

# 坚持党管人才原则加强人才队伍建设

张娟

国家管网西部管道独山子输油气分公司，新疆克拉玛依市独山子区，833600；

**摘要：**社会快速发展的背景下，坚持党管人才原则加强人才队伍建设是企业发展的重中之重，亦是人才资源管理的核心要点。目前，伴随着人事制度改革、人才工作机制的优化，如何在复杂环境下坚持党管人才原则加强人才队伍建设是一大难点。对于企业，必须基于现实环境充分考虑，明确党管人才原则与人才队伍建设的密切关系、内在机理，逐步破除困境，推动建设高素质人才队伍。

**关键词：**党管人才；人才队伍；途径

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.05.073

人力资源是我国的发展优势，但从长远角度看，人力资源优势已无法满足发展需求，应逐步向人才资源强国转变。企业在经营发展中，必须坚持党管人才，认识到党管人才原则在先进人才队伍建设中的现实意义，并基于该原则优化企业人才队伍建设机制，构建高质量人才培养环境。以此满足践行强国战略、夯实党的执政基础等基本要求，为企业发展奠定人才基础，帮助企业持续提高竞争力。

## 1 基于党管人才原则进行人才队伍建设的必要性

### 1.1 把握人才工作方向

人才工作可以说是企业的重点工作，目前信息技术发展迅速，各种信息铺天盖地，极易对企业职工的思想观念造成冲击，从全局角度看，这也给企业的人才工作方向带来了较大影响。基于坚持党管人才原则开展人才队伍建设，能够始终以党管人才原则为方向，在此基础上可以达成人才工作方向、社会主义现代化建设、企业战略等多个层面的平衡，确保人才工作能够始终服务于企业经营目标和国家战略。

### 1.2 提高企业竞争力

现阶段社会发展迅速，几乎所有行业均处于激烈的竞争状态，如何提高竞争力是迫切需要解决的难题<sup>[1]</sup>。对于企业来说，人才是第一资源及核心要素，党管人才原则，能够帮助企业在人力资源管理方面充分把握正确的政治方向。而且随着党管人才原则的持续落实，人才的选拔、培养、管理等方面均可充分融入党管原则，帮助提高人才队伍建设和管理水平，这对发挥人才资源的作用，提高企业竞争力有重要意义。

### 1.3 实现对人才结构的优化

在以往的企业人才工作中，逐步暴露出了人才工作

的结构性矛盾，随着时间的推移，人才结构矛盾持续影响，不仅不利于企业的人才选拔、培训和管理，更可能对企业战略产生不利影响。坚持党管人才原则，能够在企业人才工作中充分贯彻落实党管人才原则，基于企业现实情况、战略目标和需求优化人才管理，促进人才管理模式逐步向集约化角度转变，实现对人才结构的优化改进。

### 1.4 使人才和企业共同发展

除以上几方面外，坚持党管人才原则建设人才队伍，能够使人才和企业同属于共同发展的道路上。基于党管人才原则，企业对人才的选拔、管理等理念和模式均会处于改革进程，随着改革进程的推进，人才管理、选拔、培养机制等均有愈加科学化和先进化的转变，进而给企业可持续发展奠定基础。不仅如此，随着人才工作机制的转变，其也将为企业发展提供助力，也会在企业发期间为人才队伍建设、党管人才原则的落实提供支持。

## 2 人才队伍建设面临的困境

### 2.1 思想认知问题

企业人才工作中坚持并落实党管人才原则有深远意义，对推动企业发展、提高竞争力有很大帮助<sup>[2]</sup>。然而就实际情况看，人力资源部门对党管人才原则的认知相对不足，未能将人才工作提升到战略层面，无法发挥人才工作与企业战略的相互作用。也有部分人员，虽然比较重视人才工作，但在实际工作中，缺乏长远规划及系统思考，无法真正推进党管人才原则的落实。

### 2.2 体制机制问题

为保障党管人才原则在人才工作中的落实，在体制机制方面应进行改革。当前，企业因体制机制的滞后性，无法满足人才建设需求，更对党管人才原则的落实形成了阻碍。例如，缺乏完善的人才工作协调管理，以至于

人才工作可能存在盲目性、滞后性；再如，在人才评价方面相对单一，无法对人才进行比较系统、全面的评价，甚至有着“唯职称”“唯学历”的问题。总而言之，人才机制是党管人才原则下人才队伍建设的重要基础，应将其作为重点改进方向，并逐步解决该问题，打破体制机制困境。

### 2.3 人才投入问题

现如今，企业虽然愈加关注对党管人才原则的落实，但仍旧面临投入不足的问题。例如人才培养是人才工作的重要环节，应基于企业需求合理考量，不断提高人才培养规划的科学性、针对性。但实际看来，其中缺乏系统性培养，尤其忽视了实践能力锻炼，以至于人才缺乏解决实际问题的能力；再如，缺乏资金保障，虽然在人才工作规划、落实方面已有明确方向，但由于缺乏充足的资金，也会给人才工作的推进造成不利影响。

## 3 把握党管人才的工作方向

### 3.1 优化顶层设计

企业在人才工作中始终坚持党管人才原则，有助于提高企业人才工作质量，提升企业竞争力，对助力企业可持续发展有重要意义<sup>[3]</sup>。为满足党管人才原则的落实及人才队伍建设需求，必须明确党管人才的工作方向，将优化顶层设计作为首要任务。

对于企业人才工作，党管人才原则的落实及执行是一个长期、持续性的过程，期间必须做好系统化、综合化的统筹管理，使企业的人才管理工作能够服从企业战略，确保人才工作能够服务于企业战略；不仅如此，还应在人才工作中辩证看待结果，例如以尝试结果为导向，以一段时间的人才工作结果为基础，分析其中的不足，总结原因和影响因素，在此基础上优化人才战略规划；另外，为适应社会的快速发展，在党管人才管理中也应重视引入高端人才，并推动建设高端人才引进机制，提高企业人才整体质量，进一步提升竞争力。

### 3.2 增加人才投入

无论是社会还是企业，均需依靠人力资源发展。以往在企业的人才队伍建设中，人才投入相对较少，不利于企业发展。目前在党管人才原则背景下，企业不仅需要重视执行该原则，还应增加人才投入<sup>[4]</sup>。该过程中，可从人才队伍建设的选拔渠道、方式方面入手，借助充足的资金支撑，逐步建设更为科学、完善的渠道和方式；同时，人才投入方面也应关注分配方式，更注重知识价值，并尽可能将分配方式做到公平、公正。

### 3.3 党管人才法制化

现阶段，社会环境复杂，企业人才工作的开展必须遵循党管人才原则，基于该原则推动党管人才法制化建

设，真正实现法制化的党管人才。对此，必须根据现实需求构建人才管理与保障法律体系，以此为动力带动人才队伍建设的法制化、规范化发展，真正将法制化与党管人才原则结合，在提高人才队伍建设水平、管理力度的同时尽可能营造一个法制化的人才环境。

## 3.4 把握党管人才和人才发展规律的关系

坚持党管人才原则加强人才队伍建设的过程中，如何把握党管人才和人才发展规律的关系十分关键，关乎着企业人才工作能否真正落到实处。对此，企业党组织、领导层等，均应深入学习人才培养和成长的客观规律，在落实党管人才原则时，应以人才培养和成长的客观规律为前提，基于该前提，贯穿人性化管理，对人才给予尊重、重视；不仅如此，还应从宏观管理层面协调党管理人与人才发展规律的关系，以此为导向合理优化人才资源配置，为企业发展提供助力。

## 4 落实党管人才原则加强人才队伍建设的途径

### 4.1 把关政治标准

在激烈的市场竞争中，企业的人才工作面临困境，如何在坚持党管人才原则的前提下加强人才队伍建设是一大难题。基于此，在人才队伍建设中，不仅需要坚持党管人才原则，还应关注、把握政治标准。首先，应明确工作导向。企业自上而下均应明确把关政治标准的关键意义。例如对于企业党委，应始终坚持民主集中制，尤其应坚持党管干部，对于符合任用需求的候选人，均应对其进行政治考察，了解其政治忠诚、政治能力、政治担当等多方面表现，确保候选人能够经得起考验；其次，坚持党管干部中，还应严格遵循以德为先、德才兼备的原则，尽可能选择具备较强政治素养的人才。而且其中应基于政治标准、党管人才原则逐步完善选拔机制，确保人才选拔机制能够真正做到公平、公正、透明、科学。

### 4.2 严格落实程序标准

企业人才工作流程中应注重落实程序标准，保障整个流程的规范化、标准化，把好“政治关”“品行关”“廉洁关”<sup>[5]</sup>。首先，应从人才招聘工作入手，提高招聘流程的规范化水平。为提高人才引进质量，必须高质量开展招聘工作，期间也需要将党管人才原则落到实处，同时基于人才需求制定招聘流程和标准，面向社会公开、公平招聘，所有应聘者均可在透明、公平的平台进行竞争上岗。并且通过对招聘流程的优化以及规范化水平的提升，也可真正得到应聘者及社会的认可；其次，重视考核体系建设工作。在党管人才原则下，人才从选拔、上岗到后期晋升，均应严格落实考核体系，将考核体系与人才发展紧密结合，为人才和企业共同发展提供助力。

企业在考核体系的建设中,必须基于党管人才原则,结合企业需求、人才评价的全面性等要求,制定科学且明确的考核指标、标准及方法,对人才进行全面、综合的评价;最后,也应关注激励机制。对于人才工作,人才激励至关重要,以往在企业内部缺乏有效的激励机制,容易因此影响人才的积极性。当前,企业的人才激励机制同样需要坚持党管人才原则,并实施薪酬激励、职业发展激励、精神激励等多样化激励策略,同时也有助于营造良好企业文化氛围,激发人才内在动力。

#### 4.3 加强监督管理

在企业人才队伍建设中,不仅需要落实党管人才原则,还应在该原则下加强监督管理,以此确保党管人才原则有效落到实处,并可基于较强的监督管理营造良好政治生态。为此,在人才队伍建设的监督管理工作中,首先应重视日常监督。日常监督是最为常用的监督手段,借助有效的日常监督能够提高监督管理效率,构建常态化的人才监督管理生态<sup>[6]</sup>。基于此,必须在日常管理中健全日常监督管理机制,例如,针对干部,可灵活应用组织生活会、谈心谈话、廉政提醒等策略进行日常监督,并可在发现问题时及时发现问题苗头,以及时防范问题;其次,应在干部选拔任用上加强监督。在企业人才工作中,干部的选拔任用是关键环节,必须重视监督,发挥监督作用,确保干部的选拔任用过程真正达到公平、公正、公开,保障整个流程的规范化、制度化。而且对于干部选拔任用监督中发现的恶劣问题必须严肃处理,避免形成不正之风;最后,重视在企业内宣传廉政文化,以监督部门为主体,定期组织进行思政教育,学习《中国共产党纪律处分条例》等内容,或者观看警示教育片、参观廉政教育基地,也应于其中穿插典型案例,真正为党员干部提升思想防线提供支持。

#### 4.4 加强干部日常考核

在企业的日常人才工作中,应认识到干部日常考核的重要意义,并继续优化、落实干部考核制度。严格基于党管人才原则,明确全面从严治政、了解“一岗双责”,并将其全面贯彻落实到干部日常考核工作。与此同时,应优化考核体系,为干部日常考核工作提供支撑,例如在考核指标方面,应当从综合角度出发,纳入业绩考核结果、党建考核结果、履职测评等多方面内容,借助全面且具有综合性特点的评价指标科学反映干部工作情况。

#### 4.5 发挥问题导向作用

鉴于坚持党管人才原则对加强人才队伍建设的重要促进作用,在人才队伍建设中也应重视发挥问题导向作用。目前,思想观念容易受到多因素的冲击,虽然非常重视廉政文化建设,但仍旧有个别党员干部出现思想防线松懈问题,进而可能导致腐败问题。基于此,不仅应坚持党管人才原则,还应在此基础上重视问题导向。例如,企业领导层、党组织等均应认识到问题导向的积极意义,对企业人才工作现状进行深入探讨、分析,明确已存在的问题,同时基于问题的具体原因、影响因素和影响制定整改对策。与此同时,还应设置高效的反馈机制,保障企业全员的知情权,通过反馈机制及时向企业成员反馈问题处置情况,并建立问题处置档案,在未来的人才队伍建设工作发挥警示作用。

### 5 结语

人才是企业乃至社会发展的重要基础。目前社会环境复杂,企业愈加关注人才队伍建设,期间应当始终坚持党管人才原则,应明确党管人才原则在人才队伍建设中的重要意义,便于把握正确的政治方向,促进提高企业竞争力;同时应整理人才工作现存困境,基于党管人才原则重新审视问题,理清党管人才工作方向,从把关政治标准、严格落实程序标准、加强监督管理、重视干部日常考核以及发挥问题导向作用等几个方面推动落实党管人才原则,持续提升人才队伍建设水平,构建人才工作新局面。

#### 参考文献

- [1] 赵颜, 杨旭. 新时代高校附属医院党管人才的全面深化与提升[J]. 中国卫生标准管理, 2024, 15(06): 82-85.
- [2] 徐明. 党管人才的核心议题、研究进路与实践向度[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023, (18): 52-67.
- [3] 孙陈敏, 陈劼, 徐虹. 公立医院党管人才工作高质量发展的实践探索[J]. 现代医院, 2023, 23(05): 676-679.
- [4] 李宏. 加强国企人才队伍建设的思考[J]. 中国市场, 2022, (28): 118-120.
- [5] 张枫, 刘晓. 高校“党管人才”机制创新的研究与实践[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2022, 24(03): 52-55.
- [6] 王应宽, 蒲应燕. 如何推进人才振兴为乡村振兴提供支撑[J]. 科技导报, 2021, 39(23): 36-47.