理论宣讲讲稿投稿：

党建引领“红色物业” 共绘基层治理新画卷

——市供销总社所属海龙集团下属北京海龙高科物业管理

有限公司 党支部书记 张瑾茹

同志们：

在物业管理行业，我们常常面临这样的困境，业主日益增长的美好生活需要，与我们相对滞后的服务能力之间，存在落差；不断上涨的运营成本，与物业费收缴难、调价难之间，形成矛盾；社区治理中，物业、业主、居委会等多方协同，时常陷入不畅。

难题如何破解？高科物业的答案是：党建引领、集智聚力。今天，我想与各位分享的就是海龙高科物业如何为传统物业注入“红色灵魂”，以“红色物业”这把金钥匙，破解管理难题，共绘基层治理新画卷的探索与实践。

时光荏苒，自1999年作为海龙集团第一批员工踏入高科物业的大门，至今已走过二十六个春秋。我将人生最富激情、最为宝贵的青春岁月，毫无保留地奉献给了这里。从基层岗位的打磨历练，到2016年起肩负起党支部书记和公司经理的双重职责，九年间让我对“党建引领企业发展”有了更深切地体悟。高科物业于我而言，不仅仅是一个工作单位，更是我青春与梦想的载体，是与我血脉相连、共同成长的大家庭。今天，我想讲述的，不仅仅是一个企业的发展故事，更是一段关于如何为传统物业注入“红色灵魂”，推动物业管理企业在新时代的基层治理中践行初心使命的探索历程。

**传承红色基因：高科物业的底蕴与使命**

高科物业公司诞生于1999年，伴随海龙电子城的崛起而成长。历经二十多年市场洗礼与匠心耕耘，已发展成为一家具备国家二级专业资质、全面通过三体系认证的专业化物业管理公司。作为中央国家机关政府物业定点采购单位、北京市市级行政事业单位物业服务定点单位、军队网站合格供应商，并担任海淀区物业管理协会理事单位，高科物业的管理服务版图已覆盖智能综合商务楼宇、住宅小区、社会公共服务设施等多种业态，服务面积接近40万平方米。

然而，在硬实力的背后，真正驱动高科物业行稳致远的，是公司血脉中流淌的、源自供销合作社系统的“红色基因”。所传承的“背篓精神”，是扎根基层、服务民生的赤诚初心。这种深厚的底色，决定了高科物业从诞生之日起，就绝非一家纯粹以盈利为唯一目标的商业机构。全体高科人时刻铭记所承担的社会责任与历史使命——在任何时候，都要做党联系服务群众最前沿的桥梁，做守护人民美好生活的忠诚卫士。

在当前的社会治理结构中，物业服务企业扮演着日益关键的角色，但也普遍面临着我之前提及的几大尖锐矛盾：一是不断提升的业主需求与相对滞后的服务品质之间的落差；二是日益上涨的运营成本与物业费收缴难、调价难之间的矛盾；三是在社区或楼宇治理中，多方主体协同不畅的困境。面对这些难题，高科深刻地认识到，简单的市场化手段或技术升级往往治标不治本。而“红色物业”的探索，正是破局的关键“金钥匙”。

高科物业所理解和实践的“红色物业”，核心绝非在物业公司里简单挂上党组织牌子，或在常规工作中生硬加入党建活动。其本质，是以基层党组织为核心，通过系统性的制度设计和组织嵌入，将党的政治优势、组织优势、群众工作优势，全方位、深层次地转化为企业的管理优势、服务优势和治理效能。具体而言，即以党组织的坚强引领，推动企业从传统“管理思维”向现代“服务思维”乃至“治理思维”彻底转变；通过设立“党员先锋岗”、推行“党员亮身份”、加强“人才梯队建设”等举措，有效激发党员的主体意识，充分发挥先锋模范作用，进而带动全体员工共同参与基层治理的每一个环节，最终实现“决策共商、问题共解、成果共享”的良性循环。

**铸就人才引擎：“内部培养”与“一专多能”的双轮驱动**

企业的竞争，归根结底是人才的竞争。对于物业服务这类知识密集与劳动密集相结合的行业，拥有一支高素质、专业化、稳得住的人才队伍，更是高科物业在激烈市场竞争中脱颖而出的立身之本。近年来，公司战略将人才梯队建设与专业人员培养置于核心位置。

内生性增长被视为企业可持续发展的不竭动力。为此，高科物业制定并持续优化了《人才梯队建设培养工作方案》，旗帜鲜明地坚持“内部培养为主，外部引进为辅”原则。人才培养聚焦于“一岗专责”与“一岗多责”两个维度：“一岗专责”旨在锻造特定领域技术精湛的“尖兵”，“一岗多责”则致力于培养具备跨部门知识、拥有较高管理潜质的“通才”。公司构建了从“后备人才甄选”到“培养实施”，再到“考核评价”的完整闭环体系，并明确要求梯队后备人才库必须以党员、业务骨干和表现优异的基层员工为主体，充分发挥集团党组织在人才识别与培养中的“坚石”作用。

在培养手段上，高科物业力求务实与创新并举。公司充分利用在管项目资源，将海龙大厦、潘家园大厦等项目打造为“人员培养实训基地”。定期组织一线员工开展设备安全运行、消防设施操作等专项培训，采取“外聘专家授课”与内部“老带新、师带徒”相结合方式，强化实操技能。为节约成本并贴近实战，员工们集思广益，动手制作了许多简易而实用的实操教具，让安全规范从纸面走向地面，深入人心。

公司大力倡导和鼓励员工向“一专多能”的复合型人才发展。在要求员工首先深耕本职岗位、成为本领域行家的同时，积极创造条件支持跨专业、跨岗位学习，建立常态化的见习与轮岗机制，让有潜力员工在不同岗位接受锻炼，并充分发挥老员工、老师傅的“传、帮、带”作用。每个季度对轮岗人员进行系统评估，及时纠偏，总结经验，动态调整培养方向，真正做到“人尽其才，用尽其能”。

让我倍感自豪的是，员工们没有辜负公司的期望，他们在自我提升的道路上奋勇前行。这里我想分享一个生动的例子：随着国家《社会消防技术服务管理规定》的出台，消防安全管理等岗位必须持有一级注册消防工程师资格。这项考试难度极大，全国平均通过率仅在5%至8%之间。海龙大厦项目的安全主管李跃杰同志，在了解到这一政策要求后，主动请缨，立志攻克这个难关。我多次与他谈心，鼓励他协调好工作与学习的关系。在那段备考的日子里，李跃杰同志白天坚守岗位，确保大厦消防安全万无一失；夜晚挑灯夜读，潜心钻研专业知识。功夫不负有心人，他最终在2023年成功通过考试，拿下了含金量极高的一级注册消防工程师资格证书。他的成功，不仅为个人职业发展打开了新的通道，更为公司管理创新奠定了坚实基础。

李跃杰仅是公司人才队伍建设成果的一个缩影。经过数年坚持不懈努力，通过内部系统培训、外部专业取证等多种途径，高科物业员工队伍专业化水平得到极大提升。截至目前，公司员工共持有各类职业资格与技能证书高达171个！其中包括注册物业管理师、一级注册消防工程师、暖通/电气工程师等中高级职称证书12个；项目经理、建（构）筑物消防员、电工证等职业资格证书87个；高压电工、有限空间作业、安全生产管理员等特种作业操作证78个。这一串数字背后，是一支正向知识化、专业化、多元化大步迈进的物业服务铁军，是公司提升服务品质、拓展外部市场的底气所在。

**筑牢红色堡垒：让党旗在基层一线高高飘扬**

基层党组织是党的肌体的“神经末梢”，是贯彻落实党中央决策部署的“最后一公里”。建强党支部“红色堡垒”，对企业、党员乃至社会都具有非凡意义。对党员个人，能增强党性修养、责任担当和先锋意识；对党组织，能提升凝聚力、战斗力和影响力；对单位和社会，能营造积极氛围，带动整体进步。

高科物业公司党支部严格按照海龙集团党委部署，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，将主题教育成果转化为推动工作的强大动力。党支部紧紧围绕“党建引领下的红色物业”主题，开展一系列富有成效的实践活动，始终坚持聚焦解决实际问题，紧密对接公司主责主业和改革发展任务。

党支部突出“我为群众办实事、聚焦发展解难题”的工作要求，并将此作为检验支部战斗力和党员先进性的试金石。为此，创新性地在外拓项目管理处及重点升级改造项目——畅春园·畅饷里，设立“党员先锋岗”，提升工作效率，推动项目取得突破性进展。这个岗位，不仅是一块牌子，更是一份沉甸甸的责任和承诺。

在畅春园·畅饷里项目升级改造过程中，“党员先锋岗”发挥了至关重要的作用。面对工期紧、任务重、协调难度大的情况，先锋岗党员同志们主动站出来，为入驻商户二次装修提供“一站式”服务。他们化身“政策宣讲员”“流程引导员”和“矛盾协调员”，将原本需客户跑多个部门、走多个流程的繁琐事项，整合为一个窗口、一人对接、全程跟进。这不仅极大提高了工作效率，压缩了客户装修周期，更以专业、贴心、高效的服务赢得客户高度赞誉，有效促进了项目整体提速和顺利推进。

“党员先锋岗”的设立，旨在把党员身份亮出来，把责任担起来，把标杆立起来。它让每一位党员时刻牢记第一身份是共产党员，第一职责是为党工作、为民服务。在其示范引领下，攻坚克难、无私奉献蔚然成风，党旗在项目一线、服务前沿高高飘扬，形成强大“红色磁场”效应，吸引和带动周围群众共同为公司和项目发展目标努力奋斗。

**创新服务品牌：匠心打造“红管家”物业新名片**

为不断提升党建工作水平，实现党建与业务更深层次融合，高科物业在总结过去党支部工作的典型做法和成功经验基础上，创建了属于自己的党建品牌——“红管家”。旨在通过品牌创建活动，探索运用新工作载体和方法，增强党支部工作针对性与实效性，凝聚更广泛群众基础，为公司创新发展汇聚磅礴力量。

“红管家”党建品牌，以“党建引擎·匠心服务”为核心价值理念，其内涵可从三字解读：

“红”是引领，是灵魂。代表着高科物业始终坚持和加强党的全面领导，永葆供销社企业的政治本色。思想引领上，党支部设立“党员图书角”，建立固定“党员学习日”制度，通过形式多样的主题党日活动，不断筑牢信仰之基。支部不仅学理论，更注重将学习成果转化为实践动力。例如，组织党员围绕“如何优化自有项目设施设备维护流程”“如何提升安保服务精细化水平”等议题专题研讨，从一颗螺丝紧固到一道门禁管理，于细微处彰显党组织的匠心追求。外拓项目管理中，开展“拓展服务边界，助力品牌传播”活动，党员带头深入项目一线，参与服务流程优化、进行客户满意度深度访谈，用脚步丈量民情，用行动诠释“党建引领下的匠心服务”真谛。

“管”是核心，是能力。代表着高科物业通过加强内部管理，为客户提供优质、高效、专业服务。管理素养持续提升，将“党建引擎·匠心服务”融入每一个细节；将“党员微课堂”持续办好，成为各岗位党员职工交流技术、分享心得、共同进步的平台；将“党员先锋岗”和“党员责任区”建设深化，进一步强化党员责任担当意识；将“一站式服务”机制大力完善推广，向客户郑重承诺：只需一个服务电话，所有涉及装修、改造、维修等管理服务问题，都将在承诺时限内得到响应和处理，实现“件件有落实，事事有回音”。业务外拓方面，根据客户发展需求，深度融合自有项目成熟管理经验，高科物业在管理人才输出、专业技术支持等方面深度挖潜，为业务开拓积蓄核心力量。公司以“党建引擎·匠心服务”为品牌理念，以基础物业服务为坚实基点，积极探索多种合作与服务模式，提供定制化服务组合方案，不断提升把握市场机遇能力，确保完成既定业务发展目标。

“家”是归宿，是温度。代表着高科物业致力于营造的“家”文化，对内对待员工亲如一家，对外对待服务对象情同家人。公司倡导以真情温暖人心，努力构建和谐温馨的工作与生活氛围。党员带头，主动拜访客户，真诚征求服务意见，不流于形式，而是真正解决问题。每年定期举办“家”文化周活动，内容包括与入驻客户联谊、青年员工交友联谊、新年送“福”字等，努力打破冰冷甲乙方关系，构建温情脉脉的社区共同体。在管理楼宇内精心设置温馨提示牌，于无声处传递关怀。同时，高度关注员工成长与福祉，通过合理挖掘、开发、培养后备人才，构建健康人才梯队，将公司打造成为员工依赖、信任的“家”，从而为可持续发展和对外开拓提供源源不断的人才支撑与情感动力。

**展望发展蓝图：以“红色引擎”驱动长效发展**

“红色物业”创建，非一朝一夕之功，亦非应景之作，而是一场需要久久为功、持之以恒的“持久战”。面向未来，高科物业深感责任重大，同时也信心满怀。

公司将持续深化“党建+物业+网格”融合治理模式，积极探索党组织领导下多方协同共治新路径。加大投入，培育一支既懂专业物业知识，又具备党性修养和群众工作能力的专业化“红色物业”人才队伍；推动“红色物业”服务理念与实践从现有住宅和商务楼宇，向更广阔产业园区、商业综合体等业态延伸，致力于打造覆盖全场景的现代化服务体系；着手建立科学有效激励机制，及时总结、提炼、推广“红色物业”建设成功经验，力争形成一套可复制、可推广、可持续的“高科模式”，为行业发展贡献智慧与力量。

回首二十六载征程，我从一个青涩的青年，步入了人生的成熟阶段，我事业最黄金的岁月与高科物业的发展轨迹紧密重叠，休戚与共。2025年，我非常有幸被评为北京市三八红旗手，这份荣誉，对于我个人是莫大的鼓励与鞭策，但在我看来，它更属于多年来默默奉献、辛勤耕耘的全体高科物业同仁！是对我们这个集体坚持党建引领、践行初心使命的集体肯定！

往昔已展千重锦，明朝更进百尺竿。成绩令人欣慰，但高科人从未敢有丝毫的懈怠与自满。“红色物业”，是海龙集团服务社会、温暖民心的一张重要名片。我深知，作为这张名片的守护者与擦亮者，我必须时刻保持高昂的斗志和饱满的激情，让它在新征程上焕发出更加璀璨夺目的时代光彩。我坚信，我和我的团队将以“红管家”党建品牌的创建为新的起点，始终坚持党建引领，用“红色”温暖万千民心，用“匠心”服务传递城市温度，与各方力量携手，共同描绘出一幅更加绚丽多彩的基层治理现代化新画卷！