

实施人才强企战略 推动高质量发展

■平顶山天安煤业股份有限公司一矿 刘永茂

人才是富国之本、兴邦大计。习近平总书记在党的二十大报告中强调,必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,开辟发展新领域新赛道,不断塑造发展新动能新优势。贯彻习近平总书记重要指示,推动企业高质量发展,必须全面贯彻新时代人才工作新理念、新战略、新举措,培育造就一支规模宏大、素质优良、结构优化、作用突出的人才队伍,为改革发展稳定各项任务提供坚强人才保证和智力支持。

当前,随着产业科技加速渗透融合、交织互促,企业创新不再依靠单点技术突破,“卡哪补哪”的模式难以从根本上突围反超,尤其是“供需配”格局和层次的深刻演变,促使全球产业加速向高端化、智能化、绿色化发展,迫切需要以科技创新为核心的全面创新驱动产品走差异化、高端化、个性化道路,实现高质量发展。“创新驱动”实质上是“人才驱动”,谁拥有一流的创新人才,谁就拥有科技创新的优势和主导权,谁就具有强大的核心竞争力。我们必须增强忧患意识,更加重视人才队伍建设,加快建立人才资源竞争优势。

拓宽选才“新渠道”,优化人才队伍结构。要定期盘点企业各类人才队伍,加大各类人才的交流轮岗力度,促推人才向核心能力方向和关键核心岗位适配,提升人才利用率。要强化人才引进。加强对干部人才需求情况、整体素质、专业结构等方面的预测分析,明确人才队伍建设的总体目标、结构布局,建立精准的引才标准,统筹抓好校园招聘、市场招聘和内部竞聘,靶向引才、精准引才。要注重梯队建设。注重把培养使用优秀年轻干部作为一项基础性工程和长期性任务,实施年轻干部储备计划,统筹推进各层

级年轻干部队伍梯次配备,培育壮大各战线专业化年轻干部队伍”的基本盘”。

搭建育才“大平台”,提升人才队伍素质。加强人才职业成长体系建设,建立主体专业人才储备机制和重点科室、区队人才开发协调机制,适时开展副总以上领导“一带一”优培和“大学生英才阶梯成长计划”等工作,让各类人才成长有方向、有目标、有方法、有计划。加强人才分类分级管理。进一步完善现有专业技术人才管理体系,探索建立类别明晰、通道顺畅、层级分明、竞争有序的多序列人才职业发展通道体系,使人才在培育环节更具精准性和战略性。持续深化人才素质提升工程,积极为各类人才素质提升、才华展示提供平台、搭建舞台,重点加强班组长、技术员、经营、党务、财会等专业、岗位人才的培养锻炼,不断扩充企业人才“蓄水池”。

优化用才“好环境”,激发人才队伍活力。树立正向激励的鲜明导向。坚持能者上、优者奖、庸者下、劣者汰,对在改革创新、创效增利、和谐稳定、党的建设等方面成效突出、贡献巨大的,该用的用,该奖的奖,让实干者、有功者得实惠、受褒奖;对不负责任、不敢担当、不愿作为的,该调的调,该下的下,该出的出,让消极避事者、碌碌无为者受警醒、受惩戒。健全完善薪酬奖励机制。研究制定符合当前形势的各类人才薪酬制度,加大科技、工艺和技能创新专项激励力度,进一步有效发挥薪酬的激励作用。加快完善人才服务体系。建立以信任为基础的人才使用机制,允许失败、宽容失败,让年轻干部人才敢于干事、敢于突破、敢于创新。加强对优秀人才工作生活的关心力度,加大优秀人才评选、宣传力度,营造尊才、爱才、惜才、敬才的良好氛围。

打好管才“组合拳”,促进人才健康成长。

长。抓好教育引导。通过开展多渠道、多层次、经常性的系列教育,把党性教育与专业技术培训相结合,引导广大党员干部人才学思想、强党性、重实践、建新功。特别注重加强对年轻干部人才的教育管理,引导扣好廉洁从业“第一粒扣子”。强化日常监管。把监督执纪“第一种形态”作为全面从严治党的“第一道防线”,使红脸出汗成为常态。灵活运用各种监督形式,坚持抓早、抓小、抓苗头,早打“预防针”、常敲“警示钟”,确保广大干部人才守住底线、不越红线,干成事、不出事。健全考核评价体系。以能力和业绩为导向,以岗位职责为基础,以绩效目标为核心,逐步健全定性考核与定量考核、年度考核与日常考核、考核结果与结果运用相结合的评价体系,促进各类人才立足岗位发挥作用、成才成长。

坚持把创新创造作为人才的“第一素质”。当前,在人才的诸多素质中,有一个是永不落伍,也应第一时间受到考虑的因素,那就是:创新。人才要更好地服务科技创新。以党建引领科技创新工作机制为抓手,通过保障人才收入、改善科研办公条件,发挥“大师工作室”“四新”工作室作用等,最大限度调动各类人才的工作积极性,把企业的技术力量、聪明才智集中起来,解决企业高质量发展进程中的“瓶颈”问题,推动企业创新发展。人才要与企业改革发展“同频共振”。要把自身成长融入到企业改革发展全过程,在实战大考中理思路、找办法、解难题、提实效,不断为开创企业改革发展新局面贡献力量和智慧。人才发展要切实增进民生福祉。围绕改善职工劳动强度、优化职工工作环境、提升职工生活品质等方面,充分调动人才的创新创造潜力活力,推进实现更多民生项目创新突破,促进企业的高质量发展与职工群众高品质生活的良性互动。

闻喜移动分公司 开展节能宣传周活动

今年5月13日至19日是我国第34个全国节能宣传周,主题为“绿色转型,节能攻坚”。闻喜移动分公司积极响应省公司节能减排号召,紧密围绕主题,以“C2三能计划”为主线,广泛动员全体员工积极开展对内对外宣传,向广大员工和客户普及环境保护知识、倡导低碳生活理念、分享节能增效成果,宣传通信行业助力全社会减排效应。

线上宣传活动,充分发挥电子化宣传优势。要求全体员工转发CMCC节能宣传周公众号内容,在广大用户心中树立健康、绿色的企业形象;在全县所有自办厅播放倡议书视频,号召广大员工、客户关注、践行绿色、低碳、环保理念;积极开展“盘点你的碳排放”活动,组织员工积极上报节能减排宣传影视作品。

线下特色活动,深入践行绿色理念。组织各网格开展特色宣传活动,向公众展现了闻喜移动公司服务品质和公益形象,有效扩大了中国移动绿色理念;其中综合部发起节能环保倡议,倡导大家绿色办公,在生活工作中要节约用电、用水,减少浪费,保护环境。在5月15日全国低碳日当天同步开展“绿色出行、停开一天车”主题活动、城北网格号召员工步行或乘坐公交车等绿色交通方式上下班;城南网格开展了低碳生活“捡跑”守护环境活动。

本次节能周活动提升了员工参与节能减排的自觉性和责任感,营造了良好的节能文化和氛围,更向广大群众宣传了“保护环境,人人有责”的理念,树立中国移动卓越的企业形象。下一步,闻喜移动分公司将持续深入一线推行“三能六绿”发展理念,促进全社会资源、要素的高效汇聚、流动、共享,助力国家如期实现碳达峰、碳中和战略目标,为我国实现绿色乡村低碳发展贡献移动力量。

席建军 崔江明

国有企业党建引领高质量发展的探究

■中国平煤神马集团 叶硕

引言:全国国有企业党的建设工作会议深刻阐明了关于国有企业改革发展和党的建设一系列重大理论和实践问题,为新时代坚持党对国有企业的全面领导、做强做优做大国有企业提供了根本遵循。党的二十大报告作出了“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务”的重要论断,强调“要坚持推动高质量发展为主题”“落实新时代党的建设总要求”,这些都为推进高质量发展指明了方向,为国有企业党的建设提出了新的要求。

一、新形势下国有企业党建工作面临的挑战和问题

新形势下,结合日常实践分析,国有企业党建工作面临着市场环境日趋复杂、竞争程度日益激烈、信息化技术飞速发展、员工思想多元化等挑战。因此,国有企业只有不断探索高质量党建引领保障高质量发展的路径方法,促进实践成效逐步提升。但与党中央的要求相比,还存在一些薄弱环节。一是党组织职责作用发挥还不够充分。国有企业由于内部体系繁杂,传统管理机制僵化,使得党委主体责任压力传导层层递减,对于信息传达、市场经济活动、业务重大决策等事项执行和沟通效率低。二是党建与企业经营管理相互融合还不够紧密。党建和经营“两张皮”问题造成党建工作在国有企业业务体系中被虚化、边缘化,党建工作未能充分发挥监督引导作用,难以与企业经营管理工作真

正相辅相成。三是基层党组织建设相对薄弱。部分基层党组织落实党内制度有差距,机制运行不畅,对党员的教育方式单一,教育内容流于形式、浮于表面,组织生活对日常工作没有起到促进作用,造成党员参加组织生活积极性不高。

二、高质量党建引领和保障高质量发展的措施和方法

国有企业要坚持问题导向,思考和探索党建工作引领高质量发展之路。

(一)突出政治引领,把准高质量发展的正确方向。

坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”,坚持“两个一以贯之”,是国有企业发展行稳致远、提质增效的基础。实践中,坚持把党的政治建设摆在首位,坚决落实党中央决策部署,推动企业聚焦主责主业,服务国家战略,全面履行经济责任、政治责任和社会责任。坚持党对一切工作的领导,严格落实国企党委前置研究讨论机制,统筹推进党建工作要求进章程,把加强党的领导和完善公司治理统一起来,确保党的领导融入公司治理各环节。严格落实“三重一大”决策制度,全面贯彻落实民主集中制和“一把手”末位表态原则,真正做到依法依规按程序作决策、办事情,坚决杜绝议而不决、决而不行、行而不实,确保党委在企业发展中的引领作用得到充分发挥,有力保障各项工作顺利推进。

(二)加强理论武装,凝聚高质量发展的

共识合力。

党的历史是不断推进理论创新、进行理论创造的历史,坚持理论创新是贯穿我们党的历史的一条主线。实践中,始终坚持“强根铸魂抓党建,担当实干促发展”的工作思路,以思想政治建设为企业发展保驾护航。严格执行党委“第一议题”和党委理论学习中心组学习制度,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作,深刻领会习近平总书记重要讲话、重要指示批示精神,进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”,做到“两个维护”。领导班子带头学习,读原著、学原文、悟原理,采取“领学+自学”“学习+研讨”的方式,做到先学一步、深学一层,为加快国有企业高质量发展提供有力思想保证和理论武装。通过深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育,牢牢把握“学思想、强党性、重实践、建新功”的总要求,切实将主题教育成效转化为推动公司高质量发展的强大动力。

(三)夯实基层基础,筑牢高质量发展的坚实基础。

党的二十大报告指出:把基层党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒。要想把党的路线方针政策宣传好,决策部署贯彻落实好,就必须下沉到基层党组织,才能保证工作成效。实践中,国有企业的党建工作重点是增强基层党组织的影响力、凝聚力和战斗力。树立大抓基层鲜明导向,扎实

推进国有企业基层党支部在支部建设、组织生活、党员管理、信息台账、活动阵地五个方面标准化建设。认真贯彻新时代党的建设总要求,积极开展适合自身特点的党建特色活动品牌和“亮身份、当先锋”党员示范岗创建活动,保证支部党员能参与企业生产经营、安全生产等重大问题讨论,促进党建工作与生产经营深度融合。严把党员发展关,坚持把政治标准放在首位,紧贴企业生产经营实际,细化发展党员量化标准,在锻造党员队伍上下功夫。加强党员日常管理,选优配齐基层专兼职组织员,推行党员积分管理,改进考核评价方式,激发党员活力。建立基层党建工作经费保障制度,把党建工作经费列入企业年度预算。

(四)优化干部管理,激发高质量发展的强劲动力。

建设一支政治水平高、业务能力强、肩负责任与担当的干部队伍,是国有企业高质量发展的内生动力。实践中,坚持正确选人用人导向,严格落实国企干部“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”20字要求,突出人岗相适、人事相宜的选人用人原则。健全干部培养体系,加强干部政治历练、实践锻炼、专业训练,以长远目光和战略思维做好人才队伍建设,注重在改革发展稳定第一线,重大任务重大斗争最前沿,艰苦复杂环境,关键吃劲岗位磨砺干部,不断提升干部管理水平、业务能力和综合素质。优化干部考核方式方法,将党建工作完成情况纳入基层干部考核体系,更加全面、客观、公正、准确地掌握和评价干部的履职情况,不断激发干部队伍生机活力,让整个干部队伍都有干劲、有奔头、有希望。