

推动非公企业党建工作发挥实质作用的四重向度——以山东省新泰市为例

□ 公秀丽

非公有制企业的数量和作用决定了非公有制企业党建工作越来越重要,必须以更大的工作力度扎扎实实抓好。以山东省新泰市为例,新泰市集聚了约3.27万户非公企业,占企业总数的95%,贡献了全市近60%的GDP、近70%的税收,提供了约90%的城镇就业岗位,成为全市高质量发展的重要基础、科技创新的重要主体、财政收入的重要来源、吸纳就业的重要渠道。

近年来,新泰市认真贯彻落实山东省新兴领域党建“双融双创”行动要求,坚持“围绕发展抓党建、抓好党建促发展”目标导向,聚焦“思想强企、组织联企、服务助企、治理兴企”四大方面,启动实施“党建惠企”十大行动,发挥党建统筹各类资源优势,推动党建工作与企业生产经营、产业发展深度融合,为企业高质量发展注入强劲动能,促进党建工作服务企业发展水平实现全面提升。同时,也要看到,新泰市非公企业党建工作仍存在党组织政治引领作用不够强、党组织活动与企业经营融合度低、党员队伍建设存在短板、党建工作保障机制不完善、工作合力不凝聚等一些亟待解决的短板。针对新泰市非公企业党建工作存在的挑战,笔者认为进一步推动非公企业党建发挥实质作用,需着力做好以下方面的工作:

一、充分重视,站在政治的高度推进非公企业党建工作

站在政治高度重视非公企业党建工

作,是保证非公企业正确发展方向的关键。非公有制经济是社会主义市场经济的重要组成部分,只有坚持党的领导,才能确保非公企业的发展符合国家战略需要,党建工作能够帮助企业把握宏观政策走向,将自身发展融入国家发展大局。

非公企业党建工作做好了就是生产力,做强了就是竞争力,做细了就是凝聚力和号召力。非公企业要牢固树立党建强,非公企业发展则一定强的意识。牢固树立“抓好党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是渎职”理念,扛起主责、抓好主业、当好主角,以实施“双融双创”行动为牵引,探索非公企业党建工作新路径,细化实化具体举措,压紧落实党建主体责任,全面加强非公企业党建工作。

二、加强组织建设,推动基层党组织全面有效覆盖

党的基层组织是我们党执政的根与源。非公企业党建工作起步晚,与机关事业单位党建和国有企业党建相比,有着自己鲜明的特点,扩大基层党组织覆盖,推动非公企业党建工作发挥实质作用是基础一环。加强党组织覆盖,要做到应建尽建。消除党建“空白点”,确保党组织建得起来、稳得住、作用发挥得好。采取单独组建、片区联建、行业共建、挂靠组建、派驻帮建、龙头带建等方式,推动符合条件的企业党组织应建尽建。

探索党建工作融入非公有制企业发展

的有效路径,指导党员在生产经营、执业活动中当先锋、作表率。注重倾听派驻企业党员、管理层和职工群众的呼声,认真收集涉及企业发展、社会服务、职工权益等各方面的诉求,依法维护各方合法权益。主动向上级部门和有关方面反映合理诉求,积极协调解决。

三、聚焦服务助企,以坚实保障赋能非公企业党建

良好的营商环境是非公企业党建工作的坚实基础,推动非公企业党建工作发挥实质作用,需要良好的营商环境,这需要政府、企业、社会多方联动。政府应进一步深化“放管服”改革,出台更多支持非公企业党建工作的政策,如设立党建专项扶持资金、将党建工作纳入企业信用评价体系等,为企业党建工作创造有利条件;同时加强市场监管,维护公平竞争秩序,构建亲清政商关系。社会各界应积极营造尊重、支持非公企业党建工作的氛围,形成全社会共同参与、协同推进的良好局面。

非公企业党建工作与营商环境犹如鸟之两翼、车之两轮,缺一不可。只有将二者有机结合,形成强大合力,才能给非公企业党建工作以强大说服力和信服力,激发非公企业党建工作强劲动力与活力。

四、抓牢党员队伍建设,激活非公企业党建与业务融合发展的“双引擎”

在非公企业发展进程中,党建与业务

如同驱动企业前行的“双引擎”,而党员队伍则是连接二者的关键枢纽。

强化党员队伍建设。特别是非公企业负责人(出资人),作为企业发展的“掌舵者”,其对党建工作的重视程度、支持力度和参与深度,与非公企业党建工作成效呈现显著的正相关关系。从思想认知到资源投入,从战略决策到示范引领,企业负责人(出资人)的角色贯穿党建工作全链条,是决定非公企业党建成效的关键变量。推动非公企业党建发挥实质作用,必须首先做好企业负责人(出资人)思想政治工作,积极发展其加入党组织,提倡党员负责人(出资人)按照法定程序担任党组织书记,鼓励企业负责人(出资人)与党组织书记“一肩挑”。

严格落实党员发展标准。切实建立“双培双带”机制,建立科学的激励与考核机制,切实形成“以党建促业务,以业务强党建”的生动局面。

充分重视非公企业党建工作,站在政治的高度推进相关工作,是时代赋予我们的重要使命。只有以高度的政治责任感和历史使命感,不断加强和改进非公企业党建工作,才能让非公企业为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献更大力量。

(作者单位:中共泰安市委党校)

创新高校学生教育管理方式的思考

□ 姜梅梅

当下我国经济正由高速增长阶段转向高质量发展阶段,产业结构加快优化升级,新兴产业不断出现,传统产业持续朝着数字化、智能化方向转型。这种情况使对高素质应用型人才的需求变得日益迫切,产教融合作为连接教育和产业的关键纽带,已成为国家推动教育改革、助力产业发展的关键战略行动。在此背景下,高校作为人才培养的主要阵地,其对学生教育管理的模式面临着新的挑战 and 机遇。如何顺应产教融合发展趋势,突破传统教育管理的限制,构建与产业需求相匹配的教育管理体系,成为高校实现高质量人才培养、服务经济社会发展的关键问题。

一、产教融合背景下高校学生教育管理创新的必要性

顺应产业结构升级。随着我国产业结构持续优化升级,市场对于人才的需求从单一知识型朝着综合应用型、创新型转变,并且需求标准依照产业发展动态调整,高校传统的学生教育管理模式将固定的人才培养方案、静态的教学内容以及单一的评价体系作为核心,很难迅速响应产业需求的变化。创新高校学生教育管理,是打破这种格局,让人才培养与产业发展保持同频共振,为产业升级提供精准人才支撑的必然选择。

破解传统教育管理局限。传统高校对于学生的教育管理存在着不少局限性,在育人理念方面过于侧重理论知识的传授,而对实践能力以及职业素养的培养有所忽视;在管理机制上,高校内部各个部门之间及高校与企业之间,缺乏有效的协同合作,导致资源难以进行整合;在教学模式上以课堂为中心,使理论与实践相分离,学生自主学习能力及创新能力的培养存在欠缺。借助创新教育管理,可对育人理念给予重新构建,对管理机制加以优化,对教学模式进行革新,可以打破传统教育的束缚,实现从“教知识”到“育能力”的转变,从根本上提高人才培养的质量。

契合学生个性化发展。当代高校学生成长在数字化且多元化的时代大背景之中,有更为强烈的自主意识、个性化需求以及对实践体验的渴望,他们不仅期望掌握专业知识,还十分期待借助实践提升自身能力。创新高校学生教育管理工作,可依学生的个性化需求,搭建灵活的培养体系,提供多样化的实践机会以及发展路径,帮助学生把知识转变为能力,明确职业发展的方向,塑造契合自身特点及市场需求的核心竞争力,为其未来职业发展筑牢坚实的基石。

二、产教融合背景下高校学生教育管理创新的路径

校企协同建机制,产教融合育新人。高校学生教育管理应以校企协同为核心构建长效机制,打破高校和企业之间存在的壁垒。需将企业的人才需求与高校的育人目标紧密地衔接起来,建立稳定的合作机制,让企业参与从人才培养方案制定到学生考核评价的全流程,实现教育与产业的

协同联动,培养契合产业发展需求的高素质人才。

高校可每学期组织两到三次校企之间的沟通会议,参与会议的人员有高校院系的负责人、专业教师以及企业人力资源部门、技术部门的代表。会议主要围绕学生培养目标、课程设置调整、实习实训安排等方面展开,企业向高校反馈当下行业人才需求的变化以及对毕业生能力的建议,高校依据这些反馈优化教育和管理方案。明确会议成果落地的责任主体,比如让院系教学秘书记录会议纪要,制定任务清单并跟踪落实情况,保证企业的诉求可及时转化为高校教育管理的具体措施,防止沟通流于形式。

高校与企业携手合作共同制定学生综合考核评价标准,把企业实践表现纳入评价体系之中,其占比不少于30%,评价内容涉及学生在企业实习时的岗位适应能力、专业技能应用状况以及职业素养表现等方面,由企业导师依据学生日常表现来打分,高校教师负责理论知识考核,二者相结合形成最终评价结果。同时,建立考核结果反馈机制,每月由校企双方一同向学生反馈考核情况,指出不足之处并给出改进建议,借助双向评价引导学生重视理论与实践的结合,提升自身契合企业需求的能力。

课程对接促转化,工学一体强素养。课程体系作为产教融合的关键部分,高校需要促使课程内容和行业标准以及企业岗位需求相互对接,达成知识向能力的转变。借助构建工学一体化的课程模式,把理论教学和实践操作进行有机融合,使学生在学完课程时同时提升专业技能与职业素养。此过程要以行业发展为导向,动态调整课程内容,打破传统理论教学和实践教学相脱节的状况,让课程成为连接高校教学与企业需求的纽带,帮助学生实现从校园到职场的顺利过渡。

高校各专业教研室可组织教师认真研究行业手册的岗位能力标准以及企业岗位工作手册,从中梳理出不同岗位所需要的核心能力以及知识要点,形成岗位能力需求清单。在这个清单的基础上,对现有的课程体系加以重构,把岗位能力需求分解为具体的课程教学目标,同时调整课程内容的比重。例如,电子商务专业可依据电商运营岗位的需求,增添直播带货流程以及社群营销技巧等和产业实际联系紧密的内容,减少过于理论化并且应用场景有限的传统章节,而机械设计专业则可以结合智能制造岗位要求,融入数控设备编程与操作以及智能生产线调试等内容。

高校可在部分专业推行“课堂教学+校内实训+企业实践”的三段式工学教学模式,把每门实践类课程的教学进程划分为三个阶段。首先是课堂教学阶段,教师讲授专业理论知识和岗位操作基础知识,借助企业实际案例辅助学生理解知识应用场景,比如,讲解机械零件加工工艺时,结合企业常见的机械零件加工案例剖

析工艺选择依据。其次是校内实训阶段,借助高校实训基地的设备,使学生在教师的指导下开展模拟操作,将课堂所学理论知识转化为初步实践能力,比如,学习完电路原理后,在实训基地进行电路组装以及故障排查练习。最后是企业实践阶段,安排学生前往合作企业的对应岗位,在企业导师的指导下参与实际工作,例如,让电子商务专业学生参与企业的线上客服、产品上架等实际工作。

师资互通共培养,“双元双师”提能力。师资队伍作为产教融合的实施主体,高校应当积极推动师资之间的相互流通,构建“双元双师”的师资队伍,以此提升教师的实践教学能力以及行业洞察力。借助高校教师与企业技术人员之间的双向交流,打破高校教师仅仅专注于理论教学、企业技术人员欠缺教学经验的限制,形成“高校教师懂实践、企业导师会教学”的双师格局。在这个过程中,需要建立起稳定的师资互通机制,为教师提供可接触企业实际情况的机会,引入企业资源补充教学力量,凭借“双师”的优势提升教学质量,帮助学生成长。

高校可制定《教师企业实践轮训管理办法》,规定专业教师每三年要完成至少两个月的企业实践轮训,并且把实践轮训情况当作教师年度考核以及职称评定的关键指标。在实践轮训开始之前,高校和合作企业依据教师的专业方向以及企业岗位要求,一同制定个性化的实践计划,清晰地明确实践目标和任务。比如计算机专业的教师可以被安排到企业的软件开发部门,参与项目需求分析、代码编写以及测试等工作;财经专业的教师可以前往企业财务部门,参与账务处理、财务分析等实际业务工作。在实践过程中,教师需要撰写实践日志、记录每天的实践内容、所学到的技能以及心得体会,每周向高校教务处以及企业实践导师提交进展报告,实践结束之后,教师要提交实践总结报告,还需要在教研室内部举办分享会,把实践中获取的产业案例、技术经验转化为教学资源,融入课堂教学以及实训指导当中,比如把企业项目开发流程转化为课程设计案例,以此提升教学的实用性和针对性。

高校可与合作企业签订《企业技术骨干驻校授课合作协议》,邀请企业中经验丰富的技术骨干以及资深管理人员担任驻校兼职教师,让他们定期参与校内的教学工作。驻校兼职教师主要负责实践课程教学、实训指导以及毕业设计辅导等任务,授课形式可以采用“定期驻校+线上辅助”相结合的方式,比如每月驻校授课两到三次,其余时间借助线上平台为学生解答实践方面的疑问。在教学进程中,驻校兼职教师依据自身工作经历,把产业一线的技术标准、操作规范以及典型案例带进课堂,比如讲解汽车维修课程时,结合企业常见的汽车故障维修案例,演示实际的排查与维修流程,指导学生毕业设计时结合企业实际项目需求,协助学生确定选

题方向,保证毕业设计既有理论价值又有实践意义。高校为驻校兼职教师提供教学能力培训,囊括高校教学规范、教学设计方法、学生管理技巧等内容,帮助他们迅速适应高校教学节奏,提高教学效果,构建“高校教师+企业骨干”的“双元双师”教学团队。

资源共享搭平台,协同育人谋发展。资源共享是产教融合的关键支撑要素,高校要借助现有的平台来整合校企双方的资源,实现教学资源以及实践资源的高效运用,以此为协同育人提供保障,使学生可以接触到更为优质的教学资源与实践资源,降低高校的育人成本并提高企业资源的利用率。此过程需要以互利共赢为原则,明确资源共享所覆盖的内容、方式及责任,构建起稳定的资源共享模式,为高校学生教育管理提供坚实的资源基础。

高校应用好地方政府构建的区域产教融合公共服务平台,借助该平台与企业资源对接,比如依据平台发布的企业实习岗位信息,为学生寻觅适配的实习机遇,凭借平台共享的企业技术文献及行业数据库等资源,对高校教学资源给予补充,参与平台组织的校企合作项目,如联合企业举办学生技能竞赛、技术培训等活动。高校在平台上发布优质教学资源,例如在线课程、实验教学视频等,以供企业员工学习,达成校企资源的双向流动,提高资源利用效率。

高校借助校内现有的场地,与企业联合建设实训资源共享基地,企业可提供一部分实训设备、耗材以及技术方面的支持,而高校承担基地日常的管理和维护工作,该基地既供高校学生日常进行实训教学使用,也面向企业员工开展技能培训,以此达成资源的共同使用。比如高校与电子企业共同构建“电子实训基地”,企业提供示波器、电路板等设备,高校组织学生在这个基地开展电路实训,企业利用基地对新员工进行岗前培训,高校教师可协助企业开展理论教学。凭借资源共享,可解决高校实训设备不足的问题,还可为企业降低培训成本,达成校企双方的互利共赢。

产教融合背景下,高校学生教育管理的创新工作,属于一项牵涉机制、课程、师资以及资源等多个维度的系统性工程,该工程的核心要点是打破高校与企业之间的育人界限,达成教育资源与产业资源的深度融合,实现人才培养与产业需求的精准对接。在未来,随着产教融合战略的深入推进,高校学生教育管理需要持续留意产业发展的动态情况,不断对创新路径进行优化,促使教育管理模式从“适应产业”朝着“引领产业”的方向转变,切实提高人才培养的质量与效能,为我国经济社会的高质量发展培育更多拥有扎实专业基础、有较强实践能力以及创新意识的高素质人才。

(作者单位:青岛黄海学院)

在新时代国企改革深化与市场化进程加速的背景下,思想政治工作能够通过价值导向、组织凝聚与行为规范机制作用于干部选拔任用、岗位配置优化等人事管理环节,实现政治性与专业性相结合的系统效能转化,思想政治教育 with 组织人事制度的融合能够保障干部队伍结构的科学化、职业发展通道的合理化,推动考核激励体系的价值导向,提升人事管理的制度执行力与战略支撑力,以提升国企人事管理的整体效能。

一、思想政治工作在国企人事管理中的价值作用

在国企人事管理体系中,思想政治工作根据政治引领与价值塑造为国企人事管理提供坚实支撑。思想政治工作能够强化国企人事管理的政治属性,以正确的政治导向,确保干部选拔任用及岗位配置调整等始终与党的政策、企业发展战略保持一致,保证人力资源配置的方向性和政治性。思想政治工作能够增强员工对企业使命的认同感,进而在岗位履职过程中形成高度的责任意识。在干部培养与人力资源开发中,思想政治工作通过政治素质考察、思想政治教育培训与价值观塑造等方式,推动干部形成德才兼备、忠诚可靠、敢于担当的品质,以保障国企人事管理在干部选拔等环节中实现规范化。思想政治工作还能够有效防范人事管理中的不正之风与制度漏洞,强化监督约束与纪律执行,使人事制度运行更加公开、公正,提升员工对人事管理体制的信任度与接受度。

二、思想政治工作赋能国企人事管理效能提升的路径

建立党建引领的人事管理机制。

建立党建引领的人事管理机制,需要在组织架构、制度流程等多个层面实现深度融合与系统推进,确保人事管理全过程嵌入党的建设要求,在组织架构上强化党委在干部人事管理中的领导核心作用,建立党委统一领导、组织部门牵头及人事部门协同的工作格局,将干部选拔任用与人才引进培养等关键环节纳入党委会前置研究,把政治标准作为第一位的选人用人原则,从源头上保证干部队伍的政治忠诚与价值导向。在制度建设上完善党建与人事管理的联动机制,将思想政治考察与岗位任职条件相结合,形成“政治素质考察+能力业绩评价+群众公认度”的综合评价模式,确保干部人事决策既有制度依据又有政治导向。在人才培养环节突出党建引领作用,依托党校与培训基地等平台,推动党员干部定期参加思想政治教育 with 专业技能培训,形成政治素质与业务能力“双轮驱动”的培养机制。在监督保障方面,建立党委、纪委与人事部门的联动监督机制,对干部选拔任用全过程实施动态监督与结果问责,形成权责对等且运行规范的用人环境。

构建思想政治教育融入的人才培养体系。构建思想政治教育融入的人才培养体系,需要在人力资源开发的全过程嵌入思想政治教育内容,使政治素质的提升与业务能力培养实现同频共振,应在培训规划环节建立思想政治教育 with 专业培训并行的课程体系,在新员工入职培训及骨干人才培养等不同层级的培养计划中均设置思想政治教育模块,确保人才培养既注重业务技能提升,也注重价值观塑造。还要根据制度化安排强化思想政治教育在培养过程中的系统性,建立定期集中学习、专题研讨等多样化教育形式,使思想政治教育贯穿于人才成长全过程。在导师帮带与岗位锻炼机制中融入思想政治教育内容,明确导师要传授业务经验,并指导思想修养与职业操守,通过日常指导与工作交流强化人才的责任感,并依托党校、企业大学等平台,推动干部人才参加有针对性的思想政治教育课程,结合案例教学与情景模拟等方式增强教育的实效性。此外,要建立思想政治教育 with 人才培养的反馈机制,定期对培训效果、教育质量等情况进行跟踪评估,及时调整课程内容与培养方式,确保人才培养体系真正实现思想政治教育 with 能力培养的深度融合。

推进数字化赋能的人事管理模式。推进数字化赋能的人事管理模式,需要在技术平台建设及业务流程优化等环节采取系统性措施,确保思想政治工作能够以数字化手段全面嵌入人事管理实践。具体做法上,要建设统一的人事信息管理平台,将干部档案、岗位配置等信息进行集中管理,打通党建部门与组织人事部门之间的数据壁垒,实现信息共享和动态更新。同时在系统功能中嵌入思想政治教育模块,建立党员干部学习记录库、思想政治教育测评库与价值导向评价库,采用在线学习、在线测评等方式,将思想政治教育 with 人事管理的日常工作有机结合。推动人事管理流程的数字化再造,将干部选拔任用、绩效考核等关键环节搬上数字化平台,依托数据分析与可视化手段,实现对人事运行状况的实时监控与智能预警,提升人事管理的精准性和规范性。可利用人工智能等技术开展干部政治素质画像与岗位配置分析,将干部思想政治教育成果纳入算法模型,为人才梯队建设提供数据支持。还需建立数字化考核评价机制,将党建指标、思想政治教育成效与业务绩效一并纳入系统考核模块,形成可量化、可追踪的综合评价结果,并与晋升、激励直接挂钩。

综上所述,在国企深化改革与高质量发展的背景下,思想政治工作赋能于人事管理注入了政治引领与价值导向的深层动力。建立党建引领的人事管理机制,能够确保干部选拔任用与人才配置始终保持政治方向的正确性;构建思想政治教育融入的人才培养体系,可以在提升专业能力的同时强化政治素质与价值认同;推进数字化赋能的人事管理模式,能够实现信息资源共享与流程优化,使思想政治工作与现代技术深度融合。

(作者单位:四川省烟草公司资阳市公司)

思想政治工作赋能国企人事管理效能的路径选择

□ 邱伟