

百花齐放、百舸争流的生动局面。坚持问题导向研究工作思路，通过三次解放思想大讨论系列活动更新干部观念，在转型升级、创新服务等方面补齐短板，真正找到适合自身中长期发展的道路。

鉴别有思路的干部，干部任用真上真下。集团制定了一套以能力和业绩为重点的干部评价机制和评价指标体系，严格执行“既能上也能下”干部考核机制，建立起能者上、庸者下、劣者汰的长效机制，“无为就让位”，畅通“出口”。政企分开以来，实质性调整了思路不清、工作不力、业绩不良的中层领导干部人数达集团中层干部总数的10%以上。

鉴别有思路的干部，统筹用好内部培养和外部引进两方面人才资源。集团坚持五湖四海、任人唯贤，以实施重大人才工程为抓手，实施“金凤凰人才工程”，组织开展了首届“兴垦人才奖”评选工作，与北京化工大学等知名高校合作设立院士专家工作站，成立集团产业发展研究院。实施了300名高级企业管理人才、高级科研技术人才和高级技能人才集聚工程，统筹推进“职业经理人”“田秀才”“土专家”等多层次各类人才队伍建设。

### 有激情奔事业 释放政企分开的改革红利

迸发干事激情，树立正确用人导向让干部“有奔头”。集团党委坚持把匡正用人导向作为风向标，大力选拔长期在条件艰苦地方努力工作、做出成绩的干部，大力选拔善于攻坚克难、在急难险重工作中能够独当一面、打开局面的干部，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利。集团出台了加强境外单位党建工作的意见，特别提出要善待、重用在境外工作的领导干

部，回国后按同级或高一职级安排实职重要岗位，极大地调动了境外工作干部职工的积极性。集团党委在选人用人上有原则地接触干部，做到“三个充分”，即充分尊重二级企业党组织的意见；充分征求分管领导的意见；充分发扬民主集中制特别是严格遵循党委会主要领导末位表态制。

迸发干事激情，搭建创业发展平台让干部“往前冲”。集团给能力最强者以最优干事创业平台，坚持系统谋划，在争先进位中考察干部，切实增强干部危机感和紧迫感，时刻保持干部干事创业激情。集团给发展业绩最突出之人以最高薪酬，全面树立“效益至尊”的理念，推进集团市场化薪酬制度改革，强化履职业绩考核，实行薪酬动态管理，采用人才收入与业绩、贡献挂钩的绩效分配方法，业绩突出的下属企业领导人员薪酬超过集团的主要领导已成常态。

### 有办法干成事 打造推动改革发展的农垦铁军

有办法，内化为治企有方。培养方式为让干部在一线“墩墩苗”。集团培养干部的治企有方落脚在优化干部成长路径上，把从严管理落实干部工作全过程，坚持干部在基层培养，在基层成长，把最优秀、最有发展潜力的干部派往企业管理一线摸爬滚打，在困难环境、关键岗位上锻炼“墩墩苗”。发扬“亮剑精神”，提倡工作中的“狼性团队”，把干部逼向一线，坚持目标管理、把干部逼向业务，坚持风险管理、把干部逼向项目，坚持营销管理、把干部逼向市场，源源不断选拔使用经过实践考验的优秀干部。

有办法，外显在兴企有为。集团建立“走出去”的干部外部交流挂职制度，与国开行等金融单位、兄弟企

业形成人才双向交流的畅通渠道。在干部任职上有计划地组织集团总部与二级企业干部双向交流任职，组织五大产业板块间干部的横向交流，突破专业界限和区域归属，促进形成干部资源“纵横交错”经常性流动的良性循环。

有办法，托底有容错机制。集团党委建立了领导干部容错纠错机制实施办法，明确8条“正面清单”条件和不能容错的6条“负面清单”。让干事创业的干部吃下“定心丸”，鼓励他们敢啃“硬骨头”、敢于“涉险滩”，为改革先锋撑腰鼓劲，让敢闯敢拼、专心谋事的干部有用武之地而无后顾之忧。

政企分开三年来，集团党委充分发挥国有企业党委的领导核心和政治核心作用，努力培养打造“有信念、有思路、有激情、有办法”的“四有”高素质干部队伍，焕发企业活力，实现快速发展。截至2017年底，集团营业收入首次突破200亿元，较2014年政企分开同期的28亿元增长7倍以上，实现利润1亿元以上，经济结构进一步调顺调优调好，驶入了跨越发展的“快车道”。

“十三五”期间，集团党委将继续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻党的十九大对干部队伍建设提出的新要求，将省委“跨越发展、争创一流；比学赶超、奋勇争先”精神，作为对集团干部干事创业的总要求，贯穿于集团改革发展全过程，努力把云南农垦集团建设成云南高原特色现代农业发展的示范区、国家天然橡胶生产的主力军、云南农业“走出去”的排头兵，确保进入中国企业500强，为云南“八大产业”发展和脱贫攻坚贡献国企力量。

（作者系云南农垦集团党委书记、董事长）