

State-owned Enterprise Party Building Work and Talent Training Integration Path

Zhijun Han

State Power Investment Shanghai Energy Technology Development Co., Ltd., Shanghai, 200233, China

Abstract

Under the background of the new era, the integration of the party building work and talent training in state-owned enterprises has become an important way to enhance the core competitiveness of enterprises. It analyzes the current situation and challenges of the party building work in state-owned enterprises, discusses the current situation and problems of the talent training in state-owned enterprises, and puts forward the integration path of the party building work and the talent training. Formulate strategic planning and determine integration goal and direction, establish coordination mechanism, combine party building theory study, party building theme activity and training, integrate the party building culture into talent training process; build party building demonstration site and talent training base to form replicable and popularizable experience. The implementation of concrete implementation measures, the actual effect of the integration of party building work and talent training, put forward improvement suggestions. The organic integration of party building work and talent training should enhance the cohesion and combat effectiveness of state-owned enterprises, and enhance the comprehensive quality of employees and the overall competitiveness of the enterprise. The practice of party building and talent training in state-owned enterprises provides theoretical basis and operational guide, which is of great significance to promote the sustainable development of state-owned enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; Party building work; talent training; integration path; strategic planning

国企党建工作与人才培养融合路径

韩志军

国家电投上海能源科技发展有限公司, 中国·上海 200233

摘要

在新时代背景下,国有企业的党建工作与人才培养的融合已成为提升企业核心竞争力的重要路径。分析国企党建工作的现状和挑战,探讨国企人才培养的现状与问题,提出了党建工作与人才培养的融合路径。制定战略规划,确定融合目标和方向;建立协同机制,党建理论学习、党建主题活动和培训相结合的方式,将党建文化融入人才培养过程;建设党建示范点和人才培养基地,形成可复制、可推广的经验。具体实施措施的落地,党建工作与人才培养融合的实际效果,提出了改进建议。党建工作与人才培养的有机融合,增强国企的凝聚力和战斗力,提升员工的综合素质和企业的整体竞争力。国企党建工作与人才培养的实践提供了理论依据和操作指南,对促进国企的可持续发展具有重要意义。

关键词

国有企业; 党建工作; 人才培养; 融合路径; 战略规划

1 引言

中国特色社会主义进入新时代的背景下,国有企业作为国民经济的中坚力量,承担着实现经济高质量发展和促进社会和谐稳定的重要使命。党的十八大以来,党中央高度重视国企党建工作,提出了“坚持党对国有企业的领导不动摇”的明确要求,这为国企党建工作的开展提供了重要指导。随着市场竞争的加剧和企业改革的深化,国有企业在党建工作和人才培养方面面临诸多新挑战,如政策落实不力、组织建

设不足、培训机制不健全等问题,急需探索新的解决路径。

探讨国企党建工作与人才培养的有效融合路径,为国有企业提升核心竞争力和实现可持续发展提供理论依据和实践指导。对国企党建工作现状的分析,识别其在实际操作中的不足,结合国企人才培养的需求和存在的问题,提出一套系统的融合路径和具体实施措施。探讨党建工作与人才培养融合的理论基础和实际操作路径,总结出可行的经验和改进建议。

2 国企党建工作现状分析

2.1 当前国企党建工作的重要性

作为国民经济的重要支柱,国企的健康发展直接关系

【作者简介】韩志军(1978-),男,中国山西忻州人,硕士,政工师,从事党建研究。

到国家经济的稳定和社会的繁荣。党中央高度重视国有企业的党建工作，指出“坚持党对国有企业的领导不动摇”，这是我国国企区别于其他经济组织的重要特征，也是其在激烈市场竞争中取得优势的重要保证。

2.2 党建工作在国企中的作用和意义

党建工作能够确保企业的正确发展方向。加强党的领导，国企能够在复杂多变的市场环境中始终坚持社会主义市场经济的基本原则，企业发展的政治正确性。党建工作有助于增强企业的凝聚力和战斗力。党组织开展各类思想政治工作和文化建设活动，能够凝聚人心，增强员工的责任感和使命感，形成强大的内生动力。党建工作能够提升企业的管理水平。利用党建工作的引领，国企能够更好地落实党的政策和方针，促进企业的科学管理和高效运作。

2.3 党建工作存在的问题与挑战

政策落实不力是当前国企党建工作面临的主要问题之一。尽管党中央制定了一系列关于国企党建的政策和规定，在具体执行过程中，部分企业存在政策落实不到位、执行力度不够等问题，导致党建工作的效果大打折扣。组织建设不足也是制约国企党建工作的重要因素。部分国企的党组织架构不够完善，党务干部队伍建设滞后，缺乏专业化、职业化的党务工作者，导致党建工作难以有效开展。思想教育形式单一的问题也较为突出。许多国企的思想政治工作仍停留在传统的说教和灌输层面，缺乏创新和互动，导致员工的参与积极性不高，思想教育效果不佳。

3 国企人才培养现状分析

3.1 国企人才培养的现状

国企在人才培养的模式和途径上有着一定的基础，但整体上仍显得传统和单一。国企普遍采用的是岗位培训、轮岗锻炼、集中学习等传统模式，这些模式虽然有一定成效，但在应对快速变化的市场环境和技术革新上显得乏力。大部分国企的培训项目仍停留在基础知识和技能的灌输层面，缺乏对员工创新能力和综合素质的系统培养。国企在引进外部专家和高端人才、开展国际化培训等方面的力度不够，导致人才培养的国际视野和前瞻性不足。

3.2 人才培养模式和途径

培训机制不健全是一个普遍现象。许多国企在人才培养方面缺乏系统性和长远规划，培训工作往往流于形式，缺乏针对性和持续性。培训计划的制定缺乏科学依据，培训内容和形式过于固定，难满足不同岗位、不同层次员工的实际需求。

许多国企的培训课程设置与员工的职业发展和企业的实际需求脱节，导致培训内容空洞乏味，员工参与热情不高。例如，一些企业在开展新技术培训时，往往忽视了技术应用的实际操作和实践环节，导致培训效果大打折扣。培训课程的更新速度缓慢，无法及时反映最新的行业动态和技术趋

势，难培养出符合时代要求的高素质人才。

大部分国企在培训结束后缺乏系统的效果评估机制，无法有效衡量培训的实际成效和员工的学习进步情况。评估手段单一，往往依靠培训后的问卷调查和简单测试，难以全面、客观地反映培训效果。这影响了培训工作的改进和优化，也削弱了员工的培训积极性和企业的培养投资回报^[1]。

4 党建工作与人才培养的融合路径

4.1 理论基础

在新时代背景下，国有企业面临着复杂的市场环境和严峻的竞争压力，有效融合党建工作与人才培养，提升企业整体竞争力，成为急需解决的重要课题。党建作为引领企业发展的核心力量，理论依据在于加强党的领导，保证企业发展方向的正确性和政治性的前提下，充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，推动企业的全面进步。现代人才培养理论强调实践与理论相结合，系统地培训和教育，提升员工的综合素质和职业技能，为企业的发展提供坚实的人才支撑。党建工作与人才培养的有机融合，能够让企业在激烈的市场竞争中保持正确的发展方向，还能够增强员工的政治素质和业务能力，提高企业的整体竞争力和创新能力。探索和实施有效的融合路径，对于推动国有企业的持续健康发展具有重要意义^[2]。

4.2 融合路径设计

企业结合自身实际，确定融合目标和方向，制定详细的实施方案，保证党建工作与人才培养相互促进、共同发展。战略规划的制定需要从企业的长远发展出发，充分考虑市场环境、企业文化和员工需求，保障具有前瞻性和可操作性。

建立高效的协同机制，推动党建工作和人才培养的有机结合，实现资源共享、优势互补。企业可设立专门的协同管理部门，负责统筹党建和人才培养工作，制定统一的管理标准和考核指标，让各项工作落到实处。企业还组织内部的协调会议和工作交流，促进党建工作和人才培养部门的沟通与合作，形成协同发展的良好局面。

企业加强党建理论学习和教育，将党的最新理论成果和政策要求及时传达到员工中，提升员工的政治素质和思想觉悟。开展党建主题活动与培训相结合的方式，让党建工作贯穿于人才培养的全过程。例如，企业可以在新员工入职培训、岗位技能培训等各类培训活动中，融入党建内容，增强培训的思想性和政治性。企业还可以经过建设党建示范点和人才培养基地，探索和总结党建工作与人才培养结合的成功经验，形成可复制、可推广的典型模式。

4.3 具体实施措施

企业应定期组织党员和员工开展党的理论学习，利用党课、专题讲座、理论研讨等多种形式，提升员工的政治素质和理论水平。这些活动能够深化员工对党的方针政策和理论知识的理解，还能增强其政治敏感性和思想觉悟。系统地

理论学习,员工能够更好地将党的理论与企业实际相结合,提高解决实际问题的能力。企业还可以邀请党校教授、专家学者等进行专题讲座,帮助员工更全面地理解党的最新理论成果和政策精神。

企业应开展党建主题活动与培训相结合的模式,党建知识竞赛、红色教育基地参观、主题党日活动等多种形式,将党建工作融入员工的日常培训中,增强员工的参与感和认同感。例如,举办党建知识竞赛,激发员工学习党建知识的热情;组织员工参观红色教育基地,接受革命传统教育,增强历史责任感和使命感;开展主题党日活动,促进党员之间的交流与学习。这些丰富多彩的党建活动,企业能够不断创新党建工作模式,提升党建工作的吸引力和实效性。企业还可以选择具备条件的部门或项目,设立党建示范点,创新党建工作模式,总结成功经验,为全企业的党建工作和人才培养提供示范和借鉴。党建示范点的建设,有助于探索和推广行之有效的党建工作方法,形成可复制、可推广的经验,推动全企业的党建工作水平不断提升^[1]。

5 党建工作与人才培养融合的效果评估

5.1 效果评估的指标体系

该体系应涵盖党建工作和人才培养的各个方面,包括政治素质提升、业务能力增强、工作绩效改进、团队凝聚力增强等具体指标。这些指标,可以全面、客观地反映党建工作与人才培养融合的实际效果。

5.2 评估方法和工具

常用的评估方法包括问卷调查、面谈、观察记录和绩效考核等。问卷调查设计针对性的问卷,收集员工对党建工作与人才培养融合的意见和建议;面谈深入了解员工的真实感受 and 实际需求;观察记录则通过日常工作中的观察,记录员工在党建活动和培训中的表现;绩效考核利用定量分析员工的工作成果,评估培训和党建工作对其业务能力和工作效率的实际提升。企业还借助信息化手段,数据分析工具,对评估结果进行深入分析,发现潜在的问题和改进的方向^[4]。

5.3 实际评估结果分析

系统的党建理论学习和思想教育活动,员工对党的政策和企业发展战略目标有了更深刻的理解,增强了政治敏感性和大局意识。员工的业务能力和综合素质显著增强。党建与业务培训相结合的方式,员工掌握了专业技能,提升了团队协作能力和创新思维。企业的凝聚力和战斗力得到有效增强。党建活动的开展,增强了员工的归属感和集体荣誉感,促进了团队的凝聚力和向心力。

部分企业的融合路径设计缺乏系统性和前瞻性,导致党建工作和人才培养的效果不够显著。评估方法和工具的运用不够科学和全面,导致评估结果的准确性和客观性受到影响。培训内容的针对性和实效性有待进一步提升,部分培训课程与员工的实际需求和企业的发展需求脱节,影响了培训效果。

对国有企业党建工作与人才培养融合路径的深入研究发现,党建工作作为国有企业发展的政治保障,其与人才培养的有机融合能够有效提升企业的整体竞争力。党建工作引领方向,保证企业在发展过程中始终坚持正确的政治方向和价值导向。科学的人才培养体系能够为企业提供高素质的人才支持,提升企业的创新能力和市场竞争力。提出的融合路径,制定战略规划、建立协同机制和实施具体措施,初步验证了其有效性和可行性^[5]。

当前国有企业在党建与人才培养融合方面仍存在一些问題,需进一步研究和探索。深入探讨党建工作与现代企业管理理论的结合点,形成系统的理论体系和实践指南。研究如何借助信息化手段和大数据技术,提升党建工作和人才培养的科学性和精细化水平。还需探索不同类型国企在党建与人才培养融合中的差异化路径,形成具有行业特色的融合模式和实践经验。

对国企党建与人才培养融合的期望是,在未来的发展中,能够不断优化和创新融合路径,切实提升党建工作和人才培养的实效性。希望国有企业能够不断深化党建与人才培养的有机融合,打造一支政治素质高、业务能力强、创新意识强的高素质员工队伍,提升企业的核心竞争力和可持续发展能力。成功的实践经验,推动全社会对党建与人才培养融合的重视和认同,为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实的人才保障和智力支持。

参考文献

- [1] 郝耀鸿,覃海宁.新时期国企党建与人才培养融合模式及实现路径研究[J].国有资产管理,2024(1):64-68.
- [2] 徐为华,周保泽.企业党建工作与人才培养的融合路径[J].现代企业文化,2023(26):93-96.
- [3] 王云飞.高校基层党建工作与创新型人才培养有效融合路径探讨——以淮阴工学院创新创业学院为例[J].湖北开放职业学院学报,2023,36(8):23-25.
- [4] 金权培.国企党建工作与人才培养融合路径[J].现代企业文化,2023(7):73-75.
- [5] 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.