

国有企业党建考核评价体系科学化构建研究

姜海涛

内蒙古电力（集团）有限责任公司数字研究分公司 内蒙古 010020

【摘要】：国有企业党建考核评价体系的科学化构建，是强化党对国有企业全面领导、推动党建与生产经营深度融合的关键举措。立足国有企业党建工作实际，聚焦考核体系存在的短板不足，明确科学化构建的核心导向与核心要求，通过优化考核内容、规范考核流程、健全保障机制，可有效提升党建考核的针对性与实效性，充分发挥考核“指挥棒”作用，把党建政治优势转化为企业发展优势，为国有企业高质量发展提供坚强政治和组织保障。

【关键词】：国有企业；党建考核；考核体系；科学化构建

DOI:10.12417/3041-0630.26.04.037

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量，党建工作则是国有企业的根与魂。党建考核评价作为推动国有企业党建工作落地见效的重要抓手，其体系的科学性直接关系到党建工作质量提升、责任落实成效，更影响着国有企业改革发展的方向与步伐。当前党建考核评价工作仍存在诸多亟待破解的难题，考核导向不够鲜明、内容不够合理、流程不够规范等问题，制约了党建优势向发展优势的转化。厘清党建考核评价体系科学化构建的核心要义，破解实践中的突出问题，搭建适配国有企业发展实际的考核框架，既是加强国有企业党建工作的必然要求，也是推动国有企业做强做优做大的重要支撑。

1 国有企业党建考核评价体系的核心内涵与构建意义

国有企业党建考核评价体系，是落实党建责任、检验工作成效的有机整体，核心是紧扣党对国企的全面领导，聚焦党建与生产经营深度融合，全面评价党组织建设、党员队伍建设及党建部署落实情况。体系涵盖考核主体、内容、流程、结果运用等核心要素，既彰显政治属性、突出政治建设统领地位，又贴合企业经营实际，是衔接党建部署与成效落地的关键，为党建工作规范化发展提供支撑，服务于国企全面从严治党推进^[1]。科学化构建该体系，能明确党建工作职责、推动责任落地，破解责任空悬难题，打破党建与业务“两张皮”困境，客观反映工作成效、指引优化方向。其构建需坚守政治引领，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持实事求是、实用前瞻相结合，强化考核导向，推动党建提质增效，为国企高质量发展提供保障。

2 国有企业党建考核评价体系构建的现状与突出问题

2.1 考核导向存在偏差且定位不够清晰

部分国有企业党建考核评价体系存在导向偏差，未能准确

把握党建考核的核心定位，过度侧重党建工作的过程性指标，如会议召开次数、学习记录完整性等表面内容，忽视对党建工作实效、党建与生产经营融合成效的评价，导致基层党组织陷入“重痕迹、轻实效”的误区，把大量精力投入到材料整理、台账完善上，弱化了党建工作的核心功能。部分企业将党建考核等同于普通行政考核，未能突出党建工作的政治属性，考核导向不够鲜明，未能有效引导基层党组织聚焦政治建设、强化责任担当，使得党建考核难以发挥应有的“指挥棒”作用，甚至出现党建工作与企业发展脱节的情况，违背了党建考核的初衷。

2.2 考核内容设置不合理且缺乏针对性

考核内容设置存在碎片化、笼统化问题，是当前国有企业党建考核评价体系的突出短板。部分企业采用“一刀切”的考核内容，未结合不同层级、不同类型党组织的工作实际，如基层党支部与企业党委的工作重点差异，导致考核内容缺乏针对性，难以全面反映各层级党组织的工作成效。考核内容中定性指标过多、具体可操作的内容不足，对党员先锋模范作用发挥、党建引领企业发展等核心内容的考核较为模糊，缺乏明确的评价标准，使得考核工作难以精准发力^[2]。同时，部分考核内容与企业生产经营结合不够紧密，未将党建引领安全生产、降本增效、技术攻关等成效纳入考核核心，导致党建考核与企业发展脱节，难以体现党建工作的实际价值。

2.3 考核流程不规范且监督机制不完善

考核流程不规范、监督机制缺失，严重影响了党建考核评价的公正性与严肃性。部分国有企业党建考核缺乏统一的流程规范，考核准备不充分、考核实施随意性较大，未形成“自查自评、现场核查、综合研判”的完整流程，导致考核过程流于形式。考核主体较为单一，多以企业党组织自我考核为主，缺乏上级党组织、党员群众、第三方机构的广泛参与，考核结果易受主观因素影响，难以客观反映党建工作的真实成效。同时，考核监督机制不完善，缺乏对考核过程、考核结果的有效监督，

存在考核“走过场”、评分标准不一、弄虚作假等问题，部分考核结果未进行公示，难以接受党员群众的监督，削弱了考核体系的权威性与公信力。

3 国有企业党建考核评价体系科学化构建的核心原则

3.1 坚持党的全面领导与政治引领相结合

坚持党的全面领导是国有企业党建考核评价体系科学化构建的根本原则，也是贯穿考核体系构建全过程的核心主线。构建考核体系需始终把政治建设摆在首位，紧扣党对国有企业的领导要求，将践行“两个维护”、落实党中央决策部署、贯彻新时代党的建设总要求等作为考核的核心内容，确保考核体系的政治方向正确。同时，需突出党建工作的政治属性，引导国有企业党组织强化政治担当，把党的领导融入公司治理各环节，将党建工作与企业重大决策、干部任用、生产经营等紧密结合，通过考核推动党的领导在国有企业落地生根，确保国有企业始终沿着正确方向发展，切实发挥国有企业的政治优势。

3.2 坚持实事求是与精准适配相结合

实事求是党建考核评价体系科学化的基础，精准适配是提升考核实效的关键。构建考核体系需立足国有企业的行业特点、发展阶段和实际需求，摒弃“一刀切”的考核模式，结合不同层级、不同类型党组织的工作重点，科学设置考核内容和评价标准，确保考核内容贴合实际、可操作、可检验^[3]。针对生产经营型、公益服务型等不同类型的国有企业，以及企业党委、基层党支部等不同层级党组织，需差异化设置考核指标，突出考核的针对性，避免考核内容空洞、脱离实际。同时，需尊重党建工作的客观规律，不搞形式主义，注重考核工作实效，确保考核结果能够真实反映党建工作的实际情况，为党建工作优化提升提供可靠依据。

3.3 坚持成效导向与长效建设相结合

成效导向是党建考核评价体系的核心导向，长效建设是确保考核体系持续发挥作用的关键。构建考核体系需打破“重过程、轻成效”的误区，将党建工作实效、党建与生产经营融合成效、党员群众满意度等作为考核的核心重点，引导基层党组织聚焦核心任务、注重工作实效，避免形式主义。同时，需注重考核体系的长效性建设，将考核工作纳入国有企业党建工作常态化、制度化轨道，完善考核流程、健全保障机制，确保考核工作有序开展、持续推进。通过建立“考核—反馈—整改—提升”的良性循环，及时发现考核体系中的不足，不断优化完善考核内容和流程，推动考核体系持续适配国有企业党建工作和改革发展的需求，实现考核工作的长效化、科学化。

4 国有企业党建考核评价体系科学化构建的具体路径

4.1 优化考核内容体系突出核心重点

优化考核内容体系是实现党建考核科学化的核心环节，需立足党建工作核心任务和企业实际，构建“政治建设+基础工作+融合成效”的全方位考核内容体系。突出政治建设的核心地位，将落实党中央决策部署、强化理论武装、严守政治纪律和政治规矩等作为考核的首要内容，确保党建工作的政治方向。完善党建基础工作考核内容，涵盖党组织设置、“三会一课”落实、党员发展与教育管理、党风廉政建设等基础环节，明确具体考核标准，推动基层党组织规范化建设。强化党建与生产经营融合成效考核，将党建引领企业改革发展、安全生产、降本增效、技术攻关等成效纳入考核核心，推动党建工作与生产经营深度融合，切实把党建优势转化为企业发展优势。

4.2 规范考核流程提升考核实施质量

规范考核流程是确保考核工作公正、高效开展的重要保障，需构建“自查自评—现场核查—综合研判—结果反馈”的完整考核流程。明确各环节的工作要求和时间节点，考核前制定详细的考核实施方案，明确考核标准、考核方式和责任分工，统一考核尺度，确保考核工作有序推进。自查自评阶段，各级党组织对照考核内容开展全面自查，形成自查报告，主动查找工作中的短板不足^[4]。现场核查阶段，组建由上级党组织、业务骨干、党员代表组成的考核小组，通过查阅资料、座谈访谈、实地查看等方式，全面核实党建工作成效，确保考核结果真实可信。综合研判阶段，结合自查情况、现场核查情况和日常表现，进行全面分析研判，形成客观公正的考核意见。结果反馈阶段，及时向被考核党组织反馈考核结果，明确整改要求和改进方向。

4.3 健全保障机制强化考核结果运用

健全保障机制、强化结果运用，是充分发挥考核“指挥棒”作用的关键。建立健全考核工作责任制，明确各级党组织和相关部门的考核职责，层层传导压力，确保考核工作落地见效。完善考核监督机制，成立专门的考核监督小组，对考核过程、考核结果进行全程监督，及时纠正考核过程中的不规范行为，确保考核工作公正、透明。强化考核结果运用，将考核结果与干部选拔任用、评优评先、绩效分配等紧密关联，对考核优秀的党组织和个人给予表彰奖励，对考核不合格的进行约谈提醒、督促整改，形成“激励先进、鞭策后进”的良好氛围。同时，建立考核结果反馈与整改提升机制，督促被考核党组织针对考核中发现的问题制定整改方案，明确整改措施和时限，推动党建工作持续优化提升。

5 国有企业党建考核评价体系科学化运行的优化保障

5.1 强化组织保障夯实考核工作基础

强化组织保障是确保党建考核评价体系科学化运行的前提,需建立健全上下贯通、执行有力的考核工作组织体系。国有企业党委要切实履行主体责任,把党建考核工作纳入党建工作总体部署,定期研究考核工作中的重大问题,统筹推进考核体系的构建与运行。成立专门的考核工作领导小组,由党委主要负责人牵头,统筹协调考核工作,明确各相关部门的职责分工,形成党委统一领导、相关部门协同配合、各级党组织具体落实的工作格局^[1]。加强党务工作队伍建设,定期开展党务工作培训,提升党务工作人员的专业能力和业务水平,确保考核工作规范、高效开展,为考核体系的科学化运行提供坚实的组织支撑。

5.2 完善制度保障规范考核运行流程

完善制度保障是推动党建考核评价体系规范化、长效化运行的关键,需结合国有企业实际,制定完善党建考核评价相关制度,明确考核的原则、内容、流程、标准和结果运用等,形成系统化、规范化的制度体系,确保考核工作有章可循、有规可依。细化考核实施细则,对考核内容、评分标准、考核方式等进行具体明确,减少考核过程中的主观随意性,确保考核尺度统一、标准一致。建立考核制度动态优化机制,根据新时代党建工作的新要求 and 国有企业改革发展的新情况,及时修订完善考核制度,调整考核内容和标准,确保考核体系始终适配党建工作和企业发展的实际需求,推动考核工作规范化、制度化

开展。

5.3 强化理念保障提升考核工作实效

强化理念保障是提升党建考核评价体系科学化水平的重要支撑,需引导各级党组织和党员干部树立正确的考核理念,摒弃形式主义、官僚主义,注重考核实效。加强党建考核工作的宣传引导,让各级党组织和党员干部充分认识到党建考核的重要意义,明确考核的核心目的是推动党建工作提质增效、促进企业高质量发展,自觉主动参与考核工作。推动考核理念创新,树立“精准考核、实效优先”的理念,注重考核的针对性和可操作性,避免“重痕迹、轻实效”的误区。同时,引导各级党组织结合自身实际,积极探索党建考核的新思路、新方法,不断提升考核工作的科学性和实效性,确保考核体系真正发挥作用,推动国有企业党建工作再上新台阶。

6 结语

本文围绕国有企业党建考核评价体系科学化构建展开系统研究,立足国有企业党建工作实际,明确了体系构建的核心内涵、意义与要求,剖析了当前构建过程中存在的导向偏差、内容不合理、流程不规范等突出问题,提出了贴合实际的构建原则与具体路径,并完善了体系运行的保障措施。党建考核评价体系的科学化构建是一项系统工程,需持续优化、久久为功。唯有坚守党的全面领导,立足企业实际,不断完善考核内容、规范考核流程、强化结果运用,才能充分发挥考核“指挥棒”作用,推动党建工作与生产经营深度融合,为国有企业高质量发展提供坚强的政治和组织保障。

参考文献:

- [1] 杨滢.国有企业党建与业务融合难点与突破策略[J].现代企业文化,2025,(24):79-81.
- [2] 范莹文.基层国有企业党建引领人才培养体系构建策略[J].现代企业文化,2025,(24):109-111.
- [3] 彭祖琴.“政治—治理—价值”:国有企业党建三维考核评价指标体系研究[J].现代企业文化,2025,(16):128-130.
- [4] 郭勇志.新时代加强国有企业党建工作管理的创新路径[J].现代企业文化,2025,(09):109-111.
- [5] 马斌.国有企业党建工作与生产经营深度融合路径[J].现代企业文化,2025,(07):88-90.