# 人才是强国之本

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2025-03-24

*第一篇：人才是强国之本人才是强国之本《求是》评论员：人才是强国之本复兴伟业，人才为本。在我国加快转变经济发展方式、全面建设小康社会的关键时期，党中央、国务院召开全国人才工作会议，科学总结人才工作经验，深刻分析人才工作面临的新形势新任务，就...*

**第一篇：人才是强国之本**

人才是强国之本

《求是》评论员：人才是强国之本

复兴伟业，人才为本。在我国加快转变经济发展方式、全面建设小康社会的关键时期，党中央、国务院召开全国人才工作会议，科学总结人才工作经验，深刻分析人才工作面临的新形势新任务，就落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》、做好当前和今后一个时期人才工作作出部署。这对于我国加快建设人才强国，推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。我们党历来高度重视人才工作，在革命、建设、改革各个历史时期，制定和实施了一系列重大方针政策，培养和集聚了宏大的人才队伍。新中国成立60多年特别是改革开放30多年来，我国人才发展成就显著，从人才资源相对匮乏的国家发展成为人才资源大国，各类人才在改革开放和现代化建设中大显身手，发挥了巨大作用。但是，当前我国人才发展总体水平与世界先进水平相比还有较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有很多不适应的地方。在人才使用上一些地方和单位还存在“武大郎开店”、“叶公好龙”、任人唯亲、求全责备、论资排辈等陈腐落后观念和违背人才成长规律的现象，导致优秀人才不能脱颖而出、不能充分发挥作用。要清醒地看到，发展是我们党执政兴国的第一要务，科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源。一个国家、一个民族要兴旺发达，真正强大起来，关键在人才。切实做好人才工作，加快建设人才强国，是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。全党同志要从党和国家事业发展全局出发，充分认识人才是兴国富国强国的根本，牢固树立人人都可以成才的观念，切实增强靠人才强国、建人才强国的责任感和紧迫感。

贯彻落实全国人才工作会议精神，做好新形势下人才工作，必须深入贯彻落实科学发展观，认真学习总书记等中央领导同志重要讲话，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，提高人才工作的科学化水平。围绕建设人才强国战略目标，要贯彻落实好国家中长期人才发展规划纲要，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，确立人才优先发展战略布局；坚持突出工作重点，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设；坚持推进改革创新，激发各类人才创造活力；坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质；坚持扩大人才工作对外开放，统筹开发利用国内国际两种人才资源，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强人才保证和广泛智力支持。

•为人才发展提供良好的政策环境

学习贯彻人才工作会议精神，开创人才工作新局面，必须把创新完善人才政策作为着力点，努力营造发展人才、服务人才、凝聚人才的良好环境。

国际人才竞争实际上是人才环境的竞争。良好的人才发展环境是一笔巨大的无形资产，对内产生凝聚力、创造力和推动力，对外产生影响力、竞争力和吸引力。在人才发展环境的所有要素中，人才政策居于核心地位。发挥人才政策对人才发展的导向作用、推动作用、保障作用，有利于在全社会营造人才辈出、人尽其才、才尽其用的社会氛围，有利于激发人才创业创新活力和热情，让劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让创造财富的源泉充分涌流。

创造良好的人才政策环境，必须坚持服务发展，把推动加快经济发展方式转变作为根本取向。服务科学发展是人才工作的根本出发点和落脚点。既要根据科学发展需要制定人才政策，又要用服务科学发展的成果检验人才政策的成效。当前，特别是要加大政策引导支持力度，加快培养和集聚大批高层次创新型人才。要真正把人才作为经济社会发展的第一资源，坚决克服“重物轻人、见物不见人”的陈旧理念，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才制度优先创新。

创造良好的人才政策环境，必须坚持以用为本，着力激发人才的创业创新活力。现在经济社会发展中人才不够用、不适用、不被用的问题同时存在，高端人才和重点产业、重点领域人才紧缺，许多人才缺乏充分施展才能的平台，人才流动、配置、激励还存在不少限制和障碍。为此，必须把解决人才使用中的难点问题、社会关注和人才期待的热点问题作为重点，研究制定出具有时代特征、对人才发展有重大推动作用的政策。当前，特别要加快制定实施人才投资优先保证、人才创业创新扶持、创新人才培养引进、人才合理流动、人才公共服务、知识产权保护等政策，营造充满活力、富有效率、更加开放的制度环境，最大限度地激发人才的创造活力。

•吴江：建设人才强国的宏伟蓝图

根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，立足于2024年全面建设小康社会和创新型国家的奋斗目标，中央召开了全国人才工作会议并颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》（以下简称《人才规划纲要》），这是新中国成立60年以来第一个国家人才发展的规划，是党中央、国务院基于对国内外形势的深刻认识和我国人才发展现状的清醒估计作出的重大战略决策，它绘制了中国从世界人力资源大国进入世界人才强国行列的宏伟蓝图和行动纲领，标志着我国人才发展事业已经步入了建设人才强国的新时代，也预示着世界人口最多的大国将在未来国际竞争中形成自己独特的人才竞争比较优势。认真学习贯彻《人才规划纲要》，是当前摆在各级政府人力资源和社会保障部门的一项重要而又紧迫的任务。

要深刻领会服务发展 人才优先的重大战略思想

《人才规划纲要》的基本战略定位是服务发展、人才优先。我国未来10年必须下大决心打造人才竞争比较优势，赢得发展战略的主动权。实施人才优先发展战略是世界进入人力资本时代的必然要求，也是以人才发展促进经济社会又好又快发展的战略选择。

《人才规划纲要》的基本战略定位是服务发展、人才优先。这是在国际人才竞争的背景下，立足我国基本国情和发展阶段，分析和判断我国发展面临的新机遇、新挑战，以及准确把握人才发展与科学发展的关系，提出到2024年建设人才强国的宏伟蓝图。

首先，必须深刻认识建设人才强国对科学发展具有决定性的战略意义。我国未来10年是推动科学发展、转变经济发展方式、调整经济结构的关键时期，因此，人才队伍建设必须服从和服务于科学发展的战略部署。要坚持以发展为前提，以人才为引领，用发展来开发人才，以人才来推动发展。要根据科学发展的目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定和调整人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。只有走服务科学发展之路，人才的价值才能得以体现和提升；也只有走服务科学发展之路，人才自身的发展才能有更为广阔的空间和舞台。同时，也必须充分认识到，只有建立一支规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，实现科学发展才有强有力的支撑和保障；只有创新人才体制机制，充分发挥人才的聪明才智，激发人才的创造活力，才能为推动经济社会发展奠定基础；只有营造良好的氛围，激发人才创新创造的积极性、主动性和能动性，科学发展才能获得不竭动力。

其次，我国未来10年必须下大决心打造人才竞争比较优势，赢得发展战略的主动权。面对世界范围内日趋激烈的人才竞争，各国政府越来越清醒地认识到人才对于国家发展的极端重要性，纷纷依托各自的国家战略定位制定和实施独具特色的人才战略，以提升国家竞争力和国际地位。人才战略已不再被作为权宜之计，而是上升到了国家战略的高度，成为谋求国家发展、提高国际竞争力的首要战略。各国人才战略的制定和实施有力地促进了本国经济社会发展，推动了科学技术的创新发展，极大地提升了国际竞争力。这不仅为我国人才战略的制定和实施提供了借鉴，而且也向我们提出了挑战。

当前和今后一个时期，在激烈的国际竞争背景下，我国人才竞争力在全球范围依然处于弱势地位、人才对经济社会发展贡献度依然较低，但与此同时，在若干重点领域、关键环节，我国具有实现重点突破、取得人才竞争比较优势的实力与可能。因此，我们必须增强忧患意识，在人才战略上领先一步，积极有效应对国际竞争的挑战，瞄准发达国家，下大力气培养造就一支能够站在世界前沿、勇于开拓创新的高素质

人才队伍，大力提升人才国际竞争力，努力缩小与发达国家的差距，以重点领域的突破，带动整体优势的发挥，力争到2024年进入世界人才强国行列，这样才能在激烈的国际竞争中掌握战略主动，为实现人力资源大国向人才强国的转变奠定基础、创造条件。

•创新体制机制 用好用活人才

“在《人才规划》研究制订过程中，体制机制创新是其中反映强烈的一点。很多人认为，体制机制不活导致不能人尽其才、才尽其用。”中国人事科学研究院院长吴江告诉记者，此次纲要中对体制机制创新方面的阐述堪称一大亮点。

吴江认为，《人才规划》提出的“坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法”，这一表述强调了执政党必须坚持的群众基础和人才基础。他说，2024年全国人才工作会议提出党管人才要管宏观、管政策、管协调、管服务，规划在坚持这四项要求的基础上，更加强调党管人才的工作格局，即形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。吴江认为，要形成这样的工作格局，关键是要建立一个政府管宏观、靠市场配置资源、调动全社会的力量盘活人才资源的格局。无疑，《人才规划》在这方面有很大的突破。

“《人才规划》提出要改进人才管理方式，落实单位用人自主权。这里主要涉及一个人才管理主体的问题。”中国人才研究会副会长王通讯指出，“调查显示，我国人才的70％最终是靠中小企业消化的，也就是说市场才是配置资源的主体。如果光靠党委政府下„红头文件‟来管理人才，很难落到企业、学校、医院、社区这些人才分布的角角落落里去。人才最终是用人单位在管，必须要发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。”

吴江认为，目前人才管理存在两大问题，一是体制内单位自主权不足，有的吸引人才还不如乡镇企业。他举例说，山东一个村办企业吸引了50多个博士，靠的就是市场配置资源的道理，“用价值来体现价值，用财富来回报财富”，首先要解决体制内单位的用人自主权。二是监管不力，政府对转变为“宏观管理”的角色还不适应，要么管得太死，要么放手不管。“《人才规划》提出要推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。也就是说，政府要给自己定好位，为人才提供优质的服务，让市场发挥决定性作用。”他说。

•王辉耀：中国发展的紧迫任务

当今世界，经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾。谁抢占了人才培养、吸引和发展的制高点，谁就能赢得未来。为此，制定人才规划，加快我国人才的发展，是在激烈国际竞争中赢得主动的重大战略选择

近两年，华裔科学家钱永健、高锟先后获得诺贝尔奖，激发了国内舆论对于有关诺贝尔奖的争论，而在争论中有一个事实显得尴尬：我国本土科学家至今没有一名诺贝尔奖得主。举世瞩目的2024年北京奥运会上，中国健儿取得了51枚金牌、总数世界第一的好成绩，然而，在堪称科学界的奥林匹克诺贝尔奖人才竞赛中，中国还需要实现零的突破。中国迫切需要加强实施在本世纪提出的人才强国战略的力度，中国急需一个人才建设的中长期的整体规划来把人才强国的战略落到实处。

当今世界，经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈国际竞争中赢得主动的重大选择。

目前，我国经济进入世界前列，主要依赖的不是人才与知识经济，而是大量的廉价劳动力、高投资的基础建设以及带来高能源消耗与高环境污染的低端制造业。我国成为了驱动世界经济发展的主要火车头之一，却并没有成为全球化产业链中主要利润的获得者，这也正是因为人才建设滞后于国家发展。展望未来，这种高能耗、高污染、高出口、高投资基建、低附加值、低价劳动力、低端产业增长为主的“中国制造模式”将会难以为继。

庞大的劳动力基数或许决定了我国不一定会放弃“中国制造”的角色，低端产业可能会转移到中西部。但是同时，我国还需向占有大部分利润的高科技产业和产业链中的高端环节进军，发展知识经济与高科技、创新、创意等产业。知识经济就是人才经济，世界银行一份报告指出，当前世界工厂、土地、工具以及机

械所凝聚的财富日益缩水，而人力资本对于一国的竞争力正变得日渐重要，在以知识经济为主的美国，人力资本中的人才资本“与实物资本相比，重要性要高出三倍多”。也正因为人才建设滞后于国家发展，我国才会在国家创新、产业升级中遇到一些重要的困难，在国际社会中缺乏“软实力”的影响，企业走出去在智力竞争环节屡屡失利……

•胡鞍钢：从人才大国到人才强国

根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，着眼于为我国全面建设小康社会奋斗目标提供强有力的人才支撑，国家人才规划明确了未来我国人才发展战略目标定位

只有人才兴旺，国家才能真正兴旺。一个多世纪前，梁启超先生曾经说过：“少年强则国强，少年兴则国兴。” “少年强”的本质实际上就是人力资本的变迁，“少年兴”的关键在于人才的兴旺。

只有人才众多，国家才能真正强大。半个多世纪前，毛泽东在《唯心历史观的破产》一文中指出：“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。在共产党领导下，只要有了人，什么人间奇迹也可以造出来。”他还说道：“中国人口众多是一件极大的好事。” 中国人口众多，这对人才发展来说，是真正的极大好事。过去60年，中国经历了一个从世界人口大国到世界人才大国跨越式的历史发展过程。1949年的中国是“一穷二白”、“一贫如洗”、“文盲充斥”的传统农业农村社会，是世界上贫困人口和文盲人口最多的国家。1950年全球每日支出不足1美元的极端贫困人口（extreme poverty）为13.8亿人，其中中国占了40%以上，几乎5.5亿人口都是极端贫困人口。1949年全国80%的人口是文盲半文盲，各级各类在校生人数占总人口的4.76%；大学文化程度人口仅为18.5万人，只占总人口的0.034%，当时国内仅有30多个研究机构，全国科技人员不超过5万人，专门从事科研工作的不足500人，这是中国仅有的现代生产要素抑或人力资本；15岁以上人口平均受教育年数为1年左右；人类发展指标为0.225，属于世界极低人类发展水平国家。1949年中国共产党建立新中国、正式发动工业化和现代化时，尽管中国是世界上人口最多的国家，但当时最稀缺的资本是人力资本，最稀缺的资源是人才资源。中国的社会主义现代化正是在这样的历史低起点下起步的。

中国60年社会主义现代化最大的变化就是中国人口不断实现现代化，即全国所有人口的现代化要素——人力资本（受教育年限、技能经验、专业化程度和健康）水平不断提高，并形成世界最大规模的变化。到2024年，全国国民平均受教育年限接近9年，已经高于世界平均水平（不足7年），相当于1949年的9倍；人类发展指标为0.772（2024年数据），高于世界平均水平（为0.753），属于世界上中等人类发展水平国家；全国大专及以上人口达到9830万人，相当于1949年的531倍；全国高等教育阶段在校生2979万人（美国为1700万人），相当于1949年的255倍；全国科技人力资源4200万人（2024年数据），其中大学本科及以上学历约为1800万人（美国为1700万人）；从事研究与试验发展的科学家和工程师折合全时人员为161.4万人年（美国为140万人年）；全国各类人才资源总量1.14亿人（相当于世界第十二人口大国）。上述人才总量指标均已超过美国，居世界首位，实现了从文盲充斥、愚昧落后的人口大国向名副其实的世界人力资源和人才资源大国的跨越式转变。

•杨伟民：紧扣科学发展的主题

人才规划有一根主线贯穿其中，那就是紧紧围绕服务科学发展这一核心目标进行规划，根据经济结构调整的需要，优化我国人才结构

新中国成立以来特别是改革开放以来，我国经济建设取得了举世瞩目的辉煌成就，经济增长速度位居世界前列，经济总量跃居世界第三。但是，我们也要看到，这种增长，在很大程度上仍然是靠物质要素的大量投入，靠廉价劳动力、廉价的资源和高昂的环境代价取得的，总体上看，科技生产力和人才生产力对经济增长的带动能力还不强、贡献率不高。由于缺乏掌握核心技术的人才，缺乏拥有自主知识产权的人才，缺乏造就世界知名品牌的人才，使得我国在经济全球化深入发展的时代，还只能处于国际分工的较低层次，只能以廉价劳动力的比较优势换取微薄的利润，只能靠拼资源、拼环境为代价成为低端产品的“世界工厂”。这种发展方式，不符合我国的基本国情，难以为继、不可持续。改变这种状况，必须突破人才瓶颈制约，建设人力资本强国和人才强国。

我国人力资源丰富，但总体素质不高，人才的总量、结构和素质不适应科学发展的要求。各层次人才

甚至技术工人都很短缺，特别是科技领军人才和战略科学家明显不足，使得我国难以在激烈的国际竞争中占据科学前沿和掌控重大发展方向。人才培养特别是使用中还存在着不少问题，人才辈出、人尽其才的体制机制和社会氛围远没有形成。

目前，我国正处于全面建设小康社会的关键时期。实现全面建设小康社会的奋斗目标，进而建设富强民主文明和谐的社会主义现代化国家，必须实现经济增长从主要依靠简单的劳动投入和资源环境投入，向主要依靠科技创新、产业创新、企业创新、品牌创新、管理创新以及体制机制创新转变。而这一切，最根本的就是人才，就是我们能不能培养和造就一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。因此，必须把“人才优先”放到与自主创新同等重要的位置，在全面建设小康社会的同时，努力建设人才强国。人才规划提出到2024年“培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列”的人才发展战略目标呈现以下几个特点。

**第二篇：人才是企业之本**

人才是企业之本，是企业发展的第一资源。由其是物业管理企业在物业管理与服务中，人才显得更重要，每位员工的工作成果都与业主的生活、工作息息相关，如何培养一支高素质的员工队伍，是物业管理企业在竟争激烈市场中占据市场的保证，也是塑造物业品牌保证。我认为主要从以下几方面做起：

1、栽树“引凤”招人才，广纳良才，为我所用，是物业管理企业实施人才战略的重要一环。物业管理企业要根据实际需要，广泛引进人才，特别是引进企业急需的高水平管理和企业谋划人才。引进人才，关键是要给人才营造良好的工作，生活环境，创造条件、制定优惠政策吸引人才，留住人才，从而促使本企业的快速发展。

2、不断“充电”育人才，培养人才是基础，一个企业要发展，单靠引进人才是不够的，要靠自己不断培养和造就人才。一是建立健全在岗培训制度，定期对员工进行素质培训，不断提高员工素质能力和操作水平。二是鼓励员工自学成才，创造条件支持员工不断“充电”学习。三是舍得投资，对员工进行送出去到院校、培训机构，参加学习和培训。

3、合理使用人才。量才用人，最大限度的发挥人才资源的作用，是企业提升竟争力的关键。企业要建立健全有效的激励机制和薪酬分配机制，要构建竟争平台，实行岗位竟争，创造“人尽其才，才尽其用”的良好环境，充分调动和发挥人才的积极性和创造性，靠人才提升企业竟争力。

经过多年的发展，通过市场经济大潮的洗礼，许多公司已经初步建立起了一支相对精干、具有较高职业素质的员工队伍。但随着一些公司传统产品技术含量的不断增加和高新产品的逐步推广，其现有员工的知识结构就越来越显得难以适应公司新时期发展目标的需要。特别是随着各公司新经营战略的逐步推进，现有人员素质的提高已迫在眉睫，否则，将直接影响到各公司经营战略的的贯彻落实和各项经营目标的实现，对相关公司的未来发展也将产生深远影响，主要体现在以下几个方面：

一、职能部门员工缺乏必要的产品知识，难以满足公司新品推广和销售工作的需要。

二、技术服务人员缺乏跨平台解决问题的能力，无法对复杂的产品故障提供及时的技术支持。

三、销售人员对新品认识不够深入，对产品所涉及的相关技术了解不多。

四、研发人员难以满足公司目前高技术产品研发工作的需要。

五、员工积极性和凝聚力不高，各部门员工缺乏团队协作和服务意识。鉴于上述问题的存在，根据中外企业的相关经验，结合各公司经营工作需要和实际情况，我认为通过定期培训、学习、加强企业文化建设、改革相关制度等措施，在较短时间内拥有一支高素质的员工队伍是完全有可能的，建议从以下几个方面着手：

一、开展全员品质学习

针对一些公司员工特别是总部相关职能部门工作人员对公司推出的各类产品未能做到详尽掌握，无法起到对驻外分支机构的指导服务职能，不利于公司产品推广销售的情况。通过开展全员学习活动，不但有利于将公司建设成为一个具有较高持续学习能力、员工拥有共同愿景的学习型组织，为树立百年基业奠定良好基础。同时通过学习，职能部门工作人员可以深入了解产品技术常识；掌握部门之间、企业与外部供应商、代理商之间业务工作流程；减少内耗；增强服务意识；提高工作效率；提升企业形象。业务人员可以熟悉掌握各产品的技术知识；提高业务技巧；推动产品销售。研发人员可以随时了解市场需求和产品使用状况，有针对性的开展研发工作。工程服务人员可以及时掌握产品技术细节，更好的做好工程服务工作。开展全员品质学习是既第五项修炼之后国际企业管理界诞生的又一重要管理理念，具有较强的可操作性，国际上有许多企业都在通过开展全员品质学习来提升企业竞争力，如通用电气等企业。

二、改革管理人员选拔任用机制，调动一般员工积极性。许多公司的干部选拔录用方式缺乏良好的透明度，一方面造成了被提拔的人因领导力不足难以完成岗位工作，影响公司总体经营目标的实现，甚至会产生较大的负面影响；另一方面容易使那些自认为有能力的人因得不到提拔而产生自卑心理或不满情绪，进而影响工作效率。克服这一弊端的办法就是要么从外部招聘能力素质较高的人充实到管理队伍，要么在公司内部实行中、基层干部竞聘上岗，能者上、平者让、庸者下，在全公司范围内形成一种公平竞争的工作环境。这样以充分激发员工的积极性和创造力，极大的提高工作效率。

目前国内许多公司均建立了完善的内部竞争机制，象华为、海尔等许多企业都是通过内部竞争的方式来调动和保持员工积极性的。

三、建立高效可行的培训体系

现在各公司的产品类别和型号都是越来越多，同时，市场情况也越来越复杂，竞争越来越激烈，单靠自学已难以适应新时期企业经营工作的需要（对素质较高、主观能动性较强的员工来说自行摸索尚需要时间，而对那些自主意识较差的人来说，自学就更不是最好的选择。），同时提高现有人员素质的最切实可行的办法就是开展有针对性的培训工作，通过培训可以使各部门员工特别是新进员工尽快进入工作状态，更好的开展工作；通过培训可以培养员工的自律意识、团队合作意识、竞争意识、服务意识；通过培训可以使公司各项经营决策得到迅速贯彻落实；通过培训可以使员工及时掌握公司和市场最新动态，提高工作的针对性。

国际知名大企业均非常重视企业培训工作，把它作为员工福利之一，并以此来吸引优秀人才到企业工作，如LG电子、西门子等跨国企业；而许多人在应聘时也都会关心企业是否有良好的培训制度。近年来，我国企业也日益开始重视培训工作，象联想集团等企业均建立了健全的内外部培训制度。所以每个公司都应尽快建立完善企业内部培训体系，以适应新的市场形势下企业经营工作的需要。

四、改革人事制度，推行全面绩效管理，完善激励机制

一些公司现行的工资体制和人事制度难以满足培养塑造高素质员工队伍的需要。如许多公司现实行统一的工资、奖励体制和人事调配制度，同时，又缺乏客观规范的人才评价体系，这种既僵化而又主观色彩浓厚的人事制度已极大的胡降低了员工的积极性。新时期，各企业若想实现既定战略目标，必须与时俱进，转变观念。摒弃过去将人视为企业成本的传统观念，重新定位人在企业发展中的作用，将人作为企业重要的资源和发展要素来看待，并改革现行人才选拔、任用制度，实效公正客观系统全面的绩效管理制度。以保障新形势下企业对高素质人才的切实需要，调动员工积极性，提高企业运营效率。

目前，无论是国际知名的跨国公司，还是国内企业，都极力通过各种方式完善企业的激励机制，为企业培养建立高素质员工队伍提供制度上的保障。良好的激励措施既是实施绩效管理制度的需要，也是企业高速稳定发展的助推器，如MOTOROLA、清华同方、北大方正等企业通过完善企业激励制度，对公司的发展起到了良好的推动作用。

五、强化企业文化建设

通过建设健康向上的企业文化可以提高企业员工的凝聚力和向心力，为企业筛选符合发展需要的人才。那些在相当长的一个时期都能保持较强竞争力的国际性大企业无一例外，都拥有强有力甚至是教条般的企业文化，如宝洁、IBM、迪斯尼等企业。在企业经营管理过程中，这些企业根据是否接受本企业文化来决定员工的去留，即使是高级主管也不利外，也正是通过这样一种企业文化的建设，为企业选拔培养了一支拥有共同的价值观、高度责任感和凝聚力、具有较强进取心、为企业发展所需要的员工队伍。

许多企业因为觉得企业文化建设太漫长，耗时耗力，难以在短期内见效，而不愿意进行系统的企业文化建设。其实，美国著名管理学家詹母斯.科林斯经过对多个美国企业的分析研究，最后发现，只要真正作到有核心理念、有具体内容、可操作性强，并在企业经营管理过程中通过各级管理人员（当然各级管理人员的素质必须首先达到要求）的身体力行认真贯彻执行，企业文化是完全可以在较短的时间内建设起来的。无论是惠普之道，还是海尔的OEC管理都是在企业领导者的强力推动下才得以建设起来的。

总之，只要企业上下同心，措施得力，在短时间内塑造建设一支具有较高综合素质的员工队伍是完全可行的。而要想全面落实和贯彻各公司经营战略所制定的各项内容，顺利实现各项经营目标，在竞争日趋激烈的商战中不断取得胜利。一支思路开阔、作风硬朗、敢打敢拼的高素质员工队伍也是必须的。

人才是企业最宝贵的财富，大力开发人力资源，加强高素质的人才队伍建设，打造一支技术精、业务强、善于管理的技能人才队伍，提高电力企业核心竞争力，是企业又好又快的发展基础。

一、国有企业在人才队伍建设中存在的问题及原因

（一）对人才培训重视不够

人力资本投资不足，职工教育经费提取较多，实际投资较少，大多数职工参加工作后很少享受到专业和技能提高的追加投资。

培训内容单一，绝大部分培训都是现用现学的业务培训，忽视了对员工思维方式、经营理念、价值观、人生观和职业操守方面的教育和灌输。

培训的计划性和系统性较差。培训内容之间缺乏相互补充和协调，甚至临时抱佛脚。

（二）员工培训的内容和形式存在不足

培训方式单一，现有培训主要侧重于短期在岗培训，培训方法主要为教师讲授，缺乏与实践的有机结合，培训质量很难保证。

培训效果缺乏监督和评估对培训的反应仅限于组织过程等一些表面性的东西，而忽视培训员工行为和单位事业发展影响。

（三）高层次人才缺乏

市场营销、外向型人才、高新科技人才、高级管理人才等高层次人才紧缺。

（四）人才结构不合理

有些专业技术人员脱离了技术岗位，转向企业管理或忙于辅助性工作，一方面造成专业技术人才紧缺，另一方面影响了技术人员专业能力的发挥，一定程度上浪费了技术人员的资源。

（五）人才流失严重

社会主义市场经济的建立，使人才竞争不断加剧，改变了人们固守“铁饭碗”和“从一而终”的思维模式，人力资源流动对企业队伍带来来严重的冲击，人才流失问题突现，传统的认识管理面临严峻的挑战。

造成上述现象的出现，不外乎有以下几种原因：

1、重视用人忽视育人，人才重视力度不够。在一些国企中，特别是一些困难企业，只相对注重用人，而对人才的培养或人才的后续能力的提高没有相应的机制，即没有为人才的发展搭建一个继续提升的教育平台，一方面造成人才知识老化，思路狭窄，使他们缺乏解决新问题的能力，另一方面由于只重“用”，不重“育”，人才培意识不强，使优秀人才对自己的发展感到迷茫，这就促使员工离开本企业去重新寻找新的发展空间。

2、分配机制没有吸引力。靠发展求生存不仅是企业追求的目标，也是任何人都追求的一个人生目标。然而，在一些国有企业中，由于分配机制墨守陈规，人才的价值和付出与回报不成正比，使人才追求的目标无法实现，从而使人才对企业不认同，导致人才背离企业。

3、没有良好的竞争环境，激励机制不活。企业虽然建立了相应的激励机制，但只是建立在物质基础上，以创效作为激励基础，这种激励只是短效的激励，在某一特定的范围内是能起到一定效果，但不完善，必须建立长效的物质和精神并举的激励机制。

4、政治思想工作薄弱，人文关怀不够。一些企业领导干部只知道让职工干活，要任务，对职工的生活、情感、思想进步情况不了解不关心，没有深入做职工的思想工作，缺乏人文关怀，导致职工对企业感情淡化，没有归属感，直至离开企业，没有体现人本主义。

5、引进人才方法单一。国有企业在引进人才时仅仅注重招聘应届毕业生，方法单一，对于社会招聘人才等用人方式不熟悉，不能很好的使用。单位中还有部分职工靠领导关系进入企业，工作积极性不高，管理难度大，影响工作的正常开展和企业的可持续发展。

二、加强国有企业人才队伍建设应采取的措施

（一）完善企业人才培训培养体系。加大对人才培训培养的投入，按劳动法中规定工资总额的1．5％费用用于培训，企业在这方面要有远大的眼光和聪慧的头脑，舍得在人才上花本钱，下力气，从时间上、资金上支持人才参加各类培训学习，促进人才素质不断提高，要大力实施素质提升工程，加强与大专院校和科研院所合作，采取定期培训、专家讲课、到院校进修等形式，提高人才综合素质。可实行专业培训机构和用人单位的“订单培养”、“委托培养”，增强培训的针对性和实效性。

（二）完善企业人才管理制度。引入竞争机制，逐步实现企业经营管理人才、职业化管理。对专业技术人员逐步实行聘用制和合同。制定专业技术人才业绩评价标准，建立优秀人才脱颖而出的用人机制。完善人才流动机制，合理配置人力资源，建立以人才实际效能为基本依据的科学合理的人才评价体系．改变人才测评手段，建立人才评荐体系，保证人才引进的质量，强化激励机制，大幅提高创新人才收入，合理确定创新人才工资待遇，重奖有突出贡献的科技人员和管理人员。

（三）加强政治关怀，作细致的思想政治工作。根据高级人才的知识层次普遍较高，在思想上，政治上迫切要求进步的特点，把党组织的发展工作重点放在专业技术人员中间。尤其是生产一、二线的生产技术骨干，确定对象，重点培养源源不断地把符合党员条件的高级技术人员吸收到党员队伍中来，为高级人才开辟政治前途。在干部使用方面应彻底打破职务、职称终身制，实行竞争上岗，择优录用。使人才在企业中感受到政治上有关心，事业上干起来有信心，最终表现在人才对企业的忠心，增强企业的吸附力和凝聚力。

三、结束语

总之，对于任何企业来说，人是生产要素中最为活跃、最具创造力和最有价值的要素，是经济持续增长的核心资源。只有不断加强人才队伍建设，切实培养高素质的职工队伍，才能为电力系统提供充足的人力资源保障，有效促进电力经济的持续发展。王凌媛

由于市场经济大潮的冲击，某些人对是否继续发扬党的思想政治教育这个优势产生了一些模糊认识甚至表示怀疑。一方面，个别领导同志认为只要抓经济，各项经济指标上去就行了，搞思想政治教育耗时费力，价值不大，对思想政治工作不重视；另一方面，职工群众对思想政治教育有抵触心理，本应自发求知探索、关心国家大事的政治氛围淡化了。正是由于这些不正常的现象，使政工队伍中产生了一些不正常的心态：一是“急”，看到多年培育起来的单位传统、企业精神受到践踏，看到社会上的不良风气，心里发急，又苦无对策；二是“难”，上级下达的思想政治教育任务和现实思想的解决落实上难；三是“懒”，能推则推，能拖则拖，做一天和尚撞一天钟。

改革措施不可能十全十美，市场经济体制也不可能一步完善配套，暂时的困难、局部的阵痛，自然会影响到部分单位和个人的情绪，这就需要用思想政治教育工作来理顺情绪，协调关系，化解矛盾，从而达到行政命令，经济手段所起不到的效果，促进改革、改制、发展工作的顺利进行。如何做好新形势下的思想政治教育工作，笔者认为有以下5种有效的办法：

知识强化法。人们在接受新思想、新观念、新事物时，往往有主动和被动两个方面，且主动者少，被动者多。因而，从人们的心理因素分析，强调正面灌输是必要的。通过脱产集中培训、定期集中上大课、分散组织自学或编写、下发辅导提纲，组织知识竞赛等形式，引导职工群众学习和理解马列主义、毛泽东思想特别是邓小平理论及“三个代表”重要思想；努力学习社会主义市场经济理论和基本知识、法律知识，特别是近现代史和中共党史等，及时把握党的路线、方针和政策，不断提高职工群众认识问题、分析问题、自我化解矛盾的能力。另一方面，我国经济的发展，要依靠科技进步和提高劳动者的素质，思想政治教育工作要把劲儿使在这个刀刃上面，盯住培养“四有”职工队伍这件大事，从多方面采取措施提高劳动者的思想道德素质和科学文化素质，为生产力的进一步发展提供精神动力和智力支持。

活动凝聚法。活则必动，不动不活。包括宣扬企业文化在内的一系列健康有益的活动，小则增进相互了解和友谊，陶冶自身情操；大则发掘潜力和创造力，增强职工群众集体荣誉感和凝聚力。这种寓教于乐，寓教于活动之中的方法，使思想政治教育工作融思想疏导、文化交流行为影响于一体，使思想政治教育工作从“无形”变为“有形”，深受职工群众的欢迎。如在重大节日庆祝时，及时召开各个层次人员座谈会、茶话会、弘扬革命传统，搞好上下左右的思想沟通，帮助困难户，定期家访，及时了解群众的生活状况，并帮助排扰解难，积极开展演讲、汇演等文体活动，增强队伍的凝聚力，从而使职工群众在活动中感受大家庭的温暖，分享集体的荣誉，增强爱国、爱集体、爱岗位的主人翁责任感。

典型激励法。一个民族、一个时代都讲究一种精神，典型的价值往往就在于对这种精神的高度体现。从思想政治教育工作而言，发现、培养、推广典型，以榜样的力量来体现所提倡、弘扬的主旨，以达到相互教育、自我教育的目的，往往会收到事半功倍的效果。当然，抓典型要实事求是，不能夸大、拔高、求全。同时，要注意照顾多数，不仅要宣传少数特别优秀的先进典型，而且要宣传各个方面各个层次的先进典型，从而为更多的人铺设进步的阶梯。

行为带动法。行为带动可分为上下带动和相互带动两种，以上下带动为主。作为一个单位的领导干部，尤其是做思想政治工作的政工干部，要严于律已，时时处处从我做起，从细小事情上做起，要结合自己分管的工作，担负起所属部门职工群众思想教育工作的责任，经常到职工群众中去，交心谈心，关心疾苦，以严格的自律、磊落的作风、坦荡的胸怀、勤勉的工作来影响和带动职工群众。只有这样，教育别人才有说服力，工作决策才有权威性。另外，不可忽视领导之间职工群众之间的相互影响。要及时表彰先进、抵制歪风，形成一种好人好事有人夸、坏人坏事人人抓的浓厚氛围。

制度规范法。思想政治工作是一项综合性、长期性的基础工作，既有细化量化的一面，又有硬化物化的一面，不仅需要制度措施加以规范，也需要物质上的支持。因此，要切实把握工作的环节和进程，把思想政治教育列入工作计划和议事日程上，提出思想政治教育的指标，深入研究，督促检查，并及时在物质上给予支持，这是搞好思想政治教育工作的保障。新形势下的思想政治教育要同现实生活的发展变化相适应，以帮助人们的思想认识跟上改革和发展的步伐。当然，思想政治教育工作是自觉的而不是强迫的，是一种需要而不是一种负担，达到职工群众自我教育、自我管理的时候，思想政治教育工作也就达到了一个新的境界。

发表时间：2024-2-15

烟草在线专稿

人力资源能力，是人力资源质量，是体质、智力、知识和技能水平、对工作的责任态度，是行业发展的决定力量。随着国内市场国际化，竞争的激烈加剧，行业改革深化，工作范围扩大，职能转变，对人力资源能力提出新的要求。姜成康同志指出：“在行业改革与发展的实践中，特别是在推进企业联合重组的过程中，我们深感人才的重要，也深受人才准备不足的制约。因此，全行业要把人才队伍建设，这一具有战略意义的工作，放到更加突出的位置，切实抓紧抓好、抓出成效。”最近他又指出：“高度重视人力资源能力建设，建设一支高素质的干部职工队伍”。加强人力资源能力建设，培养造就适应行业发展高素质职工队伍，是一项紧要任务：

一、认识人力资源能力建设重要作用，树立科学人力资源观念。

烟草市场竞争空前激烈，社会反对限制吸烟，保护健康呼声高涨，消费者健康意识增强。行业改革深化发展，实现“以行政管理为主向以行政管理与资产经营管理并重转变，从计划经营条件下的工厂制向市场经济条件下的公司制转变，从粗放型经营向集约型经营转变，原来熟悉的东西有的已明显不适应形势发展的要求，而新的形势又迫切需要更新观念、更新知识”。要求加强人力资源能力建设，加快自主创新型人才培养，应用高新技术，把卷烟对人体的危害降到最低水平，开发对人体健康有益的独特产品，应用新的企业管理、经营、服务方式，降低生产经营成本，增加效益，提高竞争力；

事关现有人力资源稳定，积极性发挥。经过多年努力，行业锻炼、培养造就了管理，经营，科研、信息、商贸职工队伍，形成具有特色的职工队伍。由于多种原因，行业发展需要的高素质，能力强的人才仍短缺、匮乏。低估人力资源能力作用，低估人力资本作用现象比比皆是，人力资源能力培训、激励机制，不利于现有人力资源能力提高，不利人力资源稳定和积极性的发挥。目前，一些发展势头强劲的公司，一些跨国公司，都把培训、招聘高素质、能力强的人才，优化人力资源，提高整体能力作为第一要务，以多种途径提高人力资源能力，以优厚条件招揽高级人才。一旦烟草人力资源不稳定，为数不多，支撑行业发展有能力的人才流失，后果不堪设想；

有利于烟草专卖制度巩固完善。烟草专卖制度宗旨是利国利民，加强人力资源能力建设，提高职工素质，提高烟草产品质量，提高服务质量，依法管理，文明严格执法，建立良好烟草市场秩序，切实维护消费者利益，满足消费者需求，提高经济效益，维护国家利益，有利于烟草专卖制度巩固和完善。

树立人才资源能力比数量更重要观念。人力资源中，“人才资源能力具有更大的作用。对人力数量具有替代作用”。进入新世纪，行业发展动力，正在从依靠物力资本转向依靠人力资本转变。现在和未来的竞争，从根本上说是人力资源能力竞争，是人才的竞争。加强人力资源能力建设，培养迁就高素质职工队伍，是行业兴衰存亡的关键。必须把人力资源能力建设，人力资源能力开发，作为发展要务。发挥党组织政治领导核心作用，发挥思想政治工作、组织严谨、团结稳定等优势。统一领导，遵循市场经济规律和人力资源能力开发规律，坚持自主建设开发原则，针对行业发展需求，统筹规划，整合力量，创新机制，营造环境，促进职工素质提高；树立职工能力素质可以提高观念。随着国家促进人的全面发展，有利于人才成长政策的措施落实，职工的品德、科技文化专业知识水平，创新能力都明显提高，业绩价值观增强，只要措施有力，认真培训，持之以恒，职工素质会不断提高。

二、制定人力资源能力建设规划，有效提高职工队伍素质。人力资源能力建设规划，是提高人力资源能力建设成效的基础。制定人力资源能力建设规划，以行业发展战略目标和不同时期，不同内外环境，人力资源能力需求情况，人力资源供给情况及提高职工士气获得长期利益为依据。对行业战略目标和阶段性任务，对人力能力需要准确把握，对现有人力资源能力资料信息认真调查分析预测，重视人力资源能力专业结构，层次结构，使人力资源能力存量和增量适应发展需要，保证持续发展需要。既要制定人力资源总体规划，又要制定各项具体业务规划。组织对规划的实施和效果评估，及时修正完善规划，发挥人力资源能力建设规划作用。

三、建立与市场经济相适应的人力资源能力建设机制，营造有利于建设高素质职工队伍环境。围绕人力资源能力建设规划，遵循人力资源能力建设，开发规律，建立与市场经济相适应的，充满生机和活力的机制。建立激励、责任机制，积极倡导人力资源能力建设，职工素质提高，鼓励各方人士、广大职工为行业人力资源建设献计献策。把人力资源建设，建设高素质职工队伍作为工商企业工作责任目标，列入领导班子工作考核内容。对开动脑筋，努力提高职工素质，刻苦自学新理论、新技术、新业务知识，开拓创新，开发潜在能力，取得成效的个人和单位给以表表扬奖励；加大人力资源建设，培养高素质职工队伍资金预算和投入，提供有力保障；建立以品德、能力和业绩为要素的能力评价指标体系；探索公开招聘，民主选举、竞争上岗等方式产生各级领导人员，有利于提高管理层能力，充分展示能力机制；深化分配制度改革，建立健全与工作能力、业绩紧密联系、鼓励提高能力的多元化分配方式。对高素质、能力强，贡献大的职工，实行特殊津贴、岗位津贴、贡献奖励、培训奖励等方式，突出能力贡献，激发职工努力，学习争创一流，不断提高素质热情。从医疗、养老、保险社会保障等方面解除高素质、能力强的人员后顾之忧，用良好的待遇待人，用好的环境聚人。拓展人力资源能力提高渠道，使更多的高素质优秀人才到行业工作。

四、以培养高层次人才为先导，带动整个职工高素质提高。高层次人才，是竞争力的重要标致，对发展创新，对整个职工队伍素质提高具有引领促进作用。加紧培养造就一批适应行业做大做强，适应国际市场竞争的高层次人才，要以两个维护、发展中式卷烟为目标，下定决心，统筹规划；整合行业培养高层次人才资源，用好社会培训资源；认真挑选培养对象，多种方式进行培训；重视国内国际人才资源，自主培养开发与引进国内海外高层次人才相结合，积极引进急需紧缺高层次人才，提高人力资源能力。组织部分高层次人才，指导负责职工队伍素质培训，带动职工队伍素质提高。

五、不断完善能力内容、标准，大力开展提高职工素质培训。根据发展对人力资源能力要求，不断完善能力内容、标准，为人力资源能力建设，提高职工素质确定目标方向。

集中专业课题培训，是人力资源建设，提高职工素质的有效方式。工商企业集团，应建立高水平职工培训中心，确定培训项目目标，聘请国内外有关顶级专家、学者，成功企业家、经营丰富的生产经营管理人员授课。按照培养造就复合型人才，既重视道德品质、价值观念、沟通协调能力，又重视新的专业、技术知识学习运用提高，急需人才优先培养，紧缺人才抓紧培养的思路，开展教员传授、现场观摩实习、角色扮演等多样化的专业技能力培训，学习最新知识，进行科技管理经营创新训练；借鉴和吸收优秀企业人力资源能力建设，提高职工素质成功经验，增强培训效果；工作岗位是提高能力的舞台，是体验性学习，建立职工岗位，尤其是管理层职工岗位交流制度，企业之间，企业内部开展岗位交流活动，在工作实践中提高能力。

**第三篇：人才是企业之本**

人才是企业之本，也是企业未来发展的最重要的核心资源之一。真正的人才是可遇而不可求的，被企业需求的人才是企业必须给与重视和重点培养的。那么如何把企业普通员工培养成精英员工并留住他们呢？

一、选择引进最好的人

企业在引进人才时普遍面临一个重要问题，那就是选人，选人是人力资源中的一件大事情。选人必须符合一定的标准和原则，选择最“合适”的人才，而非“优秀”的人才，在选人过程中，应从四个方面进行考虑即（1、需要什么职责选什么样的人；

2、专业性越专越好；

3、学习性强、反应快、有一定创新能力；

4、必须具备忠诚、敬业、团结、认真负责的精神、敢于承认错误和能及时改进）。

二、协助员工完成人生职业规划，与企业命运共联

只有企业发展壮大和富裕起来，职工才能过上好日子。协助员工完成人生职业规划，如工作知识及专业技能的提高，工作待遇的提升，从低级的岗位或职务向高级的岗位或职务升迁，从简单工作向复杂工作过渡，以及自身价值的实现等。使职工有了奋斗目标，发愤图强与企业共命运。

三、建立完善企业内部人才培养机制

平时应根据岗位的要求和员工的实际情况，给员工提供适当的培训机会，并鼓励员工学习与工作相关的知识和技能。另外，随着企业的快速发展新设备新技术的投入运用，会产生新的培训需要。企业应对培训需要进行科学的分析，选择最优的方法和途径去满足这些需要。建立和完善企业内部人才培训机制，有系统地制订人才培训计划，有落实，有检查，有经验总结推广，使员工觉得自己每一天都在成长。

四、定期进行专业和非专业化知识技能的培训

现在科技发展可以用日新月异来说，知识和技能的更新速度非常快，我们要随时掌握本行业最新的专业知识，定期对员工进行专业知识培训，使他们始终站在本行业专业知识的最前面，能更好的为生产服务。同时还要加强非专业化知识技能的培训，如安全、管理等方面的培训。使员工能全面发展成长为既是专业能手又是安全生产和经营管理的能手。

五、完善企业内部人才梯队建设

企业经营是人的经营，更是人才的经营。人才建设很重要这已成为众多企业的共识。而人才的建设关键是做好人才梯队的建设，因为只有这样，企业才能够像人类延续生命一样永续经营下去。人才梯队建设是一项相当有系统、有规划的综合管理工作，一个有效率的人才梯队建设计划，应该包括如下三方面的机制：首先是组织空间，组织架构在设计时，必须要保持一定的丰满度，即在组织设计时，要结合业务的运作流程、岗位工作分析，适当地分拆工作，令后备人才有成长的土壤。如：在部门、中心、事业部门的组织架构中，要设置一定的副手、助理的岗位。其次是机制空间，即在员工的发展过程中，是否配套地设计了合理的晋升机制、退休机制、替代机制、内部人才流动机制、轮岗制等，这些是后备人才获取实际操作经验，迅速上位的制度保证。再次是发展空间，指对进入企业人才梯队的员工，要建立个性化的培训规划，实施个案跟踪系统，一个综合的培训与发展体系是在企业内部有针对性地培养人才梯队的重要手段。

六、创建并完善企业内部竞争机制

作为一个企业在同行业中要具有竞争力，必须要拥有一个全公司为之付出不懈努力而追求的企业文化理念、一个良好的管理团队、一套行之有效的企业制度和管理机制。创建并完善企业的内部竞争机制，给所有员工一个良好的发展空间，通过企业内部竞争可淘汰一些业务素质和意识跟不上公司发展需要的员工，领导干部也是能上能下，从而使企业始终拥有一支优秀的员工队伍，避免员工产生惰性。只有这样企业在可持续发展的历程上才能在同行业处于优势地位。

七、建立企业内部人才平台

做到对优秀人才测评考核，透明、公开、公正。为企业选择和提拔人才铺平了道路。当然，培养人才同时要注意两件事情，一是以诚待人；二是严格要求，不能放松。

企业需要不断持续发展，而人才是其中最关键的成功驱动因素，因此企业应该把优秀的人才保留下来，而不应该虎头蛇尾。企业人力资源应该首先把工作重心放在企业内部的优秀人才上，而不应该舍近求远。同时，企业能否留下优秀的人才也是衡量企业是否优秀的关键内容。企业内部应该不断完善企业的激励机制，让优秀人才与企业共命运，也只有这样，企业才会不断地发展。关于如何留住优秀人才，我想应该从以下五个方面去做：

1、完善企业内部激励机制

企业吸引和留住精英员工的关键之一在于充分承认和体现员工的价值，使员工得到应有的尊重和地位。许多企业员工的薪酬并不是与公司、部门、项目的业绩直接挂钩，员工的地位与待遇也不是完全由其贡献决定的。由于没有形成科学合理的激励机制，没能为精英员工提供富有刺激性的一揽子奖励方案，结果严重挫伤了员工工作的积极性，最终导致人员流失率的不断上升。我认为应该从物质和精神两方面进行完善激励机制。（1）、物质激励：物质奖励永远是员工十分关心的问题，给予恰当的物质奖励往往能起到调动员工积极性和激发员工工作热情的良好作用。（2）、精神激励：荣誉感是人的生活和生存的第一需要，给员工一些荣誉和尊严往往比给员工一些金钱物质奖励的作用更大。因此，在精英员工付出了汗水和智慧取得了成绩的时候，企业应适时地给予他们一定的荣誉感和成就感。

2、以人为本，关心职工健康和生活

以人为本的企业文化是留住人才的根本，精英员工是企业价值的创造者，关心、尊重精英员工，信任精英员工是留住精英员工一个最为基本的条件。企业要努力创造以人为本的企业文化，给员工充分授权，给员工自主完成工作的机会。这一点，不仅仅体现在人力资源部门的工作管理上，更主要体现在员工所在部门及主管领导的管理工作上。人是感情动物，感情因素往往影响到员工对公司的印象，影响到员工的忠诚度。因此，企业应对核心员工实施无微不致的亲情化管理，就像长辈对待自己的小孩一样，悉心照料、精心培育，而受惠的核心员工也会知恩图报的。一方面，企业要关心精英员工的健康状况。如公司每年都安排员工进行体检，对员工的健康状况十分关照，这方面做得很好；另一方面，企业要关心员工的家庭生活状况和员工遇到的困难。如孩子上学、家庭成员突然遭受重大变故或患重大疾病等要伸出援助之手，解决员工的实际困难，使员工无后顾之忧，一心投入的工作中去。

3、在企业内部建立和谐的人文环境（1）、要提高员工的忠诚度，建立和谐宽松的人文环境很重要。一是提高管理的手段和亲和力，通过人际交往增强凝聚力。比如领导真心与员工交朋友，在布置任务时，不是生硬地下达命令，而是在谈心中完成；二是加强员工相互之间合作与交流。员工相互之间要通过合作与交流相互配合，共享知识、交流信息，互相学习、共同提高；三是交流与沟通可以促进企业的改革与发展。通过亲密无间的交流与沟通，可以向员工传递企业的战略和目标，有利于增强员工的主人翁观念，不断创造新的业绩，促进企业的发展。

（2）、办公室政治，企业内部的派系斗争，部门内的拉帮结派，常常导致员工的离职。因此，要倡导诚信的企业文化，在公司内部的上下级之间，部门之间、同事之间营造相互理解、相互尊重、相互帮助的人际气氛。

（3）、密切与员工的沟通，及时解决员工思想包袱；员工在工作和生活上难免遇到不顺心的事情，在为企业的管理者，必须留意下属员工的言行，注意观察下属的工作态度和思想状况，从而及早认识和发现问题，及时通过谈心和沟通，将离职诱因消灭在萌芽状态中。

4、建立和完善员工业绩考核系统，根据员工业绩给予有竞争力的薪酬

员工一般都希望自己的能力能够得到充分的发挥，自己的工作能够得到企业及领导的认可，在事业上有成就感和满足感并能得到相应的报酬。因此，我们需要建立一套完整的员工业绩考核系统，并做到透明、公开、公平、公正，及时对员工的工作业绩进行考核评价。当员工工资待遇在同行业同职位中出现较大差异时，就可能出现频繁跳槽，这样往往会给企业带来短时期的管理混乱。只有不断的对员工的工作给予客观公正、全面准确的评价，让员工及时了解自己的业绩情况，并根据业绩情况给予较高的工资待遇，同时不断的改善员工的工作环境。

5、提供多种升迁机会，创造员工成长和发展的空间，实现自我价值

一部分员工希望通过努力晋升为管理者；另一部分员工却更希望在专业上获得提升，每个员工都会不同程度对自我的价值目标进行规划。员工要实现自我价值，必须把自身发展置于企业发展之中，同时，企业也要为员工提供实现个人价值的平台。

（1）建立员工晋升制度。不想当元帅的士兵不是一个好士兵，每个员工都不想碌碌无为的度过一生，有了晋升制度使每个员工都有一个奋斗的目标，可以根据晋升条件确定自己努力的方向，可以激发员工的工作积极性。

（2）安排富有挑战性的工作。员工的能力要充分发挥出来，就要给其安排有难度的工作，适当加压，使其工作更具挑战性，并激发员工的潜力。当员工觉得现有工作已不再具有挑战性时，管理者可以把他轮换到同一水平、技术相近的另一个更具挑战性的岗位上去，可以减少核心员工的枯燥感，提高他们的积极性和忠诚度。

（3）提供发挥特长的舞台。

作为员工都希望能向企业展现自身价值，以获得企业的认可。为此，企业要为员工提供能发挥的工作平台，对其取得的成绩要及时的肯定，遭遇挫折时，对员工要进行适当的鼓励，让员工感受到其存在的重要性，从而提高工作的积极性。企业只有注重员工的个人发展，根据员工的兴趣、特长和公司的需要为每一个员工提供充分发展的空间和机会，让员工能够清楚看到自己在企业中的发展前途，这样才能让员工与企业结成长期合作的伙伴关系。

综上所述，企业可以通过有效的招聘选择、针对性的培训，人性化的管理，远期的职业生涯规划管理等，有效地建立企业的人才梯队，防止优秀员工流失，为企业创造出更多的经济价值，为企业的持续化化发展提供人才保证。

民营企业作为市场经济的重要组成部分，在 早期发展过程中，由于受体制、机制和观念的影 响，普遍存在人才吸纳能力弱和对人才“重使 用、轻培养”等问题。对于一些快速发展的民营 企业尤其是中小型民营企业来讲，人才瓶颈已成 为制约其发展的重要因素，越来越多的民营企业 已经意识到人才培养的重要性，加大了后备人才 培养的力度。

后备人才培养是满足企业快速发展的需要，也是实现企业可持续发展的需要，它是一个企业 发展的战略问题。做好后备人才的梯队建设，不 仅可以确保企业发展后继有人，而且可以使企业 永葆活力。那么，如何培养后备人才又成了企业 决策层和管理者必须面对并加以解决的现实问 题。笔者重点从后备人才培养的策略和方法上与 大家进行探讨与交流，并提出有针对性的意见和 建议。

一、建立正确的人力资源价值观和科学的选 人用人观

1.要解决“一个”认识问题。人力资源在这 个知识经济时代是一种非常重要的资源，运用不 好不但不会增值，反而会贬值。人力资源管理对 多数民营企业来讲是个薄弱环节，由于在人才的 引进使用方面缺乏科学合理的评估考查机制，经 常出现“高能低聘、低能高聘”的情况，这就是 我们通常所说的能力与岗位不匹配；再就是素质 与岗位不匹配，有些人适合作销售，却让他从事 生产；有些人适合搞科研，却让他去作销售等。我们知道人力资源管理有一个重要原则，那就是 将“合适的人放到合适的岗位”上，无论上述哪 一种情况出现，其产生的直接结果就是人力资源 的价值贬值。

2.要解决“两个”观念问题（1）选接班人就是选企业领导的接班人。一 提到选接班人，多数人会认为企业是要选“一把 手”的接班人。其实，中国企业在接班人方面的 表现不够理想，尚未真正形成有效的接班人制 度，真正的接班人计划应该是不分职位，是从底 层到高层的体制，而不是我们所说的领导者的接 班人。我们知道，IBM 公司有一个“长板凳”（接班人）计划，规定每个主管级以上员工在上 任伊始，都有一个硬性目标，确定自己的位置在 一两年内由谁接任，三四年内谁来接替，甚至你 突然离开了，谁可以接替你，以此发掘出一批有 才能的人。“如果你培养不出你的接班人，你就 一直待在这个位置上好了，你上不去也走不了，因为这是一个水涨船高的过程，你手下的人好，你才会更好。”可见每一个岗位要想永葆活力，不出现断层，都需要培养接班人。

（2）内部没有人选，可以外部招聘。在招聘 会现场，如果留意你会发现，绝大多数企业招聘 职位均要求有一定工作经验，理由很简单：“别 人培养我来用”，自己培养人才成本太高。部分 企业有一种观念误区，认为中国是一个人力资源 大国，人才多的是，需要用人的时候，直接到人 才市场或通过网络招聘“成手”。这固然是企业 用人的一个重要渠道，但对于快速发展期的企 业，往往是着急用人的时候，短时间内找不到 合适的人选，即便是找到了，代价也比较大。有一定工作经验的人到一个新的环境，大多数 磨合期都比较长，如果双方的价值观无法对 接，很容易失败。从企业发展的长远角度来 看，解决快速发展期企业用人的根本途径还是 要靠内部培养。

二、后备人才培养的步骤和措施

通常情况下，后备人才的培养与使用需要经 过四个步骤：

一是确定岗位，明确标准。即企业的哪些岗 企业如何培养后备人才 ○洛阳惠中兽药有限公司胡建华 43 2024 年第20 期 厂长 副厂长（实岗）副厂长（空岗）副厂长（实岗）车间1 车间2 车间3 车间4 供应仓库后勤 图2 现代企业组织架构 车间1 车间2 车间3 车间4 厂长 厂长助理 供应仓库后勤

图1 现代企业组织架构

位需要培养后备人才，其选拔标准是什么？关于 后备人才的选拔标准，首先要考察的就是候选人 的业务敏锐性和以往是否有优秀的业绩记录，这 是选拔后备人才的前提条件。对于企业的基层管 理者应着重关注的素质：专业知识和业务技能，组织协调能力，沟通能力，对管理的认同，未来 的发展潜力。企业的中高层管理者必然是一个合 格的中基层管理者，他们除了要具备基层管理者 应具备的素质之外，应着重关注以下几个方面的 素质：最起码的教育背景，人际关系和领导技 巧，战略思考能力，价值观，未来的发展方 向等。

二是推荐并确定人选。后备人才的目标岗位 和标准确定后，接下来就是各个系统、部门推荐 人选（可以采取下级、同级推荐和上级提名相结 合的方式），人事部门配合各个系统主管领导对 候选人进行考察并确定人选。

三是跟踪培养。后备人才的资格一经确认，即进入有计划、分阶段的系统培养环节。跟踪培 养的具体措施包括对后备人才进行职业生涯规 划；按“双师制”（一位为业务上的指导人，一 位为企业文化方面的指导人）原则为后备人才指 定导师，导师最好为直接上级以外人员，而且是 公司的资深管理者；针对必要轮岗的岗位，制订 轮岗计划和相应的内训、外训计划。四是选拔任用。后备人才经过一定阶段的培 养考察具备晋升条件时，要适时选拔任用到相应 岗位，一旦企业的目标岗位出现空缺，要优先录 用后备人才。对后备人才的晋升使用，最好采用 公开竞聘的方式，由人事部门统一组织公开选 拔，相同岗位的后备人才均可参加竞聘。选拔程 序一般包括笔试、面试、组织考察和任命上岗几 个环节。为慎重起见，后备人才上岗后，应设定 6~12 个月的晋职考察期。考察期满，经考核合格 者正式享受相应待遇，不合格者则暂缓使用。

三、后备人才的培养策略和方法 1.在用人上应该抓住“两点”。一是“高两 格”，就是企业招聘时，应该考虑长远些，招聘 进来的人得有被提拔两级的潜力，否则就会给企 业带来尴尬。比如说，我们招聘一个业务员，不 仅要评估他预期能否担任区域经理，同时，还要 评估其是否具备担任销售部经理的潜力。二是 “富余率”，即企业的人员要保持10%～20%的富 余率。一个企业就像一个球队，场上必须要有替 补队员，“富余率”其实就是储备关键岗位的人 才，在出现职位空缺的情况下，能够及时补充进 去。“富余率”的多少，要根据企业所处的行 业、规模及发展速度与对应岗位的成才率而定。2.基于人才培养设计组织架构。现代企业组 织架构多倾向于扁平化，其优点是直线指挥、信 息传递快、效率高。但如果从后备人才培养的角 度来看，这种扁平化的组织架构有一定的局限 性，它将中层、基层与高层之间的跨越拉大了，在这两个级别间搭着的梯子被撤掉了。见图1。通过图1 可以看出，在厂长职位不出现空缺 的情况下，车间主任基本没有晋升空间和机会，即使有机会，也是几个人竞争一个职位。通过图2 可以看出，每个车间主任至少有1~4个晋升机会。3.选择关键岗位分期、分批实施。企业培养 后备人才应选择企业发展的关键岗位优先实施。关键岗位包括：技能要求较高、替代性较弱的岗 位；培养周期较长的岗位；新项目产生的岗位； 人才市场的稀缺人才。对于具体企业来讲，其关 键岗位的确定则要根据企业发展的特定阶段和实 际情况而定。4

**第四篇：中兴通讯：人才是创新之本**

“一流企业卖标准，二流企业卖技术，三流企业卖产品”，中国企业在全球市场这个竞技场上大多数都在承担着三流企业的角色，“中国制造”更多的代表的是低技术含量、低附加值的产品。据悉，最近一家在直布罗陀注册小公司alvito居然向欧盟提交申请三个带有明显歧视性的“not made in china”(非中国制造)的商标，引起了众多专家的探讨和反思，也正反应的是“中国制造”的技术之痛。

在中共十六届五中全会和“十一五规划”中，国家已经将“自主创新”列为了国家一项重要战略来实施，显然，要解决的问题也就是改变中国企业的基因，完成由“中国制造”到“中国创造”的角色转变。

作为在香港和深圳两地上市的大型通信制造业上市公司和国内出色的创新型企业，中兴通讯已成为中国电信市场最主要的设备提供商之一，与100多个国家的500多家运营商建立了合作关系，在全球前100家运营商客户中进入30家，为全球近3亿人口提供优质的、高性价比的产品与服务。在美国《商业周刊》公布的2024年全球信息技术百强榜(information technology 100)中，中兴通讯作为中国内地惟一的it及通信制造企业成功入选。

在中兴通讯看来，要实现由“中国制造”到“中国创造”的转变，特别是提升核心技术创造力、行业标准制定能力，人才创新都是当务之急、也是国内企业普遍欠缺的短板。

人才引进 让创新具备驱动力

在中兴通讯看来，不管是管理、业务、市场还是技术研发等诸多层面，人才的管理和培养体系都是一个核心话题，也是任何一家企业的核心竞争力所在，可以看作是“创新的驱动力”。而要完成人才竞争力的积累，首先就是要实现成功的人才引进，让“创新发动机”真正获得驱动力。

对此，中兴通讯创始人、董事长侯为贵在1985年公司建立之初就已经认识到，只有掌握核心技术，才能具备和跨国通信巨头比拼的资格，人才的筛选和延揽关键一环。比如，每年拿出销售收入的10%作为研发投入，其中的重点就是通过高待遇吸引业内领先的高科技人才，以公司2024年销售额340亿人民币估算，公司现在的研发投入就超过30亿人民币，近3年的研发投入近100亿人民币。

正是有着这样的人才战略，公司逐步形成了一支强有力的人才创新队伍。目前27000名员工中，博士、博士后400多人，硕士7600多人。从事技术、研发的高级人才总计超过10000人，成为中国最具活力的高科技企业研发团队。国内真正的3g研发人才不超过2万人，中兴通讯整体3g研发人才至2024年底已达4000人之多。中兴通讯在北京、上海、深圳等3g人才集中区以及南京、西安等技术人才高密度都建立“本地化人才基地”。

特别是随着在人才创新战略上的努力，中兴通讯已经开始在全球技术标准、规则的角逐上占到了一席之地。截至目前，中兴通讯已经累计申请核心专利突破3000项，其中大部分为发明专利申请，并首开了中国企业向国际同行进行系统设备专利授权许可的先河。

在公司内部的管理干部会上，董事长侯为贵和总裁殷一民还要求各级干部一定要将引进人才作为主要工作任务和考核目标之一。面对即将启动的3g建设，中兴通讯相关人士表示：“中兴通讯将在现有超过10000名研发人才的基础上继续加大招聘力度，具有创新能力的专业人才，特别是3g人才多多益善”。

人才培养 推行“三线晋升”制

在中兴通讯看来，单纯通过高工资、高待遇以引进人才还不够，实施以人为本的人才战略，建立了一整套培训、使用、激励人才的机制，特别是给人才发展空间、培养和利用好人才，真正做到“待遇招人，事业留人”。

中兴通讯从实践中证明，一套行之有效的人才创新理念能增强公司的凝聚力，保障企业能获得源源不断的驱动力。

比如，公司根据人才发展的三大方向形成了“人才管理的三条跑道”。尽量为公司内的人才提供最大和最合适的发展空间和机会，在管理、技术、业务三条跑道上都能有所尝试并找到最佳的位置，而且这三条序列既平行发展，又可交叉选择。如果一名员工不善于管理，但由于技术特别过硬而成为技术序列的佼佼者，那么他就可以享受到与管理序列的最高者一样的待遇。在这一职务体系下，员工一般都能找到最适合自己特长的岗位，并在那里实现自己的价值。这可以看作是中兴在人才创新方面一直坚持的“以人为本”理念的体现。作为企业文化和人力资源管理的核心理念，中兴围绕着这个理念制订了相关的人才规划，避免了人才错位等不良现象。

与此同时，中兴通讯建立了一套激励人才的机制，不仅为员工提供一流的薪资和福利保障体系、培训体系，更重要的是，在公司内部大力营造互相尊重的和谐的文化氛围，以感情留人。

此外，中兴通讯把最新的人力资源管理理论最大限度的与企业特色结合起来，并设立了一项干部竞聘和直选制度。中兴通讯的中层干部全部公开竞聘上岗，而基层干部则由基层单位所有人员直选产生，所有干部都有任期限制。同时，以制度保障竞聘或直选过程的公平、公正、公开，令员工信服，也调动了员工的积极性。

2024年，中兴通讯获教育部“珍惜人才奖”，并入选“中国大学生就业首选企业”。2024年9月，中兴通讯荣获中国it行业“最佳雇主”称号。2024年7月，中兴通讯被评为“中国大学生最佳雇主”。可见，中兴自始至终都人性化的弹性人才管理制度而受到社会的尊敬，而要想让外界认可中兴的人才创新理念，首先就是要在员工内部获得高的满意度。

市场国际化 人才本地化

对于像中兴通讯这样的国际化企业来说，海外市场的人才管理直接左右着市场的业绩。早在2024年，中兴通讯就明确提出了“三个国际化”的口号——市场国际化、人才国际化、资本国际化。而这中间，人才国际化既是难点又是重点，而只有跳过这一道坎才能在海外市场开花结果。

在“走出去”的过程中，中兴通讯培养了一批熟悉国际市场规则、具备开拓精神的来自国内的人才队伍，同时，随着国际化进程的推进，海外员工“本地化”工作也在稳步推进。目前，从事国际市场推广的员工约4500人，占公司市场人员的45%。海外市场中，员工本地化率为60%。

为解决文化差异、语言障碍等问题，中兴通讯在海外员工管理上遵从了“人才本地化”的策略，同时辅以母公司派遣的策略。既提高了海外市场一线的销售能力，又保证了总部对国外市场的控制力。目前，中兴通讯已经在全球成立了14个具备本地化营销咨询、技术支持和服务保障平台，有力促进了企业国际化市场的发展。据估计，公司2024年的国际市场收入约占整体销售额的50%。

可以说，正是坚持人才创新战略，中兴通讯20年间才完成了从一个小型电子厂到世界知名通信制造企业的蜕变，并取得了一系列自主创新成果。根据外电最新报道，2024年2月世界知识产权组织wipo(world intellectual property organization)公布的2024年全球专利调查资料显示，中兴通讯公司成功跻身发展中国家企业全球前10强。

**第五篇：诚信人之本**

诚信人之本

—读《播撒诚信的种子》有感

诚信就像人的灵魂，可想而知诚信对于一个人来说是多么重要啊！诚信就是忠诚老实，实事求是，不说谎，不虚伪，言行一致；言而守信，恪守信约。信以诚为基础，有诚才有信，离开了诚，就无所谓信。诚信既是中华民族的传统美德，也是每个人立身做人的基本道德准则。

但近年来，不少数人把它遗忘了，甚至丢弃了。结果是，许多人的心灵被污染了，行为中的欺骗隐瞒多了，社会上的假冒伪劣泛滥了„„一系列的“社会问题”由此产生，令人担忧。

然而，有人却为诚信而生，像那“郑培德”书记；有人为诚信而死，就像那宁死不肯说谎的“埃默纽”；有人因诚信而成才；有人因诚信而富裕。我认为：诚信是金钱，诚信是才学„„诚信是一切的母亲。诚实守信，说说蛮简单，有人做起来像打鸡蛋一样容易，可有人做起来又像登山般难。很多人为诚信一词付出了一生，那么做为一个小学生的我们只要遵守校纪校规，遵守社会公德，诚守守信难吗？这样一来，即使有缺乏诚信，投机取巧的人在我们的感化下，也一定会慢慢地变成一个诚信之人了，到时就会一传十，十传百，世界上的人一定都是坚守诚信之人哩！

诚信是开天的巨斧；诚信是补天的五彩晶石；诚信是三大定律；诚信是相对论；诚信是人类闪光的金子；诚信是世间万物的源泉。朋友们，让我们拉起手来，共创诚信新天地。

简评：小作者从诚信的本质谈起，深入浅出，认识到诚信乃为人立世

之本，是中华民族的传统美德，是每个人群应崇尚的现代道德 准则。

何燕

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！