

党建工作与人力资源管理职能的有效融合探讨

岑柳庆

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：新时期，社会不断发展进步，国有企业的发展也面临着全新的要求，国有企业在注重党建工作的同时，也应积极推进人力资源工作开展，将二者密切融合，实现企业的持续健康进步。对于国有企业而言，人力资源工作是根本，党建工作是重要的方向，将二者融合才能够使国企明确自身的发展方向，并为国有企业发展提供动力支持。为此，国有企业要提高对党建工作、人力资源工作的重视程度，实现企业的良好快速进步。

关键词：党建工作；人力资源管理职能；有效融合

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.02.235

引言

在新时期持续提升企业人力资源管理工作，就需要将党建工作与人力资源管理结合起来，做到共同谋划、共同部署，相互依存、相互促进。在人力资源规划、招聘和培训等工作环节中，导入党建因素，通过发挥支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，赋能人力资源管理对企业发展的促进作用，建设新时代特色的管理体系，推动企业高质量发展。

一、党建工作与人力资源管理职能融合的意义

国有企业开展党建工作是结合新时期国企发展的形势以及精神统筹规划来进行人才队伍建设。党组织队伍建设在国有企业内部形成常态化的党建工作理念，并实现国有企业意识形态领域的引领发展。国有企业发展中提升经济效益是重要的目标，但是党建工作可以从政治资源优化的角度出发，融入人才培养中，为党建工作建立学习阵地，结合先进技术实现内部的交流以及学习，针对日常工作中存在的问题进行检讨，并提升员工工作的积极性以及主动性。结合全面的党建工作机制，可以实现国有企业长久发展。

1. 探究人才培养的新路径。在国有企业党建工作中，需要全面推进人才强企的发展战略，新时期，国有企业为了提升竞争力，必须要强化人力资源的管理。尤其是重视人力资源的配置，结合企业发展的需求，党组织也充分发挥了自身的关键职能，体现了人才引进、人才培养以及人才管理的重要性。在国有企业人才培养中，首要的工作是发掘人才。党建工作可以结合其前瞻性的指导，发挥相应的作用，及时了解人才队伍所需要的专业素养、职责范围。针对选人用人的标准进行统一，为国有企业引进人才提供便利的条件。国有企业党建工作也可以进行优秀人才的选拔，结合人才库的建立，来推动优秀人才梯队的建设，针对不同专业类型人才进行积极的培养可以调动工作人员的积极性、主动性，为国有企业创造发展来提供专业人才的条件。同

时，党建工作与企业生产经营的有效融合，需要注重选拔业务能力强的管理人员、领导班子，针对当前领导班子结构进行合理的搭配，实现能力互补，提升企业的业绩。国有企业党建工作的开展，不断激发人才工作的热情，实现人才的探索。党组织可以将挖掘人才设置为专业的活动课题，开发出与企业日常活动相关的方案，通过主动邀请或吸引等多种方式将青年员工参与到这一活动中，丰富员工的生活，满足当前国企党建工作的需要。在开展这一活动时，可以针对员工的综合素质进行考评，了解员工的职业思想、对于工作的认知以及发展的潜力，通过多方面的分析来得出可靠的结论，为企业的后续发展来挖掘人才。

2. 实现人才的专业培养。在国有企业人力资源管理中结合科学的、高效的方法来进行人才的培养，是其发展中的重要任务。国有企业党建工作的开展也可以明确当前企业人才培养的方向及目标，结合企业发展的需求明确当前培养的具体要求，结合党建工作的思想引导以及思想教育，可以为人才培养工作提供关键的思想政治保障。在进行人才培养时，不仅需要注重其专业素养的培养，更需要注重其思想培养，而这是党建工作的重要内容。在思想培养中党建工作可以充分发挥自身的优势，参考党组织人才培养的方法以标准，并结合时代发展的形式来为企业人才培养注入新的活力。在进行人才思想培养时需要结合明确的目标以及具体的标准从政治、职业、家庭、社会等多方面入手，完善人才培养。另外，在人才培养中需要注重关注员工的优异表现，并树立典型形象，使得企业员工都能够进行学习模仿，在企业内部形成良好的学习氛围。

3. 提供和谐的环境。国有企业内部和谐、安全、稳定，可以实现企业经济效益的增长，充分发挥企业的社会价值。有效的党建工作能够充分发挥国有企业内部党组织的政治核心作用，结合党建工作的开展能够解决实际经营管理以及人力资源管理中存在的矛盾以及问题，

建立健全和谐安全企业长效保障机制，为新时期企业人才的培养创造安全稳定的环境，提供强有力的支撑人才。在党建工作中，可以通过凝聚党员队伍的战斗力，来充分发挥党员的模范作用，提升师资队伍的实力，对于国有企业人力资源的人才培养产生了重要的推动价值。

二、国企人力资源管理工作现状

（一）人力资源管理水平有待提升

过去很长一时间内，国企的人力资源管理理念比较滞后。当前，国企人力资源工作中，在员工的聘用、培训开发以及薪酬绩效等方面，管理理念与实践水平相对滞后，人力资源管理体系与当前发展存在差距，不能满足新时期的发展需要。

（二）人才工作的重视不足

通常情况下，国企的发展基础是比较雄厚的，但是企业领导缺少危机意识，在人力资源工作中缺少战略性目标，人力资源规划长期性、科学性不足。总之就是对人才工作的重视、投入不足，不能与市场发展接轨。有些国企管理层是从政府、事业单位抽调任职的，缺少现代企业管理知识与技能，无法满足实际工作需要。

（三）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。特别是企业内部规划不科学、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。

三、党建工作与人力资源管理职能有效融合的策略

（一）坚持党建引领，完善人才选拔机制

新时代，人才是企业长远发展的关键，而人力资源管理是选拔人才的重要渠道。企业只有将其与党建工作不断深入融合发展，才能充分发挥其职能价值，才能为企业健康、持久发展提供方向指引。对此，企业可以通过党建引领来完善人才选拔机制，增强企业单位选人、用人制度保证，打造“党建+人才选拔”模式，使两者融合成为常态化。企业可以在培训过程中以倡导“国家至上，事业为先”的职业价值观，引导员工积极登上大舞台，做出大贡献，端正其思想意识，提高其思想觉悟，使其在党建引领下以党的创新理论武装头脑，为企业发展贡献自己的一臂之力。企业还可以从员工队伍结构比例出发，充分发挥党组织积极作用，确保企业人才

队伍建设多样性、人才类型阶梯性和人才结构合理性，充分发挥党组织选拔人才、凝聚人心的价值，提升人力资源管理职能实效性，增强人才选拔机制效果。企业还可以与党组织日常工作进行紧密结合，利用活动增强党组织与群众的亲密度，拉近两者之间的距离，为党建工作在人力资源管理中的深度融合奠定良好基础。此外，企业还可以根据自身战略发展需要及时调整两者融合角度和力度，让人力资源管理、党建工作更深入人心，更易发挥其作用，为企业发展提供思想导航，为人力资源管理结构、战略结构优化和落实打造强劲动力引擎。例如，朔州市某单位以党建引领工作为立足点，对原有人力资源管理部门进行重塑，新增了人力资源管理角色，并将其与党建工作深度融合，赋予基层党组织新内涵、新工作内容，发挥党建引领作用，实现了“双向进入，党政互补”，为企业汇聚急需人才新动力，解决企业人才需求和选拔问题，提高人才队伍素质起点。在党建引领下，该企业不仅快速完善了组织基础，更有效解决了选人、用人问题，为企业发展筑牢坚固基石。总的来说，企业在推动党建工作与人力资源管理职能融合过程中，既要注重党组织层次人才的选拔，更要把每一个非党员工作作为潜在力量考核、选拔。企业在选拔人才梯队之时还可以树立高标准、严要求，重视对人才政治、职业、家庭、社会等方面的品德考核，并对其进行跟踪培养，确保所选拔人才符合企业发展需求，为企业长久发展提供蒸蒸日上的活力，为融合发展组建思想先进、觉悟性强的新时代人才队伍。

（二）强化人才工作节点提升工作层级

在现代化信息技术发展的背景下企业的人力资源管理和党建融合要从强化企业党建工作方面入手，抓住企业党建工作中的重点难点，作为人才建设管理创新的一部分。现代化的党建工作中有一定的工作体系，该体系是由不同的工作节点组成的，只有搞好节点性工作才能够从整体上提升工作水平，人力资源就是管理中的重要节点。通过构建起制度体系强化节点，才能提升企业的党建水平，满足企业发展经营的要求。针对党建工作中的干部人才工作问题要做到未雨绸缪，通盘考虑事前、事中以及事后，通过建立起工作系统机制来完善应对措施，提升企业党建工作的总体水平和效能，从而满足企业在市场中不断发展的需求，为企业的发展提供强有力的思想政治支撑，为企业的现代化发展提供人才保障。

（三）优化党建的人才结构来提升工作水平

在企业党建工作中人力资源是动力，人力资源的整体组织结构对提升企业党建工作的效能和水平有十分积

极的作用。为适应新时代的发展，需要对企业党建工作组织结构进行优化来促进党建工作朝着更好的方向发展。推动人力资源工作和党建的结合需要优化人才结构，为党建工作提供更多的专业人才，充分发挥党群工作人才的能动性，从而推动党建人才与业务人才的流动，整体上推动企业党建工作水平的提升。

（四）重视人文关怀提升工作效能

员工是企业的重要组成部分，员工利益关系到企业的长远发展，在党建工作中要实现人力资源和党建工作的结合，重视人才关怀提升人力资源和党建工作的能效，只有这样企业才能在经济水平高速发展的形式下健康运行。为此，企业能够定期组织或是不定期组织开展职工代表大会，对于企业中的重大事项，听取职工对企业决策的意见，走进职工的工作与生活中，赋予党员代表应具备的知情权和参与权，在企业内部展开技术比武和技能大赛等，鼓励员工积极参与其中。招录新人的时候要兼顾人员的业务能力以及政治能力。在管理中强调“以人为本”的理念，强调重视干部职工的个体化差异。

（五）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。

（六）加强对人力资源管理工作的重视

新时期，要积极强化国有企业的人力资源管理，提高对这一工作的重视程度，让人力资源工作与党建工作密切融合。国有企业在工作中要将党建工作与人力资源工作放在同等重要的位置上，科学地开展党建工作，密切党建工作与人力资源管理工作的联系。新时期，国

企党建工作在与人力资源工作融合后，能够推进国企党建工作的有序推进，实现人力资源的良性发展，达到事半功倍的效果。此外，还需要积极对各部门领导开展考察，强化部门领导的能力，充分发挥部门职能，特别是人力资源管理部门，积极配合国企党建工作开展。为实现国企的可持续进步，国企要形成正确的核心价值观，发挥党组织的模范带头作用，推动国有企业的持续稳定进步。

（七）促进党建工作与人事工作之间的融合渗透

要想促进党建与人力资源之间的结合，需要从机制上面入手，坚持党建工作与人事工作共同谋划、共同部署，形成领导融合机制的体系，将党建与中心工作结合起来，用企业改革抓成效，用指标相互嵌入印证而形成过程融合机制。深耕基层，深入基层开展党建课题研究，探索党建和企业发展的融合途径，采取积极对策以及措施来形成保障机制。用企业改革发展的成果来检验企业党建工作的成效，指标相互嵌入结果相互印证，保证党建经营融合的真正落地。除了机制上的融合之外更要重视思想上的融合，需要牢固树立起“抓好经营是政绩，抓好党建也是政绩”的这一观念，从思想根源上避免出现“两张皮”的现象出现。党员领导干部要自觉强化融合意识，严格落实“一岗双责”的制度，谋划经营管理工作的時候需要强化党建引领，坚持抓党建要从生产经营出发，生产经营建设要从党建入手，强调人事建设与党建工作相互发力。党务人员要有明确的战略素养，懂经营会管理，自觉围绕企业的生产经营开展工作，推进工作的時候充分发挥党组织以及党员的战斗堡垒作用。

结束语

人力资源管理职能发挥的好坏程度对企业长远发展影响巨大。企业积极开展党建工作，并将两者有机融合，不仅能为企业人力资源管理完善提供助力，更能优化企业管理模式，激励员工积极向上，为企业健康、持久发展筑牢基石。

参考文献

- [1]林红东.充分发挥党建在国企人力资源管理中的作用[N].福州日报,2022-12-27(004).
- [2]杨雁敏.思想政治工作在企业人力资源管理中的作用[J].现代企业文化,2022(32):148-150.
- [3]石梦瑜.新时期国企党建工作与人力资源工作的有效融合[J].活力,2021(24):163-165.
- [4]张鸿.探索“党建+人力资源管理”新模式[J].当代电力文化,2021(07):80-81.