

国有企业党务工作人员队伍建设存在问题及解决对策探讨

田杰

(山西杏花村汾酒集团有限公司 大曲一厂, 山西 汾阳 032205)

【摘要】在我国社会经济发展中,国有企业无疑扮演了非常重要的角色。国有企业不同于一般性企业,其特殊性决定了党务工作人员将成为企业内部管理最为重要的组成部分之一。加强党务人员队伍建设,对提高企业党的执政能力有直接帮助。文章从多角度出发,深入探究了我国国有企业党务工作人员队伍建设中存在的问题,并有针对性地提出解决措施,旨在通过提高党务人员综合素质,促进企业朝着健康、稳定、科学、有序、可持续发展的方向发展。

【关键词】国企;党务工作;队伍建设;问题与对策

引言:在国有企业发展中,党建工作与企业改制改革密不可分,随着改制改革进程不断加快,程度不断加深,国有企业党组织的核心作用也愈发明显。结合过往经验来看,只有不断创新党建工作模式,才能将企业经济发展与服务群众紧密联系在一起,并使之成为推动企业继续朝着正确方向发展的有效形式。

一、加强党务工作人员队伍建设的重要性分析

(一)加强党务工作人员队伍建设是推进国企深入改革的保障

市场经济体制下,国有企业改革进程的不断深入,使党建工作连续遇到新的挑战和机遇,更深层次的思想问题也被集中反映出来。若要使问题得到逐一解决,首先要认真审视固有观念的利与弊,结合当下发展形势和要求,摒弃错误的、不正当的思想观念。为此,企业党务领导和干部,要积极开展思想政治教育工作,向干事和普通员工慢慢渗透企业改革政策与方针,释疑解难,清除员工思想上的困惑和疑虑,解放思想,最大限度地调动员工群众的积极性、创造性。

(二)加强党务工作人员队伍建设是实现企业长远发展的基础

一直以来,国有企业在国家和社会发展中发挥着带头和领导作用,其发展好坏直接影响了社会稳定性,而实现健康发展的基本前提,便是科学规范的现代企业制度。但若要获得长久、持续发展,则必须有凝聚力和向心力来做支持,因此在当前发展中,如何培养并形成持久凝聚力和向心力便成为关键。国有企业凝聚力与向心力程度深浅,主要取决于内部员工对企业的忠诚度,忠诚度越高,努力工作的决心就越大,凝聚力和向心力就越强。企业要从全方位去渗透思想政治工作,不断提高员工的业务素养和专业技能,造就一支技术过硬、纪律严明和思想觉悟高的员工队伍,为企业的不断发展和持续壮大提供人才保证,

打下坚实基础。

二、国有企业党建工作现状阐述

(一)党建工作软化

有的企业认为抓党建应该以经济利益为主,有时时间抓一抓,没时间放一放,没有集中精力抓党建,基础建设薄弱;有的企业组织活动无经费、无场所、无器材、无内容,活动难开展;有的企业经营状况不佳,员工思想涣散,组织功能弱化,党员作用难发挥,优秀青年等待观望,党员的培养发展出现断层,甚至存在多年不发展党员的现象;有的企业行政领导兼任党委(支部)书记,主抓生产经营,对党建工作既无经验,也无精力,组织意识不强;有的企业既不开党委(支部)会,也不开董事会,主要领导说了算,组织机构濒临瘫痪;有的企业党务干部政工职称不享受待遇,薪酬明显低于同级别的经营管理人员,致使部分优秀党务人才流失,即使从事党务工作的干部也不安心,不尽心;有些企业改制,机构精减,人员分流,党组织和党务工作者成为重点,党务干部“兼职化”“业余化”问题突出。

(二)组织功能弱化

党的基层组织应在国有企业中发挥政治核心作用,党员应发挥模范带头作用,但是企业改制后,特别是企业性质改变后,企业只注重在“做大做强”上做文章,却不愿在党建工作上下功夫。有的人认为企业应以经济利益为主,党建工作要服从于经济建设,党组织成了企业的附属机构,党建工作变“矮”了;有的人认为企业重大问题应由董事会决策,而忽视了党组织的存在,党委集体领导下的领导分工负责制难以实现,党委(支部)职能变“瘦”了;有的人认为企业抓党建与抓经营相冲突,重生产,轻党建,党课教育难落实,党内活动难开展,党组织变“虚”了;有的人认为企业设了组织就得设职位,政治工作是虚

的,经济效益才是真的,党建工作变“多”了等等。这些消极思想、模糊认识的存在,极易形成党政关系不顺、组织功能弱化、党建工作无力等问题,党委会、董事会、经理层三者之间的相互关系协调不顺,党建务“虚”,行政务“实”,党组织从事的是“软”工作,经营部门创收是“硬”指标,组织活动与行政管理两张皮,导致组织参与决策难、监督难、活动难。

(三) 党性观念淡化

随着国有企业的逐步发展和改制力度的不断加大,下岗分流、自谋出路的流动党员和退休党员数量不断增多,教育管理难度增大。有些企业尤其是困难企业因受教育经费、活动场所的限制,组织活动难开展;有些企业根据下岗分流党员分布情况,动员他们将组织关系转至党员居住地,但由于企业党组织与街道、社区党组织协调衔接不到位,有些街道、社区不愿接纳“外来党员”;有些企业的党员分流后,外出务工地点不确定,随意流动性大,党组织难以形成科学有效的管理;有些企业的下岗分流党员长期外出务工,不与组织联系,党组织不好管理;有些企业的党员下岗分流后,思想认识出现偏差,对组织失去信心,党性观念淡薄,不愿参加活动;有些企业的组织部门教育管理滞后,没有及时调整组织设置,导致下岗分流和退休党员没了“家”,成了“三不”党员。

三、国有企业党建工作问题成因分析

(一) 思想认识不到位

国有企业发展中,党建工作问题的核心来源在于思想认知不到位。企业上下普遍存在“重业务,轻党务”的现象,无论是普通员工,还是党干事,又或是党员干部,大家都过于注重物质文明建设,并将这种做法与唯物观联系在一起,认为只有不断推动企业物质建设,才能使企业朝着科学化方向发展,进而让企业存活得更加持久。事实上,物质建设的根本动力来源并在于物质本身,而是建设者的内在精神品质,任何形式的外物都是建设者精神思想的具体化表达。党建工作在国有企业发展中发挥着内在领导的作用,“轻党建”在某种程度就等同于忽视了精神文明建设。众所周知,国有企业若要实现可持续发展,自然离不开经济因素的支持,企业生产经营所带来的巨大经济效益,的确能够满足企业上下员工的物质需求,以及企业自身的发展需求。相比之下,党建工作则在这种物化和量化的衡量标准下不具有任何优势,因为其效能并不能通过物质得到直接体现,甚至无法完成“实时兑现”。正因为如此,导致了国有企业党建工作常游离于业务经营之外,久而久之,“两张皮现象”便被进一步凸显,即党建工作与企业业务经营无法被协调统一。随着市场经济的深入发展,其趋利性和利

益的多元化、竞争性日益显露,以及思想政治工作无法以物质形式衡量、鉴定的特点,使一些部门忽视或轻视思想政治工作。一些领导干部学习的自觉性差,理论水平不高,做思想政治工作针对性不强,方法手段简单化,引导少,帮助少,管理少,没有做好理顺情绪、凝聚人心的工作,党的思想政治工作的优势没有充分发挥出来。

(二) 工作方式缺乏创新

国有企业党建工作由于被烙有鲜明的“党”的印记,一切行为背后都是“党”的精神和思想在做支持,因此会带给人一种严肃、庄严、神圣的感觉。这在某种程度上使人们忽视了转变思想观念的重要性,特别是在企业发展关键时期。长期以来,旧的思想观念和思维模式一直在影响着党员领导干部的决策,即便在企业改革或转型的关键时期,党员领导干部依然“按部就班”的坚持使用传统思维方式,观念一成不变,组织生活的内容、形式过于呆板,模式过于守旧,缺乏创新。这些均导致企业活动效果不佳,无法充分调动员工积极性,甚至产生厌烦情绪,进而影响企业生产经营效益。

四、国有企业党建工作对策探讨

(一) 明确党组织在企业发展中的地位和作用

按照资本比重进行划分,即国有资本在企业经营活动中所占比重,企业可被分为四类,分别是:国有独资企业、国有控股企业、国有参股企业、非国有企业。无论是独资还是控股,又或是参股和非国有,从党的执政需求角度来看,任何一类企业都必须有党组织来做领导,即在企业内成立专门的党组织部门,其作用会在政治层面上得到发挥。

在这四种类型中,与原企业脱钩而成为社会企业的党组织可以按非公经济党组织进行管理。参股企业党的建设亦应按非公企业运行,在国有独资公司和国有股权占主导地位的企业,企业的经济社会目标与党组织的目标具有更多的同一性,党组织在发挥政治核心作用的同时,还担负着保障国有资产保值增值以及按照党管干部原则推荐、考察、管理企业经济管理者的职责。因此,在这类企业必须明确党组织在参与重大问题决策和重要人事任免方面发挥的重要作用。

(二) 发挥党组织作用的方式和途径

以当代企业制度为标准,任何一类企业决策权力都会依照股权关系来进行分配。因此在一切企业生产活动中,企业党组织必须在遵循资本原则基础上发挥自身功能和作用。对于国有独资或控股企业来说,若要使自身获得长期稳定发展,朝着健康、可持续方向前进,就必须坚持党对企业的领导不动摇,同时还要能够针对环境变化做出及时调整,努力探索新的“党

领导”实现形式。过程中,有四项内容需要注意:

第一,企业生产经营活动中,党组织在参与重大问题决策时,内容范围要尽可能具体,特别是涉及到带有方向性、战略性问题,以及出资者、经营者和职工切身利益问题时。

第二,国有企业生产经营活动中,党组织在参与重大问题决策时,流程和操作程序要规范,始终坚持依法参与原则。兼任党委书记的董事长,在董事会对重大问题决策前,应在党的班子会上通报情况,听取意见,而后实施法定决策。设专职书记企业的党员董事长和党组织负责人要先交换意见,达成共识。党组织要认真听取党员和群众的意见,及时召开党委会酝酿、讨论,向董事会提出意见建议。在董事会对重大问题决策中,董事会成员中的党委成员应当反映和体现党委的意见和建议,涉及方针政策的问题,必须贯彻执行党委的决定。要强调党委决策的组织行为,在党委书记兼任董事长的情况下,要防止书记个人参与代替党组织作为集体的参与。

第三,在党组织与“三会一层”的日常工作关系上,党组织要成为企业“三会一层”行使职权的坚强后盾。党组织要保证和支持董事会、经理班子依法行使职权,要支持协助经理层正确实施经营指挥权,融通决策执行和操作过程中不同层次的人际关系,组织党员和基层党支部带头落实各项任务,保证决策的顺利实施。

(三) 顺应时代要求,强化自身建设

新时期下,国有企业党组织要以“三个代表”作为基本要求,努力提升自身工作实效性,完善党建工作队伍队伍建设。

第一,结合企业自身发展现状和未来发展要求,在现有制度基础上,加强改制企业党委书记队伍建设,以培养和打造具备“双向进入,交叉任职”能力的队伍作为主要奋斗目标。

第二,国有企业党组织无论在任何时候都要始终坚持“经济建设”这一核心内容,将其视为必须完成的任务。在此基础上,结合企业自身经营现状与未来战略目标,有针对性地提高党务工作与经济工作相结合的能力,通过挖掘和开辟新思路,促进企业经济效益进一步提升,通过改进工作方法,提高企业生产经营效率,将自身政治核心作用充分发挥出来。

第三,企业党组织要认识到,国有企业改革非一朝一夕能够完成,党建工作效果更加不可能在短时间内被充分体现,因此在改革过程中,各级党务工作人员要不断巩固和加强队伍建设,在企业实际生产活动中去增强队伍凝聚力,以及企业员工向心力,在任何时候都要维持党员的合法权益。

结束语

综上所述,现阶段我国国有企业党建工作依然存在不少问题,党建工作队伍队伍建设水平也极为有限,队伍年龄结构不合理,老龄化严重,青年力量配备不足,部分骨干缺少足够的工作经验,人员整体素质无法满足实际工作需求,这些都使国有企业党建工作效能和党组织功能无法得到充分发挥。针对上述问题,国有企业党员领导干部要认真反思问题成因,深刻反省党建工作现状,结合自身情况与发展目标,积极拓展新的人才选择路径或渠道,有针对性的优化队伍结构,补齐短板,使队伍建设更为科学合理。在具体实施中,从知识、技能、素养、思想等方面出发,持续加强人员培训,切实提高人员综合素质,通过完善党建工作机制和优化党务工作制度,使人员职能和工作价值得到发挥,进而实现提升党务工作队伍建设水平的目的。

参考文献:

- [1] 秦柏生.加强国有企业基层党务工作队伍建设的思考[J].珠江水运,2022(11):57-59.
- [2] 黄江.加强新时代国企党务工作人员队伍建设[J].国企,2021(18):43-45.
- [3] 袁君丽.加强国有企业党务工作队伍建设的实践研究[J].经济管理文摘,2020(02):24-25.
- [4] 颜从武.新时代国有企业基层党务工作队伍建设探讨[J].中外企业家,2019(14):82.
- [5] 刘大宁.国有企业党务工作人员队伍建设存在问题及解决措施探究[J].现代交际,2017(24):189-190.
- [6] 高燕.新常态下对加强国有企业党务工作人员队伍建设的几点思考[J].现代国企研究,2017(18):245-246.
- [7] 帅建军,代华明.国有企业党务工作队伍建设存在的问题及对策[J].北京石油管理干部学院学报,2017,24(04):37-40.
- [8] 欧阳慧.国有企业党务人员队伍建设常见问题及解决对策[J].长江丛刊,2017(12):130.
- [9] 王峰.国有企业党务工作人员队伍建设现状分析[J].新西部,2017(09):46+55.
- [10] 蒋琳琳.如何面对国有企业党务人员匮乏的现象——浅谈国有企业党务人员队伍建设[J].人力资源管理,2016(03):177.
- [11] 孟祥燕.国有企业党务工作人员队伍建设存在问题及解决对策[J].工会论坛(山东省工会管理干部学院学报),2011,17(06):81-82.

作者简介:田杰(1992.3.7-),性别:男,籍贯:山西汾阳,学历:本科,研究方向:工商管理。