

党要管党、全面从严治党是党中央对党建工作提出的确切要求。近年来,我国各大国有企业党委始终将基层项目党建工作摆在突出位置,着力推动管党治党责任向基层延伸,压力向基层传导,基层项目党建工作成效明显。但不可否认的是,国有煤炭企业党建工作开展过程中仍有各种未解决的问题,以高质量项目党建推动实现企业高质量发展依然任重道远。

一、充分认识国有煤炭企业加强项目党建工作的重要意义

(一)有利于打通国有煤炭企业党建工作的“最后一公里”。项目党建是企业党建的重要基础,对于传承好、发挥好坚持党的领导,强化党的建设这一国有企业伟大的光辉优良传统和自身优越性有着举足轻重的意义,是落实新时期党建引领“把支部建在项目上”、打通企业党建工作“最后一公里”的重要体现和主要载体,对此我们必须紧跟时代变迁,寻找发展脉络,不断提升做好企业党建工作的集体使命感、责任心和紧迫感。

(二)有利于提高国有煤炭企业的凝聚力、向心力和战斗力。加强项目党建工作,是落实“以人为本”理念和“为民服务”宗旨的必然要求,通过开展项目党建工作,企业能够更好地了解和掌握职工的诉求,谋划工作将更有着力点和侧重点。员工能够更深入地理解企业开展各项工作目的和意义,工作起来将会更加投入和专注。

关于新形势下国有煤炭企业如何更好加强基层项目党建工作的思考和认识

■ 尹志昌

企业和员工二者心气相通、目标一致,便会形成强大的合力。而对于提升员工的工作事业心、责任心,凝聚员工的向心力、激发员工的战斗力具有十分重要的促进意义。

(三)有利于推动国有煤炭企业实现更高质量发展。改革始终是国有企业绕不开的一个课题。国有企业要想实现长远发展,势必需要摒弃过去陈旧的运营模式和管理方式,建立健全现代企业制度。加强项目党建工作,发挥党建引领作用,能够确保企业发展方向不偏,促使员工思想观念与企业文化契合,将员工以企为家、为企业拼搏的斗志转化为企业发展的“生产力”和“竞争力”,有效促进企业生产、经营、改革、发展等各项工作,推动企业实现内涵式发展。

二、国有煤炭企业基层党组织党建工作存在的问题和不足

一是党的建设事业与生产经营工作深度融合融入不足,出现“两张皮”问题,党的建设和经营管理工作互动性较差,党的建设“领”的核心作用发

挥不到位。体现在:党建工作在企业经营发展上引领作用发挥不足,部分基层单位“重经营、轻党建”,侧重经营业务多,谋划党建工作少。在融入中心抓党建、抓好党建促发展上没有创新方式,部分基层党组织简单地就党建抓党建,发挥党的建设对企业经营工作的领导作用、发挥党员在企业发展的先进模范榜样带动作用不到位,对党建工作“项目化”研究缺乏主动思考,“党建+”特色活动缺少亮点。

二是国有煤炭企业基层党组织“三基”工作依然薄弱。体现在:基层党组织建设达不到党建工作要求,组织机构不健全、基本能力不达标,基础管理工作不规范。有的基层党组织书记政治理论水平不高,思路不清,对基层党建工作眉毛胡子一把抓,抓不住重点,缺乏运用政治理论知识解决实际问题的能力。有的基层党组织制度简单挂在墙上,不执行、不落实,党内生活走形式,党建工作多以“交账”心态应付,在融入中心抓好党的建设上,怎样寻找重点、结合点需要继续强化。

三是解决当前基层党建难点热点问题的办法还不够有效。面对党建工作中存在的问题,基层党组织虽采取了一些解决措施,但取得的效果却不尽如人意。诸如党内政治生活不规范、流动党员难以管理、基层支部作用发挥不充分,支部品牌没有发挥作用、党员带头引领作用不够突出等问题依然存在,未能有效解决。同时,随着新时代要求不断变化,也给党建工作提出了新要求,而基层党组织在解决面临的问题时学习不多、研究不深,运用互联网开展党建工作目前还缺乏硬招、实招。

三、以党建项目化管理模式有效解决国有煤炭企业基层党建存在的不足和问题

(一)坚持问题导向立项项目,寻找基层党的建设“突破口”。基层党建项目的选择与确定,要紧紧围绕基层党建工作的热点、难点问题和本单位、本部门工作实际,确定前要多实地调研、多方听取意见、多层次进行论证,使选择的党建项目,能够在内容、形式、制度、载体等方面推陈出新,

加快推进新时代高校教学评估创新发展

■ 梅雄杰

党的二十大报告指出,要实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑。对于高等教育而言,最根本的就是要着眼于有效履行高校职能使命,把握与国家社会需要相适应的育人规律,坚持走以提高质量为核心的内涵式发展道路。作为推动人才培养质量提升的重要抓手,高校教学评估必须积极适应新时代新要求,加快创新发展步伐。

一、创新发展高校教学评估的重要意义

首先,创新发展高校教学评估是全面贯彻落实党的二十大报告精神,建设一流大学、培养一流人才的政治要求。高校教学评估作为院校人才培养“需求—规划—预算—执行—评估”战略管理链路中的最后一环,必须紧跟时代发展,健全体系、完善指标、优化流程,形成人才培养的闭环回路,实现纲举目张的效果,促进高校“多出人才、快出人才”。

其次,创新发展高校教学评估是把握育人规律,推动高等教育高质量发展的内在要求。从国际教育评估实践看,正在形成政府宏观管理、院校自主办学和第三方独立评估相互补充、相互促进的新机制;从国家教育评估实践看,按照管办评分离的原则,形成了以院校为主体、以学生为根本、以常态监测为手段的“五位一体”的教育评估制度。随着当代教育理论的发展和信息技术的进步,高校教学评估要积极适应时代之变,深化理论创新,深入实践探索,优化方法路子,实现教学评估的精细化、精确化、精准化。

再者,创新发展高校教学评估是促进院校建设,强化教学工作中心地位的实践要求。针对院校建设过程中的效率至上、问责逻辑、重教轻学等问题,高校教学评估必须突出问题导向,需求牵引、创新人才培养质量和院校建设水平,诊断把脉的理念、方案、标准和举措,推动院校深化教学改革,提高办学育人水平。

二、创新发展高校教学评估的目标思路

第一,把握根本遵循。准确把握党的二十大报告中关于科技、人才、教育三位一体融合发展的要求,遵循新时代人才成长规律,坚持质量为本、评建融合、内涵发展,推行发展性评估、个性化评估和常态化评估,激发各级抓质量育人的积极性、主动性、创造性。围绕培养面向未来的高素质创新型人才,完善院校教学评估制度机制,以高等教育管理方式变革助推实现中国式现代化。

第二,明确基本原则。一是聚焦内涵建设。以评估牵引院校走内涵式发展道路,强化质量意识,严格质量监控,完善内部质量保证体系,突出评估质量反馈效应,健全外部质量保证体系。二是突出创新驱动。大力推进教学创新,加速改革强校、创新兴教,在发展高等职业教育理论、创新高等教育实践等具有前瞻性、引领性、基础性的重点、难点、热点领域取得突破性进展。三是注重分类指导。强化问题导向和质量意识,发挥

三、创新发展教学评估的实践要求

第一,完善评估制度机制。在法规制度保障上,要把教学评估作为教学工作基本制度予以确立,注重法规制度间的衔接匹配,明确院校在教学评估方面的职责,打通评估制度与相关上位法之间的关联,创造法制保障环境。同时,要准确把握与教育监察的联系与区别,形成全力推进两项工作协调健康发展。在完善运行机制上,坚持教管评分离,建立教学评估独立运行机制。第二,建设多元评估队伍。遴选教育研究机构专家充实高校教学评估专家库,完善教学评估专家管理办法,明确专家职责、遴选标准、培训和使用构建教学要求,组织院校评估骨干开展评估理论和实践研究,定期开展业务集训,学习评估理论和相关政策法规,研讨交流评估经验做法,组建教学评估数据分析团队,负责高校教学评估数据挖掘和分析。

第三,强化评估结果激励作用。将评估结果作为优化完善政策制度、资源配置等重要依据,激发院校“围绕长远谋发展,贴近质量育人才”的积极性、主动性。

政府部门依据评估结果调整年度招生计划、学科专业布局等,加强所属院校教学建设指导,优化教育资源配置,针对评估中发现的矛盾问题,倾斜奖励评审、启动动态调整等方面开展整改建设。

本文系重庆市教育科学“十四五”规划2022年度重点课题“大学文化的传承与创新研究(K22YD215090)的研究成果。

（作者单位：厦门大学教育研究院）

新时期推动企业党建与政工工作融合发展策略分析

■ 杨晓辉

在新时期,随着时代的变迁和改革的深入,我国企业党建和政工工作的融合发展已成为推动企业全面建设的动力,企业党建和政工工作不再是孤立存在的两个体系,而是需要有机融合,共同服务于企业的发展和国家目标,目的是提高国有企业治理水平,满足企业在需求,促进企业健康可持续发展。

一、企业党建与政工工作融合中的问题

企业党建与政工工作的融合中,存在与群众距离远的问题,对员工利益和思想潜意识的忽视,导致党建与政工工作在某种程度上出现了不理想的问题,强调形式而忽视了贴近基层群众的需要。党建活动缺少与员工的深入沟通与互动,这使得基层党组织在日常工作中与员工缺乏有效沟通和联系,难以深入理解员工的实际需求和关切,党建工作脱离实际、缺乏生活温度。企业运作中,党建与政工工作可能过于注重企业整体发展,却忽略了个体员工的权益,例如:在组织活动、制定政策时,未能充分考虑到员工的合理诉求和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

二、企业党建与政工工作融合发展策略

(一)坚持以人为本原则

为推动企业党建与政工工作的融合发展,首要的一步是坚持以人为本原则,深入了解员工的各项需求,并相应地调整政工工作的内容,确保党建工作服务于广大员工。开展全面、深入的员工需求调研,了解员工对企业文化、职业发展、生活福利等方面的需求和关切。该过程中,可以采取多元方式,贴近员工习惯进行信息的采集和分析,例如:问卷调查、座谈会等方式,建立员工需求档案,全面了解员工的心声,为制定更贴近实际的政工工作内容提供有力支持。根据员工调研数据,制定差异化的服务策略,因人因时制宜地调整政工工作的内容,对于不同部门、岗位、年龄段的员工,提供个性化、差异化的服务,使政工工作满足不同群体的需求,提高员工参与党建的积极性,使员工产生获得感。

搭建开放的沟通平台,鼓励员工积极表达对党建工作的看法和建议,定期开展员工座谈会,在线留言板等方式,促进企业党组织与员工之间的双向沟通,促使政工工作能够贴近员工需求,并及时进行调整和优化。针对员工职业发展需求,提供与员工专业技能、职业规划相关的培训课程,建设党建平台,为员工提供更多的职业发展机会,使其在党建平台中不仅能够提升党性修养,增强职业素养。设立定期的反馈机制,收集员工对政工工作调整的反馈意见,打

(二)建立健全党建与政工工作机制

建立健全的党建与政工工作机制,实现党建与政工融合发展,落实到具体的实践中,应在企业内部设立专门的党建与政工工作部门,负责统筹协调党建和政工工作的开展,该部门可以由党组织负责人和政工工作负责人共同组成,促使党建和政工工作的有机结合。根据企业的实际情况,制定党建与政工工作的长期规划和年度计划,明确党建和政工工作的目标和任务,实现党建和政工融合的有序推进。

(三)加大专题培训力度

为促进企业党建与政工工作的融合发展,要着力提高党建与政工工作人员的素养,加大专题培训力度,全面提升工作人员的水平,服务企业和员工,制定党建与政工工作人员的全面培训计划,培训内容应涵盖党的基本理论、企业管理知识、人际沟通技巧等方面,考虑工作人员的实际需求,保证培训的全面性、系统性和实用性。强调培训的实践操作性,采取案例分析、模拟演练等方式,让工作人员在培训中能够学以致用,特别是将实际案例与企业党建与政工工作相结合,帮助工作人员更好地理解理论知识并将其应用于实际工作中。

(四)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培训机构,借助外部力量进行系统的培训,根据最新的管理理念和党建政策,为工作人员提供前沿的知识和方法,帮助其更好地适应新时期的发展需求。建立党建与政工工作人员的持续学习机制,定期组织学习交流会、研讨会,促使工作人员不断更新知识储备,保持对党建与政工工作的敏感性和适应性,打造学习型组织,提高工作人员的整体素养。

(五)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(六)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(七)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(八)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(九)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十一)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十二)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十三)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十四)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十五)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十六)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十七)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十八)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(十九)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(二十)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(二十一)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(二十二)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。

(二十三)对企业党建与政工工作的特殊性,引入专业培

养机制,通过定期的考核评比,达到党建和政工工作的有效开展目标。明确相关部门和岗位的党建和政工职责,对党建和政工工作的认识和期望,导致员工对党建工作的认同感降低,使员工感到党建工作是迎合企业利益的一种形式,而非真正服务于广大员工群体。对员工的思想潜意识关注不足,党建活动僵化,无法满足员工多样化、个性化的精神需求,影响企业文化的深入传播。