

# 以纪检工作新成效赋能企业高质量发展

◇ 宋伟 ◇

在全面从严治党的战略部署下，企业纪检工作成为推动高质量发展的重要保障。本文以党的二十大精神为指引，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，围绕山西潞安余吾热电有限责任公司纪检工作新成效展开研究，探索其赋能企业高质量发展的实践路径，为企业构建清廉高效的治理体系提供理论依据和实践借鉴。

## 新时代纪检工作的核心职能与定位

坚守政治监督根本定位。政治监督是纪检工作的首要职责，也是确保企业发展方向正确的关键。作为新时代的纪检监察干部，要自觉用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作，要积极履行监督执纪问责和监督调查处置双重职责，敢于担当、善于作为，始终做党和人民的忠诚卫士。

强化日常监督，防范廉洁风险。日常监督是纪检工作的基础，通过常态化、近距离、可视化的监督，及时发现和纠正企业运行中的问题，防范廉洁风险。纪检监察干部要主动对企业的重点领域和关键环节，如物资采购、招投标等进行全程监督，规范权力运行。建立健全日常监督机制，通过走访调研、列席会议等方式分析权力运行风险，对权力运行实行实时监控和预警，避免权力滥用。

严肃执纪问责，维护纪律权威。问责工作是全面从严治党的利器，纠治党内的顽瘴痼疾，须做实做细问责工作。企业纪检部门要坚持执纪必严、违纪必究，对违纪问题发现一起查处一起，切实维护纪律刚性、严肃性，防止“破窗效应”。在问责工作中，要正确运用“四种形态”，根据问题性质和情节轻重，采取不同的处置方式，做到惩前毖后、治病救人，实现政治效果、纪法效果和社会效果的有机统一。

## 纪检工作助推企业发展的实践路径

加强廉洁文化建设，营造风清气正的发展环境。廉洁文化是企业文化的重要组成部分，对于涵养企业政治生态具有重要作用。企业纪检部门要

将廉洁文化建设纳入企业文化建设整体规划，通过开展形式多样的廉洁教育活动，如廉洁讲座、警示教育，打造廉洁文化长廊、廉政教育基地等，营造浓厚的廉洁氛围，使廉洁意识深入人心，成为企业员工的自觉行为。

推动纪检监督与企业管理深度融合。纪检监督与企业管理的融合是提升企业治理效能的重要途径。纪检干部要主动融入企业生产经营管理，将监督工作贯穿于企业决策、执行、监督的全过程。例如，在企业重大项目决策过程中参与论证，对决策程序的合法性、合规性进行监督；在项目执行过程中，加强对项目进度、质量、资金使用等方面的监督检查，实现监督与管理的相互促进，提高企业管理水平。

建立健全协同监督机制，凝聚监督合力。企业要建立健全协同监督机制，整合纪检、审计、财务、法律等监督资源，形成监督合力。明确各监督主体的职责和分工，加强沟通协调，建立信息共享、线索移送、联合办案等工作机制，实现监督信息互通、监督成果共享。通过协同监督，提高监督效率，增强监督实效，为企业高质量发展提供全方位的监督保障。

深化以案促改，完善企业治理体系。以案促改是做好执纪审查“后半篇文章”的重要举措，对于完善企业治理体系具有重要意义。企业纪检部门要对查处的典型案件进行深入剖析，查找案件背后的制度漏洞、管理缺陷和廉政风险点，制定针对性的整改措施，堵塞管理漏洞。同时要举一反三，对类似问题进行全面排查和整改，实现查处一案、警示一片、治理一方的效果。

## 纪检工作提质增效的创新方向

运用数字化手段，提升监督效能。如今，数字化已成为推动纪检工作创新发展的重要力量。企业纪检部门要积极运用大数据、人工智能等手段，搭建信息化平台，实现监督信息的集中管理和分析运用。通过对数据的比对分析，精准发现问题线索，提高监督的精准性和时效性。例如，在物资采

购监督中，利用大数据技术对采购价格、供应商信息等进行分析，及时发现异常交易，防范采购腐败风险。

加强廉洁风险预警机制建设。廉洁风险预警是预防腐败的重要手段。企业要建立健全廉洁风险预警机制，通过对权力运行过程中的关键指标进行监测和分析，提前发现廉洁风险隐患，并发出预警信号。建立风险评估模型，对不同岗位、不同环节的廉洁风险进行量化评估，根据风险等级采取相应的防控措施。加强对重点领域、重点岗位和关键人员的动态监测，及时调整预警指标和防控措施。

探索“嵌入式”监督模式，实现监督关口前移。“嵌入式”监督是将监督工作嵌入到企业生产经营的各个环节，实现监督与业务的深度融合，使监督更加贴近实际、更加有效。要选派纪检干部深入到重点项目、关键业务部门，对业务流程进行全程跟踪监督，及时发现和纠正问题。例如，在工程建设项目中，纪检干部参与项目立项、招标、施工、验收等各个环节，对项目建设过程中的廉洁风险进行实时监控，通过“嵌入式”监督，将监督关口前移，从源头上预防腐败问题的发生。

加强纪检干部队伍建设，提升履职能力。纪检干部队伍的素质和能力直接关系到纪检工作的质量和效果。企业要加强纪检干部队伍建设，选拔政治素质高、业务能力强、敢于担当的干部充实到纪检队伍中来。加强对纪检干部的教育培训，通过举办培训班、专题讲座等方式，不断提升纪检干部的政治理论水平和业务能力。注重实践锻炼，让纪检干部在监督执纪问责一线积累经验，提高解决实际问题的能力。

新时代新征程，纪检干部肩负着重大使命和责任。企业应深刻把握纪检工作的职能与定位，积极探索纪检工作赋能企业发展的实践路径，不断创新方式方法，提升监督效能，为企业高质量发展提供坚强保障，助力企业在激烈的市场竞争中行稳致远。

（作者单位：山西潞安余吾热电有限责任公司）

基层社会治理是国家治理现代化的重要支点和抓手，县区融媒体在其中扮演着重要角色。随着互联网的纵深发展，社会治理模式从单一的政府管理转变为更加多元化的协同共治。文章分析了县区融媒体在政策传导、民意聚合、公共服务与危机应对中的核心路径，探讨了当前面临的挑战与未来优化的方向，以期为构建现代基层治理新格局提供媒体视角的解决方案。

## 角色转型：从“宣传者”到“治理者”的需求愈加凸显

在数字化时代，传统治理模式面临信息滞后、回应性不足等挑战。县区融媒体作为最贴近基层百姓的官方信息枢纽，凭借其权威性、贴近性和广泛的用户覆盖，具备了参与治理的独特优势。其角色不再局限于政策的“传声筒”，而是转型为政民互动的“连接器”、公共服务的“供给站”和社会风险的“化解者”，成为基层治理体系中不可或缺的节点。

## 赋能之路：县区融媒体参与基层治理的实践路径

县区融媒体通过功能叠加与模式创新，主要从以下四条路径赋能基层治理：

精准化政策传导，破解“最后一公里”难题。县区融媒体通过深入基层一线挖掘新闻线索，运用直播访谈、视频拍摄、新闻报道等群众喜闻乐见的方式完成对惠民政策、法规条例的柔性解读和场景化呈现。例如近年来备受人们关注的“高龄津贴领取”“检查结果互认”“优化营商环境”等，都曾被纳入到各县区融媒体重点报道范畴当中，通过对典型事例的生动呈现，使政策可知、可感、可用。

集成化公共服务，打造“指尖上的政府”。笔者从我市12个县区融媒体推出的相关账号和APP使用情况来看，有近40%的县区融媒体单位将政务服务嵌入到融媒体矩阵建设当中，通过整合社保、医疗、教育、交通、水电缴费等高频政务服务事项，将融媒体平台打造为本地数字化服务的总入口，实现“一平台通办”，极大提升政务服务的便捷性与可及性。

拓展媒体经济职能，催生“流量变现新范式”。充分发挥县区融媒体传播力与品牌公信力优势，主动切入地方经济主战场。一方面，构建媒体电商矩阵，开设抖音、快手等社交电商账号，为本地农特产品建立直达消费者的可靠渠道；另一方面通过直播、短视频推介本地自然风光、历史古迹与民俗文化，将线上流量转化为线下的客流量与消费力，实现社会效益与经济效益统一。

前瞻性事件应对，筑牢社会安全“防火墙”。县区融媒体凭借其权威性和直达本地的渠道优势，通过信息整合、积极回应等方式对本地新闻事件实行全平台滚动发布确凿信息，牢牢掌握舆论主导权。同时，传播矩阵效能可以迅速转换为高效的应急指挥与资源协调平台，及时发布预警预报、人员疏散指引、物资供需对接等关键信息，动员和组织社会力量有序参与救援，构建起一条从信息畅通到行动协同的数字化生命线。

## “新闻+政务+服务”的现实挑战与未来展望

尽管前景广阔，县区融媒体在从“参与”迈向“深度融入”基层治理的进程中，依然面临着结构性、能力性与资源性的三重挑战，制约着其治理效能的充分释放。

其一，体制机制之困：“数据孤岛”与“协同壁垒”并存。当前，融媒体中心与政府各职能部门之间的数据共享机制尚不健全，“数据孤岛”现象普遍存在，“信息烟囱”林立导致“跨部门协同”的流畅度与深度不足。缺乏高位推动、制度化的协同规则与考核激励，令“新闻+政务+服务”的闭环在关键环节难以实现从信息流到事务解决的无缝衔接。

其二，服务能力之限：“平台接入”有余而“智慧赋能”不足。当前的服务模式多停留在将现有政务应用“接入”平台的初级阶段，本质上仍是服务的“搬运工”而非“实践者”。缺少对本地用户画像与数据的分析是当前县区融媒体普遍存在的情况，因此无法提供精准而具有针对性的个性化智慧服务。平台未能真正从“一站式窗口”进化成能感知社会需求、预判治理趋势的“智慧大脑”，服务的深度与附加值有待挖掘。

其三，人才结构之忧：“专业单一”与“复合型短缺”矛盾凸显。现有团队多以新闻采编人员为主，知识结构和技能体系相对传统。面对深度治理的要求，亟需一批既精通新闻传播规律，又熟练掌握数字技术、理解公共管理逻辑、具备产品运营与市场洞察能力的复合型人才。

面向未来，县区融媒体的优化方向在于：

其一，制度先行，构建协同治理新格局。建议由地方党委政府牵头，将融媒体中心明确纳入基层治理体系，确立其作为官方数字枢纽的法定地位。通过建立跨部门数据共享责任清单和联席会议制度，破除行政壁垒，确保治理指令高效传导。

其二，数据赋能，打造智慧治理新引擎。在保障数据安全的前提下，积极推进融媒体平台与政务数据中心的系统对接，建立动态更新的区域人口库、企业库、地理信息库等基础数据库。通过对多源数据的融合分析，实现民生需求的精准预测、公共资源的智能调度、社会风险的提前预警，推动治理模式从被动响应向主动干预转变。

其三，人才护航，培育基层治理新力量。一方面通过专题培训、岗位轮换等方式提升现有人员的数字素养和治理能力；另一方面创新引才机制，设置“数据分析师”“产品经理”等专业技术岗位，实现媒体服务与网格化治理的有机结合。

县区融媒体作为社会治理多元化的有机组成部分，其扮演的角色和发挥的功能也愈加凸显。参与基层社会治理，是媒体融合发展的历史使命，也是推进国家治理体系和治理能力现代化的时代要求。通过功能嵌入与服务赋能，县区融媒体正从一个新闻机构演变为一种新型协助治理主体，更广泛、更深入地参与基层社会治理全过程，构建一个数字时代下高效、透明、有温度的新闻连接纽带。

（作者单位：潞城区融媒体中心）

# 党建引领提升企业凝聚力的实践与探究

◇ 张浩凌 ◇

在新时代市场经济发展进程中，企业凝聚力作为衡量组织活力的核心指标，直接关系到企业的核心竞争力与可持续发展能力。国有企业作为国民经济的中流砥柱，其党建工作与企业凝聚力建设存在深刻的内在逻辑关联。本文基于党建工作的政治优势与组织优势，结合实践案例与理论研究，探究党建引领提升企业凝聚力的有效路径，为企业高质量发展提供支撑。

## 网格化建设：党建与经营融合的创新载体

党建网格化建设以“党建引领、网格覆盖、精准服务、协同发展”为核心，构建起与企业组织架构、业务流程高度适配的党建新体系。其创新点在于将党组织的“神经末梢”延伸至企业生产经营的各个环节，按照“业务相关、地域相邻、便于管理”的原则，将企业各部门、各项目组科学划分为若干党建网格，每个网格设立党小组，由党员骨干担任网格长，形成“企业党委—网格党小组—党员先锋岗”三级联动机制。这种架构设计既守住了党组织的政治引领核心功能，又深度贴合企业经营管理实际需求，从根本上破解了党建与业务“两张皮”的突出问题。

在运行机制上，党建网格始终以“服务生产、凝聚人心”为导向，推动党建工作与企业中心任务同部署、同落实、同考核，实现二者深度融合、互促共进。网格党小组定期开展多元化的党建与业务融合活动，让党员在关键岗位上亮身份、作表率，充分发挥先锋模范作用。同时，每名党员负责对接网格内3至5名普通员工，及时精准掌握员工思想动态、工作难点与合理诉求，搭建起企业与员工之间高效畅通的“连心桥”。

与传统企业党建模式相比，党建网格化具有显著的灵活性与针对性。针对大型企业层级多、部门分散的特点，网格党小组可实现党建工作的精准

化、全覆盖；针对中小企业规模小、人员少的实际，可通过组建联合网格的方式整合党建资源，形成共建共享合力。这种创新模式，让党建工作从“被动要求”转变为推动企业发展的“主动需求”，为提升企业凝聚力、激活内生动力奠定了坚实的组织基础。

## 价值引领：提升企业凝聚力与向心力

企业凝聚力与向心力的形成，既需共同价值取向作为精神支撑，更离不开情感层面的深度认同。党建工作以价值引领为核心、以情感联结为纽带，激活职工内生动力，推动企业与职工目标同向、行动同步、发展同频。

企业以党建网格为基本单元，通过红色主题教育、党史故事分享、模范人物事迹宣讲等丰富载体，引导广大干部职工从党的奋斗历程中汲取理想信念养分。同时，将诚信经营、责任担当、创新奉献的核心理念融入网格日常管理与业务实践，通过设立党员先锋岗、组建党员攻坚队，形成示范效应，凝聚上下认同的价值共同体，为企业长远发展筑牢根基。

企业党建工作始终秉持“以人为本”理念，在精准化、个性化服务上持续发力，通过建立职工需求清单与关爱台账，精准摸排职工在职业成长、生活保障、家庭事务等方面的问题，开展靶向帮扶。通过开展“导师带徒”“技能互学”等活动，助力青年职工快速成长，构建“送温暖、献爱心”帮扶机制，切实解决困难职工生活难题；积极落实异地职工子女就学资助、配偶就业统筹等政策，把组织关怀送到职工心坎儿上。以有温度的党建服务，进一步密切企业与员工的情感联结，持续提升企业凝聚力与向心力。

## 党建赋能：激活企业高质量发展新动能

党建网格作为党组织延伸至基层的最基础组织单元，以网格划分为纽带统筹协调各方工作，将不同部门、不同岗位的人员纳入统一协作体系，通

过常态化开展跨部门党建共建活动、组建联合攻坚小组、设立协同工作台账等方式，打破部门间的沟通壁垒，有效破解内部协作不畅的突出问题，把推动“业务需求驱动”的被动配合，转变为“组织要求引领”的主动协同，显著提升企业整体运营效率。

人才是企业高质量发展的核心资源，留住人才、用好人才才能充分释放发展效能。企业通过创设党员先锋岗、技术创新岗等多元化平台，为优秀人才搭建施展本领的舞台；以党建带教培，推行“把业务骨干培养成党员、把党员培养成管理骨干和技术能手”的双向培养机制，构建全链条人才成长路径，让人才在政治引领与业务实践中快速成长。同时，常态化开展情感沟通与人文关怀，增强其主人翁意识、情感认同与归属感，为企业长远发展筑牢坚实的人才保障。

企业文化是企业凝聚力的灵魂。党建网格以文化建设为抓手，通过开展红色主题教育活动、学习先进典型事迹、传承企业优良传统等多种形式，构建起具有鲜明时代特征与企业特色的精

神文化体系。持续营造崇尚先进、学习先进、争当先进的浓厚氛围，让职工在耳濡目染中认同企业价值观，增强企业文化自信与企业自豪感。通过文化浸润与思想引领，让企业凝聚力、向心力转化为企业行稳致远的核心动能。

高质量党建引领下的企业建设是推动企业高质量发展的“核心引擎”。通过搭建党建与经营深度融合的组织载体，能够让党建工作充分发挥价值引领、凝聚思想合力、巩固阵地的关键作用，以实实在在的工作成效精准破解企业发展痛点难点，进一步将党组织的政治优势、组织优势转化为企业的凝聚力、竞争力，为企业高质量发展注入强劲动能，助力企业实现稳步发展的长远目标。

（作者单位：山西高河能源有限公司）

# 为工会工作提质增效注入党建力量

◇ 郭俊琳 ◇

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，工会工作是党的群团工作、群众工作的重要组成部分。新时期，国企工会思想政治工作面临着更具时代性的需求与更高标准的要求，唯有持续加强和改进思想政治工作，方能实现“固根基、赋新能、促发展”的目标。本文旨在为新时期国企工会思想政治工作的创新发展提供实践参考与路径指引，为国企高质量发展注入强劲动力。

## 党建引领工会工作的理论内涵与时代价值

锚定政治方向，筑牢发展根基。国企工会作为党联系职工群众的桥梁纽带，必须将党的领导贯穿工作全过程。新时期，国有企业面临的市场环境日趋复杂，竞争挑战愈发严峻，坚持和加强党的领导与建设既是根本原则，更是核心保障。党建工作为国有企业提供了坚不可摧的政治引领，确保企业在发展中始终沿着正确方向稳健前行。

赋能高质量发展，凝聚奋进力量。党建引领下，企业工会通过创新升级思想政治工作体系，能够有效推动职工思想与企业发展战略深度融合。同时，思想政治工作还可充分调动职工的主动性与创造性，促进企业内部和谐稳定、团结奋进。这种精神层面的赋能，能够为企业应对市场竞争、破解发展难题，实现可持续发展注入持久动能。

回应职工诉求，实现共生共荣。新时期职工的需求已从传统的权益保障向精神文明提升、自我价值实现等多元维度拓展。工会应立足职工需求，深度整合党建资源与服务职能，通过多样化的思想引导、人文关怀与成长支持，不断增强职工的使命感、责任感、安全感与幸福感，推动职工个人成长与企业发展同频共振、共生共荣。

## 当前企业工会思政工作存在的问题分析

思政融合不足，协同效能未释放。在企业升级转型的

关键阶段，党建与工会思想政治工作的深度融合是提升工作质效的核心抓手，但实际推进过程中仍存在诸多堵点难点。一方面，思想政治工作贯彻力度呈现“上热、中温、下冷”的梯度衰减现象，基层职工对党的先进思想、创新理论学习接收不系统、认识理解不深刻、贯彻落实不到位，容易出现精神层面“缺钙”。另一方面，部分领导干部存在认知偏差，深陷“重经营、轻思政”的发展误区，缺乏主动谋划、积极推进思想政治工作的责任意识与行动自觉，导致党建与工会思想政治工作难以形成同频共振的协同效应。

组织形式滞后，适配性不足。当前，国企工会思想政治工作的组织形式仍受传统模式束缚，灵活性与创新性严重不足。多数工作仍沿用照本宣科、机械复制方式，这种固化的模式不仅难以让党的新思想、新理论真正入脑入心，还可能导致新职工、潜在优质干部形成思维惰性、认知固化的倾向。与此同时，面对数字化发展的蓬勃态势，工会未能充分借力新媒体、新技术创新思想政治工作载体，新兴组织形式与党建工作的融合度不够，使思想政治工作的覆盖面与吸引力持续弱化。

工作机制不够完善，服务保障存在短板。工会作为党联系职工群众的桥梁纽带，承担着维护职工合法权益、推动企业文化建设的重要职责，而完善的工作机制是履行职责的关键支撑。但在工作中，部分国企工会思想政治工作机制存在明显短板。这不仅严重制约了党建引领下工会思想政治工作的有序开展，还逐渐削弱了职工对

党建工作、工会工作的信任度与认同感，影响了工作的整体成效。

## 党建引领工会工作提质增效的实践路径

深化党建引领，筑牢思政根基。坚持党的全面领导是国企工会思想政治工作的根本遵循，必须以深度融合思维推动党建与工会思想政治工作同频共振。一是将“国企姓党”的核心理念贯穿工会工作全过程，明确党组织与工会组织的职责边界与协作流程。二是将《习近平关于工人阶级和工会工作论述摘编》《中国共产党思想政治工作条例》等核心内容作为学习主线，结合红色教育基地、先进典型事迹巡讲等活动，提升理论学习的感染力与实效性。三是常态化开展“党建+实践”等主题活动，将思想政治工作深度嵌入企业管理、生产运营、人才培养等关键环节，实现党建引领、职工成长、企业发展三者互促共进。

强化队伍建设，提升专业效能。打造高素质专业化思想政治工作队伍，是提升工会思想政治工作质效的核心支撑。一方面，牢固树立“以职工为中心”的服务理念，将“服务性”贯穿思想政治工作始终。另一方面，优化队伍结构与能力，配齐配强专职思想政治工作人员，优先吸纳政治素质过硬、群众基础扎实、熟悉新媒体应用的优秀职工、劳模工匠加入工作队伍，构建多元化骨干力量，确保思想政治工作有人抓、有人管、有成效。

创新组织载体，增强思政活力。顺应新时代职工需求

变化与发展趋势，以创新打破传统思想政治工作的僵化模式。一是构建数字化思政阵地，大力推进“互联网+思政”建设，整合企业APP、微信公众号、视频号等线上平台，打造集理论学习、权益咨询、诉求反馈于一体的服务平台，提升对年轻职工的吸引力。二是企业工会可以结合行业特点和企业自身文化特点，开展思想政治活动，挖掘企业内部的先进示例。通过演讲比赛、微视频宣讲等方式，推动思想政治建设，满足职工精神文化需求。三是密切联系职工个人，工会可以通过安全培训班、职业规划课堂、心理交流会、结对帮助等方式，针对青年职工、困难职工实施精准帮扶，提高企业整体党建、思政水平，增强职工的使命感与社会责任感。

综上，坚持党的领导贯穿工作全过程，是国企工会思想政治工作持续向好发展的根本保证，是破解“融合不足、形式僵化、机制薄弱”等问题的关键路径。随着社会经济发展与企业改革深化，国企工会思想政治工作仍需持续探索创新，以更具针对性、实效性、吸引力的工作举措，适应新时代发展要求，推动工会思想政治工作迈上新台阶，为国企高质量发展凝聚思想共识与群众力量。

（作者单位：潞安化工集团工会服务中心）

