



新时代国企组织工作质效提升的优化路径

●刘兆媛

全面提升新时代国企组织工作质效,是传承弘扬伟大建党精神、精准对接新时代党的建设总要求与组织路线、助力国企实现高质量发展的核心课题与重要支撑。作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,国有企业是党执政兴国的重要支柱与依靠力量。因此,国企各级基层党组织必须切实提高政治站位,主动运用党的百年奋斗历史经验,将伟大建党精神深度融入组织工作全过程,锚定“三年打基础、五年争优先”的阶段性发展目标,系统推进领导人员能力淬炼、基层党建“三强三优”建设、人才队伍培育赋能等重点工作,精准破解国企改革中的堵点难点问题,以钉钉子精神推动基层党组织建设提质增效、争先进位。笔者认为,提升新时代国企组织工作质效是一项系统性工程,绝非一蹴而就,需要在五个关键维度持续深耕、精准发力、久久为功。

一、铸魂强基,把牢政治建设“定盘星”

对于国企组织部门而言,旗帜鲜明讲政治是履职尽责的根本前提和核心要求。国企组织部门工作人员要切实强化理论武装,以建设学习型党组织、锻造高素质学习型组工干部为目标,持续深化对党的创新理论的学习钻研,深刻领悟习近平新时代中国特色社会主义思想的核心要义与实践要求。要坚决摒弃形式主义,坚持系统全面学、紧跟形势学、深研细悟学、联系实际学,通过专题研讨、案例分析、实地调研等多种务实形式,推动党的创新理论与先进工作方法入脑入心、落地生根,不断增强自身的政治判断力、政治领悟力、政治执行力,在纷繁复杂的工作中明辨方向、把握主动,切实将组织工作中的急难

险重任务细化分解、精准施策、落地见效,确保组织工作始终沿着正确政治方向前进。

二、靶向发力,建强头雁队伍“主心骨”

治国安邦重在基层,管党治党重在基础。建强带头人队伍,是充分发挥“头雁领航”作用、提升党的执政能力与领导水平、推动国企高质量发展的关键抓手。要进一步健全“一岗双责”、三级联动抓党建”责任体系,牢固树立“书记抓、抓书记”的党建工作核心理念,明确党组织书记作为党建工作第一责任人、专职副书记作为直接责任人的核心职责,督促班子其他成员切实履行“一岗双责”,推动党建工作与业务工作同谋划、同部署、同推进。要精准实施党组织带头人素质能力提升计划,定期举办基层党组织书记示范研修班,围绕党建业务知识、国企经营管理、应急处置能力等重点内容开展专题培训,并强化新任党组织书记岗前培训与在岗轮训,帮助其快速提升履职能力。要严格落实“三会一课”、民主生活会、组织生活会等党内政治生活制度,不断增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性,夯实党组织与党员的政治忠诚根基,健全党建工作督查考核机制,压实党支部执行落实责任,形成一级抓一级、层层抓落实、责任全覆盖的党建工作责任链条。

三、精雕细琢,打造基层党建“金名片”

基层党组织是党在国企联系职工群众的桥梁纽带,是推动国企高质量发展的坚强战斗堡垒。基层党组织要聚焦最强大党支部建设目标,以标准化规范化建设为总抓手,扎实推进组织设置、班子建设、党员管

理、制度执行等方面的规范化提质升级。要严格对标《国有企业基层组织工作条例》《中国共产党支部工作条例(试行)》等党内法规,将条例要求细化为可落地的工作标准和操作流程,确保各项规定落到实处。在此基础上,深入推进“三培养”工程,把政治素质高、业务能力强的党员培育成业务骨干,把爱岗敬业、业绩优异的业务骨干发展成党员,把兼具党建素养与管理能力的党员骨干锤炼成企业管理人才,推动党建工作与人才培养、企业发展深度融合、同频共振。同时,聚力打造“政治功能强、支部班子强、党员队伍强、作用发挥强”的“四强”党组织,精心打造“最强党支部”党建品牌,以品牌创建牵引全局工作,形成“创建一个、带动一片”的示范效应。严格落实“三会一课”、主题党日等制度,创新组织生活形式,坚决整治形式主义、过度留痕等问题,严防“灯下黑”,切实提升基层党建工作质量与实效。

四、严管厚爱,锻造过硬干部“先锋队”

干部队伍是国企改革发展的中坚力量,锻造一支政治过硬、本领高强、作风优良的干部队伍,是提升组织工作质量、推动国企高质量发展的关键。选人用人需精准把关,坚持党管干部原则,严格落实新时代好干部标准,严守政治关、质量关、程序关。将政治素质考察贯穿干部选育管用全过程,严格执行“凡提四必”要求,筑牢政治首关。高度注重年轻干部的培养选拔,立足国企长远发展,制定年轻干部培养规划,优化队伍年龄与专业结构。坚持专业培训与实践历练融合,培育精通经营管理、擅长党建工作的复合型干部,通过择优遴选、优化调整、精准培训,选优配强各级干部队

伍。健全完善干部担当作为激励机制,将履职担当情况作为选拔任用、评优评先的重要依据,大胆重用实干者;严格落实“三个区分开来”容错纠错机制,激励干部积极作为。制定领导人员末位调整、不胜任退出办法,精准识别不作为者,推动形成能者上、庸者下的良性循环。

五、从严施治,筑牢党员管理“防火墙”

党员是党的肌体的细胞和党的活动的主体,抓好党员教育管理监督,是提升组织工作质量、保持党的先进性和纯洁性的重要抓手。发展党员需严格规范程序,始终把政治标准放在首位,严格落实“控制总量、优化结构、提高质量、发挥作用”总要求,分级建立入党申请人、入党积极分子、发展对象管理台账。加强入党积极分子理论培训与实践锻炼,全面提升其政治素养和业务能力;严格开展发展对象考察政审,确保新发展党员政治合格、素质优良。重点在青年职工、业务骨干、关键岗位中发展党员,持续优化队伍结构,为党组织注入新鲜活力。党支部书记要切实履行直接教育、管理、监督党员职责,定期与党员开展深度思想交流,严格落实“四必谈”要求,及时倾听党员建议,掌握思想动态,常态化开展跟踪教育与帮扶引导,帮助党员补齐短板不足、发挥先锋模范作用。规范党费收缴使用管理,严格执行收缴标准和专户管理制度,实行会计与出纳分设,对未按时足额交纳党费的党员及时提醒约谈,情节严重的严肃处理并追责。科学编制党建经费预算,足额划拨专项经费,为党支部开展活动、组织学习教育提供坚实保障,推动党员管理工作有序开展。

(作者单位:内蒙古森工集团)

以人为本理念在新时代政工工作中的应用

●闫锐锋

在新时代背景下,政工工作已成为凝聚团队共识、激发内生动力、推动企业高质量发展的核心支撑。随着信息化技术的深度融合,传统政工模式的局限性愈发凸显。以人为本是政工工作的根本准则,这要求我们始终将职工的多元需求、长远发展和合法权益摆在首要位置。借助信息化手段打破沟通壁垒,优化服务流程,推动政工工作实现两大转变:从“单向灌输”转变为“双向互动”、从“粗糙管理”转变为“精确服务”。本文从实际操作的角度出发,结合内蒙古大兴安岭林区政工工作实际,探索以人为本理念和信息化融合的实践路径,旨在提升新时代政工工作的温度与实效。

一、新时代政工工作践行以人为本的痛点

(一)供需对接精准度不足

当前,部分企业的政工工作仍依赖线下摸排、集中宣讲等传统方式,在收集职工思想动态和诉求时,普遍存在效率低、反馈滞后的问题,难以精准地把握不同年龄段、不同岗位职工的多样化需求,导致人文关怀流于形式、浮于表面,难以发挥实际作用。以人为本的理念仅停留在书面层面,无法真正贴合职工的实际需求,进而使政工工作的凝聚力和向心力被大大削弱。

(二)信息化工具应用浮于表面

一些企业虽然引入了信息化平台,但平台仅被用于通知发布、资料上传等基础事务,并未将以人为本的理念深度融入其中。平台呈现出功能单一、互动性不足的问题,如大数据、智能研判等技术并未被运

用到职工思想动态的分析工作中,线上学习、心理疏导、权益保障等关键功能板块处于缺失状态,使得信息化工具沦为“装点门面”的摆设,未能真正发挥服务职工、贴近需求的效能。

二、以人为本理念融合信息化的实操路径

(一)搭建职工诉求信息化闭环平台

构建集诉求提交、进度追踪、结果反馈和满意度评价于一体的专属信息化平台,同步开通移动端小程序、公众号入口,便于职工随时随地反映工作中碰到的难题、生活方面的诉求和意见建议。组建专门运维团队负责平台管理工作,推行“接诉即办”机制,明确各类诉求办结的期限,在全流程线上留痕,动态进行公示;定期梳理出现频率较高的诉求,建立问题台账,有针对性地优化政工服务,切实解决职工急难愁盼问题,通过数字化闭环让以人为本理念真正落地。

同时,必须清醒地认识到,技术只是承载理念的“器”,而立德树人的初心、凝聚人心的使命才是政工工作的“道”。在拥抱信息化的过程中,必须警惕“技术至上”的错误倾向,防止冰冷的数据取代温暖的人文关怀,避免虚拟互动弱化现实中的情感联结,始终让技术服务于以人为本的核心目标。

(二)打造个性化数字思政教育体系

依托信息化平台建立职工思想政治学习档案,打破“一概而论”的集中学习模式,根据职工的岗位属性、年龄阶段和学习

进度,精准推送定制化学习内容。平台上线微党课、红色主题短视频、线上读书会等轻量化学习资源,支持碎片化学习、互动答题、心得分享等多元学习形式,让思政学习更贴合职工的时间节奏与学习习惯。同时,搭建线上谈心谈话专区,采用匿名交流形式,消除职工的沟通顾虑,为职工表达真实思想、倾诉内心诉求创造安全、宽松的环境,推动思政工作从“单向灌输”向“双向互动”转变,切实增强思想政治工作的针对性与实效性。

(三)构建数智化职工关怀保障机制

依托大数据技术全面采集职工工作状态、身心健康、家庭情况等多维度信息,建立职工数字化关怀档案。通过智能分析数据,精准识别困难职工、青年职工、离退休职工等重点关怀群体。针对困难职工群体,开通线上帮扶申请通道,优化审批流程,确保救助措施快速落地,切实解决职工急难愁盼问题;定期推送心理健康测评、线上减压课程、节日暖心福利等内容,变“被动等待诉求”为“主动精准服务”,让人文关怀通过信息化手段真正触达职工需求。

三、强化政工队伍信息化服务能力

(一)开展数字化政工专项培训

制定常态化政工队伍培训规划,开设信息化操作、大数据研判、线上沟通技巧、人文关怀实务等专项课程。采用线上网络课程与线下实操训练深度融合的模式,切实提升政工人员的数字化服务能力。定期组织案例研讨与经验交流活动,精选并分享以人为本理念在政工工作中落地的优秀

实践案例,引领政工人员转变工作思路,实现从“管理者”到“服务者”的角色转型,熟练运用信息化工具开展精准化、人性化的政工服务。

(二)建立服务质效信息化考评体系

依托信息化平台搭建政工工作考评体系,将职工满意度、诉求办结率、关怀落实度、思政参与度作为核心考核指标。通过线上评分、匿名评价、数据复盘等多元方式,对政工人员的服务质量和效率进行量化评估,确保考评过程客观公正。同时,健全完善奖惩激励机制,对表现突出的政工人员予以表彰奖励,对工作滞后、履职不力的及时督促整改,以此倒逼政工队伍坚守以人为本的初心使命,借助信息化手段持续改进工作作风,不断提升政工服务的针对性和实效性。

以人为本是新时代政工工作的核心精髓,信息化则是践行这一理念的关键载体。唯有推动二者深度融合,才能破解传统政工工作的瓶颈,让政工工作焕发新的生机与活力。

思想政治工作必须始终站稳职工立场,以数字化平台为依托,畅通诉求表达渠道,优化思政服务供给,实现精准人文关怀。对于内蒙古大兴安岭林区而言,未来需持续深化人文关怀与数字技术的融合,始终以职工实际需求为工作出发点,让政工工作更有温度、更具实效,从而凝聚起强大的精神合力,为企业的长远发展注入源源不断的动能。

(作者单位:内蒙古大兴安岭林业信息中心)