

企业党建工作与人才培养的有机融合

杨梅

(贵阳环城高速公路营运有限公司, 贵州 贵阳 550000)

【摘要】企业党建工作与人才培养的有机融合是一种深刻而富有前瞻性的管理理念,旨在将党组织建设与员工素质提升相互交织,以实现企业的可持续发展和党组织的更好的服务。这一概念承载着对企业与党的关系进行重新审视的观点,将传统的党建工作不再仅仅视为政治性的形式,而是将其整合到企业战略、文化和发展中,从而实现党建与人才培养的紧密互动。这一融合不仅有助于塑造更为有活力和高效的组织,还有助于培养更加具备领导力和责任感的员工,为企业和社会的长远繁荣奠定了坚实基础。通过对相关理论和实践的分析,本文旨在为企业在党建工作和人才培养方面取得更好的协同效应提供有益的建议。

【关键词】企业党建工作; 人才培养; 有机融合; 问题分析; 路径研究

引言:

在新时代的背景下,企业的发展已经不仅仅是经济的增长,更是社会价值的实现。企业党建工作与人才培养的有机融合,是推动企业发展,提升企业核心竞争力的重要途径。企业党建工作与人才培养的有机融合,可以形成一种强大的内生动力,推动企业在市场竞争中取得优势,实现可持续发展。这种融合不仅能够提升企业的经济效益,更能够提升企业的社会价值,实现企业的全面发展。

一、企业党建工作与人才培养的有机融合的重要意义

(一) 提升企业竞争力

企业党建工作与人才培养的有机融合在提升企业竞争力方面具有重要意义。首先,党建工作可以作为一个坚实的文化支撑,激发员工的团队协作和积极性。通过党组织的引领,员工更容易形成共同的核心价值观和目标,提高了内部凝聚力,使企业更具凝聚力和创造力。其次,融合人才培养,企业可以更好地识别和培养高潜力员工,通过定制化的培训计划,提高员工的综合素质和专业技能。这不仅有助于员工的职业成长,也为企业输送了更多的高素质、高技能的人才,增强了企业的核心竞争力。最重要的是,党建工作与人才培养的融合,可以促进企业的管理和决策体系的升级。在党的组织内,培养了更多的领导者和管理者,他们往往具备坚定的信仰、政治敏锐性和广泛的社会视野。这些特质有助于企业制定更具前瞻性的战略决策,应对市场竞争和风险,提高了企业在市场中的竞争力。

(二) 促进组织发展

企业党建工作与人才培养的融合有助于促进组织

的全面发展。一方面,这种融合可以强化企业的组织文化,塑造企业的核心价值观。通过传承和发扬党的优良传统,企业可以建立积极向上、团结协作的文化氛围,为员工提供了精神支持,增加了员工的归属感和忠诚度。另一方面,组织内的人才培养可以更好地满足企业的发展需求。不仅能够满足当前的用人需求,还可以为企业的长期战略发展提供有力的支持。通过党组织的渠道,企业可以更灵活地选拔和培养适应未来发展方向的高层管理人才,使组织具备更强的应变能力和战略规划能力。

(三) 降低用工成本

融合企业党建工作与人才培养对于降低用工成本具有显著的效益。首先,内部培训和晋升机制的建设使企业更加倚重内部员工的晋升,填补高层管理职位的需求。这减少了企业在招聘、培训以及融入期方面的开支。相对于外部招聘,内部晋升不仅减轻了用工成本,还能更好地保持企业文化的连贯性。其次,党组织的引领和监督在减少内部腐败和违规行为方面发挥了关键作用。通过建立党内纪律和廉洁从业规定,企业得以加强对员工行为的管理。这有助于提高企业的运营效率和规范性,减少了不合规行为所导致的法律风险和用工争议。减少这些潜在风险进一步为企业带来了成本的节省。

二、企业党建工作与人才培养融合方面的问题

(一) 党建目标和人才培养目标的平衡问题

党建目标和人才培养目标的平衡问题在融合过程中可能是一个复杂而敏感的挑战。企业党建工作的首要目标是政治性的,重点在于培养党员的忠诚度、党性,以确保他们忠诚于党的理念、方针和政策,同时维护党的团结和稳定。相比之下,人才培养更注重员

工的技能、知识和专业素养，以提高他们在工作中的绩效和竞争力。在融合企业党建工作与人才培养时，问题出现在如何平衡这两者之间的关系。如果过于强调党建工作，可能会导致过多的政治性培训和活动，使员工感到不适，甚至影响他们的职业发展。反之，如果过于强调人才培养，可能会忽视了政治性的培养，从而难以确保员工的政治忠诚度和组织凝聚力。

（二）资源分配问题

融合企业党建工作与人才培养可能涉及重要的资源分配问题。这一过程需要资金、人力资源以及时间的投入，以建设和维护党建工作和人才培养的机制。在这个过程中，企业需要仔细考虑如何在这两个领域之间进行合理的资源分配，以确保获得最佳效果。首先，资金分配是一个关键问题。党建工作和人才培养都需要经费支持，例如培训课程、党员活动、人才引进和晋升机制的建设等等。企业需要权衡这两者之间的资金分配，以满足政治性培训和专业素养培养的需求。过度倾向于一方可能导致另一方受限，影响整体融合的效果。其次，人力资源的分配也是一个挑战。企业需要考虑如何分派员工的时间和精力，以参与党建工作和人才培养。这可能需要制定灵活的工作安排，以便员工能够兼顾两者。同时，企业还需要培养或招聘具有相关背景和技能的员工，以支持党建工作和人才培养的执行。最后，时间的分配也需要谨慎考虑。融合是一个逐步的过程，需要时间来建立机制、培养员工和改进实践。企业需要确保在合理的时间内取得进展，同时不影响正常的业务运营。

（三）文化融合问题

融合企业党建工作与人才培养涉及文化融合的问题，因为这两者通常伴随着不同的文化和价值观。如何有效将这两者的文化融合在一起，以确保员工的认同感和凝聚力，是一个需要认真解决的问题。首先，党建工作通常强调党的政治性质和忠诚度，它的文化可能包括党的核心价值观、革命精神、奋斗精神等。而人才培养更注重员工的专业素养、创新意识和团队协作，其文化可能涵盖知识分享、尊重多元化等方面。这两种文化之间存在差异，需要企业通过有效的文化融合来协调。其次，文化融合需要建立共识和价值观的传播机制。企业可以通过制定明确的文化政策、组织文化培训和座谈会来促进员工之间的交流和理解。同时，公司领导层需要充当文化融合的榜样，展示出党建工作和人才培养的文化共鸣。最后，文化融合也需要时间和耐心。不同文化的融合是一个渐进的过程，需要逐步建立共同的文化认同。企业需要鼓励员工参与，并鼓励多样性和包容性文化，以创造一个融洽的工作环境。

（四）党建工作与人才培养脱节

党建工作与人才培养之间的脱节导致资源的浪费和效果不佳。首先，党建工作的目标通常是培养党员的政治觉悟和组织纪律，强化其为企业服务的能力。然而，这往往与人才培养的重点不符，后者更注重技能、知识和职业发展。以一个例子来说明问题，考虑一个制造企业，其党建工作可能侧重于加强党员的党性修养，但在技术领域却缺乏培养员工的先进技能。这意味着虽然党员在政治上有所提升，但他们的职业技能却没有得到相应的提高，不利于企业的发展。此外，资源也可能被分散使用。企业可能投入大量资源来支持党建工作，但由于缺乏明确的与人才培养相关的计划，这些资源可能未能发挥最大效益。这种资源浪费可能包括时间、人力、财力和培训机会。

三、企业党建工作与人才培养的有机融合路径研究

（一）制定明确的战略规划

为了实现企业党建工作与人才培养的有机融合，首要步骤是制定明确的战略规划。这一规划应当明确企业党建工作和人才培养的战略目标，并清晰地界定它们在企业发展中的地位和关联性。长期规划则包括了党建工作和人才培养的具体目标、详细计划以及时间表，以确保融合过程的有序实施。在制定战略规划时，企业需要深刻理解党建工作和人才培养之间的内在联系。党建工作作为企业政治性的重要组成部分，其目标在于培养党员的忠诚度、党性，维护党的团结和稳定。而人才培养则更关注员工的技能、知识和专业素养，以提高工作绩效和竞争力。战略规划需要明确如何平衡这两者，以确保它们相辅相成而非相互排斥。同时，长期规划需要明确各项目标的实现时间表，并明确责任人和具体措施。这有助于确保战略规划的执行和监督，使企业在党建工作和人才培养上取得持续的进展。制定这一明确的规划将有助于企业更好地管理两者之间的关系，使它们相互促进，最终实现有机融合，提升企业的竞争力和组织发展，为可持续发展奠定坚实基础。

（二）整合培训资源

为了实现企业党建工作与人才培养的有机融合，整合培训资源是至关重要的步骤。这一过程旨在将党建工作和人才培养的培训资源整合在一起，以确保培训内容的协调性和综合性。

首先，企业可以建立一个综合培训资源库，收纳党建工作和人才培养的培训材料、课程、讲师资源等。这个库可以为企业提供一个清晰的视图，显示出两者之间的交叉点和关联性。通过整合这些资源，企业可以更好地协调培训内容，确保它们互相补充，而不是重复。其次，企业可以制定综合培训计划，将党员培

训与员工技能培训相结合。这有助于提高培训的效益,使培训更具针对性和全面性。例如,可以将政治性培训与专业素养培训相结合,让党员不仅提升政治忠诚度,还能够获得实际工作所需的技能。这种综合培训计划将有助于员工全面发展,既具备了政治性的党性,也具备了职业发展所需的专业素养。通过整合培训资源,企业可以更好地将党建工作和人才培养融合在一起,实现有机的结合。这将有助于提高企业的组织发展和竞争力,降低用工成本,同时也能够更好地满足员工的需求,促进员工的个人成长和职业发展。整合培训资源是实现融合路径中的关键一步,有助于确保两者在实践中能够有效协同工作。

(三) 建立文化共识

为了成功融合企业党建工作与人才培养,建立文化共识至关重要。这一步骤旨在推动不同文化间的融合,通过组织文化培训、座谈会等方式,促进员工之间的文化共识和交流。首先,企业可以组织文化培训,以帮助员工理解和尊重不同文化的重要性。这种培训可以包括关于党建工作和人才培养文化的介绍,以及如何将两者有机融合的方法。培训还可以涵盖文化差异的认知,鼓励员工尊重多元文化,建立开放和包容的工作环境。通过这种方式,员工可以更好地理解融合的目标和重要性,从而更积极地参与其中。其次,企业可以举办座谈会和互动活动,促进员工之间的文化共识和交流。员工可以分享他们对企业文化融合的看法和建议,同时也有机会了解不同部门和团队的文化特点。这种互动有助于建立共识,减少文化冲突,增强员工之间的凝聚力。最重要的是,公司领导层需要以身作则,树立文化融合的典范。领导层的行为和价值观对整个企业的文化产生深远影响。他们应该积极参与文化培训和座谈会,展示对文化融合的支持和承诺。通过领导层的榜样作用,可以建立起企业范围内的文化共识,让员工更容易融入这一新的文化环境。

(四) 构建协同机制

为了实现企业党建工作与人才培养的有机融合,关键在于构建协同机制。为此,企业可以建立信息共享平台,以确保党建工作和人才培养之间的信息畅通无阻。这个平台可以包括内部网站、电子邮件通信、会议和培训材料等。通过将相关信息和资源集中管理,可以提高沟通效率,使双方更容易获取所需的信息和支持。还可以设立专门的部门或委员会,负责协调和监督党建工作和人才培养的有机融合。这个部门或委员会可以由高级管理人员和专业人士组成,他们负责制定融合策略、规划培训计划、评估绩效和解决问题。通过专门机构的参与,可以确保融合过程得到高层领导的支持和监督,从而提高融合的成功机会。协同机

制还可以包括定期会议和工作组的建立。定期会议可以汇集党建工作和人才培养的代表,讨论进展、问题和挑战。工作组可以针对特定项目或领域展开合作,共同解决复杂的问题。这种协同机制有助于不断改进融合策略,确保两者在企业发展中协同推进。

(五) 党建工作与人才培养的融合

党建工作与人才培养的融合是一种创新性的管理模式,旨在充分发挥企业党组织的引领作用,为员工提供全面的培训和发展机会,以促进企业和员工的双赢。这一融合模式强调了企业的社会责任,同时也增强了员工的综合素质和职业竞争力。企业党组织可以通过各种培训和教育活动,为员工提供与党员身份相关的特殊机会。这些机会包括党员学习班、党课、专业知识培训等,有助于提高员工的业务水平和管理技能。通过这些培训,员工能够更好地理解党建工作的核心理念,并将其应用于实际工作中。其次,党组织可以重点培养员工的领导能力和组织协调能力。这些能力对于企业的长期发展至关重要,而党员通常具有更高的组织纪律性和政治意识。通过党建工作与人才培养的融合,员工可以更好地参与企业管理和决策过程,发挥其潜力,同时也为企业的创新和发展提供了更多的智力支持。最重要的是,这种融合模式能够实现双赢局面。企业通过党建工作的推进,提高了员工的忠诚度和凝聚力,进一步增强了企业的稳定性和可持续发展能力。

结束语:

企业党建工作与人才培养的有机融合是当前企业发展的重要课题。通过全面落实人才培养工作的重要性,解决现阶段存在的问题,并通过制定明确的战略规划、整合培训资源、建立文化共识、构建协同机制,以及党建工作与人才培养的融合,企业可以实现党建工作与人才培养的有机融合,提高竞争力,推动可持续发展。这不仅有利于企业自身的发展,也有助于中国特色社会主义制度的推进和社会的进步。

参考文献:

- [1] 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.
- [2] 岳鹏. 施工企业基层党建工作与人才培养的融合路径 [J]. 建筑, 2022(13): 30-32.
- [3] 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.
- [4] 朱彬, 赵燕, 张露. 企业党建工作与人才培养的有机融合路径 [J]. 现代企业, 2022(05): 40-42.
- [5] 唐开蓉. 国有企业党建工作与人才培养有机融合策略研究 [J]. 商业文化, 2022(02): 107-109.