群体的思想价值观念隐秘式传播的“防”控关注，导致抵抗力较弱和辨识力较低的职工深受蛊惑，理想信念出现动摇、三观标准出现扭曲，如果未对相关不良思潮和认识误区进行超前预判和预防，帮助职工进行超前辨识、超前引导，甚至不闻不问，待出现问题再去应急式地“灭火”为时已晚。

四、利用新媒体加强国有企业意识形态工作的对策

（一）要坚持党管媒体，强化对舆论阵地的管控

改进和加强意识形态工作，必须保证对舆论阵地的有效管理，要坚决贯彻党管意识形态、党管媒体的原则，加强对网络、新闻报纸、电视广播等宣传媒体媒介的管理，始终保证宣传媒体的正面引导和宣传教育的政治方向，牢牢把握意识形态工作的主导权、管理权、话语权。当前，互联网已

成为文化传播的主渠道、舆论争夺的主战场、意识形态工作的最前沿。面对复杂的网上思想舆论生态，国企党委要以敢于担当、敢于管理、敢于创新的精神，坚持党管媒体的原则，不断巩固壮大主流思想舆论，努力把网络新媒体建成企业传播社会主义核心价值观、加强意识形态教育的重要阵地。

（二）要加强队伍建设，打造高素质人才队伍

习近平总书记强调：“必须正视网络对意识形态工作的深刻影响，加大力量投入，尽快掌握这个舆论战场上的主动权，不能被边缘化了。”要掌握意识形态工作的领导权和主动权，必须建设一支高素质的宣传思想工作队伍。各级党组织要把讲政治、讲党性、讲原则，作为对宣传干部的基本要求，引导宣传干部增强政治意识、恪守政治规矩，做到忠诚于党、忠诚于事业、忠诚于职工群众，敢于坚持原则、敢于较真碰硬，遇到矛盾不回避，碰到问题能处理。要加强对宣传干部的选拔、培养、培训和锻炼、磨炼，让宣传干部在业务能力上真正练就过硬的“两把刷子”，赢得群众信服，增强工作实效。

（三）要强化舆论监管，完善网络监督管理机制

目前，微信、微博等新媒体形式已逐步成为民众反映问题的主要渠道。国企党组织要对新媒体渠道的信息诉求认真对待，正确处理新媒体上不良和错误的信息。要通过时刻关注网络渠道，了解职工的所思所想，针对民众诉求尽量给出

合理的反馈意见，及时解决出现的问题。

（四）要创新思维方式，维护意识形态主体地位

习近平总书记指出，“宣传思想工作创新，重点要抓好理念创新、手段创新、基层工作创新，努力以思想认识新飞跃打开工作新局面，积极探索有利于破解工作难题的新举措新办法”。对于意识形态领域出现的新情况、新动向，要及时掌握、动态分析、科学研判，及时制定应对措施，做到判断准确、反应及时、处置有效。要因势利导，加大投入，加强阵地建设，充分发挥现代传媒信息量大、覆盖面广、形象直观、视听方便的优势，进行“开放性”教育，改进以往就事论事、照本宣科的“封闭式”教育模式，着力实现教育的“网络化”、“互动化”，提升工作效能。

（五）要拓宽思路、创新形式，不断改进意识形态工作

对于意识形态领域出现的新情况、新动向，要及时掌握、动态分析、科学研判，及时制定应对措施，做到判断准确、反应及时、处置有效。要因势利导，加大投入，加强阵地建设，充分发挥现代传媒信息量大、覆盖面广、形象直观、视听方便的优势，进行“开放性”教育，改进以往就事论事、照本宣科的“封闭式”教育模式，着力实现教育的“网络化”、“互动化”，提升工作效能。

（六）要坚持正面宣传为主，加强全员教育引导

宣传思想文化对于成风化人、凝心聚力有着重要的作用。做

好宣传思想文化工作，凝聚各方正能量，唱响发展好声音，是发展的必然要求。国有企业媒体人员应积极顺应全媒体时代形势，不断加大和深化传统媒体与新兴媒体的融合力度，不断提高自身业务素养，提升宣传工作的凝聚力、战斗力和引导力。要充分发挥宣传部门媒体优势，不断健全准确高效的新闻发布机制，提高信息的透明度，正确地引导舆论，加强网上主流舆论话语权，旗帜鲜明坚持正确政治方向、舆论导向、价值取向。要形成良好的网络舆论氛围，只有提高全民的辨别能力，才能共同维护好网络环境。要加强对全民的教育和疏导，提高全民素质，特别是年轻一代的自身素质，培养年轻一代正确的是非观。要引导人民深刻认识意识形态工作与自己具体生活之间的关系，培养正确认知，树立正确的意识形态，极力在意识形态领域弘扬正能量，大力营造和谐稳定社会环境，扎实推进社会主义核心价值观宣传，培育社会文明新风尚。

以党建引领提升国企改革成效的路径探索与实践

赤峰柴胡栏子黄金矿业有限公司 肖雯

【摘要】国企改革作为国家全面深化改革的“重头戏”，不仅是政府处理好自身与市场的关系的必要手段，也是国企扮演好其在国民经济发展中的支柱角色的必经之路。2020年的政府工作报告指出，要提升国资国企改革成效。深化国有企业改革，是当前经济工作的中心环节，也是经济体制改革的重点。国有企业党建工作是党的基层组织建设的重要组成部分，加强党建引领是提升国有企业在改革过程中提高核心竞争力的必然要求。

【关键词】国企改革；必要性；党建引领

一、以党建引领国有企业改革成效的必要性分析

随着党的十九大召开，国有企业改革进入了新的历史时期。基于在党的十八大后国有企业改革取得的进展和尚存的痛点难点问题，党的十九大对深化国有企业改革作出了新部署。2018年8月印发的《国企改革“双百行动”工作方案》进一步明确了打赢国企改革攻坚战急需取得突破性进展的目标。这些目标可以被概括为“五突破，一加强”，其中的“一加强”即全面加强党的领导、党的建设。

2016年习近平总书记就加强国有企业党的建设曾指出“中国特色现代国有企业制度，‘特’就特在把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中，明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位，做到组织落实、干部到位、职责明确、监督严格。”在此背景下，我们要充分运用好的制度优势和多年积累的好经验，加强和改进党对国有企业的领导，强化党建引领，全面提升国企改革成效，做强做优做大国有企业，更好地发挥国有企业顶梁柱和主力军作用。

首先，能够强化堡垒“组织力”，发挥国有企业党组织政治核心作用。坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的光荣传统和独特优势。国有企业党组织把党的政治建设摆在首位，把加强党的领导和完善企业治理统一起来，将党建工作总体要求纳入国有企业章程，能够进一步厘清企业党委、董事会、经理层等治理主体的权责边界，创新国有企业党组织发挥政治核心作用的途径和方式。依托党建阵地，加强党员教育管理，严格落实“三会一课”、组织生活会等制度，广泛开展支部亮旗帜、党员亮身份、工作亮特色“三亮”活动，亦可以更好地使党的形象处处可见、党的要求事事落实、党的声音时时传递，使党建阵地成为企业党组织宣传党的主张、贯彻党的决定、完善企业治理、团结动员群众、推动改

革发展的重要载体，必然能够保证国有企业改革发展的正确方向。

其次，能够增强企业“文化力”，筑牢国有企业改革发展的“根”和“魂”。国有企业内部文化底蕴亦是企业的宝贵财富，企业文化好坏会直接对党政工作实施造成影响，而以党建工作来引领提升国企改革，就能借助党正确的思想、作风来有效促进国企形成良好的企业风气，从而提升其文化底蕴，使其在潜意识中形成一种对企业强烈的向心力。

最后，能够提升组织“关怀力”，加强国有企业人才队伍建设。人才队伍是国企提升竞争力、提高综合实力的战略资源，是完成全面深化国企改革的重要保障。在以党建引领提升国企改革成效中，国有企业所坚持的党管干部原则、建立健全的国有企业党组织“双培养”机制、多层次交流沟通机制等，均有效将党的建设工作渗透于国企经营管理中，这能有效促进国企员工思想统一、团结一致、实事求是，从而有效激发员工活力与企业动力，有效提升国企改革成效。

二、以党建引领提升国企改革成效的路径和建议

筑牢党建根基，为国企改革举旗定向。在深化国企改革、推进高质量发展中，国有企业应认真践行新时代党的建设总要求和党的组织路线，紧密结合国企改革发展和党的建设实际，牢固树立“抓好党建是最大政绩”理念，以“支部评星

定级”“党旗在一线高高飘扬”等活动创建工作为抓手，把抓基层打基础作为一项系统工程和长期工程，久久为功、绵绵用力，多措并举持续提升国企党建工作水平，推进党的领导和公司治理深度融合，不断夯实企业改革发展的基础。坚持党的建设与国有企业改革同部署、同谋划。同时，要全面推进党建进章程工作，明确国有企业党组织在公司法人治理结构中的法定地位，坚持和完善“双向进入、交叉任职”的领导体制。并同步设置专门的党务部门，全面落实基本组织、基本队伍、基本制度“三基建设”。

突出党建引领，为企业发展赋能添翼。要坚持把国有资产的保值增值作为党组织工作的出发点和落脚点，细化确定本企业党委参与重大问题决策的内容、方式，制定党委议事决策事项清单、重大经营管理事项清单，严格落实议事前置制度，明确党委会研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序，完善党的领导融入公司治理各环节，确保国有企业党组织“把方向、管大局、促落实”作用得到有效发挥。进一步完善企业“三重一大”决策、党委议事规则、党的领导融入公司治理等制度性文件，不断优化体制机制，消除党组织生活与生产经营不相融、不搭界的“两张皮”现象。

学党史践初心，为群众解决急难愁盼。要突出国企特色、突出学用结合、突出惠及群众、突出担当作为，采取领导领

学、集中研学、个人自学等方式，以丰富的活动全方位营造党史学习教育浓厚氛围，推动党史学习教育深入基层、深入群众、深入人心。要坚持把“我为群众办实事”实践活动贯穿党史学习教育始终，用心用情用力为群众办实事、办好事、解难题。以人为本，把一件件实事好事办进人民群众的心坎里。

三、以赤峰柴矿为例，以党建引领提升国企改革成效的几点启示

赤峰柴矿自 2008 年被山东黄金矿业股份有限公司并购重组成为国有绝对控股企业以来，在实践过程中充分证明，国有企业在发展过程中需要坚持与加强党的领导，以此来有效助推企业改革与发展，而且还需要围绕着企业生产经营活动实际来牢牢筑好党建引领这一基础桩，这样才能有效促进党建工作与企业中心工作的深度融合与发展。而从其发展经验中我们也获得了以下几点启示。

（一）坚持政治引领，在深化改革中有助于“把稳方向”

赤峰柴矿党委坚决落实“两个一以贯之”原则，找准党建工作的“切入点”，自觉在思想上、政治上、行动上同党中央保持一致，坚决贯彻党的理论和路线方针政策，确保国有企业坚持改革发展的正确方向。特别是在 2021 年，公司

将党的建设更深融入“疫情防控和生产经营”工作中，充分发挥党建引领带动作用。一是夯实党建基础。2021年先后开展党委理论中心组学习12次，专题学习9次，主题党日活动19次，党小组会5次，党员大会8次。二是强化示范引领。通过成立党员先锋岗、党员责任区等，将权证办理、探矿增储、安全生产等重点工作作为“党旗在一线高高飘扬”的任务目标，确保疫情防控和生产经营工作措施落实到位。三是加强政治建设。严格执行“第一议题”、双重组织生活等基本制度，坚持过集体“政治生日”、观看党史教育片、撰写心得体会，结合建党100周年，开展我为群众办实事、企地党建共建、国旗下的党课等活动，做好“规定动作”同时拓宽“自选动作”，实现了党的工作全覆盖。四是聚焦监督执纪。开展的“清风柴矿微讲堂”、物资招投标专项督查、德廉知识测试以及与内部审计联合监督检查等工作，起到了“红脸出汗”“咬耳扯袖”的警示作用，收效显著。

2021黄金产量同比增长10.31%，利润总额同比增幅15.39%。首次荣获“山东省属企业先进基层党组织”、“内蒙古自治区五一劳动奖状”、“2020年度中国矿业高质量发展标准引领单位”和“绿色矿山推进会副会长单位”四项殊荣。

（二）聚焦发展难题，在服务生产中有助于“攻坚克难”

赤峰柴矿自加入山东黄金集团以来，不断夯实和加强党的领导，立足企业发展实际，坚定贯彻执行全国国有企业党的建设工作会议精神，以“做强做优做大国有资本和国有企业，增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力”为目标，企业盈利能力大幅提高，发展前景十分可期。尤其在党建引领攻坚克难方面，通过成立权证办理党员突击队、地质探矿先锋班组等形式，引领党员聚焦制约企业高质量发展的权证完善和探矿增储开展工作，突出发挥公司党委在企业生产经营管理中的领导核心作用，充分发挥党员的示范表率作用。2021年，累计探获金金属量1660kg，提前103天取得60万吨/年采矿许可证，为公司合规合法生产、规模化经营奠定了坚实基础。

权证办理攻坚克难，深部探采合规合法。主动认领工作责任。签订《攻坚克难专项责任状》，明确年度权证完善工作目标。召开专题会议，将权证完善工作作为“天字号”工程，列为党委书记抓突破项目建设的年度课题，多次研究相关工作。党委书记亲自开展国企改革专题培训，将权证办理和地质探矿工作放在提高企业竞争力，实现国有资产保值增值的高度进行宣传和动员，引导党委牢牢掌握“把方向、管大局、促落实”的职责定位，加强对相关工作的领导和谋划。广泛宣传积极动员。协调沟通能力强、业务能力过硬的安全

地质采矿测量等技术骨干、管理人员组成权证办理党员突击队，团结带领全体党员干部发挥凝心聚力攻坚克难的精神，确保克服行业政策从严从紧、权证办理周期延长等一系列不利因素，想方设法完善工作权证手续，确保证载能力满足生产经营和公司改革发展需要。工作专班密切协作。创新思路顶压奋进。“十四五”期间，公司拟将生产规模提升至 5000t/d，扩能改造对公司证载能力出新要求，而受内蒙古煤炭领域专项整治影响，矿业领域业务办理审批程序更趋复杂，权证办理周期延长。为完成目标任务，党员突击队采取“倒排工期、挂图作战”的方式，将工作细化到每个工作日，以日保周、以周保月，确保各项工作稳定有序推进。

地质探矿强势突破，企业发展后劲强劲。一是完善制度机制提振工作热情。要完成 5000t/d 扩能改造这个规划目标，资源储备是基础，加强地质探矿工作势在必行。公司党委研究决定，成立地质探矿先锋班组，牵头完善了探矿增储奖励机制，以经济奖励强势刺激技术骨干的工作热情和主动性。二是注重内外交流提升专业能力。协同推进内外交流，邀请中科院、中国地质大学等来矿开展业务交流，定期召开地质探矿研讨会，梳理探矿靶区、总结工作得失、归纳成矿规律，实现探矿认识突破。积极开展 Vulcan 三维矿业软件业务培训，提升地质技术人员的数据处理和分析能力，并将该项能

力作为技术骨干选拔的重要依据。2021 年公司党委先后安排了 9 人参加相关培训,并在公司范围内进行内部培训和考试,考核结果作为主管评选参考。三是全面开展探矿“回头看”。对历史地质资料进行系统梳理,本着“就矿找矿”的原则,重点对以往普查工作中确定的具有价值的地段开展详查,成功在 18-20 线、24-25 线、33 线等地发现矿体,探获金金属量 1660kg,超责任状指标 150.92%。

（三）坚持全面过硬，在夯实基础中有助于“锻造品牌”

赤峰柴矿党委在生产经营、企业改革中大力实施“培根铸魂、固本强基”工程,进一步增强了企业“文化力”,筑牢国企改革发展的“根”和“魂”。2021 年共开展“学党史、守初心”宣讲 23 场次,“七一”重要讲话宣讲 11 场次,举办专题党课和微党课共 19 场次,实现全员覆盖。在党的十九届六中全会召开后,公司迅速组织成立了 5 个宣讲组,深入分矿车间,走进基层一线,开展宣讲 7 场次,覆盖 300 余人次。通过“5+”举措(一场集中宣讲、一次专题学习、一个主题活动、一轮大讨论、一次建言献策+撰写学习心得、开展打造“三型”团队争做“六讲”先锋活动)切实把学习、贯彻、执行党中央以及集团系列会议精神和工作要求作为重要任务,为全年指标任务完成提供保障。

在保证支部日常工作规范的基础上，公司所属行政党支部和生产党支部根据自身品牌建设方案组织开展工作。行政党支部围绕服务保障、宣传舆论、意识形态做工作。通过矿区广播、集团内网等渠道，大力宣传抗疫、抗洪抢险救灾中的先进事迹和先进人物，及时传播正能量。组织开展“一场疫情引发一场思考”“坚定理想信念 明确目标任务 集思广益促发展”等专题讨论，进一步涤清思想之垢，筑牢信仰之基，汇聚起勠力同心、共谋发展的精神合力。通过“六问六查”民主测评，督促党员干部及时将党性修养、政治意识转化为工作作风，为公司生产经营等工作做好服务保障、后勤保障。

浅谈对加强国有企业党建工作队伍建设的 几点思考

山东黄金矿业（莱州）有限公司焦家金矿 杨真燕

【编者记】党的十八大以来，全面从严治党成为国有企业抓强党建工作的根本导向和根本遵循，经过十年的不懈努力，党的建设弱化、虚化、薄弱化的突出问题得到了根本性扭转，党的制度更加完善，党的肌体更加强壮，党的作用日益突显、更加重要。在企业，党的建设已在高度重视和持续推进中，实现了与企业中心工作的深度融合、紧密结合。

任何工作的达成或完成最离不开的就是人的力量，这也现代企业管理提出“以人为本”理念的重要原因之一。党建工作也不例外，要紧跟新形势、新任务、新要求，满足全面从严治党向纵深推进的现实需求，以高质量党建助力企业高质量发展，就必须在党建工作队伍建设上用功用力，就必须在解决当下队伍建设中产生或出现的各种问题或现象上用情用心。现以山东黄金矿业（莱州）有限公司焦家金矿的实际工作为例，浅谈一下对如何加强国有企业党建工作队伍建设的几点思考及认识。

一、思考背景

焦家金矿现有 12 个在职党支部，在职党员近 400 名，

为确保企业党建工作的有序开展，企业党委根据矿属各单位的情况，党支部的实际构成，形成了党建工作队伍专兼职共建的用人格局。

现状一：专职人员队伍均为年轻女性，心思细腻，工作仔细，但受性别影响，需要结婚、生子，工作的接续及质量受到不同程度的影响。

现状二：兼职人员队伍有本职工作，就当前全面从严治党的工作形势及任务要求来说，兼职工作量不亚于专职的工作量，甚至有时相比党建工作还呈现出更多、更急、更杂、更快的情况，兼职的用人模式与高节奏的工作需求形成了强烈的反差，致使工作推进过程中，上中下三级工作体系中的各种矛盾凸显。

现状三：兼职人员不在企业人力资源正规化的管理机制中，而只是基层为满足工作需求的一种自我调整，为此，工作安排时不时就会出现“不固定”的现象，谁有空叫谁负责一下、谁处理一下，工作不清、情况不明，进而导致人员不固定工作断层的情况出现。

现状四：工作中主要采取“以干代学”的方式来实现党建工作队伍的专业素养“增储”，致使业务知识掌握不全面，呈现碎片化，工作开展时知其一不知其二，知其然而不知其所以然。

现状五：每年都会根据集团公司或上级党组织的安排，组织基层党支部书记或基层党建纪检员参加相关培训，或者是党建工作部门根据现实工作的需求和现状，自行组织内部培训，但“外培内训”仍旧无法有效解决基层党建业务知识匮乏和本领恐慌的问题。

现状六：无论是兼职还是专职人员的成长空间都十分有限，工作经历于个人对职业生涯来说意义和价值性不强，致使党建工作人员对从事工作热情不高、情绪不热，甚至有的人不想从事，队伍缺乏活力。

现状七：作为矿山企业，党建发挥的是引领、服务和保障作用，而安全、生产、经营、环保始终是矿山企业发展壮大的核心，是始终被排列在重要位置的工作。为此，受客观环境及现实现状的影响，党建工作人员就会不自觉地产生一种心里定位，党建工作是“退而次”的，受重视程度与中心工作是不可同日而语的。意识是行动的先导，潜意识里的东西直接影响了从事者的工作定位和对这份工作的热爱与喜爱。

二、调查研究

针对出现的队伍建设问题，党建工作部作为焦家金矿负责党建的专职部门，以有效解决问题、推进工作、化解难点为落脚点，展开了相关工作调研。

调研对象：基层党支部支委成员，基层党建工作人员，党员和员工代表。

调研主题：当前党建工作队伍建设中存在的问题及表现

调研人：党建工作部主要负责人

调研反馈：一是当前的党建工作千头万绪，有固定版块常态化开展的，更有诸多临时性甚至是“急性”的工作，有时真是顾了这头顾不了那头，做好这个做不好那个，有时真的不知该以哪头为重；二是工作队伍力量薄弱，能力素养不一，致使工作进度和工作水平不一；三是日常培训工作力度偏少偏弱，与当前管党治党的工作形势及任务要求不匹配；四是工作队伍工作积极性不高，“双培机制”的覆盖面、影响度有待进一步增强；五是普遍存在本领恐慌的问题，业务不精不专，工作不得不推着走、推着干；六是党建工作是“务虚”工作，在矿山的受重视程度不高，没法激发工作队伍人员的活力和激情。

三、现实思考

经深入基层，与各基层党支部不同人员、不同代表的谈心谈话，结合日常工作队伍的执行力、工作表现及成效，认为解决问题的切入点如下：

一是必须压实党建工作责任。以板上钉钉的方式明确工作责任，采取“硬举措”强化基层工作人员的履职尽责责任心。

二是必须开展主观认识疏导。党建工作部专职人员，各基层党支部书记要把做好“思想工作”作为有力武器，经常性深入基层一线，关心基层工作人员的工作、生活及学习现状，肯定工作的同时，重点做好答疑解惑，及时梳理思想或情绪上的小疙瘩，避免产生“大情绪”和“淤堵化”的情况。

三是必须做好对上反馈工作。要重视基层的意见及建议，对合理诉求和需求要做出相应回馈，需要上级党组织重视或解决的，及时反馈，构建起“下有声音”“上有共鸣”的联动机制。

四是必须做好力所能及的事情。党建工作部作为职能部门，要把发挥本职能力作为一项重要内容，通过内训、分享或交流的方式，助力基层党建工作队伍专业水平不断提升。

四、现实举措

针对问题、现状，结合工作思考，立足“思做”相结合，积极采取实施了有关举措，具体如下：

一是组织签订党建工作责任书。根据上级党组织工作安排，结合企业自身工作实际，制定内容详实、责任明确的党建工作责任书，党委书记在党支部书记履行全面从严治党述责述廉和抓基层党建述职评议会上，与各基层党支部书记进行公开签订，切实将全面从严治党治党工作责任及压力传导到位到心。

二是围绕六个过硬和评星定级做文章。把建设政治、班子、队伍、作风、制度和业绩“六个过硬”，开展星级党支部创建作为党支部工作开展的根本遵循和根本参照，出台标准及创建明细表，使得基层党支部工作行有方向、做有对照、创有目标，有力促进基层党支部建设与新时代、新要求同呼共吸、同频共振，有力推动企业整体党建工作水平不断提升，向着高质量党建迈进。

三是突出党支部书记这个关键核心。将书记抓突破项目作为一项“规定动作”和“硬性要求”，着力调动发挥党支部书记在抓党建工作中“第一责任人”的主观能动性，通过书记亲自负责、亲自参与、亲自安排、亲自推动，推动基层党建工作出特色、出亮点、出成效，进一步促进党建工作与企业安全环保、生产经营等紧密结合深度融合。

四是针对基层本领恐慌拿出举措。针对发展党员、基层党支部换届、基层党组织建设等方面的需求，一方面抓住一切“机会”组织“外培”，将属地化管理和集团化管理“双资源”充分利用起来，让党建工作队伍的人员有更多机会接触更广、更宽的领域，进而达到扩展眼界、提升素养、促进交流的良好效果；一方面立足“自身化”建设，充分激发内部潜能，实现内部“优质资源”的共享化，安排业务精优人员作为“讲师”，结合实际工作开展“内训”，讲清讲明讲透工

作流程、相关注意事项、有关制度要求，让“课本”知识更加生动化、现实化，满足基层工作需求的同时，进一步促进基层工作力量和工作水平不断提升。

五是立足人才培养提出合理化意见建议。把“双培机制”的重视、实施和推进作为一个重要的切入口，向下讲机制建立的目的，机制建立过程中具体的案例；向上反馈基层的声音，对个人或业务成长的需求及期望，实现机制建设的“双互动”，使机制真正的活起来、动起来，让党建工作人员切实感受到工作的前景、成长的希望，切实激发工作队伍的工作热情，切实提升工作队伍的主观能动性。

六是组织内部对标对表活动。搭建内部交流大平台，组织党支部建设评展活动，通过内部交流会的形式，把各基层党支部的工作晾晒在一个公开的展台上，各基层党支部书记、基层党务工作人员通过看“他人作品”、品“他人故事”、取“他人之经”，营造出对标找差、取长补短、力求更好的浓厚氛围。

七是不断推进工作模板化或模块化。针对基层人员兼职，人员更换相较频繁，工作接续断层等现实情况，党建工作部人员对材料规范化建设、党支部换届、组织生活会、民主评议党员、三会一课、主题党日等工作进行规范，向基层推出工作“模板”，有力促进基层党建工作不断迈向规范化、标

准化，有效解决人员变动、工作接续链条断裂问题，为确保党建日常工作的有序开展提供根本保障。

八是支持和倡导“以干代学”新模式。新时代的发展节奏是高速的，如果还采取“先培训后使用”的单一模式，是无法满足当下工作节奏需求的。为此，综合性培养人员的方式就必然历史性地登上舞台，也就是在“外培内训”的基础上，还要主体性倡导在于中学、在于中悟、在于中增长才能，在于中有效解决各种现实问题或工作茫然的问题。同时，充分运用钉钉、微信等现代化快捷性办公方式，实现知识、问题、解决方法、工作思路等全方位的共享，充分利用网络平台打造出一个自然且深入的学习及交流平台，进而赋予和验证“以干代学”的现实成效。

九是着力做好意见建议的考量论证。党建工作部作为“上传下达”的中间环节，必须发挥纽带和桥梁作用，对下了解诉求和思想动态，并针对基层所想所需所求，结合工作实际予以解答。同时，对基层提出的“需求”，经综合考量，论证其合理性后，通过运用工作总结、座谈交流、正面或层级反馈等，拓展解决问题的方法和路径，进而产生“集思广益”的效果。

五、取得实效

一是有效解决当前党建工作形势下，工作队伍应对能力、

业务水平与实际需求同步及匹配的问题，基本满足了党建工作发展的需求。

二是有效解决了党建工作队伍对岗位的认识问题，一项一项的实际举措，让党务工作人员切身感受到自己从事的岗位的重要性，有了对岗位的共鸣感。

三是有效解决了推动全面从严治党向纵深挺进的力量保障问题，有效确保了工作的持续性。

四是有效解决了新时代党建工作队伍建设面临的新问题、新困惑，为持续推进党建工作队伍建设提供了可借鉴、可运用的经验。

五是有效解决了党建工作队伍本领恐慌的问题，让这支工作队伍有信心、有勇气面对现有的或未有的工作情况。

六、工作启示

（一）时间和实践是最好的“检验器”和“验证者”。

对现实问题的思考和重视，以问题为导向，敢于正视问题，并立足实际积极寻求解困问题的办法，秉持持之以恒的态度，总会找到突破口，总会在不断探索实践中找到解决问题的路径和方法。

（二）坚持和改进是最好的“推进剂”和“完善者”。党建工作是一项持续的事业，需要持续的力量来支持，为此，必须把加强党建工作队伍建设作为一项重要且需要长期推

动的工作来抓、来对待，与时俱进，结合实际进行机制体制的更新，才能不断满足党建工作形势任务的需求。

（三）交流和调研是最好的“金钥匙”和“挖掘者”。

没有调研就没有发言权，坚持实事求是这是党组织开展工作的根本原则，只有到实践中去才能了解基层动态，才能抓住主要矛盾的主要方面，才能发现有效解决问题的办法，为此，开展工作时，必须高度重视调研工作，深化对实践出真知的理解和认知，铺下身子真正扎根基层，才能用有的箭射中有的矢，有力推动工作向前发展。

（四）学习和创新是最好的“成长剂”和“推动者”。

要聚焦运用“专业资源”做文章，让党建工作队伍的业务水平更加“纯正化”。立足新时代的新形势，可以与山东黄金培训中心进行一个“需求”的深度沟通，就培训内容、方式、困惑及疫情防控形式下培训方式的创新，资源的共享及最大化进行充分的沟通，让专业培训更有方向、更有现实价值。

浅析国有企业加强新时代廉洁文化建设的探索与思考

山东黄金矿业（莱州）有限公司焦家金矿 周霞

在十九届中央纪委六次全会上，习近平总书记鲜明强调，领导干部特别是高级干部要带头落实关于加强新时代廉洁文化建设的意见，从思想上固本培元，提高党性觉悟，增强拒腐防变能力。这是“新时代廉洁文化建设”首次出现在总书记重要公开讲话中。中共中央办公厅印发了《关于加强新时代廉洁文化建设的意见》，要求各地区各部门担负起廉洁文化建设的政治责任，把廉洁文化建设纳入党风廉政建设和反腐败工作布局进行谋划，建立廉洁文化建设统筹协调机制，久久为功抓好落实，推动新时代廉洁文化建设深入开展。

作为国有企业，如何立足企业特点，精准落实新时代廉洁文化建设新形势新要求，将廉洁文化融入企业生产经营中，把企业党风廉政建设从制度管理上升到思想和文化建设的高度，更好地强化“不想腐”，促进“不敢腐、不能腐”，以党风廉政建设工作新成效推动国有企业高质量发展，这是当前基层国有企业面临的一项重要课题。本文通过查阅资料、个别访谈、问卷调查等方式，对照新形势新要求，就当前基层国有企业廉洁文化建设现状进行调查研究，分析查找存在

的问题，积极探索加强新时代廉洁文化建设的方法与措施。

一、国有企业加强新时代廉洁文化建设的重要意义

新形势下，加强廉洁文化建设，既是新时代深化国有企业党风廉政建设和反腐倡廉工作的有效载体和抓手，也是企业构建干净和谐的发展环境的坚实基础，更是促进新形势下国有企业高质量发展的重要保障，对于我们基层国有企业来说具有十分重要的意义。

第一，是推进新时期全面从严治党向纵深发展的必然要求。

习近平总书记指出，必须清醒认识腐败和反腐败较量还在激烈进行，反腐败斗争形势依旧严峻复杂，对腐败零容忍的决心丝毫不能动摇，全面从严治党永远在路上。全面从严治党，既要靠治标，猛药去疴，重典治乱；也要靠治本，正心修身，涵养文化，守住为政之本。作为基层国有企业，必须不断适应新形势新要求，落实“建设廉洁政治”的要求，把加强廉洁文化建设作为一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的基础性工程抓紧抓实抓好，为推进全面从严治党向纵深发展提供重要支撑。

第二，是推进国企反腐倡廉、预防内部腐败的内在需要。

廉洁文化建设是反腐倡廉宣传教育的重要内容，是深入开展新时期党风廉政建设和反腐败斗争的迫切需要，是适应

新时代发展要求，推进国有企业反腐倡廉工作深入开展的重要途径。加强廉洁文化建设，构建内部惩防体系，能够净化企业各级干部员工的思想，以文化的潜移默化作用和纪律的刚性约束，帮助员工增强廉洁自律意识，培养正确的金钱观、地位观和权力观，从思想上做到“不想腐、不敢腐”，保障在行为上清正廉洁，杜绝腐败行为，才能彻底根除企业内部腐败的“毒瘤”。

第三，是推进企业和谐稳定高质量发展的有力保障。

随着经济社会的发展，国有企业面临的市场环境日益复杂，各种利益关系、内外部矛盾逐渐增多，而企业内部和谐稳定的状态与环境，是国有企业高质量发展的基础条件。不断加强和深化新时代国有企业廉洁文化建设，能够密切党群关系、干群关系，凝聚人心、增进团结，推动干部员工讲责任、讲纪律、讲奉献、讲和谐，从而推进企业各项工作的和谐统一，有利于在企业内部形成崇廉尚廉、以贪为耻的企业风尚和良好氛围，有助于提高企业的核心竞争能力，为促进国有企业的科学健康和谐发展提供强有力的精神动力和思想保证。

二、基层国有企业廉洁文化建设的现状及存在的问题

在基层国有矿山企业的发展过程中，面临着形势多变的经营环境，有着诸多矛盾和压力，企业内部生产经营流程复

杂，从物资采购、招投标到工程验收与结算等各个环节，接触供应商、外委施工单位的机会较多，极易产生利益诱惑、滋生腐败，因此，企业廉洁文化建设就显得非常重要。当然，大多数企业在廉洁文化建设方面都进行了一些探索和实践，取得了不错的效果，但对标对表新时代要求，当前国有企业的廉洁文化建设仍不同程度地存在一些短板和不足。主要表现在以下几个方面：

（一）认识不足。有些基层国有企业对廉洁文化建设的重要性的必要性认识不到位，认为企业的首要任务是生产经营，而廉洁文化建设是“做虚功”，“见效慢”“成效评估难”，更侧重于业务工作，对廉洁文化建设工作重视不够、关注不高、开展不积极，存在消极应付、走形式走过场的现象，未从根本上认识到廉洁文化建设对企业改革发展的重要意义。

（二）缺乏规划。企业廉洁文化建设是一个长期持续的系统工程，是企业文化建设的一个组成部分。但一些国有企业忽视了文化建设的“整体性”，将廉洁文化建设从企业文化建设中剥离开来，孤立地看待廉洁文化，认为廉洁文化建设只不过是一种平常的宣传教育活动，使廉洁文化建设与企业文化建设脱节、更与企业生产经营分离，没有形成长远规划，缺乏系统长效安排。

（三）责任不到位。廉洁文化建设是全企业的“共同事

业”，企业党委负主体责任，各部门要齐抓共管；纪委要做好组织协调，纪检、组织和宣传三个部门既要通力协作又要各司其职，充分发挥“大宣教”的合力作用。而目前实际情况通常是纪委在单打独斗，个别领导干部片面的认为抓廉洁建设就是纪委的事，惯性地把具体工作交由纪检部门，使企业廉洁文化建设的实际操作和有关要求相脱节的现象依然存在。

（四）亮点不突出。现在一说到廉洁文化，员工就会想到“上党课、听报告、看录像”老一套的形式，主要原因在于目前国企廉洁文化建设确实存在内容空洞、形式单一等问题，重过程、轻效果的现象在一定程度上存在。还有的企业奉行“拿来主义”，一味照搬照抄、机械地模仿，盲目开展活动，针对性实效性有欠缺，“大水漫灌”“千人一面”，缺乏特色亮点。

（五）成效不明显。当前，一些基层国企廉洁文化建设普遍存在“四多四少”现象，即会上强调的多，会后抓落实的少；突击性开展工作的多，有计划、有组织开展工作的少；临时性抓的多，长期抓、抓长期的少；针对领导干部开展的多，对职工群众广泛开展的少。导致流于形式、活力不足、缺乏后劲、成效欠缺，未形成持久的廉洁文化影响。

三、新时代下基层国有企业加强廉洁文化建设的对策

当前社会已进入“以零容忍态度惩治腐败，有腐必反、有贪必肃、发现一起查处一起”的常态化新阶段，党中央对新时代廉洁文化建设提出了高标准、严要求。聚焦新形势新要求，如何更好地加强新时代国有企业廉洁文化建设，笔者进行了深入探索。

（一）构建“一体系”

充分认识廉洁文化建设的重要性和必要性，把廉洁文化建设纳入企业发展规划，构建起“党委领导、党政齐抓、纪委统筹、部门协作”的责任体系：企业党委自觉承担廉洁文化建设主体责任，加强领导；基层单位、党组织齐抓共管，积极推进；纪委发挥组织协调作用，加强指导、监督检查；其他相关部门结合业务工作，发挥各自优势、密切配合，凝聚起强大合力，推动廉洁文化从“口头上”落实到“行动中”。

（二）坚持“两培育”

1. **培育文化基础。**中国传统廉政文化具有悠久深厚的文化底蕴，新时期，要进一步丰富和拓展廉洁文化新内涵，用健康向上、先进的廉洁文化占领思想阵地，以党的廉政方针和政策理论武装头脑，加强廉洁文化熏陶、理想信念教育和精神文明建设，使崇廉尚洁成为全体职工的精神追求和自觉行为，成为企业的文化内涵和价值取向。

2. **培育群众基础。**廉洁文化建设不是企业某个部门、某

些人的事，涉及到企业全体员工，涉及到企业改革发展，必须充分调动员工踊跃参与的热情。发挥“关键少数”示范带动作用，通过党委先行、班子垂范、干部带头，一级带着一级干，通过自上而下“润物细无声”的引导，培育良好的政治风气、廉洁氛围，为企业廉洁文化建设提供最广泛的群众基础。

（三）突出“三转化”

1. 内化于心，将廉洁文化转化为员工立身处世的行为自觉。发挥廉洁教育基础作用，坚持“正面引导+反面警示”，以强化“文化熏陶、形势教育、纪法意识、警示震慑、示范引领”为抓手，开启多维度、多层次廉洁教育新常态，推动廉洁教育走深走实、入脑入心，着力培养广大员工廉洁意识和行动自觉。

2. 外化于行，将廉洁文化转化为企业改革发展的实践成果。深入推进廉洁文化“进干部队伍、进岗位职工、进职工家庭、进外委单位”，构建廉洁共建格局，发挥廉洁文化建设的服务和保障功能，广泛营造廉洁氛围，塑造廉洁精神，打造廉洁环境，拓宽企业预防腐败的领域，切实为企业改革发展提供良好的精神文化支撑和纪律保障。

3. 固化于制，将廉洁文化转化为约束干部职工的行为准则。制度是廉洁文化建设的基础，也是规范从业行为的保障。

围绕建设“三不”机制，将廉洁要求形成制度加以规范，围绕涉及“人财物权”的重点领域，建立健全企业内部管理机制，突出硬性约束，以制度规范经营管理行为，用制度管人、按程序办事，做到可控在控，确保权力在正确轨道上运行。

（四）注重“四创新”

1. **创新教育内容。**教育的内容不能仅局限于思想政治、法规理论，要注重传承传统廉洁文化精髓，从古代勤政廉政故事、党的百年历史中，汲取深刻经验；还要注重与时俱进，挖掘企业内部先进人物的典型事迹，利用身边违纪人员的典型案例，以身边事教育身边人，增强教育的感染力、说服力和震慑力。

2. **创新活动形式。**紧密结合国有企业生产经营的特点，注重分析受众群体，跳出“下发文件”“开会传达”等传统模式，针对不同身份、心理特点，因人施教，选择职工群众喜闻乐见的活动形式，让廉洁教育活动更贴近实际、贴近思想、贴近生活，增强文化建设的吸引力、实效性和群众参与度、互动性。

3. **创新宣传手段。**目前，互联网、短视频、直播等新媒体已成为公众青睐的体验方式，国有企业在成熟运用传统宣传媒介的同时，要充分利用新媒介丰富多样的信息和灵活多元的方式，不断加强微信公众号、抖音视频、钉钉群组、COP

平台等新手段的运用，增强传播渗透力，实现受众覆盖面的最大化。

4. 创新阵地建设。“线上+线下”相结合，加强网络、电视、公共广播、ERP 平台等线上阵地建设，充分发挥它们直观、快捷、感染力强、群众基础广泛的优势，加大宣传力度；其次，在企业内部建设廉政教育基地、廉洁文化主题广场，设立廉洁文化宣传标识、廉洁承诺墙，形成视觉冲击，使干部员工在耳濡目染中受到警示、得到启迪。

（五）做到“五融入”

1. 融入到党风廉政建设中。将廉洁文化建设贯穿企业管理全过程、融入党风廉政建设主基线，企业内部层层签订党风廉政建设主体、监督和“一岗双责”责任书，分解传导建设责任；同时，纳入党风廉政建设责任制考核，形成“有统筹、有互动、有考核”，促进责任落实，进一步优化党风廉政环境、净化企业政治生态。

2. 融入到企业文化建设中。廉洁文化是企业文化的重要组成部分，要把廉洁文化建设纳入企业文化建设总体规划中，使两者有机结合、紧密互动、双向促进，发挥文化的渗透、融合作用。凝练具有企业特色的文化理念，要丰富廉洁内涵，把传统廉洁文化中的诚信、守法、清廉等精华充实到企业文化中，着力提升企业文化品格品味。

3. 融入到干部监督管理中。把廉洁作为选拔干部第一关，事前考察拟提拔干部廉洁情况，严把廉洁关；对新任职干部进行任前廉政谈话、填写廉洁档案、签订廉洁承诺书；年终组织述职述廉，接受民主测评，切实形成“考察督廉、谈话警廉、档案录廉、承诺守廉、领导述廉、职工评廉”的监督网络。

4. 融入到企业生产经营中。充分认识“廉洁风险与职权伴生，腐败潜藏于运营流程中”，深入开展廉洁风险防控，分析诊断企业生产经营管理各环节，查找廉洁风险点，制定防控措施，建立长效管控机制，有效实施风险控制，从源头上筑起预防腐败的铜墙铁壁，实现“建设廉洁企业”的目标。

5. 融入到“大监督”格局中。加强监督力度，是廉洁文化建设长效发力的关键。基层国企要构建党风廉政大监督格局，聚焦企业运行的重点领域、重点环节，把监督落实到权力运作的每个环节和企业管理的全过程，有效整合各方面监督力量，借力发力、形成合力，建立起“有权必有责、用权受监督、违纪受追究”的约束机制。

总之，加强国有企业新时代廉洁文化建设，是形势所需，更是新常态要求，必须深刻认识、正确对待、自觉推进，将廉洁文化建设融入到企业发展的全过程，渗透到领导干部、重点岗位、关键业务、政治生态、家风建设各方面，以理想

信念强基固本、以先进文化启智润心、以高尚道德砥砺品格，坚持惩治震慑、制度约束、提高觉悟一体发力，推动廉洁文化建设实起来、强起来，营造干净和谐的企业发展环境，促进国有企业健康稳定高质量发展。

央企增强文化自信的实践与思考

中国黄金集团黄金珠宝股份有限公司党委宣传部 王璐

【摘要】党的十八大以来，习近平在继“道路自信、理论自信、制度自信”三个自信之后提出了“文化自信”，并将“文化自信”置于基础性的地位，迈开了新时期中国向文化强国的目标全面发力的脚步。“文化自信”的提出是中国特色社会主义发展进入新时代的必然要求，是建设文化强国的应有之义，更是树立中国形象，实现民族复兴的有效途径。对于中央企业而言，贯彻落实好坚定文化自信是社会主义文化建设的客观需要也是内在要求。本文介绍了中国黄金行业唯一央企中国黄金集团黄金珠宝股份有限公司（下称“中金珠宝”）具体做法，深入探讨了新时代中央企业应如何牢记国之大者坚定文化自信，将生产经营中心工作主动同坚定文化自信有效融合，从而推动企业高质量发展，不断满足人民群众对美好生活的需要。

【关键词】文化自信 文化强国 中央企业

习近平指出：“坚定文化自信，是事关国运兴衰、事关文化安全、事关民族精神独立性的大问题。”这一论述从战略高度指明了坚定文化自信在新时代的中国所具有的重要

意义。没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。当前，我国发展仍然处于重要战略机遇期，但面临的国内外环境正在发生深刻复杂变化。从国际上看，和平与发展仍是时代主题，世界正经历百年未有之大变局，国际环境日趋复杂，不稳定性不确定性明显增加；从国内看，我国已转向高质量发展阶段，继续发展具有多方面优势和条件，同时发展不平衡不充分问题仍然突出。站在“两个一百年”的历史交汇点上，要为全面建设社会主义现代化国家开好局、起好步，必须更加重视发挥文化引领风尚、教育人民、服务社会、推动发展的作用，坚定中国特色社会主义文化自信，坚守中华文化立场，建设社会主义文化强国。作为中央企业，我们必须时刻牢记国之大者，坚定文化自信，在企业发展过程中积极思考，将生产经营中心工作主动同坚定文化自信有效融合，从而推动企业高质量发展，不断满足人民群众对美好生活的需要。

一、增强文化自信的重要性

1. 实现中华民族伟大复兴的必然要求。

回望我国 5000 多年文明史不难发现，文化兴盛始终是国家强盛的重要条件。中华民族要实现伟大复兴，既需要强大的物质力量，也需要强大的精神力量。

在致力于实现中华民族伟大复兴的历史进程中，我们党

始终将不断创造中华文化新辉煌作为不懈奋斗的重要目标。新中国成立后特别是改革开放以来，经过不懈努力，中华民族迎来了从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央对文化建设高度重视。把文化建设提升到新的历史高度，强调坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，把坚持马克思主义在意识形态领域指导地位的制度确立为中国特色社会主义制度体系的一项根本制度，把坚持社会主义核心价值观体系纳入新时代坚持和发展中国特色社会主义的基本方略。

2. 全面建设社会主义现代化国家的应有之义。

党的十九大明确提出：“要坚持中国特色社会主义文化发展道路，激发全民族文化创新创造活力，建设社会主义文化强国。”可以说，新时代中国特色社会主义文化建设正是在建设社会主义文化强国的伟大征程上不断迈进、全面展开的。党的十九届五中全会进一步将建成文化强国确立为2035年基本实现社会主义现代化的远景目标，更清晰地点明了建成文化强国在全面建设社会主义现代化国家中的重要意义。

从全面建成小康社会到基本实现社会主义现代化，需要制定和实施三个五年规划。在这一发展进程中，“十四五”时期尤为关键，直接关系到能否为全面建设社会主义现代化国家开好局、起好步，直接影响能否如期建成文化强国。习

近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会上的重要讲话中强调：“统筹推进‘五位一体’总体布局、协调推进‘四个全面’战略布局，文化是重要内容；推动高质量发展，文化是重要支点；满足人民日益增长的美好生活需要，文化是重要因素；战胜前进道路上各种风险挑战，文化是重要力量源泉。‘十四五’时期，我们要把文化建设放在全局工作的突出位置，切实抓紧抓好。”这一重要讲话，从顶层设计的高度将文化建设摆在更加突出位置，为在新征程中推动建成文化强国提出了新课题新要求，吹响了努力建成社会主义文化强国的冲锋号。而人民对文化的自信心和自豪感，将进一步凝聚为团结奋进的强大精神力量，激发自身的文化创造活力，推动文化发展繁荣和进步，为把我国建设成为社会主义文化强国提供坚守正道的定力、砥砺前行的动力、创新变革的活力。

二、中央企业增强文化自信的必要性

坚定中国特色社会主义文化自信是全面建设社会主义现代化国家的内在要求。中国特色社会主义是全面发展、全面进步的伟大事业，没有社会主义文化的繁荣发展，就没有社会主义现代化。中央企业作为“共和国长子”，支撑着我们国家诸多重要领域的发展，在企业抽取发展过程中，也培育了自身的企业文化。所以更应胸怀“两个大局”、心系“国

之大者”，为更好发挥央企压舱石主力军作用，在“十四五”加快构建新发展格局中，国有企业特别是中央企业要抓住机遇、主动作为，从而发挥更大作用。面对企业高质量发展，除了要努力集中精力、深耕主业，做大规模、做强竞争力；同时还要兼顾盈利性和使命担当，坚持将坚定文化自信融入企业发展，发挥文化引领作用，突出价值创造，聚焦质量效益，融入中心工作，提高企业文化建设质量与企业改革发展成果的关联度，提高企业产品与服务的文化含量和品牌价值，确保企业文化进管理、入人心、促发展、见成效。

文化兴，企业兴；文化强，企业强。国有企业特别是中央企业的发展壮大离不开强大的文化支撑。新时代国有企业文化建设使命光荣、责任重大，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚定文化自信，推进文化强企，进一步解放思想、转变观念，积极探索、大胆实践，建立特色鲜明、要素集聚、活力迸发的企业文化体系，以企业文化建设不断推动企业高质量发展，在全面建成小康社会决胜阶段、中国特色社会主义进入新时代的关键时期，发挥“顶梁柱”担当作用，建设中央企业不断成为具有全球竞争力的世界一流企业贡献力量。

三、将增强文化自信同企业中心工作相结合的典型做法探索分析

1. 明确企业定位，精准分析市场。

作为中国黄金集团实施产业链延伸战略的桥头堡和践行“黄金为民”理念的主阵地，面对汹涌的文化浪潮和难得的发展机遇，中金珠宝始终牢记国之大者，坚定文化自信，与时代浪潮同频，与市场需求律动，以当好黄金珠宝产业链链长的责任感和使命感，发挥“混改”先锋作用，利用窗口企业优势，始终坚持用富有文化内涵的黄金珠宝全品类产品，不断擦亮中国黄金品牌，矢志不移为满足人民群众日益增长的美好生活需要而努力。近年来，中金珠宝产品设计研发团队在中金珠宝党委的坚强领导下，更是在坚定文化自信、传递黄金价值上下大力气、花真功夫，自主设计研发出了一系列包括“承福金”、“金饭碗”等在内的引领国潮风气、充满文化底蕴的品牌产品，备受市场追捧。尤其是2022年以来，中金珠宝产品设计研发团队通过开展广泛的市场调研分析，关注到近年来博物馆文化受到越来越多国人特别是“Z世代”年轻人的喜爱。在科技创新成果及媒体宣传报道的合力推动下，加以创新的表现形式、丰富的交流互动，让广大中国老百姓看到了长期以来束之高阁、沉寂无声的国宝文物焕发出新的“光彩”，彰显出文化内核散发出的无穷魅力和亲和力。与此同时，从黄金消费市场需求变化上看，老百姓对于黄金饰品的选择也在悄然发生着变化，由单纯的“三金”“五金”

“有就行”的刚需层面升级到对产品的设计、内涵、工艺提出更高要求的新阶段。伴随着“国潮风”“文创风”的兴起，黄金消费市场在“热”起来的同时，黄金首饰逐步呈现“年轻化”的特点，被贴上“年轻”“时尚”“国风”等标签的、具有传统文化底蕴内涵、工艺精湛的产品越来越受到消费者的关注和青睐。

2. 深耕研发创新，探寻“文化+”赋能产品新路径。

中国黄金作为黄金价值的传递者，积极回应时代浪潮和市场需求，自觉融入国家文化战略，不断满足老百姓对于美好生活的向往和期待，推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展，为实现中华民族伟大复兴中国梦提供不竭精神动力、贡献赤诚“黄金力量”。中金珠宝产品设计研发团队瞄准“文化”二字，深耕研发创新，不断思考“文化+”赋能产品的新路径。从 2019 年以来，中金珠宝就在在文化产品上发力，与故宫等大 IP 合作，截至目前，自主设计研发了一系列充满文化底蕴、引领国潮风气的品牌产品，包括承福金、花木兰、故宫文创产品、“国宝”金系列、航天 IP、上海礼物、高工艺文化金条、金饭碗等近 20 个系列 1080 余款产品。

尤其 2021 年，中金珠宝党委始把坚定文化自信同企业生产经营中心工作相结合，通过产品研发让文物保护成果更

多惠及人民群众，让文物活起来，要让文物深深融入人们的生活，更好传递央企责任和黄金价值，研发设计团队在党委的坚强领导下制定了一个长期规划，以“当中国黄金遇上国宝”为主题，加强与中国文物交流中心合作，整合国内博物馆文物资源，以文物元素为设计核心，以馆藏文物为设计主题载体，融入文化内涵、艺术品位、古法工艺价值为一体，至臻至美。研发类别包括国宝文创首饰、礼品、摆件、金条、盲盒等。在促进国家文物保护力度，推进文物合理适度利用的同时，也履行央企责任、发挥央企优势，充分结合企业核心业务实际情况做出应有的贡献。

3. 研发成果展风采，日常涵养树信心，品牌传播立形象。

秉承“牢记国之大者，坚定文化自信”的初心，中金珠宝产品设计研发团队成立了专门的项目组，从大处着眼、小处入手，仰望星空而又脚踏实地，通过无数次的会议碰撞、思想交锋，克服了疫情期间出差不便的困难，线上线下相结合充分调研市场，对标故宫博物院、敦煌博物馆、大英博物馆等国内国际明星博物馆，钻研主题、筛选方案、进行研发，在设计思路上既培养内部大师，又充分利用外脑，集思广益、厚积薄发，筛选了十余家具有文化底蕴、地域特色的博物馆，目前国宝系列已经完成了 80 余款产品设计并已开始生产。

在这个过程中，每个项目管理者、设计师也有很大收获。

围绕“新品研发、新品上线、新品支持”三大板块工作内容，大家树立了“项目管理”全流程、标准化的思维模式。通过项目锻炼团队，在设计水平、内涵挖掘、管理理念方面多维提升。与此同时，中金珠宝还积极地探索“文化+科技”，在强强联合上探索创新，中金珠宝积极与小米有品合作，跨界研发“金扣扣”产品，实现了文化创新、设计创新的双重突破，将黄金与科技因素完美融合。“文化+”赋能产品价值，要中国黄金的产品内涵“看得见”、宣传推广“立得住”、市场销售“叫得响”，在黄金饰品的文化内涵探索之路上“当排头兵”，让消费者更喜爱、更信赖、更认同我们的产品。

面对当前复杂多变的国内外经济形势以及疫情常态化下的黄金消费市场持续低迷等不利局面，中金珠宝在产品端积极“破题”，坚持“文化+”赋能产品研发，赋能企业发展，一方面在做好传统渠道业务拓展的同时完善产业链，全面树立“黄金为民，送福万家”的央企形象；另一方面，在传递黄金价值的同时深度思考核心业务，做优做强产品，让文化产品“飞入寻常百姓家”，不断满足人民群众对美好生活的需要。

同时，中金珠宝党委以高度的政治责任感，持续推动党建工作与生产经营的深度融合。在日常工作中，中金珠宝党委注重以文化人，凝心聚力的作用，通过举办专家学者讲座、

组织展览展示会参观等多样化的形式，曾邀请故宫博物院第六任院长单霁翔受邀在中金珠宝作《坚定文化自信，推进文化创新，如何让文化遗产资源“活起来”》主题讲座，全景再现了六百年故宫“美起来”、“走出来”、“活起来”的全过程，深度解读了“网红”故宫“人见人爱”背后的奥秘；部分党支部还积极组织“文化引领，凝心聚力”党建共建活动，前往故宫文华殿参观“何以中国”主题展览，深刻感受中华民族追求极致、勇于创新的探索精神和文脉绵延、文华尽汇的中国智慧，这些长知识、树信心、鼓干劲、涵养员工文化素质活动，都是为日后更好地研发、销售产品带提供启发和帮助，为激发员工立足本职、建功立业，为高质量发展贡献力量提供精神动力，更为不断加强企业员工以对国家民族怀有崇高使命感和强烈责任感起到了积极作用。

另外，在企业对内对外文化宣传上，中金珠宝注重经济效益与社会效益相结合，通过传统媒体、数字、社交平台，携手世界黄金协会，以全新的姿态将文化主题产品呈现给广大消费者，在营销推广产品注重企业经济效益的同时，也注重文化的传播，进一步加深对民族文化的认识、理解和认同，充分体现央企责任与担当。

四、增强文化自信同企业生产经营中心工作相结合的思考建议

1. 让“文化+”思维充分融入生产经营中心工作中，提升企业硬核发展注入“软实力”。

全国国有企业党的建设工作会议召开以来，国有企业特别是中央企业坚持党建引领，坚定文化自信，以满足广大人民群众的精神文化需求为出发点，在积极履行文化央企责任担当，助力社会主义文化强国建设，大力推进文化惠民。首先，充分树立“文化+”思维。比如企业党委可以结合企业实际，以文化产业相关的行业为例，找准生产经营工作中的切入点，把弘扬中华民族传统文化同生产经营相结合。应坚持把党建引领作为推动高质量发展的重要法宝，多措并举、全面提升党建工作质量；让广大干部职工认识到坚定文化自信对于提升企业文化软实力的作用，认识到企业的发展不仅需要硬核实力，文化软实力也能起到“润物细无声”的作用。其次，在日常工作中，中央企业责无旁贷需要将文化成果做好“转化”工作。特别是在“十四五”时期，以讲好中国故事为着力点，打造更多富有内涵的文化产品，探索“文化+”新业态，将转化成果积极有效地通过各种群众喜闻乐见的形式进行优质“输出”，从而不断满足人民日益增强的物质文化需要，这也对提升企业核心竞争力具有重要意义。第三，加强互联互通，引进来、走出去，打破企业之间无形壁垒。在中央企业内部形成良好循环，尤其是文化产业相关的企业，

互联互通，加强合作交流，主动开展文化传播进行正能量宣传，在全社会引导、树立主流价值观，在全球背景下做好海外传播，主动树立好中央企业、民族企业的良好形象！

2. 将经济效益与社会效应相结合，自觉承担央企社会责任。

习近平总书记深刻指出，“只有积极承担社会责任的企业，才是最有竞争力和生命力的企业。”企业因创造财富而成长，因奉献社会而更具发展价值。在企业经营发展取得经济利益的同时，充分弘扬企业家精神，在企业领导人员层面，加大履行社会责任的自觉意识，在企业社会责任履行方面，将经济效益与社会效应相结合，将道德的血液自上而下深深融入企业管理层到企业员工的血脉和灵魂，与时俱进更新思维观念，牢记国之大者，坚定文化自信，在努力提高经营能力、追求合理盈利，更要遵循道德和商业伦理，追求经济、社会和环境的综合价值最大化，成为社会文明进步的推动者，自觉承担起作为中央企业的履行社会责任，自觉为中央企业可持续发展奠定坚实基础。

3. 涵养员工文化素质，举办丰富多彩的文化活动。

积极开展丰富多彩的文化惠民活动，将文化产业的发展成果惠及企业职工和广大人民群众，进一步增强人民群众的获得感、幸福感。比如，不断丰富完善基层文化活动室、图

书阅览室等文化阵地，组织策划文化年会、文化课堂、文化论坛等文化活动，广泛开展形式多样、群众喜闻乐见的群体性文化体育赛事，组织好文化下基层、送温暖活动，丰富职工业余文化生活。加强线上线下联动，加强群众性文艺队伍建设，充分调动文艺爱好者、志愿者的积极性，进一步激发基层文艺骨干的创造活力，更好地满足广大员工群众的精神文化需求，推进企业文化落地生根。注重发挥基层首创精神，聚焦现实题材，大力推进文化产品创作，形成符合企业特色的原创歌曲、自编舞蹈、诗歌散文、微电影视频等文化作品，不断推出讴歌党和祖国、赞美企业发展的精品力作，这样就能以员工的内生动力不断为企业发展“软实力”注入强劲的能量！

结语：逐梦者不以山海为远，追梦人定能凯旋而归。立足新时代，奋进新征程，国资央企将始终牢记肩负的政治责任、经济责任、社会责任，以担当创造价值、以奉献成就使命，站在前列、勇挑重担，努力为经济发展、社会进步和人民群众美好生活贡献力量，努力为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴作出新的更大贡献！

参考文献：

[1] 习近平. 在文艺工作座谈会上的讲话[M]. 北京：人民出版社，

2015:25.

[2]孙冲亚. 人民至上: 习近平文化强国建设战略思想的逻辑旨归

[J]. 中共云南省委党校学报, 2021(6): 1-9.

[3]潘文丽. 习近平“推进社会主义文化强国建设”思想的三维透

视[J]. 山西大同大学学报(社会科学版), 2022(2): 19-38.

[4]朱新原. 习近平关于文化自信的重要论述研究[J]. 哈尔滨学

院学报, 2021(3): 1-5.

[5]王昱清. 以坚定的文化自信建设社会主义文化强国——学习

习近平关于文化自信重要论述[J]. 2020(6): 36-41.

新形势下加强企业文化建设的几点思考

山东黄金集团党委宣传部 邱凤珍

【摘要】文化，是一个国家，一个民族的灵魂，是生生不息的传承与根植，一个企业的企业文化同样如此，企业文化是企业的生命力和战斗力，是关乎企业能否长足发展源源不竭的动力源。在目前面对意识形态、经济全球化、科学技术飞速发展等多种考验，职工的思想越来越复杂的形势下，如何开展企业文化建设工作，进一步理顺职工的思想情绪，显得尤为重要。

【关键词】企业文化建设；文化；新形势

一、文化内涵聚魂，文化外延聚力

文化就起本质和内涵来讲，文化是人类在其社会历史发展中不断创造、总结、积累下来的物质财富与精神财富的总和。从文化的这一层面定义可以看出，文化是社会发展历程中必然的产物，他无形却有方向，他无形却有定力，他无形却有魅力，他无形却有内涵。文化是历史的沉淀，人文的见证，文明的诠释，他能通过凝聚人们的精神、意志及人生观、价值观，同时借助人的力量和智慧，让其成为推动社会发展、人类进步的重要推手。

二、企业文化在企业发展过程中具有重要意义

（一）企业文化的重要意义。优秀的企业文化是企业经营战略制定的重要条件。企业文化即企业哲学，它是企业解决企业如何在外部生存、在内部共同生活的一套哲学。它明确了企业存在的价值、企业发展的目标、企业如何生存等问题。它是企业内所有成员的价值认同，具有鲜明的企业特色。建立在这一企业成员共同价值观基础上的企业战略，是企业集体意志的表达，更具企业自身特点、与众不同。也正是由于企业战略是建立在这种共同价值观基础之上的，所以其也能够最大化发挥企业成员的集体合力，从而更易激发全员为践行、追逐战略目标持续奋进不止的精神动力引擎。

（二）山东黄金企业文化发展历程。马里亚诺·格龙多纳说过——经济发展是一个文化过程，文化的力量大于经济或政治。文化不但不是异于其他物资而独立存在的东西，而是从始至终都是能延伸至企业发展战略的思维导向、目标定位。从山东黄金集团的十一五、十二五、十三五到如今十四五，每一次阶段战略规划实施都伴随着一次文化的凝练和提升，战略目标是经济或者政治，但每一次的文化层次的定位都是软实力催生更多、更大效益硬成果的催化剂，从山东黄金今年来的飞速发展看，特别是十三五以来，山东黄金本身就印证了“企业文化支撑战略执行”这句话，优秀的企业文化是企业经营战略获得成功的重要条件，“山东黄金一跃成

为中国黄金行业第一产金企业、H股上市、中国工业大奖……”这些荣耀的取得，高度肯定了山东黄金文化的先进性。事实证明，企业文化在影响企业制定战略的同时又是调动企业全体员工实施战略的保证。企业要实现战略目标，必须有优秀的企业文化来支撑和引领，用文化树立企业信誉，用文化传播企业形象，用文化打造企业品牌，最终实现提升企业竞争力的目的。

二、以人为本加强文化建设的重要途径

（一）企业领导者是推动企业文化建设的中坚力量

企业文化从某种特定意义上可以说是“企业家“文化，因为企业是由领导者进行管理的，企业文化在很大程度上取决于领导者的决心和行动。企业领导者应该发挥好头雁作用，重视企业文化在企业发展中的作用，带头学习企业文化知识，对企业文化的内涵要有深刻的认识，对建设企业文化有独到的见解，对本企业发展有长远的战略思考。要亲自参与文化理念的提炼，指导企业文化各个系统的设计，提出具有个性化的观点，突出强调独具个性和前瞻性的管理意识，通过长远目光，感染和影响职工发挥最大的潜力，推动企业科学和可持续发展。

（二）要在提升企业向心力、凝聚力上多做工作

向心力、凝聚力即“士气”，士气的高低，直接关系到

企业的生产经营。一个企业，如果职工懒散，对待工作得过且过，这个企业一定不是好企业。“士气”一方面靠物质激励，更主要的是靠思想政治工作的引导。企业要想搞得好，思想政治工作必不可少。

1. 要做好宣传发动工作。通过宣传企业精神、服务理念、企业发展目标、规划以及目前面临的形式和任务等，让职工了解企业，认同企业，自觉地投身到实践活动中去，保证企业生产经营任务的全面完成。在这方面除了公司各级领导会议上进行宣传动员以外，企业可以通过办宣传栏、网站、微信公众号、内部广播、办报纸等形式，通过这些载体宣传公司的主张和各个时期的形势，介绍在生产经营工作中涌现的先进集体及个人，介绍工作情况等，起到跟职工交流思想，凝聚人心的作用。

2. 要加强政工干部队伍建设。在国有企业政工干部开展思政工作的过程中，增强构建政工干部队伍建设的工作也是至关重要的，其对之后政干部思想政治工作的有效落实有非常直接的影响。落实政工干部的自身队伍建设，政工干部必须要增强自身思想的建设，“打铁还需自身硬”，只有从自身坚定党的理念，坚持四项基本原则、拥护党的领导，并有效贯彻执行党和国家的方针，才能在之后的思想政治教育工作中明确方向。除此之外，必须要从根本上提高政工干部队伍

的综合素养，政工干部必须要有主动性和自觉性，能够积极参加相关的培训，自主学习，通过不同的方式和渠道提高自身的知识水平、综合素养及管理能力。

3. 创新性开展群工工作。做好工会服务工作，解决好职工的文化娱乐活动问题，满足职工的精神需求。随着人民生活水平的提高，当前职工已不满足于八小时内的工作，业余时间还要求企业组织一些文娱活动，因此，有条件的单位要建设“职工之家”、图书阅览室等，满足职工这方面的需求。此外，还要根据生产实际，开展组织一些职工运动会、篮球比赛、诵读比赛等文体活动，丰富职工的业余文化生活，培养职工的团队精神。在春节、中秋节等重要节点，为职工发放慰问品，增强对企业的认同感，提升企业的向心力、凝聚力。

4. 积极履行社会责任。自觉履行社会责任能够为企业梳理良好的社会形象。山东黄金秉承多赢发展理念，并尽最大努力让参与、支持和关心企业发展的人员和地方变得更加富裕美好。开展植树造林活动，协助驻地社区做核酸检测工作，助力血库进行献血活动，走访慰问困难职工，组织员工参加希望小屋线上募捐等一系列活动。一方面充分体现公司的社会责任感，另一方面培养职工的爱心和责任感。

（三）要建立与职工平等对话的协商机制

企业的各项生产经营活动主要落实在一线职工身上，所以管理企业的人员要关注职工，发挥好职工的主观能动性。职工的心气顺了，一切都好说；如果心气不顺，则会影响到企业的生产经营。为保证企业生产的平稳，最好的办法是建立企业与职工平等对话的协商机制，与职工进行平等对话，解决好职工工作和思想中存在的问题，让职工轻装上阵，提高工作效率。

1. 搭建沟通平台。建立好要同职工代表大会的职工提案以及各基层分会召开的民主听证会等，对职工提出的有关涉及企业长远发展以及目前职工工作生活中存在有关问题的提案，进行解答办理。这是一个沟通的主渠道，一般情况下，对职工的合理要求，在企业能力许可的情况下，企业都会认真负责的给与解决。对于不合理的要求以及目前企业还做不到的提案，企业也会对提案都给与解释说明。

2. 完善沟通渠道。如在班组设立工会小组长等，职工有什么问题或好的想法，可以通过工会小组长上报，使问题尽快得到解决。企业与职工对话要真诚，要站在企业领导是为职工服务的角度解决问题，尽最大努力为职工提供良好的工作、生活、学习环境，解决好职工的后顾之忧，让他们心情舒畅的投入工作，保证企业取得良好的经营业绩。

（四）打造学习型组织，保证企业长盛不衰

学习是一个企业前进的不竭动力。当前，科学技术迅猛发展，如不注意学习，创新能力不强，就会落后。在这种情况下，只有企业不断加强学习，才能发展壮大。

1. 要加强思想政治学习。习近平新时代中国特色社会主义思想是马克思主义中国化的最新成果，是做好所有工作的知道思想和根本遵循。把学习习近平总书记最新讲话与学习习近平新时代中国特色社会主义思想紧密结合，加深理解，深刻领会核心要义和丰富内涵，掌握蕴含的立场观点方法，在学懂弄通做实上下功夫。坚持带着政治责任学、带着深厚感情学、带着现实问题学、带着严实作风学，反复学习、反复研读，做到不仅知其然，而且之其所以然。

2. 要加强业务知识学习。企业的发展离不开科技的创新，只有不断加强业务学习，结合实践学习，不断创新，才能更好地服务企业。业务能力的提升可以通过学习国内外、同行业先进的生产技术，掌握同行业先进单位的发展信息。要用先进的技术改造落后的生产工艺，提高工作效率。学习同行业先进的管理经验，保证企业健康发展。在这方面的外资、民营企业用人观念、严格的管理制度以及绩效考核等都需要加以学习。

3. 要营造浓厚的学习氛围。企业要想在市场中立于不败之地，需要有一直过硬的技术力量和管理者队伍，需要不断进行技术创新和管理创新。这就需要企业有较强的学习能力

和消化吸收能力，而这一切都建立在职工平时的学习积累上。所以应大力加强对职工的技术、业务知识培训，采取“请进来、走出去”的方法，使职工的技术水平稳步提高。大力倡导学技术、学知识的范围，对职工参加所从事提高学历的学习要大力支持，在时间上给与照顾，在学费上给予帮助。通过重奖那些通过技术革新为企业作出贡献的人员，带动全员学技术的积极性。

结束语：企业文化是一个宽泛的概念，既包括管理又包括思想政治工作，他与企业方方面面的工作着千丝万缕的联系。企业文化搞好了，职工士气高涨，即使企业有困难也能克服，是暂时的；反之生产经营不错，企业却缺乏生气，职工被动的工作，为完成工作而工作，相信这样的业绩也不会坚持多久。建设优秀的企业文化是一项长期的工作，企业的行为规则、价值观念等会潜移默化地影响职工。战略先导，文化引领，一个企业的发展离不开优秀的企业文化，同时文化服务战略，只有不断探索，增强文化自信，才能用文化的软实力更好推动企业持续、健康、快速发展。

企业文化不需要刻意去做，只要是遵纪守法、实行民主管理、本着对企业负责的心态，一定都有一个积极向上的企业文化；好的企业文化又作用于企业的生产经营，使企业一步一步发展壮大。

实现新媒体在国有企业思想政治工作中的“助推器”作用

招金矿业股份有限公司金翅岭金矿 林霞 李维美

【摘要】丰富的知识内涵和思想政治工作素材是提高思想政治工作效率的有效保障。首先，思想政治工作者要不断在网络的广度和深度上下功夫，丰富思想政治工作网络的新内容，增加网络点击层级。理论文章、图片新闻、视频资料等内容的不断补充完善，使思想政治工作更具知识性、趣味性、新颖性和吸引力。其次，利用网络资源具有共享性，有选择的建立相关网站和网址的链接服务，方便快捷检索，为学习教育创造良好条件。

新媒体是新的技术支撑体系下出现的媒体形态，如数字杂志、数字报纸、数字广播、手机短信、移动电视、网络、桌面视窗、数字电影、触摸媒体、手机网络等。相对于报刊、户外、广播、电视四大传统意义上的媒体，新媒体被形象地称为“第五媒体”。

作为“世界500强”企业的招金矿业股份有限公司公司，当前，其下属基层企业使用最广泛的新媒体就是互联网和手机。以互联网、手机为代表的新媒体迅速发展和广泛普及，使“所有人对所有人的传播”、“所有人对所有人的影响”成

为可能，带来了传播方式和舆论格局的深刻变革，开启了一个全新的新媒体传播时代。现在企业员工基本都具备了运用网络的素质，企业现有的局域网以及全球共享的互联网已经成为广大员工工作、生活、学习的重要组成部分，探索利用新兴媒体来加强对员工的思想政治工作，成为我们必须面对的一个新课题。

一、新媒体环境下企业思想政治工作面临的挑战

（一）新媒体传播速度快，给企业思想政治工作的及时性带来挑战

新媒体的快速发展是当前信息社会的一个重要特征，新媒体创造了更加紧凑、快捷的新闻和信息周期。一方面，党和政府的方针政策、企业的经营决策，能够以前所未有的速度传播到广大企业员工中去。但同时，许多失实信息、负面信息也会因新媒体而迅速地被员工接触到。由于“第一眼效应”使然，在“一手”错误信息的干扰下，企业的思想政治工作一旦“慢一拍、跟不上”，广大企业员工就容易“为传言所困”、“为谣言所扰”。能否在新媒体带来的传播“光速化”条件下及时捕捉到新闻和信息热点，从而加强对企业员工的“一手”正确信息传播，直接检验着企业思想政治工作的及时性。

（二）新媒体覆盖面广，给企业思想政治工作的针对性带来挑战

随处可上网，手机人人有，成为时代特征。这种特点给企业思想政治工作带来的好处是：新媒体可以把任何人都聚合在相同的平面，成为思想政治工作的对象。但同时，正如“遍地撒网”反而容易一无所获，企业思想政治工作对象一旦因为聚合而变得扁平，就容易扣不住重点人群、抓不住重要目标。

（三）新媒体内容来源多样化，给企业思想政治工作的政治性带来挑战

新媒体既是信息化社会的产物，也是全球一体化的产物。新媒体提供的内容十分多样，涵盖了政治、经济、文化、社会生活等各个领域，既有积极健康的内容，也有消极反动的内容。而且，新媒体内容的来源是无国界的，特别是互联网使整个世界成为了一个“村”，企业员工既可以在网上了解到国内的信息，也可以接触到世界上其他国家的各种信息。一些西方国家就利用这点对我进行意识形态渗透，从而容易造成企业员工理想蜕变、信仰滑坡。

二、新媒体环境下企业思想政治工作带来的机遇

以网络、手机为代表的新兴媒体是一把“双刃剑”，具有两面性。它对思想政治工作带来负面影响的同时，也带来许多新的发展机遇。

（一）推动企业的建设与发展。网络在教育、信息以及文化普及上是占有绝对优势的

作为招金矿业股份有限公司分公司的金翅岭金矿，我们建立了企业内部 OA 系统，设立了手机报，组建了 QQ 沟通平台，开通了官方微信，通过网络我们能够把企业信息及时传递到基层；通过网络我们将数据化繁为简，为分析市场、解决问题提供了良好的技术支撑平台；通过网络，我们接受了更多的教育机会，提高了文化素养，这些都将直接推动企业的进步和发展。

（二）创新企业思政工作的宣传形式，丰富了职工的文化生活

比如在我们自己公司的 OA 开设专题供广大职工学习，拓宽员工的视野；举办有奖征文博客，丰富员工的文化生活；开通政治思想教育网站，把先进的网络技术融于政治思想工作中；开设“员工论坛”发表个人观点、为企业发展献计献策；开设员工和干部、领导沟通交流的平台，让领导层和管理层贴近基层，了解员工的真实需求，缓解企业在改革时期所产生的各种矛盾。

（三）网络也给企业政治思想工作带来了积极影响

1. 网络拓宽了政治思想教育的空间。网络信息覆盖量大，内容丰富，更新快，为企业广大员工提供时事政治、经营管理、企业改革发展等各种信息服务，堪称电子版的百科全书。

2. 网络给员工接受学习教育提供了弹性的空间和时间。许多员工爱好上网，有的还参加了远程教育学习，在家里可以向有关大学注册上课，向专业教授请教，并可以按照自己的时间弹性安排课程。

3. 网络拓宽了员工间思想交流的平台。在国企改革不断深化的宏观环境下，企业的体制机制、利益格局等均发生了深刻变化，愈是在改革攻坚、发展提质的情况下，愈是要凝聚员工共识。传统的企业与员工群众的思想沟通和交流，主要是采取集中宣贯、自上而下、你讲我听为主导的模式，这对于当前思想多元、个性鲜明的 80 后、90 后员工来讲，针对性和适用性明显不足。而 QQ 群、微博、微信等新媒体传播方式，兼具自上而下和自下而上的双向性，互动性极强，员工群众与企业组织可以平等、自由、快捷地交流沟通，能够实现思想教育由“说教式”转变为“启发式”、“集中式”转变为“分散式”、“静态式”转变为“动态式”。利用微电影等新媒体，让劳动模范、道德模范、优秀共产党员现身

说理，可以把大道理转化为身边的小道理，拉近理论和群众的距离。

4. 网络拓宽了企业民主管理、企务公开渠道。通过局域网开辟专栏，宣传党的路线方针政策，行业发展的方向，同时还可以交流思想，上传下达。通过设立“员工论坛”、“经理信箱”、“合理化建议信箱”等等，可以反映员工的心声，收集群众建议，有利于上下级沟通思想，及时解决焦点难点问题。过去职工给领导层提建议，由于沟通渠道不畅，常常导致提意见者打退堂鼓，结果问题不是成了堆，就是非常严重了才能被反映到领导层来。现在，通过网络已形成信息交流、意见反馈的良性循环，从而使上下级的沟通没有任何阻力，促进了企业的思想政治工作，密切了党群关系，增强了企业的向心力和凝聚力。

三、利用新媒体做好与企业思想政治工作的几点建议

充分利用网络开放性的特点，扩大和拓展网络政治思想工作的广度和深度，变传统政治思想工作的理论灌输为网络政治思想工作的文化熏陶。达到凝聚人心、激发斗志的良好效果，进而在企业营造出宽松和谐、团结协作、开拓创新、奋发有为的企业文化氛围。

（一）要注重构建企业政治思想教育的网络体系

由于我们网络政治思想工作起步较晚，要营造强大的政治思想工作宣传声势，形成代表社会主导舆论方向的网络主阵地，就必须拓展企业网络政治思想工作，建立起政治思想工作教育体系。对此，党、政、工、团部门要共同组建三位一体的网站专栏，在制作方法上要活、努力建设健康、开放、实用的网页，企业需要什么就提供什么，成为了思想政治工作的前沿阵地。把行业的发展形势、企业的发展动态、职工关注的焦点热点问题等内容及时放在相应的栏目中，使每一位学习的人可以自由浏览，同时也可根据不同层次的职工编制不同的网页，如可根据公司提出的反腐倡廉的学习通知要求，设立相应栏目，对职工起到教育警示作用；还可在“法律法规”栏目中登载工会的权利和义务等相关知识，让职工知晓工会可维护自己的什么权益；也可在纪检监察部网页上推出“党员领导干部廉洁从政”的有关材料，促使每一位党员领导干部能时时对照检查，做到自重、自省、自警、自励。

（二）培育一支熟悉网络知识的政工教育队伍

从目前来看，由于企业发展的需要，各单位从上到下都在强调各项经济指标的完成，相对来说政治思想工作的重视度有所下降。为了更好地适应网络时代的新特点，满足网络政治思想工作的新要求，企业各级领导要站在战略的高度，组建网络政工队伍，抓好信息网络技术培训。同时，政治思

想工作者要更新观念，要顺应网络政治思想工作要求，增强吸收新知识和传道解惑的能力。党务思想政治工作者，必须了解基本的网络知识，并掌握一定的应用方法。在具体工作实践过程中，及时召开思想政治工作经验交流会，着重共同探讨交流在网络思想政治工作中的新思路和新办法，解决出现的新情况和新问题。

（三）注重由传统思想政治工作方法向网络思想政治工作拓展 思想政治工作是我党的传统政治优势

随着各类网络信息传播平台的迅速发展和普及深入，人们对现代传媒技术信息的接受方式迅捷、广泛和深入、网络传播信息对人们的思维习惯和思想意识的影响也是深刻广泛的。各级管理人员在发挥以往面对面的交流，一人一事的沟通、说服、教育和自上而下的集中宣贯的基础上，积极拓展国有企业思想政治工作的方式方法，与时俱进，做出相应的变革，由“面对面到键对键”进而到“心对心”，提高针对性和时效性，使广大员工真正感受和接受思想政治工作。在利用网络信息平台创新思想政治工作中，注重网络身份与网络语言与思维方式的协调统一，使党组织和党务工作者，以普通“网民”和“网络管理员”的身份出现，摆脱高高在上的“思想政治权威”形象，合理地运用网络语言和思维方式，把简单的“说教和灌输”变为多提供“选择”和“引导”，

与受教育者的地位平等，增加受教育者的主动参与性。使思想政治工作者由高高在上的“思想政治权威”转变为细致周到的“思想政治工作服务者”。

（四）借助网络速度，强化思想政治工作的时效性

思想政治工作最讲究时机.如果错过了最佳时机，思想政治工作就难以取得应有的效果。传统的思想政治教育的方式环节多，工作节奏较慢，这就使思想政治工作者失去了对职工群众及时进行教育疏导的有利时机，弱化了思想政治工作的时效性。利用好互联网、手机等新媒体，构建公司思想政治工作网络体系就可克服这一弱点，许多信息和工作内容、要点通过网络实现瞬间传递，为思想政治工作的快速反映提供了可能。各级管理部门在实际工作中要善于利用网络，通过网上通知、电子邮件、手机群发等方式将工作通知、文件安排、讲课教材等直接在网上发布，不仅可以大大节约时间，还可以大大减少人力、物力、财力的支出。同时在单位内部网上开办“共产党员交流园地”、“职工交流园地”“党员论坛”、“党员诉求”等栏目，及时了解掌握广大党员和职工群众的思想反映，为公司改革发展决策提供了有益的资料，增强了思想政治工作的及时性、针对性和有效性。从不同类型的宣传内容来看，企业中的一些会议、领导来访等动态消息或简讯，宣传要求重点及时。因此，利用手机报、微

信或微博等新媒体宣传能够第一时间将信息发布到接收者。对于人物通讯或事件通讯类的宣传，宣传要求有感染力或冲击力，采用数字多媒体如微视频或微电影方式可能更有利于生动、形象地刻画人物思想和事迹，对于事件的起因、发展和结局也更容易交代。对于总揽全局性的社论、专栏、调查报告、综述性文章等宣传，基于其思想性强、理论性高的特点，采用传统媒体中的报纸或杂志进行专题深度报道可能更为适合。对于一些高度凝练的企业文化、安全环保要求的宣传，横标、板报会起到很好的效果。

（五）利用网络资源，不断丰富思想政治工作的新内容

丰富的知识内涵和思想政治工作素材是提高思想政治工作效率的有效保障。首先，思想政治工作者要不断在网页的广度和深度上下功夫，丰富思想政治工作网络的新内容，增加网络点击层级。理论文章、图片新闻、视频资料等内容的不断补充完善，使思想政治工作更具知识性、趣味性、新颖性和吸引力。其次，利用网络资源具有共享性，有选择的建立相关网站和网址的链接服务，方便快捷检索，为学习教育创造良好条件。另外，要求党群工作者要加强网络知识的学习，熟悉计算机网络的运用，善于开发利用网上资源，为思想政治工作网络持续不断提供新内容，共同维护网站的正常运行。

融合新媒体与传统媒体创新分类宣传手段，不仅可以使思想宣传工作更有针对性，而且可以取长补短，克服各自在企业宣传方面的一些不足。新媒体有助于强化宣传效果，降低宣传费用和成本，同时，还有助于使思想宣传工作深入基层，真正实现宣传工作为企业发展服务，为企业员工服务，为营造企业和谐环境服务。通过多措并举，实现新媒体在国有企业思想政治工作中的“助推器”作用。

让红色党建之花 在高寒高纬度绿色北疆傲然绽放

中国黄金集团内蒙古矿业有限公司 李敬芝

中国黄金集团内蒙古矿业有限公司党委始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实新发展理念，擘画企业发展新格局，紧扣“十四五”高质量发展总目标，面对全国各地反复爆发的新冠疫情带来的不利形势，统筹疫情防控和生产经营、改革创新等工作，不断拓宽党建工作思路，以“马上就办、真抓实干”的工作作风，努力将中央企业红色党建优势转化为促进地方绿色发展优势，让红色的党建之花在祖国高寒高纬度寒冷北疆傲然绽放。

一、毫不动摇坚持党的领导，始终坚持发挥党总揽全局、协调各方的领导核心作用，让党组织成为汇集智慧与力量的红色源泉

一是提高政治站位，持续发挥党组织的政治引领力。内蒙矿业公司党委始终注重弘扬伟大建党精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深刻认识“两个确立”的决定性意义，把“两个确立”真正转化为增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”的思想自觉、政治自觉、行动自觉。坚持学、思、悟、行一体推进，不断提升政

治判断力、政治领悟力、政治执行。2021年，面对多次突发疫情带来的系列影响，公司党委充分发挥主体责任，组织带领班子成员以超强的应急应变能力迅速调整工作重点，构建了上下联防联控机制，形成了“党委统一部署，党支部层层落实责任，组织全员参与防控”的管控体系。公司党委多次下发疫情紧急通知，召开重点部门专题会议，指导各党支部组织协调各单位、部门科学有效应对疫情，在突如其来的新冠肺炎疫情面前，乌山经受住了大考，做到了全方位安全且有序，既无人员感染，也没有中断生产。内蒙古矿业有限公司铜金属量完成计划100.01%，钼金属量完成计划100.29%；实现主营业务收入39.81亿元，上缴地方各项税费8.26亿；实现利润总额13.79亿元，实现净利润11.69亿元，创造乌山建矿以来最好的经营业绩。二是不断优化党的制度建设，持续强化制度执行力。严格落实集团和股份公司党委安排部署，以公司改革三年行动规划为切入点，重点推进《“三重一大”决策制度实施细则》《党委会、董事会、总经理办公会决策权限管理办法》《党委会议事规则》《总经理办公会议事规则》等根本性、全局性、长期性决策制度的修订优化工作，研究出台配套督导考核机制，对标对表着力提升制度建设整体水平，进一步扎紧制度笼子，强化制度执行。让党建各项工作制度成为保证企业健康发展的“硬约束”。三是不

断压实党建责任，持续发挥考核的约束力。继续发挥党委主体责任和领导班子成员“一岗双责”，层层压紧压实党建责任，确保党委各项工作部署落实落地，取得实效。组织领导班子成员、各党支部书记层层签订党建工作目标责任书成为党组织常态化推进党建工作责任的有效手段。细化党建工作考核目标，结合实际制定《党建工作责任制及党风廉政建设考核实施方案》，采取“月度自评、季度抽检、年末总评”方式，推进考核结果与绩效业绩更有效挂钩，形成党建考核和经营业绩考核结果有效联动新动力。

二、毫不动摇学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面加强党委对宣传思想工作的领导，让党组织成为凝聚思想与提升素质的坚强堡垒

一是层层落实宣传思想工作领导责任。发挥第一责任人作用，成立以党委书记为组长的宣传思想工作领导小组，党员领导班子成员按照“一岗双责”责任，负责对联系点党支部宣传思想工作指导督导。基层党支部注重培养高素质的宣传人员队伍，形成“党委统一领导、联系点领导深入指导、基层党支部具体负责、宣传委员发挥作用”的管理模式，一级指导一级，层层抓落实的宣传思想工作新格局。二是认真执行党委中心组学习制度。党委中心组克服疫情带来的不利因素，以每月明确一个学习主题，以“集中与自学”相结合

的方式，确保党委中心组政治理论学习深度研讨每季度一次，全年不少于4次。各党支部、党小组始终坚持党员政治理论学习制度，不断创新学习形式，结合各单位实际情况独立自主安排学习内容，学习研讨要与各单位实际工作相结合、相促进。确保每月明确一个主题，党支部（党小组）全年集中政治理论学习研讨不少于4次。**三是**持续提升以所学理论指导实际工作的能力。党员领导班子成员有针对性地将党中央的决策部署与实际工作相结合，研究探讨落实落地的具体举措。学习中注意紧紧围绕公司安全生产、绿色矿山建设、管理提升等重点工作确定议题展开研讨，通过专题党课学习研讨、交流学习心得体会等方式，进一步提高理论知识水平，提升党员领导干部综合素质及实践能力，将企业改革发展实践归纳上升为理论和方法，形成有针对性和实用性的研究成果。**四是**开展“红色党建”文化建设。全面学习宣传习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大、十九届历次全会精神，通过新建红色主题雕塑展板、宣传栏等多种方式，强化党建工作的宣传引导。通过更新公司展厅、基层党支部党员活动室、户外党建宣传展板等常规宣传阵地，让红色文化在乌山遍地开花，让党员员工随时接受红色文化的熏陶，统一思想，凝心聚力。**五是**落实意识形态责任，进一步夯实意识形态管控体系。内蒙古矿业公司党委专门印发《关于落

实意识形态工作责任制切实履行“扫黄打非”工作责任实施方案》，按照“谁主管谁负责”的原则，管控好“网上、网下”两条战线，把好导向，守好阵地，管好队伍。各基层党支部始终坚持把意识形态工作作为党的建设重要内容，对消极议论、负面言论乃至错误观点和错误倾向要旗帜鲜明地进行批评和斗争。对发生的敏感事件、存在的敏感人群和可能出现的舆论炒作及时捕捉相关信息，及时进行评估分析，确保在第一时间做到发现、预警、处置。六是坚持正面宣传占领宣传主阵地。重点以“讲好乌山发展故事”展示发展成果，利用公众号、《乌山数字报》等媒体阵地聚焦公司安全生产、改革三年行动、重点项目推进、科技创新等新举措，进行无死角、全覆盖式的正面宣传，巩固壮大主流思想舆论。坚持关口前移，加大公司媒体平台管控力度，同时充分利用党员活动室，积极打造融思想、教育与一体的文化角、文化墙，加强宣传思想阵地管理。

三、毫不动摇践行党的群众路线，全面强化对统战、群团、和精神文明工作的领导，形成党工团齐抓共管合力

一是始终坚持党的领导，进一步夯实基层工会组织建设基础，构建强有力的基层工会组织体系。大胆使用具有创新精神和开拓精神的年轻人，让他们参与到工会工作岗位上来，给年轻人搭建成长成才的平台，充分发挥年轻人的创造力、

创新力，培养了一批有朝气、有活力的工会人员队伍。同时注重抓好专兼职工会干部、职工代表的能力素质提升工作，进一步完善基层工会各项工作的操作流程，推进工会工作规范化、标准化。二是始终注重发挥职工代表大会作用，不断加强工会民主管理，持续发挥职工群众参政议政能力。认真贯彻落实民主管理各项规章制度，聚焦国企改革三年行动任务，继续深入推进职工合理化建议征集活动，鼓励职工建言献策，坚持日常征集和专题集中征集相结合，加强评选和奖励力度，重视优秀合理化建议采纳实施，营造人人关心企业、人人献计献策的良好氛围。同时，加强了职工代表提案建议的创新性，形成“党委统一领导、党政共同负责、各单位齐抓共管、职工广泛参与的”良好格局。三是始终注重围绕公司重点工作集智聚力，以创新创效为导向，推动职工为建功“十四五”汇聚力量。以劳模（职工）创新工作室为平台，不断完善创新团队管理和创新创效工作制度，充分发挥师带徒、老带新的“传帮带”作用，激发职工内生动力，踊跃参与创新项目，并推动劳模（职工）技术创新成果转化，使成果更广泛应用于生产经营实践。以组织不同岗位职工技能竞赛，引导广大职工成才在岗位、奉献在企业。以健全劳模“选育培用”机制，发挥劳模效应和工匠精神，让“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的观念在职工中蔚

然成风，形成强大合力为企业发展做贡献。**四是**始终注重为职工群众办实事，切实履行工会维权服务基本职责，保障广大职工共享公司发展成果。以“送温暖”“医疗互助保障”“意外伤害保险”“金秋助学”“大病救助”等帮扶救助机制，持续推进职工婚丧嫁娶、大病入院慰问、职工生育工会组织必到等实际举措，实现慰问工作标准化、规范化、品牌化。以满足职工精神文化需求为出发点，打造健康文明、全员参与的职工文化。以“喜迎二十大”为统领，扎实开展职工文化艺术节系列活动，让各类主题活动成为凝心聚力，促进全体职工“感党恩、听党话、跟党走”的有效载体。**五是**始终注重加强对共青团的领导，充分发挥助手和后备军作用。坚持以党建带团建，把共青团建设带入到党的建设总体规划，充分调动团员青年工作积极性，将共青团工作致力于服务党的建设。创新性开展团员青年易于接受、喜闻乐见的培训、教育活动，不断提升团员青年的政治理论水平和业务能力。团青兴趣小组工作、团干部小课堂活动，不断丰富团员青年兴趣爱好，组织开展团员青年知识竞赛活动，提升团员青年素质能力。深化“青”字号招牌。以“青年文明号”、“团青创新攻关”、“青春智慧金点子”、“青年岗位练兵”等活动持续推进，组织动员广大团员青年立足本职，创先争优，建功立业，在推动公司创新发展中发挥青年突击队和生产军作用，

为公司重点工作的完成贡献力量。

踏入新征程，诠释新理念，构建新格局。内蒙古矿业公司党委在党建创新方面始终进行着不懈地探索与实践。“路漫漫其修远兮”，党的建设永远在路上。今后会一如既往秉承创新理念，不断探索与实践，让红色党建始终成为引领企业绿色发展的强大后盾，让红色的党建之花在边疆草原精彩绽放。

发挥思想政治优势 凝聚团结奋进合力

——国有企业职工思想政治工作现状及对策探讨

山东国大黄金股份有限公司 李洪爱 孙浙富

随着社会的发展，时代的进步，职工的需求也越来越高。青年职工需要解决的不仅是物质层面的问题，而且还有精神层面的问题。无论是党员、干部，还是广大职工，都离不开思想政治工作的引导、激励、促进。如何运用好思想政治工作，武装全员的思想，凝聚起拼搏奋进的动力，这对企业管理者来说是一个需要不断探索的命题。

一、当前职工思想现状及特点

随着一批批老职工相继到了离岗退养年龄，新职工成为企业的生力军，给企业注入了新鲜血液，增添了活力，同时也给企业管理者带来了新的挑战，那就是，怎样使青年职工更好地融入企业，与老职工肩并肩、手挽手，同心同德，一起为实现企业发展目标而奋斗。

网上流传的关于各个年龄段的人对辞职的态度，“70后”不知道什么是辞职，“80后”表示哪里薪水高就去哪里，“90后”可能干得不开心就会辞职，“00后”老板不听话就要辞职。以前，我们考虑的是怎样留住“80后”，怎样培养“80后”，现在“00后”已经上岗了。我们管理应该怎么做？二

十年前，我们谈怎样用好“70后”，怎样培养“80后”，而现在我们谈的是，怎样用好“90后”，怎样培养“00后”。

当前，职工思想上、行为上呈现出的许多新特点，值得我们去关注、去研究；

一是思维比较活跃、思想观念比较超前，但缺乏辩证思维。青年职工看问题停留于表面，对事件认识不够理性，容易偏听偏信、主观臆断、妄加评论、传播负面信息。比如，公司从关心职工交通安全的角度出发，要求职工上下班骑电动车戴头盔，并进行检查，有的职工就到网上发表意见，认为这一检查不合理。从这件事情上，反映出职工遇到问题，往往不愿通过正规渠道解决，对别人的管理容易产生逆反心理，处理问题有时不计后果，不怕把事情闹大。

二是以自我为中心，集体观念和团队协作意识不强。青年职工比较强调自我、突出个体，难以站在集体的立场、他人的角度思考处理问题，有时为了追求个人某种想法和意愿，不顾大局和他人的感受，缺乏换位思考的能力。部分青年职工在家里是独生子女，从小处于家庭中心地位，在优越的条件中成长，自我意识根深蒂固，心理承受能力低，抗挫抗压能力弱，加之缺乏艰苦奋斗精神，难以“融进”团队，一旦心理预期与现实存在反差，容易出现“撂挑子”，直接走人的现象。

三是注重现实利益，敬业奉献精神不足。现在大多数青年职工受教育程度较高，但由于阅历较浅、社会经验不足，干工作、做事情往往急功近利，只顾当前、不顾长远，只顾个人、不顾集体。工作积极性主动性不够，没有激情，只讲过得去，不求过得硬，甚至出现安排工作时谈条件、讲价钱现象。部分青年职工不关心企业发展，对企业了解不全不深，对企业的认同感不高，对自身的责任感、工作职责要求较低，存在做一天和尚撞一天钟的思想，哪里待遇高就往哪里跑，只是把工作看作是谋生的手段，缺乏长远的目光，对工作不够敬业、对事业不够忠诚、对企业发展不够担当。

二、职工思想政治工作存在的问题与不足

回顾党的百年光辉历程，思想政治工作围绕不同时期中心任务，成为党和国家事业发展的强大思想保证。从井冈山时期规定“三大纪律、六项注意”，到延安时期整顿党风、学风、文风，从抗美援朝开展全民宣传教育运动，到改革开放后“两个文明”一起抓，我们党始终用科学的理论、正确的立场观点和方法，来提高人们的思想觉悟，增强人们认识世界、改造世界的能力，取得了新民主主义革命和社会主义建设的伟大胜利。

思想政治工作是我们党的优良传统和政治优势，是我党凝聚人心，调动各方面积极因素的重要手段之一，也是企业

实现高质量发展的根本保障和精神动力。加强新时代职工思想政治建设，已成为职工思想政治教育和意识形态工作的重要课题。

近年来，随着企业落实“民心工程”，提高职工工资收入，改善职工工作生活环境，对困难职工进行走访慰问等一系列人性化关怀措施，使职工思想政治工作有了很大的改进和提高，但是，我们也应该清醒地看到，职工思想政治工作还存在着许多问题和不足，值得我们去重视、去改进。

一是存在重生产指标、轻思想教育的现象。有的单位对抓职工思想政治工作认识不足，认为思想政治工作是软工作、软任务，看不见、摸不着，无关紧要，因此投入的精力比较少，忽视了思想工作凝聚人心、化解矛盾、培育企业精神等方面不可替代的作用。

在公司组织开展的文化活动中，存在这样一种现象：有的单位对公司组织的文化活动非常重视，职工参与热情也比较高，这些单位活动组织起来非常容易，而且效果好；有的单位把文化活动当成一种负担，不是参加活动的人员组织不起来，就是被动应付。在这种心态的影响下，一方面职工不愿参加单位组织的活动，另一方面单位参加活动人员组织不好，久而久之形成一种“恶性”循环。从组织职工参加活动这件事上，可以看出一个单位的管理水平。部分单位经常报

怨有的职工“难管理”，因此就放松了或者放弃了对这部分职工的管理。时间长了，给其他职工带来不好的示范，必将影响制度的严肃性和工作的执行力。

俗话说：“近朱者赤，近墨者黑。”环境能够影响一个人，甚至也会改变一个人。每个人都生活在一定的文化环境之中，都在不知不觉中受到文化的影响。企业加强文化建设的目的，就是通过潜移默化的影响，增强职工对企业的认同，把全体干部职工拧成一股绳，为实现共同目标而奋斗。要保证各项工作的高效开展，就需要注重企业文化和职工凝聚力建设，保证企业思想和职工思想高度统一，充分发挥企业文化对职工的教化、熏陶、塑造功能，规范职工的思想行为，培养职工的爱岗敬业意识，增强企业、车间、班组的凝聚力、向心力，从而切实提高职工的工作热情和积极性。

二是思想政治教育工作内容枯燥乏味，没有说服力和感染力。部分单位重表扬奖励，轻批评引导；重经济手段，轻精神激励；重传达布置，轻言传身教的思想政治工作方式还严重存在，这些都不利于思想政治工作的开展，也不利于思想政治工作作用的发挥。

三是部分干部不善于做职工思想政治工作，不去做职工思想政治工作。从有些职工宁愿到网上反映问题，也不愿跟单位领导沟通解决可以看出，部分单位、干部的职工思想政

治工作还有很大的差距。如果我们的干部真正把对职工的关心关爱落实到位了，沟通交流做到位了，干部与职工成了知心朋友，这些问题就会在萌芽初期得到解决。面对着信任和支持我们的职工，每一名干部都应问问自己，为什么现在交通便利了，我们与职工的距离反而疏远了；为什么通讯发达了，有的干部同职工的沟通似乎更困难了；为什么干部的文化水平提高了，做职工工作的能力反而下降了；为什么作为三大优良作风之一的密切联系群众，有些干部却讲得少了，做得更少了。

三、如何做好职工思想政治工作

职工是企业发展的根本，职工的积极性、能动性以及工作热情能不能得到最大程度的激发和保护，关乎企业发展兴衰。企业文化建设工作要围绕全面激发职工主观能动性开展创新提升，增强服务职工、关怀职工、爱护职工的理念和意识，多行创新和创举，进一步聚人心、凝正气，为企业稳健快速发展增强动力。

近年来，受宏观经济环境的影响，企业面临的形势越来越严峻。原料市场、安全环保、疫情防控等因素，给企业生产经营带来的压力越来越大。面对困难和挑战，需要全体干部职工统一思想，坚定信心和决心，增强责任感和紧迫感。

“人心齐，泰山移”。企业只有与时俱进地做好职工思

想政治工作，才能保证生产经营管理和其它工作的正确发展方向，才能保证党的路线方针政策落实到各项工作去，才能及时排除和战胜各种困难和挑战，巩固和发展全体干部职工同甘共苦、共同奋斗的思想政治基础，从而为企业和谐稳定发展提供强大的动力与保证。我们要把工作做在平时，从思想上教育职工养成良好的道德素养和行为习惯。

（一）强化对职工的思想政治教育

职工的思想政治主流是积极健康向上的，但也还存在一些应引起重视并加以正确引导的消极思想、负面言行。我们要用好企业具体的宣传教育阵地，充分利用好现有条件，不断创新方式方法，加强对职工的思想政治教育，做好政治引领和思想引导，特别是利用班前班后会这块文化主阵地，给职工上好思想政治课，解决好“为谁工作、工作为了什么”的根本性问题。

“抓生产要从思想入手，抓思想要从生产出发”，企业要密切联系工作和职工实际，把思想政治工作融入到生产经营各项工作之中，在内容上进行丰富，在形式上创新，在方法上改进，从职工的思想深处下功夫，把思想工作做在前头，做在全过程，及时解决问题，化解矛盾，充分调动职工的工作积极性，保证生产经营任务高效完成。

一方面要组织职工加强政治理论学习，认真学习贯彻落

实党的路线方针政策，进一步增强职工的政治意识、大局意识、纪律意识，增强职工爱国爱企、爱岗敬业的自觉性；另一方面要及时做好会议精神、文件、政策的传达落实，帮助职工认清企业面临的困难和挑战，让职工了解企业的经营压力、目标任务，增强职工的危机意识、责任意识、奉献意识，帮助职工明确目标、坚定信心，激发职工勤奋工作、积极进取的工作热情；三是要把职工工资增长情况、企业发展与职工个人利益的利害讲清楚，让职工明深刻明白个人与集体、个人与企业的关系，效益增则工资增，效益降则工资降，自觉地理解支持企业的发展，更加自觉地按照公司制度规定、文化理念规范个人的言行，激励职工通过业务、能力、技能的提升为企业经营发展和效益增长做贡献，同时实现个人工资收入的不断提高。

（二）积极做好正面宣传教育引导

职工努力工作是为了更好的生活，在追求物质生活的同时，也不能忽略了精神境界的提高。我们既要关心和满足职工物质需求，也要努力引导和不断满足职工更高层次的心理需求和精神需要。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视思想道德建设，作出了一系列重大部署，开展了“共和国勋章”、“七一勋章”颁授等一系列重大活动，大力弘扬民

族精神和时代精神，广泛开展道德模范评选表彰和学雷锋活动，公民道德素质和社会文明程度不断提升，涌现出了像黄大年、杜富国、张富清、黄文秀、张桂梅等一批又一批先进典型、道德模范、时代楷模、优秀共产党员。他们的事迹具有令人钦佩的感染力和催化人奋进的号召力。

“榜样的力量是无穷的”。我们要利用好“学习强国”、班组电视、手机、互联网等平台，采取宣讲、学习、研讨等方式，深入学习先进典型事迹，借助榜样的力量对职工进行教育，把抽象的说教变成形象的示范，把精神的感召变成具体的行动，让更多的职工学模范、做好事、当典型。

基层单位要正确认识企业文化建设的重要意义，不仅要积极组织职工参加公司开展的各种活动，也要加强车间、班组文化建设，经常开展一些职工喜闻乐见、乐于参与的活动，丰富职工的生活，陶冶职工的情操。通过文化建设、精神文明建设潜移默化的影响力，不断增强职工的团队意识、集体荣誉感和企业归属感。

虽然文化的作用是无形的，但是从企业每年开展的志愿服务活动，就能看出干部职工的思想境界、精神追求。这几年，在各方面的大力倡导下，无论是公司开展的爱心捐助、义务献血，还是各单位自发组织开展的为贫困地区捐衣物、捐图书，以及社会志愿服务活动，干部职工都踊跃参加。在

这些正能量的带动下，涌现出了很多见义勇为、拾金不昧等好人好事，彰显了企业的优良传统和干部职工的优秀品质。

在开展好文化活动的同时，各单位要加强职工职业道德、家庭美德和社会公德和个人品德教育，通过开展故事宣讲、选树道德典型等方式，鼓励和引导全体职工树立良好的职业道德素质，努力提升自身的思想境界，保证以更好的精神状态投入到工作中。要加强职工法制教育，提高职工知法守法的法律意识，自觉抵制社会上的消极影响，明规矩，守底线，努力营造团结有力、积极向上、奋发有为的工作氛围。

（三）在行动上率先垂范，在工作中关心职工

俗话说，“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”党员干部的一言一行、一举一动，都对企业风气和工作风气有着一定的引领效应。这就是所谓的“上行下效”。党员干部的作风对群众的影响至关重要。作风正、心系职工、埋头苦干，职工就会赞许你、拥护你、追随你。如果自身作风表现不佳，说一套做一套，心口不一，言行不一，只顾自己享受，不管职工冷暖，职工工作也很难做好。打铁还需自身硬。职工要听领导怎么说，更要看领导怎么做。要求职工做到的，自己首先要做到、做好。

历史告诉我们，只有我们把群众放在心上，群众才能把我们放在心上。只有我们把职工当亲人，职工才能把我们当

成亲人。干部要深知“亲民者，民亦亲之”的道理，真正做到在感情上亲近职工，行为上尊重职工。干部带着感情去做事，职工感受就不一样。如果我们的思想工作能动之以情，晓之以理，深入职工的思想深处，同时还能够切合实际，有力地解决一些职工迫切需要解决的实际问题和个人的具体问题，就一定能得到职工的认同。

职工思想政治工作只有与时俱进、顺应潮流才具有强大的吸引力和生命力。干部、管理人员作为企业的管理者，应该多学习，提高管理水平，提高服务意识，做好职工思想“传帮带”。党员、干部、班组长、老职工要主动帮助新职工提高思想认识，通过言传身教，使他们安下心来，踏实工作。在学习上，要帮助新职工学习业务知识，提高操作技能，使他们尽快适应工作需要，成为一专多能的业务技术骨干；在工作上，要以身作则、从严要求，对新职工手把手地教，做到多表扬鼓励，少批评指责，使他们对工作岗位产生兴趣，达到爱岗敬业的要求；在生活上，真心实意地与职工交朋友，把职工的情绪当作第一信号，认真观察他们的言行举止，分析他们的思想状况，帮助他们解决工作和生活中的实际困难，让职工感受到企业的关怀和温暖，全身全意投入到每天的工作中。

企业的发展靠的是每一名员工。只要全体干部、管理人

员共同努力，用心用情用功做好职工思想政治工作，企业就会充满积极向上的正能量，就会无往而不胜。只要广大干部职工怀着一颗对企业感恩的心，热爱本职岗位，努力工作，不断提高自己的思想素质和业务本领，以饱满的热情不懈努力奋斗，企业一定拥有更加光辉灿烂的明天。

贯彻新发展理念推动企业高质量发展的思考

招金有色金属矿业有限公司 李广辉 邵杨

新时代开启的新征程，是推进伟大事业的新征程，是实现宏伟蓝图的新征程，是创造美好生活的新征程，是成就伟大梦想的新征程，是走近世界舞台中央的新征程。招金有色金属矿业认真贯彻习近平总书记“国有企业是中国特色社会主义经济‘顶梁柱’”的重要指示，始终突出公司忠诚于党的政治属性、突出强国利民的政治担当，以踩实每个步骤为路径，以办好实事为抓手，以开好新局为目标，不断汇聚磅礴力量。

一、始终贯彻从严治党，坚持党的全面领导

中国共产党的领导是中国特色社会主义最本质的特征，是中国特色社会主义制度的最大优势。国有企业是党领导的国家治理体系的重要组成部分，必须始终坚持党对国有企业的全面领导。党的十九大修改通过的党章规定，国有企业党委（党组）发挥领导作用，把方向、管大局、保落实，依照规定讨论和决定企业重大事项。我们按照党章规定和新时代党的建设总要求，推动企业党建重点任务落实到位，提高企业党的建设质量，全面开创企业党建工作新局面。

一是把政治建设摆在首位，牢固树立“四个意识”，坚决维护习近平同志在党中央和全党的核心地位，坚决维护党

中央权威和集中统一领导，在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上坚决同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，做到思想上高度认同、政治上坚决拥护、组织上自觉服从、行动上紧紧跟随。二是强化政治责任，抓住党建责任制这个“牛鼻子”，继续完善“述评考用”相结合的工作机制，构建“压实责任—量化考核—反馈整改”的党建工作闭环，推动党要管党、从严治党落到实处。三是突出政治标准，总结“选”的经验，提升“用”的实效，研究“育”的方法，健全“管”的制度，完善“督”的机制，切实把好干部选出来用起来，大力提升企业领导人员政治素质和专业化水平。四是把准政治方向，切实履行意识形态工作责任制，加大正面宣传，拓展宣传方式手段，大力强化企业宣传思想工作。五是保持政治定力，全面落实党风廉政建设主体责任，坚决整治“四风”突出问题，深化政治巡视，持续保持反腐败高压态势，持续推进党风廉政建设和反腐败斗争，打造忠诚干净担当的国企党员干部队伍，为国有企业改革发展提供坚强保证。

二、始终坚持创新引领，推进开新篇谋新局

新时代要有新气象，更要有新作为。招金有色矿业作为国有企业，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九大精神，统筹谋划、狠抓落实，

奋力开创国企改革发展新局面。

（一）以深化供给侧结构性改革为着力点，加快实现高质量发展。全面提高供给体系质量，努力厚植企业发展质量优势；加快传统产业优化升级，促进全产业链整体跃升；培育壮大战略性新兴产业，抢占未来发展制高点；扎实推进“三去一降一补”，推动瘦身健体取得更大成效；坚持绿色低碳循环发展，全面落实生态文明建设要求，加快实现企业发展的三大变革。

（二）以强化创新发展为着力点，加快提高企业核心竞争力。通过加强自主创新，主动承担国家重大科研任务，力争在重要科技领域实现跨越发展；加快构建协同创新体系，最大限度发挥创新要素合力；大力推动双创工作，有效带动全社会创新创业；不断完善创新体制机制，激发创新人才活力和动力。

（三）以构建灵活高效的市场化经营机制为着力点，加快增强企业活力。坚持两个“一以贯之”，加快建设中国特色现代国有企业制度，积极完善企业市场化经营机制；突出战略规划引领，加快国有经济布局优化、结构调整、战略性重组；积极稳妥发展混合所有制经济；稳步开展国际化经营，提升全球资源配置能力；持续深入推进改革试点，放大试点效果。

（四）以增强监管系统性有效性为着力点，进一步完善国资监管体制。加快出台权力清单和责任清单，明确出资人监管职责边界；持续改进监管方式，深入推进分类监管，加强境外国有资产监督；以管资本为主加强国有资产监管，着力抓好重点领域风险防控，筑牢不发生重大风险的底线；强化监督和责任追究，坚决守护好人民的共同财富。

三、始终坚定正确方向，推动新举措新作为

习近平总书记历来高度重视国有企业改革发展和党建工作，强调国有企业的地位作用。2020年12月，习近平总书记调研江苏徐工集团时强调指出，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，是中国特色社会主义经济的“顶梁柱”。习近平总书记这一掷地有声的指示指明了新时代新征程国有企业的战略定位。

招金有色矿业以招金集团深耕厚植矿业主业为使命，加快实施海外资源扩张的开发并购战略规划，推进实现“双H”战略布局，全面助力实现以“高质量发展的贵金属产业投资集团”为导向的总体发展战略定位及目标。在明确新时代战略定位的基础上，招金有色矿业义不容辞地承担起自己的历史使命。按照从“有没有”转向“好不好”的要求，深刻把握企业发展主要矛盾变化，坚持矿业投资开发产量第一、效益优先，以供给侧结构性改革为主线，率先实施质量变革、效率变革、动力变革，坚定做高质量发展的主力军。按照跨

越关口的要求，推动实体经济优化升级，做强实业、做优主业，在建设现代化经济体系中充分发挥排头兵作用，加快培育主业突出、技术领先、管理先进、绩效优秀、全球资源配置能力强的世界一流企业。

四、始终坚持新发展理念，推动企业高质量发展

（一）构建稳固的国内国际双循环新发展格局，应对新形势下国际关系对矿业投资的影响

在国家“双循环”战略提出的宏观背景中，中美贸易摩擦频繁、新冠疫情等事件的情况下，为了更好地稳固企业发展，在做好国内矿业投资开发的基础上，要主动适应全球矿业投资开发产业链、供应链的变化及调整，在固链、补链、强链等方面下功夫，重点加强矿产资源供给源头布局。在布局构建上下功夫，一是依托“一带一路”平台，构建适宜的国际大循环矿业投资供给体系；二是依托中国-东盟合作机制的矿产资源区域进行循环建设；三是依托中非友好合作机制的矿产资源跨区域循环建设；四是依托中俄及中亚、中东的能源进行循环建设，积极谋划国内与国际市场的融合，打通国内国际市场通道。通过“国内国际双循环”争取实现矿产资源供求再平衡格局，提高矿业开发链的安全稳定和竞争力，进而稳固提升企业投资开发效益的平稳可持续发展。

（二）构建专业的矿业投资“走出去”模式，逐渐加强由国内投资经营模式向国际投资经营模式的转变

目前，在转变公司海外矿业投资经营模式过程中，矿产勘查项目投入和资源经济效益转换一直是我们的矿业投资前期关注的焦点。在接轨走向国际投资经营模式的转变下，要调整“投资靠自己，作业靠自己，评估靠自己”等境内运作的思维模式。实际上，资本市场上的惯例是在初始阶段就规划好针对投入、运营、产出、退出整个矿产勘探开采全生命周期的策略和经济方案。特别是在境外投资领域，我们面临着非常不同的政治、经济、法律、税务、财务环境，矿产勘探和开发本质上是经济行为，需要从宏观到细节各方面的深入理解和判断，才能保证我们的投入得到合理的预期回报。为了适应激烈的国际市场竞争与挑战，任何一个企业都无法完全依靠自己团队的力量去应对，而必须重视分工合作，利用各类合作伙伴的参与来发现风险，化解难题，避免将境内投资的模式简单套用到海外。

奋斗十四五、奋进新征程，招金有色矿业将始终围绕“贯彻新发展理念、推进高质量发展”为目标，努力开创公司各板块立起来、各业态转起来、各经营单位干起来的新局，开创深化公司内部治理、提高管理水平的新局，开创同心奋进“双一流”、全力挺进“十四五”的新局，为实现建设全球一流矿业投资开发企业奋力前行。

精准聚焦六个方向为民解忧注重实效

中国黄金集团内蒙古矿业有限公司 王涛

殷殷嘱托重千钧，矢志奋斗正当时。今年是党的二十大召开之年，是实施“十四五”规划的重要一年，是全方位推动高质量发展的关键之年。“让人民群众过上幸福生活，是我们党百年来的执着追求，我们要不忘初心、牢记使命，一代接着一代干。”习近平总书记的谆谆教诲，深深鼓舞着我们。近年来，中国黄金集团内蒙古矿业有限公司（以下简称乌山）坚持从群众身边的事情做起，从群众关心的难题改起，倾注真情实意，按照“六聚焦”、“六推进”工作模式，扎实推动“我为群众办实事”活动常态化、制度化，解决了不少职工群众的“急难愁盼”问题，职工群众的获得感、幸福感、安全感不断提升。

一、聚焦政治引领，建立责任体系

加强“我为群众办实事”的自觉性，要不断提高政治的决策力、执行力和领悟力，形成为我为群众办实事的政治自觉，切切实实让干部感受教育洗礼、职工群众感到惠民惠利。自中国黄金集团集团公司党委召开党史学习教育动员部署大会以来，乌山党委高度重视，由党委书记牵头，成立领导组织机构，制定《党史学习教育实施方案》，召开动员部署

会，迅速启动党史学习教育各项工作。结合集团公司具体要求，乌山党委制定了《“我为群众办实事”主题实践活动方案》，成立了以党委书记为组长，总经理为副组长、领导班子成员为组员的工作领导小组，安排专职部门、专职人员负责具体工作协调推进，并将相关工作纳入年度党委工作要点，进行年度考核。2022年，乌山党委下发《关于持续推动“我为群众办实事”安排意见》，成立了持续推动“我为群众办实事”工作领导小组，以党委书记、董事长为第一责任人，统筹各单位、各部门力量，并细化职责分工。明确了“1+6”工作责任体系，重点围绕职工关心的急难愁盼问题，分别在“改善工作环境、提高福利待遇、保障衣食住行、强化素质提升、关注安全环保、党员志愿服务”六个方面开展专项推进。

二、聚焦作风转变，强化一岗双责

加强“我为群众办实事”的主动性，党员领导干部要带头压紧压实督导职责，深入一线，深入群众，指挥靠前，做好“领头雁”，深入分析调研职工群众“急难愁盼”的问题源头，不断提升办事效能。乌山党委将“我为群众办实事”纳入党员领导干部党建“一岗双责”重点工作内容，领导班子成员与联系点党支部建立日常联络，班子成员、党员领导干部全面参与到为群众办实事活动中来，深入到联系支部、

作业现场、工程项目、车间班组、机关部室等主动找问题，下沉到一线掌握基本情况，及时掌握工作进展，并在一线制定初步解决方案。党委印发了《中国黄金集团内蒙古矿业有限公司党员领导干部成员党建工作联系点工作规则》，强调加强领导班子联系点工作重要性、纪律性，强调重要工作亲自谋划、亲自部署、亲自推进，强力推进作风建设，坚持以身作则、严格自律、以上率下，既做作风纪律建设工作的推动者，又做参与者，充分发挥示范引领作用，形成思想重视、合力共抓的工作格局。各基层党支部实时更新填报《领导班子成员联系点工作记录簿》，具体内容包括联系点领导结合工作实际讲党课，围绕职工所需办实事，根据经营难点做调研，多措并举让领导干部和职工群众的联系更加紧密。

三、聚焦服务机制，完善项目清单

加强“我为群众办实事”的规范性，要制定惠民项目清单，精细化工作举措，挂图作战，统筹协调，精准用力，积极为职工群众排忧解难。乌山党委坚持以职工为中心的工作导向，及时全面督导基层党支部建立“我为群众办实事”项目清单。以党委总体协调，8个基层党支部、基层工会分会和团委积极互动对接，通过多种方式广泛摸底调研，并定期召开支委会，通过谈心谈话、员工合理化建议征集、职代会职工提案等方式，对职工群众提出的合理诉求进行认真讨论，

研究解决办法，通过多方联动，有力促进了党史学习教育和“我为群众办实事”主题实践活动的高效推进。乌山党委定期召开党委会，专题研究讨论“我为群众办实事问题清单”，自“我为群众办实事”活动开展以来，围绕职工卫生、保暖、餐饮、通勤等十个方面列出原汁原味的问题清单共计 88 件。截至目前，各基层党支部均已完成“办实事”项目清单的建立。清单中明确了项目名称、具体措施、完成时间和实施情况，并结合实际情况随时追加清单内容，做到动态化管理。

四、聚焦攻关项目，助力创新发展

加强“我为群众办实事”的实效性，要密切联系实际，激发干事创业活力，让职工群众切身感受到开展党史学习教育带来的变化和实效”。乌山党委坚持党建工作与生产经营深度融合，围绕公司重点难点问题，指导各基层党支部立足实际，想实招、解难题，创效益，推动公司转型升级和高质量发展，让职工充分享受企业发展成果。深入开展“党建双创促生产”活动，以党员先锋岗为引领，以党员创新攻关项目为载体，结合基层党支部品牌创建活动，推动各岗位党员在公司创新发展中积极发挥党员先锋模范作用。推动“无人驾驶运输系统”、“破碎锤远程操控系统”、“无人机巡坝系统”等一大批自动化、智能化成果在矿山生产中完美融合，进一步突出党建核心作用，切实为攻关项目管理工作服务，加快

乌山智慧型矿山建设的步伐。今年开展的党员创新攻关项目“选矿厂一期球磨机时空置换延时加球法”、“智能爆破作业管理系统研究”、“智慧食堂系统建设”等党员创新攻关项目正在持续推进；开展的“我为乌山发展献一策”共征集了“选矿厂水管路锈蚀淤堵解决方案”、“疫情期间员工宿舍合理安排建议”等金点子得到有效落实。通过开展一系列务实卓有成效的党建活动，全面激发了干部职工创新创效新活力。

五、聚焦党员引领，发挥模范作用

加强“我为群众办实事”的务实性，要引领发挥党员忠诚担当、服务奉献、求真务实的工作主旋律，推动党员干部以良好的精神风貌、过硬的素质能力、扎实的工作作风，落实上级党委决策部署。乌山党委坚持把开展党员志愿服务与帮助职工群众解决实际问题、发挥党员先锋模范作用、加强基层党支部建设紧密结合。打造党员志愿服务团队、党员先锋岗队伍、青年突击队、疫情志愿者队伍，品牌化构建志愿服务主题党日平台。为加强党员正面宣传和正向激励，乌山党委结合实际制定“党员先锋岗”争创活动方案，按照前期调研、正式部署、全力督导、落地推进、树立典型五步走的创建步伐，以“全员争创、党员评比”的争创形式，从中层管理类、业务主管类、技术人员类、岗位员工类四个类别制定评选标准和细则，对 61 名党员所在岗位命名党员先

锋岗称号，并进行授牌和流动化管理。持续依托党建品牌创建转化学习成果，督导组织基层党支部开展“党员清雪义务劳动”、“捡拾垃圾、美化矿区”、“送医送药、情系牧民”、“为党员过政治生日”、“相约草原、团建拓展”、集中观看红色影片《金刚川》等独具特色的主题党日活动。引领党员在创新攻关重点工作中释放红色力量。今年上半年常态化开展了“清捡矿区周边垃圾”、“援助满洲里疫情志愿服务”、“争做雷锋精神传承人”、“扑灭周边草原火灾”等服务行动，全面推进了党员志愿服务工作再上新台阶。

六、聚焦人文关怀，解决实际困难

加强“我为群众办实事”的精准性，紧扣职工群众需求，多渠道广泛收集意见建议，精准落实群众的操心事、烦心事、揪心事等“急难愁盼”问题。乌山党委持续强化对群团工作的领导，充分发挥群团组织的民主监督作用，依托合理化建议征集、职工意见箱等手段，了解职工最为关注、急需解决的问题，多方协调、跟踪督办。乌山党委制定《困难职工帮扶救助资金管理辦法》等相关制度，建立帮扶帮困长效机制，截止目前，为身患大病职工及直系亲属发放补助；慰问困难职工并发放困难补助慰问金。连续多年为女工购买健康保险、为职工购买意外伤害保险，保障了职工身心健康。近期，解决了为接送孩子员工增发通勤车次、为哺乳期女工提供爱心小屋、为防疫人员配备保障物资等系列问题。目前，正持续

推动解决优化一线员工劳保用品配备、更换员工宿舍楼桌椅、一线员工操作间保暖和环境卫生等“我为群众办实事”项目33件，确保涉及职工切身利益的事项落地落实。乌山党委积极参与地方帮扶，积极安置地方牧民就业，缓解当地就业压力；积极参与道路修建，切实改善社区基础设施，提升牧民生产生活水平；积极应对地方突发自然灾害，主动参与地方火灾救助、抗雪救灾以及对消防救灾慰问；帮扶新巴尔虎右旗贫困大学生、满洲里市教育系统困难牧民子女救助、满洲里残疾人慰问、支持新巴尔虎右旗红十字会博爱一日捐、在呼伦镇设立黄金爱心超市、关怀慰问呼伦镇民族幼儿园等活动，在新冠肺炎疫情不断反弹的紧要关头，积极向公司所在地新右旗和员工居住地满洲里捐款，展现了乌山党委勇于承担央企社会责任的决心与信心。

正如习总书记所说“我们党的根本宗旨就是为人民群众办好事，为人民群众幸福生活拼搏、奉献、服务。”群众利益无小事，站稳人民立场、坚持为民宗旨，是写在党的旗帜上，体现在行动中的铮铮誓言。今后，乌山党委将一如既往的做好员工关怀职责，履行社会责任担当，切实把思想和行动统一到习近平总书记重要指示精神上来，以永不懈怠的精神状态、一往无前的奋斗姿态，真抓实干、紧抓快干、埋头苦干，努力实现企业进步、员工幸福“双丰收”。

如何做好民族地区的企业文化建设

青海昆仑黄金有限公司 白宏娜

【摘要】企业文化是企业的灵魂，是推动企业发展的不竭动力，在经济全球化发展今天，对企业的发展尤为重要，这对于一个远离本土，对外开发到少数民族地区的企业而言，更是其能否在当地立足并发展，开疆辟土的重要制约因素，如何在民族地区做好企业文化建设，与当地民族文化融合，形成强大的合力，助力企业新发展，是我们探讨的具体话题。

【关键词】企业 文化建设 民族地区

一、企业文化与民族文化的关系

企业文化是企业的发展形成了自己独特的企业文化，它决定了一个企业的价值取向、经营目标、行为模式与企业的经营管理特色。对外，企业文化直接表现为企业的品牌与形象；对内，企业文化深深影响着企业员工的日常行为方式。作为为多数员工所接受的文化观念，企业文化有助于提高企业的凝聚力，有利于团结员工目标一致地为实现企业的目标去努力工作。企业文化作为一种产生于其所处的民族文化环境之中的亚文化，其文化的核心思想必然会深深地打上民

族文化的烙印。无论在同一民族文化环境中的各个企业的文化有多大的差异,作为同一文化环境中的亚文化,她们的价值取向、行为规范等,都会体现出一些共同特征,反映出母文化的特点。企业文化作为一种亚文化,之所以不能避开民族文化背景的影响,在于所有的社会成员都或多或少地受到所处的文化环境的潜移默化的影响。尤其是处于民族自治区域,企业员工作为社会成员的一部分,会在意识深处受到当地民族文化潜移默化的熏陶,在价值取向和行为模式方面打下深深的民族文化环境的烙印。要建设贯彻集团优秀的企业文化,我们应当利用我们民族文化中的优秀的遗产,注意汲取那些民族文化中有益的成分,将现代企业管理理念与传统民族文化中的精华有机地融于一体,融于企业文化之中,将员工头脑中的传统民族文化中的有益观念与企业的经营管理需求有机地进行结合,从而建设富于活力与生机的企业文化,形成植根于民族文化基础之上的优秀的企业文化,

二、民族地区文化对企业文化发展的影响

民族地区文化是当时民族在长期的发展历程中逐渐形成的,渗透力也是极强的,深深刻入当地民众的骨髓中和灵魂深处,对一个对外开发企业来说影响是巨大的。它对企业文化具有积极的作用,同时也不可否认具有的一些不合时宜的过时理念的负面作用,在工业化、信息化、市场化的今天,

我们不能盲目的坚持民族地区的所有文化，要进行有甄别的筛选，培育出有利于企业文化发展的土壤。我们要汲取那些民族文化中的有益成分，并将其有机地融于企业文化中。企业文化作为一种管理理论方法，在员工进入企业时，是要进行洗礼的，但由于其长期的生活在这一特定的区域，并且还要在这一区域继续的生活，所以，他们固有的民族文化是不会彻底改变和消除的。企业在进行企业文化的建设时，一定要重视整个民族文化带来的影响。要积极做好企业文化的宣贯，让企业文化植根于民族文化这块广袤肥沃的土壤之后，在民族文化乳汁的滋润催化下，不断发生嬗变和升华，并茁壮成长起来，进而形成相互融合有具有企业特色的企业文化。

三、现阶段民族地区企业文化存在的缺陷

企业文化作为企业特色是企业竞争力的集中表现，最直观反映，从现阶段来看，民族地区的企业文化正处于起步发展阶段，甚至很多企业目前尚未将企业文化纳入企业发展体系中，更不存在创新，总之存在各种缺陷。具体表现在，一是对企业文化认识不够，重视程度不够。从大环境来看，民族地区对企业发展的存在很多限制，能否很好的融入当地文化具有很大挑战。另一方面是企业管理者重视程度不够，加上民族地区员工文化水平较低，整体素质不高，认识不够，导致企业文化不能得到大规模的宣贯，影响力不够。

二是物质文化重于精神文化。在目前民族地区企业文化的建设来看，多数企业重视物质文化，忽视了企业的价值观、道德风尚、企业经营理念等内容，主要表现在重视劳动产品、劳动环境的改善，缺乏管理模式的研究和重视，企业文化不为员工所认同。三是企业文化缺乏创新。很多企业管理制度有阶段性的修改，而企业文化体系却出现了“死角”和“盲区”，未能与时俱进，出现“真空期”，让员工感到无所适从，同时，制度执行力度不够，执行不严，缺乏实际指导意义，导致员工的参与执行意识淡薄，不能形成统一的价值观。

四、民族地区企业文化建设的途径

1、坚持企业文化制度建设，夯实基础。公司要根据自身所处的环境，多做深入分析，制定符合企业的文化制度总体目标，发展规划，确立企业文化建设的重点，把提高企业员工的基本技能放在企业文化建设的突出位置，把环境保护工作放在优先发展的位置，要正确处理企业文化的民族文化的关系，和当地宗教信仰的关系，尊重民族文化的差异性，对少数民族员工有针对性的区别对待，特别是在民族习惯、民族信仰、人才使用、福利带鱼方面，加强民族团结，民族语言的学习，建立所有员工平等团结进步的理念，形成正激励为主的文化管理理念，积极开展多种形式的文体活动，增进感情交流，促进企业文化建设。

2. 坚持以人为本，加强企业文化人文建设。企业文化实际上是一种对人管理的文化，企业应该从以人为本的角度去审视这个问题。企业要重视人才，善于培养和发掘人才，为人才发挥其才能创造良好的客观环境。要思考如何留住人才，使用人才。只有尊敬人才心人才信任人才，才能充分发挥职工的主观能动性，使企业充满生机、力量和希望。以人为本作为企业文化理论的核心，就是强调文化认同与群体意识的作用，把管理的重点从物的管理转移到人的管理上来。理解员工、重视员工、培养员工、激励员工，充分尊重企业员工的人格、权利和主人翁地位，把管理从“成本控制”型的资源管理转到充分发挥人的主观能动性. 上来。实现人力、知识、技术与其他生产要素相统一的“人本管理”。

3. 强化企业自身特色，加强企业文化载体建设。企业文化建设，社会环境、地理环境、市场环境等各个方面对企业的影响是显而易见的。各个企业的内部环境也各不相同，因此，各个企业在建设自己的企业文化时，应根据本企业所处的特点生产经营的特点及企业的产品特点，塑造自己的企业文化。开展企业文化活动就是一个很好的途径，企业文化活动是为了让更多员工参与企业的文化建设，亲身体验和感受企业文化内涵。如开展“三八国际妇女节”让员工集思广益，讨论对企业发展的合理化建议，引发头脑风暴，力促企业健

康发展。“五一表彰”，通过展示不同岗位上杰出的员工的风采，让广大员工再次深刻感受到企业的文化魅力。开展“十一”“元旦”文体活动，增强企业凝聚力和向心力。“劳动竞赛”，为完成全年任务指标输送强劲动力。正是有了这些活动载体，企业文化才得以生动展现。要加强企业文化特色宣贯，深入推进全员阅读活动，开展“山金”人物宣讲，讲好“山金”故事，做好“奋斗者风采”栏目，通过展示一批山金优秀人员，模范榜样，激励广大员工砥砺奋进，勇于奉献，形成良好的生产生活氛围，以更加饱满的热情积极投身到企业高质量发作战的伟大事业中去。

4. 坚持文化创新，加强企业文化多面发展。企业在发展，企业文化也不是一成不变的，它同样随着社会与企业的发展而发展。企业文化要随着企业的不断发展而创新，要随着企业发展需要而变革，通过创新与变革，为企业发展提供不竭动力。企业发展到一定阶段，其原有的文化部分不适应企业的需要甚至成为企业发展的障碍，这就需要企业文化进行创新，及时发现企业自身文化在不同阶段的不足或缺陷，从而及时进行变革与创新。此外，员工素质的提高也是企业文化创新的一个重要因素。通过教育培训、文化宣贯等，企业员工的素质得以提高，高素质的员工队伍必将使企业文化上升到一个更高的层次，使企业文化的激励、协调等功能得到

更充分的发挥。在企业新旧文化的冲突与交融中，只有勇于革新旧文化的企业，才能使企业的文化意识形态全面提升，以适应新的经济环境，获得更强的生命力，使企业永续经营，基业长青。因此，企业文化必须随着时代的变迁而变革，经过创新才能有发展，才会成功地将无形的价值转化为有形，全面提升企业效益。

5. 加强文化融合，将企业文化融入企地共建的实践中。

处于民族地区的对外开发企业，企地共建是企业发展中重要的一环，做好企地共建，构建和谐的企地关系，有利于企业文化的贯彻和执行。根据我方经验，一直以来，公司本着既体现山东黄金元素，又兼顾青海特点的原则，把山东黄金“追求卓越、创新进取”的企业精神和“公正、开放、诚信、责任、包容、和谐”的核心价值观贯彻到企业实际，又结合青海实际，严格按照公司法，推进和完善法人治理结构，重大决策通过股东会、董事会，坚决做到依法合规，得到了各级政府的肯定和大力支持。公司地处3个乡镇的交汇地段，民族团结是事关开发建设成败的大事。早在公司初建时期，公司为当地居民安装集中供暖设施、招收当地青年入职，积极参与当地精准扶贫，先后与多个贫困村结成帮扶对子，实现帮扶一个，脱贫一个，公司还聘请当地居民担任企业的环保监督员，通过互动交流，增进相互理解和感情。每逢元旦、

春节、藏历新年、老人节等节日，公司领导带头为农牧民和小学生捐款，到三个乡镇走访慰问，为公司生产经营和建设发展创造良好的外部环境。

6. 加强企业文化氛围建设，实现企业文化自觉。企业文化建设的核心是认同和共享，营造企业文化氛围的目的是把企业文化渗透到基层每一位员工中，让全体员工都了解企业文化。有载体才能有感知，有宣传才能有氛围。通过开展员工企业文化宣贯活动，可以增强企业主人翁意识，广泛宣传企业文化核心价值观。通过集团内部平台、微信公众号、钉钉群、LED 屏、宣传牌等渠道及征文比赛、知识竞赛、教育培训、学习交流等活动，使抽象的文化理念具体化与形象化，让广大员工亲自接触、内心感知具体文化，把对企业文化宣传的触角延伸到基层每位员工，在不断推广中，慢慢地把意识形态的东西渗透于员工的血液，成为指导工作的工具，进而形成行为的习惯，实现企业文化助推企业高质量发展。

“五攻略”助推企业党建高质量发展

内蒙古太平矿业有限公司 董秀娟

内蒙古太平矿业有限公司是集采、选、冶为一体的现代化黄金矿山。2008年中国黄金集团收购至今，公司累计生产黄金超60吨，达61.24吨，实现产值173.71亿元，实现利润35.82亿元，上缴税费19.8亿元。黄金产量始终保持在中国黄金集团首位。公司连续多年被评为“中国黄金生产十大矿山”“中国黄金经济效益十佳矿山”“国家级绿色矿山”。公司党委下设4个党支部，95名共产党员。2019年被中国黄金集团评为先进基层党组织，2020年获中国黄金集团党建考核优秀评级，2021年被乌拉特中旗评为先进基层党组织。

2021年以来，内蒙古太平党委通过政治建设、干部人才队伍建设、宣传思想建设、党风廉政建设、群团建设“五攻略”，打响了企业党建高质量发展攻坚战，实现了高质量党建引领企业高质量发展。

一、工作方法

（一）政治建设“打头阵”

围绕“一个定位”“四个到位”把党的政治建设摆在首位。

一是强化理论武装，保证政治方向准确定位。广泛深入

开展党史学习教育和理论学习，党委理论学习中心组、党支部、党员三个层面深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党史及党的重要理论等，创新学习形式，以“理论+研讨+实践+总结”的做法，集中研讨了“如何实现企业低碳发展、如何保持企业可持续发展”等实际问题，拿出了解决这些问题的具体举措，做到“学思践悟”。同时抓班子带队伍，做实“我为群众办实事”，2021年，以党史学习教育为契机，公司党委理论学习中心组高质量学习12次，召开党委会29次，研究议题166项，公司领导班子成员带头深入基层召开职工座谈会4次，收集到职工反映的意见建议汇总为17项问题清单，围绕问题实施了生活垃圾处理项目，改善矿区环境；实施空气能热泵供暖改造项目，年节约3000吨标准煤；投资上亿元实施生态修复项目，恢复矿区植被928000平方米；实施关心关爱职工项目，解决提高职工收入、改善住宿条件、丰富餐饮等实际问题15项，拉近公司党委与广大职工群众的距离，凝聚了推动企业高质量发展的强劲动力。二是突出党委政治引领，保证政治领导到位。公司党委以把方向、管大局、促落实为抓手，推动党组织领导核心和政治核心作用组织化、制度化、具体化。把党建写入公司章程，健全完善“双向进入、交叉任职”的领导体制，全面推行党委书记、董事长一肩挑，企业党委的主要负责人按法

定程序进入董事会，确保党组织作用在决策层、执行层、监督层都能得到有效发挥。厘清党委和董事会、经理层、监事会等其他治理主体的权责边界，对党组织参与“三重一大”事项决策的内容和程序做出具体规定，明确党委研究讨论是董事会、经理层决定重大问题的前置程序。规定凡涉及企业经营发展战略、发展规划、经营方针等党组织都必须参与其中。公司党委每季度听取一次经营管理层的工作通报，并在公司季度工作例会上，由党委书记布置党群工作；不定期开展调查研究，广泛听取各方意见和建议，确保重大问题决策时，党组织的意愿得到充分体现；重大决策作出后，党组织带头执行并切实发挥保驾护航作用。三是落实党建工作任务，保证政治责任到位。实行党建责任清单式管理，切实解决党建工作中存在的“目标模糊、认识不高，责任不清、落实不力”等突出问题。建立健全党建领导体制，抓住领导干部这个“关键少数”，完善党组书记带头抓，分管领导具体抓，党员领导班子成员“一岗双责”的党建工作机制。将党委、各党支部工作责任细化分解，列出“工作责任清单”，具体落实到负责人，形成职责清晰、任务明确、环环相扣的责任链条和上下联动、齐抓共管的工作格局。明确了基层党建工作抓手、路径、方法以及奖惩，让各支部党组织书记有了党建抓手、有的放矢，更好地将基层党建做实、做细、做优。

四是建设标准化党支部，保证党建基础扎根到位。在各支部推行“4化”管理，根据《中国共产党支部工作条例》，制定下发《内蒙古太平标准化党支部实操手册》，4个党支部模板化、流程化、制度化、规范化开展“三会一课”、主题党日、组织生活会等工作。2021年，召开支部党员大会48次，支部书记讲专题党课4次，党委委员深入所在党支部讲党课8次，开展富有特色的主题党日活动16次，发展党员9名，讨论支部重大事项20余项，支部阵地建设、思想建设、组织建设、纪律建设进一步加强。在急难险重任务面前，各党支部主动担责、分工配合，用实际行动保证了全年产金4.6吨任务的完成。五是推行“党建+”模式，保证党建促生产到位。积极推进“党建+”工作，促进党建与生产经营从物理捆绑到化学效应。党建工作与中心工作一起谋划、一起部署、一起考核，从而彻底改变党建工作与中心工作“一手软、一手硬”的管理。一年来，公司党委调动广大党员、青年团员组织青年突击队、青年志愿者配合公司环保管理部门，种植各类树木2万余株；在内蒙古太平党委的号召下，选冶厂党支部、生产技术党支部开展“党建+科技创新”活动，有6项技术创新入选集团，直接或间接创造经济价值1700余万元；2021年在防疫情、保生产重大任务中，各党支部及各部门主动担当，将各自岗位打造成为疫情防控和生产经营的坚

强堡垒，实现了疫情防控“双零”目标和生产经营任务如期完成。

（二）干部人才队伍建设“激活力”

以制度、薪酬、激励、培训“四个体系”建设为突破口，不断完善干部人才选拔培养激励机制，拓展职工职业晋升渠道，有力提升了干部职工素质。

一是完善制度体系，建立健全选人用人机制。制订《班组长及以上干部管理规定（试行）》，完善《员工聘任录用及调配制度》《员工薪酬福利管理制度》《公司管理人员管理规定》等 20 余项制度，梳理规范 8 项流程，逐步提升组织人事工作的制度化、规范化，建立完善了“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的选人用人机制。二是完善薪酬体系，打通人才公平竞争的渠道。制定了《工程类专业技术人才管理办法》《非工程专业人员管理办法》《技能人才管理办法》，建立了覆盖各类别技术技能人才的聘任、晋级与待遇提升通道。这些办法的出台，极大激发了广大职工学习的热情，职工们业余时间看书的增多了，玩游戏的少了；钻研技术的多了，上饭店喝酒的少了。三是完善激励体系，激发人才创新创造的潜能。完善修订《科技创新奖励方案》，通过“小荣誉小奖、大荣誉大奖、创新增效分成奖”，让各岗位做出贡献及获得外部各级政府和行业嘉奖与荣誉的员工尝到更多

甜头，激发调动全体干部员工干事创业的积极性和主动性。四是完善培训体系，搭建人才成长的平台。采取“课堂+研讨+视听+参观+实践”的多维度方式丰富培训内容、载体与方法，形成了“内部培训+外出培训”“党委大课堂+支部部门小课堂”“专家讲+领导讲+人人讲”“专业技能培训+个人综合素质培训”等培训模式，建立了干部-党员-技术工人-一线职工的全覆盖培训体系。

（三）宣传思想建设“吹号角”

通过“3个强化”+“1个创新”吹响了企业凝聚力量、鼓舞士气的冲锋号。

一是强化宣传责任，建立健全宣传责任体系。成立了党委书记为组长、党委委员为成员的意识形态工作领导小组机构，制定完善了《内蒙古太平矿业有限公司宣传思想和意识形态工作责任制方案》，切实落实“五种责任”，即公司党委负主体责任、党委书记为第一责任人、分管领导为直接责任人、班子成员实行“一岗双责”、宣传部门具体负责。同时，将意识形态工作纳入党委重要议事议程，同生产经营工作同安排、同部署、同考核，公司党委每年2次专题研究意识形态工作，听取意识形态工作报告。二是强化宣传阵地，提升宣传影响力。对内利用公司网站、微信公众号、数字报、宣传板等，对外通过中国黄金行业媒体等宣传阵地，围绕重点、

总结特点、突出亮点，提升宣传效果。每年有 150 多篇报道刊发在中国黄金行业内报刊，连续多年被中国黄金报社评为新闻宣传先进单位，其中《引擎更鲜红》《筑根基 行“五化”》刊发在《国企管理》杂志，《浅析内蒙古太平党委“四个留人”措施的具体实践》被中国黄金政研会推荐参评 2019 年度中国黄金政研会 2019 年度优秀研究成果，并获三等奖。

三是强化宣传队伍，提升宣传战斗力。通过线上网络平台、线下书刊杂志、面对面培训等，加大公司党委宣传工作人员、各支部宣传委员、各部门通讯员的脚力、眼力、脑力、笔力的培训，不断提升宣传队伍素质。压实了各党支部和团支部宣传工作任务，同时修改完善《内蒙古太平宣传工作奖励办法》，各党支部宣传报道数量大幅攀升，宣传思想工作改变了由宣传部门“单打独斗”变为公司党委统揽全局的“一盘棋”和“大合唱”。宣传报道的热度、广度、深度均有所提高，由原来的宣传部“一枝独秀”到全公司各部门“春色满园”。

四是创新宣传形式，提升宣传活力。采用职工群众喜闻乐见的新媒体形式，如制作员工参与的“内蒙古太平战‘疫’”微视频、党员风采长图、“我想对党说”短视频，“青年大学习”抖音等，以声、像、图、文全视角形式宣传公司重点工作，反映基层动态，展示员工风采，使企业正能量更强劲，主旋律更高昂。

（四）党风廉政建设“敲警钟”

紧紧围绕“3个坚持”和“3个落实”不断夯实权利运行的制约和监督，发挥监督警示作用，为推动公司高质量发展提供坚强的政治保证。

一是坚持从严治党，把党风廉政建设的“两个责任”落实到行动上。党委书记与班子成员、基层党支部书记、中层干部签订《党风廉政建设责任书》；公司纪委组织职能部门管理人员签订《廉洁从业承诺书》；制定印发《内蒙古太平党委年度党风廉政建设和反腐败工作要点》，明确工作任务和责任部门，通过由上至下、责任到人的方式，持续深化“一级抓一级，层层抓落实”的工作格局，为切实推进党风廉政建设和反腐败各项工作任务落实提供了强有力的保障。二是坚持靶向监督，把紧盯“四风”问题坚持不懈正风肃纪落实到行动上。公司纪委对各党支部、各部门重申节日纪律要求，明确纪律红线，强化知止氛围。同时，在中层及以上管理人员会议上提前教育，增强全体党员干部廉洁从业意识和家风建设，筑牢拒腐防变的思想防线；统筹党委职能部门的监督力量，形成联动处置的“大监督”格局。公司纪委参与公司重点领域和关键环节如招投标、含金物料销售等的监督，党委主体责任和纪委监督责任得到一体落实。三是坚持目标导向，严把选人用人政治关、廉洁关，把事前教育预防落实

到行动上。严格执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，公司纪委按照权限、规则、程序从动议酝酿阶段全过程参与选人用人和干部选拔的监督，从严把好廉政意见回复关，对廉洁自律有问题的一票否决，防止干部“带病提拔”“带病上岗”，积极营造风清气正的政治生态。

（五）群团建设“增后劲”

通过“4个推动”调动广大团员青年、工会积极分子爱岗创业、拼搏奋斗，使之成为党的好助手和后备军。

一是推动党建引领，压实团委责任。按照团委一团支部一团员三个维度，全力推进《内蒙古太平矿业有限公司团委工作制度》中的“三会二制一课”的标准化和规范化运行。

二是推动岗位建功，发挥榜样作用。公司团委积极开展“青年安全岗”“青年先锋岗”“青年突击队”等岗位建功活动，坚守在生产一线的团员青年，充分发挥了青年生力军作用，不叫苦、不喊累，关键时刻“我是青年我当先”，为公司安全生产、疫情防控、防风固沙等重点工作贡献了青春力量。

三是推动学习提升，促进青年发展。组建青年学研大讲堂，利用工余时间，主要通过逻辑思考、语言表达、应用文写作，以及组织建设、发展理念、宏观领域等的学习、研讨、交流以及专业领域进行的专项学习，如安全环保、地测采选冶、企业管理等，全面提高青年员工“学、思、践、悟”的综合

素质和能力，为公司可持续发展积蓄后备力量。四是推动活动创新，提升团组织活力。公司团委以“3.5”学雷锋主题团日活动、清明节祭奠革命先烈活动、“五四”青年节团建活动等强化革命传统教育、爱国主义教育 and 理想信念教育；通过开展电子技能竞赛、读书歌咏比赛、卡拉“OK”大赛等，丰富广大团员青年文化生活，激励团员青年奋斗新时代建功企业的信心和决心。

二、工作效果

（一）理论成果

一是彰显头雁效应，发挥党委的引领作用。内蒙古太平党委突出抓好党委的政治引领、思想引领和组织引领，践行初心使命，常态化开展我为群众办实事，以高质量党建引领企业高质量发展、又以发展的成效检验党建成果，促进党建工作与业务工作深度融合，凝聚起推动企业发展的强劲动力。

二是彰显品牌魅力，发挥支部的堡垒作用。内蒙古太平党委突出抓好“1套机制”、推行“4化管理”、创新“党建+”、擦亮“党建品牌”，筑牢支部堡垒。各党支部紧紧围绕中心工作立足自身业务创建“党员先锋工程”，在疫情防控、技术攻关、安全环保等企业重点工作中比贡献、争排头、克难关，有力推动企业各项工作任务顺利完成。

三是彰显模范风采，发挥党员的先锋作用。内蒙古太平党委通过“亮身份”“践承诺”“主题活动”3项举措让党员旗帜作用凸显出来。在生态修复、边坡治理等重点难点工作中，广大党员冲在前，在关键时刻为公司攻坚克难做出了突出的贡献。

（二）经济效益

2021年，扎实开展党史学习教育，充分发挥党组织的引领示范作用，团结拼搏、攻坚克难，顺利实现稳产高产，自2008年中国黄金集团收购至今，累计产金突破60吨，达61.24吨，连续13年产金量位居中国黄金集团首位，企业持续保持安全稳定和谐的发展局面。

2021年度，企业无安全事故、无环保事件。完成上矿量1,318.22万吨；生产黄金4,605.98千克；实现产值171,728.04万元；实现利润总额20,374.99万元。

三、工作经验与启示

（一）党建工作是国有企业发展的万事之基、发展之魂。坚持党对一切工作的领导不动摇，首先就是坚持党对国有企业的领导不动摇，发挥企业党组织的引领作用，贯彻落实好党中央的决策部署及新发展理念，团结带领企业实现高质量发展。

（二）标准化党支部建设是筑牢支部战斗堡垒的一把利

剑。坚持和加强党的全面领导，落实党要管党、全面从严治
党要求，必须规范党支部的建设，提升党支部组织力，强化
党支部政治功能，充分发挥党支部战斗堡垒作用，是企业党
组织各项工作任务落实落地的组织基础。

（三）发展实效是检验党建成果的“试金石”。党建抓
得实不实、效果好不好，说一千道一万，最终要靠高质量发
展的实际成效来检验，国企党建工作与企业业务工作深度融
合，才能有力促进企业高质量发展。

浅谈从严治党与基层支部建设

天水李子园大地金矿有限公司 艾满乾

从严治党能净化、完善、革新、提高党员的能力，使其发挥先锋模范作用，助推基层支部建设，用战斗堡垒作用凝聚成企业的政治、领导核心，保证监督企业沿着习近平新时代中国特色社会主义思想的航向砥砺前行。站在“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点，心潮澎湃，思绪万千，对其理解别有一番韵味。现将个人学习体会和思考交流如下：企业

一、打铁必先自身硬

习总书记在十九大报告中提出坚持问题导向，保持战略定力，推动全面从严治党向纵深发展。黄金矿企的党员干部对此欢欣鼓舞，靠“自身硬”凝聚起中国黄金集团党委领导下行业“国家队”的磅礴力量，加速实现世界一流黄金产业集团的黄金梦。

（一）吃透精神实质

全面从严治党基础在全面，关键在严，要害在治。具体到黄金矿企，“全面”就是全体党员，覆盖党在矿企生产经营的各个方面、各个部门，重点是抓住党委一班人和基层支部中“关键少数”。“严”就是真管真严、敢管敢严、长管长严。“治”就是从上到下，直至基层支部，都要肩负起主体

责任，党委书记要抓好党建，纪委监督要敢于瞪眼黑脸执纪问责。

要深刻认识党面临的执政考验、改革开放考验、市场经济考验、外部环境考验的长期性和复杂性，深刻认识党面临的精神懈怠危险、能力不足危险、脱离群众危险、消极腐败危险的尖锐性和严峻性，特别是世界局势动荡不安，灾荒犹存，硝烟弥漫，黄金市场时而疲软，时而坚挺，莫测变幻，面对种种挑战，黄金矿企党的建设与肩负的历史重任相比，还有不小差距。

只有坚持从严治党，才能保持党的先进性和纯洁性，锻造黄金矿企党组织坚强领导核心，使党提高执政能力，完成执政使命，更好经受住改革开放、市场经济与外部环境的种种考验，更好战胜精神懈怠、能力不足、不精打细算、盲目埋头生产的危险。

黄金矿企党组织要吃透全面从严治党的精神实质、基本要求与核心要义，强调“严”字，突出“治”字，确保全面从严治党取得令人满意的实效。

（二）担负神圣使命

中国黄金集团党委作为集团公司政治核心，要“严”字当头，“实”字为本，注重教育为先，落实责任主体，扎紧制度笼子，认真履行监督执纪问责，全力打造廉洁企业，要

主动适应、把握、引领黄金经济发展新常态，不断提高其把方向、谋全局、定政策、促改革的能力和领导黄金经济社会发展的能力，还有矿企党组织及党员自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的能力，中国黄金集团党委要保证总揽全局、协调各方矿点的领导、政治核心地位，实现“上情下达，下情上晓”，保证集团的各项政令畅通。统筹推进思想政治和宣传舆论工作^{〔1〕}，把握主基调，守好主阵地，打好主动仗，夯实基层基础，压紧压实党建责任，深化党建业务融合，强基固本发挥基层支部战斗堡垒作用，凝聚高质量发展的强大精神力量。

要用管理提升、精细化、全过程成本管控、基础攻坚与高质量发展等系列“组合拳”实现逆势发展，多措并举积极引领行业持续健康发展。要用新发展理念引领行业发展，如“建设不完，优化不止”的项目建设理念、“现金为王”的财务管理理念、“资源是生命线”的开发理念、“创新驱动发展”的科技强企理念、“红线意识、底线思维”的安全环保理念。

各黄金矿点党组织要分解落实中国黄金集团党委从严治党的目标任务，重点是党委的主体责任和纪委的监督责任，强化责任追究，加大问责力度，让失责必问成为常态。要坚持矿企的党建工作与生产经营这个中心一起谋划、部署、考

核，坚持防止“一手硬，一手软。”要把党风廉政建设作为突破口，着力解决人民群众反映强烈的“四风”问题，把“严”的主基调长期坚持下去^[1]，持续深化不敢腐、不能腐、不想腐一体推进，从严从实查找企业廉洁风险，坚持无禁区、全覆盖、零容忍，坚持重遏制、强高压、长震慑，强化对“一把手”和领导班子的监督，强化重要领域风险防控，持续抓好系列专项整治工作，构建整改长效机制，坚决防止国有资产流失。要加强近年组建成立的集团下属群团组织领导，切实保持和增强群众组织的政治性、先进性、群众性，时刻与集团党委保持高度一致，走在时代前列，努力为矿工排忧解难，成为集团改革发展可以信赖的坚实依靠、强大支持力量和深厚社会基础，让矿企党员成为员工信得过、靠得住、离不开的知心人、贴心人。

黄金矿企党组织要发挥基层党的领导核心和政治核心作用，首当其冲要办好中心学习组，用党委委员们包括经营层党员的示范效应和带头作用感召其他党员，严于律己，率先垂范，立足本职，为矿企做贡献。所属各基层党支部要严格党的纪律，对那些帮教无望的落后党员，必要时要劝其退党，确保矿企党员队伍的先进性和纯洁性。

实现中国梦、黄金梦，必须进行伟大的斗争，建设伟大的工程，推进伟大的事业，坚定不移全面从严治党，从而促

进黄金矿企政治生态的彻底好转。因为我们有无比广阔的时代舞台，有无比深厚的历史底蕴，有无比强大的前进定力，相信永远在路上的全面从严治党定会结出丰硕的成果。

二、黄金企业基层支部建设

在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，黄金矿企要坚持稳中求进的总基调，解放思想，改革创新，突出全面从严治党，必先落实到每个支部、每名党员，形成抓基层、抓支部的良好态势，使党支部的政治优势转化为基层生产经营的竞争力。

黄金矿企是黄金工业的重要组成部分，其政治优势就是党的政治优势特别是支部政治优势在基层的发展壮大和不断延伸，主要表现在弘扬“支部建在连上”光荣传统，全面提升党支部组织力，强化党支部政治功能，充分发挥党支部战斗堡垒作用，巩固党长期执政的组织基础。高质量发展^[1]，改革是关键一招，绿色是鲜明的底色，黄金人的精神和品格是不竭动力，党建是重要引领，基层支部是主战场的战斗堡垒。

习近平总书记在国企党建工作会议上指出，要让支部成为团结群众的核心、教育党员的学校、攻坚克难的堡垒。新颁发的《中国共产党党支部工作条例(试行)》(下称《条例》)，要求企业中的党支部，保证监督党和国家方针政策的贯彻执

行，围绕生产经营开展工作，按规定参与企业重大问题决策，服务改革发展，凝聚职工群众，建设企业文化，创造一流业绩。黄金矿企也不例外。内蒙古矿业“缺氧不缺精神，海拔高境界更高”的5300党支部就是行业支部建设的一面旗帜。

（一）强化基层支部建设的举措

要转化为基层竞争力，必须强化黄金矿企党支部的政治优势，以之作为长远之计和固本之举，加深基层党员干部对上级决策部署的理解和把握，确保落实不走样，营造干事创业的良好氛围。

创新思路。黄金矿企是生产单位，生产经营是中心工作，矿企党支部要发挥战斗堡垒作用，就要创新思路，结合矿企中心工作把支部党建工作转化融合到车间班组岗位的改革创新之中，从体制上改进，从方法上创新，从内容上拓展。一些建立以精神鼓励为主的激励机制，强化支部看板动态管理，使党员干部先锋模范作用得以充分发挥，实现了支部党建向生产经营中心工作的转化融合。

创新模式。结合习总书记讲话和《条例》内容，办好黄金矿企关键在党，坚持党对矿企的领导是重大政治原则。坚持服务生产经营不偏离，坚持建强国有企业基层党组织不放松。要着力构建党建工作网状管理机制与“转化融合”一体化绩效评价机制，实现党的政治工作与经济手段相融合、

党建工作模式与法人治理相融合、党的职能与行政职能相融合。把“两个确立”真正转化为增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”的思想自觉、政治自觉、行动自觉，进一步提高政治站位，增强政治能力，用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作^{〔1〕}。加强思想、组织、作风、制度和党风廉政建设，形成“五位一体”的党建工作总体布局。大多结合各自支部的实际，促进了政治优势向基层竞争力的转化。

创新机制。机制是保证工作有序开展和收到实效的关键。矿企的“三重一大”决策，要在落实中央八项规定和中国黄金集团 24 条措施下，必须通过党政联席会定夺。基层职务设置可以“双向进入、交叉任职”，像支部书记、要害部门经理由一人担任。中国黄金集团下属矿企的基层支部视情况推行交叉任职，党政同责、一岗双责，既保证了政治监督，又指导服务生产经营。

（二）做好党的优势转化

做好党的优势转化，把党的理想信念、思想理论、方针政策、组织、监督、群众工作、队伍优势逐一转化为矿企的发展力、创新力、创造力、领导力、管控力、凝聚力和执行力。用习总书记讲话等最新理论武装头脑，指导实践，推动工作，做到党的方针政策同矿企实际相结合、追求经济效益

与履行社会责任相结合、矿企资本积累与职工利益增长相结合。推崇科技兴企、人才强企，坚持把党员培养成生产技术骨干、把骨干培养成党员的“双向培养”，实现党员带头学习提高、带头争创佳绩、带头服务员工群众、带头遵纪守法、带头弘扬正气的“五带头”，树起党员平时能看出来、关键时刻能站出来、危险时刻能豁出来的“三个形象”，努力使党员做到政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优。先锋模范作用是党员先进性与纯洁性的重要体现，是党员必须履行的义务，是克服现实复杂矛盾的有力武器，每名党员要坚持心中有责，充分发挥先锋模范作用，激发干事创业的热情。

党支部是党的基础组织，是党组织开展工作的基本单元，是党在社会基层组织中的战斗堡垒，是党的全部工作和战斗力的基础。黄金矿企党组织要以基层支部标准化建设为抓手，牢固树立“党的一切工作到支部”的鲜明导向，严格落实“三会一课”、主题党日、组织生活会、民主评议党员等基本制度，以党章党规为镜子，整装、出汗、排毒、治病，揭丑亮短的目的 在于治病救人，不断提升基层支部党建工作水平。与此用“四抓两整治”提升基层党建质量，用^{【1】}忠党报国、效益为先、求真务实、团结奉献的黄金人精神书写孺子牛、拓荒牛、老黄牛的鲜明印记。

要深刻领会习总书记在国企党建工作会上的讲话精神，全面掌握《条例》内容，坚定理想信念，勇于创新，永不停滞，牢记自己的第一职责是为党工作，把爱党、忧党、兴党、护党落实到经营管理各项工作中，切实把政治优势转化为矿企的竞争力。

三、结语

黄金是一种宝贵的战略资源，是捍卫国家金融体系的金融资本和防波堤，是人民币的重要支柱，是资源配置的安全带。事实证明^[2]，大量黄金储备是国家富裕、国力强盛的重要标志。从严治党助推基层支部建设旨在大力发展黄金生产，增加储备，维护金融安全，增强市场“话语权”，实现黄金报国^[2]。与此践行黄金为民^[2]，大多位居老少边穷地区的黄金矿企，包括“一带一路”沿线的黄金产业，积极履行社会责任，带动周边群众脱贫致富，实现多方共赢，下游黄金首饰产品走进千家万户，满足人民需求，投资黄金也成为人民群众优质的渠道和避险工具。

一百年来，党领导黄金产业取得历史性成就、发生历史性变革。我们坚信，在以习近平总书记为核心的党中央决策部署下，有国务院国资委党组和中国黄金集团党委的坚强领导，只要发扬伟大的建党精神，牢记从严治党永远在路上，基层支部建设就一定能取得辉煌的成就，谱写高质量发展新篇章，

加快建设全球具有竞争力的世界一流黄金产业集团，以更加优异的成绩向党的二十大献礼！

参考文献：

【1】 卢进。在中国黄金集团 2022 工作会暨一届九次职代会上的讲话。北京：中国黄金集团有限公司，2021. 12. 31。

【2】 李广国、倪金合、马春红。党领导黄金产业的历史经验与启示。北京：中国黄金报，2021. 12. 31:04 理论。

关于企业人力资源管理中的薪酬管理创新分析

呼伦贝尔山金矿业有限公司 于美霞

【摘要】薪酬管理是企业人力资源管理工作中的重点所在，其不仅决定了企业对于其个人价值的认可，同时也是推动企业工作者潜力、加强企业内部向心力、稳定企业正常运转的关键所在。目前，我国不少企业人力资源薪酬管理还存在一些问题，比如薪酬结构不合理、相关制度过于传统等问题，这些问题在一定程度上也成为了影响企业自身发展的因素，因此积极创新薪酬管理是十分重要的。文章对国内外薪酬研究状况、薪酬管理创新对企业的重要性及当前企业薪酬管理存在的问题进行了分析，再结合笔者的一些思考与经验，围绕薪酬管理的创新展开了分析与讨论。

【关键词】人力资源；薪酬管理；企业；发展

一、薪酬的国内外研究综述

1. 国外薪酬研究状况

最早开展薪酬管理研究工作的是英国著名经济学家亚当斯密，亚当斯密在《国民财富的性质和原因的研究》中对国民财富增长的原因进行了深入分析，特别是全面系统地阐述了薪酬质与量的规定性在薪酬结构中的重要作用。

薪酬理论起源于早期工厂制度，这是一个无可否认的事实。源于 19 世纪初的美国，成型于科学管理时期，泰勒等人就曾经提倡根据员工产量支付报酬的管理办法。因此，早

在泰勒时代人们就已经意识到，计件工资和超额奖金对员工工作绩效的激励效应比较直接和明显。随着技术、产品的更新和大机器化生产方式的普及，传统员工的激励方法的局限性开始凸显，这是因为在一个合作的、动态的企业中，员工的个人绩效很难通过相关指标进行衡量，而且一味地单一方式的激励，并不能真正起到激励作用。

整体薪酬制度是美国的学者约翰特鲁普曼 1990 年提出来的薪酬方案，为美国薪酬协会接受并推行。这个方案将经济性薪酬和非经济性薪酬融为一体，即把基本工资、岗位工资、绩效工资等因素综合为整体进行设计，企业的发展与个人的发展得到了较好的结合，具有定制性、多样性和整体性特点。

2. 国内薪酬研究状况

中国是一个古老的国度，在悠久而文明的历史进程中，无论是政治体制还是经济体都经历了诸多的变革。从薪酬角度看，古代官员的薪酬采用“秩禄”制度，等级森严，由朝廷按官职的大小确定工资标准。《国语》中就曾记载“大国之卿，一旅之田，上大夫，一卒之田”。

国内学术界未能深入研究薪酬理论和激励理论，尽管他们希望把西方的薪酬理论和激励理论运用到中国企业的实践当中，但企业往往不能充分的挖掘薪酬激励的内在机理。1980 年代，我国学者曾将结构工资模式设计为基本生活工资、劳动技能工资、超额劳动工资和各种津贴几部分，或设计为劳动技能工资、职务岗位工资、区类差额工资、年功累计工

资、各种津贴工资和贡献浮动工资六个部分。

薪酬问题真正引起理论界和管理界的重视，是在十五大报告提出的“坚持按劳分配为主体，多种分配方式并存的制度”以及建立现代企业制度之后。这时期的理论主要集中在企业经营者的年薪制和股票期权等薪酬分配方面，出现了两个具有代表性的薪酬理论，委托代理理论和人力资本理论。薪酬管理的权能随着人力资源战略地位的提升而扩展，它已经从单纯的交换劳动力和控制人工成本的职能上升为战略人力资源的开发和管理手段。因此，薪酬管理不仅能够帮助企业实现其长远的战略目标，又能帮助企业实现人才开发资金使用效能的最大化。

二、人力资源薪酬创新机制对企业的重要性

1. 实现员工与企业共赢

薪酬机制改革与创新，不仅能够激励员工在自己的工作岗位上实现更高的效益，而且也能够实现企业经济效益的提高。这是个良性循环，员工为了薪酬的奖励，提高自身的工作效率，而员工工作效率的提高会直接提高企业的经济效益，从而更加促进薪酬的提高，最终实现员工与企业的共赢。

2. 充分发挥员工主观能动性

在人力资源的管理过程中，薪酬创新机制是最能调动员工积极性的一项措施。员工大多对薪酬的需求高于现有工资，在实行薪酬创新机制后，员工的主观能动性能够得到充分调动，企业给予员工充分的发挥空间，提供给员工创造更大企业效益的可能。充分发挥员工的主观能动性是指通过薪酬激

励机制，激励员工发掘自身潜能，从而实现更大的目标。

3. 促进企业的和谐稳定

多劳多得是企业进行管理较为公平的一种方式。薪酬创新机制充分体现出这一点，保证了员工间恶性竞争，公平的评估每位员工的工作效益，通过对员工能力考查以及工作质量进行薪酬的制定，消除员工之间的矛盾，提高员工对企业的认可，在一定程度上促进了企业的和谐与稳定。

三、当前企业人力资源管理中薪酬管理存在的问题

1. 岗位工资缺乏科学性

从目前来看，当前不少企业对于岗位工资的制定，大多都是由一个固定的区间来划分的。即高层管理、中层管理、基层管理、员工四个区间。但是这种划分方式并不具体，特别是对于一些岗位较多任务量存在差异的企业，这种划分并没有体现出岗位的差别，同时也容易导致劳动与实际收获不相符，让员工产生怨言。此外，在岗位工资制定的过程中，部分企业还采用双方协议来确定工资，而这其中也有较大的随意性，对于正常的工作体系标准造成较大的冲击。

2. 绩效考评缺乏公平性

对于企业而言，良好的绩效奖励考评制度是保障其薪酬管理的重要支撑。但是在一些企业中并没有严格执行好考评制度，甚至一些企业中的考评制度并没有得到员工的认同，这不仅让薪酬丧失了公平性，同时也打击了员工的积极性与主动性。同时，一些企业的奖励制度只是针对少部分员工，这主要是因为当前不少企业大多是以经营指标来进行评估，

而针对质量类、客户类、成长类的指标缺乏重视。在具体的考评制度设立中，也主要是直接设立具有挑战性的绩效目标，通过完成这些目标来投入奖励。但是这些奖励，大多围绕管理层，没有真正的落实到一线岗位人员上，这也使得薪酬管理整体失衡，无法发挥出薪酬管理的价值与作用性。

3. 薪酬调查缺乏系统性

在企业的薪酬管理中，需要企业综合市场情况来制定一系列的岗位薪酬。但是，部分企业却没有做好这项调查工作，这也使得企业薪酬水平没有一个较为明确的定位。或是高于、或是地域行业平均薪酬水平，这都在一定程度上影响了薪酬管理作用的发挥。同时，由于缺少必要的调查，也容易让薪酬福利方面出现单一、不健全的状况发生，这不仅影响企业自身的剩余，也无法对外界的人才形成较大的吸引力，同时也容易增加员工的离职几率。

4. 薪酬水平缺乏竞争性

薪酬制度在保证公平性的前提下，还要保持一定的竞争性。这是非常有必要的。这种竞争性主要体现在与企业所在地所在行业的工资水平相比较而言。如果说公平性是为了让员工有更高的工作热情的话，竞争性则是让员工能够更加安心的在企业工作以及对外部的优秀人才保持一定的吸引力。这种薪酬制度的竞争性之所以能够吸引人才是因为它为优秀人才提供了更有吸引力的薪资待遇和发展空间，以此来区别于没有竞争力的企业。企业的发展离不开优秀人才的贡献，而企业要发展要壮大不仅需要留住内部人才，同时也需要引

进优秀的外部人才。这样才能使企业在人力资源的竞争中处于主动状态，才能为企业的更为深入的发展提供强有力的人才保障。

四、企业人力资源管理中薪酬管理创新策略

1. 优化绩效考评体系

绩效考评体系的优化，是创新薪酬管理的重要选项。在优化绩效考评的过程中，企业应当首先保证其整体的联系性，特别是一线岗位的员工的关系，让员工真正的看到自身在企业中的价值与地位。企业可以先从财务指标的角度来进行计算，并以此来作为个人绩效考评的条件，针对员工个人的绩效考评结果，要与员工的薪酬挂钩，保证绩效的公平性与客观性。在考核细节上，企业不仅要从员工的个人工作成绩来进行，更可以针对员工的工作态度、解决问题能力等隐性视角出发，在不影响员工正常薪酬的情况下，制定额外的薪酬奖励，对于那些表现优秀的员工做好嘉奖，而针对那些表现平平的应给与其改正的机会，这样可以使员工更有效的认识到自身的长短处，并做好提升与转变工作。

2. 构建薪酬沟通渠道

在创新薪酬管理中，构建薪酬沟通渠道也是非常有必要的，这也是实现人本化人力资源管理的重要部分，对于薪酬管理工作的开展也是具有较高价值。企业可以在人力资源管理部门中特殊设置一个沟通渠道，主要是针对员工所提出的各类薪酬问题进行回答，在必要时进行相关调查工作，在了解实际情况后再进行实际调整。设置沟通渠道，也能够让企

业的管理者第一时间了解员工们的需求，并在后续的薪酬调整中制定更有益于员工的策略。

3. 加强薪酬管理透明度

企业薪酬设计的目标取向，就是让同行业同规模、不同企业中类似的员工的薪酬基本相同，要确保企业内部不同职务获得的薪酬与其贡献要成正比，且企业中相同职务的员工所获取的薪酬基本一致，这样才能够更好地推进企业的发展。与此同时，企业还要不断加大薪酬管理的透明度，通过这样的方式，让企业所有员工都能够了解到薪酬评定的依据，清楚自身薪酬的构成比例，也知道自身或他人的加薪原因。通过建立公平、公正、公开的薪酬制度，有效减少薪酬管理过程中的误解以及冲突，对员工形成更好的鼓励和引导作用，为员工自身的发展提供良有效的依据，从而更好地促进企业的发展。

4. 合理确定薪酬水平

企业在确定薪酬水平时，需要参考劳动力市场的薪酬水平。薪酬调查的对象是与该公司有竞争关系的同行业公司及其它类似公司，定期进行市场薪酬调查，了解市场薪酬水平，进而对公司的薪酬水平适时更新，使员工的薪酬水平跟上市场薪酬水平的变化。为提高薪酬与企业战略目标的关联度，保持市场竞争优势，抢占人才高地，对企业高层管理人员和公司的核心技术人员，应采用领先型薪酬战略，其薪酬水平略高于本地市场价位；对一线操作人员实行匹配型薪酬策略，其薪酬水平接近或等于本地市场价位，以保持一定的稳定性；

对营业人员实行浮动型薪酬策略，即根据业务绩效及市场供给情况围绕市场价位上下浮动，可保持一定的流动性。同时对于员工的驻外补贴、加班工资也要随着市场的变化适时调整，就如今年与五年前的消费水平有很大不同，现在员工的驻外补贴如果同五年前相同，就相当于实际的补贴减少了。

5. 建立宽带薪酬体系

为了更好地激励员工，在基于公司原有的职位薪酬的基础上建立基于技能的工资体系，激励基层员工。对于专业人员和管理人员而言，岗位特征已经不再能体现纷繁的个体差异了，而这种个体差异往往需要区分，否则就容易造成同一职级员工中的优秀人才得不到应有的肯定，甚至有可能导致他们的离职。所以对于部分专业人员和管理人员来说，公司应在基于职位薪酬体系基础上，打通一些等级薪酬区间，建立起基于技能和能力的宽带薪酬体系，关注员工成长。公司员工技能的评定可以由人力资源部组织，成立员工技能评价委员会，专门负责对员工技能进行评价。在这个较宽泛的薪酬区间里，同一职位的员工可能享受相当大差别的基本工资待遇，直接增强了基本工资的刺激作用，刺激员工不断提高自身能力。员工的技能等级和知识水平的提升会使工人的薪酬水平得到显著提高，这就必然能大大激励公司基层员工提高自身技能和知识水平，提升自身的人力资本价值，从而实现员工与企业共同发展的战略目标。

五、结束语

总而言之，薪酬管理的创新，并不是单独某个部门的活

动，其与整个企业的发展都有着密切关联。随着互联网时代和新的创业潮流的到来，企业界从人力资源管理到人力资本管理的转变已经成为看得到的现实，在创业型企业里，员工和老板不再只是雇佣关系，也不再只是职业经理人的角色，而是事业的合伙人，大家目标一致，共同承担企业经营风险分享企业发展收益。

参考文献：

[1] 陆娜. 浅析企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励作用[J]. 中外企业文化, 2021(04): 29-30.

[2] 史泓博. 薪酬管理在企业人力资源管理中的应用[J]. 科技经济导刊, 2021, 29(11): 229-230.

[3] 刘畅. 薪酬激励在企业人力资源管理中的运用效果研究[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(04): 1-2.

[4] 李玲. 企业家激励与公司绩效关联度的实证研究[J], 中央财经大学学报. 2005(1): 58-63.

[5] 李强. 企业如何建立有效的薪酬管理体系[J], 人力资源开发, 2006(3): 34-45.

[6] 德斯靳, 曾湘泉. 销售人员薪酬体系研究[J], 北京: 中国人民大学出版社, 2007(3): 32-35.

[7] 文宗瑜. 薪酬体系构建与模型设计[J], 北京: 经济管理出版社, 2007(5): 62-69.

探索国企党建引领中心工作的有效途径

湖北三鑫金铜股份有限公司 曹正方

【摘要】加强党支部建设是我们党的政治优势。党的十九大报告指出：“党的基层组织是确保党的路线方针政策和决策部署贯彻落实的基础。要以提升组织力为重点，突出政治功能，把企业、农村、机关、学校、科研院所、街道社区、社会组织等基层党组织建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒。”

进入新发展阶段，面对新形势新任务新要求，如何抓好国企党建工作，让高质量党建引领企业高质量发展？本文以湖北三鑫金铜股份有限公司（下称湖北三鑫公司）党建工作实践为样本，探索国企党建引领企业中心工作的有效途径，以供参考。

【关键词】 国企党建 引领 高质量发展

一、引言

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。党的十八大以来，习近平总书记针对国有企业改革发展和党的建设发表一系列重要论述。特别是在 2016 年全国

国有企业党的建设工作会议上，总书记深刻阐明了关于国有企业改革发展和党的建设一系列重大理论和实践问题，为新时代坚持党对国有企业的全面领导、做强做优做大国有企业提供了根本遵循。关于国有企业坚持党的领导、加强党的建设，习近平总书记强调，国有企业发展史，就是一部坚持党的领导、加强党的建设的历史。没有党的坚强领导，没有国有企业各级党组织长期努力，没有国有企业广大党员、干部、职工不懈奋斗，就没有国有企业的今天。事实证明，坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。

当前，企业党建还存在着创新意识不够强，党支部作用发挥不够突出，部分企业党委、党务工作者缺少与时俱进、开拓创新的精神，与新形势下要求不适应。部分企业基层党支部满足于规定动作，企业建设和支部工作成效不明显。如果能准确把握加强新时代党支部建设的着力点，将党的政治优势、组织优势、人才优势延伸到生产经营、安全环保、降本增效、管理提升等各个层面，找准党建工作引领企业中心工作的结合点和切入点，达到“围绕中心抓党建，抓好党建促发展”的目的，以高质量党建引领企业高质量发展。

二、国企党建引领中心工作的探索

中国黄金集团有限公司（下称集团公司）旗下的湖北三

鑫公司是一家成立于 1999 年 11 月，以采选金铜矿为主的现代矿山企业。该公司现有在岗职工 1200 人，党支部 12 个，共产党员 252 人，党务工作人员 76 人。湖北三鑫公司党委以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真践行全国国有企业党的建设工作会议精神，在集团公司党委的坚强领导下，主动对标业界一流单位，积极探索党引领中心工作的有效途径，通过党建对中心工作的引领、保障、促进的工作模式，以“三型”党支部建设为载体，以“行动支部”工作法、党员积分管理等措施为抓手，广泛开展“三先三亮”、“三个一批示范创建”等创先争优活动，充分发挥党委领导作用、支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，有力推动党建工作引领中心工作，用实践结果验证了党建工作实际成效。

近年来，湖北三鑫公司多次被中国黄金集团授予“先进基层党组织”称号，提升车间党支部获得中国黄金集团第一批“基层示范党支部”和黄石市委组织部授予“红旗型党支部”“十佳行动支部”两项荣誉，采矿车间党支部被黄石市委组织部授予“红旗型党支部”，选矿车间党支部、充填车间党支部分别被黄石市委组织部授予“十佳行动支部”。党员胡务堂被国务院国资委党委授予中央企业优秀共产党员称号，进一步提高了企业支部建设的品牌效应。

（一）“三型”党支部

1. 标准型党支部（组织设置标准、队伍建设标准、党员教育管理标准、党内组织生活标准、工作载体标准、工作运行标准、阵地建设标准）；

2. 示范型党支部（在达到标准型党支部建设目标要求的基础上，支部至少有 1 项党建特色工作是本单位党建工作品牌；履职尽责较好，工作业绩突出，群众满意度较高，示范带动作用明显）；

3. 红旗型党支部（在达到示范型党支部建设目标要求的基础上，至少有 1 项党建工作经验做法在行业系统宣传推广；支部各项工作业绩名列前茅，业务水平行业领先，群众满意度高，急难险重任务完成出色，典型经验可学可用，辐射带动效应明显）。

为推进“三型”党支部建设，湖北三鑫公司党委印发了《党支部标准化规范化建设工作手册》，明确党支部工作标准和流程，创新探索支委会工作机制，为支部党建工作提供基本依据和规范。

（二）“行动支部”工作法

坚持“党的一切工作到支部”，以“四化四有”（主题设置科学化，支部行动有方向；工作任务项目化，支部行动有抓手；组织生活规范化，支部行动有实效；组织共建互联化，支部行动有保障）为内容，推行“行动支部”工作法，组织

党支部围绕中心工作制定“行动清单”，以项目化机制推动支部、部办（党小组）承担安全生产、经营管理等重难点工作和具体任务。

（三）党员积分管理

湖北三鑫公司党委修订了《党员积分制管理办法》，以支部为单位通过正向激励方式按月对党员进行积分管理考核，积分内容包括：党员个人党内生活表现、生产业务工作岗位绩效、联系包保责任区（班组、项目）任务落实成效、个人主动作为成果等项目，积分结果作为党员民主评议、评先评优、干部选拔培养的重要依据，并增设了党员月度考核专项奖励，与绩效工资挂钩，激励党员履职尽责，广泛开展“三先三亮”（方针政策先学习、重要决策先参与、急难险重任务先担当；亮身份、亮职责、亮承诺）、“三个一批示范创建”（党员先锋岗、党员责任区、党员突击队）等创先争优活动，在疫情防控、赶产保效等急难险重任务面前以及安全生产工作中，充分发挥了党员先锋模范作用。

三、国企党建引领中心工作的有效途径

（一）班子带头，打造高质量党建新引擎，让党建工作“强”起来

支部强不强，要看“领头羊”。为提升党建工作质量，湖北三鑫公司党委把建立党员领导班子成员党建工作联系

点作为贯彻落实“第一议题”制度的重要契合点，加强党委对党支部和车间部门党建工作的领导和指导，充分发挥党员领导班子成员的示范引领作用，通过党员领导班子成员深入基层、下沉一线、转变作风，围绕“五个融合”工程（抓整治，强思想，确保在决策高度上融合；抓基础，强安全，确保在双责维度上融合；抓改革，强担当，确保在攻坚力度上融合；抓成本，强管理，确保在管控强度上融合；抓队伍，强执行，确保在业绩幅度上融合），积极推动公司管理提升、提质增效、创新发展，切实把党建工作成果转化为公司高质量发展优势。

采矿车间是湖北三鑫公司副总经理帅金山党建工作联系点。针对深部主溜井卸矿作业产生大量的粉尘，帅金山多次深入井下-570 米中段和-620 米中段调研，与采矿车间技术组一起探讨攻关，开展党员先锋工程活动，最终设计出一套溜矿井自动喷雾降尘装置方案，利用架线式电机车行驶方向监测装置作为喷雾装置的触发开关，保证喷雾装置的正常开启，大幅度降低了井下粉尘浓度，极大改善了作业场所的劳动卫生条件。这是湖北三鑫公司通过技术攻关，落实习近平总书记“把人民群众生命和身体健康放在第一位”重要指示精神的一个典型案例。

近年来，湖北三鑫公司党委印发了《关于加强公司党的

政治建设提升公司党建质量有关事项的实施措施》《公司党委落实全面从严治党主体责任规定》《关于建立 2020 年度公司党员领导班子成员党建工作联系点的通知》等文件，进一步加强对党建工作的领导和指导，围绕中心工作将党的建设与企业生产经营中心工作同谋划、同部署、同推进、同考核以实际行动发挥党建引领作用。湖北三鑫公司党员领导班子成员分别联系 22 个车间部门，主动到党建联系点调研、指导党建、技改、生产经营等工作，为基层解决突出问题，为推动公司高质量发展彰显党建力量。2021 年湖北三鑫公司克服疫情、汛情等不利影响，创造了“十三五”以来的最佳经营业绩，利润排名集团矿山类企业第三位。全年营业收入 12.72 亿元、利润总额 6.48 亿元、净利润 5.54 亿元，取得优异成绩。

（二）品牌引领，推进党建经营深入融合，让支部工作“亮”出来

党支部建设质量不高，很重要的一个原因就是支部建设缺乏标准化、规范化，想起来才做，想怎么做就怎么做，缺乏标准化、制度化的支撑。坚持思想建党与制度治党相结合，就要加强支部的标准化、规范化建设。湖北三鑫公司党委坚持“党的一切工作到支部”，以“三型”党支部建设为载体，充分发挥党委领导作用、支部战斗堡垒作用和党员先锋模范

作用，促进党建工作与中心工作深度融合。同时，湖北三鑫公司党委编印了《湖北三鑫金铜股份有限公司党支部标准化规范化建设工作手册（试行）》，围绕党支部组织设置、职责任务、工作机制、组织生活、班子建设、党员队伍建设、阵地建设、工作载体、工作监督、党建责任制等十个方面，明确支部工作标准，不断提升支部组织力、战斗力。

采矿车间党支部是公司党员最多的支部，2019年被黄石市委组织部授予“红旗型”党支部。该支部以“党员安全包保”形式筑牢安全防线。同时充分发挥矿井深处党员“加油站”的辐射和带动作用、“党建3+”（党建+安全、党建+生产、党建+技术创新）等党建品牌，在井下-570米中段建立党员联系点，推进党建关口前移，设立斜坡道党员包保责任岗，对9名党员包保责任进行明确，促使包保党员加强斜坡道现场管理，消除斜坡道“跑车”“防滑”等事故隐患，有力促进中心工作的开展。

提升车间党支部作为公司第一个获得集团公司第一批“基层示范党支部”和黄石市国有企业“十佳行动支部”“红旗型党支部”三项荣誉的支部，紧紧围绕中心工作，以“行动支部工作法”为抓手，着力打造特色党建品牌，为完成全年生产经营任务提供有力组织保障。提升车间党支部注重党员队伍建设，黄国胜原来是一名普通钳工，由于技术过硬，

从普通钳工选拔为钳工班班长、副工段长、工段长，近年来被选拔为三级业务主任，成为了一名光荣的共产党员，把生产经营骨干培养成党员，把党员培养成生产经营骨干，把党员骨干输送到重要岗位，真正把党建工作渗透到日常的生产运行管理中，更好地服务于生产、服务于企业。作为一名党员业务主任，黄国胜带领提升车间技术团队人员共同完成了井筒浅部与深部对接及系统调试、4套提升系统首、尾绳更换、提升箕斗、平衡锤更换等重大设备项目的实施，针对性解决了生产工作中出现的难题；尤其是解决了副井井筒壁渗水带来的难题，仅此一项每年可节约材料成本5万余元。

同时，湖北三鑫公司各党支部以创建各具特色的党建品牌为抓手，先后推出“三个联系工作法”（“领导一联三带”即班子成员联系支部带党建和干部作风转变，带管理水平提升，带工作业绩的完成；“干部一联三挂”即中层干部联系工段与工段管理达标奖惩挂钩，与工段工作目标考核奖惩挂钩，与工段安全奖惩挂钩；“党员一联三保”即党员联系班组保工作任务完成、保制度落实到位、保安全生产到位）、“四融工作法”（党建责任与生产目标融合、党员教育与员工培训融合、党建质量与管理提升融合、党员履责与绩效考核融合）、“千米井下党旗红”、“党建3+”等党建品牌，围绕企业安全生产、经营管理凝心聚力开展创先争优工作和党员先锋

岗、党员责任区、党员突击队、党员志愿服务等主题实践活动，充分发挥支部的战斗堡垒和党员先锋模范作用，着力提高公司支部建设品牌效应，有效推进基层党组织建设和生产经营深度融合。

（三）践行初心，创先争优彰显责任担当，让党日活动“实”起来

湖北三鑫公司党委以“行动支部”工作法为抓手，围绕中心工作推出“三先三亮”等创先争优活动，把党日活动作为党员教育管理的有效形式，推动党员教育管理常态化、制度化、规范化。各党支部在完成规定动作的基础上，围绕主题不断创新载体，组织党员开展自选动作，使支部主题党日活动更接地气、更见实效。同时，湖北三鑫公司党委修订完善《党员积分制管理办法》，从党员个人党内生活表现、生产业务工作岗位绩效、联系包保责任区（岗、项目）落实成效、主动作为成果四个方面对各支部党员进行积分制管理，有效构建“用制度管人、用分数说话”的机制。通过党员之间比党性、比作风、比业绩、比奉献，使党员学有榜样、干有目标，使党员积分制管理成为工作的助推器。

采矿车间党支部按照“5+N”规定动作开展主题党日活动。在自选N的动作中，该支部结合近期安全生产工作，开展“党员话安全，我为安全献一策”主题活动；选矿车间党

支部设立 6 个党员先锋岗，党员亮身份、当“标兵”，主动到重点机台“站岗”，到一线班组“蹲点”，保障设备安全运行；提升车间党支部结合安全生产月活动，开展“安全随手拍，人人争当安全员”主题活动，促进安全生产；武装保卫部党支部在开展党日活动结束后，组织党员对湖北三鑫公司主干道两旁的标识牌进行清洗，以实际行动推动创建黄石文明单位创建工作中；机关第一党支部利用党日活动，组织党员对回收的旧工作服进行分类清理，节省生产成本；充填车间党支部多次组织党员进社区，以实际行动助力社区“三创”工作；机关第四党支部面对复杂严峻的新冠肺炎疫情，积极开展“抗疫有我 党员做先锋”活动，组织党员志愿者下沉社区疫情防控工作，受到社区和居民一致称赞。

近年来，湖北三鑫公司党委始终牢记使命，围绕“学党史、悟思想、办实事、开新局”的总体要求，将“我为群众办实事”实践活动不断深化、细化、优化，着力破解群众“急难愁盼”问题，把职工群众反映的“问题清单”变成“履职清单”，有序推进“我为群众办实事”24 个项目清单，明确推进举措、任务目标、完成时限、责任单位和责任人，推动“在井下候罐硐室配置不锈钢折叠餐桌，方便职工井下就餐，改善井下职工用餐环境；增加矿区停车位，满足职工私家车停车需求；增加生产区域路灯，保障夜班职工行走安全”等

各项惠民实事落细落实。主动做群众贴心人，为职工办实事，积极开展扶贫帮困、走访慰问职工、“金秋奖学”、“金秋助学”、为职工送清凉、为职工赠送发放生日蛋糕、生日餐等活动，不断提升职工的获得感和幸福感。

2021年以来，湖北三鑫公司党委为定点帮扶地区的乡村振兴出资110万元；响应湖北省大冶市“慈善一日捐”倡议，湖北三鑫公司和职工个人捐款18.8万余元，扎实推动党史学习教育走深走实，以高质量党建促进企业高质量发展。

四、结语

总而言之，只有围绕中心工作抓党建，抓好党建促工作，党的建设才有政治价值和现实意义。企业党建工作要善于引领中心工作，围绕中心工作，服务于中心工作，根据实际需求创立创新自己的党建品牌，用品牌质量、品牌管理和品牌服务的标准，打造叫得响、立得住、有形象的党建品牌，吸引和凝聚广大党员干部群众，为基层党建工作不断注入生机与活力，切实提高加强新时代党的建设的质量效益，为企业高质量发展提供坚强组织保障。

新时代下职业院校辅导员开展学生 思想政治工作路径探究

烟台黄金职业学院教师 许琳

【摘要】中国特色社会主义进入新时代，而辅导员作为新时代高校思政教育的重要生力军，背负着重要的历史责任。因此，辅导员必须不断突破创新思政工作新方法，在提升自身工作能力的同时，实现新时代思政教育的最终目标。

【关键词】新时代，职业院校，思想政治教育，探究

中国特色社会主义进入新时代，对高校思想政治（以下简称思政）工作队伍提出了更高的要求，也带来了新的历史方位和历史使命，迫切要求新时代高校辅导员思想政治工作需要创新性的探索和研究。习近平总书记强调：“我国高等教育发展方向要同我国发展的现实目标和未来方向紧密联系在一起，为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务。”[1]依据职业院校目前思政工作现实情况和需要，应以立德树人为根本，以社会主义核心价值观为引领[2]，以提升人才培养能力为关键，提高职业院校思政工作质量，形成全员、全过程、全方位思政育人新格局。

辅导员作为新时代高校思政教育的重要生力军，背负着重要的历史责任。因此，辅导员老师必须不断突破创新思政工作新方法，在提升自身工作能力的同时，实现新时代思政教育的最终目标。

一、高校思政工作的重要性

习近平总书记在主持召开的学校思政课教师座谈会上曾明确指出：党中央对思想政治工作高度重视，始终坚持马克思主义指导地位，大力推进中国特色社会主义学科体系建设，为思政课建设提供了根本保证。我们对共产党执政规律、社会主义规律、人类社会发展规律的认识和把握不断深入，开辟了中国特色社会主义理论和实践发展新境界，中国特色社会主义取得举世瞩目的成就，中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信不断增强，为思政课建设提供了有力支撑。习近平总书记强调：办好思想政治理论课，最根本的是要全面贯彻党的教育方针，解决好培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这个根本问题。^[3]

辅导员作为高校思政工作的重要组成部分，通过思政工作，可以引导学生的三观树立，成为学生成长、成才路上的指导者和领路人。现代社会千变万化，生活方式、思维观念等出现多元化格局，大学生的思想观念也随之而不断变化。当代社会信息高度发达，在给学生带来新思想的同时，也传

播一些不良思想文化，腐蚀大学生心灵。因此，在这种情况下，高校辅导员抓好思政工作，坚持“立德树人”总目标，帮助学生树立正确的三观就显得尤为重要了。

二、思政教育工作现状和存在的问题

在许多高校，尤其是职业院校，思政工作存在着许多问题，如重视程度不够、教育方式单一、内容老调、学生自我意识较强等，这些问题主要体现在以下几方面：

（一）辅导员自身认识不到位

目前国内部分职业院校的辅导员地位不高，辅导员的主要精力都用于学生日常管理上以及事务性工作上，没有对思政工作引起足够的重视。在工作内容上，有部分辅导员的思想观念还较陈旧，没有结合新时代中国特色社会主义思想，传达给学生的思政信息也具有滞后性。这些问题都可以归结为辅导员对思政工作的认识不足，没有意识到它的重要作用，也不知道思政教育的具体内容和方向。

（二）思政工作方式单一

现在很多辅导员的思政教学模式与思政课教师上课模式没有本质区别，容易使学生产生厌烦心理，影响工作效果。另外，部分辅导员没有跟上时代步伐，没有利用现代通信技术等传播手段的意识，工作方法没有创新，不能有效的吸引学生注意力。

（三）教育内容陈旧

高校思政工作需要有一定的教育理论支撑，但是部分辅导员对新的思政知识缺乏了解，导致在进行思政教育时，没有足够的依据。另外，部分辅导员的 education 内容也停留在传统的思政课理论，没有结合新时代中国特色社会主义思想，跟不上时代步伐。其次部分辅导员的 education 方式也存在问题，在高校中，辅导员往往采取以管代教的方式，学生往往只是表面顺从，思想上仍无改变，这样是达不到思政工作目的的。

（四）学生自我意识较强

职业院校学生在管理、学习等方面存在较强的自我意识^[4]，不喜欢严格的管理制度和 management 方式，反感枯燥无味的活动或授课。而且部分学生自身又缺乏自我管理 ability，自控能力不强。在学习思政理论知识时，没有良好的学习态度，缺乏应有的耐心和恒心。学生对于传统的 education 方法也存在较为严重的抵触情绪，对于教师思政工作的配合程度相对较差，思政 education 工作的开展和有效性都会受到限制。

三、新时代职业院校辅导员思政工作探究

新时代职业院校学生思政工作质量的提升要根据当前职业院校思政工作的现实情况，结合新时代的社会发展变化、当代高职学生的特点，紧跟时代步伐，从习近平新时代中国特色社会主义思想中挖掘，从宏观、微观多个层面进行深入

的诊改和推进，明确思政工作的发展目标和任务，从工作内容上进行优化，在工作思路和工作方式、方法上多下功夫。

（一）保证良好的工作状态和心态

辅导员为提升自身开展思政工作的工作效率和工作质量，必须对自身的心理以及状态进行调节，保证其能够在巨大的工作负荷下，依然以良好的状态和心态开展思政教育工作。高校辅导员与其他学科教师相比，其工作量大且较为琐碎，不良的工作状态不仅使其思政教育工作难以有效开展，同时对于本职工作也会产生重要负面影响作用[5]。辅导员应当结合自身的全部工作任务，将其划分为不同重要程度等级，并制订严格的工作计划，对于学生入学工作、学生日常管理工作、党团工作、学生助学和生活工作等内容进行明确的内容和职责划分，通过科学的工作理念和方法提升工作效率，从而尽量压缩工作时间，为思政教育工作的开展奠定工作基础。

（二）提升辅导员专业素养

辅导员的思政素养和能力直接影响到高校思政工作开展成效，所以，高校在抓好思政工作时，要着重提高辅导员的专业素养。学校应定期组织辅导员开展培训会，学习领会最新的思政思想，只有这样，才能使辅导员的思维不断更新，及时调整对学生思政工作的培养方向；同时，良好的沟

通能力也是辅导员不能忽视的存在，在实行思政教育时，辅导员老师不能让学生反感，还必须让学生容易接受，这些都需要一定的沟通技巧，可以组织新老教师交流座谈会等形式，以老带新，促进新教师的更快成长。

（三）创新思政工作方法

现在思政工作方式大都比较传统，就是学生和辅导员的面对面谈话或者召开主题班会，这种方法虽然有效，但却显得有些单一。对于这种情况，辅导员老师可以创新工作方法，提高思政工作效率。像组织丰富多彩的校园活动，举行学术交流研讨会，志愿服务、集体观摩影片等活动，可以对学生的思想产生潜移默化的影响，在无形中培养学生的品行。除此之外，新网络媒体也是创新思政教育方法的重要媒介，辅导员可通过qq、微信、微博等传播媒介，推动思政教育方式的多元化，利用网络平台引导学生的思想观念。

（四）充实思政内容

在思政工作方面，普遍存在辅导员教育内容滞后的问题，这就要求辅导员老师要不断充实自身的教育内容，使教育工作更好与实际相结合。首先，辅导员需要深入学习，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，从这些新思想中提炼出协调精神、创新精神等，将这些精神引入到工作中。其次，高校辅导员还应注意理论与实际的结合，要引导学生进

行社会实践，比如开展新时代中国特色社会主义思想宣传活动等，做新思想的践行者和守护者。只有内容充实，积极向上，弘扬社会主义主流思想的思政教育才是真正有效果的。

四、结束语

高校辅导员是大学生教育和管理工作的主要实施者，针对大学生进行思政教育工作是高等教育的基本任务。很多高校的辅导员在开展思政教育工作时都存在诸多不足之处，辅导员需要掌握有效的工作技巧，提升自身开展思政工作的工作效率和工作质量，使学生能够在教育引导之下形成正确的人生观念和价值观念，有助于学生人生顺利发展的同时，也促进高校教育管理工作任务的实现[6]。

因此，高校辅导员需要不断探索，做好思政教育工作创新，以落实“立德树人”为根本任务，努力培养合格的社会主义建设者和接班人。

参考文献：

[1] 中共中央宣传部，教育部. 普通高校思想政治理论课建设体系创新计划（[2015]2号）[EB / OL].（2015 -7 -30）. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A13/moe_772/201508/t20150811_199379.html.

[2] 何先卫， 虾建辉. 社会主义核心价值观融入高职学生

职业素养训练研究[J], 湖南邮电职业技术学院学报, 2015
(9) :49-51.

[3]中央广播电视总台央视新闻,习近平主持召开学校思想政治理论课教师座谈会, http://news.cnr.cn/native/gd/20190318/t20190318_524547148.shtml.

[4]陈晓桦. 辅导员再大学生职业生涯规划中的作用[J], 文艺生活旬刊, 2011(1) :271.

[5] 钟静. “互联网+”模式下高校辅导员思政教育工作分析[J]. 中外交流, 2017, (32):190.

[6] 谢爽. 高校辅导员思政教育工作的存在问题及工作技巧[J]. 教育现代化, 2018, 5(26):138-139, 152.

人力资源管理与企业文化建设协调发展

山东招金金银精炼有限公司 张鹏 王雷 刘鸽

【摘要】在“以人为本”的现代化企业管理中，劳动关系始终是贯穿企业发展的重要课题，而人力资源作为企业劳动关系中的重要组成部分，则在企业发展中起到了至关重要的作用。人力资源始终是企业发展的第一资源，而企业精神文化则被誉为企业永续发展的源动力。企业在对人力资源进行管理的同时，也要重视企业文化精神的建设，两者之间相辅相成、共同发展。笔者通过阐述如何使企业文化建设与人力资源管理协调发展，进而巩固企业劳动关系，强化企业的核心竞争力。

【关键词】以人为本 劳动关系 人力资源 文化建设

在“以人为本”的现代化企业管理中，劳动关系始终是贯穿企业发展的重要课题，而人力资源作为企业劳动关系中的重要组成部分，在企业发展中起到了至关重要的作用，而企业精神文化的建设则是企业发展的源动力，二者只有相辅相成、相互促进发展，才能巩固劳动关系，始终保持企业的核心竞争力。

企业文化建设与人力资源管理均强调“以人为本”的现

代管理理念，最终都落脚于调动人的主观能动性，即企业对劳动关系的掌控力及协调力。但在具体实施过程中，二者既有共同点又有不同之处，互为促进补充。因此，如何精心打造企业自身的文化，如何以企业文化为导向促进企业劳动关系的管理及人力资源的合理调配，最终谋取企业最大的经济效益并在市场竞争中立于不败之地，则是现代企业的共识和孜孜以求的课题。

一、人力资源管理与企业文化之间的关系

（一）企业文化为企业人力资源管理提供理论依据

在人力资源逐步成为企业战略资源的今天，企业文化理论所构建的人本管理思想体系重要的价值不仅在于阐明了一套人力资源管理的独特的文化方式，丰富了人力资源管理的内容，更重要的是为企业人力资源管理提供了理论依据。企业文化希望建立一种相信人、尊重人、理解人、能充分发挥人的创造性和积极性的“以人为本”的制度，从而用群体的价值观去影响和鼓励企业成员努力工作，形成配合默契的团队。这正是人力资源管理理论的基本要求，也是促进人力资源管理的基本依据。

（二）企业人力资源管理为企业文化建设提供组织保证

企业通过有效的人力资源管理，充分挖掘人的潜力，鼓励全体成员参与管理，在企业上下形成尊重人、关心人、培

养人的良好氛围，使员工把企业看作是生活和事业的依托，对企业忠心耿耿。这样，企业人力资源管理就能发挥非同寻常的潜力，增加企业员工对企业的归属感和对企业文化的认同感，从而为企业文化建设提供组织保证。

（三）企业文化对人力资源管理起导向作用

企业文化对人力资源管理的导向作用，主要是指企业的价值观念和思维方式的导向作用。一方面，企业文化是企业成员共同的行动准则和行为指南，直接影响员工的行为方式；另一方面，企业文化是由个体人力资源在社会化工程中带到企业里去的社会文化、价值观念和思维方式的結果。

（四）企业人力资源管理与企业文化建设在互动中促进企业发展

企业文化和企业人力资源的互动，另一方面是指人力资源管理要着眼于企业文化的形成，将企业价值观念和思维方式的导向作用应用在人力资源的开发与管理中；另一方面是企业文化的形成必须与人力资源开发与管理相结合，才能实现企业文化的功能。通过人力资源管理与企业文化建设之间的相互关系，我们也可以从某种程度上讲，人力资源的管理过程也正是塑造和强化一个企业卓越的文化的过程，企业真正的资源是人才，企业发展的灵魂是文化，两者是互动的，只有在互动中才能促进企业发展。

二、在人力资源管理中建设企业文化

企业文化作为企业全体员工长期共同行为的结果，是整个社会文化的一个有机组成部分，是人力资源管理理念的整合和升华，决定着企业人力资源管理制度的发展方向。作为一种先进的，富有人情味的新型管理文化，企业文化逐渐成为现代企业管理者新的选择。那么，怎样通过对人力资源的管理来建设优秀的企业文化？

（一）围绕企业文化建设核心，在人力资源管理中提炼企业精神

企业文化建设的核心是企业精神的提炼和价值观的形成，明确了企业的价值观和企业精神，就确定了企业文化建设的核心。员工表现出来的工作行为是企业精神、企业文化的外化，是企业价值理念和思想信念的体现。因此，在企业人力资源管理中，要融入企业文化的各项要求以培养员工的企业精神，注入企业价值理念的内容。对企业的价值观，要通过各种行为规范来诠释、细化，逐步形成一个和谐向上、充满活力和朝气的组织目标，形成一个与员工自我价值实现相一致的利益、文化、精神共同体，达到全体员工思想、行为、利益一致。

（二）在人力资源管理中强调协作和团队精神

先进的企业文化要求从企业组织结构、形态和制度设计

到员工的理念、价值观、心理和行为，都应具有强烈的自我组织、自我调整、自我发展和自我完善的能力，使员工主动驾驭企业目标和任务并能适应环境变化。在现代企业的现行分工的条件下，每个人自己的工作都是企业整体工作的一部分，企业工作需要群体的共同努力才能实现，这就使得团队自我管理比个人自我管理更为困难。成功的团队管理不仅需要每个团队成员均有良好的素质和责任，还需要通过系统配套的措施培养团队精神。如果没有人们在企业运行过程中的相互协作，如果没有团队精神，企业就不可能高效益发展，也就不会有企业中每个人的自我价值实现。

（三）在人力资源管理中推行先进管理制度和促进行为规范

企业文化建设离不开企业制度建设，企业精神的提炼、培养乃至倡导、发扬，需要企业制度和机制的全面支持。所以，我们在企业文化创造和建设过程中，要围绕企业目标建立健全各项规章制度的协调以及行为效果的评价等都有章可循。

（四）以创新为动力，注意学习氛围的培养

企业文化的本质特征是倡导以人为中心的人本管理，它要求企业的制度、管理、运行机制、发展的战略目标等，都要围绕有利于充分发挥人的作用来设计和运作，并实现企业知识创新、制度创新、组织创新、技术创新等。创新是企业

保持竞争力的动力源泉。如果企业的氛围却是鼓励学习和创新，一些有利于形成卓越企业文化的价值观就会为全体员工所认同，这将有助于企业朝重能惜才的企业文化迈进，从而发挥以人为本管理的最大效益，提高业绩，使企业和企业员工、消费者持续受益。

三、以企业文化建设为导向加强人力资源管理

以企业文化导向，实施有效的人力资源管理工作，有助于人才积极性的发挥，有利于提高员工的创新能力，有利于企业持续稳定的发展。可以这样说，用良好的企业文化“打造”人力资源管理，使人力资源管理的各个环节与企业文化有效结合，有利于提升企业的管理水平和管理效益。发挥企业文化在人力资源管理中的导向作用，就是要在实践中坚持以人为本的理念，使个人人格与企业文化协调一致。

（一）重视“以人为本”的现代企业文化建设理念

企业文化的本质是以人为中心的人本管理哲学，反对“见物不见人”的理性管理思想。为此，要发挥企业文化在人力资源管理方面的导向作用，必须牢固树立人力资源是第一资源的观念，尊重人才，重视人才，注意发现人才，任用人才，培养人才，真正做到唯才是举，唯才是用，人尽其用，各尽所能。

（二）重视企业家精神建设，推动经营管理者向文化管

理发展

企业领导人是企业实现文化管理的决策者和带头人，企业价值观、道德观、责任感等思想意识与精神将在企业家身上集中体现。因此在人力资源管理中，应注意企业家精神在企业进程中的作用。企业家应从本企业的特点出发，以自己的企业哲学、思想、价值观、伦理观和风格融合成企业的宗旨，推动经营管理向战略管理和文化管理发展，用企业文化打造人力资源管理，使企业员工共同认同企业的核心价值观、经营哲学、企业精神和使命感，促进员工奋发向上，从而发挥人才的真正价值，提高人力资源管理的水平和效率，实现企业的长足发展。

（三）让企业文化建设贯穿于人力资源管理全过程

从招聘阶段开始，人力资源管理者就要以企业文化为指导，向应聘者介绍企业的基本情况，特别是企业的文化、企业的风格、工作作风、基本价值观念，让应聘者充分认识企业的文化，“未入其门、先受其教”，从而感受到未来的工作环境；在企业培训阶段，首先应对新进员工加强企业文化知识的培训，使新进员工对具有特色的企业文化有一个明确的认识。新进员工对企业存在的问题会有强烈的感受和印象，人力资源管理者应认真听取新进员工的意见，找出合理因素加以吸收，这样不仅会使新进员工加快对已有文化价值观念

的认同，而且更主要的是给企业文化注入新的动力，保持企业具有不断变革的动力。其次，在企业员工的企业精神培训中，应将企业价值观念在一些活动中不经意地传达给员工，从而潜移默化地影响员工行为和思维，使员工好学、诚信、务实、团结协作、追求卓越和创新；在企业员工考核和激励机制中，应将企业价值观念、企业风格等企业文化的内容注入，作为多元考核指标的一部分，其中对企业文化的解释要通过各种行为规范来进行，通过对鼓励或反对某种行为，达到诠释企业文化的目的。

社会总在不断地发展，企业必须随着环境的变化而进行自身的变革。在这种变革中，企业文化与企业人力资源管理模式的配套调整也必须同步进行，任何一方的停滞不前都将使企业遭受惨重的损失。人力资源管理与企业文化建设只有在互动中才能促进企业的发展。

新时代关于加强国有企业全面从严治党的研究

招金矿业股份有限公司蚕庄金矿 王康 李小康

随着改革开放日益深入和社会转型，我们的党也不可避免地面临一些问题，集中表现在“四个考验”和“四种危险”。落实党要管党、从严治党的任务比以往任何时候都更为繁重、更为紧迫。本次以招金矿业股份有限公司蚕庄金矿及该企业的党建工作为研究对象，撰写本文。

一、深刻认识国有企业全面从严治党的重大意义

“治国必先治党，治党务必从严。”国有企业作为经济社会发展的中坚力量，构建全面从严治党责任体系，对于巩固发展反腐败斗争压倒性胜利、以党的建设高质量推动经济发展高质量具有重要意义。关于全面从严治党的重要意义，可以从三个维度来看：

（一）把全面从严治党摆在国家发展大环境来看。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚定不移推进全面从严治党，从颁布实施改进工作作风、密切联系群众的“八项规定”，到开展“党的群众路线教育实践活动”、“三严三实”专题教育、“两学一做”学习教育以及“不忘初心，牢记使命”主题教育、党史学习教育，逐步将全面从严治党的触角从领导干部向普通党员延伸，党风政风民风焕然一新，

有力凝聚了党心民心。党的十九大把全面从严治党纳入坚持和发展中国特色社会主义基本方略，提出新时代党的建设总要求，写入新修改的党章，为增强我们党自我净化、自我完善、自我革新、自我提高能力提供了根本遵循。2018年岁末，中央政治局会议对当前反腐败斗争形势作出的新的重大判断，引起广泛关注。从形成“压倒性态势”到取得“压倒性胜利”，一词之变折射的是全面从严治党新的重大成果。

（二）把全面从严治党摆在所属企业性质来看。习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上指出，坚持党的领导、加强党的建设，是国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，必须“一以贯之”的落实。这几年党和国家对国有企业的一系列政策，充分释放了支持国有企业、壮大国有企业的强烈信号。与此同时，党中央围绕党要管党、从严治党，先后制定出台了纪律处分条例、问责条例、党内监督条例、巡视工作条例等一项项党内法规，十九大和全国两会后又成立了国家监察委员会。各级党组织打出逐级约谈、专项监督检查、巡视巡查、责任清单考核等“组合拳”，强化问责，已经成为管党治党的鲜明特色。2019年11月29日，中央政治局会议审议通过了《中国共产党党和国家机关基层组织工作条例》和《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》，要求各级党委要切实履行全面从严治党主体

责任，以高质量党建推动企业高质量发展。招金属于国有企业，作为下属分、子公司，企业“姓党”、“姓公”，这一点绝对不能动摇，绝对不能含糊。作为国有企业，应该从关系企业性质和发展方向的政治高度，认清全面从严治党的极端重要性，以守土有责、守土负责、守土尽责的政治责任，全面抓好党建和纪检工作，为企业经营发展提供坚强的政治保证、思想保证、组织保证、纪律保证。

（三）把全面从严治党摆在企业内部发展来看。蚕庄金矿与河东金矿合并后，企业现有在岗职工 1071 人，拥有 6 个党支部，100 名党员，党员占到了总人数近 10%。其中中层以上党员 38 人，占党员总人数的 38%，从这几组数据就可以看出，党员既是关系企业经营发展的“关键少数”，又是带领干部职工发展的“最大公约数”。因此，抓好党建，管好党员，调动工作积极性，发挥“一个支部一个堡垒，一名党员一面旗帜”的模范先锋作用，既是党委必须履行的职责，做好的答卷，也是推动发展，促进合并、融合的重要保障。

二、当前企业党建存在的薄弱环节

很长一段时间，企业的党建部门及工作人员认为把各类活动组织得丰富多彩，把宣传搞得有声有色，就是把党建工作抓好了。但结果常是“党员草草了事、群众事不关己”。

问题出在哪里？归根结底，还是对党建工作的认识过于片面，没有真正认识到党建工作的重要性。

国有企业党建存在什么问题，习近平总书记高度概括为“四化”。即：党的领导、党的建设弱化、淡化、虚化、边缘化。弱化主要是党的领导、党的建设不落实；淡化主要是对党建工作不过问、不研究；虚化主要是从严治党做虚功，不务实；边缘化主要是抓党的建设和改革发展各自为战，党组织软弱无力。对照这“四化”，笔者总结了企业在管党治党、党建工作方面存在的四类问题。

（一）对党建的思想认识、重视程度存在误区。什么是党建？一些同志和职工片面地理解，党建就是收党费、开党会、搞活动？对党的理解趋于娱乐化、机关化、行政化。有的认为党建工作那是党群部门的事，自己是普通党员、普通职工，与我没有关系，漠不关心。还有的党员干部觉得抓党建是党委书记、副书记、支部书记的事，自己不分管、不负责。甚至于有些同志认为，党建工作、党风廉政建设是政府部门的事，和企业关系不大，企业的第一要务还是发展，抓好生产、管好指标就可以了。这说明企业的一些党员干部政治站位不高、思想觉悟不够，党性修养有待于进一步提升。作为国有企业，企业性质决定了党建工作的重要性。党建工作与生产经营不是两件事，而是紧密结合在一起的一件事，

企业里所做的每一项工作其实都是党的工作。

（二）对党建工作与生产经营主业之间的关系缺乏认识。

主要是党建工与生产经营结合不紧密。体现在具体工作上就是做传统宣教的多，创新方式方法少；下发的制度文件多，与基层实际、生产经营需求结合的少；一些党建工作满足于按照上级要求去做，没有充分考虑一线实际，导致党建工作脱离了生产经营实际，脱离了职工需求，脱离了企业需求。

（三）党建工作运行机制不规范，履行党建主体责任不到位。

党建工作思路不够开阔，开展组织生活形式单一，立足于支部实际、有针对性的党员教育比较少。“三重一大”决策实现还不够具体明确，党风廉政建设“两个责任”落实不扎实。一些基层党组织“三会一课”流于形式，记录不规范、程序不严谨，未能详尽的反映出组织生活情况。

（四）党员干部的先锋模范作用与党员身份不适应。

比如说，以前常提的“哪里有困难，哪里有共产党员”，“困难时刻，党员上”，“党员干部吃苦在前，享受在后”。以前的党员不管是工作上，还是生活中都是能够看出来的。而这几年，受社会大风气的影响，一些党员干部的先锋模范作用退化了，标准松了，要求软了。有些干部说话做事等同于一般职工，甚至不如一般群众。

三、提高政治站位，全面贯彻新形势下管党治党新要求，

做实做细做强企业党建工作

企业的党建工作既是一个老话题，也是一个新课题，更是国有企业必须面对和答好的考题。做好企业党建工作，可以归结为“把方向、管大局、保落实”。

（一）把方向，就是企业党的组织要成为政治核心，党的建设要突出政治性，确保政治方向

新形势下，企业党委要不折不扣地推动全面从严治党向纵深发展，在加强“思想建设、组织建设、作风建设、反腐倡廉建设、制度建设”五位一体建设中，牢牢把握正确的政治方向。

一是加强思想建设。支部、党小组结合“两学一做”常态化、制度化和“不忘初心，牢记使命”主题教育，开展好“三会一课”、党员活动日，通过理论学习，引导全体党员干部坚定理想信念、明确政治方向，从思想深处解决好理想信念、党的意识等突出问题，把合格的标尺立起来、把做人做事的底线划出来、把党员的先锋形象树起来。

二是加强组织建设。发挥好党支部主体作用，关键在支部全体党员都“动起来”。书记、委员要以身作则，带头“做起来”。各党支部、党小组要根据党章党规要求和党委的安排，把党支部标准化建设作为党建工作的重要抓手，严格规范组织生活，提高“三会一课”质量，确保取得实效。

三是加强作风建设。作风看家风，干部职工的工作态度和在工作状态能够很好的折射出企业风气。企业的党员，首先要有身份意识，牢记自己是一名共产党员，工作中以身作则，率先垂范，敢于直面困难，主动承担急难险重任务，做到事不避难，敢于担当，积极主动、扎扎实实地推动工作。做到平时能够看得出来，关键时刻能够站得出来，危急时刻能够豁得出来。

四是加强廉政建设。近年来，党中央高度重视巡视工作，把巡视作为党内监督战略性制度安排。可以预见，一手抓从严惩治，一手抓从实改革，仍将是今后廉政建设的主基调。企业的党员干部要洁身自好，自觉净化社交圈、生活圈，抵御不良诱惑。认真反思发生在身边腐败案件的惨痛教训，切实树牢“四个意识”，加强政策意识，强化法治思维。党委、党支部要发挥好咬耳扯袖的作用，每年至少开展一次交心谈心、廉政谈话，认真落实节假日期间的各项纪律要求，切实做到不碰“高压线”，不越“警戒线”。另外，企业还要广开言路，坚持党内监督和职工监督相统一，积极畅通职工群众建言献策和批评监督渠道，充分发挥职工监督、舆论监督作用。

五是加强制度建设。制度建设是全面从严治党的重要保障。一方面，要对照党章党规，结合企业实际，制订、完善、

补充内容科学、程序严密、有效管用的规章制度，通过规章制度促使干部职工提高遵守廉洁从业的自觉性，把权力关进制度的笼子。另一方面，狠抓制度落实，坚持制度面前人人平等，确保广大党员干部养成尊崇制度、遵守制度的良好习惯，真正使制度成为硬约束。

（二）管大局，就是企业党的组织要成为领导核心，确保企业的改革发展和生产经营都要在党的组织和领导下

党建工作要为企业经营发展保驾护航，全力营造推进企业发展的软环境、硬保障。

一是强化主责主业的意识，自觉把党建工作扛在肩上，摆在首位。落实党建责任不仅仅是职能部门的工作，而是企业各个部门共同履行的重要责任。全体党员要当参与者，不当旁观者，形成齐抓共管的合力。一方面，推动“两个责任”落实。认真贯彻党委主体责任和纪委监督责任，履行好“一岗双责”。另一方面，逐级夯实深化责任。进一步落实全面从严治党责任清单，细化党委、支部、小组以及部门党建工作职责，在责任落实上切实解决“谁来抓”“抓什么”“怎么抓”的问题，并建立上下有机衔接的责任传导机制，把全面从严治党体现在管党治党的每个步骤、每个环节。

二是党建工作融入中心，引领发展。党政军民学，东西南北中，党是领导一切的。按照“抓党建从工作出发，抓工

作从党建入手”的总体要求，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。尤其是在当前企业合并发展的关键时期，企业党委要充分发挥党组织总揽全局、协调各方的作用，切实做到“把方向、管大局、保落实”，将日常业务工作与党建工作有机结合在一起。找准党组织服务生产经营、凝聚职工群众、参与企业管理的着力点，推进党建理念创新、机制创新、手段创新，不断增强党组织的政治功能和组织力，把企业的党组织打造成为坚强战斗堡垒。

三是贯彻新发展理念，维护企业稳定发展。新形势下，国家在土地证照、安全环保等方面的法规政策越来越严，自媒体、互联网下的信访维稳、舆情控制，时刻在考验企业应对挑战，维护稳定的能力。作为党委领导下的企业，保持和谐稳定发展，是一项政治性任务，也是亦不容辞的责任。企业要转变观念，压实责任，通过学习新理念、新技术，提升本领，克服各种困难挑战，统筹好生产经营发展重任，维护好企业和谐稳定发展大局。

（三）保落实，就是党的政策要求落实，公司的决策部署落实，各项经营目标任务落实

党建工作做实了是生产力，做细了是凝聚力，做强了是竞争力，一切工作的根本落脚点还是要体现在保落实上。不管是党建工作还是生产经营，保落实的主体在人，核心在抓

班子，带队伍。

一是坚持党管干部原则，把好选人关。选什么样的人、用什么样的人，是企业政治生态的风向标，关乎企业家风和干事创业的精气神。什么是好干部？习近平总书记对国有企业领导干部提出了“20字标准”，就是“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”。党委要坚持选人用人“标尺”，把好干部标准落到实处。对能干能说、能干不能说、能说不能干的干部正确识别，调整到适合的岗位，容人所短，用其所长。新提拔的干部，要经过党组织地筛查；每年的干部评议，党委也要全程参与，对于评议后五位的干部要参与诫勉谈话。

二是坚持以育人为中心，为企业发展储存后备力量。推进人才梯度建设，有针对性地制定培养方案，让青年职工看到上升通道和努力方向。同时，推行轮岗制，坚持多岗位、跨专业培养，让年轻的管理人员经历不同的岗位历练，成长为业务的多面手。

三是改进工作方法，提升领导艺术。要掌握领导方法，学会管理艺术，这样才能提高效率，发挥团队合力。首先，学会识人用人，哪位同志能力如何、能够胜任哪项工作，做到心中有数，合理安排内部工作。第二，“互通情报”、把问题摆在桌面上。工作中遇到问题要及时沟通，我们日常工作

中很多纰漏和“中阻梗”就是沟通不及时造成。有问题、有想法大家摆到桌面上来，不要面上不说，背后议论。第三，注重调查研究，调查研究是做好工作的基本功，也是党的优良传统。企业起草制定文件，要学会问计于基层，多到基层中去，多听群众的意见。第四，要学会“弹钢琴”。工作千头万绪，如果眉毛胡子一把抓，不仅分不清主次，还会导致工作有遗漏，出纰漏。领导干部要学会抓重点、重点抓，通过抓工作重点，解决主要矛盾，带动其他工作开始，推动工作落实。第五，搞好内部团结。懂团结是真聪明，会团结是真本领。团结出凝聚力，出战斗力，出新的生产力，也出干部。团结对企业来说尤为重要，企业的融合也要在团结的基础上，工作中，不仅要善于团结和自己意见相同的同志，而且要善于团结和自己意见不同的同志一道工作。

四是充分发挥党支部的战斗堡垒和党员干部的先锋模范作用。工作面开到哪里，就要聚合党员把党支部建到哪里。落实“党的一切工作到支部”要求，开展“一个支部一座堡垒、一个党员一面旗帜、一个干部一个标杆”的创先争优活动。党委、党群部门要引导各个基层党支部创建有特色、接地气的基层党建示范品牌。让党支部成为团结职工的群众的磁场、教育党员的学校、攻坚克难的堡垒。党组织要为优秀党员搭建创新创效的实践平台，发挥好党员的辐射带动作用

用，开创基层党建百花齐放的生动局面。

五是强化党群关系建设，抓好人心凝聚这个最大的发展要务。人心是最大的政治，人心是最强的力量。党员干部要牢记自己是从职工当中走来的，要根植于职工、服务职工，一旦脱离职工，党组织就会失去生命力。要坚持全心全意依靠职工办企业的优良传统，落实职工群众知情权、参与权、表达权、监督权，调动职工的积极性和创造性。各级党员干部要坚持工作重心下移，扑下身子深入职工，面对面、心贴心、实打实做好职工群众工作。要抓住职工最关心最直接最现实的利益问题，坚持把职工群众关心的事当作自己的大事，多谋民生之利，多解民生之忧，不断提高保障和改善民生水平。

六是强化群团组织建设的。工会、团委、女工委等群团事业是党的事业的重要组成部分，也是企业搭建与职工连心桥的一大优势。工作中要以党建带工建，以党建带团建。群团组织要积极向党组织靠拢，传承“党有号召，团有行动”的优良传统，从职工的需求出发，不断强化服务意识，提升服务能力，挖掘服务资源，努力打造成为党组织的得力助手。

黄金企业党建功能研究

招金矿业大尹格庄金矿 张艺千 李小康

【摘要】习近平总书记强调，要始终坚持和充分发挥党的独特优势。本文以新时期黄金企业党建、党风廉政建设为研究对象，对企业如何切实将党建优势转化为发展优势、创新优势，将党建工作和企业生产经营工作相互融合，激发党建工作活力，不断提高企业综合竞争力，力争在经济发展中当好“主力军”和“领头羊”。让大家能够切身感受到党组织在推动企业发展、社会进步等方面所具备的能力和优势，不断增强员工们对党的信赖和拥护。

【关键词】黄金企业；党建工作；党风廉政建设；创新

引言

面对复杂多变的黄金矿山新形势、新政策、新变化，在经历了高速成长期后面临着监管标准不断提高、生产经营风险和安全风险较大、采掘失衡和尾砂综合处置等多重因素并存的沉重压力，黄金企业特别是国有黄金企业都面临着各种不确定性和风险因素，因此，如何正确认识新常态，积极适应新常态，勇于引领新常态，如何采用适合企业发展的战略，如何进一步统一思想，发挥企业党建优势，同时正确把握安

全、生产和党建的关系，采取一系列措施促进黄金企业党建科学化发展，推进任务目标顺利实现，不断增强企业可持续、稳定、健康发展的活力和影响力，成为我们要思考的重要问题。

当前，招金矿业大尹格庄金矿以上级决策部署为根本遵循，立足对经济发展规律和自身竞争优势的科学研判，正确把握当前重要战略发展机遇期，制定了打造“五年、十亿、五强”的“十四五”新时期企业愿景。将紧紧围绕以经济效益中心工作，全面提升企业管理水平，依托智慧矿山建设平台，推动科技、管理“两个创新”。大尹格庄金矿尤其注重党建工作的引领作用，高度重视党建工作和生产经营的融合，实行主要负责人一手抓党风廉政建设一手抓生产经营，针对企业发展的重点项目亲自过问、亲自监管。开通“矿长直通车”，拓宽一线员工与矿长的直接沟通渠道，建立矿党风廉政建设责任制领导小组，每个月与班子成员进行一次廉政谈话，对落实党风廉政建设责任制进行分析部署。在学习教育制度化常态化建设、党员干部思想政治教育、党风廉政建设等方面都取得了优异的成绩。

一、企业党建工作机制创新的重要意义

企业面对新形势，创新党建工作是现实需要，增强党建工作的凝聚力和战斗。市场竞争形势越来越激烈，任何企业

如果不注重自身的发展，使自身的核心竞争力得到有效的提升，就会被全新的时代发展形势所淘汰。面临着严峻的考验和挑战，必须要谋求更大的发展。要想实现安全生产，不仅仅涉及人员、设备、环境、管理、技术等某一方面的因素，而是各个因素互相牵连，有机组合，相互作用，而建立起一套与之相对应的安全管理体系。创新党建工作机制是促进安全生产和管理最能有效促进企业发展的重要载体，能够确保企业安全发展，实现长治久安。

二、新形势企业党建创新面临的困境及原因

（一）思想意识存在误区，认识不够深入

在我们已经习惯了以经济发展为核心对企业进行定位，企业领导干部如果不了解抓基层打基础的重要性，认为企业的发展重在生产效益上，造成个别企业领导错误的认为生产效益抓上去广就是对党和企业的最大贡献，抓党建会影响到企业的经济利益，就会有一种企业基层党建工作可有可无的意识，这就成为当前我们面临的困境。

人民日报曾发表文章“一些国企领导错误地认为抓党建是副业”，文章中指出：一段时间以来，有的国企对党务工作重视程度不够，一些国企领导错误地认为“抓生产经营是主业，抓党建是副业”，导致生产经营和党建工作“两张皮”，党务工作在一些国企不受重视，党务工作者被认为是“不务

正业”，一些企业配备的专职党务工作者人数不足，专职从事纪检工作的干部人数更少，有的纪检干部还身兼工会、团委、妇联等组织多个职务，自然不能一心一意抓纪检工作。因此，必须从根本上扭转国企党建弱化、虚化、淡化、边缘化问题，促使国企进一步提高对党建工作、纪检工作重要性的认识，做大做强国企党务工作者队伍，配备一支专门的纪检干部队伍，让国企党务工作者的工作充分受到尊重和重视，让国企纪检干部能够心无旁骛、一心一意干好主业、担实主责。

（二）内部监督与责任追究不到位

在企业党风廉政建设中，部分党员干部不愿监督，怕伤和气、怕被报复，不敢监督。个别企业监督机构不完善，监督不到位，缺乏监督的主动性。个别企业的监督流于形式，导致企业干部工作随心所欲，甚至做出违法乱纪的决策，最终成为腐败分子。在腐败案件查办过程中，讲人情、顾情面现象严重，把部分案件处理当家丑进行处理，大事化小、小事化了的处理方法助长了腐败的滋生，不能做到公平、公正、公开，弱化了责任追究的效果，助长了企业的歪风邪气。

（三）队伍建设不完备

虽然目前高度重视党建工作，但个别企业党群干部队伍薄弱，很多负责专业党务工作人员很少，甚至部分单位都没

有党群科，缺乏抓企业基层党建基础的理念。领导干部不熟悉或者也不了解企业基层党建工作机制，导致企业不能树立牢固的抓企业基层打基础的观念理念，缺少重视，造成企业人员培训不够，很难建立专业的队伍，严重阻碍了企业党建工作顺利发展。

时代在不停的变化，理念也要随着时代的变化而变化，要紧跟社会步伐，适应时代的发展。我们要借鉴优秀企业创新的工作理念，把党建工作与黄金企业的生产运行结合到一起，重视党建工作，摒弃传统的不重视党建工作的旧思想，按照国家相关法律法规，与时代共同进步。

三、加强和改进党建对建立和完善企业制度的重要意义

（一）党建是企业制度建立和完善的思想保障

黄金企业在我国国民经济发展中具有举足轻重的地位，是我国国民经济的支柱产业。这就要求企业广大党员对党建工作的重要性和迫切性有一个高度的认识，坚持党组织的领导核心地位，让党组织充分参与到企业重大问题的决策中来，充分调动党员干部群众的积极性，发挥党员在企业建设与生产经营与发展的先锋模范作用，建立和完善责权清晰规范化和制度化的企业发展战略目标和格局，从而提高竞争实力。

为此，大尹格庄金矿完善制度，推进惩防体系建设。修订《招金矿业大尹格庄金矿纪检监察工作管理规定》，结合

生产经营实际制定《党风廉政工作规划》，将惩防体系建设纳入年度规划，确保惩防体系建设同企业生产经营同部署、同落实。深入开展岗位廉政教育、警示教育，2021年共签订廉洁从业承诺书197份，党风廉政目标责任书31份，下发纪检通报7份，使中层干部一岗双责工作落到实处。

（二）党建是企业制度建立和完善的政治保证和精神动力，也是全面从严治党的必然要求

党建要充分发挥党组织的政治核心作用，坚持党管干部原则，对企业领导班子结构进行优化，发挥党员的先锋模范作用，以新形势下党建工作的政治思想教育，党员教育、党风廉政建设、纪检监督等方面作用，化解企业中的各种矛盾、协调好各项关系、并调动企业员工的积极性，形成良好的价值观念和积极向上的企业文化氛围，营造党政同心、和谐稳定、风清气正、共克时艰的良好局面，从而促进企业经济的健康发展，夯实执政党的建设根基。

大尹格庄金矿持续加强对中层干部的考核管理，每年进行2次民主测评，编写测评报告。全年对新提拔和调整工作岗位的中层干部进行任职谈话，对重点部门负责人及重点岗位人员进行廉洁谈话，做到提醒在先、批评在先、警示在先。同时矿纪委全程参与企业生产经营活动，参与物资供应、基建工程等招标工作。

四、发挥企业党建优势，为经济发展提供强大动力和政治保证

（一）加强政治领导，保障企业经济命脉重要地位

为切实发挥党组织核心作用，只有坚持党组织对企业的正确政治指导，建立适应经济发展和现代企业制度的党建工作新机制，让党建工作参与到企业重大问题的决策和执行中，充分发挥党组织的监督作用，发挥党组织的政治领导作用。同时，将企业党建中党的工作与生产经营管理相结合，通过让党组织参与企业发展经营决策，来实现对企业发展的引导、监督，使党的各项方针政策能够在企业得到有效的推动落实。

（二）强化党委责任主体，发挥党组织的领导和政治核心作用

与时俱进，充分发挥党委把方向、管大局、保落实作用，优化党的基层组织设置，健全党建责任制落实的体制机制，创新改进企业党建的活动和方式，发挥基层党组织的先锋作用，提升企业党建工作水平，增强基层党组织活力，确保企业党建在发展中立稳。结合企业发展实际情况，不断提升党委对企业的政治领导力，把党建工作嵌入企业章程，进一步明确党组织在企业治理结构中的重要地位，明确党组织在企业决策、执行、监督各环节的权责和工作方式，围绕企业制度的建设和完善，找准党建的切入点，坚持党组织的领导核

心地位实现党的领导与完善企业结构相统一。同时注重坚持原则性和灵活性相结合的企业党建活动方式以及活动内容，以企业生产经营为核心开展“创先争优”、“三严三实”、“一岗双责”、“两学一做”等党建活动，将党建工作落到实处，促进企业的经济发展和各项工作的顺利完成。

（三）发挥基层党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范作用，为建立现代企业制度服务

围绕中心任务，牢固树立党建工作服务企业中心工作意识，在适应新常态，发挥党组织的战斗堡垒和党员的先锋模范作用，将企业党组织工作的重心放在提高企业效益、增强企业竞争实力上，全面落实党建将工作与企业生产经营工作有机结合，实现“两手抓、两手硬”，发挥党组织的凝聚力，切实扭转部分干部职工存在的重业务轻党建错误思想，进一步强化“四个全面”战略布局及增强“四个意识”的理解和把握，完善选人用人机制，培养高素质党务工作者，加强党员队伍的教育和管理，凝心聚力为企业健康稳定持续发展提供坚实的组织保证。

五、结语

总之，企业党组织要在企业发展中进一步统一思想，发挥党建优势和政治核心作用，采取一系列措施促进企业党建科学化发展，不断增强企业的活力、控制力和影响力，促进

企业经济跨越式发展,营造党政同心、和谐稳定、风清气正、共克时艰的企业发展良好局面。

参考文献:

【1】蒋铁柱.论企业党建与公司治理和谐发展的制度创新.社会科学,2007(7).

【2】黄河.新时期国有企业党建工作新模式的探索【J】.中外企业家,2017(25):105+107.

【3】吴平新.新时期企业党建工作的创新及发展策略分析【J】企业改革与管理,2018(18):198-199

关于国企基层党建创新的实践与思考

山金期货有限公司 李思晏

【摘要】新时代新征程对国企基层党建工作提出了新要求，同时，在实践发展中产生一系列新问题，党建创新势在必行，本文主要围绕加强国企基层党建创新的具体举措，从思想政治教育、党员管理、党建引领发展三方面展开讨论。

【关键词】 国企基层党建；创新；具体举措

引言

习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的重要讲话，为国企坚持党的领导、加强党的建设提供了根本遵循。在加快推进国资国企改革的新形势下，对于国企基层党组织来说，要紧跟时代要求，创新思维模式，根据新时代面临的新问题大力推进党建创新，用创新的思路、载体、举措，努力实现新时期的党建工作转型，推动党建工作展现新气象、新风貌，不断迈上新台阶，真正发挥党组织在国有企业中的领导核心作用。

一、加强国企基层党建创新的背景和意义

（一）时代背景

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央以强

烈的责任担当和历史使命感，全面加强党的领导和党的建设，坚持党要管党、从严治党，全面推动解决党组织弱化、淡化、虚化、边缘化问题，党的创造力、凝聚力、战斗力显著增强，党内政治生态持续向好。特别是从全国国有企业党的建设工作会议召开以来，国企党建的重要性日益凸显，全党上下形成了重视和加强国企党建的浓厚氛围，各企业内部也将党建放到突出位置去抓。在党的十九大报告中，习近平总书记向全党提出了不断提高党的建设质量的要求，在这种良好的大环境大背景下，党建工作逐步专业化、专人化、规范化、制度化，在此基础上，新时期又提出提质增效、精益管理等更高要求，为国企基层党建创新提供生长土壤和催化剂。

（二）重要意义

党建工作的基础在基层，活力和战斗力也在基层，要增强国企党建工作生机和活力，就要重心下移抓基层、打基础。习近平总书记曾指出，只有与时俱进、改革创新，勇于探索实践、善于总结经验，机关党建工作才能不断提高质量、充满活力。对于国企基层党建来说，创新同样至关重要。加强创新是适应新时代党建新形势的必然要求，是提升国企基层党建质量的重要途径，是激发基层党组织和党员队伍活力的有力抓手。

在新发展格局大背景下，国有企业党建工作的任务、环

境、工作对象、党组织和党员自身都发生了深刻的变化，党建工作面临着许多新情况、新挑战。唯有创新党建新路径，才能解决工作中的新问题，才能积极主动地应对新挑战，基层党组织才能在国企改革发展的潮流中与时俱进，达到满足企业需求的目的，切实做到以党建创新助推国企改革创新。

二、国企基层党建在创新上存在的不足

受多方面因素影响，国企基层党建存在创新意识不够、创新载体形式不丰富、创新成效不突出等现象，工作模式较为单一老套，“规定动作”多、“自选动作”少，工作方式方法无法适应当今社会发展形势和企业员工的思想需求。

主要的问题不足具体体现在几个方面：一是思想政治教育方面。在市场化浪潮下，存在思想信仰滑坡风险，职工思想呈现独立性、多变性、差异性特征，而传统的教育形式忽视了这一现状，没有对症下药，仅仅是简单的把党员召集起来，学文件、读资料，远远达不到入脑入心、净化思想、触及灵魂的效果。此外，互联网时代信息多元化催生意识形态多元化，同时新媒体的发展改变了人们获取信息的方式，单纯的思想教育模式仍停留在线下，则有所局限。二是党员管理方面。随着国企改革的深入，企业人员流动呈现出明显加快的趋势，人员结构更加复杂，相应的状况也体现在党员队伍建设方面。传统的管理方法已经难以适应当下多样化

的局面，无法达到提升组织力、感召力、凝聚力的目标，从而导致党员参与组织生活积极性不高、发挥带头作用不充分、服务群众意识淡薄等现象。三是党建引领发展方面。对于党建融入生产经营的认识停留在表象上，融入的深度、广度不够，缺乏深入研究，难以针对企业所处行业的特点，找到紧贴中心、服务大局的结合点、切入点和着力点。党建工作融入中心工作的载体不够新颖，无法满足广大党员的需求和激发党员参与的积极性。

三、从三方面加强创新的实践与思考

（一）思想政治教育模式创新

党的十九大报告指出，“思想建设是党的基础性建设。”同时，习近平总书记在国企党建工作会议上强调，“要把思想政治工作作为企业党组织一项经常性、基础性工作来抓。”新时期国企基层党组织要做好思想政治工作，必须思考创新，找思路，摸规律，搭建特色平台，多元互通，培养广大党员对于马克思主义基本理论和习近平新时代中国特色社会主义思想的浓厚兴趣。

从内容上看，要多“结合”。将学习党的基本理论与弘扬优秀传统文化和红色文化结合起来，将理想信念、宗旨意识教育与企业文化、企业精神宣贯结合起来，将形势政策教育与时代主题思考结合起来，将解决思想问题与解决实际问

题结合起来。要把科学理论作为指南针和定盘星，紧跟时代步伐，创新时代话语，让思想政治教育鲜活、具象起来，提升党员的政治鉴别力和政治定力，引导广大党员在潜移默化中对党的基本理论、基本路线、基本要求入脑入心并践之于行。

从形式上看，也要多“结合”。其中，结合新媒体手段开展教育最为关键。习近平总书记强调，“要运用新媒体新技术使工作活起来，推动思想政治工作传统优势同信息技术高度融合，增强时代感和吸引力。”新媒体为拓宽教育渠道提供了无限可能，也为教育的日常化、生动化、趣味化提供了有力抓手。党组织要建立并充分利用网络阵地，依托微信公众号、微博、学习强国等平台，与党员群众进行双向沟通互动，以“接地气”通民意，深入了解党员思想动态，从而采取多样化、多层次、多形式的方法，开展更具有针对性的思政教育。

（二）党员管理方式创新

国企基层党组织担负着管理和 service 党员的责任，进入新发展阶段，党员管理方式要做到守正创新，既发扬优良传统，又与时俱进，不断适应新形势。具体来说，可以概括为“两化一抓手”，即以互联网为抓手，推进管理模式科学化、品牌化，促进基层党建传统优势与信息技术高度融合，用大数

据“管人、管事”，形成“智慧党建”新模式。

科学化管理首先要坚持以人为本的原则，积极构建服务型党组织，与党员保持紧密联系，真正了解广大党员所思、所想、所需，在此基础上充分利用现代网络技术，构建一体化的互联互通信息平台，做到在线更新党员信息、转接组织关系、收缴党费、跟踪发展党员情况、进行党员考评、听取意见建议等，达到集约化、便捷化、高效化的目标。此外，科学化的党员管理更注重标准化和可量化，例如党员考核评价可采取积分制管理形式，实行以分类为基础，量化为依据，加分和扣分相结合，以一个周期内累计得分作为考评结果的制度，充分调动党员工作学习热情，提升基层党建工作效率，推动党员管理工作更加精细化和科学化。

品牌化管理通过创建特色党建品牌，为国企基层党建工作提供了新的组织管理形式，能够有效激发基层党建活力和党员积极性。品牌创建首先要尊重党员的主体地位，征求意见、集思广益，让党员全过程参与，培育责任意识和荣誉意识，引导党员将认同感转化为投身建设的行动自觉。党员形象代表了党组织形象，对于党组织来说，品牌价值体现在每一名党员的先进性中，体现在发挥带头表率作用中，体现在服务群众的过程中。打造高质量的党建品牌，就是要增强党员“黏性”和“活跃度”，提升基层党组织的凝聚力、战斗

力、组织力和服务能力，同时通过微博、微信、抖音等新媒体渠道加强宣传，树立党组织的良好品牌形象。

（三）党建引领发展的载体创新

“一流企业需要一流党建，一流党建引领一流企业。”党建工作做实了就是生产力、做强了就是战斗力、做细了就是凝聚力。新时期国企基层党建要把握出发点、找准着力点，转变工作方式方法，聚焦群众需求，融入中心，服务生产经营、服务改革发展，在“价值创造”、“凝聚合力”两方面，通过融入实现深度融合，把党的政治优势转化为发展优势，做到用高质量党建引领高质量发展。

要坚持价值导向，创造性开展党建工作，为企业生产经营赋能、为企业创新发展护航。党建引领生产经营的关键在于通过发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，激发广大干部职工奋发拼搏的朝气、战胜困难的勇气、争创一流的锐气。开展“党旗在一线飘扬”“党徽在岗位闪耀”等主题活动，设立党员责任区、党员示范岗，创建党员突击队、党员先锋队等，让党员在工作中“打头阵、当先锋、做表率”，做到“一个支部就是一个堡垒、一名党员就是一面旗帜”。开展争先创优活动，选树先进典型，以党员带动群众立足岗位、履职尽责，调动全员干事创业的热情，例如：用先进事迹、身边故事等激励广大职工，形成“比学赶超”的生动局

面和浓厚氛围；大力开展创新竞赛、业务比武等活动，传播标兵榜样正能量，引导职工精进业务技能，在新时代建功立业。通过发挥党员在攻坚克难、示范带头中的作用，实现党建和业务工作一体融合、两翼齐飞，推动党建上水平、业务上层次，使党建工作成为实实在在的生产力。

要凝聚强大合力，就要正确认识、妥善处理好推动企业发展和服务职工群众的关系。聚焦“建强组织筑堡垒、服务中心作贡献、为民办事解难题”，深入基层一线、深入职工群体，了解群众“急难愁盼”问题，用心倾听群众呼声，加大困难职工帮扶力度，针对群众现实需求，列出任务清单，建立工作台账，加强跟进督办，按时销号管理，实现、发展、维护好职工利益。通过引导广大党员在联系群众、服务群众中守初心、担使命，架起党群“连心桥”，让群众对国企有信心，对发展有盼头，对事业有热情，汇聚国有企业改革创新、和谐发展的强大力量。

结语

对于国有企业基层党组织来说，要通过改革创新推动新时期基层党建工作转型，就要与时俱进，坚持以人为本的原则，依托网络与新媒体手段，促进党员教育管理精细化、科学化、多元化，丰富党建载体，健全完善机制，服务群众、凝心聚力，提升专业管理和价值创造能力，使党组织成为“把

方向、管大局、保落实”的战斗堡垒，焕发勃勃生机和无限活力，从而有力助推国有企业体制机制改革，为国企进一步提升软实力、增强核心竞争力、做强做优做大提供坚强政治保证，为经济发展和社会进步贡献力量。

参考文献：

1. 中共山东黄金集团有限公司委员会. 赓续红色血脉 践行初心使命 以高质量党建引领高质量发展——山东黄金集团党委深入贯彻落实全国国有企业党建工作会议精神[J]. 国企, 2021, (24).

2. 白廷辉. 提高站位 严格责任 创新发展 努力提升国有企业党建工作整体水平[J]. 现代国企研究, 2019, (9).

3. 刘颜宁. 新时代国企党建理论创新与实践路径研究[D]. 长春: 中共吉林省委党校(吉林省行政学院), 2019.

4. 王雪. 新时期国企党建工作面临的机遇与挑战[J]. 现代企业, 2022, (2).

5. 广西柳州钢铁集团公司党委. 以新时代党建创新引领国有企业高质量发展的实践与思考[EB/OL]. <http://www.rmlt.com.cn/2020/0522/581283.shtml>, 2020-

5-22

国企党建工作与企业文化深度融合探讨

山金福建源鑫公司 张恒灏

【摘要】在我国当前的经济中，国有企业占有极其重要的地位，国有企业的经济发展为推动我国经济总体发展带来了极为有效的帮助。在当前的国企中，在当前的经济社会发展进程中，以往国有企业的经营模式与发展方向已经难以适应当前的发展需求。本文对关于新时代国企党建和企业文化的融合展开分析，并且陈述当前二者融合中所存在的问题，针对相应的问题，提出国企党建工作和企业文化建设融合的思路及措施。

【关键词】 国企 党建工作 企业文化 融合

国有企业管理者要将党建工作的基本优势进行发挥，并且融合国有企业当前的企业文化，在为党建工作开展提供有效的载体的同时，也能为国企文化发展提供新的方向。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，关系公有制主体地位的巩固，关系我们党的执政地位和执政能力，关系我国社会主义制度，坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。因此，国有企业在推进文化建设的过程中，要用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头

脑，用党的创新理论成果指导实践，把党的思想政治工作与企业精神培养、企业文化建设紧密结合起来，在思想上解惑、在精神上解忧、在文化上解渴、在心理上解压。

一、国企党建与企业文化融合发展的意义

国有企业是我国市场经济的主体，也是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，其发展和进步在很大程度上影响着我国国民经济的发展速度和经济水平。党建与企业文化都属于意识形态的范畴，两者有许多的共同点，在企业的日常经营管理过程中也是互相联系的。在国有企业中，要想深入有效实现党组织的特殊地位，让干部群众能够自觉贯彻党的先进思想，发挥党的优良作风，就需要将党建工作与企业文化建设深入融合。

二、国企党建与企业文化融合发展思路

（一）有机融合党建工作与企业文化建设，提升党员领导干部素质。加强国企党建工作，首先是让广大党员干部努力成为企业文化建设的实践者。企业应持续加强中层以上的党员领导干部思想先进性教育和作风建设，对干部进行有效监督与管理，使他们在党的建设和企业文化建设中发挥带头模范作用，扩大党员领导干部在企业中的影响力与感召力。其次将国企党的政治工作、经济工作与企业文化建设手段相互融合，将企业管理体系、内部控制体系作为企业文化建设

的组成部分。

（二）抓好基层党组织建设，夯实企业文化发展基础。

能使群众团结起来的最好办法，便是加强基层党组织的建设工作。一是基层党组织要将其关键作用发挥出来，党员及模范标杆也要通过积极的带头作用将员工聚集起来，通过协作努力将生产任务、工作任务更好的抓起来。企业基层的党支部书记除了担任一些具体工作上的管理职务外，要抓好党建工作，更要抓党员，打造先锋队伍；抓载体，培树模范典型，不断提高党的基层组织的凝聚力和战斗力。二是国企的党委相关组织要加强对党委、国企党委成员的任务进行落实，并且引导党委、国企党委成员对其自身的责任做到明确。并且党委和国企党委要将相关的工作章程制定完善，以能做到有理有据，实现工作的高效化。党委及其他相关部门要进一步落实党建与企业文化相融合的工作，将工作进行细化并且逐步落实工作。

（三）贯穿企业文化建设主线，增强国企党建活力。

首先把国有企业日常复杂且繁琐的生产经营活动及工作环节变成企业文化建设的切入点，在经济活动的不断发展中，配合相关的党政宣传、教育与实践活动，在日常工作中宣扬企业文化，使其得到广泛的传播。二是以通过运用丰富的活动来加强对企业文化的建设工作。国企可以定期组织一些宣传

活动，将优秀员工的事迹进行宣讲，以进一步促进企业文化和党建工作开展，增强党员争取先进的意识。三是着眼于时代发展，注重用形式多样、内容多元的文化活动建设特色企业文化，使员工产生强烈的认同感，进而产生对企业的自豪感，为企业的发展谋求更多的动力，以引导员工劲往一处使，逐渐提升企业的核心竞争力。

（四）加强国有企业廉洁文化建设，持续推进企业反腐工作。作为国企党建和企业文化能够融合发展的关键保障之一，反腐工作的工作效果有着格外重要的作用。只有反腐工作做大做强，国企才能更加持续稳定的进行发展。一是要根据国企的实际情况、经营特点以及发展目标，科学、合理的制定出建设廉洁企业文化的具体实施方案，通过在企业发展战略中融入优秀的廉洁文化，逐渐形成一个健全的廉洁管理体系。二是通过微博平台、微信平台、移动客户端等渠道，帮助国企员工不受时间、地点等多方面因素的限制，掌握到最新的廉洁文化信息，通过将廉洁文化信息渗透到国企员工的生活中，加强员工的廉政清洁意识，构建良好的国企廉洁环境氛围，为廉洁文化建设奠定基础。三是完善国企廉洁文化建设机制。国有企业纪检监察部门对于那些资金密集、资源丰富、资产聚集的部门和岗位，强化监督和内部流程控制，防止权力滥用。

三、国企党建与企业文化融合发展措施

（一）建立两者的融合载体。一是建立完善国有企业的核心价值理念和精神力量，有效推动企业文化的建设进程，完善企业的文化体系。二是加强企业的宣传，针对企业在生产经营中取得的成就，还有企业在改革和发展中取得的新成果进行广泛宣传。三是培养国有企业干部及员工的舆情意识，提高他们的企业责任感，动员员工通过现在的新媒体方式向上级提供积极有效的正面信息，保持积极的沟通交流。对于负面信息要学会进行引导与应对，积极维护企业的良好形象。

（二）充分发挥党组织作用。一是要加强和改进新形势下国有企业党的建设，坚持党对国有企业的领导不动摇，发挥企业党组织的领导核心和政治核心作用，做到把方向、管大局、抓落实。二是应注重强化基层组织力量，深入开展“两学一做”学习教育和“不忘初心，牢记使命”主题教育，推进基层党支部“五化”建设全面达标，打造忠诚、干净、担当的党员队伍，通过发挥基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用来凝聚职工群众、推动各项任务落实。三是正确处理员工与企业之间的关系。在严格管理企业的基础上，也要关心员工的个人意愿和想法，维护员工的合法权益，畅通民主渠道，充分调动他们参政议政的积极主动性。四是以党建为引领，充分发挥好群团组织的桥梁纽带作用，以群团组

织带动员工群体不断凝聚共识和力量，推动企业高质量发展。

（三）加强政治文化建设。政治文化是政治生态的精神主导，与政治生态相互促进、相得益彰，是国有企业党建工作和文化建设的重要内容，它对企业文化的创新和推动有很大作用，做好这项工作，有利于营造企业清朗的政治生态。一是加强制度建设。加强制度建设是促进企业有序、健康、持续发展的保证。一方面与时俱进建立健全党建各项制度，注重制度的实际性和可操作性；另一方面是严格制度执行，特别是党员干部要带头执行制度，维护制度的严肃性，切实把制度优势转化为治理效能。二是强化政治教育。以政治教育为龙头，突出抓好理想信念教育，引导广大党员干部自觉培育积极健康的价值理念，着力构建党员群众喜闻乐见的常态化教育形式，使积极健康的政治文化深入人心。三是强化政治监督。要严明纪律规矩，运用好监督执纪“四种形态”，抓早抓小、动辄则咎，当好政治生态的“护林员”。要加强党的自我监督和群众监督，强化自上而下的组织监督、改进自下而上的民主监督，发挥同级相互监督作用，让日常监督管理成为筑牢思想道德防线和纪律戒尺红线的有力抓手。

（四）以党建工作为核心，打造独具特色的企业文化。企业的良好、健康发展不是说说就可以实现的，它往往要求企业内外兼修，向外求发展，对内树精神、立榜样，打造独

属于本企业的精、气、神。企业精神要塑造和发扬，党员员工应该站出来，作为其建设跟发扬的核心力量。党员领导干部要敢做领头雁、做好领头雁，在自身践行企业优秀文化的同时，积极发挥传、帮、带精神，让企业每一位不同岗位的员工都参与到企业精神的学习中来，为他们宣讲企业家精神、劳模精神和工匠精神，讲解老员工们的先进事迹，从而来塑造企业自身的独有的文化精神。企业所有不同岗位的员工的思想意识即为企业价值观，是企业文化中至关重要的一环。一个好的企业，它的企业员工们就拥有一个好的企业价值观，员工们的思想道德素质也就很高，员工们的人生观、世界观树立地都非常正确。然而，作为一个普通的企业，要想自己企业不同岗位的员工都拥有这种高尚的企业价值观，就应该从企业生产、文化这些活动中向自己企业员工灌输本企业的核心价值观，让企业员工在企业生活工作之中耳濡目染，亲身经历，从而来树立自己正确的价值观。

(五) 以文体活动为载体。企业党组织要通过文体活动，宣传企业核心价值观和企业文化精神，让员工们寓教于乐。通过这些丰富多彩的文体活动，企业员工就会更容易地了解企业文化和企业内涵。在文体活动之中使企业员工感受到企业给他们带来的亲和力，让员工更好的融入到企业发展建设中来，大家心往一处想、劲往一处使，让企业能够更好的发

展。比如，参加社会公益事业建设和抵御自然灾害等，国有企业在参与社会公益活动过程中其实就是一个发展自身文化、塑造自身企业形象的过程，于此同时加大对社会主义、精神文明的建设的理解。在新时期国有企业改革和发展的历史背景之下，只有发扬艰苦奋斗、不断创新的企业文化精神，企业的党建工作才能时刻保证其具有时代性和先进性。

（六）加强民主建设，构建民主管理体系。国有企业在寻求党建和企业文化创新的契合点时，首先在民主建设方面要坚持以人民为中心的发展理念，本着“以人为本”的原则，健全职工代表大会制度，将其作为最基本的民主管理制度；其次，企业在重大决策上要广泛听取员工的意见建议，塑造民主平等氛围；最后，在企业内部坚持完善职工董事制度、职工监事制度。总之，党建工作和企业文化建设要想真正得到落实，就要从党内民主和党外民主入手，将两者结合起来，健全民主管理体制机制。

国有企业基层党建工作与生产经营 融合发展的思考与探索

山东黄金集团有限公司玲珑金矿 陈晓龙

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,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量,肩负重大责任、崇高使命。而生产经营是国有企业的中心工作,自觉地服务于这个中心,积极主动的融入这一中心,是党组织充分发挥政治核心作用,增强党组织凝聚力、向心力和战斗力的重要体现。近年来,山东黄金集团玲珑金矿坚持把党建工作与生产经营融合发展作为重点研究课题,积极探索“两者”融合发展的有效路径,取得了一定成效。具体情况如下:

一、国有企业基层党建工作与生产经营融合发展的现状及分析

(一) 对党建工作的重视程度还不够高。一是有的党支部书记未能牢固树立抓好党建工作就是最大政绩的理念,找不准党建工作定位,主观认为党建工作是服务于生产经营的,未把抓党建工作提高到和抓生产经营工作的同等高度去重视,在抓党建工作方面投入精力少、思考深度不够,没有真正对自身党建工作进行深入研究和谋划,抓党建工作没有思路、没有短期目标和长远规划。二是有的党员领导干部学习

党的政治理论知识主动意识不强，学习满足于学文件、学讲话，浮于表面、沉不下去，缺乏系统性、整体性的深入学习，对新理论、新知识的学习缺乏强烈愿望，运用理论知识指导实践的能力不足。

（二）对党建工作的责任落实还不够严。一是有的支部委员抓党建工作责任意识不强，平时工作以业务工作为主，未能因地制宜、因时制宜的去研究和创新党建工作，与时俱进、紧跟形势、科学谋划党建工作的力度不足。二是有的党员对党员身份认识缺失，将自己混同于一般群众，对党支部建设工作的重要性缺乏正确认识，先锋模范作用发挥不明显，导致党支部建设工作开展质量不高、效果不尽人意。

二、国有企业基层党建工作与生产经营融合发展的目标

（一）切实体现党建工作引领生产经营的实际成效。国有企业作为我国市场经济的重要组成，在社会经济的发展进程中具有重要作用。要保证企业的经营工作不偏离发展的中心，就需要坚持中国共产党的领导，始终与党中央及各级党委保持高度一致，切实将党建工作的思想政治优势转化为国有企业的生产经营优势。

（二）切实体现党建工作破解难点问题的实际成效。生产经营工作从本质上来说是企业赖以生存的重要条件，集中体现在企业的经济利益、社会地位等可量化指标中，而党建

工作相对于可量化指标，更多的是一种偏向于思想层面、精神层面及员工素质的体现。作为国有企业的企业文化建设更多的是发端于中国共产党的理论与精神的一种具象化的表述方式，其本质呈现出了统一性。基于这个基本统一的发端，党建工作应该结合自身企业的特点，做“活”理论，做“实”工作，以特色、内涵、实效为导向，积极开展工作创新，以便更好的解决企业生产经营过程中出现的各类问题，而不是停留于独立存在、高高在上的口号。

三、国有企业基层党建工作与生产经营融合发展的方法

按照国有企业基层党建工作与生产经营融合发展的目标，结合自身企业的特点，我们开展了以下探索：

（一）坚持思想引领，进一步坚定融合发展的“风向标”

思想是一切行动的先导。想要切实推进基层党建工作与生产经营的融合发展，就必须提升广大干部、员工的思想认识。

1. 坚持“解放思想，实事求是，树立正气，激发活力”和“基础工作规范、三会一课做实、主题党日做活”的思路，聚焦学习贯彻十九届六中全会精神，及时跟进学习习近平总书记最新讲话，严肃党内政治生活，全面加强员工思想政治建设，切实营造“又红又专”的党建工作氛围，全面激发企业高效发展的红色动能。

2. 严格落实第一议题、党委中心组学习制度，大力推行“三定三有（定机制、定时间、定流程，有讨论、有记录、有影像）”工作措施，充分利用员工大会、班前会等各类会议组织开展“三会一课”，全面提升“三会一课”开展质量，真正做到党建工作与生产经营工作同研究、同部署、同落实。同时，不断深化会前学习、会中讨论、会后践行的学习机制，全面提升广大党员、干部的学习教育成效和工作实践能力。

（二）坚持固本筑基，进一步打造融合发展的“强堡垒”

基层党组织是政治组织，具有鲜明的政治属性。习近平总书记强调，要强化基层党组织政治功能，使每个基层党组织都成为坚强战斗堡垒。

1. 深化基层党组织不同主体党建履职尽责清单，把党要管党、全面从严治党要求贯穿基层党建工作的各方面、全过程，落实到每个党支部、每名党员，以一级抓一级、层层抓落实的党建工作格局，全面促进党建工作与中心工作的同频共振、同向提升。

2. 建立党史学习教育常态化、长效化机制，以实施党支部评星定级、过硬党支部建设为抓手，坚持问题导向，深入推进“党建+”举措，在技术攻关、精益改善、补齐短板、为民办事等方面充分发挥党支部的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，确保党建工作与中心工作各环节的有效结合，

全面实现企业改革发展的平稳运行。

（三）坚持从严治党，进一步下好融合发展的“先手棋”

1. 把落实主体责任作为必须履行的政治责任和必须完成的政治任务，持续推行“前置监督”，认真查找生产经营中的“出血点”，通过建制度、搭体系，强化监督工作的针对性，加强廉洁警示教育，从“事后惩处”转向“事前教育”，开展“以案说纪”，让广大干部员工明白规则底线，从源头上主动拒腐防变。

2. 严格落实中央八项规定，准确运用“四种形态”，坚决查处员工群众身边的腐败和作风问题，做到执纪问责到位、处分执行到位，以“零容忍”态度维护企业“风清气正”的政治生态。

3. 深化“四级督查（一级即企业各单位内部自行督查、二级即企业专业部门督查、三级即企业审计纪检督查、四级即企业党委纪委督查）”监督体系运用，创新实施“执纪监督+互联网”，持续推动纪检监察信息化建设，全面筑牢广大干部员工“不想腐”的思想防线，切实为企业改革发展提供过硬的纪律保障。

（四）坚持凝心聚力，进一步用好融合发展的“助推器”

1. 坚持发挥好意识形态和宣传思想工作“举旗定向”的重大作用，积极运用各类载体大力宣传形势政策、做实员工

思想动态分析，充分发挥新闻舆论工作对意识形态建设的桥梁和纽带作用。

2. 坚持以团结稳定鼓劲、正面宣传为主，广泛开展先进模范学习宣传活动，充分彰显广大员工的良好精神面貌，以动人的劳模故事、劳动故事、工匠故事，弘扬主旋律、传播正能量，同时加强思想道德建设，大力弘扬时代新风，着力突出宣传工作的政治性和时效性。

（五）坚持选贤任能，进一步稳固融合发展的“压舱石”

1. 坚持党管人才原则不动摇，围绕“安全、效率、效益、质量”四个维度，持续推进企业三项制度改革，建设“管理、技术、技能、服务”四个序列网格化职级体系和以“人企命运共同，约束履职担当，激励价值创造”为导向的“全员一体化”绩效考核体系，将传统的“身份管理”向市场化“岗位管理”转变，树立“工资是挣出来的”“考核看业绩”的理念，形成管理人员“能上能下”、员工“能进能出”、薪酬“能增能减”长效机制。

2. 以“培训+竞赛+自主评价”三位一体培养模式，分层分类建立和完善教育培训体系，提升队伍能力素质，充分激发企业内在活力。

（六）坚持谋新求变，进一步锤炼融合发展的“服务队”

1. 组织群团组织紧密围绕企业生产经营中心和改革发

展大局，积极适应发展的新变化和员工的新需求，进一步创新活动载体和实践模式，广泛开展精益改善交流会、素质拓展、青年技能比武、青年联谊等系列活动，力争群团工作开展始终与企业改革发展同步推进。

2. 以解决管理短板、发展瓶颈、基层困难为导向，常态化组织广大党（团）员围绕生产经营、降本增效、精益管理等工作开展“主题党（团）日”活动，充分将党员的先锋模范作用和团员的生力军作用融入到生产经营的各个方面，并积极组织青年员工在科技创新、安全生产、经营管理等工作中进行研究、攻关，力争形成突破性成果，筑牢创新创效阵地。

3. 利用钉钉、微信等常用网络渠道，充分发挥网络信息化优势，探索打造帮扶对象“需求点单”，服务中心“统筹派单”，志愿者“接单服务”的一站式服务平台，积极构建爱心帮扶新格局，全面筑牢青年服务的阵地平台。

中国共产党的百年历史告诉我们，团结就是力量，团结是我们成功的基础。因此，企业必须立足于实际，将党建工作与生产经营紧密的“团结”在一起，充分进行有机融合、优势互补、相互交融，才能提升企业基层党组织的工作质量水平，确保企业经济效益、社会效益的全面提升。

以思政工作为抓手，促进企业文化建设

山金西部地质矿产勘查有限公司 任玉飞

【摘要】企业是社会主义建设的主体力量，企业文化是企业的灵魂，决定企业的生命力及存在价值，企业思想政治工作在保障社会主义经济建设方面起到重要作用，是一切其他工作的生命线。自改革开放提出适合我国社会主义经济发展的经济体制以来，加上思想工作的指导和企业文化的促进，我国大大小小的企业都能够有效运行，为国家的经济发展献出一份力量。

【关键词】企业；思政工作；文化建设

前言

企业在开展日常工作的过程中，要想使员工工作的积极性和主动性被充分地调动起来，就要将思想政治教育工作放在首要位置，使员工发自内心的想要为企业发展贡献力量。我企业开展思想政治教育工作的时间不长，大多数企业都是摸着石头过河，正在探索思想政治教育工作给企业发展所带来的积极作用。企业要想在激烈的市场竞争中独占鳌头，就要在企业文化中融入思想政治教育的精髓，从而使企业朝

着更加健康的方向发展。

1. 思政工作与企业文化的共同点及不同点

1.1 共同点

企业文化与企业思政工作之间有诸多共同点，都是通过激发精神力量促进企业经济发展。思政工作主要是解决思想意识方面的问题，如果思想出现偏差、政治意识不坚定，则无法把思政工作落实到真正的行动中，只有做好企业职工的思政工作，才可确保企业生产管理正常进行，促进企业可持续发展。企业文化是企业对外形象，良好企业文化能提高企业核心竞争力，帮助企业在激烈竞争中站稳脚跟。在工作内容方面，思政工作和企业文化的建设，我中有你，你中有我，相互依存。在管理理论新发展的角度来看，把企业管理重点和注意力从传统管理理念当中只注重“物”真正凝聚到“人”的因素，强调以人为中心，人性化管理。思政工作和企业文化都是将人的思想与行为规律作为研究对象，强调以人为本。

1.2 不同点

除上述共同点以外，两者也存在许多不同点。思政工作是通过党的路线方针把职工思想统一起来，创造安定团结的社会环境，为国民经济发展提供基本的政治保障；而企业文化仅限于经济积极性的目标，通过文化手段对职工思想、行为进行引导和制约，加强企业内部的凝聚力和社会责任感。

可以说成，思政工作为企业文化指明了方向，企业文化为思政工作增添了新的灵感和活力，实现二者有效融合，相互补充、取长补短、实现共同进步。

2. 加强企业思想政治工作与企业文化融合的重要性

2.1 利于提高综合竞争力

思政工作主要针对的主体是人，当人的思想素质得到一定的发展后，可以给企业带来经济效益增长。思政工作与企业文化融合发展，能提高员工综合素质，使企业工作高速有效运行，利于提高综合竞争力，提高所属地位。

2.2 促进企业思想政治水平和文化水平的提高

企业通过多种物质或形式来塑造企业文化，企业文化与思政工作相融合能保证企业文化塑造的价值不会因为社会不良意识所影响，帮助思政工作更有效、更合理在企业内部开展。而企业在开展各项文化活动时应以社会主义核心价值观和发展观为导向，保障企业文化的优越性，提高员工的认同感，提高企业的思想政治水平和文化水平，保障社会的良性发展。

2.3 打造良好的工作环境

除需要加强自身硬实力和良好发展理念外，还需提高文化软实力，始终保持以人为本的观念，为企业员工树立正确的价值观导向，打造良好、和谐的工作环境，及时、定时深

入企业基层，从实际上解决在工作中遇到的难题，提高员工归属感和对企业管理认识，形成统一经营理念和企业文化价值观，提高企业凝聚力，不断加大对思政工作的宣传力度，针对在思政工作所取得的成就以及面临的问题进行分析整理，提高企业员工对思政工作的正确认识，形成良好的企业文化氛围。

3. 思想政治工作与企业文化建设融合的策略

3.1 加强领导

①把握正确方向。思政工作包含内容较多，在实际开展的时候，往往会涉及到多方面的工作，这就使得思政工作的彻底实施具有一定的难度。所以，企业要将未来发展的方向掌握好，坚持走社会主义道路，把控好企业未来发展的方向，全面掌握所有员工的真实情况，科学预测企业在发展过程中可能会遇到的所有问题，依托国家发展的总体规划，脚踏实地，带动整个企业逐渐的发展成为综合实力最强的优秀企业。

②建设执行力较强的领导班子。企业的经营情况受企业领导班子组织能力的直接影响，通过对企业领导队伍的有效建设，确保其拥有更加正确的思想观念，其在日常工作中才能真正的起到带头作用，也只有这样，企业政工团队才能发挥好带头作用，使企业中所有员工的综合素质得到全面的提升，使每一位员工都能够出色的完成本职工作。企业在发展经济的同时，也要对企业内部的工作氛围进行积极的营造，使员工

能够感受到像家一样的温暖，使其能够全身心的投入到企业生产建设活动中。通过对企业领导班子综合实力的不断提升，增强了企业的凝聚力，使企业上下拧成一股绳，干劲冲天，带动整个企业在行业发展中遥遥领先。③转变政工工作方法。在企业发展的过程中，思想政治教育工作发挥着积极的促进作用，推动企业实现了飞速的发展。企业需要不断地革新思想政治教育工作策略，顺应时代发展的趋势，使用现代化的技术手段武装思想政治教育工作的方式和方法，与时俱进，不断地提升整个企业的综合实力。以往企业开展的思想政治教育工作都是独立的，这就给企业的整体管理工作带来了巨大的阻力。企业在对这一情况进行改变的时候，需要高度重视思想政治教育的优势，使其能够为企业发展起到强有力的推动作用。

3.2 贯彻人本管理思想

企业作为一个集合体，其中最为主要的组成元素就是人，如果没有人企业也就无法运转。任何企业都要把员工放在重要的位置上，企业发展水平的好与坏，员工发挥着非常重要的作用。如果企业员工的工作态度比较消极，那么企业的整体氛围也会随之受到严重的影响，从而给企业的整体发展水平造成意义深远的负面影响。企业文化建设时，需要重点关注创新型工作理念，依靠企业员工使文化建设得以快速的实

现，从而使整个企业经济建设实现质的改变。因此，在企业的日常管理中应该引入人本管理思想，把人的因素置于管理工作的中心，在日常工作中要调动其员工的工作积极性和主动性。与此同时，企业还要统一国家、企业和个人利益，来充分激发出每个员工的积极性，从而使企业经营的正确性和经营目标的实现得到充分的保证。第一，改善企业员工的生活条件，把员工对美好生活的期待作为目标，只有这样才能筑牢思想政治工作的基础，以确保企业文化建设的有效运行。第二，企业定期组织开展各类评比或者比赛，从技能教育、家庭教育和基础教育等层面着手，提高企业员工德育、技能水平。

3.3 将文化建设为载体

企业要想实现平稳的发展，就要对企业发展战略目标进行高度的关注。企业开展的所有活动都要有明确的目标，通过设置目标可以为企业发展指明方向，带动整个企业朝着更加先进、高效的方向发展。具体来说，企业就是要发展企业文化的载体作用，将员工思想、价值观的培育作为主要的思政工作目标，以帮助员工及时消除不良思想。不仅如此，企业还要加强思想政治教育，提高全体员工的综合素养水平，增强员工参与文化建设的热情，让员工以更好的状态投入到具体的工作中。企业通过对文化建设质量的不断提高，使企

业内部环境得以积极的改善，让员工可以将企业当做自己的家去经营、去奉献。

3.4 提升思政工作的感召力

从本质来说，企业是一个整体，是员工的家庭，其和谐正常运营，离不开所有员工的共同配合和努力。企业文化为企业发展所提供的助推作用虽然是无形的，但是却是无可比拟的，只有良好的企业文化才能更好的影响员工，员工每天都以积极向上的心态完成每项工作内容，使整个企业的工作氛围变得更加和谐、奋进，不断地提高企业的经济效益和社会效益，使本企业逐渐的发展成为本行业中龙头企业。企业开展的所有文化活动都要走进员工的内心世界，使员工发自内心的接受企业文化教育，使企业的文化氛围变得更加浓郁，从而使企业发展成为为文化建设为核心的先进企业。

3.5 拓展思政工作辐射范围

企业需要高度重视文化建设的积极作用，使思想政治教育工作渗透到企业发展的每个细节中。员工不仅是企业文化建设的主力军，他们还是企业文化建设的受益者。企业在开展各项工作的过程中，将员工的利益放在第一位，注重对员工专业技术水平的提升，使其能够更好地胜任本职工作，为企业创造出更多的效益。企业还要重点关注思想政治工作，使用形式各异的方法将其渗透到企业日常管理工作中，使其

为企业快速发展发挥积极的促进作用。比如，为了更好地塑造企业文化，企业可以定期组织员工进行野外探险活动，开展这样的活动不仅可以增强员工之间的额感情，还可以更好的渗透政治思想。另外，企业还可以组织员工到一线去参观和学习，这样的方式不仅可以增强员工对企业业务的了解程度，开阔了员工的眼界，使员工今后的工作中会更加的卖力。

3.6 确定思想政治工作目标

在不同的发展阶段，企业的思政内容、方法和形式也有所不同。企业在开展思想政治教育工作的時候，要全面的分析员工的实际情况，以企业文化建设为基础，制定出切实可行的发展规划策略，推动企业实现长远发展。不仅如此，企业在推进思政工作的过程中，还要发扬自身优势，以更好地解决企业经营和发展过程中所遇到的问题，并利用先进的思想来实现企业文化高质量的建设，从而促进自身不断向着现代化和先进化的方向发展。

结束语

如今全球经济一体化发展的脚步越来越快，企业要想不被社会环境所淘汰，就要不断地提升自身的综合实力，通过开展形式多样的思想政治教育工作的，不断地提升企业的凝聚力和向心力，使思想政治教育工作与文化建设工作有机的融合在一起，二者相辅相成，互相影响，互相促进，带动企业

经济实现快速发展，为企业实现现代化发展找到出路。

参考文献：

[1]周小精. 企业思想政治工作和企业文化建设相互关系及其有机融合[J]. 冶金管理, 2019(7): 131+133.

[2]吴金湖. 企业思想政治工作与企业文化建设的融合[J]. 现代企业, 2020(6): 114.

做优做强党建工作 引领企业高质量发展

山东金洲矿业集团有限公司 张岩峰

坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的“根”和“魂”，是我国国有企业的独特优势。对于国有企业来说，坚持党的领导，不仅要求企业做好政治工作，以政治思想来引领企业发展，也要从实际出发，攻克发展难题，以党建来促进和保障企业的高质量发展。

山东金洲矿业集团有限公司成立于1970年4月，前身是乳山金矿，2004年改制加入山东黄金集团有限公司，现有职工900多人，年生产黄金1000公斤。近年来，面对资源危机和深化改革的艰巨任务，金洲公司牢固树立“抓党建就是抓全局、抓党建就是抓发展”的主业主责意识，坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实新时代党的建设总要求，持续改进和加强党的全面领导，坚定不移贯彻落实党的路线方针政策，保障了企业改革发展的正确方向，使党建工作成为企业发展的红色引擎。企业先后荣获全国黄金行业明星企业、国家级绿色矿山、山东省先进基层党组织、乳山市十佳先进基层党组织等荣誉称号。

一、突出政治建设，牢牢把稳企业发展的方向盘

一是强化理论武装。金洲公司党委以高度的政治站位、

强烈的政治担当，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，毫不动摇贯彻执行党的路线方针政策，通过党委理论学习中心组、“三会一课”、主题党日、“第一议题”等载体，认真抓好新时代中国特色社会主义思想、党的十九届历次全会精神的学习教育，深入学习贯彻党建重要论述和指示精神，以新理念新思想新战略引领企业改革发展，将“坚持党对国有企业的领导是重大政治原则，将“一以贯之”的要求落到了实处。

二是强化责任落实。为了规范党建工作开展，金洲公司党委着眼于党要管党、从严治党的党建大势，细化出台了《党建工作责任制实施办法》《党建工作绩效考评责任追究制度》《党组织参与重大决策制度》《党委班子党建工作联系点制度》等，通过责任分解和监督考核，促进党建主体责任落实。结合自身实际，重新理顺了各支部设置，落实了党务人员的工作待遇，提高了党务工作人员的积极性，确保了党建工作有人抓、有人管、见实效。

三是强化把关定向。改进和规范党委会议事规则，完善“三重一大”事项决策程序，并将党建工作总体要求纳入公司章程，进一步明确“党委研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序”，使企业党组织的把关定向作用得到落实。

二、突出攻关破题，将国企党建优势转化为发展优势

一是深化改革，激发内生动力。为了激发企业发展活力，

调动干部职工的积极性和能动性，金洲公司党委以人事制度改革为突破口，按照现代企业制度的要求，积极探索建立“干部能上能下、人员能进能出、薪酬能高能低”的人力资源管理体系，重新理顺了管理岗位设置，研究制定了竞聘上岗方案，完成了新一轮中层干部及主管岗位竞聘上岗活动，真正做到了“让想干事者有机会、让能干事者有舞台”。坚持“工资是挣出来的”的理念，打破原有绩效考核模式，构建起了以黄金含量工资为主导，工资与产量、效益、贡献动态挂钩的经济责任制，发挥了绩效考核奖勤罚懒的杠杆作用，营造了人人思进的干事创业氛围。

二是攻坚会战，破解资源瓶颈。金洲公司党委发挥主心骨作用，在加强成矿规律研究的基础上，对各矿区实施高强度探矿大会战，成功在金青顶矿区取得探矿突破，打破了多年来“该区域已无增储可能”的论断，为企业发展提供了资源保障，更为其他矿区探矿工作的开展提供了科学借鉴。

三是创新突破，提高发展质量。金洲公司党委坚定落实新发展理念，结合企业实际编制了新旧动能转换重大工程实施方案，加快推进绿色矿山建设、复合型人才培养等十个重点项目实施，加快推进智能矿山、绿色矿山建设，培育矿山发展新动能。完成的区域成矿规律研究、智能化矿山建设、等关键性科技项目，先后获得山东省政府和中國黄金协会科技创新成奖励，为推进高质量发展提供了科技

支撑。

三、突出共建共享，将以人民为中心的发展思想落到实处

一是注重抓好思想政治工作。充分发挥公司党委在思想政治建设中的引领作用，把解决思想问题与解决实际问题结合起来，通过召开车间职工大会、一线职工座谈会、建立并严格落实领导班子联系点制度等措施，深入细致地做好职工思想工作，做到思想上解惑、精神上解忧、心理上解压，引导大家始终与企业发展同呼吸共命运。特别是针对新冠疫情对生产经营造成的冲击，部署开展“攻坚克难，我该怎么办？”大讨论活动，引导干部职工解放思想，克服畏难情绪，坚定发展信心，形成了党员干部职工同心同向同力谋发展的新局面。二是注重发挥典型带动作用。深入创建学习型、创新型、实干型团队，大力弘扬和培育劳模精神、劳动精神、工匠精神，深入挖掘在安全、生产一线涌现出的先进典型，营造比学赶超、建功立业的浓厚氛围。通过开展“党员先锋岗”“党员承诺上墙”“流动红旗”等活动，充分发挥党员的先锋模范带头作用。去年以来，先后涌现出全国劳模官福祝等一大批先进个人，成为职工比学高赶超的榜样。三是注重抓好民生保障。牢固树立“职工利益无小事”的理念，通过召开职代会，开展合理化建议征集活动，将职工呼声和诉求

变为具体的措施，充分调动了职工关心企业、奉献企业的积极性。积极活跃职工文化生活，定期举办职工运动会、有奖征文比赛、文艺汇演等文体活动，振奋了职工精神，展示了职工风采。近期，我们还根据具体情况，积极推进了职工活动中心建设，为职工提供文体活动阵地。狠抓帮扶政策落实，建立了党委即时救助、领导班子定点帮扶、困难职工救助基金救助等常态化的帮扶救助机制，将关怀文化落到了实处，增强了党员群众的归属感和向心力。

四、突出全面从严治党，构建风清气正的政治生态

一是压实各级责任。金洲公司将党风廉政建设工作纳入领导班子分工，与班子成员、各单位负责人逐级签订《廉洁从业承诺书》和《“一岗双责”责任书》，定期开展检查和考核，督促各级党员干部真正把党风廉政建设抓在手中、扛在肩上、落实在行动上。**二是强化廉洁教育。**结合党史学习教育要求，组织党员领导干部深入学习党章党规党纪，开展“四史”专题讲座，组织参观胶东特委诞生地以及马石山十勇士纪念馆、乳娘红色教育基地，开展“廉洁书画展”“廉洁口号征集”“家庭助廉”“廉洁共建”等活动，持续强化各级党员领导干部的廉洁意识和纪律规矩意识，永葆政治本色和入党初心。**三是狠抓问题整治。**将整治“四风”问题与改进工作相结合，通过开展思想纪律作风整顿和查纠“大企业病”

专项行动，对存在的问题进行了彻底整改；积极运用监督执纪“四种形态”，对中央八项规定精神落实情况进行经常性督查，先后开展了物资采购、招投标、公车使用、公务接待等专项监督检查活动，对违规违纪问题“一案双查”，营造了从严从实、风正气顺的政治生态，为公司稳定健康发展提供了坚强纪律保障。

关于开展好国有企业意识形态工作的 思考与探索

山东黄金金创集团有限公司 王伟平

意识形态，是由各种具体的意识形成的政治、经济、社会、哲学、道德等构成的思想体系，它是事关社会稳定、企业发展的至关重要的一项思想工作，决定着企业的高质量发展、党的前途命运、民族的凝聚团结、更是关乎国家的长治久安。而对于意识形态工作，当前很多企业工作开展不全面、不扎实、浮于表面，没有充分贴近群众等，诸多问题反映着企业对意识形态工作的不重视。因此，如何开展好国有企业的意识形态工作，是具有极端重要意义的。

一、意识形态工作的重要性论述

近年来，我们经历了新冠疫情带来的严峻考验，同时还有来自境外恶意的舆论压力与意识形态的深度侵袭。他们利用新冠疫情肆意制造虚假新闻，空穴来风，不断抹黑中国共产党，试图通过国际舆论淡化甚至抹除党与人民努力奋斗的成果；他们利用俄乌冲突挑唆国家关系，不断发起仇恨言论、扭曲事实、干预他国内政，甚至公然煽动他国内乱。习近平总书记强调：“我们必须把意识形态工作的领导权、管理权、话语权牢牢掌握在手中，任何时候都不能旁落，否则就要犯

无可挽回的历史性错误。”

因此，面对当今日益多变的生活方式以及复杂交错的思想文化交流，意识形态领域斗争愈加激烈，我们更是应该认清当前形势，充分认识到意识形态工作的极端重要性，时刻保持高度警惕，透过普遍现象看到思想本质，深刻认识到意识形态工作的极端重要性，以坚定的信念以及崭新的理念，高举党的鲜明旗帜，扎实做好思想引领，弘扬正气，推进意识形态的各项工作落实做细。

二、当前意识形态工作面临的新形势

当前，随着科技的不断发展，新媒体技术推陈出新，意识形态领域的斗争不再局限于传统的新闻、报纸等媒体形式，自媒体、短视频、公众号等新颖的传播方式受到大众的喜爱和追捧，意识形态的渗透形式灵活、多变，加之外来文化不断冲击、文化的不断交融等因素给意识形态工作带来了多变性、复杂性和不确定性，意识形态工作的领域、环境、对象、方式以及内容也在时刻发生着变化。

从国际环境来看，我国近年来高质量发展取得的一系列成绩引起了西方部分势力的嫉妒和不满，他们不仅从经济上对我国进行恶意打压，在意识形态领域也不断进行着形式多样的渗透和攻击，甚至演变出一部部“自导自演”“痴人说梦”的闹剧。但我们必须要认清的是，西方势力对我国文化、

思想领域的渗透愈发深刻，手段层出不穷，隐蔽性越来越强、造成的影响也越来越大，比如香港暴乱事件、新疆棉事件、“毒教材”事件等，其背后必然有西方势力的参与和助推。

从国家层面来看，我国的全面深化改革工作已经步入深水区，发展带来的各项社会矛盾日益凸显，人们思想独立性日益增强、观念差异越来越大，方方日记事件、公祭日女孩着和服上街事件等无不体现着国民被外来思想冲击扭曲，意识形态工作仍然任重而道远。

三、国有企业意识形态工作的特点

意识形态具有极其独特的性质，它依赖于社会，但在不同的社会群体中具有自身独特的发展规律。企业是社会国家的组成单元，是安邦治国的基本单位。在国有企业中，干部职工的意识形态是对于社会、企业的思想文化认知的总和，区别于社会国家群体的意识形态，国有企业内的意识形态便没有太多的复杂性和阶级性，更多的是具有较强的相对独立性。同时，容易被很多人忽视的是，企业意识形态具有很强的可塑性，即在对人的思想和认知进行引导的基础上，加以改变或塑造，形成思想共识，推动强化群体的向心力、凝聚力。因此，意识形态工作不能一概而论，要根据一个群体的认知来进行考量。

四、国有企业意识形态工作存在的问题及原因分析

一是意识形态未能在企业中得到充分重视。当前许多企业过于注重生产经营带来的指标成长，而未能真正把意识形态工作作为重要工作进行部署；未能把加强意识形态工作作为重大政治责任，纳入重要议事日程；未能将意识形态与生产经营同频共振，深化意识形态工作成果，从而未能充分落实好“党管意识形态”的要求。究其原因，是部分企业政治站位不够高，贯彻落实上级各项安排部署的力度不够，只求“壮其骨”而不求“凝其魂”，长期忽视意识形态的极端重要性，从而导致意识形态工作未能在国有企业中得到充分的重视。

二是意识形态工作制度体系未能充分发挥作用。部分企业意识形态工作制度形同虚设，甚至未能建立健全意识形态工作制度体系，意识形态工作没有依据，工作开展不规范、流程模糊；同时，部分企业缺乏意识形态工作应急管理制度，对意识形态缺乏及时监测和有效引导，对意识形态危机化解不到位，没有充分运用意识形态对企业的核心保障作用，进而将危机坐大，引发集体罢工、恶意上访等事件。

三是意识形态工作人员能力有待提高，工作开展不深不透、浮于表面。意识形态工作人员专业能力不强是当前企业普遍存在的问题，甚至许多企业意识形态工作人员为兼职，这是企业意识形态开展不深不透的极其关键的原因之一。另

一方面，企业对深入推进意识形态工作的主观态度不够强，导致意识形态工作仅仅能够完成“规定动作”，却没能做到足够创新的“自选动作”，工作开展枯燥无味，员工思想建设必然效果不佳，工作更是渗透无力，毫无建设性可言。

五、做好国有企业意识形态工作的举措

（一）以宣传为载体，发挥意识形态内外双向引导作用

意识形态领域的斗争不是只有反抗和抵御外来的不良风潮，还有积极地正向引导，而宣传作为意识形态的一项重要载体，承担着这个“责任”。能否及时、有效地将企业的新做法、新经验、新成绩传递出去，在公众视野塑造起良好的企业形象，引导公众对国有企业的积极评价，是对外宣传工作是否成功的重要标志。而对内宣传则要以主流思想为重点，以习近平新时代中国特色社会主义思想为核心指引，加强员工的思想引导，营造积极向上的干事创业氛围和强大的凝聚力。因此，宣传工作不但要具有时效性，还应具有一定的思想性、引导性，要从成绩中发掘基层的亮点做法，对亮点做法进行经验总结，形成一篇即有“干货”又有思想的新闻材料，对内是对基层工作的肯定，对外是对国有企业成绩的正向宣传。

新媒体时代下，宣传工作的形式开始变得多样化，相对于传统的纸媒，人们更乐意在这个快节奏的生活工作中寻找

“碎片新闻”，更简短的文字、更诙谐的语言、更有趣的故事成为人们更为喜闻乐见的新闻内容。在此情况下，更多的宣传工作者开始研究如何将新闻工作在“趣味化”的同时，保持它应有的宣传和思想引导价值，更加精美的排版、图文并茂的漫画、灵活多样的短视频应运而生，而因此获得高流量、公众认可度高的媒体，自然而然就占领了意识形态的制高点。因此，新时代下的宣传工作，企业不应拘泥于传统的宣传形式，要充分发掘更多的宣传途径和方式，让意识形态工作在不同载体上呈现出多样的成果，不再“虚无缥缈”，而是“有血有肉”。

（二）以舆论为载体，发挥意识形态的可塑性

习近平总书记曾在党的新闻舆论工作座谈会上讲到：党管宣传、党管意识形态、党管媒体是坚持党的领导的重要方面。社会舆论是以信息为载体，携带着人们思想、价值观和个人见解，它是意识形态在社会公共话题上的一个具象的表现。对于一个舆情，人们往往有自己的见解，随着认同这个见解的人越来越多，舆论的热度就随之提高，更多的人就乐意接受大多数人的思想和观点，因此，舆论在意识形态领域有一定的思想塑造作用。随着互联网的飞速发展，当今社会舆论更多地体现在新媒体上，以网络平台、论坛及各大主流App为载体，新媒体形势下的舆论以其独有的影响范围和极

快的扩散速度为主要特征。它可以有力的抨击社会的不良风气，也可以弘扬身边的正能量，在这个所有人都是“舆论制造者”的时代，如何把握好舆论建设也是意识形态工作的重中之重。要把握好企业的舆论环境，弘扬、传播积极向上的正能量，以正向舆论在公众社会塑造良好的国有企业形象。

在传播正向舆论的同时，要时刻关注负面舆论，要旗帜鲜明地否定不实、不当的舆论，抵制和销毁谣言。媒体的强大给信息传播提供了更多的便利性，但也给制造谣言提供了更低的成本。而相对于正面舆论，往往一条负面的舆论发酵速度相对来说更快，扩散的范围更广。因此，要紧盯社会和公众舆论动态，一旦发现苗头性负面舆论，立即着手舆情处置，维护国有企业的良好社会形象。

（三）以企业文化为载体，发挥意识形态的推动作用

习近平总书记指出：“我们要坚持道路自信、理论自信、制度自信，最根本的还有一个文化自信”，对于国家社会来讲，文化建设是意识形态建设的根本要素之一，它承载着一个国家和民族的灵魂，是国家繁荣昌盛的底气。而对于企业来讲，企业文化就是整个公司价值观、向心力及思想共识的合集。只有达成共识的要素才能够成为企业文化，它代表着企业干部职工共同的价值判断和价值取向，是被大多数员工所认可的文化。

“如果你想建造一艘船，先不要把人们召集起来收集木材、分配工作和发号施令，而是要引导他们向往浩瀚无边的大海。”企业文化是一个企业兴盛的灵魂力量，加强企业文化的宣传引领，引导员工同向发力，是企业经久不衰的关键。构建并发扬一个独立、向上且能够被广大干部职工认可的企业文化体系对于企业来讲是至关重要的。企业 LOGO、宣传语、理念、价值观甚至工作服，这些在企业园区内随处可见的企业文化元素无时无刻不在影响着员工的思想动态，一个有固定体系的优秀企业文化甚至可以默默推动人们形成一个固有意识，比如山东黄金集团宣贯企业文化以橙黄色为主体，在该企业就职的员工看到橙黄色的第一反应就是自己所在的公司。它通过建立一个标准，让人们认可并且自觉遵守，逐渐成为自身自然的行为和意识习惯，最终会在一个人的潜意识里进行改变，这就是文化对意识形态的一个推动作用。

企业文化的宣贯是一个以人文为根本的行为，其最大的忌讳就是强制性实施，要通过引导来让人们慢慢接受、认可并自觉遵循。因此，文化建设是一个长期而又不能急于求成的过程，通过构建出一个共同的愿景目标，凝聚出一个有向心力、有战斗力的团队，这是企业文化最重要的现实意义。

意识形态在国有企业工作生活中是无处不在的，它可以通过新闻、舆论、文化为载体，引导、塑造并推动人们形成

一个具有说服力的理念，甚至可以改变人的行为习惯。习近平总书记在党的十九大报告中指出：“必须推进马克思主义中国化时代化大众化，建设具有强大凝聚力和引领力的社会主义意识形态，使全体人民在理想信念、价值理念、道德观念上紧紧团结在一起。”作为国有企业，必须要从严从实抓好意识形态工作，全面落实各级党委关于党的建设、意识形态建设的各项要求和安排部署，深化“党管意识形态”，凝聚思想共识，以强大的凝聚力推动企业这艘“航空母舰”行稳致远。

将思想政治教育融入到专业课教学实施方案

——以《单片机原理及应用》课程为例

烟台黄金职业学院 王晶晶

【摘要】大学生思想政治教育工作是我国高等教育的中心环节,思想政治教育应贯穿于大学生培养教育的全过程。本文以《单片机原理及应用》课程为例,总结了课程特点,阐述了课程思想政治教育的必要性,分析了专业课教学中存在的思政元素,提出了在专业课教学中开展思想政治教育的具体措施。

【关键词】思想政治教育, 专业课程, 单片机

引言:习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调:“要用好课堂教学这个主渠道,思想政治理论课要坚持在改进中加强,提升思想政治教育亲和力和针对性,满足学生成长发展需求和期待,其他各门课都要守好一段渠、种好责任田,使各类课程与思想政治理论课同向同行,形成协同效应。”讲话指出高校思想政治工作关系高校培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人这个根本问题。要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发

展新局面。

因此，高校应抓住课程改革核心环节，挖掘梳理专业课程的思政元素，将传统的思政课程教育对接专业课程、课堂教学与师资团队，在“润物细无声”的知识学习中融入理想信念层而的精神指引。专业课程要根据各自课程的特点，担起课程思政改革的重要职责，把“立德树人”作为教育的根本任务的一种综合教育理念。我们选取《单片机原理及应用》为例，做出专业课融入思想政治教育的方案，其他课程也可参照执行。

单片机原理及应用是电气自动化专业的一门主要专业课程，是一门重要的必修课。在传统的教学中注重的是“掌握知识，理论联系实际”，仅仅考查学生是否掌握了电路设计及编程的理论和技巧，却忽略了作为一个技术人员应具备的职业操守与文化内涵。因此，在专业课程教学活动中，应以立德树人为根本，充分挖掘蕴含在专业知识中的思政元素实现专业课与思政教育的有机融合，将思政渗透、贯穿教育和教学的全过程，助力学生的全面发展。

1. 单片机应用课程思政的实施方案

1.1 单片机原理及应用实施课程思政的必要性

电路设计与编程对于工程技术信息交流起到了至关重要的作用，尤其是当一些核心算法涉密时候，对技术人员的

职业操守提出了更高要求。因此，在授课的同时，更应该发挥思想教育功能，将思政元素整合到课程中去。思政教育全面地融入于教学，扎根于学生心中。

1.2 课程的思政元素挖掘

电路设计与编程的工作，不仅要求学生掌握设计编程的理论知识，算法技巧，还要有从业人员应具备的职业道德规范，这是与课程思政的目标一致的。课程思政中，可以挖掘社会主义核心价值观与品德教育的思政元素，融入思政教育点，并进行教学设计。如我讲按键控制知识点时，从教学内容安排来说有按键消抖动的内容，按键的抖动是人体感觉不到的，但不代表他不存在，通过示波器波形的检测，让学生真切感受到按键的抖动，这样学生了解了消抖动的原因，就能掌握其消除的方法，与我们党提倡的实事求是、具体问题具体分析辩证唯物主义方法论是完全一致的。讲通信系统设计时我会引入中国研制北斗导航的感人故事和优秀技术人员，培养学生持之以恒的毅力、细致踏实工作作风、谦虚求学精神、勇于创新的批判思维方式、善于总结的方法。

培养学生行业的职业道德规范，与社会主义核心价值观相结合，要求有严谨求实、质量至上的工作态度，提高学生的强国和法制价值观；有爱护资料、保守秘密的思想意识，增强爱国主义思想观；有服务用户、诚信为本的工作作风，

培养诚实守信的人生价值观；有遵纪守法、团结协作的法律意识和合作精神，营造平等、友善的学风和环境；有爱岗敬业、崇尚奉献的牺牲精神，培养当代大学生的乐业敬业的新气象。

通过深入挖掘《单片机原理及应用》中的思政元素，转变传统教育观念，提炼思政要求，融入课程教学，促进思政与专业课程的结合。在教学中融入思政元素，实现课程育人，达到思政目标。

1.3 完善课程体系

依托单片机原理及应用课程的重要地位，在教学目标的制定过程中注重充分发掘的“思政资源”，结合每章节的教学内容，制定教学目标与德育目标于教学大纲中。如在讲授精确电路设计的章节，要求学生保持一种严谨踏实的态度，也不允许任何环节出现丝毫差错，将工作的精准、精确、精细和人民生命等价起来，不惜花费时间和精力，反复改进调试电路，修改程序，感悟电气设计人员的工匠精神。

1.4 教学方式多样化

课程思政教学中注重多元化手段，通过引导学生学习编程语言的规范，增强学生一丝不苟的态度。充分利用互联网资源，以微信、学习通等形式让学生接触更多的编程技巧。通过深度讨论、角色体验与情感模拟、翻转课堂等探索，引

导大学生通过体验式思考，正确感受不同职位的工作过程。

2. 预计达到的思政的成果

2.1 培养学生主动学习能力

思政元素的引入，激发学生认真学习、积极实践、积极思考的良好氛围，使学生更加主动学习专业知识。通过与专业人员交流、岗位体验以及互换，让学生更加认真设计电路，提高责任意识。再如通过C语言设计的规范、模块化语言设计的学习，让学生了解不同编程语言的差异。做好日常交流与引导。我们不仅在课堂上教学生，在实践中带学生，更在平时注重与学生的日常交往、邮件互动、短信交流等过程中教育引导学生在复杂的社会环境和多变的社会思潮中坚定社会主义理想信念，不断增强民族文化自信和价值观自信，把他们培养成为爱国、敬业、诚信、友善的一代新人。最后，随着课程思政的深入，同学们对于专业知识的兴趣和接受度也有了很大提高。

2.2 提高教师自身思想道德素养

“师者，传道受业解惑者也”，传道者自己首先要明道、信道。教师除必须具备基本的仁爱礼信等道德素养外“课程思政”的实施对于高校教师的人文素养提出了新要求。教师要具备与时俱进，自觉学习社会主义核心价值观，特别是中国特色社会主义的“四个自信”（道路自信、理论自信、制

度自信、文化自信)教育内容,强化专业教师结合专业当好学生引路人的使命感与责任感,提升其德育教育的执教能力。

2.3 培养学生大国工匠精神

通过课程思政建设,将知识与思想融为一体,在进行知识传授的同时更加注重意识形态的引领,帮助大学生提高思想理论水平,厚植理想信念,扫除思想困惑,树立由于课程性质、教学模式等的限制,敬业价值观教育更多地是从理论教育的角度开展,而实践方面则较少。通过调查的结果显示了高职学生在理论认知方面,对于敬业价值观的认同度高,但仅停留在理论表层,并没有完全落实到自己的行动中。因此,敬业价值观教育的活动中应更注重实践环节,让学生亲自参与,亲自体验,效果会更好

把思想政治工作贯穿教学过程是中国特色社会主义高校应有之义。习近平总书记的重要讲话深刻回答了事关我国高等教育事业发展和高校思想政治工作的一系列重大问题,集中体现了中国特色社会主义新的实践对思想政治工作新的迫切需求,具有很强的政治性、思想性、针对性,是指导做好新形势下我国高等教育事业和高校思想政治工作的纲领性文献,是马克思主义教育思想中国化的最新理论成果,也是指导办好中国特色社会主义大学、推进党和国家高等教育事业发展的行动纲领。

不同时期有不同的价值观和梦想追求。在飞速发展的信息化时代，引导学生正确的社会主义核心价值观，是指引当代大学生健康成长、建功立业的光明之路，更是我们每一位老师的职责和义务。社会主义核心价值观是我们振发工作激情，防止精神懈怠，增强教书育人使命感的思想之基，立身之本。让我们认真践行社会主义核心价值观，融入民族振兴的伟大洪流，为迎接两个“一百年”，实现“中国梦”而不懈努力吧！

参考文献：

【1】将思想政治教育融入到高校专业课教学中去——以“新材料概论”课程为例，史兴岭，徐玲利《产业与科技论坛》，2018.

【2】将思想政治教育融入到高校专业课教学中去——以《水利工程 CAD》课程为例，胡宇祥，梁丽青 - 《科技风》，2018.

【3】高校思想政治教育课程体系的路径：从“思政课程”到“课程思政”——以机械制造类课程为例，姜晨，陈立国，朱坚民，... - 《北京城市学院学报》，2019.

以人为本 互促共赢 充分发挥群团组织作用

山东招金金银精炼有限公司 刘晓杰 刘滨 王雷

一、新形势下群团组织在企业中的现状分析

近年来，精炼公司群团工作紧跟形势发展，围绕中心，服务大局，密切联系职工群众，充分发挥群团组织作用，受到了广大职工群众的信任和支持，党、政、工、团、妇等工作历年在招金集团评选树优中名列前茅，为公司获得了荣誉。在取得成绩得到肯定同时，更是时刻保持百尺竿头、更进一步的意识，与时俱进的思维，剖析查找存在的问题与不足，为下步工作的提升奠定基础。群团工作存在的问题分析：

（一）群团工作职能弱化，队伍素质不高。效益是企业的目标，也是企业存在的前提。但在重视企业经营发展的共时，也不能忽视群团组织对企业发展的重要性的认识。当前，企业内部没有建立起一支成型的团组织，从事群团工作人员编制少，并身兼数职，群团组织队伍力量薄弱，从业人员没有更多的精力去探索和研究群团组织工作，从而制约了群团组织其职能作用的充分发挥。

（二）忽视员工思想工作。主要存在两方面问题，一是思想认识不到位，公司年轻人占比较多，青年人思想观念比较活跃，思维超前，广大青年职工在新形势下的实际需求我

们了解不足，在工作和生活中对职工思想政治工作下功夫不够。二是工作方式较单一，停留在宣读文件、开会、层级传达等陈旧手段上，与职工没有真正形成心理沟通，互动交流，具体参与指导的偏少。

（三）思维不够开阔，活动模式雷同。主要表现在：工作方式有些陈旧，习惯方式一般是听从上级布置，满足于各种成熟品牌活动。如：夏送清凉、秋季助学、两节送温暖等，止步于按部就班的开展活动，没有特别的新意，缺少用发展创新的眼光看问题。常常把活动当作主要工作来抓，每年组织的大学生座谈、安全演讲、安全知识竞赛、以师带徒、评比表彰等活动程序、规则每年基本雷同，模式固定，缺乏进行调查深入研究与创新，时间久了，难以调动员工参与的积极性。

二、加强和改进对企业党的群团工作重要性的认识

群团工作作为党的事业重要组成部分，是一项基础性、常规性的工作。它不仅是党组织与职工群众联系、沟通的桥梁，更是党组织动员广大职工群众为完成党的中心任务而奋斗的、必不可缺的一项重要法宝。抓企业群团工作，抓实了就是生产力，抓细了就是凝聚力，抓强了就是战斗力。因此，为了加强企业的党建工作，就必须加强群团工作，不断推动企业群团工作走上一个新台阶。

另外，现代企业的经营方式、经营理念、管理体制、分配方式等方面都趋于多元化和复杂化。这些新的变化也给企业的党建工作带来了巨大的挑战。只有顺应历史潮流、与时俱进，才能够实现稳定发展。因此，企业要不断改进、扎实有效地做好群团工作，要始终与职工群众保持密切的联系，将全体职工群众紧密的联系在一起，共同服务企业大局，把建设和谐企业的任务真正落到实处。

三、新形势下群团工作创新思路

新时代背景下，随着贵金属深加工板块业务的不断发展壮大，群团组织一定要突出工作特色，在继承好的工作方法上进行创新，加强队伍建设，找准工作的切入点、结合点、着力点，动员和引导广大职工将聪明才智积极发挥到参与企业发展建设中。群团工作创新从以下几个方面加以研究和思考：

（一）坚持党的领导，党建带动群团工作

加强党的领导是做好群团工作的根本保证。在新的历史时期，国有企业必须始终坚持党的领导，不断加强企业党建工作，切实发挥好政治核心作用。加强和改进企业党的群团工作，坚持以党建带团建、妇建和工建等工作，逐步增强群团组织的活力。领导干部必须在思想意识方面将党的群团工作重视起来，并把群团工作放在一个重要、突出的位置，让

其能够充分发挥职能作用。形成党委统一领导，党政齐抓共管，部门各负其责，党员干部带头示范、群团履职尽责、相互协调配合的工作新格局。

（二）加强自身建设，提升群团组织能力

公司内群团组织应进一步健全，真正使组织建设完善到基层、深入到一线、建设到班组，使群团组织网络全覆盖。不仅要选拔那些党性强、能力强、服务意识强、责任心强的同志担任群团组织管理人员，更重要的是要从一线工人中选拔表现比较突出的人才，充实企业的群团干部队伍。健全完善各种激励机制、保护机制，强化激励措施，促使从业人员履职尽责，提升群团组织的工作水平，增强企业核心竞争实力。

（三）搭建“互联网+”平台，做好职工思想政治工作

公司青年员工较多，青年团员是企业的未来、是“生力军”，是企业党组织的助手和后备军。他们善于接受新鲜事物，思维敏捷，思路开阔，是一个活跃的群体，他们的聪明才智在企业的工作中起着不可估量的作用。做好群团思想政治工作，不但要与时俱进运用新技术，还要与解决员工实际困难和利益矛盾结合起来，才能更好地让党的政策、企业的发展愿景深入每一位员工的内心。

目前，企业官网、微信公众号、学习平台魔学院、钉钉、

E 招金等平台较多，功能独立单一，有些模块功能没有充分发挥，未能有效将员工真正聚合起来。通过搭建适宜公司未来发展的员工智能平台，将资源有效整合，实现职工思想动态与企业发展思路互联互通，通过平台开展形势任务、理论知识、先进人物宣传，开展学习积分、动态调查、网上问答等，开发有趣味的项目，丰富职工间的交流。另外，利用互联网关注本企业改革发展中出现的新情况、新问题，由此引发的职工新动态、新诉求等，收集信息，及时研究解决职工的诉求，循序渐进地改善职工的各项需求，使职工体会到企业的关爱，进而积极地投入到企业的发展中来。

（四）寻求最佳结合点服务职工

群团组织要在结构日益多样化的格局中发挥作用，必须找准位置，寻求最佳结合点，发挥自身职能，切实服务职工，维护职工权益，凝聚职工合力，着重从以下几个点进行改进提升：

一是提智赋能，完善人才培养体系。聚焦工人技能形成，搭平台、筑赛道、优机制，赋能职工发展，铸就匠心育人。秉承“有为才有位”“赛马不相马”的理念，围绕“双通道”晋升体系对员工的素质要求，搭建起新员工培养、干部培养、班组长培养、高端人才培养、岗位技能认证五大人才培养体系，满足各个发展阶段、各个岗位的人才成长需求。

二是以赛促学，以学促行，将结果有效运用，注重构建长效机制。完善培训、练兵、比武、晋级“四位一体”的竞赛工作机制，广泛开展创新创效、立功竞赛、合理化建议、五小竞赛等多项劳动竞赛，将竞赛活动融入干事创业的持续过程中，将竞赛活动结果有效运用和发挥。与人才重点培养、薪职晋升有效挂钩，完善人才储备积累，而不是进行单次奖励后而结束活动。

三是成立业余特长人才储备库，为员工搭建展现自我的舞台。挖掘企业职工队伍中的有业余特长的人才，让“能人”充分发挥自己的才能。在有了一定的规模之后，可以承办一些特色活动，展现企业朝气蓬勃的新形象。在教育引导青年员工在工作中有“为”才有“位”的同时给青年员工创造出展现自己青春才华的“位”。通过组织各种主题活动，发现人才，将其中涌现出的佼佼者作为“推优”对象，进行重点培养。

四是帮助青年员工制定职业生涯设计。鼓励青年团员在工作中积极进取、有所作为，帮助他们实现自己人生价值。引导青年团员将自身的成长进步与企业的健康发展有机的融合起来，将个人的理想抱负与实现企业的目标有机融合起来，在实践中实现自己的人生价值。树立“企业是我们的根”这一理念，使青年员工积极主动融入企业，为企业贡献青春。

五是**为职工争取发声、参与、作主的平台**。招金精炼在完善职代会，厂务公开等制度的基础上，在日常工作中发挥职工代表、青年代表、各类先进人物监督建言的作用，并推进企业领导定期“下基层、进班组、访一线”制度、领导接待日等措施，发现问题早介入，早解决，从源头上保障职工的合法权益。

六是**大力开展“班组长论坛”“职工大讲堂”等活动**。班组是企业的细胞，作为“兵头将尾”的班组长更是班组安全质量管理的核心人物。班组长既是指挥员，又是战斗员，责任和使命重大，既是管理的最末端，也是管理最关键的环节，起着承上启下的作用。班组长自身素质的高低，不但关系到班组的管理水平和生产效率，影响着企业的生存和发展。而且，班组长与工人同劳动、同生活，对工人的状况最了解，对工人的各方面情况最有发言权。论坛形式可以多样化，一改以往领导讲，职工听的传统模式，把讲台让给工作成绩优异的班组长，让他们上讲台，分享管理经验和体会，发挥“兵头将尾”作用。

七是**引入新活力，丰富活动形式**。在改变活动形式上，群团组织充分引入新的活力因素，深入基层整合企业的活跃员工，尤其是新入职的大学生员工，充分发挥他们的积极性，从而集思广益，为组织活动出谋划策，丰富活动形式与内容。

同时，群团组织加强调研，投其所好，结合职工从事专业技能需求、业余爱好等方面开展活动，创建活动品牌，让大家愿意参与，积极参与，真正起到活跃职工生活，沟通职工感情，凝聚职工力量的作用。在组织开展各种各样的主题活动时，注重在活动的开展中培养，引导参与者，提升参与者的学习力、执行力，并通过活动参与者引导身边的员工，从而进一步推动企业各项工作的开展。定期组织先进人物、技术能手、优秀班组长等外出对标学习、拓展训练等，进一步增强群团工作的时效性和针对性。

综上，在新的形势下，企业要充分地意识到群团工作的重要性 and 必要性，要不断加强群团工作人员的综合素质，创新工作方法，使群团组织充分地发挥职能作用和优势，团结广大职工群众，为企业的持续健康发展而共同奋斗。

新时代背景下国有企业党建工作 高质量开展的探索

山东黄金地质矿产勘查有限公司 吕丽萍

【摘要】随着各行各业的快速发展，作为国有企业而言，如果想要获取长远性发展，就要意识到坚持党的领导不仅是国有企业政治发展路上的指明灯，更是发展的特殊优势与保障。同时国有企业也是国家经济体系的重要组成部分，关系着国家经济发展的水平与进程，承担着科技创新、民生就业、缴税纳税的重任，是国家发展的重要保障。新时代推动国企党建工作高质量开展不仅具有划时代的重要意义，而且成为贯彻执行国家全面从严治党战略的具体体现。党中央对于国有企业党建工作十分重视，相关政策规定明确指出，要持续加强党对国有企业的领导，保障企业基层党建工作的落实，推动企业制度的建立与完善，保障经济的稳定发展。从国企层面而言，是全面深化改革、服务经营生产的必经之路，高质量国企党建归根结底是优化党的领导与工作方式，实现国有资产保值增值；从职工民生工作角度，使党组织的领导作用得到有效发挥，增强竞争力，更好地满足职工群众对美好生活向往的需要。

【关键词】高质量 稳定 发展 优化 创新

新时代背景下国有企业党建工作的高质量开展，有利于贯彻党的正确方针，让国有企业内的党员更具法律意识和政治觉悟，严格按照国家政策做事办事。将党组织的政治核心以及领导作用体现出来，可以对企业进行科学的监督，有效的治理，依法行使各项职权，以便国企基层党组织能够开展得更加有效。本文将针对国有企业高质量开展党建工作进行分析阐述，使企业基层党建工作满足实际发展需求。

一、党的正确领导是国有企业改革创新的重要保障

对于企业来说，要想在竞争激烈的市场内取得一席之地，要想更加健康持续的发展下去，就必须确保发展方向是正确的，一切工作的展开必须符合国家的法律法规和政治方针。由此可见，党的正确领导是企业改革创新的重要保障，新时期背景下企业基层党建工作对于企业的持续发展有着重要意义。在企业的发展过程中，对党建工作进行深入开展，能够强化现有的国有资产，加大监管力度，让国有资产实现最大化增值，保障企业的经济利益，使得企业朝着健康的方向发展。同时，重视企业的基层党建工作，不仅能保障硬实力的增强，还能优化企业软实力，企业内部的党员有着较高的政治觉悟，在一切工作展开时都会有更全面的考虑，更宏观的规划，使得企业具有长远眼观，党员的示范作用同时能够影响企业的其他员工，综合素质能力的提升，是保障企业健

康发展的重要因素。

同时，高质量开展党建工作，也有利于推动国有企业文化发展繁荣。企业文化对于企业的发展有着重要意义，它对企业员工的思想觉悟有着重要影响。新时代背景下国有企业基层党建工作的展开，有利于为企业创造一种和谐、健康、积极、尊重的文化氛围。中国共产党人的精神就是首创精神、奋斗精神和立党为公、忠诚为民的奉献精神。加强企业党建工作能将这种精神传递给更多的人，企业上至领导下到员工，在工作中都能发挥创造、奋斗的精神，对于企业的长远发展有着积极的推动作用。良好的文化氛围之下，企业员工更能发挥自身的价值，增强企业的凝聚力，让企业的发展更稳定。

二、国有企业基层党建工作存在的问题分析

1. 企业党建职责落实不到位。

新时代背景下企业基层党建工作首先应该注意的就是各岗位人员需要做到人尽其才，每个人都要确定自己的职责、工作范围、工作要求，只有明确职责，才能更好的展开工作。然而在现实党建工作中，最常出现的问题就是企业党建职责落实不到位。主要表现在各部门之间职责划分不明确，对于谁是主导者谁是辅助者认识不到位，使得工作展开有难度。这对于日常工作中领导者的指挥与战略部署有着阻

碍作用，使得党建工作落实不到位，发挥不出真正的作用，不利于企业的长远发展。

2. 企业党建工作没有与时代背景相结合。

如今在科技经济迅速发展的今天，学习型、创新型、服务型的企业更适应社会的发展和人们的需要。在现实情况中，很多企业没能将党建工作与时代背景相结合，使得企业机制的创新程度远远落后于社会发展的需要，使得出现“虚化、弱化、淡化、边缘化”的“四化”问题，使得企业的党建工作不能与时代共同发展。

3. 企业基层党建手段单一，缺乏创新性。

在企业的基层党建工作过程中，还有一个显著的问题就是党建手段单一，缺乏创新性。企业基层党组织没有正确认识到创新工作的重要性，在工作展开过程中没有良好的创新意识，使得党建工作固步自封，成为应付上级任务的方式，不仅没有发挥党建工作的作用，还浪费了大量的时间精力。在管理模式上，不能够建立相对完善的管理机制，管理与工作存在脱节的情况，经常会出现要求性任务多，指导性工作少的情况。在一些企业中，基层党组织的号召力薄弱，没能起到示范领导的作用，阻碍了党建工作的发展。

三、新时代背景下企业党建工作高质量开展对策分析

1. 结合时代特点，强化理论武装。

企业党委和基层党组织要聚焦深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想这个根本任务，高度重视、认真学习、深刻领悟中央的重大决策部署和会议精神，切实把思想和行动统一到中央对高质量发展形势的科学研判和决策部署上来，为推动企业加强和改进党的建设、深化企业改革发展积累重要经验，注入强劲动力。要主动适应、积极应对新形势、新变化、新动向，不断提高运用习近平新时代中国特色社会主义思想的立场观点方法研究新情况、解决新问题的能力，把初心和使命转变成为追求卓越、创新进取的精气神和担当作为、狠抓落实的原动力。要加快深化改革步伐，牢牢把握市场化导向，全面提升企业内涵发展质量和水平，积极拓展、不断优化内外部发展布局，加强企业文化建设，丰富文化内涵、增强内生动力。

在具体实践中，尤其应注重三个方面的强化：一要强化政治纪律和组织纪律。要以政治纪律和政治规矩统领各项工作，认真贯彻落实中央重大决策部署、工作要求和具体安排，坚定不移推进高质量发展战略，做到上下一盘棋、拧成一股绳，干在实处、走在前列。二要强化驰而不息纠治“四风”的决心。干部作风，反映的是党风政风，折射的是党性修养；作风好坏事关事业成败。党员领导干部特别是企业主要负责同志，要发挥“头雁”作用，一级做给一级看，一级带着一

级干，促进各级党员干部转作风、树新风。三要强化担当作为、干事创业的追求。要不断学习和运用辩证唯物主义世界观和方法论，增强辩证思维能力，正确处理严管厚爱与干事创业之间的关系，把组织的严管厚爱转化为担当作为的精神、干事创业的激情，自觉挑起上级党委交给的千斤重担，不辜负组织的重托和职工的信赖。

2. 明确党建责任，强化党建意识。

对于企业党委和基层党组织而言，全面贯彻落实党中央对加强国有企业党建工作的要求，首先要通过各种有效方式，宣传好、学习好、落实好党中央的重要决策部署和上级党委的工作安排，要始终把加强党的建设为当前和未来发展的重大政治任务，抓紧、抓好、抓出成效。要把中心组学习列入重要议事日程，纳入党建工作责任制和意识形态工作责任制，以中心组学习促进领导班子思想政治建设、引领企业党建工作高质量开展，实现企业科学发展。

对于企业班子成员和各级领导干部而言，一是要争做清正廉洁的表率。一个干部干净干事、清白做人，体现的是对事业、对企业、对家庭的高度负责。要时刻慎独慎微，时刻严于律己，坚决贯彻落实中央八项规定精神和廉洁从严各项规定，堂堂正正做人、干干净净做事，以实际行动塑造廉洁形象，赢得良好口碑。二要正确对待和行使手中的权力。审慎用权，深怀对权力的敬畏之心，时刻保持战战兢兢、如履

薄冰的谨慎；勤勉用权，正确看待权力与责任之间的关系，有多大权力就要担起多大责任，决不能把“严以用权”和“履职尽责”对立起来；自觉接受监督，把敢于接受监督、乐于接受监督作为政治上成熟的重要标志，习惯在被监督的环境下工作生活。三是要高度自律，维护形象，要坚持时刻以典型案例为镜鉴，稳得住心神、经得住考验，不断锤炼“钢筋铁骨”，补足精神之“钙”。

3. 持续提升党组织的整体素质。

一是要深入做好习近平新时代中国特色社会主义思想理论的宣传宣讲工作，坚持全方位宣传、多角度阐释、深层次解读，努力做到全员参与、全面覆盖，学深学透、入脑入心，迅速兴起学习宣传贯彻全会精神的热潮。二是要充分发挥领导干部的示范带动作用，聚焦党的十九大和历届全会提出的重大判断、重要思想、重要观点，强化学习培训，深入思考调研，以学习贯彻全会精神为有效动力，扎实做好当前各项工作。三是要按照中央的统一部署，把握好国有混合所有制改革方向，着力推进和实施整体层面的混合所有制改革，尊重市场经济规律和企业发展规律，进一步建立健全市场化薪酬激励机制，深化劳动、人事、分配三项制度改革，充分激发高质量发展的微观活力和内生动力。

4. 注重发挥好纪检监察机构的监督保障作用。

一是充分激发各级纪检监察机构全方位、系统性履行政

治监督的职责。要切实发挥好监督保障执行，促进完善发展作用，决不能让上级党委决策部署在落实中落空、变通中变味、失职中失效。二是要牢固树立“一盘棋”思想，扛起责任，快速行动，打破惯性思维、路径依赖，以高标准提升高质量，以监督保障一流保证企业党建整体一流。三是进一步增强工作前瞻性，把监督探头延伸到焦点难点最前沿，以有力有效的政治监督，提升企业防控水平、治理效能。四是发扬专业精神，在精细化、优质化上下实功、下硬功，时时处处强化法治思维、程序意识、证据意识，体现监督执纪专业化水准。

结束语：国有企业党建工作关系到中国特色现代企业制度的完善与建立，也关系到国家经济的发展，更关系到企业的整体发展进程。对于企业而言，要想提高自身的凝聚力，增强核心竞争力，就需要正确认识到现今党建工作存在的不足，正视这些问题，树立党建意识，明确落实党建责任，结合时代特点，健全完善党建体系；创新企业基层党建工作的理念，将基层党建工作和企业文化相结合；强化党组织的整体素质：创建企业激励体制。坚持党的正确领导，积极开展党建工作，保障企业的正确发展方向。在新时代背景下，在世界竞争激烈的今天。为企业自身的长远发展，为国家经济的持续增长贡献力量。

新形势下国有企业融合党建创新模式路径探索

——以锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司“融合党建”
创新模式为例

锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司 李京超 刘全春 任毅

【摘要】当前形势下，做好党建工作是保持良好的经济发展势头的基础，要使党建在实际工作中更好发挥出引领作用，需要结合企业内外部环境变化，充分考虑生产经营实际，不断摸索，创新模式，构建出顺应时代发展规律、符合公司发展需求的思路、方法和有效机制，将党建工作充分融入到企业经营活动各个方面。

【关键词】党建 公司治理 企业文化

国有企业党的建设要遵循习近平总书记“一个总体目标”“两个一以贯之”“三个有利于”和“四个坚持”总目标，紧紧围绕生产经营重点，积极探索党建工作的新途径、新方法，全面提高党建科学化水平，促进以党建为引领、生产经营为中心的高质量融合发展。

一、国有企业融合党建创新模式的意义

融合党建是实现党的领导融入国企治理体系的基本运作机制，也是确保党对国有企业进行政治领导、组织调控和

思想引领的有效治理方式。党中央通过以组织嵌入、责任落实与制度融合为核心的领导机制把党的领导融入国企治理体系，强化党对国有企业的全面领导，完善中国特色现代企业制度，推进国企治理现代化，企业党组织成为领导企业决策、执行和监督的治理主体，加强和改进了国企党建工作。融合党建模式创新，探索党建与企业文化、生产经营、社会工作、生态保护、安全管理等经营活动主要工作深度融合的路径、方法，可以深入解决企业党建引领程度不够、活动内容不丰富、基础工作不扎实、制度保障不健全等问题，实现党建工作培根铸魂、脱虚向实，真正融入公司治理，充分发挥引领作用，赋能企业高质量发展。

二、融合党建模式创新的方法与路径

（一）推动党建与公司治理融合，促进高质量健康发展

准确把握加强党的领导和完善公司治理的统一关系，即：完善公司治理是基础，加强党的领导是关键，明确二者关系避免意识形态上出现“两张皮”、“一锅粥”现象。

一是不断加强党的领导，促进公司治理不断规范完善，在企业改革发展中，党委“把方向、管大局、促落实”，董事会“定战略、作决策、防风险”，经理层“谋经营、抓落实、强管理”，以党建引领推动公司发展。二是不断加强组织建设，完善“中心组引领、党支部推动、领导干部带头、

党员群众跟进”理论学习、责任落实机制，同时不断丰富党史学习教育、三会一课、主题党课等内容和形式激发党建活力。三是强化任务和责任的逐级落实，将上级党组织决策转为业务发展牵引力，不断加大上级决策部署的宣贯力度，结合形势教育及企业发展，不断明确当前重点任务，实现长远战略和短期目标的紧密结合、统筹推进。四是强化学习的针对性和实用型，围绕中心工作，紧扣国家方针政策，党委书记靠前指挥高位推动，党务部门牵头把生产经营中心任务纳入中心组学习研究内容，研究解决改革发展实际问题。四是。

白音呼布矿业公司一是提高政治站位，公司党委将安全环保“双零”目标作为第一政治责任，将安全发展、绿色发展作为立身之本，始终坚持以最小的生态扰动、最“稳”的安全发展态势、最低的能源消耗实现矿产资源的开发利用，实现最大经济效益和社会效益。二是聚焦主责主业，针对生态保护、现场管理、安全投入、科技创新、教育培训、疫情防控六大重点工作，分别由党委成立专项工作领导小组，负责工作的组织领导、监督考核，同时成立由分管领导及部门负责人为执行机构的工作小组负责落实，为各项决策部署的落地提供双重组织保障。

公司先后被评为自治区安全生产月活动先进单位、诚信典型企业，是锡盟首批国家级绿色矿山示范企业，唯一一家

智慧化新建矿山典型。受到内蒙古电视台、正北方网等主流媒体的推广宣传。

(二) 推动党建与中心工作相融合，促进生产经营稳步提升

基层党支部作为党的政策、命令落地生根的具体执行者，在实际工作中应以问题为导向，将其作为任务下达与开展的纽带，切实解决发力不均衡的问题，在执行中坚持党的领导、加强党的建设、严抓基层工作导向和氛围，最终推动党建工作重心下移^[1]。

白音呼布矿业公司以过硬党支部建设为抓手促进党建与中心工作融合，一是强化过硬党支部建设，创建了“北疆服务之星”和“青春突击队”两个党支部品牌，分别以“服务生产一线”和“完成任务指标”为支部使命，把生产经营完成情况纳入支部考核，通过集中学习、组织开展各类党员先锋队活动，不断巩固过硬党支部建设成果，二是通过企业文化宣传强化思想引领，提振改革发展的“底气”“锐气”和“朝气”，营造出了人人争做“学习的典范、创新的先锋、业务的骨干、服务的标兵”的浓厚氛围。

2021年作为公司投产第一年，公司实现了利润翻三番、税费四千万、提前36天的良好经营业绩。

(三) 推动党建与企业文化融合，促进思想政治引领

党的领导是国有企业发展的基本政治原则，起到价值引领和思想塑造功能，能够让国有企业始终坚持社会主义发展道路，保持企业战略发展的正确性，企业文化建设是国有企业在市场经济发展中重要的经营手段，国有企业能够借助企业文化建设来推动企业的发展，凝聚企业员工的思想，激发员工的工作潜力，帮助企业员工树立正确的职业发展和道德观，从而实现企业与员工的共同发展。

白音呼布矿业公司通过打造“青春·白音呼布”企业品牌，构建每日早操、周三培训等长效机制，集中学习党的方针政策、理论思想、管理及技术专业知识，聚焦时事政治、拓宽专业视野、了解行业发展等。同时加大宣传力度，与内蒙古电视台、中国黄金报等媒体开展深入业务交流，营造“争做先锋 向我看齐”的干事创业氛围，公司连续多年获得中国黄金行业新媒体 20 强，在企业文化的正确引领和带动下，公司仅用 3.5 年即完成高寒高海拔复杂地质条件矿床项目建设，基建完成当年即进入国家级绿色矿山名录。

（四）推动党建与地企交流融合，促进群团工作水平提升

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视党的政治建设，围绕新时代不断满足民族地区人民群众对美好生活的向往这一目标加强党的建设，不断增强各民族交往交流交融，铸牢中华民族共同体意识，不断推进民族地区

党的政治建设。边疆少数民族国有企业高质量发展必须遵循历史发展规律，必须用党的基本理论宣传、教育民族地区人民群众，同时将自身发展融入地方经济建设，通过党建引领、文化交流，在发展方向上取得一致，目标上达到统一，思想上产生共振，实现融合发展。使企业发展能够尽可能多地满足地区人民群众的精神和物质需要，得到更广泛的外部支持。

白音呼布矿业公司以文化交流、文化融合为抓手，主动融入少数民族地区文化生活。公司党、团、工、群积极参加地方组织的各类文体活动，每年五一、七一、十月一日、元旦，公司还与文体局、政府以及乌兰牧骑等地方文艺团体组织丰富多彩的篮球赛、台球比赛、文艺汇演等活动，邀请当地牧民共同参与，加强文化交流、深化地企关系。此外还组织了牧民种菜、割草、清理棚圈等义务劳动，以及参观“国门”等活动，强化“民族共同体”和爱国意识。

公司第一党支部被评为东乌旗最强党支部，团支部被评为东乌旗优秀团支部，工会荣获了全盟厂务公开民主管理工作先进单位称号。

（五）推动凝聚党建合力与服务地方发展相融合，促进融合发展走向纵深

边疆少数民族地区政治经济、意识形态与其他地区既有相同点又有差异，尤其矿产资源开发涉及到的安全、环保、空气及水资源与群众生活密切相关，要实现高质量发展，必

须充分考虑各方面因素，主动融入发展格局，以党建为引领筑牢找到企业发展和群众利益的契合点。

为此，白音呼布矿业公司主动参与到“脱贫攻坚”、“乡村振兴”战略推进工作。通过与驻地边防、苏木政府等成立“联合党委”、与中国移动东乌旗分公司签署“党建合创”协议，发挥各自优势，形成工作合力，实现发展共赢，用实际行动切实承担起国企的社会责任，**通过**防疫物资、运输车辆捐赠等促进地方经济发展，**通过**困难慰问、捐资助学、雪灾救援、草原灭火等实际行动将“我为群众办实事”活动落到实处，**通过**维修道路、抢修电力抢修、建设垃圾站等，完善牧区周边基础设施建设，提高附近牧民群众满意度，**通过**管理岗、技术岗岗位人员的属地化，解决了地方就业问题，目前公司内蒙本地人员约占半数，未来将继续加大大地人才招聘，为公司以及地方发展提供更有力的人才支撑。

中组部将公司作为少数民族地区民族团结、文化融合、地企和谐典型，在学习强国等党媒做了深入报道。

参考文献：

[1]高维荣,杨文君,李珺. 浅议如何加强国有企业基层党支部标准化建设[J]. 甘肃冶金 ,2020,42(2):114-116.

加强和改进非公企业思想政治工作研究

招远市金亭岭矿业有限公司 郭胜开

随着市场经济和改革开放的不断深入，非公企业获得了更多的发展机遇，同时也面临着更大的挑战，尤其是给思想政治工作提出了新的要求。我分析了在当前形势下非公企业思想政治工作面临的问题，提出思想政治工作要抓好“四个对象”、“五个内容”、“六个重点”。

一、思想政治工作面临的挑战

1. 思想观念的多元化。为了满足发展的需求，企业不断引进人才充实到员工队伍，使得员工结构的不断变化。随着各种思想理念的渗入，员工因年龄层次的不同、知识文化的不同、接受能力的不同，思想意识、思维方式和心理状态受到不同的影响，思想观念也随之丰富起来。当前，随着互联网的普及应用，员工的信息来源日益多元化，使非公企业面临更加复杂的意识形态形势。由于近年来80后、90后员工已经成为企业的主力，他们热情有余，理性不足，员工管理和思想政治工作难度更高。

2. 生命线意识的淡化。随着市场经济的深入，部分员工甚至党员干部对思想政治工作有了模糊的认识。认为学理论、

讲政治与企业经营没有联系，非公企业最主要的任务是搞好生产，提高经济效益。基于这种意识，借口工作太忙，精力不够，抽不出时间学理论，即使开展学习活动也浮于表面，搞形式主义。

3. 诉求与需求的多样化。随着人才的竞争与流动，企业与员工双向选择、相互依存，促使员工更多关注企业制度的合理性和公平性，关注企业的前景命运和发展方向，关注团队的凝聚力、向心力，关注个人的发展空间、生存环境。因此，思想政治工作需要将工作侧重点放在满足员工的心理诉求和人文关怀上，非公企业如何解决员工的利益诉求，形成一个良好的工作环境和积极向上的企业文化氛围，成为思想政治工作的一个重要挑战和任务。

4. 政工队伍的弱化。为了适应市场经济的需要，调整机构、压缩部门、精简人员成为企业改革的必然趋势，因此思想政治工作专职人员减少，兼职人员增多，无足够的时间和精力投入思想政工工作，当岗位职责与政工工作发生冲突而不能两者兼顾时，大部分人会选择前者，导致政工工作的质量和进度受到影响；政工人员的理论水平和工作能力有限，也不擅于开展工作。久而久之，政工人员就轻视并忽略了思想政治工作的重要性，对岗位发展缺失信心，在工作中表现为没有热情、没有创新、流于形式。

二、改进思想政治工作的建议

(一) 明确“四个对象”，有的放矢开展思想政治工作

在非公企业中，思想政治工作对象是企业中的所有成员，但根据他们所从事的工作任务不同、岗位不同、身份不同、素质不同，大致分成四方面人群，即各级领导班子成员，党员和干部，员工群众，政工人员。

1. 领导干部的思想政治工作应是思想政治工作的重要组成部分。因为领导班子成员是企业的政治核心和领导核心，要充分发挥领导班子成员引领作用、示范作用和推动作用。在开展思想政治工作中应该更加注重思想意识的改造和思想方法的改造，增强领导干部的辩证思维能力，提高科学决策的水平，同时应充分发挥他们的“双主体”作用。

2. 党员和领导干部是企业的政治骨干和先锋模范，是思想政治工作的重要对象。加强他们思想政治素质、道德作风素质、科学文化素质和业务才能素质的培养，加强“亲、清”的新型政商关系建设，引导非公企业领导干部满腔热情支持地方发展，探索非公企业开展党建和思想政治工作的安排，开展将党建工作写入非公企业公司章程的可行性研究，为开展非公企业作提供制度保障。

3. 员工群众是企业生产经营的主体。要加强爱岗敬业、积极进取品质的培养，进行“四信”教育，强调服从意识、

奉献意识和主人翁意识，使他们成为企业的生产经营的主力军，从而实现企业的科学发展和生产力水平的不断提升。

4. 政工人员是思想政治工作的实施者和教育者。非公企业的思想政治工作要注重和善于做企业管理人的工作，因此要让政工人员先受教育，加强自身素质的提高，着重加强政治思想素质、工作能力素质和道德情感素质的培养，努力打造一支政治强、业务精、纪律严、作风正的政治队伍。通过他们，引导广大员工树立正确的要素观、发展观，还要兼顾各方出资人的利益，思想政治工作要找到各方利益的融合点，为他们创造共同财富、谋划共同目标、实现共同发展。

（二）落实“五个内容”，形成思想政治工作主线

思想政治工作的根本目的就是教育和引导人们改造主观世界。在非公企业的实际工作中，思想政治工作主要包括五个方面的内容，即学习教育、宣传引导、矛盾疏导、树立价值观和建立运行保障机制。

1. 学习教育就是深入学习贯彻中国特色社会主义理论体系，落实科学发展观；把加强党的建设作为非公企业思想政治工作的“龙头”，以党的建设引领思想政治工作方向。加强社会主义核心价值体系的学习教育，进行理想信念教育；认真学习党和国家的路线、方针，关注时事政治，进行形势教育；结合企业的发展成果和存在的问题，进行职业素质教

育。努力把领导干部、党员和员工的思想认知与党、国家、企业的要求保持一致，统一思想，凝聚共识，促进企业科学发展和经济效益提高。

2. 宣传引导就是要坚持用舆论做引导，用宣传鼓士气，用经验做总结工作方法，将宣传报道工作贯穿思想政治工作的全过程，认真传达党和国家的声音，明确企业的发展要求和内容，宣传企业中的先进人物和事迹，积极进行舆论导向，烘托企业和谐氛围，增强团队的向心力和凝聚力。

3. 矛盾疏导就是要注重人文关怀和心理疏导，引导干部员工用正确方式处理人际关系、表达利益诉求，从关心员工、理解员工、尊重员工出发，通过耐心细致的思想政治工作，化解员工与企业的矛盾，做好企业与员工之间的“连接器”，发挥员工的沟通桥梁作用，及时化解矛盾。做好员工队伍的“稳定器”，加强心理疏导和人文关怀，及时解决员工反映的热点问题和利益诉求。坚持和完善以员工代表大会为基本形式的民主管理制度，增强企业员工的主人翁意识。

4. 树立价值观就是要以社会主义核心价值体系为指导，以企业文化建设为抓手，以精神文明建设为补充，构建企业核心价值观。凝练企业长期生产、经营、管理活动中逐步形成的企业群体的共同心理定势和价值取向。强化企业文化的理念体系建设，用覆盖各个岗位的企业文化理念来开展对员工

的思想政治教育。开展思想政治工作就是树立正确的企业核心价值观，引导员工爱岗敬业、诚实守信、团结协作、甘于奉献，为企业的经营和发展奠定坚实基础。同时，组织开展丰富多彩的群众性企业文化活动，增进思想政治工作的亲和力和感染力。

5. 保障机制就是要紧密围绕企业改革与发展的中心工作，落实以党组织为政治核心，党政工团齐抓共管的思想政治工作责任体系。及时传达中央和各级党委、企业自身的战略部署，推动和员工综合素质的显著提升。明确思想政治工作的责任制，努力避免出现思想政治工作与经济工作“两张皮”现象，并构建思想政治工作考察评价体系，健全奖惩制度，提高思想政治工作者的积极性。加强政工队伍的建设，确保工作经费和各项物质支持到位，促进思想政治工作扎实推进。

（三）把握“六个重点”，确保思想政治工作实效

根据思想政治工作的“四个对象”和“五个内容”可以形成思想政治工作的网络，在这个网络的诸多节点上，我认为有“六个重点”是思想政治工作要优先做好的工作，即中心组理论学习，宣传报道工作，畅通言论渠道，企业文化建立，建立健全责任制，政工人员队伍建设。

1. 落实学习日制度。要在员工培训中增加政治教育和思想教育内容，做到技能培训与思想培训并重。同时，每月

要认真制定思想政治学习计划，学习计划中涵盖上级部门下发的即时文件、《中国共产党党章》、《中华人民共和国工会法》等内容，确保集中学习的落实，做到逢学必考。还要加强经济、科技、法律、管理等新知识的学习，以适应市场经济环境下企业的生存和发展。要通过阅读文字材料、观看视频资料、集中研讨、专题报告与讲座等学习形式进行集中学习，并注重个人学习。每周五学习日，雷打不动，员工全员参与，通过学习时间固定化，员工能合理调整时间，按时参加学习，由被动的“要我学”转变为“我要学”。对于特殊情况不能按时参加学习的情况，员工都能自觉抽时间补学，保证学习效果。积极开展员工的职业生涯规划 and 社会主义核心价值观教育，以先进的文化武装员工头脑。要注重对员工心理健康状态的有效监控和及时干预，确保员工队伍的整体稳定。

2. 积极发挥宣传作用。要不断提升宣传水平，牢牢把握舆论导向，内聚人心外树形象。一是认真做好党内各项重大活动的舆论引导工作。注重宣传报道的谋划，增强宣传报道的计划性，提前造势，烘托氛围。注重宣传形式的多样性，多渠道、立体化地向员工进行广泛宣传，提高员工参与活动的积极性。注重宣传报道的经验性，深入挖掘活动中的突出特色、成功经验、实际效果等形成材料。二是加大对本单位

新闻素材的挖掘。要积极引导宣传人员深入基层，深入生产经营的一线，发现工作中的先进事迹，发现生产经营的闪光点，及时将工作实践提炼成宣传材料撰写出来。三是做好典型事迹的宣传。大力宣传先进集体和先进人物事迹，以榜样的力量感召员工，利用典型示范效应，积极引导和激励广大员工爱岗敬业、遵章守纪、服从大局、乐于奉献。

3. 认真疏通诉求渠道。要坚持我党密切联系群众的优良作风，以广大员工的利益为着手点和落脚点，重视员工的合理利益诉求，建设“一上一下”机制。构建和谐劳动关系、促进社会和谐的有效抓手。当前，随着我国经济社会的快速发展，员工思想日益多元化，利益诉求也不断升级。员工向上能够反映问题、表达诉求、提出建议，认真聆听员工的声音，把他们反映的事请当做企业和谐稳定的大事来处理，能解决的必须解决，做到不推诿、不惧难、不懈怠，超出能力范围之外的问题，做好安抚工作，并及时向上级党组织反映。党政领导和思想政治工作者要主动深入到企业生产一线，深入群众，通过思想动态信息的收集、分析、研究工作，及时发现员工的思想、情绪、行为变化，有针对性的开展思想政治工作。因此，开展积极地思想调研工作，有助于非公企业随时掌握从业员工的思想观念和价值取向，维护劳资双方的合法权益。

4. 指导企业文化建设。要理清企业文化和思想政治工作的关系，二者是不同的概念，但二者在工作对象、服务方向、方法途径等方面有着相同点，要使二者相互促进，相互支持。要把社会主义核心价值体系贯穿于企业文化建设的各个方面，开展社会主义荣辱观的宣传教育，把企业文化建设作为拓展思想政治工作的有效的途径。要提炼企业成员共同的价值观念和行为规范，培育形成富有时代特征和鲜明个性的企业文化。树立个人正确的成功观和幸福观，明确企业改革发展成就与员工的努力和奉献的关系，引导员工正确处理个人利益与集体利益的关系。培养员工的主人翁意识，鼓励员工牢固树立“我与企业共命运”的坚定信念，以“企兴我荣，企衰我耻”的高度责任感，关心和爱护企业，发挥积极性、主动性和创造性，爱岗敬业，践行企业核心价值观，提高企业核心竞争力。为保证员工表达诉求的渠道畅通，创建员工监督、群众监督和社会监督的长效机制，很多非公企业搭建了“总经理连心桥”微信公众平台或“总经理信箱”、“总经理接待日”等双向沟通的桥梁，实现“零距离”沟通交流，将与员工实现超时空、远距离的沟通和交流。员工对于企业发展建议和反映问题可以直接发送至微信号，由总经理亲自阅览并尊重和保护信息提交者个人的隐私权。

5. 建立健全责任制。非公企业要结合生产经营的实际和思想政治工作的需要建立企业思想政治工作责任制，认真分解党政工团领导的责任，明确党组织书记为思想政治工作第一责任人，统筹开展思想政治工作；企业行政领导要在落实“一岗两责”制度上发挥关键作用，要以身作则，在经营生产中渗透思想政治工作，自觉地做好员工思想政治工作；工会、团委，在党委的统一领导下，发挥自身优势，配合党政有关部门，开展思想政治工作。用思想政治工作联席会议制度和思想政治工作研讨会的形式，不断强化党政工团齐抓共管、分工协作的大政工格局。

6. 加强政工队伍建设。政工队伍的管理是思想政治工作管理的重要内容，培育一支高素质的政工队伍是为了适应新形势下思想政治工作的要求。要认真选拔政工人员，不断更新政工队伍的知识结构、年龄结构，吸收有政治素养、有工作能力的优秀人才加入到政工队伍。要加强政工人员的培养，加强政治理论学习，提高他们的思想政治素质和岗位职业技能，实行政工人员的轮岗机制，让他们在不同岗位经受锻炼、增长才干，成为复合型人才。要保障政工人员的政治待遇和物质待遇，保证政工人员与同级生产经营管理干部同薪同酬，确保政工队伍的稳定。

“1258 融合党建”创新模式在边疆 少数民族地区矿产资源开发中的实践探索

——以锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司“1258 融合党建”模式创新发挥党建引领作用为例

锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司 李京超 白青和乐 李晓婧

习近平总书记在内蒙古考察指出，要贯彻以人民为中心的发展思想，落实新发展理念，做好稳增长、促改革、调结构、惠民生、防风险、保稳定各项工作，不断增强各族群众的获得感、幸福感、安全感，把祖国北部边疆这道风景线打造得更加亮丽。国有企业作为国民经济主体，是我国实现“两个一百年”目标的重要力量，新的历史时期下，要不断加强党的领导，主动担负起民族复兴的重要责任，不断探索适合边疆少数民族地区国有企业发展的新理论和新方法，在思想认知上达成共识、建设方略上推动共建、实施路径上优化共享、整体成效上实现共赢，筑牢高质量发展根基，更好地服务地方经济、促进民族团结和维护社会稳定，实现地企融合发展。同时，新形势下，矿产资源内外部环境的深刻变化，对边疆少数民族地区资源类企业经营思路和生产方式也提出了更高要求。本文以锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司

司“1258融合党建”模式创新为例，研究新时期边疆少数民族地区国有企业发挥党建引领作用的创新实践。

一、突出党建“1个引领”夯实发展政治根基

白音呼布矿业公司把党的领导融入公司治理各环节，通过建立健全公司-部门车间-班组专业三级组织形式，增强基层党组织渗透力，认真行使“三项权利”，做好“四个协调”，实现党对国有企业政治领导、思想领导、组织领导的有机统一，同时积极协调推动党建融合创新机制，牵头与地方政府、部队及边防派出所等部门联合组建“1258联合党委”，通过党的统一领导，找到企业发展和地方经济建设、群众利益切身需要三者之间契合点，从政治高度寻求和构建一致的发展共振和思想共鸣，整合各自优势，凝聚最大合力，推动党建与中心工作、地方建设深度融合。该模式被中组部、党媒、央媒、地方政府和主流媒体作为典型进行推广宣传。

二、促进党建工作分别与公司经营和融合发展“2条主线”任务融合

一条主线是以支部建设为抓手促进党建与中心工作融合，公司创建“北疆服务之星”和“青春突击队”两个党支部，支部使命分别为“服务生产一线”和“完成任务指标”，将生产指标纳入支部考核，党支部通过集中学习、义务劳动、现场党员活动等方式，充分发挥党员先锋模范带头作用和党

支部战斗堡垒作用，实现党建工作与生产经营高度融合。另一条主线是以构建边疆“融合党建”工作新模式，为公司发展打造和谐外部空间。公司牵头当地政府、边防部队及边防派出所等单位和部门，创建“1258 联合党委”党建工作新模式，军、地、企、牧发挥各自优势，在助力企业发展、服务地方经济、维护边疆稳定、促进民族团结等具体问题上互帮互助，实现发展共赢，公司以实际行动承担国企社会责任，通过防疫物资、运输车辆、困难慰问、捐资助学、雪灾救援、草原灭火等实际行动将“我为群众办实事”活动落到实处；通过维修道路、抢修电力抢修、建设垃圾站等，完善牧区周边基础设施建设，提高附近牧民群众满意度；通过管理岗、技术岗岗位人员的属地化，解决了地方就业问题，为地方发展提供更有力的人才支撑。极力改善边疆少数民族地区经济欠发达、思想相对落后、基础设施和公共服务水平滞后等突出问题，在矿产资源开发环境复杂性、艰巨性、挑战性日益加大的新形势下，公司发展得到了当地各界的大力支持，仅用 3.5 年即完成高寒高海拔复杂地质条件项目建设，并于基建结束当年进入国家级绿色矿山名录。

三、深化生态保护及环境治理、经济效益和发展质量、智慧化建设、公司治理、品牌示范效应“5 个水平提升”

生态保护及环境治理水平上，地表资源是牧民群众生存之本，地下资源是公司发展之基，只有通过切实手段，确保在矿产资源开发利用的同时，尽可能大地保障人民群众根本利益，才能平衡各方关切，实现地企和谐、共赢发展，为此，公司成立绿色矿山建设领导小组，由党委书记为主要负责人，高位推进项目建设和国家级绿色矿山建设“同设计同施工同使用”。

矿山在设计及基建阶段，结合草原生态特点，提前在矿山周边进行草原植被强化、边坡超前护理等生态预保护措施，在合理开发草原资源之前，提高草原生态抗扰动能力，打破以往项目建设先影响再治理的被动型环保思路，探索出一条主动型生态保护的新思路。在建设过程中着力加快工期、提高施工质量以缩短建设周期，减少对生态影响，同时坚持边开发边治理的基建原则，仅用 3.5 年即完成项目建设，基建结束当年，绿化总面积达 33900 m²，复垦率及可绿化区域植被覆盖率均达 100%，同年顺利进入国家级绿色矿山名录，被内蒙古自治区媒体誉为“草原上的工业明珠”。

经济效益和发展质量上，公司以科技创新和岗位创新为抓手，认真提升精益管理水平，力争以最小的生态扰动、最低的能源消耗实现矿产资源的开发利用，实现经济效益的最大化、为社会创造更大价值。

通过合理统筹采场接续，通过废石不出坑回填采场，降低能耗及运营成本；通过优化探矿方法，钻探代替坑探，节省成本 36 万元；通过优化尾矿管路基础及支架、浴室及暖风机组房基础工程等设计，节约建设资金 1500 余万元；主动作为义务劳动种植绿化，减少劳务外包费用 60 万元；通过设备升级推动动能转换，如安装节能型空压机并实现物联网远程控制，实现节能降耗 30%的同时减少了人工成本。财务部门充分利用国家优惠政策，仅增值税留抵退税、减免社保金等即实现节支增效近 1700 万元；通过认真分析研判市场价格走势，以点价方式，打赢市场价格，实现高点销售，创收增效近 500 万元。公司 2021 年投产第一年提前 36 天完成全年任务，并提前归还集团借款 5000 万元。

智慧化建设上，该公司认真领会总书记“将人民生命安全放在首位”的重要指示，将山东黄金集团安全环保“双零”目标作为第一责任指标，在安全生产上坚持“一手撑伞，一手干活”：科学开展安全教育培训、狠抓现场管理，实现教育培训和安全管理“全天候、全覆盖”，同时大力推进“机械化换人自动化减人”，引进凿岩台车、锚杆台车等先进生产设备，搭建选矿、提升、充填等 11 个生产及辅助自动化系统，生产工艺流程的数控化率达到 70%以上，有效提高本质安全水平。公司智能化系统建设程度、生产及辅助生产系

统自动化率、井下机械化作业率及各类环保指标均达到业内领先。

公司治理水平上，多措并举，全力推动国企三项制度改革，通过拓宽选拔渠道，引入竞争机制，竞聘上岗实现专业技术及管理人员能进能出，让“有能力、敢担当”的人才“有平台、有作为”。通过优化部门职能，将计划、设计、施工、验收和考核等关键环节彻底剥离，做到规范管理、职责清晰。通过创新薪酬改革，将薪酬与指标完成情况挂钩，充分体现“工资是挣出来的”，有效提高了员工工作积极性。

品牌示范效应上，坚持党建引领、文化铸魂，全面推动山东黄金企业文化体系落地，同时坚持文化自信、守正创新，不断深化巩固“青春·白音呼布”品牌建设，擦亮“山东黄金生态矿业”企业形象，文化建设、项目建设、公司发展等领域取得显著成效，被中央和地方作为党建引领、民族融合、绿色发展建设典型选树推广，为企业生存和高质量发展打造优质土壤的同时，也为山东黄金对外开发战略在边疆少数民族地区落地探索出了一条特色鲜明的道路，并积累了宝贵的经验。

四、深化依法办矿、环境保护、科技引领、安全生产、党建创新、社区和谐、发展质量、社会影响“8大成效”

依法办矿上，在地方政府和牧民群众的大力支持和积极配合下，公司目前取得了所有权证办理实现了经营合法化，被内蒙古自治区政府授予自治区“诚信典型企业”光荣称号；环境保护上，在进入国家级绿色矿山基础上，顺利通过了锡盟国家级绿色矿山“回头看”，成为了地区首批绿色矿山示范企业；科技引领上，公司先后获得国家级、行业协会和山东黄金集团各类科技创新、科技进步、技术革新奖项 20 余项，取得专利 30 余项，目前智慧化建设水平、机械化作业率达到业内领先，被锡林郭勒盟作为智慧化新建矿山典型在全盟选树推广，目前正在大力推进高新技术企业申报；安全生产上，公司锚定安全环保“双零”为第一责任，把握现场管理、安全投入、科技创新、教育培训、疫情防控五大重点，杜绝各类隐患事故，维持安全生产高压态势，先后被评为自治区安全生产月活动先进单位，锡盟、旗安全生产示范岗等光荣称号；党建创新及社区建设上，通过牵头成立军地企牧“联合党委”，公司积极参与地方建设，通过协助牧民维修道路、抢修水电、雪灾救援，开展困难慰问、捐资助学等方式，积极履行社会责任，在权证办理、占地协调等方面得到了牧民的大力支持，为公司发展营造了和谐健康的发展环境；发展质量上，公司积极贯彻落实“能耗双控”相关政策，积极采取有效措施实现降本增效，2021 年在 2020 年基础上实

现了利润翻三番、能耗下降 5%的良好经营业绩，目前公司三级矿量平衡、人才梯队合理，资源结构及人才结构处于矿山企业最佳状态；**社会影响上**，先进的经营理念和企业文化，使得该公司成为内蒙古自治区及锡盟地区生态保护、安全发展、智慧化建设、民族团结、诚信经营等领域的典型，受到各级政府、职能部门和地区主流媒体、党媒的表彰和推广，在为企业打造良好发展内外部环境的同时，有力示范和引领了地区矿山行业转型升级，产生了良好的社会影响。

新时代国企党建品牌创建的实践与研究

山东黄金矿业（莱州）有限公司焦家金矿 万玮

习近平在山东考察时指出，国有企业要深化改革创新，努力建成现代企业。要坚持党对国有企业的领导不动摇，坚持建强国有企业基层党组织不放松，为做强做优做大国有企业提供坚强组织保证。党建品牌建设是各级党组织抓基层、强基础，创新基层党建工作、实现党建工作提质增效的重要抓手和基本经验。

近年来，山东黄金矿业（莱州）有限公司焦家金矿党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记关于国企改革发展和党的建设重要论述精神，紧紧围绕企业生产经营、改革发展中心任务，积极探索基层党建工作创新载体，推出“以党委为中心、以支部为支撑、以党员为基础”的“1+12”党建品牌体系，突出党委“厚德焦家”品牌牵引作用，12个支部与党委互为呼应，互为一体打造各自特色品牌，充分激发党建品牌集聚效应，把党的政治优势、组织优势转化为企业高质量发展优势，实现了“以品牌推动企业高质量发展”的良性互动格局。

一、创建党建品牌的基本思路和重要意义

新时代赋予国企基层党建工作以更大的使命和责任，如

何才能把这份使命与责任转化成为推动企业改革发展的内在动力？焦家金矿党委把“党建品牌”建设作为加强和改进国企党建工作的创新探索、全面推动党建工作提质增效的有力举措。针对基层党支部点多、线长、面广的特点，在总结和提炼前期党建实践经验的基础上，积极探索基层党建工作创新载体，创新性推出“厚德焦家”品牌，确立了“产金报国，创新发展，孝老爱亲，敬业乐群”16字品牌内涵，并围绕品牌建设开展了一系卓有成效的工作，开创了党建与中心工作相融合的生动局面，为企业高质量发展强根铸魂、凝聚力量。

一是有利于党建工作系统化。结合工作实际，充分发挥领导干部、党员群众在品牌创建工作中的作用，形成上下联动、点面结合、协同推进的大党建工作格局，更好地结合单位实际发挥党建工作成效，激励引领全矿党员干部职工铭记初心、有为担当，铸就忠诚本色。

二是有利于党建工作特色化。围绕企业的任务目标、重点难点、党的自身建设等内容，通过“1+12”党建品牌体系，创建主题鲜明、重点突出、立得住、叫得响的党建品牌，使两层级党组织的工作更加具有鲜明特色，可以进一步加深党员群众对党建工作的认识、增强党建工作的影响力和号召力。

三是有利于党建工作融合化。树立鲜明的品牌理念，设

计党员易于参与、乐于参与的党建活动载体，通过过程推进、典型引路、绩效考核推进等方式，不断提高品牌的含金量，进一步激发了党支部抓好党建工作的自觉性、党员进一步增强维护荣誉的责任感，从而激发工作的创造性和积极性，助推党建工作水平提升。

二、创建党建品牌主要做法

（一）以党建品牌建设为引领，提升党建整体质效

一是政治引领更加突出。下发“厚德焦家”党建品牌创建方案，成立了以党委书记为组长，党委副书记为执行组长，党委班子成员、各党支部书记、各单位负责人为成员的创建工作领导小组，指定了品牌推进的具体责任单位，指导和督导品牌创建工作的开展、实施和落实，提出合理化建议和建设性意见，教育引导干部职工提高政治站位，自觉服务大局，充分履职尽责，严守纪律规矩，让“厚德焦家”党建品牌真正立起来、叫得响，成为推动企业整体工作再迈新台阶的有力载体和创新成果。

二是文化魅力更加彰显。将“天行健，君子以自强不息；地势坤，君子以厚德载物”作为全矿员工共同倡导遵循的价值坐标，通过以文化育人、品牌铸魂，推动“产金报国，创新发展，孝老爱亲，敬业乐群”16字品牌内涵深入人心。融入集团企业文化、战略规划目标，从社会、企业、家庭、个

人四个层面展现山金文化魅力，鼓舞广大干部员工勤奋进取、无私奉献、清正廉洁，开创党建与中心工作相融合的生动局面。

三是融合提升更加紧密。坚持“整体推进”，将创建工作融合贯穿至企业治理的各环节、各领域，围绕企业文化、中心工作和中心任务，在推动党建与生产经营深度融合方面做文章，在服务矿山、服务发展、服务员工方面出举措，推动党建和业务深度融合，齐思共进，构建“一盘棋”机制。同时紧跟时代发展步伐，在探索运用新路径、新载体中开创新局面，谋求新成效，汇聚形成推动高质量发展的强大合力。

（二）以党建品牌建设为载体，打造党建工作亮点

一是在文化建设方面。着眼于干部员工综合素养提升需要，在连接办公区和生产区的主要通道，员工上下班必需经过的主要干道，打造“厚德焦家”文化长廊，将中华传统经典文化与企业文化理念“跃然墙上”。开展“学习强企”赠书活动，以知识为阶梯搭建起员工与企业共同成长的“云梯”，让广大员工时刻“耳濡目染”，在浓厚的文化氛围中，形成文化引导精神成长的“大空间”。

二是在基层成果方面。焦家金矿 12 个基层党支部，紧紧围绕“厚德焦家”大品牌，结合实际，站在拓展性、开创性的角度，以促进党建与生产经营紧密结合为落脚点，进一

步确立了“一支部一品牌”，对品牌理念、内涵、创建内容进行了再充实、再完善。“亮丽寺庄”为提升企业治理能力注入了红色动力，“金盾护航”为保护矿山和谐发展提供了强有力保障，“电力十足，三星服务引航”成为矿山保持正常生产的“动力源”，12个品牌变成12个方面、多种层面的动力源，为推动矿山这艘航船行稳致远不断注入新能量。其中，选矿车间党支部“‘双提’工程红旗妍”、焦家分矿党支部“质效双行党旗红”两个品牌被原烟台事业部党委评为“红色引擎、金色使命”党建品牌优秀创建成果。

三是在主题活动方面。走入员工岗位、员工家庭、走访百岁老人、在党50年老党员、困难党员及职工，送去党组织对他们的关怀，架起了员工与企业间的“连心桥”；组织举办“唱支歌儿给党听”和“百年征程铸辉煌，红歌献党颂党恩”庆祝建党100周年大家唱，以红色歌曲掀起党史学习教育新高潮；召开“共建聚合力，提升促发展”过硬党支部对标交流会，进一步加强支部共建共享，以高质量党建引领企业高质量发展新格局；立足矿山发展形势开展“化危为机、度危求进”等大讨论活动，正向引导员工正确认识矿山发展面临的难题和挑战，将全员思想统一到企业打赢攻坚战上来，让全员力量在企业发展的非常时期得到最广泛、最有力的凝聚。

四是在制度建设方面。出台好人好事奖励办法，大张旗鼓的宣传正能量，让美的故事、品德的光辉照亮员工的思想领域，推动形成“人人崇德”的价值导向；成立“慈善义工站”，发出“招募令”，号召企业广大员工积极投身公益事业；大力开展“学习型”企业创建活动，每周固定学习日，为员工提供交流、成长的“平台”。

五是在榜样引领方面。广泛宣传报道工匠精神、劳模精神、企业家精神，深度挖掘 12 名先进共产党员事迹，讲述“黄金人”的故事，号召广大党员对标找差、对标提升、承压奋进、砥砺前行，担当作为、实干兴邦，为全面激发和释放出完成年度目标任务、推动企业高质量发展凝聚智慧和力量。

六是在作风纪律建设方面。以生产经营为中心，通过做实日常监督、提升“监督质效”，开展专项整治、严肃“执纪问责”，严明作风纪律、强化“警示教育”，筑牢工作基础、提升“队伍建设”“四项工作重点”，打造“风清气正”的政治生态。

（三）以党建品牌建设为抓手，建强支部战斗堡垒

一是聚焦政治过硬。坚持把讲政治摆在首位，把忠诚担当作为干好工作的首要政治原则，把践行善谋理念作为干好工作的着力点，把“笃学 善悟 敏行”作为根本工作保障，

使“厚德焦家”品牌成为加强团队建设的“黏合剂”、促进企业发展的“助推器”。

二是凸显支部特色。在打造支部党建品牌时，注重突出主责主业，彰显鲜明的自身特色。有的党支部把“敢为人先”作为工作追求、把“生产任务”作为重要导向，把“完成目标”作为核心要务，把“风险防范”作为工作底线；有的党支部在党建工作中践行为民服务理念；有的党支部着力以清风正气推动工作高质量发展，用作为与担当、成绩与业绩抒写“红色信仰”，展现“黄金精神”，锻造“厚德力量”。

三是注重作用发挥。以党建品牌创建为抓手，促进党建业务深度融合，充分发挥支部战斗堡垒和党员先锋模范作用，聚力打造“服务保障型、助力生产型、运营管理型、风险防控型”四型党支部，实现党建业务一体推进，促进党建工作与业务工作同频共振、互融共促，推动作风持续转变。

三、推进党建品牌创建工作的思考启示

通过近几年基层党建特色品牌建设的创新探索和有效实践，焦家金矿党建品牌建设取得了初步成效，激发了基层党支部和党员的生机和活力，有力推动了企业党建工作和生产经营相互融合。在具体的工作中，我们总结了一些经验，也得出了几点体会。

一是创建党建品牌要把准政治方向。党建品牌要以加强

和改进党的建设为基本出发点，不管是在创建、推进还是在维护的过程中都应当牢牢把握正确政治方向，把“讲政治”作为主线和标准贯穿始终，把加强政治建设、突出基层党组织政治功能、提高党员干部政治能力作为重要内容，把坚持和加强党的全面领导，加强党的长期执政能力、先进性和纯洁性建设，牢记党的性质、践行为人民服务宗旨和贯彻落实党的路线方针政策，贯穿于党建品牌建设的全过程各方面。

二是创建党建品牌要夯实基础管理。基础不牢，地动山摇。开展党建品牌创建工作，要始终坚持规范基础工作的原则，要有意识、有意向、有目的地把党建品牌作为推进支部过硬的重要引领，自觉将品牌意识贯穿到党建工作的全过程，贯穿到基层党组织日常工作中，贯穿到组织生活落实中，贯穿到党员日常教育中，让党员干部在党建品牌创建过程中受熏陶、受教育，用党建品牌创建成果进一步增强党员干部荣誉感和归属感，为创建和维护党建品牌提供不竭动力。

三是创建党建品牌要服务生产经营。对于国有企业来说，党建品牌创建是工作的具体成果体现，它的根本目的不在于一个主题、一个口号、一个标志，而是在于通过新思路、新载体和新方法，把新时代党的建设总要求落实到基层党建工作创新中，在于把坚持和加强党的全面领导落实到基层，在于把服务中心工作作为品牌建设的出发点和落脚点，在于推

动全面从严治党向基层有效延伸。只有找准“着力于服务生产经营”这个党建品牌创建的根本目标，才能发挥出党建品牌创建工作的真正效能，才能真正提高企业党建工作与中心工作紧密结合的精准度，做到以高质量党建推进企业高质量发展。

四是创建党建品牌要明确方法路径。党建品牌创建是一项长期工程、系统工程，要注重提炼品牌内涵，制定完善创建措施方案，明确品牌建设的整体方向、具体目标、创建步骤和落实措施，加强组织领导，分解压实责任，用全员参与推动全面过硬。要抓好品牌维护，让党员职工在创建过程中感受到新变化、新气象，避免“一创了之”、后劲不足，常态化落实创建措施，持续推进方式创新，确保党建品牌持久焕发生机活力。

推进新时代国有企业党的建设与生产经营深度融合的有效途径

潼关中金冶炼有限责任公司 常培瑞

坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”。习总书记强调，要坚持服务生产经营不偏离，把提高企业效益、增强企业竞争力、实现国有资产的保值增值作为国有企业党组织工作的出发点和落脚点，以企业改革发展的成果检验党组织工作成效和战斗力。推动国有企业党建工作与生产经营深度融合，是国有企业保持正确发展方向的关键，是国有企业党建工作的生命力之所在。作为集团公司、股份公司下属的黄金冶炼企业，必须准确把握党建工作与生产经营的辩证关系，以实际行动推进党建与生产经营的深度融合，以高质量党建引领公司的高质量发展，为集团公司建立国际一流产业集团做出更多的冶炼力量。

一、把握“五个统一”，推进融合发展

《中国共产党国有企业基层组织工作条例》规定，坚持党的建设与生产经营深度融合，以企业改革发展成果检验党组织工作成效。作为中央企业，必须深刻认识自我的政治属性，自觉把坚持党的领导、加强党的建设融入发展理念、公司治理、企业文化、生产经营，全方位推进党的建设与生产

经营同频共振、深度融合，实现各方面相融并进，同向发力，切实把党的政治优势、组织优势和群众工作优势，转化为企业高质量发展的优势。

（一）把准国之大者，推动政治上与经济上有机统一。

国有企业是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，同时，国有企业也是独立的市场主体，要自主经营、自负盈亏。这种双重属性，就要求充分发挥企业党委的领导作用，切实把准改革发展正确的政治方向，确保企业始终听党话、跟党走，决不能偏离党和国家的正确方向。要胸怀“两个大局”，牢记“国之大者”，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，始终在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持一致，始终坚持“两个确立”，自觉把增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”落实到具体工作中，就是要千方百计地完成国企改革三年任务，推进企业安全环保建设，促进公司环保转型的高质量发展上。

（二）加强顶层设计，推动党的领导与公司治理有机统一。

坚持“两个一以贯之”，把党的领导有机融入公司治理，是我们党探索推进国有企业改革的一大创举。我们要在融合上做文章，在嵌入上下功夫，继续坚持“党委全面领导、董事会战略决策、高管层授权经营、监事会依法监督”的现代公司治理体系。建立起各司其职、各负其责、协调运转、有

效制衡的现代企业治理机制，既推动党组织发挥作用组织化、制度化、具体化，又健全各类治理主体优势互补、齐抓共管，最大限度凝聚各方共识，充分调动各方的主动性创造性，以集体智慧、集体力量推进高质量发展。

（三）科学理论武装，推动思想建设和文化建设有机统一。推进中央企业高质量发展，离不开强有力的科学理论武装，也离不开全员认同的企业使命、远景和价值观。要始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深化对“两个确立”决定性意义的领悟，自觉把党中央赋予中央企业的使命深度融入企业使命、融入企业愿景，把党的百年精神谱系等红色基因有机融入企业价值观，把科学理论武装所激发的精神动力和企业文化积累的软实力，汇聚成推进高质量发展的强大合力。潼关中金冶炼公司立足潼关金精粉市场，同时面向西部难处理含砷金精矿处理，利用国际先进的两段焙烧技术，处理含砷矿，有力推进了企业发展。近几年，潼关中金冶炼公司积极践行集团发展战略，在保持传统生产的同时，积极探索危废处理的环保产业，实施企业环保转型，实现节约资源和环境保护，切实履行了央企的政治责任，企业也实现了新的成长发展，成为集团公司第一家拥有危废处置资质的企业。

（四）落实“四同步”要求，推动党建与企业运行有机

统一。按照股份公司党委 2021 年度工作要点要求，以“五项融合”工程为抓手，抓政治、强思想，首先在决策高度上融合。即在企业党委层面，公司党委会要按照规定，前置研究贯彻党中央决策部署、国家发展战略、企业发展重大举措、重要改革方案和党的建设等“三重一大”事项。其次抓改革、强担当，在攻坚力度上融合。即在党委职能部门层面，坚持“两块牌子、一套人马”，推动组织工作与人力资源、宣传工作与企业文化等方面实现职能工作与党的建设融合。再次，抓基础、强安全，全面推进“安全生产专项整治三年行动”落实落地，在双责维度上融合；抓成本、强管理，全面推进“国企改革三年行动”责任落实，全面破解体制机制难题中实现新突破，在管控强度上融合。第四，抓队伍、强执行，在业绩幅度上融合，将生产经营重要指标，纳入党支部抓党建任务清单与党员积分星级管理中，提升企业盈利能力和资产质量，以量化方式引导党支部与党员主动围绕生产经营创先争优，主动立足潼关中金冶炼的环保转型的高质量发展，攻坚克难，建功新时代。

（五）凝心聚力，推动党员监督与企业监督有机统一。

作为潼关中金冶炼公司，要全面贯彻十九届中央纪委五次全会精神、集团公司、股份公司年度党风廉政建设和反腐败工作会议精神，强化政治监督、统筹党内监督与公司治理监督、

审计监督、群众监督，突出对贯彻落实党中央部署、“三重一大”决策事项以及权力集中、资金密集等重点部门和岗位特别是“一把手”的监督，将严肃党的纪律规矩、强化党风廉政建设和反腐败斗争融入业务经营全方位各方面。把党内监督与提升治理效能相结合，形成目标统一、步调一致、优势互补的监督合力，在全面从严治党中、在从严治企中实现高质量发展。

二、着力多管齐下，提高融合成效

推进企业党建工作与生产经营深度融合，既要有切实可行的措施，更要着力提高融合成效，使得党建工作成为促进企业发展的“红色密码”。

一是构建层层融合发展机制。要把推进深度融合有机嵌入到各级党组织全面从严治党主体责任清单。既要把党建工作融入生产经营责任制，也要把生产经营工作融入党建工作责任制，实现思想同心、目标同向、行动同力。要充分发挥把方向、管大局、保落实的领导作用，把宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的作用，落实落细到各级党组织、逐条分解到各职能部门。各级党组织要定期向上级党组织汇报生产经营和党建工作的“双汇报”，包联班子成员对基层党组织进行“双指导”，时刻把融合放在心上、扛在肩上、抓在手上。

二是发挥考核评价指挥棒作用。实施具体有效的党建工作考核制度，把软指标变为硬约束。坚持党建工作与生产经营目标同量化、考核同进行、结果同运用，引导各级党组织即报生产经营账，又报党建账。不断完善党建考核评价办法，把科技创新、安全生产、环境保护、疫情防控、急难险重等重点工作、重大任务纳入考评方案，既考核担负主体责任的党组织，也考核“一岗双责”的党组织负责人和党员领导干部。激发各级主动融合的内生动力，层层压实“第一责任人”责任。

三是找准深度融合的切入点。自觉与党中央的决策部署精准对标、与国资委近期的目标要求对接，与集团公司、股份公司的使命精准匹配，注重围绕“切入点”搭平台、建载体、促融合。一是在党组织建设上，健全组织设置，严格组织生活，规范组织运行，围绕企业生产经营中心任务提高组织力；重视宣传阵地建设，规范设置党建宣传栏；加强党建制度，完善党组织工作运行和党组织、党员发挥作用的制度机制。二是在党员管理上，结合业务特点广泛开展“戴党徽、亮身份”等活动；在重点部位、关键环节广泛开展“小岗位、大形象，共产党员在身边”活动，开展争创一批党员承诺践诺先锋，争创一批党员先锋岗、示范岗，争创一批“五星党员”活动；推动党员干部在生产经营中争先锋、在服务群众

中争先锋、在处置急难险重任务一线中争先锋，使得融合发展看得见、摸得着、有成效。

三、建立健全机制，推进纵深发展

遵循党建工作和企业发展的规律，完善配套工作机制，不断提高创新方式方法，推动党建工作对生产经营的引领、促进、保障作用，以企业生产经营、改革发展成效检验党建工作实效。

一是完善教育机制，夯实思想基础。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，围绕加强党对国有企业的领导、深化国有企业改革、实现国有资产保值增值等重大课题开展学习教育，提高学习教育的针对性和实用性。特别要深入学习习近平生态文明思想、习近平关于安全生产重要批示指示精神，践行以人民为中心的发展思想，牢固树立“绿水青山就是金山银山”理念，强化红线意识和底线思维，强化责任落实，坚定不移走安全第一、生态优先、绿色发展之路，让安全成为高质量发展的“压舱石”，让绿色成为高质量发展最鲜明的底色。紧密结合党史学习教育，坚持学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行，进一步感悟思想伟力、坚定理想信念、提高精神境界、提振奋进力量，激发推进深度融合原动力。

二是完善落实机制，强化责任担当。建立各级党组织各层次的融合责任，企业党组织履行“举旗定向、铸魂育人、总揽协调、选贤任能、从严治党、建章立制、强基固本、凝心聚力”职责；所属单位党委履行“全面领导、三基建设、党风廉政、群团建设”职责；基层党组织履行“宣传思想、基层治理、教育管理、日常监督、桥梁纽带”职责。

三是完善活动机制，提高质量效能。建立主题党建活动台账，设定活动的任务书、路线图、时间表，明确责任人，实行目标量化责任制，确保每个活动规范执行。坚持月报进度、季度点评、年终考核，将活动执行情况、存在问题、意见建议纳入月度报告和季度交流，将活动完成情况纳入党建工作责任制考核，确保工作任务推进到位、落实到位。

四是完善品牌机制，激发内生动力。充分激发各级党组织和党员群众的首创精神，围绕推动企业高质量发展，开展创新、创业、创优、创效、创标“五创”主题活动品牌，在品牌定位、品牌培育、品牌效应三个环节，选择机关部室、生产一线等不同领域党建基础好、示范效应强的单位进行融合试点。及时总结经验做法，使得品牌叫得响、立得住，以点带面促进融合整体水平提升。

五是坚持示范引领，营造良好氛围。建立健全定期表彰制度，突出党内“两优一先”表彰和科技创新、爱岗敬业等

业务表彰相互融合的表彰制度，营造人人争当典型的良好局面。讲好融合发展黄金榜样故事，引导广大党员群众对照身边典型找差距、明方向，为深度有效融合提供思想保证和精神动力。

六是完善保障机制，促进长远长效。把制度建设贯穿深度融合的全过程，将黄金榜样先进经验和好的做法固化下来、坚持下去，配套建立健全推动落实的领导机制、推进机制和考评机制，形成务实管用、真抓实干的制度和管理体系，使深度有效融合的制度成熟定型。

让党旗在疫情阻击战中高高飘扬

苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司 邹立军

在天高草阔的内蒙古锡林郭勒盟中心之地，孕育着一颗璀璨的“草原明珠”，闪耀着希望的“黄金之星”，这就是苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司。它位于内蒙古自治区锡林郭勒盟苏尼特右旗朱日和镇境内，这里既是2017年习近平总书记朱日和沙场点兵的所在地，也是中国黄金集团有限公司的演兵场。

庚子鼠年，新冠突袭，迅速笼罩华夏大地。在党中央的坚强领导下，全国数万名中共党员挺身而出，深入贯彻落实习近平总书记关于疫情防控的重要指示批示精神，他们白衣为甲，逆行出征，不畏日暮途远，守护人民平安，用血肉之躯保卫人民生命健康安全。弹指挥间，已是三年的光阴流转，新冠依旧偶尔为全国人民敲响警钟，我们的数万名党员志愿者仍然奋战在抗疫一线，这场没有硝烟的战争持续了1000多个日夜，我们的党员同志们便坚守了1000多个日夜，他们用坚定的信念和无私的风险，于危难中担当，在平凡中坚守，“大白”和“天空蓝”，是疫情阴霾下最美丽的颜色，他们用血肉之躯筑牢了疫情防控的铜墙铁壁，守护了一方平

安，绘就了苏尼特草原上一道道亮丽的风景线，让党旗在疫情阻击战中高高飘扬。

今天，笔者就从自身的角度，与大家一同探讨共产党员在面对疫情时该有的责任与担当，如何践行入党初心，担当为民使命，做平常时候看得出来，关键时刻站的出来，危难关头豁得出来的先锋模范。

一、同心同德阻击疫情，做中国黄金助力属地疫情防控的“黄金名片”

2022年6月初，内蒙古自治区锡林郭勒盟二连浩特市、苏尼特右旗相继发生新冠肺炎疫情。为切实做好“外防输入”工作，有效阻断疫情传播渠道，苏尼特右旗疫情防控指挥部立即启动应急预案，在全旗范围内开展信息流调、全员核酸检测等工作。

（一）彰显央企责任，驰援属地疫情防控

疫情防控，人人有责。作为中国黄金集团驻内蒙古中央企业和地方支柱型企业，公司党委在了解到当前全旗疫情防控工作时间紧、任务重、工作人员严重不足、急需志愿服务者的情况后，立即组织召开紧急党委会议，安排部署公司疫情防控工作，并决定组建一支由副总经理刘春雨带队，中层干部、党员代表、普通职工参与的23人志愿服务队，立即奔赴苏尼特右旗赛汉塔拉镇，驰援当地疫情防控工作。

在志愿服务队员出发前，公司党委委员、总经理孙常贵为大家做动员讲话。他强调：疫情防控，人人有责。作为中央企业，我们是地方经济发展、社会和谐稳定、民族团结进步的主力军，更是中国黄金在助力地方疫情防控的“金字招牌”。我们在做好公司疫情防控工作的同时，我们更要自觉履行央企责任，为助力苏尼特右旗地方疫情防控做出“央企贡献”。此次委派大家驰援苏尼特右旗疫情防控工作，承载着公司党委的使命嘱托，更饱含着566名金曦人的殷切挂念，大家都是最美的“逆行者”，是中国黄金助力属地疫情防控的“闪亮名片”，希望你们在配合做好苏尼特右旗疫情防控指挥部各项工作的同时，注意个人防护，确保自身安全，愿你们平安归来。

志愿服务队到达目的地后，立即对接苏尼特右旗疫情防控工作指挥部，经过专业培训之后，迅速投身到工作中。大家身穿志愿者红色马甲，佩戴党徽，不畏夏日酷暑，奔走在各社区大街小巷中，摸排信息、数据统计、消杀防疫，他们忙碌的身影，成为了苏尼特右旗一道最亮丽的风景线，受到了社会各界的一致赞誉。

（二）密织防护网，筑牢守护职工的“黄金防线”

疫情就是命令，防控就是责任。为深入贯彻习近平总书记关于疫情防控的重要指示批示，落实集团公司、股份公司

党委关于疫情防控工作的部署安排，配合苏尼特右旗疫情防控工作指挥部落实各项防疫举措，坚决切断疫情传播渠道，切实保障职工群众身体健康和生命安全，苏尼特金曦公司党委组织召开紧急会议，专题部署公司疫情防控工作，科学精准制定一揽子举措，全力阻击疫情。

一是即刻起，所有全体在矿人员不得外出，休假人员在矿就地休假，滞留在公司外部人员一律不得返矿。

二是为避免外来输入风险，公司快递服务站暂停接收一切外来快递，暂时终止快递收发服务。

三是要求全体在矿人员必须正确佩戴口罩，做好个人防护和健康监测，勤洗手、勤通风、勤消毒，不扎堆、不聚集，如有异常情况立即报告。

四是在公司行政办公楼、职工餐厅、选矿厂办公楼、毕力赫矿办公区、选矿厂各车间等公共区域设立“体温检测点”，对进入上述区域人员进行体温检测，一旦发现有体温超过37.3℃人员，对其进行劝阻，并立即报告。

五是避免接触传播风险，公司超市实行“零接触窗口售货”模式，开放时间不变，售货员正确佩戴口罩和防护手套，避免与购物人员密切接触。

六是切实保障食品安全。职工餐厅各窗口领餐人员有序排队，相互之间保持1米以上安全距离，领餐后到餐桌处按

照标识位置实行“对角线就餐”，每桌就餐人数不得多于2人，同一家庭多名成员之间可在同一餐桌就餐。职工餐厅在每天晚餐结束后，统一对餐具进行高温热水消毒，每天至少一次对餐厅全域进行消杀防疫。

七是责成公司疫情防控工作领导小组办公室积极协调苏尼特右旗卫健委，于近期开展全体在矿人员核酸检测演练活动。

八是加强舆论宣传引导，确保信息公开、传播正能量。持续加大宣传工作力度，通过微信群、LED屏幕、主题横幅、微信公众号等多种形式，大力转发宣传集团公司、股份公司及地方各级疫情防控工作指挥部公告及相关疫情防控政策，全方位、无死角增强宣传效果，提高职工群众知晓率，切实提高自我防护意识，营造全民参与防疫的良好氛围。

（三）确保“六足”战疫情，铸就从容苏尼特

一切为了群众，一切依靠群众。在公司党委的坚强领导下，金曦人同心同德，众志成城，按下疫情阴霾下的“稳产保供键”，确保“六个充足”，从容应对新冠疫情，筑牢守护职工健康安全的黄金屏障。

一是防疫物资供应足。公司立即启用疫情防控物资储备库，向各单位、部室配发防疫物资，充分做好防疫物资供应工作，进一步提升公司职工的安全感。截至目前，共备有一

次性防护口罩 20000 个，KN95 医用防护口罩 2500 个，军用棉大衣 351 件，冬季棉安全帽 50 个，全球卫星电话 1 部，“贝尔康”红外线测温枪 25 把，84 消毒液 400 公斤，酒精 320 公斤，医用隔离衣 35 件，医用防护服 40 件，真正做到物资充足、有备无患。

二是生产车间马力足。在坚决落实公司驻地苏尼特右旗疫情防控指挥部各项防疫政策的同时，公司坚持“两条腿走路”，一方面科学精准制定落实各项疫情防控措施，确保矿区一方平安；另一方面统筹实施一揽子“加速超车”的保产保供措施，确保公司日常生产生活物资运输及白音哈尔矿区矿石拉运工作能够正常有序开展，力争将疫情所带来的不利影响降至最低程度。目前，公司内部和谐稳定、生产经营一切正常。

三是消杀防疫保障足。公司后勤管理部主动请缨，自觉担当起了全矿区防疫消杀工作的重担，迅速成立一支专职防疫消杀队，带领队员每日对全矿区范围内的公共场所开展消杀工作，用默默付出和辛勤劳动守护着矿区全员的健康安全。他们背上喷壶奔赴各自的消毒场所，办公楼、招待所、职工宿舍……每一处区域都会留下他们的身影和足迹，以及他们离开后依旧存留的那一股浓浓的 84 消毒液味。日复一日，每天奔走于各个场所，他们从未停歇；身后的喷壶足有 30

斤重，平均每人每天要喷洒近 60 公斤消毒液，他们从未嫌累；身上的防护服和护目镜捂的人大汗淋漓，衣服湿透是常态，他们从未抱怨。

四是职工餐桌储备足。为充分做好近期在矿职工及家属的后勤保障工作，职工餐厅在稳定供应就餐窗口和生产一线人员一日三餐的前提下，在餐厅专门设立“日常生活物资窗口”，全天候出售蔬菜、水果、肉类、米、面、油等日常生活物资，最大限度避免职工外出，做好做实“职工暖心工程”，进一步提升公司职工的幸福感、获得感和安全感。截至目前，公司日常生产生活物资储备库物资充足，可满足全体在矿人员近三个月的日常消耗。切实保障食品安全。

五是措施执行力度足。同心同德，凝心聚力。公司防疫管控政策一经发出，广大职工群众积极响应，立即行动。在矿人员就地休假，外地人员暂缓返矿，全员佩戴口罩，快递服务站暂停服务，食堂就餐排队坚持“1米线”，对角线双人同桌就餐，超市窗口售货，暂缓聚集性群体活动.....，金曦人充分发挥了“四不讲、四特别”的苏尼特精神，不打折扣，坚决执行。

六是战胜疫情信心足。阴霾终会散去，春暖定有花开。我们全体金曦人坚信，在集团公司党委、股份公司党委和公司党委及地方各级党委、政府的坚强领导和关怀指导下，我

们一定能众志成城、共克时艰，打好打赢这场疫情防控的攻坚战，取得疫情防控的最终胜利，进而为地方政府决胜全面建成小康社会、经济蓬勃发展、民族团结进步、民生美好幸福，为集团公司建设具有全球竞争力的世界一流黄金产业集团做出新的更大的贡献。

二、危难时刻勇担当，牢记战“疫”一线对党员先锋模范作用的要求

共产党员的先锋模范作用，在不同的历史时期有着不同的内容。新时期共产党员的先锋模范作用，应当具有鲜明的时代特征。新形势、新任务对共产党员的先锋模范作用提出了新的、更高的要求。当病毒肆虐、举国抗击的关键时期，我认为，对共产党员的先锋模范作用有以下几点要求。

（一）政治素养合格是根本要求

每一个党员干部，都要从政治上清醒地认识大局、服务大局，在大局下思考和谋划自己的工作，要时刻保持看齐意识，始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，经常主动地向党中央看齐、向总书记看齐、向中央的路线方针政策看齐。这是最大的政治，也是政治合格的最高标准。

（二）道德品质合格是关键导向

品德是一个人的内在素养，对于共产党员来说，品德是党性的基础、力量的源泉，更是我们党具有凝聚力、号召力和战斗力的根本。只有党员做到品德合格，带领广大群众共同进步，才能让道德高尚在当今社会蔚然成风，才能提升国家的软实力，为伟大复兴的中国梦提供不竭动力。一名合格的共产党员，要具有高尚的道德情操和健康的生活情趣，带头践行社会主义核心价值观，自觉加强品德修养、党性锻炼和政治历练。每一名共产党员都要按照“忠诚老实、光明坦荡、公道正派、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁”的要求，不断改造主观世界，让品德合格成为共产党人不变的底色。

（三）执行纪律合格是基本底线

执行纪律合格的最高要求是严守党的政治纪律和政治规矩。党的政治纪律是维护党的政治原则、政治方向和政治路线，规范党组织和党员的政治言论、政治行动、政治立场的行为规则，是党最重要的纪律，是党的全部纪律的基础。政治纪律是全党在政治方向、政治立场、政治言论、政治行动方面必须遵守的刚性约束，是一条不可逾越的底线。执行纪律合格，我们一定要提高“底线思维”能力，保证我们航向不变、锋刃不锈。

三、牢记使命铭初心，深刻领会什么是共产党人的先锋模范作用

党章中共三次提到党员的先锋模范作用：一是在总纲中指出：“党必须实行民主的科学的决策，制定和执行正确的路线、方针、政策，做好党的组织工作和宣传教育工作，发挥全体党员的先锋模范作用”；二是在第一章第三条党员必须履行下列义务中指出：“贯彻执行党的基本路线和各项方针、政策，带头参加改革开放和社会主义现代化建设，带动群众为经济发展和社会进步艰苦奋斗，在生产、工作、学习和社会生活中起先锋模范作用”；三是在第五章第三十一条规定党的基层组织的基本义务中指出：“宣传和执行党的路线、方针、政策，宣传和执行党中央、上级组织和本组织的决议，充分发挥党员的先锋模范作用，积极创先争优，团结、组织党内的干部和群众，努力完成本单位所担负的任务”。可见先锋模范作用的重要性。

四、旗帜鲜明作表率，战“疫”一线如何发挥党员先锋模范作用

一个党员就是一面旗帜，一个支部就是一座堡垒。只有党员首先站出来、敢于冲上去，把群众带动起来、凝聚起来、组织起来，才能紧紧依靠人民群众坚决打赢疫情防控阻击战。

（一）讲政治，争当疫情防控的急先锋

这是一场没有硝烟的“战斗”，也是检验和考验我们每一名共产党员的时刻，初心是什么，初心就是“战斗”面前

舍我其谁，使命是什么，使命就是“战斗”面前，我不上谁上。广大党员要坚决贯彻习近平总书记的重要指示批示精神，切实把思想和行动统一到党中央、国务院和省委省政府、市委市政府的决策部署上来，进一步增强做好疫情防控的责任感和紧迫感，快速响应、积极参与，切实扛起疫情防控责任，做到守土有责、守土担责、守土尽责，全力以赴做好疫情防控工作。

（二）讲奉献，争当疫情防控的排头兵

越是关键时刻，越能看出党员干部的政治品质。广大党员要坚决服从工作安排，坚定地站在疫情防控第一线。主动承担党组织分配的工作任务，积极参与党员志愿者服务。通过每位党员都行动起来、凝聚起来，确保上级的各项疫情防控部署落实落地。要看好自己的人、守好自己的门，认真细致做好疫情监测、排查、预警、防控工作。

（三）讲担当，争当疫情防控的引导员

党员要带头担当作为，做到关键时刻顶在前面、冲在一线，给广大群众树立良好标杆。要发挥党员直接联系服务群众的优势，积极配合所在地区做好疫情防控各项工作，积极向家人和周边邻居做好宣传引导工作，提倡下班后和休息时以居家为主，减少外出，不去人员密集场所，不参加不必要的聚餐等集体活动。要带头做好动员、组织和服务群众的工作。

作，在疫情防控中找准位置、发挥作用，以自己的模范行为带动并影响身边人，共同构筑联防联控、群防群控的严密防线。

雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。当前疫情防控工作还有不少难关要闯，未来还有很多风险挑战，路漫漫其修远兮，我们广大党员干部应继续发挥党员先锋模范作用，自觉同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，在公司党委的坚强领导下，根据苏尼特右旗疫情发展态势及旗疫情防控指挥部管控措施实施动态管理，慎终如始，坚定信心，履行央企社会责任，发扬“四不讲、四特别”的苏尼特金曦精神，坚决克服麻痹思想和松劲心态，统筹发展和安全两条主线，毫不放松抓好“外防输入”各项工作，坚决筑牢疫情防控安全屏障，确保公司生产经营安全稳定和广大职工及家属生命安全，为维护地方疫情防控大局作出央企积极贡献，以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

企业劳动关系和谐的评价标准探析

山东招金膜天股份有限公司 刘秉儒

一、引言

构建和谐的企业劳动关系是和谐社会理念的重要内容和组成部分。那么，什么样的企业劳动关系才是和谐的企业劳动关系呢？评判企业劳动关系是否和谐有没有一套简单易行的操作标准？研究和弄清这一问题对指导构成企业劳动关系的各方参与者正确把握自己在劳动关系协调中的角色定位，推进企业劳动关系和谐发展具有非常重要的现实意义。

那么，从什么角度入手来解析这一问题呢？笔者认为：企业劳动关系并不是一个简单孤立的法律概念。因为企业劳动关系的构成是由参与企业劳动关系的各方包括：企业股东、董事、监事、管理团队、员工、工会组织、劳动中介组织、政府相关部门等，在劳动关系形成过程中的相互角色定位及他们相互间因协调劳动关系而形成的各种制约机制决定的。因此评判企业劳动关系是否和谐最简单的办法就是从这些参与企业劳动关系构成的各方角色定位及他们相互间因协调劳动关系而形成的各种机制是否符合法律标准入手，逐层拨开，探到标准。

二、企业劳动关系和谐的评判标准探析

从上述引言所述的认知角度出发，笔者从企业法人治理结构是否有规范、利益表达是否有渠道、平等协商是否有机制、依法维权是否有体系、劳动争议处理是否有流程、组织建设是否有保障、人员素质是否有培训、维权案例是否有教育、监督检查是否有持续、政府政策是否有公平等影响劳动关系和谐的十个方面切入这一命题进行了一些粗浅的探析，大体上可以给一个企业劳动关系是否和谐下一个评语。

（一）企业治理结构是否有规范

企业法人治理结构是否健全规范，是现代企业制度下公司企业能否正常健康运转和评判企业劳动关系是否和谐的前提基础。因为，在《公司法》的法律规范下，企业内部的法人治理结构约定了参与企业法人治理和公司运行的各方在公司中所应扮演的角色和其合法的定位，同时也是构成企业劳动关系的各方所应扮演的角色和其合法的定位。参与企业法人治理结构及劳动关系形成中的各方，任何一方或几方的越位、缺位、失位行为都会使企业运作处于风险和混乱中，也必然造成企业劳动关系的不协调。因此，判断企业法人治理结构是否健全是评判企业法人劳动关系是否和谐的第一标准和基础。在此问题上，必须把握三个关键环节：

- 股东会、董事会、监事会、管理团队的基本架构；

- 职代会、职工董事、职工监事、工会主席的地位；
- 上述各方地位及议事规则在《公司章程》的约定。

上述环节是否在公司章程中有明确约定，同时，即使有了约定，实际执行中是否严格按照章程办。良好的企业法人治理结构，是企业和谐劳动关系的基础前提。反之，不完整或混乱的企业法人治理结构下的企业劳动关系，必然存在极大的不和谐因素。这样一来我们大体上对这家企业劳动关系状况可以给予一个基本判断。接着往下走。

（二）各方利益表达是否有渠道

劳动关系协调实践中，我们发现大量的劳动争议或劳动关系不和谐的情况是由于信息沟通不畅或信息不对称而造成的。和谐的劳动关系不仅包括下情上达、上情下达，也包括左右关系的情况沟通。由此而来处理相互劳动关系才能形成共识和和谐。这里具体判断有几个要点：

- 沟通是否有渠道。劳动关系参与各方必须建立各自响应的沟通渠道。包括董事会与工会的沟通渠道；公司行政管理层与工会的沟通渠道；行政沟通渠道；党委沟通渠道；工会自身沟通渠道；法律沟通渠道等公司内部的沟通渠道。特别要提醒的是有关职工董事、职工监事、职工代表大会沟通渠道是否畅通和有效。

- 沟通是否讲技巧。在任何涉及劳动关系的重大方案改

变出台的同时，具体操作部门和人员必须就可能遇见的种种变异情况都预先设想到，并统一给予员工一个回答的标准，并形成公司统一的问与答，使员工一见到方案，不会再问为什么？怎么办？这其中有相当多的沟通技巧。技巧的运用可以起到事倍功半的效用。

●沟通是否得回音。沟通必须有回音。没有回音的沟通，不仅起不到沟通的效果，反而还会带来反作用。很多本来是不是问题的问题，往往因为个别员工的沟通要求没有得到有效的回音，而使矛盾激化。

●法律是否有援助。并不是所有的沟通都能化解矛盾。那么，沟通不成功怎么办？最后的解决途径就是法律途径。

《工会法》、《劳动法》相关法律关于劳动关系处理和劳动争议处理的在程序上都做了相应的法律规定：一是协商，二是调解，三是仲裁，最后是诉讼。工会在沟通中必须向员工说明这些程序并提供相关法律援助。

如果没有充分的信息沟通或信息不对称，再好的机制和方案，也不会达到理想的效果。因此沟通渠道的建立和是否畅通是判断劳动关系是否和谐的重要前提。我们再往下走。

（三）集体平等协商是否有机制

事实上，劳动关系真正走到需要动用法律仲裁诉讼的程序时，总体上总是少数。而日常工作中大量的劳动争议或涉

及劳动关系调整、调解的是通过日常的协商形式解决的。平等协商的日常工作机制的建立对于解决问题、化解矛盾、处理争议、节省时间、和谐关系均十分重要。因此有没有平等协商的机制，对劳动关系形成过程中标的和谐会产生根本的影响。这是一个根本原则的判断。而判断的标准应把握以下几个要点：

●协商机制的共识。构成劳动关系的主要参与者劳资双方，是否就劳动关系协调过程中利用协商机制来处理问题达成共识，并签署《集体平等协商办法协议》；

●协商内容的约定。什么问题，什么情况需要协商？对平等协商的内容有没有在协议中明确约定，是实际操作中的实质内容；

●协商代表的产生。双方协商代表产生的程序和人员对等约定；

●协商一致的执行。协商一致的执行力不能打折扣。

平等协商机制的建立，就是要把协调劳动关系的各参与方的工作纳入一个大家共同的行动解决渠道并可控。而在企业内确立平等协商这个原则是构成劳动关系和谐的最重要原则。但是还不够，凭什么判断是非呢？

（四）依法主动维权是否有体系

依法维护员工的合法权益是所依据的法律是我们协调

劳动关系的关键。而这些法律法规是否健全和在具体企业具有可操作性，是我们评判企业劳动关系是否和谐的又一核心参照标准。

对于一个个体企业来讲，如何把国家上述大法中的保护职工合法权益的立法原则和立法精神结合到本企业的实际中，从而形成与个体企实际相结合的企业内部可以具体操作执行的各种规章制度。从公司资方来讲形成了一套完整的企业内部管理制度；从工会和员工来讲也形成了一套相对完整的维权法律体系。这样一来才能把依法维护职工合法权益这句话落到实处。在此有几个关键要点要注意：

●《集体合同》是约定和处理劳资关系的一个基本法律。如果没有或约定明显有失公平，很难可以想象他的劳动关系是和谐的。

●与集体合同相关的各项专项协议。这是一些实质的内容：包括工资集体协议、劳动安全保障集体协议、女职工保护协议等。

●公司内部涉及员工切身利益的各项规章制度。公司内部涉及员工切身利益的各项规章制度的制定与修订，必须依法与工会进行平等协商，并履行民主程序，从而使集体合同有名有实，避免名实不符的一纸空文的集体合同。

●以上制度的修改修订规则。集体合同的内容修改是否

纳入可管理的渠道并严格履行了民主程序和公告程序，是否严格遵守相关国家法律法规规定。

从上述几点入手判断，基本上可以判断其协调劳动关系的法律体系是否真实有用。有了上述公司内部实际可以操作执行的维权法律体系，是保障我们劳动关系健康协调发展的核心。

但是，出现例外怎么办？

（五）劳动争议处理是否有流程

在企业劳动关系形成过程中，产生劳动争议是必然结果。问题的关键是出现了劳动争议案例后，有没有相应的应对和处理机制和流程。这是判断劳动关系协调是否和谐的又一标准因素。为此，必须把握以下几点：

●工会在劳动争议协调中的角色定位。依法科学维权是工会组织的突出基本职责。这是工会在处理员工劳动争议时的基本角色定位。

●员工的申诉程序。给员工充分申诉事实的程序和渠道，这是尊重客观事实，合理解决劳动争议的重要方面。

●劳动争议处理的基本流程。依照协商、调解、仲裁和诉讼的先后程序建立企业内部与外部充分协调的劳动争议处理基本流程，并让员工充分了解这些流程。

●劳动争议调解委员会。有条件企业可以依法建立更加

规范的由工会、员工和行政三方组成的劳动争议调解委员会。

由以上几个方面构建而成的企业劳动争议处理机制和流程，基本上可以把企业劳动关系协调中的劳动争议纳入规范和可控之中。那么，由谁来具体作这些事情？

（六）劳资组织建设是否有保障

企业劳动关系的形成的成因，是由参与企业劳动关系各方相互作用而形成的动态平衡。而协调各方关系互动，平衡发展并不能完全指望各方自然和平共处，必要的组织和相应的机构专项处理和平衡协调是使各方动态平衡的一个关键的因素。因此企业内部劳动关系协调的组织建设就是重要的保证。

● 工会组织本身是否健全是基础。工会是劳资双方矛盾的产物，同时也是协调劳资双方矛盾的主要力量和渠道。因此如果工会组织本身还不健全，或者工会会员的覆盖面过低，那么就很难谈到劳动关系长期和谐的问题。

● 日常相关协调组织健全是保障。日常劳动关系协调大量的具体工作是要由具体的组织机构和人员来做。必须是员工在发生劳动关系矛盾后能非常清楚地找到问题协调处理的组织机构和人员。

● 发挥党委和董事会的领导作用。工会是党联系群众的桥梁和纽带。因此在协调劳动关系中要充分发挥党委和各级

党组织的领导作用。而行政方则要发挥董事会的领导作用。

（七）人员能力素质是否有培训

企业劳动关系协调中，最重要的因素最终还是人的因素。对人员的能力素养培训反过来形成一种良性的企业文化环境从而对劳动关系的和谐发展形成正面的推动作用。因此企业人员能力素质是否有培训也是判断和谐劳动关系的一个重要标准。可以把握四个关键点：

●工会干部自身能力培训。工会干部的自身能力素质事关工会工作的质量和水平。全总号召工会干部要努力成为具有较高形势判断能力、适应市场经济能力、应付复杂局面能力、服务大局能力、依法办事能力的政治家、社会活动家和协调劳动关系的专家。其中对基层工会干部来讲成为协调劳动关系的专家尤为重要。

●人事干部操作专项培训。人事干部对国家法规、政策的理解执行能力，对具体企业内部劳资双方协商一致的制度履行能力，以及与基层员工沟通协商能力，直接影响劳动关系的稳定和健康。其能力素质的培训也极其重要。

●领导干部法律意识培训。具体工作中我们发现若是企业领导干部的法律意识和依法办事的意识强，那么这样的企业一般说来劳动关系协调相对容易和平和；反之企业领导干部缺乏遵纪守法的法律意识，往往劳动关系会出现这样或那

样的矛盾与问题。

●普通员工维权意识培训。企业员工自身的遵纪守法意识和维权意识强，无形中会在企业内部形成一种和谐劳动关系的基本要求。这对推动上述领导干部、人事干部和工会干部素质的提高和依法办事能力的提高具有积极的影响作用。

以上几个方面素质能力的培养，除了员工和干部自身学习外，有系统的培训是不可或缺的条件。通过培训可以在企业内部形成一种依法办事的良性企业文化环境。而这种遵纪守法依法办事的企业文化环境是判断企业劳动关系是否和谐的又一重要标准。

（八）自身维权案例是否有教育

依法维护员工的合法权益，保障企业劳动关系的平稳和谐发展。这既包括企业里边相关管理人员依法办事的法律意识，也包括所有不同员工依法维护自己合法权益的维权意识。而实践中我们发现往往一个企业里的劳动争议案例对上述两方面都有非常有效的法律教育意义，而且效果显著。因此劳资双方都应抓住这些案例，以使劳动关系协调更加规范和和谐发展。关键评价点：

●典型案例成因分析；

●典型案例警示教育。

（九）政府劳动政策是否有公平

目前国家政府劳动政策中影响劳动关系协调发展最主要的几项问题是：不同的劳动用工制度造成的劳务用工不平等问题；劳动时间管理的乏力造成的大量超时加班问题；劳动定额管理的滞后带来的疲劳工作问题；裁员政策的落后带来的滥用客观情况发生变化的矛盾问题；劳动安全保护跟不上技术发展需求问题；企业全球化运作与国内政策不协调问题，等等。如果这些列举的国家劳动政策方面的缺失不到位问题，在一个企业中集中反映，那么其企业劳动关系必然隐含大量不和谐的因素，如果不及时化解，长远必然影响到企业和社会的稳定。关键评价点：

- 政府的用工政策环境；
- 政府的法律调整变化。

（十）劳动监督检查是否有持续

和谐的劳动关系并不是一成不变的，要保障企业劳动关系持续稳定地和谐发展，各方监督检查就显得十分重要。监督检查责任的不到位，不仅不能及时调整协调劳动关系中出现的新问题，更不能保障劳动关系的长期稳定健康发展。对此要把握两个关键评价点：

- 监督检查机制；
- 监督检查组织。

三、小结及评价指标体系建设

我们知道，企业劳动关系永远是一个动态方程式。上述评价企业劳动关系是否和谐的十个方面，仅仅只是求解这一动态方程式的不同变量和基本途径。任何一个评价综合结果也只能是反映某一特定阶段企业劳动关系的基本情况，或者反映在表面和谐背后存在的不和谐因素和潜在风险。笔者探析并试图建立这一评价标准，就是要促使企业劳动关系参与各方时时能对照这一标准指标体系检查监督自身在劳动关系协调方面出现的新问题新动态，从中及时发现和排查可能存在的不和谐因素，从而找准各自定位，保障企劳动关系和谐发展。

劳动关系评价指标体系表

评价指标体系	关键评价点	指标权重 100%	参照 定义
1 法人治理结构	1 股东会、董事会、监事会、管理团队； 2 职代会、职工董事、职工监事、工会主席； 3 《公司章程》约定。	15%	
2 利益表达渠道	4 各方利益表达渠道；	15%	

	5 沟通表达方式技巧； 6 沟通表达结果回音； 7 及时适可法律援助。		
3 平等协商机制	8 集体平等协商办法； 9 集体平等协商内容； 10 集体平等协商代表； 11 集体平等协议执行。	15%	
4 维权法律体系	12 《集体合同》签订； 13 相关专项集体协议； 14 内部规章制度协商； 15 修订民主程序规则。	10%	
5 争议处理流程	16 劳动争议调解法规； 17 争议处理基本流程； 18 员工申诉基本流程； 19 工会角色职责定位。	10%	
6 组织机构保障	20 工会自身组织建设； 21 日常事务协调组织； 22 董事会党委会作用。	10%	
7 典型案例教育	23 典型案例成因分析； 24 典型案例警示教育。	5%	
8 人员素质培训	25 领导法律意识培训；	5%	

	26 员工维权意识培训； 27 人事干部能力培训； 28 工会干部能力培训。		
9 政府政策评价	29 政府用工政策环境； 30 政府法律调整变化。	5%	
10 监督检查责任	31 监督检查组织责任； 32 监督检查流程机制。	10%	

综上所述，现在我们大体上可以对评价企业劳动关系是否和谐建立起一套评价指标体系，如上表所示。

以上十个标准评价项目和三十二个关键评价点，不同的企业可以根据企业自身的实际情况按照各项评价指标的先后重要程度给予他们一定的评价权重。按照各个项目对劳动关系影响的重要程度和在具体企业内部的可控性，笔者分别给予他们 15%、10%、5%的比例权重。最后，评价出一个综合得分，大体上就可以对具体企业劳动关系是否和谐给予一个基本诊断，从而推动企业劳动关系健康和谐发展。

“四坚持四突出”强化党建赋能 推动 国有企业高质量发展

——对新形势下加强国有企业党建工作的路径探析

赤峰山金银铅有限公司 李洪伟

国有企业是国民经济的重要支柱，在我国的经济体制中有其独一无二的地位，不仅是我国重要的经济发展阵地，更是我党重要的执政阵地。在进入“十四五”以来，内外发展形势正发生深刻变化，新冠肺炎疫情给世界经济造成严重冲击，给国有企业高质量发展带来了一系列新挑战、新问题，国有企业要在激烈的竞争之中获得优势，必须不断加强党建工作，不断加强的凝聚力和战斗力，从而提高核心竞争力。

一、新形势下加强国有企业党建工作的价值意义

党的坚强领导，一直以来都是国有企业所具有的独特竞争优势。习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上指出，坚持服务生产经营不偏离，把提高企业效益、增强企业竞争实力、实现国有资产保值增值作为国有企业党组织工作的出发点和落脚点，以企业改革发展成果检验党组织的工作和战斗力。这一重要论述，揭示了新时代国有企业党建和生产经营高度统一的内在关系。实践证明，加强国有企业党的建设，把党建工作成效转化为企业发展动能，是国有企业

充分发挥独特优势，建设国内领先、世界一流，实现做强做优做大的有效措施。

（一）强化党的建设为国有企业高质量发展“把关定向”

国有企业是社会主义公有制的牢固基石，关系到国民经济的命脉，也事关人民群众的生产生活。国有企业党的建设抓不好，党和国家方针政策、重大部署在国有企业得不到有效贯彻执行，那么将会偏离正确发展方向，失去国有企业的独特优势。只有从根本上落实党对国有企业的领导，确保生产经营各个阶段始终能够处在党的坚强领导之下，才能把握住社会发展的根本所在，才能始终沿着正确的方向前进。

（二）强化党的建设为国有企业高质量发展“聚力赋能”

《党章》规定，国有企业和集体企业中党的基层组织，围绕企业生产经营开展工作。国有企业将企业的管理治理与党的建设紧密融合起来，“围绕中心抓党建、抓好党建促发展”，才能充分发挥党组织的坚强战斗堡垒作用，有效激发党员先锋模范作用，调动职工的主人翁意识，汇聚各方力量，推动国有企业不断向前发展。

（三）强化党的建设为国有企业高质量发展“保驾护航”

生产经营是国有企业发展壮大的直接动力，党的建设是确保生产经营始终坚持正确方向，推动国有企业发展壮大的

根本保障。只有通过不断加强和完善党对国有企业的领导，把党建工作由“围绕中心”拓展延伸为“融入中心”，将党建工作与国有企业发展有效的融合，使国有企业真正成为党和国家最可信赖的依靠力量，使党建工作成为国有企业发展的“红色引擎”，为国有企业行稳致远提供坚强有力的政治保证和组织保证。

二、新形势下推进国有企业党建工作存在的问题

随着现代市场经济的发展，国有企业改革的不断深化，市场竞争的加剧，严峻复杂的世界形势、艰巨繁重的发展任务、多元多变的思想潮流，加之员工队伍结构的变化，利益、思想和价值取向多元化等，不稳定性、不确定性、不可预见性成为常态，使国有企业在党建工作领域遇到了许多新情况，面临许多新课题，需要处理好一些新的关系。

（一）主体责任“落而不实”，党建引领作用“弱化”

部分国有企业受国际国内环境影响和新冠疫情冲击，发展速度减缓，迫切地想要提升发展的速度，盲目追求利润，没有将党建工作摆在重要位置，忽视了党建的领航作用，将党建工作与中心工作分割开来，没有将党的领导落实到企业治理的各环节，“重业务、轻党建”现象犹存，国有企业党组织把方向、管大局、促落实的引领作用没有充分发挥。

（二）基层组织“建而不强”，战斗堡垒效能“淡化”

有的国有企业党组织对党的建设工作的地位和作用认识不深刻，思考谋划党建工作的深度、广度不够，指向不精准，在平时工作中重安排、轻落实，对统筹推进基层党建工作缺乏韧劲和狠劲，存在“失之于宽、失之于软”的现象，对基层党建弱点、难点问题上钻研不够、办法不多、思路不活，致使基层组织的战斗堡垒作用得不到充分发挥。

（三）理论武装“抓而不紧”，党员教育管理“虚化”

部分国有企业对“抓学习教育凝聚发展合力，抓载体创新激发发展活力”上认识还不够，党员教育方式方法相对落后，形式单一，主要以听、读为主，多采用满堂灌输的方式，讲的人照本宣科，听的人索然无味，即便是发言讨论，往往也是脱离实际，泛泛而谈，过时的内容与形式对党员难以形成吸引力，大大降低了学习的积极性与效率，导致了部分党员先锋模范作用发挥不足。

三、新形势下加强国有企业党建工作的路径探析

赤峰山金银铅有限公司隶属于山东黄金集团，作为国有企业，紧密结合企业实际，积极探索加强党建工作的新形式、新方法，以“四坚持四突出”为突破口，解决了“抓什么”“谁来抓”“怎么抓”等关键问题，将党建优势转化为企业核心竞争优势，以高质量党建引领企业高质量发展。

（一）坚持牵住“牛鼻子”，突出“从严治党”，在靠实工作责任上聚力用劲

始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以政治建设为统领，强化政治意识，提高政治站位，突出政治担当，履行政治责任，任何时候、任何情况下始终做到政治信仰不变、政治立场不移、政治方向不偏。

一是在政治建设上求“实”。坚持把政治建设要求贯穿到生产经营工作全过程，严格落实党委会重大决策事项讨论前置程序，严格执行党委议事规则，进一步理清党委、经理层权责边界，完善党委前置研究讨论重大决策事项清单和负面清单，不断加强党的全面领导。胸怀“两个确立”，把讲政治的要求内化于心、外化于行，找准党建工作服务生产经营、凝聚职工群众的着力点，把初心和使命变成锐意进取的精气神和真抓实干的自觉行动，切实将“两个维护”体现在坚决贯彻党中央决策部署的行动上，在坚决落实上级党委工作安排上走在前、作表率。

二是在末端落实上防“虚”。坚持狠抓责任落实，年初签订层层党建、党风廉政建设和意识形态责任书，将党的建设和生产经营一起谋划、一起部署，不让“责任田”沦为“撂荒地”。每年组织专项督查不少于 12 次，年底组织党建工作述职，交出“成绩清单”“问题清单”“整改清单”，接

受民主评议，并将考核结果与年薪兑现挂钩，实现既明确职责、做好任务分解，又强化督查、严格问效，打通落实责任的“最后一公里”，推动全面从严治党纵深推进。

（二）坚持找准“金钥匙”，突出“思想建党”，在凝聚思想共识上聚力用劲

始终把学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为重大政治任务，组织深入学习党的十九大系列会议精神，引导党员干部职工在“学懂”上先行一步，在“弄通”上更深一层，在“做实”上走在前列，凝聚团结奋进的正能量，被评为“AAA级信用企业”和“重质量守信用企业”，被赤峰市评为“民族团结进步创建示范企业”。

一是当好“领航员”紧跟大局形势不偏航。党委班子充分发挥示范带动作用，坚持学在先、走在前，认真落实“第一议题”制度，每年理论学习中心组集中学习不少于12次，做到在学深悟透、融会贯通中掌握核心要义，在学思践悟、真信笃行中把握实践要求。班子成员带头到所在支部、党建联系点上党课，以普通党员身份参加所在支部的日常学习，每年学习笔记均不少于1万字，带动普通党员迅速进入学习状态，动员广大党员干部鼓起迈进新征程、奋进新时代的精气神，形成了上行下效、整体联动的总体效应。

二是当好“组织员”紧抓思想教育不放松。紧扣学习贯

彻习近平新时代中国特色社会主义思想这条主线，将思想教育抓在经常，严在经常，在抓实“三会一课”、主题党日等制度落实基础上，创新学习方式载体，通过举办宣讲报告会、参观红色教育基地、观看红色影片、党史知识竞赛、每周推送“党史微课堂”等形式，形成了以上率下带头学，专题党课深入学，集中宣讲专题学，网上课堂准时学，知识竞赛互动学，讲话精神跟进学，创新方式灵活学的氛围，引导党员干部赓续共产党人的精神血脉，坚定不移地把“初心”和“使命”融入到企业发展的全过程。

（三）坚持打好“组合拳”，突出“发展兴党”，在党建引领全局上聚力用劲

聚焦新时代党的组织体系建设，树立大抓基层鲜明导向，立足抓基层打基础，深化党建“末梢”工程，致力于抓重点、破难题、补短板、提质量、强效果，推动党的建设与生产经营深度融合，被纳入国家级“绿色工厂”，通过国家“高新技术企业”认定，成为内蒙古“企业研发中心”，实现了党建工作从“有形”到“有效”转变。

一是立起“固”的根本。牢固树立“一切工作到支部”的鲜明导向，对照国企基层组织工作条例“深化落实年”和全国国企党建会精神“回头看”要求，开展自查自纠，通过强培训提素质、抓基层打基础，定出举措、建强机制、抓好

落实。扎实开展“过硬+品牌”建设，推行党支部评星定级管理，与集团内部先进党组织结对共建，形成良性互动的生动局面。定期对基层党组织进行督导检查，通过开展推优评先、交叉检查、督查通报等形式，对标对表抓落实、压实责任抓落实、完善考核抓落实、强化督查抓落实，推进基层组织党建标准化、规范化、智慧化，实现梯次迈进、整体提升。

二是抓牢“做”的关键。不断创新丰富组织活动内容，依托“党旗在一线高高飘扬”活动，开展“坚守初心共奋进、攻坚克难再前行”大讨论和“聚力攻坚求突破 强基固本谋发展”建言献策活动，成立了党员突击队、先锋班组、攻关专班等组织，在减轻成本之“重”、缓解资金之“困”、解决原料之“缺”上理思路、查问题、定措施、促提升。持续开展党员先锋岗、红色监督员、红色业务员等活动，完善党员积分量化考核管理体系，为每位党员如实“画像”，引导广大党员职工在日常工作中比业绩、比作风，推动每名党员都成为一面鲜红的旗帜、每个支部都成为党旗高高飘扬的战斗堡垒，让党建工作真正融入企业发展大局。

（四）坚持织密“防护网”，突出“纪律强党”，在从严从实从细上聚力用劲

认真贯彻落实中央八项规定精神，对“四风”坚决纠治，重点纠正一些不担当、庸懒散和不作为、慢作为、乱作为的

问题。常态化开展廉洁教育，用好监督执纪“四种形态”，拓展“微腐败”整治领域，遏制不良风气，净化政治生态。

一是打好融入经常“持久战”。大力弘扬担当实干精神，把“严、真、细、实、快”工作作风落实到底，抓住原料采购、指标提升、节能降耗等重点环节，制定可操作性强的措施，补短板、强弱项、锻长项，在“勇担使命、促进发展”上求实效，不断研究新问题、解决新问题，不断总结和完善已有的经验，提出新思想、新方案，拿出新举措，推动形成事争一流、唯旗是夺的良好氛围。

二是打好守土尽责“阵地战”。针对不同群体、不同时段，分岗分层常态化开展廉洁教育，深化重点领域专项检查，把监督融入日常、抓在经常、严于平常。增强运用“四种形态”能力，不断加大明察暗访力度，发现苗头性倾向性问题及时谈话提醒，及时堵塞制度漏洞，规范业务流程，做到实时监控、干预、处置，实现基层腐败问题长效常治、标本兼治，营造了风清气朗政治生态。

四、新形势下加强国有企业党建工作的启示

习近平总书记指出：“坚持党的领导、加强党的建设，是我国国有企业的光荣传统，是国有企业的‘根’和‘魂’，是我国国有企业的独特优势”，这一重要论述深刻阐明了我国国有企业不同于其他所有制企业，也不同于其他国家的国

有企业，具有中国特色的特殊属性，“特”就特在必须坚持中国共产党的领导，这是国有企业必须坚守的政治方向和政治原则，必须一以贯之。

国有企业的发展是保持我国经济不断发展的中流砥柱，决定了党的建设是国有企业发展战略中不可或缺的内容，世情、国情的发展变化，让党建工作既十分重要又十分紧迫。实践证明，党的建设抓得越好，生产经营越有成效，因此，国有企业要实现高质量发展，必须把党的执政能力建设和先进性建设作为主线，适应不断变化的形势，履行好自己的使命与责任，紧密结合企业发展的实际，准确把握工作的着力点，把党的领导融入到企业日常经营的诸环节之中，持续在党建引领生产经营、安全环保、降本增效等方面探索新形式、新方法，以党建促发展、以发展强党建，做到党建和发展两手抓、两手硬，最终实现二者的有机融合，使国有企业成为坚决贯彻执行党中央决策部署的重要力量，成为壮大综合国力、促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量，同时把党组织的政治优势转化为企业改革发展不竭动力，不断增强国有企业竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，以管党治党的新成效转化为国有企业高质量发展的新业绩。

浅谈新时代国有企业纪检监察工作

山东黄金金创集团有限公司 郝绪宁

【摘要】“推进新时代纪检监察工作高质量发展”是党中央为推进全面从严治党作出的决策部署，加强和落实全面从严治党责任是当前和今后一段时间党风廉政建设和反腐败工作的重要任务，监督是推进全面从严治党的有效手段，要持续聚焦“两个维护”深入思考，精准发力，坚持将监督触角深入基层一线，增强监督的强度和震慑力，切实把全面从严治党要求与纪检监察工作结合落到实处。

【关键词】新时代、全面从严治党、监督

导语：习近平总书记曾强调，要一以贯之、坚定不移全面从严治党，把“严”的主基调长期坚持下去，强化政治监督保障制度执行，不断增强“两个维护”的政治自觉。新形势下纪检监察工作成为国有企业全面从严治党工作中关键一环，其对于国有企业的健康有序运营发挥着重要作用，也是当前我国反腐败工作的重点领域。新时代背景下，全面从严治党进一步向纵深发展，这对纪检监察工作高质量发展提出了更高的要求和挑战。国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，必须加强纪检监督工作，切实履

行纪检监察职责,促进国有企业的高质量发展。

一、巧用 SWOT 分析

1. 公司纪检监察工作优势：公司党委高度重视纪检监察工作，在反腐倡廉建设的实际工作中，逐步形成了党委统一领导、党政齐抓共管、纪委协调组织、部门各司其责、广大群众积极参与的工作机制；实现新时代纪检监察工作高质量发展，关键是建设高素质专业化的纪检监察干部队伍，公司纪检部现为 4 名专职人员，3 名兼职纪检监察工作人员，全部为党员，人员配备充足，且均来自一线岗位，有物资采购、人力、安全等专业部门，经验丰富，领域涉及广泛；所属企业均设党风廉政建设监督员，监督力量持续增强，使监督触角再延伸。

2. 纪检监察工作弱项：公司惩治和预防腐败工作时效性不强，廉洁教育导向功能不明显，典型的示范性、仿效性、可复制性不足，警示教育不够有效；有的执纪监督工作未能与制度相融合，制度配套性与操作性偏弱，导致公司案件至今较少。

3. 纪检监察工作机遇：自纪检监察机构改革以来，反腐倡廉建设工作不断深入，同时纪检监督的深度和广度不断拓展，近年集团完成了纪检监察体制改革，监督作用凸显，上级重视程度不断加强。作风上，集团和事业部多次开展自上

而下的作风建设，措施进一步强化，力度进一步加大，机制进一步完善，极大地遏制了腐败现象的滋生蔓延，有力地推动了反腐倡廉建设；政治上，集团上下正在按照中央、省委重大决策部署，深入学习，以改革创新精神全面推进党的建设新的伟大工程，反腐倡廉的思想基础更加牢固。

4. 纪检监察工作的威胁：专业领域的监督检查还存在盲区，例如对大部分纪检监察工作人员均不是采矿、审计等专业领域出身，本领恐慌严重，需要不断提高纪检监察队伍的专业化知识水平，培养全能型纪检监察人才。

二、善用 PDCA

认真研究质量管理的 PDCA 循环模型，PDCA 管理模式，即 Plan(计划)、Do(实施)、Check(查核)、Action(处置)，通过督办检查分解目标、发现问题、提出对策，推动具体工作不断完善，形成了良性循环，助推公司反腐倡廉各项任务落实。

例如，纪检监察工作中的执纪办案，通过 PDCA 的引用，推进纪检案件质量监管信息系统建设，提升案件质量，提高办案效率。

一是以依托安全可靠的钉钉、企业邮箱等公司办公软件，收集问题线索，对案件线索受理、初核、立案、审查调查、移送审理、审理、处分执行等各个环节进行严格程序设定，

从源头上保障依纪依法办案。二是以分级分权限管理，全程保障案件质量。按照公司权限、职位，赋予分管领导和部门相应的监督权限，确立定向共享机制，及时纠错防偏，防止泄密，促使办案质量持续提高，达到案件共享共建又保密的效果。三是建立案件管理台账，不断完善案件信息大数据收集管理，提高办案效率，规范存档。四是举一反三，将成果案件认真研究分析，建立长效机制，将案件处理结果及时公布，达到以案为鉴、以案明纪，不断扎紧不敢腐、不能腐、不想腐的笼子。

三、活用甘特图

甘特图在项目管理中被广泛应用。它体现一个既简单又基本的控制原理——从计划中选取关键内容并予以密切注视。甘特图工作控制的关键因素是时间，实质是为了表明通过各种活动来安排项目的流程和时间，以完成一个项目。应用到纪检监察工作中主要是：要做到倒排时间，挂图作战。要针对对标发现的问题，进一步细化工作措施，进一步明确工作存在的问题，制定对标问题整改工作台账，做到问题一个不漏，每一个问题完成时间要精确到天，对照标准逐个整改，完成一个、销号一个，确保对标、整改双到位；要进一步强化标杆意识，提高工作质量，真正把自己摆进去，按照对标要求，重点查看对标发现的问题整改了没有，整改到位

了没有，举一反三了没有，建章立制了没有，及时查漏补缺、堵塞漏洞。

四、妙用驻点监督

由公司所辖企业分布于蓬莱的三个乡镇，矿区和人员分布较为分散，管理层级复杂，在管理和制度落实方面存在执行不到位、管理衔接和信息传递不畅等问题。为充分加强基层企业管理，有效激发企业生产经营动力，规避企业经营风险，切实加强基层组织生产经营的标准化、制度化、规范化，公司党委、纪委结合企业实际情况，借鉴巡视、巡察工作方式方法，对所属单位开展驻点监督，对所属单位开展一次全方位、多领域的监督，推动监督向基层延伸，强化监督实效。

（一）工作总体开展情况

针对暴露出的问题和监督难点，抽调了专业技术骨干成立驻点监督领导小组，以驻企督导的方式对所属企业进行驻点专项监督。针对驻点企业工程管理与结算、物资采购、招投标、综合治理、党建纪检、企业内部管理等方面，进行为期两个月的驻点监督，通过调研、座谈、调查问卷、现场督导、落实整改等多种方式，对基层企业生产经营情况进行全面梳理，查摆问题，分析产生的原因，为基层企业会诊把脉、查漏补缺，加强对基层企业权力运行的制约和监督，发挥监督检查的权威作用，推进监督执纪工作向纵深延伸，筑牢监

督执纪之基。主要分三个阶段，开展驻点式监督工作：

第一阶段是深入调研、制定专项督查工作方案，召开动员大会。

为确保驻企督导工作做到全面、有序，督查小组在充分做好前期调研的基础上，全面梳理所辖企业存在的问题，通过座谈、调查问卷、明察暗访等方式，制定所辖企业专项督查实施方案，明确督查方向和重点。督查小组内部召开专题会议，明确督查人员的职责分工，严明了工作纪律，实行约法三章：一是不影响企业的正常生产和安全的情况开展工作；二是与原单位工作脱钩、实行请销假制度，没有特殊情况要全程靠在驻点企业；三是严格遵守保密制度，对于督查过程中发现的问题要绝对保密，发生泄密的要追究责任。

第二阶段是强化现场督导，深查企业管理漏洞。

进驻企业后，工作组对驻点企业组织架构和职能分工情况进行了全面了解，认真研读了企业的各项规章制度，与各职能部门负责人进行了工作职能和管理流程等方面的交流，进一步对专项督查工作实施方案进行了细化和完善。结合调研情况，工作组进行了内部分工，分为工程技术组、管理核查组和党建纪检组三个工作小组，并各自制定现场核查和督导工作方案，确保督查有章可依、条理明晰。

各专业组在充分做好前期调研，完善督导工作方案的基

基础上，根据督查实施方案和分工，分别对工程管理与结算、企业管理和党建纪检情况，通过走访调查、调查问卷、现场核查、参与验收等方式，进行现场督导，查找问题。

第三阶段是深入查摆，督促指导，做好问题的整改工作。

经过为期两个多月的专项监督检查，工作组对专项督导情况进行汇总，并提出驻点监督建议及整改意见，上报公司党委，召开专题党委会，审议通过后，以红头文件形式下达专项建议书，组织驻点企业班子成员和相关责任人召开专题会议，传达驻点监督建议和公司党委要求。监督企业制定整改措施和计划，举一反三，做好问题的查摆和整改工作。为了确保各项问题有效整改，驻点组根据该公司的整改计划，定期对整改节点完成情况进行调度，对每项整改内容进行现场核查和验收。

五、工作体会

党委支持是干好纪检监察工作的根本保证。党风廉政建设和反腐败斗争，关键在落实党委主体责任和纪委监督责任。党委对纪委工作的支持与否直接关系到纪检监察工作的成效，党委把主体责任扛起来，旗帜鲜明地支持纪委履行监督责任；纪委要勇于担当，大胆履职尽责，才能形成“齐抓共管”的合力。一要主动汇报，争取支持。要主动向同级党委汇报关于落实“两个责任”、推进党风廉政建设和反腐败工

作的新部署新要求，达到认知共识，在工作目标上做到“同向”、在组织推动上做到“同力”。既注重报告结果，也注重报告过程，主动争取党委支持，解决纪检监察工作中遇到的困难和问题，才能为纪检部门开展工作创造良好的条件和环境。二要主动作为，赢得认可。纪委要牢固树立有为才有位的意识，紧紧围绕提供坚强纪律保障这个中心，把党风廉政建设和反腐败工作放到公司生产经营发展全局中来思考、谋划和推进，真正做到敢于履职、勤于履职、善于履职，让从严管党治党成为常态，以实实在在的工作成效赢得公司党委的肯定和支持。

要善于整合资源才能起到良好的监督效果，要善用各类专业人才。要进一步确立资源整合、合力监督的意识，整合监督资源的根本目的，就是要优化监督资源配置，提高现有监督资源的效率，防止重复监督和无效监督，减少盲目监督，充分发挥监督优势，提高公司执纪监督整体效能，共同推动监督工作。积极构建“职责明确、信息共享、职能互补、整体联动”的监督模式，完善日常生产经营监督，加强党内监督、违纪违法监督和职工群众监督，充分发挥各监督主体的积极作用，进一步整合各类监督资源，切实提高监督资源的整体效能和监督制约力度。

要健全共享工作机制，形成工作合力。纪委要及时跟进

各单位在工作中发现和掌握到涉及系统内干部涉嫌违反《中国共产党章程》《中国共产党廉洁自律准则》和落实中央八项规定精神等方面的问题线索,均须按规定向公司纪检部通报、移送。包括在干部考察、年度考核、个人重大事项报告等工作中掌握的,在部门专项检查、信访处理、财务审计、专项检查、执法监督、物资采购、招投标、工程验收与结算检查等工作中发现或掌握的党员、干部违纪情况和线索。

要突出重点,健全制度。纪检、审计等监督部门,要对重点领域关键环节盯紧盯好,尤其是招投标和物资采购等容易出现廉洁风险的领域要重点关注、严格监督,促进企业健康发展;在企业内部,建立健全企业生产经营管理的各项具体制度,如人事、财务和资产管理以及重大问题决策、生产经营的组织协调和管理指挥等方面的制度,通过这些制度的建立健全和严格执行来规范经营行为,防止各种违纪违规问题的发生。

纪检监察工作要围绕企业热点、难点开展工作。转变工作作风,把问题解决在基层。在工作中,要主动改变工作作风,变群众上访为我们下访,深入一线到职工群众中,主动与职工群众谈心交朋友,倾听他们的愿望和呼声,主动为他们排忧解难。

六、结束语

纪检监察工作的开展是保证企业稳定运作及发展的重要条件,国有企业必须要针对纪检监察工作有深入的了解,明确其重要性,并对相关要求进行落实。通过利用现代化管理模式来开展企业的纪检监察工作,加强企业内部作风的建设,严格查处违法乱纪等行为,提高监督力度,充分保证企业快速发展。新形势下纪检监察工作要加强创新才有活力。纪检监察工作关系到企业健康发展的大局,必须不断创新形式,丰富内容,才能使纪检监察工作具有活力,收到成效。要不断研究新情况、总结新经验、解决新问题。要着眼于企业的发展,增强监督工作的预见性,坚持高标准、严要求,积极创新工作新思路。

参考文献:

[1] 国有企业大监督体系的探索 [J]. 赵宁宁. 当代电力文化. 2022(03)

[2] 建设高素质专业化纪检监察干部队伍[N]. 吕佳蓉. 中国纪检监察报. 2021 (001)

[3] 新形势下国有企业纪检监察工作创新研究[J]. 秦怡. 办公室业务. 2020(10)

提升国有企业党内监督的权威性

辽宁新都黄金有限责任公司 宋艳伟

【摘要】党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持党内监督没有禁区，没有例外，不断突出自上而下的组织监督和自下而上的民主监督。国有企业作为党和国家的主要经济体，必须体现党对其绝对领导地位，明确国有企业党组织在公司法人治理结构中的法定地位，创新国有企业党组织发挥政治核心作用的途径和方式，履行主体责任。同时，也要求国有企业纪检机构要积极履行监督责任，引导国有企业领导人员坚定理想信念，正确履职尽责，国有企业各级纪检机构作为监督主体，有效实施监督，将进一步促进国有企业资产保值增值，保障国有企业党组织永葆青春活力，焕发政治能量，推动国有企业同市场经济深度融合，促进国有企业经济效益和社会效益有机统一。

【关键词】 组织监督 纪检机构 民主监督

一、明确责任，抓住关键，全面落实党内各项法规

提升国有企业党内监督约束力，首先在于国有企业党组织贯彻落实《中国共产党党内监督条例》中的“两个责任”。即“党委（党组）在党内监督中负主体责任，书记是第一责

任人，党委委员在其职责范围内履行监督职责”、“党的各级纪律检查委员会是党内监督的专职机构，履行监督执纪问责职责”。也就是说党内监督第一是党委监督，这主体责任必须明确。随着党对企业领导的进一步深入，党内监督也要寸步不离，党的集中统一领导，是提升党内约束力的根本所在。是监督机构推进监督的基础，只有党的领导坚强有力，党内监督体系才能有效运转，否则就会失去监督权威。

国有企业党内监督要抓住“关键人”。党内监督重点是对领导干部等执政者的监督，对“关键人”监督到位，等同于“抓蛇七寸”，效果突出，成效立竿见影，影响深刻致远。如抓不住重点，不分主次，党内监督工作将很难开展，特别是遇到“山头主义”对党不忠诚、不纯洁的领导干部，势必会成为党内监督的“拦路虎”，成为监督对象的“保护伞”，党内监督的重点对象就是党的领导干部，特别是领导干部中的“一把手”。

《中国共产党党内监督条例（试行）》以及十八届六中全会审议通过的《中国共产党党内监督条例》是中国共产党十分重要的法规，是建国以来党内不断完善纪律内容和监督重点的法规。特别是《中国共产党党内监督条例》对党内监督体系作出了明确的规定，切实增强了党内监督的针对性、有效性和权威性。在突出关键这一环节 2021 年 3 月党中央

印发了《关于加强对“一把手”和领导班子监督的意见》，进一步把“一把手”的领头雁效应与党内监督有机融合，突出“关键少数”聚焦关键，精准发力。抓住主要矛盾和矛盾的主要方面，管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时，让“关键少数”自觉接受监督、带头开展监督，促进监督体系健全。

（一）组织监督与民主监督有机衔接，建立完备的党内监督体系

新时代有新要求，新起点有新作为，党的十九大以来，党中央全面推动全面从严治党向纵深发展，纪律监督、监察监督、派驻监督、巡视监督“四个全覆盖”格局基本形成。民主监督、群众监督、司法监督、舆论监督同向发力的监督网络更加严密。国有企业党委（党组）应充分利用监督格局，完善内部监督机构设置、人员配备，创新监督手段，从根本上解决企业主体责任缺失、监督责任缺位和宽松软问题。

（二）完善国有企业内部监督制度，以接地气的规章强化监督作用发挥

持续深化党规党纪在企业内部的贯彻落实，制定符合企业实际的实施办法，立足国有企业这一特质，建立健全《党风廉政建设责任制实施办法》《纪检监察信访举报处理办法》和《执纪工作实施办法》等，制定决策流程进行有效监督，

杜绝国有企业经营班子的“一言堂”和“家长制”，通过合规合理合法的决策程序规范决策，让决策具备科学性、合理性。落实国有企业领导干部及关键岗位人员配偶、子女及其配偶所办企业与企业发生业务往来等规定，通过制度、流程的合法合规来约束企业经营决策的合法合规。

二、一体推进“三不”机制，将“他律”转为“自律”

不敢腐、不能腐、不想腐是一个有机整体，各自有着自身的体系建设和科学思路，又相辅相成，有着千丝万缕的关系，只有一体推进现实意义才能实现效应叠加。当前国有企业的党员干部必须认清三者关系，不敢腐是前提，是“三不”的基础；不能腐是关键，有着承上启下的作用，不想腐是根本，是不敢腐、不能腐的升华，对“他律”转为“自律”有着关键的推动作用。

（一）以案促改，将不敢腐印刻在党员干部思想中

对于国有企业来讲，违规违纪违法等问题的发生是有着“学习性”、“一惯性”的，绝不是偶然的，是因为制度不健全，体系不完善，监督不到位等多种原因，造成了一些党员干部私欲膨胀，侥幸心理等思想因素。对于相关违法违纪的人必须树立典型，有案必有查、有案必有责、有责必有罚，杜绝就查案而查案，避重就轻、大而化小等思想。纪检监察机构要将查案、办案、整改、治理有机结合起来，融入教育

引导，同步谋划以案整改、以案促改。国有企业要将国有资产的保值增值和职工群众关心的身边腐败作为衡量案件的标尺，严肃查处靠企吃企、大搞利益输送、谋取个人好处等案件，以严格惩处措施标新立异，让广大党员干部将不敢腐铭刻于心，望而生畏。

（二）有效融入专项监督、专项整治，整体推进治理效果

从专项监督的角度，国有企业各级纪检机构应该加强对国有企业日常经营的重点工作领域进行监督，首先是对项目设计、建设进行全过程监督，与全过程审计工作同步谋划，同步开展；其次对招投标管理过程进行监督检查，将客户资质、业绩等一并纳入招投标管理中，建立招标客户档案，加强对黑名单的管理与控制。三是强化对日常物资采购和设备（备品备件）等采购等重要环节监督，保障规范运作、公平竞争。

建立专项巡视巡察制度，自上而下开展组织巡察，成立专项工作小组，开展各类专项巡视巡察，特别关注在利益输送、违规挂靠及选人用人等方面的巡视巡察，落实中共中央相关部署要求，制定符合实际的巡视巡察办法，将组织巡察与民主监督有机融合，巩固专项整治效果，坚决杜绝靠企吃企问题。

（三）健全监督机制，在不能腐上做足文章

充分发展民主监督，党员是党内民主监督的主体，在涉及重大决策、大额资金使用和重要人事任免时，要加强民主监督有效性和主体性，尊重党员的主体地位，保障党员的民主权利，在各个环节落实好党员的知情权、参与权、选举权和监督权，发动党员作为监督主体，实现监督全覆盖，对发生在党员身边发生腐败问题进行揭发打击，将“不敢腐”的行为约束转化为不能腐的思想约束。

（四）反腐工作要抓早抓小，防微杜渐，抓在日常。

国有企业各级纪检监察机构，监督范围相对来讲，范围小、针对性强，重点关注企业选人用人、招投标科研立项、设备、物资采购等关键环节。在这些领域要强化过程监督，发现苗头性事件要积极煮点饭去监督，充分发挥防范作用，切莫出现“小洞不补，大洞吃苦”的问题。习近平总书记指出“分析这些年查处的典型腐败案件，都有一个量变到质变、小节到大错的过程，如果在刚发现问题时组织就拉一把、一些干部也不至于在错误的道路上越滑越远。”国有企业监督是特定的范围内监督，更应该监督在平时，监督在日常，监督在小事，让党员干部习惯在约束中工作，在监督下干事。

2.5 做实定向引导，实现不想腐的升华

充分发挥“不想腐”、“不能腐”作用的同时，深入党员

干部内心做好定向引导工作，使其在左右摇摆之际，坚定初心使命，守住最后的底线。很多腐败案件发生，都需要腐败分子反腐权衡利弊，心存侥幸心理。如能通过警示教育发挥不敢腐的震慑和不能腐的畏惧，那么很多腐败案件就会得到有效制止。国有企业各级纪检机构要不断把不敢腐的案例作为定向引导的教材，树牢“不想腐”的初心，做到敬畏国法，从内心深处扎紧制度笼子，引导党员干部实现“不想腐”的升华。

三、深化运用“四种形态”，落实“三个区分开来”要求，为干事者鼓劲，为担当者撑腰

恩威并举更生敬畏，得常治，有畏足以，要得长治，需加以恩治。“流汗又流泪”作为封建社会的一个侧面写照，时刻警醒者当代执政者。监督执纪既要从严生威，又要匡扶正气，国有企业纪检监察机构敢于主动担起政治责任，敢于亮剑，对不担当、不作为、慢作为、假作为从严整治，又要坚定不移的保护担当者、支持干事者、宽容失误者，旗帜鲜明为担当者担当，努力营造激浊扬清、干事创业的良好政治生态。

（一）构建良好政治生态，为担当者营造成长环境

习近平总书记指出，要“建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，树立体现讲担当、重担当的鲜明导

向”在人才选拔任用中国有企业党组要看日常，又要看在大事要事上的担当，即看成长发展，也要关注横向综合对比，在森林中找“树木”，通过精准考核，把住用人关。保持全面从严治党战略定力，为担当者营造风清气正干事创业和为继续推进改革开放营造海晏河清良好环境，不断加力、久久为功，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，做到治病与救人、惩前与毖后、问责的力度与关爱的温度有机统筹，着力发挥纪检监察工作独特优势和作用，激发党员干部干事创业正能量，为干事者营造成长环境。

（二）深化运用“四种形态”，落实“三个区分开来”要求

把精准监督精准执纪放在更加重要位置，深入理解“四种形态”的现实意义，做到监督要有态度执纪要有力度，治病救人要有温度。准确把握“四种形态”之间的转化，纪检监察工作人员要求充分认识到，只有掌握四种形态之间的转化标准，才能在处理过程中游刃有余，执纪过程有担当。为干事者鼓劲，为担当者撑腰，要认识到依规依纪依法敢于轻处理也是一种担当；纪检监察从业者要辩证认识不是处理的人越多越好，也不是处理得越重越好，更不是处理的人职级越高越好，对待犯了错误的干部，能够主动认识错误、纠正错误、改正错误的，要给机会和出路，允许其将功补过；对

表现好、业绩突出、影响期满的，该肯定的肯定，该使用的继续使用。

国有企业纪检机构要深入探索适用“三个区分开来”的具体情形，建立健全支持担当的容错纠错机制。为主动作为、善谋勇为的实干家吃下“定心丸”，按照“三个区分开来”正确看待干部在履行职责、改革创新、干事创业中的失误错误，综合考虑动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响、挽回损失等因素，敢于为担当者主持公道，为扛事者撑腰打气。

结论：国有企业作为我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，不论从防止国有资产流失的角度，还是从国有企业持续稳定发展的角度都要注重党内监督的权威性，要做到自上而下的组织监督和自下而上的民主监督有效衔接，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的机制建设，这是权威性的基础。在对相关人员的处理上应首先考虑党内处理，通过正确运用“四种形态”，探索企业适用“三个区分开来”的具体情形。以恩威并举之措，提升党员政治自觉和反腐败高压态势，将推动中国特色社会主义监督制度不断转化为治理效能，为保障国企健康发展保驾护航，确保圆满完成“十四五”规划。

建设高素质青年干部队伍 擘画干部人事工作新格局

——以苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司深化干部人事制度改革为例

苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司 曾俊福、王敏

习近平同志在党的十九大报告中指出：“青年兴则国家兴，青年强则国家强。青年一代有理想、有本领、有担当，国家就有前途，民族就有希望。中国梦是历史的、现实的，也是未来的；是我们这一代的，更是青年一代的。”党的十八大以来，习近平同志对青年成才发展十分关注，作过多次重要讲话，深入学习领会这些讲话精神，对我们做好新时代青年人才的培养工作有着重要启示。

一、建设高素质青年干部队伍的重要意义

有研究认为，25—45岁的青年人才是我国创新驱动发展的中坚力量。这部分人才是目前我国人才队伍的主力军。其中，45岁以下的人才，占到党政干部队伍的62.7%，占到企业管理队伍的78.6%，占到专业技术人员队伍的78.9%。可见，青年人才是我们党治国理政的关键资源。在中国特色社会主义进入新时代的条件下，培养和造就一大批优秀青年人才至关重要。

一是适应全球激烈竞争的迫切要求。从全球范围来看，

当今国际综合国力竞争日趋紧迫，这说到底人才的竞争。谁拥有人才，就意味着谁将拥有先进的技术和管理，谁就会在竞争中占据制高点。为此，欧美许多发达国家都在大力实施青年人才的培养计划，并将之作为应对全球竞争的重要战略举措。“自古英雄出少年”、“不拘一格降人才”，这些名言佳句是中华民族重用青年人才这一优良传统的生动形象体现。在我们党的几代领导人中，也不乏大胆起用青年人才的传统佳话。正因为如此，我国的综合国力才得以逐步强盛起来。但是，从未来的国际竞争、国家的长远发展和战略布局的趋势来看，当前我国青年人才资源储备还不能适应这一发展要求。有鉴于此，习近平同志指出，“人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势”。他尤其强调青年一代的理想信念、精神状态、综合素质，是一国是否具有发展活力的重要体现，也是一国是否具备核心竞争力的重要因素。所以说，培养与造就一大批优秀青年人才，是提升我国综合国力和国际竞争力的必然选择。

二是实施创新驱动发展的现实要求。党的十八大以来，习近平同志多次讲到创新驱动，而每一次几乎都涉及人才问题。他特别强调，人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动，谁拥有一流的创新人才，谁就拥有了科技创新的优

势和主导权。这就是说，人才是科技创新活动中最核心的因素，一个国家的创新事业必然呼唤创新人才。人才强国战略是一个国家经济社会发展永久的支撑力量。目前，我国改革进入攻坚期和深水区，进入需要更多依靠科技创新引领经济社会发展的新阶段，这就更加需要实施科教兴国和人才强国战略，更加需要建立一支规模宏大、厚积薄发的青年人才大军。总之，在实施创新驱动战略、推动经济社会的可持续发展中，越来越需要一大批青年才俊脱颖而出，并发挥“关键因素”的作用。

三是满足青年自身成长的内在要求。我国当代青年中的主流主体是好的，他们中绝大部分有成长成才的迫切要求，也有成为国家栋梁之才的内在渴望。应该说，目前国家陆续出台的“千人计划”、“青年拔尖人才支持计划”等人才支持项目，就为各行各业的青年才俊崭露头角、走向前台提供了大好机会。人才强国的根本在于促进各行各业青年人才的茁壮成长，而各行各业青年人才的成长发展又可以更好地服务于民众、服务于社会和服务于国家。可以说，青年人才十分盼望“千人计划”、“青年千人计划”等政策举措，因为它们为青年人才的成长发展提供了“沃土”、铺就了“大道”和搭建了“平台”。

四是实现中华民族伟大复兴的必然要求。实现中华民族伟大复兴

伟大复兴，是近代以来无数仁人志士的伟大梦想，也是需要几代人持续接力的一个历史过程。习近平同志指出，实现“两个一百年”的奋斗目标以及中华民族伟大复兴的中国梦，归根结底必须靠人才。如果没有一支宏大的高素质的人才队伍，那么中华民族的伟大复兴就必然难以实现。“有了源源不断的人才优势，中华民族伟大复兴指日可待。”青年人朝气蓬勃，是全社会最富有活力、最具有创造性的群体，他们每成长一步，离实现“中国梦”就会更接近一步。习近平同志曾对青年学生说：“现在在高校学习的大学生都是 20 岁左右，到 2020 年全面建成小康社会时，很多人还不到 30 岁；到本世纪中叶基本实现现代化时，很多人还不到 60 岁。也就是说，实现‘两个一百年’奋斗目标，你们和千千万万青年将全过程参与。”可见，中国的未来属于青年，中华民族的未来也属于青年。实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦离不开青年的人才支撑、智力支撑和创新支撑。

二、建设高素质青年干部队伍的现实挑战

（一）青年职工思想政治素质还不适应新形势、新要求。青年职工思想观念和行为方式的多样化，使教育管理监督的难度增大，一些青年员工的志向不够高远、自我要求不高、进取精神和奋斗精神不足。这些都需要进一步深化党

建引领、党建带群建、党建带团建，需要加速培养一批党性强、业务精的党务干部，引领青年职工志存高远、脚踏实地，把个人的追求与企业的发展、国家的发展结合起来，不懈奋斗。

（二）青年职工的自我学习、自我成长能力不足，存在一定惰性。不少青年职工耽于安逸的生活，缺乏危机意识和竞争意识，更习惯于比较轻松的碎片化学习和兴趣活动，而愿意沉下心来系统学习、深入学习的不到半数。需要引入一定的竞争机制、淘汰机制，同时提高岗位考核要求，促使青年职工激发自我学习的动力。

（三）青年干部人才队伍的选拔培养工作缺乏规划，仍然存在“瓶颈”制约。缺乏选拔培养的总体规划，一些优秀的青年职工学习积极性没有充分调动起来，同时因为没有经过很好的实践锻炼，实际工作能力难以得到提高，青年职工培养缺乏预见性、系统性。

三、建设高素质青年干部队伍的实践与探索

近年来，苏尼特金曦公司党委大胆改革创新，主动探索求变，全力以赴推进“人才强企”工程，持续深化干部人事制度改革，有效提高干部选任工作水平，在营造人企共进发展氛围上下新功夫，为公司“改革三年行动”加足马力。

（一）大力推行市场化选聘和竞争上岗，逐步建立公开

的干部竞争机制，让干部“上”得来

公司党委先后开展多次竞争上岗活动，一批优秀的年轻干部走上了管理岗位。同时，公司对外坚持“一心多点”招才引才。一方面，以内蒙古高校院所为中心，以华北、西北、东北等地区高校院所为多点，不断补充人才新鲜血液；另一方面，以中国黄金集团为中心，以黄金行业、有色金属行业等为多点，着眼“高精尖缺”，紧扣采矿、选冶、地质、安全、环保等重点领域，不求所在、但求所用，大力推进柔性引才。近年来，公司党委向集团公司党委推荐了一名“85后”干部，目前已成为公司副总经理；还向兄弟企业输送了一名“80后”纪委书记。在公司内部，公司党委提拔使用总经理助理级3人，提拔使用中层正职15人，提拔使用中层副职29人次。市场化招聘中层正职干部2人、专业技术人员4名。

（二）实行干部任职交流和内部轮岗，建立正常的干部流动机制，让干部“流”得动

公司党委重点实施了中层干部岗位交流和内部轮岗，有计划地安排党务干部与业务干部双向交流，包括从事人、财、物管理的干部和专业性较强的干部。近年来，公司党委对办公室、党群、组织、纪检、企管、审计、两个矿山等八个部门的6名中层正职、4名中层副职进行了调整交流。同时，公司党委深刻认识到以往公司内部晋升机制单一、僵化，晋

升“自古华山一条路”，干部职工职业通道狭窄等问题，探索建立了横向有宽度、纵向有深度的科学职业通道体系，给职工更多的职业发展空间，造就高素质的专业队伍。纵向上，公司设立了部门业务主管级、部门助理级、高级业务经理等多个管理层级，让职工有足够的晋升空间。横向上，科学设置领军型的经营管理者队伍、效能型的专业队伍、专家型的高技能人才队伍、复合型的党群队伍等“四类专业队伍”职业通道，并为不同的职业通道设置相应的人才晋升机制。通过建立多维度职业通道转换的育人机制，有效地解决了职工“当不了干部那就没有出路，可以一眼看到退休”的问题。截至目前，公司共聘任了3名高级业务经理、19名部门助理级人员和35名部门业务主管级人员，锻造了一支朝气蓬勃、充满活力的青年干部队伍。

（三）大力调整不胜任现职干部，构建干部能“下”机制，让干部“下”得去

一方面，公司党委遵循机构改革精神，让年龄到杠者下。另一方面，对每年职工民主测评、年度考核、述职评议结果以及日常了解掌握情况较差的中层干部进行诫勉谈话，经教育不改的，坚决将其从中层干部岗位上调整下来。近年来，公司党委免去总经理助理1人；免去中层管理人员20人，其中：中层正职6人、中层副职14人；降职使用中层干部3

人。通过采取这些措施，有效疏通了干部的“出口”，较好地解决了“干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样”的问题，担当作为、想事干事的作风在队伍里蔚然成风。同时，为了让“下去”的干部能有再次上来的机会，形成选任干部的良性循环，公司党委切实加强对“退出”干部的思想引导和教育培训，使他们认识到“下”并不是对他们的否定，只是让他们站在新的起跑线上，只要努力还有“上”的奔头。特别是今年3月，公司党委结合“十四五”战略规划和生产经营实际需要，组建了原矿外购领导小组办公室，适时将一些“退下来”的干部放到更合适的岗位，聘任了8名从地质、采矿、选矿、安全等专业领域和部门“退下来”的干部，从事原矿外购和安全督查工作，充分发挥了他们的作用，树立了良好的用人导向。

总的来说，公司党委通过逐步构建能上能下，能进能出的机制，干部强化了危机意识，增强了工作压力，激发了内在活力。目前，公司高管副职中有3名“80后”。“80后”中层管理人员达到25名，其中2名为“90后”。“90后”部门助理级和业务主管级人员达到20名。在公司五个党支部，15名支部委员平均年龄35.3岁，其中“90后”5人，并且生产支部新一届支委全部为“90后”。在苏尼特金曦公司，基本形成了“70后”“80后”“90后”干部梯队和一支接续

奋斗的干部队伍，为公司高质量发展提供了强有力的人才支撑和智力支持。

四、构建高素质青年干部全过程培养机制

1. 做好高素质青年干部选拔。青年干部必须符合好干部标准，真正把那些想干事、能干事、干成事的年轻干部选拔出来。具体要严把“四关”：一要严把政治关。天下至德，莫大于忠。政治标准是选人用人的首要标准。要做到思想上高度统一、政治上清醒坚定、行动上坚决有力，确保把政治信仰坚定、表里如一、愿做党的事业先锋战士的年轻干部选拔出来。二要严把能力关。组织人事部门要注重倾听单位直接领导、同事和服务对象的声音，把有真才实学、善于活学活用的年轻干部选拔出来。三要严把作风关。作风带动政风。要注重选拔有吃苦和奉献精神、热爱基层工作、善于沟通协调、能够处理复杂问题、率先垂范、作风扎实的年轻干部，树立先进、弘扬正气。四是严把廉洁关。注重选拔那些有原则、有底线、有规矩、清白干净的年轻干部，倡导廉洁从业意识。

2. 加强高素质青年干部教育培训。相关部门可以把青年干部教育培训纳入干部培养的重要日程，通过持续性、针对性的培训，帮助年轻干部强化为民干事的信心、干好工作的决心、干出成效的雄心。可建立“三种机制”：一是任前培

训机制。通过集中学习、参观考察、案例分析等方式，帮助青年干部尽快了解基层、熟悉基层、适应基层，做好扎根基层、服务基层的思想准备，掌握必要的基层工作方式方法。二是新老“传帮带”机制。为青年干部安排基层经验丰富的领导或老同志，帮助青年干部尽快适应新环境、掌握好经验，快速提升解决基层实际问题的能力水平。三是常态化交流机制。组织人事部门可以定期举办青年干部专题培训班、工作交流会、现场观摩活动等，加大干部交流力度，推动青年干部及时学习好的经验做法、交流心得体会等，提高其综合能力素质。

3. 推动高素质青年干部真练。青年干部要抓住机遇，躬身入局，勇挑重担，在打硬仗、扛重活、攻难关中学到“真功夫”、练就“硬本领”，在实践中扛起责任担当。一是“忠”字为先，对党绝对忠诚。青年干部应当深刻领会组织的良苦用心，以绝对忠诚不负重托。要坚持党的领导，坚定理想信念，坚决执行组织决定，服从组织安排，严守纪律规矩，自觉做政治上的明白人、老实人，为党和人民事业不懈奋斗。二是“敢”字当头，勇于创新。青年干部是代表年轻、有思想、有理论、有闯劲的新力量，必须要有敢为人先的精神，在思想上与陈旧思维作斗争，在工作上与矛盾困难作斗争，在管理上与短板不足作斗争。要敢于超越过去，敢于打破思

维定势和传统观念，把握大势、围绕大局，在深入贯彻新发展理念、实现高质量发展、推进国家治理体系和治理能力现代化等方面实现新作为。三是“干”字为要，强化责任担当。空谈误国，实干兴邦。面对繁重复杂的工作局面，青年干部要加强岗位历练，善于在危机面前挺身而出，敢于担当负责、较真碰硬，在“率先”上抢先机。要以“朝受命、夕饮冰，昼无为、夜难寐”的事业心和责任感，坐不住、等不起、慢不得的使命感和紧迫感，撸起袖子加油干、挥洒汗水奋力拼，带头做到苦干实干，少一些坐而论道、颐指气使、纸上谈兵，在实践中践行初心使命，不断磨砺干事创业的“铁肩膀”。四是“实”字打底，求真务实见成效。青年干部要善于察实情、出实招、谋实效，从实处着手、用实干考量、以实绩说话。在决策部署之前认真组织开展调查研究，找准调研方向、创新调研形式、及时分析研判，立足实际谋发展，不断提高决策水平。要多一些沉着坚守、少一些心浮气躁，多一些求真务实、少一些凌虚蹈空，多一些实事求是、少一些异想天开，以身作则、以上率下、带头示范，干出成效。

4. 加强高素质青年干部选拔任用。选派年轻干部历练的目的是为党的事业培养德才兼备的优秀干部队伍。组织人事部门可以全程跟踪、加强管理、精准培养。一是严格日常管理。注重掌握青年干部的政治思想、履职尽责、重点工作推

进、急难险重担当、突发和公共事件处置等情况，及时引导帮助，及时激励鼓励，让青年干部在干中学、学中干，在组织培养激励下墩得实、担大任。二是打破成长预期。坚持组织不承诺、不贴“镀金”标签、不搞升迁路线图，树立重实干重实绩的用人导向，激发干事创业潜力动力，真正把青年干部培养成栋梁之才。三是精准重点培养。组织部门可以定期听取青年干部的思想工作汇报，定期开展谈心谈话，使青年的过程成为培养的过程、观察的过程、优选的过程，推动年轻干部真正扑下身子在基层摔打成长、建功立业，接受实践和人民的检验。

5. 做好高素质青年干部保障。要爱护青年干部，帮助他们解除后顾之忧，激发干事创业热情。可探索建立青年干部保障机制，对包括住房、家属子女随迁、不同地区工资待遇差别等问题，建立相关规章制度，帮助其解决工作和生活中的实际困难，为其集中精力开展工作创造良好的环境。比如，可根据青年干部的意愿，安排年幼子女到任职地上学。对边远地区的青年干部，可以适当提高其待遇。对工作成绩突出的青年干部，还可给予相应奖励，包括精神奖励、物质奖励和职级晋升奖励等。

新设企业集团财务公司经营管理浅析

山东招金集团财务有限公司 步雪源

上个世纪八十年代，伴随着我国经济体制和金融体制改革，企业集团财务公司应运而生，在 35 年的发展历程中，财务公司的功能定位不断变化，随着利率、汇率市场化及国内金融政策的调整，财务公司的功能定位逐渐趋向于：不以追求利润最大化为目的，重点着眼于“立足集团，服务集团”的原则，加强集团资金集中管理，提高集团资金使用效率，积极为集团成员单位提供专业、优质、高效、多元化的金融服务。对于新成立的财务公司而言，要达成这一功能目标，经营管理工作的改革创新显得尤为重要。本文以新成立七年的招金财务公司研究对象，系统介绍提高新成立财务公司管理质量的具体策略。

一、坚持党建引领，提升公司治理能力

完善公司治理是提升财务公司管理水平的核心和关键。财务公司应坚持党的领导不动摇，通过建立健全公司治理机制，促进可持续健康发展。

（一）建立科学合理的组织架构

1. 搭建“党组织领导核心、董事会战略决策、监事会尽责监督、高级管理层全权经营”的现代治理体系。一是建立

股东会、董事会和监事会，实行董事会领导下的总经理负责制，通过出台《股东会、董事会、监事会议事规则》等制度，规范股东会、董事会、监事会和高级管理层的决策权限，达到相互监督与制衡的效果。二是坚持党的领导，实行“三重一大”事项前置审批程序，以制度对重大决策、重大项目安排、重要人事任免、大额度资金运作等三重一大事项进行规范，切实发挥党管大局、把方向、促落实的作用。

2. 健全董事会及高级管理层下的辅助决策机构。在董事会下设风险管理委员会、审计委员会以及提名与薪酬委员会三个委员会，在高级管理层下设资产负债管理委员会、信贷与投资审查委员会、信息科技管理委员会三个专业委员会，内部按照前中后台分离的原则，设立相应的业务职能部门，分别为不同层次的决策提供保障支持。

（二）建立科学合理的评价及反馈机制

1. 通过机制建设强化对董监事的监督管理。财务公司应依据新出台的《董事监事履职评价办法》规定，建立董事及监事的履职评价机制，遵循“依法合规、客观公正、科学有效”的原则，从“董监事自评、董监事互评、董监事会评价”等环节入手，建立完善董事及监事履职评价机制，对董事及监事在任期内的履行职责情况进行的综合评价，进一步完善法人治理机制，规范董事及监事履职行为。

2. 主动履行向股东披露信息的义务。主动在公司与股东之间建立畅通的沟通渠道，通过主动向股东代表和董事监事成员报送经营月报、资金日报、行政红头文件及专题纪要等方式，随时接受上级领导的监督与指导，全面、真实反映公司的经营情况，不弄虚作假，不瞒报虚报，做到对股东“透明”。

二、坚持以风险管理为基础，提升风险防范能力

财务公司既具有非银行金融企业的专业属性又必须符合服务企业集团的内部角色定位，更应建立一套完整的内控管理体系，进一步提升风险防范和内控管理的能力。

（一）发挥制度建设在风险管理中的规范作用

1. 财务公司应建立一套完善的制度体系。在公司内部自上而下树牢凡事“制度先行”的理念，建立一套“四位一体”的制度体系，即每项业务：以管理办法为统领；以操作手册明确各环节的流转程序及每个环节的操作标准；以风险点与控制要点手册警示关键风险点和主要的防控措施；以监督检查手册告知未来检查的内容及出现错误的严重程度和处罚措施。从不同的角度对工作的目标、任务的分工、执行的标准、操作的流程、完成的结果进行诠释，形成闭环管理，确保每项工作均有标准对照、均有流程控制、均有检查监督，不会在传递过程中走了样子，不会因为人员变动而没了规矩。

该公司自成立至今，已形成 380 万字的制度体系，为公司合规、健康、快速发展打下坚实的基础。

2. 在制度体系搭建的基础上配套建立一套高效的信息搜集体系。通过每日对财务公司的对口监管网站如人民银行、银保监会、财政部、工商信息网等的新政新规进行搜集并摘录，保证上级政策变化第一时间传递到公司。通过内部文件传阅流转，所有应知人员对内容进行传阅、学习，主办部门、协办部门、任务目标得到确认，相关部门纳入工作清单，按期完成任务。通过对比查找制度漏洞、不足及变化，将制度问题以提报单的形式提交公司判断，确定是否需要制度进行修订以及如何修订，及时对新下发、修订的制度进行解读学习，将制度转化为工作清单，并列入工作督办，以此推动政策变化真正落地到实际工作中。

（二）发挥内控建设在风险管理中的保障作用

1. 建立行之有效的“监督管理体系”。一是建立“上级监督下级”的纵向监督和“后手监督前手”的横向监督体系，保障公司各项风险管理措施落实到位。每项业务办理事前有审批、事中有复核、事后有监督。每日会计传票的 100% 监督，每日风险科目的 100% 核查，每日结算、计财、审计三个层次的资金平衡和对帐监督，多层次高频率的不定期查库，不但确保了资金安全，还做到了有问题能够及时发现，有风险能

够迅速识别；制度执行上的主办部门自查、主管部门他查、风险合规部门的制度执行评估、审计稽核的专项检查，形成全方位、立体式的监督检查和风险防控体系，确保制度执行不走样。

2. 推行“火眼金睛”奖励机制和“差错责任追究制度”。一是鼓励所有员工在工作中发现的问题，都可以上传问题平台，哪怕只是瑕疵或很小的一点建议，均会给予奖励，鼓励人人都是合规员，人人都是风险管理员。二是对出现的差错分别从制度、流程、管理、人员等不同的范围给予问题分析和查找，深挖问题产生的根源，从不同的方向予以纠正，预防问题的再次发生，形成“不能违规、不敢违规、不愿违规”的氛围，让“合规创造价值、合规人人有责”的合规文化理念根植人心。

（三）发挥信息科技在风险管理方面的推动作用

1. 财务公司应借助信息科技的力量为风险管理水平的提升提供环境便利。以需求为导向，通过政策鼓励员工挖掘用科技为公司风险管理注入驱动力的方法，将员工的需求转化为风险管理能力。

2. 应通过信息科技强化对上级监管要求的自动化建设。例如设计并建立“流动性压力测试”“信用损失计提”“信用等级评定”等模型，为科学风险识别和计量奠定基础；利

用程序研发将“监管指标”纳入监控范围，实现对监管指标的实时监控，大幅度提高指标统计效率和准确率。

三、坚持以人力资源管理为驱动，提升高质量发展能力

财务公司应聚焦人力资源发展，全面打造符合自身业务特色的人力资源新格局，充分发挥人才队伍在管理中的作用，引领人力资源工作产生新动能。

（一）强化“学习型组织建设”，凝聚队伍高质量发展新力量

1. 建立员工提档升级的激励体系。一是建立外部资格证考取奖励机制，结合财务公司人员知识层次特点，鼓励员工主动考取金融相关资格证书，逐步提升员工专业化水平。二是推行内部持证上岗机制，以已经形成的制度体系为基础，设计内部制度题库，可创新性的探索建立学习平台和学习方式，通过资格证考取的方式强化对制度的学习和掌握。对取得规定内外资格证的员工给予相应的物质和精神奖励，激发内在的学习动力。

2. 推行以团建带成长的培训理念。结合自身实际，设计符合公司发展的团建项目，例如招金财务公司每月通过主人翁金字塔课件的编写，强化“事本位”管理，理清个人工作目标、与周围人员的关系、工作要点，为提高工作效率奠定良好基础。通过每月践行“五步沟通法”，进一步提高团队

成事的能力，避免工作反复，减少无谓的浪费。通过每月“敬业、专业、职业”故事的挖掘，树榜样，扬正气。通过听书分享有价值的理念、方法和思维模式，并通过倾听、交流、实践、分享等活动将知识转化为理念和方法，提升职业基本素质，争做“训练有素、值得信赖、遵守纪律”的职业人士。

（二）强化“绩效考核监督体系建设”，焕发队伍干事创业新活力

1. 建立全面可控的绩效考核管理体系。结合财务公司人员配比实际，分别从“财务指标、工作进程、客户评价、团队建设”四个维度进行立体考核，系统及全面地评价个人、部门或团队的价值创造、合规管理、客户关系维护、团队建设方面的成就，通过每月集体点评和反思，用绩效考核的指挥棒引导队伍不断向上追求更好。

2. 建立以“工作清单”为中心的考核体系。工作清单的建立不仅仅是任务的罗列与记录，重点一是在任务目标的设定上做到 SMART 原则，明确每一项任务完成的时间点、责任人、呈现效果等要素，将任务分解为可执行的动作。二是尽可能全的将各条线下发的工作任务随时转换成月清单、周清单、日新增清单，由督办人员对各部门清单进行检查，每周对清单完成情况进行统计汇报，未完成或者遗漏的工作纳入绩效考核，通过工作清单的考核，保障清单的完整性，提升

员工的执行力。

（三）以“人才选拔”为推力，开拓队伍结构优化新局面

1. 以科学选用育留为保障，严把员工入职关、任用关、提拔关。一是严格把好入职关。建立完善的岗位入职标准，不断拓宽人员招募渠道和人员甄选工具。二是严格把好选拔任用关。深化人事制度改革，优化选拔程序，通过严格、科学的竞聘上岗、职位升降、岗位轮换机制，挖掘内部人才。三是严格把好转岗退出关。建立严格明确的绩效考核计划和考核标准，对不符合继续任用标准的员工，给予“降级、撤职、留用察看直至开除处分”，让员工存在危机感，激发自身发展潜力与动力。

2. 以多元立体的测评体系为，引导员工正确行为思想。一是定期开展员工性格及思想测试，分析员工的性格特点，根据人员性格安排合适的岗位，时刻为人员调度、岗位轮换做准备。二是定期开展员工评议，从工作任务完成情况、工作态度及责任心、业务知识水平、工作技能、执行能力、协调沟通能力、工作质量、劳动纪律八个方面全面、立体对员工进行测评；从“德能勤绩廉”五个方面客观、深入的对中层干部进行测评；从脑力（智力、专业能力）、态度（严谨、认真、遵守规则）、与他人打交道的技能（沟通、交际能力）

三个方面度全员进行测评。及时找到不足与短板，便于员工更好的成长进步。三是定期开展员工异常行为调研，从“自查”和“查他”两个角度向全体人员发放调查问卷，结合各部门经理出具本部门员工的思想状况和行为表现分析报告，综合考察员工品行，及时引错纠偏。

思想政治工作方法创新

山东招金科技有限公司 李俊昆

从理论上讲，思想政治是一门学科，它存在着不断发展的必然性。从实践上看，传统的思想政治工作存在着不少问题，需要通过创新进行解决。首先创新思想政治工作有利于提高经济效益。因为获得企业的经济效益是企业生存和发展的根本所在，所以经济效益的提高是企业经济建设的核心问题，也是搞好各项工作的出发点。但是要想提高企业的经济效益，首先是科技和经营水平。其次是职工的综合素质，尤其是员工的思想政治素质。其次，创新思想政治工作有利于提高内部的管理水平。目前员工的世界观、人生观和价值观，尤其是利益观发生了许多改变，再加上一些不良风气的影响，让不少员工难以正确认识自己，不少时候对劳动已经失去正确的理解，员工之间的收入也有了很大的差距，使之员工的心理也发生了变化。这些都加大了企业的管理难度，因此创新思想政治工作很有必要。第三，创新思想政治工作还有利于增强员工的责任心。员工的工作责任心和专业知识都会影响企业经济的发展，要想从根本上解决这个问题就必须创新思想政治工作，只有员工的思想觉悟提高了，就会积极主动地为企业贡献自己的力量。思想政治工作是一切工作的生命

线，是加强社会主义物质文明和精神文明建设的基础性工作。当前，在社会形态急剧变革和社会主义市场经济快速发展条件下，人们的思想观念道德准则等方面随之呈现多样化趋势，面对一系列新情况、新问题，思想政治工作必须寻求改革和突破，以适应形势变化的需要，更好地服务于企业发展。

一、实现观念思路创新，使思想政治工作适应新形势

当前随着社会的变革，人们思想观念发生的深刻变化，我们所处的环境、担负的任务、以及自身状况也发生了重大变化，新情况、新问题层出不穷，解决这些问题，改变思路，用创新的思维观念，做好思想政治工作是关键。

（一）改变旧观念，开阔新视野

紧密结合工作实际，在实践中更新观念，开拓思路，在借鉴传统经验基础上，去粗取精，才能适应新形势的需要，使思想政治工作真正做到“思想上解惑、精神上解闷、文化上解渴、心理上解压”。积极探索“兴趣引导”型的思想政治教育形式。采取多种措施、多种手段开展职工易于接受的思想政治工作，在把握职工兴趣的基础上取得共同语言，增进沟通了解，减少排斥和逆反心理，吸引受教育者的注意力，用兴趣引导思想政治工作使职工接受教育。树立正确的利益需求的理念。在一定条件下，当个人的合理利益无法得到实现时，人的思想就会失衡，就会直接影响积极性和主观能动

性的发挥。只要个人利益与集体利益、国家利益不矛盾，就不能要求职工放弃个人利益，不应当被视为思想落后，只有承认职工有追求和实现个人合理利益需求的权利，才能消除与职工之间的距离感，增强思想政治工作实效性和感染力。考虑满足其基本生活需要。有机融合思想政治教育的内容，使职工乐于接受教育，思想政治工作做到有的放矢，使职工群众自觉接受思想政治工作启迪和教育，在自然融洽的气氛中受到感染和熏陶，真正使思想政治工作服务于企业的发展大局，实现单位增效、职工增收。

（二）适应新形势，开拓新思路

长期以来，我们从宣传教育到社会实践，思想政治工作总是职工做“革命的螺丝钉”，却忽视了研究如何把“革命的螺丝钉”拧在最适当的位置，发挥最大的功效，把个人价值的追求与个人主义、自私自利划了等号；而现在新的时期，强调的是职工的敬业精神、工作能力、工作绩效的统一，由此衡量职工是否先进的价值标准，不仅要重态度、重精神，更要注重实际能力和工作绩效，不仅要有老黄牛精神，而且要是工作骨干和业务能手，更要有勇开拓创新的新时代精神。因此，我们的思想政治工作必须紧跟形势，正确引导职工把追求个人价值实现的过程，变成增强自身素质和本领的过程，使职工思想政治教育管理更符合客观实际，为广大职工所接

受。

(三) 赋予新内涵，树立新理念

当人们认为思想政治工作对自己是一种思想管束和制约时，便会对教育产生隔膜，导致思想政治工作收效甚微。长期来，我们强调职工尽义务多，落实权利少；强调教育管理多，关心爱护少；要求履行职责多，提供服务少。新形势下，在开展思想政治工作时，必须转变服务理念，应把思想政治工作的对象放到群众环境中进行，积极主动的发挥职工主人翁的作用，寓思想政治教育管理于服务之中，使思想政治教育渗透到人们的思想中去，营造关心帮助、互助互爱、和谐的环境氛围。

二、强化形式内容创新，增强思想政治工作新任务、新内涵

有效地把握时代脉搏，推动文明进步，思想政治工作形式内容创新更为重要，这是创新思想政治工作非常重要的一个环节。解放思想，与时俱进，推动观念更新。人们前进道路上最大的障碍，其实就在人们的头脑中，因此，职工思想政治工作必须时时刻刻紧扣时代脉搏，坚持实践第一的观点，坚持解放思想、实事求是、与时俱进，把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来，在社会发展变化中吸取营养，赋予职工思想政治工作以全新的内容

和全新的表现形式。在思想政治工作中，针对个别职工出现的思想波动，努力拓宽视野，注入新的耳目一新内容和形式，配以晓之以理，动之以情，身体力行，认真细致耐心的思想工作，增强思想政治工作的感染力，有效地化解了矛盾，达到了思想政治工作创新内容、创新形式、服务企业的目的。释疑解惑，澄清是非，坚持以人为本。随着社会主义市场经济的发展，社会生活出现了许多新情况新问题，迫切需要我们从事理论与现实的结合上给予科学的、实事求是的、有说服力的回答，帮助人们正确认识改革发展中的问题，明确前进的方向。是非清楚了，疑惑消除了，思想通畅了，就能充分发挥人们干事创业的积极性。因此，职工思想政治工作既要教育人、引导人、鼓舞人，又要尊重人、理解人、关心人，更重要的是帮助职工在经济上解困、生活上解忧、思想上解扣、情绪上解闷，既以理服人，又以情感人，及时抓住职工比较关注的与自己切身利益相关的热点难点、重点问题，结合实际，敢于接触，善于引导，向职工讲清道理，释疑解惑，使职工有安全感、亲切感、归属感。扩展视野，开拓创新，提高综合素质。开拓创新不能凭空而来，它需要我们善于总结实践中的新经验，思想建设的基础是文化，文化知识是提高职工综合素质的关键。通过思想政治文化教育活动，解答职工思想上的困惑，引导职工严格履行职能，自觉遵守社会

公德、职业道德、家庭美德，加强个人品德修养，营造了和谐融洽的文化氛围。

三、强化方式方法创新，探索思想政治工作的新途径、新手段

思想政治工作离不开实际工作，职工的思想问题也往往是在实际工作中产生的，只有找准思想政治工作切合点，在方式方法有新发展、新创造，才能使思想政治工作充满活力和生机，强化思想政治工作方式方法创新，是做好思想政治工作有效途径。把握新变化，增强渗透力。随着历史条件和社会背景发生深刻变化，单位工作形式、利益关系和分配方式也随着发生了新的变化，思想政治工作的范围也在不断扩大。我们做思想政治工作，必须善于捕捉职工思想动态，了解和掌握职工思想工作状况，找准思想政治工作的切入点，有机融合思想政治教育的内容，开展职工易于接受的思想政治工作，增进沟通了解，减少排斥和逆反心理，使职工认清企业发展方向，以高度的使命感和主人翁意识为企业的发展做贡献。寓教于乐，增强吸引力。坚持抓队伍、抓阵地、抓特色活动，带着感情去做思想政治工作，要以情感人，帮助职工解决生产、生活、工作、家庭等实际问题，正确引导职工处理好家庭与单位的关系，个人利益与集体利益的关系。通过喜闻乐见的活动，使广大职工在潜移默化中受到教育，

不仅舒缓了职工紧张的工作情绪，丰富职工生活，更重要的是陶冶了精神情操，增强了团队意识，密切了同志间的关系，培养了协作精神，增强了队伍的凝聚力，使全体职工保持了健康的体魄和良好的精神状态，为圆满完成各项工作任务奠定了良好的基础。率先垂范，增强凝聚力。领导干部不仅要有较高水平的思想工作水平，而且必须要有实际工作本领，以实际行动为职工作出表率，要求职工做到的自己首先要做到，要求职工不做的自己首先不做。沟通感情，增强向心力。谈心交心、沟通感情是拓宽新形势下服务群众、凝聚人心有效思想政治工作方法。领导班子成员之间、党员干部同职工之间的谈心，态度谦虚、诚恳、耐心，开诚布公地交换意见，交流思想，消除隔阂，增强团结和友爱。典型激励，增强感召力。坚持典型引路，放大示范效应，树立先进，转化后进，带动中间是思想政治工作的有效措施。以实实在在的身边先进引导，带动干部职工做好各项工作，增强学先进、争先进的意识，形成比学赶帮和激励向上的气氛。探索新机制，增强战斗力。思想政治工作要贴近职工，贴近工作，贴近生活，就要开展的丰富多彩各项创建活动，调动职工的积极性和创造性，使干部职工把主要精力放在企业发展，促进单位建设上，放在提高效益上。创新是思想政治工作的核心所在，企业职工队伍思想政治工作只有紧密结合国家发展形势和单

位实际工作情况，打破旧模式，构建新思维，在观念、内容和方法上敢于创新，善于创新，从实际工作中找到一套既符合时代特点，又切合本单位实际思想政治工作方法，才能真正体现自身价值。

创新是一个永恒的主题，思想政治工作的创新，不仅是对职工的思想教育的改变，也是企业经营思想和理念的创新，新形势下的思想政治工作应该充分关注广大职工的基本需求，想方设法提高他们的工作积极性和主动性，使职工能全身心地投入到工作中去。只有这样，企业才能与时俱进，不断发展。

扛牢高质量以案促改政治责任 提升基层国企正风反腐综合效能

山东黄金集团有限公司纪委 崔宝伟 杨晓蕾

随着全面从严治党向纵深发展，国有企业反腐败工作坚持严的主基调和稳中求进的总目标，不断向基层延伸，已经形成无禁区、零容忍、全覆盖有利局面和越往后越严的良好态势。十九届中央纪委六次全会强调，深化“四种形态”运用机制，深化以案促改，加强廉洁文化建设，完善一体推进不敢腐、不能腐、不想腐制度机制。以案促改工作是纪检监察机关监督执纪执法工作需要盯紧压实的“后半篇文章”，以案促改治理效能直接关系到正风反腐的政治效果、纪法效果和社会效果的综合发挥，高质量以案促改是我们党发扬自我革命精神，一体推进“三不”的关键环节和重要抓手。近年来，基层国有企业在正风反腐过程中，对深化以案促改工作也积累了一定经验。

一、典型经验及做法

（一）强化“一案四查”高质量办案，深化综合效果

国有企业党组织、纪检监察机构首先要牢牢把握政治机关的职能定位，坚持全面从严治党战略方针，把政治体检作为案件查处首要目标，严把政治关、事实关、程序关、纪法

适用关四个关口，对各级企业党组织政治生态进行“把脉会诊”。

1. 坚持“一案四查”摸清底数。在案件查办过程中，找准问题、明确责任是核心。查直接责任、查领导责任、查主体监督责任、查制度监管漏洞，只有摸清“病情”演变发展脉络，找准病因、病灶、病根，才能抓住案后综合治理的“牛鼻子”。在严查企业系统窝案、关键少数腐败与利益交织、损害群众利益的微腐败以及失职渎职损公肥私案件的同时，既查表面违规违纪违法问题，又查背后的权力和利益交织问题。例如在查处一起某矿山企业中层干部违反工作纪律案件中，尽管客观证据仅表明其存在不作为、慢作为问题，但经过走访深入了解基层一线职工、外部合作单位，精准判断其分管领导对该业务领域的“影响”，经过深入调查取证，最后对该分管领导一并追责问责，并向其所在党委提出调整领导班子分工的建议。再比如在查处某企业物资管理混乱问题中，除了追究直接责任人的责任外，还一并问责其企业党委、纪委，督促其扛牢抓实主体责任、监督责任。以上案例，在案件查办过程中抓住根本，为案后治理压紧压实责任打下了坚实基础。

2. 创新联合办案模式。加强上下联动、内外协同，强化国有企业纪检机构、派驻监察机构从严监督执纪执法，有利

于形成高压震慑。比如对职务犯罪案件按照权限由省纪委监委相关监督检查室牵头、指定所在地方监委管辖、企业纪委配合，形成“室地企”联合办案模式，充分利用企业纪检监察干部对业务领域熟悉了解的优势，整合办案资源，严肃查处国有企业腐败问题，形成零容忍反腐常态常在。

3. 强化监督制约机制。以查督责、以查辅管，针对举报反映或移交基层企业纪检机构管辖的相对重要复杂问题线索，采取集团纪检监察机构提级查办或定点督办模式，案件审理、案件质量提级审核把关，坚持问题查不清不放过、处理不到位不放过、问题不整改不放过，各级纪检监察机构相互监督制约、相互沟通协调，比如某三级企业纪委查办的一起实名举报盗卖矿石案件，经初核未发现问题拟予以了结报集团纪委审核备案。集团纪委结合近期开展的矿石偷盗问题专项监督检查情况进行分析研判，决定由集团纪委、监察专员办公室提级重查，集团纪委介入后，问题很快有所突破，为基层企业党组织加强日常监督敲响警钟，切实在审查调查工作中推进政治效果、纪法效果和社会效果有机统一。

（二）精准运用“四种形态”，打通“最后一公里”

在审查调查工作中，坚持严的主基调，把握运用“四种形态”，对直接责任者、领导责任者和涉案人员精准界定责任，在精准处置的基础上，及时向有关企业党组织下发“两

通知一建议”。一是通知党组织明确落实执行整改报告事项；二是创新处分执行告知督办机制，对党员干部处分处理，以“清单”方式督促有关党组织、单位逐条落实执行，防止漏项，并严格落实处分决定宣布情况向同级党委报告制度；三是一案一建议，对发现问题及时提出纪检或监察建议，推进边查边改，在违规违纪问题查处过程中，及时与案发单位协调配合，最大程度维护企业利益，防止国有资产流失。例如某矿山质检中心人员违纪违法案查处过程中，发现矿石品位质检数据不准确，及时通知有关单位立即停止涉案单位结算付款，防止给企业造成难以挽回的经济损失。

（三）闭环做实“后半篇文章”，一体推进“三不”

国有企业以案促改的关键是把严厉惩戒、严肃教育、严格预防结合起来，选好用好典型案例，多维常态跟踪问效，切实发挥监督保障执行、促进完善发展作用。一是坚持“两通报、三整治”，即违反中央八项规定精神问题必通报、重点业务领域严重违纪违法问题必通报，强化案后系统施治，对行业普遍问题专项整治、重点领域问题标本兼治、关键岗位问题综合整治。比如结合个别单位监督执纪中发现的问题，先后开展了全集团工程项目验收结算与税率调整专项整治、矿山企业物资采购管理领域专项治理、高品位矿石流失专项督查等，研判分析发现的突出问题，提出纪检监察建议，挽

回经济损失四千余万元。二是创新上级纪委年度考核评价与案发党组织“回头看”、查处纪检机构“案后回访”贯通结合，完善党风廉政建设考核细则和政治生态研判分析制度，将违纪违法案件查处、领导班子违纪违法纳入“三位一体”考核，与领导班子生产经营绩效奖金挂钩，并纳入政治生态研判分析、领导干部述责述廉重要内容；同时，集团纪委不定期对案件执行情况、纪检监察建议整改情况、所在党组织主体责任、纪检机构监督责任、领导干部“一岗双责”责任落实情况，组织再检查和抽查回访，保障查办案件治本功效发挥到底到边。比如集团纪委案后回访某矿山企业受处分领导干部，帮助其从有错向有为积极转变；某企业党委倡导在发生多名职工侵占案的汽车队率先开展精益管理项目改革创新，打造一线生产精细化管理样板标杆，使该党支部政治生态与精神面貌发生根本转变。三是挖掘案件价值，放大镜鉴功效。及时开展典型案、腐败案警示教育，强化教育全覆盖、有效性。组织开展以案促教、以案示警典型案例选编工作，编制《鉴戒——集团党员干部监察对象违纪违法警示案例》，对近年来集团范围内典型案例剖析点评，推动广大党员干部、监察对象深刻吸取教训，真正做到以案为鉴、警钟长鸣，强化全面从严和高压震慑。

二、国有企业以案促改工作存在的问题短板及原因分析

基层国有企业在自我监督上的局限性导致以案促改实践中还存在一定的问题短板，需要深入分析研判、有的放矢，不断探索创新，切实提高不敢腐、不能腐、不想腐机制的科学化、一体化，增强治理功效。

（一）所在党组织主体责任发挥不足，是缺乏整改主动性和内生动力的主要原因。比如有的企业党组织没有从讲政治的高度重视案改工作，把领导班子不担当、不作为的问题看成是管理粗放问题，甚至上级查到哪里就改到哪里，甘当“旁观者”；有的甚至把违纪违法问题作为内部管理问题，抢在纪委查案前处理当事人，息事宁人，掩盖问题；有的案件调整主要领导干部后“新官不理旧账”，整改工作完全由纪委“挑大梁”“一头热”，自我革命、勇于创新底气不足，导致整改工作“纸上谈兵”，生态修复得不到根本转变。

（二）查处、整改、监督各自为战，协同配合、资源整合存在薄弱环节，是以案促改工作系统性不足的主要原因。有的案件查办中对系统性风险研判评估不足，导致靶向不明确、问题不聚焦；有的问题查处抓不住主要矛盾，问题整改抓不住根本，致使查处一起不是警示一片，而是“按下葫芦浮起瓢”“一石激起千层浪”；有的基层企业甚至出现发现问题不敢通报、不敢查处、不及时报告的“怪象”，有的甚至引起职工群众强烈反映，三个效果发挥顾此失彼。

（三）缺乏“三不”一体推进的科学性、规范化是导致以案促改工作存在短板的重要因素。有的在正风反腐查办案件过程中，未把握好“树木”与“森林”的关系，“四种形态”把握运用不够精准，导致震慑不足，“关爱”有余，三个效果顾此失彼，缺乏警示教育意义。有的对通报其他企业典型问题，明知自己企业也存在，甘当“鸵鸟”，不查不问；有的整改工作没有从实际出发，生搬硬套、照搬照抄其他企业制度，出现“牛栏关猫”现象；有的头疼医头，脚痛医脚，治标不治本；有的查处执行、警示教育、监督指导不到位，仅仅是领导班子开个“关门会”，当事人我行我素、干部职工不知情、群众不满意，问题查处后申诉案件并发、信访举报频发甚至重复越级举报。

纵观一些问题的根源和演变过程，国有企业各级党组织扛牢抓实贯彻全面从严治党的主体责任是以案促改工作的根本，决定了其能否吸取教训堵住漏洞、举一反三整改彻底，只有抓住这个根本，才能把解决问题的整改成果转化为推动企业改革发展的常态长效。同时，国有企业纪检机构是双重领导体制，大多数纪检干部不是派驻模式，而是与企业其他管理人员一样，接受本企业干部职工的民主测评和领导班子考核评价，造成监督存在“后顾之忧”，各级企业纪检机构在同级监督中动真碰硬的斗争精神和敢于监督、善于监督本

领方面存在的短板，成为了以案促改工作的制约因素之一。再者，企业政策制度的决策者、执行者是以案促改工作的中坚力量，直接决定了高质量目标能否实现，无论是党员领导干部还是国有企业管理人员这些关键少数，是把关键权力关进制度笼子的践行者，有的管理人员思想理念还停留在“法无禁止皆可为”境界，专业领域的制度又出自专业人之手，自己给自己戴上“紧箍咒”，难免出现时而“箍不紧”、偶尔“咒不念”宽松软甚至讳疾忌医的情况。

三、解决问题的思路与措施

国有企业以案促改与以案促治、以案促教工作相辅相成，必须把握“三不”一体推进的理念，坚持一严到底、全过程把控。

一是固本培元压实主体责任，维护国有企业政治生态向善向好。坚持统筹“两个责任”，聚焦重点难点强化整改，既要压实国有企业党组织主体责任，形成上下齐抓共管的浓厚氛围，又要聚焦监督职责，紧盯重点领域、关键人、关键环节，保障真整改、彻底改，防止治标不治本甚至边改边犯、隐形变异由“地上”转为“地下”，埋下更大的风险隐患。二是深入剖析案发原因和规律，查找全面从严治党、政治生态、权力配置和运行制约机制等方面存在的突出问题，特别是行业领域的典型性问题、讳莫如深的“潜规则”和影响深

远的生态性问题，压紧压实领导干部的领导责任特别是“一把手”第一责任人责任和纪委主要负责人监督第一职责责任，动真碰硬全面发力，坚决纠治一切腐败和不正之风，真正为国有企业倡树风清气正的政治生态溯本清源。

二是强化系统观念，打通惩、治、防、教内在联系。坚持把查办案件与惩治腐败、以案促改、深化治理、警示教育贯通起来，注重边办案、边整改、边治理、边教育。国有企业纪检监察机构在严肃查处违纪违法行为的同时，还要把发现堵住管理漏洞、防范廉洁风险作为日常监督往深里走、往实里走的重要抓手之一。在查处惩治腐败的同时，要注重深化国有企业各环节领域的标本兼治，一方面拔烂树治病树，另一方面要加大行业领域同类问题的监督排查，以点带面加大防治体系建设，同时充分发挥典型案件的警示教育作用，构建从案件查处、专项整治、制度完善、警示教育环环相扣、层层深入的整改工作机制，实现查处一案、治理一域的综合效应。

三是抓住关键人关键事，深化整改长效。强化关键岗位的选人用人，是以案促改工作的基础，也是关键业务领域权力阳光运行的组织保障。国有企业必须把好“关键少数”选拔任用关，才能防止在一些腐败问题上重蹈覆辙。同时，要通过以案明纪、以案释法，用好去腐生肌的“良药妙方”，

坚持标本兼治、系统施治，明确目标任务，职责分工，把握矛盾规律，加强协同联动，督责、考责、问责，做实以案促改，力戒形式主义，形成常态化机制，发挥惩治震慑、惩戒挽救、教育警醒作用，扩大治本功效。

总之，以案促改是一项系统工程，作为国有企业的党组织、纪检监察机构，必须扛牢全面从严治党的政治责任，发挥全面监督、专责监督的政治职能，严格监督执纪问责，明底线、敢亮剑，切实在国有企业改革发展中维护党纪国法的权威，保障以案促改工作严的主基调长期坚持下去。

新时代国有企业党建工作的探索与研究

内蒙古山金地质矿产勘查有限公司 李伟

【摘要】国有企业不仅要讲物质基础，为经济社会发展做贡献，更要讲政治基础，要培养社会主义的建设者和接班人。与民营企业不同，国有企业不完全是经济组织，兼有政治、社会、文化的功能，有宏观调控的使命和责任，其中党组织是工人的协调者、领导者、服务者。他是红色管理在传统的思想政治工作、精神文明建设、企业文化等方面发挥着强大的作用，然而支部书记是党实现领导的基础与关键。

【关键词】国有企业 党建工作 工作要求

一、国有企业和国有企业党的建设战略价值

（一）国有企业的地位与价值

习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的讲话中强调，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，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。新中国成立以来特别是改革开放以来，国有企业发展取得巨大成就。这番话表明，没有国有企业的发展壮大，中国不可能成为世界第二大经济体；没有国有企业的发展壮大，社会主义不可能坚持到今天，党的执政基础也不可能这么牢固。同

时，我们也应该认识到，国有企业不仅要讲物质基础，为经济社会发展做贡献，更要讲政治基础，要培养社会主义的建设者和接班人。换句话说，我们的国有企业要有斗争精神，不但要发展，做到世界一流，还要培养人。

通过学习习近平总书记的重要讲话，我们可以发现，国有企业的地位与价值主要体现在七个方面：一是为中华民族伟大复兴创造了巨大的物质财富；二是成功阻击了跨国公司、国际资本对中国市场的瓜分和垄断，并打开了国际市场；三是为国家实现宏观调控作出了贡献，有效减少了世界经济危机对中国经济社会发展造成的影响；四是为国家的技术创新、管理创新以及工人阶级队伍的建设作出了贡献；五是国家的政治、文化、社会、生态文明的建设作出了贡献，尤其是社会责任、扶贫事业方面；六是为国家安全，尤其是在经济方面作出了贡献；七是在国家面临重大灾难的时刻展现出了应有的英雄本色，如面临地震、洪涝、冰雪等重大灾害时冲在第一线。

（二）树立自信，反对丑化、妖魔化

作为国有企业的党支部书记，必须要有一个常态化的思想政治工作、企业文化与思想建设的课题，那就是树立员工对国有企业的自信、对社会主义的自信，加强意识形态方面的领导，坚决反对丑化、妖魔化国有企业的思想。

如何树立员工对国有企业的自信，主要有四个维度的内容：第一，要充分认识到，实践已经证明，国有企业充满生机活力，可以搞得很好。所谓的问题是需要我们来解决的，并非代表国有企业都搞不好。

第二，要深刻反思苏联解体后俄罗斯的反面例子。俄罗斯盲目照抄照搬“休克疗法”，直接结果就是大批国有企业落入特权阶层和暴发户手中，最终非但经济问题没有得到根本解决，反而还更加严重。同时，从企业角度来看，俄罗斯国有企业私有化的结果也是惨痛的，并没有使各个企业得到进一步发展。反观中国企业，近年来不断在世界 500 强行列中占据名额。

第三，要坚持底线思维。我们要深刻认识到，把国有企业私有化，并不能解决中国的经济问题。既不要上别人的当，也不要抱有幻想。我们必须把国有企业做大做优做强，成为具有全球竞争力的一流企业，这才是我们的主体地位不被动摇的根本所在。

第四，要破除不适合国情的理论的干扰。西方的一些理论看似很有道理，逻辑性也很强，但其实根本不适合中国的国情。对此，我们必须破除其干扰，不能被“忽悠”。因此，面对这样的理论思潮，我们国有企业的员工应该建立对国有企业的自信、对社会主义的自信。

（三）国有企业党的建设战略价值

过去，对于国有企业为什么要建党组织、党组织起什么作用的问题，我们讲是做思想政治工作、调动积极性、实现党的领导；但对于经济组织要不要政治组织等问题没有说得太过细，以至于有的学者提出，要把国有企业的优势转化为企业的发展优势。这个逻辑是错的，国有企业的优势是不需要转化的。党组织在企业里本身就是核心竞争力、优势，如做纪检监察工作，防止企业管理人员犯罪，风险管控等，本身就不需要转化。

党管干部、党管人才，把我们企业的优秀员工识别出来、培养出来，放到岗位上去，这本来就是企业管理的一部分，还包括做思想政治工作、企业文化、精神文明建设，也就是把人的积极性调动起来。人在企业里干活，要有意义、有目标，这是红色管理的重要内容。我们可以这样理解党组织的价值：一是与民营企业不同，国有企业不完全是经济组织，兼有政治、社会、文化的功能，有宏观调控的使命和责任，其中党组织是工人的协调者、领导者、服务者；二是整合监督资源，强化风险管控，国有企业的党组织发挥着越来越大的纪检监察方面的监督作用；三是红色管理在传统的思想政治工作、精神文明建设、企业文化等方面发挥着强大的作用，把人的积极性调动起来，把人的革命觉悟启发出来，为企业

的发展做贡献；四是国有企业的党组织成为加强党的建设、实现党对国有企业领导的有效载体，其中支部书记是党实现领导的基础与关键。习近平总书记曾多次指出，要加强基层党组织带头人队伍建设，扩大基层党组织覆盖面，着力解决一些基层党组织弱化、虚化、边缘化问题；要加强基层党组织带头人队伍建设，注重培养选拔有干劲、会干事、作风正派、办事公道的人担任支部书记。

二、新时代国有企业党建工作新要求

（一）坚持服务生产经营不偏离提高企业核心竞争力

国有企业的党组织要以把企业打造成为具有全球竞争力的世界一流企业为重要使命，提高企业的核心竞争力。因此，要围绕着提高企业核心竞争力来做党建，我们国有企业的党建工作就要按照以下这四条来思考：

1. 保持核心技术始终处于同行业领先地位的能力。从华为和中兴的案例，我们可以充分认识到，保持核心技术始终处于同行业领先地位的重要性。尤其是技术性企业，有核心技术和没有核心技术、核心技术是否领先，决定了企业的生死存亡。

2. 保持自身独特资源和相关资源的能力。我们可以通过三类企业来看这一核心竞争力：第一，老字号。相比创新和技术领先，对于老字号来说，核心竞争力最重要的体现是保

持“原汁原味”。第二，矿山、油田等资源型企业。这一类企业的核心竞争力最重要的体现是保证有资源可以开采，以及必要时寻找新的资源。第三，服务型企业。这一类企业的核心竞争力最重要的体现是，要保持一个高信誉度，保持好的服务态度和方式，要能够既留住传统客户，也通过原有客户等渠道吸引更多新的客户。

3. 保持适应社会环境的能力。企业要能够始终适应社会环境。单就中国而言，幅员辽阔，南方人、北方人在性格上就不一样，我们的企业就需要有所注意。同时，我们的企业还要到海外去做生意，就必须了解当地的法律、制度与文化，尤其是宗教、风俗习惯等。如果企业不了解，贸然投资，犯了禁忌是会被“赶”出来的。华为的核心竞争力就不只是5G等核心技术的领先，还有了解每个国家的法律、制度、文化，因为这是他们把设备推向全世界的前提。

4. 中国特色现代国有企业制度的最大作用，就是使国有企业四个方面的优势有机结合：

（1）党组织优势。国有企业的党组织优势有：一是以思想政治引领，做好思想政治工作、企业文化、精神文明建设，把人的积极性调动起来，把员工的心态搞好，这也是企业核心竞争力的重要组成部分；二是组织制度优势，其具体表现为党组织的执行力很强，如党员在岗位上发挥先锋模范

作用，支部在生产经营管理中发挥战斗堡垒作用、领导干部的表率作用、党委的领导作用；三是在作风、道德建设方面，党组织通过反腐败斗争和监督管控发挥着重要的作用。

（2）国家控股优势。国家控股，是我们必须要坚持的。国家控股的优势有：一是国家是资源最大的拥有者，尤其中国是个资源大国，所以我们的国有企业是背靠着大国资源的；二是国有企业的信誉度最高；三是国家产业政策的制定与执行，推动了国有企业的发展。

（3）公司制优势。我们要学习公司制的精华，但要有自己的特色。我们的公司制的特色就在于党组织，党的建设要体现在公司管理结构中。相对于家族企业，公司制的优势在于：一是股东的社会化，使公司可以迅速做大做强；二是企业管理的专业化、专家化；三是公司管理结构的科学性，即：在传统的管理结构之外，我们还有多元化的管理主体，如党委、工会、纪委等。

（4）工人阶级优势。我们要坚持全心全意依靠职工办企业的方针。我们是社会主义国家，工人阶级在企业里要发挥主人翁精神。跟一般企业比，国有企业的工人阶级优势是特别明显的。国企员工对企业有感情，有归属感，在企业文化、思想政治工作方面有天然优势。这也是国有企业的核心竞争力。

（二）企业核心竞争力与党建工作

综合起来看，企业的核心竞争力就是“人”。不管是技术创新也好，资源的保护开发也好，社会适应能力也好，国有企业四个优势结合的关键就是要发现人才、培养人才、留住人才、吸引人才，尤其是市场化的大环境下，不能把人才留住，就是核心竞争力的损失。从这个角度上讲，我们国有企业的党建工作怎么做？那就是要吸引人才、培养人才、把人才留住。人是第一位的，我们要坚持集结英才、党管人才、党管干部。从华为的发展中，我们可以总结出必须要留住的三类人才：一是市场销售人才，二是技术创新人才，三是管理领军人才。总而言之，国有企业党建工作的重点就在于“得人”。

三、推进国有企业党建工作创新 提高党建工作质量

（一）把握党建工作的科学化方向

就是要按规律办事。党建工作有党建工作的规律，企业管理有企业管理的规律，我们要按照规律来设计党建活动。提高党建工作质量，就是要做到有实效，如对企业管理、队伍建设有提升，要有活力，尤其是受年轻人欢迎、接地气。

（二）党建工作要“得人心”

支部是我们党的基层组织。政党最大的一条发展铁律，就是“得人心者得天下，失人心者失天下”。国有企业党建

工作也要坚持“得人心”：一是工资、奖金分配要公平公正公开；二是培养提拔干部要公平公正公开；三是要做好心理的疏导工作，让员工在企业里幸福地工作，得到全面的发展，也就是培养社会主义建设者和接班人；四是要学会讲“大道理”，让员工的人生有目标、有意义。

（三）处理好“工”“学”矛盾的关系

企业发展需要花时间，企业党建也需要花时间，两者有时候冲突，所以我们要解决好“工”“学”的矛盾问题。对此，我们要运用“四同步”的方法：企业业务与党建工作同部署、同开展、同督导、同考核。现在，我们也要学会用手机、互联网来做党建工作，其最大的优势就是能够利用碎片化的时间来做系统的活动，更好地解决“工”“学”矛盾。

（四）不断创新党建工作

党建工作就是要促进企业的发展，为企业发展提供坚强的组织保障。支部要发挥战斗堡垒作用，带头吸收党员甚至员工来参加、攻关项目，促进党员素质的提高、管理水平的提高，获得荣誉感、自豪感。我们可以从多种方式入手，来促进企业管理和党建工作的共通发展，如纳入党建质量管理体系，开展管理对标、党建对标的“双对标”管理，采取目标管理、项目管理等。企业管理方法本身就有科学性、强制性，能把比较“软”的工作变成硬性工作、刚性要求。同时，

我们多用管理方法去做党建工作，也更容易得到员工的认可，提高企业的管理水平并节约成本。

参考文献：

[1] 中国共产党简史. 人民出版社、中共党史出版社. 中央党史和文献研究院. 2021. 2

[2] 习近平新时代中国特色社会主义思想学习问答. 中央宣传部. 学习出版社、人民出版社. 2021. 2

[3] 习近平新时代中国特色社会主义思想三十讲. 学习出版社. 中共中央宣传部. 2018

[4] 习近平谈治国理政第二卷、第三卷. 学习出版社、人民出版社. 2017

[5] 习近平关于社会主义政治建设论述摘编[M] 中央文献出版社 2017 年版

[6] 习近平总书记关于国企改革和党建工作重要论述. 2016. 10

[7] 党建经济学. 中国财政经济出版社. 2020. 3

[8] 新时代国企基层党建 50 讲. 人民出版社. 2020. 3

[9] 新征程 新实践 新探索——国企基层党建创新案例. 上海人民出版社. 2019. 9

如何有效创新基层地勘企业的纪检工作

山金西部地质矿产勘查有限公司 马存玥

赵乐际同志在十九届中央纪委六次全会工作报告中指出：“立足新发展阶段，完整、准确、全面贯彻新发展理念，构建新发展格局，推动高质量发展”。对其中的“新”字，本人有感而发，萌生一些想法，粗浅谈几点认识和体会。

作为基层国有地勘公司的一名纪检干部，面对日新月异的纪检监察工作局面，积极创新纪检工作手段和方法，用新思维科学审视新形势下反腐倡廉建设的特点和规律，对于落实全面从严治党及党风廉政建设具有重要意义。在“全面贯彻新发展理念，构建新发展格局”的新要求下，我认为“创新”是推动纪检工作高质量发展最有效的途径。

一、正确认识基层纪检工作的现状和问题

集团董事长满慎刚在 2022 年集团党风廉政建设暨纪检监察工作会议上指出：“过去一年，全面从严治党、党风廉政建设虽然取得阶段性成果，但还远未到大功告成之时”。这也充分反映当前反腐败斗争形势的严峻性、复杂性、艰巨性，要求基层纪检工作人员务必要时刻正视自己，照照镜子、看看气色，对标对表、改进作风，以更加雷厉风行、更加奋发有为的精神面貌，投身到“创出新高”的攻坚工作中，坚

定不移将党风廉政建设和反腐败斗争进行到底。

当前现状，地勘企业普遍存在野外工作环境复杂，人员长期工作和生活野外一线，与单位在空间上存在着一定距离，而且项目人均年龄相对较小，对地勘行业反腐倡廉工作的严重性认识不高；加之野外项目组的基层党员不能够及时有效参加党内生活，导致党性修养不足，经常与外委施工方打交道，而公司纪检人员因各种原因不能随时驻地监督。因此，在党风廉政建设和反腐败斗争中将不断出现新的许多瓶颈问题。

主要问题表现如下：

一是聚焦主责不够。对监督职能的定位出现理解偏差，加之基层岗位和人力较少，导致纪检部门时常“越位”代替党组织的主体责任和职能部门的监督管理，将监督的再监督角色变为了主抓主责的身份。如：在纠治“四风”建设、防疫防控等过程中，针对关键事项的跟踪落实应由职能部门履职尽责，而纪检工作人员会为了监督而监督，出现“越俎代庖”的现象。

二是压力传导不够。作为集团的子集团、子公司基层单位，多数存在长期对集团总部的依赖性，凡事在行动前都在等上级主管部门出个明确的细则，手指指一下，行动动一下，不敢轻易付诸尝试探索。既是上级安排部署了，组织开展的

监督检查也无力度和深度可言，尤其是在运用 PDCA 闭环管理方面落实不到位，存在“重经营、轻监督”现象。

三是精准监督不够。监督手段还比较单一，没有把监督的动机和内容聚焦在“督查和督促”的层面上，没有坚持以问题为导向，带着实际情况、具体问题开展执纪监督。多数情况下只是为了完成规定动作，监督工作流于形式，不敢查、不愿查，查不深、查不透，造成“避重就轻”现象。

四是履职能力不够。在基层地勘企业中，很大一部分纪检干部是在“三转”改革中转隶或者内部岗位调整到纪检系统的“新兵”，呈现业务能力参差不齐现象。尽管集团上下多渠道开展政治素质和业务培训，但履职能力的提升速度还是较为缓慢，业务能力不足等问题，依旧长期困扰多数纪检干部，“本领恐慌”现象短期内依旧无法根治。

二、以创新工作模式营造纪检工作新局面

结合上述基层纪检工作的现状和问题，要使其完全治标治本，那么，最有效的途径就是纪检工作的创新。“创新”是我党对当前纪检监察工作提出的具体要求，也是我们取得突破、求得新发展、保持生机和活力的根本途径。在这里所述的“创新”，具体来看，就是要正确选择工作中的难点、薄弱点、热点及瓶颈问题，然后对其找到“创新点”，再进行突破。

（一）高处着眼，围绕工作的高要求去创新

自集团公司确定“稳外拓内、创出新高”年度总目标以来，集团纪委积极贯彻“严真细实快”要求，以“创新提升年”工作总要求为导向，深入推进党风廉政建设和反腐败工作。新的形势和任务给基层纪检工作提出了更高的要求，如何才能使工作百尺竿头更进一步？就是要通过创新，找到更为有效的工作方法。高处着眼，一个“高”字，就是要求工作站位要高，工作质效要高，若想做到高要求，那么就要做到“严”字当头，也就是对待纪检工作要严肃，执行工作标准要严格，遵守工作流程要严谨，坚决克服低标准、过得去的问题。因此，要始终坚持严的工作作风，积极向“严”处树标杆、挖潜力、要效益，把严要求转化为高要求，才能始终保持高质量推进工作，确保奋勇争先的好效果。

我公司对纪检工作历来重视工作方式方法的研究，也形成了一些行之有效的科学的方式方法，比如：我们开展的主动约谈工作，把“严管厚爱”理念贯穿到主动约谈工作始终，做到勤沟通、勤督促、勤反馈、勤建议，真正把严格监督执纪与关心关爱干部结合起来，切实强化监督的存在感，着力营造监督新常态。所以，要着眼于新的实践和新的发展，及时调整工作内容，拓展工作领域，由原来的标准向更高标准转变，站在追赶型、跨越式发展的理论高度去创新，努力构

建纪检工作全方位、多层次、宽领域、高标准创新格局。另外，针对反腐败斗争的长期性、复杂性、艰巨性的特点，我们坚持站位全局、通盘考虑、多方融入、协调推进，不断增强工作的整体性、协调性、系统性，致使纪检工作呈现高处着眼，围绕工作的高要求去创新。

（二）新处着手，围绕工作的新领域去创新

基层单位各个领域的新情况、新问题层出不穷，这既是对纪检工作的发展突破提供了机遇，也是对纪检工作提出了挑战。我认为，“新”就是之前没出现过的情况及没发现的问题，这就要求我们将新情况、新问题真真切切的抓起来，问题矛盾面前要敢于动真碰硬，真抓真干下真功，而不是选择逃避、躺平。真抓实干，动真碰硬，不仅反映出一种工作作风，更体现了一份政治觉悟，加之基层纪检工作的一些新领域，没有现成经验可供参考，只能勤于思考、勇于探索。比如：我公司面对廉洁文化宣传较为生硬死板的现状，主动创新出一种可看可读的全新视觉宣传模式，创办了企业内刊《清风地勘》，通过以内容丰富报刊的形式让干部员工更有兴趣学习廉洁文化知识，避免了以往照本宣科学习模式的弊端。

另外，“新”诞生的工作新领域、新问题，对于锤炼各级领导干部员工在干事创业中要“真”担当、“真”作为，

干出“真”成绩，起到了一定的推动作用。面对新的课题，多数领导干部员工会担当作为，通过主动解决、发现规律、落实问题系列过程，不断养成了好的工作习惯，跳出习惯性逻辑思维，能全面客观地思考和分析新情况新问题，在解决问题的过程中逐步提高创新能力。通过从新处着手，围绕工作的新领域去创新，进一步凝聚了干部员工担当作为力量，掀起干事创业热潮，向着“再造一个山金、进入世界五百强”战略目标奋勇前进。

（三）难处着力，围绕工作的难点问题去创新

工作中的难点，就是我们突破创新的重点。虽然创新不能面面俱到，要有所为，有所不为；有所重，有所轻；有所先，有所后，所以工作中出现的难点问题是我们先创新的重点，因为难点问题在很大程度上会制约纪检工作整体的发展。比如：我公司在监督执纪中，针对发现的问题进行整改规范或处罚通报时，却没有相适配的规章制度作为依据，虽然公司有管理制度汇编，但大多数制度内容已不适宜实际情况，或多或少妨碍了纪检工作的正常开展。面对工作中的难处，以创新的思维和方法去解决工作中的难点问题，以难点问题的解决带动整体纪检工作水平的提高。我们及时客观分析了制度缺失或不适宜的弊端，充分利用纪律检查建议书的优势，结合公司内控体系建设及各岗位廉洁风险点排查活动，让各

职能部门全面开展管理制度自查自评自改工作，进一步落实规章制度的“废改立”工作，切实建起细密结实的“篱笆”，堵住制度漏洞。通过及时修订公司管理制度汇编，完善制度体系建设，扎紧了不能腐的笼子，防止“牛栏关猫”现象的屡次出现。

针对工作难点，我们严格执行标准化工作流程，建立了《纪检机构贯彻落实纪检监察工作标准化流程》《工作台帐》等，落实工作部署要求，确保工作有标准、落实有措施、环环相扣形成 PDCA 闭环。同时，我们重点抓住那些党组织关注、员工关心、社会影响大的突出问题集中进行创新，比如；我们开展了“攻坚克难、凝心聚力”建言献策活动，主动接受员工群众对公司发展的建议和意见，通过集中研究方案并整改落实，将员工的诉求及时落到实处，从而保障各项工作取得新进展、新突破，真正意义上实现从难处着力，围绕工作难点问题去创新的初衷。

（四）弱处着想，围绕工作的薄弱环节去创新

基层纪检工作要想整体登台阶、上水平，就必须注意弥补工作中的薄弱环节，实现工作的平衡发展。我公司“围绕中心服务大局”主题开展纪检工作，积极发挥监督服务保障职责，将“两个责任”落实在具体行动上，为实现资源并购和探矿增储指标的圆满完成，保障干部员工干事创业的积极

性，维护群众的切实利益不受损害，公司纪检机构注意用心研究工作中的薄弱环节，提出切实可行的解决办法。比如：公司生产经营发展中，党建引领生产的作用发挥不明显问题，我们通过调查发现，党建工作浮于表面，未深入到生产经常工作中，所以，纪检机构及时督导党支部落实三会一课、组织议事规则等工作内容，每月督查支委会和办公会决议的落实情况，及时反馈到党支部，并督促履行好主体责任，切实将党建工作和生产经营深度融合在一起，逐步达到了党建引领生产的目的。因此，要使用科学的方式方法是实现基层纪检工作科学化的有效手段。

另外，对重点领域和重点环节的监督失之于软，缺乏强有力、高质量的推动机制；物资采购流程较不规范，各职能部门的监督职能未有效履行，野外项目的党建工作弱化等等现象，这些薄弱环节都是工作创新的课题。

总而言之，在面对新形势下基层纪检工作各种新问题新要求，我们更需要坚持与时俱进、开拓创新的原则，做到在思想上要有创新意识，在实践上要有创新意识，不断探索基层纪检工作的创新机制，把各项工作往深里抓、实里做，确保纪检工作见实见效，为新时代基层纪检工作注入新内涵，也为党的二十大胜利召开做出新的更大的贡献。

提高党建工作水平 促进地勘事业发展

山东黄金地质矿产勘查有限公司 刘颖

加强和改进基层党建工作，是一项长期而紧迫的任务。实践证明，只有加强基层党员干部队伍建设，才能提高发展经济能力、改革创新能力、依法办事能力、化解矛盾能力、带领群众能力，只有创新和发展，才能充分调动广大党员干部工作动力和创新潜力，才能解决改革发展中遇到的问题。在改革发展的新形势下，加强地勘单位基层党的建设，把党的先进性要求体现在基层党支部建设的各个方面，这样才能适应新形势的发展要求，才能把基层党支部真正建设好。

目前，全国地勘系统事业单位改革逐步推进，地勘事业单位发展面临着重大的挑战与机遇。在新的历史时期，如何发挥基层党建作用，更好地保持地勘单位人才队伍稳定、政治生态和谐、经济平稳增长，如何以基层党支部的高质量党建工作促进经济高质量发展，本文从以下几个方面进行了粗浅解读。

一、背景起因

在地勘基层单位，党建工作面临诸多实际困难，党建工作与中心工作在一定程度上存在“两张皮”现象。由于中心工作的“饭碗”压力，党建工作在一定程度上被弱化、边缘

化和虚化，党的领导作用发挥不充分，党的建设不够扎实有力。笔者认为，导致上述现象的原因主要有以下几点：第一，思想上对党建工作缺乏足够重视，存在得过且过的心理，对党建工作与中心工作之间的辩证关系认识不足。此外，多数地勘基层单位事企混合、体制不顺，正面临体制改革，对党建工作关注度不够高。第二，地勘基层单位肩负着服务经济社会发展和维护人民生命财产安全的重大使命和责任，主要从事找矿勘探、地质灾害评估与防治、岩土工程勘察、地质测绘、物探监测等工作。一部分专业技术人员长期在省内其他城市或外省城市开展野外工作或常驻项目部，离开单位本部的时间较长。一部分离退休职工则居住在其他城市，或者由于年纪较大和身体原因不便参加单位的党建活动。部分职工因出野外、驻扎项目部等因素，无法参加部分党内会议或活动。第三，党建工作机制和方法不够适宜有效，存在工作惯性和惰性，工作缺乏创新意识，无法满足新时代全面从严治党工作需要。

二、地勘单位基层党支部建设现状及其原因分析

随着市场经济和改革开放的不断深入，地勘单位制度改革和对外开放，是振兴地勘经济的必由之路，在地勘单位转企改制的过程中，我们有些党员和干部职工思想也日趋复杂和活跃，各种问题也相应增多，给基层党支部建设带来了许

多新的课题。也暴露出一些不容忽视的问题，主要表现在以下几个方面：

（一）一线党员少而分散，党支部活动难以组织

地勘单位以外业生产任务为主，人员分散流动性强，外业班组多但人数少，部分项目组党员出现空白，造成一线基层党支部难以建立，在经济建设和各项工作中，就很难发挥党支部战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。特别是有些党支部书记的思想方法和工作方式不能很好地适应新形势的新要求，不善于发现新问题、更新工作方法，长期以来导致党员对党的活动不感兴趣，党支部工作处于一般化状态，缺乏新的思路和新的做法，党员的先锋模范作用得不到充分发挥，工作效果不突出。

（二）市场竞争激烈，重业绩轻党建现象普遍存在

在市场经济大环境下，市场竞争、业务拓展、经营业绩等方面压力较大，用在支部党建方面的时间相对少一些，由于地勘单位一线工作环境差、生活艰苦、员工文化生活匮乏等各种现实原因，造成党建工作与经营工作的有机结合上出现真空。有些辞职或与单位协议解除合同的党员，由于没有接收单位，组织关系不能及时转移，这部分党员所在的党支部难以与其本人联系，造成这些党员脱离组织监管，游离于党组织之外，无法参加正常的组织生活，给基层党建工作的

正常开展带来了困难。

（三）党员纪律性松懈，党支部建设目标不明确

提升组织力，是中国共产党基层组织建设的核心与关键。随着社会经济利益多元化，分配方式多样化，各种利益的诱惑也无时无刻的影响着地勘单位的干部职工的思想和生活。以上不足原因是多方面的，主要还是我们党务工作者对基层党建工作的的重要性、长期性、艰巨性和复杂性认识不足，对党建工作的原则、方法、内容研究不够，对出现的新情况、新问题，缺少理论和实践上的创新，没有充分发挥基层党组织的领导核心和政治核心作用。所以，加强党支部建设，突出支部政治功能，着力推进党的组织设置和活动方式创新，坚持人在哪里、党员在哪里，党建工作重点就在哪里，牢固树立“把抓好党建作为最大的政绩”的观念，不断加强党员的党性教育，提升基层党组织规范化、制度化管理，调动党员干部积极性、主动性和创造性，努力化解基层党组织弱化、虚化、边缘化问题。

三、以高质量党建促进高质量发展的几点建议

（一）不断提高政治站位，落实党建主体责任

在日常工作中做到党建与经营同谋划、同推进、同部署、同落实，严格落实主体责任，对照全年任务清单逐项销号完成。要坚定理想信念、明确政治方向，坚持全心全意为人民

服务的宗旨，增强四个意识、坚定四个自信、坚决做到两个维护，积极学习新思想新知识新方法，不断提升政治理论水平。要加强业务能力锻炼，善于开展各项活动，学会处理各种复杂问题，能够创新党建工作。要提升经济工作能力，党的各项工作均以经济建设为中心，因此要坚决做到以党建促经营，以经营促党建，两手抓，两手硬。

（二）加强理论业务学习，提升全员整体素质

一是不断强化理论教育。聚焦学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想这一首要任务，持续深化政治思想建设。采取“集体学习为主，业余自学为辅，适时开展多种形式学习教育”的方式，在学好十九大精神、十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神、习近平总书记“七一”重要讲话精神、《习近平谈治国理政》第三卷、“四史”等政治理论之外，还要结合党史学习教育积极利用业余时间，通过网络媒体、学习强国等渠道，努力学习中央、省、市等上级部门关于经济社会发展的政策性文件、工作报告、领导讲话等。

二是创新主题党日活动。要在党员和非党员员工之间开展多形式互动，促进思想碰撞和灵感迸发。主要采取学习研讨、心得交流、技术切磋、特色党课、参观革命教育基地、志愿服务等方式，突出“党”味，让党员干部党性得到锤炼。解决党员精神上的“钙”的问题，激发员工凝聚力、向心力和

干事创业激情。推动管理人员、技术人员、业务人员之间频繁互动，打造懂经营、懂技术、会管理的综合型人才。三是注重企业文化建设。要在全体员工中筑牢“共建共享”理念，坚决摒弃“不劳而获”和“大锅饭”错误观念，共同发展的路上不需要甩手掌柜、指指点点的“看客”和“评论家”，通过团建、为群众办实事、红旗在一线飘等活动，学习身边先进典型，大力弘扬“共建才有共享”企业文化。

（三）加强人才队伍建设，储备优秀后备人才

习近平总书记指出：“光有思路和部署，没有优秀的人来干，那也难以成事。”支部要善于发现并培养优秀人才，深刻认识党管干部，用人导向，构建新老交替、后备充实、梯次合理的人才队伍结构。重视人才储备，让品德高尚、技能过硬、政治坚定的人员得到组织关怀和培养，推行“以师带徒”传帮带，每年从一线优秀员工中挑选不少于班子成员同比例人员作为培养对象，指定由专人分别一对一培养，手把手指导，使他们尽快成长起来。对好苗子要有意识的给任务压担子，锻炼他们处理日常难题的能力，多带他们出去拓展交际圈，从各方面不断提升其综合素质，把想干事、真干事、干成事的人才发现出来、使用起来。

（四）创新开展基层党支部党建工作

一是要提升思想政治工作水平。要针对不同党员群众特

点，开展形式多样的主题教育活动，让思想政治工作在不断产生问题的同时解决问题，真正意义上让思想政治工作融入到单位中，融入到党员群众中。二是要创新党建工作方法。在坚持传统宣传、教育的基础上，可通过灯塔在线、学习强国平台、微信群组等手机和互联网新媒体应用，在宣传党的路线、方针、政策的同时，也为党员群众畅通倾诉，加强民意调查，将网络作为意识形态工作主要抓手。三是要关心关爱一线员工。始终坚持以人民为中心的发展理念，要经常深入一线项目现场，关心最基层党员职工的思想状态和生活状态，努力为他们解决事关切身利益的实际问题实际困难，为党员过政治生日，使党员职工能够感受到党组织的关怀和温暖，从各个细节抓实基层党建工作。

（五）处理好党建工作与经济工作，党员管理与支部服务的关系，实现党支部堡垒作用

根据党建工作“四个同步”要求，结合地勘单位改革发展和生产组织独立化管理的新情况，一是党的基层组织和生产行政组织同步建立。针对地勘单位项目多，不稳定等现状建立项目党小组，让党旗插在项目上。二是党务干部和行政干部同步配备。要从实际出发，根据党员人数多少、管理幅度大小等情况，来配备专、兼职党支部书记。同时还要注意做好支部书记的岗位交流和培训工作，从而培养一批适应思

想政治工作和经营能力相结合的复合型党务人才；三是党建工作制度和生产管理制度同步制定。党建工作制度要结合生产管理制度制定，做到相互兼容相互促进，确保党建工作和生产管理工作高度统一和同步落实，有利于支部党建工作开展、有利于充分发挥党支部的战斗堡垒作用。四是党建工作和生产经营工作同步考核。通过季度评比、签订《党建责任书》使生产经营与党建工作相融合。坚持同步完善制度，推进党建工作标准化规范化，坚持同步考核，助推企业高质量发展，做到基层党建工作考核与生产经营考核、领导干部考核同步进行，结果同步运用。

（六）根据实际，创建项目党小组

面对企业跨越发展、创出新高的迫切发展要求，例如 2022 年初，黄金地勘公司超前谋划、主动应变，大力实施“走出去”战略，吹响了“开疆拓土 见底起势”的集结号。但“走出去”战略并非一蹴而就、立竿见影的，面临诸多问题和挑战。为了让“走出去”战略走得更好、走得更实，黄金地勘公司突出发挥党建“引擎”作用，从引领机制、保障机制入手，为“走出去”战略取得丰硕成果注入强劲的“红色动力”。

“走出去”，党建是一种管理优势。在外项目中，员工的思想稳定很重要。走出去模式下，变革党建管理模式，项目建到哪，项目党建同步跟到哪，延伸到哪。为此，该公司党委

创新驻外项目党建工作形式，以项目党小组为引，将所有流动党员纳入管理范畴，为每名党员定任务、定目标、定考核，建立了“请、联、汇、督、共”动态管理机制。

坚持“请”字，在党员外出前将他们统一请到党支部进行理想信念和党纪党规教育，帮助他们提高思想觉悟，增强法制意识和市场开拓的能力；利用党员返家机会，请他们到党支部座谈，了解他们外出期间的思想活动和任务完成情况。

抓好“联”字，外出党员与在家党员互相挂钩联成对子。在家党员协助外出党员做好学习资料的传送工作，外出党员负责对在家党员提供市场项目开拓的相关经验，形成互帮互助的党员发展新局面。

做好“汇”字，每个项目党小组每季向上级党组织书面汇报一次思想、工作和学习情况，包括会议记录、照片、视频、党员学习笔记，同时按时向党组织交纳党费。

用好“督”字，加强对外出流动党员的监督，公司党委制定了《项目党小组督查指导方案》，对项目党小组教育学习情况，一月一督导，以督促进，对党建工作成效显著的党小组，在督查指导情况通报中予以表扬，以此作为年末评定“优秀党小组”的依据。

使好“共”字，尝试借用互联网技术优势，打破区域限制，党委在“党员之家”微信群中创建“共享党课”，项目党小组可根据自己的情况选择小鱼视频、微信视频、QQ视频等形式开展支部组织生活，不仅使得组织生活有了更多载体，也颇具创意，更是探索出了一条“智慧党建”新模式路径。扩大了教育效果，节约了教育资源。随着“走出去”战略步伐的加快，目前，项目党建工作的外溢效应不断显现，成为公司工作中的一种独特优势，保证了企业调整结构、整合资源和转型发展的各项举措的深入实施。

面对新时代下党建工程的要求，要把加强基层党建工作与我们的生产经营工作深度融合起来，创新活动载体，丰富活动内涵，不断寻求新的着力点，开创性地开展各项基层党建工作，更好地发挥基层党组织的战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，以高质量党建促进单位高质量发展，为构建和谐地勘队伍和实现地勘经济又好又快发展提供坚强的组织保证。

以认同为导向提升企业文化建设质量

锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司 李京超 白青和乐 李晓婧

在参加人大内蒙古代表团审议时，习近平总书记指出，“文化认同是最深层次的认同，是民族团结之根、民族和睦之魂。”可见认同对文化存在的重要性。新形势下，企业文化已经逐渐成为驱动现代企业持续健康发展的核心要素之一，对企业凝聚力、创新力和战斗力的提升至关重要。对于企业文化来说，没有文化认同，文化建设就是空中楼阁、无源之水、无本之木，就失去了存在根基、精神内核，更难形成文化优势。

本文以锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司“青春·白音呼布”企业文化品牌建设为例，阐述“认同”在企业文化建设过程中的重要意义。

一、“认同”是企业文化体系搭建的基础，是连结个人价值需求和企业价值创造的桥梁和纽带

从文化的本质来说，任何个人和企业都有文化，企业文化是企业员工个体文化的集合。任何一个个体都有独立的意识和观念，当个体组合为群体，某一特定环境的特定群体，就会产生特定的意识形态。如果我们把个体看做是企业员工，把特定群体的意识形态看做企业文化，就不难发现，任何企

业都不会脱离企业文化，即便这家企业没有完整的企业文化体系作为支撑，实际上，企业活动的每个方面，都在深刻影响着人的意识，任何企业，只要有人，无论所处行业，无论业绩如何，都存在独有的企业文化。企业文化是企业成员共同遵守的一系列价值观、信念、准则、规范的总和，是一个企业或一个组织在自身发展过程中形成的以价值为核心的独特的文化管理模式。

有些企业管理松散，人员频繁辞职、忠诚度不高，员工缺乏劳动积极性，本质上来讲，是个人价值追求和企业战略不一致，企业战略、愿景作为企业文化的总遵循，不能满足员工的个人发展需要，不能更好地团结人、凝聚人，也注定了企业经营的失败。

好的、正确的企业文化，是建立在认同基础之上的，认同是一种心理体认上的肯定性、情感上的趋同性，能最大限度地消除心理排斥、距离和隔阂，是共识达成的前提，企业文化的认同是基本价值观的肯定性体认，是凝聚和延续企业与员工之间、员工与员工之间的精神纽带和思想基础。这种情感认同、价值体认，是价值观的内部核心构造，是一种内在的原始的思想凝聚力和发展驱动力，能够保留本企业文化的生命火种，生生不息，历经磨难不灭。

锡林郭勒盟山金白音呼布矿业有限公司是山东黄金自

主勘查、设计、建设和经营全部自主完成的首家矿山，位于祖国北疆草原腹地，是少数民族聚居区，自然环境恶劣，高寒高海拔，交通不便，公司员工平均年龄仅 35 周岁，用了短短的三年时间就完成了项目建设，与此同时，进入了国家级绿色矿山建设，是锡盟地区首批国家级绿色矿山示范企业，也是当地应急管理部门指定的唯一一家非煤领域智慧化新建矿山示范典型。在建设过程中，“青春·白音呼布”企业文化起到了发挥了重要的推动作用。

公司自成立起就以“有地域偏远无文化落后”的坚定信念推进企业文化落地生根。在继承和发扬山东黄金完善的企业文化体系的同时，公司密切联系实际，针对地处偏远、信息相对封闭，但是人员年龄结构呈现年轻化的特点，结合“奋斗”的时代主题，创新提出“青春·白音呼布”品牌建设思路，充分挖掘“青春·奋斗”企业文化内涵：“青春”是美好而短暂的，“幸福”是长久而深刻的，号召全体员工通过“奋斗”完成“短暂青春”和“长久幸福”的价值交换。在矿山发展过程中，“青春·白音呼布”的年轻人克服“高寒高海拔项目建设、复杂地质条件矿床开采、深井高地压、贫细杂散大品位变化系数采选和深井充填”五大难题，多次刷新机械化月成井等施工记录，管理和技术人员也在项目建设和生产经营过程中不断成长，成为地区劳动模范、安全生产

先进个人，实现了企业和个人共同发展的良性循环。企业文化建设中起到关键因素的，是员工对“青春·白音呼布”文化的认可。公司构建了两项长效机制，一是每周三培训，二是每天早操，通过培训了解时事，提升业务素养和专业视野，“文明其精神”，通过早操，破除年轻人普遍存在的“赖床、不吃早餐”的不良习惯，“野蛮其体格”，长久的坚持和文化熏陶，铸就了白音呼布人长于坚守、敢于拼搏、乐于奉献、善于攻坚、精于团结的作风和品格。

二、“认同”的本质是价值观的一致，文化传播就是价值观的传递

本质上来说，文化认同其实就是价值观的一致，文化传播的过程本质上也是价值观的传递，这也是企业文化建设的关键。能够激发更多员工产生“认同感”的企业文化，才能得到更好的传播，激发出员工思想的主动融入和行动自觉，认识到这一点，才能科学地开展企业文化建设。纵观人类社会史，无论是神权社会，还是皇权社会，或是我们当前处在的新时代中国特色社会主义社会，中华民族始终遵循和保持着对当前社会意识形态的信仰和认可。新时期中国特色社会主义之所以能够取得举世瞩目的伟大成就，就在于中国特色社会主义理论体系，能够引领中华民族走向了伟大复兴的康庄大道，得到了全体中国人民的高度认可。

白音呼布矿业公司根据内外部发展环境不同，结合形势需要，构建了“内聚外联”的价值传递体系，一是内部发展讲究“凝聚”，坚持以人为本，以员工关怀为抓手，践行山东黄金“三让三不让”关怀理念，通过走访慰问困难职工、座谈交流、为患病员工捐款、为探亲家属安排食宿、为员工定期修理家具家电等方式，提升员工认同感、获得感和幸福感，提升职工群众的向心力，二是外部环境营造坚持“联合”，党建文化作为企业文化的引领和主体，在文化建设中起到突出作用，公司牵头与当地政府、驻地边防部队、边防派出所成立“联合党委”、与中国移动东乌旗分公司签署“党建合创”协议，凝聚最大合力，实现发展共赢，构建各方利益最大化的新模式、新思路。作为企业代表，公司以党团工群组织发起为当地政府及防疫部门捐赠防疫物资、对患病牧民、生活困难牧民、学龄青少年进行经济扶持和物资援助，组织开展雪灾和水灾救援、草原灭火、主动进行道路维修、为牧民和政府抢修电力等实际行动，将“我为群众办实事”活动落到实处，同时以文化交流趋紧地企融合，深化地区关系，公司每年元旦、五·一、七·一等，都会与当地政府、文体局以及“乌兰牧骑”等地方文艺团体共同组织丰富多彩的文体活动，邀请牧民群众共度节日，维护地方稳定、促进地方经济发展和民族团结，同时也为公司发展打造了和谐的外部

土壤，在权证办理、项目建设及生产经营具体工作上，公司得到了当地政府、牧民及社会各界的大力支持。

三、“认同”可以激发文化自信，更好地凝聚人和塑造人

在文化建设中，要坚定文化自信，这对于企业实力的提升有重要的促进作用。文化自信首先来源于对文化的“认可”，由认可激发信任，由信任产生自觉和自信。广义上，对于个体群众来说，文化自信指的是个人对于国家、民族文化的肯定和信任，也在一定程度上意味着人们对于民族和国家的身份认同。企业内部来讲，文化自信是个人对企业的肯定和信任，是对“我是这个企业的一分子，是这个文化一部分”的接纳和认可。可以将文化自信看作是员工在企业文化发展过程中不断提升自我、扩展自我的表现，是一种健康积极的心理状态。这种自信建立在传统文化基础上，是我国在不断改革与奋斗中所形成的一种先进文化思想，因为从事企业经济活动而逐步本土化、具象化，强调的是文化主体对于文化价值和生命力的一种认同和信任。因此，其具有丰富的内涵，对于促进中华民族伟大复兴的中国梦的实现有着重要意义。在文化进步与发展过程中，文化主体可以正确地认知和看待自身文化，并理解其中存在的内涵和价值，进而对这种文化充满信心。具有良好文化自信的人，除了能充分肯定本

企业文化生命力之外，也能对企业的文化内涵予以情感支持，对企业文化保持高度的认同和信任。当一个科学完整的企业文化建立，就会将个体的认同和认可科学整合，将支持和信任统一导向为有机体，产生巨大的凝聚力和执行力。

“青春·白音呼布”的建设，使得公司员工风貌及企业形象得到了充分塑造和展示，每年公司都会吸引大量的政府、行业及兄弟企业的考察、调研团，比如锡盟地区“安全生产月”启动仪式、全盟智慧化矿山现场观摩交流会等，与会人员普遍反应“白音呼布的“青春”不是写在牌子上，更多的是写在脸上，写在笑容上，写在一言一行的行为举止上，那是一种乐观，更是一种自信。”企业文化在塑造人的同时，也不断接受着人的塑造，达到了互相促进、良性循环的建设目的。

四、守正为源 创新为根 “认同”是企业文化的创新动力，使企业文化保持鲜活

正确的企业文化，是特色鲜明的，同时也是接地气的。具有相对独立性，每个企业都有其独特的文化淀积，这是由企业的生产经营管理特色、企业传统、企业目标、企业员工素质以及内外环境不同所决定的。打着“以文载道”等旗号，过于强调“文”而脱离实际地鼓吹“高大上”，“形而上”地满足文化虚荣而不是文化需求构建起的文化体系，必定曲高

和寡，脱实向虚，起不到激励和凝聚人的作用。企业文化不能照搬照抄，习近平总书记在党的十九大报告中指出：“没有高度的文化自信，没有文化的繁荣兴盛，就没有中华民族伟大复兴。”“铁人精神”、“华为精神”都是在特定环境下产生的，不分青红皂白照搬照抄的企业文化，最终都会因为没有可靠的文化土壤和氛围作为支撑，沦为口号。所以，要使企业文化落地生根，需要结合企业实际，充分考虑企业所处内外发展环境、战略愿景、生产方式、员工整体精神特质和利益需求等，统筹兼顾、科学构建。

“青春·白音呼布”品牌的建立是有“源”和“根”的，它源自山东黄金科学完善的企业文化，根植于企业发展的客观需求，传承山金文化是为“守正”，发扬山金文化是为“创新”，联系“守正创新”的，是持之以恒的宣贯和力求实际的探索。白音呼布将山东黄金企业文化作为品牌建设的根本遵循，始终保持围绕主业不逾越，超前思想不僭越，维护集团统一形象，公司从外部建筑物、构筑物及景观设计，到生产生活区标志制作，员工着装、宣传品等严格按照集团统一标准制作，打好“规定动作”，同时为了集团文化在本地、本企业更好地落地生根，公司坚持文化自信和兼容并蓄的多元文化发展思路，充分发挥自身优势、深度挖掘企业内部文化资源以及地域文化资源，在内容制作上积极融入公司所在边

疆少数民族地区蒙元文化、以及“青春·白音呼布”品牌文化，以认同为核心，特色鲜明的企业文化建设，有力提升企业的核心竞争力，推进企业文化资源优势向产业优势的转化，实现了项目建设、生产经营和企业文化建设的高度融合，为公司发展提供了强大的动力。

发挥党建引领作用 增强基层党组织凝聚力

——实现党建与生产经营深度融合

山东黄金地质矿产勘查有限公司 张珂

【摘要】坚持党建引领，全局谋划实现党建与生产深度融合，以高质量党建推动高质量发展不断迈上新台阶，推动生产经营实现新突破、新提升、创业绩、见成效；坚持制度引领，提高依法依规治理企业的水平和能力；坚持理论引领，实现党建引领基层治理的深度突破；坚持大数据引领，推动党建线上线下深度融合；加强党建工作，增强基层党组织的凝聚力。

【关键词】党建引领；改进；深度融合；凝聚力

党的十九届四中全会提出，要构建基层社会治理新格局，健全党组织领导的自治、法治、德治相结合的基层治理体系。基层治理是国家治理的基石，是企业治理的根本，发挥党建引领作用，增强基层党组织的凝聚力、战斗力，是党执政稳固的重要保障，是企业在新时代稳步发展的重要支撑。推进基层治理体系和治理能力现代化，必须把发挥党建引领作用、加强基层党组织建设、巩固党的执政基础作为贯穿其中的一条红线。黄金地勘公司作为集团稳外拓内、找矿增储的排头兵，必须建立实施高标准基层党建工作机制，着力提升基层

党组织凝聚力，强化政治功能，推动党建工作的优势和凝聚力转化为企业持续发展的活力和动力。

一、全局谋划实现党建与生产深度融合，充分发挥党建引领作用

党的十九届历次会议强调，要加强依法治国、综合治理、源头治理，这就要求我们在加强基层党组织建设的时候要进行全局谋划，统筹发展。坚持党建工作和中心工作同谋划、同部署、同考核，以解决党建强基固本和公司生产经营发展的问题为工作导向，建立健全对每一名党员的考核和评价体系，依托岗位 KPI 结合党员先锋指数，明确党员应当是岗位员工中的先进，是企业生产经营活动中的先锋，发挥党员在每一个岗位的具体作用，促进企业党建品牌建设，提高党建工作的品牌影响力、带动力，引导支部和党员带头在推进发展上抢抓机遇，在改革攻坚中披荆斩棘，从而实现从“紧守自留地”向“走出去资源拓展”的转型升级发展目标，从党建角度来谋划全局发展，始终坚持党的领导，不断提高党建工作站位，深化党建工作内涵，拓宽党建工作思路，谋划党建引领基层治理的重点举措，把党组织的政治优势转化为公司持续发展的竞争优势，以高质量党建推动高质量发展不断迈上新台阶，推动生产经营实现新突破、新提升、创业绩、见成效。

（一）坚持制度引领，提高依法依规治理企业的水平和能力

1. 推动党建入章。习近平总书记强调，中国特色现代国有企业制度，“特”就特在把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中，明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位，做到组织落实、干部到位、职责明确、监督严格。党建入章，明确了党组织在治理结构中的法定地位，更是国企发展的动力之源。

2. 坚持基层党组织制度标准化建设，是发挥党建引领作用的重要制度保障。发挥党建引领、增强基层党组织凝聚力的根本出路在于制度上的突破，必须健全完善制度机制，提高基层党组织依法依规治理领导企业的水平和能力。

3. 针对制度缺失问题，聚焦党建引领的难点、政策执行中的落脚点、干部职工强烈反映的热点，建立基层党建标准化管理服务，畅通干部职工参与基层党建治理的制度化渠道。

4. 建立健全“三会一课”制度，使组织生活有保障，完善基层组织议事决策、民主管理、民主监督等制度，从制度上实现党的领导和公司治理的有机统一，发挥好党的领导和公司治理两个优势，探索更好发挥党组织作用的路径方法，并使之成为国企发展的根本保证。

（二）坚持理论引领，实现党建引领基层治理的深度突

破

习近平总书记强调，要把加强基层党的建设、巩固党的执政基础作为贯穿社会治理和基层建设的一条红线。党建引领基层治理，要以基层党组织为中心，建立起科学、顺畅、高效、严密的组织体系，为推进基层治理体系和治理能力现代化提供坚强组织保障。要实现党建引领基层治理的深度突破，就必须坚持实事求是，坚持与企业发展相结合。党建引领基层治理内容多、头绪多、环节多，既要整体推进，也要抓住关键、重点突破。精准确定企业发展中遇到的瓶颈。既坚持问题导向，针对党建引领基层治理中的薄弱环节，确定一批重点项目、破解一批难点问题，努力构建“大党建”格局，让基层党组织担负起引领治理的政治责任，突出围绕组织建设、基层治理、服务群众等重点设立专项攻坚组，建立任务分解、标准清晰、措施量化、责任到人的落实体系，强化过程管理，抓好项目施工，保证项目质量，特别是对一些党建引领基层治理的关键性、创新性项目，加大探索力度，从而构建一贯到底、齐抓共管工作格局。

（三）坚持大数据引领，推动党建线上线下深度融合

习近平总书记指出：“信息化为中华民族带来了千载难逢的机遇。党建也要用大数据说话，要提升党建引领基层治理的工作效能，必须运用大数据作为支撑。要积极运用互联

网、大数据等新兴技术，创新党组织活动内容方式，推进“智慧党建”。党建工作可以利用大数据将党组织建设、党员教育管理服务等工作网络化、智能化，提供规范便捷的党务管理、创新多样的组织活动、一站式党员服务、多角度学习宣传等，实现网络发展到哪里，党建工作就覆盖到哪里。建立“用数据学习、用数据管理、用数据决策”的科学管理方法，推动线上线下深度融合。在更大范围内激发干部群众学习热潮，增强干事创业热情，推动党建信息化发展。

二、不能充分发挥党建引领作用存在的主要问题

一是对党建工作重视程度还有不平衡的现象。多数的党支部重视党建工作，把党的工作同业务工作放在同等重要的位置，定期开展活动，及时研究党建工作。但也有少数支部对党建工作重要性认识不足，重视程度不够，存在多年的“重业务、轻党务”的现象和“说起来重要，干起来次要、忙起来不要”的问题还没有从根本上解决。

二是党的基层党组织基础工作还比较薄弱。少数基层党支部认为党建是务虚工作，没有量化的硬指标，因而没有兴趣去抓，即使抓了，也是被动应付；党务干部队伍建设还比较薄弱。党务干部年龄偏大，结构老化，素质有待进一步提高；党务工作与业务工作相比，务虚多、要求高、难度大，减少了不少工作积极性。

三是新形势下党建工作方法研究不够，围绕中心抓党建的办法不多。对公司党建工作如何融入到党委中心工作中去，缺乏深入研究，探索建立党建工作与公司中心工作、各部门工作有机衔接相互促进的体制机制不够，党建工作与中心工作、业务工作“两张皮”的现象仍然存在。

三、改进党建工作，增强基层党组织的凝聚力，为党建引领保驾护航

（一）围绕“引领作用好、创新突破好、发展氛围好、工作业绩好”的目标。在公司重点工作的最前沿，充分发挥党支部战斗堡垒作用，引领凝聚广大党员把党的路线方针落实到实际工作中、取得实效，把党的组织优势转化为发展优势，做到“两手抓、两手全过硬”。

（二）进一步严肃认真组织生活，锤炼党员干部坚守党性、锻炼意志品质、增强生机活力。坚持学习教育常态化、组织生活规范化、以上率下制度化，烧旺组织生活这个“熔炉”，着力增强党内政治生活的政治性、原则性、战斗性。

（三）持续推进“不忘初心，牢记使命”主题教育。以“不忘初心，牢记使命”主题教育为契机，持续打造政治素质高、管党治党能力强、干事创业能力强、凝聚人心能力强的过硬班子，听党话、跟党走，做让党放心、群众满意的“领头羊”，并努力在支部班子的影响感召下，打造“全员过硬”。

（四）塑造新优势、率先走在前，坚定捍卫“两个确立”、坚决做到“两个维护”。要在站稳立场中提高政治判断力，在真信笃行中提高政治领悟力，在对标对表中提高政治执行力，时刻把握总书记和党中央在关注什么、强调什么，创造性抓好贯彻落实，加强基层党建引领。塑造新优势、率先走在前，就要深入贯彻新发展理念、加快推动高质量发展。坚持担当实干、提高执行能力。要增本领、提素质；要重实干、求实效；要转作风、守底线；要严督考、树导向。

（五）深入贯彻新时代党的建设总要求，增强“四个意识”、坚定“四个自信”。必须更加突出加强党建引领这一根本，大力弘扬伟大建党精神，坚定不移加强政治建设，坚定不移加强思想建设，坚定不移加强干部队伍建设，坚定不移加强基层组织建设，坚定不移加强作风建设，把基层党组织建设得更加坚强有力。

四、进一步发挥党建引领作用，增强基层党组织凝聚力需要强化的措施

一是修订完善理论学习和公司党建管理等多项党建工作制度，进一步明确学习教育内容，采取灵活多样的学习教育形式，健全学习教育的考核和激励机制，使党建工作进一步规范、制度化。

二是要认真落实调查研究制度，党支部成员要深入公司内部调查研究，扎实落实一线工作方法制度，到一线找问题、在一线解决问题，积极探索解决党建工作问题的途径和办法。

三是要按照民主集中制的根本组织原则，逐步建立和完善党内情况通报制度、重大决策征求意见制度，确定党内监督内容，定期检查党员和领导干部按规定参加所在党支部组织生活情况。推行党务公开，增强党组织工作的透明度，充分保障广大党员的知情权、参与权、监督权，使党员更好地了解和参与党内事务，形成生动活泼的党内政治生活。

四是要严格组织生活制度。坚持不懈完善和落实“三会一课”制度、民主生活会制度、党员汇报制度、民主评议党员等各项制度，严格按制度要求完成党支部的民主生活会等党内正常活动，党员干部带头坚持组织生活的各项制度。

五是要抓好发展和党员管理工作，把发展党员工作纳入重要议事日程，严格工作程序，切实落实发展党员“两公开”和失误追究制度，严肃党纪，及时处置不合格党员，加强日常管理，健全激励制度，形成党内表彰和行政激励的良性互动。

六是进一步加强党的思想作风建设，抓好以转变职能、转变作风为主要内容的经常性的思想纪律作风整顿工作，定

期征求职工意见，不断深化党风廉政建设，认真落实党风廉政责任制和一岗双责制度，强化廉政监督。

七是发挥党员在学习实践活动中的表率作用。在本职工作中，由党员带头着重抓好形象的塑造工作，树立用语文明、树立文明生产的形象，树立清正廉洁的优秀党员形象。

八是坚持开展“争先创优”活动，使广大党员在各项工作中，开拓创新、勤奋工作、乐于奉献，形成在工作中“一个支部一个堡垒，一名党员一面旗帜”的良好局面。

结论：发挥党建引领作用，全局谋划实现党建与生产深度融合，坚持制度引领，提高依法依规治理企业的水平和能力；坚持理论引领，实现党建引领基层治理的深度突破；坚持大数据引领，推动党建线上线下深度融合；如何改进党建工作，增强基层党组织的凝聚力。通过一系列党建工作举措，以高质量党建推动高质量发展不断迈上新台阶，推动生产经营实现新突破、新提升、创业绩、见成效，切实增强了基层党组织凝聚力、战斗力。

参考文献：

[1]成丽萍. 新时代国企党建工作与生产经营深度融合探讨[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(04): 111-112.

[2]刘涛. 探究国企党建工作与生产经营管理工作的深度融合——以烟草公司为例[J]. 东方企业文化,2018(S1):65-66.

[3]王明富. 国企党建工作与生产经营深度融合机制研究——以中国石油福建销售公司为例[J]. 北京石油管理干部学院学报,2019,26(04):21-26.

[4]谢静. 党建作引擎 融合见成效——浅谈推进国企基层党建工作与生产经营的深度融合[J]. 办公室业务,2021(07):22-23.

[5]糜锡冬. 新时代下推进国企党建工作与生产经营深度融合的探索与实践[J]. 决策探索(中),2021(05):15-16.

[6]富显辉. 以信息化促进新时代党建深度融合生产经营的探索[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊),2021(12):58-60.

[7]朱珊珊. 新时代国有企业坚持和加强党的领导研究[D]. 中共中央党校,2018.

以党的百年精神谱系砥砺前行继续前行

潼关中金冶炼有限责任公司宣传部 常培瑞

2021年，在党的百年华诞来临之际，全党开展党史学习教育。集团公司、股份公司持续推进活动开展。使得党员干部对党百年波澜壮阔发展进程，有了更加清晰全面的了解。特别是党的百年奋斗形成的精神谱系，成为党员干部担当作为、勇毅前行的精神动力。

毛泽东同志曾经说过：人是要有一点精神的，无产阶级的革命精神就是由这里头出来的。精神是一个民族赖以长久生存的灵魂，唯有精神上达到一定高度，这个民族才能在历史发展进程中屹立不倒。中国共产党历经百年所形成的精神谱系，集中体现着中国共产党人的理想信念、根本宗旨、道德品质、工作作风和精神风貌，是党的一系列优良传统和作风的集中概括。

新民主主义革命时期有红船精神、井冈山精神、长征精神、延安精神、西柏坡精神等；社会主义革命和建设时期有抗美援朝精神、雷锋精神、焦裕禄精神、大庆精神、“两弹一星”精神等；改革开放和社会主义现代化建设新时期有特区精神、改革开放精神、抗震救灾精神、载人航天精神等；中国特色社会主义新时代有新时代北斗精神、伟大抗疫精神、

劳模精神、工匠精神等。党的精神谱系涵盖的领域极为广泛，是在伟大实践中孕育形成的，是来源于马克思主义理论的科学指引，是对中华优秀传统文化的继承和弘扬，更是吸收和借鉴了人类文明的优秀成果。

一、充分理解深刻内涵，推动事业持续发展

中国共产党精神谱系因其不同的历史条件和时代主题，有其独特的内涵和鲜明的时代特征，犹如一根红线贯穿于党的百年历史之中，指引方向，催人奋进。

习近平总书记指出，“世界上没有哪个党像我们这样，遭遇过如此多的艰难险阻，经历过如此多的生死考验，付出过如此多的惨烈牺牲。一百年来，在应对各种困难挑战中，我们党锤炼了不畏强敌、不惧风险、敢于斗争、勇于胜利的风骨和品质。这是我们党最鲜明的特质和特点”。在百年非凡奋斗历程中，一代代共产党人坚持真理、坚守理想，践行初心、担当使命，不怕牺牲、英勇斗争，顽强拼搏、不懈奋斗，涌现出蔡和森、陈树湘、杨靖宇等一大批视死如归的革命烈士，吴运铎、王进喜、彭士禄等一大批忘我奉献的先进模范。我们党之所以历经百年而风华正茂、饱经磨难而生生不息，就是凭着那么一股革命加拼命的强大精神。只有从党的百年奋斗历程中汲取营养，用党的奋斗历程和伟大成就鼓舞斗志、明确方向，用党的光荣

传统和优良作风坚定信念、凝聚力量，才能用党的实践创造，启迪智慧、砥砺品格。

坚定的理想信念是党的精神谱系的灵魂。红船精神、井冈山精神、长征精神等都体现着坚定的理想信念。无数的革命先烈在布满荆棘的革命道路上，初心如磐、忠贞不渝，甚至献出宝贵生命，矢志推动革命的“红船”劈波斩浪、不断前行。炽热的情怀是党的精神谱系的红线，集中体现为爱党、爱国、爱人民。无私奉献是共产党人的重要精神特质，是精神谱系中一抹鲜亮底色。艰苦奋斗是党的优良传统和作风，是鲜明的政治本色。创新是民族进步之魂，是时代精神的核心，是精神谱系形成发展的强大动力。

二、弘扬伟大精神谱系，央企先进精神特色鲜明

中国共产党成立一百年来，国有企业特别是中央企业是党一手缔造的。从革命和建设时期、改革开放时期到进入新时代，国有企业始终在党的坚强领导下奋力拼搏、勇挑重担，为党和国家事业发展建立了卓越功勋，孕育锻造了一系列国有企业先进精神。党的十八大以来，习近平总书记在重要讲话中多次肯定了大庆精神、“两弹一星”精神、载人航天精神、新时代北斗精神、载人深潜精神等国有企业先进精神。这是中央企业的崇高荣誉。国有企业在不同历史时期孕育凝结的先进精神，是中国共产党人精神谱系的重要组成部分，

充分展现了几代国企干部职工艰苦奋斗、牺牲奉献、开拓进取的优秀品格和精神气概。

（一）央企先进精神谱系内涵及其作用

国有企业先进精神发轫于社会主义建设时期。在这段艰辛历程中，国有企业涌现出一批英雄楷模，孕育形成了“两路”精神、大庆精神、铁人精神、“两弹一星”精神等，有力激励国有企业为实现中华民族站起来来的伟大飞跃作出重要贡献。

20世纪50年代初，党中央作出了全力修筑进藏公路的重大部署。中国人民解放军、四川和青海等省各族人民群众，勠力同心、英勇无畏，逢山开道、遇水架桥，凿山挖石、挥镐挑土，夜以继日、艰苦奋战，克服了冰天雪地、高原缺氧的困难，身体游走于悬崖峭壁，生命悬于一线之间，跨怒江天险、攀横断山脉、渡通天激流、越巍峨昆仑，完成了川藏、青藏公路的修建，是我国乃至世界公路修筑史上罕见的壮举。习近平总书记作出重要批示：在建设和养护公路的过程中，形成和发扬了一不怕苦、二不怕死，顽强拼搏、甘当路石，军民一家、民族团结的“两路”精神。新形势下，要继续弘扬“两路”精神，养好两路，保障畅通，使川藏、青藏公路始终成为民族团结之路、西藏文明进步之路、西藏各族同胞共同富裕之路。

新中国成立 10 周年前夕，大庆油田正式诞生，粉碎了国际敌对势力以石油为武器，对新中国进行政治孤立、经济封锁、军事威胁的企图。从此，中国甩掉了“贫油”的帽子，中国石油工业屹立在世界东方。在此过程中，以铁人王进喜为代表的石油人，拼命鏖战三年拿下大油田，创造了一个又一个世界石油开发史上的奇迹。习近平总书记在致信祝贺大庆油田发现 60 周年时指出：“大力弘扬大庆精神、铁人精神，不断改革创新，推动高质量发展，肩负起当好标杆旗帜、建设百年油田的重大责任，为实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大的贡献。”

20 世纪 50 年代中期，以毛泽东同志为核心的党的第一代中央领导集体，根据当时的国际形势，果断地作出了研制“两弹一星”的战略决策。大批优秀的科技工作者，怀着对新中国的满腔热爱，义无反顾地投身到这一神圣而伟大的事业中来。在国家表彰为研制“两弹一星”作出突出贡献的科技专家大会上，将“两弹一星精神”概括为“热爱祖国、无私奉献，自力更生、艰苦奋斗，大力协同、勇于登攀”二十四个字。

这二十四个字有着深刻的内涵。热爱祖国、无私奉献的背后，是“两弹一星”的研制者高举爱国主义旗帜，怀着强烈的报国之志，自觉把个人理想与祖国命运，把个人志向与

民族振兴联系在一起。自力更生、艰苦奋斗的背后，是“两弹一星”的研制者，在极其艰苦的环境中，克服了各种难以想象的艰难险阻，经受住了生命极限的考验。大力协同、勇于登攀的背后，是在研制“两弹一星”的过程中，全国有关地区、部门、科研机构、院校和广大科学技术人员、工程技术人员、后勤保障人员和解放军指战员，团结协作，群策群力，求真务实，大胆创新，突破了一系列关键技术，使中国科研能力实现了质的飞跃。“两弹一星”精神是爱国主义、集体主义、社会主义精神和科学精神的生动体现，是中国人民在20世纪创造的宝贵精神财富，对于全面建成小康社会，实现中华民族伟大复兴的中国梦具有重大意义。

国有企业先进精神发展于改革开放时期。在这一历史阶段，国有企业勇立改革开放潮头，从蛇口炸响“中国改革开放第一炮”开始，不断从计划走向市场、从国内走向国外。国有经济布局结构发生重大变化，在重要行业和关键领域的控制力影响力不断增强，形成了载人航天精神、青藏铁路精神等，有力激励国有企业为实现中华民族富起来的伟大飞跃作出重要贡献。

中国载人航天工程实施以来，广大科研人员、部队官兵和职工艰苦奋斗、顽强拼搏，铸就了“特别能吃苦、特别能战斗、特别能攻关、特别能奉献”的载人航天精神。特别能

吃苦是中国航天人艰苦奋斗的真实写照，特别能战斗是中国航天人攻无不克的真实写照，特别能攻关是中国航天人探索创新的真实写照，特别能奉献是中国航天人忘我牺牲的真实写照。

多年来，国有企业以国家需要为最高需要、以人民利益为最高利益，奋勇拼搏、争创一流，用汗水和智慧，在创造丰富的物质财富同时，也创造了宝贵的精神财富，形成了深厚的文化积淀，为实现中华民族伟大复兴中国梦凝聚起强大的精神力量。

（二）中国黄金人弘扬先进精神的生动体现

1979年，集团公司的前身——中国黄金总公司沐浴着改革开放的春风而诞生。“中国黄金”作为中央企业“金字招牌”，曾经担当过行业布局、增储创汇、助力工业发展的重任。2003年1月，国务院批复同意组建的中国黄金集团公司，从行业管理者转变为市场竞争的搏击者。自成立以来，中国黄金人逢山开路、遇水架桥，形成许多战天斗地的优秀事迹、感人至深的可贵精神。

中国黄金集团在青藏高原上建设的西藏墨竹甲玛铜多金属矿项目建设过程中，充分彰显了中国黄金人的志气，在世界之巅筑起了中国黄金人新的精神高原。项目建设者发扬党的精神谱系中的老西藏精神，成为时代精神的重要组成

部分。它所昭示的中国黄金建设者“艰苦不怕吃苦”的伟大品格，“缺氧不缺精神”的崇高境界，“风暴强意志更强”的顽强斗志，“海拔高追求更高”的科学态度，伴随着集团公司西藏华泰龙公司的跨越发展征程，其精神力量，不断在集团公司范围内得到传承、丰富和发展。集团公司西藏华泰隆公司的 5300 党支部荣获全国先进基层党组织，其事迹受到中央电视台、《工人日报》等多家中央媒体的报道。

2020 年，刚刚上任中国黄金集团公司党委书记、董事长卢进同志，在年初工作会上，曾深情地表示：中国黄金有无私奉献、顽强拼搏的精神。中国黄金的职工在大山深处、雪域高原、草原边疆、千米井下、异国他乡默默耕耘，劳动强度之大、环境之艰苦，是常人难以体会的。大家忠诚担当、情系企业、团结奋进的拳拳之心，在不平凡的业绩背后，展现出的是中国黄金人求真务实的本色、干事创业的信心、开拓创新的能力和勤奋扎实的作风。这也不体现了中国黄金人先进精神的品质亮色，成为黄金事业发展的强大动力。

三、弘扬伟大精神谱系，央企履责示范先行

（一）进一步弘扬国企先进精神，丰富党的精神谱系

中央企业贯彻落实党中央决策部署的第一方阵，承担着监管和服务国有企业、守护和发展国有资产的重大使命。未

来如何进一步弘扬国企先进精神，丰富党的精神谱系，主要着力四个方面的工作。

一是坚持国有企业先进精神的政治性特征，始终保持姓党为民、矢志报国的政治本色，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，听党话、跟党走，坚持以人民群众的根本利益为出发点和落脚点，从讲政治的高度做好经济工作。二是坚持国有企业先进精神的民族性特征，大力传承自力更生、艰苦奋斗的优良作风，立足国资央企实际，扎实推动中央企业加快打造原创技术“策源地”和现代产业链“链长”，着力打造国家战略科技力量，攻克关键核心“卡脖子”技术，实现科技高水平自立自强。三是坚持国有企业先进精神的时代性特征，积极弘扬改革创新、追求卓越的进取精神，干在实处走在前列，多谋创新之策、多出创新之招、多办创新之事，在求变求新中破难题、解新题，在精益求精中把国资国企事业越干越好。四是坚持国有企业先进精神的实践性特征，不断淬炼敢于担当、拼搏奉献的优秀品格，与时代同步伐，与央企同进步，增强专业素养，努力打造政治强、专业精、作风优的国资监管干部人才队伍，在新的奋斗征程中坚定不移做强做优做大国有企业，加快建设世界一流企业，更好发挥国有经济战略支撑作用。

作为中央企业，要深入学习贯彻习近平总书记关于发扬革命精神的重要指示，学习好、传承好、弘扬好国有企业先进精神，切实把国有企业先进精神转化为强大动能，增强履职尽责的责任感使命感，接好历史的接力棒，走好新时代的长征路，不断把国资央企事业推向前进。

（二）中国黄金人践行精神谱系的现实意义

集团公司党委书记、董事长卢近年来，倡导一系列新思想、新观念。他指出：要解放思想，勇于实践、勇于探索、打破习惯和主观偏见的束缚，敢于破除一切阻碍发展的思想观念、行为方式。弘扬企业家精神，充分发挥企业负责人在推进改革发展中的带动作用。充分尊重全体干部职工的首创精神，大胆鼓励基层探索、实践、创新，推动企业持续健康发展。

进入新时代，中国黄金集团公司积极弘扬以改革创新为核心的时代精神，在推动高质量发展上取得新成效，实现了“十四五”良好开局。但我们要清醒地认识到，国际形势复杂多变，不确定因素不断增多，经济全球化遭遇逆流；国内经济发展面临多年未见的需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力；集团公司面临山金、紫金等国内矿业同行竞争日趋激烈，环境保护遭遇瓶颈，安全生产形势严峻，人才流失时有发生，一些亏损企业和僵尸企业“治僵脱困”工作还很繁

重，在建设世界一流黄金产业集团新征程中，还面临诸多“娄山关”“腊子口”的挑战。这就需要我们中国黄金人，以党的百年精神谱系为动力，以中央企业的先进精神为灵魂，努力践行企业家精神、工匠精神、劳模精神，以踔厉奋发、笃行不怠的精神状态直面困难挑战，以“马上就干，真抓实干”奋发进取的精气神，只争朝夕、担当有为，创造新的时代业绩。

一是要振奋起为集团分忧、不计得失的精神状态。为集团分忧是党员干部的党性所在、本色所在、价值所在，也是对党忠诚的直接体现。一个人党性坚定纯洁，境界觉悟高，无论位高位低、顺境逆境，都能保持旺盛的精气神，激情四射地投入工作、担当使命，从容自信地面对风浪、走向未来。倘若存有私心杂念，一事当前先替自己打算，接受任务挑肥拣瘦，执行决定做“选择题”，不合心意就“撂挑子”，必然神伤气散、萎靡不振，很难担当起时代重任。

二是要振奋起务实苦干、担当尽责的精神状态。务实苦干是集团在长期实践中形成的优良作风，也是每名党员干部必须具备的基本素养。从集团初创年代到砥砺奋斗的新时代，党员干部一路风雨兼程、不断进取，靠的就是实干苦干、负责尽责。无数党员干部把人民群众放在心上，把责任扛在肩上，以务实的作风、冲天的干劲和强烈的担当，在平

凡岗位上创造了不平凡的业绩。事实证明，求真务实方能行稳致远，埋头苦干方能攻坚克难，担当尽责方能梦想成真。新时代新征程上，集团党员干部要坚持在其位谋其政、在其职尽其责，脚踏实地、志存高远，凝神聚力把每项工作都干好、干到极致，把每件事情都干出精彩，在苦干中品味幸福，在担当中体悟快乐。

三是振奋起解放思想、无畏奋斗的精神状态。集团公司取得的一切成就，不是天上掉下来的，不是别人恩赐的，而是通过艰苦卓绝的奋斗取得的。这种英雄气概和奋斗精神，展现在“风暴强意志更强”的中国黄金建设者身上。这是我们党历经百年风雨而风华正茂、饱经磨难而生生不息的精神基因。“艰难困苦，玉汝于成”，越是伟大的事业，越是充满风险挑战，越需要冲锋在前，越需要不怕牺牲、英勇斗争。只要中国黄金人始终保持大无畏英雄气概，敢与天公试比高、越是艰险越向前，把昂扬的奋斗精神和饱满的工作热情融进青春诗行，在艰难险阻面前“甘洒热血写春秋”，就一定能把梦想照进现实。

人无精神不立，国无精神不强。历史和现实都表明，一个团队只有保持昂扬向上的精气神，敢于迎接一切风险挑战，敢于面对一切艰难险阻，不惧一切强敌对手，方能不断夺取胜利，走向更加辉煌的未来。当前，身处新时代中国黄金集

团，尤须赓续党的百年精神谱系、传承中央企业先进精神，振奋精神永不言败，勇毅前行永不懈怠，搏击风浪永不退缩，不负重托，不辱使命，向着建设世界一流黄金产业集团奋斗目标不断迈进。

浅谈矿山企业基层党建工作的管理方法

中国黄金集团内蒙古矿业有限公司 李雪峰 范国敏 李珊珊

随着十四五发展的总要求，党的建设也在不断加强。在社会主义市场经济环境中，党作为经济建设的重要领导者，决定了各企业的发展与建设方向，因此，在以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引下，企业的发展应首先考虑党的政治核心地位，在企业中，基层单位具有重要的基础作用，直接和群众、党员、干部接触，因而必须加大基层党建工作的管理，创新工作方法，深度融合企业的生产经营与基层党建工作，以工作实效体现党建绩效，实现企业生产经营和党建的“双赢”。

一、前言

在我国改革开放持续深化的情况下，加强基层党建工作的管理与创新，不仅有利于促进基层党建工作更加适应于当前的经济发展需要，更有利于为企业高质量发展创造有利条件、形成强大合力、实现科学发展。

以中国黄金集团内蒙古矿业有限公司（以下代称“乌山”）采矿厂党支部为例。

乌山采矿厂党支部自成立以来，在公司党委的领导下，紧紧围绕企业生产经营中心工作，不断夯实基础管理、创建特色，形成以班子为核心、队伍为基础、目标为动力、和谐

为根本的工作格局，在科技兴企、生态环保、凝聚人心、构建和谐等方面发挥着战斗堡垒和保驾护航的作用。

多年来，乌山采矿厂党支部积极探索、创新基层党建内容、载体与机制，建设标准化党支部，不断推动管理创新、技术创新，形成党政支持、劳模牵头、职工参与的良好格局。

二、基层党建工作的管理方法

（一）强化思想认识，筑牢政治根基

“思想上松一寸，行动上就会散一尺”。强化党员思想认识是支部的重要工作职责，也是完成各项工作任务的根本前提，乌山采矿厂党支部以思想政治建设引领行动建设，以高质量讲好专题党课和用好正反典型教育为手段，不断提高党员干部的政治素养和理论素养，拧紧思想上的“总开关”，做政治上的明白人。通过《学习强国》平台和十九大系列政治理论学习、教育、党规党纪知识测评、学习笔记、观看警示教育片、撰写观后感等学习教育，积极引导党员在思想上牢固树立起正确的世界观、人生观和价值观，坚定理想信念，明确政治方向，切实增强政治责任意识、整体大局意识，不断提高思想政治素质，切实增强支部整体凝聚力。

（二）抓好党史学习教育，提升爱国情怀

以习近平总书记关于党的历史的重要论述为指导，充分认识党史学习教育的重要性、紧迫性，深刻体会到历史是最好的教科书、最好的营养剂、最好的清醒剂。乌山采矿厂党

支部通过在办公楼前增设党史学习教育展板、楼内张贴建党百年横幅标语、增设党的发展历程台阶展示、每月一期的领导干部讲党课活动、“党史知识天天学”等方式，在营造党史学习教育良好氛围的同时，也让全体员工在上班过程中，时刻学习党史，了解党的光辉历程和美好生活的来之不易，增强爱国情怀，发挥党员的高尚品格，以不断提升自我的党性修养来感染身边的同事。

（三）强化组织建设，激发头雁作用

采矿厂以党支部为核心，下设 2 个党小组和 6 个党员班组，通过以党建带团建，以党小组建设和党员班组建设带动全员思想行动建设，以党员活动室和劳模创新工作室为平台，以意见箱和意见反馈为窗口、以普通党员和普通群众结对子的方式，凝聚和巩固党群关系，统一党群思想行动战线，实现党建、安全、生产等多维联动建设，联合中铁十九局矿业投资有限公司呼伦贝尔分公司党工委、检修厂党支部、电控信息中心党支部等进行党日活动，“有事您吱声”志愿服务团队进行志愿服务，充分发挥党支部阵地堡垒作用，激发党支部领头雁的作用，践行央企责任，履行初心、使命。①开展展板规范化、学习笔记本和档案管理标准化、工作计划落实按照序时进度执行等工作，提升党支部建设管理规范化、标准化程度。通过手机微信群不定期开展党员思想教育和政治学习，进一步固化学习成果，促进党员学习常态化；②加强

对工会工作的开展进度的推进与领导工作，充分发挥党支部领导核心作用，积极开展新闻宣传、“黄金小讲堂”专业技术知识拓展培训和合理化建议；③强化对团组织工作的领导作用，以党建带团建，确保团支部与党支部思想与行动保持高度一致。不断强化政治理论学习、思想政治建设与社会实践。积极组织青年队伍开展“衣+衣=爱”爱心捐赠、“学习英雄事迹，弘扬时代新风”清明祭先烈、“清理白色垃圾，共建美丽小镇”义务劳动、“猛犸草原”定向活动、“青年文明号开放周”等活动，组织全体团员集中学习习近平十九大精神，激励了广大青年争做学习贯彻党的十九大精神的职业标兵，贯彻新发展理念、弘扬改革创新精神、创造新的作为，焕发青春风采。

（四）强化制度建设，增强约束力

强化制度建设，实现党建管理规范化、标准化，增强党员约束力。坚持“三会一课”管理制度，认真组织本支部全体党员进行集中学习；实施联系点党员与群众对照表制度，建立党员与群众一对一帮扶，确保群众的意见第一时间准确的反映到党支部；坚持组织生活会和民主评议制度，确保民主评议规范、标准化，实行民主测评结果公平、公正、公开。

（五）狠抓作风建设，凝聚支部合力

乌山采矿厂党支部本着“内强素养，外树形象”的建设理念，狠抓作风建设，始终保持党的纯洁性和先进性。积极

引导党员以求真务实的作风和优质服务的水平，为公司服务，为群众服务。

1. 开展“六定五不定”工作，即定期召开党员大会、支委会议、党小组会议、支部书记上党课、主题党日活动，不定期开展政治理论学习、组织生活会、支部特色活动、党风廉政建设、标准化党支部建设等工作，强化党员思想根基，稳健党员作风建设，提升党员群众执行力，增强党支部战斗力。

2. 加强支部领导作风建设、思想作风建设与工作作风建设。强化民主集中制、支部领导班子团结建设，坚持走群众路线，强调会议表决制，避免独断专行，出现纰漏。凸显劳模创新工作室作用与地位，党员与群众紧密结合，群策群力。

3. 加强党员社会实践与服务，促进党员思想行动进步，凝聚牢固党群关系。党支部建立的“有事，您吱声”志愿服务团队，成功入选《中国黄金行业企业党建工作案例汇编》，积极开展志愿服务，美化了矿区环境，提升了公司的整体形象，进一步促进了地企和谐，加强了乌山采矿厂党支部在公司的影响力。

（六）开展党员民主评议量化考核，激励党员活跃度

开展党员活动台账与党员综合素质明示，使党员所得分数真正反映党员日常活跃度，激励党员工作意志，体现“支部一盘棋”局面，做到党员民主评议真正公开、公平、公正，

充分发挥党支部战斗堡垒及党员的先锋模范带头作用，助力部门安全、生产、经营各项任务指标的顺利完成。

（七）强化科研创新，提升支部战斗力

乌山采矿厂党支部深度融合生产经营和党建工作，努力提升基层党支部核心领导力、凝聚力、战斗力，以企业的高质量发展为目标，坚持创新理念，以采矿厂劳模创新工作室为平台，提出并开展了《智能爆破作业管理系统的研究》、《乌山露天矿无人驾驶运输系统研究与应用》、《乌山低铜废石环境污染预防及资源综合回收利用项目现场扩大试验》、《乌山露天矿边坡空间变形协同监测预警指标体系建立及预警平台开发》、《乌努格吐山铜钼矿不同成矿岩体爆破参数优化研究》等十余项科技技改项目。

目前采矿厂创新工作室已荣获国家发明专利 3 项、实用新型专利 3 项、软件著作权 3 项；中国黄金协会科学技术奖 6 项，其中一等奖 2 项、二等奖 2 项、三等奖 2 项；中国黄金系统一线职工科技成果奖 3 项；中国黄金集团公司企业管理现代化创新成果奖 3 项；中国有色金属工业协会企业管理现代化成果奖 1 项。

科技技改项目的成功，改善了工作环境、优化了采剥工艺、推动了国内矿山数字化、自动化建设。

（八）强化党风廉政建设，提升党员主体责任

党风廉政建设是一项具有全局性、关键性和根本性的党

风廉政制度，是关系着企业长远发展的重要环节，乌山采矿厂党支部以强化党规党纪教育，提升党员干部遵规守纪的执行力，认真履行主体责任，以落实党风廉政目标责任制为重点，推进党风廉政建设，以明确党员责任。

多年来，乌山采矿厂党支部签订廉洁承诺书 50 份，自查自纠四风问题九次，开展专题警示教育、“不忘初心牢记使命”专题组织生活会、学习老一辈无产阶级革命家家风家教、廉洁谈话、党规党纪理论测试、给党员过政治生日等活动，并联合十九局党工委进行“学习强国”系列知识竞赛和主题党日活动，同时按季度对各科室进行对照检查，按月对党风廉政建设工作进行月度考核自评等，从思想上、行动上深入教育全体党员提升反腐能力。

（九）打造党建品牌，展示支部名片

乌山采矿厂党支部全面推行“打造党建品牌，展示支部名片”品牌创建活动，不断探索推进“标准化”党支部向“特色化”党支部转变升级，通过制定方案、传达部署、创建步骤、申报品牌审批、品牌建设等环节，创建党建+学习、党建+安全、党建+生产、党建+科技创新、党建+先锋岗、党建+服务和党建+团建的“党建+N”型品牌党支部，实现采矿厂党支部品牌建设，切实实现党建品牌建设工作有效带动生产经营的生动局面。

（十）加强群团建设，团结广大员工

乌山采矿厂党支部进一步完善采矿厂分会职能，以支部开展党员先锋岗活动为契机，提升会员在安全、生产、经营、学习、生活、宣传、文体等方面争先创优热情，促进先进典型进一步强化自身优势，更好的团结和引领分会成员创造更新更大的工作成果。

真抓实干，实干为民。为进一步贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，推动党史学习教育“我为群众办实事”主题实践活动取得新进展、新成效，切实解决好职工群众的“急难愁盼”问题。采矿厂党支部创新思维、紧扣职责、主动担当，真正将“我为群众办实事”走深走实。一是确保员工的意见、建议与诉求，从下至上反应的渠道畅通。二是以逐级反馈和意见箱为反馈窗口和普通党员与职工群众结对子的方式，了解员工在安全、生产、工作、生活等方面的意见、建议，并由支委会研究确定最终回复意见，使员工反映的问题，得到及时的解决，从而提升支部的核心凝聚力。三是党员与普通员工结对子，更便于基层员工的信息反馈。四是班子成员多深入现场，充分了解员工的思想动态，做好员工的意识形态工作，解决员工的合理诉求。

以党工团共建创优争先为载体，发挥采矿厂分会职能，增进采矿厂分会全员凝聚力，采矿厂分会开展了特色活动“创先争优示范岗”，经过前期的酝酿、宣传动员、制定方案、评议等工作，采矿厂分会为 10 位获得荣誉的同志举行

了“创先争优示范岗”授牌仪式。获得称号的会员在各自领域彰显先进典型地位，突出先进典型引领作用，达到团结和引领分会成员创造更大成绩的效果。

采矿厂团支部在公司党委、团委及采矿厂党支部的带领下，坚持以党的十九大精神为指导，紧密地团结在公司党委的周围，努力拼搏，加强基层团组织建设，组织了“矿山环保我先行”、“辨风险、找隐患，慧眼识图大比拼”、“强国有我、一站到底”、“学党史、强信念、跟党走”、“公司核心价值理念我来讲”、“青年文明号开放周”等一系列活动，并进行“青年大学习”活动。

三、结语

在我党向第二个 100 年奋斗目标昂首阔步的关键时期，要求基层党组织要充分发挥党的主体责任，尤其是矿山企业，基层党建工作需要不断提高与精细化，更要创新工作方式方法，在做好“规定动作”的同时，不断优化提升“自选动作”，在企业的安全、生产中发挥重要的作用。

国有企业重组整合改革中的舆情管理研究

——以重组山东地矿集团为例

山东地矿集团 陈磊 张修坤

舆情，现在通常指网络舆情，是公众对某个事件、热点的意见、看法或评价。随着信息网络和自媒体的发展与兴盛，特别是在国有企业重组整合改革过程中，舆情事件为企业带来了巨大的机遇和挑战。2019年以来，随着国有企业改革进度的日趋加快，国有企业重组整合步入了快车道。仅2019年1月至2020年12月，山东省对省属一级企业进行重组、整合、组建、划转等达9次之多，涉及到交通基础设施、装备制造、医养健康、文化旅游等领域30户省管企业；2021年又有多家二级、三级企业被整合、调整或划转。2019年1月，山东省政府常务会议研究决定，由山东黄金集团对山东地矿集团实施重组，重组后地矿集团成为黄金集团子公司，同时将地矿集团所持山东地矿股份有限公司（上市公司）股权无偿划转给兖矿集团。在重组整合改革过程中，舆情管理和处置，被提到了重要高度。如何做好舆情管理工作，也成为保障国有企业重组整合改革顺利实施的内在需求。

一、加强重组整合改革中舆情管理工作的重要性

国有企业是确保人民利益、实现国家现代化的极其重要

的力量，是党在政治和物质上的重要执政基础，在建设中国特色社会主义新征程中，肩负着重大责任。党的十九大对国有企业提出了“做强做优做大国有资本”、“培育具有全球竞争力的世界一流企业”两大任务。基于国有资本的基本属性，重组整合改革要超越国有企业的本位目标，更好地落实“以人民为中心”发展思想和促进实现“共同富裕”社会理想，就必须有一个良好的发展环境。

在重组整合改革过程中，出现突发舆情事件和新闻危机的可能性不断增大，涉及到的产权变更、劳资关系、职工利益等问题和矛盾逐渐凸显，如果得不到及时有效疏导和解决，有可能会引起职工情绪反弹，产生敏感话题或爆发危机，一些不利言论容易通过网络媒体传播出去，若媒体再放大对企业不利因素的报道，极易给企业形象、声誉甚至正常运转带来重大影响，严重者甚至造成巨大损失。

所以在重组整合过程中，必须加强舆情管理工作，充分考虑舆情管理、处置和影响，通过前期收集、挖掘各种信息，进行科学预判，制定有效预案，加强有利引导，既达到规避风险的目的，又在发现问题中改进短板和不足，不断提升防范和化解舆论风险的能力，促进企业整体管理水平的提升。

二、重组整合改革中舆情管理工作面临的挑战

一是舆情发现不及时。随着互联网大数据日渐融入日常

生活，以及自媒体的蓬勃发展，网络成为舆情的主战场。人们通过微信、微博、抖音等新媒体自由发表言论，以及各种媒介通道不断涌现，造成舆情分析的难度也不断增加，专业化的要求越来越高，难度也越来越大。特别是网络舆情具有信息量大、信息源复杂、传播速度快等特点，传统的人工发现往往不能及时发现敏感信息，容易导致企业错失舆情处置的最佳时机，为以后的舆情工作增加难度。

二是对舆情发展态势缺乏预见性。当前很多国有企业对舆情管理还不是特别重视，舆情分析工作也处于初级发展阶段。在企业重组整合的过程中，对舆情信息的分析研判，还存在准确性与及时性、社会舆情与网络舆情等方面的矛盾，导致领导决策的信息分析欠缺，对舆情发展事态缺乏预见和提前研判，往往造成舆情信息工作被舆情发展推着走，处于被动应对、疲于应对状态。

三是舆情危机应对能力有待提升。舆情危机应对的机制不是一味的围堵，需要一套集正面引导、发布会、媒体协助、舆论压制等措施的组合拳。企业需要根据舆情实际情况制定有效策略和清理的有效措施，才能在最短的时间内处理舆情危机。但在实际工作中，单位对舆情影响的重要性和敏感性认识不够，轻视、忽视舆情管理工作，专业舆情人员队伍匮乏，即使配备舆情人员也往往多为兼职，不能全身心投入到

舆情工作中，更缺乏准确判断舆情、分析舆情、处置舆情的经验和能力，导致舆情监测落实、引导滞后、处置粗暴等问题。

三、在重组整合改革中做好舆情管理工作的有效举措

一是成立舆情管理领导小组，发挥好职能作用。在重组改革过程中，为有效处置突发敏感舆情，保障重组工作顺利进行，结合重组实际，应成立舆情管理领导小组。舆情管理领导小组作为实现有效应对舆情危机的组织基础，要明确职责，明确分工，实现专职管理，确保反应迅速。在重组山东地矿集团时，成立了突发敏感舆情处置应急小组，并设立舆情处置应急办公室，负责各类舆情监控、上报、研判、处置等工作。小组组长由地矿集团主要负责人担任，副组长由分管舆情工作的负责人担任，成员由各部门主要负责人和所属各级企业主要负责人组成。舆情处置应急办公室设在宣传职能部门，由部门主要负责人兼任办公室主任，统一协调处理小组日常工作。同时配备专人，制定舆情预防方案，对内开展形势任务教育，宣贯国企改革主旋律，宣讲重组整合的重要意义，开展谈心谈话活动，保障职工思想稳定；对外加强新闻宣传，主动发声，回应社会关切，特别是涉及到上市公司社会关注度高、容易引发舆情问题，及时、准确、真实的进行信息披露，将出现舆情的可能性消灭在萌芽状态。

二是建立科学预警机制，理顺舆情管理制度体系。在重组过程中，树立强烈的危机管理意识，制定预案，建立科学舆情预警、监测机制，确保及时发现舆情、分析舆情，进行合理处置和正确引导，避免事件向消极方向发展，将处理方式从即时处理向事前预警转变，确保重组整合不出舆论问题。根据重组工作需要，针对具体情况和可能发生的突发事件，制定了《山东黄金集团、兖矿集团重组山东地矿集团突发敏感舆情处置应急预案》，明确了职能划分，提出了具体操作指导。后期根据工作进展，又印发了《山东地矿集团关于加强舆情管理工作的实施办法》，进一步明确舆情管理责任分工，确定舆情监测、舆情研判与引导、舆情危机处置的基本内容，对突发舆情事件的应急处置也做出详细规定。另外针对上市公司，建立了舆情引导机制，以合法合规的信息披露为主体，做到第一时间发声，掌握主动权、话语权，避免谣言流布，同时防止媒体交互放大负面情绪。通过强化制度建设，以互联网数据价值挖掘为中心，以业务精准分析为导向，为山东矿业集团重组改革建立起一套完整的舆情工作流程和应急处置预案等舆情管理机制。

三是建立舆情监测和研判平台，准确把握舆情干预时机。在重组整合过程中，要保证第一时间发现舆情信息或危机舆情，避免舆情发酵，对网络信息进行监测至关重要，实现有

效监测，必须建立舆情监测和研判平台。通过监测平台，实现对互联网新闻、论坛、博客、平媒、视频、微博、微信、手机 APP、有线电视等互联网主流媒体的 7×24 小时监控，做到及时了解网络舆情动态，关注到企业在网络舆情中的状态，及时纠正网络上关于企业的负面舆论影响，为网络危机公关或形象营销提供数据支撑。通过舆情监测系统，实现舆情负面信息第一时间发现，抢抓第一落脚点，确保准确把握舆情干预时机，迅速对事件做出反应，做到“速报事实、慎报原因、再报跟进”，化解舆情事件时间压力。为确保山东地矿集团的顺利重组，山东地矿集团与北京一家舆情服务公司签订了网络舆情技术服务合同，由舆情公司提供监测平台系统，对山东地矿集团重组等各类敏感信息进行全天候监测、预警和推送，及时快速了解网络信息、网民观点、网民动态，并形成日常数据分析报告、月度数据分析报告、专项事件数据研判分析报告等，多维度分析了解信息分布以及信息发展变化，动态展示事态发展变化，对信息进行研判，分析未来事态发展走势，为领导决策舆情处置提供素材依据。

四是加强多方联络沟通，重点做好媒体公关。舆情危机虽然由某一事件或某一点引发，但舆情处置涉及面广，考虑的因素复杂，必须加强多方联系和沟通，确保信息畅通、处理渠道畅通。要充分发挥国有企业思想政治工作优势，加强

与党委宣传部门、政府有关机构、网信监管部门等的沟通、汇报，与之形成齐抓共管的良好局面。要重点加强媒体公关力度，与媒体特别是与主流媒体建立良好关系，做到良性互动。在与媒体沟通时，必须统一口径，实话实说，避免使用过于政治化、空洞性的虚话套话和官腔，避免相互矛盾，造成误解。重组山东地矿集团涉及到上市公司的划转，社会敏感性较强，山东地矿集团及时与省国资委、山东黄金集团、兖矿集团建立信息报送机制，及时汇报重组工作进度和重点信息，确保主管部门快速准确掌握进展情况。当时省内一家媒体发函质询股权划转事宜，提出不利于开展重组工作的采访提纲。山东地矿集团第一时间与该媒体联系，分管领导带队主动上门介绍详情，说明前因后果，消除了媒体疑问，将舆情危机消灭在了萌芽状态。正是基于对舆情管理的高度重视和做出的各项有效措施，从重组山东地矿集团至完成重组划转，期间未发生一起舆情事件，保证了山东地矿集团顺利划转至山东黄金集团、上市公司顺利划转至兖矿集团，确保了山东地矿集团重组工作的顺利完成。

加强舆情管理，加大正面宣传力度，既是凝聚人心，推进企业管理的助推器，也是主动引导舆论，求得理解和支持的方向盘。重组山东地矿集团舆情管理的成功经验，为国有企业重组整合改革提供了借鉴和参考。重组山东地矿集团结

束后，在做好前期舆情管理工作基础上，山东地矿集团在山东黄金集团领导下，继续全面践行“党管意识形态”的工作原则，抓好意识形态的阵地管理，保留舆情管理领导小组，把舆情管理工作纳入重要议事日程，规范舆情管理流程，及时掌握舆情动态，正确把握和引导舆论导向，提高舆情预警能力，为改革发展营造出了和谐稳定的舆论环境和发展环境。

浅谈如何做好新时代企业工会工作

苏尼特金曦黄金矿业有限责任公司 冯学丽

【摘要】在新时代企业工会管理过程中，工会应积极发挥自身的桥梁纽带作用。同时，亦需始终紧跟企业发展步伐，紧贴职工群众基本需求，与中心工作做到统一步调和统一行动，进而切实实现相互配合、相互协作以及相互发展的目标和要求。此外，更应不断激发内生动力，以便真正带领企业全体人员在业务建设、服务提质、队伍建设等工作中奋发而为，为创建一流目标拼搏终生。

【关键词】企业工会 管理 战斗壁垒

对于企业发展而言，工会工作是发展之基，亦是强根之本。若细化概述，便是面子“外”的工会管理只能救急解渴，而面子“里”的工会管理则能开源活流。但立足当下，企业工会该如何牢牢把控住企业日常业务的发展方向，如何靠拢整体党建方向，夯实向心力，并进一步推动企业未来的发展与建设，已成为了当前必须要去思考的话题。鉴于此，本文特立足“浅谈如何做好新时代企业工会工作”这一基本问题，通过深入调查和严谨分析等方式，为进一步夯实企业工会服务基础并扎好新时代企业之“根”，提供了相关的建议和意见。

一、新时代企业工会工作的意义

企业工会存在的主要目的，就是以全心全意依靠广大员工为根本指导方针，不断提升和增强工会工作的“政治性、先进性、群众性”。因此，在工会的管理过程中，唯有立足企业的中心工作，以文化为引领，以活动为牵引，以创新为主调，夯实工会组织基础，发挥桥梁纽带作用，凝聚全体员工力量，才能有坚实的群众基础。就当下而言，新时代企业工会工作的意义主要体现在：

一是工会工作是企业全程全面成长的“记录仪”。工会工作统筹和搭建了企业发展、企业进程、企业文化建设、企业队伍发展等内容的平台，用“大数据”定位了“微差距”，能够根据企业发展的规划和方向，更好地为企业分析组织、分配业务、抓好人才建设以及创造未来发展氛围。同时，依照工会性质，还可以在人员、制度、机制、保障方面重点倾斜，调动好方方面面的力量，形成领导有力、行动迅速、务实高效、切实管用的推行态势，既当好企业发展的施工者，也当好企业创新的探路者，使企业发展更加完善、更加科学、更加具有生命力。

二是工会工作是考核企业文化的“千里眼”。企业工会能够更好地彰显企业文化建设、创建企业文化品牌、打响企业文化声誉，把企业文化的宣传、宣扬、宣导固化到系统中、

量化到指标上、体现在机制里。如，通过学习上级重要指示精神，不断夯实和提升企业职工的思想政治水平。如，通过企业文化宣贯活动、企业文化宣讲活动、企业文化培训教育等手段，逐渐推进企业文化整体发展。

三是工会工作是干部全面衡量使用的“体检仪”。在新的时代背景下，工会工作初步创新了用人，识人和选人的新途径，进一步令工会干部与相关工作人员均得到了多方面的成长和发展。同时，工会在对干部和职工的考核过程中，往往还会采取“德、能、勤、绩、廉、评、基”的方式，对干部考核进行比较和分析，以便更好的完善人才评判标准，强化人才综合素养方面的改革和提升。

二、当前工会工作存在的不足及改善建议

经过前期调研分析，当前企业工会工作主要存在以下三个方面的不足：

一是浮在面上多，沉身基层少。对于工会管理而言，工会干部多会忙于日常主要事务，且时常以忙不过来为由，不愿主动深入到工会管理的基层和一线。同时，对待基层群众的声音，没能做到很好的倾听。因此，未能较好地指导一线工会开展工作。这会导致新时代工会工作的开展不够贴合职工群众的现实需求，且难以真正赢得广大基层职工群众的响应和支持。

二是大型活动多，员工服务少。虽然企业工会会将一些大型活动和主要活动体现在日常行动中或关键节点上，但并未在内部形成一种作风建设效能。如：没有做到对上级方针政策的逢会必讲，没有做到把上级方针政策的学习活动要求落细、落小、落到具体岗位，融入到企业日常化管理的方方面面。同时，一些大型活动的开展也会时常受限。这就导致了在服务基层职工群众方面，未能深入进去，基层职工群众的归属感和幸福感还有待于提升。

三是忙于辅业多，开展主业少。对于工会的运作和管理而言，其要始终把为“为职工服务”作为基本的准则，并做到以此为中心来开展相关工作及活动。但是在实际过程中，工会的管理者和组织者往往会把大多数的精力投放于工会的职能管理及运作中，没有很好的依靠“为职工服务”的中心点来运转和管理。此外，对于一些企业的工会工作管理及运作而言，仍有部分人员对于工会业务主体责任的认知不清晰，这在具体工会管理及一些工会活动开展过程中，造成了一定的阻碍。如：由于工会活动主题和内容不同，基层职工群众习惯于“点到为止”，这就很有可能造成了工会活动质量不高、管理不严格问题。

三、新时代企业工会的新要求

1. 抓牢组织领导，促进业务保障。新时代的企业工会要

能够根据“前”、“中”和“后”的时间节点，抓好各项组织保障和内容。如：在“工会活动组织前”的管理中，应明确纪律和制度，让工会工作者知晓目标。在“工会活动组织中”的管理中，要能够发挥中高层管理人员的作用，完善管理制度，交流情况，沟通思想，力所能及地帮助解决实际问题。在“工会活动结束后”的管理中，要能够把基层职工群众参与决策、咨询和研究等等，作为深化工会工作及成果的重要手段。

2. 抓严纪律约束，提升管理素养。始终做到以纪律和制度为约束，以“工会纪律”、“作风纪律”、“廉洁纪律”为出发点，营造工会管理风清气正的氛围。如，在“政治纪律”方面，把从严治“会”要求贯穿工会管理的全过程，助使工会工作者在政治言论、政治学习以及政治纪律方面做到遵规守矩；如，在“作风纪律”方面，以签订《作风纪律承诺书》为前提，让工会工作者在具体工作中做到有规矩、有纪律。

3. 抓优服务管理，促进工作实效。新时代企业的工会工作要能够坚持以人为本，以维护广大基础职工群众的利益和权益为出发点。因此，在新时代企业工会的管理过程中，需要相关的工会管理者及中高层管理人员进一步的贴合基层和一线。通过走访基层、调研一线，真正的倾听职工群众的声音，让这种声音成为解决实际问题、开展工会活动、抓好

工会建设的主心骨。对于职工群众的利益，更要能够建立工会相关的法律法规，抓好制度规范着手，由此来让职工群众权益做到“有所依靠”。

四、对新时代企业工会工作的意见和建议

1. 以工会组织为根基，夯实工会质量和健全力。

新时代企业工会工作要能够紧跟党政工作部署，坚持党对工会工作的绝对领导，始终保持工会工作正确方向，不断强化组织建设架构，牢牢把握正确方向。同时，工会在管理建设过程中要能够始终将思想政治作为第一要素，做到将思想政治学习统筹稳步推进，扎实有序开展。如，对于党史学习教育、上级政策精神的贯彻落实中，做到第一时间成立主题教育小组，将主题教育的部署安排和工作要求传达至每一位工会会员和职工，压实主体责任落实，确保主题教育扎实开展。如，在工会技能及企业管理学习过程中，通过抓深主题创新，多措并举进步。以抓好专题学习、专题培训活动、会员职工自学等形式，不断在内部形成“比学赶超”的氛围。如，在工会干部理论化、知识化、专业化进程中，以开展工会干部内部培训，促使工会干部坚持不懈地完善提升自我，努力使业务素质适应新形势、新任务的要求。同时，在这些学习活动的开展过程中，要能够注重创新发展，以抓好知识学习测试、知识学习总结、政策方针的宣传贯彻为主要内容，

让工会职工及干部们有目标、有方向、有目的的学。

2. 以制度机制为标榜，稳固工会管理和完善力。

在制度建设过程中，工会管理要能够注重靠拢《中国工会章程》和《工会工作条例》的主要要求及内容，通过完善完成各项制度建设，巩固工会的管理和完善力。如，在工会基层组织建设中，要能够依靠《中国工会章程》和《工会工作条例》指导企业新任工会主席履行选举程序，在选举过程中，做到突出公平、公正、公开的原则，并能够时刻把群众的意见和建议放在首位，由此来为工会的管理人员建设提供确切的标准。又比如说，对于“职工之家”的制度创建，要能够通过机构健全、明确分工、责任到人的保障制度，要求以服务职工为突破口，以工会组织建设制度化、规范化为落脚点，统筹推进活动的深入开展。在为职工服务的过程中，更好地做到以制度为标准、以规范为要求，为职工更好地服务。同时，工会的制度机制建设还要能够体现在对工会财务的管理过程中，以抓好工会资金、工会财务管理的精细化，从而做到规范各种财务和资金管理的行为，从而为节约资金、管控成本做出贡献。

3. 以工会活动为载体，增强工会活力和凝聚力。

在工会活动中，要能够主动抓好工会内部一系列活动的开展。如：深入开展劳动竞赛活动，通过动员全体员工以企业

目标为主线，开展经济技术创新劳动竞赛活动，为完成企业全年的各项经济技术指标努力奋斗。又如：要能够同有关部门组织开展职业技能的技术比武，岗位培训和练兵活动，重点开展有关工种的技术比武。通过技术比武，促进青年职工技术水平的提高。如，要通过开展评选“最美员工”活动和“工人先锋号”为载体，促进劳动竞赛活动的开展。又比如说，注重维护妇女职工的权利，在“三八节”来临之际，组织女职工趣味游戏比赛，同时，组织广播体操比赛及全民健身运动，达到锻炼身体、促进工作的目的。

4. 以作用发挥为支点，加深工会统筹和建设力。

工会存在的价值就是保障职工权益，离开维权单纯搞一些文体活动，实质好比是“无源之水无本之木”。新时代企业工会工作要做到深入实施送温暖工程是工会工作的保障，并能够明白工会是职工的娘家人，就是要愿意倾听职工的苦衷和抱怨，和他们促膝谈心，解开他们的心结。对此，新时代企业工会工作积极落实职工体检工作，保障职工群众的身心健康；做到安排职工分期分批年休，充分保障职工劳逸结合；如，做到开展“关爱职工，夏送清凉”活动，为工作在一线的职工发放防暑降温药品和矿泉水。此外，新时代工会工作还应做好帮困求助，彰显工会品牌。通过组织开展“爱心捐赠”活动、向贫困职工及患大病职工捐款等形式，不断

推动和鼓励广大职工积极参与，展现企业职工热心慈善事业，扶贫济困的博爱风尚。

五、结束语

企业工会在实际运行过程中，应积极发挥桥梁纽带作用，全面提升公司职工的民主意识水平，充分调动公司职工的工作积极性及主动性，维护职工的合法权益，将工会的作用充分发挥出来，从而对企业的发展起到一定促进作用。

关于对“红色领航 魅力新城”党建品牌创建的探索

山东黄金矿业股份有限公司新城金矿 盛田

【摘要】党建品牌是党组织建设工作水平和成效的集中反映，蕴含着党建工作的理念、创新和举措。开展党建品牌创建活动，是贯彻新时代党的建设总要求的重要抓手，是新时期国企党建工作的科学手段，是提升党组织影响力的关键举措。本文以山东黄金矿业股份有限公司新城金矿为例，对“红色领航 魅力新城”党建品牌建设过程中如何处理好目标引领和问题导向的关系进行深入探讨研究，并提出相应的意见措施让“红色引擎”更加坚强有力。

【关键词】党建品牌；党组织建设；国企党建；红色引擎

一、党建品牌创建的基本内涵

从南湖红船到八一起义，从二万五千里长征到开国大典，从脱贫攻坚战的全面胜利到站在“两个一百年”的历史交汇点，“中华号”巨轮能乘风破浪、直挂云帆，靠的就是坚持党的领导不动摇。新城金矿深刻意识到肩上责任之沉重，根据自身发展实际，坚持目标导向与问题导向相统一，提出“红色领航 魅力新城”党建构想，打造党建与生产经营、安全

环保相辅相成、同频共振的互动格局，让党建引领铸就金色盾牌、用红色引擎拉动绿色发展。

新城金矿始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，结合党建工作新形势、新任务、新要求，准确把握“一体两翼”工作方法，紧紧围绕“012345”工作重点，毫不动摇推进党建引领与生产经营深度融合，坚持抓牢基层打基础、注重创新增活力，以扎实有效和深入持久的创建活动让“红色领航 魅力新城”党建品牌深入人心，不断激发党员队伍的创新力、凝结力、战斗力，为更好地服务改革发展大局、全面完成各项工作任务、加快推进“五型一流矿山”建设、实现十四五开好局、起好步提供精神动力和政治保障。

二、党建品牌创建的深刻意义

围绕“红色领航 魅力新城”这一主题，在坚持“一融、二好、三优、四重、五有”的标准要求基础上，优化党建品牌顶层设计、党建品牌载体规划、活动机制流程梳理、党建品牌形象设计和党建活动开展五个环节，全面开展党建品牌特色创建活动，以品牌创建塑造员工思想形成共识，以思想建设引领员工奋发有为、凝聚力量。

（一）矿党委层面

始终坚持“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”，结合

年度工作重点，在党委理论中心组、党员学习教育、意识形态、统筹谋划基层党的建设等方面用功发力，使基层党支部的战斗堡垒作用得到充分发挥，使各项重点工作任务有序完成。矿领导班子以身作则，严格落实“一岗双责”，发挥“关键少数”示范带动作用，成为组织信赖、群众拥护、廉洁勤政的典范，每年深入基层开展一次集中调研活动，践行为民服务宗旨，形成上级政策学懂、基层情况摸清、业务工作做实的良好局面。

（二）基层党支部层面

聚焦从严从实抓基础、抓规范、抓长效，围绕党支部基本队伍、基本制度、基本活动、基本阵地、基本保障等内容，扎实推进过硬党支部建设。同时，各党支部根据自身党建基础和部门业务特性，明确党建品牌特色建设行动任务，进一步拉伸标杆，横向对比，高标准打造“品牌样板”，确保支部党建品牌出特色、出亮点、出经验、出成效。

（三）全体党员层面

通过开展党建品牌特色创建活动，不断加强党员队伍建设，持续提升党员整体素质，做到时时处处讲党性、重品行、作表率，爱岗敬业、锐意进取，勇于担当、甘于奉献，成为岗位服务的表率。努力打造一支“思想忠诚、业务突出、使命感与责任感兼具”的党员队伍和“拿起笔能写、张开嘴

能说、撸起袖子能干”的新时代党员干部队伍。

三、党建品牌创建的生动实践

党建品牌特色创建工作政治性强，事关长远，不可能一蹴而就，更不能搞“一阵风”。因此，具体工作中，必须立足实际，“虚功实做”，扎实推进，重点做好以下结合文章。

（一）与学习教育密切结合，用红色教育引领新风尚

一是持续巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，把“不忘初心、牢记使命”作为国企党建的永恒课题和党员干部的终身课题，年内组织不少于2次主题党日活动，坚持思想引领、以知促行，推进主题教育常态化制度化。

二是扎实开展党史学习教育，把“学党史、悟思想、办实事、开新局”的要求贯穿学习教育全过程，通过组织专题读书班、集中学习、现场教育、个人自学等方式，深入学习贯彻习近平总书记在党史学习教育动员大会上的重要讲话精神，系统学习党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史，不断丰富滋养和规范全体党员的思维方式和行为方式，使全体党员干部做到学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行。

三是以信息化推动党建工作创新，设立党员交流钉钉群，将“支部建在网上”，定期开展“微党课”，引导党员在网上学习、过组织生活。持续推进“一区一岗两队”建设，创

新实践活动，深入挖掘评选“党员先锋岗”“党员先锋班组（团队）”，通过亮明党员身份、党员荣誉上墙、展示星级争创等形式，打造相互交流、互助提高的平台，切实让先进典型树起来、品牌响起来。

（二）与“十化工作”密切结合，用红色阵地构建新堡垒

一是严格落实“三会一课”、集中学习、主题党日，强化对党员的教育管理，坚持每月有部署、有总结，强化对党建工作的组织领导和制度保障。同时，系统完善软硬件配置，及时更新设备设施及配套元素，打造规范化、齐全化、现代化的支部阵地。

二是加强党员干部思想淬炼、政治历练、专业训练，充分发挥支部书记红色领头雁作用，带头讲政治、讲纪律、讲奉献，严格落实“一岗双责”。有计划组织党务工作者到不同岗位进行实践锻炼，通过“以干代训”、案例教学、现场办公等把学习理论同具体工作结合起来。选派优秀党务工作者参加集团党建培训，使之既有“常项”，又有“长项”，逐步将每名党务人员锻造成“专家型的干部”“教师型的专家”。

三是坚持严管厚爱结合、激励约束并重，通过会前开展警示教育、观看廉政教育系列片等方式，用反面典型引发反面思考，引导党员干部、党员从思想上、意识上树立红线意

识、底线意识，筑牢防风墙，树立高压线。同时，以“四级监督”体系为抓手，聚焦关键环节、坚持问题导向、突出监督重点，运用监督执纪四种形态，开展好民主生活会、组织生活会，积极开展批评和自我批评。同时，按照主要领导重点谈、分管领导分线谈、组织部门普遍谈的原则，抓住换届前、人事方案批复后、换届选举前“三个关键时间节点”，扎实开展全覆盖谈心谈话，让红红脸、出出汗成为常态。

（三）与中心工作密切结合，用红色团队释放新能量

一是攻坚克难，一切以“完成黄金产量”为核心，坚持服务生产经营不偏离。找准党建品牌创建与生产经营的结合点，把“一切为生产让路，一切为生产服务”的观念深植骨髓，组织党员常入工程施工现场进行走访调研，深入梳理充填技改、深部探矿等重点项目瓶颈，切实提出合理化建议，变常规工作为亮点工程，实现党委和支部班子成员分包、党员干部认领的良好局面，让党建工作与中心工作双促进、共提高。

二是绿色发展，一切以安全环保为前提，发挥党建优势为生产安全保驾护航。切实把“专岗专责、一岗双责、党政同责、人人有责、失职追责”的“五责”理念落到实处，合理利用时间节点，组织开展“安全生产月”、“党建+安全”等主题实践活动，突出重点环节和关键领域隐患排查治理，

号召广大党员反违章、查隐患，让“山东黄金 生态矿业”的发展理念深入人心，推动职能部室从注重管理向创新服务转变，为实现安全环保“双零”目标提供坚强组织保证。

三是创新创效，扎实落实“012345”工作重点，让“五型一流矿山”彰显新城魅力。突出加强战略导向，挖掘培养技术型党员，集中力量在关键技术吸收再创新、知识产权创造方面进行突破。利用职能部室的专业优势，对分矿、车间在小革新小改、提质增效等方面进行指导，确保实施效果。协助分矿、车间在材料消耗、设备运行、动力能耗等方面加大降本增效力度，以技术创新推动设备管理体系建设，切实把有限的资源和精力投入到无限的生产经营工作当中去，确保顺利完成各项任务目标。

作始以简，将毕也巨。新城金矿将永葆初心，以“红色领航 魅力新城”为开端，持续打造拿得出、叫得响的“品牌样板”，以高质量党建引领企业发展行稳致远！

参考文献

- [1]黄冠. 浅谈“七色党建”创新推进党建品牌化建设[J]. 科学与技术, 2021, 29 (5) .
- [2]吕筱静. 品牌建设推动国企党建高质量发展[J]. 基层建设, 2019 (28) .

国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法浅谈

呼伦贝尔山金矿业有限公司 高华

【摘要】随着我国市场经济的发展，企业竞争越来越激烈，为了更好地适应市场变化，越来越多的国有企业开始推行改革，主动改变以往的经营策略，广泛吸收人才并积累经验，在改革过程中形成了独特的人力资源管理方法。但目前国有企业在人力资源激励机制方面仍存在诸多问题，因此本文主要分析国有企业人力资源激励机制中存在的问题，并提供相应改进建议，旨在提高员工工作积极性的基础上促进国有企业的创新发展。

【关键词】国企改革；人力资源；激励机制；改进方法

一、国企人力资源激励机制现状

（一）缺乏完善的人力资源激励机制

首先在国企内目前仍存在着旧思想，由于管理层并不重视激励工作，导致大多数的员工对于工作积极性较低，只是按时完成任务，并不会主动超额完成目标。此外，在我国大多数的国企内，并没有形成一个完整的人力资源激励机制体系。在激励机制方面并没有将企业目标与个人目标相统一，

导致员工努力方向出现偏差；在不同部门之间也未能体现出差别激励措施，面对差别问题不能够对症下药；在薪酬激励方面，绩效考核与奖金发放方面还有待改善，奖金并不能够体现员工实际工作的完成情况；在岗位晋升方面缺乏合理的激励标准和激励等级，长此以往会导致员工消极怠工，影响整个企业的经营业绩。

（二）激励过程中缺乏沟通和有效宣传

沟通是企业人员工作的重要方式，人力资源的合作就是要通过沟通达成共识，然后力量往一个方向使。在激励实施的过程中也是一样的，有效的沟通和宣传可以让员工感受到激励的附加能量，从而放大激励作用所带来的效果。然而在现实当中，企业管理者往往是以高姿态的方式传达激励的内容，其实对于受到激励的员工而言，这种激励会在传达的过程中失去一定的效能的，员工在心里感受到的激励并没有那么到位，至少在管理者人性化的关怀方面是没有感受到的。没有得到有效的沟通，而只是例行公事的传达激励，实质上就是缺乏管理者对于员工的认可，对于国有企业的员工而言，并不是到位的激励，多流于形式的补偿，会逐渐丧失激励的本意。

（三）激励机制缺乏科学性，形式过于单一化

人才激励机制是国企人力资源管理中重要的一个环节。

当前，绝大部分国企的管理层对人才激励体制实施的必要性还没有充分的认识，他们的思想都较为滞后，致使员工激励机制和公司战略发展目标不一致。另外，我国的奖励机制比较单一，采用的奖励主要包括奖金发放、调整薪金和口头表扬及表彰发证等，这种奖励机制上的单一，不能够保障企业员工工作的积极性。

（四）考核方式方面的问题

当国有企业在具体落地执行激励制度时，通常都是通过物质激励、升职加薪以及培训等不同方法，相对于过去的激励方式有所优化，然而这类方法仍然有着一定的缺陷。在实际考核每一个员工的工作绩效时，具体的方式与难度依然有着一些不足，效果并不明显。所以，要优化完善国有企业的人力资源激励制度，努力加强其可行性和有效性。

二、国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法

（一）坚持激励机制优化原则

1. 以人为本原则。激励机制的优化必须坚持以人为本的原则，不仅要注重提高员工的工作效率，更要尊重员工，不能把员工当成企业发展的工具。激励机制优化过程中要让员工参与进来，听取他们的意见和想法，了解他们的需求，增强他们在公司的归属感，员工满意度提高了，工作积极性自然也提高了，必然能促进企业的发展。

2. 战略性原则。企业发展的目的是实现企业的战略目标。激励机制的优化要以企业的发展战略为指导，立足企业的实际发展情况，与企业的经济效益和行业地位相符，以实现企业的发展战略目标去激发员工的积极性、创造性。激励机制的优化也要以战略的眼光去看待问题和解决问题。

3. 物质激励和精神激励相结合原则激励机制的设计要以物质激励为主，精神激励为辅，首先是要满足员工的物质需求，当物质激励达到一定程度时，物质给员工带来的满足感开始下降，其激励效果就会降低，员工需要从工作中得到认可、尊重和自我实现，这时候就应该利用精神激励来激励员工，激励机制优化中应该注重将物质激励和精神激励的有效结合，最大程度的激励员工的积极性，促进公司的发展。

(二) 重点落实激励机制的每一步措施

首先在实行激励措施之前做好员工背景的调查工作，清楚把握员工的生活情况以及当下诉求点，尽量将员工按部门分类，对于不同类型的员工要选取不同的激励措施，激励措施不单单局限于物质或精神需求。其次在激励措施实行的过程中，要有专门的人力资源管理者及时跟踪反馈，当激励结果与预想结果出现偏差时要及时调整并关注员工心理变化，防止出现“帮倒忙”的情况。最后在激励措施实施结束之后，要定期对不同部门的员工进行回访调查，收集他们的反馈意

见再进行整理总结，为激励措施的调整和创新提供参考。

（三）促进激励公正

在优化完善人资激励机制时，需要管理层及人力资源部门工作者把每一个部门的工作目标和企业发展的总目标融合在人力资源管理和激励工作中，且还要把导向目标确定为持续发展，同时，企业还要不断细化整体目标，在细化的每一个小目标中都融入激励机制，根据职能的不同采取不同的激励方式，如积极完成工作任务，达到工作目标的职工，企业可以给予其物质、精神等方面的奖励。在这一过程，企业还要积极发挥激励机制的实效性，以此来调动职工的积极性，促使他们在后期工作中高效完成相关任务。除此之外，所进行的激励工作，还需要具备公平性，因为只有激励机制公平公正，员工间的竞争氛围才是良好的、有序的，才能避免竞争矛盾的出现。而且公平公正的制度会让职工意识到高效及时地完成任务，就能得到相应的奖励，进而使自己的积极性被激发，实现高效完成任务的最终目的。

（四）优化企业的人力资源配置，多维度多角度激励员工

人才已经成为提升企业软实力、增加国有企业竞争力的主要因素，当下需要重视人才团队的构建，增加员工福利，将其作为招揽人才的橄榄枝，还需要积极参与一流高校的招

聘活动，按照各岗位对人才的要求确定详细的聘用标准，为企业选择优质人才。除此之外，需要完善社会招聘的流程，吸纳具备丰富经验的人才，从而壮大企业人才团队。国有企业为更好地挖掘人才这一独特资源的潜能，确保各项工作可以得到良好的工作效果，应该建立完善的管理制度体系，并根据管理制度设置清晰的工作流程和操作步骤。在信息化建设的支撑下，将管理制度及流程体系的要求和内容实现信息化管理，减少人为的重复劳动，进而在精简人员的同时还能提高工作效率。国有企业调动员工的工作积极性和主动性方面，在短期激励与长期激励相结合的基础上，可采用差别激励与统一激励相结合的方式，根据企业战略发展目标确定不同阶段的发展任务，并兼顾员工个体的需求，落实以人为本的理念，进行人力资源激励机制构建。比如可以通过设立管理序列与专业序列双通道职业发展体系、对于高成就动机并且有管理能力的负责人施行一把手负责制、赋予专业人员开班小课堂让其展示自己专业能力等方式，通过差别化激励手段完成阶段性发展目标，使国有企业可以保持良好的发展步伐。

（五）畅通沟通渠道

任何制度的实施和管理的改革都需要领导的重视和支持，领导应该高度重视对员工的激励，关注员工的感受，加

强对激励机制方案的贯彻执行。要建立上下级沟通渠道，高层领导要关心基层员工的想法，不定期与员工进行单独交流。部门领导也要多和员工进行互相尊重的交流，营造管理者和员工互相信任，沟通良好的工作环境。同时公司要为员工提供申诉渠道，当员工觉得受到不公平待遇时可以进行申诉，以此维护员工的合法权益，防止管理过程中的不公平发生。民主的沟通环境会增强员工对企业的忠诚度。公司人力资源部要不定期对员工进行满意度调查，了解公司在管理中存在的一些问题和漏洞，为公司的科学管理提供改进依据。

（六）实现不同层次之间的绩效差别

当下国有企业普遍存在一个重要现象，基层的工作人员的实际工作需要针对性的做出量化，具体落实员工个人的工作能力表现情况时，通常员工的工作效率要作为重要考核，考核使用的方法以及考核的具体细则都需要进行细化和确定，从而有效落实员工的绩效管理。然而，一部分国有企业的管理者在接受相关的工作绩效考评时，难以通过简单的数据反馈来体现企业管理者的工作效率以及工作的实际内容，基本难以快速对其做出完整综合的评估，这就导致国有企业的人力资源管理部门针对企业的管理层做出绩效考核时存在着明显的制约。所以，国有企业必须要针对管理层的岗位做出全面综合的把握，通过不同人员的工作内容以及性质的

具体明晰，设计科学有效的绩效考核制度。层级不同的管理人员，应当注重个性化原则，设计差异化的绩效考核标准和要求。

（七）建立科学、合理的绩效考核体系

现代化的人力资源管理系统的建立需要以绩效考核为导向，循序渐进的建立职级、职务、职责有机统一的激励机制。考核手段不能单一，可以将定量的考核手段与定性的考核手段相结合，建立多种多样的考核方式。在考核的过程中，也要确保其公正性。对于考核周期也要有明确规定，为充分体现考核的及时性，可以通过月度考核与年度考核相结合的方式，日常按月考核，按月兑现绩效，年终再对全年绩效贡献进行综合考核评价。通过月度、年度相结合的绩效评价考核，不断提高员工工作能力，发挥绩效评价考核正向激励作用，让员工充分发挥其积极性、主动性和创造性，确保企业生产经营目标顺利实现。

三、结束语

总而言之，在国企改革的过程中，不仅为人力资源激励机制的创新带来了挑战，同时也为其带来了良好的机遇。人力资源管理部门应当把握机会，引进专业人才完善人力资源的激励机制，灵活运用专业知识把握员工真正需求并实行差别化的正向激励，使激励措施更加具有针对性和时效性，在

此基础上最大限度的激发员工的工作潜能，改善公司的经营状况，提升公司的市场竞争能力。

参考文献：

[1]赵业丰. 公共管理与企业人力资源管理激励机制的实施路径[J]. 中外企业家, 2020(08):62.

[2]居庆贺. 企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制[J]. 中外企业家, 2020(08):124.

[3]马亮. 激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J]. 今日财富(中国知识产权), 2020(03):110-111.

构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新分析

呼伦贝尔山金矿业有限公司 高岩

【摘要】和谐劳动关系的构建是当前社会各界普遍关注的问题，从人力资源创新管理的角度出发，制定和谐劳动关系的构建措施，可以为企业人力资源价值的完整有效开发提供充足保障。因此，企业的很多人力资源管理工作者都对和谐劳动关系的构建具备较高水平的关注。

【关键词】和谐劳动关系；人力资源管理；创新

一、和谐劳动关系构建的意义

（一）适时调整劳动保障政策和社会公共政策

近年来，随着世界新兴国家经济的不断发展，我国的就业和劳动保障也面临着较大压力，一些区域出现小微企业经营困难和就业难等问题。这就要求各级工会认真贯彻落实党中央的决策部署，加强对劳动社会学和产业经济学的理论研究，推动各级政府调整、完善劳动保障政策和社会公共政策，减轻市场波动对劳动关系领域造成的负面影响，维护社会经济的协调发展和劳动关系的和谐稳定。一是要科学评估和判断国内形势政策的深刻变化，积极支持政府深化供给侧结构性改革、完善社会治理体系和提升社会治理能力现代化；二是积极配合政府和企业做好职工转岗安置分流工作，做好

“稳就业、稳岗位、保用工”和维护职工权益等工作，帮助各类企业走出发展困境和提升核心竞争力，加强转岗职工的再就业培训和社会保险接续，减少结构性失业；三是完善公共安全和困难救助应急响应机制，特别是集体劳动争议和职工群体性事件的稳控调处，有效排查安全生产隐患和化解劳动关系矛盾风险，推动将困难职工的脱困解困纳入社会救济制度，形成劳动保障政策对特殊困难群体的社会兜底作用。

（二）保持企业和职工利益

在“一带一路”背景下，国际经营企业的市场化程度越来越高，为企业带来新的发展机遇，同时企业面临的市场竞争日益激烈。在发展过程，需要企业和职工共同参与市场竞争，以自身资源优势获取更多的价值资源。在市场经济中，合理配置资源的主要目的是保障信息对称，促使企业与职工参与各项经营活动取得最大效益。因此，国际经营企业人力资源管理应对企业和职工二者利益高度重视，将所有工作出发点都建立在企业的长远发展上。将职工视为企业的资产，管理过程融入人本思想，从员工生活、工作等多方面为其提供帮助，从而获取职工的支持。同时，还应将公平、民主等原则融入管理工作中，为员工营造良好的工作氛围。不断对职工开展内训和外训，促使其综合能力逐渐提高。通过以上管理创新，构建和谐劳动关系，为企业的发展奠定基础。

二、构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新

对于企业来说，建立和谐劳动关系，已经成为当下企业发展过程中的必然要求，需要从多方面来了解企业劳动关系现状，并根据当前存在的劳动关系问题，来实施有效的解决方法。应当认清劳动关系和人力资源管理之间的关系，充分发挥人力资源管理的作用，改善传统人力资源管理中的不足之处，实施现代化管理，以科学维系企业劳动关系，从而提升企业核心竞争力。

（一）转变管理观念，强化民主意识

建立和谐劳动关系，需要处理好劳动者和企业之间的关系，说到底是人與人之间的关系。既然是对人的管理，那么传统的人力资源管理理念显然已经不适合当前的需求，应当予以转变为人性化管理，坚持以人为本原则。这种管理理念，充分体现了劳动人员的重要性，更是表明企业认证对待和尊重劳动人员，而不是只顾企业自身利益。企业而想要获得更多的经济效益，依赖于劳动人员，劳动人员想要获得更好的福利，展现自己的价值，则需仰仗企业的繁荣发展，因此企业之于劳动人员，劳动人员之于企业，绝不是敌对关系，而是一种互需关系。只有建立和谐的劳动关系，二者之间才能产生良好的促进作用。为此，在实施人力资源管理工作的時候，应当明确这一点，认识到劳动人员的重要性，注重提升劳动人员的工作热情，充分发挥劳动人员的主观能动性。在工作中，应当予以劳动人员科学培训，提升其业务水平，严

格贯彻落实企业规章制度，督促其自律；在生活中，则要予以劳动人员关注，注意其心理变化，予以适当的调节和帮助，营造良好的工作氛围，创建和谐的企业劳动文化。除此之外，还应当具备良好的民主意识，健全民主机制。让劳动人员参与到企业的决策中，遇到重大措施或是改革时，不可直接下达命令，而是可以先进行民心调查，了解劳动人员的意愿和建议。以此增加劳动人员对企业的信任感，建立和谐劳动关系。

（二）创新人力资源管理方式

随着经济的快速发展，我国在科学技术方面也取得了很快的进步，在进行人力管理过程中，也可以适当的加入科技的元素，创新管理方式。例如引进一些较为先进的技术，来构建管理平台。这样才能够使得整个人力资源管理的开展的更加的顺利，提高生产效率。同时在进行管理的过程中，也应当适应每一个员工的需求，只有从本质上促进员工自身的发展，才能够对整个企业的发展起到相应的促进作用，在管理的过程使每个员工都有自主的发言权，做到公平公正，才能够激励员工的积极性。

（三）发挥激励机制的积极作用

企业人力资源管理工作的开展过程中，要充分注重发挥激励机制的作用，结合实际管理的需求制定合理完善的激励机制标准。企业在当前激烈的市场竞争环境下，要深化对激

励制度理论认识，和企业自身经济水平以及发展状况紧密结合起来，对员工的心理需求以及物质需求有相应的了解，制定能够促进工作人员工作积极性的激励机制，将物质和精神激励相结合，保障员工能在激励机制下最大程度的发挥自身潜能，为企业的可持续发展起到促进作用。激励机制内容要体现出丰富性的特点，如有的员工家庭状况比较好，业绩也很不错，这就可通过提供旅游休假等方式，而对于工作繁重的，通过物质奖励的方式并提供单独休假等待遇，通过科学有效的激励，调动员工的工作积极性。在进行人力资源培训管理工作的实施当中，就要注重建设和谐健康文化氛围，注重强化人力资源培训投入力度，从而来为员工进步发展创造条件，提供必要服务，通过这样的方式让员工能产生归属感，提升员工工作积极性，促进企业可持续发展。

（四）切实推进企业人力资源管理法制化进程

企业需要强化对劳动合同管理工作的重视，将和谐稳定劳动关系的构建作为基础性工作加以定位，使劳动争议的处理工作可以具备更加理想的基础条件，充分适应人力资源管理法制化方案的创新建设需要。一定要加强对国家现有法律资源价值的重视，尤其要对劳动合同关联的各方面因素进行价值识别，以此实现对合同法价值的充分开发。务必强化对诚信机制建设现状的关注，使用协商管理的方式进行劳动合同价值的评估分析，为劳动争议的化解以及企业竞争力的优

化提供完整的支持。一定要加强对法律因素应用价值的重视，尤其要对劳动合同期限所具备的多方面价值予以分析，使更多与人力资源管理业务相关的信息都可以得到广泛的价值认知，确保劳动报酬管理及社会风险控制等措施的价值得到充分显现。人力资源发展和管理需要强化对侵权事件的重视，尤其要对影响企业正常竞争活动的因素进行总结排除。要对现有的员工进行法律培训，将劳动合同法作为主要学习内容，使员工可以养成依法维权习惯。

（五）建立切实可行的选拔干部制度

对于一些企业，选拔干部的过程一般是高层决定下一层的任用模式，人力资源部门会将所谓的“入选名单”提供给高层干部，并提供相应的评价和介绍，再由高层个别领导决定人选。这种模式缺乏客观性，也充满了上层的主观意愿，在人才的选拔上存在主观性，缺少公开、公平与公正，甚至产生腐败。因此在干部的选拔方面，企业必须要建立完善的人才选拔任用机制，充分利用民意，严格选拔流程，有效执行落实，这样才能充分体现企业的公开、公平和公正，让员工充分感受到企业的真诚与责任，充分维护好企业员工的利益。此外在制度的建立方面一定要本着认真谨慎的态度，完善相关细则及配套制度，提高制度的可执行性。

（六）合理开展企业内部的工会组织建设

企业与广大工作人员之间的利益平衡是和谐劳动关系

的中心，要注重维护全体工作人员在人格尊严层面的平等性。第一，要充分利用工会组织的职权保护和谐有序的劳动关系。企业可在具体的人力资源管理中实施工会制度，工作人员依照工会的规范制度，积极主动的交流工作，进而创造和谐的劳动关系。第二，要积极发挥企业内部工会组织在改善优化企业内部全体工作人员基本性人际关系格局方面的重要作用，结合工作人员所从事的岗位，以及在特定时间阶段的基本生活情况，为其提供适当形式的人文关怀，确保企业工作人员能够充分感受到来自集体的关怀和温暖。第三，企业内部工会组织，要通过组织开展形式多样的文体活动，促进企业内部不同部门之间的工作人员相互交流沟通，在建立广泛覆盖的企业内部人际关系网络的条件下，改善提升企业内部劳动关系的和谐度，助力企业各项业务活动的优质高效有序发展。

（七）树立新的劳动关系观念

在新的劳动关系观念中，人才资源观是比较核心的重要内容，需要确保各个企业人力资源管理人员能够充分意识到人才对于自身发展的重要价值，进而更加重视自身工作，能够为人力资源管理工作投入更高的资源，加大人才投资力度，不论是在人才引入还是在企业员工培训方面，都需要加大支持力度。从企业未来发展定位上来看，应该重点围绕着知识型企业进行努力，确保自身能够具备充足的人才储备，避免

人才方面因为相关因素限制，而影响企业未来发展。当然，这种新的人力资源管理理念不仅仅是对于人资部门及其工作人员而言需要转变，更是需要促使企业管理人员意识到知识经济时代下人才的重要价值，如此才能够在企业整体发展中更加关注人力资源管理。

三、结束语

总之，在企业的发展过程中，和谐的劳动关系是其动力的源泉，所以企业的长远发展必须要建立在和谐的劳动关系基础上，而要实现和谐劳动关系，人力资源管理部门需要充分发挥其有效的职能，并且通过多种科学的方式来有效推动企业健康和谐发展。

参考文献：

[1]李长智. 和谐劳动关系建立与企业人力资源管理优化分析[J]. 现代商业, 2018, 32: 51-52.

[2]姚昕孜. 和谐劳动关系建立对企业人力资源管理的调整[J]. 现代国企研究, 2018, 12: 38.

[3]代璐璐. 和谐劳动关系构建对企业人力资源管理的优化[J]. 经贸实践, 2018, 03: 229.

浅议强化对外开发国有企业政治监督的有效路径

锡林郭勒盟山金阿尔哈达矿业有限公司 仲君维

锡林郭勒盟山金阿尔哈达矿业有限公司作为山东黄金集团对外开发一线的国有企业，在全面准确理解和把握政治监督内涵及其要求的基础上，如何找准职责定位、有效履行监督责任，高效监督公司党委主体责任、纪委监督责任、党委书记第一责任人责任、领导班子“一岗双责”的四责协同机制履行到位，积极探索推进基层对外开发国有企业政治监督的有效途径和科学方法，是一项极具现实意义的重要课题，也是推动新时代新征程有色金属矿山纪检工作高质量发展的重要内容。

一、对外开发国有企业政治监督的工作内涵

（一）强化政治监督是对外开发国有企业基层党组织监管的必然要求

对外开发基层一线的国有企业是国民经济的重要力量和社会主义市场经济的重要支柱，加强有效监督管理，是充分发挥基层企业纪检机构“监督保障执行、促进完善发展”积极作用，实现矿山纪检工作高质量发展的重要路径。

（二）突出政治监督是加强对外开发国有企业政治建

设的重要保障

履行党要管党全面从严治党政治责任，坚持党的领导、加强党的建设是对外开发基层国有企业的“根”和“魂”。《中共中央关于加强党的政治建设的意见》对新时代党的政治建设作出系统部署，并要求“强化政治监督，着力发现和纠正政治偏差”。强化党的政治建设的组织实施，必须加强监督执纪问责，把政治监督挺在前面，以政治监督确保企业党的政治建设得以全面贯彻执行。

（三）履行政治监督职责是对外开发国有企业纪检部门的重要工作责任

国有企业纪检部门本质上是政治机构，其职责定位明确了旗帜鲜明讲政治是第一位的要求，这就决定了对外开发国有企业纪检部门在监督履职的本质上是政治监督，要从政治上审视所在企业基层党的政治建设情况，并且从政治高度审视各个领域的工作，从中发现问题、指出错误、纠正偏差，提出解决困难问题的意见建议，督促及时抓好整改落实，切实做到“两个维护”，坚持、完善和不断强化党的领导。

二、对外开发国有企业在政治监督实践过程中存在的问题

（一）政治思想上重视程度不够深

当前在部分国有企业的政治监督过程中，监督重视力度

不够，部分国有企业领导干部在政治监督上走过场，有的干部对政治监督理解不透彻、不深入，有的干部则认为政治监督只是当前特殊时期的重要政治任务，不久后反腐败就会开始转向、纪委就要“拉闸放水”了。

（二）工作责任上清晰程度不够明

在谁来监督的问题上，部分国有企业党委对履行政治监督的主体责任认识不深、定位不清、职责不明，认为政治监督是纪检部门的具体业务，对“落实党委主体责任”满足于开会、讲话和签责任状，认为这样就履行了第一责任，很少直接过问、具体研究和推动党风廉政建设相关工作，具体指导和检查落实不够深入，甚至向上级报告落实主体责任情况都“打包”由纪委承担。

（三）机制体制上合理程度不够到位

在当前对外开发国有企业的监督过程中，很多企业在内部监督上形成了自身的管理体系，但在实际的管理中，存在管理层级比较多，导致上级单位全面从严治党责任意识较强、下级单位较弱的情况，“上热中温下冷”问题突出。关键环节管理制度不够完善，上级纪委对下级党委监督不够，将工作压在下级纪委身上，而同级监督尚未找到有效监督途径，导致纪委既当“裁判员”、又当“守门员”，工作抓而不实。

（四）监督检查手段模式上不够全面

目前，政治监督的方式主要还是听取汇报、个别谈话、查看台账资料等常规途径，容易造成重复监督，监督效果也不理想。同时，因为纪检队伍力量不足，更多更主要的是采取自查自纠的监督手段，一些单位在开展工作中避实就虚、避重就轻，向企业纪检部门反映问题不全面、不及时，敷衍了事，缺乏协作配合，没有扭住关键点。

（五）监督对象上还有错位现象

在谁监督与监督谁的问题上，很多国有企业将政治监督的对象放在一般管理人员身上，没有聚焦于领导干部群体，有关职能部门忌讳对“一把手”和领导班子成员进行监督，领导班子内部也没有形成相互批评的应有氛围，一些班子成员对“一把手”普遍是言听计从，服从命令听指挥，根本谈不上真正监督。

（六）责任追究上工作力度不够大

虽然建立了“一案五查”和责任追究制度，但问责追究刚性不足，存在“两多两少”现象：即处理一般干部多，倒查领导班子成员特别是“一把手”责任少；通报批评、诫勉谈话等组织处理多，追究纪律责任少。有的基层单位在责任追究方面怕影响单位荣誉，不仅自己不追究责任，甚至在上级追究责任时，还通过各种方式打招呼、做工作，进行疏通关系大事化小、小事化了。在实施责任追究时，没有建立有

效的责任追究结果落实落地以及公开制度，难以保证责任追究公平公正。

（七）落实考核上仍有不实不真情况

无论是半年开展的“督导检查”，还是年底开展的“责任考核”，考核的主要对象从党委异化为纪委的工作情况，存在“走马观花”“蜻蜓点水”的不良现象，很难沉下去真正发现问题，导致单位之间巡查考核结果相差无几、大同小异，督促指导甚至考核也就成了流于形式。

（八）政治素养上依然存在担当重任不够的方面

一些纪检干部还不能完全适应国家监察机制体制改革后的新形势和新任务的需要，离“政治过硬、本领高强、作风优良”的目标要求还有较大差距。一些基层纪检干部政治敏锐性不高、鉴别力不强，监督工作普遍存在就事论事，面容并浅显，看不到背后隐藏的深层次政治问题。一些纪检干部只熟悉党章党纪党规，但对如何把监督执纪问责与深挖背后的政治问题有机结合起来，显得茫然，不知所措，该怎样监督、监督什么、如何监督则一头雾水。

三、加强对外开发国有企业政治监督的对策路径

（一）进一步强化政治监督意识

政治监督是加强党的政治建设，保障党的政治领导力，发挥党的政治优势的必然要求。加强政治监督，首先要解决

好领导干部的思想认识问题，真正把党风廉政建设和反腐败斗争纳入公司党委总体工作布局，把主体责任放在心上、抓在手上、扛在肩上。从讲政治的战略高度重视政治监督，增强“两个维护”的政治自觉，守责、担责、负责、尽责，一以贯之、坚定不移全面从严治党向基层延伸。

（二）特别注重上下级、同级监督的有机融合

加强政治监督特别是对“一把手”和领导班子成员的监督，在增强同级监督力度的同时要强化上级监督的强度。一是要把内部巡察制度规范化、制度化和常态化，加强对“一把手”的监督质效。二是强化纪委监督的独立性和权威性，推动纪检监察机关双重领导体制的具体化、程序化。三是加强上级纪检监察机关对下级纪检监察机关的监督，做实做细对下级党组织的有效监督约束，更能推动担当履职。四是一定要坚决隔断监督者与被监督者的利益联系，使“一把手”及其领导班子成员始终处在严格的民主监督之中，并强化同级监督工作力度。

（三）大力改进政治监督的有效方式方法

明确政治监督重点，聚焦落实“两个维护”，持续净化政治生态，严肃党内政治生活，发展党内政治文化与廉洁文化，整治职工群众身边腐败和作风问题，展开有效的政治监督，通过分解监督要点、列席会议、实地调研、协助开展巡

察、研判重大意识形态领域风险点或敏感事件、评估问题整改落实情况等，持续深化“三转”到位，及时发现并解决问题；通过运用约谈提醒、纪律检查建议、监督通报、追责问责等手段督促整改落实，将整改情况与责任部门和责任人的绩效考核挂钩；采取强化对党组织的考核评价、建立政治监督清单、完善廉洁档案、做好审查调查“回头看”、用身边事教育身边人等措施方法，不断促进政治监督成效的持续提高。

（四）突出抓好重点监督对象的履职尽责

在监督对象上，重要的是突出对“关键少数”的关注，特别是要抓住“领导干部”这个“关键少数”，一方面要加强对企业领导班子成员、关键岗位、重要人员的政治监督，特别是“一把手”；另一方面要督促同级党委做好对下级党组织“一把手”的政治监督。

（五）推动强化监督检查结果的正确运用

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照中央关于形成以管资本为主的国有资产监管体制的决策部署，大力推进监管体制机制创新，以党内监督为主导，打造纪检监察监督、巡察监督、审计监督、业务监督、职工民主监督和社会监督“六位一体”监督协同机制，推动各类监督有机贯通、相互协调，实现监督资源有效整合、监督内容

全面覆盖、监督成果及时共享。监督执纪问责是“三位一体”的，形成了党内监督从发现问题到责任追究的完整逻辑链条，要求必须提高政治站位，注重从讲政治的战略高度一体推进，形成监督合力、增强监督实效，逐步构建起具有山金特色的监督协同机制，为实现企业更高质量发展提供有力保障。

（六）充分利用并发挥好责任考核的成果效能

责任追究是保证企业党委主体责任落实的“利剑”，要形成责任分解、检查落实、政治监督、倒查追究的完整环节衔接，将日常与年终的检查考核紧密结合起来，对责任落实情况进行常态化、全过程监督把握，对履行主体责任存在苗头性、倾向性问题的有关党组织，及时下发纪律检查建议书，对“一岗双责”落实不力、重点工作推进不力、廉洁从业不严的责任人，实施“廉政约谈”“提醒谈话”，以监督考核的紧密结合推进公司党委主体责任履职有痕、考核有据。把考核结果作为对领导班子总体评价和领导干部业绩评定、奖励惩处、选拔任用的重要参考依据，对考核末位者进行通报批评，严肃追责问责。

（七）持续提高纪检干部的综合能力素质

对外开发国有企业基层一线纪检干部，要认真学习领会习近平总书记和十九届中央纪委系列全会对政治监督作出的重要安排部署，在监督检查上要把“准”方向，坚持“快”

节奏，突出“硬”力度，进一步强化政治监督能力，提高政治监督本领，要全面清晰地掌握了解对外开发国有企业经营运行的各流程和各环节，找准涉及重大决策部署和权力运行的关键节点，透过表象看本质，检验决策部署落实和权力运行的实际效果，不断强化业务技能，提升综合履职本领。

浅谈新时代加强国企党建引领和保障

中国黄金集团建设有限公司 芦莲莲、魏晓瑜

【摘要】本文以中国黄金集团建设有限公司在企业发展过程中，尝试以加强企业党建工作，引领和保障中心工作全面提升，破解发展难题为例，阐述了在新时代背景下国有企业坚持党的领导、加强党的建设，铸牢国有企业的“根”和“魂”，发挥国有企业党组织的领导核心和政治核心作用，把党的组织优势和政治优势转化为企业发展优势，为扎实做好国资央企改革发展和党的建设各项工作注入强大动力。

【关键词】 国企党建 引领 业务

2019年7月9日，习近平总书记在中央和国家机关党的建设工作会议上强调，党建工作应着力于围绕中心、建设队伍、服务群众来推动党建和业务深度融合，坚持党建和业务全过程的谋划与部署。中国特色社会主义进入新时代的背景下，国有企业是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，更应有责任、有必要在业务工作中全面加强党的领导与建设。然而现实中，为加强党建而忽视生产经营，或者边缘党建而单线操作业务，“两张皮”和顾此失彼现象时有发生，滞后企业改革发展脚步。因此，国有企业党组织坚决压实“两个

责任”，各级干部坚定履行“一岗双责”是责任所系、使命所在，将党建与深化改革、提质增效、精细化管理、文化建设等工作层层融合，逐步探索并画好企业党建与业务“同心圆”。

一、新时代企业党建与业务“同心向党”的内在联系

十八大以来，中国在共产党领导下取得了举世瞩目的伟大成就，经济总量占世界经济的比重达百分之十八点五，提高七点二个百分点，稳居世界第二位；人均国内生产总值从三万九千八百元增加到八万一千元；关键核心技术实现突破，战略性新兴产业发展壮大。这其中，国有企业为我国经济社会发展、科技进步、民生改善、国防建设作出了历史性贡献，功不可没。2016年10月全国国有企业党的建设工作会议召开后，国有企业要坚持贯彻新发展理念、推动构建新发展格局，在推动党建与业务融合创效过程中，以“三需要”筑牢“同心向党”活力根基。

破惯性、转思维，思想共识上需要正确看待融合。党建和业务对新时代国有企业发展来说，是“一体两面”的关系：党建为业务提供方向引领、思想基础、组织保障和干部人才支撑；业务为党建提供落地载体、实施实体、见效客体。只有正确看待二者的融合，才能相得益彰、蓬勃发展。

提质效、解难题，业绩标准上需要有效促进融合。抓党建时紧密结合业务发展需求，使党建工作成绩在业务发展成

绩上真正得到体现；抓业务时破解制约发展难题，紧紧跟随党建旗帜引领，用业务推动成效反映党建工作成绩，避免急功近利、短期行为。党建成效必须通过企业经营发展成果进行实践检验，两者互为依托、有效促进。

守初心、担使命，政治要求上需要严格体现融合。不抓融合、抓不好融合的国有企业是政治上不成熟、业务上难发展的关键，要将讲政治、抓党建、强业务贯穿融合到建章立制、改革发展、综合考评的全过程、各方面，才能充分发挥党的政治优势和组织优势，善学善用、善治善能。

二、新时代国企党建与业务“同心聚力”的实施关键

习近平总书记指出，国有企业党建工作要坚持服务生产经营不偏离。只有把提高企业效益、增强企业竞争实力作为国有企业党组织工作的出发点和落脚点，以企业改革发展成果检验党组织的工作和战斗力，才能从根本上落实党对国有企业的领导，发挥党组织对国有企业改革发展的把关定向作用。

一是毫不动摇坚持和加强党的领导，落实“特”字要求，筑企业发展之根。习近平总书记强调，中国特色现代国有企业制度，“特”就特在把党的领导融入公司治理各环节，把企业党组织内嵌到公司治理结构之中。国有企业要坚持把党建工作与生产经营同时部署、同时落实、同时检查、同时考

核，“一把手”做到重要工作亲自部署、重大问题亲自过问、重点环节亲自协调、重要案件亲自督办，推动落实主体责任，督促落实“一岗双责”，全面加强党的领导。

二是毫不动摇加强干部员工思想建设，立足“转”字求变，塑企业之魂。党的十八大以来，习近平总书记多次发表关于国有企业改革发展和党的建设的重要论述。深化国有企业改革，关键在于求变。尤其在新形势下，企业发展面临着内外部各种不同考验，我们更加深刻认识到，企业要发展就必须抓党建强党建，转变思想、求新求变，切实加强全员思想建设。

三是毫不动摇强化党建业务融合，突出“融”字实效，聚企业发展之力。

坚持旗帜鲜明地讲政治、铸忠诚，切实把“两个维护”落实到行动上、融入进工作中，从严从实强化“三基建设”，通过落实“四同步四对接”加强组织建设、层层压实责任保障基础工作、选优配强建队伍提升基本能力。各级党组织要切实担负好直接教育党员、管理党员、监督党员，组织群众、凝聚群众、服务群众的职责，与党建制度化规范化相融合，永葆共产党员政治本色。

三、新时代国企党建与业务“同心汇智”的探索实践

中国黄金集团建设有限公司（以下简称中金建设）成立于 2011 年，是中国黄金集团有限公司的全资子公司，连续两年入选“科改示范行动”，北京市高新技术企业，拥有施工总承包及专业承包 9 项壹级资质和冶金行业、建筑行业 2 项专业甲级设计资质，板块业务主要包含工程设计、施工、装备制造、科技研发等，涉及矿山冶金、房屋建筑、公路市政及节能环保等多个领域。2019 年，国资委推动中央企业要加大结构调整，尽快回归主业并突出主业，中金建设积极响应上级党委号召并在“十四五”规划中明确了“立足企业持续健康发展，聚焦服务中国黄金集团主业”的战略定位。

近年来，中金建设充分发挥自身矿山工程施工优势，围绕矿山建筑施工、露天剥离与井下采掘、技改项目、服务类项目、矿山设备加工与安装、尾砂综合利用 6 大类，打造集团内部专业化矿山施工板块并累计中标集团内 22 个项目，金额共计 25.46 亿元，其中包括内蒙古矿业有限公司 2022-2024 年度采剥工程、湖北三鑫矿区安全环保综合整治工程等。

良好的发展形势与发展机遇促使中金建设大胆探索、奋勇拼搏，但现实中还面临许多问题和挑战：聚焦矿业主业过程中设备、技术、人才短缺；改革发展过程中战略目标不清晰、权属企业定位不精准；转型发展过程中，核心竞争力、

科技创新能力不足等等，这些问题和挑战不及时解决或处理不当，都会严重影响和制约中金建设未来发展。公司党委清醒地认识到，前进道路上的“荆棘”与“坎坷”，躲不开也绕不过，就是要勇于“披荆斩棘”“爬坡过坎”，敢于迎接挑战、战胜困难。

（一）不断提高思想政治能力，在攻坚克难、干事创业中把方向

高质量抓落实，中金建设党委创新“五学联动”机制，通过党委督学、班子领学、板块联学、支部促学、线上自学的方式带领广大干部职工学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，结合实际围绕企业改革发展、解决历史遗留、为职工办实事等主题，开展集中研讨并落实进板块调研解决的重点方向。**高效率重督导**，中金建设党委落实“四同步 四对接”，特别创建“项目工地红色服务中心平台”，收集外来务工人员党员信息、渗透党建思想、参与党建活动；“双标准 双示范”党支部活动，对板块及项目开展全覆盖、多层次的党建督导。**高要求稳推进**，督导板块各级党组织落实发展党员、“三会一课”、民主评议等，按照季度自查、半年督查和年末考核的方式，切实加强基层党支部战斗堡垒建设；贯彻全国国企党建会精神，针对 7 大对标 25 项“回头看”重点任务，已完成 23 项其余 2 项长期整改中。**高标准办实**

事，推动建立“我为群众办实事”实践活动长效机制，紧盯“发展面临的难点、群众面临的难事、基层面临的难题”，确定了78项清单，至今已累计办结75项并获得职工群众广泛好评，完成率96.1%。

同时，公司党委为了让员工能够更好地投入在日常工作中，感受到家的体贴和温暖，设立亲情帮扶基金、拓展补充医疗保险（涵盖子女看病费用报销）、保障板块员工薪酬上涨、开展各类技能培训、覆盖项目人员体检等。中金建设响应中国黄金集团号召率先入驻中金科创基地后，迅速配备了员工餐厅、宿舍、篮球场、健身室等，既支持了集团公司推进盘活闲置资产工作，又充分满足了员工多样化的需求，公司党委用党建把脉企业管理、渗透人文关怀，不断巩固全国国有企业党建工作成果。

（二）不断提高改革攻坚能力，推动发展、解决难题中管大局

面对制约板块改革发展的重难点问题，中金建设党委在全板块通过战略研讨、统一思想、凝聚共识，细化责任并采用“招贤榜”方式推进解决，梳理了包括解决企业历史遗留问题、大额应收账款回收、闲置资产盘活、参股企业退出、平台公司清算、在册不在岗人员安置和资质申办管理7大方面21项重难点开启“攻坚战”。

解决企业历史遗留问题。在中国黄金集团党委的坚强领导和专项工作组的统筹推进下，中金建设按时完成了中十冶破产清算法院受理工作、中十冶与破产管理人完成管理权移交工作，当年中金建设利润增加 2.91 亿元，所有者权益增加 6.1 亿元，资产负债率降低 16 个百分点(从 99% 下降到 83%)，止住了每年 1.6 亿元的“出血点”。**推进大额应收账款回收。**中金建设党委一方面瞄准“靶心”工作，督促狠抓农民工实名制、工程预结算、区域公司管理试点、推进专项改革和实施企业间“一对一”帮扶；另一方面化解应收款难题，甲玛、四平、惠州项目等多个项目的大额应收账款累计回收金额 4.78 亿元。**聚焦治理扭亏控亏工作。**一是大力推进亏损治理专项行动，取得显著控亏成效。近两年板块亏损企业户数由 6 户降至 4 户，亏损企业合计亏损额由 2.48 亿元降至 4600 万元，连续 3 年完成集团公司专项工作目标。**狠抓改革任务不放松。**一方面创新宣传改革三年行动，利用公司新媒体网络平台开展学习宣传，在全板块形成了浓厚的改革氛围；推进“对标提升行动”，进一步提升核心竞争面，积极推动企业科技创新力度，2021 年再次取得“高新技术企业”资质证书，板块共拥有专利 69 项，本部拥有专利 55 项，2022 年截至 10 月，本部申报专利 28 项，取得专利证书 18 项。

2022 年初，公司党委按既定标准对完成揭榜任务的团队

兑现奖励金额 22 万元。可以说，“招贤榜”是中金建设党建引领企业破解重难点问题的关键实招，也是凝聚员工团结意识和调动积极性的有力举措。

（三）不断提高科学决策能力，在压实责任、组织建设中促落实

严把关，聚焦“真问题”导向，强化党委责任担当。中金建设党委结合实际，制定《“三重一大”决策制度实施办法（修订稿）》《党委前置研究讨论重大经营管理事项清单（修订稿）》等新的制度体系，明确党委、董事会、经理层决定重大事项的要求、程序和职责范围，严格按照“四种形态”要求，遵循“三个区分开来”，聚精会神抓研究谋划、抓部署推动、抓督促落实，近两年共召开党委会议 49 次，研究选人用人、重大投融资、改革改制等“三重一大”事项 244 个，其中前置审议总办会 91 项涉及重大经营管理的议案事项。

稳常态，紧扣“高质量”要求，把好廉政反腐大关。中金建设纪委坚持不断强化政治监督，压实各级主体责任，把贴近生产经营实际和日常监督相结合，按照工作机制，通过监督企业预算、管理执行、招投标、资产评估等工作流程，检查“三重一大”决策制度、选人用人、落实党风廉政建设

“两个责任”等工作的落实情况，促进监督制约机制的形成，从而更好地发挥好纪检监察工作的各项职能。

明导向，坚持“选管用”制度，强化人才队伍建设。中金建设本部及6户子企业现已全部实施经理层任期制和契约化管理，经理层成员全部签订“两书一协议”；板块企业推行干部竞争性选拔，西北区域总公司召开中层干部竞聘会，最终聘用14人，其中“80后”占比50%；中金钢构对7个中层职位进行了重新选拔，其中“80后”占比85%。2019至2022年，本部两次开展中层岗位公开竞聘，现中层干部“80后”13人，占比54%，“90后”3人，占比12.5%，社会化选聘了矿业分公司副总经理1人、设计研究院负责人1人，从上至下选人用人更加灵活，全面实现“能进能出”“能增能减”。

四、新时代国企党建与业务“同心永驻”的建议

《格言联璧》中提到：“不体认，便如电光照物，一毫把捉不得；不躬行，便如陆行得舟，一毫受用不得。”2016年10月全国国有企业党建工作会议召开之后，国企党建工作节奏一日千里、突飞猛进，党建工作正在朝着专业化、规范化、制度化的方向发展。面临新时代背景下的新要求以及“十四五”时期的新任务，除了要注意避免融入生产经营不紧的情况，国企党建还要下功夫规避创新力度不够、亮点品

牌不多、工作开展不平衡、党建队伍能力素质有待提升等问题，要主动承担起党建责任，变挑战为动力，打造重要节点、构建重要通道、用好重要力量，找准改革定位和突破方向，分析形势、躬行勤勉。

一是要突出抓思想建设，紧扣学习成果转化。充分发挥党委理论学习中心组集体学习的引领示范作用，坚持先学一步、学深一步、学精一步，实现真学、真懂、真信、真用；充分发挥思想宣传阵地作用，加大党务培训力度；适应“互联网+”的时代特点，以生动活泼形式宣贯党中央政策精神和上级党委的决策部署。

二是要突出抓品牌建设，重视党建品牌影响。全面聚焦“活力党建”品牌建设，进一步明确“工作主题化、主题抓手化、抓手品牌化、品牌成果化”，着力打造“一支部一特色”+“一区域一示范”，将党建全面嵌入企业治理的关键环节。

三是要突出抓组织建设，锻造坚强战斗堡垒。从严自查“四个化”问题，做到立行立改；配齐配强党建工作力量，理顺管理流程；切实落实组织制度，严肃组织生活；坚持党管干部原则，科学选拔任用干部；加强基层党组织建设，充分发挥战斗堡垒作用；建立完善党建工作考核评价体系，形成党建工作机制；强化基本工作保障，确保党建工作落实。

四是要突出抓作风建设，营造积极向上氛围。破除“小富则安、小进则满”安于现状的思想，保持抢抓机遇、永不懈怠的创业意识；破除“等待观望、怕苦畏难”的等靠要思想，保持迎难而上、团结拼搏的精神状态；破除“不思进取、无所作为”的唯条件论，保持不甘落后、奋发有为的进取精神。

五是要突出抓文化建设，凝聚企业发展正能量。加强宣传思想文化工作，强化意识形态责任制，提升国企品牌地位和行业影响力，围绕企业重点工作、聚焦基层项目一线、挖掘科技创新方向、推进精神文明建设等等方面，加大企业文化宣贯力度，厚植宣传价值理念，树立优秀先进楷模，凝聚企业发展正能量。

“群之所为，事无不成；众之所举，业无不胜”，国企党建在新时代的背景下，要充分发挥党组织优势实施联建共建，将广大党员干部职工拧成一股绳，坚定信心、创新思路、奋发图强，把提高企业效益、增强竞争实力、实现国有资产保值增值作为国有企业党组织工作的出发点和落脚点，以企业发展成果检验党组织的工作和战斗力，借助国企改革的“东风”，启航高质量发展新征程。

五、结语

抓好国有企业党的建设引领和保障生产经营，把党建工作成效转化为企业发展动能，互融互进、同频共振，推动国有企业“做大做强做优”，是新时代下每个国有企业需要认真研究的课题，需要不断创新和探索企业党建工作新举措，通过创新引领体现党的力量，不断加强党的建设，全力促进企业生产经营管理和经济社会发展。

参考文献：

- [1] 《习近平在全国国有企业党的建设工作会议上强调：坚持党对国有企业的领导不动摇，开创国有企业党的建设新局面》（新华社北京 2016 年 10 月 11 日电）
- [2] 《习近平关于国有企业改革的重要论述摘编》
- [3] 《习近平谈治国理政》一、二、三卷

探索实施“171”工作模式 推进清廉国企建设向境外企业延伸

——国有企业加强境外腐败治理工作的实践与思考

杭州钢铁集团有限公司 陈柳兵

习近平总书记在十九届中央纪委四次全会上强调，要加大国有企业反腐力度，完善境外国有资产监管制度。贯彻落实中央对国有企业境外腐败治理工作的新精神新要求，国有企业可以探索实施“171”工作模式（即明确一个总体要求、建立七项工作举措、严明一个考核机制），深入推进境外腐败治理各项工作，服务保障企业“走出去”，扎实推动企业高质量发展。

一、充分认识加强国企境外腐败治理的重要意义

（一）治理境外腐败是践行“两个维护”的具体体现

治理国企境外腐败，关系国家政治、经济安全，关系企业高质量发展进程，习近平总书记高度重视国企境外腐败治理，多次强调要规范企业海外经营行为，完善境外国有资产监管制度。加强境外腐败治理工作，是深刻领会总书记重要指示精神，提高政治站位和政治自觉，不折不扣落实落实党中央决策要求，以实际行动践行“两个维护”的重要体现。

（二）治理境外腐败是落实全面从严治党的必然要求

海外不是法外，境外企业和人员不应成为全面从严治党的“盲区”。自觉将习近平总书记关于全面从严治党的重要要求体现在现代企业治理体系建设中，把党风廉政建设与反腐败工作责任融入企业经营管理全过程，让境外企业的投资经营各项活动与管党治企工作一体谋划、共同推进，是推进全面从严治党向境外延伸的重要方式。

（三）治理境外腐败是推进清廉国企建设的题中之义

近年来，浙江省遂昌金矿有限公司对清廉国企建设作出系统谋划部署，营造了风清气正政治生态。打造清廉遂金是“四个遂金”建设的重要组成部分、是推进企业高质量发展的重要环节之一，坚持内外并重，让清廉国企建设向境外企业延伸，推动境外国企政治生态持续改善优化，能够为清廉国企建设提供金矿经验、金矿样本。

二、精准分析当前国企境外腐败治理存在的问题

如何把中央纪委、省委和省纪委对境外腐败治理工作与企业高质量发展结合起来，与纪检监察工作紧密结合起来，更好地推进境外腐败与境内腐败协同治理，是国有企业加强党风廉政建设、把全面从严治党引向深入的一项重要课题。在当前的工作实践中，国企境外腐败治理工作还存在如党建工作不够实、日常监管难以到位、人员交流轮岗相对困难、制度建设还有缺失等问题，如何形成有效的协同监管机制还需进一步探索。

三、“171”工作模式的主要做法

针对上述分析查找的问题，国有企业应坚持“三不”一体推进国企境外腐败治理，加强对境外投资经营活动的监督管理，保障境外国有资产安全，探索实施“171”工作模式。

（一）明确一个总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实国有企业境外腐败治理工作的新部署新要求，切实履行管党治党政治责任，坚持内外并重，严密防范、严肃惩处腐败和不正之风，推进清廉国企建设向境外企业延伸，推动境外企业政治生态持续改善优化，使清廉成为干部职工共同的价值追求和自觉的行为准则，为维护国有资产安全、推进企业高质量发展提供有力保障。

（二）建立七项工作举措

1. 建立工作协调机制。坚持党对境外企业腐败治理工作的统一领导，建立完善境外腐败治理工作协调机制，成立企业境外腐败治理工作领导小组，由企业党委书记、董事长担任组长，总经理、党委副书记、纪委书记、分管副总经理任副组长，纪检监察室、综合办公室、党委组织部（人力资源部）、财务资产管理部、战略投资部、审计部、法律事务部等为成员单位，领导小组下设办公室在纪检监察室。明确要求各相关二级单位根据实际情况建立境外腐败治理工作协调机制，进一步加强统筹协调，把惩治、监管、预防等力量

有效整合起来，协调推进治理工作。

2. 开展情况摸排工作。把推进境外腐败治理工作作为一项重大的政治任务，在企业范围内开展一次境外企业情况排查工作，由各相关部门牵头，全面摸清下属各级企业境外分支机构设置、党组织建设、生产经营、廉洁风险、人员配备、股权代持、从业人员本人及其配偶经商办企业等情况，认真梳理、排查现有的与境外业务、管理相关的各项制度建设情况，进一步夯实工作基础，做好有效监管。

3. 因地制宜建章立制。坚持用制度管人、管事、管权，认真执行国家、省委省政府出台的关于境外投资监督管理、财务管理、项目管理等规定。根据上级工作要求，赴有关省属企业调研学习境外企业管理的好经验、好做法。在此基础上，结合企业实际，建立系统管用的境外企业管理制度体系。由组织部门指导和督促落实境外党建工作，牵头研究境外人员的选拔任用、履职考核、任期制、登记备案等制度，加强对境外经营管理人员的管理。由外事管理部门做好境外人员因公出国（境）管理和监督工作，牵头研究证照管理、到第三国商务出行等管理制度。由财务资产管理部门强化境外业务、资金的监管，牵头研究外派财务负责人选派、财务资金使用、业务审批流程、资产监管等方面的制度，强化财务风险管控。由战略投资部门加强对外投资合作业务的监督管理，牵头研究境外企业股权代持方式、投资决策、投资追责等方

面的管理制度。同时，要求相关二级单位指导境外企业结合当地消费水平、风俗习惯和国际规则，明确相关费用标准，建立健全“三公”经费、财务报销、物资采购、差旅报销、工资及福利费发放等关键领域和环节的规章制度，把党纪党规融入境外企业制度体系建设中，让制度建设做到符合国家法律规定、符合当地法律规定、符合国际化经营实际。

4. 压紧压实党建责任。紧紧抓住“关键少数”，把落实党建和党风廉政建设责任制情况纳入境外企业领导班子和主要负责人履职考核评价的重要内容，严格执行境外企业负责人日常向党委、纪委书面报告工作和回国期间述职述廉、廉政谈话等制度，增强境外工作人员遵守廉洁从业规定的自觉性。由组织部门牵头研究关于加强境外企业党建工作的实施意见，指导相关二级单位党委实事求是、因地制宜建立境外基层党组织，严格落实境外党建党组织机构、党员身份、党内职务、党内活动、党内文件“五不公开”要求。由纪检监察机构探索纪检组织建设，确保国有资产在哪里，党的阵地、党的影响覆盖到哪里，监督检查就跟进到哪里。

5. 加强廉洁风险防控。加强企业层面对境外廉洁风险的统一管控，在境外企业和项目中全面开展全岗位廉洁风险排查工作，紧盯关键人员和关键岗位，紧盯资金使用和投资项目管理等关键环节，落实风险防控措施，及时堵塞监管漏洞，着力构建科学有效的境外廉洁风险防控体系，打造无违规决

策、无损害企业利益、无违规违纪的境外廉洁示范工程。

6. 强化执纪问责力度。加强境外腐败问题线索管理，畅通信访举报渠道，扩大问题线索来源。加大对境外违纪违法问题的查处力度，对境外腐败案件发现一起查处一起，严肃追责问责，形成震慑。同时，注意内外有别，坚持只做不说。强化请示沟通，明确相关二级单位纪检机构发现涉外问题线索、调查涉外案件要第一时间先向企业纪委报告。

7. 发挥专业监督作用。深化拓展“四责协同”机制，充分发挥党委领导、纪委牵头、职能部门专业监督共同参与、各司其职的大监督体系作用，强化巡察、审计、财务监督，推动各责任主体齐抓共管。由巡察机构根据五年巡察工作规划安排，适时派出境外巡察组对境外企业开展一次专项巡察，着重查找问题，并在管控体系、制度建设、管理监督等方面提出有针对性的意见建议。由审计部门适时组织审计境外投资、运营和资产管理等情况，聚焦境外经营投资立项、决策、签约、风险管理等关键环节，对重大决策机制、重要管控制度和内控体系有效性进行监督。由法务部门加强境外投资项目合同抽查力度，提供法律支持和保障。

（三）严明一个考核机制

国企境外资产是国有资产的重要组成部分，有效防范境外投资经营风险，直接关系到国有资产的整体安全和保值增值。为此，企业党委要把境外腐败治理工作纳入党风廉政建

设责任制考核，作为二级单位领导班子综合考核评价和领导人员业绩评定、选拔任用的重要依据。同时，明确纪检监察机构在境外腐败治理工作中的组织协调作用，要求加大检查考核力度，对因工作落实不力出现问题的个人和单位，按照有关规定，严肃追究责任。

四、工作启示

探索实施境外腐败治理“171”工作模式，既明确工作总体要求，又结合企业实际制定七项工作举措，同时严明了考核机制，严格落实党委全面从严治党主体责任、主要领导“第一责任人”责任、班子成员“一岗双责”和纪委监督责任，健全完善分析研判、监督协作、巡察联动、考核问责等工作机制，推动各责任主体齐抓共管、高效协同，把境外企业廉洁风险防控贯穿于境外党建工作、投资经营活动全过程，以坚强有力的措施强化监督管理，能够为维护国有资产安全、推动企业高质量发展提供有力保障。

对新媒体背景下企业如何开展党建工作的 思考与探索

长春黄金设计院有限公司党委办公室 宋琳

面对日趋严峻的市场竞争环境及新时期改革的严峻形势，党建工作虽然能够为企业核心竞争力的提升、科学发展战略的制定提供重要帮助，但也同样提出了更高的工作要求，尤其是在企业党建工作对象、工作内容、工作环境均发生较大变化的情况下，如何做好新时期的企业党建工作，更是成为了困扰很多企业创新发展和改革的巨大难题。由此可见，党建工作创新对于当前很多国内企业来说都显得十分重要，而依托新媒体环境对企业党建工作展开创新研究，自然也具有非常现实的意义。

一、新媒体对企业党建工作的影响

（一）工作观念亟待转变

在新媒体时代下，很多企业党组织虽然实现了新媒体与党建工作的初步融合，但在工作观念上却并未做出相应的调整，不仅对新媒体的重要性缺乏足够认识，同时还存在着一定的因循守旧思想，认为只需按照制度规定完成日常工作任务，就算是做好了党建工作，对于新媒体应用等方面的工作创新并不十分重视，而在企业党组织缺乏创新意识、应用新

媒体主动性的情况下，党建工作质量的提升也随之受到了很大限制。因此，运用不好新媒体，很多情况下对企业的发展往往适得其反，那么如何在企业发展、企业改革、企业转型中运用好新媒体对于企业来说就是一个亟待思考和解决的问题。对于新媒体时代下的企业来说，新媒体的飞速发展不仅给党建工作的有效开展提供了很多帮助，同时也在很大程度上指明了党建工作的未来发展方向，企业各级党组织只有积极转变自身工作观念，正确看待新媒体的重要作用，并树立良好的创新意识与主动利用新媒体的工作氛围，才能够使企业党建工作在未来取得更为理想的工作成果。

（二）工作难度明显提高

受新媒体持续发展的影响，企业党建工作的难度明显提升，相较于传统时期，很多党建工作措施的执行落实都显得更为困难，而这也给企业党组织带来了很大的困扰。例如从舆论导向的角度来看，新媒体平台为人们提供了互动、交流的重要渠道，无论在何时何地，员工都可以借助手机、电脑等移动终端在新媒体平台上发表自己的观点，或是对他人所发布的内容进行评论、转发，尤其是在涉及工作环境改善、工作待遇提升等方面的个体表达与利益诉求时，更是很容易吸引广大员工展开积极互动，并激起其在情感上的共鸣，而面对这种复杂的舆论环境，企业党组织要想在员工群体中实

现有效的舆论引导，其难度可想而知。由于各类新媒体平台的出现使人们能够接触到更多信息，在网络上各种各样言论、观点及知识、思想理论的潜移默化下，企业员工的思想观念也逐渐趋于多元化，如果仍按照传统的思想工作方式开展党建及思想宣传工作，那么员工就很容易在不同思想观念的影响下，对工作内容、宣传思想产生质疑，甚至是出现各种抵触情绪，最终使党建工作的难度大大提升。

（三）工作要求需更新

新媒体在为企业党建工作有效开展提供重要支持的同时，也同样对企业党组织及相关党务工作者、党员干部提出了全新的工作要求，企业党组织要想在未来做好党建工作，将新媒体有效应用到党建工作中来，就必须调整 and 改变对党务工作者及各岗位党员干部的工作要求，并帮助其尽快实现自我提升、适应全新工作要求。例如在新媒体平台成为员工主要信息获取渠道的情况下，党务工作者必须要掌握微信公众号、微博、网站等新媒体平台的相关软件操作技能，学会依托新媒体平台来加深对员工的了解，提升网络信息资源收集能力、分析能力、应用能力。而从企业的角度来看，则需要充分认识到新媒体平台上各种网络舆论的重要影响，提高应对突发事件处理能力，学会借助新媒体平台来树立和维护企业良好形象。

（四）创新空间更为广阔

在企业改革发展过程中，对于党建工作的创新，已经逐渐成为了企业党组织的首要任务，但由于企业的创新意识不够，经验不足，党建工作创新思路也比较局限，因此党建工作创新的实际效果往往并不理想，而新媒体的出现与发展，则能够为企业党建工作提供更为广阔的发展空间，使党建工作取得良好的创新效果。如在新媒体平台的支持下，企业党组织能够拥有更多了解员工思想动态的机会，并对党建工作模式展开创新，以提高党建工作的针对性，而依托新媒体平台的互动性优势，企业党组织则能够建立起更占主导地位的党建工作模式，在新媒体平台上与员工完成互动，以提高企业党建工作的主动性，拉近企业党组织与基层员工群体间的距离。

二、新媒体背景下企业党建工作的创新策略

（一）更新党建工作理念

在新媒体时代背景下，企业要想对党建工作加以创新，要转变传统工作理念，提高对新媒体网络平台应用的重视与积极性，主动将新媒体融入党建工作，根据党建工作现状与实际工作需求来探索具体的新媒体应用策略，树立正确的党建工作理念、工作思路。例如在从工作执行的角度来看，企业党组织应准确把握新媒体与员工群体间的密切联系，深刻

认识到员工群体支持对党建工作执行的重要性，通过发布党建工作成果、展现基层员工生活等方式，主动利用新媒体来拉近党组织与员工间的关系，将新媒体视为有效开展党建工作的重要基础条件。而在工作安排、工作决策等方面，则需要将党建工作看作是企业管理的一部分，树立企业党建与生产经营、业务工作协同推进的工作理念。同时，学会主动利用多媒体来了解企业生产经营现状、业务工作问题，为党建工作的决策与安排提供重要依据。

（二）创新党建工作方法

面对企业党建工作中各种各样的难题，新媒体时代下的企业党建工作创新同样还需从工作方法创新入手，通过全新的工作形式、工作方法来更好地解决实际工作问题。例如在宣传党的思想政治工作时，企业党组织可以选择开设网上课堂，依托微信公众号、微博、E支部标准体系建设等新媒体平台发布各种形式的学习资源（如红色电影、思想政治教育多媒体课件、宣传片、习近平总书记重要系列讲话、可公开的各级党委及集团公司重要领导讲话稿等）。同时，鼓励党员干部、职工群众利用这些资源进行自主学习，以适应多样化学习需求与多元化思想观念，消除员工对于思想政治宣传工作的抵触感与不良印象。而在党员干部工作较为繁忙的情况下，企业党组织则可以借助新媒体平台，如腾讯会议等软

件组织线上会议、党员大会、主题党日等活动等，鼓励党员干部在活动中积极交流、讨论、发言，减少党建工作对党员干部工作时间、业余时间的占用，提高参与党建工作的积极性。另外，在组织工作中，企业党组织还可以将新媒体平台视为党建工作的宣传窗口，借助各种照片、视频录像将企业各级党组织所开展的党建活动、精神面貌、组织生活记录下来，并在新媒体平台上面向企业全体员工乃至整个社会展开宣传，这样不仅可以塑造良好的企业形象，同时还能够提高普通员工的入党积极性，增强党员干部对党组织的归属感，为各项组织工作的开展、企业文化建设奠定良好基础。

（三）重视党务工作者培训

新媒体时代下的企业党建工作专业性更强，企业党组织要以新技术体系作为基础支撑，才能够将新媒体有效应用到党建工作中来，为各项党建工作措施的切实落实提供重要支持。而面对这样的工作要求，对党务工作者展开相关培训教育自然也是十分必要的。例如从信息获取的角度来看，企业各级党组织除了要开通官方微博、官方微信公众号，同时也要组织党务工作者对网络专业知识展开学习，帮助了解新媒体发展趋势、掌握网民心理与需求，并理解各种网络词汇、时代语汇，以免与员工群体尤其是年轻员工间产生隔阂，阻碍党建工作的决策与执行。而在舆论导向方面，则需要定期

参加新闻学、传播学、信息学等方面的专业培训活动，保证党务工作者能够对这些学科领域的相关知识、技能、技术拥有一定了解，并在新媒体运营等方面的实际工作中进行有效应用，为企业党组织的正确舆论引导提供支持。另外，由于新媒体时代下的网络舆论环境十分复杂，任何有关企业的负面网络舆论，都可能会给企业带来巨大的舆论危机，并严重破坏企业的正面形象。因此在党建工作中，企业党组织还要针对各种常见舆论问题、各类突发事件制定详细应对预案，同时安排党务工作者对相关应急预案进行学习，以便于在第一时间回应关切、有效控制影响范围、澄清事实、解决问题，使企业在员工及公众心目中的形象得到有效维护。

（四）拓展党建工作途径

对于企业党组织来说，新媒体平台虽然为党建工作带来了巨大的创新空间，但要想真正实现对党建工作的有效创新，却仍然需要将新媒体应用到实际工作中来，打开党建工作新局面。而对于党建工作途径的拓展，则正是利用新媒体平台来拓展党建工作内容、创新党建工作形式的有效手段。例如在企业文化建设中，企业党组织就可以将党建工作与企业文化紧密结合，依托新媒体各种宣传手段，对企业党建文化展开大力宣传，以凸显企业党建与企业文化在目的、对象、方向上的一致性，并使员工能够对企业经营理念、核心价值观、

党建工作目标等有更深理解，产生强烈的认同感。

总而言之，新媒体的出现与发展，不仅为企业党建工作带来了巨大创新空间与良好发展机遇，同时也使党建工作内容、工作要求、工作形势发生了较大的变化，企业要实现对党建工作的有效创新，就要正视新媒体时代下的全新挑战，要在迎合时代发展特征前提下，更新党建工作理念、细化党务工作者培训、提升新媒体应用技能等方面采取适当措施。

浅谈如何加强廉政风险防控体系建设

山东招金集团有限公司 温秀凤

廉政风险防控体系建设是推进党风廉政建设和反腐败斗争走向深入的重要保障，山东招金集团有限公司作为国内三大黄金矿山企业之一，近年来，经过全面实施“清风净土”工程，努力创立“清风净土”示范企业，通过开展党史学习教育、完善监督监察、转变工作作风等活动，形成内容丰富、形式多样、方法灵活、特色鲜明、贴近现实的预防体系，提高了集团党员干部的廉政意识，调动了广大职工群众敬廉、崇廉和支持参与廉政建设的积极性，为推进集团经济跨越发展提供了风清气正的良好氛围。

一、只有抓好廉政教育，才能使企业飘满清风

廉政教育是一项系统工程，更是预防和治理腐败的有效途径，为使廉政教育做到组织重视、人人关注、全民参与的社会化效果，我们注重发挥了廉政文化的“助推器”作用，在集团各企业劲吹廉政之风，猛奏警示之曲。具体从以下几个方面做起：

（一）唱好廉政教育交响曲。集团把廉政教育纳入党委全面工作的总体部署、纳入党委(支部)中心组和党课学习计划、纳入党员干部培训规划，由集团党委统一下发学习提纲

并进行辅导，要求各二级、三级党委（党支部）书记每年至少作一次廉政教育专题报告、班子成员专题学习不少于四课时，使集团 1500 多名党员受教育面达到了 90%以上。

（二）上好廉政教育警示课。我们积极开展廉政警示教育，时刻警示每位党员干部防微杜渐，勿使小节成大恶，常将警示鸣心头。首先组织收看廉政警示教育片。组织党员干部观看《榜样 5》、《榜样 6》、《沉沦》、《破冰》不少于 4 次，讨论不少于 3 次，认真交流学习党纪条规的心得体会，进一步加强廉洁自律工作，规范廉洁行为；其次是党纪条规教育常态化。充分利用支部主题党日活动、党风廉政专题会议、一把手讲廉政党课等方式，组织党员干部学习上级纪委文件，认真学习《党章》、《廉政准则》和《领导干部廉洁从政教育读本》等党纪政纪条规，准确把握廉洁从政的基本要求和具体规定。

（三）用好廉政教育展示地。充分发挥榜样先进的教育作用和典型案例警示作用，敲响反腐警钟。通过“听”案例通报，“学”警示读本，“讲”廉政党课，进一步筑牢了拒腐防变思想防线。2021 年投资 100 余万元在招金集团大厦一楼建设了“招金集团党建展览馆”，展示招金集团廉政文化建设。同时，集团及各企业都在职工餐厅中悬挂宣传廉政文化的宣传画；在各企业宣传栏内悬挂廉政标语或廉政宣传画等

等，通过各种方式的宣传教育，使反腐倡廉思想政策及党纪政纪条规宣传更加贴近职工、贴近生活。展览馆的建设得到了职工群众和上级部门的高度评价，成为集思想性、艺术性、实用性、观赏性于一体的廉政文化景观，更为党员干部提供了一个形象、直观、易看、易懂、内涵丰富的廉政教育场所，使党风廉政教育从“会场”走向“展览馆”，走向“餐厅”。廉政文化建设像无声的春雨，已经浸润到集团的每一个角落，悄然渗透到干部职工的行为模式中。

二、只有创新监督机制，才能为国企营造净土

在廉政监督工作中，招金集团特别注重创新监督载体，注重防范作用，使廉政监督的形式更灵活、内容更丰富、效果更明显。

（一）完善廉政制度，设好警戒线。我们认真落实党风廉政建设责任制，明确党委班子和部室岗位职责和责任追究措施。集团主要领导与基层负责人层层签订责任状，并专门下发《山东招金集团有限公司党风廉政建设主体责任清单》、《中共山东招金集团有限公司纪委落实全面从严治党监督责任实施办法》，对责任制落实、执行情况、监督措施和考核办法提出了具体要求，使党风廉政建设责任制得到了较好落实。同时认真执行集团党委、纪委“三重一大”、“党政班子议事规则”、“民主生活会”等十项制度，将《实施办法》

下发到基层支部，并对学习、执行、监督、考核提出明确要求，即做到“三个到位”：学习资料发放到位，《实施办法》下发到每个班组；日常学习组织到位，每周五为学习日，每次学习不少于1小时。积极调解矛盾纠纷，确保了职工群众利益不受侵害，有效维护了集团稳定。集团形成了靠制度管人、管事、管单位的运行机制，切实以优良、高效、务实的工作作风，促进为民服务的效率和能力。

（二）聘请廉政“老中医”把好脉。为把“清风净土”工作落到实处，集团聘请了威望高、作风正、有议事能力的老党员、离退休干部、普通党员作为党风廉政监督员，鼓励她们为廉政文化建设作贡献，定期组织对党员干部廉洁自律情况进行专项检查，发现问题及早整改，确保廉政建设真正落到实处，并积极引导这些监督员做好廉政文化宣传，用身边的廉政典型和廉政事迹教育身边的人。集团坚持实行民主评议、加强干部监督管理。集团党委每年组织两次述职述廉、干部民主评议大会，对职工群众有意见的基层干部，限期整改；对评议不称职的干部进行诫勉谈话。这一举措，对领导干部廉洁勤政起到了很大的促进作用，也提高了职工群众对集团党风廉政建设工作满意度。

（三）构建立体式、全方位监督网络。开展监督执纪，离不开群众的支持和参与，集团纪委始终坚持依靠群众、发

动群众，鼓励积极举报、有效监督。一是拓宽监督渠道，搭建移动端平台。注册“招金集团董事长直通车”微信号和“招金正能量”公众号，组织发动全体干部职工、供应商和社会公众扫码关注，有效关注总量合计超过 1.3 万人，其中招金干部职工 11267 人、各类供应商 842 余人、社会公众 1200 余人，形成来访、来信、来电、邮箱和微信“五位一体”的举报受理体系，实现人人可参与、人人可监督。二是开展企业干部廉洁自律民主评议。每半年开展一次民主评议，在各企业公开场所张贴公告，提前做好思想动员，评议票按照党规党纪要求，全面考察企业经营层班子成员执行中央八项规定精神、遵守六项纪律等情况，民主评议工作汇总后，进行认真分析评判，招金集团党委、纪委按规定对存在负面评价较多的干部和反映问题较多的企业党组织主要负责人进行谈话提醒。三是积极参与企业经营活动现场监督。集团纪委聚焦监督职责，积极参与对所属企业工程项目建设、物资采购等招标工作的现场监督。对重大项目工程建设、物资设备招投标进行了现场监督，2021 年参与企业组织的各类招投标 7 次，对 6 个重大项目进行了现场监督，同时协助企业通过严格、公平的竞标评标，筛选出了服务好、资质全、价格优的合作方，确保招投标过程公开、透明。

三、只有强化作风建设，才能促进干群和谐

习近平同志强调，要把领导干部作风建设摆在突出位置，全面加强新形势下的思想作风、学风、工作作风、领导作风和干部生活作风建设。集团积极贯彻落实习总书记讲话精神，不断增强机遇意识、忧患意识、使命意识，全面加强作风建设，为全面建设招金提供重要的力量支撑和坚强的人才保障。

（一）着力于提高能力素质。加强廉政作风建设，提高工作效能就要坚持以人为本。集团经过转变工作作风和强化制度建设，形成认真学习的风气、民主讨论的风气、积极探索和求真务实的风气，领导干部勤于思考，勇于探索，敢于创新，做到重实际、说实话、办实事、求实效，使全体干部职工的政治思想素质、服务能力素质得到提高。

（二）着力于提高工作水平。集团严格实行一线工作法，使所有党员干部深入基层，经常性地置身于职工群众当中，置身于解决问题的现场，真正达到感情在一线培养、形象在一线树立、问题在一线解决的目的，在不同程度地密切了党群联系，为促进党风廉政建设工作起了积极推动作用。

（三）着力于促进集团发展。开展廉政作风建设、树立公仆形象活动，其实质就是推动科学发展、促进各项具体工作落实。集团把作风建设同思想建设、组织建设、经济建设结合起来，带动和促进党风、政风的全面提升，促进了全集团又好又快的发展，使集团经济增长速度明显加快、效益提

升明显。

集团公司先后荣获“全国五一劳动奖状”“中国矿产金十大企业”“山东省履行社会责任示范企业”等荣誉称号，连续多年入选“中国企业 500 强”，招金品牌价值达到 639.16 亿元，职工收入明显提高，全集团形成了“工作有标准、做事有规则、管事有规章、办事讲程序、干事讲效率、考核讲绩效”的良好局面，为招金集团健康发展提供了有力保障。

构建服务型党组织的实践与探索

——新城金矿建设基层服务型党组织调研报告

山东黄金矿业股份有限公司新城金矿 马政文

调研对象：矿所属党支部、干部、职工

调研地点：新城金矿

调研时间：2021年11月10日——2021年12月10

日

调研方法：问卷调查、走访、个别交谈

【摘要】坚持群众路线，实现好、维护好、发展好最广大人民群众根本利益是我们党一切工作的出发点和落脚点。通过对新城金矿的基层党组织工作以及工作成果进行调研，分析总结发现在党的建设工作过程中遇到的问题以及对矿山发展带来的影响，提出发展的新思路、新措施。本文在新城金矿基层服务型党组织建设进行充分调研的基础上，分析了其优秀经验和存在的不足，对其功效进行了肯定，并针对不足提出了建设性改进意见。

【关键词】基层服务型党组织建设

一、区域概况

山东黄金矿业股份有限公司新城金矿是集采矿、选矿和冶炼为一体的大型二档黄金生产企业，位于物产丰富、美丽富饶的渤海湾畔的莱州市金城镇境内。矿区面积 1367400 平方米，矿区内地势平坦，平均海拔标高 30 米左右，常年平均气温 12.4℃，属于海洋性气候，温和宜人，四季分明。北距龙口港 30 千米，南离莱州城 35 千米，206 国道从矿区穿越，威（海）—乌（海）高速公路和德（州）—龙（口）铁路从矿区附近通过。矿区及周围黄金地质资源丰富，采金历史悠久。新城矿区聚焦家金矿 4 千米，距三山岛金矿 26 千米。该区是目前我国蚀变岩型金矿床的最主要分布地。

二、调研目的

此次调研活动，旨在了解新城金矿的基层党组织是如何在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下促进矿山的高质量发展，构建基层服务型党组织，牢固树立以人民为中心的发展思想，坚持发展为了职工、发展依靠职工、发展成果由职工共享，切实解决职工群众最关心最直接最现实的利益问题，让改革发展成果更多更公平惠及职工群众。

三、调研发现

该矿坚持调查研究先行，深入开展问需于民的调查活动，深入广大工人群众之中，广泛听取意见、了解群众需求，精准对接发展所需、基层所盼和民心所向，列出活动小账本，

针对金矿的生产生活、人居环境、矿山发展等问题通过整改，解决实际困难，把实事办实，把好事办好，把“操心事”变成“放心事”，以实绩赢得职工群众的称赞。

（一）基层服务型党组织建设的主要做法

1. 优化组织设置

持续提升基层党组织战斗力，选优配强支部带头人，把党小组建立在生产班组上，使党小组联系党员，党员联系群众，确保有党员的地方就有党组织覆盖，有群众的地方就有党组织提供服务。

2. 建强服务队伍

充分发挥党支部战斗堡垒作用和共产党员先锋模范作用，推进“党员先锋岗”“党员责任区”“党员先锋班组”“党员突击队”“党员服务队”等创建工作，为服务群众提供了组织保障。做到“设一个区、挂一个牌、树一面旗、带一队人”，全力打造“一岗一区两队”党建品牌，引导党员挑重担、攻难关、当先锋、作表率，推动党建与生产深度融合，确保生产任务顺利完成。

3. 强化服务功能

聚焦生产一线，优化工作环境。该矿各党支部以“党建+服务”模式，解决职工工作中遇到的实际困难。为给井下工作人员提供舒适的工作环境，积极组织党员向井下运送冰

块，有效降低采场温度，缓解采区作业压力。同时，为提升机房安装空调，用工业毛刷条封闭提升机房的出绳口，既为钢丝绳正常摆动留出足够空间，又能防止虫鸟雨雪进入，为职工创造出良好工作环境。每月定期向员工提供安全知识咨询，发放安全知识学习材料，组织开展创建“无违章班组”、“党员身边无违章、无违纪”活动和道路交通安全活动，开展“疫情零感染”活动，推进隐患排查“责任制”“周期制”，实现安全环保“双零”，为员工安全服好务，为员工生命健康保驾护航。

4. 充实服务内容

聚焦“急难愁盼”，办好为民实事。该矿广泛动员党员志愿者，亮身份、作表率、当先锋，持续壮大志愿服务队伍，提高志愿服务水平，切实帮助职工群众解决“急难愁盼”问题。为确保冬季供暖顺利进行，党员们主动协调、积极行动，更换供暖管路、修补保温材料、加强巡检维护，保障职工温暖过冬。党组织和党员在新冠肺炎疫情防控工作中的，充分发挥战斗堡垒和先锋模范作用，党员志愿者披上“红马甲”，在疫苗接种点当起“后勤人员”，助力疫苗接种工作。

5. 创新服务方式

聚焦生活实际，关怀职工生活。各支部党员们“坐”到群众板凳上，“想”到群众心坎里，“干”到群众家门口，

向职工及其家属提供零距离的“普惠式”服务。针对职工反映的入托费报销额度过低问题，积极于矿工会协调沟通，争取上调额度；到施工单位家属楼组织开展用火用电安全培训，提高职工家属消防安全意识；为职工公寓加装净水设备，解决住宿职工及家属喝水难问题；党员志愿者经常来到矿退休老党员家属区，清理打扫社区卫生，深受家属区职工群众的欢迎，拉近了职工与党员的联系，增强了党员的凝聚力，培养了党员服务职工群众的自觉性，也为矿区退休老党员的生活带来了很大的方便。

6. 强化监督问责

着力解决政策落实上的“最后一公里”。政策落实不到位，或执行有偏差，服务群众就会大打折扣，难受群众欢迎。该矿加强对权力运行的监控，大力倡树“严、真、细、实、快”工作作风，杜绝损害群众利益的问题发生，不断密切了党群干群关系。

（二）基层服务型党组织建设的主要成效

1. 党员模范带动作用进一步发挥。

通过建设基层服务型党组织，党员服务意识不断增强，在自觉提高自身党性修养和综合素质的前提下，充分发挥先锋模范作用，以良好的党员形象影响、带动全体人员共同进步，促进各项工作持续、稳步发展。

2. 支部日常工作效率进一步提高。

通过建设基层服务型党组织，充分发挥党组织和党员的作用，车间苗头性的矛盾纠纷得到及时化解，矿党委的政策得到及时宣传，急难事有人协调和管理，民情民意有人收集和反映，有效分担了日常支部事务，提高了支部日常工作运行效率。

3. 同人民群众的关系进一步密切。

党员在矿内开展的各项服务，所作的各项工作，让职工群众感受到了党组织的关心和温暖，拉近了党员干部与群众之间的距离，增进了党组织同人民群众的血肉联系，树立了党组织在群众中的良好形象，群众对党组织和党员的满意度得到提升。

四、主要问题

基层服务型党组织建设存在的问题

1. 身在基层“沉不下去”。

基层党员素质参差不齐，党性意识高低不一，有的不愿意“沉下去”，即使“沉下去”，可能还存在缺平台、少载体的问题。

2. 选树机制时效性不强。

对工作中涌现出的先进典型没有及时总结表彰、宣传报道。2021年共评选3个先进基层党组织、2名优秀共产党员、

2 名优秀党务工作者，总体来看不同岗位、不同层次的典型数量偏少，影响力不大，没有起到“拨亮一盏灯、照亮一大片”的示范引领作用。

3. 服务载体仍缺乏创新。

创新思维和创新能力不强，每月主题党日活动多是义务劳动，没有根据党员特长和优点深入挖掘，导致党员先锋模范作用没有充分发挥，不能及时根据形势变化创新服务载体，有待改进服务方式，提高科技化水平，及时有效地解决群众提出的新问题。

五、建议与对策

随着矿山的不断发展，要把党在基层的政策落实到实际工作当中去，变成广大党员和群众的自觉行动，最终要靠基层党组织。基层党组织要以服务的“金钥匙”解开群众的“心锁”，将服务群众贯穿日常工作，聚焦集团战略目标，加强精益化管理，切实把矿党委的各项政策和措施真正送给群众，把矿党委的政策变成老百姓“口袋里”的实惠。

1. 筑牢基层党组织“桥头堡”。

建设基层服务型党组织，核心是建设骨干队伍。一是选优配强领导班子。将服务意识强、服务作风好、服务水平高的优秀人才，选拔进基层党组织领导班子。二是加强教育培训。重点围绕矿山改革发展形势、中心工作任务、基层党建

要求等内容开展集中培训，增强引领发展的本领，提高服务职工的能力。三是细化量化党员干部服务职工的工作内容。通过民意调查确立各部门车间存在的问题与困难，建立活动台账，从最突出的问题抓起，针对群众反映的“操心事、烦心事、揪心事”，提出解决办法和意见建议，制定完成时限，真正做到清单管理、分类管理、量化管理和优化管理，把党员干部服务群众由“软任务”变成“硬约束”，让服务群众成为自觉行动，真正做到有效化解民之所忧、回应民之所盼，不断让人民群众得到实惠。

2. 创新基层党组织服务载体。

围绕群众多样化需求，丰富活动载体，拓宽服务渠道，推动党组织和党员服务群众工作常态化、长效化。一是完善平台功能。加强党员活动室规范化建设与管理，充分发挥其强化党务、优化服务、协调事务的作用，着力打造为民服务平台，方便职工群众办事。二是搭建网络平台。依托党建网站、钉钉、微信等现代化信息渠道，拓展网上服务阵地，增强基层党组织利用网络宣传政策、汇集民意、服务职工的能力。三是拓宽职工民意反馈通道。把察民情访民意作为服务群众的首要环节，通过民意调查到各部门各车间“听”诉求，坚持到群众中去、到实践中去，听民声、察民情、访民意。

常态化开展“大走访、大排查、大提升”活动，制度化开展“听民声、亮承诺、接地气、办实事”活动。

3. 用好党建考核的“指挥棒”。

构建服务型基层党组织，不能忽视党组织的政治引领，必须体现党的政治引领领导和思想引导，发挥好考核的“指挥棒”和“风向标”作用，使服务成为基层党组织建设的鲜明主题。一是发挥群众作用。把职工满意度的高低作为衡量基层服务型党组织工作的主要标准，保障职工的话语权、评判权，切实做到一线问绩效、职工评良莠，真正做到“你服务谁、谁评价你”。二是完善考评体系。把职工关心的内容纳入考核指标，制定以服务为重点、定性与定量相结合的考评体系，使考核情况真正反应服务效果。三是强化结果运用。把考核结果作为党组织工作业绩评价的重要内容，与干部政治待遇、经济待遇、评先树优挂钩。通过鼓励先进、推动中间、鞭策后进，使基层党组织增强服务意识，提高服务能力，提升服务成效。

六、调研意义和结论

党组织有为，在群众心中才有位。该矿以党建工作为政治引领和思想引导，以构建服务型党组织为抓手，以群众满意为标尺，不断摸实情、听意见、寻需求、优服务，构建基层“服务型党支部”，打通企业党建工作“最后一公里”，

并促进解决职工群众最关心、最直接、最现实的利益诉求，为群众办实事、做好事、解难事，不断增强职工群众的获得感、幸福感和安全感，实现了党群同心、干群同心，凝聚起“魅力新城”最广泛的人心，汇聚了“诚信新城”最强劲的红色力量，为矿山高质量发展提供坚强政治保证。

把实事办到群众心坎上 把好事办到群众心窝里

中国黄金集团夹皮沟矿业有限公司 吴枝亮 曾庆林

2021年是中国共产党成立100周年，在中国共产党一百年的接续奋斗中，党领导人民创造了伟大历史，铸就了伟大精神，形成了宝贵经验。我们党作为世界上长期执政的最大政党，最有资格也最有底气向世人讲清楚党的过去、现在、未来，引导干部群众把党的历史学习好、总结好、传承好、发扬好。

中国黄金集团夹皮沟矿业有限公司作为新中国接管的第一座机械化有色金属矿山，用“一寸山河一寸血”的巨大牺牲，将夹矿人的民族情节永久的写入了中华民族的史册；作为中国第一座产金过百吨的黄金矿山，用“献青春、献终身、献了终身献子孙”的老矿情怀，实现了高质量跨越连续开采两百年的历史性成就。

当前，中国黄金集团夹皮沟矿业有限公司正处于爬坡过坎的关键时期，高质量发展的蜕变时期，公司党委坚持传承红色基因，始终把“办实事”贯穿始终，立足于澄清历史遗留问题的“死水”；坚持牢记初心使命，办好员工身边事，解决员工关心事，不断激活人才工作的“春水”，为实现双

百矿山高质量发展提供有力的保证。

一、办好员工身边事

基本养老保险是保障员工退出工作岗位后的重要社会保障，是关系员工切身利益的身边事、关心事，更是夹皮沟公司党委高度关注的大事。吉林省作为最早实行基本养老保险试点的地区之一，在经历各个时期政策迭代和办公方式演变过程中，给夹皮沟公司这座百年矿山员工基本养老保险接续工作带来了诸多遗留问题。

公司党委在调研人力资源部工作时了解到，2018年以来夹皮沟公司已经为22名退出工作岗位的员工补缴养老保险19万余元，同时仍有部分员工存在养老保险接续问题。

员工事，无小事。公司党委立即责成人力资源部对全体在册员工养老保险缴费情况进行全面清查，在当地养老保险经办机构的配合下，核实、了解到有456名员工由于参加工作时间、养老保险关系转移、退役士兵待安置、教师归地方、集体企业注销等原因造成养老保险断档，初步估算涉及金额380余万元，不仅关系员工切身利益，也影响夹皮沟公司的企业形象，更关乎矿区的和谐稳定。

员工事，我来办。公司党委成立以党委书记、执行董事为组长的员工基本养老保险接续工作组，先后三次到桦甸市社会保险事业管理局了解政策延续、办理流程、存档认证等

相关情况。历时近一个月共查阅员工档案、劳动合同鉴证名册、工资传票、养老保险登记表等有关资料 6000 余份，核清产生遗留问题的原因。先后召开专题会 6 次，分析养老保险接续问题的历史和实际情况，明确工作方向，理顺工作流程，在充分尊重历史和客观实际的基础上推动历史遗留问题解决。经充分论证、反复核实，为 337 名员工补建基本养老保险账户，为 120 名员工补缴基本养老保险 14.2 万元。

二、解决员工关心事

目下，国有企业的生存和发展，归根结底是人力资源的竞争。中国黄金集团夹皮沟矿业有限公司逐步建立健全了一套科学合理的工程技术人员竞争激励机制，对于发挥工程技术人员积极性、创造性，优秀人才的引进、开发和合理利用搭建了平台。

针对优秀人才引进的问题，依托中国黄金集团吉林有限公司地处省会城市的优势，建立以吉林公司为平台，吉林域内企业为主体的人才集聚中心和创业基地。一是通过校园引进，与国家承认的高校建立战略联盟关系，通过组织开展形式多样的协作交流活动，建立校企之间的人才培养链，使高校成为人才引进和储备的重要来源。二是通过项目引进。依托吉林域内企业科研项目，采取项目协作等方式，着力通过社会招聘引进和储备一批紧缺、急需、特殊的优秀人才。

针对优秀人才培养的问题，结合中金黄金股份有限公司和中国黄金集团夹皮沟矿业有限公司后备干部选拔推荐工作，建立有利于优秀人才脱颖而出的工作氛围。一是通过企业领导人员副职后备和中长期后备选拔推荐，建立了以企业领导人员、核心成员和中青年骨干为主体的人才发展的顶层设计。二是通过本企业后备干部选拔推荐，打造了生产管理、生产技术、行政管理、党建管理等 4 类人才队伍，建立了政治标准高、任职经验丰富、年龄结构合理、理论储备充盈的基层后备干部队伍。

针对优秀人才留用的问题，根据《中国黄金集团吉林有限公司引进储备优秀人才工作方案》，构建积极有效的激励环境。制定了《中青年骨干激励办法（试行）》，结合公司实际打造了职业规划激励、社会保障待遇激励、薪酬激励、配偶安置激励等全方位激励体系，2021 年经本人申请、资格审查、党委会研究，为 25 名优秀中青年骨干实施了社会保障待遇激励，调动了员工的工作积极性，保持人才队伍的专业活力，增强企业凝聚力和员工忠诚度，提高市场竞争力。

三、把员工的“心上事”当做“上心事”来办

中国黄金集团夹皮沟矿业有限公司党委始终坚持问需于民、问计于民，把群众的“心上事”当作“上心事”来办，用心用情用力解决群众“急难愁盼”问题，着力把实事办实、

好事办好、办到群众的心坎上，在发展中厚植民生福祉、增添发展成色。

利用业余时间，举办“党课我来讲”活动，党委委员分七个课时详细讲述《中国共产党简史》；持续开展“微课堂我来讲”，18名党员领导干部通过微信平台讲授党课，培训党员干部4600余人次，把党员干部对理论知识的需求化作了激励干事创业的动力。

根据经营工作实际形势，成立了6个专业工作小组，采取巡检、驻矿等多种方式，深入各单位进行现场调研和指导，深入挖掘各个环节的成本潜力。指导各单位抓住了全过程成本管控的主要环节，找到了切入点。通过深入总结、持续推进、比学赶帮超，尝到了甜头、看到了希望、增强了信心。加强对困难职工群体的关心关注，实行精准救助，全年走访慰问困难职工200人次，救助金额12万元；通过职工互助保险赔付59人，赔付金额6.59万元。同时进一步做好离休干部生活补贴的发放工作，落实“三节”走访慰问工作要求，体现了公司党委对困难职工的关怀。

以真心换真心，用真情赢得真情。在党史学习教育开展后，在贯彻落实党的十九大精神的整个过程中，夹皮沟公司党委牢记初心，不忘使命，始终坚持以党建工作为统领，注重政治引领和思想引导，坚持为职工办实事，办好事，员工

的获得感、幸福感不断增强，员工对党组织的信任感、拥护感持续增长，在国企老矿山高质量发展的征程中，党员干部和广大员工水乳交融、众志成城，用苦干和实干描绘出了一幅幅百年矿山奋进发展的新蓝图。