

不断厚植高质量发展的底色 新质生产力本身就是绿色生产力

习近平总书记在主持二十届中共中央政治局第十一次集体学习时指出:“绿色发展是高质量发展的底色,新质生产力本身就是绿色生产力。”习近平总书记的重要论述,深刻阐明了新质生产力与绿色生产力的内在联系,为加快发展方式绿色转型、以新质生产力赋能高质量发展提供了科学指引。培育和发展新质生产力的重要论述,深刻把握了世界科技革命和产业变革前沿趋势,加快绿色科技创新和先进绿色技术推广应用。

绿色化是新一轮科技革命和产业变革的重要趋势。新质生产力由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级催生,科技创新是发展新质生产力的核心要素。当前,绿色化已成为新一轮科技革命和产业变革中最富前景的发展领域之一。伴随越来越多具有原创性、颠覆性、前沿性绿色科技创新成果涌现,绿色新兴产业和未来产业正在全球范围蓬勃兴起,绿色科技创新在促进循环经济发展、培育壮大绿色产业中发挥着越来越重要的作用。培育和发展新质生产力,一个重要方面在于不断强化绿色科技创新的力度、广度、深度,紧紧抓住全球绿色经济、绿色技术、绿色产业快速发展的机遇,以发展方式创新推动全面绿色转型,持续做强绿色制造业,发展绿色服务业,壮大绿色能源产业,发展绿色低碳产业和供应链,着力构建绿色低碳循环经济体系,不断提升经济发展的含金量和含绿量。

新质生产力具有绿色低碳高质量发展的内在属性。新质生产力具有高科技、高效能、高质量特征,培育和发展新质生产力,一个重要目的在于改变传统生产方式中高技术、高投入、高消耗、高污染、低效益的粗放模式,实现资源节约、环境友好发展。新质生产力以劳动者、劳

动力、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵,对劳动者、劳动资料、劳动对象都提出新的更高要求。培育和发展新质生产力,离不开人力资本的积累,需要一支与现代科技进步、现代产业相适应的高素质劳动者队伍;需要科技含量更高、更加节能环保的劳动资料;需要绿色科技迭代发展,不断丰富劳动对象的种类和形态,拓展生产新边界,创造生产新空间。在这一过程中,一大批绿色新兴产业快速发展壮大,成为创造经济新价值的“新领域”。培育和发展新质生产力,就要发展资源节约型、环境友好型产业,加快推动发展方式绿色低碳转型,大力推进产业数字化、智能化同绿色化深度融合,以绿色发展新成效持续激发新质生产力发展新动能。

以新质生产力赋能人与自然和谐共生的现代化建设。促进人与自然和谐共生,是中国式现代化的本质要求之一。

守纪律才有真自由

人不以规矩则废,党不以规矩则乱。党员干部要以党纪学习教育为契机,自觉守纪、知纪、明纪、守纪,把遵规守纪内化于心、外化于行,时刻保持“赶考”的清醒和坚定,奋力答好新征程答卷。

思想上松一寸,行动上就偏一尺。进入新时代,必须与时俱进学习贯彻党的纪律的新内容新要求。要深入学习贯彻习近平总书记关于全面加强党的纪律建设的重要论述,在深化、内化、转化上下功夫,更加深刻领悟“两个确立”的决定性意义,更加坚决做到“两个维护”。要以学习修订后的《中国共产党纪律处分条

例》为重点,坚持逐章逐条学、联系实际学,把自己摆进去、把工作摆进去、把职责摆进去,逐条对照检视,搞清楚党的纪律规矩是什么,弄明白能干什么、不能干什么,对那些潜滋暗长、隐形变异的违纪情形保持警惕,防止“无知者无畏”。

陈云同志曾经说过,“真正的游泳家在水里是自由的,真正的革命家,在有纪律的革命运动里,也是自由的”。党员干部应该意识到,纪律规矩不只是“紧箍咒”,更是“安全带”“护身符”。现实中,仍有个别党员干部不守纪律、不讲规矩,最终走上违法道路。有的搞团团伙伙、

拉帮结派,有的欺上瞒下、弄虚作假,有的说情拉票、跑风漏气,有的肆意妄为、损公肥私。凡此种种,归根到底是对纪律缺乏敬畏之心,把党纪国法当成“纸老虎”“稻草人”,造成“破窗效应”。自觉遵守党的纪律是每一名党员义务,只有习惯在受监督和约束的环境中工作生活,珍惜党和人民的信任,才能“心自从容天地宽”。

纪律的生命力在于执行,必须始终保持严的主基调不动摇,坚持执纪必严、违纪必究,才能让纪律“长牙”生威,成为“带电高压线”。于事执纪,关键要把权

力和资金密集、资源富集、资产聚集的部门和岗位作为监督的重点,以点带面,举一反三,形成震慑;于人执纪,要坚持“治病救人”,抓早抓小、防微杜渐,让问题早发现、早处置。党员干部还要争当党的纪律的坚定信仰者和忠实实践者,常怀敬畏之心、常思贪欲之害、常弃非分之想,树立正确的权力观、政绩观、事业观,敲响“警示钟”,筑牢“防火墙”,坚决同违反党的纪律的行为作斗争,在大是大非面前旗帜鲜明,在风浪考验面前无所畏惧,在诱惑面前立场坚定,始终保持共产党人的政治本色。

后,国有企业应当积极组织文化建设活动,并调动员工积极参与。国有企业应该鼓励员工积极参与企业文化建设活动,提高员工的参与度和归属感,促进员工对企业文化的理解和认同。

(三)培育和弘扬企业精神

为了培育和弘扬企业精神,企业需要塑造一个积极向上的工作氛围。这包括提供公平的竞争环境,鼓励员工参与决策,重视员工的培训和发展,实施有效的激励机制等。在这样的氛围下,员工可以充分发挥自己的潜能,为企业的发展贡献智慧和力量。其次,企业应当加强企业精神的传播和教育,要让企业精神深入人心,必须加强其传播和教育。企业可以通过内部培训、文化建设活动、媒体报道等多种渠道,向员工和社会公众传达企业的核心价值观和企业精神。同时,企业领导者要以身作则,通过自己的言行来诠释和践行企业精神。

国有企业文化建设是一个系统工程,需要领导班子、企业员工的共同努力,在这个过程中,必须有正确的思想观念,要有坚定的理想信念,要有崇高的道德情操,还要具有创新意识,在工作中不断学习,提高自己的业务能力,同时也应该具备一定的团队合作精神。新形势下,国有企业文化建设是一个长期而复杂的过程。只有不断适应时代的变化,不断创新和完善,才能构建出具有鲜明时代特征、符合企业自身特点的企业文化,推动企业的可持续发展。

让心存敬畏、手握戒尺真正成为日常自觉

“自己的私心,就是这样打开这个缺口”“始终没有认识到我自己这点本事、这点权力,是党和人民给的”“自己的世界观、人生观和价值观都出了问题”……一些落马干部的忏悔一次次证明,“破法”无不始于“破纪”,“破纪”无不从思想滑坡始。

习近平总书记在山东考察时作出重要指示,强调“要加强警示教育,抓好以案促学,以案说纪,让心存敬畏、手握戒尺真正成为日常自觉”。这启示我们,加强党纪教育,既要重视正面引导,也要加强反面警示,共同促进纪律规矩转化为党员、干部的政治自觉、思想自觉、行动自觉。

做到自律,最紧要的是守住内心。纪律规矩就摆在那里,有的干部仍然我行我素、顶风违纪,说到底还是没有敬畏之心。敬畏人民,就谈到白群众的眼睛是雪亮的,就不敢做损害人民利益的事;敬畏权力,就要知道权力是把双刃剑,运用得好,能够更好地为人民服务,运用得不好,则会祸国殃民、害人害己;敬畏法纪,就要清楚对党纪国纪多一分敬畏,就多一分清廉,多一分安全。所谓“畏则不敢肆而德以成,无畏则从其所欲而及于祸”,始终如临深渊、如履薄冰,人生的路才能免于灾祸,越走越宽。

党规党纪是令行禁止的高压线,换个角度看也是自我保护的安全线。只有手握戒尺,才能对底线和边界心中有数,做到行有所止。面对“糖衣炮弹”的诱惑,遭遇“温水煮青蛙”的陷阱,稍有

不慎就会名节尽毁。越是当廉洁自律的思想防线遭到消磨和侵蚀的时候,越需要紧握手中的戒尺,以党纪国法“击退”步步紧逼的“围猎”,以警钟长鸣稳住内心潜滋暗长的欲望。同样,也只有把党规党纪刻印在心上,真正弄明白应该干什么、不该干什么,能做什么、不能做什么,才能安心工作、放手干事,锐意进取,积极作为,创造不负人民、不负时代的业绩。

全面从严治党永远在路上,拒腐防变只有进行时。以党纪学习教育为契机,党员、干部要在学纪、知纪、明纪、守纪上下功夫,原原本本学、逐章逐条学,联系实际学,把自己摆进去,把职责摆进去,把工作摆进去,把手中的戒尺握得更牢一些,随时校准思想之标,调整行为之舵,绷紧作风之弦。更要在过惩并举上下功夫,让学习党纪的过程成为提高党性修养的过程,勤掸“思想尘”、多思“贪欲害”、常破“心中贼”,拧紧世界观、人生观、价值观的“总开关”,练就拒腐防变、正气充盈的“金刚不坏之身”。

陈毅同志在《手莫伸》一诗中写道:“手莫伸,伸手必被捉。党与人民在监督,万目睽睽难逃脱。”党纪国法面前没有例外。让心存敬畏、手握戒尺真正成为日常自觉,让在监督的环境下工作、在法治的轨道上有权成为习惯,党员、干部必能以为民务实清廉的政治品格,凝聚起干事创业的磅礴伟力。

李 斌

新形势下如何准确把握职工思想动态研究

在经济社会快速发展的新形势下,职工的思想观念和价值取向日益多元化,给企业的稳定发展带来新的挑战。作为国有企业,准确把握职工的思想动态,对于维护企业和谐劳动关系、调动职工积极性和具有重要意义。

一、当前职工的思想动态

价值观念的多元化。当前职工队伍中,价值观念呈现出多元化的特点。随着社会的开放和信息的快速流通,职工特别是年轻一代更加注重个人价值的实现和职业发展。他们对工作的选择不仅基于薪酬待遇,更看重个人成长空间、工作环境和职业兴趣的匹配。此外,职工对工作与生活的平衡有着更高的追求,希望在保证工作效率的同时,也能享有丰富的个人生活和充足的休息时间。

信息接受渠道的多样化。在互联网和社交媒体高度发达的背景下,职工获取信息的渠道变得多样化。职工可以通过网络、移动应用、社交媒体等多种平台快速了解行业动态、社会变化和职场信息。这种多样化的信息渠道使得职工的思想更加活跃,对新事物的接受能力更强。然而,这也意味着职工可能受到多元信息的影响,对企业的管理提出了新的挑战,需要企业更加关注职工的思想变化,及时进行正确的引导和沟通。

个性化职业发展需求增强。新形势下,职工对个性化职业发展的需求日益增强。他们倾向于寻求能够充分发挥个人潜能和兴趣的工作岗位,对职业路径的多样化和灵活性有着更高的期待。职工期望企业能够提供定制化的职业发展规划,包括跨部门轮岗、继续教育和技能提升机会,以适应他们对个人成长和实现自我价值的追求。

对企业文化的深度参与和认同。职工对企业文化的参与感和认同感成为影响其思想动态的关键因素。他们不仅关注薪酬福利,更看重企业的社会责任、价值观念和工作环境。职工希望在工作中体验到团队合作、创新精神和公平竞争,这促使企业需加强企业文化建设,通过共享愿景、举办团队活动和建立透明沟通机制,提升职工的归属感和忠诚度。

二、新形势下准确把握职工思想动态的策略

1. 深入了解职工思想动态

加强思想政治工作,提升职工认同感。通过组织定期的政治理论学习、形势政策教育等活动,引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观。例如,可以开展政治理论学习、主题党日等活动,围绕国家重大政策、企业发展战略等进行深入讨论,增强职工对企业发展目标的认同感。同时,通过党课教育、典型示范等方式,激发职工的责任感和使命感,确保职工思想与企业发展方向同步。

建立动态的思想沟通机制。通过构建多层次、多渠道的沟通平台,如职工思想调研、意见征询、心理疏导等,及时捕捉职工的思想波动和需求变化。例如,可以设立职工心声信箱,鼓励职工倾诉自己的困惑和提出工作中的建议,企业政工管理人员需定期收集、分析并给予反馈,形成闭环管理。此外,通过开展职工心理健康讲座和咨询服务,帮助职工解决思想压力和实际问题,维护职工队伍的稳定性。

2. 加强企业文化建设与宣传

强化企业文化内涵建设。企业在管理中应重视企业文化的内涵建

程 震

新形势下的国有企业文化建设研究

国有企业的文化建设是企业的灵魂,是推动国有企业发展的动力,也是促进社会主义市场经济的重要力量。随着我国的改革的不断深入,国有企业的管理体制和运行机制都发生了很大的变化,这就要求国有企业必须重视企业文化建设。

(一)国有企业整体文化气氛不浓厚

在国有企业发展过程中文化氛围是比较重要的,它是企业的精神面貌和物质水平的体现。但是,从当前的情况来看,很多国有企业的文化建设都没有达到理想的状态,其主要表现为:第一,在对员工的思想教育方面,往往只是进行了简单的说教,并不是很注重理论知识的学习,从而导致了文化素质不高,不能与时俱进地适应时代。第二,由于缺乏相应的管理制度,很难形成良好的风气,这就不利于整个国有企业健康稳定地运行。

(二)缺乏企业文化精神

许多国有企业在本企业文化建设过程中,未能形成明确、独特的企业精神内核,导致企业文化缺乏凝聚力和向心力。员工对企业文化的认同感不强,难以形成共同的价值观念和行为规范。其次,国有企业在长期发展过程中,积累了许多宝贵的经验和精神财富。然而,由于缺乏对这些经验和精神的传承和弘扬,导致企业精神在新一代员工中逐渐淡化。这不仅影响了企业文化传承和发展,也削弱了企业的核心竞争力。

二、我国国有企业文化建设的对策

(一)建立完善的制度推动企业文化建设

国有企业的文化建设是一项长期的

工作,需要企业全体员工的参与和努力。首先,要从根本上改变国有企业管理者的思想观念,让其能够真正地意识到文化的重要性,并在实际的经营管理活动中,通过强有力的措施将企业的文化理念深入到每一个员工的心中。同时,也应该在制度的规范下,对企业的文化建设进行合理规划,使其更加具有约束力,从而促进整个团队的凝聚力的提高。其次,要对现有的规章制度加以完善,使之与当前的发展目标相适应,并在此基础上制定出一套完整的考核体系,以此来激励广大工作人员的积极性,进而不断提升他们的责任感,让其自觉地遵守公司的各项规定,为国有企业的健康有序地运行提供保障。最后,要建立有效的监督机制,通过严格的奖惩措施,来激发员工的创造性和主动性,为国有企业稳定快速地发展奠定坚实的基础。

(二)加强企业文化宣传教育

部分国有企业员工对企业文化的理解不够深入,缺乏对企业文化的认同感和归属感,因此企业应当加强宣传教育,营造浓厚的文化气氛。首先,国有企业要制定宣传工作计划。国有企业应该制定详细的宣传计划,明确宣传教育的目标、内容、方式和时间,确保宣传教育的系统性和连续性。其次,国有企业应创新宣传教育手段。国有企业应该根据员工的需求和兴趣,创新宣传教育手段,如组织文化活动、制作宣传视频等,提高宣传教育的吸引力和实效性。最

加强和改进新时期青年员工思想政治工作

——金隆铜业公司青年员工思想动态调研分析

青年员工是企业可持续发展的主力军,如何更好地了解和掌握青年员工的思想动态,进一步增强党组织和群团工作的针对性和实效性,金隆铜业公司团委通过调查问卷的方式对青年职工的思想状况进行了问卷调查。共收回调查问卷221份,占公司全体团员青年比例为86%。

一、青年员工队伍现状

截至2023年底,金隆公司现有职工824人,其中35周岁以下青年职工占公司职工总数32%;28周岁以下职工182人,其中团员162人。在公司824名员工中,“60、70后”与“80、90、00后”人数之比约为5:3,“80”后年龄段员工有断层现象,从人才队伍建设角度考虑需要加快青年员工培养力度。从2019年以来,公司大批量招录新员工补充新鲜血液,共计184人。公司全体员工(含预备制技工)平均年龄在42.88岁,员工老龄化问题有明显改善,呈下降趋势,有利于公司员工梯队建设和企业发展。

二、青年员工的思想现状分析

青年员工在想什么?关心什么?期待什么?通过问卷调查,我们进一步掌握了他们的思想倾向,了解了青年员工所思、所想、所盼以及影响青年队伍稳定的潜在因素,为做好青年思想政治工作提供参考依据。

1.亟需强化青年员工政治理论学习教育。从问卷调查数据上来分析,约62%青年员工未向党组织递交入党申请书,反映出基层单位把主要精力放在新进员工的业务技能学习与培养上,忽视对青年员工的思想政治教育,需要在加强政治引领,把广大青年团结和凝聚到党的周围上下足功夫。

2.亟需加强与青年员工的有效沟通交流。在参与本次问卷调查人员中,有56名青年员工反映课堂领导偶尔或从未关注青年成长。通过调查发现有12名青年员工(占比5.43%)对公司获得荣誉没有自豪感;有10名员工(占比4.53%)与领导或同事相处不融洽,反映出少数基层单位沟通交流机制不够顺畅,人文关怀缺少精神层面,联系青年、服务青年的意识不强,在管理青年上缺乏有效的抓手和载体,需要进一步加强沟通交流,多给青年员工关怀和精神上的鼓励与支持。

3.亟需关注解决青年员工急难愁盼问题。通过问卷调查,收集到青年员工提出的意见建议52条,主要集中在现场作业环境改善、学习培训、技能提升、智能化工厂建设、技术改进、劳务及预备制转工、薪酬调增、岗位激励、婚恋交友、资格考试等方面,反映青年员工渴望有更多的尝试、锻炼和展示的平台;他们希望在业余时间能够拓展人际交往,锻炼身体,多开展一些适合青年员工需求的团队活动,如户外拓展、联谊、文体、观影、公益等活动。针对青年员工提出的一些普遍性或个性化需求,需要单位针对性地给予解决。

三、加强和改进新时期青年员工思想政治教育、引导的建议

结合青年工作、生活实际,采取深受青年喜爱、灵活多样的主题教育形式和內容,多管齐下打好思想政工作组合拳,务求取得实实在在的成效。要立足

于公司长远发展,把握青年职工成长规律,解决他们思想困惑,做好他们职业规划,以实现青年职工与企业同频共振为目标,切实做好青年职工的思想政治工作。

1.强化青年职工思想政治引领。坚持把政治建设摆在首位,以班组排班会、安全学习会、“三会两制一课”、主题团日等多种形式,深入学习贯彻党的最新理论知识,及时传达公司及以上重要会议及文件精神,引导青年正确认识和把握企业发展所面临的内外部形势,把青年的思想和行动统一到落实公司各项决策部署上来。通过开展征文演讲、知识竞赛、观看爱国主义教育题材电影等丰富多彩的活动,让青年展示风采,身心得到锻炼;同时,也有利于组织了解他们的思想动向,及时进行纠偏引导。围绕团员青年思想困惑和关切诉求,做好企业政策宣传,增强团员青年责任担当和主人翁意识。积极创造学习培训机会,满足青年员工多元化培训需求,鼓励青年员工利用业余时间学习,让青年成长与企业发展同频共振。

2.开拓思想传达途径,增进上下级互动沟通交流。基层班组成员直接面对青年员工,其一言一行、一举一动对青年员工的思想和行为取向都起着潜移默化的导向作用,要带头发挥表率作用。凡是要求青年员工做到的,基层班组成员必须率先做到,切实用无声的行动感召青年员工。搭建基层班组成员和青年员工面对面的沟通交流平台,以“一对一”交流、“一对多”集中座谈等形式,每月或季度定期与青年员工面对面交流,同时

要积极运用微信群等新媒体,拓展青年员工思想交流、情绪倾诉的空间,及时了解掌握青年工作、学习、生活及家庭情况,尽心尽力为他们答疑解惑,排忧解难。调动青年参与企业高质量发展的积极性和主动性,促进青年员工尤其是新进员工适应工作环境和岗位需要,融入企业文化,增强青年员工对企业的归属感和忠诚度。

3.打造青年际交流渠道。适应新时代青年特点,探索婚恋交友新模式,满足青年对婚恋交友的新期待、新要求。积极引导青年树立文明、健康、理性的婚恋观。进行有益探索,有效服务于广大青年婚恋交友,组织开展生动的实践活动,加强青年之间内外部沟通交流,利用多种渠道促进青年员工婚恋交友健康发展,开展符合青年特点、具有自身特色、值得长期坚持的一些活动。

4.搭建青年成长成才平台。大力推进“大岗位操作”轮岗制度,并作为青年员工培养的重要手段,激发青年对新工艺、新技能、新知识的求知欲和兴趣度。制定企业后备干部管理办法,建立内部人才信息库,明确人才选拔的标准、条件,为青年员工树立奋斗目标。积极倡导工匠精神,引导青年员工立足岗位成长成才,定期开展技术比武、岗位练兵、“五小”技术攻关等活动,鼓励青年员工向精专方向发展。开展先进评选表彰活动,发挥示范引领作用。主动关心青年成长,掌握青年成长信息,抓好“推优荐才”“推优入党”等工作,帮助优秀青年脱颖而出,为青年树立榜样和方向。

陈 书 文