

论国有企业改革中坚持党管干部原则与干部选拔的有机结合

李洁萍

(中国能源建设集团广西电力设计研究院有限公司, 广西南宁, 530007)

摘要: 面对经济新常态背景下日益激烈的市场竞争形势,更加凸显出人才在企业发展过程中的重要作用。国有企业也应及时转变管理理念,积极适应市场经济环境,加强领导干部建设,建设现代企业选人用人机制,在坚持党管干部的前提下,正确处理干部选拔过程中参与决策与依法决策之间的关系,完善干部考评监督机制,确保党的方针、政策在国有企业改革过程中的全面落实。文章在分析国有企业改革中坚持党管干部原则与干部选拔相结合的必要性的基础上,从明确党管干部定位、干部分级分类管理、完善干部考评监督机制等方面对坚持党管干部原则与干部选拔有机结合的具体思路与策略展开深入探索。

关键词: 国有企业改革;党管干部原则;干部选拔;有机结合

国有企业作为我国国民经济的支柱产业,在推动经济发展、改善民生、提升国际竞争力等方面发挥着重要作用。新中国成立以来,我国国有企业之所有能够不断发展壮大,其根本原因还是在于坚持实行党管干部原则,坚持党的领导。近年来,随着我国经济体制的转型升级,国有企业所面临的市场竞争形势日益激烈。面对新时代、新体制、新态势,国有企业想要进一步做大做强,首先需要加强领导班子与干部队伍建设,以市场为导向,坚持党管干部原则与干部选拔相结合,推动国有企业改革的不断深化,为国有企业更好地适应市场经济环境,做大做强提供组织保障与人才支撑。

一、国有企业改革中坚持党管干部原则与干部选拔相结合的必要性

(一)是贯彻党的领导,深化国有企业改革的必然要求

习近平总书记在十九大报告中指出,要坚定坚持党对一切工作的领导。国有企业作为国民经济的基础与支柱,要根据自身特点,着眼于大局,牢牢把握发展方向,确保党的路线、方针、政策的贯彻落实。在深化改革的过程中,建立与市场经济发展相匹配的现代化选人用人机制。此外,国有企业干部选拔机制的建立,要根据《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》的相关要求,积极创新选人用人机制,推行职业经理人制度。因此,将坚持党管干部原则与干部选拔有机结合,既是全面贯彻党的领导的必然要求,同时也是国有企业深化改革的现实需求。

(二)是国有企业管理体制不断完善的客观要求

将党组织嵌入国有企业治理结构,将党的领导渗透至国有企业管理的每个环节,是我国国有企业管理体系的基本特征。实行党的领导与企业法人治理相结合的管理制度,能够充分体现中国

特色国有企业管理体系的鲜明优势。但是从客观角度分析,现代化国有企业管理体系的真正建立,还是需要引入契约化、授权化的干部选拔制度,进一步规范国有企业管理,明晰国有企业管理结构。

(三)是深化国有企业改革创新的正确方向

面对新时代经济发展新常态,国有企业还需进一步深化改革,全面解决以往国企干部任命制中干部缺乏工作激情、固步自封、创新意识不足等突出问题,改革干部选拔机制,推行更适合市场经济体制的干部选拔制度,打造一支强有力的高素质、专业化企业干部管理队伍,提升企业经营管理质量。

(四)是打造国有企业干部队伍的重要途径

国有企业要在积极履行党和国家赋予的各项政治职能与社会责任的同时,还要遵循市场经济规律,努力实现经济发展目标,确保自身健康发展。国有企业改革过程中,要在坚持党对国有企业干部统一领导的基础上,加强干部队伍选拔机制创新,优化国有企业干部队伍的知识结构、年龄结构,以新时代企业干部所具备的先进管理理念与专业知识为依托,提升国有企业经营管理活动的规范化、专业化。

二、国有企业改革中党管干部原则与干部选拔的关系

党管干部原则与干部选拔之间并不矛盾,二者是相辅相成、相互促进的共同体,在国有企业干部选拔过程中,要坚持放管结合,既要统一“管”,还要适当“放”,在坚持党对干部的统一领导的前提下,推动国有企业干部选拔机制改革的不断深化。

企业党委要全面落实“管宏观、管政策、管协调、管服务”的职责,切实保障企业的选人、用人自主权,将工作重点着眼于研究、制定、策划干部选拔工作战略思想、整体规划以及创新工程等方面,做到尊重市场经济运行规律,不越位、不包办,切实将干部选拔工作“统”到党委领导之下。

完善的干部选拔、培养机制,将企业选人、用人权利切实下“放”,有利于促进企业业绩提升,实现企业与各级干部的共同受益。但是下放,并不是指企业党委完全放任自流,不闻不问不监督,而是要从宏观方面、大局方面对企业干部选拔、人力资源制度改革进行指导、管理与监督。

三、国有企业改革中坚持党管干部原则与干部选拔有机结合的思路与策略

(一)干部选拔要明确党管干部思路与定位

首先要明确国企党委的定位。做到既不生搬硬套已有模式,又不会盲目乱管,更不会听之任之,彻底放手,形式主义。要根据国有企业改革需求,以点带面,切中要害,做好该做的,管好

该管的，简化繁杂的、形式化的干部选拔流程。

其次，国有企业党委要牢牢把握企业改革方向，从企业发展的大局出发，把好干部选拔、任用关口，确保干部选拔相关政策的贯彻落实，营造风清气正、踏实肯干的良好企业氛围，推动国有企业改革的稳步落实。

第三，建立坚强的党组织。国有企业党组织应紧乘“不忘初心、牢记使命”主题教育活动的东风，在企业内部积极营造党建氛围，加强党的方针政策的宣传力度，让党的光辉形象深入人心，吸引能力强、觉悟高、素质高的员工自觉向党组织靠拢，建立更加坚强的党组织。

第四，贯彻“双向进入、交叉任职”的相关规定，加强党组织建设，扩大企业党员基础，逐步培养企业非党员企业干部，将其发展为党员，并鼓励其进入党组织担任相关职位；同时，还要通过交流、培训等多种形式，加快非干部党员的培养力度，促使其加快成长步伐，早日发展成为干部队伍中的一员。

（二）完善干部选拔机制，实行分级分类干部管理制度

首先国有企业改革应完善干部选拔机制，实行分级分类干部管理制度。根据国有企业不同岗位特点与任职要求，按照不同管理方式，对企业干部岗位实行分级分类管理制度。在分级分类管理企业干部的同时，还要在坚持党管干部原则的基础上，实行内部竞聘、市场招聘、组织考核推荐等多种方式相结合的干部选拔机制。

其次，还要进一步拓展干部选拔途径，打造科学、高效地干部选拔体系。国有企业可积极利用信息化、网络化之便，通过网招、校招、人才市场、猎头推荐等多元化途径，不断拓展干部选拔途径。此外，构建科学、高效地干部选拔体系，干部选拔坚持“人岗匹配”原则，弱化“过往资历”，注重考察其综合素质是否与岗位需求相匹配，价值观、性格、组织领导能力是否与组织文化相匹配。第四，加强企业文化建设，增强企业文化吸引力，以崇高的企业价值观、先进的管理理念将员工凝聚在一起，增强企业干部、员工向心力，促使员工在企业的发展过程中，能够更好地实现自我价值，从而有效提升企业员工的价值认同感与组织归属感。

（三）利用国有企业平台优势，构建特色职业经理人体系

首先，在国有企业深化改革的过程中，应充分发挥其平台优势，打造畅通的干部进出通道。国有企业能够有效吸引职业经理人的最大优势便在于其平台优势。在干部选拔过程中，企业应最大限度发挥这种优势，以达到吸引优秀人才，充实企业干部队伍的目的。与此同时，企业还要进一步落实职业经理人身份转化机制，完善体制外职业经理人身份转换管理机制，打造更加畅通的干部进出通道。企业可尝试采取积分制管理办法，以积分方式统计各级职业经理人的工作绩效，当职业经理人积分达到相应水平后，便赋予其申请转换身份的资格。企业每年可酌情放开相应的进入指标，工作表现优异、积分较高的职业经理人可优先考虑纳入体制内部。

其次，要贯彻“广义薪酬”管理理念，落实“待遇留人、事

业留人”。所谓广义薪酬，是指在干部选拔过程中，除基本工资、奖金等外在薪酬之外，还要进一步完善企业办公条件、组织环境以及职业声誉等内在薪酬。国有企业在深化改革的过程中，应秉持“广义薪酬”的管理理念，促进企业包括外部薪酬与内部薪酬在内的综合薪酬条件的整体性提升。

此外，国有企业还要充分借助其在职业发展前景、平台优势、企业文化、组织环境等方面的优势，积极面向社会招收人才，推动“待遇留人、事业留人”的全面落实。

（四）完善考评、监督机制，加强考评、监督工作

建立健全国有企业干部考评、监督机制，不仅有助于更好地评价、总结企业干部工作业绩，还可进一步规范、引领企业干部日常行为，促进国有企业干部队伍的稳健发展。

首先，国有企业改革，应建立政治表现与业务能力双考评体系。作为国有企业管理者，要做到政治表现与业务能力“两手齐抓”，改变以往只注重经营业绩考核的问题，将干部的政治表现纳入考核评价体系，督促国有企业干部做到风清气正、遵纪守法。企业党委可将抽查干部成员“个人有关事项报告”结果、政治学习情况、外出报告制度执行情况进行全面考核，充分发挥政治表现考评约束、业务能力考评激励的双重作用。

其次，真正落实干部“能上能下”制度。国有企业改革，要严格按照《推进领导干部能上能下若干规定（施行）》，对企业领导班子实行任期制。对较好完成任期工作目标的领导干部，可根据企业发展需求继续留任或提拔；而对于那些出现决策失误、经营管理不善的干部成员，则不再继续聘任。国有企业要打破以往“平衡论”、“官本位”的传统观念，优先选拔任用具有创新意识、综合能力强的干部，而对于思想觉悟不高、作风懒散的干部要尽快让其下位。

四、结语

在国有企业干部选拔过程中，党管是基础，人才是关键。国有企业改革的不断深化，应全面认识到坚持党管干部原则与干部选拔有机结合的重要性与必要性，通过明确党管干部思路与定位；完善干部选拔机制，实行分级分类干部管理制度；完善考评、监督机制，加强考评、监督工作等举措，构建完善的国有企业用人机制，为国有企业的健康发展提供人力支撑。

参考文献：

- [1] 国家能源投资集团有限责任公司课题组. 坚持党管干部原则与发挥市场机制作用有效结合开创新时代干部管理新局面 [J]. 现代国企研究, 2018 (21): 46-49.
- [2] 孙鹏超, 王建文, 刘欢颜. 国有企业后备干部选拔任用机制探索 [J]. 现代营销 (经营版), 2019 (03): 14.
- [3] 梁鑫. 国有企业优秀年轻干部和人才培养选拔机制研究——以沈阳机床集团优秀年轻干部和人才培养选拔工作为例 [J]. 沈阳干部学刊, 2018, 20 (06): 24-26.
- [4] 李毅. 国有企业坚持党管干部原则应处理好的几个关系 [J]. 中共山西省委党校学报, 2017, 40 (05): 42-43.