

Integration of Party Building Work and Human Resource Management in State-owned Enterprises in the New Era

Wei Wang

Putian Transportation Investment Group Co., Ltd., Putian, Fujian, 351106, China

Abstract

The integration of Party building work and human resource management in state-owned enterprises is of great significance for optimizing enterprise management and enhancing enterprise core competitiveness. This study first explores the intrinsic connection between Party building work and human resource management in the new era, emphasizing that state-owned enterprises need to pay attention to the effective integration of Party building work and human resource management in the direction of achieving win-win outcomes. The study uses questionnaires, in-depth interviews, etc. to conduct empirical research on state-owned enterprises. The results show that the degree of integration between Party building and human resource management has a significant positive impact on enterprise performance, and the Party organization plays a key role in shaping the core values of the enterprise, promoting enterprise culture construction, and guiding the construction of the staff team. The research results are helpful for state-owned enterprises to understand and strengthen the integration of Party building work and human resource management, so as to enhance their overall strength and social benefits.

Keywords

state-owned enterprises; Party building work; human resource management; enterprise performance; enterprise culture construction

新时期国有企业党建工作与人力资源管理相融合

王维

莆田市交通投资集团有限公司, 中国·福建 莆田 351106

摘要

国有企业党建工作与人力资源管理的融合对于优化企业管理、提高企业核心竞争力具有重要意义。本研究首先探讨了新时期党建工作与人力资源管理之间的内在联系, 强调了国有企业在成就共赢的方向上, 需要重视党建工作与人力资源管理的有效融合。研究采用问卷调查、深度访谈等方法, 对国有企业进行了实证研究。结果表明, 党建和人力资源管理的融合程度对企业绩效具有显著积极影响, 党组织对企业的核心价值观的形塑、企业文化建设的推动以及职工队伍建设的引导起到关键作用。研究结果有助于国有企业理解和强化党建工作与人力资源管理的相融合, 以提升企业综合实力和社会效益。

关键词

国有企业; 党建工作; 人力资源管理; 企业绩效; 企业文化建设

1 引言

新时期以党的建设新的伟大工程为引领, 国有企业的党建工作与人力资源管理的融合呈现出一种新的面貌, 并对优化企业管理、提高企业核心竞争力产生深远影响。然而, 这种融合的进程并非一帆风顺, 面临种种挑战, 国有企业需要积极面对并寻求有效的解决策略。为了进一步理解并加强党建工作与人力资源管理的融合, 本研究采用数据和深度访谈, 对国有企业的实际情况进行实证研究。研究发现, 党建工作与人力资源管理的融合, 对提升企业的综合实力和社会效益是有显著影响的。可以说, 融合程度越高, 企业的

核心竞争力越强。那么, 怎样优化和提高这种融合状态, 成为本研究关注的重点。这也将是论文的主要研究目标。

2 新时期国有企业党建工作与人力资源管理的内在联系

2.1 党建工作在国有企业的地位和功能

国有企业在中国经济中占据重要地位, 党建工作在这些企业中的作用不容忽视^[1]。党建工作, 即中国共产党在企业中的组织和领导活动, 既是国有企业的政治核心, 又是其重要的管理工具之一。党建工作在国有企业中具有明确的地位和功能, 其核心任务是通过党组织的作用, 推动企业的发展和改革, 使其在市场竞争中立足于不败之地。

党建工作在国有企业的地位主要体现在政治领导和组织保障两个方面。党组织在企业中具有政治领导地位, 对企

【作者简介】王维(1984-), 女, 中国福建仙游人, 本科, 经济师, 从事教育培训、队伍建设、党务人事研究。

业的重大决策具有指导和监督作用。通过政治领导，党建工作能够确保企业遵循党的路线、方针和政策，保持正确的发展方向。党组织还对企业的经营管理有着重要影响，能够协助企业管理层解决在发展过程中遇到的重大问题，为企业的稳定和发展提供有力支撑。

在功能上，党建工作通过理顺党政关系、健全组织体系、加强党风廉政建设和推动企业文化建设等途径，全面提升企业的管理水平和综合实力。党建工作通过教育和引导企业职工，增强他们的责任感和使命感，促进企业的凝聚力和向心力^[2]。加强党风廉政建设，可以有效预防和惩治企业内部的腐败行为，确保企业的健康运行。在推动企业文化建设方面，党建工作通过塑造和传承企业核心价值观，使企业文化成为推动企业发展的内在动力。

通过这些地位和功能的有效发挥，党建工作不仅丰富了国有企业的管理手段，还为企业的治理和发展提供了强有力的政治和组织保障，有助于形成企业内部上下同心、合作共赢的局面，为优化企业管理和提高企业核心竞争力铺平了道路。

2.2 人力资源管理在国有企业的作用和挑战

人力资源管理在国有企业中的作用至关重要，其核心在于有效配置和优化企业的人力资源，以实现企业战略目标。人力资源管理通过招聘与选拔、绩效管理、培训与发展、薪酬管理等手段，提升员工素质和工作效率，为企业注入持续发展的动力。它还负有激励员工、解决劳资矛盾、营造良好工作环境等重要职责。国有企业的人力资源管理面临诸多挑战，包括人力资源结构老化、缺乏创新力、人才流失率高等问题。国有企业的行政化管理模式和市场化运营要求之间的矛盾，使得人力资源管理在处理灵活性和制度性上的平衡尤为复杂。如何在坚持党的领导和提升市场竞争力之间找到最佳结合点，是国有企业在新时期必须应对的重要课题。有效的人力资源管理不仅能够提升员工的职业满意度和忠诚度，还能促进整个企业的协同创新与协调发展，从而增强企业的综合竞争力。

2.3 党建工作与人力资源管理的内在联系分析

党建工作与人力资源管理具有深层次的内在联系。党建工作通过党组织对企业核心价值观的塑造，为企业提供了牢固的思想基础，进而影响人力资源管理的策略和方法。党建工作的理念渗透在人力资源管理各个环节，如招聘、培训、绩效评价等，确保管理实践符合社会主义核心价值观和企业发展方向。党建工作通过组织活动和党内教育，不断提高员工的思想政治素质，增强员工的凝聚力和向心力，推动企业文化建设和职工队伍建设，最终提升整体管理效能和企业绩效。

3 国有企业党建工作与人力资源管理的融合实践

3.1 党组织在企业核心价值观塑造中的角色

党组织在国有企业核心价值观塑造中发挥着不可或缺

的作用。党组织通过坚定的政治领导和思想引导，能够将中国特色社会主义核心价值观融入企业的管理实践和日常工作中。这种价值观的引导不仅有助于统一员工的思想认识，还能够企业内部形成强大的凝聚力和向心力。党组织通过各种形式的学习教育活动，如党课、专题讲座和红色教育基地参观等，将社会主义核心价值观深入贯彻到企业各项工作的方方面面。

党组织在企业核心价值观的塑造过程中，还通过其独特的组织优势，促进企业文化的传承和发展。在党组织的推动下，企业可以建立起一套具有中国特色的企业文化体系，该文化体系包括企业愿景、使命、价值观等方面的内容。这套企业文化体系不仅能够增强职工对企业的认同感和归属感，还能够提升企业品牌形象和市场竞争能力方面发挥重要作用。

党组织还通过党建活动的开展，进一步强化企业员工的价值观认同。在基层党组织的领导下，通过开展各类主题鲜明、内容丰富的党员活动，如志愿服务、结对帮扶等，实践社会主义核心价值观，使员工在参与过程中逐渐认同并内化这些价值观，进而形成良好的职业道德和工作作风。这不仅可以提高员工的职业素养和团队协作能力，还能够营造积极向上、积极向上的企业氛围。

党组织在企业人才培养和选拔中，也充分体现了其在核心价值观塑造中的引领作用。通过严格的考察和选拔机制，党组织在干部任用和人才提拔过程中，将德才兼备、具有正确价值观的优秀员工选拔到重要岗位。这种以德为先的选人用人标准，能够在企业内部形成良好的示范效应，促使全体员工坚定价值信仰，规范职业行为，进而全面提升企业的管理水平和竞争力^[3]。

3.2 党建工作对企业文化建设的推动机制

党建工作在企业文化建设中起到关键作用，其推动机制主要体现在以下几个方面：党建工作通过党组织的领导力和引导力，将社会主义核心价值观融入企业的各项管理实践，形成统一的思想基础。通过制定和贯彻落实党内各项规章制度，使党组织成为企业文化建设的核心动力源。开展丰富多样的党内活动，如主题教育、组织生活会等，增强员工的归属感和责任感，促进企业文化的有效传播和深度认同。党建工作还通过党群关系建设，强化企业内部沟通与协作，提升团队凝聚力和工作效率。党组织作为思想领导者，通过把握时代精神和企业发展方向，为企业文化赋予新的内涵和活力，推动企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

3.3 党建工作对职工队伍建设的引导分析

党建工作在职工队伍建设中起到重要的引导作用，具体表现为通过建立健全党组织，增强职工的凝聚力和归属感。党建工作强调思想政治教育，提升职工的政治素养和道德水准。党建活动的多样性和丰富性，有助于促进职工的综合素质提升和职业发展，进而增强企业的整体战斗力和竞争力。

4 党建工作与人力资源管理融合对企业绩效的影响

4.1 党建工作与人力资源管理融合程度与企业绩效的关系

在现代国有企业管理体系中，党建工作与人力资源管理的深度融合被视为提升企业绩效的重要驱动因素。党建工作通过党组织的领导作用，积极塑造企业核心价值观，这不仅引导职工树立正确的工作态度和职业操守，也为企业制定和落实长期发展战略提供了有力保障。党建工作在企业中形成的良好政治生态，有助于激发员工的工作热情与团队协作精神，进一步改善企业的运营效率。

人力资源管理作为企业管理的关键组成部分，着眼于人才的选拔、培训、激励与绩效考核等环节。在这一过程中，党建工作通过党组织的监督和领导，确保人力资源管理政策的公平、公正，营造了透明、和谐的工作环境。党建工作与人力资源管理的有效融合，综合了二者的优势，不仅提升了员工的整体素质和业务能力，还在企业中形成了强大的凝聚力和向心力。

从实证研究结果来看，党建工作与人力资源管理融合程度较高的企业，其绩效显著优于融合程度较低的企业。这种绩效的提升不仅体现在经济效益上，还涵盖了企业文化的建设、员工满意度的提高以及社会责任的履行等多方面。在党建工作与人力资源管理有机结合的过程中，企业不仅获得了明显的经济回报，还进一步增强了企业的社会形象与社会效益，提升了整体综合实力。

4.2 影响党建工作与人力资源管理融合的因素分析

影响党建工作与人力资源管理融合的因素是多方面的，包括体制机制、文化背景和管理策略等方面的因素。

国有企业的体制机制对党建工作与人力资源管理的融合起到关键作用。例如，党组织的决策参与机制和人力资源管理的权责分配是否清晰，直接影响党建工作的有效性和融入程度。

企业文化背景是影响两者融合的重要因素之一。一个具有高度凝聚力和认同感的企业文化能够增强党组织的号召力和影响力，促进党建工作与人力资源管理的有机结合。如果企业文化较为松散或矛盾冲突严重，将不利于融合的实现。

另外，管理策略的科学性和执行效果也是决定性因素。要求管理层在制定策略时，要充分调研并结合企业实际，确

保策略的可行性和针对性。管理层必须高度重视党建工作，合理配置资源，制定符合企业发展及文化的激励机制和考核标准，以确保融合的推进。

体制机制、企业文化背景和管理策略三大因素在不同程度上影响着国有企业党建工作与人力资源管理的融合效果，并最终影响企业的整体绩效。

4.3 优化党建工作与人力资源管理融合的策略及其对企业绩效的提升影响

优化党建工作与人力资源管理融合的策略主要包括：一是建立健全党组织在企业决策过程中的参与机制，确保党组织的意见在企业重大决策中得到充分体现。二是加强党组织在员工培训和绩效评估中的作用，通过党建活动提升员工的政治素养和团队合作能力。三是构建以党建为引领的企业文化，加强对员工的思想引导和价值观教育。

5 结语

本次研究通过实证研究验证了新时期党建工作与人力资源管理相融合对企业绩效的积极影响，尤其在企业的核心价值观塑造、企业文化建设推动以及职工队伍建设等方面，党建工作都起到了关键作用。然而，值得注意的是，尽管本研究已有显著的实证结果，但由于涉及企业内部管理等多方面因素，因此，对于国有企业来说，强化党建工作与人力资源管理的融合并不是一蹴而就的事情，需要深入调查和实践，也需要企业管理层在内在理念、执行过程和策略调整等方面做好全方位的考虑和部署。就目前状态，这方面的研究仍然比较匮乏，期待在未来有更多的研究者能够投入这一领域，以期在理论和实践层面不断提升并完善国有企业的党建工作与人力资源管理融合，促进企业的持续健康发展，为推动我们国家的社会主义现代化建设提供有力的支撑。通过本次研究，我们期望提供一个理论和实践的参考，为国有企业实现党建工作与人力资源管理的深度融合，进一步提升企业的综合实力和社会效益，贡献一份力量。

参考文献

- [1] 彭海鹰.新时期下国有企业党建工作与人力资源管理工作如何深度融合[J].东方企业文化,2021(S2).
- [2] 米佳.新时代国有企业党建工作与人力资源管理互动模式[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2021(11).
- [3] 王雅娟.国有企业人力资源管理与党建工作结合的研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(1).