

加强企业党组织感应力的体会与思考 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/295/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8A\\_A0\\_E5\\_BC\\_BA\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c67\\_295678.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/295/2021_2022__E5_8A_A0_E5_BC_BA_E4_BC_81_E4_c67_295678.htm)

所谓“党组织感应力”是指事物之间在交感相应的互动作用下所产生的效力。

在这里，一方面是讲企业党组织工作能量释放的感化力，另一方面说的是企业人员对党组织工作感化力的回应力，二者合为感应力。只有当感化力和回应力达到双强的时候，其感应力效力才为最佳。

一、企业党组织感应力不强的主要表现

表现之一：企业党组织的向心力不强在市场经济条件下，有些职工在个人遇到难解的问题时，不是依靠组织，而是靠个人关系结亲联姻的裙带关系，同事相好的“朋友”关系，金钱酒肉的交易关系。于是便出现了“有关系的靠关系，没有关系的找关系，找不着关系的买关系”的现象，甚至有的党员干部也卷入其中，进一步形成了“上找靠山，下凭关系”的网络。这种“关系网”的存在严重损害了党组织的威信，造成了职工对党的向心力减少，离心力增加。进而当“关系网”中某一成员发生违法违纪问题需要处理时，就会出现牵一“线”而动全“网”、“说情风”狂刮的情形，致使处理工作困难重重、阻力重重。

表现之二：企业党组织的影响力不强现在企业中有的职工在工作、事业上取得了某些成就时，其心里想的、嘴里说的只是父母的养育之恩、老师的培育之情、或某某领导的赏识和自己努力奋斗的结果，心目中根本没有党组织和人民的教育、培养、帮助之功劳。他们只注重个人而不注重组织。

表现之三：企业党组织的吸引力不强企业里有些职工不想或不愿加入党组织的现象突出。他们认

为：现在是市场经济了，不入党不会有人追究，要是完不工作任务那就得挨罚。所以平时他们谈论得最多的是挣多少钱以及与自己生活相关的话题，而很少涉及如何加强学习，提高自身思想素质，如何在政治上要求进步和怎样争取入党的问题。甚至有些各方面表现不错的同志，因怕入党后要受更多的约束而以自己“不够格”为推辞。表现之四：企业党组织的凝聚力不强伴随市场经济配置资源基础性作用的发挥，人才流动趋势日益加剧，造成企业人才大量流失，甚至有些党员连招呼都不打拔腿就走了，其组织观念显然十分淡薄。表现之五：企业党组织的感召力不强在经济结构调整过程中，由于有的企业不景气，不得不有一些职工下岗、息工，出现了生活上的暂时困难。在这种情况下，他们不找企业找政府、不找市场找市长，致使越级上访、群体上访的事件时有发生，个别人甚至于采取极端行为，造成了严重的不良影响。有些新建企业认为党组织不但无用反而有碍而不愿建立党组织等等，这些都是企业党组织感应力不强的表现。

## 二、企业党组织感应力不强的主要原因

原因之一：某些企业领导干部的腐败行为，严重地影响了企业党组织的形象近年来，虽然党中央和各级党组织下了很大的决心，加大了反腐倡廉的工作力度，并取得了很大的成绩。但是，整个社会的腐败现象仍涉及到各个领域、各个行业、各个层次和各个方面。据有关专家问卷调查揭示：认定腐败问题为当今中国第一位问题的比例达到42%。

原因之二：对企业党组织“地位”变化的不适应，直接影响其“作为”企业党组织的地位由过去“领导一切”的“领导核心”变为“政治核心”，处在“服从、服务、保证、监督”的位置上。对这一“定位”，有些

同志还存有疑虑：第一，党章把党的性质概括为：“中国共产党是中国工人阶级的先锋队，是中国各族人民利益的忠实代表，是中国社会主义事业的领导核心”。根据这一规定，从中央到乡村的党组织都处于领导地位，而恰恰在工人阶级这个先进社会生产力的代表最集中的地方企业，党组织却不起领导作用。对此，有些同志还没有从思想上转过弯来。第二，有的同志提出，企业党组织的地位和思想政治工作的地位一样，应该讲两句话：即“有位才有为，有为才有位”。其“位”是前提，其“为”是条件。如果只讲“政治领导”而不讲“经济领导”，就容易形成“政治”与“经济”两张皮，就容易回到“空头政治”的老路上。这是个值得认真思考的问题，尤其是在国有企业更为重要。第三，现在公司股东有《公司法》作保障，企业经营管理层有《企业法》作保障，企业工会有《工会法》作保障，而企业党组织按照党章、《公司法》和《企业法》的规定，只能起“保证监督”作用，只有“参与”企业重大问题决策的权力。那么，既然经济工作是党的中心工作，是党的全部工作的重要组成部分，为什么企业党组织只能“参与”呢？这岂不是把企业党组织和企业工会组织的定位等同了、甚至还不如了吗？难怪有的职工风趣地说：“跟着行政干拿奖金，跟着工会干有福利，跟着党组织干做贡献”。对于上述问题认识和理解上的不到位，直接影响了企业党组织的“作为”，“管多了怕越位，管少了怕失职”，使党组织在企业里坐在了一个尴尬的位置上，扮演了一个难扮的角色。原因之三：收入差距拉大，分配不公的问题日益凸现，既影响了职工的工作积极性，又影响了企业党组织的威信就整个社会而言，实行让一部分人先

富起来的政策后，20年的实践证明是成功的，有一部分人确实富起来了。但是，不能否认这样一个事实：一些老老实实、辛辛苦苦做工的工人并没有真正富起来，他们当中大部分人已解决了温饱问题而还有一部分人的生活却仍然相当困难。这些该富起来的人们没有富起来，倒是有一些搞歪门邪道的人先富起来了。据第四次全国职工队伍调查数据反映，有46%的职工认为当前社会收入分配差距很大，有44.4%人认为差距较大。这就是职工群众为什么不满意的一个重要根源。这是其一。其二，行业之间的收入差距拉大，比如同一个人同一样工作（司机）在不同的行业，其收入水平相差几倍。特别是处在垄断地位的行业和部门人员收入偏高，而许多职工尤其是困难企业停产息工和下岗职工收入太低，因此产生了非常不平衡的心理，严重地影响了其工作的积极性。其三：即使在同一类企业里，由于工资外收入的不同，也存在着收入差距过于悬殊的现象，有的人花天酒地，有的人等米下锅，而处于“保证”地位的企业党组织却不能给予保证，因为党组织不参与奖金福利等待遇的分配；有的企业领导人“吃、喝、抽、娱、行”的所谓“职务消费”无度，而处在“监督”地位的企业党组织则难以监督，因为对直接领导的监督难上难。这些致使职工产生了埋怨情绪，在一定程度上影响了企业党组织的威信。原因之四：企业党组织的工作不到位，影响了自身的战斗力。一是领导干部的职责不到位。现在企业党组织的领导干部中兼职者居多，专职者少。从兼职者看，有相当不少的人存在着“一手硬，一手软”的问题，就是说，把精力都放在了解决企业生存发展的“物”的工作方面，这并没有错；但是忽视或放松了对人的教育管理，

这就不能不说是个严重的缺陷了。可见，兼职干部职务一肩挑了，但并没有真正负起“双责”。从专职者看，由于手中一无权，二无钱，说话无人听，办事无人跟，工作有相当难度。有这样一句顺口溜可以佐证“宁给厂长跑断腿，不给书记倒杯水”。这反映出了党务干部的地位之所在。二是思想政治工作不到位。在市场经济负面影响的作用下，由于受经济利益的驱动，有一些人只注重经济而忽视政治，只注重物质利益而忽视精神情操，只注重索取而忽视奉献。三是执行规章制度不到位。有的企业存在着各项规章制度不健全、不完善的情况，而有的企业虽然制定了较为规范的制度，但在落实上大打折扣，执行不到位。有的仍在奉行“你有政策，我有对策”的做法；有的还存在着“人治”的现象。例如在党内监督工作方面，就不同程度地存在着不要监督、不让监督、不敢监督、不能监督和不便监督的问题。再有，随着改革的深化，如企改、教改、医改、房改等，越来越多地涉及到人们切身利益的调整；随着开放的扩大，西方腐朽的思想文化不断地向我们渗透；随着现代信息渠道的拓宽，一些“网上垃圾”对网民的影响越来越大。这些也确实使我们的思想政治工作遇到了前所未有的挑战，工作的难度越来越大。另外，少数共产党员先锋模范作用欠佳等问题，也是企业党组织感应力不强的原因。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)