加强企业干部队伍建设措施

周丽丽
中交第四公路工程局有限公司

[摘　要]干部队伍是企业建设、管理、发展的中坚力量和持续生命力。在队伍建设中要以思想作风改进为前提，精准识人、用人，畅通人才培养和上升渠道。可按照实绩、创新、服务三原则建设队伍，不断完善领导统筹机制，坚定科学用人要求，重视青年人才的培养，深化约束考核方法，并鼓励岗位技能提升，锻造有素质、有能力的人才队伍。

[关键词]企业管理工作；干部队伍建设；建设措施
【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.411

加快建设一批高素质专业型人才队伍，其主要意义在于可以克服形式主义、官僚主义、奢靡之风等不正的工作风气，形成企业内部齐抓共管、共同创新进步的良好工作环境。通过人才队伍的调整，也使内部的年龄、专业、素养结构更合理，可以用前瞻性眼光对企业生存发展做好未雨绸缪的规划。同时，该部分人才在促进企业转型升级和改革中，可以在关键岗位发挥示范、带头、引领作用，带动企业在安全生产、高质量发展中贡献社会价值。

一、企业干部队伍建设原则

（一）实绩原则

实绩原则要求在选人用人、组建队伍中，以实效标准和实际成绩为前提。其一，要贯彻落实最新的政策要求，体现最先进的队伍建设指向，以走好新时代国家发展、企业组织路线为前提，集中考核人才的政治素养、道德品质，是否是忠诚的、干净的、有担当的？是否在工作中已经形成了成熟且健康的品格？其二，要集中考察备选干部人才的实干本领，不仅政治思想过硬，且专业扎实过硬，要熟知企业的生产经营状况，了解企业的发展弊端和不足，无论在生产经营、技术研发、市场开发、企业可持续化发展，还是在人资、财务管理等方面，都确实发挥着专业的、重要的作用，可以推动企业战略改革和发展创新。只有具备以上两方面基本素质，才可以纳入到干部队伍力量扩充的范围之中[1]。

（二）创新原则

创新原则要求人要有创新精神，干部队伍的培养与组建也要有创新意识。在选人方面，要考察备选人才与待晋升干部，是否有合作创新的观念，在实际工作中敢闯敢干，有主动意识、担当意识、忧患意识，不满足于现有工作成绩，能够带领基层员工集中解决企业或项目面临现有需要解决的问题，并坚持自律精神，接受基层职工的监督。队伍创建中的创新原则强调：其一，要在队伍培养方面创新形式和内容，避免老话新说、老调重弹，重复的讲规则、制度但不谈实干和创新，要通过内容的激活给现有干部队伍带来新的冲击。其二，在队伍考核方式也要创新方法，按照现有队伍人才和后备队伍等不同的标准、干部队伍工作岗位的差异，应用灵活考核办法，能够更好的展现干部队伍内部的实际工作成效。其三，首先要建立合理科学的职业发展通道，合理规范的职务职级体系，即管理序列职业通道、技术序列职业通道、项目序列职业通道等，将更能激发员工的活力与创造力；其次要着重对干部晋升渠道进行创新，即开拓人才的选择范围、角度，将传统按资排辈晋升方法，变为竞争选拔与公示选拔。在科学定岗定编的前提之下，人人都有平等机会展示自己的优势与能力，在领导岗位上发挥重要作用的优秀人才。

（三）服务原则

服务原则强调建设企业干部队伍要把握好方向，明确干部是为了服务于企业，服务于员工，服务于社会，而不是为了管理人、享特权、抢资源。首先，在队伍建设基本体系、指导思想中，就要传递“立足公司使命，干部要勇于承担最急难险要任务，发挥关键作用”的观点，初期淘汰一批不想服务、不愿服务的人员。其次，要从实践中选择已经真实为企业发展服务了的、服好务了的人员，对比其真实服务经验、服务成效，结合其现有企业发展规划，提出新的服务方案。最后，要引导企业干部队伍深入基层和一线，为员工服好务。无论是党建引领下的企业活动，还是工会帮助下的员工基层问题解决，都要由干部队伍牵头，了解员工的需求，合理调配多方面资源解决存在问题。聆听基层的呼声，回应员工的期盼，使企业干部队伍扎根基层、服务基层。

二、企业干部队伍建设措施

（一）完善领导统筹机制

干部队伍的建设和培养需要多方面共同筹划，配合应用系统措施，兼顾企业持续发展，统筹经营效益，达到有效建设。

首先，要坚持正确的管理干部、管理人才原则，发挥党组织的核心领导作用和关键目标制定作用，使现代干部队伍培养、建设与企业发展、治理统筹相关。突出党性的核心重要性，要求干部队伍要做到对国忠诚、对民忠诚，敢创新敢负责，坚持清正廉洁的个人工作准则。日常工作与生活中要统筹领导干部的两学一做等常态化活动，强化思想作风。紧密联系企业实际情况，实事求是的反思自身思想层面的问题，能够修正自身，愿意接受监督和约束。干部队伍的上级领导人员、部门，更需要发挥模范示范作用，带好头指好路[2]。其次，需要在领导统筹之下做好调研与兼顾工作。了解青年干部、基层干部在自身成长方面有哪些实际需求，希望企业或上级领导提供哪些支持和帮助。将座谈会等获得的意

见进行分类整理，再协调企业内外部资源，制定较好的人才培养成长计划。例如通过内部培训教育与外部讲座学习等方式对企业干部展开精选教育培训，或带队伍走进红色主题基地，了解革命精神，结合实际案例和企业自身发展，引导企业干部多思考、多感受、多交流。

（二）坚定科学用人制度

科学用人要求体现在识人、选人、育人几方面，要做到识人有标准、有依据，选人有方法、有策略，用人有计划、有规定。

识人时要坚持科学的选拔条件，以上文所述的干部队伍建设基本原则为前提，坚持从实践中、一线中选拔乐于奉献、甘于奉献、愿意创新的干部，让其既能胜任岗位要求，又可以为其他员工树立岗位模范引领作用。在选人时要坚持在党的统一领导之下公开透明选拔任用的工作程序、酝酿动议、民主推荐、组织考察等选人规定。严格按照选人用人“凡提四必”原则，即对拟提拔或进一步使用人选，要做到干部档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，纪检监察机关意见“凡提必听”，反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”。对于待选岗位，要出具具体的人才选用方案，集体讨论，确定方案可行之后再进行公示，坚持公开严谨选拔的基本原则，利用民主推荐会、竞选制、公开择优等方法，避免以票数定人选、以关系定岗位，“带病提拔”等情况的出现。对于参选人员的任职条件、范围、优势、既往工作成绩等进行公示，动员广大职工积极参与，并对待选人员进行评价。依据人事档案的审核，综合考察领导干部的实际工作情况、思想动态和个人工作作风，对待选人员进行民主测评、廉洁从业测评、听取群众意见等，全面客观的形成考察材料。在育人方面，则需要以培养后备人才队伍为前提，坚持长效育人机制，持续性的对干部队伍进行政治历练和专业能力考核。通过基层实践，推动后备干部互相交流学习、业务比拼，在更宽的成长通道中不断积累实力，向更高层级的个人职业生涯目标前行。

（三）重视青年人才培养

青年人才相对有更扎实的学历基础，有敢拼敢闯的精气神，有敢于承担的主观能动性，在既往企业发展中也发挥着关键作用。在建设干部队伍时还要重视具有高素质青年人才的培养，既给其更多的成长舞台，又确保干部队伍人才梯队结构合理。

可以按照职业通道与职务职级选择发展方向，从管理、技术、项目序列三条路线，结合个人优势与能力，以民主推荐、基层推选、选拔竞聘等不同形式走向领导舞台。其次可以根据《员工职业生涯规划调查表》制定青年领导干部人才培养计划，推荐青年人才参与更全面的企业内外部学习、培训、交流活动，或通过内部轮岗、转岗等，提升其全面业务能力。定期对企业青年人才进行储存盘点和工作能力评估，更新后备干部人才库，为企业可持续化发展提供人才支撑。

（四）深化约束考核办法

干部队伍的约束考核要以评价退出、能上能下为核心，不断健全考核的标准或体系。

其一，具体可以将企业现有的发展目标进行人事方面的拆解，使得指标具体且量化，与个人工作岗位、工作职能等挂钩，做到精准考核。该考核也可与岗位绩效联系在一起，以业务贡献量和实际工作成果调整企业内部的分配机制，使得有限资源向有突出表现的干部倾斜[3]。其二，结合人才素养成长规律和计划，可以完善内部容错机制，将奖励和处罚协同在一起，既可以辩证看待工作问题、干部队伍内部管理问题，又可以挖掘出一批敢担当的人才，改善队伍内部的工作生态环境。给其改错的机会，也坚决杜绝屡教不改、一错多犯的情况。其三，结合周期盘点的计划，进行全方位多角度的干部队伍评估与监督，从选人用人开始，即激活长效监督机制。由干部队伍主管部门、干部岗位分管领导、基层员工等，共同参与选人前的公示考核，根据项目生产业绩，个人工作能力水平，结合工作过程中的平时考核，和季度、年度综合考察等，在整个考核周期，都通过匿名信息收集、公开信息展示等，获得更全面的考核评价结果。可以为干部队伍建立职业生涯或工作实绩际档案，涵盖工作中的各个细节内容，引导干部队伍强化自身管理。

（五）鼓励岗位技能提升

有专业能力才能服众，才可以将一系列管理计划落到实处，也才能带动其他人形成企业内部的核心凝聚力。所以干部队伍的建设还需要以岗位技能提升为重点，通过知识、素养的沉淀，真正发挥干部的中坚作用。比如鼓励干部人才积极参加相关专业技术培训、技能培养、思想政治学习等，用实践工作检验自己的专业能力是否达标，努力考取相关执业、职业资格证书，了解行业内全新的专业知识、升级职业技能为主要方向。使领导干部能够有更清晰的发展目标，更扎实的管理才能。

结束语

企业干部队伍建设工作的质量，需要以系统人才培养、长期实干磨练，和扎实持续学习为基础。要集中企业现有干部培养和队伍组建问题，严选一批思想优秀、业务合格、作风过硬的人才，补充进现有干部队伍之中。并持续性的对干部队伍进行多角度的培训、监督和管理，使其成为推动企业改革发展的永动机。

参考文献

[1]王婷婷.探讨加强企业政工干部队伍建设的有效措施[J].当代青年：下半月，2015.

[2]徐锦华.加强转型电力设计企业干部队伍建设的对策建议[J].现代商业，2019（36）：115-116.