

国有企业综合治理中的矛盾化解与长效维稳对策研究

■ 李哲

国有企业是我国国民经济的主要支柱,其综合治理成效直接关系到国家经济发展与社会稳定大局。在如今复杂多变的社会大环境下,国有企业正面临多重矛盾与挑战,特别是内部矛盾加剧与外部环境不确定性显著增加,对企业可持续发展形成极大压力。这些矛盾不仅会干扰企业日常经营秩序,还会对企业长远发展以及社会稳定造成负面影响。因此,探讨矛盾化解与长效维稳的有效对策,对保障国有企业稳定运行、提升国有企业管理水平至关重要。

一、国有企业综合治理中矛盾化解的理论基础

(一)矛盾的多维性和复杂性

国有企业综合治理中的矛盾具有显著的多维性和复杂性,表现形式多样且影响深远。从内部矛盾来看,主要涉及管理层与员工之间的诉求差异、各部门之间的利益博弈,以及信息传递不畅导致的信息不对称、资源向核心领域倾斜引发的分配不均等问题。若这些内部冲突得不到有效化解,易造成组织运行效率下降、部门协同受阻,甚至引发冲突升级,破坏企业整体运行秩序。从外部矛盾来看,主要体现在企业对政府政策调整、法律法规更新以及市场环境变化的适应能力上——当宏观经济波动、产业政策调整时,企业往往面临经营成本上升、市场份额波动等不利影响,加剧发展压力。此外,制度层面的矛盾也是治理难题之一,集中表现为传统体制机制的僵化、现有管理模式与现代企业

治理要求的脱节,使企业在制度创新、管理优化方面面临较大阻碍。综上所述,国有企业治理中的矛盾呈现内部、外部、制度层面相互交织的特性,其多维性决定了问题难以通过单一措施解决,需从组织结构优化、政策适应能力提升、制度创新推进等多方面开展系统性干预,才能有效化解矛盾冲击,保障企业长期稳定健康发展。

(二)矛盾化解的核心原则

矛盾化解的核心原则在于科学准确把握问题本质,并根据矛盾的具体性质采取针对性解决策略。首先,应坚持以人为本原则,充分关注员工与管理层的合理利益诉求,重视各方在企业运行过程中的合理需求。通过主动开展常态化沟通与协调,有效消除双方误解与隔阂,缓解紧张关系,增强企业组织凝聚力与向心力。其次,处理矛盾和冲突时必须坚持公平、公正原则,避免偏袒任何一方,确保不同利益群体的合理权益得到平衡。通过建立透明、公正的矛盾处理机制,提高决策的公信力与执行力,从根本上减少内部摩擦与不满情绪。最后,应强调可持续性原则,解决矛盾时既要聚焦当前问题的快速化解,又要兼顾长期影响,防止短期应对措施在未来引发新问题或削弱企业稳定性。

二、国有企业矛盾的成因

(一)制度问题

体制机制问题,是关系国有企业矛盾化解与长效维稳工作的基本问题之一。传统行政管理体制容易导致决策

链条过长、反应迟缓等问题,难以适应瞬息万变的市场经济环境。同时,权力结构过于集中会抑制管理层与基层员工之间的有效交流,易出现信息不对称现象,从而使矛盾激化。此外,国有企业权力分配与监督机制的失衡,往往使决策权集中于少数人手中,导致决策过程透明度、公正性不足,不仅影响企业内部凝聚力,还会挫伤职工工作积极性。

(二)资源分配不均和利益冲突

随着体制改革与市场化进程的推进,国有企业资源分配不均和利益冲突的现象愈发突出。受历史遗留问题、业务结构性不平衡等因素影响,资源通常集中于少数核心部门或管理层,造成企业内部不同利益群体间的矛盾激化。高层管理者与基层员工、各部门之间对资源的争夺,易引发矛盾与对抗,直接影响企业整体运行效率与内部稳定性。而资源分配的不公平,既会限制员工工作积极性的发挥,也会抑制员工创新能力,同时进一步加深管理层与员工之间的隔阂,形成恶性循环。

三、建立健全长效维稳机制

(一)稳定机制设计原理

稳定机制的设计需注重科学性、系统性及可操作性,保证在实际工作中具备良好的适应性与执行力。从科学性角度,需在对稳定机制开展深入理论分析与实证研究的基础上,准确辨识企业面临的风险类型与矛盾根源,为后续政策制定提供坚实理论支持。从系统性角度,稳定机制应充分考虑企业内部与外部各类因素

的交互影响,构建涵盖制度设计、组织协调、资源分配等多方面的多维度治理结构,实现各环节协同联动。

(二)为维护稳定提供制度保障

完善的制度保障,是国有企业在复杂环境下实现持续发展壮大的关键。需从多维度构建稳定制度保障体系,核心包括健全法律法规衔接机制、完善企业内部规章制度、优化风险防控机制三方面。其中,法律法规为企业划定清晰的行为规范与底线要求,确保企业在复杂市场与社会环境中依法经营,规避法律风险与政策冲突;内部规章制度则为职工行为提供具体指导,有助于加强企业管理的规范性与透明度,避免因管理松散引发各类矛盾和冲突;风险防控机制确保风险早发现、早介入、早化解,从源头减少风险升级对企业稳定的冲击。

四、结论

国有企业综合治理中的矛盾化解及长效维稳对策,依赖于系统性方法与综合制度保障。通过建立完善的治理结构与管理机制,可以有效解决企业内外部矛盾,推动企业实现长远健康发展。从根源来看,矛盾主要源于体制机制不健全、资源分配不均等问题,需通过改革创新逐步消解。同时,长效维稳机制的建立为企业营造了稳固的运营氛围,尤其是在法律保护、内部制度执行、风险管理等方面的有效落地,为企业长期稳健发展奠定了坚实基础。

(作者单位:江西新余矿业有限责任公司)

企业安保管理工作与政工工作的融合策略研究

■ 魏光武

企业运作环境复杂多变,安保管理的任务涉及风险预防、应急处理及内部秩序维护,其专业性与责任性高度依赖制度支撑及文化氛围。政工工作在其中发挥价值引领作用,将组织理念、行为规范及责任意识融入日常管理实践,为安保管理提供思想层面的支撑。基于此,本文围绕“思政教育强化安保责任认知、制度共建规范安保操作流程、文化活动凝聚安保团队合力”展开论述,旨在构建安保管理与政工工作有机融合的系统机制,使思想认同、行为执行及团队协作形成闭环,提升企业整体安全治理效率,为增强其安全防控能力提供可操作性参考。

一、以思政教育强化安保责任认知

在企业安保管理工作与政工工作的融合中,思政教育起到核心支撑作用。企业需强化员工政治思想意识及责任认知,让安保管理工作不仅停留在操作层面,更融入企业整体治理理念。安保职责的落实,既需要员工对企业安全目标有深刻理解,也需要员工自觉遵循制度规范及行为准则。政工工作在此过程中发挥引导作用,通过开展宣传教育、思想培训及主题活动,提升员工的安全责任感,推动企业安保管理形成“制度约束+思想认同”的双重保障体系。

例如,在实践中,企业可通过多层次、系统化的方式将思政教育融入安保管理工作:制定年度培训计划,将安全理念、法规知识、责任要求及行为规范纳入课程内容,通过集中培训、线上学习及互动讨论等形式实现全员覆盖;建立安全责任认定机制,将政工工作成果与安保考核挂钩,确保每名员工明确岗位职责,并能在日常工作中自觉履行;开展主题教育活动,将安全理念宣传至各部门、各岗位,让员工在具体工作场景中理解责任边界及行为规范;推动安保管理部门与政工部门定期交流,评估教育效果、及时调整培训内容,确保思想认知能转化为具体行动;在考核激励机制中,结合思政教育成果,将责任落实情况作为评价标准,使安保管理工作在思想认同与制度执行间形成闭环,进一步增强员工责任感。

通过这种制度化、常态化、全覆盖的做法,企业能在政工工作引领下,推动安保管理从“被动执行”转向“主动防控”,同时提升整体组织安全治理水平。

二、用制度共建规范安保操作流程

企业安保管理工作需在制度规范下开展,以确保日常运作安全有序;而政工工作在企业中承担思想引导及文化建设职责,二者通过制度共建可实现深度融合。制度共建能将安保操作流程标准化,明确安保职责、操作步骤及应急处理要求,减少执行偏差。落实制度建设后,企业既能形成权责清晰的操作体系,强化对安保人员的行为约束及操作规范,也能为政工工作提供稳定的组织环境及行为依据。

例如,企业在构建安保操作流程时,可按以下思路推进制度共建:先梳理所有环节的职责任分工,明确划分巡逻、监控、检查及报警处理等操作模块,形成书面操作规范,并定期更新以保证时效性;为流程中每一项任务明确责任人、操作标准及完成时限,同时设定监督机制,通过检查表、记录日志等方式确保落实;在制度设计中融入政工工作要求,将安全教育培训

纳入日常流程,让安保人员在执行操作时同步接受思想引导及行为规范教育,确保行动与企业文化保持一致。

在应急处理方面,制定分级响应制度,明确各类突发事件的操作步骤、信息报告路径及处置权限,保证事件发生时流程顺畅、减少混乱;在安保操作流程中设计考核机制,将日常操作质量、巡逻检查记录及应急处理效率纳入绩效评价体系,使制度与激励机制形成闭环;定期组织流程评估及改进会议,确保规程与实际工作衔接,针对发现的漏洞或偏差及时调整操作标准,推动安保管理工作持续优化。

企业通过制度共建,既能将安保管理的各项操作环节标准化、可追踪,又能将政工工作理念融入流程,实现“操作规范+思想引导”的双重作用,最终达成管理效能最大化。

三、借文化活动凝聚安保团队合力

企业安保管理工作在日常运行中,不仅承担安全保障责任,还承载着维护组织内部稳定、建设团队凝聚力的功能;而政工工作侧重于思想引导、文化建设及团队氛围培育,二者结合可形成有机协同效应。在安保团队中开展文化活动,能激发团队成员的归属感及责任感,强化其安全意识、提升协作能力、增强执行力。企业通过制度化安排文化活动,可使安保管理工作与政工工作的目标相互呼应,构建“有纪律规范、有凝聚力”的工作环境——文化活动既具备娱乐功能,更承载价值观传递及精神激励作用。

例如,企业在实践中可通过多层次、多形式的文化活动增强安保团队凝聚力:定期组织主题宣讲、技能竞赛、团队拓展等活动,将安全管理理念融入其中,营造互动式学习氛围;建设内部交流平台,通过线上论坛或信息发布渠道,让安保人员分享工作经验、交流问题、提出改进意见,强化团队协作意识;结合节庆、纪念日开展文体比赛、趣味运动会或才艺展示活动,让安保人员在轻松环境中增进理解与沟通,同时强化集体荣誉感;将文化活动纳入考核体系,将参与度、协作表现及创新贡献作为评价指标,实现“激励+管理”双向驱动;结合轮岗交流、导师带教及跨部门协作等方式,既提升安保人员专业技能,又促进团队成员间的相互理解与信任。企业在活动安排中需注重层次感递进与针对性,让每项活动既服务于安保管理工作要求,又承载政工工作目标,持续深化文化活动对团队凝聚力及执行力的正向影响,最终形成具有企业特色的安全管理文化体系。

结束语

在企业运行中,安保管理与政工工作相辅相成,通过思想引领、制度规范及文化凝聚,可形成有机统一的治理体系,助力提升企业整体安全管理水平及组织协作效率。其中,思想认同为行为执行提供内在驱动力,制度建设保障操作标准可遵循,文化活动则能增强团队凝聚力——这使得安全管理不再单纯依赖技术能力,而是形成“理念+规范+实践”的闭环。展望未来,随着企业环境日益复杂多变,二者的深度融合既能为企业提升风险防控能力,强化责任担当,优化团队协作提供长期动力,又能为企业安全治理及组织发展开辟更稳健、高效的路径。

(作者单位:山东能源集团发展服务集团有限公司鲁南分公司)

数字化时代企业财务管理转型策略

■ 张鹏

当今时代,数字化技术正在社会各领域得到普遍应用,企业财务管理工作中推进数字化转型的呼声越来越高,企业必须明确数字化对财务管理工作的积极作用,并提出企业财务管理转型策略,以提高财务管理工作效率为导向保障企业的良性运行和发展。

制定数字化转型发展战略

合理制定数字化转型战略是保障企业数字化转型始终朝着正确方向发展的关键。联系当前企业财务管理工作现实情况必须准确把握数字化技术的独特优势,在战略制定方面将财务管理数字化转型放在重要位置,真正联系企业实际情况积极推动战略制定的不断优化,既要明确数字化转型目标,同时也要选择恰当的转型路径,为全面推动企业财务管理工作高质量发展奠定坚实基础。目前,企业财务管理数字化转型步伐不断加快,在战略目标制定方面,应当联系企业自身的整体战略规划,从多个维度体现数字化技术独特优势,注重效率提升、成本控制以及决策支持等方面的要求,更好地体现财务管理数字化带来的积极作用。

完善数字化财务管理体系

全面完善数字化财务管理体系,需要对现有的财务管理模式加以改进,比如在建立财务数据中心的情况下,对企业数字化转型管理体系构建提出要求,将各类财务数据进行整合梳理,通过对各业务系统和各部门财务数据的动态监测,有效提升财务数据利用效率。从优化

财务管理流程的角度来看,应当以着力推进业财融合为导向,将业务工作和财务工作相结合,在发挥数字化化工具辅助作用的同时对各类财务数据进行集中处理,并且利用数字技术代替传统的人工操作,从有效提高财务管理工作效率,极大地降低人力资源成本。在财务风险防范方面,则需要利用数字化工具规避财务风险,借助大数据技术进行风险预测与评估,并且形成相对应的风险应对措施,从而提升财务管理工作的整体水平。

培养数字化财务管理人才

从培养数字化财务管理人才的角度来看,面对现阶段企业财务管理数字化转型需求,必须在人才培养方面加大投入力度,既要重视人才引进的核心价值,同时也要推动人才培养方式上的创新与突破,确保高素质财务管理人才能够适应企业发展需求,并且将先进的数字化管理理念与工作方法融入企业财务管理工作的方方面面。比如在企业财务人才培养方面需要形成完善的培训体系,邀请专家开展讲座,并根据企业实际情况调整财务工作模式,为深化财务管理人才队伍建设提供坚定支持。

总而言之,全面推进数字化时代企业财务管理工作转型发展是保障企业综合竞争力提升的关键,同时也是保障企业资金安全的重要前提。在数字化背景下必须准确把握财务管理工作的核心价值,利用数字化工具提高管理效率和质量,为助力企业的健康可持续发展保驾护航。

(作者单位:重庆发展投资有限公司)

党建驱动水务企业人力资源管理效能提升的机制研究

■ 丁建峰

水务行业作为保障民生福祉的核心基础设施领域,直接关系到居民生活质量、城市运转效率与社会稳定发展。近年来,国家高度重视南水北调工程后续管护工作,明确要求南水北调沿线供水企业需以“安全供水、优质服务”为核心目标,不断提升管理效能与服务水平。与此同时,随着城市化进程加快与用水需求多元化,水务企业面临着设备更新迭代、技术升级压力与服务标准提升的多重挑战,而人力资源作为企业发展的核心要素,其管理效能直接决定了企业能否应对上述挑战。作为国有企业,党建工作是其独特的政治优势与核心竞争力,“如何将党建工作与人力资源管理深度融合,以党建引领破解管理难题、激发员工活力”成为水务企业亟待探索的重要课题。

寿光南水北调供水有限公司作为地方南水北调工程供水保障的核心企业,承担着寿光市部分区域工业生产用水的输送任务。近年来,公司以党建为引领,在人力资源管理创新方面开展了一系列实践,通过文化凝聚、组织优化、激励创新等举措,有效解决了激励不足、协同性差等问题,显著提升了管理效能与供水服务质量。本文以该公司为研究对象,系统分析党建驱动人力资源管理效能提升的机制,不仅可为公司后续发展提供参考,更能为同类水务企业优化人力资源管理、强化党建引领作用提供可借鉴、可推广的经验。

一、寿光南水北调供水有限公司人力资源管理现状

(一)人力资源管理情况

寿光南水北调供水有限公司现有员工 36 人(其中党员 8 人),设综合事务部、财务融资部、工程(生产)部、资产运营部四个部门,下辖双王城泵站和杨庄泵站。岗位覆盖供水生产(负责水厂全流程运行管控与设备监控,日均记录数据 200 多条)、水质检测(每月检测常规指标 40 多项、每季度全分析 106 项、数据同步监管部门)、工程维护(年均处理故障 超 30 次并参与管网改造)、管线巡查(巡查 120 余公里管网,年均预防隐患 50 多起)、党群管理。人力资源管理方面,招聘采用“校园+社会”结合模式,流程含六步且侧重实操考核;培训分新员工“师徒带教+集训”、季度技能提升(分岗位针对性培训)、月度安全专项,并以“培训—考核—反馈”闭环保障效果。

(二)存在的主要问题

1.激励机制不足

公司当前采用的薪酬体系以“岗位工

资+绩效工资”为主,绩效工资占比仅为 20%,且绩效评估以“完成基本任务”为导向,与员工实际贡献度关联较弱,导致薪酬激励缺乏灵活性。根据 2024 年公司内部员工满意度调查,仅有 10% 的员工认为当前薪酬体系能有效激励自身工作,65%的员工表示“薪酬与付出不对配”。与此同时,职业发展通道单一的问题进一步制约了员工活力。公司现有职业晋升路径以“管理岗晋升”为主,技术岗位员工若想获得更高待遇,往往需转向管理岗位发展,但管理岗位编制有限(仅设部门经理 4 人,主管 6 人),直接导致技术骨干晋升机会稀缺。2024 年的调查数据显示,40% 的员工认为“职业发展通道不清晰”,25% 的员工表示“长期从事同一岗位,已产生职业倦怠”。

2.部门协同性差

人力资源部门与业务部门之间缺乏常态化有效沟通机制,在人员调配、培训需求对接等关键工作中存在明显脱节,这一问题直接影响了供水服务效率。以 2024 年夏季用水高峰期(6—8 月)为例,受气温升高与工业用水需求增加双重影响,公司供水需求较平日增长 30%,工程(生产)部需开启 24 小时轮班制(较平日新增 1 个班次),同时计划开展“高温作业安全+设备应急抢修”专项培训,并需补充 10 名临时巡检员以缓解人员压力。然而,生产部门未按流程提前 1 个月向公司人事部门同步需求,仅提前 1 周紧急提报,最终导致招聘工作无法及时完成,对高峰期供水保障造成一定影响。

二、党建驱动人力资源管理效能提升的机制分析

(一)文化凝聚:塑造“水润民生”责任文化

1.文化理念提炼与传播

寿光南水北调供水有限公司党组织立足企业供水保障民生的核心使命,牵头提炼出“水润民生,党心为民”的核心理念文化,并通过主题党日活动、企业文化宣讲会等多元形式向全体员工传播。在主题党日活动,党组织会组织党员与普通员工共同学习党的治水方针政策,分享南水北调工程背后的奋斗故事,以此加深员工对企业责任文化的理解与认同。

2.文化引领下的行为塑造

在“水润民生”责任文化的引领下,保障供水安全、提升服务质量逐渐成为员工的共同价值追求。例如,在一次暴雨灾害期间,公司党员主动带头成立应急抢险突击队,连续奋战,及时修复受损供水管道,有效保障了居民正常用

水。党员的先锋行为不仅彰显了责任担当,更激发了其他员工的责任感与使命感,形成了全员参与供水保障的良好氛围。

(二)组织优化:促进党组织与人力资源部门协同

1.协同机制建立

公司建立了党组织与人力资源部门的联席会议制度,定期召开会议,共同商讨人力资源管理重大事项。在制定年度招聘计划时,党组织从企业战略发展与政治素养要求出发,提出人才需求方向;人力资源部门则结合各岗位专业技能需求,细化招聘标准与流程,确保招聘的人才既具备扎实的专业能力,又符合企业党建文化的价值导向。

2.联合工作推进

党组织与人力资源部门联合开展员工培训工作;党组织负责设计思想政治教育培训课程,内容涵盖党史学习教育、党性修养提升等方面;人力资源部门则聚焦业务能力提升,安排专业技能培训课程。以新员工入职培训为例,公司将党建知识培训与供水业务知识培训有机结合,使新员工在入职初期就能深刻理解企业的党建文化内涵与核心业务要求,从而增强对企业的归属感与认同感。

(三)激励创新:发挥党员先锋岗带动绩效提升

1.党员先锋岗设置与评选

公司在各个岗位设立党员先锋岗,制定明确的评选标准,包括工作业绩突出、思想政治素质高、能发挥模范带头作用等。每年组织一次党员先锋岗评选活动,通过员工推荐、民主评议、党组织审核等环节,选拔出优秀的党员先锋岗代表。

2.带动效应与绩效提升

党员先锋岗员工在工作中积极发挥示范引领作用,不仅自身工作绩效保持优异水平,还主动帮助其他员工解决工作难题、传授实践经验。在党员先锋岗的带动下,公司整体工作效率得到显著提升。例如,在供水管道巡检工作中,党员先锋岗员工创新了巡检方法,使巡检效率提高 20%,并将该方法在整个巡检团队中推广应用,直接带动团队绩效整体提升。此外,公司将党员先锋岗评选结果与员工绩效考核、晋升发展直接挂钩,进一步激发了全体员工的工作积极性与主动性。

三、党建对人力资源管理效能影响的量化研究

(一)研究方法 with 数据收集

本研究采用问卷调查与数据统计相