

新时代国有企业加强政工队伍建设的研究

宋杰

国家能源集团神东矿建煤炭集团矿业服务公司

[摘要]在当前社会环境下,结合国有企业的实际情况,要加强政工队伍建设,打造一支高素质的政工队伍,就要找准问题的突破口,在提高企业对党建工作的认知态度,完善政工人员结构,提高政工人员素质上下功夫,建立完善相关制度,加强政工人员的激励和考核,拓宽渠道,强化管理,逐步形成完善的、系统的政工人员运行机制。

[关键词]国有企业;政工队伍建设;重要性

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.944

一、从企业各级管理人员角度加强政工队伍建设

(一) 加强企业各级管理管理对党建工作的重视

国有企业要加强政工队伍建设,从而推动国有企业党建工作有序前行,但保证国有企业党建工作的有序发展的基础是政工队伍,只有强化政工队伍建设,才能更加有效保证党建工作的顺利开展。强化政工队伍建设主要从以下几方面入手。一是要提高领导干部的思想认识,通过领导干部讲党课,中心组学习等载体和方式,提高党员领导干部的政治理论学习,使其思想上重视,观念上认同,行动上积极,将党建工作和企业中心工作同部署、同考核,把党建工作和生产经营工作放到同等重要的位置来看待,在国有企业内部形成对党建工作高度重视的氛围,配齐政工人员,完善党建制度,把党建工作提到工作议程上来抓,这样才能让自上而下深入人心,取得广大职工的普遍支持。

二是随着当前国有企业改革发展的步伐加快,党建工作也应该和企业的发展相适应。在企业内部,企业政工机构的完善设置,相关工作人员的配置,企业资金的支持以及其他方面的投入等都要有明确的支持。纵观当前国有企业党建工作,重部署、轻落实,无论是在机构完善,人员数量、质量及其后期配套都相对滞后,与当前工作量不对等。应尽快建立政策性支持,制定相应的党建工作规章制度,用制度来落实与完善,提升党建工作质量。党建工作不应当被束之高阁,而是应当与实际工作结合起来,能够被切实操作,能够与具体的业务工作紧密联系。国有企业的党组织应充分发挥战斗堡垒作用,维护党员干部的政治权利,特别是政工人员的职业发展问题,积极探索和实践,充分调动政工人员主观能动性和发挥先锋模范作用的有效方法。在政治上,使政工人员能进能出,双向发展,多方式培养复合型政工人员。在经济上,应本着一视同仁的态度,将政工人员和行政干部同待遇,同培养,妥善解决政工人员的切身利益问题,扭转“政工岗位不愿呆,政工工作不愿干”的现象。努力营造有利于政工人员成长的良好环境,增强做好工作的责任感和使命感。

(二) 提高各级管理人员对党建工作的重视

近年来,公司各级党组织坚持党的领导,不断加强党的建设,以党要管党、从严治党为主线,认真贯彻落实党的十九大及十九届历次全会、全国国有企业党的建设工作会议精神,把党建工作融入公司改革发展、安全生产、经营管理的各个环节,分层次打造党建精品项目和特色品牌,通过探索积累,形成了“一单位一典型、一支部一亮点”先进对标支部(企业)。

二、从政工工作机构及人员设置角度加强政工队伍建设

(一) 完善政工工作机构和人员设置

要完善政工工作机构和人员设置,企业可以重点从几个方面着手:首先,党务工作是一项长期艰巨的工作,企业要根据其自身情况设立相应工作部门。一般情况下,大中型企业要分

别设立组织人事、党建、纪检、工会、新闻宣传等部门。规模较小的企业,一般设立综合党务工作部门,要配齐党建、纪检等各业务板块人员。企业的政工部门与企业的其他生产经营部门处于同级水平,并无先后之分;其次合理安排党务工作部门的工作内容,包括思想政治工作的宣传教育工作,对于企业高层人才进行选拔与培养。负责企业的宣传工作,定期开展“争先创优”工作,对于在企业生产、工作以及经营中有突出表现的优秀员工进行表彰和宣传。负责企业的干部人事管理工作,协同本级党委和下一级党委做好领导班子以及后备力量的储备、查考以及配备工作。

(二) 加强政工机构设置与人员配置

历来重视党务工作者队伍建设,按照“四同步”原则,为各直属党组织选齐配强党务工作者。公司各级党组织均按照“双向进入、交叉任职”的原则配备党务工作者,公司党委设书记一名,副书记2名,书记同时兼任董事长,党员总经理兼任党委副书记,党委副书记兼任纪委书记、工会主席,具体分管党建工作、纪检工作和工会工作。各直属单位主要负责人按照“党政一肩挑”或党政负责人交叉任职的形式配备。公司人力资源部结合各单位实际,科学设置党组织工作机构人员编制,基层党支部不具备设置专职党务工作者条件的,根据工作需要配备兼职党务工作者,保证党建工作顺利开展。

三、从企业选人用人机制角度加强政工队伍建设

要不断优化企业的选人用人机制,具体要从几方面入手:首先,严格准入门槛。根据岗位要求不同,进行不同层次的人才选拔。每年通过校招等多种手段,选拔优秀的青年大学生进行企业工作,为企业注入新鲜的血液。其次,将思想政治教育工作与岗位培训工作放在同等重要的位置,提高他们对于企业的认同感与自豪感,从内心认识到自己的命运与企业息息相关;再次,根据员工的个人特征进行岗位的调配与分配,真正做到人尽其用。对于特别优秀的员工,可以在政工岗位进行历练与培养,从各方面提高其工作能力与应对能力;复次,通过科学有效的考核机制,督促员工不断提高自己。

四、从企业政工人员的业务能力角度加强政工队伍建设

政工人员提升自身素质的一个重要措施就是学习。当前,在政工队伍中普遍存在的问题就是政工人员的业务能力不强。加强学习培训,采取引进来,走出去的方式,加强政工人员的业务培训,发挥政工人员的创造潜力。要建立党建联系点制度,要求政工人员对应联系基层党组织,定期深入联系点讲党课、搞调研,为党员群众解决实际问题,讲党性、作表率,在实践中不断深化宗旨意识和理论素养。经常性举办或组织政工人员参加高级别专题培训,深入研究国有企业最新发展动态,不断提升自身政治素质。

采取多种举措提高政工员工的业务能力,可以做到几个方面:必须加强对员工的基础理论知识的学习与提升。政工工作

是具有很强的专业性的工作，要求工作人员要有扎实的理论功底，较高的政治素养，出众的创新能力，完备的知识结构，以及良好的人际关系等。在提升其专业能力方面，对员工的专业能力的学习与提高提出更高的要求，部门内部可以定期对马克思主义经典著作进行学习，召开读书会，写作读书心得并进行评论、交流与学习。鼓励员工进行学术研究，进行相关课题的撰写，在重要的期刊上进行文章的发表，给予一些物质奖励。可以与相关高校展开合作关系，聘请相关专家到企业举行座谈会和讲座，或者组织员工走进大学，重新回到课堂进行理论知识的学习与提升，与普通的大学生一样进入课堂，参加考试。通过经常性的培训与学习，提高员工的业务能力和基本的业务素养，这样他们才能更为从容的应对工作中所遇到的各类问题，并进行解答与完善。除此之外，在部门内容，进行必要的小规模比赛，通过这种比赛提高员工的工作主动性与积极性。

五、从政工人员的培训力度角度加强政工队伍建设

国有企业的政工队伍建设要想进一步加强，就要充分发挥思想政治工作的作用。就必须要求企业政工队伍向精干、高效发展。因此，国有企业党组织就要将政工人员的业务培训和学习列入年度培训计划，并抓好落实，采取送出去、请进来、岗位培训等方式，着力对政工人员进行业务知识的培训和教育。归根到底是政工人员的作用，如何提升政工人员高效潜能，主要从思想引领和业务培训入手，思想引领主要以建立理想信念，成长渠道为主。业务培训可以从多维度进行，从传统的讲授法到运用新科技的网络培训法，使其逐一进行，探索最佳培训模式，真正让政工人员业务上精起来、能力上强起来、业绩上突出来。当前，从我国国有企业的发展状况来看，已经拥有一套较为完整、科学的政工人员管理培训体系，主要是以党校教育为核心，通过国有企业政工人员的岗位培训作为主要的培训形式。不论是企业内部自己设立的党校，还是借助于地方党校，要充分发挥党校教育优势，有针对性地对国有企业政工人员进行教育培训，对新时代党建工作的新要求，和思想政治工作热点、难点问题作为主要培训内容，进行研究和讨论，只有经过这样系统的、与时俱进的培训，才能够全方位的打造一支专业素养过硬的政工队伍，也只有这样系统的培训，才可以为国有企业党建工作的发展和完善奠定坚实的基础。这样的培训应该形成常态，在工作中也要结合企业和社会的实际情况学以致用，使其能够更好地发挥应有的作用。加强培训力度，提高培训的质量与数量，让员工能够充分吸收培训知识与培训内容，而不是将各种培训成为过场，走了流程。对于各项工作进行系统、与时俱进的培训后，还要进行必要的培训考核，考察与了解员工对培训吸收与消化程度。将培训与企业员工的自身活动结合起来，根据培训主题，进行征文比赛，演讲比赛，排练小品，制作板报或者ppt等，通过这些小而精炼的活动，让员工深刻认知培训内容，也让培训不再简单流于形式。

六、从政工队伍的考核激励机制角度加强政工队伍建设

激活用人机制，打造高水平创新型政工人员队伍。一是要创新性的开展政工人员的选拔和使用功能，注重引进优秀专业人才，增强政工队伍的核心力量。建立科学合理的考核机制，做到奖罚分明、责罚有度，形成比学赶超的良好竞争氛围。其次要优化政工队伍年龄专业结构，适当引进优秀大学毕业生，加强政工人员的岗位交流，全面建立一支想干事、能干事、干成事的优秀政工人员队伍，增强国有企业发展“软实力”，促进国有企业的改革、发展与稳定。全面建立成长平台，让其做到“在其位、谋其事”。构建和谐稳定的成长环境。

二是组织开展针对政工人员的考核评比工作，让政工人员的工作成果摆在桌上、亮在明处，形成比、学、赶、帮、超的竞争环境，建立能上能下、能进能出的政工用人体系，彻底避免人浮于事。企业在评估考核各项工作时，加重党建工作的考核比重，让广大职工从自身重视起党建工作，形成激励导向。考核激励工作的完成应当日常化，常规化。政工机构内部制定考核标准，包括日常规范、工作内容、思想素养几方面着手。日常规范包括日常到岗离岗时间、着装打扮、言谈举止、待人接物、请假休假等；工作内容包括工作量、工作出错率、工作水平、工作效率；思想素养包括日常行为、思想水平、文章发表、竞赛成绩等。并将这些考核标准具体化，通过评分的形式表现出来。要求员工每月制定月计划，每年制定年计划。每天完成工作日志，进行月工作总结，每月工作完成后部门内部进行互评，打分，根据分数高低进行排列。对于分数较高的员工进行适度的奖励，而对于后进人员进行必要的批评与教育。在部门内部形成批评与自我批评的良好氛围，争当先进，通过考核机制提高员工的工作积极性。

七、结语

广大职工的工作积极性和工作热情，对于企业健康有序的发展具有重要的作用。具体到国有企业的党建工作来讲，政工人员的政治素养和思想道德素质，对国有企业稳中求进的整体发展趋势具有深刻的影响。切实提高政工人员的个人素质和工作能力，将社会主义核心价值观的思想精髓渗透到本职工作当中，加强工作的积极性和主动性，保证工作方向与党的各项方针、政策、路线相一致，有效地调节工作中遇到的问题，做到每天都以饱满的精力和热情投入到工作当中，并让自己的工作热情，感染着身边的每一个人，让更多的工作人员发挥应有的作用。

风劲潮涌，自当扬帆破浪；任重道远，更需策马扬鞭。站在新的历史发展起点上，国有企业面临的任务繁重而艰巨，肩负的使命崇高而光荣。加强政工人员队伍建设，发挥政工人员在企业精神文明建设中应有的先锋模范作用，坚定不移坚持党的领导、加强党的建设、全面从严治党，以改革创新精神分析新问题，新形势是全面加强从严治党，对党的路线方针政策的宣传推动落实，政工队伍是主导力量并传播实践，故强化政工队伍建设迫在眉睫。政工队伍是中国梦建设的参与者和前行者，故要强化政工队伍建设，促进企业又好又快发展。提出新思路，为国有企业各项工作目标的实现保驾护航，促进企业又好又快发展。

参考文献：

- [1] 闰霞辉. 新形势下国企政工队伍建设探究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(24): 130-132.
- [2] 陈立稳. 基层单位政工干部队伍建设思考[N]. 山西科技报, 2021-12-13(A03).
- [3] 宋秀云. 浅议新时代企业政工干部队伍建设措施[J]. 中外企业文化, 2021(11): 86-87.
- [4] 李艳. 加强政工队伍建设对策分析[J]. 办公室业务, 2021(21): 34-35.

作者简介：宋杰，出生年月：1985年11月18日，性别：男，民族：汉，籍贯：内蒙古包头市，最高学历：本科，职称：中级，研究方向：政工与党建。