



树牢正确政绩观 提升基层检察履职硬实力

通辽市科尔沁区人民检察院党组书记、检察长●王江

树立和践行正确政绩观,是新时代检察机关坚守司法初心、履行法律监督职责的根本指引。通辽市科尔沁区人民检察院紧扣“高质量办好每一个案件”工作主线,将正确政绩观贯穿履职全过程,坚决摒弃“唯数据、唯指标”的片面倾向,始终以“为民造福、求真务实、实干担当”为标尺,把工作政绩切实体现在护航地方发展、回应群众期盼、办好每个案件的实际成效中,以基层检察的生动实践诠释正确政绩观的深刻内涵。

坚守价值导向

锚定正确政绩观根本航向

政绩不在冰冷数字里,而在群众真切感受中。我们要深刻领悟最高检“一取消三不再”的政治考量,坚决扭转“重结案轻化解、重数量轻质量”的倾向,把“群众满意不满意、发展需不需要、治理见效不见效”作为检察履职的根本评判标准。履职中,始终以群众“急难愁盼”为出发点,既要为群众追赃挽损,用心守护好百姓的“钱袋子”,也要结合地域特点,提供国家通用语言文字和民族语言文字双语司法服务;既要倾力呵护未成年人健康成长,也要通过公益诉讼守护草原耕地、

河湖生态安全,让公平正义可感可触可见。同时,立足科尔沁区“案多人少”的实际情况,坚持求真务实、力戒虚功,聚焦法律监督主责主业,不搞“花架子”、不做“表面文章”,以“钉钉子”精神破解基层履职难题。通过探索“大数据+检察监督”基层履职模式,深化“检察+综治+N”联动解纷机制,严格把握“可处罚性”原则,杜绝“不刑就行”的粗放司法,让每一项工作都扎根实际、解决具体问题,确保检察政绩经得起历史、人民和法律的检验。此外,紧扣自治区党委“1571”工作部署,在常态化扫黑除恶、打击电信网络诈骗、优化法治化营商环境、守护生态安全屏障等工作中主动担当作为,让检察政绩切实体现在护航地方高质量发展的实际成效中。

聚焦主责主业

彰显基层检察履职实效

最高检强调,“三个管理”是推动高质量办案的重要着力点。针对“案多人少”的现实矛盾,科尔沁区检察院建立了“专业化+繁简分流”工作模式,以“三分法”优化案件流转;深化“四精四提”流程监控工作法,实现四大检察领域全流程监督;将帮教效果、矛盾化解、群众满意度纳入案件评价

指标,推动案件实现政治、法律、社会效果有机统一。立足地域特点,做优国家通用语言文字和民族语言文字双语检察服务,常态化深入嘎查村开展普法宣传,获评全区民族团结进步示范单位。聚焦西辽河生态、耕地保护等重点领域,开展公益诉讼专项监督,积极践行新时代“枫桥经验”,健全矛盾纠纷化解机制,推动信访总量持续下降,切实把矛盾化解在基层和萌芽状态。在四大检察领域,将工作重心从“办案数量”转向“办案质量”,刑事检察宽严相济,严打严重暴力犯罪、电信网络诈骗,常态化清理刑事“挂案”;民事行政检察精准发力,以检察建议推动社会治理,做实行刑反向衔接;公益诉讼检察紧盯耕地、食药安全等领域,督促整改违规问题;未成年人检察做优“小橘灯”心理健康驿站品牌,以司法温度守护未成年人健康成长。

锻造过硬队伍

夯实高质量发展坚实保障

践行正确政绩观,关键在人、在队伍。科尔沁区检察院始终坚持严管厚爱结合、激励约束并重,以正确政绩观引领队伍建设,着力锤炼政治过硬、本领高强、作风优良的检察铁军,引导全体检察人员争做

正确政绩观的坚定践行者和有力推动者。

筑牢政治忠诚是首要前提,科尔沁区检察院始终把党的绝对领导贯穿检察工作全过程,将坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”作为根本政治要求,常态化落实“第一议题”制度,深化理论学习与业务实践融合,引导检察人员始终牢记“为谁办案、为谁立身”。锤炼专业能力是履职根基。针对履职短板,扎实开展“三全式”培训、“三真式”实训,着力培养“一专多能”的复合型检察人才,为高质量办好每一个案件提供能力支撑。严明纪律作风是重要保障,坚持全面从严治检,深入推进办案作风整治,深化阳光检务,主动接受人民监督员监督,常态化开展公开听证,以公开促公正、以透明保廉洁,让检察人员在风清气正的干事氛围中创造经得起检验的实绩。

树立和践行正确政绩观,是我们常修常新的终身课题,更是检验党性、检验担当、检验作风的试金石。今后工作中,我们将始终坚守司法为民初心,坚决破除形式主义、官僚主义,以办案质效论英雄、以矛盾化解论实绩、以群众口碑论优劣,持续优化司法理念、完善监督机制、提升履职能力,为推动基层检察工作现代化和科尔沁区高质量发展贡献坚实的检察力量。

新时代国有企业文化建设提质增效路径探析

●杨颖

当前,企业文化已成为中国特色现代企业制度中不可或缺的关键组成部分。立足国有企业基层实际,需以创新思维推动企业文化建设全方位融入企业治理、生产经营与思想政治工作各环节,通过构建一体化推进机制,充分发挥企业文化的桥梁纽带作用,为企业汇聚发展动能、实现绿色高质量发展提供有力支撑。

一、新时代国有企业文化建设背景

2025年5月,国务院印发《关于完善中国特色现代企业制度的意见》,明确要求将文化建设全面融入企业管理全过程,提出“四个一体化”工作要求,推动国有企业文化建设向系统化、闭环化方向加速迈进。当前,国企改革已进入深水区与攻坚期,在业务转型、组织调整的关键阶段,文化认同弱化、团队凝聚力不足、文化建设与经营管理“两张皮”等问题愈发凸显。

企业文化是企业的“根”与“魂”,更是思想政治工作的重要载体。立足企业实际探索文化建设融合路径,将党的政治优势有效转化为企业发展动能,既是落实上级政策要求的政治责任,更是破解管理难题、推动企业高质量发展的现实需要。

二、新时代国有企业文化建设的定位与职责

新时代背景下,国有企业文化的核心功能发生本质转变,核心定位从“软实力”向“硬支撑”升级。从企业治理维度看,它是中国特色现代企业制度的重要组成部分,为企业重大决策提供鲜明价值导向;从生产经营维度看,它是核心竞争力的关键支撑,能够有效凝聚团队共识、激发内生动力,塑造兼具社会责任感与市场影响力的品牌形象;从思政工作维度看,它是党的创新理论传播的重要载体,推动理论成果转化为员工的日常行为自觉。

企业文化在国企现代化建设中承担着多重核心职责,一是强化政治引领,以

习近平文化思想为指导,将社会主义核心价值观深度融入文化建设全过程;二是做好上下衔接,及时传递企业决策部署、精准收集基层意见建议,确保文化建设既贴合企业发展实际,又符合员工现实需求;三是推动落地转化,依托思政工作载体,将抽象的文化理念转化为员工具体行为习惯,从根源上破解文化建设与业务经营“两张皮”的难题。

三、新时代国有企业文化建设的现实困境

从基层实践来看,当前国有企业文化建设主要存在四方面突出问题:一是理念同质化。部分国企的文化表述多为通用口号,缺乏行业特性与历史底蕴,根源在于文化建设前期调研不深入、定位模糊,且政工部门在顶层设计中参与度不足。二是落地“两张皮”。文化理念与管理制度相脱节,主要原因在于缺乏系统的融合规划,政工与业务部门联动衔接不畅,同时缺乏配套的考核激励机制。三是传播载体单一化。部分国企过度依赖传统宣传方式,形式陈旧、对青年员工吸引力不足,这背后既存在政工队伍创新意识薄弱的问题,也受文化建设资源投入有限的约束。四是考核评价模糊化。文化建设的评价指标不具体、难以量化,且考核结果与员工绩效薪酬关联度低,本质上反映出部分企业对文化的价值认识不足,未将其纳入企业管理闭环。

四、新时代国有企业文化建设的创新路径

(一)提炼特色文化理念,强化战略引领

立足企业自身实际,通过座谈访谈、问卷调查、梳理发展历史等方式,提炼契合企业自身实际的特色文化理念。如内蒙古锦纶森工公司紧扣林区定位,将生态文化、森林文化与现代管

理理念深度融合,打造“弘扬北疆文化、唱响林海新歌”的特色文化体系。分层分类开展文化宣贯,依托新媒体平台扩大传播覆盖面,持续增强员工的文化认同感。持续推动企业文化与企业管理深度融合,将文化理念转化为刚性制度规范,嵌入治理体系,明确各级主体责任,把文化践行情况纳入招聘、培训、考核、晋升环节,占绩效权重10%—20%,嵌入生产经营各领域,制定岗位行为准则,常态化开展“文化+项目”“文化+服务”融合行动。同时,要增强职工主人翁意识,从法律服务、心理咨询、职业提升、权益维护等多角度提供精准服务,传递企业的关怀和温暖。充分发挥工会、共青团、妇联等群团组织作用,开展丰富多彩、形式活泼的文体娱乐活动,通过寓教于乐的方式,强化思想引领,凝聚队伍合力。

(二)创新文化实践载体,丰富活动形式

打造多元实践载体,充分用好红色教育资源,通过开展主题党日、红色研学等活动,让员工在沉浸式体验中传承红色基因,厚植爱党爱国爱企情怀。大力选树劳模标兵、业务先锋等先进典型,通过事迹宣讲、榜样访谈等形式,发挥典型示范作用。搭建青年论坛交流平台,推行“师带徒”传帮带制度,为青年员工搭建成长阶梯,激发创新创造活力。依托互联网技术创新文化传播方式,运用短视频、企业公众号等新媒体平台,提升员工参与感与文化传播的积极性。同时,突出政治引领,强化正确价值导向,主动借助媒体力量发声亮剑,坚决抵制不良思潮与现象。强化网络意识形态阵地管控,针对信息分众化、差异化传播特点,整合企业微信公众号、党建APP、党员远程教育等平台资源,打造契合企业实际的文化传播新载体,实现各平台优势互补、融合运用。

(三)建立量化考核体系,形成闭环管理

制定考核方案,将企业文化建设成效纳入其中,并占较大比重。考核实行日常督查、季度考核、年度考评机制,考核结果与部门绩效、员工薪酬、评先评优和职务晋升直接挂钩。核心考核指标包括:文化工作会议常态化、文化经费保障到位、年度宣贯活动有序开展、员工文化知晓率与认同度较高、文化阵地建设规范和客户满意度稳步提升。

(四)提升企业文化建设工作自身素质

做好企业文化建设工作关键在于打造一支政治理论扎实、政治素质过硬、政治立场坚定的干部队伍。要通过多维度举措提升队伍综合能力:加强专业化培训,组建文化建设骨干团队,建立创新激励机制,鼓励载体创新与方法创新,以适应时代发展与员工需求;着力增强干部职工理论创新、制度创新和工作方式方法创新能力,培养“一专多能”的复合型人才,引导形成边学边思边实践的良好习惯。此外,推动企业文化与品牌建设联动,与企业发展深度融合,通过引导人、激励人、关心人的工作举措,切实发挥文化引领作用,持续释放企业文化建设效能,为企业高质量发展注入强劲动力。

企业文化建设是新时代国企工作的核心内容,需聚焦数字化载体创新,推进企业文化融合、文化与品牌建设联动等方向,从提炼特色理念、嵌入管理制度、创新实践载体、完善考核闭环、提升干部素养等多维度精准发力,持续提升建设实效。通过上述举措,有效破解当前国企文化建设中存在的理念同质化、落地“两张皮”、载体单一、考核虚化等突出问题,切实发挥企业文化的引领作用,助力企业高质量发展。

(作者单位:内蒙古森工集团阿里河森工公司)