

Exploration of the Path to the Organic Integration of Party Building and Human Resource Management

Xiaoying Liu

Shandong Weifang Tobacco Co., Ltd., Weifang, Shandong, 261000, China

Abstract

As the political safeguard for organizational development and the core support system for organizational operations, the organic integration of Party building and human resource management constitutes a vital approach to enhancing governance effectiveness in the new era. This paper elucidates the significance of their integration through three dimensions: strengthening internal organizational cohesion, cultivating high-quality professional talent teams, and fostering a positive and harmonious development environment. It comprehensively analyzes existing contradictions in current integration processes and proposes practical implementation pathways from four perspectives: enhancing top-level planning, focusing on key integration points, innovating work platforms, and cultivating a culture of integrated development. These insights provide theoretical foundations and practical models for organizations to promote coordinated development between Party building and human resource management.

Keywords

Party building; human resource management; organic integration; path exploration

推进党建与人力资源管理有机融合的路径探索

刘晓莹

山东潍坊烟草有限公司，中国·山东 潍坊 261000

摘要

党建工作作为组织发展的政治保障力量，人力资源管理作为组织运行的核心支撑体系，两者的有机结合是新时代增强组织治理效能的重要手段。本文从增强组织内部凝聚力、打造高素质专业化人才队伍、构建积极和谐的发展氛围三个层面，阐释党建与人力资源管理相结合的重要意义，全面剖析当前结合过程中出现的矛盾，进而从加强顶层规划设计、聚焦关键环节嵌入融合、创新工作平台载体、培育融合发展文化四个方面，提出切实可行的融合实施路径，为各类组织推动党建与人力资源管理协调发展提供理论依据和实践范例。

关键词

党建；人力资源管理；有机融合；路径探索

1 引言

新时代党的建设总体部署清晰指出，需要坚持并强化党的全方位领导，将党的领导贯彻至党和国家各项事业的各个领域、各个层面与各个环节。人力资源管理作为组织管理的关键职能，肩负着人才挑选、培育、任用、激励等重要职责，与组织的生存和发展直接相关。党建工作和人力资源管理在价值指引与目标追求方面存在高度契合性，二者的有效融合能够达成政治优势和管理优势的相互补充、相互促进。本文以新时代组织发展的实际需求为出发点，全面探究党建与人力资源管理有效融合的途径，为实际工作提供有价值的

参考。

2 推进党建与人力资源管理有机融合的重要意义

2.1 提升组织凝聚力

党建工作的核心功能之一是凝聚思想共识、汇聚发展合力，通过将党建工作融入人力资源管理全过程，能够以党的政治建设为统领，引导组织成员树立正确的世界观、人生观、价值观，明确组织发展的政治方向与使命担当。在人才招聘、入职培训等环节植入党建理念，可使组织成员从加入之初就认同组织的政治立场与价值追求，在日常管理中通过党建活动搭建沟通平台，能够促进不同部门、不同层级成员之间的交流协作，消除隔阂与分歧。党建工作所倡导的集体主义精神、奉献精神，能够有效弥补单纯人力资源管理中“效率导向”可能带来的个体本位倾向，形成“心往一处想、劲

【作者简介】刘晓莹（1988-），女，中国山东青州人，硕士，中级经济师，从事人力资源管理、行政管理、党的建设研究。

往一处使”的良好局面，提升组织的向心力与凝聚力，为组织应对市场竞争、攻坚克难提供强大的精神支撑。

2.2 锻造高素质专业队伍

高素质专业队伍是组织发展的核心竞争力，而党建工作作为人才队伍建设提供了明确的价值引领与标准遵循。党建与人力资源管理的融合，能够将“政治素质过硬”作为人才选拔、培养、使用的首要标准，确保人才队伍既具备扎实的专业能力，又拥有坚定的政治立场。在人才培养方面，通过“党建+培训”模式，将习近平新时代中国特色社会主义思想、党的方针政策、党纪党规等内容纳入培训体系，能够提升人才的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。在人才使用方面，依托党建考核机制，强化对人才履职尽责、担当作为的监督与激励，能够引导人才将个人发展与组织目标、国家需求相结合，主动承担急难险重任务，在实践中锤炼本领、增长才干。

2.3 营造积极和谐氛围

和谐的组织氛围是提升员工满意度与归属感的重要基础，也是党建工作与人力资源管理的共同目标。党建工作坚持以人民为中心的发展思想，注重人文关怀与心理疏导，能够有效化解组织内部矛盾，维护员工合法权益，人力资源管理则通过完善薪酬福利、优化工作环境、健全激励机制等方式，保障员工的物质需求与发展需求。二者的有机融合，能够实现“政治引领+人文关怀”的有机统一，通过党建活动传递组织温度，如开展困难员工帮扶、党员结对互助等活动，让员工感受到组织的关怀与温暖，将党建倡导的公平公正、廉洁自律等理念融入人力资源管理制度设计，确保招聘录用、薪酬分配、晋升提拔等工作的公开透明，维护组织的公平正义。

3 当前党建与人力资源管理融合中存在的主要问题

3.1 党建引领作用不明显

部分组织对党建与人力资源管理融合的重要性认识不足，存在“重业务、轻党建”的倾向，导致党建引领作用未能有效发挥。党建工作被视为“软任务”，人力资源管理被当作“硬指标”，二者在组织战略规划中缺乏统筹考量，党建工作未能深度融入人力资源管理的目标设定与实施过程。党建工作内容与人力资源管理需求脱节，缺乏针对性与实效性，党建培训多以理论学习为主，未能结合人力资源管理中的人才培养、绩效提升等实际需求设计课程，党建考核多关注组织生活开展情况，未能与人力资源管理中的员工绩效、人才发展等指标有效挂钩，导致党建工作难以对人力资源管理形成有效引领。部分党务工作者缺乏人力资源管理专业知识，难以将党建要求转化为具体的人力资源管理举措，进一步弱化了党建的引领作用。

3.2 体制机制层面的衔接不畅

体制机制不完善是制约党建与人力资源管理深度融合

的关键因素，部分组织的党建工作由党委办公室负责，人力资源管理由人力资源部门承担，两者分属不同职能体系，缺乏常态化沟通协调渠道，这使得两项工作部署不同步，资源配置难以统筹，考核评价标准也无法统一。组织对党建与人力资源管理融合的具体责任主体、工作内容和考核标准缺乏明确规定，常常出现“谁都管、谁都不管”的情况，一旦出现问题相关方容易相互推诿。党建考核与人力资源考核各自为政，党建考核结果没有纳入人力资源考核体系，人力资源考核也未充分体现党建要求，两项工作在推进过程中因此缺乏协同动力。同时组织对党建与人力资源管理融合工作中表现突出的部门与个人缺乏有效激励，对工作推进不力的对象也没有形成有力约束，各方参与融合的积极性与主动性难以被充分调动。

3.3 工作内容与方法层面的融合不深

党建与人力资源管理在工作内容与方法上仍存在“两张皮”现象，融合的深度与广度都有待提升。党建工作多集中在政治学习、组织生活和廉政建设等方面，人力资源管理则聚焦招聘、培训、薪酬、绩效和晋升等环节，两者在具体工作内容上缺乏必要的交集与互补。人才招聘环节中，部分组织没有将政治素质考察作为核心环节，导致部分新入职员工政治意识不强。党建工作仍以传统的会议传达、文件学习和主题党日等形式为主，形式单一且内容枯燥，很难吸引员工主动参与。人力资源管理虽引入了一些现代管理方法，但这些方法未能与党建工作有效结合，也就无法借助党建工作的政治优势与组织优势提升管理效能。部分组织仅仅提出“党建+人力资源管理”的口号，融合始终停留在形式层面，缺乏实质性举措，最终难以达到协同增效的目的。

4 推进党建与人力资源管理有机融合的具体路径

4.1 强化顶层设计，健全融合的领导与工作机制

顶层设计是实现党建与人力资源管理有机融合的前提保障，组织需要从组织领导、制度建设、责任划分等方面系统发力，构建完善的融合机制^[1]。组织应成立由主要负责人任组长，党委办公室、人力资源部门牵头，相关职能部门参与的党建与人力资源管理融合工作领导小组。该小组负责统筹规划融合工作的目标任务、工作方案和资源配置等重大事项，定期召开联席会议通报工作进展，协调解决融合过程中出现的问题，确保两项工作同部署、同推进、同落实。

同时修订完善人力资源管理制度，将党建要求全面融入招聘录用、培训开发、绩效考核、薪酬激励、晋升提拔等各项制度，让融合工作有章可循、有规可依。按照“党委领导、部门协同、各司其职、齐抓共管”的原则，组织需清晰划分各相关部门的具体责任，党委办公室牵头制定党建工作规划，指导人力资源部门将党建要求融入管理实践；人力资源部门具体落实融合举措，将党建工作贯穿人力资源管理全过程；其他职能部门积极配合做好本部门融合工作，形成责

任清晰、分工明确、协同高效的工作格局。

4.2 聚焦关键环节，实现全过程深度嵌入

党建与人力资源管理的融合需要贯穿人力资源管理全流程，在各个关键环节实现深度嵌入，才能确保融合实效。招聘配置环节要突出政治素质考察，组织需将政治标准作为人才选拔的首要标准，在招聘简章中明确政治素质要求，在简历筛选、笔试、面试等环节合理设置政治素质考察内容^[2]。人员配置过程中，组织要注重发挥党员的先锋模范作用，将党员干部优先配置到关键岗位和重要项目中，充分体现党建对人才配置的引领作用。教育培训环节应构建“党建+业务”双轨体系，组织将党建培训与业务培训有机结合，制定一体化培训计划。

绩效考核环节需要融入党建工作指标，组织构建“政治素质+业务绩效+党建责任”三位一体的绩效考核体系，明确党建相关考核内容与权重。组织优化考核方式，采取日常考核与年度考核相结合、定性评价与定量评分相结合的方式，确保考核结果客观公正。组织还应构建“考核-反馈-改进”的闭环机制，针对考核中发现的问题制定个性化党建培训计划，明确部门整改责任与时限，推动党建与业务协同改进。

4.3 创新平台载体，搭建融合实践桥梁

平台载体是推动党建与人力资源管理深度融合的重要支撑，组织需要打破传统工作模式局限，结合自身实际创新实践载体，让融合工作看得见、摸得着、可落地。组织可依托党员创新工作室、人才孵化基地等载体打造“党建+人才”赋能平台，将党建引领与人才培养、技术攻关紧密结合^[3]。组织设立“党员领衔人才项目”，由优秀党员干部牵头重大人才培养计划和核心技术研发项目，同步配备党建指导员与业务导师，在项目推进中强化政治引领与专业赋能。

组织可借助大数据、人工智能等技术搭建“党建+数字化”融合平台，构建一体化党建与人力资源管理数字化体系，实现数据互通、流程协同^[4]。该平台可设置党建学习、人才档案、绩效考评、党员服务等功能模块，通过党建学习模块推送定制化理论课程并自动记录学习成效，通过人才档案模块整合各类数据为人才选拔提供精准支撑，通过绩效考评模块实现党建指标与业务指标的自动核算和实时监控。

4.4 培育融合文化，夯实融合思想基础

文化是融合的灵魂，组织需要通过理念塑造、行为引导、氛围营造，培育“党建引领、人才为本、协同增效”的融合文化，让融合理念内化于心、外化于行。组织要强化融合理念塑造，将“党建与人力资源管理融合是组织高质量发展的必然要求”作为核心理念^[5]。组织通过党委理论学习中心组学习、部门专题研讨、员工宣讲会等形式层层传导融合重要性，着力破除“重业务轻党建”“党建与人力无关”的错误认知。

组织在员工行为规范中明确相关要求，在干部选拔任用中将“推动党建与业务融合能力”作为核心胜任力指标，引导干部主动探索融合路径。组织通过党员示范岗、融合标兵评选等活动树立先进典型，发挥榜样的示范引领作用，让员工学有标杆、做有遵循。组织着力营造浓厚融合氛围，充分利用组织内网、公众号、宣传栏、文化墙等载体，广泛宣传党建与人力资源管理融合的先进经验、典型案例与成效成果，全面展示融合带来的组织变化与员工成长。

5 结论

党建与人力资源管理的有效融合是新时代组织治理体系和治理能力走向现代化的必然选择，更是推动组织实现高质量发展的核心保障。唯有把党建工作的政治引领和组织保障作用贯穿于人力资源管理的招聘配置、教育培训、绩效考核、激励约束等整个流程，借助制度完善、载体创新和文化熏陶，才能破除“两张皮”的现象，实现政治素养和专业能力的共同提升，以及组织凝聚力和管理效能的同步增强。

参考文献

- [1] 徐谊涵.国企党建与人力资源管理深度融合研究[J].上海企业,2025,(11):30-32.
- [2] 王瑞洁.浅析新时期国企党建与人力资源管理的融合[J].经济师,2025,(03):272-273.
- [3] 许冬雪.企业人力资源管理与党建工作深度融合的策略研究[J].现代企业文化,2024,(29):100-102.
- [4] 李倩.党建与人力资源管理深度融合探究[J].办公室业务,2024,(01):175-177.
- [5] 郑艳君.企业党建与人力资源工作的有效融合分析[J].上海商业,2023,(09):207-209.