

内蒙古大兴安岭林区。 李明 摄

破立之间显担当  
竞逐之路涌春潮

## 内蒙古森工集团干部竞争上岗改革纪实

□刘玉荣

6月11日15时,在内蒙古森工集团干部竞争上岗的考场内,一片寂静,只有笔尖在试卷上划过的沙沙声。35名来自集团各部门、各基层单位的青年干部,正全神贯注地伏案答题。这场中层领导岗位竞聘笔试,竞争异常激烈,终点仅有5个“席位”,最热门岗位的竞争比例高达10:1。而这,不过是森工集团干部竞争上岗常态化改革浪潮中的一朵浪花。

自2024年以来,内蒙古森工集团以“破旧立新、竞出活力”为导向,大刀阔斧推进干部竞争上岗改革,从集团总部到基层林场,从关键岗位到普通管理岗,掀起了一场选人用人的深刻变革。这场改革,打破了论资排辈的“铁交椅”,树立起“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的选人用人新风,为集团高质量发展注入了源源不断的强劲动力。

## 破旧立新 开启选人用人新征程

事业兴衰,关键在人。近年来,内蒙古森工集团立足国家生态安全战略和自身发展需求,明确提出加快构建现代林业产业体系宏伟目标,高起点、高定位、高端化打造生态旅游业、林下经济、生态矿业等五大产业板块。然而,要实现这一目标,必须拥有一支懂经营、善管理、勇担当、重实干的高素质干部人才队伍。

2024年9月,内蒙古森工集团迈出了改革的第一步,拿出9个中层岗位面向全集团开展竞争上岗。这场“试水”,犹如一颗石子投入平静的湖面,激起层层涟漪。

竞聘过程中,严格的选拔标准、公开透明的程序,让每一位参与者都感受到了公平公正的氛围。最终,一批政治素质过硬、业务能力突出、具有创新精神的干部脱颖而出,走上了新的岗位。这次尝试的成功,坚定了森工集团推进干部竞争上岗常态化的决心。

此后,森工集团不断总结经验,完善制度,将竞争上岗的范围逐步扩大。今年,再次拿出5个中层岗位进行公开竞聘,同时,各基层单位也纷纷响应,同步开展职级及管理人员公开选拔,形成了上下联动、全面推进的良好局面。

推进的良好局面。

为确保竞争上岗工作的公平、公正、公开,森工集团建立了一套严密的制度体系。从资格审查到笔试面试,从成绩公示到任用考察,每一个环节都严格规范。森工集团引入第三方专业机构参与竞聘工作,从岗位胜任力模型设计、笔试试题命制,到面试流程把控、评分标准制定,全部采用市场化、专业化标准。此外,还成立了由森工集团领导、纪检监察部门、职工代表组成的监督小组,对竞聘全过程进行监督,确保每一个环节都经得起检验。

## 竞出活力 优秀人才脱颖而出

竞争上岗,为广大干部搭建了一个公平竞争、展示才华的舞台,让“千里马”在“赛场”上竞相奔腾。在这场改革浪潮中,涌现出了许多优秀典型,他们用实际行动证明了自己的能力,也为林区发展注入了新的活力。

在满归森工公司工作了24年的麻艳,是这次改革的受益者之一。通过竞争上岗,她成功担任森工集团旅游发展部(大兴安岭旅游公司)副部长。回顾竞聘历程,麻艳感慨万分:“竞聘的每一个环节都充满挑战,特别是面试答辩环节,直接对标文旅产业发展的痛点和难点出题,不仅考察专业知识,更考验解决实际问题的能力。”走上新岗位后,麻艳迅速进入角色,主动对接文旅市场,深入调研林区旅游资源,积极推动旅游产品创新。在她的带领下,团队开发出了“森林康养研学线路”“冰雪民俗体验之旅”等一系列特色旅游

产品,受到了市场的广泛欢迎,年内为集团增收超300万元。麻艳用实际行动证明,竞争上岗不仅能让有能力的人获得晋升机会,更能激发他们的工作热情和创造力,实现“能上更能胜任”。

与麻艳一样,来自根河森工公司的“90后”硕士研究生马颖,也在竞争上岗中崭露头角。今年4月,在根河森工公司科级人员竞争上岗竞聘会上,工作仅4年的马颖,凭借扎实的理论基础、丰富的专业知识和出色的综合素质,成功竞选为公司办公室法律顾问室兼政研室主任。“这次竞聘让我深刻感受到林区在选人用人上的公开透明、唯才是举。在这里,只要你有能力、肯努力,就一定能找到施展才华的舞台。”马颖说。上岗后,她充分发挥自己的专业优势,参与公司重大决策的法律论证,完善企业规章制度,为公司依法合

规经营提供了有力保障。

在乌尔旗汉森工公司,通过竞争上岗走上领导岗位的年轻干部们,积极投身科技创新。他们主导的“碳汇林精准经营”项目,运用先进的监测技术和管理方法,提高了森林碳汇能力,该项目获得了国家林草局科技专项支持,为林区生态建设和绿色发展探索出了新路径。在图里河森工公司,竞聘产生的营销团队大胆创新营销模式,将嘎松仁等林区特色产品推向长三角市场,年销售额突破千万元,有效带动了林区职工增收致富。

这些优秀干部的脱颖而出,不仅为企业发展带来了新的理念和思路,也在林区营造了比学赶超、奋勇争先的良好氛围。竞争上岗的“鲶鱼效应”正在释放,越来越多的干部职工主动学习、提升能力,积极参与到企业发展的各项工作中。

## 制度护航 构建长效发展机制

干部竞争上岗常态化改革的顺利推进,离不开完善的制度保障。内蒙古森工集团锚定人才发展体制机制的“破”与“立”,坚定不移推进干部人才队伍结构化改革,出台了一系列政策文件,为改革提供了坚实的制度支撑。

《内蒙古森工集团人力资源发展三年规划(2024—2026年)》明确提出“三个一批”目标:通过竞聘选拔一批、定向培养一批、外部引进一批,到2026年实现管理干部中35岁以下占比超25%,逐步优化干部队伍年龄结构和知识结构。配套出台的《内蒙古森工集团“三引进一培养”推进人才工作“强心活点”项目实施

方案》,进一步细化了人才培养和引进措施,建立起“竞聘+考核+轮岗”的全周期培养体系。

根据这一体系,竞聘上岗的干部在上岗后,将接受定期考核,考核结果作为其续聘、晋升或调整岗位的重要依据。同时,森工集团还积极开展干部轮岗交流,让干部在不同岗位上锻炼成长,拓宽视野,提升综合能力。2024年以来,已有46名竞聘上岗干部接受跨区域、跨部门挂职锻炼,在新的岗位上积累了丰富的工作经验。

在竞争上岗工作中,森工集团严格遵循“党管干部、公开公平公正和竞争择优、与国企改革深化提升行动相结合”的原

## 成效显著 干部队伍焕发生机

经过一年多的实践,内蒙古森工集团干部竞争上岗常态化改革取得了显著成效,干部队伍结构得到明显优化,企业发展活力不断增强。

统计数据显示,截至2024年年末,森工集团中层干部平均年龄从48.6岁降至46.43岁,下降了2.17岁;全日制本科及以上学历占比大幅提升,较改革前提高了17个百分点;具有跨领域工作经验的干部显著增多,具备生态旅游、林下经济、生态矿业等产业背景的干部占比达到39%,形成了“专业人干专业事”的良好格局。

干部队伍的年轻化、专业化,为企业发展带来了新的理念和活力。在生态旅游业

发展方面,年轻干部们积极引入互联网营销模式,利用短视频平台宣传林区旅游资源,吸引了大量游客;在林下经济领域,他们推动科技创新,开展野生蓝莓、偃松等特色植物的人工驯化和规模化种植研究,提高了产品附加值;在生态矿业开发中,他们注重绿色发展理念,采用先进的环保技术,实现了资源开发与生态保护的协调发展。

与此同时,森工集团的人才招聘工作也取得了重大突破。为有效破解“后继有人、后继无人”的困局,2024年以来,森工集团紧紧围绕林区生态保护、产业发展需求,精准招聘各类急需紧缺专业人才。在2024年招聘1518名员工的基础上,今年

将持续分层次、分批次、分阶段招聘400名大学生和3600名工勤技能人员,创30年来招聘规模之最。这些新鲜血液的注入,为企业发展提供了强大的人才支撑。

竞争上岗,竞的是能力,比的是担当,破的是桎梏,立的是新风。内蒙古森工集团通过干部竞争上岗常态化改革,激活了“人”这一核心要素,大力改善了干部队伍结构,营造了公平公正的选人用人环境,为集团高质量发展打牢了坚实基础。在未来的发展道路上,森工集团将继续深化改革,不断完善选人用人机制,让更多优秀人才脱颖而出,为建设美丽林区、守护祖国北疆生态安全屏障贡献更大力量。



内蒙古森工集团逐步破解“后继有人、后继无人”困境,走进校园招聘高校毕业生。



内蒙古森工集团中层领导人员竞聘上岗笔试。 李鹏飞 摄



内蒙古森工集团公开招聘工勤技能等人员。 包文君 摄



内蒙古森工集团新入职职工培训。

(本版图片除署名外均由内蒙古森工集团党委宣传部人力资源部提供)