

# 锚定思想之舵 聚力港口远航

## ——新时代港口单位思想政治工作问题剖析及对策建议

□连云港港口控股集团有限公司 王文卿

思想政治工作是党的优良传统和政治优势，是一切工作的生命线，更是港口行业凝聚职工力量、应对发展挑战、实现高质量发展的必不可少的工程。近年来，港口单位始终坚持党建引领，以理论学习赋能职工思想提升，以动态调研回应职工诉求，以阵地建设涵养港口文化，思想政治工作取得扎实成效。但面临新形势的新考验、新特征的新影响，当前港口单位思想政治工作还存在一定差距，亟须深入梳理问题、剖析根源，探索针对性的改进路径。

### 一、存在短板

第一，研判不够精准。主要表现为对不同岗位职工思想特点缺乏深入研究，工作浮于表面。部分单位开展工作前调研不到位，回避矛盾，导致工作缺乏前瞻性；部分单位对意见建议系统分析不到位，一些合理诉求未及时解决。调查显示，29.3%的职工表示合理诉求“反映后未有效解决”，影响队伍稳定。

第二，认识不够到位。主要体现在对思想政治工作作用理解片面，难以综合施策。部分单位筹划上存在“盲目抓、应付抓、消极抓”现象；部分单位落实中业务与思政工作“两张皮”，“说起来重要、做起来次要、忙起来不要”问题突出。调查显示，35.2%的中层干部承认思政工作常为业务“让路”。

第三，方法不够灵活。主要体现在工作方式与时代发展、职工结构变化脱节。部分单位沿用“家长式、经验式”作风，将工作简化为信息上报、台账登记；有的热衷“大会战”“突击战”，只求数量不顾质量。调查显示，56.3%的职工认为工作方式“过于传统”，48%的职工认为缺少入心入脑效果。

# 数字化转型下的真正竞争：银行制度创新比技术更关键

□中国民生银行 林锦东

金融科技全面渗透银行业的步伐正在加速，行业竞争焦点随之发生深刻变化。监管层多次强调数据治理和客户信息透明化，商业银行的增长逻辑逐渐从“规模扩张”转向“客户留存、服务能力与组织稳定性”。业内普遍认为，数字化转型的核心并非技术堆叠，而是通过制度与科技融合改变银行的经营底层逻辑，使客户关系管理从经验与个人转向数据与组织能力。

随市场竞争加剧，组织统一对一模式的隐性弊端不断浮现。客户资源集中度过高，客户随人员流动而迁移，业绩考核短期化削弱组织协同，这些结构性问题使部分银行在风险上升周期中暴露出客户基础不稳的经营压力。技术手段虽然能够提升客户洞察能力，但在缺乏制度支撑的前提下难以真正改变组织行为。专家指出，银行数字化转型之所以出现“技术强、治理弱”的现象，根源在于管理机制、激励体系和客户资源归属制度尚未同步升级。

在这转型关键期，越来越多的银行开始关注科技支持制度与制度保障科技落地之间的平衡。拥有多年商业银行管理经验的陆皓便是推动这一思路的代表者。她长期聚焦于客户关系管理机制和风险治理体系，通过研究银行客户资源结构、客户生命周期管理与组织激励机制之间的关联，提出将制度建设作为数字化落地的前提。她较早在研究中识别到客户资源过度集中带来的经营风险，并以实际工作经验为基础，将课题延伸至“如何通过科技手段促使客户信息透明化与共享化”，使客户管理从个人依赖转向组织能力。这一思想的核心理念并非否定客户经理在银行经营中的价值，而是强调银行必须构建能够支撑长期增长的管理与治理框架。

当今背景下，这类研究正在走向行业前沿。银行陆续搭建智能客户管理平台与数据驱动的风控系统，但真正取得成效的机构恰是那些将制度创新摆在首位的银行。例如，部分银行开始改革内部考核机制，将服务质量与客户留存率纳入KPI，推动团队协作而非个人业绩竞争；也有银行在支行层面试点客户资源共享机制，由系统主导客户智能分配，以降低客户经理跳槽带来的波动。业内人士认为，“银行竞争从产品竞争转向服务竞争，如今正走向组织能力竞争”。

从行业未来发展趋势来看，银行治理体系能否从技术更迭竞争力。客户关系管理方式能否从依靠个人转向依靠组织，从追求规模增长转向追求客户全生命周期价值，将深刻影响金融机构的韧性与长期可持续发展能力。技术仍将迭代，但真正决定未来竞争格局的，是银行能否通过制度创新，使科技真正融入管理血脉。

第四，落实不够深入。主要体现在工作未触及思想灵魂，与业务融合不足。部分领导人情化管理取代思政工作，制度形同虚设；部分单位仍以会议、文件等传统方式为主，多为“单向灌输”。调查显示，42.6%的职工认为内容“脱离实际”，38.9%的职工表示学习与自身关联度低。

第五，支撑不够聚力。主要体现在落实融合力，保障有难点。有的单位思政政治工作队伍存在“人员有缺额，结构有缺项、能力有缺漏”问题，62.4%的受访单位专职人员占比不足职工总数1%。有的港口单位经费投入，阵地建设等方面保障力度不足，41.5%的职工认为文化活动场所“不完善”或“数量不足”。

### 二、原因剖析

第一，站位不高。个别单位领导干部对“为什么”认识不足，“业务至上”占据主要市场；个别单位领导干部对“如何做”招数不多，开展活动拷贝复制；个别单位领导干部对“做什么”思考不够，被动执行上级安排。

第二，研究不深。个别单位对职工思想动态规律认知不足，未把握价值自我实现、职业诉求的变化；个别单位对青年职工自身实现需求、老职工转型压力等关注不够，工作缺乏精准性。

第三，培育不足。有的思政政治工作者学习激情不够，真情投入不够，遇事不敢管、不会管；有的思政政治工作者“半路出家”，工作缺乏生气和感召力；有的思政政治工作者作风浮夸，迎合上级却不倾听下级，职工对其缺乏信任感，敬而远之。

第四，机制不畅。个别单位对思想政治工作制度建设的重要性认识不足，工作缺乏长效机制保障；个别单位制度执行落实不严，“重制定、轻执

行”；个别单位缺乏统筹协调，各自为政、单打独斗情况仍比较突出。

第五，投入不均。个别单位对经费使用计划不够，重硬件投入、轻软件建设，重有形阵地、轻无形投入；个别单位资源分配缺乏科学规划，优质资源在机关，基层一线尤其是偏远作业点位却供给不足；个别单位考虑可持续性不够，理论研究、队伍培训、活动创新等软实力提升不够。

### 三、对策建议

第一，强化政治引领，锚定思想航向。思想政治工作是坚持党的领导、实现党的主张、巩固党的执政基础和群众基础的重要保证。港口单位应做好“三抓”：其一，抓“头雁”引领，党委扛起主体责任，将思政工作嵌入党建责任制与考核，领导干部带头学理论，层层落实；其二，抓“活态”渗透，结合“三班倒”特点，用“学习强国”“三会一课”开展“微课堂”“班前会”学习，融入日常；其三，抓“导向”强化，通过宣传栏、公众号等宣传思政工作意义，主动融入。

第二，强化守正创新，推动健康发展。思想政治工作必须坚持实事求是、守正创新，注重实际实效。港口单位应开展好“三大工程”：其一，文化育人工程，提炼港口特色精神与价值理念，开展“港口精神大家谈”、职工文化节，增强归属感；其二，宣扬赞美工程，建强新媒体平台，联合主流媒体开展“最美港口人”评选，讲好港口故事；其三，表彰激励工程，表彰重大任务中勇担当的典型，营造学先进、争先进氛围。

第三，强化创新赋能，打造特色品牌。思政政治工作要完善工作体系、创新方式方法，促进全体人民紧紧团结在党的周围。港口单位应着力打造

# 金融消费者适当性管理的制度演进与完善路径

□中国邮政储蓄银行安徽省分行 燕保善

金融消费者适当性管理在保障金融消费者权益和维护金融市场稳定方面起着至关重要的作用，需要通过多方面措施强化适当性管理，实现金融公平与市场效率之间的动态平衡。

### 一、适当性义务的法理定位

适当性义务的正当性源于金融交易中信息不对称与专业能力失衡的结构性矛盾。在传统契约自由原则下，“买者自负”被视为市场交易的主臬，但这—原则成立的前提是交易双方具备对等议价能力。金融产品的复杂性、专业性使普通消费者难以准确理解产品风险，导致意思表示的真实性存疑。因此，适当性义务通过课以金融机构更高的行为标准，实现实质公平的交易环境。其核心作用：一是作为事前防范机制，要求金融机构从源头上减少不当销售行为，即充分履行了“了解客户”“了解产品”“风险匹配”和“风险告知”义务。二是作为事后救济依据，当金融机构违反义务导致消费者损失时，消费者可据此主张损害赔偿。

### 二、我国适当性管理的发展与探索

#### （一）金融监管规定的发展完善

我国对适当性管理的规定，集中在金融监管部门的行政规章、规范性文件 and 行业自律组织的自律性规范。在证券期货领域，2017年施行的《证券期货投资者适当性管理办法》构建了专门的适当性管理框架。在银行保险领域，2016年原银监会印发《关于规范商业银行代理销售业务的通知》，明确要求商业银行应强化投资者的适当性管理，向客户销售的金融产品，应该与其风险承受能力相匹配，并规定只能向客户销售的金融产品，应等于或低于其风险承受能力。2022年原银保监会发布《银行保险机构消费者权益保护管理办法》，该办法第十一条要求，金融机构应当建立消费者

适当性管理机制，对产品进行分类分级，开展消费者风险评估，将合适的产品提供给合适的消费者。2023年国家金融监督管理总局发布《保险销售行为管理办法》，要求保险公司对销售人员、产品进行分级管理并相互匹配，以提高产品的适当性。

2025年7月，国家金融监督管理总局正式发布了《金融机构产品适当性管理办法》（以下简称《7号令》），标志着我国首次构建起覆盖银行、保险等全金融业态的统一适当性管理框架，金融消费权益的制度保障更加牢固。

#### （二）司法实践

在司法实务中，法院逐渐提高了对适当性义务的要求。最高人民法院在2019年11月发布的《全国法院民商事审判工作会议纪要》中明确，卖方机构未尽适当性义务应赔偿金融消费者实际损失，为司法裁判提供了支撑。在纪要的第72条，明确了适当性义务的大概念，就是金融机构在向金融消费者推介、销售金融产品或提供金融服务时，必须充分了解产品、了解客户，并履行适当匹配义务，适当性义务的宗旨是保障金融消费者的自主选择权，使金融消费者在充分了解金融风险的基础上，自主决定购买金融产品和服务。从司法案例来看，金融机构需证明其以通俗化方式充分揭示了风险，而非仅形式上完成告知程序。如果金融机构未履行适当性义务，“买者自负”原则将被打破。

### 三、完善金融机构适当性管理的路径

#### （一）强化金融机构内控机制

1.完善风险分级与动态管理。严格落实《7号令》风险分类标准，定期更新产品评级；建立消费者风险承受能力年度复测机制，对客户信息变动及时响应。

2.规范销售行为全流程。加强销售人员培训，

“三大品牌”；智慧思政品牌，用互联网搭建线上平台，开发微党课、微视频，扩大覆盖面；互动体验品牌，以座谈研讨、红色研学等替代单向灌输，让职工在参与中受教育；精准滴灌品牌，对青年职工用新媒体互动，对老职工重谈心交流，对一线人员侧重现场宣讲。

第四，强化队伍建设，夯实人才支撑。思政政治工作要精心培养和组织一支会做思政政治工作的政工队伍，筑牢基层基础。港口单位需着力建强“三支力量”：一是专职队伍，按规模配备专职人员，定期开展培训与考察，提升能力；二是兼职队伍，从党员、骨干中选拔兼职人员，建立实绩与个人发展挂钩的激励机制；三是后备队伍，联合高校实施后备人才计划，推动党务与业务干部“双向交流”。

第五，强化机制保障，筑牢发展根基。要把思政政治工作做在日常、落到基层，贯穿于党的全部工作之中。港口单位需着力完善“三项机制”：一是闭环管理机制，将思政与安全生产、经营管理同部署、同考核，形成部署、落实、检查、整改的完整闭环；二是资源保障机制，将思政经费纳入预算，推进传统与线上阵地一体化建设；三是矛盾化解机制，常态化调研职工思想，畅通诉求渠道，及时解决薪酬、职业发展等关切问题。

### 结语

随着港口行业的不断发展和职工思想状况的不断变化，思想政治工作也需要持续创新和完善。我们必须锚定时代坐标，顺应时代发展潮流，在内容、形式、载体上不断迭代升级思政政治工作的方式方法，确保与港口发展同频、与职工需求共振。

### 一、内部审计独立性与企业风险承担的理论关联

内部审计独立性通常包括三个层面：一是组织独立性，即审计机构在组织结构上是摆摆脱被审计对象的控制，能否直接向董事会或审计委员会报告；二是人员独立性，体现在审计人员的任免、考核、薪酬是否不完全受管理层支配，能否避免因揭出问题而遭到打击报复；三是业务独立性，体现为审计计划、程序与结论形成不受不当干预，审计意见能够客观反映风险和问题。

企业风险承担则是企业在不确定环境下选择的风险暴露程度，通常可由投资强度、负债水平、高风险业务比重等指标综合反映。适度风险承担有利于创新与成长，过度冒险则可能引发财务危机，过度保守又会错失发展机遇。

### 二、国有企业内部审计独立性的现实困境

第一，组织隶属关系不当。不少国有企业内部审计机构仍挂靠在财务部门或分管副总经名下，与被审计对象存在行政隶属关系，导致“只审下不审上”，难以对高层风险决策提出独立意见。

第二，人事与薪酬依赖管理层。审计人员的任免、晋升、收入多由管理层决定，在揭示重大问题尤其是高层决策风险时顾虑较多，容易出现“好人主义”和“选择性失明”，独立性受到削弱。

第三，职能定位狭窄，结果运用不足。部分企业仍将内部审计视为财务收支和合规检查工具，对其在风险管理和公司治理中的战略价值认识不足，审计报告常停留在“印发了即了”的层面，整改跟踪和责任追究力度不够，削弱了审计对风险承担的实际影响。

### 三、内部审计独立性作用于企业风险承担的机制

#### （一）对过度冒险的约束机制

独立的内部审计能在重大投资、并购、境外项目等高风险业务决策前介入，对项目可行性和风险收益匹配情况提出专业意见，并直接向董事会或审计委员会报告，从源头上遏制盲目扩张。审计报告如实揭示违规担保、隐性负债、关联交易等问题，还会引发监管机构、金融机构等外部约束，进一步抑制管理层的激进行为。当审计结果与领导干部考核、问责相挂钩时，对超越合理边界的风险承担具有明显的震慑效应。

#### （二）对过度保守的纠偏机制

在问责压力较大、容错机制不完备的国企环境中，管理层可能倾向于压缩一切有争议的项目。若内部审计保持专业独立，不将“风险存在”简单等同于“项目否决”，而是评估风险是否在企业可承受范围，并提出风险缓释安排，如合理分段投资、引入风险共担机制等，就能帮助管理层在可控范围内进行战略性冒险，避免“过度安全”损害企业长期竞争力。

#### （三）治理结构与制度安排的中介作用

内部审计独立性的作用必须通过治理结构落地：若审计机构直接向董事会或审计委员会负责，其意见更容易被纳入决策程序；若审计结果与绩效考核、薪酬和任免挂钩，其揭示的风险隐患将切实影响管理层行为；若内部审计与内控、合规、纪检等部门建立协同机制，则可以在决策前形成“风险识别—控制—问责”的闭环，对企业整体风险承担形成更有力的引导。

### 四、提升内部审计独立性、引导合理风险承担的政策建议

#### （一）调整组织架构，强化董事会主导的审计监督

国有企业应将内部审计机构在组织上改为向董事会或审计委员会报告，减少对经营层的隶属链条。内部审计负责人由董事会提名、任免，定期向董事会就企业重大风险暴露、重大项目审计情况作专项汇报，使内部审计真正成为所有者监督管理层的“眼睛”和“耳朵”。

#### （二）改革人事与薪酬机制，提升人员独立性与职业吸引力

建立由董事会或上级国资监管机构主导的内审人员选拔、考核和轮岗制度，适当弱化管理层对审计队伍的人事控制。完善职业发展通道，提升审计质量、问题揭示能力和专业胜任能力作为核心考核指标，为敢于坚持原则的审计人员提供正向激励。

#### （三）强化审计结果运用，构建风险约束闭环

对涉及重大风险承担的审计发现，应设定明确的整改时限和责任主体，并将整改效果与领导班子绩效考核及干部任免挂钩。对内审已明确提示重大风险而仍推进的项目，建立全过程留痕和事后评价机制，根据决策过程合规性与风险揭示响应程度合理划分责任，形成“重视审计—尊重审计—遵循审计”的制度氛围。

#### （四）推动审计职能从“合规导向”向“风险与绩效导向”转型

内部审计部门应以企业风险地图为基础制订年度计划，重点覆盖重大投资、金融业务、境外运营、产业链关键环节等高风险领域，推广风险导向审计、项目全过程审计和信息化实时审计，强化对企业整体风险承担水平的持续监控，推动国有企业由事后纠偏式管理向事前预警与事中控制转变。

（五）完善外部制度环境，提升独立审计的制度刚性

监管部门可通过国资监管考核、行业监管规则等，将内部审计独立性和工作质量作为重要评价指标，鼓励国有企业建立内部审计与外部审计、纪检监察、风险管理等多元监督的协同机制，探索将内审负责人列席董事会、风险管理委员会等重要会议的制度安排，从外部规则层面稳固其独立地位。

### 结语

国有企业内部审计独立性是影响企业风险承担水平的重要治理因素。独立性不足时，内部审计既难有效约束管理层的过度冒险，也难纠正因过度问责造成的保守决策，企业容易在高风险与零风险两端摇摆，不利于国有资本保值增值和企业高质量发展。通过优化组织架构、改革人事薪酬机制，强化审计结果运用和推动审计职能转型，可显著提升内部审计的组织、人员与业务独立性，促进形成“独立审计—信息透明—合理风险承担—稳健发展”的良性循环，为国有企业在复杂环境中实现长期稳健经营提供制度保障。

# 国有企业内部审计独立性与企业风险承担

□南京审计大学 谷月昊