

落实“三重一大”决策制度实施办法，指导省属国有企业细化“三重一大”决策事项内容、量化决策标准、规范决策程序，实现各级企业全覆盖。探索制定“一把手”权力清单，建立“一把手”违规干预、插手有关事项记录和报告制度，加强对“一把手”的权力监管。

同时，严格落实领导干部个人有关事项报告及查核制度，开展省属国有企业负责人全覆盖查核，分析家事家产和配偶、子女及其配偶从业、涉外行为等变化情况，对有变化以及异常的及时查核验证。

全省各省属国有企业建立健全机制，严格执行中央推动干部能上能下规定以及省委实施细则，完善企业领导人员能上能下长效机制。建立省属国有企业负责人涉组涉干信访举报问题负面清单，每半年开展1次分析研判，及时向企业或个人提示风险。

## 严把关口 规范选人用人工作

近日，云南省煤炭产业（煤化）集团有限公司（以下简称“云煤集团”）在集团官网显著位置公示了总部各部室内设机构室主任、副主任竞争上岗面试成绩及综合成绩。

“此次开展的部室内设机构室主任、副主任竞争上岗共涉及34个岗位。”据云煤集团党委工作与人力资源部部长高兴龙介绍，此次公开招聘上岗，从发布公告到报名情况通报、从笔试通知到笔试成绩和参加面试人员公示，再到综合成绩的公示，每一环节都是公开透明的。

“无论在什么岗位，你只管努

力干，剩下的交给组织。干得好不要怕上级看不到，干不好也不要以为组织看不到。”一名参加竞聘的员工表示。据了解，云煤集团始终压实党委选人用人主体责任，坚持正确的选人用人导向，常态化对企业员工招聘、市场化选聘工作进行监督检查，防止“近亲繁殖”。

为规范企业选人用人工作，云南注重预防在先，落实任前事项报告制度，建立健全内审联动、提级审核把关工作机制。规范企业选人用人程序，抓实研判动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职环节的监督。定期组织选人用人专项检查，监督企业立行立改突出问题，对相关责任人追究问责。

同时，加大“一报告两评议”结果运用力度，对选人用人工作“好”的评价率低于80%、新提拔干部“不认同”率超过10%或班子成员有“不认同”情况的企业，责成企业党委作出说明，并采取专项调研等方式深入分析研判，对突出问题及时处理。

## 树牢导向 强化考核结果运用

习近平总书记指出，国有企业，必须牢记“国之大者”。云南坚持对标国务院国资委“两利四率”考核体系，修订完善省属国有企业负责人经营业绩考核办法、领导班子和领导人员综合考核评价办法，合理拉开不同企业之间、同一企业不同领导人员之间薪酬差距。同时，建立健全绩效薪酬追索扣制度，对经营业绩造假，违规决策造成重大国有资产损失的，扣回绩

效薪酬和任前激励，严肃开展追责问责。

“在贵金属集团，从普通员工到中层干部都有一个共识，那就是‘干好干坏不一样，干多干少不一样’。”云南省贵金属新材料控股集团有限公司党委工作部部长高勤琴表示。

近年来，云南省贵金属新材料控股集团有限公司充分发挥考核“指挥棒”作用，不断优化经营业绩考核体系，提高资本效率、劳动效率，对不同板块和类别的单位，实施差异化分类考核。同时，强化基层党组织书记抓基层党建述职评议考核结果运用，严格落实述职评议考核综合评价等次未达到“好”的党组织书记，其年度考核不得评定为“优秀”等次；对综合评价等次为“一般”和“差”的，严肃约谈提醒、限期整改。

“通过完善考核制度，进一步强化考核结果刚性兑现，创新探索奖惩机制，将考核结果运用于岗位晋升、评先评优与薪酬兑现等方面，实现岗位‘能上能下’、收入‘能增能减’，与任期制契约化管理要求和中长期激励机制形成联动。”高勤琴说。

云南坚持考用结合，充分发挥干部考核“指挥棒”作用。比如，国有企业连续2年经营业绩考核结果或任期考核结果为A级的，领导班子年度考核原则上评为优秀，领导人员优秀比例可以按30%确定，负责人优先提拔或进一步使用；连续2年考核结果或任期考核结果为D级的，领导班子年度考核原则上评为一般或较差，负有直接责任的领导人员不得评为称职及以上等次，并予以调整。

本刊记者 杨旭东