

打造高素质专业化国有企业领导人员队伍

——就区属国有企业领导人员管理体制调整答记者问

近日,经区委常委会研究决定,对区属国有企业领导人员管理体制进行了调整,明确11家企业为区管企业,其领导班子和领导人员由区委统一管理,在此基础上,制定出台了《石景山区区管企业领导人员管理规定(试行)》(以下简称《管理规定》)。此次调整区属国有企业领导人员管理体制,对于进一步加强党对国有企业的领导、构建高素质专业化国有企业领导人员队伍,具有重要意义。就此次区属国有企业领导人员管理体制调整的背景、意义、具体内容等,区委组织部相关负责人回答了记者的提问。

请介绍一下为什么要调整区属国有企业领导人员管理体制,有什么样的背景?

调整区属国有企业领导人员管理体制,既是落实中央精神和市委部署的具体要求,也是推动我区国有企业发展壮大、更好服务区域高质量发展的客观需要。

近年来,随着经济形势变化和国企改革深化,国企领导人员管理工作中出现了一些新情况、新特点、新问题,中央围绕深化国资国企改革、加强国企党的建设、加强干部管理提出了一系列新精神、新要求。在2016年全国国有企业党的建设工作会议上,习近平总书记明确了“坚持党对国有企业的领导不动摇”“坚持党管干部原则,保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权”等要求。2017年4月,中央办公厅印发通知,明确51家中管企业的领导班子和领导人员由中央统一管理。2018年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《中央企业领导人员管理规定》。为贯彻落实中央精神,2017年9月,市委办公厅印发通知,明确58家市属国有企业为市管企业,领导班子和领导人员由市委统一管理。2019年5月,市委办公厅、市政府办公厅印发了《北京市市管企业领导人员管理规定》。在这样的总体背景和形势要求下,我区贯彻落实中央精神和北京市部署,充分结合区域发展建设和企业实际,对原有区属国有企业领导人员管理体制进行了调整完善。

请问此次管理体制调整都有哪些内容?

为做好此次管理体制调整工作,区委组建调研组对区属企业开展了专题调研,在深入分析研究的基础上,综合考虑区属国有企业历史沿革、发展现状和领导班子、领导人员队伍实际情况,积极探索建立既符合中央精神和市委部署,又符合我区实际的区属企业领导人员管理体制。按照区属国有企业领导人员管理体制调整工作方案,重点明确了四方面内容。

明确了区管企业范围。北京市石景山区国有资产经营公司、北京实兴腾飞置业发展公司、北京宏润投资经营公司、北京万商投资发展集团有限公司、北京石景山游乐园、北京石房投资管理有限公司、北京市石景山区建筑公司、北京盛景嘉和物业管理有限公司、北京燕金源置业有限公司、北京保险产业园投资控股有限责任公司、北京石泰实业集团有限公司共11家区属国有企业明确为区管企业,主要布局在投融资、房地产、商务服务、文化旅游和民生服务五个主要业务板块。

明确了区管企业领导人员职务范围。纳入区委管理的区管企业领导人员职务范围包括:党委书记、党委副书记、纪委书记;董事长、董事(不含外部董事、独立董事、职工董事);总经理、副总经理、总会计师;按管理权限批准列入的其他区管企业领导人员。

明确了调整后的管理方式。区管企业领导班子建设

和领导人员管理工作,在区委领导下,由区委组织部具体负责,区国资委党委协助。区管企业领导人员拟任人选,由区委组织部会同区国资委党委进行考察,区管企业领导人员任免由区委组织部报区委常委会研究决定,其中行政职务经审批后,由区政府任免或批复人选。区管企业纪委书记的提名考察,由区纪委会同区委组织部进行,全面落实区管企业党的纪律检查工作双重领导体制。区管企业领导班子和领导人员综合考核评价,由区委组织部会同区国资委党委组织实施。区管企业领导人员经营业绩考核和薪酬分配管理,由区国资委党委负责。

明确了党组织隶属关系。区管企业党组织统一隶属于区国资委党委。区委组织部负责对全区国有企业党建工作的宏观指导,会同区国资委党委履行对区管企业党建工作的具体指导职能。区国资委党委履行对区管企业党建工作的日常管理职责。区纪委区监委履行对区管企业领导班子和领导人员的监督职责。

调整后的管理方式主要有哪些变化?

此次调整改变了原有的“切块”加“分段”式领导人员管理模式,从区属国有重要骨干企业的“一把手”由区委管理、其他领导人员由区国资委党委管理,调整为在区委领导下,区管企业领导班子、领导人员管理工作由区委组织部具体负责、区国资委党委协助的管理模式,解决了管理分散、不集中等问题。同时,按照管理体制调整总体部署,区纪委区监委同步加强区管企业监督体系建设。

此次管理体制调整的意义是什么?

有利于进一步加强党对国有企业的领导。区属国有企业领导人员作为关键少数、核心力量,此次管理体制调整后,由区委统一管理,进一步强化了区委在区属国有企业选人用人工作中的领导和把关作用,保证了党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权。

有利于区委对全区干部资源的统筹。将区管企业领导班子、领导人员统一纳入区委管理,更有利于推动党政机关、事业单位和企业三支干部队伍间的顺畅交流,推动全区各类干部队伍的协同发展。同时,能够充分发挥国有企业体制机制相对灵活的优势,将区属国有企业作为高素质专业化人才的“孵化器”和“蓄水池”,吸引凝聚培养一批熟悉经济管理、城市开发建设等领域,具有开阔视野、战略思维的专业人才。

有利于推动区属国有企业做强做优做大。将区管企业领导班子、领导人员统一纳入区委管理,能够更好地将党的领导与健全完善国有企业法人治理结构有机统一,从全区战略高度推进国资国企改革,以更加宽广的视野谋划企业发展,不断提升企业自身核心竞争力和在行业内的影响力,确保企业政治责任、社会责任和经济责任的充分发挥,不断推动国有企业发展壮大。

结合区属国有企业领导人员管理体制调整,同步制定出台了《管理规定》,请问《管理规定》的主要内容包括哪些?

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,国有企业领导人员是带领国有企业发展的“关键少数”。《管理规定》认真贯彻执行新时代党的组织路线,深入落实中央精神和北京市部署要求,结合我区实际,完善了充分体现区管企业特点、有别于党政领导干部的领导人员管理

制度,是今后一个时期我区加强区管企业领导人员管理的基本依据和遵循。总体来说,《管理规定》共涉及十章67条内容,分为总则、职位设置、任职条件、选拔任用、考核评价、薪酬与激励、管理监督、培养锻炼、退出、附则,明确了区管企业领导人员管理的基本原则、基本要求和主要内容,覆盖了区管企业领导人员管理的全过程和各环节。

《管理规定》内容的制定都有哪些考虑?

在职位设置方面,考虑到行业特点、企业规模、业务发展需要,合理确定并从严掌握区管企业党委领导班子成员、董事会成员、经理层成员职数。

在任职条件方面,考虑到打造高素质专业化国有企业领导人员队伍,明确提出了五项基本条件,与“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”要求逐一对应细化,突出政治标准和专业能力。在任职资格中对工作经历、文化程度等资格条件也都作出了明确规定。

在选拔任用方面,为进一步拓宽选人视野和渠道,明确可以采取内部推选、外部交流、公开遴选、竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等多种方式选拔人才。选拔范围既包括区管企业、党政机关、事业单位,又注重从中央、市属相关单位和企业交流引进,并探索开展市场化选聘职业经理人,大力引进优秀专业化人才。同时,为进一步规范选拔任用工作程序,对动议提名、民主推荐、组织考察、讨论决定、任职等各环节都进行了明确规定,着力突出选拔任用的科学性、规范性,坚决杜绝选人用人不正之风,努力提升干部选拔任用工作公信力。

在考核评价方面,聚焦树立重实干重实绩的良好用人导向,明确了要完善体现区管企业特点的考核评价体系,建立包括综合考核评价、经营业绩考核、党建工作责任制落实情况考核在内的全方位考核评价框架,并注重考核评价结果运用,充分发挥考核工作的“风向标”和“指挥棒”作用。

在薪酬与激励方面,围绕进一步强化正向引导,提升领导人员队伍的干劲和士气,明确了要建立健全既符合企业一般规律又体现区管企业特点的薪酬分配和激励机制,实行与区管企业领导人员选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配办法,加大先进表彰宣传力度,激发区管企业领导人员干事创业动力。

在管理监督方面,将从严管理干部贯穿干部选、育、管、用全过程,进一步完善了区管企业领导人员管理监督体系,明确了各管理监督主体的基本要求,强调要加强日常管理和监督,特别是对区管企业“三重一大”事项集体决策和区管企业领导人员兼职、出国(境)管理、配偶子女经商办企业等都作出了明确规定。

在培养锻炼方面,将提升区管企业领导人员能力素质作为打造高素质专业化国有企业领导人员队伍的关键环节,建立了源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系,以强化忠诚意识、拓展国际视野、提高战略思维、增强创新精神、提升治企能力、锻造优秀品行为重点,加强对区管企业领导人员的教育培训和实践锻炼。

在退出方面,围绕推动干部“能上能下”,明确了区管企业领导人员退出的方式和相关要求,特别是细化了因不适宜担任现职退出的具体情形,促进领导人员正常更替、人岗相适,增强领导人员队伍活力。