

守牢办案安全底线 彰显国企纪检监察履职担当

■ 宋启德

在反腐败斗争形势日益严峻和复杂的背景下,国有企业纪检监察安全文明办案面临的风险越来越多、难度也越来越大,而且一旦国有企业纪检监察机关在办案时出现安全文明问题,不仅会对国有企业纪检监察机关的公信力产生负面影响,还会影响国有企业的经济利益和社会效益。基于此,国有企业纪检监察机关要深刻认识到安全文明办案的重要性,并将其落实到每一次谈话、每一个证据和每一个办案流程中,以此为国有企业的高质量可持续发展筑牢根基。

一、树立正确的安全文明办案理念

树立正确的安全文明办案理念是做好国有企业纪检监察安全文明办案工作的基础和前提,确保国有企业纪检监察安全文明办案工作朝着正确的方向前进。首先,国有企业要加大安全文明办案的宣传力度和教育力度,比如,通过组织纪检监察干部开展安全文明办案警示教育,让每一位纪检监察干部深刻认识到办案中出现安全文明问题的危害,以此来确保纪检监察干部在每一次谈话和每一个办案流程中都始终坚持依法办案和文明办案。

与此同时,纪检监察干部自身也要主动转变办案理念,并积极参与到安全文明办案的学习中,明白自己可以做什么、不可以做什么,只有这样,才能守牢办案安全文明底线,从而为实现国有企业纪检监察安全文明办案工作效果最大化提供有力支持。

二、建立健全完善的长效保障机制

安全文明办案长效保障机制是实现国有企业纪检监察安全文明办案的关键所在,因此,国有企业要根据相关的法律法规和规范,再结合自身的实际特点和长远发展规划,建立一个健全完善的安全文明办案长效保障制度体系。比如,国有企业要建立一个纪检监察安全文明办案公开机制,结合实际情况和实际需求,对纪检监察的过程和结果进行一定程度和一定范围的公开,以便接受人民群众的监督,以此来为纪检监察安全文明办案保驾护航。

再如,国有企业要建立一个完善的岗位职责机制,让每一个纪检监察干部都能清楚地认识到自己在每一个办案环节、每一次谈话的职责和责任,并严格按照相关的要求和标准来办案。只有这样,才能确保国有企业纪检监察安全文明办案工作取得良好的效果。

三、加大硬件软件基础的投入力度

国有企业纪检监察机关想要做好安全文明办案工作,就离不开硬件与软件的支撑和保障,因此,国有企业要加大对纪检监察安全文明办案工作所需要的硬件与软件的投入力度。从硬件方面来看,国有企业要为纪检监察机关打造一个符合相关标准和要求的文明办案场所,比如要在办案场所内安装监控设备、录音录像设备以及报警设备等,同时还要对办案过程中的每一次谈话进行录音和录像,并将这些录音和录像资料进行整理和归档,确保日

后可以随时查看和复核。

从软件方面来看,在信息化时代背景下,国有企业要充分利用大数据技术和人工智能技术搭建一个安全文明办案信息管理系统,实现对所有的办案信息和办案线索进行自动处理和分析,在减轻纪检监察干部工作压力和工作负担的同时,还能显著提升国有企业纪检监察机关的办案效率。

四、提升纪检监察干部的专业素质

纪检监察干部是国有企业纪检监察安全文明办案工作的重要执行者,这就意味着,纪检监察干部的能力和素质直接影响国有企业纪检监察安全文明办案工作的质量和效果。基于此,国有企业务必要加强纪检监察人才队伍的建设,通过提升纪检监察干部的专业素质和办案水平,推动国有企业纪检监察安全文明办案工作顺利开展和有序进行。一方面,国有企业要做好纪检监察人才的选拔和引进工作,重点选拔和引进那些既熟悉国有企业业务,又熟练掌握纪法知识的人才。这样不仅可以满足国有企业纪检监察安全文明办案的需求,还能为国有企业纪检监察机关注入活力。

另一方面,国有企业还要定期组织纪检监察干部参加相关安全文明办案的专题培训,或者邀请资深的办案人员和相关领域的专家等到企业授课,让每一位纪检监察干部都能熟练掌握安全文明办案的要求、流程以及技巧等,以此来确保每一位纪检监察干部都能胜任安全文明办案工作。

五、做好安全文明办案的风险防控

国有企业务必要做好纪检监察安全文明办案的风险防控工作,不仅要全面排查纪检监察工作中的安全隐患,还要提前制定一系列的安全风险防控措施,以此来确保国有企业纪检监察安全文明办案有效推进。

国有企业要构建一个健全的安全风险排查机制,并定期对纪检监察工作中的每个部门、每个岗位、每次谈话以及每个环节等进行细致排查,同时还要对排查出的问题进行登记和有效整改,从源头上规避安全风险的发生。此举能筑牢办案安全防线,规范纪检监察履职行为,维护工作秩序与人员权益,为国企纪检监察工作平稳有序开展夯实根基、保驾护航。

六、结语

综上所述,安全文明办案是国有企业纪检监察机关查办案件的基本要求和底线,只有国有企业纪检监察机关守牢办案安全文明底线,才能确保纪检监察工作的质量和效果,推动国有企业高质量健康发展。未来,国有企业要提高对纪检监察机关安全文明办案的重视程度,并通过建立健全完善的长效保障机制以及做好安全文明办案的风险防控等有效措施,不断提升纪检监察机关的安全文明办案水平,为实现国有企业做强、做优、做大奠定坚实基础。(作者单位:贵州交投产业集团有限公司)

企业文化建设与人力资源管理融合发展的研究

■ 唐维田

企业文化建设的重点在于凝聚共识、增强组织向心力和塑造行为,引导员工自我管理以及吸引与保留人才,构建人才壁垒。人力资源管理旨在精准选才、系统育才、科学用才。作为企业的两大核心支柱,二者共同作用于企业的战略目标实现,组织效能提升,能够起到“1+1>2”的效果,对促进企业高质量可持续发展有着重要且深远的意义。基于此,本文就企业文化建设与人力资源管理的融合展开研究,首先分析了企业文化与人力资源管理的关联,在明确二者互为表里、相互促进后,从打破“文化是务虚,管理是务实”这一旧有观念,贯彻落实“文化即管理,管理即文化”的理念,促进企业文化建设与人力资源管理深度融合发展角度,提出了具体的实践路径,旨在保障企业在激烈的市场竞争中行稳致远。

一、企业文化与人力资源管理的内在关联

(一) 导向与落地的关系

企业文化是企业内部成员共同遵循的“做事方式”和“思维模式”。企业发展中的文化建设旨在解决“为什么做”和“怎么做才对”的问题。人力资源管理将抽象文化转化为具体行动的“中介”,解决“具体怎么操作”的问题。企业文化为人力资源管理指引发展方向,人力资源管理则保障企业文化的切实落地。

(二) 内化与外显的关系

人力资源管理是员工感知企业文化的重要一环。例如,通过绩效奖金机制、福利待遇机制、晋升机制,员工可了解企业是只关注业绩和能力,还是兼顾职业精神、道德品质,以此明确自身是否与企业追求“志同道合”。对于人力资源管理而言,企业文化作为“解释器”,可用来帮助员工认可、推行各项规章制度。比如,同样是“末位淘汰”,在“狼性文化”中是激励,在“家文化”中则是冷酷。

(三) 相互塑造的关系

人力资源管理可通过激励、培训、团建等方式让员工更加深入地理解和认同企业文化,使文化扎根更深、影响更为广泛。此外,当人力资源管理制度与企业文化出现矛盾冲突时(如僵化的打卡制度违背企业文化倡导的自由创新),员工会产生认知失调,迫使制度革新。可见,企业文化与人力资源管理的相互塑造关系就是正向循环和反向修正,目的则是实现“人”与“组织”的最佳匹配。

二、企业文化建设与人力资源管理融合发展的策略

(一) 优化人才引进,增加“文化适配性”评估

人才引进是人力资源管理的重点工作。若引进人员与企业文化理念相悖、价值认同不足,易损害企业的形象和声誉,破坏内部文化氛围,阻碍企业创新发展与改革推进。因此,人才引进不仅是寻找技能相匹配的人,更是寻找与企业文化同频的人。对此,深度融合企业文化建设与人力资源管理要在人才引进环节增加“文化适配性”评估内容。例如,在面试时增加行为事件访谈(如请分享一次你为了满足客户需求而超出职责范围工作的经历),判断面试者的行为模式是否与企业文化相符。对于初试通过的候选人,要求其参加“企业文化体验”活动,即通过一日的真实工作,感受企业文化,让企业与候选人之间进一步进行双向选择,以降低入职后的文化冲突风险。

(二) 完善人才培养,强化企业文化内化与传承

人力资源管理是帮助员工认同、内化、推崇企业文化的重要手段,而培训是人力资源管理的主要方式之一。企业文化建设与人力资源管理的融合发展可着眼于人才培养方面,以直接传递企业文化。例如,针对新入职的员工,培训重点既要放在规章制度、岗位技能等方面,也要讲述注重企业发展史、解读企业文化价值观念等,快速帮助新员工建立情感连接。针对老员工,则定期通过企业官网、微信公众号、短视频平台等,为其分享企业内部践行文化的典型案例(如优秀服务案例、技术创新故事),潜移默化地熏陶员工。除此之外,企业也可树立文化标杆人物,让员工看到“活”的文化,提高企业文化的影响力、感染力。

(三) 革新绩效管理,设立文化维度考核指标

在人力资源管理中,绩效管理是激励员工工作积极性与激发创新创造能力的关键性举措,对提高人力资源管理成效,促进人力资源价值的发挥至关重要。在此项工作中,基于企业文化与人力资源管理融合要求,可在原有的绩效考核体系上设立文化维度考核指标,改变单纯以业绩论英雄的做法。例如,增加“文化贡献”或“价值观践行”维度考核指标,考核方式则是客户满意度、团队协作精神、创新提案数量等。又如,构建“物质+精神+发展”的多元激励体系,既提供工资、奖金等物质奖励,又提供荣誉称号、公开表彰、领导认可等精神方面的鼓励,让员工感受到企业的温度。与此同时,企业还要根据新的绩效考核体系精准识别员工在工作中的行为是否符合企业文化要求,若有出入则第一时间通过举办家庭日活动、建立心理疏导机制等方式进行文化校准。

三、结语

综上所述,企业文化是人力资源管理的“隐性纲领”,人力资源管理是企业文化落地的“实践载体”,二者相互赋能,共同助推企业健康、稳定、长远发展。企业要想深度融合企业文化建设与人力资源管理,需要将企业文化嵌入“选、育、用、留”的人力资源管理全流程,规避“两张皮”现象。具体实践可放在招聘环节、培训环节、绩效管理、薪酬激励环节,有针对性地构建“文化适配性”评估体系,强化价值观的内化与传承,设立文化维度考核指标,以此真正将人力和文化转化为企业的核心资本,助推企业长远发展。(作者单位:毕节中城能源有限责任公司)

数字化转型背景下的国有企业纪检监察工作模式创新

■ 田华

在新时代背景下,国有企业的发展面临新的挑战,国有企业需要从各个方面做出积极应对。纪检监察是国有企业中一项重要的管理工作,对国有企业的发展具有重要意义。但由于各种因素影响,当前国有企业纪检监察工作难以达到预期成效。数字化技术的发展和应用于国有企业创新纪检监察工作模式提供了有力支持。纪检监察部门要加强数字化技术的应用,实现纪检监察工作的提质增效,促进国有企业创造更多的经济效益和社会效益。

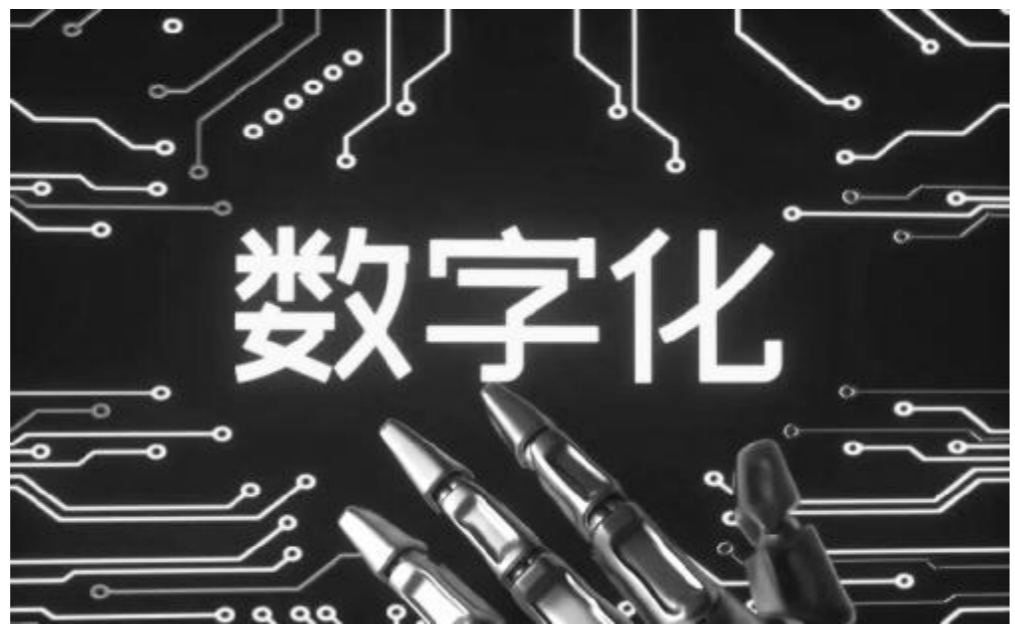
一、国有企业纪检监察在数字化转型背景下创新的重要性

纪检监察需要与时俱进才能更好地发挥对国有企业发展的促进作用。数字化技术的发展冲击了传统的纪检监察工作模式,要求纪检监察积极应对业务流程的集成化,发挥数据优势增强监督的穿透力,打造立体化的监督体系,提高监督的精准性。另外,数字化时代要求国有企业纪检监察优化管理理念,以数据治理理念创新工作模式,实现数据资源的标准化与流程化,发挥技术优势搭建纪检监察制度基础。在数据驱动下,纪检监察改变静态抽查的工作模式,主动干预业务全流程,从而构建起现代化的监督模式。

二、数字化转型背景下的国有企业纪检监察工作模式创新策略

(一) 基于数字技术构建完善的监督体系

纪检监察在数字化时代的高效开展,首先要构建完善的监督体系,促进各项工作有条不紊地开展,实现流程可视化,充分发挥数据穿透作用。基于数字技术的优势可以构建“监督一张图”体系,将各项业务的全流程纳入体系中,加强对关键业务的监督,实现对业务全过程的监督。传统的纪检监察主要采取事后管理的模式,“监督一张图”以业务流程全景为基础建模,打造可视化框架提高监督的针对性和有效性。首先,数字化的监督操作发挥流程引擎组件的作用,能够对重要事项进行拆解,优化配



置节点,科学设计监督规则以及预警条件。其次,数字化监督体系的数据结构设计多维指标,能够从多个维度监督业务开展,比如审批、日志等,实现对业务流程的动态化监控。传统的纪检监察具有单线性特点,综合应用多种数字技术可以构建人员、时间、事件等的密切联系,实现多点的协同监督。最后,应用数字技术还能打造集成系统,基于 API 接口、ERP、E-HR 等实现数据源的映射,方便纪检监察人员追踪轨迹,对比分析数据发现存在的问题。

(二) 应用数字技术打造监督闭环链条

传统的国有企业纪检监察未能形成闭环,在数字技术支持下纪检监察可以打造完善的监督闭环链条,发挥系统强大的数据分析和处理能力,构建信号、预警、处置的监督链路。基于不同业务设置差异化的指标动态监督模型,系统监督业务全流程数据,着重捕捉高敏感度参数,增强对关键节点的监督力度。比如合同管理是纪检监察的重要内容,系

统在监督过程中如果发现审批节点跳级率、付款周期等超过一定阈值,系统会做出预警。API 接口会把预警发送到系统的监督模块,并寻找数据异常的根本原因。根据系统预警的内容将监督责任分配给相关部门及人员。预警的处置环节借助状态编码进行管理,并对操作做出归档管理。系统会设置各个处理节点的最大时限,如果超过时限则会对节点进行升级管理。基于链路执行轨迹,平台会自动生成日志并保存,一方面为后期训练建模提供便利,另一方面发挥数据驱动作用形成处置闭环。

(三) 促进纪检监察与业务的融合

传统的国有企业纪检监察与业务缺乏深度融合,导致纪检监察具有滞后性。数字化赋能下国有企业要促进纪检监察与业务的融合,实现监督的前移和关键节点的嵌入。二者的融合能够实现监督与业务的同步,有利于更好地发挥监督作用。在二者融合的具体操作中,相关人员要深入分析业务构建

业务流模块,梳理重要的监督点,明确各个节点存在的主要风险。业务系统根据主要的风险点设置监督节点,校验规则,为业务流程与监督的协同创造良好的条件。监督平台与业务系统的有机融合,使监督平台打破独立运转的模式,嵌套在核心操作界面,实现双向的互通与调用。在这种情况下,业务执行过程中会暴露风险从而使相关人员做出及时处置。监督系统与业务系统的融合没有改变传统的业务开展路径,同时也没有增加业务负担,能够实现业务全过程留痕,充分发挥监督作用。另外,业务系统重要节点各项操作会纳入监督平台,不但能够做好业务开展过程中的风险把控工作,还有利于事后追溯。可见,在数字技术赋能下,国有企业纪检监察构建与业务同步同频的工作机制,能够整体提升纪检监察工作的效能。

(四) 建立完善的智能分析机制

纪检监察工作在数字化时代的高质量开展还可以发挥大数据强大的分析作用,构建算法和规则并行的智能分析机制。此种分析机制将规则引擎和机器学习模式作为核心,从多个维度设置基础规则库,比如审批节点、流程行为、频次变化等。机器学习模型能够构建多分类器,借助历史监督样本进行训练。系统算法运行周期为每天更新两个批次,评分计算数据的行为特征,然后做出综合评估。对于风险度较高的事件会直接推送到处置环节。为促进系统的优化运行,应定期重新采样校验数据,提高对边界行为和潜藏风险的识别能力,将各类风险扼杀在萌芽中。

三、结语

数字化背景下创新纪检监察工作模式既是纪检监察高质量开展的需求,也是国有企业在新时代发展的需要。国有企业要积极引进先进的数字技术,构建可视化的监督图谱实现监督闭环,加快业务与监督的融合,推动监督工作的精细化开展,为纪检监察的智能化发展打下坚实基础。

(作者单位:贵州省公路建设养护集团有限公司)

加强企业党建和职工思想政治工作的探讨

■ 王勇

当前企业面临复杂的市场环境,职工面临多元文化冲击。党建和职工思想政治工作在把牢发展方向、凝聚思想共识、塑造竞争优势等方面发力,能够及时化解不稳定因素,维护企业和谐稳定。本文系统分析了加强企业党建和职工思想政治工作的意义,从将党建优势转化为发展优势,将思想政治工作成效转化为推动企业高质量发展的强大动力角度,提出了加强企业党建和职工思想政治工作的实践路径,旨在为企业高质量发展提供坚强的政治保证和思想保障。

一、加强企业党建和职工思想政治工作的意义

(一) 强化党的领导,筑牢企业发展的“根”与“魂”

企业发展要始终与党的步伐保持一致,换言之,企业发展与国家战略应同频共振。加强企业党建和职工思想政治工作,不仅能够将党的路线方针政策融入企业决策、管理和文化,还能够通过理论宣讲、形势教育等,使企业自上而下“吃透”党的路线方针政策。

(二) 凝聚职工力量,激发企业发展的“内生动力”

职工是企业的核心资源,直接关系到企业的创造力、竞争力。加强企业党建和职工思想政治工作可以主题党日、党员示范岗、职业规划、心理疏导为载体,增强职工对企业的归属感、责任感和忠诚度,将个人发展与企业发展紧密结合,又培养工匠精神、奉献精神,提升职工的创新创造意识,为实现职

工个人价值与企业发展的双赢奠定基础。

二、加强企业党建和职工思想政治工作的策略

(一) 加强思想引领

从理论维度、现实维度、实践维度、发展维度来看,强化思想引领,筑牢理想信念根基是坚持党的全面领导的根本要求,是应对复杂形势挑战的迫切需要,是激发职工内生动力、是落实党建工作责任的首要任务。加强企业党建和职工思想政治工作要通过深化理论武装,强化形势教育来做好思想工作,为企业发展营造风清气正的政治生态。

在理论武装方面,企业要用好“三会一课”,主题党日、组织生活会、民主生活会、党委中心组学习、党建工作领导小组会议等,开展能够筑牢理想信念根基的活动。如组织学习《关于新形势下党内政治生活的若干准则》,深化“四个意识”;研讨《关于在全党开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育的通知》,深化廉洁意识。在形势政策方面,结合国际国内形势和企业实际向职工传达党的路线方针政策和重大决策部署。

(二) 创新工作方法

既往的企业党建和职工思想政治工作存在低效、脱节、乏味等情况,整体的实效性有较大提升空间。深度融合企业党建和职工思想政治工作的切入点可放在调动职工主观能动性以及强化情感共鸣、价值共识上。创新工作方法,增强思想政治工作的

时代感既能够突破传统模式,破解低效、脱节、乏味等困境,还能够适应时代变革,回应职工新需求,是新时代加强企业党建和职工思想政治工作的着眼点。

一方面,企业要善用新媒体技术。数字化时代,人们的碎片化时间越来越多。职工倾向利用碎片化时间获取信息和学习知识。面对这一变化,企业可将新媒体平台作为新的党建和职工思想政治工作的载体,将党的路线方针政策等内容转化为图片、动画、视频等形式,在各个平台上发布,借助新媒体的传播速度快和范围广等优势,让更多优质内容触达职工。另一方面,构建沉浸式教育场景。相较于单纯的“听”而言,让职工参与情景模拟、角色体验、互动讨论等活动,获得深刻和丰富的情感体验、感悟,更有利于提高党建和职工思想政治工作的实效性。据此,企业可组织职工参观红色教育基地;参与“重走长征路”主题实践活动;围绕“个人理想与企业发展目标,哪个更应优先”“企业利益与职工权益如何平衡”“职场中,‘能力’比‘态度’更重要吗”“面对企业转型,职工应主动适应还是被动接受”等辩题展开激烈讨论。除此之外,企业还应利用虚拟现实、增强现实等技术构建虚拟的历史场景,让职工“穿越”历史,在身临其境中接受思想洗礼。

(三) 加强队伍建设

党务工作者的政治觉悟、综合素质水平直接关系到企业党建和职工思想政治工作质量。面对新形势给企业发展带来的变化以及网络普及给职工思想

带来的冲击,党务工作者的既有能力已无法满足新时代企业党建和职工思想政治工作需求。基于此,通过开展常态化培训、选优配强党务人员、完善激励保障机制,加强队伍建设势在必行。在培训层面,企业可邀请专家学者作为党务工作者开展涵盖心理学、社会学、传播学等领域知识和技能的培训。为保证相关人员参与培训的主动性和积极性,可将培训结果与选优评优、职位晋升挂钩。在人才结构调整上,企业要建立党务工作者与经营管理人员双向交流机制,培养既懂党建又懂经营的复合型人才。在激励机制上,企业可将党建和职工思想政治工作开展次数、人员参与情况、实际效果等纳入党务工作者的考核体系,以此激发其干事创业的积极性。

三、结语

综上所述,重视企业党建和职工思想政治工作既有助于强化党的领导,筑牢企业发展的“根”与“魂”,凝聚职工力量,激发企业发展的“内生动力”,优化企业治理方式,提升核心竞争力中的“软实力”。企业依托党建与职工思想政治工作赋能稳健长远发展,积蓄高质量发展动能,需重点从三方面发力,强化思想引领,夯实全员理想信念根基;创新工作载体,提升思政工作时代性与实效性;建强工作队伍,全面提升履职尽责能力。后续可深耕企业文化渗透融合,持续凝聚党建思想共识与发展合力,为企业高质量发展赋能聚力。(作者单位:六盘水鸿基房地产开发有限责任公司)