

# 新时代企业政工工作助力企业高质量发展的路径探索

唐鹏

一是激活企业发展的“内生引擎”。政工工作通过强化理想信念教育，帮助员工树立与企业发展目标契合的价值追求，将个人成长与企业命运紧密结合。一方面，宣传企业使命、愿景与核心价值观，明晰企业发展的社会意义与员工责任；另一方面，以“身边人讲身边事”挖掘先进典型，传递爱岗敬业精神。如某制造企业转型升级期间，开展“工匠精神”主题教育，选树“技术标兵”并组织12场事迹宣讲，覆盖3000余名员工，一年内完成23项设备改造，生产效率提升18%。

二是筑牢企业稳定的“压舱石”。面对企业改革中的思想波动，政工工作通过常态化疏导与沟通机制化解风险。针对岗位调整、薪酬改革等敏感问题，以政策宣讲、一对一谈心消除员工疑虑；关注员工压力与困难，通过心理辅导、困难帮扶增强归属感。某国企推进混合所有制改革时，政工部门组建宣讲小组开展8场专题讲座，与120余名有顾虑员工谈心，确保改革平稳推进。

三是搭建企业与员工的“连心桥”。政工工作构建企业与员工的情感联结，让员工感受到被尊重与重视。通过畅通诉求表达渠道，保障员工参与企业管理的权利；借助文化活动增强员工凝聚力，形成“企业关爱员工、员工回报企业”的良性互动。某企业设立“员工议事会”，每月收集建议并落实整改，员工满意度提升25%，核心人才流失率下降12%。

当前国有企业政工工作面临的现实困境是什么？

一是思想认识偏差，政工工作“边缘化”，部分企业管理者将政工工作视为“软任务”，重生产效益、轻思想建设。一是资源配置不足，政工部门预算占比低，难以支撑常态化活动；二是人员力量薄弱，40%企业政工工作由行政部门兼职，25%企业未明确责任主体；三是重视程度不够，考核中政工工作权重低于业务指标，导致工作流于形式。

二是方法陈旧单一，难以适配员工新需求，员工结构呈现“年轻化、知识化、多元化”，但政工工作仍沿用单向模式。一是内容脱离实际，多为理论说教，缺乏与岗位、生活相关的案例；二是形式缺乏吸引力，以会议、简报为主，互动性不足；三是传播效率低，未利用新媒体平台，难以触达年轻员工，某企业主题教育活动仅28%员工认为“有收获”。

三是队伍素养不足，匹配不了时代要求，政工队伍存在“年龄老化、知识单一、能力薄弱”问题。一是年龄结构失衡，45岁以上人员占比达60%，创新意识不足；二是知识储备欠缺，仅15%人员系统学习过心理学、管理学；三是技术能力不足，30%人员不会使用视频剪辑、直播等新媒体工具，难以应对数字化时代挑战。

新时代企业政工工作如何助力企业高质量发展，是我们值得深思熟虑的问题。

一要强化思想引领，凝聚发展共识。一是分层分类开展理论武装。针对管理层，通过“中心组学习+专题研讨”，

提升用理论解决发展难题的能力；针对基层员工，采用“微课堂+案例教学”，将理论转化为岗位实践内容，借助企业内网、公众号推送短视频、图文，让学习融入日常。二是推动企业文化落地。将核心价值观念融入招聘、培训、考核，如把“团队协作”作为晋升指标；开展“文化节”“技能大赛”“公益服务”等活动，让员工在实践中感知文化。某互联网企业打造“创新文化实验室”，孵化15个创新项目，3个转化为产品，营收增长25%。三是发挥典型示范作用。挖掘生产、研发、服务中的先进人物，通过“事迹宣讲会”“短视频展播”传播其故事；设立“先锋岗”“模范班组”，形成“比学赶超”氛围，引导员工将个人目标融入企业发展。

二要创新工作方法，提升服务实效。一是打造线上政工阵地。构建“公众号+短视频平台+内部社群”矩阵，开设“员工心声”专栏收集诉求；制作“员工风采Vlog”“政工知识动画”，某企业系列短视频单条播放量破10万；开展线上“读书分享”“辩论赛”，增强互动性。二是开展个性化引导。建立“员工思想动态数据库”，通过问卷、座谈、谈心记录诉求，分类制定策略。为青年员工配备“职业规划导师”，为中年员工开展“心理健康讲座”，为一线员工解决工作环境问题，某企业员工流失率从18%降至8%。三是丰富活动载体。结合员工兴趣开展“趣味运动会”“亲子活动”“技能沙龙”，将思想引导融入休闲娱乐场景；采用“情景模拟”“角色扮演”开展教育，如通过“客户投诉处理模拟”传递

服务理念，提升参与度。

三要融入中心工作，实现同频共振。一是聚焦生产经营难点发力：组建“政工服务队”，针对技术改造开展“攻关动员会”“师徒结对”；针对市场开拓开展“形势分析会”“服务培训”；针对成本压力开展“降本增效竞赛”，某化工企业通过此方式获120条合理化建议，原材料消耗降低15%。二是建立“政工+业务”协同机制：每月召开协同会议，共同分析问题；重大项目成立联合工作组，政工干部负责思想引导、团队建设，业务干部负责技术管理。某建筑企业通过该模式，推动工程提前竣工且零安全事故。三是服务企业改革发展：在企业战略调整、组织变革中，提前开展“形势任务教育”，讲清改革意义与路径；跟踪员工思想动态，及时化解矛盾；总结改革中的政工工作经验，形成可复制的方法，为企业持续发展提供支撑。

新时代企业政工工作是推动高质量发展的重要支撑，面对“边缘化”“方法陈旧”“队伍薄弱”等困境，需以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，从思想引领、方法创新、融入中心工作发力，实现从“被动适应”到“主动赋能”、从“形式化”到“实效化”的转变。未来，还需借助人工智能等技术，探索政工工作新形态，让政工工作真正成为企业发展的“精神引擎”与“思想基石”，助力企业在市场竞争中实现可持续发展。

(作者单位：山东能源枣矿集团八亿橡胶有限责任公司)

# 关于加强企业信访稳定工作的实践与启示

周斌

矿井资源枯竭，先后经历了破产改制、关井化解产能、转型发展等严峻考验，在职工中一度出现了牢骚多、埋怨多、波动多的现象，给企业稳定、转型发展带来了不利影响。公司领导班子审时度势，科学研判，客观地分析现状，把解决思想问题、妥善分流人员、移交社会职能确定为信访维稳工作的重点，并采取有针对性的措施认真强化落实。

一是完善信访工作体系。公司树立一盘棋思想，把信访稳定工作放在公司发展大局中来把握、来谋划，实行信访维稳工作党委领导、党政同责、职能部门负责、有关科室协调配合、基层落实的工作机制，进而形成了领导主抓、部门直管、统一调配的工作格局。坚持每年初与各基层单位签订维稳工作责任状，定期量化考核考评，实行“一票否决”制度，较好地激发了各单位(部门)抓好信访维稳维稳工作的责任感、使命感。严格坚持信访维稳领导小组月度例会等制度，使首问接访、案件处置、提升办结率等工作落到了实处。

二是完善信访工作沟通机制。着重加强了信访网络建设，利用信访网员定期开展思想分析活动，及时了解、掌握苗头性和倾向性问题，针对排查出的重点人员和潜在问题，实施“一对一”或“多对一”疏导管控，确保维稳工作面上不缺失、个体不失控。坚持变“群众上访”为“主动下访”，公司领导认真坚持“联系点”制度，经常深入到基层单位，针对职工群众普遍关心的热点难点问题，广泛听取意见，认真做好政策宣传和思

想引导工作，及时消除不稳定因素。建立每月的“双十接待日”制度，及时了解职工群众所需所盼，强化信访案件督办，做到“三个不放过”：即问题不查清不放过，问题不解决不放过，有关措施不落实不放过，有效提高了信访案件的办结率。

三是落实信访工作责任制。坚持一级向一级负责，把责任落实到具体人员，尤其是对重点人员、上访老户、重点信访事项建立台账，并实行领导“四包”责任制，即包稳控、包处理、包结案、包做思想政治工作。对已出现的不稳定问题，严格按照“分级负责、归口办理”和“谁主管谁负责”原则要求处理，确保矛盾不上交，减少了重复访和越级访。加强法治宣传教育，增强群众法治观念，引导群众走依法维护自身利益之路。近年来，枣庄联创公司的归口办结率达到97%，维护了公司整体稳定。

三、加强企业信访稳定工作取得的启示

一是树立群众观念是做好信访工作的前提。企业党组织和领导干部要切实端正思想认识，增强爱民意识，改进工作方法，作出工作表率，不断提高新时代条件下做好群众工作的自觉性和实效性。要全面拓宽联系群众的渠道，深入群众、转变作风，问计于民、问需于民、问政于民，对群众急需急盼的事情“零懈怠”，有力地推进信访维稳工作的开展。

二是加强体系建设是做好信访工作的保障。信访工作涉及的范围广，内容丰富，企业党组织要将信访稳定工作纳入到

企业的中心工作中，把信访稳定工作与生产经营和发展紧密结合起来，制定年度工作计划，分析企业信访维稳工作的要点和难点，有针对性地建立相应的规章制度体系以及章程和规则等，以此保障信访维稳工作的有效开展。

三是依规落实政策是做好信访工作的关键。在解决来访群众的诉求上，要坚持原则，按政策办事，决不允许有徇私舞弊问题的发生。对合法合规合政策的问题及时协调解决好；对不合法不合规不合政策的，耐心做好宣传解释工作；对多次宣传解释仍无理取闹的，要依法依规进行处置；要对信访中的热点难点问题进行梳理整理，分析产生的原因，并提出解决对策；要加大普法宣传教育的力度，让广大群众知道在维护自身权益的同时必须遵纪守法。

四是功夫用在日常是做好信访工作的本领。具体要做到“四细”：即排查矛盾要细，进一步完善矛盾纠纷排查网络，认真梳理信访突出问题 and 矛盾纠纷，确保不漏一个对象、一个问题、一个环节；化解问题要细，对排查出来的问题，要坚持“有诉必查、有错必纠、有责必赔、有责必究”，坚持把问题控制在基层、化解在萌芽状态；责任落实要细，坚持分级负责、谁主管、谁负责，把任务责任细化到人头；打击非访要细，对个别非访人员串联上访、恶意缠访、以访谋利等行为，坚决依法打击，维护信访工作尊严，进而杜绝各类不良现象的发生。

(作者单位：枣庄联创实业有限责任公司)

# 法治信访视角下国企政工队伍建设的优化策略

孙文生

法治信访是以法律法规来规范信访工作、保障人民群众的合法权益、维持社会秩序稳定。在国企中，法治信访不关系职工诉求的合理解决，更是国企政工队伍建设的重要指导，对提升政工队伍的法治素养、服务能力等起着决定性的作用。

## 一、法治信访对国企政工队伍建设的影响

(一)提升法治素养要求。法治信访需要国企政工人员掌握扎实的法律知识，熟练掌握信访有关法律法规。只有这样，在处理职工信访问题的时候才可以通过法律、法规来判断和决策，使职工的诉求可以得到公平合理的解决，防止因为缺乏法律知识而造成的处理不当，导致矛盾激化。

(二)增强服务意识需求。法治信访的目的是保证职工合法权益，这也要求国企政工队伍加强服务意识。政工人员要以职工为中心，积极主动地听取职工的声音，热心为职工排忧解难，把服务的理念贯穿到信访工作始终，切实维护职工的合法权益，使职工对企业产生认同感、归属感。

(三)提高沟通协调挑战。法治信访涉及多方主体，情况多种多样。国企政工队要和各个部门、各层级的人员进行沟通协调，共同来处理信访问题。这就需要政工人员具备良好的沟通协调能，能够准确地传达信息，协调好各方面资源，形成工作合力，高效地解决职工诉求。

## 二、法治信访视角下国企政工队伍建设的优化策略

(一)加强法治教育培训。制定系统的法治教育方案，定期组织政工队伍学习法律知识，特别是与群众来访工作关系最为密切的《劳动法》《信访条例》等。请法律专家讲授课，采用专题讲演、案例分析的形式使政工人员加深对

法律条款的理解和运用能力。另外要鼓励政治工作人员自主学习法律知识，参加司法资格考试，增强自身的法治素养。

(二)强化服务意识培养。开展服务意识专题教育活动，组织座谈会、交流分享会等，使政工人员树立以职工为中心的服务理念。建立服务评价机制，让职工对政工人员的服务态度、服务质量进行评价，把评价结果与政工人员的绩效考核相联系，激励政工人员主动提高服务意识，积极为职工服务。

(三)提升沟通协调能力。开展沟通技能的培训班，向政工人员传授有效的沟通方式、方法、策略，比如倾听技巧、表达技巧、冲突化解技巧等等。组织跨部门协作项目，让政工人员通过实践工作来培养沟通协调能，在不同部门、不同性格的人员中间找到合作的方法，推动信访问题的解决。

(四)完善监督考核机制。建立健全监督考核体系，明确政工人员在信访工作中的职责、任务，制定详细的考核指标。加强对信访工作全过程的监督，保证政工人员依法依规处理信访问题。定期对政工人员的工作进行考核评价，对于表现优秀者要给予表彰奖励，存在不足者要督促整改，形成好的工作氛围。

在法治信访视角下，国企政工队伍要不断提高自身适应新形势的能力，以增强法治培训教育、加强服务意识培养、提高沟通协调能力以及完善考核监督机制等方法为政工队伍注入新鲜血液，建设一支高素质的政治工作人员，为国企稳定持续发展保驾护航。

(作者单位：山东丰源轮胎制造股份有限公司)

# 以身作则树旗帜，先锋引领谱新篇

## ——论优秀共产党员表率作用的体现与弘扬

王志强

优秀共产党员的表率作用，是党的先进性与纯洁性的生动彰显，更是推动党和人民事业不断前行的强大引擎。在新时代，深入探究其表率作用的具体体现、面临的挑战以及弘扬途径，具有重要的现实意义。

### 一、优秀共产党员表率作用的具体体现

(一)政治思想：忠诚坚定，抵制乱流。

优秀共产党员政治思想敏锐且坚定，对党忠诚，与党中央保持高度一致。他们深入学习党的理论，提升政治素养，以先进理论武装头脑、指导实践。面对错误思潮与不良言论，敢于挺身而出坚决抵制。

(二)工作业绩：敬业担当，追求卓越。

工作业绩是检验党员先进性的重要标尺。优秀党员对待工作认真负责，事业心与责任感强烈。他们勇于创新、敢于担当，追求卓越业绩。无论是在平凡岗位默默耕耘，还是在关键时刻勇挑重担，都能以敬业精神和专业素养出色完成任务。

(三)道德品质：高尚善良，关爱群众。

道德品质是党员立身之本。优秀党员具有高尚道德情操和良好品德修养，诚实守信、正直善良、乐于助人，坚守道德底线，弘扬社会正气。他们关心群众疾苦，积极排忧解难，践行全心全意为人民服务的宗旨。

(四)生活作风：节俭自律，传递温暖。

优秀党员在生活作风上严格要求自己，遵守社会公德、职业道德和家庭美德。他们崇尚节俭、反对浪费，保持艰苦朴素作风；注重家庭、家教、家风建设，以身作则引导家人树立正确价值观。

### 二、发挥表率作用面临的挑战

社会环境变化使各种思潮碰撞、利益诱惑增多，部分党员易受不良思想影响，出现理想信念动摇、价值观扭曲问题。工作压力增大导致一些党员身心疲惫、积极性下降，难以保持昂扬斗志。此外，监督机制不完善，部分党员对发挥表率作用重视不够，存在敷衍现象。

### 三、弘扬优秀共产党员表率作用的有效途径

(一)加强教育培训，提升党员素质。开展形式多样的教育培训活动，如专题讲座、主题党日、在线学习等，加强政治理论、党性修养和业务技能培训，提高党员政治素质、业务能力和道德水平，为发挥表率作用奠定基础。

(二)完善激励机制，激发党员动力。建立健全科学合理的激励机制，对表现优秀、发挥表率作用突出的党员给予表彰奖励，在评优评职、职务晋升、职称评定等方面优先考虑，激发党员争当优秀、发挥表率积极性。

(三)强化监督考核，确保作用发挥。

完善党员监督考核机制，制定详细考核评价标准，加强日常监督检查。通过定期考核、民主评议等方式全面客观评价党员，将考核结果与奖惩、处置挂钩，促使党员自觉发挥表率作用。

优秀共产党员的表率作用意义重大。广大党员应以优秀为标杆，提升自身素质，增强党性修养。党组织要通过多种途径，为优秀党员发挥表率作用创造条件，激励更多党员在新时代展现新担当新作为，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

(作者单位：山东八一煤电化有限公司)

# 新时代工会工作服务职工群众的路径探索

王乔媛

在新时代背景下，职工群众的需求从“物质满足”向“精神富足、价值实现”多元转变，工会作为党联系职工群众的桥梁纽带，需紧跟时代步伐，以创新思维、务实举措破解服务难题，切实将“职工之家”的温暖送到心坎上，为企业发展与社会和谐凝聚力量。

## 一、新时代职工群众需求的新变化

当前职工群体结构、工作环境、思想观念均发生显著变化，需求呈现三大新特征。一是需求维度更丰富，除薪酬福利、劳动保障等基础需求外，职工对职业技能提升、职业发展通道、心理健康疏导的需求日益迫切。二是服务诉求更精准，不同岗位、年龄段的职工需求差异明显。如煤矿井下职工关注劳动安全与健康保障，技术型职工期待技能培训与创新平台。三是参与意愿更强烈，新时代职工更希望参与到工会决策、企业管理中，通过建言献策实现自我表达与权益维护。

## 二、新时代工会服务职工群众的路径探索

(一)以“精准化”服务破解需求差异难题

工会需建立“职工需求台账”，通过问卷调查、谈心谈话、座谈会等方式，动态掌握不同职工群体的诉求，分类提供针对性服务。对一线体力劳动者，重点强化劳动保护，如为煤矿、建筑行业职工配备合格劳保用品，定期开展职业健康检查，建立工伤应急帮扶机制；对技术型职工，搭建技能提升平台，联合企业开展岗位练兵、技能竞赛、师徒结对活动，对接培训机构提供免费技能培训，助力职工成长为“技术骨干”。

(二)以“民主化”机制保障职工权益

尊重职工主体地位，拓宽民主参与渠道。推动企业建立

职工代表大会制度，涉及职工薪酬、福利、劳动条件等重大决策时，必须经职代会审议通过，保障职工知情权、参与权、监督权；设立“工会主席接待日”“维权热线”，及时处理职工纠纷，协助职工解决劳动合同、工资拖欠、社保缴纳等问题；鼓励职工参与企业民主管理，开展“金点子”征集活动，对职工提出的合理化建议给予奖励，让职工从“旁观者”变为“参与者”，增强归属感与责任感。

(三)以“精神化”关怀丰富职工文化生活

关注职工精神需求，打造多元文化阵地。建设职工书屋、健身房、活动室，为职工提供学习、健身、休闲的场所；结合职工兴趣爱好，组建篮球社、书法社、合唱团等兴趣团体，定期开展文化节、运动会、文艺汇演等活动，丰富职工业余生活；注重职工心理健康，引入专业心理咨询师，通过一对一访谈、团体辅导、心理健康讲座等，缓解职工工作压力与焦虑情绪，尤其针对高压岗位职工，建立定期心理测评机制，守护职工心理健康。

## 三、结语

新时代工会服务职工群众，关键在于“以职工为中心”，从“满足需求”向“创造价值”转变。工会工作者需主动适应新形势、新需求，以精准化服务回应差异诉求，以数字化手段提升服务效能，以民主化机制保障职工权益，以精神化关怀温暖职工心灵，真正成为职工信得过、靠得住、离不开的“娘家人”，为推动企业高质量发展、构建和谐劳动关系贡献工会力量。

(作者单位：枣庄矿业(集团)有限责任公司田陈煤矿党群工作部(工会))

# 加强国有企业党建与生产经营深度融合探索与实践

杨海洋

推动国有企业党建工作与生产经营深度融合，既是国有企业做强做优做大的必然要求，也是职责所在。国有企业要充分发挥党委把方向、管大局、保落实的领导作用，党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，聚焦主责主业抓党建，推动党建工作与生产经营深度融合，实现党建工作从有形到有效、从重点到中心的转变，为企业改革发展提供坚强有力的政治保障和组织保证。

提高思想认识，强化党建与生产经营融合的意识。思想洗礼越深刻，作风建设越深入。要增强“抓党建就是抓发展，抓发展必须抓党建”的思想认识，牢固树立“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”的工作理念，将党建工作置于主动履行企业长远发展战略目标中系统谋划、整体布局，融入生产经营的全过程，渗透到生产经营各环节，认识发展问题、分析发展问题、解决发展问题。同时，加强宣传引导，通过企业内部报刊、网站、微信公众号等渠道，广泛宣传党建与生产经营深度融合的先进经验和典型案例，营造良好的工作氛围，使广大党员干部和职工群众充分认识到党建与生产经营融合的重要性，形成全员参与的工作格局。

完善体制机制，为党建与生产经营融合提供保障。抓基层打基础，关键要落在行动上。要建立健全党组织参与企业重大决策的体制机制，党委书记履行管党治党第一责任，带

头研究、带头部署、带头推动深度融合；各级党委班子成员推行“一岗双责”，在专业会议、工作例会上同步部署党建工作，实现党建与业务关键指标相互印证、相互促进。要构建“支部+项目”“党建促生产经营”管理新模式，建立安全生产事故、服务投诉事件党建联动机制，将党建工作与生产经营融合的效果作为重要考核内容，加大对党建工作推动企业发展、解决实际问题等方面的考核权重，将党建工作考核结果与企业经营业绩考核、干部选拔任用、薪酬待遇等挂钩，推动党建与生产经营深度融合。

创新工作方法，增强党建与生产经营融合的实效。党建工作做实了就是生产力、做强了就是竞争力、做细了就是凝聚力。要创新工作方法，丰富活动载体，真正做到生产经营在哪里用力，党建工作就在哪里服务，依托“品牌党支部”“文化示范点”“我为群众办实事”等活动，让党支部的战斗堡垒作用充分发挥，让党员干部勇于担当作为表率。要充分发挥党建考核“指挥棒”作用，强化经营考核，紧扣成本管控降费，深挖多元降本提效，强化合规经营管控，对经营业绩和党建工作进行“双百分制”考核，以日常掌握、资料上报、现场查询、测评访谈、述职评议“五位一体”掌控机制，使党建工作从“无形”变为“有形”，从“软指标”变为“硬约束”，靶向发力，精准施策，增强党建与生产经营融合的实效性。

(作者单位：枣矿集团田陈煤矿)