

国有企业基层党支部组织力评价方式研究

——以H供电局为例

吴荻

广东电网有限责任公司惠州供电局

摘要: 国有企业基层班站所作为最基层的党支部,是发挥组织力,推进构建一流企业的重要节点,同时也是构建党建引领下基层治理体系的一部分。本文通过研究一种以教育党员、管理党员、监督党员、组织群众、宣传群众、凝聚群众、服务群众七个维度作为评价内容,采用访谈调查、无记名问卷调查的方法,评价党支部组织力的七个维度调研法,并加以实践,推广运用。

关键词: 国有企业; 基层党支部; 组织力评价

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.07.077

一、引言

党支部是党的基础组织,党章中明确了党支部直接教育党员、管理党员、监督党员和组织群众、宣传群众、凝聚群众、服务群众的职责。《中国共产党支部工作条例(试行)》进一步强调了国有企业党支部承担的重点任务,“应保证监督党和国家方针政策的贯彻执行,围绕企业生产经营开展工作,按规定参与企业重大问题的决策,服务改革发展、凝聚职工群众、建设企业文化,创造一流业绩。”组织力是国有企业基层党支部建设的重要组成部分,如何定义“组织力”、建立科学的评价方式反映基层党支部的“组织力”发挥程度显得尤其重要。

二、研究现状

近年来,各级党组织陆续出台了评价党支部建设情况的标准清单、过程指导方法、党建责任制考核等,如深圳市大鹏新区党支部通过较大规模发放调查问卷的方式评价党支部组织力^[1];国网冀北电力有限公司经济技术研究院将党建工作考核评价分为基础部分和加分部分,通过开展支部自查、党建部门查阅材料、领导班子成员评分等环节,确定各党支部年度党建工作绩效考核最终得分^[2]。

以上的制度和办法,对基层党组织规范化建设起到

了促进作用。但随着对支部建设、组织力提升更加严格的要求,评价方式仍具有局限性,一是党支部规范化、标准化评价方式单一,支部工作“留痕”检查难以把握到位;二是在问题导向方面缺乏结构化设计,没有统一标准的体系化评价;三是党员和支委身份意识不强,但由于缺乏评价标准,难以衡量党员发挥先锋模范作用和支部发挥战斗堡垒作用;四是组织力评价维度不够全面,以关注党员为主要内容,对群众关注较少。

三、研究框架构建

(一) 研究方法

事先设计契合教育党员、管理党员、监督党员、组织群众、宣传群众、凝聚群众、服务群众七个维度(以下简称“七个维度”)的访谈提纲和题目,确定固定的结构,控制访谈的过程、访谈的问题、提问的顺序、记录的方式等,对每个受访者都用同样的标准化方式进行。

在党支部的凝聚力、战斗力方面,很多问题无法直接测量,只能通过问卷的方法进行间接测量。使用结构型问卷,对所有被测者应用一致的题目,对回答有一定结构限制。问卷答案为选择式,将问题的几种可能答案统统列出,让被测者选择一个或几个符合自己情况的答案。

根据“七个维度”对基层党支部的作用情况进行对比，结合基层党建工作经验，分别为每个维度赋予不同的比例，得出加权得分。

（二）题目设计思路

“七个维度”调研内容、主要关注点的设计思路如下：

1. 教育党员维度，关注党支部政治学习内容、开展方式、党员学习效果。设计问题重点围绕党支部的学习内容是否坚持思想建党、理论强党、从严治党，是否坚持围绕中心、服务大局，教育开展方式是否坚持分类指导、按需施教，是否联系实际、继承创新，是否简便易行、务实管用，是否具有针对性，党员学习结果是否有效。

2. 管理党员维度。关注党支部和党员组织生活的开展情况及支委履职情况。设计问题重点关注党支部，特别是支部委员对组织生活的策划思路、过程实施、实施效果，党员参与的情况和反馈等。

3. 监督党员维度。关注党支部进行党内监督情况。设计问题关注支部运用批评与自我批评工具进行党内监督的情况，并通过无记名问卷中设置“支部党员是否有吃拿卡要、损害群众利益情况”的问题进行验证。

4. 组织群众维度。关注党支部围绕企业生产经营开展各项工作安排的合理程度、工作人员业务分工情况。关注是否做好企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才的培养工作，营造鼓励创新创业的良好环境。问题设计如“是否清楚自身工作岗位的廉洁风险点？”、“您所在的部门或班组有没有存在职责不清、忙闲不均的情况？”等。

5. 宣传群众维度。关注党支部推动习近平新时代中国特色社会主义思想进企业、进车间、进班组、进头脑，引领职工群众听党话、跟党走情况；关注党支部开

展中国特色社会主义和实现中华民族伟大复兴中国梦宣传教育，加强爱国主义、集体主义、社会主义教育，抓好形势政策教育情况；关注党支部开展群众性文化体育活动，弘扬劳模精神、工匠精神，大力宣传、表彰先进典型情况；关注企业领导人员基层联系点制度执行情况；关注党支部对所在企业上级政策文件传达落实情况。

6. 凝聚群众维度。关注党支部是否把思想政治工作作为经常性、基础性工作，把解决思想问题同解决实际问题结合起来；是否深入细致做好思想工作，定期开展职工思想动态分析，有针对性做好人文关怀和心理疏导；是否推动群团组织团结动员职工群众围绕企业改革发展和生产经营建功立业。

7. 服务群众维度。关注党支部对党代表履职、职工代表履职、支委工作作风的指导和掌握情况，党员与职工结对帮带制度落实情况；关注党支部是否多做得人心、暖人心、稳人心的工作，积极构建和谐劳动关系，努力将矛盾化解在基层；是否解决职工群众困难，多为职工群众办好事、解难事，维护和发展职工群众利益。

四、实践成果

（一）实际运用于国有企业基层党支部

H供电局为大型一类供电企业，主要负责H市4区3县范围内的电网建设、运行、管理和经营业务，为地方经济社会发展和人民生活提供电力供应和服务。H供电局党委下辖9个党委、9个党总支，共有183个党支部，党员3227名。党支部类型包括机关党支部、二级机构党支部、班站所党支部、新兴业务企业党支部。研究框架成功运用于H供电局2019年党建工作责任制考核、H供电局2020年基层党组织先进性评价。

（二）建立同类型党组织横向比较模型

通过评价党支部“七个维度”发挥作用情况，得出

组织力得分，将需要横向比较的同类型党组织下辖党支部得分汇总，进行排名，即可得到同类型党组织的组织力发挥作用得分，为评价考核提供参考。同时，通过分析各个维度得分情况，可以直观反映出较为薄弱的环节，为组织部门出台提升政策指明方向。

（三）增强党建主体意识

通过“七个维度”的全方位调研，提高了支部书记、支委的履职意识，他们意识到，管理党支部不仅要注重对党务、对党员的管理，还要切实把握群众工作，扎实推进支部党建工作。支委只有真正地思考、研究和讨论了支部工作思路，真正地开展了组织生活，真正深入基层，与党员群众心连心、同呼吸、共命运，才能在组织力评价中取得优异成绩。

（四）锻炼培养高素质专业化人才队伍

调研组党建专家工作库现有专家84人，共派出百余人次参与调研，参与调研人员包含纪委书记、党支部书记、“大党建”部门负责人、专兼职党务工作者等。通过到人民群众中间去学习、深入调研，找准定位，以调研代替培训，加强了专兼职党务工作人员双向交流，多措并举涵养基层党组织人才“蓄水池”。通过调研，学习其他支部优秀经验做法，对照检查自身支部存在不足，并加以改进，真正营造好党支部交流互相学，经验分享共提升的良好氛围。

（五）激发“大党建”活力

在调研内容、大纲的设计中，“七个维度”皆配合融入了国有企业办公室、人资部、监督部、巡察办公室、工会办公室的具体要求，结合当前一个时期的重点工作任务，进行题目动态修编，从而实现一次调研，多种用途、反映多维度情况，也减轻了基层工作压力。同时，“大党建”部门人员和其他机关部门管理者和专业人员（如安监部、市场部）的参与，提高了机关制定

的管理机制的落地时速，在调研的同时，通过与基层沟通，发挥了政策解释、宣贯的作用，提高了政策到达基层的实效性。通过此种方法构建的“大党建”工作格局，形成了抓基层党建工作合力，从而以高质量党建引领企业高质量发展，促进党建工作与业务工作深度融合。

（六）提升基层自治能力

调研由党委党建部门组织，通过抽调下级党委、党（总）支专兼职党务工作人员组成调研组的方式常态化进行交叉调研，倒逼下级党委、党总支提前开展自我检查，发挥党支部自我管理、主动发现问题的作用，调动基层自治的积极性。

（七）挖掘党建工作新需求

坚持问题导向，通过调研发现问题，党建部门及时采取针对性措施加以解决。从调研结果来看，“七个维度”的得分在不同类型的党组织中有所区别。如在基层班站所党支部，在管理党员维度，支委履职能力较机关党支部弱，深究其原因，是支委队伍对运用党建工具开展工作的意识不足、能力不够。因此，党建部研发了提升支委履职能力的配套课程，如教授支委如何讲好党课，如何做好谈心谈话工作等，督促支委以党建促发展，不断提升自身能力。党建工作的新需求由下至上提出，更加接近基层实际，取得了良好的效果。

参考文献

- [1]梁珂，尹成会，黄运磷.深圳市大鹏新区党支部组织力的评价与提升对策研究[J].科技创新与品牌，2019（12）：73-75.
- [2]张璐，王秋筠.落实新时代全面从严治党要求探索基层党支部考核评价实施推广模式[J].魅力中国，2019（4）：346-347.