

党建引领事业单位人力资源管理的创新路径探究

侯燕楠

中国水利水电第十一工程局有限公司

DOI:10.32629/pe.v4i2.20006

[摘要] 为了促使事业单位人才的合理配置,推动人力资源管理质量的不断提升,保障其公共服务职能的全面发挥,本文就党建引领事业单位人力资源管理创新路径展开论述。文章首先系统梳理了党建引领在事业单位人力资源管理中的重要性,然后分析当前事业单位党建工作成就及人力资源管理中党建融入的现存问题,进一步探索党建引领人力资源管理的创新路径,最后结合典型案例验证路径可行性。研究发现,党建引领能有效摆脱人力资源管理困境,通过强化思想引领、健全融合机制、创新人才培养等举措,可实现党建与人力资源管理深度融合。

[关键词] 党建引领; 事业单位; 人力资源管理; 创新路径

中图分类号: F124.5 **文献标识码:** A

Probe into the Innovation Path of Human Resource Management in Institutions Led by Party Construction

Yannan Hou

China 11th Water Conservancy and Hydropower Engineering Bureau Co., Ltd.

[Abstract] In order to promote the rational allocation of talents in public institutions, promote the continuous improvement of the quality of human resource management, and ensure the full play of its public service function, this paper discusses the innovative path of human resource management in public institutions led by party building. Firstly, this paper systematically combs the importance of party building leading in human resource management of public institutions, then analyzes the achievements of party building in public institutions and the existing problems of party building integration in human resource management, further explores the innovative path of party building leading human resource management, and finally verifies the feasibility of the path with typical cases. It is found that the guidance of Party building can effectively get rid of the dilemma of human resource management, and the deep integration of Party building and human resource management can be realized by strengthening ideological guidance, improving integration mechanism and cultivating innovative talents.

[Key words] Party building leading; Public institutions; Human resource management; Innovation path

引言

事业单位具有一定的公共服务职能,单位内部人力资源管理成效与其公共服务质量及国家治理效能息息相关。但当前我国事业单位人力资源管理普遍面临人才队伍活力不足、培养模式单一、激励机制不完善等困境,而党建引领为破解这些难题提供了重要方向。“围绕业务抓党建、抓好党建促业务”,推动党建与人力资源管理深度融合,既是新时代党建工作的重要要求,也是事业单位人力资源管理创新的必然选择。本文立足事业单位发展实际,探究党建引领人力资源管理的创新路径,为提升事业单位人力资源管理水平、激发队伍内生动力提供理论与实践参考。

1 党建引领在事业单位人力资源管理中的重要性

事业单位在现代社会中主要承担着服务群众、推动社会发展的重要职责,人力资源管理必须坚持党的全面领导,将政治标准贯穿人才选拔、培养、考核全过程,确保人才队伍的政治忠诚与政治担当。党建引领能有效破解人力资源管理“重业务、轻思想”的误区,通过思想政治教育提升员工党性修养与职业素养,凝聚队伍合力^[1]。同时,党建工作的组织优势能转化为人力资源管理优势,通过党员先锋模范作用带动全体员工干事创业,优化人才配置、破解人才短板。此外,党建引领能完善人力资源管理体制,将党建要求融入各项管理制度,推动形成“党建与人事同

谋划、同部署、同落实”的工作格局,为事业单位高质量发展提供坚实的人才保障。

2 党建引领事业单位人力资源管理现状分析

2.1 事业单位党建工作主要成就

近年来,事业单位人力资源管理在党建引领下取得了显著的成效。一是党建工作体系不断完善,多数事业单位健全了党组织架构,明确了党组织在单位发展中的领导核心作用,形成了“党组引领、支部落实、党员参与”的工作格局,党建工作规范化水平显著提升。二是思想政治建设持续深化,通过深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想,员工政治素质明显提升,党员先锋模范作用充分发挥。三是党建与业务融合初见成效,不少事业单位探索“党建+”模式,将党建工作融入人才招聘、培训、服务等环节,破解了部分民生服务领域人才短缺问题。四是党建工作队伍不断强化,通过专题培训、跨岗位锻炼等方式,打造了一支政治素质高、业务能力强的党建工作队伍。

2.2 当前人力资源管理中党建融入问题

其一,党建与人力资源管理融合意识淡薄,“两张皮”现象依然突出,部分领导干部将党建工作视为“软任务”,人力资源管理视为“硬指标”,缺乏“党建引领人事”的融合理念,二者协同联动不足。其二,缺乏专门的统筹协调机制,党建部门与人事部门各自为政,信息交流不畅,人才招聘、考核等环节中党建要求落实不规范,思政考察流于形式。其三,融合内容不深入,人才培养中重业务、轻思政的倾向明显,培训内容缺乏党建与业务的有机结合,难以实现员工政治素质与业务能力同步提升。其四,激励导向不鲜明,绩效考核中党建指标权重偏低,未将党员表现、党建贡献与评优评先、职务晋升有效挂钩,难以激发员工参与党建、践行党建要求的积极性。其五,融合载体单一,多以会议、学习等传统形式为主,缺乏创新性和吸引力,难以适应新时代年轻员工的需求。

3 党建引领事业单位人力资源管理创新路径

3.1 强化思想引领,破解“两张皮”困境

思想是行动的先导,只有努力强化思想引领,才能将党建与人力资源管理深度融合。一方面,事业单位应深化思想认识,积极组织领导干部和工作人员学习习近平新时代中国特色社会主义思想、党管人才原则等相关理论,明确党建引领人力资源管理的核心意义,摒弃“重业务、轻党建”的错误倾向,树立“党建与人事同谋划、同部署、同落实、同考核”的融合理念,将党建要求内化于心、外化于行^[2]。另一方面,将党的政治建设贯穿人力资源管理全过程,在人才招聘中突出政治标准,严格审核应聘人员的政治素养;在员工管理中加强思想政治教育,通过专题党课、红色教育、谈心谈话等形式,引导员工坚定理想信念,增强政治认同;在工作推进中以党建引领方向,确保人力资源管理工

3.2 健全融合机制,构建协同发展体系

健全的融合机制可以为事业单位党建与人力资源管理融合提供可靠的制度保障,协同体系的构建可从以下几个方面着手:一是建立统筹协调机制,成立党建与人力资源管理融合工作领导小组,明确党建部门与人事部门的职责分工,建立定期沟通、协同联动的工作机制,实现信息共享、资源互补,破解部门壁垒。二是修订完善事业单位人力资源管理制度,将党建要求全面融入人才招聘、培训、考核、激励、晋升等各项制度中,强化制度的刚性约束,确保党建要求落地见效。三是优化考核评价机制,提高党建工作指标在人力资源考核中的权重,将党员表现、党建贡献、政治素养、群众认可度等纳入考核范围,考核结果与评优评先、职务晋升、奖金分配直接挂钩,充分发挥考核的导向作用,推动融合工作常态化、长效化^[3]。

3.3 创新人才培养模式,提升队伍综合素质

新时期事业单位人力资源管理过程中需以党建引领创新人才培养模式,同步提升员工政治素质与业务能力。这就需要打破党建培训与业务培训分离的局面,将思想政治教育、党性修养培训与业务技能培训有机结合,构建“党建+培训”一体化模式,明确培训内容、方式和目标。同时创新培训形式,采用“业务大讲堂”“导师护航”“岗位练兵”“国情研修”“红色研学”等多种形式,替代传统单一的理论灌输,提升培训的针对性和实效性。再者,强化党员干部示范引领,发挥优秀党员在人才培养中的传帮带作用,由党员骨干带动普通员工成长,形成“党员引领、全员提升”的培养格局。另外,优化人才梯队建设,以党建引领人才梯队规划,结合事业单位发展需求重点培养青年人才、骨干人才和复合型人才,建立青年人才托举机制,为青年人才提供成长平台和发展空间,通过轮岗锻炼、重点任务攻坚等方式,提升人才综合能力,打造结构合理、充满活力的高素质人才队伍。

3.4 完善激励保障体系,激发队伍内生动力

科学合理的激励体系能够很好地激发员工的工作积极性,事业单位基于党建引领优化激励机制,将严管与厚爱结合、激励与约束并重,可以充分调动人才队伍的内生动力。首先,强化正向激励,结合精神激励与物质激励,党建工作突出、业务能力强、群众评价高的员工给予表彰奖励、职务晋升、职称评定倾斜等激励,宣传先进典型事迹,营造比学赶超、争当先进的良好氛围^[4]。其次,加强对员工的日常管理和监督,规范员工行为,对违反党纪党规、工作纪律的员工严肃处理;同时,强化人文关怀,关注员工思想动态和实际需求,建立谈心谈话机制,及时解决员工工作中的困难,完善福利保障体系,增强员工的归属感和幸福感。此外,建立“党建+人才服务”模式,成立人才服务小组,为人才提供政策咨询、创新创业扶持、生活保障等个性化服务,解决人才后顾之忧,让各类人才各得其所、各展其长。

表1 管理成效与启示分析表

案例核心亮点	存在问题	核心启示
1. 成立融合工作领导小组,明确部门职责; 2. 绩效考核中党建指标权重达30%; 3. 打造“党建+人才服务”特色品牌; 4. 建立青年人才传帮带机制	1. 融合载体创新性不足,仍以传统形式为主; 2. 青年人才党建培训内容针对性不强,与业务结合不够紧密; 3. 党建与人事融合的深度仍需提升	1. 坚持党的全面领导是融合的根本前提; 2. 健全融合机制、强化考核导向是关键; 3. 结合单位实际创新融合载体,提升实效性; 4. 注重人才培养与党建深度结合,实现双向提升

3.5 创新融合载体,丰富实践形式

党建与人力资源管理融合载体的创新需结合事业单位行业特点,丰富融合实践形式,增强融合工作的吸引力和实效性。一是打造“党建+人事”特色品牌,结合事业单位公益属性和行业特点,打造具有本单位特色的融合品牌,如“党建+人才服务”“党建+岗位练兵”“党建+志愿服务”等,将党建活动与人力资源管理深度融合,让融合工作融入日常、做在经常。二是推进数字化融合,利用大数据、信息化技术,搭建党建与人力资源管理融合平台,实现党员管理、人才招聘、培训学习、绩效考核、党员积分管理等工作的数字化、智能化,提高管理效率,打破时间和空间限制,方便员工参与党建和人事相关工作^[5]。三是深化联学共建活动,加强与其他事业单位、企业的党建联学共建,交流人力资源管理经验,共享人才资源,开展联合培训、岗位交流、技能竞赛等活动,拓宽人才培养渠道,推动党建与人力资源管理融合工作提质增效,形成协同发展的良好格局。

4 案例分析

4.1 案例选取

某市人力资源和社会保障局在当地主要承担着人才服务、就业保障、社保经办等公共服务职能,现有在职员工230余人,党员156名,党组织架构完善,党建工作基础扎实,同时在人力资源管理中面临人才结构不合理、激励机制不健全等典型问题,其党建与人力资源管理融合的实践具有代表性,能为同类事业单位提供借鉴。

4.2 案例分析

该人社局在日常工作中始终坚持以党建引领人力资源管理创新,逐步破解发展困境,取得了显著成效。

首先,该单位常态化开展“三会一课”、主题党日活动,将思政教育与人事工作相结合,每月开展“党建+业务”专题学习,引导员工树立融合理念。其次,成立党建与人力资源管理融合工作领导小组,明确党建部门与人事部门职责,修订完善人才招聘、考核等制度,将党建指标纳入绩效考核,权重占比提升至

30%。再者,构建“党建+培训”模式,组织党员骨干开展业务培训、岗位练兵,建立青年人才传帮带机制,近两年培养青年骨干32名。此外,设立党员先锋岗8个,对党建与业务表现突出的员工给予表彰奖励,完善员工福利保障,解决员工住房、子女入学等困难18件。另外,搭建数字化融合平台,实现党员管理、绩效考核线上办理,打造“党建+人才服务”品牌,开展党员志愿服务、人才政策宣讲等活动20余场。

基于上述系列举措该单位破解了“两张皮”困境,人才队伍活力显著提升,公共服务满意度从82%提升至95%,但其仍存在融合载体创新性不足、青年人才党建培训针对性不强等问题。

4.3 案例总结

该人社局基于党建引领有效破解了事业单位人力资源管理困境,强化思想引领、健全融合机制、创新人才培养等路径具有较强的实践可行性。该单位通过将党建要求融入人力资源管理全流程,充分发挥了党组织的政治优势和组织优势,激发了队伍内生动力,提升了公共服务效能。同时,案例也反映出,部分事业单位在党建与人力资源管理融合中仍存在载体单一、针对性不足等问题,需进一步创新融合载体、优化培训内容,如下表1。该案例的成功经验为同类事业单位提供了重要借鉴,即必须坚持党的全面领导,树立融合理念,健全机制、创新载体,才能实现党建与人力资源管理深度融合,推动事业单位高质量发展。

5 结束语

总而言之,本文简要分析了党建引领在事业单位人力资源管理中的重要性及现状,提出了强化思想引领、健全融合机制、创新人才培养等一系列创新路径,并结合典型案例验证了路径的可行性。当前,事业单位党建与人力资源管理融合仍处于不断探索阶段,需持续强化思想认识、完善保障体系、创新实践载体,破解“两张皮”困境,推动党建优势转化为人力资源管理优势。未来,事业单位需结合自身发展实际,不断优化创新路径,实现党建与人力资源管理深度融合,为我国公共服务事业发展提供坚实的人才保障。

[参考文献]

[1]孙家晟.试析事业单位人力资源工作中的岗位设置与管理[J].市场瞭望,2025,(24):205-207.

[2]郭振华.人力资源管理视角下党建工作对事业单位发展的影响分析[J].行政科学论坛,2025,12(10):68-70.

[3]尚玲.新经济时代事业单位人力资源管理的创新路径[J].财富时代,2025,(04):90-91.

[4]吕浣葳.基于党建理论的事业单位绩效考核制度优化策略[J].经济师,2025,(03):225-226.

[5]章莉.激励机制在事业单位人力资源管理中的实践探究[J].投资与创业,2025,36(04):133-135.

作者简介:

侯燕楠(1987--),女,汉族,河南杞县人,本科,当前职称:政工师,研究方向:党建工作。