

党员大会2025.9.10

本次会议集中围绕“加快构建新发展格局”国家战略与通服半年工作会精神展开研讨，旨在提升党员对国家政策与公司战略的理解，并结合本职探讨落实举措与破解难点。

小结

1. “加快构建新发展格局”的核心要义

- **国内大循环为主体**：强调畅通国民经济循环，通过实施扩大内需战略与深化供给侧结构性改革相结合，满足国内需求、提升供给体系适配性，形成更高水平的动态平衡。
- **双循环相互促进**：在夯实国内大循环基础的同时，要建设更高水平开放型经济新体制，吸引更多全球要素资源，促进内外贸一体化，提升在国际产业分工中的地位。
- **科技创新为驱动**：将科技自立自强作为国家发展的战略支撑，要打好关键核心技术攻坚战，提升产业链供应链的现代化韧性和安全水平。
- **全面深化改革为动力**：通过破除制约经济循环的制度障碍，如推进生产要素市场化改革、建设高标准市场体系，为畅通双循环提供坚实的体制机制保障。

2. 通服“云改数转智慧”新战略与半年工作会精神

- **战略定位**：“云改数转智慧”，相较于旧版“云改数转”，增加了“智慧”二字，体现了向智能化发展的方向转型。
- **核心内容**：
 - **战略解码与宣贯**：各企业需结合自身定位，深度融入集团战略方案，细化实施路径。
 - **四大能力建设**：要求提升产品、自主交付、触点及系统支撑四项核心能力。
 - **弘扬文化与安全管理**：发展“客户为上、触点为先、产品为根、服务为本、品牌为纲”的三维市场经营体系，同时统筹高质量发展和高水平安全，建立穿透式风控体系。
 - **党建引领发展**：持续加强新兴领域及境外党建工作，推动巡视整改，以高质量党建引领高质量发展。

3. 各位发言人研讨观点

- **@@(尹飞梅)@@ (人力资源)**：强调落实“加快构建新发展格局”需从人力三改（能上能下、能进能出、能增能减）与人才强国战略入手，并结合公司重点难点任务、人才结构短板与合规风控等风险提出具体需求。
- **尹飞梅 (党群部)**：从党建引领高质量发展的视角，谈协同并提升产品交付能力，以及在全面从严治党方面推动党建与业务深度融合的具体工作。
- **何文涛 (人力资源)**：指出培训工作需聚焦公司战略布局，特别是人工智能等前沿技术，并要从被动响应转为主动服务业务部门。
- **罗总 & 多多 (管理层/执行者)**：

【这个人是谁】

- 落实半年会精神方面，注重坚持客户思维、夯实合作生态与聚焦项目建设。
- 研讨了合作伙伴生态优化、集成项目资金保障两大重点难点，并提出通过加快中小企业款项支付和争取短期资金支持的解决方案。

待办

1. 党费收支公示

- 纸质版党费收支情况公示单已传阅，请各位同志查阅。@@(尹飞梅)@@

2. 尹飞梅党群工作需求反馈

- @@(尹飞梅)@@提到有经费紧张问题，需要向希总反馈，共同商议解决方案。

3. 年轻人才梯队培养建议

- 针对“新人做事被动，缺乏功利心驱动”的现象，建议围绕小蔡和李永浩等年轻员工树立正面典型，加强宣传和推荐，形成榜样效应。@@(尹飞梅)

会议助手发言记录

尹飞梅提出需要以信仰和榜样力量来激励年轻员工，反映出传统物质激励对新生代员工效果有限。他建议将优秀员工树立为标杆，强调精神层面的认可和表扬机制的重要性。值得注意的是，他提到意识形态建设是难度最大的领域，因为这涉及无形且难以量化的价值认同。

从前后发言可以看出，管理者正在探索适应90后、00后员工的新型激励方式，试图在物质激励之外建立更符合年轻一代需求的精神激励体系。但实施这类方案需要投入大量时间和人力资源，目前看来执行层面存在现实困难。

尹飞梅强调了新一代员工的成长，特别提到李永浩和李胜奇在网安比赛中的突出表现，但指出荣誉宣传渠道有限。他建议加强榜样宣传，认为需要更正式的反馈形式，甚至提议回归传统表彰方式。从前后发言来看，他正在系统性地思考如何建立有效的员工激励体系，从意识形态层面到具体操作方案都在考量范围内。

尹飞梅强调了通过公开表彰和分享优秀案例来激励员工的重要性，指出这种低成本高回报的正反馈机制能有效提升员工积极性。他以自己制作的小视频为例，说明简单但用心的成果展示能获得广泛认可。这种经验分享不仅激励了当事人，还形成了可复制的优秀实践。

尹飞梅强调了IT系统建设的重要性，反映出公司对数字化转型的迫切需求。提到要实现数据穿透式管理，说明对项目财务状况和运营情况的透明化要求很高。

同时指出当前系统功能仍不完善，隐含了对现有信息化建设效果的失望，提到风险预警功能不足，表明系统在关键环节仍有明显短板。

值得注意的是，发言人对反复整改但问题依旧的情况感到无奈，暗示信息化建设可能面临执行层面的挑战。

尹飞梅正在梳理第五个党支部的学习内容，强调本次培训主题是"加快构建新发展格局"，这反映出党建正从形式覆盖转向质量提升。他对比了两年前后的变化，指出过去解决"有没有"的问题，现在要解决"好不好"的问题。

值得注意的是，他提到这次培训方式有所创新，避免了以往学习内容与实际工作脱节的问题，说明正在探索更务实的党建学习模式。

尹飞梅指出支部研讨偏离了"加快构建新发展格局"的核心主题，反映出基层对政治理论学习存在形式化倾向。他强调必须将习总书记讲话、中央部署和集团要求作为"政治第一题"，凸显党建正在从"有没有"向"好不好"转型升级。值得注意的是，发言人以发改委主任讲话为例，巧妙论证了政治经济学在实际经营中的指导价值，同时将巡查整改与党建质量提升直接挂钩。

尹飞梅强调党建学习需要结合国家顶层战略和集团工作精神，指出当前学习主题偏离的问题。他提到集团从"云改数转"升级为"云改数转智慧"，并重点阐述了总部多维体系和湖南通服12345工作体系。

值得注意的是，他坦承过去"高质量党建引领高质量发展"的口号较虚，但认为现在正逐步落实。最后点明今年是作风建设深化年，暗示将加强党建工作的执行力度。

尹飞梅强调了为各支部减负、提升服务质量和党建效率的核心目标，表明会议聚焦于作风建设深化年的具体落实。在感谢建主任的讲解后，会议进入技术调试阶段，反映出线上会议常见的沟通障碍问题。最后主持人明确进入下一环节，显示会议正按流程推进但存在轻微混乱。

Mr.C简要分享了学习心得，强调自己处于学习阶段，表示要跟上集团新要求和党员规范，为企业发展努力。发言谦逊，更多是表态而非实质内容。

尹飞梅随后邀请下一位发言人，提到科技人才引进问题，直指人工智能、云计算等领域招聘效果不理想，透露出对现有人才策略的反思。

尹飞梅强调要完善人才发展体系，反映出当前薪酬和培养机制对科技人才吸引力不足的痛点。他提出要明确职业路径、分层培养，确保人才能力快速匹配转型需求。

在市场策略上，他提出"有人有方向有管理"的三维框架：强化人力配置、矩阵式营销布局、差异化区域策略。值得注意的是，方案同时强调头部攻坚和区县蓝海的双线作战，显示公司正在寻求业务突破口的多元化尝试。

尹飞梅指出当前两大核心挑战：生态合作可持续性和项目资金短缺。生态建设需要优化支付流程和利益分配，而资金问题则暴露出业务扩张与现金流紧张的矛盾。他特别呼吁公司为优质项目提供短期低息支持，这种精准要资源的方式显示出对风险控制的重视。

会议超时近两小时，侧面反映讨论深度超出预期，与会者从管理者到基层员工都结合岗位进行了充分思考。值得注意的是，扶贫项目与特色服务的滚动发展被作为提升竞争力的突破口，但具体实施路径尚未展开。

尹飞梅高度肯定了会议成果，认为在市场营销、项目交付和人才培养等方面都进行了深入分析并提出了建设性建议。他**特别强调要用发展来解决发展中的问题，展现出对改革创新的包容态度**。最后还安排了党费收支的公示流程。

从前后内容来看，这场会议从具体业务痛点讨论升华到了方法论层面，体现了从实操到战略的思维跃迁。值得注意的是，领导反复强调“用发展解决问题”的理念，暗示当前可能面临一些棘手的系统性难题。

尹飞梅明确了入党时间的计算节点，**显示出组织程序执行的严谨性**。他提到两名发展对象目前只是预备役状态，暗示**入党流程存在阶段性审核**。关于杨群的名额问题，**暴露出跨年度名额调配的复杂性**，去年因省公司未签字导致名额被占用。河南花园案例中，**突显了人员变动带来的程序反复**，去年有两人因考试未通过需重考。值得注意的是，当前这批人员已不在考虑范围内，说明存在时效性限制。