

企业党员队伍建设双抓手：做实思政宣贯 做细日常管理

杨靖

中电建成都铁塔有限公司，四川成都，610000；

摘要：在我国新时期高质量发展为目标的背景下，加强企业党员队伍建设是巩固党的执政基础、将党的领导独特优势转化为企业治理效能的核心环节。本文针对企业党建工作中存在的虚化、弱化、边缘化的问题，提出了“做实思政宣贯、做细日常管理”的党员队伍建设措施。从“做实”内涵分析的基础上，通过内容精准化、方式多样化与时代化、机制常态化与长效化分析思想政治宣贯的对策；分析“做细”内涵，从组织生活规范化、管理过程精细化分析加强党员日常管理的对策，为企业打造高素质党员队伍提供实践指导。

关键词：企业党员队伍建设；思想宣贯；党员日常管理；双抓手模式

DOI: 10.64216/3104-9672.25.02.040

前言

进入新时代后，我国对国有企业与非公有制企业党的建设提出了一系列新部署、新要求。面对复杂严峻的内外部环境和高质量发展的核心任务，企业间的竞争归根究底为人才的竞争，党员队伍作为企业人才库的先进分子与骨干力量，其政治素养、业务能力、先锋模范作用，直接关系着企业的凝聚力、战斗力。对企业而言，构建一支“高素质、专业化、能打硬仗”的党员队伍，成为企业突破发展瓶颈、提高核心竞争力的关键支撑。当前，越来越多企业将党员队伍建设纳入发展全局，党员在产品研发、生产制造、市场开拓、安全生产等关键领域的引领作用日益凸显，为企业高质量发展注入了强劲动力。虽然企业致力于强调党建工作的重要性，但实践中部分企业的党员队伍建设依然存在不足，需通过精准施策持续优化提升。

1 企业党员队伍建设面临的困境与挑战

1.1 思想政治宣贯方面的问题分析

首先，“上冷下热”现象突出。宣贯内容与党员思政实际、业务工作严重脱节，上级党组织的方针政策和精神在传递到基层企业时，往往未能有效与企业的行业特性、发展阶段、战略目标相结合，也未能结合企业一线党员的思想动态、岗位职责、现实困惑等。导致宣贯的内容过于笼统、抽象，停留在泛泛而谈的理论阐述与口号式号召阶段，无法回应党员关心的热点、难点问题。其必然结果为：上级组织“热切部署”，基层党员却感到“隔靴搔痒”，认为思政工作是与本职工作平行的“额外负担”，导致参与感和认同感较低。

其次，“形式化”“套路化”问题严重。很多企业的宣贯方式依然局限于“开会、读报”等传统方式，属

于填鸭式灌输方法。集中学习最终成为念稿子，缺乏深入的讨论、研究和思想碰撞。即便采用新媒体技术，也只是将内容电子化呈现，未能发挥新媒体技术的互动性优势。这种陈旧、单一的模式与当前党员队伍年轻化、知识化、信息获取渠道多元化的特点极不适应，导致宣贯活动吸引力不足，甚至引发党员抵触情绪和审美疲劳^[1]。

最后，效果评估困难。由于思想政治工作的成效主要体现在党员内在认知、情感态度和价值认同的变化上，具有内隐性和滞后性，因此很难像业务指标那样进行精确量化考核。很多企业的评估指标偏重于活动次数、参与人数、笔记字数等，而无法评估党员是否真正掌握、理解和应用。评估机制的不足导致思想宣贯工作无法得到良好的反馈，不利于其持续的质量改进与发展。

1.2 党员日常管理方面存在的问题

党员日常管理是锻造队伍纪律性、保持先进性的基础，但“宽松软”和“粗放化”问题严重影响了管理的严肃性和有效性。

首先，管理“宽松软”问题。部分基层党组织在执行“三会一课”、组织生活会、民主评议党员等基本制度时存在“打折”现象。会议内容空泛、准备不充分，甚至以业务会议替代组织生活。尤其是在开展批评和自我批评时缺乏力度，将严肃的党内组织生活演变为“工作汇报会”，这种氛围导致党内监督失效，问题无法被及时的揭示与纠正。

其次，管理精细化不足。当前的管理模式多侧重于共性要求与统一规范，缺乏对党员作为独立个体的精细化关怀。对不同年龄、岗位、学历背景的党员思想差异与成长需求的关注度不足。年轻党员渴望职业成长与技

能提升，老党员希望发挥经验优势参与传承工作，而企业往往缺乏针对性举措。同时，对党员在工作、生活中遇到的困难缺乏有效的帮扶机制，一刀切的管理模式缺乏人性化，很难激发党员对组织的归属感与认同感^[2]。

最后，缺乏发挥平台。很多企业缺乏为党员构建彰显先进性的实践平台，党员发挥作用往往依赖于个体自觉，缺乏像“党员责任区”“党员先锋岗”等有效的组织化载体与常态化机制。同时，对党员在岗位、社区中的表现也缺乏有效的追踪与评估，导致党员的先锋模范作用未能充分发挥出来，难以形成示范引领效应。

2 “做实”思想政治宣贯的对策

2.1 内涵分析

“做实”思想宣贯并非简单的增加开会次数或学习时长，其内涵在于：（1）在效果方面，追求深入理解。要求思想宣贯工作必须触及思想、触及灵魂，推动党员实现从“被动接受”到“主动内化”的转变，将理论要求转化为个人的价值信念与行为准则。（2）在过程方面，强调“潜移默化”。要求将思想政治教育融入日常，通过持续的渗透教育促进思想的升华与进步。（3）关系方面。构建“双向互动而非单向灌输”。要求尊重党员的主体地位，关注思想困惑与实际需求，在互动交流的过程中解答疑惑，重视思想碰撞从而达成共识，提高凝聚力^[3]。

2.2 “做实”路径

首先，加强思想政治宣贯内容精准化。精细化的规则可破解粗放化管理的问题，将党的理论与企业实践、党员需求结合。（1）必须牢牢紧扣党的最新创新成果与重大决策部署，是保障宣贯工作保持政治方向的根本。同时，要自觉的将宏观要求与企业发展战略、面对的重大挑战相结合，在企业内部明确国家大政方针对企业的助力与挑战，对党员岗位提出的新要求等。（2）企业要深入调研，掌握行业特点、企业实际的思想动态与认知情况。面对不同的对象采取不同的宣贯素材：技术人员可重点宣讲科技自立自强的政策和企业的技术研发未来规划，分享行业先进技术案例与攻关经验；营销人员则要重点讲解诚信经营理念，结合市场开拓成功案例开展实操性宣贯；行政人员侧重合规管理与服务效能提升相关内容，让宣贯内容真正贴合岗位需求。

其次，思想政治宣贯的多样化与时代化。要摒弃单一的宣教方式，适应时代的发展和党员的习惯，设计全新的宣贯方法。（1）要打破“我讲你听”的传统式灌输宣贯模式，重点发展互动式、研讨式、案例式的教学

方法。比如，围绕某一政策落地举办专题讨论会，基于企业真实管理难题开展结构化研讨，邀请优秀党员分享岗位建功、攻坚克难的先进事迹，让身边人讲身边事、用身边事教育身边人。（2）善于利用新媒体平台，充分运用企业的公众号、学习APP、内部网络平台等，打造“永不下线”的线上学习阵地。精心制作3-5分钟的微党课、政策解读短视频、图文干货等新媒体产品，利用党员碎片化时间传播；搭建“党员论坛”“在线问答”等互动板块，鼓励党员随时交流学习心得、提出疑问，党组织安排专人及时回应解答，营造比学赶超的浓厚学习氛围。（3）深入挖掘和利用本地区、本行业的红色历史、创业故事等独特资源，组织党员赴革命旧址、厂史馆、先进企业开展沉浸式、体验式教学。通过实地参观学习、现场交流感悟，让党员在实景实物中受到精神洗礼，引发情感共鸣，使理想信念教育更加直观、深刻且富有感染力。

最后，健全思想政治宣贯机制常态化与长效化。避免宣贯工作“一阵风”，建立完善的长效保障机制。（1）制定详细的年度宣贯计划，明确各季度、月度宣贯主题、内容、方式和责任人，将宣贯工作纳入党组织工作考核指标，确保学习时间、人员、内容、效果“四落实”。

（2）建立多维度效果评估机制，构建“量化指标+质化表现”的评估体系。量化指标包括参与率、学习时长、知识测试合格率等；质化表现侧重党员思想转变、工作改进、群众评价等，通过问卷调查、座谈访谈、岗位表现跟踪等方式全面评估。（3）完善反馈优化机制，定期收集党员对宣贯内容、方式的意见建议，针对问题及时调整优化，形成“部署—实施—评估—反馈—改进”的闭环管理，持续提升宣贯质量。

3 “做细”党员日常管理对策

3.1 内涵分析

“做细”日常管理并非事无巨细的繁琐控制，而是体现了精准、深入、有温度的管理哲学。（1）从维度方面。追求全覆盖与精准化的结合。不仅保证管理能够延伸到每一位党员，也要提高结合党员特点和需求精准施策的能力。（2）从流程方面。从党员信息的动态掌握到作用发挥的跟踪考评再到遇到困难的帮扶，形成一个环环相扣、持续改进的管理闭环。（3）价值方面。管理的目的不是限制，是通过严格纪律、公正考核等，激发党员的内在动力，增强企业组织的凝聚力和战斗力^[4]。

3.2 “做细”对策

首先，组织生活规范化。规范化组织生活可有效锤炼党性，有效克服“宽松软”的现象，提高组织生活的政治性、时代性和原则性。（1）保证“三会一课”、组织生活会、民主评议党员制度的落实。会前要做好充分准备，通过问卷调研、谈心谈话等方式明确主题、收集议题；会中要引导深入讨论，严肃开展批评与自我批评，敢于直面问题、揭短亮丑，避免走过场；会后要狠抓整改落实，建立整改台账，明确整改时限和责任人，定期公示整改进度，确保问题件件有回音、事事有着落。

（2）推行主题党日活动“项目化”管理，增强计划性与实效性。改变主题党日活动随意化、娱乐化倾向，借鉴项目管理方法，实施“方案策划—过程控制—效果评估”的闭环管理。年初制定活动计划，每次活动明确主题、目标、流程和责任人，内容紧密围绕服务中心工作、服务党员群众、加强自身建设来设计，如举办志愿服务、技能比武、红色研学、岗位攻坚等特色活动，让组织生活更具吸引力和实效性。

其次，管理过程精细化。精细化作为现代管理的核心要求，通过科学方法和信息化手段，实现党员管理的精准、高效以及动态可控。（1）党员信息管理动态化。构建一体化党员信息管理系统，不仅收录党员的基本信息，还详细记录党员的特长优势、培训记录、奖惩情况、参与活动记录、思想动态、成长需求等，通过定期更新与信息共享，为党组织精准了解、评价和使用党员提供数据支持，保障管理决策的科学性。（2）党员作用考核量化。将党员的先锋模范作用的发挥具体化、可视化。通过构建“党员责任区”“党员先锋岗”，明确责任目标与考核标准；积极探索党员积分制管理，将党员参与学习、履行义务、岗位建功、志愿服务、攻坚克难等行为量化为积分，定期公示，积分结果作为党员评优评先、干部选任的重要依据，充分激发党员的积极性和主动性。

（3）健全党员关怀帮扶机制。建立党员困难诉求台账，对工作中遇到业务瓶颈的党员提供针对性培训与指导，对生活中面临困难的党员给予及时救助与关怀，对年轻党员实施“师徒结对”培养计划，助力快速成长，让党员切实感受到组织的温暖，增强归属感与向心力^[5]。

最后，搭建党员作用发挥平台。为党员彰显先进性提供广阔舞台，让先锋模范作用得到充分体现。（1）丰富实践载体，在“党员责任区”“党员先锋岗”基础上，组建“党员突击队”“党员技术攻关小组”“党员志愿服务队”等，在重大项目攻坚、突发故障处理、技术创新、公益服务等场景中，让党员带头冲锋在前，发挥集体优势。（2）建立党员作用跟踪评估机制，对党

员在岗位工作、实践平台中的表现进行定期跟踪，记录工作成效、群众评价等情况；通过季度考核、年度评优等方式，对表现优秀的党员进行表彰奖励并广泛宣传其先进事迹，对作用发挥不明显的党员进行谈心谈话、督促改进，形成“有平台、有考核、有激励、有督促”的良性机制。

4 结束语

本研究基于新时代加强企业党员队伍建设的迫切需求，对“做实思想政治宣贯和做细党员日常管理”为核心抓手的内在合理性和实践必要性进行了深入探讨。通过研究可知，思想宣贯与党员日常管理是企业党员队伍建设的两大核心支柱，二者相辅相成、缺一不可，任何一方面的缺失都无法实现党员队伍的高质量建设。只有坚持“双轮驱动、协同发力”，将思想政治宣贯的“实”与日常管理的“细”有机结合，才能破解企业党建与业务脱离的问题，充分激发党员队伍的活力与战斗力。

实践证明，通过精准化、多样化、长效化的思政宣贯，能够有效统一党员思想、提升党性修养；通过规范化、精细化、人性化的日常管理，能够锤炼党员纪律、激发内生动力。这一系列举措能够让党员在企业生产经营各环节充分发挥先锋模范作用，将党的政治优势、组织优势转化为企业治理效能提升以及保障企业核心竞争力的中坚力量，为企业高质量发展提供坚强的组织保障。未来，企业需持续深化“双抓手”模式，不断优化完善相关机制与举措，推动党员队伍建设再上新台阶。

参考文献

- [1] 丁晓璐.新形势下铁路企业党员队伍建设的实践与思考[J].现代国企研究,2017(24):261-262.
- [2] 张林林.加强现代企业制度下国有企业党员队伍建设[J].科技信息,2012(26):78-78.
- [3] 赵凤燕.加强企业党员队伍建设的思考与对策探究[J].中国校外教育,2016(12):79-80.
- [4] 王建军.企业党建与生产经营深度融合的路径探索[J].企业改革与管理,2020(18):186-187.
- [5] 李娜.新时代企业党员教育管理精细化路径研究[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(05):118-119.

作者简介：杨靖，性别：女，出生年月：1973年10月，民族：汉族，籍贯：四川资中人，学历：本科，职称：政工师，研究方向：基层党组织建设和党员的发展教育及管理。