

关于印发《宁夏回族自治区国有企业经营管理人才队伍建设中长期规划 (2012-2020年)》的通知

各市、县(区)党委组织部、人才办、国资监管部门,区直各部委办厅局干部(人事处),各人民团体、直属事业单位组织部(人事处),各大中型企业党委:

《宁夏回族自治区国有企业经营管理人才队伍建设中长期规划(2012-2020年)》已经自治区人才工作领导小组审议通过,现印发给你们,请结合实际认真贯彻执行。

中共宁夏区委组织部 宁夏回族自治区国资委党委

自治区人才工作领导小组办公室

2012年10月31日

宁夏回族自治区国有企业经营管理人才队伍建设中长期规划 (2012—2020年)

为认真贯彻落实全国、全区人才工作会议精神,建设高素质的企业经营管理人才队伍,促进国有企业科学发展,根据中组部、国务院国资委等五部委《企业经营管理人才队伍建设中长期规划(2010-2020年)》和《宁夏回族自治区中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》的总体要求,结合我区实际,制定本规划。

序 言

企业经营管理人才是指在企业经营管理岗位上工作的人员，包括出资人代表、经营管理人才、党群工作者。加强国有企业经营管理人才队伍建设，是深化国有企业改革必须高度重视的问题。近年来，自治区党委、政府采取一系列措施，大力实施人才强企战略，区属国有企业经营管理人才队伍建设工作得到进一步加强。一是人才管理理念和方式发生了较大变化。由传统的人事管理逐步向现代人力资源管理转变，人才资源是企业最宝贵、最稀缺的资源观念日益得到认同。积极探索坚持党管干部原则与市场化选聘企业经营管理人才相结合机制，通过公开招聘、竞争上岗、公推直选方式选拔经营管理人才取得了突破性进展，国有企业经营管理者职业化、市场化选任机制正在逐步建立。二是素质得到进一步提高。年龄结构方面，老中青人才比例逐步趋于合理，45周岁以下占79.98%。学历结构方面，大学本科以上学历占39.56%，大专学历占42.87%。三是人才成长环境稳步改善。逐步完善人才考核评价体系，建立了分类分层考核评价机制，加大人才薪酬激励力度，实行经营管理者个人收入与其经营业绩挂钩。人才培养培训工作不断深化，国资委、集团公司、分子公司三层培训模式基本建立，人才培养的计划性、针对性和实效性明显增强。四是人才队伍规模不断壮大。截至2011年底，区属国有企业经营管理人才14475人，占企业职工总数的14.5%。

尽管自治区国有企业经营管理人才队伍建设取得了一定成绩，但必须清醒地看到，当前我区国有企业经营管理人才队伍的整体素质还不能完全适应市场竞争的需要。人才自身素质同发展社会主义市场经济的要求相比存在较大差距，仍有一部分经营管理人员观念落后，职业化、专业化程度不高，能力不强；人才结构不尽合理，与经济结构调整的需要不相适应，一般性人才多，高层次、复合型人才少，主营业务、高新技术领域没有形成高度密集

的人才优势；人才管理机制还不完善，经营管理人才市场尚未形成，市场化选用、评价、激励约束机制有待完善，等等。这些已成为制约我区国有企业推进改革、加快发展、提升核心竞争力的重要因素。

未来九年，是自治区国有企业改革发展的重要阶段，把发展方式转变到依靠科技进步、劳动者素质提升和管理机制创新的轨道上来，迫切需要培养造就一大批高素质的经营管理人才。我们必须充分认识加强企业经营管理人才队伍建设的重要性和紧迫性，加快实施人才强企战略，以经营管理人才的优先发展支撑引领企业科学发展和跨越发展。

一、指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，遵循企业发展规律和人才成长规律，紧紧围绕“转方式、调结构、增效益”这一中心工作，以提高现代企业经营管理水平和竞争力为核心，以提升经营管理人才队伍整体素质和创新能力为主线，以培养开发经营管理高端人才和急需紧缺经营管理人才为重点，完善人才发展政策措施，优化人才发展环境，大力推进经营管理人才职业化、市场化、专业化发展，为推动企业科学发展提供坚强的人才保证。

（二）基本原则

——党管人才、统筹协调。认真贯彻中央和自治区党委、政府人才工作决策部署，牢牢把握人才工作正确方向，充分发挥企业的主体作用，充分发挥职能部门的指导协调作用，广泛动员各方面力量积极参与，形成强大合力，切实做好企业经营管理人才的各项工作。

——以人为本、注重能力。以人才素质得到全面提高、人才能力得到充分发挥为工作的出发点和落脚点，采取公开选聘、竞争上岗等方式，大力营造人才辈出、人尽其才的良好环境。

——把握导向、全面推进。加快培养高层次经营管理人才，积极引进急需紧缺领军人才，大力推行出资人和企业相结合的培养制度，为企业发展提供有力人才支撑。

——开拓创新、务求实效。以解决企业实际问题、提升企业综合实力、促进企业良性发展为目标，创新培养方式，拓宽培养渠道，加大培养力度，重点培养人才的学习能力、实践能力，着力培养创新能力。

（三）总体目标

人才规模与企业发展的需要相适应，整体素质进一步提升，结构进一步优化，高层次经营管理人才队伍不断壮大，急需紧缺人才得到一定充实；人才使用效能显著增强，对企业发展的贡献度大幅提高；人才成长环境持续改善，体制机制创新取得较大进展；国有企业成为宁夏高端人才最集中、政策环境最优良、发展空间最宽松、人才吸引力最强的人才高地。到 2015 年，全区国有企业经营管理人才总量达到 19500 人；到 2020 年，全区国有企业经营管理人才总量达到 23000 人，其中本科及以上学历达 85%以上，研究生数量明显增加，培养造就一批能够引领企业跻身中国企业行业 500 强的优秀企业家。

二、主要任务

以出资人代表、经营管理人员、党群工作者为对象，重点实施建设以下三支队伍。

1、着力培养高层次出资人代表。按照建立中国特色现代国有企业制度和规范公司治理结构的要求，坚持高起点培养出资人代表。企业董事会董事、监事会监事参加培训率达到 100%；推行董事会中外部董事占多数的制度；监事素质不断提高，熟悉财务、法律等专业知识。

主要措施：依托自治区人才发展重点工程项目，每年举办 1 - 2 期培训班，着力提高出资人代表战略决策、风险防范、识人用人和驾驭全局的能力。建立健全外部董事制度，进一步完善国有企业产权代表经营业绩考核办法。

2、着力培养高端经营管理人员。以中层以上经营管理人员为重点，培养造就一批在国内有重要影响的战略企业家，一批在区内有影响的优秀企业家，一批熟悉战略规划、资本运作、市场营销、人才资源、财务、法律等专业知识的经营管理高端人才。

主要措施:依托高等院校和各类培训机构,加强企业经营管理人员战略规划、资本运作、法律等专业知识培训，不断提高经营管理人才的专业化水平。深化国有企业人事制度改革,推行竞争上岗、公开招聘和市场选聘等方式选拔任用经营管理人员。完善以市场和出资人认可为核心的企业经营管理人员评价体系,探索建立职业经理人资质评价、股权等中长期激励制度。定期评选表彰有突出贡献的优秀企业家。建立企业经营管理人员库。

3、全面培养高素质党群工作者。以提高综合能力为核心，以优秀党组织负责人为重点，培养一支政治素质好、熟悉生产经营管理、着力推进国有企业党建工作改革创新的高素质复合型党群工作者队伍。

主要措施: 建立党群工作者轮岗交流制度，推动党群工作者之间、党群工作者与经营管理者之间的合理流动。注重在经营管理人才的优秀党员中培养、选拔党群工作者，完善党群工作者岗位要求相适应的考核评价体系，充分激发党群工作者提升素质能力、努力做好党务工作的积极性、创造性。

三、创新体制机制

(一)完善选拔任用机制。坚持民主、公开、竞争、择优原则，不断探索企业经营管理人员选拔任用机制，推进企业经营管理人员身份职业化、配置市场化、素质现代化。建立和完善职务能上能下、人才能进能出，符合现代企业制度要求的经营管理人员选拔任用机制。

1、坚持以市场化机制选人。扩大选人用人视野，全面引入竞争机制。选拔高级经营管理者，坚持组织选拔与市场化选聘相结合；选拔中层及以下经营管理人员，积极推行竞争

上岗和公开招聘的方式；新录用一般经营管理人才，原则上要面向社会公开招聘。突出岗位特点，关注经历业绩，看重实际能力，增强考试测评的针对性和科学性，确保人岗相适、人职匹配，不断提高市场化选聘工作质量。

2、强化以市场化机制用人。健全经营管理者聘任制、任期和任期目标责任制，规范和完善劳动合同、聘任合同，全面实行契约化管理，对达不到岗位要求要求的，视情及时予以解聘。

3、积极改进完善引进机制。适时拿出一定数量的岗位，在全国范围内招聘，重点引进一批科技创新和企业发展急需的战略规划、资本运作等方面的专门人才。对引进的高层次人才或紧缺专业人才，制定切实可行的优惠政策，并认真抓好落实，保证引得来、留得住。以担任企业管理顾问、科技顾问、科技创新带头人等柔性引才形式，聘请行业权威专家来宁夏工作，参与企业管理。

（二）完善考核评价机制。以任期目标为依据，以品德、业绩、能力等要素为主要指标，在突出经营业绩的基础上，根据董事会成员、党组织负责人、经营管理者的不同岗位责任和履职要求，分层分类确定考核评价内容，综合考评领导人员的能力素质、履职行为和履职效果。不断改进业绩考核办法，完善对标考核措施，探索引入经济增加值考核办法，引导企业领导人员不断提高价值创造能力。坚持经营业绩考核结果与薪酬激励挂钩、综合考评结果与培养使用挂钩。

（三）健全激励保障机制。按照企业市场化发展要求，建立健全以考核评价结果为基础，与岗位职责和工作业绩相挂钩，物质激励和精神激励相结合，短期激励与中长期激励相衔接的经营管理人才激励机制。

1、逐步建立市场化的薪酬分配机制。深入推进企业内部收入分配制度改革，坚持以岗定薪、按绩取酬、岗变薪浮，完善经营管理人才薪酬管理制度，健全经营管理人才年度薪

酬制度。注重调整经营管理人才与企业其他人才的薪酬分配关系，使不同类别人才之间的分配格局更趋合理。对引进的高层次优秀经营管理人才，可根据市场价位实行协议薪酬。对在科技开发、成果转化、技术改造等方面取得重大经济效益和社会效益的优秀人才，可按规定给予重奖，真正做到优秀人才优惠待遇，一流人才一流报酬。

2、加强对优秀人才的中长期和个性化激励。积极探索生产要素按贡献参与分配的有效途径和方式，进一步规范和完善股权、期权等中长期激励制度，重点对为企业发展作出突出贡献的优秀经营管理人才实施激励。在有条件的企业探索对经营管理人才实行“股权激励”制度。根据优秀人才的不同需求，积极采取度假休养、境外培训等多种个性化激励方式，丰富激励措施，加大激励力度，增强激励的有效性。

3、加大对优秀人才的荣誉激励力度。广泛开展多种形式的创先争优活动，积极选树、大力表彰和宣传在企业改革发展中作出突出贡献的先进典型，使优秀经营管理人才的价值和贡献在更大范围、更高层次得到业内认可、社会尊重，弘扬创业光荣、创新可贵、创造无价、奉献崇高的良好风尚，激发经营管理人才自我提高、实现价值的内在动力。

（四）优化人才发展环境。坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，努力为企业经营管理人才干事创业营造良好的政策环境、市场环境和舆论环境，形成鼓励人才干事创业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

1、畅通人才流动渠道。完善企业经营管理人才合理流动政策，营造开放的用人环境。加大企业领导人员交流任职力度，推进中央企业与地方企业之间、国有企业与民营企业之间、企业与党政机关和事业单位之间的人才交流，使经营管理人才进一步丰富工作阅历、积累决策经验、提高引领企业科学发展的能力。

2、营造良好的舆论环境。大力宣传党和国家人才工作的方针政策，大力宣传企业经营管理人才工作的典型经验、做法和成效，使各方面更加关心、支持企业经营管理人才队伍

建设。突出企业的用人主体地位，努力引导企业高层经营管理者树立“尊重人才、用好人才、以才生财”的理念。坚持正面宣传、正确引导，努力营造有利于企业经营管理人才健康发展的和谐舆论氛围。

3、发展和完善人才市场。加强人才工作信息化建设，建立完善经营管理人才资源统计和定期发布制度，不断提高人才管理信息化、科学化水平，积极推进企业经营管理人才市场的发展，发挥市场配置人才的基础性作用。

四、重点人才工程

（一）实施百名青年企业家培养工程。重点培养 100 名 40 岁以下，综合素质好，经过企业基层锻炼，具有发展潜质和培养前途的优秀青年后备骨干。要定向跟踪培养，通过到党校、知名高校和境外培训、专题研讨、实践锻炼等途径，造就一批适应企业发展所需的高素质、专业化的经营管理人才。

（二）实施万名经营管理人员培训工程。根据新时期企业发展内外环境的变化和经济发展的要求，按照“急用先培、学以致用”的原则，采用举办适应性专题培训班、新知识新技能专题讲座、组织观摩考察等多种形式，突出抓好资本运作、财务管理、现代营销、项目管理、人力资源管理和法律顾问等六大类专门人才的培训。到 2020 年，各类专业管理人员的数量明显增加，业务水平显著提升。

（三）实施千名高层次紧缺人才引进工程。依托自治区“千名优秀人才引进计划”和“人才高地建设计划”，采取多种形式，对重点高新技术、支柱产业、重大项目等领域内的高级管理人才及紧缺人才，不拘一格、千方百计加以引进。鼓励和引导有条件的企业面向国内外招聘一流的首席执行官、总工程师、总会计师等经营管理人才，不断提升我区国有企业经营管理人员的层次和水平。到 2020 年引进 1000 名重点领域急需紧缺的高层次经营管理人才。

五、组织实施

（一）加强组织领导。在自治区人才工作领导小组统筹协调和宏观指导下，国资监管、人力资源等各有关部门要积极支持和配合，形成推进国有企业经营管理人才队伍建设的强大合力。各企业要把经营管理人才发展规划工作纳入企业总体规划，列入重要议事日程，明确工作思路，创新工作机制，强化责任落实，积极组织实施好本规划，充分发挥企业在人才工作中的主体作用。

（二）重视理论研究。深入开展企业经营管理人才理论研究，及时总结提炼经营管理人才工作的成功做法，积极学习借鉴国内外人才资源管理开发经验，为经营管理人才工作实践提供有力指导。加强人才工作队伍建设，有计划地开展政治和业务培训，培养一支理论水平高、工作能力强的人力资源工作者队伍。

（三）确保资金投入。牢固树立人才资源是第一资源，人才资源投入是效益最大投入的观念，实施人才资源开发优先战略，不断加大人才开发资金的投入力度。各企业要设立专门经费，用于人才培养、引进、奖励和支持重大人才开发工程的实施。建立人才和教育培训专项经费的企业，要加强管理、监督和检查，切实保证教育培训经费的落实，确保专款专用。