# 搞好企业人才队伍建设 促进企业又快又好发展（5篇模版）

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-08-13

*第一篇：搞好企业人才队伍建设 促进企业又快又好发展龙源期刊网 http://.cn搞好企业人才队伍建设 促进企业又快又好发展作者：李芝德 王涛来源：《科技创新导报》2024年第20期摘 要:本文就如何抓好企业人才队伍建设,转变用人观念,调...*

**第一篇：搞好企业人才队伍建设 促进企业又快又好发展**

龙源期刊网 http://.cn

搞好企业人才队伍建设 促进企业又快又好发展

作者：李芝德 王涛

来源：《科技创新导报》2024年第20期

摘 要:本文就如何抓好企业人才队伍建设,转变用人观念,调动企业人才积极性等方面的问题进行了简要的论述。

关键词:企业人才建设发展

中图分类号:F426.1 文献标识码:A 文章编号:1674-098x(2024)07(b)-0203-01

市场竞争的实质是人才的竞争,人才是最重要的战略资源,特别是科技人才是科学进步和创新的主体力量,是企业发展的宝贵财富。天津新型建筑材料公司针对系统中科技人才流失的困境,通过实施人才发展战略,主动参与市场人才竞争,抢占人才高地,呈现出人才兴、事业兴、朝气蓬勃的发展局面。转变用人观念是抓好人才队伍建设的前提

1.1转变“求稳怕乱”的观念

企业人才正常流动是市场经济条件下的客观规律。如果一味受“求稳怕乱”思想观念的束缚和影响,那么在人才队伍建设上就会死水一潭,不利于人才的优胜劣汰,企业也不会有活力。公司在人才流动上彻底改变观念,把人才流动纳入社会人才流动的大环境中去,敞开公司的大门,先后招聘和引进了10多人,通过人才流动、吐故纳新,增强新意识的融合,给企业带来了新的活力。

1.2 转变一味选人就选最优秀的观念

天津女排近年来其取胜之道是在于她们的团队精神是一流的。使我们在选人上得到了启示。根据公司的现有条件,如果一味地追求名牌学校的毕业生,就会出现招不来或招得来留不下等一系列问题。为此我们要从实际出发,选最合适的,有培训发展潜质的。近年来我们一直遵循这种观念引进大学生,不但招得进、基本都能够留得下,而且通过传帮带和团结协作的精神,使这些大学生在各自的舞台上充分发挥作用,施展才华。

1.3 转变重使用轻培养的观念

过去我们在引进人才上往往习惯引进“拿来即用”的人才,而忽视了对年轻大学生的培养和在培养中使用的问题。一是不愿投入,宁愿在项目上多花钱也不愿在人才建设上多投入一点;二是急功近利,宁愿引进比较成熟的人才,也不愿引进年轻大学生,认为引进大学生来得慢,远水解不了

近渴,不情愿在培养上下功夫。这几年,我们在转变观念的同时,大批引进合格适用的大学生来公司工作,他们有的公司已将近5年了,在实践能力上都有显著的提高,很多年轻人都成为了独当一面的技术骨干。

1.4 转变论资排辈的观念

新材公司在选拔人才上始终坚持不拘一格的原则,不论年纪重能力,看学历,又不为学历轮,只要品德好、有能力且业绩突出,都会被重用和提拔。如公司开发部门主管,年龄38岁,中级职称,被提拔为开发部部长。还有的年轻大学生分别被破格提拔为资产监管部门副部长和综合办公室主任。创新人才运行机制是抓好人才队伍建设的重要保证

2.1 创新引人机制

一是与天津科技大学、天津城建学院、天津市职工建材学院保持长期的联系,他们适时向本公司推荐优秀大学生;二是在有关媒体和本公司的网站上刊登招聘各种人才的信息;三是到企业中去挖掘人才,特别是生产经营、企业管理等方面的人才都是通过企业挖掘来的;四是通过专家推荐,引进企业急需的人才;五是面试时对应聘者严把人力资源部门面试关,所需人才部门面试,领导班子集体面试关。从而使人才引进纳入了靠制度管理的正常轨道。

2.2 创新内部分配机制

一是公司的分配制度每年进行一次改革调整,每年员工工资平均都按10%以上的比例增长,使员工看得见摸得着;二是分配制度公开、公平、公正、透明度高,再分配制度调整之前都经过广大员工讨论并认可;三是分配制度充分体现了按劳取酬和激励的原则,实行按贡献取酬;四是对新毕业的研究生采取了特殊政策,如转正后可直接进入较高档次的工资待遇。

2.3 创新育人机制

一是对每名新引进的大学生的性格、特长、专业、能力等情况进行认真的分析研究,帮助他们找准职业方向;二是新来的大学生上岗后,我们都安排传帮带,有的是一帮一,有的是一帮二,如今大部分已经成为独当一面的技术骨干;三是党委提出了建立学习型组织的目标,先后组织员工学习了《办事办到位》《赢在执行》等近10本书籍。每次学习结束后,员工都要写出学习体会,并进行交流,使员工的综合素质不断提高;四是近年来公司抽出一定的资金,先后推荐多名在职员工到天津大学、市委党校等院校参加研究生进修班和经济管理大学本科班。此外,公司每年都要推荐部分专业技术骨干评聘高、中、初级专业技术职称,近几年已有20多人先后评聘为高级经济师、高级工程师、工程师和助理工程师等。

2.4 创新人才内部流动机制

一是几年来我们先后对多名员工采取了轮岗锻炼的培养措施,不断提高了这些员工的综合素质,也促进了企业的发展;二是在领导班子成员中,我们采取了做经济工作与做管理工作交叉任职的办法,使领导班子成员在不同的岗位上得到锻炼;三是在中层管理岗位中我们对部分岗位分别采取轮岗和挂职锻炼的办法。截至目前已有30%以上的员工都轮过岗,打破了过去一岗定终身的做法。

2.5 创新企业文化拴心留心机制

一是靠企业发展远景,我们分别制定了“五年发展战略”,交给员工共同去朝着既定目标奋斗;二是靠员工的价值取向,几年来我们依靠员工先后制定了企业方针、企业经营理念、企业精神、企业文化和企业宗旨。三是靠持续不断的文体活动,我们先后开展了拓展训练、歌咏比赛、体育比赛等丰富多彩的文体活动,使员工陶冶了情操,拓展了视野,得到了锻炼,凝聚了人心。3 科技人才是提高企业自主创新能力的关键

3.1 人才兴、才能事业兴

公司依靠人才发展战略,主动抢占人才制高点,聚集了众多高、中级建筑材料的工程专业技术人才,构筑了天津市建筑材料科学技术的平台,具备了为社会、为企业、为市场提供服务的能力和优势,多年来,致力于高新技术和先进技术的研究和推广,开发储备了一批成熟的技术成果,是一些企业的产品分别打入了国内外市场,实现了经济效益和社会效益双赢的目标。

3.2 为人才搭舞台,靠人才求发展

广纳社会高层次人才,集成社会人才资源,建立外聘专家网络,与天津市多家院校、企业建立了长期的人才资源合作关系,聘请了集团系统内部分专家、学者担任顾问。企业先后有多项成果获得了国家专利,并填补了市内空白。

3.3 依靠科技项目,带动人才建设

公司根据市场的需要,向建材集团总公司申报了天津市龙泓复合材料有限公司“大口径水泥加沙管\"项目,该项目技术先进,行业领先。其目的是:用三年时间全力打造一个基础性、向社会开放的“服务平台”。这个项目不仅是民心工程、技术工程,同时也是通过项目带动专业技术人才队伍建设的工程。实施科技项目为科技人才发挥才能、干事创业提供良好的环境条件,为科技人才的大量涌现提供了制度保证;围绕项目不拘一格地选拔人才、用人才,努力建设一支与项目发展相适应的人才队伍,实现科技项目发展和人才队伍建设的双赢目标。

**第二篇：促进企业又快又好发展**

着力推进环保客运公司党组织建设

——促进企业又快又好发展

在喜迎党的九十周年生日之际，张家界易程天下环保客运有限公司党总支被湖南省委授予“先进基层党组织”荣誉称号。

近年来，环保客运公司党总支在各级各部门的亲切关怀和大力支持下，公司党总支深入实践科学发展观，结合企业党建的实际，以创新思维探索新途径，组织引领企业党员积极开展创先争优活动，进一步增强了基层党组织的凝聚力、吸引力和战斗力，激发了广大员工的积极性、创造性，促进了公司经营生产，取得了较好成绩。主要从四个方面入手：

（一）、突出企业党建实际，抓素质基础。

1、用良好机制激励企业党员的荣誉感,增强党员意识。针对企业党员流动性相对大，存在“隐形”党员等特点，通过探索和努力，找到一套可行的机制与办法，使公司党员愿意公开亮化身份，积极主动参加党组织活动，勇于担当，起到了模范带头作用。一是在招聘员工时对党员实行优先录用；二是对党员管理实行动态维护；三是对党员实行各种方式的特别关怀与措施；四是党员实行挂牌上岗；五是参加各种党建活动实行补偿保障机制；六是注重培养党员责任感、使命感。

2、抓学习型党组织建设，全面提升公司党员的素质建设。以学习型党组织建设为抓手，积极开展思想动员，完善学习制度。一是加强领导模范带头，在每次总经理例会时，都要预留一部分时间集中学习新的政策和经典著作等，做到以点带面，营造良好的学习氛围；二是常抓“三会一课”制

1度，抓党员学习笔记，学习心得；三是建设“线上线下”两个学习阵地，大力拓展学习的平台；四是围绕生产需要，加强员工内部培训；五是利用各类培训学习机会外派员工进行学习培训。

（二）、用心关爱员工，抓保障基础。

公司党总支历来注重抓保障来稳定“人心“，通过开展一系列关爱员工行动，让员工意识到党组织是核心，是大家贴心的服务者。一切党建工作都是与员工紧密结合，增强了党组织凝聚力、号召力和向心力。主要采取一是实施“两学、两带”促“两帮”，满足员工需求；二是充分发挥兼职政工员桥梁纽带作用；三是扎扎实实做实事，实行内部帮扶制度和具体行动温暖员工，关爱员工。

（三）、以形式多样的创先争优活动服务生产，抓工作基础。

除了认真完成落实公开承诺、领导点评、群众评议等等创先争优的规定动作外，党总支创新方式，结合公司实际积极开展企业创先争优活动。主要开展了：一是全面开展优质服务车、岗、站场示范性评比活动；二是开展“对照优质服务示范人员找差距”活动；三是全线推行由被动服务变主动服务”工作方法；四是开展“啄木鸟计划”活动；五是认真 做好党团服务小组建设。

（四）、塑造鲜明特色的企业文化，抓企业形象基础。公司党建工作着力宣传，抓企业形象基础，通过狠抓企业文化建设各项工作，搞好渗透结合,形成合力。以党建推动企业文化建设，以企业文化繁荣带动党建工作发展。一是恨抓内刊《环保快车》建设，强化对内对外宣传；二是建设诚信务实的企业文化氛围。

面对荣誉，环保客运公司深知任重而道远，将继续开拓创新，积极进取，把各项工作落到实处，把通过抓企业党建促进企业的生产经营为主要目的，促进企业又快又好发展。

（张新富）

**第三篇：重视企业文化建设 促进企业又快又好发展**

重视企业文化建设 促进企业又快又好发展

企业文化是企业在长期生产经营管理中，由企业家倡导，并被广大员工接受认可遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和，是企业在自身发展过程中形成的以价值为核心的独特的文化管理模式，是物质文明建设与精神文明建设在企业的综合体现。

随着知识经济的快速发展,越来越多的企业已充分认识到企业文化对企业长期经营业绩的重大作用。作为现代企业的内核,企业文化建设是企业建设创新的重要内容，也是企业持续、稳定、健康发展的重要保证，中外企业发展的成功实践表明，企业文化以其丰富的内涵，科学的管理思想，开放的管理模式，柔性的管理手段，为企业管理创新开辟了广阔的天地。因此，企业必须切实重视企业文化的建设，真正为企业健康发展注入持久的文化推动力。具体说，企业文化对企业的生存与发展具有以下五大作用： 一是凝聚作用。企业文化就像一根纽带，把员工和企业的追求紧紧联系在一起，使每个员工产生归属感和荣誉感。企业文化的这种凝聚作用，尤其在企业危难之际和创业开拓之时更能显示出巨大的力量。

二是激励作用。企业文化注重研究的是人的因素，强调尊重每一个人，相信每一个人，凡事都以员工的共同价值观念为尺度，能最大限度地激发员工的积极性和创造性。三是协调作用。企业文化的形成使企业员工有了共同的价值观念，对很多问题的认识趋于一致，增强了他们相互信任、相互交流和沟通，使企业的各项活动更加协调。四是约束作用。企业文化对员工行为具有无形的约束力，经过潜移默化形成一种群体道德规范和行为准则，实现外部约束和自我约束的统一。

五是塑造形象作用。优秀的企业文化向社会大众展示着企业成功的管理风格，良好的经营状况和高尚的精神风貌，从而为企业塑造整体形象，树立信誉，扩大影响，是企业巨大的无形资产。

基于上述认识，昌河自重组运营以来，始终高度重视企业文化建设，将企业文化作为思想政治工作的重要组成部分，持之以恒，常抓不懈，经过几年来的积累、沉淀、渗透，已经形成了具有昌河特色的企业文化，并在企业发展中发挥着巨大的推动作用。我们的做法是:

一、坚持以人为本，增强企业凝聚力

重组以来企业始终不渝地广泛传播，深入贯彻昌河的企业精神和经营理念，使昌河理念在员工的心中生根开花结果。重组初期，企业紧紧抓住贯彻昌河理念这条主线，深入宣传“不断求索，追求卓越”的企业精神和“自强不息，慢进则退”等理念，提高了广大员工的认识，统一了思想，员工的思想观念发生了根本性转变，从而保证了企业重组初期各项改革工作的顺利进行。重组后，通过昌河理念再教育、再认识活动，进一步提高了员工对昌河理念的认知度和对昌河事业的忠诚度，让员工更加懂得了“员工靠企业生存，企业靠员工发展”的深刻含义；通过昌河文化的学习教育，丰富了企业文化治企的内涵；通过出口战役形成了“知难而进，团结协作，严细求实，顽强拼搏”的出口战役精神；通过引入铃木公司 “员工为本，用户至上”的核心价值观和“为员工创造机会，为企业创造利润，为社会创造财富”的经营宗旨，与昌河的企业文化进一步融会贯通，形成了健康向上的企业文化，引领企业向前发展。

经过几年的融合与创新，不断吸纳传统精髓，丰富时代内涵在昌河铃木已形成了独具特色的企业文化，其主题是：以降本增效为核心的利润文化；以节能降耗为核心的成本文化；以人为本的和谐文化；以自动自发为核心的执行文化；以服务与践诺为核心的诚信文化。这五种文化的形成和实施，不仅丰富了企业文化建设的内涵，而且增强了企业文化建设的针对性和实效性，营造了具有特色的文化氛围，对企业生产经营工作起到了巨大的推动作用。

二、建立学习型企业，实施文化治企

企业根据集团的要求和企业的实际，从学习入手，以《利润倍增》、《自动自发》、《执行》、《执行力》和《没有任何借口》为重点，分层次确定重点内容，在学习方式上采取日读、周学、月论、季查、年评比的“五步督学”措施，在全公司掀起了利润文化学习和实践高潮。最突出的特点是早会制度持久坚持，实现了制度的常态化，每天早晨当你走进工厂时，看到员工精神意气风发，企业面貌生机勃勃。学习不仅积累了员工知识，培养了员工素质，而且激发了员工的工作热情和创造力，增强了凝聚力。我们的学习持之以恒，并且根据企业发展的不同阶段和生产经营的实际需要，随时调整丰富学习内容，增强学习的针对性和实用性，有力地推动了企业文化建设，为企业产品创新、技术创新、管理创新增添了活力。

**第四篇：如何搞好复烤企业人才队伍建设**

如何搞好复烤人才队伍建设

陈旺斌

（湖南烟叶复烤有限公司郴州复烤厂、郴州市南岭大道316号、邮编423000）

摘要：复烤是烟草烟草行业不可或缺的重要环节，长期以来，由于复烤行业投入大，效益差，条件艰苦，复烤行业被严重边缘化，自身发展受到严重制约，再加上体制因素，人才队伍建设存在着很大的不足，在国家局“卷烟上水平”战略发展要求下，原料上水平是“卷烟上水平”的基础，目前，复烤企业人才队伍建设离整个复烤企业发展的要求还有较大的距离，加快复烤企业人才队伍建设的步伐刻不容缓。

关键词：烟草复烤人才队伍建设

打叶复烤企业做为衔接烟叶生产和卷烟加工的重要环节，是卷烟生产的第一车间，是整个烟草行业链一个关键节点，但我国专业化的打叶复烤企业发展历史不长，从20世纪末开始发展到目前只有十几年的时间，与烟叶生产、卷烟加工和卷烟销售相比，打叶复烤企业投资较大，利润低，条件艰苦，劳动强度大，长期以来，打叶复烤企业没有得到足够的重视，打叶复烤企业依靠自身的能力难以实现可持续性发展，员工不愿意到打叶复烤企业工作，打叶复烤加工成为了“卷烟上水平”发展战略的一个瓶颈。

随着国家局“卷烟上水平”发展战略的逐步推进，打叶复烤企业的重要性日益凸显，对打叶复烤企业的扶持力度逐步加大，在打叶复烤企业重组整合、进行股份制改造，各中烟公司注资参股后，打叶复烤在技术装备的硬件设施上，发生了日新月异的变化，但打叶复烤企业的人才队伍建设工作明显滞后，难以适应打叶复烤企业新装备、新工艺的要求，打叶复烤企业的人才队伍建设工作刻不容缓。

一、打叶复烤企业的人员现状

打叶复烤企业是从20世纪末开始逐步由挂杆复烤转型，复烤企业由于属烟草行业的一个分支，与其它大多数行业相比，收入具有较明显的优势，在原来没有实行编制化管理的情况下，从行业外调入了大量人员，且绝大部份是具有各种社会关系人员，真正的企业需要的高素质人才少之又少，从原来的手工作坊式的挂杆复烤向现代化、自动化的打叶复烤转变，人员的需求量少了，人员素质的要求高了，因此，打叶复烤企业的人员有如下几个特征：

（一）人员偏多。按国家局打叶复烤标准定员的指导性标准，3万吨复烤片烟（投料量约为90万担/年）的企业约为120人，按此标准，我省两家烟草商业企业所属的复烤厂均存在超员现象，虽经企业实现了协议买断、内部退养等措施，但企业仍有较大的人员富余，存在着不同程度的超员现象，（二）年龄结构偏大。从郴州、永州两家复烤厂的人员统计资料来看，两厂人员的平均龄均超过了40岁，41-50岁158人，占在岗人数的40%,30岁以个员工只占10%，由于年龄结构偏大，这部份员工对新事物的接受能力不强，对企业的新设备、新技术和高要求的管理难以适应，不利于企业的快速发展。

（三）文化素质整体偏低。

根据两厂人员状况统计资料，两厂在岗员工中大专以下文化的166人，占在岗员工的42%，大专以上文化程度人员中，全日制人员不到10%，大部份文凭都

是通过函授等方式取得的。

从两厂的整体文化素质结构来看，有几个特点，一是文化层次不高；二是全日制文凭偏少，全日制毕业的人员与函授取得的文凭从含金量来说有很大的区别；三是全日制毕业的学生主要靠近几年的招聘大学生，专业绝大部份是工科的机械制造、电气专业，管理类、经济类与财经类的几乎没有，不利于企业各种人才的培养，如郴州复烤厂急需的审计类专业人材，因这类人材的培养周期至少需要5到6年，如果没有实际工作经验，既难以开展工作，又不能保证工作质量。

二、现行体制下人才队伍建设存在的各种问题

由于复烤企业是国有企业的一份子，国企中存在的很多问题同样也制约着企业的人才队伍建设，缺乏竞争机制，人员只进不出，不同程度地存在着“大锅饭”现象等等，具体表现在以下几个方面：

（一）一线生产操作人员队伍不稳定，由于复烤行业的特点，一线人员工作量大、工作环境差、工作时间长，特别是生产旺季，每天要起早贪黑，但他们感觉收入分配与他们的付出不成正比，缺乏工作动力，虽然企业在收入分配上采取了一些措施，如在绩效工资上对一线部门倾斜，采取一些奖励机制，也起到了一定的稳定作用，但人心思走，除那些年龄比较大、文化素质低的不适合机关工作的人员外，大部份人员一心想往机关走，造成生产操作一线人员队伍不稳定，人才队伍建设工作无从谈起。

（二）职业发展通道没有完全打开，以郴州复烤厂2024年的人力资源体系建设工作方案为例，除了增设两名专业技术职位外，生产操作类的各种职业发展通道基本没有，虽然在员工行为素质评价方面，对工作表现好的，被评为A级员工的在薪档工资方面有一定的激励措施外，在技术等级的晋升上，基本看不到具体措施，造成了干多干少、干好干坏基本一样，甚至出现了技术好多干事的怪现象，员工看不到希望，感觉在一线干没什么前途，与当初人力资源体系建设提出的“个个有前途，人人有希望”的宗旨不相吻合，员工没有前进的动力，这与一个主要靠复烤加工为主要收入来源的企业的特点大相径庭，（三）工作职责不清，工作量分配不均，造成员工工作情绪不佳，工作热情不高，在人力资源体系建设工作完成这初，部门和岗位针对当时的工作内容制订了相应的工作职责，但由于管理内容的增加，管理的要求的提高，增加了工作内容和工作量，但对新增的工作职责没有及时划分，特别是个别领导和部门，在分配工作职责时，不是根据岗位和部门的实际情况来划分，而是首先考虑那个人可以来做这个事，就安放到那个岗位去，造成一些岗位忙死，一些岗位闲死，能干的累死，一些领导在安慰员工的时候总是这个观点：“这个事叫某某做肯定干砸，你辛苦一下”，一旦人员变动，一些工作职责又要重新分配，造成工作职责混乱，不利于绩效考核。

在机关岗位这一块，没有设置相应的职业发展通道，在收入分配上，一些岗位在当初设定绩效系数后，随着工作职责和工作量的增减，也没有进行相应的调整，除了行政通道外，员工也感觉没什么前途，不愿意钻研业务知识，员工感觉业务能力和水平的提高，不会增加你的收入，只会增加你的工作量，因而学习风气不浓，长期以往，形成一种恶性循环。

（四）受社会大环境的影响，对员工素质认定方面存在着一定的混乱现象，由于近年来社会大环境的影响，各种学历取证渠道鱼龙混杂，交钱就可得证的现象层出不穷，特别是由于利益关系，各种职能部门都在利用取证渠道获利，尽管这些证件都可以通过国家权威部门查询后证实，但与取证员工的实际能力不符，特别是在学历认证方面，目前的规定是只要是国家认可的学历，均享受同等待遇，让那些全日制毕业的员工心中感觉不平，在职业技能认定方面，一些技术好，但文化素质相对低的员工，由于考试能力差，往往不如新进员工的职业技能等级高，于是就出现了“低能高级，高能低级”的现象，由于目前的体制是只认证不认能，你能力再高，没证就没用，真真正正是干得好不如考得好，这对那些实际工作能力强，扎实干事的员工是不小的打击，形成了不愿扎实学技术，只想一门心思取证的不良导向。

（五）没有正常的人员流动机制，企业人员没有危机感，缺乏竞争力，长期以来，由于企业的收入水平与当地的收入水平相比有一定的优势，一些员工没有危机感，在历次的人力资源改革工作中，最后的结果都是人人有岗位，对于不能胜任岗位的员工没有一些具体的措施，一些混日子的员工总是这种感觉，我们是国企员工，你总要给我一碗饭吃，我没犯错误，总不至于开除我，企业内部形成了一种极不好的不是比谁干得好，而是比谁混得好的风气，甚至干得好的遭人讥笑，混得好的让人羡慕，温水煮乌龟，企业员工不知道什么是危机，安于现状，不求上进，缺乏生气。

三、复烤企业人才队伍建设之探讨

一支军队，不管武器装备再好，如果没有一群优良素质是士兵，再好的武器也发挥不了作用，一个企业，没有一批优秀的员工，企业的发展无从谈起，日本一个企业家曾经说过：“如果我有一批优秀的员工，我将使一块荒地变成一个工厂，如果我失去了优秀的员工，我的工厂将变成荒地”，因此，人才队伍建设工作是每个企业发展战略的重点，也是企业生存的命脉，相比之下，复烤企业相对于行业其他企业而言，情况更复杂、任务更重，针对复烤企业的人才队伍建设工作现状，我们认为，要搞好复烤企业的人才队伍建设，要从企业的文化建设抓起，建立竞争机制，打开各类职业发展通道，结合企业的特点，建立各种激励机制，形成一种良好的企业风气和企业人才队伍建设的长效机制。

（一）加强企业文化建设，用先进的企业文化引导人、哺育人，企业文化是企业发展的灵魂，也是企业发展的动力，具有企业特色的企业文化，不是照搬照抄，一定要结合企业自身的特点和个性，只有建立起先进的，符合企业自身要求的企业文化，一个企业才有信仰和追求，通过企业文化的建设，可以让企业员工树立正确的价值观，引导企业前进的方向，同样，企业文化建设也是人才队伍建设的基础，在部份员工只谈利益不谈奉献的今天，企业文化的建设显得尤为重要，一个人要有精神，一个企业更要有精神，精神的来源就是企业文化建设，当前烟草行业的企业文化建设显得较为薄弱，我们现在倡导的是一个行业或者是以省为区域的行业企业文化，这本身并没有什么错，但在大的企业文化框架下，应该建立起具有企业自身特点的文化，特别是符合复烤企业“吃服务饭，赚辛苦钱”特点的企业文化，不但要抓文化建设，还要抓文化落地，要使企业文化深入到每位员工的心灵。

（二）充分打开各种职业发展通道，职业发展通道的建立已有较长的历史，从以前的工人等级制到现在的职业技能等级制，其内涵大同小异，核心是要让员工看到希望，工作有奔头，在企业进行的人力资源体系建设中，对员工职业通道建设工作也作了一定的方案，但关键是在具体落实中出现的各种问题没有及时得到解决，如“认证不认能”的问题，因为证是个实在东西，只要你拿得出，不管你是通过什么渠道取得的，只要不是假证，都是一种依据，而能却是个不能量化的东西，而企业需要的是真正的技术能手，而企业的外部环境是企业无法改变的，如取证渠道较乱、过程不规范等，这就需要我们建立一种正确的、操作性强的评价体系，将“证”和“能”充分地结合起来，要给员工一个正确的引导，你不但要有取“证”能力，而且还要有动手能力，对实际操作技能的要求应大于“证”的等级作用，这是个难点，也是人才队伍建设急需解决的问题，要让晋升的员工真真正正地得到大家的认可，心服口服，这样，才能鼓励大家去学技术，因为企业的产品质量是干出来的，不是考出来的。

（三）建立人员流动机制，加强危机意识，在海尔的企业文化中，有个著名的“斜坡理论”和“吃休克鱼”办法，“斜坡理论”的基本概念是企业是一个球，处在一个斜坡上，如果你不加强内力往上，那么你只有一个结果，那就是下滑，因此，首先企你要有一个止动力防止下滑，再加强动力上行，简单地说就是“不进则退”，对于那些不思进取的员工，就是海尔文化中的“休克鱼”，因为海尔文化也是结合了中国的国情，中国的国情不可能“大鱼吃小鱼”，也不可能“鲨鱼吃鲨鱼”，企业中的这些“休克鱼”总要激活它，不让它变成“死鱼”，“休克鱼”的肌体还未腐烂，还有激活的希望，还有价值。关键是要建立机制，让企业所有的鱼都游动起来，这个机制的核心是人员能上能下、能进能退，不符合岗位要求的要有一定的措施，虽然在我们的人力资源方案中也有这些措施，但国企中的人际关系，企业人员的意识，还不能使这些措施落到实处，还存在着企业是国家的，有饭大家吃的观念，没有打破这种局面的勇气，要使人才队伍建设工作取得实质性进展，我们不但要建立机制，还有落实措施。

（四）明确工作职责，准确评价岗位价值，相对于生产操作岗位，企业机关部门的一些管理岗位的工作内容较为复杂，人员素质要求高，随着企业情况的变化，工作内容也在不断地发生变化，一些岗位的价值得不到体现，长此以往，这部份员工的积极性得不到提高，工作潜能得不到充分挖掘，我们现行的岗位系数设定中，机关岗位绩效系数基本上是“一刀切”，能干事的人多干，不能干的或不想干的少干，新增的工作内容都安排到能干事的人身上，最后能干事得到的安慰是“能者多劳”，要打破这种平均主义的局面，正确体现岗位价值，在岗位职责发生变化时，及时进行调整。

在机关管理岗位的职业发展通道上，也要根据管理岗位的特点，为他们设置相应的晋升通道，他们作为人才队伍的一份子，要同企业所有员工一样，看到前途和希望。

人才队伍建设工作是一项任重道远的工作，相应于已建立现代企业制度的新型企业，复烤企业的人才队伍建设工作更加艰巨，需要企业的上级和企业全体员工的共同努力，特别是人力资源战线的人员，更加要勇于担当起这个责任，为人才队伍建设工作做出应有的贡献。

**第五篇：企业人才队伍建设**

公司一直以来以“创新发展”为发展战略积极健康快速的发展。而公司年轻而富有活力的高素质人才队伍，是企业贯彻发展战略，实现企业发展规划并并于市场不败的法宝。其中人才队伍建设是根本要素。

目前，公司现有员工\*\*人，其中管理人员\*\*人，其中各类技术人员\*\*人。公司现有大专以上学历\*\*人，其中硕士研究生\*\*人，大学本科\*\*人、大专\*\*人。

近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感。1.牢固树立了“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。2.牢固树立了人才重在经营的理念。

二、建立了科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。公司每年均要招聘大学毕业生作为后备人才进行培养。同时，对老员工，公司以“服务理念新思维、服务方式新举措、服务特色新拓展、服务技能新提高”为主线进行岗位服务技能系列练兵活动。通过“树典型、学先进、比技能”，以“传帮带”的形式带动全员不断提高自身素养及服务水平。

三、建立了绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。

四、建立激励机制，挖掘企业的人才潜力。一是精神激励挖掘人才。公司对人才进行管理、培养，帮助解决生活、工作中的困难。二

是建立现代企业薪酬制度留住人才。企业实行按任务、岗位、业绩定酬的分配办法，充分体现人才、知识的市场价值，以岗位的技术含量、关键程度、贡献大小、效率高低等指标合理划分岗位等级，以岗定薪。

五、建设企业文化凝聚人才。企业文化体现一个企业的发展潜力，企业文化体现一个企业的人才面貌。公司每年开展丰富多彩的企业文化活动，构建企业文化灵魂，充分调动员工的积极性，让企业文化的魅力感染人、凝聚人、留住人，使人才在企业有“家”的感觉，忠心诚意地为企业服务。

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！