

人力资源管理与党建工作协同引领团队发展的路径研究

江雪 夏佳莲 屠志鑫

中国能源建设集团浙江火电建设有限公司 浙江杭州 310000

摘要: 企业团队发展面临市场竞争高、工作流动性大、团队凝聚力低等问题,人力资源管理与党建工作的作用越来越重要。本文从文化融合、制度保障、人才培养和绩效考核四个方面分析了人力资源管理与党建工作协同引领团队发展的路径,结合典型案例分析了协同机制有效性,可以提升团队凝聚力和绩效,促进企业长远发展。

关键词: 人力资源管理; 党建工作; 协同机制; 团队发展; 路径研究

引言

现阶段企业团队发展存在一定的问题,如市场竞争加大、员工流动性大、团队凝聚力弱等。人力资源管理和党建工作的重要性日益凸显,人力资源管理通过选人育人用人来优化团队结构,提升团队绩效;党建工作通过思想引领和组织建设来提升团队凝聚力和向心力。探讨人力资源管理和党建工作协同对团队发展的积极作用具有重要的理论和实践意义,本文拟着重考察二者协同引领团队发展的路径及其有效性,为企业团队建设提供思路和方法,通过对协同机制的内涵、核心要素和机制作用机理的深入研究,以及具体路径的探索,努力寻找协同效应对团队发展的多重影响,实现团队的整体实力提升和企业的长远发展。

1 理论基础与文献综述

人力资源管理理论是现代企业管理中所重要的内容,是指通过人力资源的配置和管理,提高组织绩效和员工满意度。人力资源管理理论包括人力资源规划、人力资源招聘和配置、人力资源培训和开发、人力资源绩效管理、人力资源薪酬福利管理和人力资源劳动关系管理等,人力资源管理是通过选人、育人、用人来改善团队的方式。

党建工作理论强调通过党的组织建设、思想建设、作风建设等提升党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,企业的党建工作是政治保障,是企业文化建设和员工思想引领。企业的党建工作能够凝聚员工意见,增强工作积极性,提高团队的向心力。

协同理论是在系统科学基础上发展起来的,它是指系统中各个要素之间互相作用、相互协同,人力资源管理与党建相结合的理论。通过两者的协同,使得资源共享、优势互

补,共同促进团队发展。

国内外对人力资源管理与党建工作协同的研究还较多,国外主要集中在组织行为学、管理学的交叉领域,讨论人力资源管理实践与组织绩效的关系,国内主要集中在党建工作在企业中的应用上,讨论如何通过党建引领人力资源管理。但是仍然存在理论较为欠缺、实证研究不够、协同机制不清晰等问题。

综上所述,人力资源管理和党建工作协同推进团队发展符合现代企业管理和党的建设工作的要求,通过研究和探索,建立科学有效的协同路径,有利于提升团队实力,实现企业发展。

2 协同机制的内涵、核心要素及其作用机理

协同是指人力资源管理和党建工作在团队发展中相互配合、相互作用的机制,是通过两者相互的资源、优势相互合力,达到改善团队的目的。人力资源管理和党建工作的协同具有目标一致性、资源共享性、互动性的特点。

协同是指资源共享、信息互通、目标一致。资源共享是指人力资源管理和党建工作人力、物力、财力的相互支持配合,如共用培训、共享信息平台等;信息互通是指人力资源管理和党建工作信息的及时传递和共享;目标一致指行动相互协调。

协同机制的作用机理是通过各种要素的作用来促进团队发展,资源共享可以降低管理成本,提高资源利用率,信息互通可以消除信息空间,目标一致可以凝聚团队共识。

为了进一步说明协同机制各要素的关系,协同机制要素关系图如图 1 所示,资源共享、信息互通和目标一致是协同机制的基本内容。

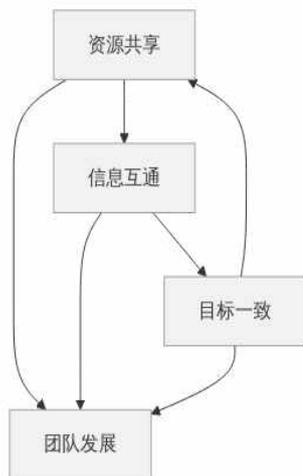


图1 协同机制要素关系图

通过上述分析可知，人力资源管理与党建工作协同机制在团队发展中起到了多维度、多方位的作用，只有在实践中完善协同机制，才能有效提升团队的实力，实现企业的发展。

3 人力资源管理与党建工作协同引领团队发展的路径研究

在明确了人力资源管理与党建工作协同机制的内涵、主要因素及作用机制后，进一步研究具体路径，可以从文化融合、制度保障、人才培养和绩效考核四个方面，分析二者协同引领团队发展的具体路径。

第一，文化融合路径。文化建设是企业凝聚力 and 党建的重要载体。通过构建良好的企业文化，把党的理想信念、价值观念融入企业日常管理中，提高员工的认同感和归属感。具体做法是：开展党建主题文化活动，如红色教育、党建知识竞赛等，增强员工的政治意识和责任感；在企业文化建设中融入党建，如设立党员示范岗、党员先锋队等，发挥党员带头作用。

第二，制度保障路径。制度建设是协同运行的重要保障。制度建设能够提供协同机制的制度保障，制定人力资源管理与党建工作的工作职责、协作机制、定期沟通机制、绩效考核制度，将党建工作成绩纳入人力资源管理考核，制度保障协同机制的运行。

再次，人才培养路径是协同效应。人才培养是人力资源管理的重要内容，是党建工作的内容，通过一体化的人才培养体系，把党建工作与职业发展结合起来，有效提高员工的素质和团队的效能，具体包括：开展党性教育与职业技能培训相结合的综合性培训，提高员工的政治素质和专业能力，建立党员导师制度，发挥党员在人才培养中的带头作用，实

施人才梯队建设，注重培养党建意识和业务能力的复合型人才。通过系统化的人才培养，实现人力资源管理与党建工作的结合，为团队发展提供人才保障。

最后，绩效考核路径可以激励协同。绩效考核是衡量工作成效的重要方式，也是激励员工的重要机制，将党建工作成效作为绩效考核内容，可以激励员工积极性和创造性。如制定有效的绩效考核指标，将党建工作成效作为重要内容；实施多样化的考核方式，如360度考核、kpi考核等，以保证考核的全面性和公正性；建立绩效考核结果反馈机制，及时向员工反馈考核结果并做出改进措施。

为了更加清晰地显示各路径之间的关系与步骤，图2中给出了协同引领团队发展路径图，图中显示了文化融合、制度保障、人才培养和绩效考核四条路径之间相互联系、相互促进。

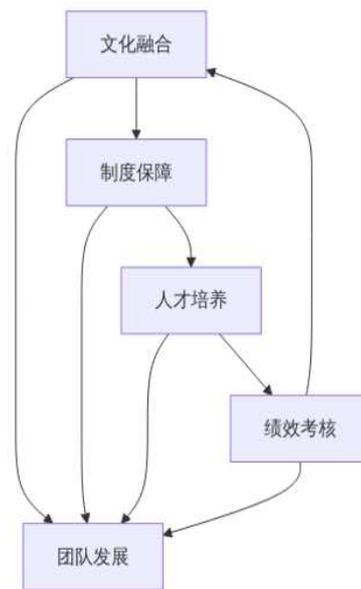


图2 协同引领团队发展路径图

通过上述分析可知，人力资源管理和党建工作共同引领团队发展的路径是多方面的，只有在实践中不断完善路径才能有效提升团队的实力，实现企业的长远发展。

4 案例分析

在分析人力资源管理和党建工作协同带领团队的路径时，我们以某个典型的企业a为例，进行协同。经过该企业的协同，该企业在2000年建立，是一个大型国有制造企业，有5000多人，业务范围较广，影响力较大。

企业a人力资源管理 with 党建工作协同的具体工作，其一

是注重文化融合，进行党建主题文化活动，如红色教育、党建知识竞赛等，增强员工政治意识和责任感，在企业文化建设中纳入党建，设立党员示范岗、党员先锋队。其二是建立制度保障体系，制定《人力资源管理与党建工作协同实施办法》，明确双方的工作责任和协作机制，建立定期沟通机制，如联席会议制度。其三是注重人才培养，开展党性教育和职业技能培训综合培训，建立党员导师制度，实施人才梯队建设，培养党建意识和业务能力复合型人才。其四是将党建工作的绩效纳入考核体系，制定科学的绩效考核指标，实施多方式的考核方式，建立绩效考核结果反馈机制。

通过上述协同实践，企业 a 的团队发展效果良好。表 1 中，协同实践前后员工满意度由 75% 提升到 90%，团队凝聚力指数由 80 提升到 95，生产效率提升到 15%，创新能力指数由 70 提升到 85，可以看出人力资源管理和党建工作协同对于企业团队发展具有较好的促进作用。

表 1 案例企业协同实践成效统计表

指标	协同前	协同后	提升幅度
员工满意度	75%	90%	15%
团队凝聚力指数	80	95	15
生产效率	85%	100%	15%
创新能力指数	70	85	15

企业 A 的实践表明，通过文化融合、制度保障、人才培养和绩效考核等多维度协同，能够有效提升团队的整体实力，推动企业持续健康发展。

5 结论与建议

人力资源管理和党建工作相互协同有利于团队发展，

文化融合提升团队水平，制度保障规范协同，人才培养提升团队素质，绩效考核带动员工积极性。企业要注重文化融合，将党建融入企业文化，制度保障，长效协同，人才培养，加强党建业务能力，优化绩效考核，做到人力资源管理和党建工作相互融合。

参考文献：

- [1] 王瑞洁. 浅析新时期国企党建与人力资源管理的融合[J]. 经济师, 2025,(03):272-273.
- [2] 许冬雪. 企业人力资源管理与党建工作深度融合的策略研究[J]. 现代企业文化, 2024,(29):100-102.
- [3] 齐潇. 基于 OKR 管理模式的党建与组织运营、人力资源管理的融合研究[J]. 世纪桥, 2024,(14):47-49.
- [4] 李倩. 党建与人力资源管理深度融合探究[J]. 办公室业务, 2024,(01):175-177.
- [5] 莫丽菲. 人力资源管理与企业文化建设的协同机制研究[J]. 上海企业, 2025,(06):189-191.

作者简介：

江雪(1991—)，女，汉族，黑龙江哈尔滨人，单位名称—中国能源建设集团浙江火电建设有限公司，大学本科，职称—政工师，主要研究方向为人力资源管理。

夏佳莲(1992—)，女，汉族，浙江杭州人，单位名称—中国能源建设集团浙江火电建设有限公司，大学本科，职称—政工师，主要研究方向为人力资源管理。

屠志鑫(1983—)，男，汉族，浙江杭州人，单位名称—中国能源建设集团浙江火电建设有限公司，大学本科，职称—高级政工师，主要研究方向为党务及人力资源管理。