

编者按

排查、巡防、自救、帮扶、抢险……上周，面对来势汹汹的台风“烟花”，全市两新党组织闻令而动，4.58万余名党员组建突击队6320余个，战斗风雨坚守防台抢险第一线，累计服务群众数十万余人次，挽回经济损失数亿元。

其实，和机关、村社党组织不同，两新党组织点多面广，分布在各个行业特别是新兴领域，呈现出各自鲜明的特点和色彩。在这个过程中，如何做好政治引领、文化建设、制度建设，加强其引领社会治理、服务企业发展的作用？历来是两新组织党建发展的重要课题。

今天，我们走进4家宁波典型两新组织党组织，通过它们结合实际富有成效的探索，展示宁波两新组织工作多年来累积的品牌和成果，希望对更多的两新组织党建工作有所启发。



相关内容欢迎关注
「宁波组工」微信号

记者 黄合 通讯员 勇祖轩



锋领红帮联合助企（市委组织部供图）

以红色信仰驱动红色能量

——四张图看宁波两新组织党建特色亮点

关键词 社会治理

“红领之家”：党员、入党积极分子占比近七成

都说两新组织党建工作不好做，在“红领之家”却全然不是这样。

不过9年时间，“红领之家”的“雪球”越滚越大，累计志愿服务3485次、7万多小时，累计服务群众超60万人次，一路乘风破浪，不断向外输出经验。

究其原因，不仅仅因为一开始“红领之家”亮出的就是“红色”元素，还因为在这个品牌越做越大的过程中，党员始终是最坚实和最可靠的冲锋军。

数据显示，截至今年6月底，“红领之家”共有成员1750多名，其中党员（含预备党员）970余名、入党积极分子200余名、其他志愿者580余名——换言之，他们之中党员和入党积极分子占比66.7%，是绝对的骨干和主力。

“成立之初，我们街道党工委要求街道入党积极分子在培养考察期间、预备党员在预备期内，必须参加24小时的义工服务，增强他们为社会服务的意识。没想到，一开始为了‘攒积分’的他们，在志愿服务过程中收获了存在感，也增强了党性意识，大部分都选择继续留在‘红领之家’。”“红领之家”党支部书记陈军浩说。

以红色信仰撬动红色能量。“红领之家”创新打破党员所在区域、单位、行业党组织的壁

垒，在不改变组织隶属关系的前提下，组建功能型党组织对党员教育管理，将党员尤其是党员从“8小时管理”转向“24小时服务”，从“单位人”还原为“社会人”。

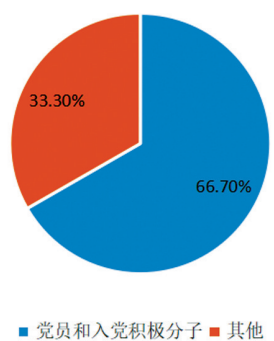
以专业特长投入社会治理。“红领之家”还着力发掘党员在法律、心理、社工等方面的专业特长，组建专业服务队伍，建立服务清单、资源清单、项目清单，完善一系列规范化制度，定期开展专业服务，有效提高了社会治理专业化水平。

尤其值得一提的是，2014年“红领之家”主动承接社区矫正项目。面对社区矫正对象被“标签化”的困境，陈军浩引入现代矫正理念，建立起75人的矫正“专家库”，为每名矫正对象安排1名“红领”帮带，帮助他们止恶扬善、重回社会，“红领矫正”模式也向全国提供了治理范例。

社会治理，光靠政府“大包大揽”，难免力有不逮。具有红色基因的“红领之家”，不仅解决了普通党员群众平时组织动员的问题，也借助党建引领让志愿服务文化不断向外辐射，日趋规范化、品牌化、常态化。

目前，“红领之家”服务范围从1个网格辐射到85个片区，服务内容从1个志愿项目延伸到信访攻坚、社区矫正、环境治理、脱贫攻坚等十大专业治理，推动治理主体从政府包揽向政府主导、社会共治转变。

“红领之家”的红色基因



关键词 人力资源管理

奥克斯：党员提出合理化建议1.5万余人次

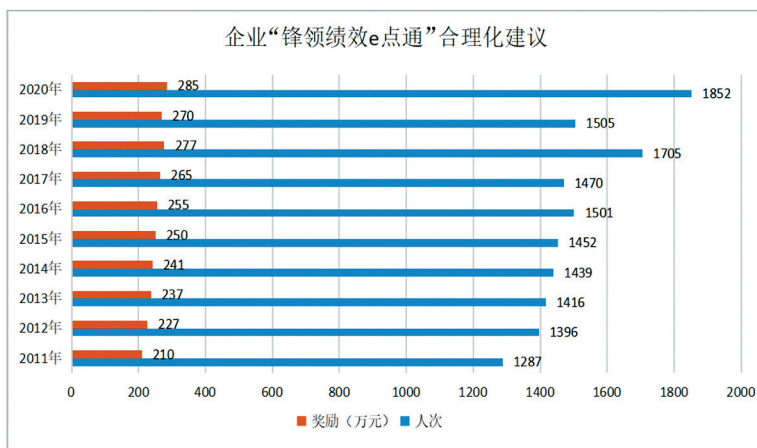
在一般人眼里，奥克斯是家年营收数百亿元的中国500强企业，但其实它同样也是坐拥34个党支部、950名党员的两新组织党建“旗舰”，曾先后荣获浙江省非公企业党建工作示范点、先进基层党组织、“双强百佳”企业党组织等荣誉。

“人对了，企业就对了！”创办于1986年的奥克斯集团深入实践人本党建品牌，坚持“经世之道，人才为先”的发展理念，积极发挥党员先锋、人才创新的引领作用，集团从一家负债20

多万元的乡办钟表零件厂发展成为全国著名的大型民营企业。

“党员功过簿”，是奥克斯立下的竞标领先导向。

奥克斯集团党委明确功和过两大类17项标准，功过记录与党员奖惩考评挂钩，近10年来，共对2200多名党员记功3000余次。党员李维晴因主导EHR项目、指标库项目等成功上线，搭建了指标一键取数的基础架构，为奥克斯数字化2.0建设作出了积极贡献记一等功，成为全集团科技创新的表率。



“锋领绩效e点通”，则是激发员工内生动力抓手。

奥克斯集团党委制定《合理化建议奖励条例》等系列党员职工技术创新管理制度，依托数字化平台，在公司OA系统中专门开辟模块，发动党员职工针对企业运行、生产、管理等环节提出合理化建议，实行闭环式管理，有效助力企业提质增效。近年来，党员累计参与有效合理化建议1.5万余人次，获得总额超过2500万元的奖励。电力研发部门党员唐小波提出物料“五定七要”新管控流程，集团试行后新增物料量降幅70%，每年创造价值3000万元以上。

不仅如此，聚焦啃下“硬骨头”的“党员突击队”，更是企业不断在科研攻关道路上的急先锋。

奥克斯投入10亿元建成国

家级企业技术中心和博士后科研工作站，围绕科研攻关项目设立党员责任岗，组建党员突击队。近年来，集团完成国家级科技项目十余个，制定国家及行业标准上百项，获得科技专利授权上万项，先后获评国家级技术创新示范企业、国家级知识产权示范企业。

特别是针对选人难、育人难和用人难等问题，奥克斯集团党委直接参与企业决策管理和团队建设，制定系统的引才规划、培育体系与用人机制，全方位激发党员职工的活力，使“人”成为奥克斯跨越发展的制胜法宝。

实践证明，企业党建必须坚持“党管人才”，把党的组织优势转化为企业的发展优势，着力打造“让企业发展，让员工成长，让社会和谐”的“三位一体”命运共同体，才能画好各方和谐共进的美丽画卷。

关键词 政治引领

舜宇：“双向进入”，党组织负责人全部为企业中高决策层

“双向进入、交叉兼职”——2004年，《关于加强和改进中央企业党建工作的意见》中首次提出这一概念，刚好也和舜宇集团党委多年来的实践不谋而合。

甚至可以说，早在20世纪80年代余姚第二光学仪器厂（舜宇集团前身）成立之后不久，便埋下了“双向进入、交叉兼职”的种子。

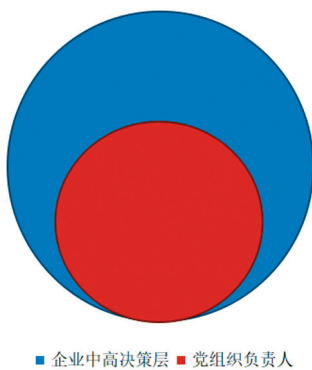
1987年6月，余姚第二光学仪器厂成立党支部，党支部7名党员中无一人进入决策管理层。时任厂长王文鉴发现这一情况后，认为企业党组织需要有企业管理层加入才能更好开展党建工作，于是引导叶辽宁、张国

贤、楼国军（三人目前均为舜宇集团党委班子成员）等一批决策管理人员、业务骨干积极向党组织靠拢。

一晃数十年过去了，舜宇党组织伴随着舜宇集团的壮大而不断成长，“双向进入、交叉兼职”模式更是推广运用于党委下属的党总支、党支部，推动党总支、党支部班子成员和总公司副部以上级别干部交叉兼职，最大限度扩大延伸范围。

数据显示，目前舜宇集团拥有决策话语权的副部以上干部共350人，其中党员170多人，占比近50%；公司党委50余名党委委员及所属党组织负责人全部为企业中高

“双向进入、交叉兼职”模式



决策管理层，且公司党员中股东人数占比超过半数。

与此同时，舜宇集团长期注重把生产经营技术骨干培养成党员，把党员培养成生产经营技术骨干，把优秀党员培养成党组织带头人，把党员生产经营技术骨干推荐为中基层管理人员，把党员中层管理骨干推荐为管理决策人员，不断提升党员在公司管理、决策层中的占比，持续增强决策管理层中党的力量。

70%党员进入各级管理层、各党组织书记100%进入决策管理层，党组织全面参与经营方针、发展战略、薪酬福利、人事安排等6方面重大决策事项，牵头实施2400余项技术研发、生产攻坚、项目攻关等急难险重任务，有效增强党组织参与决

策的影响力和渗透力，有力帮助引领企业发展驶入了快车道。

在部门或者车间班组，许多党员骨干既是负责人又是支部书记（委员），兼具双重身份，也就自然承担起了推动生产经营和发挥党员作用的双重责任，用心用力助力企业整体跃升发展。他们连续15年组织开展“先锋岗、示范岗”，累计开辟先锋岗1200余个，完成急难险重任务2400余项，直接帮助企业获得经济效益30多亿元。

如今，曾经依靠6万元贷款、4间厂房和8名高中毕业生起步创业的小公司，已发展成拥有员工2.4万余名，营收超380亿元的综合光学上市企业，正引领企业向千亿美元目标稳步迈进。

关键词 企业文化建设

方太：“三会一课”党员平均参与率95%

在方太集团，红色元素体现在企业文化的点滴之中。

在现任方太总裁、党委书记茅忠群看来，企业党建是中国特色的新型人力资源管理模式，党建文化是真正让中国企业发展的“核武器”。

25年的跨越式发展中，新老两代企业掌舵人始终坚持党建引领企业文化建设，创造性地吸收以儒家文化为代表的中华优秀传统文化精髓，塑造独具特色、独具效力的“仁义”“礼智”“诚信”企业文化底蕴，将党建工作深深嵌入企业日常管理和生产经营，推动企业持续高质量发展。

企业党建的核心目标是推动企业发展，党建引领文化建设的核心目标也是如此。在党建引领过程中，方太集团无论是文化理念的提出，还是具体工作举措的落地，都紧紧聚焦推动企业高质量发展，才使得方太文化建设之路走得稳、走得远。

在方太集团，流传着一个关于四明山的红色故事。

1996年，方太集团成立初期就面临战略选择，是守着曾经的打火机行当，还是转型做油烟机项目？社会各界议论纷纷，质疑不断。

就在这一年，身为企业负责人的茅理翔亲自带领22名党员和技术骨干，来到四明山革命老区——浙东抗日根据地寻找初心、宣誓明志。

面对巍巍群山，面对烈士纪念碑，茅理翔以红军二万五千里长征为例子，现场上了一堂《二次创业，共产党员应该怎么办》的党课，鼓励全体党员员工不怕困难、坚定信念，统一思想、凝聚人心。这一次上四明山，被称为方太的“遵义会议”。至今，它都留在每个方太人的心里，提醒自己永远不要忘记精神和信仰的力量；越是到困难时刻，越是碰到发展瓶颈，就更加需要坚定自己的信念。

不仅如此，方太也是慈溪首个推行党员积分制管理的非公企业。结合企业生产经营目标，确定学习提高、争创佳绩、遵纪守法、服务群众等“四个维度·十四项细则”的积分管理内容。每个党员的基数为100分，采取双向激励，党员作用表现好的，在基数上加，表现较差或群众不认可的，在基数上直接扣分。

从2019年开始，考虑到“90后”员工的实际需要，方太集团党委引入企业管理概念，创新推出“顾客净推荐值”（NPS），邀请党员员工就党课的形式、质量、深度等指标进行打分，倒逼党日活动接地气、更得人心。

现在，党课的NPS从过去的60%上升至98%，各支部“三会一课”党员平均参与率从85%提升到95%，党员公益活动参与率从不到80%跃升到98%，看似又红又专的“三会一课”却受到了年轻党员的欢迎。

企业党员各类活动的参与率

