

对新入职大学毕业生的管理实践与文化融入探究

近年来,大学毕业生已成为驱动企业创新发展与转型升级的要素。然而,新入职大学毕业生如何高效融入职场环境、适应组织要求,是当前企业亟待解决的重要课题。本研究聚焦入职接待、军事训练实践、文化价值观融入及专业化培养四个核心维度,系统阐述如何为他们职业发展奠定稳固基石。

一、精细化入职接待:强化组织归属感的初始路径

对于初入职场的应届大学毕业生而言,入职接待流程是其感知企业文化、建立初步认同的关键环节。入职前,公司通常会充分利用线上沟通平台与新员工建立联系,就他们关注的岗位配置、薪酬结构、住宿保障等重要事项进行详尽说明与及时回应,有效缓解他们入职前的疑虑与不安。正式报到当日,企业通常指派专人负责引导他们熟悉办公区域与生活配套设施,详细讲解工作环境、后勤服务(如食堂)及安全规范。在住宿保障方面,公司应提供相应生活配套或发放住宿补贴,并安排专人协助他们解决网络接入、水电使用等具体生活问题,保障他们迅速适应新环境。通过实施精细化、人性化的接待方案,能够显著提升他们的归属感与组织认同度。

二、军事化训练磨砺意志:锻造团队协作精神的有效实践

为有效锤炼新入职的大学毕业生坚

韧意志与团队协作能力,企业可在入职初期组织实施为期一周的军事化训练。此项实践安排强化受训者的体能素质与心理韧性,其核心目标在于系统培养他们团队协作意识与集体荣誉观念。

训练内容要涵盖基础体能、队列素养及团队协作拓展等。在系统化、高强度训练过程中,参与者可逐步克服自由散漫习性,有效提升自我管理能力和内在驱动力。同步开展的协同性任务,使他们深刻认知集体凝聚力的核心价值,显著增强他们相互间的互信与协作默契度。训练期间,企业应开展组织发展歷程专题讲座与主题党日活动,引导新员工深入理解单位企业文化,理解企业在国家战略部署中的角色定位,有效激发他们职业使命感与服务国家发展的责任感。

通过规范、集中的军事化训练,新入职大学毕业生在意志品质、担当精神与团队协作能力等方面均会有实质性提升,为他们后续职业发展夯实了坚实基础。

三、深化文化价值融入:构建组织向心力的多维策略

企业文化作为组织成员的价值导向和行为规范,是企业可持续发展的根基。企业应高度重视新入职大学毕业生的文化价值融入,采取多元化举措促使他们快速适应组织氛围,提升对企业的深层认同。

正式入职前,公司可组织为期一周的企业文化系统性培训,内容覆盖企业发展沿革、产业布局及核心技术创新成果等关键环节,并安排新员工实地观摩核心生产环节,使他们全面掌握企业的整体运营脉络。此外,企业应定期举办主题教育观影活动,使新员工通过历史题材影片感受国家发展,深化他们责任担当意识。

考虑到新入职大学毕业生群体中单身青年占比较高,企业需要定期组织社交联谊活动,搭建有效的内部沟通与互动平台。此类举措不仅有助于他们拓展其社交网络,亦有助于提升他们对企业驻地环境的适应性及稳定性,为其长期职业发展创造有利条件。

通过实施上述文化价值融入组合活动,可增强刚进企业的大学毕业生对企业的认同感,并使他们逐步将企业的文化内化为共同遵循的价值观,为企业的可持续发展注入新活力。

四、专业化培养体系支撑:助力职业发展进阶的系统保障

大学毕业生的职业成长与价值实现,高度依赖系统化、专业化的培养体系支撑。企业应当针对每位新入职大学学生的专业背景与发展方向,量身定制科学的阶段性培养方案,加速他们岗位胜任力形成,实现高效成长。

根据每个大学毕业生专业方向与潜

能,公司可开展“导师带徒”活动,与他们签订专项培养协议,由经验丰富的业务骨干实施“一对一”精准指导。导师在日常工作中,不仅要深度传授岗位专业技能,更要着重分享在实践场景中的问题解决策略与经验,助力新员工提升系统化分析与解决复杂问题的能力。

公司应定期举办大学毕业生座谈会,系统性收集他们在工作实践、职业规划及生活适应等方面的情况与建议,及时解决他们面临的实际困难。同时,持续开展专业技能进阶培训,内容聚焦前沿技术应用、生产工艺优化等方向,确保新员工的专业能力持续提升,适应企业技术创新与发展的动态需求。

大学毕业生作为企业打造核心竞争力的重要力量,协助其“扣好职场第一粒扣子”,既是企业实施人才战略的重要举措,更是推动企业可持续发展的必然要求。企业通过入职接待精细化、军事训练规范化、文化价值融入系统化及专业培养精准化四个维度的协同管理,为新入职大学毕业生的职业发展提供全方位、立体化的保障体系,同步为企业战略目标的实现储备高素质人才梯队。在未来发展中,要持续优化大学毕业生培养机制,构建员工个人成长与企业发展同频共振的生态格局。

高明照

金隆铜业有限公司党建引领项目攻关的创新实践与成效研究

在新时代背景下,国有企业党建工作如何与生产经营深度融合,如何通过党建引领推动企业高质量发展,成为企业管理创新的重要课题。金隆铜业有限公司(以下简称金隆铜业)以“党建项目攻关行动”为抓手,通过党建引领、党建与业务融合、党员示范、方法创新等多维举措,实现了党建与业务的协同发展,取得了显著成效。本文以金隆铜业为例,探讨其在党建项目攻关中的管理创新实践,为国有企业党建与业务深度融合提供理论支持和实践参考。

一、党建引领项目攻关的创新实践

1. 党建引领,凝聚攻坚合力

金隆铜业始终坚持将党建工作深度融入企业生产经营的各个环节,形成了“党建引领、业务协同”的工作格局。在攻关行动中,由两级党组织负责人挂帅成立党建项目攻关行动项目组,党员干部、生产骨干积极参与,制定岗位责任清单,科学、合理划分相应人员责任,形成了“党委牵头、支部推动、党员带头、全员参与”的工作机制,确保党建项目攻关行动的高效实施。近三年来,已完成46个党建项目的攻关。

2. 党建与业务融合,推动高质量发展

在党建项目攻关中,金隆铜业紧紧围绕公司“绿色冶炼、铜业一流”企业建设和“三快一强”发展主线,坚持问题导向,着力解决生产经营过程的重点、难点、堵点问题,确保项目与生产经营管理紧密结合,使党建工作与生产经营工作目标同向、工作同步、相互促进、共同提升。党建攻关项目覆盖生产工艺优化、设备智能升级改造、能源高效利用、人力资源管理、财

务管理等关键领域,实现了从一线生产到

后勤保障的全链条融入,攻克了一系列技术难题,用实际行动体现党建+提升的攻关成效。

3. 党员带头,示范引领攻坚克难

引导广大党员全面参与,两级党组织以举行公开承诺践诺仪式、党员活动日等形式进行项目动员和启动,党员带头签署承诺书,明确项目目标和完成时限。通过承诺践诺机制,强化了党员的责任意识和使命感。同时以党员责任区、党员安环先锋队、党员志愿服务等形式加强重点项目

现场监管和推进,明确党员在项目攻坚中的职责和任务。通过党员带头攻坚、示范

4. 方法创新,提升攻关成效

采取分类管理与精准施策的项目验收评审模式,将党建攻关项目分为技术类和管理两大类,分别制定评分标准和评审机制。技术类项目聚焦生产工艺优化、设备智能化改造、提质增效等;管理类项目则侧重于人力资源、商务、财务管理等领域的提升。通过分类管理,确保项目目标更明确、措施更精准,评审更科学。积极探索创新项目攻关形式和方法,通过党员示范岗、导师带徒等,形成了“比学赶超”的良好氛围。同时建立激励机制,对表现突出的党组织和党员给予表彰和奖励,进一步激发了员工的积极性和创造力。

二、党建引领项目攻关的成效分析

金隆铜业在党建引领项目攻关方面

取得了显著成效,不仅实现了经济效益与社会效益的双丰收,还推动了党建与业务的双向促进。

在经济效益方面。通过党建项目攻关行动持续优化改进工艺流程,提升作业效率,有效降低了企业运营成本。据统计,党建攻关项目已经为该公司带来直接经济效益数千万元。这不仅体现了党建项目攻关在推动企业内部管理优化和效率提升方面的作用,也进一步验证了党建引领项目攻关的实际效果。

在科技管理创新方面。通过党建项目攻关,成功研发了多项具有自主知识产权的专利成果,有效提升了企业的核心竞争力。企业在绿色低碳循环发展方面也取得了显著成果,成功荣膺安徽省及国家级“绿色工厂”称号。这不仅体现了企业对环境保护和社会责任的高度重视,也进一步提升了企业的品牌形象和市场竞争

力。

在党建与业务双向促进方面。党建项目攻关不仅解决了生产中的实际问题,还提升了党员的业务能力和综合素质。通过党建项目攻关,党员们在实践中锻炼了业务能力,增强了团队协作能力和创新能力,党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用进一步彰显。同时,党建工作的深入开展也有效激发了员工的积极性和创造力,带动了周围职工群众,为企业的发展提供了持续的精神动力。

三、对国有企业党建与业务融合的启示

金隆铜业的党建项目攻关行动为国有企业党建与业务深度融合提供了宝贵

经验。

1. 党建引领,明确责任分工:确保党建工作与业务工作同部署、同落实、同考核。

2. 党建与业务融合,确保项目与生产经营紧密结合:将党建工作融入生产经营的各个环节,实现党建与业务的深度融合。

3. 党员示范,发挥先锋模范作用:通过党员带头攻坚、示范引领,激发全体员工的积极性和创造力。

4. 方法创新,提升攻关成效:探索创新形式和方法,建立激励机制,提升党建工作的科学化、规范化水平。

5. 成果转化,助力企业发展:将党建攻关成果转化为企业发展的动力,实现党建与业务的双向促进。

6. 未来发展方向:未来,金隆铜业将继续以党建为引领,进一步推动党建项目攻关行动落地见效,推动实现更高质量、更可持续的发展。同时,还将积极探索数字化、智能化技术在党建项目攻关中的应用,进一步提升党建工作的科学化、规范化水平。

金隆铜业党建项目攻关行动是国有企业党建与业务深度融合的成功实践。通过党建引领、党建与企业经营融合、党员示范、方法创新及成果转化,金隆铜业公司不仅解决了生产中的实际问题,还提升了党员的业务能力和综合素质,实现了党建与业务的双向促进。其经验为同类企业提供了有益借鉴,也为国有企业党建工作创新发展提供了新思路。

陶 洪

国有企业基层党建与生产经营深度融合的实践路径探索

习近平总书记指出:“坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的‘根’和‘魂’,是我国国有企业独特优势。”在新时代深化国企改革、推动高质量发展的背景下,如何实现党建工作与生产经营的深度融合,既是国有企业必须答好的“政治题”,也是关乎企业可持续发展的“发展题”。本文结合基层党建实践,从四个维度探讨二者的融合路径。

一、强化政治引领:筑牢融合发展的“根”与“魂”

国有企业党组织要在政治方面发挥核心作用。企业党的工作指导思想,从政治内容的角度来说,就是围绕生产经营中心;从政治本质的角度来说,就是服务群众;从政治原则的角度来说,就是维护大局。要把握和遵循国有企业政治工作的规律,体现政治工作的价值。

新形势下企业的党建工作,要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,紧紧围绕深化企业改革和生产经营来展开。我们必须按照这一目标要求,充分发挥政治核心作用和党员先锋模范作用,不断加强和改进党的建设,增强企业党组织的凝聚力、号召力和战斗力,促进企业不断提高经济效益和市场竞争

作的需要以及人员变动等情况,及时划分和调整基层党组织。保证企业党组织建设与企业行政管理体制改革同步到位。

二、发挥党员先锋模范作用:锻造融合发展的“主力军”

企业党员积极投身企业生产经营管理,在学习、生产、工作和一切社会活动中,发挥骨干、带头作用,去影响和带动周围的群众,共同实现企业目标。企业党员的先锋模范作用主要体现在以下几个方面:

一是要加强学习、提高素质上发挥先锋模范作用。认真学习党的理论知识,强化理论武装,提高理论素养;同时,努力学习适应社会主义市场经济要求和本职岗位需要的专业知识和技能,提高业务技能,在企业中做带头学习的模范。

要在深化企业改革中发挥先锋模范作用。党员必须理解改革,带头支持改革,引导帮助职工提高认识,积极投身改革之中,做企业改革的先锋。

要在企业生产经营中发挥先锋模范作用。党员一方面要刻苦钻研业务,不断提高技术水平,做生产技术能手、管理能人。同时,要发扬勤俭节约、艰苦创业的光荣传统,从节约一度电、一张纸、一个配件做起,立足岗位,在创建节约型企业中多做贡献。

要带头克服困难,以身作则,通过模范作用带动周围职工做好各项工作,使企业的产品质量、工作质量、服务质量不断得到提高。

要在遵章守纪中发挥先锋模范作用。党员要爱岗敬业,做到文明生产、遵纪守法,遵守公司章程和各项规章制度,

在岗位上讲文明,树新风,干一行、爱一行、专一行,树立“我与企业共命运”的敬业思想,做到一名党员就是一面旗帜。

要在企业精神文明建设中发挥先锋模范作用。党员要树立共产主义远大理想,发扬无私奉献精神、敬业爱岗精神以及健康向上的企业精神,带领职工群众推进企业的各项工作,做企业精神文明建设的标兵。总之,只有企业的每一个党员都发挥好自身的先锋模范作用,企业党组织才能成为坚强战斗堡垒。

三、项目化攻坚:打造融合发展的“突破口”

将党建工作融合到具体项目管理中,实现党建工作与生产经营工作目标同向、工作同步、相互促进、共同提升。由党支部认领攻关课题,组建党员突击队,通过项目攻关来解决掣肘生产过程中的难点、打通堵点和堵点。由党支部认领攻关课题,组建党员突击队。例如:铜冠铜箔公司铜陵铜箔工场第二党支部“降低生箔机在线抛光频次”的攻关课题,就成立了项目攻关小组,由党支部书记任组长,主持项目的整体技术攻关工作;工场场长担任副组长,负责项目组织实施;共产党员和生产技术骨干负责项目生产调试,各类相关人员按骨干项目要求承担相关职责。项目完成时,生箔机在线抛光频次由之前的2天1次稳定在6天1次,每月可减少抛光不良品20吨,实现产品增值30余万元,降低成本约10余万元。

四、构建和谐生态:筑牢融合发展的

当前,我国经济发展进入新阶段,国企改革持续深化,国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,面临前所未有的机遇与挑战。在这一背景下,推动党建与生产经营深度融合,不仅是坚持党的全面领导、巩固党的执政基础的必然要求,更是国有企业应对复杂局面、提升核心竞争力、实现高质量发展的内在需要和根本保障。党建与生产经营深度融合绝非简单的工作叠加,而是要通过体制机制创新,使党组织的政治优势、组织优势与企业的管理优势、市场优势同频共振、相互赋能,最终转化为企业的发展优势、创新优势和竞争优势。

一、推动国有企业党建与生产经营深度融合的重要意义

1. 加强党对国有企业全面领导的根本途径
推动党建与生产经营融合,就是要将党的领导贯穿于企业决策、执行、监督各环节,嵌入公司治理结构之中,确保企业始终沿着正确的政治方向前进。通过深度融合,使党组织在企业重大决策中有权、在选人用人中有责、在监督保障中有位,切实发挥把方向、管大局、保落实的作用,这是将“两个一以贯之”要求落细落实的具体体现,是确保党和国家方针政策、重大部署在国有企业不折不扣得到贯彻执行的关键机制。

2. 赋能国有企业高质量发展的战略举措

发展是党执政兴国的第一要务。推动党建与生产经营融合,其核心目标就是要围绕中心、服务大局,将党的政治引领力、思想引领力、组织执行力转化为破解生产经营难题、完成急难险重任务、推动技术创新、提升管理效能的强大动力。它能够有效解决党建与业务“两张皮”问题,使党建工作从“围绕中心”的外在要求,内化为“融入中心、进入管理、推动发展”的内在逻辑,为企业攻坚克难、行稳致远提供坚强的政治保证和组织保证。

二、当前国有企业党建与生产经营融合中存在的主要问题

1. 思想认识存在偏差
部分企业管理者和党务工作者对党建与生产经营融合的重要性认识不足。一种倾向是认为生产经营是“硬指标”,党建工作是“软任务”,存在“重业务、轻党建”的思想,将党建工作视为附加任务,被动应付。另一种倾向是虽然重视党建,但未能找到有效的结合点,将党建工作局限于“三会一课”、理论学习、发展党员等内部循环,与业务工作平行推进,未能实现真正的渗透与交融,形成了事实上的“两张皮”。

2. 融合机制不够健全

许多企业在党建与生产经营融合的体制机制上探索不足。一是“双向进入、交叉任职”的领导体制在实践中落实不到位,或虽有其形但未显其效,党组织在重大决策中的前置研究程序流于形式。二是党建工作未能有效嵌入企业价值链的关键流程,如战略制定、产品研发、市场开拓、安全生产、风险防控等环节,缺乏党组织发挥作用的具体路径和操作指引。三是党建工作的资源保障(如经费、时间、人员)与生产经营资源未能实现统筹配置,各自为政,导致融合缺乏基础支撑。

3. 工作方法较为单一
一些基层党组织的活动方式陈旧,吸引力、感染力不强。习惯于开会、学文件、写心得等传统模式,与生产经营一线的实际需求结合不紧。虽然也尝试开展一些主题实践活动,但往往形式大于内容,与业务工作的契合度不高,未能真正解决生产经营中的痛点、难点问题。活动的策划和实施“自上而下”多,“自下而上”少,未能充分激发基层党员的主体意识和参与热情,导致“上热中温下冷”现象。

4. 考核评价体系脱节

现行的考核体系往往是党建归党建、业务归业务。对党组织的考核偏重于组织生活是否规范、台账记录是否完整、活动次数是否达标等,而对于其推动改革发展、促进效益提升的实际成效等衡量不足。对业务部门的考核则很少纳入党建工作的协同贡献。这种分离的考核方式,使得党务工作者和业务干部都缺乏推动深度融合的内在动力和外部压力,难以形成“围绕业务抓党建,抓好党建促业务”的良性循环。

三、推动国有企业党建与生产经营深度融合的路径

1. 强化思想融合,筑牢“一盘棋”共识
一是加强理论武装与形势任务教育。组织党员干部深入学习贯彻关于国有企业改革发展和党的建设的重要论述,深刻理解党建与生产经营融合的战略意义和实践要求,从思想根源上破除“分立观”“割裂观”,牢固树立“一体观”“融合观”。二是开展大讨论活动。围绕“融合为了什么”“融合怎么干”等主题,在全体党员特别是领导干部中开展广泛讨论,统一思想、凝聚共识,明确融合的方向和重点,营造“党建做实了就是生产力,做强了就是竞争力,做细了就是凝聚力”的浓厚氛围。

2. 深化机制融合,构建“嵌入了”的治理格局

一是完善公司治理中党的领导机制。严格落实“党建入章”,明确党组织在法人治理结构中的法定地位。规范执行“前置研究”程序,细化党组织研究讨论重大经营管理事项清单,确保党组织意图在重大决策中得到体现。二是建立协同运作机制。建立党组织书记和生产经营负责人定期沟通会商机制,推行党政联席会议制度,确保党建工作与生产经营工作同谋划、同部署、同推进、同考核。

3. 创新融合载体,搭建“起作用”的平台阵地

一是打造攻坚克难的先锋载体。围绕企业重点任务、核心技术攻关、重大项目建设等,广泛创建“党员突击队”“党员示范岗”,划分“党员责任区”,引导党员在关键时刻挺身而出、冲锋在前。二是丰富主题实践活动载体。设计与生产经营紧密贴合的“主题党日+”活动,如“安全生产月·党员在行动”“提质增效·金点子征集”“市场开拓·党员先锋行”等,使党建活动具象化、有抓手、见实效。

4. 优化考核体系,树立“重实绩”的鲜明导向

一是构建一体化考核评价体系。设计党建与业务联动考核指标,将改革发展成果、生产经营绩效作为检验党组织工作成效的重要标准,同时将党组织和党员在推动发展、服务群众中的表现纳入业务考核范畴。二是突出实绩考核权重。减少对纸质台账、会议记录的过度考核,增加对解决实际问题、推动降本增效、促进技术创新、防范重大风险等实际贡献的考核权重,引导党建工作真正奔着问题去、盯着实效干。三是强化结果联动运用。将党建考核结果与企业领导干部任免、薪酬、奖惩直接挂钩,与业务部门的绩效奖金、评优评先直接关联,形成“抓好党建是最大政绩”“抓好党建促发展”的鲜明导向和激励约束机制。

推动国有企业党建与生产经营深度融合,是一项复杂的系统工程,也是一个持续的动态过程。它绝非一朝一夕之功,需要企业党组织和经营管理层秉持系统思维,坚持问题导向,以坚定的政治自觉、科学的工作方法和不懈的实践探索,持续在思想观念、体制机制、载体平台、考核激励等方面推进创新与突破。唯有如此,才能真正将党的政治优势、组织优势转化为企业的竞争优势、发展优势,不断夯实党执政的经济基础,引领国有企业在全面建设社会主义现代化国家的新征程中发挥更大作用、作出更大贡献。未来的研究与实践,需进一步关注融合的量化评估、不同行业企业的差异化路径以及数字技术赋能融合创新等新前沿课题。

何明明