

# 党建工作在人才队伍建设中的探索与实践

牟逵 何东朗

国网山东省电力公司烟台市蓬莱区供电公司

**摘要：**党建工作在人才队伍建设中的探索与实践是新时代党建工作的重要方向之一，随着社会发展和经济进步，人才队伍建设成为国家发展的核心任务。而党建工作作为党的建设的重要内容，对于培养、引进和管理人才起着关键性的作用。相信在不断的探索与实践过程中，党建工作在人才队伍建设中将迎来更加广阔的发展前景。

**关键词：**党建工作；人才队伍建设；探索；实践

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.11.208

## 引言

党建工作在人才队伍建设中的探索与实践对于实现国家发展的战略目标具有重要意义，通过党建工作，可以促进人才队伍的选拔、培养和管理，为国家发展提供强大的人力资源支持。同时，党建工作还能够激发人才的创造力和主动性，建立健全的激励机制和评价体系，吸引和留住更多优秀人才。党建工作与人才队伍建设的深度融合，不仅将为国家持续发展提供强大的力量和智慧，也将为党的建设和社会进步做出重要贡献。

### 一、党建工作在人才队伍建设中的意义

#### （一）党建工作是引领人才队伍建设的重要抓手

党建工作作为中国共产党的中心工作，对于人才队伍建设的重要性不言而喻。党的建设是全面建设社会主义现代化国家的根本保证，是推动经济、政治、文化和社会等各方面发展的重要驱动力。在人才队伍建设方面，党的领导具有独特优势和作用。党组织通过严格的党务管理制度、党员培养教育机制，以及党的理论和思想指导，能够为人才队伍提供稳定的组织保障和思想认同。党建工作能够引领人才队伍建设的方向，确保人才的选拔标准和价值观与党的目标相一致，为人才队伍的培养、引进和管理提供强大支持。

#### （二）党建工作促进人才队伍的选拔与培养

在人才队伍建设过程中，党的组织和加入党组织成为人才选拔和培养的重要途径。党的组织通过建立科学合理的选拔机制和规范的评价体系，能够筛选出具有良好思想道德素质和专业能力的优秀人才。党建工作也通过党校培训、干部轮岗和考核评价等方式，对人才进行系统的培养和提高，使其具备更强的领导才能和综合素质。党建工作与人才队伍建设紧密结合，不仅能够为国家培养更多的优秀人才，也能够为社会的进步和发展培养出更多的中坚力量。

（三）党建工作为人才队伍建设提供有效的管理机制

党建工作在人才队伍建设中，还起着有效的管理机制作用。党的组织能够为人才队伍提供稳定的组织环境和管理框架，实现对人才的有效管理和监督。在党建工作中，通过建立健全的党内管理制度，严格执行党纪党规，可以对人才队伍进行规范管理，提高工作效率和执行力。党的组织通过党支部、党委、党员大会等形式，与人才队伍建设相结合，形成了一套行之有效的管理模式，并通过民主集中制的原则，实现对人才队伍的科学管理和指导。

#### （四）党建工作激发人才队伍的创造力和凝聚力

党建工作在人才队伍建设中还能够激发人才的创造力和凝聚力。通过党建工作，可以引导人才队伍树立正确的世界观、人生观和价值观，在思想上与党保持一致，从而增强人才的自觉性和凝聚力。党建工作还能够激发人才的创新意识和创造能力，通过开展各类创新活动和科技项目，鼓励人才在工作中不断创新和突破，为国家和社会的发展贡献智慧和力量。党建工作与人才队伍建设的紧密结合，可以最大限度地发挥人才的潜力和创造力，推动国家发展进程加快。

### 二、党建工作在人才队伍建设中的现状

#### （一）思想观念转变不彻底

在人才队伍建设中，党建工作仍然存在着思想观念转变不彻底的问题。一方面，一些党员干部对于人才队伍建设的重要性和内容认识不足，将其视为一项例行任务而缺乏长远的发展规划。他们往往只关注眼前的利益和短期效果，缺乏对人才的长远发展和潜力挖掘的认识。另一方面，一些领导干部在实际工作中，依然存在功利性指标和考核导向的倾向。在人才选拔上，他们往往过于注重学历和职称等形式，并忽视了人才的综合素质和实际能力的考量。这种思想观念的转变不彻底，制约了党建工作在人才队伍建设中的深入推进。

#### （二）制度建设不完善

党建工作在人才队伍建设中还存在着制度建设不完

善的问题。一些地方和企事业单位在人才队伍的选拔、培养和管理方面，缺乏科学合理的制度保障和管理机制。在人才选拔方面，有的地方和单位仍然存在着不公平、不透明的问题，缺乏科学有效的评价体系和公正公平的选拔程序。在人才培养方面，由于缺乏统一的规划和资源配置，存在培训资源的浪费和重复，培养内容与实际需求不匹配的现象。在人才激励方面，一些地方和单位的激励机制不够完善，无法有效吸引和留住人才，这些问题的存在，制约了党建工作在人才队伍建设中的全面发展。

### （三）培养模式不多样化

在人才队伍建设中，党建工作的培养模式相对单一，缺乏多样化发展的路径和机会。目前存在一种倾向性，即过分强调党校培训和干部轮岗，而忽视了其他形式的培养，如实践锻炼、海外交流等。这种单一的培养模式，难以满足不同层次、不同领域的人才需求。单一的培养模式可能导致人才队伍缺乏全面发展的机会。党校培训和干部轮岗只是人才培养的一部分，而其他形式的培养，如实践锻炼和跨界交流，能够更好地提升人才的综合素质和创新能力。单一的培养模式可能使人才队伍缺乏多元化的专业背景。不同领域和行业需要各具特长的人才，而只注重党校培训和干部轮岗，往往难以满足不同行业对于专业人才的需求。

### （四）党建工作与用人导向的矛盾

党建工作在人才队伍建设中，常常面临着与用人导向的矛盾。一方面，党建工作注重人员的政治素质和思想道德品质，强调对于党和国家事业的拥护和忠诚。这种导向使得在选拔和评价过程中，过分强调政治背景和关系网。另一方面，用人单位在实际用人过程中，更加关注人才的专业素质和技能能力。这种矛盾可能导致不适当的人才选拔和晋升机制，阻碍了人才队伍的健康发展。同时，在用人单位晋升机制中只注重个人的政治背景，而忽视了个人能力和潜力的考量，也容易导致人才队伍建设中的晋升歪曲现象。

## 三、党建工作在人才队伍建设中的探索与实践

### （一）加强组织建设，提升党建工作引领力

为了更好地推动人才队伍建设，党建工作需要加强自身组织建设，提升引领力。建立健全各级党建工作组织体系是关键的一步。这意味着要确保党的组织在各行各业都能够覆盖到位，形成纵向贯通、横向协同的工作机制。只有通过建立完善的组织体系，各级党组织才能有效地协调和指导人才队伍建设工作。加强党员队伍的

教育和培训也是提升党建工作引领力的重要举措，通过不断提高党员干部的业务能力和管理水平，能够更好地提供咨询和支持，加强对人才队伍的指导和引领。定期开展培训、专题讲座、学习研讨等活动，使党员干部不断增强自身的素质和能力，并将其传递给人才队伍中的其他成员。党建工作不能孤立地进行，需要借助外部资源和力量来拓宽党建工作的服务范围和能力。与高校、科研机构、企事业单位等建立紧密的合作关系，可以分享资源和经验，共同探索党建工作在人才队伍建设中的新模式和新路径。通过多方协作，能够形成合力，提升党建工作的影响力和引领力。

### （二）优化人才选拔机制，确保选拔对象的质量

人才选拔是人才建设的核心环节，而党建工作在人才选拔中起着重要的引领作用。为了确保人才选拔的公正性和公平性，在党建工作中需要优化人才选拔机制。要建立明确的选拔标准，全面考量候选人的政治认同、道德品质、专业能力等方面的素质。在选拔标准中明确追求优秀党员干部的要求，着重考察他们对于党的事业的贡献和忠诚度。为了确保选拔的公平性，党建工作需要加强选拔程序和监督机制。制定明确的选拔程序，确保不受任何干扰和利益交换。同时，加强对选拔过程的监督，建立内外部监督机制，提高选拔过程的透明度。通过综合考核个人的综合素质和能力，避免因单一指标评价造成的片面性，促进全面发展的培养和选拔。这就要求党员干部在提升自身能力的同时，注重道德修养、团队协作能力和创新精神。在综合评价中，注重思想政治教育和道德品质培养，使党员干部既具备政治上的坚定信仰，又具备专业上的领导力和执行力。通过建立明确的选拔标准，加强选拔程序和监督机制，注重开展综合评价，可以确保选拔对象的质量，为人才队伍的优化和壮大提供有力的保障。

### （三）加强培养教育，提高人才队伍整体素质

培养教育是人才建设的关键环节，而党建工作在培养教育中发挥着重要的作用。为了提高人才队伍的整体素质，党建工作应该加强对人才的培养教育。要建立完善的培训体系，为人才的专业发展和能力提升提供有针对性的培训。根据不同岗位和需求，设计培训计划并提供相应的培训课程，帮助人才提升技能水平和专业能力。党员干部作为党建工作的骨干力量，应当具备高度的政治觉悟和道德品质。通过加强思想政治教育，加强党的理论学习和精神塑造，加强党员的思想引导，使他们始终保持对党和人民事业的忠诚和担当。此外，

还应鼓励创新能力和团队精神的培养，创新能力是当今社会发展的重要素质之一，只有具备创新能力的人才才能适应变革和推动进步。同时，团队合作也是人才队伍中不可缺少的要素，只有通过团队合作，才能共同解决问题，发挥协同效应。因此，党建工作应该注重培养人才的创新能力和团队精神，通过开展团队建设和合作实践，提高整体协作和创新能力。

#### （四）构建激励机制，激发人才的积极性与创造力

党建工作要构建激励机制，激发人才的积极性与创造力。一方面，要建立科学合理的薪酬体系，将绩效考核和奖惩机制与薪酬挂钩，激发个人的工作动力。这种薪酬体系应该根据个人的贡献和表现进行评估，对于优秀表现的人才给予适当的薪资调整和奖励，以激发他们更好地发挥自己的才能。另一方面，要注重荣誉与激励，通过表彰先进个人和团队，树立典型，激励更多的人才向先进学习。通过举办颁奖仪式、发表先进事迹等形式，为人才树立榜样，让他们感受到自己的付出和努力得到了认可。此外，还要提供广阔的发展平台和提升机会，给予人才更多的发展空间和晋升机会。通过培训计划、岗位轮换、职业规划等方式，让人才在不同岗位和领域进行全面发展，激发他们的积极性和创造力。

#### （五）加强外向引进，拓宽人才队伍来源

加强外向引进是党建工作拓宽人才队伍来源的重要策略。一方面，应积极引进高层次人才，为国家和企业培养战略性、领军型人才。为此，可以制定人才引进政策和项目，并邀请海内外顶尖专家和学者来到国内从事科研工作或管理工作，为国家的创新发展提供强有力的支持。这种引进方式可以借助外部高水平人才的经验和技能，推动国家科技创新和经济发展。另一方面，要加强海外人才的引进，吸引更多的海外留学生和优秀人才回国发展。为了吸引他们回国，应增加人才引进政策的灵活度与公平性，提供更多便利和优惠。可以为海外人才提供税收减免、住房补贴、科研经费支持等各种激励措施，使其更愿意回国创新创业。此外，还应加强与高校、科研机构的合作，共同开展人才培养和科研合作。通过制定合作协议和项目，设立联合实验室和研究中心，加强校企合作，为人才队伍的引进与培养提供更好的机会和平台。这样的合作形式可以为人才提供更广阔的发展平台和资源支持，同时也促进人才流动和知识的传递与创新。

#### （六）加强跨部门合作，推动人才资源共享

加强跨部门合作是推动人才资源共享的重要策略。

党组织应起到引领作用，鼓励各个部门之间加强协同与合作，在人才选拔、培养和管理等方面形成良好的合作机制。为此，可以建立行业交流会、专题研讨会等平台，让不同部门的相关人才共同交流经验，分享资源，加强合作与协同。这样的交流平台可以促进部门间的人才资源的交流与共享，实现信息共享、资源互补，提高工作效率和质量。此外，加强对人才队伍建设的跟踪与评估也是非常重要的。通过定期的评估和检查，我们可以了解人才队伍建设中存在的问题和困难，并根据反馈意见及时调整和完善相关策略和措施。这种跟踪与评估的机制可以帮助我们发现人才队伍建设中的潜在问题，及时采取措施进行改进。同时，也能够了解不同部门的需求和特点，推动部门间的交流与合作，进一步优化人才队伍建设的工作模式和效果。通过加强跨部门合作，可以最大化发挥不同部门的人才资源优势，实现人才资源的共享与流动。这样的共享机制能够打破部门间的壁垒，避免人才浪费和资源闲置，减少重复投入和资源浪费，提高整体的工作效率和绩效。此外，也能够促进知识的传承与创新，鼓励不同部门之间的学习与借鉴，推动组织的创新能力和竞争力的提升。

#### 结语

党建工作在人才队伍建设中的不断探索，旨在建立科学合理的选拔、培养、激励机制，拓宽人才来源，提高人才质量与数量。通过加强跨部门合作和外向引进，实现人才资源的共享与流动。这些探索将为党组织和国家的发展提供坚实的人才支撑，助力实现中国梦的伟大目标。

#### 参考文献

- [1] 唐婧. 新时代新人才新思路——浅议国有企业档案人才队伍建设思路[J]. 四川档案, 2022(06): 33-34.
- [2] 杨焱. 基层图书馆外包服务积分制薪酬模式探索[J]. 四川图书馆学报, 2022(06): 33-39.
- [3] 艾霞. 支部党建工作与人才队伍建设的深度融合[J]. 人力资源开发, 2022(08): 6-7.
- [4] 蓝芳, 谢丽萍, 谢永祥, 史伟. 改革形势下党建工作模式促进中医药人才队伍建设的研究[J]. 中医药管理杂志, 2022(02): 189-190.
- [5] 钮骏, 孟磊俊, 于方圆, 高晶晶. 支部党建工作与人才队伍建设深度融合的研究和实践[J]. 办公室业务, 2021(13): 137-139.