



切实发挥党组织在队伍建设中的政治优势

吴娟 阳泉市上社二景煤炭有限责任公司

摘要：企业基层党组织是贯彻落实党和国家方针政策的同时，为企业营造发展氛围，保障企业各项工作和谐发展。党组织在人才队伍建设中起到引领人、激励人、鼓舞人的重大作用。党的政治引领全体职工转变理念、创新思维，为企业的可持续发展奠定基础。

关键词：企业；党组织；人才队伍；政治；优势

一、坚持组织变革引领，强化人才队伍建设的重要性

党的十八大以来，习近平总书记始终将新时代人才队伍建设作为当前经济发展的重要工作，就新时代人才队伍建设作出了一系列重要指示、提出一系列重大命题。

着力推进管理机制变革。国有企业要充分发挥好传播带头作用，按照建设现代化企业发展的目标，以扁平化管理为基础，从源头上入手，加快推行分级管控体系，重构企业组织架构，加快推动管理机制变革。一是人事制度变革，全面实行岗位竞聘制，社会公开选拔、市场公开招聘，委托第三方择优录取，做到“能进能出”；二是干部制度变革，各级各类职务全面放开，公平竞争、阳光操作，做到“能上能下”；三是薪酬制度变革，建立与岗位性质相适应，与绩效考核相结合的薪酬分配办法，做到“能高能低”；四是绩效考核变革，实施双向考核机制，科学设置指标，严格考核、严肃监督；五是激励机制变革，灵活运用物质与精神激励，多跑道、多层次，激发员工的积极性与创造性。

二、坚持文化引领，进一步推进人才队伍建设

文化是企业发展的不竭动力，也是企业发展需要遵循的客观规律和自我的制度约束。组织人事管理工作必须要紧扣企业文化，将文化作为一项灵魂工程，深度渗透到具体的实践过程当中，让每一名员工、每一个组织在文化无形的影响下高质量、高效率、有约束地开展好工作。

坚定以人为本的企业文化理念。以人为本必须从精神层面强化，从制度层面实施。树立强烈的人才意识和正确的用人导向，把“人才是第一资源”作为企业文化的重要价值理念。企业领导者要率先垂范，全面推进人才强企战略，抓班子、带队伍、培养人才梯队，为企业走向兴盛提供坚实的人才保障。组织人事管理部门，要本着求贤若渴、以德为先、知人善任的原则，强化对优秀人才的引领，打造一支政治坚定、品德优良、本领高强、作风过硬的干部队伍，建立公开、公平、公正、阳光化运作的平台，构建人才成长的良好生态环境，让想干事、能干事、干成事、不出事的同志干事创业。

坚定奋斗者为企业文化理念。新时代是奋斗者的时代，每一项工作目标的实现

不是敲锣打鼓就能实现的，必须咬定目标，坚定愚公移山志，撸起袖子加油干。推进企业高质量发展，同样要坚持文化引领，在继承老一辈奉献精神、进取精神的基础上，培育“以贡献者为本，长期艰苦奋斗”的核心价值观，以身边人和身边事鼓舞人、感染人、激励人，把企业文化转化为全体员工共同的思想准则、价值取向和行为规范。要树立结果导向，以结果论英雄，倡导只要奋斗，就一定会有结果，就一定会得到认可的企业文化。

三、坚持创新引领，激发人才创新活力

创新是企业高质量发展的动力源泉。在当前创新驱动发展日新月异的时代，必须要紧紧抓住人的关键因素，大力实施人才创新发展战略，进一步倡导各类人才在各个岗位上的成长成才，为企业发展持续注入发展动力。

坚持创新至上。中央十四五发展规划进一步明确了要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。国有企业在高质量发展进程中，要紧紧抓住创新这个动力引擎，为人才松绑，让人才创新创造活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长；要打破有论资排辈晋升的传统模式，在某些领域探索设立一定比例的一级专家、二级专家，只要是有能力、有知识、有首创精神的，要不拘一格大胆使用，为企业发展培育更具全球视野、最具创新能力的人才队伍。要全面建立创新工作体系，建立创新绩效工作制度，鼓励全体职工大胆创新，只要在创新中获取一定的经济价值，要按照实现经济价值的一定比例予以兑现，切实激发全员创新的发展动力，让创新成为企业发展的第一要务和共同遵循。

培植创新沃土。各级党组织要把创新作为强化党组织建设，保障企业发展的最具体、可考核、可量化的重要任务。要健全人才培养机制，构建老、中、青三代人才成长梯队，让新人在老同志经验的带领下，不断创造新的更大价值。要建立人才储备发展机制，面对当前新事物、新业态异军突起的多元化发展时代，要从企业自身发展出发，从扩大企业发展结构出发，储备一批懂经营管理，又懂现代信息技术应用的人才，为企业在高质量发展中储备创新动力。

四、坚持全面从严治党的政治优势

提供根本保障

国有企业实现快速发展，必须坚持从严管党治党，把党风廉政建设推向更高水平，为高质量发展营造风清气正的良好政治生态。人才队伍建设工作要紧扣企业发展中心，始终坚持党管人才不动摇，从人的思想认识和作风建设的角度，下大气力，找准支点，推动每一个组织和每一个人的积极性得到充分发挥。

抓思想认识提升。人才是最宝贵的资源。各级党组织要高度强化人才队伍建设的思想认识，紧紧抓住当前企业中制约人才队伍成长的主要矛盾，进行深度调整和战略谋划，将人才队伍建设作为一项长期的系统性工程来对待，必须旗帜鲜明地树立正确的选人用人导向，倡导实干才能成才，鼓励奋斗方可立身的用人管理机制，坚决打击那些找关系、走后门的腐败病垢。

抓作风建设转变。各级党员干部职工，要不忘初心、牢记使命，进一步改进工作，把责任紧紧放在心上、抓在手上、扛在肩上，集中精力、静下心来研究政策、谋划转型、破解难题，开动脑筋、放开手脚，以更加积极的状态投身到改革、变革、创新、转型、高质量发展的生动实践中。没有规矩不成方圆，要用纪律来衡量和约束党员干部职工的行为，建立健全作风建设长效机制，切实营造一种崇尚实干、注重担当、鼓励创新的风清气正环境。

综上所述，高质量的发展需要高水平的人才队伍作为支撑。当前省属各大国有企业要把人才队伍建设纳入十四五发展规划，围绕省委省政府确定的转型出雏形和蹚出一条转型发展的新路的发展目标，将人才队伍建设与企业安全生产经营管理工作一体谋划、一体落实，切实为企业高质量发展筑起人才成长的堡垒高地，用人才的发展优势书写改革发展的新篇章。

参考文献

- [1] 林培英. 思想政治工作在人事管理中的重要性分析[J]. 企业改革与管理, 2018(14).
- [2] 张淑娟. 传统人事管理向现代人事管理的转变[J]. 世纪桥, 2017(04).
- [3] 叶旭雄, 魏文科, 肖莹. 国企人事管理向人力资源管理转变的途径[J]. 企业改革与管理, 2016(14).