



对林业地区创新理论宣讲工作的几点思考

●鄂天真

内蒙古大兴安岭林区作为我国重要的生态屏障和资源宝库,在生态文明建设、经济社会可持续发展中占据关键地位。理论宣讲工作是将党的先进理论、方针政策传递到林区基层,统一思想、凝聚力量的重要途径。在新时代背景下,内蒙古大兴安岭林区面临着生态保护、产业转型等诸多挑战与机遇,加强理论宣讲工作,创新宣讲方式与模式,对推动林区各项事业发展具有重要意义。

一、林区理论宣讲工作的重要性

(一)强化思想引领,筑牢政治根基

党的先进理论是林区发展的行动指南。通过理论宣讲,能够将习近平新时代中国特色社会主义思想和党的路线方针政策准确、及时地传递到林区党员干部、职工群众中。内蒙古大兴安岭林区地处相对偏远,信息获取渠道相对有限,部分党员干部、职工群众对党的理论政策理解不够深入。在这一情况下,有效的理论宣讲可以帮助他们深刻领会党中央的决策部署,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,确保林区发展始终沿着正确的政治方向前进。

(二)凝聚发展共识,推动改革创新

内蒙古大兴安岭林区的发展离不开全体党员干部、职工群众的共同努力。理论宣讲工作能够围绕林区发展目标,向党员干部、职工群众阐释发展的必要性与紧迫性,让大家了解林区面临的机遇与挑战,从而凝聚起推动林区改革创新的强大合力。在林区产业转型过程中,通过宣讲生态经济发展理念,能够使党员干部、职工群众认识到传统林业产业向生态旅游、林下经济等绿色产业转型的重要性,减少转型过程中的阻力,促进新产业的顺利发展。同时,宣讲过程中可以广泛收集党员干部、职工群众的意见与建议,为林区发展决策提供参考,实现科学决策、民主决策。

(三)提升生态保护意识,促进可持续发展

生态保护是内蒙古大兴安岭林区的首要任务。理论宣讲工作可以通过普及生态保护相关理论知识和法律法规,提高林区广大党员干部、职工群众的生态保护意识。宣讲“绿水青山就是金山银山”理念,可以让他们深刻认识到生态资源的宝贵价值,从而自觉

参与到森林资源保护、野生动植物保护等工作中。此外,通过宣讲生态保护与经济发展的辩证关系,引导林区广大党员干部、职工群众树立可持续发展观念,在发展经济的同时注重生态保护,实现生态效益与经济效益的双赢。

(四)丰富文化生活,培育文明乡风

理论宣讲不仅是政策理论的传达,还可以融入文化、道德等方面的内容。在林区开展中华民族传统文化、社会主义核心价值观等文化理论宣讲活动,能够丰富林区群众的精神文化生活,提升他们的文化素养。同时,通过宣讲先进典型事迹弘扬正能量,可以培育文明新风,营造良好的社会氛围,促进林区社会和谐稳定发展。

二、林区理论宣讲工作的创新原则

(一)导向性原则

理论宣讲必须把握正确的政治方向,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,严格遵循党的路线方针政策。在宣讲内容的选择与阐释上,要确保准确无误,不偏离党的理论和政策轨道。无论是宣讲党的重大决策部署,还是解读地方发展政策,都要始终保持政治敏锐性,引导林区广大党员干部、职工群众坚定政治立场,听党话、感党恩、跟党走。

(二)针对性原则

林区的不同群体在知识水平、职业特点、需求等方面存在差异,理论宣讲工作要充分考虑这些差异,开展有针对性的宣讲。针对林区党员干部,应重点宣讲宏观政策、管理理念等内容,以此提升他们的政策执行能力和管理水平;针对林区职工群众,要结合他们的生产生活实际,用通俗易懂的语言宣讲惠民政策、产业发展政策等与其切身利益相关的政策内容。此外,针对林区不同区域的发展特点和需求,制定不同的宣讲方案,确保宣讲内容能够切实解决实际问题。

(三)实效性原则

理论宣讲的目的是为了推动工作、解决问题。因此,要注重宣讲的实际效果,避免形式主义。宣讲过程中,要将理论与林区实际

相结合,通过案例分析、实地调研等方式,让广大党员干部、职工群众能够将所学理论运用到实际工作和生活中。同时,要建立宣讲效果评估机制,及时了解党员干部、职工群众对宣讲内容的掌握程度和应用情况,根据反馈调整宣讲策略和内容,不断提高宣讲的实效性。

(四)创新性原则

随着时代的发展和社会的进步,林区党员干部、职工群众的思想观念和 Information 获取方式发生了很大变化,因此,理论宣讲工作必须与时俱进,不断创新宣讲方式、内容和载体。在方式上,可以采用线上线下相结合的模式,利用新媒体平台扩大宣讲覆盖面;在内容上,融入更多生动鲜活的案例和故事,增强宣讲的吸引力;在载体上,借助文化活动、志愿服务等形式开展宣讲,使理论宣讲更加贴近群众生活。

三、林区理论宣讲工作的创新模式

(一)“林间微课堂”模式

结合林区地域特点和生产生活方式,打造“林间微课堂”。在林业生产现场、林间空地等场所,组织理论宣讲活动。宣讲员利用林业生产间隙,以通俗易懂的语言、生动形象的案例,向林区党员干部、职工群众宣讲党的理论政策、生态保护知识、林业技术等内容。这种模式打破了传统课堂的限制,将宣讲与林业生产紧密结合,方便林区群众参与,提高了宣讲的针对性和实效性。例如,在植树造林期间,宣讲员可以在植树现场讲解生态保护政策和植树造林技术,让群众在实践中学习理论知识。

(二)“生态宣讲团”模式

组建由林业专家、技术骨干、先进模范人物等组成的“生态宣讲团”。宣讲团成员能够凭借自身专业知识和实践经验,深入林区各基层单位等,开展生态保护主题宣讲活动。宣讲内容涵盖森林资源保护、生态修复技术、生物多样性保护等方面,同时分享林区生态建设的成果和经验。通过这种模式,充分发挥专业人才的优势,提高宣讲的权威性和专业性,增强林区党员干部、职工群众的生态保护意识和责任感。

(三)“新媒体+理论宣讲”模式

利用互联网和新媒体技术,搭建线上理论宣讲平台。创建微信公众号、短视频账号等,定期发布理论宣讲文章、视频、音频等内容。通过制作生动有趣的动画视频、微党课等形式,将党的理论政策以通俗易懂的方式呈现给林区广大党员干部、职工群众。此外,开展线上互动交流活

(四)“文化活动融合”模式

将理论宣讲与林区文化活动相结合。在林区举办文艺演出、文化展览、知识竞赛等活动时,融入理论宣讲元素。例如,编排以党的理论政策、林区发展故事为主题的文艺节目,通过歌舞、小品、相声等形式,让职工群众在欣赏节目的同时接受理论教育;举办主题文化展览,展示林区发展成就和党的政策在林区的实践成果;开展理论知识竞赛,激发职工群众学习理论的积极性。这种模式使理论宣讲更加生动有趣,提高了职工群众的参与度和学习效果。

(五)“结对帮扶宣讲”模式

建立干部与职工结对帮扶宣讲机制。林区干部与职工结成帮扶对子,在日常帮扶工作中开展理论宣讲。干部深入职工家中,了解职工的实际需求和困难,同时向职工宣讲党的惠民政策、林业振兴战略等内容。通过面对面的交流和沟通,增强宣讲的亲合力和感染力,使理论宣讲更具针对性和实效性,同时也能很好地密切党群、干群关系。

总之,理论宣讲工作通过特色模式的实践与推广,能够提高理论宣讲的吸引力、感染力和实效性,推动内蒙古大兴安岭林区广大党员干部、职工群众更好地理解和贯彻党的理论政策,为林区的生态建设、经济发展和社会进步提供强大的思想动力和智力支持。未来,林区理论宣讲工作还应不断适应新形势、新需求持续创新,为林区绿色高质量发展作出更大贡献。

(作者单位:内蒙古森工集团库都尔森工公司)

浅议思想政治工作对国有企业人事管理的积极作用

●徐飞

长期以来,国有企业肩负着重要的社会责任和使命,兼具知识密集型与劳动密集型的特征。相较于其他类型企业,国有企业员工在学识、经历等方面差异较大,员工管理难度较高。如何凝聚员工思想共识、激发员工工作热情,助力企业高质量发展,是管理者亟待解决的问题。人事管理是企业管理的基石,思想政治工作则是强化人事管理的关键。因此,将人事管理与思想政治工作相融合,充分发挥思想政治工作的引领作用,对增强人事管理效能、助力企业高质量发展具有积极的作用。

一、开展思想政治工作的必要性

企业思想政治培训是紧密结合国家政治经济发展形势,有针对性地对员工进行思想政治教育、助力企业实现自身发展战略目标的重要手段,其核心在于规范企业的社会行为,引导员工思想转变,促使员工提高思想认识,为推动企业全方位发展筑牢思想根基。

思想政治工作是党的优良传统,具有鲜明的特色和突出的优势,是不断激发国有企业活力的强劲动力。国有企业通过提升员工思想觉悟,能进一步激发其工作动力,主动为实现企业的短期与长期目标贡献力量。在开展思想政治工作时,国有企业需充分考量员工的政治立场与行为表现,引导员工树立正确人生观、价值观,使其在企业的发展进程中发挥更大作用。

二、加强思想政治工作是企业人事管理的本质要求

(一)协调利益与诉求

人事管理与员工切身利益紧密相关,在日常工作中,常常面临着诸如技术精湛的员工对个人发展满怀期待,希望企业提供合理的晋升空间;新入职的高学历年轻员工自律性较强,但容易浮躁、对现状不满;以及因短期内国有企业的工作环境、薪资福利难以大幅改善,部分员工安于现状、工作热情低下等难题。要想妥善化解这些难题与矛盾,人事管理部门必须强化思想政治工作,统一思想、凝聚力量,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观,帮助员工明确自己的责任和使命,增强对企业的认同感和归属感,从而更加积极主动地投入工作中。

(二)打破传统管理误区

在国有企业人事管理工作中,存在将人事管理单纯等同于行政管理的传统误区。在现代企业人力资源管理背景下,人事管理面临诸多复杂问题。人事管理是企业发展的根基,追根溯源,人才问题本质上是管理问题。若想通过高效的人事管理推动企业长远发展,就必须充分调动员工的积极性,实现企业与员工的互利共赢。

(三)明确思想政治工作主导作用

国有企业对人事管理的传统认知中,还存在忽视思想政治工作主导作用的误区,仅仅将其视为服务于人事管理的工具。实际工作中,一方面口头上强调人事管理与思想政治工作有机结合,另一方面却将二者割

裂开来。实践证明,人事管理与思想政治工作相辅相成,只有将二者深度融合,才能推动国有企业健康发展。员工的思想观念直接影响企业的发展,解决员工思想问题是促进企业发展的关键,因此,思想政治工作与人事管理密不可分。

四、加强思想政治工作有助于推进国有企业人事改革

近年来,为适应市场经济,国有企业不断深化内部管理体制改

革,打破原有体制机制,这一过程必然会引发员工的思想波动和心理失衡,对员工和企业来说都是一种巨大考验。尽管绝大多数员工能够积极应对,但仍有部分人员存有消极和抱怨心态。

因此,管理人员需通过强有力的思想政治工作,及时化解员工的思想疑虑,构建健康的思想体系,及时纠正人事管理中的缺陷与偏差,确保企业稳步发展。

五、要重视思想政治工作对国有企业人事管理工作的重要作用

国有企业人事管理职能与员工切身利益紧密相连。人力资源管理虽有政策和制度作为支撑,但有时会与员工意愿和需求产生冲突,此时思想政治工作就能够发挥关键的协调作用。

(一)重视队伍建设

思想政治工作是确保国有企业健康发展的重要保障。因此,国有企业要通过落实人才管理责任建立人才评价体系、创新队伍

思想教育方式、加强人员培训、完善监督评估机制,进一步提升国有企业党建工作和人事管理水平,效能,为国有企业高质量发展提供有力的思想保障。国有企业若要有有效提升人事管理质量,首要任务是打造一支高素质的思想政治工作队伍。为此,企业需充分认识思想政治工作对自身发展的重要性,在内部设立专门的工作岗位,选拔优秀的思想政治工作人员,并提供合理的薪酬保障。

国有企业还可设立专门的思想政治工作机构,从学校或其他机构引进专业人才,针对基层员工和人事部门工作人员开展思想政治培训,助力企业组建专业的思想政治工作团队,推动企业长远发展。

(二)不断完善职工薪酬管理机制

员工薪酬管理是国有企业人事管理的重要环节。为有效激发员工的工作积极性,国有企业必须做好薪酬管理工作。长期以来,受陈旧观念影响,国有企业薪酬管理机制存在诸多问题。要想切实解决这一问题,需将思想政治工作与薪酬管理相结合,进一步完善奖惩机制,激励员工积极工作。与此同时,还要严格考核员工工作绩效,将员工的荣誉、奖励与贡献紧密挂钩。

在人事管理工作中,要坚持以人为本,倾听员工心声,解决员工工作和生活中的困难,实现人事管理从传统管理向服务型管理的转变,充分发挥思想政治工作在人事管理中的重要作用。

(作者单位:内蒙古森工集团莫尔道嘎森工公司)