

内蒙古大兴安岭林区。李明 摄

破立之间显担当

内蒙古森工集团干部竞争上岗改革纪实

□ 刘玉荣

竞逐之路涌春潮

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、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的宏伟目标,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,同步开展科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。

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,在河森工公司科职人员竞争上岗竞选会上,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,将偃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,不仅为企业的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、公开公正公平和竞争择优、与国企改革深化提升行动相结合”的原

则,针对不同层级、不同类别的岗位,制定了差异化的竞争方案。对于专业性较强的岗位,加大专业知识和技能的考核比重;对于管理岗位,注重考察领导能力、团队协作能力和战略思维能力。这种“因岗设考”的方式,既保证了改革的系统性,又增强了工作的针对性,确保选拔出的干部能够人岗相适。

此外,森工集团还建立了人才储备库,将在竞争上岗中表现优秀但暂未获得晋升的干部纳入储备库进行重点培养,为企业的发展储备后续力量。通过这些制度措施,森工集团逐步构建起了一套科学、规范、长效的选人用人机制。

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;具备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,为企业的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,他们推动技术创新,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“后继有林、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,为企业的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“后继有林、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)