

# 全面从严治党 保障国有企业做强做优做大

## 以钉钉子精神抓改革落实

习近平总书记在国有企业党的建设工作会议上指出,坚持党的领导,加强党的建设,是国有企业的“根”和“魂”,是我国国有企业的独特优势。这是习近平新时代中国特色社会主义思想对国企发展历史的深刻总结、对未来的科学判断。作为国有企业,持之以恒推动全面从严治党向纵深发展,就是要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九大精神,全面落实全国国有企业党的建设工作会议部署,按照新时代党的建设总要求,聚焦坚持和加强党的全面领导这个根本,坚决扛起管党治党政治责任,坚持三个“一以贯之”毫不动摇,坚定不移做强做优做大。

### 强根铸魂,营造良好政治生态

全面从严治党,靠全党、管全党、治全党,国有企业不能例外,必须落实管党治党主体责任。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础。新修订的党章,明确了国有企业党委(党组)发挥把方向、管大局、保落实的领导作用,依照规定讨论和决定企业重大事

项。同时,对国有企业党的基层组织发挥作用的途径和方式提出了明确要求。

在深化国有企业改革过程中,必须旗帜鲜明地加强党的领导。无论是深化改革,还是加强监管,都要在党的领导下进行。国有企业负责人要时刻牢记自己的第一职责是为党工作,要在党爱党,对党绝对忠诚,全面履行管党治党职责,把企业党的建设旗帜鲜明地抓起来,毫不含糊地抓起来。主要负责人要切实履行全面从严治党第一责任人职责,抓班子、带队伍、谋发展,积极营造良好的政治生态。

营造良好政治生态,需要充分认识到党风廉政建设反腐败工作的极端重要性和严峻复杂性,强化党风廉政建设护航发展。要坚持稳中进方针,标本兼治、综合施策,持续推进党风廉政建设和反腐败工作,坚决惩治“四风”等突出问题,把握运用监督执纪“四种形态”,加强巡视巡察,保持惩治腐败的高压态势,努力构建不敢腐、不能腐、不想腐的体制机制,为国企改革营造风清气正的环境。

### 担当尽责,充分彰显“六种力量”

习近平总书记在国有企业党的

建设工作会议上强调,要通过加强和完善党对国有企业的领导、加强和改进国有企业党的建设,使国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量,成为坚决贯彻执行党中央决策部署的重要力量,成为贯彻新发展理念、全面深化改革的重要力量,成为实施“走出去”战略、“一带一路”建设等重大战略的重要力量,成为壮大综合国力、促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量,成为我们党赢得具有许多新的历史特点的伟大斗争胜利的重要力量。习近平总书记的重要讲话精神,是国有企业发展壮大的智慧之源。企业发展遇到困难和挫折的时候,都可以从习近平新时代中国特色社会主义思想的一个重要特点就是加强党对各项工作的领导。

国有企业是党领导的企业,要保持政治上的坚定性,坚持社会主义发展方向,服从服从党和国家的发展大局,时刻听从党的召唤。在发展的过程中要始终保持主导地位,坚定不移做强做优做大,争先锋、当表率。

坚决落实党中央的决策部署,是国有企业的神圣职责和光荣使命,必须把思想认识统一到党中央的决策部署上来,令行禁止、政令畅通,做党中央决策部署的坚定拥护者、坚决支持者、全面落实者。围绕发展壮大国有经济,把创新、协调、绿色、开放、共享的理念融入企业发展改革的过程中,着力解决国有企业自身存在的体制机制创新不足、活力不够以及管理不规范的问题,进一步激发企业活力,为不断增强国有经济活力、影响力和抗风险能力创造条件、夯实基础。在追求自身经济责任的同时,积极承担政治责任和社会责任,把发展的成果让人民共享,实现经济目标与社会责任内在的统一。结合党中央实施的“走出去”和“一带一路”建设等重大战略,充分利用两个市场和两种资源,带头探索国际化发展之路,增强市场竞争力,提高企业发展质量和效益,为我们党赢得具有许多新的历史特点的伟大斗争胜利做出新的更大贡献。

舒印彪

**凝聚力“像家庭”。**企业应该像家庭一样,和睦温馨,团结一致。各级领导引导全体员工把单位的事当自家的事,自主自觉完成,以大家的凝聚力,引领大家心在一处,干在一起;以人为本,把亲情引进岗位,创造像家庭一样的企业,为员工提供稳定和谐的工作环境。定期或不定期开展各类文体活动,坚持夏送清凉、秋送学子、冬送温暖,关心关爱每一名员工。关注员工思想,及时解决员工生活中遇到的困难,不断增强员工的企业归属感。每个员工像一家人,真诚相处,上下一心,有良好的沟通,有真诚的关怀,把公司的责任当做自己的责任,把公司的荣誉当做自己的光荣。企业管理者尊重每一位员工的人格尊严,保证一切事关全体员工利益的事情公开、公正、透明。给员工提供成就事业的机会,给员工自由发言的权力,给员工可以描绘未来的机遇,给员工现时的贴身利益,让员工乐于当下,展望未来……点点滴滴,让一家亲的企业文化产生凝聚力。

谢莉

振兴、实现高质量发展,任务艰巨、责任重大。一些党员干部如果“能担百斤担五十”,最终只能落得两手空空,徒有喟叹。要想取得成绩,不实干苦干不行,不善作善成更不行。只有憋足一口气、铆足一股劲,磨掉担当的宽肩膀、锤炼成事的真本领,以最佳状态、最实举措、最硬作风,最大限度地发挥主观能动性,才能在爬坡过坎、滚石上山的路上,以只争朝夕、竭尽全力的心态,用创造、用奋斗书写新时代的精彩篇章。

“党的干部是党的事业的骨干”。党员干部良好的精神状态,是做好一切工作的重要前提。新时代,激发新状态、提振精气神,就要把广大党员干部广泛而有效地调动起来,用奋发有为的状态、敢闯敢试的斗志、开拓进取的精神,做好奋斗者,当好答卷人。

何运平

生之前就被识别并由员工向管理者报考的系统。有人认为,一个真正的安全文化要建立在“报告文化”的基础之上,有效的报告系统是安全文化的中流砥柱。一个组织在工伤事故发生之前,就能积极有效地通过意外事件和险肇事故取得经验并改正自己的运作,这对于提高安全来说,是至关重要的。一个好的“报告文化”的重要性还体现在:对安全问题可以自愿地、不受约束向上级报告,可导致员工在日常的工作中对安全问题的关注。需注意的是,员工不能因为反映问题而遭受报复或其他负面作用;另外要有一个反馈系统告诉员工他们的建议或关注的问题已经被处理,同时告诉员工应该怎么做以帮助其自己解决问题。总之,一个具有良好安全文化的组织应该建立一个正式的报告系统,并且该系统被员工积极地使用,同时向员工反馈必要的信息。

### 安全文化中的培训教育

除了上述韦格曼等人所提出的5种评价因素外,实际上还应该有一个评价安全文化的重要因素,就是培训教育。安全文化所指的培训教育,既包括培训教育的内容和形式,也包括安全培训教育在企业重视的程度、参与的主动性和广泛性以及员工在工作中通过传帮带自觉传递安全知识和技能的状况等。

闻哲

## “三像文化”打造企业竞争新优势

企业文化的引导和教育是企业发展的软实力,是经济发展的基础。“软实力”伴随企业发展的始终,内生于企业经营管理各环节,是一种具有不可复制的影响力、吸引力和辐射力。如何让员工树立正确的人生观和价值观,至关重要。笔者认为,要从员工精神面貌、班组建设和企业管理三个层面明确目标,并通过班组建设打造“像军队、像学校、像家庭”的企业文化。

**执行力“像军队”。**企业是一支“军队”,强调严明的纪律。严格的纪律是执行力的基础,而有效的执行力是形成高效率的途径。因此,遵守纪律,可以形成坚强的战斗力,创造巨大的效益。员工是“军人”,军人必需拥有的是服从,服从纪律是一个人的基本素质,也是企业对员工的最基本要求。培养一支纪律严明、作风优良、敢打硬仗、敬业爱岗、团结协作的优秀团队是企业成败的关键所在。学习军队严明的组织纪律性和步调一致的团队精神。用军队的这种精神来强化干部员工的组织纪律性,培育大家的团队意识。对企业而言,加强纪律观念是严格遵守公司各项规章制度,落实工

作责任和推进公司健康发展的重要手段。企业管理人员,应该坚定信念,坚定正确的政治方向,坚持立党为公、执政为民、求真务实,脚踏实地地团结带领广大员工,不断探索,不断创新企业发展的新思路、新途径,为实现企业经济效益的全面腾飞而努力奋斗。每一个员工要具有强烈的服从意识。下级服从上级,部门服从公司,个人意志服从公司意志,上级指令一是一,二是二,没有折扣,以铁的纪律服从、执行。学习军队官兵一致、同甘共苦的精神。企业生产经营过程中,学习与发扬这种精神尤其重要。所谓“官兵一致”,就是管理者与员工上下一心,不分贵贱高低,思想、行动、组织、目标都要保持高度一致;所谓“同甘共苦”,就要心往一处想,劲往一处使,共闯难关,与企业荣辱与共。各级领导要冲锋在前、以身作则、身体力行、当好表率,以“跟我上”而不是“给我上”的担当及气魄,一级做给一级看,一级带着一级干,从而带出一支纪律严明、作风硬朗、雷厉风行、来之能战、战之能胜的虎狼之师,为企业发展提供坚强的组织、纪律和作风保障。

学习力“像学校”。学校是人才成长

的摇篮,是学习知识,锻造本领的天地。人才是企业的核心竞争力,企业要快速发展,关键需要有一支热爱学习、不断进取、充满激情的员工队伍。企业应该像学校一样,培养人才,发掘潜能。将公司打造成成一个学习型组织,不断将学习力打造成公司未来发展的核心生产力,让学习成为员工共同的追求和成功的阶梯,让学习成为公司发展的强劲动力。企业坚持崇尚知识、培养人才的理念,结合公司发展实际制定人才发展规划,积极开展导师带徒活动,实施内部培训制度,促进员工不断进步。大力开展内部公开竞聘,为每位职工搭建成才的舞台,为企业注入新的血液。领导带头学,多系统、多层次、高强度的培训稳步提升全员素质。干部和员工摒弃传统的、单一的、狭隘的知识结构,代之以新的复合知识结构,即纵向知识与横向知识相结合的结构。员工的培训,搞好三个结合:教与学的结合;学与用的结合;内与外的结合。并且要学习先进的管理经验促发展,开展制度化培训提素质,搭建平台多出人才、快出人才。同时,鼓励员工自主学习,形成一种“人人是学习的主人,处处是学习的场所,时时是学习的机会”的浓烈氛围。

## 提振干事创业精气神

新时代,是奋斗者的时代。党员干部作为先锋队、主力军,应该带头奔跑,把奋斗作为最坚实的底色,努力展示新形象、创造新业绩,勇做新时代的见证者、开创者、建设者。

然而,少数党员干部心存杂念,干事创业总想“留一手”。现实中,少数人口号喊得震天响,关键时刻却闪烁其词;少数人“揣着明白装糊涂”,面对歪风邪气不敢“拍桌子”;少数人精于打个人“小算盘”,工作左顾右盼,“时机”不到不出手,出手也想“留一手”;还有少数人对任务挑三拣四,对矛盾回避而远之,对责任避重就轻,不愿勇于担当、倾力而为。此类现象的危害不容小觑,让职责“空位”、工

“空转”,只会贻误了历史机遇,耽误了事业发展。

新时代的浩荡东风劲吹,中华巨轮劈波斩浪、扬帆远航,广大党员干部应该加满油、鼓足劲。惟其如此,才能谋大事、干大事业、成大事。

鼓足劲,首先要信念如磐、一心向党。有些党员干部总是“留一手”,根子在于理想信念这个“压舱石”动摇了。如何时刻保持理论上的清醒、思想上的纯洁、政治上的坚定?最重要的就是,学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想。不忘初心、牢记使命,对党忠诚、为党分忧、为民尽职、为使命造福,就要以实际行动增强“四个意识”、坚定“四个

自信”,决不当见风使舵、心口不一的“墙头草”“两面人”。

鼓足劲,关键是光明磊落、一身正气。深究有些党员干部动力不足、精神不振的原因,往往是私心在作祟。大道之行,天下为公。党员干部要以党和人民的事业为重,反对拉拉扯扯,敢于红脸出汗,敢于同歪风交锋,敢于同邪气叫板,不当“和事佬”“老好人”。正气当以公为先,明大德、守公德、严私德,就要不放松、不越轨、不逾矩。做到腰杆硬、底气足,老百姓才能打心底里信任,干事创业路上才能收获支持与掌声。

鼓足劲,重点在担当作为、一往无前。如今,打好“三大攻坚战”、推进乡村

## 企业安全文化评价因素

为了对一个企业安全文化的状况进行评价,首先应该确定评价的因素集合,然后给出各因素的评价等级,再对照企业的现状,给出企业安全文化当前所处的状态或发展阶段。

对企业安全文化进行评价首先要确定从哪些方面对安全文化进行衡量,每一个衡量的方面可看成一个因素,一个因素应该代表安全文化的一个特征。目前,对安全文化进行衡量的因素,究竟应该有哪些,还没有定论。国外的一些文献提出过2到19个不等的因素。如亚洲地区核安全文化项目研讨会提出衡量安全文化因素有6个。韦格曼等人在分析了大量评价系统的基础上,总结出安全文化至少有5个评价因素,即组织的承诺、管理参与、员工授权、奖惩系统和报告系统。下面分别介绍这5个因素的含义。

### 安全文化中的组织承诺

就是企业组织的高层管理者对安全所表现的态度。组织高层领导对安全的承诺不应该口是心非,而是组织高层领导将安全视作组织的核心价值和指导原则。因此,这种承诺也能反映出高层管理者始终积极地向更高的安全目标前进

的态度,以及有效激发全体员工持续改善安全的能力。只有高层管理者做出安全承诺,才会提供足够的资源并支持安全活动的开展和实施。

### 安全文化中的管理参与

是指高层和中层管理者亲自积极参与组织内部的关键性安全活动。高层和中层管理者通过每时每刻参加安全的运作,与一般员工交流注重安全的理念,表明自己对安全重视的态度,这将会在很大程度上促使员工自觉遵守安全操作规程。

### 安全文化中的员工授权

是指组织有一个“良好的”授权给予员工的安全文化,并且确信员工十分明确自己在改进安全方面所起的关键作用。授权就是将高层管理者的职责和权力以下级员工的个人行为、观念或态度表现出来。在组织内部,失误可以发生在任何层次的管理者身上,然而,第一线员工常常是防止这些失误的最后屏障,从而防止伤亡事故发生。授权的文化可以带来员工不断增加的改变现状的积极性,这种积极性可能超出了个人职责的要求,但是为了确保组织的安全而主动

承担责任。根据安全文化的含义,员工授权意味着员工在安全决策上有充分的发言权,可以发起并实施对安全的改进,为了自己和他人的安全对自己的行为负责,并且为自己的组织的安全绩效感到骄傲。

### 安全文化中的奖惩系统

就是指组织需要建立一个公正的评价和奖惩系统,以促进安全行为,抑制或改正不安全行为。一个组织的安全文化的重要组成部分,是其内部所建立的一种行为准则,在这个准则之下,安全和不安全行为均被评价,并且按照评价结果给予公平一致的奖励或惩罚。因此,一个组织用于强化安全行为、抑制或改正不安全行为的奖惩系统,可以反映出该组织安全文化的情况。但是,一个组织的奖惩系统并不等同于安全文化或安全文化的一部分,从文化的角度说,奖惩系统是否被正式文件化、奖惩政策是否稳定、是否传达到全体员工和被全体员工所理解等才更属于文化的范畴。

### 安全文化的报告系统

是指组织内部所建立的,能够有效地对安全管理上存在的薄弱环节在事故发

生之前就被识别并由员工向管理者报考的系统。有人认为,一个真正的安全文化要建立在“报告文化”的基础之上,有效的报告系统是安全文化的中流砥柱。一个组织在工伤事故发生之前,就能积极有效地通过意外事件和险肇事故取得经验并改正自己的运作,这对于提高安全来说,是至关重要的。一个好的“报告文化”的重要性还体现在:对安全问题可以自愿地、不受约束向上级报告,可导致员工在日常的工作中对安全问题的关注。需注意的是,员工不能因为反映问题而遭受报复或其他负面作用;另外要有一个反馈系统告诉员工他们的建议或关注的问题已经被处理,同时告诉员工应该怎么做以帮助其自己解决问题。总之,一个具有良好安全文化的组织应该建立一个正式的报告系统,并且该系统被员工积极地使用,同时向员工反馈必要的信息。

### 安全文化中的培训教育

除了上述韦格曼等人所提出的5种评价因素外,实际上还应该有一个评价安全文化的重要因素,就是培训教育。安全文化所指的培训教育,既包括培训教育的内容和形式,也包括安全培训教育在企业重视的程度、参与的主动性和广泛性以及员工在工作中通过传帮带自觉传递安全知识和技能的状况等。

闻哲

切实可行的策略,有计划、有步骤地稳步推进实施,最大程度地凝聚改革共识,最大限度地调动一切积极因素,最大范围地形成改革合力。新时代的改革已进入攻坚期和深水区,几乎每一项改革都是牵一发而动全身,改革既不能流于“花拳绣腿”,也不能朝令夕改、盲目推进。以钉钉子精神抓改革落实,必须全面考量、协调推进,注重改革的系统性、科学性、可行性,注重调查研究、因地制宜,对改革进程中已经出现和可能出现的问题,一个一个克服,一个一个解决。

### 在突出重点中抓改革落实

新时代的改革任务千头万绪、任重道远,改革的落实必须在总揽全局的基础上集中力量攻坚克难,务求在重点领域取得突破性进展,既要十个指头“弹钢琴”,又能提纲挈领抓住“牛鼻子”,分清落实事项的主次和先后顺序,明确轻重缓急,不可“眉毛胡子一把抓”,否则,改革效果就会大打折扣。进入新时代,改革要有新气象、新作为,要突出改革重点,深刻把握我国社会主要矛盾的历史性变化,着力解决好发展不平衡不充分问题,坚持问题导向,有效破解事关改革发展稳定大局的重点问题、影响和制约经济社会持续健康发展的突出问题、人民群众反映强烈的热点难点问题等,努力在重点领域和关键环节上下功夫,力求“一子落而满盘活”。

### 在“见底见效”中抓改革落实

无论什么工作,只有“见底”才会见效。“见底”就是要见到成效、达到目的、完成任务才收手止步。“一个行动胜过一打纲领”。以钉钉子精神抓改革落实,必须以实效来检验,力戒形式主义。新时代,改革的主体框架已基本确立,现在的关键是要在“见底见效”中抓落实。在落实改革任务上,不能持观望态度,把改革停留在口头上,搞上有政策、下有对策,做表面功夫,否则就是不担当、不作为、不负责。如果真是把改革蓝图挂在墙上、写在纸上、说在嘴上,就见不到实际效果。以钉钉子精神抓改革落实,就要以等不起的紧迫感、慢不得的危机感、坐不住的责任感,着力在“见底见效”上下足功夫,切实解决多头分散、条块分割、下改上不改、上推下不动的问题,把抓改革落实摆到重要位置,投入更多精力抓督察问效,确保改革真正取得实效。

刘宇郝涛唐珍名

### 在蹄疾步稳中抓改革落实

落实改革任务不但要有巨大的政治勇气,还要把握有利时机,采取

### 在蹄疾步稳中抓改革落实

落实改革任务不但要有巨大的政治勇气,还要把握有利时机,采取

## 以内容建设涵养网络舆论生态

习近平同志在全国宣传思想工作会议上的重要讲话指出,必须科学认识网络传播规律,提高用网治网水平,使互联网这个最大变量变成事业发展的最大增量。我们要深入把握媒体发展趋势,加强内容建设,增强引领网络舆论的内在本领,涵养良好网络舆论生态。

经过党的十八大以来不懈努力,网上乱象丛生的状况得到了有效扭转,网络舆论生态整体趋好,向上向好发展态势正在形成。但我们不能因此而放松要求,仍要正视网络舆论生态的复杂性,看到其中还存在不少非理性、负能量、违法错误的内容。特别是在一些突发事件中,一些噪音杂音掀起话题风潮,推动舆论向非理性方向发展,对增强社会主义意识形态的凝聚力、引领力带来不利影响。

与线下舆论相比,网络舆论具有一些明显特征:一是观点容量大、追随者众,传播、发酵互动性强,对公众舆论的形成具有很大影响。二是传播风险因素具有不确定性,技术使用、价值观和社交关系等都可能成为网络舆论催化剂,使得网络舆论传播中的风险控制面临更为复杂的局面。还应看到,随着大数据、算法等技术的发展,点对点 and 定制化服务更为普遍,但精准的信息推送也带来了新问题。一些用户因长期接收不合个人口味的信息、观点,自我封闭的倾向增强。这种类似“作茧自缚”的效果在社区、论坛、群等应用中进一步放大,容易推动一些人的观念走向偏激。还有少数互联网企业为获取利益,以所谓“避风港原则”为掩护、以所谓“技术中立”“算法决定”为借口,推卸主体责任,敷衍、放纵低俗庸俗恶俗文化和毒化社

会风气的不良信息在网上传播。面对网络舆论生态中存在的突出问题,我们要主动加强网络内容建设,引导网络舆论向积极健康方向发展,使网络空间天朗气清、生态良好。

提升主流媒体话语能力。在互联网时代,媒体的话语能力很大程度上体现在实现用户核心价值的能力上。主流媒体应进一步为用户营造“沉浸式”话语语境,提供用户主动参与的渠道,改善交流体验。在努力适应用户消费习惯的同时,也要纠正“唯市场卖点”“以流行为民意”的认识误区,积极主动传播正面舆论,潜移默化加强舆论引导。主流媒体应充分发挥优势,提升思想传播力,打造专业精品,以优质品牌增强知名度和社会公信力,真正建立起与用户、市场等的强连接、强纽带。

增强对重点人群的服务能力。40岁以下的用户构成了中国互联网传播的主流群体,其中16—26岁的用户是核心人群。因此,内容建设要以青少年为关注重点,贴近他们的文化需求和关注习惯。可以通过数据新闻、视频等多种方式拓宽正面信息传播渠道,提升信息品质。深入社交平台、移动应用等舆论生态子系统,激发自媒体潜力和青少年网民维护网络文明的自觉性、创造性,同心协力营造良好网络舆论生态。

加强内容建设,还需完善主管部门、媒体、平台、网民、社会共同参与的综合治理体系。加强依法管理,依靠行业机构、网民的力量推进内容动态管理,促进媒体、平台及传播者自律,提高网民媒介素养,提升主流舆论的传播力、引导力、影响力、公信力,推动网络意识形态工作再上新台阶。

孟威