

关于如何做好集团公司境外企业廉洁风险防控的思考

近年来,随着全面从严治党要求不断提升,各大国有企业不断加强境外中国共产党的建设,深入贯彻中共中央、国务院关于境外国有资产监管的决策部署,坚持全面依法依规治企,构建以重点岗位为点、业务流程为线、制度管控为面的廉洁风险防控体系,强化境外国有资产监管,推动国际化经营高质量发展。

一、海外廉洁风险防控的意义和必要性

党的十九大以后,为确保国家“走出去”和“一带一路”倡议的顺利实施,中央纪委驻国资委纪检组印发了《关于加强中央企业境外廉洁风险防控的指导意见》,安徽省国资委针对省属国有企业开展了关于安徽省企业的专项检查工作。铜陵有色集团公司根据上级要求,同时结合自身实际情况,把全面从严治党、从严治企贯穿于境外项目实施全过程,分阶段有序推进廉洁风险防控体系建设。

近年来,铜陵有色集团公司积极融入国家“一带一路”,境外项目分部越来越多,海外业务规模越来越大,从业人员越来越多。国企“出海”对促进国有资产保值增值,推动国有资本做强、做优、做大有着积极而重要的作用。然而,在“走出去”的同时,亦出现“水土不服”、“境外资产监督薄弱”、“远离总部监督”等一系列问题,境外投资经营风险、廉洁风险面临重重考验,海外廉洁风险防控工作对于集团公司来说显得尤其必要。

二、集团公司海外市场廉洁风险的特点和难点

一是风险高。从地理位置上看,集团公司境外项目主要在蒙古国、哈萨克斯坦、缅甸、赞比亚、刚果(金)、厄瓜多尔、智利等国,分布在亚、非、拉三个大洲,呈现“小远散”的特点,现场检查难以实现常态化。从管理模式上看,上述国家政治体制、宗教文化存在巨大差异,且投资环境、法律法规、监管力度大相径庭,导致各项目的内部控制和操作流程上有很大不同,在监管的规范标准上不能一概而论;从监督覆盖上看,各项目生产经营相对独立,集团公司目前对它们的监督还缺乏有效措施,特别是对中介服务、招标投标、合同管理、项目管理、商务往来、工程分包、业务分包、物资采购、财务管理等关键领域缺少有力的监督手段,所以海外项目廉洁风险较高,发生腐败的几率较大。

二是危害大。目前,海外项目在设备和人才队伍等方面都集中了集团公司最优秀的资源,一大批学历高、外语好、具有国际视野的青年骨干长期在海外工作发展。一旦出现廉洁问题,不仅在经济利益上会出现巨大损失,多年培养的海外人才也会受到不良影响。从掌握的情况来看,一些海外项目在“三重一大”决策、党风廉政建设责任制等制度的执行上还不位,同时也缺少有效的监督,关键重要岗位人员,如出现擅自决策、滥用权力,违规私签合同等行为,就会造成人财物的重大损失,甚至对公司在当地的市场竞争力造成长期的不利影响。

三是监管难。从项目的内部监督看,目前集团公司大多数海外项目规模不大,考虑到成本、规模等因素,在人员配备时项目基础管理岗位相对较少,一人兼多岗是普遍现象,容易出现越位、缺位、错位等岗位职权不明的现象。从集团层面的监督来看,由于海外项目“小远散”的特点,集团公司党委巡察、纪委日常监督及专项检查等一批成熟的监督检查模式,在海外项目无法常态化开展,集团公司远

程监督的手段有限,日常监督力度还不到位,无法做到监督的全方位、全覆盖。

三、境外廉洁风险防控工作的对策

(一)注重预防,强化预警机制
要不断加强集团境外人员教育管理,定期开展廉政教育活动,注重运用“第一种形态”,同时对境外项目领导人员和关键岗位人员建立廉政档案,切实筑牢境外员工拒腐防变的思想道德防线。

畅通监督渠道,面向境外员工公开举报渠道,同时重点关注境外一线员工反映强烈的问题。探索建立境外述廉工作机制,境外机构负责人回国后向所在单位纪委汇报廉洁从业情况。建立境外人员轮岗工作机制,强化重要岗位人员流动,防止高度集权导致违规违纪违法行为的发生。

深入开展境外腐败的研究和廉洁风险排查工作。在境外投资项目决策过程中,要深入了解所在国投资的法律法规、廉洁风险情况等,最大程度上确保境外国有资产安全。要定期组织境外机构全面梳理排查廉洁风险点,针对发现的问题、短板、隐患、漏洞等,要及时完善相应的防范措施。

(二)突出动态,强化监督机制
通过构建完善“大监督”体系,以及派驻项目纪检员、财务管理人员、审计人员,并采取信息化管控方式对境外廉洁风险开展动态监督。

在制度及体系执行方面,通过“大监督”体系,以核心监督和职能监督为抓手,定期开展境外项目合规检查,排查在境外项目建设和运用中潜在的廉洁风险、管理漏洞等,完善防控措施。同时通过规范境外机构权力运行,明确重大决策、大额资金使用、干部任免等重要事项的审批流程,切实管好关键人、管住关键事。

浅谈企业的人力资源管理

源起家的公司。人的知识、技能和智慧,或者说人力资源的价值,已经成为企业财富的主要来源。

二、优化员工行为管理方式

企业组织的行为,实质上是企业中人的行为。对人行为发生作用的因素不外乎三个方面。一是员工的生理因素,如员工对衣食住行和工作的追求。二是员工对事物的认识因素,如对事物性质认识及其认识的深度,它取决于知识水平和素质结构。三是员工所处的环境因素,如社会文化、社会意识、管理习惯对其行为的制约和影响。从企业对员工行为的管理来说,不仅应当综合考虑这三方面的因素,而更重要的是在全面加强员工管理的同时,还要针对不同素质和个性的人,因地、因时、因环境、因性格、因认识的不同,采取不同的管理方式,以取得比较理想的效果。

三、建立管理完善的激励机制

激励就是通过正确的方式来调动员工积极性。对企业管理而言,员工积极性就等于生产率。对员工的激励,包括精神激励和物质激励。如何把精神激励和物质激励结合起来,建立一套完美的激励机制,是实施以人为本管理的重要内容。

1、实行分配激励机制。先进的分配激励机制,是调动和持续调动员工积极性的动力,它可由以下两个构件组成:一方面是建立与高效率相当的、有社会吸引力的、稳定的工资福利保障机制,增强企业和社会上对人才的凝聚

力;另一方面,强调与绩效挂钩的激励机制,用好奖励杠杆,企业年度目标、月度目标等阶段性目标完成情况与对员工的激励挂钩,推行“大效大奖、小效小奖、负效负奖”的奖励措施。

2、推行精神激励机制。在市场竞争日益激烈的今天,具有竞争力的企业已深谙“得才者昌、失才者亡”的道理,但是要“得才”,除建立较为优厚的工资福利待遇外,企业所树立的经营形象是其不可忽略的关键因素。一是要确立企业长期发展蓝图和企业短期发展目标,经常反复地灌输企业员工与企业共兴、共荣的思想,激发员工的主人翁意识和为企业的发展而拼搏的奉献精神。二是要建立企业员工的“优秀荣誉”与职位“晋升制”的组合机制,使“能人”因有机会晋升而拼搏;使“好人”(未必具备领导素质,但爱岗尽责的员工)有机会而荣获“优秀荣誉”。形成企业内部既给“能人”带来希望,又给“好人”带来曙光的小气候。三是要推行“员工守则”和“作业计划”日训制。在企业管理中,制定合乎企业实际的“员工守则”养成计划,推行班前“日训制”,让每一个员工时刻都明白如何才算是一个合格的企业员工,如何为完成企业目标、计划努力做好当日工作。

3、用活目标激励机制。确立企业的经营目标,是企业激励的竞争中求得生存发展的奋斗方向,在向企业的目标奋斗中,应以其总目标为基础,制定便于操作“看得见、摸得着”的分目标和阶段目标。一是要推行阶段目标激励考核。根据年度计划,确立阶段(如季度、月度)工作目标,每阶段按实施部门和个人

结合,充分发挥劳动模范在提升职工的职业道德、技能技术、创新素质的引领作用,引导职工围绕重点工作广泛开展有关建设,如五小攻关、我为企业出主意等。还可利用QC攻关等群众性创新的实践活动,进一步构建创新、求精的氛围,发挥创新工作室平台效应,实现以劳模为引领、职工全员参与的创新局面。

具体实施过程中,狠抓“三个管理”。一是细化程序管理。细化申报、审核、考评、命名四个程序,并对已命名工作室进行跟踪管理,对不能产生创新成果、不符合标准的工作室予以监督和改进,保持工作室整体高水平。二是加强过程管理。突出流程管理、经费管理和项目管理,对工作室管理情况、创新工作开展情况、创新项目完成情况、取得的创新成果和工作经验进行总结和提炼。三是突出效果管理。按照“规范化管理、系统化培育、动态化推进”的思路,推动劳模工作室工作,在劳模评选、劳动竞赛评优、科技成果评比等活动中,重点向业务骨干倾斜,激励人才不断奋发有为,让工作室成员创新意识向受到尊重、举措得到支持、成果得到肯定,推动更多职工参与创新活动。

此外,依托劳模创新示范,始终做好“四个结合”即与工作室成员的岗位相结合,与解决工作中难题相结合,与创新型企业建设相结合,与劳模选树和人才培养相结合,引

领职工创新创优,形成一批以劳模为技术领军人物、技术骨干、一线技术职工广泛参与、共同攻关的创新团队。

以劳模创新工作室为基地,引导职工从日常工作问题着手,大胆优化,让更多职工在学、思中接触、习惯、实践创新,在企业营造到处是创新发源地、每个人都是创新源、时时都是创新的氛围。在日常工作中,将生产一线“小诸葛”们集中起来,在劳模创新工作室室内,定期学习,开展技术交流、课题交流的活动,鼓励在生产中产生奇思妙想,并加以研究形成解决措施,把所有人的思想都集合起来,以解决问题。总体而言,劳模创新工作室需要把创新文化植于职工创新意识中,将创新意识培养当成是主要任务,在创新氛围中努力提升职工的创新智慧。

开展岗位工作,促进劳模工作室实现效益。工作岗位是创新的平台,而生产难题则是创新的课题。工作室要以解决生产上的问题为任务,结合现有生产的难点、技术核心等开展创新活动。同时,还要激发起创新的工作热情,让工作实现品牌化。一是强化领导。激发职工创新的热情,构建起品牌意识。在劳模带领下,所有职工都要学习技术、锻炼本领,让技术创新队伍不断扩大。二是加大宣传力度。举办一起现场会,发挥劳模工作室交流凝聚的作用,发挥激励进取的效应,引导职工积极投身于创新的活动

进行目标考核。可推行“某阶段完成计划和下一阶段工作计划”汇报、申报制,由职能部门配合人力资源部门进行复合、考核、提出奖惩意见。二是要推行重点工作目标激励考核。根据阶段工作目标,不定期调整和布置阶段重点目标,提出实施时间要求,根据完成进度及完成质量,由人力资源部门汇同相关部门提出奖惩意见。三是要推行与罢免相结合的考核。为防止企业遭受重大经济损失,企业在阶段考核中,可以及时调查被考察对象的能力与业绩,藉此对不胜任者做出果断的罢免决策,避免损失。

四、注重人员管理和人员开发并重的原则

管理人就是要让每一个人都明确自己的工作范围,也就是职位划分明确。这种管理可以继承泰罗制的许多优秀之处,例如工作定额管理、标准化管理、计件工资制、职能管理制的采用和组织结构上的管理控制原理。同时,更重要的是要注重人才的开发,做好绩效管理、薪酬管理和员工职业生涯规划与管理,从企业发展的战略出发,加大教育培训的力度,培养高素质的复合型人才,保证企业长期发展。

总之,人力资源管理是一门充满技巧的学问,其核心概念是把人看成是企业的一种资源,一项投资。只有将“尊重知识,尊重人才”变为现实,才能确保企业的人力资源为企业带来长久的竞争优势,从而为企业和市场经济的发展发挥更大作用。

汪秀志

对境外重点项目派驻纪检员,聚焦项目管理中易发多发的违规违纪违法问题,开展近距离监督,同时建立月度工作报告机制,对境外项目重大事项决策和重大风险化解动态跟踪,实现同步监督,彻底打通境外监督“最后一公里”。强化境外机构财务委派人员的管理,建立委派财务人员日常管理、定期报告、履职考核等工作机制,有效发挥“探头”监督作用,有效防范境外国有资产损失。充分发挥审计监督作用,将境外投资、运营和资产管理情况作为内部审计工作重点,针对审计发现的廉洁风险和及时制定防控措施。对于外方高级管理人员,要参照所在国法律法规及公司制度规定,从审计合规性角度开展监督,避免因国别差异导致管理过程中存在漏洞。要积极运用信息化手段,利用集团公司ERP平台,及时了解 and 掌握投资、建设、运营阶段的实时数据,以及境外机构重要财务指标变化,切实加强监管力度。

(三)强化结果,建立考核机制

重点以责任制考核、派驻纪检员考核以及廉洁合规考核为抓手,强化监督执纪问责力度,确保境外廉洁风险防控工作目标实现。

对境外单位廉洁合规工作开展考核,将考核结果作为干部任免的重要参考,同时纳入年度经营责任考核结果中。遵照当地法律法规要求,将廉洁从业情况纳入外方高级管理人员年度绩效等考核结果中。建立对派驻纪检员工作的考核体系,有力促进其监督工作的开展,加大对境外违规违纪违法问题的查处力度,对其主动发现和查实的问题线索,要明确一定程度的考核加分,对查实的典型问题,要在一定范围内进行通报曝光,形成有力震慑。

余洋

年轻干部是党和国家事业的“建设者”“生力军”“接班人”,作为“初出茅庐”的年轻干部,只有下“狠功”、用“真劲”,敢于对“躺平”说“不”,才能真正扛起新时代赋予的使命、责任和担当。青年干部使命在肩、责任重大,必须牢记习近平总书记的嘱托,让奋斗成为青年干部干事创业的底色。

一、引导年轻干部争当新时代的搏击者、奋进者

刀在石上磨,人在事上练。年轻干部只有在实践中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干,才能练就不负时代使命的过硬本领、扎实作风。

淬足“理想信念高于天”的内功,常忧“国之大者”。习近平总书记强调,年轻干部必须筑牢理想信念根基,树立和践行正确政绩观,在新时代新征程上留下无悔的奋斗足迹。理想信念是事业和人生的灯塔,决定我们的方向和立场,也决定我们的言论和行动。年轻干部必须树立远大理想,持续强化理论武装,不断增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。要始终保持“时时放心不下、事事放心不下”的责任感,自觉把个人理想融入强国大业、民族复兴事业中,把自身工作置于党和国家大局中,始终做到观大势、辨是非、明大义,始始终在党中央战略全局想问题、做决策、办事情,推动解决现代化建

设进程中的时代性难题。

铆足“咬定青山不放松”的“钻劲”,常忧“韧短汲深”。年轻干部学历相对都比较高,但高学历不等同于高能力,需要在实践中摸爬滚打,在工作中提升本领,练好干事创业、攻坚克难“铁肩膀”。“刀不常磨要生锈,人不学习要落后”。年轻干部要增强“软肩膀挑不起硬担子”的紧迫感,把学习当作一种政治觉悟、一种精神追求,在自己的工作领域中不断探索和钻研。要坚持学中干、干中学,把实践作为锻炼成长的课堂、检验工作成效的标准,把学习的目的放在促进工作上,将学到的知识用在破解难题、推动工作上,把学习成果落实到干好本职工作、推动事业发展上,努力消除“知识恐慌”,加快填补“本领赤字”,争做工作的行家里手。

二、培育年轻干部成为可堪大用、能担重任的栋梁之才

习近平总书记强调:“干部成长无捷径可走”。当下,少数年轻干部工作不主动不担当不作为,患上了不想吃苦的“懒惰病”“安逸病”“投机病”。懒惰出不了成绩,安逸成不了事业,投机不属于青年。青年的赶超之路“鼓角声声催征急”,急需大量优秀年轻干部扛大梁、当主角。

用当其时,让年轻干部敢担当有奔头。年轻干部正值朝气蓬勃、大有可为的年华,要及时放到吃劲岗位上,为其搭建一展拳脚的舞台,筑牢成长进步的阶梯,激励引导他们鼓足干劲、埋头苦干、勇毅前行。使用是最大的信任,最好的培养。要坚持事业为上、以事择人,拓宽选人视野、畅通来源渠道,破除论资排辈、平衡照顾、求全责备的观念,不拘一格大胆选拔使用敢干事、愿做事、能干事的优秀年轻干部。要任人唯贤,让干部能上能下,干得好就上、干不好就下,树立重实干、重实绩的鲜明用人导向。要不拘一格、大展其长,克服对年轻干部求全责备的狭隘心理,用其智、用其技、用其长,支持他们撸起袖子加油干,激发年轻干部干事劲头,共同为推动高质量发展贡献力量。

严管厚爱,让年轻干部既敬畏守底线。习近平总书记指出,年轻干部必须牢记清廉是福、贪欲是祸的道理,时刻自重自省,严守纪法规矩。培养选拔优秀年轻干部,选准用好是根本,从严管理监督是保障。年轻干部思维活跃,接受范围广,接受能力强,正处于爬坡过坎的关键阶段,要从严管理,抓早抓小、防微杜渐,把功夫下在平时。要把坚定理想信念作为第一位的要求,补足精神之“钙”,系好人生第一粒扣子,牢记初心使命,自觉做政治上的明白人、老实人,筑牢拒腐防变的总开关。年轻干部只有拧紧世界观、人生观、价值观的总开关,树立正确的权力观、地位观、利益观,始终保持对权力和制度的敬畏感,能在任何时候都稳得住心神、管得住行为、守得住清白。

实干担当,让年轻干部经磨练才干。“艰难困苦,玉汝于成。”实践锻炼是年轻干部成长最重要的因素,要让年轻干部的党性在实践中锤炼,能力在实践中提升,作风在实践中磨炼,让基层一线成为年轻干部成长的战场与考场。新时代为广大年轻干部干事创业提供了前所未有的广阔舞台。立足新征程,年轻干部要做起而行之的行动者,当攻坚克难的奋斗者。敢字为先、干字当头,充分发扬“敢为、敢闯、敢干、敢首创”的担当精神,把工作标准调整到最高、把精神状态调整到最佳,把自我要求调整到最严,把服务水平调整到最优,勇做发展“干将”、改革“闯将”、攻坚“猛将”,多当几回热锅上的蚂蚁,多撑几回烫手山芋,在经风雨、见世面中才干长、壮筋骨,练就担当作为的硬脊梁、铁肩膀、真本事。

新时代的年轻干部有着特殊的生活环境,同时也面临着新的风险和挑战,只有牢记初心使命,树立忧患意识,保持本领恐慌,撸起袖子、加压奋进,才能在新时代新征程中留下许党报国的奋斗足迹。

周磊

随着全球化的进程日益加快,在市场经济条件下,企业之间的竞争是企业整体核心竞争力的赛跑。企业的核心竞争力来自于企业的管理、产品的优势、创新能力等等,而这些都要靠人去实现。因此,企业间的竞争,归根到底是人才的竞争,加强企业的人力资源管理,是企业中的重中之重,培养、建立一支具有现代管理意识、具有不断创新能力的高素质员工队伍,是企业竞争的最大优势。现就企业应如何重视和开发人力资源谈几点浅显的认识。

一、树立以人为本的管理理念

现代企业的人本管理,起源于20世纪60年代,它是以行为科学为依据和以企业文化建设为特征的。到了20世纪80年代初期,欧美一些国家纷纷出现了人力资源部或组织、人事部门也更名为人力资源管理部,人力资源管理进入了企业战略层次,也就是战略性人力资源管理。战略性人力资源管理的核心,就是以人为本。现代管理大师,荷兰籍美国人彼得·德鲁克曾经说过:“把人管理好,既是管理的出发点,也是管理的归宿”。曾任联合利华总裁兼CEO的理查·德戈尔茨坦也认为:“最好的管理决策:用对了人。最大的管理失误:用错了人”。随着21世纪知识经济与信息时代的到来,以人为本的管理,获得进一步的发展,成为现代企业优化管理的新潮流。对人力资本投入后的产出会远远大于对物质资源投入后的产出,这一点已被现代信息产业的迅猛发展所证实。微软公司是世界上最成功的一个不靠物质资源,仅靠人力资

产,在各企业中广泛建立和发展的一项重要重要的创建活动,劳模创新工作室为企业的发展和人才提供平台,是企业创新、技术创新和机制创新的源动力。加强建设劳模创新工作室,用劳模的示范引领作用带团队、培育工匠精神、推动科技进步,已成为企业创新发展的重要支撑。

劳模创新工作室是以劳模为带头人,以弘扬劳模精神、彰显劳模风采、发挥劳模作用、激励广大职工为促进企业和社会进步为目的而组成的先进团队。在构建劳模创新工作室的过程中,要坚持三结合:

第一,将创建工作和劳动、技能比赛有机结合。专业劳动竞赛、技能比赛都铸就了劳动模范,劳模工作室又可推进专业劳动、技能比赛向深广度发展。以劳模工作室为载体,组织开展各专业技能劳动、技能比赛,可以最大限度地发挥劳模工作室的辐射效应,最大限度调动、发挥职工群众创造的积极性。

第二,将创建工作和做好企业创新紧密结合。积极推动创新由个体向团队型、由单一型向复合型的发展,更好发挥劳模工作室的力量。在工作中,紧紧与生产中难点相联系,开展群众性技术攻关、创新、发展的活动,解决企业生产的技术性难题,推进企业的技术进步。

第三,将创建工作和职工素质提升紧紧

结合,充分发挥劳动模范在提升职工的职业道德、技能技术、创新素质的引领作用,引导职工围绕重点工作广泛开展有关建设,如五小攻关、我为企业出主意等。还可利用QC攻关等群众性创新的实践活动,进一步构建创新、求精的氛围,发挥创新工作室平台效应,实现以劳模为引领、职工全员参与的创新局面。

具体实施过程中,狠抓“三个管理”。一是细化程序管理。细化申报、审核、考评、命名四个程序,并对已命名工作室进行跟踪管理,对不能产生创新成果、不符合标准的工作室予以监督和改进,保持工作室整体高水平。二是加强过程管理。突出流程管理、经费管理和项目管理,对工作室管理情况、创新工作开展情况、创新项目完成情况、取得的创新成果和工作经验进行总结和提炼。三是突出效果管理。按照“规范化管理、系统化培育、动态化推进”的思路,推动劳模工作室工作,在劳模评选、劳动竞赛评优、科技成果评比等活动中,重点向业务骨干倾斜,激励人才不断奋发有为,让工作室成员创新意识向受到尊重、举措得到支持、成果得到肯定,推动更多职工参与创新活动。

此外,依托劳模创新示范,始终做好“四个结合”即与工作室成员的岗位相结合,与解决工作中难题相结合,与创新型企业建设相结合,与劳模选树和人才培养相结合,引

领职工创新创优,形成一批以劳模为技术领军人物、技术骨干、一线技术职工广泛参与、共同攻关的创新团队。

以劳模创新工作室为基地,引导职工从日常工作问题着手,大胆优化,让更多职工在学、思中接触、习惯、实践创新,在企业营造到处是创新发源地、每个人都是创新源、时时都是创新的氛围。在日常工作中,将生产一线“小诸葛”们集中起来,在劳模创新工作室室内,定期学习,开展技术交流、课题交流的活动,鼓励在生产中产生奇思妙想,并加以研究形成解决措施,把所有人的思想都集合起来,以解决问题。总体而言,劳模创新工作室需要把创新文化植于职工创新意识中,将创新意识培养当成是主要任务,在创新氛围中努力提升职工的创新智慧。

开展岗位工作,促进劳模工作室实现效益。工作岗位是创新的平台,而生产难题则是创新的课题。工作室要以解决生产上的问题为任务,结合现有生产的难点、技术核心等开展创新活动。同时,还要激发起创新的工作热情,让工作实现品牌化。一是强化领导。激发职工创新的热情,构建起品牌意识。在劳模带领下,所有职工都要学习技术、锻炼本领,让技术创新队伍不断扩大。二是加大宣传力度。举办一起现场会,发挥劳模工作室交流凝聚的作用,发挥激励进取的效应,引导职工积极投身于创新的活动

进行目标考核。可推行“某阶段完成计划和下一阶段工作计划”汇报、申报制,由职能部门配合人力资源部门进行复合、考核、提出奖惩意见。二是要推行重点工作目标激励考核。根据阶段工作目标,不定期调整和布置阶段重点目标,提出实施时间要求,根据完成进度及完成质量,由人力资源部门汇同相关部门提出奖惩意见。三是要推行与罢免相结合的考核。为防止企业遭受重大经济损失,企业在阶段考核中,可以及时调查被考察对象的能力与业绩,藉此对不胜任者做出果断的罢免决策,避免损失。

四、注重人员管理和人员开发并重的原则

管理人就是要让每一个人都明确自己的工作范围,也就是职位划分明确。这种管理可以继承泰罗制的许多优秀之处,例如工作定额管理、标准化管理、计件工资制、职能管理制的采用和组织结构上的管理控制原理。同时,更重要的是要注重人才的开发,做好绩效管理、薪酬管理和员工职业生涯规划与管理,从企业发展的战略出发,加大教育培训的力度,培养高素质的复合型人才,保证企业长期发展。

总之,人力资源管理是一门充满技巧的学问,其核心概念是把人看成是企业的一种资源,一项投资。只有将“尊重知识,尊重人才”变为现实,才能确保企业的人力资源为企业带来长久的竞争优势,从而为企业和市场经济的发展发挥更大作用。

汪秀志

年轻干部是党和国家事业的“建设者”“生力军”“接班人”,作为“初出茅庐”的年轻干部,只有下“狠功”、用“真劲”,敢于对“躺平”说“不”,才能真正扛起新时代赋予的使命、责任和担当。青年干部使命在肩、责任重大,必须牢记习近平总书记的嘱托,让奋斗成为青年干部干事创业的底色。

一、引导年轻干部争当新时代的搏击者、奋进者

刀在石上磨,人在事上练。年轻干部只有在实践中经风雨、见世面、壮筋骨、长才干,才能练就不负时代使命的过硬本领、扎实作风。

淬足“理想信念高于天”的内功,常忧“国之大者”。习近平总书记强调,年轻干部必须筑牢理想信念根基,树立和践行正确政绩观,在新时代新征程上留下无悔的奋斗足迹。理想信念是事业和人生的灯塔,决定我们的方向和立场,也决定我们的言论和行动。年轻干部必须树立远大理想,持续强化理论武装,不断增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。要始终保持“时时放心不下、事事放心不下”的责任感,自觉把个人理想融入强国大业、民族复兴事业中,把自身工作置于党和国家大局中,始终做到观大势、辨是非、明大义,始始终在党中央战略全局想问题、做决策、办事情,推动解决现代化建

设进程中的时代性难题。

铆足“咬定青山不放松”的“钻劲”,常忧“韧短汲深”。年轻干部学历相对都比较高,但高学历不等同于高能力,需要在实践中摸爬滚打,在工作中提升本领,练好干事创业、攻坚克难“铁肩膀”。“刀不常磨要生锈,人不学习要落后”。年轻干部要增强“软肩膀挑不起硬担子”的紧迫感,把学习当作一种政治觉悟、一种精神追求,在自己的工作领域中不断探索和钻研。要坚持学中干、干中学,把实践作为锻炼成长的课堂、检验工作成效的标准,把学习的目的放在促进工作上,将学到的知识用在破解难题、推动工作上,把学习成果落实到干好本职工作、推动事业发展上,努力消除“知识恐慌”,加快填补“本领赤字”,争做工作的行家里手。

二、培育年轻干部成为可堪大用、能担重任的栋梁之才

习近平总书记强调:“干部成长无捷径可走”。当下,少数年轻干部工作不主动不担当不作为,患上了不想吃苦的“懒惰病”“安逸病”“投机病”。懒惰出不了成绩,安逸成不了事业,投机不属于青年。青年的赶超之路“鼓角声声催征急”,急需大量优秀年轻干部扛大梁、当主角。

用当其时,让年轻干部敢担当有奔头。年轻干部正值朝气蓬勃、大有可为的年华,要及时放到吃劲岗位上,为其搭建一展拳脚的舞台,筑牢成长进步的阶梯,激励引导他们鼓足干劲、埋头苦干、勇毅前行。使用是最大的信任,最好的培养。要坚持事业为上、以事择人,拓宽选人视野、畅通来源渠道,破除论资排辈、平衡照顾、求全责备的观念,不拘一格大胆选拔使用敢干事、愿做事、能干事的优秀年轻干部。要任人唯贤,让干部能上能下,干得好就上、干不好就下,树立重实干、重实绩的鲜明用人导向。要不拘一格、大展其长,克服对年轻干部求全责备的狭隘心理,用其智、用其技、用其长,支持他们撸起袖子加油干,激发年轻干部干事劲头,共同为推动高质量发展贡献力量。

二、培育年轻干部成为可堪大用、能担重任的栋梁之才

习近平总书记强调:“干部成长无捷径可走”。当下,少数年轻干部工作不主动不担当不作为,患上了不想吃苦的“懒惰病”“安逸病”“投机病”。懒惰出不了成绩,安逸成不了事业,投机不属于青年。青年的赶超之路“鼓角声声催征急”,急需大量优秀年轻干部扛大梁、当主角。

用当其时,让年轻干部敢担当有奔头。年轻干部正值朝气蓬勃、大有可为的年华,要及时放到吃劲岗位上,为其搭建一展拳脚的舞台,筑牢成长进步的阶梯,激励引导他们鼓足干劲、埋头苦干、勇毅前行。使用是最大的信任,最好的培养。要坚持事业为上、以事择人,拓宽选人视野、畅通来源渠道,破除论资排辈、平衡照顾、求全责备的观念,不拘一格大胆选拔使用敢干事、愿做事、能干事的优秀年轻干部。要任人唯贤,让干部能上能下,干得好就上、干不好就下,树立重实干、重实绩的鲜明用人导向。要不拘一格、大展其长,克服对年轻干部求全责备的狭隘心理,用其智、用其技、用其长,支持他们撸起袖子加油干,激发年轻干部干事劲头,共同为推动高质量发展贡献力量。

严管厚爱,让年轻干部既敬畏守底线。习近平总书记指出,年轻干部必须牢记清廉是福、贪欲是祸的道理,时刻自重自省,严守纪法规矩。培养选拔优秀年轻干部,选准用好是根本,从严管理监督是保障。年轻干部思维活跃,接受范围广,接受能力强,正处于爬坡过坎的关键阶段,要从严管理,抓早抓小、防微杜渐,把功夫下在平时。要把坚定理想信念作为第一位的要求,补足精神之“钙”,系好人生第一粒扣子,牢记初心使命,自觉做政治上的明白人、老实人,筑牢拒腐防变的总开关。年轻干部只有拧紧世界观、人生观、价值观的总开关,树立正确的权力观、地位观、利益观,始终保持对权力和制度的敬畏感,能在任何时候都稳得住心神、管得住行为、守得住清白。

实干担当,让年轻干部经磨练才干。“艰难困苦,玉汝于成。”实践锻炼是年轻干部成长最重要的因素,要让年轻干部的党性在实践中锤炼,能力在实践中提升,作风在实践中磨炼,让基层一线成为年轻干部成长的战场与考场。新时代为广大年轻干部干事创业提供了前所未有的广阔舞台。立足新征程,年轻干部要做起而行之的行动者,当攻坚克难的奋斗者。敢字为先、干字当头,充分发扬“敢为、敢闯、敢干、敢首创”的担当精神,把工作标准调整到最高、把精神状态调整到最佳,把自我要求调整到最严,把服务水平调整到最优,勇做发展“干将”、改革“闯将”、攻坚“猛将”,多当几回热锅上的蚂蚁,多撑几回烫手山芋,在经风雨、见世面中才干长、壮筋骨,练就担当作为的硬脊梁、铁肩膀、真本事。

周磊

新时代的年轻干部有着特殊的生活环境,同时也面临着新的风险和挑战,只有牢记初心使命,树立忧患意识,保持本领恐慌,撸起袖子、加压奋进,才能在新时代新征程中留下许党报国的奋斗足迹。

胡永斌