

# Explore the solution path for part-time grassroots Party affairs workers to shift from “struggling to cope” to “taking the initiative”

Wei Tang Yanlin Wang

Mile Branch of Honghe Tobacco Company, Honghe Prefecture, Yunnan, 652399, China

## Abstract

The general requirements for Party building in the new era and the modernization of grassroots governance have put forward higher expectations for the standards and efficiency of Party affairs work. However, at present, some part-time grassroots Party affairs workers are in a passive state of “struggling to cope” in their actual work, and their internal motivation is obviously insufficient, which directly restricts the high-quality development of Party building work. This study aims to deeply analyze the subjective and objective causes of the lack of intrinsic motivation in grassroots Party organizations, and then systematically explore practical paths to stimulate and maintain the intrinsic motivation of grassroots Party affairs workers from multiple dimensions such as mechanism construction, capacity cultivation and incentive guarantee. Ultimately, it is committed to providing solid theoretical references and operational practical guidelines for tobacco enterprises to effectively enhance the quality of grassroots Party organization construction and scientifically forge a high-quality and professional Party affairs cadre team.

## Keywords

Part-time grassroots Party affairs workers Endogenous driving force Incentive empowerment; Reduce burdens and increase efficiency.

# 探索兼职基层党务工作者从“疲于应付”到“主动作为”的破解路径

唐玮 王艳林

红河州烟草公司弥勒分公司, 中国·云南红河州 652399

## 摘要

新时代党的建设总要求与基层治理现代化对党务工作的标准与效能提出了更高期待。然而, 当前部分兼职基层党务工作者在实际工作中却呈现出“疲于应付”的被动状态, 其内生动力明显不足, 这直接制约了党建工作的高质量发展。本研究旨在深入剖析导致基层党组织内生动力缺失的主客观根源, 进而从机制建设、能力培养与激励保障等多维度, 系统探索激发与维系基层党务工作者内生动力与实践路径。最终, 致力于为烟草企业有效提升基层党组织建设质量、科学锻造高素质专业化党务干部队伍, 提供坚实的理论参照与可操作的实践指南。

## 关键词

兼职基层党务工作者; 内生动力; 激励赋能; 减负增效。

## 1 引言

兼职基层党务工作者是党在基层治理中的核心力量, 其工作成效直接关系到党的政策落实和群众基础的稳固。然而, 当前许多兼职基层党务工作者普遍存在“疲于应付”的现象, 表现为工作积极性不足、创新意识薄弱、被动完成任务等问题。这种内生动力缺失的现象, 不仅影响了基层党建工作的质量, 也削弱了国有企业基层党组织的凝聚力和战斗力。因此, 充分发挥兼职基层党务工作者内生动力已成为烟

草行业基层党建工作亟待破解的重要课题。

## 2 兼职基层党务工作者内生动力缺失的现实表现

### 2.1 基层党务工作任务繁重且琐碎

通过对 33 名兼职基层党务工作者的问卷调查发现, 约 73% 的受访者表示对党务工作缺乏积极性, 主要原因认为党务工作任务繁重琐碎, 且形式化事务占比高, 难以看到实际成效。在与部分党务工作者的访谈中, 他们提到“党务工作任务重, 占用大量时间和精力。这种消极态度严重影响了党务工作的质量和效率, 使得一些党建活动流于形式, 无法真正发挥党建工作对企业发展的引领作用。

【作者简介】唐玮 (1991-), 女, 中国云南泸西人, 本科, 助理政工师, 从事党建研究。

## 2.2 支部战斗堡垒作用发挥不充分

党支部数量设置过多,超出合理管控范围,难以实现“一支部一品牌、一支部一特色”的建设目标。以红河州烟草公司弥勒分公司党总支为例,正式党员66名,预备党员4名,共设党支部13个。其中5个基层烟站党支部本部门正式党员不足3人,需通过调配业务相近部门党员才得以成立;1个党支部目前的4名党员,其中2名老党员将于2025年底退休,面临党员数量不足风险;1个党支部现有3名党员,近期已有1名党员工作调动,党员人数进一步缩减;1个党支部年初有6名党员(已设副书记),因1名党员挂职期满返回原部门、1名党员工作调动,目前正式党员不足5人。2个党支部将面临正式党员不足3人,1个党支部面临撤销副书记职务的情况。党支部设置过多,一是加剧工作负荷,放大倦怠感。党支部数量过多,进一步加剧兼职基层党务工作者身心疲惫与职业倦怠事务性负担,反向削弱内生动力。二是降低工作成效,弱化价值感。党支部分散,难以集中力量打造优质党建项目,工作成果多停留在“完成任务”层面,进而加剧其对党务工作的价值困惑,削弱长期从事的意愿。三是增加调配难度,放大更换频。为覆盖过多党支部,可能存在“一人多岗”或临时抽调人员的情况,既无法保障工作专业性,也因作调动、岗位调整、退休等原因,导致基层党建工作衔接断层,且易造成工作经验无法有效沉淀、党建品牌建设中断等问题。

## 2.3 基层党务工作者能力与需求不匹配

部分兼职基层党务工作者缺乏系统的专业培训,面对新形势下的党建工作要求,比如,“智慧党建”等信息化平台应用、群众工作方法创新等方面,能力不足,产生“本领恐慌”,进一步加剧了工作被动性。调查显示,约37%的兼职基层党务工作者认为自身业务能力有待提高。在实际工作中,表现为对党建工作流程不熟悉、重点不明确、缺乏创新开展党建活动的能力等。30%的人员陷在繁忙的业务工作中,没有时间或不愿意花精力钻研党建业务,跟不上新时代党建工作的需要;18%表率作用不强,将自己等同于普通党员,工作标准不高,自我感觉良好,满足于一般性应付和“交差即可”;15%习惯于以旧经验、老办法应对新任务、新要求,在组织党建活动时,形式单一,教育方式僵化,联系服务群众机制空转,如“党员结对帮扶”沦为“打卡拍照”,未真正解决群众困难,削弱了党员的先锋模范作用。这使得党建工作难以适应新时代烟草高质量发展的要求,无法为企业发展提供有力的思想和组织保障。

## 2.4 党务干部队伍稳定性和吸引力受挫

35%的兼职基层党务工作者认为晋升空间有限,普遍面临晋升渠道狭窄、付出难以在职业晋升中体现。17%兼职基层党务工作者对党务工作的价值认同感降低,更倾向于将工作视为“跳板”或“过渡”。少部分党支部书记往往只

重视结果,忽视对工作过程中的艰辛与付出。45%认为在绩效考核和职业发展方面,与业务工作相比没有明显优势,且干的越多错的越多,习惯于按部就班,不愿尝试新方法、新载体,缺乏结合实际的创新思考和主动设计。

## 3 兼职基层党务工作者内生动力缺失的多维归因

### 3.1 个体认知与能力维度

一是角色认知偏差。部分兼职基层党务工作者对岗位的政治属性、专业价值认知模糊,将党务工作视为“副业”,甚至当作职业晋升的“跳板”,缺乏“党建是最大政绩”的使命认同。二是能力本领恐慌。面对数字化转型新形势以及群众需求多元化带来的实践挑战,部分工作者知识储备老化、技能更新滞后,陷入“想干不会干”的困境。三是职业发展模糊。基层党务岗位职业路径不清晰,晋升通道狭窄且存在“隐性天花板”,多数人长期处于“一眼望到头”的职业困境中,缺乏持续投入的目标感与动力源。

### 3.2 工作内容与环境维度

一是负担过重且结构失衡。基层党务工作被“文山会海”“过度留痕”等形式主义裹挟,形成“负重前行却难见实效”的倦怠感。二是权利责任配置不匹配。兼职基层党务工作者承担着落实党建责任、凝聚党员群众等重要职责,但在资源调配、决策参与中的话语权有限,面对复杂问题时常陷入“有责无权”的尴尬境地,削弱了工作主动性。三是工作价值感体现不足。党建工作短期见效慢,导致工作者难以获得即时反馈和显性成就感,长期易产生“付出与回报失衡”的心理落差。四是工作碎片化缺乏挑战。日常工作多陷于收缴党费、发展党员等事务性任务,难以激发工作者的创造力与探索欲,形成“按部就班”的惯性思维。

### 3.3 组织支持与激励维度

一是激励机制不够完善。对兼职基层党务工作者的激励主要以“表彰先进”“授予荣誉”等精神激励为主,与工作强度、责任相匹配的物质待遇,如岗位补贴、绩效奖励待遇标准偏低且分配不精准,培训深造、职务晋升等发展性激励机会稀缺,难以形成有效激励闭环。二是考核机制导向偏差。考核指标过度侧重“过程留痕”,如会议记录、活动照片、台账完整度及规范性,忽视工作实效与群众口碑;评价方式以“材料打分”为主,缺乏对党员群众满意度、党建引领治理成效的实质考察,导致“干好干坏一个样”的消极心态。三是赋能体系不够健全。培训内容与实际需求脱节,与基层党建实务、群众工作技巧、应急处突能力等实际需求脱节;培训方式多以“大水漫灌”式讲座为主,缺乏案例教学、情景模拟等互动形式,知识转化为实践能力的效果不佳。四是组织关怀支持不足。兼职基层党务工作者长期面临高压、高负荷的工作状态,但组织层面缺乏常态化的压力疏导机制,导致职业孤独感增强、归属感弱化。

## 4 激发兼职基层党务工作者内生动力系统性路径

### 4.1 精准赋能

以能力升级锻造价值实现的硬核支撑。一是建工作备忘录，提党务实效。创新制定《滚动式党务工作提醒清单》，坚持“每月更新+适时更新”，将全年党务规定动作、阶段性专项工作要求、学习资料包等内容进行滚动提醒，进一步提高党务工作者工作质效，有效解决基层支部因党务人员更换频繁、交接不到位导致的党务工作不规范等问题。二是建工作错题库，促整改精准。全面梳理近年巡视巡察、政治监督、党建检查等发现问题项，以及基层支部党务工作易多发问题等，创新制定《党务工作错题库》并适时更新，提出整改措施及要求，并定期进行复查和巩固，切实改善基层支部党务工作问题边改边犯的现状。三是重实战化传授，强技能运用。邀请经验丰富的专职党务干部、优秀党组织书记等组成导师团，讲授理论政策，传授群众工作方法以及应对复杂局面的实战经验。通过情景模拟、案例研讨、现场教学等方式，将知识转化为可操作、可运用的能力。

### 4.2 平台搭建

以实践历练拓宽能力展示的广阔舞台。一是创设实践锻炼的“练兵场”。制定党务人员轮训年度计划，每月轮流安排1-2名党务人员参与党总支线上党务工作检查反馈工作，以实训快速帮助党务人员提升工作水平。组织党务工作者到先进单位参观学习，定期开展最佳实践案例评选活动，搭建互学互鉴平台。二是打造能力展示的“聚光灯”。组织开展“优秀主题党日”案例擂台赛、“微党课”竞赛等。通过公开竞技、风采展示，让优秀兼职党务工作者脱颖而出，获得荣誉，极大满足其精神层面的需求。三是构建成果转化的“输出端”。对于实践中产生的优秀工作法、创新案例、研究成果，通过内部简报、现场观摩会等多种形式进行推广宣传，并汇编成册供其他党支部学习借鉴。

### 4.3 科学激励

以多元回报增强持续奋斗的内心期待。一是物质激励。建立与工作实绩、任务复杂度、贡献度挂钩的差异化绩效奖励制度，增加党务工作岗位津贴补贴政策，根据基层艰苦程度、工作负荷动态调整。二是精神激励。完善分层分类的荣誉表彰体系，除参加上级党组织“两优一先”推荐外，建立“党员示范岗”和“红旗党支部”评比，通过专题报道、事迹宣讲等形式宣传典型案例，强化职业荣誉感与身份认同。三是

发展激励。打通职业发展双通道，明确优秀党务工作者在同等条件下优先提拔使用、纳入后备干部库、推荐至重要岗位的晋升路径；推行“党务专员—党务主管—党务专家”等级认定制度，实现专业能力与职业待遇同步提升。

### 4.4 实质减负

以松绑降压换取专注创新的宝贵空间。一是规范支部设立，杜绝凑数组建。严格按照党章要求，正式党员3人以上的单位成立党支部，正式党员不足3人的应当按照地域相邻、行业相近、规模适当、便于管理的原则，成立联合党支部。二是优化督查考核，精简冗余事务。聚焦党组织政治功能、服务中心工作成效等核心维度，建立上级协同机制，实行年度计划备案，避免多头检查、重复考核、扎堆督导。削减重复冗余的会议、总结、APP打卡留痕等事项。优化工作流程，建立标准化、电子化的党务工作台账，让党务工作者将主要时间和精力投入到核心党务和实质工作中去。三是明晰权责边界，推动减负落地。保障兼职党务工作者干党务工作所需时间，使其能够兼顾平衡。坚持印发《为基层减负措施清单》，持续通过“清风码头”投诉平台匿名收集干部职工减负意见等，实现了烟叶台账考核比例降至30%、推动为基层减负工作走深走实。

## 5 结语

本文围绕兼职基层党务工作者从“疲于应付”到“主动作为”的转变，聚焦其内生动力缺失问题展开研究，系统梳理了其动力不足的具体表现，深入剖析了背后的深层原因，并从精准赋能、平台搭建、科学激励、实质减负等维度，提出了系统性的破解路径。总之，激发其内生动力是夯实党的执政根基、提升新时代基层党建质量的关键，需各级党组织以系统思维在制度完善、资源保障、人文关怀等方面持续发力，推动其从“要我干”转为“我要干”，为基层治理现代化注入持久动力。

### 参考文献

- [1] 杜艳歌. 浅析加强国企党务干部队伍建设的实践与研究理论广角2013年7期(中). 百度学术
- [2] 陈娇. 激发国企施工单位基层党务干部和兼职党务工作者主观能动性途径. 企业党建
- [3] 杨守涛. 角色冲突理论视野下基层兼职党务干部工作困境初探. 党建研究
- [4] 加强机关党务干部队伍建设的几点建议. 金锄头文库