

国有企业政工人才常态化培养体系研究

孙帅 青岛港轮驳有限公司

政工人才是国有企业夯实基层思想建设、提升现代治理能力的核心支撑,常态化培养是政工人才长期成长、能力迭代升级的根本保障。本文基于工作过程中对国企政工人才培养体系现实困境与深层成因研究,深入研究现有培训工作普遍存在的培训供需脱节、培训模式单一、激励保障不足等突出问题,从完善制度体系、明晰岗位胜任标准、优化激励保障机制等方面提出相应的优化策略。

完善制度体系,搭建标准化常态化培训运行机制。国有企业应以制度建设为根基,破解培训随机性、阶段性问题,搭建全流程标准化常态化培养体系。第一,出台政工人才常态化培养专项管理办法,明确企业党

委、人力资源部门、基层单位培训权责,将政工培训纳入企业年度人才发展规划与队伍建设长期方案,实现培训工作制度化落地。第二,建立分层固定培训周期:入职1年内新晋政工人才实行月度常态化入职培训,快速适配岗位;基层政工骨干每季度开展专业技能提升培训,持续优化实操能力;政工管理干部每半年组织战略思维、综合治理培训,提升统筹决策能力,形成覆盖全体政工人才、分阶段全覆盖常态化培训周期。第三,建立培训档案日常管理制度,实时记录每名政工人才参训情况、学习表现、能力提升、岗位业绩,建立个人成长档案,为后续精准培训、人才评价提供数据支撑。

明晰岗位胜任标准,实现培训供给需求

精准匹配。结合国企政工岗位特征与工作要求,搭建涵盖政治素养、专业业务、实操能力、创新素养多维度岗位胜任评价体系,针对新人、基层骨干、管理干部分解分层胜任指标。分层培训课程体系主要包括以下几个方面:一是新人培训内容:聚焦基础政治理论、企业党建制度、日常业务流程、基础员工管理规范,帮助快速掌握岗位基础技能;二是基层骨干培训内容:侧重员工思想动态研判、矛盾调解、网络舆情处置、数字化政工运营、典型案例等实操技能,提升现场问题处置能力;三是管理干部培训内容:围绕战略思维、队伍管理、风险防控、党建业务融合创新,提升综合治理与统筹规划能力。优化激励保障机制,激发自主学习内

生动力。完善人才成长激励机制,将常态化培训参训成效、能力提升情况与岗位晋升、绩效薪酬、年度评优、职称评定直接挂钩,把培训表现、综合能力提升作为政工人才提拔任用核心考核指标。设立优秀学员奖、政工工作创新奖,表彰培训表现突出、工作创新成效显著的人才,营造“主动学习、争先提升”正激励氛围。畅通政工人才职业成长通道,打破政工岗位边缘化定位,建立政工岗与经营管理岗双向交流机制,拓宽政工人才晋升渠道,增强岗位专业认同感与职业归属感。同时加大政工培训专项经费、师资、实训平台资源投入,聘请外部行业专家、企业优秀政工骨干组建专业化培训师队伍,为常态化培养长效运转提供坚实资源保障。

国有企业文化建设常态化创新策略研究

赵雯雯 青岛市市南区城市发展有限公司

企业文化建设是国有企业增强文化自信、提升品牌影响力、助力党的建设和思想政治工作的重要切入点,以文化的丰富内涵助力企业的全面发展,既需要结合企业主体经营内容的特点,又要积极发挥核心骨干的带头作用。在当前互联网高速发达的环境下,常态化创新国有企业文化建设,将其融入企业的思想政治工作中,做好文化落地和思维升级,查找企业发展的软肋和新契机,是企业管理者尤其是文化建设、思想政治工作人员的重要职责。本文结合企业文化建设工作面临的机遇和挑战,探索企业文化建设的常态化创新策略,为企业的健康发展提供助力和支撑。

结合近年来的工作实践和理论研究经

验,在新的经济建设和历史发展时期,围绕国有企业开展常态化的企业文化创新的推进工作,建议从以下几个方面开展工作:

一是丰富既有企业文化理念和品牌的内涵,深化思想政治工作的拓展维度。在基层国有企业的文化培育过程中,相关的理念和口号要有相对的稳定性,不能轻易改来改去,但企业可以不断丰富文化内涵,与时代精神、市场变化、生产需求、主营业务等密切相关,在文化精神的内核之外,不断伸出新的触角,让企业文化臻于至善。因此,思政工作人员应具有较高的政治素养和理论水平,擅于融合研究,与时俱进,适时提炼和升级企业的文化理念。在这个过程中,企业文化工作还应与党建工作实

现适度融合,围绕党的政策拓宽文化建设思路,深化企业思想政治工作的维度。

二是不断培育和发展企业文化的子理念、专项文化理念,完善企业文化体系。企业在研发、生产、经营过程中,所涉及的工作环节基本上是与企业的部门分工相吻合的,各部门的业务文化或部门文化等子理念、专项文化理念,都是企业文化的重要组成部分,是对企业文化的延伸和补充。企业文化体系的完善,还应该关注各部门的分支文化理念,比如精益文化、安全文化、人才文化、质量文化、合规文化、科研文化、党建文化、班组文化、服务文化等,形成立体全覆盖的企业文化子理念,提升企业文化培育的质量和效率。

三是要加强企业文化培育的理论研究,广泛发动,提升文化理论高度。企业在文化培育方面重事件、轻理论,往往实践经验丰富,却缺少理论支撑和具有一定高度的总结。当前,企业文化领域的理论研究十分火热,受到社会各界的关注,基层国有企业要擅于利用这些理论成果武装思政人员的头脑,提升理论水平和创新能力。企业文化培育的理论探索永远不能停歇,既要钻研其他企业的优秀经验,更要定期开展自我总结和剖析的理论研讨活动,从各方面研究企业文化应该如何培育、如何落地,从文化活动中汲取经验教训,转化为今后工作的基础支撑。同时,研究成果的对外发布,也是企业为开展企业文化培育、品牌宣传的重要手段之一。

红色党建文化赋能国企高质量发展的探索

田宜禾 青岛市市南区城市发展有限公司

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,是我国经济高质量发展的核心支柱。红色党建文化蕴含深厚的精神内涵、价值逻辑与实践力量,是我国国有企业独有的文化优势与核心精神资源。新时代背景下,高质量发展已成为国有企业改革发展的首要任务。面对国内外复杂的经济形势、市场竞争加剧与企业内部转型升级的挑战,如何以红色党建文化为引领,破解国有企业发展动力单一、精神凝聚力薄弱、核心竞争力不足等发展瓶颈,实现文化软实力与企业硬实力的深度融合,成为现代国有企业高质量发展的重点研究课题。

一、国有企业红色党建文化核心内涵

国有企业红色党建文化是在传承党的红色基因基础上,结合国有企业生产经营实践形成的特殊先进文化体系,是兼具鲜明政治属性、行业特色与企业特质的文化形态,其核心内涵可分为精神、价值、制度、行为四大维度。

精神内涵是红色党建文化的核心,涵盖党在长期奋斗中传承的革命精神、奉献精神、奋斗精神与创新精神,具体体现为国有企业为国担当、敢闯敢干、追求卓越、奉献社会的企业精神,是支撑企业发展的精神本源。

价值内涵是红色党建文化的价值准则,以对党忠诚、报国为民、服务人民、廉洁担当为核心,引领国有企业坚守正确政治方向,平衡经济效益与社会责任,引导员工树立正确的职业价值观与职业追求。

制度内涵是红色党建文化的制度保障,包含红色文化引领下形成的党建工作

制度、企业管理制度、员工行为规范与监督考核制度,实现红色文化传承发展的制度化、规范化,约束引导企业经营发展与员工行为。

行为内涵是红色党建文化的外在体现,表现为企业员工日常工作行为、团队作风、企业服务模式与社会责任实践,是精神、价值、制度内涵的实践呈现,也是实现文化价值转化的关键环节。

二、红色党建文化赋能国企发展的内涵

激活企业内生发展活力。企业高质量发展离不开充足的精神活力与员工主观能动性。红色党建文化凭借丰富的精神内涵,为国有企业及员工搭建精神家园,形成企业发展的持久精神动力。红色文化蕴含的艰苦奋斗、勇于创新、无私奉献的精神,能够有效解决部分国企存在的员工工作懈怠、创新动力不足、团队活力匮乏等问题。

打造高素质企业人才队伍。人才队伍是企业高质量发展的核心支撑,团队凝聚力与执行力直接决定企业发展质量。红色党建文化具备独特的团队凝聚功能,能够整合团队认知,统一团队意志、规范团队行为,打造忠诚担当、创新奉献的高素质人才队伍。国有企业通过红色党建文化传承与教育,让全体员工形成一致的价值认知与思想觉悟,消除因认知水平、价值理念差异产生的思想分歧与团队矛盾,营造团结奋进的团队氛围。

提升企业核心竞争实力。品牌经济时代,企业品牌形象与文化软实力已成为核心竞争力的重要组成部分。红色党建文化

是国有企业最鲜明的品牌标识,能够有效赋能企业品牌建设,提升市场核心竞争力。国有企业的品牌优势源于政治公信力、社会公信力与责任形象,这正是红色党建文化的核心价值体现。

三、红色党建文化赋能国企高质量发展的路径

1. 深挖红色内涵,破解形式主义困境。

实现红色党建文化有效赋能,首要任务是立足企业实际,深挖企业特色红色文化内涵,彻底解决文化建设表层化、形式化问题。系统梳理挖掘红色资源。结合企业发展历程、行业属性与区域红色资源,梳理企业发展过程中积淀的红色故事、红色精神、红色事迹,提炼具有企业特色的红色文化基因,构建区别于其他企业的专属红色文化体系。对于历史悠久的老牌工业国企,重点挖掘老一辈建设者的创业精神、奉献精神;对于新兴产业国企,将红色创新精神、奋斗精神与企业创新发展实践深度融合。

2. 推动文化与核心业务深度融合。

破解文化与业务“两张皮”困境,是实现文化赋能高质量发展的核心关键。国有企业需以融合发展为核心原则,将红色党建文化渗透企业战略发展、生产经营、技术创新、团队管理全环节,实现文化与业务互融互通、双向赋能。

一是文化与战略规划融合。以红色文化价值导向引领企业战略布局,将服务国家战略、履行社会责任、推动产业升级作为企业战略核心导向,将红色文化目标嵌入企业年度计划与长期发展规划,确保企业发展战略坚守正确的政治方向与价

值导向。

二是文化与生产经营融合。将艰苦奋斗、务实严谨、精益求精的红色精神融入生产管理,优化生产流程、提升产品质量与生产效率;将廉洁自律、担当尽责的红色精神融入经营管理,规范经营行为,强化风险防控,提升企业管理水平与运营质量。

三是文化与创新发展融合。以敢闯敢试、攻坚克难的红色创新精神为企业技术创新赋能,组建红色创新团队、开展红色创新攻坚活动,鼓励员工开展技术研发与工艺革新,突破产业技术瓶颈,以红色文化助力企业创新驱动发展。

3. 构建数字化多元文化传播体系。

针对红色文化传承模式单一、吸引力不足的问题,国有企业依托数字技术,创新文化传承载体与传播模式,打造适配新时代发展的多元化、互动式、立体化红色文化传播体系。

第一,搭建数字化红色文化传播载体。充分运用企业公众号、视频号、短视频平台、直播平台等新媒体,打造贴合企业特色、承载红色故事的短视频、图文、动画等多元化文化作品,改变传统的单一灌输式传播模式,提升红色文化的趣味性、可视性与传播力。搭建企业数字红色展厅、线上红色教育基地,实现红色文化24小时线上展示与学习,拓宽文化覆盖范围与影响力。

第二,打造企业红色文化IP。结合企业行业特色与红色资源,打造具有辨识度的专属红色文化IP,对红色文化进行品牌化、产业化运营,将红色文化资源转化为企业品牌优势,实现文化传承成效与品牌价值双向提升。