

遵义会议历史转折

—纪念遵义会议召开90周年

乔雪

1935年1月15日至17日,中共中央政治局在贵州遵义召开扩大会议。2021年11月11日,在党的十九届六中全会上通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》充分肯定了遵义会议的历史地位和深远意义,指出,“一九三五年一月,中央政治局在长征途中举行遵义会议,事实上确立了毛泽东同志在党中央和红军的领导地位,开始确立以毛泽东同志为主要代表的马克思主义正确路线在党中央的领导地位,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,开启了党独立自主解决中国革命实际问题新阶段,在最危急关头挽救了党、挽救了红军、挽救了中国革命,并且在这以后使党能够战胜张国焘的分裂主义,胜利完成长征,打开中国革命新局面。这在党的历史上是一个生死攸关的转折点。”

遵义会议实现了红军长征从失败到胜利的转折

红军长征是由于第五次反“围剿”失败而不得不进行的战略转移。在第五次反“围剿”中,“左”倾教条主义者犯了进攻中的冒险主义和防御中的保守主义错误,致使根据地丢失;在长征初期,“左”倾教条主义者又犯了退却中的逃跑主义错误,致使中央红军在突围过程中损失惨重,陷入了全军覆灭的危险境地。在紧急关头,中共中央接受毛泽东在通道会议上的正确主张,放弃原定北上湘西南与红二、六军团会师的计划,改向敌力量薄弱的贵州进军,从而避开了敌人的第五道封锁线。在此基础上,遵义会议对当时最紧迫的军事问题展开了激烈的讨论,毛泽东在会上作了重要发言,重点批判了“左”倾教条主义领导在第五次反“围剿”和长征过程中军事指挥上的错误以及博古在总结报告中为第五次反“围剿”失败作辩护的错误观点,并对具体的战术问题和军事指挥问题作了深刻的论述。毛泽东的见得到多数与会者的支持。大会就军事问题取得了基本一致的认识,通过了《中央关于反对敌人五次“围剿”的总结的决议》,决议着重总结了第五次反“围剿”失败的经验教训,重新肯定了毛泽东根据战争实践经验总结出来的一系列正确的关于红军作战的基本原则。遵义会议还对军事领导人和军事组织进行了调整,取消长征前成立的“三人团”,由中央革命军事委员会主要负责人朱德、周恩来指挥军事,周恩来为军事上下最后决心的负责者。会后不久,在进军途中,中央政治局常委重新分工,张闻天代替博古负总的责任,毛泽东为周恩来在军事指挥

上的帮助者,后又成立由毛泽东、周恩来、王稼祥组成的三人小组,是当时党内专门负责指挥军事的最高领导机构。军事领导人和军事组织的调整是红军长征转败为胜的根本保证,会议后,在党中央和毛泽东的指挥下,中央红军开展了灵活机动的运动战,取得了战略转移中具有决定性的胜利。

遵义会议实现了中国共产党从未形成成熟的领导集体到开始形成成熟的领导集体的转折

中国共产党在遵义会议前,先后经历了陈独秀、瞿秋白、向忠发、李立三、王明、博古等的领导,但从未形成一个坚强有力的领导集体,缺乏坚强有力的领导核心。遵义会议前,中国共产党经历了长达四年之久的“左”倾错误路线,排挤毛泽东在党和红军中的领导地位。遵义会议改组了中央领导机构,增选毛泽东为中央政治局常委,进入中共中央最高决策层,从组织上确立了毛泽东在党中央的领导地位,为他从全局的角度系统思考中国革命道路问题提供了可能性和现实性。虽然会议没有推举毛泽东为党的总负责人,而是决定周恩来为党内委托的对于指挥军事上最后决心的负责者,会后中央政治局常委分工,毛泽东为周恩来在军事指挥上的帮助者,但在后来党和红军最主要的军事斗争工作中,毛泽东发挥了他人无法替代的作用。革命战争时期党的中心工作是武装斗争,遵义会议之后,毛泽东长期处在军事斗争的第一线,他表现出来的卓越军事指挥才能为全党全军所接受,新“三人团”成立后特别是会理会议之后,毛泽东实际上已经成为党在军事上的最高领导人。因此,毛泽东在党和红军的决策中实际上处于领导核心地位,以此为起点,中国共产党开始形成成熟的领导集体,毛泽东成为这个领导集体的核心人物。

遵义会议实现了党的路线从错误到正确的转折

中国共产党从成立之日起,就把马克思主义作为自己的指导思想,但是由于成立初期还不善于把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合,对中国国情、中国革命的特点了解不深,又缺少革命经验,党的路线频频出错。大革命后期,党内出现了陈独秀右倾机会主义错误,土地革命时期,党内又相继出现了瞿秋白“左”倾盲动主义错误、李立三“左”倾冒险主义错误、王明“左”倾教条主义错误,使革命事业受到严重损失。遵义会议结束了王明“左”倾教条主义在中共中央的统治,使党的路线开始回到正确的轨道上来。因为长征途中战争形势紧迫,遵义会议只是对当时最迫切的军事路线和组织路线作出了调整。一方面,军事路线是党的路线的重要组成部分,特别是在革命战

争时期,军事斗争作为党的工作重心,军事路线在其中更是发挥着举足轻重的作用。另一方面,遵义会议对党的组织路线中的重大问题作了调整,撤销了博古、李德的军事指挥权,增选毛泽东同志为中央政治局常委,对中央政治局常委进行了分工,决定由张闻天代替博古在党内负总的责任,这就标志着王明“左”倾错误路线在党中央统治的结束。在此基础上,经过瓦窑堡会议、党的扩大的六届六中全会以及延安整风运动,又从政治上、思想上、理论上对历史上“左”右倾错误路线进行了彻底的清算,以毛泽东同志为主要代表的马克思主义正确路线不断得到巩固和发展,开启了马克思主义中国化的新征程。

遵义会议实现了中国共产党从幼年到成熟的转折

判断一个无产阶级政党成熟与否,主要看这个政党能否独立自主地运用马克思主义解决自己的问题、是否有一个坚强有力的成熟的领导集体、能否把马克思主义基本原理同本国具体实际相结合形成自己科学的理论。中国共产党成立初期,作为共产国际的一个支部,还处于幼年阶段,对于中国革命的基本问题没有太多经验,只能是在共产国际的帮助和指导下在革命实践中不断探索、不断学习,不善于把马克思主义基本原理同中国具体实际相结合。遵义会议是中国共产党在同共产国际失联的情况下召开的,独立自主地运用马克思主义基本原理解决自己迫在眉睫的军事问题和组织问题。同时,遵义会议改变了王明“左”倾教条主义统治中央时不正常的党内政治生活的状况,树立了实行民主集中制原则的典范,认真开展批评和自我批评,正确开展党内斗争、发扬党内民主。按照民主集中制原则,毛泽东被推选为中央政治局常委、新“三人团”的成员,实际上确立了毛泽东在党和红军中的领导地位,这是中国共产党第一次按照自己的意愿,通过民主的方式推选出来的党的领袖,同时,对于犯错误的同志,进行批评、教育和帮助,允许他们保留个人意见,与“左”倾错误下的“残酷斗争、无情打压”形成鲜明对比,充分表明中国共产党已经具有很高的独立自主地运用马克思主义解决自己问题的能力。经过遵义会议之后革命战争的锻炼和考验,直到党的七大,中国共产党成长为一个成熟的政党,熟练了领导革命战争的战略战术、克服了各种错误思想,形成了以毛泽东同志为核心的第一代领导集体,形成了自己的科学理论——毛泽东思想。

在遵义会议胜利召开90周年之际,我们重温遵义会议的重要史实,感悟遵义会议的历史意义,对于我们深入学习党的创新理论成果、加强党史学习教育,不断提高政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识具有十分重要的意义。

(作者单位:中共太原市委党校马克思主义学院)

党史学习

一线思考

引言 党建工作、思想政治工作、人事工作是国有企业发展中至关重要的三项工作内容,三者共融共促,党建工作与思政工作对国有企业人事工作发展起着积极促进作用,人事工作也同样可以夯实国有企业党建工作阵地,优化国有企业思政工作方式。

一、党建引领促进国有企业人事工作发展

党建工作深化干部人事制度改革。加强对干部的全方位管理和经常性监督,专项整治各级人事干部责任落实悬空缺失、人事工作部门衙门做派等问题,深入整治各级人事干部避世就虚、消极应付、等待观望、推诿塞责等行为。持续用好基层监督,及时发现和纠正群众身边腐败和不正之风。对发现的问题从严从快从重处分,做到“整改一个问题,杜绝一类现象,警示一批干部”,努力营造人事工作风清气正、严抓细管的工作氛围。

党建工作强化人事工作反腐高压态势。聚焦各级人事工作领导干部,严厉惩治干部权力任性、失职渎职、牟取私利、任人唯亲、利益输送、靠企吃企等腐败问题。聚焦职工群众关心关切的热点焦点问题,坚决查处虚报冒领、克扣工资等职工身边的不正之风和腐败问题,以群众的力量监督人事工作的高压反腐。

党建工作全面抓好干部培训工作。坚持内培与外培相结合、专题讲座与系统培训相结合、高层培训与一般性培训相结合的原则,全面开展处科级干部的轮训工作,突出抓好中青年干部培训工作,积极探索中高层领导干部参加国内著名高校高端培训的途径,搭建不同层次的培训平台。通过全方位、多层次培训,增强干部运用科学理论解决实际问题的能力。

二、思政工作促进国有企业人事工作发展

思政工作助推国有企业人事工作发展。把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、特别是习近平总书记关于党的自我革命的重要思想作为教育培训的主要内容,常态化开展政治教育、党性教育,不断提高国有企业人事干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。严格执行请示报告制度,重大事项、重大案件、重要工作及时主动向上级请示报告,以实际行动体现对党忠诚、听党指挥、为党尽责。

思政工作打造国有企业人事工作“绝对可靠”的精兵强将。思想政治工作多角度发力,多层次、多形式、全方位提升国有企业人事干部的政治素质和业务能力,着力破解人员短缺、履职能力不强等问题。组织各基层人事干部、特别是新任人事干部开展业务培训、跟班实训,按照“干什么学什么,缺什么补什么”的原则,由思想政治教育专家授课,重点围绕思想政治方向加强思政培训。分期分批选派国有企业人事干部进行实践锻炼,通过“实战”帮助干部提升业务能力和水平。

思政工作打磨国有企业人事工作“绝对纯洁”的表率标杆。优化各级国有企业人事工作部门内设机构设置、人员配置。做深做实干部政治素质考察,树立实干担当导向,把肯干实干、敢抓敢管、业绩突出的干部选出来用起来,加大轮岗交流力度,对不适合、不适应、不担当作为的人事干部及时交流调整。出台国有企业人事干部考核管理办法,激发调动干部担当作为的积极性主动性。各级国有企业人事工作部门要严格按照权限、规则、程序开展工作,做到有规必依、执纪必严。严厉惩治以案谋私、徇私包庇、跑风漏气等问题,坚决防止“灯下黑”,努力做自我革命的表率、遵规守纪的标杆。

三、国有企业人事工作在“双引擎”下发展路径

建设学习型人事工作。按照建设学习型党组织的要求,紧密结合企业改革发展实际,建立健全建设学习型领导班子的长效机制。通过党委理论学习中心组学习、专家辅导、专题培训等形式,落实学习内容,加强学时考核,严格述职述学制度,促进班子成员政策理论水平不断提高。坚持理论联系实际,在学以致用、用以促学上下功夫,坚持人才价值以用为本,牢固树立“人人都可以成才”的理念,大力推进人才队伍低学历向高学历、专业不对口向专业对口、非主体专业向主体专业三个转变,统筹规划和协调指导人才队伍建设。配套制定一系列人才引进、培养、考核和激励措施,真正为企业的转型跨越发展打造门类齐全、梯次合理、素质优良、满足发展需要的人才矩阵。研究制定更加富有吸引力的政策,营造更加有利于广纳贤才的政策环境。坚持早计划、早动手,加强与相关高校的密切联系,及时掌握毕业生信息,提早进行招聘工作。积极创造条件,选拔优秀大中专毕业生担任班长组长,在实践中培养人才,提升班长整体素质。严格控制主体专业毕业生流向非主体专业,切实加强主体专业毕业生队伍的日常管理。鼓励基层干部职工通过自考、函授等方式,提高自身的综合素质。

认真贯彻民主集中制。坚持各项议事决策制度,按照规定程序决定“三重一大”问题。落实好人事工作领导班子征求群众意见、重大事项向人事工作上級部门报告以及班子成员之间互通情况等制度,提高决策的科学性和民主性。坚持民主生活会制度,认真开展批评与自我批评,求同存异,切实增强班子团结的基础。人事工作部门领导要做贯彻民主集中制的模范,增强全局观念,弘扬民主用人作风,进一步统一思想,增强领导班子的凝聚力和战斗力。以选用人作风建设为重点,广泛开展“争、树、增、提”活动。按照统一部署,着眼于风气引领,在各级干部中开展“争、树、增、提”竞赛活动,争当学习型、实干型、本型领导干部;树立事业型、敬业型、进取型领导人选用人作风;增强战略思维、综合驾驭、破解难题的领导能力;提高工作标准,管理严细度、办事实效性、廉洁自觉性,以活动的扎实成果带动和引领班子和干部队伍建设。按照“紧严细实廉”的要求,进一步完善人事工作联系点制度,大力推广群众接待站的经验做法,切实帮助基层群众解决实际问题。

坚持正确的用人导向。深入推进干部人事制度改革,不断创新选人用人观念和做法,切实以科学的制度选用干部,真正把那些为企业发展事业出谋划策、出力流汗的优秀干部选拔上来,努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。拓宽选人用人的渠道,不唯学历,不唯资历,积极探索公开选拔、差额推荐等方式选拔干部,不断提升高选人用人公信度。把工作业绩作为选任干部的重要依据,大力选拔基层工作经历丰富、成绩突出的干部,在推进安全生产、重点工程建设中取得显著成绩的干部和新事业发展中表现突出的优秀干部。鼓励干部从基层到机关、机关到基层的双向交流培养,加大对长期在关键岗位干部的交流轮岗,注重培养复合型、创新型干部,提高干部队伍素质,激发干部的工作热情。把中青年干部的培养作为企业发展的主要任务,分系统、分专业、分层次建立健全后备干部库,密切跟踪考核,加强动态管理,完善培养链条。

加强干部的考核监督。认真执行“一报告两评议”制度,各国有企业人事工作部门全年至少对本单位干部选拔任用工作情况作一次专题报告,接受党员、群众对干部选任工作满意度和新任干部胜任度的评议。同时运用好经营业绩考核、经济责任审计等结果,坚持定性与定量相结合,适当增加业绩考核比例,完善考核评价的机制,激发干部的工作热情。加强机构和干部的编制、职数管理,严格控制超编制配备干部。加强干部的日常管理,抓好干部考核工作,注重干部在急、难、险、重等工作任务中的表现,强化安全意识、严守安全规范、提高安全保障能力。

(作者单位:山西焦煤西山煤电公用事业公司)

如何做好路桥企业退休人员社会化移交转型期的思政工作

张美元

随着路桥企业退休员工步入社会化移交转型期,他们脱离熟悉的工作岗位,心理状态陷入失落、焦虑,社交圈子从工友围绕转向新环境,往昔作为路桥建设骨干的职业认同感也急转直下。路桥企业若想保障退休员工平稳过渡,推动自身持续发展,做好退休员工社会化移交转型期思想政治工作刻不容缓。这不仅关乎员工个人幸福晚年,更是企业履行社会责任、凝聚发展力量的关键一环。

一、路桥企业退休员工社会化移交转型期特点剖析

(一)心理状态变化

退休员工告别忙碌且富有成就感的路桥工作岗位,生活节奏骤变,易陷入失落与焦虑。一方面,长期规律作息被打破,空闲时间增多却不知如何安排,顿感茫然。另一方面,对未来健康、生活保障的担忧滋生。曾经面对工程难题时的自信不再,自我价值感缺失。加之退休后少了工作带来的充实,孤独感也随之袭来,部分员工甚至出现失眠、抑郁等心理问题,急需心理调适与关怀引导。

(二)社交圈子调整

在路桥企业就职时,同事们朝夕相处,围绕项目共同奋斗,形成紧密社交关系。退休后,工作场景中的交流戛然而止,老同事见面次数锐减。融入新社区或老年群体并非易事,兴趣爱好、生活背景差异成阻碍。习惯谈论路桥技术、工程进展的他们,与新伙伴话题难以共鸣。像退休员工老李初入社区活动时,因大家对他提及的桥梁建造兴致缺缺而倍感失落,社交圈子的急剧缩小让他们急需重新建立归属感。

(三)职业认同感转变

路桥企业员工在职时,投身于交通基础设施建设,亲眼见证路桥拔地而起,为区域发展助力,职业自豪满满。退休后,身份从建设者变为旁观者,心理落差巨大。曾经攻克技术难关、确保工程质量是他们的使命,如今光环褪去,过往积累的专业知识、施工经验无用武之地,仿佛被时代“抛弃”,自我认知陷入迷茫。看着新工程开工,内心五味杂陈,渴望仍能以某种形式延续职业价值,重寻那份对路桥事业的热爱与认同。

二、制定针对性思政工作策略

(一)创新思政教育形式

在当今数字化时代,传统单调的集中宣讲已难以满足路桥企业退休员工的需求。企业应积极借助现代信息技术,全力打造多元且富有吸引力的教育平台。线上方面,精心构建思政微课堂,组建专业制作团队,定期推送时长适中、画质精良的短视频。内容

不仅聚焦路桥行业前沿技术突破、重大工程竣工的辉煌时刻,还要深挖老一辈路桥人战天斗地的奋斗故事,以鲜活影像与通俗易懂的讲解,瞬间抓住退休员工的眼球,激发他们内心深处的共鸣。互动板块更是的一大亮点,员工们在此畅所欲言,分享过往经历,交流当下感悟,形成热烈的学习氛围。线下活动同样精彩纷呈,“重走路桥建设路”实地参观别具意义,安排专人讲解每一处工程背后的艰辛与荣耀,让退休员工重回激情燃烧的岁月;“路桥文化节”更是年度盛事,文艺表演汇聚演员才艺,以歌曲、舞蹈、小品等形式展现路桥精神;知识竞赛围绕行业知识、思政要点出题,在紧张角逐中强化思想认知,让员工沉浸其中,自然而然地增强对企业与行业的深厚归属感,使思政教育如春风化雨般滋润心田。

(二)强化双向沟通机制

构建稳固且高效的双向沟通机制是做好退休员工思政工作的关键基石。企业务必成立专门的退休员工联络办公室,挑选经验丰富、耐心细致的专员负责。专员要制订详细的电话回访计划,每周按批次与退休员工交流,关心他们的身体健康、家庭琐事,敏锐捕捉其情绪变化与思想波动,将收集到的问题第一时间分类整理,精准反馈给对应的部门,如涉及社保医保的对接人事部门,居住环境问题反馈给后勤保障部门等。线上沟通平台同样不可缺,专属微信群打破时空限制,实时传递企业最新资讯、节日问候,员工随时分享生活趣事、抒发内心想法;论坛则设置不同板块,供大家探讨路桥技术发展、交流退休生活心得。定期举办线上的“退休员工茶话会”,每月选定温馨舒适的场地,企业领导亲自出席,与退休员工围坐畅聊,现场回应福利待遇调整诉求,社区融入困难等焦点问题,承诺解决方案与落实时间。此外,每季度邀请退休员工代表参与企业部分决策会议,就新工程规划、企业文化建设等议题发表见解,让他们切实感受到尊重与重视,全方位实现信息的无缝对接、情感的深度交融,让思政工作靶向精准、直击要害。

(三)满足个性化需求

退休员工来自不同岗位、有着不同的兴趣爱好与专长,满足个性化需求是提升思政工作质量的必由之路。对于技术精湛的退休工程师、技术人员,企业当仁不让地组建“路桥技术传承工作室”。精心挑选经验丰富、技术权威的退休员工担任导师,为年轻一代量身定制培训课程,从理论知识夯实到施工现场实操指导,全程倾囊相授。在这一过程中,巧妙融入思政引导,讲述老一辈坚守岗位、攻克难题时的家国情怀,让年轻人明白技术传承不仅是知识传递,更是精神接力。爱好文艺的退休员工群体同样不可忽视,成立“退休员工艺术团”,广泛吸纳有才艺的员工。围绕路桥建设伟大历程创作节目,歌曲谱写路桥人的豪迈,

三、思政工作保障措施

(一)人员队伍建设

一支专业且富有同理心的人员队伍是思政工作顺利开展的人力支撑。企业应选拔培养专职思政辅导员,要求他们既精通思政理论,又熟悉路桥行业文化,能够与退休员工深度共情。定期组织专业培训,提升沟通技巧与心理疏导能力。同时,积极吸纳退休员工骨干,他们了解同事需求,能发挥榜样力量。组建志愿者团队,涵盖不同部门员工,协助组织活动、走访慰问,形成全方位、多层次的工作网络,确保思政工作深入到每一位退休员工身边。

(二)资源投入

充足的资源投入是思政工作落地的物质基础。企业要设立专项经费,保障资金流向明确,一部分用于制作线上教育资源、购置线下活动道具,像“路桥文化节”购买音响灯光设备;一部分支付外请专家、文艺指导等人员的费用。还要打造专属活动场地,如温馨舒适的退休员工活动室,配备图书、健身器材,为开展各类思政活动、交流分享会提供便利,让退休员工感受到企业对他们的关怀重视,激发其参与热情。

(三)效果评估体系建设

科学的效果评估体系是优化思政工作的关键依据。围绕退休员工的心理状态、社交活跃度,对企业认同感等维度设立量化指标,如通过问卷调查、定期访谈获取心理状态改善数据;统计参与活动频次、线上互动热度衡量社交活跃度。定期测评,以季度或半年为周期,对比分析数据变化,精准定位思政工作成效与短板。依据评估结果及时调整策略,优化教育形式、沟通方式,持续提升思政工作质量,助力退休员工平稳度过转型期。

(作者单位:山西路桥建设集团有限公司)

思政工作

王步宇

「党建与思政」——国有企业人事工作发展的「双引擎」