

国企党建与人力资源人才培养有机结合方法

叶强

广西交通投资集团梧州高速公路运营有限公司梧州分公司

摘要：国有企业党建工作与人力资源人才培养工作的有机结合，可以实现国有企业的稳定发展，党组织需要为人才培养确定方向奠定基础。在进行人才培养时，需要建立高标准人才管理机制，注重人才的留用，完善人才考核机制以及人才培养监督机制，针对当前党建工作的方式进行创新，实现党建工作以及人才培养工作中问题的解决，达到二者之间的有机结合，促进企业的长久发展。

关键词：国企党建；人力资源；人才培养；有机结合

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.02.237

引言

党建工作是企业发展的方向指引，人力资源管理是企业不断发展进步的重要动力，企业将两者有效融合，既能推动企业高质量、持续化发展，还能满足新时代企业发展需求，让企业真正走在时代前沿，谱写时代新篇章。不过，党建工作的融合并非一帆风顺，企业需要在融合过程中出实招、出硬招、出新招、出真招，强化党建引领的政治属性和功能，发挥党建育人价值。同时，企业还应从基础入手，将党建工作有机嵌入到人力资源管理工作的各个项目中，发挥党组织作用，促进两者深度融合。

一、企业党建与人力资源工作的内涵

（一）丰富企业的工作内涵

企业重视人才引进和管理工作，能够提高企业的可持续发展水平，提升企业在市场中的竞争力。企业党建工作开展是企业发展的政治灵魂以及独特的政治资源，在企业中凸显其他环节所不具备的引领作用。将党建和人力资源结合起来，不仅能够为企业找到正确的发展路径，也能够丰富人力资源的管理。近年来企业党建工作的重要性逐渐体现出来，加强企业党建引领可以帮助企业明确发展路径和充分发挥党组织的引导作用，通过党建工作和人力资源的结合让党建工作更丰富多样。比如在人力资源管理中能充分借鉴党建管理思路来进行新老员工的培训，积极宣传贯彻企业文化价值观念以及加强思想工作，这种双重的培训模式能够让员工深入理解企业的文化背景和发展内涵，提升员工思想政治觉悟来丰富企业党建工作载体。从发展来看，人才的培养以及引进是企业发展的核心，所以开展党建工作和人力资源管理的时候为贯彻落实各种政策，就需要采取针对性的培训，在各项人力资源中融入党建内容让两者相互融通、相互促进。

（二）为企业的发展掌舵领航

党建工作在企业发展中发挥十分积极的作用，是帮

助企业掌舵领航来保证企业的发展方向。在企业发展中融入党建工作是一项创新的举措，对企业各项工作的开展有十分积极的意义，做好企业的党建工作能够更好更快地提升企业的发展质量。在实际发展中需要不断完善企业文化和坚持以人为本的思想，提升企业向心力，通过党建引领人力资源建设，规范企业的道德标准，在意识形态的支持下不断发展和完善，帮助企业职工养成正确的价值观念，充分发挥员工的主观能动性来提高企业的经营效率。

二、企业党建与人力资源工作融合的必要性

（一）迎合企业持续发展的要求

社会不断进步发展，企业在发展中面临更严峻的考验，肩负国家和人民所赋予的更艰巨的使命，所以企业与时俱进发展已经成为企业需要研究并且开展的工作重点。党建工作是企业改革发展内容之一，两者之间并不是相互孤立和相互矛盾的关系，反而是相互促进和共同发展的关系。在现代化背景下通过重视党建和业务工作的融合，通过党的政治优势、思想优势和组织优势来帮助企业打破企业转型时期所面临的瓶颈和障碍。在新媒体时代充分做好基层党建工作对保证企业未来的发展有十分重要的作用。

（二）是适应社会多元化发展的重要表现

在社会经济发展的过程中，企业的党建工作呈现出多元化的发展趋势，通过人力资源平台展开党建工作能够保证党建工作的丰富性和层次性，提升党建工作的效能。在人力资源和党建工作的融合当中，需要认识到传统方式展开党建工作已经不能满足新时期发展的需要，多元化理念渗透在党员干部中，通过创新企业的党建工作形式来丰富基层党建工作内容，对提升企业的发展能效有十分积极的作用。

（三）符合“以人为本”的发展理念

在新时期的党建工作中需要充分考虑新时期特征，和传统党建工作模式不同，新时期的党建工作更强调

“以人为本”的理念，更强调个体在党建工作中的作用。在具体的工作中要通过利用创新信息技术来营造更好的工作条件，丰富党建工作形式，创新工作内容。在具体的作业中通过网络平台等媒介来展开党建工作，已经成为新时期企业发展的重要选择，这也在很大程度上保证党建工作的针对性以及有效性。

三、国企人力资源人才培养的问题

（一）党建工作的作用得不到重视。

党建工作与国企人力资源人才培养工作的有机结合，仍然得不到重视，在忽视党建工作重要性的基础上众多人才培养工作的认知存在着偏差。在人才培养与党建内在联系方面缺乏统一的认识，国企人力资源中人才培养工作注重工作人员的专业技能培养，忽视了党建工作对于人才培养思想方面的促进作用，甚至并没有将党建工作与人才培养工作进行有效的联系，二者之间的对立导致党建工作在人才培养方面起不到实质性作用。部分国企强调人才培养，但是党建工作在意识形态方面领域的作用却得不到发挥，人才干事工作的积极性、主动性也得不到提升。

（二）无法准确找到党建工作与人力资源工作的融合点

国有企业中，党建工作与人力资源融合时，二者的融合点很难找到，使得融合过程中出现分离的问题，无法有效的融合。过去工作中，国有企业的党建工作与人力资源工作是互不干扰的两个系统，二者没有联系也无共同点。使得很多国有企业只关注党建工作而忽视人力资源工作，还有些国企只重视人力资源工作，忽视党建工作，不论是哪一种情况都是对国企发展不利的。在新时代背景下，社会不断发展，党建工作与人力资源工作的融合已经成为企业发展的重要趋势，必须要提高重视程度，推动二者的有机融合。

（三）国企对党建工作的重视不足

在国家经济发展中，国有企业是重要的力量，国企党建工作对于企业的发展有着十分重要的作用，可以给予企业正确的指导和引领，强化企业的整体实力和竞争力。但有些企业在管理发展中忽视党建工作，只认为人力资源工作对于国企发展是至关重要的。在新时期国有企业发展中，党建工作与人力资源工作融合才是正确的，才能够促进和推动企业进步，强化国有企业的整体形象。若忽视党建工作，国企发展的道路可能会偏离正确方向，不利于国企的长久持续进步，也会影响效益实现。对于国有企业而言，党建工作是企业发展的核心和灵魂，也是对工作人员进行思想文化教育的重要方式，能够很好的强化企业的整体实力。国有企业的发展要坚定正确的政治方向和思想理念，为此，要积极强化党建

工作，使党建工作与人力资源工作密切融合。

（四）国企工作人员素质能力有待提升

新时期，国有企业应积极强化人力资源管理工作，在企业内部建立完善的人才管理系统，切实提高管理人员的专业素质与水平。但就当前实际情况而言，国有企业人力资源管理中，工作人员能力提升被忽视，管理人员的管理经验不足，不能很好地胜任工作。特别是国企内部规划不科学、不合理，员工培训不及时、不到位，使得工作人员队伍素质水平无法保障，不利于国有企业的持续发展，也会影响人力资源管理的质量水平。

四、国企党建与人才培养有机结合的对策

（一）建立高标准的人才管理机制。

国有企业在实际发展中注意建立以人才为核心的内部管理，实现人才管理体制机制的完善。针对当前人力资源管理的发展体制进行改革，使得党建工作可以为人才培养工作探索发展的方向以及路径。党建工作与人才培养工作的有机结合可以是充分发挥二者的优势，在实际发展中通过党建管理人才的方式来推动国有企业的发展，使得在内部形成尊重人才、留用人才以及吸引人才的氛围，使得人才意识能够深入到企业发展中。其一，在实际发展中国有企业需要将人才引进、培育、应用相结合，结合党建工作的实际特点，在党建工作的引领下重视内部的思想意识教育以及企业文化素养。通过统筹推进的方式来充分发挥党建工作的宏观协调作用。在实际发展中可以结合市场发展的需求，来针对企业内部的人才进行合理的配置，逐步形成统一的人事管理组织，通过更高层次的人员广泛参与来形成科学的工作格局，逐步建立快捷的工作制度体系。其二，针对内部管理，实现人才工作制度的完善，使得各项人才支持政策得以有效的落实。在国有企业，为了通过良好的条件引进人才，需要健全相关的服务，从而达到留用人才的目的，充分发挥内部人才的机制。其三，在进行人才管理时，需要建立管人才的机制，国有企业的负责人需要调动党建工作人才小组，明确各部门的主要职责，通过人才机构领导机制来使得内部形成共同管理的发展格局。在实际管理中，国有企业可以结合人才工作联席制度来通过党建工作联系优秀人才，制定相关配套制度，包括项目扶持、住房保障、医疗保障等配套设施，使得人才能够在国有企业内部获得良好的生活保障服务，形成以人为本的良好氛围。

（二）重视人才的留用

国有企业在完成人才选拔、人才培养等工作之后，也需要注重人才的留用，尤其是注重高素质人才的合理安排。国有企业可以结合党建工作的优势来宣传企业文化，加强员工的认知，进一步提升员工的忠诚度，减少

人才的流失。企业可以从物质文化、制度文化、精神文化等多方面来帮助员工提升自豪感，让员工在充分了解企业实际情况的基础上获得员工的认同。同时党组织也可以提升制度文化，在人际关系领导方式等方面进行有效调整，结合规范化的党建工作，来确保各项事务能够有效运行，减少人才流失的问题。同时，企业也可以结合先进的思想以及良好的团队氛围来提升员工的融入感，充分发挥党员的带头作用，创造和谐的氛围。结合一系列的方式来在内部形成愉快的工作方式，激励员工在实际工作中能够发挥自身的价值，展示自身的才能，并通过无边界小组来达到放松身心的目的，提升企业的同心力，为企业高素质人才的发展提供机遇。在共同奋斗目标建立的基础上，减少高素质人才的流失。

（三）推动“党建+人才”，健全人才激励机制

留住人才是企业有效使用人才、节约成本的重要前提。企业在推动党建、人力资源管理融合过程中，可以通过党建留人的思路健全人才激励机制，完善人力资源管理。首先，企业可以通过开展优秀党务、先进党员等评选活动，对企业员工进行物质、精神奖励，激发其干事业、创新发展的劲头。企业还可以通过多元化的党建活动，如知识竞赛、实践实操等，给予员工自我表现机会，为其实现自我价值打造舞台。将企业文化与人才激励融为一体，关注企业“红线”，帮助企业员工规避“高压线”，让员工在企业发展中更舒心、更具存在感和归属感。其次，企业可以通过优化员工职业发展通道来留人。企业可以利用党支部交流会调研基层需求，找准普通员工发力点和需求点，以此为参考优化调整岗位设置和序列，确保每一个员工都能在其岗位上发挥自身价值。企业还可以组织人才轮岗交流培训，通过融合党建工作，引导员工树立“讲政治、讲担当”意识，助其探索出适合自己成长的最佳路径，为企业人力资源深度开发打下良好基础。

（四）完善人才培养监督机制

新时期国有企业必须要重视人才培养的监督工作，结合国家发展的需求，明确当前党建工作以及人才培养中所存在的问题，结合监督体系的建立使得人才培养工作得以完善。在实际发展中需要结合顶层监督设计来实现人才培养工作的全局统筹规划，国有企业结合整体推动以及同步部署等多种方式在制度资源等方面进行优先安排，通过重点倾斜以及权力支持来使得人才培养工作落得实处。另外，在党建工作以及人才培养监督体系建立时，作为国有企业的领导班子需要结合国内外形势的变化以及人才培养的要求，结合企业发展的走势来使得人才培养工作的专业素养得以提升。在进行监督职权

行使时，国有企业必须要依法、规范、公正地建立监管平台，针对党建工作以及人才培养工作进行全方位的监督以及实时监测，针对人才培养工作的问题进行及时的反馈，从而实现动态职权调整，充分发挥网络平台的功能。同时，加大检查力度也是非常必要的，通过党建工作以及人才培养工作监督力度的调整来进行集中检查，不定期开展内部巡访，通过专项整治活动，建立信访举报平台、跟踪平台，使得国有企业的人才管理工作得以健全。

（五）密切关注员工的实际需要

国有企业的党建工作、人力资源工作要从实际情况出发，坚持以员工为本的思想，确保国有企业的党建工作、人力资源工作可以有序推进。如可以组织员工听取党政报告，举行企业员工的球类比赛等，实现员工的身心健康发展。对于国有企业而言，以人为本是其发展的关键，若企业忽视员工需求，对员工的需求置若罔闻，企业的发展将面临极大的潜在危险。为此，新时期国有企业在将党建工作与人力资源工作融合时，要从员工的实际情况出发，坚持以人为本的理念，实现国企的长久发展，提高员工对企业的归属感、认同感，提高员工的工作热情。对于国企而言，员工是重要的推动力量，员工的利益将对企业的未来发展产生重要的影响。要将国企党建与人力资源融合，需要提高对员工的人情关怀，让党建工作、人力资源的绩效得到提升，实现二者的密切融合，确保企业可以在良好的环境氛围中持续健康的进步。

结束语

国有企业党建工作的开展，可以帮助国企掌握最新的形势，将党建工作落到实处，能够为人才培养的支持提供思想的引导。建立国有企业党建与人才培养融合发展渠道，可以实现二者的共同进步，党建工作的高标准为高素质人才的培养提供了便利的条件。在新时期国企转型发展阶段，培养素质过硬的专业人才是非常必要的。因此实现党建工作与人才培养的有机结合，可以推动国有企业的高质量发展。

参考文献

- [1] 刘博. 党建工作与战略性人力资源管理融合的思考[J]. 中国集体经济, 2022(22): 124-126.
- [2] 张梅. 国企党建与人力资源人才培养有机结合方法[J]. 现代企业, 2022(07): 64-65.
- [3] 高艳静. 党建工作与战略性人力资源管理融合的思考[J]. 商业文化, 2022(14): 24-25.
- [4] 王炳蕊. 新时期国企党建与人力资源工作的有效融合[J]. 活力, 2022(09): 130-132.