

国有企业武装保卫干部队伍建设思考

高云花

(汾西矿业综治保卫中心, 山西 介休 032000)

【摘要】国有企业武装保卫干部作为党助手, 直接从事着国有企业的各级管理, 是落实党的意志、推动国有企业发展的重要力量。干部队伍建设情况在一定程度上影响着国有企业的健康发展, 加强干部队伍建设有助于提高国有企业的管理能力, 提高企业的核心竞争力。通过完善国有企业干部队伍建设, 丰富干部选拔任用手段和方法, 建立国有企业干部良好的梯队, 为企业高质量发展提供有力的组织保障。本文结合实际, 对国有企业武装保卫干部队伍建设路径进行详细分析, 希望可以给相关工作人员提供一些参考。

【关键词】国有企业; 武装保卫; 干部队伍; 队伍建设

引言

新形势下, 提高武装保卫干部队伍建设能力是企业得以快速并稳定发展关键, 培养一批拥有实战能力的高素质、高技术人才, 是实现国有企业武装保卫干部队伍建设与管理的重要目标。因此, 对国有企业武装保卫干部队伍建设内容进行分析, 掌握武装保卫干部队伍建设方法非常重要。

一、国有企业发展对干部的基本要求

(一) 能力要求

对于国有企业而言, 武装保卫工作是非常重要的, 而这也意味着武装保卫干部的重要性, 通常情况下, 要求武装保卫干部具备以下四项能力: 第一, 系统化的统筹能力。从人力资源管理以及企业经营管理的角度而言, 企业的发展是各个组织联动共同发展的, 作为一个有机的整体, 各个层级的干部必须要发挥作用, 要具备头筹全局的能力, 唯有如此才能以更高的格局意识到问题, 并有针对性的制定合理的解决策略以应对问题, 这样才能更好地推动企业的管理, 助力企业的干部工作开展更加顺畅。第二, 组织协调能力。作为企业内部的武装保卫干部, 必然需要做到灵活机动并且能够具备一定的组织协调能力以保障各项武装保卫工作顺利开展。所以, 一方面要求干部在软素质方面具有优良的品质和修养, 要又良好的职业素养以及人格魅力, 这样才能让下属以及其他同事乐于协助或者拥护。此外, 作为干部还需要发挥领导作用, 具备一定的领导力, 能够有一定的号召力以激发职工的积极性和主动性, 具有一定的带动性是领导干部应有的素质。当然, 作为干部, 人文关怀也是非常关键的, 要注重关心群众, 做好群众的思想工作, 这能够有效地促使组织的团结协作能力得到提升。第三, 具备一定的人员管理能力, 对于人员的管理实际

上就是识别人才和用好人才, 保障人尽其才, 要能够发挥每一个人力资源的价值, 驱动人力在工作中创造更多的利润。所以, 作为国有企业的武装保卫干部, 必须要具有正确的三观, 在人才选拔和应用过程中能够科学辨别, 有效排兵布阵。第四, 具备一定的决策能力, 在需要决策时果断决策, 结合企业的实际情况, 快速响应, 积极以集体的利益为大解决问题^[1]。

(二) 素质要求

国有企业的武装保卫干部同样也需要有较高的素质素养, 在素质方面, 需要做到以下三点: 第一, 干部必须要具有一定的敬业精神, 做到干一行爱一行, 作为领导干部, 不仅要有能力, 而且也要有主动性和责任感, 这是爱岗敬业的基本要求, 只有积极、主动、努力工作才能够胜任企业的领导干部要职, 并在日常工作中起到表率的作用。第二, 具备一定的创新能力与精神, 对于国有企业而言, 必须要做到与时俱进不断创新, 积极引入新的理念和思路强化管理, 因此, 作为国有企业的领导干部, 也必须要具备一定的创新精神以更好地满足在日益严峻的竞争中为企业做出贡献, 这是核心竞争力不断提升的基础。第三, 具备一定的团队协作意识与能力, 国有企业的武装保卫干部要有一定的牺牲精神, 要将团队放在首位, 要主动地以团队的利益为重, 这是促使组织凝聚力得以提升的前提^[2]。

二、国有企业武装保卫干部队伍建设现状

就目前而言, 在干部人选方面, 我们已经有了有一定的进步, 而且也确实为企业的发展做出了贡献。但是, 干部队伍在发展建设过程中依然还遇到了一系列实际的问题。比如, 当前的任务与战略目标之前还有一定的差距, 在干部的质量以及领军人才和专业人才领域的能力提升和组织建设方面还有很大的提升空间。

(一) 干部队伍建设在战略目标上还应进一步提高。在国家的“十四五”期间,基于国家经济发展形势与社会发展的需要,国有企业的改革依然要如火如荼开展,而且任务十分艰巨,这也就意味着对于国有企业而言,新一轮的开发建设显得非常关键。而国有资本的输入以及城乡一体化的建设等等也需要被高度重视,而这些往往需要一个有能力的干部队伍带领开展,支持企业的战略落地,这也就需要又一个系统化的、完善的干部管理机制。

(二) 干部队伍建设在优化主业发展上还应加强。最近几年,国有企业改革的逐步实施已经取得了一定的成绩,结合市场经济的发展以及企业的不断创新转型,企业的层级不断增多,而门类也开始不断增加。但是,主业不突出的情况依然存在,基于“十四五”的基本要求和企业的发展目标,要不断强化国有企业的主业,因此,作为国有企业就必须要在人才储备以及人才培养方面加大力度,一方面是专业的管理人才要不断地培养和引进,必要时需要引入职业经理人,另一方面,专业的技术人才缺口需要补充,要积极地引入高精尖人才助力企业人才结构的优化以及组织的转型^[3]。

(三) 干部队伍建设在思想认识上还有差距。对于部分国有企业而言,由于层级相对较低。因此,管理干部在认知方面存在偏差,甚至有一部分企业将党管理干部与领导任命干部以及人事任免等干工作排除在了“三重一大”以外,而这也导致干部选拔与任用流程流于形式难以发挥作用。

三、国有企业武装保卫干部队伍建设思路

(一) 构建党管武装工作的有效机制

对于国有企业而言,必须要坚持党的领导,这是毫无疑问的,这也是保障国防后备力量的必要举措。在国有企业推动改制与改革以后,企业内部的领导体制也随之发生了一系列的变化,而党组织的权力也因此被削弱,所以,当管武装必须要做到不断地创新和与时俱进,积极的探索,并且构建亲爱有效的武装机制以促使党管武装工作更加规范化、更加合理化、更加制度化。第一,在意识层面必须要强化当官武装的意识和思维,要以党的二十大精神武装干部,要积极学习党的理论,永葆党的先进性,还要积极组织内部人员学习,充分了解民兵预备役相关的制度和规定以更好的落实相关政策,开展相关活动,制定一系列有针对性的措施。第二,要注重对于议军制度的有效落实,要积极召开议军会议更好地对武装工作的基本情况掌握,了解实际的形势,积极解决工作推进过程中的棘手问题。第三,要对于述职制度进行有

效落实,任何一个组织都要进行述职报告,而在不同时期不同阶段检验不同的工作情况,要结合实际来调整工作方向和内容,要注重,党管武装实际上是一个动态的发展过程,要随着时代的发展结合实际来推动工作。

(二) 加强武装人员政治教育的实效性

社会文明的不断发展进步也促使武装工作人员思想和思维发生变化,这也就意味着,武装人员的政治教育工作也是非常关键的,要不断地对思想政治教育的针对性进行落实,要确保其工作开展的实效性,这就需要在方向上把好第一关。但是目前,在我国,国有企业的武装人员的政治教育开展并不理想,一方面受制于人员问题,另一方面在教育能力和措施方面也比较落后,这也为政治教育的开展带来了重重阻力。从这一角度而言,在新时期,要有效地对各类问题进行注意解决以促使武装干部工作的创新性得以保障。在新时期,要与时俱进的不断强化武装人员的政治教育,传统的填鸭式和灌输式的教育模式要与时俱进的优化,要不断创新多样化的教育宣传手段和路径,要结合重大活动,积极地提升武装工作人员的参与热情,让他们在体验中感受到政治教育,学习到政治思维,不断促使教育教学的有效性得到全面的提升,当然,信息化时代,大数据背景下也要注重现代科学技术的有效应用,将职工的碎片化时间利用好,多形式地开展教育工作^[4]。同时,认真学习贯彻《国有企业领导人员廉洁自律规定》等,严格执行领导干部个人重大事项报告制度。在实际工作中,能够紧紧抓住实现思想、本领、业绩三提高来加强自身的党性修养,坚持把党性修养的内容化为自己的行为规范,变为生活习惯。

(三) 提高武装队伍的素质,加强武装教育

在新时期,企业的武装队伍建设是非常重要的,而在这一过程中必须要强化整体的团队素质以提高全员的战斗能力。对于武装部门而言,一方面要做好教员训练工作,首先需要配备专业素质和职业素养达标的政治教员,同时注重对于基层专职武装干部的教育能力进行稳步提升,培养专职干部的同时要保障政治教育工作的开展不能流于形式,要真正地促使机制发挥作用。而对于具体的企业武装工作而言,思想政治工作的中流砥柱就是干部队伍,是专职的武装干部。但是目前而言,在很多企业中,武装专职干部在责任意识层面还有很大的提升空间,一方面素质的高低良莠不齐。另一方面,一部分企业由于组织的划分以及重视程度不同,有很多兼职的情况,这就导致企业的武装工作开展效果不突出。针对上述问题,就需要不断地对武装工作的开展进行优化升级。首先要做

到对于选拔机制进行创新和优化,注意坚持使用专职武装干部,并且注重干部的培养与任用工作,根据实际情况和人员能力和具备的经验对于岗位进行调整,保障人尽其才。注重大胆提拔有恩能够力有经验人,促使其在实际的工作中真正发挥作用,同时也要保障干部的稳定性。因此,在人才选拔过程中就需要保障识别高素质、稳定性强的人员担任干部角色。此外,重视人才培养工作的有效落实,加强管理培训的力度,定期的翻土式培训是必要的,而且在培训方式和考核方式方面要进行合理化的设计,根据柯氏四级评估法对培训的效果进行评估,必要时要有奖惩机制配合。企业武装干部兼职较多,兼职便于工作的开展,又能锻炼武装干部的能力,但兼职过多又会影响工作开展。因此武装干部可以适当兼职,但不能身兼数职^[5]。另外,企业要重视武装保卫干部的继续教育和再学习的工作,利用多种可能的方式,帮助武装保卫干部进行在职的教育活动,做到宏观培养和近期教育的充分结合,促进武装保卫干部综合能力 and 专业技能不断地改善,着力培养武装保卫干部的工作技能,整体提高武装保卫干部工作素质,提高企业的整体效益。

(四) 促进武装工作与生产建设协调发展

只有充分的促使武装工作队伍的优势得以彰显才能有效地促进武装工作与生产建设的协调一致发展,二者的融合才能促使企业更好的发展进步。基于此,首先需要做到的就是大力地推动生产力的发展,企业的经营以利润为目标,所以要提升战斗力促使企业具有一定的竞争力,而维护治安以及应对突发事件的能力和任务实际上就是为企业的发展保驾护航,也是在维护企业的正常经营管理秩序,落实相关的制度。其次,科学练兵同样也是非常的,企业的最大的战斗力来自生产力,也是企业的核心竞争力,因此,要注重科学练兵法的有效兴勇。当然,高尚的思想道德培养同样也是非常重要的,企业的相关工作人员必须要有思想道德修养作为武装,驱动自己的奋发向上的精神。最后,还要对于危难性的任务进行有效的解决,这样才能真正地为企业的建设构建一直作战能力强的队伍。

(五) 注重工作层层把关,强化信息审核,全面提升工作质量

国有企业武装保卫干部队伍建设环节,按照武装保卫干部需要,明确武装保卫干部信息数据采集。信息化时代,信息安全是非常关键,除了数据录入的过程管控要严格,还要预防干部的相关数据信息遭到泄露,因此,在干部管理信息系统建设过程中,按照《干部管理信息系统项目建设保密协议》,签订相关

的保密协议,比如与通信部门以及实施厂商第三方之间,必须要有保密协议以保障干部信息的安全性,避免干部数据泄露而诱发一系列的管理问题。同时,要强化系统的账户管理能力,干部管理信息数据系统的用户审批制度要严格且规范。

(六) 完善考核评价体系,客观公正评价干部

近年来,国家也非常重视党员干部的管理和教育考评工作,国家领导人多次指出,党管干部的原则必须要坚持下去,对于企业而言同样如此。因此,必须要构建起完善的考核评价体系以通过多样化的渠道以及多个层次实现干部考核的有效性。一方面,借助于考核能够很好地对干部的实际情况予以了解,通过四个观察来对干部的基本表现进行评价,然后,要辩证地对干部进行审视,包括工作作风和能力。此外,还要注意对于从严治党的责任要有效地落实。国有企业的管理者必须要充分意识到考评体系建设的重要性,要注重用好这种方法,真正地实现客观公正的评价干部以更好地促进他们在企业管理中发挥作用,真正为企业的经营管理做出贡献。

四、结语

国有企业作为大型企业组织,在发展阶段企业武装保卫部门的工作是确保国有企业稳定运行的主要部门。而对于国有企业武装保卫干部而言,在其中起到的作用很大,是推进武装保卫工作开展的重要环节。对于国有企业武装保卫干部建设工作来说,涉及到的内容比较多。进行国有企业武装保卫干部队伍建设时还有很多地方需要优化。所以根据国有企业武装保卫干部建设的标准及要求,按照国家精神支柱以及国有企业建设目标,注重武装保卫干部队伍深化改革,为国有企业稳定发展提供帮助。

参考文献:

- [1] 石智勇. 浅议新形势下企业如何做好维稳及武装保卫工作[J]. 活力, 2022, (09): 160-162.
- [2] 杨俊琴. 煤炭企业武装保卫思想政治工作的分析[J]. 法制博览, 2020, (05): 249-250.
- [3] 李蕾蕾. 新时期如何做好煤炭企业武装保卫思想政治工作[J]. 内蒙古煤炭经济, 2022, (23): 77-79.
- [4] 冯伟. 如何做好企业的武装保卫工作之我见[J]. 居舍, 2017, (33): 126.
- [5] 李承训. 如何加强煤矿企业武装保卫人员思想政治工作[J]. 当代矿工, 2022, (12): 18-19.

作者简介: 高云花, 1982年1月生, 女, 山西吕梁人, 本科, 助理政工师。