

国有企业人才管理培训大纲

【课程背景】

治企兴企，没有强有力的领导班子、没有高素质的干部队伍，是难以成事的。习近平总书记指出，国有企业领导人员是党在经济领域的执政骨干，是治国理政复合型人才的重要来源，肩负着经营管理国有资产、实现保值增值的重要责任。把这支队伍建好、用好，对做强做优做大国有企业至关重要。党的二十届三中全会对深化干部人事制度改革作出部署，强调鲜明树立选人用人正确导向。组织部门要聚焦选干部、配班子这个主责主业，精准科学选人用人，统筹推进干部选育管用，为国有企业振兴发展建设一支高素质专业化干部队伍。

国有企业人才管理，需要做好“选优配强企业领导班子、打造青蓝相继的干部梯队、建立多元化教育培训机制”等相关工作。【课程收益】

- 1、了解国有企业人才管理政策解读；
- 2、学会国有企业人才管理体系；
- 3、掌握国有企业不同序列人才队伍建设要点；

【课程特色】

- 1、实战经验丰富、理论与实际结合，内容实战、实用、实效；
- 2、神采飞扬、声情并茂、激情四射、深入浅出、形式生动、内涵深刻；
- 3、实战型解答、以真实案例说明实际问题；
- 4、观点新颖，论述精辟，学术前沿、传道授业、授人以渔；

【课程形式】主题讲授、互动演练、案例分析、实操练习、多媒体教学。

【课程对象】国有企业中高层管理者、国有企业人力资源从业者。

【课程时间】0.5-1天。

【课程大纲】

一、国有企业人才管理政策解读1.总书记关于国有企业人才管理重要论述2.《关于进一步加强党管人才工作的意见》3.《关于深化人才发展体制机制改革的意见》4.《推进领导干部能上能下规定》5.《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》6.《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》二、国有企业人才管理体系（一）人才引进1.合理增加市场化选聘比例2.加大海外引才力度3.探索柔性引才用才4.健全人才流动（二）人才培养与支持1.企业领导人才培养2.高科技人才的支持3.高技能人才的培

养与支持4.海外高层次人才的创新支持

(三) 人才分类评价1.评估指标：突出品德、能力、业绩导向，唯论文、职称、学历、奖项2.评估方式：不同目的采用不同方式，包含考试、评审、考评结合、考核认定、实践操作、业绩展示等，强化用人单位人才评价主体地位，下放职称评定

(四) 人才创新创业激励1.加大对高层次人才激励力度，以岗位价值为依据，以业绩为导向2.完善人才中长期激励机制3.建立健全科技成果转化、知识产权归属的利益分配机制。4.加强容错机制和荣誉体系建设

三、不同序列人才队伍建设要点

(一) 经营管理人才队伍建设1.理论武装与实践成才(1)胸怀报国初心、坚守建设一流企业的职业理想(2)优秀年轻干部基层历练，及早发现好苗子(3)强化交流历练，强化培养性交流、复合型人才双向交流2.突出市场化导向(1)全面推行任期制与契约化管理(2)具备条件的建立职业经理人制度(3)加大（外部董事、经营管理者）市场化选聘比例3.提高考核精准度:全方位多角度了解人才，客观公正评价德才贡献。4.强化正向激励：薪酬分配拉开差距，建立中长期激励机制5.严格监督管理：廉洁从业、严管厚爱相结合、强化人文关怀

(二) 科技人才队伍建设1.强调梯队建设、提升针对性(1)打造战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队；(2)建立首席科学家、科技带头人等制度，拓展职业发展空间，依托重点项目培养人才。2.加大引进力度：高精尖的人才要大力引进，引进人才要用好用足；3.健全考评机制：防止“四唯”倾向，科学评价科学精神、职业道德、科研能力、实际贡献4.正向激励：知识、技术要素参与分配，科技成果转化激励等

(三) 技能人才队伍建设1.梯队建设与职业发展：关注高技能人才、青年技能人才，建立首席技能专家制度，搭建技能向技术人员职业转变发展通道2.强化培养培训：强化政治素养和职业素养，开展国情研修；通过技能大赛，以赛促培；依托技能大师工作室，进行技术攻关、人才培养等3.加大激励力度：建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，让技能人才享受企业发展成果