

# 加强国有控股上市企业年轻干部培养的实践研究

余召辉

上海环境集团股份有限公司 上海 200000

**摘要：**国有控股上市企业必须重视培养选拔优秀年轻干部工作，健全和用好新时代年轻干部“选育管用”全链条机制。从完善制度、搭建平台、重视培训、严格监督等五个方面，介绍年轻干部培养的具体举措。一批年轻有为、综合素质全面、群众口碑较好的青年干部，走上重要领导岗位，在市场开拓、科技成果转化应用、建设管理、思想文化宣传、基础党建等重要岗位上，取得创新突破，企业人才发展活力充分激活。

**关键词：**国有控股；上市企业；年轻干部；培养

## 引言

国有企业一直重视青年干部的培养，大批优秀的年轻干部接续成为推动企业改革发展、壮大国有经济的生力军和骨干力量。国有控股上市企业既有传统国有企业勇担社会责任的血脉，也有市场经济崇尚竞争的天然基因，对年轻干部的培育、成长有更高的政治要求、能力要求。面对创建一流企业的使命要求，国有控股上市企业要精准掌握新时代青年的特点，深入探索青年人才成长规律，创新推进青年干部培养工作，为增强企业核心竞争力、实现高质量发展提供源源不断的青年干部人才支撑。

## 一、加强年轻干部培养的重要意义

优秀年轻干部除了要符合信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准，还要具备综合素质好、工作能力强、发展潜力大等特点。优秀年轻干部已经成为国有企业发展的主力军，做好优秀年轻干部培养选拔工作势在必行。从国家宏观层面看，着眼长远发展战略，中国特色社会主义事业需要一代又一代可靠的接班人；从企业微观层面看，干部队伍的新老交替是一个正常的动态调整过程，要避免出现领导干部青黄不接、领导班子整体性交替的问题，必须提前谋划，统筹做好年轻干部的培养选拔工作，才有利于企业的稳健发展。

国有企业是中国共产党执政的重要基础，其年轻干部培养选拔工作，不仅关系到企业的现实需要，还关系着党的长远发展。党中央印发《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》，中央先后召开全国组织工作会议和全国国有企业党的建设工作会议，对国有企业加强干部培养、特别是抓好年轻干部梯队建设，

都提出了明确要求，具有很强的现实性针对性。各大国有企业纷纷制定人才工作行动计划，提出干部年轻化的具体举措和考核目标，为年轻干部的成长成才营造了良好的环境。

## 二、年轻干部培养的具体措施

上海环境集团股份有限公司（简称“上海环境”）是一家专业从事环境污染治理及资源化的国有控股上市企业，多年来，公司党委坚持党管干部、党管人才原则，选拔培养了一批政治立场坚定、具有市场意识、专业素养深厚的年轻干部队伍，为企业履行环保责任、社会责任，同时实现国有资产保值增值、回报股东价值方面，做出了卓有成效的工作，具体措施介绍如下。

### 1、完善制度，做好年轻干部“选育管用”全过程的顶层谋划

上海环境党委贯彻落实上级人才工作会议精神，编制了企业人才工作三年行动计划（2020-2022），坚持“市场化、年轻化、专业化”导向，进一步拓宽选人用人渠道，加强干部梯队建设。配套出台“优才计划”方案，提出实施“引才聚才”工程、夯实“培才育才”机制、营造“选才用才”环境、推进“鉴才留才”举措等八方面举措，做好选人、育人、用人、留人的人才全生命周期管理。

修改干部管理办法，从制度上破除论资排辈，建立人才晋升绿色通道，缩短高学历人才职级晋升的等待时间，加速年轻人才提拔培养，激发员工潜力和内生动力，进一步创造公开平等、竞争择优的制度环境，尊重人才、见贤思齐，实现员工和企业共同发展。

### 2、搭建平台，让年轻干部能够经风雨、长才干

开展干部竞聘，提供8个职能部门副职竞聘岗位，

为职能部门补充了一批85后、90后青年干部，有力打破了传统人才选拔模式，进一步营造了“赛场选马”“择优选拔”的浓厚氛围。强化下属单位领导班子年轻梯队培养，超过半数的直属单位实现领导班子中有一名35周岁以下干部。扎实推进干部见习和挂职锻炼，为见习挂职人员提供“双导师”制度，让年轻优秀人才得到充分锻炼机会。

鼓励年轻干部到沪外项目、市场一线拼搏建功。2021年，根据企业业务需要，组建了湖北市场工作专班中，首批15名成员中，有7名是35周岁以下青年，其中多名“95后”，显示了青年人渴望建功立业的进取心。启动“新兴业务领头人”计划，由“90后”青年作为领头人或发言人，为企业的科技创新和业务发展，贡献了青春力量。

### 3、重视培训，全面提升年轻干部政治素质和业务能力

要把年轻干部思想政治教育放在首位。必须始终坚持“国企姓党”根本属性，把党的领导融入现代公司治理全过程。年轻干部接好班，最重要的是接好坚持马克思主义信仰、为共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想而奋斗的班。要重视对年轻干部的党性教育，用党的创新理论武装干部头脑。

上海环境举办年轻干部履职能力提升培训班，由集团党委书记专题讲授行业形势和企业发展战略，开设舆情风险防控专题和企业廉洁风险防控专题内容，提升年轻干部的理论水平和工作能力。通过教育培训，进一步提高年轻干部的思想政治和道德素质，完善知识结构，增强决策、创新和经营管理能力。

### 4、强化考核，营造比学赶超优胜劣汰的竞争氛围

加强对年轻干部日常监督、年度考核，客观、全面、准确评价年轻干部的思想动态、性格特点、工作能力，用发展的眼光看待年轻干部，对年轻干部库进行动态管理。要用好容错纠错机制，允许年轻干部“试错”，鼓励和支持年轻干部大胆改革创新、勇于探索实践。

树立实干实绩鲜明导向，营造比学赶超浓厚氛围。鼓励年轻干部与同行比、与前辈比。要完善激励机制，对考核中表现优异的年轻干部，要树立先进榜样、及时提拔重用，为后进人员营造紧张氛围，激励更大斗志。

### 5、严格监督，护航年轻干部人生之舟行稳致远

坚持对年轻干部“严管厚爱”，把每一个年轻干部特别是优秀年轻干部置于党组织的有效管理监督之下。严守思想防线，坚持用法律法规约束和规范年轻干部的言行。

开展“纪检云课堂”，在节假日等关键时间及时廉政提醒，做好“以案促改”，用身边事教育身边人，确保年轻干部知敬畏、存戒惧、守底线。让年轻干部在人生起航阶段，就牢记清廉是福、贪欲是祸的道理，树立正确的权力观、地位观、利益观，系好职业生涯的第一粒“扣子”。

### 三、培养成效

通过多元化的培养举措，一批年轻有为、综合素质全面、群众口碑较好的年轻干部，走上重要领导岗位，领导干部梯队年龄更加合理、专业更加全面。年轻干部在市场开拓、科技成果转化应用、建设管理、思想文化宣传、基础党建等重要岗位上，均表现出了昂扬向上的斗志，带领企业发展取得创新突破。干部年轻化逐级向基层传导，更多的青年人才受到激励、看到希望，建功立业的气氛更加浓厚，企业人才发展活力充分激活。

### 结论与启示

国有控股上市企业要从关系党和国家事业薪火相传、后继有人的高度，重视培养选拔优秀年轻干部工作，健全和用好新时代年轻干部“选育管用”全链条机制。要结合实际、开创新思维，进一步加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作，为企业稳健发展提供坚强组织保障。要坚持党的领导，突出政治标准和专业能力，压实各方责任，做到全过程跟踪培养。坚持事业为上，客观公正考核，动态调整年轻干部名单，坚持严管厚爱，使年轻干部队伍整体素质进一步提高，为事业发展提供不竭动力。

### 参考文献

- [1]甄长言.新时代国有企业加强优秀年轻干部的培养选拔路径思考[J].2019.
- [2]张旭.新形势下国有企业加强年轻干部培养机制研究[J].企业改革与管理,2022(18):83-85.
- [3]张哲,李晶森,吴凯旋.浅谈国有企业优秀年轻干部的培养选拔工作[J].现代企业文化,2017(14):1.DOI:10.3969/j.issn.1674-1145.2017.14.145.
- [4]涂少君.关于在国有企业中加强和改进优秀年轻干部培养选拔工作的几点思考[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学:00156-00156[2024-03-01].
- [5]毕翔宇,崔波.关于打造国有企业优秀年轻干部队伍的几点思考[J].中国共青团,2021,000(017):P.56-57.
- [6]刘炳香.健全用好新时代年轻干部“选育管用”全链条机制[J].中国党政干部论坛,2022(12):35-40.