



# 改革背景下国企党建工作的着力点

●刘洪丽

实施国有企业改革深化提升行动,是以习近平同志为核心的党中央站在党和国家工作大局的战略高度,继部署实施国有企业改革三年行动之后,面向新时代新征程作出的一项全局性、战略性重大决策部署。当前国企改革深化提升行动已进入攻坚阶段,要确保改革在2025年取得决定性成果,国企必须在党建工作方面不断开辟新舞台、注入新引擎,持续加强和改进党的建设,为改革实践注入源源不断的动力源泉。

## 一、深刻把握推进国有企业党建工作的实践要求

### (一) 国企党建工作中存在的现实问题

当前,国有企业党建工作部分领域仍存在一些不足和短板,与新时代的新任务、新要求还有一定差距,如果不能妥善解决和处理,势必影响党建工作高质量开展,进而影响国有企业的健康稳定发展。例如:一些基层党组织对思想政治教育工作的内容载体和形式分类统筹不够科学,思想政治教育存在形式主义,时效性不强,党员加强思想政治建设自觉性弱化、接受教育消极被动;党建工作长效机制建设落实不力,责任落实缺乏协调性、内容缺乏针对性、形式缺乏创新性;个别党员理想信念缺失,纪律观念不强,在严格执行党章的各项规定方面存在欠缺,未能充分发挥党员的先锋模范作用;党建工作创新不足,面对新时期党员队伍结构的新特点新变化,不能很好地加强自身建设,践行群众路线缺乏创新思路和有效举措;党组织在坚持党要管党、从严治党方面缺乏自觉性和坚定性,党员管理的基本制度执行不严、落实不够。

### (二) 改革背景下党建工作的新使命

习近平总书记强调,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。新时代新征程,国有企业必须坚持改革创新精神夯实党建根基,不断释放党建工作活力,以高质量党建引领保障企业高质量发展。国有企业既要严格按照推进改革的时间表和路线图,全面落实各项改革任务,更要在实践中牢牢把握和深化“做好改革

工作,关键在党,关键在党要管党、从严治党”这两个关键,以及“党要管党必须从党内政治生活管起,从严治党必须从党内政治生活严起”这两个必须。在推进各项改革任务的同时,要立足国企改革发展实际,不断从内容、形式、载体、方法、手段等方面进行党建工作创新,以新的经验指导新的实践,确保国有企业改革始终沿着正确的方向推进。

## 二、准确把握国企党建工作着力点

### (一) 强化党性教育,增强党组织引领力

一是坚持从理想信念的原点出发,强化党员干部的政治意识。理想和信念是政治意识的核心问题,增强政治意识,就是要求不论任何时候,特别是在复杂多变的形势下,始终保持清醒头脑,具有敏锐的观察力、鉴别力、判断力和政治定力,坚持坚定正确的政治方向。坚定理想信念关键就是时刻解决好“为什么出发”的问题,通过找出发的原点,引领国企广大党员自觉加强理论学习,用党的创新理论武装头脑,指导实践,不断增强政治敏锐性和政治鉴别力,进一步坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,在思想上、政治上、行动上始终与党中央保持高度一致,积极投身企业改革发展实践。

二是坚持从目标理想和现实理想的结合出发,强化党员干部的看齐意识。实现共产主义是我们党的最高理想和最终目标,但实现共产主义是一个漫长的历史过程,不可能一蹴而就。实现这个目标要经历若干阶段,因此,在加强党员党性教育方面,各级党组织既要引导党员干部牢固树立共产主义远大理想,做到不忘初心、牢记使命,更要教育广大党员着眼于现实,脚踏实地为实现中华民族伟大复兴而不懈努力,并深刻认识到为实现阶段的现实理想而奋斗,就是为实现共产主义的远大理想而奋斗,进一步增强广大党员干部的看齐意识和使命意识,引导党员干部坚决维护中央权威,不折不扣地贯彻党中央的决策部署,确保政治立场和方向的坚定性,保持求真务实的优良作风,培育勇于担当的先进品格,树立从自身做起的表率精神。

### (二) 切实落实主体责任,推进全面从严治党纵深发展

一要切实落实党风廉政建设主体责任。落实全面从严治党主体责任,必须进一步深化思想认识,强化责任意识。企业各级党组织要着力深化思想认识,充分认识到落实主体责任是对党负责、对企业政治生态负责、对干部健康成长负责的必然要求,不断强化主责就是首责、守土必须尽责的意识。各级党组织和纪检组织要拧紧责任螺丝,进一步健全责任体系,压实责任担当,强化责任传导,一级抓一级,层层抓落实,确保各级党组织履好职、尽好责。党组织负责人要认真履行第一责任人职责,班子成员切实履行好“一岗双责”,各级党组织和纪检组织要把主体责任落实情况作为监督重点,进一步完善监督机制,强化监督举措,切实完善落实问责机制,推动主体责任落到实处。

二要切实落实深入贯彻中央八项规定精神学习教育主体责任。各级党组织要认真履行抓好学习教育的主体责任,加强对学习教育的组织领导,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,持续深化党的创新理论武装,组织党员干部认真学习领会习近平总书记关于加强党的作风建设的论述,认真学习领会和贯彻落实中央八项规定及其实施细则精神,结合由风及腐案例加强警示教育,引导党员、干部锤炼党性、提高思想觉悟;坚持把学习研讨贯穿始终,坚持学做结合、狠抓贯彻落实,一体推进学查改,将学习教育融入日常、抓在经常,组织党员干部边学习边检视,深入查摆剖析问题,确保做到即知即改、立行立改;把开展学习教育同贯彻落实党中央决策部署、推进国企改革各项重点任务落实以及全年各项重点工作结合起来,加强督促指导和流程把关,推动全体党员以学铸魂、以学增智、以学正风、以学促干,确保学习教育走深走实、取得实效。

### (三) 坚持群众路线,发挥政治优势

一要解决好立场问题。中国共产党始

终代表最广大人民的根本利益,“全心全意为人民服务”是党一以贯之、始终坚守的根本宗旨。企业在推进改革和发展的过程中,从顶层设计的战略规划到基层实践的具体执行,任务艰巨且繁重,众多矛盾和问题亟待解决,各级党组织和广大党员要在思想认识和内心深处树立以职工为中心的工作导向,深入了解职工所思所想,用心用情用力为职工纾难解困。

一切从职工群众立场出发,坚持站在群众立场看问题、想问题、解决问题,是确保各项工作顺利开展的基础。只有站稳群众立场,在确定改革中涉及群众利益的重大决策和工作目标任务时,才能充分考虑并统筹不同群众的利益诉求和承受能力,避免决策与群众实际需求脱节。只有这样,才能虚心听取群众的意见,了解群众的真实想法和需求,切实解决群众反映最强烈的突出问题,增强群众的获得感、幸福感和安全感。只有真心实意为群众办实事、解难题,才能得到群众的拥护和认同,进而形成群策群力谋发展的良好氛围,汇聚起推动企业改革发展的强大合力。

二要解决好方法问题。一是要注重宣传和组织群众,强化思想引领。积极宣传党的主张、深入反映群众呼声,不断加大国企改革宣传的广度、深度和密度,为推动国企改革营造良好的舆论环境。二是要注重上下联动,强化责任引领。充分发挥“关键少数”的示范引领作用,领导干部要带头解放思想,不断拓展新思路、谋划新举措,充分尊重基层首创精神,广开言路倾听民声,求策于基层、问计于群众,做到在调研中理清思路、破解难题,在交流中碰撞思想,在讨论中凝聚共识。三要注重把握重点,强化创新引领。既要抓住职工群众关注的热点难点问题,不断研究新情况、解决新问题、总结新经验、创新新方法,又要抓住党员群体结构的新特点,针对队伍发展的突出问题进行针对性谋划部署,推动形成新时代下动员和依靠最广大人民群众的新眼界、新路径、新体制。

(作者单位:内蒙古森工集团)

# 新时代林业企业精神文明建设的创新路径探析

●吴慧欣

在大力推进生态文明建设的背景下,提升员工的满意度和幸福感,不仅关乎员工个人需求的满足,更是企业实现长远健康发展的关键要素。本文深入剖析当前林业企业在精神文明建设方面存在的问题,并结合具体案例探究提升员工幸福感的有效策略,旨在为新时代背景下企业实现可持续发展提供切实可行的实践参考。

## 一、精神文明建设方面取得的成效

在新时代背景下,林业企业深刻认识到精神文明建设的重要性,通过系统规划与实践,致力于从培养和强化员工的思想道德素质、职业道德规范、团队合作精神以及对林业文化的认同感和归属感四个维度,全面提升员工的综合素质,着力构建积极向上、健康有序的企业文化生态。具体而言,通过开展系统化的培训、深入的思想教育、丰富多彩的团建活动等多元化举措,着力营造和谐融洽的工作氛围,使员工在工作中感受到强烈的归属感和成就感。这样的环境不仅有助于提升员工的个人素质和团队协作能力,还能激发员工的工作热情和创造力,进而推动林业企业的整体发展,实现经济效益与社会效益的双赢。

以某省重点林业企业为例,该企业通过打造“林业文化大讲堂”,邀请行业专家和优秀员工代表围绕林业发展史、生态保护理念、职业生涯规划等多个领域进行专题讲座,既拓宽了员工的专业视野,又深化了其对于林业文化的认知与认同,显著提升

了员工的职业自豪感和成就感。同时,企业积极组织开展形式多样的团建活动,通过互动协作增进员工间的沟通交流,推动企业文化的传播,进一步强化员工对企业的认同感和归属感。此外,该企业建立了完善的评优表彰机制,对在生态保护、业务创新等领域表现突出的员工进行公开表彰,充分发挥榜样力量,积极营造对标先进、见贤思齐的良好工作氛围,不断激发员工的积极性和创造力。实践证明,这一系列举措成效显著,员工满意度大幅提升,团队协作效能显著增强,企业文化得到有效传承,为企业可持续发展注入了强劲动力。

## 二、精神文明建设方面存在的不足

在现实工作中,林业企业在推进精神文明建设方面取得了一定成效,但仍存在一些问题

### (一) 活动缺乏持续性

一些林业企业对精神文明建设重视不足,甚至只是偶尔开展精神文明建设活动,由于未能形成稳定的工作机制和计划,导致精神文明建设难以取得持久成效。还有一些林业企业在精神文明建设方面投入的人力和资金不足,导致企业精神文明建设活动的效果不明显,难以达到预期的目标。

### (二) 内容较为单一

部分林业企业的精神文明建设工作形式单一、乏味,内容不够丰富,未能全面涵盖员工的多方面精神需求,导致员工在参与精神文明建设活动时缺乏积极性、主动性。

### (三) 评估机制不完善

当前的评估机制未能与绩效、评优等挂钩,导致员工参与积极性不高。此外,企业对精神文明建设成果缺乏有效的评估和反馈机制,难以根据实际情况进行调整和完善,从而影响了精神文明建设的持续发展。

### (四) 员工参与度不高

当前,一些林业企业的精神文明建设活动缺乏吸引力,导致员工对精神文明建设活动的参与度不高。例如,在一些业务繁忙的企业,员工常年出差,人员难以集中,而年终绩效又与业务成绩直接挂钩,导致企业难以充分调动员工参与精神文明建设活动的积极性,精神文明建设活动难以达到预期目标。

## 三、加强精神文明建设的策略

员工的幸福感在很大程度上决定了企业能否健康发展,研究表明,员工幸福感每提升10%,企业绩效可提高6至8个百分点。因此,林业企业应持续在精神文明建设方面发力,确保员工拥有良好的精神状态,进而保障企业发展的稳定性和长效性。

一是建立常态化的沟通机制。通过每月一次“员工心声”调查、季度焦点小组讨论、年度深度访谈等方式,建立多维度的沟通渠道。通过问卷调查、小组讨论等方式,深入了解员工对工作环境、团队合作和企业文化的真切感受。二是开展心理健康服务活动。定期对全体职工进行心理健康问卷,及时掌握职工的心理状态,并对心理压力较大的

员工进行重点关注,通过定期举办心理健康讲座和心理咨询,帮助员工应对职业压力,提高抗压能力。三是通过组织开展读书沙龙、提供弹性工作时间、鼓励休假、组织团队活动等,帮助员工更好地平衡工作与生活,不断提升员工的幸福指数。

二是要定期对员工开展培训。要结合员工岗位实际和发展需求,定期组织开展针对性的学习培训,着力提升员工的职业技能,让员工在职场上不断成长,增强职业安全感。同时,将企业文化和价值观教育融入培训内容,不断提升员工对企业的认同感和归属感。

三是要创造良好的工作环境。首先要改善企业工作环境,合理优化升级办公设施,为员工提供安静、舒适的办公环境。其次,要培育积极向上、团结互助的团队文化,通过推行“导师带徒”模式、开展“最佳拍档”评选活动,不断激发员工的工作积极性,着力营造互帮互助、互学互鉴、共同进步的浓厚氛围。

综上所述,面对新时代、新要求,林业企业要在完善制度机制、创新工作载体、丰富创建内容等方面持续下功夫,不断推动精神文明建设工作走深走实。通过系统性开展精神文明建设工作,不断提升员工的满意度和幸福感,持续增强企业的凝聚力和向心力,推动企业实现经济效益、生态效益和社会效益的有机统一。

(作者单位:内蒙古风天林草设计咨询有限公司/内蒙古大兴安岭森林调查规划院)