

国有企业党建工作与人才培养有机融合策略研究

杨佩杰

(中交第一公路勘察设计研究院有限公司, 陕西 西安 710000)

【摘要】国有企业党建工作与人才培养的有机融合,作为新时代国有企业改革与发展的重要议题,旨在实现党的建设与人才培养的协同推进,以促进国有企业在市场竞争中保持先进性和活力。本研究通过探讨国有企业党建工作与人才培养有机融合的战略路径和实施策略,为国有企业高质量发展提供建议。

【关键词】国有企业; 党建工作; 人才培养; 有机融合; 实践策略

引言:党的二十大报告指出,人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性和战略性支撑,必须坚持人才是第一资源、深入实施人才强国战略、不断塑造发展新动能新优势。在当前国际国内新形势下,国有企业面临着重大发展机遇与严峻挑战并存的环境。探索如何推进国有企业党建工作与人才培养的有机融合,精心打造一支素质过硬的人才队伍,促进国有企业实现高质量发展对中国经济与社会发展意义重大。

一、国有企业党建工作与人才培养的关系

(一) 国有企业的定位

作为国家经济的重要支柱,国有企业不仅仅是盈利组织,更承担着多重使命。第一,国有企业承担着维护国家安全的责任,特别是在关键领域,如能源、通信、国防等,国有企业的存在与运营直接关系到国家的安全和核心竞争力。国有企业在保障国家的独立、主权和发展利益方面具有不可替代的作用,应当紧密配合国家战略,推动关键领域的发展。第二,国有企业承担着促进经济发展的职责,在一些关键产业中具有较强的资源和实力,通过投资、创新和产业升级,推动产业的健康发展和技术进步。第三,国有企业承担着维护社会稳定的任务,保障就业,稳定就业,促进就业。国有企业在发展过程中应积极履行社会义务,参与慈善、环保、社区建设等社会公益活动,促进社会和谐与可持续发展。

(二) 国有企业党建工作的内涵

随着我国社会主要矛盾的转变,国有企业党建工作内涵和外延得到进一步拓展。习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的重要讲话中指出,开创新时代国有企业党建工作新局面,要求国有企业党组织坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,加强党的建设基础研究,创新党建工作模式,推进党建工作与生产经营深度融合,以高质量党建引领保障企业高质量发展。

(三) 国有企业人才培养的重要性

人才作为国有企业的核心资源,直接决定了企业的创新能力、竞争能力以及可持续发展能力。随着经济社会的不断发展,企业所需人才的要求也在不断变化。因此,培养能够适应新形势下发展要求、聚焦国家战略攻关领域、解决关键实际问题的多层次、高素质的人才队伍,成为国有企业刻不容缓的命题。第一,人才是国有企业创新能力的源泉。随着科技进步和市场竞争的不断升级,创新已成为企业发展的核心动力,优秀的人才在技术、管理、市场等方面的不断交叉融合,促使企业不断推陈出新,从而保持竞争优势。第二,人才是国有企业竞争力的重要支撑。中国经济发展已从资源驱动转向创新驱动的关键节点,迫切需要培养、吸引更多的人才投身到科技创新和创业领域,加快实现产业转型升级,推动经济结构从传统的资源型产业向高技术、高附加值产业转变。第三,人才是国有企业高质量发展的保障。国有企业人才队伍建设一般按照经营管理、技术研发、技能操作三个领域划分岗位。其选人、用人、育人、留人体制机制是保障生产经营持续稳定、发展未来企业的知识资本与智能资本,为国有企业改革发展壮大提供源源不断的动力。

(四) 国有企业党建工作与人才培养的关联性

国有企业党建工作与人才培养之间存在着密切的关系,党建工作为人才培养提供了坚强的组织保障和引领作用,人才队伍也为党建工作提供了有力的支持。第一,党建工作为人才培养提供了政治引领作用。党建工作通过传达学习党的领导思想和路线方针政策,为企业提供了明确的发展方向和战略指引,不仅帮助企业在快速变化的市场中应对不确定性,还为人才的培养提供了坚实的政治基础和战略支持。第二,国有企业党建工作为人才培养提供了坚强的组织保障。党组织通过“三会一课”打造基层战斗堡垒,

促使党员干部不断提高政治素养，增强创新意识和团队协作能力；通过“青年突击队”等组织形式和“五小”等党内激励，激发党员干部攻坚克难的决心和干事创业热情。第三，人才培养也为党建工作的可持续发展提供了有力的支持。国有企业致力于打造适应市场需求的高素质人才队伍，而培养过程本身也是一种锻炼和考验。在培养过程中，促使员工不断发现问题、解决问题，提升自身的综合素质和业务水平，同时为党建工作提供了丰富的实践经验和人才储备。

二、国有企业党建工作与人才培养有机融合的理论基础

（一）领导理念的统一

领导者不仅是企业中的决策者，更是党建和人才培养的引领者。要深刻理解党的路线方针政策，带领团队始终保持党的先进性和纯洁性，确保组织始终保持健康发展的良好状态。领导者应该充分认识到人才是企业发展的关键资源，要积极推动人才培养，为人才的成长创造有利条件，以开放的胸怀，广纳人才，鼓励员工的创新和进取，营造积极向上的工作氛围，从而激发团队的创造力和凝聚力。通过党建工作的深入开展，将新时代党的最新重大举措、重大方针政策传达贯彻落实融入到企业文化中，引导员工树立正确的价值观和使命感，激发员工的内在潜力，不断增强团队的凝聚力和向心力。

（二）组织文化的统一

组织文化的塑造不仅关乎党建工作的稳固发展，也影响着人才培养的成效。作为企业的重要组成部分，企业文化应当与党的指导思想相互融合，形成一种积极向上的合力，为企业的持续发展注入强大动力。党建工作作为组织的核心，不仅要在制度上保障，更需要在文化上深入贯彻。通过将党的指导思想融入企业文化，可以使员工深刻领会党的理念，自觉践行党的要求，进而在工作中体现党的优良作风。当企业文化与党的指导思想有机融合时，员工在学习和工作中将更加有动力，因为他们感受到自己不仅是企业的一份子，还是国家和社会的一份子。这种归属感和使命感将激励员工不断进取，不断提升自己的知识和技能，为企业的发展壮大贡献力量。

（三）制度机制的创新

在现代企业管理中，制度机制的创新是推动组织持续发展的关键一环。企业应当着眼于构建更为科学合理的激励体系，将党建工作与人才培养、薪酬、晋升等方面紧密结合，从而形成一种相互促进的积极正向循环。一方面，企业可以通过党建工作来引导员工的职业发展和成长，巩固国有企业“三项制度”

改革成果，为员工创造广阔的学习和成长空间。党组织应积极发挥阵地作用，帮助员工树立正确的职业目标和职业价值，激发员工的干事热情和创业潜能，增强员工的工作认同感和归属感。另一方面，党建工作也应与晋升机制相结合，为员工提供更多晋升的机会。通过积极参与党建活动，员工不仅可以展现领导才能和团队协作能力，还能够提升自身的社会影响力和个人形象，从而在晋升时具备更多竞争优势。

三、国有企业党建工作与人才培养的现状问题

（一）党建引领作用发挥不充分

党建工作应当在企业内部发挥重要的引领作用。然而，在一些国有企业中，党建工作在实际操作中往往停留在形式上，未能充分发挥其政治引导和战略规划的作用。一方面，党管人才工作思想认识不够到位。一些国有企业领导干部特别是一把手对党管人才原则理解不够深入，对“管什么”“怎么管”认识不够到位，落实党管人才缺乏明确的思路，不能自觉承担起相应的人才专项工作，难以发挥各职能部门的作用。另一方面，一些企业存在党建工作与生产经营工作“两张皮”现象，这导致了党建工作与人才培养的关联性不强，使得人才培养无法得到党的领导和党建思想的有效引导。

（二）人才培养体系不完善

近年来，国有企业对人才队伍建设日益重视，但是对人才发展战略布局缺乏具体的实施细则，在人才的引进、培育和服务环节存在脱节现象。人才建设优先发展战略工作力量不足，人才队伍长期可持续发展问题日益凸显。第一，缺乏系统性。一些国有企业在人才培养方面缺乏系统性规划，使得企业的人才培养活动往往缺乏整体性和连贯性，无法形成有效的培养路径，从而影响了国有企业的人才培养效果。对于员工来说，没有明确的职业发展规划和路径，员工可能感到迷茫和不安，无法在企业内部获得持续成长的动力。第二，缺乏特色化。即针对不同人群、不同业务领域的培养制度不够精细和个性化。不同岗位和业务所需的能力和素质存在差异，但一些企业可能采用同一套培训计划，导致培养效果不尽如人意。因此，国有企业应当在人才培养方案设计中充分考虑不同岗位的特点和需求，制定更具针对性的培养计划。第三，缺乏反馈机制。企业无法及时了解培养效果和员工的实际需求，从而难以对培养计划进行及时修正和优化，导致培训资源不能得到有效使用。在现代职场中，员工的培养需求可能随着个人发展而变化，因此，建立起有效的反馈机制对于持续改进人才培养体系至关重要。

（三）培训内容与市场需求不匹配

在国有企业中，党建工作及培训内容都面临着与企业实际情况脱节的问题。第一，党建工作在一些企业中往往未能真正贴近企业的经营管理现实，导致活动和决策过于理论化，难以与具体业务相结合，一定程度上影响了党组织在企业发展中的引领作用，降低了党建工作的实效性。第二，由于缺乏对企业内部问题的深入研究，一些发展机会和挑战被忽视，影响了企业的创新和竞争力。第三，一些国有企业的培训内容存在过于理论化的问题，从而导致培训内容与市场需求的实际业务脱节，员工在实际工作中难以灵活应用所学知识和技能，影响了工作效率和质量。

四、国有企业党建工作与人才培养有机融合的实践策略

（一）强化党建引领的作用

强化党建引领作用，旨在引领企业在不断变革的时代背景下取得实质性进展。第一，国有企业要把学习宣传贯彻党的“二十大”有关人才建设的精神作为今后一个时期的重大政治任务。切实把思想和行动统一到党中央人才强国重大决策部署上来，牢记“国之大者”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，不断夯实中国特色社会主义重要物质基础和政治基础，切实落实国企改革发展与党的建设各项工作任务。第二，国有企业要充分发挥党建引领作用。始终要以落实《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》精神为抓手，坚定不移推进党建工作与企业生产经营深度融合，促进互融互进、同频共振，不断增强基层党组织的组织力凝聚力、战斗力，教育引导干部人才队伍不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，确保国有企业始终忠于党、听党指挥。第三，领导干部应当成为这一使命的推动者，通过在实际工作中充分发挥头雁作用，引领企业党建工作和人才培养迈向更高水平。

（二）制定综合性人才培养计划

制定综合性人才培养计划应该在多个方面有针对性地展开，以确保人才培养在长远内外的战略需求下得以有效实施。第一，进一步完善企业制度。逐步建立健全适应现代企业制度要求的人才市场化选聘、差异化薪酬、契约化管理的选人用人机制，开拓视野引进各类高层次人才，打造市属国有企业的人才高地。第二，完善人才培养模式，建立科学的人才培养机制，加大人才培养模式的研究力度，建立一套人才选用、考核、循环培训、提升水平的培养专线，储备实用性人才，确立人才培养战略规划与人才培养流程，制定人才培养战略规划，有组织、有计划、

规范而系统地进行人才培养工作。第三，建立适合青年人才成长的用人制度，统筹推进各类人才的引进、培养、考核、激励、晋升、流动等，探索创新方式，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，提高各类人才的幸福感和获得感，建立适应现代公司制度要求和市场竞争需要的人才工作机制。

（三）建立市场需求为导向的培训评估体系

紧密关联企业内部需求和外部市场趋势，建立市场导向的培训评估体系，确保培训内容与市场的实际需求保持一致。通过定期进行市场调研，了解行业的发展趋势和技能需求，企业可以明确员工需要提升的关键技能和知识领域。在整合调研结果的基础上，制定培训计划，重点关注解决实际业务问题和提升员工综合素质的培训内容。在实施培训时，企业应关注创新后的制度机制和培训的实际效果，通过设立明确的培训评估标准，以实际案例和业务问题为基础，包括培训目标、内容、方法和预期效果，对培训活动进行全面评估。通过建立市场导向的培训评估体系，国有企业能够确保培训内容与市场需求紧密匹配，提升员工在实际工作中的适应能力和业务水平，提高企业的创新能力和竞争力，实现可持续发展的目标。

五、结束语

国有企业党建工作与人才培养的有机融合策略研究深入探索了在新时代背景下，国有企业在不断变革中实现党建与人才培养的双赢局面的关键路径与实施策略。党建工作和人才培养的有机融合，是面对国内国际形势和发展任务、把握变革大势的一项重要工作，也是激发国有企业产业升级内生动力和创新活力，助推国有企业卓越持续跨越的不竭源泉。

参考文献：

- [1] 伍良易.新形势下如何加强国有企业人才队伍建设[J]. 国企, 2023(05):48-51.
- [2] 杨婷婷.国有企业党建工作与人才培养的有机融合探究[J]. 现代商贸工业, 2023,44(06):80-82.
- [3] 朱慧洁.企业党建工作与人才培养的有机融合路径[J]. 现代企业文化, 2022(34):152-154.
- [4] 刘永红.大力推进国有企业党建工作与人才培养的有机融合[J]. 现代企业文化, 2022(16):97-99.
- [5] 刘娟娟.国有企业党建工作与人才培养的深度融合的思考[J]. 东方企业文化, 2021(S1):124-125.
- [6] 陆春荣, 刘彦国.浅谈国有企业党建工作与人才培养的有机融合[J]. 经济研究导刊, 2018(18):140-141+170.