

新常态下国有企业干部选拔任用工作的探索

张尔璇

广州环投永兴集团股份有限公司

DOI: 10.12238/ems.v6i4.7277

[摘要] 国有企业的干部队伍是国有企业核心竞争力的重要组成部分, 其选拔任用关系到国有企业的生存与发展, 以及国企改革的成败。本文探索新常态下国有企业干部选拔任用存在的问题, 提出了对应的看法和建议, 旨在为国有企业干部选拔任用工作提供深入思考和指导。

[关键词] 国有企业; 干部选拔; 任用工作; 新常态

Exploration of the Selection and Appointment of Cadres in State Owned Enterprises under the New Normal

Zhang Erxuan

Guangzhou Environmental Investment Yongxing Group Co., Ltd

[Abstract] The cadre team of state-owned enterprises is an important component of their core competitiveness, and its selection and appointment are related to the survival and development of state-owned enterprises, as well as the success or failure of state-owned enterprise reform. This article explores the problems in the selection and appointment of cadres in state-owned enterprises under the new normal, and puts forward corresponding opinions and suggestions, aiming to provide in-depth thinking and guidance for the selection and appointment of cadres in state-owned enterprises.

[Key words] state-owned enterprises; cadre selection; appointment work; new normal

引言

国有企业是我国国民经济的重要组成部分, 其发展水平和效益直接影响着国家的经济安全和社会稳定。随着我国经济进入新常态, 国有企业面临着复杂多变的内外外部环境, 既有机遇也有挑战。如何适应新常态, 提高国有企业的核心竞争力, 是当前国有企业改革的重要课题。

国有企业的领导干部是国有企业的核心资源, 其素质和能力直接决定着国有企业的发展方向和战略执行^[1]。因此, 科学合理地选拔和任用国有企业的领导干部, 是国有企业改革的关键环节。然而, 从现实情况来看, 国有企业的领导干部选拔任用工作还存在一些问题和不足, 如缺乏有效的竞争选拔机制, 缺乏健全的考察标准, 缺乏完善的监督体制等, 这些问题不仅影响了国有企业的管理效率和绩效, 也影响了国有企业的形象和声誉。

因此, 探索新常态下国有企业领导干部的选拔任用工作, 分析其存在的问题和原因, 提出相应的对策和建议, 对于完善国有企业的人事制度, 提高国有企业的管理水平, 促进国有企业的改革和发展, 具有理论和实践意义。

一、国有企业领导干部选拔任用工作中存在的主要问题

(一) 缺乏有效的竞争选拔

国有企业领导干部选拔任用工作中存在的主要问题之一是缺乏有效的竞争选拔机制^[2]。这种机制的缺失导致了干部选拔过程中的不公平、能力悬殊和团队分裂等问题, 严重影响了国有企业的长期发展和竞争力。一方面, 由于干部选拔更多地依赖于关系网和内部推荐, 而非真正的竞争和评价, 那些有着强大关系网或内部背景的候选人更容易获得提拔的机会, 而非凭借其个人能力和业绩。这种不公平现象削弱了竞争环境的公正性和透明度, 导致了优秀人才的流失和干部队伍的匮乏。另一方面, 由于没有真正竞争的情况下, 一些干部可能因为其背景或关系网络而被提拔, 而非因为其个人能力和素质。这种情况下, 国有企业往往难以选拔到真正具有领导才能和专业技能的人才, 从而限制了国有企业的发展潜力和竞争力。再者, 由于干部选拔更多地依赖于关系网和内部推荐, 而非基于真正的竞争和评价, 这可能导致一些干部之间存在着内耗和利益冲突, 影响了团队的凝聚力和合作效率, 进而影响了国有企业的整体运营和发展。

(二) 缺乏健全的考察标准

国有企业领导干部选拔任用工作中另一个主要问题是缺乏健全的考察标准。这种标准的缺失导致了干部选拔过程中的不公平、误判和团队分裂等问题, 严重影响了国有企业的

管理效率和绩效^[3]。一方面, 由于现有标准只重视个别指标或表面功绩, 而忽视了干部的整体素质和能力, 这样的标准容易受到人为因素的影响, 造成选人不当的情况, 降低了国有企业的管理水平和执行效率。另一方面, 由于现有标准不够科学和客观, 很难全面评价干部的综合素质和能力, 从而可能造成对干部真实水平的误判。这样的误判不仅会影响国有企业的管理决策和战略执行, 还可能带来一系列的管理风险和问题, 阻碍了国有企业的长远发展。再者, 由于现有标准不够科学和客观, 很可能会造成干部之间的内耗和利益冲突, 影响团队的凝聚力和合作效率, 进而影响国有企业的整体运营和发展。

(三) 缺乏完善的监督体制

国有企业干部选拔任用工作中缺乏完善的监督体制, 这是一个严重的问题, 给干部选拔带来了一系列的不当行为和腐败现象, 从而损害了国有企业的形象和发展利益^[4]。在缺乏有效监督的情况下, 一些干部选拔工作可能存在着人为操控、内部交易等不正当行为, 违背了公平公正的原则, 损害了选人的合理性和公信力, 降低了国有企业的管理效率和绩效。同时, 一些干部选拔工作可能存在着受贿行为、利益输送等腐败现象, 损害了干部选拔的公平性和正当性, 损害了国有企业的形象和发展利益, 削弱了国有企业的内部凝聚力和团队合作能力, 阻碍了国有企业的长期发展和可持续性。

二、国有企业领导干部选拔任用原则

(一) 坚持党管干部原则

国有企业领导干部选拔任用应坚持党管干部原则, 确保选出的领导人员坚持党的基本理论、基本路线、基本方略, 忠诚于党的事业和人民的利益^[5]。他们应该忠诚干净担当, 积极维护党中央权威和集中统一领导, 体现党委的主导作用和把关作用。这一原则的贯彻执行, 有助于保障企业领导层的政治稳定和方向正确。

(二) 坚持市场化选聘原则

国有企业领导干部选拔任用应坚持市场化选聘原则, 遵循市场经济规律和人才成长规律, 确保选出的领导人员具备勇于创新、治企有方、兴企有为的能力素质, 适应企业的发展需要和市场的竞争要求。他们应该具有开拓进取的精神和实干兴邦的作风, 能够带领企业实现高质量发展和转型升级, 体现市场主导地位 and 竞争优势。

(三) 坚持德才兼备、以德为先原则

国有企业领导干部选拔应突出政治品德和道德品行方面的考察, 把品德放在重要位置, 同时注重能力和业绩, 以实绩论英雄, 体现公平公正和注重实绩的原则。他们应该具有高尚的思想品德和良好的职业道德, 能够以身作则、率先垂范, 赢得企业内外的信任和尊重, 同时也应该具有扎实的专业知识和丰富的管理经验, 能够有效地解决企业面临的各种问题和困难, 为企业长远发展贡献力量。

(四) 坚持事业为上、人岗相适原则

国有企业应从事业发展的需要出发, 以“该用谁”为导向, 多考虑“该用谁”而不是“谁该用”, 选用合适的企业领

导人员, 将其放置在适合其能力和素质的岗位上, 体现依事择人和人职匹配的原则。这有助于提高领导团队的凝聚力和执行力, 实现人尽其才、才尽其用, 激发干部的工作积极性和创造性, 促进企业的协调发展和创新发展。

(五) 坚持民主集中制原则

在国有企业领导干部选拔任用过程中, 应广泛听取党内外、企业内外的意见和建议, 充分发挥党组织、职工代表大会等的作用, 实行公开招聘、竞争上岗等多种方式, 体现民主性和科学性, 有助于确保选拔工作的公正、公平和透明。这有助于增强干部的民主意识和法制意识, 提高干部的责任感和使命感, 增进干部与企业之间的沟通和协作, 营造良好的企业氛围和文化。

三、国有企业领导干部选拔任用有效策略的探索

(一) 建立公正实用的干部选拔机制

为了应对国有企业领导干部选拔任用工作中存在的诸多问题, 建立一个公正实用的干部选拔机制显得至关重要。这一机制不仅需要符合法律法规, 还需具备科学合理的设计, 以确保选拔过程的公正性、透明性和有效性。

1. 建立公正实用的干部选拔机制需要明确合适的选拔标准和程序。选拔标准应该综合考虑干部的个人素质、能力水平、业绩表现以及领导潜力等方面, 而不仅仅是依赖于关系网或个人背景。此外, 选拔程序应该规范明确, 避免出现不公平的现象, 确保每个竞争者都有平等的机会。

2. 加强对干部选拔过程的监督和评估是建立公正实用的干部选拔机制的重要组成部分。监督机制应该包括内部和外部监督, 内部监督主要由国有企业内部相关部门负责, 外部监督则可以由政府监管部门、行业协会以及独立的第三方机构参与。评估干部选拔过程的有效性和公正性, 可以通过定期的审核、评估以及听取各方意见建议来完成。

3. 建立公正实用的干部选拔机制需要强调透明度和公开性。选拔过程应该对参与者和相关利益方公开透明, 确保每一个人都能够了解选拔的标准、程序和结果。透明公开的选拔机制有助于建立干部选拔过程的信任和认可, 避免出现不公正和腐败现象。

通过明确的选拔标准和程序、加强监督评估以及保持透明公开, 可以有效提升干部选拔工作的公正性和有效性, 为国有企业的长期发展提供坚实的人才保障。

(二) 加强科学监督管理

加强科学监督管理是确保国有企业领导干部选拔任用工作顺利进行的重要举措。通过建立科学的监督管理机制, 能够有效地提高干部选拔工作的质量和效率, 确保选拔工作的规范和有效。

1. 建立科学的监督管理机制需要明确监督责任和监督流程。国有企业应当设立专门的监督管理部门或委员会, 负责监督干部选拔工作的全过程, 并明确相关人员的监督责任。监督流程应当包括监督的时机、内容和方式, 确保监督工作全面、及时、精准。

2. 加强对干部选拔工作的评估和反馈是科学监督管理机

制的重要内容。通过定期对干部选拔工作进行评估,可以及时发现存在的问题和不足,并采取相应的改进措施。评估内容应当包括选拔标准的执行情况、选拔程序的合理性、选拔结果的公正性等方面,以确保选拔工作的规范和有效。

3. 建立健全的信息反馈机制也是加强科学监督管理的关键。通过建立信息收集、反馈和处理渠道,可以及时获取相关信息,并对监督发现的问题进行及时处理和反馈。信息反馈机制应当保证信息的真实性和及时性,确保监督管理工作的有效开展。

4. 加强科学监督管理还需要注重监督人员的专业化和素质提升。监督人员应当具备相关的专业知识和经验,能够独立、客观地开展监督工作,并不断提升监督管理能力和水平,确保监督工作的科学性和有效性。

通过建立科学的监督管理机制、加强评估和反馈、建立健全的信息反馈机制以及提升监督人员的素质水平,可以有效地提高干部选拔工作的质量和效率,为国有企业的长期发展提供有力保障。

(三) 实行严格的“凡提必核”制度

实行严格的“凡提必核”制度是加强国有企业领导干部选拔任用工作的重要举措。这一制度的建立旨在规范选拔程序,提高选拔干部的质量和水平,确保选人用人的公正性和合理性。

1. 建立严格的干部选拔审核制度需要明确审核的程序和标准。国有企业应当制定详细的选拔审核流程,明确各个环节的责任和权限,确保审核工作的公正、公平和透明。审核标准应当包括干部的政治素质、业务能力、廉洁品质等方面,以确保选拔干部的全面素质和适应性。

2. 实行“凡提必核”制度需要建立健全的审核机制和审核团队。国有企业应当设立专门的审核机构或委员会,负责对提拔任用干部进行审核和评估。审核团队应当由具有丰富经验和专业知识的人员组成,能够客观、公正地进行审核工作,并确保审核结果的科学性和准确性。

3. 加强对干部选拔审核工作的监督和评估也是实行严格“凡提必核”制度的重要内容。国有企业应当建立监督机制,加强对审核工作的监督和评估,及时发现和纠正审核中存在的问题和不足,并采取相应的改进措施,确保审核工作的规范和有效。

4. 实行严格的“凡提必核”制度还需要加强干部选拔审核人员的培训和素质提升。审核人员应当具备良好的政治素质和专业能力,能够熟练掌握审核标准和程序,并能够客观、公正地开展审核工作,确保审核工作的质量和效率。

通过建立审核制度、加强审核机制和团队建设、加强监督和评估以及提升审核人员的素质水平,可以有效地提高干部选拔工作的质量和效率,为国有企业的长期发展提供有力保障。

(四) 严格追究责任

严格追究责任是加强国有企业领导干部选拔任用工作的

重要保障措施。建立严明的责任追究机制,对干部选拔工作中的失职、渎职行为进行严肃处理,不仅可以维护选拔工作的公正、公平和透明,还能够提高选人用人的规范性和有效性。

1. 建立严明的责任追究机制需要明确责任的界定和责任主体。国有企业应当明确干部选拔工作的责任主体,包括相关部门、领导干部和参与干部选拔的人员等,明确各个责任主体的责任范围和责任义务,确保责任的明确和清晰。

2. 严格追究责任需要建立健全的追责程序和机制。国有企业应当制定详细的责任追究办法,明确追责的程序和标准,确保追责工作的规范和有序进行。追责机制应当包括责任追究的程序、责任追究的标准和责任追究的具体措施等内容,以确保追责工作的公正、公平和透明。

3. 加强对责任追究工作的监督和评估也是建立严明责任追究机制的重要内容。国有企业应当建立监督机制,加强对责任追究工作的监督和评估,及时发现和纠正存在的问题和不足,并采取相应的改进措施,确保责任追究工作的规范和有效。

4. 严格追究责任还需要加强对责任追究人员的培训和素质提升。责任追究人员应当具备良好的政治素质和专业能力,能够熟练掌握责任追究的程序和标准,并能够客观、公正地开展责任追究工作,确保责任追究工作的质量和效率。

通过建立责任追究机制、加强追责程序和机制建设、加强监督和评估以及提升责任追究人员的素质水平,可以有效地提高干部选拔工作的规范性和有效性,为国有企业的长期发展提供有力保障。

结束语

国有企业干部选拔任用工作是国有企业管理的关键环节,直接影响着国有企业的长期发展和竞争力。在新常态下,面临着诸多挑战和机遇,国有企业需要不断探索创新,以适应经济形势的变化,提升干部队伍的整体素质和能力水平。只有通过加强制度建设、强化监督管理,才能够确保国有企业干部选拔任用工作的公正、公平和有效,为国有企业的长期发展提供有力保障。希望本文的研究成果能够对国有企业干部选拔任用工作的改进和提升起到一定的促进作用。

[参考文献]

[1] 黄兰英. 国有企业基于胜任力研究的干部队伍建设改进[J]. 现代国有企业, 2023 (06): 121-123.

[2] 郭立彬. 对新常态下国有企业干部选拔任用工作的思考[J]. 企业改革与管理, 2016 (10X): 70.

[3] 吴燕. 扎实推进干部队伍建设, 赋能国有企业数字化转型[J]. 人力资源, 2023 (10): 1-3.

[4] 宋洋. 新形势下国有建筑国有企业加强干部队伍建设的对策建议[J]. 国有企业改革与管理, 2023 (09): 88-89.

[5] 霍妍利. 新时代国有企业坚持党管干部原则、做好选贤任能工作的路径探索[J]. 现代商贸工业, 2023, 44 (11): 89-91.