

基层共青团组织引领青年投身企业创新创效的路径探索

■ 王玉云

《关于深化新时代新征程中央企业青年创新创效活动的意见》明确要求将青年创新创效活动作为战略性工作,组织青年投身核心技术攻关。在此背景下,“基层共青团组织如何有效发挥桥梁纽带作用,引领青年在企业创新创效中勇挑重担、建功立业”成为亟待探索的重要课题。本文结合南京熊猫汉达科技有限公司青年工作的具体实践,系统阐述其引领青年创新创效的有效路径。

加强思想引领 筑牢青年创新创效精神根基

思想是行动的先导。激发青年投身创新创效的内生动力,必须首先筑牢青年思想根基,确保创新实践与国家战略同向、与企业使命同行。

突出思想政治引领。坚持将思想政治建设放在首位,通过常态化的“青年大学习”,将习近平新时代中国特色社会主义思想的学习贯彻深入车间、班组及网络阵地,引导青年深刻理解“国之大者”,明确创新服务于国防现代化的战略方向。充分利用江苏丰富的红色资源开展见学活动,锤炼青年“增强做中国人的志气、

骨气、底气”的政治品格。

加强企业文化引领。深挖建厂史,精心打造企业展厅,将其作为新员工入职“第一课”和全员教育基地。通过《见证初心、不负使命》等文化载体,让青年提升对通信事业的认同感与自豪感。修订发布《企业文化理念手册》,适时开展形势任务教育,引导青年聚焦“国之所需”,坚定不移履行强军首责,将个人价值追求融入企业创新发展大局。

强化典型示范引领。定期组织来自研发、生产、管理等不同岗位上的劳模代表与青年面对面座谈,分享成长经历与担当感悟。深入开展“青年岗位能手”寻访评比及“两优一红”评选表彰,利用五四青年节等重要节点进行事迹宣讲,讲好青年奋斗故事,营造“见贤思齐、比学赶超”的浓厚氛围,激励青年争做党和国家需要的栋梁之材。

搭建成长平台 锤炼青年创新创效过硬本领

创新创效需要真才实学。基层共青团必须积极为青年搭建学习成长、实践锻炼的平台,锤炼青年担当重任的硬实力。

搭建青年培训平台。积极整合内外部资源,针对青年能力短板、弱项,精准开展专业技能培训。深化导师带徒工程,采用“双向选择”和“组织安排”相结合的方式,为新员工选配优质导师,在传授专业技能的同时,也悉心教授处理问题的方式方法。创新性地引入“项目总师导师制”,由总师结合重点项目需求亲自制定教学计划、开展授课指导,传授前沿技术和科研方法,有效提升青年科技攻关能力和大局意识。

搭建青年交流平台。建立常态化青年座谈机制,邀请公司及部门领导参与,畅通青年表达渠道,及时回应青年在职业发展、团队融入等方面的诉求。持续打造“团团小课堂”品牌活动,邀请内外部专家围绕专业技能、科研流程等主题授课交流,为青年答疑解惑、拓宽视野。定期举办“青年思想沙龙”活动,鼓励青年围绕工作难点、自身不足、创新感悟等主题进行深度对话,在思想交锋和思维碰撞中激发创新灵感。

搭建青年展示平台。举办青年演讲比赛、青年辩论赛等活动,为各类青年人才提供展示才华的舞台。以“青年文明号”创建为载体,引导青年在服务企业中心大局中勇于作为,创造

一流工作业绩。以“三改善”(全面改善、全员改善、持续改善)活动为抓手,鼓励青年参加各级各类创新创效比赛。

畅通发展渠道 助力青年创新创效青春建功

为青年创新创效成果提供价值实现的出口,是青年保持热情的关键。企业必须着力打通职业发展、成果应用和荣誉激励的渠道。

深化岗位建功渠道。组织青年参加“三改善”活动,鼓励青年立足岗位,针对工作中的堵点难点问题提出创新性解决方案,为企业提质增效贡献智慧。围绕企业改革发展和生产经营重点任务,深入开展“青年突击队”竞赛活动,在关键领域组建青年突击队,引导青年冲锋在前,在攻坚克难中创造效益、实现价值。着力提升青年志愿服务质量,引导青年在服务企业和社会中增强奉献精神。

畅通青年推优渠道。协助人事部门建立科学的人才选用机制,以提高青年专业匹配度为重点,实现人岗相适、人尽其才。建立青年后备人才库,积极将优秀青年人才推荐到重大工程、重点项目中去接受考验和锻炼,适时为青

年人才“加担子”。加强“育苗推优”工作,对表现突出的团员青年做到认真考察、严格把关,积极向党组织输送新鲜血液,做好党的后备军。

拓宽“青”字号品牌创建渠道。紧密围绕企业中心工作,深化“号手岗队”创建活动。在市级青年文明号创建标准的基础上,制定契合公司业务需求的“熊猫汉达青年文明号评分标准”,并积极争创更高级别荣誉,引导青年牢固树立敬业意识和创业精神。在传统“两优一红”标准基础上,新增“青年岗位能手”的寻访、评选和表彰,进一步提振青年创新创效的热情。

在创新驱动发展的时代洪流中,基层共青团组织使命光荣、责任重大。南京熊猫汉达科技有限公司的实践清晰地表明:有效引领青年投身企业创新创效,是一项系统工程,需要思想引领、平台搭建、渠道畅通的协同发力。基层共青团组织应不断深化对这三条路径的探索与实践,持续优化工作机制,团结带领广大青年在科技创新的赛道上奋力奔跑,为加快实现高水平科技自立自强、推动企业高质量发展注入磅礴的青春动能。

(作者单位:南京熊猫汉达科技有限公司)

国有企业党建品牌建设的探索与创新

■ 张如意

本文围绕新时代国有企业党建品牌建设需求,从品牌定位、载体创新维度,探索可复制推广的实践模式,深化构建特色化价值内涵,创设多元化实践场景,为国有企业打造具有辨识度和生命力的党建品牌提供理论框架与方法指引。

国有企业党建品牌建设的 核心价值定位

(一)破解党建与业务“两张皮”的关键抓手

党建品牌建设应立足企业发展战略,将生产经营难点作为党建工作的着力点。通过提炼具有行业特色的品牌理念,如能源企业聚焦“安全先锋”、制造企业突出“匠心领航”,使党建目标与企业愿景深度契合。同时,重点避免口号化倾向,建立品牌建设与改革发展任务清单的对应关系,确保品牌理念既能体现政治高度,又可转化为具体行动指南。

(二)提升基层组织力的有效载体

品牌建设需激活基层党组织内生动力,鼓励支部结合业务特点创建子品牌。基层单位支部可围绕技术攻关设立“党员创新工作室”,服务窗口单位可打造“微笑先锋岗”,项目团队可创建“攻坚突击队”等特色载体。通过标准化创建流程与差异化实践路径相结合,既保持品牌体系的整体性,又保留基层创新空间。同时,要建立品牌创建效果评估机制,将党员参与度、群众满意度、业务促进度作为核心评价指标,防止“重挂牌轻实效”的形式化倾向。

国有企业党建品牌创建的 实践创新路径

(一)构建“三维一体”内容体系

品牌内涵建设采取理论维度、实践维度、情感维度融合策略。理论维度建立“红色讲堂”,邀请党校专家解读品牌政治内涵;实践维度开设“攻坚擂台”,组织党员认领降本增效任务;情感维度创建“初心驿站”,收集职工微心愿开展结对帮扶。三个维度通过年度品

牌行动清单实现有机串联,将理论学习成果转化为技术改进方案,把帮扶故事纳入道德讲堂宣讲素材,形成知行合一的价值传导闭环。

(二)打造场景化实践载体

品牌落地需创设看得见、摸得着的实体场景。设立“品牌实践区”,通过公开栏实时展示党员绩效排名,在设备旁悬挂党员责任标牌;办公区域建设品牌文化长廊,用图文展示发展历程中的党建力量;线上平台开发品牌互动模块,设置任务打卡、经验分享、积分兑换功能。重要节点开展主题实践活动:年初举行品牌创建启动会,年中组织现场观摩交流,年末评选品牌示范案例,保持品牌建设的持续热度。

总之,国有企业应充分认识到党建品牌建设的重要性,转变传统理念,优化创新党建工作管理体制,提升党建工作实效,积极构建先进的党建工作管理体系。

(作者单位:淮河能源控股集团老矿区事务管理处潘一片区工作站)

增强基层党组织政治功能和组织功能研究

■ 王敬辉

增强党组织政治功能和组织功能,是新时代加强基层党建工作的根本要求。我们必须深刻理解增强基层党组织政治功能的重大意义,准确把握存在的问题,坚持“五个导向”,推动党建和业务工作深度融合,充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用。

织密组织体系“一张网”, 推进党的领导 有效贯通至基层一线

构建上下贯通、执行有力的基层组织体系,是确保党的领导落实到基层的关键。一方面要确保有形覆盖,实现党的组织和党的工作全覆盖;另一方面要坚持动态优化,适应生产力布局调整和生产劳动组织变化,动态优化党支部设置。以水库事务中心为例,要坚持有效覆盖,对水库管理各业务板块、临时作业点、季节性工作组等灵活设置党组织,确保党的领导覆盖到防洪、灌溉、水源地保护等各项工作一线。

下好党建业务“一盘棋”,助推一 体化生产组织更加顺畅高效

推进跨单位多专业联合党支部建设,为一体化生产组织提供坚强组织保障。完善工作机制,建立健全“六共”机制,优化党建联创共建任务清单;以点带面推进,组织集中交流,展示实践成果,全面推动党建联创共建纵深发展。以水库事务中心为例,可健全组织设置,组建库区综合管理联合党支部和防汛抗旱联合党支部。

建强基层组织“领头雁”, 锻造政治过硬、 业务过硬的基层治理主心骨

把党支部书记队伍建设摆在突出位置,从选拔培养、教育培训、履职考评等环节入手,建强党支部书记队伍。注重选拔培养,把好入口关,按比例建立并动态保持规模化接续人选储备;抓实教育培训,分层分类,上下联动,增强教学相长、实战本领;严抓履职考

评,清单化管理,日常抽查和重点检查相结合,推动党支部书记履职尽责、担当作为。

规范路外用工党员管理,确保每名党员围绕集团安全生产有效发挥作用

健全路外用工党员教育管理机制,推动党员发挥先锋模范作用。精准掌握底数,核实分析研判,建立信息卡和“1对1”结对帮扶机制;健全管理机制,构建接收党员组织关系、签订代管党员协议、流动党员管理三种管理模式,纳入党组织管理体系;强化对路外用工党员的教育培训,组织技能培训、岗位练兵等,增强其安全意识和提升其岗位能力。

总之,增强基层党组织政治功能和组织功能是系统工程,必须久久为功。要以织密组织体系为基,融合党建业务为要,建强骨干队伍为本,规范党员管理为纲,持续激活基层党组织“神经末梢”,推动基层党建高质量发展,为党和国家事业发展提供坚强组织保证。

(作者单位:保定市王快水库事务中心)

畅通“选育用管”全链条 锻造高素质国企年轻干部队伍

■ 杨肇钦

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻新时代党的组织路线,落实国企好干部“二十字”标准,立足公司发展实际,不断完善选拔、培育、使用、管理环环相扣且统筹推进的全链条机制。按照“发现一批、培养一批、使用一批”的要求,完善公司后备干部和优秀年轻干部“人才库”,深入挖掘公司内部优秀人才,努力建设一支符合公司高质量发展需要的高素质年轻干部队伍。现就畅通“选育用管”全链条,锻造高素质国企年轻干部队伍谈几点思考:

一是强化培训教育,着力育好年轻干部。

聚焦公司中心工作,围绕国企改革、项目建设、高质量发展,实施优秀年轻干部递进培训、跟踪培养计划,以选好用好为根本,以提高思想政治素质为基础,突出专业培训和专业提能,将理论培训、参观交流与实践培养相结合,注重在基层一线和重点项目、关键岗位培养锻炼年轻干部。可开设青年骨干培训班,坚持“请进来”和“走出去”相结合,结合不同领域、不同岗位干部的专业化需求,开展精准化、专业化培训,有针对性地帮助年轻干部补短板、强弱项、提素质。同时,开展“部长讲堂”活动,深化“双导师”帮带制度,让导师、专业职能部门负责人分享创新经验、实用招法、心得体会,帮助年轻干部职工答疑解惑、解放思想、转变观念、提升专业素养。还可分批次分层次开展企业之间、集团内部及外部的参观交流,通过对标行业先进理念和成功经验,学习先进的管理思路、方法和技术,帮助年轻干部开阔眼界、提高履职能力。此外,结合干部的专业特长、任职经历等实际情况,有计划地开展跨层级锻炼或跨领域轮岗,积极推进公司内企业之间交流任职、企业内部轮岗交流和交叉任职等,通过定岗压担、多岗轮换、挂职锻炼等方式,让年轻干部在多岗位接受培养锻炼,从而不断提高综合素质,成长为有专业背景的复合型干部人才。

三是打通成长通道,着力用好年轻干部。坚持党对人才工作的全面领导原则,围绕集团发展战略和公司发展方向,按照公司发展规划和人才强企战略要求,遵循干部成长规律,以建设和打造科创新领军人才、综合管理人才、高技能人才多层次干部队伍为核心,以培养、引进、用好年轻干部人才和行业领军人才为重点,以培育具有专业能力、专业素养和专业精神的年轻干部队伍为切入点,坚持着眼长远发展,不断健全完善人才多通道发展机制,构建企业管埋、技术、技能人才晋升三个通道。在此过程中,要注重选拔和培养具备战略眼光、创新精神和领导能力的年轻干部,并结合公司中心工作、重点任务和项目建设等情况,提拔一批优秀年轻干部。

四是坚持严管厚爱,着力管好年轻干部。坚持党管干部原则,把从严管理、从严监督贯穿年轻干部发掘培育选拔全过程,强化日常跟踪了解和常态化考察,将监督时间从“八小时之内”延伸到“八小时之外”,注重在日常工作中,了解分析年轻干部的思想状况和现实表现,加强履职情况的跟进监督。还要运用好组织谈话机制,党组织主要负责同志、公司分管领导、组织部门负责人和“思想导师”“业务导师”要经常与年轻干部谈心谈话,对发现的苗头性、倾向性问题早提示、早订正。同时,热忱关切年轻干部,主动帮助其解决思想、工作、生活中的实际问题,激励年轻干部要靠实干担当创造实绩,真抓实干、久久为功。此外,加大对优秀典型的选树和宣传力度,创建党员先锋岗、党员示范区,通过政治激励、物质激励和精神激励,营造创先争优、和谐进取的良好氛围,汇聚强大干事创业正能量。

(作者单位:天津渤海精细化工有限公司)

基层科普人才队伍建设的人力资源支撑研究

■ 吴文秀

基层科普人才队伍是提升全民科学素质的核心力量,其建设质量直接影响科普工作的覆盖面与实效性。本文以盐城市妇幼保健院为例,探讨基层科普人才队伍建设需依托系统化的人力资源管理体系,从人才选拔、能力培养、激励机制等维度构建支撑框架,为科普工作可持续发展提供保障。

精准化选拔是队伍建设的基础

基层科普人才需兼具专业素养与传播能力。盐城市妇幼保健院整合院内215名高级职称医务人员、134名博士硕士人才,筛选出既具备临床专业知识又热心科普的骨干力量,组建涵盖妇科、儿科、儿童保健等领域的科普团队;同时,依托“名医工作室”资源,邀请省级专家担任科普顾问,形成“核心团队+专家智库”的人才梯队,确保科普内容的专业性与权威性。

系统化培养是能力提升的关键

针对医务人员科普技能薄弱的共性问题,需建立分层分类的培训体系:基础层面向全院开展沟通技巧、新媒体运营、科普文案撰写等通用培训,如利用医院教学资源联合高校开发《科普表达力》《短视频创作实务》等特色课程;进阶层聚焦专科领域科普转化能力提升,如产科团队将典型临床案例系统转化为孕产期保健短视频脚本、科普漫画等多元形式。此外,通过“馆校社”深度协作实践,组织医务人员深入社区、学校、幼儿园开展实战演练,累计每年完成50场以上科普活动,在互动中提升人才的临场应变与群众沟通能力。

科学化激励是长效发展的保障

建立“科普绩效与职业发展挂钩”机制,将科普工作量、影响力等指标纳入职称评审加分项,对优秀科普工作者给予表彰奖励并优先推荐评优;参考盐城市妇幼保健院“科教奖励管理办法”,对优质科普项目给予专项经

费支持,覆盖内容创作、活动组织等全流程。同时,创新推行“科普积分制”,医务人员参与科普活动可累积积分,兑换外出培训机会、科研设备使用权等资源,有效激发参与积极性。此外,通过组建320人规模的妇幼专科联盟网络,搭建跨医院、跨区域的人才协作平台,形成上下联动、优势互补的科普合力。

基层科普人才队伍建设需打破“重使用、轻培养”的传统模式,以人力资源管理为抓手,构建“选、育、用”全链条支撑体系。盐城市妇幼保健院的实践表明,只有将科普工作融入人才发展战略,才能打造出专业化、可持续的科普队伍,为全民科学素质提升注入持久动力。

本文系盐城市自然科学软课题“发挥基层科普作用,助力全民素质提升——以盐城市妇幼保健院为例”项目编号:yck-xrk2025-59

(作者单位:盐城市妇幼保健院)