

新时代国有企业党管人才工作创新发展路径研究

马振宇 苏可为

(中国水利水电第一工程局有限公司 吉林省长春市 130033)

摘要:坚持党管人才是中国特色社会主义制度优势的重要体现,是新时代下人才工作最根本的原则,也是充分发挥党的领导核心作用的重要方面。对于国有企业来说,人才管理机制由党委统一领导,人力资源部门负责牵头人才的选拔、培养和任用,其余各有关业务职能部门各司其职、紧密配合,在各自领域发挥优势对人才的专业技能方面进行培育。但经过普遍性调研,在此机制的实际运行和管好用活上,仍存在不足;笔者认为该问题存在的根本原因在于党委、人力资源部门与各业务职能部门间缺乏“润滑剂”,造成了协调滞涩。而团委主抓青年思想引领工作,看似与人力资源业务无关,但在一定程度上团委与各部门间的契合度最高,所涉维度最广。本文提出以团组织为抓手和落脚点,能够打通人力资源部门在对职工人文关怀和精神文明建设领域的“要害”,将会为新时代国有企业党管人才工作提供新思路。

关键词:新时代国有企业;党管人才工作,团组织;创新发展

一、新时代国有企业坚持党管人才的重要意义

以史为鉴,开创未来。党的十九届六中全会通过的《中共中央关于党的百年奋斗重大成就和历史经验的决议》指出:“党和人民事业发展需要一代代中国共产党人接续奋斗,必须抓好后继有人这个根本大计。”为国有企业在培养新时代青年人才方面部署了战略,指明了方向。

人才缺失,企业就无法快速发展和转型升级、更好地应对外部竞争。一个企业,能不能不断培育优秀人才,在很大程度上决定着这个企业的兴衰存亡。(1)坚持党管人才,有利于提高和巩固党的执政能力,为推动经济社会发展,实现第二个百年目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚强组织保证。(2)坚持党管人才,有利于充分发挥党组织的引领和凝聚作用,运用政治优势,群策群力提高科学决策水平。(3)坚持党管人才,有利于发挥各级党组织的战斗堡垒作用,积极团结引领各组织结构、各领域界别积极参与人才管理工作,从而万众一心推进安全生产和经营活动。

二、国有企业在落实党管人才工作中存在的问题

国有企业作为“共和国的长子”,为经济社会发展提供了根本保证。但随着时代的发展和社会的进步,国有企业如果忽视管理创新,就必然无法满足新时代、新形势下的发展要求,导致在人才工作上行动滞缓,运行滞涩。人力资源管理部门经常强调教育培训,却忽视行为上关怀和思想上“补钙”,就容易带来局限性,滋生“阴影地带”。为了符合适应党中央在对加快建设人才强国做出的战略谋划和顶层设计,纵观目前国有企业人才管理工作,分析普遍现存如下问题。

1.普遍国有企业在人才管理上的创新能力较弱。国有企业在人才管理模式上存在惯性思维,抓政策、抓规划,却忽视抓细节落实,主要表现在闷声干大事,对外行为保守,宣传能力不突出,无法激发内在活力。

2.人力资源管理委员会对基层实际情况的调研程度不够。国有企业在人才管理模式上行政干预大于实际关怀,主要表现在过于仰仗福利优势,往往单以学历或资历定岗定薪,未能充分站在员工角度思考问题,广泛调研。

3.人力资源管理委员会缺乏对人力资源规划的前瞻性。人才体系划分不够明晰,主要表现在机械化的分类和提拔,不注重复合型人才的培养,无法为人才打通多元化的职业发展路径。

4.人力资源部门在培养人才方面方式单一。主要表现在文山会海,通过举办各种讲座、座谈会、网络式的人才培训,单一化的人才培训。仅以数据和报告谈培训成果,既不具备趣味性又不能真正

地使培训入脑入心。

三、对国有企业党管人才创新路径的分析

国有企业的侧重点在生产经营,而团委部门,因往往只注重思想引领而逐渐被企业弱化,无法充分发挥中国共产主义青年团所蕴含的丰富的思想内涵、清晰地逻辑体系和有效的实践路径。笔者认为,新时代国有企业党管人才工作,要深刻认识到思想理论和精神文明建设的重要性,应以共青团为重要突破点和主要抓手,与人力资源管理部门相协调,以习近平总书记关于人才工作重要论述为指引,科学谋划、结合培养落实,推动新时代国有企业人才工作持续健康发展,为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑,为2050年全面建设社会主义现代化强国打好人才基础。

1.创新新时代国有企业党管人才工作,需要准确把握当前全团思想政治工作引领,提升青年精神素养。

坚持党的领导是共青团的立身之本、坚守理想信念是共青团的政治之魂、投身民族复兴是共青团的奋进之力、扎根广大青年是共青团的活力之源,这些宝贵经验是共青团面向未来、再立新功的重要遵循。创新新时代国有企业党管人才工作需要调动广大青年深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,提高政治站位,引领企业广大青年坚定不移听党话跟党走,与学习贯彻习近平总书记关于共青团和青年工作重要论述结合起来,统一思想、统一认识、统一行动从领袖关怀中汲取力量,从时代大势中找准方向,在实现民族复兴赛道上跑出青春加速度。

要结合国有企业自身实际,结合青年特点,把好方向,统筹指导,引导青年学习继承先辈光荣传统,发扬艰苦奋斗优良作风,扎实开展青年精神素养提升工程,引领企业广大青年岗位建功服务公司改革发展,切实激发青春动力和创造力。2022年,中国水利水电第一工程局有限公司(以下简称“水电一局”)出台了《水电一局青年精神素养提升工程方案》,通过集中学习、传统教育、对标讨论、岗位建功四个阶段进行推进部署,通过讲团课、岗位建功实践、主题红色教育,进一步提升“党建带团建”的工作质量,将党的领导贯穿青年人才精神素养提升的全过程。

2.创新新时代国有企业党管人才工作,需要把握新时代的脉搏,结合“互联网”等宣传渠道强化青年宣传阵地建设,发展人才工作的新理念。

要依靠新模式吸引人才,就要在“解放思想”上下苦功夫。国有企业应不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”,推出一系列具有企业特色的企业文化品牌案例作品。例如,水电一局围绕党建和生产经营工作,制作的作品《“小风”的故事》,通过生动的漫画形

式，讲述了在国家“双碳”战略的大背景下，公司紧跟国家发展规划，发扬特别能吃苦、特别能战斗、特别能忍耐、特别能团结、特别能奉献的创业精神，顺利完成中国山地单机容量最大风电场——黄莲坝风电场建设的故事，并于今年获评“中央企业优秀品牌故事”称号。

要外化于形，内化于心，人力资源部门可联合共青团、工会组织，以做正面宣传、拓宽文化传播矩阵为主。大部分国有企业已经开始在微博、抖音、快手、微信等平台开展实际的宣传运营，以青年群体喜闻乐见的热点话题为切入点，用有温度的内容为人才宣贯，为培养具有强大凝聚力和引领力的人才队伍作出了积极的贡献。

以水电一局国际公司为例，其人力资源部结合了团青工作的特点和优势，自主孵化了突显水电一局国际公司特色的招聘宣传IP形象，同时与东北电力大学就业处联名的——“国潮一局正当红”系列贴纸正式上线发行，重点布局青年人热衷的“国潮风”赛道，以中央企业的站位择取口号及标语与当下高热度的设计感充分融合，侧面反映出其勇于践行国企改革的决心和切实加强思想转变的恒心，让青年人才看到国有企业解放思想的另一种可能。同时，水电一局国际公司先后开展了“汇聚人才 深化改革”系列活动和“飞鸿计划”以赋能海外项目人才引进，让“一带一路”国际工程建设者的光辉形象映射在各工程类院校就业的方针上。

3.创新新时代国有企业党管人才工作，需要利用共青团的团结和阵地作用，树立起吸引人才的“风向标”。

要依靠新模式吸引人才，就要在“外增动力”上下狠功夫。国有企业应准确理解十九大报告中指出的新矛盾转化问题。青年人才是人民群众中的先锋队，对人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾认识更为深刻。这就需要企业立足实践推动改革，要站在群众的角度，既坚持实事求是的思想路线，又坚持以人为本的核心立场。人力资源部联同团委，要想青年人才所想，思青年人才所思，用先进的理念引领人才，用真挚的情感关心人才。

充分发挥中国共产主义青年团联系青年的桥梁和纽带作用。新时代国有企业，需要树立正确的人才观，不仅要待贤以诚，更要敢于破格提拔，对能力突出的人才委以重任。不以学历看出身，不以资历定终身。吸引人才，可以利用团委的阵地作用，广泛宣传改革重点，结合共青团特色《中长期青年发展规划》调研，与人力资源规划报告深度融合，积极探索适应其发展的激励机制，切实完善对青年人才在政治上的激励、待遇上的保障、生活中的关怀，充分激发广大职工干部的积极性、主动性和创造性。

4.创新新时代国有企业党管人才工作，需要坚持共青团的教育和引导作用，深耕人才培养与开发的新领域。

要依靠新模式吸引人才，就要在“内强素质”上下硬功夫。中国特色社会主义进入新时代，要求国有企业比以往任何时代都要有更高的理论自觉，更加重视理论创新和理论建设。国有企业人才要具有家国情怀，要用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，站在人类命运共同体的角度去思考和判断时代发展和社会需求，深刻认识自身在社会治理中应承担的责任，人力资源部门在人才培养与开发方面存在理论短板，需要结合团委的教育阵地补齐。

中国共产主义青年团，是广大青年在实践学习中学习中国特色社会主义和共产主义的学校。新时代国有企业要以“应用型”、“复合型”为定位对人才进行培养，在打通全面化职业发展路径的基础上，加强人才理论培训和思想武装，全面提高国有企业人才的政治站位和服务水平，未来才能够真正号召各界别优秀人才以多元化的

方式参与中国现代化建设。

5.创新新时代国有企业党管人才工作，需要发挥共青团的生力军和突击队作用，建立和完善人才管理新机制。

要依靠新模式管理人才，就要在“凝聚合力”上下足功夫。国有企业应准确认识联系的普遍性，把握联系的条件性。共青团是党的助手和后备军，是党管人才工作中行之有效的一味强力“药引”。国有企业党委可以组织人力资源管理部门和团委共同成立专委会的形式，在党管人才工作方面要求人力资源部门牵头抓总，团委围绕中心、服务大局，既可以为加强干部队伍建设和青年人才资源开发提供组织保障，又可以营造企业人文关怀、尊重人才的良好氛围，提高了人才工作的政治站位和科学性指引。

随着改革的春风，许多国有企业充分认识到“人才强企”的重要性，要求人力资源部门纷纷起草了《青苗计划》等青年英才培养计划，通过纲领性文件指导职工如何把工作和学习结合起来实现“干中学”、“学中干”，但在选拔任用方面，往往落实上不够，考核机制上不健全，管理上不充分不规范。人力资源部门通过联合团委，将人才工作与团青工作相结合，建立双向交流制度，健全青年人才培养、使用相衔接的运行机制，实行“人才+项目”的培养模式，如号召参与志愿服务等社会实践，在实践中成果转化，鼓励人才通过项目实现理论研学、科研创新，在实践中检验人才、选拔人才、培养人才。

四、结语

创新驱动实质上是人才驱动。国有企业在遵循人才发展规律的基础上，必须创新解放思想，聚焦转型升级，大胆探索创新人才管理机制。新时代国有企业党管人才工作可以使人力资源规划与团青工作的充分衔接和协调互动，做实调研，大胆创新实验——培训、使用、评估和激励。加快建立起规范管理、开放包容、高效和谐的人才发展管理体系。要对标一流，注重吸收和借鉴国际优秀企业的有效路径和经验，与思想更加开放、视野开阔、胸襟开阔的创新人才合作。在制度设计上，要充分体现“以人为本”的理念，实现“各环节人”的思想转变，培养人的素质，挖掘人的潜力，发挥人的才能，激发人的进步。要充分发挥国有企业企业文化的吸引力和凝聚力，着力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的文化氛围，努力体现企业文化的人文关怀，不断增强员工对企业的文化认同感。要进一步提高人才管理信息化水平，提高人才管理效率，着力探索人才发展新模式，实行更加开放的人才政策，让人才创新创造活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长。

参考文献：

- [1]韩升.新时代人才引领发展的战略地位、关键环节与实践路向[J].深圳大学学报(人文社会科学版).2021(06):35-41.
- [2]关敬男.国有企业深化践行党管人才工作的思考[J].科技资讯,2020,18(15):82-83.
- [3]黄艳.发挥党管人才优势提升现代国有企业人力资源管理价值[J].现代经济信息,2019(21):29+31.
- [4]蒋锁奋; 占兰.坚持党管人才原则 推进人才队伍建设[J].学习月刊,2011.
- [5]李艳萍.国企践行党管人才的思考[J].中国电力企业管理,2019(09):72-73.
- [6]王宇燕.全方位培养引进使用人才[N].中国组织人事报,2021-11-24(006).

项目名称：2022年度吉林省青少年发展研究计划；项目编号：2022jyq-253