

以强化战斗堡垒作用全面提升党建工作科学化水平

●贺斌

农村地区由于历史传统和现实发展的特殊性,赋予基层党组织在团结和带领各族群众加快发展、促进和谐、维护稳定工作中,承担着特殊使命和战斗堡垒作用。在党的领导下,作为内蒙古第一家成立至今走过了72个春秋的金融机构,自治区农村信用社根植祖国北疆大地,代代薪火相传,素有“马背银行”“挎包银行”之称,是全区资产规模最大、支农支小最强、营业网点最多、服务网络最广的地方金融机构。93家行社中,79家税收贡献度、70家存款总量、63家贷款总量在当地金融机构排名第一,是名副其实的农村金融主力军、地方金融排头兵、普惠金融领跑者。在实际工作中,深刻认识到实现农村共同富裕、助力乡村振兴,做好农村信用社党的建设尤为重要。

一直以来,自治区农村信用社联合社党委高度重视党建工作,将党的建设与中心工作有机融合、同频共振,坚持以理论滋养初心,以大调研破解金融难题,以实践助推经济发展,以检视整改锻造队伍,以制度更新巩固成果,成立了由党委书记担任组长的党建工作领导小组,具体工作中做到组织到位、人员到位、工作到位、责任到位“四到位”,紧扣全区农信社服务,落实党中央交给内蒙古的五大任务和全方位建设“模范自治区”两件大事,深入一线摸实情,实地进行调研,调研内容涵盖金融服务“五大任务”、高质量发展、抵债资产处置、政治生态建设、农信品牌建设等内容,全区已确定调研课题145个。

认真面对存在问题。一是企业以经济效益为第一的地位大于基层党建工作作用的现象在基层仍存在,党务与业务缺乏有效联接,党务与业务缺乏有效融合。二是基层党组织发展不平衡,有的基层党组织党建基础条件好,党建管理相对规范;有的基层组织人员流动性较高,对党建工作敏感度较低,党建工作部署开展缓慢。三是基层党组织工作方式简单生硬,造成党群关系淡化。四是部分领导干部存在重工作、轻学习,大局意识、政治敏感性不强,存在以会议落实会议,以文件落实文件现象。五是部分党员缺乏担当意识、责任意识,在一些重点难点问题上缺乏团结协作精神和奋发进取精神。六是深入基层和一线调查研究少,与一线员工沟通少,缺乏服务基层意识。七是部分基层党组织开展组织生活不严肃、应付了事。

研究探讨问题成因。一是党的建设基础薄弱,党建生态亚健康,业务单位党的地位虚化、弱化。部分领导干部以“业务型干部”自居,把抓经济抓效益看成政绩,把抓党建看作潜绩,在党建工作中当甩手掌柜,把党建工作丢给下属,忙起来不问,闲下来过问,必然造成党建工作花拳绣腿、搞形式主义,不走心、不走实、做变样。二是学用脱节,为学而学。学习是思想教育的重要手段。如果只是开开会、念念文件,照本宣科的传达上级的宏观精神,不结合自身的微观实践,没有做到往深里走、往心里走、往实里走,必然造成基层党组织学习流于形式,学习效果大打折扣,党的

理论传播效果参差不齐,削弱推动工作能力。三是对新时代党的建设伟大工程缺乏深刻认识。部分基层党组织认识不到党建工作的重要性,忽略社会主要矛盾的变化对基层党建工作创新的迫切需求,工作实践对于服务对象和工作方法缺少新时代特征,影响党员对基层党组织的看法,不利于基层工作的有效开展。

创新宣传教育方式。一是从实际需求出发,发挥基层党组织凝聚引导作用,创新宣传手段、精准服务方式、丰富教育内容,在全社会形成良好氛围。二是科学设置党的基层组织架构,内蒙古农牧区交错分布,农村信用社网点分散、基层党组织随网点建立,生产经营和社会活动统一进行比较困难。因此,必须因地制宜,按照地理位置合理设置基层党组织,发挥好党组织的引领作用,更好的联系群众、服务群众、团结群众、示范群众。三是强化基层党组织政治和服务功能。充分发挥广大党员在化解社会矛盾、维护社会稳定中的重要作用,解决好群众生产生活方面出现的新问题、新矛盾,确保社会大局稳定,向好、向长治久安转变。四是基层党组织要围绕企业生产经营开展工作。紧紧围绕企业生产经营开展党的活动,把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒,坚持党建工作与业务经营深度融合,找准与企业生产经营的结合点和着力点,使党建与业务工作融成一体,成为促进业务工作和转型发展的“红色引擎”,增强在业务工作中的政治引领作用。五是推动

基层党建与业务工作融合是推动乡村振兴战略中扛起农信担当的具体体现。在全面建设社会主义现代化强国的新征程上,党建促乡村振兴也将迎来重要的历史发展时期。金融基层党组织要坚决扛起抓党建促乡村振兴的政治责任,坚持实施以基层党组织建设提质增效工程为总抓手,推动巩固脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接。

创新开展农村金融党建工作。发展是第一要务,把促进农村地区经济发展作为农信系统党建工作突破口,把解决农村地区经济发展的重点难点作为党建工作主攻方向,把广大党员干部的思想统一到齐心协力推动农村地区经济社会跨越式发展的目标上来,以先富带动共富。党的基层组织是党工作的战斗基础,党的路线、方针、政策依靠党的基层组织宣传、贯彻到群众中去,优化基层党组织是加强党的建设的起点,因地制宜、因地制宜的设置基层党组织,把基层党员带入到党组织中来,发挥先锋模范作用,促使基层党组织做到高效、协调、有活力。

农村固则国家安。按照从严治党的要求开展党建工作,是农村地区金融企业健康发展的前提和保证,是农村地区金融企业深化改革、做强做优的客观要求。进一步增强新形势下党建工作,是推动金融企业党的领导全面加强、党的领导核心作用全面发挥、党建工作科学化水平全面提升的坚强保障。

(作者单位:内蒙古自治区农村信用社联合社)

新时代国有企业思想政治工作发展研究

●高志刚

党的十八大以来,国有企业思想政治工作步入全面创新时期,以人民为中心的工作导向逐渐成为企业思想政治工作的根本价值追求;工作方式更加开放、民主,企业思想政治工作不再拘泥于传统模式,而是充分结合现代科技手段、融合现代企业制度、人力资源管理模式,致力于全方位服务新时代国有企业思想政治工作。实践也充分证明,在国有企业发展壮大中,科学的企业管理,离不开高效化的思想政治教育工作做支撑。

一、国有企业思想政治工作发展研究的必要性

(一)国有企业改革的内在需要

党的二十大对国企改革发展提出了新使命、新任务,“深化国资国企改革,加快国有经济布局优化和结构调整,推动国有资本和国有企业做强做大,提升企业核心竞争力”,“完善中国特色现代企业制度,弘扬企业家精神,加快建设世界一流企业”,持续推动国企高质量发展,是全国国资系统、国有企业的重点工作。发展和矛盾相伴,集体诉求和个体诉求交织,如何在新的历史条件下,让思想政治教育融入企业组织的微观结构中,助力国企改革顺利推进,实现国有资本保值增值、提高国有企业竞争力的目标?如何将企业思想政治工作与企业各项管理工作有机结合,将党的指导思想与企业自身的发展相结合,实现“党管人才”,这是摆在所有国有企业管理者面前的重要课题,也是国企实现自身高质量发展、寻求内在突破的关键一招。

(二)负面化职业心态倾向严重

随着价值取向日趋复杂多元,当代中青年职工思想观念和职业心态发生了巨大的变化,他们追求物质享受,强调个性自由,受一些错误的职业观影响,职业心

态功利化、负面化倾向严重,主要表现在:片面追求高薪,缺乏创业激情。当代部分青年职工重视工作报酬和福利待遇,有着过高的职业预期、过低的职业目标,很多人仅仅把职业当成谋生手段,缺乏创新、创业的工作理想。

注重个人得失,忽视企业长远发展。一些青年职工崇尚自我选择、自我实现,在自身利益和自身发展当中表现出浓厚的功利性和个人主义,往往容易忽视社会需要和企业需求。

(三)管理手段融合发展的必然选择

国有企业各项专业版块管理手段侧重于建设企业的规章制度,进而促使职工执行企业制定的规则,目的让职工与企业的准备达到较高程度的一致性,是一种刚性的管理手段,具有较强的约束性。国有企业思想政治工作相较于这样的“刚性约束”来说,更像是一种“柔性约束”,工作方法趋向感化教育,是通过对职工进行思想政治教育,以提升职工的思想政治觉悟,达到职工主动履职的目标。刚柔并济,管理手段的互补及融合发展是趋势,也是促进企业制度顺利实施、提高企业经济效益的必然选择。

二、新时代国有企业思想政治工作发展研究的对策建议

深化国有企业改革核心在于破除利益固化的藩篱,健全市场化经营机制,释放企业潜能,增强企业活力、提高企业效率,达到强身健体、活力迸发的目的。如何乘新时代发展之风,推进国有企业思想政治工作发展,笔者认为应从以下几方面进行:

(一)筑牢思想根基,破解发展难题。

习近平总书记强调,人心是最大的政治,共识是奋进的动力。国有改革与企业发展、管理体系、文化特点之间存在相

互影响且错综复杂的关系,企业的一举一动都会牵涉到管理者和员工的切身利益与职业发展,进而影响到企业稳定与未来。因此,改革越深入越要加强思想政治工作,让每位国企员工意识到“唯改革才有出路”;意识到改革是激发国有企业内生动力的重要举措,是关乎国家安全、国民经济命脉和社会发展的重大任务,是新时代赋予每位国企人的历史使命和责任担当;要用党的创新理论武装人、用理想信念引领人、用使命责任激励人,让新思想和高质量发展战略进企业、进班组,形成改革内生动力,确保党的政策在企业落地生根,营造出支持、拥护、参与改革的浓厚氛围,凝聚起高质量发展的强大精神动力,从而推动人力资源改革顺利进行。

(二)强化目标管理,提升发展凝聚力。

新时代国企改革的目标是建立市场化的人事、劳动、分配制度,即“市场化选人用人机制,实现干部能上能下”“市场化用工制度,实现员工能进能出”“市场化薪酬分配机制,实现薪酬能增能减”。从目标导向的思维出发,深化国企改革,需要以人力资源管理中的绩效管理为主线,精准发力。宏观层面继续通过优化工资总额核定、完善工资总额与经济效益挂钩决定机制等措施来激发企业改革动力,形成有效的法人治理结构、灵活高效的市场化运营机制。微观层面,按照人员类别撬动薪酬杠杆,深化内部分配制度,丰富激励手段,推动收入能增能减,提升人力资本效益;构建市场竞争思维,坚持市场化选人导向,建立以岗位管理为基础、合同管理为核心的用工管理模式;积极推行竞争上岗,建立择优上岗、能进能出的合理流动机制;畅通人才

职业发展通道,创造公开、平等、竞争、择优的用人环境。

(三)创新评价机制,赋能高质量发展。

一套科学、完善的考核评价机制是推动国有企业思想政治工作发展的加速器。然而,改革与每位国企员工的切身利益息息相关,获得职工的理解和支持,对于推动改革不断走深走实具有重要意义,也是衡量改革是否成功的关键指标。因此,量化国有企业思想政治工作、评估改革成效,是赋能国有企业高质量发展的必然选择。首先,建立以利润总额、劳动生产率、人工成本投入产出率等为主要评价指标的效益评估维度,确保企业形成灵活高效的市场经济机制,逐步建立现代国有企业管理制度;其次,建立以班子领导力、人才竞争力、员工凝聚力、组织创新力等为主要评价指标的效力评估维度,构建现代化企业治理结构,保证思想政治教育工作在国有企业落地生根;第三,建立以管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减等为主要评价指标的效能评估维度,衡量企业人事、劳动、分配管理机制市场化程度,开创全面深化改革新局面;第四,建立以责任担当、制度落实、创新落实为主要评价指标的效率评估维度,打造对党忠诚、兴企有为、治企有方的高素质经营团队。

国有企业改革任重道远,国有企业思想政治工作与各项企业管理手段融合发展符合我国国有企业发展实际,唯有将融合发展的软实力转化为撬动企业改革发展的硬杠杆,才能夯实国有企业高质量发展的基础。

(作者单位:鄂尔多斯市文化旅游投资集团有限公司)