

## 提高组织工作满意度研究 ——以广东 Z 市为例

肖 任

(中共湛江市委党校, 广东 湛江 524032)

**摘 要:** 不断提高组织工作满意度, 是新形势下组织工作的一项重要任务。当前组织工作满意度存在的主要问题是: 组织工作服务科学发展的水平与干部群众的期望度存在一定差距、干部选拔任用工作的公信度与干部群众的接受度存在一定差距、组织工作破解发展难题的成效与干部群众的满意度存在一定差距、少数组工干部的作风形象与干部群众的认可度存在一定差距。影响组织工作满意度的原因主要为思想因素、制度因素、组织因素和干部因素。因此, 提高组织工作满意度需抓好五个方面的工作: 抓住解放思想这个前提, 树立开阔的组织工作新思路; 抓住提升服务力这个重点, 形成高质量的组织工作服务水平; 抓住提高选人用人公信度这个关键, 营造风清气正的用人环境; 抓住自身建设这个根本, 树立良好的组工干部形象; 抓住工作机制创新这个保障, 建立起科学的工作运行机制。

**关键词:** 组织工作; 满意度; 干部; 人才工作

**中图分类号:** D267; D6      **文献标志码:** A      **文章编号:**

**收稿日期:** 2011-03-21

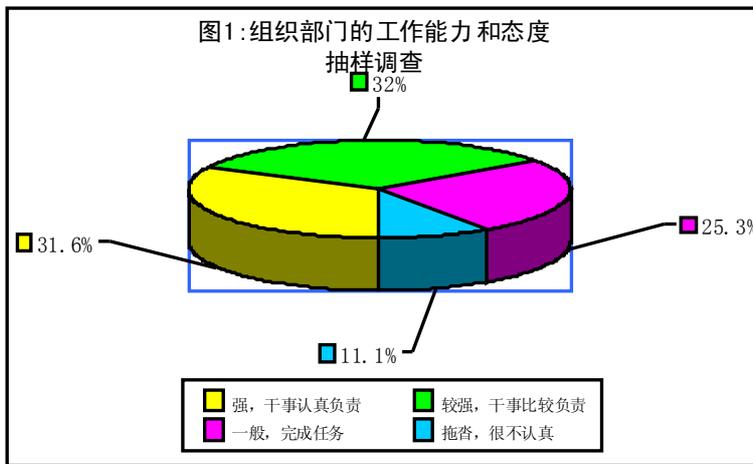
**作者简介:** 肖任 (1983—), 男, 湖南娄底人, 讲师, 硕士, 主要研究方向为执政党建设、领导学。

让党满意、让人民满意, 是胡锦涛对组织工作提出的明确要求。如何按照中央领导提出的目标要求, 不断提高组织工作满意度, 实现让党和人民满意, 这是新形势下组织工作的一项重要任务。根据 2011 年 1 月 12 日中央组织部新闻发言人发布的 2010 年全国组织工作满意度民意调查结果显示: 对组织工作总体评价的满意度为 75.17 分, 比 2009 年提高 1.34 分; 对干部选拔任用情况的满意度为 72.92 分, 比 2009 年提高 1.63 分。这是在 2009 年比 2008 年提高的基础上, 满意度各项主要指标又一次全面提高[1]。从民调的数据来看, 虽然组织工作满意度在逐年提高, 但离优秀还有一定的差距, 特别是干部群众对干部选拔任用、防止和纠正选人用人上不正之风的满意度相对低于其他项内容。组织部门的工作成效直接关系到人民群众对组织工作的满意度, 如何做好组织工作, 提高组织工作满意度, 是各级组织部门亟待解决的突出问题。本文以广东 Z 市为例, 详细分析了当前组织工作满意度存在的主要问题及原因, 以点带面, 试图探讨组织部门提高组织工作满意度的有效途径, 以供研究者和决策者参考。

### 一、当前组织工作满意度存在的主要问题

(一) 组织工作服务科学发展的水平与干部群众的期望度存在一定差距

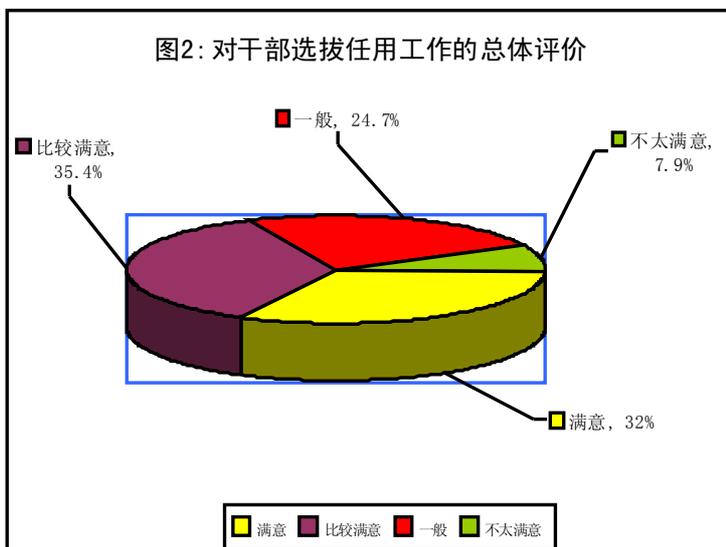
“组织工作要为科学发展大局提供坚强保证” [2]。近年来，Z 市各级组织部门始终坚持以改革创新精神为指引，按照“讲党性、重品行、作表率”的要求，抓住加快发展的重大机遇期，紧紧围绕党委的中心任务和经济社会发展大局来谋划、部署和推进组织工作，有力地促进了全市经济社会又好又快发展，得到了各级党委和广大干部群众的认可。在问卷调查中，广大干部群众对“组工干部队伍整体作风形象的总体评价”是“很好”和“好”的占 76.5%；认为“组织工作为经济建设服务方面”做得“很好”和“好”的占 78%。但在调研过程中，我们感到个别组织部门“就组织工作抓组织工作”的问题仍比较突出，少数组工干部不能自觉地把组织工作放在党委政府的中心大局中来谋划和推动、不能把组织工作放在服务经济发展大局来谋划和推动、不能把组织工作放在全心全意为人民服务来谋划和推动。所以在问卷调查中仍有 12.4% 的受调查者认为“组织工作为经济建设服务方面”做得“不太好”和“不好”。在突出反映组工干部服务水平的“组织部门的工作能力和态度”一项上，有 25.3% 的受调查者认为“一般，完成任务”，另有 11.1% 的则认为“拖沓，很不认真”（见图 1）。调查统计还显示，有 15.2% 的受调查者认为组工干部在“廉洁自律、拒腐防变方面”做得“不太好”和“不好”。有 17.8% 的受调查者认为“组工干部下基层开展工作”过程中“不求真务实、形式主义，走过场”。以上问题的存在，在一定程度上反映了组织工作服务科学发展的水平和成效与党委的要求、干部群众的期望度还存在一定差距。



的占 78%。但在调研过程中，我们感到个别组织部门“就组织工作抓组织工作”的问题仍比较突出，少数组工干部不能自觉地把组织工作放在党委政府的中心大局中来谋划和推动、不能把组织工作放在服务经济发展大局来谋划和推动、不能把组织工作放在全心全意为人民服务来谋划和推动。所以在问卷调查中仍有 12.4% 的受调查者认为“组织工作为经济建设服务方面”做得“不太好”和“不好”。在突出反映组工干部服务水平的“组织部门的工作能力和态度”一项上，有 25.3% 的受调查者认为“一般，完成任务”，另有 11.1% 的则认为“拖沓，很不认真”（见图 1）。调查统计还显示，有 15.2% 的受调查者认为组工干部在“廉洁自律、拒腐防变方面”做得“不太好”和“不好”。有 17.8% 的受调查者认为“组工干部下基层开展工作”过程中“不求真务实、形式主义，走过场”。以上问题的存在，在一定程度上反映了组织工作服务科学发展的水平和成效与党委的要求、干部群众的期望度还存在一定差距。

(二) 干部选拔任用工作的公信度与干部群众的接受度存在一定差距

干部选拔任用关系重大，群众关心、社会关注。近年来，Z 市按照科学发展观的要求，从年龄、知识、智能、专业、气质等整体构成和干部的德才情况，配置干部资源和优化领导班子，并利用钢铁、石化等大项目落户 Z 市的契机，在重点项目建设一线培养、识别、考察和使用干部，使选人用人的公信度和干部群众对选人用人的满意度不断提高。问卷调查显示，干部群众对当前干部选拔任用工作的公信度认为比过去



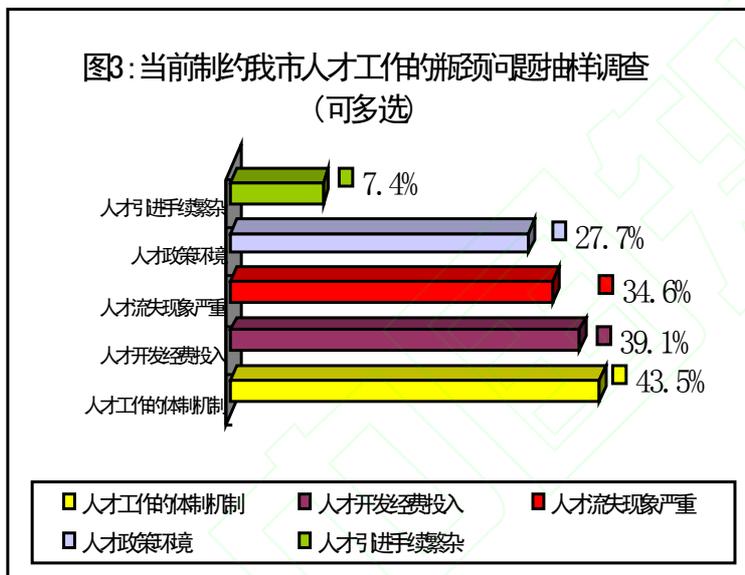
“好，有很大改进”、“较好，有较大改进”的，分别占 34.8%、47.2%；对近年来 Z 市干部选拔任用工作的总体评价认为，“满意”、“比较满意”的分别占 32%、35.4%。（见图 2）。虽然 Z 市在干部选拔任用工作上作出了很大努力，也取得了不少成绩，但是，随着社会的不断发展和民主政治的日臻完善，干部选拔任用工作离广大干部群众的接受度

还是存在一些差距。在问卷调查中,在“干部人事制度改革需要解决的突出问题”(可多选)的题中,有高达51.9%被调查者认为“一把手权力过大或少数人说了算”,42.3%认为“干部能上不能下”,33.9%认为“干部选拔提名不规范”,40.5%认为“干部选拔不公开透明”,29.2%认为“优秀干部难脱颖而出”,37.5%认为“激励保障机制不健全”,33.4%认为“干部人事制度改革措施落实难,没有达到预期效果”,32.1%认为“对干部的德才和工作实绩的考核不准确”,40.7%认为“对干部的培养锻炼缺乏行之有效的措施”,31.6%认为“老实人吃亏”。同时,在“您认为影响选人用人公信度和满意度的主要问题”(可多选)的选项中,认为“制度不够完善,执行不到位”和“干部选拔任用公开度不够”分别为35.3%和31.8%。

(三) 组织工作破解发展难题的成效与干部群众的满意度存在一定差距

近年来,Z市紧紧抓住大项目落户这个难得的机遇,加强人才队伍建设和基层党组织建设,在深化拓展“讲党性、重品行、作表率”主题实践活动中,按照省委组织部“组织部长下基层”的要求,大力加强组织部门自身建设,得到了广大干部群众的好评。问卷调查中,分别有28.3%、40.6%的被调查者对Z市人才工作实际成效表示“好”和“比

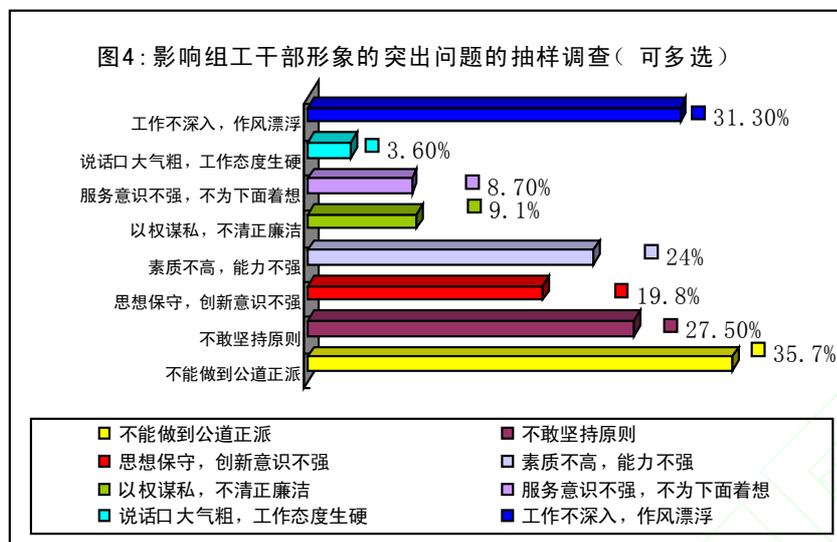
较好”;但在调研情况中,我们也看到,随着经济结构的调整、产业结构的升级、珠三角发达地区产业转移加快,当前人才工作、基层党组织建设和作风建设中仍面临着不少问题,既有多年沉积下来的老问题,诸如人才总量不足、队伍年龄老化、人才难引难聚难留、作用难发挥,个别农村基层党组织战斗堡垒作用发挥不够明显,少数村干部“双带”能力不强,党员发展和教育管理失之于宽等;同时,也有发展过程中出现的新情况新问题,比如人才结构与经济发展适配度不高、人才政策环境不够优化,以及“两新”组织党建覆盖面和影响力亟待提高、保障党员民主权利的制度不够完善等。在问卷调查中,在回答“您认为目前制约Z市人才工作的瓶颈是什么?”(可多选)时,只有7.4%的受调查者认为“人才引进手续繁杂”,但27.7%认为是“人才政策环境”,34.6%认为是“人才流失现象严重”,39.1%认为是“人才开发经费投入”,43.5%认为是“人才工作的体制机制”(见图3)。有51.1%的被调查者对Z市干部培训的整体水平评价为“一般”。同时,问卷调查中,“干部群众对当前基层党组织建设工作感到最不满意”(可多选)的地方的选项中,“基层党建工作方式方法落后”占19.5%，“党组织设置方式亟需创新”占29.3%，“党组织作用发挥不够明显”占40.4%，“党员参与党内事务缺乏有效渠道”占13.6%，“基层党建经费投入不足”占42.5%，“党员队伍年龄老化”占20.2%。



较好”,以及“两新”组织党建覆盖面和影响力亟待提高、保障党员民主权利的制度不够完善等。在问卷调查中,在回答“您认为目前制约Z市人才工作的瓶颈是什么?”(可多选)时,只有7.4%的受调查者认为“人才引进手续繁杂”,但27.7%认为是“人才政策环境”,34.6%认为是“人才流失现象严重”,39.1%认为是“人才开发经费投入”,43.5%认为是“人才工作的体制机制”(见图3)。有51.1%的被调查者对Z市干部培训的整体水平评价为“一般”。同时,问卷调查中,“干部群众对当前基层党组织建设工作感到最不满意”(可多选)的地方的选项中,“基层党建工作方式方法落后”占19.5%，“党组织设置方式亟需创新”占29.3%，“党组织作用发挥不够明显”占40.4%，“党员参与党内事务缺乏有效渠道”占13.6%，“基层党建经费投入不足”占42.5%，“党员队伍年龄老化”占20.2%。

(四) 少数组工干部的作风形象与干部群众的认可度存在一定差距

近年来, Z市结合深入学习实践科学发展观,开展了“转变作风落实年”活动,深化拓展“讲党性、重品行、作表率”主题实践活动,狠抓干部队伍作风建设,教育和引导广大组工干部始终做到立党为公、执政为民,进一步树立了组工干部求真务实、谦虚谨慎、高效廉洁的良好形象。在问卷调查中,广大干部群众对“组工干部队伍整体作风形象”的评价为“很好”和“好”的分别占32.5%、48.4%;对“组工干部在廉洁自律、拒腐防变方面”,评价为“很好”和“好”的分别占“30.7%”和“51.6%”;对“组工干部下基层开展工作”,态度为“普遍谦虚,求真务实”和“绝大部分干部谦虚谨慎、求真务实”占总数的



90.8%。但在调查走访中,我们发现少数组工干部的作风形象与干部群众的认可度仍存在一定差距,有进一步提升的空间。比如,有少数干部口大气粗,作风浮躁;也有个别组织部门深入基层不够扎实、工作制度和办事程序还不够优化、工作整体协作能力和执行能力还不够强。在问卷调查中,广大干部群众对“影响组工干部形象的突出问题”(可多选)的选择中,“不能做到公道正派”占“35.70%”,“不敢坚持原则”占“27.50%”,“思想保守,创新意识不强”占“19.80%”,“素质不高,能力不强”占“24%”,“以权谋私,不清正廉洁”占“9.10%”,“服务意识不强,不为下面着想”占“8.70%”,“说话口大气粗”占“3.60%”,“工作不深入,作风漂浮”占“31.30%”(见图4)。这些看法部分反映了广大干部群众对组工干部的作风形象还存在一些异议,需要我们的组工干部不断改进作风,更好地服务群众。

## 二、影响组织工作满意度的原因分析

从深层次来分析,影响组织工作满意度的因素既有主观的因素,也有客观的因素;既有人因素,也有制度的因素;既有历史的因素,也有现实的因素。具体而言,主要有以下四个方面。

### (一) 思想因素

组织工作由于性质特殊,职责重大,政策性、原则性、保密性、程序性强,工作相对比较封闭,工作手段传统单一,而且繁重的中心任务,繁忙的日常工作,繁多的配合事务,使得不少组工干部在日常工作中很容易形成了办事稳妥、严谨细致的作风,但同时也或多或少地存在着循规蹈矩、按部就班的思维定势,接受新事物的主动性不强、速度不快,工作拘泥于固有的工作思路和行为模式,缺少改革创新精神和勇气,导致对新形势下的组织工作对象、组织工作要求、组织工作方法的变化认识不足,服务的意识和以人为本的思想不够强,影响了组织工作服务科学发展的质量和效果。在问卷调查中,被调查者认为“组工干部创新能力”为“一般”和“较差”的分别占44.3%和7.8%。因此,个别组织部门和少数干部思想保守,改革创新意识不强,创新能力有限,在一定程度上影响和制约了组织工作服务科学发展的成效,也直接影响了

干部群众对组织工作认可度和满意度。

## (二) 制度因素

制度建设不够科学、不够完善,也是影响组织工作群众满意度的重要原因。常常表现为:一是制度设计不能与实际发展相适应,存在“制度脱节”。一些制度不能适应时代发展和形势变化需要,如在市场经济深入发展条件下大量流动党员的存在使党员管理方式出现不适应。还有的制度规定则与基层实际结合不够紧密,似“空中楼阁”,让干部群众不容易理解,如《干部选拔任用条例》中干部选拔任用基本条件的六条原则性要求如何体现落实到具体选拔任用之中,还缺乏实际可操作的内容。二是制度与制度之间衔接不合理,甚至相互抵牾,存在“制度触礁”。新出台的制度规定与已有规定之间出现矛盾,一些该废止的文件规定没有及时废止;已出台的许多制度规定之间,缺乏统筹规划、有机衔接;有的实体性制度缺少程序性制度的支持,配套政策的出台跟进不够及时等。三是制度执行不到位,存在“制度空转”。制度制定得多,但管用、被用的却很少,一些制度“口号挂嘴上、制度挂墙上、说说一大套、做做老一套”,在问卷调查中,“您认为影响选人用人公信度和满意度的主要问题”一题的选项中,认为“制度不够完善,执行不到位”的选择最多,占35.3%。这些制度层面的不足,在一定程度上影响和制约了组织工作的开展和成效,部分削弱了广大干部群众对组织工作的满意度和认可度。

## (三) 组织因素

随着改革开放的不断深入和市场经济的深入发展,世情、国情、党情、民情都在发生不断变化,这在客观上就要求组织工作的方式方法与之相适应。但我们在调研的过程中发现,组织工作中仍存在一些滞后的因素。一是方式方法仍然比较滞后,不善统筹、不善协调的问题比较突出。有的仍习惯在封闭的圈子里抓工作,搞“单打一”,不善于把领导班子、干部队伍、人才队伍、党员队伍和基层组织建设有机融合、整体推进,而是“头痛医头、脚痛医脚”。还有的忽视经常性、基础性工作,习惯于战役式、运动式的工作方法,集中大量精力和人力开展一些专项工作,对基层能否承受、群众是否满意考虑不周,尽管解决了一些问题,但投入较多、浪费较大,工作的针对性和实效性不够强。二是组织工作的上下沟通的渠道还有待拓宽。组织工作政策性、原则性强,特别是在干部工作的几个环节上保密性较强,往往存在“只做不说、多做少说”,导致一些干部群众对干部工作存有神秘感,甚至还扩大至对整个组织工作存在神秘感。干部们不知道、群众们不了解,只知道组织部有点忙,但不知道在忙什么。对“上”的宣传力度是很大,但是对“下”的宣传还做得不够。群众往往更多地只是关注涉及自身切身利益的事情,对组织工作要做什么、怎么做、做成什么,根本不会去看、去听、去了解。这样的“信息不对称”使双方互相不那么了解,容易产生误解,从而影响组织工作的认可度和满意度。

## (四) 干部因素

组织工作要由人去担当、执行。因此,在整个过程中,组工干部思路是否正确、创新意识强不强、执行过程有无偏差、自身形象好坏等,都对组织工作满意度带来直接影响。然而,组工干部也是普通人,干部队伍的素质参差不齐、水平或高或低、能力或好或差,在机关、乡镇、事业单位中总是存在那么一小部分庸、懒、散的干部,不作为、乱作为,在一定程度上影响了整体干部在群众中的形象。在调查问卷中,您认为“影响组工干部形象的突出问题”的选择中,对所有的选项“不能做到公道正派”、“不敢坚持原则”、

“思想保守,创新意识不强”、“素质不高,能力不强”、“以权谋私,不清正廉洁”、“服务意识不强,不为下面着想”、“说话口大气粗”、“工作不深入,作风漂浮”(见图4)都或多或少有人选择。少数组工干部自身存在的一些不足的因素,也在不同程度上影响了广大干部群众对组织工作的公信度和满意度。

### 三、提高组织工作满意度的对策建议

提高组织工作满意度,必须坚持以科学发展观统领组织工作全局,把群众关注的热点难点问题作为组织工作改革创新的重点,不断完善思路、强化措施、创新方法,使组织工作更好地服务于人民群众、服务于科学发展,从而使组织工作更好地适应形势的发展变化,更加符合最广大人民的根本利益。

#### (一) 抓住解放思想这个前提,树立开阔的组织工作新思路

当前,随着社会经济的快速发展,组织工作对象、组织工作内容和组织工作方法都在不断地发展变化,人民群众对提高组织工作成效的要求也越来越高、越来越迫切。各级党委组织部门必须以科学发展观统领组织工作全局,紧紧抓住解放思想这个前提,树立开阔的组织工作新思路,创新组织工作方式方法和机制,体现群众意愿,反映群众诉求,实现群众利益,以实现让党满意、让人民满意的根本目标。

要抓住解放思想这个前提,树立开阔的组织工作新思路,必须要确立科学发展的工作理念。一是要树立全面协调可持续发展的理念。发展是科学发展观的第一要义,是党执政兴国的第一要务。组织工作必须把服务发展作为根本的工作方向,体现到工作的各个方面和各个环节。全面发展,就是要求各行业统筹兼顾、相互促进,既突出重点,又平衡推进。协调发展,就是要求各部门相互协调,相互作用,相互促进。可持续发展,就是要求立足当前,着眼长远,提出科学、合理、有预见性的工作思路,确保组织工作与社会经济各部门持续健康稳步发展。二是要树立以人为本的理念。以人为本是科学发展观的核心。从根本上讲,组织工作做的就是人的工作,要将科学发展观落实到组织工作中来,就必须切实把以人为本贯穿始终,使广大党员群众切身感受到尊重、理解与关心。还要把实现好、维护好、发展好基层党员群众的利益作为工作的出发点和落脚点。三是要树立服务大局的理念。组织工作历来是为中心工作服务的。新形势下,按照党的十七届四中全会提出的提高党的建设科学化水平这一新任务,我们要坚持“围绕中心、服务大局、拓宽领域、强化功能”的要求,准确把握组织工作的功能定位,准确把握组织工作的总体布局、重点任务,服务重点,服务中心,服务大局。

#### (二) 抓住提升服务力这个重点,形成高质量的组织工作服务水平

“人民群众才是真正的英雄。干部思想政治素质高不高、作风好不好、政绩突出不突出,群众自有公论”[3]。人民群众的评判,是加强和改进组织工作的强大动力,也是树立组织部门形象的行为坐标。因此,必须牢牢抓住提升服务力这个重点,形成高质量的组织工作服务水平。一是要转变服务观念,由被动服务变为主动服务。要主动把做好组织工作与 service 人民群众更加紧密地结合起来,以为全市大局服务,为干部、党员、人才服务,为人民群众服务为主要内容,围绕“三服务”、“两满意”,着力解决组织工作中存在的党员群众还不满意的薄弱环节和突出问题,通过组织开展“讲党性、重品行、作表率”的主题实践活动,提高广大组工干部的工作热情和服务水平,全面实行党员设岗定责和服务承诺制,拓展党员干部联系服务群众的领域和渠道,创新爱心小分队、爱心超市、社区党员中心户等活动形式,探索网络党建、网格化管理等党员干部联系服务群众的新手段,努力体现“情为民所系、利为民所谋、权为民所用”的理念,使加强

和改进组织工作的过程成为体现群众意愿、实现群众意愿的过程；成为服务群众、使群众满意的过程；成为密切党和群众血肉联系的过程。二是要竭力提高服务质量，形成高质量的组织工作水平。围绕服务的热度、精度、速度来全面提高服务质量。增强服务的热度，进一步加强机关作风建设，全面推行文明服务用语，做到来有迎声，问有答声，走有送声，切实解决“门难进、脸难看、话难听、事难办”等“衙门”作风的问题，热情服务。强化服务的精度，探索开展“锤炼业务能力、提高服务质量”的专题学习教育活动，熟悉党的干部路线和干部政策，准确掌握组织人事工作的原则、方针、政策以及工作程序，准确应用《干部选拔任用条例》、《干部教育培训工作条例（试行）》等组织业务工作的各项规章制度。把组工干部培养成“业务通”、“活字典”、“笔杆子”、“多面手”。提高服务的速度，在提高服务能力的基础上，结合实际，简化办事程序，大力推进一站式服务的办公模式，进一步落实限时办事制，切实做到办事不推诿拖拉。

### （三）抓住提高选人用人公信度这个关键，营造风清气正的用人环境

毛泽东有句名言：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”[4]，国之兴衰，系于人才，系于干部。选拔令群众满意、能干好事、干成事的干部是我们党选拔任用干部的一条重要原则。要提高选人用人公信度，营造风清气正的用人环境，一是要提高透明度。要让广大干部群众对选人用人有一定的了解，坚持“能公开的尽量公开”的原则，建立干部选拔任用工作信息公开制度，让选人用人权在阳光下运行。创新公开的方式方法，通过建立专门网站、设立专线电话和电子信箱等形式，定期发布和更新干部工作的政策法规、动态信息，解答群众提出的问题。探索建立干部选拔任用情况通报会制度，通过定期召开干部选拔任用情况新闻发布会的方式，向新闻媒体和广大干部群众通报干部选拔任用情况，掌握舆论主动权，既让广大干部群众进一步了解了全市干部选拔任用情况，又广泛听取干部群众对干部选任工作的意见和建议，接受社会各界的监督。二是要让广大干部群众在选人用人过程中有一定程度的参与。要探索推行民意调查、民情收集和民意问询等制度，及时掌握干部在社会上的表现。要切实尊重群众的意见，对群众反映好、民主推荐票集中的干部，要在综合比较的基础上择优使用。要改进和完善选举制度，进一步扩大差额选举的范围和比例，逐步提高差额选举的范围和比例，逐步提高差额选举的职务层次[5]。并积极探索建立让广大干部群众有序参与干部选拔任用工作的制度和机制。三是要严格执行民主集中制原则。在选人用人过程中，一定要遵守程序，尊重规则，排除“暗箱操作”、“一言堂”等现象，真正实现制度管人，制度选人，以保证结果的公正。

### （四）抓住自身建设这个根本，树立良好的组工干部形象

组工干部是组织部门和组织工作的一面镜子。广大干部群众对组织工作的满意与否，直接取决于对组工干部形象的好坏。所以要抓住自身建设这个根本，“讲党性、重品行、作表率”，树立良好的组工干部形象。一是要在“讲党性”中注重品行修养。组工干部讲党性，首先要忠诚正直，正直、正气是从政之根本，立身之大节。要忠于党的事业，忠于祖国和人民，诚心尽力，努力贯彻好组织意图、实现好干部意愿、处理好群众问题，不断巩固党的执政地位。其次要公道正派，要以公为重，不畏权势，不徇私情，重用那些政治坚定、开拓创新，工作有实绩、群众又公认的优秀干部。再次要清正廉洁。时刻警醒自己，防微杜渐，廉洁自律，两袖清风，堂堂正正做人，干干净净干事。二是要坚持以德为先，在“重品行”上发挥表率作用。组工干部重品行，首先要以德为先，常修从政之德，常怀律己之心，常思贪欲之害，常戒非分之想，

力做遵守社会公道、职业道德和家庭美德的模范和表率。其次要团结协作。团结协作是现代组工干部应该具备的基本素质,是搞好各项工作的前提,要虚心学习,多看到他人的长处、多理解他人的难处、多记住他人的好处,努力形成互相支持、互相配合,心往一处想,劲往一处使的良好氛围,形成工作合力。再次要真诚待人。组工干部在工作中,要做到平等待人,以理服人、以情感人,决不能盛气凌人,以权压人、以势欺人,切实强化“三服务”、努力实现“两满意”,把组织部门真正塑造成党员之家、干部之家、人才之家。三是要坚持抢抓机遇,在“作表率”里深化党性观念。组工干部作表率,首先要抢抓机遇。以清醒的政治头脑、服从服务大局的战略眼光、开拓创新的勇气和奋发有为的精神状态,把握组织工作的发展态势和面临的挑战,抢抓机遇,迎难而上,不断推动组织工作再上新台阶。其次要改革创新。要做到在观念上、思路上、制度上、方法上、实践上创新,在求真务实的基础上增强改革的敏锐性,使组织工作更好地体现时代性、把握规律性、富于创造性。再次要求求真务实。组织工作无小事,要以对党、对人民高度负责的精神,严谨细致,兢兢业业、踏踏实实地做好每一件事情、完成好每一项任务,在平凡的岗位上做出不平凡的成绩。

#### (五) 抓住工作机制创新这个保障,建立起科学的工作运行机制

邓小平同志指出:“……制度好可以使坏人无法任意横行,制度不好可以使好人无法充分做好事,甚至走向反面。”[6]我们在抓工作落实中,一定要遵循党的建设和组织工作内在规律,适应时代发展出现的新情况,在建立健全机制上下功夫,实现“制度管人”。要实现这一目标,一是要进一步完善干部选拔任用机制。健全规范干部任用初始提名制度,扩大提名环节的民主;科学合理确定参加推荐、考察人员范围,加强结果分析,提高民主推荐、民主测评的科学性和真实性;强化经常性考察,加强实地调查和延伸考察,改变考察手段单一,探索完善考察评价德的途径和办法,提高考察质量。二是要建立科学规范有效的干部管理监督机制。健全领导干部日常管理工作,及时调整和完善管理项目,对关键岗位的干部实行重点管理,实现干部管理常态化;围绕“三服务”、“两满意”,坚持干部选拔任用“一报告两评议”制度,加强重点对象、重点领域、重点时期的监督,加大整治选人用人上的不正之风和治懒治庸力度[7]。三是要立足激发干部活力,完善干部人才培养锻炼机制。整合干部教育培训资源,加强干部教育培训,抓好各级党校、培训基地、对口合作、在线课堂、学历教育,健全组织点名调训和自主选学相结合的干部参训机制;编制人才发展规划,推动人才战略性调整,创新人才体制机制和政策,激发各类人才的创新活力和创造激情。四是要突出党员主体地位,完善党内民主议事决策机制。完善党委全委会、常委会和部门党组(党委)工作机制,推进党务公开,保证和发挥党员在党内生活中的主体地位。五是要夯实基层基础,完善带头人队伍选任机制。以公开竞聘为主要形式激活农村带头人队伍[8],打破身份、行业、地域界限。要完善基层党建工作机制。建立和完善党委常委会定期讨论研究党建工作制度;扩大县乡村和部门党组织书记党建工作责任述职制度,把考核测评结果作为评定领导班子及其成员实绩、选拔任用的重要依据,增强各级党组织党建责任意识。六是要探索城乡共建、村村联建、村企互建、产业联建的结对帮扶形式,构建城乡资源共享、优势互补、双向受益的党建工作新格局。以建设农村、街道社区集体经济组织为抓手,建立健全村、社区“三套马车”管理体系,创建基层党建示范点,建立稳定规范的基层组织工作经费保障制度,实现基层党组织建设科学发展。

## 参考文献:

- [1] 人民网. 中组部发布 2010 全国组织工作满意度调查结果 [EB/OL]. (2011-03-08) [2011-01-12]. <http://gx.people.com.cn/GB/179455/13712595.html>.
- [2] 李源潮. 组织工作要为科学发展大局提供坚强保证[J]. 共产党员, 2010(2).
- [3] 《党政领导干部选拔任用工作条例》学习指导手册[M]. 北京: 党建读物出版社, 2002: 51.
- [4] 毛泽东. 毛泽东选集: 第 2 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1991: 526.
- [5] 车克勤, 车将. 关于我国民主选举的一些思考[J]. 西北农林科技大学学报: 社会科学版, 2010, (2): 112-114
- [6] 邓小平. 邓小平文选: 第 2 卷[M]. 北京: 人民出版社, 1994: 333.
- [7] 徐军洲. 论建设性冲突在组织中的作用[J]. 黄石理工学院学报: 人文社会科学版, 2010, (2): 49-51.
- [8] 康晓君. 浅析我国村民自治中村“两委”的矛盾与冲突[J]. 长江师范学院学报, 2010, (6): 144-147.

## The Research of improve organizational job satisfaction

## ——Case Study of Guangdong Zhanjiang

Xiao Ren

(The Party School of Zhanjiang Municipal Committee of CPC, zhanjiang, Guangdong, China, 524032)

Abstract: Improve organizational job satisfaction is An important task in the organization today. Satisfaction with the organization of the main problems is Organization of the service level of the scientific development of cadres and the masses there is a certain gap between the expectations of the degree; Cadre selection and appointment of public confidence and acceptance of cadres and the masses there is a certain gap between; Crack hard issues and the organization of the effectiveness of satisfaction with the cadres and the masses there is a certain gap between; The style of a minority group cadres and cadres and the masses of the image there is a certain gap between the recognition; The real reason is Thought; System; Organization; Cadres. so, we need: Emancipate the mind to Establish the organization of new ideas open; Force to improve service to formation of high-quality service levels; Enhance public trust in personnel selection and appointment to Create a positive employment environment Delicate Air; Building its own to Establish a good image of the group cadres; Innovation mechanism to Establish a working mechanism of science.

Key words: Organization; Satisfaction; Cadres; Talents