

# 加强国有企业高素质专业化干部队伍建设的思考

余杰

(四川省建筑设计研究院有限公司,四川 成都 610000)

**摘要:**加强国有企业高素质专业化干部队伍建设是重大现实命题。针对当前国有企业干部队伍建设中存在的问题,应从坚持党管干部、加强专业化建设、完善考核评价体系、监督与从严管理等方面入手,为深化国有企业改革、推进国有企业高质量发展提供坚强的组织保证和人才支撑。

**关键词:**国有企业;党管干部;选人用人

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.27.293

党的十九大报告提出“建设高素质专业化干部队伍”这一重大命题,强调要“注重培养专业能力、专业精神,增强干部队伍适应新时期中国特色社会主义发展要求的能力”,为落实新时代党的组织路线和加强干部队伍建设指出了明确的方向,为选拔、造就符合新时期党的组织路线要求的领导人员建设提供了清晰的路径。如何加强国有企业高素质专业化干部队伍建设,已成为国有企业组织人事工作者应当思考的重大问题。

## 1 国有企业干部队伍建设中存在的问题

伴随着国内外形势的复杂变化和国有企业改革不断深化的客观现实,国有企业领导干部队伍建设与国有企业改革发展要求相比,存在一些突出问题。

(1)部分国有企业领导人员自身的知识结构不合理。面对当前新情况新问题,一些领导干部有搞好国有企业的主观愿望,但本领能力却不相适应。有的认为既有的理论知识能够满足当前工作的需要,对新理论和新知识的学习不系统、不持续,不能用新理论、新思想指导实践,也对发展实践及时进行有效的理论提炼。有的对于新发展理念理解上深入、认识不深刻、执行上不坚决,存在因循守旧、畏首畏尾等问题。究其原因,很大程度上就是部分领导干部政治站位不高,对国有企业没有从政治高度进行把握,思想理论和管理能力难以适应企业改革发展的需要。

(2)部分国有企业领导人员选拔任用与考核的机制不合理。特别是在知识结构和专业能力方面亟待改进。面对社会主要矛盾变化、发展进入新常态阶段、改革进入深水区等新问题新情况,国有企业领导干部的选拔任用还缺乏一套成熟的管理机制,在人选标准、任用程序和人才需求上,还缺乏行之有效的制度、标准和方法。主要体现在:一是绩效考核评价体系不精准,照抄照搬现象比较突出,尚未形成能够符合不同类型企业自身实际的专业能力和业绩表现的考评体系。二是激励机制不成熟,“指挥棒”作用发挥效果不明显。存在薪酬与经营绩效挂钩不充分、市场化薪酬程度低等问题。三是领导人员的选拔与考核套用行政管理类型干部的倾向明显,对根据市场需求和企业特点相匹配性还存在不相适应之处。

(3)部分国有企业领导干部专业化培训水平不高。一些国有企业尚未形成普遍的人力资本理念,难以根据个体差异和个人特点进行有针对性的培养培训。培训的专业化程度不高,培训资源与业务所需的匹配度不高。比较突出的是,有的国有企业进行的岗位培训大多集中在刚任职时,普遍存在培训内容重复、单调,缺乏吸引力的情况,缺乏根据个人特点以及基于差异化的个性化培训;有的国有

企业重视选拔中层干部和后备干部工作,但培养管理缺乏培养教育管理,系统化的培训组织长期滞后。

## 2 加强国有企业干部队伍建设的途径

建设高素质专业化的干部队伍,关系到国有企业兴衰成败,关系国有资产保值增值,需要敏锐体察社会主要矛盾变化以及由此产生的新要求和特点,把握时代内涵,探索加强国有企业干部队伍建设的有效途径。

(1)突出政治标准,坚持事业为上,拓宽国有企业干部队伍建设渠道。实现国有企业高质量发展,需要一批政治能力强、勇于担当、善作善为的干部队伍。习近平总书记指出,好干部的标准,大的方面说,就是德才兼备。新时期好干部的标准是信念坚定、为民服务、勤政务实、勇于担当、清正廉洁,政治过硬是对国有企业领导人员的首要要求。对于树立什么样的用人导向,总书记强调,要坚持党管干部原则,坚持德才兼备、以德为先,坚持五湖四海、任人唯贤,坚持事业为上、公道正派,把好干部标准落到实处。具体说,就是要以政治理论学习为保证,以领导班子和干部队伍建设为重点,以人才机制建设为支撑,充分发挥各级党组织的主导作用,持续不断地推进实施“人才强企”战略。

(2)提升专业能力。加强基于专业性的领导能力培养和职业精神养成,提升能力以满足改革发展的要求。重点培养干部队伍的党的领导、改革创新、市场经营、风险控制、协调发展等能力。着眼于岗位要求、专业特点和管理层级,不断探索培训内容的科学化路径,丰富培训内容的多样性,为国有企业领导人员提供系统性强、实战性强、匹配度高的个性化专业能力培训,突出战略性、前瞻性和实践性特点。坚持科学的干部人才工作理念,用战略思维、开放视野、发展观点谋划和推动干部队伍建设,以培养规划为依托,以需求分析和预测为手段,逐步提高人力资源对企业发展的贡献度。制定培养规划,定期开展干部队伍需求分析和预测,从制度措施上规范培养工作,不断推动干部队伍结构的优化。同时,按照规划确定的总目标和要求,定期对干部队伍总量、结构、分布及专业需求进行分析、预测,及时提出培养工作和队伍建设的阶段性工作意见和对策,有效提升干部队伍资源配置的科学化水平。

(3)完善考核评价体系。坚持从德能勤绩廉等全方位考察干部,坚持以鼓励和尊重价值创造为导向,完善科学的考核体系,建立薪酬差异化分配机制,形成全面有效的干部激励约束体系。对国有企业领导人员,统筹党建与生产经营工作,把党建考核同企业领导班子综合考评、经营业绩考核统一起来,同企业领导人员任免、薪酬、

奖惩挂钩,较真斗硬。坚持实事求是、知事识人、以事择人,注重干部实际工作能力,将合适的人放在合适岗位上,做到人事相宜、人岗相适。加快探索建立职业经理人制度,完善畅通二者相互转换的途径,加大市场化选聘力度,鲜明以能力、业绩为导向,形成人才竞相迸发的生动局面。

(4)坚持严管和厚爱,激励与约束并重。对国有企业领导人员既要从严管理,又要关心爱护,激励干部改革创新担当作为的鲜明导向。要按照“三个区分开来”的要求,建立激励机制和容错纠错机制,要为改革者说话、为创新者撑腰,形成一种大胆创新,干事创业的浓厚氛围。完善、优化干部监督管理机制,建立管理监督干部从严从实的长效机制。一方面,严格按照干部选任条例和规定开展干部管理工作,不断优化、完善干部提名、推进、考察、公示、考核、监督机制。另一方面,加强干部工作的日常监督管理。要及时“咬咬”耳朵、扯扯袖子,防微杜渐。对于国有企业领导人员,要突出监督重点,强化对关键少数,特别是一把手和重点岗位人员的监督管理,有效落实对企业决策情况的监督。要强化监督常态化、具体化,加强警示教育,

落实谈心谈话,充分发挥提醒、函询、诫勉作用,综合运用四种形态,有效提升监督水平。规范开展组织述职、开展考核和民主评议,并进一步加强对考核评价结果的合理应用。

### 3 结束语

政治路线决定组织路线,组织路线服务政治路线。在全面深化国资国企改革的新形势下,要坚持以习近平新时期中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实新时期党的组织路线,坚持党管干部原则,按照“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的要求,把坚持党对国有企业的领导与建立现代企业制度高度统一起来,着力建设适应国有企业改革发展要求的高素质专业化干部队伍,为实现国有企业高质量发展提供坚强的组织保证。

### 参考文献

- [1]国家能源投资集团有限公司课题组.努力建设高素质专业化的国有企业干部队伍[J].现代国有企业研究,2018,13:28-31.
- [2]张哲.新时代国有企业高素质专业化干部队伍建设的调查与思考[J].社会科学,2019,6:44-47.