# 良性的人才生态环境的十个标准

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-04

*第一篇：良性的人才生态环境的十个标准为什么野生大熊猫仅能在我国四川、陕西和甘肃的若干狭小区域内存活？因为那里有适宜它们生存的生态环境。为什么多年不见踪影的珍奇鸟类，重新回到了一些城市的湖面？因为经过治理，那里的环境得到了改善。动物的生存需...*

**第一篇：良性的人才生态环境的十个标准**

为什么野生大熊猫仅能在我国四川、陕西和甘肃的若干狭小区域内存活？因为那里有适宜它们生存的生态环境。

为什么多年不见踪影的珍奇鸟类，重新回到了一些城市的湖面？因为经过治理，那里的环境得到了改善。

动物的生存需要适宜的生态环境，人才的发展也同样需要适宜的生态环境。

中国人民大学劳动人事学院教授彭剑峰说，一个国家，一个地区，乃至一个单位，能否吸引优秀人才，取决于它能否为各类人提供一个良性的生态环境。

“家有梧桐树，引得凤凰来。”彭剑峰指出，人才吸引力的竞争，从本质上讲，是人才生态环境的竞争。彭剑峰认为，良性的人才生态环境具有以下十条标准：

一、人才的主权得到尊重，人才价值得到有效实现。

彭剑峰说，要创造良性的人才生态环境，必须首先在整个社会倡导“人的价值高于一切”的观念，充分尊重人的价值；其次，要承认人力资本产权。他指出，在新经济时代，人才资本和货币资本一样具有产权性质，具有剩余价值索取权，人才资本所获得的知识和智力资本收入神圣不可侵犯。

党的十六大明确指出，要确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献分配的原则。彭剑峰认为，贯彻这一原则，必须确认企业家和知识创新者的价值，建立新的利益分配体系及社会认知系统，解决智力劳动参与收益分配的问题。

二、完善的知识产权保护法律制度，成熟的产权保护技术及全民产权意识的确立。

彭剑峰表示，保护知识产权，就是保护人才的劳动，保护人才的合法权益。他认为，没有健全的知识产权保护法律与技术体系，人才的价值就得不到真正体现，也就不可能使创新型人才脱颖而出。

三、全球视野的人才标准与人才竞争条件。

在人才流动国际化、人才竞争全球化的大背景下，考虑优化人才生态环境问题，必须要有全球视野，在“小圈子”里选人，在“土围子”中倒腾，只能是“孤芳自赏”、“作茧自缚”、“固步自封”，绝不可能创造出良好的人才生态环境，从而也就无法吸引和留住人才，无法提高人才竞争力。

四、建立了以信誉与职业道德为基础，以能力和贡献为准则的用人机制。

用人机制是职场中的一柄“魔杖”。机制好，懒人可以变勤快，机制不好，勤快人也勤快不起来。彭剑峰说，判断一种用人机制好还是不好，最根本的要看它是“论功行赏”，还是论其它别的东西行赏。如果不讲能力讲关系，不看贡献看“背景”则必然恶化人才生态环境，“君子”远去，“小人”得势。

五、人才流动和人才配置的市场化、有序化。

在这样的环境下，市场在配置人才资源方面的基础性作用得到充分发挥，各类人才享有完全的职业选择权，户籍、档案……一切阻碍人才流动的“樊篱”统统被冲破，人才实现了真正意义上的无障碍流动。与此相应，人才配置不再靠行政指令，而是通过市场进行调节，且通过供求信息的引导，实现有序的流动。

六、人才资源真正成为企业经营的核心要素与竞争优势的来源。

人人都知道，“企业的竞争，说到底是人才的竞争”，但事实上，并非每个企业都把人才看作企业经营的核心要素。

瑞士商学院Johan Roose教授明确指出：企业的竞争优势来源于人力资本，而不是公司拥有和控制的实物资产，智力资本可以决定一家公司未来的盈利能力，而智力智本概念兴起的最好例证就是比尔·盖茨和他的微软，如果微软顶尖的５０名程序员突然全部离开，微软的股票可能会狂跌不止。

彭剑峰说，一个真正在行动上而并非口头上尊重人才、重视人才的企业，必定能够成为一个成功的企业。

七、教育资源的市场化和非垄断化。

彭剑峰认为，教育资源的优化与配置，是一个国家人才生态环境建设的基础。２１世纪的中国教育，担负着提高国民素质，为经济社会发展提供人才支持和知识贡献的重任。彭剑峰说，要构建完善的现代国民教育体系和终身教育体系，必须深化教育体制改革。他主张给民办教育以应有的社会地位和尊重，使民办教育成为我国教育事业的生力军。

八、公平的就业环境。

在这样的环境下，“工作的权利”不再是口号，而是活生生的现实。年龄歧视、性别歧视、籍贯歧视、相貌歧视等一切阻碍公平就业的顽疾，统统被扫除。

彭剑峰说，所谓公平就业，不仅要保护人力资源的弱势阶层免受伤害，还应保证人力资源的强势阶层最大限度地创造价值并分享价值。

九、廉洁、高效、规范、具有服务意识和人性化的政府行为及吸引优秀人才的特别政策。

彭剑峰对各地政府不遗余力地优化发展环境的举动表示赞赏。他同时认为，优化人才生态环境，各级政府亦责无旁贷。他说，一个地区，能不能吸引并留住人才，适宜不适宜人才成长和发展，政府行为及其人才政策，是一个决定性因素。

十、开放和开明的经济政策，持续的经济增长，良好的生活和居住环境，富有活力的文化。

彭剑峰认为，人才生态环境是一个系统工程，“只见树木，不见森林”，“就事论事”，“单打一”，不可能营造出良好的人才生态环境。必须统筹兼顾，整体治理，方能建起人才“乐园”。

改善与优化人才生态环境，说到底是为了增强吸引力，提高凝聚力，为各类人才提供适宜生存，展示才华的空间，促进经济和社会发展。

彭剑峰说，过去我们的常讲“适者生存”，说的是人要适应环境，现在我们要把这句话倒过来：“生存者适”，社会和政府要为人才提供适宜的生态环境，而不是要求人才去适应你那里的环境。

环境好则人才聚，人才聚则事业兴。这就是环境与人才、人才与事业有机联系的辩证统一关系，这也是我们倡导改善和优化人才生态环境的全部意义所在。

**第二篇：检察机关人才培训良性机制探索**

文章标题：检察机关人才培训良性机制探索

检察人才是指具有一定的法律知识和专业技能，能创造性地完成检察工作任务，在检察机关各项工作中发挥骨干作用的人，是检察队伍的中坚力量，是支撑检察事业的中流砥柱。检察人才应当包括：检察领导人才、检察综合管理人才、检察侦查、公诉等其它检察业务办案或指导人才、检察技术人才、检

察理论研究人才、检察行政管理人才等。检察人才队伍是我国人才队伍的重要组成部分，行使国家检察权，这支队伍素质的高低，将直接影响到社会稳定与进步。因此,检察人才树立终身学习、全员学习的新理念，加强整体素质和业务能力的培训教育，才能适应新形势要求，也是检察事业实现可持续发展的客观要求。这从客观上要求我们不断加大对检察人才的培训，从这个角度来说，建立起检察人才教育培训机制至关重要。

一、当前检察人才培训工作存在的问题

一是重视程度不够，培训教育观念落后。除《检察官法》对培训原则性规定外，至今没有制定出与之相配套的法规，各地的培训也是各行其是，没有严格的规范。对检察人才培训的重要性缺乏足够的认识，认为培训是“软任务”，可搞可不搞，把培训投入看作是消费投资；个别检察人才学习意识不强、积极性不高，被动地接受培训，达不到培训要求；更有的检察人才认为自己坐到现在这个位置，就如同进了保险箱，学习坐不住，学不进，还埋怨上面布置的学习任务过多，影响了工作。

二是工作与学习的矛盾仍较突出。工作与学习矛盾突出历来是干警培训面临的一大难题，参加培训学习的时间太多势必影响日常工作的开展。

三是培训机构和师资力量薄弱。检察人才培训的范围广，由一般的检察人才到非领导职务和担任领导职务的检察人才，都要接受培训。检察人才配套的培训基地网络建设还很不完善。机构单一，培训方法陈旧。检察人才层次多、数量大、专业性强，一般性教育很难达到检察人才培训的要求。

四是培训方法单一，培训内容滞后。我国检察人才的培训目前仍大多采取“满堂灌”的讲授方法，而很少根据成人教育的特点和检察人才的具体情况采取新的手段，检察人才参加培训学习的选择余地较小，难以满足那些素质较高、基础较好、求知欲较强的检察人才的需要。

五是培训激励机制不完善。尽管《检察官法》明确指出：“检察官在培训期间的学习成绩和鉴定。作为其任职、晋升的依据之一。”但在实际\*作过程中，特别是在检察人才职务晋升过程中，由于缺乏得力的配套措施，上述规定并没有真正落到实处，培训与使用仍存在着脱节的现象，使得许多检察人才参加培训学习的动力不足，往往都是被动地接受培训，是上级规定“要我学”，而不是“我要学”，严重影响着检察人才培训的效果。

二、建立检察人才教育培训良性机制需要树立新的培训观念

一是树立培训工程观念。检察人才培训不仅是一种工作、一项事业，更是一个巨大的系统工程。国家在制定检察人才培训战略时，首先要加强预测管理，根据社会经济发展需求、政府职能的变化和检察人才队伍的状况，从数量和质量上进行人才预测。检察人才培训的最终目标是进行人力资源的开发管理，做到人力资源的合理配置，最大限度地调动检察人才工作的积极性和创造性，提高工作效率，为公众做好服务。在检察人才培训工程中，要强调检察人才的职业生涯发展，检察人才不仅可以根据组织的需要，参加提高工作能力的培训，而且可以按照自己的意愿，选择自己感兴趣的各类培训，然后通过考试，向高的职系流动，竞争新的岗位。

二是树立购买培训观念。检察人才培训是政府行为，政府对培训工作统一规划、统一管理。但由于培训任务重、工作量大，许多具体事情单靠上级院人事培训部门管不过来，于是检察人才培训就要走向市场。检察人才培训引入市场机制后，检察机关将成为培训市场的购买者。购买培训对检察职能部门提出了更高的要求，要购买到好的培训，就要了解培训市场，熟悉培训市场，培育培训市场，管理培训市场。各培训机构在市场竞争中优胜劣汰，即降低了培训开支，又提高了整体的培训能力和培训质量。

三是树立培训效率观念。培训效率包括培训的数量和质量，培训质量是检察人才培训的立足之本。因此，检察人才培训要统一规划、设置以检察官学院为主体的国家检察人才培训基地网络，并根据检察人才培训的要求，对培训基地的教学设施、领导班子、师资队伍和管理水平等方面进行严格的评估和资格审查，确保检察人才培训的权威性，提高培训效率。

三、建立检察人才教育培训良性机制的思路

随着检察机关“人才强检”战略的提出，对于我国检察人才的教育培训工作来说，是极大的机遇。如何抓住机遇，开拓创新，建立起检察人才教育培训良性机制这一课

**第三篇：人才成长生态环境的构成**

人才成长生态环境的构成林志向.构建海南“人才高速公路”的设想[J].新东方, 2024,(06)

人才生态环境是指人才培育、成长和发展的一切内外因素的总和,它是人才作为独特社会群体所共同指向和依托的思想理念、价值追求和文化底蕴.人才生态环境是一个由众多复杂因素构成的社会系统,是一个完整的有内在规律的体系。

赵志宏.保护人才的生态环境[J].中国保险论坛.2024,(10)

保险企业良好的“生态环境”包括内外两个方面：一方面，保险企业人才的外层面“生态环境”。其一般包括一定社会发展阶段中、基本矛盾的影响及人与人的社会关系、社会道德传统、风俗习惯、文化传统的熏陶等；另一方面，保险企业人才内部的“生态环境”。每一个企业要更加注重内部环境建设，对人才进行合理定位与授权，给人才的发展创造一个宽松氛围。

查奇芬.人才环境综合评价体系的研究[J].技术经济.200

2人才环境综合评价指标体系是由经济发展状况、人才创业和保障状况、科技教育和国民素质状况、城市发展状况、社会服务及保障状况、人才中介服务状况6 个一级指标、14 个二级指标、26 个三级指标构成。

1.经济发展状况。经济发展状况对人才环境状况有着决定性作用。经济实力是一个地区经济发展状况的综合体现,第三产业、高新技术产业的兴起和兴旺则是衡量一个地区经济发展水平的标志,劳动力的就业、收入状况是一个地区经济发展状况的直接体现。因此可以从经济实力、产业结构、居民的就业收入状况等三个方面来反映经济发展状况。

2.人才企业和保障状况。吸引人才的关键是良好的创业环境和保障状况,使人才能有用武之地,不然的话,现有的人才也会流失。一个地区人才的事业发展空间可以用博士后工作站、创业中心以及留学人员回国创业的情况来衡量。通过人才基金、风险基金的设立额度可对一个地区的人才创业保障状况加以反映。

3.科技教育和国民素质状况。科技教育和国民素质水平是人才环境的一个主要方面。研发投入占GDP比重、教育投入占GDP 比重以及科技进步率反映了一个地区的科技教育水平,每万人拥有的专业技术人员数综合地反映了一个地区的国民素质状况。

4.城市发展状况。城市发展状况反映了一个地区的发展前景,直接关系到人们的生活状况。其中城市规模、城市外向度可以衡量城市的发展空间,人均居住面积反映了人们的居住环境,而人均公共绿化面积、三废综合治理率则是城市生态环境的体现。

5.社会服务及保障状况。社会服务和保障状况是一个地区稳定人才、挖掘人才潜能、使人尽其才的根本保证和前提条件。其中,每千人拥有医生数量是反映社会服务状况和人们生活水平的主要指标,是人才生活环境的一个重要方面;社会保障覆盖率、每万人刑事案件发生率是反映一个地区稳定的主要指标,是人才施展聪明才智的先决条件。

6.人才中介服务状况。良好的人才环境不仅应能吸引人才、留住人才,而且要有利于人才流动。根据人才服务中介机构的多少可衡量人才中介服务的完善程度,采用人才市场应聘人才数和人才市场招聘企业数可反映人才市场的发育和完善程度。

殷风春.人才生态环境构建研究[J].盐城师范学院学报（人文社会科学版）.2024,(02)

人才生态环境系统的内容大致分为这样几个层次,一方面是从个体生态环境——组织生态环境——社会生态环境;另一方面可以从小系统(内部环境)到大系统(外部环境)最终统一于总体的生态环境。

人才个体生态环境主要是遵循人才的成长规律,在不同的成长阶段、不同的地点和不同

成长条件下个体所具有的环境存在着很大的差异性。人才进入组织后,人才具有自组织性和组织自身的一些特点。因此人才组织环境中的工作环境、行业环境、竞争环境、制度环境和文化环境都对人才的成长和发展具有重要的影响和作用。社会政治环境包括社会运行环境、政治制度环境、意识形态环境、法制环境、组织环境,社会经济环境包括社会经济政策环境、社会市场经济环境、社会竞争经济环境,社会文化环境包括文化环境、教育环境、伦理环境、舆论环境、职业道德环境、社交环境,社会科技环境包括科学理论环境、科学实践环境、技术创新环境、技术应用环境。人才生态环境的形成过程正是生态系统内各要素的矛盾运动过程。所有的人才生态环境构成要素形成一个复杂的系统,系统内各要素相互运动、相互作用、相互影响,从一个动态(非稳定态)趋向新的动态(稳定态)的过程,就是系统趋向和谐生态的过程。

李锡元，查盈盈.人才生态环境评价体系及其优化[J].评价与预测.2024，（03）

人才生态环境评价体系包括3 个层次，构成一个立体的结构：

基础层次

（1）薪酬水平。指企业、事业、机关单位的在岗职工在统计内所得的货币工资平均额。薪酬支付是人才维持生活的主要来源，较高的薪酬水平对于吸引人才来说无疑具有决定性作用。而公平合理的薪酬还能有效激励人才，充分调动人才的积极性和创造性，发挥才干。

（2）物价水平。物价水平能够反映该地区的经济发展程度，并对人才的生活质量有较大影响，因此合理的物价水平对人才吸引也具有十分重要的影响，比如房价直接决定人才对房屋的可得性。

（3）自然环境。包括自然灾害发生频率、空气质量、水质量、人均公共绿地面积等有关指标，间接反映人才的生存、安全和身体健康状况。

（4）公共基础设施状况。包括交通状况、邮政、电信、水电系统输出能力状况等有关指标，反映该地区的生活便利程度。

（5）医疗水平。通过每千人拥有医生数来衡量，间接反映该地区人才的健康保障状况。

（6）治安状况。通过刑事案件的发案率来衡量，反映该地区人才生命财产的安全状况。

（7）交通安全状况。通过交通事故的发生率来衡量。

社交层次

（1）社交公共设施状况。包括信息交流设施、公园、图书馆、博物馆、文化馆等，满足人才社交、精神文明需要。

（2）文化氛围。表明一个地区人民的主动开拓、创新精神、竞争合作意识、挑战意识、对外来人才的接纳和对人才、知识的重视程度等。对该指标的评价只能通过问卷调查收集主观印象，再进行数据处理形成。

最高层次

（1）相关行业发展状况。可通过行业产值来进行评价。发达的行业发展程度能够给专业人才提供更广阔的发展空间，满足人才的发展需要。

（2）人才社会供需指标。现实表明各类专业人才的供给和社会需求是不均衡的，人才缺乏不利于经济社会的发展。而人才供给大大超过实际所需，不仅造成人才浪费，而且容易导致人才恶性竞争，扰乱正常的用人秩序，不利于人才发展。

（3）人才中介服务状况。就人才而言，适当的工作流动对提高自身能力是非常必要的。因此帮助人才流动的人才中介服务，是构成人才生态环境的一个重要因素。可通过：①进入人才市场的企业数和应聘人才数，反映企业对人才的需求以及人才市场的发育和完善程度。②人才服务机构承担人事代理数，反映人才从对单位的依附转变到对社会的依附程度，值越

高表明人才中介服务完善程度越高，越有利于人才流动。

（4）教育状况。可通过一个地区的幼儿园、小学、中学、中专、大专、本科、科研机构及培训机构的数量和平均服务人数来反映。发达的教育系统可以直接培养各类高素质人才，高校和培训机构能够满足人才“充电”的需要。而对于人才出于培养下一代的考虑，无疑也具有吸引力。

（5）人才政策和法律状况。包括有关人才政策、投资环境、对相应产业的支持态度、必要的风险资金等等。人才的自我实现需要依托于良好的政策条件，这是人才生态环境中最为关键的要素[3]。具体包括：①人才基金：政府、用人单位为吸引人才而设置的专项补贴经费。②风险基金：政府及社会为鼓励人才从事科研和创办企业而设立的有偿贷款。③有关创业优惠政策、用工制度、利益分配制度、社会保障制度、人才流动政策等。④知识产权保护法律。

王瑛，孙振华.人才生态系统揭示[J].人才生态系统主要由三大部分构成:人才要素、自然环境要素以及社会环境要素。

人才要素

人才要素是人才生态系统研究的主体，主要涵盖个体因子与群体因子。

个体：个体是人才生态系统中的基元。系统中的个体有着不同的类别、层次、角色和职业差异等，对个体要素的研究可以借助现代行为科学、心理学、管理学以及经济学对个体研究的有关成果，但更为迫切的是从生态系统的角度构架其自身的研究体系。

群体：群体是人才生态系统中的基本要素。任何系统中的人都依据一定的目标和机制聚合成一个个的群体。在实际的人才生态系统研究中，往往会将系统中人的要素划分成一个个群落，以此削减变量数，更便于研究和调控。各群落自身的特征、群落间及其和环境间的关联关系是群体因子研究的重点，为解决这一问题，同样可以引人生态位概念加以解决。

自然环境要素

自然环境要素的主要研究点与一般意义上的生态系统类似，主要指系统中非人为因素形成的、对系统产生深刻影响的自然物，包括气候、空气、阳光、森林、动植物、土地、海洋等，它从基础层面全方位地影响着人才系统的生存状况。

.社会环境要素

社会环境要素是人才生态系统的本质要素，它主要指目标人才系统中的人类自身组织和行为构成的社会因素，包括政权、法律、军队、文化、经济等内容。人才生活于具有一定的物质、精神和人际条件的社会环境之中，人才的发展离不开物质与精神所形成的要素，这些要素能有力地影响人才资源的培养、使用等情况，从而对整个区域的人才状况产生重大影响。

实施人才强国战略营造人才生态环境——河南省人事厅厅长王菊梅纵论人才成长生态环境历史和实践证明，人才生态环境包括人才生存的自然环境和社会环境，也叫硬环境和软环境两个基本内容，同时，随着时代的进步，决定人才生存的因素逐渐由硬环境转变为软环境，并会最终达到软环境占绝对主导地位，硬环境占次要地位的程度。同所有人一样，人才也包含了自然人和社会人两个方面。人才生存的硬环境指的是人才作为自然人所需求的自然环境因素，是人们的生命存在的基本条件和身体能直接感受到的客观因素，主要包括：食物，生命安全，气候，环境，生活条件等等；而软环境则包括了人才发挥作用所需要的其他条件，如知识更新和再学习的文化环境、信息交流环境，知识转化所需的政策环境，施展才能所需要的产业和行业地位，开展工作所需要的人际关系环境甚至生活习惯等等。

1、政治、政策和经济环境，包括稳定的政策，如良好的投资、创业政策环境，人才、资金等要素顺畅的流动条件，政府对相应产业的支持态度，充裕的风险资金等等。人才的自我实现是依托于研究或创业，研究或创业所需要的客观环境，即是人才对政治、政策和环境的需求。

2、行业环境和工作环境，包括行业的发展前途，行业在全国乃至世界的地位，是否与自己的兴趣爱好和对未来的规划一致，工作岗位是否能为自己提供施展才华的条件和机会，是否受到领导和同事的信任和尊重，是否有提升的机会，是否具有有利于自己的竞争环境。

3、再学习的环境，包括文化环境，学术研究的氛围，专业资料是否充裕。在当今社会，知识更新迅速，各种人才为了适应工作的需要和自身知识体系的更新换代，再学习己经是工作的一个重要组成部分，优越的再学习环境，也是吸引人才、留住人才的一个重要因素。

4、信息交流环境，包括行业、专业间的学术交流和技术交流，不同地域之间的经济信息、市场信息的交流，与国际先进技术、科研成果的交流，其他大众信息的交流。建设大容量、高效率的信息交流设施，如高速宽带网、提高政府管理和居民生活信息化水平、方便的图文媒体信息传播渠道等等。

5、就业机会，就业问题不再是简单的找工作，就人才而言，适当次数的工作流动是非常必要的，发达国家的人才流动率远远高于发展中国家。美国经济学家摩尔根根据多年的研究指出，要适应社会化大生产的需要，人才流动率应为10%~15%为适宜，美国每个专业人才一生要换12次工作，日本人要换5 次，而我国不足一次。就业机会包括高效的人才中介服务，畅通的人才流动政策和大量的新增就业岗位，大量充裕的就业机会和自由的人才流动政策是构成人才生态环境的一个重要因素。

6、较高的生活质量，包括在现有收入水平下所可以提供较高的生活水平，便利的生活条件如住房、交通、通信，较高的生活感受如一个城市的生活习惯、语言、风俗习惯和人文环境等等。

**第四篇：加强农机人才队伍建设 促进农机事业良性发展**

龙源期刊网 http://.cn

加强农机人才队伍建设 促进农机事业良性发展

作者：杨慧

来源：《新农村》2024年第05期

今年中央1号文件聚焦“农业科技创新”，“农业科技创新”关键在于人才，同时中央1号文件又强调要“强化基层公益性农技推广服务”，提高服务能力建设关键在提高基层农机推广队伍建设。笔者结合对金安区农机推广队伍的调研和分析，就农机人才结构现状存在的问题、如何发挥人才优势、配备结构合理的用人机制及其建议：

一、金安区农机推广队伍现状

金安区现有农机推广机构数9个，其中县级1个，年末从业人员39人，其中县级11人、乡镇27人，拥有副高职称3人、中级职称15人、初级职称20人；在专业技术人员学历方面，本科学历14人、大专学历21人、中专学历3人；年龄层次方面，35岁及以下2人、36岁至40岁8人、41岁至45岁22人、46岁至50岁2人、55岁及以上1人。

二、主要存在问题

1.专业知识水平不高、后续人才满足不了形势发展的需求

第一学历是农机化专业本科学历和专科学历的几乎没有，基本为党校和其他非专业学历，同时基层农机管理人员对农机新知识比较缺乏，平时大部分人员忙于应付日常事务，很少有时间去学习市场经济新理论、经济管理新思维、农机经济新知识。为此，对农机新机具、新技术更显缺乏深层次的理解、掌握和运用。

2.职工队伍面临年龄老化，后继乏人问题突出

从数据中可以看出，从事农机，40岁以上的左右占到%以65%以上，2024年撤地建市以来，由于编制限制几乎没新进人员，由此看来，存在着严重的青黄不接问题，为此，农机职工中坚力量弱化，后继乏人问题更显突出。

3.经费不足，阻滞工作开展

处于“有钱养兵，无钱打仗”的状况，同时随着农村经济的发展和农业产业结构的调整，农民对农业技术的需求更加高，经费的严重不足，对农机技术人员的培训基本处于很低的层次状态，致使农机技术人员素质难以适应新形势发展的需要，阻碍了现在在岗农机推广人员素质的提高。

龙源期刊网 http://.cn

三、加强农机推广队伍建设的对策措施

1.建立健全激励保障机制，稳定基层干部队伍

把改善农机干部队伍待遇作为稳定基层干部队伍的重要举措，采取多种措施，切实解决基层队伍待遇偏低和保障性差的问题。基层工作环境艰苦、任务重、难度大，微薄的收入难以调动其工作积极性，导致很多农机工作出现被动局面。要想办法提高农机干部队伍待遇，才能留住人才。要建立可靠工作经费保障机制，做到有钱办事，有人办事。对成绩突出，贡献较大，完成任务方面工作出色的个人给与物质和精神奖励，从而激发员工对农机工作的热情，提高工作积极性。

2.探索灵活多样的用人方式

在用人机制上，以“社会招聘、契约管理、专业培训、职业运作”为方向，探索建立聘用制、派遣制、项目制等多种形式相结合的柔性用人机制，实行合同制管理。在逐步引入竞争机制，规范和完善按需设岗，竞聘上岗，以岗定酬，合同管理等管理环节上，做到人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低。形成优秀人才能够脱颖而出的用人环境。

3.加强农机人员的培训

探索采用院校培养、带教培训、挂职培训、上岗培训、知识更新培训等方式，对农机管理及专技人员进行现代农机专业知识培训。有计划、分层次，因人施教，对在岗的机务人员以及高技能人才，通过学校教育培养、岗位培训、个人自学提高等使一批领导人才、管理人才、专业人才和高技能人才的专业理论素养和实务工作能力提升，优化现有人才的知识结构，真正发挥农机推广人员的积极作用。

4.营造良好环境，形成农机队伍建设可持续发展动力

**第五篇：人才招聘的十个法则**

人才招聘的十个法则

在全球化迅猛发展的今天，人力资源的全球性竞争日益激烈，企业突然发现，要想在今天的人才市场中招聘到满意的人才，是一件不容易的事儿，而想要寻找到适合组织文化且业绩出色的人才更是一个挑战。适当掌握和具体运用科学的面试原则是非常必要的。实践证明，下述一些法则会协助你招聘和保持企业所需要的优秀人才：

1.建立和充实企业的人才库

在企业选聘新员工时，自己找上门或看到报纸、网络的招聘广告后打电话应聘的这二类候选人中，一般情况下是缺乏优秀人才的。最佳的人才往往都已拥有一份工作，甚至还没有必要去寻求新的职位。企业惟有花一些时间和高等院校的就业指导中心、专业人才服务机构建立良好的关系，并鼓励内部员工积极参与行业内的专业组织与活动，惟此，才有可能成功地寻找到优秀的人才。因为，这二个方式大大改善了企业的人才库，使企业甄选人才的范围得以扩大。此外，经常浏览人才网站，将一些合适的人才简历收入企业的人才库中；注意在一些专业的网站与刊物上发布招聘广告也会有所帮助。这些做法的关键是在企业需要一个优秀的人才库之前就先建立好它。

2.做出正确的雇佣决定

企业聘用新员工时都希望其“在特定的行业、特定的企业环境中能够正确地从事正确的工作，而且最好是来自一个企业文化非常相似的组织。”不少HR经理笃信“过去的行为是未来行为的最好预测”的观点，并认为这可使企业成功地招聘到需要的、合适的人才，成为人才招聘中的赢家。同时，也有一些企业认为雇用的新员工应该是进入企业即能发挥作用的人才，而不是花费时间与财力去培训一名潜在的成功候选人。这些是企业做出雇用决定的基础。

3.从内部挖掘人才

为内部员工提供晋升的机会可对现有员工的士气起到非常积极的推动作用，并增强他们的自信心，让他们充分认识到自己的才能，这本身就是认可员工的最好方式。在出现岗位空缺的时候，首先从内部挖掘人才，给有实力的候选人以面试的机会，员工可据此了解组织的需求与目标，实际上这也是HR更好地了解企业内人才的绝佳机会。有时，HR会在企业的需求与员工需求之间找到一个非常好的平衡点，一旦找到，将对企业内部的员工产生非常良好的影响。

4.成为知名的雇主

在人才竞争日益激烈的时代，企业的目标不仅仅要成为最佳雇主，而且要让求职者都清楚地知道这一点，这就好比做人要有好的口碑。重视企业的雇员保持、激励、责任、报酬、认可、制度灵活性、在员工工作与生活中的平衡及员工的参与程度，是企业成为最佳雇主的关键因素。而如果企业现有员工逢人便夸赞自己所处的企业是一个非常棒的工作地方，企业外的潜在雇员就会因此认可你的企业的确是优秀的雇主而选择你，这大大增强了对潜在雇员的吸引力。

5.让员工参与雇用过程

企业有三个机会让员工参与雇用过程：一是让他们推荐优秀的候选人到企业中，二是协助HR审核潜在候选人的简历与资格，三是协助HR面试潜在的候选人，评估他们的潜力是否“适合”组织的需求。如果企业没有充分运用现有员工评估潜在雇员，那是对企业最重要资产的一种浪费。此外，让员工参与新员工的甄选过程同时也有助于新旧员工的承继性。

6.提供比行业平均水平稍高的薪酬

支付多高层次的薪水，就雇用到多高层次的人才。这是一个定律。然而，没有几个企业愿意提供业内最优厚的薪水，但不可否认的是，薪酬对人才的吸引力是始终存在的。薪水高、福利待遇好的企业能够吸引并留住雇员，这是毋庸置疑的。因此，调查所在地就业市场并关注企业的薪酬在行业内的吸引力就变得不可或缺。一般来说，企业支付稍高于行业平均水平的薪酬即可吸引与保持优秀的人才。这看似很简单，却很少有企业做到了这一点。绝大多数雇主每天都会与HR讨论怎样才能雇用到可以支付较低薪酬的优秀人才，这是一个非常危险的想法。没错，有时企业也有机会以较低的薪酬吸引到一些非常优秀的人才，但有可能是因为他们的配偶或家庭问题，或看重企业福利而入职。即使他们工作非常积极，绩效不错，仍会为他们的薪酬感到不公平而心有怨言，一旦有更好的机会他们就会选择离职。

此外，让员工感觉到薪酬的公正性也至关重要。如果企业能够提供的薪酬比候选人要求的少，而企业已经决定雇用他的话，就要说服他接受这份工作，指出这份工作将如何能使他发挥自己的创造能力、做自己感兴趣的事情以及实现自己的职业目标。

7.将福利作为重要的竞争优势

将企业的福利保持在行业的标准之上并适时为员工提供力所能及的新的福利内容非常有助于留住员工的心。同时，也要让员工知道所得到福利的价值与组织在这方面投入的费用，使员工明白组织是在不断地努力满足他们的需求。要注意平衡员工在工作与生活上的责任与兴趣，并为此尽可能提供机会与制度上的灵活性。目前，员工已经日益趋向于自助餐式的福利计划，这样他们才能更好地在工作、生活与家庭之间取得平衡。此外，根据员工绩效实施奖金分配也是不可或缺的。这里要注意的是不要照搬其他公司的福利形式，最好通过与员工的谈话确定他们的兴趣所在。因为，适用于某一人群的形式并不必然适用于另一人群。

8.雇用你所能找到的最突出的人

一般来说，员工并不喜欢过于频繁地变换工作，因此，没有必要花费时间去考虑谁要离开，但一定要努力搞清楚他们会留下什么，这就足够了！如果企业的需求是要寻找一个能与同事融洽相处的人才，就必须雇用到一个在与同事相处方面不会有问题的人，而不能寄希望于在他入职后再去培训他所缺乏的能力。同时，要善于发现员工的长处，雇用时不能只盯着候选人在习惯与才能上的弱点，而要看其主要的优势与职位需求的吻合度，要知道，找到完美的雇员实际上是不可能的。在如今的人才市场上，能找到80%适合岗位的人就已经很幸运了。

9.合理运用企业的网站

企业网站一般描绘了企业的愿景、使命、目标、价值观与产品，不可忽视的是，企业的网站同时也极易吸引那些浏览过网站、对空缺岗位感兴趣且与企业文化适合的候选人投送简历。因此，有网站的企业不妨建立一个招聘页面，把企业的空缺职位、职位需求、任职资格等做出清晰的描述，这会吸引很多合适的候选人投递简历，一般情况下，这些候选人都对企业的空缺职位非常感兴趣。

10.推荐人核实

推荐人核实是背景调查的一部分，常会被人力资源管理人员所忽视。背景调查的目的在于切实避免企业寻找与选择的候选人给企业带来一些不必要的麻烦。推荐人核实是通过与认识候选人的人，最好是他以前的上司或同事进行电话沟通，充分了解候选人的情况，以确认候选人的资质、才能是否胜任空缺职位，并确认候选人在简历上及面试过程中所描述的工作业绩是否属实。运用这一方法可以确保准备雇用的候选人能在入职后有效地履行职责。此外，还要查清雇用的员工没有过往的不良记录，以避免危及企业内的员工。事实上，如果因未做好背景调查而导致新聘用的员工资质太差或产生其他不利于企业的影响，HR要负相应的责任。

结论

根据奥恩咨询公司(Aon Consulting)1999年的研究，如果薪水增加10%，约25%的被调查者愿意更换工作；如果薪水增加20%，50%以上会选择离职。可以说，吸引高水平的优秀人才从未像今天这样困难，国内经济的不断发展，人才竞争的不断加剧，使选聘高水平人才成为企业的头等大事。因此，在招聘过程中注意运用一些法则，在今天的招募过程中变得益发重要。

倚窗远眺，目光目光尽处必有一座山，那影影绰绰的黛绿色的影，是春天的颜色。周遭流岚升腾，没露出那真实的面孔。面对那流转的薄雾，我会幻想，那里有一个世外桃源。在天阶夜色凉如水的夏夜，我会静静地，静静地，等待一场流星雨的来临…

许下一个愿望，不乞求去实现，至少，曾经，有那么一刻，我那还未枯萎的，青春的，诗意的心，在我最美的年华里，同星空做了一次灵魂的交流…

秋日里，阳光并不刺眼，天空是一碧如洗的蓝，点缀着飘逸的流云。偶尔，一片飞舞的落叶，会飘到我的窗前。斑驳的印迹里，携刻着深秋的颜色。在一个落雪的晨，这纷纷扬扬的雪，飘落着一如千年前的洁白。窗外，是未被污染的银白色世界。我会去迎接，这人间的圣洁。在这流转的岁月里，有着流转的四季，还有一颗流转的心，亘古不变的心。

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！