

国企信访党员干部要做好服务文章

信访工作是党的群众工作的重要组成部分，是“送上门来的群众工作”。当前，全党正在开展树立和践行正确政绩观学习教育，信访问题集中治理是树立和践行正确政绩观的重要标尺。国有企业“姓党属国”，国企信访党员干部应当切实增强政治自觉、思想自觉、行动自觉，把树立和践行正确政绩观贯穿信访工作全过程，既要坚守党员干部的宗旨意识，也要发挥信访部门的职能作用，更要落实信访工作的具体要求，全力做好信访工作服务文章。

一、践行全心全意为人民服务的根本宗旨

全心全意为人民服务是党的根本宗旨，坚持人民至上是信访工作的根本立场。信访工作直面群众、直面矛盾，每一封信件都是群众的信任，每一次来访都是群众的期盼。国企信访党员干部肩负着为民解忧、为党分忧的政治责任，起到联系群众、倾听呼声的桥梁纽带作用，只有始终把群众利益放在首位，把群众的小事当作自己的大事，把群众的难事当作自己的心事，才能在信访工作中站稳立场、找准方向。国企信访党员干部要做为民办事、为民造福作为最重要的政绩，把为群

众办了多少好事实事作为检验政绩的重要标准，带着感情与责任接待来访、办理信件，耐心倾听、细心梳理、用心解决，用实干回应群众期盼，用实绩增强群众的获得感、幸福感、安全感。

二、发挥信访部门的“三项建议”职责

信访部门不仅是群众诉求的“中转站”，更是改进工作的“推动器”和领导决策的“参谋部”。《信访工作条例》明确规定，信访部门负有履行提出改进工作、完善政策和追究责任的“三项建议”职责，这为夯实信访服务工作提供了重要支撑。国企信访党员干部做好信访工作的具体实践者，要以这次学习教育为契机，不折不扣把信访工作的职责使命落到实处，创造经得起群众检验的实绩。一方面要主动履职尽责，立足企业实际，将信访工作与企业发展紧密结合，加强信访数据分析研判，善于从群众反映集中的事项、政策执行中暴露的短板发现共性问题，精准把握群众诉求的热点难点，及时反馈改进工作、完善政策建议，从源头上减少信访问题发生。另一方面要坚持实事求是、依规依纪，对信访工作中发现的不作为、慢作为、乱作为、假作为等问题，及时提出追责建议，倒逼相关人员履职尽责。通过认真

履行提出“三项建议”职责，为企业领导提供精准决策参考，更好地服务企业高质量发展。

三、落实“三到位一处理”的工作要求

信访工作的出发点和落脚点，始终是维护群众合法权益、解决群众实际困难。当群众带着问题、情绪甚至怨气来到信访部门时，群众需要的不仅仅是程序上的受理和转办，更是情感上的理解、心理上的慰藉和问题上的切实解决。国企信访党员干部要清醒认识到，哪里群众需要，哪里就能做出好事实事、创造实在业绩。国企信访党员干部做好信访工作科学有效的方式方法，就是要在实际工作中，坚持“三到位一处理”的要求，通过分类施策、精准发力，不断提升信访服务工作的规范性和针对性，让每一位信访群众都能得到公正对待、获得合理回应。

一是坚持诉求合理的解决问题到位。对群众反映的合理诉求，要敢于负责、勇于担当，不推诿、不拖延，千方百计协调相关部门，依法依规解决实际问题，能当场解决的当场解决，不能当场解决的明确时限、跟踪督办，做到“事事有回音、件件有着落”。

二是坚持诉求无理的思想教育到

位。有些群众由于对政策理解不深、信息掌握不全，提出的诉求可能不符合政策规定。对此，不能简单生硬地拒绝，而要耐心细致地做好政策解释和思想疏导工作，善于将“理论话语”转换成“群众语言”，用科学方法和有效方式帮助群众理解掌握，减少因信息不对称导致的误解和矛盾。

三是坚持生活困难的帮扶救助到位。对因坚持生活困难导致信访的群众，要积极协调民政、人社、工会等各方资源，落实各项帮扶救助政策，为群众排忧解难，让群众感受到党的温暖，切实做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享，让信访工作人员真正成为群众聊得来、信得过、靠得住的“娘家人”。

四是坚持行为违法的依法处理。对少数在信访过程中违反法律法规、扰乱公共秩序的行为，要依法予以处理。一方面要做好涉嫌违法信访行为的准确识别和证据线索的固定移交工作；另一方面要强化与政法机关的常态化联络交流机制，同时还要推动完善企业规章制度依法约束职工信访行为，从而维护正常的信访秩序，保障大多数群众的合法权益。

周建军

以内部监督为抓手，提升企业治理效能

——天马山矿业公司实践与探索

在新一轮国企改革深化提升行动持续推进的背景下，国有企业正加快构建权责清晰、约束有力的现代企业治理体系。内部监督作为企业内部控制和风险管理的重要抓手，是保障国有资产安全、提升运营效率、防范廉洁风险的关键环节。天马山矿业公司党委始终坚持党对国有企业的全面领导，把加强内部监督作为推动企业高质量发展的重要支撑，围绕生产经营中心任务，聚焦权力集中、资金密集、资源富集的重点领域和关键环节，系统部署、精准发力，推动内部监督从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变。通过将制度建设、流程规范与监督落实有机结合，初步形成了覆盖全面、协同联动、运行高效的内部监督工作机制，为企业可持续发展筑牢了制度防线。

一、内部监督工作的主要做法

（一）构建全方位监督体系，明确监督责任边界

天马山矿业公司成立党委书记、经理为组长，纪委书记为副组长，纪委、党委办公室、党群工作部等多部门协同参与的内部监督委员会，根据各部门工作实际，每年制定内部监督工作计划，全面推行“党政同责、一岗双责、齐抓共管”的责任机制。委员会下设办公室，科学统筹日常监督、专项督查与应急备勤力量，确保监督工作全天候、无死角。同步建立“部门联动、分级负责”的监督网络，将监督职责细化至岗位、落实到人头，形成“一级抓一级、层层抓落实”的闭环管理格局。

（二）聚焦安全生产管理，强化全流程监督

天马山矿业公司聚焦国有企业管理粗放、风险防控薄弱等突出问题，创新构建“立体组网、精准靶向、闭环管控”三维监督体系。在立体组网方面，打破监督壁垒，构建“横向协同、上下贯通、线上线下融合”的立体监督网络。深化“纪检+业务”监督协同机制，与财务、商务等职能部

门建立常态化联席会商机制，聚焦招投标、物资采购等廉洁风险高发领域开展联合督查。

精准靶向监督则紧盯权力运行关键环节、生产经营重点领域，制定专项监督清单，开展“穿透式”监督。近三年来，天马山矿业公司共开展工程招投标和物资采购、废旧物资处置、工程验收计量、劳务用工管理等37项监督检查，推动多项问题整改，并针对典型问题深挖根源，完善公务用车管理等工作管理机制，实现从“解决一个问题”到“规范一个领域”的深化提升。建立问题台账，实行“一问题一整改一销项”，安排专人跟进督导，倒逼整改责任落地落细落实。

（三）完善监督闭环管理，提升问题整改实效

天马山矿业公司每年年底组织各被监督部门对本年度监督项目开展情况进行系统回顾，重点围绕“是否完成监督任务、发现问题是否整改、制度机制是否完善”三个方面进行自查自评，形成内部监督工作总结。党委办公室对各单位提交的小结材料进行汇总分析，提炼出共性问题。评估结果以书面形式反馈至相关部门，明确整改建议和优化方向。通过建立“监督—反馈—整改—提升”的闭环机制，推动内部监督由“发现问题”向“解决问题”“完善治理”延伸，切实将监督成果转化为管理效能。

二、内部监督工作存在的问题

（一）台账更新不及时、存在滞后现象

在监督检查过程中发现，部分业务台账存在更新不及时、记录不完整的问题，影响了管理决策的准确性和追溯性。例如，在消防安全检查记录中，少数“被检查单位”名称仍沿用旧称，未能反映单位调整后的实际情况；个别单位劳务用工申请单中，审批时间晚于实际用工开始时间，暴露出审批流程与业务执行脱节的现象；部分采场最新成果未按规定归档及应用，

造成设计更新不及时。这些问题反映出部分岗位人员对台账管理的重要性认识不足，缺乏动态维护意识，也暴露出相关管理制度执行不到位、监督检查频次不足等问题。

（二）部分工作监管难度大

由于矿山企业点多面广、作业分散，部分基层单位在物资管理和职业健康管理方面面临较大监管压力。个别单位物资领用计划性不强，存在临时补报、超额申领现象，导致物资消耗与生产实际需求匹配度不高，既造成资源浪费，又增加了库存积压风险。同时，库存预警机制尚未完全建立，缺乏科学的库存阈值设定和自动提醒功能，难以实现精细化管理。在职业健康管理方面，尽管天马山矿业公司已建立职业健康档案并定期组织体检，但不少员工对噪声、粉尘等职业病危害的认知仍停留在表面，缺乏主动防护意识。此外，外包劳务人员流动性强，健康监测和培训覆盖难度大，进一步加大了管理复杂度。

（三）业务能力有待提升

在部门互检互查过程中发现，部分检查人员对被检业务的相关管理制度理解不深，难以准确把握政策边界和执行标准。例如，在审查工资津贴发放时，对绩效考核细则和发放条件掌握不全面，导致发现问题的能力受限；在检查党建项目时，对党组织工作条例和项目管理规范不够熟悉，影响了监督的专业性和权威性。此外，部分监督人员缺乏必要的财务、法律或工程技术背景，面对复杂业务场景时难以深入挖掘潜在风险。这表明当前内部监督队伍的专业知识结构有待优化，系统性培训机制亟须加强，以提升整体监督能力和履职水平。

三、下一步内部监督工作重点

（一）强化能力建设，提升内部监督委员会专业素养

天马山矿业公司将把提升监督队伍

专业能力作为重点工作来抓。积极组织相关人员参加财务管理、合同管理、安全生产、党建实务、法律法规等核心领域培训，提升监督人员的政策理解力和实务操作能力。同时，搭建“内部监督交流平台”，通过案例研讨、模拟检查、经验分享等形式，促进跨部门学习与经验传承。鼓励监督人员参与上级单位组织的专项检查和交叉审计，拓宽视野、积累实战经验。探索建立监督人才库，实施动态管理和考核激励机制，打造一支政治过硬、业务精通、作风优良的内部监督骨干队伍。

（二）深化成果转化，健全整改长效机制，确保“整改到位”

督促各部门建立健全内部监督发现问题整改台账，实行清单化管理、销号制落实，明确整改责任主体、时限和要求。加强对共性问题研究的分析，推动相关部门完善制度、优化流程、堵塞管理漏洞，切实把内部监督成果转化为治理效能，切实提升风险防控能力，充分发挥内部监督在公司治理中的监督保障与价值创造作用。

（三）提高监督水平，推动数字化信息化监督应用

加强数字化监督系统的整体规划，打破数据孤岛，实现各业务系统之间的数据共享和互联互通。引入先进的大数据分析、人工智能等技术，提升数字化监督的智能化水平。加强对监督人员的数字化技能培训，提高其能够熟练运用数字化监督工具，提高监督效率和准确性。

四、结语

近年来，天马山矿业公司内部监督工作在保障安全生产、规范运营管理方面取得显著成效，治理体系日趋完善。同时，也清醒认识到在监督队伍能力、基层主动性及考核机制等方面仍存在短板。下一步，矿业公司将以问题为导向，持续优化监督体系，创新监督手段，提升监督效能，为安全生产和高质量发展提供坚强保障。

朱艳

国有企业日常监督提质增效路径探析

日常监督是国有企业全面从严治政、防范廉洁风险、规范权力运行的基础性工作，更是保障国有资产安全、推动企业高质量发展的重要支撑。国有企业要紧扣二十届中央纪委历次全会精神，强化日常监督的部署要求，结合国有企业监督工作实践，分析其日常监督的实践价值与现实短板，从强化政治引领、突出精准监督、健全协同机制、厚植廉洁文化四个方面，探索构建常态化、精准化、全覆盖的日常监督体系，为以高质量监督护航国有企业高质量发展提供实践参考与理论支撑。

一、国有企业日常监督的实践价值和现实短板

国有企业是国民经济的重要支柱，其廉洁性与规范性直接关系到国有资产安全和改革发展大局。日常监督嵌入企业生产经营全流程，具有抓早抓小、防微杜渐的独特优势，是一体推进不敢腐、不能腐、不想腐的重要支撑。二十届中央纪委历次全会精神反复强调要将纪律建设融入日常、抓在经常，为国企强化日常监督提供了根本遵循。新时代日常监督必须坚守政治监督根本定位，确保党中央重大决策部署在企业落地生根；坚持精准监督导向，摒弃“大水漫灌”、实施差异化监督；坚持系统观念，推动各类监督贯通协同、同向发力。

对标新时代全面从严治政要求和高质量发展需求，当前国企日常监督仍存在短板。一是监督靶向不够精准。对“三重

一大”决策、工程建设、物资采购等重点领域监督举措不够细化，对基层“一把手”和关键岗位人员监督存在上热中温下冷、责任传导层层递减的问题，监督盲区与薄弱环节尚未消除。二是监督合力尚未形成。纪检监督与审计、财务等监督之间存在信息壁垒，各类监督各自为战、协同不畅，线索共享、成果共用、力量统筹不足，导致监督资源碎片化、效能偏低。三是监督效能缺乏长效。存在“运动式、阶段性”监督倾向，缺乏常态化机制，制度执行刚性不足，导致同类问题反复出现、根源治理不彻底。四是监督能力存在短板。面对新业态、新模式与腐败隐形变异等新挑战，部分纪检监察工作人员存在“懂纪检不精业务、懂业务不深监督”的问题，穿透式核查、风险精准识别等专业能力不足，难以适应高质量监督工作的现实需求。

二、国有企业日常监督提质增效的实践路径

（一）以政治监督为统领，把准监督方向

坚守政治监督定位，将贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神作为首要监督任务，建立健全监督台账与闭环督查机制，通过列席会议、专项检查等方式，推动党中央决策部署在企业落地生根。紧盯“关键少数”特别是各级“一把手”，健全政治生态研判、述责述廉、廉政档案、政治谈话等机制，压实廉洁治党政治责任。动态更新政治监督清单，围绕重大改革、重点

项目、重要工作强化靶向监督，及时发现和纠正贯彻执行中的政治偏差，保障企业发展行稳致远。

（二）以精准监督为核心，提升监督质效

聚焦权力运行关键环节，推行监督清单化管理，围绕工程招投标、物资采购、财务管理、选人用人等廉洁风险领域，细化节点、明确标准、压实责任，实现监督可量化、可检查、可问责。创新监督方式方法，推行嵌入式、驻点式、常态化监督，主动下沉一线、靠前监督，通过动态核查、流程跟踪、重点督办等方式，把监督触角延伸至决策、执行、验收各环节。做实抓早抓小、防微杜渐，健全风险预警与谈心谈话、重要事项报备、廉洁回复机制，精准运用“第一种形态”，把苗头性、倾向性问题解决在萌芽状态。推动监督向基层延伸，加大力度监督群众身边“微腐败”和不正之风，让职工群众切实感受到监督就在身边、正风肃纪就在眼前。

（三）以贯通协同为保障，织密监督网络

健全“大监督”工作体系，打破部门壁垒，建立纪检、巡察、审计、财务等监督主体协同工作机制，定期召开监督联席会，实现信息互通、线索移交、成果共享、会商研判，实现监督资源整合、力量统筹。完善联动检查、联合核查机制，集中专业力量开展专项治理，推动纪检监察与企业业务深度融合，提升发现深层次问题、破解监督难题的能力。强化整改闭环与成果运用，对监督发现问题统一建账、销号管

理，将监督成效与绩效考核、评优评先、干部任用挂钩，对整改不力、虚假整改等进行严肃追责问责，形成发现问题、整改落实、监督问效、巩固提升的全链条工作闭环。

（四）以廉洁文化为根基，增强内生动力

坚持严管厚爱结合、激励约束并重，培育特色廉洁文化，通过建设廉洁文化阵地、开展廉洁主题活动、选树勤廉先进典型等方式，营造崇廉拒腐浓厚氛围。分层分类开展常态化警示教育，用身边案教育身边人，提升警示针对性与震慑力。从从严加强年轻干部教育管理监督，抓实廉洁从业、承诺践诺、帮带引导，扣好廉洁从业“第一粒扣子”。落实“三个区分开来”，做好受处分干部暖心回访、教育帮扶工作，实现监督执纪的“力度”与“温度”相统一，充分激发干部职工干事创业的内生动力。

三、结语

国有企业日常监督是一项系统性、长期性工程，必须持续用力、久久为功。面对新形势新任务，国企纪检监察机构要坚守政治监督定位，以精准监督提质效，以协同监督聚合力，以廉洁文化强根基，不断健全常态化、全覆盖的日常监督体系。坚持问题导向，着力破解监督虚化、弱化等难题，推动监督工作与企业治理、生产经营深度融合。只有将监督融入日常、抓在经常，才能真正筑牢廉洁风险防线、规范权力运行，以高质量监督保障国有企业高质量发展行稳致远。

储召莹

习近平总书记强调，意识形态工作是党的一项极端重要的工作，思想政治工作必须坚持党性原则，坚持正确政治方向。随着市场竞争日益激烈，国有企业思想政治工作在保障企业高质量发展的作用愈发重要。

铜陵有色质量检验中心（以下简称“中心”）是铜陵有色金属集团控股有限公司下属的专业检验机构，承担取样、制样、检测、计量、仲裁等关键业务，覆盖金冠、金隆、金新、石化等多个质检站点。自2017年成立以来，中心在核心检验业务上，检验范围持续扩大，检验量由不足950万吨/年增加到超过1760万吨/年，检验质量持续提升，风险总体可控。科研创新与智能化转型成效显著，成功研制车载铜精矿和球团智能采样系统、开展无人计量系统研究等，大幅提升检验计量效率与准确性。近年来，中心持续探索思想政治工作与质量风险管理深度融合的路径，取得了积极成效。

一、做法与成效

1. 推进“党建+业务”融合机制建设。中心成立党建工作领导小组统筹协调工作，围绕检验风险防范、智能化建设等核心任务设立攻关课题，由党员骨干牵头组建团队推进实施有关工作，推动“党员安环先锋队”“党员示范岗”在检验一线落地见效。在“三重一大”事项决策中发挥党组织政治把关作用，保障决策符合业务需求与思想政治要求。

2. 丰富思想政治工作载体与教育方式。中心注重运用新媒体手段开展思想教育，依托报纸、网络、微信等全媒体平台，制作短视频、微电影等融媒体产品，增强思想政治工作的互动性和吸引力。坚持“第一议题”和中心组学习“首要内容”制度，开展多次专题研讨，将党的创新理论学习作为核心内容贯穿始终。

3. 筑牢质量风险思想防线。中心在检验差错案例处理中坚持深挖思想根源，通过复盘讨论、情景再现等方式让员工从思想深处认识问题、吸取教训。对高风险岗位员工实行“一人一档”思想动态跟踪，定期开展谈心谈话和心理评估，力求在苗头问题阶段实现预警与干预。

4. 深化青年思想引领。针对青年员工占比持续上升的实际，中心建立领导与青年定期座谈机制，设立意见反馈平台，畅通青年诉求表达渠道。将思想政治工作纳入“导师带徒”内容，建立青年员工思想档案，努力帮助青年员工树立正确的价值观和职业观。

二、存在的问题与不足

尽管取得了一定成效，但调研显示，思想政治工作与质量风险管理的深度融合仍面临诸多挑战。

1. 思想政治与业务“两张皮”现象依然突出。有些思想政治工作脱离检验一线实际，主题党日活动多局限于在会议室学习，未能有效结合取样、计量、异议处置等具体业务问题。业务高峰期，部分科室存在重业务轻思想政治工作的倾向，理论学习与岗位实际缺乏有效联结。

2. 方式方法创新不足，员工参与度不高。思想政治工作工作仍以会议、文件、党课等传统形式为主，对短视频、微课堂等新媒体手段运用不足，难以适应青年员工的需求。青年员工主动参与思想政治工作的积极性普遍偏低，反映出仍存在方式方法老旧、吸引力不足的问题。

3. 风险思想防线尚未系统化。廉洁教育与检验差错处理多停留在表面，未能深入思想溯源。苗头性问题预警机制不够健全，部分差错与思想麻痹、责任意识淡薄直接相关，思想风险防线缺乏系统性。

4. 分散站点存在思想政治教育盲区。中心下辖多个站点，且分布分散，倒班作业频繁，管理人员深入一线频次有限，偏远站点和夜班班组思想政治教育覆盖不足，存在明显的工作盲区。

5. 青年思想引领面临现实挑战。青年员工认知不足、抗压能力较弱，部分青年存在“重技能轻思想”的倾向，给思想引领工作带来较大压力。

三、原因分析

1. 体制机制方面，绩效考核体系重业务轻思想政治工作，思想政治工作多为软指标，缺乏硬性考核。党建与业务融合缺乏制度化路径，党支部教育引导和监督把关作用未能充分发挥。

2. 方式方法方面，以传统思想政治教育模式为主导，对新媒体运用不足。一线高强度作业挤占学习时间，思想政治工作有关活动难以适配倒班实际需求，针对性不强。

3. 队伍建设方面，政工人员多为兼职，精力有限。系统培训不足，思想政治工作与风险防控结合能力欠缺，影响工作质量。

4. 针对员工结构方面，老员工思想相对保守，青年员工偏爱互动轻量化学习，“一刀切”的思想政治模式难以满足多元化需求。

5. 行业特性方面，质检岗位廉洁风险高、责任压力大，易产生侥幸与倦怠心理。思想监测与心理干预机制不健全，风险防控未实现思想治本。

四、解决问题的对策与建议

1. 构建“党建+业务”深度融合长效机制。一是将思想政治工作成效纳入科室绩效考核和党建考核核心指标，提高权重，实现与业务指标“同部署、同检查、同考核”。二是围绕检验风险防控设立攻关课题，由党员骨干牵头组建团队，形成“党员冲在前、项目有成效、思想受洗礼”的良好循环。三是在重大检验方案制定等事项决策前发挥党组织政治把关作用，确保决策符合业务需要与思想政治工作要求。

2. 创新思想政治工作载体与方法。一是利用新媒体平台打造“指尖上的思想政治工作课堂”，制作思想政治教育短视频，开发线上学习平台，实现思想政治教育“全天候、全覆盖”。二是探索“情景式”“体验式”思想政治教育，组织现场教学和“身边榜样”宣讲活动。三是针对不同岗位、不同年龄、不同层级员工设计差异化思想政治教育内容与形式，推行“菜单式”思想政治教育模式。

3. 完善风险防控思想防线体系。一是建立“思想风险”分级预警机制，对不同等级风险采取差异化防控措施，对高风险岗位员工实行“一人一档”动态跟踪。二是在检验差错案例剖析中深挖思想根源，通过复盘讨论、情景再现等方式让员工从思想深处认识问题。三是打造“至廉质检”廉洁文化品牌升级版，建立廉洁从积分积制度，形成“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效机制。

4. 强化青年人才思想引领。一是针对青年员工特点制定专门的思想政治工作引领方案，将思想政治工作引领纳入师徒协议内容，建立青年员工思想档案。二是开展“青年安全环保示范岗”等创建活动，为青年员工搭建成长成才平台。三是建立中心领导与青年定期座谈机制，设立意见反馈平台，畅通青年诉求表达渠道，增强青年员工的归属感和认同感。

5. 健全思想政治工作保障体系。一是配备专职政工人员，建立常态化培训机制，促进复合型人才培养。二是建立“中心党委—党支部—党小组—班组长”四级思想政治工作网络，在各站点设立思想政治工作联络员，推行“班前五分钟”思想政治微课。三是保障党组织工作经费，加强宣传阵地建设，营造浓厚的思想政治工作氛围。

五、结语

铜陵有色质量检验中心坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，积极贯彻落实《中国共产党思想政治工作条例》精神，在思想政治工作与质量风险管理深度融合方面进行了系统探索。通过构建“党建+业务”融合机制、创新思想政治工作工作载体与方法、完善风险防控思想防线体系，强化青年人才思想引领，健全思想政治工作保障体系，有效提升了融合水平，为同类机构筑牢质量风险防线提供了可借鉴的经验。

李新民