

以“领聚安心”品牌引领国企党群工作高质量发展的实践路径

张 莹

在国有企业深化改革、迈向高质量发展的关键时期，党群工作如何实现从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变，成为亟待破解的重要课题。传统党群工作往往存在“两张皮”现象——活动多而实效少、口号响而落地难、投入大而感知弱。如何让党群工作真正“活起来”“实起来”“暖起来”，成为各级党组织必须面对的现实命题。

“领聚安心”品牌正是在此背景下应运而生。它以品牌化思维重构党群工作逻辑，将抽象的政治要求转化为具象的价值承诺，将分散的业务模块整合为系统的运行体系，围绕“围绕中心、品牌引领、融合赋能、服务提质”的工作主线，聚焦思想引领、服务保障、队伍激发、和谐稳定等核心任务，推动党群工作体系化、品牌化、精准化、实效化，为企业高质量发展凝聚广泛共识、汇聚强大合力、筑牢坚强保障。

一、品牌内涵与逻辑架构

“领聚安心”品牌由“领”“聚”“安”“心”四个维度构成，彼此关联、层层递进，形成一个有机整体。

“领”是品牌的灵魂。以“领”强引领，旨在持续巩固全体干部职工贯彻公司决策部署的思想自觉与行动自觉。具体包括思想领航，通过理论学习、形势教育确保正确方向；战略领跑，引导党员干部在重大任务中冲锋在前；文化领创，以先进企业文化塑造共同价值观。

“聚”是品牌的基础。“聚”汇合力，着力夯实全员同心同德、共谋发展的思想与情感基础。体现在组织聚力，发挥群团组织桥梁纽带作用；人心聚拢，通过民主管理、困

难帮扶增强认同感；资源聚合，打破部门壁垒，形成协同效应。

“安”是品牌的底线。以“安”固根基，坚决守住企业和谐稳定、风险可控的安全底线。涵盖生产安全、意识形态安全、信访维稳、廉洁从业等领域，通过风险预警、矛盾调解、心理疏导等机制，营造安定有序的内部环境。

“心”是品牌的温度。以“心”优服务，稳步提升职工的归属感、获得感与幸福感。体现为贴心关注职工急难愁盼，暖心落实普惠性福利，匠心搭建成长平台。

以“品牌”促融合，推动“领聚安心”理念内化于心、外化于行。通过统一的视觉识别、话语体系和评价标准，让党群工作从“隐性”变为“显性”、从“阶段性”变为“常态化”。

二、实践路径与系统推进

（一）思想引领，构建“领航”矩阵

打造“领学课堂”，建立“中心组带头学、支部中学、党员自主学”三级学习体系，每月推出“领聚安心·微党课”，运用短视频、情景剧等新媒体形式提升吸引力。开展“先锋领讲”，选拔优秀党员、劳模工匠组成宣讲团，深入车间班组、项目一线讲述奋斗故事，将宏大叙事转化为身边榜样的鲜活语言。创设“红色领读”，设立职工书屋“领聚安心”专架，定期举办读书分享会、主题征文等活动，营造浓厚学习氛围。建立学习效果评估反馈机制，将理论学习与岗位实践紧密结合，推动学用转化。

（二）服务保障：织密“暖心”网络

推行“一站式”服务窗口，整合党群、人力、后勤等职

能部门资源，在厂区设立“领聚安心服务站”，提供入离职办理、社保咨询、法律援助、心理疏导等便捷服务，实现职工“只跑一次”。实施“微心愿”认领机制，每年面向全体职工征集个性化需求，由党员和干部主动认领、限期办结，让关爱精准触达。建设“职工之家”升级版，配备健身器材、母婴室、心理咨询室等功能区域，定期举办亲子活动、单身联谊、健康讲座等，丰富职工业余文化生活，切实提升幸福指数。

（三）队伍激发：搭建“聚才”平台

开展“领聚安心·技能争霸赛”，每季度组织一次岗位练兵和技术比武，优胜者纳入后备人才库，优先推荐参加更高层次培训。设立“金点子”奖，鼓励职工围绕降本增效、技术革新、管理优化等建言献策，对采纳的建议给予即时奖励并公示表彰，激发全员创新热情。实施“双培养”工程，把业务骨干培养成党员，把党员培养成业务骨干，打通职业发展与政治进步的双通道。建立导师带徒机制，由经验丰富的老师傅与新入职员工结对，加速青年人才成长。

（四）和谐稳定，筑牢“安心”防线

建立“三级预警”矛盾化解机制，班组层面及时发现苗头性问题，车间层面介入调解疏导，企业层面统筹协调处置，确保矛盾不上交、问题不过夜。开设“书记接待日”，每月固定时间由党委书记或班子成员面对面听取职工诉求，现场办公、限时反馈，畅通民意表达渠道。开展“安全随手拍”活动，发动全员立足岗位排查安全隐患，对有效线索给

予奖励，形成“人人都是安全员”的共治氛围。定期组织心理健康讲座和团队建设活动，帮助职工缓解压力、增进团结，营造和谐稳定的内部环境。

三、经验启示与发展展望

上述四个方面的系统推进，初步形成了“领聚安心”品牌的实践框架。经验启示有三点：一是品牌化是抓手，让党群工作有了清晰的标识和可传播的故事；二是融合化是关键，只有嵌入业务流程、融入职工日常，才能避免“两张皮”；三是实效化是标尺，一切工作要用数据说话、用职工口碑检验。

展望未来，“领聚安心”品牌建设仍需在三个方面持续发力。一是数字化赋能，开发智慧党群平台，实现活动在线组织、积分自动累计、评价实时可视，提升工作效率和管理精度。二是差异化落地，针对不同业务板块、不同年龄层次、不同岗位特点的职工群体，制定特色子品牌和个性化服务方案，增强针对性和实效性。三是长效化机制，建立品牌建设年度评估指标体系，将关键指标纳入绩效考核，确保持续迭代优化、久久为功。

总之，“领聚安心”不仅是党群工作的一个品牌名称，更是新时代国企以高质量党建引领高质量发展的生动注脚。当“领”的方向更加清晰、“聚”的力量更加磅礴、“安”的根基更加牢固、“心”的温度更加可感，企业便能在激烈的市场竞争中行稳致远，书写出无愧于时代的崭新篇章。

（作者单位：山东兖矿智能制造有限公司）

国企综合办公室赋能基层思想政治工作提质增效路径探析

罗铁民

摘要：综合办公室作为国有企业统筹协调、承上启下的核心中枢，承担办公办会、内部管理、信息汇总、服务职工等重要职能，是推动基层思想政治工作落地实施的重要支撑单元。当前部分国企综合办公室与思想政治工作衔接不够紧密，存在资源整合不足、服务职工导向弱化、工作流程轻实效等问题，影响思想政治工作实际成效。本文从综合办公室职能视角出发，剖析办公室协同开展思想政治工作存在的现实问题，探索务实可行的实践路径，充分发挥办公室统筹保障作用，助力思想政治工作提质，凝聚企业内部发展合力。

关键词：国有企业；综合办公室；思想政治工作；协同保障；提质增效

当前部分国企综合办公室在协同开展思想政治工作方面仍存在不少短板。一是思想认识存在偏差，部分办公室人员将工作局限于行政办公办会，把职工思想引导、人文帮扶归为思想政治工作的专职人员的职责，主动配合参与思想政治工作的意识薄弱。二是信息资源未能共享，办公室掌握大量职工诉求、内部管理动态，但没有建立信息互通渠道，难以把日常工作当中捕捉到的职工情绪、现实困难反馈给思想政治工作人员。三是工作存在重形式现象，在组织各类活动、内部宣传时，更多关注流程完成，忽视职工真实感受，相关配套工作流于表面。四是人员综合能力存在短板，办公室工作人员大多熟悉行政业务，缺少思想疏导、群众沟通方面的业务积累，协同开展思想政治相关工作能力不足。依托综合办公室职能优势助力思想政治工作提质，需

要从意识、资源、载体、能力等多方面发力。

转变工作理念，树立协同服务思维。办公室工作人员跳出单纯行政事务思维，认识到服务职工也是自身重要职责，主动配合思想政治工作人员业务开展，在行政工作推进过程中兼顾职工思想层面的现实需要。

打通信息互通渠道，做好数据资源共享。发挥办公室贴近各部门、信息渠道广的优势，在日常接待、调研走访、后勤服务过程中留意收集职工诉求、思想困惑，建立信息反馈渠道，及时向思想政治工作岗位传递一线情况，为思想政治工作人员开展谈心疏导、帮扶工作提供依据。

整合现有工作载体，丰富业务落地场景。利用办公室负责内部宣传、会议组织、文体活动统筹的有利条件，把职业精神宣贯、团队文化建设融入内部活动，借助内部通知、宣传栏、企业内部媒介传递正向价值，为思想政治工作提供载体保障。

强化队伍能力，完善内部考核导向。组织办公室人员学习群众工作、职工心理关怀相关业务知识，提升综合业务素质。将协同服务思想政治工作、职工服务成效纳入办公室内部评价，引导工作人员开展谈心疏导、帮扶工作提供依据。

结束语：国企综合办公室要充分发挥中枢保障作用，打通行政业务与思想政治工作的衔接通道，用好自身信息、平台资源，把人文关怀、思想引导融入企业日常管理，切实增强思想政治工作的实际效果，凝聚职工队伍力量，服务企业稳定健康发展。

（作者单位：山东山亭交通发展集团有限公司）

新时代国企基层思想政治工作的创新路径探析

颜秉全

一、引言
国有企业在国民经济体系中占据关键地位，基层思想政治工作是国企党建不可或缺的组成部分。伴随企业生产方式迭代、职工队伍结构变化，员工思想观念日趋多元，过去偏重于说教灌输的传统思政模式，已经难以适配当前基层管理现实。立足企业一线实际，优化思政工作手段，推动党建工作和生产经营深度融合，成为国企政工亟待落实的现实课题。

二、国企基层思想政治工作现存问题

其一，工作形式较为固化。部分基层思政工作仍以开会学习、文件宣讲为主，形式单一、缺乏吸引力，难以贴合青年职工的认知特点，导致思政教育入脑不入心。

其二，党建业务融合不深。部分基层存在“重生产、轻党建”的认知偏差，思政工作与安全生产、班组建设、经营任务脱节，出现党建工作“两张皮”现象，思政育人价值未能有效转化为企业发展动能。

其三，人文关怀针对性不足。基层职工工作压力大、诉求多元，但常态化思想摸排机制不完善，对职工的心理状态、实际困难关注不够，思政工作的凝聚力、安抚力未能充分发挥。

三、新时代国企基层思政工作创新实践路径

（一）创新教育载体，丰富思政工作形式
打破传统单一的学习模式，构建轻量化、场景化、生活

国有企业基层党建嵌入治理的路径重构

张兆勇

国有企业基层党建组织是党的领导在企业落地的最终节点，也是把政治优势转化为治理效能的“转换器”。新形势下，只有将支部重构为联通战略部署与一线执行、统合政治资源与业务资源的枢纽型组织，才能真正避免“党建空转”与“业务失向”。

一、当前基层党建嵌入治理的主要梗阻

一是认知断层。部分党支部把理论武装理解为文件传达，党员知原文而不知与本职工作的结合点，战略意图在“企业本部—车间支部—班组长党员”之间逐级衰减。二是功能错位。党建活动与生产经营各跑各线，责任区、示范岗多挂牌、少解题，“三会一课”与安全生产、技术瓶颈、成本管控脱节，组织生活对业务痛点介入不深。三是评价虚化。考核偏重频次、台账、签到，缺少对安全改善、创新创效、职工凝聚力等实质贡献的量化，导致“千多千少一个样”。

二、基层党建赋能治理的路径优化

（一）以枢纽型组织重构党建功能。枢纽型支部首先要做“意义生产者”，不是照本宣科，而是把党的创新理论翻译成企业场景中的工作命题。坚持重大事项党委前置研究、党支部参与车间和项目关键方案、党小组对接班组任务，使政治把关与专业决策同向叠加。跨科室、跨项目组建联合党支部或临时党支部，对部门堵点用联席会议、责任共担、信息共享破局，避免党建资源与经营资源“两股道”。

（二）以项目化载体推动实质融合。破解“两张皮”要

把抽象党建变成具体项目。按“点题—破题—解题—验题”设置党建项目制：技术卡点组建党员攻坚专班，安全隐患设立责任区和监督岗，重大工程建立临时党支部和突击队，降本增效实行“一专业—课题、一支部—清单”。同时推行“双导师”“双向进入”，党支部书记懂经营、业务骨干懂党务，把党务培训与经营轮岗绑定，培养既讲政治又解难题的复合型人才。

（三）以融合型考评固化长效机制。能力水平提升靠自觉也靠制度。应建立党建与经营“四同步”机制：年度目标同谋、月度任务同派、过程节点同问、结果成效同评。考核从“开了几次会”转向“解决几个问题”，设置政治转化、攻坚完成率、安全改善值、创新创效额、职工满意度等硬指标；对支部实行责任清单和PDCA闭环，对党员实行积分管理，把攻坚表现、示范作用、业绩绩效同时计入评先、晋升、薪酬。对只造台账不触业务的“形式上融合”严肃纠偏，对长期无实质成果的党建项目重新定题，确保组织力可衡量、可改进。

国有企业基层党建的能力提升，本质上是从“做活动”走向“建机制”、从“配资源”走向“创价值”。只有让党支部成为战略传导枢纽、业务攻坚节点和队伍锻造平台，才能使党组织在改革发展工作中既把方向、又解难题，为国企高质量发展提供稳定而持久的组织动能。

（作者单位：枣矿集团岱庄煤业公司）

新时代基层纪检队伍综合素养提升对策研究

王首为

平日工作环节多学习企业发展、基层管理、项目建设等主要内容,有效统一企业纪检监察跟政治学习,使纪检人员以企业全面发展为视角探究风险和看待问题,并非一味地看台账和查信息,切实在监督工作岗位上发光发热,有效掌控基层监督的契合点,以较高的思想政治素养推动企业稳定和健康发展。

二、加强实操演练，提升纪检岗位履职技能

基层纪检人员缺乏丰富的纪检工作经验，需要接受实操化、精细化的培训学习，从而奠定执纪监督的良好专业基础，确保岗位适应技能的综合提升。国企应摒弃传统的书本教育方式，在培训中遵循实用化的原则，跟企业基层监督的实际工作场景相契合，设计针对性强的教育内容。以资料整理、谈话提醒、线索排查、作风检查等为核心进行专门的培训，并且普及基本的工程建设、采购、财务等内容，使纪检人员熟悉工作流程。多开展实战演练活动，使基层纪检跟案件复盘、专项检查等协同开展，在业务和项目一线累积经验。同时，构建线下线上互动沟通平台，开展跨片区或部门的纪检工作研讨活动，交流基层监督案例、沟通疑难问题解决方法，真正弥补基层纪检人员的技能不足，确保实战履职技能的提升。还应实施老带新的培养模式，使纪检人员在实操中提高自我、在工作中互相学习，实现岗位履职技能的真正提升，建设跟基层纪检工作相适应的复合型人才。

三、落实工作责任，增强纪检履职担当意识

基层纪检工作跟一线工作场景相贴近，纪检工作的对象是同事，因此应具备较强的履职担当意识。以岗位增效提质为着眼点，应增强责任意识，在履职中保持良好的心态，一贯以团队规范和企业发展为立足点，积极靠前开展纪检工作，有效凸显纪检规范指引和监督预警的功效。国企应细化基层纪检的工作任务、岗位职责和考核指标，且建构作风督查、风险排查等清单，确保纪检人员明确需要做什么、做不好应承担的工作责任是什么，即确保纪检履职工作有标准、有根据、有方向。同时组织责任教育，使纪检人员明确纪检工作并非刻意为难同事或故意找茬，还是保护同事、规范管理同事，从而防范企业发展风险。激励基层纪检积极靠前、敢于履职，耐心地落实平日的履职提醒和作风引导工作，积极规避一系列廉洁风险。此外，健全激励体系，积极肯定和表扬工作效果好、务实肯干、积极进取、敢于监督的人员，有效激发所有人员积极监督和干事创业的热情。

四、严格要求自我，树立良好的纪检岗位形象

纪检工作岗位要求非常特殊，要想更好地监督他人，先应严格要求自己，跟普通职工相比，应确保自身行政作风标准更高。基层纪检干部要想提升监督的权威性和履职的底气，关

键在于自我警醒、自我规范和自我制约。平日工作环节应积极摆正自身位置，一直恪守廉洁准则和工作纪律，真正摒弃宽松执纪和人情执纪的理念，在工作判断中不受人情关系的影响，不借助岗位谋求私利。在履职工作中遵循公正公平原则，切实做到依法依规办事，规避偏袒徇私的现象。生活中也对自己严格要求，保持家风端正，积极跟不正之风相远离，保持良好的职业操守和个人品行。并且，应定期反思、检视自我，积极探究自身的工作漏洞和作风缺陷，一直保持敬畏心理，一贯以务实清正的工作作风尽职尽责，树立敢于担当、风清气正、严明公正的良好个人形象。

综上所述，基层纪检队伍的作风和能力关乎企业党风廉政工作效果，也关乎企业基层治理和可持续发展。新时代基层纪检队伍综合素养提升工作非常系统，属于一项长期化、常态化的工作，应遵循持续推进的原则。国企应加强思政教育，引导纪检人员端正立场，且加强实操演练，以提升纪检岗位履职技能，还应落实工作责任，增强纪检履职担当意识。而纪检人员应严格要求自我，树立良好的纪检岗位形象。结合一系列实效化的措施，可以发展壮大基层纪检队伍，不断提升队伍综合素养，为国企的高质量发展、稳定运行、规范经营提供良好的人力保障。

（作者单位：兖矿能源集团股份有限公司营销中心）