

基于新质生产力的国有企业干部素质能力塑造路径

占志进

中国水利水电第十一工程局有限公司，河南省郑州市，450001；

摘要：国有企业干部素质能力塑造决定了国有企业长效发展和改革质量，新质生产力作为我国新时代建设发展的重要组成部分，国有企业需要跟进新质生产力发展要求，加强干部队伍建设和人才队伍建设，认识新质生产力对国有企业改革的重要意义，并将其作为国有企业干部素质能力塑造的主要路径。基于此，本文阐述了新质生产力要求赋予国有企业干部的时代使命，分析了基于新质生产力国有企业干部素质能力塑造的重点任务，探讨了新质生产力要求下塑造国有企业干部素质能力的有效路径以供参考。

关键词：新质生产力；国有企业；干部；素质能力

DOI：10.69979/3029-2700.25.12.008

引言

党的二十大报告强调，坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位。国有企业作为我国国民经济发展的的重要组成部分，也是培养新质生产力的主力军，塑造国有企业干部素质能力能够为培养新质生产力奠定基础。全面认识和理解新质生产力发展要求，创新国有企业干部素质能力塑造路径，对于提高国有企业发展新质生产力人才队伍的能力，巩固国有企业改革基础，助力国有企业可持续发展有着重要的积极影响。

1 新质生产力要求赋予国有企业干部的时代使命

1.1 新质生产力为国有企业理论学习提出新命题

新质生产力是生产力理论的中国创新和实践，是科技创新交叉融合突破所产生的根本性成果。基于新质生产力的国有企业干部素质能力塑造，需要紧密结合国内外环境变化，用党的创新理论武装头脑。跟进党的最新理论成果，跟进国有企业深化改革形式，打造出适应新质生产力要求的理论学习范式。通过培训学习、理论教育的方式，帮助国有企业干部学习先进理论，并用这些理论知识武装头脑，为新质生产力发展贡献力量。

1.2 新质生产力为国有企业智库发挥提供新动能

新质生产力是以创新为主导的先进生产力，是一种区别并超越传统生产力的发展方式与生产力模式，符合新发展理念的高科技、高质量的先进生产力。基于新质生产力的国有企业干部素质能力塑造，“创新”是着手点，“质量”是关键点，“生产力”是落脚点，可以说

新质生产力为国有企业的干部素质能力塑造提供了新动能。

1.3 新质生产力为国有企业干部发展指出新方向

创新作为新质生产力发展的核心关键，以科技创新、产业创新驱动国有企业的改革发展，壮大新兴产业，积极发展未来产业，新质生产力的发展为国有企业干部发展指出了新方向。数字中国、数字政府战略的提出，代表数字化建设已成为我国行业发展的主流方向。国有企业需要跟进人工智能发展形势，以数字化产业升级为着手点，对接国有企业深化改革总趋势，落实新质生产力发展要求，全面布局、总体优化。在这种背景下，国有企业干部也需要创新工作方法，增强自身的智能素养，学会使用人工智能技术处理各类工作难题，掌握最新的理论成果。^[1] 国有企业干部素质能力塑造，需要立足企业改革发展现状和未来规划，立足企业特质挖掘特色资源，逐步构建完成高价值的技术产业链，深化能力提升。

2 基于新质生产力塑造国有企业干部素质能力的重点任务

2.1 聚焦政治培训，筑牢思想之基

部分国有企业干部对新质生产力的认识不全面、不深刻，存在学习不到位、理解不到位的情况，这就导致这部分干部人员在日常工作中无法把握新质生产力本质要求，在能力提升和素质提升方面缺乏指引。在新质生产力要求下，对接国际形势发展和产业变革情况，以创新为主要驱动力，利用政治培训的方法，帮助国有企

业干部掌握新质生产力发展要点，能够满足国有企业干部理论学习、知识扩充的要求。同时，为国有企业干部学习党的先进理论提供渠道，使干部能够全面认识掌握新质生产力发展的重要意义，在工作中能够有意识地跟进新质生产力内容，为国有企业深化改革奠定基础。

2.2 聚焦实效工作，提高履职能力

科学决策、精准履职是国有企业干部工作的基础，也是新质生产力对国有企业干部提出的基本要求。一方面，国有企业干部必须把握党的政策方针，在决策制定与执行的过程中，确保各类政策落实到位。聚焦国有企业干部的工作实效，定位当前工作存在的实际问题，能够结合企业的具体情况科学制定策略，为企业贯彻执行党中央大政方针制定行之有效的举措。另一方面，国有企业干部必须具备良好的执行能力。履行党和人民赋予的新时代职责使命，是国有企业干部的应有职责，全面增强各方面本领和能力，着力成为本职工作的专业人士，提高履职能力，强化工作实效。在日常工作中能够丰富知识储备，用好干部教育培训方法，增强国有企业干部的工作实践能力，将学习成果转化为工作动力和工作方法。

2.3 聚焦专业发展，打造过硬本领

国有企业干部具有“党”和“业”的双重责任，一方面需要对接党的最新理论，学习党的理论知识，丰富知识储备；另一方面需要对接国企发展，掌握业务形式，在业务工作中落实党的政策要求。目前来看，部分国有企业干部在日常工作中对新质生产力要求把握程度不高，无法适应国有企业的发展提出的新要求、新使命。国有企业干部需要摆脱既有的“经验主义”困境，深刻认识到科技创新、产业升级、发展变革的现实情况，能够根据国有企业发展情况学习新知识、新理论。在这种情况下，国有企业干部素质能力塑造就需要聚焦专业发展，提高干部的专业能力与专业素养，根据国有企业当前业务发展的要素条件进行整合，更新工作理念、创新工作方法，以更智能、创新的专业课程为国有企业干部提供最新的知识资源，帮助国企干部随时随地获取相关信息知识，提高专业知识水平深化专业能力素养，为国有企业深化改革、高质量发展奠定基础。

3 新质生产力要求下塑造国有企业干部素质能力的有效路径

3.1 构建健全的干部机构和运行机制

新质生产力要求下，国有企业干部需要打造过硬本领，提高工作效率，不断创新理念、机制和方法，具备与时俱进观念，创新理念做好优化。在实际操作过程中需要关注国有企业干部的实际工作情况，精准定位实际工作需求，与一线职工保持联系，强化企业职工间的互动沟通，加强企业实际情况的掌握，针对性开展工作。国有企业干部素质能力的提升需要有健全的干部机构和运行机制，并从以下两方面奠定基础：首先，完善教育指导机制。从新质生产力要求出发，以提高国有企业干部素质为主要目标，完善教育指导机制，利用教育指导工作为国有企业干部素质能力提升奠定基础。定期组织国有企业干部参加相关教育活动，利用培训课程的方式帮助干部认识常见问题，学习先进理论，探索能够有效提升干部素质能力的方法。同时，鼓励国有企业干部之间的探讨交流、互动答疑，明确问题解决的思路，使国有企业干部形成创新意识和实践发展意识^[2]。其次，完善素质能力测评机制，为国有企业干部发展提供指引。培训教育是提升国有企业干部素质能力的有效途径，需要创新培训教育机制，构建素质评估体系，确保这一评估体系的有效性。在国有企业干部素质能力评估体系中，融入管理学、心理学等元素，科学、合理、全面地评价国有企业干部业绩和日常表现，将激励机制纳入评估机制，激发国有企业干部自我提升与发展的积极性。在季度考核、年度考核等重要考核环节，融入多维度考核指标，从国有企业干部的思政素养、绩效提升、项目处理以及道德品质等方面制定考核措施，科学设计激励机制和惩处机制，为国有企业所有干部提供明确的考核指引，实现国有企业干部素质能力提升的体系建设。

3.2 明确规范干部能力各项指标标准

国有企业干部素质能力提升，需要以明确的指标作为指引，明确规范干部能力各项指标标准。一方面，能全面、深入、系统地分析干部考核重点，确保能够客观、准确地评价国有企业干部素质能力发展情况。对这部分的指标划分，需要从整体层面综合考量，要求能够在每个评价维度中都有能够量化的指标支撑。在每个评价维度中，确定考核指标项，指标的设计需要彰显国有企业干部的所有素质能力提升方向，衡量干部工作表现与能力提升效果。另一方面，考核体系的设计，除了传统的规范指标外，也需要将智能素养、品德素养以及业务能

力等内容安如考核体系,并向国有企业所有职工干部公示指标的具体内容与考核标准。广泛收集干部意见,对指标进行不断优化。完善,确保考核指标内容的全面性与科学性^[3]。严格界定各项考核指标的实质内涵以及各类要求,精准阐述每类指标所涵盖的实际内容,通过科学手段轻量化处理,将指标转化成具体的数据,直观呈现考核成果,并为国有企业干部素质能力提升提供明确指引。

3.3 坚持牢固提高政治领悟执行力

国有企业干部素质能力的提升,需要以政治领悟力和政治执行力为基础,深化素质组成,提高政治执行效果。一方面,国有企业干部需要对接新质生产力发展要求提高自身的政治领悟能力,深刻理解党的发展路线,善于思考明确工作性质,提高政治领悟力。国有企业干部在工作时需要做好总结,从工作取得成果以及工作产生的错误等方面,加强总结反馈,能够在经验总结下规避可能出现的错误。坚持在日常工作中贯彻党中央精神和决策部署,结合自身所在企业的实际情况,始终同党中央保持高度一致,树立“看齐意识”,坚定不移地做党的路线方针政策的忠实实践者,为国有企业的可持续发展提供力量。另一方面,国有企业干部需要提高政治执行力,确保党的方针政策有效落实。国有企业干部需要做到知责于心,精准定位自身在企业中的政治责任和业务责任,在执行党中央决策部署时,做到履责于行,能够将自身责任落实到实际行动中,强化国有企业干部的政治执行意识,强化实践担当。可以在调查研究中不断增强国有企业干部的政治执行本领,学会调查研究注重方法,能够把握事物发展的本质规律,推动党的政策方针在企业发展中的全面落实,加强政治执行力^[4]。在时代发展和变化下,国有企业干部需要学会创新,培养创新思维,打开工作局面,能够用新方法、新理念贯彻新质生产力发展要求,为国有企业的发展提供人才支持。

3.4 完善工作机制辅助提高工作效率

国有企业干部素质能力的塑造,需要以完善的工作机制为支撑,提高工作机制的时效性与实时性,提高干部工作能力和业务能力,把握实际工作问题,能够在新质生产力要求下提高工作针对性,提高工作效率。新质生产力下,需要有效转变观念,紧跟市场经济变化,明确新质生产力发展要点,结合企业实际情况践行党的路线方针。根据不同岗位、不同体系的干部实际情况,明

确干部领导机制,清晰界定工作权责。在明确的权责界定下,搭建与干部岗位相适配的培训管理机制,落实系列要求,在工作的不断推进中提高工作效率完善工作程序;按照岗位职责做好权限划分,落实企业内部自上而下逐级管理工作模式,在明确的权责界定与流程指引下,确保考核评估机制的全面落实,利用考核评价的方式为国有企业干部素质能力提升提供指引。在国有企业干部选用制度方面,要求干部能够具备丰富的实践经验,扎实的专业能力和综合素养,搭建科学合理的竞争机制,通过建立综合全面的评价指标的方式重视对基层干部的评价,为干部素质能力的发展提供充分指引。在评价体系方面,结合干部自评、同事互评和领导点评等多种评价方式,从国有企业干部的思政素养、创新能力、业务能力等方面多元评价。将国有企业一线职工纳入监督体系中,使国有企业职工有路径、有能力、有勇气举报干部。从线上举报、线下举办两方面设置专门的举报路径,提高职工的监督参与度,使干部能够在一体化监督制度中明确自身工作职责,加强其警惕性和纪律性。

4 结束语

综上所述,新质生产力是新时代新征程推动高质量发展的新要求和新指引,国有企业干部素质能力塑造需要坚持创新素养提升,不断加深思想政治素养、巩固专业能力、提升综合素质,从整体把握新质生产力发展的核心关键,正确应对内外部环境的挑战,壮大国有企业干部人才队伍。此过程中,需要构建健全的干部机构和运行机制、明确规范干部能力各项指标标准、坚持牢固提高政治领悟执行力、完善工作机制辅助提高工作效率,多方面多维度提升国有企业干部素质能力,使新质生产力要求全面贯彻于干部日常工作中,为国有企业的高质量可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1]李云飞. 浅谈国企培训在发展新质生产力中的作用[J]. 市场调查信息, 2024(21): 80-82.
- [2]刘睿玲. 国企人力资源培训创新途径及开发策略探讨[J]. 智库时代, 2024(9): 29-31.
- [3]龙建才. 国企青年思想政治教育培训工作研究[J]. 华声, 2024(22): 82-84.
- [4]罗欣. 国企改革中职工教育培训的强化思路[J]. 大科技, 2024(30): 7-9.