# 北鹭人才战略（合集）

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-07-19

*第一篇：北鹭人才战略北鹭人才战略当今社会，企业与企业的竞争，就是人才的竞争。人才对于企业的发展与稳定起着至关重要的作用。有人说;企业最大的成本就是没有训练好的员工。这句话更加突出人才对企业的重要性，所以企业要长期稳定和发展，人才是非常重要...*

**第一篇：北鹭人才战略**

北鹭人才战略

当今社会，企业与企业的竞争，就是人才的竞争。人才对于企业的发展与稳定起着至关重要的作用。有人说;企业最大的成本就是没有训练好的员工。这句话更加突出人才对企业的重要性，所以企业要长期稳定和发展，人才是非常重要的条件。

北鹭从事载带行业14年，一直坚持以人为本，14年的坚持才有我们北鹭的辉煌。专属我们北鹭载带的6项专利申请成功，这是我们北鹭科技的成果，是我们北鹭技术的成果，更是我们长期以来坚持的成果。14年坚持“以人为本，创新为魂”的北鹭载带，将一如既往的缠着更远大的目标前行。

松下幸之助说过：我们松下集团最大的价值不是成为世界500强，而是为国家培养了许多科技人才，松下电器只是附带的产物。北鹭也是一个平台，我们在这里学习与成长，一起创造北鹭更好的明天。北鹭之所以成为行业领袖，与珍惜人才是分不开的，在北鹭大家庭的共同努力下，北鹭的科技成果与行业技术迈出更快的步伐，到达成功的彼岸。

随着的北鹭的发展与壮大，许多人才纷纷加入北鹭大家庭，同时北鹭自己也在培养人才。随着我们与傲鹏软件的合作，北鹭载带融入新的技术，结合自己本身的优势。是北鹭家人的工作能力和效率大大提高。引进人才是一方面，另一方面是培养人才。通过不定期的为员工提供培训，有针对有特色的设计课程，使每位家人都能提升自己的薄弱点。学习也是提升的重要途径，在会议当中，针对不同的问题展开讨论，一个人的能力是有限，当大家的智慧全部集中起来，问题就迎刃而解，学习水到渠成。

生活在北鹭，感受的是家庭般温暖，工作在北鹭，感受轻松愉快的工作环境，学习在北鹭，让自己快速的成长。

**第二篇：人才战略**

人才是公司发展的第一要素！咏谦国际实施以人为本的战略，不断吸引和发展优秀人才，以职业化和专业化为特点的高素质人才队伍为公司的销售、管理、研发和生产提供强大的支持和后盾。

（一）用人制度：公司建立了科学人才选聘机制，知人善用、人尽其才，营造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出的优良环境。

（二）培训体系：公司培训体系有效地提高了员工队伍整体素质和经营管理水平。高效、精干的知识型员工队伍，为公司的快速发展提供了可靠的人才保证。

（三）关注员工精神生活：公司兴建了大型运动场地、添置文娱设施、搭建文化娱乐平台、开办员工活动中心，丰富了员工业余精神文化生活。

倡导学习和沟通，关注员工的需求和发展，不断提高和更新员工的知识和技能，为员工职业发展提供各种机会，通过人力资源实践，构建出公司的人力资源竞争优势。

**第三篇：人才战略**

人才战略.txt43风帆，不挂在桅杆上，是一块无用的布；桅杆，不挂上风帆，是一根平常的柱；理想，不付诸行动是虚无缥缈的雾；行动，而没有理想，是徒走没有尽头的路。44成功的门往往虚掩着，只要你勇敢去推，它就会豁然洞开。

一、适应鲁抗发展战略需要，大力实施“人才强企”战略，坚持以人为本理念，以加强人才素质能力建设为核心，以优化人才队伍结构为主线，以培养选拔高层次人才为重点，以创新人才工作机制为动力，以强化人才激励为突破口，紧紧抓住培养、使用、留住人才三个环节，营造集聚各类优秀人才的环境，发挥人力资本的作用，为公司的持续发展提供强有力的人才保证和智力支持。

二、牢固树立“以人为本”现代人力资源管理观念。加强“四感”教育，增强责任意识，培养认真的工作态度，克服浮躁心态；树立人人都能成才的观念，不拘一格选人才，让合适的人做合适的事，用正确的人，做正确的事；让业绩选人，效益选人，坚持“鲁抗的事业是全体员工共同的事业”，形成干事创业的向上氛围；建一流的队伍，创一流的业绩。

三、建立健全与制度相适应的职位分析制度，关注员工职业发展和薪资提升空间，科技与管理并重，构建双轨职业发展通道。通过管理岗位实现职位晋升，通过专业技术岗位实现技能职务提升，使各类优秀人才充分施展才干；建立一套与管理人员聘任相辅相成的科技人员晋升制度，实行职称评聘分开制度，推行技术职务和职称津贴，聘任首席工程师、工程师、岗位技师，实行 “首席工人”制度。让合适的人干合适的事，真正做到员工与公司共同成长。

四、重点抓好四支队伍建设。一是建设一支敢管理、会管理的管理人员队伍；二是建设一支能打硬仗、善打硬仗的营销队伍；三是建设一支科技水平高，具有较强的创新能力，能够加快企业科技进步、增强核心竞争力的科技人才队伍；四是建设一支技能过硬、爱岗敬业、专业素质高的技术员工队伍。

五、立足内部人力资源开发，引进与开发并举，重点放在开发上；形成符合各类人才特点的开发型人才培养机制，建立企业全员培训体系，把参加培训和继续教育的结果作为上岗、任职、职业资格、人才流动、考核、晋升和续聘专业技术职务等事项的重要依据和资格条件之一。

六、建立绩效考核制度，完善竞争机制。实施市场化选才办法，内部实行竞争上岗，外部实行公开招聘，努力形成绩效优先的人才评价机制，完善评价标准和手段，为科学合理使用人才提供客观依据。采用赛马机制，实行竞争上岗，末位淘汰。推行管理人员定期岗位轮换制度,通过岗位轮换,实现知识、技能、经验及团队意识的内部交流与扩散。

七、深化内部分配制度改革，建立具有市场竞争力的薪酬制度。坚持物质与精神相结合的激励机制，探索有利于公司发展的分配机制，实行按劳分配与按生产要素分配相结合，完善年薪制、岗位绩效工资制，探索短期薪酬分配与中长期薪酬激励的有机结合。

**第四篇：人才培育战略**

农高区人才发展战略

根据县委、县政府人才强县战略的总体部署，农高区结合自身实际发展，创新举措，谋划长远，以园区经济发展总体规划为依托，确立了农高区的人才发展战略。

一、指导思想

以科学发展观为统领，深入贯彻落实科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略。确立科学的人才观，牢固树立人才资源是第一资源，人才资本是第一资本的理念。解放思想，实事求是，围绕“人”这个中心，突出抓好选、育、管、用四个关键环节，着力加强园区机关和入园企业的人才队伍建设，为园区的跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支撑。

二、目标任务

围绕园区的发展目标，从现在开始，利用五年的时间，到“十二五”末，建立一个涵盖园区机关和入园企业的包括党政管理人才，企业经营管理人才、高技能人才组成的人才网络体系。

三、具体举措

当今世界的竞争，实质就是人才的竞争。园区要发展，人才是根本，牢固树立发展是第一要务，人才是第一资源的观念，创新方式育人才，完善政策引人才，不拘一格用人才，使各类人才脱颖而出，加快园区的建设步伐。

（一）解放思想，大胆创新，突破传统观念的束缚，选育园区发展所需的党政人才。创新机制，任人为贤，为各类人才提供一个广阔的发展平台。打破条条框框，能者上、庸者下，使优秀人才脱颖而出，得到重用。为他们创造一个施展个人才华，实现理想目标的舞台。

（二）配合企业做好高级经营管理人才的引进培育。要让企业经营者意识到，产品的竞争，最终是企业人才的竞争，园区为企业尽最大可能提供优惠便利条件，协助企业引进所需的高技术人才。以省内大中专院校为依托，校企合作，培育企业急需的行政、营销、研发的人才。提升企业的发展后劲，实现优秀人才振兴企业的目的。

（三）重视做好生产一线高技能人才的培育。现在，许多企业往往把人才发展工作重心放在经营管理者上，而忽视了对一线生产工人的培训，导致这些企业出现了员工素质低、储备不足、凝聚力差、工作效率低等现象，影响了企业的发展后劲。伴随企业的发展，我们应当把高技能人才的培育视为一项战略性任务，贯穿于企业生产经营管理的始终，为企业的发展奠定扎实的基石。

台安农业高新技术区管理委员会

2024年10月21日

**第五篇：人才强国战略**

人才强国战略

摘要：人才强国战略是我国面对全球竞争日益激烈的环境下做出的决策，关系到我国经济、军事、政治、文化的发展。本文阐述了人才强国战略对我国人才培养、科技进步和国家强盛的意义，提出从人才的培养、人才的吸纳以及人才的管理三方面实施人才强国战略。

关键词：人才；竞争；发展

Abstract: The strategy of reinvigorating China through human resource development is a decision facing to the global increasingly competitive environment.The strategy has great relationship to the development of economic, military, politics and culture.The strategy has important implications for the personnel training, advance of science and technology and the powerful of nation.There are three aspects to what has to be done — personnel training, professional recruitment and talent management.Keywords: Talents;Competition;Development

落后就要挨打，从清朝被西方列强侵略，签下了一系列丧权辱国的不平等条约，中国沦为半封建半殖民地社会，到建设新中国时遇到的种种困难，再到当今美国对阿富汗、伊拉克等国家的侵略行径，都让我们深深地记住了这句话。当今，我国周边形势复杂，美国与日本、韩国、印度、澳大利亚的联手一直对中国构成威胁，中亚也存在一些西方军队，俄罗斯也存在一定的不确定因素。在经济形势上，国内通胀、楼价飙升、产业转型问题依然存在。在复杂的国际形势下，我国既要保持经济增长，又要发展军事实力，使国家强大。强大的国家必须包括经济上的强大、军事上的强大、文化上的强大。一个国家，是以人建立起来的，人在国家发展中的地位无可替代，人才是人类主观能动性的积极、有效的体现，以人才建设国家是必然正确的选择。

从1978年12月，党的十一届三中全会之后，中央确立了“尊重知识、尊重人才”的国策开始，包括恢复高考、建立人才制度等一系列措施使人才强国思想初步形成。在2024年，党的十五届五中全会提出，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍，这时，人才在国家建设中已经扮演着非常重要的作用。直到2024年，中国加入WTO后需要面对经济全球化等新形势，为保证建设有中国特色社会主义事业健康发展，中共中央、国务院制定下发了《2024-2024年全国人才队伍建设规划纲要》，首次提出了“实施人才强国战略”，人才强国战略才明确确立。

一、人才强国战略的意义

实施人才强国战略无论是在人才的合理、充分利用还是国家的长期发展都具有重大深远的意义，可以从一下四方面阐述：

（一）实施人才强国战略是合理、充分利用人才的科学之道

实施人才强国战略首先是对人才的尊重，肯定了人才在国家发展中所能起到的重要作用，在工业技术、管理、法律等方方面面中，人才都是其中最重要的因素。如何合理充分利用人才，人才强国战略给出了一个方向，就是利用人才的积极主观能动性发展国家，为国家的强大努力，更是从战略上对人才的利用作出了正确、科学的规划。目前国家的发展必须朝高科技方面发展，随之而来的配套条件，如制度、管理、服务等等都需要跟上科技的发展，而恰恰这些方面都需要人才。人才强国战略的实施，不是仅仅对科技人才进行科学的应用，而是对各行各业所有人才的合理、综合利用。

（二）实施人才强国战略有利与我国科学技术的发展

人才强国战略不仅是让现有人才为国家发展而用，更是一个长远规划，其中对人才的培养与发展有重要意义。一旦实施了人才强国战略，肯定会带来全社会特别是教育者对人才培养的思考，人的培养目标是什么、培养模式如何等都会受到关注，进而会对我国目前的教育体制进行改革，以对不同的人采取不同的教育方法，也就是因材施教。实施人才强国战略对我国如何培养创新型人才、技术型人才、教育型人才有非常大的推动作用，所培养的后备人才更是我国长期实施人才强国战略，重要保证。

（三）实施人才强国战略是我国实现社会主义现代化的必由之路

如何实现社会主义现代化，1987年，在十三大上概括了“三步走”战略部署：第一步，1981—1990，国民生产总值翻一番，解决人民温饱问题；第二步，1991—2024，国民生产总值再翻一番，人民生活达到小康水平；第三步，到下世纪中叶国民生产总值再翻两番，达到中等发达国家水平，人民生活比较富裕，基本实现现代化。目前我国在社会主义现代化道路上走到了第三步，但如何才能使国名生产总值再翻两番呢？如果还是靠过去劳动密集型、低端产业型的经济推动经济发展的话，显然是无法实现经济持续增长的。只有进行产业转型，淘汰低端高能耗产业，实现以高端产业为主导的健康型经济，才能在全球化日益剧烈的经济大环境中保持竞争力。知识在其中就扮演者非常重要的角色，而人才资源是储备知识、运用知识的载体，只有储备人才资源，才能保证知识型经济的发展与壮大，以全面实现我国的社会主义现代化。

（四）实施人才强国战略实现国家强盛富强的重要战略

我们的祖先曾经创造了无数辉煌的古代文明，到由于闭关锁国导致思想技术封闭落后，被侵略得体无完肤，我们一直思考着如何如何实现中华民族的伟大复兴。历史告诉我们，国家的强大与先进工业密不可分，英国借助第一次工业革命率先进入了工业化社会；德国借助化工技术革命，工业发展速度超过英国，用40多年的时间完成了英国100多年的事业，实现了工业化；美国借助第二次科技革命，通过技术革命和创新，用了30年的时间，完成了工业化；日本从明治维新开始，励精图治，进行产业结构调整和产业组织改革，上世纪在60年代中期实现了工业化。这些国家的无不都是依靠先进技术发展起来的。人才是先进技术的核心，经验告诉我们，我国要实现强盛富强，必须以人才为核心发展科技，推动经济发展，建立完善的政治体制，壮大军事实力，为我国人民创造稳定富强繁荣的社会主义国家。

总之，人才强国战略的实施对我国人才的培养，人才的合理利用，教育的发展都有重要的影响，是我国在全球国家剧烈竞争中立于不败之地的重要战略措施。

二、人才强国战略的实施

人才强国战略对我国未来的发展提出了一个总体的方案，具体如何实施，国家还需制定详细的政策、制度。人才强国战略，是以人才为主体的，其实施针对的必然也是人才。因此，人才强国战略实施可以下三方面的开展：

（一）国内人才的培养及利用

1．教育方式。这里所指的教育方式主要是普通教育。我国是一个人口大国，人口资源非常丰富，能否利用好该资源，将是人才强国战略成功与否的关键。我国的教育不可能把每一个人都培养教育成人才，把应试教育向素质教育的教育模式的转变，提高全民对知识、对人才的尊重，为我国实施人才战略提供基础。

2．人才培养。人才培养指的是专业人才的培养。人才的培养的目标是培养具有良好人文、科学素质和社会责任感，学科基础扎实，具有自我学习能力、创新精神和创新能力的一流人才，通过基础研究和应用研究的训练，使人才具有扎实的基础理论知识和实验技能，具有良好的综合素质，掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识能力，具有探索精神、创新能力和优秀的科学品质。我国未来的发展是依托在知识型经济之上的，只有培养出大量人才，才能使我国经济长远健康发展，才能使我国国防强大、才能使我国文化强大。

3．合理利用人才。每个人具有的才能不会完全相同，合理利用人才就是要把人才用在与其个人的素质、能力相匹配的位置上，发挥其最大的作用和潜力，否则只会造成人才资源的浪费和流失，另外，还要合理调度人才，把人才科学组合，做到取长补短，优势互补，使相互间产生积极的相互促进的作用。此外，在利用人才资源的同时也需要保护人才资源才能称为合理科学利用人才。若只是储备的足够的人才资源而没有合理科学利用，人才强国战略也只属于空谈。因此，人才强国要求对人才合理利用。

（二）国外人才

国外人才主要是指我国出国留学的人才以及外籍人才。目前，每年我国出国留学的人数日益增加，但是学成归国的却只占其中的小部分。为什么会出现这个问题，原因很简单，每个国家对人才的需求都很大。目前全球经济结构已经在调整，同时引起就业结构的变化，各国高科技研究开发的的人才需求越来越大，必然会想方设法留住人才。因此，我国不但需要留住人才，还需要努力吸引留学人员回国。我们既要从政策上吸引留学人员回国，更要从思想上让留学人员归国为国家做贡献。吸引留学人员回国，涉及经济、科技、教育、文化以及体制、机制等多方面的因素，我们应着力实施高层次留学人才集聚计划，加大海外高层次留学人才引进工作力度，积极配合实施“千人计划”；实施留学人才创业计划，支持留学人员跟踪世界最新科技成果，实现科技成果转化；实施智力报国计划，支持海外留学人员为国服务，做到不求所在，但求所用；实施海外高层次留学人才回国工作绿色通道，采取灵活多样的方式和特事特办的方法，为海外高层次留学人才回国工作提供更加便利的条件。

在吸引外籍人才方面也同样重要。众所周知，作为一个移民国家，美国一直把争夺世界各国优秀人才作为一项国家战略，二战时期，美国成功地招纳了一批科学家、人才，二战后，人才众多加上资本雄厚使美国科学技术突飞猛进，及后成为全球的超级大国。在吸纳外籍人才上，日本、新加坡、德国等国家同样制定了一些政策已夺取全球人才资源。因此，我国在吸纳外籍人才上也需要向这些国家学习，吸取他国的经验，为我们所用。

如果我们能够吸纳在国外学习过的优秀人才，利用他们的在国外学习的先进技术，为我国发展所用，加上我国丰富的人才资源，必定能对我国人才强国战略的实施起到非常重要的作用。

（三）人才的管理

人才资源管理，主要指的是对人才这一特殊的资源进行有效开发、合理配置、充分使用和科学管理，从利用的角度看，它包括对人才资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用；从管理的角度看，他既包括人才资源的预测与规划，也包括人才资源的组织和培训。人才资源管理的目标是：取得人才资源最大的使用价值，用科学方法是人与人、人与事作适当的配合，做到人尽其才；发挥人的最大主观能动性和创造性，实现高效率的工作。人才的管理，要从总体上和局部上进行。

首先，国家必须制定宏观的人才资源战略规划，制定并实行人才资源管理法规、政策。其次，社会上的一些政府部门、企业要对其组织内部的人才资源进行管理，对人才资源实行有效的开发和利用提高效率和效益。

人才强国战略是对我国总体发展结合我国具体国情及考虑全球国力竞争而做出的一个科学决策，是大力提升我国核心竞争力和综合国力的重要举措，该战略的落实程度将关系到我国未来的经济、军事、政治、文化等方面的竞争力。

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！