

关于国有企业选人用人工作的几点建议

Some Suggestions on Selecting and Employing Persons in State-owned Enterprises

李高维

Gaowei Li

四川省外贸集团有限责任公司 中国·四川 成都 610000

Sichuan Foreign Trade Group Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

摘要: 国有企业为中国的经济建设作出了巨大的贡献, 特别大型、特大型国有企业是中国国民经济的重要力量, 为引导和促进国有企业加快建立健全选人用人机制, 构建完善的人力资源开发与管理体系, 促进国有企业健康、和谐与永续发展, 为国有企业战略目标和科学发展提供可靠的人才队伍保证, 提几点建议。

Abstract: For state-owned enterprises made great contribution to the economic construction of our country, especially large and super large state-owned enterprises are an important force in the national economy, to guide and promote the state-owned enterprises should accelerate establishing and perfecting the mechanism of choose and employ persons, to build the perfect human resources development and management system, promote the healthy, harmonious and sustainable development of state-owned enterprises, some suggestions are put forward to provide a reliable guarantee for the strategic objectives and scientific development of state-owned enterprises.

关键词: 国有企业; 选人用人; 管理建议

Keywords: state-owned enterprises; selection and appointment; management advice

DOI: 10.12346/emr.v3i5.4272

1 引言

企业的经营主要是人才经营, 企业选人用人关系企业管理质量, 关乎企业的核心竞争力, 深化国有企业改革必须重视企业选人用人工作, 新形势下提高国有企业选人用人水平, 建议从以下几方面开展。

2 坚持中国共产党对国有企业的领导不动摇

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础, 是中国共产党执政兴国的重要支柱和依靠力量。坚持中国共产党的领导、加强中国共产党的建设是国有企业的“根”和“魂”, 是中国国有企业的光荣传统和独特优势^[1]。现代经济发展表明, 企业强则国家强。中国发展需要一大批优秀企业, 国有企业在其中的作用不可替代。

办好国有企业, 中国共产党的领导、中国共产党的建设在企业精神、领导力、队伍建设等方面发挥着重要作用。推

动国有企业深化改革, 增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力, 为做强做优做大国有资本提供坚强政治和组织保证, 使国有企业成为中国共产党和国家最可信赖的依靠力量^[2]。

3 坚持按照相关程序开展选人用人工作不动摇

国有企业领导人员是中国共产党的干部, 不论在什么岗位上, 都要积极主动为中国共产党工作。将“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的“20字”要求, 作为国有企业新时期好干部标准和根本标尺。

国有企业要深入贯彻新时代中国共产党的组织路线和干部工作方针政策, 落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的要求, 坚持新时期好干部标准, 建立科学规范的党政领导干部选拔任用制度, 形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。在筛选人才的要

【作者简介】李高维(1988-), 女, 中国陕西蒲城人, 本科, 助理政工师, 从事国有企业组织人力管理与研究等。

求和过程中,严格把关,任用符合标准的人才,并且在用人岗位上实行人岗相适,科学选人用人,坚持以事择人、优中选适。

在干部选拔中严格按照动议、民主推荐、考察、讨论决定、任命等程序开展,在开展市场化选聘和竞争上岗工作中,严格按照发布公告、报名、测试或测评、考察、讨论决定和聘任等程序开展。在选人用人工作中要严格按照程序开展,不断提高国有企业选人用人水平。

4 坚持国有企业的人才建设不动摇

国有企业的核心竞争力是人才的竞争力。在人才队伍建设方面,应采取以下几点措施:

一是要带好队伍,育好新人,在“引得进,用得好,留得住”上动脑筋,让每个员工的创造活力在团队中竞相迸发,聪明才智在团队中充分涌流,建立一支数量充足、结构合理、业务熟练的人才队伍,努力实现企业目标^[3]。

二是要通过平台建设和队伍建设将人才培养工作做细做实。加强人才培养,大力引进企业需要的各类专业人才,用更灵活的机制招引人才,为企业可持续发展夯实基础。

三是面对复杂多变的外部形势以及企业转型升级的内部需求,国有企业要打造“全业务链”人才,进一步加强人才培养力度,为国有企业培养更多的与时代同频共振的复合型“全业务链”人才。

四是打造专业团队,把团队建设放在更加突出的位置,以专业团队建设来打造基业长青百年企业。

5 坚持实施“人才强企”战略不动摇

大力实施“人才强企”战略,可以切实增强国有企业核心竞争力。国有企业要把“人才强企”放在更加突出的位置,要采用“人才强企”战略,大力引进人才,加快培育本行业领军人才,大胆选拔使用年轻优秀人才,坚定不移推进国有企业改革和人力资源的优化整合,确保国有企业可持续发展。

国有企业实施“人才强企”战略应该从以下几点开展:

一是要完善国有企业人才梯队建设,加强国有企业高素质专业化队伍建设,着力抓好80、90、00后年轻人才培养。

二是要以加强人才资源能力建设为核心,以创新人才工作机制为动力,以选拔培养急需适用人才和强化人才激励为重点,紧紧抓住“选得准、留得住、用得好、成得才”四个环节,全面提升各类人才的业务素质和综合能力,发挥其潜力,为国有企业做大做强提供坚实的人才保障和智力支持。

三是要重视对员工潜能的有效开发,树立人人皆能成才的管理理念,通过具体的员工能力发展措施,将工作规范变成行为、将知识变为能力、将员工变为人才、将制度变成文化,并以此作为衡量人力资源开发与管理活动有效性的标尺,推行能力发展优先的管理理念,重在改善人岗匹配度、提升员工职业化水平,兼顾管理激励约束需要。

6 坚持深化国有企业机制改革不动摇

国有企业要结合自身战略规划,进一步建立健全市场化经营机制,提升企业经营管理水平,加快构建市场化选人用人制度,有效激发干事创业活力,促进和保障国有企业长期、健康、稳定发展,并按照国务院国资委相关要求,开展好国有企业经理层成员任期制和契约化管理,参照国务院国有企业改革领导小组办公室《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》,结合各单位实际情况,做好本单位职业经理人选聘、使用、考核、监督等工作。

开展国有企业经理层成员任期制和契约化管理,要结合国有企业实际制定工作方案确定适用范围、职责分工、明确权责、签订契约、实施薪酬管理、开展考核、建立退出机制、设置监督管理环节(如任期规定、履职监督、责任追究、容错免责等机制)。

开展职业经理人选聘工作,要结合国有企业实际,一般按照以下程序开展一是制定推行职业经理人工作方案:一是国有企业基本情况、背景和目的、职数设置、岗位职责、任职条件、选聘方式、选聘程序、薪酬标准、业绩目标、考核规定、退出规定、组织保障和进度安排等。二是方案制定后按照“三重一大”决策机制,履行相关决策审批程序。三是方案通过后开展职业经理人市场化选聘工作。职业经理人市场化选聘到位后由国有企业董事会与职业经理人签订劳动合同、聘任合同、经营业绩责任书等,以契约方式明确聘任岗位、聘任期限、任务目标、权利义务、考核评价、薪酬福利、续聘和解聘条件、竞业禁止、违约责任等内容。四是国有企业董事会按照与职业经理人签订的相关责任书开展考核工作。五是开展结果应用,依据考核结果等内容确定职业经理人薪酬、决定聘任(或解聘)。

7 结语

国有企业党组织在开展选人用人工作中,要始终坚持中国共产党的领导,严格规范选人用人标准,坚持公正用人,认真践行“好干部”标准,坚持“凡提四必”,严格遵守干部选拔任用程序。国有企业党组织要引导党员领导干部承担着把方向、谋发展、强担当、促提升的责任,必须坚持以“有信仰、有原则、有担当、有作为”为目标,着力强化学习力、决策力、凝聚力、执行力、约束力,当好中国共产党和企业工作的推动者和落实者。

参考文献

- [1] 王新堂.新时代选人用人的根本遵循[J].行政管理改革,2017(11):45-46.
- [2] 覃伟静.关于国有企业选人用人工作的几点思考[J].人力资源管理,2018,141(6):103.
- [3] 杨清俊.国有企业选人用人浅见[J].江汉石油职工大学学报,1999(3):21-23.