

浅析新时代下国企的选人用人

刁凯

四川省商业投资集团有限责任公司

DOI:10.12238/ej.v7i9.1863

[摘要] 选人用人是党的建设和组织工作的战略基点。党的二十大以来,国有企业坚持贯彻新时代党的组织路线,落实新时期好干部标准,坚持党管干部党管人才原则,将企业管理人员选拔任用工作与企业发展同向发力,不断促进国有企业长期健康发展,坚持做强做优做大国有资本,增强国有经济竞争力。

[关键词] 新时代; 国有企业; 党管干部; 党管人才; 选人用人

中图分类号: F27 **文献标识码:** A

Analysis of the selection and employment of state-owned enterprises in the new era

Kai Diao

Sichuan Commercial Investment Group Co., Ltd

[Absrtact] Selecting and employing people is the strategic base of the party's construction and organization. Since the 20th National Congress of the party, state-owned enterprises have adhered to the party's organizational line for the new era, implemented the standards for good cadres for the new era, and adhered to the principle of the party in charge of cadres and talents, we will combine the selection and appointment of enterprise managers with the Reform and development of enterprises, continuously promote the long-term and healthy development of state-owned enterprises, strengthen and optimize the state-owned capital, and enhance the competitiveness of the state-owned economy.

[Key words] New Era, state-owned enterprises; the party in charge of cadres; the party in charge of personnel; personnel selection and employment

前言

党的二十大以来,党中央着眼于建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍,实现中华民族伟大复兴。落实到基层,我们就应树立正确选人用人导向、完善管理人员培养体系、激励他们担当作为。国有企业则应该肩负起该有的重担,把选优配强各级管理人员作为国企做强做优做大的根本保证,为中国式现代化锻造忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍。在新时代下不断完善改进企业选人用人工作,不断提高国有企业选人用人制度化、科学化、规范化水平,建议从以下几方面开展:

1 切实履行党委选人用人职责,坚持党对企业的全面领导,筑牢干部选任之“责”

把准正确政治方向,坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”,是我国国有企业的光荣传统和独特优势。一是把坚持和加强党的全面领导纳入公司根本大法,严格坚持和落实党的建设与国有企业改革“四同步”“四对接”,明确企业党委、纪委和工会组织的法定地位,确保党组织内嵌公司现代治理结构。二是深入贯彻新时代党的组织路线和干

部工作方针政策,研究落实党委会“第一议题”制度实施办法,建立“第一议题”制度闭环落实机制,认真贯彻民主集中制。三是坚持完善“三重一大”议事规则,科学梳理党委会、总办会、董事会之间权责关系,确保党的领导贯穿于管理人员的选任每个环节,充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”作用。四是坚持好干部标准。确保发挥党委制定标准、规范程序、主导考察、推荐人选等作用,把党的原则、党的事业、人民利益放在最高位置,大力选拔想干事、能干事、干成事的好干部;全面实施三项制度改革,实行全员竞聘,打破论资排辈,符合条件均可报名竞争上岗;打破身份界限,市场化选聘员工和老体制员工同台竞聘;打破年龄学历界限,注重真才实绩、品行端正、人岗匹配;打破交流壁垒,员工可以在企业内部跨单位、跨行业、跨岗位竞聘上岗。五是压紧压实各级党组织的责任。督促指导下属企业党组织研究讨论选人用人的具体内容、程序等,坚持巡察和专项检查相结合,推动下级企业党组织在人选动议、推荐考察、确定人选等方面严格把关,切实履行选人用人职责。

2 坚持“五湖四海、任人唯贤”用人原则,完善人才管理机制,筑牢党管人才之“本”

党的二十大报告指出,科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。人才同样也是新质生产力发展中的第一资源。坚持党管人才,把“人才强企”战略放在一切战略的中心位置。一是要健全党的领导体制和责任体系。坚持党管人才,始终把加强党的全面领导贯穿到人才工作的全过程。充分发挥企业党组织对人才工作的领导核心作用,指导人才推动企业高质量发展。二是建立人才管理格局。可探索成立党委统一领导、组织人事部门牵头抓总、各级党组织和部门密切配合的工作格局,坚持一级抓一级。实行人才目标责任制考核,带动各级形成关注人才、重视人才、重用人才的浓厚氛围。三是畅通人才引进和退出机制。转变人才引进方式,坚持市场化配置人才,多措并举积聚人才,从碎片化、临用临找,向系统化多元化引进人才转变。据需求解近渴,据战略补短板。充分考虑存量业务迭代、增量业务突破的人才数量、结构需求,制定多渠道的引进规划,提高人才引进实效。建立管理机制,按照市场水平定基薪,按照目标完成情况兑现奖惩。结合人员政治素质考察、业绩水平、合规经营等多重因素,对最终仍无法适应岗位的,依法解除劳动合同。四是坚持以实干担当为本。坚持严管与厚爱相结合的态度,健全激励约束机制,让人才发展动力足起来,对成绩突出的表彰奖励,对严重失职渎职的加大问责处罚力度,落实以实干担当为本的激励导向。五是不断构建人才适应的企业文化。积极培育打造企业文化、企业品牌,强化企业凝聚力向心力,留住人才,为企业文化目标奉献人才的力量。

3 聚焦考核激励约束,激发干部人才内生活力和发展动力,筑牢干部人才发展之“石”

贯彻落实党中央、国务院关于建立健全市场化经营机制、激发企业活力的决策部署,加快推行职业经理人制度,建立健全“责权明晰、奖惩分明、特点突出、流动有序”的职业经理人管理模式,积极探索推动职业经理人试点,以此为突破口,全面实行经营层实行任期制和契约化管理。一是构建试点。在企业全面推行试点,构建“引、管、考、退”全过程管理体系。按照市场水平定基薪,按照目标完成情况兑现奖惩,根据履职情况决定去留,保证人人身上有目标、有考核。二是强化绩效考核为导向,建立综合评价机制。坚持目标行业与内部发展双对标,形成内部微市场竞争格局;建立季度、年度及任期考核相结合的企业负责人绩效考核体系。考核结果与负责人“位子”、“钱袋”、“帽子”直接挂钩。未完成绩效考核目标和工作任务的,第一年黄牌警告,第二年自动免职。三是以鼓励增量业绩为着力点,创新薪酬分配方法。按董事会签订的经营目标责任书严格逗硬考核,拉开差距。四是以中长期激励为方向,促进企业可持续发展。积极推进下属企业混改,推行超额奖励、虚拟股权等现金性激励和项目跟投、业绩对赌。推进员工持股、股权期权等中长期激励,激励员工与企业风险共担、成果共享。

4 以巡视整改为契机,构筑风清气正选人用人政治生态,筑牢干部选任之“墙”

在全面从严治党向纵深发展和巡视工作实践深入推进的背景下,随着十九届中央巡视工作全面展开,巡视工作开启新的航程。企业要把管党治党作为首要任务,持续抓好巡视巡察整改,坚决整治选人用人不正之风。一是切实提高思想政治站位。企业党组织坚决扛起整改政治责任,切实履行从严治党主体责任和巡视整改主体责任,研究巡视巡察反馈的问题,坚持目标导向和问题导向相结合,坚持整改工作与企业改革发展相结合,与全面从严治党、加强领导班子和管理人员队伍建设相结合。二是对反馈问题进行重点分析。压紧压实整改工作责任,组织召开专题会议研究,企业领导班子要原原本本学习上级关于选人用人的规章制度规定,认真反思总结,深刻领悟选人用人工作的政治性、原则性和纪律性。三是组建专门整改工作机构。成立专项整改工作领导小组,组织工作组对反馈问题全面自查复核,逐项拉单列表,梳理汇总分类形成问题清单,并依据有关干部人事政策,提出分层分类整改措施,确保整改举一反三、标本兼治,推动形成企业良好的政治生态。四是坚持巡视巡察整改回头看。要及时对反馈问题和整改情况进行回头看工作,确保每个问题都整改到位,对态度敷衍、整改不力及拒不整改的反面典型,要严肃追责。要在坚持中深化、在深化中坚持,确保巡视巡察标本兼治。这些实践中悟出的思想和论断,既是对巡视工作实践经验的总结,也是成为进一步做好巡视监督工作的重要指引和努力方向。

5 构建选人用人工作监督机制,从严从实加强干部日常监督管理,擦亮干部选任之“眼”

加强选人用人工作监督、干部监督管理,是落实全面从严治党的内在要求,也是建设高素质专业化干部队伍的客观需要,要完善监督管理机制,加强对管理人员的全方位监督。一是强化企业党组织监督管理职能。强化党风廉政建设和反腐败工作,优化下属企业“审计、纪检、财务、董事、监事”人员配置,构建五位一体的监督防线。加强对企业领导人员特别是“一把手”、关键岗位、重要人员的监督管理,突出工程招投标、改制重组、因私出国(境)等方面的监督。二是建立健全制度管理。规范领导人员任职回避、外出、离岗审批报备,健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,落实职工群众知情权、参与权、表达权、监督权,形成多方参与的监督合力。三是强化管理人员的教育培养管理。坚持思想淬炼与实践锻炼相结合、业务培训和以工代培相结合、传帮带与搭平台相结合,不断优化各类培训,打造能力过硬的管理人员队伍。四是严格执行任前公示、离任审计、征求纪检监察部门意见等制度。坚持常态化开展述职述廉、民主测评、选人用人“一报告两评议”工作,采取集中谈话、提醒谈话等方式,通过设置信访、电话等举报平台,及时了解掌握管理人员身上的苗头性、倾向性问题,做到早发现、早提醒、早纠正。五是建立容错纠错机制。合理区分容错免责行为与违纪违法行为,为敢于担当的人员担当,为敢于负责的人员负责,鼓励

各级管理人员和职工大胆想、大胆干、大胆闯,着力选用困难矛盾面前敢于担当负责、开拓局面卓有成效的人员。

6 倾力补短板,提升人事档案管理水平,筑牢干部选任之“基”

企业要把人事档案作为新时代党的重要执政资源和建设高素质专业化干部队伍的重要基础,深刻认识人事档案工作的重要性。加强做好人事档案管理工作,要从思想上加强对人事档案管理工作的重视,从思想上高度重视人事档案管理工作,不断加强对其重要性的认识。领导人员要定期对人事档案管理工作进行考察、监督与指导,从而引起企业对人事档案管理的重视。同时,要不断加强对人事档案管理的资金投入,严格按照要求对人事档案进行管理与保存,确保人事档案的安全,保证人事档案资料不丢失、不损坏。一是强化人员管理,企业要按照《干部人事档案工作条例》规定要求,坚持标准、严把入口,按照要求选配专(兼)职人事档案管理人员。通过采取跟班学习、骨干帮带等形式,组织档案管理人员深入学习条例,不断提升档案管理人员的业务水平和政治素养。二是严格落实人事档案平时管理制度,坚决做到“凡提四必”和任前档案审核,不断提高档案利用、管理工作。三是围绕重点环节,严把档案利用关。建立档案材料接收、查(借)阅台账,坚持无审批表不准查、非党员不准查、本人不准查、涉及亲属不准查,让人事档案管理工作有章可循、有据可依。四是在日常工作中,严格执行没有人事档案调函不转、个人带档不转、接收单位不明不转的“三不转”原则,有效防止档案查(借)阅、转递工作中的违纪行为。五是坚持严的基调,严把档案审核关。坚持对拟选拔任用的人员、交流任职人员、新调入人员的档案进行严格审核,重点核查“三龄两历一身份”等信息是否认定精准、重要原始资料是否缺失、记载出生日期等材料是否涂改等以及认定表等资料是否符合规定等,根据干部管理权限和“谁签字谁负责、谁审核谁把关”的原则,压紧压实档案审核责任。六是加强人事档案管理的数字化建设。数字化档

案建设是一项关系档案事业能否稳定、持续、健康发展的战略决策,在档案信息化建设中作用日益凸显。根据档案工作新的发展形势,新时期以数字化档案建设为核心实现档案工作战略转型的重大意义。将信息技术应用于人事档案管理,以提高工作效率和延长人事档案保存周期。将人事档案、电脑、扫描仪和其他现代设备和技术的结合,使图片、音频和视频数据变成一个数据文件,实现无纸化档案,使人事档案完成纸质与数据格式的并存,进而提高档案的相关人员访问的便利性,提高工作效率。

7 结语

新时代、新使命、新征程、新伟业,在“十五五”规划启动的关键时间节点,国有企业党组织在开展选人用人工作中,始终坚持党的领导,坚持“五湖四海、任人唯贤”用人原则,保证选人用人工作“一盘棋”思想,严把政治素质考核关和廉洁关。从各个领域和各条战线选拔优秀人才,强化人才资源的统筹配置,真正把各方面优秀干部人才合理地集聚到事业中来,为建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍,实现中华民族伟大复兴助力国企的力量。

【参考文献】

- [1]李鹏博.新时代选人用人的理论创新与价值意蕴[J].湖南行政学院学报,2023,5(143):40-45.
- [2]陈小平.充分激发人才在新质生产力发展中的引领驱动作用[J].技术经济,2024,43(6):1-14.
- [3]周翠萍.论人事档案管理[J].中外企业家,2016(21):200.
- [4]刘帅.中国共产党党内巡视监督研究[D].吉林:吉林大学,2021.

作者简介:

刁凯(1982—),男,汉族,四川金堂人,本科,电子科技大学硕士研究生在读,助理政工师,从事国有企业领导人员、中层管理人员、人才工作的管理与研究等。