
非公企业党管人才助推 高质量发展的实践探索

姚晨曦

非公有制企业在加强社会主义市场经济体制建设方面发挥着巨大的作用，不仅促进经济增长，扩大就业，同时也活跃了市场，并满足着人们各方面的需求。作为苏州非公企业的“领头雁”，成立于 1992 年的盛虹控股集团有限公司目前已形成了以石油化工、纺织印染为主业的国家级创新型高科技产业集团。2019 年，盛虹排名“中国企业 500 强”第 132 名、“中国民营企业 500 强”第 29 名。

近几年来，盛虹集团党委依托“彩虹党建”品牌，以引育、服务人才为着眼点，坚持党管人才原则，实现“党建+人才”的双轮驱动，着力培养和打造优秀的党员团队，在“聚天下英才、育发展人才”的工作中，以党管人才为总纲领，打造一系列创新型人才工程，不断增强人才的归属感，重视人才、吸引人才、重用人才，在集团内部逐渐形成了人人皆可成才、人人尽展其才的崭新局面，最终汇聚成一股推动非公经济创新发展的强大动能。

“彩虹党建”凝聚动力

对于每个非公企业，特别是具有一定规模的非公企业来说，打造一个独特党建工作品牌，将会对推动该企业的党建工作，起到事半功倍的作用。

目前，盛虹集团拥有职工 3 万人，其中党员 545 名，如何让这些党员更好地发挥示范引领作用，促进集团人才队伍的建设，盛虹集团将党建工作与选人、育人和留人等环节有机结合，发挥优势，凝聚人心，从而促进集团的健康发展。

盛虹集团经过细致、精练的总结提炼，把自身的党建工作形象概括为“彩虹党建”。其中，“红色”为高举鲜明旗帜，矢志红色引领；“橙色”为完善服务设施，丰富情感交流；“黄色”为推广廉洁自律，贯彻监督制度；“绿色”为打造公益品牌，弘扬厚德文化；“青色”为激发学习动力，提升竞争意识；“蓝色”为强化创新意识，助推企业发展；“紫色”为创建和谐企业，构建和谐团队。

盛虹集团一直追求打造“有温度”的企业，“彩虹党建”品牌的出现给集团指明了方向。近年来，集团把人才培养与党员培育工作融合在一起，实施“双向培育”机制，把“业务骨干培育成党员，党员骨干培养成管理层”，从而实现集团长久以来的一个目标：最大限度地把优秀人才凝聚到党旗之下。

“薪火工程”慧眼识才

为了进一步优化集团的党员队伍结构，盛虹集团党委启动“三注重”“七优秀”的“三七”工作准则发展党员。“三注重”指的是注重发展年龄在 35 周岁以下、大学以上文化程度、思想素质好的员工。“七优秀”指的是吸纳在七个方面工作表现突出的员工发展成党员。

除了“三七”工作准则，盛虹集团党委还制定了科学的人才发展战略，在聚才、育才、用才方面大胆创新，树立了非公企

业党管人才的标杆。

集团党委着力完善人才发展机制，放手使用优秀青年人才，实施“薪火工程”。加入“薪火工程”的新入职大学生，都会和集团一名党员员工达成一对一结对。结对后，这些党员通过言传身教，帮助新入职大学生更快了解、融入和适应集团工作，同时在潜移默化中激发他们的入党积极性。

在日常工作中，集团党委积极开展与青年员工的沟通、互动，积极向青年员工推荐“四个一”（一本书籍、一个社团、一个指引、一个朋友），并经常了解新入职大学生的思想动态、生活需求、工作情况，增强青年员工对企业的归属感，同时全面提升他们的各项能力。

为了提升青年员工的入党积极性，盛虹集团又先后通过开展一系列读书交友、科普学习、户外拓展等活动，积极营造活泼、和谐、快乐的生活环境和工作氛围。

“青蓝工程”良方聚才

盛虹集团“彩虹党建”有一个重要组成部分，就是“青蓝工程”。所谓“青蓝工程”，取“青出于蓝”之义，集团党委通过这一工程，为公司培养了大批优秀人才和中坚力量，同时也为党组织注入了源源不断的“新鲜血液”。

“青蓝工程”对象主要由企业内部工作业绩好的一线员工、党员队伍中的先锋模范以及具有高学历、高职称的技术骨干组成。企业旨在通过“青蓝工程”培养出一批岗位标兵和技术能手成为企业的技术类中坚力量；同时，通过日常工作和各类活动载体发现一批思想素质好、群众认可的管理类人才，通过培养使之不断充实到企业内部管理队伍中。

为了实现对优秀员工的全面培养，集团为他们设立了一系列专业培训，主要内容包括企业发展所需的如织造、印染等各类专业技能知识。同时，集团还进行了党史、改革开放史、党性修养、团队能力提升等方面的培训，提升这些员工的理想信念和组织协调能力，让他们逐步成为符合新时代、新发展需求的复合型人才。实施“青蓝工程”后，盛虹集团已经打造了一支值得信赖的技术类和管理类中坚力量，不断充实完善企业发展所必需的精神力量，带动一批又一批员工为企业发展做出自己应有的贡献。

“红色工匠”诚意爱才

近年来，盛虹集团紧紧围绕“苏州市‘红色工匠’培育三年行动计划”要求，充分弘扬劳模精神和工匠精神，培育出一批政治过硬、业务过硬的“红色工匠”。

为发挥这些“红色工匠”的先锋引领和旗帜作用，盛虹集团设置党员先锋岗、明确党员责任区、树立党员示范项目，让党旗高高飘扬在企业的每个角落。

同时，集团充分发挥工匠们的号召力、影响力，齐抓严管企业安全生产，保证各自区域内不发生安全事故、团队纠纷、管理疏漏问题，做到个人生产安全、班组生产安全、责任区生产安全。同时，这些党员干部还要每月开展自查汇报活动，在当月的党员活动日向所在支部进行汇报。

盛虹集团还不断强化创新意识，助推企业发展。集团鼓励技术员、工程师在专业领域攻坚克难，把自己的好点子、好想法变为实际项目；发动党员提出合理化建议，解决广大员工的实际困难；成立党员创新工作室，确保徒弟在日常工作中能及时高效地接受师父的教导，快速成长。这一切都为企业的飞速发展提供了蓬勃动力。

“‘双高’强企”大胆用才

如何在自身发展的同时，加强党组织班子成员和党员队伍素质能力建设，从而提高非公有制企业党组织发挥作用的水平？盛虹集团党委提出了“两个优先”原则，招聘员工时将党员作为优先招聘条件，在企业内部优先将思想素质优、工作业绩好的员工吸纳进党组织队伍中来。集团以“两个优先”原则为核心，推出了“‘双高’强企”工程。

为了增强党组织对“双高”（高学历、高职称）人才的组织力、凝聚力，集团党委格外关注他们的成长动态，经常组织他们一起参与党员学习和党员活动、积极引导他们学习身边优秀党员的先进事迹；支持“双高”人才相互分享心得，努力培育一支具有高水平、强技能的“精英党员”队伍；帮助“双高”人才顺利推动科研项目，当遇到项目申报不畅、资金不足、政策支持不够等问题时，主动介入，为其排忧解难，解决后顾之忧。

为了让党员带头发挥“双高”人才的作用，集团党委邀请“双高”员工参与到“红色讲坛”，用自身经历向企业青年员工分享个人职业发展中的困惑、心得和感悟。集团党委还把课堂“建在车间”，让“双高”人才进行现场教学，让青年员工可以“零距离”接受实训。

接下来，盛虹集团党委要继续坚持以党建为引领，以企业文化和党建文化“两化融合”为工作核心，依托“彩虹党建”品牌，不断创新党管人才工作方式，筑牢企业高质量发展的基石，聚合企业高质量发展的强大推动力，逐步实现“盛虹更红”的愿景。