

理论

企业绿色经营的双向赋能研究

在“双碳”目标推进与高质量发展的背景下,生态法治是规范绿色转型、引导低碳发展的核心制度支撑,企业绿色经营则是生态文明建设的微观实践载体,二者形成双向互动、互补赋能的耦合关系。本文将阐释二者的核心内涵与内在耦合逻辑,梳理当前二者双向赋能的现实困境,并提出多元路径,为协同实现生态效益、经济效益与社会效益提供参考。

一、生态法治建设与企业绿色经营的核心内涵与内在耦合逻辑

生态法治是涵盖立法、执法、司法、合规激励、普法宣传的完整治理体系,以法律明确环境权责、划定污染红线,兼顾生态保护与企业发展。企业绿色经营贯穿研发、生产、销售及废弃物处理全链条,涵盖清洁生产、节能降耗、绿色供应链、环境信息公开等内容,是企业履行社会责任、提升竞争力的必然选择。

生态法治通过刚性约束、标准指引与政策激励为企业绿色经营赋能;而企业的绿色实践则反向推动立法完善、执法优化、法治理念普及与行业自治补充,形成相互支撑、协同增效的良性循环。

二、生态法治建设与企业绿色经营双向赋能的现实困境

一是法治体系适配性不足,地方立法存在同质化问题,针对中小微企业与传统产业的差异化规则缺失,绿色产业及新兴环境问题相关立法相对滞后。二是执法监管方式粗放,基层执法尺度不一,重处罚轻

引导,跨部门协同机制不畅,抬高了企业合规成本。三是企业合规意识薄弱,中小企业普遍存在重效益轻环保的倾向,绿色经营流于形式,信息披露与合规管理不够规范。四是激励机制衔接不畅,补贴、信贷等政策落地流程烦琐,绿色认证与市场价值兑现不足,法治激励与市场导向存在脱节。

三、生态法治建设与企业绿色经营双向赋能的实践路径

一是完善分层化生态立法,结合区域与企业规模细化差异化规则,加快循环经济和碳中和等领域立法,明确企业环境权责。二是优化柔性执法监管,推行包容审慎与信用评价,强化执法普法一体化,健全跨部门协同,降低制度性交易成本。三是强化企业法治赋能,引导建立环境合规制度,加强生态法治培训,推动绿色技术与供应链升级。四是健全激励与市场联动机制,以法治固化财税金融支持、简化流程,完善绿色标准认证,构建“约束+激励”调控格局。

生态法治与企业绿色经营相辅相成,是生态保护与经济协同发展的关键。生态法治以制度规范、引导、激励企业绿色转型,企业以实践推动法治体系完善。持续完善法治、优化监管,强化企业合规、打通政策与市场衔接,深化双向赋能效应,在“双碳”目标下实现企业可持续发展、产业升级与生态文明建设多方共赢。

(作者单位:贵州财经大学法学院)

王卫

引导,跨部门协同机制不畅,抬高了企业合规成本。三是企业合规意识薄弱,中小企业普遍存在重效益轻环保的倾向,绿色经营流于形式,信息披露与合规管理不够规范。四是激励机制衔接不畅,补贴、信贷等政策落地流程烦琐,绿色认证与市场价值兑现不足,法治激励与市场导向存在脱节。

三、生态法治建设与企业绿色经营双向赋能的实践路径

一是完善分层化生态立法,结合区域与企业规模细化差异化规则,加快循环经济和碳中和等领域立法,明确企业环境权责。二是优化柔性执法监管,推行包容审慎与信用评价,强化执法普法一体化,健全跨部门协同,降低制度性交易成本。三是强化企业法治赋能,引导建立环境合规制度,加强生态法治培训,推动绿色技术与供应链升级。四是健全激励与市场联动机制,以法治固化财税金融支持、简化流程,完善绿色标准认证,构建“约束+激励”调控格局。

生态法治与企业绿色经营相辅相成,是生态保护与经济协同发展的关键。生态法治以制度规范、引导、激励企业绿色转型,企业以实践推动法治体系完善。持续完善法治、优化监管,强化企业合规、打通政策与市场衔接,深化双向赋能效应,在“双碳”目标下实现企业可持续发展、产业升级与生态文明建设多方共赢。

(作者单位:贵州财经大学法学院)

王卫

“党建+燃气发电建设”的融合与探索

王珍珍

新时代背景下,坚持和加强党的全面领导是做好各项工作的保障。燃气发电作为构建清洁高效能源体系的关键环节,其建设过程具有特殊性,需要坚实的政治引领和组织支撑。将党建工作与燃气发电项目建设深度融合,把党的政治优势、组织优势转化为项目发展优势,是确保项目方向正确、攻克建设难题、实现清廉高效推进的重要途径。

一、党建与燃气发电建设融合的理论基础

坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的“根”和“魂”。党建与燃气发电建设的融合,根植于中国特色社会主义制度优势与国有企业

的本质特征。这一融合体现了政治工作服务保障生产经营不偏离的核心要求。通过党建引领,能够确保项目建设始终对标国家能源战略方向,切实贯彻新发展理念。

二、党建引领燃气发电建设的核心机制

党建引领燃气发电建设的核心机制,在于将党的领导与项目建设的关键节点、核心流程有机结合。一是政治引领机制:通过理论学习与形势政策教育,推动项目团队深刻理解国家战略部署,实现思想与行动的高度统一;二是决策融入机制:严格执行“党组织研究讨论作为项目重大决策前置程序”的要求,确保决策方向合规、安全、科学;三是组织动员机制:依托党支部的战斗堡垒作用,以及党员责任区、党员先锋岗等载体,在技

事业单位人力资源管理中绩效考核体系优化策略

肖昕禹

人力资源管理是事业单位管理工作中的重要组成部分,承担着重要职能,绩效考核是贯穿人力资源管理的“指挥棒”与“度量衡”。完善的绩效考核体系能够客观评价工作人员履职成效、能力水平与工作态度,为薪酬调整、职称评聘、评优评先、岗位晋升、培养发展等提供依据,引导员工聚焦主责主业,提升服务质量,强化责任担当。但是因为一些因素影响,很多事业单位绩效考核工作并未落到实处,影响了考核结果,难以发挥激励和约束作用,事业单位应从不同方面着手,采取合理措施,优化绩效考核体系,促进事业单位高质量发展。

一、事业单位人力资源管理中绩效考核的重要性

(一)发挥评价功能
绩效考核以量化指标与行为标准为依据,对员工工作任务完成情况、服务质量、协作能力、创新贡献等进行综合评价,改变以往凭印象、靠关系、论资排辈的评价模式,可以提升评价结果的客观性及公正性,真实反映员工实际贡献与能力差距,为单位识人用人提供依据。

(二)激发队伍内生动力
科学的绩效考核,将考核结果与员工薪酬、晋升、奖励、培训等绩效挂钩,能够让实干者得实惠、让担当者有位子、让懈怠者受约束,形成奖优罚劣、奖励罚懒的导向,调动员工工作热情,提升其责任意识与进取精神,在单位内部形成比学赶超、争先进位的良好氛围。

(三)优化管理决策
通过绩效考核数据,事业单位能够精准掌握各部门、各岗位工作短板,以及影响工作效率和人员结构问题,为岗位设置、人力资源配置、流程机制优化、管理方式优化等提供参考,高效配置组织资源,提升整体管理水平。

(四)履行公益职责
绩效考核将单位总体目标逐层分解到部门、落实到岗位、量化到个人,明确人员责任,促使员工围绕公共服务、业务攻坚、重点任务协同发力,确保事业单位履行公益职能,不断提升公共服务供给质量与社会满意度。

二、事业单位人力资源管理中绩效考核体系优化措施

(一)转变考核理念
事业单位应推动绩效考核转型,从年终评价变为全过程绩效管理,从被动应付朝着主动引领发展,从事务性工具变成战略性管理。事业单位管理层应重视绩效考核工作,将其纳入单位重点改革任务,树立以绩定奖、以绩定升、以绩促改、以绩赋能的理念,强化全员绩效意识。加强绩效管理专题培训,普及目标管理、关键指标、360度评价、PDCA循环等方法,让管理者掌握绩效目标制定、过程辅导、结果反馈、改进提升等技能,让员工理解考核意义,认同考核规则,主动参与绩效提升,形成人人讲绩效、事事重实效的组织氛围。

(二)构建分类分层考核指标体系
事业单位可以依据管理岗、专业技术岗、工勤岗,结合“共性指标+个性指标”“定量指标+定性指标”“基础指标+加分指标”,分类设计考核指标。共性指标需要突出政治素质、职业道德、工作纪律、协作意识、出勤情况、廉洁自律,占比30%左右,体现事业单位的基本要求;个性指标需要依据岗位进行设置,占比60%左右。对于管理岗位,重点考核统筹协调、决策执行、任务推进、服务基层、管理效能、制度建设、安全稳定等方面。对于专业技术岗位,重点考核业务能力、科研成果、技术创新、服务质量、项目完成、学术水平、专业贡献等内容。对于工勤技能岗位,重点考核操作规范、任务完

以高质量党建推动国有企业高质量发展

马戎

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支点和依靠力量。高质量发展是新时代国有企业的核心发展目标,而高质量党建则是推动国企实现这一目标的根本保证和核心引擎。二者相辅相成、辩证统一:党建引领方向、凝聚合力,发展则检验党建成效、夯实党建根基。唯有将党建工作与企业生产经营、改革发展深度融合,才能把党的政治优势、组织优势转化为企业的发展优势、竞争优势,推动国有企业在新时代实现更高质量、更有效率、更可持续的发展。

一、强化政治建设,把准国企高质量发展的方向舵

政治建设是党的根本性建设。国有企业作为党领导下的经济组织,必须始终把政治建设摆在首位,确保企业发展不偏航、不缺位。为此,国有企业要牢牢把握党的建设的根本原则,将党的领导融入公司治理全过程,严格落实“两个一以贯之”,修订完善各类治理主体议事规则,优化“三重一大”事项决策权责清单,明确党委在企业决策、执行、监督各环节的法定地位,让党委真正发挥把方向、管大局、保落实的领导作用;要深化落实“第一议题”制度,持续学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是习近平总书记关于党的建设的重要思想和国企改革发展的重大论述,不断提高党员干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力,坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”;要紧扣“国之大者”,将企业发展融入国家发展大局,主动对接重大战略部署,在科技创新、绿色发展、能源保供等领域主动担当,确保企业发展始终与国家战略同频共振。

二、夯实组织建设,筑牢国企高质量发展的桥头堡

基层党组织是党的全部工作和战斗力的基础,也是推动党建与生产经营深度融合的关键载体。为此,国有企业要健全上下贯通、执行有力的组织体系,按照“应建尽建、设置规范、运行高效”的原则,在项目一线、子公司、分支机构等各个层面建立健全党组织,实现党的组织和工作全覆盖,让企业发展到哪里,党的建设就跟到哪里;要深化基层党建提质增效,严格落实“三会一课”、组织生活会等基本制度,创新基层党建工作模式,如实施“四力四推”党建工程,开展“支部建在项目上,党旗飘在工地上,党员亮在岗位上”等标杆创建活动,提升基层党组织的政治功能和组织功能;要严把党员发展入口关,把优秀职工吸纳进党组织,健全党员教育培训体系,推动党员在关键岗位、重大项目中发挥先锋模范作用,组建党员先锋队、攻坚小组,聚焦生产经营重点难点问题开展专项攻关,让党旗在国企发展一线高高飘扬。

(作者单位:秦皇岛港股份有限公司党委组织部)

量发展的动力源

人才是第一资源,干部队伍是推动国企高质量发展的关键力量。为此,国有企业要坚持党管干部、党管人才原则,树立正确选人用人导向,大力选拔政治过硬、敢于担当、实绩突出、清正廉洁的干部,优化领导班子的结构;要加强干部人才培养锻炼,实施年轻干部培养工程,建立“党员带骨干、骨干带新人”的传帮带模式,通过理论培训、实践锻炼、轮岗交流等方式,提升干部队伍的专业素养和综合能力,适应新时代国企高质量发展需求;要完善人才发展体系和激励约束机制,健全与企业发展相适应的绩效考核和薪酬激励制度,营造创新奋进、奋勇争先的氛围,让各类人才在国企平台上干事创业、实现价值,为企业高质量发展注入源源不断的动力。

四、深化党建与生产经营融合,破解“两张皮”难题

党建工作不能脱离生产经营空谈,必须围绕企业中心工作开展,才能真正发挥实效。为此,国有企业要创新融合方式,推动“党建+”赋能发展,结合企业行业特点,开展“党建+项目攻坚”“党建+降本增效”“党建+科技创新”“党建+产业链赋能”等主题活动,让党建工作深度嵌入生产经营各环节;要以改革精神推动党建与公司治理深度融合,完善党建考核评价体系,将党建工作成效与经营业绩考核挂钩,实行“双百分制”考核,以企业改革发展成效检验党建工作质效,真正实现党建与生产经营同谋划、同部署、同推进、同考核。

五、坚持全面从严治党,营造风清气正的发展环境

全面从严治党是新时代党的建设的鲜明主题,也是国有企业健康发展的必然要求。为此,国有企业要深化落实“两个责任”,制定全面从严治党主体责任清单和监督责任清单,加强对“一把手”和领导班子的监督,开展党委书记抓党建述职评议,推动全面从严治党向纵深发展、向基层延伸;要加强党风廉政建设,健全廉政风险防控体系,强化对企业领导干部履职行为、国有资产使用的监督,严肃查处违纪违法问题,确保国有资产保值增值;要持续深化作风建设,坚决纠治形式主义、官僚主义,切实减轻基层负担,引导干部职工求真务实、真抓实干。

新时代新征程上,要以高质量党建引领保障国企高质量发展,通过持续强化政治引领、夯实组织基础、建强干部队伍、深化融合赋能,从严管党治党,不断提升党建工作质量,将党的政治优势、组织优势转化为企业发展优势,推动国有企业在做强做优做大、服务国家战略、保障民生需求中展现新担当、实现新作为,为全面建设社会主义现代化国家提供坚实支撑。

(作者单位:秦皇岛港股份有限公司党委组织部)

国企党建赋能正确政绩观落地见效的实践路径

燕南秀

身业务特点与党建基础,也未能将政绩观要求真正融入经营管理全流程。其直接后果是,党建赋能沦为“口号党建”“品牌党建”,难以转化为实质性的治理效能。例如,某国有企业为加快推动正确政绩观落地,盲目照搬其他企业的党建模式,将工作重心放在主题宣讲、展板展示、征文比赛等表面化活动上。从形式上看,党建工作看似“多元化”,但实质上,党组织在重大项目前置研究中的决策把关职能流于形式,整体政绩观依然存在偏差。各层级员工仍以赶工期、追业绩为主要行为导向,党建引领下的政绩观端正并未成为自觉实践。

二、国企党建赋能正确政绩观见效落地的实践路径

(一)筑牢思想根基:用党建学习让正确政绩观入脑入心

思想是行动的先导。国有企业要推动政绩观落地见效,必须从思想源头入手,常态化开展政绩观专题学习,构建接地气、重实效的学习体系。在实践中,企业可结合自身经营发展实际,将政绩观学习与科技创新、技术攻关等中心工作深度融合,打造独具辨识度的党建学习品牌。以江苏交通控股有限公司为例,针对部分干部政绩观错位问题,该企业以党建专题深度学习为抓手,遵循分层分类原则设立“政绩观专题攻坚学堂”,每月开展政绩观对标研讨会,有效破解“盲目铺摊”等问题;在基层一线工作中,该企业通过打造班组红色流动微学堂,进一步拓展政绩观落地见效的实践空间。此外,该企业还借助公众号、短视频等渠道推广政绩观专题学习内容,组织专题互动交流,持续深化对“政绩为谁而树”“树什么样的政绩”“靠什么树政绩”的内涵认知。同时,企业应充分发挥领导干部

“关键少数”的示范引领作用,定期深入基层开展专题宣讲,以“关键少数”带动“绝大多数”。调研数据显示,在推行领导干部带头宣讲机制后,部分国企基层党员干部对政绩认知的偏差下降73%,对政绩观核心内涵的知晓率从62%提升至94%。

(二)优化考核导向:用党建考核纠偏政绩评价标准

政绩考核是引领国企发展的“指挥棒”,也是推动正确政绩观落地见效的关键制度保障。企业应优化考核导向,以党建考核纠偏政绩评价标准,驱动企业真正迈向高质量发展。

干部考核是坚持和加强党的全面领导、推动党中央决策部署贯彻落实的重要举措,是激励干部担当作为、促进事业发展的重要抓手。在深度市场化与国际化浪潮中,国有企业应以此为根本遵循,积极纠正唯GDP、唯利润、唯短期业绩等片面政绩导向。具体而言,企业需推动党建考核与业务考核双向赋能、深度融合。例如,某央企集团构建“党建+业务”一体化考核体系,将党建实效指标与业务指标深度绑定,二者同考核、同兑现,权重各占50%。该企业还将党支部在重点技术攻关上的战斗堡垒作用纳入考核范围,直接体现党员干部的业务绩效与履职能力,倒逼其兼顾业务发展与党建引领,为纠正政绩评价标准提供了科学依据。与此同时,考核结果的有效应用是纠偏政绩评价标准、加快政绩观落地的关键闭环。国企应坚持党建引领,切实避免考核与运用“两张皮”问题,推动政绩观从制度约束走向行为自觉。

(三)以党建示范带动,涵养实干担当的干事创业生态
正确的政绩观,既需制度约束,也需文

与党务水平。

四、结语

推动党建工作与燃气发电建设深度融合,是一项具有重要现实意义的系统工程——既是加强党对国有企业全面领导的必然要求,也是保障重大能源项目顺利推进、推动行业实现高质量发展的现实需要。夯实理论根基、构建核心机制、完善发展策略,共同构成了“党建+燃气发电建设”落地见效的实践路径。未来,需持续探索、不断优化,将党建优势充分转化为项目建设的强大动力和实际成果,为我国能源事业的可持续健康发展筑牢坚实的政治基础。

(作者单位:淮河能源燃气发电(芜湖)有限责任公司)

成、设备维护、安全保障、服务效率、节约成本等;设计满意度与加分指标,设置服务对象满意度、群众评价、跨部门协作评价、应急贡献、创新创优等指标,对于有重大贡献、表彰奖励、成果转化的人员,则进行加分。对工作失误、舆情事件、投诉问题,进行扣分,强化公益导向与责任约束。指标设计需要量化、易操作,避免烦琐复杂。

(三)创新考核方式方法
在绩效考核体系优化中,单位需要建立全周期考核模式,包括日常考核、月度跟踪、季度评议、年度总评。在日常纪实考核方面,可运用数字化平台,记录员工工作完成、任务交办、加班值守、服务反馈等信息,实现过程留痕、数据可查;丰富评价主体,包括上级评价、同级互评、下级评议、服务对象评价及第三方评价,增加群众满意度权重,提升评价全面性;量化评分与实绩复核,以数据为依据,按指标逐项计分,对重点任务、重大项目实行专项考核,确保结果真实可靠;提升考核公开性及透明度,提前公布考核方案、指标、权重、流程,严格监督考核过程,公示考核结果并接受申诉,确保员工知情权与监督权。

(四)完善考核流程
建立健全考核机制,包括目标设定、过程监控、考核评价、反馈面谈、整改提升。年初共同制定绩效目标,明确做什么、怎么做、做到什么程度;考核前充分沟通,考核中客观评价,考核后一正一反,肯定成绩、指出问题,明确改进方向与提升计划。将绩效考核与员工能力发展进行结合,有针对性地开展培训、轮岗锻炼、实施导师带教等,通过考核促进职工发展,促进事业单位与职工共同成长。

(五)加强考核结果运用
为了优化绩效考核,事业单位应加强考核结果运用。可以将考核结果与绩效工

(六)加强数字化建设
为了提升绩效考核效率,事业单位需要运用信息技术构建绩效考核数字化平台,将相关流程转移到线上运行。利用系统自动汇总数据,核算分数,生成分析报告,减少人工误差。单位可借助大数据技术,分析人员绩效分布、短板领域、团队效能,为优化岗位、调配人力、完善制度、科学决策提供依据。

(七)健全保障机制
建立组织保障,成立绩效考核领导小组,明确责任分工,统一标准,统筹推进、严格监督;完善制度保障,制定绩效考核管理办法、实施细则、结果运用办法,为实践提供依据;健全申诉监督机制,设立申诉渠道与复核程序,及时处理异议。

三、结语
综上所述,事业单位应深刻意识到绩效考核体系优化的价值,结合实际情况,从不同方面着手,采取有效措施,持续提升绩效考核的效率和质量,充分调动工作人员的工作热情及创造性,推动事业单位人才队伍发展,提升公共服务质量,提高社会满意度,促进事业单位健康发展。

(作者单位:湘潭市灯饰管理处)

化涵养。企业应充分发挥党建的示范带动作用,通过党员先锋岗、特色党建品牌、企业文化建设等载体,营造“以实干立身、以担当成事”的干事创业生态。党员先锋岗是生产经营链条中的“动力轴”,能为全体员工树立正向标杆,引导员工自觉履行岗位职责,逐步形成正确的政绩观。以某精工制造有限公司为例,该企业聚焦技术与生产领域设立130个党员先锋岗,党员先锋带领员工攻克紧固件生产技术难关,在实干中凝聚共识、自觉树立正确政绩观。企业文化是国企的“精神土壤”,党建引领则是涵养这片土壤的丰厚养分。企业需将政绩观与企业文化建设深度融合,营造和谐有序、积极向上的氛围,推动全员形成“功成不必在我,功成必定有我”的价值认同。

三、结语
国有企业充分发挥党建的赋能作用,推动正确政绩观见效落地,其核心要义在于将强大的政治优势和组织优势精准转化为企业的治理效能,从而引领企业向着高质量发展的宏伟目标不断迈进。党建赋能正确政绩观见效落地的价值体现在多个维度,国有企业应深入挖掘党建赋能政绩观落地的政治价值、治理价值、发展价值。从政治价值来看,党建能够确保企业始终坚持党的领导,坚定政治立场,在复杂多变的市场环境中保持正确的发展方向;从治理价值来看,党建能够激发企业的内生动力和创新活力,推动企业实现可持续发展,不断提升价值创造能力,从而全力服务国家战略大局。

(作者单位:杭实物产发展(杭州)有限公司)