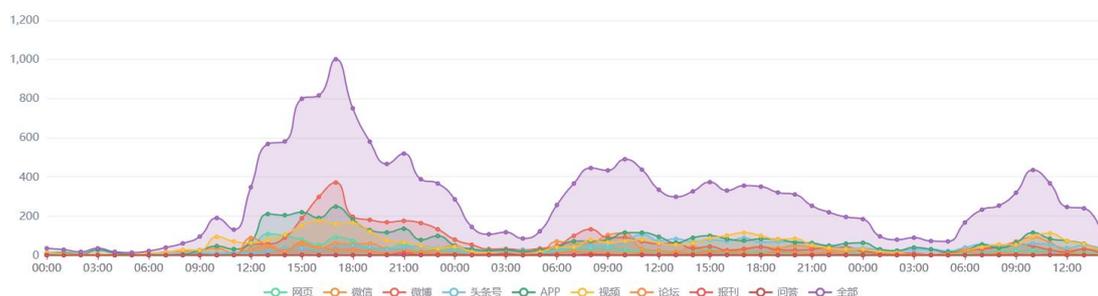


国企改革也玩“末位淘汰”？不合法还是舆论误解？

据新华社报道，9月27日，国务院国资委副主任王宏志在当日举行的国有企业改革深化提升行动2024年第三次专题推进会上表示，国有企业到2025年必须普遍推行末等调整和不胜任退出制度。9月28日，极目新闻采访国资国企专家周丽莎，她表示，近年来，国资委推出了经理层任期制和契约化等改革措施，经营管理人员打破“铁交椅”，实现能上能下。即对经理层定岗、定薪、定责，有岗位指标、岗位要求、任期考核等，但之前很多企业将此措施流于形式，导致其退出的人员不是纯粹的因考核不合格退出人员，如到龄退休人员、违法违纪人员等。本次国资委提出此制度，也是为了在新一轮国企改革中将此制度做深做实，提升国企的管理效率和员工的工作效率，打破“铁饭碗”，实现提质增效。

数据分析：

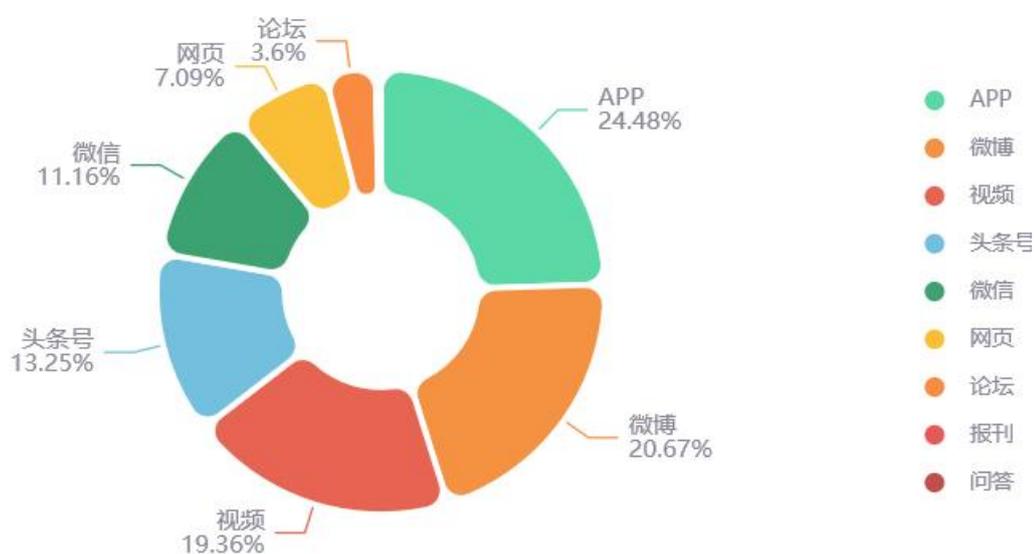


监测数据显示，9月27日，新华社发出报道后，大量媒体、自媒体等跟进，形成信息量的最高峰值，截至9月29日，全网相关信息量高达1万7千余条。此后，9月28日及

9月29日，在网民正常活动时间，均有大量网民就此事开展讨论，分别形成两个次高峰。

话题	在榜时长	最高排名	热度	操作
1 国企推行末等调整和不胜任退出制度 最后在榜时间：2024-09-27 17:31	73	37	195126	   

此外，9月27日，微博话题“国企推行末等调整和不胜任退出制度”登上微博热搜榜单第37名。



监测数据还显示，微博、APP、视频、头条号等多个渠道均有大量网民发布相关信息，呈现出多元化的信息来源渠道。

饭碗”，“扎堆”考公现象或明显。

四是质疑当前我国国企在经营能力等方面较差仅靠垄断地位支持运行。如有网民称，我国部分国企既不遵守劳动法，为员工营造合理的劳动环境，在经营能力方面也不如私企。

五是认为相关制度存在不合理之处有待改进。如有网民认为，除了销售等类型业务拥有明显的考核标准外，其余如研发、质量安全、财务、党建、纪检等方面工作难以通过普通的量化标准来衡量考核。

六是认为国企“裁员”或标志着经济整体大环境的恶化。有网民认为，国企作为我国经济发展的一重要部分，开始改革“裁员”，可能导致新的“下岗潮”，其余私营企业经营或更加困难，担忧我国经济未来发展前景。

七是质疑相关制度“不合法”。微信公众号“劳动法”发文指出，《劳动合同法》明确规定，即便劳动者不能胜任岗位，用人单位也无权直接“淘汰”，而是应经过培训或者调岗，当劳动者经过培训或调岗后仍不能胜任的，单位才可以解除劳动合同。其次，从法律位阶上看，国资委也无权出台与《劳动合同法》规定相违背的规定。

研判分析

国企改革长期备受瞩目，“舆论误解”有待加强应对
国企改革是关系我国经济未来经济发展质量的重要一

环，改革的方向、方式等长期以来受到社会广泛关注。也因此，更容易被舆论所审视，甚至误解。如国务院国资委副主任王宏志明确指出，“管理人员竞争上岗、末等调整和不胜任退出”要在“更广”“更深”上下功夫，但仍然有大量网民认为相关制度是在普通员工中实行，而非管理层，并借机质疑相关制度或成为国企高层领导“控制”基层员工的工具。有鉴于此，未来国企改革在不断调整自身的同时，也有待持续关注舆论风向，并通过专家采访、媒体解读等多种方式，针对舆论对国企改革方面的各种疑虑，做好相关政策和制度解释工作，提振民众对国企，乃至我国整体经济未来长期向好发展的信心。