

新时期国企党建工作与人力资源工作的有效融合

翟小亮

长庆实业集团有限公司

DOI:10.32629/ej.v3i3.464

[摘要] 随着时代的进步,国有企业做出了较大变革。但在人资工作方面,因一些因素的影响存在部分问题,使得国有企业在发展中缺少充足的专业人才支撑,活动开展受制,规模得不到进一步扩张。党建工作作为国有企业运营的基础,将其与人资工作融合起来,有助于管理水平的提升,培养出更多专业型人才。本文就对国企党建与人资融合进行探讨分析,旨在加快国企的前进步伐。

[关键词] 国企; 党建工作; 人资工作; 融合

国有企业要想实现可持续发展,专业人才供应是必不可少的,这就需要革新人资工作模式,合理规划工作内容,扩充人才的储备。企业内部应做好党建工作,深化人员思想意识,明确按照党和国家的各项政策措施开展工作,以促进国企内部的科学运行,实现可持续发展的目标。

1 国企党建与人资关系

1.1 工作目标一致性

国企党建工作是按照党的方针指导对企业内部员工实行管理,做好思想工作,并结合企业实况,按照政策方针开展各项经营及业务活动,推动国企工作的有序运转。人资工作是对人员予以管理,保证人员招募、培训、划分的合理性,为国企内部岗位及经营活动的开展提供充足的人力支持,在优化人员专业水平的基础上,挖掘员工的潜能,为国企发展提供坚实保障,巩固企业综合实力。由此可知,国企党建与人资工作存在较大的一致性,都是对员工进行科学管理,增强企业总体实力,进而达到可持续发展目标。

1.2 思想文化建设是两者联系的重要纽带

思想文化建设是企业发展的核心要素,同时也是必备条件,直接关系到企业的未来战略规划。在国企经营中,思想文化建设将党建与人资结合起来,做到管理体系的科学建设。具体来说,首先,思

想文化建设为国企党建工作的开展和落实提供了保障,为企业适应现今发展要求提供有力支持。其次,思想文化建设是人资管理的重要手段,为员工了解企业发展规划,提高企业认同感起到积极作用,同时也在一定程度上实现了对员工思想理念的优化和教育,使其明确自身职能,发挥自身潜能。思想文化建设的好坏,会直接关系到党建和人资工作质量的高低,关系到两者融合功效能否得到高效发挥。

1.3 工作上的紧密联系

党建工作中,组织队伍的构建需要人资部门的大力支持,通过人资部门的培训和教育,为党建工作提供思想意识高、专业能力强的高素质人才,加强党建工作规划及落实的有效性,发挥党建在国企发展中的重要作用。党建思想政治工作的落实需要依靠人资部门的协调配合,且安排专业人员对工作落实效率实行监督和控制,确保相关活动的顺利推进。

2 国企党建与人力资源结合的优势

2.1 符合时代发展需求

国有企业是我国现今发展的主要动力,其规模的扩展,经济效益的增加,对我国总体经济实力的增长有着重要的推动作用。而党建工作作为国企发展的主要推动力,党建工作可将党的相关政策及时准确的引入到国企规划发展中来,并结合国企自身实况,对未来发展目标

予以调整和优化,把控企业正确发展方向,提高企业经济效益。而人资和党建工作的融合,也为党建工作的创新提供了保障,加大了对员工思想教育的力度,提高国有企业的凝聚力和向心力,推动企业各项活动的顺利开展。

2.2 降低不良思潮的影响

社会经济的进步,使国企党建工作逐渐向着多元化方向迈进,借助人资平台开展党建工作,可有效提升党建工作的丰富性和层次性,确保党建工作的有效落实。在新形势下,新的社会思潮不断涌现,为国企发展带来较大机遇和挑战,相应的,对国企党建工作的要求也在提高。企业应做到人资与党建工作的高度融合,加大多元化理念的渗透,优化工作效果,推动企业的高效运营。

2.3 凸显新时代发展特征

与传统党建工作不同,新时期国企党建工作融合了较多新时期的特征和优势,坚持以人为本的原则和要求,充分发挥员工自身能力和作用,推动企业的快速前行。基于此,通过人力资源工作与党建工作的结合,可以有效提升党建工作效能。与此同时,不断发展创新的信息技术,也可为国有企业党建工作来新的动力支撑,丰富原有的党建工作体系。借助网络平台开展党建工作已成为国企经营的主要方式,该方式不仅为企业内部管理提供了保障,也可加强党建工作的实效性。

3 国企党建工作与人资融合的具体措施

3.1 规划和落实党建制度, 提高人资管理水平

为保证国企党建工作及人资管理的高效落实, 优化企业管理水平, 发挥两者的优势和作用, 国有企业在日常工作中, 应做到科学规划党建制度, 并落到实处, 重视人资管理, 结合两者共同之处, 改善管理水平, 为目标的实现贡献力量。具体来说, 在实际工作中, 首先, 人资部门要对党建工作规定动作的落实情况予以细致排查和梳理, 找出其中存在的问题, 有针对性的制定改善和保护措施, 同时借助人资部门的组织, 加强现有人员的教育和培训, 使其树立正确意识, 明确党建的重要性, 为党建制度落实提供帮助, 为两者融合奠定基础。

其次, 党建制度落实中, 需做好人员思想引领工作, 合理规划工作职能和权限, 使工作人员严格按照岗位要求开展日常作业, “不忘初心、牢记使命”, 有效激发出人力资源人员提升自身工作效能的热情, 使国企人力资源工作推入到良性的工作循环当中, 充分发挥出党员的先锋模范作用。

3.2 强化人资部门的人员培训

只有具备高素质、高专业能力的人资队伍, 才能确保人资和党建工作目标

的有效落实, 促进两者的融合, 为国有企业管理工作的顺利开展及提供助力。基于此, 在实际工作中, 国企人资部门应做好人员的培训工作, 从业务能力及党务工作两方面展开综合考量, 规划科学有效的培训方案及内容, 强化人资部门人员的专业能力和业务素养, 明确人资和党建融合的效用, 且制定完善的规章制度, 促进两者功效的充分发挥。在具体人力资源工作业务培训的过程中, 还需强化对最为先进的、最为实用的人力资源工作理论和实践技巧的培训, 做到对人力资源工作人员的复合型培养, 这对于人力资源工作和党建工作在国企内的融合是非常关键的。

3.3 有机结合人资工作, 促进党建工作发挥

新时期下, 国企党建工作的具体性、实用性特征得到凸显, 所以在工作内容及制度的制定上, 需要根据新时期特征要求展开合理规划, 结合人资工作内容, 推动党建工作的高效开展, 发挥党建的实际作用。在具体实施时, 人资部门的思想政治教育要与具体的一线人资工作相结合, 从职工工作的思想觉悟和工作积极性、主动性入手, 做到政治思想和生产的有效融合, 充分发挥出党建工作在国企各方面的作用, 如在人员招聘制度制定中, 需从多角度、综合分析, 提高

制度编制的可行性。同时, 管理部门人员要做好制度的审核, 确保制度内容与党和国家的相关精神及要求相符, 强化国企内部员工的综合素质, 促使党建工作顺利开展, 优化国企发展水平。另外, 在人才招聘后, 还要做好培训与考核工作, 对不符合规范要求的人员予以重新培训或剔除, 以推动国企相关工作的顺利开展, 提高工作质量, 减少损失的形成。

4 结束语

总之, 国有企业要想在新形势下获得更多的机遇和空间, 实现人资与党建工作的融合发展是非常必要的, 相关部门人员要不断深化自身责任意识, 明确人资和党建工作的重要性, 找到二者共同点, 有针对性的制定合理的融合方案, 促进两者作用的发挥, 以此提升企业管理水平, 促进企业经济效益的增加, 最终实现可持续发展的运营目标。

[参考文献]

[1]何文静.谈新时期国企党建工作与人力资源工作的有效融合[J].时代农机,2018,45(09):147.

[2]潘威,张杰,王丽华.国企基层部门党建工作与人力资源工作有效融合的策略分析[J].中国科技投资,2017,(27):211.

[3]王统亚.论如何将国企人力资源工作与党建工作有效结合[J].文化创新比较研究,2018,2(08):156-157.