

新形势下事业单位党建工作创新的探索与实践

成 柠

国家知识产权局专利局专利审查协作湖北中心 湖北 武汉 430050

【摘要】党建工作机制作为事业单位人才素质管理和建设制度当中的一种重要管理手段，在我国企业发展的过程当中发挥了不可忽视的作用，尤其是可以通过此类机制来调动员工工作的积极性和鞭策员工能力发挥的最大化效果，因此，我国相关部门和机构都会采取有效的措施来设计科学高效的党建工作机制来对单位员工素质进行专业管理。本文将从事业单位当中员工素质管理的党建工作机制的现有问题和具体改善措施展开分析。

【关键词】党建工作；新形势背景；事业单位；实践探究

1 引言

我国企业单位在建设员工素质的过程当中采取了各种各样的党建工作机制来助推企业文化的先进发展，而且随着我国经济社会的持续上升发展也带动了事业单位党建工作机制的进步，但是随着大部分事业单位的改革已经步入了深入发展的重要阶段，现阶段的人事制度和员工素质管理模式已经不能满足当前发展的需要，因此，在新型经济发展环境下如何建立科学有效的党建工作机制是事业单位正在努力的方向，因为只有适合公司发展情况的党建工作机制，才能够最大限度的调动员工的积极性和主动性，从而挖掘其内部的发展动力来提高企业的竞争活力。

2 事业单位党建机制现存问题分析

2.1 党建工作手段单一

事业单位的党建工作管理手段单一就会导致不能够从多个方面来满足员工的不同需求，从而无法做到广泛的调动全体员工的积极性来投入到公司发展过程中，这种情况下，必然会影响到公司的协调发展和各部门的内部均衡和谐。党建工作手段单一最直接的影响就是不同类型的员工所需要的党建工作内容无法实现满足，这种情况下会让党建工作手段失去它应有的效能。不同类型的工作人员所应用的都是同一套标准的党建工作机制也让各个层次的员工难以统一接受，党建工作手段单一的直接体现之一就是党建工作制度的标准统一，而处于不同部门的员工完成同一标准的难易程度又不相同，从而直接导致党建工作机制的失衡。

2.2 党建工作力度不足

党建工作力度不足是当下很多事业单位员工素质管理当中的问题，因为这会直接影响员工对待工作的情感态度，当党建工作力度严重低于员工的现有素质水平的时候，党建工作机制就完全失去了它所能发挥作用的空间，这种情况下，事业单位的党建工作机制就成了一种流于形式且浮于表面的“面子工程”，其实际作用确实相当低效的，甚至会导致部分员工对公司感到失望而影响其工作效率。^[1]更严重的

来说，如果同行业当中不同事业单位的党建工作机制差别相当大时，同行业员工之间的心理落差多少会受到影响，这可能会造成事业单位员工素质越来越低的主要原因之一。

2.3 党建工作观念落后

新的经济发展形式在我国各行业的发展都呈现了迅猛发展的势态，因此，各事业单位员工素质管理的党建工作机制也应该做到与时俱进来适应新型经济发展模式的需要。但是，部分事业单位对党建工作机制的观念落后，仍然处于过去党建工作手段单一、党建工作标准统一、素质管理形式流于表面的状态，这会直接导致事业单位员工素质管理缺乏科学性和实效性。甚至由于人事管理当中的工作繁忙，而导致对党建工作机制的忽视会直接导致公司员工无法享受应有的党建工作收益。^[2]

3 事业单位党建工作创新实践探究

3.1 完善党建工作机制

完善党建工作机制是人事单位建立正确有效的管理体制的根本性措施，只有在科学有效的管理体制指导下所进行的党建工作形式才能实现对员工素质的党建工作性管理。完善党建工作机制首先要求人事部门对公司各个部门的负责工作有一个清晰的了解，在把握各部门工作的前提下制定各个部门个性化的党建工作制度，让每个部门的工作人员根据自身的优势能力来争取党建工作收益。其次，完善党建工作机制也需要对公司发展前景有足够清楚的定位，设计具体的工作任务来引导工作人员朝着公司期望的发展方向去努力，而且通过个人或部门完成具体的工作任务的标准来制定党建工作制度的规范。^[3]这样从多个方面和各个角度来完善党建工作机制能够综合各方面因素实现科学有效的制定。

3.2 坚持公平性原则

坚持公平性原则是有效实施党建工作机制的重要保障，只有在公平公正的原则下所进行的党建工作机制才能发挥应有的效应来调动员工的党建工作性和主动性参与到公司建设当中。在公平性原则指导下设计的党建工作机制也最能够让各个阶层的员工信服，尤其是在当下重视公平诚信的社

会文化环境下，公平原则能够为公司党建工作机制的正常进行保驾护航，从而让党建工作机制在人事资源的管理工作中发挥应有的效应。坚持公平原则就是要保证各阶层员工在党建工作机制面前人人平等，因此，这种要求将党建工作标准明确公示，用工作人员的工作实力来证明达到党建工作标准的要求，整个评价流程按照公开公正的办事理念来贯彻公平原则。

3.3 制定多样化的党建工作方式

制定多样化的党建工作方式主要是为了改变过去形式单一党建工作手段的局限性，而且还能在一定程度上弥补传统党建工作机制力度不足和作用低效的缺点，让能力层次不同的员工都能够通过自己的努力满足党建工作的要求。而且党建工作形式在内容上还能够将物质党建工作与精神党建工作相结合，从不同方面体现对员工的关爱与重视，在党建工作形式上，更加注重多样化的方式让员工要更多的获得感，从而调动员工用更好的状态投入到工作当中，凝聚整个公司的上下合力来推动公司的和谐发展。党建工作形式多样化同样也是满足员工需求变化的要求，因此这也是事业单位人事资源党建工作机制制定过程当中需要考虑的一大因素之一。

3.4 党建工作形式与时俱进

党建工作形式与时俱进是事业单位员工素质管理过程当中推动党建工作体制长期有效发挥作用的重要保障，与时

俱进的党建工作机制是保证公司在发展过程当中长期拥有企业内部活力的有效措施，因此，在党建工作机制的制定过程当中需要结合行业发展的行情和前景来分析，让员工素质的党建工作机制也走在行业前端来保持与时俱进的状态，从而让员工享受到前端党建工作机制的受益。而且随着我国生活生产节奏的不断加快与变化，员工的各种需求也在随着环境变化而提出新的要求，与此同时，事业单位的党建工作机制也需要做出适时的改变来应对这些发展中的变化。

4 结语

综上所述，事业单位员工素质的培养上重视党建内容，党建培养的高素质人才在处理工作问题的过程当中可以发挥更大的作用，所以在应对社会发展问题的应对上要对事业单位员工培养过硬的素质和技巧。所以事业单位要不断地从党建管理中发现问题的然后根据当下环境的要求去解决员工管理上的问题，为员工以后的工作打下良好的素质基础。

【参考文献】

- [1] 崔丽燕. 新形势下事业单位党建工作创新的探索与实践 [J]. 企业改革与管理, 2015, 000(014):172-172.
- [2] 陈静. 新形势下事业单位党建工作创新的探索与实践 [J]. 改革与开放, 2013(22):35-35.
- [3] 郭美辰. 浅谈新形势下事业单位党建工作创新的探索与实践 [J]. 中国校外教育 (基教版), 2015, 000(006):11,83.