

研究与参考

Yan Jiu Yu Can Kao

第107期



百年上航 卓越领航



宁波舟山港梅山港区6号至10号集装箱码头工程全部通过竣工验收

中交上海航道局有限公司思想政治工作研究会主办

2024年3月

宁波市党外人士走进国资国企
共话『四个自信』活动第五
站——走进中交水利公司梅山
工程



中交水利公司荣登宁波竞争力企业百
强第5位，蝉联全市建筑类企业第一



安全生产



湖州南太湖片区联合项目部开展防台防汛应急演练



中交水利参与的宁波市建筑应急救援队伍（群体）获评浙江省“最美建设人”

红色引擎



中交水利公司领导班子到张人亚党
章学堂开展『初心如磐 薪火相传 走进党
章学堂』主题教育现场教学活动

群才建设



中交水利开展青年岗位练兵

中交水利承办2023年
起重机械伤害应急演练



湖州南太湖片区联合项
目部扎实开展立功竞赛活
动，奋力冲刺各项任务目标

廉洁之窗



中交水利公司获评“宁波市国资国企系统
廉洁文化建设优秀品牌”称号

工程建设



柬埔寨西哈努克港围海造地项目一期工程Phaes4区启
动试吹砂施工



京杭运河二通道第
HDSG1-8标段航道、护岸、
服务区码头等单位工程通过
交工验收



姚江工业水厂扩建工
程顺利完成联动调试并投
入试运营

中交水利『蓝马甲』
赴海港社区开展志愿服务
活动



中交水利公司甬舟区域党总支、港务分
公司党支部、甬江航道项目党支部、姚江水
厂项目党支部联合开展廉洁主题党日活动



深入学习贯彻两会精神 谱写高质量发展新篇章

一年一度的全国两会吹响了嘹亮的奋进号角,神州大地涌动着推进中国式现代化的澎湃春潮。习近平总书记在全国两会期间围绕发展新质生产力、深化改革等发表一系列重要讲话,科学回答了事关党和国家事业长远发展的一系列重大问题,为我们做好各项工作提供了根本遵循。我们要认真学习领会,坚定不移用习近平总书记在全国两会期间的重要讲话精神和全国两会精神统一思想、统一行动,坚定信心、真抓实干,在全面建设社会主义现代化国家新征程上展现百年上航新作为。

要深刻认识全国两会的重大意义,抓好学习宣贯,切实把思想和行动统一到党中央的决策部署上来。今年全国两会是在新中国成立 75 周年、实现“十四五”规划目标任务关键之年召开的一次十分重要的会议。我们要把学习贯彻习近平总书记在两会期间的系列重要讲话精神和全国两会精神作为当前的一项重大政治任务,认真学习领会,分层分类抓好学习宣传,坚决确保党中央决策部署在公司一贯到底、见行见效。要将全国两会精神作为想问题、作决策、办事情的源头活水和逻辑起点,在本单位、本部门、本岗位工作实践中涵养“每临大事有静气”的定力,练就“得心应手”的本领。

要牢牢把握高质量发展首要任务,聚焦新质生产力,奋力打造适应中国式现代化要求的世界一流企业。习近平总书记在参加十四届全国人大二次会议江苏代表团审议时强调,要牢牢把握高质量发展这个首要任务,因地制宜发展新质生产力。而培育发展新质生产力必须加强科技创新特别是原创性、颠覆性科技创新,加快实现高水平科技自立自强,打好关键核心技术攻坚战,使原创性、颠覆性科技创新成果竞相涌现,培育发展新质生产力的新动能。我们要坚持以产业升级为方向,以科技创新为关键,以疏浚吹填智慧绿色施工子链长建设为契机,把发展新质生产力和增强核心功能、提高核心竞争力贯通起来,形成价值链高端装备优势、技术优势、工艺优势、管理优势,奋勇担当“两个创新责任”,加快形成高效赋能的新质生产力。

要持续强化党对国企的全面领导,围绕改革创新,进一步完善中国特色国有企业现代化产业体系建设。李强总理在政府报告中指出,做好今年各项工作要坚持稳中求进、以进促稳、先立后破,以更大的决心和力度深化改革开放,推动高质量发展取得新的更大成效。而实施制造业重点产业链高质量发展行动,着力补齐短板、拉长长板、锻造新板,增强产业链供应链韧性和竞争力,是大力推进现代化产业体系建设的必由之路。我们要围绕改革创新,着力铸造“专业高地打造“科创平台升级”和“新兴产业培育”等硬核优势,奋力打造“四大专业高地”,加快提升专业突出的发展水平,深化提升产业控制能力,在构建现代化产业体系上展现更大作为。

东风浩荡满眼春,万里征途惟奋进。新时代新征程,我们要更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围,抖擞生龙活虎的精神,保持潜龙在渊的定力,鼓舞龙腾虎跃的气势,为推进上航局高质量发展和世界一流企业建设而接续奋斗。

研 究 与 参 考

(内部资料)

上海市内部资料准印证

第 240 号

第 107 期

主 编：汪 正

编 委：陈建林

严 颖

中交上海航道局有限公司思想政治工作研究会主办

2024年 3 月

党建研究

对提升上海交建新质生产力与新一轮国企改革深化提升的思考 温 弢(04)

传承红船精神 争当碧水先锋

党建引领探索项目建设创新路径 陈昱贤(06)

为者常成 行者常至

奋力写好“立题、破题、解题”三部曲 江苏交建公司党委(08)

弘扬新时代企业家精神 奋力走好高质量发展之路 杨 志(13)

着眼长远、立足当下 弘扬新时代企业家精神 潘贤亮(15)

关于国有施工企业党建品牌建设探讨

——以中交上航(福建)交通建设工程有限公司为例 王志杰(17)

浅谈国有企业如何规范抓好境外党建

——以中交上航局境外党建为例 贡 妍(20)

廉政监督

浅析新形势下公司各级党委如何落实全面从严治党主体责任 杨鹏莉(22)

项目监督工作现状与思考 金 迪(24)

加强新时代廉洁文化建设 陈巍博(27)

文化建设

以新时代中国特色社会主义思想为纲要

- 全面开启“头部企业”高质量发展新征程 乔 鑫(29)
- 浅谈新媒体在企业党建宣传工作中的应用 姚 霞(31)
- 论项目驻地标准化建设中企业文化宣传工作的同步推进 阳 野(33)
- 融媒体环境下提升宣传质效研究 金 敏(35)

人才建设

- 经济学原理在国有企业干部选拔与任用中的应用研究 刘 轲(37)
- 转变干部队伍作风 提高干事创业能力 乔金亮(39)
- 浅谈国有企业基层职工思想政治工作面临的挑战与对策 张宏伟(42)
- 学习贯彻党的二十大精神
- 推动提升企业青年凝聚力与创造力 闵科栋(45)

管理实践

- 党建引领筑牢基层治理“战斗堡垒” 陈昱贤 吴作成(47)
- 完善基层党建工作与生产经营深度融合 提升项目高质量管理 丁付革 李 磊(49)
- 关于党支部工作中落实“两个一切”要求的思考 邱珍英(52)
- 深化“人力、工程、市场”三大体系改革
- 推动建筑国有企业高质量发展 余阳阳(54)

对提升上海交建新质生产力 与新一轮国企改革深化提升的思考



温 弢

上海交建始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻习近平总书记重要指示批示精神,认真推进第二批主题教育,紧紧围绕“两争一升”发展目标,践行“一高地三聚力”总要求,全面深化改革,在新征程上奋进“百亿”目标,不断增强核心功能和提升核心竞争力,争当现代化企业建设的先行者。

新目标的提出就意味着要对高质量发展有着更深的理解,要以更高眼界、更大格局、更深思考,充分理解新阶段生产力的本质变化,以科技创新为引领,为企业发展注入不竭动力。

目前看来,已经将推进中国式现代化作为最大政治,新质生产力的提出,为新发展阶段提供了动力变革,既具有重要的理论意义,又具有深刻的实践意义。按照生产力与生产关系理论,可以把新一轮国企改革深化提升主要部分分成两类,一类是关于生产关系的,一类属于生产力。核心竞争力属于生产力范畴,核心功能属于生产关系范畴。

新质生产力就是由技术革命主导的、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的当代先进生产力。其指向的是中国式现代化,现代化终究是要靠生产力发展。新质生产力在国有企业的具象就是以新兴产业为基础的核心竞争力。

先说生产关系的内容,国有企业功能体现在战略安全,行业引领,国计民生和社会服务,这就是国企有什么用,具体干什么的,实际上这个问题回答了国企的属性,不仅仅是经济属性,还有政治和社会属性。对于上海交建而言,核心功能就主要体现在:

一是要充分发挥高水平科技自立自强的引领作用。就目前而言,上海交建在主业领域的创新成果与现代化要求差距较大,创新精神和创新意识不足,特别是创新方向和创新路径还不清晰成熟,取得突破性进展并不能一蹴而就。虽然在局部主业具备了一些创新成果,但是转化应用都很欠缺。面向重点市场、“三新”业务领域,要坚持做到以技术先发助力产业领先。面向“涉水”“涉土”和“涉绿”业务技术前沿,要以“长期投资的,后期索取”的基调来开展解决“卡脖子”和“锻长补短”等研发工作,不断提升行业竞优能力。面向重大项目建设,例如藻渡水库、铺排船,开展技术攻关,形成核心、成套技术,为后续项目落地储备技术资源。

二是充分发挥构建现代化产业体系的控制作用。就现阶段而言,还是要坚持战略性新兴产业与现有产业两端发力,换言之,上海交建又处于一个奔向大时代的过渡期。今年中央经济会议上提出了“先立后破”,对于上海交建来说,还是要保持“稳”的基调,将现有产业做优做大过程中,不断侧重未来产业。“不立”就等于放弃了发展,但又不能急于突破。要坚定走好“专业化”“特色化”发展道路,立足长远、守正创新,进行业务板块战略性重组和专业化整合,退出不具备竞争优势的非主营业务,进一步增强传统主业引领发展功能,打造资产与产业新结构。

三是充分发挥关键领域支撑托底作用。生态环境业务领域广、分支多,既是上海交建第一主业,更关系国计民生,要拓新融入生态发展“绿色变革”,积极梳理不同类型水体治理工程经验,形成技术手

段模块化、因地制宜可推广的治理方案。以建设美丽中国先行示范、打造绿色低碳发展阵地为己任,发挥专业优势积极融入污染防治、绿色低碳和节能环保产业链、供应链。

再具体来看新质生产力。2023年9月,习近平总书记在黑龙江考察时提出了“新质生产力”的概念。按照生产力理论,从内容看,新质生产力就是新型劳动力、新型劳动对象和新型劳动工具。从要素结构看,就是指战略性新兴产业和未来产业,还涉及到传统产业深度转型升级,最终会形成一个现代化的产业体系。

新质生产力是国有企业提高核心竞争力的机遇与途径,生产力体现着人们在不同发展阶段适应、利用和改造自然的能力。新质生产力是代表新技术、创造新价值、适应新产业、重塑新动能的新型生产力。加快形成新质生产力,是新时代新征程上中国式现代化建设的核心支撑,与国有企业的核心竞争力是相通的,在一定程度上是相同的。国有企业是先进生产力的代表,应该是新型生产力的先锋队、主力军与领头羊。

要想提升核心竞争力,要特别重视新质生产力。新质生产力的核心要义是“以新促质”,相对传统生产力,新质生产力呈现出颠覆性技术新、产业链条新、资源配置新、人才队伍新、改革动力新等一般性特征。新质生产力并非一般性的科技创新所能推动,而更多地是由具备原创性、颠覆性、融合性,且对发展影响广泛而深远的前沿科技创新所驱动而来。国有企业发展新质生产力,需要发挥科技创新的核心力量,引领产业创新、人才创新、生态创新和制度创新,以这五方面的创新合力,共同构建一个全新的高质量发展动力体系。

颠覆性的创新技术,是新质生产力引领力量。基于现状,以科技创新引领现代化产业体系建设还很难实现,但并不意味着不做,而是要逐渐向目标靠拢。就像上海交建的渣土项目,也是经过漫长的培育,从准入门槛逐渐发展成为一项主流业务。后续也将作为技术创新的前沿,以低沉本和高效能的技术应用来吸引市场,不再单一的单项寻求市场。这也可能是一个迈向新型产业的突破口,将信息技术、人工智能、生物技术、新能源、新材料等统一融合,通过技术进步来推动整个产业结构的

升级,同时也是增强竞争力的根本核心。

产业链条,是新质生产力配置力量。用新科技为产业发展赋能,像在水运主业领域,如何打响“国内最大铺排船”的名气,实现“主体地位”包装,进行智能化、绿色化、低碳化升级就是一个资源配置的问题。还有就是如何推进产业基础能力高级化,这里考验的就是我们对于现有行业、市场、项目的综合管控能力,最终会在“经济指标”上有所反映,例如毛利率怎么实现行业领先。

传统产业升级,是新质生产力依托力量。这里说的传统产业,其实就是现有的三大主业。在生态环保领域的做大,市政领域的做强,水运领域的做优,海外市场的做实,说到底就是要不断夯实发展基础,确保公司能够稳定生存的同时,能够有剩余能量积蓄,在未来市场竞逐。资本资产的积累是对新生力量投入最强大的支撑。要在科技创新引领下推动产业转型升级,加快数字化、网络化、智能化步伐,不断催生新业态、新模式、新动能。

创新人才,是新质生产力主体力量。推动创新创业,激发人才创新创造活力。建设高水平人才高地,吸引和集聚高层次人才,除了掌握新质生产工具的人才,还有无数组织新质生产力与市场资源的企业家们,都是引领新质生产力发展的重要力量与最终推手。

国企改革,是新质生产力推动力量。新质生产力需要机制、制度创新方面的支持。在此次深化提升行动中,完善市场经济体制,持续优化发展环境,激发市场经营主体活力,相当于为新质生产力的形成提供了条件。上海交建不断加强对外联系、扩大合作范围、增加国民企业联动,在资源流动中协同创新,不断优化自身能力,找准创新方向,迈出技术创新的第一步。

2024年,国企改革发展是新的历史性机遇。以加快形成并发展新质生产力为抓手,实现传统生产力向新质生产力的过渡转化,成为抢占发展制高点、培育竞争新优势、蓄积发展新动能的“先手棋”与“攻坚战”。上海交建要进一步通过整合科技创新资源,积极培育战略性新兴产业,前瞻布局未来产业,开辟发展新领域新赛道,塑造发展新动能新优势。

(作者单位:上海交建公司)

传承红船精神 争当碧水先锋

党建引领探索项目建设创新路径

陈昱贤

勘察设研公司紧紧围绕公司“可持续高质量发展”工作主题,确立了“一个项目一阵地、一个支部一堡垒、一名党员一盏灯、一个领域一标杆”总体工作思路,打造“碧水先锋”党建品牌,持续项目党建工作与生产经营协同共进、互融互促,助推企业高质量发展。

一、背景介绍

嘉兴积极开展九水水环境生态修复工程(一期),以独特的理念和实施策略,全力改善嘉兴城区水环境质量、恢复河网水系水生态系统完整性、提升水生生物多样性。目前,经过先期治理,九水生态修复工作初显成效。一是平原尺度、系统思维。项目在设计 and 实施过程中,采用系统思维的方式,从宏观的平原尺度出发,恢复平原河网自然景观的完整性和水生态系统的完整性。二是生态优先、人水和谐。基于对嘉兴市城区污染源和水环境的深入研究,解析出河道本底条件存在内污染负荷严重,河网水系水质超标,水生态系统亟待恢复问题。坚持生态优先,追求人水和谐,建立起“生态方式解决生态问题”的治理思路,前期通过设置降浊活水场站初步提升水体透明度,通过内源治理工程为水生态恢复创造有利生境条件;后期利用水生态系统的自净能力,进一步提升水质和水体透明度。三是党建融合、智慧赋能。围绕“一个项目一阵地、一个支部一堡垒、一名党员一盏灯、一个领域一标杆”,创建临时党支部,打造“碧水先锋”党建品牌,将红色基因融入绿色发展。构建智慧水务综合信息可视化平台,精细高效指导施工,并根据实时水质(在线)监测数据分析项目范围内整体水质变化情况,合理确

定降浊活水设备运行规模,在治理的有效性、经济性方面进行综合平衡。在党建红和数智蓝的双融共促下,开启市域水系重构、水污染治理和水生态修复并重的治水新阶段。

二、主要做法

(1)“一个项目一阵地”——筑牢思想根基

红船劈波行,精神聚人心。嘉兴市九水水环境生态修复工程项目部坐落在党的诞生地,将深厚底蕴的“红船精神”与百年上航的企业文化深度融合,大力传承弘扬“红船精神”,推动广大党员干部当好“红船精神”的坚定捍卫者、忠实传承者、自觉践行者。融合资源优势,打造特色党建联建基地,组织开展思想政治教育、固化基层党组织建设、推动党建联建联创。培育“政治思想好、知识储备好、讲解服务好、示范带头好、社会影响好”的红色宣讲员,讲好红色故事,汲取“红色根脉”营养。引导党员干部全面领会习近平新时代中国特色社会主义思想的科学体系、核心要义、实践要求。坚守红船精神,践行绿色发展。深刻领会习近平生态文明思想,在持续学习中准确把握、加深理解、真信笃行,牢牢把握生态优先绿色发展战略导向,增强扛起生态保护修复责任的自觉性。党员带头攻坚克难,秉承工匠精神、创新使用、研发绿色环保新工艺新技术,在革命红船起航地全面书写生态文明新篇章。

(2)“一个支部一堡垒”——提升组织合力

更新思想理念。下硬功夫、真功夫提高思想政治工作本领,深入抓好习近平新时代中国特色社会主义思想学习贯彻,做好年度计划安排。充分运用主题党日、集中学习等方式,做到理论学习融入日

常、抓在经常,不断深耕思想理论武装,使理论学习入脑入心,使党员干部真学真懂真信,在明方向、补短板、强功能中提升项目党支部的组织力。抓好制度落实。找准项目党组织工作定位、适应现行项目管理模式,同项目管理兼容互补、共同提升,在服务项目建设中更好体现党组织作用,参与重大事项决策,对照“三重一大”决策实施清单,围绕重要工程节点和阶段难题,制定月度“1号任务”,明确项目党组织在协调各方、服务生产中的具体责任和任务。推进项目管理制度体系、工作流程建立,完善日常制度。创新方法载体。以“六化”工作指引协调解决项目党组织资源配置、组织模式、工作内容等问题,制订系统化引领、标准化建设、制度化推进、精细化管理、社会化联建、共享化发展具体任务。建设清廉工程,以“碧水先锋 心向廉”为主线,形成“六廉”工作机制,创新形式、开展了专题研讨、知识竞赛、廉洁共建等各类廉政主题活动。

(3)“一名党员一盏灯”——擦亮党员名片

打造领军人物。组建安全、质量、进度、技术四支青年攻坚队,推动科技创新,攻关发展难题,打造实时性、可视化、可预警且具备推广条件的智慧水务平台,搭建各部门、各专业奋勇争先、追赶超越的水生态环境“涉水”成长主业一体化发展人才体系。生产突击队。面对作业面多、工序繁多、施工干扰大等难题,领办书记组织总包单位统一调配、穿插施工,协调帮助参建单位优化工程施工组织设计,提高工程建设质量。组建生产突击队,结合现场实际对施工方案、安全保障措施等进行反复研讨、优化,确保施工有章可循。同时,对现场安全、质量、进度等情况进行总结、分析,查漏补缺,改进工作,确保各项任务责任到人。专业联络组。九水项目是目前中国第一个以为城市尺度平原河网水生态修复实施项目,涉及水利、市政、环境、结构、生态、景观、电气等多项专业,具有极强的综合性与专业融合性。项目部通过属地协调加快推进审批手续办理,保障项目推进外部条件;通过内部协调实现专业互动,把握各专业的工序和设计要求,统筹专业队伍,保证施工管理实效;通过组建技术专班攻关核心关键技术,形成以工程技术应用反馈技术研发信息的良性产研模式,把创新成果放大到更大范围中去检验,形成可推广的经验

模板。社区引导员。积极与社区对接,设置社区宣讲员,推进“先锋进社区”活动,加强属地互动,防范舆情。预先同社区居民解释施工情况,及时梳理排查排污口,提升环境治理能力和水平,持续改善生态环境质量。在施工点社区发放项目宣传手册,对群众关注的问题深入调研,形成新思路,提出新举措,解决新问题。增强全体建设者的价值认同和情感认同,为扎实推进项目建设、共同开创发展新局创造了有利条件。

(4)“一个领域一标杆”——打响亮业务品牌

项目建设初现成效,再立新功。项目初期,为达到工艺模拟、治理效果预演的目的,因地制宜地优化109条河道治理方案,选取城北、城南、城西、行政中心区部分河道为先行段示范河道,形成一河一策,深度挖掘项目边界障碍,汇集制约项目难点,制定有效解决方案,充分发挥示范先行、样板作用。如今,部分先行段河道进行治理后,水质情况已有较大改善,水鸟低飞,游鱼毕现。南湖区周家浜河道边,水质透明度已经达到近一米,蓝天映秋水,阳光落下,清澈的湖面上漾起了一道道波纹,临湖下望,“水下森林”丛生丰茂,一派生机勃勃的景象。目前,项目清淤累计完成131.13万方,占总清淤量的96%;沉水植物累计种植55.85万平米,占总量的36.7%;护岸修复目前完成4.19千米,占总长度的52.4%。三座降浊活水场站建设也有序推进:穆湖溪场站已完成通水调试;长水塘场站地下结构封顶完成,整体进度占主体工程量的90%;新塍塘场站控制性详细规划局部调整已公示。

三、取得成效

嘉兴九水项目党支部肩负“党建引领守护百年红船”的时代担当,以“碧水先锋”党建工作为引领,立足九水水生态修复项目,在革命红船起航地全面书写生态文明新篇章。项目党支部先后获评上海市城乡建设和交通工作委员会“建设先锋”党组织示范点;“中交集团青年文明号”;疏浚集团“先进基层党组织”;“中交上航局突出贡献团队”等荣誉。项目总工张星宇荣获中交集团、中交疏浚“优秀共产党员”称号。

四、经验启示

一是强化学用结合,夯实理论基础。明方向、明思路、明举措,找准抓手,抓好落实,

(下转第12页)

为者常成 行者常至

奋力写好“立题、破题、解题”三部曲

江苏交建公司党委

为者常成,行者常至。2023年,是新一轮国企改革深化提升行动(2023-2025年)的开局之年,上航局江苏交建公司作为一家国有企业三级公司,我们责无旁贷,务必当好执行者、行动派、实干者,将此项工作作为公司发展的主轴线,促进企业实现高质量发展。但,如何在一众基层公司中立住阵脚?如何结合自身痛点难点改革破题?如何解决实现三级公司高质量发展新突破难题?是我们要去共同面对的大命题,亦是我们要去共同探寻的密钥,更是我们要以问题为导向、以问题来转化成“立得住、行得通、结得果”的高质量发展行动成果。这需要我们练就真抓实干、严新细实的功夫,奋力写好“立题、破题、解题”三部曲。

一、“立题”是企业高质量发展之本,正确选题立意要定目标、明责任

“立”是目标和追求,“稳”是大局和基础,“进”是方向和动力,必须系统推进、协同发力、抓好落实。长期以来,大家的惯性思维总是“不破不立”“先破后立”,似乎不打破原有的惯例,挣脱固有的框架,就难以打开新局面、取得新成绩,直到2023年中央经济工作会议上,“先立后破”等新提法、新表述让人耳目一新,上航局王柏欢书记又在党委工作报告中亦提出“要坚持‘先立后破’这一方法”,带我们读懂了“先立后破”的智慧密码。这个“立”——是高质量发展的鲜明导向之立;是与国家所需、竞争优势、资源禀赋相匹配的业务结构之立;是法人治理、市场化运营、差异化分配等创新机制之立;是“专精特新”三级公司建设推进的共建意识之立;是以成本领先提升中低端市场竞争优势和以科技创新驱动高端市场突破的发展模式之立。

回顾江苏交建公司发展历史,当初成立分公司的背景与初衷是想在江苏开辟一块根据地,辐射苏皖豫市场,打造成一家“专业性强、创新力优、竞争力强”的高质量三级公司,也恰巧在那时,国家大力推行PPP项目,我们把这一波红利与政策接住了,随之承揽了一大批投资类项目,掀起了公司在投资项目领域的施工热潮;但随着国家逐步加大对PPP项目的严控与审批,基建行业整体呈现萎缩下行趋势,再加上疫情因素导致地方政府财政趋紧,市场回归理性,“投资热”快速散去,随之而来的,“企业治理与项目管理跟不上发展需要、市场经营订单斩获不佳、‘一利五率’关键指标落后”等一系列矛盾与问题接踵而来,发展顿时陷于泥沼,从残酷的市场上拼抢优质现汇订单的渴望愈发强烈。

诚然,不改革、不转变,必然会使公司继续滑向深渊;定目标、明责任,将“先立后破”提上日程,则有可能驱使我们立题求变、低谷反弹。立题,首先,需考虑立什么?王柏欢书记在报告中明确指出,立导向、立结构、立机制、立意识、立模式,这是公司高质量发展立题明义之根本。其次,要思考怎么立?江苏交建公司党委坚持以“一高地三聚力”的总要求,全面践行“两个一切”工作理念,一是通过培植增量逐渐化解存量的思路,把业务工作规范变为“政治标准”写进制度,探索建立“党建+”工作模式,从机制、意识上把“可为可不为”变成“必须为”、变成“硬杠杠”,一定程度上破除了党建工作与中心工作“两张皮”现象,让深融共促更加有力;二是通过主动转变业务结构和模式,深刻领悟“价值投资”的内在逻辑,“精雕细琢”谨慎研判和选择,在“大抓现汇”上持续发力,提升现汇项目占比,有效破除投资依赖,

让经营轨道及时切换;三是通过直面项目管控短板,利用“领导包保”充分发力,从党建引领、市场开拓、项目管控、科技创新、人才赋能到安全管控,实现全方位、多维度的“包保责任制”全覆盖,积极破除决策效率低、执行效率差、资源整合力道小、协同力欠缺等问题,让发展动能更趋强劲;四是通过本部人员竞聘上岗、开展“职工座谈直通车”等活动,进一步搭建才干“比武台”、畅通上下“双行道”,牢固树立“以业绩论英雄”选人用人导向,打破“铁交椅”、破除“论资排辈”,让人才势能持续迸发。

立题、定标、明责。需要我们充分做足做细改革方案,有序连贯衔接,尽量减少高烈度冲击及经济资源耗费等因素对公司的进一步不利影响,从而提高后续“破题”的有效性和精准度。

二、“破题”是企业高质量发展之根,精准举措推进要靠智慧、拼魄力

破题攻坚促发展,向难而进开新局。在新一轮国企改革深化提升行动启动后,我们深入贯彻上级精神,充分认识到实施深化改革是企业继往开来实现高质量发展的必然要求,是落实国家战略部署的重要路径,是解决自身发展问题的必由之路;我们思索,应如何“破题突围、提质上档”?切破口就在于从制约公司高质量发展的“治理体系不完善、市场订单不优质、项目管理不成熟”等问题入手,积极谋划推动以“1234”为总体思路的系统性变革,其中,“1”是“一个坚持”,即坚持以高质量党建引领保障企业高质量发展为主线;“2”是“两个关键”,即抓牢“稳健财务、风险防控”两个关键;“3”是“三个聚焦”,即聚焦“管理提升、人才赋能、科技创新”三个主阵地;“4”是“四大战役”,即坚决打赢“经济效益攻坚战、发展质效突围战、安全环保保卫战、作风建设持久战”等“四大战役”。

聚焦高质量发展破题,形成攻坚克难的本领本事,是我们在发展路上必须要学会的关键一招。2023年,我们是这样做的:

一是生产经营“稳中提质”。全力“拓市场”。按照“顶层决策、中心统筹、区域协同”的管理思路,调整和新设苏南、苏中、安徽、淮盐、徐州 5 个区域经营中心,重塑经营格局,进一步织密空白市场网络;集全公司经营资源,打造横向蔓延、纵向穿透的立体经营体系;着重在水环境、市政、内河

码头和航道等业务领域赛道发力,全年新中标落地一批现汇项目,其中江阴长泾污水处理厂项目,是上航局第一个单体超过 5 万吨的污水处理厂现汇项目,项目完工后,将有力拓展上航局在污水处理厂方面业绩;持续加强区域市场信用等级提升工作,完成江苏水运评级 AA、安徽水运信用评级保持 AA 工作,进一步提升了上航局品牌在两省的影响力。强力“促生产”。重策划,坚持“一项目一专班一方案”的策划模式,实现在建项目策划覆盖率 100%,有效协调内部资源,靠前谋划、靠前指挥,以解决项目“重难点、盈亏点、风险点”为策划重点,不断提升项目策划能力;控成本,严格落实“标后预算、施工预算”全覆盖,公司与所有在建项目签订目标责任书,并按月开展在建项目毛利率分析,制定“毛利率提升”方案,对在建项目进行两轮成本管控与提质增效相关巡查,全年在建项目毛利率在目标值基础上平均提升 1 个点;优采购,修订公司《供应链管理办法》等 4 项制度,确保公司集采行为在阳光下推进、在制度中行事、在合规中运转,全年公司深度融入上航局集采体系,参与局联采 3 次、组织公司内部集中采购 179 项。

二是治理体系“稳中有优”。戮力“强改革”。以“制度建设年”为契机,制定公司《高质量发展“三年登高”行动计划》《改革深化提升行动 2023 年工作要点》及《改革深化提升行动实施方案》,并结合上级巡察及制度“废改立”工作总要求,全年累计修订、合并压减制度 69 项、新增 14 项;全面深化三项制度改革,优化人力资源配置和结构,优化“三率”指标建设,公司全员劳动生产率、人工成本利润率、人事费用率均超额完成上航局下达的年度目标考核要求。蓄力“优治理”。加强总部机构适应性组织建设,及时调整和优化公司部门设置,更加突出总部战略规划、标准制定、资源配置、运营监管、风险防控及技术引领作用,开展公司本部全员竞聘,进一步全面梳理总部部门功能定位及岗位职责,统筹梳理各条线工作流程;加强潜在项目亏损治理,制定年度亏损项目治理方案,动态预警亏损项目情况,以负责任的态度全力以赴处理历史遗留问题,顺利解决与巩义项目股东方标前协议及注资问题,挽回潜在损失近 1500 万元,同时其它部分潜亏项目也在逐步消化和化解中。

三是管理质效“稳中有进”。着力“兴科技”。科技创新结硕果,全年共申请通过科研课题 4 项,获授权

国家发明专利 3 项,国家实用新型专利 10 项,入选上航局年度企业级工法 2 项,在中文核心期刊发表论文 6 篇;数字化建设有突破,开展 BIM 技术增效途径和运用场景研究,探索 BIM、数字化手段在项目管理各环节中的融合运用,建立通用的数字化项目管理模式;运用数字化手段建立项目运营监控中心,实现项目运营过程管理智能化和运营质量管控精细化。大力“控质量”。全年共开展质量巡查 27 次,项目覆盖率 100%,编制工程质量创优计划,严格执行“技术交底”及“三检”制度,确保施工质量满足规范要求;扎实开展“质量月”活动,推广强化质量 APP 应用,开展 QC 小组活动 8 个,有效开展率达 100%。

四是风险防控“稳中向好”。有力“管资金”。建立银企互联网统一支付平台,形成资金统一收付、资金计划统一管理,严格落实“无预算不开支、有预算不超支、非必要不列支”的预算管理纪律;建立“两金”压降领导包保责任制,持续推进内部清欠、项目结算、重难点项目催收以及债权催收工作;建立项目“两金”清单,逐个制定压减目标,有力解决应收账款与存货过高难题,公司全年应收账款与存货之和占营业收入的比重为 37.92%,低于 40% 的考核指标;建立项目税务策划机制,其中,长泾项目筹划税收落入当地方案,取得了业主的认可,快速收回预付款 1.77 亿元,为上航局三季度现金流转正作出了积极贡献,天长项目和地方税务部门多次沟通,完成了 1430 万元的留抵退税,解决了项目公司当年运营资金压力,宿迁项目取得当地政府税款返还 75 万元奖励。齐力“防风险”。完善监督机制,逐步构建以“合同管理为主线、法治建设为保障、风险内控为手段、合规管理为底线”的“四位一体”风控体系,开展全过程、全链条监督,年度内对多个重难点项目开展全面审计,对 5 个项目进行风险防控监督检查,全面实现对已完工合同的尾款结算支付审计全覆盖;有效化解法律诉讼案件,全年共应对办理纠纷案件 9 起,已结案 8 起,避免或挽回经济损失共计 3000 余万元。合力“保安全”。以“党建+安全”工作机制为保障,完善安全管理体系,全年共修订公司安全环保管理制度 20 余项,进一步明晰管理工作要求和流程;坚定不移落实好“安全管理强化年”行动和“重大事故隐患专项排查整治 2023 行动”两项重点工作,公司班子成员全年带班检查 142

次,共排查安全隐患 429 项,提出要求和建议 317 项,全部落实整改闭合;创新安全管控手段,配合上航局编制《项目施工收尾阶段安全管理指导意见》《项目安全生产网格化管理办法》,做好项目安全环保策划,以长泾项目为试点开展项目安全专项策划和生态环境保护专项策划,完善安全全生命周期管理。

五是党的建设“稳中有为”。倾力“抓党建”。公司党委坚持把政治建设摆在首位,制定《学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育实施方案》,把理论学习、调查研究、推动发展、检视整改等重点措施有机融合、一体推进,以问题解决推动创新突破,切实把主题教育成果转化为实际工作成效;全年共修订《党委会议事规则》《总经理办公会议事规则》及《“三重一大”事项清单》等多项制度,持续优化议事决策机制、提高议事决策效率,制定《“两个一切”实施方案》《“项目党建规范落实年”活动实施计划》及《公司党委关于推动“党建+安全”落实落地的指导意见》等制度,坚持党建工作与一线生产经营深度融合,持续推动高质量党建向基层延伸;同时不断完善党建联系点工作要求,对公司广大职工群众普遍反映的重难点问题,做到不遮掩、不回避,抓整改、抓落实。

破题,需要智慧、更需要魄力。我们常说“世上无难事,只要肯登攀”,又说“狭路相逢勇者胜,中流击水奋楫者先”,证明我们只要有了吃苦的意志、有了铆足奋斗的劲头,善于抓重点,牵住牛鼻子,确保思路对头、策略对头、方法对头,就能解决“最先一公里”放不下、“最后一公里”接不住的问题,就能逢山开路遇水搭桥向前进,就能不断提升“解题”的技巧和招法。

三、“解题”是企业高质量发展之魂,多出实招硬招要有担当、强作为

高质量发展解题大招不是想出来、吹出来的,不是轻轻松松、敲锣打鼓就能成功的,而是努力拼出来、干出来的,不但要锤炼勇担当的铁肩膀、宽肩膀,不等不靠、担当实干,更要通过攻坚克难解出难题、提速争先、加快发展。如何练就抓落实的真功硬功?如何达到高质量发展标准?改革求变、深化提升已然成为企业高质量发展的重要驱动力和内生发展动力。

我们先来看看江苏交建公司 2023 年交出的

“成绩单”：

一是“运营质效”提升明显。面对苏皖市场异常激烈的竞争环境,公司全体上下不等不靠,求变求新,充分发挥主观能动作用,做了大量扎实有效工作,很多是打基础、利长远、增后劲的,为全年各项工作交出了一份“合格答卷”。营收指标持续站稳 13 亿元以上台阶,较往年同比增长 25.68%;利润指标大幅攀升,从 2021 年剥离投资价差后的负利润、到 2022 年剥离投资价差后刚刚扭亏为盈实现微利、再到 2023 年超额完成上航局下达的 4200 万元的奋斗目标,较往年同比增长 503.07%,为稳住全局基本盘作出了积极贡献;同时“一利五率”其他关键指标中,净资产收益率 51.97%、全员劳动生产率 79.39 万元/人、营业现金比率 22.73%、资产负债率 93.74%、研发经费投入强度 3.27%,均较好地完成了上航局下达的年度考核指标。这都充分彰显了公司在稳住基本盘后,全面从项目开源节流、从项目抓管理提升、从项目挖潜利润,使公司阔步迈上了高质量发展轨道。

二是“市场营销”优化明显。虽然全年新签合同额指标没有完成目标任务,但通过强化经营、加强区域市场分析和竞争策略研究,在市场竞争激烈的苏皖市场提高了项目承接水平和项目效益,经营落地项目和现阶段跟踪项目中,现汇项目占比已达到 90%以上,基本扭转了依赖 PPP 项目投资价差“过小日子”的局面,基本转变了“等靠要”和“危机意识不强、进取精神不足、创新思维不够”的想法,全员的发展合力进一步增强。

三是“思想意识”转变明显。我们认真研究企业成长方向、切实强化项目精益管理、持续深化班子队伍建设,对“怎么认清形势、怎么把握机遇、怎么战胜目前所存在的困难”等解题思路均有了新的思考与理解,紧密结合上航局对三级公司“322N”战略要求,围绕“环境环保和能源、市政、水运”三大主业,明确公司发展战略、发展目标和布局,通过强化经营、加强区域市场分析和竞争策略研究,提高项目承接水平和效益。

应该可以自豪地说,通过这一年的努力,我们较为顺利地解出了这张“考卷”。但,如何将手头现有的这张“良好”成绩单上升为“优秀”等级,是我们下一步需要拿出更多的实招硬招来解好公司可持续高质量发展之核心命题。新的一年,我们将认真

贯彻落实上航局 2024 年职代会暨工作会议精神,努力把主题教育成果转化为推动公司高质量发展的实践成果;我们将鼓足干劲、力争上游、蓄势启航,决心从以下几方面出发:

一是着力拓宽渠道提升“创效力”。通过严管细抠增效益,进一步细化项目管理业务规范和工作流程,落实项目进度预警机制,对预警项目以及进度滞后、质量安全存在问题的项目实施重点监管,落实警告、通报批评、约谈等预警处置措施;同时要围绕合同内、合同外“两个方面”和变量、增量“两个重点”,做好变更索赔,抓实二次经营,实现更好创收。通过采购降费用,按照应采尽采要求,多渠道组织各类物资、设备、服务采购,提升集采效率和上线率。通过压降控直接成本,强化工料机等生产要素消耗的基础管控,严格内部限价和限额管控,开展工料机成本对标挖潜,引导项目通过优化施组、强化管理、提高生产效率来统筹降本,通过降低人工成本、原材料物资和能源消耗、设备摊销和租赁费用以及各项管理费用来降低直接成本;建立项目成本分级预警机制,发现问题及时介入、靠前督导,推动项目尽快纠偏导正。通过整治控问题成本,加强对各类停工、窝工、返工、赶工成本的整治力度,严防安全质量环保事故事件、劳务队伍退场等问题的发生。

二是努力艰苦奋斗止住“出血点”。规范项目管理。公司总部层面,要深入开展“高质量发展提升年”活动,综合运用“专项活动推动、标准模板固定、标杆项目创建”等举措,大力促进项目管理提档升级;项目层面,要聚焦“盈亏状况、矛盾问题、安全形势”三个现状,围绕间接费用、设计优化、合规管控、质量环保、资金回笼等重点问题,实时研判分析、动态调整对策,做到心中有数、应对有策。注重开源节流。引导全员把公司真正当成家来建,树立“艰苦奋斗、过紧日子”思想,深化全员全方位降本节支意识。公司总部层面,要通过合署办公、优化分工,压减人员充实到项目一线,持续减员增效;要严把“项目策划、施组编制、经济评估、工程分包、物资采购、价款结算”六道审核关,严防超比例结算、超合同付款,控制好效益流失风险。项目层面,要严谨细致编制各类计划方案,跟进报送签证资料,把事情一次性做对做优,缩短审核结算周期;要加快完工项目结算收尾,及时分流人员,防止周期拉长增加无形

成本;要均衡高效组织生产,尽快形成产值、尽早计价回款、尽量压缩工期,以快制胜、以速创效。

三是聚力团结奋进谱写“新篇章”。团结奋斗是新时代新征程使命任务的需要,更是公司实现自负盈亏、完成年度各项任务目标的关键所在。团结干事氛围要更浓。习近平总书记指出,班子的团结就好比“指头”与“拳头”的关系,“一把手”只是其中一个“指头”,其他“指头”如果不用力,也难以体现出“拳头”的威力。面对前进中的各种困难挑战,必须更加注重搞好团结,“一把手”要统揽不包揽、善断不武断、信任不放任、大度不失度,做到作风民主、尊重不同意见,最大限度地要把各方面的积极性调动起来;班子其他成员要到位不越位、服从不盲从、补台不拆台、分工不分家,既积极做好分管工作,又要维护班子的集体领导;总部各部门要在其位、谋其政、履其职,相互支持配合、高度联动协同、主动想事干事,全面形成思想上同心、目标上同向、行动上同步的强大正能量。发展思路方向要更清。公司年度工作会和职代会上,明确了现阶段公司的主营业务和发展方向,对此,要结合“十四五”发展规划,结合当前发展态势,认认真真坐下来,群策群力研究制定公司中长期发展规划,把哪块要做精、哪块要做强、哪块要舍弃搞清楚弄明白,不能“东一榔头西一棒子”。要围绕实现年度任务目标,对到底需要多少任务支撑、现有人力资源还能承担什么任务、承担多大任务、还缺什么样的人做到心中有数,防止理想主义、想到哪干到哪、干到哪算到哪。生产运营管控要更精。公司注重自营创效,自身的专业类型决定了必须向精细化管理要效益,而不能等同于粗放的管理模式。要

学习借鉴局内 TOP20 兄弟单位优良做法,注重坚持以精立业、精打细算、小中取大,彻底摒弃笼统粗放管理模式,抓实成本控制和二次经营两个环节,对“投标评审、项目策划、成本核算、合同结算、绩效考核”等实行全过程管控。要聚焦“专”和“精”,加强专业化队伍建设,引导大家深刻认识建强专业化队伍是提升核心竞争力的关键所在、掌握一技之长是个人安身立命之本,切实增强本领恐慌感和整体创效力。破解难题力度要更大。能否顺利解决历史遗留问题,是对公司两级党组织和党员领导干部斗争精神和责任担当的最直接最现实检验。要发扬“一锤接着一锤敲”的钉钉子精神啃下硬骨头、展现新担当,如债权债务清收清欠问题,相关责任人要上下联动,包保落实推进,财务、市场经营、生产运营等部门要合力攻坚,切实通过一个问题一个问题的解决,不断推进公司高质量发展迈上新台阶。

“立志欲坚不欲锐,成功在久不在速。”我们现在定下的目标、扛下的任务、立下的志向能否成功实现,在于是否凝心聚力、在于是否真抓实干、在于是否担当作为。鉴于目前的形势与挑战,在公司高质量发展航程中,我们需要持续写好“立题、破题、解题”三部曲,更需要努力顺应行业发展的趋势、壮大专业领域的优势、永葆改革突破的气势、适应业务转型的趋势、巩固风清气正的态势,以永远在路上的坚韧与智慧,精准发力、持续发力、久久为功,以勇立于潮头的执着与担当,观势而谋、应势而动、乘势而上,以赶考者的姿态继续向前奋力奔跑,胜利谱写江苏交建公司高质量发展崭新篇章,为百年上航高质量发展再立新功。

（上接第 7 页） 推动基层党组织治理能力和治理水平有效提升。找准项目党组织工作定位、适应现行项目管理模式,同项目管理兼容互补、共同提升,在服务项目建设中更好体现党组织作用。二是坚持问题导向,解决难点问题。围绕项目重点难点,成立“党员突击队”、“示范岗”,依托项目实践,总结技术经验,协调解决项目推进中的“卡脖子”问题。找准症结,

达成思想共识形成工作举措,形成更好应用模式、技术、工艺创新,为项目尽快出成效创造有利条件。三是打造坚强队伍,实践建立新功。整合安全教育、廉洁宣教、支部党课等各类学习载体,聚焦解放思想、项目建设、职工成长需要,教育人才、培养人才、锻炼人才。加强基本能力精准培训和实践锻炼,多措并举推动员工队伍成长成才,不断增强项目凝聚力 and 向心力。

（作者单位：勘察设研公司）

弘扬新时代企业家精神

奋力走好高质量发展之路

杨 志

党的二十大报告指出,高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。而高质量发展之路并非一帆风顺,其中蕴藏着无数的机遇和挑战。在这个道路上,我们需要企业家精神的引领与支撑,以勇气和智慧引领企业不断奋进。习近平总书记在祝贺中华全国工商业联合会成立 70 周年的致信中强调,要切实贯彻新发展理念,大力弘扬企业家精神,争做爱国敬业、守法经营、创业创新、回报社会的典范,为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴贡献力量。

为推动实现局公司“两争一升”总目标,贯彻“一高地三聚力”总要求,围绕产业数字化和数字产业化主线,全力打造高质量科技型智慧领航企业,结合达华公司实际,作出以下思考。

一、学理论、悟思想、强党建,引领推动发展观念转变

一是善于学习,将思想理论转化为发展动力。深刻领会把握习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观、方法论和贯穿其中的立场观点方法,在真学真懂真信真用、深化内化转化上下功夫,严防形式主义、走过场式学习,紧密联系公司发展实际,实实在在为公司出实招、真招。二是加强党建,将党建工作融入促进生产经营。坚持以高质量党建带动企业高质量发展,以第二批主题教育为契机,推动党建工作与中心工作紧密融合,严防避实就虚,发挥党委把方向、管大局、促落实作用,以公司发展质效检验党建工作成效。三是转变观念,将自身全方位融入公司发展。引导、鼓励员工培养自主创业意识、创新意识、服务意识,将公司员工紧密团

结在党委领导下,促进员工与企业建立共建共赢共享的发展关系,以主人翁、合伙人之姿,全方位融入公司发展之中。

二、把方向、定战略、强主业,引领推动发展路径明晰

一是把握行业宏观趋势。党的二十大报告提出要加快发展数字经济,促进数字经济和实体经济深度融合。从行业看,新基建已然成为经济增长的重要引擎,“数字+互联网+测绘”等将成为测绘服务业的新常态。公司要加快推进数字技术与主营业务深度融合,推动传统产业转型升级,构建产业数字化、数字产业化发展路径。二是确定业务战略方向。聚焦数字化、智能化、专业化、产业化四个方向,立足传统勘测,跳出传统勘测,确立勘察测绘和信息工程两大主营业务的发展方向。三是做强主业细分领域。推动传统勘测向高科技智能勘测升级,努力摆脱低端生产模式,运用科技手段,实现数据自动化采集、智能化处理、可视化呈现,推动传统施工向智慧施工转变。推动信息工程业务做大做强,积极寻求市场增量,大力开拓信息化业务市场,培育拓宽智慧类系统服务、涉水工程数字化改造、供应链金融等细分赛道。

三、行改革、立机制、强活力,引领推动发展能级优化

一是深化改革,适时调整组织架构。因企制宜设计组织架构,要根据公司业务规模、结构的调整,所面临的问题,以及发展的方向,建立国有企业特色现代化企业治理架构,体现生产经营前线和服务保障后台的层次关系,并不断优化。二是建章立制,

构建高效运营机制。全面梳理完善公司管理制度,刚性落实制度要求。建立经营机制、生产机制、管理机制、执行机制等各项运营机制,以简洁高效规范为目标,优化管理流程,并通过数字化手段为生产经营提供信息化辅助决策。三是释放发展活力,完善考核激励体系。鼓励干事创业,将企业生产经营管理主体单元化,通过划分内部单元,提倡员工在内部单元干事创业。树立激励导向,鼓励员工在完成目标任务时积极做大增量、做优管理、做多效益,建立公司与员工共享增量效益的机制。推进公平考核,建立完善全员考核制度,将公平公正贯穿于考核目标的制定、实施、兑现全过程。实施价值分配,以价值创造为导向,建构收入与职务向价值创造者倾斜的分配体系。

四、重科技、聚人才、强干部,引领推动发展能力提升

一是提升科技创新能力。坚持科技引领,促进公司生产力由低端密集型向科技高端型转变。通过产学研合作等方式,整合科技资源,加强关键核心技术、“卡脖子”技术攻关力度和创新能力,将科技研发成果转化为公司第一生产力。二是形成人才集聚效应。根据主业范围、区域布局与资源禀

赋,统筹整合内部资源,通过精准引进、聚力培养、有效盘活等方式打造与主责主业相适应的专业化队伍,将公司打造为高端人才集聚高地。三是加快核心干部成长。实施骨干人才中长期激励方案,对公司核心科研技术人员、重要经营管理人员实施岗位分红激励。推进优秀年轻干部队伍建设,支持鼓励优秀人员多岗位交流,全面提升综合能力。

五、树品牌、造氛围、强合作,引领推动发展文化形成

一是树立一流品牌形象。立足勘测领域与数字化业务两大板块,以科技和人才为支撑,通过资源整合,为客户提供优质服务内容与解决方案,提升达华公司品牌知名度,加大行业话语权,成为“三型一流”的专业领航企业,引领行业发展。二是培育鲜明企业文化。营造干事创业的企业家文化、合作共赢的利他文化、忠诚公正的廉洁文化,树立有利于公司和员工本身,有利于合作伙伴,有利于社会经济发展和生态环境的发展价值观。通过向社会输出引领行业的一流技术标准、管理标准、人才资源,促进社会与企业形成正向互促的良好发展生态,为社会经济发展积极践行国有企业之担当。

(作者单位:达华科技公司)

(上接第 21 页)

(六)加强党的群团建设

重视青年发展,主动搭建桥梁,开展青年精神素养提升工程,鼓励帮助青年创新创业课题项目,提升青年员工自我认同感。党组织要坚持将员工的困难作为关怀的发力点,增加和员工谈心谈话的频次,了解员工“急难愁盼”,通过交流增强境外员工对党组织的归属感。深入实施“我为群众办实事”,对有困难和需要帮助的群体,发动党员干部广泛参与,建立“一对一”帮扶关系,从思想、工作、情绪、发展等角度关心员工,及时答疑解惑,切实为员工解决实际困难。开展青年业余学习、文娱活动,搭建多元化青年展示平台,激发青年员工活

力,增强凝聚力。

四、结语

习近平总书记强调,全面从严治党要在国有企业落实落地,必须从基本组织、基本队伍、基本制度严起。国有企业在“走出去”的路途中要坚持在习近平新时代中国特色社会主义思想的指引下,咬定“党建工作规范化”不放松,立足境外党建规范化建设,发扬严实作风,突出目标导向、问题导向、结果导向,保持担当有为的精神状态和一往无前的奋斗姿态,以合作共赢的发展理念和务实举措,持续以高质量党建引领保障项目高质量建设,引领海外业务再上新台阶。

(作者单位:海外事业部)

着眼长远、立足当下 弘扬新时代企业家精神

潘贤亮

2020年7月21日,习近平总书记在企业家座谈会上指出,“企业家要带领企业战胜当前的困难,走向更辉煌的未来,就要弘扬企业家精神,在爱国、创新、诚信、社会责任和国际视野等方面不断提升自己”。2023年3月6日,习近平总书记在看望参加全国政协十四届一次会议的民建、工商联界委员时的讲话中指出,民营企业和民营企业要筑牢依法合规经营底线,弘扬优秀企业家精神,做爱国敬业、守法经营、创业创新、回报社会的典范。

企业是国民经济的细胞,是最重要的市场主体。建设现代化经济体系、推动高质量发展关键在于打造一大批国际一流的企业。企业家精神与企业家“二位一体”,贯穿于企业家的思想境界、理论理念和实践执行各个层面,企业发展的所有要素,都要通过企业家和企业家精神来推动和实行。

一、企业家精神内涵

企业家精神是推动企业不断创新、不断超越的动力引擎。企业家是新时代发展创新型经济、实现高质量发展的中坚力量。特别是在技术创新方面,企业家要通过自力更生、自主研发,加速推动各领域核心技术突破,努力解决“卡脖子”的问题。

企业家精神是企业高质量发展的基石。对产品精雕细琢,在生产、服务等各环节追求精益管理,在技术、品质、标准等方面建立起优势,才能支撑起中国实现由富起来向强起来的飞跃。当下,我们在进一步扩大开放的同时,更要练好内功,培育企业家的工匠精神,增厚国之底蕴,以企业家工匠精神推动质量变革、效率变革、动力变革,保障企业高质量发展。

企业家精神是企业提升全球竞争力的重要条

件。企业家必须具有国际视野,拥有同国际著名企业同台打擂、强强竞争的胆魄和能力,积极参与国际市场竞争,用高质量、高水平的产品和服务开拓和巩固国际市场。

作为中国特色社会主义市场经济的重要主体,中国的企业家精神始终具有鲜明的时代特征和独特的中国内涵,并逐渐形成企业家共同的精神和行为准则。一是开拓创新。创新是企业家精神的最本质特征,也是促进经济增长的内生变量。二是坚韧不拔。企业家要勇于承担风险,具备坚韧不拔的勇气和毅力,为企业壮大自身实力,赢得更大市场创造了机会。三是家国情怀。企业家要真诚回报社会、切实履行社会责任,这样才能真正得到社会认可,才是符合时代要求的企业家。

作为国有企业的领导干部,我们要时刻牢记“经济领域为党工作”的职责使命,深刻领会总书记的关于国有企业和企业家精神的一系列重要论述和讲话指示精神,不断增强国有企业的“根魂”优势,心怀“国之大者”,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,进一步增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

国有企业家更需要大局意识、宏观格局,站在国家发展战略布局、经济社会发展进步与人民切身利益的高度去作出正确决策判断,从而更好地完成国有企业的使命,因此,国有企业的企业家精神内涵相较广义上的企业家精神也有所不同。国有企业家首先要坚定自己的政治信仰,做到在政治上的绝对忠诚;国有企业不仅要代表国家肩负着把国有资本做大做强,促使国有资产保值增值的责任,

还要担负提供社会保障、维护人民的根本利益、巩固中国特色社会主义经济基础的职能。国有企业家不仅要拥有家国情怀,领导企业发展壮大、创造效益、为国贡献,同时也要饮水思源,常怀感恩之心,服务人民大众,造福职工群众,回报社会。

二、新时代国有企业培育企业家精神的基本路径

将弘扬企业家精神融入干部队伍建设,不断提升领导人员能力素质,营造弘扬企业家精神的浓厚氛围。通过持续加强引导,激发企业领导人员弘扬企业家精神的内生动力,是新时代国有企业培育企业家精神的基本路径。

坚持党的领导。发挥党管人才的优势,要加强对人才的政治引领,将弘扬企业家精神融入干部“选、育、用、管”和公司治理的各个环节,打造企业家精神生长的良好环境。

营造身份认同。企业家是企业改革的领导者、领军者、推动者,弘扬企业家精神,有利于推动国企领导干部对“企业家”身份的认同,重点是要营造“国有企业家也是企业家”的共识,帮助企业领导干部转变身份和思想,继而达到对国有企业改革的真正认同。

注重精神传承。传承国企企业家的创造精神、担当精神和奋斗精神,树立“大人才”观,不仅要面向已经走上领导岗位的企业家,更要助力“企业家人才”的快速成长,搭建企业家梯队,在未来造就大批新时代的企业家。

三、以企业家精神助力高质量发展

理论的价值在于运用和实践。站在全面推进强国复兴建设、全面转向高质量发展的新起点上,我们要沿着总书记指引的方向,深刻认识和把握“一高地三聚力”总要求的重要意义,结合达华科技公司实际,固根基、扬优势、补短板、强弱项,实现企业发展上的长足进步。

达华科技要进一步夯实“专业化、精细化、特色化、新颖化”的“专精特新”企业发展方向,提高产业链供应链创新链的保障能力,成为新发展格

局下中交上航局产业发展的新增长点和高质量发展的重要引擎,在专业技术、核心产品、生产模式、创新迭代上坚持“做专做精”,深度融入中交集团产业链价值链和供应链体系,成为中交上航局的重要力量和产业体系的基础支撑。

做好顶层设计。围绕达华科技测绘高科技行业“领先企业”的发展定位,发挥集团内数字化服务专业领航三级公司的优势,结合新老基建交融升级趋势,立足全局,聚焦行业,放眼全国,着力深耕勘察测绘和信息工程两大业务赛道,不断巩固核心竞争力,以科技智慧和力量为全局主业赋能,努力把公司建设成高质量科技型智慧领航企业,力争成为全局高质量发展高地中的“科技招牌”。

坚持久久为功。习近平总书记强调,人与自然是生命共同体,要多谋打基础、利长远的善事,多干保护自然、修复生态的实事,多做治山理水、显山露水的好事。我们要以此为标准,树立正确政绩观,咬定目标、埋头苦干,以“功成不必在我,但功成必定有我”的历史担当,以钉钉子精神创造经得起实践、人民、历史检验的业绩。

勇担职责使命。进一步转观念、明思路,勇于挑战和破解结构性、周期性、体制性问题,坚持为民办实事,既要着眼现实,解决当前需要,又要着眼未来,实现可持续发展,最重要的还是最根本的还是要以心换心,让职工群众相信领导干部是真心在做,不是搞形式、走过场,让群众获得感更加满足、幸福感更可持续、安全感更有保障。

在新时代背景下,国企改革各项工作正在砥砺前行,国有企业家精神已成为推动企业高质量发展、产业转型升级的重要助力,也是促进社会经济发展的重要助力。在两级集团、局公司的指引和鼓励下,积极弘扬国有企业家精神,挖掘国有企业家着眼长远、立足当下的潜力,全面构筑核心业务、领先科技、优势人才等新动能,驰而不息增强企业竞争力、创新力、影响力、抗风险能力,在不断做强做优做大国有企业道路上闯出新高度。

(作者单位:上海达华测绘科技有限公司)

关于国有施工企业党建品牌建设探讨

——以中交上航(福建)交通建设工程有限公司为例

王志杰

习近平总书记强调,“在统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想中,起决定性作用的是新时代党的建设新的伟大工程。”这为国有企业加强党建工作指明了方向,是提升公司党建工作科学化水平的重要遵循。通过建设党建品牌,可以提高国有企业的品牌形象、提升企业文化内涵,同时也是提高员工思想道德素质和业务素养的重要途径。因此,如何在贴紧中心工作和业务融合的过程中,建设具有鲜明党建特色的企业品牌,是新形势下国有企业创新党建工作的现实需要,也是助推公司实现高质量发展的动力之源。本文以中交上航(福建)交通建设工程有限公司(以下简称“公司”)为例,围绕“党建与中心工作、业务工作融合存在的问题”“党建品牌创建存在的问题”和“党务干部队伍建设存在问题”等三个方面的问题进行探讨。

此次研究,是面向公司各项目部、船舶、区域经营中心、各基层党组织,以开展学习贯彻习近平新时期中国特色社会主义思想主题教育为契机,按照大兴调查研究工作的要求,采取召开座谈会、召开专题会等形式,集中开展的一次调研,在调研中,明确调研单位和完成时间,真正把自己摆进去,带着问题沉下去,顺着改革发展的脉络解决发展中的矛盾和问题,展现自我革命的决心,强化大抓基层的力度。做到坚持问题导向,将检视问题贯穿始终,通过座谈会、专题会的形式围绕调研主题,进行全面深入的调查研究。同时激发群策群力,将调研中发现的问题摆到台面上,共同探讨,逐一拿出解决的举措和要求,一时

解决不了的分析症结,创造条件,夯实责任,限期整改。

通过研究发现,公司党委在强化党建引领,培育与中心工作贴的紧、与业务工作融合深的党建品牌方面,还存在一些问题,主要表现在以下三个方面:

(一)以中心工作和业务工作为抓手,发挥党建工作的引领作用方面

一是个别党员领导干部抓党建的热情与抓中心工作的积极性不相协调,存在着抓党建不够深入的现象。主要是个别党员领导干部在思想上对党建工作重视不够,还存在重业务、轻党建的倾向,中心工作落到了实处,但对党建工作却停留在走形式、应付了事的层面,“一岗双责”抓得不紧,抓得不实。

二是基层党建工作对于项目生产经营的引领作用发挥不够。主要原因在于个别党员项目班子政治立场不够高,为大局服务的自觉性不够。另外,部分党务干部缺乏生产经营管理经验,理论知识不够扎实,在探索党建促进生产经营、党建与生产经营深度融合的方式想的不多,解决复杂问题的能力不足,基层党组织对于项目部生产经营指导仍然存在不足。

三是党建与业务互促互进的方法举措、具体抓手还不够。主要原因在于个别党员领导干部只停留完成规定动作,工作创新能力不足,对于党建与业务相互促进的方式举措思考不足。另外,虽然设立相关制度,但党建工作与生产经营间关联性不足,匹配度不高,时而导致出现党建工作与生产经营“孤军奋战”的情况。

四是部分党员参加党内生活热情不高。主要原因在于一些党员对参加党内生活的重要性认识不

足,有少数党员因业务繁忙等原因拒不参加党内生活。再加上党支部组织开展主题党日实践活动的频率不高,党员的带头模范作用难以得到发挥。

五是基层党组织标准化建设水平不够高。主要原因在于公司基层党组织建设总体呈现水平参差不齐的情况,基层党组织仍然存在“三会一课”不规范,党建台账存在不齐全情况。

(二)党建品牌创建方面

一是部分基层党组织党建品牌创建的政治站位还不够高。主要原因在于部分基层党组织书记和党务人员在推进“一单一品”工作时,对党建品牌概念不够清晰,对党建品牌发挥的政治功能存在一知半解,对党建品牌融入中心工作的方法步骤不甚了解,没有站在全面从严治党的大背景下思考党建品牌和创牌工作的政治价值、政治意义。思想不统一,没有认识到党建创品牌是一项政治任务,是一项政治工作。

二是部分党员对于党建品牌创建工作参与热情不高。主要原因在于部分基层党组织讨论党建品牌创建工作局限于支委会,个别基层党组织由书记或决定党建品牌的名称、活动内容。另外,部分基层党组织对于党建品牌创建的重要性宣贯不到位,导致部分党员认为党建品牌创建是支部班子的的工作,事不关己,参与度低。

三是部分基层党组织党建品牌创建创新力度不够,亮点不够突出。主要原因在于部分基层党组织书记、党务人员工作对于党建品牌如何有效培树思考不多,党建品牌的经营理念、工作导向思考不够全面,党建品牌和中心工作融合度不高,对于基层党组织所在项目所在地区的亮点特色挖掘不够深,创新工作能力不足。

四是部分基层党组织党建品牌延续性不强。主要原因在于基层党组织对于党建品牌创建缺少延续性思考、全局性谋划以及务实性布局,缺少对党建品牌短期目标和长期规划。

五是部分基层党组织党建品牌的作用发挥不充分。主要原因在于公司党委对于基层党组织党建品牌创建的指导督促不到位,存在重结果、轻过程的现象;党建品牌建设缺少制度保障,党建品牌创建缺乏标准,基层党组织按照自己对创牌工作的认知和理解打造党建品牌,工作质量并不高。

(三)党务干部队伍建设方面

一是部分基层党组织书记抓党建工作能力还不够高。主要原因在于部分基层党组织书记主要把精力集中放在抓项目建设,对党建工作只是应付、被动地去做,对党建工作组织不力,抓得不紧,在传达贯彻上级决策部署时,打“折扣”。

二是基层党务工作人员多为兼职,对党建工作倾注了有限精力。主要原因在于部分党务工作人员双重工作性质,难以顾及全面,支部工作力度的推进有所减弱,支委、党小组组长多忙于主线工作,难以发挥作用。

三是部分基层党务工作人员对党建工作重要性认识不到位。主要原因在于基层党务人员工作条线多,工作内容杂,对于党建工作的专注度不够;一些基层党务工作人员对于自身工作效率要求不够高,停留在应付层面,缺少自我学习自我意识,缺少系统性的梳理,抓党建工作缺少主动性、时效性和规范性。

四是部分基层党务工作人员业务能力不扎实、工作态度不够端正。主要原因在于基层党务队伍“师徒带教”模式发挥的作用有限,部分基层党务工作人员需要自主摸索工作方法。另外,部分基层党务工作人员基层党建工作经验不足,虽然参加市建设局和集团内部相关培训,但是缺少学习成果评估机制难以评判培训效果。

针对以上存在的问题,提出以下应对举措:

(一)以中心工作和业务工作为抓手,发挥党建工作的引领作用方面

一是常态长效落实党委会“第一议题”制度和党委理论中心组学习制度。以持续推动学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为动力,不断提高党员领导干部的思想认识,不断加强政治判断力、政治领悟力、政治执行力;严格落实“一岗双责”。

二是聚焦党建工作与生产经营相促相融。围绕项目生产经营情况,深入指导基层党组织开展党建活动,推动项目生产经营能力进一步提高;通过支部书记交心谈心、述职述廉等方式,进一步完善党委书记与支部书记之间的谈心机制,倾听一线职工的心声,切实为项目生产排忧解难;加大工作力度,对党务工作者、生产经营工作者实行轮岗交流,增加双向交流人才。

三是坚持围绕生产抓党建、抓好党建促生产。进一步完善标准化制度体系建设,与项目中心工作精

准衔接,党内监督与业务监督有效衔接,实现基层党建与基层生产“齐步走”;强化责任落实,以落实党建工作责任制为总舵手,不断分解党建工作责任目标,健全责任链条,促进党建工作责任制和生产经营责任制的联动。

四是指导各基层党组织严格落实谈心谈话制度。了解、掌握党员思想动态,提高党员思想认识,端正党员学习态度;以“开小会、开短会”的形式,在条件允许的情况下,尽可能减少占用业务工作时间,增加集中学习交流的次数,使党日活动形式更加丰富,实践活动更加有的放矢,党员参与的积极性得到提高。

五是加强基层党组织适应性调整。完善“片区+大项目”模式,按时换届选举,确保基层党组织结构完整,全面落实“四同步”、“四对接”要求;继续以“8+2”考核模式为抓手,推动基层党建工作自主性和创新性的提高,进一步落实《公司基层党组织党建工作考核评价办法》的各项要求,对项目党组织参与议事决策的制度、程序、内容等作进一步的完善,有效发挥党组织把关定向作用。

(二)党建品牌创建方面

一是加强党建品牌工作的全局统筹和规划,切实发挥公司党委把方向、管大局、保落实的作用。各级党组织开展创牌工作必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,统筹考虑党建品牌创建的政治价值、政治意义,进一步提高党建品牌创建的政治站位,为打造党建品牌注入强大的政治动力。

二是指导各基层党组织加强党建品牌工作宣传力度。引导各基层党组织在评选党建品牌时广泛征求党员意见,通过支部大会或支委扩大会等形式,为支部党员参与党建品牌创建、提高支部党员对党建品牌重要性的认识和对党员参与党建品牌创建工作必要性的认识提供渠道,增强支部党员的参与度和积极性。

三是持续打造基层党建标杆和党员示范岗。持续以“中交蓝?党旗红”党建品牌为引领,大力拓展融合渠道,创建和培育更多基层党建标杆和党员示范岗,符合不同业务领域特点,适应不同业态

模式规律;坚持强基导向,持续推进党建工作“四同步”、“四对接”,组织覆盖体系和党建工作体系根据公司业务推进和深化改革动态优化,挖掘地方特色,培育打造基层党建特色品牌。

四是谋划党建品牌培育。指导各基层党组织全面系统谋划党建品牌培育工作,科学制定党建品牌创建的短期目标和长期规划,促进基层党建品牌工作能够持续性开展。

五是加大指导和督促党建品牌创建工作力度。通过不定期调研检查工作开展情况,利用基层党建工作考核,深化自主创新工作的考核结果应用;制定科学的党建品牌创建层层目标完成机制。针对党建品牌建设的需求提出全局规划的总目标,并指导各基层党组织拟定细化的子目标,制定阶段性的工作任务计划,落实好任务的执行,注意工作开展的节奏,让制度和流程去保障党建品牌建设的顺畅实施。

(三)党务干部队伍建设方面

一是选优配强基层党组织书记,全面激发基层党组织书记“头雁作用”。强化模范带头作用,指导基层党组织书记带头执行“三会一课”等制度,当好基层党建工作“第一责任人”,强化管党治党主体责任,抓好支部设置、支部班子配备等关键环节,全面促进基层党建工作做实、做细;通过定期召开支部书记例会,加强各基层党组织书记基层党建工作经验交流,取长补短;选派基层党组织书记参加厦门市建设局及集团内的基层党组织书记培训班,着力提高基层党组织书记的政治理论武装和业务能力。

二是多维度强化党务人员培训力度。不定期选派基层党务人员到厦门市建设局及集团进行学习交流,加强理论知识学习;持续利用好“师徒带教”“一人一课”“每月一谈”等活动载体,因材施教,促进基层党务人才队伍培养工作;加强党务人员意识形态的提升,提高政研论文总体质量,逐步提高思想政治理论研究工作水平;进一步加强党务人才的选拔培养力度,通过“座谈会议”“台账互阅”“参观学习”等形式提高党务工作水平;进一步挖掘有从事党务工作的人员进行考察培养,针对没有专职副书记的基层党组织,尝试由项目班子副职兼任副书记并负责党务工作。(作者单位:福建交建公司)

浅谈国有企业如何规范抓好境外党建

——以中交上航局境外党建为例

贡 妍

自习近平总书记提出了共同建设“二十一世纪海上丝绸之路”和“丝绸之路经济带”倡议以来,国有企业加大步伐,都在“走出去”的路上不断试验,力求开拓海外市场,拓宽海外业务。但因为国内外政策、法规、文化等不同,各个国别之间还另有区分,“走出去”的发展道路显得尤为复杂,困难险阻也埋伏其中。根据经验来看,我们曾实施的一些工程就因为施工国政党问题导致施工进度停滞不前、收款困难、损失谈判不利……因此,在海外施工更需党建聚合力,通过党建规范化提升合力,提升团队凝聚力,共同解决实际问题,不断提升国际竞争力,打造中国企业的良好形象。

一、公司境外业务及党建概况

中交上航局自1981年代表中国疏浚企业首次跨出国门,深耕海外四十余载,积极践行国家“走出去”和“一带一路”战略。习近平总书记指出:“坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的‘根’和‘魂’,是我国国有企业的独特优势。”上航局坚持将海外业务发展同党的领导、加强党的建设紧密结合起来,通过下大气力狠抓海外基层党建工作规范化,致力于走出一条具有鲜明特色的“夯党基、保生产、促发展、求融合”党建之路。今年,公司党委提出了“项目党建规范落实年”活动,制定了《“项目党建规范落实年”活动实施方案(境外项目)》,坚定不移实施国有企业基层组织、书记、党员、活动、制度、培训、保障“七抓”工程,聚焦“两个一切”,持续推动高质量党建引领保障项目高质量

建设。

二、境外党建工作存在的问题

思想认识和工作力度不足。多数项目将生产经营工作放在首位,以盈利作为第一目标,不少项目部有将党组织会议开成经营例会的习惯,甚至更有搁置党建工作、不注重党性教育、党员教育工作力度严重缺失的。在《国有建筑企业境外党建工作探索与实践》一文中,作者指出部分海外经营工作者会认为要重点围绕境外市场拓展、承接开展工作,认为生产经营工作要务实,党建工作和提高经济效益没有直接的联系,务虚即可。这些想法观点反映了一部分境外工作者的常规心态,揭示出对党建引领发展认知的不足和片面性。所以,在境外开展党建工作,走形式主义、浮而不实居多。

缺乏专业性党务工作者。在境外,项目人员配备较为不全面,很少设立单独党建部门,党建工作人员偏年轻化、临时化、少数化,缺乏专业工作力量。许多党务工作者由经营人员兼任,面对需要开疆拓土的海外市场经营,自然会把多数精力集中在经营、管理工作上,从而淡化、弱化党建工作。而党建工作具有一定系统性和专业性,兼职党务工作者缺乏全局观,无法制定适宜的党建工作方针,形成强有力的组织保障。所以,境外党务工作者常常缺乏丰富的实践经验以及较高的思想水平和专业能力。

国内外环境、政策法规限制。国外社会环境、政治制度、宗教信仰等与国内有较大差异,且不同国家在法律政策、人文文化、风俗习惯等方面千差万别,非建章立制一次即可解决。目前,世界处于百年未有之大变局,政治活动在海外也较为敏感,党建活动在

海外受到一定的限制和约束,给海外党建工作带来困难和阻碍。另外,海外工作者长期远离家乡亲人,在其他国家政策影响下,思想、观念、习惯等难免受到外部影响,若党建工作再不以合理的手段适时加强精神宣传,或许也会给党建工作带来挑战。

境外党建工作创新力不强。随着通信技术的发展 and 更新迭代,国内党建工作的工作方法也得到了拓展,但是海外党建工作仍停留在单项输出模式。因境外党组织活动条件有限,仍常以开会形式开展,较难激发员工热情和创新动力。因地缘政治风险,无法在海外开展较大力度宣传,加之新媒体平台使用受限,导致党建工作内容不丰富,提高党员学习兴趣困难。除此之外,海外项目从前期筹划到开始实施再到发展成熟,每个阶段都有不同的特点,相应的工作侧重点也随之变动,党建工作思路也需要随之变换,创新要求高,同样给境外党建工作带来挑战。

三、应对思路及建议

(一)加强思想政治建设

境外党建工作虽然具有特殊性,但我们也不能将其特殊化。境外项目要与上级党组织保持紧密联系,坚持把宣传和执行党的路线、方针、政策放在首要位置。身处境外的国有企业员工要提高政治站位,时刻跟踪关注党内最新消息,不折不扣“学思想”,境外党组织要扎实开展第二批主题教育,用好四本必读书目和四本选读书目,一篇一篇阅读,一字一字琢磨,深刻理解习近平新时代中国特色社会主义思想的中心思想,不断增进对党的创新理论的政治认同、理论认同、思想认同、情感认同,以新思想新理论武装头脑,奋力开创海外发展新局面。

(二)加强党的组织建设

坚持“四同步、四对接”,系统化梳理境外党组织隶属关系,确保做到“应建必建”。因地制宜建章立制,针对项目较多又分散的区域,强化地区项目党支部设置,精细化强化境外党建工作,保证方针、政策落到实处。建立高素质的境外党员干部队伍,注重选拔素质高、能力强、会管理、善交流的优秀干部任职党组织书记,配备素质过硬、坚实有力的班子成员,并鼓励境内外干部轮岗交流。建立健全“三重一大”制度,加强境外党组织制度建设,以

制度保落实,构建高质量党建工作体系。

(三)加强党员队伍建设

“人才是企业发展的基石”,要抓好队伍建设,坚持党管干部,党管人才,把党员培养成海外业务骨干,把业务骨干吸收到党员队伍中来,建立一支素质过硬、能打仗、打胜仗的党员队伍。加强党员教育管理,多渠道创造开展党员教育的机会,境内上级党组织要积极搭建网上授课平台,组织专家学者通过网络对境外党建工作者授课,切实提升专兼职党务工作者在境外组织党建工作的能力,对党章党规党纪做到“学而时习之”。鼓励党员教育与境外实际相结合,坚持从严治党、从严管党的原则,牢记“五不公开、五不能减”,把生产与理论相结合,使身处海外的党员成为“心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒”的“四有”干部。

(四)加强党建阵地建设

深化“中交蓝·党旗红”特色党建品牌,树立标杆、品牌意识,鼓励境外各支部加入“一项目一标杆”、“一支部一品牌”创建,以先带后,发挥示范引领作用。将先进典型案例作为境外党建工作着力点,生产经营重难点作为境外党组织工作的主要攻坚点,促进交流,调动更多境外党组织积极性,形成争先创优的良好氛围。坚持“一项目一阵地”,加强项目与项目之间的交流,激发党建工作的创新热潮。深化党建共建、党建联建平台运用,强化与境外其他国有企业、中资企业境外机构合作,共抓组织建设、共强队伍素养、共促业务发展。

(五)加强党风廉政建设

境外因地理、时差等因素,党风廉政工作具有反应时间长、监管难等特征,监督很难做到全流程、无死角、全覆盖,在监督上应重点理清境外经营的重点领域、重点环节、关键人员,促进党内监督与合规经营“双管齐下”、深度融合,筑牢海外风险防控体系,从制度上下功夫,建立完善指导意见,致力于搭建上级党组织全面监督、纪委专责监督、党员民主公开监督的全面监督平台,不断深化境外廉洁风险防控。坚持做好干部履职任前谈话工作,在选派、晋升境外工作人员时,进行廉洁宣教,开展廉洁培训或谈话。同时,常态化、日常化将监督管理同员工教育结合起来,积极签订党风廉政责任书,定期做好进行廉洁提醒、案例警示,为境外业务提升提供坚实保障。

(下转第 14 页)

浅析新形势下公司各级党委如何落实 全面从严治党主体责任

杨鹏莉

基层党委落实全面从严治党主体责任是党中央推进全面从严治党的基础性环节和关键性步骤,面对严峻复杂的经济形势和艰巨繁重的发展任务,如何履行全面从严治党主体责任,对国有企业提出新的挑战。本文结合公司近年来公司党委履行全面从严治党主体责任的工作实践,提出新形势下公司各级党委应当持续提升“六力”,推进全面从严治党主体责任落实落细落到位。

一、夯实思想基础,持续提升把关定向“引领力”

1、筑牢忠诚之魂,推动理论学习入脑入心。思想建设是党的基础工程,落实全面从严治党主体责任就是要以习近平新时代中国特色社会主义思想作为推动全面从严治党向纵深发展的根本指南。近年来,公司以党委会“第一议题”学习、党委理论学习中心组学习等多种形式,持续深入学习习近平总书记关于党风廉政建设和反腐败工作的重要论述,做到把补钙精神之钙、固思想之源作为必修课、常修课。

2、凝聚发展之识,做到统一思想共谋发展。聚焦学深悟透、融会贯通。2022年公司党委聚焦员工发展和企业发展两大核心任务,全级次开展大学习大讨论大落实活动,带动全体职工认清高质量发展的“时与势”,做到心有目标、行有方向。2023年公司党委紧紧锚定开展主题教育的12字总要求,聚焦6方面具体目标,高质量组织开展两批主题教育,坚定不移用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。

二、完善制度体系,持续提升规章制度“执行力”

力”

1、健全制度,不断扎紧制度笼子。要坚持思想建党和制度治党同向发力,近年来,公司党委持续完善“三重一大”事项决策权责清单,全面推动党的领导融入公司治理。特别是2023年着眼于完善党风廉政建设责任落实机制,印发《关于落实党风廉政建设党委主体责任和纪委监督责任的实施意见》,使“两个责任”更加具体化、清单化;立足于推动“三重一大”决策制度在项目基层落实落地,印发《公司项目“三重一大”决策制度实施细则(试行)》,使项目决策事项更加规范化、程序化。在不断健全完善党建制度体系的基础上,聚焦制度标准化、规范化、系统化和信息化“四化”建设,开展制度体系“精简提效”工作,搭建起系统全面、对应有效、横向到边、纵向到底的规章制度体系。

2、严格执行,不断推动制度生根。要坚持把制度宣贯作为日常管理的重要内容,把制度执行作为监督检查的主要内容。常态化开展“一讲四送”,全面宣讲履职待遇和业务支出、违纪款物及礼品礼金、黑名单及重点关注名单等制度。常态化深入一线“会诊把脉”,聚焦制度执行等开展综合检查,形成发现问题、反馈问题、整改跟踪、办结销号的闭环流程,以点对点指导、面对面解惑,使“制度三者”的理念扎根、行动落地。

三、压紧责任链条,持续提升管党治党“凝聚力”

1、强组织,建立健全工作机制。坚持“党委统一领导、班子齐抓共管、纪委组织协调、部门各负其责、广大职工积极参与”的大监督工作机制,定期召

开监督委员会会议,重点推动解决线索跟踪处置情况,汇集各业务条线监督合力,扎实推进党内监督与业务工作融合协作,形成统一指挥协调、统一调配力量、统一开展监督的“一盘棋”监督新格局。

2、强统筹,压紧压实工作责任。以召开年度党风廉政建设工作会议的形式,及时传达中央和上级会议精神,全面部署年度工作目标。以与所属党组织签订党风廉政建设责任书的形式,将责任传递到党的最基层。坚持党风廉政建设与各项生产经营工作同部署、同检查、同落实、同考核,坚决做到考核结果与绩效挂钩,倒逼管党治党责任落实落地。

3、强责任,构建责任落实体系。牢固树立“抓从严治党是本职、不抓从严治党是失职、抓不好从严治党是渎职”的观念。按照《廉洁风险防控实施办法》中“四责协同”清单内容,协同推进四方责任同向发力、靶向发力;形成总部部门权力、责任、风险、措施“四个清单”,强化“有权必有责”意识;运用PDCA管理循环,引导项目部建立排查风险、制定措施、管控运行、调整优化机制。构建起内容上全涵盖、对象上全覆盖、责任上全链条、制度上全贯通的全面从严治党体系,以岗位为点、以流程为线、以制度为面的廉洁风险防控体系。

四、坚持党管人才,持续提升干事担当“攻坚力”

1、突出优化供给,在“选”上做文章。坚持把竞争上岗、公开招聘、公开遴选等方式作为选拔优秀年轻干部的重要渠道,用活管理、技术、项目三大序列职业发展通道,注重在党务工作岗位与经营管理岗位之间轮岗锻炼年轻干部,让党建强企成为党员干部的鲜明导向。

2、突出能力提升,在“育”上下功夫。坚持做在平时、抓在经常,从严从实抓好教育培训,建立干部培训跟班机制,并把参训情况作为考核评价、选拔任用的重要依据。综合运用中心组(扩大)学习、“第一议题”制度、集中轮训、红色教育基地现场研学等方式,全力破除与新时代、新要求、新使命不相符的思想观念、路径依赖和思维定势。

3、突出实绩导向,在“用”上求实效。坚持“以业绩论英雄、英雄不论出处”的鲜明用人导向,加强绩效考核和综合考核评价结果运用,以“下”的压力激发“干”的动力,推动形成能者上、优者奖、

庸者下、劣者汰的常态机制。结合年度党建工作责任制考核、选人用人“一报告两评议”工作,从严考核各单位干部培养工作推进情况,持续完善干部考核机制。

五、深化作风建设,持续提升攻坚克难“战斗力”

1、围绕“四重职能”,实现作风能力再提升。紧紧围绕总部部门“统筹、指导、服务、监督”四重职能,扎实开展总部能力作风建设专项提升行动。通过制定“权责手册”,细化总部关键事项审批流程,从实处入手从细处着眼切实提高总部运行效率。通过落实首办责任制,持续提升工作效能和服务质量,推动作风建设取得新成效。

2、围绕“两个一切”,实现提质增效再聚力。始终坚持“一切工作到项目、一切工作到支部”不动摇,有力开展“为基层赋能、为基层解难、为基层减负”专项行动,持续推动具体措施落实落地。通过建立工作专班管理机制,对重大项目经营、重难点项目推进、重大项目收尾等专项工作,进一步提升重难点项目的攻坚效能。通过建立重点目标任务落实督查督办机制,保质保量推动集团和公司重要决策落实落地。

六、加大监督力度,持续提升拒腐防变“抵抗力”

1、持续增强对“关键少数”监督实效。始终把对“一把手”和领导班子的监督作为重中之重,严格执行对“一把手”和领导班子监督的具体措施。坚持从严从实加强对年轻干部的管理监督,以正面引导和反面警示相结合、家风教育和纪法教育相结合、理论学习和现场研学相结合、集中教育和日常提醒相结合等多种方式,督促引导年轻干部走稳走实走好成长之路。坚持“凡提四必”原则,坚决把好选人用人的政治关、廉洁关和形象关。充分运用“干部履新测试”系统,严格做到“测试不过关、干部不履新”。

2、持续增强巡视巡察监督实效。全面落实上级常规和专项巡视巡察整改要求,建立“问题跟踪督办”和“动态管理销号”整改机制,形成层级、条块、联动的整改落实措施,以周汇总、月推进、季督查整改模式,坚持目标不变、标准不降、力度不减扎实持续推进整改工作。各级党委书记要严格落实整改第一责任人责任,对巡视巡察整改工作要亲自部署、重要情况要亲自协调、重要问题要亲自督办。立足“四个聚焦”“四个落实”高标准开展巡察工作,强力推动巡察工作向深拓展、向专发力、向下延伸。

(下转第 26 页)

项目监督工作现状与思考

金 迪

基层项目是建筑企业立身之本,是高质量发展的基石,基础不牢,地动山摇。优秀的项目能够实现以现场保市场、向管理要效益。近年来,公司党委站在以项目为源头推动公司高质量发展落实落地的战略高度,严格践行“一高地三聚力”总要求,深度融合“一切工作到项目”“一切工作到支部”的工作理念,由监督委员会统筹协调,不断深化项目监督工作,廉洁风险防控取得有效成绩,项目政治生态不断向好。当前,随着公司转型业务发展,项目类型不断增多,项目管理重点正在发生新的变化,项目监督也必须适应新的形势,不断探索改进,创新载体,以求实效。

一、当前项目监督工作成效

一是坚持“三级联动”,多管齐下全面落实。秉承“三级联动”工作体系和工作思路,总部层面从重要和重大工程、重点和难点项目、主业和主力单位、廉建和共建需要等4个维度综合考虑,推动项目监督全级次覆盖。各单位层面党组织书记亲自抓落实,对重点任务内容逐一研究,逐项布置,纪检组织牵头负责具体工作落实,既积极协调相关部门在本业务条线推进项目监督工作,又主动发挥作用制定本单位具体落实措施,并指导和督促联系点项目制定切实可行的工作举措。项目层面全面执行并严格落实各项要求,强化执行,认真梳理,结合自身实际,制定了工作举措,并不断健全管理体系、管理制度。

二是合理有序推进,各项工作成效明显。上航局各级单位和项目党组织能够积极落实从严治党主体责任,聚焦解决项目在党的建设、基础管理、日常监督等方面存在的突出问题,基层党组织建设质

量显著提升,基层项目监督质效显著提升。项目党建工作制度更加完善。制定了《项目党建工作管理办法》《项目“三重一大”决策制度实施细则》,组织开展项目党建规范落实年活动,进一步推动项目管理标准化体系建设,推动“一切工作到项目部”“一切工作到支部”落实落地,对持续强化基层党组织建设,实现党的领导融入公司治理体系向基层项目延伸,持续强化项目标准化管理体系建设,实现公司高质量发展要求向基层项目延伸进行了再明确。二是巡察监督效用更加凸显。制定巡察工作五年规划,将项目巡察作为重点内容之一,强化对项目的巡察力度,发挥巡察对项目监督的“利剑”作用;制定印发《关于加强巡察整改和成果运用的实施意见》,深化结果运用,推动健全完善项目管理体系和监督体系,消除形形色色的“跑冒滴漏”。三是项目监督“廉”字属性更加突出。一方面项目廉洁从业教育抓“廉”宣,制定项目廉洁文化宣教配置手册,使项目廉洁文化环境配置从“五花八门”到标准化规范化配置,统一营造浓厚的廉洁文化氛围;另一方面项目廉洁风险防范促“廉”建,探索同业主签订廉洁共建协议,促进防控工作从单向往双向转变,构建起风清气正的内外环境。

二、目前存在的主要问题

取得成绩的同时,我们也发现,项目监督工作在具体落实中仍存在尚需进一步改进的不足。这些问题也在一定程度上反映了公司各级项目在管理和监督上存在的普遍问题。

一是项目党组织作用还需要进一步发挥。有的项目党建制度体系不系统不完善,未建立“第一议题”制度,“三重一大”决策制度议事清单未结合项

目实际。有的项目党内政治生活不规律不规范,“三会一课”落实不到位,学习内容结合项目自身实际较少,对提升工作指导性不强;党组织委员会会议议事决策记录不完整,委员发表意见未全部记录;程序不闭环,会记纪要未经书记签字确认,委员阅签。有的项目人才队伍建设不重视不到位,未有效建立人才培养体系,新员工培养无计划,缺乏主动联系、跟踪培养机制,未对骨干人才按“一人一册”成长档案进行管理。有的直管项目党工委纪工委党风廉政建设责任履行不主动不靠前,未及时同所属支部签订党风廉政建设责任书和党风廉政建设监督责任书;纪工委未召开会议研究党风廉政建设工作。

二是项目廉洁风险防控体系还需要进一步健全。有的项目领导班子“一岗双责”落实有懈怠,领导班子成员在各自分管领域内对党风廉政建设和廉洁风险防控提出工作要求较少,未督促分管领域内部门负责人对员工做好廉洁风险防控交底,未做到与业务工作同部署、同推动、同落实。有的项目廉洁风险防控工作开展有差距,廉洁风险防控手册制定未结合项目实际,普遍存在靠照搬照抄,未认真梳理分析风险点,不见具体措施落实材料,工作流于形式,未对项目廉洁风险防控起到有效作用。有的项目廉洁文化环境配置有疏漏,海报制作五花八门,未按照视觉识别规范标准统一制作;摆放环境随意性较大,未覆盖全部规定范围,廉洁从业氛围营造不浓厚。

三是项目行权监督制约还需要进一步强化。有的项目业务招待费报销搞变通,多笔业务招待费合并报销,违反一事一报的规定,存在明显的发票分拆报销的情况。有的项目印章管理不规范,未指定专人管理,用印审批形同虚设,无登记台账或有台账无审批签字,存在合规风险。有的项目物资管理有漏洞,废旧物资未按规定执行2人以上签字确认;仓库物资登记收支两本账,账实不符,且存在私人物品存放等不合规行为,违反内控管理要求。有的项目伙食管理存风险,伙食费与个人资金混淆存放,未实行专户专卡管理,未做到监管分离,未建立收支管理台账,存在资金管理风险。

四是项目管理水平还需要进一步提升。有的项目施工策划调整不及时,合同规模、实施内容、进度计划发生较大变化,却未及时调整相关策划

文件,存在管理风险和合同风险。有的项目成本管理工作不细致,成本责任与考核未分解到部门和岗位,未制定成本控制清单;月度经济分析不够深化,未对目标偏差进行精准分析,未能还原项目真实的运行质效。有的项目合同管理工作有瑕疵,存在分包单位“先干后签”情况;有预付款的合同未明确相应扣回条件;分包管理台账数据不完整。有的项目集中采购执行不到位,线上采购比例较低;项目评标专家人数不足,培养不及时。

三、后续工作思路和重点工作计划

现阶段公司在项目三重一大、党建策划、人才培养、风险防控等工作体系,形成了行之有效的联合监督检查机制。需要进一步用好这些成效和经验,聚焦解决基层项目在党的建设、基础管理、日常监督等方面存在的突出问题,指导项目管理和项目监督工作持续走深走实,以项目为源头夯实公司高质量发展基石。重点要强化一下几个方面:

一是切实发挥基层党组织统筹引领作用。要提高政治站位,深入学习贯彻党的二十大精神,认真贯彻落实公司“两争一升”战略和“一高地三聚力”总要求,充分认识强化项目监督工作对推动“两个一切”落实落地所起到的重要作用;要指导和督促项目党组织完善“三重一大”议事决策机制,严肃党内政治生活,严格执行党内各项制度,通过党建阵地建设充分发挥项目党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用;要把党建工作融入项目中心工作,创新学习方式,真正做到入脑入心见行见效,以高质量党建引领保障项目高质量履约创效;要重视项目部青年骨干员工的教育培养工作,人才培养要有规划有目标,做好传帮带,加强培训力度,增强培训的针对性和实效性,加快青年人才成长步伐。

二是深化廉洁风险防控体系建设。项目党组织要坚持全面从严治党,强化责任意识,及时签订责任书,层层传递责任压力;要自觉履行主体责任,重点监督提醒项目班子成员在各自分管领域内担负起党风廉政建设领导责任,在布置工作、召开会议、与下属谈心谈话时要提出具体要求,强化廉洁风险防控内容交底;要将廉洁风险防控工作纳入项目总体策划,从源头融入项目全生命周期管理,强化《工程项目廉洁风险防控工作手册》运用;持续筑牢项目廉洁“防火墙”;要注重廉洁从业教育,提升项目员工廉洁自律意识,用好礼品礼金上交机制,依规做好登记接

受和处置,保障干部职工安全。

三是加强权力运行的监督制约。要从严管理项目“一把手”,做好项目经理和项目党支部书记任前谈话,落实项目廉洁交底,做好项目班子集体廉洁谈话和常态化监督提醒;要聚焦项目“关键岗位”和“敏感岗位”人员,以问题为导向,严格审核项目招待费报销、物资采购、伙食费和车辆管理等事项,不断完善制约机制;要加强项目年轻干部教育,敏锐捕捉年轻干部心理和行为变化,加强综合分析研判,有效降低其腐败风险;要积极调动项目纪检监察员能动性,加强教育管理,逐步提升监督能力和增强发现问题的水平,打通监督“最后一公里”。

四是着力项目管理水平的提升。要完善管理

体系,对项目合理授权,科学配置权力,加强分包商、供应商选择,加强黑名单和重点关注名单管理,发挥“一处失信、处处受限”的联合惩戒机制,提高合作单位违规违纪违法成本,有效斩断项目利益交换输送链条;要完善合同管理台账,提高项目经济运行分析质量,进一步落实各管理层级管理职责,强化成本分析预警,完善内控资料;要做好分包支付过程监控,提升项目进度款核算的规范性,及时准确反映应收账款及合同资产的实际情况。提高预算执行的刚性,严格落实预算变更流程;要加强供应链全过程管理,按时上报下月采购需求计划,减少应急采购,搭建科学合理的采购竞争环境,不断降低采购风险及成本。

(作者单位:公司总部)

(上接第 23 页) 3、持续增强廉洁文化渗透力影响力。坚持深入推进廉洁文化建设,将家风教育与党内主题教育、纪律教育和公司生产经营相融合,开展深层次员工互动、近距离家属互动和沉浸式项目协作方互动,常态化开展廉洁家访、建设廉洁家风和宣传优秀家风,深入推进廉洁文化进入家庭、融入家风。组织“关键少数”开展警示教育基地现场参观,全范围开展纪法党课宣讲,将遵规守纪、崇廉尚洁的工作氛围直达基层“最后一公里”。邀请干部家属共同参与干部履新廉洁谈话,将“清廉家风”教育融入到领导干部任前谈话环节,织密领导干部“八小时以外”监督网。以项目部与业主

开展“廉洁共建”,项目公司与地方政府及各参建方组建“监督共同体”等多种形式,不断延伸廉洁文化触角,拓展廉洁文化传播平台,扩大“心至廉 路致远”廉洁文化的覆盖面和辐射面。

党的二十大报告指出,全面从严治党永远在路上,党的自我革命永远在路上。公司各级党委要坚守“主阵地”,深耕“责任田”,打好全面从严治党“持久战”,团结和带领全体员工以坚强有效的执行力和创新力,全面践行“一高地三聚力”总要求,奋力推进高质量发展和世界一流企业建设。

(作者单位:公司总部)

加强新时代廉洁文化建设

陈巍博

一、引言

廉洁文化是我国崇高的价值理念,它提倡廉洁自律,秉公办事,为人民服务,不徇私情,不谋私利,清清白白做人、干干净净做事的精神。在当今社会,廉洁文化的推广和普及,对于促进社会主义先进文化的发展具有不可替代的重要作用。

2022年2月,中共中央办公厅印发《关于加强新时代廉洁文化建设的意见》,强调把加强廉洁文化建设作为一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的基础性工程抓紧抓实抓好。党的二十大报告提出,加强新时代廉洁文化建设,教育引导广大党员、干部增强不想腐的自觉,清清白白做人、干干净净做事。

推动廉洁文化建设实起来、强起来,是新时代全面巩固反腐败斗争压倒性胜利,推动反腐败斗争由治标转向治本的必然要求;是一刻不停推进全面从严治党,始终保持党的先进性纯洁性的时代所需;是增强党员领导干部思想自觉,一体推进“三不腐”机制构建的重要举措。因此,加强廉洁文化建设,需要体现时代性、把握规律性、富于创造性,做到思想高度重视、部门齐抓共管、措施扎实见效。

二、新时代廉洁文化建设的意义

随着经济社会的快速发展和全球化进程的加速,我国在政治、经济、文化等各个领域取得了令人瞩目的巨大成就。然而,我们也必须正视当前面临的腐败问题及其带来的严重挑战。在当前的形势下,深入推进新时代廉洁文化建设,具有重要的现实意义和历史使命。

谈及保持反腐败政治定力,不断实现不敢腐、不能腐、不想腐这一战略目标时,总书记叮嘱:“领导干部特别是高级干部要带头落实关于加强新时

代廉洁文化建设的意见,从思想上固本培元,提高党性觉悟,增强拒腐防变能力。”在永不停歇的反腐败斗争道路上,推进廉洁文化建设,营造反腐倡廉的社会氛围,是增强领导干部拒腐防变能力的免疫工程,对实现不敢腐、不能腐、不想腐这一重大战略目标具有重要意义。廉洁文化建设是反腐败斗争的强大武器,也是廉政建设的重要基石。通过弘扬廉洁文化,我们可以提高公众对腐败的认识和警惕性,培养人们自觉抵制腐败、远离腐败的意识和能力。同时,廉洁文化建设还能为反腐败斗争提供有力的舆论支持和思想保障,为加强廉政建设提供坚实的道德支撑。

深入推进新时代廉洁文化建设不仅具有强烈的现实意义,也是一项重大的历史使命。它是实现国家长治久安、社会和谐稳定的重要保障,也是提高国家文化软实力、增强国际竞争力的重要途径。让我们共同努力,积极采取措施加强反腐败斗争和廉政建设,为国家的健康发展贡献力量!

三、加强新时代廉洁文化建设的具体措施

以推进党的自我革命永葆党的先进性纯洁性为政治指向。中国共产党是一个善于领导社会革命的党,更是一个勇于进行自我革命的党。一路走来,我们党在带领人民进行伟大社会革命的同时,不断进行伟大自我革命,这是我们党不断从胜利走向新的胜利的关键所在。正如马克思指出的,无产阶级革命与其他革命不同之处就在于:它自己批评自己,并靠批评自己壮大起来。勇于自我革命是我们党最鲜明的品格,也是我们党最大的优势。历史深刻昭示我们,必须不断进行自我革命,同一切影响党的先进性、弱化党的纯洁性的问题作坚决斗争,

实现自我净化、自我完善、自我革新、自我提高。这既是我们党长期以来形成的优良传统和成功经验,也是我们党区别于世界上其他政党最显著的标志。

以增强党员干部廉洁奉公、崇德尚廉、甘于奉献的价值理念为内容指向。在新的历史时期,党员干部廉洁奉公、崇德尚廉、甘于奉献的价值理念对于推动全面从严治政、促进社会主义事业具有至关重要的意义。廉洁奉公是党员干部的底线。只有坚守廉洁底线,才能确保党员干部在权力和金钱面前不迷失方向,维护党的形象和人民的利益。因此,加强党性教育,提高党员干部的思想觉悟和政治素质,使其自觉遵守党的纪律和规定,是实现廉洁奉公的关键。同时,建立健全反腐倡廉制度,加强对领导干部的教育和管理,形成风清气正的政治生态,使廉洁奉公成为党员干部的自觉行动。崇德尚廉是党员干部的品质。党员干部要树立正确的道德观念,培养高尚的道德情操,自觉履行社会责任和义务。要以身作则,树立良好的榜样形象,引领群众向上向善。此外,要弘扬社会主义核心价值观,倡导勤俭节约、诚信友善等优良传统,以道德的力量推动社会进步。甘于奉献是党员干部的使命。党员干部要时刻牢记为人民服务的宗旨,以人民利益为出发点和落脚点,积极投身社会主义建设事业。要敢于担当、勇于奉献,努力为群众解决实际问题,促进社会公平正义。同时,要积极响应国家号召,参与扶贫攻坚、乡村振兴等重大战略行动,为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。总之,廉洁奉公、崇德尚廉、甘于奉献是新时代党员干部的价值理念和行为准则。只有不断加强党性教育、强化道德建设、推进反腐倡廉工作以及发挥榜样作用等措施才能更好地促进广大党员干部树立正确价值理念推动全面从严治政向纵深发展。

以增强廉洁文化建设的科学性、系统性、针对性、有效性为实践指向。新时代廉洁文化建设是一项长期的系统工程,既涉及廉政建设,也涉及文化建设,是一种旨在影响人们尤其是党员干部思想意识、行为取向、生活方式和社会风尚的建设工程。首先,进行科学规划。确保廉洁文化建设与党和国家工作大局相结合,与经济社会发展相适应。

通过科学的规划,为廉洁文化建设提供有力的指引。其次,进行系统推进。建立健全廉洁文化建设领导体制和工作机制,形成党委统一领导、党政齐抓共管、纪委组织协调、部门各负其责、全社会共同参与的工作格局。通过系统的推进,为廉洁文化建设提供有力的保障。第三,突出重点。针对不同领域、不同群体、不同岗位的特点,突出重点对象和关键环节,注重分类施策、精准施治,增强廉洁文化建设的针对性和实效性。通过突出重点,为廉洁文化建设提供有力的支撑。第四,强化教育。加强党员干部思想政治教育,推进党风廉政建设和反腐败斗争,引导广大党员干部树立正确的世界观、人生观、价值观,增强廉洁自律意识。通过强化教育,为廉洁文化建设提供有力的思想基础。第五,创新载体。创新廉洁文化传播载体和形式,拓展网络平台、微信公众号等新媒体渠道,扩大廉洁文化的影响力和覆盖面。通过创新载体,为廉洁文化建设提供有力的传播平台。第六,落实责任。建立健全廉洁文化建设考核评价机制,明确各级领导干部在廉洁文化建设中的责任,加强监督检查和考核评价,推动各项工作任务落到实处。通过落实责任,为廉洁文化建设提供有力的责任体系。第七,弘扬正气。加强正面典型宣传和反面警示教育,大力弘扬正气,传递正能量,营造风清气正的社会氛围。通过弘扬正气,为廉洁文化建设提供有力的社会环境。最后,坚持群众路线。把人民群众的利益放在首位,发挥人民群众的主体作用,加强基层廉洁文化建设,推动形成全社会共同参与的良好局面。通过坚持群众路线,为廉洁文化建设提供有力的群众基础。通过以上措施的实施,我们能够增强廉洁文化建设的科学性、系统性、针对性、有效性,为全面从严治政和反腐败斗争提供有力支撑,为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出积极贡献!

四、结语

新时代廉洁文化建设是我国党和政府必须全力以赴推进的重要任务。在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,全党保持反腐败政治定力,不断实现不敢腐、不能腐、不想腐一体推进的战略目标,驰而不息将党风廉政建设和反腐败斗争引向深入,一定能凝聚起 14 亿多人民团结一心的磅礴力量,向全面建设社会主义现代化国家、实现第二个百年奋斗目标昂扬奋进。(作者单位:勘察设研公司)

以新时代中国特色社会主义思想为纲要 全面开启“头部企业”高质量发展新征程

乔 鑫

上海交建公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚决践行上航局“一高地三聚力”战略部署,大力推进“两个一切”建设,全面开启生态型百亿营收“头部企业”高质量发展新征程的总体工作思路是对明确中国特色社会主义总体布局,聚焦政治、经济、文化、社会、生态文明“五位一体”建设的实际把握和重要践行。

上海交建公司抢抓机遇、融入时局、稳固发展的奋斗征程,符合和顺应中国式现代化发展进程规律,是基层建设在时代潮流里搏击的现实化缩影。想要笃定目标、靠近目标和实现目标,就要充分了解目标所具有的时代意义、价值意义和现实意义,将个人能力汇入整体效能中,将个人发展摆放在公司格局中,才能更好地凝心聚力,奋进新程。

解读生态型百亿营收“头部企业”高质量发展这一目标,是对公司目前形势、质效、运营、统筹和发展的综合分析。这一目标深刻反应出上海交建公司对于远景规划所具有的发展观、价值观、历史观、文化观、人文观和生态观及其实践,是对二次党代会和“十三五”规划以来所形成的时代化理论和行动的凝练创新,是对阶段化进程和建设层级提升更加直观的重要体现。

上海交建的目标蕴含着守正创新的发展观。发展观具有实践性,是与时俱进、不断更新的。在发展的进程中,我们逐步完成了公司合并重组,船舶资源改革,业务范围从咸水到淡水、从沿海到内陆、从城市到乡村等重大转变,在发展求存的主线上保持着一定的前瞻性和主动性。适应环

境与寻求突破是改革发展的原动力,行业形势的急剧变化和新型业务的板块扩张,促使公司站在新的起点上,聚焦环保、市政、港航核心业务,以环境环保和能源为第一主业,形成确保传统疏浚业务领先,市政工程支撑,环保领域探索的“守正创新”格局,使得公司发展进入一个新的阶段。发展观的另一个重要体现就是对标“高质量发展”这一首要任务,准确把握重大战略、建设要求和市场布局,使得公司整体围绕核心任务进行改革升级和资源整合,抓党建带全局,抓经营优生产,抓改革促创新,抓基层强基础,抓海外拓空间,努力挣脱发展瓶颈期,构建更高质量、更具规模、更有效率、更为安全的新发展格局。

上海交建的目标蕴含着国之大的价值观。围绕“共创美好生活、共担社会责任、共促文明交融”的中交主题,上海交建公司不断创造企业价值和社会价值,展现央企担当,以使命在肩的姿态,紧跟国家战略,积极投身“一带一路”、长三角一体化、美丽乡村、粤港澳大湾区和脱贫攻坚等重大工程建设。心怀“国之大的”,从更高的角度,不断增强工作系统性、科学性、预见性、主动性和全局性,提升自身的竞争力和创造力,在履行社会责任中凸显价值创造,从国家到区域,从海洋到陆地,从城市到乡村时刻践行企业使命,让目标的实现成为能够更好投入国家现代化建设大局的实力支点,也让多层次多区域参与国家事业建设的作为成为目标实现的重要动力。

上海交建的目标蕴含着厚积薄发的历史观。上海交建公司的历史是一部成长史和奋斗史,是一段有规律可循的时间进程,这段历史规律并不以主观意志为转移,但又是一代又一代交建人发挥积极性、

主动性、创造性的能动过程。从 1905 年的浚浦工程总局开始,历经 118 年历史,期间以遍布国内外沿江沿海的工程业绩和资质信誉,被业界称为“吹填造陆排头兵”;打造国内最大的铺排船队,成为当时国内筑堤市场的“龙头企业”;进入新世纪以来,承担起全局转型开拓的先锋重任,入选中交集团“TOP20 三级工程公司”和“工程类环保专业领航三级企业”。历史是发展的阶梯,也是新目标的奠基石,在多次发展改革的转向口,我们都是以自信自立的历史经验自觉和历史主动精神在不确定的道路上拼闯出来的。面对新时代的主题和问题,我们要认识到如今的发展目标是过去发展道路的延续和累积,是公司事业传承的延续和突破,也是要求我们在新时代必须做出成绩、实现跨越的历史必然性的选择。

上海交建的目标蕴含着精神矍铄的文化观。企业文化是造就核心实力和品牌能力的重要因素,也是营造大环境氛围与彰显企业核心价值的主要动力。上海交建公司尊重文化多样性事实的同时,凝聚提炼出主流的企业使命、企业愿景和企业品格。从发展目标的定位来看,“智创交建,智领未来”的企业使命,是以依托数智化服务建设水生态和城乡基础,实现高质效运行为平台,推动实现高质量发展进程。“打造以水生态建设和城乡发展为核心的综合型工程公司”的企业愿景,是对主责主业和综合型公司重要内容的进一步阐述,深层次提出区域、类别和模式多元化的建成目标。“赤诚、拼闯、实干”的企业品格从三个层面体现对国家、公司和个人的精神文明建设的关键点,敢于斗争,在新时代创造新成绩。

上海交建的目标蕴含着幸福至上的人文观。

“以人为本”理念是上海交建公司矢志不渝坚持的重要理念。在追求实现目标的过程中,充分从每个发展个体的角度,选择了更加普适化、人性化和需求化的总体道路,也由此形成了“幸福交建”的价值品牌。冲刺“百亿”交建的目标,是践行高质量发展的落脚点,是助力上航局推进一流企业建设的支撑点,是守稳“TOP20”三级公司的保障点,更是能为广大员工争取切身利益的关键点。只有把蛋糕做大,才能实现量增变量优,才能最根本性地减弱员工需求与公司发展之间不对称的矛盾,也才能从更多员工期盼的角度加强公司薪酬待遇、基本保障、福利设施、工作环境等方面的建设。人员是企业发展的本质属性,是最广泛、最真实、最基本的原生力,上海交建公司坚持人文关怀,就是在最大程度上凝聚和保护了有生力量,推动全过程、全员目标建设取得新成就。

上海交建的目标蕴含着绿水青山的生态观。上海交建公司以环保和能源为第一主业,紧抓“长江大保护”“黄河大治理”等战略机遇,致力于江河湖海综合建设、综合治理、综合保护等多类领域,完全切合二十大报告中所提出的“绿环生碳”举措,也是为实现当前发展目标迈出的必然一步。上海交建公司加速打造水环境治理、渣土消纳、城市生态维护等绿色产业的核心竞争力,厚植绿色底色和质量成色,即是对高质量发展的进一步落实,也是为丰富综合型企业版图的进一步深化。加快发展方式绿色转型,更加全面地涉及抽水蓄能、风电、水电站、双碳治理等新能源环保产业,也将是上海交建公司紧扣“推动经济社会发展绿色化、低碳化”这个实现高质量发展关键环节而不断赋能的新领域。

(作者单位:上海交建公司)

浅谈新媒体在企业党建宣传工作中的 研究与应用

姚 霞

新媒体技术的普及,更加迅速的信息宣传方式也已经渗透到人们生活的方方面面,同时企业的党建宣传工作也面临着巨大挑战。面对当前的种种现状,企业在党建宣传方面加入新媒体的运用,能够很好地解决宣传方式单一、宣传力度不到位等问题,因此,新媒体在企业党建宣传工作中的应用是很有必要的,在加大宣传力度、改变宣传方式、加快党建思想的传播等方面都具有重大作用。

一、新媒体的特点

新媒体是随着科技的发展以及互联网的普及新兴的产物,它拥有包括微信、微博、抖音、快手等在内的多种宣传渠道,以手机或者电脑为媒介,影响着人们的日常生活。一方面,它具有宣传方式多样、传播范围广、针对性强、影响深远等诸多优点,能够通过短视频、图片等在微博一类平台上的传播,更好地进行商品或思想的宣传。另一方面,它也有一定的缺点,通常表现为信息质量较低、商业化过重等。合理地运用新媒体,能够扩大企业党建的宣传力度,是企业党建工作推陈出新,紧跟时代步伐的方式。

二、企业党建宣传工作采用新媒体宣传的意义

(一)加快传播速度,拓宽传播广度

在党建宣传工作中使用新媒体技术进行传播,能够弥补旧媒体宣传方式的不足,改变当前很多企业党建工作开展不顺利的现状。使用新媒体技术,相比于传统的开会、文件发布、报纸浏览等传播方式,形式也更加灵活,使员工在任何时间、任何地点都能接受并浏览到党建思想的传播。同时一些多个平台以及宣传方式的运用,能够在

很大程度上扩宽企业党建宣传工作的宣传面,使企业的党建宣传内容能够更广泛地传播。

(二)有助于提高员工素质

新媒体技术在企业党建宣传工作中的应用,在很好地帮助企业顺利开展党建宣传工作的同时,也能够提升员工的综合素质。党建宣传工作是传播党的思想,对员工进行思想教育的途径。新媒体技术促进党建宣传工作的顺利开展,在进行党建宣传工作时,员工能接受党给出的最新思想指导,发现自身的不足,并根据党的思想指导完善对自己的反思与提升。也间接促进了员工思想水平和总体素质的提升和飞跃。

(三)有助于更新企业文化

很多企业的企业文化已经落后于党建文化的发展,随着新媒体技术在党建宣传工作中的应用,也能够使企业上层建筑部分接受到更全面的党建思想的熏陶,并根据自身企业文化中的不足做出调整,使企业文化能够跟上党建文化的脚步,与时俱进,共同发展。

三、当前企业党建宣传工作面临的问题

(一)宣传体系不健全

部分企业对于党建宣传工作的体系建设不够健全。企业党建工作是企业建设与发展过程中重要的一环,对企业员工的思想建设、作风规范等方面起到了重要作用,完善的党建宣传工作体系对于顺利开展党建宣传工作,加强思想政治教育,提升员工素质 and 工作效率,建设良好的工作氛围等方面具有重大意义。可是由于重视程度不足等问题,导致部分企业的党建宣传工作的体系不健全,导致企业的党建宣传工作很难顺利开展,不能及时对员工进行党建思

想教育,阻碍了党的思想的传播。这是企业党建宣传工作中面临的一个突出问题,应当引起重视。

(二)宣传力度不够

在企业的党建宣传工作中,部分企业还存在着宣传力度不够的问题。导致这个问题的原因有很多,一方面是企业本身对于党建宣传工作不够重视,导致宣传工作的力度不够,也间接导致了企业员工对于党建宣传工作的懈怠,党建宣传工作也因此在企业中只存在于形式上,根本达不到实际的宣传效果。另一方面是由于宣传媒介的限制,导致很多宣传工作需要传播的内容不能及时告知员工。

(三)宣传方式单一

宣传方式单一是当前企业党建宣传工作中的一个突出问题。在实际的宣传工作中,大多企业还采用文件通知、报纸等旧媒体的宣传方式,这些宣传方式由于比较落后,不能及时将信息传达,同时也存在着浏览方式与人们生活中的正常方式脱节等问题,导致在传播媒介到了员工手上后也不能引起员工的注意和阅读。因此革新宣传方式是加强企业党建宣传工作的必要手段。

(四)企业文化不能跟上党建文化发展

企业文化是以党建文化为基础建立的,因此企业文化要随着党建文化的更新而变化改革,在党建文化出现新的变化,走向新的方向时能适时变革企业文化,始终要让企业文化紧跟党建文化的步伐。但是目前一部分企业的企业文化没有跟上党建文化的脚步,导致企业在进行党建宣传工作时也遇到了重重阻碍企业的文化建设没有跟上,在党建宣传工作中也就不能传达党的最新思想。

四、新媒体在企业党建宣传中的应用

(一)建设完善的党建工作宣传体系

为保证新媒体的顺利引进和应用以及党建宣传工作的顺利开展,企业完善党建宣传体系的建设很有必要。针对当前大多数企业都没有完善的党建宣传体系的问题,企业应该从自身实际出发,完善党建工作宣传体系,使党建宣传工作能够通过一定的流程顺利、有效开展。这也为新媒体在党建宣传工作中的应用提供便利,是新媒体技术运用的基础。

(二)创新宣传内容的表现形式

党建宣传工作大多是以文件等形式传播并坚持下去的,对于大多数员工来说,枯燥的文件很难吸引注意力和理解。在使用新媒体技术进行党建宣传时,宣传人员可以通过制作 flash 动画以及拍摄相关短视频的方式来进行,对宣传内容进行个性化设计,并通过“互联网+”技术正向激励发挥积极强化作用,同时在制定宣传内容时通过社交媒体互动的形式加强突出内容的核心和重点。

(三)增加党建工作宣传方式

当前企业的党建宣传工作存在着宣传方式单一等问题,通过新媒体技术的应用,可以增加如微博、微信等宣传方式,扩展党建宣传工作的渠道。如企业微博官号或者微信公众号等一些其他的平台和形式发布图片或者短视频,以便员工能够通过更多渠道了解党建工作内容,同时,通过定制宣传、合作宣传等方式,根据企业内不同年龄层的员工进行不同形式的宣传方式,如针对年龄较大的员工可以使用 PPT 等方式来进行,针对年龄较小的员工通过短视频和 flash 动画等方式进行宣传,并加强与其他企业的合作,一起推广,并举办竞赛、论坛等进行更广阔的传播。

(四)建设专门的宣传团队

在党建宣传工作方面,很少有企业设置专业的相关人员进行管理,这也是导致当前企业党建宣传工作开展不顺利的原因之一。因此,建设专门的宣传团队,通过专业的党建宣传人才对于要发布的内容进行整合,专业的新媒体技术人员对于要宣传的内容进行形式上的创新并按照规定在平台发布,能够更加高效地开展党建宣传工作。建设专门的宣传团队,企业要招聘专业的新媒体技术人才进行宣传队伍建设,并通过文字、视频、新媒体三种宣传方式的统筹与协调,围绕选题进行素材整合和内容创作,以期达到最佳的宣传效果。

五、结束语

综上所述,面对当前企业党建宣传工作开展中的各种问题,引进新媒体技术进行党建工作,通过专业的新媒体技术人才进行传播指导,能够有效解决当前党建思想宣传方式单一等问题。并通过企业自身对于宣传体系的建设,可以促进党建宣传工作的进一步发展,对于加快党建思想的传播速度,提高企业员工素质,更新企业文化等方面都具有积极影响。

(作者单位:福建交建公司)



论项目驻地标准化建设中 企业文化宣传工作的同步推进

阳 野

项目驻地标准化建设是实现项目建设高质量发展目标的基本保证,也是企业提质增效的有效途径。项目驻地标准化建设对于项目质量管理、安全管理、成本管理、风险管理、效益管理等均具有重要的意义。做好项目驻地标准化建设要求严格遵循标准化建设的规范与要求,做到对标找差,强优补短,发现标准化建设中存在的问题与漏洞,确保各项标准不放低,争取建立标杆性项目驻地。当前,项目驻地标准化建设中存在的主要问题是各项建设标准过度偏重于硬件标准,忽略了软件标准,导致项目驻地标准化建设中的一些柔性指标和软实力建设明显不足,最典型的就是企业文化宣传工作在项目驻地标准化建设中的缺位与错位,出现项目驻地标准化建设中的人文特征不明显,不利于企业软实力的全面提升。鉴于此,项目驻地标准化建设应与企业文化宣传工作融合起来,在硬件标准之外确立一套文化建设标准体系,使项目驻地人员能够持久受到企业文化熏陶,使各项目驻地成为企业文化宣传的一张张亮丽名片,从而强化企业的知名度和美誉度。本文主要就项目驻地标准化建设如何与企业文化宣传工作同步推进展开一些探讨,希望能够起到抛砖引玉的积极意义。

一、企业文化宣传工作在项目驻地标准化建设中的归位

企业文化宣传工作能够起到对内与对外两方面的作用。一方面,企业文化宣传能够使干部职工了解企业核心价值观,起到熏陶人、教育人、培养人的积极效果,有利于凝心聚力、团结一致,形成强大的发展合力;另一方面,企业文化宣传能够提升企

业品牌形象,有助于增进公众对企业的了解,形成良好的品牌效应。企业文化宣传工作应在项目驻地标准化建设中归位,并成为项目驻地标准化建设的核心环节之一。其必要性主要包括如下几个方面:

一是充实内涵。仅有硬件层面的标准化建设措施对于项目驻地标准化建设来说是远远不够的。企业文化宣传不应缺失,相反要成为标准化建设的重要组成部分,与硬件层面的建设措施相辅相成。同步推进企业文化宣传工作,能够有效地充实项目驻地标准化建设的内涵,使其趋于完整、丰富以及更为系统化。

二是提升效果。如果说各项硬件建设措施能够从物质层面提升项目驻地标准化建设效果,那么文化宣传工作则能够从人文精神、核心价值观、软实力等层面提升项目驻地标准化建设效果。同步推进企业文化宣传工作能有效地提升项目驻地标准化建设的效果,实现项目驻地标准化建设高质量发展目标。

三是促进创新。标准化建设往往提供了一个约束性的框架,从而使创新空间显得比较狭小。项目驻地标准化建设需要创新,且需要从企业文化宣传工作的教育展开创新性的尝试。将企业文化宣传工作引入项目驻地标准化建设能够产生创新突破的契机,有利于项目驻地标准化建设人员尝试各项新理念、新方法、新思路,从而在标准化建设的基础上形成创新成果。

二、项目驻地标准化建设中企业文化宣传工作的视觉识别

增强视觉识别是项目驻地标准化建设的关键。

以中交集团为例,项目驻地标准化建设需要在项目驻地、员工工装、形象宣传和对外新闻报道等方面加强文化建设,严格遵循标准统一、标识统一和形象统一的原则。主要包括如下内容:

一是驻地视觉标志。项目驻地需要确保所有与中交集团相关的设施、建筑物和装饰物都符合视觉识别系统的规范。这包括使用正确的标识和标志,采用统一的颜色、字体和排版风格,并且保持良好的维护和更新,以展现中交集团的专业形象和统一品牌。

二是员工规范着装。员工着装需要确保所有员工穿着符合视觉识别系统规范的服装。这包括正确选择和搭配服装颜色、使用统一的标识和徽章,以及遵循统一的着装要求,这样可以增强团队凝聚力,形成统一的形象。

三是品牌形象宣传。在形象宣传方面,需要使用中交集团视觉识别系统规范手册中指定的标识、图标和品牌元素。这包括在各种宣传材料、广告和展示物上使用统一的设计风格 and 色彩搭配,以及遵循标准的排版和文字表达方式。通过统一的形象宣传,提升中交集团的知名度和品牌价值。

四是对外新闻报道。在对外新闻报道中,需要严格遵守视觉识别系统规范手册中的要求。这包括在新闻稿、新闻发布会和公开场合使用统一的标识和形象,以及注意控制语言风格和表达方式的一致性。通过规范的对外新闻报道,可以增强中交集团的专业形象和公众认知度。

三、项目驻地标准化建设中企业文化宣传工作的效果强化

那么,企业应如何强化项目驻地标准化建设中企业文化宣传工作的效果呢?本文主要提出如下几方面建议:

一是加强文化品牌管理。

为了提升企业形象和市场竞争力,项目驻地标准化建设过程中应加强文化品牌管理。以中交集团为例,就要大力宣扬两级集团和公司的文化理念,并全面贯彻执行两级集团和公司品牌管理的相关要求。无论是在驻地的生产、经营还是管理的各个环节,都要全面维护两级集团和公司的企业品牌。文化品牌管理的核心,是将企业的文化理念融入到品牌建设中。通过积极宣传和推广两级集团和公司的文化价值观,可以向内树立起激

励员工、凝聚团队的共同精神;向外传递出独特的企业文化形象,让客户对产品和服务更有认同感。例如,利用多种渠道和媒体,如企业网站、社交媒体、内部通讯等,向员工和外部利益相关者传播企业文化形象,特别是展现出驻地风貌和人员风采。通过这些平台,将驻地建设的文化成果展现出来,让更多人了解和认同项目驻地的文化理念。

二是抓好舆论宣传工作。

在项目驻地建设中,应该注重抓好舆论宣传工作。通过开展主题宣传活动,可以积极展示项目一线员工的精神面貌,以此凝聚发展强大的正能量:一方面,要积极展示项目驻地员工的精神面貌。项目驻地员工是项目的中坚力量,他们的辛勤付出和专业技能才能保证项目顺利进行。因此,应积极向两级集团和公司媒体平台投稿,及时宣传其在项目中取得的突出成就和良好形象。一方面,要及时宣传项目重大节点和良好形象。项目的重大节点和良好形象,是项目成功的见证和体现。通过宣传,可以向外界展示项目的进展情况和取得的成果,增加项目的曝光率和吸引力。这也是对项目参与者的肯定和鼓励,有利于激发他们的工作热情和创造力。在扩大宣传的同时,还要注意保持舆论的稳定和正面影响。通过选择合适的宣传渠道和方式,可以塑造项目的良好形象,提高公众对项目的认知度和好感度。

三是做好考核评分工作。

由于企业文化宣传工作与硬件建设存在较大的差异,很多工作是柔性的、隐性的,很难用传统的方法加以考核评估。因此,我们需要制定一套详备的、新颖的考核评分系统,积极稳步地推进考核评分工作,以发现企业文化宣传工作中存在的问题,同时激发各项目驻地比拼赶超的精神气。如可以从文化建设体系是否完备、文化建设效果是否显著两个维度设定各考核评估子项目;前者包括文化建设目标明确、文化保障体系健全、文化识别系统清晰、文化培训机制完善、文化传播体系成熟、文化融入途径通畅六项评价标准;后者则包括生产力、凝聚力、形象力、执行力、成长力、品牌力六项标准,从而涵盖企业文化宣传工作的战略目标、制度建设、培训执行、传播推广、品牌维护等方面。建议企业将项目驻地文化宣传工作的考核评分纳入标准化建设体系,并设定和赋予其一定的权重,用于衡量项目驻地对文化宣传工作的重视程度和执行情况。

(作者单位:福建交建公司)

融媒体环境下提升宣传质效研究

金 敏

“融媒体”,顾名思义,就是把报纸、广播、电视等传统媒体与互联网、“两微一端”(微信、微博、客户端)等新媒体进行有效整合,实现“资源通融、内容兼融、宣传互融、利益共融”的新型媒体形式。随着移动互联网技术的飞速发展,新媒体所具有的便捷性、高效性、交互性、形象性的传播特点使其迅速崛起,其快速发展是大势所趋。也为国有企业的宣传工作带来全新的机遇与挑战。本文主要探讨国有企业在融媒体时代,如何通过创新改进新闻宣传的方式方法,助力企业文化和品牌打造。

一、融媒体对企业宣传带来的机遇

新媒体的快速发展,打破了时间、空间等诸多限制,丰富并延伸了传统媒体的功能,让信息传播变得便捷、高效,使企业文化建设的手段和形式更多样化、丰富化,对文化建设和品牌传播产生了更远大、更直接的影响,为国有企业的新闻宣传提供了更广阔的舞台。

宣传作为国企党建工作和管理提升的重要内容,工作主要包括对内和对外两大板块。对内承担着统一思想、宣传主张、推动工作的职责,完成上令下达与下情上传等关键性任务,提升员工对企业的认同感和归属感,是促进企业高效发展的关键力量。对外承担着树立形象、打造品牌、提高知名度的重任,高质量宣传将为企业在大环境下争取好的舆论环境,增强企业在市场竞争中的软实力和品牌力。

借助融媒体的众多优势对企业进行宣传,可以实现信息的价值最大化。例如:公司所运营的微信公众号,通过发布与公司相关的微信推文,让公司各层级和外部人员都能及时了解最新动态。融媒体为公司提供了传播企业核心价值观、经营理念和经营方向等信息的平台,强互动性打开了人

们学习讨论和积极反馈通道的同时,真正实现了下情上达。运用文字、图片、声音、视频等多元化方式展示,让人们更为直观地了解企业自身、企业发展相关动态等新闻,对内可以加深企业员工的归属感和认同感,增强企业的凝聚向心力,对外有利于打造好的品牌形象,助力开拓新市场。

二、融媒体对企业宣传带来的挑战

(一)负面舆情带来的风险挑战

融媒体环境下的现代信息呈现出爆炸式增长状态,各种新闻、消息等不断向人们推送着。信息的传播速度快、交互性强,同时其内容存在着类目繁多、良莠不齐等问题。实际工作中,除了企业内部人员在开展宣传工作,还有一些媒体运营号也可能会扮演企业宣传者的角色,因为对企业的了解不够深入全面,发表的内容有可能会对企业形象造成负面影响。企业内部则存在针对宣传监管制度不够全面,突发新闻预案不够完备,舆情处理经验不足等等,这些都会加剧新闻宣传的舆论风险,造成一定的新闻宣传安全隐患,有损企业形象。

(二)宣传人员面临本领恐慌

过去的传统媒体时代,基层宣传工作者往往“专攻”单一技术技能,融媒体时代则要求宣传工作者不仅要具备文稿写作、影像拍摄、视频剪辑、发布推送等技能,服务于新媒体工具和载体的熟练灵活运用,还要有宣传策划、妥善处置网络舆情的能力,确保宣传的有效性。但现阶段企业内部宣传人员大多达不到宣传“多面手”的水平,工作中对类似相机、无人机等设备实际使用率低,不能充分发挥出新科技工具的优势去提高宣传质量,对新闻缺乏敏锐度和专业性,导致最终呈现的宣传效果不能达到最佳。

(三)宣传内容乏味

“内容为王”一直是国有企业新闻的灵魂和立足

点,融媒体时代信息传播快的同时,更新速度也随之加快,这就要求企业缩短宣传选题策划的周期,又因为其存在新媒体与传统媒体宣传方式的结合上经验较浅,导致可能就会出现宣传缺乏深度、内容乏味等现象。同时项目部中大多数的基层宣传工作者专业水平不高,日常依葫芦画瓢的把项目中最近新发生的事件、来访的人物事迹,写成消息、通讯等新闻稿件,送达有关内外媒体进行推送就完事。宣传在本质上还是较趋于传统,过于专注于企业自身,制作的内容难以引起融媒体受众们的关注,不利于在融媒体平台被转载传播。

三、融媒体时代宣传工作的应对举措

(一)构建良好宣传平台

公司应积极适应构建融媒体平台,开设微信、微博等平台公众号,同时积极融合不同媒体平台,充分利用大数据的高技术手段,准确把握移动新媒体及大数据传播的规律。借鉴学习传统主流媒体与新媒体融合的发展经验,例如,“国资小新”为代表的一批国企新媒体的出现,把融媒体有效地融合进了国企的新闻宣传工作中。逐步转变原来的固有宣传模式和工作思路,对宣传工作机制不断地进行改革和完善,致力于构建新的新闻宣传布局。

宣传工作可以通过多个不同媒体宣传渠道形成相互推动作用,也可以在单一融媒体平台中与其他企业公众号进行联动,扩大宣传范围。例如,公司传统报刊《航道报》现在每期会同步在官网上推出电子版方便查阅,公司开设微信、抖音的官方公众号,并实时更新最新动态,不仅内部人员可以及时掌握公司的决策动态,也为外界了解企业生产经营状况、企业文化提供窗口。

建立好宣传平台,日常的维护与管理方面不可忽视,一方面关注企业的发展动态以及国家的政策方针,及时更新融媒体平台的动态,注意对内容进行分类、设立板块,优先展示重大新闻;另一方面要注意丰富企业新媒体平台的信息传播手段,既要开设官方网站和微信、抖音等新媒体公众号,又要调动员工参与的积极性,加强评论互动,共同打造和谐的企业文化。

(二)合理借助外部媒体宣传

全媒体时代,企业要重点关注公共关系建设,通过多种活动和模式进一步加强自身与外部媒体的合作交流,抓住时政热点、民生热点,并及时推

送给外部媒体,与外部媒体保持及时的沟通和交流。这样做即可以在面临重大突发事件和关键时刻,外媒能够给予企业在舆论上很大的支持,又可以在企业积极探索对外新闻宣传的工作规律时,通过加强与社会主流媒体的沟通,精选切合形势的主题,组织宣传策划,借助权威媒体发声,在相关领域做到有效宣传。

公司所承接的项目遍布各地,所以项目部要加强与当地新闻媒体组织交流和沟通,建立良好关系,将项目建设过程中的技术创新、重点难点、人物事迹等通过当地媒体进行二次宣传,有利于拓展企业新闻宣传的影响范围,将企业的品牌文化更好的深植市场。

(三)加强宣传员骨干培养

公司需要做好技能培训、经验交流等工作,不断增强宣传员脚力、眼力、脑力和笔力,培养宣传员向“多面手”发展,成为综合能力突出的复合型宣传人才。同时要培养宣传工作者学会紧跟媒体发展趋势,工作中将传统媒体与新媒体有机融合,增强运用融媒体开展宣传工作的自觉性和责任感,提高新闻敏锐度和洞察力,重点关注社会热点、行业热点和企业发展中亮点,从中选题策划,注重客观性和时效性,熟练运用各种融媒体技术收集素材制作,并在各平台进行推送宣传。

(四)推动媒体技术运用

媒体技术的发展是保证融媒体得以持续发展的核心动力,所以除了各平台日常运营和管理所需的技术支持,互联网上大部分宣传出圈的内容少不了先进技术的加持。例如,苏州项目总部借助公司 BIM 工作室的技术支持,成功实现了党建活动室从线下实体转换为线上 VR,让企业的党建文化通过融媒体平台宣传出去,这种科学的对宣传媒介进行组合,达到了“1+1>2”的宣传效果。

随着融媒体时代的快速发展,国有企业要与时俱进地做好企业文化建设,重视新媒体的开发、建设和运营,将其与传统的企业文化建设方式有机融合,努力打造企业文化、品牌传播的宣传阵地。国企宣传工作者要提升业务水平、开拓视野,抓住热点焦点问题,讲好“国企故事”,以现场、职场为主阵地,通过鲜活的事例、生动的实践,提高新闻宣传的感染力和表现力,共同开创企业宣传新局面。

(作者单位:上海交建公司)

经济学原理在国有企业 干部选拔与任用中的应用研究

刘 轲

经济学原理在国有企业干部选拔与任用中的应用,通过应用经济学原理,可以提高干部选拔的效率、准确性和公平性,促进国有企业的发展和提升。从信息经济学、激励理论和机会成本理论方面进行分析,并提出相应的应用建议,以期为企业干部选拔与任用提供借鉴和参考。

一、经济学原理、国有企业干部选拔与任用的相关概念

国有企业干部选拔与任用的重要性不言而喻。干部的选拔与任用直接关系到国有企业的发展和效益。优秀的干部能够带领企业实施科学决策、高效运营,推动企业创新发展,提升企业竞争力。而不合适的干部则可能导致企业经营不善、资源浪费和利润下降。因此,国有企业在干部选拔与任用过程中,必须注重选拔合适的人才,确保干部队伍的素质和能力,以实现企业的长远发展目标。

经济学原理是指在经济领域中普遍适用的基本原则和理论。这些原理主要涉及资源配置、决策制定和行为模式等方面,以帮助理解和解释经济现象。经济学原理的核心概念包括供求关系、边际效益、机会成本、激励机制等。供求关系原理表明市场上商品和服务的价格和数量是由供给和需求相互作用决定的。边际效益原理指出人们在做出决策时会考虑到每一单位增加或减少所带来的效益。机会成本原理强调了做出某种选择时所放弃的最有价值的替代选择。激励机制原理强调通过激励措施,可以影响个体的行为和决策,从而达到预期的目标。经济学原理不仅适用于个人的经济行为,也适用于企业、政府和整个经济体系的运

作。通过运用经济学原理,可以更好地理解经济现象、优化资源配置,进而实现经济效益的最大化。

经济学原理在干部选拔与任用中具有重要的应用作用。激励理论能够帮助理解激励对干部工作表现的影响。通过设计适当的激励机制,可以激发干部的积极性和创造力,促进他们在工作中的竞争和成长。信息经济学可以帮助认识到不完全信息对干部选拔的影响。在干部选拔中,信息的获取和利用是至关重要的,只有准确获得并有效利用信息,才能做出准确的选拔决策。机会成本理论可以帮助在不同候选人之间进行选择,以最大化社会福利。在干部选拔中,需要考虑不同候选人的机会成本,选择那些能够为企业和社会带来最大效益的干部。所以,经济学原理对于干部选拔与任用的科学性和效率起到了重要的应用作用。

二、经济学原理在干部选拔与任用中的挑战

1、信息不完全

在干部选拔与任用中,应用经济学原理面临着一些挑战。其中,信息不完全是一个重要的挑战。决策者往往面临着有限的信息,无法获得候选人的完整信息和能力评估。这可能导致选择的不准确性和不公平性。在干部选拔过程中,往往难以全面了解候选人的背景、能力和潜力。信息不完全可能会导致决策者做出错误的选择或忽略一些合适的候选人。此外,信息不完全还可能导致不公平的选拔过程,因为决策者可能更倾向于选择他们熟悉或有更多信息的候选人。

2、缺少激励机制的设计

在实际操作中,缺乏有效的激励机制可能导致

干部的动力不足和工作绩效的下降。缺少激励机制的设计主要体现在以下方面:如果薪酬制度不合理或不与干部的能力和表现相匹配,可能会导致干部的动力不足。此外,如果薪酬体系缺乏透明度和公平性,也会影响干部的激励效果。晋升机会的缺乏也是一个挑战。如果干部没有明确的晋升路径和机会,可能会导致干部的积极性和努力程度下降。缺乏晋升机会可能会让干部感到工作的前景不明朗,从而影响他们的工作动力。缺乏培训和发展机会也是一个挑战。如果组织未能提供足够的培训和发展机会,干部的能力和素质可能无法得到有效提升,进而影响他们在工作中的表现和积极性。

3、缺乏选择的机会成本

在干部选拔与任用中,应用经济学原理面临着缺乏选择的机会成本的挑战。选择的机会成本是指在做出选择时放弃的其他可能选择的成本。缺乏选择的机会成本可能导致干部选拔过程中的一些问题。决策者可能无法评估到每个候选人的全部潜力和能力,因为他们只能选择其中的一个。这可能导致选择的不准确性和失去了其他有潜力的候选人。缺乏选择的机会成本可能会导致决策者做出过于保守的选择。由于害怕失去其他候选人的潜力,决策者可能更倾向于选择那些已经表现出一定能力的候选人,而忽略了其他可能具有更高潜力的候选人。缺乏选择的机会成本还可能导致干部选拔过程中的不公平性。如果决策者只选择他们熟悉或有更多信息的候选人,而忽略其他候选人,那么选拔过程就可能缺乏客观性和公正性。

三、经济学原理在干部选拔与任用中的应用建议分析

1、激励理论

在干部选拔与任用中,应用经济学原理可以提供一些有益的建议。其中,激励理论是一个重要的方面。激励理论认为,人们的行为受到激励机制的影响。因此,在干部选拔与任用中,可以运用激励理论来设计合适的激励机制,以激发干部的积极性和创造力。薪酬激励是一个重要的激励手段。合理的薪酬制度可以激励干部努力工作和提高绩效。这可以通过设定基本薪资、绩效奖金、福利待遇等方式实现。同时,薪酬制度应该与干部的能力

和表现相匹配,以确保公平性和激励效果。晋升机会也是一个重要的激励手段。通过提供晋升机会,可以激励干部不断学习和提高,提高自身能力和素质。晋升机会应该基于能力和表现的评估,而不是仅仅基于资历或长期在岗位上的时间。这样可以激励干部不断努力提升自己,并为组织的发展做出更大的贡献。培训发展也是重要的激励手段。通过提供培训和发展机会,可以激励干部不断提升自己的知识和技能,适应组织的变化和发展需求。培训和发展计划应该根据干部的个人发展需求和组织的战略目标来制定,以确保激励的有效性和目标的实现。所以,应用经济学原理中的激励理论可以为干部选拔与任用提供一些有益的建议。通过设计合理的薪酬激励、晋升机会和培训发展机制,可以激发干部的积极性和创造力,提高他们的工作绩效和组织的整体效益。同时,这也需要结合具体的组织背景和干部特点,确保激励机制的科学性和可行性。

2、信息经济学

在干部选拔与任用中,可以应用信息经济学原理来提高选拔的效率和准确性。信息经济学研究的是信息在经济活动中的传递、获取和利用。在干部选拔中,信息的不对称性是一个常见的问题,即决策者和候选人之间的信息差异。建立有效的信息收集和评估机制。决策者应该尽可能获取全面和准确的候选人信息。可以通过面试、测评、背景调查等方式来获取候选人的工作经历、能力、个人素质等信息。同时,可以利用科技手段来更快速、准确地收集和分析候选人的数据,例如利用人工智能技术进行自动化简历筛选和面试评估。建立有效的信息传递机制。决策者应该向候选人提供清晰、准确的选拔标准和要求,以帮助候选人了解自己的适应性和竞争力。同时,决策者也应该向候选人提供反馈,告知他们在选拔过程中的表现和评估结果,以帮助他们了解自己的优势和不足,从而提高他们在下一次选拔中的准备。可以利用信息经济学原理中的契约理论来设计合适的激励机制。通过明确干部选拔中的奖励和惩罚机制,可以激励候选人充分展示自己的能力和素质。例如,可以设立明确的晋升机制,让候选人清楚知道自己在职业发展路径上的机会和前景,从而增加他们的动力和积极性。

3、机会成本理论

(下转第 44 页)

转变干部队伍作风 提高干事创业能力

乔金亮

一、加强干部作风建设的意义

干部作风体现了企业人才队伍的整体风貌,群众关注度高、社会影响面广,必须深刻认清加强作风建设的重要意义。

(一)是从严治党的重要举措。干部作风是党的作风的集中体现,关系到党的形象和威信,影响到党的凝聚力和战斗力。通过加强干部作风建设,可以推动党员干部严格遵守党的纪律和规矩,做到言行一致、表里如一,始终保持共产党员的先进性和纯洁性。这也是对党员干部进行思想教育、党性锻炼和纪律约束的重要途径,有助于形成风清气正的政治生态,确保党始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。加强干部作风建设是落实全面从严治党要求、提高党的执政能力和领导水平的必然要求。

(二)是提质增效的现实需要。在快速发展的社会背景下,企业与企业之间的市场竞争日趋加剧,对效益的需求也越来越高。优良的干部作风可以充分调动干部的工作积极性和创造性,推动干部积极主动地履职尽责、任事担当,从而为企业和社会的发展注入强劲的力量。良好的干部作风还可以促进团队合作,优化管理流程,提高工作效率,为企业和团队的发展带来质的飞跃。要提高企业的竞争力,实现可持续发展,必须强化领导干部队伍建设。

(三)是从严治企的有效手段。一个企业要想健康发展,必须加强企业的内部治理,其中,领导干部的工作作风又是其中的关键。通过强化干部作风建设,可以培养出一支纪律严明,作风优良的

干部队伍,能在工作中严格遵守公司的规章制度,推动公司的各种决定和措施的快速实施。良好的干部作风也可以进一步激励员工的创造力和责任感,促进企业持续改善管理,提高效率,达到高质量发展。强化干部作风建设,是提高企业综合竞争能力,促进企业可持续发展的关键。

二、干部作风问题存在的特征

(一)干事创业热情不高。主要体现个别干部在工作中缺乏主动性和积极性,他们往往奉行“多做多错、少做少错、不做不错”的消极态度,对企业的决策部署和上级交办的工作任务,往往缺乏认真贯彻落实的动力,也不能保证按期保质保量完成。他们在部门管理中表现得相对松懈,对待工作得过且过,缺乏责任感和紧迫感,导致整体工作业绩平平,甚至出现下滑的趋势。

(二)担当作为不够。主要体现个别干部在面临各种考验和难题的时候,战斗能力较弱,担当能力不足。在实际工作中,形式主义和官僚主义现象还比较突出,一些干部在处理事务时习惯层层请示汇报,导致决策效率低下,甚至出现该决策的不决策、该拍板的不拍板的情况。这种现象的背后,反映出一些干部害怕承担责任,遇到问题就急于向领导汇报,试图撇清自己的责任。在工作中,他们往往缺乏主动担当的精神,遇到困难和问题时,容易推诿扯皮,将责任推给别人,或者总是找客观原因来为自己的不作为辩解。在审批和落实工作中,也存在该审批的不审批或慢审批,该落实的不落实或落实打折扣的现象,尤其是在面对急难险重任务、重难点工程项目时,有些干部缺少勇于承担责任的魄力,遇到危急关头不敢挺

身而出,造成工作进度停滞,从而使总体工作成效大打折扣。

(三)务实创新不足。主要体现个别干部常常展现出“嘴把式”的特点,即说起来头头是道,但在实际执行时却敷衍了事,缺乏真正的行动和成效。他们习惯于喊口号、唱高调,作风飘浮、工作不实,表决心时声音洪亮,但实际行动却迟迟不见,唱高调时信心满满,但真正的成绩却难以看到,这种现象类似于蜻蜓点水、面子工程,只重形式,不重实效。

他们在做汇报工作的时候,常常是东拼西凑,报表数据弄虚作假,执行力严重不足,致使工作结果很难真正地体现出“左”和“右”。他们在制订各项规章制度、措施方案时,往往不广泛征求基层和职工群众的意见,采取“拍脑袋”的方式,不顾现实状况,致使各项制度、举措的操作性较弱,甚至引发基层职工群众的负面情绪,严重影响了工作的顺利推进和企业的和谐稳定。这种务实创新不足的问题,严重制约了干部队伍的整体素质能力的提升,也阻碍了企业的快速发展和进步。

(四)勤学进取不主动。主要体现个别干部在工作中因循守旧,满足于按照惯例、凭借老经验来办事,缺乏主动学习和进取的精神。他们表现出庸懒散拖的态度,无法有效履行职责,对上级的决策和工作部署反应迟钝,无法及时响应。同时,他们的业务知识和管理能力与企业高质量发展的需求不相适应,但他们并不积极主动地学习和提升自己的能力,导致工作进度滞后,影响了企业的整体发展。此外,他们也无法做到主动对标先进,对各类检查和考核指出的整改问题视而不见,或者整改工作拖延、不到位。即便在受到提醒后,他们仍然没有明确的改进措施,缺乏自我反思和主动追求进步的动力。

(五)民主决策不到位。主要体现个别干部不能严格执行“三重一大”等民主决策制度,违反决策原则和程序。这些干部在重大项目决策过程中,往往忽视了决策程序的规范性,将决策过程简单化,导致决策的透明度不高。甚至一些重要事项未经决策层会议集中讨论,就直接由少数领导干部决定,这种做法严重违背了民主决策的原则。会议讨论往往流于形式,班子成员之间的交心通气不足,缺乏真正的思想碰撞和意见交流。部分干部出

于怯懦或者担心得罪人,不敢发表不同意见,导致会议讨论无法充分反映各方面的观点和建议。这种“好人主义”的做法,虽然表面上维持了一团和气,但却严重损害了民主决策的质量和效果。

三、加强干部作风建设的措施

(一)建立健全激励机制。这其中既包括对物质报酬的分配激励,也包括对其进行深度的精神激励。只有建立起一套行之有效的激励制度,才能最大限度地激发员工的工作热情与创造力,才能让员工在工作中发挥出最大的潜能。通过合理的薪酬、奖金、晋升等手段,给予干部明确的职业发展路径和实质性的奖励,推动落实中长期激励和正向激励,进一步发挥薪酬向价值创造倾斜的激励作用,让他们能够在实现个人价值的同时,更好地服务于企业和社会。通过表彰优秀干部,树立正面典型,提供学习和发展的平台等方式,增强干部的职业荣誉感、使命感和责任感,激发他们的内在动力和长期奋斗的热情。只有将物质激励和精神激励有效结合,才能构建一个全方位、多层次、持续有效的激励体系,从而促进干部作风的持续改进和履职绩效的全面提升。

(二)明确岗位职责和权力边界。在企业中,每位干部都要对自己的岗位职责和权限有一个明确的认识,这样既可以提高工作的效率,更能促进干部之间的协同合作和资源的合理配置。通过细化职责规范和权利列表,让干部清楚地知道自己的工作目标和职责范围,这样可以防止职责不明、权责不清,减少工作中的摩擦和冲突。基于这一点,企业还应该建立完善考核机制,合理设置考核指标,刚性兑现,根据干部的工作业绩和日常表现进行公正评价,既要肯定成绩,也要敢于指出不足,鼓励干部在实践中不断学习和成长。

要强化领导干部的责任感和使命感,就必须在企业文化中树立一个正确的价值观,激励领导干部在面临困境与挑战的时候身先士卒,挺膺担当。通过定期举办培训班、中心组学习、研讨会等方式,增强干部的业务能力和道德修养。对表现突出、勇于担责的干部,应给予适当的表彰和奖励,以此形成激励机制,促进干部积极向上的工作态度和团队之间的正向竞争。只要干部明确了自己的责任、权利与义务,真抓实干,砥砺奋进,企业的发展就会稳步向前,取得新的突破。

(三)持续监督检查,坚持问题导向,对企业干部

作风问题实施常态化、全方位、多角度的深入排查。采取督查与指导相结合的策略,深化监督力度,充分利用干部作风问题线上扫码直报平台,确保监督渠道的畅通无阻。精心组织座谈会议,从干部职工的宝贵意见和建议中敏锐捕捉问题线索,坚持“四不两直”原则,即从不打招呼、不听汇报、不用陪同接待、直奔基层、直插现场,注重通过明察暗访的方式发现潜在问题。始终保持聚焦重点、见事见人的工作态度,确保监督检查工作取得实效,推动干部作风持续改进。

(四)建立完善的学习培训制度。将干部作风建设培训纳入企业年度培训计划,为干部提供增强本领的“补给站”、成就事业的“大舞台”,督促干部定时定量完成学习任务。创新教育培训方式,采取“请进来教,走出去看”“学思想、学态度、学案例”等形式,提高培训的互动性和趣味性,促进知识的深入理解和应用。学习培训内容应贴近实际需求,包括最新的政策法规、先进的管理理念、创新的工作方法等,以确保培训效果的实用性和有效性。此外,鼓励干部进行交流学习,分享工作经验和成功案例,形成良好的学习氛围。通过建立定期的学习计划和考核机制,确保每位干部都能在学习中获得成长,从而提升整个团队的竞争力和创新能力。企业还应鼓励和支持干部进行自我驱动提升的学习,比如参加执业证书考试、学历提升等,为他们提供必要的时间和资源。这种持续的学习和成长不仅对干部个人职业生涯发展有着重要意义,更能对激活企业发展“新动能”,高质量

发展迈上新台阶产生积极影响。

(五)完善民主决策机制。通过集体商议或民主表决做出决策。它可以提高决策的透明度,提高决策的科学性与效率。要做到这一点,就必须制定并健全相应的制度与程序,保证决策的每一个步骤都贯彻着民主化的理念和科学的方式。完善协商讨论机制,让不同层级的领导与干部职工有平等的交流与建言,营造公开、坦率的气氛;并通过构建评价与回馈机制,追踪并评价决策的效果,并对其进行适时的修正与优化。通过这种民主的政策制定,不但可以加强企业的集体凝聚力与认同感,还能提高决策的质量和执行效率。当干部和员工感到自己提出的意见被重视并能够影响到企业的决策时,他们更加愿意承担责任和参与到企业的发展中来。通过多元的角度和群体的智慧,可以发现存在的问题,并寻求最佳的对策,从而降低了决策失误的风险。通过不断改进和实行民主决策制度,使企业营造出一种健康、积极、创新的工作氛围,从而实现企业的长远、平稳发展。

四、结语

在总结上述内容时,不禁深感加强干部作风建设是一项长期而艰巨的任务。然而,正是这些细致入微的工作,构筑了企业稳健发展的基石,从严肃责任追究到持续监督检查,再到加强干部作风教育培训,每一个环节都凝聚着我们对优良作风的坚守和追求。道阻且长,行则将至,行而不辍,未来可期,展望未来,我们将继续坚定不移地推进干部作风建设,为企业打造一支忠诚干净担当的干部队伍,共同书写企业发展的辉煌篇章。(作者单位:中港疏浚公司)



浅谈国有企业基层职工 思想政治工作面临的挑战与对策

张宏伟

一、做好国企基层职工思想政治工作的意义与作用

开展好思想政治工作，是国有企业的传统和优势，更是国有企业改革发展的有力保障，也是中国特色现代国有企业制度的鲜明特征。思想政治工作能够凝聚人心，调整员工工作状态，增强员工归属感和责任感，以及提高员工思想道德品质、科学文化素养和身心健康。当前，我国市场经济快速发展，国企改革不断深化，基层职工的思想观念和价值取向也发生了新的变化，多数年轻人喜欢“刷微博、看短视频”，而网络平台上的一些错误理念，对青年职工价值理念的影响越来越大，因此，当前国有企业基层职工思想政治工作面临的难题，如何有效解决，就成了我们迫切需要解决的一项重要工作，从而也对我们提出了较高的思想政治工作标准和要求。

1. 有利于维护公司的团结稳定。保持稳定和团结，是国有企业基层员工思想政治工作的重中之重。通过卓有成效的思想政治工作，促进国有企业优质发展的内在需求，增强企业员工的凝聚力和向心力，引导广大职工树立正确的思想观念，提高企业员工的归属感和主人翁意识。

2. 有利于促进公司的优质发展。国企改革发展稳定，思想政治工作是有力保障举措之一。通过思想政治工作的开展，为企业的变革发展提供坚实的思想基础，凝聚员工的心气，化解内部矛盾，激发团队活力，推动创新。

3. 有利于高素质员工队伍的培养。通过思想政治工作，培养一支提升企业核心竞争力的高素质

质员工队伍，从而提高员工的思想觉悟，提高员工的道德素养，提高员工的文化水平。

二、做好国企基层职工思想政治工作的挑战与形势

当前社会和市场环境发生了重大变化，各类劳动者群体大量增加，如留学归国人员、劳务派遣人员等，随着市场经济的发展和用工制度的转变。国企职工队伍的构成和思想观念都呈现出新的特点和变化，特别是在建筑企业，许多基层一线的工人都在外地的项目工地上干起了活。有些项目地处偏远艰苦地区，一线员工获取外部信息主要是通过通过网络，所以对其价值观的正确引导存在一定难度。同时，一些企业思想政治工作不同程度地存在着忽视和弱化的现象。迫切要求国有企业党组织在当前新形势下，必须充分认识加强和改进国有企业思想政治工作的必要性和紧迫性，从维护改革发展稳定大局的高度，不断增强做好国有企业思想政治工作的责任感和使命感。

1. 思想观念多元化。随着信息技术的快速发展和外部交流的增多，各种思想观念相互交织、碰撞，使职工的思想观念呈现出多元化趋势，给思想政治工作带来了一定的难度。

2. 利益诉求多样化。随着企业改革发展的不断深入，职工在活跃的市场环境中对利益诉求也表现出多元化、多样化趋势。如何平衡不同职工、不同利益诉求之间的关系，是当前思想政治工作面临的一个重要挑战。

3. 工作方式陈旧。传统的思想政治工作方式往往以理论学习、读书看报等说教为主，缺乏开放性、互动性和实践性，难以满足职工的实际需求。摆在我们面

前的一个重要课题是如何提高思想政治工作的针对性和实效性,更加有效地创新工作方式方法。

三、做好国企基层职工思想政治工作的对策与措施

我们党历来重视国有企业的思想政治工作,很多宝贵的经验和成功的做法都是通过长期的实践不断积累和传承的,必须努力传承和推广。同时,为增强工作的针对性、实效性、吸引力和感染力,需要根据当前形势任务的发展变化,不断研究新情况,发现新矛盾,解决新问题,积极探索新路子,创造新经验。要切实开展好国有企业思想政治工作的具体实践,才能适应经济基础深刻变化、体制环境深刻变化、社会状况深刻变化、传播方式深刻变化的新形势。要高质量推进思想政治工作,不断丰富工作内涵和外延,探索新思路、新方法,加强和改进思想政治工作。

1.强化教育引导,提升职工群众思想境界。国有企业要通过引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观,积极履行社会责任,加强职工理想信念教育。引导干部职工深刻认识国有企业在经济体系中的重要地位和作用、特殊性质和历史责任,引导干部职工正确认识和平衡国家利益关系、企业利益关系和职工利益关系,切实把国有企业的重要地位和作用体现在经济上、政治上、社会上共同承担国有企业的责任。以学习身边榜样、工匠精神为主题,突出我国工人阶级的伟大品格,积极开展社会主义荣辱观宣传教育。同时,要注重培养职工的团队协作精神和创新意识,结合“五小创新”等,激发职工的创造力和活力。

2.创新工作方式,增强思想政治工作实效。国有企业要通过开展主题活动、案例剖析、组织互动游戏等职工喜闻乐见的形式,更新思想政治工作方式,促进职工参与度和教育效果。让干部职工满足精神文化需求,在参与的过程中提升自己的道德情操。要围绕企业长远发展,结合职工个人实际,积极探索与职工关系密切、对职工有益的创新途径和方法,协助职工进行职业规划,创造条件让他们大显身手,发挥聪明才智,推动劳动者和企业共同成长。同时,为提高效率和教育效果,要充分发挥信息化的作用,构建网上思想政治工作平台。

3.关注员工需求,解决职工群众实际问题。国有企业要通过开展“我为群众办实事”、“急难愁

盼”、维护职工合法权益、增强职工归属感和认同等实践活动,重视关心职工需求和利益诉求,积极为职工解决实际问题。同时,要加强与职工的沟通和交流,及时了解职工的思想动态和需求,增强广大职工的主人翁意识,为企业的改革发展提供有力支持。要坚持全心全意依靠工人阶级,尊重职工群众的主体地位,依法保障职工的基本权益,在深化企业改革的过程中,努力建立企业与职工利益共享、劳动关系和谐的机制。要关心职工的困难,倾听他们的心声,在改善工作环境、加强劳动保障、提高生活水平等方面,促进实现为民办实事,满足职工的正当诉求。在解决实际问题的同时,要把思考的问题解决好。

4.优化队伍建设,完善思想政治工作机制。国有企业要建立完善的思想政治工作制度,重点加强对党务工作者的队伍建设,特别是要抓好党务工作者的思想政治工作。党群工作者是一支一线队伍,直接服务于党员干部职工群众。作为企业思想政治工作的核心力量,加强企业思想政治工作队伍人才培养,必须符合建设精干队伍、优化结构、提升素质的要求。招聘年轻干部职工,政治素质过硬,学识水平高,管理能力突出,使其在政工岗位上大显身手。完善考核评价机制和激励机制,加强对思想政治工作人员的培训和管理,提高队伍的专业素质和工作能力。在学习培训、职称评定、职务晋升、合理确定工资奖金待遇等方面,关心政工干部的工作和生活,保证政工干部享受与生产经营管理同级干部相同的政策。同时,注重与其它各项工作有机结合,在推动思想政治工作开展上形成合力。

5.加强文化建设,激发职工爱岗敬业精神。要总结提炼、不断完善企业核心价值理念,加强企业文化对员工的凝聚力、感召力,结合企业特点,深入挖掘企业历史文化价值。以强化职工爱岗敬业意识、廉洁从业意识为重点,坚决推进职业道德建设和廉洁文化建设,确保干部职工职业道德水平和廉洁自律意识得到全面提升。积极挖掘宣传生产经营一线涌现出的先进典型,将劳模、先进工作者的感人经历和高尚品质广泛发扬光大,充分发挥模范人物的模范带头作用,带动更多人向劳模精神学习,以更好地传承劳模精神。营造浓厚的氛围,工作光荣,知识崇高,人才宝贵,大有作为。加强精神文明创建活动,促进“创建学习型企业、培育知识型职工”等活动的广泛开展,培养干部职工爱学习、敢闯敢干、奋发向上、积极

奉献的风气,深入推进志愿服务活动。

四、实践案例分析

中交浚浦建筑科技(上海)有限公司在改革发展中,把加强基层职工政治思想工作作为重点工作来抓。他们通过开展以“为企业谋发展,为基层解难题,为职工办实事”为主题的“委员在线”答疑解惑和“浚浦听您说”同题同答实践活动,既引导职工树立正确的思想观念和价值取向,又主动关注职工群众的需求和利益诉求,为职工群众解决实际问题,增强他们的归属感和忠诚度。此外,通过组建“理论研究员、政策宣讲员、新闻宣传员”三支队伍,提高了企业思想政治工作水平以及人员的专业素质和工作能力。开展重读入党志愿、重温入党誓词、重温入党经历、追问入党初心,以及党员亮出身份、亮出服务承诺、亮明工作标准、履行

使命等一年一次以“四重四亮”为主题的活动及党员入党誓词、政治生日等仪式,激发党员干部增强爱党爱国之心。

五、结论与展望

在新时期新征程中,做好基层国有企业职工的政治思想工作,是一件非常有必要的事情。通过加强教育引导、创新工作方式、关注职工需求、完善工作机制、加强文化建设等方面的实践探索和案例分析,表明只有不断适应时代发展的需要创新思想政治工作的方式方法并付诸实践才能取得良好的效果。展望未来还需要不断加强思想政治工作的理论研究和实践创新完善相关制度和工作机制为企业的高质量发展提供强有力的思想保障和动力支持。

(作者单位:浚浦建科公司)

~~~~~  
(上接第 38 页) 在干部选拔与任用中,可以应用机会成本理论来优化决策过程,提高选拔的效果。机会成本理论指出,在做出选择时放弃的其他可能选择的成本。在干部选拔中,每个候选人都可能具有不同的潜力和能力,选择一个候选人就需要放弃选择其他候选人的机会。决策者需要充分评估候选人的潜力和能力,以减少选择的不准确性。可以通过多个评估方法,如面试、测评、工作样本等,来获取更全面的候选人信息,并结合候选人的过往表现和成就进行综合评估。决策者应该尽可能避免过于保守的选择,而要重视候选人的潜力和发展空间,以获得更长远的利益。决策者应该尽可能获取更多的选择机会,以减少机会成本。可以通过广泛招募和引进候选人,扩大选择范围和机会。同时,决策者也应该提供公平的选拔机制,

确保所有候选人都有平等的机会参与竞争,避免因信息不对称而导致的不公平。决策者还应该关注候选人的长期发展和职业规划,以最大化机会成本的回报。可以通过设立晋升机制和提供培训发展机会,激励候选人在工作中不断学习和成长。同时,决策者也应该与候选人建立良好的沟通和反馈机制,帮助他们了解自己在选拔过程中的表现和评估结果,从而做出更好的职业规划。

#### 结束语

综上所述,应用经济学原理可以提高国有企业干部选拔与任用的效率、准确性和公平性。通过应用信息经济学、激励理论和机会成本理论,可以解决信息不对称性、激励机制不完善以及机会成本的问题,为国有企业的发展和提升提供有益的指导和方法。  
(作者单位:福建交建公司)

# 学习贯彻党的二十大精神 推动提升企业青年凝聚力与创造力

闵科栋

二十大报告中，习近平总书记对青年和青年工作做了重要阐述，涵盖了青年与时代的关系、青年工作的地位、青年思想引领的主要任务和内容、青年工作的方法论、对新时代青年的殷切期盼等重大问题，并强调，全党要把青年工作作为战略性工作来抓。共青团是领导先进青年的群团组织，肩负为祖国培养优秀青年建设人才的光荣任务。坚决贯彻党的二十大精神，推动提升青年凝聚力和创造力也是对团组织的必然要求。

**一、推动提升企业青年的凝聚力与创造力，要了解青年思想特征，做青年的知心人**

《人性的弱点》中讲到“天底下只有一种方法可以影响他人，就是提出他们的需要，并且让他们知道怎样去获得”。要激发青年的凝聚力，就要从思想入手，了解青年，进而影响青年。

(一)深入开展调研，倾听青年心声。目前来看，我们企业的青年大都分布在工程一线，这就要求我们扎实开展调研活动，运用党的工作方法“从群众中来，到群众中去”，深入一线，与青年面对面座谈交流，倾听心声；与青年职工干在一起，拉近距离，引导青年职工积极服务大局、服务发展。特别是在企业转型发展时期，青年作为企业的中坚力量，必须了解青年的创新思维，助力企业高质量发展。

中交浚浦建筑科技(上海)有限公司作为国有建筑企业，在行业同质化竞争日趋残酷的背景下，公司全方位考虑，做出转型发展的决定。在转型期探索公司转型新方向、新模式方面，公司团总支通过组织座谈会、前往一线调研等方式收集青年建议，为公司领导决策提供支撑。调研过程是一个企

情教育的过程，还是一个交流的过程，过程中公司青年积极建言献策，提出创新发展建议23条，为公司高质量发展贡献力量。

(二)解决青年急难愁盼问题，激发青年干事创业热情。结合“我为群众办实事”活动开展，在充分利用资源的基础上，为青年解难事、办实事，做青年朋友的知心人。当组织的能力得到信任，那么将会是一呼百应，特别是在面对急难险重任务时，万众一心，彰显超强凝聚力，进而激发无限创造力。

通过调研，了解到青年所需的“盼头”与“鸡血”，青年们渴望得到公司关注，也希望公司能提供价值创造平台。公司团总支联合公司设计技术研究院开展“五小”创新活动，优秀论文答辩和微课大赛等活动，为青年提供展示自我的平台；同时应青年要求，会同人力资源部梳理职务职级体系文件，引导青年提升自身“硬件”实力——证书、职称等，加快青年成长速度，为公司发展贡献青春力量。

**二、推动提升企业青年的凝聚力与创造力，要做好行为感召，做青年的引路人**

总书记在二十大报告中指出，要用初心使命感召青年，这也是团组织工作的出发点和落脚点。企业青年的行为、心理和能力具有超强的可塑性，企业的环境、文化和价值都会影响每一位青年，这就要做好以下三个方面。

(一)做好培训，培养团队意识，创新意识。一是上好入职第一课，在入职培训时给他们正确的信息，正确引导，帮助青年完成从学生到员工的转变。二是加强创新教育，组织青年职工学习国家、省市和企业的创新发展战略，引导青年树立创新观念，使青年认识到创新时时可为，处处可为。三是做好青年岗位技

能培训,开展好“以老带新”活动,为青年岗位创新打好基础。

在新员工入职后,团总支组织入职培训,在青年了解公司的基础上,做好自己三年职业规划;培训结束后,开展师带徒活动,为每位新青年制定业务导师和生活导师,促进青年快速完成大学生到国企员工的转变。

(二)开展丰富多彩的活动,弘扬优良文化精神。不定时地组织开展主题演讲比赛,弘扬企业精神,做好精神引领;组织开展团队拓展活动,增强青年团结协作能力,进而提升团队凝聚力;开展青年优秀员工事迹评选活动,收集青年员工岗位创新故事,激发青年岗位建功的热情。

岗位建功是一种方式,不是一种形式。中交浚浦建科团总支制定岗位建功方案,不以分配名额的形式开展评优,充分发挥“揭榜挂帅”机制,以业绩论英雄。

(三)搭建平台,绽放青春激情。发挥好新媒体作用,利用官微、抖音等宣传青年团队攻坚克难、精益求精,锐意创新的故事,用身边人感染身边人,形成比学赶帮超的局面,让青年的青春活力得以释放!

中交浚浦建筑科技(上海)有限公司团总支,利用五四等时间节点,在公众号宣传杰出青年事迹,汇聚榜样力量;采用感谢信的方式,向参加公司志愿服务的青年表示感谢,从而引导更多人加入到志愿服务中来。

### 三、推动提升企业青年的凝聚力与创造力,为青年搭建梦想舞台,做青年事业发展的推动者

在党的二十大报告中,总书记说:“当代中国青年生逢其时,施展才干的舞台无比广阔,实现梦想的前景无比光明”,这就要求要给青年搭建实现梦想的舞台,让青年充满希望。

(一)扎实开展“六个一”。与本单位实际相结合,要紧紧围绕企业发展战略和发展目标任务,制定青年每年“六个一”考核内容。每年制定一份年度工作计划,每年读一本专业书籍,每年参加一次培训,每年掌握一项技能,每年撰写一篇论文,每年考取一门证书,提升青年自身能力的同时,认清自己的实力,规划自己的未来。

(二)扎实做好“青字号”品牌创建。企业团组织要注重擦亮“青年文明号”“青年岗位能手”“青年安全示范岗”“青年突击队”等“青字号”品牌,凝聚青春力量,主动担当作为,深化青春建功行动。创新性开展青年“技术创新能手”“管理创新能手”和“服务创新能手”等典型评比,为青年创新提供施展才智的舞台。

中交浚浦建筑科技(上海)有限公司团总支,通过组建青年创新突击队,为公司转型业务发展提供科技创新力量支撑,在论文交流方面,本年度共征集论文25篇。评选出一等奖论文1篇、二等奖论文2篇、三等奖论文3篇和入围奖论文6篇,并推荐相关论文至局公司2023年地基处理技术交流会并获得较好名次;在五小创新方面,本年度共收集17组作品,评选出一等奖作品1组、二等奖作品2组、三等奖作品3组和入围奖作品5组,并推荐至中交集团“五小”成果申报;在课题研发立项方面,积极与上海交通大学设计研究总院、华建集团科创中心交流,本年度共立项12个课题,其中3个课题为局立项课题,1个课题入选上海市住房和城乡建设管理委员会2023年度科研项目计划;获得实用新型专利授权20余项,软件著作权4项。

### 四、推动提升企业青年的凝聚力与创造力,完善激励机制,做青年潜力的挖掘者

党的二十大报告强调:“深入实施人才强国战略,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,完善人才战略布局,加快建设世界重要人才中心和创新高地”。在企业更是这样,群团组织要做好青年的代言人,对于青年职工所提出的创新思路应给予肯定和支持,并给予政策、资金和物质支持,以业绩论英雄,做到能者上,为青年争取更大发展空间。加大“推优”力度,强化“推优入党”工作,带领团员青年积极向党组织靠拢。

结语

推动提升企业青年凝聚力与创造力,是一项长期工程。企业团组织要坚持围绕中心、服务大局,以提升青年创新积极性主动性、提升团组织服务能力“两个提升”为核心,重点做好组织协调、宣传鼓励,服务支持等各项工作,为深化企业高质量发展注入青春活力。  
(作者单位:浚浦建科公司)

# 党建引领筑牢基层治理“战斗堡垒”

陈昱贤 吴作成

协同推进国有企业改革发展,全面加强和改进企业党建工作,是新形势下加强党的领导,提升国企市场竞争力的重要任务。基层党组织作为“基本细胞”,是贯彻落实党建工作的基础,在新形势、新常态下应更好地发挥其作用,助推企业高质量发展。勘察设研公司聚焦突出党建引领保障,增强根魂力量,正确把握增强党组织政治功能和组织功能的深刻内涵,围绕学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神,自觉加强思想淬炼,以理论上的成熟涵养政治上的坚定,在党的创新理论学习运用中明方向、找方法、展作为。

## 一、聚焦主题主线,坚持学用结合,推动理论学习扎实开展

开拓视野、指导实践。规范理论学习计划管理,按季度制订党委学习主题、内容,明确党员领导干部导学、领学、研学的要求,结合职责分工梳理书目文章,导学提前划清原文要点,领学阐述自身思考认识,研学注重联系分管业务实际。明确主题发言人交流要求和内容,汇编交流内容,开辟“学思笃行”学习专栏,分享学习理论文章和案例。通过完善学习主题、研讨内容的整体策划、坚持读原文、悟原理,从党的最新理论成果中观大势、谋全局,有效链接工作实际;强化研讨成果的总结提炼分享,深刻领悟和把握“立场观点方法”,增强系统思维、辩证思维,加强高质量发展知识储备,指导工作实践。各党支部注重坚持“集体学+个人学”“重点学+系统学”的形式,广泛开展支部联学活动,创新学习内容和载体,逐步形成共学、共享、共研、共建的常态化学习格局,正确把握提高政治能力的时代要求,切实以“政治三力”提升加强自

我思想淬炼,判断力上要立足服务职工群众,厚植宗旨意识,领悟力上要准确识变求变,发扬敢闯新路的斗争精神;执行力上要敢于直面矛盾、解决问题,发扬钉钉子精神。

把服务一线、解决问题作为核心要务。围绕战略落地、人才成长、经营开拓、科技转化、数字赋能、监督保障等关键环节,以“小而准”确保抓住关键点、瞄准真问题。抓实职工思想引导,高度重视内部沟通协调和信息互通,防范经验主义、教条主义,优化工作模式、沟通方法,充分调动员工积极性,群策群力解决问题,步调一致向前进。

## 二、着力固本强基,深化互促融合,提升基层党建治理效能

紧扣“项目党建规范落实年”要求,以“重大项目”和“区域项目”两种模式为重点,改进优化项目党支部配置,探索、实践项目党建提质效,打造“碧水先锋”党建品牌。针对不同支部特点,注重抓重点、育特色,全面启动项目“三重一大”事项议事决策,规范项目党建工作,建立起“1项管理办法、1本指导手册、1项专项策划”三个基本模板,为公司项目党建规范化标准化奠定了基础。依托项目,积极开展开展联建联学活动,互通信息、优化服务、提升认同。

项目部作为一线生产经营工作中的战斗堡垒,坚持时刻以党的建设作为根本,围绕不同时期的施工特点,开展形式多样、内容丰富的党建主题实践活动,深入开展技术攻关、发明创造、合理化建议等技术创新活动,完善巩固深化基层党建标杆和党员示范岗创建成效,积极选树身边榜样,激励广大党员干部职工立足岗位建新功,推动习近平新时代中国特色社会主义思想进一线进项目见行动。创新方法载体,以“六化”工作指引协调解决项目党组织资源

配置、组织模式、工作内容等问题,制订系统化引领、标准化建设、制度化推进、精细化管理、社会化联建、共享化发展具体任务。建设清廉工程,以“碧水先锋 心向廉”为主线,形成“六廉”工作机制:“廉建:推进清廉共建监督、廉岗:创建廉洁示范岗、廉风:创建廉洁工作、廉行:推进廉洁从业专项行动、廉制:编写清廉工程制度、廉迹:创设清廉工程示范基地。”创新形式开展专题研讨、知识竞赛、廉洁共建等各类廉政主题活动。

### 三、担当发展使命,强化创新驱动,围绕中心工作提升改革质效

坚定发展信心,把握市场机遇。推动核心主业做精做优。深耕江浙沪等核心区域,严守深水航道基础阵地,提升水环境治理业务品牌和规模,维护海洋生态修复业务良好发展势头;积极开拓市政、水利业务,探索打开环保领域的新赛道,持续筑牢高质量发展“压舱石”。积极开拓数字化业务,依托传统业主、重点项目、局内推介广泛开展对接。

完善运营体系,激发经营活力。完善适应性组织建设,职能部门减少为7个,加强管理集约化,减少职责交叉和多头管理,重视协调服务提升,启动制度和流程精简,加强基层一线意见征集和及时反馈。筹划管理数字化,开展公司运营指标体系建设。创新“上航数捷”场景应用,优化经济数据平台功能,完善各类线上审批应用。强化业务链条管控。以营收质量提升为考量首次下达收款指标,进一步明确业务合同履行各方职责,着力推动勘测设计业务部门主责落实,强化项目经理管收款;调动多专业技术力量,打造技术融合下的施工管理优势。

### 四、完善选育管理,强化赋能提升,激发干部队伍创业活力

始终把党管干部原则贯穿于选人用人全过程,通过综合研判、动议分析、方案审定,召开书记会、党委会听取组织考察情况汇报,严格组织审核、集体决定任免,落实党委选人用人的领导和把关作用。树立鲜明选用导向,坚持五湖四海、任人唯贤、注重实绩,拓宽选人用人渠道,通过民主推荐、公开竞聘与定向考察相结合,促进优秀人才脱颖而出。组织开展“提升经营市场能力,推动高质量发展”、“用考核激活推动高质量发展的内生动力”等专题学习与研讨,立足公司发展新阶段,贯

彻发展新理念,进一步打开干部管理视野与思维。

充分利用职务职级双线管理的灵活性,让“能上能下”成为新常态,及时为优秀年轻干部人才搭建干事创业平台,加强正向激励,既传导压力又注入动力,始终保持一池“活水”。关注干部思想状态,加强关心关爱,建立容错机制,形成敢闯敢试、敢抓敢管的良好氛围,充分调动干部干事创业的积极性。

### 五、聚焦监督检查,加强清廉建设,涵养风清气正政治生态

创新活动开展形式,为促进企业、职工、家属之间的相互理解、互相支持和沟通交流,特别邀请家属共同参观家风家教展示馆,并带领家属走近职工工作环境,开展了系列亲子活动,在潜移默化中树立牢固的勤廉理念和安全意识。依托党风廉政宣教月、主题教育等载体上好廉洁教育课,通过“廉洁第一课”、专题纪法党课等形式持续深化理想信念和规矩意识。强化合规、审计、纪检部门联动,强化对重点领域、重要岗位人员的教育管理,紧盯违纪问题多发易发领域,重视问题反馈、整改落实,及时汇总成果,建立主动监督清单。重视提升纪检监察员队伍专业能力,凝聚起“打造阳光型纪检团队,树正气、强队伍、促发展。”的愿景,以“阳光做人、阳光做事”为工作宗旨,推动全面从严治党向纵深发展,让权力在阳光下运行,在发挥监督保障执行、促进完善发展作用中全面释放出“阳光”的强度、力度、温度、亮度,不断迸发出全面从严治党的新力量、新成效,发挥一线监督“探头”作用。以红色引擎引领文明工地、平安工地、廉洁工地建设,开展“廉洁向党 清风起航”廉洁共建活动,将廉洁风险防控全面融入项目管理全过程,建设清廉工程示范点,推动形成良好项目廉洁示范效应。

习近平总书记对党的建设和组织工作的重要指示中强调:“实现党在新时代新征程的使命任务,党的建设和组织工作要有新担当新作为。”面对高质量发展道路上的困难和挑战,必须坚持教育和引导全体党员在学思践悟中不断增强“四个意识”,坚定“四个自信”,切实做到“两个维护”。总结归纳新经验、新做法运用到各项工作中去,推动制度落实和服务升级,推动干部队伍建设坚强有力,推动事业发展迈上新台阶,以高质量党建引领企业创新发展。

(作者单位:勘察设研公司)

# 完善基层党建工作与生产经营深度融合 提升项目质量管理

丁付革 李 磊

## 一、引言

小洋山项目是国家“十四五”102项重大工程之一,对于推进长江黄金水道江海联运、进一步巩固提升上海国际航运中心功能地位、促进长三角世界级港口群建设、更加深入践行长江经济带建设和长三角一体化等国家重大战略具有极其重要意义。于2022年11月24日正式开工,合同工期793日历天,合同额约18.66亿元。目前现场管理人员共47人,包括中交集团高级一级(PM8)项目经理2人,高级职称6人、中级职称10人,一建持有率12.6%;已成立2个支部,党员14人,占现场管理人员总数的30%。在上级党委的正确领导下,项目团队全力克服恶劣环境、用海手续、砂源开辟等诸多挑战,顺利完成节点目标任务。

## 二、党建引领项目高质量管理的内涵

### 1. 党建引领项目高质量管理的概念

党建引领项目质量管理是指在党的领导下,通过加强党的建设,提高党员干部的素质和能力,推动项目管理的科学化、规范化和精细化,从而提高项目的管理水平和质量。

### 2. 党建引领项目质量管理的特点

(1)党的领导是核心。中交上航局党委高度重视小洋山项目团队建设,第一时间选优配强党工委班子队伍,成立以组织部部长、人力资源部总经理人选担任项目党工委书记,选派项目经理为副书记,配有专职的副书记,特意还选派一批肯吃苦、有担当、有抱负的年轻同志加入战斗,组建了一支以“老-中-青”三代洋山人为核心的高素质专业化团队18人,并下设两个党支部。

(2)党员干部是关键。党员干部是党建引领项目高质量管理的关键力量,项目成立了6个部门1个中心,共有党员14人,通过班子成员带头示范,激发每位党员带头的先锋模范作用,带头参与项目管理,提高项目管理的能力和水平。

(3)科学化、规范化和精细化是目标。党建引领项目高质量管理的目标是实现项目管理的科学化、规范化和精细化,项目党工委集体酝酿年度项目管理和党建开展的指挥作战图,每个阶段都有相应的节点目标完成指标,对表完成工作计划。定期开设成本分析会、项目管理大会等提高项目的管理水平和质量。

## 三、党建引领项目高质量管理的实践

1. 加强党的组织建设,提高党员干部的素质和能力

(1)加强党的基层组织建设。党的基层组织是党的战斗堡垒,要加强党的基层组织建设,提高党的基层组织的凝聚力和战斗力。

(2)加强党员干部队伍建设。党员干部是党建引领项目高质量管理的关键力量,要加强党员干部队伍建设,提高党员干部的素质和能力。

### 2. 推动项目管理的科学化、规范化和精细化

(1)加强项目管理制度建设。项目管理制度是项目管理的规范和保障,要加强项目管理制度建设,提高项目管理的规范性和有效性。

(2)加强项目管理人才培养。项目管理人才是项目管理的关键因素,要加强项目管理人才培养,提高项目管理人才的专业水平和综合素质。

## 四、党建引领项目高质量管理的途径

1. 坚持党的领导,发挥党组织的战斗堡垒作用

(1)加强党的政治建设。党的政治建设是党建引领项目高质量管理的根本保证,要加强党的政治建设,项目党工委通过中心组学习、第二批主题教育为抓手,确保各名党员政治意思坚定,确保党始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。

(2)加强党的组织建设。党的组织建设是党建引领项目质量管理的重要基础,要加强党的组织建设,提高党的组织力和战斗力。形成以安全和生产为主导的两个特色党支部,在安全的提前下促进生产,在生产过程中如何注重安全,形成“同生同促”对抗模式的顺利发展。抓好党建阵地建设

立足片区项目生产实际,根据经营情况,通过线上“职工工作群”、线下“每周例会”以及“潮洋交流分享会”两手抓方式建设展示平台,对于党员责任区、生产经营过程中遇到的重难点问题,党务工作者事先做好收集,以图片、文字、视频等多种方式通过“线上+线下”展示平台展现出,让更多的员工都能够看到,集思广益,通过收集和提取员工的意见和建议,归纳得到最终的解决方案。以“建强堡垒”为抓手,凝聚战斗合力。深入开展“七抓”工程,编制“党建指挥作战图”和“施工指挥作战图”,既抓住“关键少数”,班子成员带头攻坚克难;又引导“绝大多数”,积极开展“立足岗位作贡献”“学习身边榜样”“党建+安全”、立功竞赛等活动,扎实推进党员示范岗、青年突击队等建设,切实发挥支部战斗堡垒作用和党员、青年骨干先锋模范作用,凝聚共识、全力冲刺,已顺利完成所有陆域形成I区施工节点任务。

2.坚持党员干部的先锋模范作用,提高党员干部的素质和能力

(1)加强党员干部的政治教育。党员干部要增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”,要加强党员干部的政治教育,提高党员干部的政治觉悟和政治能力。结合片区项目生产经营活动中的重难点开展支部工作,在关键项目上建立党员活动阵地,增强党员宗旨及身份意识、开展主题实践活动,通过戴党徽、亮袖章、扬先锋、讲先进、展业绩、重温入党誓词等方式激发党员工作热情。进一步形成有特色、有亮点的党建品牌。全面严格执行项目“三重一大”决策制度,进一步厘清

权责界限、明确分工主体,持续健全前期决策、中期执行、同步督办的工作流程闭环,今年项目党工委会议研究重大事项34项。

(2)加强党员干部的业务培训。党员干部要不断提高业务水平和综合素质,要加强党员干部的业务培训,提高党员干部的业务能力和管理能力,利用大风寒潮期间举办多次“潮洋讲堂”,搭建党建创新创优平台,设置“党员创新争先岗”,鼓励施工班组和一线人员开展工艺、设备、工法、管理等“微创新”。落实“四新”要求,推进“智慧工地”建设,加大信息化技术和创新设备应用力度,努力革新关键工序、严控材料损耗,有效节约施工和管理成本。着力强化科研与施工联动,与达华测绘公司、疏浚研发中心、河海大学等开展交流合作,整合内外部专家资源,开展重大课题技术攻关,目前已完成2项科研课题立项,“潮流环境下砂垫层厚度精细化控制技术研究”取得初步成效。

3.坚持科学化、规范化和精细化,提高项目管理的水平和质量

(1)加强项目管理制度建设。项目管理制度是项目管理的规范和保障,要加强项目管理制度建设,提高项目管理的规范性和有效性。深入开展“项目党建规范落实年”活动,围绕党建管理、生产管理、成本管理、员工管理、技术创新等内容编制项目管理手册,并通过专题会议明确责任、细化举措,确保各项工作以标准化流程高效运转。

(2)加强项目管理人才培养。项目管理人才是项目管理的关键因素,要加强项目管理人才培养,提高项目管理人才的专业水平和综合素质。坚持“项目建设和人才培养”同步推进,融合岗位练兵、技术比武等活动,坚持“以业绩论英雄”精准实施绩效考核,建设一支“管理优、专业强、朝气足”的复合型项目管理团队。

(3)营造清廉氛围强化项目监督。按照《关于强化项目监督工作的实施方案》要求,聚焦项目“关键少数、关键事项、关键环节”,编制《项目领导班子成员廉洁风险防控责任清单》、《小洋山项目部履职负面清单》,进一步落实“一岗双责”。统筹谋划项目党风廉政建设和反腐败工作,健全纪检监察员机制,组织项目部6名纪检监察员成立联合检查组,针对设租寻租等专项整治开展协作检查。召开党风廉政建设工作会,讲授专题廉洁党课,开展“勤廉家风建设”

“一讲四送”“廉洁道德讲堂”、廉洁共建等活动,丰富“廉洁微视频”“廉洁漫画”、实地研学等教育载体,进行党员干部任职谈话 32 次,确保员工在日常生活中有所学、有所思、有所获,增强防腐拒变的“免疫力”努力打造廉洁工程。

### 五、结论

党建引领项目高质量管理是新时代党建工作与项目管理相结合的重要课题。实现基层党建与生产经营的深度融合,既是响应党中央的号召,也是促进基层项目生产经营、实现企业稳步发展的重要保障。完善基层党建工作与生产经营深度融合,形成“做好党建为生产,生产提升促党建”的良性循环,取得实实在在的效果,通过加强党的

组织建设,提高党员干部的素质和能力,推动项目管理的科学化、规范化和精细化,提高项目的管理水平和质量。小洋山项目将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实上级党委安排部署,全面聚焦打造重大工程示范点重点任务,深化“坚定目标、强化履约,打造‘一套模板’”“塑造核心、加强辐射,锻造‘一块样板’”“卓越领航、人才优先,建设‘一支队伍’”“创新赋能、科技增效,形成‘一批成果’”“引领传承、文化自信,树立‘一面旗帜’”,持续推进项目高质量管理,进而长效实现基层项目党建工作和生产经营齐头并进的共赢目标。

(作者单位:小洋山项目部)

# 关于党支部工作中落实 “两个一切”要求的思考

邱珍英

自去年局党委提出“两个一切”，要求一切工作到项目，一切工作到支部，公司党总支就对公司各支部下达了落实“两个一切”的要求。党支部是开展党的思想政治教育的最小载体，是党弘扬正气推动发展的最小组织，是党团结党员联系群众的最近平台，在支部日常工作中若能有效发挥支部的政治引领、思想教育、组织关怀作用，将可凝心聚力、强基固本，助力企业高质量发展。

## 一、发挥党支部正能量的源点作用

党支部作为党组织的最小分子，是一个个微小的辐射正能量的源点，无数个正能量源点构成的肌体细胞集聚一起将成为先进党组织的活动主体。因此，支部书记要积极树立党支部在群众中的正面形象，传递红色精神，强化政治担当。

### 1、要强化党支部及党员正积极的形象

党从成立那天起就具备了思想政治上的先进性，无数党员默默发挥着先锋模范作用，是广大群众的精神领袖和行动先锋。基层党支部书记要重视党建工作的有效开展，发挥火车头作用，引领支部党员爱岗敬业、自觉维护企业形象和利益，关注支部内青年员工、骨干员工的思想动态，多给予鼓励和关心，帮助其过滤负面、消极思想，以积极的态度去工作和学习，营造见贤思齐的良好风气，达到和衷共济的正向氛围。

### 2、要营造积极向上、风正情浓的企业文化

发挥国有企业党建的根魂优势，支部书记要时常提醒支部党员牢记入党誓词、不忘初心，力争做先锋、听党的话、跟着党走内化于心、外化于行，不能只是名义入党，思想和行为仍游离于党组织之外。支部工作要传递正能量，宣传廉洁之风、进

取之气、创新之势、团结之力，紧紧围绕高质量党建引领保障高质量发展这一主题，贯彻落实上级党组织要求，使党支部这个源点不断向外辐射正能量。

## 二、发挥党支部向心力的集聚作用

密切联系群众是党最大的政治优势，党员群众拥护党的领导，是因为党组织根植于人民，党员来源于群众，党组织全心全意为人民服务。

国有企业是国家社会主义市场经济的中流砥柱，是执行和落地国家政策的基本盘，是国家安定团结的稳固器。国有企业的员工是国家生产和制造的主力军，要保证国家的政策、上级党组织的要求能层层下达至基层，不走样、不变味、不变形、不衰减，众多党支部的执行力、向心力、凝聚力变得尤为重要。

习近平总书记说过，基层党支部要像吸铁石一样把党员和群众紧紧凝聚在一起。党支部是党的工作和战斗力的基础，也是党联系群众最直接的纽带和桥梁，要发挥好党支部向心力的集聚作用，调动每一个基层细胞发挥作用，使每一位党员具备坚定的政治决心和高尚的政治素养，确保党员们心往一处想，劲往一处使，有号召、必响应。

党支部在企业困难期要维稳安抚，在企业爬升期要加油鼓劲，在企业稳定期要创新激励，促使支部党员群众执行企业党组织的安排和号召，使党员真正成为企业发展的基石、创新的先锋、前进的动力，不断集聚党员群众的向心力，引导支部党员、核心骨干坚定不移地团结在党的周围、执行公司上级党组织的政治要求、学习任务 and 决策决定。

同时，为让每位党员有组织可依、有组织关心，支部书记要通过形式多样的谈心谈话，了解支部党员群众的困难、问题和困惑，及时疏导、协助解决，使

支部党员更有归属感、幸福感,在面对困难时,能齐心协力、攻坚克难。

### 三、发挥党支部多组织的宣传作用

本文指的宣传不是指狭义的新闻资讯宣传,而是工作上信息的传播、流通和互换。

一是支部内不同部门党员的宣传互动。公司本部党支部党员由多部门成员组成,每个部门的党员专业技术不同、职责职能不同。利用支部平台将几种专业属性的人员集聚一起,在多次多样的支部活动中更好地贯彻“两个一切”理念,提升工作质效。

二是支部与公司内其它组织的宣传互动。党支部可与其它党支部、团支部互动,合作组织活动。公司有多个党支部,每个党支部有其专业性、管理特长,党支部之间可以交流讨论、联学互动。利用主题党日平台开展丰富多样的活动,不仅能促进公司同事之间联动,还能相互交流专业知识、管理方法,促进两个支部的同事在工作中更好地相互理解和支持。总部党支部与基层党支部联学互动,基层党支部可以交流专业管理经验、工作中遇到的困难和问题等,总部党支部可以进行公司管理制度流程的宣贯和解读等。党支部与团支部的互动,则能激发青年团员向党组织靠拢的决心,也能让支部党员感受青年团员的朝气蓬勃和创新精神,不忘初心,在工作中持续保持激情。

此外,主题党日活动可以扩大至支部内的群众,鼓励群众选择性参与对工作、身心有益的活动。通过党支部与公司内其它组织的互动性宣传交流,起到互融互通、内聚人心、外塑形象的作用。

### 四、发挥党支部学习力的扩展作用

党支部的重要任务是进行政治和思想建设,带领支部党员学习党中央最新政治理论、领悟重要精神、增强党性修养、摆正政治站位,使理论入脑入心并坚持常学常新。

为激发党员活力,支部学习可以灵活多样,同时也要在学习中落实“两个一切”的要求。一是今年要求持续学习的二十大精神,本部党支部以应知应会百题竞答的形式,在每次会议形式的主题党日上向党员持续输出10题,既有一定的趣味性,又能调动党员的积极性,还加深了记忆的持久性。二是从“一讲四送”材料中优选和党员工作、生

活相关的材料进行重点学习。三是结合业务部的双周主题学习、优质项目参观,本部党支部党员与业务部成员联学,遇到较好的活动则邀请本部群众参加,扩展支部学习的范围和内容。四是及时传达公司、局公司两级党组织书记报告、工作报告,深入学习主要讲话精神,用以指导本职岗位努力方向。五是通过支部定期学习平台,以学促用,同时提醒党员日常要自主屏蔽网络垃圾、负能量讯息,不发表不当言论,时刻以身作则,正思正言正行。

当前经济形势严峻,经营任务重,行业的壁垒已逐步弱化或破除,主业市场往往一个优质项目抢得头破血流。康养市场也同样竞争激烈,因直面客户个体,客户需求多样且不断改变提升,对我们的服务要求也不断更新迭代。发挥支部三会一课以及主题党日集中学习的作用,同步学习专业知识。在政治理论学习中融入项目专业学习,积极践行“一切工作到项目”,带领支部党员和群众学习优质同行,理论联系实际,开阔视野、借鉴比对、学深悟透、学以致用,同时鼓励每位党员积极进取、勤学善思、提升自身综合素质。

### 五、发挥党支部螺丝钉的锚固作用

螺丝钉的作用是哪需要拧哪里,它体积虽小,但却作用很大。螺丝钉精神很好地诠释了敬业精神,它是一种坚定不移、坚持不懈的信念,是一种不怕吃苦、不断进取的勇气,是一种以小见大、奋发有为的自信,是一种恪尽职守、追求完美的态度。

每个党支部在国家的党组织体系中就好比是颗螺丝钉,但是只有每颗小螺丝钉铆好了,稳固了,企业才能坚如磐石。如若每位党员兢兢业业、尽职尽责,拧好自己工作岗位这颗螺丝钉,每颗螺丝钉发挥好自己的执行力、行动力、学习力这“三力”的锚固作用,企业一定会基业长青、永续持久。

习近平总书记强调,基层是党的执政之基、力量之源。只有基层党组织坚强有力,党员发挥应有作用,党的根基才牢、才有战斗力。党支部虽是党的最小基层组织,但源浚者流长、根深者叶茂,作为基层党支部书记,我们应该在工作中充分发挥党支部在企业发展中的积极作用,加强对党员的教育、监督和服务,众志成城、同心同力,推动上航百年巨轮行稳致远。

(作者单位:中交医养公司)

# 深化“人力、工程、市场”三大体系改革 推动建筑国有企业高质量发展

余阳阳

人力资源体系、工程管理体系、市场经营体系是建筑国有企业的三大支柱体系,但当前诸多建筑国有企业面临着市场同质化竞争加剧,市场开拓能力、项目盈利水平、人才队伍建设与企业高质量发展要求不匹配等问题。对于要怎样克服这些问题,配备适当的资源,推动“人力、工程、市场”三大体系改革,是建筑业国有企业当前需要研究解决的课题。

## 一、普遍存在问题及原因分析

### (一)人力资源体系

1. 人才战略意识不强。传统建筑国有企业人力资源管理理念普遍存在相对落后的情况,人力资源发展规划前瞻性和科学性不足,缺乏全局观念和战略发展意识。人力资源发展规划前瞻性和科学性不足,对工程项目一线管理者在人员管理方面的指导和帮助不够,存在无法从全局上服务人力资源发展战略的情况。

2. 人员业务能力不足。根据智联招聘公布的《2023 大学生就业力调研报告》显示,应届生期望就业的行业中,建筑业出现了明显的下降趋势,建筑行业对于人才的吸引力在不断下降,导致建筑国有企业人才队伍整体能力相对偏弱,高端经营型人才、高端项目管理人才匮乏,人才素质能力尚无法满足当前工作需要,特别在创新工作、解决复杂疑难问题上存在业务能力不足的问题。

3. 激励作用发挥不足。现阶段的建筑国有企业激励机制建设,普遍存在激励手段单一的现象,以价值创造为导向的考核体系还不完善,指标设置不够科学,缺乏科学的岗位价值评估,缺

乏科学合理的人员评价体系,薪酬体系相对陈旧,职业发展通道相对单一,企业全员职业发展通道不够畅通,职业序列岗位评聘、晋升和转化机制不够明晰。

4. 统筹协调力度不够。建筑国有企业人才培养工作中存在“上下联通不畅、左右协同不强”的问题。各项人才培养各项措施无法有效下沉落地甚至部分工作存在形式主义,党管人才、工团推荐及育留人才的功能发挥有待提升。

### (二)生产体系

1. 体系制度建设监管不足。部分建筑国有企业对于体系制度建设重视程度不足,体系制度建设过程论证不严谨,缺少体系制度执行的监督考核机制,制度宣贯力度依然不足,有的制度不能满足企业经营决策的具体需要,企业经营管理活动很多属于制度外运行,难以做到制度管理中“事事有规矩、步步有准则”的要求。

2. 项目管理推进能力不足。对于成立初期的建筑国有企业,存在项目推进攻坚克难能力不足,支持及协调解决困难的能力欠缺的问题;外部派出机构层面,存在企业总部职能部门与派出机构管理权责不清等问题,“总部引领”作用不明显;工程项目层面,存在项目领导班子能动性和创造性不足等问题,存在分包单位管控能力不足,对分包单位的资源配置、现场进度、资金状况等掌握不足,管理手段疲软、管控不严等问题。

3. 成本预算管控能力不足。有些国有企业没有设立全面预算组织管理机构,成本预算管控体系制度需进一步完善,预算从编制、监督、分析到考核的完成质量不高;存在标后预算编制滞后、论证不充分、过程

动态调整不及时,标后预算缺乏时效性、适用性、精确性及指导性。

### (三)经营体系

1.市场开发具有盲目性。许多建筑企业缺乏战略发展规划,市场开发具有盲目性。没有根据自身企业基本情况确定主营业务与业务开发区域,开发策略,往往是看别人做什么,我也做什么。

2.市场开发缺少支撑。一些建筑施工企业,开发市场往往是高层单打独斗,依靠社会关系和个人实力获取市场信息,项目信息来源渠道贫乏,使得企业丧失许多市场机会;许多企业内部市场部门及派出机构缺乏协同高效的工作机制,且缺少高素质专业的经营队伍;同时,起步初期企业自主经营中标的项目有限,资质、业绩、信用等企业硬实力以及属地化经营工作提升缓慢。

3.市场开发忽视客户关系。部分建筑施工企业,对于项目前期开发比较重视,一旦项目中标后,忽视客户关系管理,企业在项目施工过程中无法及时与客户沟通,了解客户需求变化,造成项目工期延误,甚至无法及时回收工程款项。

4.缺乏市场宣传及品牌推广。一些建筑施工企业非常重视施工队伍建设,工程技术培育,总是认为专业技术强了,项目单子自然就多了。或多或少忽略了“酒香也怕巷子深”,市场宣传和品牌推广力度不够,仅靠老客户口碑称颂,企业影响度不能达到市场开发要求。

## 二、“人力、工程、市场”三大体系改革举措

### (一)人力体系方面

1.优化人才引进机制,控制总量提升质量。修订完善人才引进相关制度及引进人才测评、试用期考核体系,合理设置录用条件,规范录用程序,全面实施公开招聘、择优遴选,提升员工招聘与调配质量效率。拓展优质院校资源,组织校企合作交流会,就创新人才培养交流、协同创新与技术攻关等进行深入交流,充分利用校企双方优势资源,促进产教深度融合,全力培养更多符合企业发展需求的高素质技术人才,力争实现引进生源百花齐放。

2.改善人才成长机制,打破壁垒优化晋升。优化人才队伍结构,深化“揭榜挂帅”“赛马制”等新型组织模式,提升体系化能力和重点突破能力,打破论资排辈、隐形台阶、部门壁垒,畅通人才晋

升渠道。关注人才职业全周期发展,打通管理序列、专业技术序列、项目管理序列的晋升路径,形成纵向可贯通、横向可互通的多维度“H”型职业发展通道。

3.完善人才开发机制,升级服务加快培养。建立快速衔接供需的人才开发制度,推动企业发展方向与人才培养方向协同布局,开展“联合一体化”人才培养,完善急需紧缺人才长效育才机制,将员工培训、人才培养与开发作为员工队伍建设的重要内容,调查摸底,建档立库,合理规划和配置。充分发挥职称评审和岗位晋升“双指挥棒”作用,建立人才评价体系,持续完善企业全员胜任力评价,配套深化创新如“师徒带教”“每人一课”“专家讲堂”等具体举措提升人才综合素质。

### (二)生产体系方面

1.持续深化生产组织建设。在企业总部层面,持续强化企业总部职能部门建设,将工程管理部门建成生产管理“组织指挥中心、资源配置中心”,始终坚持把服务项目摆在首要位置,树牢全心全意服务项目、服务一线的意识,在上下沟通、内外协调、横向联系等方面提供有效支持。在基层项目层面,践行“人才培养专业化、岗位要求标准化、选拔任用科学化、队伍建设职业化”的项目班子队伍建设理念,选优配强赋权项目经理等关键岗位,推动生产经营一体化融合的同时,进一步加强项目自主管控力。

2.持续强化项目过程管控。完善项目前期策划流程,聚焦项目关键要素,突出“源头预防、风险可控、成本节流、开源创效”的策划效果,针对重点项目成立临时督导组,以“交叉互查”、“视频监控”等手段,提升项目整体管理水平。持续构建“筛选-入库-评价-退出”管理体系,推动分包一体化管理建设,推动实现协同闭环的分包管理要求。针对成本管控,要加强项目成本管理和标后预算管理,全面实施“标准化、信息化、数字化”三化管理,开展项目精细管控,上下联动,打好“组合拳”,固牢“聚宝盆”。

3.持续探索区域总部模式。全面探索并持续强化升级区域项目总部管理模式,有效控制工期和施工安全、成本、质量,最大程度减少因管理人员短缺带来的管理难度,同时强化区域项目总部定位及作用,强化区域项目总部队伍建设,统筹推动区域项目工作,实现“组织管控”“生产经营”“成本管控”三个一体化,以点带面,逐步由集约化向专业化、高效化管理转变升级。

### (三)经营体系方面

1. 完善架构,明确职责,扩充队伍。探索形成“1+N”(即一个本部中心,多个经营中心)的经营模式格局,将经营关口前移、推动经营管理扁平化,布局优质县域经济;持续深化“一级统筹、二级经营、项目深化”理念,加快实现总部职能部门服务职能转变,压实区域经营中心的主体责任;协同“人力体系改革”,搭建经营人才成长“加速器”,通过高校共建等措施,加速高端商务经营人才的培养,培养出一批懂技术、善交际的高端商务人才。

2. 转变理念,充分研究,扩大影响。围绕国家、区域与相关行业发展战略,及时转变市场经营理念,超前布局市场谋划,落实“市场开发是第一要务”的指导思想,进一步明确融入地方发展的经营导向,加快实现由“经营项目”到“经营市场”的思路转变。在地方大力宣传推广公司品牌形象和经营理念,深度融入地方发展,争取推动地方政府政策倾向性调整,真正做到经营市场。结合主责、主业、主战场优化市场经营策略,充分评估机会市场中的各类型项目,做好重点机会项目的竞争对

手摸排,实现项目全周期的紧密对接。

3. 丰富形式,创新模式,激励创效。推动“生产经营一体化”,从项目开发源头聚焦“以利润创造为核心、以现金流为主线”,打通项目全生命周期,提升市场、商务、技术、采购、分包、安全等全要素协同能力,促进全级次、全业务管理提升;建立领导班子直面市场,带头包保片区、包保项目的工作机制,明确包保责任,保障重点项目跟踪落地;完善项目部自主经营、赓续经营考核和奖励机制,鼓励成建制、规模级项目部对辐射范围内规模较小的项目生产经营全过程自主实施。

综上所述,持续深化“人力、工程、市场”三大体系改革,是与建筑国有企业地位作用相匹配、与国有经济布局结构相适应、与党和国家事业需要相契合的,“人力、工程、市场”三大体系改革相互关联、相互支撑、相互作用,体现了经济属性、政治属性、社会属性的有机统一,体现了使命导向、效率导向、结果导向的有效融合,体现了内在要求和外在需求的相互贯通,持续深化改革,推动建筑国有企业实现高质量发展。

(作者单位:福建交建公司)