



08

内蒙古法制报

理论前沿

2026/01/07

责任编辑:赵鹏娇 制版编辑:高如哈

# 国企年轻干部教育管理监督的实践与思考

●王画迪

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。年轻干部作为企业治理和改革发展的中坚力量,其能否做到忠诚、干净、担当,是检验国企党建工作成效的关键指标之一。近年来,自治区国资国企系统坚决贯彻落实全面从严治党战略方针,持续强化对各级干部特别是年轻干部的教育管理监督,行业风气持续向好。然而,结合纪检监察机关通报及内部监督情况来看,年轻干部违纪违法案件仍不容忽视,暴露出企在理想信念教育、日常监管、制度执行等方面存在短板。因此,如何构建“惩、治、防”一体推进的常态化工作机制,成为国企在年轻干部教育管理监督工作中面临的重要课题。

## 一、当前国企年轻干部违纪违法的现实表现与趋势特征

根据自治区纪委监委近三年公开发布的典型案例、自治区国资委监管企业纪检监察工作综述及部分企业内部巡察通报,年轻干部违纪违法问题主要聚集于以下几个领域。

### (一)违反廉洁纪律问题突出,手段日趋隐蔽

一是利用职权或职务便利谋取私利。在工程建设、物资采购、招标投标、产权交易、资金审批等关键环节,利用经办、审核、管理等职权为他人提供便利,收受钱物。二是违规从事营利活动。有的年轻干部通过他人代持股份、开办“影子公司”等方式,围绕本企业业务进行关联交易;有的利用掌握的信息资源,从事与所在企业构成竞争关系的经营活;还有的违规兼职或在管理服务对象企业入股分红。三是“四风”问题隐形变异。收受礼品礼金从实体场所转向线上电子支付、快递物流;违规吃喝从高档酒楼转入内部食堂、私人会所或由管理服务对象安排“家宴”;公款旅游巧立名目,借考察培训之名绕道游玩。同时,部分案例显示,利益输送方式从现金、实物向提供有偿服务、代持投资、虚构借款、高息放贷等隐蔽形式演变。这些行为反映出少数年轻干部存在试图规避监督的侥幸心理。

### (二)违反工作纪律与群众纪律问题不容忽视

一是形式主义、官僚主义依然存在。落事实上上级决策部署照搬照抄,缺乏结合实际的具体举措;服务基层和职工群众态度生硬、效率低下,对合理诉求推诿塞责;工作中重“显绩”轻“潜绩”,甚至弄虚作假、编造数据。这

些问题不仅影响政策落地,也损害了企业形象和党群干群关系。二是失职渎职给国有资产带来损失或风险。在投资决策、项目管理、安全生产、风险防控等方面,因责任心不强、专业能力不足或违规操作,导致出现项目亏损、资产流失或安全环保事故。

例如,自治区纪委监委网站及各盟市纪委监委网站发布的阿拉善盟额济纳旗文旅投资集团兰某某履职不力案,因其落实决策照搬照抄、服务态度生硬,导致项目落地困难、严重损害企业形象,最终阿拉善盟纪委监委对兰某某进行通报批评,责令其作出书面检查并限期整改,对分管领导进行约谈。

### (三)生活纪律与道德品行问题成为“破窗”隐患

个别年轻干部放松自我要求,追求低级趣味,沉迷网络赌博、高额打赏;社会交往复杂,与管理服务对象称兄道弟,出入不当场所;生活作风不检点,造成不良影响。例如,为享受“榜一大姐”带来的“情绪价值”,锡林浩特市某国有企业一位“90后”女出纳王美丽(化名),在5年间竟贪污挪用公款700余万元,最终被法院判处有期徒刑十三年,并处罚金人民币一百万元。

综合来看,内蒙古国企年轻干部违纪违法呈现“低龄化岗位化”“高知化技术化”“由风及腐交织化”“微权力寻租风险上升”等特点。这就要求防控工作必须更具针对性、前瞻性。

## 二、问题产生的深层次原因剖析

年轻干部违纪违法是多重因素叠加的结果,折射出国有企业在对年轻干部的教育、管理、监督等环节存在短板。

### (一)理想信念“压舱石”作用未夯实

部分年轻干部对党的创新理论学习和党性锤炼缺乏深度投入,对国企业的政治属性、初心使命理解不深,未能真正将个人理想融入企业发展与国家发展大局。传统思想政治教育方式对年轻干部吸引力不足,案例教学、情景体验、互动研讨等运用不够,警示教育的震慑力和感染力有待提升。

### (二)日常监督管理存在“宽松软”

一是严管厚爱结合不佳。存在“重实用、轻管理”倾向,对年轻干部特别是业务骨干的小毛病、小问题提醒不够、批评不严。二是监督手段相对滞后。对年轻干部“八小时内”履职用权和“八小时外”社会交往、生活情况的了解,主要依赖传统汇报和偶然发现,运

用大数据、信息化手段进行动态监测和廉政风险预警的能力不足。三是重点领域监督存在盲区。对投资决策、招标采购、财务支付等关键环节的权力运行过程监督不够精细,对“微权力”的制约措施不够有力,特别是对混合所有制企业、境外机构中年轻干部的监督手段有限。

### (三)制度执行刚性约束不足

企业内部虽建立了较为完备的内控制度,但在执行中存在“上紧下松”“外紧内松”现象。一些制度流程设计与业务实操结合不紧密,导致执行打折扣。对年轻干部的轮岗交流、任职回避等制度落实不到位。容错纠错机制与精准问责的衔接不够清晰,导致部分干部或因怕出错不敢为,或误解“容错”而乱作为。

### (四)“两个责任”落实不到位

部分企业党组织履行全面从严治党主体责任,特别是加强对年轻干部教育管理监督的责任意识有待加强。廉洁文化建设有时浮于表面,未能深度融入企业治理、业务流程和考核评价,崇尚实干的企业氛围尚未完全形成。

## 三、构建常态化系统化防控机制的对策与建议

防控年轻干部违纪违法,必须树立系统观念,着眼常态长效,构建教育、管理、监督、制度、文化一体推进的综合体系。

### (一)强化精准滴灌,推动思想政治教育入脑入心

一要深化纪法教育。将党章党规党纪和国家法律法规教育作为年轻干部必修课。持续用好本地本系统查处的年轻干部典型案例“活教材”,开展“案例式”“沉浸式”警示教育。二要创新教育载体。积极运用VR/AR技术、微视频、动漫、H5等新媒体形式,开发符合年轻人认知特点的教育产品。组织“青年说清廉”、廉政辩论赛等活动,变被动灌输为主动参与。三要将廉洁教育融入职业发展全过程。在入职、入党、提拔、轮岗等关键节点,进行廉政谈话,签订承诺书,实现教育提醒常态化。

### (二)织密监督网络,提升日常监管质效

一要做实政治生态分析和“廉政画像”。建立健全年轻干部动态廉政档案,综合运用谈心谈话、信访举报、考核评议、审计反馈等手段,精准勾勒个人“廉政画像”,及时发现苗头性、倾向性问题。二要强化智慧监督

应用。推动监督工作与企业数字化治理融合,将重点业务、关键环节的权力运行数据纳入监督平台,设置风险预警机制,实现智能监测、自动预警。三要拓展监督广度深度。加强对“八小时外”情况的了解,探索家庭监督、社区监督有效途径。强化对混合所有制企业、境外机构及重大项目一线年轻干部的监督,确保无盲区。

### (三)健全制度机制,扎紧权力运行笼子

一要完善内控体系。针对案件暴露的漏洞,持续优化业务流程,压缩自由裁量权。严格执行“三重一大”决策制度、任职回避、定期轮岗等规定。二要推动制度刚性执行。加强对制度执行情况的监督检查,对明知故犯、有令不行、有禁不止的行为严肃查处,维护制度权威。三要精准落实“三个区分开来”。细化容错纠错的具体情形、程序和结果运用标准,旗帜鲜明地为敢于担当、踏实做事的年轻干部撑腰鼓劲,同时防止混淆问题性质、搞纪律“松绑”。

### (四)压实政治责任,营造崇尚实干生态

一要层层压实责任。企业党委要切实担负起主体责任,将年轻干部廉洁从业情况纳入党建考核和领导班子评价。党委书记履行第一责任人职责,班子成员落实“一岗双责”。纪检监察机构要强化监督专责。二要深化廉洁文化建设。将廉洁要求融入企业核心价值观、行为规范和内部管理制度。深入挖掘企业发展历程中的廉洁元素和奋斗精神,讲好廉洁故事,营造以廉为荣、以贪为耻的浓厚氛围。三要构建协同工作格局。推动形成党委统一领导、纪工委组织协调、组织人事部门牵头抓总、业务部门协同参与、青年群体自我教育的年轻干部监督管理大格局,凝聚工作合力。

加强对年轻干部的教育管理监督,是国企必须扛起的政治责任,也是一项需要久久为功的战略工程。全区国资国企系统必须始终保持清醒头脑,坚持严的基调不动摇,在持续强化不敢腐的震慑基础上,更加注重扎牢不能腐的笼子、增强不想腐的自觉。通过构建并有效运行常态化的教育管理监督机制,引导广大年轻干部扣好廉洁从业的“第一粒扣子”,努力锻造一支政治过硬、本领高强、作风优良的国企青年铁军,为自治区国企在完成“五大任务”、实现高质量发展新征程上注入磅礴青春力量。

(作者单位:内蒙古路桥集团有限责任公司)

# 森工企业工会思想政治工作的创新路径

●胡静

思想政治工作是党的优良传统、鲜明特色和突出政治优势,是一切工作的生命线,更是国有企业高质量发展的关键所在。工会作为党密切联系职工群众的桥梁和纽带,肩负着做好职工思想政治工作、维护稳定大局的光荣使命。新形势下的工会思想政治工作必须以服务为基础,以创新运作为载体,在服务大局、服务职工方面持续下功夫,不断丰富思想政治工作的内容、创新思想政治工作的方法和手段,才能充分调动职工的积极性、主动性和创造性。

## 一、构建科学的思想政治工作体系

构建科学的思想政治工作体系,能够推动国有企业各领域、各环节、各要素协同育人,促进思想政治工作落地见效。面对干部职工思想多元、多样、多变的新形势,各级党组织要坚持把思想政治工作作为一项系统工程来抓,严格落实党的全面领导责任、党委书记第一责任、班子成员“一岗双责”,构建有关部门和单位分工负责、共同推动的工作机制,聚焦顶层设计、责任落实、督查检查、考核问责持续发力。同时,在思想政治工作政策衔接、规划编制、标准制定、评估检查等环节加强统筹协调,集聚资源、整合力量,发挥思想政治工作教育人、引导人、激励人、关心人的工作优势,不断夯实党在经济战线的阶级基础和群众基础,持续推动国有企业高质量发展。具体可以从以下方面着手:一是打造红

色教育阵地。持续深入推进基层党组织标准化建设,打造党员活动室、“红色”书角、“廉洁”角、职工书屋、党建走廊等“红色阵地”,宣传展示“一支部一特色”、支部建设风采、廉洁文化内容,增强党员的认同感、归属感和荣誉感。二是用好用活平台资源。持续推动“强国复兴有我”“中国梦·劳动美”等主题宣传教育,创新打造“职工大讲堂”。强化“互联网+党建”思维,利用各党支部微信群,开展线上学习研讨,涵盖“三会一课”、组织生活会、民主评议党员、主题党日等多种组织生活场景,确保组织生活全程留痕、有据可查、规范运行。

## 二、打造一专多能的思想政治工作队伍

着力培养一支政治素质过硬、政治立场坚定的政工人员队伍。要树立正确的选人用人导向,严肃党内政治生活,择优选拔优秀人员充实政工岗位。政工人员要树立创新理念,锤炼一专多能的综合能力,熟练掌握思想政治工作方法,具有较强的表达能力和协调交往的能力,养成边学边思边实践的良好习惯。一是实施人才队伍梯次培养。要秉持为党育人理念,构建梯次成材的培育模式,在“选、育、管、用”全链条环节上升级加力,逐步实现工作实绩明晰化、干部评价公开化、考核管理合理化,安排年轻干部多岗锻炼,鼓励年轻干部在一线实践中锤炼党性、磨砺作风。二是实现人才信息动态管理。分类建立健全

高校毕业生人才信息库、高技能人才信息库、专业技术人才信息库。要细化人才队伍管理工作,推动用人需求精准对接,做到对各类人才“底子清、情况明、知现状、明方向”。

## 三、创新思想政治工作方式方法

新时代思想政治工作要与时俱进,推动工作方法不断创新升级。要把思想政治工作作为联系职工、教育职工、服务职工的有力抓手,融入企业安全生产、经营管理、人才培养各个方面。一是搭建职业教育和人才开发平台,加大对教材编撰、题库编制、专业授课、结对培训、导师带徒等方面的激励力度,建立健全有利于干事创业骨干人才脱颖而出的激励机制,为企业高质量发展提供强有力的人才支撑。二是搭建劳动和技能竞赛平台。构建以重大项目竞赛、行业竞赛、企业竞赛为基础的多层级、多领域、广覆盖的竞赛格局,激励职工在竞赛活动中比产量、求质量,比技术、赛技能;在重点工程、新兴产业中开展形式多样的劳动技能竞赛活动,通过职工技能培训、岗位练兵、技术比武、名师带徒等活动,挖掘培育工匠人才、技术标兵等先进典型,充分发挥劳模和工匠人才创新工作室示范引领、集智创新、协同攻关、传承技能、培育人才的作用,将竞赛活动与劳模评选、工匠选树、培训研修等工作有机结合起来,为职工搭建施展才能、切磋技艺、提升水平的广阔舞台,推动产业工人队

伍建设改革走深走实。三是深入实施职工群众建功立业创新创造建设工程。抓住技能培训这个“牛鼻子”,加大对复合型人才和培养力度,畅通产业工人职业发展通道,完善以工作业绩为导向、以职业能力为重点的技能人才评价体系。

借助互联网开展职工思想政治工作是新形势下思想政治工作改革创新的必然要求。要突出政治引领,把好正确导向,善于借助媒体的力量发声亮剑,敢于同一切不良现象作斗争。要善于运用新媒体新手段开展舆论斗争,强化意识形态网络工作和舆论阵地管控,筑牢网络意识形态坚固防线。要依据信息分众化、差异化的传播特点,利用企业微信公众号、党建APP、党员远程教育等平台打造契合当前思想政治工作特点的新载体,实现优势互补、融合运用。要通过互联网将理论思想教育、形势政策教育、社会主义核心价值观等工作内容融入干部职工工作生活各个方面和领域,营造人人争先、积极奉献、共同促进企业健康持续发展的氛围,持续增强干部职工队伍的凝聚力、战斗力和创新力。

新时代新征程,国有企业工会组织应通过舆论引导、典型引领、人文关怀等方式,推动思想政治工作守正创新,为国有企业高质量发展提供坚强的思想保障。

(作者单位:内蒙古森工集团阿里河森工公司)