

新时代国有企业“党建+统战”融合赋能高质量发展实践策略研究

随着中国特色社会主义进入新时代,统一战线在党和国家事业发展中的地位更加重要。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,是党执政兴国的关键支柱和依靠力量。在深化国企改革、推动高质量发展的进程中,“党建+统战”工作模式通过将党的建设与统一战线工作有机结合,实现党建带统战、统战促党建,既是坚持和加强党对统一战线工作全面领导的必然要求,又能发挥国有企业党组织的政治优势,凝聚党外人士、党外知识分子、少数民族职工等各方智慧和力量,为企业应对复杂市场环境、实现战略目标提供坚实保障。当前,如何立足国有企业实际,推动党建与统战工作在工作、机制、资源上的深度融合,成为新时代国有企业党建工作的重要课题。

一、国有企业“党建+统战”工作面临的挑战

- (一)思想认识上有“温差”
部分国有企业党组织和党员干部对“党建+统战”工作的重要性认识不足,存在“重生产经营、轻党建统战”的倾向,或认为党建工作、统战工作只是相关部门的事,未充分认识到统战工作在凝聚人才、促进和谐中的独特作用;少数党员干部对统战政策理解不深,与党外人士沟通交流停留在表面,导致“联而不紧、统而不活”。
- (二)融合机制上有“落差”
“党建+统战”工作的协同机制尚未完全建立,党建工作与统战工作在一些企业和部门存在“两张皮”现象。融合不是简单地把党建要求作为“规定动作”的强推,也不是把两项工作进行板块拼合,而是要实现“党建强、统战强”的双重目标,挖掘“党建加持、双向赋能”的独特优势,构建“你中有我、我中有你”的体制机制,形成“体现共性、特色鲜明”的融合模式。一些企业目标衔接不足,统战工作未纳入企业年度工作计划;资源整合不够,党组织活动与党外人士需求匹配度低;考评机制不健全,对“党建+统战”工作的成效缺乏科学合理评估,影响了工作的积极性和主动性。
- (三)工作方法上有“时差”
在新时代,统一战线成员的思想观念、行为方式和利益诉求发生了很大变化,传统的统战工作方法难以满足他们的需求。面对国有企业党外知识分子高学历、思想活跃的特点,传统“会议传达”“文件学习”等方式吸引力不足,缺乏针对性和实效性,不能满足个性化需求,难以吸引统一战线成员的积极参与。
- (四)队伍建设上有“短板”
“党建+统战”工作需要既懂党建又懂统战的复合型人才。然而,目前一些企业的党建和统战工作队伍存在“三

缺”问题,难以适应新时代“党建+统战”工作的要求。一是专业能力缺,部分干部不熟悉统战政策法规;二是基层力量缺,子公司、车间班组统战工作无人抓;三是党外人才培养缺,对技术骨干中党外人士的政治引领、岗位锻炼机制不完善。

二、国有企业“党建+统战”工作的实践策略

- (一)领航定向:强化党建引领,夯实融合根基
 - 1.加强顶层设计
企业各党委成立统一战线工作领导小组,组长由党委主要负责同志担任。集团党委设置统一战线工作机构;各二级企业党委应当明确机构和人员负责统战工作。将统战工作纳入党委重要议事日程,每年专题研究统战重大问题、部署重要工作。建立健全统战工作责任制,并将统战工作纳入党建工作责任制,推动统战工作与党建工作同部署、同落实、同考核,构建大统战工作格局,为实现“党建+统战”工作模式提供保障。
 - 2.深化思想政治教育
各级党组织要将习近平总书记关于做好新时代党的统一战线工作的重要思想,中央、省委关于统一战线工作的重大理论方针政策及有关法律法规,纳入党员干部和统战成员教育培训的重要内容,全面准确学习领会。通过专题讲座、座谈会、研讨交流、主题观影等形式,多层次、多维度、多渠道加强对党员干部和统战成员的思想政治教育,提高他们对“党建+统战”工作重要性的认识,增强他们做好统战工作的责任感和使命感。
 - 3.加强党员干部示范引领
广大党员干部要以身作则,积极参与统一战线工作,发挥先锋模范作用。主动与统一战线成员交朋友,倾听他们的意见和建议,帮助他们解决实际问题,以良好的形象和作风赢得统一战线成员的信任和支持。健全领导干部与党外代表人士、党外专家联谊交友制度,不断拓展联谊交友的广度和深度,常态化开展沟通交流,传递党的声音,并在联谊交友中掌握党外代表人士德才表现。
 - (二)破界融合:创新融合路径,激活统战效力
 - 1.搭建“党建+统战”融合平台
充分发挥党组织在“党建+统战”工作中的核心作用,积极探索“党建+统战”工作的新模式、新路径。将统战工作融入党建工作的各个环节,建立“学习学统战、会议议统战、研讨讲统战”的常态化议事机制。通过“理论共学+实践共促”,共同开展集中学习、实践活动等,组建“党员+党外技术骨干”联合攻关小组,围绕“卡脖子”难题开展协同研

究,形成“组织共建、资源共享、发展共促”的工作格局,确保“党建+统战”工作落到实处,在共学共建中凝聚政治共识、汇聚发展合力,为事业发展筑牢思想根基、厚植力量支撑。

- 2.运用“互联网+”思维创新工作方式
充分利用互联网、大数据、新媒体等技术手段,创新“党建+统战”工作方式。搭建线上线下相结合的工作平台,建立统战工作微信群、公众号、APP、小程序等,集成政策宣传、动态发布、意见征集、线上培训、活动报名等功能,利用大数据分析党外人才专业领域、兴趣爱好特长,推送培训资源、项目信息 etc,实现党外人士诉求“线上反馈—线下办理—闭环管理”,大幅提高工作效率和精准度。
- 3.打造特色品牌活动
结合企业实际和统一战线成员的特点,打造具有企业特色的“党建+统战”品牌活动。例如,开展“双树双建”(树牢理想信念、树好社会形象,建功立业争创一流业绩、建言献策服务发展大局)主题教育活动,在深化国资国企改革、打造世界一流企业、开展关键核心技术攻关等实践中发挥作用;创建“四有”(有固定场所、工作计划、管理制度、经费保障)建言献策工作室,发挥“建诤言、献良策、解难题、谋发展”作用;开展“国企同心圆”主题活动,组织党外人士参与红色教育基地研学、企业文化理念共创等,培育共同价值追求。通过品牌活动的引领,增强统一战线成员的参与感和归属感,提升“党建+统战”工作的影响力。
- (三)协同联动:完善协同机制,凝聚工作合力
 - 1.建立健全协同工作机制
树牢“一盘棋”思想,加强党建工作部门与统战工作部门之间的沟通协调,建立定期会商、信息共享、联合调研等工作机制。明确各部门在“党建+统战”工作中的职责和任务,形成工作合力。同时,加强与其他相关部门的协作配合,整合各方资源,共同推进“党建+统战”工作。
 - 2.完善考核评价机制
建立科学合理的“党建+统战”工作考核评价体系,将统战工作纳入党建工作考核的重要内容,纳入党委书记抓党建述职评议,明确考核指标和评价标准,提升“党外人士满意度”指标等。加强对考核结果的运用,开展“统战工作示范党支部”评选等,对工作成绩突出、在凝聚人才、化解矛盾中成效显著的基层党组织和个人给予专项奖励;对工作不力的进行问责,推动“党建+统战”工作责任落实。
 - 3.建立利益协调机制
关注统一战线成员的利益诉求,建立健全利益协调机制。通过开展调查

研究、座谈会等方式,及时了解他们在工作 and 生活中遇到的困难和问题,协调相关部门帮助解决。设立“统战关爱基金”,为党外人士在科研立项、子女教育、就医服务等方面提供支持,增强归属感。引导统一战线成员正确处理个人利益与集体利益、国家利益的关系,在维护自身合法权益的同时,积极为经济社会发展贡献力量。建立党外人士“双向培养”机制,把业务骨干培养成党外代表人士,把党外代表人士培养成管理、技术骨干,优先推荐优秀党外人士担任重要职务、参与重大项目。

- (四)强基固本:建强两支队伍,提升专业能力
 - 1.优化队伍结构
注重选拔政治素质高、业务能力强、具有统战工作经验的干部充实到党建和统战工作队伍中。同时,加强对年轻干部的培养和锻炼,“党建+统战”工作注入新的活力。此外,要加强基层统战工作队伍建设,充实基层统战工作力量,确保基层统战工作有人抓、有人管。
 - 2.加强专业培训
加大对党建和统战工作队伍的培训力度,制定系统的培训计划,定期组织开展业务培训。培训内容要涵盖党的创新理论、党的统一战线理论和方针政策、统战工作业务知识、沟通协调技巧等方面,通过培训提高工作队伍的综合素质和业务能力,为“党建+统战”工作储备人才资源。
 - 3.培育党外骨干力量
建立党外人才库,分类收录各领域的优秀党外人士,制定个性化培养方案,加强与他们的联系和对他们的培养。支持民主党派和无党派人士参政议政,支持其开展形式多样的民主监督,有计划地组织民主党派和无党派人士列席民主生活、党委理论学习中心组学习会议、重大工作部署会议等,发挥政治参与作用。有针对性地策划课题,组织开展调查研究,提高议政建言水平。委托民主党派就企业改革发展和党的建设中的一些重要问题,开展调查研究 and 效果评估。

三、结语
新时代国有企业“党建+统战”工作是一项系统性工作,面临着新的机遇和挑战,需以“融”为要、以“实”为基,通过党建引领把方向、统战聚力促发展,不断提升“党建+统战”工作的质量和水平,引导统战成员在思想上同心同德、目标上同心同向、行动上同心同行,与企业发展的同频共振。未来,国有企业应立足新发展阶段,进一步探索“党建+统战+业务”深度融合的新场景、新机制,让统一战线工作成为国有企业应对风险挑战、实现转型升级的“助推器”,为国有资本和国有企业做强做优做大贡献统战力量。
黄巍巍

对当前国有企业干部人事档案管理的探索

干部人事档案作为国有企业各级党组织识人用人、育人选人的关键参考,收录了干部教育背景、审查鉴定、党团材料、奖励处分、职务任免等材料,全面展示了干部个人政治品质、专业素养、业绩水平等实质特征,做好干部人事档案的收集、整理、保管、利用等工作意义重大。然而,当前干部档案建设受多种因素制约,面对新时期干部选拔要求,提升档案管理与创新服务水平已刻不容缓。本文围绕完善管理制度、健全使用流程、加快信息化建设等方面,探索如何让干部人事档案发挥组织人才培养、队伍建设和干部管理的“参谋部”与“信息库”的作用。

一、干部人事档案的作用和意义

- 干部人事档案管理对于国有企业选人用人决策及干部监督工作具有重要价值,主要体现在以下四个方面:
 - (一)考察干部的“介绍信”。干部档案作为“档案家族”的重要成员,完整、准确地记录了干部的学习经历、工作职责、奖惩情况、党团组织状况及其他关键人生历程的原始凭证材料。这些材料具有全面性、权威性、真实性和法律效力,通过档案可直观了解干部的家庭背景、教育经历、社会成分及政治清白与否,是考察干部的基础依据。
 - (二)提拔干部的“上岗证”。在“凡提四必”工作要求中,干部档案是提拔调整干部的核心参考资料。作为客观准确的文字信息载体,档案全面展现干部的教育、履历、个人特征与业绩,为选拔任用干部提供关键支撑。党组织在酝酿考察人选时,通过审阅档案了解其任职时间、工作能力、德才表现,判断其是否胜任目标职务,为党委进行人才资源配置和领导班子建设提供重要参考。
 - (三)监察干部的“病历本”。凭借

客观性的文档属性,干部人事档案不仅记录干部的成绩,还能成为反映干部问题的“无声证人”。《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部人事档案工作条例》等文件明确规定,干部选拔任用需严格审核档案,将其作为重要环节,以杜绝选人用人失察失误,防范干部“带病上岗、带病提拔”。

二、当前干部档案管理现状

- 近年来,国有企业干部人事档案管理仍存在诸多待解问题,涉及档案本身、管理人员及第三方管理等多个层面:
 - (一)“纸”的因素。干部档案以纸质为记录载体,虽具备轻便易携、记录与装订便捷等优势,但也存在纸质的固有缺陷。在长期管理中,纸质档案易受水火侵害,出现发黄、虫蛀、褪墨现象,且翻阅时易损坏、损坏后难以恢复。在实际操作中,人为利用档案时因管理人员具备基本职业素养,材料损坏情况较少,损坏多发生在档案存放与运输过程中,纸质原件损坏问题仍较为棘手。
 - (二)“人”的因素。第一是当事人重视不足、配合意识薄弱的问题,干部档案管理与干部自身密切相关,档案完善离不开干部主动配合。然而,部分干部在职业发展中小较少使用人事档案,对档案管理缺乏关注与重视。第二是管理人员人手短缺、管理能力不足的问题,实际工作中,兼职管理人员水平参差不齐,这导致管理人员专业水平参差不齐,多数未接受过系统的专业知识培

训。在工作中,存在材料归档不及时、查阅与转递流程不规范等问题,甚至出现材料未归档、管理人员已变更且无交接手续的情况,严重影响档案管理的规范性。

三、提升干部人事档案管理水平的探索

- 针对当前干部人事档案管理存在的问题,结合实际工作需求,可从制度、规范、标准、科学存储四个维度入手,提升管理水平:
 - (一)以制度为保障,规范档案管理。提升国有企业干部档案管理水平,首要任务是健全制度体系。国家已出台《中华人民共和国档案法》《干部人事档案工作条例》等宏观文件,但企业需结合自身历史背景和领导干部实际情况,制定符合本单位的档案管理制度,并细化到档案分类、使用交接等各个环节,优化管理流程。同时,要着力提升管理人员专业水平,组建专业管理队伍,明确工作职责,定期组织业务培训和交流学习,确保管理人员及时领会国家最新管理要求,提升业务能力与服务质量。
 - (二)以规范为准则,完善档案归档。干部人事档案相较普通人事档案主要体现在“三龄两历一身份”材料、日常考核鉴定材料、干部任免审批表、奖励与违纪处分文件等。当前,档案规范归档需做到“三个到位”:一是确保专项审核“全覆盖”;二是坚持专项审核“回头看”;三是档案人口“再审核”。档案管理员需严格遵循《干部人事档案工作条例》十大类材料的归档范围,细致开展归档整理工作。对于早期户籍、入党、学历、入职、身份认定、职务任免等重要原始材料缺失的情况,要求本人或原单位进行查找补充,并实行销号管理;材料存在歧义或模糊不清,需到原出机构甚至派出所调取原始材料进行认

- 证。
 - (三)以标准为依据,优化档案使用。提升干部档案管理与服务水平,除了规范的档案和专业的管理员,还需建立标准化的使用流程制度。具体而言,企业需实行严格的档案查(借)阅登记制度,坚决执行“四不查”标准(即无批准手续不查、非指定人员不查、无关内容不查、未按程序不查)和“三不转”原则(即无交接手续不转、材料不全不转、不符合规定不转),从制度层面防范档案查(借)阅、转递中的违规行为,确保档案使用合规有序。
 - (四)以科技为支撑,推进档案数字化。《干部人事档案工作条例》指出,干部人事档案工作是扫描等技术手段,按相关标准将纸质档案转化为数字图像和文本。随着信息电子化、文档无纸化的快速发展,干部人事档案信息化、数字化已成为必然趋势。干部档案数字化,需从建档环节起步,构建庞大的干部人事档案信息管理系统。系统应设置注册登录、材料收录、查阅借阅、转入转出等核心模块,实现干部本人及组织部门上传材料、管理员审批并按固定模板目录收录材料、信息自动识别整理、人事部门分级调阅权限等基础功能,同时附加打印检索、导入导出、名单更新、权限设置、流程记录等特色功能。
 - 在国有企业中,做好干部档案管管理、提升档案服务水平是一项长期且艰巨的任务。作为档案管理人员,需转变观念、提高认识,主动担当、积极作为,严格按照“全、严、准、细、齐”的要求,扎实做好档案的收集、录入、查阅、审核、交接、传递等工作,推动干部人事档案管理向制度化、规范化、科学化方向不断迈进,为国有企业高质量发展提供坚实的人才保障。

张家源

纪检监察工作是我们党进行自我革命,跳出治乱兴衰历史周期率的关键举措。在人们的脑海中,其形象常与“查案”“处分”“震慑”等词汇紧密相连,核心聚焦于对“权力”的监督与制约,防止其滥用和异化。这一职能定位固然正确,但在中国特色社会主义进入新时代的今天,若仅以此视角理解纪检监察,则显得片面与局限。党的二十大报告强调,要坚定不移全面从严治党,深入推进新时代党的建设新的伟大工程,并对纪检监察工作提出了更高要求。事实上,当下的纪检监察工作已深度嵌入国家治理结构的肌理之中,其使命不再是简单的“外科手术式”地清除腐肉,更需要作为“免疫系统”,通过精准有力的监督,激发机体活力,保障整个治理体系的有效健康运转,从而实现从“权力监督”到“治理效能”的深刻升华。这一转变,构成了新时代纪检监察工作最鲜明、最突出的时代特征。

一、逻辑起点:为何必须从“监督权力”迈向“提升效能”

纪检监察工作必须从“监督权力”迈向“提升效能”,这一历史性升华并非凭空产生,而是有着深刻的理论逻辑、历史逻辑和现实逻辑。

- 其一,理论逻辑源于党的自我革命战略思想。1927年,在大革命生死存亡的紧急关头,中共五大召开,党的历史上第一个中央纪律检查机构中央监察委员会诞生,党章首次设立了“监察委员会”专章,第一次规范了党内纪检监察机关的设置和职能,提出监察委员会的首要职能即为“巩固党的一致及权威”,这是我党从制度上关于纪检监察体制的首次规定。从中共五大设立监察委员会到今天强调政治监督,确保党的路线方针政策贯彻执行,这一主线一脉相承。维护党的团结统一和集中领导是纪检监察最根本的政治属性,而勇于自我革命是中国共产党区别于其他政党的显著标志。它不仅是刮骨疗毒、壮士断腕的勇气,更是革故鼎新、守正创新的智慧。“纪检监察作为自我革命的重要职能,其最终目的是为了‘革命’而‘革命’,而是为了净化肌体、增强能力、巩固执政基础,从而更好地践行初心使命。这意味着,工作的落脚点必须从“破坏性”的清除,转向“建设性”的效能提升,确保党始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。”
- 其二,历史逻辑源于对历史周期率的深刻洞察。跳出历史周期率,第一个答案是通过人民监督政府,第二个答案则是党的自我革命,两个答案内在统一。人民监督的成效,最终要体现在政府运行是否高效、廉洁,能否更好地为人民服务上,因此,自我革命的成效,也必须以治理体系和治理能力的提升作为检验标准。纪检监察工作如果不能促进治理效能的提升,那么其工作成效就将大打折扣,甚至可能陷入“越反越腐”的塔西佗陷阱。
- 其三,现实逻辑源于国家治理现代化的迫切需求。当前,国家发展进入战略机遇和风险挑战并存、不确定难预料因素增多的时期,改革发展稳定任务艰巨繁重,各项政策能否不折不扣落地生根,直接关系到现代化建设的成败。政策在折行过程中,极易遭遇“中梗阻”、形式主义、官僚主义乃至腐败问题的侵蚀,导致政策效果衰减,治理效能低下。这种环境下,监察工作者必须挺身而出,成为打通政策执行“最后一公里”的利器,通过清除障碍、保障畅通,直接将监督力转化为生产力。

二、实践路径:如何实现从“监督”到“效能”的升华

- 理念的升华需要坚实的实践路径作为支撑。新时代纪检监察工作主要通过以下三大路径实现效能转化。
 - 路径一:以精准有力的政治监督,保障“国之大者”落地见效。
政治监督是纪检监察机关的首要职责,其“效能”体现在确保党和国家各项方针政策的高效落地。它不再是空泛的监督,而是具象化的。例如,围绕乡村振兴战略,监督重点不仅在于查处克扣惠农资金等腐败问题,更在于监督检查是否存在返贫摸排走过场、帮扶措施“纸面落实”等形式主义,推动建立巩固脱贫成果的长效机制;围绕绿色发展,监督着力点则在于严查环保督察反馈问题虚假整改、破坏生态环境背后的责任、作风腐败问题助推经济社会高质量发展。这种监督直指政策执行的“效能瓶颈”,以纪法手段扫清障碍,确保了政令畅通、令行禁止,将监督成果直接转化为发展成果。
 - 路径二:以系统施治一体推进“三不腐”,优化治理生态。
“不敢腐、不能腐、不想腐”一体推进,是提升治理效能的系统性工程。“不敢腐”是前提,强调震慑效能。通过保持高压态势,坚决查处重点领域、“关键少数”的腐败问题,释放越往后执纪越严的强烈信号,为治理活动划出清晰红线,遏制腐败对公共资源的掠夺和对市场规则的破坏,维护公平竞争的市场环境。“不能腐”是关键,强调制度效能。纪检监察机关在查办案件后,并非一结了之,而是要做好“后半篇文章”,通过深入剖析案件根源,发现制度漏洞和监督“盲区”,提出具有针对性的建议,推动相关部门建章立制、优化流程、强化内控。例如,推动行政审批制度改革,完善公共资源交易平台监管、规范金融信贷审批权限等,从源头上压缩权力寻租空间,让权力在阳光下运行,这本身就是治理体系现代化的体现。“不想腐”是根本,强调文化效能。通过加强廉洁文化建设、警示教育、理想信念教育,筑牢党员干部防腐防变的思想堤坝。一个风清气正的政治生态和廉洁高效的政务环境,能够极大降低社会的交易成本和提高人民的内生动力,形成“廉洁就是效率、清廉就是竞争力”的良性循环,这是最深层次、最持久的治理效能。
 - 路径三:以专业化的队伍建设,锻造提升效能的纪检铁军。
铁打还需自身硬。要实现效能升华,纪检监察队伍自身必须具备较高的专业素养和治理思维。这要求纪检监察干部不仅要懂精通党纪国法的“专才”,还要成为熟悉经济、金融、审计、法律、心理等多领域知识的“通才”,在调查过程中,要善于运用大数据、信息化等现代科技手段提升监督的精准度和效率;在审理环节,要秉持法治思维和程序意识,确保每一起案件都经得起历史和人民的检验;在提出建议时,要具备宏观视野和系统思维,能够开出既治标又治本的“药方”。一支高素质、专业化的纪检监察队伍,是将监督优势转化为治理效能最可靠的组织保障。

三、挑战与前瞻:持续深化效能转化的思考

- 尽管成就显著,但将监督深度转化为治理效能仍面临挑战。一是“监督”与“效能”的考核指标如何更科学地结合,避免单纯以办案数量论英雄;二是如何更好地平衡“监督的刚性”与“保护的柔性”,既严惩腐败分子,又激励广大干部在改革创新中大胆探索、担当作为,落实“三个区分开来”要求;三是如何进一步推动各类监督贯通协调,形成以党内监督为主导,司法监督、审计监督、财会监督、统计监督、群众监督、舆论监督一体发力的“大监督”格局,凝聚起提升治理效能的更大合力。
- 在中国式现代化的伟大征程中,纪检监察的发展方向必将更加紧密地与国家治理现代化同频共振,其角色将愈发凸显,不仅是政治生态的“护林员”,更是治理效能的“催化师”;不仅是纪律的“执行者”,更是制度的“优化者”。
- 综上所述,新时代赋予纪检监察工作新的历史使命和科学内涵。其核心要义已不再是单一的权力监督,而是通过监督保障执行,通过反腐促进改革,通过清障提升效能,最终实现治理体系和治理能力现代化。这是一条更具建设性、更富战略性的道路,践行这一升华,是每一位纪检监察工作者的时代课题,亦是推动全面从严治党向纵深发展的必然要求。唯有如此,方能真正不负时代、不负人民,履行好党和人民赋予的光荣职责。

曹瑞珍