

# 企业党建工作与人力资源管理互动模式

裴永刚

国网湖北省电力有限公司来凤县供电公司, 中国·湖北 来凤 445700

**【摘要】**知识经济时代下,市场中企业之间的竞争,实际上就是人才的竞争。国企在国民经济中具有重要地位,加强对其人力资源管理改革刻不容缓,势在必行,能够提升企业在市场中的竞争力,促进其繁荣发展。文章研究提升国企人力资源管理效能的策略。分析人力资源管理现状,认为现阶段国企人力资源管理的问题,在于人才流失严重、激励机制不灵活、企业文化建设落后、人力资源管理投入少、人力资源管理与企业的发展战略脱节,列举了对应的解决策略。

现如今我国企业在新时代的到来以后,开启了党建工作方面的新篇章,特别是国有企业,那么如何发展国有企业的党建工作,使其从创新方面和拓展方面获得一定的进展是一个比较深刻的话题。

**【关键词】**党建;人力资源管理;互动模式

## Enterprise Party Building Work and Human Resource Management Interaction Mode

Pei Yonggang

State Grid Hubei Electric Power Co., Ltd. Laifeng County Power Supply Company China; Hubei Laifeng 445700

[Abstract] In the era of knowledge economy, the competition between enterprises in the market is actually the competition of talents. State-owned enterprises have an important position in the national economy, so it is urgent and imperative to strengthen the reform of their human resources management, which can enhance the competitiveness of enterprises in the market and promote their prosperity and development. The paper studies the strategy of improving the human resource management efficiency of state-owned enterprises. Analyze the current situation of human resource management; believe that the problems of human resource management in state-owned enterprises lie in the serious brain drain, inflexible incentive mechanism, backward enterprise culture construction, low investment in human resource management, and the disconnection between human resource management and the development strategy of enterprises, and list the corresponding solution strategies.

Now, after the arrival of the new era, Chinese enterprises have opened a new chapter in the party building work, especially in state-owned enterprises, so how to develop the party building work of state-owned enterprises, so that they can make certain progress from innovation and expansion is a more profound topic.

[Keywords] Party building; human resource management; interactive mode

本文以企业党建工作和人力资源管理互动作为研究角度,探讨现如今企业党建工作以及人力资源工作合作互通的可能性,以此探讨出下列三种全新的模式:优秀企业文化打造、企业制度打造能力提升以及员工自律水平提升。不仅如此,本研究还从人力资源角度探索出了三种提升企业党建工作的方案:人员道德能力选择。需要强化党建理论知识,同时更要加强党建工作能力的指标化。一方面基于党建工作得以加强,另一方面人力资源管理也得以加强之下,促使一个企业党建工作的效能能够发挥到最大化程度。

### 1 优化升级思政工作机制,大力提升政工部门工作职能

当前的竞争属于各行业人才之间的竞争,一个企业要加强重视人力资源管理的进行与开展工作,进而使企业公司与当今时代发展需求相符。进行人力资源管理的时候,人属于重点对象,因此应该大力加强思政建设,强化国有企业员工内心的思想精神境界,使企业公司的思政工作效率得以提升,同时质量也会提升,最终让国企工作有了一些内源动力。当今的政工部门一项重点职能工作即为思政工作。对于政工部门来说,其进行自身的职能活动时候,基于党建工作拥有的优势,把一个企业的党建和该国企内部的人力资源管理工作实施合理结合。将基层党建工作当成基础性工作,大力加强思政工作机制的健全优化。通过党建工作的有效方式,在应用之前办法进行学习工

作或者开会的同时,更应该用于探索创新,升级优化传统的方法,不要沉溺于之前模式化死板的情形之中,重点关注鲜活性及其时代性,更应重视其针对性以及实效性。可以选用一个企业的网站,可以使用情景再现这种手段,有时也能选用微信公众号,加强党建知识宣传与讲解工作,促使党思想政治理论教育顺利进行,促使国企党建的影响力及其亲和力提升,吸引力也会提升。要针对国企内部文化及其激励约束机制实施优化,内部的薪酬制度也要实施升级。

### 2 以“十九大”精神为引擎优化企业人力资源管理的对策

2.1 要加强党的政治理论学习,大力促使国企人力资源管理顺利进行

关键的历史关头加强学习,属于我党的一项优秀传统。基于新时代以及新征程过程内,我党都开始深入学习中国特色社会主义思想理论。此反映了我党更加自觉、更加清醒,更是基于新时代之下我党更爱深入学习、更爱积极进步。当前之下的工作重点为在学懂的同时,更要精通,根据务实这一基本准则,通过学思践悟,强化我党的“十九大”精神和新时代中国特色社会主义思想的宣传、贯彻和落实,促使政治、思想、情感这三者之间高度认同得以实现,确保国企党员干部以及员工在新时代中国特色社会主义思想指导下对所有工作进行高度统一。

## 2.2 唯实求真下开创管党治党新格局

我党在坚持唯实求真的同时, 更会坚持实事求是, 相当重视调研工作的进行。深入基层群众当中熟悉具体情况问题, 做到问计于民, 保障我党的“十九大”精神以及新时代中国特色社会主义思想顺利地落实。当前都在全面从严治党, 要开创管党治党的新格局, 均应以新时代中国特色社会主义思想当成指导思想, 积极地进行调查研究, 应该弄清看透国企公司发展出现的难处及其矛盾, 将所有的工作搞好。学会并加强经验规律总结, 针对员工群众提出意见多的问题上下功夫, 处理难处及其问题, 为民办实事, 才能出实效, 保证党中央决策部署在基层一线得到落实。

## 2.3 全面从严治党中践行自我革命精神

我党的革命精神及其本色即为一往无前。始终确保自己的头脑高度清醒, 全面从严治党, 从自身做起, 防止祸起萧墙, 保证我党的品质及其精神更加高尚, 只有自我革命精神得到彻底执行, 过硬过强的战斗力得以培养, 勇敢地和有损我党纯洁性及其先进性的所有行为进行斗争, 彻底根除自己出现的错误, 促使党建工作的凝聚力提升, 其向心力也会加强。

## 2.4 强化党务、人力资源管理工作职工的科学培训

国企进行发展的一项动力即为人才, 人才更属于一个企业顺利进步发展的根基, 所以国企应该强化党务工作者的培训, 其人力资源管理工作者的培训也要提升加强, 让这些员工的综合能力不断地提升, 促使党建工作和人力资源管理的合理结合给予了对应的有效条件。针对国企的具体发展情形, 同时基于内部人员的分配状况, 提出有效的措施, 使党建工作者自身专业知识更为强化, 促使人力资源管理的能力也更加强化, 提出科学有效的计划, 强化工作人员的培训力度, 让国企人力资源管理工作及其党建工作二者的互相结合有了足够的人才基础, 促使了国企更加顺利地稳定地发展进步。企业员工自身拥有了科学的理念以及稳固的专业知识与技术, 进而让国企拥有充足的活力, 促使国企的综合竞争力得以提升, 所有工作者均可以为国企发挥出自身的人生价值。

## 3 党建工作提升人力资源管理水平的主要路径

### 3.1 打造优秀企业文化

企业人力资源管理的一大核心模块就是企业文化方面的相关建设, 企业文化也叫组织文化, 是各种企业独特的文化元素共同组成, 企业文化可以从多方面来对员工的所作所为产生一定的影响, 而且对于员工工作效率的提升也具备很大的帮助。

企业党建工作和企业文化的建设存在一定的共通之处: 首先是目的共通, 不论是企业党建还是企业文化其根本都是帮助员工进行正确三观的塑造以及所作所为的优化; 其次是工作形式, 二者都是以思想教育作为主要方式来促进企业员工的工作态度。特别是在国有企业中, 二者可以说是互惠共存、相互促进的。

### 3.2 提升企业制度建设水平

通常来说, 判断一个党组织的工作情况好坏会从其是否具备制度建设水平入手, 而这也是基层党组织从严治党的根本所在。例如, 首先基于财务角度而言, 要大力加强支出费用成本的管理, 防止并避免贪污或者浪费这些问题的出现; 其次基于考核机制角度而言, 主要为党风廉政领域的有关工作内容; 最后基于制度建设角度而言, 重点为“三重一大”工作的全面落实。这些工作项目的实现对于人力资源管理方面工作的提升具备一定的理论指导意义。不仅如此, 从工作性质上来说, 人力资源管理制度与党建的各种制度也存在一定的交叉关系, 比如, 人力资源管理中的考核和党建工作的考核就存在较强的交叉性。

### 3.3 提升企业员工自律能力

从人力资源管理的角度来说, 企业首先可以通过制度方面

的强化提升对员工制度层面的约束, 其次还可以通过思想道德指导以及丰富企业文化内容等手段对员工实现思想约束, 这两种约束模式的结合是企业员工提升自我约束意识的关键。对于如今这个新时代的的员工来说, 党建工作可以对其职业道德进行一定程度的约束, 保证企业党员队伍的模范带头作用的正确实施。

## 4 人力资源管理提升党建工作水平的主要路径

### 4.1 招聘环节, 加强人员道德水平甄选

对于任何一个企业来说, 人力资源管理中最核心的工作都集中在招聘环节, 企业通过招聘环节可以不断进行新鲜血液的补充, 这也是企业提升团队工作能力的关键。而在现如今的新时代背景下, 如果想要保证企业的党建工作与人力资源管理工作互通、互助就要从招聘环节开始, 全面提升招聘人员道德情况的相关考核, 从源头抓起确保企业党建工作的顺利进行。

### 4.2 培训环节, 丰富党务理论知识培训内容

现如今, 企业对于员工的培训还停留在管理能力培训搭配业务知识培训的形式, 这种形式从以往的经验来讲确实有助于党建工作的顺利开展, 但是随着时间的发展, 这种模式的局限性也逐渐暴露。现如今, 对于企业来说应该在培训环节将党建工作与人力资源管理培训相结合, 全方位、立体化地完善现今的培训内容, 做到工作能力、党建内容以及管理水平的全面培训。

关于这种培训具备如下原则: 首先就是, 培训需要定时定量进行, 以此保证人力资源管理制度与党建工作融合培训的定期开展; 其次就是, 培训内容的拓宽, 对于党建工作的培训, 不能只局限于传统的党务知识培训, 关于制度搭建、廉洁教育甚至是普法教育也应该纳入其中; 最后就是, 培训形式的优化, 应该以竞赛时培训和主题活动等内容替代以往的枯燥的培训形式, 保证员工以积极的态度参与其中。

### 4.3 绩效考核环节, 将党建工作水平纳入考核指标

对于企业来说, 相关的考核指标通常氛围管理水平以及业绩水平, 业绩水平是绩效考核框架中的根本, 管理水平则是重要的参考依据, 但是现如今的企业绩效考核体系中却很少见到对党建工作的考核, 在新时代的企业当中, 对于绩效考核框架应该进行进一步的完善, 将党建工作水平作为考核根据, 以此确保基层党组织工作的积极程度。

从上述内容来看, 可以得知, 现如今新时代企业工作中, 党建工作是其中比较重要的组成部分, 对于企业来说, 党建工作的好坏决定了企业能否在正确的道路下实践发展。对于党组织领导的坚持也是现如今企业政治核心作用的绝对体现。

## 总结:

如今的形势之下进行党建工作的全面发展就是要保证党建工作的拓展性和创新性, 同时, 也要保证党建工作与其他工作的联动性, 这也是本文研究的关键所在。基于此论文给出的互动路径, 国企的党建工作会更深入地和内部人力资源管理工作进行融合, 提升它们之间的统筹性及其协同性, 更强更大的管理效力会得以发挥出来, 促使党组织的政治核心作用有了大力发挥, 同时其战斗堡垒作用也会得到有效发挥。

## 参考文献:

- [1] 曹晓峰. 人力资源整合是提升企业核心竞争力的关键途径[J]. 管理世界, 2003(04).
- [2] 王欣. 人力资源整合管理对企业发展的影响[J]. 现代经济信息, 2014(05).
- [3] 张帆. 企业党建工作促进人力资源整合路径浅析[J]. 中国中小企业, 2019(07).
- [4] 王军. 浅谈人力资源整合管理对企业发展的影响[J]. 科技创新与应用, 2014(24).