

新时代国有企业中层干部队伍建设思考

宋佳

(包钢中铁轨道有限责任公司, 内蒙古 包头 014010)

摘要: 国家相关部门曾在之前国有企业的相关会议中发表了重要的讲话, 讲话的内容是国有企业的中层干部队伍建设要明确自身的职责, 并提出了“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”二十字的方针政策, 这是国有企业中层干部对未来队伍建设的基本标准, 也是确保国有企业实现长期发展的具体要求。怎样才能贯彻思想, 加强新时代下国有企业中层干部队伍建设, 提升国有企业的市场核心竞争力和管理水平, 现如今当下的国有企业中层干部队伍建设中还存在的的一些问题, 需要中层干部在队伍的建设中针对这些问题进行深入的探究与思考。

关键词: 新时代 国有企业 中层干部 队伍建设

中图分类号: D641 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2022) 02-0281-03

一、注重国有企业中层干部队伍建设的重要性

1. 实现国有企业稳步发展的前提

当下在国内市场经济环境复杂、严峻, 影响企业稳步发展的不确定因素很多, 尽管在各个行业的共同努力下国内经济逐渐开始回暖, 但是国内金融市场的起伏不定, 使国内的行业发展受到了一定的阻碍, 这些都给国有企业的发展带来了不小的问题。为了能够实现国有企业稳步发展, 就要注重国有企业内部中层干部工作, 特别是中层干部日常工作中的队伍建设, 才能最大程度地提升国有企业的整体活力, 提升中层干部的工作热情、树立责任意识, 只有这样才能更好地灵活应对复杂的社会环境^[1]。

2. 打造市场竞争力的新优势

现如今信息技术正在突飞猛进, 使得各个加工制造企业的生产力实现了质的飞跃, 经济呈现井喷式增长, 对此, 相关的国有企业就要肩负起时代的重任, 要做到走在技术革新的最前沿, 但是想要在当下百花齐放的信息技术的竞争中脱颖而出就要增强自身的研发与创新能力, 将国有企业的工作重心放到核心技术的研发中去, 实现真正意义上的自主创造, 以此来摆脱由外国技术的制约, 在全球的技术浪潮中占据一席之地。要想实现这一伟大远景首先就要注重人才的培养, 推动技术革新的关键就是人才, 对此, 要提升中层干部队伍建设进而来打造市场竞争力的新优势, 实现国有企业的长远发展。

3. 推动国有企业发展的原动力

国有企业要想实现长远发展其关键因素在于人才, 人才是推动国有企业发展的原动力。国有企业发展的原动力实质上就是人才的创造力。首先要加强国有企业中层干部的队伍建设, 完善干部队伍中的人员配置和干部任用的制度, 这样才能最大限度地做到人尽其才, 提升整个干部队

伍的创造力, 增进国有企业内部的活力, 这是当前在倒逼机制市场下实现国有企业蓬勃发展的首选。

二、国有企业中层干部队伍建设中存在的问题

1. 中层干部任用机制不规范

当前一些国有企业中对于中层干部的个人和工作情况掌握得不够全面, 例如中层干部在任用时民主选举方式较为单一, 并且在推荐人员名单的人数上也相当之少; 对于中层干部的考核也绝大多数是通过谈话、民主意见投票、翻阅个人事迹和档案的方法, 这样单一的考核方式使得对中层干部没有一个深入的了解, 存在一定的“应付了事”和“例行检查”的现象, 致使考核方式、任用机制不够规范、科学。对于国有企业来讲, 中层干部队伍和下级基层队伍在职能、业务水平、自身的条件以及工作内容等方面都有着不小的差异性, 对此, 不能自上而下地就采用同一种考核模式进行衡量, 这样的考核没有针对性, 导致得到的考核结果没有任何的参考意义。

2. 干部队伍整体结构不合理

当前国家的相关规定明确指出在国有企业中中层干部的队伍人数要占整个国有企业单位总人数的比例要达到 1/6 ~ 1/5, 现如今国内有一些国有企业还依然在延续着传统的任选模式“中层干部只能上, 不能下”, 这样的任选模式在今天看来不利于中层干部队伍整体的建设, 导致了优秀储备干部不能得到很好的任用, 整体的中层干部队伍在建设过程中结构不合理, 从结构上看中层干部队伍没有呈金字塔状“梯形”发展, 使得中层干部队伍的年龄整体偏大, 有个别的中层干部“在其位不谋其职”, 对于企业内部的事情均不过问, 即便是开展工作, 陈旧的思维模式和工作方法在现如今的工作之中没有任何创新的表现。

3. 中层干部队伍的“水平”较低

现如今中层干部队伍的整体水平较低，在工作业务熟练程度以及国有企业内部的管理过程中都缺乏一定的专业性。在当前经济起伏发展，市场压力较大的局势下，相关国有企业的中层干部在进行决策、创新、应对等方面还存在着一定的不足^[2]。能够做到洞察业界发展、善于利用本企业进行运营、注重技术的研发、注重高新人才的培养的干部队伍十分紧缺，这也造成了一些国有企业的中层干部队伍不能很好地适应当下社会和行业发展的需求。

4. 中层干部的培训方式不够完善

当下有部分国有企业在中层干部的培训方式上较为片面，缺少一定的专项性和实用性，培训还有待进一步加强。从培训的内容上来看，基本上都是一些常规性的培训，在培训方式的创新性上还不够完善。当个别的中层干部在实际的工作中出现一些状况时能够针对这类状况开展专项培训和探究的方案几乎很少。能够将本企业内部的中层干部队伍开展外出的学习、深造的企业更是少之又少；培训的方式也较为单一，不能针对当下国有企业内部在工作中出现的问题开展综合性培训。即便是开展培训，很多中层干部也表现出懒散、态度不端正，使得干部培训流于形式化，没有任何的实质上的意义。

5. 中层干部队伍的“执行力”较低

执行力能够确保企业在当下发展之中更好地保持活力，对于国有企业也是更是如此，与此同时，执行力也是企业中中层干部的主要职能所在。但是从目前国有企业的发展来看，个别国有企业中有一些中层干部队伍对于企业工作缺乏执行力。例如，在国有企业对接下来的工作进行部署时，一些中层干部队伍对于最终方案的敲响始终犹豫不决，即便是反复开会商议也没有最终的结果，有的中层干部队伍甚至不经探究就凭自己的理解贸然执行，稍加不慎有时会给企业造成不可逆转的损失，这都是由于在企业对于重大事件的执行中，中层干部队伍的执行力较低的结果。有的中层干部队伍不能正视自身的执行力，对于有时上级部署的任务不能及时地贯彻执行，进而造成工作上的延误，这让国有企业的预定计划与实际的工作内容背道而驰。

6. 中层干部不能很好地发挥“承上启下”的作用

国有企业中层干部的个人素质导致了不能很好地发挥“承上启下”的作用，进而直接影响国有企业工作的开展，由于中层干部的工作内容与其他基层人员的工作性质不同，在工作内容上也有很强的综合性，这就造成了部分国有企业中层干部的个人素质参差不齐，出现了“在其位，不谋其职”的现象，不能有效为领导分忧，当出现问题时也不

能提出建设性的意见，只要遇到问题就是直接上报，没有任何的见解，在工作能力上有较大的出入。总而言之，这就是部分国有企业中层干部对工作没有一个正确的认识，不能很好地发挥“承上启下”的作用，能上不能下，不作为等，没有在加强中层干部队伍建设，更好地起到中间力量的作用，使得国有企业的工作效率、质量都不尽人意。

三、加强国有企业中层干部队伍建设的策略

1. 始终遵循“党管干”的原则

对于国有企业的中层干部要严格贯彻落实新时代国家提出的各项基本要求，以及提出的“二十字”方针政策，将每个人的素养作为在未来工作中中层干部任用和选拔的第一要素。严格把控分析研判和动议、基层民主选举、推荐以及考察等，拓宽中层干部任用和选拔的范围，探索全新的考察模式，对于中层干部要创设全新的考评机制，对于企业内部的每个中层干部都要做到详细、具体的调查，并且在日后的工作之中能够针对不同级别的干部进行精准分级、专项考核。

2. 加强领导层面的建设

国有企业的中层干部是加强国有企业各项基本工作的领导者和指挥者，要以身作则为其他基层人员起到模范带头作用，这样才能加强国有企业各项基本工作。要提升国有企业中层干部队伍的凝聚力，就要加强国有企业中层干部层面的建设，培养成一批高素质、高学历、真正意义上为基层人民服务的优秀干部队伍，才能从根本上促进国有企业各项基本工作在企业内部的顺利进展。首先，要做到运用新媒体完善管理层面的相关管理体制，根据国有企业当下的总体情况设立企业内部所有在职人员的工作群和公众号，并安排相应的管理团队。身为中层干部应该真正地走到基层中去，积极在互联网上与上级主管部门以及下级基层人员进行沟通交流，了解企业各个工作岗位的需要，多多听取在广大基层人员的合理化建议，多多倾听企业内部的声音，针对在新媒体、公众号过程中出现的问题在工作群中不定期召开相应问题的专项探讨会，积极采取措施解决当前国有企业中存在的问题，从而推动国有企业各项基本工作的长期发展。

3. 完善中层干部激励机制

加强国有企业中层干部队伍建设时要在现有的国有资源下做到合理的工作层面的调动，这样能够确保每一名国有企业的中层干部都能够提升工作的积极性与工作热情，以及中层干部的责任意识，提升工作中的执行力，保证企业工作中的工作质量。对于国有企业在开展中层干部队伍建设的过程中应该根据企业内部的实际情况、中层干部的工

作安排以及在以往的开展工作过程中出现的一些问题等，并在此基础上开展多样化、独立并适合国有企业未来发展的相关激励机制，根据实际的工作内容进行适当的按劳分配，将国有企业的日常出勤、工作表现等都记入到日常的绩效考勤中去，进而增强国有企业中层干部队伍建设。

4. 加强各科室层面的建设

各科室是加强中层干部队伍建设的主阵地，中层干部队伍建设的好与坏直接反映出各科室整体的综合素质。因此，加强国有企业各科室层面的建设是重中之重。首先，要完善相关的规章制度，促进每个中层干部所在的各个科室能够长久稳定发展，规划各科室的未来的规划方向和路线，积极开展各项工作，严格遵守法律和国有企业内部的各项规章制度，落实相关要求。在中层干部队伍建设工作中，要选拔出优秀的、积极响应号召的中层干部所在的科室提升为中层干部队伍建设的模范科室，并将科室中的工作理念、人员组成、个人简历以及每个人的优秀事迹上传到企业的公众号和网站上树立积极向上的公众干部队伍形象，要在工作岗位中注意自身的举止言谈，严格要求，为其他科室起到模范带头作用。

5. 增强对基层人员的了解

要想加强国有企业中层干部队伍建设，就要对企业内部全体基层人员进行详细的了解，一切为了基层人员，以基层人员为核心的企业中层干部队伍才会赢得拥护和爱戴，才能提升企业的凝聚力。开展国有企业中层干部队伍建设的基础是基层人员，对此，首先要和基层人员打成一片，走到基层人员中，这样才能详细地了解基层人员的需求，才能更好地发现问题，和线上的工作群或者是个人进行交流，认真并采纳基层人员的意见。要做到让基层人员积极地参与到日常的中层干部队伍建设中去，不管是编内人员还是临时人员都要一视同仁，不区别对待，让基层人员能够在国有企业线上和线下都能正常地行使自己的知情权、检举权、监督权，这样才能加强中层干部队伍建设，在未来的工作中更好地起到中坚力量的作用。

6. 加强优秀年轻干部的任用和培养

对于优秀年轻干部的任用和培养要贯彻落实国家对于高新技术性人才培养的各项要求，并在中层干部队伍建设过程中加大力度培养并敢于任用优秀的、年轻的干部，将这些干部储备到各个中层干部队伍之中进行分部门的储备和专项的培养，在国有企业实际的工作中能够给这些年轻优秀干部的表现机会。把国有企业内部的各项基本要求与年轻优秀干部的个人素养、学习培训与在实际工作中进行的锻炼有机联系在一起，提升对年轻优秀干部觉悟和工作

能力，增强年轻优秀干部适应新时代、新发展、更好地通过过硬的专业水平来为国有企业中层干部建设贡献自身的一份力量。

7. 打破中层干部“只能上，不能下”任选模式

对于国有企业内部出现中层干部“只能上，不能下”的任选模式要进行打破。规范企业内部的人员任选制度，让那些在此职不能就此事的中层干部进行调离，调离到当下适合他们自身的岗位，给更多年轻、优秀的干部让出位置，并且对中层干部在试用期的相关规定、日常的绩效、在任职期间的规章制度和出现重大事故的问责制度进行严格的规定。加大对于“在其位不谋其职”这种不作为、不称职的干部的任免力度，转变以往在国有企业中问责制、任期满退出、退休离职、自愿选退等中层干部的岗位调动机制。创建全新的国有企业的任选机制：优胜劣汰、考核制度、“能上能下”等，这样能够在最大限度上的给予中层干部队伍压力，提升在日后企业工作中的创新力和积极性。

8. 增强中层干部的能力

提升中层干部队伍建设要增强中层干部的能力和整体素质，要想在国有企业有效地开展工作，首先要和基层打成一片，走到基层中，这样才能详细地了解基层在工作中遇到的困难，这样才能更好地发现问题，多进行思想交流，认真听取采纳意见。当国有企业进行重大调整或改革时，要加强宣传力度，做好一系列相关工作，发挥好上传下达的中坚力量，不能遇到好事向前，遇到问题就退缩。作为国有企业的中层干部就要在出现问题时突出其主要职能，正确行使自己的知情权、检举权、监督权，通过自身的能力有效地化解国有企业发展过程中出现的问题，做一个有担当有作为的干部。

结语

由此可见，国内市场经济发展以及在全球复杂的国际形势给当下国有企业的发展带来的一定的冲击，在这样复杂的大环境下要加强国有企业中层干部队伍建设，针对目前在中层干部队伍建设中存在的一些问题，国有企业要积极贯彻思想、响应国家的号召，解决工作中现存的问题，以此来提升中层干部的队伍建设。

参考文献

- [1]刘东.新时代国有企业领导干部队伍建设思考[J].魅力中国,2019(19):180.
- [2]周肖淑.新时代下如何加强国有企业组织人事干部队伍建设[J].现代企业文化,2020(3):1.