

国有企业“积分制”党建考核体系构建与应用研究

李健

江苏华电仪征热电有限公司，江苏 仪征 211417

DOI:10.61369/SE.2025090013

摘要：以考核促落实，是国有企业党建工作开展的基本路径，也是党对国有企业党建工作的基本要求。在党建中，江苏华电仪征热电有限公司（以下简称“仪征热电”）党委高度重视、全面落实党建工作责任制，坚持每年对所辖党支部进行党建考评。面对当前复杂的内外部形势，党委以进一步优化党建考核，考准考实党建实绩为重要抓手，围绕“考什么、怎么考、怎么用”这一关键问题，分析企业落实“百分制”党建考核要求中存在的问题和短板，针对性提出和实施改进策略，继而构建起了“积分制”党建考核体系，不仅细化了考核的颗粒度，也推动实现了党建工作的精准化、差异化过程性管控，保障了党建考核工作的规范性、针对性和实效性。

关键词：党建考核；百分制；积分制；颗粒度；风向标

Research on the Construction and Application of a "Points-Based" Party Building Evaluation System in State-Owned Enterprises

Li Jian

Jiangsu Huadian Yizheng Thermal Power Co., Ltd., Yizheng, Jiangsu 211417

Abstract : Promoting implementation through evaluation is a fundamental approach to conducting Party building work in state-owned enterprises and a basic requirement set by the Party for Party building in these enterprises. In the realm of Party building, the Party committee of Jiangsu Huadian Yizheng Thermal Power Co., Ltd. (hereinafter referred to as "Yizheng Thermal Power") places great emphasis on and fully implements the responsibility system for Party building work, consistently conducting annual evaluations of Party building performance among its affiliated Party branches. Faced with the current complex internal and external circumstances, the Party committee has taken the further optimization of Party building evaluations and the accurate assessment of actual Party building achievements as a crucial focal point. Centered around the key question of "what to evaluate, how to evaluate, and how to utilize the results," the committee analyzes the issues and shortcomings in the implementation of the "hundred-point system" for Party building evaluations within the enterprise. It then proposes and implements targeted improvement strategies, leading to the establishment of a "points-based" Party building evaluation system. This system not only refines the granularity of evaluations but also promotes precise and differentiated process control in Party building work, ensuring the standardization, relevance, and effectiveness of Party building evaluation efforts.

Keywords : Party building evaluation; hundred-point system; points-based system; granularity; vane

引言

党建工作是国有企业的鲜明特色和重要政治优势，是企业打造核心竞争力，实现高质量发展的内生动力^[1]。面对当前复杂的环境形势，国有企业党建工作也充满了诸多的不确定性。如何保证党建工作的效果，发挥好党建引领作用，是企业需要重点研究的课题。自2023年以来，围绕华电集团公司党组印发的关于实施“四力四推”党建工程的意见，以及华电江苏公司党委下发的“四个专项行动”、党建工作质量专项提升行动等指引性文件，仪征热电党委高度重视全面落实党建工作责任制，坚持每年对各党支部开展党建考评，努力实现党建责任和经营责任的有效联动，为企业高质量发展提供了坚强的政治保障和组织保障。然而，党建考核过程中也存在考评指标设置不细致、支部年度考核得分差距不明显、绩效考评导向作用不充分等问题。针对这种情况，公司党委坚持以问题为导向，聚焦短板弱项，精准施策发力，不断推进考核工作理念创新、手段创新和基层工作创新，切实发挥考核的引领导向功能，真正调动了广大干部职工的工作积极性、主动性、创造性，使党建工作由“软任务”逐步变为“硬指标”，原本存在的问题也逐步消除。

作者简介：李健（1990.06-），男，江苏仪征人，本科，政工师，研究方向：政工类。

一、“积分制”党建考核体系构建的背景

近年来，仪征热电党委坚持以党的政治建设为统领，紧紧围绕新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，贯彻落实集团公司和江苏公司党建工作部署，深入实施基层党建提质增效“七抓”行动，守正创新，推进“四力四推”党建工程，实现了基层党组织政治功能和组织功能的显著提高。同时，公司在江苏公司系统内率先试点党员“五亮工程”，逐步健全完善“月度+季度+年度”的“百分制”党建考核方式，使得管党治党的责任得到了有效落实。

然而，随着公司党建工作的走深走实，以及党建工作环境复杂性的增强，公司党委需要继续探索优化党建考评工作。在此背景下，公司围绕考准考实党建实绩，做足做细考核文章的核心目标，创新性地提出了“积分制”代替“百分制”的党建考核体系建设任务，以求细化党建考核的颗粒度，推动考核工作的精准化、差异化、高效化开展。

二、“积分制”党建考核体系的构建策略

(一) 坚持量化指标，突出党建实效

“积分制”是一种量化管理工具。在构建“积分制”党建考核体系过程中，仪征热电围绕党建的目标和要求，坚持量化管理，将评价党建效果的项目转变为量化指标，纳入“百分制”中。这方面，除了对那些已量化且合理的指标进行审核外，还重点对那些笼统的、不易量化的项目进行了处理。对于笼统的，用“好不好”“对不对”进行评价的项目，重点利用细化考核项的方式，将它们转化为“有没有”“是否满意”等，使指标更加明确，考核更加简便。对于不易量化的指标，则将其按等级进行赋分，借助不同等级对应的量化分值实现考核过程和结果的量化与直观。

(二) 注重多方联动，突出党建协同

“积分制”党建考核体系是对公司基层党组织进行全面考核，涉及到多元主体^[2]。为确保考核的覆盖效果，公司坚持多方联动的原则，着力构建多方参与、共同负责的考核机制。一是推动党建部门与业务、认识等职能部门共同参与考核标准的制定和过程评议，强化横向部门联动，确保考核内容兼顾党建要求和经营实际。二是建立由公司党委牵头、基层党组织主动配合、党员群众代表参与的立体评价网络，深化上下层级联动，使考核既能贯彻上级精神，也能反映一线实情。

(三) 保证公开透明，增强考核公正性

在“考核是为了更好推进工作”理念的指导下，公司将公开透明贯穿于党建考核全过程，切实增强考核的公正性与公信力。一方面，推动考核内容与过程的公开化，明确公开考核标准、考核程序及评分依据，不仅呈现党建考核的最终结果，更清晰展示考核结果中分数的构成和扣分事由，实现考核信息的透明化。另一方面，除及时公开考核结果外，还坚持考核结果使用方向、方法的公开透明，并通报根据考核结果做出的奖惩情况，充分保证与考核相关事宜的公开透明，增强考核的影响力。

(四) 制定分阶段考核方案

结合党建工作实际，公司采取了“季度考核+年度考核”的分阶段“积分制”党建考核方案（见表1和表2）。这种分阶段考核方案覆盖了公司全年度的党建工作，并且实现了党建考核的常

态化，为“积分制”的深入落实提供了有力支持。

表1 季度考核要点

项目		要点
考核时间		每季度首月第一周。
考核对象		党群部门、各党支部。
考核主题		落实全面从严治党责任和上级部署情况。
考核内容		从年度党建工作责任书中细化分解至具体月度、季度的工作内容；公司党委安排和工作实际确定的重点工作。
分值设置	常规	总分100分，党建基础工作30分；落实阶段工作30分，推动中心工作20分；发挥党建引领20分。
	特色工作加分项	党支部工作任务表中所列党建工作成果及荣誉；其他经考评领导小组评审认定的加分事项。
考核方式		各党支部季度末报送工作完成情况和自评分；考评领导小组办公室通过过程评价、现场考评等方式检查评估；对问题重复发生或巡视巡察、审计、党建考评发现问题较多的党支部加倍扣分；党支部书记根据扣分事项确定被考核人（支部书记、部门负责人或支委委员）。
结果通报方式		党建工作例会上通报。

表2 年度考核要点

项目		要点
考核时间		每年年初。
考核对象		各党支部（党群部门不参与）。
分值设置	大党建考评指标（20%）	第一名6分，第二名3分，第三名1分。
	季度考评指标（40%）	第一名12分，第二名6分，第三名2分。
	述职考评指标（30%）	第一名9分，第二名4.5分，第三名1.5分。
	党建工作满意度指标（10%）	第一名3分，第二名1.5分，第三名0.5分。
	加分项	成果类、荣誉类和其他类加分内容。
	考核方式	大党建考核指标积分根据上年度华电江苏公司大党建检查反馈问题评定；季度考评指标按照上年度党支部季度考评总分确定；述职考评指标按照党支部书记抓党建工作述职评议考核结果确定；党建工作满意度指标按照党员、职工群众对党支部党建工作成效的满意度进行评价；加分项由各党支部申报、相关部门审核确定。
结果认定		考核小组汇总各党支部上年度总积分并排序，然后提出考评意见，报公司党委审定，最终形成年度考评结果。

(五) 规范考核结果应用方式

为规范“积分制”党建考核结果的应用，公司明确了考核结果的具体应用方向和方法。第一，党支部定级。根据各党支部年度考核结果，评定出第一、二、三名，授予第一名党支部“样板党支部”称号。第二，内部通报。及时向党支部通报考评工作及定级情况，指出共性和个性问题，明确改进方向和具体措施，推动限时整改、工作提升。第三，绩效考核。将考核结果与相关职能部门负责人及党支部所辖部门负责人的年度薪酬挂钩，考评结果作为干部选拔任用、评优评先的重要依据。第四，推优。公司党委依照年度考评情况，实施表彰和奖励。年度考评中获得第一名，且未发生否决条件的党支部，将被推荐为公司“先进党支部”。从总得分排名前二的党支部中选出年度“优秀党务工作者”。优先从考评得分靠前的党支部中遴选出上级党组织“两优一先”“优秀岗区队”等相关荣誉参选对象。

三、“积分制”党建考核体系应用中出现的问题和对策

(一) “积分制”党建考核体系应用中出现的问题

1. 考核内容与实际工作结合不够紧密

当前，“积分制”考核指标体系在动态性和适应性方面存在不足。部分考核要点未及时体现上级最新部署要求和基层工作实际变化。特别是在阶段性重点任务的传导落实方面，存在考核标准更新滞后、重点把握不一的情况，导致基层党支部在执行过程中对工作重点和标准要求理解存在偏差，影响了党建工作与业务工作的深度融合和同步推进。

2. 考核方式存在一定程度的形式化倾向

季度和年度考核中，存在过度依赖台账资料、报表数据的现象，对党建工作实际成效和群众满意度的关注度相对不足。这种倾向导致部分基层党支部将大量精力投入到材料准备和表格填报中，不仅增加了基层负担，也在一定程度上偏离了“以考核促提升”的初衷，影响了考核工作的实际效果。

3. 考核结果应用机制不健全

“积分制”考核结果应用中，存在考核结果与干部管理、薪酬激励等制度衔接不紧密，考核的“指挥棒”作用未能充分发挥的情况。具体表现在考核结果在干部选拔任用中的参考权重不明确，与绩效薪酬的挂钩力度有待加强。同时，关于“积分制”考核结果应用缺乏系统性的反馈改进机制。这导致考核中发现的问题难以及时有效地整改，影响了考核工作的权威性和实效性。

4. 考核指标区分度和精准性有待提升

现有“积分制”党建考核体系中的部分考核指标的设置相对宏观，对不同类型党支部的功能定位和工作特点考虑不够充分，难以准确反映各支部的实际工作成效和努力程度。这导致考核结果往往拉不开差距，既影响了先进支部的示范效应，也削弱了后进支部的改进动力，在一定程度上影响了基层党组织参与党建工作的积极性和创造性。

(二) “积分制”党建考核体系应用问题的对策建议

1. 健全考核内容动态调整机制

为适应动态变化的党建工作形势，公司应建立“季度党建工作清单”，由党群部门根据上级部署和工作实际，每月动态梳理更新考核要点，明确工作标准和要求^[3]。同时，要加强对基层党支部的业务指导，将原则性要求转化为具体可操作的工作指引，确保考核内容既体现上级要求，又契合基层实际，实现党建工作与业务工作的有机融合。

2. 优化考核方法体系

公司应结合“积分制”党建考核工作开展实际，对考核方法进行优化调整，着力构建“日常考察+定期考核+随机抽查”三

位一体的多元考核机制，大幅减少对书面材料的依赖，更多采取实地走访、座谈访谈、群众评议等方式，全面掌握党建工作实际成效^[4]。此外，要建立考核工作负面清单，明确禁止要求基层提供不必要的材料报表，切实为基层减负增效，推动考核工作从“重形式”向“重实效”转变。

3. 强化考核结果应用及反馈改进

公司应制定和实施《党建考核结果应用实施细则》，明确考核结果在干部选拔任用中的具体权重和在绩效薪酬中的挂钩比例，进一步建立考核结果与干部管理、薪酬激励的刚性关联机制。同时，要健全问题整改台账管理和销号制度，对考核中发现的问题进行全过程跟踪督办，确保问题整改到位。

4. 细化完善分类考核评价指标体系

公司要推动党建考核工作的精细化开展。一方面，根据不同党支部的功能定位和工作特点，差异化设置考核指标和权重。对生产经营类支部，要加大服务中心工作的考核权重；对管理支持类支部，要突出基础管理和服务保障的考核重点。另一方面，要建立“基础工作+重点工作+创新工作”的多维评价体系，使考核工作中既看工作结果，也看工作过程和努力程度，切实提高考核的精准性和区分度^[5]。

5. 强化考核机制长效化运行保障力度

公司要明确，对新出台的考核措施，应设置不少于一年的观察试用期，通过实践检验不断优化完善。另外，要建立考核工作年度评估机制，定期收集基层意见建议，及时调整优化考核内容和方式。要推动成熟有效做法制度化、规范化进程，实现“实践—评估—优化—固化”的良性循环，确保党建考核工作能够持续优化、不断改进。

四、结语

“积分制”党建考核体系的构建与应用，是仪征热电党委在新形势下对党建工作考核机制的一次重要探索与实践。该体系通过量化指标、多方联动、公开透明、分阶段考核及规范结果运用等策略，有效提升了党建考核的精准性、规范性与实效性，推动了党建工作由“软任务”向“硬指标”的转变，为企业高质量发展注入了坚实的政治与组织动力。针对实际应用中存在的考核内容与实际工作的衔接、考核方式的形式化倾向、结果运用的系统性以及指标设置的精准性等问题，公司应注意健全动态调整机制，优化考核方法，强化结果运用，细化分类指标和完善长效保障机制，以推动“积分制”考核体系的迭代优化，不断增强其科学性与适用性。

参考文献

- [1] 闫红.基于“党员积分制”管理视角下国企党支部建设的实践与探索[J].办公室业务,2023,(03):30-32.
- [2] 林毅宁.运用党员积分制构建党建工作质量评价体系的探索与研究[J].法制博览,2020,(17):61-63.
- [3] 郝国强.新时期下国有企业党员积分制管理探索[J].现代企业文化,2022,(26):98-100.
- [4] 由现.以积分制管理提升国有企业基层党建工作质量的探索与实践[J].党史博采(下),2021,(10):51-53.
- [5] 韩海波.国有企业基层党组织党员积分制管理实践探究[J].办公室业务,2022,(24):10-12.