

关于企业基层党支部书记队伍建设的探讨

张西子

(郑州局集团有限公司郑州建筑段 河南 郑州 450000)

[摘要]近年来,习近平总书记曾多次强调,应对基层给予足够的关心与重视,强化基层党组织队伍建设。在基层党建工作体系中,党支部书记队伍处于核心地位,发挥重要的领导作用。本文将企业基层党支部书记队伍建设的现状作为切入点,对企业基层党支部书记队伍如何建设展开了一系列探讨,目的在于促进与发挥党支部书记的引领作用,达到理想的基层党建效果。

[关键词]企业;基层党支部书记;队伍建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.821

前言

从党政体系的构成角度来看,党支部书记所占据的地位重要性不容小觑,在党建工作中发挥主要领导作用。建设强大的基层党支部书记队伍,是企业提高党建工作效率的关键保障。但是,从我国企业基层党支部书记队伍建设的现状来看,仍然有较多需要改进和完善的地方。应该结合实际情况,提出切实可行的企业基层党支部书记队伍建设思路,发挥党支部在企业发展中的战斗堡垒作用。

一、企业基层党支部书记队伍建设现状

第一,党支部书记的综合能力及业务素质需要得到进一步提升。在很多企业当中,存在一些首次任职的党支部书记,存在党建工作的时间较短、基层经历少、业务能力弱等问题。尽管学习党的理论知识较多,但是仍然需要在实际工作进行磨炼,逐渐提升其履职、分析以及判断能力。另外,以可持续发展观作为导向,当前我国企业普遍发展速度较快,越来越多新技术、新方法以及新设备投入到实际生产经营中,使得企业在短期内取得了较大发展,获得了更大发展空间。但是,企业的基层党支部书记队伍建设相对投入较少,培训、管理方式相对落后,使得党建工作与企业的发展步伐不一致。

第二,基层党支部书记队伍的年龄结构偏大。从我国企业基层党支部书记队伍建设的情况来看,其成员平均年龄约为52岁。尽管这些党支部书记已经积累了较为丰富的工作经验以及较强的工作能力。但是,受制于年龄因素,其执行力以及行动力会逐渐迟缓。从企业长远发展的角度来看,这样的年龄结构不利于企业基层党支部书记队伍建设。基层党支部书记队伍成员的年龄结构偏大的现象存在于很多企业当中,已经成了一个相对普遍的现象。年龄相对较大的基层党支部书记在工作中会习惯于应用传统的方法,而对于新理念、新方法、新技术的了解较少,使得基层党建工作的步伐相对滞后。

二、企业基层党支部书记队伍建设的思路

(一) 拓展人才吸收途径

当前,我国对于人才培养的力度有所加强,已将重心转移到培养具备高素质、敢创新、勇担当的人才上。在这样的良好发展态势上,企业更应该贯彻以人为本思想,拓展人才吸收途径,持续引进更多具有先进理念的复合型人才,才能够为基层党支部书记队伍建设提供更多优秀的预备军,使得基层党建队伍能够得到持续壮大^[1]。另外,应该使基层党支部书记队伍建设融入人才培养体系中,使其认识到自身的发展潜力以及上升空间,督促其不断学习,构建完善化的知识体系。加大人才培养力度不仅能够促进基层党支部书记的能力与素质得到提高,也能够使党支部书记与同级别的行政管理人员以及基层职工进行更加切实有效的沟通。在与基层职工进行沟通时,党支部书记能够拉近彼此之间的距离,了解员工的想法,并从其工作成绩、党性等方面进行充分考量,使得企业员工被真正重视,更有归属感。

(二) 提供分类培训机会

在将基层党支部书记建设工作纳入人才培养体系当中的同时,也应该将其纳入干部培训方案中,并对具体的培训方案进行细致的规划和部署。以不同方向部门的差异性作为依据,以年作为时间单位制定培训计划,根据基层党支部书记所处的阶段以及需求开展分类培训活动。对于培训课程进行详细划分,优化课程结构^[2]。对于一些首次任职的党支部书记,可以为其开展任职资格培训;对于已经进入企业达到一年的党支部书记,开展履职能力培训;对于已经来到企业超过两年时间的党支部书记开展综合培训,以这样的方式凸显培训活动的针对性以及效率性。企业应该在固定的期限内开展针对基层党支部书记队伍建设的工作会议。详细分析基层党支部书记队伍建设的实际情况,成员的政治素养、履职能力、综合素质以及职业道德等,分别针对存在的问题以及达到的成果进行细致论述,并对后续的队伍建设工作进行清晰的部署。为基层党支部书记提供分类培训的机会,能够切实根据其所处于的阶段以及需求实施培训,从而达到提升基层党支部书记队伍综合素质的目的。

(三) 构建科学化的考核与评价体系

在进行企业基层党支部书记队伍建设的过程中,通过切实有效的考核与评价,能够直接掌握这项工作的实施情况。对于考核标准进行量化,建立评价体系,能够检测党支部书记的综合素质及能力^[3]。所以,企业应该重视对于考核机制,让评价体系更加科学与完善。企业可以通过借鉴其他企业的考核与评价体系,保留适合本企业的部分,并结合具体的工作情况对其进行改良,使得企业基层党支部书记队伍建设评价体系能够体现出较强的民主性、合理性和公平性,建立更加全面、完善、自主的测评体系,形成反应素质、业绩以及能力于一体的考核机制,为建设基层党支部书记队伍提供依据。科学化的考核与评价机制能为建设优质基层党支部书记队伍提供更多参考标准,从而促进企业基层党支部书记队伍建设的效果得到优化。

结论

综上所述,基层党支部书记队伍建设的质量能够直接影响企业的生产经营与发展前景。因此,应该及时发现企业基层党支部书记队伍建设现状中存在的不足,并能够主动拓展人才吸收途径;提供分类培训机会;构建科学化的考核与评价体系。通过本文对企业基层党支部书记队伍建设展开的一系列探讨,希望能为促进企业基层党支部书记队伍建设与发展提供一些参考。

参考文献

- [1]陈雪.对建筑施工企业基层党支部书记队伍建设的思考[J].中国有色金属,2020(15):62-63.
- [2]郭志强.浅谈新形势下如何加强国有企业基层党支部书记队伍建设[J].现代国企研究,2019(12):217.
- [3]常鑫.加强国企基层党支部书记队伍建设的思考[J].企业改革与管理,2018(19):190-192.

论如何提高企业思想政治工作的实效性

林川¹ 杜玮²

(1.河南省国龙置业有限公司 河南 郑州 450000;

2.黄河勘测规划设计研究院有限公司 河南 郑州 450000)

[摘要]随着企业改革的日益深入,传统管理多年积累和隐含的矛盾日益显现出来。企业改革后出现的员工群体上访、集聚事件的影响,员工队伍中也出现了许多不稳定因素和苗头。面对群体观念的变化、利益格局的调整。在这种形势下,企业领导必须清醒地认识到,企业的主体是员工,办企业必须紧紧依靠员工,确立员工的主体地位,集员工智慧,谋发展之路。在新的形势下,思想政治工作必须要牢牢掌握正确的舆论导向,加强正面引导,促进情感沟通,提高政工干部的理解力、执行力、创造力,不断增强思想政治工作的针对性和实效性。

[关键词]国企;思想政治工作;实效性

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.822

1. 国企思想政治工作发展现状

1.1 政工队伍存在人才断层,难以稳定开展

以目前的市场竞争情况来看,只有通过思想政治工作的开展,不断加强企业内部人员的凝聚力,才能够从根本上提升国企在激烈环境下的自身竞争力。然而现阶段,我国部分国企尽管已意识到了开展思想政治工作的重要性,但由于内部缺少相关执行人员,职工队伍人才缺乏,所收到的开展效果较不理想。许多国企在开展的过程当中只是流于表面,由于长期的人才断层无法保证有关工作的顺利开展。此外,“欲善其工,必先利其器”。在进行国企人员思想政治教育学习之前应当对政工队伍管理者进行团队的完善和培训,但多数国企并未有相关条件进行。另一方面,部分国企管理层人员在面临新形势的严峻挑战下,将主要精力放在如何提高企业生产上,增强自身的盈利情况。而忽视了开展政工工作的重要性,也是较为常

见的国内国企现状。

1.2 所开展的思想政治教育内容脱离员工现状,难以产生实际效果

国企在面临如今严峻的市场挑战下,只有首先进行思想上的统一,才能够披荆斩棘完成自身的发展战略。这便需要通过相关思想政治工作对企业员工进行思想的凝聚。但现阶段部分国企在进行思想政治教育时,开展过程往往毫无生气。最为常见的有两种现象,第一种是管理层人员在进行思想教育的过程中只是“照章办事”,按照提前准备的手稿进行思想传达,甚至只是将国家的有关政策进行宣讲,并未联系企业员工以及企业的实际现状,从而脱离实际,使员工没有参与感和心灵上的共鸣。而另一种是部分管理人员进行教育的过程中缺乏对员工的了解,所展开的政治教育内容只是从企业、市场竞争的角度进行分析,甚至存在“高高在上”的高姿态,使员工难以联系自身情况,甚至产生厌烦心理。