

强化人才战略支撑 赋能高端装备制造产业升级

■北京京城机电控股有限责任公司 赵细华

深入实施新时代人才强国战略,是党中央着眼民族复兴伟业作出的重大部署。国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,其干部人才队伍素质、能力与活力,直接关系到国家产业竞争力的强弱,关系到企业高质量发展成色。当前,全球产业竞争格局深度重构,我国高端装备制造业智能化、绿色化、融合化转型迫在眉睫。面对产业深刻变革与战略跃升的时代要求,北京京城机电控股有限责任公司始终坚持以服务国家战略、投身区域建设、引领行业发展为使命,在“十五五”期间,围绕“铸基、强链、新生态”的发展主线,将人才工作深度融入企业战略执行的全过程,锻造一支能打硬仗、堪当重任的骨干中坚力量,推动干部人才工作实现从服务保障向战略支撑的根本性转型。

一、干部人才工作向战略支撑转型是多重使命交汇的必然要求

这是服务国家战略、强化政治担当的必然要求。国有企业是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。干部人才队伍,特别是各级领导干部,是执行党的路线方针政策、落实国家重大战略部署的“关键少数”。随着新时代人才强国战略实施,加快建设世界重要人才中心和创新高地,对国有企业聚才育才、引才育才提出了更高政治标准。干部人才工作必须跳出企业自身的范畴,自觉融入国家发展大局统筹谋划,确保培养和选拔的人才不仅是专业业务上的能手,更是政治上的明白人,能够坚定不移地推动国家战略在企业的具体实践中落地生根。这要求必须强化干部人才工作政治属性,不断提升战略思维和全局站位,切实把人才优势转化为发展优势,确保过硬政治素养引领履职尽责实践。

这是应对产业变革、赢得发展主动的迫切需要。当前,高端装备制造业正经历深刻的产业革命,人工智能正加速推进全球产业链供应链重构,围绕科技制高点和产业主导权的竞争空前激烈。这种竞争,本质上是人才的竞争,特别是高端领军人才和骨干力量的竞争。企业要在变革中赢得先机,就必须推动干部人才工作“向前看”“向外看”,主动对接产业发展趋势,前瞻谋划人才布局,使人才供给的速度、结构和质量能够有效引领和支撑业务转型升级,从根本上解决人才供给与战略需求脱节的问题。

这是实现企业自身战略蓝图、培育核心竞争力的内在驱动。京城机电“十五五”时期“铸基、强链、新生态”的战略主线,每一项任务的落地都直接依赖于与之匹配的干部人才队伍。“铸基”需要忠诚干净担当的领导班子把稳方向,“强链”需要科技领军人才和技能大师攻坚克难,“新生态”需要具备开放视野和创新精神的经营管理者开拓布局。如果干部人才工作仍停留在事务层面,就无法穿透至价值创造的核心环节,企业战略将成为空中楼阁。因此,必须推动干部人才工作深度融入战略制定与执行的全过程,使其成为驱动战略落地的核心引擎,而非辅助支撑,这是企业实现内涵式增长和可持续发展的生命线。

二、在巩固“十四五”成效中清醒辨识“十五五”转型挑战

“十四五”以来,京城机电党委坚持党管干部、党管人才原则,干部人才队伍建设取得了阶段性重要成效,为企业转型奠定了坚实基础。与“十四五”初期相比,干部人才队伍数量和质量全面优化,人才密度大幅提升,干部队伍年

轻化、专业化水平持续提高,特别是青年人才和高学历人才比例的增长,为未来发展注入了新鲜血液。“五大人才工程”建设成效明显,有力支撑了企业转型升级,实现了人才、科技、产业互促共融,先后涌现国家级和市级科技人才、市级技师特聘专家、技能大师、劳动模范、北京大工匠等高层次骨干人才。科创平台持续做强,建成国家级技能大师工作室、博士后创新实践基地。实现人才强基、科技赋能、产业提质同向发力、一体发展。这些成效表明,公司在干部人才队伍建设方面取得积极进展,已成为公司改革发展的重要依靠力量,为“十五五”战略实施储备了关键力量,为企业高质量发展提供坚强人才保障。

然而,对标“十五五”战略蓝图与高质量发展的高标准,干部人才工作仍面临诸多深层次挑战。一是高端领军人才的核心供给与产业跃升的迫切需求不匹配,兼具国际视野与战略思维的领军企业家、能够突破关键核心技术和定义行业未来的科技领军人才仍然较为紧缺。二是激发人才活力机制有待完善。现有的绩效考核、职级管理、薪酬福利以及中长期激励等相关机制在市场化、专业化方面需要进一步完善,各机制之间的联动性和体系性需要快速补强。三是工作体系的协同性与战略支撑的功能定位不匹配。干部人才的“选育管用”各环节的系统性、协同性有待增强,尚未完全形成闭环管理体系,人才工作的前瞻性、精准性有待提升。

三、系统构建支撑战略落地的干部人才工作实践路径

一是坚持以政治建设为统领,筑牢干部人才队伍的根与魂。必须坚持和加强党的全面领导贯穿干部人才工作始终,确保队伍建设的正确政治方

向。持续深化党的创新理论武装,完善党委理论学习中心组引领学、干部教育培训系统学、基层党组织深入学的长效机制,切实提升各级干部的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。建立健全干部政治素质考察识别与常态化监督机制,不仅在日常工作中察其言、观其行,更注重在贯彻落实党中央重大决策部署、应对重大风险挑战、完成急难险重任务等关键时刻辨其志、考其能,严把政治关。严肃党内政治生活,强化政治纪律和政治规矩教育,使广大干部始终心怀“国之大者”,自觉做服务国家战略的坚定执行者和企业高质量发展的忠诚践行者。

二是以优化班子功能为关键,建强战略决策与执行的指挥部。坚持新时代好干部标准,树立鲜明用人导向。要突出功能匹配,紧密围绕公司“核心产业、优势产业、未来产业”三位一体的产业布局,优先选配熟悉公司产业、精通现代企业管理、善于攻坚克难的干部进入各级班子,特别要选优配强一把手。优化领导班子结构,加大优秀年轻干部培养选拔力度,形成年龄梯次合理和专业优势互补的班子格局。大力实施优秀年轻干部培养选拔工程,健全优秀青年骨干常态化发现、动态更新的储备机制,确保后备力量量足质优。有计划地推进干部在总部与基层、不同产业板块、党政岗位之间的轮岗交流与挂职锻炼,丰富干部阅历,拓宽其战略视野与全局观念。健全领导班子运行机制和决策程序,严格落实民主集中制,不断提升班子科学决策、改革攻坚、驾驭风险的整体能力,真正把敢闯敢干、实绩过硬的优秀干部选出来、用起来,打造政治坚定、团结有力、担当作为的领导集体。

三是以精准赋能为核心,锻造支撑产业升级的骨干方阵。围绕战略需求实施精准化、差异化的人才赋能与梯队建设工程。针对经营管理人才,强化战

略思维、资本运作、数字化转型和国际商务等现代企业治理能力的系统培训,并有针对性地选派其到市场竞争一线、改革前沿阵地和困难复杂环境“墩苗壮骨”,在实践中提升治企兴企本领。

针对科技领军人才,坚持引育并举,靶向引进并培养一批能够突破关键核心技术、引领产业方向的战略科学家与领军工程师。同时在重大科研项目和关键核心技术攻关中全面推行“揭榜挂帅”“赛马”等机制,赋予其更大技术路线决定权、经费支配权和团队组建权,配套完善的资源保障与长周期支持,营造潜心研究的良好生态。针对高技能人才,深入实施“新八级工”职业技能等级制度,依托国家级技能大师工作室等平台,深化“导师带徒”和产学研用协同培养,畅通其职业发展通道。同时,系统性抓好青年骨干人才的“选苗、育苗、用苗”工作,实施动态跟踪培养,确保事业薪火相传。夯实人才“蓄水池”,立足未来5-10年发展,统筹公司级与企业级人才储备库,确保梯队活力;通过重大项目历练、轮岗交流、导师制等多维方式加速人才成长,实施动态评估与优化。支持博士后工作站建设,深化校企合作与产学研融合,积极参与工程硕博人才培养改革,形成人才辈出的生动局面。

四是以健全系统性人才工作机制为抓手,充分释放人才创新创业潜能。科学的激励与约束是驱动人才价值创造的核心引擎。健全以价值贡献为导向的绩效薪酬体系,强化考核结果与薪酬、职级、岗位的刚性挂钩,树立“以实绩论英雄”的导向。同时,探索扩大股权、分红等中长期激励覆盖面,推动激励资源向核心骨干与一线攻坚人才倾斜,实现“多劳者、技高者、创新者多得”。

建立人才的全周期培养与识别机制,通过分层分类构建胜任力模型与科学评估体系,精准识别高潜后备与关键

短缺人才,并将评估工具逐步赋能至各业务单元,全面提升公司人才识别与发展能力,为系统性人才工作机制筑牢坚实基础。打通人才发展的“立交桥”,打破序列壁垒,建设纵横贯通的职业发展体系,为各类人才提供多元成长通道。细化落实容错纠错机制,为担当者撑腰、为创新者鼓劲。以数字化转型提升人才治理效能,运用大数据绘制“人才画像”与“战略人才地图”,推动人才决策从经验驱动向数据驱动转变,为系统性工作机制提供精准支撑。

五是以强化组织保障为根基,确保人才工作行稳致远。干部人才工作的转型是一项长期系统工程,需要坚实的组织和良好的文化滋养。必须坚持和加强党对干部人才工作的全面领导,压实各级党组织的主体责任,特别是党组织主要负责人的第一责任人责任,构建党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门协同联动、各级党组织狠抓落实的工作格局。要强化组织人事部门的支撑能动性,深入推进组织人事部门规范化、正规化建设,持之以恒深化作风锤炼与能力提升,全力打造政治过硬、作风优良、业务精湛、担当有为的过硬组织人事铁军。建立健全干部人才工作规划落实的督导、检查与动态评估机制,将工作成效纳入党建工作责任制考核和领导班子综合评价体系,形成工作闭环,确保各项战略举措落地生根、取得实效。

迈向“十五五”高质量发展的新征程,干部人才工作的战略性、先导性地位更加凸显。对于京城机电而言,唯有以自我革新的勇气,推动干部人才工作深度融入并引领企业发展的核心环节,实现从理念、体系到效能的全面升级,才能将党的政治优势、组织优势源源不断地转化为企业的发展优势、创新优势和竞争优势,为加快建设制造强国、实现高水平科技自立自强贡献坚实的国企力量。

新时期加强国有企业党务干部能力素质建设的思考

■北京环境卫生工程集团有限公司 申静波

党务干部是加强国有企业党的建设的实践者,其能力素质直接关系到党的路线方针政策在国有企业的落地成效,关系到国有企业党组织政治功能和组织功能的发挥,关系到国有企业高质量发展目标的实现。面对新形势新任务,系统加强党务干部能力素质建设是国有企业要深入研究、系统推进的重要课题。

一、新时期国有企业党务干部能力素质建设的重要意义

推动全面从严治党向纵深发展的内在要求。党的十八大以来,党中央扎实推进全面从严治党。作为全面从严治党向基层延伸的一线工作者,全面从严治党制度规定的贯彻执行者,抓全面从严治党的具体责任人,党务干部的政治站位、专业素质、履职水平、工作方法、工作作风在一定程度上直接影响着全面从严治党在国有企业落地的成效。

提高国有企业党建工作水平的现实需要。近年来,通过不断地压实党建工作责任、完善党建工作制度、召开党建工作会议、开展各类党建活动,国有企业抓党建工作的意识更强、氛围更浓,但对标新时代国有企业党建高标准,在抓出成效、抓出水平、抓出特色上还有欠缺。

推动国有企业高质量发展的重要保障。《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》明确指出,要深化国资国企改革,完善管理监督体制机制,增强各有关管理部门战略协同,推进国有经济布局优化和结构调整,推动国有资本和国有企业做强做优做大,增强核心功能,提升核心竞争力。深化国企改革的关键是坚持党的领导,加强党的建设,而党务干部是坚持党的领导,加强党的建设的关键,只有持续加强党务干部队伍建设,全面提升能力素质,才能把党建政治优势、组织优势转化为企业发展优势,凝心聚力推进国有企业改革事业发展。

二、新时期国有企业党务干部能力素质建设存在的现实问题

《中国共产党国有企业基层组织工作条例(试行)》明确指出:“注重选拔政治素质好、熟悉经营管理、作风正派、在职工群众中有威信、善于做企业党建工作。”近年来,通过集中学习、专项培训、轮岗交流、实践锻炼等措施,国有企业党务干部的能力素质有了明显提高。但是,对比全面从严治党新形势新任务的要求,对比国有企业高质量发展的现实需要,对比职工群众的殷切期盼,部分国有企业党务干部能力素质还需要进一步提升。

专业素质还不过硬,党建工作有其完备的制度、规范的程序、高超的艺术和科学的方法,不仅需要专门的党建理论指导,还需要掌握党建工作专业知识和专业技能;创新能力还有欠缺,随着全面从严治党向纵深推进,新时代党建工作的标准要求、任务内涵、载体形式都发生

了深刻变化;攻坚克难本领还需锤炼,新时期国有企业改革任务艰巨,各类急难险重任务交织叠加,对党务干部敢担当、能攻坚、善破局提出更高要求。

三、新时期加强国有企业党务干部能力素质建设的思路举措

强化培训培养,淬炼过硬本领。通过加强学习,加强实践两条培养路径双管齐下,培养优秀党务干部。一手抓知识更新,要组织集中学习,依托党校、教育基地、专业培训机构定期开展党务干部能力素质提升培训,帮助党务干部开拓视野格局。要抓好上台讲,择优挑选经验丰富的优秀党务干部上台宣讲业务知识、传授实操经验,以身边人讲身边事。要抓好现场学,搭建互学互鉴平台,组织党务干部走进标杆组织开展现场学习观摩,借鉴成熟做法,充分发挥先进典型的示范引领作用。要相互比,常态化开展党务知识竞赛,聚焦党

务知识难点、重点开展大比拼,以赛促学、以赛促练。一手抓实践锻炼,要积极为党务干部锻炼成长搭建平台,有计划安排党务干部深度参与企业重大项目、重要工程、重点工作,下沉到车间班组、项目前沿等经济主战场墩苗历练,派到企业改革、历史遗留问题化解、突发事故救援、重大活动保障等急难险重任务中经风雨、长才干,使他们练就担当的宽肩膀,能成事的真本领。

规范选拔调配,畅通流动渠道。用一贤则群贤毕至,见贤思齐则蔚然成风。要严把选拔入口关。把想干、敢干、善于做党务工作、政治素质好、政策理论水平高、群众工作本领强、熟悉企业经营管理的优秀骨干力量及时识别吸纳到党务干部队伍中来,从源头上优化队伍结构。要深化轮岗交流锻炼。健全常态化轮岗交流机制,有计划安排党务干部在组织、宣传、纪检等不同党建岗位内部轮岗交流,熟悉党建业务全流程、全链条工作;有序安排党务干部与业务干部双向交流、交叉任职,让党务干部深入业务主战场、业务干部走进党建主阵地,练就复

合型履职本领。要畅通队伍出口。完善退出机制,促进党务干部正常更替,保障队伍活力。

完善考核体系,树立实干导向。要充分发挥考核“指挥棒”作用,以科学考核倒逼责任落实、能力提升,以精准评价激励担当作为。一方面要科学设定评价标准,做到全面客观,围绕德、能、勤、绩、廉五个维度构建综合评价体系,既看政治素质、作风表现,也看专业能力、日常履职。要突出实绩,重点考核党建和业务融合实效、解决党务工作实际问题成效、急难险重任务担当表现、党员群众满意程度等情况;要可量化,将任务逐级分解为数量标准、频次要求、时限节点和质量规范等硬性指标,实现考核有标尺、评价有依据。另一方面要强化考核结果运用,坚持考用结合,对考核优秀的党务干部,优先列入评优评先、职级晋升、薪酬激励、选拔任用范围;对考核不称职、不作为慢作为的党务干部,及时提醒约谈、教育培训、调整岗位,坚持奖惩并举、激浊扬清,做到优者奖、庸者下、劣者汰。

