

多元化股权结构和用工模式下终端公司党建工作： 困境与突破

许 斌

四川川港燃气有限责任公司，中国·四川 成都 610000

【摘要】在新发展阶段，国有企业高质量党建工作是实现国有企业高质量发展的根本保障，对于处于多元化股权结构和用工模式背景下的终端公司而言，加强党建工作更是对于维系整个行业的稳定发展起着至关重要的作用。本文使用理论研究和案例分析的方法，对三大终端公司党建工作的现状和存在的问题进行分析，在此基础上提出应当从坚持党对公司的领导、强化党建与业务工作的融合、建设复合型党务干部队伍、加强公司职工的民主监督等方面着手，确保党委在终端公司发展过程中核心效用的发挥，从而切实推动企业高质量发展行稳致远。

【关键词】终端公司；党建工作；多元化股权结构；多元化用工模式

在当今市场经济环境下，终端公司作为企业供应链中的重要环节，承担着产品销售、服务支持等重要职能，其发展状况对整个供应链的稳定和行业发展起着至关重要的作用。具体而言，川港公司、华油公司、燃气分公司等终端公司实行的是多元化股权结构和用工模式，这种情况决定了终端公司党建工作的复杂性和独特性，必须深入研究多元化股权结构和用工模式下的党建工作现实之困，为实现终端公司党建工作与业务工作深度融合提供可行之策。

1 多元化股权结构和用工模式下终端公司党建工作的价值意蕴

1.1 通过高质量党建工作有助于引领企业价值观和文化建设

党组织通过推进国有企业相关的配套设施建设，完善企业的法律法规与日常管理制度，不仅为职工的自身利益提供了制度保障。与此同时，高质量的党建工作通过制度设计等方式，将党的思想和作风融入到企业的管理制度中，形成具有企业特色的文化体系。这种制度化的建设，不仅有助于巩固企业的核心价值观，还能够通过规章制度的实施，使员工在日常工作中自觉遵循和践行企业文化，成为企业员工日用而不觉的行为准则。此外，高质量的党建工作能够为企业文化建设提供长期稳定的政治保障，通过党建工作，企业能够在复杂的市场环境中保持文化的稳定性，确保企业价值观和文化建设在长期内具有持续性和连贯性。

1.2 通过高质量党建工作有助于提升企业内部治理水平

在混合所有制改革的背景下，企业内部面临不同利益主体的利益冲突等多重问题，对企业内部高效治理构成了较大挑战。然而，通过高质量党建工作与公司治理融合发展有助于两者相互促进发展，不仅能有效避免企业党建与公司治理的矛盾，还能推动企业党建理论的创新发展，从而实现共赢。^[1]高质量党建工作不仅为企业提供了强有力的政治保障和思想引领，还通过具体的管理实践，显著提升了企业的治理效率和规范化水平。其一，高质量党建工作通过党组织的有效融入“三会一层”，使得党组织能够在企业的重大决策中发挥重要作用，从而提升企业的决策科学性和治理水平；其二，高质量党建工作通过强化内控监督机制，提升了企业治理的效率和透明度，有效防范了各类经营风险。其三，合规管理是应对市场竞争的必然要求，是建设一流企业的内在要求^[2]，高质量党建工作通过严明纪律要求，带头落实企业各项工作和任务，督促企业各级管理人员和员工严格履行职责，确保企业运营的合法合规性和效率。

1.3 通过高质量党建工作有助于培育高素质员工队伍

国有企业党建工作要切实保障职工的主人翁地位和合法权益，努力提高职工的整体素质，造就高素质复合型的经营管理人才。^[3]通过高质量党建工作，能够确保不同用工模式下员工的思想政治教育和业务培训不脱节，有效提升不同的人群在企业中的凝聚力与共识，从而培育高素质员工队伍。一方面，国有石油企业党建工作的重要内容之一是加强思想政治教育，通过加强党内的教育培训和思想政

治工作，能够在思想层面引导员工树立正确的价值观和工作态度，有助于增强员工队伍的稳定性和凝聚力；另一方面，通过落实党管人才、党管干部的制度设计，保障党组织在企业人才管理中的主导作用，确保人才发展战略与党的路线、方针和政策保持一致，实现企业管理队伍综合素质的显著提升，进而带动整个员工队伍的素质提升。

2 多元化股权结构和用工模式下终端公司党建工作的现实困境

通过对三大终端公司的案例研究、问卷调查和深度访谈发现，终端公司在党建工作与企业管理融合方面虽有一定成效，但仍面临诸多困境。

2.1 内部机构重叠，权力交叉责任模糊

在多元化股权结构下，部分民营和外资股东更关注经济效益，忽视党建工作，导致党组织权威性和影响力减弱，在企业决策中的意见难以充分体现。同时，公司员工对党建与业务关系认知不够清晰，部分一线党务干部工作形式化、重考核，存在党建与业务“两张皮”现象。此外，终端公司缺乏有效的党建与业务融合机制，党务工作在项目管理、市场拓展等核心业务中被边缘化，党务干部与业务部门沟通协调困难，党务工作与业务需求脱节，且党建工作缺乏明确考核要求，流于形式。^[4]

2.2 人员流动较大，党建工作难以开展

党务骨干队伍建设需要加强，存在人员流动大、经验不足、培训缺乏和待遇保障不健全等问题。部分单位党建岗位人员频繁变动，新入职人员经验不足，业务工作繁忙导致党务工作者培训机会少、知识更新慢、工作能力难以提升。专职党务工作者无专门编制，兼职党务工作者无经济补偿，影响工作积极性和队伍稳定性。党建工作难以全面覆盖不同用工形式的员工。合同工和派遣工等非正式员工身份边缘、流动性大，党组织难以吸引和组织他们参与党务工作，且他们参与党组织活动的意愿较低。党员管理难度加大，不同身份党员管理标准不一致，流动党员管理困难。由于正式员工、合同工、派遣工等身份差异，党组织难以平衡不同群体需求和权益，临时工、合同工流动性强，影响党员发展和组织建设的连续性，现有党员管理机制难以应对这些新变化。

3 多元化股权结构和用工模式下终端公司党建工作的提升路径

3.1 坚持党对公司的领导不动摇

第一，落实党组织带头执行的机制保障。在股份制企业中，要发挥好党组织的政治核心作用，最重要的就是要带头执行。从广义上讲，党组织带头履行的内容是：确保和监督党和国家的路线、方针、政策在本企业的贯彻落实；推动“三会一层”依法履行职责；参与公司重要事务的决策；负责党的思想政治工作，精神文明建设，以及工会、共青团等群众团体的工作。只有坚持“围绕中心，注重结合，创新方法”的路径，把党组织的思想政治、组织和群众工作的优势转变成企业的核心竞争能力，才能保证公司的各项决策能够有效执行。

第二，落实党组织有效监督的机制保障。股份制企业党组织发挥保证政治核心作用，必须贯彻落实《中国共产党党内监督条例（试行）》及党风廉政建设责任制的相关规定，明确监督的主要内容。首先，要督促企业贯彻执行党中央的重大决策，贯彻国家政策，在安全生产，产品质量，节能减排，环保等方面履行政治和社会责任；其次，要对企业主要负责人、关键岗位、重大决策、干部选拔任用、关键环节和关键岗位进行监督，特别是对企业重组、产权变更和交易等关键环节的监督；最后，是要协调好国家、企业和职工三方权益，使职工思想稳定，促进企业和谐。

3.2 强化党建与业务工作的融合

一是工作机制上需确保“职责明确”，企业党组织负责人须确立“党建是本职所在，忽略党建即失职，党建不力即不胜任”的观念，通过明确责任主体来强化工作责任，以落实管党治党责任带动各项业务责任的履行，特别是推动党建工作与业务工作的整体部署和实施。我们应坚持“负责人即为党建首要责任人”的原则，党支部书记不仅要在党建工作中成为专家，更要在业务工作中成为能手，要推动党建工作与业务工作相辅相成，防止党建与业务工作出现“两层皮”现象，从而达到党建与业务的双重促进和提升。

二是确保考核评价有章可循。我们必须不断完善考核评价体系，精心设计考核指标，优化党建与业务工作的审核机制。实现党建工作与业务工作考核的同步，融合上级评审与下级反馈，平衡“创先争优”与“岗位练兵”的兼顾，以此推动考核评价促进党建与业务的有机结合。此外，我们需通过制定考核规划、完善审核方法、细化评价

要点以及健全评价体系等措施,强化党建业务同步审核的制度约束,进而推动党建与业务的深度融合。

三是确保党建投入“充足保障”。其一需强化组织架构,培育既擅长党建又精通业务的复合型领导干部,以及全面掌握党建业务的党员干部;其二,要切实加强经费支持,严格遵循标准,确保必要且合规的党建经费得以投入,保障支部工作的顺畅进行,组织制度的有效实施,以及党建活动的顺利开展;其三,要巩固组织保障,打造坚实的战斗堡垒,通过完善组织架构、优化班子配置、加强组织队伍建设,确保党支部的战斗堡垒坚不可摧,组织保障效能充分发挥,从而进一步推动支部党建与业务工作的有机结合。

3.3建设复合型党务干部队伍

第一,强化企业党务工作者的队伍建设。作为股份制企业党组织实际执行各项任务的核心力量,党务工作者的活跃程度直接关系到党组织活动的成败。必须构建与股份制企业党组织政治核心职能相符的党务工作者管理体系,确立其职业发展路径,解决党务工作者团队的不稳定性及人才断档的问题;精心选拔与配置党务工作者,挑选既懂政治又懂经济、擅长管理且善于人际交往的优秀党员担任此职,并将他们纳入企业人才资源库,享有与同等管理层级经营管理人员同等的福利待遇;致力于提升党务工作者的整体素质,通过与管理层的适当交流和兼职,以及通过举办各类培训课程、研讨会、经验分享会等活动,强化培训,提升能力,将党务工作者培育成为具备多元技能的复合型人才。

第二,需构建一套科学完善的复合型人才培育体系。在股权结构多元化的企业背景,用人决策的最终权限归属于董事会及股东大会。企业党组织应摒弃传统观念,即党管干部仅限于考察、研究、任命的框架,转变为注重干部的培养、推荐及教育管理,同时与维护股东会、董事会、总经理依法行使的用人权相协调。此外,加强基层单位党组织领导团队的选拔,作为推进企业基层党建工作的关键,应选拔政治坚定、业务精湛、心理健康的人才,并以“大党建”的工作思路和格局为引领,以期达到更为卓越的成效。

3.4加强公司职工的民主监督

一要实施有效的党内民主监督。无产阶级政党有别于其

他政党的关键在于能够接受人民监督,在批评与自我批评中不断团结壮大起来。^[5]深刻且全面的批评,构成了有效防范党的领导层和干部腐化堕落的重要屏障。因此,党员应积极参与党的会议,勇于在会议上针对党组织及党员在工作、生活等方面的不足提出批评意见,敢于直面问题核心,不回避矛盾,不掩饰错误,以此教育党员、干部,促使党组织改进工作。党的会议在统一思想、增进团结、强化监督、促进共同进步方面发挥着核心作用,党员应充分利用这一平台,推动党的建设与进步。

二要开展民主评议领导干部。持续开展党员民主评议领导干部的活动,是我们党发扬党内民主、加强党内监督的重要经验。公司党组织必须引导党员同志们珍惜自身的民主权利,确保监督工作正确、规范、高效。本着对党组织、对党和人民的事业、对领导干部高度负责的态度,摒弃个人私心杂念,正确履行职责,全面、公正、客观地对领导干部的工作进行评议。对于领导干部的不当行为和言论,我们必须勇于提出批评,不回避存在的矛盾和问题。

三要细化企业民主评议监督工作。股份制企业应根据实际情况,对评估对象实施民意测验监督,确保内容、主体和机制持续更新。一是必须始终坚持以实绩为导向,高度重视领导干部职业历练的丰富性与复杂性,充分尊重并肯定从公司基层单位一线成长起来的先进工作者;二是必须坚持和完善考核预告与任前公示制度,全面保障员工的知情权、参与权、选择权以及监督权,认真处理并解决员工群众提出的问题。三是要开展围绕“德、能、勤、绩、廉”五个方面的民意调查。

参考文献:

- [1] 俞建才.新发展阶段企业党建与公司治理融合的探索与实践[J].活力,2022,(21):79-81.
- [2] 周珩.国有企业合规管理体系建设的探索与实践[J].石油化工管理干部学院学报,2021,23(06):27-30.
- [3] 邱安翔.浅析新时期加强和改进国有企业党建工作的有效途径[J].湖北社会科学,2012(4):187-188.
- [4] 王永超.新发展阶段国有企业党建工作质量提升路径探析[J].中外企业文化,2022,(10):151-153.
- [5] 冯留健.马克思主义国家理论与中国国家治理现代化[M].北京:人民出版社,2017:264.