

论文 WORD 格式上传件（模版）

国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践

江苏省广电有线信息网络股份有限公司 XXX

在经典人力资源管理教材中，并没有干部和人才的专门内容。人力资源实务方面，我国企业人力资源管理师国家职业技能鉴定指定教材将人力资源管理分为了规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等 6 个章节，基本上也没有涉及干部和人才议题。但是，对于广大国有企业人力资源管理从业人员来说，干部和人才工作又是最重要的工作内容之一，其重要性、关注度甚至远超过人力资源选、育、用、留诸多模块。如何应用经典的管理理论和方法，指导国有企业干部人才工作的实践，形成体系化的管理逻辑，是值得深入探讨的问题。

一、人力资源、干部人才的基本概念

在国有企业人力资源工作实践中，人力资源和干部人才，经常会被区分为两个相对不同的概念。人力资源工作被定义为了招聘、考核、薪酬、劳动合同等具体实务，是基础保障；干部人才被归入党建工作，起引领作用。这种概念上的区隔进而反应到了部门设置和从业人员选配上，很多企业设立人力资源部和党委组织部两个部门，从业人员选配要求也各有侧重。