



国企人力资源管理与思政工作协同发展的路径探究

●杨志强

国有企业是中国特色社会主义经济的重要支柱,推动人力资源管理与思政工作深度融合,是新时代国有企业深化改革、强化党建引领、提升治理效能的关键抓手。人力资源管理与思政工作实现理念互通、机制互联、载体互用、成果互证,形成“政治引领强、人才活力足、管理效能高、发展动力足”的良性循环,既是贯彻落实新时代党的组织路线的必然要求,也是国有企业完善现代企业制度、增强核心竞争力的现实路径。本文立足新时代国企改革要求,从价值定位、现实困境、创新路径等维度,系统探究人力资源管理与思政工作协同发展的路径,为国有企业高质量发展提供理论支撑与实践方案。

一、新时代国企人力资源管理中思政工作的价值定位

加强政治引领,把牢企业发展正确方向。坚持党管干部、党管人才原则,以思政工作筑牢政治建设根基,将政治标准贯穿选人用人、考核评价、晋升发展全流程,确保干部队伍与人才队伍政治忠诚、立场坚定、担当尽责,确保国有企业始终服务国家战略、服从大局需要。

强化思想赋能,凝聚改革发展精神动力。通过思政工作统一思想认识、化解矛盾分歧、提振队伍士气,把企业发展战略、改革举措、价值理念内化为员工共识,不断激发职工的主人翁意识与奋斗精神,为企业市场化改革、结构优化调整、科技创新提供坚实的思想支撑。

打造专业队伍,提升人才队伍综合素养。以政治素养与专业能力“双提升”为目标,将道德品行、工匠精神、廉洁从业等要求有机融入人才培养与职业发展体系,着力打造一支忠诚干净担当的高素质专业化人才队伍。

提升治理效能,完善现代企业治理机制。把思政工作全面融入人力资源管理体制,推动党建要求进章程、思政评价进绩效、民主管理进流程,切实把政治优

势转化为管理优势、组织优势转化为发展优势,不断提升国有企业治理现代化水平。

二、新时代国企人力资源管理中思政工作存在的主要问题

融合理念滞后,协同意识薄弱。部分国企仍将人力资源管理视为“行政事务”,将思政工作视为“宣传活动”,缺乏顶层设计与系统思维。人力资源部门与政工部门存在各自为战、资源不共享、流程不衔接等问题,导致政治引领与人才管理相脱节。

机制衔接不畅,制度体系不健全。部分国企选人用人重业务轻政治、绩效考核重业绩轻德行、激励约束重物质轻精神、人才培养重技能轻思想的现象依然存在。思政工作成效未能在人力资源评价体系中充分体现,人力资源制度缺乏鲜明政治导向与价值约束,二者深度融合缺乏刚性制度支撑。

数字赋能不足,精准化水平不高。多数国企仍采用传统线下模式开展思政工作与人力资源工作,数字化、信息化手段运用明显不足。思想动态监测、学习教育管理、人才画像分析、绩效考核评估等仍主要依赖人工,导致工作效率低下、覆盖范围有限、反馈相对滞后,难以适应扁平化、网络化、年轻化的现代组织形态。

队伍能力不匹配,专业化水平待提升。人力资源部门从业者缺乏党建与思政工作的专业素养,政工人员则缺乏人力资源管理的系统思维与工具方法,复合型人才短缺,导致思政工作和人力资源管理难以深度融合,相关工作多停留在事务执行层面,战略支撑作用与价值创造能力不足。

三、新时代国企人力资源管理中思政工作创新路径

(一)理念创新:构建“政治引领+人才强企”一体化思维

一是坚持党管人才与市场机制相统一,把政治标准作为首要标准,把市场评价作为重要依据,实现政治过硬与本领高强有

机结合。二是树立全周期管理理念,将思政工作贯穿人才引进、培养、使用、激励、退出全链条,实现思想引导与职业发展同频共振。三是坚持以员工为中心,把解决思想问题与解决实际问题结合起来,让思政工作有温度、人力资源管理有力度。

(二)机制创新:搭建深度融合制度框架

1. 选人用人机制:建立“政治素质+专业能力+业绩贡献”三维评价体系,推行干部任前政治体检、政治鉴定、廉政把关“三必查”,把政治合格作为准入底线。

2. 绩效考核机制:将政治表现、职业道德、团队协作、廉洁自律纳入绩效考核指标,占比不低于15%,与薪酬、评优、晋升直接挂钩,实现“业绩硬指标”与“思想软指标”协同考核。

3. 激励约束机制:构建精神激励与物质激励并重体系,设立党员先锋岗,选树攻坚标兵、道德模范,强化正向引导;同时将思想滑坡、作风不实、纪律松弛纳入负面清单,实施末等调整与不胜任退出机制。

4. 民主管理机制:完善职代会、厂务公开、合理化建议制度,保障员工知情权、参与权、监督权,把员工的诉求纳入人力资源优化与思政工作重点,不断提升员工的归属感与认同感。

(三)载体创新:打造场景化、分众化工作模式

1. 培训体系双融双促:实施“业务+思政”双导师制,建立红色导师库,将党的创新理论、企业使命、工匠精神嵌入新员工入职、骨干晋升、关键岗位轮训全过程。

2. 活动载体贴近实战:推行“项目化思政”,在重大项目、攻坚任务中组建党员突击队、青年先锋队,将思政教育融入生产经营一线;通过开展岗位练兵、技能比武、“主题党日+业务研讨”等融合式活动,切实提升工作实战性。

3. 分众化精准引导:对领导干部重点强化政治能力与廉洁自律教育;对青年员工灵活运用短视频、微课堂、沉浸式体验

等形式;对技术骨干突出使命担当与创新精神培育;对一线员工聚焦安全责任落实与职业关怀,不断提升教育针对性。

4. 文化浸润凝心铸魂:积极打造企业特色文化阵地,将价值理念、先进典型、奋斗故事融入环境布置、内刊宣传、新媒体传播及各类员工活动,真正实现以文化人、以文育人。

(四)技术创新:推进数字化智慧化转型

建设“智慧政工+人力资源”一体化平台,整合学习教育、思想调研、人才档案、绩效跟踪、民主互动、关怀服务等功能。运用大数据分析员工思想动态、学习成效、行为特征,实现精准画像、精准推送、精准干预;开发移动端掌上学习、线上测评、匿名建议等功能,打破时空限制,提升覆盖率与便捷度,推动工作从“被动应对”向“主动预判”转型。

(五)队伍创新:建设复合型专业人才队伍

实施人力资源与政工人员双向交流、交叉培训,培养一批既懂党建思政、又懂人才管理的复合型骨干人才。建立常态化培训机制,着力提升队伍的政策把握、沟通疏导、数据分析、项目运营能力;明确岗位职责与考核标准,推动队伍从“事务型”向“专业型、价值型”转变。

结束语

新时代国有企业人力资源管理思政工作创新,本质是政治引领与人才管理的深度融合,也是将党建优势转化为发展优势的一项系统工程。面对国企改革持续深化、市场竞争日趋激烈的新形势,必须打破“思政工作与人力资源管理两张皮”的壁垒,以理念创新为先导、机制创新为核心、载体创新为抓手、技术创新为支撑、队伍创新为保障,构建一体化、制度化、精准化、数字化的工作体系,为企业的高质量发展注入强劲动能。

(作者单位:内蒙古森工集团阿尔山森林工业有限公司)

浅析纪检监察干部法治思维与依法履职能力的培养

●王希霞

纪检监察机关作为党内监督和国家监察的专责机关,其履职能力直接关系到全面从严治党、推进国家治理体系和治理能力现代化的成效。法治思维是纪检监察干部的核心素养,依法履职是纪检监察工作的基本准则。纪检监察干部作为执纪执法者,必须带头尊法学法守法用法,将法治思维贯穿监督执纪问责、监督调查处置全过程。当前,面对腐败问题的复杂性、隐蔽性以及群众对公平正义的更高期待,唯有持续探索精准有效的实践路径,不断强化法治思维,提升依法履职能力,才能确保纪检监察权力规范运行,切实维护纪法权威、保障群众合法权益。

一、铸魂固本:深学细悟夯根基

理论是实践的先导,法治思维的培育首先需要扎实的纪法理论功底。要构建常态化、系统化的学习体系,将党章、纪律处分条例、监察法及其实施条例等核心纪法规范作为必修内容,同步深化刑法、刑事诉讼法等关联法律知识的学习,确保干部准确把握纪法边界、明晰执法标准。要创新学习载体和形式,通过专题研学、案例研讨、线上微课、比武竞赛等多元方式,引导干部深入钻研纪法条文背后的立法

精神和实践要求。要建立分层分类学习机制,针对新进干部侧重基础纪法知识培训,针对资深干部聚焦复杂案件处置中的法律适用难点,实现“精准滴灌”,推动纪法知识入脑入心,为依法履职筑牢思想根基。

二、实战赋能:以案练兵强本领

实践是检验能力的试金石,提升依法履职能力必须立足实战、靶向发力。要搭建“以案代训、跟班实训”的实战平台,选派干部参与重大案件督办、专项监督检查等重点工作,让干部在一线熟悉办案流程、掌握证据标准、积累处置经验。建立典型案例复盘机制,定期选取疑难复杂案件、新型腐败案件开展深度剖析,聚焦案件查办中的程序规范、证据收集、法律适用等关键环节,深度复盘全流程、深挖规律提能力。推进跨部门协同练兵,加强与司法、执法机关的协作配合,组织干部参与联合办案、庭审观摩等活动,学习借鉴规范执法的实践经验,提升纪法贯通、法衔接的实操能力。通过“实战练兵+案例复盘+协同提升”的工作模式,推动干部将法治理论转化为精准执纪执法的实际本领,实现在实战中淬炼硬功、在磨砺中

锻造专才。

三、机制塑形:严规矩守底线

健全制度机制是规范履职的重要保障,要将法治要求深度融入纪检监察工作流程、各环节,实现制度约束与依法履职有机融合。健全完善“事前学法、事中依法、事后评法”的闭环管理机制,在案件受理、线索处置、审查调查等关键环节,明确法治审核主体、审核内容和审核标准,确保每一项工作都经得起法律和实践的检验。细化执纪执法操作规范,针对谈话函询、证据固定、涉案财物管理等重点环节,制定标准化流程指引,厘清权力边界、规范操作程序,抓实操作细节,从源头上防范履职风险、杜绝违规行为。建立履职清单管理机制,结合纪检监察工作各岗位职责,明确依法履职的具体要求和考核标准,将清单落实情况与日常考核挂钩,引导干部自觉按制度办事、按程序履职,养成“办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法”的行为习惯,以制度刚性规范履职行为、筑牢法治防线。

四、氛围润心:崇法向善筑底蕴

良好的法治氛围是提升法治素养的重要支撑,要着力构建尊法学法守法用法

的浓厚氛围。加强法治文化建设,通过开展法治宣传周、优秀执纪执法案例展评、法治专题党课等活动,结合线上普法推送、线下阵地宣传,强化干部的纪法敬畏之心,筑牢依法履职思想根基。搭建法治交流平台,组织开展“法治履职大家谈”“业务骨干经验分享”等活动,聚焦履职中的工作难点、实操痛点,推动干部交流履职心得,相互学习借鉴实现共同提升。注重正向激励引导,选树法治思维强、依法履职优的先进典型,充分发挥示范引领作用,激发干部提升法治素养的内生动力。通过文化浸润、交流互鉴、典型引领,厚植法治理念,为依法履职提供强大精神支撑。

新时代赋予纪检监察工作新使命,提升干部法治思维和依法履职能力是锻造纪检监察铁军的关键举措。要通过筑牢理论根基、锤炼实战本领、规范履职流程、厚植法治底蕴等实践举措,持续提升纪检监察干部的法治素养和专业能力,确保纪检监察权力在法治轨道上规范运行,为纵深推进全面从严治党、营造风清气正的政治生态提供坚强保障。

(作者单位:内蒙古森工集团满归森林工业有限公司)