

## 试论新时期企业党务人才队伍建设对策

陈 昶

中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司, 广东 东莞 523000

**[摘要]** 对于我国经济一体化发展的今天, 企业也在不断的发展和壮大, 因此, 这就对所有企业的党务工作有了进一步的要求, 要想充分发挥党的整体性领导, 促进党务工作的品质提升, 将其优势充分展现, 是目前各个企业需要提升的任务。对于企业党务工作来说, 人才是其主要的组织以及实施者, 因此对于人才的专业素养也是要求极高的。对于党务工作者来说, 目前还存在很多的问题, 文章主要分析和研究了其主要问题以及相应的改善策略。

**[关键词]** 新时期; 企业; 党务人才; 队伍建设

DOI: 10.33142/mem.v2i1.3370

中图分类号: F276.1; D267.1

文献标识码: A

### Trial Discussion on the Countermeasures for Construction of Party Affairs Talents in Enterprises in the New Period

CHEN Dan

Guangdong Dongguan Petroleum Branch of Sinopec Sales Co., Ltd., Dongguan, Guangdong, 523000, China

**Abstract:** With the development of Chinese economic integration, enterprises are constantly developing and growing. Therefore, it has further requirements for the Party work of all enterprises. In order to give full play to the Party's overall leadership, promote the quality of Party work and fully show its advantages, it is the task that all enterprises need to improve. For enterprise party work, talent is the main organization and implementer, so the professional quality of talent is also very high. For Party workers, there are still many problems, this paper mainly analyzes and studies the main problems and the corresponding improvement strategies.

**Keywords:** new era; enterprise; Party affairs talents; team building

#### 1 人才队伍建设中的问题

对于企业的党务人才来说, 在建设过程中主要存在的问题如下所述:

首先, 对于培训的工作来说没有进行有效的重视, 对其没有定期的进行提升培训, 导致党务工作者自身对于责任以及创新体系不够了解在工作过程中曾经传统的认知根深蒂固, 对创新的条件以及措施没有进行有效的提出, 思想观念也比较传统, 无法适应时代的发展, 因此经常在被动的状态中进行, 大部分的党务工作者只是对自身的责任进行有效的确定, 对于培训和创新没有深一步的重视。其次, 对于经济利益过于的重视, 导致管控体系以及制度没有进行进一步的完善和发展, 约束力就下降, 会产生违反规则的问题出现, 党务工作的成效就会降低, 导致企业发展过程受阻。最后, 缺乏奖励激励机制, 相关党务工作者对于工作成就来说没有进行及时的奖励, 导致党务人才自身的工作积极性下降, 热情降低, 劳动力就失去了自身的品质。因此, 本文主要基于出现的问题对其人才队伍建设的意义以及对策进行了进一步的分析。

#### 2 党务人才培养的主要意义

党务工作对于企业的发展来说, 是其内部的主要任务。对于企业的发展来说, 是通过围绕党务工作来进行展开的, 不断增强党务工作者自身的队伍建设, 不仅能够促进企业的发展还可以为党务工作的发展提供有力的基石。首先, 企业所有工作的有效展开是建立在党务工作者基础之上的。对于企业自身改革的发展来说, 有相应的一部分员工由于其自身的发展会产生相应的负面情绪, 因此对自己的工作责任以及义务就会产生负面的影响。通过党务工作者自身的能力提升, 把党的思想教育以及政治优势进行有效的发挥, 可以促进所有员工的自身提升。加强思想的有序改变和提升, 可以对其自身的问题进行科学合理的解决, 保证其可以在企业发展的过程中对企业起到一定的促进作用, 保证其自身各种改革以及创新的品质。除此之外, 党务工作者自身的素养提升还会对企业管控制度体系进行一定的完善, 保证企业的管控体系以及标准制度等等趋向创新性以及现代化, 保证制度体系的有效落实。例如: 党务人员的建设可以对企业发展趋势进行有效的确定。并且加强其自身的宣传以及思政的建设可以保证员工自身积极性的提升。

### 3 提升企业党务人才素质的对策

#### 3.1 招聘体系的完善

企业发展的过程中，首先要重视市场的发展规律，对相关的制度体系以及标准要求等等进行明确，并且按照企业发展的现状进行招聘的合理管控。保证人才的科学化建设。第一步，要对人才的选拔进行科学的管控，对人才需要进入的门槛进行科学合理的建设，利用人才市场以及内部员工的科学竞争来进行招聘和选聘，对于经验相对比较丰富而且思想超前的以及专业素养高的工作者可以进行人才队伍的建设。创新人才的选拔能够进一步对党务工作人员队伍品质进行有效的改善，保证结构的科学性，进一步有序发展企业党务工作的品质。第二步，就是要对考核体系进行有效的建立和完善，对内部中的企业党务人员的工作内容进行有效的考核，无论是从对政治的认知或者是自身的素养以及工作能力等等，都要进行逐一和综合的考评，进而激励其自身的工作热情，保证其可以对自身的发展方向进行确定，还可以利用各种途径对自身的工作能力有效的提升，对于考核结果相对好的工作者可以对其进行表扬和奖励，对于有错误的需要自身进行承担。除此之外，对于后备存储的人员来说也要进行相应科学合理的管控。

#### 3.2 提升培训以及实践能力

对于培训以及实践能力来说是保证党务工作人员自身能力提升的基本保证。所以，要按照有关的标准体系以及要求等等对党务工作者进行定期的培训，主要是对基层的人员进行培养和训练，年龄稍大的工作者和新入职的工作者也要重点培养。主要需要按照以下几点来进行：第一，对于培训的对象进行扩大化。培训的对象不仅仅要对党务工作者，还要对兼职人员进行相应的培训；第二，要保证培训内容的多样化，不仅要对党务方面的内容进行培训，还要对相关的法律法规以及标准体系进行确定；第三，对培训的方式进行创新。可以加强网络培训的方式，不仅可以减少成本的浪费，还可以对秩序进行有效的把控。除此之外，还要加强党务工作者自身的实践能力，不仅可以磨练党务工作者自身的意志力，还可以提升其自身的专业程度。实践能力的培养主要对年龄相对较小的党务工作者，由于经验有限，因此，就要对其进行实践能力的培养，拓宽其自身的工作途径，提升工作的态度以及能力。

#### 3.3 监管体系的完善

随着社会的发展，大部分的党务人员会产生一定的拜金思想，因此，就会动摇党性，导致党务工作品质的降低，企业在发展过程中就会受阻。在此状态下，大部分的企业要想加强党务工作品质的提升，就对其专业素质以及思想政治等等进行有效的教育，不过只是对其进行教育是相对比较缺乏的，还要对其进行有效的监管。第一步，就要对相关的领导进行有效的监督，要让其充分认知人们人权的自由，并且在主要的工作过程中进行其意义的实现，要以人民为中心，在此基础上对企业进行有效的发展。第二步，要对相关的党务工作者自身的行为准则进行有效的管控，保证各个人员之间互相监管，还要充分调动群众对党务工作者进行监督和监管，保证全方位的监管，保证权力的科学合理使用。除此之外，还可以进行突击性质的监管，提升企业自身监管的程度。

#### 3.4 对党务工作者的职业生涯进行有效管控

对党务工作者自身的职业生涯进行有效的畅通和发展，为党务工作者自身的发展潜力进行充分的提升，也是目前我国企业中党务工作者的自身建设的重要发展渠道，还可以促进更多的人才进行自身专业素养的提升。首先，可以对党务工作人员的岗位进行有效的整合，按照各个党务工作者自身的职责以及岗位的要求进行合理的科学的管控。并且按照其工作的主要要求对领导的职责进行有效的划分，对于任务比较复杂以及规模形势比较大的相关企业要进行相关领导职位的建设，还要通过相关工作者的工作能力进行管理岗位的建设。除此之外，还要对岗位的流动程度进行有效的改变，并且对轮换体系进行有效的建设和完善。

#### 3.5 强化党务人才教育培训

强化党务人才教育培训是提升党务人才综合素质的主要途径。企业应研究制订全覆盖的党务人才教育培训计划，进行专题培训、递进培训、分岗前培训，不同层次组织实施。并注重按需培训，因材施教，确保教育培训的针对性以及实用性。其中专题培训主要以提升党务人才的专业知识以及业务技能为主，注重开展形势解读、新闻舆情、基础写作、基层思想工作等方面的培训；递进培训主要针对优秀的管理技术人才、兼职党务岗位的人员、青年干部等开展，重点提高其团队精神、思维能力和综合素质；分岗前培训主要针对转岗或新进的从事党务工作的人员开展，接受培训并考核合格以后才可以正式上岗，尤其是对于那些缺乏党务工作经验的行政干部需要任职各级党委领导之前，必须组织专门的轮岗锻炼或者党务培训。除了企业对党务人才进行教育培训，还应当通过宣传教育引导党务人才主动开展学

习,重点学习党的最新精神、现代企业管理理论等与企业管理和党务工作相关的知识与技能,并在学习过程中注意将所学知识积极运用于实践,通过理论与实践的结合,不断提升自己的综合素质。同时,各个党务人才彼此之间也应当加强交流沟通,彼此学习对方的长处,拓宽自己的视野,增长自己的能力。

### 3.6 加强党务人才综合考核

首先,企业应持续研究现有党务工作绩效考核体系存在的问题与不足,并不断加以优化完善。既要在考核方式和程序上坚持公平公开、民主集中,又要不断改进考核方法和指标,要将不同党务工作岗位的难易程度充分体现出来,让每个党务工作人员的付出都能够在考核结果中呈现出来。其次,企业应从企业党务工作实际开展情况出发,对党务工作人员的学习能力、学习结果、工作态度、工作结果、整体素养等进行综合性的考核评价。例如紧紧围绕阶段性目标,以群众的评价、同事的看法、领导的意见为考核指标,按周期对党务工作人员加以考核,通过这样的考核将党务工作人员的日常表现以及党务工作完成情况及时、直观、有效的展现出来,无论是人员批评教育,还是人员职务晋升都可以将考核评价结果充分利用起来。最后,积极运用信息技术,构建规范、统一的党务人才管理信息系统,以便企业通过党务人才管理信息系统来全面、及时掌握党务人才的基本信息,对每个党务人才的工作职责加以细化和具化,以此来确保所有党务人员的考核结果都是全面真实的。

## 4 结语

综上所述,在企业发展的过程中,加强党务人员自身专业素养的提升,加强管控制度体系的有效完善,不断发展监督管控体系,防止违规问题的产生,是非常重要的。而且还要加强激励机制体系的完善,不断加强其人才的思想创新,从各个方面综合对人才进行培养,综合提升党务工作品质,促进企业又好又快的发展。

### 【参考文献】

- [1]杨宏伟.企业党务干部队伍建设的问题与对策[J].中外企业家,2013(10):164.
- [2]崔立.企业党务人才建设问题及对策探究[J].现代国企研究,2018(12):232.
- [3]顾焱华.新形势下企业党务人才培养研究[J].人力资源,2020(4):56-57.

作者简介:陈眈(1980-)男,中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司经济师,本科毕业,工商管理专业,从事人力资源管理工作,担任公司经理助理兼人力资源部主任。