

作为国民经济的主要载体，国有企业必须充分发挥创新的主体作用，加快形成人才资源竞争优势，推动新时代国有企业人才工作迈上新台阶，助力建设具有全球竞争力的世界一流企业。

——编者

推动新时代国有企业人才工作迈上新台阶

李重达

国有企业作为国民经济的主要载体，是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是我们党执政兴邦的重要支柱。当今世界正处于百年未有之大变局，做好新时代国有企业人才工作，形成数量充足、素质优良、结构合理、富有活力的人才队伍，是推动国有经济布局优化、支撑国有企业改革发展、做强做优做大国有资本的重要保障，也是国有企业践行人才强国战略的政治使命和责任担当。

国有企业人才工作面临的主要问题

当前，越来越多的国有企业更加重视自己的人才队伍建设，但与国有经济高质量发展的要求相比，国有企业人才工作仍然存在一些亟待解决的突出问题。

人才工作的战略性、系统性不足。很多国有企业尤其是规模较小的国有企业，人才工作还没有上升到企业战略高度，缺乏明确的人才战略支撑。人才工作创新性不足，难以满足产业竞争和国际化发展的需求。

人才结构还不尽合理。从年龄构成来看，青年人才所占比例仍然较小。处在关键技术领域的龙头国有企业中的“卡脖子”核心技术攻关人才、行业领军人才、高层次专业人才仍较为缺乏，企业科技研发人才占比达不到行业领先水平。不同区域、不同产业国有企业人才结构失衡，中西部落后地区、传统产业国有企业人才流失较为严重，新兴产业板块关键人才则较为短缺。

人才培养开发缺乏科学性。人才培养开发缺乏系

统性设计、多元化手段和科学性评价，人才接续培养和开发的覆盖面和力度仍有不足，一些中小规模或传统产业国有企业甚至没有人才培养计划。

人才体制机制仍不够灵活。国有企业人才引进市场化程度较低，内部人员流动不畅问题较为突出，人才激励机制还不够灵活，除少数市场化程度较高的国有企业外，大多数国有企业的薪酬水平和市场化公司存在一定差距，对高层次、专业化人才吸引力不足，也容易挫伤人才创新积极性。

新时代国有企业人才工作战略对策

做好新时代国有企业人才工作，要全方位培养、引进、用好人才，深化人才发展体制机制改革，加快建设国有企业人才中心和创新高地。

——坚持对标一流，着力提高各类人才培养水平。国防科工类国有企业要充分发挥自身优势，建好各类基础研究创新平台，充分发挥创新平台集聚培养基础研究人才“孵化器”作用，强化基础研究人才的培养。行业领军的企业，尤其是北京、上海、粤港澳大湾区的国有企业，要充分利用自身区位优势，加强与高等院校、科研机构等合作，通过共建研发机构和联合实验室等方式，建立基础研究人才联合培养机制。各级各类国有企业，都应该专门制定高层次人才培养计划，分专业、分领域、分层级明确培养对象，形成长效培养机制。要把关键核心技术攻关作为锤炼人才的“磨刀石”，将优质资源、精锐力量向重大科研

项目、重大工程建设聚集,让高层次人才在联合攻关、协同创新中互学互鉴、互促互进。各级各类国有企业,要从选苗子开始,对重点人才紧盯不放,实行递进式培养,优化青年人才成长路径,让青年人才参与重点项目、重大工程,让他们在职业生涯的黄金期经受历练。有条件的国有企业要注重选派优秀青年人才到国内外知名企业、高校院所研修,参加行业会议论坛,中西部地区国有企业注重向东部发达地区同行业企业交流学习,让青年人才紧跟行业前沿,不断夯实专业根基。

——坚持市场导向,加大各类人才引进力度。中央和地方头部国有企业要注重把企业发展需求同国家发展需要、地区发展需要紧密结合起来,对接重点产业和关键核心技术,着力引进“高精尖”领域的高层次人才和战略性储备人才,特别是掌握关键核心技术、能够领衔重大科研任务和工程项目的科技领军人才。拓宽引才途径。国有企业要增强引才紧迫感,扩大引才视野,放眼全球,完善市场化选任机制,引进各类优秀人才。

——坚持价值创造,健全人才考核评价机制。国有企业往往业务覆盖广、人员基数大、人才类别多,要根据中央对国有企业不同类别人才评价的要求,对不同类别人才分类评价。结合不同的岗位价值评估,制定明确的评价流程、评价标准和评价方法,推进国有企业评价体系和社会化、市场化评价体系协调统一。既要突出价值贡献导向,建立健全更加注重价值提升、发展质量和战略引领的业绩考核体系。综合借鉴各类科学成熟的绩效管理模式,根据企业所处行业特点、员工专业和岗位特性,有针对性地设计绩效考核办法。同时也要注意简化考核指标体系,把人才从繁杂的考核中解放出来。同时加强绩效考核结果与薪酬分配、职位晋升、教育培训和荣誉表彰的挂钩力度,切实增强考核结果的激励作用。

——坚持激发活力,完善人才正向激励机制。完善市场化薪酬分配机制。企业要以岗位职责为基础、绩效贡献为依据,合理确定不同岗位的薪酬水平。深化企业内部分配制度改革,建立健全按业绩贡献决定薪酬的分配机制,实行一岗一薪、易岗易薪,破除平均主义现象。有条件的企业可以建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度,推动薪酬分配

向作出突出贡献的人才和一线关键“苦、脏、险、累”岗位倾斜。除薪酬分配以外,市场化程度较高的国有企业,应当结合自身实际,对于管理和技术骨干人才,统筹运用股票期权、股权出售、项目跟投、超额利润分享、项目收益分红、岗位分红等各类中长期激励政策,强化业绩考核和激励水平“双对标”,始终坚持激励向价值创造者倾斜,激发人才干事创业的积极性。国有企业还要建立健全公司内部的人才荣誉奖励体系,对作出突出贡献的人才及时表彰奖励,并在科研经费、项目申报、评奖评优等方面优先支持。积极选树、表彰和宣传先进典型事迹和突出贡献,发挥示范带头作用,同时使人才的价值和贡献在更大范围、更高层次得到业内认可、社会尊重。大力弘扬企业家精神、科学家精神、工匠精神,营造支持干事创业的良好环境,切实增强人才的自豪感、荣誉感、成就感。

——坚持优化环境,加大人才工作投入力度。国有企业要加大人才工作投入预算,设立专项资金用于人才开发、盘活、管理和增值,保障企业人才发展有充足的资金支持。有条件的企业可以建立高层次和重点紧缺人才投入优先保障机制,扩大资金使用范围,向高层次和重点紧缺人才适度倾斜。各级企业要加强工作力量配备,成立专门的人才工作部门,进一步优化人才保障服务。企业要心系人才冷暖,聚焦人才面临的最集中最突出的问题,落实人才服务举措。房价房租较高城市的国有企业,有条件的可以实施优秀人才安居工程,通过建设或租赁人才公寓、发放住房补贴等方式,切实缓解人才住房压力。在人才申办户口和居住证、购买大病医疗保险、关心帮助子女就学家人就医等问题上,企业也应当给予协助和支持。要加强人文关怀,特别是对外派到艰苦地区、困难企业以及承担重大项目、急难险重任务的人才,及时帮助缓解后顾之忧。■

(作者单位:北京人才发展战略研究院)