# 企业发展 人才先行（精选5篇）

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-12-06

*第一篇：企业发展 人才先行人才队伍的管理与机制的创新“事业呼唤人才，人才促进事业”。目前集团公司上下正以积极昂扬的姿态投身于跨越式发展的宏伟事业中，为实现义煤“跨越发展，十年百亿”的战略目标，人才队伍的管理与机制的创新有着重要的现实意义和...*

**第一篇：企业发展 人才先行**

人才队伍的管理与机制的创新

“事业呼唤人才，人才促进事业”。目前集团公司上下正以积极昂扬的姿态投身于跨越式发展的宏伟事业中，为实现义煤“跨越发展，十年百亿”的战略目标，人才队伍的管理与机制的创新有着重要的现实意义和深远的历史意义。

一、对于人才队伍的管理，首先要从思想上更新观念。

具体说来就是要牢固树立六种观念。一是人才先行的观念。矿区各级党组织都要切实增强人才危机意识和人才忧患意识，克服“见物不见人”的现象，超前储备好人才，使人才工作始终处于“领跑”状态。二是人人都能成才的大人才观念。在竞争日益激烈的环境里，不论是谁，既使有再高的学历和职称，只要停止了学习和创新，哪怕是放慢了提高自己的脚步，都会被时代所淘汰。鼓励人人都做贡献，人人都能成才，促使矿区劳动力资源向人才资源转化。三是以人为本的观念。按照各类人才的成长规律和不同特点去认识和使用人才，一视同仁地为各类人才提供服务，积极营造有利于各类人才脱颖而出和充分发挥作用的良好环境。四是人才资源整体开发的观念。要以人才资源能力建设为核心，统筹老矿与新矿的人才资源、现有人才资源和潜在人才资源、存量人才和增量人才、专业技术人才和技能人才，以及各类人才队伍的整体开发，全面优化矿区人才资源的配置。五是区别激励的观念。对为企业做出突出贡献的一流人才给予一流的回报、一流的褒扬，对不思进取、无所作为的，要增强“负激励”。六是人才工作全面发展的观念。紧紧抓住培养、吸引、使用三个关键环节，使人才工作的各个方面相辅相成、齐头并进。

1把各类人才的积极性、主动性和创造性最广泛、最充分地调动起来、发挥出来。

二、努力营造有利于优秀人才健康成长的良好环境。

各级党组织都要以强烈的人才意识，把人才环境建设作为实施人才强企和科技兴企战略的最基础的工作来抓，各级领导干部都要以爱才之心、识才之志、容才之量，用才之艺，做到知人善任、广纳群贤，在全矿区形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚，充分尊重人才的创造价值，使一切有利于事业进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定。通过改革、完善专业技术人员的工资分配制度、增加对各类专业人才的津（补）贴、改善专业人才的住房条件等手段加强激励机制，改善人才的工作与生活环境，稳定和吸引优秀人才。营造科研有条件、创业有保障、干事有舞台的工作创业环境，身心健康、安居乐业、相互交流的生活学习环境，彼此尊重、和谐融洽、倡导争鸣、鼓励创新的人际环境和科技创新环境。通过富有成效的环境建设使矿区成为优秀人才建功立业的基地，成长进步的广阔天地，让志存高远的各类人才有用武之地而无后顾之忧。

三、切实加强对人才工作的组织领导。

各级党组织要正确处理好“第一资源”、“第一生产力”和“第一要务”的关系，坚持把促进发展作为人才工作的根本出发点，建立统分结合、齐抓共管的格局，形成抓人才工作的强大合力。切实做到谋划发展同时考虑人才保证，制定计划同时考虑人才需求，研究政策同时考虑人才导向，部署工作

同时考虑人才措施。本着“立足当前、目标长远、积极筹划、超前打算”的原则，着眼于人才总量的增长和素质结构的优化，创新人才工作的机制，建立科学的人才评价体系，加大人才培养使用的力度，建立完善的激励约束机制，切实强化人才市场功能。突出抓好专业技术人才、管理人才、技能人才队伍建设，全面加快各类人才队伍建设。注重从各类人才中发展党员和培养干部，把更多的人才集聚到各级党组织中来，集聚到集团公司改革发展事业中来。

四、加强继续教育，促进知识更新，重点做好现有人才的使用和培养工作。

“事业永无止境，奋斗未有穷期。” 加强继续教育，促进知识更新，是加强人才管理的不容忽视的重头戏。我们的企业员工必须养成终身学习的良好习惯，我们的企业必须形成学习型企业。这就要求集团公司为人才的继续教育提供良好的发展空间，提供经费和政策上的支持，并着眼于全面提高人才的素质，从不同类型、不同层次人才的实际和需要出发，有针对性地进行培养。对党政领导人才，重点加强理论培训和实践锻炼，提高思想政治素质和领导能力；对企业经营管理人才，加强市场经济和现代管理知识的培训，提高驾驭市场、参与竞争的能力；对专业技术人才，加强继续教育，促进知识更新，提高科技创新、赶超一流的能力。领导人才的培训是人才培养的重点，要继续以实施干部教育培训“十大工程”为重点，切实抓好干部教育培训。总之，要拓宽培养和使用途径，加快各类人才各方面能力的提高。要把优秀中青年人才推向经济建设和煤矿发展的主战场，在使用中培养和发现高级人才。努力提高现有人才的使用效益，发挥现有人才的作用，是当前义煤

整体性人才资源开发带有现实意义的紧迫性工作。做好现有人才的“挖潜”和“盘活”工作，就能实现人才资源开发低投入、高回报、速见效。所以我们要进一步有效调动现有人才的工作积极性。大力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，为我公司现有人才提供更多的个人发展机遇和选择空间，使他们的聪明才智得到充分发挥，把蕴藏在现有人才中的巨大能量真正转化为现实的生产力，实现人才开发低成本、人才效益最大化。

五、不断提高人才管理水平，创新人才管理机制。

首先，要加快培育和发展人才市场体系，按市场经济规律为人才队伍建设服务。其次是加强信息化建设，实行人才网络化管理。建立集团公司人才网站，组建人才信息网络，同时建立各级各类人才库，与国内外广泛交流集团公司人才和技术需求信息，通过信息网实行人才间交流、人才与项目对接、吸引国内外优秀人才，为公司经济发展提供智力服务。第三是齐抓共管，形成整体合力。专业技术人才资源开发是一项社会系统工程，各级人才管理部门要制定符合本部门、本行业实际的人才资源开发规划和政策，搞好制度方面的配套建设，使各部门、各行业和各单位都能够重视抓好整体性人才资源开发工作，形成整体合力，把工作落到实处，抓出实效。第四是加强人才管理队伍建设。要在人才管理上发生七个转变：一是选拔上由“伯乐型”向“竞争型”转变；二是开发上由“就业型”向“创业型”转变；三是使用上由“传统型”向“效益型”转变；四是流动上由“计划型”向“市场型”转变；五是培养上由“封闭型”向“开放型”转变；六是服务上由“单一型”向“综合型”转变；七是管理上由“档案型”向“动态型”转变。要学习人才理论，掌握人才成长规律与特点，善于发现人才、培养人才、不断完善和创新人才管理机制。第五是深化人才管理体制改革，重点在于完善人才公平竞争机制，推行人才资源共享制度，加快专业技术职务评聘制度改革。

总之，加强人才队伍的管理与机制的创新，实施好人才强企战略，需要集团公司上上下下各部门、各方面共同努力，共同落实。我们要解放思想、更新观念、坚定决心、开拓创新，结合我们义煤的实际，制定和完善人才工作的具体规划；建立统分结合、协调高效的工作机制，形成人才工作的新格局；加强宣传思想工作，努力营造有利于各类优秀人才脱颖而出的社会环境。

**第二篇：一村一品人才先行**

一村一品发展情况汇报材料

一村一品人才先行

发展“一村一品”，是促进农业产业结构调整、发展现代农业、加快发展区域特色产业、扎实推进新农村建设的重要载体，对于促进农民增收、农业增效和农村经济社会全面发展，具有十分重要的意义。“一村一品”是农村市场经济和社会化大生产发展的产物，其基本内容涉及种植业、养殖业、文化旅游业、农产品加工业和农村服务业等领域。随着农村产业结构调整的深入和优势农产品区域布局的不断优化，我县“一村一品”开发已有了一定的基础，全县主导产业和优势产品更加明晰，比如：南岭酥梨、大兴小米、北义城红薯和巴公大葱等已初现规模，区域产业化开发初显雏形。但还存在诸多不足：一是数量少，规模小。二是生产结构趋同，“一村一品”尚处于自发状态，缺乏整体规划和有力指导。三是产业化程度低，“一村一品”主导产品的市场竞争优势尚未形成，缺乏著名品牌，缺乏龙头企业带动。四是“一村一品”的投入严重不足。发展壮大“一村一品”产业格局，一定要高度重视“一村一品”人才队伍的建设，要依托农村现有的实用人才和技能人才，充分发挥农村实用人才和技能人才的优势，发展特设产业。为此，我们必须进一步加大对农村实用和技能人才的开发和利用。

一、农村人才队伍现状

今年，根据省市有关政策要求，采取抽样调查的方式，我们对全县农村技能人才和实用人才队伍状况进行了调查，抽查了6个具有代表性的乡镇中的60个具有代表性的行政村。这60个行政村调查结果是：劳动力总数30311人，实用人才计1152人，实用人才所占农村劳动力总量的比例为

3.8%。据此测算，全县现有农村实用人才1万余人左右。

农村实用人才总量不足，其中优秀人才、科技致富领头人才数量更少，远远适应不了农业和农村经济发展形势的需要，更不能很好的带动“一村一品”的产业发展。而且农村实用人才多数是自然成长，没有经过专业的技能培训，视野较窄，很难适应集约型、外向型农业产业化发展的需求，并且年龄偏大，年轻人少、行业、产业发展不均衡，多数集中在种植、养殖、经营方面，经纪人、合作经济组织带头人、加工业所占比例偏少，技术水平偏低，分布不均衡。

二、存在的困难与问题

发展“一村一品”，必须人才先行，近年来，我县大力实施“人才强县”战略，较好地发挥了各类人才在经济社会发展中的重要作用，但技能人才和实用人才开发方面还相对薄弱，虽然已经选派了部分村官，但是各类人才在农村经济中的作用还没有得到充分发挥，呈现的主要问题有三方面：

（一）人才总量不足

近年来，懂经营、会管理的人才因外流呈逐渐减少趋势，后继力量不足，各类人才、尤其是农村乡土人才外流逐年增多，而且优秀农村实用人才多集中在经济较强、交通便利的乡镇或市区，偏远乡镇、村农村实用人才严重缺乏。人才工作落实不够，对人才政策缺乏创新，人才就业创业体系不够完善。

（二）人才整体素质不高

一是文化程度偏低，知识更新缓慢。近几年，虽然大专以上学历人数不断增加，但各农口部门或乡村发挥主要作用的专业技术人员多为早期毕业生，这些人才中，传统专业型人才多，现代复合型人才少，基础理论型人才多，开发型人才少。二是思维方式不新。一些农、林、水、牧专业技术人员思维方式跟不上时代发展步伐，适应不了现代农业产业化发展的需要。三是人才培育力度不够，人才作用发挥不够明显。由于培训经费不足，导致对农村人才的培训力度不够大，使人才知识更新缓慢。目前，实用人才大多是自然成长，靠的是实践积累掌握的一定专业技术，缺乏专业的指导，即使培训也只是集中在种植、养殖常规等方面，经纪人、加工业、经济发展带头人等方面培育力度有待进一步加大。

（三）人才开发环境欠佳

在人才开发的硬环境方面，大部分农村都处于竞争的劣势地位。在软环境上，仍受传统观念影响，没有完全形成引

人才、用人才、留人才的良好机制。一是多数乡村观念陈旧，重物轻人，内引外联工作偏重于项目、资金、物资，对人才工作重视不够，特别是对有一技之长的农村实用人才没有充分发挥其示范带头作用。二是政策机制不到位，缺乏竞争激励机制，造成了用人机制不够灵活，缺乏人才创业的有效载体，人才能量难以最大限度地发挥。

三、下一步工作思路和对策措施

为进一步加快“一村一品”人才队伍建设，结合我县农村经济发展的实际现状，我认为应从以下几个方面努力：

（一）加大培训力度，努力提高农村人才队伍素质。要进一步提高对技能人才和实用人才的认识，大力开发人才资源，加强技能人才和实用人才队伍建设，把加强技能人才和实用人才队伍建设作为“一村一品”和县域经济发展的切入点和突破口，激活现有人才，培养造就“永久性”技能人才和实用人才，结合产业发展和产业结构调整的实际，因地制宜，大力实施新农村实用人才培训工程。整合现有培训资源，依托乡镇劳动保障所，构建培训体系，建立农村实用人才培训基地，通过集中办班、基地示范、流动课堂、科技入户、发放资料等培训形式，实施“农业技术推广工程”、“新型农民科技培训工程”等项目，多渠道、多形式地开展农村实用人才培养，为“一村一品”产业发展提供坚强的人才保障。

（二）整合资源，统筹规划，充分发挥实用人才技术优势。

农村实用人才作为农村经济发展中的一支重要力量，我们要鼓励支持种养业能手利用他们的技术优势和成功的范例，示范带动本地的产业结构调整，从而形成“一村一品”的产业格局。引导农村实用人才通过组织成立行业协会，建立专业农村合作社，运用产业化的经营形式，不断壮大产业规模，延长产业链条，实现对传统农业经营体制和方式的创新，增强农户抵御风险能力和竞争能力。要充分发掘乡土人才的潜力，充分发挥好现有人才的技术优势和“领头雁”作用，加速形成“一村一品”的产业格局。

（三）因地制宜，点面结合，进一步发挥集聚效应。一方面，要将农村的“土专家”、“田秀才”、“养殖大王”、“种植大户”、“经纪能人”等组织起来，定期开展活动，建立一支实用型的农村乡土人才队伍。与此同时，还要重视和推动农村养殖协会、养蜂协会等各类协会的发展，着力扶植一批智能型的农村人才队伍。另一方面，要加强对农村基层干部农村经营管理知识和农业实用技术的培训，使之真正成为农村工作的行家里手，成为发展“一村一品”的骨干力量，建设一支精干高效的农村基层干部队伍。同时要积极引导应届大中专毕业生到乡村或农口单位工作，鼓励他们创办、领办、承包企业或实体，成为发展农村经济的带头人。

四、意见建议

为了切实推进“一村一品”产业发展，我建议：一是进一步加大对农村实用和技能人才的培训力度，帮助他们掌握系统化的理论知识，为实现“一村一品”产业发展提供技术和理论支持；二是加快农村人才培养，造就发展一大批 “一村一品”的新型农民。围绕主导产业开展技术培训，不断提高农民的科技文化素质和实用技能，培养一批农村产业能手、能工巧匠、经营能人和科技带头人；三是要建立一村一品发展长效扶持机制，加大对“一村一品”产业发展的资金支持。

二〇一一年九月八日

**第三篇：人才战略引领企业发展**

人才战略引领企业发展

众所周知，人是企业管理之本，制度是企业管理之法，创新是企业管理之魂。无论是制度的执行，还是创新的实现，都离不开人的参与。近年来，许多企业家在谈论成功的秘诀时，无不把管理好企业人才放在第一位，也就是充分利用企业人才，笼络优秀人才和开发潜力人才。

总结2024年我市科技局的人才工作，其重点是围绕着“引进高层次人才，促进企业跨越发展的”的主题。切实根据我市产业需求，按照分工要求做好国家千人、省双创、企业博士集聚计划等人才项目的申报工作。对我市高层次人才领衔的科技创新项目，给予重点支持，并积极推荐申报国家、省科技计划项目，争取更大扶持。今年申报省级以上人才项目35项，获批国家“千人计划”2项，省“双创”7项，省“博士集聚计划”5项，获得省科技创新团队2项。

综观我市科技局人才工作的结果，再比较各个企业的发展现状，不难发现出一些因果联系来。以江苏和成显示科技股份公司为例。2024年该公司的陈昭远博士入选了“千人计划”，他的项目“3D显示材料及TFT液晶材料研发”入选了省“双创”人才计划。另一名引进博士黄达则入选了省“博士集聚计划”。而在2024年该公司的陆建刚分别入选省“博士集聚计划”和扬中市331计划。王洪福被评为“扬中市优秀专业技术人才”。可以看出，江苏和成显示科技股份公司在近年来，紧抓机遇，适应挑战，积极引进人才，使人才与市场对接，努力实施人才强企战略。这一举措显然使该公司收获颇丰，数位专家

人才的引进，带来了适应企业适应市场的技术。企业积极为这些专家、项目申报人才项目，获得国家资金支持，这些资金又能反过来更好的促进项目在企业的实施发展及产业化，从而为企业和个人都产生了双赢的局面。企业发展步入了快车道，技术不断更新，企业综合素质全面提高。近年来，江苏和成显示材料科技股份有限公司被评为高新技术企业，2024年“3D用HTD型混合液晶材料”和“STN用HSG型混合液晶材料”均被认定为省高新技术产品。其在新材料领域的显示材料上技术已达先进水平，据悉，该公司还在积极的申报2024省科技成果转化项目。

公司能得到如此好的发展，在很大程度上也是和人才战略引领企业创新发展是分不开的。国以才而立，企以才而兴。没有优秀人才的脱颖而出，就没有企业的跨越式发展。从企业自身出发，实施“以人为本”的人才战略，一方面要引进具有高精尖技术的专业性人才，带来当下的先进技术，实施企业创新发展；另一方面也要提高全员的整体素质，使各个岗位上的员工都能人尽其才，各尽其用。具体可以从以下几个方面着手。

不拘一格用人才。管理之道，惟在用人。人才是事业的根本。杰出的领导者应善于识别和运用人才。只有做到唯贤是举，唯才是用，才能在激烈的社会竞争中战无不胜。

多方面培育人才。针对企业发展的需要，一方面在企业内部开展群众性的知识培训，了解和掌握新形势下企业管理的基本知识和运作知识；另一方面多与一些专家交流，学习预测企业的发展方向，及时

做好应变的工作。人才开发与培育是企业长期发展的关键。只有要求全员参与，终身培训，才能学习强素质，创新促发展。

稳住关键人才。市场经济体制下的人才竞争，利益驱动是一个不可忽视的重要因素，避免人才的过分流动，才能实现企业的长久发展。对企业而言可以开展了“优化环境服务人才”的爱才实践活动，施展才华提供舞台，创造条件。优化为各类人才服务的工作环境、生活环境，才能让他们在良好的环境中，为企业发展作贡献，创新制度管理人才。管理创新是企业发展的不竭动力。企业管理主要是通过制度来实现的。所以，着力于制度创新，坚持“以人为本，以人定制，以制理事，以制管理”是企业人才管理的关键。

团队精神凝聚人才。团队作为一个集体，是一个企业发展和竞争的核心力量，企业与企业之间的竞争，关键是团队与团队之间的竞争。是否有一个有特色、有活力的团队，是一个企业能否长久发展的一个关键。一个优秀的团队，如果团员能够懂得互补，逐渐磨合，形成优势互补，取长补短，相互克服，相互激发的局面，最终实现最高的工作效率。

**第四篇：如何培养高素质人才推荐企业发展**

试论述培养高素质人才推进企业发展

作 者：完成日期：

\*\*\*

2024年6月25日

试论述培养高素质人才推进企业发展

摘要

我国第一个中长期人才发展规划提出2024年我国人才发展的总体目标，即培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，为在本世纪中期基本实现社会主义现代化奠定人才基础。此计划充分表明国际间的竞争根本上是人才的竞争。

关键词：智慧型人才、人才发展必要性、国有企业人才发展

目 录

引言„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„ 4 一 什么是高素质人才 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 二 人才划分的种类 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.1技能型 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.2经验型 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 2.3智慧型 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„4 三培养高素质人才的必要性„„„„„„„„„„„„„„„„„5 3.1 世界发展形态要求各国必须发展高素质人才„„„„„„„„5 3.2 我国现有的基本国情要求我们必须培养高素质人才„„„„„5 3.3 培养高素质人才是企业稳定发展的原动力„„„„„„„„„5 四国有企业应如何建设高素质人才队伍…„„„„„„„„„„„5 4.1 坚持党管干部原则，努力培育善于推动科学发展、促进和谐建设 的高素质经营管理者队伍„„„„„„„„„„„„„„„„„„6 4.2 实施人才强企战略，建设一支创新型科技人才和智慧型人才队伍，提高科学发展的技术支撑能力„„„„„„„„„„„„„„6 4.3 提升工作队伍建设的文化素质水平„„„„„„„„„„„6 4.4 加强基层组织建设，提高基层组织的凝聚力和战斗力„„„6

4.5 积极营造栓心留人的外部环境„„„„„„„„„„„6 总结„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„7 参考文献„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„7

引言

人才作为一种特殊的经济资源，是生产过程中能动的生产要素。一个企业强弱，更主要取决于它的经理人、员工的职业素养。在整个知识经济的体制下，其对企业人才队伍能力和素质也提出了更高得要求，企业要发展，必须从根本上解决人才培养的问题，树立人才是第一资源的观念，强化“人才就是财富，人才就是效益、人才就是竞争力”的意识，真正把人才是第一资源落实在企业发展的实践中。

一 什么是高素质人才

高素质人才：顾名思义就是比一般人才的综合素质高。他们不仅具有符合企业发展的业务专长，同时懂管理，并具有较高的政治素质，经过一定的培养锻炼，就能成为合格的经营管理者。他们善于把党的政策与企业具体实际结合起来，而不是唯上唯书，因此才能带领企业在竞争激烈的市场里发展。由于过去几十年计划经济体制的束缚，在人才的培养上已落后于新形势发展的需要，加强人才和高素质人才的培养，既是企业发展的需要，也是建设中国的基本保证。

二 人才划分的种类

依我国现目前企业就业人才的职业素养层次的不同进行划分，大致可以把人才划分为技能型、经验型和智慧型三类。

（一）技能型

技能型人才，顾名思义是指拥有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人。此类型人才全面把握性不够，缺乏对市场全方位的认知。

（二）经验型

此类人都是从企业底层做起，熟悉产业链的过程操作，有丰富的经验，但他们通常没有与时俱进的新鲜血液的注入，能动性、学习性和进步性较差，这对于企业长久发展是没有利处的。

（三）智慧型

此类人才善于用哲学的思维思考问题，知识是所有人行为的原动力，但有知识并不等于有技能；同样，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观、创新精神和创新能力，这也是一个高素质人才应该具有的品行。

三 培养高素质人才的必要性

（一）世界发展形态要求各国必须发展高素质人才

现今世界正处在改革调整时期。世界多极化、经济全球化日趋明显，而科技进步、人才竞争、世界经济格局也出现翻天覆地的变化，国际竞争局势呈现新的格局，全球文化交流交融出现新特点，发达国家在经济、技术等方面仍占优势，综合国力竞争更趋激烈，给我国发展带来新的机遇和挑战。世界局势的变化、科技的发展与竞争归根结底是人才的竞争，是智慧型高素质人才的竞争。

（二）我国现有的基本国情要求我们必须培养高素质人才

全面分析世情、国情、党情的深刻变化对我国自身发展建设的影响，以及总结我国发展建设的基本经验，对于每个国家提出了新的要求，科技发展及进步必须依靠高素质全能人才队伍的培养与建设，大力发展高素质人才才是发展的根本。

（三）培养高素质人才是企业稳定发展的原动力

“出产品之前先出人才”。这句话揭示出现代企业发展要想有高质量、高效率和高效益的产出，就必需坚持以育人为先，强化员工的教育培训。企业培训的目的之一就是要把企业中的技能性和经验性人才不断地转化为智慧性人才。结合企业现状来讲，我们需要科学把握企业创新的着力点，加强经营管理者队伍、科技技能人才队伍建设培养，着力打造高素质企业人才队伍，为企业的发展提供充足的人力资源。有专家认为，一个企业成熟的标志之一就是它能不能从内部提拔重要的管理人员。宝洁就是一个典型的例子，它的经理人员95%都是自己培养出来的。因此，培养高素质人才是企业稳定发展的原动力。

四 国有企业应如何建设高素质人才队伍

（一）坚持党管干部原则，努力培育善于推动科学发展、促进和谐建设的高素质经营管理者队伍。

加快川维厂生产发展建设，关键在领导，关键在干部。国有企业要实现科学发展必须坚持民主、公开、竞争、择优的选人原则，提高选人用人公开度、公正度，促进优秀人才脱颖而出，这是培养造就高素质干部队伍的关键。

（二）实施人才强企战略，建设一支创新型科技人才和智慧型人才队伍，提高科学发展的技术支撑能力。

科技发展靠创新，创新的关键在人才。国有企业要想与时俱进，快速发展就必须增强自主创新研发能力，必须把人才强企作为重要方略，树立人才资源是第一资源的观念，以思想观念的解放促进人才资源的解放，把各类人才资源聚集起来，把人才的发展之路铺设起来，让人才队伍增添动力、消除阻力、增强发展的活力。不断加强科技人才、科技后备人才和高技能技工人才队伍建设。

（三）提升工作队伍建设的文化素质水平。

提高企业整体管理水平，要进一步完善以岗位责任制为核心的制度，构建一套管理制度和方法；要以“师带徒”模式为载体，强化基础训练，通过岗位练兵、技术训练等多种形式，进一步提高一线员工的操作技能；要进一步完善人才发展规划，提高员工队伍的文化素质水平，促进金牌队伍创建工作的深层开展。

（四）加强基层组织建设，提高基层组织的凝聚力和战斗力。

国有企业的基层组织是党的组织基础，是开展党的活动、落实党的工作、体现党的战斗力的基本单位，是党在基层组织中的战斗堡垒。无论是贯彻落实科学发展观，还是巩固党的组织基础，都必须做好抓基层、抓基础的工作。只有如此，才能充分推动发展、凝聚人心。

（五）积极营造栓心留人的外部环境。

我国改革开放的总设计师邓小平曾经说过：“选准了人，就有了希望。”因此要顺时应势，立足全局，切实把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变。

结论

近年来，川维厂各基层党组织紧紧围绕中心工作抓生产，在生产中引进多种技术与设备，充分发挥了基层党组织的政治核心作用。但面对新形势、新任务，一定要继续探索充分发挥基层人才能力的方法和途径，切实抓好高素质人才培养的主导线，坚持从实际出发，组织开展各种形式的主题实践活动，使人尽其才，各得所需。争创“四强”模式（领导力强、企业发展力强、创新力强、职工凝聚力强）、争做“四优”先进人才（文化素质优、岗位技能优、工作热情优、绩效评价优），增强企业的吸引力和发展能力，增强企业人才队伍的生机和活力。

参考文献

[1] 吴何著、《现代企业管理：激励、绩效与价值创造》、中国市场出版社、2024 [2] 姚先国，张俊森著、《中国人力资源投资与劳动力市场管理研究》、中国劳动社会保障出版社、2024 [3] 康小明著、《人力资源、社会资源与职业发展成就》、北京大学出版社、2024

**第五篇：人才计划推动企业发展**

人才计划推动企业发展

——访上海贝尔阿尔卡特公司HR运营总监叶阿次

作为中国通信行业的大型外资企业，上海贝尔阿尔卡特公司的人才政策一直备受外界关注。他们的一些理念和经验影响了大批国内企业的人才政策。为了更系统、更全面地了解上海贝尔阿尔卡特公司的人才政策，记者采访了公司HR运营总监叶阿次先生。

叶阿次热情开朗，面对记者的提问侃侃而谈，并无半点隐藏避讳之处。他告诉记者，一个公司如果有好的经验和成果，那么，最好的对待方法就是将它们与大家分享，而不是把它们保密起来。因为，交流和沟通会让大家相互促进，各项制度会更加完善，企业之间才能获得更多的共赢！

对于人才的作用和地位，叶阿次的理解很简单也很彻底，他说：“人才是企业的第一财富！”

针对新形势下IT人才知识化、年轻性、求发展、易流动的特点，叶阿次在公司日常经营管理中基于“以人为本”的经营方略，从引人、育人、用人到留人，制定出了一系列的人才计划。随着这些计划的逐步推进，人才的价值和力量迅速得以体现，企业的竞争力也得到了明显的增强。

荐才计划

叶阿次告诉记者，早在上海贝尔与阿尔卡特合并之前，上海贝尔就积极推行荐才计划，即针对急缺的重点岗位，公司鼓励员工从自己的关系网中推荐优秀人才。如果荐才成功，则根据所招聘职位给予推荐人优厚的奖励(伯乐奖)。该计划自推行以来取得了很大成功。仅实施计划当年就有约200位员工通过该计划成功应聘，加盟上海贝尔阿尔卡特。此外，公司还充分利用内网及时发布职位空缺，鼓励员工毛遂自荐，为自己赢得更大的挑战与机会。

全球人才流动计划

全球人才流动计划是叶阿次着力推行的主要人事政策之一。通过该计划，既保证了贝尔阿尔卡特调配人员满足其覆盖了全球130多个国家的业务需要，也满足这些员工对于个人职业发展，追求挑战与国际经验的渴望。全球流动计划是一个灵活的计划，短则两三个月，长则两三年，设计的岗位包括了研发、管理等各个领域。作为一个将国际资源与本土经验充分结合的电信支柱企业，上海贝尔阿尔卡特每年都派出大批研发人员驻海外短期工作，同时负责解决被派遣员工的住宿，个人安全等生活问题。叶阿次告诉记者，整个公司每年约有3千多人次出国培训或工作(公司总人数6000人)。

橙色起点计划

在上海贝尔阿尔卡特公司所有的人才计划中，“橙色起点计划”是最具特色也最为系统、全面的一项人才计划。叶阿次告诉记者，公司每年有数百名新员工入职。而作为公司HR运营总监的他责无旁贷成为了这些新员工熟悉公司、融入公司的入门导师。

叶阿次说，在很多企业看来，新员工入职是一件很简单的事情，好像并不足以引起很大的重视。然而，对于新员工来说，这段过程却是他们对公司产生印象的开端，这个开端的好坏将会直接影响到他们以后的工作热情和集体荣誉感。为此，他在贝尔阿尔卡特全面实施了“橙色起点计划”。

记者采访叶阿次的时候，正赶上贝尔阿尔卡特又有一批新员工报到。中午吃饭的时候，叶阿次安排了人力资源部的几个员工陪同报到的新员工们一起到公司食堂吃饭，记者有幸加入到了他们一行。在就餐过程中，新员工们的紧张心情已经变得放松，他们开始愉快地与HR人员交流对公司的印象以及他们入职的一些困惑，HR人员热情地一一解答，并且细心地告知新员工们即将面临到的一些问题及相应的处理方式。从这些新员工们脸上的笑容和感激，记者完全可以体会到他们心中对于新公司、新环境的认可和憧憬。

叶阿次告诉记者，安排HR与新员工一起进餐，这看似平淡的一个小插曲，却是他在贝尔阿尔卡特全面实施“橙色起点”计划中的一部分。他告诉记者，贝尔阿尔卡特公司现有员工6千多人，机构也比较复杂，要让新员工在一个很短的时间里对公司有一个全面的了解，同时公司也对他们有一个初步的了解存在很大的困难。为了解决

这一问题，他组织公司人力资源部的相关人员在公司员工中做了大量的调查研究，并结合公司的实际情况组织大家对此问题进行全面分析研究，在经过论证和周密安排之后，他带领人力资源部开始在全公司范围内发起代号为“橙色起点”的计划。

他说：“我希望通过„橙色起点‟活动给新来的员工镀上公司的颜色。”

简化烦琐入职流程

“橙色起点”计划从新员工拿到公司的聘任书起到试用期结束为止，共历时约两个月时间，三个阶段。除了高层管理人员外，适用于所有新进公司的正式在编员工，包括管理层和基层员工。

“橙色起点”计划简单说就是一个一揽子“新人帮助和培训的系列活动”，包括帮助新员工办好进入公司后必须办的所有手续、提供工作岗位中所需的技能培训以及帮助新员工解决工作、生活方面问题等功能。

叶阿次说，在这个计划的前两个阶段主要是简化新员工在新单位办手续的流程。一旦成为新员工，“橙色起点”计划也就随之开始了。从签下聘用协议到来公司报到之前一般有一个月的时间，这是“橙色起点”的第一阶段。这一阶段公司要做的事就是帮助员工准备一些上班必用的办公用品。第二阶段就是整个报到当天一天的时间。这一天的主要事情是指导新员工填一些表格，向新员工介绍公司情况，并让新员工认识一下未来的团队。由于和公司常有业务往来的银行和其它服务机构一般是周五统一来公司现场办理各种事项，所以报到时间一般是安排在每周的周五。

在报到当天一大早，所有新员工都要到一个大会议室集合。HR部门会派出专门的向导指导新员工完成所有入职程序。每个新员工都会领到一个今天要走哪些环节，做哪些事的流程单子，上面会有怎样填各种表格、怎样登记的说明。当天，HR部门要帮新员工准备工资卡，胸卡，四金（医疗保险，养老金，失业保险，住房公积金）等的申请单或转办手续，并向新员工介绍出入常识，工作场所的规章制度。上午还要请公司的高管给新员工讲一下公司的大概情况，以及一些立刻用得着的知识。

中午，HR部门的人会跟新员工一起吃饭，和新员工交流对公司的印象以及他们现在的困难。

下午，HR部门专员会把新员工领到新员工所在部门的秘书那里。部门秘书会把他领到主管那里，按规定，主管要至少和他谈半小时的话，向他介绍部门情况，并谈自己对新员工在工作上的期望，同时将他介绍给部门的其他成员。

上海贝尔阿尔卡特重视每一位员工的成才与发展，致力于为员工提供终生学习的机会。公司人均的培训费用达6000RMB/人，并保证员工人均培训时间不少于40小时/年，每位员工可以查询公司网站或咨询人事部查找适合自己的培训。除了硬件设施以外，上海贝尔阿尔卡特大学将拥有专超过40名专职的培训讲师，主要培训课程分为产品、技术和管理等三大类。广泛地运用多种现代教学手段，开展课堂教学、实验室教学、现场培训，学员还可以在自己方便的时间和地点参加网上学习，通过精心制作的多媒体课件获得如临现场的远程培训。培训传递公司价值

“橙色起点”的第三阶段是指从报到以后到试用期结束，基本上也是一到三个月（根据合同期的不同而不同）。

第三阶段主要是通过系列培训和实际岗位的锻炼来提高员工的工作技能和让新员工了解公司文化。这段时间公司会安排新员工们进入上海贝尔阿尔卡特大学培训，这座大学位于青浦，是国内通信产业中最大的专业培训基地之一，拥有20个不同类型的教室，600平方米实验室，以及5000平方米，可同时容纳200人的学员宿舍。为学员提供各种文化、体育和娱乐设施。新员工们在这里培训两周之后就可以回到工作岗位进行工作。

培训内容包括第一部分的公共知识培训，包括商务礼仪，人际沟通，压力管理、时间管理、团队合作、公司历史、个人职业发展等等方面。叶阿次说，这部分培训主要是向员工传递公司的价值观。通过公司以前老员工的一些成功故事，新员工可以对阿尔卡特的企业文化有非常感性的认识。公司还会由高层主管（一般是副总裁级别的）来向新员工讲解阿尔卡特的十六字核心价值观“客户至上、勇于创新、尽心尽职、团队合作”。通过这些讲解，新员工会对公司希望有什么样的行为，以及公司反对什么样的行为，违反了会有怎样的惩罚有比较清楚的了解。第二部分是专门技能培训，包括技术规范，电信基础知识，销售技巧、客户服务知识、公司产品线介绍，电信领域最前沿技术的介绍等内容。根据部门不同，培训的深度也不同。

最后两天是拓展培训。叶阿次告诉记者，当初制定“橙色起点”计划时之所以把拓展培训也纳入其中，就是考虑到新员工大都来自不同的地方，工作时间长短也不同，以前大家彼此都不认识，他安排这个培训的目的就是想让大家增进了解，同时增强团队意识。

由于新报到的员工中很多是刚从学校毕业的人，刚走上工作岗位，职业心态需要调整；有工作经验的人也需要了解公司的文化，有了困难该找哪些部门，可以利用的资源有哪些等问题，为了帮助他们渡过这个困难期，叶阿次在“橙色起点”计划中安排了可以给他们在这些方面提供一些建议的导师，在新员工入职第一天就要安排他们

和导师见面。

叶阿次说，他给新员工们安排的导师（mentor）人选都至少是在公司工作过四到五年的老员工，他们大都对企业比较认可，已经适应了企业文化，而且都有一些成功的经验。在“橙色起点”计划中，一般是对初级岗位的员工分配导师，对于中级和高级管理岗位一般不分配导师。导师与新员工的关系一般只维持到试用期结束，也就是“橙色起点”结束的时候。

“橙色起点”活动结束后，新员工的试用期也就结束了。结束后，所有参加这个活动的员工都要填一个表格，这个评估是整个橙色起点的必要组成部分。通过“橙色起点”期间新员工的表现可以看出新员工对企业文化的认可程度。如果新员工表现出和企业文化相反或不符合的明显特征，当然这个员工就是不合适的。

建立未来人脉关系

“橙色起点”活动往往一个班只有三十人左右，大家可以在团队工作中对彼此有更多的了解，也更清楚自己今后最适合朝哪个方向发展。在公司里本来做销售的和事业部之间有矛盾，但通过把他们放在一起培训，他们对对方部门的工作也有了更多的理解，这有利于以后公司内部的沟通。叶阿次说，晚上住在阿尔卡特大学进行培训期间，新员工们会自发地玩起历届“橙色起点”活动的保留项目——杀人游戏。每杀一个人，这个将死的人就要发表临终感言，最后大家会评出最佳表现者。玩过这个游戏的学员都认为这是一个洞察人性的好游戏。在猜谁是凶手的过程中，可以对一个人有更深的了解，同时这种游戏方式也增强了新员工对公司的归属感。因为通过这个活动，他们结交了更多的朋友，以后这些人在公司里就会形成一个人际网络。

因为贝尔阿尔卡特公司很大，可能会存在沟通不到位的地方，而通过“橙色起点”计划给新员工们打建起来的这个网络就可以增添一个各部门间沟通的渠道。叶阿次说，由于在开始的半年这些新员工经常在一起，有些时候他们和直属主管没法沟通，但和自己在这时候结交的朋友可以沟通，这是新员工在“橙色起点”期间人际关系上的意外收获。

由于上海贝尔阿尔卡特大学地处上海市青浦区，所以每一个经历过“橙色起点”的员工都会自豪地称自己为“青浦某某期”的，在他们眼中，那是一种可与“黄浦X期”相比拟的精神。

全面报酬与全球绩效

上海贝尔阿尔卡特的薪酬待遇是基于全面报酬的理念，提供包括薪资，福利，职业发展和良好的工作环境在内的全面报酬以吸引，激励和挽留人才。其薪资是按照3P＋2M原则，反映出实际业绩(Performance)，岗位职责(Position)，个人能力(People)，参照行业市场(Industry market)和人才市场(Talent market)而制定，是一套先进，全面，符合国际标准和充满活力的体系。除基本的薪酬福利外，公司还提供补充养老保险，车贴，房贴，驻外工作津贴等优厚的待遇。

而绩效管理则是采用阿尔卡特先进的全球绩效管理系统(GPMP，Global Performance Management Plan)。它的目标设定依照SMART原则, 即具体(specific), 可测量(measurable), 可实现(achievable), 关联性(relevant), 有具体的时间表(time-framed)，将公司目标，部门目标和个人目标紧密结合。在绩效评估中，员工表现被分为O(Outstanding，杰出)，EE(Exceeds Expectations，优于期望值)，AE(Achieve expectations，达到期望值)，IN(Improvement needed，需要改进)和NA(Not acceptable，不可接受)。对于表现优异的员工，将其纳入阿尔卡特全球高潜质人才库或关键人才库，给予其更大的发展空间；对于表现低于期望的员工，公司会帮其分析原因，制定改进计划。

搭平台 促沟通

在叶阿次的倡导和实施下，贝尔阿尔卡特成立了员工服务中心，这一部门的主要宗旨就是为员工服务、加强与公司与员工之间的交流和沟通，通过与员工的有效沟通及时为员工解决工作、学习、生活等方面的实际问题，搭建公司和员工之间的桥梁，增强公司凝聚力。另外，人力资源部员工沟通平台的BBS是一个热闹的天地，员工们可以对各种自己关心的问题讨论交流，可以是与员工福利息息相关的问题，如年终奖税金的计算方法，公积金的转移；也可以是轻松的兴趣爱好，如英语角，求购与转让，求医问药等等。员工沟通的另一个好渠道是工会组织的大大小小的俱乐部，如汽车俱乐部，法语俱乐部，瑜珈协会，射击沙龙，住房理财爱好者沙龙，网球协会，太极爱好者协会，游泳爱好者协会，旅游爱好者沙龙等等。大家在此一方面可以发展自己的兴趣爱好，另一方面可以广交朋友，不亦乐乎！

【编后】

短暂的采访结束了，但叶阿次围绕人才工作而开展的各项计划和探索还远没有结束。面对记者，他感慨道：“我们已经深深地认识到：在强手如云的市场竞争中，一个企业要发挥出最佳的冲刺水准，关键在于凝聚人的力量。所以，我们所有人才计划的策划和制定都要最大程度地忠实于贝尔阿尔卡特的人才理念，那就是：出色的人才打造成功的企业，人才发展是企业发展的保证！”

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！