

新型基层党务工作队伍建设路径的探索和思考

李瑞阳

陕西延长石油钻井工程有限公司 陕西 延安 716000

[摘要] 基层党务工作队伍建设是企业党建工作开展的基础保障,新时期企业党建地位逐渐提升,对党务工作人员思想意识、工作能力也提出新的要求。下面文章对基层党务工作建设问题进行分析,并探讨党务工作队伍建设路径。

[关键词] 基层党务;党务工作;队伍建设;党务队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.2045

引言

随着全面从严治党要求逐步向基层延伸,国企基层党支部“弱化、淡化、虚化、边缘化”的问题有了很大改观。但同时也要清醒地看到,党支部作用发挥仍有差距,存在部分党员员工对党支部工作认识不深,支委对如何做好党支部工作方法不多,党支部工作与中心工作如何进一步互融互促等现实问题,制约了基层党组织更好发挥自身的独特优势。

1 基层党务工作队伍建设的积极作用

1.1 提升国有企业内部员工凝聚力

我国是社会主义国家,国有企业发展水平决定整个社会经济发展水平,国有企业更是国家开展新政策的主要实施单位,因此,国企员工需有高度统一的思想以及高度的凝聚力和向心力,才能发挥国有企业的带头作用。而在国企中,加强党建工作,强化基层党务工作队伍建设对统一员工思想有着重大的促进作用。在国企中,每个职工都应坚定信念,树立正确的人生观世界观和价值观,提升凝聚力,才能保证国企的长远稳定发展。

1.2 促进国企深化改革进程

近年来,我国的经济水平不断增长,科学技术水平不断提升,促使国有企业不断开展深化改革进程。而在国有企业深化改革的进程中,加大党建教育力度,创新党建工作方法,强化基层党务工作队伍建设,有利于国有企业解放生产力,树立积极向上的企业文化,坚定正确的发展方向,有效应对外界形式和政策变化带来的各项问题,促进国有企业深化改革顺利进行。

1.3 提升国有企业价值

在国有企业开展党建工作的过程中,创新党建工作方法可将党建思想引入到企业生产和管理的过程中,可对未来发生的问题进行预测,促使生产工作和管理工作顺利进行,提升企业经济价值;党建工作还能提升国有企业的管理价值,管理人员可在党建思想的指导下培养出科学管理的方式,拓宽管理思路,灵活调整管理方式来使得管理更符合当下时代发展潮流;最后,党建工作还能提升国企的文化价值,在国有企业中加大党建教育力度,可在企业中营造出积极向上的企业文化氛围,培养员工正确的价值观,促使其在开展工作和生产的过程中统一思想和行动,提升工作效率。

2 基层党务工作队伍建设存在的问题分析

2.1 党务干部的选拔标准有待完善

在党务人才选拔中,所筛选出的人员综合素质以及品德行为等与党务队伍水准息息相关,甚至会直接影响到后续的思想政治工作开展实效。以我国当前的党务干部选拔情况可知,由于选拔标准尚且并不完善,所选取的人才基本上只符合一些硬性要求即可,并未对人员进行长期的考察和背景调查。部分国企的党务干部选择基本上是从行政岗位中筛选一些综合素养高的人或者以女同志为主或者以内部关系的深浅作为依据,党务干部的岗位确定过于随意,有时也没有按照规定的要求开展工作,故党务工作人员的工作开展实效并不高。

2.2 党务工作者培训培养机制不健全

有的单位对于党务工作者队伍建设的重视程度不够,缺乏把党务工作岗位作为培养复合型人才重要平台的意识,培养机制尚不健全。一是培训未实现常态化。有的单位开展党务业务培训随意化、碎片化,敷衍应付,完全是做个摆设、走个过场。有的单位制定了培养计划,但并不认真按照计划执行,是否开展培训关键看上级查不查,不查就不培训,逐渐沦为应付检查的“形式主义”。二是培训缺乏系统性。有的单位党建工作相关部门开展培训是以业务线条为基本原则,这本是为了区分权责,但如果存在各自为政、互不沟通的情况,那么培训的时效性将会大打折扣。例如,有时会出现同一个人在某一个时间段内需要参加不同性质、不同内容的党务业务培训,缺乏协调性和联动性。有的单位培训形式单一枯燥、内容陈旧无趣,毫无针对性可言,混淆了对党务工作的基本认识,削弱了党务工作的吸引力。三是不注重对储备人才的培养。对于党建专业人才孵化储备的重要性认识不足,没有定期安排有志于从事党务工作的优秀业务骨干参加培训,没有制定培养计划和建立动态后备人才库。例如,有的单位对党务工作的重要性认识不足,认为党务工作比较简单,只要在平常工作中业务稍相关联就能很快上手,不需要专门培养锻炼,党建业务水平高的人员寥寥无几,一旦出现工作调整或人事变动,就会导致本单位党建工作水平呈现断崖式下降。

2.3 成绩不显无希望

由于党建工作是一项系统性工作,短期内不能一蹴而就、立竿见影,成绩难以快速转化为看得见、摸得着的工作成果,因此个人价值不易得到体现,个人利益也不易得到保障,也导致党务干部队伍人心不稳、后继乏人。访谈中,部分人员表示,党建工作职务晋升链相对较短,看不到职业前景,不能真正安心于党建工作。

并且随着国有企业不断深化改革,企业职工的人生观、世界观和价值观均发生了一定转变,国有企业在管理方式上相较从前也有了很大的转变,各种现代企业管理理念不断被应用到国有企业的管理中,一定程度上提升了国有企业的经济效益。但与此同时,国有企业在党建与思政工作中相关的管理制度却没有随之一起转变,部分企业沿用传统管理机制,缺乏创新,没有及时调整工作制度和人员的考核体系,相应的激励措施也不健全,无法有效提升党务工作人员的积极性,更无法保证党建与思政工作的顺利开展。

2.4 党建党务工作严重缺位

在企业当中,存在着越来越多的兼职党务干部。兼职党务干部的出现,原本是为了使支部书记融入企业生产经营活动当中,将企业的经营管理与党务工作有机结合,从而共同促进,相互融合发展。但在实际工作当中,兼职支部书记常常存在着许多问题。许多支部书记对党建工作的重视程度不足,对思想政治工作过于轻视,在实际工作当中,缺少有效的措施和方针,过度重视企业的生产经营管理,忽视了自身在党的建设当中的责任,过于重视行政事务,忽略了党务工

作的重要性。这样的工作态度,使得兼职党务干部成了挂名党务干部,党支部的工作被架空,被忽略。党务干部将主要精力放在了生产与经营管理活动当中,党务工作长期缺位。还有很多党支部书记,以行政事务繁忙为由,对上级交代的工作应付了事,上报材料质量不高,或者交给党务干事来完成。这使得党支部书记的个人能力出现下降,长此以往,必将影响党建党务工作^[1]。

3 新型基层党务工作队伍建设路径

3.1 严格开展人才选拔工作

一是政治要坚定。要具备一定的政治敏锐性和是非辨别能力,保持政治上的清醒和思想上的坚定,在名利诱惑面前不动心,在大事大非面前不糊涂,尤其要把落实“科学发展观”的要求作为选拔任用党务干部的基本标准。二是要坚持“五个优先”,包括思想先进的优先、有一定文化水平的优先、有丰富经验的优先、具备思想政治工作能力的优先、有发展后劲的优先。三是要灵活选拔,对于热爱基层政治工作、理论素养好、具备工作经验、思想观念先进的人才可以综合考虑进行选拔。四是要基于业务能力开展人才选拔工作。企业在开展人才选拔工作时,还需要对其业务能力进行严格的考量。作为党务队伍人员,应该具有良好的领导能力、沟通能力、组织能力、思想引导能力,这对促进思想政治工作的高质量开展具有重要的意义。

3.2 创新党务人才的选育机制

一要创新选人机制。企业要解放思想、更新观念、放宽眼界,不拘一格选人才,发现员工的优点,多鼓励和帮助他们那些喜欢写作但不是文科出身的人才,激发员工自身的信心与热情,让他们在适合自己的工作岗位上发挥才能,激发潜能。要为新入厂员工组织开展党务人才兴趣启蒙班、实践兴趣班,把对党务工作感兴趣的员工组织起来,增加他们对思想政治工作的认识和了解,为日后发挥特长或从事相关工作奠定良好基础。二要创新教育培训机制。国有企业必须建立一套完整的思想政治工作培训体系,培训方案要有针对性,要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,培养出一批责任心强、执行力强、创新能力高的高素质党务人才队伍。在教育引导党务人员增强终身学习理念的同时,不断拓展学习内容,改进学习方式,组织开展有针对性、计划性、组织性的教育培训,有效利用网络培训资源,提升党务人员的学习效率和培训效果,帮助他们补齐业务能力和职业素养的“短板”,不断激发个人潜能,从而提升国有企业党建思想政治工作的实效。还可在日常工作的过程中举办各类知识讲座,邀请优秀党务工作人员和专家进行演讲,扩大交流,选择企业中优秀员工深入党校进行培训交流,学习先进理论思想;更要在培训中引入市场经济理念和心理学社会学等相关知识,全面提升党建与思政工作人员的专业技能和道德素养,使其更好的为国有企业党工建设而服务。培训后更要及时进行考核和交流工作,确保培训的效果,更好的促进国有企业党工建设的开展。三要推进后备人才队伍建设。加快构建近期可提拔、中期重点培养、长期整体规划三个层次的后备干部梯队,注重在重点工程、艰苦环境、关键岗位培养锻炼后备干部,搭建好“上得去、干得好、留得住”的人才平台^[2]。

3.3 落实岗位责任,提升工作质量和实效

建立健全岗位责任制,明确党建工作目标,将岗位职责内容(如发展党员、换届选举、党组织关系转接等专项工作及党内组织生活)进行量化考核。对于难以量化的部分,要坚持定性与定量相结合,通过民主测评、谈心谈话、调查研究等,提高考核评价准确程度。实施岗位目标责任制管理,健全考评机制、落实考核措施。实践是检验真理的

唯一标准,工作是否做到位,只要认真检查就能发现。持续修订完善相关制度,结合国企党务工作实际,抓好教育管理监督。注重发挥党务工作者自觉能动性,落实好基础保障,建立健全精神激励和物质保障机制。将党建思政工作的成果引入绩效中和晋升中,完善激励制度。对政工工作表现突出的人员进行奖励,提升员工工作积极性。按季度对员工进行考核,优秀员工在企业网站和内部公示板上设立专栏进行表彰,号召员工向优秀员工看齐,发挥榜样的带头作用。同步健全党务工作者成长通道,做到同职级、同待遇,加大党务工作者和业务工作者“双向交流力度”,探索党务工作者任期届满交流机制,把党务工作岗位作为培养企业复合型人才的重要平台。在落实岗位责任制的同时,还需坚持民主集中制,根据企业实际发展情况,制定出科学的党建方案,完善责任制细则和相关考核细则,签订责任书,不断推进星级标准化党支部建设,为企业长远发展营造良好的政治环境氛围,实现了企业良性发展。

3.4 突出“严”字抓管理

一是形式上“严”。更加注重日常考核与群众评价,推动考核形式从一锤定音的年终考核向定期考核、阶段考察、群众测评等日常考核转变,让考核更加公平公正,让能干事、会干事、干成事的党务干部得到认可。二是制度上“严”。在原有工作基础上,切实做好制度规范的废、改、立,让工作制度、工作规范、工作细则能看懂、能操作、易执行,使党务干部减少重复工作,减轻工作负担,将有限的精力投入到攻坚克难中去。三是运用上“严”。将考核结果作为选拔任用、轮岗交流、评先评优等奖励和惩戒的重要依据。对于考核优秀的党务干部,要列入选拔任用的范围,优先任用,让德才兼备、素质过硬、政绩突出的党务干部不仅“有为”而且“有位”。对考核不称职或难以履行岗位职责的党务干部,作出诫勉或调整岗位,真正做到“能上能下、能进能出”^[3]。

3.5 从宣传上打造“核心品牌”

党支部品牌建设,目的就是谋求与支部党员职工的最大共识,提高支部政治教育的效果,强化支部与党员职工的信任与连接,带动党员的主动性,减少支委的工作量。在信息爆炸的时代,抓住党员职工的“眼球”,积极发挥党支部作用,借助市场营销中的“定位”理论,迅速进入“潜在客户”,也就是支部党员及职工的心智,形成大多数党员职工认可的支部品牌,从而调动起支部党员主动性,提高党支部凝聚力,增强基层党组织生机与活力。

结语

综上所述,新时期国有企业党务工作队伍建设是推动国有企业党建工作开展的重要基础,加强基层党务队伍建设能够有助于相关工作顺利发展。对此国有企业还需要重视党务队伍建设,提高党务工作人员选拔与管理水平,提升党务人员思想意识。

参考文献

- [1] 陈卫天. 新时期国企党支部委员会队伍建设存在问题及对策[J]. 法制与社会. 2019(30).
- [2] 李继超. 基于新形势下加强基层党务工作者队伍建设路径的探索[J]. 现代国企研究. 2019(08).
- [3] 冯静. 新形势下如何强化国企党务工作者队伍建设[J]. 中外企业家. 2017(17).

作者简介:

李瑞阳; 出生年1986年4月8日; 性别女; 民族汉; 籍贯陕西子长; 学历本科; 职称政工师; 职务党务干事; 研究方向: 党务及工团。