

以人为本推进地市级党报思想政治工作

■ 朱珂

地市级党报处于意识形态工作的前沿阵地,阵地能否守牢,首先取决于队伍是否心齐、气顺、劲足。地市级党报思想政治工作,是决定报纸导向和质量的根本性工程。只有把“办报的人”的工作做好了,“办的报”才能守得住方向、传得开声音。做好这项工作,必须牢牢抓住“以人为本”这个牛鼻子。

地市级党报思想政治工作面临的特有挑战

目前,地市级党报普遍面临融合发展转型的压力。新媒体矩阵建设、采编流程重塑、创收模式创新、绩效考核改革,每一项变革都在触碰既有的利益格局和思维定势。老同志对新技能有畏难情绪,担心被淘汰;年轻同志觉得付出与回报不成比例,心态失衡;业务骨干被高薪挖角,队伍稳定性受到冲击。这些思想问题不是靠开几次大会、念几份文件就能化解的。

以人为本,不能把所有职工看成一片,而要把大家看作一个又一个有具体处境、具体难处、具体期待的人。这是地市级党报思想政治工作的关键一步。

以人为本要落到“知人”上:摸清思想底数才能对症下药

做人的工作,前提是知道这个人在想什么。不少单位的思想政治工作之所以流于形式,根本原因就在于“不知人”,不了解职工的真实状态,却急于给出所谓的“教育”。某地市级日报社曾经发生过这样一件事,

一位工作十年的骨干记者突然提出转岗,总编辑找他谈话才知道,这位记者不是因为待遇问题,而是觉得自己多年来一直跑同一个枯燥的行业线,没有任何轮岗机会,业务能力停滞不前,看不到职业成长的希望。而在此之前,部主任还一直认为他“挺稳定的”。这件事促使该报社建立起“三级谈心”制度,分管领导每季度与分管部室所有人员逐一谈心,部主任每月与所属人员谈心,党支部书记随时关注重点人员思想波动。谈心不走过场,必须记录职工反映的具体诉求,能够解决的限期解决,暂时解决不了的说明原因。

当领导愿意放下架子,坐到记者编辑中间,听他们吐槽采访遇到的难处、倾诉职业发展的困惑,甚至抱怨就餐、停车问题,思想政治工作才真正有了“下药”的依据。

以人为本要落到“暖人”上:解决实际困难就是最好的思想工作

对于地市级党报的职工而言,思想波动往往源于生活中的实际困难。很多一线采编人员无暇照顾家庭,孩子托管、老人就医等问题常常让他们焦头烂额。这些看似是“私事”,但处理不好就会直接反映到工作状态上,成为思想问题的导火索。

一家地市级党报的做法很值得借鉴。该报建立了“职工困难互助基金”,对于家庭遭遇突发变故、因病致困的职工,除了正常的工会慰问外,还给予额外的资金帮扶。另外,许多报社协

调当地优质幼儿园、小学解决职工子女入学问题,寒暑假开设“职工子女托管班”,聘请志愿者照看无人看管的“报二代”。这些措施的花费并不大,但温暖的是人心。

当职工感受到真诚的关怀时,对组织的归属感和认同感就会油然而生。反过来,如果职工家里出了事组织不闻不问,工作上出了点差错就严厉追责,那么即便口号喊得再响,职工心里也只会把报社当成一个“打工的地方”,而非“事业的归属”。

以人为本要落到“用人”上:让每个人都能看到成长的可能

地市级党报一个突出的矛盾是“职业天花板”问题。受编制和职数限制,很多业务骨干在评上中级职称或做到部室副主任之后,就基本看到了职业生涯的终点。

一些地市级党报已经实施“双轨制”发展路径——管理岗位有限,就大力拓展业务职级序列,设立首席记者、首席编辑、首席评论员等岗位,给予相应的待遇和话语权,让业务突出的人获得应有的尊重和回报。同时,积极选送优秀采编人员到上级媒体学习、参加新闻奖评选、到高校深造进修,用“走出去”的方式打开眼界、激活状态。

以人为本就是要把每个人的长处发挥出来,让他在合适的岗位上找到成就感和价值感。当职工觉得在这里还有奔头、还能成长,队伍的稳定性就有了最坚实的保障。

以人为本要落到“化人”上:在潜移默化中涵养共同价值

地市级党报的思想政治工作,除了解决具体问题,还有一个更高层次的任务,就是塑造一支真正认同党报使命、敬畏新闻事业、甘于默默奉献的队伍。这种价值观的涵养,靠的不是生硬的灌输,而是润物无声的浸润。

可以将思想政治工作融入报社的日常文化。比如在每月的培训会上,安排一位采编人员讲述自己从业生涯中最难忘的一次采访经历,用真实的故事传递职业信仰;在报社内部刊物或工作群里,常态化分享采编一线的感人瞬间,诸如三十几摄氏度高温下蹲守采访的摄影记者、凌晨两点还在校对头版的夜班编辑等,用身边的榜样激励身边人。

以人为本的最高境界,不是让职工“听话”,而是让职工“共鸣”,发自内心的认同“我是党报人”这份荣耀与责任。当这种认同成为群体的自觉,思想政治工作就真正从“外部的规划”变成了“内在的自觉”。

地市级党报的思想政治工作,说到底就是“聚人心”的工作。以人为本,就是把每一个职工当成有血有肉、有苦有乐、有梦有盼的真实的人来对待。知其人、暖其心、用其长、化其神,四者环环相扣,构成一个闭环。这支队伍暖了、稳了、强了,地市级党报的舆论阵地才能固若金汤。守心方能聚人,聚人才有报魂,这便是地市级党报思想政治工作最朴素也最深刻的道理。

(作者单位:济宁日报社)

国企政工工作与人力资源管理相结合的探讨

■ 岳宗辉

国有企业是国民经济支柱,深化改革关键阶段,强化党建与人才管理是提质增效抓手。政工工作是政治优势,聚焦员工思想;人力资源管理是核心模块,承担人才职能。因此,推动二者深度融合是国企优化治理、强化队伍、可持续发展的必然选择。

国企政工工作与人力资源管理融合的内在契合性

工作对象高度统一。政工工作与人力资源管理的核心工作对象均为企业员工,围绕人的管理、培育、发展开展各项工作。政工工作聚焦员工思想动态、价值观念、职业素养与精神需求,侧重思想层面的引导与塑造;人力资源管理聚焦员工职业发展、岗位适配、能力提升与权益保障,侧重制度层面的规范与赋能。二者均以尊重员工、培育员工、激发员工潜能为核心出发点,通过全方位的人员管理 with 培育,解决员工思想困惑与发展难题,为企业稳定发展筑牢人员基础,工作对象的统一性为二者融合提供了核心前提。

工作目标同向互补。从发展目标来看,两项工作高度契合、互为补充。政工工作的核心目标是强化企业政治引领,统一员工思想认知,培育爱岗敬业、担当奉献的职业精神,营造风清气正的企业氛围,保障企业发展始终贴合国家战略与政策导向。人力资源管理的核心目标是优化人才配置、提升人才素养、完善激励机制,

打造高素质专业化人才队伍,提升企业核心竞争力。二者最终均服务于企业高质量发展,政工工作为人力资源管理提供思想保障,人力资源管理为政工工作落地提供载体支撑,形成思想引领与制度管理相辅相成的工作格局。

工作职能相互赋能。政工工作能够弥补传统人力资源管理重制度、轻思想的短板,通过常态化思想引导,化解员工职业倦怠、认知偏差等隐性问题,提升员工职业归属感与忠诚度。人力资源管理能够破解政工工作形式化、碎片化的痛点,将思想引领融入人才招聘、培训、考核、晋升全流程,让柔性的思想教育转化为刚性的管理规范,提升政工工作的落地性与实效性。

国企政工工作与人力资源管理融合存在的现实问题

融合理念认知滞后。当前部分国企管理层对两项工作融合的认知存在偏差,固化“分工独立”的传统思维,将政工工作归属于党建板块、人力资源管理归属于经营管理板块,片面认为二者职能独立、无需协同。部分管理者过于侧重人力资源的业务管理职能,忽视思想引领对人才发展的重要作用;也有部分政工人员脱离人才管理实际,开展思想教育脱离员工职业发展需求,导致两项工作各行其是,难以形成协同合力。

工作运行体系割裂。政工部门与人力资源部门缺乏常态化沟通协作机制,工作规划各自

制定、工作内容互不衔接、工作资源无法共享。政工工作多以集中学习、主题活动为主,未嵌入人才培养、绩效考核、岗位调配等人力核心工作环节;人力资源管理制度设计、流程优化未融入思政引领要求,导致思想教育与人才管理脱节,出现“两张皮”现象。

人才激励机制不完善。考核机制不完善是制约二者融合的关键瓶颈,影响人才参与融合工作的主动性、积极性。现阶段国企绩效考核体系中,政工工作考核侧重点活动开展次数、学习参与率等表面指标,缺乏对员工思想提升、队伍凝聚力增强等实质性成效的考核;人力资源管理考核侧重人才指标、绩效产出等业务数据,未纳入员工思想素养、职业品德等思政维度指标。同时,部分国企复合型人才匮乏,两项工作融合缺乏专业人才支撑。

国企政工工作与人力资源管理深度融合的优化路径

树立协同融合理念。国企管理层需转变传统管理思维,充分认知两项工作融合的战略价值,树立“思想引领赋能人才管理、人才实践落地思政工作”的协同发展理念。将政工工作与人力资源管理融合纳入企业整体发展规划,摒弃形式化、碎片化的工作模式,明确二者融合的核心定位。同时,强化全员认知引导,推动政工人员、人力资源管理人员树立跨界融合思维,立足企业发展大局开展工作,打破部门壁垒,夯实

融合工作的思想基础。

构建一体化工作体系。搭建政工部门与人力资源部门常态化联动机制,建立定期沟通、联合研判、协同推进的工作模式,统一工作规划、整合工作资源、共享员工数据。将思政工作全面嵌入人力资源管理全流程,在人才招聘环节强化政治素养与职业品德考察,在人才培养环节融入思政教育内容,在岗位调配、干部选拔中坚守政治标准,在员工关系管理中融入思想疏导与人文关怀。同时,依托人力资源管理制度,规范政工工作开展流程,让柔性思想教育转化为标准化、常态化的管理工作。

完善人才考核激励机制。优化企业绩效考核体系,构建双向融合的考核评价机制。在政工工作考核中,增加人才队伍稳定性、员工工作积极性、团队凝聚力等关联指标,考核思政工作对人才管理的赋能成效;在人力资源管理考核中,纳入员工思想素养、职业道德、政治表现等思政维度指标,实现业务考核与思政激励的有机结合。同时,设立融合工作专项激励,对积极推进协同工作、取得良好成效的部门与个人予以表彰奖励,充分调动全员参与融合工作的主动性。此外,要加强具备思政素养与管理能力复合型人才队伍建设,为两项工作深度融合提供人才保障。

(作者单位:中国广电山东网络有限公司临沂市分公司)

浅论国企党员干部如何树立和践行正确政绩观

■ 王百岩

首位,坚决贯彻落实党中央重大决策部署和上级党委、公司党委各项工作要求,做到令行禁止、政令畅通,绝不打折扣、搞变通、做选择。要彻底摒弃功利化、个人化的干事心态,不把岗位当作谋私平台,不把业绩当作晋升筹码,始终以国有资产保值增值、企业长远发展、维护集体利益为履职出发点。

从纪检监察实践来看,所有政绩观跑偏、作风失守、廉洁失范的问题,根源都在于公心缺失、私心滋生。干部一旦背离立党为公的初心,就容易滋生本位主义、功利主义,热衷于搞面子工程、短期政绩,最终损害企业发展根基。国企党员干部要时刻校准立场、守住本心,做到初心为公、用权为公、履职为公,以绝对忠诚的政治品格创造经得起检验的政绩。

恪守“为民造福”之责,厚植根植群众的政绩

习近平总书记深刻指出,“为民造福是最大的政绩”。为民造福是立党为公的最终落脚点,是党员干部干事创业的价值原点,也是衡量国企干部政绩最根本的标尺。国有企业的发展根基在职工、动力在职工、成果惠及职工,脱离了职工群众,一切政绩都是无源之水、无本之木。

践行为民造福,关键是厘清“为谁干事、为谁谋利”的价值逻辑。国企党员干部要坚决摒弃“重数据、轻民生,重业绩、轻基层”的错误导向,不唯报表、不唯指标,始终把职工满意度、基层认可度、群众获得感作为检验工作成效的核心标准。在日常工作中,主动深入基层一线,深入职工群众,倾听心声诉求、摸清痛点难点,用心用情解决职工薪酬福利、岗位成长、工作保障、生活困难等急难愁盼问题,让企业发展成果更多、更公平惠及全体职工。

同时,国企的为民造福,不仅是服务内部职工,更要主动履行社会责任,积极服务地方经济发展、保障产业链稳定、践行国企担当。坚决杜绝脱离群众、脱离实际的虚假政绩,坚决不做劳民伤财、透支企业信誉的表面文章,把好事办实、实事办好,以实实在在的惠民成效筑牢企业发展的群众根基。

秉持“科学决策”之智,锻造行稳致远的政绩

科学决策是践行正确政绩观的核心方法,是规避发展风险、杜绝短期政绩、实现高质量发展的关键支撑。政绩观出现偏差,很大程度上源于决策观出现偏差,少数干部急功近利、盲目跟风、拍脑袋决策,追求短期亮眼数据,忽视发展规律、风险隐患和长远效益,最终造成“寅吃卯粮”的透支式发展。

对国企经营发展而言,每一项决策都关乎国有资产安全、企业发展未来和职工切身利益,容不得半点浮躁和随意。践行科学决策,就是要坚持实事求是、尊重规律,摒弃急功近利的短视思维。在项目投资、经营管理、改革创新、制度建设、风险防控等重点工作中,严格落实调研论证、集体研讨、合规审核、风险研判等流程,杜绝主观臆断、盲目施策。

要始终坚持系统思维,统筹兼顾短期效益与长远发展、规模扩张与质量提升、改革创新与合规风控,经营业绩与安全生产,坚决杜绝只求速度不求质量、只求增量不求存量、只求当下不求长远的片面发展模式。主动摒弃粗放式发展路径,聚焦主业实业、深耕核心领域,补齐发展短板、防范各类风险,以科学精准的决策谋划推动企业可持续、高质量发展,创造经得起历史和实践检验的长远政绩。

涵养“真抓实干”之风,锤炼务实担当的政绩

真抓实干是践行正确政绩观的最终落脚点,一切美好的蓝图、科学的部署、为民的初心,最终都要靠实干落地见效。政绩不是喊出来、写出来、包装出来的,而是踏踏实实、一步一个脚印干出来的。没有真抓实干,立党为公、为民造福、科学决策都会沦为空洞口号。

真抓实干,核心是破除形式主义、官僚主义。国企党员干部要坚决摒弃重痕迹轻实效、重宣传轻落实、重显绩轻潜绩的不良作风,不搞花拳绣腿、不做表面文章、不玩数字游戏。既要聚焦提质增效、转型升级、攻坚突破等显性工作,全力以赴抓落实、出成效;也要紧盯制度建设、人才培养、技术攻关、隐患治理等基础性、长远性工作,甘于做铺垫性工作、抓潜绩性任务,涵养“功成不必在我、功成必定有我”的境界担当。

要坚持实事求是、求真务实,报实情、出实招、办实事、求实效,坚决杜绝弄虚作假、敷衍塞责、推诿扯皮。面对改革难点、经营堵点、风险痛点,敢于迎难而上,主动担当作为,以钉钉子精神一抓到底,推动各项工作落地落细、见行见效。同时,严守纪律规矩底线,在实干中守初心、在担当中立正气,做到干净干事、清白履职,让每一项政绩都经得起纪律、实践和群众的检验。

国有企业党员干部要把树立和践行正确政绩观作为终身课题、常修课题,要始终以立党为公定立场、以为民造福定价值、以科学决策定路径、以真抓实干定成效,持续校准思想偏差、锤炼过硬作风,主动担当作为,坚守国企初心使命、深耕主责主业、严守廉洁底线,以实打实的过硬政绩,奋力谱写国有企业高质量发展新篇章。

(作者单位:聊城市传媒集团)