



国电云南公司：

以务实之举抓实企业党建

国电云南电力有限公司是中国国电集团在滇设立的，代表国电承担在滇发电企业的管理职责，实施在滇电源开发、建设、运营任务，履行国电在滇社会责任的国有大型能源企业。目前，公司下设10个党委，58个党支部，有党员1781名，占职工总数的28.5%。近年来，国电云南公司坚决贯彻中央关于全面从严治党的战略部署，把加强企业党建作为头等大事，强化党建目标责任考核、落实从严治党要求。

用刚性制度考核党建工作

从工作实践来看，企业党建工作的弱化，很大程度上与缺乏刚性考核有关。以往的党建考核定性评价多、定量评价少，对党建工作的质量和成效难以科学准确评价，考核往往流于形式。为此，国电云南公司着力健全完善企业党委、书记和各有关部门分工合作、齐抓共管的党建工作格局，加大党建工作考核权重，把党建工作作为考核企业党委和党委书记工作的重要依据，把党建工作成效与企业年度目标责任制、党组织负责人干部晋升直接挂钩，把“软指标”转化为“硬约束”。

一是建立党建目标责任制考核办法。在政研课题研究基础上，制定了《党建目标管理办法》，明确了考核评分细则。与一般党建考核办法不同的是，不再设定年度总分为100分，而是设定了考核基础分为80分，然后按各项基础指标评分标准进行减分或加分。年度考核结果由基础指标部分得分和考核总分共同确定，例如，基础

指标部分得分达到70分，且考核总分达到85分方可定为“优秀”。二是推行党建述职评议考核制度。2014年国电云南公司选取了3个基层单位作为试点，开展了党委书记抓党建工作述职试点工作，取得了一定效果。制定印发了《党委（支部）书记抓党建工作述职评议考核办法（试行）》，进一步健全完善企业党建政工工作与企业年度考核结果及奖惩挂钩机制。其中，党委书记要分别在所任职基层单位述职和在国电云南公司组织的全系统述职大会上述职，考核评议得分也由述职人所在单位民主测评分、在云南公司述职评议分、党建政工工作年度评价分按不同权重比例相加后平均计算而得。

与绩效挂钩注重结果运用

国电云南公司制定的3个管党治党主要工作制度，党建考核办法与党委书记述职评议考核办法、党建政工年度评价办法是总分关系，即考核办法相当于党建考核工作的“根本法”或“母法”，是管总的，述职办法和评价办法是对考核办法的具体实践和延伸补充。

3个制度的考核对象、实施内容、时间、主体、对象不同，但都强调结果运用，党建目标责任考核结果是对各单位党建工作的综合评定，主要与党委班子及班子成员评先评优及任免调整挂钩。党委书记述职评议考核结果主要与党委书记的年度考核结果和奖惩、选拔任用挂钩。党建政工年度评价结果主要与基层单位年度目标责任制考核等级、星级企业评定及公司

优秀企业、优秀员工评选挂钩。例如年度党建考核结果为“良好”及以下的，党委领导班子及其主要负责人1年内不具备评先评优资格；考核结果为“一般”及以下的，党委主要负责人1年内不得晋级、晋职。述职评议考核得分按不同权重计入述职书记的干部年度绩效考核结果，不兼任行政职务的党委书记评议考核得分按照70%的权重计入干部年度绩效考核结果；兼任行政副职的党委书记评议考核得分按照60%的权重计入干部年度绩效考核结果。党建政工年度评价结果低于85分的，企业目标责任考核不得评为A级、不得评为5星级企业。

强化过程监督避免流于形式

国电云南公司3个管党治党主要工作制度从起草到印发，不仅有前两年调研、课题专题研究的基础，在制定过程中也多次征求基层单位的意见，确保制度既充分考虑基层实际，又做到能量化、可操作。

另外，为避免考核变成年底突击、流于形式，公司注重全年过程监督，建立党建工作信息季报制度，及时了解各单位工作开展情况，并利用各种新媒体加大交流力度，搭建监督各基层单位、各基层单位之间交流共享、观摩学习的平台。1年下来，各基层单位党建工作存在的“软”“懒”“散”问题有了明显改观，形成了高效、务实、科学的党建目标责任考核长效机制，确保从严治党要求落到实处。☁

国云轩■