

洁风险、实现国有企业保值增值具有重要意义。

二、国有企业推进纪检监察体制改革的做法

(一)健全纪检监察机构，补齐纪检监察力量薄弱短板

针对部分国有企业纪检监察机构不规范、力量不均衡的情况，上级纪委监委可以出台指导意见，或是由国有企业纪委制定内部各级子公司的纪检监察机构设置和人员配备管理办法，明确不同规模的公司（机构）须设置的纪检监察机构类型和配备的纪检监察干部人数，进一步规范企业纪检监察组织建设，强化企业纪检监察力量。推进纪委书记和纪检监察干部专职化，避免党委主体责任和纪委监督责任混同，以及纪检监察干部既做裁判员又做运动员的情况出现。建立案件联查工作机制，推进综合协调办案，建立审查调查人才库，抽调不同区域的纪检监察干部开展案件交叉查办工作，以此有效解决国有企业纪检监察人手不足、力量薄弱的问题，并有效地落实监督检查和审查调查分离、审查和审理分离、复议复查和审查审理分离的工作要求，同时也能够让纪检监察干部在实战中得到提高。

(二)完善企业派驻监督工作，推动监督全覆盖

派驻监督是党和国家监督体系的重要内容，是上级纪委监委对下属党组织和领导干部监督的有效举措。根据《中华人民共和国监察法》第十二条等有关规定，上级纪委监委可向金融企业或其他重要的国有企业派驻纪检监察机构，或向企业任命监察专员，成立上级纪委监委企业监察专员办公室，与企业纪委合署办公，实现监察职能向国有企业延伸。国有企业纪委也可以根据自身情况，向重要的领域或未设立纪检监察机构的子企业派驻纪检监察组，构建全面覆盖、权威高效的监督体系。

(三)健全巡察工作机制，推动管党治党向基层延伸

巡视巡察是加强党内监督的重要形式和手段。根据纪检监察体制改革要求，国有企业要建立健全企业内部巡察工作机制，有条件的企业应设立内部巡察专职机构，组建由各单位（部门）专业技术人员组成的巡察人才库，定期开展对下属子公司的常规巡察、专项巡察、机动巡察以及巡察整改“回头看”，坚持在固定周期内对所管理的党组织巡察全覆盖，实现巡察工作常态化、正常化开展。加强与上级党委巡视机构的协调配合，建立巡视巡察上下联动的工作机制，推进与纪律、监察、派驻监督贯通融合，建立监督信息共享、监督力量统筹使用、监督成果共享的有效方式，不断将监督触角向基层延伸，促进企业规范管理、实现健康发展。

(四)严格落实“三个为主”，确保工作成效

一是严格落实查办腐败案件以上级纪委监委领导为主。国有企业纪检监察部门对作出立案审查调查决定、给予党纪政务处分等重要事项，要及时向同级党委和

上级纪委监委请示汇报。对重要案件的处置工作，既要报告结果也要报告过程。在办理职务违法和职务犯罪案件中，需对接审判机关、检察机关、执法部门的，在上级纪委监委的协调指导下进行。同时，加强与上级纪委监委协调配合，对于涉嫌腐败等违纪违法犯罪行为，需要留置的，积极请示上级纪委监委，由上级纪委监委指定留置场所和部署有关工作；需要调取证据的，积极请示上级纪委监委出具相关法律文书，为调查工作提供便利。二是严格落实纪检监察机构负责人的提名考察以上级纪委会同相关部门为主。坚持企业总部纪检监察机构负责人由上级纪委监委会同有关部门提名考察，子公司纪委书记、副书记以及纪检监察部门负责人由上级企业纪委会同有关部门提名考察。此外，各级企业应当严格纪检监察干部准入制度，严把政治安全关，在必要的情况下，对新纳入纪检监察系统的干部，要报上一级企业纪检监察机关审核，确保纪检监察队伍的纯洁性，确保纪检监察干部具备履行职责的基本条件。三是严格落实纪检监察机构负责人履职考核以上级纪委监委为主。国有企业要建立子公司纪检监察机构负责人考评机制，把考评结果作为考评对象提拔任用、评先评优、绩效薪酬的重要依据。同时，建立党风廉政建设和反腐败工作责任制，制定具体的考核细则，将考核情况与子公司纪检监察机构负责人岗位、绩效挂钩，强化纪检监察领导干部的责任意识，确保国有企业纪检监察工作在上级纪委监委的要求下正确、有效地开展。

三、结语

深化国有企业纪检监察体制改革，是党和国家纪检监察体制改革的重要组成部分，是党中央自上而下作出的战略性决策部署。国有企业纪检监察机构要在工作中不断实践探索，有效解决国有企业纪检监察体制改革过程中碰到的问题，走出一条符合国有企业实际和需要的纪检监察体制改革路子，不断推进国有企业党风廉政建设和反腐败工作向纵深发展，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐，巩固发展反腐败斗争压倒性胜利，为实现国有企业持续健康发展、做强做优做大国有资本和推动国家经济建设提供坚强保障。

参考文献

- [1]戴双萍.新时代国有企业纪检监察工作体制创新研究[J].市场论坛, 2019(4).
- [2]游东威.新时代国有企业纪检监察工作体制创新思考[J].中外企业文化, 2020, No. 605(04): 86-87.
- [3]方园.浅谈国有企业纪检监察工作方法改进研究[J].中国金属通报, 2020(7).

新形势下企业培训工作的转型与实践

宋文东

(中石化石油工程设计有限公司 山东 东营 257026)

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.07.1726

中石化石油工程设计有限公司，成立于1972年，是一家专注于石油工程开发和建设的企业。公司立足于石油工程开发和建设，拥有涵盖陆地、海洋油气行业开发建设全部领域的三十多个专业，位列全国工程勘察设计领域综合实力百强单位。

为更快更好长远的发展，2017年公司决策由单一的技术服务型公司向管理型转变，这就对公司员工观念、能力、素质、心态等提出了更高的要求。员工培训作为人才建设的主要途径，顺应变革潮流，主动作为，为员工搭建专业学习、个人成长的平台，为公司转型发展奠定了良好的基础。

我在近几年的员工培训工作中，着重做了以下几个方面的工作：

一、完善培训制度体系

我公司每年年初都要制定《培训工作指导思想》及《公司级重点培训班计划》，有目标、有计划地开展工作。创新性地提出“班主任负责制”，调动培训工作人员的积极性、主动性，促进工作更加规范化、高效化。

二、搭建平台，促进交流

一是组织管理者论坛，通过定期开展不同主题的交流互动，为公司各级管理人员搭建一个学习、交流、成长的平台。目前，管理者论坛已举办了20余期，得到各层级管理人员的认可，取得了很好的效果。二是组织专家讲堂，为员工搭建专业交流的平台，为专家搭建展示风采的平台，让员工有机会多交流、特别是进行跨专业的交流。目前专家讲堂已举办了35期，受到了广大员工的欢迎。

三、细化受众，组织有针对性的管理类培训

根据公司的管理人员所在的不同岗位要求，经过前期需求调研，更加有针对性地选择课程和老师，为参训人员优选内外部培训课程。先后组织了公司中层管理人员培训班、班组长培训班、机关及项目管理人员培训班，为参训人员胜任管理岗位的要求提供帮助。

四、夯实基础，组织专业类培训

为帮助专业人员夯实理论基础、积蓄专业能量。一是组织压力管道知识竞赛，进一步提高压力管道设计人员的综合素质和能力，提升公司压力管道设计整体水平，保证顺利通过压力管道资质换证评审。二是组织了以油气专业人员为主体的化工工艺基础理论培训班。在化工工艺培训班中，采取多种手段促进学员提升学习积极性、保证学习效果。三是组织了以项目管理人员为主体的项目管理知识培训班。

五、探索新方式，善用内外部资源

一是开发专业英语学习平台。通过和百通思达合作，开发了与公司业务密切相关的英语学习平台，借助该平台，帮助员工提升语言能力、专业技能，持续推进国际化人才培育工程。二是优选内外部资源，外部有杭州新睿、泰山管理学院等，内部有专家、内训师、机关部门负责人等，合理地安排到各项培训中。

通过一系列确实有效的措施，公司培训工作取得长足进步并呈现几大特点：

一是进一步完善了培训体系建设，培训工作步入正规化、制度化、流程化的轨道。公司的日常培训管理工作，从计划的编制上报、课件审查、组织实施、考核评估等流程，依托线上培训信息系统，已全部实现信息化管理；在线下通过培训督导、刷卡考勤，实现了线上、线下以及事前、事中、事后的培训全过程管理。公司对员工的培训学时进行定量考核，通过分层级的授课、受训学时的双向考核机制，实现了全员参与、全员培训以及知识共享、智慧共享的公司培训氛围。

二是实施“双师”策略，打造高质量的公司内部培训师团队。公司主任师以及中层以上的员工是公司宝贵的高级别专业人才和管理人才，是公司内部讲师，公司规定每年有3-6学时不等的授课任务。另外，为了鼓励更多的员工“站出来，讲起来”，树立公司培训的样板和典范，带动更多的员工养成勤积累、善总结、愿分享的习惯。公司讲师+内训师的“双师”策略既是公司高级别人才的责任担当和人才资源价值共享，更是为有能力的年轻人提供了成长成才的机会。

三是多种培训形式并举，形成线上线下以及横向纵向的多形式多渠道培训课程，建立起培训融通、知识共享的学习型组织氛围。在线上，公司主页培训园地链接中石化远程培训课堂；公司一体化平台培训园地，每位员工可以查看自己参加培训的课程。

仅2019年，全公司共举办培训420班次，培训11226人次，培训1851.8课时，培训总学时39060.6小时。

应该说，公司的培训工作正逐步走上管理科学化、流程规范化。打造了一支高素质的培训师队伍，形成了一批有价值的专业课程，积累了宝贵的组织过程资产，公司逐步形成了“要我培训”为“我要培训”的学习氛围，为公司转型发展奠定了人才基础。同时，我们也清醒地意识到，公司培训工作尚存在以下不足：一是从培训的内容上来讲，以项目管理为核心的管理类培训数量有限，特别是基层单位自主研发的项目管理类培训太少，不能满足转型发展的需求。二是普及型知识类培训多，有针对性，案例实战的培训少。三是平铺讲授的多，现场提问交流的少，培训形式呆板单调，培训效果欠佳。四是部分机关和单位培训的计划性不强，出现年底集中培训的现象。

上述培训工作中出现的不足，降低了培训效能，影响着培训质量的提升。在公司转型发展的大背景下，我们必须用更加长远的眼光、更有作为的使命担当来谋划培训工作。基于此，提出以下培训工作的建议：

一是增强培训的针对性，做好分层次、系列化、差异化的培训，提升培训的效能。对于高、中岗级的专业技术以及管理人员可以通过“送出去，请进来”的外培和外聘的方式，进行提高性、前瞻性的培训，以便于掌握国内外前沿的技术和管理模式，在公司技术发展、业务拓展、创新发展上引领方向。对于低岗级的人员做好培训规划，做到培训的系统性和连贯性，通过内培、内聘、“导师带徒”等方式，丰富专业知识、掌握专业技能。

二是加大管理类培训的培训力度，培养造就一支专业精湛、素质优良的项目管理人才。

三是不断改进培训方式方法，提升单次培训的效能，实现量变到质变的转变。加强内部讲师授课能力方面的培训，改变“满堂灌、通篇读”的授课方式，实现理论讲解、案例分析、互动研讨等方式的综合运用，探索不同专业、不同受训群体的有效授课方式，提升培训的时效性，打造专业精、讲课好的师资队伍。

“合抱之木，生于毫末；九尺之台，起于垒土；千里之行，始于足下。”公司转型是对传统思维、观念的挑战，更是对能力、素质的挑战。转型模式下的培训工作需要各级领导的高度重视，需要全体员工的共同参与。“上下同欲者胜”，只要我们坚定转型发展的决心，以认真负责的工作态度，脚踏实地，开拓创新的做好培训工作，为公司转型发展提供人才保证。