

新时代基层讲师核心素养构成与培育

□王娟

基层理论宣讲是打通党的创新理论“最后一公里”的关键环节,基层讲师的素养水平直接决定宣讲实效。新时代背景下,伊金霍洛旗讲师团以“理响伊旗”品牌为依托,探索出一套讲师核心素养培育体系。本文基于实践,剖析新时代基层讲师核心素养的构成要素,结合培养、管理、激励机制的创新经验,提出系统性提升路径,为基层宣讲队伍建设提供参考。

新时代基层讲师核心素养的构成要素

政治素养:宣讲工作的根本遵循

1.政治立场坚定性:须准确把握党的理论方针政策的政治内涵,如在宣讲党的二十大精神时,能精准阐释“两个结合”“两个确立”的核心要义;

2.政治敏锐性:及时识别并纠正基层宣讲中的错误倾向,要求成员在宣讲前签署《政治承诺书》,确保内容导向正确。

理论功底:宣讲内容的深度支撑

1.理论体系掌握度:需系统掌握马克思主义基本原理、习近平新时代中国特色社会主义思想的核心框架;

2.政策转化能力:将中央政策“翻译”为基层语境,如成员解读“乡村振兴”时,能结合当地“光伏治沙+生态养殖”模式具象化阐释。

表达能力:宣讲效果的关键要素

1.语言转化技巧:用“沾泥土、带露珠”的群众语言替代理论术语,伊旗“共享爷爷宣讲团”成员擅长以“牧区变迁故事”解读政策;

2.场景化叙事能力:如在“头雁讲堂”中,组织部部长以《储草棚里的“党课”》为题,通过牧区工作场景还原

增强感染力。

媒介素养:新媒体时代的必备技能

1.多平台运营能力:熟练运用短视频、直播等载体,讲师团成员须掌握“理响伊旗”公众号的“微讲座”“微剧集”制作流程;

2.数据化思维:通过分析线上宣讲的完播率、互动量等数据优化内容,如根据青年群体偏好调整动漫科普视频的选题。

调研能力:精准宣讲的基础支撑

1.需求洞察能力:通过田间问需会、社区调研等方式收集群众关切,讲师团2023年开展基层调研87次,形成《农牧民理论需求清单》;

2.问题分析能力:如在调研中发现农牧民对“生态补偿政策”认知不足,针对性开发专题宣讲课程。

核心素养培育的实践探索

系统化培养机制:从“单一培训”到“多维赋能”

1.分层分类培训体系
新讲师:参加“理论武装+表达技巧”入门培训,如2024年开展的“微宣讲创作工作坊”,重点训练“3分钟政策小故事”撰写能力;

骨干讲师:参与“新媒体技术研修班”,赴浙江、江苏等地学习VR宣讲、数据可视化等前沿技能。

2.实践淬炼机制

建立“传帮带”制度,每位新讲师配备1名资深导师,跟随参与“田间讲堂”“社区夜话”等实战宣讲。2024年累计开展实战演练124场,覆盖讲师96人次。

精细化管理机制:从“粗放管理”到“科学规范”

1.能力矩阵管理
构建“政治素养—理论水平—表达能力—媒介技能—调研能力”五维评估表,每季度对讲师进行星级评

国有企业党建、工会与行政工作融合发展的探索

□刘艳

国有企业乃国民经济的重要支柱,其党建、工会以及行政工作协同融合,对企业的长远稳定发展意义重大。本文从综合管理岗位的角度出发,深入分析系统思维在推进国有企业党建、工会和行政工作融合发展方面的重要性,研究融合的实践路径与方法,为国有企业实现高质量发展提供理论和实践方面的参考。

在新时代,国有企业所处的市场环境和竞争压力很复杂。国有企业之“根”与“魂”当属党建工作,它能为企业发展提供政治引领与思想保障。工会工作是链接企业与职工的桥梁,可有效维护职工权益、凝聚职工力量。行政工作主要负责企业日常运营的组织、协调及管理工

作。不过,在实际工作中,这三项工作往往各自为政、协同性差。综合管理岗位是企业管理的中枢,能从全局来统筹协调各项工作的开展。运用系统思维,把党建、工会和行政工作当作有机的整体,这样就能打破部门之间的壁垒,资源共享、优势互补,这对提升国有企业管理效能、增强企业核心竞争力来说,是很有现实意义的。

系统思维在国有企业党建、工会与行政工作融合中的重要性

有助于提升企业整体管理效能

系统思维强调调整体与部分间,以及部分相互之间的内在联系。国有企业里,党建工作、工会工作以及行政工作都各自有各自的责任,不过它们之间也相互影响、相互制约。把系统思维应用到三者的融合之中,就能冲破传统的条块分割式管理模式。比如,制定企业发展战略时,综合管理岗位能够从政治与思想引领方面,组织党建部门提出建议;工会可从职工利益和需求方面提供参考;行政部门则结合企业实际运营状况进行可行性分析。这种协同合作能让战略规划更科学、更可行,避免信息不对称和部门利益冲突造成决策失误,提升企业整体管理效能。

促进资源优化配置

国有企业的资源包含人力、物力、财力与信息资源等。系统思维可促进工作融合,实现资源在党建、工会及

行政工作中的优化配置。综合管理岗位能够统筹人力资源的安排,按照不同工作任务所需的情况,合理调配人员,让人力资源得到充分利用。在物力与财力资源上,通过统一规划、协调,避免重复建设,浪费资源,提升资源利用效率。同时,系统思维能打破信息壁垒,推动党建、工会和行政部门分享信息。党建部门所掌握的政策信息、工会所收集的职工诉求信息,以及行政部门的运营数据,在融合互通的过程中,为各项工作的开展提供了更为全面的依据,进而提升了资源配置的精准程度。

国有企业党建、工会与行政工作融合发展面临的问题

思想认识有所欠缺,呈现出“重业务、轻党建”的倾向

部分国有企业里的管理人员,对党建、工会工作的重要性理解得不够深刻,有着“重业务、轻党建”的错误想法。在实际工作中,若太看重企业经济效益与生产经营指标,会把主要精力和资源投向业务拓展和生产管理,忽视党建和工会工作。党建工作被视作“软任务”,工会工作被当作组织文体活动、发放福利的辅助性工作。这种思想认识存在偏差,让党建、工会和行政工作难以形成有机统一的整体,对三者融合发展的进程产生了影响。

工作机制不完善,协同性不足

现今,不少国有企业的党建、工会和行政工作,都缺少有效的协同机制。各部门职责划分不清晰,存在职能交叉与空白。工作开展时,常各自为政,缺少必要的沟通与协调。比如,制定有关职工利益的政策时,行政部门不能充分听取工会的意见,党建部门不能及时从思想引领与政治保障方面参与,致使政策执行遇到阻碍,难以实现预期效果。而且,缺乏统一的考核评价机制,难以对党建、工会和行政工作融合发展的成效予以科学评估,调动部门参与融合发展的积极性比较困难。

以系统思维推进国有企业党建、工会与行政工作融合发展的实践路径

强化思想引领,树立融合发展理念

国有企业要强化对党建、工会以及行政工作融合

定。如某讲师因“媒介技能”短板被列入“专项提升名单”,需参加短视频制作强化培训。

2.宣讲质量管控

实行“三审三校”制度:选题审核(确保政治正确)、讲稿审核(确保理论准确)、效果审核(通过群众反馈评估)。2024年累计审核宣讲稿176篇,修改问题稿件42篇。

多元化激励机制:从“被动参与”到“主动作为”
出台《激励宣讲工作办法》,将宣讲场次、受众反馈等纳入绩效考核。

新时代基层讲师素养提升的路径建议

内容创新:构建“政治—理论—实践”三维培养体系
1.政治素养强化:建立“第一议题”学习制度,每周组织讲师研读中央最新文件;

2.理论实践结合:实施“基层调研计划”,要求讲师定期去农牧区、企业调研,将实践经验转化为宣讲素材。

机制优化:完善“选育管用”的全链条保障

1.动态准入退出机制:建立“年度考核—末位调整”制度,连续两年考核不合格的讲师退出宣讲团,每年新增20%新鲜血液;

2.跨区域交流机制:与鄂尔多斯市其他旗区建立讲师互派机制,开展“转型宣讲案例交流周”活动,促进经验共享。

实践表明,新时代基层讲师核心素养的培育需在政治引领、理论夯实、能力提升、机制创新上协同发力。未来,基层宣讲队伍建设应进一步强化“素养构成—培育机制—实践应用”的闭环管理,让讲师既能“坐下来研理论”,又能“走出去讲实效”,真正成为党的创新理论在基层的传播者、践行者。

(作者单位:伊金霍洛旗讲师团)

发展重要性的宣传教育,借助组织专题培训、研讨会等形式,提升全体管理人员与职工对融合发展的看法。领导干部要发挥带头作用,改变“重业务、轻党建”的观念。要深刻明白,党建工作是企业发展的政治保障,工会工作是凝聚职工力量的重要途径,行政工作是企业发展运转的基础,这三者缺一不可。同时,把融合发展理念融入企业文化建设当中,营造全员参与、协同共进的良好氛围。综合管理岗位要积极引导各部门树立大局意识,打破部门的界限,主动增进沟通与合作,从而为党建、工会和行政工作的融合发展筑牢思想根基。

完善工作机制,构建协同工作体系
国有企业要构建“三位一体”的思想教育体系。首先,把融合发展理念归入党委理论学习中心组、党支部“三会一课”学习内容里。以专题党课、形势政策宣讲之类的形式,引导领导干部深入领会“党建做实就是生产力、做强就是竞争力、做细就是凝聚力”这一内涵。其次,面向全体职工开展分层分类培训。通过举办“融合发展大家谈”研讨会、制作宣传手册等,重点阐释工会组织在服务职工、促进和谐劳动关系方面的桥梁作用,以及行政工作在保障企业运营、推动战略落地方面的支撑作用。比如,某央企综采部创新开展了“书记讲融合”“部长话协同”系列活动。领导干部带头宣讲,全体职工能对这三者融合发展的战略意义达成共识。构建完善的党建、工会与行政工作协同机制,是推动融合发展的关键所在。

国有企业在新时代,要想提升管理效能,增强核心竞争力,就要以系统思维推动党建、工会和行政工作融合发展。当下融合发展面临思想认识欠佳、工作机制有缺陷、人员素质高低不一等诸多问题。通过强化思想引领、完善工作机制、强化队伍建设等实践办法,可有效把部门壁垒打破,达成资源共享、优势互补,构建起协同发展的强合力。综合管理岗位在整个过程里起着重要的统筹协调作用,充分发挥职能优势,促使国有企业党建、工会和行政工作深度融合,为国有企业高质量发展提供坚实保障,在国民经济发展中发挥更大作用。

(作者单位:鄂尔多斯市水投清洁能源公司)

□乔悦

当前,随着全面从严治党不断向纵深推进,纪检监察工作面临新的形势与挑战。2025年作为“十四五”规划实施的关键节点,各级纪检监察机关在执纪审查中发现,部分党员干部仍存在理想信念动摇、纪律规矩意识薄弱等问题。这些现象暴露出传统监督执纪方式在思想根源治理上的局限性,亟须通过思想政治工作与纪律审查的协同发力,实现“不敢腐、不能腐、不想腐”的深层治理目标。

纪检监察工作中思政工作的现状与问题

当前纪检监察工作中的思想政治工作虽已形成基本框架,但在实践层面仍面临多重挑战。从工作形式来看,部分单位存在“重程序轻实效”倾向,将廉政教育简化为定期组织观看警示教育片、传达文件等程式化活动,未能结合本单位违纪案例开展针对性剖析。这种“教育内容与生产实际脱节”的现象直接削弱了思想转化的深度。特别是在基层纪检监察机关,由于人员编制紧张、专业思政力量不足,往往难以针对不同岗位、不同违纪类型的干部设计差异化教育方案。

教育方法的单一性构成另一突出瓶颈。传统思政工作过度依赖集中学习、书面检讨等单向灌输模式,缺乏对受处分干部心理状态的动态跟踪。以国有企业为例,对受处分人员的回访教育多停留在形式化询问层面,未能运用心理学方法评估其思想转变的真实效果。2025年新修订的《中国共产党纪律处分条例》虽强调“运用典型案例开展教育”,但基层实践中仍存在案例剖析表面化、警示作用未充分释放等问题。

工作机制的协同性不足也制约着思政效果。当前“监督执纪”与“思想教育”仍存在部门壁垒,纪检机关与宣传、组织部门的联动机制尚未完全畅通。例如在处分决定执行阶段,受处分干部所在党组织的后续教育责任往往界定不清,出现“纪检部门一罚了之、所在单位放任不管”的断档现象。

数字化手段的应用滞后于实践需求。尽管2025年各级纪委监委已普遍建立线上学习平台,但多数仅实现政策法规的电子化陈列,缺乏交互式教育模块。对于年轻党员干部群体,传统说教式教育与其信息接收习惯存在明显代际差异,这在一定程度上削弱了教育渗透力。当前亟须借鉴其他领域数字化思政经验,开发更具参与感的虚拟情境模拟、互动案例研讨等新型教育载体。

纪检监察工作中思政工作的实施策略

在纪检监察实践中,思想政治工作需贯穿监督执纪全过程,形成与纪律约束相辅相成的治理合力。基于当前存在的教育形式化、方法单一等问题,探索以下系统化实施策略:

构建分层分类教育体系

针对不同岗位风险点和违纪类型,设计差异化教育方案。对于重点领域、关键岗位人员,结合行业特性开展“嵌入式”纪法教育,如国有企业将廉洁条款纳入工程项目管理流程,医疗机构将医德规范融入临床诊疗标准。这种分类施策方式能够有效解决教育内容泛化问题。在2025年新修订的《中国共产党纪律处分条例》实施背景下,更需注重运用本单位查处的典型案例,通过“身边事教育身边人”增强警示效果。

创新动态跟踪工作方法

突破传统单向灌输模式,建立“审查调查—思想疏导—回访评估”闭环机制。在谈话讯问阶段,采用“党性分析+心理干预”双轨模式:一方面引导审查对象重温入党誓词,唤醒政治初心;另一方面通过专业心理咨询化解其抵触情绪。处分执行后,实施“一人一策”回访计划,结合受处分人员岗位调整、绩效表现等动态数据,评估思想转化实效。

强化多部门协同机制

打破纪检机关“单打独斗”局面,构建与组织、宣传部门的联动平台。在干部选拔任用环节嵌入廉洁审核,将思政教育成效作为党组织考核指标;在典型案例通报阶段,联合宣传部门制作新媒体警示教育产品,扩大传播覆盖面。这种协同模式能够有效解决教育责任碎片化问题,形成“查处一个、教育一片”的乘数效应。特别是在2025年全面从严治党向基层延伸的背景下,更需要发挥乡镇(街道)纪工委与村(社区)党组织的协同作用,将纪律教育融入基层治理实践。

开发数字化教育载体

适应年轻党员干部认知特点,建设交互式线上教育平台。除常规政策法规库外,可开发虚拟情境模拟系统,让使用者通过角色扮演体验违纪行为后果;建立案例研判数据库,支持按违纪类型、行业领域等维度进行智能检索。“教学方法创新”策略对此具有参考价值,即通过数字化手段“增强教育过程的参与感与代入感”。但需注意避免技术应用的形式化,确保线上教育与线下实践形成有机衔接。

纪检监察工作中思政工作的效果评价体系

构建科学的效果评价体系是确保纪检监察领域思政工作取得实效的关键环节。当前实践中存在评价标准模糊、方法单一等问题,亟须建立多维度的综合评价机制,既要关注短期行为矫正,更要考察长期思想转变。

从评价维度设计来看,应当包含三个层次:基础层聚焦纪律认知度,通过知识测试、案例分析等方式评估党员干部对党纪党规的掌握程度;行为层考察制度执行力,重点观测受处理对象在岗位调整后的遵章守纪表现;思想层则采用深度访谈、党性分析报告等形式,衡量其价值观念的重塑效果。这种分层设计借鉴了全面性原则,避免了传统评价中“重形式轻实质”的弊端。

动态跟踪机制是评价体系的核心组件。针对受处分人员应建立“一人一档”成长档案,实施“3+6+12”回访计划:即在处分后3个月开展心理状态评估,6个月进行岗位适应度考察,12个月组织综合成效评议。这种阶段性跟踪能够有效捕捉思想转变的连续轨迹。特别是在2025年新修订纪律处分条例实施背景下,更需要通过长效跟踪来验证教育措施的适配性。

评价方法应当坚持定量与定性相结合。除常规的问卷调查、民主测评外,可引入情景模拟测试,通过设置廉洁从政情境观察被测对象的即时反应;开发数字化评价工具,利用自然语言处理技术分析谈心谈话记录中的情感倾向变化。结果运行机制直接影响评价实效,应当建立评价结果与干部使用的衔接制度:对思想转化效果显著者,在影响期结束后可按规定重新任用;对整改不力者延长教育期限并强化约束措施。同时要注重评价数据的逆向应用,通过分析典型案例中的思想滑坡规律,为优化教育策略提供依据。这种闭环管理体现了“评价—改进—提升”的良性循环逻辑。

通过系统研究纪检监察工作中的思想政治工作,将思政工作贯穿监督执纪全过程具有显著必要性。2025年全面从严治党实践表明,单纯依靠纪律惩戒难以从根本上解决党员干部的思想认识问题,必须通过“刚性约束+柔性引导”相结合的方式,才能实现“惩前毖后、治病救人”的目标。特别是在基层纪检监察实践中,那些注重开展个性化谈心谈话、案例警示教育的单位,其党员干部的纪律规矩意识提升效果更为明显。

(作者单位:鄂尔多斯机场管理集团有限公司)

纪检监察工作中思政工作的实施策略和效果评价