

# 国企党建与人力资源人才培养有机结合方法

侯亚琼

国网塔城供电公司

DOI: 10.12238/jpm.v5i3.6655

**[摘要]** 随着国有企业改革深入和市场化程度提高,人才质量直接影响国企发展前景。国企要想在激烈的市场竞争中站稳脚跟,必须注重人才培养,这就需要党建工作与人力资源部门在人才培养中的深度融合。作为国企思想政治工作的领导核心,党委应该在人才培养中发挥重要引导作用。通过将党的理念融入人才培养各个环节,为人才培养提供坚强的思想保障。同时,人力资源部门应该结合国企实际,制定科学的人才规划与培养体系,明确各级人才的培养目标和路径。两者紧密结合,可以实现思想教育与专业能力培养的有机结合,全面提升国企人才的综合素质。

**[关键词]** 国企党建; 人力资源; 人才培养; 对策

State-owned enterprise party building and human resources talent training organic combination method

Hou Yaqiong

State Grid Tacheng Power Supply Company

**[Abstract]** With the deepening of the reform of state-owned enterprises and the improvement of marketization, the quality of talents directly affects the development prospects of state-owned enterprises. If state-owned enterprises want to stand firm in the fierce market competition, they must pay attention to talent training, which requires the deep integration of party building work and human resources departments in talent training. As the leading core of the ideological and political work of state-owned enterprises, the party committee should play an important guiding role in the talent training. By integrating the party's concept into each link of talent training, it provides a strong ideological guarantee for talent training. At the same time, the human resources department should formulate a scientific talent planning and training system based on the reality of state-owned enterprises, and clarify the training objectives and paths of talents at all levels. The close combination of the two can realize the organic combination of ideological education and professional ability training, and comprehensively improve the comprehensive quality of talents in state-owned enterprises.

**[Key words]** state-owned enterprise party building human resources, talent training countermeasures

## 一、国企党建工作的内容及作用

### 1. 探究人才培养的新路径

国有企业在人才培养工作中探索新的路径,对于提升企业竞争力和实现可持续发展具有重要意义。一是强调“以人为本”,注重个性化培养。国有企业应该根据不同员工的个性特征和职业发展规划,制定差异化的培养方案。例如为具有强烈学习动机的员工提供更多学习机会,为有家庭责任的员工提供弹性工作时间,以满足工作与生活的平衡。这可以激发每个人的潜能,提高积极性和归属感。二是加强与企业发展战略的融合。人才培养不应该脱离企业实际,而应深入贯彻企业各项战略与职能部门。例如了解企业未来发展重点领域,提前培养相关人才储备;将人才培养目标细化为每个岗位的核心能力,以满足不同岗位的需求。这需要人力资源部门与各部门深入交流,共同制定培养计划。三是探索“内外兼备”的培养模式。一方面可以

利用企业内部培训机制,搭建学习平台等方式进行系统培养;同时也要充分利用外部资源,通过企业间人才交流、职业培训机构合作等方式,实现内外资源优势互补。例如派遣骨干员工到国内一流企业学习考察,回流后传播经验。四是注重实践与结果导向。只有理论学习是不够的,需要增加实习、项目实践等环节,检验员工是否能将所学知识运用于实际工作中。同时要建立完善的考核与激励机制,量化评估人才培养效果,并给予相应回报,以提高员工的积极性。以上措施可以助国有企业在人才培养工作中开拓新思路,为企业提供更高素质的人才队伍,从而提升自身核心竞争力。

### 2. 实现人才的专业培养

首先,国有企业应根据自身发展战略,明确不同岗位人才所需专业能力,为培养制定明确的目标指标。然后,搭建起多渠道完整的培养体系,一方面利用企业内部培训学习平台进行系

统培养,同时充分利用外部资源通过企业间交流、职业培训机构合作等方式开展培养,比如可以利用政府培训基地开展相关培训课程。此外,还要加强实践机制建设,增加实习和参与重要项目实践等环节,通过实践检验员工是否能将所学知识应用工作,例如组织参与项目小组实践来锻炼能力。与此同时,国有企业党建工作也应发挥重要作用。一方面,要结合企业发展战略指导思想培养工作。二方面,可以组织学习活动传播先进事迹和典型,培养理想信念。三是通过完善党组织建设考核和激励机制,来定量评估培养工作效果。最后,还要重视优秀人才培养,针对骨干人才制定个性化培养计划,利用企业内外各种资源进行全面培养,同时也要培养其他人才,搭建完善的人才梯队。只有全面考虑各个方面,科学规划并实施有效举措,同时也要充分发挥党建工作在人才培养中的重要作用,国有企业才能真正实现人才的系统专业培养,为企业发展提供强有力的人才支撑。

### 3. 提供和谐的环境

首先,通过党建工作强化党的领导,加强党的建设,使党组织成为企业内部团结合作、处理分歧的重要桥梁纽带。党组织要充分发挥政治核心作用,根据企业实际,研究解决企业管理中的各种矛盾和问题,消除不合理因素对人才培养的不利影响。其次,党组织要重视培养和凝聚党员队伍的战斗力,使党员在工作和学习中发挥模范作用,带动全体员工形成良好的学习氛围。此外,还需要注重完善企业各项制度建设。一方面,完善人力资源管理制度,明确人才选拔使用规范,给员工提供明确的发展道路;另一方面,健全员工关系管理制度,保障员工合法权益,解决实际困难和问题。同时,还要建立健全安全生产和职业健康制度,保障人员在学习工作过程中的安全。只有形成规范的制度体系,人才才能在一个稳定有序的环境中获得良好培养,也就能充分发挥自己的潜力。只有通过上述举措,国有企业才能真正营造一个和谐安全的环境,为人才培养提供有力保障。

## 二、国企人力资源人才培养的问题

### 1. 党建工作的作用得不到重视

目前,国有企业内部人才培养工作与党建工作之间存在着一定程度的割裂和分离,导致党建工作在人才培养中的重要作用无法得到充分发挥。一方面,部分国企在开展人才培养时,主要关注员工专业技能的培养,而忽略了党建工作在思想道德教育和意识形态建设等方面的重要性。它们没有意识到党建工作可以培养员工的集体意识和责任心,提升工作热情和主动性。另一方面,由于不重视党建工作本身在人才培养中的重要地位,国企没有将其纳入整体人才培养规划,也没有探索党建如何服务人才培养的问题,导致两者在实践中呈现割裂态势,无法形成协同效应。这就失去了利用好党建工作来完善和提升人才培养质量的有力手段,也使得人才培养工作难以真正培养出具有全面发展的高质量人才。因此,未来国企应当重视党建工作在人才培养中的重要作用,将其纳入整体规划,实现有机融合,才能发挥它应有的价值。

### 2. 党建工作的不规范

目前,国有企业内部人才培养工作与党建工作之间仍存在一定差距,这主要源于国有企业在人才培养体系和机制建设上的不足。尽管国有企业在党建工作队伍配置上已经较为完善,但相比之下,其人力资源部门在人才培养工作方面的体系建设和人员配备水平还不够规范。国有企业在人才培养方面缺乏健全的制度支持,如人才培养规划管理、评价机制等方面都需要进一步完善,这影响了党建工作在人才培养中的有效实施。同时,部分国企由于管理经验的匮乏,在新的人才理念下还停留在传统思维模式,人才培养工作主要依靠简单推进而缺乏创新,难以与时俱进。这就导致党建工作在人才培养中的潜在作用无法充分发挥,也难以与人才培养工作进行有机衔接。只有国有企业加快推进人才培养体系建设,健全相关支持制度,培养管理者的新观念,才能让党建工作真正在人才培养中发挥应有的指导和引领作用。

### 3. 组织队伍脱离人才培养工作

国有企业内部人才培养工作与党建工作存在一定脱节,其中一个重要原因就是部分党建工作队伍在人才培养工作中的组织实施上存在一定脱离。一方面,一些党委领导对人才培养工作缺乏全面深入的了解,难以及时把握人才培养的实际需求,导致党建工作在思想指导和组织实施等环节与人才培养脱节。另一方面,国有企业党建工作队伍本身在人员配备和职能设置等方面也存在一定问题,难以充分发挥党员干部在人才培养中的示范引领作用。此外,党建工作长期停留在思想政治教育层面,未能结合国有企业发展实际把人才培养工作纳入全面规划,难以及时解决人才培养过程中的重大问题。如果党建工作不能深入了解和把握人才培养第一线的需求,难以进行有效指导,同时也难以充分发挥党员干部在各岗位中的示范带头作用,从而导致了党建工作与人才培养工作在一定程度上的脱节。

### 4. 党员监督管理作用落实不到位

国有企业内部人才培养工作与党建工作结合不够,导致党员在人才培养中的监督管理作用无法充分发挥,这在很大程度上是由于国有企业党委对党员履行监督职责的指导不明确,相关监督机制建设不完善所致。具体来说,一是国有企业党委没有明确指出党员应该参与人才培养的哪些环节进行监督,如何开展监督,使得党员难以明确自己在人才培养中的监督职责。二是国有企业在人才培养过程中没有建立健全的监督评价机制,无法激发和约束党员主动开展监督。三是党委未能有效引导党员深入一线,了解人才培养的实际情况,难以发挥监督作用。四是部分党员对人才培养工作缺乏深入理解,监督观点和方法单一,无法发挥监督的积极导向作用。上述原因共同导致国有企业党员在人才培养监督中的作用无法得到充分发挥,进而影响了党建工作与人才培养工作的有效结合。

## 三、国企党建与人才培养有机结合的对策

### 1. 建立高标准的人才管理机制

国有企业要真正建立高标准的人才管理机制,必须全面贯彻党建思想引领人才工作的要求。首先,国有企业应将人才理念贯穿于各项工作之中,以人才为核心。人才管理必须坚持党的领导,贯彻落实党的人才战略,确保人才工作成为推动企业

发展的重中之重。其次,国有企业要建立以党委领导为核心的人才管理体系。在党委统一领导下,设立专门机构负责统筹协调人才工作,明确各部门在人才管理中的职责。同时,还要建立健全人才库,为企业提供决策支持。此外,国有企业还需要建立标准化的人才选拔和使用机制。明确人才标准,公开透明地进行选拔,确保人才得到公平使用。还要建立完善的考核评价机制,通过定期考核来激励和约束人才。除此之外,国有企业在人才培养方面也需要做好工作。一方面重视内部培养,根据企业发展战略需要制定人才培养规划和开展各类培训。同时重视外部引进,探索多种渠道引进优秀人才。此外,国有企业还应该重视人才的待遇保障。健全工资薪资和福利制度,实现与工作量和能力相匹配。注重非物质激励,营造优秀人才成长的良好环境。另外,国有企业还要加强人才管理监督。明确各级领导在人才管理中的责任,定期开展考核。同时健全反馈意见机制,听取人才诉求,及时完善人才政策。总之,国有企业要真正建立高标准的人才管理机制,需要将人才工作的理念贯穿于各项工作中,建立健全以党委领导为核心的人才管理体系,完善标准化的人才选用机制,重视人才培养和待遇保障,加强人才管理监督,使人才管理制度贯穿始终,人才工作成为推动企业发展的重中之重,从而实现党建思想引领人才工作的要求。

## 2. 重视人才的留用

国有企业要重视人才的留用,需要全面优化人才管理,精准把握人才需求和诉求,以确保高素质人才的长效留用。一方面,国有企业应该注重培养企业文化认同,利用党建工作强化企业文化教育,通过多种形式让员工深入了解企业发展方向和理念,营造和谐团队氛围,这将有利于提升员工的归属感和忠诚度。同时完善各类人事制度和薪酬福利政策,确保员工在工作和生活中受到公平对待。另一方面,国有企业应重视员工的职业规划与成长,优化培训体系与机制,提供多样化的职业发展平台。满足不同层级人才在能力提升和成长需求,实现个人价值最大化。此外,还应注重精神需求和心理健康支持,建立激励评优机制,培养员工责任心和向心力。只有全面优化人才管理各个环节,国有企业才能真正实现高素质人才的长效留用,为企业持续发展提供可持续支持。

## 3. 完善人才考核机制

国有企业完善人才考核机制,必须建立高标准并与党建工作有效结合。其一,国有企业应根据管理目标制定考核办法,将工作考核结果作为衡量人才素质的重要依据。可以定期开展内部督查,及时了解人才管理工作进展情况,使各项任务能真正落实到位。此外,还可以结合知识技能和管理能力等多方面要素,进行专业技术人才的考核。其二,国有企业还应强化党建工作与人才培养的专项考核机制。可以将党建工作的价值体现在人才培养考核中,使人才培养工作的重要性得到提升。同时细化人才考核各项信息规则,结合思想理论学习等方式进行评定。此外,考核还要结合市场发展需求,实现人才与岗位的有效匹配,提高对企业的贡献度。只有统筹党建工作与人才培养双重考核,国有企业才能建立起科学完善的人才评价机制,真正

激发员工的责任心和创新精神,使人才管理工作得到有效推进。

## 4. 完善人才培养监督机制

新时期,国有企业必须重视人才培养监督工作,及时把握国内外形势变化和企业发展变化,结合国家发展需求,明确当前党建工作和人才培养存在的问题,建立健全人才培养监督体系。一方面,国有企业领导班子应设计顶层监督,全面统筹规划人才培养工作,通过重点支持和优先安排资源等方式确保人才培养工作有效落实;同时还应不定期开展内部巡访和专项整治,建立信访举报平台等,动态调整监督措施,保障人才管理工作顺利开展。另一方面,国有企业还应依法建立公正透明的监管平台,对党建工作和人才培养进行全面监督与实时监测,及时反馈问题并进行检查,以提升人才培养工作的专业水平,使国有企业人才管理工作更加规范和健全。

## 5. 创新党建工作的方式

随着国内外形势不断变化,国有企业人才培养和党建工作需要持续创新,充分体现党建在推动企业发展中的价值。国有企业党建部门应紧紧结合企业实际,将人才培养内容融入党建工作。利用企业现有舆论宣传平台,通过企业网站、微信、微博等网络渠道,及时传播党的理论和国内外最新形势,扩大党建工作覆盖面。同时,国有企业还需要将党建工作有机结合员工熟悉的业务,采取群众喜闻乐见的方式进行宣传,真正获得广大基层支持。国有企业在开展党建工作时,还应重视员工思想态度的变化,通过多种渠道了解员工诉求,采取正确方式进行引导。国有企业还要认识到人才培养与党建工作内在联系,为员工提供更多元交流平台,不断优化党建工作方式和态度,将党建工作融入企业日常管理之中,促进企业持续健康发展。

## 四、结语

总之,国有企业要深入推进党建工作与人力资源人才培养工作的有机结合,这不仅关系到企业的稳定发展,也关系到党组织在企业中的核心领导地位。国有企业党组织需要为人才培养工作确定明确的方向和目标,奠定人才培养的基础。同时,国有企业还应建立健全人才管理机制,注重人才的留用,完善人才考核机制和人才培养监督机制。还应不断创新党建工作方式,着眼于解决党建工作和人才培养工作中的问题。只有真正实现两者的有机结合,人才才能得到有针对性的培养,党建工作才能得到实效,国有企业才能实现长久发展。未来,国有企业还需要在实践中不断总结经验,进一步完善有机结合机制,使之在推进企业发展中发挥更大作用。只有这样,国有企业党建工作与人力资源人才培养工作的深度融合才能实现。

## [参考文献];

- [1]黄任文.党建与企业人力资源管理的关系研究[J].企业科技与发展,2023(02):104-106.
- [2]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).
- [3]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