

浅谈国企保安公司党建工作量化考核模式

王莹

西山煤电(集团)有限责任公司公用事业分公司 山西 太原 030053

【摘要】为积极落实及响应国家对企业基层党建工作的部署与号召, 国企保安公司为了进一步确保党建工作有效顺利进行, 在优化党建工作考核评估体系这一工作中, 可谓煞费苦心, 禀赋科学发展观的指导理念为基础, 服务于基层, 且严抓党风廉政建设, 积极并始终保持和发展党的先进性, 不断升级和完善党建工作量化考核体系。以确保党建工作在妥善安排下有序进行, 并结合科学化考核模式, 将党建工作进一步深入人心。

【关键词】党建工作; 考核评估; 科学化考核模式

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1423

引言

由于党建工作在国企保安公司中有着不可替代的宏观影响, 因此格外深受公司领导重视。健全及优化党建工作考核体系, 不仅是企业党建工作中不可避免的重要环节, 也是提高党建工作迈向新一层高度的必经之路。纵观现阶段党建工作于国企保安公司中存在的诸多问题, 其难以符合党建工作在新思想下的具体要求, 因此本文将现阶段国企保安公司党建考核体系中存在的诸多不足为切入点, 着重着笔于探究如何科学化完善党建工作考核制度, 以充分实现党建工作在企业中的现实意义。

一、国企保安公司党建考核中存在的不足

(一) 党建考核工作尚未得到足够重视

由于国企是支撑国民经济发展的有力支柱, 其一直以来以发展经济、提高经济产值为主要宏观目标, 这一片面导向难免会在一定程度上降低党建工作考核力度, 对党建考核重视度也会有所下降, 日积月累形成了注重经济产值而忽略管理的问题, 使经营与管理相脱离, 致使间接性降低了国企领导阶层对党建管理的重视程度。这一普遍现象也存在于国企保安公司, 其党建考核工作由于长期被忽视, 常处“无人问津”状态下的考核机制尚存诸多待完善之处, 导致党建考核工作停滞不前, 未能充分发挥党建工作在国企保安公司中的党性效应。

(二) 党建考核内容浮于表面

企业把党建工作视为闲暇之余的“副业”来做, 所以更谈及不到上心于领悟党建工作内容及创新党建考核形式, 常出现考核内容与企业自身不匹配、虚无作假的现象, 比如党建考核内容过于简单肤浅, 仅停留于解决表面问题, 没有深入研究及调查企业自身在党建考核工作中表露出来的问题本性, 因而未能有针对性的根据企业自身问题制定党建考核预案。国企保安公司的考核预案多是参照其他同级别国企考核方案, 亦或在网上随意下载有关党建的考核内容, 机械性为了完成企业年终任务而盲目制定考核计划, 企业员工走马观花式的参与党建考核。整个过程中, 企业领导未能积极总结本次考核结果对下一年度党建工作的指导性意义, 员工在意识上对党建考核有“重在参与”的片面性认识, 为了完成考核走走走过场即可, 对考核结果完全不在意。这种浮于表面式的党建考核现象比比皆是。

(三) 考核方案严重缺乏创新性

现阶段就国企保安公司对党建工作考核方面而言, 存在千篇一律的“共性替代个性”, 企业没有抓住自身党建工作的考核特点, 所谓没能“对症下药”。国企保安公司的党建考核工作更应积极顺应时代潮流, 随着党的新任务在不断更新, 企业自身的党建工作也要随之变化, 继而及时规划最新年度党建考核内容和考核重点, 要充分解除以往老教条对新时代党建考核工作及考核预案的束缚。结合实际调研发现, 国企保安公司在制定相关党建考核预案中突显出来的一个严重问题就是缺乏独特创新性, 从事考核工作的相关人员, 因其自身针对党建考核工作的思维过于保守, 工作思路受限, 再加之对党建工作领悟不透彻, 未能及时发现企业在党建中存在的隐性问题, 对企业党建考核方案的计划上缺乏有效针对性。总而言之, 思想的束缚局限了考核工作的创新。

二、如何科学化健全国企保安公司党建工作考核模式

(一) 提高企业全员对党建考核重视度

从目前国企单位在党建工作发展现状看, 普遍存在“重利益、轻建设”的现象。由于企业整体缺乏对党建工作及其考核的重视程度, 因此, 加强党的领导、明确党的地位和重要性、加强企业党建工作、落实并完善考核结果的整改机制可侧面提高全员对党建考核工作的重视度。例如对当期考核结果要做到及时通报反馈, 包括考核制度管理成效的反馈, 以及党建工作中存在的一些不足, 分析其成因, 并针对不足应如何努力改进等。不仅仅是拘泥于形式的通报人员考核成绩。对于在考核中得分较低的人员, 一定要及时对其进行敦促教育, 帮助其尽快进步。过于玩忽职守, 对党建工作不上进的党员, 必要时可约其进行党内谈话, 在思想上进行正面引导, 从本质上扭转这种不作为的错误理念。其次, 各级党组织应切实深入到企业党建工作中, 对其进行专业性的指导和监督。最后, 应加强党建工作的宣传力度, 在实际工作中, 想方设法积极调动企业全员积极参与其中, 提高党员的参与性, 以“高效协调”为党建工作原则, 提高国企保安公司领导班子及员工对党建工作的重视度, 始终坚持并贯彻落实党的指导思想, 为推动企业党建工作的可持续发展做以有效铺垫。

(二) 建立党建考核奖罚制度

不论对于国企保安公司的哪项考核而言, 都具备动力与

压力两项双重作用，企业在开展考核工作之前，应先明确此项考核工作的目的是通过考核结果进行对企业自身党建工作落实情况的“查缺补漏”，并非进拘泥于表面意义上的“走走形式”而已，特别是对于国家高度重视的企业党建工作而言，一定要坚决杜绝党建工作干与不干都是一回事，干好干坏也无人问津。谈及至此，对党建工作考核结果进行量化分析并制定考核奖惩制度就显得尤为棘手。例如，在党建工作考核中表现优异的企业员工有机会破格晋升；国企领导批准一定比例的财务预算，作为奖金，奖励给考核中名列前茅的企业员工；人事在调整年度员工薪资时，将党建考核成绩作为调薪依据，个别员工即使其分内工作兢兢业业，但由于不重视党建考核，导致考核成绩过低，也会降低其当期涨薪资格；企业在进行福利及津贴制度的调整时，也将党建考核纳入权重范围，结合多方面综合因素制定福利及津贴预案等，只有从精神和物质两个层面出发制定考核奖惩机制，才能充分发挥其作用，一方面能调动企业内党员及员工对党建考核的主观能动性，另一方面也能全员提高对党建考核的重视程度，对于考核工作者来说，更容易开展相关工作的同时，也大大提高了考核结果的准确度，二者相辅相成。在国企保安公司进行评优大会、干部选举、以及调薪预案变革中，充分发挥党建工作考核奖惩机制的积极作用，有利于企业树立党性标杆。

（三）细化党建考评体系

企业党建工作考评体系，是衡量党建工作的重要途径之一。因此，企业党委应从以下几个方面细化考评体系：一是合理设置考核分值占比。国企保安公司的党建考核总分，应是员工个人党建考核实际得分与党组织书记述职评分相加之总和。党建工作的考评内容主要由抓实“四项基本建设”、推动党建工作多元化创新和促进工作全面完成等六大方面构成。在党建考核总分值中，个人考核得分占总得分权重的三分之二；二是量化考核工作中的各项指标。企业党委应将“十九大精神”与习近平总书记新思想相结合，把“从严治党”作为党建制度的有力支撑。在《基层党建考核三十条规定》中，对国企保安公司的直属党委考核标准细化为6大项30条，对基层党建的考核标准细化为6大项25条，

并一同将党风廉政建设指标以量化形式进行考核；三是着重突出党建考核重点内容。为强化党建工作对企业发展的综合意义，将执行直属党委工作规则、多元化创新考核载体作为党建工作的考核重点；四是拓展考核层面。将党风廉政建设纳入党建考核范围，一经发现国企保安公司党员干部有履行职责不到位、故意包庇、或涉嫌违纪者，一律严惩不贷，坚决实行“一票否决”制，并将其本年度党风廉政建设得分视为零分。

（四）创新党建考核新形式

传统模式下，对党建工作的部署及党建考核的途径多基于书面形式的纸质版文件，在其留存、保管等环节都需要

大量消耗人力与物力，也极大程度上占用了党建工作人员的有效工作时间。虽然各项工作环节看上去没有明显纰漏，但是，有些责任制的划分并没有明确体现在规章制度上，所以党建考核工作缺乏实质性督促，党建考核形式没能及时得以优化更新。有些老党员也存在思想认知上的偏差，认为企业抓好经营、创造经济产值才是发展的硬道理，对于高层次认知的党建工作，认为其可有可无，对企业发展没有实质性意义等，要想切实改善此等情况，无疑要求创新党建考核形式，以科技力量为支撑，建设智能化考核云端，创新性考核形式不仅可以激发企业员工对党建考核工作的兴趣，也有利于企业内党员干部间的交流，一改传统模式下耗时耗力的工作体验，提高党建工作考核效率的同时，缓解了党建考核工作人员的工作压力，可谓一举多得。

（五）加强并扩大党建考核队伍建设

对于企业的任何一个组织而言，人才的力量不可小觑。勿容置疑，“三高”型人才团队，即高素质、高水平、高质量的人才为国企保安公司党建工作中不可多得的新鲜血液。若想在党建考核工作中成绩优异，加强党建工作人才建设是必不可少的先驱环节。然而，对于大型国企而言，党建考核相关人员缺乏一定程度的专业性是目前党建工作中遇到的瓶颈问题之一，这就在一定程度上隐性要求国企保安公司在扎实做好党建工作的同时，注重“三高”型人才培养，提高企业人力资本综合素质，选好领头人担任“支部书记”，开好“三会一课”，针对当期国企保安公司党性发展而言，此举对党建工作具有一定程度推动意义。另一方面，及时扩大国企保安公司党建考核队伍，有利于日后党建考核工作的顺利进行。只有增加企业和员工之间的粘合度，才能有效避免企业过度流失可发展性人才。企业应紧紧围绕新时期不同阶段的党建要求，建设多层次人才队伍建设总部署，把握住自身党建工作的实质性特点，对党建考核工作人员制定专门的管理制度，最大程度上实现党建工作的实际用人需求，同时，也遵循并符合有章可循的国企从事风格。

结束语

正所谓“没有规矩，不成方圆”，对于当代国企保安公司的党建考核工作而言，有“含金量”的考核才能有效落实责任制。从科学化角度多方面、多层次的健全党建工作考核模式，充分实施党建工作量化考核，既能深入贯彻落实新时代党建总方针，有效推动党建工作责任制的同时，也是辅助国有企业坚持“从严治党”的必要举措。总之，高效科学的党建量化考核为国企保安公司筑造“党魂”提供必要基础。

参考文献

- [1]新形势下做好煤矿综治保卫工作的对策[J]. 刘繁强. 法制博览. 2019(25)
- [2]科学构建和谐煤矿保卫工作的理念研究[J]. 郭军. 中外企业家. 2019(35)