

基层党组织建设与干部人事管理协同增效机制探索

柯杰

深圳市宝安区建筑工务署，广东深圳，518000；

摘要：基层党组织建设与干部人事管理作为党的建设两大核心支柱，其协同机制创新对实现基层治理现代化具有战略价值。本文通过深入剖析二者协同的重要性，指出当前存在的诸如目标管理偏差、体制机制障碍、执行落实短板等现实问题，并从优化组织架构、完善制度体系、强化执行监督、优化人才队伍等方面提出协同增效机制的构建路径，旨在为新时代组织工作高质量发展提供创新性解决方案。

关键词：基层党组织建设；干部人事管理；协同增效机制

DOI：10.64216/3104-9672.25.01.048

引言

基层党组织是党扎根基层的战斗堡垒，在贯彻执行党的路线方针政策、联系服务广大群众等工作中扮演着关键角色，其核心要义在于持续增强党组织的政治功能与组织力，以此确保党在基层的领导根基牢固、坚强有力。干部人事管理负责选拔、培养、任用、考核评价、监督激励基层干部，旨在打造一支高素质专业化的干部队伍，提供人力保障。面对复杂多变的社会环境和日益艰巨的改革发展任务，基层的党建人事工作的协同增效愈发重要。通过构建协同增效机制，使党组织建设的各项举措与干部人事管理的各个环节相互融合、相互促进，从而提升党建工作和干部管理工作的整体效能。因此，积极探索基层党组织建设与干部人事管理之间的协同增效机制，具有十分重要的现实意义。

1 基层党组织建设与干部人事管理协同的重要性

1.1 夯实党建引领基础

党的基层组织是党与群众紧密相连、为群众提供服务的重要枢纽，而干部则是贯彻落实党的路线方针政策的具体执行者。党组织通过开展思想政治教育，强化干部的党性修养，使干部在工作中树立正确的价值观和政绩观，增强服务意识，积极主动地履行职责。面对急难险重的任务时，通过强化对干部的思想引领，能够有效激发其工作热情，推动干部主动投身工作推进过程，进而充分彰显党员的先锋模范作用，保障党的决策部署在基层落地生根、取得实效。

1.2 优化基层资源配置

在资源整合方面，基层党组织凭借其广泛的组织网络和强大的凝聚力，能够整合各方资源、充分发挥党建

引领聚合力的效应。比如在政府工程建设工作中，以党建引领工程建设，通过党建联建共建协调整合与工程建设相关的其他单位的资源，激发干部活力，为项目的顺利推进创造有力条件。干部人事管理工作通过科学调配人力资源，把具备相关专业知识与技能的干部精准安排到适配岗位，促使人力资源与其他各类资源高效对接、深度融合，进而助力构建起共建共治共享的“党建带工建”治理格局。

1.3 增强干部履职能力

基层党组织拥有丰富的党建活动和思想政治教育资源，为强化党员干部党性修养、锤炼思想作风搭建了实践平台。合理的干部人事管理能为基层党组织选拔出优秀人才，充实党组织队伍，为党组织注入活力。比如在某政府投资的重大工程项目通过设立党员模范先锋岗、组建临时党支部等，开展“多方共建”“联学联建”，让党旗高高飘扬在施工现场，充分发挥党组织和党员先锋模范作用，大力推进重大工程项目落地结果。通过人事管理中的考核、晋升机制，能够把干部在党建活动中的表现与工作实绩同频共振，建立正向激励机制，激励干部积极投身党组织活动，促使干部在服务群众、解决工程项目难题的过程中发挥模范带头作用，在实践中不断锻炼能力，最终推动干部队伍整体素质的提升。

2 基层党组织建设与干部人事管理现状分析

2.1 目标管理存在偏差

两者在目标设定上缺乏统一规划，未能认识到两者协同对基层工作的重要推动作用。在一些基层单位，党建、人事管理目标存在脱节现象，前者往往将主要精力放在党建活动的组织与宣传上，工作重心集中于强化党员教育管理、提升党组织凝聚力等方面；而部分基层党

组织对干部人事管理工作重视不够,甚至将其简单视为人事部门的专属职责。而干部人事管理更多关注干部的选拔任用、绩效考核等,缺乏党建思维,在干部选拔、任用、考核过程中,过于侧重业务能力,忽视干部的政治素质与党性修养考察。某些单位制定党建工作计划时,忽略干部队伍建设需求,干部人事管理部门在制定干部培养计划时,也未充分参考党组织的发展目标,导致干部培养方向与党组织工作重点脱节,无法形成协同效应,使得基层工作中党组织和干部队伍各自为战,降低了工作效率,影响了基层治理效果。

2.2 制度衔接不够顺畅

基层党组织建设的相关制度与干部人事管理制度之间存在衔接不畅的问题。以干部培训制度为例,党组织制定的教育培训计划与人事部门安排的专业技能培训未能实现有效整合,造成干部所接受的培训内容要么重复叠加,要么片面单一,难以满足实际工作的需求。在考核制度方面,党建工作指标与业务工作指标未能有机融合,党组织的党员民主评议与人事部门的年度考核指标不同、评价标准不一致,未能充分将党组织对干部的评价纳入选拔任用标准,考核结果不能准确反映干部的综合表现。选拔任用干部时,往往过度侧重业务工作成绩,对候选人的业务表现进行细致量化评估,而对其政治表现仅通过简单谈话了解,缺乏深入的政治素养考核环节,尤其忽视了干部在党组织活动中的参与情况、对党建工作的贡献度等关键方面。这直接导致干部在实际工作中对党建工作重视不足,进而影响了基层党组织建设与干部人事管理的协同推进。

2.3 执行落实效能不足

部分单位虽已建立促进党建与业务协同的制度框架,但在执行层面普遍存在“制度空转”现象,突出表现为政策落实过程中的形式主义倾向。干部选拔任用环节虽规定党组织意见征求程序,却因参与机制虚化导致政治素质把关流于表面,部分单位以模板化意见替代实质性考察,使关键岗位人选的政治审查功能失效;某些基层单位未建立动态风险预警机制,开展的廉政讲座仅停留于单向灌输,未与人事业务系统的数据监控形成联动,致使一些苗头性问题未能在早期干预阶段被发现,最终演变为违规事件,这种教育与监督的割裂状态造成治理闭环断裂,既削弱了制度权威性又累积了廉政风险。

3 基层党组织建设与干部人事管理协同增效机制构建策略

3.1 构建目标协同体系,强化协同基础

3.1.1 组织架构上建立协同理念

借鉴某些机关党办与人事合署办公的成熟经验,在基层单位积极探索党建业务与干部人事业务的融合设置模式。通过整合职能与人员力量、精简工作环节、提升工作效能,推动党建工作与干部人事管理工作实现统一规划、统一实施。同时,要强化党建与人事工作的常态化沟通交流,定期组织关于党建与干部队伍建设的学习研讨,促使相关人员深刻认识到两者协同增效的重要性与必要性。如借助案例深度剖析、一线经验交流会、成果展示会等多元形式,呈现党建与人事管理协同发展的成功实践,以此为抓手引导干部群体筑牢整体意识、树牢大局观念,着力推动党建思维与干部人事管理工作深度融合,同时将科学的人事管理方法灵活运用到党组织建设各环节,形成双向赋能的良好格局。

3.1.2 完善党组织领导下的干部人事工作机制

突出强化基层党组织在干部选拔任用、考核评价、教育培训等各项工作中的领导核心作用,健全党组织集体研究决定干部人事重大事项的制度规范,在干部选拔任用全流程中,充分发挥党组织的政治把关功能和组织推荐作用,将党组织意见作为干部任用的关键依据,从根本上保障选人用人的政治性和准确性。与此同时,人事部门需切实履行自身职责,严格依照规定程序精准做好干部考察、任免等具体事务,通过明确权责边界、细化协作流程,构建起党组织全面领导、人事部门高效执行的紧密协同工作机制,推动干部人事管理工作规范有序、提质增效。

3.2 完善制度协同机制

3.2.1 统筹规划教育目标

将党建教育与业务培训有机结合,根据干部岗位需求和成长规律,制定统一的教育培训规划。在培训内容设置上,既包含党的理论、方针政策、党性修养等党建知识,又涵盖业务工作所需的专业技能、管理知识等。例如,针对基层党组织书记,开展党建工作方法、领导力提升等培训;对于业务部门干部,增加党建引领业务发展的相关课程,使干部在接受全面教育的同时,深刻理解党建工作与业务工作的内在联系,提高二者融合的能力。

3.2.2 优化考核评价体系

将干部党建与业务工作业绩按比例纳入综合考核,明确权重,结果与选拔任用、薪酬待遇、评先评优挂钩,全面考核实绩。考核指标兼顾结果与过程、业务完成与

党建开展及引领效用,发挥激励导向作用,激发干事活力。对基层党组织负责人,考核党建成效、党员管理及党建推动业务成果;对普通干部,考核参与党建活动及业务中发挥先锋模范作用情况,如活动积极性、党建创新、服务成效等。

3.3 构建监督考核联动体系

3.3.1 完善监督机制

组建由党组织负责人牵头,人事部门领导及相关业务骨干共同参与的协同工作监督小组,构建多层次、全覆盖的监督体系,制定统一规范的监督标准与操作流程,聚焦干部选拔任用、培训教育、考核评价等关键环节开展常态化检查与评估。具体而言,重点监督干部选拔任用中对党建表现考察的落实深度、考核评价里党建与业务指标赋分的科学合理性,以及各项协同工作在执行环节的衔接顺畅度等内容,通过定期汇总监督数据、分析存在问题,凝聚起上下联动的协同监督合力。同步建立健全制度执行反馈机制,畅通基层干部与群众的反馈渠道,鼓励大家针对制度执行过程中出现的漏洞、偏差等问题积极建言献策,及时对制度进行动态调整和优化完善,不断提升制度的现实适应性与执行有效性,为党建与人事管理协同工作的高质量推进提供坚实保障。

3.3.2 强化执行监督

构建完善的监督执行机制,对于监督过程中发现的问题,要迅速启动整改程序;针对制度执行不力的部门及个人,及时予以纠正并依规开展问责,以此维护制度的权威性与严肃性。以干部选拔任用工作为例,监督小组需对选拔程序的合规性、党组织意见的采纳程度、人事部门考察的全面性等进行全流程跟踪监督。一旦发现问题,立即向相关部门发出整改通知,限期落实纠正措施,且将监督结果与部门及个人的年度考核直接挂钩,形成有力约束。在评估方式上,推行定量与定性相结合的模式。通过数据分析精准掌握协同目标量化指标的完成情况;借助问卷调查、个别访谈等形式,广泛收集干部群众对协同工作的意见建议,全面了解其满意度。不断增强协同工作的透明度与公信力,推动党建与人事管理协同向纵深发展。

3.4 加强人才队伍建设,提供坚实人才支撑

3.4.1 优化干部队伍结构

从基层实际需求出发,全面优化干部队伍结构,为党建与人事管理协同增效筑牢人才保障。通过公开招聘、人才引进等渠道,精准选拔优秀人才,填补专业短板,

提升重点领域履职能力。选拔以政治标准为先,遴选政治素质突出、业务能力强且热心党务人事工作的干部,确保队伍底色纯、战力强。推进轮岗交流,让干部在多岗位锻炼,丰富经验、拓宽视野、提升综合能力,适应基层党建人事工作复杂需求。

3.4.2 提升党务人事工作者专业素养

着力加强基层党务人事工作者队伍建设,全力打造一支政治过硬、业务精湛、作风扎实的高素质专业化队伍,为党建与人事管理协同发展提供坚实人才支撑。培训提升方面,建立常态化培训机制,定期组织党务人事工作者开展专题培训,既涵盖党建与人事管理的基础理论、实操方法,也包括最新政策法规解读与前沿理念学习,全面提升其专业素养和履职能力。激励保障层面,健全完善针对性的激励机制,在薪酬待遇、评优评先、晋升发展等方面给予合理倾斜,切实解决他们的后顾之忧。同时,通过搭建干事创业平台、加强人文关怀等方式,不断增强党务人事工作者的职业认同感、归属感和工作积极性,让队伍留得住、干得好、有奔头。

4 结论

基层党组织建设与干部人事管理协同增效机制的构建是加强党的基层建设、提升党的执政能力的必然要求。通过树立协同理念、完善制度体系、强化执行监督以及优化人才队伍等策略,能够有效解决当前两者协同中存在的问题,形成相互促进、相辅相成的良好局面。在实际工作开展中,各基层单位需紧密结合自身工作实际,主动作为,积极探索并不断完善党组织建设与干部人事管理的协同增效机制。通过精准对接业务实际需求,让协同机制更具针对性和可操作性,从而充分释放基层党组织的战斗堡垒作用,激发干部队伍的主观能动性,与干事创业热情,以协同之力凝聚起推动基层经济社会发展的强大合力,为实现经济社会高质量发展筑牢根基、提供坚实保障。未来,随着基层工作形势的不断变化,还需持续关注协同增效机制的运行情况,及时调整和优化机制内容,以适应新的发展需求。

参考文献

- [1]周建力,张锐,王苦舟,等.基于监督合力创新的高校党的作风建设提质增效机制研究[J].时代报告,2023(1):64-66.
- [2]郑刚跃.夯实干部人事档案基础管理 助力党管干部制度建设研究[J].成功营销,2021(1):143-144.
- [3]无.提升财政人事管理质量建设忠诚干净担当的高素质干部队伍[J].新疆财会,2022(6):11-14.