

ICS

T/GXDSL

团 体 标 准

T/GXDSL —2026

党建引领型人力资源管理规范

Standard for Party Building-Led Human Resource Management

(工作组讨论稿)

(本草案完成时间：2026-4-15)

2026 - - 发布

2026 - - 实施

广西电子商务企业联合会 发布

目 次

前 言	III
1 引言	1
2 范围	1
3 规范性引用文件	1
4 术语和定义	2
4.1 党建引领型人力资源管理	2
4.2 党组织前置研究	2
4.3 党员先锋岗	2
5 基本原则	3
5.1 坚持党管干部、党管人才原则	3
5.2 坚持党建与业务深度融合原则	3
5.3 坚持依法依规原则	3
5.4 坚持公开公平公正原则	3
5.5 坚持服务发展大局原则	3
6 组织体系	3
6.1 党组织设置要求	3
6.2 人力资源管理部门的党建职责	4
6.3 双向进入、交叉任职机制	4
7 党员职工管理	4
7.1 党员发展	4
7.2 党员教育	5
7.3 党员评议与处置	5
8 党组织在招聘与配置中的作用	5
8.1 招聘计划前置审核	5
8.2 关键岗位招聘政治把关	6
8.3 党员招聘倾斜政策	6
9 党建引领培训与开发	6
9.1 思想政治培训纳入必修课	6
9.2 双培养工程	7
9.3 培训档案管理	7
10 党建与绩效薪酬管理融合	7
10.1 党建指标纳入绩效考核	7
10.2 党建工作与薪酬挂钩	7
10.3 评优评先中的党建要求	8
11 党建文化引领劳动关系管理	8
11.1 党建带工建、带团建	8

11.2 党员联系服务职工制度	8
11.3 劳动争议调解中的党组织作用	9
12 监督评价与持续改进	9
12.1 内部监督	9
12.2 外部评价	9
12.3 持续改进	10

前 言

本文件依据GB/T 1.1-2020《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广西产学研科学研究院提出。

本文件由广西电子商务企业联合会归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

本文件为首次发布。

党建引领型人力资源管理规范

1 引言

为深入贯彻新时代党的建设总要求与新时代党的组织路线，全面落实党对国有企业及各类企业的领导，推动党建工作与人力资源管理深度融合、同频共振，充分发挥党组织在企业选人用人、人才培养、激励约束、文化建设等方面的政治核心与政治引领作用，筑牢企业高质量发展的人才根基，特制定本规范。本规范依据《中国共产党章程》《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》《中国共产党支部工作条例（试行）》及国家劳动法律法规、相关国家标准，结合我国企业发展实际编制，适用于各类企业开展党建引领型人力资源管理工作，为企业强化党建引领、优化人力资源管理、实现提质增效提供明确、可落地的遵循。

2 范围

明确了党建引领型人力资源管理的术语和定义、基本原则、组织体系、党员职工管理、党组织在招聘与配置中的作用、党建引领培训与开发、党建与绩效薪酬管理融合、党建文化引领劳动关系管理、监督评价与持续改进等核心内容，全面覆盖人力资源管理全流程、各环节，突出党建引领的政治属性与实践导向，兼顾规范性与实操性。适用于在中华人民共和国境内依法设立的各类企业（以下简称“企业”）开展党建引领型人力资源管理工作，涵盖国有企业、民营企业、外资企业等各类市场主体。事业单位、社会团体可参照本规范执行，进一步拓宽党建引领覆盖面，推动党建工作与各类组织人事管理工作深度融合、协同推进。

3 规范性引用文件

下列文件对于本规范的应用具有不可或缺性。凡是注日期的引用文件，仅所注日期的版本适用于本规范；凡是不注日期的引用文件，其最新版本（含所有修改单）均适用于本规范。

GB/T 1.1-2020 标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则

GB/T 19001-2016 质量管理体系要求

GB/T 39654-2020 品牌评价原则与基础

LD/T 92-2013 人力资源服务规范

中国共产党章程（2022年10月22日通过）

中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）（2019年12月30日中共中央发布）

中国共产党支部工作条例（试行）（2018年10月28日中共中央发布）

中华人民共和国劳动法（2018年12月29日第二次修正）

中华人民共和国劳动合同法（2012年12月28日修正）

中华人民共和国就业促进法（2015年4月24日修正）

中华人民共和国工会法（2021年12月24日修正）

4 术语和定义

下列术语和定义适用于本规范，兼顾政治性、专业性与实用性，用于统一行业认知、规范工作执行，为党建引领型人力资源管理工作开展提供统一标准。

4.1 党建引领型人力资源管理

以党的政治建设为统领，将党的领导贯穿于人力资源规划、招聘配置、培训开发、绩效管理、薪酬激励、员工关系、人才梯队建设等全流程，以党建凝聚人才、以人才支撑发展，实现党建工作与人力资源管理目标同向、部署同步、工作同力、成效同显的管理模式，是新时代企业加强党的建设、提升核心竞争力、实现高质量发展的重要举措。

4.2 党组织前置研究

指企业重大人力资源管理事项（如中层及以上管理人员任免、年度调薪方案、股权激励计划、重大人事改革方案等）在提交董事会或经理办公会决策前，由企业党组织先行研究讨论，充分发挥党组织的政治把关作用，形成明确意见建议，确保决策符合党的路线方针政策及国家法律法规，保障决策科学合规。

4.3 党员先锋岗

在生产、经营、管理、服务等岗位中，由党组织授牌设立，以党员为主体，聚焦岗位建功、服务群众、攻坚克难，发挥党员模范带头作用，引领全体职工创先争优、提质增效的示范岗位，是党员发挥先

锋模范作用、推动企业发展的重要载体。

5 基本原则

5.1 坚持党管干部、党管人才原则

深入贯彻落实党管干部、党管人才核心要求，企业党组织在选人用人、人才培养、人才使用等工作中切实发挥领导与把关作用，严格严把政治关、能力关、品行关，确保人力资源管理工作始终坚持正确政治方向，为企业发展提供坚强的组织保障与人才支撑。

5.2 坚持党建与业务深度融合原则

坚决破除党建工作与人力资源管理“两张皮”现象，将党建工作要求全面嵌入人力资源管理各模块制度流程、工作环节，将党建优势转化为人才优势、管理优势、发展优势，推动党建工作与人力资源管理协同发力、互促共进、一体推进。

5.3 坚持依法依规原则

严格遵守国家劳动法律法规、党内法规制度及相关国家标准，规范人力资源管理各项行为，切实保障职工合法权益、党员民主权利，确保党建引领型人力资源管理工作合法合规、有序推进，筑牢企业发展的法治根基。

5.4 坚持公开公平公正原则

在人才引进、岗位晋升、评优评先、薪酬分配、处分惩戒等关键环节，明确标准、规范程序、全程公开，做到机会均等、过程公正、结果公平，营造风清气正、干事创业的良好氛围，充分激发全体职工的积极性、主动性与创造性。

5.5 坚持服务发展大局原则

立足国家发展战略与企业发展实际，围绕企业核心发展目标，优化人力资源配置，强化人才培养培育，通过党建引领破解人力资源管理难点堵点问题，推动企业高质量发展，切实服务国家经济社会发展大局。

6 组织体系

6.1 党组织设置要求

6.1.1 企业应根据党员人数、业务规模及工作需要，规范设置党委、党总支或党支部，实现党组织与党的工作全覆盖，确保党建引领无死角、无盲区。正式党员人数达3人及以上的，应依法成立党支部；党员人数达50人及以上的，可成立党总支；党员人数达100人及以上的，可成立党委。党员人数不足

3 名的企业，应与邻近企业、行业协会等联合建立党支部，保障党员正常参加组织生活、发挥先锋模范作用。

6.1.2 企业党组织应配备专职或兼职党务工作人员，明确岗位职责、健全工作机制，全面提升党务工作专业化、规范化水平。职工总数在 200 人及以上的企业，原则上按照不低于职工总数 0.5% 的比例配备专职党务工作人员，且不少于 1 人；职工总数不足 200 人的企业，应配备专职或兼职党务工作人员，确保党建工作有序开展、落地见效。

6.1.3 党组织工作经费按上年度职工工资总额的 0.5% 至 1% 列入企业年度预算，纳入管理费用税前列支，实行专款专用、严格管理、专款核算，保障党组织开展党建活动、推进党建与人力资源融合工作的经费需求，严禁截留、挪用、挤占。

6.2 人力资源管理部门的党建职责

6.2.1 人力资源部门应设立党建人事合署岗位或明确专人负责对接党组织工作，搭建党建与人力资源管理融合的桥梁纽带，确保党建要求及时、全面融入人力资源管理各环节、各流程。

6.2.2 人力资源部门负责人为中共党员的，应兼任党组织组织委员或纪检委员，深度参与党组织各项工作，推动党建工作与人力资源管理工作同部署、同落实、同考核；非中共党员的，应列席党组织相关会议，及时掌握党建工作要求并抓好贯彻落实。

6.2.3 人力资源部门每季度至少召开 1 次党建与人力资源融合工作例会，研究解决融合过程中存在的实际问题，总结推广先进经验做法，推动融合工作走深走实、形成闭环管理。

6.3 双向进入、交叉任职机制

6.3.1 坚持党组织领导与公司治理有机统一，企业党组织书记原则上由企业主要负责人（董事长或总经理）担任，实现党建工作与企业经营管理统筹推进、一体发展；分设的，党员总经理应担任党组织副书记，强化党建与经营管理的协同配合。

6.3.2 健全党组织班子成员进入董事会、监事会、经理层的机制，进入比例原则上不低于 60%，确保党组织能够有效参与企业重大人力资源管理事项决策，切实发挥政治把关作用。

6.3.3 人力资源部门负责人为中共党员的，应进入党组织委员会，直接参与党组织关于人力资源管理工作的决策部署，推动党建要求在人力资源管理工作中落地生根、开花结果。

7 党员职工管理

7.1 党员发展

7.1.1 企业应结合国家人才战略与企业人才发展需求，科学制定年度党员发展计划，突出政治标准，

重点在一线骨干、技术能手、青年人才、高层次人才中发展党员，此类人员在发展对象中的比例不低于70%，着力打造政治过硬、业务精湛、作风优良的党员队伍。

7.1.2 严格执行党员发展程序，规范党员发展各环节工作，从递交入党申请书到确定为入党积极分子的时间一般不少于6个月，入党积极分子考察期不少于1年，全面考察其政治立场、思想觉悟、工作表现及群众基础，确保发展党员质量。

7.1.3 结合企业职工规模与党员队伍建设需要，合理确定党员发展数量，每年发展党员数量原则上不少于职工总数的0.3%，且不少于1人，持续壮大党员队伍，为党建引领人力资源管理提供坚实的组织保障。

7.2 党员教育

7.2.1 强化党员思想政治教育与业务能力培训，健全党员培训体系，党员每年参加集中培训和集体学习时间一般不少于32学时，党组织书记和班子成员不少于56学时，深入学习党的创新理论、党内法规制度及业务知识，全面提升党员政治素养与履职能力。

7.2.2 规范党员组织关系管理，严格执行组织关系转接制度，新入职党员应在入职后15日内转入组织关系，暂无法转入的，应凭党员证明信参加组织生活，确保党员组织生活全覆盖、无遗漏、无脱节。

7.2.3 企业应建立健全党员电子身份信息档案，涵盖党员基本信息、组织关系、培训情况、考核评议结果等内容，明确更新责任，更新周期不超过30日，实现党员管理信息化、规范化、精细化。

7.3 党员评议与处置

7.3.1 每年定期开展1次民主评议党员工作，严格按照“优秀、合格、基本合格、不合格”四个等次进行评定，坚持实事求是、客观公正、民主公开，优秀等次比例一般不超过党员总数的30%，充分发挥民主评议的激励约束作用。

7.3.2 严格执行党员管理规定，强化党员日常管理监督，对连续6个月不参加组织生活、不交纳党费、不履行党分配工作的党员，按规定程序予以除名；对违反党纪党规、工作失职失责的党员，依法依规严肃处置，持续保持党员队伍的先进性与纯洁性。

8 党组织在招聘与配置中的作用

8.1 招聘计划前置审核

8.1.1 企业年度招聘计划应报党组织前置研究讨论，党组织重点审核岗位设置的政治要求、招聘条件的合规性、招聘程序的公平性，确保招聘工作符合党的路线方针政策及国家就业政策，契合企业发展与人才队伍建设需求。

8.1.2 党组织应在收到招聘计划后5个工作日内出具书面审核意见,对不符合要求的招聘计划及时提出修改建议,督促人力资源部门限期整改完善,确保招聘工作规范有序推进。

8.2 关键岗位招聘政治把关

8.2.1 中层及以上管理人员、财务负责人、人力资源负责人、安全环保负责人等关键岗位的招聘,应由党组织全程参与面试评价,重点考察候选人的政治素质、党性修养及责任担当,实行政治表现“一票否决”,确保关键岗位人员政治过硬、作风优良、履职尽责。

8.2.2 关键岗位候选人应进行全面的政治素质考察,考察内容包括政治立场、政治态度、遵守党纪国法情况、道德品行、社会信用记录、群众口碑等,明确考察标准、规范考察流程,考察周期一般不超过10个工作日,确保考察结果真实准确、客观公正。

8.2.3 党组织应建立关键岗位人才政治素质档案,详细记录候选人及在岗人员的政治考察情况、政治表现评价等内容,明确档案管理责任,保存期限不低于该员工离职后5年,为人才管理和任用提供可靠依据。

8.3 党员招聘倾斜政策

8.3.1 坚持党员优先录用原则,在同等条件下,应优先录用中共党员,鼓励优秀党员加入企业,充分发挥党员先锋模范作用;企业年度新聘员工中党员比例原则上不低于10%,逐步提升党员在职工队伍中的占比,强化党建引领基础。

8.3.2 积极响应国家人才政策,招聘退役军人、优秀党务工作者、劳动模范等人员时,可设置专项岗位并给予政策倾斜,拓宽人才引进渠道,打造多元化、高素质、专业化的职工队伍。

9 党建引领培训与开发

9.1 思想政治培训纳入必修课

9.1.1 强化思想政治教育,将党建知识、党的创新理论、党纪党规等内容纳入新员工入职培训必修课,明确培训要求,新员工入职培训中,思想政治和党建知识课程占总课时比例不低于15%;总培训时长低于20学时的,思想政治课程不少于3学时,引导新员工树立正确的世界观、人生观、价值观,增强政治意识。

9.1.2 加强企业中层及以上管理人员党建培训,明确培训频次与内容,每年参加党建专题培训不少于16学时,提升管理人员的政治素养与党建工作能力,推动管理人员带头贯彻落实党建要求、履行党建责任。

9.1.3 企业应建立党校(或联合党校),整合培训资源,完善培训体系,明确培训目标与任务,每

年培训覆盖率不低于职工总数的 30%，实现党员职工培训全覆盖，全面提升职工整体素质。

9.2 双培养工程

9.2.1 深入实施“把骨干培养成党员、把党员培养成骨干”的双培养工程，将业务骨干纳入党员发展重点对象，每年从业务骨干中发展党员的比例不低于年度发展党员总数的 50%；同时，加大对党员的业务培训与岗位锻炼力度，搭建成长平台，推动党员成长为业务骨干。

9.2.2 建立健全党员骨干培养机制，对党员业务骨干优先安排到关键岗位轮岗锻炼、挂职历练，优先推荐参加行业技能大赛、评优评先，激发党员干事创业的积极性与主动性，发挥党员骨干的示范引领作用。

9.2.3 企业应建立党员技术攻关小组、党员创新工作室，聚焦企业生产经营、技术创新、管理提升等重点难点问题，明确攻关目标与任务，每年至少完成 1 项技术改进或管理创新课题，发挥党员在企业创新发展中的引领作用。

9.3 培训档案管理

9.3.1 建立健全党员培训电子档案，详细记录党员培训时间、培训内容、学时、考核结果等信息，实行一人一档、动态管理，保存期限不少于 3 年，实现培训过程可追溯、培训效果可评估。

9.3.2 合理安排培训经费，明确经费使用范围，培训经费中用于党建相关培训的比例不低于年度培训预算总额的 10%，保障党建培训工作有序开展，全面提升培训质量与效果。

10 党建与绩效薪酬管理融合

10.1 党建指标纳入绩效考核

10.1.1 强化党建工作考核，将党建工作成效与个人绩效直接挂钩，党组织书记抓党建工作年度考核权重不低于其个人绩效考核总分的 20%，推动党组织书记切实履行党建第一责任人职责。

10.1.2 完善党员职工绩效考核体系，党员职工绩效考核中应明确设置“党员作用发挥”指标，权重为 5%至 10%，考核内容包括参加组织生活情况、完成党组织交办任务、联系服务群众、先锋模范作用发挥等，激励党员主动担当作为、履职尽责。

10.1.3 加强非党员职工政治表现考核，非党员职工绩效考核中应设置“政治表现”指标，权重不低于 3%，考核内容包括政治立场、遵守党纪国法、职业道德等，引导全体职工提升政治素养、强化责任意识。

10.2 党建工作与薪酬挂钩

10.2.1 建立健全党建激励机制，企业应设立“党建绩效奖励”，明确奖励标准：优秀共产党员每人每年

不低于 2000 元，先进党支部集体奖励不低于 5000 元，鼓励党员创先争优、党支部充分发挥战斗堡垒作用。

10.2.2 切实保障党务工作人员待遇，党组织书记、专职副书记、党务工作人员应享受与同职级经营管理岗位同等的薪酬待遇，并可按月发放党务岗位津贴，标准为每人每月 300 元至 800 元，激发党务工作人员的工作积极性与主动性。

10.2.3 强化考核结果运用，严格落实奖惩机制，对无故不参加组织生活、民主评议不合格的党员，应扣减其年度绩效奖金的 10%至 20%，发挥考核的约束作用，督促党员严格履行党员义务。

10.3 评优评先中的党建要求

10.3.1 企业年度优秀员工评选中，党员所占比例原则上不低于党员占职工总数的比例上浮 5 个百分点，突出党员的先锋模范作用，引导全体职工向党员学习、向先进看齐。

10.3.2 推荐上级表彰的劳动模范、五一劳动奖章、青年岗位能手等荣誉人选，中共党员比例不低于 70%，彰显党员在企业发展和建设中的示范引领作用，树立鲜明导向。

11 党建文化引领劳动关系管理

11.1 党建带工建、带团建

11.1.1 坚持党建引领工建、团建工作，党组织应每季度听取工会、共青团组织工作汇报不少于 1 次，加强指导、统筹协调，引导工会、共青团围绕企业中心工作开展活动，凝聚职工力量、激发青年活力。

11.1.2 健全职工代表大会制度，规范职工代表选举产生流程，职工代表大会中党员代表比例原则上不低于代表总数的 30%，确保党员代表在职工代表大会中发挥引领作用，依法维护职工合法权益。

11.1.3 规范重大事项决策程序，集体合同草案、涉及职工切身利益的规章制度，应先经党组织研究讨论，再提交职工代表大会审议通过后实施，确保决策符合党的要求、贴合职工需求、兼顾企业发展。

11.2 党员联系服务职工制度

11.2.1 建立健全党员联系服务职工制度，明确联系责任与要求，每名党员应联系 1 至 3 名非党员职工，每月至少开展 1 次谈心谈话，深入了解职工思想动态、工作困难及生活需求，积极协助职工解决实际问题，每季度向党支部汇报联系情况。

11.2.2 设立“书记接待日”，明确接待时间与流程，每月不少于 1 个工作日，党组织书记直接接待职工群众，倾听职工诉求、回应职工关切，搭建党组织与职工群众的沟通桥梁，密切党群关系。

11.2.3 健全困难职工帮扶机制，党组织应建立困难职工帮扶基金，企业按每年不少于上年度职工

工资总额的 0.1%注入资金，规范基金管理与使用，对困难职工、老党员等开展精准帮扶慰问，传递党组织温暖。

11.3 劳动争议调解中的党组织作用

11.3.1 加强劳动争议调解工作，健全劳动争议调解机制，企业劳动争议调解委员会中，党组织应指派 1 名委员担任调解员，参与劳动争议调解，及时化解劳动关系矛盾，维护企业和谐稳定。

11.3.2 强化群体性劳动争议处置，建立健全群体性劳动争议应急处置机制，涉及群体性劳动争议（10 人及以上）的调解方案，应经党组织前置研究，确保调解方案合法合规、贴合实际，有效化解矛盾纠纷，维护企业与职工合法权益。

11.3.3 加强劳动争议动态分析，党组织应每半年分析 1 次劳动争议动态，梳理矛盾焦点及问题根源，向企业管理层提出针对性改进建议，完善劳动关系管理机制，防范劳动争议风险。

12 监督评价与持续改进

12.1 内部监督

12.1.1 强化内部监督管理，健全内部监督机制，企业党组织纪律检查委员应对人力资源管理中的违规违纪问题实施全程监督，重点监督招聘配置、薪酬分配、考核评议、党员管理等关键环节，每年至少开展 1 次专项检查，及时发现问题、督促整改，形成监督闭环。

12.1.2 健全报告机制，明确报告内容与频次，人力资源部门应每半年向党组织报告 1 次党员职工管理、招聘公平性、薪酬合规性、培训开展情况等，主动接受党组织监督，确保各项工作规范落实。

12.1.3 畅通监督渠道，建立健全人力资源管理投诉举报渠道（电话、邮箱、信箱等），明确举报受理流程及处理时限，党组织应每季度汇总分析投诉情况，及时核查处理并回应群众关切，保障职工合法权益。

12.2 外部评价

12.2.1 完善外部评价机制，企业应每年委托第三方机构或上级党组织对党建引领型人力资源管理进行全面评价，评价周期不超过 12 个月，确保评价结果客观公正、全面准确，真实反映工作成效。

12.2.2 明确评价指标体系，细化评价标准，评价指标包括：党组织前置研究落实率（目标值 100%）、党员培训达标率（目标值不低于 95%）、关键岗位政治考察覆盖率（目标值 100%）、党建绩效奖励兑现率（目标值 100%）、职工满意度（目标值不低于 85%）等，全面评估党建引领成效。

12.2.3 强化评价结果公开，规范公开流程，评价结果应向职工公示，公示时间不少于 5 个工作日，主动接受职工群众监督，增强评价工作的透明度与公信力。

12.3 持续改进

12.3.1 健全整改提升机制，企业应根据评价结果制定针对性整改方案，明确整改任务、责任主体及整改时限，强化整改落实，整改完成率不低于 90%，整改周期不超过 3 个月，确保问题整改到位、取得实效。

12.3.2 完善规范修订机制，企业应每 3 年对本规范执行情况进行全面复审，结合国家政策调整、企业发展实际及党建工作新要求，及时提出修订建议报广西产学研科学研究院，确保规范的科学性、适用性与前瞻性。

12.3.3 创新改进方法，鼓励企业采用 PDCA 循环（计划-执行-检查-改进）方法，持续优化党建引领型人力资源管理体系，不断提升党建引领效能，推动党建工作与人力资源管理深度融合、高质量发展，为企业发展及国家经济社会进步提供有力支撑。
