

浅谈国企党建考核工作存在问题及优化措施

陈小燕

中海石油气电集团海南分公司

[摘要]国有企业抓党建必须抓责任制。党建考核就是从管理学角度实现党建责任制闭环中的重要一环。在日常党建工作中，党建考核除了验收管理成果之外，也起到了非常好的“指挥棒”效果。笔者通过多年参与党建考核工作经验来看，“指挥棒”若有执行偏差，将会带来执行效果偏差的放大，故而本文将提出相应的优化措施，防范党建考核“指挥棒”出现偏差。

[关键词] 国企；党建考核；问题优化；措施

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.1280

引言

2016年10月，在全国国有企业党的建设工作会议指出，要通过加强和改进国有企业党的建设，使国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量，成为壮大综合国力、促进经济社会发展、保障和改善民生的重要力量，要推动国有企业深化改革、提高经营管理水平，加强国有资产监管，坚定不移把国有企业做强做优做大。当前，国有企业党建工作重中之重是推进党建与业务的深度融合，而党建考核就是党建与业务的催化剂，在国企改革中的地位可见一斑。

一、国企党建考核工作重要意义

近年来，为了应对全球纷纭复杂的经济和政治局面所带来的压力和挑战，作为国民经济支柱国有企业必须实现可持续发展，必须优化和完善现代企业管理制度。要贯通顶层设计，建立完善党的建设制度规范，就必须要有规范的党建考核环节，用党建考核检验国有企业发展的方向和路线是否正确，是否在工作部署上充分体现党的目标，是否在职责履行上充分体现党的意志，是否推动党的建设与改革发展、生产经营深度融合、协同互动、一体推进，从而实现党建工作由“有形”到“有效”的根本突破。从管理学的角度来说，国有企业党建考核工作是管理闭环中的重要一环，不可或缺。

笔者在国企党建岗位工作多年，参加过多次年度党建绩效考核和党费收缴、党员发展、支部建设等多种专项考核。通过多年的考核经验以及日常党建工作来看，考核“指挥棒”是否精准到位，是否起到良好的指引方向作用，对日后的日常工作和持续整改工作影响深远，意义重大。

二、国企党建考核一般操作方法

在国有企业中，大致可以分为年度考核、专项考核等两种类别。在年度考核中，主要考核日常工作，相应的绩效模式比较固定，各项管理也比较规范，将党建工作中的“一岗双责”可以很好地融入日常工作。在专项考核工作中，则分类非常细致，比如巡视巡察、党风廉政建设专项检查考核、支部建设专项考核、党员发展专项考核等。

在考核方案设定中需要对打分标准进行设定。为了从顶层设日常考核模式相对来说比较固定，接受检查的“答卷

人”和检查考核的“评卷人”对考核内容和目的范围都比较清楚，也比较规范。而专项检查考核则会向细处延深，不仅考核日常工作“面”上的内容，还会考核效果效能，这就导致“指挥棒”效应放大，为未来的党建工作起到方向引领作用。

为确保考核结果客观、充分反映各单位的真实情况，在考核中，一般会统筹上级单位对下级单位日常工作情况、通过专项访谈了解情况、查阅资料情况等，将打分标准分为检查类指标、访谈类指标、日常类指标。

在检查类指标中，需要对被考核单位进行查阅资料或者现场检查评价，这类检查重点突出精准导向，为最终的考核结果提供定量依据。

在访谈类指标中，需要通过个别访谈、座谈交流、满意度测评等方式印证了解党建工作效果，为最终的考核结果提供定性依据。

在日常类指标中，考核单位根据对被考核单位日常工作情况进行综合评价，这类检查旨在引导把工作抓在平时。

三、国企党建考核工作存在问题及表现

笔者参加过多年的党建考核工作，经历过被上级考核，也参与过对下级的考核工作。在党建考核中，我认为，有两类问题普遍存在。一是考核方案及指标设定中存在不全面不科学现象，二是在考核执行过程中方式方法不对，不结合实际搞一刀切，具体情况如下。

考核方案及指标设定中存在不全面不科学现象。这类典型案例中，比较突出的问题是指标设置不细致，考核方式单一。比如在党支部“党建品牌”“四亮五带头”等项目考核中，一些上级单位设置考核指标不合理，对品牌创建和四亮五带头工作实际情况不进行细致调研，反馈到考核表上仅以“有无创建党建品牌”来打分，仅有“有”和“无”两个维度来进行评判，对应的基层单位针对这个项目，随便举出某个支部活动案例来作为品牌应对考核，便可以在该项目得到满分，但真正的党建活动品牌并未落到实处，基层党员群众对品牌认可度并不高，这样的考核结果故而不能反应真实的党建工作效果。类似的考核指标设计过于粗糙，非常不科学

不合理。

在考核执行过程中不结合实际，存在一刀切现象。这类典型案例中，比较突出的问题是“上下一般粗”、拿一把尺子量所有。比如在党费专项考核工作中，对于党费使用范围内，上级制度文件没有规定的，用了就算违规，有些工作比较特殊的党支部利用党费采买慰问困难群众，在考核中被定义为“党费用于非党员”，此项考核不得分，而实际情况是该支部将党费慰问了支部所在地的行动不便的抗战老兵。类似这种机械执行考核政策，只看文字数据，不到基层一线访谈，不了解实际情况就乱下结论的考核作风，在基层考核中比较常见。

四、优化党建考核措施及对策

针对党建考核方案及指标设定中存在不全面不科学现象和考核执行过程中不结合实际一刀切现象，笔者提出如下解决方案：

一是优化考核方案指标体系设置。在设计之初就要考虑到被检查单位的生产经营方式、规模、党员人数等因素，针对生产型、科研型、窗口型及管理型等不同类型的基层党组织，设计不同的考核指标。在指标设计工作中，可以设置通用指标和专项指标，通用指标是针对所有被检查单位的，比如“四亮五带头”工作，生产型、科研型、窗口型和管理型党组织，统一考核是否开展了亮身份亮承诺活动，专项指标中，则可以对不同类型的党组织设定不同的指标，可以给生产型支部设定生产任务完成情况指标，给科研型支部设定技术方案和相关论文完成情况指标，给窗口单位和管理单位设定满意度指标。诸如此类的指标设定，需要在事前做大量的调研调查，充分了解被考核单位的生产经营及相关情况，细化每一个考核项目，在通用指标基础上，让每一个专项指标能精准反映日常党建工作的质量。

二是在考核执行过程及时纠偏。在党建考核过程中，考核人不光要看文字材料数据，还要开展大量的走访调查，要与一线党员群众面对面访谈，要多看访谈情况，再结合文字数据对被考核单位的整体状况作出初步评判，发现指标设置不合理，应与上级单位进行充分沟通，及时将被考核单位的相关情况向考核单位汇报，并指导下级单位调整考核项目，共同完成考核工作。如上述党费检查工作中，确实扩大了党费使用范围情况，但不能机械地下违规结论，要向一线人员了解清楚了解此笔党费使用全部过程，指导被考核单位出具相关说明，向考核单位提出相关处理建议。笔者认为，此笔党费支出合理合情，不存在违规情况，不应计入不合格项。

三是重视每次考核结束后的总结工作。笔者在历年的考

核工作中发现，考核的组织者往往只重视考核结果，并不重视考核总结工作，或者即使有总结，也只是为了完成考核任务，而不是对考核中出现的问题进行具体分析。笔者认为，要重视每一次的考核总结，要利用总结报告、总结会议、经验交流等方式，结合实际情况，对未来的工作中还可能存在的问题提出解决方案。比如，在党费专项检查完成后，要将检查中发现的问题、走访中发现的问题进行归类，建议可以分为制度类、执行类，以及党费使用效果类等等。在以往的党费检查中，笔者认为，很大程度上，一些基层支部对党费使用制度政策不了解，不知道哪些费用能使用党费，哪些费用不能使用党费，对于这种情况，在未来可以组织财务和党建岗位工作人员编写党费政策宣贯培训教材，结合出现的问题进行政策宣贯，在下一个检查期间，同类问题将基本不会再次出现，这种总结过程，就是很好地发挥了党建检查工作之中的“指挥棒”效应。

四是加大考核执行人员的培训力度，全方位培训党建考核人员。当前，党建工作重中之重是推进党建与业务的深度融合。部分基层党务工作者仍然习惯于传统、机械的方法抓党建，存在管理手段滞后、活动载体乏力、创新能力不足等问题。党务工作者重视党的基本理论，但不能将理论与企业经营业务深度融合，结合实际抓党建的能力不强，照章办事可以，但不能举一反三，所以会有上述党费检查案例中的“机械执法”现象出现。党建考核是党务工作者在执行组织的命令，对下一级组织进行工作检查验收，考核目的除了验收工作成果，主要是对未来党建工作的方向指引，故而党务工作者的能力和素质决定着党建考核效果的好与坏。党务干部培养工作是一项长期、复杂的系统工程，要培养出一批政治过硬、业务娴熟的高素质党务干部人才队伍，就要加大党务工作者的全方位培训，将党建业务与生产经营业务融合培训，选拔资深党务工作者参与党建检查，方能有效避免党建检查中的“机械执法”。基层党务工作的难点在创新，在新的历史条件下，国有企业基层党务工作者应努力探索加强党建工作的新思路、新方法，不断增强党组织的创造力、凝聚力和战斗力。

参考文献

- [1]高惺惟 国有企业改革40年，河北人民出版社
- [2]罗志荣 建设伟大工程 国企要有新作为 企业文明，2018.1-5
- [3]党建“回头看” 现代国企研究，2019.10-6
- [4]彭媛 论党务干部在改善国企党的建设薄弱环节上如何发挥作用 企业文化，2018.24-10