

创新引擎驱动蝶变:

三门峡安保科技以党建“领航图”擘画市域治理新局

三门峡市安保科技有限公司高质量党建引领转型发展纪实

□特约撰稿 山石 / 文图

A 破局:党建领航 锚定转型新坐标

在经济下行压力持续加大、安保行业同质化竞争白热化的严峻形势下,三门峡市安保科技党委清醒认识到:唯有将党的领导深度融入公司治理血脉,才能破解发展困局,激活转型动能。

“更名‘安保科技’不是文字游戏,而是倒逼自我革命的宣言书。”三门峡市安保科技有限公司党委委员申煜坦言。面对传统人力保安业务增长乏力、服务费回收周期持续延长的现金流压力,该公司党委以“思想破冰”引领“行动突围”。2024年,一场覆盖全层级、贯穿全年的“转型三问”大讨论在公司掀起热潮:如何从“社会治安辅助力量”升级为“市域社会治理系统服务商”?科技赋能如何打破安保行业“人海战术”路径依赖?多元化经营如何避免资源分散风险?

三门峡市安保科技有限公司领导班子先后组织召开30多场讨论会,收集建议200余条,最终凝练出制约发展的9大类26项关键问题清单。基于此,该公司党委提出“四横六纵”战略布局:“四横”即智慧安防、职业培训、安保运营、生态农业四大业务板块,“六纵”为党建引

领、科技创新、人才强企、风险管控、品牌建设、社会责任六大支撑体系。

战略快速落地,转型成效显著。智慧升级:建立用于队伍管理的保安智慧管理平台;将联网报警指挥中心升级为“安保智慧大脑”平台,集成AI巡检、物联感知、应急调度系统,服务覆盖全市1500多家单位,报警响应速度提升至90秒内;业务破圈:中标政府“政务服务外包(12345热线)”项目;拓展风电现场物资管理业务;承接水电快修业务,打造15分钟应急响应圈;智慧医废监管系统在3家医院试运行;跨界融合:依托恒沃牧业上千亩种养一体的生态基地,开发“安保+康养”服务包,为高端客户提供一体化安全健康解决方案。

“党建不是抽象口号,它直接体现在战略决策的科学性和执行力上。”三门峡市安保科技有限公司党委书记、董事长、总经理许世平指着战略地图上的100%节点完成率(以“三门峡本土为中心、郑州西安为两翼”的发展任务节点)标识说。



B 铸魂:政治引领 筑牢治理“压舱石”

转型如航船,方向比速度更重要。三门峡市安保科技党委把政治引领融入日常、做在经常,让“红色方向盘”始终稳舵前行。

“五个一”机制强根基:把党中央决策部署作为砥砺前行第一动力、党组会议的第一议题、督察督办的第一任务、监督考核的第一指标、请示报告的第一内容。学深悟透新思想,实现基层支部、骨干学习全覆盖。

“两个一以贯之”深融入:党的领导深度融入公司治理各环节。

章程定航:“党建进章程”,明确党委把好政治、改革、发展、创新、风控“五方向”,管好经济、政治、社会责任“三大局”,保证“三落实”。

前置把关:党组织研究讨论作为重大决策前置程序。交叉任职:全面推行“一肩挑”和交叉任职。

制度固本:构建以章程为核心的“1+N”治理体系,确保党委把方向、管大局、促落实。

挂表督战促落实:精心制定主题实

施方案,明确时间表、路线图,“学研查改”一体推进。按表“作战”,精准“滴灌”,结合岗位大练兵、实战演练、专题党课(改革深化、党风廉政建设等)提升全员素质。

思想聚力扬旗帜:强化理论武装,完善学习制度,创新宣讲形式(微党课、基层宣讲)。守牢意识形态主阵地,加强阵地管控与舆论引导。践行核心价值观,开展志愿服务(年均6000余人次)、红色教育(延安、党性馆等)、普法保密教育,营造依法治企浓厚氛围。

C 强基:机制革新 激活队伍“源动力”

面对“有人站着看、有人推着干、少数人添乱”的沉疴旧疾,三门峡市安保科技党委以“刀刃向内”的勇气推进机制改革,让队伍从“死水”变“活水”。

“瘦身健体”:压缩机关编制,推行“大基层、小机关”,中层岗位合并精简。

打破“三铁”:打破“铁交椅、铁饭碗、铁工资”的局面,推行区域经理交流制,去行政化、级别化,薪随岗动。同时建立了“市场化选聘、契约化管理,差异化薪酬,市场化退出”的用人新机制。

“能上能下”活水来:推行全员公开竞聘,深化竞争上岗、末位淘汰、不胜任退出机制。打通管理、营销、技术、技能、党务五类职级通道。技能人才可晋升职称(如3人晋升工程师),26名后备骨干崭露头角。人力保安骨干“全体起立”竞聘,5人“退还还员”。

“能进能出”优结构:“两个合同”管理(劳动合同固定身份,岗位合同定标准),业绩不达标者解除岗位合同,培训不合格者解除劳动合同。经理层严格任期制与契约化管理。

“能增能减”激活力:构建“基本+绩效+奖励”薪酬体系,向贡献者、一线、关键岗位倾斜。建立市场对标机制,探索多元激励方式。实施学历技能提升奖励。

鲜明“三劳”导向:奖励“功劳”、表扬“苦劳”、批评“白劳”。员工袁金铭等一批实干者脱颖而出,从“要我干”转向“我要干”。

干部人才是关键,该公司党委持续发力。

能力锻造:聚焦市场经济规律,战略思维、专业能力,组织骨干脱产培训,“安保大讲堂”提升班、轮岗交流成效显著。

高端引育:引才政策筑巢引凤,鼓劲技能提升与职称评定,培养中级职称3名、初级职称6名,高级技师2名,技师15名,高级技工78名等,营造钻研技术氛围。

青年储备:建立年轻骨干库,拓宽引才渠道,引进复合型人才(近两年发展青年党员8名,75%本科;引进技术人才4名)。

后备培育:树立“使用是最好的培养”理念,完善选拔制度,强化跨岗位交流实践锻炼。近三年,三门峡市安保科技35周岁以下中层骨干递增12.5%。

“双培养”熔炉:核心策略——“把骨干培养成党员,把党员培养成骨干”。该公司任锋超、王雨露、陈冬、员雪晶、邢旭斌等中高层党员管理者,皆是此模式的优秀代表。

D 聚力:堡垒护航 党旗飘扬第一线

面对“点多线长面广”、易“上热下冷”的行业特性,三门峡市安保科技党委坚持“支部建在子公司、党员攻坚在一线”。

选育“领头雁”:建立“年轮训、季教育、月学习”机制,配强专兼职党务干部,实施“双培养一输送”。

压实“责任链”:构建“问题查摆—述职评议—问责追责—整改落实”闭环;领导直接联系业务口党建;党建考核与薪酬挂钩;落实党务干部同级职同待遇。

建强“桥头堡”:动态优化组织设置,覆盖保安岗点、押运线路、工程项目、种养基地等,实现“两个100%”。推行党建指导员机制,常态化督导。星级管理促晋位升级。激活“先锋力”:党员责任区网格化管理,创建责任区、示范岗、先锋队。打造“五创”活动品牌,突出“一支部一特色”。重奖项目功臣(13人),表彰示范岗(个人16个、集体12个)。

织密“监督网”:构建“大监督”体系,强化政治监督与日常监督,紧盯“关键少数”。落实“凡提四必”,加强任前谈话与警示教育。实施容错纠错,激励担当作为。

“党建带三建”聚合合力:党群工作同部署。工会凝心,员工入会率98%,关爱帮扶年均数十人,职工书屋万册书籍;团建向党,开展各类爱国教育、红色教育,开展“学雷锋”志愿服务以及与客户单位文明共建活动;巾帼建功,组织“巾帼心向党”演讲比赛、开展“修品德、讲奉献”主题研讨等各种主题活动激发“半边天”。

一个支部一座堡垒,一名党员一面旗帜。“提高效率想办法、承担任务毫不犹豫、提升质量全力以赴”成为行动自觉。“起步即冲刺”“没有条件创造条件也要干好”“困难面前有我们”的豪情,驱动着近百名党员冲锋在前,将组织优势转化为实实在在的发展与竞争优势。



E 扬帆:赓续血脉 擘画黄河金三角新篇

党建引领的澎湃动能已转化为看得见的发展实绩——

2024年资产总额同比增长46.08%,营业收入完成率102.19%,同比+6.49%,净资产收益率超目标3.23个百分点,税费上缴完成率100.89%。

历经近四十载风雨洗礼,三门峡市安保科技骨子里的红色基因历久弥新。站在历史节点,他们正以党旗为帆——

战略新定位:建设黄河金三角地区职能型安保科技公司

治理新使命:为市域社会治理现代化贡献专业力量 党旗所指,便是行动所向。一幅以党建为笔、以实干为墨的市域治理新画卷,正在崤函大地上徐徐铺展。手握党建“法宝”,赓续红色血脉,他们正朝着“黄河金三角地区有竞争力的职能型安保科技公司”坚定迈进,为市域社会治理贡献更多“三门峡市安保科技”力量。