



坚持政治引领 强班子聚人才

坚持正确用人导向 建设高素质干部队伍

以高质量选人用人助推企业高质量发展

中铁二十一局党委书记、董事长 庄纪栋

中铁二十二局党委书记、董事长 赵红鹰

中国铁建 2021 年初系列会议强调,要更加注重党建引领,强化干部队伍。建设一支高素质专业化干部人才队伍,是激活企业高质量发展宝贵的战略资源和核心要素。强班子聚人才,要不断完善人才引进、培育、评价、激励机制,积极营造尊重、关心、支持人才成长的良好氛围,使大批优秀干部人才在工作实践中淬炼成钢、脱颖而出、担当使命。在“十四五”新的历史起点,中铁二十一局党委强化政治引领,坚持党管干部、党管人才原则,创新举措,锤炼政治过硬、能力过硬、作风过硬的干部人才队伍,为推动企业高质量发展提供坚强组织保证。

突出选人用人导向。选什么人,是风向标;用什么人,是定盘星。中铁二十一局党委将按照“二十字”好干部标准,突出选人用人导向,将讲忠诚、守规矩、有激情、敢担当的优秀干部及时选出来,放到重要岗位和关键位置上去;坚持“五湖四海”用干部,敢于起用优秀员工超过自己,坚决引进比自己更优秀的人,重品德业绩选对人,真正把德才兼备、业绩突出、职工认可、敢于担当、拥有正能量的干部选出来、用上去;强化领导班子建设,各级班子不仅要有“想干事”愿望、“会干事”谋略,更要有“干成事”行动,以战斗的心态和冲锋的姿态,不见成

效不撒手、不达目标不罢休;赋予项目经理考核自主权,充分调动一线的积极性和创造性,树立“减亏也是一种增效”导向,使考核指标更精准。

完善能上能下机制。中铁二十一局将促进人才合理流动作为激发企业生机活力的有效途径,有计划地定期在集团公司总部、区域指挥部、子分公司、项目部之间进行交流,让一些总部干部有机会“下连”;加强各单位班子副职间的交流,促进干部合理流动;以“绩效优先”为导向,建立科学评价体系,完善退出机制,让能上能下制度化、标准化、程序化、常态化;将培养选拔优秀年轻干部上升到新的战略高度,通过在基层一线、改革一线、创新一线磨炼锻造,担当重任;将干部选拔视野扩大到企业管理工作最繁重、生产一线最艰苦的岗位上,聚焦那些攻坚克难、锐意进取、脚踏实地的干部,让吃苦者吃香、让有为者有位、让出力者出彩。

拓宽人才发展通道。“用一贤人则群贤毕至,见贤思齐就蔚然成风”。中铁二十一局党委着力强化各类人才培养,加强人才梯队建设,建立后备人才库,分类实施青年工程技术人才、紧缺人才专项提升计划,重点培养吸收一大批开拓型市场经营人才、

职业型项目管理人才、专家型投资开发人才、创新型技术人才、复合型管理人才;完善人才发展通道,搭建职能部门管理、项目管理、技术、区域经营、技能、后勤服务人员等六个序列人才发展通道,通过全员绩效考核、配套薪酬优化,使各通道之间纵向贯通、横向互动,人员相互交流、身份相互转化,让各类人才干事有奔头、成长有用武之地,形成人才辈出、活力迸发的生动局面。

强化监督约束机制。加强干部监督约束是落实全面从严治党的重要举措。中铁二十一局将改进绩效管理体系,建立奖励兑现和亏损追究机制,对子分公司领导班子考核突出“承揽、产值、利润、负债”四大指标,加强任期审计和过程审计,体现定量与定性、过程与结果、短期与长期的综合考核,对打不开新局面、不适应发展新形势的班子及时予以调整,对损公肥私、谋求私利的干部及时从严处置;正风肃纪强化监督,把纪律和规矩挺在前面,加强运用批评教育、提醒、函询、诫勉等多种处置方式,抓早抓小,形成常态化;建立完善巡察工作事项督查督办制度,扎实开展专项、机动、点穴式巡察,有责必问,问责必严,始终保持从严治党的高压态势。

中国铁建 2021 年工作会议暨三届一次职代会提出:一以贯之强党建必须强化干部队伍,建立更加科学规范的干部考核评价体系,把发展质量和发展成效作为选人用人的重要依据。选贤任能,企业兴盛之本。如何应对变局、育新机、开新局、谋发展,关键在人、在干部。只有坚持高质量选人用人,突出抓好干部“选用管育”工作,才能把重品德、重才干、重担当、重实绩、重公认的鲜明导向树立起来。

改进“选”的办法,突出德才配位“标尺”。坚持做到精准识人、科学选人,建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍,这是实现高质量选人用人的关键所在。下一步,我们将继续利用干部谈心谈话、日常考察考核、年度述职考核等手段,根据干部在急难险重等工作中的表现,对“三级班子”全面排查摸底,找准班子建设的短板弱项,全面掌握干部“进退留转”情况;同时不断完善精准识别体系,充分发挥考核“指挥棒”作用,把企业高质量发展目标考核作为识别评价干部、提高选人用人质量的重要抓手,探索差别化考核制度,把握集体和干部个人实绩、实绩和潜绩、平时考核与年度考核之间的关系,切实解决干

与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。

坚持“用”的标准,激发“才尽其用”活力。用人导向就是努力方向,所谓“用得正人,为善者皆劝;误用恶人,不善者竞进”。用人生态直接影响一个地方、一个单位的政治生态和干事创业环境。坚持公道正派,才能有识人之明、举贤之胆、容才之量,才能做到唯才是举、任人唯贤。中铁二十二局党委认真落实习近平总书记对国有企业领导人员提出的 20 字要求,突出政治标准,坚持德才兼备、以德为先。坚持汪董事长提出的“五湖四海”“墩苗壮骨”,坚持事业为上、公道正派,把好干部标准落到实处。在干部选用上始终出于公心,坚持原则、实事求是、敢于负责、公正无私,坚持“一碗水端平”,使选拔使用起来的干部组织放心、群众满意、干部服气。

加大“管”的力度,营造风清气正环境。世间事,成于严。只有坚持严字当头,才能有效防止和纠正选人用人中的种种偏向和不正之风,确保选人用人的质量。中铁二十二局党委坚持严管厚爱并举、激励约束并重的干部管理制度,旗帜鲜明地为担当者担当、为负责者负责;加大关心关爱力度,强化现有政策的落

地落实,统筹用好职级晋升和职务提拔,坚持凭实绩论英雄,加大对表现突出、实绩明显以及基层一线干部激励力度;着力强化日常监督,聚焦关键人、关键处、关键时,综合运用干部监督信息平台,从严开展政治监督,切实加强“八小时”之外管理,综合运用巡察、审计等成果,全面掌握干部德才表现、重要情况和群众口碑。

搭建“育”的平台,夯实能力素质“基石”。习近平总书记指出,培养选拔年轻干部,事关党的事业薪火相传,事关国家长治久安,是党和国家事业发展的百年大计。中铁二十二局党委着力培育和造就优秀年轻干部,进一步加强后备干部队伍建设,畅通人才发展通道、打造专业化干部人才队伍,将人才培养工作前置到位,通过重点高校择优录用、校企合作联合培养的方式,超前引进、培养和储备一批综合素质高、业务能力强的青年骨干人才;同时,对现有人才资源进行精准划分、多渠道培养,完善了以专业划分的人才库建设;畅通管理、技术、政工等岗位交流渠道,强化领导干部多岗位锻炼,并从职称评定和职务晋升方面为转岗交流提供政策支持,用好盘活干部人才资源,以队伍活力增强事业活力。

打通选人用人“经脉” 建立识人用人新气象

干部选拔任用重“四力”过“六关”

中铁建设党委书记、董事长 梅洪亮

中铁建电气化局党委书记、董事长 万传军

“必须按照 20 字好干部标准,不断加强干部人才队伍建设,充分激发广大干部职工的潜能和干事创业的积极性,为做强做优做大提供人才支撑。”中国铁建 2021 年工作会议暨三届一次职代会对选人用人工作给出了清晰定位。

“人既尽其才,则百事俱举;百事举矣,则富强不足谋也。”面对“十四五”发展新征程,中铁建设党委紧紧围绕“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”国企干部标准,坚持“守正创新、求真务实”的工作方针,强化制度保障,推动人才梯队建设,打通多维度职业发展通道,着力打造一支敢打硬仗、能打胜仗的干部队伍,为企业“十四五”高质量发展积聚人才骨干力量。

制度保障,推进干部能上能下。习近平总书记指出,“要把推进干部能上能下作为重要举措,着力解决不能为、不想为、不敢为的问题,推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境”。中铁建设党委作为企业航行的“舵手”,保持“务实、创新、奋发、有为”的状态,在选人用人方面,严把入口关,就“选什么人,怎样选人”问题深化制度改革。以打破企

业干部任命“马太效应”为目标,从企业发展大局考虑干部能上能下,实行“末位淘汰”制,打通“真下”症结点,避免制度流于形式;严把“能上能下”指挥棒,做到“流水不腐,户枢不蠹”,保障干部队伍永葆生机与活力。

“墩苗壮骨”,强化人才梯队建设。习近平总书记十九大报告中指出:“建设高素质专业化干部队伍,要大力发现储备年轻干部。”中铁建设以“新铁兵”5 年跟踪培养、“中铁建设希望之星”专场汇报等活动为载体,放手让优秀青年干部到“急、难、险、重”岗位上狠压担子,对于工作表现突出的“高看一眼、厚爱一分”。搭建后备人才选聘大舞台,着力筛选、培养优秀后备人才,真正做到“将那些推动高质量发展有思路、有办法、有担当、有作为的优秀干部使用起来”;以“缺什么、发展需要什么”为原则进行针对性培训,开展专题研讨、专家授课,让广大干部队伍理论技能相结合,提升能力素质;使用干部的同时,落实好“三个区分开来”,不断完善激励约束和容错纠错机制,确保选拔出来的干部“能干事、会干事、干成事、不出事”,心无旁骛、放开手脚干事创业。

打通通道,助力人才职业发展。建立理论与实践相结合、职级与岗位相促进的薪酬激励机制,打破传统“金字塔”薪酬模式,坚持“绩效优先”,秉承“数量充足、结构合理、素质优良”的用人原则,坚持优胜劣汰。中铁建设将搭建好“管理+专业”双发展通道,使管理人才、专业技术人才、技能操作人才在没有“天花板”的舞台上成长;破除束缚人才发展的体制机制“隐形台阶”,着力营造“只要想干,就有舞台;只要敢干,就有支撑;只要干成,就有奖励”的干事创业氛围;坚持以人为本,定期开展员工思想动态分析,准确把握员工思想脉搏,把员工呼声作为第一信号,把员工需求作为第一选择,解决好员工实际困难,不断增强员工的归属感和幸福感,让基层员工有劲头、有奔头、有甜头,激发干事创业热情。

取土之力,必求其实;用人之术,当尽其材。人才选拔任用关乎全局,选对人用好人既是党中央对国有企业改革的一贯要求,也是企业发展的关键支撑。中铁建设将选人用人作为企业发展重点工作来抓,助力企业在“十四五”新征程中扬帆远航。

中国铁建在 2021 年工作会议上指出:建立更加科学规范的干部考核评价体系,把发展质量和发展成效作为选人用人的重要依据,及时将那些推动高质量发展有思路、有办法、有担当、有作为的优秀干部使用起来。在选人用人上,要“五湖四海”“墩苗壮骨”,强化组织观念,严肃组织纪律。中铁建电气化局党委认真贯彻落实中铁建党委在“选人用人”方面的要求,坚持正确的选人用人导向,通过“选用一批人”,实现“带动一代人”,争取把那些想干事、能干事、干成事的优秀年轻干部选拔出来。

坚持干部选拔“四力”观。中铁建电气化局党委将注重“四力”干部选拔观,争取把“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的好干部补充到各级班子中。

注重政治定力。坚持用党中央精神观大势、谋大局、抓大事,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,坚决做到“两个维护”,切实把干部队伍的思想和行动统一到中央决策部署上来,统一到中铁建电气化局的新征程、新思路、新理念上来。

注重创新动力。深入贯彻党的十九届五中全会精神,对企业管理创新、经营创新、科技创新领域的人才“鸣锣开道”,面向未来,重点培育,对智慧城市、未来社区、智能建造、智能制造领域的创新领域拔尖人才做到政治上站台、资金上撑腰、技术上支持。

注重创业毅力。对于优秀年轻干部眼光要放得长远,“墩苗壮骨”、挫折教育一关都不能少。要着重锻炼他们判断复杂局面、处理复杂问题、收拾“烂摊子”的能力,让他们经风雨、见世面,使他们在创业历程中有毅力、有韧劲、有信念、有担当。

注重长期耐力。实施年轻干部选、育、管、用环环相扣又统筹推进的全链条梯次培养工程,用培养周期来保证培养质量,确保选择上有空间、使用上有梯队。集团党委将加快干部人才队伍建设,在“十四五”规划编制中将专项制定中长期干部人才培养规划,厚植人才优势。

坚持干部选拔“过六关”。中铁建电气化局党委将严格落实中国铁建党委相关规定,牢固树立程序意识和规矩意识,严格按照规定程序选拔任用干部。

严把动议酝酿关。凡选拔任用干部,必须经党委书记碰头会动议酝酿,使主要领导既行使主导权,又接受民主监督,避免暗箱操作和“个人说了算”,对于存异议的干部、意见不完全一致的干部经过充分酝酿沟通之后再上会。

严把民主推荐关。对于组织提名的人选必须进行相关民主推荐程序,未经民主推荐的不列为考察对象,坚决避免干部任用“临时动议”。严禁以“破格提拔”为特殊人员打开通道。

严把组织考察关。全方位、多角度考察干部,广泛听取干部职工意见,把民主推荐和测评结果作为重要参考,综合考量工作需要、德才条件、考核情况和一贯表现,坚持定性考察与定量考察相结合。

严把档案审核关。重点审核干部“三龄两历一身份”,必查年龄、工龄、党龄、学历、工作经历、干部身份,把干部档案材料原始记载情况作为审核的主要依据,材料是否齐全真实、是否前后一致、有无涂改造假等情况要一一核实。

严把公示公示关。集团党委将认真贯彻公示制度,严格落实公示时间、公示内容、反映渠道,确保选择任用干部公开透明,确保职工群众在选人用人工作中的知情权和参与权。

严把讨论决定关。必须经集团党委常委会集体讨论决定,坚决做到“五不上会”,即没有经过民主推荐或民主测评的不上会,与会党委常委人数未达到三分之二以上的不上会,对职工群众反映问题未查清的不上会,没有征求纪委意见的不上会。

中铁建电气化局党委将坚持正确选人用人导向,在干部队伍建设中坚持培养教育、监督约束并重,强化各级干部守土有责、守土担责、守土尽责的政治担当,不断提高履职尽责本领,坚持系统观念,保持战略定力,企业发展锚定目标,屡创新高。