

# Research on the integration path of party building and human resource management in state-owned enterprises

Liu Xu

Sinopec Jiangnan Petroleum Engineering Co., Ltd. Downhole Testing Company, Wuhan, Hubei, 430000, China

## Abstract

In the new era, an increasing number of state-owned enterprises (SOEs) in our country are no longer confined to traditional political leadership models. Instead, they are managing their daily operations, employee development, and corporate culture based on practical circumstances. By effectively integrating party building with human resource management, these SOEs aim to enhance management efficiency and strengthen employees' sense of belonging. This article explores the integration of party building and human resource management in SOEs, aiming to optimize the methods of both party building and HR management, maximize the benefits of their integration, and inject more potential into the development of SOEs.

## Keywords

party building; probability; human resources; management; integration path

## 国企党建工作与人力资源管理融合路径研究

许柳

中石化江汉石油工程有限公司井下测试公司, 中国·湖北 武汉 430000

## 摘要

新时代的背景下,我国越来越多国企对开展党建工作,不再是局限于传统简单的政治领导模式,而是以实际情况出发,根据实际管理国企日常工作、员工的个人发展以及企业文化建设等,将党建工作与人力资源管理进行有效的融合,进而提高单位管理效率,增加员工对单位的归属感。本文浅析国企党建工作与人力资源管理融合路径研究,旨在优化党建与人力资源管理工作的方法,全面发挥二者融合对单位造成的最大效益,为国企的发展注入更多的可能性。

## 关键词

党建工作; 概率; 人力资源; 管理; 融合路径

## 1 引言

随着时代发展,我国国企在开展党建工作中,也开启了多元化发展的时期。国企的发展不仅体现在为人民服务上,也要加强内部的综合管理,从人力资源管理的角度出发,加强国企的整体工作建设,让单位在社会上的地位不再是刻板单一的形象,打造阳光型政府、服务型政府。本文通过分析目前我国国企在党建工作中融合人力资源管理的现状,并针对性提出有价值的融合思考,旨在为行业提供方向,助力我国国企党建工作与人力资源管理工作的有效融合发展,促进国企高质量稳定的发展。

## 2 党建工作与人力资源管理的概念

### 2.1 党建工作与人力资源的作用

在国企发展建设过程中,人力资源结合国企党建工作,

不仅可以在一定程度上提升国企的办事效率,提升团队的凝聚力,也可以让员工对单位的工作内容和文化有更加具体的了解,培养对单位的使命感和社会责任意识。现在,尽管国家每年也强调人力资源和国企党建融合的重要性,但是我国国企在对人力资源这方面的管理还缺乏足够的重视,很多员工对单位的归属感有所缺失,继而影响到单位的人才流动性,不利于国企的整体发展,不利于提升政府的公信力。所以,适当地将党建工作融合到人力资源的管理过程中,稳定国企人员的稳固性。

### 2.2 党建工作与人力资源的内在联系

党建工作与人力资源管理工作既是两条看似没有交集的“平行线”,实则是相互统一,相互影响的概念。人力资源管理工作是依托于党建工作实施中的,一家国企的人力资源管理工作是否有被重视并进行有效管理,和国企中负责党建工作的主体人员非常关键,比如单位中负责人事编制、绩效考核、日常培训的人员,都是国企发展党建工作与人力资源工作融合不可或缺的重要组成部分。

【作者简介】许柳(1989-),女,中国湖北仙桃人,硕士,助理工程师,从事人力资源管理及基层党建研究。

党建工作与人力资源管理又能够在潜移默化中走到一条道上,国企开展党建工作与人力资源管理工作,要立足于以习近平新时代中国特色社会主义思想为理论指导和思想基础,充分体现出国企对社会主义核心价值观的时刻追随,而人力资源管理工作开展的基本原则需要党建工作的引领,在党建的引领下,人力资源的建设目标明确,发展的步子明确。

### 3 党建工作与人力资源管理融合的作用

#### 3.1 有利于构建一支高素质的人才队伍

党建工作和人力资源管理工作深度融合,是社会进步发展的必然趋势,党建工作思想的带动下,必然塑造出一支理论和实践相结合的高素质人才队伍,人才队伍的建设是国企发展的关键因素,一支高素质的人才队伍不仅有利于服务群众,更会引进创新的思想、创新的技术,以创新驱动发展,促进社会整体向前。

#### 3.2 有利于激发团队的主动性

通过将党建融入人力资源管理,坚持用党的指导思想指导国企的日常工作建设,帮助国企的党员干部坚守廉洁的底线,不触碰廉洁的“红线”,促进党员干部廉洁自律。为经济社会健康发展营造清廉政治生态环境;有利于持续提振全体党员干部责任意识和工作热情,促使人力资源管理由传统的硬性管理向柔性管理转变,以积极主动的心态,完成国企的日常工作,定期开展国企的学习活动,鼓励国企的党员们去学习,去学习领导的高屋建瓴的大局观,去学习优秀老员工高效的办事效率,更要向书本学习,书本知识是最好的老师。

### 4 党建工作与人力资源管理融合的挑战

#### 4.1 党建人员的意识有待提高

党建工作具有工作思想的凝聚力,团结团队的作用,是所有工作进行且稳步发展的关键,对增强单位整体战斗力、向心力和凝聚力都至关重要,而人力资源管理注重的是团队的管理以及日常的规划,人力资源要求单位全体干部职工严格按照规章制度实施,这种强制性的规章制度有时候会带来员工的逆反心理,一些国企的工作人员认为只要把日常工作做好了,党建思想并不重要,其实这种只关注工作内容,不重视轻党建的情况是不可取的,因为历史证明任何一个没有党建思想引领的组织或者团队,都是缺乏向心力和凝聚力的,经不起时间的考验的。但在实际的工作中,国企在开展党建工作与人力资源管理工作融合建设中还是没有明确的主管意识作为支撑。

#### 4.2 缺乏科学完善的制度保障

将党建工作与人力资源管理工作进行融合时,离不开制度管理的保障。好的制度保障是确保党建思想扎实落地执行的关键因素,然而,在实际的工作中,很多国企的党建工作和人力资源管理工作,并没有在坚实的、科学的制度保障

下进行,也未建立党建和人力资源之间的密切的联系,二者的融合存在盲目性和不确定性,并且往往浮于表面,落实的工作不到位,效果不明显。

#### 4.3 党建团队的综合素质需要提高

在国企党建工作与人力资源管理工作融合过程中,设计的主体是党群部门人员与人事部门人员,两个部门的人员需要积极的沟通和合作,才能更好地完成国企的工作。但就实际情况来看,仍然存在部分国企在开展党建工作中,缺乏对于党建思想和工作的理解,并且往往浮于表面,缺乏主观性和创新性,一些党建工作人员由于流动性比较大,没有夯实党建工作的时候,就进行了人员的流转,倒是国企的党建工作和人力资源管理融合方面存在脱节。

### 5 党建工作与人力资源管理融合的路径

#### 5.1 加强二者的融合意识

意识是主观能动性的体现,一切的行动都需要意识作为驱动器,在国企进行党建工作与人力资源管理融合的过程中,首要解决的问题就是强化融合意识,让二者之间的融合变得理所应当。在基层国企中,党员干部需要梳理党建的大局观,一切以实际出发,筑牢党建的基础知识,将党建和实践相结合,开设关于党建的各项活动,提升党员队伍整体素质。宣传上,可以采取多元化的宣传方式,通过自媒体、公众号以及短视频的多种形式,进行党建工作的大力宣传,使全体国企的人员树立起党建的积极思想理念。

人力资源管理的主要对象则是单位内全体党员,由于人力资源的属性是日常的管理,使基层国企可以在既定的轨道上完成日常的各项任务和工作,因此,在平时的国企的工作中,需要以平时考核、业务培训等多种方式来优化党员干部的日常工作,同时要压紧压实党建责任,需要积极引导基层国企的党员们更多的去重视党建工作,而不是单纯的注重日常的工作内容,主要负责人要认真履行第一责任人责任,组织召开专题党建会,听取汇报并研究落实措施,班子成员带头落实党支部工作联系点制度,带动基层党组织和全体党员同频共振、同题共答。

#### 5.2 构建并完善党建工作与人力资源融合的管理制度

“没有规矩,不成方圆”,任何一项工作的成果都离不开管理制度的约束,好的、科学的管理制度是保障工作顺利开展并且完成的前提,建立科学完善的党建和人才管理制度,是开展党建工作与人力资源管理融合的重要依据。一方面,完善考核机制。充分运用好机关国企工作人员平考核、党员积分量化管理办法等手段,全面落实人岗匹配,促进人员与岗位的高匹配程度,教育引导党员干部坚持学思用贯通、知信行统一,坚决做到“两个维护”,认真履职尽责,不搞形式主义,不搞政绩工程,不浮于口号,而是踏踏实实的工作,全心全意全力履行好自己的任务和岗位职责。另一方面,健全科学的激励政策。综合运用干部调研、任职考察、

年度综合考核等,形成日常了解、专题调研、满意度评价等多形式结合的干部识别机制,从科学使用职数、鲜明用人导向、严格工作程序等方面入手,用足用好职务职级“双向通道”,使职务与职级并行制度成为有效激励干部的源头活水。

### 5.3 提高党建队伍的综合素养

在具有党建工作与人力资源管理融合意识还不够,党建工作人员还需要具备较高的综合素质,这里的综合素质绝不是仅仅的理论知识与实践能力的简单概括,还是需要较高的党员精神以及高尚的道德品质,党建队伍的建设绝不是单纯的理论知识的传输,而是实实在在具有实践经验的,可以扎根到基层国企中去的党员们。

在国企发展党建工作与人力资源管理工作的融合过程中,负责党务工作的人事工作人员,有着重要的指导统筹作用。基于此,我们既要强化党务部门与人事部门之间的密切往来,也要对人员队伍及时做好相应的管理培训工作,加强队伍综合能力,同时,积极推动党务部门与人力资源管理部门的沟通和合作形式,党务部门要能够结合党组织建设,为人事部门提供相应的平台和载体,全面鼓舞士气,提高单位人员的战斗力;人事部门也要结合实际的单位情况,做好人才队伍的管理工作,共同引导全体员工积极学习政治理论知识,掌握系统性和专业性的业务知识。

### 5.4 党建工作与人力资源管理融合的原则性

开展党建工作需要进行深刻的理论教育,开展人力资源管理则需要进行人力资源的教育。在对党建工作与人力资源管理融合的建设过程中,单位员工不管是思想教育还是知识、技能的提升都需要依托于单位的教育,教育是促进人才进一步发展的重要基石,国企必须把“全员育人”放在首要位置。

首先要严格遵守育人为先的原则,把关心关爱人才工作作为激励干部职工担当作为、营造干事创业良好环境的重要举措,与人才建立常态化的联系,从政治待遇、经济收入、

环境吸引、个人感情等多方面协调落实人才激励政策吸引人才、留住人才,进而推动经济高质量发展。

随着新时代发展的更新迭代,社会上的人才价值呈现出多元化的发展趋势。基于此,单位对于人才的选拔机制更应该要有一定的创新意义,以顺应新时代的发展规律。在党建工作与人力资源管理的融合过程中,要坚决落实党管人才责任,深化人才发展体制机制改革,依托党支部发挥建平台、通渠道作用。

## 6 结语

新时代下的国企一定是在党建工作和人力资源管理融合的带动下进行的,党建工作是单位是否能够长远发展的重要理论依据,对明确单位未来的发展方向,发挥党组织的核心作用都有重要意义,单位内的全体党员干部和职工群体,都应该对此引起高度重视;人力资源管理工作的挖掘出对单位有实质性作用的高素质人才,也能够让党建工作走得更加长远,将党建工作融合到人力资源管理中,推动全体员工的工作积极性,促进国企得以可持续健康发展。目前来看,我国国企在党建工作与人力资源管理融合发展这条路上还存在一定的阻碍,融合意识的匮乏、管理制度的缺失以及人才队伍综合素质的不足,都会对单位的发展造成一定影响。对此,我们要着重从加强党建与人力资源管理工作的融合意识、提高党务人事队伍的综合素养以及建立科学完善的党建和人才管理制度入手,致力于对党建工作与人力资源管理的统筹规划发展。

### 参考文献

- [1] 余江林.浅谈人力资源管理实践中的创新[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2025(1):170-173.
- [2] 韦雅丽.新时期下国有企业党建工作与人力资源管理如何深度融合[J].区域治理,2023(27):158-160.
- [3] 许亚.事业单位人力资源管理体系建设的问题及对策研究[J].中国经贸,2024(35):226-227.