

新形势下加强和改进国有企业党建工作的思考

胡益波

(宁波杭州湾新区开发建设有限公司 浙江 慈溪 315336)

[摘要]新形势下要加强和改进国有企业党建工作,就要坚持党要管党、从严治党,着力解决国有企业党的建设中的突出问题,发挥国有企业党组织的领导核心和政治核心作用,推动国有企业改革发展,为国有企业做强做优做大提供坚强的政治保证和组织保证。

[关键词]新形势;加强;改进;国有企业党建工作

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.05.1219

一、突出国有企业党组织的领导核心和政治核心地位

一要落实“四个同步、四个对接”要求。坚持深化国企改革与加强党的建设一体推进,坚持和落实党的建设和国有企业改革同步谋划、党的组织及工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备、党建工作同步开展,实现体制对接、机制对接、制度对接和工作对接。强化党组织在公司法人治理结构中的地位作用,全面推动党建工作要求进国有企业公司章程工作,明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位,处理好党组织与其他治理主体的关系,形成各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理机制。

二要完善“双向进入、交叉任职”领导体制。全面推行公司党委书记和董事长由一人担任,董事长和总经理原则上分设,党员总经理一般应兼任党委副书记。符合条件的党组织领导班子成员可通过法定程序进入董事会、经理层,董事会、经理层成员中符合条件的党员可依照有关规定和程序进入党组织领导班子。适当增加进入董事会的党组织领导班子成员人数。建立健全国有企业领导人员分类分层管理机制。政府直属公司的党委书记、董事长、总经理、党委副书记由市委管理,纪委书记由市委组织部会同市纪委、市国资办共同管理,党委委员、副董事长、副总经理、总经济师、总会计师、总工程师由市委组织部会同市国资办共同管理。公司中层干部和子公司领导人员由市政府直属公司党委管理,人员任免报市国资办备案,由相关主管部门会同市国资办共同管理。

三要健全企业党组织参与重大事项决策机制。明确党组织研究讨论为董事会、经理层决策重大问题的前置程序,不能以党政联席会、经理办公会等代替党组织会议,不能以党组织书记或党组织班子其他成员个人参与决策代替党组织集体研究讨论,不能以个别征求意见、领导圈阅等形式代替党组织集体讨论决定。制定党组织会议前置研究的议事规则和具体办法,明确讨论决定、讨论审议和参与决策的事项及程序。建立党组织与董事会、经理层之间重大问题决策沟通机制。进入董事会、经理层的党组织班子成员或党员要按党组织的决定在董事会、经理办公会上发表意见,并向党组织报告落实情况。

二、着力培养锻造干事担当过硬的国有企业铁军

一要坚持党管干部原则和发挥市场机制作用有机结合。坚持党管干部原则,坚持正确选人用人导向,严格落实“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的要求,充分发挥党组织在确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面把关作用,保证党对国企人事工作的领导权和对领导人员的管理权。建立适应现代企业制度要求和市场竞争需要的选人用人机制,合理增加经理层市场化选聘比例,积极引进优秀企业领导人员。

二要实施国企领导人员培育工程。突出选好配强“一把手”,注重把具备敏锐市场洞察力、果敢战略决策力、攻坚克难推进力的优秀干部选拔到企业党组织书记、董事长、总经理岗位上来。加强对国有企业领导人员的党性教育、宗旨教育、法治教育和警示教育,分层分类开展国有企业领导人员全员培训,政府直属公司领导人员每5年参加培训累计应不少于3个月或550学时。加大年轻骨干人才培育力度,有计划选派到直属

单位、镇(街道)、优秀民企和先进地区挂职锻炼,让优秀年轻党员干部走上中层以上领导岗位。

三要完善国企领导人员考核激励机制。优化国企领导人员综合考评和年度考核办法,更加注重改革发展创新,更加注重经营效益和成本控制,更加注重分类考核。加强经营管理人员、专业技术人才、技能人才队伍建设,创新人才引进和集聚机制,采取团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进、柔性引进等方式,重点引进和培育一批紧缺急需的高精尖人才。深化国企领导人员薪酬制度改革,探索建立与国企领导人员选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬制度,对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配制度。探索建立国企领导人员“能上能下”机制,实现职务能上能下、人员能进能出、收入能增能减。

三、强化从严管理监督国有企业领导人员

一要构建“六位一体”大监管格局。构建党内监督、出资人监督、监事会监督、审计监督、法务监督、民主监督“六位一体”大监管体系,建立监督工作会商机制,形成监管合力。完善国企领导人员选人用人检查、经济责任审计等制度,建立重大决策终身责任追究制度。对竞争类国企推进规范化董事会建设,探索建立以外部董事占多数的董事会。加强对委派到国有参股企业工作的国有产权代表的监管。

二要加强对国企领导人员日常管理。修订完善国有企业领导人员管理办法,强化对国有企业关键岗位、重要人员特别是“一把手”的监督管理,严格落实“一把手”“五个不直接分管”制度,严格执行重大事项讨论“一把手”末位表态制度,严格执行提醒函询诫勉、个人有关事项报告、出国(境)管理等制度,严格规范企业领导人员配偶、子女及其配偶经商办企业行为,严格清理查处企业领导人员兼职兼薪、违规持股、退而不休等问题。

三要积极打造“清廉国企”。认真落实国有企业党风廉政建设责任制,严格执行中央八项规定精神及其实施细则和上级党委关于作风建设的制度规定,深入整治“四风”问题。重点强化政治纪律和组织纪律,带动廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律严起来。运用好监督执纪“四种形态”,抓早抓小、防微杜渐。

四要强化国企党建工作督查考核。完善国有企业党建工作考核评价办法,全面开展国有企业党组织书记抓党建工作述职评议考核,将党建工作考核纳入企业领导班子和党员领导人员综合考评体系,党建工作考核权重不低于20%。充分运用巡察、专项检查、明察暗访等形式,加强国有企业党建工作督查。强化考核结果运用,将考核结果与领导人员任免、薪酬、奖惩等挂钩,对党建工作责任不落实、抓党建工作不力的严肃问责。

参考文献

- [1] 曾艺铭. 浅谈国有企业基层党建实践“不忘初心, 遵循党章”的思考[J]. 百科论坛电子杂志. 2020, (9). 175.
- [2] 赵志华. 信访工作在加强和改进国有企业党建中的作用[J]. 青年时代. 2019, (28). 45-46.