

The Path of Improving the Efficiency of the Three-level Party Organizations in the Regional Company of the Construction Central Enterprise under the Guidance of Party Building

Na Bu

China Railway Construction Engineering Group Co., Ltd. North China Branch, Beijing, 100071, China

Abstract

The three-tier Party organization structure in regional branches of central state-owned construction enterprises (from the Group Party Committee to the Regional Company's General Party Branch or Party Committee, then to the Project Party Branch) serves as a critical platform for integrating Party building with business operations. It also functions as a strategic stronghold that consolidates corporate foundations and mobilizes frontline workforce. However, current challenges persist in aligning Party leadership with production processes, revitalizing grassroots organizations, and strengthening team development. This study examines the industry-specific characteristics of central state-owned construction enterprises—such as decentralized construction layouts, heavy workloads, and mobile personnel—within the framework of three-tier Party organizations. By analyzing four dimensions: responsibility transmission systems, integration mechanisms, team-building initiatives, and institutional safeguards, it explores practical pathways to enhance effectiveness with localized features. These insights provide actionable references for central state-owned construction enterprises to drive regional economic development through high-quality Party building.

Keywords

Party building leadership; central state-owned construction enterprises; regional companies; three-level Party organizations; efficiency enhancement

党建引领下建筑央企区域公司三级党组织效能提升路径

步娜

中铁建工集团有限公司华北分公司, 中国·北京 100071

摘要

建筑央企区域公司三级党组织结构(集团党委至区域公司党总支或党委再至项目党支部)作为党建事业与生产经营活动深度融合的关键载体,更是夯实企业发展基本根基、汇聚一线工作力量的战斗堡垒构造体。当前时段,三级党组织在党建引领生产进程、激活基层组织活力、强化队伍建设工作等方面依然存在衔接沟通不顺畅、落地执行不扎实等状况问题。本文结合建筑央企区域公司施工布局分散化、任务内容繁重化、人员构成流动化的行业属性特征,立足三级党组织职能定位范畴,从责任传导体系、融合载体形式、队伍建设工程、机制保障框架四个维度层面,探寻接地气特质、可落地特性的效能提升路径渠道,为建筑央企以高质量党建引领区域经济高质量发展提供实践参照样本。

关键词

党建引领;建筑央企;区域公司;三级党组织;效能提升

1 引言

建筑央企作为国民经济体系的重要支柱部件,承担着重大工程建设任务、推动行业转型升级进程、服务国家战略部署的重要使命职责。区域公司作为建筑央企深耕地方市场领域的“前沿阵地”空间,其三级党组织的效能水平直接关联到党建工作在基层层面的落地成效结果,影响着企业组织的凝聚力程度、战斗力水平和市场竞争力实力。当前时期,

建筑行业领域竞争态势日趋激烈化,项目管理工作难度不断加大,人员流动频率日益频繁化等现实状况问题,对三级党组织提出了更高标准要求。如何打破党建工作与业务工作“两张皮”现象形态,理顺三级党组织权责关系体系,让党建工作真正融入项目建设过程、经营管理环节、队伍建设工作各环节阶段,实现效能最大化目标,成为建筑央企区域公司亟待破解的重要课题议题。本文基于建筑央企区域公司运营实际情况,聚焦三级党组织效能提升的痛点难点问题,提出针对性路径方案,力求为基层党建实践活动提供可操作的思路指引^[1]。

【作者简介】步娜(1987—),女,中国山东济宁人,本科,政工师,从事党建工会研究。

2 建筑央企区域公司三级党组织效能建设现状与核心问题

2.1 责任传导存在“衰减效应”，层级衔接不畅

三级党组织的效能发挥作用，核心要点在于责任链条的闭环落实机制。但在实际工作场景中，责任传导路径从集团党委层级到区域公司党总支或党委层级，再到项目党支部层级，往往出现“上热中温下冷”的梯度现象。集团党委层面部署的党建任务事项，区域公司在传达过程环节存在解读剖析不透彻、结合地方实际情况调整不到位的问题缺陷，简单化以文件转发文件形式、以会议落实会议方式，缺乏针对性的推进方案规划。到了项目党支部层面阶段，由于项目经理岗位更侧重施工进度指标、质量安全标准等业务类指标，对党建工作重视程度不足，部分党支部书记职务由项目管理人员兼任承担，精力投入有限制，导致党建任务工作流于形式表象，甚至出现“应付检查”的被动情况。此外情形，三级党组织之间缺乏常态化的沟通联动机制体制，集团党委对区域公司、项目党支部的指导方式多为阶段性检查形式，区域公司对项目党支部的日常督导工作不够精准化，无法及时发现并解决基层党建实际问题事项，形成“各自为战”的分散局面^[2]。

2.2 党建同业务交融未达深度，载体欠缺实际效能彰显

党建与生产运营呈现“两张皮”态势，此乃基层党组织效能提升进程中的核心阻碍要素。部分三级党组织对于“党建引领”概念的认知存在片面性，将党建工作简单等同于实施主题党日、执行党费收缴事务、开展党员发展工作等常规性举措，未能依照建筑行业“项目作为核心”的特性，构思出与项目建设进程、经营管理活动相契合的党建载体形式。举例而言，项目党支部在开展主题党日活动期间，大多采用集中学习知识、参观红色教育基地的方式，与施工现场的质量管控工作、安全隐患排查任务、工期攻坚目标等核心职责的结合程度不够紧密，难以激发党员参与生产经营活动的积极性^[3]。区域公司党总支/党委在统筹规划党建与业务工作时，同样未能精准找到结合要点，对项目党支部党建工作的考核内容大多聚焦于材料完备程度方面，而非党建工作对业务发展的推动效果层面，致使党建工作与实际状况相脱离，难以发挥引领性作用。

2.3 基层队伍能力存在欠缺，先锋模范作用趋于弱化

三级党组织队伍的素质高低，直接对效能发挥的水平产生决定性影响。建筑央企区域公司的项目分布呈现分散状态，人员流动情况较为频繁，项目党支部书记以及委员大多担任兼职职务，缺乏系统性的党建业务培训内容，对于党建工作的流程以及方法的掌握不够熟练，难以高效组织并开展党建活动。与此同时，部分党员存在“身份意识”不够强烈的问题，在施工现场作业、经营攻坚任务等工作场景当中，未能主动亮出党员身份、做出表率行为，与普通职工之间的

差别并不显著，无法发挥党员的先锋模范作用。除此之外，区域公司针对基层党建队伍的激励机制不够完善，党建工作的成效与个人绩效评定、职位晋升之间的关联程度不高，致使基层党建工作人员缺乏工作热情以及主动性，队伍稳定性呈现不足态势^[4]。

2.4 机制保障体系不够健全，基层组织活力有所欠缺

健全完善的机制，是党组织效能提升的重要支撑力量。当前阶段，部分区域公司三级党组织的工作机制存在薄弱环节：其一，考核评价机制不够合理，考核指标内容侧重于形式化方面，对党建引领业务所取得成效的考核权重设置偏低，并且考核结果的运用不够充分，无法形成有效的激励约束效应；其二，资源保障机制不够完善，项目党支部的党建活动经费以及阵地建设资源受到项目预算的限制，部分项目甚至不存在固定的党建活动场所，难以满足基层党建工作的实际需求；其三，党员教育管理机制较为僵化，教育内容缺乏针对性设计，大多采用统一学习的方式，无法结合不同岗位党员的工作实际情况开展个性化的教育活动，致使党员教育工作的效果不够理想，基层党组织的活力呈现不足状况^[5]。

3 党建引领下建筑央企区域公司三级党组织效能提升路径

3.1 压实层级责任，构建闭环传导体系

三级党组织效能获取提升，首要环节为权责关系开展梳理工作，构造形成“集团党委以统筹之姿实施引领、区域公司党总支/党委就具体事项开展推进、项目党支部对各项任务执行落地”的责任链条架构。其一，层级责任清单进行明确事宜，各层级党组织以职能定位为根基，以差异化责任清单开展制定工作，集团党委核心职责为战略部署开展、政策指导实施以及监督考核执行，区域公司党总支/党委承担结合地方市场实际状况对党建方案实施细化、资源配置开展统筹、项目落实进行督导之责，项目党支部负责将党建工作嵌入日常施工、人员管理、安全管控等具体事项之任，保障责任实现到岗及人之态。其二，常态化联动机制建立事宜，集团党委以定期为频率召开区域公司党建工作座谈会议，对基层党建实际情形进行了解，对难点问题以针对性方式开展解决作业；区域公司党总支/党委按月度周期开展项目党建督导活动，以“四不两直”之式深入施工场地现场，党建工作落地状况进行检查，对整改工作实施现场指导；项目党支部按周度间隔向区域公司党总支/党委就党建工作进展情况进行汇报，上下联动、高效协同之工作格局得以构建。

3.2 融合赋能要点实施聚焦，务实党建载体开展打造工程

以建筑行业特性为立足点，借由“党建+项目建设”“党建+经营攻坚”为施力支点，推动党建工作与业务工作实施同谋划、同部署、同推进之动作，促使党建引领之态贯穿企业运营全流程环节。其一，项目党支部层面“一线党建阵地”

实施打造工程,以项目施工特点为参照,“党员先锋岗”“党员责任区”“党员攻坚小组”进行设立,党员力量配置至关键岗位、重点工序之处,工期攻坚、质量管控、安全隐患排查、技术创新等工作领域当中,党员群体以带头之势发起冲锋,先锋模范作用实施发挥之举。譬如,重大项目处于工期紧张之境时,党员攻坚小组进行成立,攻坚计划开展制定,党员率先实施加班加点之劳作,职工群众群体带动以攻坚克难之态;施工现场范围“党员质量监督岗”活动开展,党员承担日常质量巡检之责,施工过程中质量问题及时进行发现并处置。其二,区域公司党总支/党委层面融合平台搭建事宜,以区域市场开拓、项目履约、成本控制等核心业务为聚焦点,“党建+市场攻坚”“党建+履约创优”主题活动组织开展,各项目党支部之间竞赛比拼活动实施开展,比学赶超良好氛围得以营造。与此同时,区域内项目资源实施统筹调度,党员跨项目交流活动推动开展,施工技术、管理经验实施分享动作,党建资源与业务资源共享之态实现。

3.3 实施队伍构建,夯实基层组织基础

以增进队伍素养、焕发队伍生机为方向,塑造一支政治过硬、业务精通、作风淳良的三级党组织队伍。一为优化队伍构造,挑选政治素养高、业务能力强、群众威望高的党员担当项目党支部书记,优先选用具备丰沛项目管理阅历的党员干部兼任,保证党支部书记既能明党建,又能晓业务。同时,配全配优项目党支部委员,明晰分工,规避一人多职、精力散逸的问题。二为强化精准化培育,针对三级党组织队伍的相异需求,开展分层别类培育。集团党委着重培育区域公司党组织负责人,聚焦战略引导、统筹管理能力增进;区域公司党总支/党委着重培育项目党支部书记、委员,聚焦党建业务实操、党建与业务交融办法;项目党支部针对普通党员,开展岗位技能、安全知识、党性涵养等方面的培育,使培育内容更具指向性和实效性。另外,搭建“传帮带”机制,由区域公司党组织负责人结对引导项目党支部书记,阅历丰富的老党员结对扶持新党员,迅速提升队伍整体能力。

3.4 健全机制保障,激活基层组织活力

完备的机制保障是党组织效能持续提升的关键支撑,需针对当下机制短板,优化考核、资源、教育管理等方面机制。一为优化考核评价机制,重构党建考核指标系统,缩减形式化指标,增添党建引领业务成效的指标,如党员攻坚达成率、项目履约合格率、安全事故发生率、市场开拓贡献率等量化指标。考核方式采用“日常考核+年度考核+群众评议”相融合,注重实地考察、实绩查验,规避以材料评优劣。同时,强化考核结果运用,对考核优异的党组织给予经费嘉

奖、资源倾斜,对考核不合格的进行约谈整改、限期提升。二为强化资源保障机制,区域公司统筹布置党建工作经费,依照项目规模、党员数量核定专项经费,确保项目党支部有充足的经费开展党建活动。同时,推进“党建阵地标准化构建”,在项目施工现场建造简易实用的党建活动室,配备必要的学习资料、活动器材,使党员有固定的活动场地。另外,整合企业内部资源,将企业文化构建、职工文体活动与党建工作相融合,达成资源共享、优势互补。

4 结语

于党建引领状况之中,建筑央企区域公司三级党组织效能的提升事项,属于一项具备系统性特征的工程内容。需要将建筑行业所具备的特性以及基层的实际状况作为立足之根本,对层级方面的壁垒实施打破操作,就融合过程中的难题展开破解工作,针对队伍建设予以强化举动,对机制保障进行完善举措。凭借构建具备闭环特征的责任传导体系架构,促使党建责任得以在各个层级实现落实情形;依靠打造具备务实特点的融合载体形式,使得党建工作能够融入业务范畴;通过对队伍建设实施强化行为,为基层组织的根基进行筑牢作业;经由对机制保障开展健全动作,让基层党组织的活力得到激活状态,方能够对三级党组织效能的持续提升进程形成推动作用。唯有让三级党组织切实成为凝聚人心能量、推动发展进程、攻克艰难险阻的战斗堡垒象征,才可以借助高质量的党建工作引领建筑央企区域公司的高质量发展方向,为企业服务于国家战略规划、在地方市场进行深耕运作供给坚实稳固的政治方面保障以及组织方面保障内容。

参考文献

- [1] 尚立婷,窦宗信.园林技术与建筑工程专业群党建引领的机制研究——以甘肃农业职业技术学院为例[J].当代农机,2025,(10):102-103+106.
- [2] 荆志良,王文博,刘韦娟,李林,尹美玲.党建引领赋能产品研发创新——中建八局三公司建筑产业分公司党支部基层党建的实践探索[J].国企,2025,(S1):326-327.
- [3] 段国银.党建引领建筑企业基层工会工作高质量发展的思考[J].现代企业文化,2025,(11):85-87.
- [4] 安亚强,徐洁,张喆,张科海,侯经文.“红色建筑”党建品牌引领推动样板支部建设[J].广东职业技术教育与研究,2025,(02):172-175.
- [5] 汪勇政,储金龙,顾康康.党建引领下建筑类高校城乡规划专业多方协同育人模式研究——以安徽建筑大学为例[J].高教学刊,2024,10(15):172-175.