

国有企业党建构建绩效考核评价体系的策略探讨

赵若君

巴州国信建设发展投融资有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i11.2084

[摘要] 国有企业(SOE)在现代经济体系中既是国家经济的脊梁,又是促进社会和谐、促进国家发展的重要支柱。然而随着中国经济的不断转型和改革的不断深化,国企党建工作也面临着新的挑战 and 机遇,有效的党建工作能够为企业发展提供强有力的政治保证和组织支撑,通过建立科学合理的绩效考核评价体系,可以促进党建工作取得实效。基于此,下文就如何构建有效的国有企业绩效考核评价体系,促进党建工作全面开展进行研讨。

[关键词] 国有企业; 党建; 绩效考核评价体系; 构建

中图分类号: F27 文献标识码: A

Discussion on the strategy of building performance appraisal system in state-owned enterprises

Ruojun Zhao

Bazhou Guoxin Construction and Development Investment and Financing Co., LTD

[Abstract] State-owned enterprise (SOE) is not only the backbone of the national economy, but also an important pillar to promote social harmony and promote national development. However, with the transformation of China's economy and the deepening of reform, state-owned enterprises also faces new challenges and opportunities, effective party construction can provide strong political guarantee for enterprise development and organization support, through the establishment of scientific and reasonable performance evaluation system, can promote the party construction work to obtain actual effect. Based on this, the following paper discusses how to build an effective performance appraisal system of state-owned enterprises and promote the comprehensive development of party building work.

[Key words] state-owned enterprises; Party building; performance appraisal and evaluation system; construction

引言

国有企业在国家经济和社会发展中扮演着关键角色,党建工作作为其发展的政治保证和组织支撑,具有不可忽视的重要性。随着经济改革的深入,国有企业党建工作面临新的挑战与机遇,如何构建科学合理的绩效考核评价体系,成为提升党建工作实效的重要手段。

1 国有企业党建工作的重要性

国有企业党建工作的重要性不容忽视,因为它影响国家经济安全,影响社会稳定,影响国家战略目标在深层次上的顺利实现,不仅关系到企业的日常管理和经营活动。通过党建工作,促进企业综合竞争能力和市场适应能力的增强,有效地增强了企业的凝聚力和战斗力。党建工作能够激发广大职工的工作热情和创造活力,推动企业文化建设,进而促进企业持续健康发展,形成良好的工作氛围。但由于党建工作的成效更多地体现在精神层面和长远影响上,党建工作成效的量化往往存在一定难度。

因此,构建绩效考核评价体系显得尤为重要,既要科学合理,又要有可操作性。

2 构建绩效考核评价体系的必要性

2.1 明确目标,确保党建工作与企业战略目标的一致性

绩效考核评价体系的建立,对国有企业而言具有十分重要的意义。第一,它可以使国有企业明确党建工作的目标,使党建活动与企业的战略目标相衔接,通过党建引领企业高质量发展。第二,通过对目标的设定,提高党建工作的针对性和实效性,从而促进党建工作的有的放矢。并且这一目标的一致性还能使党建工作有效地结合到企业经营活动中去,形成相互促进的良好局面。

2.2 提升管理水平,促进党建工作的规范化管理

用量化考核指标对党建工作进行评价,能促使规范化管理工作的深入开展,既能够为企业管理者和职工提供明确的党建工作衡量标准,又能使他们对党建工作的具体要求和目标有更

清晰的认识与认识,从而对党建工作的重视程度有显著提升,并积极参与到党建活动当中,促进党建工作在企业中的深入开展。另外,量化管理还能提高党建工作的透明度和公正性,从而在广大职工中增强对党建工作的信任和认同度。因此,以量化考核指标来促进党建工作的规范化管理是行之有效的。

3 国有企业党的建设绩效考核工作存在的不足

3.1 考评的指导思想不够突出,导向不强

当前在国有企业党建工作中,指导思想的明确性、导向性在现行评估制度中显得不够突出。一是在指标设计上存在一定的空泛,使价值导向作用在评价党建工作实绩上体现不明显。具体而言,考核内容和指标设计过于偏重于党建业务本身,这样的做法容易导致与其他业务领域缺乏有效结合、相互促进的“党建就考党建”问题的产生。二是考核结果占企业综合绩效应用的比重没有统一标准,容易造成党建工作与生产经营脱节,也就是所谓的“两张皮”现象。这一现象既影响了党建工作的实际成效,又使其在企业发展全局中的重要作用受到削弱。

3.2 考评的对象和主体不够精准,责任偏移

在评估过程中,评估对象的精准性不够,对结果的追责也不够准确,造成了责任偏移的现象。具体地说,一是在评议对象和结果责任追究过程中,往往不以领导班子及其成员为重点,而是向党建职能部门转嫁责任,对评议对象和结果进行了问责。这样的做法,使本应负主要责任的领导班子和班子成员,在评议中疏于应付,造成了不准确、不公正的责任追究。二是作为评议主体的公司党建工作领导小组未能充分发挥应有的职能作用。在实际操作过程中,同样的考核职责也转嫁到了党建职能部门,使公司党建工作领导小组的地位和作用在考核中受到了削弱,一旦出现问题就容易出现推诿扯皮的现象,既影响了评议的公正性、准确性,也使公司党组织的权威性、党建工作领导小组的影响力受到一定削弱。

3.3 考评的方式方法过于单一,重形式轻实质

现在的评估方式和方法似乎太单一了,对形式看得太重,对实质内容看得太淡。首先,“听汇报、查资料、组织座谈”三部曲通常在评估过程中运用,而这样的做法,很容易让评估工作陷入形式主义的泥沼。二是评议组成员在评议过程中采取的标准、尺度不统一,加之相互间业务水平存在差异,导致被评议单位最终评议结果受到较大影响。这样的标准、层次不一致,成了左右考试成绩的关键因素。最后,考核过程缺乏有效的过程管控手段和结果的科学评估,信息化支撑不足,导致基层往往采取“平时放一放、考核补一补”的应对策略。

3.4 考评的结果反馈不及时,运用不到位

首先,测评结果反馈环节存在不少缺点。具体地说,考核结果的反馈往往缺乏主动性,造成信息传递不及时、不规范的现象时有发生。这种现象可以用“大张旗鼓搞考核,整改不了了之”来形容,就是在考核过程中轰轰烈烈地进行,而在考核结束后却缺乏有效的整改和反馈意见,以至于考核形同虚设、走过场。二是考评成绩运用上也有问题。考核结果在实际操作中,常常是虚

化的,没有真正起到应有的效果。尤其是考核结果的约束力在落实“一岗双责”方面对领导干部的约束力度不够,造成其履职压力不足、动力不足。

4 国有企业党建构建绩效考核评价体系的完善策略

4.1 凸显考评的核心理念

自党的十八大以来,特别是2016年10月全国国有企业党的建设工作会议召开期间,国家领导人的重要讲话深刻阐释了国有企业改革发展及党的建设中的关键理论与实践议题。因此,加强党的领导必须成为党建考核评价体系构建的起点和终点:引领广大党员干部树立“四个意识”,坚定“四个自信”,确保“两个坚决维护”;切实推动党的建设各项任务在企业中的贯彻执行,巩固党建工作的“主业”地位;持续提升企业党建工作的品质,激发各级党组织和全体党员的积极性、主动性、创造性;有效促进党建工作与生产经营的深度结合,将党的政治优势转化为企业的核心竞争力。在这一过程中,考评体系的构建显得尤为重要。考评体系不仅要全面反映党建工作的实际成效,还要能够引导和激励党员干部在实际工作中更好地发挥先锋模范作用。考评体系的构建应以党的基本理论、基本路线、基本方略为指导,紧密结合企业实际,科学设定考评指标,确保考评结果的客观公正。同时,考评体系还应注重过程管理,通过定期的考评和反馈,及时发现和解决党建工作中存在的问题,推动党建工作不断向前发展。

4.2 明确考评的对象和主体

明确考核对象和主体是构建国有企业党建工作绩效考核评价体系过程中的一个关键环节。首先,针对党组织层面,评议对象要覆盖全部党组织,从基层党支部到上级党委都要进行评议。各层级党组织在党建工作中的职能不同于任务,要分别制定各自的考核标准和考核指标。比如,对基层党支部的考核可以侧重于日常党建活动的开展、党员教育管理和服务群众等方面,而对上级党委的考核则需要侧重于履行职责的情况,如指导、监督和制定全局党建工作的策略等。其次,评估主体是指机构或个人,对绩效评估和评估负有一定责任。具体而言,考评主体包括承担着精准考评领导班子及其成员重要职责的各级党委、组织部门和其他相关部门。确保各级党组织领导干部认真履行职责,在党建工作中充分发挥先锋模范作用,通过对领导班子及其成员的履职情况进行科学公正的考核。对领导班子和班子成员进行精准考核,是指对党委书记、副书记或分管领导、班子其他成员,按照党内职责分工,实行精准考核。这种考评方式要求考评主体对每个班子成员的工作职责、现实表现等有深入的了解,确保考评结果能真实体现其工作成效。通过对班子成员进行精准考评,促使其对工作职责更加明确,责任感、使命感更加增强,从而使党建工作责任制任务由抽象模糊的状态向具体操作的行

动转变,更好地促进党建工作责任制任务的落实。进一步说,评估主体的责任包括制定详尽的评估计划,设计科学合理的评估指标体系,确保评估结果客观、公正地进行评估。在此过程中,评估主体需要动态调整评估标准,确保其与时代同步,结合企业

实际和党建工作发展需要。同时,评估主体要对评估结果进行分析、提出改进意见,建立完善的评估反馈机制,推动党建工作不断完善和推进。

4.3 运用多元化的考评方式方法

要进一步提高国有企业党建工作的质量和效果,运用多元化的考核评价办法。在这个过程中,关键是要用多元化的评估方法来进行评估。首先,可通过设定党建工作完成情况、党员参与度、党员思想政治表现、团队协作能力等具体量化指标,结合定性考评,引入定量与定性相结合的考评方式,对党建工作成效进行综合考评。二是“区间排位法”对党建工作的考核。对定性工作难以量化考核难点的难点问题,采取同类单位同项工作相互比较的办法,进行定性工作考评。即以关键任务、关键事件、受众感受、创新创效为主要考虑因素,按照A(限定比例名额)、B(限定比例名额)、C、D(不限比例名额)四等级对一个考核项进行对比评价打分,改变过去纯粹“扣减分法”的惯用模式。此外,在考评方式方法的运用上,还可以结合现代信息技术手段,如利用大数据分析、人工智能等技术,对党建工作进行实时监控和动态评估,及时发现和解决党建工作中的问题。同时,建立党建工作的动态数据库,记录党员的参与情况、工作表现等信息,为考评提供更加全面和准确的数据支持。总之,通过运用多元化的考评方式方法,可以全面、客观、公正地评估国有企业的党建工作,从而不断提升党建工作的质量和效果,为企业的持续发展提供坚强的政治保证。

4.4 及时反馈考评结果

一是建立系统化的反馈机制,使企业在考评过程中能够有完善的信息反馈渠道和途径。具体地说,包括电子化的书面化两种反馈形式在内的综合反馈机制。使信息传递达到无缝对接和全面覆盖的目的。”系统化的反馈机制不仅可以提高信息传递的及时性和精确性,而且可以通过定期的系统升级和维护来提高数据传递的精确性和可靠性。因此必须建立明确的反馈时间节点。在考评结果的反馈环节按照预定的时间节点进行。”以避免由于信息的延迟反馈而导致的信息失真或影响反馈效果的情况发生。因此对于企业内部的反馈机制建设应立足于建立系统

化的反馈机制。在企业考评工作中,反馈时间节点的设置要结合考评周期和企业实际情况进行合理设计,并向有关部门和人员提前通知,使各方在规定的时间内都能较好地接收和处理反馈信息。企业要针对不同层级的管理需求和反馈内容的复杂程度,有针对性地实施分级反馈策略。即对高级管理层进行战略层面的反馈信息,对中层管理人员进行操作层面和具体执行的反馈信息,对基层管理人员进行实际操作层面的反馈信息,以使不同层级的管理者都能较好地理解和运用反馈结果。另外,企业要保证反馈过程的透明度,在反馈过程中对反馈标准和依据进行公开,保证考评结果的反馈过程公正透明。通过以上措施,确保企业管理工作取得实效。将考评结果及其依据公之于众,能够减少潜在的质疑和争议,增加考评工作的信任度和接受度,这是有效开展考评工作的重要方式之一。

5 结论

科学合理的绩效考核评价体系是增强国有企业党建工作成效的迫切需要,是国有企业实现优质发展的关键所在。只有突出考评的核心理念,明确考核的对象和主体,运用多元化的考评方式方法,并能及时反馈考评结果,才能使国有企业在党建工作与企业发展的深度融合中不断向优质发展迈进,从而在经济形势的不断变化中适应新的发展要求。

[参考文献]

- [1]杜妮.优化企业基层党建绩效管理模式的策略[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(11):3.
- [2]方龄萱,魏翔,丁雪怡.党建活动、非认知能力与经济绩效——来自国有企业的新人力资本证据[J].中国劳动关系学院学报,2024(2):110-124.
- [3]李韬.开展“互联网+党建绩效”管理的实践与探索[J].当代矿工,2023(1):48-50.

作者简介:

赵若君(1989--),女,汉族,江苏淮安人,本科,单位:巴州国信建设发展投融资有限公司,职称:中级经济师(工商),研究方向:人力资源。