

关于国有企业干部选拔任用的几点思考

李玉芬

(中建安装集团有限公司上海分公司,上海 201206)

摘要:随着经济的全球化趋势,使得经济领域发生了一系列新的变化,这对国有企业来说既是机遇也是一场挑战,国有企业应当做出一些改变来满足当前市场的要求,因此积极寻求转变成为了当前国有企业的重要目标,国有企业的发展离不开人才,相关研究人员也意识到只有加强国有干部人才的选拔标准,提升整体干部的素质才是决定企业能否良性经营的重要因素,对于建筑行业来说也是如此。本文将从国有企业干部选拔的重要性出发,探讨了国有建筑企业当前存在的问题,并针对问题给出了一系列的解决策略。

关键词:国有企业;干部选拔;思考

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.058

引言

国有经济作为我国国民经济的命脉,对经济的发展有着重要的推动作用。国有企业的改革经历了一个漫长的过程,企业经营者在整个国有企业发展中发挥着越来越重要的作用。而国有建筑企业作为社会主义现代化建设中的强大力量,承担着我国的基建事业,不仅在偏远地区建设了一个个大型工程而且对我国的市政建设也做出了巨大贡献,不仅在一定程度上解决了毕业生的就业问题,而且对农民工的就业问题也提供了巨大的帮助,形成了规模巨大的建筑业从业大军。因此需要建立一个全新的企业管理制度,公开选拔一批优秀人才,培养和建设一支德才兼备、素质过硬、能管会干、数量充足的干部人才队伍,促进国有建筑企业在市场化竞争中取得胜利,这不仅关系到企业自身的高质量发展,更关系到社会的稳定和谐和新时代党的伟大事业。

1 国有企业干部选拔的重要性

1.1 促进企业未来的发展

注重国有企业干部的选拔工作对于企业的长远发展具有决定性的作用,企业的战略决策、发展状况等很大程度上取决于领导者的长远目光,因此培养和选拔优秀的人才才是企业人才战略的第一步,领导干部的选拔工作作为国有企业培养接班人奠定坚实的基础,也是促进企业未来发展的重要保证。在国有企业市场化的大趋势之下,国有企业不仅要重视业务也要重视人才的发展,注重人才的选拔工作,为国有企业建立一支高素质的人才队伍,这样才能促进企业的长远发展。

1.2 提高国有企业干部队伍整体素质

自从实施人才战略以来,干部的选拔和培养取得了一定的成绩,但是如今对于国企来说,他们现在的经营者最多只是企业的管理者,还没有达到经营的目的,因为无论他们工作情况如何,真实水平如何都会有机会得到升迁。在现代的企业管理中,管理者是领军人物,在企业中占有重要的地位,历史也证明一个企业的兴衰,企业的管理者占有百分之七十的责任,因此提高管理者的素质和能力至关重要。开展干部选拔工作有利于提高企业的整体素质,建立一支专业的人才队伍。

2 国有企业干部选拔中存在的问题

长期以来,在领导干部的选拔上,国有企业通常采用的是政府主管部门选拔任命制。自从经济体制改革以来,已经发生了较大的变化,但并未触及根本,这种体制继续实行下去与国有企业的市场化水平将不相适应。

2.1 行政任命方式单一

从国有企业管理者产生的途径来看,任命方式单一,企业里面论资排辈的传统严重,这样不利于企业优秀管理者的产生,真正综合素质高有能力的人不能够得到重用,企业也不能找到真正适合的人才,同时政府部门的官员也不是企业的管理者,对企业的发展不直接负责,却有着企业领导的任免权,这种方式违背了权责一致的原则,在制度上无法保证选拔的真实合理性,与现代企业制度相违背,因此一定要建立竞争性的选拔制度^[1]。有些建筑单位虽然引进了竞争上岗等制度,但是受建筑行业的整体影响和观念的制约,选拔机制略显迟钝,思路不够宽广,因此整个选拔机制有待进一步健全。

2.2 缺乏足够的群众监督

普通的企业员工对领导干部的选拔无法进行深入细致的了解,对候选人的人品道德、实际能力等都缺乏心理预判,因此就算在实际的测评中也会出现“随大流”的现象。同时,群众的选择缺乏自主意识,群众对选举缺乏正确的认识,不知道监督工作到底为何物,干部的选拔任命要求难以实现,只能使监督流于形式,因此必然无法实行有效的监督。

2.3 干部人才流失严重

国有建筑企业受到了固有管理体制的影响,不能充分调动干部的积极性,待遇方面也存在着大量“一刀切”的现象,与外部单位多元化的收入环境相比较形成了强烈的反差,不利于干部人才的留存。由于整个建筑行业对人才的渴望非常强烈,因此建筑企业之间的竞争通常也是人才的竞争,一些企业为了发展自然愿意花高薪去聘用优秀的建筑人才,这是造成人员流动大的一大因素。随着建筑行业的发展,员工可能更加关注的是在工作中获得的成就感,如果长期得不到晋升又没有待遇的提高,自然难以留住人才^[2]。

2.4 培养体系不够健全

自党的十八大召开以来,建筑行业对于领导的选拔机制已经有了一定的贯彻和落实,在干部的评选标准上也提出了一系列的制度和办法,但是随着企业的发展,重视使用而轻视培养的现象依然存在,有的项目甚至在关键岗位设置上没有按照一定的标准进行设置,只是矮子里面挑将军,导致选出的人员能力和素质都无法达到既定要求,这就说明对领导干部的培养还缺乏长期的规划,造成干部的成长速度过慢,根本无法应对岗位工作。虽然考核制度建立,干部工作的积极性得到了一定程度上的调动,但尚未形成完整的考核评价体系。

3 实施国有企业干部选拔工作的措施

3.1 建立符合现代企业制度的国企经营者选拔机制

首先,完善现代企业制度是构建国有企业经营者公开选拔机制

的前提。现代企业制度里明确提出了要利用社会资本进行经营,因此我国需要加快现代企业制度建设的步伐,尽快与政府行政管理部门彻底分离,严格按照公司法的相关规定,让国有企业自主选择经营者,从而选拔出真正需要的人才;其次,还要注意对企业干部的选拔工作,新上任的企业领导者均采用竞聘的方式上岗,严格按照相关的规定,而且要把领导者的筛选范围扩大到全国;最后,还要建立健全经营者选拔任用的追责机制,国企经营者选择的成功与否直接关系到企业的兴衰,甚至国家的利益^[9]。针对之前的权责不一致的选拔方式,必须建立追责机制,如果推荐人出了问题,那么第一个要追责的人肯定是举荐人,使发现人才选拔人才的方式更加谨慎,选出真正有能力的领导者。

3.2 创新干部的监督手段

第一,传统的干部选拔过程简单直接,但是忽略了民主化的要求,甚至出现了个别领导独断的情况,因此需要借助群众力量来改变这种局面。首先,充分扩展群众参与渠道,激发群众参与监督的热情,发挥政府的民主性,充分听取人民群众的意见,对于民意不通过的人员直接淘汰出局,还要充分尊重决策的意见,建立专门的小组进行意见收集,结果汇总等;第二,干部的选拔和任用一定要面向社会,接受来自各方面的意见和监督,在对具体的职位进行选聘的时候,要把职务要求清晰地公布,如学历年龄之类,通过线上线下相结合的方式传播,在招聘中一定要注明相关的联系方式以报名方式。同时,要将各项工作的进程及时向社会进行公布,接受来自社会各界的监督^[10]。在招聘初期要提高社会的公示力度;招聘活动的进程中要做到进程和结果的公开透明。活动结束后,要将结果进行及时的公布,以保证干部选拔的公平合理。

3.3 提高干部人才的留存率

首先,突出政治意识,努力建设高素质专业化企业干部队伍。坚持干部原则,建设一批高质量的人才队伍,在选用干部人员时,把政治意识作为选拔的重要标准,同时也要重视本身的业务能力和业绩能力。要增强对干部的培养力度,通过加强教育培训和岗位培训,增强各级干部的思想觉悟,提高干部的工作积极性,建立一定的激励机制和容错纠错机制,完善考评机制,为那些敢于做事的干部保驾护航;其次,国有企业的发展对社会财富的创造起到了不可忽视的作用,干部人才的流失却成为了最主要的问题,干部人才是企业发展的力量,因此人才的流失不仅是单位人力资源的流失,更是代表了对手变得更加的强大。如果单位有前途并且能够取得喜人成就,自然是人人都想留下来。干部人才之所以离职也是考虑到以后的发展问题,企业如果能够积极主动地关注干部内心的成长问题,考虑到干部人才未来的职业发展规划,使之能够对未来充满信心,既能够获得心理上的满足感又能够获得事业上的成就感,提高人才的留存度。同时,企业要善用激励机制,不断鼓励干部人才为企业创造利益,合理调整福利薪资待遇,使之形成一个良性的循环;最后,因为建筑施工企业的流动性较大,并且建筑工大多都处于比较闭塞的地方,因此人员都通常情感上没有依靠,缺乏安全感和归属感,单位如果能够及时关注到其生活状态,帮助解决实际的生活问题,在单位营造和谐温暖的氛围,提高干部的凝聚力,从而更能提高人才驻扎于此的意愿。

3.4 建立健全人才的培养体系

首先,加强党政人才的培养,不断壮大人才队伍,为推进市场的

规模化和专业化人才提供支持^[11]。优化人才布局,对未来人才的发展需求进行深入分析,有针对性地培养和引进专业化人才,不断优化人才结构,为企业开拓新的业务板块提供专业化人才;其次,转变人才发展的理念,引导人才走出“学而优则仕”的误区,积极鼓励人才在适合自己的领域做出优异的成绩。针对大型企业现在的用人标准,积极开展企业和院校之间关于专业化知识的交流和对接,有针对性地引进符合未来发展方向的人才;再次,畅通职业发展通道和职业晋升渠道,同时多引进年轻的人才,提高人才的使用效能,着力培养一支政治素质过硬,专业能力突出,敢于创新和担当的优质队伍,为企业持续高质量发展做好人才储备。

结束语

在现代市场竞争形式越来越激烈的情况之下,社会各界都对国有企业干部的选拔工作都给予了高度关注,因此国有企业的干部选拔工作必须高效有序地完成,这就需要国有企业不断发展,建立完善的选拔标准和制度体系,拓宽人才选拔途径,组建一支高素质、高质量的领导队伍,为国有企业未来的发展保驾护航,真正发挥国企的顶梁柱作用,为国有经济的发展贡献一份自己的力量。

参考文献

- [1]李贝.国有建筑企业中层干部培训模式创新[J].房地产世界,2020(19):139-141.
- [2]夏英萌.浅析国有企业青年干部的选拔和培养[J].办公室业务,2020(08):48-49.
- [3]俎德宽.新时代优秀年轻干部培养选拔路径分析[J].劳动保障世界,2020(08):63-64.
- [4]李红.国有企业干部人事管理的几点思考[J].智库时代,2019(27):28+31.
- [5]韦丽,张丽娜,符蓉,廖文靖.国有企业后备干部培养与管理的思考[J].企业科技与发展,2019(01):203-204+207.