# 让人才优势成为发展引擎

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2025-04-03

*第一篇：让人才优势成为发展引擎让人才优势成为发展引擎人才是发展的第一资源，人才建设关系经济社会发展全局。当前，很多地方和企业正处在深化改革、促进转型升级的关键时期，迫切需要加强人才建设，培养造就和吸引凝聚一大批各类人才。近年来，中航工业沈...*

**第一篇：让人才优势成为发展引擎**

让人才优势成为发展引擎

人才是发展的第一资源，人才建设关系经济社会发展全局。当前，很多地方和企业正处在深化改革、促进转型升级的关键时期，迫切需要加强人才建设，培养造就和吸引凝聚一大批各类人才。近年来，中航工业沈阳飞机工业（集团）有限公司在这方面进行了积极探索，让人才在经济建设的主战场上日益发挥“第一资源”作用，为实施创新驱动发展提供智力支撑，不断释放人才红利。

在振兴东北老工业基地的实践中，中航工业沈阳飞机工业（集团）有限公司大胆解放思想、转换机制，毅然决然地抛弃等、靠、要等“老国企”的传统僵化思维，坚持以人为本，坚持自主创新，依托人才优势加快走新型工业化发展步伐，实现了老国企向新国企的转变，步入实现新发展的快车道。十年间，一大批沈飞人矢志报国、埋头奉献，实现企业年年都有新型号、经济效益年年跃升的骄人业绩，铸就了国有企业新的辉煌。

托举沈飞走上新型工业化之路的，正是不断汇集的人才优势。肩负特殊使命的沈飞在发展中，将人才作为企业发展的原动力之一，走出了一条依托人才实现企业又好又快发展之路。

其一，在人才培养上，注重提高全员素质、优化人员结构。公司平均每年吸纳数百名投身祖国航空事业的高校学子，鼓励本科毕业生从事技能操作岗位，构建起“双师型”技能人才队伍，“蓝领”早已不是体力劳动的代名词。高端人才纷纷加盟沈飞，引智工作有条不紊地开展，博士生已达两位数，博士后科研工作站管理日益规范，一项项高端课题已经转化为技术成果直接应用于科研生产，实现了“智力流动，来去有序”的柔性方式。订单式人才引进，拓宽人才的绿色通道，按照企业未来发展人才需求，将企业要求融入到学校教学计划，公司派出兼职老师参与教学，为公司战略发展储备各类所需优秀人才。

其二，积极选送有发展潜力的年轻干部到国内外高校、企业进行学习和实践锻炼。对专业技术及技能人才采取了委以重任、产学研相结合等方式进行全方位的培养。通过一系列措施的实施，沈飞培养锻炼了一批技术专家、高技术人才和高级管理人才，一批专业带头人、金牌工人、蓝领精英脱颖而出，涌现出众多青年人才的杰出代表。人才的培养为企业插上了腾飞的翅膀，为迎接新时期航空高科技领域竞争创造了条件。

其三，大力营造崇尚实干、鼓励创新氛围。通过设置“长、家、匠”通道，沈飞把合适人员配置在合适岗位上，逐渐形成科学合理的人才梯次。特别在领导干部和技术人才使用上，从企业长远战略出发，在关注企业目标实现的同时，尊重员工的意愿和个人价值的实现。航空产业作为高科技产业，专业技术领军人才培养和选拔至关重要。沈飞高度重视专业技术领军人才队伍建设，不断招收、引进和培养“高、精、尖”人才，并以此为牵引，带动整个员工队伍水平不断提升，一批专业人才成为支撑航空工业腾飞的重要引擎。

**第二篇：让学习成为前进的引擎**

让学习成为前进的引擎

\*县，地属\*\*，位于\*\*的西北角，是长三角的“神经末梢”。由于历史的原因和地域、层次的局限，县里不少干部的思想水平、知识结构、工作能力、工作方法等方面存在一些问题，成为制约科学发展的一大因素。近年来，\*\*根据党的十七大提出的要求，立足实际，狠抓干部队伍学习，干部素质得到提高，经济社会发展得到促进，初步尝到建设学习型干部队伍的甜头。

把领导干部推向学习前台

建设学习型干部队伍，关键是领导干部，特别是单位的一把手要成为学习的带头人。这些干部平时工作很忙，经常是“五加二”、“白加黑”。县委认为，加强学习和推动科学发展是不矛盾的，而且可以相互促进，因此决定在全县开展领导干部上讲台和“局长（书记）在线访谈”两项活动，让干部们去给别人讲课，去面对网民的质询，以此把领导干部推向学习前台，促使他们首先搞好自身的学习。这些干部上台前全力准备，认真学习中国特色社会主义理论和党的方针政策，同时深入实际，调查研究，在理论和实践的结合上下功夫，授课和听课的都觉得很有收获。

率先登上讲台的，是县委书记和县长。他们在县人民会堂面对全县机关、乡、村近千名干部讲课，反响很好。他们在认真学习和深入调研的基础上，自己出思路，自己写讲课提纲，讲稿写成后，又认真修改、定稿。此后，全县部委办局和镇区的主要领导先后走上讲台、讲形势、讲发展、讲思路、讲体会。

开展“局长（书记）在线访谈”网络互动活动，让县里各部门的领导同志和网民面对面。公安局、质监局、交通局、卫生局、经济开发区等单位的41名局长（书记）走进网络直播间，针对网民关心关注的热点问题，进行在线访谈，现场回答问题。

要给干部群众讲上一课，自己必须先学习一回。要当先生，先当学生。这样一来，全县领导干部学习的自觉性进一步提高。

建立和完善“五学制度”

领导干部一带头，便在全县干部中形成了良好的学习风气。\*县县委、县政府适时建立和完善了“五学制度”。

自学：规定每位党员干部认真阅读必修书目，制定读书计划，认真做好自学读书笔记。全年读书笔记不少于2万字，心得体会文章不少于3篇，参加党委（党组）中心组集中学习和讨论不少于15次。县委组织部在网上开辟了干部学习网络系统，把近期要学习的内容通过视频讲解、电子文本等放到网上，并开辟专栏，登载干部们的学习体会文章。全县副科级以上干部每人都有一个学习账号，能显示干部学习的时间和频次。组织部门把这作为考核干部学习的一个重要依据。

点学：给党员干部指定学习书目。县委根据上级要求，规定了必读和选读书目。县委宣传部主动为县委当好学习的参谋，及时组织交流学习体会，宣传典型，推广经验，推荐好的文章书籍。各相关部门结合行业特点为党员干部指定不同类别书籍，如环保部门就要学《绿色经典文库》等环境保护方面的书籍，管理部门不但要学相关的法律法规还要学与群众沟通的技巧、心理学等方面的书籍。一些领导出差到外地，看到可读的书，总要买几本回来送给其他领导看看。

讲学：在成功推出领导干部上讲台、上网络的基础上，沛县县委使干部讲课常态化，以讲座或报告为主要形式，县委领导班子人人讲，科局级干部个个讲。县委文件规定，每周一个讲座，每人一个讲题，做到电视上有影像，报纸上有文章，网络上有互动，面向全县干部群众进行讲学。2024年，沛县全年共组织理论报告会80多场，同时组织宣讲团下基层巡回宣讲100多场。讲学的内容既有全县经济发展方面的，也有个人工作方法、思想交流、心得体会等内容。\*县纪委设立了“清风讲坛”，由县纪委书记、副书记、常委及各科室负责人轮流走上讲坛，主讲纪检监察业务及有关法律知识。他们还组织业务骨干演讲，让这些同志自行选择演讲课题，结合案例，分析讨论，互动互学。县委常委、县纪委书记写的《用科学发展观指导纪委监察工作》等体会文章，还发表在《中国纪检监察报》上。

述学：党员干部在党员民主评议、民主生活会、理论中心组学习、考核中都要进行述学，对学习进行自我总结、自我评价。一是按照每年规定的学习内容和目标，结合本人工作计划，认真制订当理论学习的计划，要有个人专门学习笔记。二是考核时，由本人汇报学习情况，并进行民主测评。全县副科级以上党员干部都建立了学习档案。三是在每年的领导班子民主生活会或专题组织生活会上，要汇报学习情况。四是在年终述职报告中要有学习的内容，并上报一篇结合本人工作实际的理论文章或调研报告。

考学：由县委宣传部、组织部负责，每年对党员干部学习情况进行细化考核。考核的主要方法：一是进行考试。采取闭卷或开卷形式，统一命题，主要测试基本知识和基础理论的掌握情况，对理论的综合分析运用能力等。各部门也要就一些工作业务知识进行考核。二是进行考察。结合党员干部平时的学习情况，对理论素养和学以致用能力进行考察。采用与领导干部本人和群众个别座谈、民主测评等形式，注重考察对象能否做到运用所学知识解决实际问题，特别是干部们在关键时刻的表现。三是查阅资料。抽查党委（党组）中心组学习的笔记本、民主生活会记录本；抽阅被考核对象的读书笔记，每年撰写的理论文章或调研报告，抽阅被考核对象主持制定的工作计划、方案和作出的决策等。

学以致用推进科学发展

\*县建设学习型干部队伍，有一个鲜明特点，就是学以致用。\*县干部通过学习，增强了理论水平、执行能力、创新能力、拒腐防变能力和对经济社会发展的驾驭能力，善操作、会落实、作风好的干部越来越多。县行政执法局通过学习，全局上下对城管工作进行了再认识，增强了为民服务的理念，提出“法律为据、文化为魂”，“文化城管、城管文化”，在执法中，注意关注困难群体，实行人性化执法，改善了与群众的关系，提高了城市管理水平。全县还广泛开展了助学、助医、助残、助老、助贫、助居、助岗等“七助”活动。每一位副科级以上干部都助养一名以上的孤贫儿童，全县孤贫儿童、困难群众的生活得到了较好的保障。“只为成功想办法，不为不成功找借口”，已成为\*县各职能部门服务经济、服务发展、服务社会、服务群众的行为准则。如今沛县干部精神状态好，发展形势好，干群团结，社会和谐，呈现出全面、协调、持续、快速发展的良好态势。今年第一季度主要经济指标的总量、增幅、人均都居苏北县（市）的前列。

建设马克思主义学习型政党，是党的十七届四中全会提出的一项战略任务。沛县建设学习型干部队伍已经有了一个良好的开端，关键在于坚持，长抓不懈，不能时紧时松、时热时冷。这样才能把四中全会决定精神落到实处。

**第三篇：[让合规管理成为推动转型发展新引擎]**

让合规管理成为推动转型发展新引擎

----采油\*厂\*年合规管理综述

\*\*\*年，\*\*采油厂作为油田稳产上产的主要区域之一，面对建设任务重、工程项目多、投资成本大、管理风险多等挑战，始终将合规管理做为企业经营管理的首要责任，助推稳健发展的不竭动力，预防经营风险的重要遵循，杜绝违法违规的必备条件，坚持以合规管理为切入点，多措并举、多管齐下，持续提高合规意识，规范合规行为，走出了稳健、坚实的步子。

学深悟透笃行

思想引领提升

“我们要有壮士断腕的雄心壮志，用铁的手腕，从各个管理环节全面规范我们的管理。”4月18日，在厂合规管理工作会上，厂领导的一番肺腑之言，一语中的地就合规管理的重要性进行了明确。

合规管理不能是无源之水、无本之木，只有融入到油田生产经营各个环节，“内化于心、固化于制、外化于行”才是固本之策，也才能焕发生机、发挥作用。为了适应转型发展、依法合规管理的“新常态”，4月18日上午，我厂在\*\*前指视频会议室和厂机关视频会议室召开\*\*年合规管理工作（视频）会议。

领导干部要率先垂范，不说不合规的话，不做不合规的事，敢于指出不合规的问题，支持管理人员依规办事，这是这次会议对领导干部提出的新要求。为了促进采油\*厂合规管理的深入开展，成立了以厂主要领导为组长的合规管理领导小组，由企管、内控、监察部门负责日常组织协调、工作指导、监督检查。明确阶段性工作任务目标，通过加强与业务职能科室部门的协作配合，加强对权力运行的约束制衡，规范领导干部和管理人员的经营管理行为。通过集中对相关管理制度进行健全完善，充分发挥合规管理在增强管控能力、防范风险等方面的保障优势，确保权力行使安全、资金使用安全、项目建设安全、干部成长安全，确保经营管理行为有章可循、合规运行。对领导干部的相关行为进行制约，从而最大限度地减少决策失误带来的风险，形成“失职必查，违规必罚，有责必问，问责必严”的运行体系，为全面实现采油\*厂有质量、有效益、可持续发展提供有力保证。

建设合规文化

突出宣教领先

“从下发的《第\*采油厂合规管理工作方案》中可以看到，在以后的工作中，厂部对制度的建立将更加全面，对制度的执行将更加有力，对违规责任的追究将更加严厉，这就为员工的行为提出了更高的要求。我们每个人都要履行遵章守纪的职责，发挥自己在推进企业合规管理中的积极作用。”\*\*作业区综合管理室主任\*\*\*这样说道。宣传教育是思想文化建设的有力武器，认识统一、价值同向才能同心同德、步调一致。采油\*厂在合规管理实践中，始终坚持把宣传教育作为建设合规文化、加强合规管理的重中之重，找准员工思想的共鸣点，让合规价值观在全体干部员工脑海中生根发芽。为了保证合规管理的理念能够深耕细作、润物无声的根植于广大员工思想中，我们通过抓好全员合规知识培训，提升了广大员工知法、守法、用法能力，主动把合规管理延伸到生产管理各个环节之中，使全员重视合规、主动合规。

7月初我厂合规管理专栏正式上线运行，通过合规管理网页专栏制作，使员工可以整合合规知识、合规文化、警示案例、企业制度等相关合规知识与信息，搭建了宣贯合规管理知识、开辟时时可见可学、触手可及的网络学习的平台。7月底，由企管法规科牵头，内控管理科、纪检监察科（审计科）等相关科室共同深入我厂各基层单位举办了为期5天的合规管理、规章制度、廉洁风险等相关知识的培训，采用以案说法的方式，对近些年来油田企业在持续快速发展中发生的各类不合规现象、违规违法案例进行了剖析讲解，进一步提升了全员的合规意识，增强了合规能力。10月中旬，在前指举办了\*\*年合同管理业务培训班。通过狠抓合同申报人员和审批人员培训，力求关口前移，消除隐患，保证质量，将合同制定、履行、控制、管理及索赔案例等内容融入授课全过程，有效促进业务人员防范合同风险，提升了我厂整体合同管理能力，提高了资金运营的安全水平。深入学习宣传与石油企业、干部员工生产生活密切相关的法律法规，特别是掌握企业生产经营过程中涉及的禁止性、强制性规范，向广大员工讲明合规管理要义、讲透上级精神、讲清合规工作重点，员工中形成了统一的价值认同，认识到“合规是管理之本、违规是发展之害”，提高了“全员合规、主动合规”的意识。

推进合规管理

贵在立践立行

“我们必须通过完善经营考核政策、规范招投标、合同管理、优化风险防控体系、创新开展管理提升等措施，升级打造采油\*厂提质增效、持续发展的新引擎„„”谈起当前面临的形势和任务，企管法规科科长\*\*一口气梳理出了采油\*厂创新经营工作合规管理工作“新常态”。

为了保证合规管理能够真正做到落地生根、开花结果，采油\*厂树立合规管理要从领导干部和关键岗位抓起做起的思想，促使全员认识到合规管理不只是专业人员责任，更是创造价值的理念，把合规管理、合规意识融入到日常工作之中。认真梳理管理漏洞，积极瞄准薄弱环节，主动深挖问题、全面整改，“全方位、全要素、全过程、全系统、全体成员”确保经济运行安全。

采油\*厂在推进合规管理工作中，以规范经营管理工作为抓手，根据集团公司合规管理办法和油田公司相关要求，结合实际拟定了第五采油厂合规管理实施细则意见稿，明确了合规管理工作要求，落实了各部门工作职责，建立了合规风 险评估、合同培训、合规审查、合规登记报告、合规评价等各项合规管理工作机制。规范招标和非招标选商活动，加大与纪检、审计、内控等部门协作配合力度，及时发现管理缺陷，纠正行为偏差，杜绝违规违纪行为，形成了各个部门分工合作，齐抓共管的良好格局。细化合同承办部门、审查部门和履行单位职责，严格落实“谁签订谁负责、谁履行谁负责”的原则，优化合同审查流程，加强合同计划管理与节点控制，加快合同审批和结算速度，最大程度减少事后合同，确保合同整体运行依法合规。严格重大合同合规审查，持续做好 “技术、经济、法律”三项审查，提高合同签约质量和履行效果。积极完成对无计划、无招标工程等历年遗留问题的清理工作，制定督办表，完善“责任清单”，明确完成时限、负责人和主管领导，相关责任人进行签字背书，按照“完工一件结算一件”的要求加快工作量签认和结算进度并进行销项处理，在守规矩上下功夫。制定并发布《第\*采油厂合同结算及时率考核管理实施细则》，对未及时结算的部门，解决结算过程中遇到的问题，严格考核，督促落实，并坚决杜绝出现新增已完工未结算合同，加强了合同结算管理，提高了结算工作效率，保证我厂投资、成本的有效控制，使每个岗位工作人员真正从思想上、行动上做到不敢违规，不能违规，不想违规。积极与上级部门对接沟通，促请指导帮促，提高我厂协助司法机关执行案件能力，同时加强自身业务学习，研究了法律规定与程序，增强自身素质，防范协助执行法律风险。在具体的经营合同中，每名职工、每一个管理者树立维护采油\*厂利益的理念，注重程序及制度管理，该逐级负责签发的一级不能少，避免风险发生。

“没有高风险的岗位，只有高风险的人”。一分部署，九分落实，通过一系列合规管理“组合拳”的实施，采油\*厂以生产经营依法合规为抓手，让合规成为精细管理的“标尺”，规范管理的“家规”。全体员工进一步统一了思想，提高了认识，切实加强组织领导，把合规管理工作要求落到实处、抓出成效，为我厂可持续发展提供坚实的保障。

**第四篇：让人才成为企业发展原动力**

让人才成为企业发展原动力

张雪蒙 宋文文 何明轩

在人才工作先进县创建过程中，东海县经信局、中小企业局、金融办等部门着重做好企业人才工作，强化管理型、技术型人才的技能，通过组织培训、建设技术中心等多种形式积极做好企业人才招引和培育，助推企业高效发展。仅2024年，就有45人参加市节能管理员培训班、65人参加县企业信用管理培训班、328人参加首批全面质量管理知识教育培训。

对于本土工业企业的管理人才来说，人才培训是提供知识和信息的有效途径,是企业成长的助推器。为此经信局多次请来市经信委的专家为县内企业管理人才开班授课。为服务中小企业发展，县中小企业局邀请北大、南大等名校的知名专家教授，通过专题讲座、“EM-BA班”、“小企业主研修班”等形式为企业提供人才培训服务，并于去年9月举办“江苏省中小企业竞争力大讲堂”，培训企业高管300多人。为破解中小企业欠缺金融管理人才的难题，县金融办推选出100家中小企业，挑选100名银行金融机构业务骨干出任中小企业金融辅导员，由金融辅导员深入到结对企业，保障金融信息与企业信息的无缝对接，全力破解中小企业融资难题。

为满足企业日益增长的人才需求，东海县建立起人才需求预测发布制度，通过深入用人单位调查研究，建立起企业经营管理人才信息库，以准确掌握企业人才需求信息。目前，信息库内已有15750名企业管理人才的详细信息。其次，借助人才网、人才市场、新闻媒体等渠道及时向外界发布招聘信息，并积极采取“走出去”战略，通过组团招聘、委托招聘等形式赴大中城市和人才市场招贤纳士，并注重招商引资和招才引智，招引紧缺人才前来施展才华。2024-2024年，仅经信系统共引进硕士（或中级职称）以上高层次人才34人。此外，东海县还认真做好“牵线搭桥”的工作，鼓励企业开展校企联合，促成企业与高校、科研院所在人才培养、输送等方面的合作及战略合作伙伴关系的建立。目前，县内有10多家企业与院校开展合作。其中，连云港华鼎车轮有限公司、连云港宝盛石英制品有限公司等企业分别与中科院新材料研究所、武汉大学、东南大学等院校签订了人才培养协议。

东海县还积极创建技术中心和“两化融合”试点，搭建人才载体。技术中心专注于研究开发，以技术创新推动企业转型升级和信息化、工业化的“两化”深度融合，重点推进企业在科技、工艺等方面的创新进程。2024-2024年，13家企业获批市级技术中心，14家企业获批省、市级“两化”融合企业，其中，华鼎车轮成为全市唯一一个省级电子商务类“两化”融合示范企业。在技术中心、“两化”趋势的蓬勃发展下，质优量多的研发成果形成企业发展的原动力。连云港福东正佑照明有限公司的滤紫外石英管、砷化单晶结晶用双料壁石英玻璃管被选为省“双新”展恰会展品。连云港市弘扬石英制品有限公司的金卤灯用高光效长寿命新型镀膜石英玻璃管等新产品被选入省重点推广应用的新技术新产品目录（第二批），东海县新产品列入省双新目录中的数量居全省各县之首。

**第五篇：运城：高新技术企业成为转型发展新引擎**

\* 勤加缘网()，中国最大的免费B2B电子商务平台！\*

运城：高新技术企业成为转型发展新引擎

运城市立足实际，以精细化工、生物医药、汽车运输装备制造、铝镁深加工等产业为重点，积极培育高新技术企业，推动全市经济转型跨越发展。

记者：这里是国家火炬计划重点高新技术企业---山西青山化工有限公司，在我身后工人们正忙着生产颗粒状荧光增白剂AMS，据了解，这批荧光增白剂将被销往国际日化公司---宝洁公司。

企业生产的颗粒状荧光增白剂AMS是山西青山化工有限公司的科研成果之一，2024年荣获国家发明专利授权，结束了我国无颗粒荧光增白剂的历史。

山西青山化工有限公司总经理刘飞：我们公司被评为国家级高新技术企业之后，企业所得税减免了400多万，这些费用又被我们运用于科技研发。

运城市结合实际创新工作方式，积极组织举办各种科技创新培训会，各部门主动深入企业调研，确定重点扶持对象，在申请专利等方面进行专门指导，同时积极为企业争取研发资金，推动项目发展。2024年，山西大运汽车制造有限公司、石药银湖制药有限公司等11家企业被认定为高新技术企业，全市高新技术企业达到20多家，处于全省前列，2024年实现工业总产值163.2亿元，占全市规模以上工业总产值的9.8％。

运城市科技局局长家稳稳：我们要以全省转型综改试验区政策机遇为契机，进一步加强政策、资金、服务的三到位，不断增强企业的自主创新能力，培育出更多的高新技术企业。

\* 本文转自勤加缘商友社区

多一个渠道，多一个选择

\* 勤加缘商友社区（http://bbs.qjy168.com）-中国领先的做生意交商友社区 \*

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！