# 树立以人为本的观念大力实施人才兴企战略

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-06-29

*第一篇：树立以人为本的观念大力实施人才兴企战略树立以人为本的观念大力实施人才兴企战略党的十六届三中全会提出的以人为本观念，是科学发展观的本质和核心。以人为本，就是要把人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点，不断满足人们的多方面需求和实现人...*

**第一篇：树立以人为本的观念大力实施人才兴企战略**

树立以人为本的观念大力实施人才兴企战略

党的十六届三中全会提出的以人为本观念，是科学发展观的本质和核心。以人为本，就是要把人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点，不断满足人们的多方面需求和实现人的全面发展。马克思主义认为，人与社会是一个问题不可分割的两个方面，社会是人的集合体，人是社会的人，社会是人的社会。全面发展的社会，需要全面发展的人，并为人的全面发展创造条件。企业在实施人才兴企战略中，必须树立以人为本的观念，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，着眼于充分调动各类人才的积极性、主动性、创造性，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境，为企业的健康发展提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

一、树立正确的现代人才观。

随着知识经济的到来，人才已成为企业不可缺少的重要资源。现代企业的竞争实质上是人才的竞争，人才是企业兴衰之基、发展之本。在新世纪新机遇面前，谁拥有了高素质的人才，谁就拥有了核心竞争力，拥有了抓住机遇、加快发展的最重要的资本。邓小平同志曾经指出：“事业成败的关键就是能不能发现人才，能不能使用人才。”只有尊重知识、尊重人才，企业才能获得长久发展的动力。树立正确的现代人才观，当前需要把握以下四点内容：一是树立人才工作先

1行的观念。人才的培养和集聚，是企业科技进步和经济发展的先决条件。在企业改革发展全局工作中，人才工作处于“领军”位置，要始终处于“领跑”状态，先行一步。只有为企业各项事业发展提供充足的人才准备，才能使企业科技创新和经济发展成为有源之水、有本之木；二是树立人才市场化、国际化的观念。企业要想适应市场和国际经济的循环，必须放眼世界，面向未来，跳出“小天地”，走出“本系统”，充分利用国内国际两个人才市场、两种人才资源，在最大范围和最广领域尽可能集聚各类人才，为我所用；三是树立竞争择优的观念。全面引入竞争机制，在竞争中发现人才、使用人才、造就人才。坚持以品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。要通过竞争择优使企业需要的各类优秀人才能够脱颖而出、大显身手；四是树立人人都能成才的观念。为各类优秀人才发挥聪明才智、实现个人理想抱负提供广阔的舞台。在企业各个领域、各个岗位，鼓励人人都作贡献，人人都能成才。各级领导干部要强化人才意识，按照全国人才工作会议的精神，不断增强责任感和使命感，自觉实现由以事为中心的管理向以人为中心的管理转变。破除论资排辈、求全责备、任人唯亲、忌贤妒能以及把安分守己、稳重听话作为选拔人的标准的狭隘的人才观。以深邃的视力、多维的视角，广泛挖掘各方面、各层次的人才资源，为人才的脱颖而出创造平等的竞争机会。在人才工作方面，要

学习张瑞敏“海纳百川”的胸怀、卡内基敢用比自己强的人的胆略、任正非驾驭“群狼”的战术，努力做到容人之短、宽人之过、展人之才、纳人之谏。用人善于从短中见长，从弱中见强，以至变短为长，扬长避短，把每个人的才能用在刀刃上，而不是用在刀背上，不断提高在新形势下识人、选人、用人的能力。要坚持各门类、各专业人才队伍建设并重。企业的发展需要有各种类型的人才，无论是经营管理人才，还是专业技术人才或高级技能人才，在企业发展过程中都发挥着彼此无法取代的作用。因此，在人才队伍建设中必须树立大人才观，坚持统筹兼顾、协调推进，充分调动和发挥各门类、各专业人才的积极性、主动性和创造性，共同担当起企业发展的重任。与此同时，要重点抓好“领军人物”即企业经营管理人才队伍的建设。管理人才是人才资源的重要组成部分，管理人才的决策和指挥正确与否，对各种资源开发利用的效率与效益，起着举足轻重的作用。联想集团总裁柳传志讲“出色的科技人员好比珍珠，而优秀的企业管理者就是一根线。如果将企业比喻为项链，它的价值是由珍珠的质量决定的，但没有线是绝对穿不成项链的。管理人才的重要作用，就是为其领导的业务创造适宜的环境，让各种人才得以发挥自己的能力，变人才的才干为业绩。各级党组织在人才工作的摆布上，应将班子建设，特别是企业党政一把手的建设作为重点，优化结构、提高素质、加强管理、选好后备。紧紧依靠企业党政一把手的积极性和主动性，把各单位的人

才工作做实、做好。

二、健全必要的工作机制。党的十六大明确提出，要以建立健全选拔任用和管理监督机制为重点，以科学化、民主化和制度化为目标，改革和完善干部人事制度。这一新要求为新形势下深化干部人事制度改革，形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制指明了方向。结合实际，企业在用人上应健全和完善以下机制。一是培养锻炼机制。要根据不同类型、不同层次人才的实际情况和需求，制定出短期和长期的培训规划，并抓好培训规划的落实。在培训内容、目标和重点上，对党群干部、经营管理者、各类专业技术人才，要根据他们的岗位、职责的不同而有所区别，做到缺什么补什么，促进其更新知识、提高能力。同时，要加大对企业后备干部及优秀中青年人才挂职锻炼和轮岗交流的力度，把优秀人才放到一线去检验，放到困难企业和矛盾集中、条件艰苦的基层去磨练，让干部在急、难、险、重的岗位上经受摔打。二是竞争择优机制。全面推行干部竞聘上岗，变伯乐相马为赛场选马，认真贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，打破以往静态的选人用人机制，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制，为优秀人才特别是潜在人才脱颖而出创造条件。对一些骨干企业的经营者，也可尝试市场配置的办法，公开在社会招聘。三是激励约束机制。更新分配观念，改革和完善企业现行的分配制度，积极尝试将资本、技术、管理等生产要素纳入分配体系，合理拉大优秀人才与

普通职工的收入差距，真正体现一流人才创造一流业绩，一流业绩得到一流报酬。不断加强对企业经营者的监督和制约。具体可采取：

1、按岗定薪。明确每个岗位的职责、要求和利益，允许大家参与竞争。在人员选择上，不论年龄大小、学历高低、资历深浅，关键看能力和业绩；

2、在股份制企业，可让经营者群体或骨干持股，把经营者的利益和企业的利益紧紧挂在一起；

3、高薪沉淀。对关键岗位薪金比较高的人才，其年薪可以分期兑现，当年只能拿走一定的比例，其余年薪需在几年后兑付，如该人才离开企业，其沉淀工资不能全部拿走。该办法被国外一些企业誉为留住精英人才的“金手铐”；

4、严格经济责任审计；

5、建立经营者重大失误个人责任追究制。四是科学评价机制。消除一切影响人才成长的体制性和制度性障碍，改革各类人才评价方式，按照德才兼备的要求，坚持群众观点、实践观点，注重通过实践检验人才。党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。在能力考评方面，强调把创新能力作为一个特别重要的指标。要通过改革，逐步完善以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，加快建立科学合理的人才评价机制；以鼓励劳动和创造为根本目的，加快建立科学有效的人才激励和保障机制。

三、构建以人为本的企业文化。人是企业中最活跃的因素。构建以人为本的企业文化，要根据市场经营发展的新形

势，从管理、制度、措施等方面健全管理手段，为员工提供一个心情舒畅，勇于展示员工才华的平台，特别要为企业的人才提供完善的工作设施和工作环境。一个积极向上的企业，追求企业文化理念，“没有最好，只有更好”。“最好”往往是无法界定的，“更好”却是可以通过前后比较界定，并通过积极进取而获得的。在这样的理念下，通过员工的不断进取，艰苦努力，才能使企业积极向上，不断发展壮大，取得更好的成绩，更大的辉煌。在这种条件下，才能吸引一些优秀人才青睐，把优秀人才集聚到企业理想文化的旗帜下，保证企业具有竞争和发展的优秀人才队伍。积极向上的企业文化追求的是“求实创新、奋发奉献”的企业精神，它在企业内部体现的是“敬业爱岗、艰苦奉献”的职业道德和人文精神，在这种精神倡导下，才能激发人的道德意识，形成踏实工作，施展才华的良好环境。优秀的人才在这样的环境中，通过自身的努力和创造，在企业精神及强有力的思想政治工作的支持关心下，毫无疑问会受到企业的重视和员工们的敬慕，并在企业发展中实现真正的自我价值，企业才能稳定、健康的向前发展。作于2024年6月23日，参加市委党校培训学习体会。

**第二篇：大力实施人才兴市战略**

大力实施人才兴市战略，推进全市转型发展，跨越发展

大力实施人才兴市战略，要牢固树立“人才是兴市之本”的观念，进一步增强做好人才工作的责任感和紧迫感，以奋发有为的精神状态，求真务实的工作作风，大力实施人才强市战略，推动人才工作的与时俱进，为实现全市转型发展，跨越发展提供强有力的人才保证和智力支持。

要立足人才总量不足的实际，坚持多措并举，下大力培养经济建设急需人才；实施中高级人才继续培训教育工程；实施高级技工培训工程；实施非公有制经济单位人才注入工程；实施县、乡村实用人才培养工程；实施“一村一个大学生”工程；要立足人才吸引力相对较弱的实际，遵循人才规律，多渠道引进人才。遵循人才工作规律，突出“三个围绕”，围绕加快发展引人才，围绕优化环境引人才，围绕改进方法引人才。要立足加快发展实际，抓住关键环节，千方百计用好人才。做到人尽其才，才尽其用，以能论才，知人善任，量才使用，大才厚禄。

要坚持党管人才的原则，切实加强新形势下人才工作的领导。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境工作。以抓“第一要务”的力度抓“第一资源”。正确处理“第一要务”和“第一资源”的关系，切实把人才工作摆上战略位置、列入议事日程，作为大事来抓。做到谋划发展时考虑人才保证，制定政策时考虑人才需求，研究政策时考虑人才导向，部署工作时考虑人才措施。认真研究、编制、执行人才培养开发规划，着重把握“一个面向，两个坚持”。一个面向就是面向全市改革开放主战场，把建设小康社会、实现跨越式发展作为人才工作的出发点；两个引导，就是注意引导人才向基层包括条件艰苦的地方流动，引导人才向改革和建设的第一线流动。认真抓好各项人才政策的落实。切实做到认识到位、工作到位、措施到位。

人才工作的活力在于创新，抓人才工作的关键也在于创新。首先要在机制上创，新努力消除人才成长和发挥作用体制性障碍，加快建立充满生机和活力的新机制，遵循人才开发的新规律，建立和健全以能力建设为核心的人才培养、评价、使用、流动、激励、保障等机制，推进人才工作不断深化和发展。其次，是要在方法上创新。积极吸收和借鉴发达地区在人力资源开发方面的经验和做法，结合本地实际，探索出新时期人才工作的有效途径。最后，要在服务上创新。要把优化环境作为服务人才的主要途径，进一步健全完善和落实好各项人才政策，大力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好的舆论环境。

我市在人才工作中还存在着一些亟待解决的问题。主要表现是：人才总量不足，人才结构和分布不合理，人才存量没有盘活，人才流失比较严重，市场配置人才资源的机制尚未形成，高层次、高技能和复合型人才短缺，现有人才的作用未能充分发挥等等，这些问题已成为制约我市经济社会实现跨越发展的“瓶颈” 当前的困难与不足，就我县人才情况来讲，人才队伍存在的突出问题表现为“四多四少”：人才总量不足，人口多、人才少。人才素质偏低，中档人才多，高层次人才少。人才结构不合理，党政教卫人才多，经济建设一线人才少。人才形势严峻，高中级人才流失多、高学历毕业生回承少。这些问题产生的原因主要有三，我县经济欠发达，财力有限，使我县人才环境、创业空间、生活待遇等方面与发达地区差距大，人才引不来、留不住的问题比较突出。人才观念陈旧，尊才、爱才、育才、用才的社会氛围还不够浓厚。在今后的工作中，要牢固树立人才资源是第一资源、人才战略是第一战略、人才资本是第一资本，并不断强化人才投入是效益最大的投入、人才浪费是最大的浪费，使人才就是财富、人才就是效益、人才就是竞争力、人才就是发展后劲的观念深入人心。

要实现人才工作的新突破，首要的任务是在全社会牢固树立以人为本的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念，使人才工作更加符合新形势、新任务的要求，更加符合经济社会发展的需要。

关键是用好用活现有人才，目前全县共有农村实用人才15人，高技能人才87名，专业技术人才645名，高技能人才87名，企业管理人才47名，由于现行管理部门，职能重复交叉，缺乏统一协调，人才资源得不到及时交流和共享。要认真研究人才工作的特点和规律，发挥政府引导、市场配置、政策激励的作用，通过有效盘活现有人才资源，充分调动企业、科研事业单位和广大公务员的积极性，真正把我县的人才资源转化为促进经济社会发展的强大动力。

应采取的措施：抓住培养、吸引、用好人才三个环节，以更大的决心和魄力实施人才强市战略。做好人才工作，当前和今后一个时期的主要任务是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢牢树立科学的发展观和科学的人才观，坚持党管人才的原则，紧紧围绕“矿业兴工、绿色兴农，山地兴林，旅游兴商、特色兴城”发展思路，遵循市场规律，本着“用好现在的、培养自己的、留住关键的、引进急需的、储备未来的”人才工作整体思路，牢牢抓住人才培养、吸引和用好三个环节，重点抓好以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍为主体的人才队伍建设，大力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境，努力

把各类优秀人才凝聚到我市的各项事业中来，为实现全市转型发展，跨越发展提供强有力的人才保证和智力支持。

**第三篇：大力实施人才强国战略**

大力实施人才强国战略

曾庆红

【摘自《施工企业管理》2024.6】当今世界，经济社会发展的竞争，说到底是人才的竞争。谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。在新世纪新阶段，大力实施人才强国战略，是增强我国综合国力和国际竞争方的必然选择。

第一，牢固树立人才强国的战略思想。实施人才强国战略，要紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，充分发挥我国的人力资源优势，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就数以千万计的专门人才、一大批拔尖创新人才和一大批善于治党治国的优秀领导人才。适应新形势新任务的要求，人才工作要开阔新事业，打开新思路，创造新机制，形成新优势。要通过人才强国战略的实施，广泛调动各方面人才的积极性，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，为实现中华民族的伟大复兴而奋斗。

第二，努力做好人才培养工作。人才培养是人才工作的基础环节。经济社会要发展，人才培养一定要先行。要认真贯彻《2024～2024年全国人才队伍建设规划纲要》，尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，有计划地培养各类人才，做到各类人

才队伍协调发展。要科学制定各类人才的培养目标。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下工夫，全面提高领导水平和执政水平；对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高他们驾驭市场、参与竞争尤其是参与国际竞争的能力；对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，促进知识更新，着重提高他们的创新能力。人才培养工作，要多管齐下，在加快发展普通教育的同时，大力发展成人教育、职业教育和专门培训，鼓励自学成才。要不断研究在实践中培养人才的方式方法，把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，促进人才在实践中成长、在使用中提高。

第三，加强党对人才队伍建设工作的领导，创新机制、完善政策。要抓紧建立和完善中国特色的人才政策体系和人才工作机制，努力使人才政策更加科学合理，人才机制更加充满活力。遵循各类人才成长的规律，建立竞争择优的人才选拔机制，完善考试、考核和测评方法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。建立和健全统一有序的人才市场，打破人才的部门、地区、所有制 壁垒，打通各类人才队伍之间的交流渠道，建立开放灵活的人才流动机制。对国内紧缺人才，可以有组织地面向海外招聘。积极吸引海外学子和各类人才回国创业。要为西部大开发提供人才保 证，把市场配置和组织调配有机结合起来，坚持用事业留人、用感情留人、用适当待遇留人，充分利用本地人才，积极引进外来

人才。采取人才柔性流动的方式，“不求所有，但求所用”，引导和促进人才向西部流动。进一步做好干部援藏、援疆工作，继续组织好“博士服务团”和“西部之光”等智力支援西部开发的活动。抓紧建立完善各类人才规范的评价体系、国家奖励体系和激 励制度，充分体现知识的价值、劳动的价值和人才的价值。各级党委和组织部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一 领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。(摘自《经济日报》)

**第四篇：以人为本 实施人才强国战略**

龙源期刊网 http://.cn

以人为本 实施人才强国战略

作者：李宝源

来源：《沿海企业与科技》2024年第01期

[摘 要]在全面建设小康社会和社会主义现代化强国的过程中，必须以人为本，统筹社会与经济、人与自然的协调发展，以知识经济和科技创新为强国之本。

**第五篇：实施人才强企战略**

实施人才强企战略推进铁路跨越式发展

人才队伍的建设是企业生存与发展的基础，特别是在按照铁路跨越式发展战略，推进主辅分离、辅业改制中，房建系统作为辅业，如果没有高素质的人才队伍，是无法在激烈的市场竞争中立足的。为此，房建系统必须紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，大力实施

人才强企战略，为实现铁路跨越式发展提供人才保证。

目前房建企业主要需要三类人才：第一类是熟练的技术操作型人才。他们一般经过系统的专业技术学习和严格的岗位培训，能熟练地单独操作，并能独立处理操作中出现的技术问题。因为，无论多么先进的企业，多么好的产品设计，不管使用多么现代化的技术和先进的管理方法，都必须经过一定的程序，经过工人、技术人员和管理者的精心策划、组织和操作，才有可能把它从图纸变成产品，没有一支高素质的能熟练操作的工人队伍，企业的正常运营就难以保证：第二类是专业技术人才和具有较强管理技能和组织协调能力的经营管理人才。与之相配套的还要有一支熟悉本企业历史，献身于企业发展，精通本企业主导产品的生产技术，受过专门训练，并经多年的实践锻练而积累了丰富的领导才干的中层管理人才：第三类则是最高层决策人才。他们—般是企业的领导干部，或是专业技术和经营管理人才中的优秀分子，他们大都具有坚定的意志和百折不挠的毅力，眼界开阔，思维超前，以自己卓越的胆识和智慧领导企业，他们能以自身的优秀品质及人格魅力赢得企业内外人员的尊敬和爱戴，并逐步成为企业的灵魂和核心。

以上所需人才应通过三个阶段进行开发与培养。

一是知识技能培训。即通过开办培训班，让有差距和不足的员工和管理人员增长知识，热练掌握岗位所必备的技术和技能，从而提高工作效率，增加企业经济效益。二是职业教育。随着技术的进步和企业的发展，仅仅对员工进行技术和岗位技能培训是远远不够的，要使企业员工和工程技术人员、管理人员真正成为企业的核心力量，增强企业的凝聚力，发挥团队精神，除技术、技能培训外，还应对其加强职业道德、价值观、企业文

化方面的教育和培训，这种培训也被认为是“软培训”。

三是终身学习。人力资源开发应突出人的能力的培养和提升，从而提高企业的核心竞争力。通过学习和培训，使企业的同级之间、上下级之间互相学习，共同提高，不断地提升企业职工的知识水平，并且把知识转化为工作能力，从而最大限度地体现企业职工的创造力。重视人才培养，不能停留在形式土，企业必须要在人力资源开发上舍得投资，应把对人力资源领域的投资视为“一本万利”的事业。只有这样，企业人力资源开发工作才有坚实的基础和保障，培训经费、场地、设备、教师、教材等问题才容易解决。这里，企业一把手的观念和胆识是至关重要的，他不仅是培训工作的倡导者、支持者，而且应以身作则，带头学习，亲自关心培训工作，作学习型企业的优秀楷模。—个企业在这样—把手的带领下，—定会重视员工的培训工作，一定会创造一个“人人在学习、天天在进步”，不断提高，不断变革的人才管理制度，陈旧落后的用人观念是影响人事制度改革的最大障碍，为此，企业必须

破除旧观念，树立新观念，才能达到合理使用人才的目的。

一是破除“求全责备”的旧观念，树立“用其所长”的新观念。“人无完人”，若一味“求全责备”，就无人可用了，所以企业选用人才最主要的是要考虑这个人的长处是什么，让他做什么工作最能发挥他的长处，善于用其一技之长。

二是破除“论资排辈”的旧观念，树立“唯才是举”的新观念。青年是整个社会最积极、最有生气的一部分，他们思路敏捷，锐意进取，肯学习，少保守思想，开拓创新始终离不开他们。为此，企业用人要坚持以业绩为标准，不搞平衡照顾，谁德才兼备就用谁，真正做到唯贤是举，唯才是用。也只有这样，才能使各种优秀人才尽快脱颖而出，使企业更加兴旺发

达。

三是破除“唯文凭论”的旧观念，树立“注重实绩”的新观念。学历或文凭是选拔使用人才应考虑的一项基本条件，但是只看学历或文凭，即认为文凭就是才能和知识水平的标志，这是不全面的，由于每个人掌握知识、运用知识及实践经验的多寡等多种因素的影响，有文凭而没有水平，有学历而没有能力的人也不少见。为此，企业在选拔任用人才时，既要重视

文凭，更要重视实际水平，切忌“唯文凭论”。

四是破除“可迟可缓”的旧观念，树立“讲求效率\"的新观念。人一生的工作时间是有限的，如不能好好把握，便会留下极大遗憾。企业对人才的使用要讲求效率，这不仅仅是为了提高企业的效益，也是对人才的一种负责态度。“可迟可缓”的旧观念，是对人才使用的—种极大浪费，同时给企业也会造成一种很大的损失。为此，企业要采取上下交流，横向交流、党政交流，岗位互换等形式，把优秀的人才放到机关、基层、技术、党群等多层次、多

岗位上，经受全面锻炼，丰富工作阅历，从而提高人才的综合素质。

在建立吸引人才的机制方面，重点耍解决人才待遇问题，解决人才待遇问题也是建立留人机制的关键问题。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上必须合理公正，突出关键岗位薪酬的竞争性，要适度领先，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了市场竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本；二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业必须为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件，人才进入企业后，在已有的专业知识和技术能力的基础上，配合企业发展目标进行有计划的学习和锻炼，提升他们的综合素质，而且在职务晋升方面，也要及时给予考虑。另外，必须

给人才委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利，只有责、权、利相统一，才能使人能有作为，安心工作；三是实行情感化管理。企业必须贯彻“以德治企”的方针，一位优秀的领导者如果具有忠诚坦荡的人格魅力，学识渊博的知识魅力，高人一筹的智慧魅力，就能感召凝聚企业人才。企业领导应以宽容的心胸来对待不同人才，工作和生活是动态的，复杂的，难免有不同的意见或是产生矛盾，作为领导者更需要有宽广的胸怀，善于理解和谅解，并积极创造条件，使每个人都能在宽松和谐的气氛中工作、学习和生活，从而使大家的工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥；四是实行企业文化激励。企业文化作为一种新的管理理念，在企业的改革发展中发挥着不可替待的独特作用。它包括企业宗旨、企业精神、价值观念、行为规范、企业形象等内容。企业员工各有自己的价值观、道德观，要统一全体员工认同和遵守的价值观念和行为规范，是很不容易的事情。因此，强调以人为本、全面发展”的企业文化，是以团队感情和工作氛围吸引人，可以提高职工的凝聚力和向心力，保持职工队伍的良好形象，促使他们更加理解企业的奋斗目标，进一步激发他们的工作热情，从而达到事半功倍的效果；五是实行经营战略激励。实质上是以高尚的事业鼓舞人，企业领导应巧妙地利用战略目标和规划，描绘企业的光明前景和宏伟蓝图，让员工充分感受到本企

业是有前途、有发展的，能在这里工作是一种自毫和骄傲。

总之，跨越式发展的号角已经吹响，主辅分离已成必然之势，房建企业要想更好地生存与发展，首先需要大批的优秀人才做支撑，作为领导要牢固树立“人才资源是第一资源”和“人人可以成才”的观念，大力实施人才强企战略。企业培养人才如同经营生产一样，必须支付一定的成本，经营生产要讲究成本核算，同样，培养人才也要进行成本核算，企业不能光计算人才报酬提高后经营成本的增加，更应该计算出管理人员被激发出的热情和干劲将会给企业带来的经济效益和长远影响。只有这样，企业才能得以长足发展，从而在激烈的市场

竞争中占有一席之地。■

要紧紧围绕公司“十二五”发展战略的实施，把领导班子和干部队伍建设摆在更加突出的位置上，以改革创新的精神，继续抓紧、抓实、抓好，为公司“十二五”发展提供坚强的组织保证。刘振亚提出了加强公司干部队伍建设的五点要求：以解放思想为先导，切实提高领导干部思想政治素质；以创先争优为动力，强化“四好”领导班子建设；以建设世界一流电网、国际一流企业目标为引领，进一步加快干部培养步伐；以培养引进紧缺人才为着力点，大力实施人

才强企战略；以关键岗位领导干部为重点，切实加强干部监督。

当前和今后一个时期，中央企业改革发展面临的环境和条件十分复杂，国际金融危机的影响还未完全消退，世界经济发展的不确定因素依然较多，这对我们既是挑战也是机遇。虽然西方发达国家的企业在这次危机中遭受重创，但经过危机考验后，未来的竞争力将会更强。中央企业要在未来更高层次、更高水平、更为激烈的国际竞争中赢得优势，必须靠人才来引领。

中央提出把中央企业调整到80-100家，培育50家左右具有国际竞争力的大公司大企业集团，目的就是希望我们尽快成长为能够全球配置资源的“国际巨星”，在建设创新型国家中发挥主力军作用，在实施“走出去”战略中发挥国家队作用，在紧要关头、关键时刻发挥顶梁柱作用。中央企业要真正肩负起党和国家赋予的历史重任，也必须把人才工作摆到优先发展的战略地位，加快培育造就一大批优秀人才。各中央企业党委（党组）一定要把人才资源作为实现科学发展的第一推动力，在新的起点上更好实施人才强企战略。

到2024年，中央企业人才发展总的目标是：培养造就规模适度、结构合理、素质优良的出资人代表、经营管理人才、党群工作者、科技人才和技能人才队伍；人才规模合理增长，整体素质明显提高，高层次人才队伍不断壮大，重点培养造就100名左右战略企业家，复合型党群工作者达到95%以上，国家级和集团公司级科技人才从目前的3.4万人增加到8万人以上，技师、高级技师占技能人才的比例从目前的5.4%提高到9%以上；国际化人才在目前0.75万人的基础上翻两番；人才使用效能显著增强，对企业发展贡献度大幅提高，实现人均营业收入翻一番、累计有效专利翻两番；人才发展环境持续改善，体制机制创新取得重大进展，为加快打造具有国际竞争力的大公司大企业集团提供坚强的人才保证。

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！