

新时代强化党管干部原则的途径研究

孙淼

中国地质装备集团有限公司

摘要：国有企业健康成长对于推进社会主义现代化建设至关重要，它构成了该事业的重要物质基础。建立一支效能显著的国企领导班子和人才梯队，正是国有企业发挥其特点与优势的体现。在党的领导下，国有企业按照党中央关于人才选拔、任用及培养的制度和政策开展实践，为国有企业的体制改革和发展注入优秀人才。本文将针对新时代强化党管干部原则展开详细分析，以供参考。

关键词：新时代；党管干部；原则

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.235

前言

对于企业管理层来说，构建和维持一个有力的领导团队尤为关键。随着国企改革的深入及宏观经济的快速增长，这一团队的能力和素质面临着更高的标准。国有企业应利用党建资源的优势，细心开展领导干部的管理工作。这意味着要把握新时期党对国有企业领导干部管理的新要旨，遵循党管干部的基本原则，持续强化在选拔、培训、绩效考核和监督等方面的工作，坚守党的领导思想。

一、“党管干部”中“干部”的内涵

在现行的中国法规和政策中，“干部”这一概念被划分为三个不同的等级。首先，它指那些肩负领导责任，承担着与众不同工作职责的从业人员。他们在组织中担任特定角色，牵头实施各种指导性任务。

其次，干部也涵盖了统计审核领域指定的目标群体。这涉及了在乡镇、街道及更高级别的党委、人大、政府和政协等政治组织内从事事务处理的职员，如全民所有制和国家指派到集体所有制企业之中的那些级别在办事员之上的人员，他们使用专业技能执行行政管理职能。

最后，根据国家人事管理方法所规定的标准，干部还指那些接受国家财政薪资支付的个体。这类人员可能在党委系统、国家机关、民主党派及群众团体机关内工作，或者在企事业单位承担管理任务。他们中包括了不同层级、多样类别的管理者及专业技术人员。

这三种分类共同构成了对中国干部身份的全面解读，涉及的身份从基层事务员到各领域的专业技术人员，彰显了干部群体的多元性和国家对其职责清晰定义的要求。通过这样的划分，旨在为国家各项事务的高效运转提供一支有组织、有层次的职能力量。

二、国有企业贯彻实施党管干部原则的必要性

1. 为促进企业现代化改革指引方向

在社会主义建设的道路上，共产党始终居于领导核心的位置，特别是在如今这个关键时期，中国正专注于构建社会主义经济体系并积极促进国有企业的改革创新，共产党的作用显得尤为关键。党对干部管理的控制和原则直接关联到国家的命运以及民族经济体系的发展前景，并对国家社会主义现代化进程造成了长远影响。因此，坚守共产党的领导角色，全面落实党的领导干部管理原则，成为推进国家社会主义现代化改革的必需，也符合确保国民经济持续健康增长的根本利益。这不仅是推动国有企业变革的先决条件，也是维护国家政治安定与经济以及社会持续发展的重大历史任务。在中国坚持党的领导地位的实践中，党管干部原则应贯穿国有企业改造的全过程。严格干部管理旨在保障国有企业的改革遵循社会主义发展道路，并确保企业发展与国家战略同步^[1]。

2. 促进党管干部与内部管理制度的高度统一

为推动国有企业经济性能的逐步提升，现代企业管理体系与党的干部治理准则的融合与统一成为一个根本性的任务。国家对此类改革工作予以极高的关注，众多由党委组织部门颁布的政策文件进一步强化了干部治理原则在企业党建中所承载的重大意义。在目前深化国企改革紧要关头和挑战期间，尤其需要强调的是，企业党组织应该在推进现代国企体系变革的过程中担负起领航和促进的角色。实施“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的管理理念，在此基础之上，党的干部治理原则的持续实践和完善是不可或缺的一环。同时，对国企党组织队伍构建进行进一步的优化，旨在构建一支具备高政治素养、出色管理技能、敢于作出关键决断以及擅长经营的国有企业管理干部队伍，从而促使国企在社会主义制度的刷新改造中实现更显著的成就^[2]。

3. 凸显企业党组织政治核心作用

企业的党组织发挥核心政治作用的密钥，在于党在

企业领导中的角色是否决定性。这种领导作用，只有被融入国有企业管理的各个环节、决策过程以及执行行动时，才能充分发挥出来。国有企业的党组织要牢牢掌握领导权，需要在制度层面和实践层面同步进行，确保其核心价值的凸显。根据党管干部的原则，企业应致力于强化对国有企业管理人员的政治培训，以期提升党组织的引导力，形成经营发展的坚强后盾。这涉及将政治思考融入管理者的专业素养强化之中，使得管理人员可以更好地理解并执行党的方针政策，确保企业的经营活动与党的工作任务密切相关。国有企业需要在推进深化改革方面迈出坚定步伐，依靠党组织的力量，让企业在政治方向上保持活力，同时确保国家战略和经济政策能够在企业层面得到有效执行^[3]。

三、新时期国有企业落实党管干部原则的优化措施

1. 将党管干部原则与企业发展相结合

首先，对于国有企业党的基层组织的建立和完善，需依据企业的生产与运营特点，结合党员数量，采取有针对性的措施建立基层党组织，以适应不同的业务需求。这包括制定和实行针对性的管理教育方案，通过深入的培训和教育来广泛提升党员管理质量。其次，对于国企在用人和选拔方面，党组织应提升其在此过程中的引领作用。这就要求严格实施党中央关于国有企业人才选拔的相关指示，确保党组织在主要领导干部选拔中拥有决定性的声音。此类决策应由党组织内部的全体成员共同讨论并作出。最后，国企的党组织需要确保在人事管理领域扮演积极的导向角色。这涉及选举那些政治敏感度高、专业能力出众、深得群众信赖的企业领导人选，同时搭建有效的人员招聘与综合管理体系。要严格执行薪资福利政策，并加强不同部门之间的沟通与协作，使人力资源部变成培养复合型领导人才的关键所在。通过这些措施，不仅可以优化国有企业的党组织架构，还可以确保在关键领域和岗位上选择最合适的人选。这些步骤是为了确保国企党组织能够有效地参与到企业的重要决策过程，并在人才选拔和管理中发挥关键作用，促进国企的健康发展和政治环境的良性互动。

2. 选拔培养高素质的企业领导干部

为提升国企领导干部的专业水平及政治修养，可制定并执行一系列综合性措施。以下将展开具体的方法与步骤，旨在为国企的发展壮大注入崭新的力量。首先，强化领导干部的思想政治教育是提升政治修养的基础。通过定期的政治学习，以及对党的理论和路线方针政策的深入学习，确保领导干部始终与党的最新理论发展同步，坚守政治纪律和政治规矩。此外，通过开展形式多

样的思想交流活动，比如研讨会、座谈会等方式，促进领导干部在思想上的碰撞和交流，共同提高政治敏锐性和鉴别力。其次，建立和完善领导干部职业道德教育体系，对于规范其行为具有指导意义。这包括定期举办职业道德教育讲座，编纂职业道德案例教材，讲解职业道德规范和典型事例分析，从而使领导干部在职业行为上达到模范标准。领导干部的专业技能培训同样不容忽视。可以通过定制专属的培训计划，涵盖管理学、经济学、法律知识及其他与其职位相关的专业知识。通过设置针对性的课程和实操环节，提升干部对于国企特有的运营管理、政策法规的理解和运用能力。轮岗交流制度能够增强国企干部的全局观和综合协调能力。通过制定明晰的轮岗周期和明确的目标要求，鼓励干部跨岗位、部门乃至跨企业交流，拓展工作视野，通过实践学习掌握不同领域的知识与技能。组织文化的营造也是加强领导干部专业水平和政治修养的重要方面。通过建立一种积极向上的企业文化，提倡学习竞争与合作精神，为领导干部提供一个共同成长与发展的环境。外部的家庭支持与社会交往也是完善干部素质的重要组成部分。通过组织家属活动，增进家庭对工作的理解与支持；同时，扩大优秀干部的社会交往圈子，促进其思想的多元化与视野的开阔。

3. 促进国有企业的人才选拔和管理工作开展

在国企的舞台上，选拔与管理人才不仅要深入而且要多角度地着手。对于企业的高层领导者而言，管理者需侧重于考察他们的政治素质，挑选那些具备全面能力、决策力以及卓越管理技能的精英人物。关键点在于确保人选的特长与岗位职责契合无间，实现人才与职位之间的无缝对接。在瞄准国企中流砥柱样的中层干部方面，它的核心在于提升与塑造他们的综合能力。拓宽他们的视野，尤其强化对那些愿意接受挑战、跨界负责的中干们的鉴别与培育。对于在职场上崭露头角、业绩卓越的人才，应尽快将其纳入骨干行列，并根据企业战略及时优化人力资源的分布，以保障团队始终保持充沛的能量和高效的运转。从领导层到中基层干部，管理者必须运用全面的策略，从各个角度审视、筛选和培育人才。选拔过程中，不仅看重技能能力，还有对团队的贡献和潜在价值。对于已经在各自岗位上取得优异成绩的工作人员，必须给予足够的认可，并根据组织的发展变化，灵活调整人员结构，这样才能不断注入新鲜血液，保证团队的动力与战斗力。管理策略的深化还体现在对国企文化的塑造和营建上。重视企业文化的培育，建立起使命感和责任感共鸣的氛围。这不仅能增强员工

对企业的归属感和认同感，还能激励团队成员对企业目标的投入和忠诚。管理层要维系一种允许创新和改进的环境，让每位成员都有成长和提升自我价值的空间，鼓励开拓进取，勇于尝试，从而促进企业整体的发展和进步。值得关注的是，国企管理者还应该打破传统思维模式，引入现代管理理念和方法。通过数据分析、市场研究和战略规划，使得人才管理更加科学和系统。利用现代工具实现对人才的精准测评，以及对企业未来需求的预测，如此方能在人才高度竞争的环境中确保国企的稳固和发展。在激烈的市场竞争中，国有企业的生存和发展离不开一流的人才队伍。因此，管理者不断优化人才管理策略，寻找和培育优秀人才，是每个国企不断发展壮大的根基。通过这样的策略，国企可以确保内部人力资源的优化配置，同时也能提升企业在复杂多变的商业环境中的竞争能力。最终，优化人才选拔和管理机制还需要定期进行效果评估。通过回顾人才政策的实施情况和成效，及时发现问题并进行精准调整，以达到最优的管理成效。发现实施中的不足并改进，亦是保持国有企业管理活力、保障人才战略顺利实施的必要手段。

4. 完善一套高效的干部考评制度

构建一套高效的干部考评制度是提升员工表现的有效途径。首先，应制定出定期对员工进行绩效评估的制度，这一制度应充分考虑员工日常的表现，并以此为基础进行奖惩。国有企业的领导层需要重视考核体系的建设，随时观察员工的工作行为，并对表现突出的员工给予认可和奖励。同时，工资与员工的综合能力和表现成果挂钩，旨在激发员工的积极性和创造力。进而，薪资结构应与员工的绩效成果紧密相关。根据企业的性质和运营模式，对薪酬机制进行定制化的设计，推动以绩效为基础的分配原则，并建立完善的绩效关联薪酬计算体系。企业在实施此机制时，要深谙行业规律和标准，将绩效考核有效地融入员工综合评价中，以动态方式对员工的工资水平进行调整。对于企业领导而言，不仅要对其团队的日常表现进行细致考核，还需要妥善运用奖励机制，保持团队成员对工作的热情与动力。此外，国有企业还需致力于实施多方位的激励策略，旨在构筑正面的激励机制，以此塑造和谐顺畅的工作环境。这包括关注员工的个人需求，实施领导干部与员工深入交流的制度，及时掌握和响应员工的想法和需求，进而营造一个积极向上的企业文化。这样的做法能促进干部们的积极性，让他们更好地运用自身才能为企业的发展贡献力量。

5. 建立健全企业管理模式

转型国有企业管理需要从狭隘的微观视角升级到宏观的管理视野。这涉及遵循党的人才管理策略，构建由党主导的干部治理体系。积极推进在党委和董事会领导之下的人才发展机制，打造统一而和谐的干部管理制度。这样的制度要能够全面施行，具备有效的监督机制，确保干部团队的整合以及各级之间的互动与协作，推行综合和有序的工作流程。为此，国有企业需进一步强化党委在干部管理中的职责，优化工作部门间的协同和配合机制，加固组织保障与管理职能。干部管理工作的进展要紧密结合实践，并且将党和国家的政策思路融入员工的选拔、培养、任职、评估、流动和教育中，走向制度化、标准化的管理之路。同时，相关部门要各司其职、分工明确，确保从地方政府到企业的各级别都能在干部管理工作中进行全方位合作，形成有效的多方位管理和监督体系。这不仅完善了企业干部管理的机制，而且能够激发员工的潜力，为国有企业的稳定发展创造动力。借此，促成一个更加活跃、协调发展的企业环境，支持国有企业持续向前发展。

结语

通过上述措施，不断提高企业人才队伍的专业能力与综合素质，国有企业就能在体制改革上取得更深层次的进展，并为国有企业稳健运营奠定坚实基础。如此坚持与创新，国企必能在激烈的市场竞争中巩固其发展的根基，助力于国家宏伟蓝图的实现。

参考文献

- [1] 杨锐. 新时代国企干部人才管理创新的探索与实践——以陕健医集团为例[J]. 中外企业文化, 2023, (02): 226-228.
- [2] 姬雪. 浅谈国有企业党组织如何落实党管干部原则[J]. 中外企业文化, 2023, (01): 172-174.
- [3] 白天龙. 坚持党管干部原则在新时代国有企业治理体系建设中的融合实践[J]. 活力, 2022, (23): 157-159.
- [4] 邵占利. 国企基层党组织选人用人如何落实党管干部原则[J]. 现代企业文化, 2022, (17): 71-73.
- [5] 刘凡超, 张杨. 中国共产党干部教育培训的百年演进及经验启示[J]. 中国延安干部学院学报, 2022, 15 (03): 128-136.

作者简介: 孙 淼(1988—), 女, 汉族, 籍贯, 学历, 研究方向为政工方向。