

新时期国有企业党建工作面临的挑战与对策

李继勇¹ 卢芳²

(1. 中海油能源发展股份有限公司渤海地区管理服务中心, 天津 300452;

2. 天津中海油服化学有限公司, 天津 300452)

【摘要】国有企业作为社会发展建设工作当中的重要组成部分,是经济发展的中流砥柱,随着社会的不断发展,国有企业需要在新时期背景下面临多方面的挑战。在现阶段的发展当中,国有企业的制度更加强调通过实现内部资源的合理配置,以此提高自身的核心竞争力的发展目标,但国有企业在提高经济效益的同时,还需要重视党的建设,其不仅对推动国有经济发展有着重要的作用,同时也是宣传党的思想的必然要求,为此国有企业需要紧紧跟随党的脚步,提高自身的思想意识,发挥思想先锋模范作用,从而更好地推动国有企业党建工作的进行。基于此,本文围绕新时期国有企业党建工作面临的挑战与对策展开探讨,以期对国有企业的党建工作提供有效思路。

【关键词】新时期;国有企业;党建工作;挑战;对策

引言:

国有企业是我国经济发展建设工作中的重要组成部分,对社会的发展有着关键的意义,而针对国有企业开展党建工作,能够有效地提高国有企业的经济效益,而在新时期背景下,国有企业的党建工作需要面临多方面的挑战,为了使国有企业的党建工作能够更快、更好地展开,国有企业必须以党的思想为指导,贯彻、落实党的方针与政策,并对党的工作要点进行深刻的探讨,积极迎接挑战,以此使国有企业更好地推进党建工作,实现国有企业的可持续发展。

一、新时期国有企业党建工作的目的以及意义

(一) 适应新时期企业发展形式

一方面,在现阶段中,国有企业为了在新时期背景下得到更好的发展,开始不断地对自身进行改革,以符合时代发展的需要,而在国有企业的改革过程当中,其生产模式、管理模式都产生巨大的变化,在注重追求物质的同时,精神追求也得到广泛的重视,并成为一种必然的发展趋势。国有企业在对其进行深入的认识后,开始不断地加强党建工作的建设力度,实现物质与精神的协同发展,因此国有企业的党建工作十分重要。

在国有企业的党建工作当中,员工的素质对其有着十分重要的影响,不仅是党建工作的核心,还是推动国有企业健康发展的关键动力。从本质方面来看,党建工作能够不断地影响员工的意识,并潜移默化地提升员工的思想水平,为此,国有企业应不断丰富企业文化、营造企业氛围,通过党建工作帮助员工丰富思想精神,使其适应新时期背景下的发展。与此同时,国有企业还需要明确一点,即国有企业若想实现可持续发展,便必须要进行由内而外的改革工作,并以党

的思想作为指导方向,提高员工对党的忠诚度,培养党员员工对党的情感,促使党员全面参与到党建工作当中,任意环节都十分重要,不可忽视。

(二) 提高企业员工的思想水平

另一方面,加快推动党的建设还能够有效地提高企业员工的思想水平,从实际情况来看,国有企业的可持续发展必须要依托于物质与精神兼具的企业员工,只有具备一定思想水平的员工才能够成为推动国有企业长远发展的重要动力,而党建工作便是提高员工思想水平的主要渠道之一,只有员工从精神层面获取足够的幸福感与满足感,才能够在工作过程当中更加的积极且富有动力,以享受工作的状态参与其中,并长期保持对工作的激情。为此,国有企业必须在这种物质与精神兼具的新时期背景下,提高对党建工作的重视程度,贯彻落实党组织的政策指导,从而保障员工的思想政治立场明确,并通过构建良好的工作氛围加强国有企业的发展活力,使员工能够在良好的企业氛围当中以幸福、满足的状态参与到工作当中,当国有企业从各个方面都能够做到构建一个良好的企业氛围时,便能够实现国有企业经济建设工作与党建工作的协同发展^[1]。

二、新时期国有企业党建工作面临的挑战

(一) 思想认知水平不足

在新时期发展的大背景下,我国社会经济得到快速发展,各个行业领域都有着全新的面貌。其中,国有企业正处于转型升级的重要时期,因此经济结构也与过去存在着明显的差异,而在现阶段当中,国企改革如火如荼,党建工作也得到不断地推进。在国有企业的党建工作当中,参与人员的态度与认知对党建工

作的开展成果有着直接性的影响，只有参与人员能够正确认识到党建工作的重要性，并根本上开展党建工作，才能够有效、全面地完成党建工作的工作目标与工作要求，但根据实际情况来看，部分国有企业的领导存在思想认知水平不足的情况，难以对党建工作有着重要的认知，其关键意义也无法得到足够的重视，在实际开展国有企业的党建工作时也仅仅是通过口头宣传的方式完成浮于表面的流程，导致国有企业的党建工作质量较低，难以看到实效，而造成上述情况的根本原因，便是从部分国有企业的领导方面来看，企业发展的最终追求便是经济方面的效益，而党建工作在提高国有企业经济效益方面没有明显的作用与效果，因此并不需要过多的重视党建工作，最终导致部分国有企业的党建工作都呈现出“重重拿起，轻轻放下”的现象。因此，在这种国有企业重视经济效益、忽视党建工作的背景下，党建工作难以得到有效展开，党组织的核心价值无法有效的展现。

（二）党建工作制度不完善

在现阶段当中，多数国有企业都存在党组织结构传统的情况，特别是部分运营困难、经济效益较差的国有企业，其党组织结构中存在的问题十分明显，这种问题主要体现在国有企业当中缺乏高素质的工作人员以及普通员工，且实际的工作内容十分固定，无法按照上级党组织的规定快速的推动党组织领导换届选举工作的进行。而在新时期的背景下，多数国有企业都开始针对自身的企业结构进行改革，以此适应现阶段的发展形势，但在国有企业增加改革力度的同时，往往只是对企业的工作管理制度进行调整，并没有重视党组织以及党建工作的结构，以至于工作管理制度、党组织以及党建工作结构之间缺乏有效衔接，联系程度较低，各个环节无法得到协调开展，而在此过程当中，国有企业往往难以重视有关新党员的发展工作，并不会主动发挥自身的领导作用，导致国有企业中的党组织结构得不到及时更新，对党建工作的建设进度有着直接性的影响，长此以往，若国有企业的党组织结构始终无法优化与调整，并始终按照旧有的传统工作模式进行党建工作的建设，党建工作的实际效果便无法得到有效落实，即便是国有企业对党组织进行调整，也难以快速的开展党建工作。

（三）党建工作责任制不完善

根据实际情况来看，部分国有企业党建工作的责任制依旧存在不足之处，主要表现在企业领导在开展党建工作的过程当中，往往是号召力度大、实际行动少，而造成上述情况的根本原因有两个方面：第一个方面，便是部分地区的国有企业并没有针对党建工作构建具

有针对性的党建工作责任制；第二个方面，便是部分国有企业虽然能够针对党建工作构建党建工作责任制，但并没有按照社会的发展与企业自身改革的实际情况对党建工作责任制进行调整，导致党建工作责任制与国有企业的实情之间存在较为明显的差异，且双方缺乏密切的联系，各个关键之间缺乏衔接，即党建工作责任制落后于国有企业党建工作的发展进度^[2]。

（四）党建工作模式传统

从国有企业现阶段的党建工作进度来看，部分国有企业在进行党建工作时，依旧按照传统的党建工作模式，然而传统的党建工作模式与社会发展现状之间相差巨大，国有企业按照传统模式开展党建工作，不仅难以有效的落实党建工作的效果，国有企业的经济效益也难以得到有效提高，若造成上述情况的根本原因，便是国有企业在长期开展党建工作的过程当中，已经形成一套固定的模式，具有十分突出的原则性与政策性，而党建工作的模式只有随着社会发展与企业改革同步进行优化与调整，才能够有效地推动国有企业党建工作的发展。但针对党建工作的模式进行优化与调整需要从多方面环节进行，部分国有企业由于更加注重企业运营与经济效益，并存在党建工作对国有企业的发展并没有明显的作用这一观念，因此并不会主动对党建工作的模式进行优化与调整，仅仅是通过传统的模式进行党建工作，而随着国有企业不断改革，转型升级是一种必然的发展趋势，当国有企业已实现转型升级的全面实现后，传统的党建工作模式所存在的弊端会快速地显露出来，不利于国有企业快速地推进党建工作^[3]。

（五）党组织活动缺乏针对性

根据新时期背景下国有企业党建工作的实际情况来看，普遍存在党建工作缺乏针对性的情况。随着社会快速的发展，国有企业的经济发展与党建工作难以避免的会出现差异，而国有企业若想要确保党建工作能够与社会发展相协调，从而实现双方的共同发展，便必须要加强党建活动的针对性，同时对其进行创新，以此有效地保障活动的实际效果。从国有企业的党组织方面来看，只有不断地对党组织活动的形式进行调整与完善，确保活动手段多样化、活动形式多元化、活动内容丰富化，保证党建活动的形式符合国有企业自身的实际情况，使党建活动足够有效，才能够不断提高党建活动的吸引力。

三、新时期背景下加强国有企业党建工作力度的对策

（一）加强党建工作队伍建设

在新时期的背景下，国有企业若想要快速落实党的直到政策，并更好地推动党建工作的发展，首先便

需要从加强党建工作队伍建设这一方面进行,根据现阶段实际情况来看,国有企业应从三方面加强党建工作队伍建设:第一个方面,国有企业必须要建立有关人才的相应机制,保证解决人才难招与人才难留两方面的问题,从人才难招方面来看,国有企业应拓展招聘渠道增加招收人才的机会,从人才难留方面来看,国有企业应加强人才培养力度,并通过组织培训活动的方式为人才提供学习机会,拓展晋升空间;第二个方面,便是国有企业应提高党组织领导干部的素质能力水平,从实际情况来看,国有企业党组织领导干部的素质能力水平与国有企业的可持续发展之间存在密切的联系,为此国有企业不仅需要落实教育培训党建工作责任制,为党组织领导干部明确党务内容,还需要通过组织、参与多元化培训活动的方式提高党组织领导干部的素质能力水平,如经验交流活动、专题研讨活动等,同时还需要保障活动的真实有效性,避免活动的进行仅仅是浮于表面,导致无法发挥实际作用;第三个方面,便是国有企业的党建工作者必须能够对党建工作的内容与特征进行深度地探究与分析,全方面地了解党组织的功能,并自觉提高责任意识与服务意识,加强自身的学习意识,确保党建工作者能够不断吸收知识,提高服务水平。

(二) 提高思想认知水平

从一定程度上来看,国有企业的政治立场对党建工作者的思想认知水平有着直接性的影响,为此党建工作者的思想认知水平需要确保四方面。

1. 明确政治方向。第一个方面,国有企业必须明确政治方向,通过严格规范国有企业党内政治生活的政策方针,以党的指导思想作为导向,积极开展有关党建工作者政治意识的培训学习活动,以此作为提高国有企业党建工作者的思想认知水平的有效途径,从而把握政治方向^[4]。

2. 筑牢政治壁垒。第二个方面,国有企业必须筑牢政治壁垒,其对国有企业党组织政治功能的发挥有着重要的意义,为此国有企业需要在政治目标的基础上推动思想政治教育工作,落实民生基本制度,提高党组织活力,实现党建工作者思想认知水平的全面提高。同时,国有企业应充分利用互联网技术与现代信息技术,通过“互联网+”模式,将党建工作与互联网技术、现代信息技术高度融合,构建“互联网+党建”体系,并以大数据技术作为依托建立学习平台,党建工作者可以通过平台进行学习提高思想意识水平,提升学习效率。

3. 融合制度建设。第三个方面,国有企业必须通过企业治理、企业文化等方面促进制度建设融合,从企业治理方面来看,国有企业需要转变管理理念,并

对自身现有的领导机制进行改革,同时通过调整法人治理结构统筹党建工作,实现国有企业提高自身核心竞争力的目标^[5]。

从企业文化方面来看,党建工作者需要在新时期背景下调整自身的思想与观念,摒弃重生产、轻党建的传统理念,确保与国有企业的发展现状相符合,而国有企业需要注重党建工作的实效性,避免党建工作者由于思想观念落后的原因导致党建工作浮于表面、党建工作内容空泛,为此国有企业应充分利用自身的企业文化,并同时丰富党建文化活动的形式与内容,开展全面的党内组织活动,不仅能够使党的思想与党的精神全面融入党建文化活动当中,还可以提高党的宣传宣传力度。与此同时,国有企业的党建工作者应充分发挥自身的领导作用,并通过开设专栏的方式积极鼓励员工为国有企业的发展提出宝贵意见,促进国有企业健康、可持续乃至高质量的发展。

4. 健全工作制度。第四个方面,国有企业必须调整员工参与机制,使其能够更加多元化、民主化、透明化,对激发员工工作积极性、奠定国有企业发展的基础有着重要的意义。同时,国有企业应通过贯彻落实党代表权利保障机制,并构建针对党代表工作的监督机制体系,以加强基层监督功能的方式督促党代表基层工作的开展。

结束语:

综上所述,国有企业若是想要在新时期背景下采取有效措施面对挑战,便必须适应新时期企业发展形式,转变党建工作模式,加强党建工作队伍建设,完善党建工作制度,建立党建工作责任制,同时还需要党建工作者明确政治方向,筑牢政治壁垒,融合制度建设,健全工作制度,提高企业员工的思想水平,开展具有针对性的党组织活动,从而更好地在推动国有企业经济发展的同时开展党的建设工作,实现国有企业的健康、可持续发展。

参考文献:

- [1] 王攀.新时期下国有企业党建工作面临的挑战与对策[J].新丝路:中旬,2020(3):3.
- [2] 张爽.新时期下国有企业党建工作面临的挑战与对策[J].东方企业文化,2020(S01):2.
- [3] 曹戈.新时期国有企业党建工作面临的挑战与对策.赤子,(2020).000(002),54-55.
- [4] 王兵.新常态下国有企业基层党建工作面临的挑战与对策探究[J].赤子,2020,000(004):35-36.
- [5] 王伟.新时期国有企业基层党建工作存在的问题及对策初探[J].青春岁月,2020,000(002):407.