

加强党务队伍建设提高国企党建水平探讨

孙巍

(安徽水利开发有限公司, 安徽 蚌埠 233000)

【摘要】中国建设有中国特色的社会主义新时期, 各级党委、政府工作步入新时期, 对广大党员提出了新的要求, 特别是党务政工干部要持续提高综合素质和综合能力。在我国快速发展中, 公司的数量与规模都有了很大的提高, 因此, 在市场上的竞争将会越来越激烈, 要解决这个问题, 就必须加强党的政治工作人员的建设, 必须深入地认识到这些问题, 才能取得较好的党建工作成效, 从而使国企得以持续、稳定地发展。文章从新时代党务队伍应具备的能力和素质入手, 论述了加强党务队伍建设提高国企党建水平的有效路径。

【关键词】新时代; 党务政工; 队伍建设

引言:

党的二十大新时期中国特色社会主义事业的发展, 给国企和党建组织工作带来了全新的挑战。政治工作组织者、实施者、促进者和执行者, 如何搞好和改善当前的政治工作, 必须有一批善于干事的政工队伍。没有过硬的班子, 就很难把各种工作落实到位, 从而降低工作成效。所以, 国企要充分认识到新问题, 积极探索党务队伍建设的可行路径, 通过这种方式, 全面推动社会的发展, 强化党务、政工队伍, 确保国企的健康、稳定发展。

一、新时代党务队伍应具备的能力和素质

党务队伍是开展党建工作的重要基础保障, 其能力和素质直接关系到党建工作的质量和水平。新时代党的建设要求全面加强党的领导, 发挥出党建工作的统领作用, 将党建工作融入中心工作, 同时还要开拓创新, 不断提升党建工作的创新程度, 使党建工作展现出新时代、新风貌, 展现新作为。新时代党务队伍应具备如下必备的能力素质:

一是具备良好的理论能力。党务干部需要具备良好的政治理论水平, 能够从理论角度审视党建工作中遇到的相关问题, 为问题的解决找到理论层面的解决方案。这就要求党务队伍加强理论学习, 吃透政策文件, 熟读经典原著, 还要对最新文件精神 and 领导讲话有精准的把握理解。良好的理论水平必然要求党务干部持续抓牢抓实理论学习工作, 成为理论学习的榜样模范, 同时还要以创造性思维, 加强运用理论解决实际问题, 而非空谈理论。

二是具备良好的调研能力。调研能力是新时代党务干部一项基本能力。调研工作旨在发现党建实践中存在的具体问题, 从而有助于掌握工作全局, 有助于发现党建工作中存在的各类难点, 有助于获得第一手

的和最翔实的资料素材。党务干部要加强调研能力, 善于采用科学的调研方法, 对国企党建工作中存在的问题不足产生清晰的认识, 从而为有针对性地解决实际问题打下坚实的基础。

三是具备良好的分析能力。发现问题后, 要注重分析、探索, 以找准问题形成的原因, 找到解决问题的方法。党务队伍需要具备良好的分析研判能力, 能够精准地把握问题产生的原因, 并找准最具针对性和有效性的解决办法。党务干部需要将问题抽丝剥茧, 把握问题实质, 善用科学的逻辑思维方法, 全面、透彻地分析问题, 以形成准确的结论, 为党建实践中问题的解决提供可靠的决策依据。

四是具备良好的宣传能力。思想宣传工作是党建工作的重要组成部分, 也是传递党建能量、塑造党建品牌、提升党建影响的关键步骤。新时代党务干部要具备良好的宣传能力, 要不断提升脚力、眼力、脑力、笔力, 将党建实践中形成的优良做法以及取得的积极成果, 对外广泛传播, 形成良好的党建氛围, 树立起党建工作品牌标杆。党务干部宣传能力的提升要求把握宣传规律, 掌握宣传方法, 尤其要掌握当前融媒体趋势下党建宣传工作的规律和技巧, 同时还要在党建宣传工作中做到接地气、有创新, 以强有力的党建宣传工作推进新时代党建工作不断取得进步。

五是具备良好的协作能力。党务队伍是一个整体, 党务队伍要发挥协同效应, 要基于各人所长, 强化密切配合、相互协作, 服务于一个共同的目标。一方面, 党务干部要清晰认识自身的特长和优势, 以发挥出自身的比较优势; 另一方面, 党务干部要分工协作, 形成一个整体意义上的战斗堡垒, 使每一位党务干部都能够在团队中充分施展才华。

六是具备良好的创新能力。所谓创新能力, 是指

能够运用新的思维、新的技巧、新的方法，解决工作中遇到的实际问题。新时代党建工作需要党务干部运用创新思维解决重点难点问题，不能止步于陈旧的思维方式和技巧，否则必然导致党建工作滞后于时代步伐。为了提升党务干部的创新力，党务干部需要学习观摩创新案例，积极思考和探索，要针对国企党建工作遇到的实际问题，寻找到创新性解决方案。

二、新时代党务队伍建设的基本要求

新时代党务队伍建设要致力于培养党务干部的上述六项能力，提升党务干部的综合素质，提高党务队伍协同作战能力，使党务队伍成为推动党建工作发展进步的主力军。同时，新时代党务队伍建设还要满足如下几项基本要求：

一是着力做好党务干部专业培养。所谓专业建设，是指培养一支专业化的党务队伍，以体现出分工不同和特长优势，促使党务干部专司其职。当前，党务干部专业化程度不足是导致党建工作质量不高、效益低下的重要原因之一，如一些党务干部身兼多职、缺乏专业培训等，导致党务干部能力素质难以满足当前工作需求，在专业能力方面存在明显的短板和不足，长此以往，不利于党建工作质量的全面提升。新时代党务队伍专业化建设是提升党务干部能力素质的必由之路，它要求定向化、专门化培养党务干部，以提升党务干部专业知识、专业能力为基本任务，最终形成一支聚焦主责主业、提升履职能力的优秀党务队伍。

二是做好党务干部培养制度建设。党务队伍培养离不开相应机制，必须做到建章立制，形成稳定、可持续的完善制度。例如，应将党务队伍建设成为开放体系而非封闭体系，在这个开放的党务干部体系中，党务干部要有进有出，优秀的党务干部源源不断地被选拔进来，不胜任的党务干部则加强淘汰，从而使党务队伍成为党建工作的“源头活水”，而非“铁板一块”，这样的制度建设有助于提升党务干部的紧迫感和危机感，从而促进其努力学习理论知识、勤勉履行职责，以获得更加符合预期的工作成绩。与此同时，需加强考核“指挥棒”作用，对党务干部工作态度、工作效率、工作效益加强评估，建立起相应的体制机制。这些机制能够在构建新时代党务干部培养上形成制度合力，共同服务于高素质、专业化党务队伍建设这一总体目标。

三是做好党务干部培养平台建设。党务干部培养平台建设本身也是党务队伍建设的重要组成部分。要善于通过构建高质量、高效率的党务干部培养平台，使优秀党务干部能够不断涌现。由于基层党组织是教育管理党员干部、密切联系群众的战斗堡垒，学习型基层党组织建设也使得基层党组织成为党务人才培养的熔炉。建议将基层党组织建设成党务干部的培养

平台，促使党务干部的遴选和培养向基层延伸、向实践靠拢、向一线倾斜，争取能够培养出熟悉基层工作、善于服务基层，特别是要从长期扎根基层一线的党员干部中选拔出优秀党务干部，从而培养出一支源于基层的实战型党务队伍，并委以重任，使他们能够带领全体党员干部在创新发展的道路上迈向崭新篇章。

四是做好党务队伍梯队建设。人才梯队建设的目的在于避免人才断层，使人才队伍在结构上更为科学合理。党务干部人才梯队建设既要考虑经验的传承，又要考虑到优秀年轻干部人才选拔使用，亦要考虑到团队整体战斗力、协同能力等，因此需要整体考量权衡，对党务队伍的架构、人员、经验、特长等做出合理的安排。建议在党务干部梯队建设中做好老中青三代配比，既要发挥老党务人员的经验优势，同时又要加强对中青年党务干部的培养历练。青年党务干部在梯队建设中要占有合理比例，建议不少于三分之一，以发挥出青年党务干部团结教育青年党员的积极作用。同时，青年党员思维活跃，创新能力强，配置一定比例的青年党员干部有利于党建工作整体创新。要求老中青三代党务干部密切配合，做好经验传承和开拓创新，按照新时代党建工作要求，共同致力于党建工作高质量发展。

三、当前党务队伍建设存在的不足

当前，党务队伍建设虽取得了一定成效，但也存在明显不足。相应问题短板严重阻碍了党务队伍建设步伐，不利于党务队伍能力素质的整体提升，从而对党建工作质量产生负面影响。当前党务队伍建设中存在的不足之处主要有如下几点：

一是实战性不足。当前对党务干部能力素质评价更多定位于理论学习能力、报告撰写能力等静态要素层面，对于党务干部的实战能力则关注不多，如忽略了党务干部解决党建实际问题的能力以及运用党建工作方法和技巧服务中心工作的能力。实战性不足所造成的弊端是显而易见的，即一些党务干部可能更善于“纸上谈兵”，而缺乏实战经验技巧，尤其是在党建工作实践中缺乏协调能力、统筹能力，结果是其党建实绩平平，并无可圈可点之处，表明其实战能力尚有较大提升空间。

二是创新性不足。创新能力对于党务队伍建设至关重要，甚至是提升党建工作质量和效益以及塑造党建工作品牌的关键要素。当前党务干部在党建工作实践中创新性不足的主要表现为缺乏创新思维、抗拒创新方法，更多地采取陈旧的、保守的甚至落后的方法推进党建工作实践，未能充分体现出创新效益。究其原因，是因此类党务人员认为，以保守态度对待党建工作，遵循传统思路，工作合规性越高，不易出错，反之，如果采取创

新性、开放性的工作思路，则很有可能达不到理想的创新效果，甚至会导致其出现工作失误。可见，创新性不足的主要原因是创新动力不足，这就要求在党务人员培养中更多地党务人员思想松绑，并营造良好氛围，建立容错纠错机制，从而发挥激励创新的作用。当然，还有一部分党务人员缺乏创新思维，导致其并不知道如何在党建工作实践中创新，对于这部分党务人员需要持续强化创新思维，大胆开展工作。

三是融合性不足。融合性不足为党务人员在开展工作中党建工作与中心工作融合的意识不强、标准不高。主要反映在党建工作无法对中心工作产生足够的推动力，无法发挥统领作用，不利于中心工作提升效益、取得进步。这一现象的产生原因比较复杂，如有的党务人员在思想上没有认识到将党建工作融入中心工作的重要性，有的党务人员虽然有一定的意识，但是缺乏将党建工作和中心工作融合的必备技能，更有一部分党务人员由于业务能力不够全面，以致对中心工作的内容、流程及细节缺乏了解，最终无法有效地将党建工作和中心工作融合起来。为了有效地解决这一问题，应在党务人员培养中导入融合思维，引导党务人员加强对中心工作的学习与调研，掌握中心工作的关键流程和细节，强化解决党建工作与中心工作融合的思想自觉、行动自觉，积极为中心工作的创新发展寻求党建层面的解决方案。

四、新时代加强党务队伍建设提高国企党建水平的有效路径

究竟应如何做好新时代党务队伍建设，现提出如下对策建议，供参考借鉴。

一是党务队伍建设的可塑性。应根据新时代党建工作的实际需求，培养能力过硬、业务精湛的党务队伍，包括提升能力素质、调整工作态度、提高职业道德等，并以标准化方式开展全面培养。因此，党务队伍的培养要坚持需求导向、问题导向。所谓需求导向，是指根据新时代党建工作的实际需要确立党务干部培养的方案和路线，确保所培养出来的党务干部能够满足党建工作实际需要；所谓问题导向，是指在党务干部培养要针对新时代党建工作所要致力于解决的问题，培养出能够解决党建工作实际问题的实战型党务队伍。

二是党务队伍建设的可持续性。应源源不断为党务队伍输送优秀人才，同时也要为党务队伍扩大出口，建立“能上能下”的体制机制，如考核不合格的党务干部应调离岗位，或经培训考核后重新上岗。要更多地从国企基层一线青年党员干部中，选拔政治坚定、素质过硬、经验丰富的优秀青年党员干部充实到党务队伍中来，为国企党建工作塑造一支“生力军”。

同时，党务队伍建设还要做到与时俱进，要用最优秀的素材、最先进的理念、最科学的方法培养党务队伍，更要将党务干部选派至基层一线经风雨、见世面、壮筋骨、长才干。

三是党务队伍建设的可量化性。量化工作能够使我们清楚地把握工作质效，并对工作成果的有效性进行直观评定。新时代党务队伍培养也要引入可量化性的理念和指标，要将整个党务队伍培养过程置于可量化的视角下进行衡量和测定。如在党务队伍培养过程中，充分运用细节管理、流程管理等方法，形成党务干部培养直观化、视图化的培养过程；再如在党务队伍的考核中，可采用指数化的评估方式，对党务干部的学习能力、实践能力、工作作风、创造精神等进行科学衡量评价，加大考核力度，促进党务干部“自我加压”，倒逼其不断学习提升，以全面提升能力素质。

四是党务队伍建设的可辨识性。国企对于党务队伍的能力素质和专业特长有较高的需求，这就要求我们能够在此基础上，将党务干部的实际需求融入党务队伍培养策略中来，并形成具有高度可辨识性的党务干部培养策略，提升党务队伍建设的品牌特色，建立一支有特色的党务队伍。所谓可辨识性，就是指区别于彼的显著特点。为了提高党务队伍建设的可辨识性，建议将品牌战略思维运用于党务干部培养实践，制定出有特色的培养方案，同时要求党务干部在形象上、气质上、能力上、作风上，都彰显出鲜明特征，从而使党务队伍建设成为党建工作品牌化的重要环节。

结束语：

总之，党务队伍是党建工作的主导力量，其能力素质关乎党建工作质量与效益。应将党务队伍建设作为重要抓手，以强队伍、提能力、建团队、树标杆的方式，全面推动党建工作的创新发展。建议针对当前党务队伍建设中存在的薄弱环节，有针对性地采取改进措施，实现以队伍建设为契机，发挥出党建工作的引领力量。

参考文献：

- [1] 刘增强. 新时代国企青年党务人员培养路径[J]. 通信企业管理, 2021(9):42-45.
- [2] 吕坚, 虞峥, 李文娟. 党务队伍建设: 以高质量党建为目标[J]. 当代电力文化, 2020(7):22-23.
- [3] 陈虹旭, 王婧. 加强党务队伍建设提升党建工作质量[J]. 国企, 2021(2):16-17.
- [4] 王灿. 国企党务队伍建设面临的挑战与强化对策[J]. 企业改革与管理, 2019(21):204.
- [5] 王双. 全面从严治党背景下加强基层党务队伍建设的思考[J]. 党史博采(理论), 2018(6):51-52.