

实施年轻干部培养工程 引领集团公司高质量发展

近年来,铜陵有色集团公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实新时代党的组织路线,按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量要求,以大力发现培养为基础,以强化实践锻炼为重点,以确保选准用好为根本,以从严管理监督为保障,实施“年轻干部培养工程”,全力锻造“忠专实”“勤正廉”高素质年轻干部队伍,为集团公司高质量发展注入了新的生机活力。

一、实施年轻干部培养工程的动因

党的十八大以来,习近平总书记着眼党的事业后继有人、兴旺发达,对做好新时代年轻干部工作,先后发表一系列重要讲话、作出一系列重要指示批示,为加强和改进年轻干部培养选拔工作明确了标准、提供了方法、指明了方向。近年来,集团公司党委对干部现状进行了全面分析,发现在干部队伍建设上,存在干部接替难、缺少有针对性的年轻干部培养和激励措施等问题。集团公司党委针对存在的问题,着眼企业长远发展,全面实施“年轻干部培养工程”,建立健全年轻干部选育管用的全链条机制,持续优化公司干部队伍结构,为公司高质量发展提供强有力的人才支撑。

二、年轻干部培养的主要做法

(一)实施源头工程建设,做大年轻干部的蓄水池

集团公司党委坚持把培养选拔年轻干部作为事关企业长远发展的战略举措,加强统筹谋划,拓宽源头储备,做大做活年轻干部“蓄水池”。研究制定《优秀年轻干部队伍建设规划》,明确了总体思路、目标任务、工作重点和主要措施,构建了主要领导负总责、组织部门具体负责的工作机制,形成中长期规划和阶段性的工作计划,确保优秀年轻干部始终储备充足。加强源头管理,打破隐形台阶,从制度层面要求各单位新提拔的科级管理人员中全日制大学以上学历和35岁以下的不得少于30%,形成了有利于年轻干部培养选拔的政策导向和环境。建立常态化培养发现机制,集团公司党委每年听取年轻干部队伍建设工作汇报,分析问题,研究培养举措,成立调研组到基层进行专题调研,对年轻干部全面摸底,深入了解他们的工作表现、履职尽责情况。建立优秀年轻干部人才库,通过基层推荐一批、公开选聘一批、调研发现一批等多种形式,建立了有300多名年轻干部组成的优秀年轻干部库,根据专业背景、任职经历、能力特长,按照“持续关注、重点培养、近期刊用”三个类别,有针对性地明确培养计划和路径,实现各类干部队伍互联互通。

(二)实施墩苗育苗计划,加强年轻干部教育培养

集团公司党委始终坚持把组织教育培养贯穿年轻干部培养全过程,坚持理想信念教育与提高专业素养相结合,理论辅导与实践锻炼相结合,全面提高年轻干部适应新时代、实现新目标、贯彻新部署的能力。坚持把思想政治建设摆在首要位置,突出主题主线,用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,持续抓好年轻干部集中培训和党性锻炼,每年举办不少于3天的年轻干部培训班,邀请省委党校、市委党校教授对党的理论进行解读,开展革命传统教育和党性锻炼,引导年轻干部深化理论学习,切实提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,筑牢干部干事创业思想根基。实施专业能力提升行动,着眼集团长远发展,结合年轻干部自身实际和工作需要,采取“请进来、走出去”的方式,实施分层分类精细化培训,每年举办党务干部、车间主任(区队长)培训班等,与合肥工业大学联合举办为期2年的优秀年轻干部高级研修班,重点学习MBA核心课程;每年选派年轻干部到宁波健峰集团开展现场管理知识培训,着力提升优秀年轻干部理论水平、管理能力。实施墩苗历练,制定《年轻干部挂职管理办法》,推动年轻干部到艰苦吃劲岗位经受磨炼、快速成长。近年来,累计选派35名有发展潜力、需要多岗位锻炼的优秀年轻干部到帮扶村、信访、综治、困难企业、重点工程等改革发展稳定第一线进行实践锻炼,目前部分年轻干部通过锻炼得到提拔重用。

(三)实施精准科学选配,健全年轻干部选任机制

集团公司党委始终突出政治标准,树立重实干、重实绩、重担当的考核导向,紧扣高素质专业化目标要求,集团党委每年结合中层管理人员年度考核、组织开展优秀年轻干部调研,对优秀年轻干部进行民主测评评议和民主推荐,近距离、多角度了解年轻干部品行、实绩、经历和潜力,使那些在生产一线业绩突出的年轻干部能够及时被发现出来、合理使用起来,真正让有为者有位、能干者能上、优秀者优先。加强顶层设计,聚焦企业发展需要,修订完善集团公司中层管理人员和科级管理人员管理办法,将年轻干部选拔工作作为重中之重,坚决破除论资排辈、平衡照顾等观念和单位间壁垒,选配一批40岁左右中层副职、35岁左右正科级干部、30岁左右副科级以上干部,打通年轻干部职级晋升渠道。坚持日常培养与重点培养相结合,对经过长期考验、基层经验丰富、各方面比较成熟、有较大发展潜力的优秀年轻干部,先安排到助理、高级技术主管岗位进行重点培养,让他们在实践中挑大梁、担重任、接受考验。近年来,部分优秀年轻干部通过担任基层单位助理和高级技术主管锻炼后提拔为中层副职。

(四)实施日常监督护航,激发年轻干部内生活力

坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重,坚持把党的纪律和规矩挺在前面,深入开展反面典型警示教育,组织年轻干部到廉政教育基地参观,引导年轻干部增强纪律观念、强化规矩意识。强化动态管理,建立健全培养锻炼、适时使用、定期调整、有进有出的良性机制,加强同纪检、安环、综治等部门协作,及时了解掌握年轻干部遵章守纪、廉洁从业和安全生产情况,对那些思想政治、道德品质、廉洁从业等方面出现问题的,发展潜力不大的,群众公认度不高的,经实践检验不符合优秀年轻干部条件的,一律调整出优秀年轻干部库,防止“一备了之”,保持优秀年轻干部队伍的生机和活力。注重日常管理,坚持抓早抓小抓预防,对年轻干部的苗头性、倾向性问题早提醒、早纠正,时刻警醒年轻干部守住底线、不越红线,防止小问题演变成大问题。坚持“一把手”抓年轻干部队伍建设,通过召开年轻干部座谈会、进行谈心谈话等方式,从政治上、思想上、工作上、生活上关心关爱年轻干部,主动为他们排忧解难、答疑解惑,努力营造有利于年轻干部成长发展的良好环境。

三、取得的成效

一是领导班子配备更加科学。集团公司党委健全完善年轻干部选育管用的全链条机制,有针对性地选干部、配班子,注重老中青梯次配备,领导班子配备更加科学合理、结构不断优化、整体功能持续增强,有效促进了集团公司高质量发展。

二是干部队伍活力更加彰显。集团党委全面落实新时代好干部标准,牢固树立重基层、重实干、凭实绩的鲜明用人导向,大力选拔使用主动担当作为、埋头苦干,特别是在基层生产经营一线干出实绩的优秀干部,不断激发了年轻干部干事创业的激情和活力。目前,公司80后中层管理人员超过40人,40岁以下的科级管理人员超过400人,年轻干部的活力有效激发了企业发展动力。

三是干事创业氛围更加浓厚。集团公司党委通过强化教育引导、完善激励机制,激励年轻干部鼓足“拼”的劲头、发扬“实”的作风、拉高“比”的标杆、提振“干”的状态,促使广大年轻干部把更多的精力、时间汇集到干事创业中,形成了比学赶超的浓厚氛围,有力推动了各项工作提质增效、争先进位。

四、关于年轻干部培养的思考

一是转观念是做好年轻干部队伍建设的前提基础。习近平总书记指出,“大力发现储备年轻干部,注重在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼年轻干部,源源不断选拔使用经过实践考验的优秀年轻干部”。年轻干部队伍建设工作作为企业发展过程中一项长期性、系统性工程,很大程度上取决于各级领导班子的认识和能力。领导班子必须提高政治站位,必须破除不放心、怕出事的心态,摒弃“论资排辈”传统用人观念,健全完善年轻干部选育管用机制,多为年轻干部“搭台子”“给位子”“压担子”,充分发挥年轻干部的智能才智和积极性,使他们成为企业发展的重要力量。

二是重培养是做好年轻干部队伍建设的关键要素。习近平总书记指出“好干部是选拔出来的,也是培育和管理出来的。要加强干部教育培训,使广大干部政治素养、理论水平、专业能力、实践本领跟上时代发展步伐”。年轻干部从参加工作到走向成熟,需要经过多岗位历练和培养。各级组织要把准年轻干部成长规律,健全年轻干部培养机制,根据年轻干部专业背景、任职经历、能力特长,有针对性明确培养计划和路径,帮助他们提高解决实际问题的能力,教育引导他们走好成长的每一步,在实践中增强党性、磨练意志、锤炼本领、增长才干,成为企业高质量发展的生力军。

三是严管理是做好年轻干部队伍建设的根本保证。习近平总书记强调“培养选拔年轻干部要优中选优、讲求质量,不能拔苗助长,更不能降格以求。好干部是选拔出来的,也是培育和管理出来的”。年轻干部处于人生的成长期,经历历练相对较少,面临的诱惑比较多,如果放松管理就容易出问题。各级党组织要坚持严管厚爱相结合,建立动态激励机制,通过谈心谈话,及时掌握干部思想动态,对苗头性、倾向性问题及早提醒纠正,教育引导他们树立正确的人生观、价值观,确保任何时候都稳得住心神、管得住行为、守得住清白,成为企业发展的中坚力量和栋梁之才。

冯兴蒙

做好国有企业基层党组织思想政治工作的几点思考

思想政治工作是国有企业基层党组织的一项基本工作,也是企业统一思想、凝聚人心的重要工作,在企业文化建设中起着不可替代的作用。思想政治工作是国有企业经济工作和其他一切工作的生命线,是各项工作取得成效的根本保证。因此,国有企业基层党组织思想政治工作要适应时代的发展,不断创新工作方式方法,找准工作切入点,着重实效,将思想政治工作做在日常、做到个人。

一、思想政治工作存在的问题

随着社会经济的发展,国有企业的党员干部、职工思想呈现出多样化趋势,如果思想还停留在传统方式方法上,就无法体现时代性,增强实效性。当前,国有企业基层党组织思想政治工作主要存在几个方面的问题:一是部分职工年龄偏大,受教育程度不高,综合素质偏低,不能很好地适应当前企业快速发展要求;二是少数党员的思想信念不够坚定,与职工产生距离,对群众缺乏关心,与职工积极性不够,党员的先锋模范作用得不到发挥;三是思想政治工作方式方法简单,工作创新性不强,脱离职工的思想实际,缺乏吸引力、感召力和说服力,与思想政治工作

面临的新形势、新任务不相适应。

二、做好思想政治工作的几点思考

国有企业基层党组织思想政治工作仍然存在着不少问题,究竟如何改变现状,是国有企业需要面对的挑战。要做好国有企业思想政治工作,应着重做好以下几个方面工作:

(一)促进思想政治工作与企业制度相结合。国有企业思想政治工作与企业制度的关系是紧密相连、相互促进的。一方面,制度的完善需要思想政治工作的引导;另一方面,进一步推动制度的改进和完善,又会有利于思想政治工作的开展,因为好的制度会激发职工的积极性、主动性和创造性,这会给思想政治工作的开展提供良好的氛围。思想政治工作的开展,需要制度作为保障。要用制度保证思想政治工作常态化、精准化,确保思想政治工作的有效性,推动企业的高质量发展。

(二)促进思想政治工作与企业文化相结合。企业文化是一个企业的精神灵魂,思想政治工作彰显着企业文化的精神本质和丰富内涵。企业文化工作与思想政治工作相互依存、相互融合,二者有机结合可增强

全媒体时代传统主播、主持如何与时俱进

——以抖音短视频主播为例

随着数字媒体技术的发展,传统媒体与新型媒体之间的边界变得模糊,媒体传播的格局产生了较大变化,单一渠道的传播方式已然成为“过去式”,全媒体传播时代正式到来。在众多传播渠道中,抖音等短视频平台以短平快的特点,吸引了大量用户,构建了全新动手内容生产与消费生态,对媒体同样带来了巨大影响。对于主播、主持而言,短视频平台的崛起既带来了挑战,也带来了机遇,如何与时俱进,是主播、主持面临的共性问题。

转变观念,树立互联网思维

在全媒体时代,主播、主持要与时俱进,就需要转变观念,树立互联网思维。互联网思维强调快速适应、持续优化,即在不断变化的市场环境中,通过不断试错、快速反馈和持续优化的方式,来适应和满足用户需求。在互联网思维下,主播、主持需要摒弃传统“一锤定音”的内容生产思路,采用更加灵活的迭代策略。主播、主持应时刻关注短视频平台动态,根据用户反馈及时调整创作的内容和风格,确保创作的内容始终贴合用户需求和兴趣点。同时,主播主持的短视频创作应保持“小步快跑”的节奏,即高频率更新短视频内容,同时不间断地收集用户反馈,持续性地优化短视频创

作策略。在互联网思维下,每次短视频创作都可以视为一次试验,通过不断地试错和创新,逐步优化内容,提升用户体验。要做到这一点,就需要主播主持成为全能型生产者,掌握短视频创作的多项技能,如内容策划、新媒体采编、内容发布、平台运营、用户连接、粉丝维护等,如此方能在短视频平台中吸引用户关注,创作出优质内容。

内容创新与差异化定位

抖音短视频平台是目前国内用户群体最多的短视频平台,吸引了大量媒体入驻,平台间充斥着激烈的竞争,主播主持要与时俱进,就需要做好内容创新与差异化定位,如此方能在激烈的竞争中脱颖而出。要进行内容创新与差异化定位,主播、主持需要打造独家风格或独家内容,挖掘个人特长,以此为基础构建短视频创作的内容框架。例如,擅长音乐的主播可通过短视频、直播等形式,创作原创歌曲、翻唱热门曲目、讨论音乐话题;而喜欢美食、对美食有一定了解的主播、主持则可以分享美食做法、进行美食探店等活动。在明确个人特长后,主播、主持需要找到一个能够区别于其他主播的定位,在特定的领域,以独特的视角和创新的表达方式,打造个人

品牌,从而提高企业的综合竞争力。做好思想政治工作,要明确思想政治工作与企业文化建设的差异、共通之处以及融合的重要性,贴近实际,适时开展丰富多彩的活动,让员工感受到企业的关爱和温暖,使党员干部职工精神进一步充实,思想进一步提升,促进工作积极性和创造性不断提升,同时,先进的企业文化对做好思想政治工作,起到至关重要的作用,开展各项活动促进企业文化建设,能有效促进企业内部和谐稳定。

(三)促进思想政治工作与强化工作方法创新相结合。方法是一切工作的手段,在具体工作中,要适应形势的变化,采用不同方法,切实加强思想政治工作。国有企业要体现出新时代的特征,根据发展新要求,不断研究新情况、解决新问题、形成新认识。一是要建立思想政治工作信息网络,充分利用微信、QQ等现代网络信息手段,有针对性开展网上宣传,使网络成为开展思想政治工作的新载体;二是通过开展一些活动,在不知不觉中将思想政治工作渗透到党员干部职工的脑中,并形成自觉行动;三是要切合企业实际、灵活多样,有针对性对不同问题和不同群体采取

不同的方法,对于重点的、普遍性的和影响企业发展的问

题,要大胆创新、大胆实践,满足企业发展的需求。

(四)促进思想政治工作与推动工作取得实效相结合。开展思想政治工作,一定要体现出新时代的特征,这样才能更有效地提高党员的思想水平。比如,在加快发展新质生产力,推进中国式现代化建设过程中,应组织学习并鼓励全体党员干部职工用实际行动去奋斗,要认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,扎实推进党纪学习教育,加强党员的自我教育、实践教育、廉洁教育,利用成熟的理论知识武装头脑,在各自的岗位上逐步提高对思想政治工作的认识,保证思想政治工作的时效性、实效性。

国有企业思想政治工作是一项长期的工作,要坚持正确的政治方向,将思想政治工作贯穿于企业经济活动的全过程,实现既定生产经营目标。各级党组织必须守正创新推进思想政治工作,做好加强思想政治工作的四个“相结合”,才能赋予党员干部职工精神力量、理论力量,促进企业高质量发展。

汪东亮

准地与用户建立连接,主播主持还应该合理使用抖音平台中的数据分

析工具,通过工具分析用户的观看行为、互动数据、观看时长等信息,

更精准地了解用户需求,为内容创作和传播提供数据支持。基于平台

数据分析的结果,主播主持可以制定更加精准的内容推送策略,如根据

用户的观看历史和兴趣标签,为用户

推送相似或相关的内容,在用户更

活跃的时间段进行内容推送,以此

进一步提升内容的曝光率和转化率。

需要注意的是,用户连接是一个

长期、持续的过程,主播主持需要

持续关注和用户的连接,保持用户

连接,对内容创作及推送的策略进

行调整,通过不断优化,找到最适合

自身内容的推送方式,以此进一步

强化用户连接。

在全媒体时代,用户不仅是内容的

消费者,更是平台生态的重要组成部分,

主播、主持要与时俱进,就需要

强化用户连接。主播、主持应建立

用户思维,在内容创作和输出时充

分考虑用户的需求,理解用户的喜

好、痛点以及期待,从而调整视频

创作的内容。为加强与用户的连接,

主播、主持应利用好抖音平台的互

动工具,虽然短视频仍旧是抖音平

台的主要呈现方式,但直播已然成

为抖音平台的主要互动功能,主播

主持可通过直播与粉丝进行实时

交流,可针对创作内容、话题等进

行讨论,解答粉丝的疑问,回应粉

丝的关切,以此增强粉丝黏性。同

时,为更精

聚焦企业发展 把反腐倡廉融入日常抓在经常

不断推动企业党风廉政建设,能够促进企业改革发展,进而提升企业的软实力。要护航企业高质量发展,企业纪检部门应当聚焦新时期集团公司战略部署,真正把对党风廉政建设和反腐败工作的监督职责履行到位,擦亮企业发展“廉洁”底色。

正廉洁之风 加强创新阵地建设

肃正风气、激浊扬清。企业纪检部门应积极构建联动协同、齐抓共管的廉政建设格局,在企业党委和上级纪检监察部门领导下,大力开展协同联动,推动党风廉政建设,进而构筑反贪防腐的坚强阵地。纪检部门要积极开展各项主题活动,发掘党员潜力、提升党员素养,发挥党员模范带头作用,引领清正廉洁之风深入各部门、各岗位,打造“清廉企业”坚固阵地。与此同时,可进一步发挥“家庭助廉”作用,通过“清廉企业”和“清廉之家”同步建设,让广大管理人员、职工遵守工作纪律,发扬优良作风。在节假日前,要开展谈话谈心活动,并通过推送“家庭助廉”主题宣传片等方式,让广大管理人员及家属充分认识优良家风的重要意义。倡议管理人员家属书写“劝廉家书”,以及时警示广大干部保持初心。通过构建“企业+家庭”反腐倡廉双防线、双阵地,实现企业上下夯实廉洁根基,协力营造崇廉尚廉的工作氛围。

筑廉洁之堤 加强长效机制建设

企业纪检部门要针对“三不腐”一体推进的新挑战,不断探索新方法,把进一步纠正不良风气、整治隐患苗头

摆在突出位置上,力求从源头上加强

贪污腐败防治。

奏廉洁之钟 加强廉洁文化建设

企业纪检部门要响应“坚决打赢反腐败斗争攻坚战持久战”的号召,让拒腐防变的警钟长鸣,积极推动廉洁文化建设,将“廉”的理念、精神与企业文化建设有机结合。

以“廉洁月”等活动为载体,利用文化宣传栏、微信公众号等多种文化思想宣教阵地,进一步推进廉洁教育“全覆盖”,促使反腐倡廉理念深入

到管理人员与基层职工心中,形成风清气正的政治生态。积极开展“爱廉、崇廉、守廉”主题活动,加深管理人员、职工对“廉洁文化”的重视程度和对“廉政使命”的思考,有效充实管理人员、职工精神文化生活,引领正向的精神风尚。通过加强警示教育,增强管理

人员、员工的警惕、警醒意识。以《永远冲锋号》《偏航》等反腐败警示片,深刻揭示贪污腐败的严重后果,让广大员工防微杜渐、慎初慎微,在反贪反腐上树立“从小事抓起,从细节抓起”的理念。

厚植廉洁文化根基,传承清正廉洁基因。企业纪检部门应运用廉洁文化滋养管理人员、职工身心,引导广大员工关注、参与企业廉洁建设,增强其“当事人”“主人翁”意识。

筑廉洁之堤 加强长效机制建设

强化纪检委监督职能,将“严管厚

爱”要求贯穿履职尽责全过程。企业

纪检监察工作,应立足当前阶段的发展任务、发展形势,从严管理、抓早

抓小,并持续探究严管严治长效机制。

构建“清单化”监督机制,在精准化、常态化监督中梳理企业反腐倡廉工作中存在问题,建立问题清单,引导各部门、广大员工针对问题清单“对单销号”,并加强问题整改“回头看”。

在加强日常监督的同时,纪检监察工作者要积极开展调研工作,深入基层一线查堵点、破难题,推进企业廉洁隐患的监督与整改,防止清查整改“走过场”、落实“打折扣”,促进问题整改见效。此外,还要畅通沟通反馈渠道,通过公众留言等方式鼓励、引导管理人员、员工反馈问题,并建立“匿名举报+公开反

馈”制度和“科学调查、及时上报”机制,保障纪检监察公平公正,维护人民群众合法权益,让举报者敢于反映不良现象。

企业纪检部门要进一步健全完善常态化监督机制和沟通协调机制,采取有效、科学、规范化长效措施,压实监督责任,实现精准监督。

壮廉洁之骨 加强铁纪队伍建设

以打造高水平、高素质、高标准纪检监察队伍为目标,企业纪检部门应以纪律为标尺加强自我约束与自我监督,拿出“刀刃向内”的勇气开展自我

革命。

强化政治学习与思想教育,开展

强基铸魂系列活动,不断巩固纪监

察工作者的思想根基,并结合教育加强内部督查。要联系实际对督查出

来的问题及时处理,进一步提高党纪学习教育成效,促使广大纪检监察工作者牢固树立纪律意识和规矩意识,提高对“糖衣炮弹”的辨别能力和

抵御能力。企业纪检部门要积极引导纪检监察工作者自检互查,在相互督促、相互警示的过程中,激发广大纪检监察工作者自我反思、自我警醒,促使他们对照先进范例以及反面

典型,深刻反思不良行为、不正风气并加以防范,避免“灯下黑”。另外,要经常性地组织观摩有关单位和

个人有关廉政建设的好做法、好经验,通过线上学习、实地访问等方式,让广大纪检监察工作者自我反思、自我警醒,体验“清廉办公”,发扬新时代纪检队伍的优良作风,从而推进纪检队伍

自我净化。

筑牢拒腐防变的思想防线。企业纪检部门要持之以恒落实中央八项规定精神和反“四风”工作要求,坚持加强法纪约束不放松,为企业营造良好环境和廉洁文化建设提供有力支持。

牢记“三个务必”,践行“三严三实”。企业纪检部门要持续加大纪检监察工作力度,巩固企业反腐败工作成果,将党规国法融入企业文化和工作言行之中,把日常监督和不良风气

监察抓牢抓实抓细,并持续加快廉洁教育成果转化应用,推动企业廉政建设,涵养风清气正

俞寿平