# 对人才发展战略规划的思考范文大全

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-24

*第一篇：对人才发展战略规划的思考对人才发展战略规划的思考欣闻7月10日全省人才工作专题研讨会，由省委常委、组织部长范锐平主持召开，会上全球化智库主任王辉耀介绍了国际人才竞争与引进海外高层次人才新趋势，对四川人才工作提出建议；范锐平强调，四...*

**第一篇：对人才发展战略规划的思考**

对人才发展战略规划的思考

欣闻7月10日全省人才工作专题研讨会，由省委常委、组织部长范锐平主持召开，会上全球化智库主任王辉耀介绍了国际人才竞争与引进海外高层次人才新趋势，对四川人才工作提出建议；范锐平强调，四川的人才工作要从实际出发，并对我省培养聚集优秀人才，完善人才培养机制，推动人口大省向人力资源强省转型提出了要求。

社会经济的快速发展，需要大量的各型各类的人才，如果说“科学技术是第一生产力”，那么“人才资源就是第一资源”。开发人才资源，提升各类人才的能力素质，做到人尽其才、才尽其用，让人才流动起来，是各级组织人事部门认真思考的问题。近年来，由于坚持了以人为本的科学发展观，各级都把培养、引进、使用好人才作为战略任务来抓，注重人才队伍素质建设，人才工作水平有了一定的提高，但传统的人才管理体制缺陷的存在，比如人才管理权限过分集中、管理方法单

一、管理制度不健全等，如果不能彻底的打破，则会导致人才的滥用和流失，省委组织部长范锐平提出的建立一支规模宏大的高素质人才队伍，为实施治蜀兴川战略提供强大的人才支撑则成为一句空话。

笔者认为要编制出科学的人才发展战略规划，应注意几点。一是必须把党管人才做为根本原则。充分发挥党组织的核心领导作用，统揽人才工作，管好用活现有人才，为做好

人才工作提供坚强的政治保证。二是坚持人才强省，优化人才的战略布局。重新确定强省战略，用更宽广的视野将人才资源开发纳入全省经济社会发展大局之中。三是根据发展需要，多措并举引进人才。引进人才，是优化现有人才队伍结构最现实、最快捷的途径。四是把深化改革做为强大动力。对人才的管理体制、人才选拨培养和分配激励机制等进行改革，做到与经济体制改革和政治体制改革相适应。五是坚持公平、公正、公开用人才。遵循公平竞争，民主法制的原则，不断深化干部人事制度改革，创新选人用人工作机制，制定各项人才政策制度，提高人才工作社会公信力，为人才各尽其才、各得其所搭建平台、提供保障。

**第二篇：人才队伍建设战略规划**

人才队伍建设战略规划

为适应将\*\*\*\*建设成为世界一流的总体目标,建设一支适应企业发展的高素质人才队伍，根据区委、区政府提出的发展战略和\*\*\*\*建设发展的实际，制定本规划。

一、公司目前的人才状况

（一）基本情况

截止 2024 年9月公司共有在岗员工 \*\*人，其中：经理以上领导\*\*人，财务人员\*\*人，办公室人员\*\*人，规划建设人员\*\*人，后勤保障人员\*\*人。

公司员工学历结构为：本科及以上\*\*人，占\*\*%；大专生\*人，占\*\*%；高中及以下\*\*人，占\*\*\*%。

公司员工年龄结构为：平均年龄\*\*\*岁，其中45周岁以上\*\*\*\*人，占\*\*\*\*%；35-45周岁\*\*\*人，占\*\*\*%。35周岁及以下\*\*\*人，占\*\*\*\*%。

公司员工专业技术职称结构为：初级职称？人，中级职称？人，高级职称？人。

（二）公司当前存在的问题

目前公司刚在原有基础上组建成立，在人力资源结构、人员的选拔、培养和激励机制等方面还存在着一些问题，必须采取有效措施，转变思维观念，加强人才队伍建设，缓解目前面临的人力资源配置的压力。

1、人才培养机制还不完善

2、缺乏相关专业的技术人才

—1—

3、缺乏有效的奖惩制度

4、企业文化缺失

5、岗位设置不清晰

二、公司人才队伍建设规划

（一）指导思想

以企业稳步发展为指导，以“人才强企”为战略，完善企业人才培养、引进、使用机制，建立一支综合素质优秀、学历结构合理、专业人才充足、适应企业经营结构调整、产业结构转型的人才队伍。以高层次人才和急需人才引进开发为重点，加快形成适应公司发展的人才群体和梯队，提高我公司人才整体素质和企业的综合竞争实力。

（二）发展原则

在加快公司人才队伍建设过程中，必须坚持以下几项原则：

1、坚持高起点、高标准的原则

人才高地的核心是高层次、高素质、高效用的人才。大力培养具有本科及以上学历，对企业发展具有较强适应性和支撑性的高层次人才。重点培养理论功底扎实，实践经验丰富，工作业绩突出的高级企业经济管理人才和工程技术人才，初步形成公司高层次人才群体。

2、坚持目标明确、重点突出的原则

以公司经营结构战略性调整对人才的需求为原则，重点围绕\*\*\*\*创建，\*\*项目引进、土地开发等\*\*\*\*发展的具体抓手为目标调整专业结构，以有组织地引进、培养、选拔专业 —2—

人才，促进公司的人才储备。

3、坚持递次培养、注重长效的原则

遵循“长期开发，重点培养，以点带面”的人才培养策略，注重公司各人才队伍的建设，采取多形式、多渠道的培养方式，努力提高现有人才的学历层次，大力培养具有发展潜力的年轻人才，储备后续人才资源，提高企业竞争实力，增强行业发展后劲。

4、坚持政策导向和市场机制相结合的原则

按照“有利于优秀人才集聚，有利于优秀人才脱颖而出，有利于优秀人才发挥作用”的要求，制定企业人才发展的相关政策，建立健全公司人才开发体系和运行机制。完善和优化用人机制，以市场需求配置人才，以市场机制开发人才，建立人才资源库，实行人才动态管理，促进高级人才脱颖而出。

（三）发展目标

全面贯彻执行“人才强企”战略，建立一支综合素质优秀、学历结构合理、专业人才充足、适应企业商业模式调整、产业结构转型的人才队伍。

至2024年，在公司人才结构比例中，大专及以上学历人数提高到？%，拥有各类专业技术人才？名。

（四）发展措施

1、建立完善人才培养引进机制

企业通过吸纳社会人才和内部培养相结合，加快培养一批具有政治素养、创新精神、市场意识和经营管理以及解决 —3—

实际问题能力的后备管理人才，为企业第二次飞越提供强有力的人才保障。

一是盘活各类人才。改善人才结构，培植与煅炼各类人才，使人才在产业结构、职业分工等各方面趋于合理。

二是培养实用人才。在现有人才存量中，挑选可造之才，加以重点培养，减少人力成本。

三是引进专业人才。针对企业经营管理和专业技术人才的需求，加大引进的力度，建立畅通的人才引进渠道。

四是留住核心人才。加强对核心人才的开发，加强对核心人才的再造，加强人才工作生活环境营造。

2、营造培育企业自身文化

营造与培育企业自身的执企理念，着力打造职业化团队。始终把建设打造开放、合作、诚信、发展、和谐的团队新形象作为今后管理队伍建设和企业文化建设的出发点和归宿点。构建与企业理念、企业价值观和企业精神相适应的企业文化，体现在关爱人尊重人，重视员工的自我价值实现，不断改善员工的工作环境，切实解决员工的切身利益，积极承担社会责任。

3、建立健全人才激励机制

创造激励人才队伍成长的良好环境，鼓励人才竞争，有计划地培养、选拔、奖励优秀人员。对作出特大贡献的，可给予精神和物质奖励，营造“危机永存、激励同在”的工作氛围。

4、加强人才资源管理

—4—

建立公司人才资源管理系统，构建企业高级人才和专门人才数据库，准确掌握公司人才队伍的数量、结构以及分布等情况，实行人才的动态管理，促进人才队伍的健康发展及合理流动。同时将储备未来人才计划纳入企业发展规划，建立日常培养考核机制和使用档案，实行人才分类和动态管理，建立能上能下、能进能出的考核及保障机制，逐步形成适应现代企业发展需要的充满生机和活力的人才管理体系。—5—

**第三篇：公司人才战略规划**

公司人才战略规划

?

公司人材战略计划 1、人材战略计划指点 ?

思想：全面实行人材强企战略，贯彻落实科学发展观，以加快提升人力资源职业能力为目标，牢牢捉住培养、吸引、用好人材 3 个环节，加快人材队伍建设步伐，减缓人材短缺的状态，为团体公司发展提供人材支持。

2、人材战略计划的原则 ?

1、以人为本的原则。要以实现人的可延续发展为目标，强化中条人材理念，增进人材队伍建设与企业发展相调和。

2、能力建设为先导的原则。加快人材能力建设，做到高端拉动，引领发展。

3、实行毕生教育和培训的原则。推动实行多层次、多样化的毕生教育和培训，不但满足数量上的供需平衡，并在人材结构方面实现调和和优化。

4、以职业能力为标准进行培养、认证、使用的原则。通过职业培训，实现人材职业能力由弱势向强势转变。

5、整体推动的原则。加强对人材的培养、评价、提拔、使用、活动、鼓励、保障的衔接和相互作用，建立符合社会主义市场经济，有中条特点的高效运行机制和高质量工作模式。

3、团体公司 2024年人材发展预测 ?

2024 年⑵015 年团体公司人材开发处于逾越式发展的重要历史时期，面临着机遇和挑战。人力资源是发展生产力的第 1 资源，为了捉住机遇，迎接挑战，实现团体公司“做优做精做强，打造百年铜企” 的发展目标，必须增强团体公司的核心竞争力，提高职工素质，变人

力资源为人材资源，这是团体公司人材培养应当牢牢掌控住的战略方向。

随着产能扩大、产业调剂，团体公司将面对劳动力转移安置、人员年龄老化等深层次问题，人力资源工作不但要加大内部劳动力的消化，加大劳动力资源的公道配置，而且要加大所需各类人材的引进培养，加快人材结构优化的进度。要对人力资源的年龄结构、文化结构、专业结构的不平衡问题有 1 个根本性的改变，团体公司的人力资源工作情势严峻，人材工作任重道远。

到 2024 年，团体公司人材计划的目标任务是：在职职工总数控制在 13000 人左右，其中，各类专业技术人员 3000 人左右，高技能人材 350 人左右(现有 110 人)。在各类专业技术人员中，高级职称到达 300 人左右(现有 246 人)，中级职称到达 1300 人左右(现有 1048人)，低级职称到达 1400 人左右(现有 1026 人)，较大幅度地优化职工队伍，提高职工队伍整体素质。为完成目标任务，在现有的基础上，需引进招聘各类专业技术人员 800 人左右，其中，工程技术人员 600人左右。要培养出 100 名左右高级经营管理人材，100 名左右高级工程技术人材，50 名左右优秀政工工作人材，200 名左右高技能人材，800 名左右的年轻技术工人。

到 2024 年，各类人材的主要来源有以下 5 个途径：

1、高校毕业生。

2、自主培养。团体公司将成为各类人材培养的主体，依托职业技能鉴定站、职业教育中心，加快技术工人、高技能人材培养。

3、自学成才。要积极创造条件，提供发展平台，鼓励职工自学成才，实践中成才。

4、外培及再教育。充分利用各种社会培训资源，选送优秀人材

进修进修，建设继续教育工程，加快培养各类专业人材。

5、社会招聘。依照发展需要适时外聘中高级人材。

4、未来 4 年人材计划目标 ?

根据团体公司发展目标，基于团体公司现有人材现状分析，未来 4 年，团体公司对人材的需求，不管是在数量上、质量上，还是结构上都体现出高标准，严要求。

(1)目标任务 ?

1、经营管理人材。到 2024 年要引进培养 20 名左右的 70 后 80后的中层经营管理人材，能够适应团体公司战略发展需要，成为懂技术、会管理、善经营、能拓展国内外市场、起领头羊作用的高级管理人材，重点侧重在工商管理、财务管理、金融证券、资本运作、人力资源等专业领域。

2、科技人材。到 2024 年要力争引进培养 150 名左右的以地质、丈量、采矿、选矿、冶炼等工程专业为主的专业人材，以满足团体公司对专业人材的需求;培养 30 名具有高级职称，思想政治和业务能力突出，有培养前程的中青年专业技术人员，业务水平到达或超过国内同行先进水平，成为专业(学科)技术与管理岗位带头人;加强科技人材的继续工程教育，全面提高科技人员队伍的整体素质。

3、政工工作人材。到 2024 年要培养造就 30 名左右的整体素质高、综合能力强、党务和大众工作经验丰富的优秀政工工作者。

4、操作技能人材。到 2024 年要培养出 25 名左右的高级技师，100 名左右的技师，建设和培养 1 支岗位操作技术水平高、能打硬仗的操作岗位带头兵;加强技术工人职业技能鉴定，加强技术工人队伍建设，优化技术工人队伍的职业能力结构。

(2)质量要求 从文化水平、专业知识、工作能力、岗位技能等

素质项目入手，应用考察、考核、评价、鉴定等方式方法进行培养提拔，使综合素质得到提升。

(3)结构要求 公道的人材结构才能发挥人材队伍的整体效能。

在专业结构上，地质、丈量、采矿、选矿、冶炼等专业的比重要明显提高;经济、管理等专业要有明显改良;紧缺专业保证落实。

在年龄结构上，经营管理人材培养重点以 35⑷5 岁人员为主;科技人材以 30⑷0 岁工程师为重点培养对象;政工工作人材以 35⑷5 岁基层党务工作者为主;操作技能人材重点培养 40 岁以下的高技能人材。

在文化结构上，研究生、本科生的比例要有所提高;操作技能人材的文化程度以高中、技校、职业技术学院为主，大专以上的要占有 1 定比例。

5、人材战略计划的开发途径和对策 ?

(1)完善人材培养机制 ?

1、进 1 步拓宽人材培养资金渠道。1 是完善人材补助制度，2是建立紧缺人材培训补贴制度，3 是建立健全人材嘉奖制度，4 是完善职工培训经费的使用制度。

2、加强团体公司现有培训基础建设，充分利用人力资源优势，发挥培训基地作用。

3、多途径、多层次培养人材。采取内培外培、企校联合等多种方式培养人材，优秀人材重点培养，紧缺人材加快培养。

(2)建立健全以能力和事迹为导向的人材考核评价机制。

建立健全以岗位(职业)能力为导向，工作事迹为重点，重视职业道德和知识水平的人材考评体系。坚决摒弃用学历、职称、资格、身份选人的条条框框和论资排辈的陈规陋习。是在考评内容上，坚持工作能力与工作事迹相结合。是在考评标准上，坚持国家标准、行业标准、省考核标准与岗

位要求相结合。是在考评机制上，坚持专业评价与企业认可相结合。是在考评实行上，坚持职能部门与技术(业务)部门相结合。

(3)建立健全人材成长的鼓励机制。

要建立完善职工凭能力得到使用提升、凭工作事迹贡献大小肯定收入分配的使用待遇机制。是健全完善人材培养的职称制度、职业技能等级制度。强化以能力定级别，破格提升，鼓励更多的职工提高工作能力。是大力推行以岗定薪、以能力定工资、以贡献定报酬的薪酬制度。

6、人材战略专项计划 ?

(1)制度建设计划 ?

1、《中条山有色金属团体有限公司党政关于加强和改进人材工作的意见》 2、《中条山有色金属团体有限公司人材战略计划》 3、《中条山有色金属团体有限公司优秀人材提拔管理暂行办法》 4、《中条山有色金属团体有限公司党委关于中层管理人员提拔任用工作暂行规定》 5、《中条山有色金属团体有限公司党政关于退居 2 线正副处级干部管理的有关规定》 6、《中条山有色金属团体有限公司中层管理人员管理办法》 7、《中条山有色金属团体有限公司基层管理人员提拔任用工作暂行规定》 8、《中条山有色金属团体有限公司基层管理人员管理办法》 9、《中条山有色金属团体有限公司招聘优秀人材及大学毕业生优惠政策暂行规定》 10、《中条山有色金属团体有限公司初、中级专业技术职务评审管理办法》 11、《中条山有色金属团体有限公司专业技术人员管理办法》 12、《中条山有色金属团体有限公司职工培训管理办法》

?

13、《中条山有色金属团体有限公司职工在职学历教育管理规定》 14、《中条山有色金属团体有限公司技术工人职业技能鉴定管理办法》 15、《中条山有色金属团体有限公司技师管理办法》 16、《中条山有色金属团体有限公司关于对基层管理人员、专业技术人员和工人技师实行职务补助的暂行办法》等。

(2)人材开发方案 ?

人材培养方案的设置是针对人材培养存在的某 1 问题而提出的对策或建议，但人材的培养是多样的、多层次的，在引进培养人材方面要不拘 1 格，充分利用社会人材资源，采取各种方式招揽人材，为我所用，“不求所有，但求所用，不求常在，但求常来”，谋求双赢。

1、经营管理人材培养方案 方案 1 与高等院校联合，利用高校人材优势，采取课程包或自设课程等方式培养经营管理人材。

方案2 与培训机构联合，利用其成熟的培训网络培养经营管理人材。

方案 3 有计划分批次提拔有培养前程的经营管理骨干到高等院校、培训机构进修进修。

方案 4 有计划加强经营管理人材的交换，推行岗位轮换制。

方案 5 招聘引进中高级人材。

2、科技人材培养方案 ?

方案 1 与高等院校、培训机构联合，设立专项课题，采取请进来的方式，进行技术讲座、专题讲座，加快继续教育步伐，加快知识更新。

方案 2 提拔优秀专业技术骨干进修进修，实行专项培训进修协议制度，加快培养专业学科技术带头人和紧缺专业人材。

方案 3 以职业教育中心为基地，以团体公司科技人员为依托，组建专业课题组，承当培训任务，加快科技人员继续教育培训。

方案 4 招聘统招大学生、专科生 在普通高校、高等专科学校、高等职业技术学院中招收

所需专业的本、专科毕业生。采取到学校现场招聘、网上招聘和对在校学生预先签定招聘协议等方式，以确保招聘目的的实现。

方案5 自主培养紧缺专业人材。肯定培养专业、人数，肯定拜托院校，肯定培养方式、层次、培养对象、申报条件等。

3、政工工作人材培养方案 ?

方案 1 以职业教育中心为基地，以团体公司专业人员为依托，组建专业课题组，承当培训任务，加快政工工作者的教育培训。

方案 2 与省党校等相干部门合作，选派优秀党务工作者进修进修，或组织培训班，进行专项培训。

4、操作技能人材培养方案 ?

方案 1 以团体公司职业技能鉴定站为基地，依托省职业技能鉴定中心、有色金属行业职业技能鉴定指点中心，加快技术工人职业技能鉴定的步伐，加快高技能人材的培养。

方案 2 以团体公司职业技能鉴定站、技工学校为基地，肯定集 ?

团公司生产所需的工种，肯定招用培养技术工人的条件(公司职工子女优先)，以减缓技术工人年龄偏大，人员短缺，素质偏低，结构不平衡的问题，加快优化技术工人队伍。

方案 3 与培训机构或相干单位合作，提拔优秀的技术工人骨干进修进修。

方案 4 加强与高等职业技术学院合作，加快技术工人的培养步伐，提高技术工人队伍整体素质。

方案 5 充分利用团体公司现有培训资源，通过技能培训、师带徒培训、技术创新和技术攻关、技能比赛和技术演练、技术交换、岗位轮换等方式方法培养团体公司发展所需要的技术技能型、复合技能型技术工人。

?

(3)人材培养经费方案 ?

团体公司人材培养经费以国家所规定提取的职工教育培训经费为主，其它渠道为辅。以 4 支人材队伍建设为基础，根据人材战略计划目标需求，人材培训项目，肯定专项培训经费，全面推动人材培养工作的实行。

(4)人材薪酬计划 1、薪酬设计的原则 第 1 是公平原则。公平原则是薪酬系统的基础，只有职工认可薪酬系统公平的条件下，才可能产生认同感和高满意度，才能产生薪酬的鼓励作用。

第2 是竞争原则。要培养具有真正竞争力的优秀人材，必须不断完善、更新对人材具有吸引力并在同行业中具有竞争力的薪酬体系。

(4)人材薪酬计划 ?

1、薪酬设计的原则 ?

第 1 是公平原则。公平原则是薪酬系统的基础，只有职工认可薪酬系统公平的条件下，才可能产生认同感和高满意度，才能产生薪酬的鼓励作用。

第 2 是竞争原则。要培养具有真正竞争力的优秀人材，必须不断 ?

完善、更新对人材具有吸引力并在同行业中具有竞争力的薪酬体系。

第 3 是鼓励原则。应当通过薪酬体系来鼓励职工的责任心和工作积极性。

第 4 是经济原则。团体公司应主要斟酌企业公道的承受能力及利润的公道积累。

第 5 是合法原则。符合国家的政策和法律法规。

2、薪酬计划目标 根据团体公司“1015”计划目标，2024 年底职工人均收入不低于山西省企业职工平均工资。

?

3、专项薪酬计划 第 1、经营管理人材薪酬计划。经营管理人材是提高团体公司管理效力，实现团体公司战略目标的中坚气力，是团体公司发展的最积极因素。中层薪酬应以市场或同行业的中等偏上价位为参照标准，斟酌团体公司的实际经营状态来肯定。

第 2、专业技术人材薪酬计划。专业技术人材是生产力最强大的推动力，科技实力是企业实力的核心，而专业技术人材的实力是科技实力的核心，加快科技人材的培养是强企之本，提高其薪酬是必须的，要结合团体公司经营实际，兼顾统筹，制定专项的薪酬计划。

第 3、操作技能人材薪酬计划。操作技能人材是生产力的直接实现者，是技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要气力。在兼顾统筹原则指点下，规范技术工人薪酬体系，向高技能人材倾斜，对高级技师、技师薪酬增长幅度要加大。

4、薪酬兑现 薪酬是关系职工切身利益的大事，如何实现薪酬鼓励作用的最大化是人材工作的重点，团体公司要切实加强劳开工资的管理，要在考核考评定性量化的基础上公然、公平、公正，做好薪酬兑现工作 ?

(5)考核考评机制 考核考评机制是完善鼓励政策的重要手段，目的是使单位对职工的考核考评符合赏罚分明及公然、公平、公正的原则，以鼓励职工工作效能的提升。考核考评工作要实现工作常态化，考核考评内容以实行岗位职责的工作事迹为主，以工作事迹评贡献，从德、能、勤、绩 4 方面全面考核考评。考核考评结果分为优秀、称职、基本称职、不称职 4 个等次，并实行薪酬量化考核。

7、监督管理与调和机制 ?

人材战略是团体公司整体发展战略之 1，人材战略的核心是人材开发，而人材开发是 1 项系统工程，实行进程中触及到团体公司的各

个方面。因此，这项工作要在团体公司人材工作领导组的领导下，兼顾计划，着力推动，稳步实行。人材工作领导组负责监督管理，组织部门牵头抓总，人力资源部门组织实行，秘书处、工会、团委和职业教育中心、企业技术中心等相干职能部门配合，构成有效的调和机制。主要部门的具体分工：组织部门负责全部人材工作的牵头抓总工作和调和工作;人力资源部门负责人材开发计划的制定和实行工作，着力做好人材引进、培养、使用、鼓励、束缚等各项工作;秘书处做好新产业、新项目和涉外工作、资本运作所需人材信息的传递和特殊人材推荐工作;工会通过展开劳动比赛等职工活动提拔推荐人材;团委做好青年人材的提拔推荐;职业教育中心、企业技术中心等相干部门做好培训、技术支持。

**第四篇：公司发展战略规划**

公司发展战略规划

企业生存的关键是什么？说到底就是市场和利润，没有市场就没有利润，没有利润，企业就生存不下去。当领导要有威信，要有群众基础，就必须要有作为，能带领企业全体员工创造尽可能多的利润，让企业员工口袋里的钱一年比一年增长，做领导的才能得到大家的认可，说话才有份量。杭州天开市政园林工程有限公司发展到今天的规模，离不开领导、同志、员工的努力。但是，随着国家宏观经济调控，基础设施投资明显降温，使公司面临着极大的挑战。同时，公司本身目前也面临一些问题，对公司今后的发展形成制约，如企业发展方向模糊，战略目标不明确，机制不灵，公司内部人员结构失衡，技术管理人才匮乏，市场开拓较被动，内部机构设置不尽合理等，公司今后到底如何发展？怎么生存和做强？以下是我对天开公司今后发展的几点构想：

一、制订战略，明确目标，实现企业可持续发展“物竞天择，适者生存”，市场不同情弱者。

在当前市场经济秩序已经基本建立和完善的大好环境下，根据国家、我省及杭州市的中长期宏观经济政策，结合本企业目前的实际情况，必须很好地明确企业发展的近期、中期、远期目标，从而突出各阶段工作的重点。一步一个脚印，使企业能更好的适应市场的变化，避免发展中的大起大落，实现企业可持续健康发展。高起点绘就企业发展蓝图，长远的、具有前瞻性和可操作性的发展战略规划，能够对我们企业的发展起到很好的指导性作用，同时，也能提高企业的凝集力，使员工自觉融身于企业的发展目标中，群策共力。鉴于此，我们已与省经济规划研究院进行了初步衔接，计划委托该院为我公司编制公司20年发展战略规划，为公司发展进一步理清思路，明确目标，突出重点。

二、突出主业，多业并举，向多元化发展

目前甚至将来一段时间，国家特别是我们省的经济增长速度仍会较快，基础设施投资规模较大，为我们赢得了良好的发展机遇，但同时应看到建筑业受国家的宏观经济政策影响较大，市场管理还不尽规范，为了提高企业的抗风险能力，有效化解市场风险，在公司的产业发展战略上突出园林和市政这两块主打业务，将其做强做大，形成品牌优势，同时向其他产业领域延伸，具体有如下设想：

1、借着公司园林绿化资质升一级的机遇，利用各种手段宣传自己。一是公司要开发科技含量高、经济效益好的新产品，桐庐园艺场要“走出去、请进来”聘请浙江大学、浙江林学院等科研单位的资深专家做技术指导，与上述单位长期保持良好的合作关系，争取成为上述单位的科研基地、实习基地、种苗实验基地，发展鲜切花、无性繁殖、湿地植物、无土栽培等新科技、新产品，努力做到“人无我有，人有我优”，形成企业核心竞争力。二是公司业务在扩展上要开拓视野，主动出击。随着人们生活水平和审美观念的提高，对周围环境越来越注重，因此业务向住宅小区、单位场地绿化、道路绿化等方面延伸，不怕小，发挥我们的人才优势，给用户提供满意的绿化设计和施工服务。扩大影响，提高知名度，提高市场占有率。将园林绿化形成为公司主要的经济增长亮点。

2、市政工程待人员到位后，积极扩展业务，积极创造条件，时机成熟时，完成公司资质的升级工作，以争取更大的业务，形成公司主要经济增长点。

3、可利用原始积累的资金以及原有企业的办公、生产、后勤基地所拥有的土地资源，向房地产延伸；同时准备在舟山购买23亩土地，近期搞物流开发。这些以建筑业为主，多方位经营的措施能够为企业提供更为广阔的发展空间，充分提高企业抗风险能力。

三、基于公司战略及业务发展的公司内部管理实施方案。

（一）实施人才战略，缓解和消除公司发展的“瓶颈”。公司目前人员面临的主要问题是，有丰富管理经验的技术人才少，独挡一面的人才少，高素质管理人才少，公司要发展，光靠目前的人员显然不够，市场的竞争，实际是人才的竞争，因此，要在做好企业现有人员素质情况调查的基础上，认真分析企业人才结构，根据企业未来发展需要，制定企业培养人才的实施计划。要改变用人观念，大力加强人才的引进和培养，在用好公司现有人才的基础上，对公司目前急缺的靠引进和聘用来解决，同时加强新来大学生的培养力度，做好人才储备。

1、人才来源

1）制定措施，借才来用。杭州市萧山区市政园林公用事业管理处有大量公司急需，必不可少的工程、经济管理等人才，公司将与园管处协商，请他们到公司兼职，充分发挥他们的聪明才智，最大限度地为我公司所用。满足我公司近期人才需求。

2）招贤纳才，网罗公司发展专业人才。根据企业发展战略，我们适时调整用人政策，通过猎头公司等其他途径，招聘道桥专业高级工程师，为我公司技术负责人以及其他专业人才，在长沙、重庆等地的全国人才招聘会上，招聘公司急需的大学生，充实公司的技术力量。满足我公司长期人才需求。

3）立足岗位，加强培养。在做好引进人才的同时，根据我公司目前发展现状，还应注重企业现有人才的培养，调配和有效利用现有的人才资源，挖掘现有人才的聪明才智，扩展其才能，提升其进一步为企业发挥智力的积极性。要鼓励其立足本职潜心学习，主动帮助其解决有关实际问题；对现有人才中具有一定实践经验、有培养前途的，要创造条件把他们送到有关院校进行专门的理论培训，进一步拓宽其知识面，尽早培养为企业自己的高级专业人才。这是我公司降低成本，提高经济效益的有效途径。对新来的大学生，大胆使用，给他们压担子，使其早一点成材，满足我公司长期人才需求。

2、人才管理

1）建立人才激励机制，使人能尽其才。企业参与市场竞争，要生存，要发展，离不开稳定的人才队伍，因此在人才的使用上，要建立一整套“事业留人，感情留人，政策留人”的用人奖惩机制。公司要尽力解决他们的后顾之忧，生活上多关心他们，为他们营造一个尊重、和谐、进取的环境，让他们去发挥、去创造；让员工参与到企业管理中去，充分发挥员工的聪明才智，调动积极性，实行自我管理；敞开渠道，鼓励员工为公司的发展献计献策，只要有利于公司的发展壮大，有利于提高公司的经济效益，按贡献大小给予不同的奖励。使每个员工产生一种归属感和成就感,充分发挥自己的才能，使他们感到公司不仅仅是发挥才干的地方，同时也是他们提升才干的地方。做到公司与员工在利益上的双赢。

2）鼓励学习，不断提高。随着建筑市场各种管理法规的不断完善，对人才的要求越来越高，公司要建立奖励制度，鼓励员工积极学习，考取适合公司发展的各种执业资格。为赢得市场做好人才储备。

3）待公司新招聘的人员到岗后，公司要制定措施，定编定岗。在工作中鼓励竞争，对于公司内部少量文化程度低、专业不对口、出工不出力的人员，调离现有管理岗位，充实到生产一线。通过以上措施，可尽快缓解公司专业人才缺乏的紧张局面。并形成一批经营管理、园林绿化、市政建设、物流、房地产等专业合理、业务精湛的人才力量，使企业形成一种积极向上、尊重知识、尊重人才的良好氛围，有利于优秀人才的健康成长。

（二）调整公司内部机构设置，灵活应对市场变化 公司现行的科室机构设置和人员配置，对公司的发展起了很大的作用，但随着市场竞争的加剧，已很难适应市场的变化，根据建筑业的特点和公司目前情况，对公司内的机构设置要进行必要的调整和加强，突出经营和工程管理在公司机构设置中的重要位置，以更有利于公司的市场化经营。初步设想是：

1、将公司内的“科室”名称改称“部”，和市场接轨。

2、拟设立办公室、经营部、工程部、财务部、安全办公室、信息中心、苗圃经营部、总工办。

3、在有条件的地区设立办事处。

4、各机构成立后，对业务分工和人员做适当调整和加强。

5、成立公司智囊团，充分发挥公司科技人才的聪明才智。为企业发展出谋划策，解决公司在大型施工当中碰到的难点、疑点，吸收、改进国内外先进的施工工艺、技术。

通过以上机构调整，使公司的市场开拓和经营活动由被动变为更加主动。逐步由以分公司投标为主变为以公司自己投标为主；以分公司进行工程项目管理为主逐步变为公司自己进行工程项目管理为主。不断提高公司经营的主动性和灵活性。

（三）建章立制，实行公司规范化管理

公司各内设机构成立后，根据分工情况，建立和完善各种管理和奖惩制度，做到责、利对等，提高公司员工工作的主动性和积极性，提高公司运做效率。另外要做好以下几点工作：

1、根据杭州市萧山区建设局（2024）109号《关于加快发展萧山区建筑施工劳务分包企业的通知》的文件，在企业申报劳务分包资质的同时，成立劳务公司，尽快建立专业承包队伍。

2、加强施工队伍建设。培养和锻炼公司自己的项目管理人才，与讲信用的分包队伍建立长期合作关系，形成一个产业链，加强公司“总装厂”地位，提高公司的项目控制和盈利能力，同时调整现有的施工班组，优胜劣汰，打造一支天开公司自己拉得出，打得响的施工队伍，是企业创精品工程的必要保证。

3、充分利用我公司具有园林绿化、道路、古建筑、城市照明二级资质、土建三级资质的优势，继续发挥天开品牌优势，继续完善公司现有的施工项目管理模式。公司去年完成施工产值2.1亿，无重大安全、质量事故。说明公司现有的施工管理模式是切实可行的，今年，要在现有基础上继续完善，做到公司能对施工项目部的质量、安全、工期的有效管理。

（四）树立品牌意识，加强公司网站建设

公司在一定规模后必须宣传自己、推销自己，恰如其分的宣传造势，会给企业发展带来更多的市尝机遇和信息。扩大在本行业、本地区、乃至全国的知名度和影响力，扩大市场占领份额。因此，公司将加大自我包装宣传的力度，积极主动地利用各种合适的媒介和载体，特别是加强建设公司已经拥有的杭州天开市政园林工程有限公司网站（www.feisuxs），与别的网站加强沟通，相与链接，及时刷新，多一些项目和内容，提高网站的游览量，从而达到宣传自己的目的。同时，进一步确立“建一座工程，树一块丰碑”的精品意识，以工程的实绩和诚信的践约，做好最具信服力的宣传。

四、结束语

总之，要充分利用我公司具有园林绿化、道路、古建筑、城市照明、土建资质的优势，抓住国家加大基础设施建设投入的历史机遇，遵循站稳杭州、立足浙江、面向全国、走向世界的企业目标，在全国范围内开展业务。既要看到公司发展中有利的一面，同时还有清晰的危机感，以高度的使命感、责任感一如既往的为用户和社会提供满意的产品和服务，将产值做大，将公司做强，创造新的业绩，展示新的风采

**第五篇：大学生发展战略规划**

大学生发展战略规划（2024年—2024年三年规划）

姓名： XXX

学号： XXXXXX

班级： XXXXXXXXXXX

关键词：学业规划，职业规划

摘要：作为一个大学生，四年的学习虽短暂，但这四年在学校你学到了什么在于你的大学规划。在大学四年不能盲目虚度时光，我们要明确自己的目标，朝着梦想前进，每一天要脚踏实地的过日子。大学虽是个小社会但竞争无处不在。然后再仔细想想四年之后我们在哪？毕业之后，我们要选择自己的工作，面对激烈的社会竞争、职场竞争我们的生存之地在哪？同学们，大学已经过完一年，三年之后即将毕业的我们又会是什么样的？那时候我们又在哪？所以在校期间的三年我们要充分做好基础工作，为我们以后的学业生涯以及职业生涯铺好踏脚石，为此明确制定自己的大学规划战略显得尤为重要，在战略规划的指导下一步步的往前迈，做好基础工作。

我的职业规划包括学业规划以及职业规划。学业规划主要是做好学业工作，好好规划自己的未来学业，要有一个明确的学业目标，不能荒废学业，只有知识的基础打好了才能更好的为以后职业的发展做准备；职业规划主要是好好策划自己以后职业的发展，以后职业的方向以及工作目标。

从思考中确立目标;从学习中寻求真理;从独立中体验自主;从计划中把握时间;从交流中锻炼表达;从交友中品味成熟;从实践中赢得价值;从兴趣中攫取快乐;从追求中获得力量。

好好规划自己的大学发展战略是我们每个大学生必做之事。

一：学业规划

学业规划是自身理想和社会现实的结合，制定学业规划应该根据自身情况，结合现有的条件和制约因素，为自己确立整个大学期间的学业目标，并将学业规划分割成几个小模块，在制定的时间内逐一完成，最终实现自己的整个学业规划。每一个人都有自己最初的梦想。

大学是社会的缩影，是迈进社会的过渡阶段，制定良好的学业规划可以更好的适应现代社会的发展，同时大学也是一个理想的学习、生活的环境。

大学学习具有针对性，能够更好的发展自身的兴趣爱好，学自己想学的、爱学的知识，使我们有了更多的时间加强自己的专业学习。大学是是一个理想的学习环境。很多学生认为，在当今科技知识高速发展、竞争无比激烈的今天，我们必需制定一个属于自己的学业规划，在知识和能力方面不断的提升自己，从而适应现代社会的发展。大学的生活是丰富多彩的，在获取知识的同时锻炼自身能力，从多方面培养、塑造自己也是学业规划的重要内容。大学作为社会的缩影，给大学生提供了更多的接触社会的机会，学生学习的宽度和深度得到了进一步提高。在大学里，学生社团活动丰富多彩，相关的组织机构也发展起来，积极的参与学生活动可以培养自身各方面能力，丰富自身的人生阅历。

古今中外，因兴趣之花而点燃成功之火的事例不胜枚举。兴趣是理想产生的基础，但目前很多大学生对自己的兴趣模糊，甚至没有。所以一定要认定自己的兴趣爱好是什么，选择自己喜欢的专业方向和研究

领域进行奋斗和学习。我们要分析自己的能力和特长，确定自己能干什么，所以学生应该结合自己的兴趣爱好，在认定自己想干什么的基础上确定已经具备的能力和应该开发、培养的潜在能力。根据现代社会的发展前景和方向，确定社会需求是什么。

对于在校的大学生来说，及早设计自己的学业规划，明确自己的学业目标，在充分了解自身学什么、怎么学、什么时候学等问题的基础上提高素质优势，才有可能在将来激烈的社会竞争中把握住机会获得成功，实现自我，成就自我,为21世纪的中国发展再创辉煌。

二：职业规划

职业生涯规划对于每个人来说都是必不可少的，对于大学生尤其重要。一个有效的职业生涯设计必须是在充分且正确认识自身条件与相关环境的基础上进行的。要审视自己、认识自己、了解自己，做好自我评估，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式等。即要弄清我想干什么、我能干什么、我应该干什么、在众多的职业面前我会选择什么等问题。大学时代可谓是人一生中的黄金时代，也是一个人的性格形成和能力发展一个重要的阶段，大学生做好职业生涯规划规划，结合自己的职业生涯目标，才能使大学的学习更加有效，赢在起跑线上。

在今天这个人才竞争的时代，职业规划显得尤为重要。对于企业而言，如何体现以人为本的理念，关注员工的人才理念，关注员工的持续增长，职业生涯规划是一种有效的手段。作为当代大学生若是带着一脸茫然进入这个拥挤的社会怎能满足社会的需求，是自己占有一席之

地，因此我要为自己拟定一份职业规划，好好设计自己的未来。自己的工作一定要符合自己的兴趣以及专业知识，在校期间一定要努力学习科学文化知识，学习好自己的专业课。我的专业是财务管理，它主要涉及的是经济和会计两门，在学习好理论知识的同时要将理论落实于实践。我打算在毕业之后先到小单位上班来提高和丰富自己的经验，在工作的同时来进一步学习会计知识，以后的工作应该是和会计有关的。

在大四即将毕业的时候，目标应该锁在工作申请以及成功就业上，积极参加招聘活动，在实践当中检验自己的积累和准备。积极利用学校提供的条件强化求职技巧，进行模拟面试等训练。尽可能做出充分准备。

任何目标，只说不做到头来都会是一场空。然而，现实是未知多变的，定出的目标计划随时都可能遭遇问题，要求有清醒的头脑。一个人，若要获得成功，必须拿出勇气，付出努力、拼搏、奋斗。成功，不相信眼泪；未来，要靠自己去打拼！实现目标的历程需要付出艰辛的汗水和不懈的追求，不要因为挫折而畏缩不前，不要因为失败而一蹶不振；要有屡败屡战的精神，要有越挫越勇的气魄；成功最终会属于你的。

在学业规划以及职业规划的指导下，我们要充实自己的大学生活，朝着自己的目标前进，脚踏实地的做完每件事。

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！