

# 优化对国企新员工人文关怀工作之我见

■ 曹焕

人文关怀作为连接个体需求与组织目标的关键纽带,在推进新员工职业发展进程中发挥着基础性作用。在系统梳理国企新员工人文关怀工作现有实践成效的基础上,深入剖析问题短板,进而探索适配新时代国企发展需求的人文关怀优化路径,以期为提升国企新员工管理质效、强化人才竞争力提供实践参考。

## 一、当前国企新员工人文关怀工作取得的实践成效

- 建立关怀体系,保障新员工基本需求**  
国企普遍建立了新员工关怀的基础体系,从入职手续办理到入职培训等环节已经形成了固定流程,这套体系能够帮助新员工迅速了解企业基本情况。福利方面,多数企业会提供食堂、宿舍等基本生活保障,让新员工在入职初期能获得必要的支持,基本生活需求得到满足。
- 推行导师帮带,促进新员工融入团队**  
在新员工培养初期,“导师帮带”成为多数国企的常规做法,企业为新员工配备业务骨干作为导师,指导其熟悉工作流程、掌握岗位技能,助力新员工尽快上手工作。同时,企业会定期组织业务交流会等活动,为新员工搭建学习交流的平台,在一定程度上促进了新员工的技能提升和团队融入。
- 举办各类活动,加强新员工情感认同**  
国企注重通过各类活动与新员工建立情感联系,如举办新员工欢迎会、读书分享会及团建活动等,让新员工感受到企业的团队氛围。这些活动在一定程度上拉近了新员工与企业

业、同事之间的距离,使新员工对企业产生了初步的认同感,为后续更深层次的情感联结奠定了基础。

## 二、当前国企新员工人文关怀工作存在的问题短板

- 关怀内容同质化,精准度不足**  
当前,国企对新员工的关怀多停留在“统一标配”层面,存在“一刀切”模式,缺乏对个体差异的关注。无论是福利设置还是活动安排,常以“平均化”思维推进,如“新人福利包”多为固定组合,未考虑异地员工与本地员工、应届毕业生与有经验员工的需求差异;入职培训内容趋同,对技术岗、管理岗、职能岗的针对性内容设计不足。这样做难以回应新员工的个性化诉求,导致关怀效果打折扣。
- 培育体系碎片化,协同性欠缺**  
新员工关怀的各环节多分散推进,缺乏系统性衔接。制度层面,人力资源部门与业务部门的职责边界模糊,部分保障政策落地时出现“多头管理”或“真空地带”;活动层面,入职培训、团建、导师带教等举措多为独立开展,未形成“岗前—岗中—长期”的连贯培育链条;且在各部门的关怀资源未能有效整合,如业务部门的实操指导与人力部门的职业规划常出现信息断层,难以形成培育合力。
- 情感联结表面化,共鸣度偏低**  
与新员工的情感互动多停留在形式化层面,深层共鸣不足。部分企业的“破冰活动”流于流程化,座谈会上领导发言多、员工表达少,未能真正倾听新人的困惑;老员工“传帮带”常

局限于业务指导,对新员工的心理适应、职场压力等情感需求关注较少;企业价值观传递多依赖文件宣讲,缺乏结合新员工成长经历的生动解读,导致员工对企业的情感认同度难以深化。

## 三、国企新员工人文关怀工作的优化路径

- 构建精准化关怀体系,破解同质化困境**  
精准对接新员工的个体需求是提升人文关怀实效性的核心路径。企业可以探索建立“需求画像”机制,通过数字化工具实现资源的精准匹配。在新员工入职前实行需求调研,涵盖户籍、家庭结构、通勤方式等客观信息,用于区分异地员工与本地员工的差异化需求。例如,针对异地应届毕业生,可在“新人福利包”中增加城市生活指南、社区对接服务等定制化内容。企业还可发放心理测评量表,识别新员工的压力源、社交偏好等隐性诉求,为后续个性化心理疏导提供依据。同时,新员工入职培训采用“必修+选修”体系,必修课涵盖企业文化、安全规范等共性内容;选修课开设技术前沿、职场沟通、心理健康等专题,由员工根据岗位需求与个人兴趣自主报名。此外,针对不同群体的特殊诉求,企业可建立“靶向响应”机制:对于应届毕业生,可开设“职场适应营”,通过模拟会议、汇报演示等场景化训练,弥补校园与职场的衔接断层;针对异地员工,搭建“同城互助小组”,由老员工牵头组织周末城市打卡、公共服务办理指引等活动,帮助新员工快速融入当地生活。最后,企业可实施“伙

伴同行计划”,通过老员工与新员工结对,协助新员工了解食堂就餐、班车乘坐、宿舍设施等日常问题。

- 2.打造体系化协同机制,强化培育连贯性**  
破解碎片化难题,国企需搭建“全周期、多主体、跨部门”的协同培育生态。在流程设计上,建立“岗前—岗中—长期”的三阶段闭环体系,岗前阶段由人力资源部门牵头,联合业务部门制定入职准备清单,提前通过线上平台推送岗位说明书、团队成员介绍、办公系统操作指南等内容,减少入职初期的信息盲区;岗中阶段推行“双导师制”,由业务导师负责技能传授,同时配备由部门负责人担任的“成长导师”,专门对接职业规划、心理适应等需求,形成职业成长的双重支撑;长期阶段开展融入评估,从领导、同事、导师、自我等多个视角评估,多维度识别适应短板,从而针对性调整培育策略。在责任协同上,明确全员参与的分工体系。人力资源部门负责制定整体关怀标准、搭建数字化管理平台并组织跨部门协调会议;业务部门将新员工关怀纳入团队绩效考核指标,要求部门负责人定期与新员工谈心谈话,实时掌握其适应状况。同时,企业可搭建数字化关怀平台,在平台上设置“诉求直通车”模块,新员工可直接提交建议或困惑,由系统自动分派至对应责任部门,并跟踪处理进度直至闭环,避免“踢皮球”现象,提升整体协同效能。
- 3.深化情感共鸣建设,提升认同感归属**  
突破表面化互动瓶颈,需从情感沟通、价值传递、成长共鸣三个维度构建深度认同。在

情感沟通上,将单向宣讲转变为双向对话,定期举办“新声论坛”,论坛不预设主题、不限制发言,让新员工自由表达对工作流程、团队氛围、企业管理的真实想法;设立“匿名树洞”线上专栏,由专业心理咨询师定期回复职场压力、人际困扰等隐性诉求,避免新员工因“怕露怯”而压抑情绪,提升沟通互动的情感价值。在价值传递上,推动企业价值观可感知、可共鸣。可开展国企发展历史展览,通过创业初期的工具、重大项目的图纸、过往荣誉证书等老物件,配以老员工的现场讲述展现企业发展历程中的奋斗精神;跟踪拍摄新员工的适应过程,制作新员工成长微纪录片,增强身份认同和文化认同。在成长共鸣层面,建立职业成长档案,记录技能提升、项目成果、培训经历等关键节点,定期生成“成长报告”,让员工清晰地看到自身进步;设立新人创新基金,鼓励新员工就工作中的痛点及堵点提出改进方案,入选项目可获得资金支持与跨部门协作权限,优秀成果纳入企业创新案例库,当新员工意识到个人价值与企业发展紧密相连时,归属感便会从情感认同升华为精神共鸣。

总之,国有企业新员工人文关怀工作的优化升级,本质上是组织管理模式从“标准化管控”向“个性化赋能”的转型过程。从实践意义而言,人文关怀相关政策的落地将有助于提升新员工留存率与敬业度,为国企在人才竞争中构建差异化优势,进而为实现高质量发展提供可持续的人才支撑。

【作者单位:无锡市烟草专卖局(公司)】

# 浅谈国有企业基层党建工作的创新与探索

■ 张涛

## 一、国有企业基层党建工作的重要性

从战略价值维度看,国有企业基层党组织不仅承担着政治核心的关键职能,更通过治理体系现代化重构、职工思想价值引领等途径,为企业发展提供制度保障和组织支撑。在深化国企改革与数字技术革命的双重背景下,国有企业党建工作创新需突破传统范式,构建起体制机制和技术载体等方面的多维创新路径。

## 二、国有企业基层党建工作的现状

当前,随着国家治理体系现代化进程深入推进,国有企业基层党建工作呈现出治理结构嵌入与改革发展协同的新特征,其功能定位已从单一的政治引领拓展为驱动企业高质量发展的核心机制。然而,在实践层面,仍存在治理效能不足、数字化转型滞后等结构性矛盾,亟待通过系统性创新予以破解。

## 三、国有企业基层党建工作的创新路径

- 1.构建“制度—人才”一体的创新体系**  
制度创新层面,应深化“党建入章”实践探索,在公司章程中明确党组织在决策、执行、监督各环节的权责边界,建立“党委前置研究—董事会决策—经理层执行”的闭环机制。人才培养方面,需打破“党务干部边缘化”困境,推行“双向交流”机制。例如,某国企要求中层以上管理干部必须具备党务工作经历,同时设立党务岗位专业技术序列,与管理序列享受同等晋升待遇。
  - 2.依托技术赋能提升党建工作效率**  
可依托企业现有数字化平台搭建“智慧党建”系统,开发在线学习模块,推送微党课、VR 实景教学等内容;运用大数据分析党员参与度、发挥作用等情况。例如,某电网公司通过 AI 算法自动识别组织生活薄弱环节,推送整改建议,使支部活动达标率从 75% 提升至 96%。此外,还需利用数字技术创新活动载体,通过“党建+志愿服务”“红色故事分享会”等形式增强吸引力。某矿业企业开展的“井下党建直播间”,让一线党员在工作间隙分享感悟,单场直播观看量突破 5000 人次。
- 总而言之,国有企业基层党建工作的创新,本质上是在新时代背景下重构党的组织优势与企业发展活力的耦合机制。面对治理现代化与数字化转型的双重命题,唯有将党建创新深度融入企业改革发展全流程,既守正政治引领的“根”与“魂”,又打破路径依赖,拥抱时代变革,才能实现党建工作与生产经营的“同频共振”。从实践来看,那些真正实现党建创新突破的基层企业,无不展现出更强的抗风险能力与发展韧性。因此,必须以系统思维持续深化党建创新,让红色基因转化为企业高质量发展的强大动能,为做强做优做大国有资本提供坚实的组织保障。
- (作者单位:淮河能源控股集团安装工程分公司运输项目部)

## 乡村振兴背景下“小微权力”规范治理路径研究

■ 蒲婉露

乡村振兴战略的核心在于激活乡村内生动力,而村级组织作为政策执行的“最后一公里”,其掌握的“小微权力”直接影响治理效能。2019 年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于加强和改进乡村治理的指导意见》明确指出“规范乡村小微权力运行,明确每项权力行使的法规依据、运行范围、执行主体、程序步骤”。显然,在乡村振兴背景下,加强“小微权力”治理刻不容缓,要把权力关进制度的笼子里。因此,构建科学有效的“小微权力”治理体系,既是摆脱村级治理困境的关键,又是实现乡村善治的必然要求。

### 加强村干部队伍建设

村干部队伍作为村级“小微权力”的直接操盘手,其能力素养就是基层治理大厦的基石,直接决定着基层治理的成效,亦是构建“小微权力”监督体系的核心力量。科学的选拔机制是村干部队伍建设的源头活水,是打造高素质队伍的起点。一方面,要充分尊重村民意愿,强化村民在候选人提名、表决过程中的话语权,将群众基础作为衡量候选人的重要标尺。毕竟,村干部的职责是服务村民,只有得到村民真心认可,才能更好地开展工作。另一方面,要积极吸纳返乡创业青年、大学生村官等新鲜血液。这些群体往往具备现代治理理念和创新思维,能够为村干部队伍注入新的活力,优化队伍的年龄结构,使村干部队伍更具时代感、更有战斗力。建立

候选人资格联审制度,由多个部门联合对候选人的政治素养、廉洁记录等进行全面审查,为村干部队伍设置一道“防火墙”,从源头上杜绝权力滥用风险,确保选拔出的村干部政治过硬、清正廉洁。

系统化的能力培育体系是提升村干部治理能力的关键密钥。从理论培训层面来看,聚焦政策法规,让村干部明晰权力边界,知道哪些事能做、哪些事不能做,强化依法依规行使权力意识。实务模拟环节则通过创设逼真的情景,让村干部在模拟实战中锻炼实操能力,积累处理复杂问题的经验。案例研讨部分则引入正反两方面典型案例进行分析,让村干部从成功案例中汲取经验,从失败案例中吸取教训,增强廉洁自律意识和风险防控能力。推行“导师制”也是一种方式,安排乡镇干部与新任职村干部结成对子,进行一对一指导帮扶。这种“老带新”模式,能够实现经验传承和能力提升有机结合,让新任职村干部少走弯路,更快地适应工作岗位,成长为基层治理的行家里手。

长效化的激励约束机制是村干部队伍稳定的坚强保障。就激励而言,要完善“基本报酬+绩效补贴+集体经济分红”的薪酬体系,将“小微权力”规范运行情况纳入绩效考核指标。通过这种薪酬体系,让付出与回报成正比,激发他们的工作积极性。同时,拓宽村干部的政治发展空间,在公务员招录、事业编制聘用等方面给予优秀村干部政策倾斜,让他

们看到职业发展的希望,增强工作的荣誉感。就约束方面而言,构建“村民评议+上级考核+审计监督”的多元评价体系,全方位地对村干部的工作进行监督;同时,建立村干部个人廉政档案,对村干部权力运行情况进行全程跟踪记录,对权力失范行为实行“一票否决”制,形成“激励和约束并重、保障与监督同步”的严密管理闭环,促使村干部从“被动合规”向“主动作为”转变,真正成为村民信赖、组织放心的基层治理骨干力量。

### 完善“小微权力”清单制度

清单制定需实现“科学分类+精准赋权”。基于乡村振兴战略对村级治理的功能定位,将“小微权力”划分为三大类:一是资源配置类,涵盖集体土地流转、宅基地审批等与“产业兴旺”直接相关事项,需明确“村民代表会议三分之二以上同意”的刚性条款;二是民生服务类,包括低保评定、养老补贴发放等关联“生活富裕”的内容,应标注“入户核查率 100%”“公示期不少于 7 天”等操作标准;三是事务管理类,涉及村规民约制定、纠纷调解等关乎“乡风文明”的工作,需嵌入“村党支部引导+村民协商”的共治机制。同时,清单需逐项标注法律依据,引用相关条款,确保权力来源合法。运行流程需构建“闭环管理+全程留痕”机制。推行“权力运行流程图”制度,将每项权力分解为“受理—审核—决策—执行—公开”五个环节,每个环节明确责任主体与时限要

求。针对高风险事项,增设“双签字”把关机制,一定金额以上公益项目发包,需村党支部书记与村务监督委员会主任共同签字方可实施,通过程序正义防范权力滥用。

## 技术赋能“小微权力”监督体系建设

习近平总书记指出:“要全面贯彻网络强国战略,把数字技术广泛应用于政府管理服务,推动政府数字化、智能化运行,为推进国家治理体系和治理能力现代化提供有力支撑。”

其一,构建全域覆盖的数字化监督平台:依托互联网平台整合村级事务数据,将权力事项转化为可量化的数字流程,实现“权力运行留痕、数据实时上传、异常自动预警”的目标。其二,运用智能技术提升监督的精准性:运用大数据算法构建廉政风险模型,对高频权力事项的异常数据进行自动识别,形成风险预警清单。其三,通过数据可视化技术生成权力运行热力图,直观呈现高风险领域,为监督资源的精准投放提供决策支持。其四,完善数据治理机制,为技术赋能提供长效保障:建立“村级采集—乡镇审核—县级监管”的数据质量管理体系,明确数据录入标准与更新时效,确保源头数据真实可靠;依法界定数据共享边界,在保护村民隐私的前提下,向纪检监察、审计等部门开放监督权限,实现协同监督。(作者单位:长春理工大学)

## 资管新规背景下商业银行信用债投资风险管理研究

■ 王青春

信用债投资作为商业银行资产配置的关键组成部分,不仅能够为银行创造稳定的投资收益,其良好的流动性和灵活的配置特性更使其在商业银行整体资产配置中发挥着重要的调节功能。随着信用债发行规模的持续扩大,市场对信用债风险管理日益重视,相关风险分担及缓释工具的创新也正逐步实现从理论探索到实践应用的转化。特别是在资管新规实施背景下,信用债投资风险管理对于保障投资资产安全、有效监控信用风险与市场风险具有至关重要的意义。系统梳理出商业银行信用债投资风险管理需要重点厘清的几个方面关系,才能针对性地提出投资风险管理的具体实施路径。

## 信用债投资风险管理需要厘清的关系

- (一)收益与安全**  
信用债资产在安全性、流动性和收益性三者间的动态平衡,既是商业银行资产配置的核心要义所在,又是信用债投资风险管理的根本遵循。商业银行在制定投资计划时,需要充分考虑以保证信用债资产安全性为首要原则,以保证信用债资产流动性为必要条件,以实现信用债资产收益性为最终目标,通过合理调控信用债资产的整体结构,努力实现信用债资产安全性、流动性、收益性的动态平衡。具体而言,在制定与执行投资计划过程中,需注重不同期限(短期、中期及长期)及结构信用债资产的配置比例与投资节奏把控,实现攻守平衡的资产组合构建,确保信用债

资产配置的均衡性与流动性的有效维持。

- (二)短期与长期**  
商业银行正确处理短期与长期的关系,就要求在制定信用债投资计划时以全行的长远利益和未来发展为出发点和落脚点,不能盲目追求短期利益。具体来说,商业银行在制定信用债投资计划时,需要对未来一段时间的经济形势和债券市场发展形势有清晰的判断,考虑未来一个经济时期内甚至较长时期内经济形势变化对信用债投资收益及风险水平的影响,准确把握市场发展的趋势,包括国内外经济形势、财政货币政策、市场资金情况、债券市场供需、市场收益率变动等诸多因素。同时,如果期间宏观经济形势发生重大变化,则债券投资计划还应适时进行调整并报决策层批准。除此之外,还要求商业银行投资部门在面对任务和考核时一定要保持理性决策,坚决杜绝短期行为和盲目投资,确保信用债投资业务的长远健康发展。
- (三)局部与全局**  
商业银行正确处理局部利益与全局的利益的关系就是要求信用债投资业务的发展要与商业银行整体业务发展相匹配,不能为了业务投资部门自身的局部利益而牺牲全行的整体利益。具体来说,信用债投资计划要结合商业银行年度信贷收支计划进行编制,考虑全行信贷投放进度、负债变化情况以及资本充足率等监管指标的变化,科学安排投资进度,体现出信用债投资业务与全行其他资产负债业务协调发展,保持信用债资产在全行资产中的合理占比。同时,商业银行在制定

全年的信用债投资计划时,要根据全行的风险偏好合理安排债券资产的内部结构,充分考虑不同债券资产的风险权重,保持合理的总体风险资产规模,从而保证商业银行整体的资本充足率。

### 信用债投资风险管理的措施

- (一)建立健全全行统一授信风险管理框架**  
随着信用债投资风险不断加大,商业银行需要建立健全授信审批制度的统一管理框架,制定相应的信用债投资风险限额管理方案、资产风险分类管理办法,从信用债的投资品种、信用评级、集中度以及风险分类等维度对信用债投资进行规范管理。同时,商业银行应将信用债投资的各项风险管理制度进行统筹管理,对现行管理办法进行整合,制定涵盖投资环节、持有环节及资产处置环节的全过程信用债投资风险管理框架和指导方案,防止各项风险管理制度相对孤立、风险点控制相对分散,无法形成系统全面风险管理体系。
- (二)建立健全信用债投资持有期风险跟踪管理机制**  
商业银行持有信用债的目的大体可以分为两类:一是以赚取价差收入为目的的交易行为;二是为获得票息为目的的配置行为。持有目的不同,相应的风险点也不一致,商业银行需要根据不同的风险形式制定不同的风险管理措施。针对偏重交易的信用债投资,商业银行需要选择信用评级较高、流动性较好的券种,这类投资短期内的信用风险相对较小,

主要的风险控制点应以债券的公允价值变动为主。而针对偏重配置的信用债投资,现阶段可以以外部评级为主、内部评级为辅的形式。对不同信用等级采取不同的风险管理措施,对于评级高、风险低的债券投资可以考虑设置整体投资限额,实行备案制管理;对于评级较低、风险较高的债券投资除设置限额管理外,需要进行详细的尽职调查,实行授信审批制,并定期收集发行人的经营情况及信用评级变化信息,制定可行的资产处置方案。

- (三)建立健全信用债投资风险管理责任划分机制**  
商业银行信用债投资业务一般涉及金额较大,资管新规背景下信用债市场估值波动也较大,有必要建立风险管理责任划分机制,明确包括业务投资部门与风险监控相关部门的责任。对于业务投资部门的投资经理而言,应该充分把握市场发展的趋势,包括国内外经济形势、财政货币政策、市场资金情况、债券市场供需、市场收益率变动、发行人风险情况等综合因素,在业务前段作出较为合理投资决策,并在信用债持有期间持续收集信用债的相关投后材料,进行初步分析并给出交易或继续持有的意见。对于风险监控相关部门(包括授信审批部、合规部、风险管理部、资产保全部等)而言,需要制定切实可行的操作细则,对业务部门收集的信用债相关资料进行详细分析,定期进行跟踪信用评级,提出风险防范措施或资产处置方案等,以保证信用债投资风险处于合理区间。(作者单位:徽商银行股份有限公司阜阳分行)