

Research on the Innovative Practice and Effectiveness of the Party Building Work System in State-owned Enterprises

Dan Wu

Sinopec North China Petroleum Engineering Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract

This paper takes the "1236" Party building work system of Sinopec North China Petroleum Engineering Co., Ltd. as the research object and systematically explores the innovative paths and practical achievements of Party building work in state-owned enterprises in the new era. This system has achieved a deep integration of Party building and production and operation by establishing a systematic working mechanism featuring "one main line leading, two major tasks coordinating, three capabilities enhancing, and six actions supporting". Research shows that the systematic Party building model can effectively solve the "two skins" problem existing in the Party building work of state-owned enterprises, significantly enhance the political and organizational functions of the Party organization, and provide a strong political and organizational guarantee for the high-quality development of state-owned enterprises. The research conclusion has important reference value for improving the Party building work system under the modern enterprise system with Chinese characteristics.

Keywords

State-owned enterprises Party building work system Transformation of political advantages High-quality development

国有企业党建工作体系的创新实践与成效研究

吴丹

中石化华北石油工程有限公司, 中国·河南 郑州 450000

摘要

本文以中石化华北石油工程有限公司“1236”党建工作体系为研究对象,系统探讨了新时代国有企业党建工作的创新路径与实践成效。该体系通过构建“一条主线引领、两大任务协同、三种能力提升、六项行动支撑”的系统化工作机制,实现了党建工作与生产经营的深度融合。研究表明,体系化党建模式能够有效解决国有企业党建工作中存在的“两张皮”问题,显著提升党组织的政治功能和组织功能,为国有企业高质量发展提供了坚强的政治保障和组织保障。研究结论对完善中国特色现代企业制度下的党建工作体系具有重要参考价值。

关键词

国有企业; 党建工作体系; 政治优势转化; 高质量发展

1 引言

随着国有企业改革进入深水区,党建工作面临如何更好发挥引领作用、如何深度融入公司治理等新课题。中石化华北石油工程有限公司创新构建的“1236”党建工作体系,通过系统化设计、项目化推进、融合化发展,探索出一条符合本单位的党建工作新路径。本研究基于实践案例,系统分析该体系的理论逻辑、实施路径和运行成效,为国有企业党建质量提升提供理论参考和实践范式。

2 理论框架与体系构建

2.1 “1236”体系的理论基础

该体系以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,遵循“坚持党的领导与完善公司治理相统一”原则,吸收系统论、控制论等现代管理理论精髓,构建了包含目标层、任务层、能力层、执行层的四维党建模型。

2.2 体系创新特征

系统集成性: 突破传统党建单点突破模式,建立目标-过程-结果的全链条管理体系。

价值导向性: 将国有资产保值增值作为检验标准,建立党建 KPI 与经营 KPI 的双向挂钩机制。

动态适应性: 通过季度党建“互查互评”机制实现工作闭环与持续改进。

【作者简介】 吴丹(1989-),女,中国河南新乡人,硕士,工程师,从事国有企业党的建设研究。

3 实施路径与关键举措

3.1 实施政治铸魂行动，引领改革发展

3.1.1 坚决做到“两个维护”

健全完善贯彻落实习近平总书记重要指示精神和党中央重大决策部署工作机制，建立重点工作清单，严格执行请示报告制度，确保习近平总书记重要指示批示精神和党中央决策部署在公司落地生根。持续推进巡视巡察、内审外查、党建考核反馈问题等一体整改，加强跟踪问效，坚决做好整改“后半篇文章”。

3.1.2 深化政治理论武装

用好“第一议题”制度、“破题式”学习法、中心组扩大学习和“双向双加联学联研”机制，持续深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十届三中全会精神、习近平总书记重要讲话精神，突出学用结合、学以致用，推动学习研讨走深走实，形成工作闭环。党支部用好“三会一课”、主题党日等学习教育方式，常态化抓好理论武装。分层分类开展政治理论学习培训，丰富拓展“线上+线下”的政治理论学习渠道，强化党员政治理论武装，推进党的创新理论进基层、入班组、到岗位。

3.1.3 持续加强党的领导

坚持“两个一以贯之”，把加强党的领导和完善公司治理统一起来，健全党委会、经理层等议事规则、“三重一大”集体决策制度，完善各司其职、各负其责，协调运转的高效治理机制。严格落实党委集体讨论决定重大问题和重要事项制度，动态优化党委讨论和决定重大事项清单，进一步健全完善两级党委议事决策机制。认真落实批评和自我批评、“三会一课”、民主生活会、组织生活会、双重组织生活等制度，开展重温入党誓词、弘扬优良家风等主题党日活动，不断严肃党内政治生活。

3.2 实施融合赋能行动，推动融合互促

3.2.1 建设人才精英队伍

加大竞争性选拔和调整交流力度，持续推行末位淘汰和不胜任调整机制，干部职数向基层一线、科研单位倾斜，加大专家型、技术型、技能型人才梯队建设和培训规划，做实博士后创新实践基地。持续完善人才发展机制，完善引才引智机制，注重战略储备，注重人才发展质量，构建科学的人才考核评价体系和精准的作用发挥机制，推动公司人才统筹管理，形成工作合力。

3.2.2 深入推进融合互促

坚持把提高企业效益、增强企业竞争力、实现国有资产保值增值作为党建工作的出发点和落脚点，制定印发党建工作作用发挥提升年方案，宣贯党支部工作融入中心工作手册，推动党建工作与生产经营中心工作融合互促。发挥党委政治领航、示范带动、广泛动员作用，聚焦生产运行、安全环保、人才强企、科技兴企、攻坚克难、合规管理、能力提升等内容，深化两级党委破题研讨，形成破解问题的工作思路和具体措

施，不断解决制约公司发展的瓶颈难题，持续提升公司核心功能和核心竞争力。切实发挥“两个作用”，将推进“三基”工作、安全环保、创新创效等内容作为“三会一课”、主题党日等组织制度的必选议题，着力增强组织生活针对性。持续开展“五强堡垒”建设，大力开展“三会一效”“两转一会”，与上级和甲方单位对口部门、与管理基础相对较差的基层队等开展党建共建，不断发挥党支部战斗堡垒和党员先锋模范作用。

3.3 实施能力提升行动，激发动力活力

3.3.1 健全完善培训体系

发挥党校（培训中心）主体责任，构建公司、专业经营单位、工区培训基地三级培训管理网络，实现资源共享、工区联建联培。分专业、工种建立健全兼职师资库，健全完善兼职师资管理办法，统筹师资调配，组织兼职教师培训，强化激励保障，持续打造规范有序、运转高效的培训工作机制。

3.3.2 持续提升培训质效

落实“兵头将尾”工程，做好基层队长、班组长等关键岗位人员轮训。持续开展技术、技能、党建、人事系列业务竞赛，组织全员练赛，落实“精英赛”向“全员赛”转变。抓实基本功训练，规范基层一线员工培训，灵活机动开展岗位练兵，建立员工培训档案。在党支部书记层面，综合运用实战训练、示范培训、年度轮训、业务竞赛等多种方式培训赋能，持续提升党支部书记队伍履职能力。以劳模和工匠人才创新工作室为载体，深入开展技术培训、技术比武、业务竞赛等活动，不断提升员工技能和综合素质。

3.3.3 完善考评激励机制

修订完善公司全员绩效考核管理办法，提升全员绩效考核科学性和实效性。深化完善领导干部任期制和契约化管理，严格考核与薪酬分配、职位聘任挂钩。开展新员工“明日之星”年度评选表彰，落实好基层一线职业激励、技术岗位激励、激励性年金分配等中长期激励政策，发挥薪酬分配激励作用。畅通专家建言献策渠道，协调解决专家作用发挥的难点堵点。

3.4 实施强基固本行动，建强基层基础

3.4.1 持续强化基础管理

以标准化现场、标准化操作、标准化管理为核心的标准化管理体系建设，强化“三基”工作考核评价，建立健全“三基”工作推进落实与典型经验推广机制。落实日高风险作业管控，抓好隐患排查，严格井控管理，做实安全监管。深入推进制度贯通工程，精简制度、优化流程，提升管理效能。完善合规管理体系建设，强化合法合规性审核，依法维护公司合法权益。宣贯推广专业经营单位党委、公司机关党委、机关支部、基层党支部履职手册，以及两级领导班子成员、基层党支部书记、支部委员履职手册，形成一级抓一级，一级对一级负责、责任层层压紧压实的党建工作格局。

3.4.2 不断加强“三基本”建设

深入开展“百千示范提升行动”，扎实推进示范党委、示范党支部建设，加强动态跟踪指导，着力打造华北工程特色党建品牌。根据机构调整、基层队伍变更等实际，及时调整党组织机构设置。完善换届提醒机制，确保换届规范及时。积极争取党员发展指标，进一步优化党员配置，持续提升一线班组党员硬覆盖比例。细化完善党员责任区、党员示范岗、党支部立项攻关等办法，推动党员承诺践诺、创先争优，有效发挥先锋模范带头作用。选优配强党支部书记，持续完善基层党支部议事决策制度，用好党支部标准化操作模板，不断提升党支部标准化建设水平。

3.4.3 用好融合指导机制

推动“三基本”与“三基”工作融合，从党的建设、生产经营、合规管理、安全环保、业绩贡献等维度，构建综合评价指标体系，强化动态跟踪评价，结果与党支部分类定级、与一线职业激励、与基层队领导人员职位聘任、与队伍绩效奖金等挂钩。健全完善党建工作“互查、互评、互学、互促”机制，以“每季一查”为抓手，奔着问题去、盯着问题改，通过相互“把脉会诊”不断巩固提升党建基础工作。建立常态党建工作指导帮扶机制，组建工作团队，定期深入各单位、基层一线，通过实地检查、督促指导与帮扶支持相结合的方式，推动党建重点工作落地见效。

3.5 实施清廉护航行动，锻造廉洁华北

3.5.1 深化纪律作风建设

建立党纪学习教育常态长效机制，扎实开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育工作，强化对“一把手”、年轻干部、新提拔干部等重点对象的纪律教育，定期督导各单位党委中心组典型案例学习，引导党员、干部把党的纪律转化为自律。准确运用“四种形态”，抓早抓小、防微杜渐。坚持执纪必严，违纪必纠，切实维护纪律刚性。巩固深化作风建设“十要十不准”专项行动，将作风建设情况纳入合规管理“每月一查”内容。制定为基层减负负面清单，常态化开展干部作风督查，持续整治安全生产领域责任悬空、工作落空等问题。围绕“五型”机关创建，健全完善机关作风评价机制，切实提升工作实效和基层干部员工满意度认可度。

3.5.2 强化“三不腐”系统施治

加大新型腐败和隐性腐败甄别和惩治力度，紧盯项目分包、物资采购、招标管理、费用结算、工作量确认、食堂管理等领域，严肃查处利益输送、吃拿卡要、贪污侵占等问题，持续释放全面从严、越来越严的强烈信号。做实案件查办“后半篇文章”，深入剖析案件暴露的主体责任落实、关键环节监管、内控机制执行等方面漏洞，用好纪律检查建议书、监督建议书，做实提出、督办、反馈和回访监督闭环管理。

3.6 实施文化润心行动，凝聚全员力量

3.6.1 深化企业文化建设

积极宣贯集团公司新版企业文化建设纲要，规范品牌

VI管理。持续做优做强“华北铁军颂”特色品牌，使石油石化优良传统成为干部员工的行为导向和价值取向。广泛开展社会主义核心价值观宣传教育，持续开展文明创建工程及优秀志愿服务。建立上下一体联动的品牌运行机制，提炼挖掘深井超深井、浅层薄油水平井、致密油气、深层煤层气等特色技术工艺品牌价值，集中力量展示公司品牌优势。精心策划重大主题报道，做优做精“两微一视”新媒体矩阵，全面展示高质量发展成就；对准基层一线，深入挖掘各类先进典型，深入开展公众开放日活动和“中国石化在当地”等活动，多维度提升公司形象美誉度。

3.6.2 汇聚群团组织合力

持续推进“我为群众办实事”，深化星级食堂、标杆宿舍创建，让员工群众切实感受到组织温暖。系统谋划职工创新工作室建设，以“强化执行提质效、争创一流建新功”劳动竞赛加强班组建设，打造“最强班组”。深入开展“送EAP进班组到岗位”，做好高危人群过程管控，不断提升员工心理健康服务管理水平。组织开展“我与石油前辈面对面”座谈会、“我与石油先辈比奋斗”大讨论，探索青年员工“熔炉铸鹰”活动。持续创新推动“我为青年办实事”“点亮基层微心愿”等工作。

4 实践成效与理论启示

4.1 实证效果评估

通过对比实施前后关键指标发现：党组织决策事项落实率从86%提升至97%；基层党支部达标率由72%提高到96%；党建与经营考核结果匹配度达到92%。

4.2 理论贡献

验证了体系化党建对国有企业治理效能的正向影响，构建了量化的党建价值创造评价模型，提供了新时代国企党建方法论创新样本。

5 结论

“1236”党建工作体系的实践表明，系统化党建模式能够有效破解“两张皮”难题，其核心在于：构建目标一致的导向机制、建立过程融合的运作机制、完善价值共创的评价机制。该研究为国有企业在新发展阶段加强党的建设提供了可复制、可推广的经验范式，对于完善中国特色现代企业制度具有重要实践价值。

参考文献

- [1] 习近平. 坚持党对国有企业的领导不动摇J.求是, 2021:3.
- [2] 国务院国资委党委. 新时代国有企业党的建设创新实践M. 北京:人民出版社, 2022.
- [3] 中国石化党建研究所. 国有企业党建工作体系化建设研究R. 2023.
- [4] 赵德友, 曹雷, 吴沛. 新时代企业党建工作初探[J]. 统计理论与实践, 2023:4.
- [5] 李思涵. 国有企业党的建设创新探索[J]. 理论观察, 2021:4.