



事业单位人事管理中思政教育基本原则运用研究

□南县退役军人事务局 秦 璐

《事业单位工作人员考核规定》明确要求将政治标准置于考核首位,全面考核工作人员的政治品质、理想信念与职业道德,推动思政教育融入人事管理全过程。事业单位人事管理区别于企业人力资源管理,首要属性是政治属性,核心目标不仅是规范岗位、薪酬、聘用等制度流程,更要通过常态化思想引导统一价值认知、凝聚干事合力。

一、事业单位人事管理中思政教育基本原则的内涵与应用逻辑

结合思想政治教育基础理论与事业单位人事制度规范,适配人事管理全流程的思政教育核心原则包含六项,各项原则相互支撑、协同发力,构成完整的育人体系。

(一)方向性原则:坚守党管人才根本政治底线 方向性原则是思政教育的首要原则,核心是坚持马克思主义指导地位,坚持党的全面领导,确保人事管理与思政教育始终服务于党的中心工作、公益事业发展大局。《事业单位人事管理条例》开篇明确人事管理坚持党管干部、党管人才原则,是党管干部、党管人才原则的制度载体。在人事管理场景中,方向性原则要求把政治标准作为选人用人第一关口:人才引进阶段强化政治审查,核查理想信念、政治立场、纪律表现;岗位晋升、干部选拔实行政治素质“一票否决”,重点考察政治判断力、政治领悟力、政治执行力;年度考核、聘期考

核将拥护“两个确立”、做到“两个维护”作为“德”的核心评价指标,杜绝专业能力突出但政治立场模糊的人员进入关键岗位。通过方向性原则落地,确保事业单位队伍始终忠于党、忠于人民、忠于公益事业。

(二)以人为本原则:统筹思想引导与人文关怀 以人为本是新时代思政教育的核心价值原则,主张尊重职工主体地位,兼顾思想改造与现实需求,摒弃单纯管控式管理模式。传统人事管理常陷入“制度刚性有余、人文温度不足”的误区,只强调考勤、绩效、纪律约束,忽视职工思想困惑、职业诉求、生活困难,容易引发抵触情绪,削弱思政教育成效。该原则运用于人事管理,核心是实现“两个结合”:一是解决思想问题与解决实际问题相结合,人事部门联合党组织建立常态化谈心谈话机制,在岗位调整、职称评审、薪酬变动、退休转岗等关键节点主动沟通,疏导职业焦虑;二是组织发展与个人成长相结合,在人才培养、岗位分配中兼顾单位事业需求与职工专业特长、发展规划,搭建青年骨干、专业技术人才成长平台,以组织关怀提升职工的归属感,实现柔性思想引领。

二、事业单位人事管理运用思政教育基本原则现实突出问题

(一)方向性原则落地虚化,政治标准执行宽松 部分基层事业单位存在“重专业、轻政治”导

向,人才引进背景调查流于形式,晋升考核中政治表现评价模糊,缺少可量化评价细则;人事部门与党组织协同不足,人事业务未同步落实政治把关,方向性原则仅停留在文件表述,未转化为人事刚性约束。

(二)以人为本原则落实不足,管控思维占据主导 不少人事管理者固守传统管控思维,将人事工作等同于考勤、奖惩、追责,谈心谈话多在职工出现问题后被动开展,缺少常态化关怀机制;对青年职工职业发展诉求、中老年职工待遇诉求回应不及时,思想疏导缺少配套政策支持,人文关怀与思想引领脱节。

三、思政教育基本原则在事业单位人事管理全流程落地路径

人事工作应坚守两大核心原则统筹推进,一方面抓实政治把关夯实工作根基,另一方面暖心育才凝聚队伍合力,全方位规范人事管理、涵养干部人才队伍。

(一)以方向性原则为统领,筑牢人事工作政治根基

完善全环节政治把关机制。招录环节建立党组织、人事部门联合政审小组,全面核查政治立场、网络言论、奖惩记录;对干部提拔实行政治素质专项考察,形成单独考察材料;考核细则细化政治表现量化指标,对存在政治偏差人员执行一票

否决。

健全党管人才协同机制。落实党组织人事工作前置审议制度,岗位设置、重大人事调整先经党组织研究,确保人事管理全程坚持正确的政治方向。

(二)贯彻以人为本原则,构建有温度的人事育人模式

建立分级常态化谈心谈话制度。人事干部联合党支部书记,在入职、晋升、考核、转岗、困难帮扶五个关键节点全覆盖谈话,建立职工思想动态台账,区分思想困惑、生活困难、职业诉求分类处置。

完善职工发展保障体系。结合职工专业特长制定个性化培养方案,畅通青年技术人才、基层骨干晋升通道;落实薪酬、休假、帮扶政策,以解决实际困难消解负面思想情绪,实现柔性育人。

结语

思政教育六大基本原则是事业单位人事管理实现“育人+管事”双重目标的科学遵循。新时代事业单位单位改革持续深化,公共服务队伍建设标准不断提高,人事管理不能局限于制度流程管控,必须把思政教育贯穿人才引、育、管、用全链条。坚持以方向性原则守住政治底线,以以人为本原则传递组织温度,以知行合一原则杜绝形式主义,以分层分类、示范激励、渗透融合原则提升育人精准度与覆盖面,实现人事制度刚性约束与思政教育柔性引领的有机统一。

关于煤矿企业基层党建工作的分析与探索

□淮河能源控股集团张集煤矿 李士强

脑入心。要将安全警示教育纳入日常组织生活当中,用“三会一课”、主题党日等形式剖析典型事故背后的原因,使干部职工在灵魂深处受到警醒,由被动的安全管理变为自主的安全管理,形成安全生产的第一道思想防线。

二、建强组织堡垒,压实安全生产责任

基层党组织是落实安全生产责任制的坚强堡垒,组织体系是否严密直接影响到安全控制能力的强弱。要健全完善党委统一领导、党政齐抓共管的安全工作格局,把安全责任分解到支部、落实到党员,形成一级抓一级、层层抓落实的责任链条。建立党员安全责任制,党员安全示范岗,把安全目标纳入党支部考核评价体系,让每一个支部都是安全生产的前沿阵地。严格执行“党政同责、一岗双责”的规定,对于安全责任落实不到位的组织和个人要严肃追究责任,用严格的组织约束来保证安全管理制度的落实。

新时代基层思想政治工作创新路径探析

□唐山市丰南区人大常委会办公室 么 锟

多样化、差异化。各个年龄段、各种职业群体、各种利益主体的关注点和需求是不一样的,而“大水漫灌”的统一教育方式很难做到精准覆盖。随着群众主体意识、法治意识和权利意识的增强,单向说教式的传统工作方法已难以满足需求,基层思想政治工作要由“我想说什么”变为“群众需要什么”,由“统一灌输”变为“精准服务”。

二、新时代基层思想政治工作的创新路径

(一)理念创新:从“灌输式”走向“对话式” 理念创新是方法创新的基础。基层思想政治工作要树立以人民为中心的工作导向,把思想问题解决和实际问题解决边起来。从群众最关心、最直接、最现实的利益问题入手,在帮助群众解决实际困难的过程中传递思想引导。从单向灌输变为平等对话,建立常态化的群众意见表达和反馈机制,给群众留有说话的地方。根据不同群体的差别,实行分层分类精准引导。

(二)方法创新:从“说教化”走向“浸润化” 方法创新可以提高工作成效。基层思想政治工作要善于用“小切口”讲清“大道理”,用群众身边鲜活的事例来阐释党的方针政策,用以小见大的方式提高说服力。将思想引导融入文化熏陶、典型引领、实践养成等日常活动中去,使群众在参与的过程中受到教育,在体验的过程中得到感悟。挖掘基层一线先进典型和感人事迹,用身边人讲身边事、身边事教育身边人,发挥榜样的示范带动作用。把解决思想问题同解决实际困难统筹推进,用实际行动赢得群众的信任。

三、基层思想政治工作创新的保障机制

(一)健全工作责任与协同联动机制 基层思想政治工作创新需要有责任体系的支撑。要形成党委统一领导、党政齐抓共管、宣传部门组织协调、各部门分工负责的工作格局,把思想

政治工作成效作为基层党建工作的考核评价的重要内容。建立定期分析研判制度,及时掌握群众的思想动态、关注热点,做到早发现、早预警、早介入。主动宣传、组织、政法、民政、工青妇等部门相互配合,创建起信息共享、资源互用、工作互相配合的大思政工作格局。健全分层分类责任落实机制,清晰划分各级岗位履职清单,压实班子成员“一岗双责”,推动思政任务细化到岗、责任落实到人。常态化开展业务培训与交流研讨,引导基层干部掌握群众思想疏导方法。依托各类基层阵地联动开展宣教活动,打通思政服务群众的“最后一公里”,以闭环管理持续夯实基层思想引领根基。

(二)建设专业化基层政工队伍 建设一支政治过硬、业务精良、作风优良的基层思想政治工作队伍。通过专题培训、实践锻炼、交流学习等方式来提高政工干部的政策理论水平、群众工作能力、新媒体运用能力。健全激励机制,对工作成绩突出的基层政工干部在评优评先、职务晋升等各方面给予倾斜。重视从优秀的社区工作者、退伍军人、退休教师等人员中挑选兼政工人员,充实基层工作力量,提高队伍活力。

结语

新时代基层思想政治工作正处在环境之变、对象之变、自身建设之需三重考验之下。从灌输式走向对话式的理念更新,从说教式走向浸润式的创新方法,从统一走向融合的载体建设,三者相辅相成,共同搭建起基层思政提质增效的完整实施体系。健全工作责任和协同联动机制,建设专业化工作队伍、完善考核评价和反馈改进机制,为创新路径有效落实提供体系保障。基层思想政治工作创新不是一朝一夕完成的,而是在实践中不断探索、不断深化的长期课题。只有不断创新,才能让基层思想政治工作在新时代焕发生机。

结语

职工思想政治建设是新时代县域事业单位党建工作的基础性、长期性工程,事关队伍长远建设和事业高质量发展。新形势下,必须持续坚持党建引领的核心主线,正视短板、精准发力、久久为功,不断完善思政工作体系、创新教育方式、深化学以致用、厚植人文关怀,持续锻造政治坚定、作风优良、业务精湛、担当有为的基层事业单位干部队伍,为县域经济社会高质量发展和基层治理现代化提供坚实的思想保证、组织保障和人才支撑。

结语

职工思想政治建设是新时代县域事业单位党建工作的基础性、长期性工程,事关队伍长远建设和事业高质量发展。新形势下,必须持续坚持党建引领的核心主线,正视短板、精准发力、久久为功,不断完善思政工作体系、创新教育方式、深化学以致用、厚植人文关怀,持续锻造政治坚定、作风优良、业务精湛、担当有为的基层事业单位干部队伍,为县域经济社会高质量发展和基层治理现代化提供坚实的思想保证、组织保障和人才支撑。

结语

职工思想政治建设是新时代县域事业单位党建工作的基础性、长期性工程,事关队伍长远建设和事业高质量发展。新形势下,必须持续坚持党建引领的核心主线,正视短板、精准发力、久久为功,不断完善思政工作体系、创新教育方式、深化学以致用、厚植人文关怀,持续锻造政治坚定、作风优良、业务精湛、担当有为的基层事业单位干部队伍,为县域经济社会高质量发展和基层治理现代化提供坚实的思想保证、组织保障和人才支撑。

让党建宣传成为高职院校育人的有力支撑

□淮南职业技术学院 薛心洁

党建宣传工作处在思想引领和育人实践的交汇处,既承担着理论宣传、政策阐释的职责,也承担着凝聚师生共识、展示办学成效的任务。做好高职院校党建宣传,需要紧紧围绕立德树人根本任务,把党的创新理论融入办学治校全过程,把组织优势转化为育人优势,把宣传成效转化为推动学校高质量发展的精神力量。在新时代党的建设总要求指引下,高职院校党建工作不断向信息化、规范化和精准化方向发展。党建宣传作为凝聚思想共识、强化政治引领的重要抓手,其内容呈现方式和传播效率直接关系到党建工作的吸引力与实效性。

一、高职院校党建宣传应突出思想引领

青年学生正处在人生成长和职业发展的关键阶段,既需要掌握专业技能,也需要树立正确的世界观、人生观、价值观。党建宣传不能停留在会议报道和活动简讯层面,应把宣传视角放到课堂教学实训实践、社团活动、志愿服务、就业创业等真实场景中,关注课程思政建设成效,关注党员教师在教学科研竞赛指导和企业实践中的示范作用,关注学生党员在技能竞赛、社会实践、基层服务中的成长表现。通过身边人、身边事讲清理想信念、责任担当和技能报国的时代内涵。

二、高职院校党建宣传应服务学校发展

当前职业教育正处在提质培优深化改革的重要阶段,产教融合、校企合作、专业建设、人才培养、社会服务等工作都需要党建引领以凝聚力量。宣传工作要主动深入二级学院实训基地合作企业和项目现场,深入挖掘基层党组织在专业建设中的组织力,挖掘党员骨干在技术攻关、社会培训、服务地方产业中的先进事迹,展示学校对接区域产业发展服务乡村振兴和促进学生高质量就业的实际成效。此类宣传能够体现职业教育类型特色,增强师生对学校发展的认同感,也有助于社会更好地理解职业教育价值。

三、高职院校党建宣传应坚持真实准确

宣传工作具有鲜明导向性,报刊稿件专题报道和新媒体信息都关系着学校形象和基层党组织建设质量。内容撰写必须坚持正确的政治方向,坚持事实依据清楚,政策表述准确,人物事迹真实,数据来源可靠。高职院校党建宣传要写出职业教育特色,写出工匠精神,写出技能成才,写出教师坚守,写出学校扎根地方服务产业的实际贡献。

四、高职院校党建宣传应创新表达方式

新时代师生获取信息的渠道更加多样,宣传工作需要根据不同对象提高传播实效。面向教师群体,应突出理论深度育人成效和岗位担当。面向青年学生,应增强故事化表达和互动性呈现。面向社会公众,应突出办学成果人才培养质量和服务地方能力。形式可以多样,内容必须扎实。真正有生命力的党建宣传来自教学一线,来自实训现场,来自师生成长和 School 改革发展的实际过程。

以党建引领县域事业单位职工思想政治建设的实践思考

□安乡县住房和城乡建设局 双 娟

县域事业单位是服务基层群众、落实公共服务职能、推进县域治理现代化的前沿阵地,承担着民生保障、社会服务、行业监管、基层赋能等重要职责。事业单位干部职工的政治素养、思想作风、精神状态和履职能力,直接影响基层治理水平和群众获得感。新时代新形势下,社会思想观念多元交织、基层工作任务繁重复杂、干部队伍结构不断优化,传统思政教育模式难以适配新时代队伍建设要求。坚持以党建为核心引领,全方位抓实抓细事业单位职工思想政治建设,补齐思想工作短板、激活队伍内生动力,是夯实基层执政根基、推动县域公共事业高质量发展的必然举措。

一、党建引领思政建设是县域事业单位发展的根本保障

思想政治工作是党的生命线,党建引领是新时代事业单位思政工作的根本遵循和核心路径。不同于党政机关,县域事业单位专业性强,岗位细繁多,青年职工占比高,服务场景直面群众,队伍思想呈现多元化、活跃化、个性化特征,更需要坚强的党建工作凝心铸魂、定向领航。

强化党建引领,是坚守政治属性的根本要求。事业单位首先是政治单位,必须旗帜鲜明讲政治。通过常态化党建教育、党性锤炼、政治淬炼,能够引导全体干部职工始终坚持正确的政治

方向,深刻领悟“两个确立”的决定性意义,自觉践行“两个维护”,把政治标准、政治要求贯穿履职全过程,确保公益服务、行业管理、基层服务始终沿着党的指引稳步推进。

强化党建引领,是破解发展难题的现实需要。长期以来,县域事业单位普遍存在重专业、轻党建、轻思政的惯性思维,部分职工专注专业业务、忽视政治学习,出现思想松懈、作风松散、担当弱化等问题。党建与业务“两张皮”现象较为突出。以党建统领思政建设,能够有效统筹队伍建设与业务发展,把思想建设成果转化为履职实效,破解思政工作弱化、虚化、边缘化问题。

二、当前县域事业单位思政建设存在的现实短板

结合县域事业单位政工工作实际来看,当前党建引领职工思想政治建设仍存在一些普遍性、顽固性短板,制约了队伍建设质效提升。

一是思想站位不够高。部分单位党组织对思政工作重视程度不足,将其视为软性、辅助性工作,缺乏系统性谋划,常态化部署;部分职工存在“业务为主、思想为辅”的片面认知,主动学习、自我提升的积极性不足,思想教育被动应付、流于形式。

二是教育方式较为滞后。多数单位思政教育仍依赖集中学习、文件宣读、会议宣讲等传统模式,内容同质化、形式单一化,缺乏针对性、趣味性和实

践性。对青年职工的思想特点、认知习惯把握不足,互动式、体验式、沉浸式教育载体运用不足,导致思政教育感染力不强、入脑入心效果不佳。

三是融合赋能不够深入。党建思政工作与岗位履职、业务工作、服务群众结合不紧密,学习教育多停留在理论层面,缺少实践转化载体。党员先锋模范作用发挥不充分,思政育人成效难以转化为服务提质、作风提优、效能提升的实际成果,学用脱节问题较为明显。

三、党建引领县域事业单位思政建设的实践路径

立足县域基层实际,坚持问题导向、靶向施策,以全域党建引领推动思政工作提质增效,构建“党建铸魂、制度固本、实践赋能、暖心聚力”的全方位育人体系。

一是抓实理论铸魂,夯实思想根基。始终把政治建设摆在首位,严格落实“第一议题”“三会一课”、主题党日、组织生活会等制度,常态化开展党的创新理论、党纪党规、政策形势学习教育。改变“一刀切”学习模式,结合事业单位行业属性、岗位特点开展分层分类学习,推动理论学习与业务学习深度融合,引导干部职工不断提升政治判断力、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。

二是压实党建责任,健全工作体系。牢固树立“抓党建就是抓队伍、抓思政就是抓发展”的工

医疗卫生事业关系群众生命健康,医务人员医德素养、廉洁作风直接影响医疗服务质量、医患关系与公立医院公益形象。医院思政工作承担着铸魂育人的职能,医德医风是医护职业素养的核心,廉政教育是坚守行医底线的关键保障。传统思政工作多采用集中宣讲模式,内容笼统、形式单一,医德廉洁教育贴合度不足。把医德医风融入思政体系,实施精准化廉政教育,推动思政教育由粗放灌输转向精准施教,能够提升育人实效。

一、医德医风建设融入医院思政工作的精准化廉政教育的重要性

(一)丰富思政教育内涵,构建一体化育人体系

医院思政教育工作覆盖面广、内容多元,传统教育多聚理论论学习、思想引导、信念培育,对医务人员医德品行、执业规范的针对性培育相对薄弱。将医德医风建设全面融入思政工作,能够解决这一问题,立足医疗卫生行业的职业特点、服务宗旨,丰富思政教育的行业化、职业化内容。精准化廉政教育以不同岗位、年龄段职工需求为导向,把医德规范、服务理念深度融入日常思政教育,构建“思想铸魂、医德立身、廉洁固本”的一体化育人体系,让医院思政工作更贴合医疗行业属性,提升思政教育育人的实效性。

(二)夯实职业德行根基,培育高素质医疗人才队伍

医务人员在日常诊疗过程中,需要始终坚守职业底线、恪守医德规范、秉持廉洁初心。通过思政载体开展精准化医德与廉政教育,精准对接不同群体的职业成长需求,引导医务人员树立正确的职业观、服务观与廉洁观。常态化涵养崇德行业的职业品格,持续锤炼医务人员的职业道德与职业操守,助力医院打造一支高素质的医疗人才队伍。

(三)涵养清廉行医风气,优化医院内部治理生态

优良的医德风气与清廉的执业环境,是公立医院规范化治理、高质量发展的重要基石。思政工作是涵养医院文化、凝聚团队合力的重要抓手,将医德医风建设与精准廉政教育融入思政日常工作,能够实现思想引导、风气培育的常态化渗透。精准化教育聚焦岗位履职细节、日常服务行为、职业自律要求,将医德准则、行业从业要求转化为常态化教育内容,引导全体职工自觉规范执业行为,能够持续净化院内执业风气,营造良好的工作氛围,提升医院治理水平。

二、医德医风建设融入医院思政工作的精准化廉政教育的策略

(一)构建分层分类精准教育体系,实现因人施教

立足医务人员岗位差异、成长差异,搭建全覆盖、精准化的廉政医德教育体系,彻底改变传统的统一化教育模式,提升教育针对性。针对新入职医务人员,开设“入职医德廉洁第一课”,将医德规范、职业初心教育作为岗前必修内容,帮助新进人员筑牢职业生涯初始廉洁根基,树立正确的执业理念。针对青年医护人员,重点开展职业素养培育、服务理念教育,通过榜样引领、成长分享等形式,引导青年职工坚守医德初心、规范执业行为。针对临床骨干与中层干部,聚焦岗位责任、自律修身开展专题教育,强化以身作则的培育要求,发挥中层骨干的带头示范作用。针对药剂、财务等重点岗位人员,开展岗位专属廉政教育,聚焦岗位履职规范、岗位风险防控开展精准引导,强化岗位廉洁从业意识,实现全员分层、分岗精准施教。

(二)丰富精准化教育内容,推动医德与廉政教育深度融合

以思政工作为依托,整合医德教育、服务教育内容,构建贴合医疗行业实际、贴合职工成长规律的精准化教育内容体系。常态化融入医德规范教育,系统讲解医务人员从业规范、文明服务标准,引导职工自觉遵守行业准则,坚守医者仁心、厚德行医的职业底色。常态化融入廉洁行医教育,深入学习医疗机构廉洁从业相关制度规范,普及合规行医、廉洁履职的基本要求,引导职工坚守执业底线;结合医院思政主题教育,融入职业信念教育,将敬佑生命、为民服务、无私奉献的医者精神贯穿教育全过程。

(三)创新教育载体,提升精准教育渗透力与感染力 依托医院思政工作阵地,创新线上线下融合的多元化教育载体,让精准化医德廉政教育常态化、生活化开展,提升育人实效。线下打造沉浸式教育阵地,依托党员活动室、清廉宣传专栏等实体阵地,定期开展医德专题学习教育。常态化选树院内医德标兵、廉洁模范,以身边榜样引领身边人,营造比学赶超、崇德守纪的良好氛围。同样结合科室晨会、思政例会,开展微党课、常态化精准教育,实现教育融入日常;线上搭建轻量化教育平台,依托线上学习平台,推送医德科普、职业感悟等优质内容,开展常态化精准熏陶,打破时间空间限制,让廉洁行医、厚德服务的理念潜移默化深入人心。

(四)健全常态化考核激励机制,保障精准教育长效落地 建立“思政表现+医德风貌+廉洁履职+服务成效”的一体化考核体系,以制度化保障精准化廉政医德教育常态化长效开展。细化精准考核指标,结合不同岗位工作特性,量化医德表现、服务态度等考核内容,实现考核精细化、规范化。将考核结果与职工评优评先、骨干选拔直接挂钩,对医德端正、表现突出的医务人员予以表彰激励,充分发挥正向激励的引导作用;建立常态化跟踪培育机制,以科室为单位,依托思政日常工作常态谈心谈话、作风巡查,动态掌握职工医德表现与思想动态,针对不同职工的成长短板开展精准引导、跟踪培育。构建常态化复盘优化机制,定期梳理教育成效、创新教育载体,持续提升精准化教育的适配性与实效性。

(五)融入日常诊疗服务,实现教育与业务双向赋能 坚持教育落地实践、实践检验教育的原则,将精准化医德廉政教育深度融入临床诊疗、科室管理全过程,实现思政育人、医疗业务深度融合。引导全体医务人员将厚德行医、温情履职的理念落实到问诊诊疗、便民服务各个环节,自觉规范执业行为,提升服务温度。常态化开展岗位文明服务实践、医患温情服务提升等主题活动,推动优良服务在实践中学、在医德规范提升中悟,以廉洁自律夯实执业根基,实现思想教育促服务、服务实践验德行,真正让精准化廉政医德教育落地生根、见行见效,推动医院思政工作协同发展。

结语

综上所述,医德医风建设与廉政教育是新时代公立医院思想政治工作的核心内容,也是推动医院高质量发展、涵养清廉医疗生态、提升医疗服务品质的重要支撑。医院应结合实际,不断优化精准化教育体系,完善长效机制,持续提升医德医风与思政廉政教育深度融合,促进医院思政工作协同发展。

医德医风建设融入医院思政工作的精准化廉政教育路径

□湖南省交通医院 向习之

