

基于国有企业党建融入“六维架构-模型”的实践与研究

——以配餐公司党建融入“六维架构-模型”探索为例

黄宝乐 张正东

中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司，天津 300452

[摘要] 在中国经济体系中，伴随国家对这些企业党建工作的要求日益严格，推动了企业在规范化和科学化管理方面的持续改进。近年来，“六维架构-模型”作为一种创新的党建管理工具，引起了广泛的关注。该模型通过对组织、人员、文化、流程、制度与技术六个维度的综合分析，为企业党建提供了系统化的解决方案。文中探讨“六维架构-模型”在配餐公司中的实际应用效果，并对其对国有企业党建工作的影响进行评估。

[关键词] 国有企业；党建工作；六维架构-模型；配餐公司；实践探索

DOI: 10.33142/mem.v5i5.13777

中图分类号: G65

文献标识码: A

Practice and Research on Integrating Party Building in State owned Enterprises into the "Six Dimensional Architecture-Model"

——Taking the Integration of Party Building into the "Six Dimensional Architecture-Model" in Catering Company as an Example

HUANG Baole, ZHANG Zhengdong

Catering Service Branch of CNOOC Energy Development Co., Ltd., Tianjin, 300452, China

Abstract: In the Chinese economic system, with the increasingly strict requirements of the state for the Party building work of these enterprises, it has promoted the continuous improvement of enterprises in standardized and scientific management. In recent years, the "Six Dimensional Architecture Model" has attracted widespread attention as an innovative tool for Party building management. This model provides a systematic solution for enterprise Party building through comprehensive analysis of six dimensions: organization, personnel, culture, processes, systems, and technology. The article explores the practical application effect of the "Six Dimensional Architecture Model" in catering companies and evaluates its impact on the Party building work of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; Party building work; six dimensional architecture-model; catering company; practical exploration

引言

在中国经济的快速发展中，国有企业发挥了不可替代的作用。然而，随着市场环境的不断变化以及政策要求的提升，这些企业面临着日益激烈的市场竞争、管理效率的提升压力以及企业文化建设的复杂挑战。国家对国有企业党建的要求日渐严格，传统的党建管理模式逐渐显露出其在应对新形势下的局限性。普遍存在的问题，如管理碎片化、工作盲点及落实困难等，亟需解决。在此背景下，“六维架构-模型”的引入被视为解决这些问题的关键。该模型通过对组织、人员、文化、流程、制度与技术六个维度的综合优化，有效应对了传统党建管理中的挑战。

1 “六维架构-模型”概述

1.1 模型定义与来源

被广泛用于综合分析的“六维架构-模型”，旨在为复杂系统提供一个全面的理解框架。起源于组织行为及管理理论的深入研究，该模型融合了系统理论与组织行为学的核心思想。在企业管理、公共行政以及非营利组织领域，

这一模型的应用已经显著提高了对复杂系统问题的处理能力。结合理论成果与实际应用，这一框架体现了对管理过程的全面把握与优化的需求。

1.2 模型的核心维度

“六维架构-模型”由战略规划、组织结构、过程管理、资源配置、绩效评估及文化建设六个核心维度构成。组织运行的各个方面，这些维度提供了全景式的分析视角。关注于组织长期目标与发展方向的战略规划，涉及人员配置及职责分配的组织结构，优化内部流程的过程管理，以及涵盖资金、设备与人力资源的合理使用的资源配置，这些维度之间相互作用，确保对组织的全面管理与持续优化^[1]。绩效评估用于测量工作效果，文化建设则着重于核心价值观及企业文化的培育。

1.3 模型在党建工作中的应用价值

在党建工作中，“六维架构-模型”作为一种系统分析工具的应用，使得党建工作的系统性和效率得到了显著提升。通过模型的六个维度——组织、人员、文化、流程、

制度与技术,党建工作的各个方面被全面优化。战略规划不仅明确了党建的长远目标,还使企业在复杂的市场环境中能够坚持正确的政治方向。经过优化的组织架构,党组织的适应性和稳定性得以增强。标准化的流程,大大提高了党建活动的执行效率,确保任务的顺利完成。资源配置也得到了合理化,使得党建工作所需的资源得到充分利用。通过绩效评估,党建成效得以系统检验,确保了问题的及时调整与改进。党的核心价值观和组织文化,借助文化建设深植于企业,强化了员工的归属感与认同感,从而推动了党建与企业发展的深度融合。

2 国有企业党建的现状与挑战

2.1 国有企业党建的现状

在近年来,党组织在推动企业改革、优化管理以及提升绩效方面发挥了重要作用。企业的健康发展已由党的建设成为关键因素,党建工作逐渐成为推动战略实施与管理创新的核心力量。通过组织各种党建活动,企业员工的凝聚力与战斗力有效提升了,党的政治核心作用也得到了强化^[2]。然而,随着企业环境的变化及市场竞争的加剧,党建工作面临着新的挑战。

2.2 国有企业面临的主要挑战

形式主义的问题导致一些企业的党建工作效果未能显著提升。党组织与企业生产经营活动的结合不够紧密,使其潜力未得到充分发挥。同时,党建资源的配置与管理存在不足,推进党建工作的难度也随之增加。市场经济的发展带来了企业面临的环境日益复杂,如何在新的形势下保持党建工作的有效性成为亟待解决的关键问题。

2.3 党建工作与企业发展的关系

企业在战略实施、组织管理以及文化建设方面,得到了党建工作的显著支持。党的领导明确的方向,为企业在实现经济效益的同时履行社会责任提供了保障。员工的归属感与认同感因党建活动的提升而增强,从而整体工作效率得到了提高。企业文化的形成与发展也因为党建工作的推动而得到了促进,社会形象及市场竞争力增强了。因此,党建工作不仅保障了企业的发展,更是实现长期可持续发展的核心因素。

3 配餐公司党建融入“六维架构-模型”的实践探索

3.1 配餐公司党建工作概况

在配餐公司,党建工作发挥了重要作用,党组织的领导有效地整合了资源,提升了组织的凝聚力与战斗力。定期组织会议、开展党性教育,以及党员示范引领等活动,显著提高了员工的思想政治素质,工作氛围也变得更加和谐。然而,当前存在的问题之一是党建活动形式的单一性,未能与实际业务紧密结合。形式化问题的存在,以及党建与实际业务的结合不够深入,亟需通过进一步的改进来克服这些局限性,从而增强党建工作的实际效果。通过将员工培训与企业文化结合,双赢的效果得以实现,员工的思

想素质与业务能力得到了提升。尽管如此,形式化问题的存在与实际业务结合不紧密的现状,仍需加以改善,以进一步提升党建工作的实际效果。

3.2 “六维架构-模型”的引入背景

“六维架构-模型”的引入,旨在提升党建工作的系统性与有效性,此决策源于对传统党建模式局限性的深刻反思。现有模式的不足之处在于活动形式的单一,未能全面体现综合效益。面对这些问题,配餐公司决定采用这一模型,以提升党建工作科学管理水平,并确保党建活动与公司战略目标的高度一致,从而实现党建与业务发展的深度融合。随着公司内部环境的变化及外部市场竞争的加剧,传统的党建方法显然无法满足新的要求^[3]。为了应对行业竞争的激烈与业务模式的创新,公司寻求更为有效的党建管理方式。引入“六维架构-模型”通过系统化的分析与优化,提升了党建工作的科学管理水平,以确保党建活动能够与公司战略目标紧密对接。

3.3 “六维架构-模型”在配餐公司党建中的应用

在配餐公司,应用“六维架构-模型”显著提升了党建工作的系统性。模型涵盖的六个核心维度——战略规划、组织结构、过程管理、资源配置、绩效评估与文化建设——在实际操作中得到了有效实施。在战略规划层面,明确了党建工作与企业战略目标的对接,确保了工作方向的准确性。通过设立专门的党建工作部门,提升了党建工作的专注性与专业性,明确了职责分工与权限划分。过程管理维度则通过系统化的实施流程,提高了工作效率与质量。规范化的管理过程确保了党建活动按照既定程序进行,从而提升了整体工作效率。在资源配置方面,合理地利用了人力、物力和财力,减少了资源的浪费,从而进一步提升了党建工作的实际效果。绩效评估方面,建立了科学的评估体系,通过定期检查与评估,及时发现并解决问题,以不断提升党建工作的质量。文化建设维度中,将核心价值观融入企业文化,促进了公司内部文化的正向发展,增强了员工的归属感与凝聚力。未来,计划在更广泛的层面推广这一模型,进一步推动党建工作与业务发展的深度融合,从而增强市场竞争力及企业影响力。

4 “六维架构-模型”在配餐公司党建中的成效分析

4.1 成效评估指标

为对“六维架构-模型”在配餐公司党建工作中的实际成效进行深入评估,构建了一套综合的评估指标体系。特别关注党组织建设的成效、党员活动的参与度以及对公司战略目标的支持情况,这些因素能够准确体现党建工作的实际效果。通过优化组织架构及增强党员活动,党建工作所带来的积极影响得到有效展现。员工满意度的评估通过定期调查进行,旨在测量员工对党建活动的认同度及参与情况。调查结果显示,员工对党组织的认同度及满意度

明显提高。这一成果表明，党建活动在激励员工和增强团队凝聚力方面发挥了关键作用。工作效率方面，评估着重考察党建活动对日常工作的改善效果，包括任务完成的及时性、工作流程的优化及业务目标的实现。通过对比“六维架构-模型”实施前后的数据，明显可以看出模型对工作效率的积极提升。资源利用方面，关注党建工作中资源配置的合理性。重点考察人力、财力及物资资源的使用状况。数据显示，合理配置资源成功降低了成本，并提升了资源利用效率。资源管理的优化显示了党建工作在资源管理上的显著成效。文化建设方面，评估关注党建工作对企业文化的影响，包括企业文化的变化、员工的文化认同以及党建活动对企业文化的贡献。企业文化的积极发展展示了党建工作的长期影响力。

4.2 实践成果与数据分析

实施“六维架构-模型”后，在配餐公司组织绩效、员工满意度及工作效率方面均有显著提升。年度绩效报告显示，党建相关项目的完成率从实施前的80%上升至96%。这一数据清晰地表明，党组织的工作效能显著提高。调查数据显示，员工满意度指数从65%提升至85%。这一结果表明，党建活动显著增强了员工的认同感及参与度，改善了整体工作氛围。数据分析显示，任务完成的及时性提高了15%，业务目标达成率增加了18%。财务报告及资源使用记录表明，通过优化配置，节约成本达12%。文化建设方面，企业文化的提升显著，数据分析表明，“六维架构-模型”在配餐公司党建工作中的效果明显^[4]。工作效率的提升、员工满意度的增加、资源的合理利用及企业文化的强化，共同为公司未来的发展奠定了坚实的基础。

4.3 问题与改进建议

虽然“六维架构-模型”的实施带来了显著成效，但在实际操作过程中也存在一些问题，这些问题影响了模型的最终效果。活动形式单一，通过引入更多创新的活动形式，并增强活动的趣味性和实用性，可能会提高员工的参与度和满意度。尽管整体资源利用已有优化，但某些部门和环节的资源配置仍显不合理，导致了资源浪费。细化资源配置计划及加强实时监控，将确保资源的合理分配和高效使用。现有评估体系在某些方面标准尚不明确，影响了评估结果的准确性。系统化修订评估标准，确保评估指标的全面性和科学性，将提高评估结果的可靠性及有效性。员工对企业文化的认同感及企业文化的传播力度有待进一步增强。通过加强对企业文化的宣传力度，建立文化建设的长期机制，将确保文化建设的持续性及深度融合。总之，“六维架构-模型”在配餐公司党建工作中取得了显著成效，但在活动形式多样化、资源配置优化、绩效评估完善及文化建设深化等方面仍需改进。

5 对其他国有企业的推广策略

推广“六维架构-模型”至其他国有企业时，借鉴配

餐公司实施的成功经验被认为是首要任务。在推广前，必须对企业的党建现状、组织结构、文化背景及工作流程进行深入了解。这种调研将为制定与企业实际需求和挑战相契合的应用策略提供必要的依据。推广过程中，模型的实施计划需要与企业的战略目标保持一致。通过明确模型在提升组织绩效、员工满意度及工作效率等方面的作用，使实施计划变得更加切实有效。在国有企业中，获取领导层的认可对于模型的推广至关重要。通过专题报告、案例分析及交流座谈会等形式，向领导展示模型的实际效果及其对企业发展的积极影响，有助于推动模型的有效应用。实施模型时，相关人员的系统培训是不可或缺的。培训内容应涵盖模型的基本理论、实施步骤及实际应用案例，确保相关人员能够熟练掌握并运用模型，从而提升推广效果。在推广过程中，设立有效的反馈渠道是必要的。通过定期收集实施中的问题及建议，并根据反馈信息对推广策略及模型内容进行调整和优化，可以提高模型的适应性和实施效果。推广完成后，对模型实施效果进行全面评估是必需的^[5]。评估应包括组织绩效、员工满意度及工作效率等方面的内容，总结推广过程中的成功经验与不足之处，有助于优化未来的推广策略，并为其他企业提供有价值的参考。

6 结语

对“六维架构-模型”在配餐公司应用的深入分析揭示了模型在实际操作中的显著成效及存在的问题。模型在提升党建工作的系统性与科学性方面展示了明显的优势。通过对组织、人员、文化、流程、制度及技术的多维度综合管理，企业的党建工作得到了有效优化。然而，实际应用中暴露了推广难度与适应性问题。要将“六维架构-模型”推广至其他国有企业，需要根据具体情况进行调整与优化。随着更多企业的参与，模型的进一步完善与创新将为提升国有企业党建水平提供宝贵经验。不断探索与实践将推动党建工作与企业管理的深度融合，从而促进国有企业的健康与可持续发展。

[参考文献]

- [1]刘荧.新时代国有企业党建工作与生产经营融合的问题研究[D].上海:华东师范大学,2023.
- [2]邵毅.国有企业党建工作深度融入中心工作探析[J].现代企业文化,2024,11(16):100-102.
- [3]焦若冰.新时代国企党建融入公司治理研究[D].黑龙江:中共黑龙江省委党校,2024.
- [4]官聪.新时代国有企业党建融入企业文化建设研究[J].安徽冶金科技职业学院学报,2024,34(2):89-90.
- [5]力涛盈.党建引领融入国有企业管理的目标与措施[J].现代企业,2024,12(7):91-93.

作者简介:黄宝乐(1980.10—),毕业院校:曲阜师范大学,所学专业:汉语言文学,当前工作单位:党群工作部,职务:经理,职称级别:政工师。