

新形势下加强国有企业党建思想政治工作与人力资源管理工作的探讨

翟楠

(陕西铁路物流集团有限公司, 陕西 西安 710000)

【摘要】本文探讨了新形势下加强国有企业党建思想政治工作和人力资源管理工作的重要性和具体措施。其中, 国有企业党建思想政治工作的重点包括党组织建设创新与完善、提高党员干部素质与能力、加强党员教育培训与理论学习、加强党风廉政建设和反腐败斗争。国有企业人力资源管理工作的重点则包括招聘选拔优秀人才、完善岗位设置与职业发展规划、建立薪酬和绩效管理制度、加强员工培训和人才激励机制。最后, 文章指出国有企业党建思想政治工作和人力资源管理之间的衔接与整合的重要性, 以及党建工作对人力资源管理的支持和促进, 提出了党建工作与人力资源管理的协同发展策略。

【关键词】新形势; 国有企业; 党建; 思想政治; 人力资源

引言:

国有企业作为国民经济的重要组成部分, 在新形势下面临着思想政治建设和人力资源管理的新任务和挑战。加强国有企业党建思想政治工作和人力资源管理工作的探讨, 对于提升国有企业的发展质量和效益, 推动国有企业的转型升级具有重要的意义和价值。本文将就此展开论述。

一、国有企业党建思想政治工作的重要性

(一) 国有企业党建的定义和内涵

国有企业党建是指在国有企业内建立和发展党组织, 组织党员开展活动和党的工作, 以加强党的领导, 提高企业党员的政治素质和组织能力, 推动企业发展的全过程管理与服务。国有企业党建的内涵包括党组织建设、党员管理、党员教育培训、党风廉政建设等方面内容。国有企业党建的核心目标是坚持党的全面领导, 保证企业的目标和任务得到充分贯彻落实。通过建设党组织, 充实党员队伍, 加强党员教育培训, 增强党员的党性意识和组织观念, 党建工作能够有效应对新时代新情况下的各种挑战与问题。

(二) 国有企业党建在新形势下的地位和作用

在新形势下, 党建是国有企业的“组织之魂”, 能够发挥党在企业中的领导核心作用, 保证企业各项工作的顺利推进。党建是塑造企业文化的重要手段, 能够传承和宣传企业的核心价值观, 提升企业凝聚力和向心力。党建能够提升企业的创新能力和竞争力,

通过加强党员的理论学习和思想教育, 提高党员的业务素质和创新思维, 积极推动企业的转型升级。党建能够提高企业党员干部的管理能力和服务水平, 使他们具备更强的组织协调能力和良好的服务意识, 为企业发展提供良好的保障和支持。

二、新形势下加强国有企业党建思想政治工作的重点

(一) 国有企业党组织建设的创新和完善

随着经济社会变化的发展, 国有企业党组织建设也需要创新和完善, 以适应新形势下的需求。要加强党组织的组织化建设, 建设更加健全、有活力的党组织。要注重发挥党组织的引领和示范作用, 引导广大党员动起来、干起来。同时, 要注重党的思想建设, 加大思想政治工作力度, 强化党员思想上的引导和教育。要加强党组织队伍建设, 提高党组织带领全体党员开展工作的能力。通过以上创新和完善, 国有企业党组织将更好地履行党的职能, 推动国有企业发展。

(二) 提高国有企业党员干部队伍的素质和能力

要注重培养党员干部的理论素质, 加强理论学习, 增强政治觉悟和道德修养。要注重加强实践能力的培养, 提升党员干部的组织协调、问题解决、决策执行等能力。同时, 加强党员干部的创新思维培养, 提高其适应市场竞争和创新发展的能力。加强党员干部的团队意识和沟通协作能力培养, 形成党员干部之间相互支持、相互配合的良好氛围。

（三）加强党员教育培训和理论学习

加强党员教育培训和理论学习是提高国有企业党员思想政治素质的重要途径。党员教育培训要注重理论学习和实践结合，通过理论学习增强党员的马克思主义理论素养，通过实践锻炼党员的实践能力和解决问题的能力。加强党员教育培训还要注重灵活多样的方式方法，组织党员参观实地、开展研讨交流等活动，激发党员的学习积极性。要注重引导党员学习新技术、新知识，提高他们在信息化时代的应用能力，以适应国有企业发展的需要。

（四）加强党风廉政建设和反腐败斗争

加强党风廉政建设和反腐败斗争是保持国有企业党的先进性和纯洁性的必然要求。要加强党风建设，创造良好的工作氛围，倡导务实、奉献、诚信的工作作风。同时，要加强廉政建设，加大反腐败力度，建立健全反腐败制度，加强监督检查和执纪执法，严惩腐败行为。国有企业党员干部要自觉遵守党的纪律，坚持廉洁奉公，增强廉洁自律意识。只有这样，才能不断增强国有企业党建的科学性和先进性。

三、国有企业人力资源管理工作的重要性

（一）国有企业人力资源管理的定义和内涵

国有企业人力资源管理是指国家控制或所有的企业对其员工的招聘、培训、绩效评价、薪酬福利、劳动关系等方面进行全面管理的一项工作。其内涵主要包括人员招聘、组织设计、培训发展、绩效管理、薪酬福利、劳动关系等方面。在人员招聘方面，国有企业需要通过有效的渠道和方法，选择符合公司发展需求和岗位要求的人才，确保企业人员结构的合理性和员工素质的提升。在组织设计方面，国有企业需要根据业务需求和战略目标，合理规划组织结构，确保人员分工的清晰性和工作流程的高效性。在培训发展方面，国有企业需要制定全面的培训计划和提供相应的培训资源，以提升员工的专业能力和综合素质，满足企业发展的需要。在绩效管理方面，国有企业需要制定科学的绩效评价体系和激励机制，激发员工的工作积极性和创造力。在薪酬福利方面，国有企业需要制定公平合理的薪酬制度和完善的福利体系，以满足员工的物质和精神需求。在劳动关系方面，国有企业需要与员工保持良好的劳动关系，建立和谐稳定的劳动关系体系，确保员工的权益和企业的正常运转。

（二）国有企业人力资源管理在新形势下的地位和作用

人才是国有企业发展的核心资源，优秀的人力资源管理能够吸引和留住优秀人才，提升企业的竞争力。国有企业在市场竞争中面临着环境变化、经济全球化、科技创新等新的挑战，而人力资源管理可以为企业提供战略性的人才规划和组织变革支持，提高企业的适应性和竞争力。国有企业在推进供给侧结构性改革、实现高质量发展的过程中，需要通过优化人力资源配置，提升员工素质和绩效水平，实现企业的转型升级。国有企业的长期稳定和可持续发展需要建立和谐的劳动关系，通过人力资源管理提升员工满意度和企业员工关系的稳定性。

四、新形势下加强国有企业人力资源管理工作的重点

（一）招聘与选拔优秀人才

在新形势下，为了吸引和选拔具备高素质的人才，企业需遵循公平、公正、公开的原则，采用科学合理的招聘选拔机制。建立多元化的人才选拔渠道，如校园招聘、社会招聘、内部选拔等，扩大选拔范围，提高选拔效果。完善招聘流程，从职位需求分析、招聘宣传、面试评价、录用通知等环节严格把关，确保选拔出具备优秀能力和潜力的员工。重视人才测评工具的应用，通过心理测试、能力测试等手段，全面评估应聘者的综合素质，提高招聘质量。

（二）完善岗位设置和职业发展规划

为了激发员工的积极性和创造力，国有企业需完善岗位设置和职业发展规划。根据企业发展战略和业务需求，合理设置岗位，明确岗位职责和任职资格，为员工提供发展空间。建立纵向晋升和横向发展相结合的职业发展体系，为员工提供多样化的职业发展路径。定期开展岗位分析和职务轮岗，优化人才配置，提高员工综合素质。通过这些措施，使员工能够在适合自己的岗位上发挥所长，实现个人与企业的共同发展。

（三）建立完善的薪酬和绩效管理制度

在新形势下，国有企业需建立完善的薪酬和绩效管理制度，以提高员工的工作积极性和企业竞争力。建立与市场接轨的薪酬体系，根据员工岗位、能力、业绩等因素，合理确定薪酬水平，激发员工积极性。完善绩效管理制度，设定科学合理的绩效指标，确保公平、客观地评价员工的工作表现。建立激励与约束并重的薪酬与绩效挂钩机制，将员工个人利益与企业

发展紧密结合起来,促进员工为企业作出更大贡献。

(四) 加强员工培训和人才激励机制

通过重视员工培训工作,制定系统的培训计划,可以提高员工的专业技能和综合素质。通过提供内外部的培训资源,帮助员工不断学习和成长,更好地适应市场变化,提高工作效率和质量,从而推动企业发展。建立多样化的人才激励机制,可以激发员工的工作积极性和创造力。奖金、晋升、荣誉激励等不仅可以物质上激励员工,还能够满足员工对于成就感和认可的需求。这样可以让员工在努力工作中充分感受到公司的重视和支持,激励他们更加积极地投入到工作中。注重员工心理健康,营造关爱尊重的企业文化也非常重要。在繁忙的工作中,员工的心理健康容易受到影响。公司可以通过关注员工的精神状态,提供心理健康支持和辅导,让员工感受到关怀和尊重,增强他们的归属感和忠诚度。

五、国有企业党建思想政治工作与人力资源管理工作的衔接与整合

(一) 党建工作对于人力资源管理的重要性

党建工作可以加强员工的思想政治教育,增强他们的政治素质和党性观念,提高员工的使命感和责任感。这对于提高员工的工作积极性和主动性,提升企业的整体竞争力具有不可忽视的推动作用。党建工作可以推动组织建设和员工队伍的培养与发展,为企业的人力资源管理提供有力支撑。通过党风廉政建设、干部选拔任用制度和人才培养机制的完善,可以优化企业的人才结构,培养高素质的管理人才和专业人才,提升企业的核心竞争力和可持续发展能力。党建工作与人力资源管理的紧密结合,能够使企业的人力资源管理工作更加有效和有力,进一步提高企业的综合实力和核心竞争力。

(二) 人力资源管理对党建工作的支持和促进

人力资源管理可以通过招聘、培训、激励等手段,选拔和培养具有党性原则、政治素质的优秀人才,为党建工作提供有力的人才支持。有完善的人力资源管理制度和机制,可以保障党建工作的顺利开展。通过健全的绩效管理机制,可以准确评估员工的表现和贡献,为党建工作提供准确的数据和信息。人力资源管理可以激发员工的积极性和创造性,为党建工作注入活力。通过建立科学的激励机制和健全的职业发展通道,能够激发员工的发展动力,提高其对党建工作的参与度和积极性。

(三) 党建工作与人力资源管理的协同发展策略

党建工作与人力资源管理应该形成协同发展的

策略,以实现国有企业的可持续发展目标。要加强党建工作与人力资源管理的沟通和协调,确保两者的目标和方向一致。要充分发挥党组织在人力资源管理中的引领作用,树立正确的价值观和行为规范,引导员工增强党性观念和政治意识。同时,要完善人力资源管理制度和机制,建立科学的激励和评价体系,为党建工作提供有力支持。此外,要加强培训和发展,提升员工的政治素质和专业技能,为党建工作和企业发展提供优秀人才储备。最后,要加强与党建工作相关的政策和法规的制定和执行,确保党建工作与人力资源管理的良性循环和持续发展。通过以上策略的协同发展,可以实现党建工作与人力资源管理的有机衔接与整合,为国有企业的发展提供强力支持。

结语:

加强国有企业党建思想政治工作和人力资源管理工作,是我国国有企业发展的必然要求。党建工作对于人力资源管理的支持和促进,以及人力资源管理对于党建工作的重要性,为国有企业的发展提供了有力的保障和支撑。只有充分发挥党建和人力资源管理的协同作用,才能促进国有企业的健康稳定发展,为实现中国梦提供坚强支持。

参考文献:

- [1] 肖鹏西.浅析国有企业人力资源管理的有效途径[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021,(03):5-6.
- [2] 李臻.新时代国有企业党建工作与人力资源管理互动模式研究[J].中国集体经济,2021,(02):125-126.
- [3] 吴建.论国有企业如何构建基层党建思想政治保障体系[J].办公室业务,2021,(01):14-15.
- [4] 杨澜.国企党建思想政治工作的创新[J].今日财富,2021,(01):59-60.
- [5] 刘春颖.新时代加强国企党建思想政治工作和党员教育的问题研究[J].中国有色金属,2020,(S2):54-56.
- [6] 陈阳.新形势下国有企业基层党建与思想政治工作探究[J].内蒙古煤炭经济,2020,(23):203-204.
- [7] 李梅.浅谈国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J].价值工程,2020,39(27):201-202.
- [8] 罗福利.新形势下如何做好国有企业基层党建思想政治工作[J].时代报告,2020,(07):62-63.
- [9] 赵凌云.对国有企业人力资源管理结构存在的问题及优化探究[J].质量与市场,2020,(14):82-84.