

真理的力量永远雄浑深厚

理论宣讲应打好“组合拳”

1920年8月,陈望道翻译的首个中文全译本《共产党宣言》在上海出版。1921年7月,中国共产党成立。从此,马克思主义成为中国共产党带领中国人民进行革命、建设、改革的指导思想,在中国大地上日益彰显出强大生命力。100年来,闪耀着真理光辉的《共产党宣言》一直在照亮我们的奋斗之路,彰显着真理力量的《共产党宣言》一直支撑着我们不懈奋斗。

鲁迅称赞陈望道翻译《共产党宣言》是“对中国做了一件好事”。《共产党宣言》促进了马克思主义在中国的传播,推动了中国共产党的诞生,指明了中国革命的方向和道路,锻造了中国革命者的坚定信仰。我们党开辟的新民主主义革命道路、社会主义革命道路、社会主义建设道路、中国特色社会主义道路,都是把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合的伟

大创造。中国共产党是《共产党宣言》精神的忠实传人。

《共产党宣言》第一次全面阐述了科学社会主义原理,深刻阐述了马克思主义的科学世界观、马克思主义的革命纲领,深刻阐述了马克思主义政党的先进品格、政治立场、崇高理想、国际主义精神。《共产党宣言》是一部秉持人民立场、为人民大众谋利益、为全人类谋解放的经典著作。作为一个内容丰富的理论宝库,《共产党宣言》为我们认识世界、改造世界提供了强大思想武器,为中华民族迎来从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃提供了思想之源、力量之本。实践证明,马克思主义的命运早已同中国共产党的命运、中国人民的命运、中华民族的命运紧紧连在一起,它的科学性和真理性得到了历史和人民的充分检验。

马克思主义是我们立党立国的根本

指导思想,是中国冲破黑暗、迎来光明、创造辉煌的指路明灯。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央从理论和实践结合上系统回答了新时代坚持和发展什么样的中国特色社会主义、怎样坚持和发展中国特色社会主义这个重大时代课题,创立了习近平新时代中国特色社会主义思想是立足时代之基、回答时代之问的科学理论。这一科学理论体现了我们党对马克思主义的笃信坚守,是马克思主义中国化最新成果。

“心有所信,方能行远”。当今世界正经历百年未有之大变局,我国正处于中华民族伟大复兴的关键时期。中华民族伟大复兴绝不是轻轻松松、敲锣打鼓就能实现的,必须进行具有许多新的历史特点的伟大斗争。《共产党宣言》依然是指引中华民族奋勇向前的思想明灯。越是面临风

险考验乃至难以想象的惊涛骇浪,中国共产党人越是需要自觉坚持和弘扬《共产党宣言》的理论之魂、信仰之魂、精神之魂,不断开辟马克思主义发展新境界,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,继续带领中国人民走好新时代

长征路。

“真理的味道非常甜”。这份甘甜,是一个饱经磨难民族自危难中奋起、于困境中重生后的苦尽甘来,是一个不忘初心使命的马克思主义政党对科学真理的真切感悟和坚定执着。继续坚持和发展《共产党宣言》的科学真理,沿着《共产党宣言》所指明的道路大步前行,不断满足人民对美好生活的向往,不断为人类作出更大的贡献,中国共产党就一定能够带领中国人民实现中华民族伟大复兴。

王公龙

刍议问责

一是模糊责任界限。有时存在以追究直接责任代替追究领导责任,追究下级责任代替追究上级责任,把党组织的集体责任当成党员领导干部个人责任的挡箭牌等管党治党宽松软现象,无法真正倒逼责任整改落实到位。二是问责不够规范。由于问责处置涉及到组织、人社、财政、以及所在单位等部门,相互之间信息不对称,导致问责在各部门之间流转的周期较长,有些单位存在未按规定及时调整受处分人职务、职级、工资,提拔使用没有完全按照处分影响期规定执行等情况。

(二)泛化滥化,追责不准

一是问责不够精准,不能综合考虑主客观因素,忽视了具体情况的分析,教条式以一个尺子、一个标准、一刀切,单纯以问责作为推动工作的工具。二是问责不够慎重,凡事必设问责机制,凡错必行问责举措,把不适用问责条例的党员干部的一般性工作失误甚至是小小的工作过失也纳入问责范围,容易让干部产生多干多错、少干少错、不干不错的消极心理。

(三)一问了之,有头无尾

问责是手段,尽责是目的。但在实践中,一是存在以问责代替整改,一问了之,一责了之现象。表面上问责轰轰烈烈,实际却“雷声大,雨点小”。问责以后问题仍然存在,没有及时制定风险管控,制度健全等整改落实的系列配套方案,背离了问责的初衷和意义。二是忽视对受问责的党员领导干部的思想教育和回访工作。为受诬告陷害的党员领导干部澄清正名存在滞后性,影响党组织权威和党员领导干部干事创业、主动担当的热情和劲头。

(四)存在问题的原因

一是有的党委主体责任意识薄弱;党委(党组)和党的工作机关对问责主体不清楚,还未形成主动问责的有效机制。二是有的是问责主体存在思维定势,法治观念不强;用老观点老方法理解问题,对问责概念内涵没有掌握清楚,未能准确理解

《问责条例》的内涵与要求。在问责的必要性、问责范围、情节、程序等方面,没有严格对照《问责条例》规定去思考,法治思维欠缺。三是有的问责不接地气,高高在上,生搬硬套。缺乏对问责对象、违纪情况等深层次原因的了解,作出的决定有的与事实相左。

三、对策与建议

(一)进一步压实管党治党政治责任,将制度的刚性立起来

《中国共产党问责条例》坚持严字当头,针对实践中出现的问责不力等问题,着力提高党的问责工作的政治性、精准性、实效性,体现了全面从严治党细化落实责任、层层传导压力的鲜明态度。因此一方面要强化学习培训,有针对性地开展问责工作业务学习,提高问责能力,切实把管党治党责任扛在肩上,把工作放在心上,特别是各级党组织主要负责人要以对党和人民负责、对本地区本单位政治生态负责的精神状态,始终坚持“失责必问、问责必严”“权责一致、错责相当”“集体决定、分清责任”等问责原则,做到真管真严、敢管敢严、长管长严。另一方面要抓典型、促整改,及时通报曝光问责典型案例。通过一案一总结,一案一整改做好问责工作的后半篇文章,与基层建立问题联解、难题联办、工作联动的协作推进机制,以求真务实、脚踏实地的作风,切实根治涉事单位制度漏洞和问题根源,把作出问责决定的典型案例变成党员干部集体警示教育生动课。

(二)确保问责在法治轨道上运行

《中国共产党问责条例》以问责泛化、简单化、程序不规范问题为导向,明晰了问责的主体责任、监督责任和领导责任,详化了问责对象的责任划分,细化规定了问责程序,从启动、调查、报告、审批、实施等各个环节,列出了失职失责11项“负面清单”,特别强调党组织、党的领导干部滥用问责,或者在问责工作中严重不负责任,造成不良影响的,对问责工作予以全

面规范;划出了责任的界限、问责的红线、程序的路线,充分表明管党治党的制度笼子越扎越密。因此我们一要坚持依规依纪原则,规范问责。强化法治意识,提高法律思维,做到事实清楚、证据确凿、依据充分、责任分明、程序合规、处理恰当,让被问责对象心服口服,群众满意认可。二要坚持实事求是原则,区分不同情况,综合考虑主客观因素,精准提出处理意见。严格对照条例,厘清职能部门与地方属地管理的责任界限,是谁的责任就追究谁的责任,是哪个层级的责任就追究哪个层级的责任,要结合违纪情节、危害程度、时间节点、动机原因、认错态度、一贯表现、群众口碑等因素,综合考量、慎重处置,努力取得良好的政治效果、纪法效果和社会效果。

(三)建立正确用人导向,为敢作为、善作为者撑腰

严肃规范问责的出发点和落脚点是唤醒责任意识、激发担当精神、促进干部作为,推动工作落地见效。《中国共产党问责条例》规定,对于对影响期满、表现优秀,符合使用条件的干部,正常提拔使用。因此开展问责工作一要坚持“惩前毖后,治病救人”“严管厚爱与激励与约束并重”原则,通过定期回访了解其思想、心理、生活和工作情况,让受到问责处理的干部真正卸下包袱、放下顾虑,轻装上阵,帮助他们以积极的姿态投身本职工作,实现纪法约束有硬度、批评教育有力度、组织关怀有温度。二要全面落实容错纠错机制,把握好“三个区分开来”的要求。用科学的容错纠错机制为基层减压,慎用一刀切,明辨“为公”还是“为私”,分清“无心”还是“有意”,判定“无禁”还是“严禁”,严格划分“失误、错误”与“违纪、违法”的界线,对于被诬陷诬告的干部还应及时澄清,严肃查处诬告陷害行为,鼓励干部担当作为,营造风清气正、干事创业的良好环境。

王 萍

浅谈混合制企业治安保卫工作存在的问题和对策

随着国有企业混合制改革的推进,改革力度的不断加大,原有和新产生的各种社会矛盾逐步浮出水面,给治安保卫工作带来了不小的压力。如何采取有效措施预防和减少企业各类治安、刑事案件、火灾事故的发生,积极调处企业内部各类纠纷,成为当前企业保卫工作面临的主要任务。

一、充分认识混合制企业治安保卫工作的意义与必要性

加强混合制企业内部治安保卫工作,能够为企业发展创造一个良好、稳定、和谐的社会环境,为生产经营保驾护航。

如果没有保卫部门开展法制、消防宣传教育,开展突发事件处置预案的演练,坚决打击违法、违纪活动,那么企业生存发展的社会环境将恶化,发生刑事案件、重大火灾事故、造成人员伤亡等严重后果的几率和风险均会升高,进而对企业形象和发展造成负面影响。因此保卫工作在企业发展中发挥着不可替代的重要作用。

二、混合制企业内部治安保卫工作面临的问题

(一)治安保卫队伍配置面临削弱。混合制企业管理者为了解决国有企业机构臃肿、人浮于事、冗员过多的弊病,往往对原先的企业组织架构进行大规模调整和重组,对治安保卫内部组织的设置、人员编制进行最大程度的精简,更有极少数企业干脆将保卫与其他职能部门合并,造成保卫组织的管理职能和保卫工作的地位边缘化,不能有效发挥督促、管理职能。

(二)混合制企业在新一轮经济发展和企业改制中所遗留的改革“成本”、劳资双方利益矛盾冲突,原有利益共生关系的重新组合,在较长时间内都不可能消失,而由于引发的群体性事件成为当前混

合制企业不可回避的问题。受治安综合治理环境影响,保卫工作开展难点增多。

(三)企业治安因素发生重大改变。随着我国社会经济的快速发展,人员、物资、资金、信息在社会经济生活中大范围流动,同时,用工制度的改革和大量非核心业务、服务外包,彻底打破了单位过去相对封闭、相对单纯、相对稳定的内部治安保卫环境,企业内部治安保卫工作面临的形势日益严峻。

(四)科技进步、新技术应用对内部治安保卫工作提出了新要求。视频监控、大数据等信息化技防措施大量应用,逐步改变了治安保卫工作的方式。如何利用科技手段不断加强治安保卫工作成为摆在我们面前的一个难题。

三、企业开展治安保卫工作的有效策略

(一)保卫组织内部职能必须向专业复合型、职能综合化发展。

混合制企业机构精简、减员增效的战略背景下,保卫组织必须适应这一变革,要在二个方面做深刻认识:一是从服务于企业改革战略大局出发,保卫组织减员、精干势在必行;二是保卫组织构建,必须满足企业内部治安综合治理工作的需要。

在这种形势下,既要保证保卫组织战斗力不减,又要满足企业现实发展需求,最好的办法就是把保卫组织内部人员职能分工从专业单一化向专业复合型、职能综合化发展。通过提高保卫人员的综合素质,做到一专多能,努力把治安、消防、技防工作相互融合、交织,打造专业复合型、职能综合化队伍,以弥补治安保卫工作战略发展和有限人力资源的工作布局矛盾。

(二)转变观念,立足实际,切实提高应急处置工作能力。一是确保信息渠道

畅通,在维护内部稳定工作中充分发挥调解工作的作用。保障信息渠道畅通,及时发现事态苗头,及时介入及时处置。在事端初起之时,通过积极的调解工作,疏导化解矛盾,消除不安定因素,控制事态发展。

二是做好突发性事件现场处置工作。在日常工作中,尤其是处置突发事件时,要加强与属地公安机关的沟通,互相配合开展工作。结合本单位实际与当地政府、村组集体组织和相邻单位加强沟通联系,现场气氛“话事人”居中协调,尽快平抑事件现场情绪。

三是坚持“依法治企”,利用法律维护企业合法利益。依法治企是市场经济的必然要求,是企业改革发展的有力支撑。要对长期困扰企业发展的矛盾进行梳理,坚持依法依规解决问题,牢固树立法治在化解社会矛盾中的主体地位,发挥法律定分止争的权威作用,决不能游离于法治之外解决问题,更不能为了化解一时一地矛盾而突破法律底线。

(三)面对治安因素发生的重大改变,着重抓住人员和信息二个重点开展工作。对外包业务从业员进驻企业之日起,立即对从业人员登记注册,报送公安机关进行信息比对,并对重点地区务工人员加强访查力度,防范刑事案件发生。在日常工作中,要加强调查研究,增强政治的敏锐性,准确掌握有关情报信息,掌握员工的思想动态,对可能发生激化的因素和苗头,及时向本单位及上级部门、职能部门领导预警报告,当好参谋,提出解决方案,协助做好疏导化解工作,尽力把各种不稳定因素控制在萌芽状态,防止事态扩大和矛盾激化,防止造成不良影响和影响企业生产经营活动的事故发生。

(四)今年新型冠状病毒疫情爆发以来,以大数据为基础、智能手机为媒介的

安康码在全国范围内迅速推广,给疫情防控工作带来了颠覆性的改变,这是科技推动社会进步的又一例证。因此,企业治安保卫部门和人员要充分利用视频监控、工业信息安全系统等科技手段,加强企业内部治安保卫工作。

一是保卫部门和保卫人员要有效利用科技手段加强治安保卫工作。目前大多数企业已建立完备的视频监控系统。依靠视频监控,保卫人员就能快速查处内部治安案件,而视频图像分析能力、计算机操作能力就成为保卫工作人员的必备技能,学习和提升视频图像分析能力、计算机操作能力成为当前企业保卫人员的重要工作目标。

二是预防对信息系统的破坏和入侵。随着信息技术的高速发展,企业工业自动化水平不断提升,各类信息系统大量运用到生产实践当中,随之就产生了针对工业信息系统和数据的违法犯罪活动。这种活动隐蔽性强、智能性高、破坏性大、没有犯罪现场、侦查取证困难。一般企业保卫人员不具备相关知识,无法预防、查处此类案件,专业领域成为治安保卫工作的盲区。保卫部门必须联合专业人员,制定完善的巡检制度,做好内部信息系统软、硬件的检查,将设备机房列为治安要害部位进行管理,同时鼓励保卫人员学习一些计算机基础知识,为防范、打击此类违法、犯罪活动提供内部力量。

总之,只有领导重视,保卫人员认真工作,扎实推进企业内部治安保卫工作,企业才能发展好,为社会、为出资人、为员工承担责任和创造财富。治安保卫工作是只有起点、没有终点的工作,只有不断地提高防范意识,循序渐进地做好工作,才能为企业创造一个良好、稳定、和谐的社会环境和生产经营秩序。

邓 希

浅谈国有建筑企业人才队伍建设

企业现有人才中发现或外部引进

急需的精英人才,实行协议工资。同时,加强对员工职业生涯规划的指导,让每一位员工了解职业生涯发展通道的晋升渠道,根据他们的学历、专业、岗位等个性特征,为他们制定个性化的发展规划。

(二)培训考试是人才队伍建设之重,推行全员培训考试的人才培训体系

培训是企业培养人才的重要途径,作为国有建筑企业,可根据现有人才现状、岗位特征和个人意愿,合理配置人力资源,做到“人岗相适”为前提,推行“竖向到底、横向到边”的人才培训体系。如根据企业管理岗位人员性质,结合企业实际,将所有人员分为工程技术、安全、财务、材料、综合等各个类别,由企业机关各职能部门制定各岗位人员所需掌握的应知应会知识,同时将各类职业及资格证书考试内容纳入到培训中。年初制定下发培训内容系统、循序渐进的年度培训大纲,围绕培训大纲组织全员考试。

(三)导师带徒是人才队伍建设之重要载体,实行多级导师带徒的人才培养体系

导师带徒是企业培养人才的重要载体,作为国有建筑企业,可根据企业实际,实行公司高层领导、高级主管、中层领导、优秀骨干等多级导师带徒的人才培养体系,通过不同级别的导师带徒,培养出企业所需要的各类人才。如通过公司高层领导结对企业内部专家,发挥出专家在自己擅长领域的作用,加大技术和课题攻关,为企业培养专业、管理顶尖人才;通过高级主管带领企业各领域拔尖专业人才,强化申报专利、工法,加强新材料研究、技术、安全环保等方面的技术和课题攻关,加大企业科技创新;通过企业中层领导带领企业内部骨干人才或具有发展潜力青年人才,为企业培养骨干干部;通过优秀骨干带领企业年轻大学生,帮助他们尽快成长成才。

(四)考核是人才队伍建设之手段,落实奖励惩罚并重的人才考核体系

考核是企业培养人才的最终依据,要加大对人才的奖励激励力度,充分调动他们的积极性,才能真正地实现人企共同发展。如根据各岗位人员数量和考试结果,在每个类别中排名靠前的人员按比例评选一定数量的等次奖,实行单项奖励。同时,开展各岗位人员年度综合考核,在年度考核中根据考试成绩和名次给予一定的加分,以考促学、以奖促学。

(一)人才引进是人才队伍建设之源,建立更加灵活多样的人才引进体系

作为国有建筑企业,吸引、留住人才,最主要的就是靠待遇、事业留人。待遇是企业吸引人才的第一要素,要想靠待遇吸引人,就要实行更加灵活的待遇政策,如在

李海波