**习近平在全国国有企业党的建设工作会议上的讲话（摘编）**

**2016 年10 月11日**

 国有企业领导人员是党在经济领域的执政骨干，是治国理政复合型人才的重要来源，肩负着经营管理国有资产、实现保值增值的重要责任。把这支队伍建好、用好、管好，对国有企业坚持党的领导、加强党的建设，对做强做优做大国有企业至关重要。

我国国有企业领导人员手中的权利是党和人民赋予的，经营的是国有资产。虽然大家在国有企业工作，但都是党的干部，党对大家在政治上的要求是一样的。国有企业领导人员必须做到**对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁。**对党忠诚，就是要心中有党，坚定理想信念，坚持党对国有企业的领导，坚决贯彻党中央决策部署。勇于创新，就是要敢为人先、锐意进取，善于在风险漩涡中捕捉商机，把创新创业同市场需求结合起来，不断提高企业核心竞争力。治企有方，就是要把握市场经济规律和企业发展规律，懂经营会管理善决策，有国际视野、战略思维、专业能力，能够调动方方面面积极性办好企业。兴企有为，就是要有搞好国有企业的精气神，勇担当，善作为，勤奋敬业。真抓实干，迎难而上、百折不挠，努力创造优异业绩。清正廉洁，就是要牢记谨慎用权，严守底线，公私分明，诚实守信，有良好职业操守和个人品行，做国有资产的忠诚卫士。

“善莫大于做忠。”对党忠诚，是党对国有企业领导人员的第一要求。如果这一条不过关，其它都不过关。国有企业领导人员要坚定信念、任事担当，听党话、跟党走，能够经受各种风险和挑战考验。国有企业领导人员掌握的资源多，有的还掌握着国家核心技术，很容易成为“围猎”的对象。如果没有对党忠诚这一条，就可能会“中招”、“落套”，干出违法违纪的事情来，甚至出卖党和国家利益。

在对党忠诚这个问题上，绝大多数国有企业领导人员是信得过、靠得住、顶的上的。古人说：“国耳忘家，公耳忘私，利不苟就，害不苟去。”就是说，对利益不苟且获得，对危难不苟且逃避。国有企业领导人员必须增强党的意识，牢记自己的第一职责是为党工作，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，自觉向党中央看齐，向党的理论和路线方针政策看齐，党的号召坚决响应，党的要求坚决落实，党提倡的坚决拥护，党反对的坚决杜绝，把爱党、忧党、兴党、护党落实到经营管理各项工作中。

“才贤不为，是不忠也。”我多次讲，领导干部不担当，就是对党不忠诚。现在，一些国有企业领导人员肩膀软、肩膀溜、肩膀斜的问题还比较突出。有的不敢啃硬骨头，不愿触及矛盾，遇到问题绕道走；有的面对经济下行压力，不想办法、不出实招，坐而论道，高高挂起，好像企业发展同自己无关；有的借口管得紧了、追责严了，作决策只讲风险不拍板，该抓的项目停了，该拓展的市场萎缩了，错失发展良机。“事之当革，若畏惧而不为，则失时为害。”做一项工作，发展一项事业，都要敢于担当。面对日趋激烈的国内外市场竞争，国有企业领导人员要迎难而上、开拓进取，带领广大干部职工开创企业发展新局面。

国有企业党委（党组）书记地位重要、职责重大，既要成为优秀的党委（党组）带头人，善于总揽全局、协调各方，善于抓班子带队伍、聚人才强党建，又要成为经营管理的行家里手，有敏锐的市场洞察力，有果敢的战略决断力，有坚韧不拔攻坚克难的推进力，为企业改革发展把好舵。

培养造就大批高素质国有企业领导人员，要把坚持党管干部原则和发挥市场机制作用结合起来。坚持党管干部原则不能动摇、不能走样、不能被架空，必须保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权，严格用人标准，严格执行民主集中制，严格规范动议提名、组织考察、讨论决定，坚决纠正程序变通、空转，坚决反对个人说了算，坚决遏制用人上的不正之风，营造风清气正的良好政治生态。落实董事会、经理层选人用人权，并不意味着党组织可以当“甩手掌柜”，党组织要在确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面把好关，保证人选政治合格、作风过硬、廉洁不出问题。

“宰相起于州部，猛将发于卒伍。”要让国有企业领导人员在工作一线摸爬滚打、锻炼成长，把在实践中成长起来的良将贤才及时选拔到国有企业领导岗位上来。党中央出台了推进领导干部能上能下若干规定，国有企业要在破解“能上不能下”上积极探索。要按市场规律对经理层进行管理，立下军令状，明确责权利，干得好就激励，干得不好就调整，畅通“下”的渠道，实现职务能上能下、人员能进能出、收入能增能减。要注意后备力量建设，把发展潜力大的好苗子放到一线锤炼摔打、墩苗壮骨，对思想政治素质、实绩、能力都突出的要让他们脱颖而出。

对国有企业领导人员，既要从严管理，又要关心爱护，树立正向激励的鲜明导向，让他们放开手脚干事、甩开膀子创业。干事业总是有风险的，要允许试错，不能期望每一项工作只成功不失败，要给干事者以总结经验、重振旗鼓的机会，去其忧、励其志。我讲过“三个区分开来”，要按这个要求，合理划定容错界限。界限怎么划？就是看是出以公心还是源于私利，是无心之失还是有心之过，是履行程序还是破坏规则，是遵纪守法还是违法乱纪。对大胆探索、先行先试，不是有令不行、有禁不止的；出于担当尽责，没有为个人、他人或单位谋取私利的；由于不可抗力、难以预见等因素，不是主观故意的；经过科学决策、民主决策程序的，不是个人专断、一意孤行的；处置突发事件临机决断、事后及时履行报告程序的，等等，经研究认定可以容错的，要为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰。

**对国有企业领导人员，要政治上爱护、思想上关怀、工作上支持、待遇上保障。**绝大多数国有企业领导人员是爱岗敬业的，工作很辛苦，付出也很多，各级党组织要关心爱护他们。对国有企业负责人进行薪酬制度改革，目的是对偏高、过高的不合理收入进行调整，要坚定不移推进，但不能简单搞上上下下一刀切。要加强分类指导，完善企业差异化薪酬分配办法，依法行使内部薪酬分配权，建立健全激励和约束并举、效率和公平并重，既符合市场一般规律又体现国有企业特点的分配机制，要教育引导国有企业领导人员珍惜党和人民提供的施展才华的舞台，懂感恩、知回报，同时要加强激励关怀，创造拴心留人的好环境，让他们安心、安身、安业。**要大力宣传优秀国有企业领导人员的先进事迹和突出贡献，营造尊重企业家价值、鼓励企业家创新、发挥企业家作用的浓厚社会氛围。**