# 以人为本,实施人才发展战略

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-11-24

*第一篇：以人为本,实施人才发展战略以人为本，实施人才发展战略郑兵亮（晋城无烟煤矿业集团有限责任公司 成庄矿，山西 晋城048021）摘要：本文通过对晋城煤业集团人力资源现状的分析，提出以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键，...*

**第一篇：以人为本,实施人才发展战略**

以人为本，实施人才发展战略

郑兵亮

（晋城无烟煤矿业集团有限责任公司 成庄矿，山西 晋城048021）

摘要：本文通过对晋城煤业集团人力资源现状的分析，提出以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键，指出实施人才战略必须树立正确的人才观，引入竞争机制、激励机制和培训机制，完善劳动用工制度、人事管理制度、分配制度，为人才的选拔、培养和使用创造良好的环境和条件。关键词：以人为本；人才；发展战略

企业资源包括人力、材料、技术、设备、物资、信息等诸要素，但最重要的是人力资源。人力资源是企业的主体资源、关键资源。人才发展战略是企业的核心战略。企业必须始终坚持尊重人、关心人、理解人、信任人的人本原则，把研究人的需求、尊重人的劳动、提高人的价值、挖掘人的潜能、培养人的后劲、塑造人的精神、改善人的素质，作为企业一切工作的出发点和落脚点。改革重在激发人的劳动热情，改组重在理顺人的劳动关系，改造重在提高人的劳动效率，管理重在规范人的劳动行为。通过实施人才发展战略，提高人的素质，发现人才，培养人才，提高企业的经营管理水平和技术创新能力，实现企业的生产经营目标。1以人为本、实施人才发展战略的重要性和必要性

随着我国加入WTO和社会主义市场经济体制的不断完善,企业面临的市场竞争将更加激烈和残酷。现代企业的竞争核心在于创新，而创新和变革的原动力在于“人”，人尽其才、物尽其用，是企业兴旺发展的根本所在。现代企业管理实质上是对人的管理。因此，在企业管理中，最重要和最困难的任务是“管人”。这是因为企业的主体是人，企业生产经营的一切过程无一不是劳动者价值实现的过程。另一方面，企业对的是市场消费者，研究市场就是研究人的物质和精神需求，开拓市场就是开拓人的需求领域。所以企业的成功不仅指利润的获取，还包括对人本身的塑造。现代企业既要出产品，更要出人才。海尔集团总裁张瑞敏曾说过这样一句话：“海尔的第一产品是人才，第二产品才是家电产品。”日本实业

家松下幸之助也认为“企业最好的财产是人”。微软公司则提出：对于人才，仅靠挖掘是远远不够的，你必须还要有一个良好的条件来吸引更多更好的人才，并留住他们；该公司还认为职员对公司最大的贡献应该是为公司寻找到比自己更优秀的人。可见，人是企业管理的重要因素，市场的竞争实质上是人才的竞争。人才是企业生存、发展壮大的根本，若没有人才，一切都成为无源之水，无本之木。因此我们说：得人才者兴，失人才者衰。

2晋城煤业集团人力资源特点和现状分析

2.1晋城煤业集团人力资源的结构特点：

据不完全统计，晋城煤业集团现有员工中,工人占总人数的54.8%，服务人员占25.8%,技术人员占5.19%，管理人员占8.3%。从文化程度来看，高中以上文化程度的占总人数的51.2%，初中及以下文化的占48.8%。这与煤炭行业平均水平相比，具有一定的先进性，但同一些国内、国际的优秀企业相比，差距还十分明显。

2.2晋城煤业集团人力资源现状分析：

2.2.1员工的知识结构不能满足现代化大生产的要求。

员工的知识结构较单一，主要侧重在煤炭生产经营方面，其他如金融、证券、国际贸易、科技、法律、计算机、外语等方面则掌握的较少，不能适应现代化大生产和市场经济不断发展的需要。随着与国际市场的接轨，新项目的开发，这一缺陷就逐渐显现出来。

2.2.2员工普遍缺乏忧患意识、危机感和竞争意识。

由于集团公司的效益在同行业中比较好，再加上在分配上存在着平均主义，造成许多员工对公司面临的困难认识不够，普遍缺乏忧患意识、竞争意识和危机感，直接影响着集团公司的长远发展。

2.2.3部分员工不肯钻研业务，操作水平低，直接影响着生产。

随着科学技术的不断进步，企业对员工知识和技能的要求也越来越高。一台先进的机器和设备，不仅要求操作人员会操作，还要懂得维护和检修。但一些员工不求上进，不肯下苦功钻研业务，不按规程进行操作，造成许多设备不能正常运行，直接影响着生产经营活动的正常进行。

3实施人才发展战略的对策措施

实施人才发展战略，必须树立一个观念，引入三种机制，完善三项制度。具

体地说，就是要树立一个正确的人才观，引入竞争机制、激励机制和培训机制，完善员工能进能出的用工制度，管理人员能上能下的人事制度，收入能升能降的分配制度。

3.1树立正确的人才观

何谓人才？人才即德才兼备的人，有某种特长的人。有才必用，唯才是用，量才适用，聚才生财，予财育才。在员工中，能在决策岗位上多谋善断、举贤任能、知高技全、德才兼备、敢创善管的，是企业的关键人才；在各个专业技术、管理岗位上精于专长，长于技巧，勤于实践，忠于职守，敢于创新，勇于奉献的员工，同样是不可多得的人才；即使在辅助性劳动岗位上具有“扫地扫出世界水平”境界和成就的普通员工，同样也是贤才。

在社会化大生产条件下，企业的人才涌现在生产、经营、技术、管理等各个方面，任何一个人不可能决定企业的全部和未来。因此，我们既要强调能人治集团公司、治矿、治厂，突出经营者的作用；也要重视广大管理人员和工程技术人员的运筹，发挥集体智慧，发挥人才的整体功能。

3.2在劳动用工和人事管理上引入竞争机制，进一步完善员工能进能出的劳动用工制度和符合现代企业制度特点的人事管理制度。

人力资源的开发，人才的选拔和使用，必须注入竞争机制。竞争能检验人才的质量、推动人才的成长，是人才开发的加速器和催化剂。因此，我们要在劳动用工制度和人事管理上引入竞争机制，使各类人才在竞争中成长，在竞争中发展，从而进一步提高企业的整体素质。

加强劳动用工制度改革，就是要在劳动用工制度上引入竞争上岗、合同用工新机制。在各单位定岗定员的基础上，全面推行岗位聘任制，坚持公开、平等、民主、择优原则，通过选拔、聘用、公开招标、选举等方式，双向选择，公众参与，把优秀人才竞争到重要岗位上。采取竞争上岗的办法，以岗位聘人，以“德、能、勤、绩”择人，让所有的人都有平等竞争的机会，谁能胜任工作谁就上岗，把德才兼备的人放到关键岗位上，使“人得其位，人尽其才，才尽其用”。实施人才跟踪考核，在考核中主动发掘人才，加强与人才的沟通，密切与人才的关系。根据“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的聘用制原则，结合考核成绩合理配置人才，使员工上岗有竞争，在岗有考核、期满有鉴定、再聘凭实绩。置人才于同一起跑线平等竞争，增加危机感、紧迫感，使人才发挥最佳效益。引入待岗机

制，成立再就业中心和企业内部劳动力市场，定期发布就业信息，推行双向选择，实现竞争上岗。加强临时工的统一管理，对临时工要实行持证上岗制度。

加强人事制度改革，就是要建立一整套适合人才成长和发展的新机制，营造人才选拔和干部管理的新环境，形成完善有效的干部培养、选拔、任用、管理、考核、监督的机制。一是积极推行经营者年薪制和中层管理人员的试用制。完善经营者报酬结构，调动经营者的积极性。二是对经营者以及管理人员的选拔任用引入竞争机制，实行选聘制，实现推选、组织考核、推荐与公开招聘相结合，推广竞争上岗，淘汰下岗，择优聘用等方式。三是完善企业中层管理人员的考聘制，实行动态管理、绩效考核、双向选择、能上能下的方法。四是打破干部和工人的界限，实行统一工资制。

3.3引入能调动员工工作积极性的激励机制。

良好的激励机制是培养造就人才的关键之一。引入激励机制，就是要完善工资奖金分配制度，加强与员工的沟通，激发员工的工作热情，鼓励员工岗位成才。有效的激励机制包括合理的物质激励机制、完善的精神激励机制、良好的情感激励机制和充分的榜样与表率激励。

物质激励主要体现在工资奖金的分配上，就是要进一步完善合理的、收入能升能降的分配制度。要打破现行工资分配方式，将工资和奖金分开，实现“按劳取酬、工效挂钩、薪随岗动、同岗同薪、兼顾公平”，并辅之以公正的差别奖金激励。工资分配要打破学历、行政级别、技术等级、工作年限的评价标准，体现效益为先的原则，向关键岗位和重要岗位倾斜，向高风险、高付出、条件艰苦的岗位倾斜。奖金分配不搞平均主义，要有差别，充分体现多劳多得、少劳少得、不劳不得的按劳分配原则。

精神激励就是充分肯定员工的工作成绩，培养其“参与感”，并适当使用荣誉激励。要坚持精神、物质并重的激励机制，以满足人才合理的物质利益和精神需求。对于取得巨大成就和成绩的人才，要在物质和精神上给予相应的奖励和激励，以刺激更多的人能在自己的岗位上去奋斗，争取更大的成绩。

情感激励又叫尊重与关怀激励，就是要创造一个文明、健康、整洁、良好的工作环境，加强管理者与员工之间的感情沟通，尊重员工，使其保持良好的工作情绪。领导要尊重、信任、关心、爱护人才，激发他们争先恐后、蓬勃上进，形成“尊重知识，尊重人才”的舆论环境，以情感人，以心留人，让人才在企业发

展中做出更大的贡献。

充分的榜样与表率激励，就是要充分发挥榜样和表率的作用，激发人们的工作热情。在员工中发现岗位成才、爱岗敬业或其他方面的典范，加以宣传，树立先进形象，作为学习的榜样和表率，激励大家争当先进，发挥激励的效应。

3.4强化人才开发意识，引入培训机制，注重人才使用与培养相结合。

企业领导要牢固树立“在使用中培养”的正确用人思想，增强培养意识，把使用人才从传统的“消费”模式中解放出来，建立人才使用——培养——使用制度，使用人才与培养人才有机结合，成为互相影响、互相促进、互相补充、互相结合的有机整体。

企业人才除了挖掘发现、招聘引进外，主要靠自己教育培养。发现人才、善于使用人才的人都是人才。因此企业要舍得智力投资，强化人才开发意识，加强职工的培训。对职工培训工作要有领导支持和经费保证，每年要在工资总额中提取培训费用，专款专用。完善职工培训中心，健全各种培训制度，采用业余和脱产相结合、外培和内培相结合、“走出去”和“请进来”相结合、理论和实践相结合等方式，分层次、多渠道培训各种人才，要注重培训质量。请专家和学者到企业进行专题讲座或培训，提高职工的理论素养。推广名师带徒，实行传、帮、带。要培养职工爱岗敬业、吃苦耐劳、勇于奉献、勤于实践的精神，鼓励岗位成才，实行岗位练兵，在岗位上有针对性地对员工进行培训，边工作，边训练，干中学，学中干，尽快提高其生产操作能力，培养符合规范的劳动者、岗位能手和技能型人才。通过形式多样的技术比武活动，逐步选拔和培养企业各方面的技术尖子和专业骨干。要将高校办进企业，培养一批实用型技术人才。鼓励管理干部报考MBA，提高管理人员的素质和水平，培养现代企业制度需要的高素质的经营管理人才。鼓励技术人员报考“工程型”硕士，提高专业知识水平，使生产技术、科技开发、理论研究互相转化与融合，培养既具有学术性，又具有应用性的高层次人才。鼓励员工报考应用性、通用性、专业性强的第二学位，以满足企业对机电一体化、生产与营销合一的复合型人才的需求。通过学习新知识，使各类人才知识结构不断更新，知识能源得到新的补充，挖掘人才的“潜能”，使人才在使用中不断增加新的“能量”，为企业做出更多、更好、更大的贡献。

总之，以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键所在。通过人力资源的开发和利用，发现人才，使用人才，培养人才，使集团公司的人力

资源得到合理配置和充分利用，为集团公司实现可持续发展造就一大批各种层次的合格人才、优秀人才，确保集团公司在市场竞争中立于不败之地，实现煤、气、化综合发展的宏伟目标。

参考文献：

郑兵亮，《实施人才发展战略，实现企业可持续发展》,晋煤科技，2024（专2）

作者简介：郑兵亮(1971—)，男，山西阳城人，经济师，1995年毕业于山西矿业学院，现任晋城无烟煤矿业集团有限责任公司成庄矿经营管理研究室副主任。

**第二篇：深入实施人才优先发展战略**

深入实施人才优先发展战略

一是拓宽人才引进渠道，吸引域外人才到县干事创业。以经济社会发展的丰硕成果、浓郁乡情，感召优秀人才回归，为家乡建设贡献才智和力量。建立特聘顾问制度，重点吸收知名专家学者或在某领域具有重要影响的域外人才作为我县经济社会发展的特聘顾问，为全县经济建设和社会发展提供决策咨询服务，对全县重点产业、重大项目和优势企事业单位的发展提供指导和智力支持。建立各级领导干部联系域外人才制度，经常保持与域外人才沟通情况，经常走访慰问域外\*\*县籍人才在县亲属，经常帮助解决域外人才来县创业遇到的各方面困难，鼓励他们带技术、带项目、带资金、带信息，以各种形式为\*\*县发展献计出力。

二是优化人才服务载体，打造人才服务特色品牌。强化为产业发展服务的人才工作导向，把人才战略体现到产业战略中去，把人才优势体现到产业优势中去，按照“整合资源、搭建平台、优势互补、互惠共赢”的原则，立足于企业的实际需求，以全县人才库为基础，以技术创新为纽带，成立农事、加工、铸造等分行业的专家服务工作站，创建专家人才服务企业的系统化、长期化、全局化的载体平台，把人才、技术、信息等发展要素引向企业，推动企业内部发展资源的优化升级，提高企业自主创新能力和核心竞争力，推动企业不断发展壮大，逐步提升县域经济整体

实力。

三是提升人才培育效能，助力百强县建设进程。紧紧围绕“\*\*\*和\*\*\*”两大产业集群，大力开展高技能人才培养工程，依托县职业教育中心建立外包型专业技术人才培训基地，运用校企合作、集中培训、网络培训等培养模式，围绕县域经济发展和企业用人需求开展专业技术培训；依托\*\*、\*\*、\*\*\*等大型骨干企业建立示范性高技能人才培养基地，加快培养一支数量充足、结构合理、技能素质较高的高技能人才队伍，带动相关产业技能劳动者队伍整体素质提高，为促进就业和经济社会发展提供强有力的技能人才支持。

**第三篇：“十三五”人才发展战略实施情况总结**

“十三五”人才发展战略实施情况总结

“十三五”以来，县科技经信局围绕县委、县政府的中心工作，按照县人才工作领导小组的统一部署，全面贯彻落实党的十九大精神，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才强县战略，认真履行县人才工作领导小组成员单位职责，按照县委组织部人才办工作部署，认真做好我县人才工作，推进人才工作发展，取得了较好的成效。现将我局“十三五”期间人才发展战略实施情况总结汇报如下：

一、领导重视，机制健全

为切实加强对人才工作的指导和协调。局党组高度重视，一是建立工作机构。由局党组书记、局长任组长，人才工作领导小组下设办公室，具体负责人才工作的协调、督办。并根据情况及时调整了分管领导；二是明确责任目标。根据县人才工作领导小组的统一部署，年初，将人才工作目标任务纳入局工作计划中，同时，将人才工作目标任务分解到各相关股室，明确了职责。

二、“十三五”人才工作情况

（一）加强科技创新能力建设，搭建科技服务平台。

1、加大科技创新能力建设。贯彻落实五大发展行动计划，实施创新驱动发展战略，加快提升我县科技创新能力。通过建设企业工程技术研发中心，开展企业与科研院所合作等形式，不断提升企业自主创新能力。2024年XX制品有限责任公司被重新认定为高新技术企业，2024年XX药业有限公司、XX功能饮品有限公司等5家企业被新认定为科技型中小企业；2024年以来有XX生态食品有限公司等6家企业成功申报市级工程技术研究研发中心。我局将XX、XX、XX、XX、XX等市场发展前景好的科技型企业纳入高企培育库，加大对企业的培育力度。通过不断加大对企业研发平台建设，企业自主创新能力不断增强。

2、加大与高校院所的产学研合作。开展校企科技项目研发合作对接，促进XX特色农产品深加工产业发展，加快传统产业转型升级。积极组织企业参加“四送一服”双千工程产学研用对接会，2024年以来完成十几家企业与高校院所签订产学研合作协议，帮助企业完成科技项目课题攻关21个。

3、积极开展人才培训活动。“十三五”期间，我局自2024年与XX县实施结对帮扶以来，在XX科技局的大力支持下，双方签订了科技扶贫培训协议，开展农村实用技术培训。共举办8期农业技术培训班，重点培训茶叶生产管理、食用菌培育、大棚蔬菜、中药材种植、特色种养殖业、生猪疫病防控等相关农村实用技术。农村产业大户及贫困户受训人数达600余人，通过培训充分发挥了科技人才优势，实施了智力精准扶贫，提高了农村从业人员的生产水平，全面提升我县农业特色产业的竞争力，为我县发展农业特色产业脱贫致富提供智力支持和人才保障。同时每年积极开展科普宣传工作。联合市科技局、县直相关部门，在“三下乡”活动、“4.26”世界知识产权日、“3.15”消费者权益日及科技活动周期间进行多种形式宣传工作，发放科普宣传资料。

4、优化科技人才工作环境。“十三五”期间，自2024年以来，我局积极结合全县经济发展大局，坚持以项目为导向，加大科技计划项目管理力度，带动和激发广大科技人才的创新潜能，增强我县自主创新能力。一是认真抓好各项科技项目申报工作。在每年储备科技项目库项目的基础上，累计申报立项科技项目24个，获省财政资金1102.4万元，其中：中央引导地方科技发展专项资金项目5个计180万元；省科技重大专项项目4个520万元；重点研究与开发项目8个250万元；省科技扶贫项目4个74.4万元；市科技专项1个50万元；市县域科技中介服务机构项目2个28万元。二是开展了民营科技企业职称申报及全县拔尖人才的申报和企业高层管理人才培训工作。每年组织企业技术人才职称申报，为企业高级管理人才创造良好的培训学习机会，不断提升企业人才总体素质。

（二）实施“三区”人才专项计划，助力精准扶贫

2024年以来，我县已累计实施“三区”人才专项计划4个，选派省高校院所专家75人次，计40人。主要服务于茶叶生产加工、蔬菜种植、畜禽养殖和其它农特产品生产和加工等类型。共联系全县8个乡镇，32个行政村，累计联系带动我县农业企业、新型农业经营实体等56个，建立示范基地21个，引进项目15个，项目资金476.9万元。共举办种植、养殖、茶叶蔬菜加工技术等培训班59场次，培训人员达3000余人，推广、改良、选育新品种81个（如：XX南黄兔（中试）、XX薏4号、8424西瓜、XX椒系列和试制改良抹茶月饼、绿豆皇、蛋黄酥、酥饼、桃酥、曲奇饼等抹茶系列新品种6个），推广示范新技术74项（如：薏苡品种提纯复壮、土壤连作治理技术、病虫害综合治理技术、穴盘育苗技术、肥水一体化技术、瓜类吊蔓等），帮助我县企业和农民增收722万元，为我县的脱贫攻坚提供了强有力的技术支撑。

（三）加强科技特派员队伍建设，助力精准扶贫

根据全县35个重点贫困村新型经营主体的技术需求，按照双向选择的原则，我县于2024、2024两年，组建70人次（47人）的科技特派员队伍，主要分布在茶叶、水稻、畜牧、蔬菜、经济林等农业领域，开展“包村联户”和科技扶贫工作，通过指导贫困村农产品加工企业、农民专业合作社、家庭农场、专业大户等新型经营主体，带动贫困户发展产业，脱贫脱困。两年来，全县科技特派员共引进推广示范新品种44个，新技术43项，开展技术培训176场次，培训人员4348人次，累计联系带动贫困户728户（其中：2024年406户、2024年322户），累计实现带动增收343.9万元，实现户均增收4723元。其中：县茶叶局中级农艺师汪升毅，联系XX镇琏溪村石门岭家庭农场，先后引进无性系茶树良种2个，发展新茶园30亩。引进扁直型茶叶加工机械5台套，生产的扁直型茶叶人均日收入达240元，效益是当地传统功夫红茶的10倍，带动周边乡村90户茶农生产扁直型茶叶，大大提高了茶农收入；中级农艺师程孝明，联系XX镇利源村腊枝家庭农场，指导农场配置配套机械，开展安吉白茶、黄金芽等名优茶标准化加工，年生产安吉白茶0.7吨，黄金芽茶0.3吨，XX硒茶3吨，实现销售收入160万元（其中安吉白茶、黄金芽茶销售均价1600元/千克，产品供不应求）。林业工程师章增胜，与西柏村薄壳山核桃种植大户马新春进行结对帮扶，帮助引进新品种薄壳山核桃，现场指导栽植技术，确定栽植密度和授粉树的配置，指导农户基肥和追肥操作技术，提高了土地利用率，实现林业增产增效，带动周边广大贫困户走上共同富裕之路。中级农艺师王金富，为改变七井山多年种植辣椒连作障碍问题，推广双色地膜、石灰氮、营养钵育苗等新技术3个，有效解决了七井山高山蔬菜发展后劲问题，提升了高山蔬菜品质效益，增加了菜农发展高山蔬菜的积极性。

由于我县科技特派员的出色工作，我县科技特派员李龙同志获得2024年“XX市最美科技工作者”荣誉称号；今年8月，市电视台多维度栏目组还专程前往XX镇琏溪村和XX镇七井村对汪升毅和潘平鑫2位科技特派员进行了现场专访，并将他们的科技服务和发挥效益在市电视台进行宣传报道。

（四）做好“XX名师”评选、推荐。

1、2024年6月我县启动“名师评选”暨“名师带徒”活动，县经信委将天方茶业股份有限公司董事长郑孝和作为第一届“XX名师”向县委组织部予以推荐申报，并获得认定。“名师带徒”活动开展之后，师傅郑孝和通过电话沟通及面对面交谈的方式，向所带徒弟蒋得来传授自己的创业心得和自己摸索出来的一些营销方法，一起探讨更好的市场开拓渠道。2024年，天方顺利在前海股权交易中心挂牌，成为XX市首家在新四板挂牌的茶企；获评“中国茶行业百强企业”、“XX省技术创新示范企业”、“XX老字号”企业、“2013XX省诚信示范企业”等，郑孝和个人当选XX省工商联（总商会）副会长、省富有机硒产业商会会长，2014XX市十大新闻人物；蒋得来个人成功将产品推进永辉超市专柜及全国沃尔玛连锁店等渠道，极大带动了产品的销售。

2、根据X人才字〔2024〕X号《关于开展第二届“XX名师”评选工作的通知》的文件精神，我局对XX功能饮品有限公司执行总经理、党支部书记XX同志作为企业类和XXXX县XX实业有限公司总经理XX同志作为科技类的第X届“XX名师”向县委组织部予以推荐申报第X届“XX名师”，并获得认定。

三、“十四五”发展目标和举措

（一）加强与高校、科研院所的联系，大力推进产学研交流合作

充分利用科技部门资源优势，加强与科研院所的联系，定期上门征集制约企业发展的重大技术问题，及时反馈给高校和科研院所，对高校和科研院所的科研成果及时反馈给相关企业，进行点对点的合作开发，进一步促进科技成果在我县的转化。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创业创新人才的引进和培育。

（二）继续加大创新平台建设

将进一步结合我县特色产业，以各类平台建设为抓手，引导和推动企业科技创新投入。打造科技创新服务平台。鼓励有条件的企业建立工程技术研究中心等，并按照认定办法进行申报，以争取省市两级相关政策支持。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创业创新人才的引进和培育。

（三）抓好各类人才培训工作

一是加强与XX县科技扶贫人才对接，提高农民农业生产水平，帮助农民增产增收，继续组织双方科技企业进行交流合作，提升XX民营科技企业自主创新能力；

二是依托三区人才计划和科技特派员工程开展各类农业实用技术培训班；三是加强对科技系统人员的培训力度。

**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：以人为本 实施**

以人为本 实施“五抓”

努力创建学习文明型社区 \*\*区第十三社区党支部

我们\*\*区第十三社区位于峻德山上，有居民1850户，人口4165人，其中党员179名。社区党支部成立以来，针对社区干部文化层次要提高、居民文化娱乐生活要丰富、思想观念要更新、部分群众生活要改善的实际，积极开展了“学习文明型社区”创建活动。通过实施“五抓”措施，形成了社区文化氛围浓厚、街区环境卫生整洁、居民生活水平有所提高、社会秩序良好的良好局面，在建设文明、向上、和谐新型社区上迈出了可喜的一步。我们的主要做法是：

一、抓认识提高，为创建学习文明型社区打牢思想基础

社区建设在鹤岗是个新生事物，十三社区由原4个居民委合并而成，怎样建设社区，建设什么样的社区，从何处入手开展工作，社区党支部开始认识比较模糊。通过对社区建设重大意义的学习领会、消化探讨；区委和街工委创造条件，带领我们参观考察先进社区、学习借鉴成功经验，结合本社区的优势特色，经过认真研究讨论，大家形成了三点认识，一是“党旗飘鹤岗”和“城市化工程”为加强社区建设创造了新动力。去年以来，在帮扶单位市通信公司的大力支持下，社区硬件建设有了彻底改观，与此同时，随着城市化进程的加快和城市化水平的提高，社区建设纳入城市规划，摆上领导日程，投入明显加大，这些必然为我们建立学习文明型社区提供了有力的物质保证。二是企业深化改革、社会转型为加强社区建设提出了新课题。近几年来，企业转制后，下岗失业职工增多，因病致贫人数增加，人们需要社区提供的服务增多。因此，社区的工作责任和工作内容相应地发生了深刻的变化，这就赋予了社区扶贫解困、促进再就业、发展社区经济、完善社区服务、加强党员管理等许多新内容，为社区建设提出了新课题，使社区的地位和作用日益突出起来。只有着眼于建立学习文明型社区，才能不断引导居民群众解放思想，转变观念，更新知识，提高能力，适应新形势的要求和变化。三是实践“三个代表”重要思想为加强社区建设指明了新方向。十三社区地处僻远，经济落后，文化匮乏，居民素质低，生活水平不高，“法轮功”一度在这里传播蔓延，给一些家庭带来不幸，也给社会稳定带来一定的压力。为此，我们感到创建学习文明型社区是推进社区建设的“源头”，是社区建设的起点和切入点。创建学习文明型社区体现了代表先进生产力发展要求、先进文化前进方向和人民群众根本利益的原则要求，是全面推进小康建设的重要实践。这就使我们创建学习文明型社区有了动力、方向和信心。

二、抓阵地建设，为创建学习文明型社区提供有效载体

按照市委关于社区建设“五有”的目标要求，我们积极创造条件，加大物资投入，实现了社区规范化运作，在此基础上，我们通过协调驻社区各单位，深入调查，摸清了社区教育资源情况，为整合社区资源，构筑社区学习教育平台，我们因地制宜，逐步组建了“五个教育阵地”。一是社区设立了群众活动室、党员活动室，安排专人负责管理，定期上党课和开展健康向上的文化娱乐活动，形成了一个以业余党校形式的党的基本知识教育阵地；二是依托社区内民居群众举办的文化活动中心、求索书屋、电脑技术学校，形成了使广大群众学知识、长技能、增本领、促就业的实用培训阵地；三是以社区科普画廊、社区阅报亭、社区宣传栏为主体，形成了促进居民思想文化建设的宣教阵地；四是形成了峻德矿物业公司和矿机关所属的台球室、乒乓球室、门球场、健身房、晨练点、学校操场等为主体的体育型阵地；五是形成了以社区秧歌队、夕阳红合唱团为特色的社区文化娱乐阵地。打造具有十三社区特色的五个阵地，这就基本形成了纵向到底(社区、街道、家庭)，横向到边(学校、企事业单位)、覆盖全社区文体教育设施网络，形成了资源共享、共驻共建的学习文明型社区建设的良好格局。许多市民感慨地说：“过去想学习、充电没条件，这回社区干部把知识送到了门口，把服务送到了家里，再也不用为学习、求职的事发愁了。”一段时间以来，社区居民依据自身特点，合理安排工作和学习，找到知识的“盲点”提高了自身整体素质，真正实现了各选所学，各得所需。为丰富离退休老同志业余生活，社区和辖区内民办电脑技校，组织58名离退休人员开展“做知识老人”活动，由专业人员为老人现场演示电脑操作及上网冲浪，使老人们感受到了高科技的时代气息，享受新生活的幸福。过去，连网络不知为何物，甚至闹出笑话的张老汉，现在竟和外孙子一道迷上了上网，家里买了电脑，接了宽带，左邻右舍从他那儿也了解了越来越多的新鲜事。

三、抓制度完善，为建设学习文明型社区确保有章可循

没有规矩，不成方圆。健全完整的规章制度是保证学习文明型社区顺利创建的有利手段。一是建立了“五会三日”制度。“五会”即社区党组织成员会、社区工作听证会、社区居民议事会、社区干部民主生活会和工作例会制度。通过“五会”制度的落实，推进了基层民主建设，改进了工作方式，化解了社区矛盾，解决了邻里纠纷。去年年末，社区党支部召开听证会，听取社区居民意见，针对居民交了卫生费而街道垃圾不能及时清运问题，党支部把问题反映到矿上，矿里成立物业公司垃圾清运队，新建了垃圾箱，买了清运车，做到了日产日清，彻底改变了“垃圾山”、“垃圾龙”的现象，使社区环境卫生日益清洁。“三日”即确定每月15日为党员奉献社区活动日，参加社区管理，义务就诊、治安巡逻、帮教扶贫、水电维修、保洁扩绿、清扫卫生、法规咨询、文化宣传、关心下一代等活动；每月25日为社区党员学习教育日，聘请业务人员、党务干部进社区讲“十六大”精神、讲国际形势、讲法制、讲致富技能、讲卫生保健和安全防范知识，促进社区党员群众思想解放，转变观念，提高了素质。每月 30日为党员走访日，坚持“五必访”，即：党员生病住院必访，新春佳节必访，有特殊困难必访，老干部离岗和老主任家有事有难必访，法轮功重点分子及“两劳两放”人员必访。通过走访谈心，进一步察民情、解民难、排民忧、化民怨。随着活动的深入，越来越多的群众和党员参加到奉献社区活动日中来，一起义务清扫卫生、植树种花，保护环境，到孤寡老人家给予生活帮助，使“社区是我家，建设靠大家”已成为居民的一种自觉行动。45委1组赵福成老汉常年义务清扫楼道卫生，老党员崔德福义务宣讲十六大精神和党的有关政策，参与帮教“法轮功”习练者，象他们这样奉献社区的居民不胜枚举。二是完善了四项制度。即学习培训制度、岗位目标责任制、安全管理制度、监督激励制度，建立“把群众呼声作为第一信号，把群众需要作为第一选择，把群众利益作为第一思考，把群众满意作为第一标准”的四句话作为社区干部职业道德规范。如在抗击“非典”的过程中，社区干部从维护人民群众根本利益出发，严格按上级要求，在毫无防护措施的条件下，冒着被感染的生命危险，进家入户，认真排查外来人员，牺牲了大量的个人休息时间，战斗在“抗非”第一线，受到群众的交口称道。三是建立社区政务公开制度。在社区内设臵了政务公开栏，社区的财务收支、就业用工、低保申报、计划生育等全部在公开栏上向社区居民公开，接受居民的监督，社区居民反响非常好。同时，我们还下发了《社区成员公约》、《社区自治章程》，提高了社区自治水平

这篇社区建设工作经验交流材料的关键词是社区建设,经验交流,材料,工作,。

四、抓干部教育，为创建学习文明型社区提供组织保障

社区干部是建设新型社区的领头雁和火车头，新形势下创建学习文明型社区对社区干部的素质提出了更高的要求。因此，对社区干部教育不能停留在过去的“老办法”上，必须创新思路。一是压担子，交任务，制定学习培训规划。我们确定了三年培训的长远目标和、季度的近期目标。社区党支部对每位社区干部不仅在任职前进行岗位培训，取得任职资格，而且上岗后按规划定期进行集中培训，分别安排时事理论、政策法规、经济理论、“三个代表”重要思想和业务知识等方面的内容，培训注重系统性，突出针对性，体现时代性，并严格培训纪律。在师资力量方面，我们不仅请党校专业教师授课，而且还邀请有多年工作经验的领导来讲课。每次培训学习切实解决1～2个具体问题，社区党支部高标准、严要求，每个社区干部平均记读书笔记、写心得文章都在万字以上，并鼓励、鞭策社区干部把集中学习与自学相结合，不断更新知识，努力提高自身素质。二是走出去，学经验，取人之长，补己之短。为学先进、赶帮超，党支部经常组织社区干部到工作开展好的先进社区参观学习，开拓视野，借鉴他山之石，创造性地开展本社区的工作，先后到工农、向阳和一办、二办的一些社区学习考察，进一步完善了我们社区的各项规章制度和工作机制，收到了事半功倍的效果。同时，为适应建立学习文明型社区的需要，在社区干部中深入开展了“就业靠技能、上岗靠本领”的素质教育。有计划、有组织的输送社区干部，到市里、区里进行岗位业务培训和计算机知识培训，有2名社区干部还自费学微机、念函授，不断改善知识结构，提高自身素质。三是树形象、重实效，广泛开展思想道德情操教育。去年以来，我们在社区干部中认真组织开展了“爱岗敬业，当好小巷总理，心系群众，服务一方百姓”的世界观、人生观、价值观教育。引导社区干部“权为民所用、情为民所系、利为民所谋”，注重发现社区里的先进人物和先进事迹，以此自我教育和自我激励，增强了干部的工作责任感和光荣感，营造了争先创优的良好氛围，从而构筑起全方位的社区服务平台，出现了“群众就医就诊不出社区，求职找工作不出社区，法律咨询不出社区，婚介服务不出社区，纠纷调解不出社区”的“五不出社区”的格局。

五、抓典型引路，为创建学习文明型社区树立示范标杆

党员是群众的表率，是社区建设的先锋。社区党支部认为教育居民得先教育党员，调动居民参与创建学习文明型社区的积极性，得先让党员起到先锋示范作用。一是开展党员“三日”活动，建立党员“三支队伍”。我们在对社区党员编组(党小组)、设岗(设立文明岗、示范岗、卫生监督岗)、建卡(党员连心卡)的基础上，积极组织开展“三日”活动(奉献日、教育日、走访日)。建立“三支队伍“(党员志愿服务队、社区党员治安联防队、夕阳红秧歌合唱队)，他们经常活跃在居民当中，在群众中树立了党员的良好形象。二是开展“双育工程”工作。一年来，我们按上级要求，把带头上项目、创业谋发展的4名社区党员，努力培育扶持成脱贫带头人、致富领头雁，在协调贷款、政策服务上给予支持和帮助。纪司明就是一个党员带头脱贫致富的典型例子。有着30年党龄的纪司明，面对孩子考入南京航天大学而一筹莫展，都知道他是一个千难万难不让组织为难的人，但作为党员之家的社区党组织时刻牵挂着党员，社区干部知道情况后，几次到他家送脱贫信息，共谋脱贫大计，帮他筹措2024元启动资金，在山下建起了一简易房，租了一块荒草地，纪司明从事

上了养雁这种特色养殖。他不怕吃苦，精心饲养，把小雁看似自己的宝贝儿子，连一日三餐都陪伴着这些心爱的动物。就这样，第一批雁雏和第一批成雁陆续上市，而且都卖了上好价钱。一年之后，纪司明的小院子已“雁满为患 ”，并已摘掉了贫困的帽子，不仅孩子上学无忧，而且积蓄渐长，成为远近闻名的特色养殖专业户，经常有前来取经学习和购买雁蛋、雁雏的。我们还把已经富裕起来的7个养殖、种植、小型加工大户培育成入党积极分子，定期对他们进行“富而思进、富而思源”的教育，使他们积极向党组织靠拢，带动更多的群众去脱贫致富。我们还在辖区内开展党员文明户、党员示范户挂牌评优活动，选树模范，典型引路，使党员真正在群众中树立起一面旗臶，凝聚一片民心。

问渠哪得清如许，为有源头活水来。我们开展学习文明型社区创建以来，取得了明显的成效。

一是社区干部的知民、育民、便民、安民“四民”意识显著增强。我们走千家，访万人，知晓民，解民需，并积极向上争取资金，扩大最低生活保障范围，做到应保尽保。我们充分挖掘社区教育资源，兴办社区文化事业，建立老年合唱队、秧歌队、图书阅览室、晨练场、书画兴趣小组等，开展丰富多彩的文体活动，活跃了社区文化生活。社区秧歌队已成为一道靓丽的社区文化风景线，一个品牌。在今年的元宵节全区秧歌比赛中，社区秧歌队代表峻德办事处参加秧歌演出获得优秀奖。我们面向居民广泛开展便民、利民服务，寓党建于社区服务之中，一年来发展社区便民利民服务网点11个，全力构筑全方位社区服务平台。我们成立社区党员治安联防队、志愿者服务队，常年活跃在居民楼院，从而编织起了一个防、打、控一体的社会安全网，较好地发挥了社区稳定的第一道防线作用，使我们生活的社区更加安全、温馨。

二是社区居民文化生活、街巷面貌有了很大改观。社区居民积极参与文化娱乐活动，参加举办的家政理财、卫生保健、就业技能培训等知识讲座，社区内出现了“四少四多”的可喜局面，筑“方城”的少了，唱戏学技能的多了；乱丢垃圾的少了，保洁护绿的多了；邻里吵架的少了，团结互助的多了；无事闲侃的人少了，关心国家大事、参加公益性活动的人多了。社区环境也达到了“绿、美、安”。许多居民奉献社区，义务植树栽花种草、清除垃圾，美化、净化室内外环境。积极参加防治“非典”斗争，勇于检举从疫区归来人员，社区居民的家园意识和社区归属感明显增强。

三是社区经济得到了较快发展。开展创建学习文明型社区以来，许多居民转变了观念，走出了家门，不等不靠发展经济，千方百计扩大就业，使社区经济有了长足发展，就业压力得到缓解。全社区普通养殖户由原来的7户增加到21户，从事特色养殖(大雁、火鸡等)增加到6户，其中大鹅养殖户超千只的就达3户。兴办汽修配和社区服务网点11个，从业人员达54人。通过各种渠道安臵下岗失业人员和特困家庭子女就业183人次，使社区95户特困户实现了“有干部帮扶，有门路脱贫，有低保保障”的“三有”的目标。

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！