

# 培育“党建品牌”助推党建工作提质增效

张晶晶

党的二十大报告明确了深入推进新时代党的建设新的伟大工程的总要求,鲜明地提出,“坚持大抓基层的鲜明导向,把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒,激励党员发挥先锋模范作用,保持党员队伍先进性和纯洁性”。

延安新区市政公用有限公司(以下简称“市政公司”)党支部成立于2017年7月,于2022年12月升格成立党总支,下设3个党支部,现有中共党员51人。近年来,公司始终把党的领导融入公司治理各环节,结合自身的党建品牌化建设实践,大胆探索,勇于创新,逐步形成了“新时代愚公精神服务队”党建品牌,在推进公司高质量发展方面迈出了坚实步伐,着力答好企业发展和党的建设“两张答卷”。

## 一、党建品牌化建设内涵及其价值

(一)党建品牌化的基本内涵。随着社会的不断发展进步,品牌化建设已成为当今基层党建工作最重要的一个环节。市政公司党总支把品牌意识植入党建工作,用品牌效应提升党建水平,不仅是新形势下党建工作的重要创新,更是推动基层党建与企业生产经营的一个有力抓手。

(二)党建品牌化的现实价值。新要求必然对基层党建工作提出新标准,通过创建基层党建品牌,不仅能够总结基层党组织及广大党员干部在长期党建工作中总结的工作成果,而且有利于先进的党建工作经验方法在基层中推广和传播,对创新基层党建工作模式、转变基层党建领导方式、提升党群关系的密切程度都具有十分重要的现实意义和指导意义。

1.有助于增强党建资源利用。延安市政公司结合自身的党建品牌化建设实践,深入挖掘延安红色文化资源,进行科学梳理提炼,逐步形成了“新时代愚公精神服务队”党建品牌。不仅把关于“愚公精神”的重要论述巧妙而合乎逻辑地引入到党建文化和企业文化中,且作为典型经验推广到其他党组织中,使得这一基层党建成果能够形成辐射效应。

2.有助于改善党建工作方式。随着不断发展,党建工作及党的领导面临的社会环境更加复杂,原有的工作方式已经不能适应目前基层党组织的建设和发展。市政公司通过“新时代愚公精神服务队”党建品牌活动,把“新时代愚公精神”内涵融入实际工作,选优树先,及时转变基层党建工作方式,形成自身的党建特色和品牌效应,从整体上提高了党组织的党建工作实践水平领导能力。

3.有助于扩大党组织影响力。党建品牌化建设,是凝聚党群共识的过程,也是扩大党建品牌社会影响力的途径。市政公司的“新时代愚公精神服务

队”党建品牌不仅得到了广大党员干部职工的高度认同。由于这一品牌具有唯一性,有着极高的辨识度,使其在全市国有企业品牌党建活动中脱颖而出。“新时代愚公精神服务队”党建品牌因其创新性得到上级组织部门的高度认可,先后荣获延安市委、延安市委组织部颁发的“先进基层党组织”荣誉称号。

二、党建品牌化建设实践中存在的突出问题

(一)品牌策划人才缺乏。市政公司是一家城市公共服务型公司,本身的业务并不需要很强的市场营销策划,这更加制约了策划型人才的引进,严重制约了党建品牌创建活动。

(二)品牌创新意识欠缺。在党建品牌化建设初期由于缺乏品牌创新意识,忽视了对党建品牌定位、传播和运营等问题的思考,基层党建活动缺乏精心设计、系统思考,导致创建的党建品牌在具体实施过程中亮点不显,特色不彰,缺少共鸣,效果不佳,直接影响了广大党员干部参与创建的热情。

(三)品牌执行能力不强。在基层党建工作责任没有逐级压实,基层党建品牌效应没有彰显,基层党建理论研究没有提升。从本质上来说,创新不但没有解决“灯下黑”和“两张皮”问题,反而成为“灯下黑”和“两张皮”问题的另一种表现形式。

(四)品牌建设脱离实际。由于缺乏对党建品牌深刻而系统的认识,公司党总支在创建初期也存在重形式、重结果、轻质量、轻过程的现象,有意无意地采取“放养”方式,日常工作中指导少、督促少,任由党建品牌“野蛮成长”。

## 三、提升党建品牌化建设的对策建议

(一)不断强化创新意识

1.品牌创新。首先,毛泽东同志3次谈到愚公移山,并将《愚公移山》作为七大闭幕词;其次,党的十八大以来,习近平总书记也多次提到要弘扬愚公移山精神,并赋予其新的时代内涵;第三,延安新区紧邻杨家岭革命旧址,新区建设事关延安“百年大计”;第四,市政公司为服务型企业,工作性质是“服务人民”。基于此,将“新时代愚公精神”作为其党建品牌毫无疑问是符合历史、地理、文化和工作属性的不二选择。

2.理论创新。如何破解党建与生产经营“两张皮”和党建与企业文化“染不清”两个突出问题,市政公司做了深入研究和认真梳理,通过一般性的党建以解决“思想认识问题”,通过特色“党建”以解决党员、干部的精神面貌问题。面对90%以上的非党员,将党建工作融入企业文化,通过“企业文化”这个放大器把党的要求辐射到全体员工,摸索出一条“党建引领文化,文化提升管理,管理提高效益”的发展路径,为企业

发展凝聚起强大软实力。

3.模式创新。精心策划是前提,围绕中心是方向,以人为本是核心,人才整合是基础,持续推进是保证。市政公司严格按照“守初心、担使命,找差距、抓落实”的总要求,既要高标准完成上级要求的“规定动作”,又要精心设计确定好“自选动作”。明确品牌内涵“敢想敢干、勇于创新、咬定目标、坚韧不拔、自强不息、开拓进取、凝心聚力、团结奋斗”,将“新时代愚公精神服务队”党建品牌设计理念引入到基层党建中。

4.载体创新。首先,公司党总支牢固树立“党建+公司”的工作理念,通过党员佩戴党徽、摆示范岗位牌、讲党课、流动红旗、拓展训练、应急服务等形式,提振了党员干部的精气神,拓展了公司党建品牌活动载体。其次,支部以基层党组织规范化建设为突破口,以支部党建工作可视化为切入点,建设了党员活动阵地、党员之家和员工之家。第三,举行新时代愚公精神服务队拓展训练活动,成立新时代愚公精神服务队,按期开展新时代愚公服务标兵推选和“最美市政人”系列评选活动。

(二)充分发挥人才作用

1.聘请知名品牌专家做策划。为了克服品牌策划人才缺乏的问题,市政公司聘请延安知名品牌专家做策划,并请专业团队共同理顺党建文化和企业文化关系。在详细考察延安的历史文脉、新区建设的显著特征、行业属性的基础上,经过科学的分析评估,最终确定“新时代愚公精神”作为党建品牌的核心创意,正因为该创意符合新区的历史、地理和文化属性,使得党建品牌活动赢得了广大党员干部的文化认同和心理认同,在实际操作中取得了很好的效果。

2.邀请党史专家挖掘文化内涵。为了对“新时代愚公精神”的内涵作出科学阐释,专门邀请党史专家严格把关,精心论证,结合市政公司自身的行业属性和工作特点,最终确立“新时代愚公精神”的基本内容为“勇于变革现状的梦想追求,勇于挑战困难的抗争精神,勇于打破封闭的开放胸怀,勇于担当责任的使命情怀,勇于坚持信仰目标的坚定执着”。这五点内容涵盖了“新时代愚公精神”的方方面面,清晰地梳理出市政公司的目标、责任、开放、精神和梦想,符合公司发展的战略。

3.激励广大党员干部出实招。为了使“新时代愚公精神服务队”党建品牌落到实处,鼓励广大党员干部出实招。市政公司从点滴做起,在党员中开展重大主题教育,利用例会坚持按计划内容学习,通过领学、交流、讨论、点评等方式深刻学习领会,形成统一思想认

识。

(三)坚持常抓不懈

1.抓学习。结合市政工作实际,通过集体学、个人学、线上学等多种模式相结合,充分运用“学习强国”、市政学堂、市政讲堂等载体,不断加强习近平总书记系列重要讲话、时事政治、市政行业专业知识等学习。

2.抓培训。以丰富培训内容、创新培训载体、拓宽培训范围为主要抓手,确保高标准起步、高水平教学、高质量参训,抓实党员干部职工全员轮训,有计划、有重点、有步骤地切实抓好培训工作,切实增强教育培训的针对性和实效性。

3.抓廉政。严格落实党建及党风廉政第一责任人职责,夯实一岗双责,做到“一抓、二促、三必须”,严格落实“三项机制”,深入推进高素质专业化市政队伍建设。坚持纪律建设不放松。

4.抓阵地建设。通过创建“两室一厅”阵地,即职工之家、党员之家和党员活动室,将党建“融入基层、融入业务、融入人心”,使广大党员干部、普通职工学习有场所、活动有阵地、展现有舞台。

5.抓志愿服务。定期组织开展市容市貌大排查、大整顿活动,按照“高标准、精细化、常态化”的工作原则,确保新区每一株绿植、每一个井盖、每一盏路灯都能体现新区文明形象,以实际行动营造整洁优美的城市环境。

(四)坚持统筹协调推进

1.不断完善党建品牌建设。党建品牌建设是一项实践性很强的工作,实践即意味着事物是不断发展变化的,必然会出现新问题,面临新挑战,遭遇新困难,这就要求实践主体必须与时俱进,不断创新变革,调整完善才能与时代的新要求相适应。

2.充分利用党建抓手。党建工作如何抓就体现在抓手够不够有力。在党建品牌创建过程中,要活用问题墙回音壁、红黑榜、说事墙等各个抓手,才能切实推动党建与业务工作实现深度融合。

3.重点突出党员主体地位。党建品牌建设的主体是广大党员,在党建品牌创建过程中,只有突出党员的主体地位,增强党员对党建品牌的认同感和归属感,自觉加入党建品牌的创建中,才能把“要我创”转变为“我要创”,激发党员的创造活力,使党建品牌不断发光发热、历久弥新。

4.密切结合党员工作岗位。以选优树先为契机,不断要求每一名党员职工都要具有敢为人先、锐意进取的责任感,在自己的工作岗位上创出品牌,自觉地把先进性具体要求体现在岗位上,落实到行动中,既扎根于公司,又作公司职工的表率。

(作者单位:延安新区市政公用有限公司)

作为在延安生活工作的我,对延安杨家岭中央大礼堂情有独钟。每次进去参观,都像上一次生动党课,总是给人带来心灵上的震撼、精神上的洗礼和发自内心的感动。

火红的岁月虽逐渐远离,但掩映在苍松翠柏之中的延安杨家岭中央大礼堂依然风姿如旧、陈设如昨,向世人诉说着那个艰苦奋斗的革命岁月,诉说着当年共产党人对布置会场的用心用情用智。其处处精心的设计和巧妙的构思蕴含着的“大乾坤”“大智慧”“大学问”,依然闪耀着共产党人的精神光辉。仅从中央大礼堂的会场内景布置来看,其思想引领、绿色低碳、智慧赋能、精致简约办会的精神,就值得我们一辈子学习。

杨家岭中央大礼堂即中共七大会议址,位于延安城西北的杨家岭革命旧址,筹建于1940年,建成于1942年,是一座中西合璧的建筑物,外表吸收了西式建筑风格,在沒有钢材和水泥的情况下,内部采用大跨度陕北窑洞式的石拱结构,是当年延安唯一没有木梁和木柱的大型建筑物,是中国共产党第一次在自己修建的房子里召开代表大会的建筑。

党的二十大闭幕不到一周,习近平总书记带领中共中央政治局常委瞻仰了中共七大会议址。让我们沿着习近平总书记的足迹走进大礼堂。

走进中央大礼堂,里面的陈设仍然保持着78年前中共七大会场的风貌。往里一眼就看见主席台,主席台正中是毛泽东、朱德的巨幅画像;在主席台的正上方,悬挂着一条引人注目目的环形标语:“在毛泽东的旗帜下胜利前进!”12个大字寓意深刻,突出了看齐意识和核心意识。毛泽东在党领导地位的确立是历史的选择,也是人民的选择,更是历经艰难困苦后得出的结论。这个结论真可谓一波三折。

毛泽东作为党的创始人之一,一直把“推翻帝国主义和封建主义的统治,实现民族独立和人民解放”作为奋斗初心,结合当时的基本国情和革命实际,发动秋收起义,果断放弃“城市中心论”,进行三湾改编和文家市决策,带领起义队伍到达地处湘赣边界的罗霄山脉中段——井冈山,成立湘赣边界第一个红色政权——茶陵县工农兵政府,建立了边界党的组织,开辟了“工农武装割据”道路。虽然当时不被一些领导人员看好,但他仍然以果敢决绝的“求实”精神,毅然决然地点燃了农村包围城市、最后夺取城市的星星之火,形成了燎原之势。除了毛泽东领导的赣西、闽西根据地外,湘鄂西、鄂豫皖、湘赣、湘鄂赣、广西的左右江、广东的东江和琼崖等革命根据地纷纷建立。中国共产党领导下的农村革命根据地的生机勃勃景象,与国民党领导下的民不聊生的悲惨景象形成了鲜明比照。但好景不长,1931年1月,在国际共产主义执行委员会远东局书记米夫的直接干预下,以王明为代表的“左”倾教条主义错误在党的领导机关内开始了长达4年的统治,致使毛泽东的军事指挥权被完全剥夺,红军被迫进行了艰苦卓绝的万里长征。1935年1月,党中央在贵州遵义召开政治局扩大会议,取消长征前的“三人团”,成立由毛泽东、周恩来、王稼祥组成的新三人小组,负全责全军的军事行动。遵义会议是党的历史上一个生死攸关的转折点,事实上确立了毛泽东同志在党中央和红军的领导地位,开始形成以毛泽东同志为核心的党的第一代中央领导集体。

中共中央到达延安后,1937年11月底,中共驻共产国际代表、共产国际执委王明从苏联回到延安,发表一些不切合实际的言论,遭到毛泽东等中央领导人的坚决抵制。1938年9月至11月党的六届六中全会,纠正了王明的右倾错误,统一了全党的思想和步调,后来通过整风运动肯定了确立毛泽东同志在全党的领导地位的重大意义,进一步巩固了毛泽东同志在全党的领导地位,为中共七大的召开奠定了思想基础和组织基础,直至中共七大的标语为“在毛泽东的旗帜下胜利前进!”

标语下面,以主席台正中为中轴线,后面两边各斜立着三面红旗,表示着中国共产党自成立以来,已经召开六次代表大会,正在迎接党的第七次全国代表大会。从1928年召开的六大召开到党的七大,其间相隔了17年之久。中共七大的召开颇费周折,“三易地点、四选代表、六次筹备、九次推迟”,直至1945年4月23日,才在中央大礼堂隆重开幕。党的七大是中国共产党在民主革命时期召开的极其重要的一次,也是最后一次代表大会,为党领导人民争取抗日战争胜利和新民主主义革命在全国的胜利,奠定了政治上、思想上和组织上的深厚基础。

环视会场两侧墙壁,墙壁上挂有六个木质的插着党旗的“V”字形旗座,“V”是英文victory(胜利)的第一个字母。中共七大礼堂用这个字母作为旗座的造型,代表着中国共产党领导中国军民反抗日本侵略、国民党封锁的必胜信念,与主席台的正上方悬挂的横幅标语“在毛泽东的旗帜下胜利前进!”相互映照。

每个“V”字形旗座上都有一个起着固定作用的横木条,木条上书写着“坚持真理,修正错误”八个字。“坚持真理,修正错误”是中国共产党坚持政治品质的高度体现,体现了共产党敢于自我革命、刀刃向内的自我革新精神。党历来就有坚持真理、自我革命的勇气和魄力。中国共产党自诞生之日起,一直秉承“坚持真理,修正错误”的政治勇气和革命自觉,在改造世界的同时改造自己,在革命风浪中锤炼品格,把自己锻造成一个思想上政治上组织上成熟的世界上第一大党。遵义会议的鲜明特点就是坚持真理,修正错误,重新确立了党中央的正确领导。党的六届六中全会也是本着“坚持真理,修正错误”的原则,坚持马克思列宁主义和中国革命相结合,纠正了王明的右倾错误。后来毛泽东在七大讲话中提到“中国共产党历史上有两个关键的会议。一次是一九三五年一月的遵义会议,一次是一九三六年的六中全会”,“六中全会是决定中国之命运的”。

每个“V”字形旗座上均插着四面党旗,六个旗座共计24面党旗,象征着中国共产党领导人民走过24年的革命历程,代表了从1921年建党到召开七大走过了艰辛与胜利的24年。24年里经历了国民大革命、土地革命,经历了国民党军的围追堵截,经历了伟大的抗日战争,即将迎来抗战胜利。

让我们把目光聚焦在大礼堂的后墙,礼堂后墙上由毛泽东同志亲笔为七大题写的主题词“同心同德”四个大字格外醒目,与“在毛泽东的旗帜下胜利前进!”和“坚持真理,修正错误”形成一个完美的闭环,即通过“坚持真理,修正错误”达到“同心同德”,“在毛泽东的旗帜下胜利前进!”

整个大礼堂内部装饰体现了简约、质朴、精致办会的理念,却又呈现出强烈的视觉冲击和精神感召,感受到庄重而热烈的“团结”“胜利”氛围。置身其间,似乎能听到昔日代表们坚定的脚步声和商议国家大事和民族前途命运的民主而又热烈的讨论声,感受到身边正洋溢着当年会场里的热情。七大以团结、胜利的大会永载中国共产党的史册,后来的历史充分证明了七大之后,全党同志在毛泽东思想的指引下,团结一致,先后取得了抗日战争的伟大胜利和新民主主义革命在全国的胜利,建立了人民当家作主的新中国。

延安革命旧址是“一本永远读不完的书”。杨家岭革命旧址中央大礼堂就是这本书里极其重要的一页。大礼堂里的仿旧陈设镌刻着党的初心与信仰,并以无声的力量启迪着未来。

(作者单位:延安新区第三中学)

# 杨家岭中央大礼堂会场蕴含的『大学问』

贾猛

# 探讨“互联网+”时代人力资源管理的发展趋势

南顺利 马骐

互联网时代给人们的生活、工作带来了许多便利之处,尤其是对于企业人力资源管理而言,更是轻松不少。本文通过介绍“互联网+”发展的时代背景,企业人力资源管理的具体特点,并了解当前发展的新趋势,为企业人力资源管理提出更好的意见和建议。

## 一、“互联网+”时代背景

2008年,IBM结合时代发展的特点,提出了“智慧地球”的想法,此后经过大数据、云计算以及互联网科技的迅猛发展带来的其他信息技术变革改变了人们的生活,人们真正进入到信息化时代。之后在2015年,李克强总理提出了“互联网+”行动,这个行动方案出来之后,互联网的发展真正开始引起社会上各界人士的重视。

## 二、“互联网+”时代下人力资源管理的特点

在“互联网+”快速发展的时代背景下,企业人力资源管理发生巨大的改变。其一就是广域性。互联网的发展能够突破时间、空间的限制,利用大数据和云计算技术针对人才各个维度信息进行收集,帮助企业快速招聘到所需的技术人才。其二是互动性。传统的人力资源管理,人与人之间需要面对面沟通,而互联网的迅猛发展,实现了任何地点任何空间的无障碍交流,这也利于企业快速了解员工的工作状态,掌握员工具体的工作信息。其三是便利性。随着互联网的普及,可以轻松获取各种信息,与世界各地的人交流,共享知识和经验,帮助管理者与企业的发展现状快速地作出判断,让企业能够以最小的成本办成最简便的事务。

## 三、“互联网+”时代人力资源管理的新趋势

人力资源管理经历了三个阶段,第

一阶段人事管理;第二阶段人力资源管理;第三阶段战略性人力资源管理。传统的人事管理和人力资源管理从事的是事务性工作,服务于其他资源,而“互联网+”时代,管理者意识到人力资源管理是以战略性为导向,实施人力资源管理,是为组织提供一种更加持续的竞争优势,是战略性资产,从而人力资源管理呈现新趋势。

## (一)组织结构扁平化

传统的人力资源管理内部结构复杂,管理方式冗长且效率低下,工作的质量不佳。而当前互联网发展能够客观推动企业调整内部组织结构,帮助企业朝着扁平化方向前进,让企业的组织架构更加简便,加快信息传递速度,提升企业的工作效率和质量。

## (二)人员流动性增强

对于企业的发展而言,招聘呈现多元化,线上线下同步进行,求职者可以根据自己的需求积极参与岗位报名和竞选,有利于企业招聘到符合自己岗位的人才。求职者可利用互联网大数据发布求职信息,企业与求职者之间可相互选择。在“互联网+”发展的时代,人员的流动给企业的发展带来了困难和挑战,从而推动企业优化人力资源管理结构体系。

## (三)工作方式改变和工作团队虚拟化

在“互联网+”时代下,任何一个团队完成自己的工作目标和任务,都不需要局限在某个空间,可以结合工作团队的需求,在线上虚拟完成工作交接。员工不仅仅可以从事一份工作,在时间和能力充足的情况下,可被多个企业聘用,完成多项工作任务。“互联网+”的发展给团队的发展提供了更多的机会,通过“互联网+”

技术,实现了客观上一切可能的工作形式和条件,推动人们更加便捷地办公。

## (四)知识型员工成为人力资源管理的重心

随着知识经济的发展,知识型员工逐渐成为现代组织的主体,企业可通过知识型人才提升市场竞争力。作为管理者应该尊重知识型员工的自我价值,鼓励知识型员工参与管理,将外部控制转化为自我管理,营造知识型员工的发展空间,促进员工价值与企业价值的共同实现。

## (五)跨文化管理成为人力资源管理的趋势

企业文化的发展能够更深层次地影响企业的长远发展,企业的人力资源管理方式不同,主要原因是由于企业的文化不同,这使得不同企业的员工对于工作所包含的价值观念不同。在“互联网+”发展的背景下,市场上对于人才的需求和竞争更加激烈,企业需要建立属于自身独特的文化内涵,增强企业的人力资源管理优势,推动企业员工积极主动地工作。

## 四、企业人力资源管理的应对策略

当前互联网的发展给人们的生活带来了极大的便利,同时也深深地改变了人们的生活方式,为了能够更好地发挥企业人力资源管理的作用和价值,需要结合时代变化,改变企业的人力资源管理方式,主要从以下几个方面展开:

一是树立好“互联网+”思维方式。企业的管理人员要积极地改变自己的管理思维,学会尊重互联网时代发展的特色,积极地树立自己的开放性、系统性思维,将人力资源管理模块和其他管理技术充分融合,真正地实

现互联网推动企业的发展,使得企业的人力资源管理更加科学合理,符合企业发展的现实需求。

二是要重视员工的奖励。目前“互联网+”的发展,让企业的组织管理模式更扁平化,这也让企业更好更优地选择员工,员工的发展上升空间竞争更加激烈。在这种情况下,企业为了能够留住所需要的人才,需要采取多种措施,通过各种激励方式,满足员工对于工作发展需求。目前,企业的知识型人才不仅仅需要高薪酬,更多的是需要对于企业发展的满足感,能够在企业发展中产生获得感,这是企业留住人才的关键。

三是要不断完善企业的基础设施管理和建设,积极地转变自己的身份和角色。在“互联网+”发展下,企业能够更加便捷地招聘到合适的员工,还能实现对于员工信息的筛选和更新管理,轻松地在线上完成对于员工的招聘和培训,这样企业的人力资源管理更加便捷,能够快速处理好企业日常琐事,帮助企业各项事务的规划管理,完成做好各项业务流程的设计和个性,充分发挥企业人力资源管理的职能和作用。

## 五、总结

当前信息化时代发展背景下,“互联网+”的发展,给企业的人力资源管理带来了更多的便利,通过熟练地运用和推广互联网信息技术,实现企业人力资源管理效率、方式以及管理业务流程的变革,给企业和员工的发展成长提供便利,促进企业实现自己的经营发展目标。

(作者单位分别为:延安能源化工(集团)子长化工有限公司、延安圣地蓝热力(集团)城区供热有限公司)