

关于推进通信企业基层党建工作的几点思考

李静

(中国电信股份有限公司四川分公司, 四川 成都 610000)

【摘要】党的十九大以来,中央持续强调做好基层党建工作的必要性和重要性。基层党建工作作为国有企业日常工作的主要内容,在推动国有企业健康发展方面发挥着重要的作用。本文立足中国电信,着眼于整个通信行业,对当前通信企业基层党建工作中存在的问题进行了深入分析,结合国有企业及通信行业的经营特点,对如何发挥党组织政治核心作用以及基层党组织在企业文化构建、员工思想动态管理及关心关怀、干部人才队伍建设等方面如何发挥作用等进行了系统研究,提出了下一步做好通信企业基层党建工作的相关建议,对推动通信企业基层党建工作具有一定的参考意义。

【关键词】通信企业;转型;基层党建;问题;建议

一、引言

习总书记在全国国有企业党的建设工作会议上强调,国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的“根”和“魂”,是我国国有企业的独特优势。中国电信作为央企,在企业“云改数转”战略转型的新形势下,要坚持党建统领,传承红色基因,持续完善基层党的建设,形成党建工作的强大合力,以高质量党建推动企业高质量发展。

二、当前通信企业基层党建工作存在的主要问题

(一)基层党建工作规范化还有待持续加强

当前,中国电信基层党组织比较健全,但各级基层党组织在党建基础工作上仍存在一些薄弱环节,党建规范化水平还有进一步提升的空间。例如:个别基层党组织在党员发展的程序上仍存在缺失;部分基层党组织“三会一课”等组织生活制度坚持得不够好,时间分布不均衡;部分基层党组织组织生活形式比较单一,仅限于集中学习,“党员服务日”、党员主题实践等活动开展不够充分;部分基层党组织理论学习的质量不高,存在应学未学、为学而学、讨论发言不充分等现象。

(二)党建和经营贯通融合有待深化

通信企业作为基础运营商,承担着服务千家万户的央企责任,部分基层党组织在面对繁重的生产经营任务时,对党建工作的重视程度有所弱化,个别党员干部甚至将党建工作当作“负担”,在一定程度上存在“重业务轻党建”的现象,主体责任落实不够到位。

同时,在结合实际创新开展党建工作的方式方法上,抓手不多、思维不够新颖,存在就党建谈党建的情况,没有将我们党的先进经验和理论应用于指导工作实践,党的理论应用于生产经营的力度仍有待加强。

(三)党员先锋模范作用及党务队伍有待持续加强

部分基层党组织党员先锋工程推进力度不足,导致个别党员放松了对自己的要求,日常工作中常常把自己等同于普通群众,争当先进的意识有所淡化,工作上缺乏热情和积极性,影响了党在群众中的形象。基层党务队伍的数量及质量仍不足,不能适应全面从严治党新形势下的基层党建工作要求,部分单位专职党务队伍配备不足、人员选配不严格;部分新任党务人员对党建工作的要求理解不够到位,存在专业盲点,党建专业能力还需持续提高。

三、推进通信企业基层党建工作的几点思考

(一)紧密围绕企业生产经营,发挥政治核心作用,为改革发展提供组织和思想保证

1. 围绕企业改革开展工作,为改革与创新保驾护航

当前,中国电信正面临云改数转、打造企业发展第二增长曲线的关键时期,产数等关键领域体制机制改革持续推进,这些改革工作均涉及企业发展和员工的个人利益调整、员工职业发展等,需要有大量的宣传思想政治工作做保障,基层党组织应根据每一时期和每一阶段的改革重点,制定相应的思想政治工作和组织保证措施,做好宣传、搭桥、顺气和鼓劲工作,统一干部员工的思想。实时动态地了解员工思想动

态,掌握宣传思想政治工作的主动权,针对不同的问题或突出矛盾采取不同的解决方法,如点对点沟通、员工座谈会、征求意见会、对话会等,化解员工的思想疑虑,保证队伍稳定,确保各项改革工作顺利进行。

2. 坚持党建工作融入企业经营发展中心工作,将保证经营发展作为基层党建工作的第一目标

当前,通信行业传统业务竞争激烈、增长持续乏力,当企业经营业绩出现低谷的时候,容易在干部员工产生情绪低落、士气不振的情绪。在这种关键时期,基层党组织更应该充分发挥引领和带动作用,班子成员要充分深入一线调研和分析,找出主要症结。一方面,要建立企业愿景,把干部员工的思想和认识统一到企业发展上来,依据上级公司的战略目标组织制订本单位的战略目标,并在干部员工中达成一致认同。另一方面,要着力解决干部的认识问题,抓好干部员工综合素质的培养和修炼,积极转变心智模式,通过抓班子、带队伍,促发展,确保企业各项工作步入良性循环。

(二) 加强党组织对企业文化建设的领导,发挥企业文化力量,打造一流员工队伍

1. 不断完善企业文化建设的内涵,将企业文化的打造列入党组织宣传思想政治工作的重中之重,通过企业文化凝聚人心,引领全体党员和员工思想观念的转变,适应不断变化的通信市场竞争形势。例如,各地市公司可根据当地文化特点,在集团、省公司统一的企业文化框架下,完善具有当地特色的企业文化内涵,树立共同目标和企业愿景。同时,将企业文化的宣贯和践行融入到保持共产党员先进性活动中,以广泛认同企业文化理念为目标,开展企业文化宣贯工作,使企业文化做到“入眼、入耳、入脑”,实现企业文化核心理念体系全面覆盖、人人知晓。建立党组织领导企业文化宣贯、融合和扩展、延伸的领导机制和工作机制,构建企业文化内训师队伍,建立企业文化建设案例库,开展多层次、多形式的宣传活动,营造良好的企业文化氛围。

2. 以构建学习型企业为牵引,全面提升员工队伍整体素质。终身学习不仅是个人发展的必然选择,同样也是企业生存和发展的必然选择。基层党组织要把提高员工队伍的整体素质,造就有梦想、有激情、有能力、有格局的“四有”员工队伍作为一项长期的任务。通过加强对“创争”活动的领导,推动组织和员工树立“终身学习”理念、树立“竞争就是学习力的竞争”理念。推动创建学习型企业活动的广泛深入

开展,增强企业核心竞争力,促进企业经济效益明显增长。

3. 组织开展丰富、健康的文化活动,不断满足员工日益增长的精神文化需求。基层党组织要联合行政、工会积极为不断满足员工日益增长的精神文化需求提供条件和政治领导,组织举办经常性的集体文艺和体育健身活动,支持员工组建文化体育兴趣小组并开展经常性活动,通过丰富多彩、健康有益的文体活动,帮助员工在繁忙的工作之余放松身心,提升团队凝聚力。

(三) 以关注员工感知为重点,做好思想政治工作,构建和谐劳动关系的企业内部环境

1. 建立员工思想动态定期分析处理工作制度,通过定期召开员工思想动态分析例会制度,切实解决员工工作、学习和生活中的困难。特别是在企业改革发展的关键时期,适当增加员工思想动态收集和处理的频次,为改革发展提供强有力的思想保证和组织保证。通过思想动态分析处理工作制度,搭建基层党组织关注员工感知、员工感知企业关爱的桥梁,成为党组织密切联系群众的纽带。

2. 坚持做好员工的日常关怀,使员工感受和体会到党组织的温暖。比如,通过员工生日、结婚、生病住院以及遭遇重大生活困难等关键节点的慰问,让员工感受到企业的关心关怀。通过领导班子民主生活会征求意见、职工代表评议企业领导人、不定期座谈或思想沟通会、内部服务热线等多种方式,充分听取员工意见和建议,完善和畅通与员工的思想交流渠道。

(四) 坚持党管干部、党管人才原则,推动企业干部人才队伍建设

1. 坚持党管干部,培养忠诚、干净、担当的干部队伍

(1) 充分发挥党组织对选人用人工作的领导和把关作用。落实新时代好干部标准,围绕国有企业领导人员20字要求,在集团公司干部管理要求基础上,以“做八有干部,担攻坚大任”为要求,形成四川公司有责任心、有羞耻心、有抱负、有信心、有智慧、有方法、有恒心、有精气神的“八有”干部标准,激励各级干部不等不靠、主动作为,让对标世界一流成为意识、成为理想、成为工具、成为状态,成为习惯。在干部选任条件上,坚持德才兼备、以德为先,坚持人事相宜、业绩导向、群众公认,注重干部年轻化 and 梯队建设。干部选任过程中,严格执行动议、

民主推荐、考察、讨论决定、任职五大基本程序，坚持民主集中制决策，体现党管干部，突出择优选拔、公开竞争。无论是组织选任还是公开竞聘，都要确保民主参与、程序透明、公平公正，强化多维度评价。严格落实好干部选拔五大工作环节，做好干部监督、把好“凡提四必”关，切实避免违规、带病提拔。实施新提任干部试用期管理制度，试用期期满进行组织考察，考评通过方能按期转正。

(2) 加强干部监督工作，保障全省风清气正的选人用人环境。分级严格执行干部选任报批报备制度，完善 IT 化支撑手段，加强对流程过程的审核和监督。完善选人用人机制，持续规范选拔任用程序，提升选人用人工作水平。同时，有效使用巡视巡察利器和选人用人专项治理，确保选人用人各环节严谨严格、程序到位。

2. 坚持党管人才，深入实施新时代人才强企工程

(1) 坚持和加强党对人才工作的全面领导。党管人才是党的组织制度的重要组成部分，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。要充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，不断加强和改进党对人才工作的全面领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才的方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。基层党组织要深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，践行新时代党的组织路线，在本单位人才工作中充分发挥领导核心作用，保证党的人才工作方针政策全面贯彻落实。同时，坚持人才引领发展的战略地位，定期、及时研究部署本单位人才工作，坚持人才工作与业务工作同谋划、同部署、同推进、同考核，将人才工作有机融合于各项工作之中。落实党委书记人才队伍建设第一责任人制度，对本单位人才工作负总责；党委成员按照分工抓好各自分管领域的人才工作；形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，用人单位发挥主体作用、各方力量广泛参与的党管人才工作格局。

(2) 实施人才强企业工程。结合企业战略转型需要，集中力量、汇聚资源，持续加大各类人才培养力度，全方位重点引进、用好人才；不断深化人才发展体制机制改革，积极为人才松绑，完善人才管理制度，让人才脱颖而出，营造有利于人才辈出、人尽其才、才尽其用的环境；着力打造人才文化氛围，推动形成尊重人才的风尚，坚持营造识才爱才敬才用

才的良好环境；加强对人才的政治引领和政治吸纳，鼓励人才发扬科学家精神、心怀“国之大者”，将重大科技任务的落实成效作为检验基层党建水平效果的重要标志，积极弘扬红色电信精神，发挥党员团员的创新带头作用，为企分忧、为企解难、为企尽责，主动担负起时代赋予的使命责任。

(五) 充实基层党建力量，构建基层党建工作新格局

1. 基层党组织要进一步深化和提高认识，克服和纠正重发展、轻党建的错误思想，坚持将党建工作作为企业重要议事日程，切实担负起管党治党的政治责任，用足够的时间、足够的精力抓好党建工作，形成党建与发展的良性循环。

2. 要进一步强化基层党建工作的责任制，全面落实分级负责，全面构建党组领导带头抓党建，行政领导重视支持抓党建，党务工作者自觉主动抓党建，上下合力，层层抓党建的新格局。

3. 要切实加强基层党务队伍建设，配齐、做强基层党建队伍，将政治素质高、专业能力强的干部和员工配备到党建岗位上，并通过系统化、全方位的培养，使他们成长成为党建工作的行家里手。

当前通信企业正处于转型和改革发展的深水区，基层党建工作作为企业精神支柱与力量源泉，应坚持围绕企业生产经营和改革发展开展工作，党政工团齐抓共管，形成“管人管事管思想”的宣传思想政治工作领导机制和工作格局，着力营造聚精会神搞建设、一心一意谋发展的良好氛围。同时，不断创新工作模式，密切关注员工感知，切实解决员工在工作、学习和生活中的困难，让员工在党组织和各级管理者的关怀关爱中感知党的温暖和企业的关爱，增强对党组织和企业的认同感，增强企业向心力。全面落实好党组织职能，以高质量党建工作推进企业高质量发展，充分发挥基层党组织政治核心作用，为企业持续保持稳定健康发展提供坚强的组织保证和思想保证。

参考文献：

[1] 冯梅芳. 新形势下如何做好国有企业基层党建工作[J]. 西部资源. 2017(2). 211-212.

作者简介：

李静（1976—），女，汉族，四川宜宾人，中国电信股份有限公司四川分公司人力资源部二级专家，研究方向：党建。