

# “智慧党建”赋能基层党务质效双提升的策略分析

□ 熊茂林

“智慧党建”是新时期国有企业开展党务工作的重点,其能够有效赋能基层党务质效双提升。基于此,笔者分析基层党务工作存在的短板,并针对“智慧党建”赋能基层党务质效双提升的策略开展探讨。

**一、基层党务工作存在的短板**  
系统割裂与重复建设。由于缺乏统一规划和标准规范,不同部门、不同层级开发的“智慧党建”系统之间往往互不兼容。基层党务工作者需要在多个系统之间切换登录、重复录入数据。有的地方甚至出现一个基层党组织被要求同时使用三四个功能重叠的党建APP的现象。这种系统割裂和重复建设,与“智慧党建”整合资源、简化流程的初衷存在较大距离。

数据传递质量不高。基层党务工作中数据传递的层级较多、渠道不畅,导致政策在层层传达过程中出现延误、遗漏等。上级党组织的决策部署难以及时准确传递到每个党支部、每名党员,基层的意见建议也难以顺畅向上反映。不同部门、不同层级之间的信息壁垒尚未打破,信息重复采集、多头报送的问题增加了基层负担。党务公开的及时性、为企业高质量发展创设良好环境。

工作流程不规范。基层党务工作的突出短板是流程规范程度参差不齐。一些基础较好的基层党组织,各项党务工作有章可循、有据可查;但也有部分党支部,特别是非公企业、社会组织、流动党员党支部,党务工

作流程不够规范、统一,党务工作质量难以保证。

**二、“智慧党建”赋能基层党务质效双提升的路径**

实施平台整合策略,打破信息壁垒,构建一体化党务工作平台。国有企业要推进平台整合,构建统一入口、互联互通的一体化党务工作平台。平台整合应遵循“一平台、多终端、全覆盖”的原则。所谓“一平台”,是指以市级或县级为单位建设统一的“智慧党建”平台,避免各层级、各条线重复建设。如一个县几十个部门各自建有平台和系统,基层单位要在不同平台系统之间来回切换,这种局面亟须改变。统一平台应整合组织建设、党员教育、组织生活、发展党员、党费管理、党内统计等各项功能,实现党务工作“一站通办”。所谓“多终端”,是指一平台支持电脑端、手机APP、微信小程序、自助终端等多种访问方式,满足不同场景、不同受众的使用习惯。所谓“全覆盖”,是指平台应覆盖所有基层党组织和全体党员。同时,平台还应具备智能表单功能,能够根据业务类型自动生成标准化表格,支持数据的自动填充和一键导出。对于上级要求报送的各类统计报表,平台应具备从数据库中自动抓取数据并生成规定格式的报表的功能,基层只需核对确认报表内容即可,无需重新填制报表,这是为基层减负最直接有效的技术手段。一体化平台不是完全告别所有纸质材料和线下办公环节,而是在保证工

作规范性的前提下,将适合线上处理的工作环节线上化,保留需要线下开展的工作环节。技术与人工之间应形成互补关系而非替代关系。

实施数据贯通策略,实现“一次采集、多方共享、自动流转”。为解决“数据孤岛”,国有企业应当在更高层次推动制定统一的基层党务数据标准,明确党员信息、组织信息、考核结果等核心数据项的定义、格式和交换规范。在此标准基础上,各级各类党建平台应开放标准化的数据接口,实现跨系统的数据互通互认。基层党务工作者基本信息在首次录入后,除非遇到信息变更,否则不需要重复填写。组织生活会产生的签到记录、学习内容、讨论发言等数据,系统自动归集到党员个人电子档案,同时同步更新党支部活动台账、党员学时统计、考勤记录等多个维度的数据视图。推动党务工作者的角色从“数据采集员”“报表填报员”转变为“数据审核员”,实现工作量的大幅下降。

实施流程再造策略,重塑党务工作的运行机制。只用新技术去跑旧流程,“智慧党建”的效能就会大打折扣。因此必须对传统党务工作的业务流程进行系统审视和重新设计,消除冗余环节、打通断点堵点,优化流转路径。“智慧党建”赋能要求将党务工作的程序规范、格式开展等“固化”到信息系统之中,使系统本身成为工作标准的承载者和执行者。在系统中增加党务工作日历功能,将年度、季度、月度常规工作事项全

部纳入其中,并设置多级提示机制。对于“三会一课”等有明确频次要求的党内组织生活制度,系统可根据党支部实际情况自动生成年度计划,每完成一次自动记录随即更新党支部工作进度,党支部书记可以随时掌握本支部各项工作的时序进度。这种将规范从“人脑”转移到“系统”的做法,本质上是党务工作的质量保障机制从前端的人为控制转向后端的系统兜底,是提升工作效率和规范性的基础性安排。同时,要进行流程优化设计,减少基层负担,凡是系统能够自动完成的工作不再安排基层工作人员重复作业,凡是能够一次采集的信息不再安排基层工作人员反复填报。国有企业还要加强过程管控,将流程的关键节点纳入监控范围,任何环节出现变动都能够及时发现和干预。以党员发展流程为例,优化后的系统应当能够自动计算各环节的时间节点,在材料准备、考察谈话、公示审批等关键节点设置提醒,对超期未完成的环节自动上报,对不符合规定的操作自动拦截。

推进“智慧党建”赋能基层党务质效双提升,既要积极作为,也要循序渐进。要尊重基层首创精神,鼓励因地制宜、分类探索,不搞“一刀切”“齐步走”,要正确处理技术与人的关系,技术是工具和手段,人是目的和根本,要始终坚持党建工作的政治属性,“智慧党建”的一切设计 and 应用都要服从服务于坚持和加强党的全面领导,巩固党的执政基础。(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

# 增强企业基层工会在安全生产中的协同作用

□ 徐仙

在当前的市场经济环境下,企业要实现可持续发展,就必须加强各方面的管理,以创造更多的管理效益。安全生产管理是企业的重要内容,对助力企业发展具有重要意义。因此,新常态下,企业要重视基层工会在安全生产中的作用,充分发挥基层工会的优势,集聚更大合力推动安全生产管理的精细化开展,为企业高质量发展创设良好环境。

**一、全面推进安全教育,强化员工安全意识**

企业的平稳运营建立在安全生产的基础上,为此企业要重视安全生产教育,不断强化员工安全生产意识。基层工会要认识到员工是安全生产的主体,安全生产教育要落实以人为本的理念,通过多渠道宣传国家安全生产方针、法律法规等,引导员工深入学习,将安全意识融入岗位工作中,提高员工安全防范能力。

首先,引导员工学习《中华人民共和国安全生产法》。以多元化形式呈现《中华人民共和国安全生产法》的内容,丰富教育形式,提升安全教育对员工的吸引力,促使员工深刻认识到自身在安全生产中肩负的责任。加强对员工的安全法律知识培训,统一员工思想,将安全生产与依法管理深度融合。基层工会要在安全生产教育中发挥组织优势,根据企业实际深入开展安全生产教育,使员工始终紧绷安全弦,筑牢安全生产基石。

其次,立足企业实际开展安全生产教育活动。不同性质的企业关于安全生产教育

的内容也有所不同,基层工会应立足企业实际明确安全生产教育重点,在不同的时间节点组织开展主题安全生产教育活动,提高安全生产教育的针对性和有效性。国家开展“安全生产月”活动时,基层工会应结合国家要求通过线上线下融合方式开展安全生产教育,比如线上利用企业公众号推送安全生产相关文章,线下组织开展安全生产学习等,营造浓厚的安全生产教育氛围,使员工认识到企业安全与自身生命安全的关系,认识到安全生产责任必须落实到行动中。引导员工在全面、立体化的安全生产教育下,尊重安全生产规律,严格按照要求开展工作,消除安全隐患。

最后,将安全生产教育融入企业文化建设。企业的现代化发展要求加强企业文化建设,基层工会可以在企业文化中融入安全生产教育,促使员工在企业文化中增强安全生产意识。比如组织开展安全生产大比拼活动,鼓励员工展示先进的作业法、安全生产管理方法等,促使员工在互相学习中提升创新意识、创造能力,将创新意识积极应用到安全生产中。在多种形式的企业文化建设中,员工不仅强化了安全生产意识,还主动为安全生产建言献策,为企业安全生产提供更多助力。

**二、协同开展生产现场安全管理,做好隐患排查防范工作**

安全生产管理的重点在生产一线,基层工会协同开展安全生产管理要明确工作的着力点。基层工会与安全管理部门要有机

协同,实现优势互补,推动企业安全生产管理深入开展,不断提高企业安全防范能力。基层工会参与安全生产管理既能发挥监督作用,还能发挥自身职能强化安全管理,全面推动安全生产管理工作的高质量开展。基层工会要维护员工的切身利益,确保员工的生命安全。工会工作人员要联合员工深入一线排查安全隐患,加强与员工的情感交流,获取员工对安全生产的反馈,不断健全和完善安全生产管理制度。基于完善的安全管理制度开展安全排查,引导员工积极配合,切实发挥隐患排查防范工作的作用。

班组是企业生产的最小组织,基层工会应立班班组加强生产现场安全管理,引导员工互相监督,增强安全意识。组织员工以班组为单位开展学习,丰富安全知识理论储备,掌握安全生产技能,更好满足岗位安全生产要求。指导班组建构安全防控体系,驱动员工自主开展安全排查,逐步在班组成员构建安全排查互联网,从整体提升安全生产管理效能。其次,基层工会还要促进企业加大在安全生产方面的投入,比如优化安全生产装备,升级硬件设施等。有些企业为降低成本未能在安全生产方面投入足够的资金,基层工会应协同一线员工检查安全装备,监督安全生产资金的运用,在维护员工利益的同时保障企业平稳运行。

**三、明确各层级责任,强化安全生产考核与问责**

安全生产管理要落实到企业生产的各个环节,实现安全生产的动态化管理。生产

安全隐患无处不在,这就要求安全生产管理要持续开展。基层工会要认识到安全生产管理的重要性,将这项工作纳入到日常管理中,构建完善的管理制度推动各项具体工作有条不紊开展。首先,科学划定安全生产管理各个层级的责任,领导层是安全生产管理的第一负责人;各个部门负责人要明确安全生产管理内容及责任;各个岗位员工要认识到自身是安全生产责任主体,直接承担工作范围内的安全生产责任。通过明确各个层级人员的安全生产责任,能够有效增强员工安全生产意识,促进各个岗位的员工积极承担责任,构建严密的全过程责任链条。其次,加强对安全生产的考核,基层工会应协同安全生产管理部门制定科学的考核标准,根据岗位安全生产责任细化安全生产总体目标,促进各项安全生产管理落到实处,发挥实效;基于考核结果了解各个岗位员工安全生产情况,从而采取针对性措施逐步完善安全生产管理制度。最后,基于发生的安全事故要具体问题具体分析,明确事故责任,基层工会要积极推动安全事故问责,在结果问责的基础上开展过程问责,使员工认识到安全生产与自身的联系,主动落实安全生产责任。

在新的时代背景下,企业基层工会要基于自身角色和职能推动安全生产管理,协同安全生产管理部门加强安全生产教育,推动生产现场安全管理,明确各个层级责任,加强考核与问责,促进企业在激烈市场竞争中稳步发展。

(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

# 加强国企人才培养与战略性人力资源规划的四个着力点

□ 杨灿辉

国企人才培养与战略性人力资源规划是稳步提升国企综合发展能力的关键,对于企业现代化建设具有重要意义。因此,国有企业应当从招聘、培训和考核等多个方面着手,不断升级人才培养与战略性人力资源规划模式,帮助员工稳步提升自身素养和能力。同时,国企应当转变工作理念,根据不同员工的发展需要完善企业人力资源管理体系,引入现代化的技术设施,构建公平公正的晋升环境,让所有员工都能够自主参与到相关活动中,逐步激发企业员工的发展热情,提升员工队伍的职业素养,为国有企业的现代化发展作出贡献。

**一、建立完善的人才招聘机制**

规范的员工招聘机制是人才培养的保障和基础,只有规范招聘门槛,逐步提升员工队伍的基础素养,才能够保障人才培养和人力资源管理的效果。因此,国企应当结合自身发展需求和业务内容,灵活调整人才招聘机制,让更多优秀的人才能够进入企业,从而逐步建设高素质人才队伍,为企业的持续发展打好人才基础。同时,国有企业应为不同部门和岗位制定差异化的招聘要求,并将具体的规章制度落实到位,提升人才招聘的效率和数量,让每一位员工都能发挥自身优势和作用。除此之外,在规范招聘工作的基础上,国企需要为员工提供良好的晋升渠道,强化员工的成就感和获得感,提升员工工作和发展的积极性,为高素质人才队伍建设和人才

“引育留用”打好基础。

完善的招聘机制对人力资源管理具有重要意义,是构建和谐企业内部竞争环境和发展环境的基础。因此,国企需要总结人才招聘的要点和需求,不断优化完善招聘内容和门槛,并构建适配的晋升机制,稳步优化激励和晋升流程,为人力资源管理打好基础,推动企业综合竞争实力的升级。

**二、丰富企业人才培养和管理的内容**

新时代背景下,国企人才培养和管理是人力资源工作的关键,因此,国企管理者要积极创新工作方式,丰富员工培训和管理内容,逐步优化人才培养机制,让员工能够在培训过程中提升自身的素养和能力,进而构建高素质人才队伍,为企业的持续发展提供支持。同时,国企要根据不同员工的优势和职业能力,推出差异化的培训活动,让员工队伍能够稳步掌握岗位技术,提升员工队伍的职业素养,促进员工能力的提升。同时,国企需要基于可持续发展理念,为员工队伍提供发展帮助,将具体的培训工作进行持续升级,让员工队伍能够稳步提升工作能力,促进国企综合竞争实力的持续提升。

**三、构建完善的绩效管理和激励体系**

新时代,绩效管理和激励体系的建设对国企人才的培养和教育具有积极作用。因此,国企应当重视绩效管理,稳步提升管理水准,将激励工作和绩效考核联系起来,从而稳步提升人才管理质量,培养员工

的职业素养和能力。首先,国企可以将员工队伍的绩效管理和激励工作进行整合,利用信息数据技术,全面总结不同员工的实际工作效果和发展情况。其次,国企需要将具体的激励奖励和晋升要求进行公布,营造公平公正公开的发展环境,为员工创造学习和发展的机会,从而增强员工队伍的发展意识,构建更符合新时代人才进步的空间。最后,国企要结合信息数据技术、内部考核内容,将员工绩效作为激励奖励的重要指标,强化员工的竞争意识和责任意识,让员工能够在日常工作中更加注重学习和发展,从而稳步提升员工的工作热情,推动培训工作和人才教育模式升级。

国有企业应当重视人才培养和激励工作,在员工培训升级的基础上,构建完善的激励机制,帮助员工队伍树立发展意识,稳步提升员工的工作积极性。同时,国企应当重视员工的可持续发展,将新时代的发展理念融入激励机制和培训中,高效组织建设人才队伍,从而稳步提升企业管理水准,为企业的正常经营和发展作出贡献。除此之外,国企还要重视员工薪酬待遇及员工工作满意度,充分利用完善的激励机制提升员工队伍的素养和发展意识,助力人才培养工作。

**四、强化员工队伍的培训监督力度**

新时代,国企需要强化员工队伍的培训监督力度,规范人才队伍岗位布置和工作管

理,不断提升培训工作的科学性和有效性,让员工能够在训练的过程中有效提升自身的能力和素养。同时,国企需要在内部构建完善的部门协同合作机制,将监督责任落实到个人,逐步提升员工队伍的培训效率和质量,为高素质人才队伍建设和发展提供支持。此外,国企还要借助信息技术和数据技术分析,建立完善的人力资源管理数据库,总结每位员工的工作优势,针对性地优化和完善管理模式,推出更丰富的管理方案,以规范落实人才岗位布置和工作布置,促进员工队伍素养的全面提升。

为有效提升员工的工作能力,国企需要建立完善的人力资源管理机制,稳步提升员工队伍的职业素养,从而为国企日常经营发展提供支持。国企要重视招聘、培训和激励等工作,充分提升员工队伍的职业素养。在当前经济形势下,国企需要加强人力资源管理,积极建设高素质人才队伍,为国企的现代化发展和精英人才培养提供支持,不断提升自身的竞争实力。同时,国企需要引入现代化的管理理念,在多个方面完善人力资源管理模式,提升企业管理水准,培养员工的学习和发展意识,帮助员工深入掌握相关技能,促进员工的成长与发展,进而助力国企经营工作的稳定发展。

(作者单位:贵州高速黔通建设工程有限公司)

国有企业基层纪检组织是国有企业基层党支部开展监督管理的重要部门,在实际工作中,该部门可以为国有企业高质量发展提供纪律性保障。为提高管理效果,国有企业基层纪检组织需要建立一支党性坚强的人才队伍,以推动相关工作的有效落实。基于此,笔者从国企实际出发,分析国企基层纪检组织履职的重要作用,并结合实际工作中存在的短板提出优化建议,以期为企业党建工作提供参考。

**一、国企基层纪检组织的履职作用**

国有企业由于其独特的属性,对我国经济发展有着不可忽视的作用。在国有企业发展过程中,廉政工作是一项重要的工作内容。国有企业党建工作的有效落实是保障其健康可持续发展的重要基础,而党员干部作为国有企业重要的骨干力量,如何强化廉政教育,建立一个良好的工作环境是国有企业需要重视的关键。在实际工作中,强化基层纪检组织的履职作用,可以有效强化相关党支部人才队伍的业务能力,促使相关工作人员发挥应有的作用,助力相关部署有效落地落实。从当前的社会形势进行分析,可以发现我国反腐倡廉工作仍处于十分严峻且复杂的工作形势中,因此强化相关工作人员的廉政教育,增强组织队伍的凝聚力是推动国有企业深化改革的关键。强化国有企业基层纪检组织的履职作用,在工作中可以及时发现国有企业在经营管理中存在的短板,扩大监督的范围与力度,促使党建工作引领国有企业高质量发展。

**二、国企基层纪检组织履职中存在的挑战**

**人才队伍建设面临挑战。**国有企业基层党支部在工作开展过程中,会依据相关的工作规定进行换届。在此背景下,国有企业基层纪检组织的工作队伍会随着工作岗位的调动产生人员的变更,导致部分工作人员实际工作经验积累较少。如果相关部门不重视人才结构的优化,就会由于不稳定的基层纪检队伍导致监督履职工作缺乏稳定性与连续性,无法达成预期的工作目标。

**工作目标不清晰。**结合当前国有企业基层党支部的履职工作情况进行分析,可以发现实际工作中缺乏一个清晰、规范的条例。在实际工作中,相关工作人员若没有一个清晰的工作目标,不仅无法明确自身工作的意义与价值,还难以真正推动纪检履职的落实。同时,在企业管理过程中,从人力资源结构的角度出发,基层纪检组织的相关人员是兼职身份,其还有其他的其他工作内容、职责,因此,在面对自身主要工作及需要完成的监督管理工作时,相关工作人员往往无法同时兼顾。此外,由于换届人员变更,导致部分纪检人员相关从业经验掌握不够全面和深入,未习得多元化的生产管理内容及责任;各个岗位员工要认识到自身是安全生产责任主体,直接承担工作范围内的安全生产责任。通过明确各个层级人员的安全生产责任,能够有效增强员工安全生产意识,促进各个岗位的员工积极承担责任,构建严密的全过程责任链条。其次,加强对安全生产的考核,基层工会应协同安全生产管理部门制定科学的考核标准,根据岗位安全生产责任细化安全生产总体目标,促进各项安全生产管理落到实处,发挥实效;基于考核结果了解各个岗位员工安全生产情况,从而采取针对性措施逐步完善安全生产管理制度。最后,基于发生的安全事故要具体问题具体分析,明确事故责任,基层工会要积极推动安全事故问责,在结果问责的基础上开展过程问责,使员工认识到安全生产与自身的联系,主动落实安全生产责任。

**责任意识不强。**在国有企业基层纪检组织履职过程中,并未针对纪检组织的履职责任展开深入思考,主动履职的担当意识不强,从而导致工作成果不佳。

**人才能力不足。**部分国有企业基层纪检组织在人才队伍建设过程中并未针对人才结构展开细化分析,相关人才对党建、监督等相关工作内容的知识体系了解不够深入。虽然国有企业基层党支部会对纪检人才队伍的履职能力进行培训,以帮助其掌握一定的工作经验与理论,但在实际工作中仍无法很好地把握工作细节,导致工作成效不佳。比如相关的工作人员只对党建纪检业务有所了解,却无法将纪检工作与企业的业务发展进行有机结合,无法以纪检履职推动国有企业可持续发展。

**三、国企基层纪检组织履职工作路径**

**规范队伍建设。**国有企业基层纪检组织在人才队伍建设过程中,需要结合国有企业的实际需求配置相关人才,严格依据用人规范进行人才结构的优化,将有能力的人才纳入基层纪检组织,真正实现相关工作的履职落实。同时上级纪检监察机构需要针对基层纪检组织人才队伍建设提出指导性意见,从工作的实际需求出发,规范队伍建设,为国有企业高质量发展奠定纪律基础。

**明确工作目标。**国有企业基层纪检组织需要针对国有企业的战略规划,明确其具体的监督管理目标,开展常态化工作,加强党的创新理论武装,为国有企业业务发展夯实基础。在实际工作中需要重视伟大建党精神与企业发展之间的有机结合,强化人才的实践机制,真正提升基层纪检组织的监督管理能力。

**强化责任意识。**国有企业基层纪检组织在人才选拔的过程中需要突出政治标准,在强化责任意识的同时,严格落实学习培训制度,推动纪检人才能力的提升。在实际工作中需要提升其创新能力,并从政治的角度分析问题,提高解决问题的能力。同时上级单位要为基层纪检组织履职工作提供指导与帮助,以解决问题为导向,发挥基层纪检组织的履职作用。

**推动标准化建设。**国有企业基层纪检组织需要严格按照党支部标准化建设的要求作为其工作的重点,并结合实际的工作内容优化考核机制,针对不同工作人员面对的工作情况,制定具有差异性、针对性的考核办法,从而有效提升相关工作人员的工作责任感与使命感。同时需要重视纪检后备人才库的建设,在人才选拔过程中要重点突出优秀的干部人才,并针对不能胜任工作的人员进行岗位调整,有效提升基层纪检组织的履职能力。

国有企业需要提升基层纪检组织履职能力与全面从严治党工作进行有机结合,结合国有企业的发展需求及党建工作的需求,持续强化基层纪检组织的教育培训,落实相关工作责任,提高基层纪检组织的工作能力与理论水平,助力国有企业高质量发展。

(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

提升国企基层纪检组织履职效能的实现途径

□ 蒙伟明