# 企业人才资源开发与利用（精选五篇）

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-06-07

*第一篇：企业人才资源开发与利用人才是企业发展的战略性资源。面对电力体制改革带来的机遇和挑战，必须坚持把人才资源的开发和使用放在优先发展的地位，为企业的长远发展提供强有力的制度和技术支持。立足需求，开发人才资源。培育人才一定要紧扣企业的人才...*

**第一篇：企业人才资源开发与利用**

人才是企业发展的战略性资源。面对电力体制改革带来的机遇和挑战，必须坚持把人才资源的开发和使用放在优先发展的地位，为企业的长远发展提供强有力的制度和技术支持。立足需求，开发人才资源。培育人才一定要紧扣企业的人才需求，对企业需要何种人才做到心中有数，有的放矢：一要弄清企业有什么工作要人去做，做到因事用人；二要弄清对人才的结构需求，包括年龄结构、专业知识结构、性别结构、气质结构等，做到结构合理；三要弄清对人才的层次需求，做到搭配得当；四要弄清对人才的数量需求，做到总量平衡。在摸清人才需求的基础上，有针对性地培育人才。目前来讲，复合型的经营管理人才，在行业中叫得响的技术专家，技艺精湛、经验丰富的技能型人才，是当前电力企业人才培养的重点。

立足内部，盘活人才存量。应该看到，企业内部并不是没有人才，所谓的“人才危机”，一定程度上源于我们没有充分挖掘现有人才资源的潜力和使用价值。引进人才是优化结构的重要手段，但单纯靠引进解决不了人才短缺的根本问题，因此，对常规技能人才，必须立足于企业自己培养，盘活人才存量，形成人尽其才、才尽其用的良好态势。应建立企业人才库和人才交流中心，打破壁垒，互通有无，使人才流动到企业内最适合、最需要的岗位上，实现人才资源配置效率的最大化。要用人所长，发挥优势，提高人才使用的效率，重点搞好人才的再培训、再教育，不断充电，推动人才知识更新，促进低层次人才向高层次人才跃升，形成“才”源滚滚之势。

立足企业发展战略，加快人才成长。通过主业和多经发展战略的需求拉动，依靠管理创新提供的广阔舞台，有效地锤炼队伍，增强队伍的战斗力和人才的创造力，为企业发展奠定坚实基础。

适应主业发展战略需要，培育一流人才。为了把企业建设成为效益一流，指标先进的优秀供电企业，目前我公司已经超前给专业技术人员压担子、出课题，鼓励他们在工作中建功立业，增长自身才干，增加自身价值，尽快成为与一流设备相匹配的人才。

适应管理创新需要，培养特色人才。企业为了拓展市场，需要大量复合型人才和特色人才，有计划、有目标地培养一批专业和特殊人才，使他们具有某个领域、某个方面的特殊本领，成为独树一帜的能手和权威。培养自己的商务谈判人才、招投标人才、投融资人才、成本管理人才等，适应企业发展需要。

要立足于一线和基层，培养实践型人才。无论是复合型的经营管理人才，还是技术型的人才，都要到基层锻炼，了解熟悉电力生产流程、安全文明生产管理。在这个基础上，根据企业需要，寻求各自的发展方向。

创新机制，实施人本管理。人本管理是近些年来国家提出来的一种管理文化，因此，重视人才开发，实施人本管理，是企业管理科学化的重要内容。

建立人才竞争机制，大力推行公开选拔、竞争上岗等方式，引入科学的定性定量的人才测评手段，把优秀人才选聘到合适的岗位上，做到量才使用、人尽其才。建立公开、公平、公正的人才考评机制，实现人才的优胜劣汰。人才使用和培养要统一，以合理使用来加快培养，以进一步培养来促进使用。对有潜力的人才，要大胆压担子、给位子，让他们在重要岗位经风雨、见世面、长见识、增才干。

建立完善的教育机制。根据不同的人才，积极探索新的教育培训机制和方法，走以内培为主、外引为辅的路子。对于搞技术出身，有一定的专业技术知识，但缺乏管理能力的经营管理人员，应以现代工商管理知识培训和管理能力提高为重点；对专业技术人员，应以知识更新为重点；对技术工人，应以基本生产技能、新技术、新工艺、新设备的操作培训和一专多能为重点。

建立有效的励才留才机制。采取多种形式激励人才，以发展来吸引人，以事业来促进人，以工作来培养人，以待遇来激励人，以企业文化来塑造人。打破分配上的大锅饭，拉开优秀人才与一般人员的收入差距，让人才在经济上、政治上得到应有的回报。物质激励与精神激励相结合，个人价值取向与企业发展相结合，形成企业努力培养人才、人才积极为企业作贡献的良性循怀。

**第二篇：积极推进人才资源开发与利用**

解放思想 科学发展

积极推进人才资源开发与利用

国以才立，政以才治，业以才兴。党中央提出科学发展观，强调以人为本，促进经济社会全面协调可持续发展。牢固树立符合时代发展的大人才观，对人才资源实施更为有效的开发与利用，已成为推动经济社会发展的重要战略。科学发展为扎鲁特带来了赶超发达地区的机遇，但更多的是挑战。但是人才总量仍显不足，现有人才结构不尽合理，高层次人才和企业经营管理人才严重短缺，制约着新一轮经济发展。

一、人才资源开发与利用现状

一是根据教育事业的用人需求，经\*\*\*同意，五年来，人事、教育纪检等部门联合派出工作组，6次赴\*\*\*和\*\*\*各高校，发布人才需求信息，签订意向性就业协议，并通过考录等形式，引进非本地生源本科毕业生30余人。

二是借鉴公务员凡进必考的录用方式，将公平竞争机制引入事业单位，除有特殊政策规定外，事业单位进人都要实行公开招聘。2024年组织的教师招录考试实现了面向\*\*\*公开招考，共有98名\*\*\*高校毕业到\*\*\*\*报考，经过笔试、说课、考核等环节的筛选，有36名外地高校毕业生成为了\*\*\*\*教师队伍的一员，占招聘

－１－

教师总数的51%。

三是认真贯彻落实国家和自治区促进毕业生就业的相关政策，建立高校毕业生求职登记制度，适时开展就业指导，以政策优势引导和鼓励毕业生自谋职业、自主择业、灵活就业，把社会就业压力转化为人力资本储备。

二、制约\*\*\*人才资源开发与利用的障碍

（一）环境障碍。主要表现在：一是不同程度存在重引资金项目，轻人才技术引进；重人才使用，轻人才储备培养；重生产投入，轻人才投入的现象。由于利益分配形式单一，激励政策连续性不强，力度不大，使得人才的积极性和主动性没有得到最大程度的调动和发挥。二是“官本位”、“学而优则仕”依然影响着人才的择业观念，大部分人宁端吃不饱的铁饭碗，也不愿意另谋“出路”。

（二）体制障碍。主要表现在：一是人才管理机制僵化。科学的选人用人机制尚未形成。《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》）的颁布实施虽然规范了选人、用人的条件和程序，但是真正凭品德、知识、能力、业绩作为衡量人才标准，真正做到公正选人、科学用人的机制尚未形成。二是人才流动活力不够。由于条块分割、部门壁垒、政企分制，人才在城乡之间、行业部门之间、政企之间的流动存在关卡多、阻力大、流动难的现象，人才资源的市场化配置程度还比较低，人才的使用效率不高。三是人才评价手段单一。新的人才观念和评价标准，打破了

以往“唯身份、唯学历、唯职称、唯资历”的陈旧标准，但目前人才评价体系还没有与上述要求相适应。如在行业资格和职称评定上，还在以资历、学历作为主要条件，评价手段单一，评价方法缺乏科学性，评定结果缺乏准确性。

（三）经济障碍。一是待遇收入差异。由于地域经济发展水平的差异，同岗位的人在经济发达地区和落后地区，在城市和农村的工资收入有很大差异。同一院校同一专业的大学毕业生在南方发达地区和北方落后地区就业收入相差几倍之多。二是生活环境差异。在交通、基础设施、医疗卫生、文化教育等方面，经济发达地区均优越于落后地区，考虑人居环境、自身发展及子女教育，自然“人往高出走，水往地处流”。三是政府投入差异。据资料显示，南方地区非常重视人才投入，盖博士楼，建实验室，为引进的高层次人才发放数额很高的安家费，“高筑黄金台，招得凤凰来”。而作为北方地区，大部分是吃饭财政，根本就拿不出过多的钱用于提高人才待遇，引进人才上。由于以上差异的存在，不但人才引不来、留不住，而且现有人才流失严重，形成了市场经济条件下人才的“马太效应”。

三、推进\*\*\*\*人才资源开发与利用的建议

（一）构建人才洼地，确保人才“引得进”

一是采取储用结合的办法，鼓励各类企业参与人才储备工程的实施。人事部门要进一步研究制定储备人才管理办法，变“虚储”为“实储”，通过高校毕业生招聘会、公开招考等形式，为农

牧林水等基础产业储备紧缺高素质专业人才，解决新老专业技术人才衔接问题。建立大学生就业见习基地，选拔相关专业大学生见习，为企业培养后备人才。

二是加强招商与引才引智的融合，把引进企业高级人才作为招商引资的重要组成部分，通过项目引进人才，以人才带动项目实施，促进项目建设和人才开发的协调发展。充分利用经贸洽谈、招商引资和科技恳谈等活动，以优惠的政策和宽松的环境，吸引外地企业家来\*\*\*投资兴业；鼓励和引导有条件的企业面向区内外招聘一流的生产、经营型管理人才，不断提升\*\*\*企业经营管理人才的层次和水平。

三是完善人才、智力、项目相结合的柔性引才机制，围绕\*\*\*经济发展的重点产业、重点企业，大力引进区内外智力项目。鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式引进区内外智力；鼓励企业在高校、科研院所建立专家工作室，聘请专家教授为企业开展产品开发、科技攻关和项目论证等有偿服务；鼓励和支持区外高层次人才到\*\*\*进行技术转让、技术承包、技术入股，自办或合办民营科技企业、股份制企业。

（二）创新体制机制，确保人才“用得好”

一是以《条例》为指导，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，不断探索人才资源整体性开发与合理配置的有效途径。在党政机关全面推行科级岗位竞争上岗，选用

一批年龄轻、知识层次高、综合素质比较好的干部充实到领导班子，使中层干部的素质和结构进一步优化。

二是建立企业经营管理者业绩档案，制定资质认证标准和市场准入规则，完善职业经理人市场化配置机制，激活现有企业经营管理人才。积极组织外出学习培训，逐步培养一批精通经济和法律的复合型经营管理人才，提高\*\*\*企业竞争力。

三是进一步深化事业单位人事制度改革，积极稳妥地推进事业单位收入分配制度改革，着力加快职称制度改革步伐，建立健全专业技术人才考核、评价机制，全方位调动专业技术人才投身事业的积极性、主动性。打破人才部门所有和区域限制，坚持人才“柔性流动”制度，鼓励专业技术人才在不影响本单位利益的前提下进行兼职服务，在法律法规的范围内，全社会共享人才智力资源。

四是按照国家确定的对口扶贫关系，积极争取国家有关部门和地区选派优秀干部和专业技术人员到\*\*\*挂职。每年选派一部分优秀的党政领导干部和经营管理者到经济发达地区挂职学习。同时，进一步加强旗直机关与苏木镇干部的交流，特别要加大逆向交流的力度，建立苏木镇干部到旗直机关挂职锻炼制度。

（三）优化人才环境，确保人才“留得住”

一是积极兑现引进人才的各项创业优惠、人才奖励、生活补助，及时按标准发放学历补贴、住房补贴等，从户籍登记、配偶工作、子女入学、社会保障等引进人才普遍关心的热点、难点问

题入手，切实解决人才后顾之忧，努力把各种优惠政策落到实处。进一步完善分配制度，健全与市场相适应、与业绩相挂钩的分配激励机制，让劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配，鼓励部分企业对优秀的经营管理人才、专业技术人才实行期权、股权激励，真正做到一流的人才一流的报酬、一流的贡献一流的待遇。

二是充分发挥创业主阵地作用，定期走访企业、走访人才，为人才加油鼓劲，激励人才把事业的成功作为人生的追求，安心干事创业。加大对人才的培育，通过请进来讲、送出去学、系统化训，不断引导人才开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，提升经营管理能力和科技创新能力，帮助人才干成事、创成业。大力发挥企业家协会的载体优势，定期举办联谊活动，召开人才座谈会，搭建人才之间学习、沟通、交流的桥梁，促使人才携起手来共同干事、共同创业。

三是着力营造关注人才、关心人才、温馨和谐的留才环境。探索实行人才联系服务制度，在旗人才交流中心设立优秀人才联络站，及时为人才提供各项服务。并通过电视、广播、网络等媒体开设人才专栏，开展“尊重知识、尊重人才”主题的宣传活动，引导全社会对人才多一些谅解，少一些责备；多一些包容，少一些挑剔；多一些信任，少一些猜疑，为人才的创新创业创造提供方便快捷。

**第三篇：浅议退二线干部人才资源的开发与利用**

浅议退二线干部人才资源的开发与利用

随着干部人事制度改革的深入，各级党委和政府相继出台了“领导干部最高任职年龄”的政策规定，有利于让学历高、能力强、素质好的年轻干部走上领导岗位，对于优化干部资源配臵、提高领导干部整体素质具有重要意义。与此同时，也出现了一批因年龄原因由领导职务改为非领导职务的干部，习惯上称之为退居二线领导干部（以下简称“退二线干部”）。如何建立有效的管理机制，加强对退二线干部人才资源的开发利用，不仅是新时期公务员管理的新课题，同样成为工商干部队伍管理的一个新课题。笔者结合本单位实际，对工商队伍中退二线干部资源的开发利用作一些探讨。

一、退二线干部队伍的现状特点

为充分挖掘退二线干部人才资源，有效发挥退二线干部业务精、经验足的优势，建设一支既各有所长又互动补充的老中青相结合的工商干部队伍，今年4月份，海曙工商分局深入到基层工商所和街道社区，就退二线干部队伍现状进行专题调研，围绕“二线干部人才资源开发”开展了座谈，听取了基层工商干部和街道、社区干部的意见和建议。根据调研掌握的情况，对退二线干部队伍状况及其发展进行综合分析，主要呈现两大特点：

特点一：退二线干部占据了工商队伍的相当比重。从分局现状来看，2024年至今，陆续有18名中层干部从领导岗位上退下来，占干部总数的17%。目前这18名退二线干部，除7名已于近年陆续退休，其中2名安臵在机关科室，1名安臵在区民个协会，8名安臵在基层工商所的一线工作岗位。从分局现有干部队伍的年龄结构看，近几年退二线干部的数量还会继续上升，预计到2024年，分局退居二线干部的人数将达到23人，占全局干部总人数的22%左右。

特点二：退二线干部队伍的人才资源优势明显。退二线干部都在领导岗位上工作多年，特别是基层工商部门，从中层一线退居二线的占多数，其作为一线中坚力量长期工作在工商监管的最前沿，兼具“指挥员”和“战斗员”双重角色，政治敏锐性和组织协调能力强，业务水平高，综合素质好，善于发现问题、处理问题和解决问题，大多数都具有一定的影响力。同时，大部分退二线干部年龄段处于50-55岁，离退休还有5至10年时间，虽然已从领导岗位上退下来，但其身体状况好，工作精力旺盛，正处于智慧、经历和阅历日臻完善和丰富的时期，是工商干部队伍中的宝贵资源。

二、退二线干部管理使用中的困惑

目前，退二线干部在干部队伍中所占比重越来越大，而相关的配套政策和管理措施不健全，以及传统观念、社会环境等因素的影响，导致退二线干部的管理使用在一定程度上存在“盲区”。根据近年来分局对退二线干部在思想、学习和工作等方面的调查和分析，在管理和使用上主要存在三方面困惑：

困惑一：退二线干部存在失落感，不知道怎么干。从最基层工商部门看，虽然分局层级的中层干部手中没有多大的权利，但多多少少也管着几个人，带着一支队伍，一些业务部门的领导，手中或多或少地掌握着审批权或处臵权。改任非领导职务后，能够服从组织安排，保持良好的心态，但从“前线”到“后方”，无权可使，无事可做，还是存在失落感。转任后主观上普遍存在“船到码头车到站”的想法，不在其位，不谋其政，滋生了思想退化、学习退步、工作退位等现象。部分退二线干部确实想主动做点事，但担心被人说“多管闲事”、“退位了还不想放权”，不知道该说什么话，该做什么事，心里感到很困惑。

困惑二：退二线干部岗位安排难，不知道干什么。就所在单位来看，因退二线干部身份特殊，如何为其安排合适的工作岗位，一直以来成为各级组织人事部门的一个难题。放在原来部门担心新任领导工作展不开手脚，不敢向老领导分派具体工作任务，向老领导提工作要求更是缩手缩脚；调到其他部门又担心其本人有想法。为此，组织上对退二线干部岗位安排上往往避重就轻，有的甚至处于实质上的“无事可干”状况，导致退二线干部出现岗位闲臵的现象。在考核时，又顾于面子，对退二线干部没有像对在任干部一样从严要求，客观上减轻了退二线干部的工作压力，滋生了卸担子混日子的想法。

困惑三：退二线干部的管理存在误区，不知道怎么管。从以前的《国家公务员暂行管理条例》到现行的《公务员法》都没有制定退居二线领导干部管理的相关规定，干部职能部门也没有出台规范管理的相关制度。所以，各单位对退二线干部的管理普遍比较松散，其权利、责任、义务不明确，退二线干部管理工作成为既无法律可依又无政策制度可参考的“空档”。正是由于政策不明确，制度不完善，管理不到位，不利于干部资源合理利用，也给干部人事工作的开展和改革造成难度。

三、合理利用退二线干部资源的建议

有效发挥退二线干部的工作积极性，引导退二线干部回归一线干事创业，在目前基层工商部门监管任务重、人员编制少的情况下，将起到积极的作用。结合分局近几年的探索与努力，摸索了一些解决问题的途径与方法。

建议一：积极引导，营造干事环境。要深刻认识发挥退二线干部作用的重要性和紧迫性，破除各种思想障碍，为发挥其作用营造良好氛围。一要沟通感情。要经常联系，交流思想，积极鼓励和支持他们“在二线上干一线的事”，为年轻同志做出表率。如：组织上要建立从领导实职改为非领导职务干部的谈话制度，分局实行的“一把手”谈心谈话制度就很有成效，为退二线干部继续工作创造了一个宽松的环境。在干部聘期届满后，分局领导通过与退二线干部的交心谈心，倾听他们的意见和看法，积极为他们解决在工作、学习和生活方面的困难，引导他们树立正确的权力观，让他们体会到组织的关心，放下思想包袱，正确对待组织的再安排。

二要加强教育宣传。加大《党政领导干部选拔任用工作条例》等干部人事制度的宣传力度，形成“能上能下”的干部管理氛围和良性互动机制。同时，利用各种场合，加强发挥“传帮带”作用突出的退二线干部的宣传和鼓励，营造良好的舆论环境。

三要规范管理。退二线干部不是退休干部，在编就有岗，有岗便有责。组织上要一视同仁，严格管理，经常教育，绝不能把他们当成编外人员长期不管，放任自流。本单位在退二线干部的管理中做到“三明确”，即：按照定岗定责、统一管理的原则，明确部门，明确岗位，明确职责，接受所在部门的管理，严格遵守各项制度，参加各项活动，并按照在职公务员的标准进行统一考核。建议二：分类使用，搭建干事平台。在退二线干部管理上要依靠刚性制度，但在干部使用上可实行有情操作。

一要结合个人特长和工作需要，合理利用退二线干部的人才资源。按照尊重意愿、力所能及、因人而异、扬长避短的原则，安排合适岗位，搭建适合干事的平台，让他们人尽其力，才尽其用。如：本单位对业务精且身体健康的退二线干部，发挥其实践经验丰富和专业优势突出的特长，安排在基层工商所一线；对协调能力强且社会阅历丰富的退二线干部，发挥其能谋善战和善于调处问题的优势，安排在消保维权等与经营者和普通群众接触面广的岗位；对工作原则性和责任性强的退二线干部，发挥其模范表率作用明显的优势，安排在工商监管责任区的重要岗位，起到压阵作用。通过合理的分类，让退二线干部都找到了适合自己的“一线岗位”，目前本单位退二线干部都能心情舒畅地发挥工作积极性，有效地实现了人力资源的“二次开发”。

二要借鉴老传统“传帮带”，建立起良性的人才培养机制。退二线干部是人才资源的宝库。在为其提供合适岗位的同时，要大力推广“传帮带”做法，鼓励退二线干部把青年干部“扶上马，送一程”。根据退二线干部工作时间较长，熟悉历史和业务的特点，组织他们开展政策解释工作和业务传授工作，帮助年轻干部尽快熟悉工作，提高工作能力，解决疑难问题。通过传帮带营造互帮互学的良好氛围，为单位培养人才，储备人才，真正形成老中青相结合且具有强大战斗力的工商干部队伍。

建议三：有效激励，激发干事热情。要建立有效的激励机制，从政治上、物质上和精神上实行人文关怀，使退二线干部积极投身工作。

一要成就激励。要主动为退二线干部提供相关工作的参与机会，让他们在参与的过程中感受成就，感受到被尊重。如：充分发挥其参谋作用，组织退二线的干部围绕本单位中心工作开展调研，为改进本单位工作献计献策，为领导班子决策提供依据；建立重大事项向退二线干部征求意见制度，在部分重大事项的研究中，事前可征求退二线干部的意见或建议，利用他们的阅历优势和丰富的工作经验，作为决策参考依据，事后适时向他们通报有关情况。

二要物质激励。对积极参与单位中心工作、重大决策的二线干部，做出突出贡献的，要给予一定物质奖励；要把工作成绩与考核评比、奖惩制度紧密挂钩，激发工作积极性；要落实好相关待遇，如疗休养活动优先考虑退二线干部，在福利待遇上与其他在职干部一视同仁。

三要情感激励。强调对退二线干部的理解和关心，主动从政治、工作、生活等各方面给予关心照顾，对于身体状况不佳的退二线干部，在工作任务安排上适当减轻一些，营造一种理解、真诚、友爱的氛围，让他们“退”有所求，“退”有所干，“退”有所乐，始终保持蓬勃向上，积极作为的朝气和活力，为工商行政管理事业的创新和发展贡献余热。(海曙工商分局 梁红)

**第四篇：电网企业人才资源开发管理研究与实践**

电网企业人才资源开发管理研究与实践

摘要：针对电网企业加强队伍建设的迫切需要，提出企业人才资源开发的思路，构建了人力资源组织管理体系，指出人才资源开发的评估方法，初步设计了量化指标评估体系，总结了电网企业的工作实践，并对遇到的问题提出改进措施。

关键词：电网企业；人力资源；人才开发

作者简介：张立刚（1980-），男，山东聊城人，安徽省电力公司人力资源部，经济师。（安徽 合肥 230022）

中图分类号：F272 文献标识码：A 文章编号：1007-0079（2024）15-0161-03

人才资源开发与队伍建设是电网企业人力资源管理的一项根本性、长期性、战略性工作，是以人为本、树立人力资源为第一资源的出发点和落脚处。优秀人才的开发与培养，是人才资源开发管理的基础工作，是优化人力资源配置的主要途径。电网企业人力资源管理的优劣，往往通过开发、培养、任用、激励、发展、成就等具体环节体现。

电网企业人才资源开发与管理的目标是人力资源供给与企业战略发展需求基本适应，经营管理、专业管理、技术管理、生产技能人员总体结构配置科学、合理；企业用工机制灵活多样，薪酬分配机制合理，员工激励成效显著；教育培训效能实用，全员知识不断更新，员工综合素质明显提高；现代人力资源管理理念深入人心，人才成长的企业氛围进一步优化，人才资源开发与管理步入良性发展轨道。

一、电网企业人才资源开发的思路

以人力资源现状分析为前提，以人才资源开发规划为基础，以人才培养方式创新为关键，以人才的激励使用为目的，构建电网企业人才资源的培养开发新机制，通过人才资源开发的“选、育、用、留、励”五个关键环节，采取“轮岗培训、技师带徒、现场实训、周末课堂、竞赛比武、职业规划、专家论坛、人才库建设、科技创新工作室”等有效措施，逐步建立起经验丰富、素质优良、结构合理、规模适当并能满足工作需要的人才梯队，各专业业务知识、操作技能、工作经验得以传承和共享，全员素质得以不断提升，结构性缺员问题得以逐步改善。

1.科学规划

电网企业要把人才作为企业的一项优质资产，建立完善员工职业生涯规划和职务层次晋升管理体系，形成“人才开发、合理使用、人尽其才、才尽其能”的用人机制。根据电网主体业务发展规划，统筹制定人力资源规划、人才需求计划和人才开发培养计划。

2.提供平台

结合企业组织机构规范工作，开展工作分析和定岗定编设计。组织青年员工开展职业生涯规划，促进青年人才成长。开设专家论坛，为生产一线员工进行授业解惑。加强企业人才库建设，积极储备各层次人才。设立科技创新工作室，培养工作创新骨干。以“专业对口、人岗匹配”为出发点，多措并举提供平台，消除员工心中“想干事的人没机会，能干事的人没舞台，干成事的人没地位”消极思想。

3.强化培训

以提高队伍整体综合素质、职业道德素养和业务技能水平为目标，多途径、多形式、全方位地组织开展教育培训工作。专业管理部门与业务部门之间建立协调一致、分工合作、齐抓共管、有序运行的工作机制，认真开展培训需求调查，优化培训项目设计与策划，重点加强培训实施，及时评估培训效果，四个环节的有机结合，促使全员培训做到合理、可控和有效，为工作骨干培养和复合型人才成长奠定坚实基础。

4.有效激励

加大对高技能人才和创新型人才的奖励，建立“结合绩效、物质为主、激发活力、荣誉为辅”的薪酬分配激励体系，通过奖惩激励、荣誉激励、情感激励、表率激励等多种激励方式，有效激发员工提高自身综合素质的主动性、积极性，促进员工更新完善专业知识结构，提升专业技能操作水平，培养和造就适应企业发展需要的高素质人才队伍。

5.统筹使用

以“分类培养、统筹使用”为原则，在基层单位设置主任师（助理），在市、县级电网企业设置财务总监，有计划地对人才库的后备干部进行培养锻炼，增加多岗位交流、挂职锻炼等培养机会，丰富管理人员的基层经验和经历。在生产一线员工中，遴选首席技师、首席工程师，充分发挥科技创新、经验传承的工作积极性。对想干、能干的一线生产技能青年员工，安排到班组长、技术员、安全员岗位上，着力培养优秀的生产一线技能人才。

二、人才资源开发的组织管理体系构建

为确保人才资源开发与管理工作畅通有效，在人才资源开发与培养的领导组织上，以电网企业人才培养开发的战略为指导精神，成立员工教育委员会、人才队伍建设领导组、优秀管理人才评价委员会、专业技术资格评审委员会、技师考评委员会、员工绩效管理委员会等一系列常设组织机构，由企业主要负责人担任各委员会主任，分管负责人任副主任，相关管理部门负责人、基层单位负责人任成员，对各项工作进行决策、审批。委员会下设工作办公室，挂靠人力资源部门，主要负责具体工作的执行、推进、检查等。对于岗位竞聘、竞赛比武等非程序性工作，企业成立以人力资源部门为牵头单位、相关单位配合的临时性工作组，确保人才资源开发工作执行效果明显。

在人力资源专业管理上，人才开发与队伍建设包括教育培训、项目管理、在职学历、专业技术资格评定、职业技能鉴定、专家队伍建设、人才库建立、干部提拔晋升、关键岗位交流、职业生涯规划辅导、内训师培养、周末课堂、专家论坛、技能竞赛、技术比武、绩效管理、薪酬激励等具体工作。在各项工作中，要制定规范的管理办法、考评办法和实施细则，形成综合的管理制度体系，涵盖遴选、培养、任用、管理、激励等各个环节，严格管理控制，有效保障工作顺利开展。

三、人才资源开发管理的工作评估

人才资源开发与管理工作评估方法包括定量性指标评估和定性描述评价。这两种方式分别从不同的角度对该项工作进行评价衡量。

1.定量性指标评估

定量性指标评估主要采用的是专业管理指标，包括员工队伍的学历水平、技能等级、专业技术资格水平、高技能人才比例、高素质人才人数、人才当量密度等。这些指标简洁明了，可以直接衡量人才资源开发的效率和效果。人才资源开发管理的量化指标评估体系如表1。

表1 人才资源开发管理的量化指标评估体系

序号 指 标 名 称 目 标 值 全员培训率 100%

员工持证上岗率 100%

培训经费使用率 100%

岗位职务分层设置率 100% 解决结构性缺员计划完成率 100% 电气类新入职高校毕业生生产一线配置率 100%

主要专业岗位员工配置率 95%

大专及以上学历人数占比 70%

本科及以上占比 40% 技师及以上人才占生产一线人员比例 85%

中级职称（职业资格）占在岗人数比例 45%

高级职称（职业资格）占在岗人数比例 20%

“双师型”人才占在岗人数比例 40%

员工总量与劳动定员数误差不大于 5%

省级公司及以上专家人才人数 15

人才当量密度 0.95

2.定性描述评价

定性描述评价主要是工作开展过程中，上级单位、企业负责人、员工队伍对工作的整体评价，涉及工作经验、工作不足，改进建议等。绩效结果在人力资源集约化评价指标、企业负责人业绩考核指标、工作考评中反映。

四、人才资源开发与管理的实践

电网企业人才资源开发管理由五个关键环节组成，即：人才遴选、人才培养、人才任用、人才管理、人才激励。实际工作中，人才遴选是首要环节，人才培养是基础，人才任用是目标，人才管理是重点，人才激励是手段。

1.人才遴选

根据企业生产经营管理需要、自然减员、新业务需求等实际情况，及时统计高校毕业生需求计划，坚持“岗位需要、专业对口”的原则，结合基层工作单位、上岗条件、任职资格合理选择不同学历层次的人员，有效引进专业技术人才。

对在职员工，电网企业坚持“全员培训、全员开发”的理念，把能够胜任现有岗位工作、有进取精神、有培养潜质的员工列为人才培养对象，由人力资源部通过工具测评，按人员的性格特点、个人意愿、岗位情况，进行不同层次不同类型的培养。对高层次紧缺人才和后备干部队伍的培养，人力资源部门明确具体条件，由各基层单位民主推荐，经由企业领导集体讨论确认高层次紧缺人才和后备干部人员名单。

对班组长及以上职务和机关管理人员实行选竞聘制度。中层干部和机关一般管理人员、班组长等岗位出现空缺时，按照竞聘工作流程，在企业内实行公开竞聘。对竞聘岗位名称、应聘条件、上岗条件及主要职责，应聘人的资格、考试成绩予以公示，通过公开竞聘为企业选拔优秀人才。

2.人才培养

电网企业人才培养工作遵循PDCA闭环管理模式。以省级电网公司人才培养为例，人才队伍培养计划与实施方案由“初级人才培养计划与实施方案”、“中级人才培养计划与实施方案”、“高级人才培养计划与实施方案”和“管理人员培养计划与实施方案”四部分组成，形成各层次人才队伍的梯队。

（1）初级人才培养计划与实施方案。该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职高校毕业生进行培养。通过开展新员工入职培训、“技师带徒”、现场实训等措施提高业务素质和能力。培养对象按计划参加学习各类业务知识和岗位操作技能，在3年时间内取得相应工种的高级工资格，并取得初级或高级职称，初步成为专业工作骨干。

（2）中级人才培养计划与实施方案。该计划旨在通过对企业中有一定工作经验、有进一步培养潜质的初级人才进行综合培养，5年内培养1000名具备Ⅲ级职业能力的班组技术骨干、一般管理人员骨干和副科级干部（含后备干部）。通过后续学历教育，有400名员工取得大学本科及以上学历。纳入培养计划的人才5年内有95%的人员取得技师及以上职业资格，或取得中级及以上职称。

（3）高级人才培养计划与实施方案。该计划旨在对专业突出、技术精湛的首席师进行培养，5年内培养200名省级及以上层次管理、技术领军型人才。100人及以上取得硕士研究生及以上学历。要求高级人才开展技术创新、人才培养，或取得地市级及以上的科技成果，有效解决本专业技术难题。

（4）管理人员培养计划与实施方案。该计划旨在通过对技术过硬、综合素质较高的一般管理人员、班组长、副科级和科级干部进行全面培养，5年内培养300名管理先进、水平较高的企业干部（含后备干部），100人及以上取得硕士研究生及以上学历。通过开展技术交流、跨岗锻炼、挂职交流、岗位竞聘等措施，90%及以上的人员取得高级技师或高级职称。管理人员学历层次优化、年龄结构合理、职业资格突出。

通过上述四个计划与实施方案，将培养对象逐步培养成各专业、关键岗位的继任者和企业后备人才，形成结构合理、素质优良、业绩优秀的人才梯队，为企业可持续发展提供人才保障。

3.人才任用

电网企业人才任用遵循三个原则：一是人皆有才。树立“人人都是人才，人人都能成才”的大人才观念。二是人事相宜。将岗位分为决策层、管理层、执行层和操作层四个层面，通过岗位的动态管理和合理流动来实现人岗高度匹配。三是人尽其才。通过竞聘上岗、公开招聘等双向选择措施，让人才的能力和潜力得到充分发挥。

在企业内成立首席工程师队伍、首席技师队伍、主任师（总监）、经理助理、兼职培训师队伍等多个人才任用及发展的通道。对专业技术人才聘任培养，有效推动专业技术人才在技术开发、技能传授、新技术、新工艺推广应用和人才培养等方面发挥积极作用。为员工职业发展建立了多途径阶梯型通道，搭建起员工建功立业的平台，促进了员工在不同通道中的成长与成才，有效发挥了专家人才的带头和示范作用。

4.人才管理

电网企业对纳入培养计划的各类人才统一进行管理，主要通过导师带徒、现场实训、周末课堂、竞赛比武等方式，督促专家人才开展工作创造成果。

在入职的毕业生中开展导师带徒活动，每一位新员工都会安排一位高水平的专业师傅进行指导，并签订师徒合同。合同中明确规定师徒间的职责、传授的知识范围，出师的条件等等。三年的合同期内，导师将对新员工进行企业文化、职业道德、安全知识、专业技术和操作技能培训，使新员工尽快熟悉供电企业生产经营的环节，掌握专业知识，更快地融入到企业的生产经营工作中。

各生产单位建立专业工种实训基地，训练设备与投运设备同步。在工作之余，组织企业级及以上的人才利用实训基地进行现场实训，操作模拟，训练生产人员的组织能力、应变能力和跨单位协作能力。

针对基层单位班组多、员工少、时间紧的特点，利用周末采用“五个一”方式开设周末课堂，即“一堂课程，一个问题，一页教案，一场测验，一次互动”。要求培养对象轮流上讲台，每次培训针对一个问题，用“一页教案”，把问题讲透弄懂，通过即时测试检验学习效果，并组织一次互动讨论，通过谈体会、谈困惑来澄清工作疑点和误区，做到理论结合实际，举一反三。

组织竞赛比武，通过开展“大练兵、大比武、大提高”活动，举行全员岗位练兵、技术比武、技能竞赛、岗位能力测评等活动，“以赛代训，以赛促学”。改变过去只有少数拔尖人才参与竞赛的状况，采取“全员培训，层层选拔，抽选结合”的方式，扩大人才的参与面，鼓励员工通过竞赛脱颖而出。

5.人才激励

为拓宽人才成长通道，建立首席师及各类技术能手遴选制度，对关键核心岗位人员组织答辩和评审，凡被评为首席师和技术能手的给予重奖，并评得各类荣誉称号，还提供疗休养和交流学习的机会，激励广大专业技术人员和技能人才立足岗位为企业发展贡献更多力量。

按月度对首席师进行津贴奖励，市级优秀首席师最高500元/月，省级首席师最高3000元。对主任师、财务总监津贴比照副科级干部执行。在各类技术比武和岗位练兵活动中，对获奖人员按500到3000元进行奖励。

对专业技术骨干和关键岗位人才进行培训奖励、在职学历教育奖励。对取得专业对口的研究生相当学历的员工，一次性给予学费最高90%的奖励；对取得本科学历的员工，最高给予70%的学费奖励。鼓励生产员工通过职业技能鉴定提高业务技能，积极引导和安排员工参加职业技能鉴定培训，对一次性取得高级工、技师、高级技师证书的人员，给予300元、500元和1000元的一次性奖励。对取得中级、高级职称的人员，分别给予500元、1000元的奖励。

依据德才兼备、以德为先的用人原则，对管理素质较高的后备干部库人才，按照规定程序进行提拔晋升，充实中层管理人员队伍。

五、结语

在电网企业工作实践中，人力资源相关工作往往达不到人才资源开发的要求，如专业技术人员、生产技能人员的发展空间狭小，薪酬待遇对人才资源开发的激励效果逐步弱化，高技能培训的专兼职培训师队伍在数量和结构上还不能满足高技能人才培训的实际需求等等，仍需不断改进。要研究创新员工职业发展通道与层级设置，拓宽延展职业发展通道和层级，为员工职业发展创造更广阔的职级条件。进一步完善员工薪酬体系与工资内容，加大薪酬激励效果。加快教育培训体系建设，为人才资源开发培训走向标准化、规范化创造条件。

参考文献：

[1]范俊.电网企业人力资源开发与管理研究[D].合肥：安徽大学，2024.[2]汪建煌.人力资源开发与管理是创建和谐企业的核心课题[J].湖北电力，2024，（6）.[3]陈俊.电网企业人力资源有效开发途径[J].人力资源管理，2024，（8）.（责任编辑：刘辉）

**第五篇：浅谈企业人力资源的开发与利用**

为政之道，在于得人。发展之道，也在于得人。选贤任能是历代以来的一件大事。自古以来，得人之道，在于“广收、慎用、勤教，严绳”，即广取人才，谨慎选用，勤于教育，严加管束，反映出了古人开发人才资源的理念。从这个意义讲，人才工作是一个古老的课题。在现代经济和科学迅猛发展的今天，人才已成为一种重要资源，在经济

社会发展中

具有举足轻重的地位，成为国家和民族生存与发展最重要的战略资源。在全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化的进程中，如何开发人力资源，搞好人才工作已成为一个新的课题。不久前召开的全国人才工作会议，对新时期的人才工作作了全面部署，赋予其崭新的时代内涵。煤炭企业要想在激烈的市场竞争中求得生存和发展，就需要建立一整套完备、高效、适应企业发展的运营机制，利用多种手段，努力开发人才资源，促进矿井发展。下面，本人就煤炭企业人才资源的开发作一浅谈。

一、创新，是煤炭企业人才资源开发的动力

“不创新，就衰退”。管理学大师彼德·德鲁克的忠告已成为新世纪企业生存和发展的真实写照，面对瞬息万变的经济环境，煤炭企业只有通过不断创新，保持优势的人力资源并充分利用人才资源，才能保持领先的竞争优势，才能在市场分额中占有一席这地，才能维护企业的生存和利益格局，才能提高企业的效益和企业的可持续发展。也就是说，煤炭企业的发展，归根结蒂就是对人力资源工作和人才资源开发工作要予以不断创新，关键是要把握好其新的战略地位、新的指导原则、新的工作理念。

新的战略地位。我们的党历来高度重视人才，面对新形势、新任务，我们党审时度势、果断提出了实施人才强国战略，是一项历史性的重大决策，充分体现了我们党对人才资源重要价值的深刻认识，体现了我们党对执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的清醒把握，标志着我国资源开发的重点由自然资源向人才资源转变，使经济社会发展进一步转变到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。人才强国战略的实施，提升了人才工作的战略地位，加大了人才工作的力度，是科教兴国战略的延伸和扩展，将为全面建设小康社会提供强大的智力支持。同时为煤炭企业科技资源的健康持续发展奠定雄厚的人才根基。

新的指导原则：为了确保人才强国战略的实施，我们党确立了党管人才原则。这是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。这就要求煤炭企业要充分发挥企业党的领导核心的作用，充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，在党委的统一领导下，组织部门牵头抓，相关部门各司其职、密切配合，认真遵循社会主义市场经济规律和人才资源开发规律，坚持人才资源开发与企业长远发展规划相协调，统筹规划，整合力量，创新机制，营造环境，促进人才辈出、人尽其才。

新的机制。一是完善人才培养机制。煤炭企业要以发展需求为导向，拓宽教育培训渠道，注重实践锻炼，让人才更多地在实践中提高能力；加大对人才培养的投入，推进人才资本优先积累。二是完善人才使用的机制。人才类型和用人主体的多样性，决定了人才使用机制也应该各有侧重，工程技术人才应侧重成果，政工人才应注重民主和职工公认，经营管理人才的使用应注重经济效益和市场评价。从而将有效的激励与奉献精神及满足个人正当利益有机结合起来，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献企业的成就感，得到全体员工承认的荣誉感。

新的工作理念。首先就本质而言，搞好人才工作，就是作好为人才服务的工作，从而促使人才为企业发展、提高经济效益服务。具体到煤炭企业来说，对那些工程技术、经营管理、营销策划、工艺制作等方面的人才，从经常收入、政治待遇、教育培训、考察学习等多方面给予倾斜、帮助，管理中多一点帮助，多一点主动，多一点温馨，寓管理于服务之中。其次是要实施人才强企多部门、多层次、多形式的协调与合作，形成强大的工作合力，充分发挥企业组织优势的整体功能，促进企业内部关心人才、支持人才工作、参与为人才服务氛围的形成。第三是创新。创新是人才工作的活力所在。在继承和发展企业形成的良好的人才工作的基础上，及时总结企业内部各单位人才工作的有效方法，积极借鉴先进企业人才资源开发的有关做法，努力促进人才工作理论与实践的创新。

二、坚持以人为本是人才资源开发的基础

煤炭企业要更好地开发人才资源，就要认真贯彻落实以人为本原则。党的十六届三中全会首次提出“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”。胡锦涛同志在中央经济工作会议上的重要讲话中又明确提出，经济工作要坚持以人为本。那么，什么是以人为本呢？马克思曾指出，人的需要的丰富性，是人的本质力量的新的证明和

人的本质的新的充实。人是自然属性和社会属性的结合体，因而既有自然需要，又有社会需要，故而概括地说：以人为本，就是指经济社会发展必须以人为根本，以人为核心，以人为基础。也就是说，煤炭企业的健康发展。从个人发展方面，企业要创造公平公正的社会环境，尊重人才的民主权利，维护人才的尊严，关心人才的感情需要，满足人才的自我发展需要。就是坚持以

不断满足人才的全面需求、促进人的全面发展作为企业发展的根本目的和根本动力，就是要求与大自然作斗争和重体力劳动的煤炭企业内部要从人的本性出发进行管理，即关心人才、尊重人才、鼓励人才，建立合理的分配制度和激励制度；在企业发展战略上要从社会需求及时调整生产战略。深入研究消费者需要需求及其变化趋势，保证企业健康发展，实现良好的经济效益。着眼于经济结构的优化，经济质量的改善，职工收入和生活质量的实质性提高。最后，还要求我们煤碳企业在自我发展过程中统筹人与自然的合谐发展，使企业发展与资源、环境尽量相适应，注重环境保护、着眼于长远、着眼于子孙后代，实现可持续发展。

三、优化人力资源配置是人才资源开发的主要方式

优化人力资源配置，就是要求企业人力资源部门工作要适应时代发展的需要，建立和完善培训、考核、使用、薪酬相结合的人力资源开发与管理机制调动企业全体员工的积极性、主动性和创造性，这是做好现代企业制度下人才资源开发的基本目标。实现这个基本目标需要具备两个条件：一是要有一支高素质的人力资源专职人员队伍；二是要营造一个适应人力资源开发的良好的工作环境。

要创造这两个条件，要从以下几个方面做起。

一是要制定出有效的奖惩激励措施。

企业中高层管理者要做到员工以更高的热情从事工作，完成各项业绩指标，重要的一点就是要善于使用奖惩激励手段，激励就是调动员工的工作积极性，使员工主动积极地为实现组织目标而努力工作。恰当及时的激励措施，可以提高员工的工作效率，表彰出色的员工会在一定程度上激励其他员工提高工作质量，起到表率和带动作用。这在多数员工工作积极性不高的情况下作用较为明显。对工作质量或工作表现出现严重不足的员工采取一定的惩罚措施，对受惩罚员工可以起到良好的矫正作用，同时也是对其他努力工作员工工作表现的一种肯定。所以要求管理层在实践中针对员工不同的表现或不同的情况采取不同的奖惩措施。如针对员工不同的需要和行为特点采取以完成挑战性任务为目标的成就激励，支持积极行为，抑制消极行为的正强化和负强化激励等，这样才有助于人才的培养和人力资源的开发。

二是要做好分口管理和集中控制。

分口管理就是要将职责按照需要，充分调动各主管口业务员的工作积极性和主观能动性，鼓励业务主管人员发挥自己的才能自主决策，承担责任，努力提高管理组织迅速适应客观环境变化的能力。鉴于人事工作有时是一个系统连贯的操作过程，需要几个岗位同时进行，相互配合，分口管理在处理这些工作时就显得精力和协调不足。为弥补不足，就要通过集中控制的管理方法来进行补充。具体说是人事（人力资源）部门负责人在某项具体工作需要作出重大决策和统一协调时，要建立统一的协调指挥机制，建立一种与主管领导定期不定期沟通和协调处理工作的制度，使业务员能够及时与主管领导沟通，解决问题，避免出现职权分散，从而做到分口管理与集中控制两者紧密结合，取长补短，实现人事组织目标。

三是努力提升员工素质。

要建立一种有效的机制，让所有员工充分发挥主观能动性，独立自主地开展工作，使管理层，尤其是高级管理层拿出更多的精力，思考更深层次的问题和统筹协调各项业务工作。所以如何更快提高员工的素质，是决策层需要思考的一个课题。

要提升员工素质，首先要使决策层与员工相互了解，相互沟通，通过双向沟通解决协调矛盾、融合感情。企业相关管理者要经常与员工进行沟通，使员工及时了解管理层的工作意图，明确自己优缺点和需要改进的目标。其次要明白仅仅依靠通过员工自身的努力来提高业务水平，毕竟存在一定的局限性，因此还需要利用外在因素来进行推动。就是要针对员工的工作情况专门进行素质指导培训，可针对员工的具体实际进行专项业务培训和其他技能培训，通过不同侧面，不同方式采取相应的培训措施，促使员工提高各方面的工作能力。

四是要努力促进员工发展。

要从促进提高发展企业的角度来努力促进员工个人多方面的发展。使员工达到高素质、高能力，以使员工为企业的发展献出自己更多的才智和能力。因此，企业要利用岗位、职务、职责等多种形式，使员工的技术和能力不断得到提高，使员工的才能在更广阔的范围内得以施展，只有充分处理好工作同员工发展的关系，才能起到凝聚人心的作用，使大家齐心协力共同完成企业奋斗目标。（1）是国有煤炭企业人力资源开发应侧重于向生产方式创新、生产工艺创新、经营管理创新等方面人才倾斜。（2）要转变国有煤炭企业过去那种单纯性的人力资源内部开发机制，充分利用外部开发机制，如经常利用其他的社会研究机构、其他企业的力量多方面进行人力资源开发、创造双路学习途径。（3）要转变人力资源开发方式。采取在职交叉学习，提高人力资源的技能水平，进行轮岗学习，培养其学习的能力，定期脱产学习，提高人力资源的知识资本。（4）转变人力资源开发规划，注意在制定人力资源开发规划时，要充分考虑到规划的时效性和长期性，使人才资源开发效果明显。

五是要培育出富有个性的企业文化。

美国福氏咨询公司在对2024年《财富》500强评选的总结中指出，公司出类拔萃的关键在于企业文化，不少专家也撰文指出，企业文化理论是企业管理理论发展的新阶段，21世纪是文化制胜的时代，在激烈的市场竞争大潮下，资本的竞争转化成了企业文化的竞争。

因而，首先要发扬煤矿职工艰苦奋斗精神，在本企业内培养那种踏实做事、老实做人、全心全意为职工群众为企业服务的传统，形成竞争激励的良好环境和机制，扶持公平、公正的竞争，及时遏制各种歪风邪气；其次要营造和谐的人际关系气氛，使本单位内每名员工都能互谅互让、帮助、关心、亲密但又认真工作的环境中共同做好每一项工作；第三，管理层要关心职工生活、家庭、及个人发展中遇到困难，形成团结、健康的生活环境。第四是提倡健康、文明、时尚的生活方式，形成与时俱进，富有个性的文化氛围。

通过对人力资源的优化配置，从促使人才脱颖而出，进一步丰富人才资源，为企业的发展提供强大的后劲。

四、更新观念，提高认识是搞好人才资源开发工作的前提

传统管理理论认为“人”仅仅是一种生产工具，是以“劳动力”的形式存在的，近代管理理论对人的认识有了一定的提高，“人”与机器厂房等物力资源相对等的“人力资源”的形式存在。但是与传统管理理论相一致的是，近代管理理论仍然是以“货币资本”作为企业存在的前提的的，“人”不管是作为一种“劳动力”也好，还是作为一种“资源”也好，都是通过“货币资本”就可以获得的。

在这种理论的下，“人”是无法与“货币资本”相提并论的，“货币资本”所有者在企业中处于绝对的支配地位，然而伴随着社会的发展以及企业中“人”的作用的提升，特别是实践中被证明了“人”作为一种生产要素，他具有其他生产要素所无法比拟的“特殊”的功效。在新经济时代，人的效用将远远超过“货币资本”的效用。因此，“人”不再是由“货币资本”支配的劳动力或是人力资源，而应当是完全与“货币资本”相提并论的甚至超过“货币资本”的“人力资本”。新经济的发展，将直接促使“人”成为企业的主角，成为主要支配力量之一。当然这里提到的“人”并不是企业中所有成员，而是指在企业发展过程中对企业具有至关重要作用的成员具有特殊管理技能和技术技能的人才和人才集合体，即人才资源，很多企业(如海尔集团)等的发展已经证明这一理论的正确性。我们煤碳企业更不能例外，应树立科学的发展理念，重视人才、挖掘人才、尊重人才、用好人才，促进企业快速健康发展。

以上是本人对人才资源开发工作的一些浅显认识，目的是抛砖引玉，为人才资源的开发尽一点力。

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！