

正视“真问题”才有“真办法”

作为应对复杂局面、推进各项工作不可或缺的硬素质,问题意识深刻体现共产党人求真务实的科学态度与勇于担当的负责任精神。习近平总书记深刻指出,要“勇于直面问题,想干事、能干事、干成事,不断解决问题、破解难题”。新征程上,党员干部必须具备敏锐发现问题

的能力、清醒正视问题的态度以及自觉解决问题的行动力,不断增强工作的前瞻性、针对性与有效性。面对问题的态度,如同一面镜子,既体现党员干部思想觉悟,也映照其胆识、气魄与胸怀。出了问题并不可怕,真正令人担忧的是无视问题的存在,甚至采取掩盖、回避的态度。当前,在复杂多变的内外环境下,大多数党员干部都能够担当起应有的责任,面对困难不松懈,面对问题不退缩,面对责任不逃避。同时,也有一些党员干部缺乏问题意识,要么看不清问题的本质,要么找不准问题的

关键;有的虽然发现了问题,但缺乏面对问题的勇气,不是想着如何解决问题,而是试图将矛盾上交、把责任下移。这些现象,归根结底都是因为没有正视“真问题”,因而难以找到解决问题的“真办法”。

问题既是创新的起点,又是推动工作不断前进的动力源泉。从工作方法的角度看,问题往往表现为预期目标与现实结果之间的偏差和落差。由于现实的复杂性,工作中出现偏差、遇到问题是在所难免的。特别是在改革进入深水区的当下,各类问题更加错综复杂,涉及经济、政治、文化、社会、生态文明等多个领域。这些问题中,既有来自内部的也有来自外部的,既有老问题也有新问题,这些问题的相互交织,牵一发而动全身。面对复杂的形势任务,广大党员干部特别是领导干部只有增强问题意识,坚持问题导向,科学分析、深入研究,才能弄清

问题的性质,找到症结所在,不断创新和改进解决问题的工作方法。

问题的解决,离不开实践的土壤。问题在实践中产生,也必须通过实践来解决。实践、认识、再实践、再认识不仅是认识事物的客观规律,也是解决问题的有效途径。只有对实践中的问题进行深入分析和研究,才能找到解决问题的有效措施。如果总是坐在办公室里纸上谈兵、闭门造车,不愿深入基层、深入实践,那么面对困难和挑战时就只能像丈二和尚一样摸不着头脑,连问题出在哪里都搞不清楚,更不用说解决问题了。

人民群众是实践的主体,处在实践第一线,对问题的感受更为直接、真切,对情况的了解也更为详细、透彻。党员干部如果仅凭主观臆断,认为自己不了解的东西群众也一定不了解,不愿俯身向群众学习,就会被快速发展变化的形

势所淘汰。这样,往往就会陷入新办法不会用,老办法不管用的困境。只有真正走进去、沉下去、融进去,深入人民群众、深入基层一线,以解决问题为目标,勇于直面问题、深入研究问题、善于解决问题,才能破解改革发展稳定中遇到的难题,切实增强调查研究的实效性,做到问题不解决不松劲、解决不彻底不放手。正视和解决“真问题”,不仅是一种工作态度,更是一种政治担当。具备这样的政治担当,就要涵养“闻过则喜”的胸怀和气度,主动对标新时代好干部标准找差距,锻炼“见微知著”的洞察力,在复杂现象中敏锐捕捉问题的关键症结,把化解矛盾的过程转化为创新治理的实践,把破解难题的成效转化为推动发展的动能,在复杂多变的形势中把握机遇、应对挑战,在解决问题中为改革发展汇聚强大力量。

安 娜

莫让“擦边球”磨损“铁规矩”

千里之堤,溃于蚁穴。习近平总书记指出:“很多领导干部一开始都是打擦边球,破坏八项规定,最终演变为大问题。”“擦边球”本指乒乓球比赛中球触及台面边缘的特殊击球现象,后引申为触及政策法规边界、钻政策法规空子的行为,实质是用表面合法的假象来掩盖不完全合法的真相。现实中,打“擦边球”成为一些领导干部规避纪律约束的灰色伎俩。然而,这看似似是轻轻“擦”过规则边缘的“小球”,实则如同一把暗藏的利刃,一寸寸悄然磨蚀领导干部的党性根基。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央以制定和落实中央八项规定为切入口狠抓作风建设,取得显著成效。然而,从各地纪委监委通报的案例看,仍有部分领导干部心存侥幸,妄图以“擦边”之术行违规之实。收受特产、购物卡时,美其名曰“礼尚往来”,看似是人情往来的小举动,实则是违反廉洁纪律的开端;借集体之名,行小团体之私,将公权力当作谋取私利的工具;等等。这些“变通”的背后,是“小事不拘”“法不责众”的错误思想和侥幸心理在作祟。自以为手段高明、理由充分,殊不知每一次“擦边”都是在向纪律红线发起危险的试探,每一次“变通”都在蚕食规矩的权威。

打“擦边球”绝非无伤大雅的小聪明,其本质是规矩意识被侵蚀,更是对纪律权威的慢性消解。规矩、纪律具有刚性,是铁规矩、硬杠杠。这种刚性是其发挥价值和功能的根本前提。如果规矩、纪律成为富有弹性的“橡皮筋”,就会导致“破窗效应”,最终沦为一张空文。我们党制定和落实中央八项规定,不加“试行”两字,就是要表明一个坚决的态度,表明这个规定是刚性的。规定就是规

曹 莉

坚持问题导向与源头治理:构建国有企业信访工作新格局

在国民经济发展的壮阔版图中,国有企业作为“顶梁柱”,不仅承载着推动经济高质量发展的重任,更肩负着践行社会责任、维护社会稳定的使命。信访工作作为国有企业治理体系的“神经末梢”,能敏锐捕捉到职工诉求,深刻反映出企业管理中的矛盾与问题。因此,信访工作要坚持以问题为导向,深化源头治理,化解矛盾纠纷,维护职工权益,推动国有企业行稳致远、实现高质量发展。

一、坚持问题导向与源头治理的辩证统一

1. 以问题导向锚定信访工作靶向坐标

国有企业因规模体量大、组织架构繁复、业务链条纵深延伸,致使信访问题呈现出多元化与复合型交织的显著特征。从薪资福利调整引发的利益诉求,到岗位竞聘流程中的程序公正争议;从企业改制进程中的人员分流矛盾,到重大项目推进中的权益保障冲突……每一起信访事件背后,都深度交织着企业管理的痛点堵点与职工群体的核心关切,形成了复杂的利益关联与矛盾网络。

倘若延续“头痛医头、脚痛医脚”的碎片化处置模式,仅能解决表层显性问题,难以触及矛盾本质内核,极易陷入“治标不治本”的治理困局。唯有坚持以问题为导向的系统化思维,在纷繁复杂的诉求中抽丝剥茧、追根溯源,才能精准锚定矛盾生成的根源,推动信访工作实现从“被动应对”向“主动破题攻坚”的深层转变,进而达成企业治理能力的迭代升级与跨越发展。

二、以源头治理构建风险防控立体屏障

国企信访问题的产生,能够反映出企业管理的漏洞与职工中积累的矛盾问题。单纯注重事后处理,如同“救火式”应对,难以打破信访问题反复出现的僵局。“源头治理”强调从事前、事中、事后的整体视角进行系统防控,是新时代“枫桥经验”在企业治理中的核心应用。强化源头治理,需从从制度建设、文化培育、风险排查三个维度协同发力,构建全方位、多层次的矛盾预防体系。

在制度层面,国有企业应建立动态化的制度评估与修订机制。定期对薪酬管理、人事任免、安全生产等核心领域的规章制度进行“体检”,结合企业发展战略与职工实际需求,及时填补制度空白、优化流程设计、消除模糊条款。例如,企业在薪酬制度改革前,广泛征求职工意见,对制度进行多轮评估修订,有效减少因薪资调整引发的信访问题。

在文化层面,将和谐企业文化建设作为源头治理的重要抓手。通过心理健康讲座、节日主题活动等,增强职工归属感与向心力;搭建职工座谈会、员工提金点子等沟通平台,畅通职工表达渠道,促进企业与职工之间的良性互动,从思想根源上消除矛盾滋生的土壤。

在风险排查层面,构建常态化、网格化的隐患排查机制。依托基层

定,就是要起约束作用的,就要以从严的标准执行,边界必须清清楚楚,决不能被“擦边”。

焦裕禄不允许儿子“看白戏”;谷文昌与林业打交道多年,为避免外界误解,他选择购买竹凳、藤椅和石饭桌;高德荣在女儿结婚时提出要求,不准邀请自己的同事朋友,也绝对不能以自己的名义请客……我们党的这些优秀领导干部对小事小节近乎“苛刻”“不近人情”的要求,深刻诠释了何为坚定的党性自觉。清正廉,要从小事小节守起,遵规守纪没有通余地。领导干部要破除陈规“小事不用计较,只要大事上不犯错误就行”的迷思,清醒认识到,小洞不补,大洞吃苦,若总是打“擦边球”,对规矩和纪律的敬畏之心便会瓦解,终将从量变到质变、从小节到大错,落到底线失守、大节难保的境地。

杜绝打“擦边球”,既要依靠提升党性自觉,筑牢不想违规的思想堤坝;也要依靠严密有效的制度约束,扎紧不能违规的制度笼子。一方面,党员干部要以理论学习为“强身健体”的良方,深学细悟中央八项规定及其实施细则精神的精髓要义,不断补足精神之“钙”。以自我革命为“锋利的手术刀”,刀刃向内,常以典型案例为镜,在严肃认真的批评和自我批评中,让廉洁自律成为内心深处自觉追求。另一方面,相关部门要紧盯奢靡享乐隐形变异的新动向,及时将快递送礼等违规违纪新形态纳入监督的范畴,做到早发现、早制止、早查处。对变通操作露头即打,形成强大的震慑力。同时,要织密立体监督网,畅通群众监督、舆论监督渠道,善用政务小程序等新型平台新方式,让无处不在的“探照灯”照亮权力运行的各个方面,以刚性执纪让“擦边球”无处遁形。

深学细悟笃行 以高质量检测服务高质量发展——学习《习近平谈治国理政》第五卷心得体会

《习近平谈治国理政》第五卷集中展现了新时代党的创新理论的发展脉络、丰富内涵和科学体系,是指导我们各项事业发展的强大思想武器和行动指南。结合自身从事的检测工作实际,我边学习、边思考、边对照,对如何将党的创新理论融入实验室管理、提升服务国家发展大局的能力,有了更深切的体会和感悟。

一、深刻领悟“国之大者”,明确检测工作的时代方位与责任担当

总书记反复强调要心怀“国之大者”,要求我们自觉站在党和国家事业发展全局的高度想问题、作决策、办事情。这对我触动很深。过去,我们看待检测工作,可能更多地局限于技术、业务层面,关注的是样品、数据、报告、资质。通过学习,我更加清醒地认识到,检测实验室并非独立于社会发展的“技术孤岛”,而是国家质量基础设施的重要组成部分,是推动高质量发展、建设质量强国的重要技术支撑。

无论是服务制造业转型升级、保障产业链供应链安全稳定,还是守护人民群众“对美好生活的向往”的边际、助力绿色低碳发展,亦或是参与国际竞争与合作、打破技术性贸易壁垒,都离不开准确、可靠、公正的检测数据作为基础和保

障。我们的每一份检测报告,都关联着产品质量、工程安全、环境治理、公共卫生,甚至国家安全声誉。因此,必须跳出“就检测论检测”的狭隘视野,将实验室的发展置于国家发展大局中去谋划和推进,深刻理解我们所肩负的政治责任、经济责任和社会责任,确保我们的工作始终沿着正确的方向前进,为“国之大者”贡献应有的技术力量。

二、坚持以人民为中心,筑牢检测工作的价值根基与公信基石

《习近平谈治国理政》第五卷通篇贯穿着“人民至上”的执政理念和深厚情怀。总书记指出,“江山就是人民,人民就是江山”。检测工作虽然专业性很强,但其最终目的同样是为了不断实现人民对美好生活的向往。我们出具的检测数据,直接影响着产品的市场准入、消费者的权益保护、环境质量的评价以及司法公正的判定。如果数据失真、报告不公,不仅会损害特定群体的利益,更会侵蚀社会公平正义,动摇公众对政府监管和市场秩序的信任。

作为一名实验室管理者,必须时刻牢记“检测为民”的初心。这意味着:

在质量管理上要“零容忍”。必须将数据的准确性和可靠性视为生命线,严格执行国家标准、行业规范和实验室管

理体系要求,不断完善质量控制手段,确保出具的每一份报告都经得起法律、科学和历史的检验。

在服务供给上要“接地气”。要关注社会热点和民生关切,比如水质、大气、土壤环境监测等,积极拓展相关检测能力,优化服务流程,提高服务效率,让检测成果更好地惠及人民群众。

在运行机制上要“促公平”。坚持独立、公正、科学的第三方立场,对所有客户一视同仁,维护检测市场的良好秩序,营造公平竞争的市场环境,以实际行动践行以人民为中心的发展思想。

三、强化“科技自立自强”理念,激发检测工作的创新活力与发展动能

《习近平谈治国理政》第五卷对实施创新驱动发展战略、加快科技自立自强作出了深刻论述。总书记强调,“关键核心技术是要不来、买不来、讨不来的”。当前,新一轮科技革命和产业变革深入发展,新材料、新产品、新业态层出不穷,对检测技术、方法和标准提出了更高、更迫切的要求。

我们实验室不能满足于现有资质和常规检测项目,必须增强忧患意识和紧迫感,将创新摆在发展的核心位置。

要加强人才队伍建设。树立“人才是第一资源”的理念,注重培养和引进高

水平技术人才和管理人才,积极配合集团公司完成“双师制”人才试点,持续加强工匠等技能操作人员培养,打造一支政治过硬、技术精湛、作风优良的检测铁军。

要推动技术升级。积极研发和引进应用先进的检测设备、LIMS、大数据分析技术,构建多节点多物态多指标的自动化检测系统,提高工作效率和数据价值。

要参与标准制定。鼓励技术人员积极参与国家、行业乃至国际标准的制修订工作,争取在标准领域的话语权,从跟随者、并行者向引领者转变。通过持续的技术创新,使实验室不仅能够满足当下的检测需求,更能引领和支撑未来的产业发展。

通过学习,我对《习近平谈治国理政》第五卷的精神实质和核心要义有了更深刻的理解和把握。“学思想、重实践”,我将努力把学习成果转化为推动实验室高质量发展的具体行动和实际成效。我将带领团队,在“科学、公正、准确、高效”为核心的质量文化氛围下,不断提升技术能力、管理水平和服务质量,在服务国家战略和经济社会发展的新征程上展现新担当、实现新作为,为全面建设社会主义现代化国家贡献我们检测人的智慧和力量。

史 静

浅析如何加强建筑施工企业平安建设

建筑业作为国民经济支柱产业,其施工环节包含深基坑、高支模、起重吊装等高危作业类型,农民工占比高、人员流动性大,易诱发安全生产事故、劳资纠纷及治安事件,平安建设意义重大。平安建设不仅是企业履行安全生产主体责任的法定义务,更是保障职工生命财产安全、化解内部矛盾、实现可持续发展的关键支撑。当前部分企业存在责任落实不到位、风险管控不精准、协同机制不完善等问题,亟需以体系化建设提升平安管理效能。

一、压实责任体系,筑牢平安建设根基

责任落地是平安建设的前提,需搭建“横向到边、纵向到底”的责任网络,防止责任传导“层层弱化”。一是明确责任主体,建立企业主要负责人为第一责任人、分管领导为直接责任人、部门及项目

负责人为具体责任人的三级责任架构,将平安建设纳入企业战略规划,与生产经营同步部署、考核、奖惩;二是健全考核机制,制定量化考核指标,结果与部门绩效、个人薪酬挂钩,发生重大安全事故或综治事件实行“一票否决”,倒追责任落地;三是强化制度支撑,修订相关文件,明确各环节职责边界,确保工作有制可依、专人负责。

二、聚焦风险防控,消除平安建设隐患

建筑施工风险具备隐蔽性与突发性特征,需以“双重预防机制”为核心,达成风险精准识别与隐患闭环管控。一是精准实施风险辨识,针对项目全周期,聚焦危大工程等关键环节,结合专家评估与现场排查方式,制定风险分级清单,确定管控措施及责任人。二是推进隐患闭环治理,建立班组日查、项目周查、企业月

查机制,借助数字化平台跟踪隐患全流程,确保一般隐患24小时内整改、重大隐患停工整治。三是加强源头风险管控,招投标阶段将平安建设要求纳入合同,选分包单位优先考虑持安全生产许可证、综治达标率高的企业。

三、优化人员管理,夯实平安建设核心

人员是建筑施工单位的核心要素,农民工流动性强,存在一些安全意识薄弱、法治观念欠缺的问题,是综治工作难点,需从教育、管理、关怀三方面突破。一是强化安全与法治培训,严格落实三级安全教育,针对高空作业等场景开展实操培训,定期宣讲相关法规以提升职工法治意识。二是推行人员实名制管理,依托建筑工人信息平台备案人员关键信息,掌握人员流动,进场前核查背景。三是重视职工心理与权益,设谈心

室进行心理疏导,严格按月发薪,建立劳资纠纷快调机制,保障农民工工资按时足额发放。

四、健全应急体系,提升平安建设韧性

建筑施工突发事件若处置不当,易加剧损失。因此,需搭建预案完备、演练充分、响应快速的应急体系。一是健全应急预案体系,针对各类突发事件制定专项预案,明确指挥架构、救援流程等,保障预案可操作。二是定期开展应急演练,每季度至少1次综合演练,每年1次危大工程专项演练,以实战检验预案有效性,提升职工应急能力。三是强化物资保障,项目现场储备必备配备灭火器等物资,定期核查完好率,与周边医院、消防站联动机制,确保突发事件15分钟内响应、30分钟内救援。

孙宏祥

制度建设在国有企业综合治理中的基础性作用探析

国有企业作为国民经济的重要支柱,其综合治理水平直接关系到企业稳健发展、职工权益保障与社会稳定大局。制度建设作为国有企业综合治理的“基石”,通过明确治理规则、规范权力运行、化解风险矛盾,为企业构建系统高效的治理体系提供根本保障。以下从制度建设的核心价值、在治理关键领域的作用、现存问题及优化路径等维度,探析其基础性作用。

一、制度建设为国有企业综合治理筑牢“规则根基”

制度建设的核心价值在于为国有企业综合治理提供清晰、稳定的行为准则,避免治理工作陷入“经验化”“随意化”困境。

1. 明确治理权责边界
通过制定国有企业治理结构管理办法、部门职责清单等制度,清晰划分党委、董事会、经理层等治理主体的权责,明确生产、安全、人事、财务等关键领域的管理权限,避免出现“权责交叉”或“管理空白”,确保治理流程有序衔接。例如在决策环节,通过制度规范“三重一大”事项的决策程序,明确党委前置研究讨论的范围与流程,保障决策科学合规。

2. 规范日常经营管理
围绕企业生产经营全流程,建立涵盖采购、生产、销售、质量管控等环节的制度体系,如物资采购管理制度、生产安全操作规程,将治理要求嵌入日常运营,实现“事事有制度、件件有规范”。以安

全生产为例,通过制度明确各岗位安全职责、隐患排查频次与应急处置流程,让安全管理从“被动整改”转向“主动防控”。

二、制度建设为风险防控和合规治理提供“刚性约束”

国有企业在经营发展中面临市场风险、合规风险、廉政风险等多重挑战,制度建设通过构建风险防控机制,为合规治理提供刚性支撑。

1. 构建全流程风险防控体系
制定风险排查与预警管理制度、合规管理办法等,建立“风险识别—评估—应对—监控”的全流程机制,针对投资并购、产权交易、招投标等高危领域,明确风险防控节点与责任主体。

2. 强化廉政与监督约束
出台廉洁从业管理规定、内部审计制度,明确廉洁风险防控重点领域与禁止性条款,同时建立内部监督机制,通过审计、纪检等部门的常态化监督,确保制度执行落地。例如通过制度规范领导干部任职回避、薪酬管理、关联交易等事项,从源头防范廉政风险,维护企业风清气正的治理环境。

三、制度建设为职工权益保障与矛盾化解搭建“公平平台”

国有企业综合治理的核心目标之一是维护职工合法权益、化解内部矛盾,制度建设通过构建公平透明的权益保障与矛盾化解机制,凝聚职工共识。

1. 完善职工权益保障制度

制定劳动合同管理办法、薪酬福利管理制度、职业健康安全管理体系等,依法落实职工薪酬、社保、职业健康等权益,明确职工晋升、培训、奖惩的标准与流程,避免“暗箱操作”,保障职工在公平环境中发展。例如通过制定规范带薪休假、加班补偿等事项,切实维护职工劳动权益。

2. 建立矛盾化解长效机制
出台信访工作管理制度、职工诉求响应办法,畅通职工诉求表达渠道,明确信访接待、问题办理、结果反馈的时限与流程,同时建立劳动争议调解机制,通过制度规范调解程序,及时化解劳资纠纷、岗位调整等引发的矛盾,避免矛盾升级影响企业稳定。

四、制度建设为治理效能提升与数字化转型提供“适配框架”

随着国有企业数字化转型加速,制度建设需同步迭代,为治理效能提升与技术应用提供适配的规则支撑。

1. 推动治理流程标准化与高效化
通过制度梳理优化治理流程,去除冗余环节、明确办理时限,例如制定公文流转管理办法、审批权限管理规定,实现“流程再造”,提升管理效率;同时将制度要求嵌入数字化管理平台,如ERP系统、OA系统,通过技术手段强制落实制度规范,避免“制度与执行脱节”。

2. 适配数据化治理的制度创新
针对大数据、人工智能等技术在治理中的应用,制定数据安全管理制度、数

字化工具应用规范,明确数据采集、存储、使用的安全要求,以及智能监控、风险预警等技术工具的应用范围与操作标准,确保数字化转型在制度框架内有序推进,既提升治理效能,又防范技术应用风险。

五、国有企业制度建设现存问题与优化路径

当前部分国有企业制度建设仍存在“碎片化”“滞后性”等问题,如制度之间衔接不足、未能及时适配政策变化与企业改革需求,削弱了其基础性作用。优化需从三方面发力:一是强化制度体系的系统性,开展制度“废改立”工作,梳理整合重叠、冲突的制度,构建覆盖治理全领域的制度体系;二是提升制度的动态适应性,建立制度定期评估机制,结合国家政策调整、企业改革发展与外部环境变化,及时修订完善制度;三是强化制度执行力,将制度执行情况纳入绩效考核,对违反制度、落实不力的单位与个人依纪追责,避免制度“悬空”。

制度建设是国有企业综合治理的“压舱石”,其基础性作用贯穿于治理权责界定、风险防控、权益保障、效能提升全过程。国有企业需以系统性思维推进制度建设,既要注重制度的科学性 with 适配性,又要强化制度的执行力,让制度真正成为治理实践的“硬约束”与“导航仪”,从而提升综合治理水平,实现企业高质量发展,彰显国企的政治担当与社会担当。

胡 俊

晏雨霞