

中共南京市委宣传部文件

宁委宣通〔2026〕14号



关于做好2026年南京市思想政治工作人员中级和副高级专业技术资格申报评审工作的通知

各区委宣传部、江北新区党工委宣传和统战部，市各有关单位：

根据《南京市人力资源和社会保障局关于做好2026年度职称评审工作的通知》（宁人社职〔2026〕5号）精神，为认真做好2026年全市思想政治工作人员中级和副高级专业技术资格的申报评审工作，现将有关事项通知如下：

一、申报评审资格条件

申报思想政治工作人员初、中级专业技术资格按照《南京市职称（职业资格）工作领导小组关于印发〈南京市档案专业初、中级专业技术资格条件（试行）〉等22个条件的通知》（宁职称字〔2022〕1号）中相关条件要求执行。

申报思想政治工作人员副高级专业技术资格按照《省专业技术人员职称（职业资格）工作领导小组关于印发〈江苏省思想政治

治工作人员专业技术资格条件（试行）的通知》（苏职称〔2021〕45号）要求执行。

二、申报范围和对象

参评对象为全市各类企事业单位专职从事思想政治工作的人员，具体包括党的基层委员会、总支部委员会、支部委员会的专职书记、副书记，纪检和党办、组织（人事）、宣传、统战等党的工作部门中的专职人员，工会、共青团、妇联等群团组织中的专职人员，以及企事业单位中专职从事思想教育或职业道德建设的人员。

公务员（含列入参照公务员法管理的事业单位工作人员）、退休人员不得申报职称评审。受到党纪、政务、行政处分的人员，在影响期内不得申报职称评审。

三、申报流程

（一）网上申报。申报人实名登陆江苏人才服务云平台（<https://www.jssrcfwypt.org.cn/>）职称专栏，在线如实填报相关申报信息，进行网上申报。网上申报材料必须清晰可辨、格式规范，特别是上传提交网上的文字内容以及扫描件的字迹、图像等均要便于评审专家审读辨识（若网上提交的申报材料不便于审读辨识，影响专家评审导致不通过的，责任自行承担）。网上申报材料具体要求见附件2。

（二）材料报送。网上初审通过人员，可在线打印《专业技术资格申报表》（2份），经所在单位、主管部门或区人社局逐级

审核盖章后再邮寄。资格初审、专家评审通过人员名单均将通过南京文明网（<http://nj.wenming.cn>）进行公示。

四、有关要求

（一）继续教育。按照《江苏省专业技术人员继续教育条例》相关要求，专业技术人才参加继续教育情况作为职称晋升的重要条件，每人每年累计应不少于90学时，其中专业科目一般不少于60学时。专业技术人员可登录南京市专业技术人员继续教育学习平台（<https://rsj.nanjing.gov.cn/>）在线免费学习公需科目，由系统实时记录学时并自动转入职称申报平台，也可在线打印公需科目学时证明。专业科目学时由用人单位进行计算，并填写《南京专业技术人员继续教育专业科目学时认定表（2026年版）》（附件1），并提供学时计算证明材料。

（二）资历业绩。申报职称的资历（任职年限）截止时间为2025年12月31日，业绩成果、论文、学历（学位）等截止时间为2026年3月31日。

（三）其他要求

1. 申报人所在单位应当严肃审核程序，组织专人审核申报人申报资格，以及申报材料的真实性、完整性和时效性；严格履行推荐及公示程序，推荐人员须经党委（或党总支、党支部）讨论研究同意，对外公示时间不少于5个工作日，做到公开公平公正。对于用人单位未按规定履行申报材料审核、推荐、公示、上报等职责，放纵、包庇或者协助申报人弄虚作假，骗取申报评审

资格的，一经查实，将会同职称管理部门视情进行通报批评，并追究相关人员责任。未经主管部门和单位核实的材料不得报送。

2. 填报材料必须是担任现专业技术资格以来的材料，已使用过的材料不得重复使用。

3. 其他专业初级职称转评思想政治工作专业初级职称人员须申报评审，具体条件标准参照《南京市职称（职业资格）工作领导小组关于印发〈南京市档案专业初、中级专业技术资格条件（试行）〉等22个条件的通知》（宁职称字〔2022〕1号）中相关要求执行。

4. 申报思想政治工作专业副高级专业技术资格人员，须参加面试答辩，具体时间地点另行通知。

5. 海外归国人员、党政机关交流或部队转业安置到企事业单位从事思想政治工作的人员，首次申报职称时可根据专业水平和工作业绩并参照同类人员评审标准，直接申报相应职称。

6. 引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，符合申报本专业副高级职称评审条件的，可以直接申报。参照省有关要求，其业绩成果应显著高于副高级专业技术资格的破格申报条件。

7. 央企在宁三级以下子公司（非国有控股）和外省市民营企业在宁子公司，在南京注册纳税、具有独立法人资格、为申报人员在宁缴纳社保，其专业技术人才可直接在我市申报职称；其他中央、外省市及部队驻宁单位人员，如需在我市申报职称，须具有人事管理权限的主管部门出具委托评审函，经市人社部门核

准同意后方可申报。

五、申报截止时间及联系方式

（一）申报时间

网上申报时间为 2026 年 6 月 1 日至 6 月 30 日；纸质材料请使用中国邮政 EMS 邮寄，时间为 2026 年 7 月 5 日至 7 月 20 日（双休日除外），逾期不再受理。

（二）联系方式

联系人：黄老师，联系电话：83638895

地 址：南京市玄武区北京东路 41 号 7 幢楼 310 室干部处(收)

- 附件：1. 南京专业技术人员继续教育专业科目学时认定表
（2026 年版）
2. 网上申报材料具体要求
 3. 论文刊物扫描上传件（模版）
 4. 论文 WORD 格式上传件（模版）
 5. 表彰文件扫描上传件（模版）



附件 1

南京专业技术人员继续教育专业科目学时认定表 (2026年版)

姓 名	身份证号码	工作单位
申报专业技术资格（系列、级别、名称）		报送评委会
学时项目及学时标准		学时认定数
<p>参加由各级人力资源社会保障部门、行业主管部门举办、批准的培训班、研修班学习，每天可认定8学时；参加所在单位组织的培训班、研修班或者进修班学习，每天可认定8学时；没有明确授课时数只有授课天数的培训学习，按每天4学时认定。</p>		
<p>参加各级人力资源社会保障部门、市行业主管部门和省、市级继续教育基地提供（或认可）的网络课件学习，按课件标定的学时数进行认定。</p>		
<p>参加国家级本专业领域学术会议认定10学时；报告论文者，2000字以内另加20学时，2000字以上另加30学时。参加省、部级学术会议认定8学时；报告论文者，2000字以内另加15学时，2000字以上另加25学时。</p>		
<p>参加境外培训，实际培训或学术活动天数，每天认定8学时，每次最多认定30学时；3-6个月的，最多认定60学时；6个月以上的，最多认定90学时。</p>		
<p>专业技术人员应邀讲授继续教育课程，按实际授课时数的2倍认定学时；讲授学术报告或讲座，按实际学时数3倍认定学时。</p>		

参加各类专业技术资格、执（职）业资格、职业水平考试（含职称英语、职称计算机考试）合格者，当年度每通过一门科目考试，可认定30学时。	
参加与本专业相关的职业技能等级认定考试。专业技术人员参加与本专业相关的职业技能等级认定考试合格者，高级认定30学时，中级认定20学时，初级认定10学时。	
参加与专业相关的在职学历教育，考试合格，当年度每门课程认定20个学时。	
在本专业正规刊物（有ISSN和CN刊号）上发表论文，独立或以第一作者发表论文按30学时认定，其他作者按10学时认定。独立出版专业著作的，每本论著按70学时认定；与他人合作出版的，每本第一作者认定60学时，其他作者认定40学时。同一论文或著作多处发表或出版，只计算一次，不得重复认定。	
承担国家级、省级、设区级的课题研究或项目开发并结项的，每项研究课题或项目的主持人分别认定50学时、40学时、30学时，其他主要完成人（前4名）分别认定40学时、30学时、20学时，其他参与人员认定10学时。	
经主管部门或用人单位批准，参加省、市组织专家服务基层活动，每天可认定8学时，每次活动最多认定20学时。	
专业技术人员个人自学，单位统一组织自学，由用人单位建立学习档案并明确具体学时每天不超过8学时，每年累计不超过30学时。用人单位未建立学习档案的不予认定。	
学时合计（大写）	
学时审核负责人（签名）	签名： 日期：
单位审核意见（盖章）	审验合格，情况属实，同意申报。 盖章： 日期：

附件 2

网上申报材料具体要求

1. 任期内担任思想政治工作职务各时间段的任职通知及分管工作文件原件扫描件（上传至“工作经历”栏）。

2. 任期内年度考核表原件扫描件（上传至“年度考核信息”栏）。

3. 继续教育情况为专业技术人员职称晋升的重要条件，提供任期内继续教育相关佐证材料，其中公需课上传网上下载的成绩单（或相关证明材料）PDF 文档，专业课上传《南京专业技术人员继续教育专业科目学时认定表（2026 年版）》带有审核人签字、单位盖章的 PDF 扫描件及相关佐证材料（上传至“继续教育情况”栏）。

4. 现学历、学位证书扫描件（上传至“学历学位信息”栏）。

5. 现专业技术资格证书或专业技术职务聘任通知文件原件扫描件（上传至“专业技术资格”栏）。

6. 任期内业务工作报告（填写至“工作总结”栏）。

7. 任期内专业理论知识要求和专业工作能力要求的单位考核评价材料原件扫描件（所在单位按照《资格条件》关于“专业理论知识要求和专业工作能力要求”有关内容，对申报人任现专业技术资格以来，从事思想政治工作专业的理论水平和工作能力情况进行考核评价，形成 1000 字以上的材料，并盖章后扫描成

PDF 格式文件上传至“其他材料”栏）。

8. 任期内的案例分析报告 2 篇（扫描成 PDF 格式文件上传至“工作业绩”栏）。

9. 任期内符合《资格条件》要求的著作、论文、专业文章等原件扫描件及 Word 电子版（上传数量不超过 3 篇，且每篇论文所在杂志只上传封面、封底、重要目录页面及本人文章相关页面；同时须将每篇论文通过知网、万方、维普或该杂志官方网站等渠道的查验证明上传至“学术成果信息”栏，具体样式见附件 3 和附件 4）。

10. 任期内经所在单位推荐且为本人获得的表彰或奖励的决定文件原件扫描件（上传数量不超过 3 个，且每个表彰或奖项只将决定文件的正文和涉及本人表彰的页面上上传至“奖惩情况”栏，具体样式见附件 5）。

11. 任期内本人负责的思想政治工作获得表彰的通报文件原件扫描件（上传数量不超过 2 个，且每个表彰只将通报文件的正文和涉及本人工作表彰的页面上上传至“奖惩情况”栏，具体样式见附件 5）。

12. 任期内符合破格申报评审条件的有效材料扫描件（上传至“破格申报材料”栏）。

附件 3

论文刊物扫描上传件（模版）

The screenshot shows the CNKI search results page for the query "国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践". The page includes a search bar, navigation tabs, and a list of search results. The first result is highlighted with a red box.

二次检索 共找到 4 篇文章 每页显示 20 50 100 1 >

任意字段 国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践 检索 高级检索 检索历史 期刊导航

二期检索

题名 请输入检索词

在结果中检索 在结果中去除

学者服务
收录证明 学术名片 开放交流

年份

- 2024 2
- 2023 1
- 2021 1

学科

- + 经济管理 2
- + 社会学 2
- + 政治法律 1

期刊收录

已选0条 导出题录 引用分析 统计分析 相关性 被引量 时效性 显示方式: 文摘 详细 列表

国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践 吕 66

作者: 徐正平 · 《中文科技期刊数据库(全文版)经济管理》 · 2021年第9期0089-0090,共2页

国有企业干部人才工作的重要性不言而喻,但是,经典的人力资源管理教材中,并没有干部人才方面的内容,干部人才工作缺乏广泛认可的理论和方法论。本文厘清了人力资源、干部人才的基本概念,探讨了人力资源工作和干部人才工作的关系,提出了协同推进人力资源工作和干部人才工作的思路。

关键词: 人力资源 干部人才 实践

[在线阅读](#) [下载PDF](#)

新时期国有企业干部监督管理工作的探索与实践——以某国有油田服务公司为例 吕 66

作者: 乔卫杰, 景石头 · 《新丝路》 · 2024年第5期0176-0178,共3页

作为市场主体之一,国有企业在国民经济中发挥着非常重要的作用。国有企业领导干部作为直接参与企业运营管理的主体之一,是国有企业发挥功能职责和实现高质量发展的中坚力量,其履职能力、管理水平、素质修养在企业的成长中发挥着举足轻重... 展开更多

关键词: 新时期 国有企业 干部 监督管理

[在线阅读](#) [下载PDF](#)

用人才培养辩证法思想指导国有企业干部管理实践研究 吕 66

ISSN 1671-5543
CN 50-9206/F

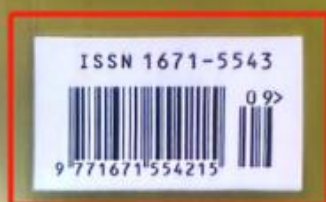
中文科技期刊数据库（全文版）

经济管理

ECONOMIC MANAGEMENT

09 / 2021

必须提供



首页目录必须扫描提供

目次

中文科技期刊数据库（全文版）

经济管理

2021年9月04

主管单位：科技部西南信息中心

主办单位：重庆维普资讯有限公司

出版单位：重庆维普资讯有限公司

总 编：车东林

电 话：023-63416211

网 址：<http://www.cqvip.com>

地 址：重庆市渝北区洪湖西路
18号上丁企业公园

邮 编：401121

国际标准连续出版物号：ISSN 1671-5543

国内统一连续出版物号：CN 50-9206/F

法律顾问：闫 军

本刊声明

本刊版权归重庆维普资讯有限公司所有。作者稿件一经录用，均视为作者同意刊载以及同意在本刊合作的数据库及互联网站传播。如作者不同意文章被收录，请在来稿时向本刊声明。

经管论坛

- 论如何加强农村商业银行的合规文化建设 刘翰文 1
新常态下农发行业务转型发展探索 林 鸽 4
A公司光伏产品出口美国存在的问题及对策研究
..... 闫宇恬 6
轨道交通业务高质量经营与标前商务策划方法浅析
..... 陈 杰 12
医院内部审计风险的防范路径之研究 谭李谷 14
关于ERP在企业管理信息化中的应用与效益分析
..... 任安国 17
工业工程在输变电工程经济分析中的应用研究
..... 吴志鹏 19
关于乡镇农产品电商扶贫做法与成效 刘新荣 22
经济评价中时间参数对工程项目经济效益的影响
..... 曹 楠 24
数字化转型赋能电网企业高质量发展策略探究
..... 邓学青 27
铁路物资采购管理难点及最高限价对策分析 张唯忆 30
浅析如何提高建筑预算编制与有效控制建筑工程结算
..... 燕云云 32

经济视野

- 经济学视野下的人才助推乡村振兴问题探讨 张美玲 34
原州区村级集体经济发展现状浅析 彭玉龙 36
湿地生态建设与合理开发利用——助力新区打造高质量发展的
经济积极增长 何小虎 39
加强基层卫生医疗机构统计信息工作的探讨 林 杰 41
以政治眼光观察和分析经济社会问题 刘春雨 43
浅析如何加强精细化管理促进地勘经济稳步发展
..... 王 娟 45
基于实物期权视角的红色文化遗产经济价值评价研究
..... 郭信艳 47

财务会计

- 基于业财融合视角下电力企业预算管理新模式研究
..... 张亚洲 53
基于企业财务共享模式试析成本核算与管理策略
..... 张文娟 56
新政府会计制度对事业单位管理的影响 邓久辉 58
利用信息化平台加强医院财务及绩效管理
..... 张文峰 苏晓舟 梁家君 黄发原 蔡其伶 61

浅谈如何完善医院会计核算体系	刘 敏 63
浅谈基于大数据背景下的国有企业业财融合模式的构建	柴 璐 65
现代企业会计内部控制的途径研究	王洋洋 67
探讨新形势下如何做好企业财务主管	张 波 70
依托内部控制建设提升企业管理会计水平	谢 畅 72

人力资源

新常态下国有企业人力资源管理的创新对策	王 博 75
网络环境下妇幼保健院人事统计工作模式应用研究	侯丽敏 77
“互联网+”时代山西省属国有煤企J公司人力资源管理现状分析及优化措施探讨	靳丽媛 李 玮 80
事业单位人力资源薪酬管理体制改革方法分析	武耀辉 82
企业绩效管理过程中常见的问题与对策	马国菜 84
新时期商业银行员工培训成果转化探讨	陈惠彬 87
国有企业干部人才工作的管理逻辑与实践	王 平 89

财政金融

基于财政可持续发展的税收政策选择	王银生 91
政府财政监督的信息化建设策略	刘文超 93
财政补助对财务绩效的影响	别婉僮 95
外贸企业业财融合中存在的问题及应对策略	孙 菊 97

市场营销

浅谈网络营销下的电力优质服务策略	伊思诺 99
------------------------	--------

造价与成本

生态经济背景下煤炭行业环境成本控制问题研究	孙 博 102
水利工程经济管理中的成本控制方法探讨	官旭东 104

公共管理

高校国有资产管理创新思路构建	杨 君 106
浅析锡盟财政预算绩效管理工作取得成效及存在问题	王东明 108
关于行政事业单位统计工作的规范化管理分析	孙秀金 111

税务审计

经济责任审计与数字化审计探索与实践	王延刚 刘凌霄 高 宝 严冬梅 史生萍 113
对做好新形势下审计工作的认识	王典福 115
加强国有企业税务管理工作的几点分析	罗幸婷 117
建筑企业税收筹划现状及其优化策略	高 丽 120

工商管理

经济新常态背景下企业工商管理创新路径的分析	王 慧 122
-----------------------------	---------

本人文章题目需标记

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, 江苏 南京 210046

摘要: 国有企业干部人才工作的重要性不言而喻。但是, 经典的人力资源管理教材中, 并没有干部人才方面的内容, 干部人才工作缺乏广泛认可的理论和方法论。本文厘清了人力资源、干部人才的基本概念, 探讨了人力资源工作和干部人才工作的关系, 提出了协同推进人力资源工作和干部人才工作的思路。

关键词: 人力资源; 干部人才; 实践

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A

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。

1 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。

厘清概念才能指导工作实践。“人力资源”一词出现很晚, 最早是由德鲁克 1954 在《管理的实践》这本书中创建的, 在关于讨论管理员工和工作的过程中, 德鲁克引入了“人力资源”的概念, 提出了“人”相对于其他被管理者利用的资源, “其协调、整合、判断和想象的能力”只能被自己所利用。“人才”一词则自古有之, 《易经》中的“三才之道”中便有“人才之道”, 现代则泛指有才学的人; “干部”一词是舶来品, 译自日文, 原指“干事情的部”, 新中国成立后有“干部、工人、农民”三种身份之说, 在目前企业管理语境中, “干部”更多的是指“领导干部”, 也就是“带着一群人干事的人”, 或者中层以上管理人员。

因而, 追根溯源, 人力资源和干部人才的概念不应该被分割。干部和人才首先是人, 这无可争议; 干部首先也应该是人才, 很难想象“领导干部”不是“有

才学的人”。“人力资源”一词的内涵, 要大于“人才”的内涵, “人才”的内涵又大于干部的内涵, 前者均包含了后者。

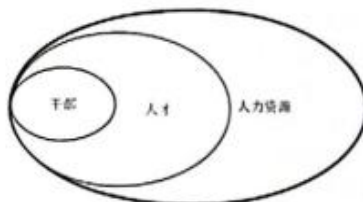


图1 人力资源、人才、干部的概念

很多国有企业人力资源从业人员对“人力资源、人才、干部”概念模糊不清, 一方面是因为实践中对干部人才工作的重视程度, 通常高于其他人力资源工作; 另一方面, 在政府机关, 干部工作主要指“党政领导干部”, 人才工作则通常面向除公务员以外的各行各业优秀人才, 两者确实具有一定的排他性。但是, 企业人力资源管理的规模和复杂性, 要远小于国家层面的人力资源管理, 因而, 并不能将政府机关的运作方式简单地套用到企业运作中。在企业人力资源管理实践中, 应该将人力资源、干部、人才工作一体化考虑、一体化运作, 正如习近平总书记指出的, “干部工作也好, 人才工作也好, 本质上都是用人问题”。

2 人力资源工作和干部人才工作的关系

理解了人力资源和干部人才的基本概念, 就不难理解, 人力资源工作是干部人才工作的基础, 没有有效的人力资源工作, 干部人才工作不可能有效。

很难想象薄弱的人力资源管理情形下能够产生有效的干部人才管理。这是因为, 一方面, 干部人才通常是从基层员工中成长起来的, 人力资源晋升选拔机制的有效性, 决定了干部人才队伍的质量; 另一方面, 干部人才需要带领基层员工共同实现组织的目标, 其所依托的管理机制, 正是人力资源的选育用留机制。薄弱的人力资源管理, 既无法保证优秀的干部人才脱

颖而出，也不能保证干部人才能够有效地带领基层员工实现组织目标。

从本质上讲，人力资源工作是否有效，可以从两个方面衡量，一是效能输出，二是激励性。所谓效能输出，是指人力资源的价值创造能力，通常可以用人均营收、人工成本投入产出率等指标衡量；所谓激励性，是指对员工的激励程度，通常可以用员工满意度、骨干员工流失率、队伍结构（年龄、学历）等指标衡量。人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系等6个职能模块，其管理的目标，都应该围绕人力资源的效能输出和激励性展开。效能输出低、激励性差的人力资源管理，反应在6个职能模块上，通常是模块本身缺乏科学性，或者各模块间缺乏系统性和一致性，无法提供有效的员工协同机制和成长机制，也就不可能培养和造就高素质专业化的干部人才队伍。

同时，干部人才作为人力资源中的重要群体，其管理又具有一定的特殊性。所谓“千军易得，一将难求”，形象地说明了这一类群体的重要性。因而，在国有企业管理实践中，尤其是在规模较大的国有企业，有必要建立专门性的干部人才管理机制，突出对这一群体的关注度，提升管理的针对性和有效性。

对于人力资源工作和干部人才工作的关系，我们可以这样理解：前者是后者的基础，没有有效的人力资源管理不可能产生有效的干部人才管理；后者又具有一定的特殊性和显著的重要性。

3 人力资源工作和干部人才工作的协同推进

协同推进人力资源工作和干部人才工作，可以从机构岗位设置、从业人员选配、工作逻辑等几个方面着手。

机构岗位设置方面，由于人力资源工作和干部人才工作的不可分割性和工作重点的差异性，应该将人力资源与干部人才管理职能置于同一个职能体系中，同时又有所区隔。换句话说，人力资源管理与干部人才管理应该尽可能地归属同一分管领导，以保证整体性和连贯性；同时，根据企业的规模，在岗位或部门设置层面进行适当分设，对于规模较少的单位，应该设置专门的岗位或者团队；规模较大的，可以设置专门的部门（组织部），以突出干部人才工作的重要性。

从业人员选配方面，人力资源工作人员除了应当掌握HR实务知识以外，还应当对企业业务有着比较全面的了解。要注重从业务条线培养选拔HR，这是因为，让纯管理背景员工了解企业业务是一件非常困难的事，而让业务人员掌握人力资源知识和实务，相对容易得多。干部人才工作人员的任职要求，则要远高于普通的HR，需要一定的人力资源管理经验，熟悉人员选

育用留，并有着“识人”的能力。因而，优秀的干部人才工作人员，应当从优秀的HR中选任，直接从行政、党务或其他人员中选任干部人才工作人员，实践中非常普遍，但并不可取。

工作逻辑方面，人力资源管理注重的是制度建设，是要通过体系化的机制，形成有效的组织和协作，并为员工提供有竞争力的成长平台。人力资源管理更加聚焦机制对“群体”的有效性和激励性，在制度公平性和个体差异性之间，前者显得更为重要。做好人力资源工作，绝非人力资源部门单打独斗所能完成的事，需要企业各层级主管通力协作配合。而干部人才工作依托于人力资源机制体制，更加注重选人、育人和用人，是要培养和选拔合适的骨干，放到合适的岗位上。个体的差异性应该是干部人才工作要重点考虑的因素之一，制度本身要为优秀人才和干部的成长提供支撑，而不能拘泥于“因事设岗”和“先事后人”。干部人才工作部门应当而且必须对干部人才工作的有效性承担主要责任，其他单位则处于配合地位。

综上，有效的干部人才管理，以有效的人力资源管理为基础。干部人才管理所应用的管理理论、方法与人力资源管理是相通的，不同的是，干部人才工作对“识人”和“牵头抓总”提出了更高的要求，需要更加重视个体的差异性，工作筹划也需要更集中、更统一、更有力，这也是干部人才群体的重要性所决定的。

参考文献

- [1]张寒,田小冬.国有企业人才培养工作探讨与实践[J].管理观察,2017(1).
- [2]刘雪娇.基于国有企业后备干部培养与管理的思考与实践[J].新丝路:中旬,2015(2):2.
- [3]冉艳.国有企业人才培养工作探讨与实践[J].东方藏品,2017(2):184.
- [4]王立志,李柯榕,李芳.大型国有企业人才开发与培养实践研究[J].新丝路:中旬,2015(2).
- [5]韩玉清,谭克建,曾进康.以人为本抓管理 开发人力促发展——在新形势下培养复合型人才振兴国有企业的实践与探索[J].中国党政干部论坛,2005(1).
- [6]文海涛.国有企业后备干部培养与管理的思考[J].魅力中国,2015(2).
- [7]赵思思.国有企业技术研发专业人才双通道职业生涯探析——以某国有企业技术研发中心为例[J].管理学家,2014(8).

作者简介：徐正平，（1976—），男，汉族，江苏靖江人，高级经济师，硕士研究生，研究方向为人力资源管理，单位为江苏省广电有线信息网络股份有限公司。

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

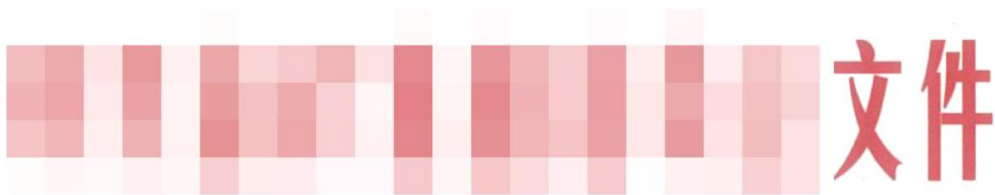
在经典人力资源管理教材中，并没有干部和人才的专门内容。人力资源实务方面，我国企业人力资源管理师国家职业技能鉴定指定教材将人力资源管理分为了规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等 6 个章节，基本上也没有涉及干部和人才议题。但是，对于广大国有企业人力资源管理从业人员来说，干部和人才工作又是最重要的工作内容之一，其重要性、关注度甚至远超过人力资源选、育、用、留诸多模块。如何应用经典的管理理论和方法，指导国有企业干部人才工作的实践，形成体系化的管理逻辑，是值得深入探讨的问题。

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，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。

附件 5

表彰文件扫描上传件（模版）



[2023] 27 号



基层各单位党委（党总支）、机关各部室：

去年以来，全集团各级党组织和广大共产党员深入学习宣传贯彻党的二十大精神，扎实开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育，在推进百年徐矿绿色转型中争当标兵、争创一流，涌现出一大批优秀共产党员、优秀党务工作者和先进基层党组织。在庆祝中国共产党成立 102 周年之际，为充分发挥先进典型的示范引领作用，激励全集团广大党员干部不忘初心、牢记使命、永远奋斗，集团公司党委决定，对 101 名优秀共产党

员、52名优秀党务工作者、47个先进基层党组织予以表彰。

希望受表彰的优秀个人和先进集体珍惜荣誉，谦虚谨慎，再接再厉，再立新功。全集团各级党组织和广大党员要以先进典型为榜样，更加紧密地团结在以习近平总书记为核心的党中央周围，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，学思想、强党性、重实践、建新功，牢记嘱托、感恩奋进、走在前列，高水平推动绿色转型，推动构建“一核两极”发展新格局，争当全省高质量发展排头兵，踔厉奋发建设世界一流企业，以优异成绩迎接集团公司第九次党代会。

附件：优秀共产党员、优秀党务工作者、先进基层党组织名单

2023年6月29日

秦陇运销公司：
苏能（锡）电公司：
白音华发电公司：
孟巴项目部：
信智科技公司：
报业传媒公司：
华美商厦公司：
国际公司：
苏新能源公司：
徐矿置业公司：
华美电力工程公司：
矿业分局：
集团公司机关：

二、优秀党务工作者

← 奖项名称要提供并标注

张集分公司党委书记
徐矿发电公司党委书记
淮海医管公司党委书记
新鹏能源公司党委书记
物资供销公司党委书记
新安煤业公司党委书记
苏能（锡）电公司党委书记
孟巴项目部党总支书记

信智科技公司党总支书记

报业传媒公司党总支书记

徐矿置业公司党总支书记

集团公司驻南京办事处党支部书记、主任

史良燕

集团公司党委工作部副处级干部

集团公司财务部党支部书记

张集分公司玉华项目部党总支书记

三河尖煤矿台东山项目部党总支书记

张双楼煤矿掘进四区党支部书记

省能投公司电力运营党支部书记

徐矿一院旗山分院党支部书记

华美建投集团华美物业公司党支部书记

华东机械公司市场营销公司党支部书记

生活公司服务外包党支部书记

物资供销公司机关二党支部书记

离退休管理中心西部服务站党支部书记

天山矿业公司机关一党支部书记

赛尔能源公司综采三区党支部书记

哈密能源公司掘进一区党支部书记

陕甘分公司机关党支部书记

郭家河煤业公司运输工区党支部书记

新安煤业公司运输工区党支部书记

百贯沟煤业公司综掘工区党支部书记

本人获奖页需提供并标注

