

以“五大聚焦”推进贵州乡村振兴的思考

□ 谭小霞 陈 亮 梁兆桢

推进乡村全面振兴,是建设社会主义农业强国的必要前提,也是实现中国式现代化的重要支撑。贵州作为农业资源丰厚的传统农业大省,肩负着独特使命,亟需以“五大聚焦”为关键路径,精准发力,在乡村全面振兴的伟大实践中展现新担当,实现新作为。

一、聚焦产业振兴,打造乡村发展“强劲引擎”

产业兴旺是乡村振兴的强劲引擎。贵州须立足自身资源禀赋,多措并举激发产业活力,以新质生产力赋能乡村产业发展。要做强精深加工链,通过以工哺农,重点扶持茶叶、辣椒、刺梨、生态畜牧等特色农产品的精深加工龙头企业,推动加工、仓储、冷链物流深度融合,构建“从田间到餐桌”的高效全产业链运营模式,显著提升农产品附加值。同时,织密数字流通网络,依托贵州大数据优势,完善乡村电商服务体系与物流基础设施,大力推广“云端产销直通车”,畅通“黔货出山”渠道,实现农产品优质优价。积极推动“互联网+”与乡村旅游、休闲农业深度融合,精心打造具有影响力的“多彩贵州”文旅新品牌,全面提升产业发展质效,不断拓宽农民增收致富的渠道。

二、聚焦文化振兴,激活乡村发展“内生动力”

人才是乡村振兴不可或缺的基石。贵州需精准实施“领头雁”计

划,落实“一人一策”的个性化方案,靶向引进和培育产业发展亟需的科技领军人才、经营管理人才和农业专业合作社带头人,并强化政策扶持力度,让更多爱农业、懂技术、善经营的新型职业农民成为乡村建设的中坚力量,发挥示范引领作用。同时,加快建设特色农业科技实践基地、乡村电商创业孵化园、农文旅融合综合体等多元化平台,为各类人才施展才华搭建多元化的“大舞台”。通过设立“乡村人才振兴基金”,构建符合乡村实际需求、晋升通道清晰顺畅的人才发展体系和长效激励机制,确保人才真正能够“引得来、留得住、干得好”,安心扎根乡土,为乡村全面振兴贡献智慧与力量。

三、聚焦文化振兴,涵养乡村发展“新型风尚”

文化是乡村的灵魂所系和精神家园。贵州要着力活化传承“乡土根”,系统整理、保护和挖掘丰富的乡村文化资源,通过建设乡土文化生态展示馆、数字化文化基因库以及设立“非遗工坊”等多种形式,创新传承机制,让苗绣、侗族大歌等宝贵的非物质文化遗产在当代焕发新生机。同时,要创新传播“新场景”,综合运用短视频、虚拟现实(VR)等现代信息技术手段,打造沉浸式乡村文化体验项目,同步推出“云上非遗市集”“数字民俗馆”等线上平台,形成“线上引流——线下体验——

产业反哺”的良性循环,有力推动乡土文化的创造性转化与创新性发展。要持续深化“推进移风易俗、树立文明乡风”专项行动,灵活运用乡村广播、院坝会、文艺演出等群众喜闻乐见的形式,深入宣传社会主义核心价值观,积极涵养文明乡风、培育良好家风、重塑淳朴民风。

四、聚焦生态振兴,绘写乡村发展新“生态底色”

生态是乡村发展的基础支撑力。贵州要筑牢绿色“生态屏障”,深入实施“扩绿”行动,强化山水林田湖草沙一体化保护和系统性修复,努力构建多层次、立体化的生态安全屏障,不断夯实“四在农家·和美乡村”建设。同时,要深化环境“五治理”,即扎实推进农村“治房、治水、治垃圾、治厕、治风”五项重点工作,特别是在“治垃圾”方面,着力完善“户分类、村收集、镇转运、县处理”的闭环体系,配套建设基层垃圾分类收集站点,健全长效管理监督机制;在“治厕”方面,充分尊重群众主体意愿,坚持科学规划与有效引导,因地制宜推行“一村一策”的改厕模式,切实改善农村卫生条件,显著提升群众的获得感、幸福感。

五、聚焦组织振兴,筑牢乡村发展“核心引力”

组织是乡村行稳致远的核心领导力。贵州要以“黔进先锋、贵在行动”为总载体,强化思想“定盘星”,

用党的创新理论武装广大基层党员干部头脑,引导基层干部衷心拥护“两个确立”、忠诚践行“两个维护”,不断锤炼对党忠诚、个人干净、敢于担当的政治品格。着力提升治理“硬实力”,毫不动摇坚持党建引领,健全完善党组织领导下的自治、法治、德治相结合的乡村治理体系。深入实施基层党组织整顿提质行动,大力推进标准化、规范化、信息化等基层党建“三化”,着力提升基层干部队伍的政策理解执行能力、服务群众能力及化解矛盾纠纷的能力,使基层党组织真正成为带领广大农民群众增收致富、建设宜居宜业和美乡村的坚强战斗堡垒。

贵州推进乡村全面振兴,需以“五大聚焦”为抓手。只有产业、人才、文化、生态、组织振兴协同发力,才能激活特色资源,又能凝聚内生动力。持续深耕实践,让乡村既有产业支撑、人才助力,又具文化底蕴、生态颜值,方能绘就宜居宜业和美乡村新画卷,为中国式现代化筑牢根基。

【作者单位分别系重庆理工大学马克思主义学院,四川省内江市农业科学院,贵州大学马克思主义学院;本文系重庆市教育委员会人文社会科学基金项目(编号:25SKGH209)、贵州省教育厅高校人文社会科学基金项目(编号:2025RW063)研究成果。】

党建品牌建设赋能国企青年人才培养的实现途径

□ 周 扬

党建工作作为国有企业的“根”和“魂”,对推动国有企业高质量发展起重要作用。进入新时代,如何开展高质量党建工作是国有企业各级党组织当前和今后一个时期的重要课题。笔者结合国有企业基层党建工作实践,以党建品牌建设和青年人才培养相结合为切入点,分析二者如何相互融通、共促共进,最终以高质量党建为企业高质量发展增质赋能。

一、党建品牌建设和青年人才培养互融互通的重要意义

党建品牌建设和青年人才培养,是国有企业加快高质量发展的两个重要支柱,是推动国有企业党建工作与业务工作深度融合、互融共促的两大有力抓手,要实现企业长远、稳健、可持续发展,就必须将党建品牌建设和青年人才培养作为一体两翼齐抓共管。

以“契合”为切入点,形成坚强领导力。党建品牌建设和青年人才培养,须紧密围绕“两个一以贯之”的总体要求,以坚持和加强党的全面领导为契合点,充分发挥党建品牌建设的覆盖影响作用,不断增强党组织的政治功能和组织功能,教育引导广大青年职工自觉加强党性修养、夯实理论素质,从职业生涯的起点开始,忠诚贯彻“国家利益至上,消费者利益至上”的行业价值观,自觉将个人的成长与发展融入企业发展大局,不断在企业发展的过程中找到认同感、归属感和获得感,不断擦亮服务人民、服务企业的鲜红底色。

以“整合”为着力点,产生强大推动力。在推进党建品牌建设过程中,通过进一步整合优质教育资源和发展资源,有序引导这些资源向青年人才倾斜,不断提升青年人才培养的系统性和针对性。抓实抓细理论学习和业务技能培养,让青年人才在深入一线的过程中拓宽工作视野、砥砺务实作风,在急难险重任务上涵养进取精神、积累工作经验。

以“融合”为落脚点,铸就高效执行力。党建品牌建设的关键点在人,在于打造一支青年人才队伍,同时在党建品牌建设过程中也培养、锻炼了人,这两条工作主线看似互不相关,实则关系紧密。缺少党建工作的引领,青年同志容易出现思想上的“软骨病”、作风上的“拖延症”,能力上的“营养不良”,造成企业发展人才基础不扎实、不牢靠,发展后劲不足、潜力不大的问题,而忽

视青年人才的培养工作,党建品牌建设就失去了“新鲜血液”带来的新举措、新路径、新风貌,只能翻旧书、走老路。只有坚定不移地做好党建品牌建设与人才培养相融合的工作,方能高效推进党建工作“落地生根”“枝繁叶茂”。

二、党建品牌建设与青年人才培养融合过程中存在的不足

部分职工品牌意识“空心化”。作为党领导的国有企业,品牌意识“空心化”问题不仅不利于开展高质量党建工作,更对企业培养政治关和能力关双实双优、既懂党建又精业务的复合型人才产生制约。

品牌建设过程“形式化”。一些流于形式的党建品牌被照搬照抄,不仅没有取得实实在在的工作成效,更缺乏对青年人个性和需求的关注,没有在实际工作中形成以青年人才为基石、促进党建品牌蓬勃发展的双赢局面。

品牌建设内容“纸面化”。缺少理论联系实际、理论指导实践的具体思路,使部分党建品牌建设工作没有从实际出发,具体工作举措缺乏实际有效的抓手,只能停留在纸面上,空有理论和规划,难以落地和执行,不能推进党建品牌建设和人才培养工作实质性开展。

三、推动党建品牌建设与青年人才培养互融互通的建议

抓牢“强思想”风向标,紧扣大局谋品牌、聚人才。继续强化政治意识,坚持将“旗帜鲜明讲政治”摆在首位。以党建品牌建设的具体工作为载体,教育引导青年人才自觉用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作,不断增强政治判断力、政治领悟力、政治执行力,自觉将思想和行动统一到党中央决策部署、上级党组织的要求上来。将思想政治工作作为培养有思想、有能力的青年人才的重要抓手,进一步明确青年人才作为红色基因传承者、企业精神践行者和企业高质量发展推动者、参与者的角色定位,将“旗帜鲜明讲政治”内化于心、外化于行。

牢固树立品牌意识,重视党建品牌建设,坚持以项目化、品牌化思路抓党建。结合上级党组织要求和党支部业务特色进一步确立党建品牌的主旨主题,以党建品牌建设推动企业党建工作水平的整体提升。以融入业务工作为导向,持续提升党建品牌建设质效,进一步坚定以高质量党建引领高质量发展的信心

和决心,推动党建品牌建设实用有效、常态长效。可以建立党建品牌孵化立项机制:各党支部围绕业务核心领域,每年申报1至2个党建品牌项目,填写《品牌立项书》,明确“品牌名称、创建目标、实施步骤、预期成效”。组织“品牌评审会”,由党委班子、业务骨干、党建专家组成评审组,从“与业务契合度”“创新性”“可操作性”等维度打分,立项后给予专项经费支持。

增强人才培养意识,注重对青年人才的双向渠道培养。一方面是要注重从党员队伍中的青年同志里,培养业务骨干和能手,以政治过硬确保能力过硬、作风过硬。另一方面,是要着力从攻坚克难的一线发展党员,让有能力、有担当、有作为的青年人才全方位向党组织看齐靠拢。坚持严管和厚爱相结合、激励和约束双管齐下,推进完善优秀青年人才库、青年人才培养库“两库”机制,健全落实干部挂职交流机制,打通管理岗位和技术岗位横向交流通道。既注重强化对青年人才队伍的日常管理和监督,又注重形成能上能下、能进能出的用人机制,坚定不移为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰。

牵住“责任制”牛鼻子,从严从实树品牌、育人才。班子合力、责任到人。在党建品牌建设过程中,坚持压紧压实党组织的主体责任,党组织负责人的“第一责任人”责任和其他班子成员的分管责任,织紧密的上下贯通、衔接顺畅、到边到角的管理网络,通过清单制、项目制管理,将党建品牌建设责任和青年人才培养责任明确到岗、压实到人,使班子成员团结一致、各司其职,多维度形成青年人才培养合力,不断推进党建品牌建设向纵深发展。

强化引领,造就人才。结合人才队伍建设具体工作,形成可查可比可展示的量化考核指标,将人才队伍建设纳入党建工作考核中,从考核层面调动党组织重视人才队伍建设工作的主动性和积极性,着力锻造一支支攻坚克难“先锋队”、懂党建精业务的人才“模范军”。

做好“深融合”大文章,着眼发展创品牌、锻人才。工作导向上的深度融合。党建工作做实了就是战斗力、生产力,是引领企业发展的“稳定器”和“助推器”。青年人才培养工作是夯实企业发展根基的重要手段,是提升企业核心竞争力的必然要求。两条工作主线必须同时树

立坚持党的全面领导、引领企业高质量发展这一鲜明导向,把党管一切的原则落实到位,从融入大局、服务大局出发,实现双促进、双提升;两条工作主线必须同时把握以解决问题为导向的风向标,以解决实际问题为出发点淬炼品牌,以解决企业发展问题为落脚点培养人才,共促共进,在实践中检验成效。

工作推进上的深度融合。要坚持将党建品牌建设和青年人才培养工作同部署、同推进、同考核,在工作举措和工作推进上实现融合。要将能否投身于党建工作品牌创建、助力党建工作提升作为青年人才选育的重要标准之一,同时要有没有培养能担大任、可堪重用的青年人才作为检验党建品牌建设工作成效的“试金石”。在推动日常工作时,既要考虑有没有凸显出党建工作的引领作用,又要考虑有没有让青年人才得到全方位的锻炼培养。要充分结合上级党组织要求,根据工作实际,大胆探索,探寻新路径、新方法。例如,充分运用激励机制,在党建品牌建设中设置青年标兵先锋岗,加入量化积分管理等措施激励青年人才创先争优;在党建品牌建设中引入导师制,为青年人才扣紧职业生涯的第一粒扣子;在党建品牌建设中建强党小组,引导青年人才提升业务技能,深入贯彻党建与业务深度融合。

成果运用上的深度融合。在纵深推进党建品牌建设和青年人才培养的过程中,要及时总结工作成效、提炼工作经验、校正工作导向,健全长效机制,在党建品牌建设中形成成果机制推广和党建品牌评价体系,在人才培养中不断夯实党建品牌建设的内涵,增强党建品牌建设和人才培养的可持续性,确保人才培养与党建品牌建设环环相扣、层层递进、相互补充,在高质量发展工作和人才队伍建设方面,为企业高质量发展提质增效。

总而言之,党建品牌建设和青年人才培养是促进企业发展的两大支柱,只有将党建品牌建设和青年人才培养深度融合,才能使青年人才的个人成长融入企业高质量发展大局;才能在党建品牌建设中,充分激发青年人才的干事热情和聪明才智,推动实现以高质量党建引领企业高质量发展的目的。

（作者单位：贵州中烟工业有限责任公司贵定卷烟厂）

金融是国民经济的血脉,是国家核心竞争力的重要组成部分。作为这一体系中的关键环节,金融类国有企业深度参与金融市场资源配置,既为实体经济提供多层次融资支持,助力产业发展稳定升级,又在防范化解金融风险中发挥关键作用。因其资金密集、资源富集、交易复杂等特性,金融类国企面临着更为突出的风险与挑战。在此背景下,如何有效发挥国企纪委作用,为企业稳健运营保驾护航,成为亟待破解的重要课题。

一、深化认识党对经济工作全面领导的重要意义,把准国企纪检监察工作正确方向

党政军民学,东西南北中,党是领导一切的。回顾历史,我们党从新民主主义革命时期重视经济建设,通过土地革命发展农业生产,兴办工业和商业,为后续经济发展奠定基础,到社会主义革命和建设时期开启大规模社会主义工业化和改造征程,金融体系逐步建立,再到改革开放和社会主义现代化建设新时期实行改革开放政策,金融类国有企业积极响应号召,不断创新金融产品与服务,助力我国经济腾飞,推动经济社会发生历史性转变。党的十八大以来,党中央统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局,顺利实现全面建成小康社会的宏伟目标,并向着第二个百年奋斗目标稳步迈进。金融类国企在这一过程中,积极服务国家战略,在支持实体经济、防控金融风险、深化金融改革等方面发挥了重要作用。面对复杂多变的国际形势和艰巨繁重的国内改革发展稳定任务,党始终坚守稳中求进工作总基调,推动我国经济实力、科技实力、综合国力跃上新台阶,这一系列成就充分证明了党的全面领导的制度优势,体现了党的全面领导对金融类国企发展的必然性、根本性和战略

性。作为国民经济的重要支柱和金融体系的关键力量,金融类国企的稳健发展直接关系到国家的金融安全与经济命脉,而要确保其在党的全面领导下始终沿着正确方向前行,离不开坚强有力的监督保障。企业的纪检监察机构在其中同样肩负着重要使命,尤其是在当前金融市场复杂多变、金融创新不断迸发、金融风险交织叠加、金融市场暗流涌动的背景下,纪检监察工作的重要性愈发凸显。

二、当前金融类国企的监督工作现状分析

监督力量与金融业务特性适配不足。尽管很多企业专设了纪检监察机构,但面对动辄千亿级资产规模的业务布局,人员配比存在失衡。中小型金融类国企尤为明显,纪检监察干部常同时承担党建、风控等职能,难以彻底实现“三转”,导致对核心金融业务的监督成效不佳。同时,专业能力存在结构性短板,纪检干部缺乏金融、财会等方面的相关专业知识,在面对复杂的金融业务和违规违纪问题时,难以准确把握和有效应对,难以精准发现问题线索,影响工作质效。

监督协同机制与风控体系融合度较低。金融类国企普遍建立了“纪检+合规+法务+财务”的监督框架,但实际运行中存在数据壁垒与职责交叉的双重问题。各职能部门均掌握自行挖掘的重要线索和数据信息,却因系统不互通、口径不统一,形成“信息孤岛”,导致重复劳动。同时,金融业务的跨条线特性使各主体之间的监督职责划分模糊,可能导致部门之间相互推诿、相互观望、工作推进缓慢、易出现监督真空的情况。

三、开展金融类国企纪检监察工作的路径探索

强化监督队伍建设。第一,充实干部队伍。企业业务多元且复杂,要依据规模大小、复杂程度以及风险高低,科学合理确定纪检监察人员编制。同时,可通过公开招聘、内部竞聘等方式,选拔和挖掘一批政治素质高、业务能力强、作风过硬的高素质人员充实到纪检监察队伍中。特别是要注重引进具有金融、财务、法律等专业背景的人才,优化队伍专业结构,增强队伍履职能力,提升监督的专业性和精准性。第二,加强专业培训。建立健全纪检监察干部动态培训机制,定期组织开展涵盖党纪国法、纪检监察业务、金融实务、财务审计、信息技术应用等方面知识的专业培训,全面提升纪检监察干部的综合素质和业务能力。此外,还应注重实践锻炼,安排纪检监察干部参与案件查办、专项监督检查等工作,强化提升实践能力。

拓展监督广度深度。第一,扩大监督范围。不仅要加强对核心业务的监督,还要关注新兴业务领域的发展,及时发现和防范廉洁风险。同时,选人用人、薪酬分配、物资采购、公车管理等企业内部管理环节同样不容忽视,通过扩大监督范围,将监督触角延伸至企业每一个角落,确保各项经营管理活动都在监督之下规范运行。第二,拓展监督深度。从业务流程合规性检查向分析决策过程、权力运行监督转变,加强对企业“三重一大”事项决策的全程监督,确保决策程序合法合规、民主科学。建立健全权力运行监督机制,对关键岗位和重要人员的权力进行分解和制衡。同时,加强对隐性问题的研究和防范,多渠道深挖隐性行为,做到早发现、早查处。

完善监督协同机制。第一,加强信息共享。搭建统一的监督信息共享平台,实现纪检监察、合规风控、审计财务等部门的信息资源的实时录入、实时共享,避免重复劳动,提高监督效率。同时,建立信息沟通协调机制,定期召开联席会议,通报监督工作进展情况,共同研究解决监督工作中遇到的问题,形成监督合力。第二,明确职责分工。进一步明确各监督主体的职责和权限,制定监督职责清单,开展监督工作时,部门照清单各司其职、各负其责。同时加强协作配合,对于涉及多个部门职责的问题,建立协同工作机制,明确牵头部门和配合部门,通过联合开展监督检查、共同调查处理等方式,增强监督合力,提升监督质效。针对跨部门问题,可制定《协同监督职责划分指引》,按“业务主管部门牵头、监督部门协同”原则明确责任;如采购领域问题由物资管理部牵头,纪检、审计部门配合;工程领域问题由基建部牵头,财务、合规部门参与。建立“联合监督启动机制”,任一部门发现跨域问题可提交联席会议,3日内确定牵头方及配合清单,联合组5日内制定检查方案,采用“分工取证+集中研判”的模式开展工作,结果由牵头部门汇总并同步至各配合方,整改责任落实到具体部门及岗位,确保闭环管理,并实行整改、定期复核,未达标者被约谈问责,强化协同效能。

提高工作重视程度。第一,加强宣传教育。组织全体人员深入学习关于全面从严治党的重要理论,以及党中央、国务院关于加强国有企业纪检监察工作的决策部署,使大家充分认识到纪检监察工作的意义和目的。利用企业网站、宣传栏、公众号等平台,宣传纪检监察工作的成果和典型案例,营造支持纪检监察工作的良好氛围,提高员工的认知度和认同感。第二,强化责任落实。建立健全监督工作责任制,明确企业党委、纪委在监督工作中的职责。企业党委要切实履行主体责任,将纪检监察工作纳入企业发展总体布局,加强对纪检监察工作的领导和支持。纪委要发挥好政治监督作用,聚焦主责主业,强化监督执纪问责,运用监督执纪“四种形态”,抓早抓小、防微杜渐。各部门要落实好日常监督职责,加强本部门风险防控和内部监督。同时,要建立考核评价机制,将监督工作成效和问题整改成果纳入绩效考核体系,确保责任落到实处。可制定《监督工作绩效考核细则》,设置40%权重的考核监督成效(如问题线索处置及时率、业务风险点排查覆盖率),60%权重的考核整改成果(如问题整改完成率、长效机制建立数量)。每月由纪委牵头开展专项督查,形成《整改台账》,季度公示考核结果,与部门绩效奖金、负责人评优晋升直接挂钩,对连续两次考核不合格的启动问责程序。

面对金融科技加速迭代与金融业务深度创新的趋势,金融类国企纪委更需主动创新监督理念、优化监督方式,不断提升监督的智能化水平与精准化效能,从而高效识别新型金融风险背后的隐患,筑牢金融领域党风廉政建设坚固防线,助力企业服务实体经济、防范金融风险、深化金融改革,为企业健康平稳发展提供纪律保障,为实现我国经济社会发展目标提供高质量金融服务。

（作者单位：贵州黔晟股权投资基金管理有限公司）

推动国企纪检监察工作高质量发展的路径选择

——以金融类国企为例

□ 王青青