

国有企业干部队伍年轻化建设探索

马雪磊

北京能源集团有限责任公司 北京 100000

摘要：国有企业作为国民经济的重要支柱，是经济大盘的“稳定器”和“压舱石”，在稳就业、保增长、促进共同富裕等方面发挥了重大作用，而年轻干部肩负着重要的历史使命，承载着国有企业可持续发展的人才动力。在新时代实现国有企业高质量转型发展，必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的年轻干部队伍。

关键词：国有企业；选人用人；干部队伍；年轻化

引言

总书记指出，进入新时代发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程，是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重大战略任务。因此，如何更好的深入推进国有企业干部队伍年轻化建设成为当前的一项重大课题。

1. 国有企业干部队伍年轻化背景

1.1 适应国有企业高质量发展的需求

进入新时期，国有企业要努力走在前、作表率，围绕“提高国有经济对经济社会发展的贡献度”目标，肩负着实现质的有效提升和量的合理增长等责任，而要完成这些目标任务，关键是要靠人才，特别需要一大批在管理层面、技术层面、技能层面上有战略眼光和创新精神，能力强硬和作风过硬的年轻干部。

1.2 提升年轻干部能力素质的需求

发现培养选拔优秀年轻干部是加强领导班子和干部队伍建设的一项基础性工程，是关系党的事业后继有人和国家长治久安的重大战略任务。总书记指出，年轻干部要着重提高七个方面的能力，即政治能力、调查研究能力、科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力。对于当下的年轻干部，更应从提高政治能力为契机，勇于担当作为，在困难面前不退缩、不畏惧，在责任面前不回避、不扯皮。

2. 国有企业干部队伍年轻化举措

2.1 树立干部年轻化用人标准

新时代国有企业需要什么样的年轻干部，以什么标准评价年轻干部是否合格是一个方向和导向的问题。是不是合

格年轻干部，不同的人有不同的评价标准，干部类型不同、群众的角度不同、评价的时间不同、衡量的尺度不同，评价干部好、差标准也就会不同。对于这个问题，总书记归纳了五个方面，也就是五条标准。即：信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，达到这五条标准的干部，就是我们需要的干部，也是我们年轻干部需要努力的方向。在这五条当中，信念坚定是首要前提，为民服务是根本使命，勤政务实是一贯作风，敢于担当是可贵品质，清正廉洁是基本要求。习近平总书记给的标准是一个普遍标准，是一个共同特征，满足了这五条标准就可以说是一个合格年轻干部。

2.2 激发年轻干部内生动力

总书记指出：“好干部不会自然而然产生。成长为一个好干部，一靠自身努力，二靠组织培养”。这既明确了组织部门在培养干部方面的职能作用，也进一步突出了干部的主体地位，即激发年轻干部成长的内生动力。应引导年轻干部提高思想认识，树立正确的学习观念，激发潜能。一是要树立人才资本的观念，把人的素质当成事业成败的决定因素，把智力投资当作一项战略性资源。二是要树立终身学习的观念，确立长期、系统的教育观，把学习作为终身任务，建立不断演进的知识体系。三是要树立素质教育的观念，由一般知识技能培训向综合素质的教育转变，不断强化对方法和能力的学习，促进培训对象向思想型、管理型转变。同时，要引导年轻干部在常学常新中加强理论修养，在真学真信中坚定理想信念，在学思践悟中牢记初心使命，在细照笃行中不断修炼自我，在知行合一中主动担当作为，保持对党的忠诚心、对人民的感恩心、对事业的进取心、对法纪的敬畏心，做到信念坚、政治强、本领高、作风硬。

2.3 发挥企业主体外在引导

(1) 建立上下贯通、前后接续的培养体系

立足于年轻干部培养的长期性和持续性，以国有企业整体发展的全局眼光，将目标零散、方式杂乱的各项培养方式有机整合在一起，同时着眼于国有企业长远战略需要，按照干部队伍分级分层管理的实际情况，建立上下贯通、前后接续的培养体系框架。各个层级各负其责，使干部在从下至上的成长过程中，培养不间断、要求不放松，接受到目标一致、方向统一的培养。有利于培养出一支素质优良、充满活力、忠诚、干净、担当的接续型干部人才队伍。

(2) 创造岗位机会，提前锻炼年轻干部

为促进年轻干部在岗位锻炼中学习提升，在困难局面中磨炼意志，不断丰富分析问题解决问题的能力和经验，要创造条件，提供丰富的岗位锻炼机会，坚持“刀要在石上磨、人要在事上练”。一是以干代训锻炼。选拔培训对象到上级企业轮训和学习锻炼，以提高工作技能、技术素养为目标，快速拓宽干部管理视野，提升宏观管理能力。二是专项工作历练。根据干部自身素质和工作经历，选派干部参加专项工作，在专项工作中锻炼成长，提升综合能力。三是艰苦岗位磨炼。选派干部前往艰苦地区困难企业挂职，既提高培训对象应对复杂局面的能力、磨炼艰苦奋斗的意志，又解决企业存在的人才基础薄弱等困难。

(3) 拓展晋升通道，促进均衡发展

规范各级企业干部人才岗位职级。建立横向纵向贯通的生产经营管理岗位体系，畅通干部人才晋升机制，为干部人才提供更详尽的职业发展路径和机会。同时，实施管理序列和专家序列的双通道发展，拓宽干部队伍的职业发展空间，促进干部队伍更加专业化，为企业引入更多的专业人才。加大轮岗力度。培养既懂生产又懂党建，既懂业务又懂管理的复合型人才。将党务工作作为干部培养的主要基地，通过有效的推进，将干部人才队伍培养从“单一型”向“复合型”转变。

在培养的同时也要清醒的认识到，培养年轻干部不是一朝一夕、一蹴而就的事，要避免“拔苗助长”。人才的培养是一项持久工作，要为年轻干部提供具有挑战性的工作机会，帮助他们拓展视野，积累经验，形成“前后接续”、“一池活水”的良好氛围。

3. 干部队伍年轻化实践中的辩证问题

总书记强调，培养选拔年轻干部，事关党的事业薪火相传，事关国家长治久安。要遵循年轻干部成长的内在发展规律，认识到辩证统一的培养关系。

3.1 处理好“慢”和“快”的问题

年轻干部成长有一定规律，从参加工作到走向成熟需要一个过程，这就决定了要经过递进式的历练和培养，应把握好节奏，当慢则慢、当快则快。必要的台阶是积累经验所需，但如果不管素质高低、能力强弱，一律按部就班走台阶，势必影响优秀人才脱颖而出。应倡导对政治素质好、工作表现突出，经过扎实历练的优秀年轻干部，要破除论资排辈、平衡照顾、求全责备等观念，不拘一格大胆使用。

3.2 处理好“近”和“远”的问题

培养选拔年轻干部是一项长期工程，不会“毕其功于一役”。在用人时，应立足当前、着眼未来、统筹推进，为企业发展选拔可持续的人才保障，保证近期有人选。应根据当前缺口和岗位需求情况，对条件相对成熟的优秀年轻干部，结合个人特点，及时选拔使用，做到人事相宜、人岗相适。同时，也应做长期储备，保证远期有人接。坚持超前谋划、系统谋划，着眼于国有企业远期发展需要，聚焦年轻干部数量、学历、专业，年龄等结构性要素，制定年轻干部中长期培养规划。分层分类建立年轻后备干部人才库，实现类别清晰、层次分明、覆盖全面的年轻干部梯次培养链条。确保培养不脱节、梯队不断层。

3.3 处理好“严”和“宽”的问题

对于年轻干部来说，严和宽是不同层面的爱。应始终坚持宽严相济原则，该严则严，当宽则宽，做到宽严有度。一方面会从严日常监督，抓早抓小、防微杜渐，对发现的倾向性、苗头性问题、及时约谈提醒、批评教育，让咬耳扯袖、红脸出汗成为常态。帮助年轻干部把好成长方向盘，系好廉洁安全带。另一方面也会加大关心关爱力度，加强人文关怀，及时研究解决年轻干部工作生活中的难题，主动为他们排忧解难，及时为那些因敢闯敢试而遭遇挫折、失误的年轻干部加油打气，理直气壮的为勇于担当，不谋私利的年轻干部撑腰鼓劲，大力营造鼓励创新，宽容失败的氛围，充分激发年轻干部干事创业的积极性、主动性、创造性。

4. 结束语

年轻干部是伟大时代的见证者、奋斗者，是国有企业

高质量发展的生力军、接班人和后备力量，当以“行则将至”的决心和“做则必成”的信心，在奋进新征程中展现担当、贡献力量。

参考文献

- [1] 黄晓勇. 干部选拔任用机制与党政人才培养研究 [M]. 中国社会科学出版社 .2017:124-146.
- [2] 罗雪梅. 年轻干部要涵养“四力” [N]. 学习时报 .2023.02.27-02.
- [3] 邢善萍. 抓好后继有人这个根本大计 大力培养选拔优秀年轻干部 [N]. 学习时报 .2022.07.18-01.