# 实施人才科技强企战略 建设安全高效一流矿井

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-19

*第一篇：实施人才科技强企战略 建设安全高效一流矿井实施人才科技强企战略 建设安全高效一流矿井07-6-20———热烈祝贺朱庄矿人才工作会议暨第四届科技大会隆重召开以科学人才观为指导全面建设三支人才队伍打造平安和谐、充满生机活力新朱庄中共朱...*

**第一篇：实施人才科技强企战略 建设安全高效一流矿井**

实施人才科技强企战略 建设安全高效一流矿井

07-6-20

———热烈祝贺朱庄矿人才工作会议暨第四届科技大会隆重召开

以科学人才观为指导全面建设三支人才队伍打造平安和谐、充满生机活力新朱庄

中共朱庄煤矿委员会朱庄煤矿

两年来，全矿坚持以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实集团公司人才工作会议精神，以科学的人才观为指导，全面实施优秀人才队伍建设实施办法，狠抓管理人才、专业技术人才、技能人才三支人才队伍建设，加大科技工作投入，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。各类人才以高度的责任感和强烈的事业心，积极围绕集团公司、矿改革发展大局，立足本职、勇挑重担，弘扬团结协作、开拓创新、求实奉献的精神，刻苦钻研，锐意进取，积极开展科技攻关和技术创新，涌现出一大批成绩突出的优秀代表，取得了丰硕的科技成果，促进了企业的改革发展。

人才与科技工作卓有成效，为一流矿井建设提供了强有力的技术支持和智力保证

全矿上下认真贯彻落实科学发展观和人才观，紧紧围绕集团公司人才工作部署，不断创新人才工作机制，积极探索人才开发与培养的新方法、新途径，调动各类人才奉献企业、攻坚克难的积极性与创造性，使企业的创新力、竞争力不断提升。

人才工作的重视程度进一步提高。根据《集团公司2024至2024年人才工作规划》要求，矿上出台了《朱庄矿优秀人才队伍建设实施办法》，成立了人才工作领导小组，确立了人才培养中长期规划。把提升管技人员素质作为工作重点，积极做好技术人员培训工作，深入开展过程研修、科技攻关、作业规程竞赛等活动，增强了技术措施的实用性、指导性与准确性。两年来，共培训职工近8000人次，有200多名职工通过学历教育，取得中专及以上学历。积极开展技术比武、岗位练兵活动，加大奖惩考核力度，激励职工岗位成才，使职工队伍素质明显提升。从完善制度、强化培训、实践锻炼入手，积极为职工成长搭建平台，涌现出了全国劳模、矿区煤机大王方国胜等一大批优秀技能人才。

人才培养的途径进一步拓宽。积极做好人才引进工作，先后从安徽理工大学等高校引进毕业生31名，使人才队伍结构得到改善。认真做好人才开发工作，通过联合办学、函授、自考等方式，鼓励职工岗位成才，全矿共有30人取得本科学历，170多人取得中专及大专学历。切实加强职工队伍素质建设，开展“干部学习年”、外出调研、过程研修、技术革新等活动，管技人员队伍能力建设成效显著；认真制定落实《“321”青工技术培训计划》等职工培训规划，职工队伍整体素质明显提高，有30人被聘为中、高级技师，164人通过中级工鉴定，63人通过高级工鉴定。

人才成长环境得到进一步优化。健全激励机制，不断提高工程技术人员待遇，在井下生产、辅助单位设立了主管技术员，享受本单位副科待遇，其他技术员享受副科待遇的80%；在分房、评先上予以优先照顾，做到感情留人、事业留人、待遇留人。加强人事制度改革，打破干部身份界限壁垒，有17名工人走上了管技岗位。加强干部队伍管理，制定了《朱庄矿科区级班子和干部综合考核办法》、《调整或淘汰不胜任现职干部的实施办法》等管理文件，干部考核、淘汰力度进一步加大，干部作风得以转变；加强后备人才库建设与管理，通过公开招聘等方式，有54人被择优纳入人才库，形成了良好的选人用人机制。深化职称评聘工作，推行低职高聘或高职低聘做法，低职高聘2人，高职低聘22人。

科技创新能力得到进一步增强。加大科技创新工作的投入力度，设立了合理化建议、技术革新、过程研修等专项资金；建立以总工程师负总责的技术创新体系，确保过程研修和技术革新常年不断线；加大奖励力度，由年度奖励改为季评季奖，且奖励幅度不断增大。通过各项措施的认真落实，全矿干部职工科技创新的积极性不断增强，过程研修、技术革新硕果压枝。两年来，共有65项技术创新和管理创新成果获集团公司及其以上部门奖励。

人才与科技工作的不断进步，增强了企业活力，为企业发展奠定了良好基础。2024年，全矿安全效果、原煤产量、职工收入等6项指标创出历史最高水平，被集团公司授予“安全质量标准化示范矿井”，荣获“安全生产金奖”，精神文明建设也取得丰硕成果，在安徽省5年一度的综合表彰大会上荣获“安徽省先进集体”称号。

认清形势，明确任务，切实增强做好人才与科技工作的责任感和紧迫感

适应市场竞争，迫切需要大力推进人才与科技工作。随着经济全球化进程的不断加快，企业之间的竞争格局从封闭型、区域型转向全面开放型，传统的物力、财力竞争转向企业对市场化能力的竞争。企业管理也在发生着深刻变化，企业由追求利润最大化，转向追求整体价值最大化和可持续发展；人由“劳动力”转变为“人力资源”，进而转化为“人力资本”；传统金字塔式的权力型组织结构，转向扁平化组织结构、团队式的管理运作模式。网络信息技术飞速发展，由单一的信息处理功能转向组织的信息分享、共同合作、工作流程的再造。因此，要想在充满变数的市场竞争中占得先机，就必须拥有一支能力突出的人才队伍，就必须按照现代企业管理的要求，把人才和科技工作放在更加突出的战略位置上。

提高队伍素质，迫切需要大力推进人才与科技工作。近年来，在矿党政的高度重视下，全矿干部职工队伍整体素质明显提高，但与形势发展的要求相比还是有差距。分析队伍现状，令人不容乐观。从职工队伍分析，当前能够独当一面的高技能人才不多；从管技人员队伍分析，情况也不是十分理想。从专业层次来看，全矿煤炭主体管技人员151人，占管技人员总数的53.7%，而且还包括一部分纯管理岗位，比例相应偏少；从学历结构看，本科以上学历仅为30%左右，而且还有部分管理人员未达到中专学历，学历相应偏低；此外还存在着各个系统拔尖人才欠缺，部分管技人员对业务技能不熟悉等情况。以上这些问题，已经成为制约企业又好又快发展的“瓶颈”，必须引起高度重视。面对干部职工队伍现状，必须切实加强和改进人才的培养、吸引、使用工作和科技创新工作。

提升管理水平，迫切需要大力推进人才与科技工作。2024年集团公司要求在10个方面推进管理创新，并制定了《2024～2024年煤炭主业人力资源规划》，确立了“到2024年全公司原煤产量增加1000万吨、用工总量不增加”的用工目标。根据这一要求，到2024年朱庄矿将要减员近千人。人才和科技工作水平高低直接决定着企业管理水平的高低。要想实现减员分流、提升管理水平的目标，就必须有一支懂技术、会管理的复合型人才队伍，从而适应“一人多岗，一专多能”的要求。

服务安全生产，迫切需要大力推进人才与科技工作。朱庄矿投产迄今已近50年，产量

由设计之初年产75万吨攀升至220万吨，累计生产原煤6300多万吨，连续多年利润过亿元，并六次蝉联全国“行业级双高矿井”。这些成绩的取得无一不是重视人才与科技的结果。但是，随着矿井服务年限的增加和采场的不断延深，资源储量越来越少，瓦斯、地下水威胁不断增大，生产环节多、地质构造复杂等矛盾进一步凸显，给矿井安全与可持续发展带来更大的困难。消除安全威胁，提高经济效益，推广新技术、新工艺，也要求必须进一步重视人才与科技工作。

当前和今后一个时期，朱庄矿人才工作的总体思路是：以“三个代表”重要思想和党的十六届五中、六中全会精神为指导，认真贯彻集团公司人才工作部署，以加强人才资源能力建设为核心，以健全人才和科技工作机制为动力，以优化人才队伍素质和结构为主线，紧紧抓住吸引、培养、用好人才三个关键环节，统筹抓好三支人才队伍建设，努力建设一支专业配套、层级分明、结构合理、适应企业发展需要的人才队伍；继续加大科技投入，积极开展科技攻关，推进技术进步和管理创新，不断提升企业自主创新能力，为企业发展提供有力的人才保证和技术支撑。

深入贯彻科学人才观，努力提升职工队伍整体素质，切实增强企业自主创新能力

面对人才与科技工作存在的差距和不足，必须转变思想，认真贯彻落实好科学的人才观，统筹抓好人才与科技工作，切实提升企业自主创新能力。

一是牢固树立科学的人才观。树立“人才资源是第一资源”理念。朱庄矿的发展史，也是各类人才建功立业、锐意改革、攻尖克难的奋斗史。实践证明，各类人才是新思想、新技术、新工艺、新方法的创造者和传承者，是科技进步、事业发展的实践者和开拓者。要想超越历史，开创新的业绩，就必须把人才资源作为企业的首要战略资源。树立“人人都可以成才，工作出色就是人才”理念。要克服狭隘的人才观念，坚持实践为检验人才的第一标准，用发展的眼光选才用才。“三百六十行，行行出状元”。这次受到表彰的6位拔尖人才，有3位就是普通职工。只要能够练就绝活，干好本职工作，就是朱庄矿需要的人才。树立“以人为本”的人才理念。坚持以人为本，就是要努力营造尊重个性、鼓励创新、信任理解的宽容环境，充分考虑各类人才的特长，建立有利于人才成长的路径，引导他们形成正确的价值取向，最大限度地激发他们的创新激情，保证各类人才的全面发展。

二是切实培养好三支人才队伍。要突出抓好管理人才队伍建设，针对工作作风、思想观念、能力建设、政策水平等方面存在的突出问题，以创建“四好”领导班子为主线，以提高领导力、执行力、学习力为重点，加强培养锻炼，切实提高各级领导班子尤其是主要负责人驾驭复杂局面、处理复杂问题的能力；要坚持不懈地抓好专业技术人才队伍建设，切实加强思想教育，提高各类待遇，以感情凝聚人才；强化培训措施，建立起完善的技术创新体系，为各类人才干事创业搭建平台，用事业吸引人才；建立起科学的人才评价体系，推进人事制度改革，形成优胜劣汰的竞争机制，用制度激励人才。要大力推进高技能人才队伍建设，切实加强职工安全技术培训工作，建章立制，严格考核，强行灌输，努力提高培训效果；要加大投入力度，确保物质资源、人力资源充分到位；要丰富技术培训的方式方法，通过压担子、创条件、给待遇等措施，调动职工、尤其是青年职工钻研岗位技术、学习业务知识的积极性与自觉性，促进职工队伍整体素质的提高。

三是切实提升自主创新能力。要坚持以科技为先导，走科技兴矿之路。大力提升采掘机

械化水平，在保持采煤机械化水平100%的基础上，大力提升掘进机械化水平，要在综掘技术应用上狠下功夫，力求突破，使综掘成为今后的主要开拓方式。要以提升单产单进水平为重点，不断优化采场布局，加快生产系统技术改造和设备更新换代速度，减化系统，收缩战线，着力打造安全高效采煤队和快速高效掘进队。要以减人提效为目标，加大信息化应用力度，以信息化水平的提升带动自动化、智能化、集控化水平的提升，不断减少岗位设置，确保人力资源规划目标顺利实现。要加快“科技兴安”步伐，积极开展适用性安全技术研究。加强不规则综采回采、复杂顶板条件下综采技术应用课题的研究，提高回采安全性。加强瓦斯治理技术研究，积极应用综合抽放、煤层注水等瓦斯治理方法；做好水害防治工作，积极研究电法勘探、在线监测、先期注浆加固等防治技术，提高矿井防灾抗灾水平。要积极推进管理创新，提升管理水平。要大力推进集约化管理，进一步优化机构和岗位设置，本着职能相近的原则，精简机构，合并职能，建立起门类齐全的专业化队伍，提升生产效率。继续推进精细化管理，明确岗位职责，规范员工行为，提升队伍的执行力、服从力与竞争力。以效益最大化为目标，加快内部市场化推进步伐，逐步建立起矿与科区、科区与班组、班组与个人以及科区与科区之间的市场结算体系，以市场调动职工积极性，提升经营效果。

加强领导，创新机制，努力开创人才与科技工作新局面

加强人才和科技工作的组织领导。要把人才与科技工作提升到关系企业生存发展的战略高度，矿党政主要领导要亲自抓，分管领导要对本系统人才培养与科技创新工作具体负责。各基层单位党政负责人是本单位人才与科技工作第一责任者，要按照矿上要求认真落实职工培训、技术革新、人才培养等具体任务。逐步完善人才与科技工作目标责任制，将人才队伍建设作为考核各级领导班子、尤其是班子主要领导能力的重要指标，增强各级领导抓人才工作的责任感。组织、工资、技术、职教、团委等部门要结合实际，制定出中长期人才培养与科技创新工作规划，认真落实项目立项、人员组织、资金筹措等目标措施；要扑下身子，加强组织引导和技术指导，确保人才与科技工作的有序推进。

不断创新人才与科技工作机制。建立业绩回报、贡献取酬的奖励机制。今年受到表彰的各类人才，矿上除将给予5000元、1800元的一次性奖励外，还将每月的人才津贴由300元、200元、100元提高到500元、300元、200元。此外，还对技术创新项目、管理创新项目予以重奖，奖励总费用近百万元。要充分爱护人才，做到生活上关心，政治上培养，待遇上倾斜。要进一步拉大收入分配差距，让技术好、能力强的职工真正得到实惠，做到名利双收。建立优胜劣汰、能上能下的竞争机制。进一步深化人事制度改革，继续推行公聘公选的做法。建立德才兼备，注重实绩的评价机制。破除论资排辈的传统认识，打破身份界限壁垒，不拘一格选拔人才，让更多的有实际经验的班队长、生产骨干进入管技人员岗位；要特别关注那些不图虚名、埋头苦干、敢抓敢管、实绩突出的干部，不能让老实人吃亏；要做好各类技术人才的跟踪考核工作，按照品德、知识、能力、业绩等要素进行综合评定，不合格的随时予以解聘。要进一步深化用工制度改革，加强劳动用工管理，形成劳动用工“能进能出”的机制，择优选拔人才。

强化对人才与科技工作的宣传引导。大力宣传国家人才工作方针和集团公司、矿人才规划与人才政策，增强各级领导和职工对人才与科技工作的重视程度。要充分发挥典型示范作用，积极培养选树科技典型，激励职工岗位成才。表彰会既是对各类优秀人才工作成绩的充分肯定，也是对他们感人事迹的一次宣传。要充分延伸先进典型的影响力，通过报纸、电视、广播等，大力宣传他们攻坚克难、勇攀高峰的拼搏精神；宣传他们开拓进取、敢为人先的创

新精神；宣传他们脚踏实地、刻苦钻研的奉献精神，在全矿形成劳动光荣、知识崇高、人才宝贵的良好氛围。

**第二篇：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。

**第三篇：实施人才强企战略 完善人才支撑体系**

实施人才强企战略 完善人才支撑体系

企业发展人为先。在以竞争为主旋律的市场经济中，企业间的竞争在日益加剧，如何提升企业核心竞争力，人才工作是关键。大力实施人才强企战略，以人才领先推动技术领先，变人才优势为发展优势，为企业科学跨越发展提供了强有力的人才保证和智力支撑，以企业的可持续发展为目的，以尊重人才、培养人才、用好人才为宗旨，贯彻“培养为主、有序引进、以诚待才、激励盘活”的人才建设方针，这样才能逐步形成企业自主创新培育人才，人尽其才服务企业的双赢局面。

一、因地造才，不拘一格培育人才。

传统上，对人才的认识有着较高的要求。我公司是人力密集型的服务企业，工作流程中的科技含量相对比较低，因此，对人才的要求也不能完全停留在传统观念上，必须用创新的观念认识人才。我们认为思想品德好，能在岗位上出色完成工作任务的可用之人就是企业的人才。这一观念的提出，不仅引导员工树立了正确的人才观，也使人才的门槛降低到“跳起来就够得着”的高度，从而大大提高了企业员工积极上进、争当人才的热情，以此为基础，公司不断创新人才培养体制和用人机制，使一批有学历、有知识、有特长的人才脱颖而出。

1、开展岗位职称评定制，建立有利于人才发展的长效机制。为人才设计长远职称生涯，是人才建设的重点。对符合职称评定条件的员工每年一次开展职称考核，考核合格者授予中级、高级或特

级服务员职称，每月给予相应职称补贴，特级服务员可以享受到中层管理人员的待遇。这一制度的实施，进一步提升了他们的工作积极性，并且带动了周边员工加强学习，争评职称的工作热情。

2、创新管理人员任职制，让更多人才有更大发展空间。

激励人才的最有效办法就是要让人才了解企业的发展远景和其个人在企业的发展前景。开展管理人员任职制，打破了干部能上不能下的陈旧模式，切实体现了能者上、平者让、庸者下的公平、公正的干部任用原则，为人才提供了更大的发展空间，从而加快了人才的晋升和管理人才的交替过程。

3、学习、培训抓住重点，突出亮点。

为切实提高员工的学习积极性，打造学习型企业。日常培训坚持不同岗位、不同层次分批、分级培训，培训后的信息反馈更可以使培训的实效有了切实的体现和进一步巩固。学习、培训工作的持久、深入开展，可以为公司切实打造人才高地，加强人才队伍建设做出了积极的贡献。

4、注重引进人才，为公司的持续发展做好人才储备。

在人才储备上，公司应该在注重内部培养的同时，及时引进高学历、专业性强的技术骨干和人才。通过招聘广泛汲取专业人才等各种渠道，加强充实公司的人才队伍，做好人才的储备工作。

二、以诚留才，做好人才安置工作。

留住人才是企业保持强劲竞争力的需要，也是人才建设工作的重点。企业煞费苦心培养和引进的人才，因种种原因相继流失，不仅给

企业本身造成较大的经济损失，也给企业的发展带来了不可估量的影响。建立和健全人才安置制度，是完善人才支撑体系的重要环节。

1、积极倡导企业文化，以环境留人。

公司可以倡导 “以人为本、关爱员工”为核心的企业文化建设，使尊重人、爱护人、发展人的和谐氛围逐步形成。管理的方式也要由粗放型转化为精细型，更注重的是亲善化和人情化管理，使员工对企业的忠诚度日益提高，凝聚力不断加强。公司内党、青、团各组织开展各类活动，也可以吸引人才，如运动会、普通话演讲比赛、个人风采展示等都给人才的展示提供了广阔的舞台，让人才在享受工作快乐的同时，也充分体会到了亲情化的人文环境。

2、为人才精心设计职业生涯，以事业留人。

公司在做好人才促进发展的同时，更注重于以企业的发展带动人才的发展。在人才建设方案中除有计划、有目的地培养和引进人才外，重点是围绕企业的发展如何为人才设计长远的职业规划，既让人才看到企业的发展远景，也让人才看到个人在企业大舞台中扮演的重要角色，把企业与人才的同步发展有机地融合在一起，让人才感受到这份工作对自己的重要性，从而达到事业留人的目的。

3、实行薪酬制度创新，以待遇留人。

人才的价值体现是多方面的，其中包括薪酬。为让人才充分体会自身的经济价值，公司对薪酬分配制度作了进一步创新和改革，制定了更加科学、更加切合实际并具有较强激励性的分配制度。对因岗位需要引进的高学历人才，取消常规的试用期、实习期，直接以高起点、高待遇为人才提供平台，以此来达到提高人才待遇，有效留住人才的目的。

4、加强感情沟通和交流，以情留人。

公司在工作上、待遇上、生活上不断为人才创造物质条件，也在情感上为人才创造精神条件。各部门领导在节假日，特别是春节、中秋节等重大节日亲自看望人才，给他们以人情关怀；由公司党总支每月组织召开一次人才座谈会，倾听并及时解决人才生活上的困难，尽量满足他们生活上的要求，让人才安心工作；根据人才探亲路途较远等现实问题，制定探亲休假制度，以进一步营造情感留人的温馨氛围。

三、用好人才，努力推进人才强企。

培育人才、引进人才、留住人才的最终目的是为了用好人才。公司在人才的使用上，坚持凭工作业绩看人才，进一步营造创新创业的风气，牢牢抓住发展这个第一要素，牢固树立科学用人观，坚持人才创业，人才强企。相信在企业重才爱才体系的催化下，在人才创新创业的促进下，公司将进一步实现人才强企，企、才共赢的和谐发展新局面。

**第四篇：实施人才强企战略 打造品牌职工队伍**

实施人才强企战略 打造品牌职工队伍

人才，是衡量企业核心竞争力的重要指标，是推动企业发展壮大的中坚力量。近年来，徐矿集团庞庄煤矿党委科学把握人才工作和企业发展的内在联系，致力于加快建设人才强企，始终把人才工作放在发展大局中谋划，形成和发展了“想干事就有机会、能干事就有舞台、干成事就有地位”的人才理念和体制机制，培养和造就了一批敢想敢为、齐志齐力、创新创优的高素质人才队伍，在安全生产、经营管理、技术进步、和谐建设等方面发挥了关键作用，较好地促进了企业安全发展、和谐发展、科学发展。自2024年以来，企业共生产原煤1300多万吨，实现营业收入66亿元，实现利润近20亿元；工伤事故年均递减42.5%，达到行业领先水平；企业先后获得“全国煤炭工业行业一级安全高效矿井”、“全国煤炭工业节能减排先进单位”、“省属企业先进基层党组织”等50多项荣誉称号。

一、想干事就有机会

理念导航，让人人都想成才。事业发展，人才先行。企业是职工实现价值的载体，只有坚定不移走企业与职工协调发展之路，企业才能在市场竞争中获取优势、抢占先机。庞庄煤矿党委始终把人才优先发展作为打造行业一流煤企的重要方略，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累，为职工成才创造了良好政策和舆论环境。在庞庄煤矿，资历高低和年龄大小并不重要，评价职工的核心标准是能力与业绩。在长期的探索实践中，矿党政通过薪酬分配、评先表彰、提拔任用等经济待遇和政治待遇倾斜，努力让创出业绩、干出成绩的优秀职工包里有钱、脸上有光，在矿区形成了人人尊重人才、人人渴望成才、人人竞相发展的良好局面。

培训教育，让人人都能成才。以技能培训与继续教育为主要手段，让不同层面的人才学习更科学的管理理论、掌握更先进的

过搭建平台、创新形式、扩大范围，努力让人才发挥最大潜能。定期组织开展群众性岗位练兵、技能比武、技能竞赛等竞技活动，让技术尖兵、一流人才脱颖而出；通过电视、网络、广播强势宣传经验和典型，教育引导广大职工向先进看齐、向一流攀登，在矿区营造了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围。完善创新激励机制，给各类人才施展才华提供了良好广阔空间，对标一流、进位争先蔚然成风。先后开展了“管理创新年”、“管理提升年”等活动，实施管理创新项目41项，完善规章制度150多个，形成了具有企业特色的“闭合管理”、“缺陷管理”等管控模式。设立科技创新专项奖励，推行科研项目目标责任制。尊重职工首创精神，凡经职工自主研发被推广使用的创新项目，均以职工本人姓名命名。近年来，完成自主科研项目120多个，20多项被徐矿集团推广应用，16项获得徐矿集团以上科技进步奖，矿用正压柔性风筒分流器、大倾角工作面防滚矸装置等多项科研成果被国家知识产权局授予实用性专利证书。大力推行降本增效工程，鼓励广大职工参与生产系统和设备升级改造，2024年以来完成节能改造项目达30余项，节电800多万千瓦时，有效降低了企业生产成本。

三、干成事就有地位

待遇上倾斜，激发人才竞争意识。有激励就有动力，有动力就有竞争，有竞争就有发展。在人才队伍建设中，矿党政通过在感情上倾注、待遇上倾斜，营造和形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围。定期对符合条件的优秀职工进行技能鉴定、职称评定，根据不同岗位、工种的技能水平和职称级别发放特别津贴和补助。设立了特殊贡献奖，每季度对安全、生产、技术、经营、政工六条工作线的主要管理干部进行业绩考评，选拔出一批作风务实、能力突出、成绩优秀的典型人物给予特殊嘉奖；开展了优强科室和分线领军人物评比活动，定期对机关职能科室及各单位党政主管进行评比，对在一定时间内为企业发展做出贡献的单位和个人进行奖励；定期开展最优区（队）长评比、学习“白国周班组管理法”争当“六好”班组长竞赛等活动，努力让各个层面的优秀人才都能在企业发展的同时得到实惠。为让各类人才实现物质和精神双

**第五篇：建立“三种机制”实施“人才强企”战略**

建立“三种机制”实施“人才强企”战略s0100

不断推动组织工作向纵深发展

江泽民同志在建党80周年大会上的重要讲话中指出：“时代在前进，事业在发展，党和国家对各方面人才的需求必然越来越大。要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才工作，进一步在全党全社会形成尊重知识、尊重人才，促进优秀人才脱颖而出的良好风气。”这一重要论断站在时代高度，阐明了人才和发展的内在关系，因此，作为资源型企业，及时更新人才理念，开发人才资源，实施积极有效的人才战略，积极主动地培养、吸引和用好各方面人才，尽快抢占企业竞争与发展“制高点”的工作已经越来越重要。近年来，我们厂党委坚持以“三个代表”重要思想和集团公司人事工作会议精神为指导，认真贯彻集团公司和分公司关于组织工作的一系列部署和要求，以建立干部开发培养、选拔任用、考核管理三大机制为重点，全面实施“人才强企”战略，推动了组织工作向深层发展，干部队伍的结构得到了优化，整体素质得到了显著的提升，为xxxx的开发建设和改革发展提供了坚强的组织保证。

一、建立人才开发培养机制，抢占人才阵地“制高点”，培养高素质的干部队伍

人才是经济和社会发展的第一资源。三年来，我们人事组织部门围绕全厂的生产经营和改革发展，以创新为主旋律，以“人才强企战略”为根本，发挥牵头抓实作用，努力构筑人才资源高地。

（一）建立人才开发培养机制。结合股份公司提出的人才开发战略要求，我们厂及时制定了《xxxxx人才开发规划》，在全厂营造了尊重知识、尊重人才、爱惜人才、选拔人才的良好氛围。厂党委开展了“建设学习型企业培养学习型干部”活动、实施“素质工程”，着眼于提～部队伍的综合素质，加大了科级、站队干部教育培训力度，广泛开展了“中心组”学习、集中培训、个人自学、成人教育等多种形式的学习活动。2024年以来，我们多次聘请党校老师和大学教授、专家来厂授课，同时利用网络技术方便、快捷、灵活的优势，开展网上干部培训，对全厂站长以上干部进行了现代企业领导艺术与方法、入世对石油企业的影响及对策、成功经理人讲座、经营管理者管理理念与技巧等知识的培训，产生了非常好的效果，到目前先后有7856人次参加了培训，其中网上观看人数就有6745人次。网上培训的形式和内容深受各级各类干部的欢迎与好评！干部教育培训工作实现了制度化、经常化、信息化、灵活化、扩大化，从传统的模式中走了出来，又上了一个新的水平。广大干部普遍建立了人本、人和、诚信、明理、提升、双赢等新的理念，掌握了新的管理方法，综合素质明显提高。

（二）完善人才开发配套政策。坚持多渠道、多形式、多层次的原则，突破单一的人才开发模式，走综合开发之路。注意坚持了三个结合：一是内外结合。借助外力，利用外脑，搞好智力、人才的引进，眼睛向内，培养“留得注用得上”，愿意终身为企业服务的“永久牌”人才。利用横向协作关系，采取请进来、送出去的办法，搞好人才的智力开发、引进和技术的消化吸收工作。二是长短结合。根据不同层次人才的不同需求，在有计划安排长期培训的同时，积极开展短期的岗位适应性培训，培养应用型人才。在培训内容上，把长期适用的基础课程和岗位急需的技术技能结合起来，提高培训效果。三是用育结合。改变只用不育和重用轻育的现象，实行按需施教，对口培训，学以致用，学用结合。

（三）发挥培训的激励作用。充分发挥培训的激励作用，吸引人才、开发人才、留住人才。把个人对企业的贡献与培训挂钩，对做出突出贡献的人员，给予奖励性培训，可以自主选择与本岗位相关的专业培训或高一层次的学历进修，谁为企业做出了贡献，企业就送谁深造。创新用人制度，建立事业留人机制。坚持科学量材合理用才，实现人尽其才、才尽其用。人才是先进生产力的第一要素。科学合理地使用人才，让优秀人才选准发挥个人才能的最佳位置。打破论资排辈的陈旧观念，大胆启用新人、能人、智人，保证有创造素质的各类人才各得其所、各尽其能。依据组织领导型、创造发明型、善于实干型等不同类型人才的特征，因人而宜地安排岗位，真正把好“钢”用在“刀刃”上，创造用人上的最佳效益。通过设立“特殊贡献奖”、“科技项目贡献奖”，对有贡献的生产科技人员给予重奖，有效地调动了广大专业技术人员的科研、生产积极性，形成了科技人才、管理人才和岗位员工中的优秀人才层出不穷的良好局面，培养了一大批技术尖子，王德军一人摘取了油田分公司第二届技术大赛和全国石油石化行业职业技能竞赛采油工比赛第一名两项桂冠，xxx、xxx等五名同志囊括了xxxxxx分析比赛干部组、工人组、团体总分三个第一，xxx、xxx二名同志喜获xx省第二届职工计算机知识普及应用大赛个人第三名。实践说明，营造良好的干部成长氛围是提～部素质、培养人才的基本条件，是使广大干部扎根油田，爱岗敬业，刻苦钻研，开拓创新，努力为油田勘探开发建设服务的根本保证。

二、建立干部选拔任用机制，深入落实《条例》内容，优化干部结构

实现人的全面发展是十六大提出的全面建设小康社会的奋斗目标之一，事业兴衰，关键在党，关键在党员干部队伍。我们深入落实《条例》，为干部搭建发展平台，就是为干部的发展、价值的实现提供空间和舞台，让广大干部充分施展自己的聪明才智，为企业生产经营做贡献。

一是加强制度建设。厂党委认真学习贯彻《党政干部选拔任用工作条例》，结合实际制定了《xxxxx干部选拔任用工作暂行规定》、《xxxxx公开招聘领导干部试行办法》、《xxxxx大学毕业生考研有关问题的暂行规定》等一系列干部管理新规定，进一步规范管理程序，促进了干部管理工作上水平。特别是《xxxxxxx经营管理者选拔任用工作暂行条例》等五个制度下发后，厂党政领导班子成员在集体学习的基础上，又逐个传阅，逐条逐句学习，认真领会文件精神。试行了干部公开招聘、考察预告制，认真推行干部任前公示制、干部试用期制、干部定期交流制、干部任免票决制等制度。健全和落实了领导干部谈话制度、领导干部个人重大事项申报制度、组织部门与执法执纪部门联系制度，坚持以教育为主、预防为主、事前监督为主的原则，理顺关系，构建网络，积极落实党风廉政建设责任制、党员干部井站联系制度、经济责任审计制度，把监督贯穿于领导干部的日常管理之中，干部监督工作不断完善。民主集中制的各项制度也得到了较好地落实，保证了两级班子领导核心作用和员工群众监督作用的发挥，调动了各方面的工作积极性。建立了干部工作监督员队伍，加大了对干部选拔任用工作的监督力度，逐步形成了干部选拔任用工作的新机制，提高了干部选拔任用工作水平。

二是坚持原则标准搭建发展平台。厂党委始终坚持以“三个代表”为指导，坚持“党管干部”的原则及干部队伍建设“四化”的方针，严格按照德才兼备的标准选拔任用干部，通过加强领导班子和干部队伍建设，凝聚员工队伍。在干部的选拔任用上，两位主要领导认真遵守个别沟通、民主决策、任前公示等规定，增强了干部选拔任用工作的科学性和准确性。在认真坚持公开、平等、竞争、择优“原则的同时，还坚持以“用公心选人，选有公心的人，选有事业心的人，选有能力的人，选人品好的人，选能团结人的人。”为基本标准选拔干部，聘任的副科级以上干部的群众信任率一直在96%以上，一批德才兼备、年富力强的优秀干部走上了站队、科级领导岗位。去年以来，厂党委还进一步加大了干部交流工作力度，重点对科级干部进行了交流，采取机关与机关、机关与基层、基层与基层交流的方法，对xx个单位和科室的xx名干部实施了岗位交流。通过交流，基层班子的知识和年龄结构得到改善，年轻化、知识化、专业化的程度明显提高，基层领导班子的生机与活力得到了增强，结构更趋优化，促进了基层班子建设上水平。目前，全厂科级领导班子成员与2024年前相比，平均年龄39.5岁，下降了5.7岁，35岁以下者占19%，提高了8.7个百分点；大专以上学历者占43.7%，提高了15个百分点；女干部占6.3%，提高了3个百分点。

三是建立完备的后备干部队伍体系。三年来，我们不断加强后备干部的选拔、培养与管理工作，进一步规范了选拔标准与程序和选拔比例与数量，建立了后备干部库，坚持按选拔标准和选拔程序选拔培养后备干部，按照两年调整充实一次的原则，对后备干部实行动态管理。同时，我们积极创造使其得到培训、锻炼的机会，定岗位、给任务、压担子，促进尽快成长，全面提高后备干部的素质。目前，已经形成了具有不同专业、不同类型、不同梯次的后备干部队伍，为推行经营管理者竟聘上岗，为企业的改革与发展准备了一批高素质的后备人眩

三、建立干部考核管理机制，充分发挥他们的潜能，实现“人才强企”

几年来，我们始终不渝地用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装党员、干部，围绕形成朝气蓬勃、奋发有为的领导层和建设高素质的干部队伍的目标，大力加强领导班子建设和干部队伍建设，不断完善干部考核管理新机制，最大限度的调动干部的潜能，积极实践“人才强企”战略。

一是建立考核管理刚性机制。工作中，我们认真落实考核目标责任制度，坚持严格考核、奖优罚劣，促使各级干部在其位谋其政。从“德、能、勤、绩、廉”五个方面进行全面考核，采取背靠背、不见面，基层与机关交叉考核的形式，建立起了业绩考核与思想道德考核、组织考核与民主测评相结合的综合业绩考评体系。不断优化了干部考核方法，提高了考核质量，强化了考核结果运用。把考核成绩记入干部考绩档案，各成绩逐步形成考核成绩曲线。业绩考核结果作为干部管理任用和评先选优的主要依据，发挥业绩考核的激励作用，建立业绩留人机制。经过全面考核，胜任现职工作的继续留任；业绩突出的给予奖励；是“帅才”的提升到上一级岗位担当重任；不胜任本岗位的调整到适应的岗位上去；不胜任干部岗位的调整出干部队伍；因各种原因不宜继续做领导工作的改任非领导职务或改做具体工作；考核不合格的干部解聘职务；在现岗位上工作力不从心、业绩平平的领导和一般干部，不论年龄和任职年限长短，提倡主动腾出岗位，为勇于创新、开拓进娶后来居上者施展才华创造机会。

二是实施全方位的综合治理。厂长xxx同志多次要求，组织部门要平等换位思考，零距离倾听干部呼声，及时了解广大干部的真实想法。今年3月，在厂长的直接领导下，我们搞了一次管理和科技干部队伍建设情况的专题调研，通过召开座谈会、下基层与管理和专业技术人员面对面交流、谈心等多种形式，了解掌握了管理和专业技术干部反映的意见和建议，及时采取了积极有效的措施加强干部队伍建设，调动了工作积极性。

在科技骨干人才队伍的建设上，在稳定专业技术人员队伍上，我们坚持从源头抓起，实施综合治理。一方面加大优秀大学生的引进力度，充实全厂干部队伍和各类人才队伍，为改革与发展注入新鲜血液。另一方面从细微之处入手关心、爱护技术人员，认真树立关心专业技术人员的健康从技术人员健康时开始的理念，进行健康检查，不惜资金全力救治生病的技术人员等等。同时在资金紧张的情况下，积极创造条件为广大技术人员装修办公室、安装空调，不断改善科研、生产工作条件。逐步把专业人才放到适当的岗位上，让他们挑重担，锻炼他们，考验他们，使他们在解决了一个个难题后，不断增强自身的价值观和创业动力。第三方面努力做到使学科带头人、技术业务骨干有职务、有岗位、有待遇。职务是身份的象征，是被重视的体现；岗位是工作的阵地，是人尽其才的基本条件；待遇是价值的体现，是社会及他人的认可。我们认为这三方面是培养科技骨干队伍必不可少的条件。

几年来，我们在建设高素质的科技干部队伍上不断下功夫，取得了明显的效果。厂主要领导经常、随时进行加强学习、解放思想、转变观念的教育，提高了科技单位领导和专业技术干部的核心胜任力。按照干部“四化”和德才兼备的要求，进一步加强了地质、工艺

等科技单位领导班子的充实调整工作，使xxx、xx、xxx等一批具有大学本科学历、中、高级以上职称的高素质专业技术人才走上科技、生产单位的领导岗位。积极创造条件给各类人才搭建学习、发展、创效平台，给他们充分展示才华的机会，把尊重知识、尊重人才、尊重智慧工作实实在在地落实在了行动上，进一步增强了企业的凝聚力和队伍的战斗力。

三是搭建全员创效平台。厂党委以搞好“管理队伍、科技队伍、技能操作队伍”三支队伍建设为目标，教育干部、员工要肯于开动脑筋，研究发现问题，树立“学习、学习、再学习，思考、思考、再思考，创新、创新、再创新”的观念，积极寻找创新方向。结合“管理增效年”活动，我们锦州采油厂在全厂开展了“百、千、万”全员创效活动，即管理干部研究百个项目，创效1000万元，力争2024万元；技术干部实施百条措施，创效1000万元，力争2024万元；员工提千条建议，创效1000万元。活动开展以来，全厂广大干部、员工提建议、措施2230条，实施见效1870条，实现创效3000余万元。

各位领导、同志们，建立和完善“三种机制”，实施“人才强企”战略，不断推动组织工作向纵深发展的实践让我们深深地体会到：坚持以人为本的理念是前提，实现人的全面发展是基础，紧紧依靠员工办企业是宗旨，实现企业降本增效是目的。今后，我们将继续推进《条例》的深入贯彻落实工作，不断加大干部队伍建设的力度，进一步推动组织工作向纵深发展，为我厂改革的顺利进行和经济效益的不断提高提供坚强的组织人事保证。

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！