



首页

机构概况

新闻发布

国资监管

政务公开

国资数据

互动交流

在线服务

热点专题

首页 > 政务公开 > 政策 > 发布 > 正文

关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的意见

文章来源：原国家经贸委网 发布时间：2000-08-10

关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的意见

各省、自治区、直辖市、计划单列市及新疆生产建设兵团经贸委（经委）、人事厅（局）、劳动保障厅（局），国务院有关部门：

改革国有企业内部人事、劳动、分配制度（以下简称三项制度），是充分调动职工积极性、增强企业市场竞争力的一个关键因素。为进一步贯彻党的十五届四中、五中全会精神，落实《国有大中型企业建立现代企业制度和加强管理的基本规范》（试行）的要求，推动企业加快建立现代企业制度，切实转换企业经营机制，对深化企业三项制度改革提出如下意见。

一、深化企业三项制度改革是当前国有企业改革和发展的紧迫任务

1、近年来，随着经济体制改革步伐加快，一些国有企业按照建立现代企业制度的要求，在内部人事、劳动、分配制度改革方面进行了积极探索，取得了明显成效。但也有相当一部分企业内部改革不到位，用人制度和分配制度不适应市场经济发展的要求，企业内部竞争机制、有效激励和约束的机制没有形成，严重影响企业经营机制的转换和市场竞争能力的提高。当前，要把深化企业三项制度改革作为推进国有企业改革与发展的一项重要而紧迫的任务，采取切实有效措施，加大工作力度。

2、深化企业三项制度改革的工作原则和要求是：做好深入、细致的宣传工作和思想政治工作，引导广大职工转变观念、提高认识，营造深化改革的舆论氛围；充分引入竞争机制，改革的方案做到公平、公正、公开，增强透明度；从实际出发，勇于实践，积极探索适合企业特点的改革方式和办法，务求实效；涉及职工利益的重大改革措施出台，要认真听取职工代表大会意见，维护职工合法权益，确保社会稳定和企业生产经营正常进行。

3、深化企业三项制度改革的目标是：把深化企业三项制度的改革作为规范建立现代企业制度的必备条件之一，建立与社会主义市场经济体制和现代企业制度相适应、能够充分调动各类职工积极性的企业用人和分配制度。尽快形成企业管理人员能上能下、职工能进能出、收入能增能减的机制，国家重点企业以及各省（市、区）确定的国有大中型骨干企业，要在深化三项制度改革上走在前列，率先达到本意见的各项要求；其他各类企业也要积极创造条件，加快改革步伐，尽快达到本意见的各项要求。

二、建立管理人员竞聘上岗、能上能下的人事制度

1、调整企业组织机构。改革不适应市场竞争需要的企业组织体系与管理流程。按照《公司法》的要求，建立规范的法人治理结构，精减各类职能部门，减少管理层次，控制管理幅度，使各部门之间和上下级之间做到责权明确、信息通畅、监控有力、运转高效。企业管理岗位与管理人员职数的设定，要按照精干、高效原则，从严掌握。

2、取消企业行政级别。企业不再套用国家机关的行政级别，管理人员不再享有国家机关干部的行政级别待遇。打破传统的“干部”和“工人”之间的界限，变身份管理为岗位管理。在管理岗位工作的即为管理人员。岗位发生变动后，其收入和其他待遇要按照新的岗位相应调整。

3、实行管理人员竞聘上岗。管理人员是指企业内部担任各级行政领导职务的人员、各职能管理机构的工作人员以及各生产经营单位中专职从事管理工作的人员。除应由出资人管理和应由法定程序产生或更换的企业管理人员外，对所有管理人员都应实行公开竞聘、择优聘用，也可以面向社会招聘。企业对管理人员竞聘的岗位和条件，要根据需要在尽可能大的范围提前公布，对应聘人员进行严格的考试或测试，公开答辩、公正评价、公示测评结果，按企业制定的竞聘办法决定聘用人员。实行领导亲属回避制度，企业财务、购销、人事等重要部门的负责人，原则上不得聘用企业领导人员的近亲属。

4、加强对管理人员的考评。企业对管理人员实行定量考核与定性评价相结合的考评制度。根据企业经营目标和岗位职责特点，确定量化的考核指标。难以实行定量考核的岗位，也要根据经营业绩和工作实绩进行严格考核。对重要岗位上的管理人员要建立定期述职报告制度，并建立考评档案。对考评结果的确定，以经营业绩和工作实绩考核为主，参考民主评议意见。

5、依据考评结果进行奖励或处罚。对年度或任期内考评成绩优秀的管理人员应予以表彰或奖励；对考评成绩达不到规定要求的管理人员，要给予警示和处罚。任期内不称职的，可以通过企业的规定程序予以提前解聘。企业根据实际情况，可在健全考评制度的基础上，对管理人员实行淘汰下岗制度，真正形成竞争上岗的用人机制。

6、加强对管理人员的培训，切实提高管理人员素质。对关键、特殊岗位的管理人员要实行持证上岗制度，上岗前进行必要的岗位知识和技能培训。

三、建立职工择优录用、能进能出的用工制度

1、保障企业用工自主权。企业根据生产经营需要，按照面向社会、条件公开、平等竞争、择优录用的原则，依法自主决定用工数量和招工的时间、条件、方式。除国家另有规定外，任何部门、单位或个人不得强制企业接受人员。

2、规范劳动合同制度。企业与职工按照平等自愿、双向选择、协商一致的原则，签订劳动合同，依法确定劳动关系。企业职工中不再有全民固定工、集体工、合同工等身份界限，所有职工的权益依法受到保护。建立健全劳动合同管理制度，完善管理手段，依法做好劳动合同变更、续订、终止、解除等各项工作，对劳动合同实行动态管理，认真履行劳动合同。职工劳动合同期满，企业应根据考核情况和企业生产经营需要，择优与职工续签劳动合同。

3、优化劳动组织结构。根据企业生产经营需要，参照国内外同行业先进水平，科学设置职工工作岗位，测定岗位工作量，合理确定劳动定员定额标准，减员增效，不断提高劳动生产率。

4、推行职工竞争上岗制度。对竞争上岗和在岗职工，进行岗位动态考核，并可依据考核结果建立和完善内部淘汰办法。对不胜任工作的人员及未竞争到岗位的人员，企业应对其进行转岗或转岗培训。不服从转岗分配或经培训仍不能胜任工作的职工，企业可与其依法解除劳动关系，形成能进能出的用工机制。

5、加强以岗位管理为核心的内部劳动管理。依据国家有关法律法规和本企业实际，建立健全企业内部劳动管理的配套规章制度，规范奖惩办法，严肃劳动纪律。对违反企业规章制度和劳动纪律的职工，应按规定予以处理，情节严重的，可以依法解除劳动关系。

6、多渠道分流安置富余人员。富余人员较多的企业，要采取主辅分离和鼓励职工自己创办独立核算、自负盈亏的经济实体等多种途径，加快人员分流。富余人员未分流前，富余人员能够胜任的工作岗位原则上不再招用新的职工。积极采取有效措施，鼓励富余人员直接进入劳动力市场自谋职业。生产经营遇到严重困难和濒临破产的企业，可依法实行经济性裁员。

7、健全和完善职工培训制度。企业要形成培训与考核、使用、待遇相结合的激励机制。坚持先培训后上岗的制度，大力开展职工岗前培训。对按规定必须持职业资格证书上岗的职工，应按国家职业资格标准进行培训，使其取得相应的职业资格。加强职工在岗、转岗培训，提高职工素质，增强职工创新能力。

四、建立收入能增能减、有效激励的分配制度

1 实行按劳分配为主 效率优先 兼顾公平的多种分配方式 企业内部实行按劳分配原则 合理拉开分配档次

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_4138

