

以法为引 推动铸牢中华民族共同体意识 干部教育事业高质量发展

■ 罗世华

2026年7月1日,《中华人民共和国民族团结进步促进法》(以下简称“民族团结进步促进法”)正式施行,这标志着我国铸牢中华民族共同体意识工作迈入法治化、规范化的新阶段,也是我国铸牢中华民族共同体意识干部教育事业发展的重要里程碑。新形势下,如何以法为引,推动我国铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展,成为必须回答的重要课题。

法律为铸牢中华民族共同体意识干部教育提出新要求

第一,民族团结进步促进法明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的法定主体与地位。自铸牢中华民族共同体意识提出后,如何定位铸牢中华民族共同体意识干部教育成为一个十分重要的问题。习近平总书记曾多次就开展铸牢中华民族共同体意识干部教育发表了一系列重要论述,为开展铸牢中华民族共同体意识干部教育提供了权威指引。2023年中央印发修订后的《干部教育培训工作条例》以及《全国干部教育培训规划(2023—2027年)》将其作为党性教育的重要内容,明确要求在干部群体中“加强铸牢中华民族共同体意识教育”。其后,2024年1月实施的《中华人民共和国爱国主义教育法》提出“国家开展铸牢中华民族共同体意识教育”,首次明确了铸牢中华民族共同体意识教育的法定主体,而且将铸牢中华民族共同体意识教育作为爱国主义教育的重要内容。依宪法制定的民族团结进步促进法在此基础上又进一步拓展,明确“国家将铸牢中华民族共同体意识教育纳入国民教育、干部教育、社会教育体系”。这一法条明确了国家是开展铸牢中华民族共同体意识干部教育的主体,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育主体的培养、选拔、使用和管理全过程”。这表明,铸牢中华民族共同

体意识不仅是铸牢中华民族共同体意识干部教育的主线,更将其从单一的教育培训环节,拓展至干部培养、选拔、使用和管理全过程,成为干部成长全周期必须紧扣的基本原则,实现了干部教育理念的跃升。因此,从培养环节看,铸牢中华民族共同体意识教育不再是干部教育培训阶段性、补充性的内容,而是持续夯实干部政治素质、提高民族工作能力的基础性课程。

第三,民族团结进步促进法明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的目的和教育内容。民族团结进步促进法第三条规定,“铸牢中华民族共同体意识,应当引导各族人民牢固树立休戚与共、荣辱与共、生死与共、命运与共的共同体理念,增强中华民族凝聚力”。这一规定为铸牢中华民族共同体意识干部教育划定了核心目的,即不断增强与巩固各民族干部的中华民族共同体理念,而在此基础上不断推进他们的“五个认同”(第十一条)、树立正确的国家观、民族观、历史观、文化观、宗教观(第十二条),进而指向“推进中华民族共同体建设,推动实现中华民族伟大复兴”(第一条)。为达到上述目的,民族团结进步促进法还对教育内容进行了规定,如“深化爱国主义、集体主义、社会主义教育”“中国共产党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史、中华民族发展史宣传教育”“宪法法律宣传教育”等。

第四,民族团结进步促进法规定了铸牢中华民族共同体意识干部教育的教育资源与形式。民族团结进步促进法第十八条规定,“各级人民政府应当充分利用中华优秀传统文化资源、红色资源和体现中国特色社会主义建设成就的各类资源,因地制宜采取多种形式,广泛开展铸牢中华民族共同体意识教育”。这进一步明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的教育资源,并提出了创新教育形式的要求。以体现中国特色社会主义建设成就的各类资源为例,这些资源是增进干部群体“五个认同”的鲜活时代素材。新中国成立以来,在中国共产党的领导下,我国少数民族面貌、民族地区面貌、民族关系面貌、中华民族面貌发生了翻天覆地的历史性巨变。要向领导干部

讲清楚“历史性巨变”所体现的中国共产党的坚强领导,中国特色社会主义的制度优势以及各族群众的团结互助等,进而增进干部的“五个认同”。

第五,明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的保障机制。保障机制是铸牢中华民族共同体意识干部教育能有效落地的前提。民族团结进步促进法着眼于干部教育的长效化、制度化,明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的组织保障、经费保障等,为铸牢中华民族共同体意识干部教育有效落地提供了坚实的制度支撑。以组织保障为例,民族团结进步促进法第四十一条重申了“坚持和完善党委统一领导、政府依法管理、统一战线工作部门牵头协调、民族工作部门履职尽责、各部门通力合作、全社会共同参与的民族工作格局”,创新提出了“健全民族工作协调机制”。这一规定从领导体制和运行机制上,压实了党委政府等主体的责任,使铸牢中华民族共同体意识干部教育有了明确的责任归属。

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

第一,各级党委、政府尤其是各级干部教育主管部门要进一步提高政治站位,从中华民族伟大复兴的战略高度充分认识铸牢中华民族共同体意识干部教育的政治性、特殊性、艰巨性、紧迫性,全面贯彻落实民族团结进步促进法以及《干部教育培训工作条例》等法律法规有关铸牢中华民族共同体意识干部教育的部署与安排。要将民族团结进步促进法有关内容列入各级党委(党组)理论学习中心组以及各级党校(行政学院)、干部学院主体班次的学习内容,确保领导干部先学一步、学深一层。各地要制定和完善铸牢中华民族共同体意识规划与实施方案,将铸牢中华民族共同体意识教育融入各类干部培训体系,确保教育全覆盖。要建立健全督查考核机制,将铸牢中华民族共同体意识干部教育落实情况纳入政治考察、巡视巡察、政绩考核范围,对走过场、打折扣的严肃追责问责。

第二,聚焦主线,持续提升铸牢中华民族共同体意识干部教育培训的效能。要将中华优秀传统文化资源、红色资源和体现中国特色社会主义建设成就的各类资源,因地制宜采取多种形式,广泛开展铸牢中华民族共同体意识教育。这进一步明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的教育资源,并提出了创新教育形式的要求。以体现中国特色社会主义建设成就的各类资源为例,这些资源是增进干部群体“五个认同”的鲜活时代素材。新中国成立以来,在中国共产党的领导下,我国少数民族面貌、民族地区面貌、民族关系面貌、中华民族面貌发生了翻天覆地的历史性巨变。要向领导干部

讲清楚“历史性巨变”所体现的中国共产党的坚强领导,中国特色社会主义的制度优势以及各族群众的团结互助等,进而增进干部的“五个认同”。

第五,明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的保障机制。保障机制是铸牢中华民族共同体意识干部教育能有效落地的前提。民族团结进步促进法着眼于干部教育的长效化、制度化,明确了铸牢中华民族共同体意识干部教育的组织保障、经费保障等,为铸牢中华民族共同体意识干部教育有效落地提供了坚实的制度支撑。以组织保障为例,民族团结进步促进法第四十一条重申了“坚持和完善党委统一领导、政府依法管理、统一战线工作部门牵头协调、民族工作部门履职尽责、各部门通力合作、全社会共同参与的民族工作格局”,创新提出了“健全民族工作协调机制”。这一规定从领导体制和运行机制上,压实了党委政府等主体的责任,使铸牢中华民族共同体意识干部教育有了明确的责任归属。

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

五、厚植企业文化,筑牢改革落地的精神支撑

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

一、省管国企监督工作基本情况

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

二、当前监督衔接配合存在的突出问题

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

三、优化内外监督衔接协同的对策建议

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

以法为引,推动铸牢中华民族共同体意识干部教育事业高质量发展

上下联动

优势互补

整合监督资源

深化对国有企业监督的思考

■ 任婕

国企人事管理向人力资源管理转型的策略——基于三项制度改革的操作路径

■ 吴琨

党的二十大以来,国企改革持续向纵深推进,人才体制机制改革是核心重点。三项制度改革作为国企改革的核心任务,是破除传统管理弊端、激活企业内生动力、实现向人力资源管理转型的关键抓手。新形势下,国有企业要完成向人力资源管理转型,必须紧扣三项制度改革核心要求,围绕世界一流企业建设目标,从理念、架构、机制、文化多维度系统推进改革落地。

一、锚定战略转型,树立人力资源管理改革核心理念

三项制度改革的核心,是彻底打破国企长期存在的“铁交椅、铁饭碗、铁工资”固化模式,而管理理念革新是改革的首要前提。以往多数国企的人事工作局限于考勤、薪酬核算、人员报备等事务性工作,人力资源部门仅作为后勤辅助部门存在,缺乏战略思维,与企业发展规划脱节,难以发挥人才赋能发展的核心作用。国企想要完成管理转型,首先要彻底转变固有认知,树立适配改革发展的全新人力资源管理理念。

一方面,夯实“人力资源是第一资源”的战略定位。企业在制定发展规划、产业布局、升级迭代等顶层战略时,必须同步配套人力资源管理规划,根据企业战略目标精准测算人才缺口、优化人才结构、提升人才质量。众多央企改革实践证明,提前布局人才储备是新业务落地的关键,人力资源部门主动对接业务战略,聚焦新兴领域人才短板,通过内部骨干深造、行业人才引进、校企共建实训基地等方式搭建人才梯队,为产业拓展提供了坚实的人才支撑,这是人力资源战略化落地的有效实践。

另一方面,凝聚全员改革共识。三项制度改革直接关系到全体员工切身利益,单靠人力资源部门无法推进落地。企业需依托党建引领,通过党委学习、专题宣讲、部门座谈等多种形式,全面解读国企薪酬管理、人事改革等相关政策,向全员传递清晰的改革逻辑。明确改革的核心是提质增效、激发活力,并非单纯减员降薪,有效消解员工抵触情绪,营造全员理解改革、参与改革、支持改革的的良好氛围。

二、重构组织架构,搭建专业高效的人力资源管理体系

传统国企人事管理普遍存在职能分散、权责不清、协同薄弱等问题,招聘、培训、绩效、薪酬等工作割裂开展,无法形成管理合力,难以适配三项制度改革的专业化、专业化要求。国企需以精简高效、专业聚焦、业人协同为原则,重构人力资源组织架构,搭建标准化、系统化的管理体系。

在机构设置上,摒弃传统笼统的管理模式,拆分细化专业职能模块,单独设立招聘配置、培训发展、绩效管理、薪酬激励、员工关系等专属岗位与部门,明确各模块的岗位职责、工作标准与考核要求。各岗位精准对接改革目标,从优化招聘渠道与人才选拔机制、搭建科学的考核评价体系、落实差异化分配机制等方面着手,让各项改革工作专人专管、落地见效。

在协同机制上,推动人力资源管理下沉业务一线,建立人力资源部门与业务部门双向联动的工作机制。将人才招聘、人才培养、团队建设、人员留存等指标纳入各业务部门综合考核指标,压实业务端人才管理责任。

三、深化招聘改革,构建“能进能出”的人才准入机制

员工能进能出是三项制度改革的基础环节,科学灵活的招聘与人才流动机制,是国企优化人才队伍结构、适配产业升级的关键。传统招聘渠道狭窄、选拔标准固化,存在重学历资历、轻能力潜力的问题,难以吸纳优质市场化人才,也无法盘活内部人才资源。国企需优化招聘体系,搭建精准引才、科学选拔、动态育才的人才准入与流动机制。

拓宽多元化招聘渠道,整合线上线下、内外部各类资源。线下持续深耕校园招聘、行业专场招聘,加强与高校、科研院所、行业协会的深度合作,精准吸纳专业人才;线上依托专业招聘平台、行业社群、新媒体渠道,扩大人才引进覆盖面。同时打通内部人才流动通道,常态化开展内部竞聘、岗位轮换、跨部门调剂,为内部员工提供晋升、转岗、成长的平台,既激发内部人才活力,也降低企业

外部招聘成本。

针对不同岗位特性定制差异化考核方式,管理岗位重点考察沟通协调、统筹管控、应急处置能力,技术岗位侧重实操能力、专业功底与创新思维,所有岗位均增设职业素养与企业文化适配测评。通过科学化、立体化的选拔模式,建立能力、素养、潜力、文化适配度多维评价体系,彻底打破唯学历、唯资历的选人误区,确保引进的人才与岗位需求、企业发展高度匹配。

四、创新考核激励,健全“能上能下、能增能减”的动力机制

干部能上能下、收入能增能减是三项制度改革的核心,是破除国企惰性、激活员工干事创业活力的关键。传统国企绩效考核流于形式、指标模糊,薪酬分配存在平均主义、论资排辈等问题,严重制约企业发展活力。国企需重构考核激励体系,以科学考核定升降、以工作业绩定薪酬。

搭建全流程战略导向绩效考核体系。以企业整体战略目标为核心,通过平衡计分卡、OKR+KPI等工具,将企业年度目标层层拆解为部门、班组、个人的量化考核指标,实现个人工作目标与企业战略同频同步。同时强化过程管控,建立月度沟通、季度复盘、年度总评的考核机制,杜绝年终一次性考核的面面性。刚性将考核成绩与员工晋升、调岗、降职、培训、淘汰直接挂钩,真正实现干部能上能下,打破岗位固化的陈旧格局。

构建差异化薪酬激励体系,落实以岗定薪、以绩取酬、以能增薪。通过全面的岗位价值评估,依据岗位职责、工作难度、风险等级、技能要求划分岗位等级,对应差异化薪酬基数,夯实岗位薪酬基础。优化薪酬结构,大幅提升绩效薪酬占比,让薪酬与考核结果深度绑定,彻底打破平均主义。针对技术、研发、销售等核心岗位,探索实施技能等级补贴、项目奖金、创新奖励、超额绩效等专项激励,构建分层分类、精准有效的激励体系,充分调动企业核心人才和骨干人员的履职积极性。

五、厚植企业文化,筑牢改革落地的精神支撑

三项制度改革既是制度变革,更是思想与文化的革新。想要改革真正落地,必须同步重塑企业文化,以文化凝聚共识、赋能制度、引导行为,为转型发展提供精神保障。通过搭建成长平台、完善培养体系、保障员工权益,充分尊重员工主体价值;坚持以业绩论英雄、以贡献定回报,树立实干导向,破除平均主义;协同创新倡导跨部门协作、大胆探索突破,建立容错纠错机制,鼓励员工创新创业。

丰富文化传播形式,让改革深入人心。摒弃单一的会议宣讲模式,通过改革先锋评选、岗位标兵表彰、员工成长故事宣传、企业文化体验活动等场景化形式,挖掘身边的改革典型、实干典型,直观传递改革理念与价值导向。依托企业公众号、内部社群、宣传栏等载体,常态化展示改革成果、员工风采,营造崇尚实干、鼓励创新、积极进取的企业氛围。

推动文化与制度深度融合,实现文化制度化、制度常态化。将企业文化要求嵌入人力资源管理全流程,招聘环节重点考察候选人价值观适配度,培训环节加强企业文化与改革理念课程,绩效考核纳入协同协作、创新突破等文化指标,激励环节对践行企业文化、助力改革落地的员工予以专项表彰,让文化理念真正落地为员工的自觉行为。

结语

国企从传统人事管理向现代人力资源管理转型,是一场以三项制度改革为核心的系统性变革,理念革新是改革前提,战略重构是改革基础,招聘优化是人才入口,考核激励是核心动力,文化建设是根本保障,五大维度相辅相成、协同发力,共同构成国企人力资源管理转型的完整路径。国有企业需统筹推进各项改革举措,深化专项固化、碎片化改革。通过持续强化三项制度改革,充分激活人才潜力、释放人才活力,将人才资源转化为企业核心竞争力,为国有企业高质量、可持续发展筑牢人才根基。

(作者单位:贵州茅台酒进出口有限责任公司)