关于印发国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见的通知

文章来源：国资委企业领导人员管理一局　　发布时间：2005-03-01

中共国资委委员会文件

国资党委干一[2004]48号

关于印发国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见的通知

各中央企业：

现将《国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

国资委党委

2004年6月17日

国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见

为认真贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》(中发〔2003〕16号)和全国人才工作会议精神，大力实施“人才强企”战略，现就加强和改进中央企业人才工作提出以下意见：

一、加强和改进中央企业人才工作是一项重大而紧迫的任务

（一）人才是企业兴盛之基、发展之本。当今世界经济全球化不断深入，科学技术迅猛发展，人才状况在国力较量和企业竞争中越来越具有决定性作用，人才资源已成为最重要的战略资源，人才竞争日趋激烈。中央企业是国民经济的支柱，是国有经济发挥主导作用的基础，是综合国力的代表，正面临着人才竞争市场化、国际化的严峻挑战。中央企业要赢得主动、取得优势、发展壮大，成为具有国际竞争力的大公司大企业集团，必须进一步加强和改进人才工作，大力开发人才资源，走人才强企之路。这是抓住本世纪头20年重要战略机遇期、全面建设小康社会的迫切需要，也是推动中央企业可持续发展的重要保证。

（二）大力加强和改进人才工作，是中央企业深化改革、加快发展的当务之急。近几年来，中央企业在人才培养、吸引和使用方面做了大量工作，在创新选用方式、改进评价办法、拓宽成才渠道、强化激励约束等方面进行了积极探索，取得了显著成绩。但是，人才的总量、结构和素质仍不能适应企业改革与发展的需要，部分领导同志人才观念陈旧，对人才的重要性认识不足；人才队伍结构性矛盾突出，高层次、高技能和复合型人才短缺；选人用人的方式比较单一，市场配置人才资源的基础性作用还没有充分发挥；科学合理的人才评价和激励约束机制尚未形成，高层次人才流失现象尚未得到有效遏制。中央企业必须充分认识加强和改进人才工作的重要性和紧迫性，进一步增强责任感和使命感，抓住机遇，应对挑战，努力开创人才工作新局面。

（三）加强和改进中央企业人才工作的根本任务是实施“人才强企”战略。在深化国有企业改革、发展壮大国有经济的宏伟事业中，要把实施“人才强企”战略作为推进改革与发展的关键环节纳入企业发展战略。逐步形成广纳群贤、竞争择优、能上能下、能进能出、充满生机与活力的用人机制，努力造就一大批适应企业改革与发展需要的各类高素质人才，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把中央企业的人力资源转化为人才优势，大力提升和增强企业的核心竞争力和综合实力，为实现全面建设小康社会的历史任务作出中央企业应有的贡献。

二、加强和改进中央企业人才工作的指导思想、目标任务和基本要求

（四）加强和改进中央企业人才工作，实施“人才强企”战略，必须以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实党的十六大精神，坚持党管干部、党管人才原则，坚持以人为本理念，以加强人才资源能力建设为核

心，以创新人才工作机制为动力，以优化人才队伍结构为主线，以培养选拔高层次人才为重点，以强化人才激励为突破口，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，积极开发利用国内国际两种人才资源，集聚各类优秀人才，为做强做大中央企业提供强有力的人才保证和智力支持。
力争通过3年左右的努力，初步形成适应企业发展战略需要、层级结构分明、年龄结构合理、专业结构配套的出资人代表、经营管理人才、科技人才、思想政治工作者和高技能人才队伍；初步建立起符合现代企业制度要求的人才培养、选用、评价和激励约束机制。

（五）更新观念，树立科学的人才观。牢固树立以人为本的观念，使人才工作始终着眼于促进各类人才的健康成长，着眼于调动各类人才的积极性、主动性和创造性；牢固树立人才工作先行的观念，在企业各项工作中始终把人才工作放在优先考虑的战略位置，做到先行一步；牢固树立人才市场化、国际化的观念，充分利用国内国际两种人才资源，使各类优秀人才充分施展才干；牢固树立竞争择优的观念，坚持把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不拘一格选人才；牢固树立人人都能成才的观念，鼓励广大员工爱岗敬业，人人争作贡献，人人力争成才。

（六）重点建设好五类人才队伍。一是建设一支综合素质好，具有战略决策能力，能够忠实代表和维护国有资产权益，正确履行出资人职责，实现国有资产保值增值的出资人代表队伍；二是建设一支职业素养好，市场意识强，熟悉国内国际经济运行规则，在生产经营、资本运作等方面具有较高造诣的经营管理人才队伍；三是建设一支科技水平高，具有较强的创新能力，能够加快企业科技进步、增强核心竞争力的科技人才队伍；四是建设一支综合素质好，熟悉生产经营，具有丰富党务工作和群众工作经验的思想政治工作者队伍；五是建设一支爱岗敬业，技艺精湛，具有专门技能，善于解决技术难题的高技能人才队伍。

（七）创新人才工作机制。要努力形成符合各类人才特点的开发型人才培养机制，建立企业全员培训体系，开展员工终身教育活动，建设学习型企业，不断提高各类人才的综合素质和创新能力。努力形成符合现代企业制度要求的人才选用机制，完善公司法人治理结构，包括通过试点在国有独资公司建立健全董事会，逐步做到出资人决定董事会、监事会成员，董事会选聘经营管理者，经营管理者依法行使用人权。实施市场化选才办法，内部选才实行竞争上岗，外部选才实行公开招聘。努力形成绩效优先的人才评价机制，科学设置各类人才的评价指标体系，完善评价标准和手段，客观公正评价人才的基本要素、业绩和贡献，为科学合理使用人才提供客观依据。努力形成与市场接轨的人才激励约束机制，建立和完善以经营业绩考核为依据，以岗位绩效工资为基础，短期薪酬分配与中长期薪酬激励有机结合，资本、技术、管理等多种要素参与收入分配的新型薪酬激励制度。

三、加强和改进中央企业人才工作的主要措施

（八）根据企业的发展战略制定人才工作规划。规划要服从服务于企业的改革与发展，把人才“第一资源”与发展“第一要务”紧密结合；坚持党管人才原则，体现科学的发展观、业绩观和人才观的有机统一；坚持解放思想、转变观念，注重体制、机制、制度创新。要把人才工作规划纳入企业中长期发展规划之中，从企业实际出发确定目标任务，制定具体措施，分解落实责任，加快人才结构调整，优化人才资源配置，使人才工作有序推进，各类人才协调发展。按照整体规划、分类指导、分层实施的原则，国务院国资委要抓好宏观指导、政策研究、重点支持和协调服务工作。

（九）加大人才教育培训力度。加强对各类人才的思想政治教育，牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，做到诚信、勤勉、清廉，为搞好国有企业、发展壮大国有经济多作贡献。要实行分类培训，突出学习能力、实践能力和创新能力的培养。对出资人代表，着力提高其战略决策能力、防范风险能力、识人用人能力；对经营管理人才，着力提高其经营管理能力、市场应变能力和依法治企能力；对科技人才，着力提高其科技创新能力、自主研发能力和成果

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：
https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_4020