# 国企分配制度改革的理论实践与探索（五篇范例）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2025-02-21

*第一篇：国企分配制度改革的理论实践与探索党的十六大报告提出：“要深化国有企业改革，进一步探索公有制特别是国有制的多种有效实现形式，大力推进企业的体制、技术和管理创新”，“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分...*

**第一篇：国企分配制度改革的理论实践与探索**

党的十六大报告提出：“要深化国有企业改革，进一步探索公有制特别是国有制的多种有效实现形式，大力推进企业的体制、技术和管理创新”，“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。”这为我国国有企业人力资本与所有权及分配制度构架提供了理论基础。国有企业分配制度改革的理论探索，伴随着国企分配制度改革的实践逐步向前演进，并不断为实践发展开辟道路。国企分配制度改革的理论探索在广泛的范围内进行，通过继承、创新、引进、消化形成了许多重要思想和新的观点。

一、对马克思主义按劳分配理论的发展

1、恢复按劳分配原则，反对平均主义。针对改革前长期违背按劳分配原则所造成的严重阻碍生产力发展的不良后果，党的十一届三中全会指出，“按劳分配，多劳多得是社会主义的分配原则，决不允许把它当作资本主义原则来反对”。“人民公社各级经济组织必须认真执行各尽所能、按劳分配的原则，多劳多得，少劳少得，男女同工同酬。加强定额管理，按照劳动的数量和质量付给报酬，建立必要的奖惩制度，坚决纠正平均主义”。这不仅在理论上冲破了传统的框架，实现了马克思主义按劳分配的理论和归位，而且在实践上具有重要意义。

2、按劳分配为主，其他分配形式为补充。随着所有制度改革的深入和多种经济成分的并存和发展，党的十三大报告指出，社会主义分配形式是多样性与非劳动性并存的，以按劳分配为主，其他分配方式为补充。除了按劳分配这种主要方式和个体劳动所得外，债权利息、股份分红。风险补偿、雇佣劳动带来的非劳动收入等，只要是合法的就应该允许，“我们的分配政策，既要有利于经营的企业和诚实劳动的个人先富起来，合理拉开差距，又要防止贫富悬殊，坚持共同富裕的方向，在促进效率提高的前提下体现社会公平”。党的十四大和十四届三中全会在坚持十三大分配观点的基础上，作了进一步深化，明确提出可以在分配上引人竞争机制，适当拉开差距，效率优先，兼顾公平，明确提出了个人资本等生产要素可以参与收益分配。这就在很大程度上发展了马克思主义按劳分配理论。

3、按劳分配与按生产要素分配相结合，不断完善分配结构。针对我国分配结构和分配形式单一的状况及其弊端，党的十五大报告指出：“完善分配结构和分配形式。坚持按劳分配为主体、多种分配形式并存的制度。把按劳分配和按生产要素分配结合起来，允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。这就从根本上解决并落实了我国分配结构和分配形式的多样化问题，实现了社会主义分配原则由按劳分配向按要素分配转变，由单一分配形式向多种分配形式并存转变，由平均主义分配向公平分配转变。

二、对劳动和劳动价值理论的深化认识

党的十五届五中全会明确提出：“要深化对劳动和劳动价值理论的认识”以来，认识的焦点主要是第三产业尤其是科技工作者、管理工作者等劳动者的劳动的性质问题，以及这些部门的劳动是否创造价值的问题。出现了一些新观点：

第三产业部门的劳动是生产劳动因而形成价值。根据当代生产社会化、市场经济运行方式和第三产业得到空前大发展的新情况，创造价值的生产劳动的范围势必要大大扩展，以致于不仅要把商业劳动，而且要把第三产业中的为社会生产和人们物质、精神生活提供服务的许多经济部门包括进来。现代市场经济发展的结果，必然导致产业结构的升级换代，产业结构有日益高度化的趋势。这一规律使得传统的产业结构发生了巨大变化，一百多年前马克思所着重分析的物质生产部门的劳动在当代社会总劳动中所占的比重不断下降。而科技产业、信息咨询业、金融保险业以及为生产和生活服务的众多非物质生产部门在国民经济中所占的比重日益提高。在当代经济科学研究中，第三产业的劳动被公认为是生产劳动，不仅创造价值，而且能够比第一产业（农业）和第二产业（加工工业）创造更多的价值。同时，第三产业的发展还直接或间接地促进第一、第二产业的发展。在马克思所处的年代，仅将物质生产部门的劳动，以及为物质生产部门直接服务的运输业、邮政电讯和商品仓储业等服务业劳动视为生产劳动，是可以理解的，因为当时服务业在国民经济中的地位微不足道，但随着科技、经济和社会的发展，特别是世纪之交的今天，金融、保险等服务业的发展突飞猛进，并成为国民经济运行的枢纽；有效的政策服务日益受到重视，并对经济发展起着越来大的推动作用；知识经济初露曙光，创新浪潮遍及全球；以知识创新为特征的新经济，正在以前所未有的深度与广度，改变着人们的生产和生活方式。这一切都表明，服务业在国民经济中的重要性正在与日俱增，理论研究再也不能对此视而不见了。在对生产劳动与非生产劳动的界定上，应挣脱过去那种定义的束缚。造大量价值的非常复杂的劳动。实践已经并将继续证明，科技人员的劳动，其中包括自然科学工作者的劳动，也包括社会科学工作者的劳动，是能够创造大量价值的复杂劳动，是提高国际竞争力，推动社会经济蓬勃发展的重要源泉。经济发达国家的实际表明，科学技术、智能劳动已经成为价值增值的重要因素，脑力劳动者成为创造价值的主力军。脑力劳动、智能劳动既包括研究研制和运用科学技术的劳动，也包括经济管理（微观和宏观）的劳动。这类劳动在价值生产中的巨大作用。一方面表现为提高价值的产品（硬件与软件）和具有高增值潜能的生产资料，另一方面表现为高素质的能创造惊人的财富的劳动力。

企业家管理工作者的劳动同样是创造产品价值的劳动。在计划经济时期，企业只是根据指令进行生产。经营管理活动在经济运行中不具有重要意义。改革开改以来，随着改革的深入，企业逐渐成为独立自主的经济主体，要在竞争中发展壮大，就必须提高经营管理水平，对于拥有同样素质的职工和技术水平的企业，有的可能在竞争中不断成长，有的则可能会被淘汰出局，其根原就在于创新发展和管理水平的差异。从这个意义上讲，企业的经营管理工作作为劳动的一种重要形式，也是生产力，而且是最高的生产力。无论在哪种生产关系下，管理劳动都是一种生产劳动，是一种创造产品价值的劳动。在现代化和高度社会化大生产中，企业经营管理的地位和作用的重要性更日益突出，比起直接加工于劳动对象的一般劳动来，对社会经济发展的作用更大。因此，在评价企业家经营管理的业绩时，不仅应该看到他们在组织商品和价值生产中的作用和他们的指挥劳动创造价值的多少，而且还应看到他们在实现商品价值中的作用。

根据劳动价值论，商品价值是由人的活劳动唯一地创造的。因而收入分配也只能实行按劳分配的方式。但是，在创造价值的过程中，不仅劳动，而且资本、技术等生产要素都是必不可少的。劳动、资本或技术都不能单独创造价值，价值的创造是离不开各种生产要素的综合作用的。如果不允许资本和技术管理等生产要素的所有者参与分配，那么，价值创造过程就会中断，劳动价值就会无从谈起。收入分配不仅包括价值分配的过程，也是使用价值（财富）分配的过程。就财富的创造而言，劳动并非是唯一源泉。因此，除劳动外，还应该鼓励资本、技术管理等生产要素参与收入分配。

三、对人力资本理论认识的创新

人力资本一直是经济学研究的核心范畴之一，改革开放以来，我国经济学界开始研究人力资本理论，初期主要是把西方经济学中有关人力资本理论引进并介绍给国人，近年来，在消化吸收外来经验的基础上有所创新，形成了人力资本产权论、人力资本分配论和人力资本企业制度要素理论等。

党的十六届三中全会指出：产权是所有制的核心和主要内容。建立归属清晰、权责明确、保护严格、流转顺通的现代化产权制度，有利于维护公有财产权，巩固公有制经济的主体地位；有利于保护私有财产权，促进非公有制经济发展；有利于各类资产的流动和重组，推动混合所有制经济发展，有利于增强企业和公众创业创新的动力，形成良好的信用基础和市场秩序，这是完善基本经济制度的内在要求，是构建现代企业制度的重要基础。要依法保护各类产权，健全产权交易规则和监管制度，推动产权有序流转。因此，设置人力资本产权使得有自己创造的剩余价值不仅是可行的，而且是必要的。

人力资本产权理论。人力资本产权是其所有者为获得收益对自己所拥有的人力资本进行利用或处置的权力，包括人力资本占有权、使用权、处置权和收益权等。与物质资本相比，它的特殊性在于，人力资本是一种“主动性资产”，它天然归个人所有，人力资本产权一旦受到伤害，人力资本就会急剧贬值。这一特征决定人力资本所有者需要正面激励。随着现代市场经济的发展，人力资本在企业价值创造中的地位和作用日益突出。由企业经理和核心技术人员构成的人力资本是企业的核心资源，是“唯一性资源”，他们的积极性和创造性的发挥，将直接影响企业其他资源功能的发挥，维系企业的生存与发展。因此，选择适当的方式对他们进行激励，让他们分享企业剩余，享有剩余索取权，即对企业总收入扣除所有固定的合约支付之后剩余（利润）要求权，是现代企业发展的内在逻辑结果。年薪制、股票期权制等的出现，便是对人力资本产权的确认。承认并兑现人力资本产权，可以激励经理和核心技术人员为企业的长远做出更大量更长期的人力资本投入，对企业的长远产出增长起到持久的作用，产生出十分可观的效应，同时，还可以把大量的高质量的人力资本聚集到企业中来。

人力资本产权的激励功能。人力资本是一种“主动财产”，其载体完全控制着人力资本的开发利用，也使其难以监督，难以准确度量。所以，只能以激励机制为主，以惩罚机制为辅，因此，在人力资本的投资、使用等过程中，首先要解决的是激励机制问题。

人力资本产权能激励人力资本投资。人力资本投资是指形式和提高人的经济活动能力的一种投资行为，主要包括教育、培训、医疗保健和迁移等方面的投资。人力资本投资具有两个重要特征：一是长期性。这主要是指教育投资，一个人从接受初等教育到完成高等教育，一般需要十几年的时间。显然，人力资本的投资是一种长期投资。在这么长的时间内，人力资本投资需要花大量的货币成本、时间成本和机会成本等。二是风险性。人力资本的投资成本发生在现在，其收益却发生在未来，而未来意味着不确定性，且时间越长风险越大。风险还来自信息的不充分、市场环境的变化和生命风险。任何一项人力资本的决策都依赖一定的信息，以此判断投资的成本和收益、时间长短等，同时在人力资本决策后的实施过程中，作出适当调整也需要信息的支持。信息量的大小与风险一般呈正相关关系，即信息量越大，越充分，风险就越小；信息量越小、越不充分，风险就越大。现实生活中信息总是不充分的，这导致人们作出正确的人力资本投资决策所需要的信息量不够。人力资本的供求及价格处于不断变化之中，特别是人力资本投资的收益且有滞后性，当初需求大的人力资本在一段时间后随着产业结构的调整，技术进步可能贬值，甚至根本不为市场所需要。

人力资本分配理论。一项经济活动往往是本文来源：文秘11

4http://www.feisuxs多个经济主体和多种生产要素共同参与的，依据什么来分配最后的生产成果？只能依照不同经济主体所拥有的生产要素的产权进行分配，这是因为产权是其他权利的基础，它划分了人们在经济活动中受益和受损的权利。所以收入分配问题在某种意义上说，就是产权的界定问题。在一定意义上说，权益才是人力资本的本质，因为不能为产权主体带来任何收益的产权是毫无价值的，人力资本产权的意义就在于使人力资本参与收入分配并能够为其主体带来可预期的经济效益。因此，人力资本产权是其主体参与收入分配的依据。

人力资本产权的界定有利于收入分配制度的规范化。明确有界定人力资本产权的过程实际上也就是对人力资本收入依据的界定，对现有收入分配制度的调整。如果人力资本产权界定不清和保护不好，必然导致收入分配制度的某些缺陷并防碍其有效运行。如我国目前人力资本产权关系仍然比较模糊，这不仅影响到教育制度、社会福利与保障制度等的改革，也使收入分配制度存在大量的不合理和不公平现象，会使企业家人力资本和技术型人力资本的利益受到侵犯。改革和规范收入分配制度除了明晰物质资本产权外，还要明晰人力资本产权，只要这两种产权得到明确和保护，收入分配制度就会在很大程度上趋于合理和规范。

人力资本产权的演进可促进收入分配制度变迁，制约收入分配制度的变迁的因素主要有产权制度、技术进步、意识形态、政府职能等，在产权制度中非人力资本产权制度和人力资本产权制度的演进及其力量的对比变化决定了收入分配制度的变迁。随着科学技术的发展和产业结构的变化等，劳动者的知识、技能即人力资本得到很大的提高，人力资本在经济发展中的作用日益突出，由此人力资本产权对收入分配的影响力也越来越大。这就出现了分享经济的理论和多种形式的利润分享制。从生产资料所有者（物质资本所有者），完全占有劳动者的劳动成果，到人力资本所有者能够获得工资，再到利润的分配由单一主体到多主体，剩余索取权从物质资本独享到物质资本与人力资本分离，由按生产资料分配到按劳分配再到按贡献分配。这种变迁的根源在于人力资本在社会经济发展的作用日趋突出，人力资本产权不断获得确认。因此，收入分配制度的演进过程，在一定程度上是产权制度的演进。

人力资本企业制度要素理论。由企业家和核心技术人员构成的人力资本，不仅成为企业的主动性生产要素而对企业的产出增长起到了日益重要的作用，而且它是一种人格化的资本形式，它对企业的产权制度构造和企业法人治理结构带来了巨大的冲击和影响。传统企业的产权构造的显著特征是货币资本雇佣人力资本，人力资本不享有企业产权，货币资本是主动的，人力资本是被动的。出资方依各自出资的数量拥有企业产权，经理、技术人员等只是出资方的雇拥劳动。随着高新技术产业的勃兴，人力资本在企业发展中的地位和作用越来越重要，人力资本和货币资本的关系发生了逆转，人力资本从被动资本变为主动资本，货币资本越来越依附于人力资本。企业的产权构造发生了革命性变化。这一理论的政策效益是国有企业产权结构调整要处理好货币资本与人力资本的关系，要改变以往那些只有实物资产才能拥有产权的规定，允许人力资本所有者，特别是经理和核心技术人员以自身的人力资本折作股份，拥有企业部分产权。

四、个人收入分配中的形式探讨

1、实施企业家年薪制。年薪制作为现代企业制度和市场经济的产物，取得了较好的经济效益。我国在产权改革以后，针对企业内部劳动力不足，经营者的激励约束机制不健全等日益凸显的问题，开始进行选择性的年薪制试点工作，在具体的实施过程中又遇到了诸多问题和困难。在今后的工作中，应将年薪制作为发展市场经济、建立现代企业制度的重要手段，在有条件的地区和企业广泛推行，同时要加大年薪制的激励力度，制订科学的年薪制的衡量标准，建立对经营者人力资本的统一、科学的评价体系。

2、试行股权激励。股权激励是西方年薪制的形式之一，是对经营者有效激励的另一尝试。主要形式有持股、期股和股票权三种。

我国实施股票权激励尚处于试点阶段。由于诸多因素的限制，阻碍了股权激励效果的充分实现。随着经济的不断发展完善、证券市场的逐渐规范以及企业改革的深化，股权激励势必成为我国企业家激励机制的重要内容之一。

3、普通员工及科研人员的收入分配中的股权化方案。股权激励不仅用于企业家及经营者，在普通员工及科研人员的收入分配中也大有作为。

（1）劳力股的构想，劳力股亦即劳动力资本化，就是指在剩余收益的分配中，劳动力按其自身价值或劳动力贡献大小，合理地折合成一定的股份，从而按照其股份多少与资本股共同参与分配，是相对于管理股、技术股的又一概念。对劳力股的股份确定可由股东会或董事会参照某些标准，例如用劳动力价格、劳动时间、劳动强度、有效劳动量等主要贡献和业绩指标来综合考察评定。为规范企业资产管理以及防范股市风险，对劳力股进行权利的限定，表现在除特殊原因并经股东大会同意外，不得转让或交易，只可凭其分取红利。这样一来，由于知识技能、经验、劳动水平和创造发明能力与劳动力价值相关，与由其决定的劳动力股股数正相关，这势必大大激励劳动者加大对人力资本进行再投资以增加资本存量，并维系员工与企业休戚与共的联系。

（2）“职工股”的再设计。对职工股除实施劳动力股外，也可继续实施职工股。针对职工的实施过程中存在矛盾，应主要加大力度解决职工股流动变现。对于非上市公司来说，仍可以采用“职工持股会”的方式，但对于那种以“票面值”或原出售价格回收的作法都应当摒弃。应使产权转让的价格充分反映企业净资产、企业经营的能力和供求关系等多方面因素的变化，也就是说，将“职工持股会”作为企业产权的模拟市场，企业劳动者的“职工”身份只作为该市场的“准入证”，不能作为影响股价的因素。

（3）“科技股”的实行，鉴于科研技术人才在经济领域的特殊贡献，应在其薪金中体现知识的价值。根本办法是改革现行的工资体制，在按劳分配的基础上，强调按要素贡献分配，减少研究单位科技人员工资待遇。与应有的“市场价值”之间的差距，使其与市场接轨。参照管理股与职工股的持股方案，实行科技股是有效的措施之一。科技股的实行在发达国家已有成功经验，在高新技术产业部门或企业中更具实用价值。

（4）创新雇佣方式。终身雇佣制在大多数国家及企业中已经遭到摒弃。包括我国在国有企业中也早已打破“铁饭碗”，使用聘用制及合同制。鉴于目前对人力资源开发的强调和重视，以及传统雇佣制度的缺陷，一些企业提出了“合同雇佣以及终身适用”的新的雇佣方式，即双方通过签订“基于可雇性的新契约”实行合作。在新契约中，雇员要尽力保证自己和所属公司或部门的竞争力，作为回报，公司并不是保证永远不解雇他们，而是不断地为他们提供培训和教育，扩展其知识技能，在任何时候都具备在其他企业找到理想工作的能力。这一新的雇用方式既保证了雇员对公司的认同度，又不违背自由市场中雇佣与解雇并存的法则。最重要的是它通过企业与员工之间各得其所、各尽所能、各取所需，实现了企业与员工的共同发展。

（5）企业福利制度的额外激励。作为额外激励方式的福利制度，具有不可忽视的作用，它使员工深刻体会到被关心、被体贴的温暖，淡化被人雇佣的失落感、增加主人翁意识，从而提高对企业的忠诚度和责任感，许多成功的大企业都非常重视企业福利制度的制定，包括带薪休假、甚至提供住房等。同时，完善的企业福利制度也是留住人才，吸纳人才的重要条件。

（6）适当的精神激励。人是社会的人，因此，职工的士气、工作满足感以及能够被赏识同样是影响劳动生产率的重要因素。我国许多著名企业的实践也证明，适当的精神激励同样具有无比的妙用。比如，定期开展评比先进、表彰优秀人员活动等。

五、企业风险承担理论

企业运营的风险，对企业发展至关重要。在市场经济早期，企业的运营风险主要由出资人承担。随着信用经济的发展，证券等多种金融工具的创造，非人力资本的社会表现形式日益多样，证券化趋势更加明显，非人力资本所有者与企业的关系逐步弱化和间接化。人力资本所有者与企业更加紧密地连在一起，成为企业风险的主要承担者。出于对经济利益及自身职工生涯的考虑，企业经营者往往会因规避风险而放弃那些周期长、风险大对企业的长远发展有利的项目。因此，设计一些将经理利益与企业长远发展连在一起的激励措施，如股票期权制等，是这一逻辑发展的必然结果。

人力资本产权的所有者与物质资本和货币资本的所有者应共同承担企业的风险。因为一旦企业经营失败，物质资本和货币资本的所有者当然以其资本承担起可能承担的风险，承受因此带来的损失，而人力资本产权所有者同样不得不面临人力资本贬值的风险，并且会使人力资本的投入得不到回报，还要承担重新寻找工作以使人力资本再运用的成本。

六、委托――代理理论的认识

代理理论研究的是企业的内部结构，即横向一体化，集中分析企业内部不同成员的激励和风险分配问题。代理理论包括团队生产理论和委托――代理理论。企业的实质并不是雇主和雇员之间的长期契约，而是团队生产。团队生产指的是，一种产品是若干个集体内成员协同生产出来的，而且任何一个成员都将影响其他成员的生产率。由于最终产品是一个共同努力的结果，每个成员的个人贡献不可能进行精确地分解和观测，因此不可能按照每个人的真实贡献去支付报酬。这就导致了偷懒问题，使团队成员缺乏努力工作的积极性，因此必须让一部分成员专门从事监督工作。为提高监督者的积极性，必须使他们能够占有剩余权益。团队生产理论将企业理论的研究引入企业内部结构的权利安排方面，而且强调对行为的支配，而非对财产的支配，使得团队生产理论更深入并且更贴近现实。

随着企业规模的扩大，由资本所有者完全独立控制企业的经营活动越来越受到所有者所具有的精力、专业知识、时间、组织协调能力等的限制。当所有者不能在进行风险决策的同时又圆满地从事日常经营管理活动时，就会委托专业经理人员去执行监控企业的职能，这就产生了委托――代理关系，也随之伴生了委托――代理问题，即“内部人控制”问题。由于经理人员和所有者之间激励不相容、信息不对称、责任不对等以及合同的不完全，“内部人控制现象”不可避免地要出现机会主义行为道德风险问题。为了最大限度地降低代理成本，所有者常常设计一套激励约束机制来规范经理人员的行为。通常有两类办法“一是让代理人成为剩余权益的全部或部分所有者，从而消除或部分消除委托人和代理人之间的界限，使两者不再对立，一是通过设计制定一个委托――代理合同或运用某种手段，给代理人提供必要的刺激和动力，使两者的目标趋于一致。具体做法有“推”式和“拉”式两种，“推式”是激励代理人以委托人的效用函数为自身的效用函数，减少代理成本，“拉式”是约束代理人不偏离或尽量小偏离委托人的效用函数，限制代理成本增加。

借监这一理论的政策含义，国有企业应建立激励约束机制健全的委托――代理关系，明确委托人主体并使之多元化，构建职责分明、相互制衡的法人治理结构，既要最大地发挥代理人的积极性和创造性，增加委托人的长远效果，又要尽量减少代理成本，防止“内部人控制”吞噬所有者利益。我国要建立社会主义市场经济体制，重要的一点就是明确委托代理双方“经济人”的地位使企业成为独立经济法人代表，成为市场主体，企业经营者同样也要成为经济人，由此，经营者必然遵循投入与产出、成本与收益比较的原则，付出多少劳动，承担多少责任就期望有多少回报。

这种责、权、利的统一和对称是建立现代企业制度的目标所在。为全面提升企业经济绩效，明确所有权既对企业有控制权，又对企业有剩余索取权，真正在公司治理机制中体现出代理权竞争，即有效的经营者选拨机制，不断有优秀的人力资本进入企业。

本文章共2页，当前在第2页

上一页

[1]

[2]

**第二篇：推进企业内部用工分配制度改革的探索与实践**

推进企业内部用工分配制度改革的探索与实践

2025-9-10

在社会主义市场经济条件下，如何从出资人的角度加强对国有企业收入分配的调控，指导推进企业内部劳动用工和薪酬分配制度改革，是一个探索性挑战性极强的课题。山东省国资委深入贯彻落实科学发展观，牢牢把握出资人职责定位，按照建立现代企业制度的要求，坚持市场导向、依法规范、以人为本和有利于企业发展的原则，不断改进省管企业收入分配调控方式，积极推进企业内部劳动用工和薪酬分配制度改革，有效地调动了企业负责人和广大员工的积极性，有力地促进了企业的发展。2025年与2025年相比，资产总额从2266亿元增长到6265亿元，年均增长18.3%；营业收入从1021亿元增长到3694亿元，年均增长23.9%；实现利润从55亿元增长到313亿元，年均增长33.6%；上缴税金从91亿元增长到285亿元，年均增长21%，其中2025年实现利润在全国各省区市国资委中位列第二。山东钢铁、山东重工、中国重汽、兖矿集团等国有重要骨干企业不断发展壮大，对全省经济发展起到了重要的促进作用。

一、基本做法

1.统筹规划收入分配调控与内部用工分配制度改革。收入分配调控与企业内部用工分配制度改革都是“牵一发而动全身”的敏感问题，需要根据国资监管体制和国企改革发展不同历史阶段的需要，突出重点，统筹兼顾，有序推进。2025～2025年，适应全省国资监管体制改革起步和在省管企业大力实施“四个一批”工程的需要，我们把主要精力放在外部调控上，着力建立健全规范企业负责人薪酬管理的规章制度，同时坚持并适当改进了以工效挂钩为主要方式的工资总额调控机制，较好地实现了外部收入调控规范化的目标。

从2025年开始，按照《省管企业改革发展和国资监管工作三年规划》的要求，围绕建设责任型创新型和谐型企业、实现省管企业由大到强新跨越的目标，我们把推进企业深化用工分配制度改革提到重要议事日程，召开了关于进一步深化省管企业三项制度改革工作会议，下发了《关于深化省管企业三项制度改革的意见》，明确提出了深化三项制度改革的指导思想、基本原则、总体目标及具体要求。同时，在外部调控的科学化上做文章，修改完善了企业负责人薪酬管理的一系列规章制度，改革了企业工资总额调控方式，并着手研究规范企业负责人职务消费和中长期激励问题，统筹推进收入分配调控与内部用工分配制度改革。

2.以考核推动企业内部用工分配制度改革。山东省国资委一直坚持全覆盖式的考核，即不仅考核经营业绩目标完成情况，而且考核国资委推动的主要工作完成情况，把任期或需重点推进的工作，如全面预算管理、全面风险管理、安全生产、节能减排等，都列入考核目标，并且在整个考核得分体系中赋予30%的权重。为推动企业深化用工分配制度改革，我们把三项制度改革纳入了企业负责人2025—2025任期考核目标中。2025年，为进一步推进这项工作，又将其纳入了当考核目标中，并细化为五项考核内容，即：（1）制定科学合理的劳动定员定额标准；（2）全面清理停薪留职等各种离岗人员；（3）按照劳动合同法规定全员签订劳动合同，并建立职工名册；（4）提出2025～2025年企业深化薪酬分配制度改革实施方案；（5）选择部分子企业进行试点，同时规定了具体的扣分标准。2025年7月，我们在全省国资监管机构暨省管企业考核分配工作座谈会上，总结了部分企业推进用工分配制度改革的经验。2025年第四季度，又采取专题调研的方式，逐户了解省管企业用工分配制度改革进展情况，进一步推动了考核任务的落实。

3.全面推行工资总额预算管理。按照“市场机制决定、企业自主分配、出资人依法调控、社会有效监督”的总体要求，2025年，我们研究制定了《山东省省管企业工资总额预算管理暂行办法》，并从当年开始全面推行。各省管企业以法人为单位，以预算利润和政府工资指导线为控制依据，采用增量预算法，实行“上下结合、分级编制、企业汇总、审核清算”，编报了2025年工资总额预算。从审核情况看，多数企业的预算安排体现了“双控”要求和“两低于”原则，工资增幅低

于上年但高于企业负责人薪酬增长，既符合宏观经济形势的要求和企业预期效益的实际，又适度缩小了企业内部和企业之间收入分配的差距，平稳实现了省管企业收入分配调控方式的重大变革，初步形成了企业收入分配调控新机制。

4.强化企业负责人薪酬绩效导向。按照“业绩升降与薪酬增减联动、激励机制与约束机制统一、负责人薪酬增长与职工收入增长协调、薪酬制度与相关政策配套”的原则，2025年，我们研究制定了新的《省管企业负责人薪酬管理办法》，加大了效益指标、职工收入对薪酬权重的影9向，优化了薪酬结构，创新实施了以企业负责人岗位评估和业绩评价为基础的薪酬总额管理、任期考核奖励、薪酬预发放等措施，进一步解决了激励不足、薪酬与绩效脱节等问题。按照这一办法，核定了2025考核企业董事长薪酬，平均较上年下降3.24%，其中，52%的企业因效益提升而薪酬提高，48%的企业因效益下降而薪酬下降，充分体现了“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的要求。

5.规范企业负责人薪酬分配秩序。围绕贯彻落实《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》，采取多种措施加强了企业负责人薪酬监督管理。一是对2025年以来的薪酬核定及备案情况进行了全面梳理分析，就存在的问题在全省国有企业党风建设和反腐倡廉工作会议上提出了整改要求。二是会同省纪委、省委组织部、省监察厅对省管企业领导人员兼职及兼职取酬、薪酬发放情况进行了一次专项检查。三是对省管企业负责人职务消费情况进行了一次集中调查。四是根据经济责任审计结果，追回了违规发放薪酬企业负责人超发的薪酬；根据决算抽查审计结果，追溯扣减了有业绩不实事项企业负责人的绩效薪酬，进一步规范了薪酬管理秩序。此外，还借助媒体的力量，宣传薪酬管理办法的有关规定，进一步提高了省管企业负责人对执行薪酬办法严肃性的认识。

6.适时下放董事会试点企业高管人员考核分配权。为深入贯彻落实《企业国有资产法》，积极推进规范公司治理结构工作，我们研究制定了《省管企业董事会对高级管理人员业绩考核与薪酬管理试行意见》，规定对于列入董事会试点范围、公司治理规范的省管企业，省国资委将把高管人员的业绩考核和薪酬管理权下放给企业董事会，要求企业从2025年开始，由董事会与高管人员签订业绩责任书，并根据业绩完成情况确定高管人员薪酬。这对于进一步加强高管薪酬治理、充分发挥高管薪酬的激励约束作用，必将发挥重要的示范意义。

二、主要成效及存在问题

1.收入分配调控制度体系基本建立。经过五年多的努力，包括省管企业工资总额预算管理、企业负责人薪酬管理、财务总监用工薪酬管理、外派监事用工薪酬管理、外部董事和国有产权代表薪酬管理、董事会试点企业高管人员考核薪酬管理等在内的企业外部收入分配调控制度体系基本建立，改变了以往省管企业工资总额管理和企业负责人薪酬管理无章可循、各行其是的状况。

2.收入分配水平和差距基本得到控制。2025—2025年，企业职工工资总额年均增幅20.1%，比实现利润总额年均增幅低14.8个百分点；在岗职工平均工资年均增幅16.7%，比劳动生产率年均增幅低7.1个百分点，实现了“两低于”的要求。企业主要负责人薪酬年均递增9.4%，比同期在岗职工年均工资增幅低7.3个百分点；企业负责人平均薪酬与在岗职工平均工资倍数由10.1倍缩小到8.9倍，企业内部收入差距逐步缩小。总的看，省管企业收入分配水平和收入差距得到调控，薪酬的激励约束作用初步得到发挥。

3.全员劳动合同管理的形式基本确立。2025年1月1日《劳动合同法》实施后，多数企业普遍制定了实施细则，完善了劳动用工管理制度，修订了本企业的劳动合同文本，重新组织签订了劳动合同，建立健全了在岗职工名册和劳动合同备案制度，完善了劳动合同签订、变更、续签、解除、终止等法律文书管理。截至2025年底，劳动合同签订率达到98.7%，其中半数以上企业签订率达到100%。有75%的企业探索使用了劳务派遣制职工，用工总量达3.5万人；有52.2%的企业与

职工订立了集体合同，以劳动合同为核心的劳动管理制度在大多数企业基本确立。此外，有68.9%的企业制定或修订了劳动定员定额，为控制用工总量、优化用工结构奠定了基础。

4.绩效挂钩的薪酬激励机制基本形成。多数企业打破了平均主义、“大锅饭”分配模式，确立了以市场化为导向，以岗位价值为基础，与企业效益和岗位工作贡献相联系的基本薪酬制度。截至2025年底，有88.1%的企业进行了内部岗位评估或价值序列划分，有67.8%的企业建立了广义上的岗位绩效工资制（其中集团层面实行岗位绩效工资制的占75%），有80.1%的企业对集团本部及其所属企业经营管理者实行年薪制。多数企业都建立了业绩考核制度，绩效工资能够与考核结果挂钩，收入能增能减的机制初步形成。

虽然我们在改进企业收入分配调控方式、推进企业内部用工分配制度改革方面做了一些探索，取得了一些成效，但与市场化的改革方向和科学化的调控要求相比，还存在不少问题：一是单一的工资总额调控尚不能满足有效控制企业人工成本过快增长的要求，企业的收入分配水平与企业竞争力还不相适应，企业自己控制工资增长的内生机制还没有形成。二是企业负责人职务消费缺乏统一的制度规范，中长期激励总体处于缺失状态，企业负责人超标准发放薪酬或在核定薪酬之外自立名目发放其他货币性收入的问题仍然存在，未经批准兼职的问题比较普遍。三是劳动用工管理不规范与用工固化倾向抬头的情况并存，考核结果没有与员工的续聘解聘有机结合起来，员工能进能出的流动机制没有完全建立，导致无固定期限合同成了事实上新的“铁饭碗”。四是岗位绩效工资与岗位管理和绩效考核脱节，技术要素、管理要素参与分配的方式普遍比较单一，住房补贴、企业年金等福利制度政策不统一，企业各行其是。

三、下一阶段工作任务

今后一个时期，我们将按照统筹推进企业分配与业绩考核工作、统筹推进企业外部收入分配调控与企业内部用工分配制度改革、统筹推进工资总额调控与企业负责人薪酬管理、统筹推进企业负责人薪酬管理与企业外派监事财务总监薪酬管理、统筹推进企业负责人薪酬管理与规范职务消费和探索中长期激励的总体思路，以及“上水平、更精准、更规范”的要求，重点抓好以下工作：

1.在收入分配调控方面，一是建立人工成本分析预警制度。在改进完善工资总额预算管理的基础上，研究加强人工成本管理，以人工成本利润率、人事费用率、劳动分配率等人工成本投入产出指标为基础，建立人工成本支出季度、分析预警制度，定期测算并公布人工成本分析结果，对人工成本过高或增长过快的企业，以及人工成本增长与效益增长“倒挂”的企业实行警示，帮助研究整改措施，并在工资总额核定中适当控制，促进人工成本增长与企业竞争力提高相适应。二是修订完善省管企业财务总监、外派监事薪酬管理办法。统一薪酬结构，统一计算基数，平衡薪酬水平，改进薪酬兑现方式，使之与修订后的企业负责人薪酬管理办法相衔接，与外派监事和财务总监考核评价制度相配套，更好地发挥两个薪酬办法的激励约束作用。三是研究制订规范省管企业负责人职务消费的指导意见。指导企业全面推行企业负责人职务消费预算管理，逐步推进职务消费货币化改革，逐步增加职务消费透明度，接受职工民主监督，规范企业负责人职务消费行为。四是探索建立省管企业年金制度。研究制定省管企业试行企业年金的指导意见，指导部分符合条件的省管企业及子企业制定年金实施方案，开展年金试点，逐步在省管企业建立年金制度，构建多层次养老保险体系，增强薪酬的长效激励作用，提高企业的凝聚力和竞争力。五是开展省管企业中长期激励专题调研。系统研究国内外企业中长期激励理论、通行做法和省管企业中长期激励现状，借鉴国务院国资委、兄弟省市国资委的经验做法，研究提出适合山东省省管企业实际的中长期激励思路及措施。六是开展省管企业职工福利体系构成情况专题调研。摸清各省管企业设立的职工福利项目、标准及费用支出情况，结合建立人工成本分析预警制度，提出进一步规范省管企业职工福利体系的指

导意见。

2.在企业内部用工分配制度改革方面，一是突出工作重点。在实现全员劳动合同管理、依法规范用工的基础上，着力突出建立健全员工流动机制这个重点，同时进一步控制用工总量，优化用工结构；在进一步完善工资总额预算管理、全面建立岗位绩效工资基本制度的基础上，着力突出岗位绩效管理与岗位绩效工资的紧密挂钩，同时探索多种分配方式、规范员工薪酬福利体系。二是综合配套推进。引导企业将用工分配制度改革同企业其他方面改革如战略规划、预算管理等有机结合，尤其是与建立健全全员考核制度紧密结合，把考核结果与员工的流动和薪酬的增减紧密挂起钩来，形成改革发展更大的综合效应和合力。三是强化对标工作。在定员定额标准的制定完善、岗位评估与岗位价值序列的建立等方面，一方面支持企业自己寻找国内外同行业先进企业对标；另一方面总结推广省管企业中的行业先进典型。同时，借助“外脑”分行业设计改革模式，提升省管企业用工分配制度改革的整体水平。四是建立长效机制。对基本完成用工分配制度改革阶段性目标任务的，要求企业将改革措施进一步制度化、规范化、程序化、系统化，建立长效机制，巩固改革成果。对未按时间要求完成阶段性目标任务的，从实际出发，继续列入考核，逐户考核验收，直至全面完成。同时，研究提出下一任期推动企业进一步深化用工分配制度改革的指导意见，促进企业不断深化改革，创新机制，为企业发展提供不竭的动力。

**第三篇：探索关工委理论与实践**

探索关工委理论与实践，提高关心下一

代工作水平和实效

（2025年3月16日）

同志们，我今天讲的题目是：探索关工委理论与实践，提高关心下一代工作水平和实效。打算讲三个问题：一是关工委组织的发展历程；二是关工委组织机构及其性质和任务；三是关工委的经常性工作。

一、关工委组织的发展历程

这个问题我讲四点：一是关协的诞生；二是关工委的由来；三是中央8号文件；四是十七大的新要求。

（一）关协的诞生

关协是关心下一代协会的简称，它的来历是这样的：1984年2月，河南省安阳市原市委书记、老红军袁觉民等6位老同志联名给安阳市委写信，建议成立关心下一代协会，把离退休老同志组织起来，对青少年进行思想政治教育和科技文化教育。安阳市委对此给予了积极支持。3月18日，全国第一个以老同志为主体的关心下一代协会在安阳正式成立。时任团中央书记的胡锦涛同志亲自到会祝贺。胡锦涛同志在会上指出 :我们党历来对青少年教育工作给予高度重视。搞好青少年的教育工作，是培养有理想、有道德、有文化、有纪律的一代新人，建设社会主义物质文明和精神文明的需要，是我们老一辈开创的共产主义事业后继有人、兴旺发达的保证。这是一项需要全社会共同努力才能做好的工作。我们老同志有着光荣的斗争经历、有着丰富的革命经验、有着优秀的思想品质，赢得了青少年的尊敬和爱戴，这对于向青少年进行爱国主义、共产主义和革命传统教育是最宝贵的。我们老同志对青少年说一句话，为青少年做一件事，都会带来深远的影响，有着巨大感召力，能够发挥他人所起不到的作用。他称赞安阳市关协的成立，为青少年思想教育工作提供了一种动员社会力量的好形式，开辟了一条新途径。

1985年5月，中央组织部和团中央转发了中组部老干部局和全国少工委办公室《关于安阳市关心下一代协会工作情况的调查报告》，肯定安阳的经验‚探索出了一条在新形势下充分发挥离退休老干部加强青少年教育的新路子‛。

就在这一个月，中顾委、中组部、老龄委、团中央联合召开关心下一代工作座谈会，乔石、薄一波等中央领导出席会议并作了重要指示。他们强调：关心下一代工作影响深远，不仅关系到20世纪末我国是什么样，而且关系到21世纪前50年我国是什么样，必须动员社会各方面力量来做这项工作，特别是退居二、三线的老同志是一支巨大的力量，要成为全社会中关心下一代的带头人。

1988年5月，中顾委、中组部、老龄委、团中央联合召开全国关心下一代工作座谈会。这次中央领导是政治局常委宋平同志出席。他在会上指出：老干部具有特殊的优势，对整个社会有特殊号召力。老同志从事关心下一代工作，不但有利于青少年的健康成长，而且可以充实老同志的晚年生活。他要求各地推广安阳经验，适时成立关心下一代协会。

正是在中央的积极倡导下，关协组织在全国如雨后春笋般地发展起来。到1988年末，全国已有21个省、区、市相继成立了关协，参加关协工作的老同志达到了几十万人。

（二）关工委的由来

1989年‚

六、四‛\*\*之后，有30位老同志联名给中央写信，指出前几年我们工作中，最大的失误是对青少年教育不够，建议成立以老同志为主体的全国关心下一代组织。1990年5月，经中央批准，中国关心下一代工作委员会成立。由习仲勋、王任重任名誉主任，康世恩副总理任主任，王照华任常务副主任。中组部、中宣部、司法部、文化部、财政部、教育部、解放军总政治部、全国总工会、全国妇联、团中央等中央及国家机关部门的一名领导任副主任。20多位德高望重的老同志为顾问。中央编委给中关工委办公室批了编制，财政部按年拨给办公经费。

同年6月，在北京人民大会堂召开成立中国关工委座谈会。时任中央政治局常委的李瑞环和许多领导参加。会上传达了总书记江泽民的指示：‚我们现在一个紧迫任务就是要加强对青少年的教育。‛李瑞环作了题为《发挥老同志教育下一代的特殊作用》的重要讲话。他指出:‚把老同志组织起来进行关心下一代工作，是思想政治工作的一个创新‛。‚关心下一代工作，是关系到国家命运和前途的一件大事。我们共产党人，在全国解放前流血牺牲、前仆后继，在新中国成立后又艰苦奋斗、日夜操劳，究竟为什么？我们的一切奋斗和工作，归根到底，都是为了民族的独立、国家的富强和人民的幸福，为了建设伟大的社会主义、共产主义，也就是说为了未来，为了后代。假如我们两眼一睁，忙到熄灯，忽视我们毕生为之奋斗的革命建设事业的伟大成果，我们就成了糊涂人。‛

习仲勋、王任重、邓颖超等老领导也发来贺词，强调关心教育下一代是老同志义不容辞的历史责任，希望老同志们老有所为，继续发挥自己的才华和智慧，关心下一代健康成长。

这次会议振奋了老同志，扩大了关工委组织的影响。随即，各地关协相继更名为关工委。在各级党政重视、支持下，全国各地逐步建立关工委，越来越多的老同志积极参与到了关心教育下一代工作中来。

1995年10月，全国关心下一代先进集体、先进个人表彰大会在北京召开，时任中央政治局常委的胡锦涛同志发来贺信，高度赞扬老同志教育青少年的极大热情和高度的历史责任感。他指出：我们能否在本世纪末全面实现第二步战略目标，到下世纪中叶基本实现社会主义现代化，在一定意义上取决于国民的整体素质，特别是青少年一代的素质。各级党委和政府要更加重视和支持关心下一代工作，在全社会大力倡导关心下一代成长的新风尚。

2025年12月，中国关工委召开基层工作会议，中央政治局常委、全国人大常委会委员长李鹏会见了全体代表，并作了重要讲话，感谢老同志们在向青少年进行革命传统教育、帮助失学儿童、帮助失足青少年等等方面，做了大量工作，希望大家进一步把关心下一代工作搞好。

（三）中央8号文件

十六大以后，中央面对新的形势，采取了一系列重要措施，加大了教育青少年工作的力度。胡锦涛总书记指出：‚进一步加强未成年人思想道德建设，是中央从推进新时期新阶段党和国家事业发展、实现党和国家长治久安出发作出的一项重大决策，对于确保我国在激烈的国际竞争中始终立于不败之地，确保实现全面建设小康社会、进而实现现代化的宏伟目标，确保中国特色社会主义事业兴旺发达、后继有人，确保实现中华民族伟大复兴，具有重大而深远的意义。‛

2025年2月，中共中央、国务院下发了《关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》，强调要发挥老干部、老战士、老专家、老教师、老模范等‚五老”队伍的作用，指出‚要重视关心下一代工作委员会的作用，支持他们为加强和改进未成年人思想道德建设贡献力量。‛

同年6月，中央政治局常委李长春，专门听取了团中央、全国妇联和中国关工委关于学习、贯彻中央8号文件的情况汇报。李长春同志指出，关工委是改革开放后的新事物，发挥‚五老‛作用，你们关工委是牵头单位。希望关工委要起到党和政府联系群众的纽带桥梁作用，党和政府决策的参谋助手作用。老同志有政治、经验、威望、时空优势，还有一个亲情优势，要充分发挥五大优势，努力把中央8号文件落实好。

2025年6月，中央政治局委员、中宣部长刘云山同志在全国关心下一代先进集体、先进工作者表彰大会上指出，加强和改进未成年人思想道德建设工作，是树立和落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的重大举措，是关系国家前途命运的战略工程，是关系中国特色社会主义事业兴旺发达、后继有人的希望工程，是关系亿万家庭切身利益的民心工程，是社会主义精神文明建设的基础工程。

2025年10月，中央召开全国老干部工作先进集体、先进个人表彰大会，中央政治局常委曾庆红同志到会祝贺并作重要讲话。他指出：‚广大老干部在宣传和弘扬党的优良传统，树立和实践社会主义荣辱观，关心教育下一代方面具有不可替代的政治优势、经验优势和智慧优势。要大力支持各级关工委的工作。广大老干部要进一步当好党的优良传统和社会主义荣辱观的宣传员、社会主义思想道德教育的辅导员、良好社会风气建设的监督员，继续为加强社会主义精神文明建设贡献智慧和力量。

自中央8号文件下发以来，全国各级关工委得到迅速发展，并且呈现出如下特点：一是组织进一步健全，从上到下初步形成了网络；二是‚五老‛队伍迅速壮大，全国约有900万人，而且精神更加振奋；三是针对青少年中的难点、重点问题开展了深入的调查研究；四是进一步密切了同有关部门的联系，社会影响逐步扩大；五是围绕中心开展教育活动，创造了不少品牌，如‚中华魂‛主题教育读书活动等。

（四）十七大的新要求

党的十七大对关心下一代工作提出了更高要求。胡锦涛总书记在十七大报告中号召：‚动员社会各方面共同做好青少年思想道德教育工作，为青少年健康成长创造良好社会环境。‛各级关工委就是‚社会各方面‛中很有份量的一方面。

08年1月，李源潮同志在中国关工委工作报告中批示：‚关心下一代工作极其重要，对国家的发展、民族的未来、党的事业后继有人具有长远战略意义。十七大强调了要为青少年健康成长创造良好社会环境，关工委在这方面作了大量有意义的工作，为青少年的健康成长作出了老同志的贡献。希望党政领导和社会各方大力支持关心下一代事业，共同为培养中国特色社会主义的合格接班人而努力奋斗。‛

08年5月1日，习近平同志在中国关工委主任顾秀莲写给中央的信上批示：‚关心下一代工作，事关党和国家前途命运、事关中华民族伟大复兴的大事。中央对此一直高度重视，中国关工委近年来也做了大量富有成效的工作。希望关工委全面贯彻党的十七大精神，以改革创新的精神，继续做好关心教育下一代的工作，特别是要充分发挥老同志在理想信念教育、思想道德教育、革命传统教育等方面的特殊优势和不可替代的作用，坚持用社会主义核心价值体系引领广大青少年，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，为促进青少年健康成长，保证党和国家事业代代相传，作出新的更大贡献！‛

08年11月，全国未成年人思想道德建设工作经验交流会在杭州召开，中央政治局常委李长春对会议作出重要批示。李长春强调：加强和改进未成年人思想道德建设，事关国家前途、民族命运，事关人民利益、社会和谐。做好这项工作，任重道远，责任重大，使命光荣。要深入贯彻党的十七大精神，以邓小平理论和‚三个代表‛重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，以建设社会主义核心价值体系为根本，进一步统一思想、提高认识，改革创新、扎实工作，持之以恒、常抓不懈，推动未成年人思想道德建设工作再上新台阶。

中共中央政治局委员、书记处书记、中宣部部长刘云山出席会议并讲话。他指出，要从赢得青少年、赢得未来的高度，进一步提高对未成年人思想道德建设重要性紧迫性的认识，更加自觉更加主动地做好各项工作。要切实把社会主义核心价值体系寓于未成年人思想道德建设工作之中，引导青少年增强爱国情感、树立远大志向、养成文明习惯，做社会主义核心价值体系的弘扬者、实践者。要坚持‚三贴近‛原则，解放思想、开阔思路，着力推动内容创新、方法创新、手段创新，着力形成制度化的领导机制、科学化的考评机制、社会化的共建机制。刘云山指出，我国未成年人农村占多数，推进未成年人思想道德建设，重点在农村，难点也在农村。要紧紧抓住贯彻落实党的十七届三中全会精神的有利契机，把农村未成年人思想道德建设与培育新农民、建设新农村紧密结合起来，不断改善基础条件，建设稳定的工作队伍，推动农村未成年人思想道德建设取得新突破。要把农村留守儿童、进城务工人员子女作为工作重点，以特殊的感情关心他们、关爱他们，妥善解决实际困难，使他们受到良好教育、得到健康成长。

二、关工委组织机构及其性质和任务 对这个问题，我还是讲四点：一是关工委组织机构；二是丰都关工委；三是关工委的性质；四是关工委的主要任务。

（一）关工委组织机构

经过20多年的探索和发展，我国关工委组织已经形成了五级网络体系。第一级，中国关工委，以及中国教育关工委。第二级，省、自治区、直辖市关工委。重庆市关协成立于90年10月，91年10月改名为关工委。现任关工委主任是原市人大主任于汉卿，常务副主任有肖祖修、唐情林、张同升等同志，副主任有11 人，但驻会的只有刘丽俐同志。第三级是区、县关工委，包括部分涉老团体和‚五老‛工作团队，还有教育关工委。第四级是乡镇关工委和县级各系统、各局级单位关工委。第五级是第一线和最基层的关工委组织，如各中、小学关工委就是第一线的，最基层的关工委指行政村和社区关工委。上下五级关工委，他们之间的关系是一种指导和被指导的关系，虽然有时候上级关工委也安排一些具有硬约束性质和工作任务，但她贯彻的是党委政府的意图。如综合目标考核指标中的关心下一代工作的年终考核，县上就是委托县关工委负责。

关工委领导班子的产生，由同级党委审定和行文任命。主任一般由党委分管领导或者同级老领导担任。常务班子由离退休老同志组成。副主任由相关部门分管领导担任。委员由若干成员单位组成。县以上关工委还设有名誉主任和顾问若干人。关工委的日常办事机构是办公室，一般挂靠老干部局，也有挂靠组织部和团委的。办公室的主要职能是：‚承上启下，联系左右，当好参谋，搞好服务。‛

（二）丰都关工委

丰都县关工委成立于1991年9月，至今已有18年的历史。第一任关工委主任是时任县委副书记的李忠树同志，常务副主任是时任政协常务副主席的何嘉万同志。后来随着干部人事的变动，县关工委领导班子也经历过多次调整，时任县委副书记的陶红兴、涂远扬、甘联君、彭光伟、张梅等同志都曾但任过县关工委主任。隆长伦、杜春胜两位老同志长期担任县关工委常务副主任，是丰都县关工委两位元老极人物。

各级关工委历来都是大班子，现在的丰都县关工委也是一个大班子。顾问有县委书记、县长、常务副县长和原县人大主任隆长伦同志。名誉副主任有县委副书记、县委宣传部长、两位副县长和人大、政协分管联系关心下一代工作的领导。主任是县委常委、组织部长张孝卫同志。常务副主任有杜春胜同志，还有谭德生、杨富元同志和我。副主任有老干局领导、宣教文卫系统党委书记、县教委分管领导和离休老干部詹定南同志。委员有各系统党委副书记和县总工会、团县委、县妇联、县科协、县科委、县民政局、县残联、县老委办、县文广新局、县卫生局、县计生委、县财政局、县扶贫办等县级部门的领导。关工委秘书长、副秘书长分别由关工委办公室主任、县教委德育干部担任。县关工委还有老干部报告团、校外辅导团、科技辅导团、法制教育关爱团和文艺宣传队，分别挂靠老干部局、县教委、县科协、县政法委和县老委办。

除县关工委以外，各乡镇、县级各系统和政府各局级单位、各学校以及一些行政村和社区，都建立了关工委组织。名山镇一些社区关工委，活动还开得比较活跃。

（三）关工委的性质

关工委性质的书面文字表述是：‚各级关工委是在同级党委、政府领导下，以离退休老同志为主体，有相关部门参加，以培养社会主义‘四有’新人为目标的群众性工作组织。‛我个人认为，对这段表述的理解应抓住四个要点：

第一、关工委是同级党委、政府领导下的群众性工作组 织。顾名思义，关工委是专门从事关心教育下一代的，而关心教育下一代是党委、政府的工作，但关工委又是一个群众性工作组织。她既不是政治组织，更不是经济组织，既不是党委政府的职能部门，又不是如同协会之类的社团组织。关工委原来曾叫过‚协会‛，因力度不够，后来特地改名为‚群众性的工作组织——工作委员会‛。关工委这种半官半民而又非官非民的特殊身份，注定了不可能给她配置什么发号司令的职能，注定了必须在同级党委政府领导下围绕党的中心开展工作，当好参谋助手，工作计划必须由党委批转下发，工作必须定期和不定期向党委、政府汇报，重要活动必须争取党委政府领导参加，有些会议也只能由党政办公室通知。关工委对党委政府的这种依附性质，使得我们的工作一刻也不能离开党委政府，否则必将寸步难行。

第二、以离退休老同志为主体。关工委工作有三支队伍： 一是领导班子和骨干队伍；二是专干队伍；三是志愿者队伍。三支队伍是以老同志为主体。依靠老同志去团结动员更多的老同志来做关心教育青少年的工作，这是关工委一个重要的组织特色。为什么要利用老同志来做关心下一代的工作呢？按照李长春同志的说法，是老同志具有政治、威望、经验、时空、亲情五大优势。把这个话翻译一下，意思是老同志具备‚五有‛：一是有余威，讲话有点份量。二是有资格。因为有光荣传统的人更有资格讲传统，有奉献精神的人更有资格讲奉献。三是有余热。不少老同志还有一定的体力和精力，还可以做一些工作。四是有时间，老同志从工作岗位退下来休息了，时间有的是。五是有感情。老年人最喜欢孩子。老年人没有不喜欢子女的，但他们最心疼的还是子女的子女。这种特殊感情，人们把它叫做‚隔代亲‛。以老同志为主体，是说关工委也不是百分之百的老同志，还需要有一些在职的和年轻的同志，如相关部门搞配合的同志和办公室搞服务工作的同志。第三、有相关部门参加。关心下一代工作，是党委、政 府的工作，是全社会的工作，是一个宏大的系统工程，光靠关工委一些老同志是远远不行的。而且，宣传部、教委、团委、妇联、公安、司法等职能部门，才是工作的主渠道，他们承担着培养教育青少年一代的重任，而关工委的工作是：‚配合补充‛。关工委老同志要正确处理好同这些部门和同志的关系，认真演好‚配角‛，在关心教育下一代工作中，既不能缺位，也不能越位，更不能添乱。

上面三条，有人把它概括总结为关工委工作的‚三大法 宝‛，即一是党政重视，二是‚五老‛上阵，三是部门支持。

第四、以培养社会主义‚四有‛新人为目标。培养‚四 有‛新人这个命题，是邓小平同志最早提出来的。中央领导之所以说关工委的工作事关中国特色社会主义事业兴旺发达、后继有人的大事，正是因为关工委的全部工作，都是围绕培养有理想、有道德、有文化、有纪律的一代新人这个总目标来开展的。离开这个目标，关工委工作就迷失了方向。

以上四点，就是本人目前对关工委性质的一种解读，一 种基本的理解。

（四）关工委的主要任务

对这个问题，市关工委副主任刘丽俐同志是这样讲的，她说：各级关工委组织老干部、老战士、老专家、老教师、老模范（简称‚五老‛。在我们县以下关工委实际工作中也可以划分为老教师、老干部和其他社会人士），发挥其政治、威望、经验、时空、亲情五大优势，‚围绕中心，服务大局，配合补充，量力而行‛开展工作。为什么要量力而行呢？因为老同志毕竟就是老同志，他们的主要任务是保重身体、颐养天年。其具体任务，根据中国关工委主任顾秀莲同志的讲话精神，可以概括成以下六条：

1、配合有关部门加强对青少年理想信念教育、思想道德教育和革命传统教育，用社会主义核心价值体系引领青少年，帮助他们树立正确的世界观、人生观和价值观。这一条任务是首要的和根本的。

2、配合有关部门引导青少年珍惜时间，努力学习和掌握现代科学文化知识，提高他们服务社会、报效祖国的本领。

3、配合有关部门开展精神文明建设及有益于青少年健康成长的活动，促进学校、社会、家庭的结合，营造青少年健康成长的社会环境。

4、配合有关部门宣传贯彻《未成年人保护法》等法律法规，加强法制教育，协调社会各方面力量关爱青少年中的弱势群体和特殊群体，为他们办实事、办好事，维护他们的合法权益。

5、配合有关部门做好对失足青少年的关爱帮教工作，预防和减少青少年犯罪。

6、完成党委、政府交办的其他工作。关工委这6条具体任务中，有5条都用了‚配合‛一词，这彰显了关工委在教育青少年中的‚配角‛地位。比如对农村留守儿童的管理教育，家庭是基础，学校是主阵地，教委、妇联、团委等相关职能部门是主渠道，我们关工委是‚配合补充‛。就连由关工委牵头开展的‚中华魂‛主题教育读书活动，也不能离开教育部门等相关单位的配合与支持。

三、关工委的经常性工作

这是我今天要讲的最后一个大问题。关工委的工作显然算不得什么纷繁复杂，但经常性工作却也不少。根据当前的实际状况，我今天只简单介绍六点：一是坚持自身学习；二是经常调查研究；三是开展教育活动；四是组织关爱行动；五是进行制度建设；六是搞好宣传工作。

（一）坚持自身学习

党中央曾经对我们的干部提出过一个4句话、16个字的要求，这就是理论武装、世界眼光、战略思维、党性修养。所以我们说，学习是关工委的一项经常性工作，也是一项基础性工作。做关心教育下一代工作，老同志有其固有优势，就是经验丰富，余威尚存；但也有其自身的弱点，就是如果忽视坚持不懈地学习，思想就会落伍，知识必将老化。关工委是教育人的，‚教育者必须先受教育‛，这是毛主席说的。道理非常简单，就连一个杂货摊子，也是先有进货，然后才有销售的，总不能卖空摊子嘛！关工委的同志应该学些什么呢？我思考了一下，大概起码少不了以下四个方面的学习：

一是学习基础理论。关工委的首要任务是用社会主义核心价值体系引领青少年。社会主义核心价值体系这一命题是党中央在十六大以后才提出来的，它包括四个方面的基本内容，即马克思主义指导思想、中国特色社会主义共同理想、以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神、以‚八荣八耻‛为基本内容的社会主义荣辱观。关工委的同志应当掌握这一体系的基本内容，了解它的提出、发展和形成的全部过程，特别是对马克思主义中国化的最新成果---中国特色社会主义理论和科学发展观等重大理论体系和理论观点，更要认真学习，否则我们怎样对青少年进行理相信念和思想道德教育呢？那不是‚以其昏昏，使人昭昭‛吗？如果文化条件具备，青少年心理学这样的基础理论也应当粗知一点。

二是学习政策法规。关工委的一项重要工作是配合有关部门维护青少年合法权益和加强未成年思想道德建设，这就要求我们必须学习《未成年人保护法》、《中国儿童发展纲要》和《关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的意见》即中央8号文件，了解相关知识，掌握政策法律武器，以利更好地开展关心下一代工作。三是学习专项知识。就是过去说的‚带着问题学‛，即开展什么活动，就要事先熟悉相关内容；讲什么课程，就要事先学习相关知识。比如‚中华魂‛读书活动吧，一年一个主题，一个主题一本教材。其实这个课本不仅是给青少年看的，关工委的同志还应当学在前头，若其不然，我们何以辅导孩子呢？

四是学习工作方法。关工委的工作对象是青少年，而青少年又有其自身的特点，如果采用对待成年人的方法教育青少年，效果肯定是不理想的。比如，教育学告诉我们：好孩子是表扬出来的。因此，教育孩子要多鼓励、多表扬，少批评、少指责。又比如，为适应孩子的身心特点，我们做报告时要注意知识性和故事性，循循善诱，娓娓道来，入脑入心。决不能像成人专场一样，大话套话，语言老化，刻板呆滞，令孩子乏味。

（二）经常调查研究

干什么工作都离不开调查研究，因为只有情况明，才能做到决策准。那种‚情况不明决心大，胸中无数办法多‛的做法，其结果，必然是‚瞎马闯槽。‛关工委是依靠老同志做青少年工作的，有两个基础资料必须调研明白：一是可供利用的老同志人力资源情况，二是青少年的基本情况和思想状况。再是我们开展任何一项活动，调研工作都必须走在前面。由于情况总是在不断地发展变化，因此调查研究也应当是常年不间断地进行。可能有人要说，这不是很麻烦吗？没办法，干工作就只能是这样。

（三）开展教育活动

这是关工委工作的主题。教育活动有三大类：一是由‚四团一队‛组织开展的经常性教育活动；二是利用传统节日和重大事件如清明、端午、中秋、六一以及当年发生的重大事件进行专项教育活动；三是主题教育，即全国统一组织的‚中华魂‛主题教育读书活动。这个活动规模最宏大，影响最广泛，意义最深远，已经成了关工委工作一大品牌和亮点。

（四）组织关爱行动

这是关工委工作的又一主题，不然我们的工作为什么叫‚关心下一代‛呢？从目前开展的行动看，主要是三点六个字，即维权、解困和代理。维权是宣传贯彻《未成年保护法》，维护青少年的合法权益。解困是动员社会力量为青少年中的弱势群体和特殊群体做实事好事，如为困难学生捐资助学等善举。一些乡镇和部门，为考上大学和学生发助学金的做法，也属于这一类。代理即为农村留守儿童牵线搭桥落实‚代理家长‛。代理家长的主力是人民教师、党政干部和社会人士，在职和退休的都需要。每个乡镇有几对10来对就行了，因为对留守儿童的教育和管理，主阵地还在学校，关工委应当协助和支持学校把‚留守儿童托管中心‛办好。

（五）进行制度建设 为使各项工作有序开展，关工委还应建全和不断修改完善各种工作制度，如：学习培训制度、下基层调研制度、文件收发传阅制度、会议制度、行政事务管理制度、财务管理制度、车辆管理制度等等。只有用制度管人管事，才能保证各项工作的正常运转。

（六）搞好宣传工作

市关工委肖祖修主任讲，搞任何工作都必须宣传开道、舆论先行。关工委虽然有20多年历史，但总体上讲还是一个新生事物，知名度还不高。有的同志连关工委和机关工委都分不清楚，有时把报纸文件都送错了，他不知道‚有机‛和‚无机‛是不同的。因此，对关工委更应大张旗鼓地进行宣传，决不能默默无闻地工作，因为我们已经够‚无闻‛的了，如果再来一个‚默默‛，情况就更严重了。我们对宣传工作的要求是：一要及时报送工作计划和工作总结。二要善于发现典型，总结典型，宣传典型，推广典型。三是加大信息报送力度，办好我们的简报，强化信息交流。信息工作有四点具体要求，即主题要典型新颖，内容要真实可信，文字要简洁明快，报送要迅速及时。四是发行好、使用好《中国火炬》和《青少年与法》两个中、市关工委的刊物，因为它是关工委工作的良师益友和参谋助手。同时要积极组织稿件，向‚两刊‛及其他大众传媒多投稿，并不断提高稿件质量，力争多用稿。好了，我今天就讲这样一些，介绍了一些我所知道的相关情况，和同志们交流了一些自己的理解和看法，仅供各位在工作中参考。

谢谢大家！

**第四篇：征地制度改革的实践与探索**

征地制度改革的实践与探索

严之尧

2025-4-5 6:55:24来源：2025-4-5 经济日报

现行征地制度有待改革完善

我国是农业人口大国，土地制度涉及大多数人的利益，涉及国家稳定和发展大局。建立好、实行好土地制度不仅是保障农业发展的基础，也是保持国家稳定、治国安邦的根基。

征地制度是土地制度中的最主要部分。征地做得好，是改善农村社会治理结构、撬动社会经济发展的支点；征地做得不好，将是阻碍经济发展、引爆社会矛盾的“导火索”。与时俱进地不断改革、创新、完善土地制度特别是征地制度，以促进城乡要素平等交换和公共资源均衡配置，实现经济社会科学、持续、和谐发展，是当前应该深入研究的大课题。

改革开放30多年来，土地制度不断改革创新，对我国城镇化、工业化的快速发展起到重要支撑作用。但是，现行征地制度在加快工业化、城镇化进程的同时，也带来了一些社会问题。究其根源，主要有以下几个方面：

首先，法律制度滞后，难以适应社会主义市场经济体制的要求。这具体又可以分为三种情况：一是集体土地权能缺失，使用权流转受限；二是征地制度尚有缺陷，难以做到被征地农民生活水平有提高、长远生计有保障；三是缺乏发展机会均等的制度设置。由于失地农民缺乏技术、资金、信息等，难以平等参加市场竞争，缺乏合理的资源配置和产业引导政策，很难从市场竞争中获得持续稳定的发展机会，无法分享城镇化和工业化成果。其次，受外部制度环境的影响，行政规章和政策工具发挥不足。在这方面，主要是地方政府执政理念的偏差，导致行政成本居高不下、市场失灵、群众利益受损。再次，征地拆迁补偿争议救济制度渠道不畅通，导致某些社会问题。一是被征地农民的征地主体地位缺失，和谐征地难实现。二是征地仲裁、救济机制缺乏。农民对征地行为不满，在申诉无门、诉讼无路的情况下，只能采取上访等行为，甚至酿成群体性事件、恶性事件。

党的十八大明确提出，改革征地制度，提高农民在土地增值收益中的分配比

例。这为进一步推进我国征地制度改革指明了方向。

创新征地拆迁模式的实践启示

基层实践探索是任何一项制度创新的源头活水和不竭动力。近来，不少地方积极探索征地拆迁的方式方法，出现了一些新的模式，其做法给我们带来很多思考和启示。这些较为成功的实践案例充分说明，只要坚持执政为民的理念，深入实际、深入群众、尽职尽责、想方设法地维护好群众利益，让老百姓共享改革开放与社会发展的成果，群众就会真心实意地支持和拥护党的政策，征地问题也就能迎刃而解。

其一，把握改革的全局性和系统性，是解决问题的基本前提。土地制度问题带有全局性和长期性，必须把握好制度创新的切入点和落脚点。征地制度改革需要准确把握好三个层次的关系：首先，征地制度改革是一个复杂的系统工程，必须与社会管理创新、经济发展、新农村建设等宏观战略统筹推进，与土地管理制度体系建设同步推进。只有把握好征地制度改革的这一总体角色定位，才能确保改革不走偏。其次，在大的国土资源管理框架尺度下，需要将征地制度改革与农村土地产权制度建设、宅基地管理、集体建设用地流转、土地节约集约利用、国有土地有偿使用制度等统筹谋划和同步推进。最后，才是征地范围、补偿标准、补偿安置方式以及征地程序等征地制度本身的问题。

其二，未雨绸缪、事前作为，是解决问题的主要经验。分析征地拆迁成功案例的做法，一是在计划征地前就认真考虑被征地农民的眼前收益和长远生计，进行新的制度设计，防止矛盾的发生，而不是等征地纠纷发生后才想办法解决矛盾，更不是实行“强征强拆”。二是改变经营土地、经营城市的理念，不因为追求政绩而损害群众利益，不盲目追求经济建设的速度，按照党的方针政策用智慧精心设计制度，科学合理重新配置资源，促进利益相关主体利益的同步增加。总的来看，精心谋划，处处让广大人民群众获得发展、获得实惠、获得尊严，是得到百姓支持、拥护的关键。

其三，理解透、践行好党的方针政策，是制度创新成功的基础。征地制度改革必须站在国家发展战略全局的高度，建立在对国内外复杂形势科学研判的前提下进行，做到因地因时制宜。在征地拆迁成功的案例中，当地政府深入理解工业

反哺农业、城市支持农村以及保障和服务民生的要求，创造性践行被征地农民“生活水平有提高，长远生计有保障”的精神，科学合理地运用“同地、同价、同权”的政策工具，在征地实践中切实维护了农民的土地财产权益，让被征地农民共享改革开放和经济发展的成果，实现了农民从害怕征地、抵制征地到愿意征地、主动参与征地的转变。

其四，制度创新的科学、合理性，是确保顺利实施征地的核心。一般来说，农民的发展权难以落实，是导致当前征地矛盾频发的症结所在。在征地拆迁搞得比较好的地方，都不仅是简单地提高补偿标准，而是以改革创新促进发展、“授人以渔”的方式来实现和谐征地，由此产生了一系列的“多赢”效应：有利于避免因为前后征地标准差异过大而诱发要求追加补偿的“骨牌效应”；有利于避免征地后老百姓不会理财、没地、没岗，造成生活没有来源变为贫困阶层；有利于被征地农民及时转化为当地经济社会建设的人力资源；有利于当地企业、人力资源的有机互补，形成合理的人力结构。可以说，这样的制度创新是对落实失地农民发展权的有益探索。

其五，强化服务理念，是落实农民发展权的有效办法。征地制度改革必须牢固树立立党为公、执政为民的理念，深入推进服务型政府建设，彻底转变政府管理理念和管理方式，科学明晰政府职能边界。该放手让市场配置的，要果断放手；该由政府指导服务的，要切实担当起来。在征地拆迁搞得比较好的地方，政府各部门没有“大包大揽”，只是根据各自职责，负责做好拆迁项目实施的服务、指导、监督和管理工作，让农民成为征地拆迁的主体。与传统模式相比，这样的模式具有明显的优势，既可以避免政府与农民的对立，避免强制拆迁，使得拆迁速度快、矛盾少，又有利于壮大集体经济，在一定程度上解决失地农民的就业、生活保障和长远发展问题。

改革创新完善征地制度

实践表明，征地制度改革要切实转变思想观念，真正立足实际改革创新，充分兼顾公平和效率，尊重民意、惠及民生，体现包容性增长的理念，改革方案要与我国自身特点和实际相适宜。

具体来说包括以下几个方面的内容：一是合理确定征地补偿标准。按照土地

价格的构成理论，对土地权益者各项权利的产能价值以及因基础设施、规划用途改变等形成的级差地租进行全面核算，在相应的基础上科学制定土地区片价。同时，建立与社会总体收入、消费水平相适应的征地补偿动态调整机制，确保补偿安置标准的合理性长期不变。二是鼓励推进多种方式的征地补偿安置机制。量化被征用土地的发展权益，以“留地安置”等多种方式，给农村集体经济组织安排相应的建设用地，并且通过用途安排、明确规划等手段，确保老百姓发展权益的实现，切实保障被征地农民的持续生存和发展能力。三是建立合理有序的城乡统一的土地市场。严格按照党的十七届三中全会精神，促进城乡土地优化配置。四是改革资源配置和政府采购制度。农民土地被征收后，有关部门应结合区域社会经济发展状况、农村集体经济组织管理水平、经营能力等，制定相应的政策，给“留用地”配套合适的商业机会和产业项目；同时还可以定向采购农村集体的产品，让被征地农民共享工业化与城镇化成果。五是充分发挥被征地农民的主体作用。引入公众参与机制，提高被征地农民的知情权、参与权，让征地补偿拆迁、安置、发展等问题真正成为老百姓自己的事情。这样，就让广大人民群众真正成为了改革的受益者，可以实现农民从被动的征地拆迁到主动自行征地拆迁的转变，有效化解征地矛盾和冲突，实现和谐征地。六是做到征地程序公开透明。进一步提高有关部门依法行政的意识和能力，推动行政权力规范运行。除依法不能公开的，都应向社会公开征求意见，创造条件让公众广泛参与，使征地工作相关重要决策事项都充分地体现人民群众的意愿，并确保各类信息公开透明。

（作者系国土资源部耕地保护司司长）

**第五篇：国企人事制度改革的思考与实践**

国企人事制度改革的思考与实践

国企人事制度改革，完善人才遴选机制、竞争机制、评价机制、流动机制、激励机制和相应的保障措施，创造能够使人的才能尽可能发挥和人才辈出的良好机制和环境[1]，最大限度地调动广大员工的积极性和创造性，是人才强企的根本，是增强企业活力、提高经济效益的重要举措，也是国企能否做强做大的关键所在。

一、推进聘任制改革，增强用人机制活力

国企人事制度的改革要以改善员工的工作生活质量为切入点，使员工能够更多的参与管理，能够更多的沟通，更好的工作，在生活和工作中产生良好的生理与心理健康的感觉。各级管理层和人事干部首当其冲就是要转变旧的思维方式，淡化“管”的意识，牢固树立和强化“服务”的理念，把了解员工需求，实施民主管理，畅通信息渠道做为一个重要的工作，积极主动地改善员工在劳动报酬、人际沟通，工作安全性，工作环境等方面的工作生活质量。改变过去单纯由上级委任企业干部的做法，根据企业不同的特点，采取委托、聘任、选任等多种形式，合理选择企业经营管理人员，逐步缩小委任制的范围，扩大和推行聘任制与选举制。

（一）是取消企业的行政级别和干部身份

在国企改制中，总公司、企业集团明确所属企业与行政级别脱钩，重点、难点和切入点，应当是基层员工和管理团队聘任制度的改革。

1.深化基层员工聘任制度改革。推进基层员工聘任制是《公司法》、《劳动法》的法律规定，是贯彻全国人才工作会议精神的迫切要求，符合国有企业单位人事制度改革的方向，是实施“人才强企”战略、加强国企基层员工队伍建设的重要措施，是关系国企改革和发展战略全局的重要问题。为整体推进基层员工聘任制改革，有针对性地借鉴其他行业的成功经验，以“淡化身份，强化岗位，按需设岗，竞争上岗，合同管理”为原则进行基层员工聘任制度改革。主要做法有以下四个方面：

（1）以“淡化身份，强化岗位”为人才评价的指导原则，克服人才评价中重职称、重学历、重资历，轻能力、轻业绩的倾向，以知识、能力、素质和业绩为人才评价指标体系，实现由“资格评审机制”向“岗位聘任机制”转变。

（2）以“按需设岗”为国企人力资源优化配置的标准，按岗位在企业生产过程中的地位和作用划分为：生产岗位、技术岗位、管理岗位和服务岗位等四大类。每一大类分为若干小类，如技术岗位分为研发、设计、工艺、质检等若干小类；生产岗位分为：机修工、电工、焊工、沙钣工、喷漆工等若干小类[2]，克服以往因人设岗、重复设岗等问题。

（3）以“竞争上岗”为用人机制的操作方法，改传统的“伯乐相马”制为“赛马”制，实现由论资排辈向竞争择优、激励约束机制转变。自主择岗，使基层员工更珍惜自己所选择的岗位，从而更加敬

育工作，指导基层员工全面发展。另外，国企与大学合作，共同联合建立培训基地，为提高员工技能和人才储备作准备。

实践证明，通过多种形式柔性引进不同类型的人才，使企业人才队伍结构渐趋合理化和多元化，使整个基层员工队伍的业务水平和管理能力得到明显提升，为基层员工专业能力提高和全面发展起到了良好的促进作用。

2.改革行政管理层单一的任命制，实行聘任制、任期制。一个优秀的企业，不仅需要一流的管理队伍，也需要建立一支高水平的、锐意创新的管理干部队伍。因此，提高管理干部队伍整体素质成为企业改革与发展的迫切需要。改革以往的行政委任制，实行聘任制与任期制，是企业加强领导班子建设的一项重要举措，也是深化干部体制改革的一项重要内容。

企业对中层干部实行公开招聘和竞争上岗，面向社会公开招聘中层干部。经过严格审核、公开面试和考核，择优录取。实践证明，经过公开、公正、公平竞争上岗的中层干部开拓意识和责任意识较强，工作能力普遍得到企业领导和基层员工的认可。

二、加大分配制度改革力度，健全企业分配激励机制

分配制度改革是推进人事制度改革的又一重要环节。这个环节的改革，“触动了过去平均主义的分配政策，触动了个人的实际利益，必然引起震动。但不改革这种分配制度，就很难建立起适应新时代发

革只是用人方式、管理方式的改变，但实际上涉及用人机制、分配机制以及员工的观念转变。一些国企领导决策水平不高，经营观念跟不上形势的要求，改革创新意识不强；后备人才缺乏，企业管理水平不够高；选人用人方式不活，视野不够宽，缺乏有效地激励约束机制等。具体表现和原因主要有以下四个方面：

（一）企业领导体制和法人治理结构不完善

企业没有建立与现代企业制度相适应的体制和结构，没有建立新的企业人事分类管理体制，仍然沿用党政机关管理模式。在企业决策中，往往是厂长一人说了算，权责不清，制约机制不健全；企业决策和长远发展规划不科学，在技术更新、资金使用等重大问题上短期行为过多等，议事规则不规范，决策层和经营层没有分开。

（二）用人机制不活，企业人才流失严重

多年没有引进人才，缺少能者上、平者让、庸者下的机制，没有真正建立以经营业绩为中心的综合考核体系，有时只注重内部管理、市场开拓，却忽视了企业人才队伍建设，还有大锅饭思想，影响了技术人才的积极性。

（三）激励约束机制不健全，责、权、利不相统一

企业制约机制没有从根本上建立起来，党委书记、厂长一肩挑，形成一个利益共同体，实际上还没有形成一个既能使法人代表充分行使权力，又能对其有效制约的机制，正像朱熔基说的那样：要想搞好一个企业需要很多人的共同努力，但想要搞垮一个企业往往一个人就够了。

素的影响，竞聘者多为本企员工，这必然导致竞争不充分，象征意义多于实质意义。其中，人员“全员竞岗”机制的建立是中国国企普遍面临并亟待解决的难题。这个问题不解决好，聘任制将会流于形式。

3.分配机制配套问题。国企在分配制度改革的过程中，应主要考虑三方面问题：

第一，分配制度的改革应使员工普遍受惠。

第二，分配制度的改革应体现优劳优酬，增量拉开，向高层次人才倾斜。

第三，分配制度的改革应有足够的财力用于聘请知名的专家学者，增强企业在行业的声誉和影响。

深化国企人事制度改革，加紧建设一支高素质的员工队伍，是国企改革发展的重要内容。

（1）要着眼于现实需要和长远发展，充分认识员工队伍人才培养教育和引进的重要性和紧迫性。多年来，由于历史、体制等原因，人才开发利用没有市场竞争机制。普遍存在管理理念落后，靠经验管理的多，科学管理的少。经营者队伍年龄结构、专业化水平、知识层次等方面均不能适应市场经济的需要。因此，抓好员工队伍人才的培养、教育和引进工作，是当前国企面临的紧迫、长期的基础性工作。要统筹考虑，未雨绸缪，超前制定人才的培养引进规划。通过与名校联合建立培训基地，到专业院校短期或脱产培训等方式形成全方位、多层次、科学化的培训机制。在培训内容上，重点搞好企业领导人员的资本运营、国际贸易、市场法规、信息工程等现代经济知识方面的

策失误追究制度，完善任期经济责任考核审计制度。

（4）充分发挥市场机制，优化资源配置，不断推进管理人员队伍建设的职业化、社会化。管理人员队伍作为生产要素，作为高层次的人力资源是稀缺的。只有引入市场机制才能有效合理地配置这些资源。通过市场方式配置管理人员队伍，可以公平、公正地评价管理人员队伍，降低用人的机会成本，提高用人效率和管理效益。通过发挥市场的评价功能和约束功能，可以有效地调动管理人员队伍的主观能动性，约束个人行为，防止行为偏差。要解放思想、转变观念，打破身份界限，大胆推行干部队伍能上能下，能进能出的机制，为企业人才提供公平竞争的舞台。要做到这几点，需要营造一个以人为本、尊重人才的良好环境。高质量、高层次的人才是单靠经济条件吸引不来的，还要靠企业来吸引，为员工创造一个实现自我价值的平台，这是国企需要不断改进的地方。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！