

以党的二十届四中全会精神为引领,筑牢学生党员发挥先锋模范作用的时代根基

□华北理工大学 郑智中 河北科技学院 李依然

国式现代化新征程的必然要求。

二、深刻领会党的二十届四中全会精神对学生党员的要求

旗帜鲜明的政治引领要求。全会精神强调坚持和加强党的全面领导,巩固全党全国人民团结奋斗的共同思想基础。要求学生党员必须不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,筑牢信仰之基,补足精神之钙,把稳思想之舵,自觉做党的创新理论的坚定信仰者和忠实实践者,在思想上、政治上、行动上始终同党中央保持高度一致。

胸怀天下的使命担当要求。全会精神围绕推进中国式现代化这一中心任务,对改革发展稳定各项工作作出系统部署。要求学生党员不能囿于“象牙塔”,必须胸怀“国之大者”,深刻认识国家发展所处的历史方位、面临的机遇挑战,明确“十五五”规划对人才的需求方向,将个人学业、职业规划与国家在科技创新、乡村振兴、文化建设、绿色发展等领域的重大战略需求紧密结合。

笃行实干的先锋实践要求。全会精神最终要落脚于实干。要求学生党员不仅要做理论学习的

“优等生”,更要做知行合一的“行动派”。必须带头刻苦学习、勇于创新创造,甘于奉献服务,在校园生活、社会实践、网络空间等各个方面展现出先进性和战斗力,以实际行动诠释共产党员的先锋模范作用。

三、以全会精神引领学生党员发挥作用的多维实践体系

(一)深化理论武装维度,点亮“指路明灯”

推动学习入脑入心。组织学生党员原原本本、全面系统地学习全会公报及相关解读,通过举办专题读书班、理论研讨会、名家辅导报告等形式,引导学生党员准确把握“十五五”时期的发展主题、主线、目标和重大任务。鼓励学生党员结合自身专业、围绕“新质生产力与我的专业未来”“文化强国战略下的青年责任”等主题开展研讨,撰写学习心得,将宏大叙事转化为人人思考。

创新学习形式载体。充分利用“三会一课”、主题党日等组织生活制度,开展知识竞答、主题微党课、红色经典诵读等活动。推广使用“党员学习笔记本”,记录学习感悟与成长足迹。利用新媒体平台,制作推送图解、动漫、短视频等学生喜闻乐见的

理论学习产品,打造“指尖上的课堂”,增强理论学习的时代感和吸引力。

(二)搭建实践锻炼维度,锻造“硬核本领”

融入中心服务大局。设立“学业帮扶党员先锋岗”“科研创新党员示范团队”,引导学生党员在学风建设、科技攻关中走在前列。组建以学生党员为骨干的志愿服务队、社会实践团,深入社区、乡村、企业,围绕乡村振兴、基层治理、生态保护等国家战略开展调研与服务,将论文写在祖国大地上。

承担急难险重任务。在重大活动保障、突发事件应对、校园文明创建等工作中,有意识地组建“学生党员突击队”,鼓励学生党员在关键时站出来、顶上去,在攻坚克难中锤炼党性,增长才干,展现担当。

(三)聚焦专业报国维度,贡献“智慧力量”

强化专业使命教育。在专业课程教学中,融入对国家相关领域发展现状、瓶颈与战略的讲解,引导学生党员思考“我所学的专业能为解决国家‘卡脖子’技术难题做什么”“如何在建设数字中国、美丽中国中实现专业价值”。鼓励学生党员在导师指导下,积极申报和参与面向国家重大需求的科研项目。打造专业实践品牌。结合不同学科特点,设计

品牌化实践项目。例如,理工科学生党员可聚焦关键核心技术,开展创新实验和竞赛;人文社科学生党员可深入基层开展社会治理调研、传统文化挖掘与传播;农科学生党员可参与智慧农业推广、乡村规划实践等。让先锋模范作用在服务国家发展的专业贡献中得到最生动的体现。

结语

党的二十届四中全会精神是引领当前和未来的一个时期国家发展的纲领性指引,也是激发新时代青年,特别是学生党员群体昂扬奋进的力量源泉。高校党组织必须主动作为,引导学生党员深刻理解“国之大者”,自觉将个人奋斗的“小目标”融入党和国家事业的“大蓝图”。唯有如此,才能使学生党员的先锋模范作用在时代洪流中更加鲜明、更具实效,才能锻造出一大批有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代先锋队伍,为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业注入磅礴的青春动能。

课题基金:2026年河北省高等学校党的建设工作研究会一般课题 GXDJ2026B211;树立和践行正确政绩观背景下学生党员全流程教育管理研究

强化点检监督筑牢国企廉政风险防线探析

□中国移动通信集团内蒙古有限公司鄂尔多斯分公司 刘敏

国有企业是国民经济的重要支柱,其经营管理涉及多个敏感环节,廉政风险常潜藏在日常业务细节中。点检监督这种贴近业务、深入现场的监督方式,能延伸监督范围,及时发现潜在问题,助力筑牢廉政风险防线。对点检监督的体系建设、数字化转型、队伍建设与整改闭环等方面进行分析,有助于提升国有企业廉政风险防控水平。

一、贴合企业业务实际,制定差异化点检监督体系

国有企业业务多元,不同领域不同层级的廉政风险各有不同,统一模板化监督难以精准识别隐患。要制定差异化点检监督体系,首先需要立足企业业务全貌,梳理重点领域,厘清各环节权力运行的流程与风险点,形成针对性监督清单和检查要点;要针对不同层级的管理岗位明确监督侧重点,基层关注制度执行规范,中层关注决策程序合规,高层关注权力运行透明与制衡;要兼顾行业特性与企业发展阶段,扩张期侧重投资并购、项目开发监督,转型期关注资产处置、业务剥离的廉政风险;要动态调整监督频次与深度,高风险领域高频全覆盖检查,低风险领域抽样周期性检查,形成合理监督节奏。

二、加快智慧监督建设,推动人工点检向数字点检转型

要推动人工点检向数字点检转型,首先需要依托大数据、云计算等技术,搭建覆盖核心业务系统的监督数据平台,实现业务数据与监督系统实时对接共享;通过设置风险预警模型和异常指标阈值,系统可以自动识别异常疑点并触发预警,提升风险发现的及时性与精准度。其次,数字点检还要做好监督数据的深度挖掘与关联分析,整合比对不同业务系统的数据,通过交叉验证发现隐藏的关联性风险,弥补传统监督的信息盲区。需要明确的是,数字点检不会完全替代人工监督,它是通过技术赋能提升人工监督的效率精度,由监督人员在系统预警的基础上开展核查研判,最终实现人机协同、优势互补。最后,随着技术不断迭代升级,智慧监督建设需要保持开放可扩展,及时引入新工具与新算法,提升系统对新型风险的识别能力,为廉政风险防控持续提供动力。

三、组建复合型监督队伍,压实全员监督责任

点检监督工作的专业性和复杂性对监督队伍能力素质提出了更高要求,单一背景的监督人员难以应对多领域交织的风险识别。因此,组建复合型监督队伍要优化配置人员结构,吸纳不同专业背景人才,形成知识互补、优势叠加的团队格局。监督人员能力提升需要系统化的培训机制,通过定期培训、研讨、演练等方式,帮助监督人员掌握最新方法和防控要点,提升专业能力。压实全员监督责任需要打破部门单打独斗的局面,推动各部门建立协同联动机制,明确各层级各岗位具体职责,把监督责任嵌入日常业务,让每名员工都成为防控链条的责任主体。落责责任还要配套科学考核评价机制,把监督成效纳入绩效考核,对失职者问责,对优秀者激励,从制度层面激发队伍的活力。

四、构建全流程整改闭环,实现监督成果长效落地

点检监督发现问题只是风险防控的起点,问题整改与长效治理才是检验监督成效的关键。首先,构建全流程整改闭环要建立完善的问题台账管理制度,对点检发现的问题逐项登记,明确责任、整改期限和验收标准,防止问题屡禁屡置。其次,推进整改要坚持分类处置,能立即整改的要求即知即改、限期整改,涉及深层次体制机制问题要制定专项方案,通过完善制度优化流程实现根本治理。再次,检验整改效果不能只看书面报告,监督部门要通过实地回访、专项复查跟踪验证,确保问题整改改实,避免表面、纸面整改。同时,构建长效闭环要注重固化运用整改成果,把点检发现的共性问题 and 典型案例作为完善制度的依据,推动修订业务流程和管理制度,从源头堵塞风险漏洞。

廉政风险防控是一项长期、艰巨的任务,需要在实践中不断总结经验、完善机制、创新方法,推动点检监督向科学化、精细化、常态化方向发展。

事业单位干部心理健康管理现状分析及干预对策研究

□平江县发展和改革委员会 余德

摘要:当前我国正处于转型发展的重要阶段,事业单位干部承受的压力逐渐增加,出现较多心理健康问题。为推动事业单位转型,发挥干部的带头作用,本文围绕事业单位干部心理健康管理现状及干预对策展开研究,梳理现阶段干部心理健康实际情况,针对性地提出优化解决路径,以期对相关从业者开展工作提供参考借鉴。

关键词:事业单位;干部;心理健康管理;干预对策

一、事业单位干部心理健康管理现状

(一)干部心理健康现状

一些基层事业单位存在的心理健康问题,主要表现在两个方面:

第一,压力大。一方面,基层事业单位干部工作量大、任务重,需要在规定期间内完成安排的任务,部分干部为快速完成任务,将所有的精力、时间都投入工作中,这一过程不仅考验干部的业务能力、专业水平,也考验干部的心理素质,如果其压力承受能力较差,则容易出现心理问题,无法在岗位中获得成就感和自信。另一方面是家庭生活的压力,部分非一线城市基层单位干部的工资收入低,收入难以支撑家庭高质量生活需求。以中青年干部为例,这一群体的家庭生活压力极大,处于上有老下有小的年纪,部分干部会因为加班时间过长而无法给予孩子、父母有效的陪伴,长此以往,会产生内疚心理,甚至无法得到家人的支持^[1]。

第二,其他因素影响。部分干部有一定概率会因为人际关系、工作、情感等因素产生焦虑、抑郁、失眠等问题。此类问题不仅干扰干部日常生活,还会直接降低履职效能。干部心理问题成因复杂多元,若未能及时疏导干预,将产生严重的负面影响,阻碍事业单位各项事业有序推进。

(二)事业单位心理健康管理现状

事业单位在干部心理健康管理方面存在诸多不足,未认识到心理健康管理的重要性。具体如

下:第一,心理健康管理不到位。部分事业单位未建立心理健康管理体系,导致干部心理健康管理工作流于形式,无法及时发现和干预干部的心理问题,不能为干部提供及时有效的帮助,提高干部心理健康问题发生概率。第二,心理健康管理认知不够,部分干部都不了解心理健康相关问题和知识,更不愿意就医,存在讳疾忌医的心理。这一情况在事业单位干部心理健康管理中比较常见,是影响心理健康管理效果的重要因素之一。第三,心理健康教育缺失,目前事业单位心理健康教育情况并不理想,普遍存在针对性培训不足、宣传不到位的情况,没有引起干部的重视。

二、干预事业单位干部心理健康问题的对策

健康的心理是提高事业单位业务工作水平的重要前提,尤其是干部作为事业单位的中坚力量,若出现较严重的心理问题,会影响单位整体运行和服务效果^[2]。因此,需要做好干部心理健康管理工作,通过采取科学有效措施及时干预,确保干部以积极、阳光态度参与岗位工作。

(一)健全心理健康管理体系

成立专门负责心理健康管理的机构,配备专业的心理咨询师,将此作为解决干部心理问题的重要媒介。确定心理健康组织机构任务后,应制定配套的管理体系,确定该机构任务、责任和权限,引导心理咨询师根据规章制度开展工作,对全体干部的心理状态进行动态自我管理,为事业单位干部提供心理方面的服务。

(二)组织心理健康教育和宣传活动

第一,定期组织开展心理健康讲座和培训活动。心理健康问题是普遍性问题,不仅与事业单位干部个人有关,也与社会和谐发展有密切的关系。事业单位可以邀请行业专家组织心理健康讲座活动,重点讲解当代人的心理问题,借助真实案例分析心理问题的预防、表现和干预措施,使干部对心理问题形成全面的认识。例如,湖南某事业单

新时代事业单位办公室青年干部政治素养培育

□新田县石羊镇人民政府 刘琴

部政治素养的平台,要坚持以干代练,在实务中提升青年干部的政治站位。首先要强化大局思维培养,引导青年干部跳出事务性工作视角,主动对标单位整体工作布局,分清工作主次,把握事务背后的工作导向,学会从全局统筹日常工作;其次要设置多场景实践任务,安排青年干部参与各类综合性工作,让他们在处理事务、化解矛盾的过程中锻炼相关能力,提升政治判断力。

三、严明纪律规矩教育,强化底线思维与自律意识

办公室岗位涉密事项多、程序性要求高,纪律规矩是政治素养的重要组成部分。单位需要常态化开展纪律教育,组织青年干部学习各项规章制度。重点针对办公室保密管理、公文流转、信息报送、公务接待等关键环节开展警示教育,结合日常工作中的典型案例进行讲解剖析,提醒青年干部警惕细节疏漏带来的工作风险,时刻绷紧纪律之弦。同时健全日常监督提醒机制,部门负责人定期开展谈心谈话,及时纠正青年干部工作中的问题,引导青年干部做到自重自省,把纪律规矩内化于心。

四、完善考核激励导向,激发自我提升的内生动力

建立科学的考核评价体系,将政治素养表现纳入办公室青年干部年度考核、评优评先、岗位晋升范围内,细化评价维度,改变以往只看事务实绩、

弱化政治表现的考核倾向。对于政治表现突出、能够主动担当作为的青年干部,需要进行表彰奖励,优先安排重点工作历练;对政治素养存在短板、思想松懈的人员,进行一对一帮扶督促,明确改进方向。同时畅通成长反馈渠道,定期向青年干部反馈综合表现情况,帮助其找准自身不足,主动补齐政治能力短板。

五、常态化开展谈心疏导,塑造正向的政治品格

单位需要建立常态化谈心谈话制度,管理人员定期和青年干部沟通思想动态,了解工作困惑与心理状态,及时疏导负面情绪,引导青年干部树立正确的职业观、事业观。在沟通中正向引导青年干部树立责任担当意识,正确看待岗位的基础性价值,摒弃浮躁心态,脚踏实地做好综合服务工作。同时搭建青年干部倾诉交流的平台,及时解决工作中的思想问题,帮助其保持积极稳定的工作态度,以良好的精神状态开展工作。

结语

事业单位办公室青年干部政治素养培养是一项长期任务,关系到办公室中枢效能发挥与单位公共服务质效。事业单位应结合工作实际,采取多样化措施,构建健全的培育体系,将政治素养培育融入日常管理,优化培养模式,兼顾理论研学与实战历练,引导青年干部提高政治站位,强化责任担当,严守纪律底线。

党建融合驱动国企特色企业文化落地实践探索

□中国重汽集团济南卡车股份有限公司 曲晓茜

文化理念在组织运作过程中不断具体化、场景化地呈现出来。干部选拔和人才培养工作要强化党建考评和文化认同双重评判标准,把党员的示范效应同岗位行为准则联系起来,在日常管理工作与重点项目推进中同样融入文化引领元素,让组织架构成为企业文化落实的主要支撑框架。

二、构建文化融合体系

围绕党建文化与企业文化在价值体系上的同向耦合,把党的理论创新成果不断转化为企业文化的重要内容,在文化理念提炼的过程中加强政治导向和行业特征的融合表达,使社会主义核心价值观和企业发展使命在同一个语义框架里体现出来。从文化表达内容来源来说,把党建教育内容嵌入企业文化叙事体系中,用制度文本、行为规范以及文化标识的统一设计来达成对抽象政治要求的文化转化,从而上其成为可被感知的文化符号系统。从文化表达角度出发,将党建元素同企业品牌语言相互嵌套起来,在宣传体系、内部培训及员工培训等各个领域塑造出一致性的表达结构,让文化理念在不同的组织环境中维持连续性和一致性,从而达到价值认知的结构化整合。

以党建为引领重构构建企业文化传播链条,把传统传播途径和数字化传播平台结合起来,在信息

传播的过程中加强文化内容的分层表达以及精准触达。在传播内容的设计上,把党员先进事迹、组织生活实践和企业文化案例进行叙事融合,使文化传播呈现出多主体、多视角的复合结构。从传播载体角度出发,促进线上平台同线下降地的联动运转,让文化理念在会议场所、生产现场以及数字终端等各个方面得到同步展现并持续更新。在传播节奏上,根据组织周期和生产节奏来安排内容的嵌入,使党建文化元素在重要的节点上产生集中表现和持续渗透,进而创建起覆盖全员、贯穿全程的文化传播生态体系。

在国有企业改革不断深入,高质量发展要求不断提升的大环境下,党建融合推动企业文化建设已经成为提高组织凝聚力、激发内生动力的重要途径。将党的政治优势、组织优势同企业管理实践深度融合起来,使文化理念由抽象的表述变成制度体系、行为准则和价值认同的全方位渗透,使企业文化在治理结构里产生内生生长和不断演进。党建引领在这一过程里既体现在方向把控上,又体现在文化塑造、精神凝聚、行为导向的全程嵌入当中,使企业的发展目标同管理方式以及员工的认同达成高度一致的价值逻辑。未来,要进一步加强党建与文化建设系统的协同、机制融合,在动态调整中不断改善文化表达方式、传播途径,使国企特色文化真正成为推动改革创新、高质量发展的持久动力。

国有企业是经济社会发展的重要支柱,思政工作是国企凝心护航发展的重要法宝,政工干部承担思想引导、文化培育、矛盾疏导等核心职责,是稳队伍、促经营的关键力量。国企单位应加强政工干部队伍建设,采取合理措施,持续提升政工干部工作能力,促进国企高质量发展。

一、强化理论素养培育,夯实政工履职思想根基

扎实的理论功底是政工干部开展一切工作的基础。现阶段,思政工作的专业性、系统性不断增强,必须持续强化理论学习,提升政工干部的知识水平。企业应建立常态化学习机制,制定年度、季度政工学习计划,聚焦基础理论、企业制度、行业政策、企业文化、职业道德等核心内容开展常态化学习培训。坚持集中研学与个人自学相结合,理论研讨与案例分析相结合,引导政工干部系统掌握思想工作基本方法、工作原则和核心要求。同时,定期开展专题研讨、经验交流、知识测试,督促政工干部主动补齐理论短板,提升政治认知、大局意识和职业素养,确保开展思政工作的立场端正、方向清晰、尺度规范,以扎实的理基础支撑各项政工工作落地见效。

二、推动政工与业务融合,提升综合统筹服务能力

政工干部需跳出传统思维,主动深入生产一线、项目一线、职工一线,熟悉企业经营模式、生产流程、岗位特点和重点工作任务。立足企业提质增效、安全生产、项目建设、队伍管理等中心工作,找准思政政治工作的切入点和发力点,把思想引导融入日常管理、岗位攻坚、团队建设全过程。针对不同岗位、不同年龄段职工的思想特点,精准开展思想疏导、正向激励、榜样引领工作,通过思想统一—凝聚工作合力,通过作风建设保障工作落实。不断提升政工干部统筹协调、分析研判、问题处置、服务大局的综合能力,实现思政工作服务生产、助力经营、保障稳定的核心价值。

三、创新工作方式载体,增强思想工作吸引力感染力

政工干部应摒弃单一开会宣讲、书面传达的刻板模式,结合职工工作特点,开展座谈交流、谈心谈话、趣味宣讲、榜样分享、文体活动等接地气的宣教形式,让思想教育更贴近职工、融入日常;主动适应新媒体传播趋势,制作简洁生动、贴近岗位的宣传内容,讲好企业故事,传播正向声音,弘扬实干作风。通过线上线下融合发力,拓宽思政宣传覆盖面,增强政工工作的渗透力、亲和力 and 影响力。

四、深耕群众工作能力,筑牢企业内部稳定根基

政工工作本质是群众工作,政工干部应善于沟通疏导、倾听诉求、化解矛盾。新形势下企业人员结构复杂、职工诉求多样,各类思想问题、情绪问题、工作矛盾逐步增多,对政工干部的群众工作能力提出了更高的要求。政工干部需坚持下沉基层、贴近职工,建立常态化谈心谈话机制,主动了解职工工作困难,及时做好情绪疏导、政策解读、矛盾化解工作。坚持正向引导与人文关怀相结合,既严明工作纪律、端正工作作风,又尊重职工需求、传递企业温暖,化解岗位焦虑、消极心态等问题。

五、健全培养考核机制,构建长效成长体系

企业需要建立系统化的政工干部培养、锻炼、考核、激励体系,打破重布置、轻培养、弱考核的问题。常态化组织政工业务专项培训、外出交流、跟班学习、岗位练兵,对标先进单位的成熟经验,拓宽政工干部工作视野,提升专业实操能力。建立科学化的考核评价体系,摒弃唯台账、唯材料的格式化考核,重点考核政工工作实效、队伍稳定情况、企业文化建设成效、职工满意度等实质性指标。

结语

综上所述,政工干部是企业思想建设的重要力量,其履职能力关系企业文化建设成效、职工精神风貌与企业发展稳定,是国企高质量发展的保障。政工工作已不再是简单的事务性工作,而是集思想引领、文化培育、队伍凝聚、风险防控、服务发展于一体的综合性工作。为提升政工工作水平,国企需要加强政工干部能力培养,采取多样化措施,不断提升政工干部的业务能力。

新形势下国企单位政工干部能力提升路径研究

□永州市第一市政工程有限公司 罗锦民