

How to Effectively Improve the Efficiency of Cadre Selection and Appointment of State-owned Enterprises under the New Normal

Qiang Li Xiaobo Sun Xiangyu Li

China Railway Taiyuan Group Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030002, China

Abstract

In the new economic normal, the development of state-owned enterprises is facing new opportunities and challenges, in order to cope with this challenge, state-owned enterprises must constantly improve the efficiency of cadre selection and appointment to ensure that their leadership has high-quality leaders. Cadre team is the backbone of state-owned enterprises, and its quality is directly related to the competitiveness and development potential of enterprises. This paper discusses the methods and strategies of how to effectively improve the effectiveness of the selection and appointment of cadres in state-owned enterprises under the new normal, discuss how to formulate scientific and reasonable selection criteria, how to solve existing problems, how to provide training and development opportunities, and how to ensure the openness and transparency of the selection process.

Keywords

new normal; state-owned enterprises; cadre selection and appointment; work effectiveness

新常态下如何有效提升国企干部选拔任用工作效能

李强 孙晓波 李翔宇

中国铁路太原局集团有限公司, 中国·山西太原 030002

摘要

在新的经济新常态下国有企业发展面临着新的机遇和挑战, 为了应对这一挑战, 国有企业必须不断提升干部选拔和任用工作的效能, 确保其领导层拥有高素质的领导者。干部队伍是国有企业的中坚力量, 其素质直接关系到企业的竞争力和发展潜力。论文探讨在新常态下如何有效提升国企干部选拔任用工作效能的方法和策略, 探讨如何制定科学合理的选拔标准、如何解决现存问题、如何提供培训与发展机会以及如何确保选拔程序的公开透明。

关键词

新常态; 国企; 干部选拔任用; 工作效能

1 引言

随着经济形势的不断发展和变化, 国企需要具备高效的干部队伍以适应市场的竞争和全球化的挑战, 因此提升国企干部选拔任用工作的效能至关重要。通过科学统筹规划干部队伍结构、建立多元化的干部选拔考察评价机制、加强学习并深化认识等方法, 国企可以不仅提高选人用人的公平和公正, 还可以更好地满足企业发展的需求。新常态下的国企干部选拔任用工作的效能不仅关系到企业的发展, 也直接影响国家的整体利益。

2 中国共产党第二十次全国代表大会对干部选拔任用提出的新要求

第一个要求是政治标准。中国共产党第二十次全国代表大会(以下简称“党的二十大”)报告强调干部选拔任用必须以政治标准为第一要求, 坚决维护党的高度一致性, 这意味着在干部选拔任用过程中必须更加重视候选人的政治忠诚度、党性和政治信仰, 党员必须坚定地站在党和人民的一边, 绝对忠诚于党的事业, 对党绝对忠诚, 绝不允许有丝毫的动摇和侥幸心理。这一要求的背后是对党的绝对忠诚的坚定信仰, 党员领导干部必须坚守党的政治纪律, 始终保持党的高度一致性, 坚决维护党的集中统一领导, 决不允许有丝毫的分歧和异议。这种坚定的政治标准将确保干部选拔任用工作始终围绕党的事业发展, 充分发挥党的政治优势, 确保干部队伍的纯洁性和团结一致性。

第二个要求是能力标准。党的二十大报告明确提出干

【作者简介】李强(1985-), 男, 中国山西寿阳人, 本科, 高级工程师, 从事国有企业人力资源管理研究。

部选拔任用必须以能力标准为第二要求，因此在干部选拔任用工作中更加重视候选人的综合素质和能力水平，不仅要求候选人具备扎实的业务能力，还要注重其创新能力、领导能力、协调能力和执行力等方面的能力，党员领导干部必须具备高度的综合素质，能够胜任各种复杂的领导岗位，推动党和国家事业的全面发展。在干部选拔任用工作中需树立正确的能力标准，不仅要注重干部的专业知识和技能，还要注重其综合素质和领导潜力，党员领导干部必须不断提高自身的综合素质，不断提升自己的能力水平，确保自己能够胜任各种复杂的领导岗位，充分发挥自己的优势，推动党和国家事业的全面发展。

第三个要求是廉洁标准。党的二十大报告明确提出干部选拔任用必须以廉洁标准为第三要求，所以在干部选拔任用工作中必须更加重视候选人的廉洁自律和廉政道德，党员领导干部必须坚守党的纪律、绝对廉洁自律，决不允许有丝毫的腐化和贪污行为。在廉洁标准下，党员领导干部必须坚持廉洁自律，拒腐防变，始终保持清正廉洁的政治本色，他们须不断加强自身的廉政道德修养，增强反腐败意识，严守党的政治纪律，杜绝一切违反党的纪律的行为。只有确保廉洁标准的实施，才能有效预防和打击腐败行为，确保干部队伍的纯洁性^[1]。

第四个要求是责任标准。干部选拔任用必须以责任标准为第四要求，因此在干部选拔任用工作中须更加重视候选人的责任意识和担当精神，党员领导干部必须积极履行自己的职责，不折不扣地完成党和人民交给的任务，勇于担当，敢于负责。在责任标准下的党员领导干部必须坚守党的纪律，绝对忠诚于党的事业，坚守党的政治纪律，杜绝一切违反党的纪律的行为。他们必须承担起领导责任，始终保持清正廉洁的政治本色，积极履行自己的职责，不折不扣地完成党和人民交给的任务。只有确保责任标准的实施，才能有效推动

3 有效提升国企干部选拔任用工作效能的方法

3.1 加强学习并深化认识

国企的干部选拔任用工作直接关系到企业的发展和国家整体利益，因此提升国企干部选拔任用工作的效能至关重要。为了实现这一目标，需要加强学习并深化认识，确保干部选拔任用工作能够紧跟时代发展潮流、充分适应新形势下的需求。

加强政治理论学习是提升国企干部选拔任用工作效能的基础。在新时代下党的政治理论发生了许多新的变化，国企干部必须充分理解和把握党的最新理论成果，将其贯彻到实际工作中，政治理论学习不仅包括马克思主义政治经济学、科学社会主义等基础理论，还包括习近平新时代中国特色社会主义思想等最新党的理论成果，这需要国企干部积极参加各种政治理论培训，加强自身的理论素养，深化对党的

路线方针政策的认识，确保干部选拔任用工作与党的最新理论相一致。

国有企业在市场经济条件下运营，法治知识学习变得尤为重要，干部选拔任用工作需要遵守法律法规，保障公平、公正和合法的原则，国企干部必须深入学习国家的法律法规，了解干部选拔任用的法律依据和程序，此外还需要了解相关的法治伦理和道德规范，从而保障选人用人的合法性和道德性。国企可以通过组织法治培训、邀请法律专家等方式，加强国企干部的法治知识学习，提高他们的法治素养。国企干部选拔任用工作的效能取决于对企业需求的深刻认识，国企必须明确自身的发展战略和需求，将其反映在干部选拔任用的标准和要求中，为了深化对企业需求的认识可以进行全面的市场调研，了解市场趋势和竞争情况以确定需要的人才类型和素质。此外，还要注意建立有效的内部沟通机制，与各部门和层级保持紧密联系，深入了解各级干部的工作表现和潜力，只有充分理解企业需求，才能更好地选择和培养合适的干部，提高国企干部选拔任用工作的效能^[2]。

3.2 建章立制并规范实施

国企应制定和完善干部选拔任用制度，明确各级干部选拔任用的程序和标准，这一制度应该包括候选人提名、评价、面试、考察、公示和最终选拔任用的各个环节，制度需要明确规定各项工作的时间表和责任人，确保每个环节都能够有序进行，同时国企还应建立反馈机制，接受干部选拔任用工作的监督和评估，从而不断完善制度。同时还要明确干部选拔任用的标准包括政治忠诚、能力素质、廉洁品行等方面的要求，这些标准应该具体而细化，以便能够全面评价候选人的综合素质，国企可以参考党的政治标准、法律法规以及国际最佳实践制定适合企业的标准，而且国企也需要不断更新标准以适应企业发展的新需求。

此外，在干部选拔任用工作中要注意加强对候选人的综合考察，查阅候选人的档案，了解其工作经历和履历并进行面对面的面试，甚至派遣考察组深入了解候选人的工作情况，综合考察可以帮助国企更全面地了解候选人的实际情况，从而做出更准确的选拔和任用决策，综合考察也可以减少可能的腐败和不适应情况，提高国企干部队伍的素质。值得注意的是，国企干部选拔任用工作应该保持公开透明，这意味着选拔任用的程序和决策应该对外公开，候选人的信息和评价结果也应该对公众透明，公开透明可以减少不正当干预和腐败行为的机会，增强社会监督，提高选人用人的公信力。国企可以通过官方网站、媒体发布信息，或者组织公开听证会等方式，确保选拔任用过程的公开透明。

3.3 科学统筹规划干部队伍结构

首先，科学统筹规划干部队伍结构的关键在于明确企业的战略目标和发展方向，企业应明确自身的长期战略规划包括业务拓展、技术升级、国际化发展等各个方面，一旦战略目标明确，企业就可以更好地确定对干部队伍的需求，不

同的战略目标需要不同类型的干部,如创新型、市场营销型、技术型等,明确干部需求是科学统筹规划干部队伍结构的第一步,确保干部队伍与企业发展保持一致。

其次,企业要注意建立干部结构规划模型,借鉴人力资源管理经验,这个模型应考虑到战略目标、组织结构和业务需求等多个因素,模型应该包括干部的不同层级和岗位以及各级干部的数量和素质要求,通过建立这样的模型,企业可以更好地了解干部队伍的现状和未来需求,为科学统筹规划提供依据。

再次,为了科学统筹规划干部队伍结构,还要注意优化干部选拔任用的流程。在流程中应明确定义每个环节的职责和标准,确保选拔任用工作与干部需求保持一致,尤其是候选人提名、评价、面试、考察、公示和最终选拔任用的各个环节,流程中的每个环节都应明确规定工作时间表,确保工作有序进行。

最后,为了满足干部队伍结构的科学统筹规划,企业应建立完善的干部培养与发展体系,为干部提供相关岗位培训、帮助他们不断提升专业技能和综合素质。企业还应鼓励干部参加学习和研究活动,提高其理论水平和创新能力。此外企业可以建立晋升和激励机制,奖励那些在干部选拔任用工作中表现突出的干部,鼓励他们更好地履行工作职责,为干部队伍结构的科学统筹规划提供支持。

3.4 建立多元化干部选拔考察评价机制

首先,建立多元化的干部选拔考察评价机制需要明确不同的评价维度。干部的岗位需求和性质各异,因此评价维度应包括但不限于政治忠诚、能力素质、领导潜力、团队合作能力、创新能力等,这些维度可以根据具体岗位的特点进行调整,确保评价的全面性和科学性,同时还需要为不同层级的干部制定相应的评价标准,以便满足不同职位的需求。多元化的干部选拔考察评价机制还需要采用多样化的评价方法,传统的面试和笔试仍然是重要的评价手段,但应该结合其他方法如360度反馈、案例分析、模拟演练等以更全面地了解候选人的能力和素质,不同的评价方法可以在不同情境下使用以确保评价的多样性和准确性。此外还可以利用先进的信息技术和大数据分析,为评价提供更客观的数据支持。

其次,为了保证多元化的干部选拔考察评价机制的公正性,国企可以建立多元化的评价委员会。评价委员会应该由不同领域的专业人士组成,涵盖不同层级和不同背景的

成员。评价委员会的成员应该具备充分的专业素质和经验,能够对候选人进行客观、公正、全面的评价。此外评价委员会应当遵循严格的评价程序,确保评价工作的公正性和透明性^[1]。

再次,多元化的干部选拔考察评价机制应当鼓励候选人进行自评与自检。候选人应该对自己的政治忠诚、能力素质、领导潜力等进行自我评估,以便更好地了解自身优势和不足,同时国企可以建立自评与自检的机制,为候选人提供自主申报的机会,这样可以更好地挖掘潜在人才,使评价更全面。此外,多元化的干部选拔考察评价机制还可以引入外部评价和民意调查,外部评价可以由独立的专业机构进行,为干部选拔提供客观的第三方评价,而且还可以开展民意调查来听取员工和公众对候选人的看法和意见,这样可以增加选人用人的公信力,减少可能的干预和腐败行为,提高评价的透明性。

最后,建立多元化的干部选拔考察评价机制需要建立有效的反馈机制。评价的结果应该及时反馈给候选人以帮助他们了解自身的优势和不足,此外反馈机制还应该提供培训和建议,帮助候选人不断提高自身素质和能力,反馈机制可以促进选人用人的持续改进和提高效能。

4 结语

综上所述,在国企干部选拔任用工作的探讨中分析了如何在新常态下有效提升其效能,国有企业在中国经济体系中扮演着关键的角色,其干部队伍的质量和适应能力对于企业的发展至关重要,通过科学统筹规划干部队伍结构,建立多元化的干部选拔考察评价机制,加强学习与深化认识等方法,国企可以更好地应对激烈的市场竞争,实现可持续发展。新时代的挑战需要国有企业不断提升其干部选拔任用工作的效能,确保选人用人的公平、公正和科学。通过明确企业战略目标与干部需求、建立有效的反馈机制、加强自评与自检机制等方式,国企可以逐步优化干部队伍的结构,提高工作效能。

参考文献

- [1] 刘姝媛.浅谈新时代国企青年干部选拔任用之监督检查[J].青春岁月,2022(10):16-18.
- [2] 徐伯成.新时代国企干部选拔任用概论[J].现代国企研究,2018(14):7.
- [3] 郭立彬.对新常态下国有企业干部选拔任用工作的思考[J].企业改革与管理,2016(20):70.