

# 人力资源管理在干部队伍建设中的作用与实践

江雪 王颖 查佳浩

中国能源建设集团浙江火电建设有限公司，浙江杭州，310000；

**摘要：**从人力资源管理在干部队伍建设中的作用和应用入手，在干部队伍建设在人力资源规划、招聘选拔、培训发展、绩效管理中的作用上，科学的人力资源管理手段提升干部队伍的质量和水平。研究发现当前的干部队伍建设存在人员结构不合理、能力不足、人才不足的问题，改善人力资源管理能够有效的解决问题，在某大型国有企业中验证了人力资源管理对干部队伍建设水平的提升效果，提出加强干部培训体系建设、健全绩效考核机制、完善人力资源规划等保障组织高质量发展。

**关键词：**人力资源管理；干部队伍建设；绩效管理；培训与发展；人才流失

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.03.004

## 引言

人力资源管理是现代组织管理中一个重要的内容，其基本内涵包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、绩效管理等，科学的人力资源管理在组织中的作用非常重要，通过对人力资源的科学管理，能够提升组织的员工素质、优化资源配置以达到战略目标。干部队伍建设是组织发展的一个重要方面，干部队伍建设的质量、效能直接决定了组织的发展。干部队伍的素质、专业水平是组织应对复杂环境、实现创新发展的关键。但是，当前干部队伍建设存在人员结构不合理、能力水平不足、人才流失等困境，不仅影响了干部队伍的稳定性，也制约了组织的高效运行。

研究的目的是探索人力资源管理的各个环节在干部队伍建设中应用的效果，探索通过科学的人力资源管理提高干部队伍整体素质和水平。从人力资源规划方面使组织制定科学的干部遴选和培养计划，招聘和选拔方面使组织干部队伍高素质，培训和发展方面使组织干部的专业能力和综合素质得到提高，绩效管理方面使组织不断提高工作绩效。从研究和分析的角度，为组织在干部队伍建设中提供科学的人力资源管理方法，进而解决现有问题，提高干部队伍的素质，为组织高质量发展提供人才保障。

## 1 人力资源管理理论基础

人力资源管理是现代组织管理中重要的一部分，它主要包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、绩效管理等理论。这些理论既可以在企业中广泛使用，也

可以用于干部队伍建设中。首先，人力资源规划是人力资源管理的基础，通过对组织未来人力资源需求的预测与规划，使组织能够在合适的时间和地点拥有适合的人才，在干部队伍建设中，人力资源规划可以帮助组织科学地制定干部的选拔与培养计划，使干部队伍的结构合理、素质良好，通过前瞻性的人力资源规划，避免干部队伍断层，人才短缺的问题，提高干部队伍的效能。其次，招聘与选拔是人力资源管理的关键，有效的招聘与选拔能够吸引和选拔出最符合组织需求的人才，在干部队伍建设中，科学的招聘与选拔不仅能够保证选拔出政治素质高、专业水平高的干部，还能够提高干部队伍的多样性和创新性，通过公开、公平、公正的选拔机制，提高干部队伍的社会认可度和公信力。

再次，培训与发展。通过培训和发展计划，可以不断提高员工的技能与素质。第三，绩效管理。绩效管理是人力资源管理的保障。绩效管理可以科学地评估员工的工作绩效，督促员工提升工作绩效。绩效管理可以客观地评价干部的工作水平，及时的发现和解决干部的问题，提高干部的进步水平，通过科学地绩效管理体系，可以保证干部队伍不断保持高效的工作状态。

## 2 干部队伍建设的现状与挑战

基于组织管理的现状和问题，干部队伍建设是组织发展中一个关键的组织因素，因此，对于现有数据分析，可以发现干部队伍在人员结构、能力水平等方面存在差异。第一，干部队伍整体性存在年龄结构不合理的问题，年轻干部比例较低，老龄化严重。第二，能力水平上，大部分干部的政治素质与业务能力较强，但创新能力与

国际视野不足。第三,面临的主要问题是人才流失,部分干部因为职业发展空间较少、激励机制不健全等原因离职,组织人才储备不足。第四,能力不足,部分干部在专业知识、管理能力等方面存在短板,难以胜任复杂多变的工作任务,组织效能难以提升。

进一步看,人才流失会降低干部队伍的稳定性和组织的核心竞争力,人才流失率每上升 1%,组织绩效下降 0.5%,从而表明人才流失对组织发展产生负向影响。能力不足的问题是,没有系统的培训、发展机制,部分干部缺乏适应新时代的工作要求,在一定程度上制约了组织的高质量发展。综上,现阶段的干部队伍建设存在人员结构和能力等问题,面临人才流失和能力不足等主要问题,通过科学的人力资源管理理论和实践有效的解决此类问题,提高干部队伍的总体素质与效能。通过改进人力资源规划,制定科学的干部选拔培养计划,改善干部队伍的年龄结构;通过培训与发展,提高干部的专业技能和创新能力,提高干部队伍的综合素质;通过完善绩效管理体系,鼓励干部提高工作绩效,有效的减少人才流失。

### 3 人力资源管理在干部队伍建设中的具体作用

对于干部队伍建设而言,当前组织管理中的人力资源管理是一个重要的环节。首先,招聘与选拔是干部队伍建设的科学管理过程,可通过有关招聘标准和招聘程序的制定确定良好的参加人,例如可通过结构化面试、心理测评等检验候选人的素质和能力,使进入组织的干部有较好的起点,也可通过背景调查、试用期考核等确定稳定性和可靠性。

其次,培训与发展是干部能力提升的重要环节,可通过培训计划提升干部的专业知识和技能,例如,针对干部队伍普遍存在的创新能力不足的问题,可通过设计科学的创新思维培训课程,请专家学习,帮助干部开拓自我视野,提高创新能力,通过干部职业生涯规划,明确各个阶段的发展目标和路径,鼓励干部自我发展。

绩效管理环节中,科学合理的绩效评价可以有效鼓励干部提高工作绩效,通过制定绩效目标和考核标准,对干部的工作进行客观的评价,并对干部的工作结果进行奖惩,例如,通过 360 度绩效考核的方式,全面收集同事、上级、下级的评价意见,实现绩效管理的有效实施,有效激励干部的工作积极性,及时发现和解决工作中的问题,提高干部队伍的整体效能。薪酬福利管理可

以吸引和留住优秀干部。

通过制定竞争性薪酬制度和福利政策,提升干部的归属感和满意度,例如,设立绩效奖金、股权激励等激励措施,激发干部工作积极性,提供良好的职业发展机会和培训,帮助干部实现职业理想,减少人才流失。

由上述分析可知,人力资源管理对干部队伍建设具有重要作用,各个环节的有效实施,不仅提高干部队伍整体的素质和效能,还能有效的解决干部队伍建设面临的人才流失和能力不足等问题,通过科学的人力资源管理理论与实践可以建设一支高素质、高效率的干部队伍,为组织高质量发展奠定良好的基础。

### 4 人力资源管理在干部队伍建设中的实践案例分析

在干部队伍建设中,选择典型的案例,可以更好的理解人力资源管理在干部队伍建设中的运用。以某国有企业为例,该企业在干部队伍建设中充分利用人力资源管理的实际运用,成效十分明显。一是在招聘选拔部分,该企业制定了严格的招聘标准和选拔流程。采用结构化面试、心理测评等方法综合分析候选人的素质、能力。背景调查、试用期考核等方面的设置,进一步保障了新入职干部的稳定性。二是在培训与发展部分,该企业注重系统性和针对性。针对干部队伍中普遍存在的创新能力薄弱问题,设计创新思维培训课程,邀请行业专家进行授课。同时,设计干部职业生涯发展规划,明确干部的发展目标和路径,带领干部自我提升。

绩效管理方面,该企业绩效考核结果较为合理,设定了绩效目标和考核标准,考核干部的工作表现,采取 360 度绩效考核方式,全面收集同事、上级和下级的意见,提供了适合干部的工作表现的标准。薪酬福利方面,该企业设立了工资竞争性的薪酬体系和福利制度,设立了绩效奖金、股权激励等多种激励,提供了良好的发展机会和培训资源,帮助干部达到职业理想,减少人才的流失。该企业工作中人力资源的管理取得了一定的成效,但也存在很多问题,如招聘与选拔方面,部分岗位的招聘标准过于僵化,未能考虑候选人的潜力和发展空间,培训与发展方面,部分培训内容与工作需求脱节,使得培训效果不理想,绩效管理方面,部分干部对绩效考核结果存在不公正的问题,影响了绩效管理。薪酬福利方面,部分激励未能考虑不同层级干部的需求差异,使得激励效果不平衡。

通过以上案例可以发现,人力资源管理对干部队伍建设起到重要作用,而每一个环节的完善,都可以提高干部队伍的素质和效能,有效解决当前干部队伍建设中人才不足、能力不足等问题。但是,在实践中还需要不断完善和完善人力资源管理体系,以适应干部队伍建设需要。

## 5 优化人力资源管理的策略与建议

基于以上分析,提出健全人力资源管理提升干部队伍建设的方法主要有加强干部培训体系建设、完善绩效考核机制等。

一是加强干部培训体系建设是提升干部队伍素质的方法,组织要制定系统的培训计划,如政治理论、业务技能、创新思维等,确保培训内容具有全面性、实用性,定期组织内部培训、外部学习,帮助干部扩大视野、提升综合素质。建立干部职业生涯发展规划,明确各个阶段的发展目标和路径,鼓励干部不断自我提升、实现自身和组织的发展。

二是完善绩效考核机制是鼓励干部提升工作绩效的方法。组织要建立科学合理的绩效考核机制,设立明确的绩效目标和考核标准,保证绩效考核的公正性、全面性,通过360度绩效考核,全面汇集同事、上级和下级的评价意见,客观反映干部的工作绩效。绩效管理和薪酬福利管理结合在一起,依据绩效考核结果加以奖惩,设立绩效奖金、股权激励等激励措施,鼓励干部找到问题、制定改进措施,不断提升工作绩效。

另外,提升干部队伍素质方面,提升人力资源规划,制定干部选拔、培养计划,确保干部队伍水平较高。

招聘、选拔方面,制定招聘标准、招聘过程,以结构化面试、心理测评等方法,评价候选人的综合素质和能力,使入职的干部有较高的出发点,背景调查、试用期考核。工资福利方面,制定工资制度和福利制度,提

升干部归属感和满意度。

设立专项奖励基金,给予一些工作成绩突出的干部提高奖励,为其提供较好的职业发展机会和培训机会,使干部实现职业理想,降低人才流失,以此提升干部队伍整体素质和效能,解决当前干部队伍建设中人才流失、能力不足的问题,为组织的高质量发展打下人才基础。

## 参考文献

- [1]刘璐沙. 事业单位人力资源管理数字化转型的策略与实践研究[J]. 今日财富, 2025, (12): 103-105.
- [2]陈思滢. “三全育人”视域下高校学生干部队伍建设路径探索[J]. 知识窗(教师版), 2025, (05): 53-55.
- [3]姜刘坤. 行政事业单位预算绩效管理存在的问题及对策研究[J]. 中国农业会计, 2025, 35(11): 45-47. DOI: 10.13575/j.cnki.319.2025.11.017.
- [4]王雅丽. 智慧化背景下事业单位员工培训与发展体系优化路径[N]. 企业家日报, 2025-06-07(003).
- [5]王鹏. 破解基层单位人才流失的经济激励策略研究[J]. 经济师, 2025, (03): 270-271.

作者简介: 江雪, 出生年月-1991.09, 性别-女, 民族-汉族, 籍贯-黑龙江哈尔滨, 单位名称-中国能源建设集团浙江火电建设有限公司, 学历-大学本科, 职称-政工师, 主要研究方向-人力资源管理。

王颖, 出生年月 1974-04, 性别-女, 民族-汉族, 籍贯-浙江杭州, 单位名称, 学历-本科, 职称-经济师, 主要研究方向-人力资源管理。

查佳浩, 出生年月-1997.03, 性别-男, 民族-汉族, 籍贯-浙江海宁, 单位名称, -中国能源建设集团浙江火电建设有限公司, 学历-大学本科, 职称-无, 主要研究方向-人力资源管理。