

新时代事业单位青年员工思想政治建设路径研究

■ 吴琼

交通运输执法工作面向广大人民群众,与群众的切身利益存在密切联系,执法过程中易因诉求差异引发矛盾冲突。尤其是对于青年执法人员而言,其成长于多元化环境,思想较为活跃,个性较为鲜明,在日益复杂的执法场景下,心理状态与思想认知难免出现偏差。因此,深入研究新时代交通运输执法事业单位青年员工的思想政治建设路径,具有重要的现实意义。

一、加强新时代事业单位青年员工思想政治建设的意义

(一)落实立德树人根本任务的必然要求
新时期,在交通运输执法事业单位中,青年员工作为执法队伍的新生力量,一方面需要了解更多的专业技能,另一方面需要具有高尚的道德情操。通过全方位加强思想政治建设,能帮助青年员工树立正确的思想认知与价值观念,使其在日常执法中始终以“公正、廉洁、为民”为根本导向,逐步养成良好的职业操守。这不仅青年员工个人成长的需要,更是维护

交通秩序、保障群众出行安全,培育交通执法时代新人的核心前提。

(二)推动事业单位改革的内在需要

现阶段,交通运输执法事业单位正处于改革发展的关键期,面临着执法模式转型等多重挑战。青年员工思想活跃、创新能力突出,是推动改革的中坚力量。通过系统化的思想政治教育,既能进一步激发他们的工作积极性与主观能动性,引导其主动投身改革实践,助力执法方式、管理方法的全方位创新,又能统一全员思想认知,增强单位团队凝聚力,为各项改革措施的顺利落地提供坚实保障。

(三)守护精神根脉、培育时代新人的内在要求

交通运输执法事业承载着保障民生、服务发展的重要使命,“便民、公正、奉献”等行业价值基因,需要青年一代接力传承。加强思政建设,不仅能引导青年员工在职业实践中感悟行业精神的深刻内涵,激发其对岗位的情感认同与责任自觉,更能让青年在面对复杂执法场景时坚守原则底线,将个人成长与事业发展紧密

结合,成长为“有魂、有能、有为”的执法者。

二、新时代事业单位青年员工思想政治建设的路径

在交通强国战略深入推进的背景下,执法领域不断拓展、标准日益严格,这对执法人员思想政治素质提出了更高要求。结合交通运输执法工作特点,可从以下三方面创新青年员工思想政治建设路径。

(一)创新教育载体和形式

交通运输执法工作具有点多、范围广、流动性大的特征,传统思政教育模式难以满足全覆盖、个性化需求。为此,需以智慧学习管理平台建设为抓手,推动教育载体与形式的全方位创新;运用大数据、云计算等技术,结合青年员工的工作特征、执法现状及能力短板,精准推送交通法规解读、执法案例分析、廉政风险防控等学习内容,实现“按需施教”;在平台中嵌入在线直播课堂,邀请行业专家、资深执法人员开展专题讲座,支持青年员工实时互动交

流,打破思政教育的时空限制;开发线上执法模拟场景,通过虚拟沉浸式演练,提升青年员工应对复杂情况的问题处理能力。

(二)建立动态考核评价机制

为系统掌握青年员工思想政治状况,需建立健全动态考核评价机制,并将其深度融入单位核心管理环节:把政治考核与年度绩效考核、职务晋升、评奖评优等关键节点挂钩,明确思想政治理论学习、执法工作纪律、群众服务态度等核心评价指标及权重;采用“不定期抽查+定期考核”“自我评价+同事互评+群众评议”相结合的方式,确保考核结果真实客观;对考核结果实施分类激励约束:对表现优异者予以表彰奖励,对存在问题者及时开展批评教育与帮扶指导,充分发挥考核的导向作用。

(三)加强专业思政队伍的建设

事业单位需组建一支思政工作专业队伍,明确其须具备较高政治素质、较强业务能力及丰富工作经验。同时,要对该队伍开展定期培训与教育,组织学习交流活

动,以促进其工作能力与业务水平的全方位提升。此外,应鼓励思政工作专员深入执法员工群体,精准掌握员工的思想动态与现实需求,推动思政工作方法的全方位创新。事业单位领导班子需高度重视青年员工思想政治建设,将其列为重要战略任务。班子成员要带头学习思想政治理论,提升自身政治素养与领导能力,为青年员工树立榜样;定期召开专题会议,研究部署思想政治建设工作,明确目标任务,协调解决工作中遇到的难点问题;加强对思政建设工作的指导与检查,确保各项举措落到实处。

综上所述,在我国推动经济社会高质量发展的背景下,事业单位青年员工的思想愈发开放化、多元化。对此,包括交通运输执法事业单位在内的所有事业单位需结合青年员工的实际情况,推动思想政治建设路径的全方位创新,确保青年员工能够实现个人价值,进而助力事业单位实现可持续发展。

(作者单位:沧州市交通运输综合行政执法支队)

基层电力服务监管工作的实践困境与效能提升对策

■ 张稳

当前,城乡之间、区域之间的供电服务质量仍存在明显差距,老旧小区供电设施老化、城中村用电安全隐患等问题突出,且政府监管部门在监管体系完善、技术手段更新、人员素质提升等方面仍面临诸多挑战。分析基层电力服务监管工作的实践困境,并基于现有政策框架和监管经验,提出切实可行的效能提升对策,可为构建“覆盖全民、城乡均等、响应及时”的用电服务体系提供理论参考和实践指导。

基层电力服务监管工作的实践困境

当前,基层电力服务监管工作面临多重困境和挑战,制约着监管效能的充分发挥。一是监管标准不统一:不同地区的监管措施和力度存在明显差异,这种不一致性使得部分电力企业在服务提供中存在侥幸心理,难以形成统一规范的监管氛围。二是信息透明度不足:消费者因难以获取全面的电力市场信息,不仅削弱了其对电力服务的监督能力,还在一定程度上影响了市场公平性。三是技

术赋能不足:随着智能电网等新技术的快速发展,监管部门在技术手段和装备方面的投入相对不足,导致对新技术、新设备的监管难以有效覆盖。四是监管人员专业素质参差不齐:部分人员缺乏系统培训和继续教育,对监管业务的理解和实操能力不足,在实际监管中容易出现疏漏。五是处罚措施威慑不足:对违规企业的处罚力度往往较轻,难以形成强有力的警示作用,进而降低了监管工作的权威性。

基层电力服务监管工作效能提升的对策

针对上述困境,需从多方面入手,以提升监管效能。第一,完善监管体系:应建立统一的监管标准和规范,消除地区差异,构建多层次监管网络。第二,强化技术赋能:加大数字化监管平台建设投入,实现对智能电网等新技术的有效监管。第三,加大执法力度:通过提高违规成本、建立黑名单制度等方式,增强监管威慑力。第四,加强队伍建设:需建立系统的培训体系,提升监管人员专业素质,同时优化绩效

考核机制。第五,增强信息透明度:建立电力服务信息公开平台,以保障公众知情权和监督权,形成政府监管与社会监督的合力。

总之,提升基层电力服务监管工作效能是一项系统工程,需要政府、企业和社会多方协同。通过完善监管体系、强化技术赋能、加大执法力度、加强队伍建设、增强信息透明度等措施,可有效解决当前监管工作中的难题,推动基层电力服务监管水平迈上新台阶。

(作者单位:三峡大学)

新时代国有企业纪委监督机制创新研究

■ 吴茂胜

在新时代背景下,国有企业所处的内外部环境越来越复杂,纪委监督职能的重要性也越发突出。建立符合新时代特征的国有企业纪委监督机制,是推进国家治理体系现代化的必然要求,更是提高企业运营效率、增强市场竞争力、实现企业高质量发展的关键所在。

新时代国企纪委监督机制的现状

新时代背景下,国有企业纪委监督体系在党的坚强领导下持续完善,逐步形成了以政治监督为主导、日常监督为基础的运行架构。各级纪委聚焦企业改革发展关键环节,通过精准有效的监督手段推动重大决策部署落地落实,保障国有资产安全并实现保值增值目标。从监督覆盖范围来看,企业正着力强化基层党支部及一线岗位的监督职能建设,通过优化监督网络布局,将监督触角延伸至生产经营各重要环节,进一步提升整体管控效能。

与此同时,当前监督机制仍存在一些亟待破解的问题。一是监督协同性不足,纪委与审计、法务等监督主体虽各有侧重,但尚未形成深度联动的闭环机制,部分领域存在监督重叠或盲区。二是监督精准性有待提升,面对新兴业务领域,如数字化转型项目、跨境投资等,部分纪检干部缺乏专业知识储备,对技术壁垒较高的业务环节难以开展穿透式监督,监督仍停留在流程合规性检查层面。三是数字化监督应用不深,智能预警模型的精准度较低,难以及时识别隐性风险。

新时代国企纪委监督机制创新策略

一是构建系统化监督体系,将纪检监察职能融入企业治理架构,推动监督手段从传统单维度向多要素、全方位转变,实现与战略规划、经营管控、风险防范等关键领域的深度融合。二是依据精准监督理念,针对主营业务与重点环节制定差异化监管方案,不断提升监督工作的精准度与有效性。三是打造“大监督”工作格局,整合纪委、审计、法务、风控等部门的监督力量,明确各职能单元的职责边界,建立信息互通、线索流转与成果反馈机制,形成上下贯通、左右联动的立体化监督网络。四是依托数字化技术搭建全流程智能化监督平台,运用数据分析与智能预警工具,对经营活动中潜藏的风险实施即时监测与动态管控,提升监督的时效性与前瞻性。

构建新时代国有企业纪委监督机制创新体系,既是现实的迫切需求,又是长远的战略部署。通过构建系统化监督体系、加强精准监督、打造“大监督”工作格局、强化数字化监督,不仅能显著提升纪委履职效能,为企业稳健运营提供坚实支撑,更能助力国企在新发展阶段实现高质量发展。

(作者单位:新汶矿业集团物资供销有限责任公司)

为响应“双碳”目标与国企高质量发展要求,节约型企业建设成为国企履行社会责任、增强核心竞争力的关键途径。国企党组织作为企业领导核心,在统筹资源、凝聚共识、推动落实方面发挥着不可替代的作用,其引领效能直接影响节约型企业建设的深度与成效。

强化思想引领 夯实节约意识根基

思想是行动的先导,国企党组织要从思想上破题,把节约理念转化为全员共识。一方面强化理论武装,把有关生态和节约的论述纳入学习计划和“三会一课”重点内容,由领导班子带头学、中层干部重点学、基层党员全员学,让管理者意识到节约是长期战略,明晰党组织领导责任,结合企业特点分析资源浪费风险,推动管理层将节约目标纳入年度规划。另一方面,开展分层分类宣传教育,针对不同岗位职工采取差异化宣传方式:生产一线职工通过车间宣传栏学习节约实操知识,行政后勤人员通过具体浪费案例增强代入感,新入职员工将节约教育融入岗前培训;同时,联合工会、团委邀请专家开展专题讲座,结合历年能耗数据对比,让职工直观感受节约对企业发展的影响,推动节约意识从“要我做”向“我要做”转变。

健全制度体系 构建节约型建设长效机制

无规矩不成方圆,国企党组织要形成“制度+监督+考核”的闭环体系。一是健全专项制度框架,党委牵头成立领导小组,联合多个部门拟定实施方案,确定每个环节的节约指标,指定负责人为第一责任人,对超量浪费行为实行“一票否决”,把要求嵌入现有制度。二是加大监督问责力度,成立党政联合监督小组,通过定时检查与突击抽查相结合,以数据对比、现场核查等方式排查浪费问题;同时,拓宽监督途径,设立线上线下举报入口,对收到的线索迅速核实处置并反馈结果,构建立体监督网络。三是健全考核激励机制,将节约指标纳入部门绩效考核和民主评议党员,对超额完成节约任务的部门予以考核加分,对提出有效节约建议的职工给予物质或精神奖励;对未达节约标准的部门,约谈负责人并限期整改,通过“奖优罚劣”倒逼制度落地落实。

聚焦生产实践 促进节约措施精准实施

国企节约型建设的重点在生产、关键在实践,党政组织要立足主业,将节约要求贯穿生产全流程。一是带头改造绿色生产技术,由党

企业文化宣传与职工思想政治工作的融合机制

■ 洪禄峰

例、岗位实践要求等职工易理解的内容,让思想引领更具针对性与亲和力。

3.强化企业持续发展动力

职工工作为企业发展进程中的关键要素,其展现出的积极性、主动性以及创造性决定企业发展活力。企业文化宣传旨在营造积极向上的企业环境,激发职工归属感与荣誉感;职工思想政治工作以化解思想疑惑、催生责任意识为目标,调动职工工作热情。二者有机融合后,将形成“文化凝聚人心 + 思想汇聚力量”的双重驱动:其一,通过企业文化宣传传达企业战略规划与目标,结合思想政治工作引导职工认知自身工作与企业进步、社会发展的内在关联,明晰工作意义与价值,强化工作主动性;其二,依托思想政治工作关注职工成长需求与思想动态,配合企业文化宣传为职工搭建职业发展平台、提供精神支持,化解职工工作中的思想难题与实际困境,让职工切实感受企业关怀,激发持续工作激情与创新动力。

二、企业文化宣传与职工思想政治工作融合的实践路径

1.构建协同工作责任体系

企业若想实现企业文化宣传与职工思想政治工作的高效融合,首先需破除部门间的“信息壁垒”“职责壁垒”,打造职责清晰、分工明确的协同工作责任体系。组建由党委全面领导,宣传部、工会、人力资源部及各基层党支部共同参与的“融合工作领导小组”,并召开专题会议明确各部门核心职责:宣传部作为牵头部门,负责统筹规划企业文化宣传内容、制定年度文化宣传计划,并推进思想理论与文化内容的融合创作;工

会发挥“桥梁纽带”作用,通过“职工座谈会”“意见箱”等渠道搭建职工交流平台,收集职工思想动态与实际需求,同时组织“文化思政节”“岗位故事分享会”等融合类文化活动;人力资源部需融合工作纳入职工培训整体体系,在新员工入职培训、老员工技能提升培训中,开设“企业文化与职业素养”“思想引领与岗位实践”等结合型培训课程;各基层党支部则负责在一线具体落实融合工作,结合本部门生产任务特点,开展“班前思政小课堂”“岗位文化标兵评选”等针对性思想引领以及文化传播工作。其次,要建立常态化协同机制,设置月度沟通会议梳理工作进展、协调问题,季度工作汇报总结经验、调整方向,年度考核评估检验成效、优化方案,确保各部门在开展融合工作时,既能做好各自负责的工作,又能在活动策划、内容创作等方面相互协作配合,避免出现“各自干各自的”“重复劳动”等情况。如此的协同体系,让工作具备了明确的责任承担主体以及规范的推进运行机制,为企业文化宣传与职工思想政治工作的融合提供了坚实组织保障。

2.创新融合传播载体形式

在线上,搭建起企业内部专属的“文化思想云平台”,设置“企业价值观阐释”“思想动态专题”“杰出职工事迹”等板块,定期推送融合思想理论与企业文化的图文、短视频、直播内容。职工可利用碎片化时间学习,通过平台留言互动,表达思想疑惑、分享感悟,后台安排专人及时回复。在线下,打造“文化思想体验馆”,馆内划分“企业发展史展区”“思政教育展区”“岗位实践展区”三大区域;借助 VR 技术再现企业创业初期的艰辛历程、转型关键期的决策场景;通过全息投影展示优秀职工践行企业文

化、坚守思想初心的工作场景;设置“思政互动答题屏”“岗位模拟体验机”等设备,让职工在沉浸式体验中深化对企业文化与思想理念的认知,实现“看、听、学、做”一体化融合传播。

3.完善融合效果考核机制

如果没有科学的考核办法,在完善企业文化宣传和职工思想政治工作上必须构建完善的融合成效考核机制。例如,某装备制造企业出台专项考核办法,考核范围覆盖各部门及全体员工,考核内容分为“组织推进”与“职工成效”两大方面:“组织推进”主要考察部门融合工作计划制定、活动开展、资源投入等情况;“职工成效”重点评估职工对企业价值观的认同度、思想觉悟提升情况及工作积极性变化等,通过量化指标与定性评价结合,确保考核全面客观。此外,考核结果与部门绩效奖金、职工评优评先直接挂钩,对考核优秀的部门给予“融合工作先进集体”称号及奖金奖励,对表现突出的职工授予“文化思政标兵”荣誉,以此激发全员参与融合工作的积极性。

企业文化宣传与职工思想政治工作的融合不仅能凝聚职工价值认同、提升思想引领实效,还能为企业长远发展注入动力、保障内部稳定。通过构建协同工作责任体系、创新融合传播载体形式、完善融合效果考核机制等实践路径,可推动二者从“表面融合”向“深度融合”迈进。未来,企业需持续关注内外部环境变化,不断优化融合机制,让企业文化宣传与职工思想政治工作真正成为企业高质量发展的“思想驱动力”与“精神连接纽带”,为企业在激烈市场竞争中实现持续健康发展提供坚实支撑。

(作者单位:天津枢纽环线铁路有限公司)