# 抓好人才才培养,保证企业血脉畅通

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-12-28

*第一篇：抓好人才才培养,保证企业血脉畅通抓好人才培养，保证企业血脉畅通人才是生产力中最能动的因素，人力资源也是社会和企业发展中最重要的资源，抓好人力资源开发，培养大批有用之才是企业兴衰成败的关键。当今世界多极化、经济全球化将成为长期的发展...*

**第一篇：抓好人才才培养,保证企业血脉畅通**

抓好人才培养，保证企业血脉畅通

人才是生产力中最能动的因素，人力资源也是社会和企业发展中最重要的资源，抓好人力资源开发，培养大批有用之才是企业兴衰成败的关键。当今世界多极化、经济全球化将成为长期的发展趋势，科学技术突飞猛进、知识经济迅速崛起，以知识创新、技术创新和高新技术产业为核心的企业竞争越来越激烈，而最终的落脚点还是人才的竞争，只有用好人才，抓好人才的培养和选拔，给人才创造良好的生存环境，才能使人才发挥更大的作用，才能创造更大的经济效益。而如何培养和任用人才，是我们都必须认真面对和探讨的重要课题。

要深化干部制度改革，创造良好的人才成长环境。培养人才，把真正的人才选拔培养为优秀的积极领导干部，不能靠“伯乐相马”或让贤，而要靠深化干部制度改革，创造一个有利于大批优秀人才脱颖而出的用人机制和社会环境。当前干部制度中存在的主要弊端，一是“少数人在少数人中选人”的问题还没有很好的解决，有的单位是以集体决定为名，行个人选干部之实，这是干部人事工作中屡次出现用人失察、失误，以及跑官、买官、卖官，一些干部“边搞腐败边

升迁”等现象的根源。二是干部能上能下的问题还没有得到根本解决，现在基本上还是不到退休年龄不下，不犯错误不下，一些干部潜力已尽，相形见绌，但仍占据重要领导岗位，而一些优秀年轻干部又因没有位置而得不到提拔任用。上述问题的直接后果就是大批可用的优秀人才因无法得到更大的施展空间，无法得到体现自身能力和价值的机会而丧失动力，丧失追求，而逐渐沦为平庸，也使很多“无靠山”、“无门路”的人才甘于平庸，不去寻求更大的发展机会，放弃对事业的执着追求，还会使更多的企业一线的有知识有实践经验的人才因无法获得施展才华的空间，而跳槽到私企或外企中，久而久之，出现人才流失或人才枯死现象，逐步形成恶性循环，这对企业的生存和发展是极大的制约。所以各级各类企业是只要还想生存，还想发展，就必须把这个环节牢牢抓住，在制定政策，实施决策过程中，充分考虑到人才的因素，把人的培养纳入日常管理考核体系中，不具备干部提升条件的，可以考虑在工资奖金等渠道予以重视和倾斜，从而保护了人才的自尊心，让其理解组织的关怀，从而心情愉快地工作和学习，发挥出更大的潜能。

要破除陈规陋习，不拘一格选拔人才。选拔人才要突出几个原则，要重党性、重实绩、重民意、重发展，选人要出

于公心，要选出群众公认是坚持改革开放路线并有政绩的人，要敢于起用年轻人进入领导层，这是践行三个代表的要求，是与时俱进的体现，也是人才选拔和任用上的一种改革和尝试，是用人思想上的解放。

要实现这种解放，必须破除那些过时的，不适应时代要求的落后的陈规陋习，打破那些束缚人们头脑的不合时宜的条条框框，要继续破除论资排辈的陋习，现在有些单位提拔干部仍然是论资排辈，把干部职位变成照顾情绪，送人情，搞平衡的资源，把一些年龄偏大，政绩平平，相形见绌的人提到领导岗位，使一些优秀的年轻干部长期被压制或埋没，由青年“拖”成中年，由中年“拖”成老年，错过了人才的最佳使用期，造成人才的极大浪费。

要消除识人用人的误区，把唯唯诺诺、盲目服从看成是忠厚老实，组织观念强，把有独立见解、敢于坚持不同意见者看成骄傲、有野心，要在选人时注入时代的新内容，才能适应时代要求，选出担当历史重任的优秀年轻干部，要坚决反对用人上的门户之见，以人划线、任人唯亲等各种恶习。此外还要清除把知识分子与传统工人对立起来的观念，树立科学技术是第一生产力，知识分子是工人阶级的一部分的概念。随着社会的发展，从事体力劳动的传统工人数量会逐步

减少，从事智力劳动知识分子人数会越来越多，我们一仅要重视在传统工人中选拔年轻干部，而且要特别注意在知识分子中选拔培养年轻干部。

现在企业中，能看到很多人才流失的现象，企业中的大中专毕业生在一线倒班的屡见不鲜，有实践经验的人才被国内外大企业重金挖走，这是现代企业发展中人才流动的正常现象，但从另一个角度讲，这也是企业的损失，是资源的流失，应引起各级领导的高度重视，建立真正有效的培养和选拔人才的机制，人尽其才，物尽其用，并不断补充新鲜血液，保证企业血脉畅通，保证企业有更辉煌的明天。

**第二篇：用青春热血畅通祖国血脉**

用青春热血畅通祖国血脉

——刘旦诞竞聘秭归航道管理处副书记演讲稿 尊敬的各位评委、各位领导、同志们：

大家好！

如果把祖国比喻成一个人，那么航道就是祖国的血脉。而我们航道人，肩负着确保祖国血脉畅通的神圣使命。我为我们航道人这个神圣的使命而骄傲，为我是一个航道人而自豪！

我是来自秭归航道管理处的航标员刘旦诞，一个热爱航道事业，愿意为祖国血脉畅通奉献青春的年轻共产党员。今天站在这里，参加秭归航道管理处副书记这一职位的竞聘，并不是为了与其他同志一较高下。我更看重的，是各级领导和同志们给我的这次展示自己，实现价值的舞台；是能够让自己站在更高一层的平台上，把握青春，奉献青春，为航道事业尽自己一份力量的机会。

一、能自觉贯彻落实科学发展观，具有较强的社会主义荣辱观（不读）

我出生于1981年，属于社会上现在经常诟病的80后的一代，但我的家庭却并没有让我沾染上大家习惯性认为的80后的恶习，“老实做人，踏实做事”是父母从小就对我的教戒，而在武警部队的 年（多少年不知道）磨砺，更让我的意志品质得到了锻炼。2024年，我从部队退伍，来到宜昌航道局秭归航道管理处，2024年6月24日，我加入了伟大的中国共产党，成为了一名共产党员，这是我在思想上的一次飞跃，更是航道局对我悉心的培养和帮助，使我的世界观和人生观得到了升华。

回想起来，在航标员的岗位上工作至今已经有6年的时间了，从一个懵懂无知的年轻人，到一个思想进步，业务熟练的骨干，这是航道对我严格要求，耐心教育和不断帮助的结果，也是我希望为航道奉献青春，努力上进的结果。科学发展观告诉我，以人为本的理念，正是我站在台上的原因，没有航道对我的培养，或者没有自己的努力，我也没有勇气站上来，机会总是给有准备的人的，而人本位的思想，是决定这些的前提。

我是一名共产党员，我热爱我的祖国，我热爱航道事业，社会主义荣辱观在航道党委的宣传教导下，已在我的心里深深扎下了根。在平时的言行和工作中，我能够做到按“八荣八耻”的要求去严格执行，在工作纪律上严肃认真，一丝不苟；在工作态度上，踏实做事，不喊苦喊累；在专业技术上，努力钻研，努力提高；在对待同志上，团结互助，和谐共进；在生活作风上，克勤克俭，艰苦奋斗。

在航道局党委以及各级领导和同志们的不断督导和帮助下，我能够自觉贯彻落实科学发展观，具有较强的社会主义荣辱观。当然，作为一个年轻人，在思想上也会有很多不成熟的地方，需要航道局党委以及各级领导和同志们对我继续严格要求和帮助，让我得到更大的提高。

二、有强烈的事业心和责任感，对打造长江黄金水道的形势有清晰的认识，对“四个航道、三步构建”的发展战略有深刻的理解；能结合本职工作对实现长江航道现代化、加快本局建设发展提出合理化建议（不读）

刚才说过，我们航道人，肩负着确保祖国血脉畅通的神圣使命，而在2024年（不能确保是准确的时间，需你核实。），长江航道局提出的“四个航道、三步构建”的发展战略，正是让长江这条祖国大动脉发挥最大效益的契机。

众所周知，长江黄金水道在西部大开发、中部崛起、东部率先实现现代化发展战略中的作用日益增强，地位越来越重要。而航道的畅通与否，是决定中国经济继续腾飞的基础，而现在的长江水道，一直是按“深下游、畅中游、延上游”的方针，不断提升航道通过能力的，由此看来，“四个航道、三步构建”的发展战略就尤为重要了。

建设“畅通航道”是航道现代化的基本要求；建设“数字航道”是航道现代化的显著特征；建设“文明航道”是航道现代化的精神内涵；建设“和谐航道”是航道现代化的根本目标和本质属性。“四个航道”相辅相成、有机统一。而“三步构建”，将航道现代化建设目标任务进行了分解，逐步推进。

虽然我只是航道系统里的一名普通员工，但我同样为这辉煌的蓝图激动，做为一名航标员，熟悉工作职责和工作范围应该只是对我的基本要求，而面对航道现代化这个宏伟的目标，不断与时代接轨，不断提升自己的专业技术能力，不断更新航道工作的工作理念，才是对我更高的要求，而这次的竞聘，也是宜昌航道局在发展战略引导下的一种尝试，更是对我们航道职工的一次检验。

我想，“四个航道、三步构建”的发展战略正是由无数个光荣的航道人去实现的，我们航道人也应该用自己的青春和努力，去将它实现。

三、具备岗位所需的专业理论和技术水平，具备岗位所要求的计算机基础知识和操作技能；有较强的组织协调能力，善于营造和谐的工作环境，群众基础好；工作思路清晰、富有计划性；有较强的语言文字表达能力（不读）

这次参加竞聘，我深知，一个岗位设置在那里，肯定是有能者居之，而能力的获得，正是不断学习，不断积累的结果。

但是，说实在话，参加工作的这几年，我深感在部队和学校学习的专业知识和目前所担任的工作不对口，我也曾为此消沉过，但身边的同志用他们对航道事业的热忱和激情感染了我，让我对我的工作充满的信心，对我的未来充满了希望。

由于专业不对口，我在工作专业学习上所花的时间可能比其他的同志要更多一些，但“笨鸟先飞”，“不积硅步无以至千里”，只有脚踏实地的积累，才能达到想要的高度。

因此，我在实际工作中不断向老同志学习，慢慢的摸索经验；利用各种学习培训机会，加强业务知识的学习，先后参加了GPS知识，测量知识，航道知识，航道行政管理知识，遥控监测系统的培训学习；并努力学习并掌握了航道生产实际工作中的一些基础技术标准与规定：如《内河航标管理办法》、《内河航道维护技术规范》等；与此同时，我利用业余时间通过了自学考试，获得了武汉大学的学历，并取得了全国计算机等级一级证书。

做为一个年轻人，学习是提高自身的唯一方法，而学习是渗透在工作中时时刻刻的，在2024年期间，我参与了《秭归航道管理处156米蓄水航道维护预案》、《秭归航道管理处2024年汛前水位消落航道维护预案》的编制工作，在2024年间又参与了《秭归航道管理处辖区实施方案、航道探测和调标》、《秭归航道管理处2024年洪水期航道维护预案》、《秭归航道管理处地质灾害应急处置预案》的编制工作，之所以参与这些工作，是因为不参与就无法更深入的了解航道，不能更深入的了解航道，就不能为航道做出更大贡献。

我想，我站这里参与竞聘，既是航道局给我的一次机会，也是我对自己具备的专业理论和技术水平，岗位所要求的基础知识和操作技能的一种自信，但自信不等于自大，我也深知自己离一个优秀航道管理人员还有差距，还是一个新兵蛋子，不过我会继续努力学习，使自己成为一个真正的航道老兵。身在航道局，与身边的同志们一起为航道事业默默奉献，在秭归的航道船（船名要换下，我不知道是什么）上共同努力，是一件幸福的事情。在平时的工作中，我与身边的同志建立了深厚的感情和友谊，他们也在不断的帮助我，支持我，没有他们对我的鼓励，没有他们在工作中的帮助和指导，没有他们在工作中的理解和配合，没有那样一个和谐的工作环境，也不会有我的今天，而我能回报他们的，只有更积极、更努力的工作。这次的竞聘，也是为了让身边同志看到，我没有让他们失望，能够站在这个台上，是对自我价值的认可，更是对他们给我鼓励、帮助和支持的认可。

四、结束语（不读）

当兵出身的我，在部队经常听到这样一句话：不想当将军的兵，不是好兵。而参与这次竞聘，既是自我价值实现的一个平台，也是一个年轻人展示自我的舞台。参加这次竞聘的其他同志，都是航道系统里的佼佼者，都是一颗颗闪亮的星星，而我希望，我也能象他们一样，发出耀眼的光芒。

我是一个航道人，我必将用青春热血畅通祖国血脉！

谢谢大家！

刘旦诞

**第三篇：E贷畅通乡村振兴“血脉”**

“E贷”畅通乡村振兴“血脉”

“互联网+大数据”可以说是未来发展的趋势，在大数据驱动和科技赋能下，“E贷”应运而生。广德农村商业银行扎根地方，放眼未来，以“E贷”为载体，铺就普惠金融道路，畅通乡村振兴血脉。

一、紧跟形势，实现从“无”到“有”的零突破

数据可以说已经成为现代科技发挥作用的一个核心资源，金融科技要落地生根，数据的积累、共享、处理和应用可以说是一个必经的阶段。随着金融科技的快速发展，互联网金融的便捷化和智能化已经被越来越多的人所接纳。“E贷”产品的发布，是本行顺应趋势，加快科技金融建设的生动实践，也是助力乡村振兴战略实施、提升普惠金融质效的重要举措。这一个从“无”到“有”的零突破，将会为本行的发展提供更多的助力。

二、深度挖掘，形成从“少”到“多”的新发展

俗话说“广撒网，多捕鱼”，“酒香也要勤吆喝”。“E贷”产品一经面市，我们就迅速在线上和线下开展了同步宣传。随处可见的宣传单和易拉宝以及朋友圈的宣传链接最先让客户初步了解了该项产品，随后针对存量客户的“面对面”精准营销让我们有了第一批“信e贷”客户，而以农户建档客户为范围的全面电话营销则为我们拓宽了这一客户群体，实现了从“小”到“大”的新发展。

三、深耕本土，完成从“老”到“青”的大转身

“得青年者得未来”，青年客户群体对银行的长远发展影响深远，从另一方面来说，他们对互联网依赖度也普遍较高，也更倾向于去选择创新性和个性化的产品和服务。而“E贷”产品就是我行抢占青年市场的一把利剑。

与青年客户群体通过微信群等形式搭建常态化的沟通平台，切实增进了我们与青年客户之间的交流与互动，我们可以通过这样的互动及时捕捉反馈信息，了解他们的金融需求和想法，从而有针对性地提供产品和服务。

总书记曾说过：“青年是追梦者，也是圆梦人。中国的未来属于青年”。在这样一个大众创业，万众创新的背景下，我们为支持青年圆梦，也为创业青年开辟了绿色通道，简化、优化办贷流程，提升服务效率，积极支持青年创业创新，更快更好地响应青年客户群体的需求。

四、高效落地，做到从“慢”到“快”的大提速

任何新产品若想征服客户，就必须最大程度地发挥其独特的优势。为了让“E贷”产品更好地体现其高效便捷的特点，做到从“慢”到“快”的大提速，我行以农户经济档案建立为手段，提前收集客户的基本信息，深入了解辖区内农户的家庭及生产经营情况，以便后续客户进行贷款申请时，能够在最短的时间内完成审批放款流程，真正做到让信息档案早建立，让金融数据早跑批，让贷款客户少等待！

五、砥砺前行，完善从“粗”到“细”的精服务

服务细分，推行一户一策。我们会以前期“四扫”工作为基础，对所收集信息统一进行汇总，建立相关台账，以专属定制的产品，更优惠的价格、更便捷地流程，更灵活的机制去提供更具个性化的金融供给，把“粗”服务变为“细”服务。

立足需求，提升服务水平。我们会针对多数客户白天上班、晚上休息，平时上班、周末休息的工作特点，开展延时、错时服务，真正把“好服务”做成“精服务”。

未来，金融行业的竞争力必将从科技中爆发，从产品、服务、业务模式中体现，我们坚信，“E贷”产品的全面推广必将畅通金融供给血脉，让金融活水畅流乡村广袤沃野，助力乡村振兴早日实现！

**第四篇：如何抓好人才队伍建设材料**

如何抓好人才队伍建设

采油四厂 李存贵

当今世界科技发展日新月异，人才资源已成为最为重要的战略资源。企业要发展，人才是决定因素。采油四厂多年来坚持以提升三支队伍能力和素质为重点，积极营造有利于人才成长的良好环境，逐步构建科学合理的人才梯队，为文南油田持续有效发展提供了有力的技术支持和人才保障。下面，结合多年来的工作和采油四厂实际，就如何做好人才队伍建设工作谈一下自己的认识和体会，希望各位领导批评指正。

一、人文关怀是引导人才心灵归属的有效方式

人文关怀，其实就是感情留人，不外乎就是要留住人心，使各种人才对工作和单位产生认同感、知遇感和归宿感，形成内在的持久的凝聚力。温馨的学习生活环境、完善的帮扶体系和融洽的人际关系氛围，给人一种心灵归属感，员工才会以企业为家，安心工作。

创造温馨的生活学习环境。人才队伍建设是一个长期性、长效性的系统工程，只有给他们创造温馨的学习生活环境，提供高标准、高品位的生活学习保障，才能使他们安下心来做工作、静下心来搞研究。在四厂发展的进程中，逐步形成了目前“高品位生活元素激发人才创业激情”的生活服务理念。近年来，我们先后投入大量资金对11栋职工宿舍楼进行全面改造，238间职工

—1— 宿舍全部铺设闭路线、网线，安装空调，为职工活动室配置了26台大屏幕液晶电视。为4个职工食堂统一配置餐具、桌椅、彩电、空调等，宿舍管理实现了公寓化、宾馆化，食堂服务实现了自助化、小炒化，公共环境建设实现了绿化、美化和量化，员工时时刻刻感受到家的温馨，工作积极性大大增强。

建立完善的困难帮扶体系。“感情留人”工作看似很难做，其实还是比较容易的，关键看领导是否把员工放在了单位工作的重要位置，是否待人真诚。真诚地为员工排忧解难，员工才会从心里信任和依赖你，就会由衷地拥戴你，有了感情，人们就会与你同甘苦、共患难。我自参加工作就在采油四厂，二十年来，亲眼目睹和经历了历届厂领导对干部职工的真心关爱之情，对困难职工的真诚帮扶之心，致力于把困难帮扶工作作为凝心聚力的民心工程来抓，完善了帮扶体系，不断深化“冬送温暖、夏送清凉、节送关怀、困送帮扶”职工关爱行动，年年为职工群众办好事实事，件件落实到位，干部职工切实体会到家庭的温暖，以人为本理念得到很好的落实。

营建融洽的人际关系氛围。一个人能和同事保持友好关系，身处轻松和谐的气氛中，而不用在一个紧张的环境中整天疲于应付错综复杂的人际关系时，就会增加工作满意感，更愿意留下来。一个单位领导，只有清楚人才队伍现状，了解个体差异和需求，利用各种渠道，及时有效地亲自或组织相关部门开展一对一的思想交流工作，给与关心关爱，付出真挚亲情，才会融洽气氛，促

—2— 进人才成长。多年来，采油四厂坚持“我们采掘的是奇迹”企业精神，将思想交流融入文体活动，打造文体超市，以文化广场和每月一项的主题赛事为载体，引领职工在参与中感受友谊，在友谊中感受激励，在激励中迸发活力，逐步形成了“动起来，你就是最精彩的音符”等22条职工个性理念，加强了交流，增进了感情，融洽了关系。

二、工作环境是保证人才创新创效的良好基础

人才只有在一个良好的工作环境、科学的工作机制中才能充分地发挥他的潜能，为企业创造更多的效益。创造良好工作环境，打造公平公正、人尽其才的工作机制，就要坚持人尽其才、才尽其用的原则，盘活现有人才总量，探索灵活的人才流动办法，优化人才配置，让各类人才都有施展才华的舞台，使人才学有所用，业有所成。在这一方面，需要我们领导干部创新思维，更新观念，建立起一套人尽其才的岗位竞聘机制，才尽其用的项目管理机制，全员创效的献计献策体系，为人才创新创效打下良好基础。

用岗位竞聘机制搭建人才成长绿色通道。有竞争才有压力，有竞争才有动力，有竞争才会有进步。多年以来，中原油田人才流失数量较大，特别是参加工作1-5年的大学生，由于感到工作环境与理想环境有一定的差距，加上单位论资排辈现象，导致他们对工作没有耐心，对未来没有信心，就选择了跳槽。而建立岗位竞聘模式，坚持“公平、平等、竞争、择优”的原则，彻底打破学历、资历界限，努力为人才搭建展示才华的舞台，敢于给低

—3— 职称高岗位，敢于给年轻人压担子，敢于执行能上能下政策，就能形成人才凭能力、凭贡献竞聘上岗、早日成才体现人才价值的良性工作机制。2024以来，采油四厂实行了专业技术人员竞聘模式，每年的淘汰率都保持在10％左右。2024年，竞聘上岗116人，其中高职低聘、同职聘任和低职高聘人数分别是58人、55人和3人，由管理岗位转向技术岗位3人。2024年，竞聘上岗专业技术人员162人，低职高聘8人，高职低聘13人。2024年竞聘上岗193人，其中低职高聘41人，高职低聘38人，有效调动了专业技术人员的积极性。

用项目管理机制拓展人才进步绿色通道。机制的好坏是吸引人才的关键，好的机制，好的管理方法能使人才安心工作，有创新热情。特别是有一定专业知识的技术人员和经营管理人员，尊重他们的知识和水平，给他们提供一个自我成长和发展的空间，就能激发他们的创新意识，为企业发展做贡献。通过几年来实践，我认为，项目化管理是促进人才进步的有效机制。在充分论证的基础上，我厂于2024年率先在油田推行项目组管理模式，重点对跨部门、跨专业的复杂项目，专业性强、技术难度大的项目，条件艰苦的技术操作性项目等三类项目进行了广泛深入的调查，成立井下作业、停产井利用及大修、电力治理及节能降耗、滚动增储、控躺治躺、压裂、工艺措施等7个项目组，2024年又补充成立天然气挖潜、产能建设和6个油藏经营管理项目组。通过加强项目组织领导，严格项目运作管理，为各类人才创造了施展

—4— 才能的平台，创效明显。如滚动项目组三年共部署和实施滚动评价井37口，实施油藏评价井13口，新增探明石油地质储量709万吨，落实石油地质储量286万吨，累计产油6.05万吨，累计产气3002.5万方。2024年捞油项目组成立后，将项目组成员的工资奖金停发，根据捞油量兑现工资奖金，每捞一吨油兑现240元，实施第一年项目组的捞油量由200吨增加到1100吨，2024年可捞油1300吨以上。

用献计献策机制畅通创新创效绿色通道。比尔说过一句话：每一个人都是潜在的人才，只要有合适的环境，他们都能成为现实的人才。献计献策体系作为引导员工为企业管理建言、为企业发展献策的良好平台，较好地体现了“每一项建议都有价值”和“企业发展我成长”的理念，因为无论职工的建议是否被采纳，都说明职工在关心企业发展，在为企业发展出谋划策。企业因采纳职工的建议而提高了管理水平，进而实现完善、发展。同时，企业的发展进步又为职工的成长、成才创造了良好的环境，搭建了施展才华的平台。在这个方面，我厂专门建立了厂长信箱、热线电话等，为职工献计献策搭建了快捷便利的网络平台，鼓励职工每人每月献计献策一条，每一条计策我都亲自签署落实意见，责成厂办每旬督查通报，每月评价和表彰奖励。2024年，全厂献计献策3176条，厂部组织实施368条，奖励30多万元。全员参与、全程督导、全方位落实的献计献策体系，增强了职工队伍的向心力、凝聚力、创造力。

—5—

三、薪酬激励是促进人才潜心工作的关键措施

许多人才离开单位另觅他职、另谋高就，就是为了更多的薪水和福利。对人才来说，薪酬在一定程度上是成功的标志和才能的体现。这种激励方式随着近几年来跳槽现象的日益增多和社会价值观的不断变化，愈来愈能发挥其重要性。油田这几年制订出台了一系列的优惠政策，拉开了各类人才特别是科技人员的奖励档次，实行特岗特薪，易岗易薪，鼓励知识分子创新、拚搏、奉献，为原油上产献计献策，贡献自己的聪明才智。我认为，作为油田企业必须跳出国有企业的老框框，对有突出贡献的专家型人才就是要敢于奖、敢于重奖。采油四厂多年来一直重视人才队伍建设，特别是2024年以来，强化激励措施，用心打造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的企业文化，努力提高三支队伍的物质激励和精神激励，取得了良好的效果。

管理人才绩效考核树立一面旗帜。近几年，采油四厂采取薪酬和岗位有效结合、业绩和待遇相结合的激励方式。首席专家参与厂领导班子分工，享受副职厂领导待遇；科级干部享受本单位员工绩效工资三倍的奖金系数；每季度开展科级干部工作业绩量化评价，一次性考核兑现。考核结果作为下一科级干部的聘任依据，考核倒数后两名分别实行降级、诫勉问责。同时，根据业绩，选树模范单位和模范科室，相应单位及科室的党政正职和科室长享受荣誉疗养和奖励。2024年以来，我厂先后有6名科级干部降级任职，对6名科级干部诫勉，在科级干

—6— 部中形成了争先、创优、干事的氛围，发挥了旗帜作用。

技术人员绩效考核留住一批人才。薪酬分配上向科研单位和专业技术人员倾斜，厂级技术专家参与相关单位班子分工，享受厂副总师待遇；其余专业技术人才根据职责和绩效情况设置兑现奖。建立动态的绩效评估体系，绩效评估凸显业绩贡献。专业技术人员全年考核管理采用日常考核和聘期考核相结合的方式，综合得分按优秀、称职、基本称职、不称职四个等次进行排名和兑现，兑现采用年兑现的形式核发，按照责任和贡献大小，兑现奖金标准从50000元到2024元不等。2024年，我厂科研单位主任师和生产单位技术主办年兑现最高分别达12万元和8.5万元。自2024年以来，通过开展技术人员考核激励，人才流失现象得到有效遏制，在岗专业技术人员由114人增加到193人，人才出现回流现象。

岗位工人绩效考核打造一支队伍。通过月度业绩目标考核、油气经营承包考核，有效激励了岗位工人的工作积极性。同时，切实发挥带头人典型作用。2024年以来，我厂分别开展了三届技术工种带头人评选活动，累计评出 55人次的厂级技术工种带头人。根据各工种带头人在技师工作站工作情况和年底考核情况，分四个档次兑现奖励，一档兑现8000元，二档兑现6000元，三档兑现4000元，四档兑现2024元，在带头人的影响下，目前全厂岗位工人自觉钻研技术，形成了勇于创新、勤于实践、岗位成才的良好风尚。

—7—

四、教育培训是提升人才综合素质的基本手段

技术创新是保持企业核心竞争力的关键因素，技术人才是技术创新的主要力量，能否拥有一支稳定而且不断壮大发展的技术人才队伍，以及人才队伍对先进技术掌握程度的高低，对企业的发展有着重要的影响。如何在新形势下创造性地开展职工培训工作，努力培养和造就一批多类型、多层次的高素质专门人才，已成为我们油田企业的当务之急，这也对增强油气生产单位的油藏经营能力和科学发展能力，有着重大的现实意义和长远意义。增强学习能力，提高人才队伍综合素质，关键是人才培养，着力点是教育培训。多年来的工作经历，使我深切体会到，做好人才教育培训工作，需要真正坚持“三种理念”。

坚持人人都能成才理念，营造人才成长企业文化。判断一名职工是不是企业发展所需要的人才，不能只看学历、职称的高低，更要看品德、实际工作能力和贡献大小，只要热爱本职工作，爱岗敬业，有过硬的技术本领，在本行业、本岗位上有能力、有创新、有贡献，我认为就是人才。所以，在实际工作中，我们积极倡导“人人都能成才”理念，实施全员成才计划。一是愿景构塑确定成长目标。2024年，全厂三级单位、班组、员工全部确立了努力方向和奋斗目标。例如，油藏经营管理一区职工何勇同志确立了“走进班组，人为我师；走出班组，我为人师”的愿景目标，通过不懈努力，圆了他成为中国石化集团公司技术能手的夙愿。二是先进文化理念促进自我成长。先后创办了《变革与创新》、—8— 《今日四厂》等内部刊物，传播现代企业管理和变革创新理念。《学习》、《角度》等旬度期刊，引导职工逐步树立良好的学习习惯和先进的学习理念。建立优秀员工月度选树表彰制度，厂部每月评选表彰15名优秀员工，我和书记为每名优秀员工签署荣誉证书和励志语言，让员工感受到在四厂人人都能成才，人人都有平等的发展机会，有成绩都有奖励的浓厚氛围。

坚持培训即是福利理念，为素质提升工程提供动力。我认为人才是可以持续发展的资源，需要一边开发利用，一边培养保护。一是加大投入夯实培训基础工作。2024年以来，我们根据生产需要，逐年加大培训投入，完善了采油工等技能鉴定点的基础设施，增加了两间培训教室，建立员工培训网，配备管理、技术、操作类的优秀课件，实现员工培训的网络化、规模化和个性化。二是多种教育方式提高培训效果。坚持高技能人才“送出去”培训制度，每年组织技术骨干到胜利、江苏等兄弟油田进行考察学习和业务交流。选派生产骨干到高校、科研院所深造，2024-2024年先后选派26名职工到石油大学石油工程和开发地质系深造；2024年开始，与西安石油大学合作连续开办了3期工商管理和安全工程本科班，123人参加了学习。几年来通过各类石油院校培养了51名硕士研究生、6名博士研究生。同时，坚持“请进来”内部培训制度，定期邀请专家、讲师来我厂授课，并导入内部技术人员自讲、互相交流等多种方式，先后选拔80名优秀兼职教师，承担不同工种和技术等级的内部授课任务。2024年以

—9— 来，共组织参加油田培训2566人次，油田外部培训424人次，厂内培训8855人次，年均全员培训率达到85％。

坚持人才强企理念，加强后备人才培养。一是建立见习生轮岗模式，帮助大学生尽快岗位成才。加强新分大学生的见习管理，结合所学专业、个人特点和兴趣，按照技术岗位的分工不同，科学制订见习期轮岗计划，基层、科研单位技术骨干形成“一对一”的师带徒关系，使每位新分大学生都能对采油厂整体生产经营管理流程有一个基本的了解，对各岗位工作做到心中有数，实习结束都要写一篇实习论文。几年来，我厂通过见习轮岗模式，新分大学生实习期满后都以较高的分数在竞聘中取得理想技术岗位。二是建立立体化学习的平台，助推全员素质提升。创办“网络课堂”、图书漂流、变革创新等网络学习的平台，让员工不论是在办公室还是在家里，只要通过局域网随时都可以进入职工网络大学堂，获取丰富的知识信息。加强计算机培训室、职工图书阅览室、科技图书室等基础设施的完善、建设和管理。扎实开展岗位练兵和技能竞赛活动，调动广大职工学习技术、钻研业务的积极性。三是建立技师工作站，强化技术交流和合作攻关。为充分发挥技师、高技能工人的作用，我厂成立了技师工作站，为非专设机构，下设6个技师工作小组，通过采取名师带徒、拜师学艺、合作攻关、座谈讨论、现场培训、献计献策、创新创效等多种方式，着力解决生产现场中的瓶颈问题，切实提升高技能工人队伍的技能水平和业务素质。

—10—

五、事业发展是增强人才成长信心的有力保障

“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”。企业的发展，事业的进步对人才是极有诱惑的，可以想象，一个没有发展潜力的企业，一个没有目标实现的职业，是很难留住人才的，所谓“发展留人”就在于此。按照我自己的体会，“发展留人”的前提是企业要有发展前景，能提供各类人才以发挥才能的岗位，让他们在你这个企业里一辈子都有不断挑战的工作做，实现员工的个人发展。其突出表现是企业制定有明确的发展战略目标，并使员工切身感受到他们的工作与实现企业的发展目标是息息相关的。其次，企业要给予人才更宽松的发展空间，在为其提供学习机会、进行“充电”的基础上，还要给予其新的挑战，刻意培养其能力，让其承担更重要、范围更广、责任更多或职位更高的工作，借此发展人才和激励人才。一些著名的跨国公司在明确了整体发展思路后，大都制定了职业发展文件，其中详细规定了各个岗位的员工从进入公司开始的所有可以选择的职务、职位、与之对应的能力和经验以及对应的各种激励措施。

国以才立，政以才治，业以才兴。企业的竞争，归根结底是人才的竞争；企业的优势，归根结底是人才的优势。油田要发展，人才是关键。创造有利于人才成长、发挥作用的机制和环境，加快人才队伍建设，全力提升核心竞争能力，将为油田发展提供强有力的技术支撑。

—11—

**第五篇：论企业人才的培养**

论企业人才的培养

——浅谈铁军人才建设的当务之急

摘要:当企业发展到一定阶段之后，要想在竞争激烈的市场中求得持续发展，企业必须有正确的战略、良好的组织管理能力、富有职业道德的人才团队，而人才无疑是整个公司发展的基础。人才工作是一项庞大的系统工程，企业要在如此强烈的市场竞争中立于不败之地，都离不开人才的强力支撑。而对于刚刚进入铁路行业施工的我们来说，培养一批合格的、高素质的、实用的铁军人才，是当前公司人才梯队建设的当务之急。关键词：企业；铁路；人才；培养

邓小平同志曾指出：“我们不是没有人才，问题是能不能很好地把他们组织和使用起来，把他们的积极性调动起来，发挥他们的专长”，发现并引进人才是我们解决人才缺少的关键。人才，只有大胆使用，才能培养出来。对那些真正有本事的人，要放手提拔……我们要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老把人才卡住。人才不断涌出，我们的事业才有希望。这条路还没有开出来，各行各业，包括企业，都要解决这个问题。

管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其检验不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。无论是培养管理型人才，还是培养业务精英型人才，通过实际工作与项目运作积累员工的优秀经验、团队合作与规范习惯，将成功的素质固化并推广开来，只有这样，我们才能形成精英的团队，进而打造成功的企业。

那么何为人才，什么又是企业人才？所谓企业人才，与广泛意义的人才更为具体，更为实用，更能针对企业或说行业性质，为企业发展做出贡献。汉高祖刘邦的人才划分得很确切：

第一类，谓之曰：“运筹帷幄之中，决胜千里之外”的企业战略战术策划人才。

第二类，谓之曰：“连百万之军，战必胜，攻必取”的企业市场开拓人才（即企业战略战术的执行人才）。

第三类，谓之曰：“镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道”的企业内部管理人才。

此三类人才为企业所必不可少。再次，泛泛意义上说，被以前所服务过的企业认可的是人才，在一个岗位上做的比各前任任何人都好的是人才，某

项技能明显比他人突出的是人才，工作得到大多数

员工称赞、少数员工反对的人是人才，被公司优秀干部肯定的人是人才，被公司最差的群体否定的人也是人才。

人才的作用毋庸质疑，关键的是人才培养的策略和难度。直接一点来说，对于刚加入铁路建设大军的我们来说，如何在短时间内培养出一批实用、高素质，能担得起使命、扛得住大旗的铁军人才，乃是当前我公司企业团队建设的当务之急。

企业对于人才来说，是一个环境，是一个平台，那么企业就理所应当的承担起培养人才的责任。对企业来说，应该选择适合企业发展需要的人才，不能只希望各类人才都投奔到自己的麾下，为自己装点门面然后听我指挥、随我利用。我让你发挥什么才能你就发挥什么才能，让你发挥到什么程度就发挥到什么程度，最终把人才当作奴才使用；而是应该主动招贤、敬贤、让贤，为各类人才充分自由地发挥其专长创造各种有利条件，使人才在其最合适的位置上发挥其最大的作用。换言之，企业需要的“人才”是与企业的发展息息相关的“企业人才”。

这里就要说到企业人才培养的几个方面了。第一，企业领导要明确人才培养的重要性，要重视人才。《邓选》中精辟地指出，“尊重知识，尊重人才”八个字。事情成败的关健就是能不能发现人才，能不能用人才。所谓的企业雄厚资金、尖端设备那都是暂时的，都会随着同行兄弟企业实力的增强而变得微弱，只有人才的拥有才是永恒的财富，才能在激烈的同行竞技中不断创新永葆一流，才能在企业危难时利用人才的力量渡过难关。

第二，应最大限度地缩短在人才使用上的“磨

合期”。自新生毕业到单位起，让其到最低层生产一线进行实践学习是非常必要的，甚至可以亲手绑钢筋，自己开搅拌机搅拌混凝土，然后根据自身所好并结合所学专业，选择其所想去的岗位，这样，新来员工才能利用最短时间熟悉自己的行业性质，工作内容，明确自己能做什么，什么方面不足，便与日后加强，由新来员工自身明确自己今后的发展方向，明确他们的目标，增加其工作主动性。

第三，就是要制定相应的竞争机制，解除奖金系数的工资发放机制，多劳多得，采用多方面的奖惩办法。只有竞争才能锻炼人才，才能发现人才。建立健全考核奖惩机制，将调动其工作积极性和工作热情、激发其创造力和开拓创新能力作为关键之关键。要变“选马”为“赛马”，采取“是骡子是马先拉出来溜溜”的优胜劣汰机制，先试、再留用，先重用、再重任，让更多优秀人才脱颖而出，挑大粱、担重担；要采取一事一奖、按绩论奖、及时行奖等激励措施，最大限度地消除人才提拔上的“沉寂期”。

第四，就是要解决人才发展过程中的后顾之忧。人才也是人，也食人间烟火，要以崇高的事业留住人，以融洽的感情留住人，以适当的待遇留住人，对人才不但要引得进，而且要留得住，既要留住人，还要留住心。要树立“爱护人才就是服务发展，培养人才就是促进发展，浪费人才就是妨碍发展，刁难人才就是破坏发展”的全局观念，要有爱才之心，容才之量，用才之魄。要善待人才，事业上给予支持，政治上、生活上给予关心，人格上平等，待遇上合理，使他们能够不遗余力地一展才干。以最好的服务、最优的环境、最大的诚意，聚集最优秀的人才，留住最需要的人才，从而解决人才留用的后顾之忧。

第五，要客观的对待人才，要用其所长，避其所短，要客观公正的评价人才。《邓选》中说过，要创造一种环境，使拨尖人才能够脱颖而出。改革就是要创造这种环境。人才是有的，不要因为他们不是全才，不是党员，没有学历，就把人家埋没了。善于发现人才，团结人才，使用人才，乃是领导者成熟的主要标志之一。评价一个人，只要是坚持科学辩证法，坚持两点论，就能发现人才。观察是否人才，笫一是从大局从主流观察，笫二是从支流观察。用一人，一要德，德字在前，二要才，才字居后，叫“德才兼备”。所以历史上是没有“才德兼备”之说的，也是毛邓身体力行告诉人们的科学方

法。

在以上过程中，作为领导，除了注意以上几点外，还要注意人才培养过程中的几个人为因素，即主观方面的培养。

第一，要给人一种亲如父亲或兄长般的感觉。“领导”，在一般员工心里就是高高在上的，集成就与经验与一身的老总，给人一种不可亲近的感觉，殊不知，员工心中更希望的是与领导很随意的交流，有如长辈对晚辈般亲切，年轻员工也更希望将自己的一些志愿甚至远大理想向领导告知，这种看似闲谈般的交流，其实上已经将人才留住，让人才找到一种知音及家的感觉。把企业作为家，把工作当成自己的事业，那么还有谁会不为自己的家和事业卖力么？

第二，积极地几个“小动作”。新生到单位后，或许有辞职的念头，我就曾经有过。后来的日子里，有领导看出可能有心理问题就找我谈心，也就十分钟的时间，出来后我就想，我这么个小职员竟让领导费心，发现了我的情绪问题，实属不易，于是出来后重新开始，一心一意全力投入到工作中去，加班加点都从无怨言。再就是平时简单的话语，“XX，最近咋样啊”，“XX，干得不错，好好干”，然后很随意的拍了拍肩膀。也就是这简单的几句话以及那个很随意的拍打，让我至今都让一个员工记忆犹新，那时候就认定了这个领导以及这个企业，默默定下了哪怕为企业献出我整个青春我都愿意的自我许诺。这就是暗示作用，也是对人才最廉价但最实用的留人方式。

第三，要注意善用“影响”的方式。影响方式是一种“肯定”的思维，它肯定人的主观能动性，强调以人为本，承认个性都会有意识地追求自身价值。作为领导者，其主要任务就是运用组织的目标与自身的人格魅力去感召他们，启发他们，让下属产生自我感知，迸发工作的原动力，从而产生巨大的行动能量。持这种观点的企业领导秉持“影响别人最好的方法就是放弃控制他们”的观点，其下属工作的主动性是相当突出的。

第四，要注意授权以后的信任。授权以后不信任下属的突出表现是授权以后再横加干涉，下属觉得无所适从，只好静坐观望，领导反过来又认为下属无主动性，要推动，因而愈加有干涉的理由，下属愈发感到寸步难行，由此形成恶性循环。授权以

后的充分信任等于给了下属一个平台、一种机会，给了其受尊重的感觉，让其有一个广阔的施展抱负的空间。尤其对于像我们四公司这样的企业来说，管理层干部年龄趋于年轻化，年轻人最大的优点在于有着远大的抱负，这种理想是才能和经验所不能比的，趁他们年轻，放他们动手去做几件比较重要的事情，比较重要的岗位，即便过程中犯些错误也是有着很高的性价比的，这种平台及错误的经验反之又对他们今后成为更出众的企业人才奠定了坚实基础。

总之，对于人才要不求所有，但求所用，更求所为。求才若渴”、“求贤若渴”，不是为“求”而“求”、囤积居奇，也不是为装点门面、炫耀摆设，而是要因才施用、用其所长。这样才能以最快的方式培养出企业所需人才，才能短时间内激发并发现人才，才能最大效率发挥人才作用，以最少的人力资源成本换来最大的企业利益，才能在我公司晚于中铁、中隧等进入铁路行业的劣势下及时的培养出一批技术过硬，能力全面，经得住考验，扛得住大旗的铁路建设新军，而这些新军也将作为我公司今后立于铁路行业不败之林的中流砥柱。

参考文献：

[1]《邓小平选集》笫三集

[2]《邓小平人才人事理论学习纲要》，北京：人民出版社，1997[3]《现代企业管理者的人才观》，冷岩松，2024

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！