

# 清洁能源企业“城市化”党建管理体系构建与实践路径探索

牟航

贵州北盘江电力股份有限公司马马崖分公司 贵州 安顺 561301

**【摘要】**：本文基于企业管理模式创新实践，提出“城市化”党建管理体系的概念。该体系借鉴城市治理的核心理念，旨在破解新能源场站“小、远、散”带来的管理难题。文章系统阐述了“城市化”党建的理论内涵，并重点从多个方面探索具体的实践路径，形成一套以党建引领推动清洁能源企业高质量发展的治理样本与行动框架。

**【关键词】**：清洁能源企业；城市化；党建管理；体系构建；实践路径

DOI:10.12417/3041-0630.26.05.073

## 1 引言

“3060”目标的提出，为我国能源行业的发展指明了方向，也带来了深刻的变革。新能源装机规模的快速扩张、场站布局的日益分散、业务模式的复杂多元，对清洁能源企业的管理体系提出了全新挑战。传统“职能部门+厂站”的层级化管理模式，在面对点多面广、人员分散、资源难以统筹的现实时，逐渐暴露出管理效能不高、权责界面不清、职工凝聚力不强等问题。如何在新形势下整合资源、提升管理、凝聚人心，成为企业必须破解的课题。借鉴现代城市治理的精细化、系统化、服务化理念，探索构建“城市化”党建管理体系，将党的政治优势、组织优势转化为企业的发展优势、治理效能，成为一条值得深入研究的创新路径。

## 2 “城市化”党建管理体系的理论内涵

### 2.1 “城市化”理念的核心特征

城市化管理的核心特征主要体现在三个方面。其一为集约化，即通过资源要素的高度集聚与优化配置，实现效益最大化；其二为网格化，即将管理对象划分为精细化的网格单元，实现精准治理与快速响应；其三为服务性，城市的核心是“人”，城市化管理强调以人的需求为中心，提供便捷、高效、全面的公共服务，营造宜居宜业的环境。将这些特征引入企业管理，意味着打破传统厂站的物理边界，对人员、业务、资源进行重新整合与集中配置。

### 2.2 清洁能源企业党建的特殊性

清洁能源企业的党建工作具有鲜明的行业特性。首先，组织覆盖的离散性。水电站、光伏电站、风电场往往地处偏远山区或荒漠，单个场站党员人数少，党组织活动开展困难，存在“断线”风险。其次，党员队伍的流动性。随着项目开发和运维模式变革，技术人员、管理人员跨区域流动频繁，党员教育管

理难以常态化。最后，业务与党建融合的紧迫性。安全生产、科技创新、提质增效等中心任务，迫切需要党组织发挥战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，但分散的格局削弱了党建引领的力度。“城市化”党建管理体系的提出，正是为了回应这些特殊性，通过构建虚拟的“党建社区”，将散布在各地的“党建细胞”有效组织起来，形成强有力的政治核心与战斗集群。

## 3 “城市化”党建管理体系的构建框架

### 3.1 顶层设计与战略融合

体系构建的首要任务是坚持党的领导与企业治理深度融合，从制度层面提供保障，将党建总体要求纳入公司章程，明确党组织在公司法人治理结构中的法定地位。在此框架下，党建工作需围绕企业“十五五”发展规划及“城市化”管理转型目标，制定专项工作规划，确保党建方向与企业战略目标同向、推进路径同轨。例如，在企业推进“职能部门+业务中心”管理模式改革时，党建工作必须同步跟进，做到党的组织及工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备、党的工作同步开展，实现体制对接、机制对接、制度对接和工作对接，确保企业发展到哪里，党的建设就跟进到哪里。

### 3.2 网格化架构与区域协同

借鉴城市网格化管理思想，以组织体系立体化、覆盖网格化为目标，构建“党委—党总支—党支部—党员责任区”四级架构。打破按传统厂站行政建制设置党支部的惯例，将党组织设置单元与“城市化”管理模式中的业务中心进行匹配，以集控运行中心、水工建筑中心、集中维护中心等新设业务单元为基本单位重新划分党支部。在此基础上，党员人数较多的中心经上级党组织批准设立党的总支部委员会，下辖若干党支部；各中心分布在不同区域的维护分中心或项目点设立党小组或党员责任区，形成纵向延伸到底、横向覆盖到边的组织网络。这种架构实现了党组织设置与业务单元的深度耦合，便于党组织直

接参与中心的决策管理、队伍建设与业务执行,促进区域内及跨区域党组织的协同联动。

### 3.3 需求导向与供给机制

“城市化”党建将服务作为核心内容,强调以党员职工需求为中心建立精准化的服务供给机制。为准确识别需求,通过建立党群服务中心(站)、搭建线上诉求平台、定期开展思想动态分析等渠道,畅通党员职工表达路径,精准把握不同群体在工作、学习、生活、发展等方面的实际需求。基于需求清单,整合党政工团各方资源,将分散的服务力量转化为系统化的服务项目清单。具体而言,针对长期驻守偏远站点的职工,列入定期心理健康辅导、家属应急帮扶、丰富精神文化生活供给等项目;对于青年技术骨干,提供职业生涯规划指导、技能培训、创新工作室支持;在全体职工范围内,提供便捷的社保办理、政策咨询、法律援助等。通过需求清单与项目清单的有效对接,在解决实际困难中传递组织温暖,增强党组织的凝聚力和向心力。

### 3.4 智慧化平台与管理效能

运用大数据、云计算、人工智能等现代信息技术搭建智慧党建管理平台,是提升“城市化”党建管理效能的关键支撑。该平台集成组织管理、党员教育、党务办理、宣传展示、考核评价、数据分析等多重功能。在组织管理层面,平台实现对分布在各中心的党组织和党员的动态跟踪,党员无论身处何地均可通过平台便捷参加线上组织生活、交纳党费、接受学习教育。在党务工作层面,各项业务流程实现线上办理,有效提升工作效率。在考核评价层面,平台自动记录各党组织“三会一课”、主题党日、党员积分等开展情况,为党建工作考核提供客观数据支撑。在数据分析层面,通过对平台积累的党建数据进行挖掘分析,能够及时发现组织建设的薄弱环节和党员队伍的共性需求,为党建工作科学决策提供依据,推动党建工作从“经验决策”向“数据决策”转变。

## 4 “城市化”党建管理体系的实践路径

### 4.1 以“四同步”机制夯实组织基础

在推进“城市化”管理模式变革的过程中,通过落实“四同步”机制,确保党的组织建设与企业改革发展进程同频共振。①同步规划,在制定“职能部门+业务中心”改革方案时,将党组织的设置、调整、职责纳入整体规划,明确新设立的各中心党组织架构、隶属关系和主要职责。②同步建立,在宣布新中心成立的同时,同步成立党组织,选优配强党组织书记和党务工作人员,确保党建工作有人抓、有人管。③同步调整,随着“城市化”管理的深化和业务中心的优化调整,及时调整党组织设置,确保组织覆盖无盲区。在撤销原基层单位(厂站)层级时,其原有的党支部同步撤销,党员组织关系迅速转入新成立

的中心党支部。④同步开展,党组织成立后,立即围绕中心任务和党员实际,制定年度工作计划,规范开展组织生活,将党建工作融入中心业务启动、运行、优化的全过程。

### 4.2 以“五位一体”体系强化考核驱动

建立科学有效的考核评价体系,是驱动“城市化”党建落地生根、发挥作用的关键,应积极构建“目标、责任、标准、评价、应用”五位一体的闭环考核体系。①目标设定围绕企业年度发展目标和各中心重点工作任务,将党建工作目标分解为政治引领、组织建设、队伍建设、服务中心、廉洁自律等具体指标,形成各中心党组织的年度党建工作目标任务清单。②责任落实,明确公司党委、党群部门、中心党组织等各层级党建责任,签订党建工作责任书,形成一级抓一级、层层抓落实的责任链条。③标准规范,制定统一的党支部工作标准、组织生活规范、发展党员流程,使党建工作有章可循、有规可依,确保各中心党建工作质量均衡提升。④评价实施,由公司党建工作领导小组牵头,各相关职能部门参与,采取线上数据采集与线下实地核查相结合的方式,每半年对各中心党组织进行一次综合评价。评价过程将各中心党建工作完成情况、实际成效与去年同期数据进行纵向对比,在中心之间进行横向对标,形成综合评价表和分析报告。⑤结果应用,将党建工作考核评价结果与中心领导班子及成员的绩效薪酬、评先评优、职务任免刚性挂钩,与中心全体党员的评优表彰、干部选拔任用紧密关联,激发各级党组织和党员干部抓党建、强党建的内生动力。

### 4.3 以“三化两法”提升队伍能力

“三化”即党员教育精准化、党员管理精细化、党务工作者专业化。①党员教育精准化,依托智慧党建平台分析不同岗位、不同层级党员的认知特点和学习需求,精准推送学习内容。对生产一线党员重点进行安全生产、操作规程与党的理论结合教育,对管理岗位党员侧重政策解读、管理能力与党性修养提升教育,同步推行“微党课”“线上学习+线下研讨”等灵活多样的学习方式。②党员管理精细化,实施党员积分制管理,从参加组织生活、履行党员义务、发挥先锋模范作用、遵纪守法等方面设定积分标准,积分情况作为民主评议党员和评优表彰的重要依据。重点加强对流动党员的管理,通过线上平台确保流动不流失、离岗不离党。③党务工作者专业化,按照“懂党务、懂业务、懂管理,会解读政策、会疏导思想、会总结经验,政治过硬、作风过硬、廉洁过硬”的“三懂三会三过硬”标准,选拔配备中心党组织书记和专兼职党务工作人员,建立常态化培训机制,每年对党务工作者进行轮训,提升履职能力。

“两法”即导师带徒法和岗位练兵法,是“三化”建设在实践层面的延伸应用。①导师带徒法,选拔政治素质好、业务能力强的党员骨干与新入职员工、青年人才结成帮带对子,既传授业务技能,更引导思想进步,将业务骨干培养成党员,将党员

培养成业务骨干。②岗位练兵法,围绕安全生产、技术创新、提质增效等重点任务,设立党员责任区、党员示范岗,组建党员突击队、技术攻关小组,让党员在关键岗位和急难险重任务中挑大梁、当主角,在实践中锤炼党性、增长才干。

#### 4.4 以“五同五力”机制促进区域协同

针对各业务中心及同一中心内不同地域分中心需要紧密协作的实际,探索建立“五同五力”区域协同机制,构建党建共同体。具体路径包括:①组织同建以提升覆盖力,通过建立联合党支部或党小组、定期召开区域党建联席会等方式,协调解决跨中心共性问题;②队伍同管以增强向心力,打破中心壁垒统筹党员教育管理,建立党员应急动员机制,集结力量攻坚克难;③资源同享,提升资源整合力,整合区域内各中心的党建活动阵地、师资、教育设施等资源并形成资源清单,面向区域内党组织和党员开放共享;④事务同商以强化执行力,围绕安

全生产、队伍稳定等重要事项由相关党组织共同商议、形成共识、协同推进;⑤发展同促以激活推动力,围绕流域调度优化、多能互补等重点工作组建跨中心党员联合攻关团队,将组织优势转化为协同发展动力,实现党建引领下的业务深度融合与价值共创。

## 5 结语

综上所述,清洁能源企业面对“小、远、散”管理挑战,通过构建网格化组织架构、建立需求导向服务机制、搭建智慧化管理平台,推动了党建工作从分散粗放走向系统集约。其以“四同步”“五位一体”“三化两法”“五同五力”等机制为抓手,实现了组织设置与业务单元深度耦合、党员教育与队伍建设精准对接,将党的政治优势转化为企业治理效能,推动了清洁能源企业的高质量发展。

## 参考文献:

- [1] 尤永坚.新时期海上风电企业基层党建工作对策研究[J].产业与科技论坛,2024,23(22):224-226.
- [2] 迟立君.新时代国有企业党建优势转化为发展优势的路径分析——以大唐海口清洁能源发电有限责任公司为例[J].现代商贸工业,2022,43(17):57-59.
- [3] 杜亦君.清洁能源企业党建工作探讨[N].山西经济日报,2025-07-01(004).
- [4] 彭星星.新时代国有能源企业党建载体创新探索实践[J].石油商技,2023,41(02):70-73.
- [5] 许宗杰,孙睦涵.新能源发电企业基层党建管理创新[J].现代企业文化,2022,(32):130-132.