

浅谈马克思主义新闻观指导下的党刊实践路径

——以《前进》杂志为例

■ 张建兆

党报党刊是党和人民的喉舌，是党治国理政的重要资源和重要手段，是宣传党的理论和路线方针政策的重要阵地，是党和政府联系人民群众的桥梁和纽带，肩负着重要的使命和责任。《前进》杂志作为中共山西省委机关刊，始终坚持“党刊姓党、政治家办刊”的原则，不断探索办刊新路径，努力提高刊物质量和传播效果。本文结合《前进》杂志的办刊实践，探讨如何在马克思主义新闻观指导下，提升党刊的传播力、引导力、影响力和公信力。

一、找准定位明方向，确保党刊工作的政治性与人民性

党刊作为党的重要思想舆论阵地，必须始终坚持党性原则，牢牢把握正确的政治方向。明确党刊的身份定位、服务对象和读者群体，是确保党刊工作有的放矢的关键。坚持“政治家办报”，把政治方向摆在首位，是马克思主义新闻观的高度概括和集中体现。而政治家办报的核心要义，就是坚持党性和人民性相统一，从而坚持正确的政治方向，站稳人民立场。

《前进》杂志作为中共山西省委机关刊，也是综合性政治理论刊物，明确自身作为指导全省工作的重要舆论阵地和重要思想工具的角色，为全省经济社会发展提供思想指导、决策参考和智力支持这一准确定位，为《前进》杂志提供了清晰的坐标定位和办刊方向。为了实现这一目标，近年来，《前进》杂志全体同仁始终牢记办刊宗旨和职责使命，深入学习宣传阐释新时代党的创新理论，传递党的声音，弘扬主旋律，传播正能量。

二、前瞻策划做选题，增强刊物内容的指导性和可读性

党刊内容的权威性、指导性和可读性，是吸引和留住读者的关键。让刊物内容“有意义”更“有意思”，是党刊工作者必须思考的问题。“有意义”是重要性，“有意思”是可读性。马克思主义新闻观倡导新闻作品应当贴近实际、贴近生活、贴近群众，以群众喜闻乐见的方式传播。

近年来，《前进》杂志主要从四个层面对选题策划进行了努力探索。

一是中心工作。主要围绕“两个聚焦”，即聚焦习近平新时代中国

特色社会主义思想在山西实践成果的学习宣传阐释、聚焦中央精神和省委重大决策部署的学习宣传阐释。例如，《前进》杂志策划开设一系列重大主题宣传专栏专题，组织刊发了一批有分量的阐释解读文章，赢得了广大读者的广泛好评。

二是理论工作。作为理论特色党刊，《前进》杂志开设“时政要论”“理论经纬”等栏目，主要刊发中央和省内外理论界专家学者的文章。

三是六大建设。指山西在政治、经济、文化、社会、生态文明、党建等六大方面取得的新进展、新成效、新经验，即成就宣传。例如，《前进》杂志根据六大建设分别开设了六个栏目，“政治文明”“经济纵横”“文化强省”“幸福山西”“美丽山西”“党的建设”。

四是典型亮点。指省直各部委办厅局和各市县的典型经验和亮点，即典型宣传。例如，开设“兴晋专论”“三晋风采”等栏目。此外，为了增强刊物的可读性，进一步丰富刊物内容，转变理念文风，《前进》杂志还做了许多有益尝试和探索，如开设“读者来信”“前进文苑”等栏目，《前进》杂志在选题策划时，注重创新表达形式，提升内容的可读性和吸引力，被读者亲切地称赞为“前进好杂志，省委风向标”。

三、开门办刊聚众智，打造党刊工作的新理念和新格局

办好党刊一定要坚持“开门办刊”的理念，“开门办刊”源于“全党办报、群众办报”。作为党的新闻工作优良传统，“开门办刊”对密切联系群众、提高新闻宣传水平起到了重要作用。马克思主义新闻观强调，新闻工作应当坚持群众路线，充分发挥人民群众的积极性、主动性和创造性，同时，深入实际，调查研究，客观公正地反映社会真实情况。

近年来，《前进》杂志积极“走出去”“走上去”“走下去”，做出了许多有益探索。

一是在央媒和业内发声。近年来，联合求是杂志社开展调研采访，由《前进》杂志采写报送，“两社”记者联合署名的重点文章《云冈石窟“活”起来》《让锦绣太原美重现》分别在《求是》杂志2022年第9期和2023年第10期刊发，文章刊发当

日，中宣部“学习强国”学习平台全屏推送宣介，反响较大。近年来，中国期刊协会党刊分会组织了“沿着总书记的足迹”系列主题年会和调研采访活动，《前进》杂志积极参与，派出骨干记者分赴北京、黑龙江、湖南、江西、浙江、天津、广东、河南、福建、宁夏、河北、甘肃、内蒙古等地深入采访报道，积极参加中国期刊协会党刊分会组织的党刊年会及系列主题采访活动，所撰稿件推出后反响良好，得到党刊界业内人士的广泛好评。

二是统筹“三个人”，抓好队伍建设。注重统筹作者、读者和编者三者的关系。作者解决“稿件从哪里来的问题”，读者解决“稿件爱不爱看的问题”，编者则根据中央及省委精神和读者需求策划选题、组稿审校，解决“稿件到哪里去的问题”。首先，持续建强用好高质量的专家作者库，发展好党刊作者队伍。其次，作为“编者”的党刊人要把握好“内容为王，做好选题”这个根本，着力提升采编队伍的政治理论水平和编校业务能力。党刊工作的政治性和业务性都很强，对编辑人员综合素质的要求很高，既要有文字功底，又要有政策理论水平，既得懂业务，又能善沟通，党刊编辑不但要做专家、杂家，更要做一名社会活动家。最后，做好以上两方面，我们就会有广泛的读者群体，党刊的影响力和公信力就会在全省广大党员干部中进一步扩大提升。

三是广泛开展调研采访。我们在日常的编辑工作中，大兴调查研究，无论是对办刊宗旨的深刻理解和正确把握，还是对选题的确定，对栏目、专题的设置，或是对作者、读者意见和建议的获取，都需要进行调查研究。定期派出记者深入基层一线，进行驻点采访，采写一批沾泥土、带露珠、冒热气的文章。总之，搞好调查研究，经常外出采访，对党刊工作大有益处。

四、发展融媒谋合作，拓展党刊传播的新渠道和新平台

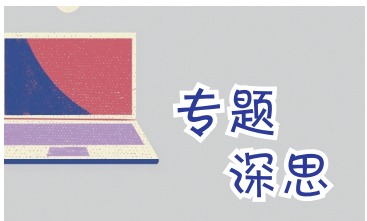
在新媒体时代，党刊必须重视新媒体建设。融合发展做得好，党刊的传播力、引导力、影响力、公信力就强。马克思主义新闻观提倡新闻媒体要适应时代发展，不断创新传播手段，扩大传播范围。

党的十八大以来，为顺应媒体

融合发展大势，《前进》杂志积极主动与人民网、求是网、“学习强国”学习平台、黄河新闻网、今日头条等合作，开设微信公众号、强国号、人民号、今日头条号等新媒体平台账号，形成了多渠道、多平台的传播格局。中宣部宣传舆情研究中心的数据显示，“山西党刊”学习强国号关注人数3130万，上传原创文章近3000篇，单篇平均浏览量5000多人次，单篇最高浏览量28.5万、单篇最多点赞2.8万(创“学习强国”山西学习平台最高阅读记录，经验被报送中宣部舆情中心)，总阅读量近1000万，《前进》杂志在强国号推出理论文章、时事评论200余篇，其中有《张云泽：坚持学党史和悟思想相统一 进一步在学懂弄通做实党的创新理论上下功夫》《在实践中深化对习近平总书记扶贫工作重要论述的思考》《中共太原支部的建立及其启示》等多篇10万+的“爆款”，发出了党刊网络宣传最强音；《前进》杂志微信公众号关注数比去年翻了一番，同时，还与博看网合作开设了微信小程序，方便读者随时随地阅读电子刊，增强了用户的阅读体验感，进一步拓展了党刊的传播空间，所属各新媒体平台的影响力和覆盖面进一步扩大。

近年来，《前进》杂志在马克思主义新闻观指导下，不断创新实践路径，努力提升党刊的传播力、引导力、影响力和公信力，为新时代党的创新理论在我省的宣传和舆论引导工作提供了有力支持，为党的新闻事业作出了积极贡献。未来，《前进》杂志将继续坚持马克思主义新闻观，进一步履行好党刊的思想舆论引领职责使命，不断探索新的办刊实践路径，着力宣传阐释好中央及省委的精神，展示好我省经济社会发展进步的主流，唱响时代主旋律，反映好人民群众的心声，提振三晋大地的精气神，为党的新闻事业作出更大贡献。

(作者系中共山西省委党刊社《前进》杂志编辑部主任)



加强新就业形态劳动者权益保障之我见

■ 代昕昕

保障新就业形态劳动者权益是稳定就业、改善民生、加强社会治理的重要内容，也是支持和规范发展新就业形态、促进平台经济规范健康持续发展的必然要求。

随着平台经济、数字经济、共享经济等新业态不断涌现，新就业形态劳动者群体不断发展壮大，全国职工总数超4亿人，其中新就业形态劳动者高达8400万人，占职工人数比例超过五分之一。新就业形态就业方式灵活多样，为劳动者提供了更多职业选择，有利于劳动者就业增收，培育发展新动能。

近年来，国家相继出台相关政策，加强劳动法律制度建设，引导新业态持续健康发展。2021年7月，八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》出台，将新就业群体纳入劳动保障基本公共服务范围；2023年2月，人社部发布《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引(试行)》，明确将职业伤害保障制度写入文件，解决新就业群体的职业隐忧；2024年4月，人力资源社会保障部办公厅印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》，为新就业形态企业提供更加清晰、稳定的发展环境。

但由于新就业形态劳动者具有雇佣关系灵活化、工作内容碎片化、工作方式弹性化、创业机会互联网化等特点，新就业形态出现了劳动关系不清晰、工资收入不稳定、职业发展空间受限等问题，加上目前的《劳动

法》无法对新就业形态用工方式作出针对性规范，这部分劳动者群体仍处于权益保障的“真空地带”，导致相关的权益保障措施缺乏稳定性和可预见性。数字平台企业往往整合多种业务，涉及多个部门的监管职权，很难将其划入一个具体的政府监管门类，这对当前政府部门“执法和行业执法提出巨大挑战。在给新就业形态劳动者缴纳社会保险上也有困难，涉工伤保险待遇的职业伤害保障不足，新就业形态劳动者权益保障整体情况还有待改善。在当前以及未来相当长一段时间内，新就业形态都将成为我国就业增长的重要来源，新就业形态的就业容量也将持续增大。我们要深刻认识到加强新就业形态劳动者权益保障的重要性和紧迫性，各方共同努力，多措并举保障新就业形态劳动者的权益，支持和推动新就业形态的良性健康发展，维护社会公平，增进人民福祉。

完善新就业形态用工法律法规。加快制定新业态劳动关系法，确立针对性的劳动标准和社会保障规范。在劳动关系认定、社会保障权责任划分、工伤认定等方面统一劳动仲裁与判决标准。劳动监察部门根据不同行业的特点和突出问题，制定相应的监管规范标准，依法对规避法律责任的行为予以惩治。

打造部门共建共治格局。建立新就业形态劳动者权益保障工作推进机制，形成党委领导、政府负责、各方协同、法治保障的工作格局。积极探索对新就业形态跨部门综合监管，建立“检察+人社+工会”线索

移送、会商研判、法宣联动等协作机制，畅通线上线下举报投诉渠道，依法查处用人单位侵害新业态从业人员劳动报酬、劳动合同、社会保险等权益的行为。相关部门就工资保障、休息休假、劳动卫生安全等出台举措，高质量推动新就业形态劳动者权益保障工作。

建立适用新就业形态劳动者的保险制度。放开灵活就业人员在就业地参加基本养老保险、基本医疗保险的户籍限制。合理降低社会保险费率，扩大社保参保覆盖面。以出行、外卖、即时配送等行业为重点，开展灵活就业人员职业伤害保障试点。如南京等地设立了相关人员工伤保险制度的试点，积极推进职业伤害保障“一站式”服务。人社、税务、医保等部门协同解决社会保险费信息系统运行、部门数据交互中遇到的各类问题。鼓励有条件、有需求的劳动者购买人身意外伤害险作为职业伤害保险的补充，使其获得更为全面的保障。

推动平台企业履行相关责任。适应新就业形态，推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系。采取劳务派遣、外包等用工方式的相关企业应合理保障劳动者权益，劳动者权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。企业应当按时足额支付劳动报酬，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。督促平台企业制定和完善订单分配、抽成比例等制度规则和算法，听取劳动者代表等意见，并将结果公示。

提升对线上线下新就业形态服

务的能力。持续优化经办服务，加快推进网上办理，编制好各项政策资金审核发放流程和办事指南，推进就业创业服务事项“一网通办”“掌上办”“就近办”。加强大数据比对识别，推动更多政策直达快享，提升群众的获得感和满意度。

拓展职业发展空间。基于新就业形态劳动者的就业特点，用市场主体单位可根据其生产经营特点和经济效益，确定本单位的工资分配方式和工资水平，并按照双方约定确定工资标准是按时还是按件的计算方式，按时足额支付。在此基础上，健全最低工资标准调整和工资支付保障长效机制。

此外，构建适合新就业形态的职业技能培训模式。对符合条件的按规定给予补贴。如山西加大技能培训支持力度，大力推进“人人持证、技能山西”建设，充分发挥劳务品牌在平台企业发展中的示范引领作用，大力开展针对性职业技能培训。提供温暖关爱服务，为快递、外卖等行业从业人员建立“红色之家”“户外劳动者驿站”等工间休息场所，以实实在在的便利，让新就业形态劳动者感受到越来越多的温暖。

(作者单位：山西省数字政府服



思想纵横

政工工作是国有企业组织人事管理部门日常工作的重要组成部分，政工工作能否做好，关键取决于组织人事部门的决心、信心和努力，这对该部门人员的思想意识、工作能力等提出了更多的要求。要想让国企员工坚定信念信仰，增强主人翁意识，提高思想政治水平，需要企业组织人事管理部门制定切实可行的相关政策，提高工作效率。

一、企业政工工作与组织人事工作的内在联系

政工工作可以为国有企业员工思想建设指明正确的方向，增强国有企业内部员工的凝聚力，调节员工内部可能存在的分歧，使他们更加团结地投身于企业的各项工作中。在国有企业的经营发展中，组织人事管理是很重要的一个环节，正确合理地强化组织人事管理部门的工作，可以推动解放发展生产力，由此提高国有企业的经济效益。国有企业要将思想政治工作放在第一位，组织人事管理部门开展一系列政工工作，如讲座宣传、教育培训等，使国企的员工坚定自己的信念信仰，在意识形态领域不犯错误，从而帮助组织人事管理部门其他工作高效展开。因此可以说，政工工作是组织人事管理部门开展一切工作的坚实基础，政工工作是数字一，其他相关工作都是数字一后面跟着的“零”，只有确保数字一的坚定，后面的数字零才是越多越好，否则有再多的数字零也是徒劳无功。

组织人事管理在企业的高效运行中起着非常重要的作用，是保障规范员工团结工作的基础，良好的组织人事管理可以协调好企业内部错综复杂的关系，创建和谐的发展氛围，从而打造优良的国企形象，组织人事管理开展是否得直接决定了企业员工对工作的主动性反映了国企管理的专业科学水平。国有企业在开展政工工作时，需要借助于组织人事管理部门这一有效组织，合理利用他们的各种平台，开展多项教育培训，宣传解读国家的形势政策，帮助全体员工树立正确的职业理想，增强他们对工作的热情 and 责任感。组织人事管理和政工工作都是为了调动企业员工的工作热情，促进企业的健康发展，必须确保组织人事管理工作的高效运行，才能为政工工作提供强有力的支持。

二、两者相互融合是促进企业高质量发展的根本保障

当前，许多国有企业组织人事管理部门在实践政工工作时所使用的方式方法较为单一，大部分还是采用老套的集中宣讲，并且很多都是只“宣”不“讲”，将国家的方针政策读一遍，并不讲解其中的深刻含义，没有考虑到员工的需求，这样的方式方法很难提高政工工作的效率，甚至基本发挥不出政工工作应有的作用，无法起到提高企业员工积极性的作用。许多负责组织人事管理工作的员工在开展工作时不积极，在方式上陈旧落后，大大地影响了政工工作开展的效果。当前，单一的工作方式、消极的工作态度、不足的工作配置都会给政工工作的开展带来一定的阻碍，也会影响组织人事管理工作的效果。

对于国有企业来说，将组织人事管理和政工工作有机结合，可以提高企业的核心竞争力，促进企业健康发展，因此国有企业需要高度重视这两项工作。国有企业需要基于自身的需要，紧跟时代发展的步伐，抛弃陈旧落后的管理理念，创新改革工作方法，将组织人事管理和政工工作有机结合，从而切实提高工作效率。这项工作的开展必须涵盖国有企业的所有员工，组织人事管理部门必须把握好所有员工的工作内容，以及国企经营中存在的现实问题，针对各个部门因材施教，制定个性化且科学合理的政工工作计划。政工工作属于长期发展性工作，组织人事管理部门的相关工作人员必须强化自己的责任意识和政治意识，及时与企业员工进行沟通，查漏补缺，不断优化改进工作开展的形式和方法。当前属于信息高速发展的新时代，组织人事管理和政工工作的有机结合可以科学运用网络技术，借助微博、抖音、公众号等平台进行宣传教育，丰富工作展开的途径，让企业员工可以及时地了解到国家和企业的政治动态。

三、以人本理念抓好政工工作与组织人事工作

组织人事管理和政工工作的顺利开展离不开德才兼备的员工以身作则发挥带动作用，因此合理选拔相关工作人员对于工作的展开极其重要。国企必须制定规范化合理化的选拔制度，在各部门各岗位中筛选出工作负责、态度端正、群众认可的员工，他们不仅要有专业的职业技能，还必须学习马克思主义相关理论知识。在日常工作中，国企也要设立考核制度去约束规范相关工作人员的言行举止，指定专门人员定期考察监督他们的工作情况，找出政工工作中存在的不足，以及问题产生的根源，从而在源头上解决问题。同时，定期为相关工作人员开展培训以及理想信念教育活动，及时传达解读中央的各项方针政策，提高他们的思想认识水平，培养他们的工作责任感和积极主动性，保障他们更好地开展工作。

组织人事管理和政工工作的展开需要坚持人本理念，员工是企业的主人，有了坚实的群众基础，才能更好地开展各项工作，促进企业健康发展。在国有企业的组织人事管理和政工工作中，相关工作人员必须重视企业的基层员工，了解他们的真实想法和实际需求，解决他们工作和生活中遇到的种种困难，保障他们的利益，并且定期开展宣讲活动以及考核评估工作，增强他们的思想觉悟和工作能力。这些是需要相关工作人员下大力气去完成任务，需要持之以恒的坚持，从而提高员工的思想认识水平，让他们能够有主人翁的意识，自觉遵守企业内部的各项规章制度，积极主动地投身于生产经营活动中，为企业的发展奉献自己的力量。

国有企业在自身发展过程中，需要高度重视组织人事管理和政工工作，要深刻意识到开展相关工作的重要性，及时解决工作中存在的问题，改革创新工作方法，了解员工的思想动态，建设出高素质高水平的工作团队，从而促进企业健康发展。

(作者单位：山煤国际能源集团股份有限公司)

浅议国企如何更好地做好政工工作

任思睿

