

标杆管理在国企党建工作中的应用实践研究

甘盈盈

四川路桥桥梁工程有限责任公司

DOI: 10.12238/ems.v8i1.17657

[摘要] 国企党建工作中应用标杆管理的价值在于解决“学什么、怎么学、如何持续提升”等问题。国企党建工作中应用标杆管理，既要在立标阶段精准定位标杆对象，又要在对标环节系统诊断差距短板，也要在达标过程分层分类推进改进，还要在创标层面迭代升级形成品牌。

[关键词] 标杆管理；国企；党建工作；应用；实践

作为一种通过对比行业或领域内最佳实践来识别差距、优化流程、提升绩效的管理工具，标杆管理（Benchmarking）近年来被逐步引入国有企业党建工作，成为推动党建质量提升、促进党建与业务深度融合的重要方法。国企党建标杆管理的核心逻辑是通过“立标+对标+达标+创标”的闭环管理，将抽象的党建工作要求转化为可量化、可操作的具体行动，助力国企党建工作从经验驱动向标准引领、创新驱动转型。

一、标杆管理在国企党建工作中的价值逻辑

国有企业党建工作的特殊性在于其承担着把方向、管大局、保落实的政治责任，需同时满足政治性、功能性、规范性三重要求，也就是要坚持党的领导、服务中心工作、落实组织制度。标杆管理在国企党建工作中的引入，能有效破解传统党建工作中存在的各种问题，譬如标准模糊、亮点分散、提升乏力等制约党建工作有效性的缺陷与弊端。换言之，国企党建工作中应用标杆管理的价值逻辑就在于解决“学什么、怎么学、如何持续提升”等问题。

首先是解决“学什么”的问题。通过选取党建基础扎实、特色鲜明、成效突出的标杆对象，国企党建工作可进一步明确学习的具体指标。譬如，通过选取中央企业示范党支部、双强六好党组织等标杆对象，国企党建工作可明确组织生活质量、党员先锋作用、党建与业务融合度等具体指标。

其次是解决“怎么学”的问题。通过对标分析，国企党建工作可进一步识别自身在党建责任落实、队伍建设、品牌打造等方面的短板，从而制定针对性更强的优化与改进措施，同时避免盲目跟风。

再次是解决“如何持续提升”的问题。通过动态跟踪标

杆动态并逐步建立长效机制，国有企业可有效推动党建工作从达标向创标的升级，由此形成“比、学、赶、超”的良性循环与健康生态。

二、国企党建工作中应用标杆管理的实践路径

（一）在立标阶段精准定位标杆对象

国企党建工作中应用标杆管理需紧密结合政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设五大核心维度，同时基于党建与业务相融合的基本要求，探索立标、对标、达标、创标的四步闭环管理路径。

在立标阶段，要精准定位标杆对象。国企党建选择标杆需遵循三大原则：相关性、先进性、可复制性，同时避免贪大求全或脱离实际。实践中，国企党建精准定位标杆对象主要涉及三大类型：上级示范型、行业领先型、内部先行型。上级示范型标杆具有较为典型的政策权威性和方向引领性。譬如（中央企业）党建工作责任制考核A级单位、（国资委）中央企业基层示范党支部、（地方党委）红旗党委等。行业领先型主要包括同行业、同类型国企中的党建标杆，其经验更贴近业务场景，可复制性较强。譬如，（建筑单位）党建+技术攻坚模式、党员攻关团队机制等。内部先行型主要指企业内部已形成特色的党支部、党小组或党建项目，通过内部挖潜树立身边标杆，从而降低学习成本。譬如，（某施工现场）党员责任区、（某项目）党建品牌等。

与此同时，国企党建精准定位标杆对象还需要始终确保党建与业务的紧密联系，要使标杆选择立足企业现实生产或项目建设，基于精准立标促进企业生产发展持续提质增效。譬如，企业推进党建与安全生产相结合过程中，可选取企业

内部零安全事故的施工项目作为标杆，将其党员安全监督岗或班前会安全动员教育等工作机制作为亮点，使标杆对象与企业日常生产建设交融，成为全体党员干部、职工群众可知、可感、可及的榜样力量。

（二）在对标环节系统诊断差距短板

国企党建工作中应用标杆管理的根本目标之一就在于取长补短、扬长避短，也就是要通过对标查找自身的不足之处，借助标杆的参照系不断优化和改进。即，企业需要在对标环节系统诊断差距短板，要通过对标分析，从指标、流程、文化等核心维度拆解标杆经验，形成本单位的《问题清单》和《改进清单》。具体方法包括定量对标、定性对标。

定量对标指的是企业梳理可量化的党建指标，对比标杆数据找差距。譬如，基层党支部达标率、“三会一课”参会率、党员培训时长、党建对经营指标贡献度等。这些可量化指标能够更加清晰地反映出企业党建工作的缺陷与不足，以清单或表格等形式帮助企业基于数据分析找到改进工作的直观路径，从而以更高效率提升党建工作的针对性与有效性。

定性对标指的是企业分析标杆单位党建的制度设计、特色载体、文化氛围，从而总结标杆工作的底层逻辑。具体来说主要包括党建责任制考核机制、“党建+”项目化管理、党员先锋岗创建标准等。相较于定量对标的直观性，定性对标相对间接，需要在更长时期、更大范围内深入挖掘表率之下的基本规律。此类工作在体量、繁琐程度上往往显著高于定量对标，然而对于企业完善党建工作顶层设计具有难以比拟的现实价值。因此，企业不应碍于时间或资源的投入而对此有所忽略。相反，考虑到定性对标对于企业优化党建工作系统性的积极作用，定性对标应当作为国企党建标杆管理的重点与要点环节而格外予以关注。

（三）在达标过程分层分类推进改进

国企党建标杆管理是一项需要长期坚持的系统性工作，在对标环节系统诊断差距短板的基础上，企业还需在达标过程分层分类推进改进。即，国企当基于对标结果，制定短期整改结合长期提升的改进计划，确保标杆经验本土化落地。

一方面，企业需要持续加强党建工作标准化建设。尤其对于组织生活不规范等基础薄弱环节，企业需对照《中国共

产党支部工作条例（试行）》等党内法规，结合标杆经验制定本单位《党支部工作操作手册》，明确“三会一课”流程、党员发展标准等硬约束指标。

另一方面，企业需要持续深化特色化创新。即，围绕科技创新、国企改革等中心工作，企业需借鉴标杆的“党建+”模式，打造特色载体，推动党建与业务目标同向、资源共享。包括党员技术攻关小组、改革攻坚责任区等都是企业可以积极尝试的特色亮点。

（四）在创标层面迭代升级形成品牌

在达标基础上，国企党建还需在创标层面迭代升级形成品牌，也就是要通过总结提炼自身经验，形成可推广的企业标准甚至行业标准，从而实现从跟跑到领跑的跨越。

一方面，要加快经验固化。即，企业需将改进过程中的有效做法转化为制度、流程或文化，避免人走政息。诸如《党建与业务融合实施办法》、党员积分管理流程图、“红色匠心”精神等都是国企党建值得传承与弘扬的优秀经验传统。

另一方面，要加强品牌输出。企业应通过内部宣讲、行业交流、党建结对等方式推广自身成果，譬如将企业“党建+乡村振兴”工作模式提炼为“红色引擎助农”党建品牌，在行业内形成示范效应，等。

结束语：

标杆管理为国企党建工作提供了“以问题为导向、以目标为牵引、以创新为动力”的实践框架。通过科学选标、精准对标、务实达标、持续创标，国企党建可实现从被动落实到主动提升、从局部优化到整体跃升的转变，最终推动党建工作质量与企业核心竞争力的双提升。随着国企改革持续深化，标杆管理还将与数字化转型、ESG理念等有机结合，进一步拓展应用场景，成为国企党建高质量发展的重要方法论。

【参考文献】

- [1]赵秀敏.加强企业基层党建工作的重要意义与新思路[J].现代企业, 2022(03): 68-69.
- [2]张婧婧.新媒体时代国有企业基层党建工作创新探究[J].办公室业务, 2022(04): 15-16.
- [3]陈倩倩.新形势下国有企业基层党建工作创新研究[J].中外企业文化, 2022(02): 178-180.