

# 做好新时代国企基层党建工作的路径选择

□ 熊茂林

新时代国有企业基层党建工作承担着重要使命,是国有企业坚持党的领导、加强党的建设的奠基性工程。为更好地开展基层党建工作,国有企业应采取以下有效措施。

**强化思想引领,提高政治站位。**国有企业要深刻认识基层党建工作的重要意义,从巩固党的执政基础、确保国有企业不变质的角度来认识和把握基层党建工作,彻底摒弃“重业务、轻党建”的工作观念。各级企业管理者要切实履行第一责任人职责,把党建工作纳入整体工作布局,与生产经营同谋划、同部署、同推进、同考核。对于国有企业党组织和党员领导干部而言,抓好党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是不称职。要将党建工作成效作为衡量领导班子和领导干部工作实绩的重要标准,作为干部选拔任用的重要依据。通过树立鲜明的考核导向和用人导向,引导各级党组织和领导干部真正把党建工作摆在突出位置,投入足够精力去研究、去推动、去落实。要增强做好基层党建工作的责任感和使命感。基层党建工作是党在国有企业的“代言人”,一言一行都代表着党的形象。要引导广大党建工作者充分认识自身岗位的光荣使命,克服“配角”心态和“畏难”情绪,以强烈的责任担当投身基层党建工作。

**力戒形式主义,注重工作实效。**国有企

业要树立和践行正确政绩观,坚持实事求是、注重实效的工作导向,推动基层党建工作从“做了没有”向“做得好不好”转变。其一,国有企业要精简规范各类台账报表,对现有基层党建工作台账报表进行全面清理,该合并的合并、该取消的取消、该简化的简化,除上级明确规定必须保留的台账外,企业自行增设的非必要台账一律取消;要统一规范台账格式和填报要求,避免重复报送、多头报送;要充分利用信息化手段,实现一次采集、多方共享,切实减轻基层负担。其二,国有企业要改进督查考核方式,考核评价党建工作应当注重实绩实效,不能简单以台账多少、材料厚薄等作为考核指标,要增加随机抽查、暗访检查、党员群众评议等方式的比重,多到现场看、多见具体事、多听党员群众意见;要合理设置考核指标,降低“痕迹管理”类指标的权重,增加实际效果类指标的权重;要严格控制各类督查检查考核的总量和频次,实行年度计划和审批报备制度,避免集中扎堆、多头重复。其三,国有企业要严格控制会议数量、规模和时长,能合并召开的会议不单独召开,能开视频会的不开现场会,能由部门负责人参加的会议不要求主要领导参加,要坚决纠正“以文件落实文件、以会议落实会议”的不良风气,把基层干部从文山会海中解放出来,把更多时间和精力投入到实际工作中。

**建强工作队伍,提升专业能力。**国有企业要把基层党建工作队伍建设摆在突出位置,着力打造一支政治强、业务精、作风正的基层党建工作队伍。在配备保障上,要按照规定比例配齐配强专职党建工作工作者,确保基层党支部有人干事、能干成事。在选拔任用上,要拓宽选人视野,注重从优秀业务骨干中选拔党建干部,同时,畅通党建干部与业务干部的交流渠道,使党建工作岗位成为培养锻炼干部的重要平台。在能力提升上,要建立健全分级分类培训体系,定期举办党支部书记培训班、党建工作干部业务培训班,内容上既要突出党的理论政策,也要注重实务操作技能,还可以组织党建工作者到先进企业学习考察,开阔视野。在激励保障上,要完善党建工作者职业发展通道,在职称评定、薪酬待遇、评先评优等方面给予适当倾斜,增强岗位吸引力。

随着经济的不断发展,国有企业面临着越来越迫切的转型升级压力,而基层党建工作更是面临着系列挑战。

从国有企业领导层到基层党建工作工作者,对于党建工作重要性的认识存在偏差的现象。集团公司层面往往比较重视党建工作,设有专门的党建工作部门和专职人员,工作制度相对健全,但到了下属企业,一部分由于生产经营压力较大,存在“重业务、轻党建”的倾向。

目前,基层党建工作中,部分企业过度追求“痕迹管理”,党建工作者把大量精力花在了填表格、补记录、整材料上。部分企业集中资源打造“样板支部”“示范阵地”,用于迎接上级检查和参观考察,但具体工作并未实质性跟进。有的企业层层加码布置任务,上级党委提出的要求到了基层被不断放大,增加基层党建工作者的压力。

当前,国有企业党建工作队伍建设存在一些短板,如基层专职党建工作力量配备不足,在精简机构、压缩编制的改革背景下,专职党建工作人员数量明显减少,而工作任务却在不断加重,党建工作者长期处于超负荷运转状态。同时一些企业的党建工作者年龄偏大、知识结构老化等情况比较突出,年轻力量补充不足,梯队建设滞后。此外,一些党建工作者缺乏系统的专业培训,对党内法规的体系架构理解不全面、内在关联把握不深入,难以依据党内法规进行精准、灵活且有效地运用,导致工作效果不佳。

国有企业基层党建工作要深化改革创新,不断提升工作的制度化、规范化、科学化水平,切实把基层党组织的政治优势、组织优势转化为企业的发展优势、竞争优势,为做强做优做大国有资本、培育具有全球竞争力的世界一流企业提供坚强政治保证和组织保证。

(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

# 优化国企纪检监察监督工作的策略分析

□ 况祥

国有企业纪检监察的目的是维护国有资产的安全,找出企业管理中的漏洞、违规行为并督促其改进,不断提升企业的治理水平,以便在国企内部营造风清气正、作风清廉的氛围,助力国有企业长效发展。当前国有企业纪检监察依旧存在一些薄弱环节,影响实际工作的开展成效。笔者通过详细分析国有企业纪检监察存在的薄弱环节,提出具体的改进措施,不断提升纪检监察的水平,助力国有企业长效发展。

目前国有企业纪检监察责任制度存在一些问题,如履职尽责方面,工作人员可能存在畏难情绪,各项工作落实力度不够,缺乏清晰、明确的责任机制;存在流程不畅的短板,未建立事前、事中、事后的全周期、闭环式纪检监察工作机制,从而影响纪检监察的效果。纪检监察方式待革新,当前国有企业纪检监察部门存在数字化赋能不足的情况,如数据比较分散,各部门之间缺乏统一、畅通的信息交互渠道,难以实现信息共享;大数据、人工智能等技术应用薄弱,应用的范围、程度较小,难以实现大规模拓展;数字化安全防护薄弱,关键、敏感的数据在传输、存储环节容易发生丢失、泄露等。纪检监察队伍的业务能力、实践经验待提升,人员数量较少,且依旧采用传统监督方式,应引入现代化技术参与监督,提升监督效能。

**加强国有企业纪检监察力度的改进措施:**

**完善纪检监察制度。**一方面,国有企业

需不断完善责任机制,在具体工作过程中需明确责任主体,包含党委、纪委两个方面,其中党委的责任是严把选人用人关,强化源头治理,组建高素质的工作队伍;纪委的责任是强化执纪问责,推动反腐败工作的落实,基于责任主体,建立领导小组,该小组主要目的是明确各级职责,加强对纪检监察工作的指导与考核,确保监督责任有效落实;国有企业需建立全方位监督体系,如加强日常的监督与宣传,营造浓厚的氛围,及时找出企业运营中存在的廉洁风险点;细化监督责任,实施事前廉政谈话,建立廉政档案等制度,进一步细化监督的责任,确保纪检监察工作的有序推进。另一方面,国有企业应打造全周期、闭环式的工作流程,在事前预防环节,国有企业需对以往纪检监察工作进行梳理,明确常见的风险点,分析其中的原因,再围绕风险点建立纪检监察工作机制;事中控制环节主要关注招标采购、重大投资等领域,可以建立动态化的监督机制,对相关领域的关键节点进行监督,及时找出经营中的风险隐患,并进行整理记录;在事后纠正环节,国有企业需加强线索处置,如组建专业小组对线索进行审核与立案,再按照相关要求进行处理,并监督整改成果,如果发现整改不到位,则需要约谈负责人,并与年度考核相关联,确保整改有序落实。

**深化数字纪检监察体系建设。**在以往的纪检监察行动中,有时依赖于个人经验,导致实际工作的效率不高。纪检监察可以

从数字化技术着手推动工作向纵深发展,如纪检监察可以建立统一化的数据中心,该数据中心作用是打通企业内部各部门之间的信息壁垒,使数据汇聚在一起,以便实现“数据决策”,推动纪检监察工作水平提升。建立以数字化技术为主导的系统平台,该平台主要关注物资采购、生产经营等领域,配合人工智能算法、大数据分析,精准挖掘企业运营中的违规违纪可疑线索,再推送给纪检监察部门,派遣专业人员进行处理。纪检监察部门可以依靠人工智能算法,建立风险预警模型,该模型涵盖关联交易风险、境外投资穿透等方面,自动预警潜在利益输送,对异常跨境支付进行实时拦截或高风险标注。同时纪检监察部门在案件的分析过程中也可以引入AI参与辅助,比如利用知识图谱技术对人员关系网、复杂资金往来进行可视化分析,精准锁定关键数据链。另外,在推动纪检监察工作水平提升的过程中,也要注重强化信息安全防护,比如加强访问控制,限制非授权人员登录平台,同时根据纪检监察工作的需求合理分配权限,为访问控制提供技术支持。采用先进的加密技术,对数据传输、存储阶段进行加密保护,避免数据被篡改或泄露,保障数据的安全。引入防火墙、入侵检测系统等防护技术,不断提升纪检监察安全防护能力。组建维护队伍,每隔一段时间对软件、硬件进行检修,排除故障隐患,保障系统平台稳定运行。

**注重纪检监察引才。**为提升纪检监察工

作水平,国有企业需注重纪检监察人才引进,吸引高素质、专业化人才,不断提升纪检监察的水平。引才之前需明确具体的引才目标,如通过引才机制吸引能够胜任案件受理的人才,引进具备数字工作者的素养与创新思维的人才。引才的流程需科学合理,如事先对岗位工作进行评估诊断,明确具体的引才需求,再拟订符合纪检监察工作的引才计划,以弥补纪检监察工作中的短板,不断提升纪检监察的水平。加强对人才的多角度选拔分析,如关注人才的政治素养情况、关注人才的学习及创新能力等。同时,需对人才与岗位的匹配度进行分析,及时优化调整,确保人才能在工作中更好地发挥自身价值,多与人才进行沟通,了解人才在薪酬福利、岗位晋升等方面的需求,对现有的激励机制进行优化调整,从而营造识才爱才敬才用才的环境,不断提升纪检监察工作水平。

纪检监察是国有企业落实党组织战略决策的关键,有利于推动国有企业高质量发展。为优化与健全国有企业纪检监察体系,需建立全方位监督机制,如加强日常的监督与宣传,营造浓厚的氛围;纪检监察可以从数字化技术着手推动工作发展,实现“数据决策”;国有企业需注重纪检监察人才引进,吸引高素质、专业化人才。唯有以持续不懈、坚定不移之态度,持续提升纪检监察工作效能,才能确保国企在改革发展的征途上,坚守政治方向,明确职能定位,彰显责任担当。

(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

# 加强国企人力资源绩效管理的四重向度

□ 杨灿辉

在创新导向下,国企人力资源绩效管理成为打造高素质人才队伍、提升国企综合竞争力的关键工作。因此,国有企业应当重视人力资源绩效管理模式与市场化的融合,不断改进管理方式,升级管理体系,构建符合新时代人才发展的管理环境,强化员工队伍工作责任意识,促进员工队伍和企业的协同发展。同时,构建合理的人力资源绩效管理体系是推动国企人才管理的关键,国企需要引入现代化的管理理念,发挥创新导向的积极作用,总结不同部门、岗位员工的实际需求,并基于市场环境开展绩效管理创新,让员工队伍能够在工作的过程中获得成就感,为企业发展贡献力量,提升企业的综合竞争力。

**一、建立完善的人力资源绩效管理机制**

在国企人力资源绩效管理过程中,企业管理者要重视机制创新,积极总结新时代人力资源绩效管理的要点和核心,并建立符合企业发展现状的管理机制,将具体的管理工作内容落实到位,并将新技术和管理理念融入人力资源绩效管理体系,助力国企现代化发展。

首先,国企需要积极总结人力资源绩效管理的要点和需要,制定全流程的绩效管理计划,强化管理工作,帮助相关部门更好地调整管理模式,从而促进绩效管理科学性及规范性的升级。其次,国企需要明确各部门的人力资源绩效管理需求,针对不同的岗位

和员工灵活设计绩效考核标准,充分发挥员工队伍的优势,在企业内部建立现代化的管理机制。再次,国企需要建立高素质的绩效管理队伍,逐步完善管理流程和内容,基于员工的意见改进管理模式,同时,国企要重视市场、行业的发展状况,让绩效管理更加灵活有效,并根据行业现状调整管理方式。最后,国企需要基于员工队伍的职业素养和工作能力,为其提供发展帮助,让员工能够自主参与绩效管理活动,为企业的现代化发展提供支持。

**二、丰富人力资源绩效管理内容**

新时代,人力资源绩效管理内容的丰富是提升管理水准的关键,因此,国企应当吸取其他单位的经验,逐步丰富人力资源绩效管理的内容,将绩效管理和员工的日常工作表现、创新探索、技术学习等内容结合起来,加大员工队伍专业能力在绩效管理中的占比,从而帮助员工尽快适应绩效管理新模式。同时,国企需要在积极丰富绩效管理内容的同时,创新绩效考核方式,借助信息技术、人工智能技术等完善管理模式,确保员工绩效的公平性。除此之外,国企要强化管理力度,将具体的管理工作落实到位,借助绩效管理打造符合国企经营发展需要的人才队伍。

**三、引入现代化管理理念和方式**

在国企人力资源绩效管理过程中,现代化管理方式和技术能够有效提升企业的综

合竞争力。因此,管理者要积极总结不同部门、岗位人才的绩效考核需要,引入新技术、新设施、新理念和新方式,让绩效管理能够契合时代精神和市场环境,从而推动企业综合竞争力的升级。同时,国企要结合自身发展需求,结合行业环境、政策等因素调整人力资源绩效管理的内容和模式,为员工队伍的长远发展打好基础,建立高素质的专业人才队伍,为企业持续经营进步提供助力。除此之外,国企需要借助人工智能及自动化技术,完善绩效考核模式,确保绩效考核可以和市场、时代接轨,从而充分了解不同员工的工作情况,针对性地落实相应的管理计划,发挥绩效考核结果的决策优势,为企业的可持续发展作贡献。

在创新导向下,国企要重视绩效管理工作,借助现代化管理方式提升员工队伍的职业能力和素养。同时,在落实绩效管理时,企业要结合不同部门员工的发展需求,为其提供差异化的管理技术支持,进一步提升企业的综合管理能力和员工素质,促进企业可持续发展。

**四、全面强化绩效管理监督力度**

国企要强化绩效管理监督力度,将具体的管理责任落实到个人,在创新绩效考核方式的基础上,保障绩效考核的公平公正,让员工队伍能够认可绩效考核机制,从而提升员工队伍的职业素养,帮助员工队伍更好地参与企业的可持续发展。同

时,国企可以借助线上监督管理平台,逐步优化完善监管机制,将具体的绩效管理内容和信息数据进行储存,并结合自身的发展现状开展多部门联合的绩效考核活动,逐步提升员工的职业素养,提升员工的现代化技术应用能力,培养其创新能力,助力国企的现代化发展。

在创新导向下,国企需要重视人力资源绩效管理,有针对性地设计管理模式和机制,丰富管理内容,邀请其他企业的员工进行教学和示范,从而构建现代化管理体系,确保绩效管理的科学性,为企业现代化发展提供帮助,提升员工队伍对行业、市场和技术的认识了解,全面提升员工队伍的职业素养,为国企现代化发展作出贡献,助力经济社会高质量发展。

国企要建立完善的人力资源绩效管理制度,丰富管理内容,了解员工队伍的发展需求,从而逐步提升绩效管理的效果和水平。同时,对于不符合规章制度的绩效管理行为,企业也要灵活进行调整,及时做好改进工作,提升员工绩效管理的质量。除此之外,企业要提高员工队伍在绩效考核中的参与度,为国企人才队伍的发展提供支持,有效提升企业经营效率,助力国有企业高质量发展。

(作者单位:贵州高速黔通建设工程有限公司)

新时代下,改革让经济环境更加活跃。在这一过程中,职工与企业的协同发展成为建设现代经济体系的关键。国有企业发挥基层工会作用赋能职工健康保障,既能够保障职工的基本权益,又能够构建和谐积极的发展氛围,是形成完善劳动模式的基础和关键。笔者结合职工健康保障需求,分析基层工会在职工发展中的保障优势,提出针对性的赋能策略,为职工健康发展和工作提供支持。

工会,是工人阶级的群众组织,其创建宗旨是促进和保护其会员的利益。在职工合法权益保障的过程中,其健康保障至关重要,直接影响着职工的生活幸福。因此,国企要重视职工的权益,充分发挥基层工会的作用,不断优化完善劳动模式,合法推动职工健康保障目标的实现。

**一、建立完善的健康管理保障机制**

基层工会组织要重视职工的身心健康状况,在劳动模式创新、完善的基础上,建立健康管理保障机制,全面了解广大职工的健康状况,为职工提供基础的健康保障支持。基层工会要建立完善的沟通机制及矛盾协调机制,帮助职工获得正常的企业健康保障权益,为职工健康发展提供助力。基层工会要创新健康管理保障方式,让职工感受到企业的温暖,建立职工健康保障动态档案库,为职工的正常生活和工作提供支持。基层工会要结合健康管理保障机制,组织员工参与相关的体检活动,让职工能够更好地参与工作。

完善的健康管理保障机制有利于职工更好地生活和工作,对推动企业和职工协同发展具有积极作用,是助力建设现代化企业的有力抓手。

**二、建立系统的健康关爱长效机制**

基层工会要建立系统的健康关爱长效机制,基于职工健康发展的需要,为职工提供健康保护支持,有效提升职工的幸福感和归属感与凝聚力,促进职工职业素养和健康体魄的发展。首先,基层工会可以制定持续性的健康关爱计划,定期发放职工健康问卷调查及知识普及手册等,提升健康知识知晓率,及时了解、解决职工所需。其次,基层工会可以构建符合大多数职工健康发展需求的扶助机制,让职工在提升自身生活品质的同时,有效预防健康风险。再次,基层工会要助力民主管理融入职工健康管理中,在企业内部建立完善的民主管理制度,为职工健康管理工作提供支持,充分保障健康管理的效率。最后,基层工会应当基于企业改革发展需要,宣传和普及健康知识,利用健康关爱长效机制提升职工的归属感,为企业可持续发展凝聚合力。

**三、积极开展职工文体活动**

基层工会可以基于职工健康发展的需要,积极开展内容丰富、形式多样的职工文体活动,逐步提升职工的身体素质,为其健康工作和生活提供支持。同时,基层工会可以建立动态的意见反馈渠道,让员工能够充分表达自身的发展需求,例如为文体活动的主题、形式选择出谋划策。此外,基层工会应当借助文体活动全方位、多角度宣传企业文化,激发职工的工作热情,让健康保障活动高效地落实,为职工可持续发展贡献力量。

新时代,基层工会需要为职工提供丰富的文体活动,赋能职工身心健康;为其提供富有针对性的帮助和发展支持,构建积极活跃的发展环境,激发员工更好地发挥潜力,提高工作效率,以饱满状态履职尽责,提升企业综合竞争力。

**四、推动职工参与疾病预防活动**

疾病预防活动是赋能职工健康保障的重要载体,直接影响着职工的正常工作和生活。因此,基层工会要积极与医疗机构进行合作,组织职工参与疾病预防活动,帮助职工了解自身的健康状况。同时,基层工会要逐步完善疾病预防活动的内容和形式,邀请健康专家为职工提供健康保障咨询和服务,并不断优化活动环节,让职工队伍能够在多个方面了解自身的健康情况,为疾病预防打好基础。除此之外,基层工会要加强职工疾病预防管理,发挥工会优势,努力实现职工健康保障目标。

职工健康保障对于职工的可持续发展具有重要意义,是建设现代化企业的基础。因此,基层工会应建立完善的健康管理保障机制和系统的健康关爱长效机制,积极开展职工文体活动,推动职工参与疾病预防活动,让职工能够有健康的体魄参与工作及社会活动,为助力经济社会可持续发展作出贡献。

(作者单位:贵州路桥集团有限公司)

# 发挥基层工会在筑牢职工健康防线中的作用

□ 徐仙