

2024年
第108期

研究与参考

YANJIU YU CANKAO

中交上海航道局有限公司思想政治工作研究会 主办



江苏交建公司池州港乌沙港区公用码头工程（水域部分）项目所有钢引桥全部吊装完成，实现了池州港乌沙港区公用码头工程水域部分与陆域部分的连接贯通



红色引擎 >>

1/2
3

- 江苏交建公司池州码头项目党支部赴安庆枞阳海事处开展党建共建活动。
- 江苏交建公司开展“中交蓝·党旗红·高质量发展我先行”主题党日活动
- 江苏交建公司开展党史学习教育知识竞赛



工程建设 >>

4/5
7/6

- 江苏交建公司巩义市生态水系项目围绕“以水为脉，城水相融，打造生态和谐宜居巩义”的目标，通过河道综合整治及景观打造，建设沿河经济文化景观带，打造生态绿廊
- 江苏交建公司开封市古城区河湖水系水生态治理是开封市有史以来动作最大、工程最为密集的河湖水系治理行动，是践行黄河流域生态保护和高质量发展的重要举措，也是实施“四水同治”的重要项目之一
- 江苏交建公司池州码头项目使用智慧工地系统实时观察现场施工实况
- 京杭运河宿迁段项目青年深入施工一线对设备进行安全检查，为项目推进保驾护航



深化党纪学习教育 赋能高质量发展

“加强纪律性,革命无不胜”,我们党是靠革命理想和铁的纪律组织起来的马克思主义政党,纪律严明是党的光荣传统和独特优势,是立党兴党的强大武器。今年是新中国成立75周年,是实现“十四五”规划目标任务的关键一年。在全党开展党纪学习教育,是以习近平同志为核心的党中央作出的重大决策,是今年党建工作的一项重要任务。我们要坚决贯彻落实习近平总书记关于开展党纪学习教育的重要讲话精神,持续推动党纪学习教育走深走实,确保党中央决策部署在全局一贯到底、落实落地。

要深刻认识开展党纪学习教育的重大意义。面对新征程新形势新任务,国资央企改革发展仍存在深层次的结构性、机制性问题,仍有不少硬骨头要啃。而肩负的任务越艰巨,就越要加强纪律。因此,开展党纪学习教育、全面加强党的纪律建设是国资央企高质量发展的迫切需要。我们要以开展党纪学习教育为契机,坚决贯彻落实党中央关于国有企业改革发展的重大战略部署,巩固提升落实习近平总书记关于国有企业改革发展的重要论述,攥指成拳、合力致远,为加快建设世界一流企业贡献力量。

要厘清开展党纪学习教育的重点目标任务。《中共中央办公厅关于在全党开展党纪学习教育的通知》明确要求,党员特别是党员领导干部要认真学习《条例》,做到学纪、知纪、明纪、守纪,搞清楚党的纪律规矩是什么,弄明白能干什么、不能干什么,把遵规守纪刻印在心,内化为日用而不觉的言行准则。我们要强化遵守纪律的思想和行动自觉,原原本本研读领悟重点内容,深刻知晓熟悉党的纪律,在以案促改的警醒警示中检身修己,不断提高担当力、执行力,做到行有依归、行必有果。

要转化党纪学习教育成效为高质量发展实绩实效。强调纪律,是为了统一思想、统一目标、统一行动。我们要牢记国有企业讲政治是第一要求、办好企业是最大的政治,聚焦如何进一步提升产业发展力、市场适应力、成本控制力锻强“六大硬核优势”,围绕推动高质量发展、科技创新、发展新质生产力、打造“六大硬核优势”等重点任务担当作为,不断提高核心竞争力、增强核心功能,实现学习教育和日常工作互促共进、相得益彰,将党纪学习教育实际成效转化为深化企业高质量发展提升的实绩实效。

知之非艰,行之惟艰。我们要增强定力、坚定信念,通过开展此次党纪学习教育,让严的标准立起来、严的氛围浓起来,在改革发展复杂形势前团结一心、释放强大合力,共同推动企业高质量发展行稳致远。

研 究 与 参 考

(内部资料)

内部资料性出版物准印证

K0930号

第 108 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 06 月

党建研究

- 基层党支部视域下坚持理论武装与党史学习教育相结合长效路径辨析 卢 洁(04)
- 提升船舶党建规范化、精细化、体系化水平研究 陶瑞强(08)
- 国资央企高质量党建引领保障高质量发展研究
- 建筑施工项目“党建+一线施工管理”模式探索与实践 杨照东(10)
- 项目支部参与决策应重点把握的几个问题 张晓东(14)
- 坚持一切工作到支部把基层党支部建设成为坚强战斗堡垒 王小雨(16)
- 提升基层党建规范化、精细化、体系化水平研究 王远心(19)

廉政监督

- 关于推动强化项目监督工作高质量开展的探索与实践 严超泽 王玉枝(22)

人才建设

- 浅析新形势下国有企业加强年轻干部队伍建设的思考 孙连涛(25)
- 关于现代新交建加强干部队伍建设的思考 吕 乐(27)
- 海外职工思想引导、心理开导、情感疏导研究 王 瑞(31)

宣传文化

以党的创新理论凝心铸魂与时代和实践发展携手同行

- 上海航道物流有限公司企业文化建设经验浅析..... 李 岩(34)
- 健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制研究 周剑锋(37)
- 浅谈项目党支部如何正确处置突发性舆情 蔡 航(39)

群团工作

- 发挥职工会员监督作用 精心管好用好工会经费 张小培(42)
- 浅谈数字化工会在船舶类施工企业的应用 刘 洋(44)
- 关于企业职工保险保障计划的研究 黄 璞(46)
- 新时代国有企业共青团助力青年成长发展的探索与思考 权 乐(48)
- 新时代背景下国企团组织服务青年员工成长成才的思考 龚一珉(52)
- 加强基层项目团组织建设研究 王凯琰(54)

管理实践

- 财务管理对企业的影响研究 何星明(56)
- 加强“党建+安全”工作体系建设和作用发挥研究 金 敏(58)
- 加强“党建+安全”工作体系建设和作用发挥研究 赵海峰(61)

基层党支部视域下坚持理论武装与党史学习教育相结合长效路径辨析

■ 卢 洁

一、引言

“历史就是历史,历史不能任意选择,一个民族的历史是一个民族安身立命的基础”。习近平总书记曾在多个场合强调学习国史、党史的极端重要性,例如在党的二十大报告中,结合新时代党的创新理论武装阶段式进步细化的过程特性,指出要“坚持理论武装同常态化长效化开展党史学习教育相结合,引导党员、干部不断学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行,传承红色基因,赓续红色血脉”,通过提出“必修课”“思想理论建设的重要组成部分”“思想理论战线的重要力量”等概念,从生成论的角度鲜明指出开展新时代党史学习教育并非历史偶然,而是基于我国生存发展境遇之“世情-国情-党情”科学研判的历史必然,是对马克思主义中国化的最新研判。

当前,在面对新形势下两个大局的激进嬗变过程时,如何平衡谋划中华民族伟大复兴战略全局与世界百年未有之大变局,如何妥善处理和世界关系、打击国内敌对势力,如何科学反击历史虚无主义及破坏性言论等的隐形渗透成为亟需解决的重大问题。历史天然具有以史鉴今、资政育人的作用,想要把准各阶段社会发展方向、认清发展态势、统筹实现中华民族伟大复兴,就必然需要依靠党史学习教育及创新理论武装教育引导所有可团结力量牢固树立大历史观,坚决拥护中国共产党领导,及时纠偏对重大历史问题的模糊认识与片面理解,更好强化运用新时代马克思主义中国化成果。有鉴于此,从历史视域、时代视角和逻辑向度来看,坚持理论武装同常态化长效化开展党史学习教育有

其重大现实意义及战略意义。

从国有企业角度简化来看党史学习教育的主要内容,总体可概括为四个维度:(1)理论维度,主要目的为通过党史学习不断增强新时代创新理论武装能力水平;(2)思想维度,主要目的为科学把握大历史观概念,运用历史发展规律在国资央企事业上努力建功;(3)党建维度,主要目的为肃清党内流毒,健全以自我革命为轴心推动企业改革发展的良性循环与有效机制;(4)精神维度,主要目的为通过特定的意识形态标识更好弘扬伟大建党精神、涵养时代精神,激励职工群众团结奋斗,赢得更大胜利。但从目前大部分国有企业一线职工的学习实际情况来看,大多数一线职工的思维逻辑与理解能力可能并不与纯理论悦纳效果相匹配,要建立这四个维度,前提是借以一线职工喜闻乐见的解读模式来更好宣贯理论内容,并在具体生产过程中加以实践外化。因此,在基层党支部视域下加紧探索并构建适配的融合学习长效路径已成为必需且亟需解决的现实问题。由此,本文拟从本单位当前基层党支部实际情况总结辨析国有企业普适性需求,并结合基层党建日常工作布置延展建立长效机制。

二、建筑企业基层一线理论学习现状浅析

1. 典型案例分析

作为以港航疏浚为核心主业,围绕“涉水”成长主业、“大基建”成长主业、种子业务建立“四层业务链”且正处于改革转型期的传统疏浚企业,上航局基层党建工作仍以船舶党建、项目党建、海外党建为特色优势。鉴于海外党建“五不公开”原则,以下案例分析仅聚焦于船舶党建及项目党建案例。

(1)船舶党建:上航局中港疏浚公司“新海虎8”轮

“新海虎8”轮为局内新一代主力疏浚耙吸船,主要承担国家工信部立项“耙吸挖泥船智能疏浚系统”课题研究,船舶党支部始终聚力现场研发及调试,开展一系列设备改造、技术革新,最终形成一套数字化、产业化、智能化的船舶疏浚系统。当前,该船为本智能系统试用的第一艘母船。对于“新海虎8”轮而言,除执行传统疏浚作业任务之外,科技创新已提级为当前另一项重大任务,在此两大项重点任务执行过程中,船舶党支部始终将传达学习习近平总书记关于科技创新的重要论述作为日常政治理论学习任务主抓,不断提高支部内全体党员政治站位,确保以更强理论武装引领保障重大任务执行水平。总体而言,当前船舶党支部集体研学的主要形式仍旧以传统的联学联建、“三会一课”、主题党日为主,同步探索开设船舶“业务讲堂”,鼓励党员带动团员青年及产业工人共同研讨技术难点、生产突击、应急保障等应用性子课题。可以说,通过船舶自有的“政治理论+业务理论”同学习双促进的学习模式,船舶团队凝聚力不断增强,任务执行效率不断提高,基本能够顺利完成阶段性预设目标,也从项目产值、利润等数据方面印证了理论武装的引领性、必须性、重要性。

(2)项目党建:上航局上海交建公司苏州项目总部

苏州项目总部积极践行“美丽中国”战略,以抢抓长三角片区水环境治理与生态环境保护等业务市场机遇及项目落地建设为工作重点,项目当前主要建设成果为连接沪苏两地的“元荡慢行桥”、苏州美丽乡村群、嘉善西塘及无锡蠡湖水环境提升等,是目前局内做实“涉水”成长主业的典型代表之一。此类成长主业的发展特性决定了项目总部必须具备较高的团队凝聚力、创新力、开拓力,最终实现以理论促精神凝聚、以精神凝聚促团队建设、以团队建设促项目落地,而实现此目标的前提则是项目职工应具有相匹配的政治站位及理论水平。为此,项目党支部探索了“党建+学习”模式,以开展学

习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育为抓手,加强对习近平新时代中国特色社会主义思想理论体系的立体化学习,融合形势教育及爱国主义教育,锻强了项目党员及产业工人的政治意识、学习意识与实践意识,最终将理论学习外化于项目生产实践,取得了“以项目保市场”的较好成绩。总体而言,当前项目党支部集体研学的主要形式也同样以与友邻单位联学共建、实地研学、专题诵学等传统形式为主,学习效果也在项目建设及市场维护实效中较有体现。

2. 基层党支部学习模式的辩证思考

在绝大多数范围内,基层党支部普遍采取基础的“三会一课”、主题党日、实地研学等传统形式组织一线党员进行集中学习,从实施角度来说,这些传统教育方式具备合乎规定、成熟、易采取、较便捷的优良特点。比如说,船舶党支部缺乏一定岸基资源支持从而难以组织实地研学,但在有限活动范围内,可以最大限度调动船上资源如教育书籍、网络电视、身边榜样领学等开展基础性的“三会一课”、主题党日活动,这些成熟的传统研学形式并不会占用过多的生产时间,同时又可以在一定时效内取得明显的输出结果,还能完善基本台账以备各类考核——对于船舶党支部而言,这些学习形式迅捷且能实现“多单合一”。又比如,项目党支部有较为充分的实地教育资源便于调动,因此可以通过更为丰富的形式完成党员教育任务,例如苏州项目总部可以组织党员前往嘉兴南湖游学、赴复兴岛白庐或疏浚展示馆等自有红色资源实地研学,又可以通过公司总部获得更为丰厚的教育资金支持以探索更多教学形式。

但无法否认的是,这些成熟的教学形式难免落入程式化窠臼,最终演变成一线党员的“任务式学习”“集训式学习”“填鸭式学习”。比如在开展“三会一课”时,领学人以“赶鸭子上架”的状态匆匆读完被分派的领学内容,而其余党员沉默不语,非到交流环节点名不发言,且发言多呈以空洞化、套路式形式;在开展实地研学时,拉着横幅拍合照成为“打卡任务”,观看了什么、学到了什么、有什么体会

都不如支部提供的一篇信息稿、一份签到表;观看教育片时,电视背景墙、桌上党旗与司旗、一段简要的宣传总结,远远重要于纪录片教育。去年主题教育期间,部分党员对于“应知应会”一问三不知,复盘本单位本支部的学习内容时搭不上话,问起本人有何感悟时套用官方回复或统一说辞。可以说,这些学习疲态普遍存在于各大国企的基层党支部中,并非一局一院一集团之特性。

我们应当认识到,党的创新理论与国史、党史一脉相承。之所以百年来中国共产党能够团结带领全国人民不断夺取中国革命、建设、改革事业的一个个伟大胜利,正是因为中国共产党的领袖群体深谙理论武装的紧迫性和思想建党的的重要性,基于推进马克思主义基本原理同中国具体实际相结合、同中华优秀传统文化相结合的过程,不断推进理论创新,不断强化党的创新理论武装。党的二十大报告指出,要“坚持不懈用新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂”“用党的创新理论武装全党是党的思想建设的根本任务”。而基层党支部作为宣贯新思想的“最后一公里”,承担了引导教育一线党员的历史重任,而能否在基层发挥新思想的指导作用及实践威力切实关乎党长足稳定的发展根基。

唯有理论彻底才会行动自觉。当辨析基层党支部的理论学习优劣势时,我们更应该回应支部应取得如何学习效果、取得怎样的学习效果此类关切——坚持理论武装与党史学习教育长效结合,最终走向必然是要求普通党员能够树牢大历史观,善于从时代观角度看待百余年中国共产党的发展历程及伟大成就,立足承继践行伟大建党精神和民族精神,在面对新发展态势时迸发更加有为的责任感、使命感,更加积极投身于一线生产建设,在平凡岗位上作出不平凡的贡献。基于以上现状及学习主旨,我们必然要以进一步的紧迫感思考基层党支部的理论学习应当如何为继、形式如何多元、如何因材施教。

三、探索党史与新思想融合教育长效路径的三重向度

新时代十年以来,党把理论武装从工作任务和

要求层面进一步上升到制度建设和创新推进层面,更加要求各级党组织在机制健全、理论探索和实践创新、工作推进中建立多向互动的良好关系。“党的创新理论”,强调了党的理论成果不断推陈出新、动态性发展创新的理论品质,也包含了深入持久学、及时跟进学的现实要求。基层党支部是一线党员加强理论武装的主阵地。在世情、国情、党情发生深刻变化的当下,引导党员读党史、强理论,对于加强“三个自觉”具有重要意义。结合基层功能及学习组织形态,可以试图从下列三种向度思考如何更好将理论武装与党史学习教育常态化长效化有机结合。

1. 价值向度:平衡三类关系

统一思想共识、激发干事热情是基层党支部强化理论学习的根本目的,并非完全通过理论知识的“填鸭式学习”,而是要从历史与现实出发,充分调动一切可调动的红色资源文化、丰富集中研学方式,努力建立起教育引导一线党员提振精气神、促进生产的良性循环。可以说,一个基层党支部必然要实现将周边一线职工从单一的完成生产任务目标中抽离出来,进而通过培育大历史观、厚植党的创新理论等方式进一步团结群众力量的重要作用,因此对于基层党支部而言,坚持理论武装与党史学习教育相结合有其必须性和长久性,“相结合”一词并不是指代割裂学习内容,而是要求党员协同职工群众开展学习时能够保持时序一致,努力实现效果一致,最终实现不同群体的行动一致。有鉴于此,基层党支部在坚持理论学习与党史学习教育相结合时应当更加注重平衡好单一化与多元化、知识性与价值性、学理化与大众化之间的关系:强调单一化向多元化转变,是指应当通过支部活动或日常生产活动,把一线党员群众对于纯学理论的单一思维转变为多角度运用理论武装的系统性思维;强调知识性与价值性统一,是指要在清楚了解国史、党史的基础上进一步把握理论武装不断实践、不断发展的特性,教育引导一线党员群众在生产生活中更加精准把握和积极践行党的新思想新论断新政策;强调平衡学理化与大众化,是

指不能简单将理论武装政治化任务化,片面通过纯诵读、纯参观等行为对党员及职工群众进行灌输式教育,而应当善用通俗言语通俗形式面向一线员工进行宣教。这样而言,党史才会成为鲜活的历史,理论武装才能成为武器。

2. 逻辑向度:丰富分众化学习形式

鉴于基层党支部承担的生产经营任务及组织定位,并不要求其开发高大上的学习方式、途径,而是要结合支部实际,既要有主题式学习,也要有嵌入式、渗透式学习。项目、船舶党支部,既可以有专题政治学习,也要开发结合政治理论的业务学习,例如围绕党的建设、技术创新、生态保护等主题设立“理论+业务”专题学习。基层支委会可以先学一步,但也要更多与支部内普通党员一起参加学习,形式、方式、方法要灵活多样、简便可行,融媒体、宣传墙等均可以开发为支部理论学习阵地。同时,基层党支部要强化落实主体责任和任务,坚决把理论学习贯穿于党员群众的日常生活全过程,合理有度把握普通党员、党外人士、产业工人等不同队伍特点,加强大众化、分众化、精准化理论宣传,丰富各类宣传形式的多样性、生动性、渗透性,积极发动除党员之外的优秀青年、产业工人加入学习教育活动之中。例如党员带头发挥示范作用,用自己的学习行动、学习效果影响带动身边职工;入党积极分子要先学一步、学深一步,积极向党组织靠拢,以少数带动身边“极大多数”;对于党外人士,在教育内容上应当突出把理论教育与路线方针政策教育紧密结合起来,通过政策法规引导其学理论、讲理论、悟理论;对于产业工人,要结合不同知识水平人群特点,用简便易懂的方式如榜样示例、故事讲述等宣传先进典型;对于团员青年,要聚焦青年报国主题,涵养其知党爱党的品行秉性。

3. 实践向度:推进理论外化

实践理论武装既要发挥传播者的积极作用,也要发挥接受者的主动作用,最终实现党的理论要求与职工群众的理论需求、生产生活需求相对接。因此,要特别注重理论与实践相结合,通过结合、转化等一系列演变,帮助党员和职工群众在学习理

论和实践理论的双重过程中,切切实实地提高自己的思想认识和思想觉悟,从而在理论与实践统一中坚定理论指引、强化实际行动,也就是前文提到的理论武装不是一种简简单单的理论学习教育过程,而是“武装起来”“武器思想”,变成思想武器和解决思想实际问题的武器,在实践中加以运用,更好地由理论来指导、来解决问题。例如,上航局华南市政公司在主题教育期间积极开展“学习身边榜样”“立足岗位作贡献”活动,一线党员带动青年和产业工人投身于项目建设之中,最终重点工程建设获当地政府高度肯定,外部媒体也进行了集中报导;福建交建公司结合建司周年活动,发起“学习身边榜样”故事征集,推选了一批对民生工程建设有积极贡献、对企业发展有积极反馈的产业工人代表作为凝聚鼓舞公司全体党员干部职工干事创业的精神风向标。例如,自2023年主题教育开展以来,上航局通过加强理论武装进一步激发职工群众大干热潮,各级党组织广泛开展劳动竞赛、技能比武系列活动,期间累计选树榜样70位、设立党员示范岗100个、成立党员突击队80支和青年突击队77支。以上种种均是理论外化于实践的生动证明,也正说明基层党支部及党员群众个人发挥了个体在这一党的创新理论宣传传播中的主体作用,通过推进实践养成进一步提升个体的思想理论修养及理论作为武器、装备的应用能力。

四、结语

坚持理论武装与党史学习教育相结合是一项长期工作,而基层党支部作为党的基层组织在落实这项长期工作过程中起着不可替代的作用。可以说,没有基层组织的实践支撑,上层决策部署必然无法在一线落地,而要实现实践支撑就要求基层组织能够寻求到适配一线特点的理论学习形式。目前,本文仅粗浅总结了上航局基层党支部的学习现状并试图提出更优的基层学习与实践转化方式,而放眼更广范围内各板块各行业国有企业的基层组织情况,还有待于进一步探索更具普适性的行为范式。

(作者单位:公司总部)

提升船舶党建规范化、精细化、体系化水平研究

■ 陶瑞强

在“一带一路”的指导下,大国贸易崛起之际,国企红船是航运市场主导力量。船舶党支部是流动国土上传达、落实国家政策的有效组织队伍。但船舶自动化、智能化程度逐渐提升,船舶配员逐步减少,其中党员数量更少。党建工作和生产经营融合过程中,船舶党建工作、流程、标准呈现出弱化,规范不足。船舶党建规范化、精细化、体系化建设是摆在面前的一道难题。下面我们就以国际航运船舶为例,介绍船舶党建规范化、精细化、体系化研究情况。

一、船舶党建的主要特点

船舶党建基础在船舶,难点在船舶,活力在船舶。国企船舶坚持“支部建在船上”并配置专职政委,为党建工作开展奠定了基石。船舶党员人数较少,船舶党员干部比例大,船舶党员流失比大。船舶党建以政委为主,在船既要做好引领也要做服务,两头均要兼顾,两面都要强,还有船舶政委兼职管事岗位,工作量较为饱和。

船舶党建工作创新滞后,和陆岸单位相比,船舶既要承担繁重的生产运行还要时刻面对诸多挑战,船舶党建活动时间安排严重受限,活动内容上因其封闭和流动较为单一。

党建理论学习深度不足。船舶受气象、海浪影响,大部分时间均在摇摆,船员时刻面对海上不确定风险,思想不能高度集中,“沉浸式”学习有一定难度。

二、影响船舶党建规范化、精细化、体系化水平提升主要因素

1. 人员因素

首先船舶生活较为艰苦,海上风险较大。其次

在船舶工作必须通过国家海事局相关考试并持有海事局签发的有效证书。三是该行业人员也会流失,特别是航次合同人员,对企业、船舶归属感较差,对党建活动和党建管理积极性不足。四是部分党建人员对船舶业务不熟悉,开展活动和生产经营融合度不够高。

2. 环境因素

船舶工作空间相对较为封闭,生活比较单调,可利用资源比较有限,党建活动比较单一。船舶时刻遭受来自大海上不确定性危险,党建活动计划时间随时会有变更。船员三班作业党建活动参加人员也存在不确定性。

3. 管理因素

船舶负责执行公司决策,按规章制度落实生产经营活动的一线部门。首先船舶工作既要遵守海事相关规定,还要随时做好迎接海事、海警等检查,处于被检查,被审核部门,更多时间精力倾向业务。其次因船舶流动性,船舶还要时刻掌握各个港口的规章制度,船员管理条例、设备管理规定、SOLAS 条约、MARPOL 公约等多而复杂的条款,更多时间精力偏向船舶事务性工作。再次船员每天8个小时值班后,还要参与船舶演练、设备日常维护等,平均每天工作时间达10个小时以上,加上船舶的移动无形中消耗一部分体力,比较直观的问题有时候来不及处理,那么对党建知识学习更是不够深入。

三、船舶党建工作存在的不足

1. 组织保障不够坚实

船舶党建有其特殊性,党支部成员较少,往往

很多船舶党小组均是5人以下,甚至个别船舶党员只有1-2人。党建人员学历参差不齐,理论学习深度不足,组织集中学习时间较少,导致党员政治水平不高,理论根底不深,洞察力和敏锐性较差,考虑问题高度不够,运用理论解决实际问题能力不强。

2. 阵地建设不足

船舶是流动的国土,停靠不同国家港口,接触形形色色人员,特别接触一些不良信息和有害思潮的传播,对船舶党建冲击较大。加上部分国家、地区对党建的抵制。党建文化阵地建设形式受限,更显阵地建设不足。

3. 运行机制不够完善

船舶党建中更多倾向现场管理和体系管理。根据党建指示和海员通常做法落实相应工作,对“三重一大”会议议事范围界定不够清晰,议事程序,最后形成决议环节不够规范,会议记录有时略有简化。船舶党建制度落实“形式化”,党员参与党内事务,党务公开制度执行不到位。

4. 党建活动不够丰富

船舶流动性强,靠泊时间短且业务繁忙,不利于党建工作开展。党建活动基本是单船内部开展。组织人员往往依靠支部书记一人策划,一人布置,力量单薄,思路受限。党建创新零碎而不系统,只抓“点”的元素,在“线”的延伸和“面”的拓展上做得不够,整体效果发挥不足。有些船员对船舶党建活动认可度不高、参与率不高。船舶党建覆盖面和影响力不够大。

5. 船舶党建本领不高

航运较为艰苦,风险较大,从事海上工作人员学历相对偏低,受环境影响,管理思路容易固化,活动内容和形式比较单一。船舶党建人员主要是业务船员或船舶骨干转岗或兼职,遇到具体工作时往往重业务轻党建。因业务是看得见摸得着的,党建工作对生产影响是循序渐进,潜移默化的,实际工作更是偏向业务。

四、船舶党建工作规范化、精细化、体系化提升改进建议

随着信息化技术在船舶应用,船舶“大数据”

资源整合优化,党组织开展“项目党建规范落实年”和“两个一切”(一切工作到项目,一切工作到支部)等活动,对船舶党建工作提供了新的导向和要求。

1. 健全建强组织保障

因船舶党建工作的特殊性,党建队伍必定要选配一支政治坚定、业务精湛、来自一线,了解一线,愿做一线工作,愿为一线服务,愿做一线船员“倾听者”,愿做一线船员“纾困人”的优秀党员。要因岗选才、育才、用才。以“人才引擎”驱动党建人才快速成长。全面落实政委与技术骨干“双向进入、交叉任职”的培养体系,注重从船舶一线遴选出一批实践经验丰富、政治素质过硬、原则性强、懂运营、善管理的业务骨干,把具备潜力的“好苗子”重点历练培养。

2. 用活阵地建设

船舶党建工作零散、琐碎、情况复杂、变化多端。面对的是封闭、单调、枯燥的海上生活。有问题的地方、有需要的地方都是基层阵地。驾驶台、机舱、甲板、餐厅等都是看得见,摸得着的解决问题的地方。基层活动阵地是贯穿在生产运营、船员生活,全船24小时内的工作。以船舶为载体,以效益为目标,突出党建工作效果,提升党建活动质量,吸引更多人参与党建工作。用理论指导实践工作,让船员看到、听到、感受到党建工作效果。这样既可以提升党在基层群众中的威信又可以增加党建工作动力,形成良性循环。

3. 优化基层运行机制

船舶党建工作要紧紧围绕“中心任务”开展,要贴近生活生产,服务生产经营,融入改革发展中,要不断细化、完善工作思路和改革措施。党建任务要明确时间表、路线图、任务书,主动思考、抢抓机遇、提前谋划、共同推动,将党建精神、目标、部署,逐步推进落实。以《船舶基层党支部手册》为指导,通过“第一议题”“三会一课”“三重一大”落实“党建+”活动。利用党建阵地,落实党建+安全、党建+施工、党建+设备、党建+人才等具体工作中。

(下转第13页)

国资央企高质量党建引领保障高质量发展研究

——建筑施工项目“党建+一线施工管理”模式探索与实践

■ 杨照东

引言

进入新时期以来,加快发展新质生产力、推动高质量发展进而把我国全面建设成为社会主义现代化强国已然成为当今时代发展的主题,这是现阶段党领导人民进行新的伟大斗争的中心任务,是我国经济社会由高速发展阶段逐步向高质量发展阶段过渡的总体目标。企业是社会主义现代化国家建设的主体,其中国有企业特别是中央企业在很多关键行业和重点领域都发挥着十分重要的作用,它是关系国家安全和国民经济命脉的可靠力量,是党执政兴国、带领人民实现社会主义现代化的中流砥柱。新时代新征程,坚持党对国有企业的全面领导,发挥国有企业党建工作独特优势,以高质量党建引领保障企业高质量发展,是国有企业在新的历史时期中发展壮大的应有之义。这就要求必须一以贯之地坚持把党建工作与改革发展、与企业生产经营等各项工作深度有效地结合起来,集中力量把企业成长从“量”的积累引向发生“质”的变化,取得发展新质生产力的独特发展优势,进而实现高质量的发展。

一、坚持加强党的建设在国资央企建筑施工项目建设中的引领保障作用,是新时期下推动高质量发展的必然要求

一是国资央企高质量党建的根本要求。实现高质量发展、建设社会主义现代化强国,需要坚实的物质经济基础,国有企业作为高质量发展的核心经济主体,实现国有资产的保值增值是其根本目标。国有企业要实现这一目标,就需要把它特有的长处发挥出来,转化为企业的发展优势。而国有企

业的“根”和“魂”是坚持党的领导、加强党的建设,其独特优势便在于坚持党的领导、加强党的建设、不断提高党建工作质量。也就是说,要更好地发挥国有企业对国民经济的支撑促进作用,必须加强国有企业党的建设。换言之,衡量其党建工作质量高低的根本体现就是是否把其独特优势转化为企业发展优势,即国有企业党建工作是否起到引领保障企业高质量发展的作用。

二是国资央企改革发展的必然要求。在中央全面深化改革会议上习近平总书记强调,要坚持党的全面领导,加快建设一批世界一流企业,实现更大发展、发挥更大作用。国有企业兼具政治属性和经济属性,在承担实现国有资产保值增值的重大责任的同时,必须担负起完成党执政兴国、实现中华民族伟大复兴的伟大历史使命。从其政治属性上看,国有企业肩负着贯彻国家基本方针政策,维护国家安全和国民经济命脉,确保人民实现美好生活需求的重大政治责任,很多基础设施和公共服务建设投资大、收益薄,也有很多基础性的研发风险大、周期长,都是国有企业来承担的,这就意味着国有企业必须坚持党的领导,加强党的建设。从其经济属性上看,其产权属于全民所有,承担着完成盈利目标、实现国有资产保值增值的经济责任,这决定了它必须提高核心竞争力。这就意味着要持续深化国企改革,而其起决定性作用的独特优势在于坚持党的领导、加强党的建设。唯有如此,才能始终保持“国企为民”的价值追求和人民属性,才能更好地把国家利益、企业利益、群众利益统一起来,才能突出国企改革对于加快发展新质生产力、推动高质

量发展的作用,从而更好发挥国企作用。

因此,国有企业必须秉持“围绕发展抓党建、抓好党建促发展”的原则,通过党建工作,把党的政治、理论、制度、组织、群众等各方面的优势发展成为对企业发展各个环节的推动作用,使之真正转化为企业的发展优势。从本质上来讲,也就是推动党的建设全面深入的与企业发展深度融合,这也正是高质量党建引领保障高质量发展的底层逻辑和必由之路。

二、建筑施工项目“党建+一线施工管理”模式探索实践

要实现国有企业党建与企业发展的全面深度融合,要明确这个融合不是部分的、浅薄的,是全面的、深度的。全面融合体现在全过程、全方位的融合,即党建工作在企业生产经营管理的各个领域、各个环节发挥作用;深度融合体现在这种融合不是表面的、形式上的融合,而是有机的、精准的,能够真正解决问题、务实管用的融合。

为极大限度地实现党建引领下的一线施工项目降本提质增效,切实通过党建工作提高企业经济效益,扭转责任传导与责任落实的“上热中温下冷”现象、破解党建与业务“两张皮”问题,中交上航局党委从“一切工作到项目 一切工作到支部”这一贯彻落实党的二十大精神作出的重要举措出发,组建成立中交上航局振华重工长兴智能港口装备产业项目党支部,立足项目实际,紧紧围绕抓党建促发展,抓基层夯基础,持续提升项目党建工作质量,探索实施“党建+一线施工管理”高质量党建引领保障高质量发展党建工作模式,深入推进“党建+安全、党建+成本、党建+人才、党建+团建”四项机制,有效实现安全生产、提质增效、人才培养和团队建设的提档升级,助推党建和生产经营工作深度融合、互动互促,打通党建融入生产经营工作的“最后一公里”,为推动实现高质量发展作出应有贡献。

1. 聚焦“党建+安全”机制建设,夯实企业高质量发展基石

按照《安全生产法》相关要求,严格落实安全生

产党的领导和“三管三必须”工作原则,强化项目党组织主体责任落实,深化“党建+安全”工作机制建设,筑牢安全生产防线。抓学习,提升能力促实效。坚持把党中央、国务院、国资委关于安全生产工作的重要精神贯穿项目党群组织的组织生活之中,定期开展安全事故警示教育,结合安全生产工作内容深化落实“第一议题”制度;联系区域化党建单位(长兴岛壹街区社区党建联建单位,中远海运、中船重工、沪东中华、振华重工长兴党组织)、地方安质监站及业主振华重工总部安监部开展联学联动;加大安全生产宣传力度,开展安全管理优秀典型选树,加强“党建+安全”工作成果展示,定期总结活动经验成果和特色亮点,及时宣传报道好的经验做法,打造项目管理“党建+安全”特色品牌;围绕项目安全生产重难点工作发挥统筹作用,树立党员学文件、谈安全、讲案例示范样板,项目党支部书记带头提升安全管理专业能力、组织讲授“安全生产公开课”,利用“裂变效应”通过“关键少数”带动“绝大多数”,引导全体干部职工强化责任担当和争先意识,为安全生产注入红色动能。践承诺,党员亮牌显担当。立足工作实际,开展“三亮”示范行动,在项目重点区域、关键节点中“亮身份、晒承诺、强责任”;通过监督检查等手段紧盯工作作风,推动建设安全生产实干作风;在日常、重要节假日和恶劣天气前后由项目党政领导带头深入生产现场坚守岗位、开展巡检;开展“青安岗”创建工作,发挥“青年突击队”作用,引领青年职工“走在前、干在先”融入安全生产工作;划分党员包保责任区,设置党员示范岗,党员牵头落实双重预防管控工作机制;支部参考安全生产工作情况开展党内“评优评先”、干部提拔培养工作;推动党员干部在项目危大工程施工、重大安全风险防范化解、突发事件应对、抢险救灾等任务中增强宗旨意识、带头发挥先锋模范作用,做到重要岗位有党员领头、重点部位有党员监督、重要环节有党员负责、关键时刻有党员保障。守底线,筑牢安全生产屏障。把安全生产融入党的政治建设、作风建设和纪律建设中,打通安全生产“最后一公里”。严格执行党支部“议事决策”的

政治功能,把安全生产纳入党支部议事日程和报告工作的内容,及时组织研究解决安全生产重大问题,将涉及安全生产决策内容纳入项目“三重一大”事项进行决策;发挥“批评与自我批评”的优良作风,引导党员联系思想实际,结合安全生产工作对照检查,进一步压紧压实安全生产责任;将安全教育纳入谈心谈话的规定内容,组织开展多种形式的安全群文活动,及时了解职工所思,做好关爱关怀,营造和谐稳定的安全生产环境;织密监督网络,项目书记参与安全监管工作流程,发挥纪检“监督再监督”以及工会“群众监督参与”作用,筑牢安全生产防线。

2. 聚焦“党建+成本”机制建设,优化企业高质量发展效能

围绕“项目一线全面夯实‘成本中心’”的工作方针,树立“早完工一天,就是多创造效益”理念,围绕“一利五率”加强项目精细化管理,以“党建+成本”助推企业高质量发展。围绕国有企业改革基本要求,将党的领导作为成本管控的重要环节,在党支部参与决策事项清单中纳入成本管控相关事项,发挥项目党支部会议及项目经理办公会“三重一大”决策机制在成本管控中的重要作用;构建“产值分析-成本校核-偏差处置-全面预算”的成本管控和纠偏机制,党支部牵头开展成本全流程管控,结合成本管控产值计划优化工序穿插倒排施工进度节点,做到党建引领项目全面预算范围内的成本控制;将成本管控专项培训作为职工岗前培训的必要环节,项目党员结合施工节点每月定期围绕成本管控、精细化管理等方面结合实际生产案例开展专题授课研讨,把“降本增效”贯穿到生产经营管理的各环节、全过程,切实做到“人人心中有成本,件件物资有用途”;依据项目建设重点监督清单,项目党支部书记作为分管领导及评标专家全流程参与物资管理与商务招采工作,支部设立兼职纪检监督员参与廉洁防控工作,使党组织的监督保障作用在生产经营、成本控制等方面得到充分发挥;开展成本管控文化建设,通过开展主题党日活动、张贴海报等形式努力打造“创效光荣、亏损可耻”项目管理文

化,营造人人抓成本、人人管成本良好氛围;根据工程施工阶段,党支部牵头优化管理人员进出场计划,最大限度提升人才服务生产水平,切实提高单位人工成本管理效率;加强科技创新创效能力,推行党员“微进行动”,结合“五小”创新活动引领党员职工结合实际成本管控创新创效能力,取得“五小创新”成果3项,实用新型专利授权4项,发表项目管理科技及政研总结成果论文7篇,获得第三十五届上海市优秀发明“银奖”一项,有效激发党员职工成本管控创新创效能力;压实岗位责任,将成本管控列入岗位“权力清单、责任清单、风险清单、措施清单”中,并纳入岗位考核清单,引导员工逐步从细节、日常降低成本的意识转变为工作追求、生活习惯,形成全员齐抓共管的良好局面。

3. 聚焦“党建+人才”机制建设,激发企业高质量发展动能

项目党支部牢固树立“人才是第一资源”理念,持续强化人才培养工作,探索实施“党建+人才”机制建设。推行党建助推人才成长计划,开展党务人才与项目管理人才“双培双推”行动,将党务人才培养与项目管理人才培养相互融合,建立党务工作岗位与项目管理工作岗位轮岗、兼任机制,加强职工交叉培养综合任用,努力打造一批听党指挥并且具备“核心管理人才能打胜仗、中坚管理力量作风优良、基层管理人员敢试敢闯”的优秀项目管理团队;发挥项目书记“领头雁”作用,把抓好项目班子带头人队伍建设摆上重要位置,形成“老带新传帮带 新促老共驱动”“头雁领航、雁阵齐飞”的新格局;支部牵头实施项目“教学相长”培养计划,开展项目周期职业发展规划,明确项目各岗位人员职称评定及注册类证书考证清单,党员骨干带头结对帮扶青年人才,持续为项目建设输送骨干人才;将“岗位练兵”与工作考核相结合,强化人才培养阶段性总结比武,开展全员、部门工作总结述职,总结经验、反思问题、谋划方向;开展典型选树,对年度考核能力突出表现优异的职工压担子、架梯子,计划性的安排其能力匹配岗位进行轮岗锻炼,对表现优秀的职工予以晋升或推荐纳入后备库,激发人才成长的内在

发展关键变量,为企业实现高质量发展提供源源不断的内生动力。

4. 聚焦“党建+团建”机制建设,凝聚企业高质量发展合力

项目党支部以“夯基础、优服务、树形象”为工作理念,通过党建带团建工作机制,以资源清单、需求清单、事项清单“三项清单”为抓手,立足项目,凝心聚力,促进“项目融合、班子团结、职工和谐、青年有力”。支部定期召开“三项清单”对接会、“项目班子面对面”、“职工谈心谈话”、“青年吐槽大会”等活动,及时搜集项目职工需求、工作开展的阻力、团队建设的不足等予以解决;开展项目党群组织一体化建设,设立项目综合办公室作为党群工作的常设部门,将项目党群工作纳入综合办公室工作范畴合署办公,选派党务骨干担任办公室负责人开展党建行政工作,项目党支部与群团组织同时建立、党务工作与群团工作统一谋划、统一布置、党群阵地资源共享,有效提升党群服务工作质量;发挥群团组织的桥梁纽带作用,以节假日为契机,定期开展职工

群众性文体活动,组织开展集体生日、职工聚餐、主题团建、节日慰问等活动,提振职工精气神,加强企业归属感;结合项目工程特点,开展形式多样的形势任务教育及立功竞赛和经济技术创新活动,组建党员攻坚队、工人先锋队、青年突击队参与工程攻坚任务,统一思想、凝心聚力,获得2023年度中交上航局夺标立功竞赛先进集体;在项目部临时设施建设中融入企业文化元素,统一使用企业标准化工装及劳动防护用品,开展企业文化及社会主义核心价值观宣传及专题培训,做到文化核心理念深入人心,切实增强项目管理团队凝聚力;开展形式丰富的共建活动,与业主单位、地方政府、属地社区以及参建各方开展区域化党建联建工作,深入融入基层治理实践,拓宽长兴岛党建“朋友圈”,形成基层治理共建共治共享新格局,有效提升基层治理工作合力,为实现高质量发展、高品质生活、高效能治理作出应有贡献。

(作者单位:振华重工长兴智能港口装备产业项目部)

(上接第9页)

4. 丰富党建活动内容

船舶党建要走出“小圈子”、突破固化思维,开展对外党建联建,用好周围资源,用好上级党委协助功能。以高质量党建活动为抓手,达到党建目的。例如利用靠泊、修船间隙开展党建联建活动,开展参观红色基地等形式,进一步提升基层船舶支部党建内容,丰富党建形式,提升船舶党建业务能力。

5. 提升船舶党建本领

以《船舶党建工作手册》为船舶党建工作抓手,以高质量党建建设为目标。定期开设网络培训班,全面梳理船舶党建不足汇总成册,点对点,人对人指导学习。落实“靶向”学习质效。紧紧抓住第二

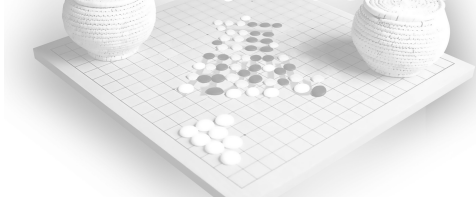
批主题教育契机,坚持以思想建设为基础,抓住“强党性”这个关键,把牢“重实践”这个指向,立足“建新功”这个目标,扎实有序推进。用好党建联系点,用好党建联系人,据实反馈,精准落实,全面提升船舶党建规范化、精细化、体系化建设。

五、结语

船舶党建规范化、精细化、体系化建设不是一成不变的,是随着党的指导、船员的生活和需求不断增加,不断提升,不断创新的一项新征程。其中最重要的是船舶党建人员要树立主动思考、主动作为、主动服务意识,找到适合船舶、适合党建需求的工作模式,更好地为船舶服务。

(作者单位:新海风轮)

项目支部参与决策应重点把握的几个问题



■ 张晓东

国有企业党支部按规定参与重大问题决策,是党支部工作条例赋予党支部的职责。因此,国有企业党支部要按照规定参与本单位重大问题的决策,支持本单位负责人开展工作。作为工程项目党支部,就是要参与项目部重大事项决策,确保决策的科学性、规范性、有效性,支持项目经理开展工作。实践中,党支部以何种形式参与决策、参与哪些事项决策、决策过程中需要把握哪些重点问题?对此,《中交集团暨中国交建关于加强项目党组织建设的指导意见(试行)》对项目支部研究确定和参与决策的主要事项作了进一步明确,中交上航局制定印发了《中交上海航道局有限公司项目“三重一大”决策制度实施细则(试行)》,对党支部参与决策的形式、程序和内容进行了细化明确,这些制度对项目党支部有效参与决策提供了基本遵循。但在调研中发现,有些党支部在参与决策过程中还存在着参与决策意识不强、能力不够、形式呆板、边界不清等问题,对此,需要进一步探索,不断提高项目党支部参与决策的质量效果,确保决策的科学性。

一、强化参与决策意识,在把握原则方向上下功夫

调研发现,有的项目支部参与项目重大事项决策的意识不强,项目部在进行重大事项研究过程中,党支部要么参与得不积极不主动,要么参与过程中“没态度”,要么参与形式没章法,简单粗暴。对此,项目党支部应以《中交上海航道局有限公司项目“三重一大”决策制度实施细则(试行)》印发为契机,着重在制度学习宣贯上下功夫,进一步明确

集体决策原则,强化参与决策意识,切实把握参与决策的原则和方向。一要在校准决策方向上用力气。项目部是项目经理负责制。作为党支部,参与决策时,要注重从决策方向上作出判断,当项目经理办公会的决策存在较大风险隐患时,应提出明确反对意见和修正意见,项目部经理办公会未采纳时,应及时向上级党组织汇报。二要在监督决策合规上用力气。项目部决策往往不注重程序的合规性,作为党支部,要发挥监督作用,一方面,要确保决策是经过集体研究讨论确定的,防止个别项目经理民主意识不够,独断专行;另一方面,要督促项目部及时制定项目经理办公会议事规则,明确民主决策的程序、方法等。三要在优化决策意见上用力气。项目班子成员大都是施工管理一线成长起来的,决策过程中,往往关注施工管理经济效益比较多,而关注政治效益和社会效益比较少。党支部在参与决策过程中,就要通盘考虑经济效益、政治效益和社会效益,为项目经理决策提供有效支撑。

二、提高参与决策能力,在确保决策质量上下功夫

书记是项目党支部的“班长”,是项目落实项目党建工作责任制的第一责任人,党支部书记能力素质的强不强直接关系到参与决策的质量。这就要求,在配备项目书记时,就要按照“交叉任职、双向进入”的要求,把党支部书记配齐配强。党支部书记要着力提高三个方面能力:一要提高对事物的把握和判断能力。在参与决策过程中,一个决策事项往往有错综复杂的背景,各种问题交织,要求党支

部书记必须具有高度的事业心责任感,具备过硬的思想政治素质、较好的理论政策水平,了解本行业、本企业发展形势,熟知当地政策和市场形势。这样,才能全面把握,做出科学的研判。二要提高生产经营业务能力。作为党支部书记,不但要熟练掌握党建工作知识,还要具有生产经营方面的业务知识,懂项目管理,了解项目推进中面临的问题和挑战。这样,才能避免外行领导内行,确保决策的科学性。三要提高较真碰硬能力。党支部参与决策,就是要防止决策跑偏走样,提高决策质量效果,切实保障项目顺利推进、高质量发展。在实践中,往往会有一些似是而非、有失偏颇,甚至明显脱离实际的意见,党支部参与决策时,一定要杜绝老好人心态,坚持真理,较真碰硬,敢于同错误的意见作斗争,坚决维护企业的利益。

三、规范参与决策形式,在提升决策效果上下功夫

党支部参与决策的形式主要是对按规定由项目党支部研究决定、参与决策的事项,以支委会或支部党员大会的形式通过集体讨论作出决定、提出意见。这就要求,项目部决策要按照规范的流程开展,具体有这么几个环节:一是确定决策议题。一般由项目班子成员根据职责分工提出拟上项目经理办公会研究决策的重大事项,项目书记与项目经理沟通确认后,确定召开会议议程。二是发出会议通知。提前向参会人员发出会议通知,让大家根据议题提前做好准备,确保会议中能够充分讨论。三是会前充分酝酿。党支部书记根据会议议题资料,与相关人员进行充分酝酿沟通,了解议题背景和大家的意见,为科学决策提供支撑。四是会中充分讨论。项目书记主持支委会或党员大会,并请非党员班子成员列席,引导大家充分发表个人的意见建议。五是做出集体决策。党支部书记请有表决权的党员发表意见,并充分听取列席人员的建议,最终做出决策,形成决议。六是做好记录纪要。安排专门人员对会议讨论过程中每个人发表的意见进行记录,并在会后形成会议纪要。会议记录纪要需请相关人员签字确认。七是

做好决策执行。党支部通过支委会或党员大会形成的决议,是党支部书记参加项目经理办公会时,发表意见建议的依据,党支部书记要严格按照支委会或党员大会形成的决议参与项目经理办公会决策。

四、明确参与决策内容,在守住决策边界上下功夫

党支部参与决策的内容主要分为两大类:一是直接研究决定的内容;二是参与决策的内容。对此,《中交上海航道局有限公司项目“三重一大”决策制度实施细则(试行)》附件一《项目“三重一大”事项决策权责清单》中做出了明确具体的规定,中交浚浦建科各项目部党支部在参与决策过程中,严格按照清单内容参与项目部重大事项决策。一是贯彻执行上级重大决策部署和党的建设等方面内容,党支部可以直接通过支委会或党员大会研究决定。如,学习贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神(一类、二类)、整改落实上级党组织对项目党组织开展党建责任制考核的反馈意见等重大事项,项目党支部研究决定即可实施。但项目党总支(党支部)换届选举等事项;按照干部管理权限,对违反党纪政纪的党员干部进行处理及重大责任追究事项;研究决定支部党员发展、转正及入党积极分子培养的确定等事宜,则需要按组织程序报上级党组织审批。二是重要机构调整、生产经营重要安排、重要项目安排事项和大额度资金运作等重要事项,党支部需按程序参与决策。如项目部部门设置和调整;项目施工组织设计,危大、超危大施工方案的编制、修改;项目成本计划的编制和调整,以及项目费用测算方案;项目创优规划和优质工程奖项申报;项目总体策划、分包及采购专项策划以及总体策划中要求提级管理的专项策划的编制与调整;各类生产计划、资金使用计划、自有设备投入计划等;项目重大施工工艺调整;项目重大风险处置方案和预案;项目分包商、供应商的让步准入,让步使用、清退;合同约定外的分包商、供应商奖罚;分包商、供应商补偿、索赔及产业工人工资特殊情形支付; (下转第21页)

坚持一切工作到支部 把基层党支部建设成为坚强战斗堡垒

■ 王小雨

习近平总书记指出,“坚持建强国有企业基层党组织不放松,确保企业发展到哪里、党的建设就跟进到哪里、党支部的战斗堡垒作用就体现在哪里,为做强做优做大国有企业提供坚强组织保证。”基层党支部在国有企业党的建设中处于基础性地位,是推动全面从严治党向纵深推进、向基层延伸、向每个基层党支部和每名党员覆盖的“最后一公里”。只有全面加强基层党支部建设,树牢大抓基层鲜明导向,夯实基层基础基本功,下沉工作重心,下传责任压力,把每一个基层党支部都建设成为坚强的战斗堡垒,国有企业才能做强做优做大。

本文认真分析了新形势下基层党支部工作面临的问题,以及中交医养公司党总支坚持“一切工作到支部”的探索实践。

一、基层党支部工作面临的新形势

1. 从严治党的新要求

为落实全面从严治党要求,推动全面从严治党向基层延伸,党中央于2018年首次印发了《中国共产党支部工作条例(试行)》。中交上航局党委始终坚持党的全面领导,2023年提出“一切工作到项目”“一切工作到支部”工作理念,以理念更新、实践创新和制度建设、能力建设为主抓手,牵引带动项目管理与基层党建质效全面提升。因此,各级党的组织要坚持在推进高质量发展中面对新形势、迎接新挑战、谋划新举措、破解新课题。

2. 人员队伍的新变化

党支部中的党务工作者,多数身兼数职,不仅在日常中负责行政或生产经营事务,还需同时承担并推动党务工作的进行,很难把精力都放在党务工

作上,工作中存在身份不清、地位不高、正向激励偏少、成长空间有限等问题。另一方面,个别党务工作者疏于学习,缺乏党建工作实际经验,即使参加了一些培训也往往是蜻蜓点水,难以学深学透,有的不愿干、不会干、不常干,受到各类因素的影响,党支部工作质量受到影响。

3. 解决问题的新导向

在对党支部开展党建责任制考核过程中,发现基层党建工作不平衡现象突出,党建工作还存在不少问题,一些壁垒难点亟需进一步破解。如,对重点党建工作的理解执行有偏差,缺乏内生动力;“三会一课”记录不规范;对党建认识理解都比较模糊,在日常工作中开展组织生活、党员教育管理等流于形式,满足于“完成任务”,党建与中心工作“两张皮”现象仍然存在。出现这些问题,不仅源于对工作的认同感不强、责任心有所欠缺,还涉及对操作流程的掌握不足以及防偏纠偏保障措施的完善问题。

二、坚持“一切工作到支部”的探索实践

针对基层党建面临的现实情况,中交医养公司党总支全面落实上航局“一高地三聚力”总要求,紧紧围绕“两个一切”工作要求,有力推进“三为”专项行动,高站位谋划、高标准落实、高质量发挥引领保障作用,致力于创新图表化、模块化的“清单式”党建工作模式,以基础性服务为党支部提供有力支持。同时,强化与党支部的沟通协作与督导,有效应对党支部面临的人员短缺、任务繁重、时间紧迫以及业务生疏等挑战,确保党建工作的顺利进行。

1. 精准落实“重点工作”,为党支部梳理工作思路

促进公司总部的工作焦点下移,将服务范围扩大至基层,深化基层服务,将复杂的制度文件、重点工作方案转化为便捷操作的图表或清单,缩短执行层面理解文件、认领工作任务的时间,让基层把更多精力集中在抓合同、管现场、控成本、保安全、增效益、树品牌上,切实筑牢高质量发展根基。

专题会议安排布置。中交医养公司党总支领导班子坚持以双周工作例会、党支部书记会议和视频会等会议为载体,对重点工作进行专题安排布置,对相关内容进行详细解读、答疑,切实做到工作部署到一线、要求明确到一线,确保基层党支部执行有方向、有目标、有方法。

工作任务清单式部署。中交医养公司党总支强化对重点工作的安排布置,坚持将“打造高质量新上航,迎接贯彻党的二十大”大学习大讨论活动、项目党建规范落实年、项目党建巩固提升年等重点工作方案转化为清单式工作任务,明确重点任务、工作时限、责任部门等。对于换届选举、发展党员等工作,全面梳理操作程序和材料模板,让党支部能够条理清晰快速领悟应该如何操作。

建立督导考核机制。中交医养公司党总支坚持问题导向,制定印发《公司党建工作责任制考核评价办法》,明确考核内容、考核方法,量化细化考核要点,建立日常监督检查和定期考核相结合的党建工作责任制考核机制,构建压实党建责任闭环链条。考核组现场指导存在问题,党支部书记现场认领,考核后及时通报存在问题及工作亮点,针对薄弱环节,提出整改措施,将结果与组织绩效考核挂钩,推动考核和业绩考核结果有效联动。

2. 创新指导“固定动作”,为党支部工作提供助力

优化党支部工作策略,细致规划日常工作流程,善于总结归纳,在深入理解制度与文件指导原则的基础上,设计并完善党务操作指南及模板,坚持以“三懂三会三过硬”为标准,开展精准有效的党务培训,从而有效提升党支部的规范化、标准化水平。

编印支部工作业务流程。针对党务人员业务不精和问题反复出现的现状,组织编发《中交医养公司基层党支部工作手册》,包含“三会一课”20个党务工作流程,党员发展五个阶段25项流程,中交党建管理系统操作指南,基层党建标杆和党员示范岗创建要求等内容,为党支部工作提供了操作指南,旨在助力基层党务工作者深入理解并把握新时代党的建设新要求及工作流程,进而推动党支部在制度化、标准化、规范化建设方面取得新的提升。

固化党务报表制度。为督促基层党支部按时按要求开展党务工作,固化《党支部工作月报》机制,要求每月底报送党总支审核报备,党群部门定期通报开展情况、发布工作提示,推进工作部署落实,可以及时指导党务工作开展,也为党务工作者摸清工作任务脉络。

加强党务干部培训。规范落实各项党务工作的关键在于基层党务工作者业务能力。公司党总支每年组织开展党务工作者培训班,组织对理论知识、制度要求以及“三会一课”和发展党员等规范化流程、存在问题、注意事项进行集中培训,对基层党务工作者岗位履职提出明确、具体的要求,提供机会和平台给党支部对标学习,进一步提升基层党务工作者的业务能力水平。

建立支部共建机制。根据基层党建发展不平衡的现象,组织公司所属各党支部与基层党建标杆、属地化高校及医疗系统党组织,分别从组织建设、队伍建设、生产经营方面开展共建活动。各党支部充分结合中心工作确立对标学习对象,如医养机构党支部联合月浦恬逸养老院党支部共同与上海师范大学影视传媒学院第四教工党支部开展“红色联盟”共建,月浦恬逸养老院党支部与中冶医院门诊第二党支部开展党建共建,在提升党建工作的同时,有效促进业务发展。

3. 精心指导“自选动作”,为党支部工作当好参谋

党建创新等自选动作是党建工作的重点难点,近年来对党建创新工作的要求越来越高,不仅要做到内容详实、亮点突出、效果良好,而且要立足企业改革发展目标和自身实际,深入研究党建融入中心

工作的有效载体机制,破解“两张皮”问题。

强化品牌建设指导。中交医养公司党总支高度重视党建创新工作,组织各党支部全面开展“一支一品”、基层党建标杆和党员示范岗创建活动。坚持对党支部党建创新进行全过程精准指导,通过分析当前上级党委要求、支部中心工作及存在难题等方面,帮助指导支部进行课题精准立项。结合党支部书记会议、面对面专题研讨等契机,多次对党建创新实施、总结提炼等工作进行“一对一”专题指导,提出相关建议,指导党支部党建创新工作更具有针对性、更贴合实际、更富有成效。

全面强化阵地建设。随着中交医养公司各养老机构逐步投入正式运营,公司党总支主动服务基层,积极参与中交集团视觉识别规范 VI 标识排查更换、党员活动室党建内容和版面制作的审核工作,确保规定动作的有效落实。同时强化个性化指导,以理念更新、实践创新为主抓手,指导各支部打造特色鲜明的党建品牌阵地。

三、取得的成效

1. 各党支部逐步实现规范化建设

随着上航局党委《基层党支部工作指导手册》《项目党建规范指导手册》和公司《基层党支部工作手册》的下发,各党支部有了党务规范化建设的抓

手,各项党务工作更加规范标准,全面提升基层党组织建设的系统性、标准性、可落实性。

2. 党建与业务工作的融合更加紧密

通过抓党建带队伍,激励引导党员干部职工主动担当作为,实现党建与业务联动推进、良性互促。2023 年底,公司各机构平均入住率达到 78%,长者满意度较上年度提升 6 个百分点。

3. 党务人员的素质能力逐步提升

各党支部党务工作者的政治理论水平不断提高、党建氛围更加浓厚、党务业务能力持续提升。

四、结语

新形势下,中交医养公司党总支将深入学习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,以促进基层党支部高站位谋划、高标准落实、高质量发挥引领保障作用为切入点和突破口,打通党建融入机构中心工作的“中间一公里”,引导基层党支部提升制度化、标准化、规范化建设水平,把党支部党建工作落到实处,巩固基层战斗堡垒,树牢“一切工作到项目”“一切工作到支部”工作理念,持续提升基层党支部党建价值创造能力,将党建优势切实转化为企业发展优势、竞争优势。

(作者单位:中交医养公司)

提升基层党建规范化、精细化、体系化水平研究

■ 王远心

2023年初,国资委召开中央企业负责人会议,全面贯彻落实党的二十大精神,传达学习党中央、国务院关于国资国有企业的重要指示精神,部署中央经济工作会议。会议强调,要坚持大抓基层的鲜明导向,着力提升基层党建规范化、精细化、体系化水平。新时代奋进征程下,基层党组织是开展党建工作的基本单元,以党的二十大精神为指引,深入学习领会习近平总书记关于基层党建的重要思想,提升基层党建工作的规范化、精细化和体系化水平,是现阶段国资央企的重要工作任务。

一、提升基层党建水平的重要意义

1. 提升基层党建水平是党中央提出的明确要求

党的二十大报告提出,“把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒”。中共中央印发的一系列制度指引,突出抓基层、强基础、固基本的工作导向,强调了基层党建规范化、精细化、体系化的程度,明确规定了基层党组织的工作原则、机构设置、基本任务、工作机制等内容。

2. 提升基层党建水平是“一以贯之”的内在要求

党的二十大报告中对党建工作的开展作出了进一步的战略部署,同时也为今后一个时期企业的创新、改革和发展指明了方向,企业在发展中必须要坚持“一以贯之”的工作理念,充分发挥基层党组织的管理作用。在转型发展的机遇下,企业要聚焦增强基层党组织政治功能和组织功能,提升基层党组织体系建设整体效能,推动基层党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用充分发挥,推动基层党建工作质量整体提高。

3. 提升基层党建水平是全面从严治党的有力举措

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央始终强调,国有企业要真正把全面从严治党的方针政策落实到基层党建工作的每一个细微之处。基层党组织各项工作都要严格按照规范化、精细化、体系化要求逐一开展,按照基层党组织建设标准落实到位,科学系统地管理基层党组织的各项工作任务,每名党员都要肩负党建工作职责,做到制度规范化、管理精细化、组织体系化,推动全面从严治党延伸到基层。

4. 提升基层党建水平是推进高质量发展的强大动力

中央企业党建专项行动部署接续出台,基层党组织成为引领央企国企打造具有全球竞争力的世界级企业的“桥头堡”,这是全国国企党建工作会议以来,从“落地落实”到“深入推进”再到“深度融合”的一个重要阶段。提升国有企业基层党的建设水平是提高企业发展效益、增强企业竞争实力的“最后一公里”,企业要持续提升基层党建水平,创造新的党建价值能力,将党建优势切实转化为企业发展优势和强大动力。

二、基层党建工作在现阶段存在的不足

1. 基层党建工作机制不完善

一些基层党组织工作制度落实不够、思想不新、措施不力,缺乏问题的针对性和解决的可操作性,党建基础工作质效不高、办法不多、号召不强,管理制度落实不严格、不深入,党建工作考评机制和党内监督机制不够健全,缺乏有效抓手。

2. 基层党建队伍保障不力

基层组织管理者在党建工作上投入精力不足,安排布置多,亲自抓得少,在指导党组织建设方面缺少行之有效的办法,指导力度还不够大。部分党务工作者对党建工作业务学习不够,干部队伍建设不过硬。基层党员在全体员工队伍中占比相对比较少,党员职工队伍建设与高素质专业化要求有差距。

3. 基层党建品牌内容不丰富

部分基层党组织党建工作特色还不够新,党建品牌吸引力还不够大,思考不够,研究不深,存在经验主义,缺乏创新,科学系统的工作方法还有待加强,在开展党建活动中存在依赖上级安排、满足于做好上级要求的“规定动作”,党建与业务双融合的双促进的举措和载体不够丰富。

三、提升基层党建水平的有效措施

1. 思想引领,强化政治建设凝聚力量

企业要加强思想建设,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,把坚守正确政治方向摆在首位,深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神和指示批示精神,严格落实“第一议题”制度,加强上级党组织各项战略部署以及重要文件和会议精神的学习宣贯,持续健全党的领导制度体系。结合企业实际,全面加强党对政治思想文化宣传工作的指导,巩固壮大新时代中国特色社会主义的主流思想,积极营造奋进新时代的政治生态。

2. 夯实基础,构建完善基层组织体系

强健的党组织体系是党的独特优势,也是实现党坚强领导的组织基础。立足企业经营实际,结合生产方式、组织形式、用工方式的新变化,根据形势任务变化及时调整和优化党组织体系设置,持续整顿软弱涣散党组织,不断规范党组织设置与管理,推动基层党组织规范精细、灵活科学发展。紧紧围绕坚持加强党的领导、增强组织合力、优化支部设置、筑牢基层战斗堡垒等重点,狠抓党组织覆盖、严密高效的组织体系建设。

3. 强化制度,推进基层党组织堡垒建设

企业在发展过程中必须紧跟党内法规制度要

求,持续健全完善党内制度体系。聚焦特色领域固化经验做法,围绕新兴业务强化制度指引,配套建立制度执行工作机制,做好党建制度执行效果评估,推动实现体系标准化、执行规范化、考核科学化,切实提高基层党建制度的指导性、创新性和实效性。加大党内规章制度宣贯培训力度,充分运用制度宣贯载体,做好制度解读。严格落实党内法规执行责任制,加强党建制度执行情况督导,强化监督检查和追责问责机制,推动制度有效落实。

4. 均衡发展,提升基层党组织竞争实力

企业党建工作的中心内容是经济建设,第一要务是创新发展。要坚持价值导向,积极探索推进党建工作与中心工作深度融合,确保党组织政治功能和组织功能有效发挥。企业根据不同业务板块、不同类型基层单位的实际情况与特点特色,明确工作目标,均衡推进经济建设和创新发展两大板块。企业在党建工作中要落实新的发展观念,结合示范点建设和联系点建设做好党建工作策划,积极开展特色党建实践活动。基层党组织要努力推动党建工作与生产经营深度融合,不断强化企业经济效益和竞争实力。

5. 选优配强,强化党务工作者能力素质

党务工作者身处加强党的建设一线,是推动规范化、精细化和体系化党建工作不断向纵深发展的贯彻者、组织者,企业要注重选优配强,按照“既懂党务又懂业务”“既会疏导思想又会解决问题”“既要作风过硬又要廉政过硬”的标准培养选拔党组织领导干部。党务工作责任重大、使命光荣,基层党支部要选配敢于担当、勇于创新、作风务实的党务工作者,推进高质量党建工作各项部署落地见效。

6. 笃行务实,加强基层党支部服务水平

新时期新形势下企业的创新发展离不开新的发展理念和管理模式,必须要在基层实现服务质量的规范化、精细化和体系化。加强基层党支部的服务水平,必须负载具体的服务内容,加强力量保障、经费保障、待遇保障。服务内容应该是实实

在在的,在企业党委大局的前提下,加强党员与群众的沟通交流,创新服务内容,构建多元化的服务平台,建设必要的服务设施,逐步提升基层党支部为人民服务的能力水平。

7. 品牌创新,激发基层党建阵地新活力

引领党建发展离不开品牌提升见效,企业建设基层党支部阵地需要严格遵守风格适宜、突出服务的工作原则,着力品牌创新形式,增强党建品牌的吸引力和感染力,打造政治功能突出、硬件设施齐全、深受党员群众青睐的党员活动室、党建书屋以及党建宣传栏等党建阵地,要注意建设党建阵地布局合理,设计规范科学,避免标新立异的新花样。聚焦基层党组织阵地规范化、精细化、体系化建设,让高质量党建品牌更加凝聚思想共识,筑牢文化阵地,汇聚攻坚合力,强化支部组织力,激发团队战斗力。

四、结语

基层党支部是党的组织体系宏大构架中最基本的单元,既是党在社会各层面凝心聚力、开拓进取的稳固基石,又是党在全面工作中落实政策、发挥合力的能量之源。事业兴衰,关键在党。基层党建的规范化、精细化和体系化直接影响企业的党建引领作用和治理效能。企业要切实提高政治站位,深化思想认识,坚持目标导向,加强统筹谋划,把提升基层党建水平工作与学习贯彻党的二十大精神结合起来,以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领,抓实生产力,抓牢凝聚力,抓强战斗力,让基层党建工作紧紧围绕中心工作,真正服务发展大局,切实为实现企业高质量建设、高质量管理、高质量发展提供实践力量和坚强保障。

(作者单位:中交水利公司)

(上接第15页)

合同重大变更或签订补充协议;项目临建、装修、标准化建设方案及预算;项目固定资产、工程废旧物资处置;超合同比例支付;上级单位垫付项目资金;其他涉及项目管理过程中的大额资金使用相关事宜,等等。这些重大事项需经过党支部研究讨论,项目经理办公会审议后,并报上级单位审批后才能实施。如,项目领导班子分工调整;项目经理办公会议事规则、议事清单的制定与修订;项目部基本规章制度的制定、修订、废止等事项;涉及保密、信访、安全生产、质量管理、节能及生态环境保护、维护稳定、应急管理、社会责任等方面的重大事项;项目部权限内的考核办法、薪酬分配、业务类评优评先等涉及职工切身利益的重要事宜

等;项目授权范围内的采购定标等重大事项,则需要经过党支部研究讨论,项目经理办公会审批后实施。

五、结语

项目重大事项决策,事关项目建设的进度、成本、效益,直接影响到项目建设质量。因此,项目部的重大事项决策一定要按照要求落实集体决策原则,项目党支部要重点在提高参与决策意识和能力上下功夫,切实规范参与决策程序、明确参与决策内容边界,发挥党支部一线战斗堡垒作用,打通党建融入项目中心工作的“最后一公里”,有力助推公司高质量发展。

(作者单位:伊川项目部)

关于推动强化项目监督工作高质量开展的探索与实践

■ 严超泽 王玉枝

近年来,随着公司产值规模的逐年扩大,项目管控复杂程度也在不断增加,伴随社会成熟人才引进工作的持续开展,加之工程建设领域固有的廉洁风险特性,在建工程项目廉洁风险隐患存在扩大的潜在趋势。如果不能及时有效发现并控制这些潜在风险,公司发展必然受到影响和制约。因此,中交水利公司纪委积极探索适合企业实际的监督模式,通过党委巡检的创新运用,加强了对公司重要职能部门、区域公司和重点项目的监督,管控好重点部门和关键岗位的廉洁风险,从而带动公司整体廉洁风险防控工作的深入开展,将党风廉政建设和反腐败工作向基层一线纵深推进。

一、开展项目监督过程中存在的困难与不足

1. 强化项目监督工作方式与手段不多

在上级公司通报的线索举报中,70%以上的问题跟基层项目有关,大案要案90%以上都出自或源于项目。这两组数据说明基层项目“最后一公里”的问题还比较突出:项目管理体系不完善,导致项目管理随意性大,精细化标准化程度不高;部分项目跑冒滴漏严重,导致项目亏损严重或经营质效较差;强化项目监督作用发挥不够,监督工作方式与手段不多,导致党内监督缺失,业务监督缺位,往往导致违规违纪问题屡屡发生。

2. 纪检队伍的监督力量依然薄弱

公司交建通在册员工总数800余人,但仅有3名专职纪检干部,这相对于国内、省内约常年保持40个在建项目的市场布局,远远无法满足对偏、远、散、小工程项目的有效监管;同时纪检干部承担着

问题线索受理、执纪审查等主责主业工作,往往存在对项目重点监督管控环节关注不够、把握不准的难题,监督作用发挥有限。纪检工作主动监督、靠前监督的责任远未得到压紧、压实。

3. 兼职纪检监察员队伍存在“三不”问题

为解决专业纪检人员有限、监督力度和覆盖面不足的问题,公司纪委在各部门、基层项目一线选聘一批纪检监察员、特约监督员,并通过各种业务培训,不断加强纪检队伍能力建设,但始终无法摆脱纪检监察员、特约监督员同体监督、下级监督上级的难题,监督员不敢、不愿、不会监督的问题越发突显,廉洁风险防控执行效果上还有待提升。

二、工程项目缺乏监督可能造成的严重危害

1. 工程项目存在潜亏风险

工程项目管理环节众多,特别是分包队伍选用、物资采购、设备租赁、对下验收、计量、结算、支付等环节,极易引发廉洁风险。一些分包商、供货商为获取项目用金钱开道,不择手段拉拢腐蚀项目管理人员;项目管理人员可能存在以权谋私、违规操作、贪污受贿、失职渎职等问题,表现在给分包单位放宽合同条件,放松施工管理要求,超前计量、结算、超付工程款,出现项目管理混乱、安全质量等问题,甚至出现潜亏风险。

2. 政治生态受到严重污染

在项目管理人员选拔任用上可能缺乏权力监督,一些党员干部把能力不足、与本人关系好或有利益输送的人推到项目管理重要岗位上来,势必得不到职工群众的认可,甚至伤害职工群众干事创业

的积极性。一些庸政、懒政、怠政不作为的问题随之而来,直接导致员工对领导及单位的不信任,将严重影响所在单位、项目部的政治生态。

3. 党员干部政治前途受损

企业和组织上花费大量的精力财力物力培养项目管理骨干,却因党员干部本身拒绝监督或者存在监督盲区,出现违纪违法行为,不仅导致党员干部本人政治前途受损,也给企业和家庭带来巨大损失,十分令人痛心。

三、持续推动强化项目监督高质量开展的建议与思考

为破解企业监督难题,防范化解重大风险与危害,公司纪委在纪检监督与项目生产有效融合上开展了有益探索,在公司党委支持下,借鉴巡视巡察方式方法,创造性开展党委巡检工作,以政治监督统筹引领业务监督。

1. 创新巡检监督,实现政治监督统领业务监督

公司纪委在监督执纪过程中,坚持发现问题、形成震慑这个生命线不能丢,推动改革、促进发展这个目标不能变,充分发挥党委巡检促进项目生产的作用。一是制定年度计划,每年年初及时制定年度党委巡检工作方案,对巡检工作进行系统谋划和周密安排;二是明确检查对象,聚焦区域公司、重点难点项目和廉洁风险高的项目,精心选定被巡单位和部门;三是细化巡检重点,聚焦项目建设过程中可能存在潜在廉洁风险环节,从党建工作、党风廉政建设、工程管理、集采分包、安全管理、综合管理等多个方面,细化制定80余条重点检查内容和谈话要点;四是运用综合手段,通过抽调公司各条线业务骨干组建5-6人的巡检工作组,对每个被巡项目驻点1周时间开展班子测评、听取工作汇报、进行全员谈话、调阅佐证资料、受理信访举报等,力求将问题查深查透,取得工作实效。近两年来,已累计对8个区域公司、10个重点项目以及3个职能部门进行巡检监督,发现基层党建、项目管理、区域经营等8个方面221项问题。

2. 抓实巡检整改,切实推进巡检整改工作落实

坚决抓实巡检整改“后半篇文章”,做到巡检情

况及时向党委汇报,第一时间召开巡检反馈会议,向被巡单位、部门和项目反馈巡检情况,督促被巡单位及时制定巡检整改工作责任清单、措施清单,细化分解制定具体措施,并明确责任人和整改时限,形成整改工作的时间表、任务书和路线图,对问题进行台账式、销号式管理和重点督办;制定巡检整改工作方案,组织“原班人马”对上一年度被巡检单位开展“回头看”,深查细究巡检整改落实情况。通过巡检整改,对基层党建规范化建设、项目成本管控与效益提升、集采分包合规管理、项目安全管控与队伍建设、廉洁风险防控等方面工作起到了助力促进的积极作用。一是拒腐防变意识更强,基层党员干部廉洁风险意识逐步增强,廉洁从业氛围日益浓厚;二是各项管理更加规范,及时发现项目管理过程中存在问题和薄弱环节,并通过即知即改,堵塞管理漏洞;三是监督方式更超前,从“事后惩处”转向“事前监督”,从“等举报”转向“积极预防”,企业内控监督体系更加健全,权力运行更加公开透明。

公司纪委在党委巡检工作方式方法上开展了有益的探索,虽然取得了一定成绩,但也存在诸多难题,需进一步破解和改进。

(1) 难点问题

①对巡检工作认识还存在偏差。一是个别党员干部对巡检监督的认识错位。有的不能正确看待,担心问题多了影响到个人发展,报喜不报忧。有的认为巡检就是不信任,抱有回避排斥态度。二是大家对巡检工作了解较少。一些被检单位对巡检内容、方式方法和程序步骤不够了解,反映问题、揭露问题缺乏积极性、主动性。三是巡检权威性面临挑战。巡检监督作用还没有完全发挥出来,抽调的巡检人员中的权威性还不够强,这都在一定程度上影响了巡检的成效。

②巡检抽调人员难,巡检人员无法全身心投入工作。一是巡检组人员均为临时抽调,各部门工作任务繁重,优秀的管理人员抽调困难,虽然有些优秀骨干被抽到巡检组工作,但仍肩负着本单位、部门的工作任务,无法全身心投入巡检工

作,严重影响工作成效。二是对巡检人员缺乏有效的考核和激励措施。巡检工作容易得罪人,优秀巡检干部提拔晋升没有相应机制,交流力度应进一步加大。

③巡检人员不固定,专业性人才缺乏。一是巡检组内部建设需要进一步加强。每次巡检组均为临时抽调人员,巡检人员固定性较差,存在一直要开展组内培训学习的问题,一定程度上影响了巡检工作的连续性。二是专业性人才相对缺乏。巡检人员多为部门管理人员,比如公司财务审计和法务人员本来相对较少,抽调本来就相对困难,如果重复抽调,或将影响该部门正常工作节奏。

④受制时间空间,巡检方法手段相对单一。一是方法手段单一。巡检组的工作方法主要是听取汇报、个别谈话、查阅资料、受理举报、实地调研等,过度依赖公司纪委制定的检查清单,开展专题调查和明察暗访相对较少,挖掘潜在、深层次问题的手段较少。二是受到时间空间制约。受时间限制,面上听的多,深入一线少,准确把握问题的实质不够,无法挖掘问题深层次原因。

⑤受制业务出身,难以形成高质量的巡检报告。一是公文写作水平不高。公司巡检抽调的多为业务干部,但公文写作确是软肋,无法用文字准确展示被检单位真实状况,较难撰写高质量的巡检报告,为公司党委提供决策参考的价值会打折扣。二是业务能力有待提高。个别巡检人员发现问题、分析问题、归纳问题、报告问题的能力和水平还有不足,需进一步提升。

(2)对策建议

①加强宣传,营造良好巡检监督氛围。公司党委,特别是主要领导要高度重视巡检工作,对巡检工作要亲自部署、重点指导和督促推进,在班子内部形成支持巡检和带头抓好巡检反馈问题整改的良好风气。要经常借助会议、微信等方式宣传巡检工作的重要意义,使广大职工群众正确认识和全面理解巡检工作,在全公司营造良好的舆论氛围,引导大家正确对待和积极配合巡检工作。同时,要

注重发挥好巡检工作的预警和震慑作用,对于发现的重大问题要敢于亮剑揭丑,倒逼督促党员干部自觉遵守廉洁规定、勤廉从业,将不正之风和腐败问题解决在萌芽状态,让有问题的干部放下疑虑、诚心整改,树立和维护巡检工作的权威性。

②创新方式,建立优秀巡检人员队伍。要围绕巡检工作长远开展定位,培养一支政治坚定、纪律严明、业务精通、作风优良的优秀巡检人员库。要严把入口关,抽调政治可靠、善于学习观察、原则性强的同志进入巡检队伍,探索突破党员身份限制。要在人员内部管理方面要给予巡检组更多的话语权,对组内成员的考核、奖惩、任免有发言权,对优秀的巡检人员向公司党委提出晋升建议,激发巡检人员工作积极性。探索建立不合格巡检人员的退出机制,维护好巡检工作的权威性。

③提高活力,提升巡检人员专业能力。要提升巡检工作活力,尽可能固定抽调优秀巡检人员,确保工作连续性。要加强对巡检人员的教育培训,提高综合素质,特别是在巡检专业性强的单位时,要巡前先训。

④积极探索,坚守发现问题基本定位。要积极探索,把敢于讲真话、敢于负责的同志作为巡检谈话的重点对象,善于捕捉敏感信息,更加注意“弦外之音”和“半截子话”。要增强发现问题的敏锐性,善于发现重要事件、重要线索的知情者和当事人。要组织一定数量的“暗访”与实地考察,对个别谈话中了解到的群众意见比较多、矛盾比较集中的问题,到现场做进一步的查访,切实提高巡检监督的针对性。

⑤加强培训,提升巡检报告撰写质量。要加强对巡检人员的公文写作培训,提高巡检成果的针对性和科学性,找准问题要害和症结,形成高质量的巡检报告。要持续锻造巡检人员能力素质,把巡检作为干部人才培养的重要手段,持续提升其能力素质,提升发现问题、分析问题、归纳问题、报告问题能力,为公司高质量发展储备人才。

(作者单位:中交水利公司)

浅析新形势下国有企业加强年轻干部队伍建设的思考

■ 孙连涛

随着时代的进步和社会的发展,国有企业面临着日益复杂多变的市场环境和挑战。年轻干部作为国有企业未来发展的中坚力量,其培养和成长对于企业的可持续发展至关重要。在这种新形势下,加强年轻干部队伍建设成为国有企业实现可持续发展、增强竞争力的关键所在。本文结合近年来公司干部培养方面的工作实践,提出新形势下国有企业加强年轻干部队伍建设举措。

一、突出优化供给,健全优秀年轻干部选拔机制

1. 做好规划引领

通过全方位盘点、多维度分析企业现有干部队伍、优秀年轻干部储备情况,摸清现状,找准短板弱项,编制适合企业实际情况的干部队伍建设情况和年轻干部队伍建设方案。健全优秀年轻干部常态化选拔任用机制,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,把优秀年轻干部选配与领导班子建设、干部日常调整结合起来,把墩苗培养、递进历练和适时使用结合起来,积极推动完善上下贯通、左右联动、密切配合、共同落实的工作机制。

2. 做好优化调整

对近期到龄退休干部情况进行梳理,制定相应退出方案,处理好培养选拔优秀年轻干部和用好其他年龄段干部的关系,优化完善干部一盘棋统筹机制。用活员工职业发展通道,为优秀年轻干部成长腾出位置留出空间。按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则,加大职业经理人使用力度。

3. 建立优秀年轻干部库

根据年轻干部知识结构、工作阅历、履职绩效

等设置个人能力标签,分类别、分层级、分专业储备一批德才素质好、发展潜力大的优秀年轻干部,建立优秀年轻干部库。每年年初研究调整入库人选,确保数量、质量、结构、比例合理。

4. 注重基层和实践导向

树立向业绩突出、基层一线、具有海外工作经验、新兴业务领域、重大创新项目、急难险重任务倾斜的导向,企业要坚持经常深入工程项目建设、海外一线、关键技术创新、急难险重任务等近距离发现识别优秀年轻干部。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,推动优秀党务干部走上领导岗位的职业上升通道,让党建强企成为党员干部的鲜明导向。

二、突出能力提升,健全优秀年轻干部培养机制

1. 科学制定培养计划

坚持做在平时、抓在经常,建立健全总部与所属企业两级联动的优秀年轻干部培养机制,各级企业要制定有针对性的个性化培养措施进行跟踪培养,按照“一人一档”方式建立优秀年轻干部成长档案,每年年底向上级报告培养情况。从严从实抓好教育培训,建立干部培训跟班机制,参训情况作为考核评价、选拔任用的重要依据。

2. 推进挂职锻炼

建立健全多层次、多岗位、多区域的挂职锻炼机制,每年选派一定数量的优秀年轻干部到相关系统、地方政府部门挂职锻炼,进一步拓宽年轻干部视野,更新观念,提高综合能力。把多岗位锻炼作为培养优秀年轻干部的重要方式,加大企业内部挂职锻炼力度。同时,建立健全挂职锻炼干部管理考

核和跟踪反馈工作机制,挂职锻炼期满后,派出单位党组织要结合使用单位反馈意见,制定针对性的培养机制,建立并动态更新干部成长档案。

3. 强化实践历练

健全完善把讲政治、敢担当、善作为的好干部输送到基层项目一线和海外的锻炼培养机制,各级企业要有计划地安排年轻干部到直属项目部、境外机构和急难险重任务中培养锻炼。总部干部管理部门每年从近期重点培养优秀年轻干部库中选派优秀年轻干部担任项目主要负责人进一步培养锻炼,对基层历练扎实、实干实绩突出的优秀年轻干部履行相应程序后提拔使用。

4. 强化专业训练

分类分级举办各类主题班、专题班等差异化精准化培训,每年选派一定数量干部参加各类优秀年轻干部培训班,弥补知识弱项、能力短板、经验盲区。各企业党组织要积极选派优秀年轻干部参加巡察、审计、安全生产督查及其他重点专项工作,注重培养复合型干部。统筹内外培训资源,强化干部教育培训需求分析和培训后评估,积极推行讲授式、案例式、体验式教学,增强培训针对性实效性。

三、突出实绩导向,健全优秀年轻干部考核机制

1. 畅通干部能上能下渠道

坚持“以业绩论英雄、英雄不论出处”的鲜明用人导向,严格执行干部管理和考核制度,刚性兑现奖惩去留。加强绩效考核和综合考核评价结果运用,对跟不上新形势新任务新要求,目标责任完成情况差,群众评价低,不担当不作为的干部进行淘汰,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。

2. 完善优秀年轻干部考核机制

坚持动态管理、定期考核原则,突出实绩导向,企业党组织每年底对库内优秀年轻干部的现实表现和履职绩效开展考核,强化结果运用,动态调整入库名单。优秀年轻干部库原则上每三年更新一次,每两年根据上一年度培养、考核情况动态调整重点培养对象,对经实践检验不符合选拔培养条件以及不宜继续作为培养对象的要及时调整出库,对

实绩突出、符合选拔培养条件的,要及时补充进入。

四、突出作风管理,健全优秀年轻干部监督机制

1. 坚持从严管理

各级党组织要将从严要求贯穿干部培养选拔全过程,引导干部树立正确权力观、地位观、利益观,避免重选、轻管现象发生。严格落实提醒函询诫勉等制度,充分发挥纪检、巡察、审计、信访等工作作用,始终把年轻干部置于党组织管理监督之中。着力在加强日常严管上下功夫,综合运用培训、考核、谈话、调研等多种方式,及时了解年轻干部的政治思想、精神状态、心理心态、履职尽责、廉洁自律等情况,掌握其特点特长、能力潜力、短板不足,有针对性提出改进提高措施。

2. 热情关心关爱

各级党组织要充分落实正向激励、容错纠错、关心关爱等制度,激励年轻干部担当作为。落实表彰奖励、休假、体检等制度,帮助年轻干部解决实际困难。对基层干部特别是承担重大项目、急难险重任务、在艰苦环境和奋战在海外等一线的,在政策、待遇等方面给予倾斜。坚持与年轻干部谈心谈话,听取年轻干部意见、心声,及时解疑释惑、加油鼓劲。按照“三个区分开来”要求全面分析,对“下”的人员,思想端正、主动改过、做出新成绩的,及时予以肯定,该奖的奖、该用的用。

五、结语

优秀年轻干部是国有企业未来的中坚力量,他们的成长与发展直接影响着企业的发展前景。加强对年轻干部的培养和引导,培养他们的综合素质和领导能力,具有长远的战略意义。在以习近平总书记新时代中国特色社会主义思想指导下,严格落实习近平总书记对国企领导人员提出的20字要求,大力发现培养选拔优秀年轻干部,健全全方位、多角度、立体式的干部选拔机制、培养机制、考核机制和监督机制,让德才兼备的主业拓展型、转型发展型、效率提升型的“三型”干部出得来、用得好、长得快,定能为企业高质量发展提供充足的干部储备和坚强的组织保证。

(作者单位:公司总部)

关于现代新交建加强干部队伍建设的研究

■ 吕 乐

一、实施背景

党的二十大报告指出,教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。习近平总书记强调,一定要坚持人才是第一资源,深入实施新时代人才强国战略。国有企业要准确把握习近平总书记系列重要讲话精神,深刻领会“坚持人才引领发展的战略地位,培养创新人才”、“全面提高人才自主培养质量,着力造就拔尖创新人才,聚天下英才而用之”等讲话重要内涵。

公司第三次党代会指出,以培养造就大批德才兼备的高素质人才为目标,全面贯彻落实新时代党的组织路线,坚持党管干部原则,弘扬企业家精神,尊重市场规律,优化成长路径,完善梯队建设,打造“敢于担当、善于作为、廉洁自律”的干部队伍。坚持党管人才原则,深化人才发展体制机制改革,发挥国有企业各类人才积极性、主动性、创造性,打造“峰高才聚,交建青藤”人才品牌。把牢政治“第一标准”,完善人才战略布局,加快建设产业需求人才中心,加快建设战略人才力量。建立健全人才的动态规划机制、盘点机制、引育机制、科学评价以及有效激励机制。为努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、专业化团队,以及青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才创造有利条件。

二、实施意义及面临挑战

“功以才成,业由才广。”一个企业的发展离不开人才,干部队伍作为实现企业战略目标的骨干力量,在企业生产经营中起着关键作用。

1. 优秀的干部队伍是保障企业可持续发展的重要力量

数量充足、结构合理、高素质专业化的干部队伍能够为企业的可持续高质量发展提供稳定性,能够在企业发展中提供坚实支持,能够在竞争激烈的市场环境中保持企业核心竞争力。

2. 优秀的干部队伍是实现企业战略目标的重要力量

干部队伍负责落实企业战略规划,在日常工作中负责决策、执行和管理,一支具有战略思维、专业业务知识和创新能力的干部队伍能够准确把握市场机遇、灵活应对变化。

3. 优秀的干部队伍是提升企业核心竞争力的重要力量

优秀的干部队伍能够提升组织的竞争力,他们具备专业知识、管理经验和领导能力,能够应对复杂的市场环境和竞争压力,推动组织保持竞争优势。

4. 优秀的干部队伍是传承企业品牌文化的重要力量

企业品牌文化是企业发展的灵魂,干部队伍承担着公司领导班子与一般管理人员之间的纽带作用,能够带领职工树立正确的价值导向,促进企业文化的发展与升华。

5. 面临挑战

集中体现在三个方面:一是对人才的重要性认识不深刻。目前,各层级对人才工作缺乏系统性规划,没有真正树立“人才是第一资源”的观念,对人才强企的战略意义认识不到位,公司的人才

质量与“TOP20”三级工程公司建设、生态型“百亿”交建等方面还存在较大差距。二是复合型人才短缺。在实际工作中,有的干部一方面由于业务知识积累不够深厚,实际工作业务能力不强,解决实际工作中的复杂问题能力不够强;另一方面是部分业务出身的中层干部对党务工作认识不深。三是年轻干部储备不充分。“90”后、30岁及以下中层干部占比较低,“有备而来”的中坚骨干力量发展活力不足,年轻干部队伍建设还没有形成系统的、全面的、协同的局面,各个层级未能够深入思考“培养什么人,怎样培养人,为谁培养人”,只是简单以提拔人数作为培养人才指标。

三、主要措施

“十年树木,百年树人。”干部队伍建设要有顶层设计,要有长远规划,不能只看眼前人,干眼前事。不能脚踩西瓜皮,要在看一步的同时,坚持整体布局、科学推进。要建立健全干部选任、培养、管理、使用机制,打通“选好、育好、管好、用好”的全链条,使干部队伍建设系统性、持续性、针对性不断增强。

1. 从严“选才”,抓好选拔任用体系建设

树立“凭德才、重业绩、看经历、听公论”的选人用人导向,对照新时代党的组织路线和好干部标准,建立高素质、专业化的干部人才选拔任用制度,为公司可持续高质量发展提供坚强有力的组织保证和人才保障。

一是树立干部选任标准导向。坚持把政治标准摆在首位,深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,在思想上、政治上、行动上,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。坚持把能力实绩作为重点,贯彻落实集团“以业绩论英雄,英雄不论出处”的导向,把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事、干成了多少事作为识别干部、评判优劣的重要标准。坚持把敢于担当作为关键,选拔任用勇于改革、敢于担当、啃硬骨头的干部,加快推动建设核心竞争力和核心功能显著的现代新交建。

二是把握干部选任工作基调。结合《大力发现

选拔培养使用优秀年轻干部三年行动实施方案(2023-2025)》,围绕“近期有人可用、中期重点培养、远期有人可接”的原则,把握“用好用活年轻干部、发挥好年轻干部特长”的要求,围绕年轻干部资源战略储备,坚持多角度多条线选人,细化三大人才库分类。按照公司领导班子职数1:2比例建立优秀年轻干部库,1:4比例建立中层后备库,按照现有中层数量1:1比例建立青年骨干库。把握好“动态管理干部”的要求,构建定期调研、定期考核、滚动调整的动态管理机制。把握好“人岗相宜”的要求,既要适时把工作分配到合适的人,又要对不适合担任现职的领导干部及时进行调整,促进干部能上能下的良性循环,做到“人尽其才、才尽其用”。

三是规范干部选任工作流程。严格执行管理办法,依据《中层干部管理实施办法》《本部各部门、司属各机构领导班子及中层管理人员综合考核评价办法》,把好动议关、提名关、考察关、决定关、审查关、任职关,对于符合岗位条件要求的人选大胆使用。精准科学选任干部,全面分析研判岗位适配度,全方位、多角度、立体式考察干部,全面了解人选的德能勤绩廉等方面表现,切实把干部考准、考实,坚持以德为先、知人善任、人事相宜,真正把干部用对、用好、用足,防范选人用人风险,严格按照规定程序进行考察,做到个别酝酿、集体讨论、民主集中、会议决定相结合,杜绝口头推荐等现象。

2. 从严“育苗”,抓好素质培养体系建设

从源头抓起,跟踪培训,全程培训。抓好固本培元、正本清源的源头培养;坚持常抓常新、时时强化的跟踪培养;关注不同时期、不同岗位的过程培养,让干部培养成体系、成规模。

一是做好源头培养,加强“三方面教育”。加强政治教育,把政治建设放在首位,依托中交网院、上航名塾、红色教育基地等,用活学习平台载体。加强知识教育,常态化开展“岗位练兵”活动和知识交流分享会,推进公司“学习型”组织建设工作。加强正风肃纪教育,使广大干部知敬畏、存戒惧、

守底线,切实做到防微杜渐、严字当头。

二是做好跟踪培养,关注“三方面表现”。重点关注政治表现,健全干部谈心谈话制度,及时全面掌握干部思想动态,有针对性地加强引导,特别是在关键时刻或者承担重大专项、重大改革等急难险重任务中,检验干部的政治担当。动态关注履职表现,通过适当调换岗位、开展轮岗交流、选派挂职锻炼等多渠道,帮助干部增强本领、全面发展。全面关注作风表现,严把廉洁关,加强干部队伍作风建设,注重了解“八小时”之外的现实表现,善于从朋友圈、生活圈、社交圈、干部群众评价中发现作风问题线索,努力营造风清气正的政治生态。

三是做好全程培养,实现“三方面优化”。优化培养模式,持续深化以“人力资源全面协调,专业条线定向赋能”的人才培养模式,通过各专业条线部门制定完善专业条线人才的培养细则,提升干部队伍专业素养,支撑公司业务高质量发展。优化覆盖面积,从战略执行层面出发,提高全体干部参与意识,切实保障“人才攀登计划”实施的全员覆盖率。优化成长路径,开展中层继任带教行动,以中层后备库为主体,与所在部门(司属各机构)班子签订继任协议,以年度为周期,带领优秀年轻人才参与日常管理、重大专项工作、重点专班任务、商务市场活动、重要会议等工作,每半年开展中期评估,年度开展带教成效评价,提升年轻干部人才解决实际问题能力,有针对性的培养中层接班人。

3. 从严“修枝”,抓好干部管理体系建设

从严管理干部,就是要加强制度体系建设、日常监督体系建设、科学评价体系建设,在干部管理工作中做到管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时。

一是完善制度体系,强化规范管理基础。实现制度体系全覆盖,一方面通过自查自改来完善制度建设,确保能够基本涵盖所有管理对象,另一方面通过巡视、审计等工作中整改问题为契机,查漏补缺、对照完善。保障制度执行高效性,加强制

度的培训和指导,提高干部队伍对制度的认识,熟知制度内容。确保制度建设科学性,对照两级集团、局公司制度文件要求、结合自身工作实际,坚持制度的简单、务实、高效原则,以确保制度的科学性。

二是健全监管体系,构筑立体监管格局。构建经常提醒机制,完善重点岗位重点监督、重点工作全程监督、重点节点专项监督的干部管理监督体系,规范干部队伍行为。构建综合联动机制,突出监督重点,切实发挥组织监督、巡视监督、审计监督、群众监督的协同联动作用。强化监督成果运用,坚持用好“四种形态”,对干部出现的不同程度问题,及时运用提醒、函询、诫勉等方式,进行教育。

三是完善评价体系,提升干部业务水平。全面设置考核评价标准,结合公司“一心三力”(责任心、管理力、人际力、学习力)模型,将责任心、管理力、人际力、学习力和综合评价等5项作为一级测评指标,下设12项二级测评指标,其中:责任心包括政治素质、职业素养、责任担当、廉洁自律;管理力包括统筹能力、内控管理、决策执行、团队管理;人际力包括沟通协调;学习力包括培训提升、改革创新。全方面进行考核评价,开展立体式考核评价,根据平时考核情况、专项考核情况、年度民主测评得分情况,相互补充印证、综合分析研判,坚持定性与定量相结合,确定年度综合考核评价结果。做好考核评价反馈,通过考核反馈,干部能够了解自己在专业素质、综合能力和工作方法等方面的不足之处,帮助干部明确个人发展的方向和重点,并通过培训、学习和经验分享等方式进行能力提升,以更好地适应组织和工作的需求。

4. 勇当“栋梁”,抓好干部使用体系建设

一方面建立带动担当、加油鼓劲的正向激励体系,鼓励干部敢于担当、积极作为;另一方面建立容错纠错机制,宽容干部在工作中出现的失误,鼓励干部敢试敢闯、敢打敢拼。

一是建立正向激励机制。开展年度综合考核评价和任期综合考核评价,对考核评价结果为优秀

的,公司党委组织部将在选拔任用、评优评先、实践历练、职务晋升、高端培训等方面优先考虑。对考核结果为不称职等情况,进行职务职级“下”调整,新职务、职级原则上低于原职务、职级1级或以上。同时,考核结果与中层干部考核奖金挂钩,切实突出考核指挥棒作用。

二是建立容错纠错机制。一方面细化操作规范,细化可容情形、容错对象、容错程序等,落实好“三个区分开来”,科学合理设置容错认定程序,引导干部既要大胆创新、勇于担当,又要注意纠错、少走弯路;另一方面完善监督机制,坚持公开透明原则,对容错事项进行全方位研究讨论,在一定范围内及时公布结果,接受职工群众监督和评判,保证制度公信力。

三是建立促进成长机制。统一职务职级设置,打通公司上下职业发展通道,一方面促进干部找准价值坐标,描绘好发展轨迹,另一方面主动引导干部向企业关键核心技术领域、向公司紧缺急需业务领域、向项目、船舶一线合理有序流动。完善交流锻炼制度,从顶层设计进一步畅通干部交流渠道,以适当、适度、适时为原则建立健全全方位交流锻炼制度。

四、预期目标

习近平总书记强调,“我们要应变局、育新机、开新局、谋复兴,关键是要把党的各级领导班子和

干部队伍建设好、建设强”。通过贯通“选、育、管、用”全链条,抓好每个环节,干部队伍理想信念进一步增强、干事本领进一步提高、队伍活力进一步激发。

进一步坚定理想信念。干部队伍自觉拥护习近平同志党中央的核心、全党的核心地位,自觉树立“四个意识”,坚定“四个自信”,坚决做到“两个维护”;牢固树立和自觉践行公司的战略追求、核心价值观、企业文化,深刻理解履职尽责对实现组织目标的重要意义,自觉增强全面建设核心竞争力和核心功能显著的现代新交建的决心;自觉筑牢思想防线,守住廉洁底线,清清白白做人、干干净净做事。

进一步提高干事本领。干部队伍坚持立足企业高质量发展,善于把握发展机遇、善于破解改革难题、善于驾驭复杂局面、善于应对风险挑战;坚持公司“赤诚、拼闯、实干”的企业品格和“一心三力”素质要求,敢为人先,攻坚克难,不断提高企业核心竞争力;坚持主责主业,主动参与重难点项目建设和各类专项工作,在工作岗位履职尽责,在关键时刻发挥作用,在重要任务锤炼本领。

进一步激发队伍活力。干部队伍专业结构和年龄结构不断优化,不断打造一支条线专业齐全、老中青梯次合理的干部格局。

(作者单位:上海交建公司)

海外职工思想引导、心理开导、情感疏导研究

■ 王 瑞

当前,随着经济全球化的不断深入,越来越多的企业开始走向国际化,涉足海外市场。其中,海外员工的角色变得越来越重要。海外员工作为企业在国内外的代表,承担着重要的责任和使命,是企业推进国际化战略的重要力量。随着海外员工数量的不断增长,如何关爱这些员工,提高其工作效率、减少工作压力,已成为企业发展中不可忽视的问题。然而,目前相关研究还比较有限,对于如何更好地关爱海外员工缺乏系统的探究和研究。本研究旨在通过对海外员工的关爱方式、关爱效果等方面的分析,探索如何更好地关爱海外员工,提高其工作效率和生活质量,推进企业发展进步。同时,本研究也将分析当前企业关爱海外员工存在的问题和挑战,为企业提供参考和建议。

一、海外职工思想引导的重要性分析

1. 提升员工归属感

海外职工是企业职工重要的组成部分,他们为了企业的发展,为了国家的建设,奔赴异国他乡,是非常值得关注的群体。特别是2020年疫情爆发以来,国内外疫情形势严峻,海外职工的生命安全受到了较大的威胁,如果不能加强对海外员工的关爱,就会导致企业的人心涣散,企业的发展也会受到影响。关爱海外职工,要从海外职工的思想引导上开展,加强海外职工的思想引导能够更好的提高员工的归属感。对于海外的员工而言,身在异国他乡,与亲人、朋友分离是一件非常不易的事,员工在外,少了归属感,就会导致员工对企业失去信心,产生一些负面的情

绪。企业要及时关注到这一点,并积极主动地采取不同的方式,提升员工的归属感,能够更好地调动员工的积极性,维护员工的利益,促进员工的发展。

2. 提升员工幸福感

很多时候,幸福来源于生活,但是在海外员工的生活中,却很少能够感受到幸福感,在工作中,他们身在他国,逢年过节很难与家人和朋友团聚在一起,导致员工的幸福感相对较低。进行海外职工思想的引导,能够从正面积极的方面进行引导,让员工能够正确地看待海外的工作。

提升海员的幸福感对于航运行业的可持续发展和海员自身的福祉都非常重要。以下是关于提升海员幸福感的重要性的几个方面:

(1)保障海员权益:海员是航运行业的重要一环,在他们履行职责的同时,应该得到充分的工作权益保障。这包括合理的工资待遇、良好的工作条件,以及适当的工作和休息时间等。通过确保海员的权益得到尊重和满足,可以提高他们的幸福感和工作满意度。

(2)改善工作环境:为海员提供安全、健康和舒适的工作环境是提升幸福感的关键因素之一。航运公司应该积极关注海员的工作环境,并采取必要的措施来降低意外事故的风险,提供必要的培训和设备,以确保海员的安全和健康。

(3)提供职业发展机会:海员作为航运行业的从业人员,应该有机会获得进一步的培训和职业发展机会。航运公司可以提供不同类型的培训课程和职业发展计划,帮助海员提升技能水

平、拓宽工作领域,并有机会晋升到更高的职位。这不仅能够提高海员的工作满意度,也可以为航运行业培养更多的专业人才。

(4)促进工作与生活平衡:海员经常需要长时间在海上度过,远离家人和社交圈子。因此,航运公司可以采取的措施来帮助海员维持良好的工作与生活平衡。例如,在工作期间提供必要的娱乐设施和资源,以及安排适当的休假时间,让海员能够与家人团聚和放松身心。

提升海员的幸福感有助于增强他们的工作动力和投入度,减少工作中的压力和紧张感。同时,这也有助于吸引更多的年轻人加入航运行业,保证行业的人才储备和可持续发展。

3. 提升员工安全感

员工的安全感是影响其工作效率和质量、能否发挥出企业最大潜能的重要因素之一。因此,关爱海外员工,提升其在公司中所起作用,不仅仅能够提高自身综合素质水平,还能为公司创造价值。

(1)提高工作效率和质量:幸福的海员更有动力和热情地履行工作职责,他们会更专注于工作,更加积极主动地解决问题和应对挑战。他们的工作效率将得到提升,从而推动整个航运行业的发展和进步。

(2)增强团队合作精神:幸福的海员更愿意与同事合作,分享经验和知识。他们会主动帮助其他团队成员,促进团队的凝聚力和紧密合作。良好的团队合作将提高工作效率,降低事故风险,并为航运行业的稳定运营做出贡献。

(3)提升客户满意度:幸福的海员更关注客户需求,积极主动提供优质服务。他们具备专业的技能和知识,能够更好地与客户沟通互动,提供满足客户期望的解决方案。这将增强客户对航运公司的信任和忠诚度,促进业务的稳定增长。

(4)降低人员流失率:提升海员的幸福感可以降低人员流失率,减少航运公司因频繁更换海员而面临的成本和风险。幸福的海员更有可能长期留在航运行业工作,不仅能够积累丰富的经

验,还可以为航运公司提供稳定的人力资源。

(5)增加行业吸引力:航运行业是一个具有挑战性但也有一定吸引力的行业。提升海员的幸福感可以增加航运行业的吸引力,吸引更多人才加入行业,从而为航运行业注入新鲜血液和活力。这将推动行业的创新和发展,保持行业在全球市场的竞争优势。

综上所述,提升海员的幸福感对个人、航运公司和整个航运行业都有积极的影响,为实现可持续发展 and 共同繁荣作出重要贡献。从而为公司的发展提供更多支持,使其能够在激烈市场竞争中生存下来,并获得更大空间。

二、加强海外员工思想引导、心理开导的对策分析

1. 思想引导的价值与对策

(1)思想引导的价值

思想引导对于海外员工而言非常重要。近几年,随着集团的发展,为了更好地实现海外发展的目标,集团海外职工的人数越来越多。由于集团的发展需要,需要聘用很多的国外员工,因此,海外员工的整体组成除了国内外派的员工,还有海外聘用的员工。但是国家与国家之间的政治发展理念有所不同,所以,有部分外籍员工很难认同国内企业的发展理念,这就导致在职工的管理中出现较大的问题。基于此,我们要加强对海外员工的思想引导,强调企业的文化,促进集团员工同心协力的发展进步。

(2)思想引导的对策

企业要开展思想引导,统一集团员工的思想目标,提高企业的凝聚力,可以从以下几点入手。首先,可以建设海外员工之家,将党建工作与员工的管理结合起来,开展关爱活动,让党建的价值理论深入到海外员工的工作中去,引导海外员工的工作发展与进步。其次,要强调关爱员工,做好员工的后勤保障工作,可以为员工举办一些文体活动,将企业的价值文化融入到文体活动中,以环境改变心态,让员工能够接受和认同企业的问题,能够更好地在国外开展工作。最

后,要为员工创造较好的工作条件。建立健全人力资源管理制度并实施,在物质上为海外员工提供较为丰厚的保障。

2. 心理开导的价值与对策

(1) 心理开导的价值

员工的心理问题会直接影响到员工的工作问题,严重的情况下还会对员工的心理健康产生一定的影响。在异国他乡,海外派遣的员工需要承担的不仅仅只有思乡情,还有生活环境改变所产生的焦虑,同时会产生非常大的未来不确定性的焦虑问题,有时候员工会表现出过度的使命感和责任感,不顾自身的身体健康拼命工作,这也是一种焦虑的现象。基于此,我们要关注员工的心理健康问题,通过心理开导,让员工能够以一种健康正确的心态来面对当前的环境,同时调节好自身的工作模式,为集团企业更好地开展工作。

(2) 心理开导的对策

企业要开展针对员工的心理开导,可以从以下几个方面开展。首先,倾听员工的需求,了解员工的心理动向,从源头抓起,解决员工的顾虑问题,缓解员工的焦虑情况。企业可以建设海外员工交流平台,让员工更好地提出自己的诉求,同时了解员工的需求,尽最大的可能帮助员工去解决问题,让员工没有后顾之忧。其次,可以建设一支海外心理疏导团队,覆盖到每个项目、每条船舶,解决员工在生活和工作中遇到的困惑,及时地开解心中的烦闷情绪,积极健康的开展工作,提高工作效率。最后,为员工的家人谋取福利,可以每年在重大节假日的时候,安排员工与其直系亲属的见面或相关探亲报销,让员工与家人团聚,缓解员工的思乡之情,也能够更好的疏导员工的情绪。

最后,海员思想引导、心理开导和情感疏导研究的意义在于:

①提升海员的心理健康:海员面临着长期离家、工作压力大、孤独感和情感压抑等困境,容易

产生心理问题。通过进行思想引导、心理开导和情感疏导,可以帮助海员认识和处理自身的情绪、压力和困惑,从而提升他们的心理健康水平,更好地适应海上工作环境。

②促进海员的个人成长和发展:海员是航运行业中非常重要的一支力量,他们需要具备专业知识和技能,同时还需要具备良好的情绪管理和应对能力。通过进行思想引导、心理开导和情感疏导的研究,可以帮助海员独立思考、认识自我、发展潜能,提升个人素质和能力,从而为航运行业的发展提供更优秀的人才。

③保障船舶和船员的安全:海员的心理状态直接关系到航行安全。如果海员存在心理问题,可能会影响他们在紧急情况下的判断力和应对能力,进而影响船舶和船员的安全。通过进行心理引导和疏导研究,可以帮助海员提升应对各类紧急情况的能力,增强自身的抗压能力,减少事故和灾难的发生,保障航行安全。

④增强团队合作和组织凝聚力:在航运行业中,海员通常是以团队形式工作的。通过进行思想引导、心理开导和情感疏导,可以增强海员之间的良好沟通和合作,提高团队的凝聚力和组织效能。这将有助于提升整个航运行业的工作效率和安全性。

⑤促进行业持续发展:海员是航运行业中不可或缺的一部分。通过关注海员的的思想引导、心理开导和情感疏导,能够提高他们的幸福感和满意度,减少人员流失率,增进行业的稳定性和可持续发展。同时,这也有助于提升航运行业的形象和声誉,吸引更多年轻人加入行业,为行业注入新的活力。

综上所述,海员思想引导、心理开导和情感疏导研究的意义在于提升海员的心理健康水平,促进个人成长和发展,保障船舶和船员的安全,增强团队合作和组织凝聚力,推动航运行业的持续发展。

(作者单位:中港疏浚公司)

以党的创新理论凝心铸魂与时代和实践发展携手同行

——上海航道物流有限公司企业文化建设经验浅析

■ 李 岩

深入领会马克思主义的真谛,深刻理解习近平新时代中国特色社会主义思想顺应时代发展要求、实践发展需要、人民群众愿望的创立之基,及其在指导新时代波澜壮阔的创造性实践中不断丰富和发展的光辉历程。认真学习感悟习近平总书记在治国理政各领域提出的新理念、新思想、新战略,把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想同把握马克思主义基本原理、新时代的伟大实践、新征程的战略部署贯通起来,上海航道物流有限公司(以下简称:航道物流公司)始终坚持从理论与实践相结合、逻辑与历史相统一的视角,以党的创新理论凝心铸魂,与时代和实践发展携手同行,深入思考公司在百年上航深化高质量发展、建设世界一流企业的征程中所应肩负的职责使命、所需孕育的文化精神。

一、察大势,聚心劲,危机并存,化危为机

时代大势昭示着历史发展的新趋势,蕴含着社会变革的新信息,包罗着复杂多变的新机遇与新挑战,辩证彰显着社会发展的必然与偶然。唯有正确判断形势,深刻认识国内外形势发展变化中的时与势、危与机、利与不利,才能为科学决策、政策调整提供充分依据。党的十八大以来,习近平总书记以宏阔的战略思维,深刻分析国内、国际大势,形成一系列重大论断。为我们观察、把握时代,积极识变应变迎变,在危机中孕育新机、于变局中开拓新局提供了科学指引。

2020年,领导班子对公司“十四五”期发展形势所作出比较准确的判断——“危”“机”并存:在提出“三项危机”的同时,指出在面对政策变化、

规划变更等不利影响时可以把握的“三大新机”,基于这种对于发展瓶颈与优势的辩证认知和判断,公司切实增强风险意识和机遇意识,聚焦中心任务、统筹重点工作,精准把握自身的现在和未来,积极乘势而上、努力争先进位,紧紧围绕主业,打造专业,树立服务口碑,提供专业支撑,坚持自主经营,发挥协同效应,以学促干、以干践行、以行增效,助力企业生产经营管理实现整体跃升。

公司党委在以党建文化促企业发展“新模式”的探索中,逐步形成了“以有温度的党建文化聚民心、暖人心、强信心、筑同心”的品牌。一方面,秉持以职工为中心的发展思想,立足群众所急所盼所需所愿,凝聚民心:以“一日三餐也是生产力”为信条,通过季度美食评价票选、每周菜谱更新推送、每日晚餐预告群组,以及全天候餐饮服务的实现,切实让职工吃饱吃好吃满意;同时,以“我为群众办实事”实践活动为契机,通过联学共建座谈交流,畅通渠道,集思广益,温暖人心:围绕园区新装置、新系统的建设启用,“美丽园区大家建”良好文化氛围的协同营造,特别是两个园区新食堂的筹备运行、进展动态告知,全心全意为职工服务;另一方面,高度重视新闻信息媒介融合宣传,充分运用传统和新兴媒介平台,拓宽内外媒介传播路径,延展宣传思想工作辐射面,有效地做好思想引领,突出正确价值导向,树立品牌,增强信心:推出“润物无声,守护起航”主题宣传片,实现文化建设“从0到1”的突破。企业微信公众号实现“质”“量”齐飞,2020年以来累

计推送公众号信息 2400 余期,总阅读量突破 40 万,影响力日益扩大;同时,注意社会媒体宣传,通过《人民日报》、中国新闻网,《解放日报》《文汇报》《新民晚报》、上海新闻广播等知名社会媒体对公司团队获得供应链全球冠军,以及公司参与运维的党群服务站各项活动的报道,以及《劳动报》《劳动观察》《中国交通报》《建筑时报》等对“我为群众办实事”实践活动和抗疫复工情况的报道树立良好企业文化口碑。最后,积极发挥主观能动性,开动脑筋,建立机制,鼓励职工为企业改革发展建言献策,营造良好的文化环境氛围,切实共筑同心;制定印发宣传报道工作考核实施办法,进一步动员和激发党支部和通讯员的主动性,与联系点调研、专项工作座谈等相结合,以机制促动力,为“做大物贸、做强物流、做实资产”广开言路,打好基础。

从 2020 年到 2022 年,在受疫情影响比较大的三年里,公司营收总额翻倍,利润复合增长率超过 20%,组织结构整体优化,职工收入明显增长,且干部干事创业的氛围逐渐浓厚。更多人看到并肯定航道物流公司发生的新变化,实现的新发展,广大职工心中的奋斗图强之火越燃越旺,迸射出璀璨光芒。“十四五”各项目标指标完成状况良好,甚至超出预期,在成为优秀的资产管理和生产保障专业服务商的道路上,关关难过关关过,步步难行步步行。

二、增自信,展作为,干在实处,走在前列

人民是历史的主人。马克思主义政党从事的事业是人民群众自己的事业,只有充分激发主人翁精神,不断鼓舞创造美好未来的信心和勇气,汇聚蕴藏在人民之中的无穷智慧,形成全体人民团结奋进的磅礴力量,才能不断创造历史伟业。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央,坚持人民主体地位,尊重人民首创精神,唤起全体中华儿女的自信心、自豪感,不断增强全党全国各族人民对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,提出了一系列新思想新观点新论断。在这些重要思想指导下,中

国人民的历史主动精神空前激发,创造活力空前迸发,防风险、迎挑战、抗打压的志气、骨气、底气空前增强。

自 2020 年开始,公司在大小会议鼓励干部职工投身广阔天地、彰显更大作为,长远谋划自己的成绩和贡献;在工作中培养一种“比学赶超”的精神,从被动边缘地隐身到主动自信地展现,公司全员面貌逐渐焕新,真抓实干、马上就办的笃行态度蔚然成风:无论是积极应对黄浦江沿岸地区建设规划影响,妥善对接码头岸线和相关资产征收,第一时间号召组建复兴岛疫情服务队守护全局岛上职工;是以实现国有资产保值增值为己任;成功取得自主装卸业务资质许可,开辟定向航线并实现续签,超前突破装卸百万吨大关,将月度装卸量稳定在 10 万吨以上;还是多管齐下降低空置率,积极盘活存量资产,出租仓储闲置房屋,收回园区、泵站,解决一个个历史问题,都展现出“干在实处”的坚韧和执着。

越来越多的优秀集体和个人敢于登上擂台展示竞技,参加建党百年全局党史知识竞赛,首次荣获第一名;年度党建考核成绩获评“优秀”,达成突破;代表上航局在中交集团第五届 TFC+TCC 供应链管理大赛中勇夺第一,并站上国际舞台,在第十三届全球 TFC 供应链大赛中不负众望捧得冠军奖杯,为国争光……从台下,到台上,再到台中心,一个又一个“走在前列”的实绩,一再证明,航道物流公司的党员干部职工想干事,能干事,并且能够干成事,这背后最大的底气,是同向发力、同频共振的信念共同体,广大干部职工对于公司、对于自身的认同和自信是企业高质量发展真正的后劲儿。

三、求变革,提质效,改革者进,创新者强

生产力是社会最革命、最活跃的因素,具有一往无前的革命性品格,是社会变革最终的和最主要的动因。马克思主义政党作为先进生产力的代表,始终以解放和发展生产力为己任,总是通过主动变革不适应生产力发展要求的生产关系和上层建筑,为生产力的发展开辟广阔前

景。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央,以前所未有的力度全面深化改革,坚决破除体制机制弊端,提出一系列新理念新思想新战略。2023年9月以来,习近平总书记围绕发展新质生产力作出一系列重要论述,创新和发展了马克思主义生产力理论,进一步丰富了习近平经济思想,为新征程上推动高质量发展提供了科学指引。

公司党委班子成员以思想转变引领改革突围,以党的二十大精神学习宣贯为主线,以“一高地三聚力”总要求为统领,瞄准“降本增效”总体目标,锚定“做大物贸、做强物流、做实资产”的发展定位,高效落实关于加快物贸业务高质量发展的指导意见,在上级相关部门的指导支持下,结合自身实际,把平台优势和管理优势充分整合运用,广泛寻源优质供应商,稳拓优势物资品类树品牌,精耕重点材料领域,仅业务开展第一年就实现累计中标超6亿元。

与此同时,公司还以管控模式创新促工作突破,在贯彻新发展理念中激活前进动力。在“6+1+5”格局基础上,合并成立物业部,形成“大物业”格局,单独成立物贸部,进一步增强管理机制

与发展要求的匹配度,全面提升公司专业管理水平、盈利能力和发展质效。以“两个一切”为指引,“七抓”工程各项要求的推动落实为抓手,让管理重心和监督重心同步下沉,将管理强化在一线、问题解决在一线、效益提升在一线,同时结合党组织的设置、劳动竞赛的开展、书记开放日的设立、“季度之星”的评选、“青年说”演讲平台的交流互动,积极探索党建工作融入生产经营的新方法、新途径,选树一批以油品部党员示范岗、物流部最美班组为代表的一线标杆典型,充分展现一线职工敢担当、能吃苦、肯奋斗的团队风采,也激发更多“追光者”加入为企业高质量发展“发光”的队伍,为企业改革发展燃动活力引擎。

新一轮国有企业改革深化提升行动“棋至中盘”,直面发展机遇与挑战交织的复杂局面,航道物流公司将始终牢记国资央企职责使命,突出“国之所需”,胸怀“国之大者”,为主动融入党和国家发展大局,在上航局功能性和机制性改革持续深化、“六大硬核优势”着力铸造中发挥应有之力,厚植凝心聚力的精神家园和与时俱进的文化沃土。

(作者单位:航道物流公司)

健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制研究

■ 周剑锋

随着网络信息技术的快速发展,当前社会正逐步进入大数据时代,大数据的出现给重大舆情和突发事件处置引导工作带来了新的机遇和挑战。对企业相关突发舆情事件如不及时响应、有效实施引导,将损害企业公信力、市场竞争力和品牌影响力,严重影响企业改革发展和生产经营。因此,企业建立健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制是十分必要的。

一、重大舆情和突发事件的特征与影响

1. 重大舆情和突发事件的界定及分类

重大舆情通常指的是在社会上引起广泛关注的事件或情况,就建筑施工企业而言,主要包括媒体上出现的影响公司品牌形象,涉及公司的言论、事件等。突发事件则是指突然发生、难以预料的事件,如自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件。

2. 大数据时代网络舆情的特点

大数据时代网络舆情的特点主要有四点:一是范围广,随着智能手机、网络的普及,其作为主要载体数据获取较传统载体普及范围更广;二是速度快,无论是数据的生成速度、传播速度和处理速度都较传统传播形式更快。三是类型多,网络舆情的类型多,如文字、图片、音频、视频等。四是周期短,研究表明,网络舆情热点事件其生命周期难以维持到7天,从被关注到消亡甚至只要2-3天的时间。大数据时代网络舆情的出现给重大舆情和突发事件引导和处置工作带来极大挑战,同时也带来了新的机遇。对大数据时代网络舆情的特点进行分

析研究,制定针对性的引导和处置对策显得尤为重要。

3. 重大舆情和突发事件的影响与危害

重大舆情和突发事件的发生往往会引起社会舆论的广泛关注,如不及时有效应对,将对企业长期以来树立的企业公信力、市场竞争力和品牌影响力造成巨大影响和危害。主要体现为:一、企业可能会面临来自媒体和公众的质疑和批评,对企业的声誉和形象产生负面影响;二、对企业的业务产生直接的影响,例如工程项目可能会被暂停或取消,企业的市场竞争力可能会下降,业务发展可能会受到限制;三、对企业的管理产生压力,企业需要面对各种调查和审查,同时还需要应对可能出现的法律纠纷,对企业的管理带来额外的负担;四、对企业造成直接和间接的经济损失,例如因造成重大社会影响而可能遭受巨额的处罚,舆情和突发事件本身引导和处置的成本增加等。

二、健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制的原则与思路

1. 健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制的原则

(1)**及时性原则**:在重大舆情和突发事件发生时,必须第一时间做出反应,及时引导舆论,防止事态扩大。

(2)**真实性原则**:必须坚持真实、客观、公正的态度,提供准确的信息,以消除公众的疑惑和误解。

(3)**全面性原则**:不仅要解决表面问题,还要深入挖掘事件背后的原因和影响,全面分析并引

导舆论。

(4) **主动性原则**: 积极掌握话语权, 主动发布信息, 引导公众的关注点, 避免被动应对。

(5) **敏感性原则**: 要对社会热点、敏感问题保持高度敏感性, 提前介入, 积极引导, 防止舆情扩大。

(6) **统一性原则**: 在对外发布信息中, 做到权威发布、口径一致, 避免自相矛盾、说法不一。

2. 健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制的思路

(1) **建立应急指挥机制**: 在重大舆情和突发事件发生时, 能够迅速成立应急指挥中心, 负责统一指挥、协调处置工作。

(2) **加强舆情监测和分析**: 建立舆情监测和分析机制, 及时掌握舆情动态, 为决策提供依据。

(3) **制定处置预案**: 针对不同类型的重大舆情和突发事件, 制定相应的处置预案, 明确责任部门和工作流程。

(4) **强化信息公开和新闻发布**: 在重大舆情和突发事件发生时, 要及时、准确地发布信息, 消除公众的疑惑和误解。

(5) **加强与媒体的沟通合作**: 与媒体建立良好的沟通合作关系, 确保信息传播的准确性和及时性。

(6) **注重公众参与和互动**: 在引导舆论的过程中, 要积极与公众进行互动, 及时回应公众关切, 增强公众的信任和支持。

(7) **加强培训和教育**: 对相关人员进行培训和教育, 提高其对重大舆情和突发事件处置引导工作的能力和素质。

三、健全重大舆情和突发事件处置引导工作机制的主要措施

1. 完善机构、压实责任

企业应建立健全重大舆情和突发事件处置引导工作管理组织体系, 包括成立由企业领导、公关部门、市场部门、法务部门等组成的重大舆情和突发事件处置小组, 明确相关部门在应对重大舆情和突发事件处置引导工作中的相应职责, 落实日常舆情监测、评估、预警和突发事件舆情应

对处置工作。

2. 完善制度、明确流程

根据企业自身情况, 针对预判可能发生的不同类型的重大舆情和突发事件, 制定完善的工作制度和处置预案, 明确责任部门和工作流程, 指导舆情监测、研判、处置和回应工作。

3. 风险排查、分级防控

应树立“居安思危, 防患未然”的思想, 根据企业自身生产经营活动的特点, 排查梳理可能引发重大舆情或导致舆情影响扩大的各类风险, 分类分级制定针对性的引导和处置措施, 并进行动态管理。同时, 将舆情管理纳入日常经营管理范畴, 强化全员品牌、风险意识, 规范全员依法合规进行生产经营活动, 从源头减少负面舆情, 为公司营造良好舆论环境。

4. 舆情监控、及时反馈

企业应建立舆情监测队伍, 丰富监测手段, 通过设立专门的舆情监测平台或利用先进的舆情分析工具, 加强舆情信息监测、预警、报送和收集工作, 为舆情处置和引导赢得时间。密切关注有关部门、媒体等发布的舆情动态, 与各大主流媒体建立良好的沟通合作关系, 建立畅通的舆情监控和反馈渠道, 及时搜集汇总舆情信息, 确保信息传播的准确性和及时性。

5. 准确研判、快速响应

一旦发生舆情事件, 重大舆情和突发事件处置小组应对舆情事件的性质、舆情走势、可能出现的风险等进行及时准确地评估, 提出预控处置意见, 按制度、预案程序进行处置, 包括危机公关、危机处理、事后总结等多个环节。重视舆情事件发生初期处置黄金时间, 从源头阻断负面舆情的传播, 避免舆情的进一步扩大和蔓延。

6. 主动回应、科学引导

对于重大舆情和突发事件, 企业应积极与媒体沟通, 建立有效的反馈机制, 及时发布准确信息, 回应公众的关切和疑问, 消除误解和猜疑, 增强与公众的互动和信任, 让公众了解实情, 增加信息的透明度, 缓解公众的焦虑情绪。(下转第 41 页)

浅谈项目党支部如何正确处置突发性舆情

■ 蔡 航

习近平总书记指出：“舆论导向正确，就能凝聚人心、汇聚力量，推动事业发展；舆论导向错误，就会动摇人心、瓦解斗志，危害党和人民事业。”对于项目部来说，当面对突发性舆情危机之时，如果没有引导舆情朝着理想化方向发展，没有采取有效措施抑制住负面舆情的传播，那么轻则影响项目进展，重则导致企业形象受损。而项目党支部作为联系群众的桥梁和纽带，作为舆情信息的第一掌握者和负责人，在突发性舆情的处置中扮演着重要角色，是化解舆情危机、减轻负面舆情影响的关键力量。

一、突发性舆情特点

突发性舆情除具备一般舆情的即时性、自主性、互动性、隐匿性、周期性等特点外，还具备以下几种特征。

一是传播主体多样性。在突发性舆情爆发初期，对于事件的真实情况掌握得尚不充分，网络平台上既有个人发布的信息，也有新闻媒体对该信息的跟踪报道，既有基于某种事实的真实性信息，也有出于某种目的刻意编造的虚假性信息，这种多样性的信息易干扰公众对事实的判断。

二是信息传递偏向性。与传统媒体以事实为主的报道不同，部分自媒体为了吸引流量，抢占舆论上风，在发布的信息内容上带有明显的偏向，导致了信息的迅速发酵、引发热议，既误导了公众，也分散了民心。

三是舆情群体极化性。在突发性事件发生时，信息本身的负面性会让公众更多地选择站在弱势方一侧，成立统一战线，在这种情绪的引导

下，大量的负面的言论喷涌而出，形成“回音壁效应”，加大舆情处置的难度。

二、党支部面对舆情风险的防控策略

为了及时、有效地处理好突发性舆情，项目党支部要建立起行之有效的舆情防控制度，指导防范、应对突发性舆情。

一是梳理排查潜在舆情风险。每年梳理排查潜在舆情风险源，对安全环保、工程质量、队伍稳定、廉洁从业等可能产生舆情危机的环节进行预测和分析，制定相应的突发性舆情处置预案，预案要行之有效，责任到人。

二是建立舆情监测工作队伍。成立由热爱网上冲浪、掌握新媒体传播规律的党员青年组成的舆情监测工作队伍，设置监测主题和关键词，重点关注微信视频号、微博、抖音、社区等网络传播平台的本地栏目以及项目属地化的媒体机构，对发现的涉及公司的负面舆情第一时间上报项目党支部。

三是与相关部门建立互信关系。党支部要积极与当地政府部门、媒体机构、村党支部建立良好的互信关系，以党建联建活动为契机，搭建多层次、多类型、多维度的交流合作渠道，推进项目舆情信息的互通共享。

三、党支部应对突发性舆情的主要方式

突发性舆情的应对是一项系统、复杂、严谨的工作。党支部在项目舆情发生之时切记要“疏”不要“堵”，要公开透明不要遮遮掩掩，要抢抓“黄金4小时”，调查清楚事件真相，主动发声，引导舆论，请求支持，积极回应公众关切的问题，

做好解释沟通和追踪总结工作,尽可能把突发性舆情带来的负面影响降到最低。

一是上报舆情,核查真相,精准沟通。项目A发生过这样一件事情,施工队伍挖管道挖到一户房子地基下面时,房子先后出现开裂。该事件引起了媒体的关注,然而媒体在没有与施工单位沟通,没有调查清楚事件真相之前,率先发布不实报道,将房屋开裂归因于施工作业所致,并附上带有企业名称的项目驻地图,给企业声誉造成不良影响。项目党支部在发现该条舆情之后,上报相关部门的同时,通过报社立即与该报道的记者取得联系,解释施工工艺的科学性与房屋开裂的多种可能原因,并表示已邀请第三方检测机构鉴定,要求记者在鉴定结果出来之前立即删除该报道。最终,记者对该篇报道内容进行了修改,删除了文中提及企业名称的内容并将原因改成了有待鉴定。

上述案例通过对事故原因的调查和与记者的有效沟通成功化解了舆情纠纷。因此,项目党支部在发现突发性舆情后,除第一时间向党群工作部报告外,要立即与舆情的报道方取得联系,解释清楚事件的真实情况,说明报道失实损害企业名誉涉嫌侵权问题,并督促对方对不实内容进行删改。同时也要立即组织人员赶赴现场,了解现场情况,控制局面,及时与当事人取得联系,了解当事人的意见和诉求,积极化解矛盾点,在引导和回应当事人的意见和诉求的过程中,不能置身事外、纸上谈兵,而是要躬身入局、置身事内,站在当事人的角度思考问题,形成共情基础,使当事人容易理解和接受,避免舆情的二次发酵。

二是积极引导,上通下疏,有效处置。我们都知道解决问题要抓住主要矛盾,但在第一时间与当事人沟通无果的情况下应该怎么办呢?项目B就遇到了这一难题,事情的起因是这样的:项目B因手续问题暂停施工,且已通知班组遣散农民工队伍并支付了劳动关系在公司期间的窝工补偿费用,也签署了相关协议,但某农民工后面几个月由于未找到工作,便在抖音平台发布公司

拖欠窝工费的不实内容,打起了讨要失业这段时期的“窝工费”的算盘。项目党支部根据抖音实名认证通过班组找到了当事人,在当事人不予妥协的情况下,支部整理好相关证据,在当地派出所和司法机构的介入下联系网信办做强制删除准备,最终在网信办的调解下,当事人自行删除了抖音相关视频。

上述案例中,项目党支部一方面积极引导当事人删除抖音不实内容,另一方面积极打通与上级相关部门的沟通渠道,最终形成向下疏导的合力。所以说,项目党支部在舆情处置的“黄金4小时”内,若与当事人沟通没有取得实质性进展或没有联系上当事人,党支部要用好沟通渠道,积极与当地派出所、司法机构和网信办等部门沟通,出示相关证据,寻求上级部门的支持。同时,在与上级部门的沟通过程中,要充分发挥项目舆情监测工作队伍的舆情引导作用,在公司党群部门的指导下,以普通网友的身份,运用网民易于接受的语言形式主动跟帖评论,积极驳斥谣言、澄清事实,形成主流声音,减弱负面言论影响,降低舆论热度。

三是追踪检查,妥善善后,总结经验。把舆情事件的原帖删除之后,舆情处置工作就算完成了吗?不然。项目C恰巧发生了这样一件事,某媒体指名道姓声称该项目碎石过程中没有采取抑尘措施,且未经环评审批,引发网友热议,然后事实上项目部未在该地块进行实质性施工,媒体的报道实属子虚乌有。在项目党支部和地方相关部门的沟通调解下,该媒体删除了相关的报道,就在以为舆情风波平息之时,网上又接二连三搜索到其他自媒体转发的相关不实报道。

这就说明舆情风波平息不代表舆情“狙击战”取得了胜利,还应建立相应的追踪检查机制,持续监测舆情的走向,发现有自媒体转发或跟踪报道的,要积极与新闻媒体或个人对接,解释清楚事情的实际情况,取得对方的信任和理解,以法明理、以理服人,督促对方对转发的、跟踪报道的不实信息下架或切割舆情事件与公司或项目

名称间的联系,减弱舆情影响力,防止负面舆情“死灰复燃”,引发二次炒作。此外,项目党支部也要做好奖惩管理工作,对发现、引导、消除负面舆情做出突出贡献的人员给予一定的奖励,对直接或间接造成负面舆情事故的人员给予相应的惩罚。最后,要总结完善本次处置突发性舆情的成功经验,针对性地加强舆情监测工作队伍的培训,不断提高他们发现和应对突发性舆情的本领,要反思导致本次突发性舆情发生的教训,举

一反三,避免再次发生类似事件。

在新媒体时代,项目党支部既要发挥党员先进性作用,高举旗帜,遵循舆情传播规律,主动引导舆论发展方向,也要密切沟通、积极合作,寻求外部力量支持,合力消除负面舆情影响,不断提升处置突发性舆情的能力,为项目稳步推进营造良好的舆论环境,为公司高质量发展提供坚强的舆论保障。

(作者单位:福建交建公司)

(上接第38页)

同时要掌握信息发布的主动权,积极引导舆论,对网上出现的负面言论和谣言,加强辨识研判,及时辟谣或沟通删除,避免负面言论和谣言的扩散。在对外发布信息中,应注意做到权威发布、口径一致,避免自相矛盾、说法不一。此外,企业还可以通过开展公关活动、加强与公众的互动等方式,提升品牌形象和公信力。

7. 政企协同、多方联动

在重大舆情和突发事件处置引导工作中,应积极配合地方政府、媒体等收集、发布权威信息。重大舆情和突发事件如涉及多个单位和部门,需要建立多方联动的协调机制,确保各单位、部门能够及时响应、积极配合、高效处置。加强与专业的公关公司、危机管理机构以及数据分析公司等第三方机构的合作,通过借助第三方机构的专业知识和经验,企业可以更加有效地应对舆情挑战,提高危机处理的成功率。

8. 善后修复,重塑形象

在重大舆情事件和特别重大舆情事件处置

完毕后,持续开展声誉修复工作,通过多角度的舆论引导以及合规合理的措施,如开展正面宣传、树立优秀典型、积极履行社会责任等,重建舆论对公司的信任,恢复企业品牌声誉,重塑公司形象。

四、总结

综上所述,面对舆情和突发事件带来的挑战,建立健全企业重大舆情和突发事件处置引导工作机制是时代背景下企业发展的必然要求。建立健全企业重大舆情和突发事件处置引导工作机制,应遵循及时性、真实性、全面性、主动性、敏感性、统一性等原则,通过完善组织机构和制度,明确责任和流程,加强风险排查和舆情监控,准确研判、快速响应、主动回应、科学引导,做到政企协同、多方联动,重视善后修复和重塑形象等多方面的措施,有效地提升舆情和突发事件处置引导工作的能力和水平,为企业改革发展和有序生产经营营造良好的舆论环境。

(作者单位:勘察设研公司)

发挥职工会员监督作用

精心管好用好工会经费

■ 张小培

引言

近年来,中港疏浚有限公司(以下简称“公司”)工会委员会积极推进内控管理和日常监督工作,致力于建设以职工会员监督为基础的工会经费“四位一体”监督服务体系,确保职工会员的知情权、监督权和参与权得到充分保障,为工会经费的安全和规范运作提供了有力支持。

一、加强组织建设,推行工会经审规范运作

推行工会经审规范运作是促进工会树立法治理念,强化法治思维,加强制度建设,提升能力建设,使工会经费使用有章可循,工会经济活动开展有规可依,确保以职工会员监督为基础的工会经费“四位一体”监督服务体系落地见效的关键举措。

建立和完善符合法律要求的工会经费审查机构,推动经审队伍专业化发展,是开展工会经费审查工作的重要基础和有效保障。为此,公司工会经费审查委员会由公司工会全委(扩大)会议选举产生,由三名委员组成,其中包括一名经审委主任。工会经费审查委员会在公司工会委员会的领导下履行职责,并接受上级工会经费审查委员会的指导和监督。在选举经审委员的过程中,公司工会注重两个方面的把关,即人员遴选和民主选举。选拔具有强烈事业心、政策水平高、业务能力过硬的职工会员,尤其是在财务、审计、纪检监察等方面具备专业知识的人员,经过审核评价后,按照民主程序进行选举,为工会经审组织的专业化和规范化发展奠定基础。公司工会经审委认真履行审查监督职能,参与制定《公司员工福利实施意见》、《公司工会经费收支使用实施细则》等,组织经审委员学好用好《工会法》、《工会会计准则》、《上海基层

工会经费收支管理实施办法》等相关政策文件,在充分领会文件精神的基础上,结合企业实际,提出建设性的意见和建议。同时,配合相关部门做好宣传和培训工作,切实提高工会服务的精准度。

二、加强审计监督,推进经审工作全面执行

公司工会将强化审计监督视为维护工会和职工群众合法权益的重要手段,定期组织对工会经费收支、班组活动经费和职工帮困救助资金等的使用情况进行自查自审,并定期听取工会财务部门的汇报,工会审计组织的监督职能得到了较好地发挥。每年定期开展经审活动,年初讨论审议本年度工会经费的收支预算情况,并对上年度工会经费收支决算情况进行审计。年中对照年初制订的工会经费收支预算执行情况进行评估,提出改进建议或进行必要的调整。年末重点分析年度工会经费的使用情况,查找存在的薄弱环节,并深入分析问题原因,进一步提出整改意见,督促各级工会认真改进。通过全过程审查全年度工会经费使用情况,促进工会预决算的科学编制和经费使用的合理调控,确保工会经费依法收缴、严格管理、规范使用。

三、重视源头参与,实现民主管理层层发力

实现民主管理层层发力是落实工会务公开要求,尊重职工会员的知情权和监督权,以制度保障职工会员行使民主权利,增强职工的责任感、使命感,推进基层民主建设,以制度强化权力的制约和监督的有效载体。

为充分行使基层一线职工民主权利,每年公司依法依规召开职代会,职工代表中基层一线占比61.6%,听取并审议行政、工会工作报告及各项专题

报告。规范召开企务公开会暨总经理信息发布会,通过综合管理信息平台、交建通、公众号、视频号等网络媒介,实现重要事项和主要工作上传下达,促进职工与企业同呼吸、共命运、心连心。对于涉及全体职工集体福利的大额开支,以及上级工会下拨的专项经费等,公司工会坚持在使用前召开全委(扩大)会议暨职代会联席会议,充分听取委员、职工代表的意见和建议,并将集体决策过程和结果形成会议纪要,作为集体决策的依据。此外,将送温暖慰问、职工活动、职工之家建设经费使用决策权下放至基层工会,鼓励基层工会在充分征询一线职工意见和建议的基础上,自主开展困难帮扶慰问、职工活动策划、职工之家建设等,充分发挥基层工会的优势和作用。

四、探索数字赋能,助力工会改革纵深迈进

开展基层工会职工会员监督,是将工会经费更多用于职工群众和基层一线,用于为职工提供集体福利,开展各类职工活动,增强职工获得感、幸福感,助力打通服务基层工会“最后一公里”,推进工会改革向纵深迈进的重要抓手。

近年来,公司工会在开展职工会员监督方面进行了不断探索和实践,取得了一定的成效。但同时也认识到所做工作与职工会员的要求还存在一定差距,从实际情况来看,多数职工会员参与监督的意识还不强、积极性还不高。在做实做细职工会员监督中,如何充分发挥职工“主人翁”精神和调动职工主动参与监督积极性,需要公司工会不断总结和深入思考。公司工会按照“先有、后优、再智”的规划推进掌上“云”工会建设,搭建共建共享数字化平台。打造全方位、一站式服务职工生态圈。通过移动端把职工的工作场景和生活场景“链接”起来,跟进有力度、高黏性、高频次的服务,把移动端建设成为为职工贴心服务、与职工暖心交流、真心互动的平台。

1. 福利上线“平台”,一站式福利领用很贴心

往年,工会经费使用在涉及广大职工切身利益上,如购买生日蛋糕券、发放节假日福利和组织文体活动等,习惯于工会“定单”,由职工自主来“点单”的机会较少,往往造成工会组织活动忙忙碌碌,但职工的参与率达不到预期。公司现有一线职工1500余人

(其中船员近1300人),覆盖境内外区域公司、项目部、船舶等60余个基层班组,针对公司“点多面广”的人员结构模式,公司工会通过调研了解基本需求、对标学习先进经验、协商探讨合作模式,经过近三个月的精心筹备,于2019年8月正式推出线上福利平台,并将其嵌入“中港疏浚”微信公众号,方便一线职工随时访问登录。平台涵盖了节日慰问、专项体检、住宿出行、电影演出等诸多版块,充分考虑到职工年轻化比例逐年提升及个性化、多元化需求不断增长,一经推出,得到了广大职工的高度认可和一致好评。

2. 服务触碰“指尖”,流程化民主实践很舒心

近年来,结合上航局业务平台化、管理标准化相关工作要求,公司工会创新运用数字化开展民主管理工作。根据“一平台分模块”操作模式,实现职工提案、评优评先、职工之家建设、困难帮扶慰问等工作一键交办、催办、办理、反馈,全过程直观透明、公开可视,有效提高办理实效。截至目前,线上累计办结职工提案57件次,班组活动、困难帮扶及职工之家建设等申报流程近1000件次,办理反馈职工满意度100%。“问卷调查”通过自定义发布调查问卷和高度灵活的数据统计分析,及时了解掌握职工所思所想所盼,先后开展关于补贴性福利发放模式优化的征询意见1364人次,线上福利平台满意度调查1347人次,参与“幸福上航”调研活动650人次。契合工会多种财务经费报销场景,报销平台内嵌交建通PC端“上航数捷”模块,逐步实现工会预算管理、财务管理、费用报销、金融服务、智能审计等功能,助力工会财务审计有据可依、有章可循。

如何有效管理和使用工会经费,使更多的经费直接用于为职工提供服务,使有限的经费发挥最大的作用,提高职工的满意度和幸福感,这对于加强基层工会的监督作用提出了新的要求。下一步,中港疏浚公司工会将注重从实际出发,多措并举,积极探索职工会员参与工会经费监督的新模式,畅通职工会员参与工会工作的渠道,使职工会员监督有效融入工会经费使用的全过程和工会工作的方方面面,营造职工关心工会的良好氛围。

(作者单位:中港疏浚公司)

浅谈数字化工会在船舶类施工企业的应用

■ 刘 洋

引言

随着科技的不断发展,互联网已经辐射到我们日常生活和工作的各个领域。工会如何适应新时代信息发展的要求,实现工会工作向“数字化+工会”转型升级,是摆在工会工作者面前的一个现实而紧迫的新课题。积极探索,创新实践,建设数字化工会是现代工会发展的必然趋势。

一、数字化工会在船舶施工企业的建设情况

早在2018年,中国工会十七大报告在规划未来5年工作时提出“积极建设智慧工会”,并从构建网上工作平台、建设工会大数据库、强化“互联网+”工会顶层设计等方面做出具体部署。以中交上海航道局下属中港疏浚有限公司(以下简称“中港疏浚公司”)这一船员为主体的施工企业为例,中港疏浚公司现有产业工人1600余人,其中船员近1300人。受制于疏浚作业的特殊性质,船员生产环境相对封闭且长期远离陆地的生产状态,船员的身心健康面临着严峻挑战。为全面做好船员的服务保障工作,企业紧密围绕船员队伍特点,倾力打造“掌上工会”数字化平台,着力扩张服务覆盖、提升服务质量、优化服务手段,让福利上线“平台”、服务触碰“指尖”、关爱登录“云端”。

针对企业“点多面广”的人员结构模式,数字化工会建设前期,通过调研了解基本需求、对标学习先进经验、协商探讨合作模式,经过近三个月的精心筹备,中港疏浚公司于2019年8月正式推出线上福利平台,并将其嵌入微信公众号,方便产业工人随时访问登录。平台涵盖了节日慰问、专项体检、住宿出行、电影演出等诸多版块,充分考虑到庞大

产业工人队伍的多元化需求,一经推出,得到了船员队伍的高度认可和一致好评。

二、数字化工会在船舶施工企业的实施效果

2020年底,随着上级公司业务平台化、管理标准化相关工作的开展,数字化工会平台尝试开拓和实现更多工会管理职能,着手将职代会管理、评优评先、职工之家建设、困难帮扶等工会重点工作和日常工作从“线下”搬到“线上”,着力打造共建、共享、共管、共治的掌上工会管理新格局。

1. 线上平台解决职工“急难愁盼”问题

平台实现与企业内部微信——“交建通”连接,通过“我为群众办实事”线上平台解决职工“急难愁盼”问题,涉及船员切身利益的事项信息在系统提交后将自动转入“企业综合信息管理平台”,办事进度实现实时更新。搭建提案管理流程,工会工作者“线上”对职工代表提案内容、提案办理流程 and 时效进行有效督办,切实保障船员队伍参与民主管理、实行民主监督权利。困难帮扶、活动申请、组织建设等诸多事项,只需要船员在“指尖”进行操作就能办理,让流程数据“多跑动”,让船员“少麻烦”,真正为职工提供了一个便捷、高效、全面的办事系统。

2. 线上心理关爱向海外延伸

在疫情防控和生产经营的双重压力下,部分海外船员因为过分焦虑增加了心理负担,家属也面临着诸多家庭压力,容易产生许多家庭矛盾。在此背景下,《关于关心海外职工开展心理关爱EAP计划的提案》被提出,一系列举措相继出台落地。

开展“海外船员网上心理评估”是数字化工会的一项服务事项,通过网上心理评估筛查出心理健

康高风险人员,工会和专业团队进行一对一主动干预,提供改善心理健康状态的具体建议,预防个人及组织危机发生,与此同时评估结果收录于海外船员的信息数据库,便于后续的查询及跟踪服务。

3. 搭建线上培训平台

开设线上“EAP执行师培训班”,组织党务干部、工会工作者、心理咨询爱好者,项目、船舶一线职工参加专业培训,确保党群工作者持证上岗。为海外船员及家属开通24小时心理服务热线,配备专门接线团队和咨询专家团队,及时帮助职工纾解情绪及压力。

三、数字化工会实施经验总结与问题分析

1. 先行先试做好标准,持续推动数据赋能

掌上工会按照“先有、后优、再智”的规划,搭建共建共享的数字化平台。打造全方位、一站式服务职工生态圈,形成“从职工本人到家属、从职工学习到生活、从职工权益保障到身心健康”的新格局。

创新运用数字化开展民主管理、评优评先、职工之家建设、困难帮扶申报等工作的途径与方法,根据“一平台分模块”操作模式,让提案者、申报者、承办协办部门等多方实时在线查看处理进度,实现职工提案、各类事项申报一键交办、催办、办理、反馈,全过程直观透明、公开可视,有效提高办理实效。

2. 用心用情做细服务,夯实数字工会核心

数字化平台依托“企业综合管理信息平台”实名数据库积极探索开展各具特色的便捷化、差异化服务,实现职工信息交互,一键拉取数据对接福利平台直至福利发放至个人账户,让工会工作者操作更便捷、更高效。

掌上工会搭载企业微信公众号,聚合福利发放平台、职工电子书屋、员工关爱热线等服务内容,开设商品购买、话费充值、车票购买、问卷调查、心理关爱等服务项目30余项。“员工福利”移植上线平台,实现员工足不出户“随心购”;“电子书屋”为员工提供更智慧的学习体验,让员工随时随地安心学习;“问卷调查”通过自定义发布调查问卷和高度灵活的数据统计分析,及时了解掌握职工所思所想所盼;“心理关爱”开通心理咨询师指导服务,线上解

决心理“疙瘩”,帮助职工保持更加健康的心理状态。真正实现工会与职工之间有效互动,使工会与职工靠得更近、系得更紧、粘得更牢。

3. 深入剖析问题根源,探索智慧平台新模式

通过移动端把职工的工作场景和生活场景“链接”起来,跟进有力度、高黏性、高频次的服务,把移动端建设成为为职工贴心服务、与职工暖心交流、真心互动的平台。

数字化工会平台的运用是在传统的信息化和办公电子化方向的纵向延申,但如何将服务在线化,通过线上把职工“链接”起来、联系起来,是实现数字化工会建设的第一命题,也是船舶类施工企业未来发展和努力的方向。

四、数字化工会下一步发展思路 and 措施

1. 拓宽平台载体,职工权益“强保障”

拓展基层民主民意表达平台和载体,创新吸纳民意、汇集民智模式,定期举办线上职工座谈会,畅通线上线下职工利益诉求渠道。有序升级完善一线职工之家的建设,促进职工之家建设提档升级。持续推进EAP心理关爱计划,对接专业心理机构,逐步实现班组EAP执行师持证上岗全覆盖,开展线上讲座、驻场心理关爱咨询等,助力职工心理健康改善。

2. 深度智慧赋能,工会经费“云结算”

搭建线上报销平台,契合工会多种财务经费报销场景,报销平台内嵌交建通PC端“上航数捷”模块,逐步实现工会预算管理、财务管理、费用报销、金融服务、智能审计等功能,助力工会财务审计有据可依、有章可循。数字化工会的运用致力于提高财务经审质效,真正解决职工票据整理繁琐、线下跑动多的困扰。

3. 创新服务模式,职工福利“随心享”。

下一步,数字化工会平台将积极推动开展服务内容和模式创新,对接第三方福利平台,在属地服务的基础上,探索跨区域、跨省域、全国共享的高频次、高黏性在线普惠服务项目并及时上线平台,使职工能跨地域享受服务和福利。

(作者单位:中港疏浚有限公司)

关于企业职工保险保障计划的研究

■ 黄 璞

企业职工保险保障计划是一项重要的社会保障制度,其运行直接关系到职工的权益保障和企业的可持续发展。本研究旨在对企业职工保险保障计划进行深入研究,以探索其发展现状以及优化建议与措施。通过调查企业目前职工保险保障存在的问题,以及对企业职工保险保障计划设计的深入研究,本研究旨在为完善公司企业职工保险保障计划提供参考和借鉴。

一、研究背景

企业职工保险保障计划是企业落实我国社保制度的一项重要措施,它的实施旨在为企业职工提供全面的保险保障,包括医疗保险、失业保险、工伤保险、养老保险等多种保障形式。随着国内外经济环境的不断变化和职工福利意识的提高,企业职工保险保障计划的研究日益受到重视。在我国,随着市场经济的发展,企业职工保险保障计划的设计和管理面临着诸多挑战和问题。首先,随着社会经济发展的巨大压力,职工享受保险保障的需求也不断增加,需要增加保障范围以及更多的金融支持。其次,职工福利意识的提高和人们对健康和稳定的向往,对企业职工保险保障计划提出了更高的要求。因此,深入研究企业职工保险保障计划的相关问题,对于提升职工福利水平和促进企业可持续发展具有重要意义。本文将从多个方面对企业职工保险保障计划进行研究,旨在提出优化企业职工保险保障计划的建议和措施,进一步完善制度,保障职工权益,助力企业高质量发展。

二、研究目的及企业现状

企业职工保险保障计划是指企业为员工设置的一种保障措施,以从事各种工作的企业职工为主要的参保对象,针对工作中可能产生的风险予以保障。企业职工保险保障计划的实行是属于社会保障制度的一部分。它的目标是保护企业职工的权益,提供针对各种非预期风险和意外事件的经济和福利支持。企业职工保险保障计划可以涵盖诸如医疗保险、工伤保险、失业保险和养老保险等不同类型的保险项目。通过这些保障计划,企业职工可以获得各种不同的福利和服务,以减轻职工在工作过程中所面临的风险和困难。而企业作为参保单位,也有责任和义务为员工提供这些保障,并支付相应的保险费用。

企业职工保险保障计划的实施对于提升员工的福利待遇和生活质量具有重要意义,也是构建和谐劳动关系的重要组成部分。这一制度的完善与健全,不仅关系到企业职工的切身利益,也对整个企业的稳定和发展起着积极的推动作用。因此,研究和探讨企业职工保险保障计划的内容与实施,对于企业的发展具有重要意义。

经调查,目前公司已经建立了相对完善的职工保险保障计划,实现全员覆盖,涵盖基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、企业年金等基本形式,通过这些保障计划,基本满足了职工的医疗、工伤、生育、养老等方面的需求,确保了职工在退休、生病或失业时能够得到充分的保障,确保了职工在面临各种风险和需要保障的时候都能得到相应的支持,取得了良好的效果。

三、目前企业职工保险保障存在以下问题

经调查发现,公司员工对于现行的企业保险保障计划反映的问题主要有以下几点:

1. 保障水平有待提高

企业的职工保险保障水平相较于特大型城市生活而言相对较低,无法满足职工的实际需求。例如,医疗保险的报销比例、补充年金年度限额较低,职工在就医时需要承担较高的费用。

2. 保障制度不够完善

企业内部的职工保险制度存在缺陷,如保险主体责任部门不清晰、理赔流程繁琐等,导致职工在享受保障时遇到困难。

3. 缺乏个性化选择

企业的职工保险通常是一种集体保障方案,无法满足每个职工的个性化需求。例如,有些职工可能更需要理财保险或养老保险,而不是医疗保险。

4. 对保障方案的了解不足

职工对自己的保障方案了解不足,不清楚自己享受的保障范围和权益,导致在需要时无法及时获得相应的保障。

四、优化企业职工保险保障计划的建议与措施

在优化企业职工保险保障计划的建议与措施方面,重要的一项是加强相应的适合时代发展特色的设计。针对企业目前存在的问题,可以通过优化保障设计、提供个性化选择、加强职工教育等方式来改善职工保险保障的现状。

1. 要提高保障水平,优化保障设计

进一步优化和完善企业职工保险保障计划的设计和管理,提升职工福利和企业整体效益,以跟上社会经济发展的步伐,确保保障计划的有效落地和持续运行。包括提高补充年金的报销额度,增加医疗保障的报销比例等。可以通过逐步提高保障标准,与社会经济的发展水平相适应,确保保险待遇能够覆盖职工的基本需求。特别是在医疗保障方面,可以适度提高报销比例,减轻职工的经济负担,提高职工的获得感和满意度。

2. 要健全保障体系,加大宣传力度

可针对公司的现有保障体系进行梳理,形成制度加强对参保职工的培训和教育,提高职工的保险意识和理财能力,使其能更好地利用保险保障计划。可以通过开展相关保险知识的培训课程,提高职工对保险的了解和认知。同时,还可以通过提供理财方面的培训,帮助职工合理规划自己的个人财务,增强风险防范意识。通过这些措施,可以提高参保职工对保险保障计划的认可度和参与度,充分发挥保险保障计划的作用。

3. 要提供个性化保险服务,满足差异需求

公司可以在职工保险保障计划的设计上注重个性化和差异化,根据不同职工群体的需求量身定制保障方案,提高员工的满意度和保障水平。也可以由公司推荐合适的保险公司,提供自费保险服务,由保险公司根据员工自身的需求进行一对一服务,为员工提供更全面和有效的保险保障服务。

4. 要加强监督和评估,确保保障到位

企业在引入商业保险机制后,需要进行监督和评估,确保保险公司履行合同和承诺,保障职工的权益。可以定期与保险公司进行沟通和协商,了解保险方案的运行情况,及时解决问题和改进措施,促使其更好地履行保障职工权益的责任。这样可以增加职工对保险计划的信任感,提高计划的运行效果和满意度。

综上所述,为了提升参保职工的权益保障水平,企业可以采取提高保障水平优化保障设计、健全保障体系加大宣传力度、提供个性化服务满足差异化需求等措施,让措施在企业职工保险保障计划的设计和实施中得到有效地落实和保障,充分保障职工的权益,以确保职工能够获得全面、公平、安全、便捷地保障服务。同时,这些措施可以增强职工的归属感和忠诚度,提高职工的工作积极性和效率,还能够帮助企业树立良好的形象,促进企业可持续发展,为企业带来长远的利益,进而推动企业的高质量发展。

(作者单位:勘察设研公司)

新时代国有企业共青团助力青年成长发展的探索与思考

■ 权 乐

时代是青年发展的宝贵沃土,每一代青年都将面临新的挑战与机遇,都将在新时代画卷中创作属于这一代人的历史画作。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视、关心共青团和青年工作,提出一系列战略性、时代性、开创性要求部署,2017年4月,党中央、国务院颁布实施《中长期青年发展规划(2016—2025年)》,首次明确提出“坚持党管青年原则”;2022年4月,在建团百年来临之际,我国首次专门就青年群体发布白皮书《新时代的中国青年》,郑重宣示了关心青年成长、支持青年发展的政策导向;2022年6月,《共青团做好新时代青年人才培养工作的行动计划》正式印发,构建了以青年政治人才培养为核心,统筹加强青年科技人才、青年技能人才、青年经营管理人才、乡村振兴青年人才、青年公益人才培养的“1+5”工作格局,为广泛凝聚培养青年人才,做好党的青年人才工作有了更加明确的行动指南。

随着科技的进步与时代的发展,青年员工逐渐成为企业发展进程中不可或缺的中坚力量,地位和作用日益凸显,国有企业作为党执政兴国的重要支柱、国民经济的主要载体,承担着重大政治责任和社会责任,国企共青团必须坚持“党旗所指、团旗所向”,积极探索实践为党育人、为企业育才的有效路径,充分发挥自身优势,牢固搭建企业与青年员工联系沟通的桥梁纽带,助力青年员工成长发展,为企业高质量发展培育“青”动能。以下研究以江苏交建公司(以下简称“公司”)为例。

一、青年员工成长发展现状

截至目前,公司28周岁及以下员工人数最多,占比达41.3%;28-35周岁占比30.3%;35周岁以上占比28.4%,人数最少。公司整体人员结构趋于年轻化。

在职称方面(35周岁以下),助理级职称71人、中级职称25人、高级职称2人。35周岁以下已拥有职称人数占35周岁以下总人数的62.8%、占公司已有职称人员总数的58%。在职务职级管理办法中,职称与岗位任职、职务晋升关联性进一步加强,使得青年员工愈发重视职称的评审与考取,拥有职称人数占比越来越高。

在岗位方面(35周岁以下),任本部部门及项目正职10人,任本部部门及项目副职10人。35周岁以下任公司中层管理岗位人数占比为12.8%,尤其是在基层一线项目管理中,青年人才占比不高,生力军作用发挥不够明显。

二、存在问题与分析

通过调研,从整体上看,公司青年群体政治立场坚定、思想状态积极,拥护党和国家方针政策,较为关注国家大事和社会热点话题,能够吃苦耐劳,并且具有一定担当奉献精神,虽然当前市场形势有所变化、公司生产经营面临诸多问题与挑战,但是广大青年员工依然保持积极向上心态,能够立足本职岗位、积极贡献个人力量与智慧,对公司未来发展保持信心,与公司共患难、同命运的意愿和决心较为强烈。主要存在问题包括:

1. 心理成长较缓,对自我认知存在偏差

新时代青年是在社会转型期内成长起来的一

代,他们大多成长在相对富裕的生活环境中,且“独生子女”占比大,普遍接受了高等教育,所以他们思想更加多元化,追求个性与理想,尤其重视自我价值实现,注重独立思考并善于学习,自我意识和创新意识较强,在职业价值追求过程中,呈现出价值理性与工具理性并存、职业归属感与倦怠感同在、责任心与进取心凸显的现象。特别是入职五年以下的大学生员工,面临着从学校学生到企业员工的身份转变与工作挑战,以及转变身份后逐步成为企业发展中坚力量的政治觉悟和综合能力培养过程,较长时间处于不断的适应和调整期,一系列问题的解决与克服都需要一个长期过程,一些员工可能会因为无法承受压力而产生消极情绪和态度,从而对个人自我认知产生偏差,容易感到前途渺茫,甚至出现职业厌倦和离职倾向。

2. 能力仍有欠缺,与岗位需求存在偏差

公司成立之初,为了助力公司快速发展,在员工数量与质量不能满足实际需求的情况下,有意识对部分人员“压担子”,希望通过加快晋升速度来实现岗位成才,尽早为公司发展贡献更大力量,但通过一段时间的磨合与锻炼,有部分青年员工不能适应新岗位带来的压力与更高要求,未能达到预期效果并逐渐暴露出较多问题,反而致使其形成“不做不错”的错误思想,未能履行好岗位职责;另有部分青年员工个人业务能力较好,但在走上项目或职能部门管理岗位后,由于社会阅历较浅、工作经验不丰富,在团队带领和团队管理上“后劲不足”,未能发挥团队效能,从而导致能力与岗位需求存在偏差。这种偏差可能会导致公司本部及各项目不少岗位均存在“向下兼容”现象,从而影响工作质效。

3. 内外压力明显,同预期目标存在偏差

市场环境瞬息万变,国企在工程行业的竞争优势逐渐缩小,企业之间的白热化竞争,以及企业在实现高质量发展进程中的降本增效,促使企业员工“内卷”严重,工作心态较为紧绷,影响青年员工主动思考、正确规划个人的发展,也就难

以清晰自己在企业的定位和发展目标,甚至可能存在打击青年员工的干事积极性,一段时间后,“内卷”转变形成“摆烂”“当一天和尚撞一天钟”的惰性思维,逐渐导致青年员工不能实现本人和企业的共同发展。同时由于施工行业特性,相对艰苦的工作环境和单调的工作内容对青年员工的吸引力正在逐渐降低,而社会的进步和发展使得生活成本与日俱增,广大青年员工还要面对工作之外的社交、婚恋、购房等客观外部压力,让许多青年员工难免会感受到理想状态与现实生活之间的巨大差距,从而产生不同程度的心理焦虑。

三、共青团助力青年成长发展的探索与思考

国有企业共青团在青年员工的成长过程中扮演着重要角色,围绕中心才能找准方向,服务大局才能体现价值。共青团组织服务青年决不能只喊口号,也决不能脱离实际,要主动地深入青年群体中,了解研究青年成长发展的需求与变化,优化思路、创新内容,求真务实、力求实效,通过“三建”工作路径,切实履行共青团引领青年、服务青年职责。

1. 构建意识形态阵地,做思想航程的“瞭望塔”

以思想引领凝聚青年共识,正确把握共青团的根本性质,持续突出政治职能,针对当前青年价值观多元多变的特点,重点强化对青年的政治思想教育、企业文化熏陶,不断深化政治认同、思想认同、情感认同,让广大青年在个人的成长与发展中感悟青春奋斗的价值意义。

一是扎实开展青年精神素养提升工作。通过开展集中学习、红色展馆参观、社会志愿服务、主题大讨论与专题组织生活会等各类形式,让广大青年员工在读原文、谈感悟中筑牢政治思想根基,在讨论中获得新见解、提出新要求,在批评中进行自我剖析、明确改进目标,引导青年在实践服务中滋养正确人生观念,从中华优秀传统文化中汲取道德力量,从时代楷模与企业前辈的故事中感受时代风范,从对企业文化理念的认识了解中感悟职业价值。二是不断推进企业形势与任务教

育。各级团组织积极向广大青年开展形势与任务教育辅导,并推出“两个一切”宣传专栏,帮助基层青年员工全面把握企业面临的形势与任务,增强干事创业的责任感与紧迫感,激发青年员工主人翁意识,营造与企业同呼吸、共命运的发展氛围,不断提高认识、凝聚共识,引导动员广大青年以饱满的热情和强烈的责任感务实开展工作。三是主动了解青年员工心理成长与职业规划。团委积极参与公司人才盘点调研工作,建立团支部“谈心谈话”交流机制,鼓励青年员工积极参与“职工座谈直通车”活动,通过上下联动作用,加强对青年群体的思想动态、发展现状、未来规划的了解,收集青年“心愿清单”及“为青年办实事”清单,第一时间帮青年解难、答青年所惑,进一步发挥出共青团服务青年发展的连心桥作用,做青年信赖的“暖心人”“贴心人”。

2. 搭建学习展示平台,做职业蓝图的“加油站”

以能力提升激发青年作为,共青团组织和干部分布于公司各部门、各项目、各条线,工作主体与服务对象在企业内能够形成一张纵横交错的网,国有企业共青团要善于统筹各方资源,为广大青年员工尽可能搭建展现自我的机会平台,推动各级组织部门共同关心青年成长发展。

一是充分利用“全员为师,以讲促学”系列学习活动平台。通过外部专家“请进来”与内部员工“上讲台”相结合的方式,鼓励青年主动走上讲台分享交流,丰富获取知识渠道,引导青年员工在“学”中成长,在“讲”中提升,助力青年学习新知识、掌握新技能、增长新本领,促进“学习型青年团队”建设,截至目前,该活动已举办50余期,并获得中交集团第七届“书香中交”活动示范性读书会称号。二是主动开展与兄弟单位及各项目间的对标交流活动。结合不同主题,针对短板弱项,带领青年员工去司内项目、兄弟单位有针对性地进行对标交流学习,明晰自身差距,明确努力方向,不断激发青年员工主观能动性,开拓视野、增长才干,加强知识学习与经验积累,提升青年战胜困难、解决问题的信心,让青年成长更有

目标、更有方向,以昂扬风貌不断开辟事业发展新天地。三是积极筹划及参与各条线青年成果评选活动。以“青”字号品牌创建为抓手,发挥青年生产经营生力军作用,积极与公司安全、技术条线加强沟通协调,推动成立“青年创新工作室”,以企业需求为导向,动员广大青年员工从课题参与者成为课题主导者,持续性开展论文交流会、QC成果分享会、《安全没有如果》微电影拍摄、“安全知识我来讲”微课堂等,并推选优秀课题参与上级“引擎计划”“青年安全生产示范岗”创建评选活动,为青年付出的努力与汗水提供展示风采的舞台。

3. 组建储备人才队伍,做人生越野的“点标旗”

以考核激励选拔青年人才,共青团要把握好“党的助手”这一定位,强化与人力资源部门的协调联系,聚焦企业人才后备队伍建设,准确摸排青年队伍现状,配合做好青年人才培育生态链,通过选树标杆、激励表彰等方式不断发掘和寻找具有闪光点的“好苗子”,积极推优荐才,帮助企业未来人才断层问题。

一是开展“优秀大学生”评选活动,发挥“比学赶帮”的正向激励作用。按照公司人才培养体系要求,帮助完善打造以“感受·历练·成长”为核心的“雏鹰工程”,在经过一年的学习与培养后,通过现场汇报答辩方式,帮助新入职大学生员工做好阶段性总结提升,引导青年横向对比补短板、强弱项、激活力,同时,增设“师傅评语”环节,以带教师傅的视角客观评价徒弟一年来学习成长变化与优缺点分析,为“师徒带教”工作搭建促进交流新模式。二是重视共青团系统表彰评选工作,发挥青年榜样先锋作用。充分发挥基层团支部探头功能,通过自下而上、充分酝酿、民主推荐的方式,评选出基层一线、基础岗位中能够吃苦耐劳、敢于争先创优的先行者与排头兵,充分发挥优秀青年的引领带动作用,在广大青年中树立学习与追赶的榜样,深化青春建功奋斗示范效应,推动形成见贤思齐、勇挑重担、争做先锋、齐头并进的良好氛围,最终

实现从“一花独放”到“满园春色”的华丽转变。三是选优配强青年团干部,加强团干部队伍引领服务作用。结合公司实际,及时调整优化基层团组织队伍建设,坚持重心前移,延伸工作手臂,为提升团组织工作的引领力、组织力、战斗力、服务力,实现从“有形覆盖”向“有效覆盖”的转变,公司团委充分考察了解各项目青年能力,选出更多优秀青年骨干在团组织发挥作用、释放能量,给他们压担子、交任务、搭梯子,加快团干部队伍成长,同时为团干部提供更多展示发展平台,畅通青年员工的岗位成才渠道和待遇提升渠道。

时代更迭变换,青春一脉相承。青年作为企业可持续发展的重要动力源泉,青年员工的成长与培养是一项战略课题,而共青团作为企业与青年的重要联系桥梁,也要不断创新发展,努力成为引领青年思想进步的政治课堂、组织青年永久奋斗的先锋力量、党联系青年最为牢固的桥梁纽带,让青年在公司发展进程中展现青春担当与风采,正如习近平总书记所说:“我们有决心为青年跑出一个好成绩,也期待现在的青年一代将来跑出更好的成绩。”

(作者单位:江苏交建公司)

新时代背景下国企团组织 服务青年员工成长成才的思考

■ 龚一珉

立足新时代新征程,中国青年的奋斗目标和前行方向归结到一点,就是坚定不移听党话、跟党走,努力成长为堪当民族复兴重任的时代新人。这是习近平总书记对中国青年的寄语与要求,也是中国青年肩负的时代使命。国有企业是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量,在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的历史进程中肩负着重大使命。国企团组织需要肩负起自身责任,以高质量党建引领国企共青团工作,提高青年素养为基础,帮助其实现个人价值。

一、新时代下国企青年员工的现状分析

青年员工是企业的新生力量,也是国有企业发展中的主力军。青年始终元气满满,思维活跃,精力充沛,可塑性强,发展潜力大,有很强的适应性,可以极快适应新的工作环境,接受新事物,是企业基业长青的生机活力。但是与此同时,部分青年人缺乏稳定的三观和吃苦耐劳的毅力,眼高手低,比较浮躁,拈轻怕重,知难而退,遇到困难不想办法解决,总是找各种理由逃避;另外随着互联网的不断发展,越来越多的青年人表现出了自己的个性,不少青年人受到网络信息的侵蚀,自身价值观出现了偏差。如不加以引导,任其野蛮生长,可能浑浑噩噩,人浮于事,甚至误入歧途。

国企在团组织服务青年员工工作中进而论证需要因材施教,扬长避短,需要充分认识到青年员工的发展需求,才能够更好地为其提供成长平台,带动企业发展,以此帮助青年员工成长成才。

二、新时代背景下国企团组织服务青年员工成长成才的对策

1. 搭建成长平台,拓展视野,增强实践

国企需要对团组织工作进行不断创新,保证

团组织工作能够高站位、高效率地完成。其中高站位指的是政治素质、服务大局;高效率指的是急难险重任务,吃劲儿岗位,人在事上磨,锻造坚毅的作风和过硬的能力。在团组织工作中,可以为青年员工提供思想政治课程,运用党的科学理论强化青年思想武装,引领青年快速成长,凝聚青年青春力量。及时将党的声音传递给青年员工,引导其认识到党的根本内涵,来满足国企青年员工的发展需要。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想对青年员工进行教育,真正带动国企青年员工的成长,帮助其实现自己的个人价值。此外,团组织工作需要增强青年群体的服务意识,将以往的传统业务模式转变为服务模式,推动企业内各项业务的开展。

在团组织工作中,要真正了解青年员工的发展需求,针对性地引导青年员工参与到各种形式的教育学习中,通过组织开展各种学习培训活动,提升自身能力,同时为青年员工提供更多的岗位历练和晋升通道。其次也可以为青年员工建立学习交流的平台,帮助青年员工不断完善自己。此外在这一基础下,企业党委坚持高质量党建引领团建,组织对青年员工的学习活动进行观摩了解,为青年员工搭建更多的成长平台,带动青年员工的学习积极性,能够实现青年员工的自我价值。在实际生活中,可以组织并开展多样化的主题团日活动,该活动需要具有良好的实践性。对于团干部来讲,该活动的合理开展能够提高团干部的组织能力,对于青年员工来讲,也能够在这活动中拓展视野,增强实践。

2. 丰富内容形式,打开思路,激发主动

传统的团组织工作本身较为僵硬死板,新颖性

不高,因此青年员工对团组织工作不抱有太高的兴趣。在新时代下开展团组织活动,需要丰富内容形式,保证相应活动能够迎合青年员工的兴趣,符合青年员工的发展需求。例如在实际活动中可以开展微课宣讲、演讲比赛、青年说、红色教育等活动,在活动中青年员工能够将理论知识转化为实践,同时能够在与他人的沟通中打开思路。此外,该活动的开展一方面可以增强青年员工的团队意识,另一方面也会丰富青年员工的业余生活,对于提高企业向心力有着良好的帮助。实际工作中要结合时代趋势转变工作模式,例如以往的工作中存在纸上谈兵的状况,在今后的工作需要对其加以抵制,同时可以通过培训、实践、树立典型等各种方式开展组织活动,完善教育载体,保证团组织工作的顺利开展,激发青年员工的主动性。

利用互联网带动团组织工作的开展是迎合新时代的发展趋势,也是当下的工作需要,同时能够吸引更多青年人的兴趣。在这一基础下,国企需要不断地开辟网络阵地,利用网站、公众号等方式宣传党的思想,将突出贡献的青年典型宣传出去,发挥出国企优秀青年员工的示范带头作用。再者可以建立工作群等,利用科技保证信息畅通,实时完成信息的上报下传工作,真正将互联网应用到青年团组织活动中,建立青年员工与党组织之间的桥梁,带动青年员工快速成长。

3. 加强机制保障,营造氛围,助力成长

完善并优化当下的人才培养机制,是保证青年员工成长成才的重要保证,只有真正建立具有稳定性的培养机制,才可以带动青年员工培养常态化发展。在实际工作中首先要落实人才推优制度,团组织要建立相应的人才成长库,对企业内部的人才状况有较为清晰地了解,并定期开展后期各项人才培养活动。另一方面也要关注到人才推荐制度的合理性,向各个部门、岗位推荐人才,让更多青年员工能够进入岗位中加以锻炼,该方式可以有效助力青年员工成长。其次要为青年员工营造良好的工作环境,企业管理者要对青年员工成长有更深入地认识,为青年员工培养提供人、

财、物等方面的支撑。

建立切实有效的激励制度,在制度建立时,要制定条理化的激励方针,例如可以将青年员工是否能够达到工作标准等作为评估标准,为青年员工提供更多的推优平台。对于能力较强且具有较高素养的青年员工要加以重视,将其推举到更合适的位置。总体来讲,团组织对青年员工的培养是整个国企工作中的重要一环,国企需要重视青年员工的成长,以此带动自身今后的发展。

三、团组织服务青年成长成才工作中需要注意的问题

1. 突出针对性

根据企业不同岗位的青年员工,结合其所在的岗位内容,要有针对性地安排不同形式的培训,保证青年员工能够得到全方位地培训,提高企业青年员工的综合能力,带动企业不断发展。

2. 注重实用性

在团组织活动中,团干部在对培训内容进行设计时,要考虑到培训计划的实用性,保证所选择的培训事项能够符合当代青年教育理念,同时要确保培训内容贴近青年员工自身,与时俱进,体现其岗位特点。

3. 把牢导向性

坚定落实新时代党的组织路线,持续鲜明“突出政治标准和专业能力,以业绩论英雄、英雄不论出处”的用人导向,从青年人才中选育年轻干部,让青年人才在最想干事、最能干事的年龄有事干、干成事。

对国企来说,提高青年员工的政治素养,调动青年员工的主观能动性,能够确保国企稳定发展。青年员工是国企的重要支撑力量,但是要想充分发挥青年员工的工作优势,还需通过团组织围绕青年员工学习、工作、生活等方面的需求,不断探索、挖掘引导的方法和途径,需要不断创新优化青年员工培养方式,以此为企业输送更多青年人才,带动企业发展,才能真正让青年员工融入企业的发展战略中,体现个人价值,实现成长成才。

(作者单位:航道物流公司)

加强基层项目团组织建设研究

■ 王凯琰

习近平同志在同团中央新一届领导班子成员集体谈话时强调,青年一代有理想、有本领、有担当,国家就有前途、民族就有希望。共青团作为党的助手和后备军,在新时期保持和增强政治性、先进性、群众性,比任何时刻都更加迫切。只有发挥好团组织作用,才能进一步引导广大团员青年坚定听党话、跟党走,才能广泛动员团员青年建功立业,为企业发展注入青春活力与智慧。

一、当前团组织基层工作的状况与特征

1. 基层团组织人员构成

因工作性质而定,基层项目团组织人员在性别构成上基本呈现出“男多女少”的情况。以盐城市区项目总部为例,女性团员占比不足20%,男性团员则达到80%以上。在学历构成上,40%以上团员的文化程度达到大学本科及以上。

2. 基层团组织活动开展情况

部分团组织开展的团员青年活动具有明显的不定期性,常规性、持续性程度不高,自主性不强,大部分活动属于上级统一部署及本项目统一组织。

3. 基层团支部的经费情况

必要的经费是基层团组织开展活动的基本保障,而经费的缺乏是当前基层团组织工作面临的一个较为突出的问题。

二、当前基层项目团组织存在问题

1. 基层项目团支部存在感不足

不少项目的团支部在组织建设出现了意

识淡薄、功能退化、作用不强的现象。认识不到位,部分团支部建设存在项目领导忽视、党组织漠视、自身不重视的问题。认为团支部有个架子就行了,基层管理首要是把党支部建设好,抓不抓团支部关系不大。有些单位大部分活动经常由党组织或者由综合部直接布置和组织实施,团支部被当成了一个空架子,使得团的组织活动出现不经常、团员职工参加的热情也不高。

2. 青年职工共青团员身份意识淡薄

很多项目青年职工在高中甚至于初中时期就加入了共青团,但是加入时基本没有接受团组织的教育,入团程序也相对于形式化,对团员身份没有特殊情感,团员意识淡薄,对自身的团员身份认识可能也仅限于各种表格中的政治面貌填写,甚至于部分青年职工连本人是不是团员都已忘却。这就使得许多青年职工在参与团支部活动时,没有归属感,发挥不出先锋作用,从而使得基层项目团组织战斗力不足。

3. 团组织活动内容空洞乏味,政治站位不够高

还有一些基层项目的团支部活动内容枯燥、没有与新时代相结合,缺乏思想上的指导,对青年职工没有吸引力。很多职工对其活动不认可、不积极参加甚至还产生了一些逆反心理。有的团支部在搞建设的过程中,活动内容比较枯燥乏味形式不够多元化。还有的团支部为了吸引团员参加活动,选择一些娱乐性较强的形式,虽然一定程度上保证了活动的出勤率,

但活动政治站位不高,没有体现出团支部的作用,在这种娱乐化的活动中,团支部鲜明的政治性被削弱

4. 团支部干部职责与担当不足

还有不少项目的团组织的干部对于工作职责不清楚、工作内容不熟悉,对团组织的组织原则和工作制度了解很少,不知道应该怎样去做工作、搞活动。错误地认为“既然大家伙选了,我就干,上级领导怎么说,就怎么干”。工作只限于通报上级指示,填一下表格,完成一些常规性任务,开展的工作水平层次比较低,尤其是对项目中心工作参与不够,党组织的助手作用没有充分发挥出来。

三、改进基层项目团支部的建议

1. 党建带团建,党旗所指团旗所向

要把团组织与党组织的建设放在一起抓,捆在一起建。项目党组织应将团组织建设的纳入党组织议事议程范围内,充分地围绕党组织的工作部署进行活动,做到党组织有号召,团组织有响应;党组织有计划,团组织有落实;党组织有要求,团组织有措施,使团组织真正成为党的助手,能够放心大胆用,加强自身有地位的影响力。团组织围绕党组织的主要工作,根据团员青年特点,积极开展一些有声响、有实质的活动,最大效应地发挥出团组织的战斗力,带领团员青年在活动中受到教育、起到作用、作出贡献、长出本领。

2. 加强教育引导,推动团员强化身份意识

(1)加强团员教育和培训:通过开展各种形式的教育和培训,包括三会两制一课,提高团员对团组织、团员身份和团组织工作的认识和理解,增强团员的归属感和责任感。

(2)建立有效的激励机制:通过建立激励机制,如团支部优秀团员评选、团内奖励等,激发团员的工作积极性和创造力,增强团员的荣誉感和成就感。

(3)推进团组织活动和建设:通过开展丰富

多彩的团组织活动和建设,如主题团日活动、文体活动等,增强团组织在团员青年中的影响力,提高团员的参与度和归属感。

(4)建立良好的沟通机制:通过建立良好的交流机制,如一些交流会、座谈会、意见箱等,增强与团员的了解,及时了解青年职工的需求与意见,加强青年职工的参与感和主人翁意识。

3. 创新团支部活动内容,加强政治站位

团支部的活动内容,应与团员的本职工作紧密结合起来,并严肃对待,不能一味追“新”、追“奇”、追“特”,致使活动内容空洞、徒有形式。一是因材施教、对症下药,针对不同岗位的团员的性别、文化特点,择选“量身定制”的内容,打造团员个性化“加油站”;二是通过开门问策、广纳谏言、广集良策,问计于民,充分征求团员的意见建议,不能闭门造车,不断提高组织活动的引导力与实效性。

4. 加强基层团组织干部培养,强化履职尽责担当

加强基层团组织建设,首先就在于基层团干部,应当根据实际制定针对性地培养计划,例如组织一周的集训、经验沟通等活动,培训团组织骨干。基层项目党组织要根据团组织干部担负的职责,有针对性地给他们交任务、压担子。可以将团支部书记参加党支部的三会一课,或在支部委员中设立青年委员,主要负责党团联系、指导建设。

党的十八大以来,习近平同志深刻阐明价值观在青年人生发展中的基础性作用。将基层团组织作用发挥与抓好青年价值养成“压舱石”融合起来,使青年力量凝聚起来、智慧集中起来,是各级团组织的重大责任与重要任务。各级团组织只有站在主动融入企业中心工作的高度,竭诚服务青年成长成才,才能团结带领广大团员青年立足新时代,开拓创新、努力实践、奋勇争先,在助推企业发展中作出积极贡献。

(作者单位:盐城市区项目总部)

财务管理对企业的影响研究

■ 何星明

随着中国市场经济的发展和全球化进程的加快,建筑企业面临的经济环境越来越复杂多变,这也将意味着企业将要面对更激烈的竞争。在建筑行业市场竞争激烈的背景下,企业要想在竞争中获得优势,就必须通过财务管理提高资金使用效率,降低成本,增强盈利能力,这就要求企业必须加强财务管理,而财务管理作为一项核心管理活动,对建筑企业的影响深远以适应不断变化的市场条件。本文将通过财务管理措施,影响因素等深入分析财务管理对企业的影响,并提出相关财务管理建议,旨在为我们企业提供参考与启示。

一、财务管理影响因素

财务管理对企业的影响尤为重要,其具体的影响非常值得深入研究,财务管理对建筑企业的影响因素是多方面的,将从以下几个方面探讨。

会计基础工作是影响企业的因素之一。会计基础工作是一家企业的财务管理水平的体现。不少建筑施工企业缺少相应的财务管理意识,导致会计基础工作薄弱,影响财务管理水平。如果前期相关的项目财务资料没有及时地收集整理归档,可能会导致资料丢失或失真,从而为后续的财务工作增加麻烦,导致企业的间接成本增加。

在企业的财务管理中,没有完整的预算管理体系可能导致预算计划不能有效控制资金使用情况,影响资金的合理配置。中交水利有一个良好的预算管理体系,每月前都对每一个项目进行相关收款,付款预计,再对项目进行划分片区进

行统计,使得财务工作能够更加精确顺利地推进,有了先前的预算,可使各部门的工作更加协调的进行下去,提高接下来的财务工作效率。

众所周知,现金流是建筑施工企业的支柱,想要企业能够不断地向前发展,那企业必定离不开良好的现金流。现金流是资金管理能力的体现,直接影响企业资金的流动性和偿债能力,资金管理得当能够使企业的发展更上一层楼。相反,资金的管理不善可能导致资金链断裂,使企业坠入深渊。中交水利一直秉承着上航局以收定支的资金管理策略,这一举措使得企业更加合理规划资金运作,降低一些潜在的风险,从而能够提升企业的发展。

财务管理中的内部监督机制和财务风险管理是影响企业的重大因素。建筑施工企业一般来说项目周期长,前期资金的投入量大,这也会导致风险高。若企业在财务风险管理中管理不善可能会对企业造成重要的经济损失,导致企业的发展受到影响。在项目前期施工过程中,要有一定的前瞻性,考虑业主的资金来源是否正常,分包的垫付能力以及是否有破产的倾向等,财务风险管理中考虑到这些就能为企业规避掉一些潜在的风险。财务管理若缺乏有效的内部监督机制会导致对财务人员的约束力不强,可能会出现包庇、弄虚作假、资金损失等现象,对企业的健康发展产生消极的影响。中交水利财务部在人员配置上也是遵守相应法律法规,人员各司其职。在财务审批流程上有相应的确认岗,减少了对相应业务错审的发生性。财务部的所有相关

支付U盾也是严格遵守上级单位的要求,统一上交到财务共享中心,这能够进一步保证企业资金的安全,也能够统一规范的管理。

总之,财务管理对建筑企业的影响机制是多方面的,包括会计基础工作、预算管理体系、资金管理、内部监督机制、战财务风险管理等方面。通过深入研究财务管理对建筑企业的影响方面相关的作用和机制,可以为企业提供重要的管理启示和决策支持。

二、财务管理措施

通过研究对企业产生影响的财务管理因素,更好地了解建筑企业财务管理对企业产生影响的机制。在当前的研究热点和趋势下,相应的影响因素转化为相应的财务措施能够引发我们从多方面去思考帮助加快公司的发展。

压降“两金”对企业是一项重要的财务管理措施。优化公司资产结构,推动内部往来款项清欠及抵账工作,压降资产负债规模,为资产负债表“瘦身”减负。在这方面上中交水利一直响应集团和上航局的要求,将两金“压降”融入项目财务的日常工作,严格要求落实到位。实施两金“压降”的财务管理措施对企业的影响非常大,通过两金“压降”有助于企业减少资产中的低效或者问题资产,如难以收到的应收账款已经到期的长期应收和质保金,从而提高企业整体资产质量。通过压降“两金”的措施去减少应收账款,降低企业面临的财务风险,避免因资金断裂而引发的财务危机。压降“两金”能使企业释放更多的受限资金,提高企业的短期偿债能力和市场应变能力。此外,压降“两金”需要企业内部各个部门如财务,经营,工程等合力协作,比如:催讨款,需要进行更加精细化的管理和控制,有助于企业优化管理流程,提高运营效率。在宏观经济下行压力加大的背景下,压降“两金”可以帮助企业更好地适应市场变化,保持竞争力。压降“两金”也是在响应国家政策要求,根据国务院国有资产监督管理委员会的相关政策,建筑施工企业需要控制“两金”规模,不能让企业“两金”

规模逐年扩大,以符合国家对企业财务管理的要求。对企业长期而言,压降“两金”的管理措施可以使企业更加健康和可持续地发展,避免过度依赖短期的财务手段。

一个企业离不开资金预算和资金管理,应当推动资金预算和资金管理的措施,保证财务管理的秩序性和目的性,这涉及资金的筹集、使用和分配。财务资金预算是企业财务管理的重要举措,它涉及对企业未来一定时期内资金的筹集、使用和控制等方面的规划和安排。具体的实施方法可以分为六步。编制财务预算计划:针对企业的经营目标,制定详细的财务预算计划,包括资金的筹集、分配和使用计划。细化预算内容:将财务预算计划细化为具体的项目预算,包括分包成本、人工费用、材料成本、管理费用、预计付款金额等。预算审批和执行:预算计划需要经过企业内部审批流程,确保预算计划的可行性和合理性。严格按照批准的预算计划去执行,确保资金合理分配和使用。监控与调整:在财务预算执行的过程中,对资金使用情况进行监控,每笔支出严格按照计划审批,根据实际情况进行必要调整。绩效评价和信息化管理:利用财务办公软件和信息技术提高预算管理的效率,让财务预算执行结果能够清晰明了,让他人更直观的对财务预算执行结果进行绩效评价,分析预算执行的效果,为下一周期的预算编制提供参考。

建筑企业资金管理是确保企业财务健康和运营效率的关键环节。首先就是建立统一的资金管理中心,对企业所有资金进行集中管理,包括资金的使用、支付以及投资等,从而提高资金的使用效率。做好流动资金管理工作,制定合理化的流动资金使用效率。加快释放受限资金,进一步提高资金集中度。比如中交水利每个月底都在执行的流动资金归集工作,将各个项目部、分子公司账户中不受限制的资金集中到中交财务公司账户中去,不仅确保资金更加的安全,也能为中交财务公司创造更多的利益。(下转第60页)

加强“党建+安全”工作体系建设和作用发挥研究

■ 金 敏

一、党建引领助力项目全周期安全工作开展

坚持党的领导和加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的“根”和“魂”。安全生产是企业发展的基础,筑牢安全根基企业才可以保持可持续发展,而党建引领无疑具有把定航向的作用。企业增强忧患意识,细化各岗位的安全管理责任,落实“一岗双责”,切实做到党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责,明确安全责任划分,层层落实,助力安全生产和各项活动的有序开展。

基层项目党支部可将党内工作与业务监督、“五个标准化”工作体系(驻地建设、安全生产、工艺工序、管理流程、员工行为)、安全生产“五个到位”等工作内容、工作要求相结合,提升从项目党支部到项目部整体的制度化、标准化、规范化建设。项目党支部从项目初期策划阶段就进行介入,通过参与和监督项目前期制度制定、方案策划、驻地建设、风险分析等相关工作,对项目合规性风险进行全面的摸排,并制定和实施排除风险方案。在项目运行期间,全过程将党建工作融入安全目标制定、科学组织架构建立、风险分析和隐患排查双控体系建设,做好领导带班现场检查。在项目考核中发现存在安全管理问题的部门或个人,可以开展书记谈心谈话等工作对现阶段存在的问题进行疏通,若是工作程序问题要做好合理化建议征集并改进,若是个人问题要做好心理疏导。在项目收尾期,重点做好安全管理经验成果总结,为今后企业更多同类项目留下可复制、可借鉴的成熟管理经验。

二、依靠项目党建工作助力安全文化建设

患生于所忽,祸起于所微。项目建设过程中存在部分管理人员存在对安全的重视度不够高,出现风险意识、忧患意识、底线意识弱化,对“三管三必须”(管行业必须管安全,管业务必须管安全,管生产经营必须管安全)要求置若罔闻,一味追求项目施工进度,对“安全第一”的认识和摆位出现了问题,从而大大增加了项目安全风险。

项目党组织要充分发挥在安全管理中的思想引领作用,在“三会一课”及工团活动中纳入安全相关的学习内容,以项目党支部为安全文件精神宣贯的责任主体,积极在支部大会、支委会集中剖析讲解安全文件内涵,并结合实际工作转化为具体要求;项目党支部书记开展好谈心谈话工作,加强党组织与员工的交流沟通,将安全工作的重要性及重大后果以引导的方式落地;以项目团委为青年安全意识培养的责任主体,积极组织青年安全生产示范岗的创建;以工会为职工安全活动举办的责任主体,积极组织全体职工参加趣味安全知识竞赛、安全法律法规学习、组织观看警示视频、安全事故案例分析小课堂等活动。借助党建平台,进一步持续巩固安监部安全教育成果,将安全意识和安全素质融入全体职工的方方面面,让安全理念和意识入脑、入心,建设覆盖项目全生命周期的安全文化氛围,在公司对安全的高度重视和安全积分制等一系列激励措施的正向引导下,在项目党支部开展的各种增强全员安全意识培养和安全素质提升的活动下,项目部全员的安全生产

意识正在逐渐从“我要安全”向“要我安全”转变,大幅提升管理人员对安全生产的重视程度。安全文化建设的原则是预防为主,以强有力的政策手段和制度保障深入落实安全生产内容,牢固筑立安全生产堡垒。

企业安全文化是员工对于安全工作的态度和安全生产素质的总和,安全工作在项目风险管理各项工作的首位,有基层党组织战斗堡垒为项目安全文化建设背书,加以公司的方向指导和项目安监部的技术把控,推动项目生产安全的风控力量前移,安全文化的建设为构建安全体系提供坚实保障。

三、党建监督职能强化安全生产绩效考核

安全管理要重点进行责任落实,建立全面可操作性的监督考核体系也是党建工作的重要组成部分,是实现闭环安全管理的重要环节。党组织在安全管理中一定要发挥好“保落实”作用,要严格贯彻落实安全生产责任,坚持党性原则,切实提高安全生产监督能力,制止违章行为,坚决整治安全生产中的形式主义、官僚主义。

“两个一切”作为上航局贯彻落实党的二十大精神新部署新要求。“一切工作到支部”体现了基层党支部在生产业务、安全环保等业务上都具备公平、精准的监督管理职能。针对目前项目安全生产管理现状,通过以“党建+安全”的工作模式为抓手,充分发挥基层党组织战斗堡垒作用。以项目党支部作为安全生产绩效考核的考核部门,将党内监督与业务监督进行有效地融合,这比单纯依靠项目安监部单个职能部门去强调安全并对包含安监部在内的所有部门进行安全生产绩效考核,可以更好让各部门信服,顺利推进“打通安全生产最后一公里”的落实。

项目部党支部应当积极发挥党组织的监督职责,因为一旦出现不符合安全生产要求的情况,对整个企业都会带来不良影响。针对项目党支部参与安全生产绩效考核的具体落实,可以由项目党支部负责项目部除党支部以外人员的安全生产绩效考核,考核表内容由项目安监部根

据“打通安全生产最后一公里”任务分配情况和各部门责任清单确定考核项,由项目党支部确定考核的权重;项目党支部的安全生产绩效考核则由公司安监部负责进行考核,由公司安监部确定考核项和考核权重。考核结果对领导班子将影响到风险抵押金,相信在公司和项目党支部的有效监督和帮助下,项目管理能更好、更快地做到“打通安全生产最后一公里”,减少监督责任管理不到位、责任不到位、落实不到位等情况的发生。

四、党建联建建立属地化应急资源

在公司全面深化改革高质量发展的进程中,必然会开拓许多新的地区市场。打入新市场的项目能否建立可靠的属地化的应急管理体系,是否倚靠项目所在地的应急资源为项目提供可靠的应急保障,这些都是公司应急管理体系在项目落地过程中的重难点。

依靠基层项目党支部推动建设属地化应急管理资源,与项目安全管理工作进行深度融合。项目安监部作为项目职能部门,在确认属地应急相关单位(一般为政府职能部门或事业单位等)后,项目党支部可牵头与其建立党建联建关系,签订党建联建协议书,在日常或重要节日时积极邀请各应急单位开展党建联建活动,加强日常联系,增强合作关系。在建立良好的党建联建关系后,可以在一定程度上取得如安全生产月、消防月等安全活动集中月份的地方应急资源倾斜,有助于更有效、及时地开展应急管理相关工作,包括但不限于:及时获取最新事故案例、应急预警;应急情况发生时做好舆情管理;邀请应急队伍管理专家等在重点时间节点对项目现场进行针对性隐患大排查,进行应急知识讲座;邀请地方应急队伍参加项目应急演练并进行指导,检验项目应急预案体系的有效性。

应急管理作为贯穿项目安全生产管理全生命周期的重要环节,项目应急管理的重点内容包括应急教育、应急预案体系建设、属地应急资源建立联系(主要包括属地专业应急队伍,

包括公安、消防、急救等)、应急物资配备、应急演练等。项目多次开展多类型应急演练,均是为确保当项目实际发生突发情况进行应急响应时,可以实现各环节衔接无误,确保应急工作有的放矢。项目部通过党支部党建联建与属地应急相关单位建立良好关系,为安监部提供可靠的应急保障,帮助其完善属地应急管理体系,加强项目安全队伍专业能力建设,促进应急管理相关工作在项目全生命周期里持续、规范、有效开展。

五、结语

关于项目部安全工作开展,过去基层党支部的党建引领保障作用不够突出,党建工作更多还停留在传统的基础党建工作上,与安全生产工作“两张皮”,两者未能实现好的融合。党建工作和安全工作的目标是统一的、一致地服

务于生产经营,所以项目党建工作要以安全管理为切入点,融入生产经营工作中去,把党组织的工作优势延伸到生产经营管理的各个层面、各个部门,实现“党建+安全”深度融合,共同促进企业安全健康发展,提升党组织党建工作对企业发展的价值。

完善企业和项目部规章制度和管理规定是构建良好“党建+安全”工作体系的必要环节,项目党支部要发挥主体责任,起到完善安全责任制度、强化宣贯安全教育、发挥监管联动、助力提升应急管理能力的作

(作者单位:上海交建公司)

(上接第 57 页)

其次就是根据企业经营状况和项目需求,合理控制资金投放,确保资金有序流动,强化经营性现金流的管理,做到“以收定支”,提升资金使用效率。

三、结语

经过对财务管理对企业的影响研究,可以得出以下结论:财务管理对企业有着显著的影响,有一个好的财务管理是企业必不可少的。财务管理涉及资金的筹集、使用和分配等方面。通过对企业财务管理措施的具体实行,可以做实资产,清理低效、无效的资产,有效提高资金利用

率,降低成本,从而促进企业的盈利能力和财务稳健性。资金管理包括现金管理、资金流动性管理等多个方面。有效的资金管理可以降低企业的财务风险,保障企业的正常经营活动,为企业的发展提供稳定的资金支持。财务管理的有效性直接影响着企业的盈利能力和资金利用率。因此,企业应当重视财务管理工作,加强财务预算和资金管理,压降“两金”规模,以提高企业的发展效益。

(作者单位:中交水利公司)

加强“党建+安全”工作体系建设和作用发挥研究

■ 赵海峰

安全生产是民生大事,事关人民福祉,事关经济社会发展大局,一丝一毫不能放松。在基层安全管理过程中,党支部要充分发挥“把方向、管大局、保落实”的保障作用,将基层党建工作融入安全生产中,切实把党支部、书记、党员三者有机嵌入安全管理全过程,当好安全生产第一责任人角色,凝聚全员安全发展合力,在打通安全生产最后一公里中彰显党组织和党员同志的带头作用,实现“1+1>2”的倍增效应,守护员工生命财产安全。为切实发挥好党建工作对安全生产的引领作用,本文将结合项目管理实际,对“党建+安全”工作体系建设和作用发挥展开研讨。

一、现状介绍

认识不足。部分党支部对基层党建工作促进安全生产的认识不足,未能较好地理清党建工作和安全生产的关系,故而不能落实好党管安全的基本要求。对党中央和上级单位的工作指示批示重视不够,工作下沉乏力。缺少工作手段。“党建+安全”工作开展形式较单一,较多时候仅停留在文件、制度的宣贯层面,未能真正理解党建工作在项目安全生产中的重要地位。工作缺乏创新性,与实际工作融合度不高,达不到对基层安全生产的引领促进作用。力量分散。部分党支部未发挥好基层战斗堡垒作用,监管力和凝聚力不显著,存在方向不一、各自发挥的现象。部分党员局限于管好自己、守好责任田,未发挥好先锋模范带头作用。

二、“党建+安全”工作路径

1. 重视安全宣传和教育培训

在任何企业中,安全工作无疑是重中之重,党

组织应强化基层领导人的安全意识,构建合理安全管理结构网,定期对项目人员进行安全防护教育。

基层党支部应充分发挥政治思想教育优势,将“三会一课”、主题党日等支部日常工作与安全生产相结合。密切关注《安全生产法》、上级单位对安全工作的指示批示及每月《党建工作提示》中的安全工作内容,及时监督相关人员宣贯传达,根据项目实际情况部署落实相关工作要求,指定具体负责人员,限时限期完成。及时掌握各项工作开展情况,发挥集体智慧,牵头研究解决问题的方法,在重大风险管控中,严格按照“三重一大”决策制度,做到决策民主。

安全隐患首要因素是员工安全思想意识不够,党支部应将安全思想教育摆在重要位置,通过挂横幅、贴海报、知识问答、支部书记讲安全公开课等方式,多角度对项目从业人员进行安全教育,将安全生产扎根于每位员工心中,贯穿于工作中的每个细节,为项目安全生产筑起一道安全思想防线。

2. 强化党支部引领能力

党支部可以通过创建安全党员示范岗、划分党员安全生产责任区来提高党支部对安全管理的引领能力,明确各党员的管理职责,尤其在危大工程、恶劣天气等危险性较大的环节中,党员应坚守一线,统筹各种现场资源,严格把牢安全关,为一线工作难题,提出切实可行的解决方案,推动现场工作高效安全地开展。

党支部应充分发挥组织优势,集中项目工会、团支部力量,开展安全管理人才培养,结合项目实际情况,详细制定培训计划和培训内容,定期查找

工作不足,提高工作质量,对工作进行总结,形成文档资料,组织编撰项目安全生产标准化手册,不断提高整体管理水平。以党员安全示范岗为核心,积极影响全体员工投入到安全生产管理工作中,切实认识到全员安全生产责任制的真正含义,践行“人人讲安全 个个会应急”的工作要求。

3. 关怀关心职工群众

由于建设行业的特殊性,项目员工和工人长期处于离家状态,大多数工作条件较艰苦,该环境中职工的心理压力较大,每天面临着高强度作业,可能会产生很多不良情绪。这就需要党支部做好职工的思想工作,不断疏导职工的不良情绪,利用“我为群众办实事”,为职工排忧解难,激励员工以饱满的精神状态投入到工作中,更有利于提高生产效率,促进项目安全生产。

4. 创建安全生产文化

文化是员工自发遵从的准则,安全生产管理最高层次是员工自发地在生产中贯彻执行的安全准则。党支部应重视安全文化建设,把安全文化贯穿

到组织建设、班组管理、岗位管理、个人作业的各环节中,培养全员正确的工作立场和态度,养成一种良好的安全工作习惯,从而不断适应企业安全发展的新要求,夯实安全管理基础,实现项目安全生产。

与时俱进紧跟新环境、新领域特点,及时调整安全生产管理措施,使安全生产文化与时代相吻合。严格把关事前预防,深刻总结事后教训,充分剖析社会上的安全案例,查找内部管理和资源保障的不足,提前整改,将事故扼杀在萌芽中。此外,以真实的案例进行警示教育,能将安全生产烙印在每位员工心中,建立“我要安全”的良好文化。

党建融合是建强支部战斗堡垒的重要抓手,只有围绕生产经营抓党建,才能把党的优势转化为发展优势、把组织活力转化为发展活力。开展主题鲜明、形式新颖的安全活动,激发基层党组织活力和党员队伍战斗力,持续提振党员精气神,确保安全地推进工程项目建设,成为项目安全发展的“助推器”。

(作者单位:上海交建公司)

职工之家 >>

1
2 | 3

- 江苏交建公司工会与南京市建邺区图书馆正式签订服务点建设协议书
- 江苏交建公司举办第四届“迎‘篮’而上 逐梦上航”篮球赛暨庆祝建国75周年主题活动
- 江苏交建公司各项目聚在一起包粽子、品美食、玩游戏，像粽子里的红枣、红豆、糯米一样紧密团结在一起，让来自天南海北的职工感受到公司大家庭的温暖



青年工作 >>

- 江苏交建公司开展“青年之声”青年座谈会
- 江苏交建公司为党员攻坚队、青年突击队、工人先锋队授旗，队员代表进行庄严宣誓



志愿者活动 >>

- 江苏交建公司京杭运河宿迁段项目积极响应号召，于江苏省泗阳中学考点西门和南门，开展爱心志愿服务，为高考保驾护航，祝学子们“扬帆逐梦，金榜题名”
- 江苏交建公司蓝马甲志愿者赴项目驻地附近小区开展志愿服务活动

百年上航 卓越领航