新时代赋能企业政工工作创新路径解析

□陕西延长中煤榆林能源化工股份有限公司 马二侯

企业政工工作是凝聚员工思想共识、促进组织文化建设和提升管理效能的重要途径。新时代企业更加注重创新能力、经营质量与员工综合素养的协调发展，政工工作的内容与方式也需要与企业发展节奏保持一致。通过加强思想交流、职业价值引导和人文关怀，能够促进员工理解企业愿景，增强团队协作意识。积极探索政工工作与经营管理、数字技术及员工成长支持相融合的实施方式，有助于拓展政工工作的实践空间，提升企业组织活力与文化建设质量。

一、新时代企业政工工作创新的重要价值

企业政工工作主要通过思想交流、价值引导、精神激励和文化培育，促进员工形成积极的职业态度与共同的组织认知。其创新价值不仅体现在教育传播方式的更新，还体现在企业管理理念与员工发展需求的有效衔接。从组织发展角度看，政工工作能够帮助员工理解企业发展愿景及岗位责任，促进个人职业目标与组织经营方向形成合理联系，增强工作的主动性与责任感。从企业文化角度看，政工工作能够将诚信履职、团结协作、敬业奉献和创新进取等理念融入日常管理，使共同价值逐步转化为具体的职业行为。从团队建设角度看，持续性的思想交流与人文关怀有助于增进员工之间的理解与信任，形成互相支持的工作氛围。

二、优化政工工作理念与组织机制，增强整体协同效能

推动企业政工工作创新，应以发展目标为导向，建立职责明确、内容协调和员工共同参与的运行机制。企业需要结合自身经营特点、组织结构及人员构成，明确政工工作的总体目标，将价值认同、职业素养、团队协作和员工成长作为重点内容，形成具有连续性的工作安排。在目标制定过程中，应将企业发展愿景与岗位实际要求相联系，使相关教育内容具有明确的实践指向。企业可建立政工部门、人力资源部门及业务部门之间的常态化沟通机制，定期交流员工发展需求、企业文化建设计划与团队管理事项，实现工作资源的合理整合。在组织实施方面，应明确各部门承担的工作职责，建立任务制定、协调落实和效果反馈相互衔接的工作流程。

三、深化政工工作与经营管理融合，推动价值理念落地

企业政工工作的创新应融入岗位管理、人才培养、质量提升和团队建设等具体业务环节，使价值理念在员工日常工作中得到体现。在岗位管理方面，应围绕职业责任、诚信履职和服务意识开展常态化教育，引导员工理解岗位工作质量与企业整体发展之间的联系，逐步形成严谨务实的职业习惯。在团队协作方面，可依托部门沟通、业务交流和集体研讨，促进员工分享工作认识，增强跨岗位协同意识，使共同价值理念成为团队合作的重要基础。在人才培养方面，应把思想引导与职业技能培训、岗位学习和职业发展指导相结合，使员工在提高业务能力的同时深化对职业责任和组织文化的认识。企业可以根据不同岗位特点制定分层教育内容，将职业道德、服务规范和创新意识融入日常培训安排，提高教育活动的针对性。

四、创新数字化传播与人文关怀方式，激发员工参与活力

数字化技术为企业政工工作拓展沟通渠道、丰富教育资源和增强员工参与度提供了便利条件。企业应结合员工岗位分布、工作时间和信息获取习惯，合理运用内部学习平台、数字化宣传渠道及互动交流工具，形成线上线下互补的工作模式。在内容建设方面，可以围绕企业文化、职业精神、团队合作和个人成长等主题，开发简洁、准确且具有实际价值的数字学习材料，增强员工自主学习的便利性。数字化传播应重视互动交流，通过合理的信息反馈渠道了解员工对教育内容的理解与需求，促进教育资源持续优化。

五、加强政工队伍建设与成效评价，形成持续创新机制

政工工作创新需要专业人才、组织资源和科学评价机制共同支持。企业应根据实际工作需要明确政工岗位职责，加强沟通协调、组织管理、文化传播及数字技术应用等方面的能力培训，促进政工人员形成综合性职业素养。队伍建设应注重业务学习与岗位实践相结合，帮助政工人员了解企业经营特点和员工工作环境，提高思想交流与职业指导的针对性。在工作保障方面，应合理安排教育活动、交流时间和必要资源，推动政工工作常态化开展。在评价机制方面，应围绕价值理念认同、员工参与质量、团队协作、文化活动效果及沟通反馈情况建立多维指标体系，综合运用员工意见、阶段性调查和日常观察了解工作成效。评价应关注实际变化与长期表现，不宜仅以活动数量衡量工作质量。企业还应定期汇总反馈信息，分析教育内容、参与方式和组织协调的实施效果，及时优化后续工作安排。

结 语

新时代企业政工工作的创新应立足经营发展与员工成长相结合的基本方向，充分发挥价值引导、文化培育、组织协调和人文关怀等方面的积极作用。企业应通过完善组织协同机制、推动政工工作融入经营管理、创新数字化传播方式及加强员工成长支持，使共同价值理念转化为具体的管理行为和职业实践。同时，应重视政工队伍专业能力建设，建立多维度成效评价与持续改进机制，保障创新措施稳定实施。未来，可进一步加强不同企业组织特点与员工发展需求的研究，完善政工工作效果评价方法，推动企业文化建设、员工职业成长与经营发展形成良性互动，为企业持续发展提供稳定的精神文化支持。

国有企业党建引领思想政治工作的实践路径

□陕西延长中煤榆林能源化工股份有限公司 张 倩

党建引领是提升国有企业思想政治工作质量、增强组织凝聚力和促进企业持续发展的重要途径。思想政治工作通过价值引导、思想教育、文化培育和人文关怀，为企业经营管理与员工队伍建设提供支持。本文采用文献研究与理论分析相结合的方法，探讨党建引领国有企业思想政治工作的内在价值、运行机制及实施路径。研究认为，应通过完善党建与思想政治工作协同机制、创新基层教育方式、推动思想引导与经营管理融合、加强员工成长支持及健全长效评价体系，形成组织引领、部门协同、员工参与和持续改进相结合的工作格局，进一步提升国有企业思想政治工作的针对性与实效性。

国有企业思想政治工作是加强员工队伍建设、凝聚组织共识和促进企业文化发展的重要组成部分。党建工作在组织建设、思想引导和基层协调等方面具有独特作用，能够为思想政治工作提供明确方向和组织支持。随着企业经营模式与员工发展需求不断变化，党建与思想政治工作需要进一步加强协调，实现组织建设与员工教育相互促进。通过完善协同机制、创新工作方法和强化实践落实，可以推动思想政治工作更好地融入企业管理。因此，研究国有企业党建引领思想政治工作的实践路径具有重要的现实意义。

一、党建引领国有企业思想政治工作的价值与作用

党建引领国有企业思想政治工作，是发挥基层党组织组织协调、思想引导和服务群众作用的重要方式。党建工作与思想政治工作既有各自的职责重点，又在价值培育、员工发展和组织建设方面紧密联系。党建工作主要依托组织体系、责任机制和基层活动开展组织建设，思想政治工作则通过思想交流、职业教育、文化引导和人文关怀促进员工成长。二者有效结合，有助于增强思想政治工作的组织性和连续性。从价值引导角度看，党建工作能够推动企业形成共同发展目标，引导员工将个人职业追求与岗位责任相联系，增强组织认同。依托党组织的凝聚力，把思想疏导融入生产经营各环节，及时回应员工诉求、化解思想困惑。持续以红色文化浸润队伍，凝聚干事合力，引导职工把思想自觉转化为履职动能，为企业高质量发展提供坚实的思想保障与精神支撑。

二、完善党建与思想政治工作协同机制，强化组织引领作用

推动国有企业党建引领思想政治工作，应以目标协调和责任落实为基础，建立组织职责明确、部门配合顺畅的工作机制。企业应结合经营发展目标和员工队伍特点，将党建工作与思想政治工作纳入统筹安排，明确年度任务、重点内容和实施要求，保证相关工作在目标方向上形成一致认识。

三、创新基层思想教育方式，增强员工参与和价值认同

党建引领思想政治工作的实施，需要立足员工的职业特点和成长需求，丰富教育内容与活动形式，提高思想引导的针对性。企业应根据员工岗位分布、年龄结构和职业发展阶段，合理安排思想教育内容，使不同群体能够在参与过程中获得适宜的学习支持。对于新入职员工，可以加强组织文化、职业责任和岗位规范教育，帮助其理解企业发展目标；对于具有一定工作经验的员工，应重视职业成长、团队协作和责任意识培育，增强持续学习的主动性。

四、推动思想政治工作融入经营管理，促进岗位责任落实

党建引领国有企业思想政治工作，应坚持服务企业经营发展和员工岗位成长，将思想引导融入生产管理、质量提升、安全教育和人才培养等环节。在岗位管理方面，企业可围绕职业道德、工作责任和质量意识开展常态化教育，引导员工理解规范履职与企业发展之间的关系，促进认真负责的职业习惯形成。在团队建设方面，基层党组织可以配合业务部门开展工作交流和协作研讨，增强员工之间的信息共享和相互理解，提高团队执行效率。

五、健全人文关怀与成效评价机制，提升思想政治工作质量

党建引领思想政治工作的长效运行，需要将员工服务、专业队伍建设和质量评价进行有机结合。企业应坚持以员工发展为中心，建立常态化沟通机制，关注员工在职业成长、工作环境和团队关系等方面的合理需求，并通过适宜的管理支持和资源协调增强组织归属感。基层党组织可以结合员工实际开展职业发展交流、文化建设活动和必要的人文关怀，使思想政治工作更加贴近员工的生活与工作状态。在队伍建设方面，应加强政工人员的专业培训，提升思想沟通、组织协调、数字工具运用和员工需求分析等能力，增强工作实施的专业性。企业还应完善思想政治工作评价体系，围绕组织协同、员工参与、价值认同、岗位责任和文化建设成效等方面设置合理指标，形成过程性评价与结果性评价相结合的工作机制。

结 语

党建引领是提升国有企业思想政治工作质量、增强员工凝聚力和促进组织协调的重要途径。推动相关工作有效落实，需要以基层党组织建设为基础，完善目标协同与责任分工机制，创新员工思想教育和沟通方式，使价值引导更加贴近职业发展与岗位实践。同时，应加强思想政治工作与经营管理的融合，将职业责任、质量意识和团队协作等内容融入日常管理，并通过人文关怀、专业队伍建设与科学评价保障工作持续开展。

高质量发展背景下政工工作的战略调整与实施措施

□陕西延长中煤榆林能源化工股份有限公司 李琪琪

高质量发展强调发展质量、经营效率、创新能力与组织活力的协调提升。企业在持续优化经营管理的过程中，不仅要发挥技术、资源和制度的作用，还应重视员工价值认同、职业精神与团队协作能力的培育。政工工作以思想交流、价值引导和人文关怀为主要内容，能够为企业文化建设及员工队伍发展提供支持。将政工工作与企业发展目标有机衔接，有助于增强组织凝聚力和管理效能。因此，探讨高质量发展背景下政工工作的战略调整与实施措施，具有积极的实践意义。

一、高质量发展背景下政工工作的战略价值

政工工作是企业组织管理的重要组成部分，主要通过思想教育、价值引导、沟通协调和文化培育，促进员工形成积极的职业态度和共同的组织认知。在高质量发展背景下，企业更加重视经营质量、创新能力、团队协作与可持续发展，政工工作的价值也进一步体现在促进组织目标与员工发展相协调的过程中。从价值引导角度看，政工工作能够帮助员工理解企业发展方向及岗位职责，推动个人成长诉求同组织发展愿景有机契合、同向共进。从组织建设角度看，持续开展思想交流与职业精神培育，有助于增强员工之间的理解与信任，形成积极稳定的团队氛围。从文化建设角度看，政工工作能够推动诚信、责任、协作和创新等价值理念融入日常管理，使企业文化由理念表达逐步转化为行为规范。

二、明确战略调整方向，完善政工工作协同运行机制

高质量发展背景下，政工工作应围绕企业发展愿景与员工成长需求，进一步明确工作目标、职责分工和实施重点。企业可以结合经营规划、组织结构及员工队伍特点，将政工工作目标细化为价值认同、职业素养、团队协作和员工发展等具体内容，制订与经营管理相协调的工作计划。在战略设计方面，应坚持长期目标与阶段任务相结合，根据不同部门的业务特点合理确定教育主题和工作安排，使思想引导更加贴近岗位实际。组织实施方面，可建立政工部门、人力资源部门及业务部门之间的常态化沟通机制，共同研究员工发展需求、企业文化建设及团队管理事项，促进相关资源合理配置。

三、推动政工工作融入经营管理，形成价值共创实践路径

政工工作的实施应与企业日常经营管理相结合，在岗位责任、团队协作、职业能力和组织文化建设中发挥持续作用。企业可围绕质量意识、服务理念、诚信履职和创新精神等内容，将思想引导融入员工培训、岗位沟通和团队管理过程，使职业价值要求与具体工作职责产生联系。在生产经营管理方面，应加强职业责任与工作质量教育，引导员工理解规范履职、相互协作和持续改进的重要意义。在团队建设方面，可以建立常态化交流制度，鼓励不同岗位员工围绕工作目标、业务协同及职业成长开展沟通，促进信息共享与相互理解。在人才培养方面，应把思想引导与职业能力提升相结合，通过岗位培训、发展交流及学习支持，帮助员工明确个人成长方向。管理人员还应重视自身行为示范，在工作安排、绩效沟通和团队协作中体现公平、诚信和责任意识，以稳定一致的管理行为增强组织信任。

四、创新数字化工作方式，构建员工成长与人文关怀体系

数字化技术为政工工作拓展传播渠道、优化员工沟通和开展个性化教育提供了新的条件。企业应根据员工岗位分布、工作时间及信息获取习惯，合理建设内部交流平台和数字化学习资源，形成线上线下相结合的工作方式。在内容建设方面，应围绕职业道德、企业文化、团队协作和个人成长等主题开发适宜的学习材料，注重内容的准确性、可理解性与实际价值。在传播方式方面，可利用企业内部信息平台开展文化学习、工作交流和教育资源共享，提高员工获取相关信息的便利度。线下交流仍应发挥面对面沟通的优势，通过专题研讨、日常谈心和集体学习加强员工之间的情感联系，使数字化工具成为实际交流的辅助渠道。

五、健全队伍建设与质量评价机制，保障政工工作持续发展

推动政工工作战略调整有效落实，需要建立专业能力建设、资源保障和质量评价相互衔接的运行机制。在队伍建设方面，企业应根据组织规模和工作需要明确政工岗位职责，加强职业沟通、员工教育、组织协调及数字工具应用等能力培训，促进政工人员形成与企业管理相适应的综合素养。政工人员还应主动了解相关业务流程和岗位特点，增强思想引导与日常管理之间的联系。在资源保障方面，应合理安排工作时间、培训资源和组织支持，确保各项工作能够持续开展。在评价机制方面，应坚持过程评价与效果评价相结合，重点关注员工参与质量、文化认同、团队协作、沟通反馈及工作措施落实情况，形成多维度的评价体系。

结 语

高质量发展背景下，政工工作的战略调整应立足企业经营发展和员工成长需求，进一步发挥价值引导、组织协调、文化培育和人文关怀等方面的积极作用。实施过程中，应明确政工工作与企业战略的衔接关系，完善部门协同和员工参与机制，将思想引导融入经营管理与职业能力培养，同时运用数字化工具优化教育传播和日常交流方式。在此基础上，通过加强专业队伍建设、完善人文关怀体系和健全多维评价机制，形成目标明确、措施具体、反馈及时和持续改进的工作体系。

谈企业思想政治工作面临的挑战和对策

□陕西延长中煤榆林能源化工股份有限公司 刘 丹

企业思想政治工作是企业组织管理的重要组成部分，承担着思想交流、价值引导、文化培育和员工激励等多方面职能。随着经营环境和员工发展需求不断变化，企业思想政治工作的内容、方式和组织机制也需要持续优化。传统工作模式在适应员工思想多元化、数字化沟通和现代企业管理要求方面面临新的挑战。如何增强思想政治工作的针对性，使其更加贴近员工需求和企业发展实际，成为值得研究的重要课题。因此，探讨企业思想政治工作面临的挑战及相应对策，具有现实意义。

一、企业思想政治工作的现实价值与重要作用

企业思想政治工作主要通过思想教育、价值引导、沟通交流和精神激励，促进员工形成积极的职业态度与共同的组织认知，是企业文化建设和员工队伍管理的重要内容。从企业发展角度看，思想政治工作能够帮助员工理解企业发展愿景和岗位责任，促进个人职业目标与组织经营方向形成有效联系，增强员工参与企业建设的主动性。从组织管理角度看，持续开展思想交流与团队教育，有助于增进不同部门和岗位之间的相互理解，营造协作互助的工作氛围。从企业文化角度看，思想政治工作能够将诚信履职、敬业奉献、责任担当和创新进取等理念融入日常管理，使共同价值逐步转化为具体的职业行为。

二、当前企业思想政治工作面临的主要挑战

随着企业经营方式和员工队伍结构不断变化，思想政治工作面临更加多元的实施环境。在思想观念方面，员工的成长经历、职业目标和信息获取渠道存在差异，对企业文化和职业发展的认识更加多样，统一化教育内容难以充分满足不同群体的需求。在工作方式方面，部分企业仍以集中学习、会议传达和单向讲解为主要形式，员工主动参与和互动交流的机会相对有限，影响思想引导的实际效果。在内容建设方面，一些工作安排更加侧重一般性价值宣传，对岗位责任、职业成长和员工现实需求关注不足，思想教育与日常管理之间的联系有待加强。数字化传播的广泛应用也改变了员工获取信息和表达观点的方式，对政工人员的数字素养和沟通能力提出了更高要求。

三、创新思想引导与沟通方式，提高工作的针对性

提高企业思想政治工作实效，应坚持以员工需求为导向，建立分类指导、双向沟通和持续交流相结合的工作机制。企业需要根据员工岗位特点、年龄结构及职业发展阶段，合理设计思想教育内容，使相关工作更加贴近实际需求。对于新入职员工，应加强企业文化、职业责任和岗位规范教育，帮助其形成积极的组织认知；对于具有一定工作经验的员工，应重视职业成长、团队协作和创新意识培育，增强持续发展的动力。在工作方式上，应由单向信息传递逐步转向互动交流，通过员工座谈、专题讨论和日常沟通，鼓励员工表达对企业发展及岗位工作的合理认识。思想引导应注重平等交流和充分理解，避免简单以说教代替沟通。企业还可以合理运用内部数字平台，开展文化学习、信息共享和意见反馈，提高工作内容的传播效率。数字化资源建设应坚持内容准确、表达清晰和便于理解的原则，使员工能够根据实际需要自主学习。

四、推动思想政治工作与经营管理融合，增强实践效能

思想政治工作应紧密结合企业经营管理活动，将价值引导融入岗位履职、团队建设、职业培训和组织文化建设等环节，使员工能够在日常工作中理解相关教育内容的实际意义。企业应围绕工作质量、职业责任、服务意识和团队协作等要求，明确思想政治工作的实施重点，并与部门管理计划保持协调。在岗位管理方面，可以将职业道德教育与岗位规范学习相结合，引导员工形成认真负责、遵守规则和持续改进的职业习惯。在团队建设方面，应建立常态化沟通机制，鼓励员工围绕工作目标和协作方式充分交流，提高部门之间的信息共享水平。在人才培养方面，应推动思想教育与职业技能培训、岗位能力提升和职业发展指导相衔接，使价值理念培育与专业能力成长相互促进。

五、健全人文关怀与评价保障机制，促进工作持续改进

企业思想政治工作的持续发展，需要形成员工关怀、专业队伍建设和科学评价相互衔接的保障体系。在人文关怀方面，企业应建立稳定的员工需求了解机制，通过定期交流和意见反馈，关注员工在职业成长、工作环境和团队关系等方面的合理诉求，并根据实际情况提供适宜支持。应重视员工的个体差异，鼓励其参与企业文化建设和组织交流，使员工在受到尊重与理解的过程中增强归属感。在队伍建设方面，企业需要加强政工人员的专业培训，重点提高思想沟通、组织协调、数字工具应用及员工需求分析能力，使工作人员能够适应现代企业管理要求。在工作保障方面，应合理安排教育活动时间和必要资源，建立职责清晰、分工合理的组织机制，促进各项措施持续落实。

结 语

企业思想政治工作是增强组织凝聚力、促进文化建设和支持员工发展的重要途径。面对员工思想观念多元化、数字化传播发展及企业管理方式变化等现实挑战，企业应坚持以员工需求和经营发展为导向，持续优化思想引导方式，建立平等有效的沟通机制，并推动思想政治工作与岗位管理、人才培养和企业文化建设相融合。同时，应加强人文关怀与政工队伍专业能力建设，完善科学评价和持续改进机制，使工作内容更加贴近员工实际。未来还需进一步研究不同企业组织特点与员工发展需求之间的联系，探索更加精准、有效的思想政治工作方式，为提升企业管理效能和促进持续健康发展提供参考。

把严的标准贯穿学生党员成长全过程

——持之以恒推进全面从严治党背景下加强高校学生党员教育管理的路径思考

□华北理工大学党委组织部 郑智中

2026年10月26日至29日，党的二十届五中全会在北京举行，审议通过《中共中央关于持之以恒推进全面从严治党若干重大问题的决定》。这一文件把“增强共产党人的党性”摆在战略任务部署的首位，明确提出增强党性是全面从严治党的根本性任务，并对加强党员队伍建设作出具体部署。高校学生党员是党的队伍的新鲜血液，是年轻干部的重要来源。把全会精神落实到学生党员教育管理全过程，既是坚持严的基调不动摇的具体体现，也是为党育人、为国育才的必然要求。

一、准确把握学生党员群体的鲜明特点

加强教育管理，首先要把握对象特点。学生党员群体具有区别于其他党员群体的鲜明特征。

一是政治热情较高而理论根基尚浅。他们入党愿望真挚、参与意识强烈，但系统学习党的创新理论的功夫下得不够，对党的性质宗旨、纪律规矩的理解多停留在概念层面，容易受各种社会思潮和网络舆论影响，政治上还不够成熟。

二是“双重身份”叠加而组织生活周期较短。他们既是党员又是学生，在校期间接受党组织教育管理的时间有限，从入党到毕业往往只有两三年，教育管理的连续性、系统性面临考验；毕业离校后组织关系转接、异地流动，容易出现教育管理“断档”。

三是成长场景高度网络化。学习生活、社交表达、意见形成等大量发生在网络空间，网络行为直接影响其形象和作用发挥，网络空间既是教育阵地，也是管理难点。

四是评价场景相对单一。学业成绩、社会工作、活动表现易于量化，党性锤炼、宗旨意识、作风养成不易量化，容易形成“重显绩、轻潜绩”的导向，个别学生出现入党前积极、入党后平淡，甚至把入党当作求职“加分项”的功利化倾向。

二、健全全流程体系，把严的标准贯穿成长全过程

（一）关口前移，严把发展党员质量

《中共中央关于持之以恒推进全面从严治党若干重大问题的决定》明确要求，“坚持把政治标准放在首位，严格程序、严格把关、严肃纪律，提高发展党员质量，防止动机不纯的人入党”。要抓实入党启蒙、积极分子培养、发展对象考察各环节，重点考察入党动机是否端正、政治立场是否坚定、宗旨意识是否牢固，防止“带病入党”。

（二）强化理论武装，锤炼坚强党性

坚持用党的创新理论凝心铸魂，落实“第一议题”制度，提高党支部理论学习质量，开展党员常态化培训特别是基本培训。深化党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史教育，用好红色资源，引导学生在实践中锤炼党性，在明辨是与非、公和私、得与失中磨砺党性。

（三）严格日常管理，压实支部责任

落实党支部直接教育管理监督党员职责，加强党员网络行为管理，推行设岗定责、承诺践诺、亮身份当先锋等做法，让学生在服务同学、参与治理、应急担当中发挥作用。提高组织生活会、民主评议党员质量，把党性作为民主评议的重要内容，注重从应对考验、解决矛盾的表现中识别党性，严肃稳妥处置不合格党员。

（四）贯通毕业前后，防止教育断档

常态化开展流动党员登记、接收工作，健全流出地和流入地党组织协作共管、线上线下结合的制度。抓实离校教育、组织关系转接和跟踪联系，完善党内激励关怀帮扶机制，把组织的教育管理延伸到岗位、延伸到日常。

（五）融入政绩观教育，端正价值导向

《中共中央关于持之以恒推进全面从严治党若干重大问题的决定》强调“深化政绩观教育，引导干部坚持立党为公、为民造福、科学决策、真抓实干”。学生党员是年轻干部的重要来源，要把正确政绩观的前瞻性培育嵌入培养全过程，引导学生摒弃急功近利、浮躁浮夸心理，扣好成长的第一粒扣子。改进评价机制，坚持考人与考事相结合、看显绩与看潜绩相结合，让踏实干事、甘于奉献者得到肯定。

结 语

全面从严治党永远在路上，学生党员教育管理也须久久为功。唯有把严的基调、严的措施、严的氛围长期坚持下去，把党性锤炼贯穿学生党员成长全生命周期，才能源源不断为党的队伍输送政治过硬、本领高强、作风优良的新生力量，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供坚实人才支撑。

课题基金：2026年河北省高校党建研究课题：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，GXDJ2026B211。