# 试论如何加强企业青年人才队伍建设

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2025-01-18

*第一篇：试论如何加强企业青年人才队伍建设试论如何加强企业青年人才队伍建设人才是企业兴衰之基，发展之本。不同国家、地区、企业之间的竞争，归根到底是人才的竞争。企业要发展，青年人才是兴业之根，如何在知识经济时代，适应新世纪人才战略，走出人才选...*

**第一篇：试论如何加强企业青年人才队伍建设**

试论如何加强企业青年人才队伍建设

人才是企业兴衰之基，发展之本。不同国家、地区、企业之间的竞争，归根到底是人才的竞争。企业要发展，青年人才是兴业之根，如何在知识经济时代，适应新世纪人才战略，走出人才选拔、使用和培养上的误区，建立起一支高素质的青年人才队伍，尤其是建立起青年管理人才和专业技术人才队伍，使青年人才成为企业走向成功的不竭动力，是本文要加以研究和探索的重要内容。

一、青年人才队伍建设方面存在的误区好范文版权所有

众所周知，“得人心者得天下”，人才已经成为决定竞争胜败的关键和核心要素。人才是企业的常青之基，青年人才则更加至关重要。然而就在当今，由于历史、社会、文化等因素的影响，我们对人才，尤其是对青年人才的选拔、使用和培养等方面还存在着种种误区，严重影响了人才的竞争力。

1、学历等于能力。随着教育水平的提高，现阶段，人的知识、视野、思维等方面都得到了较大的增长，文凭在许多场合成为决定人才的惟一因素。例如，企业在招聘时，只强调学历、文凭的重要，从而造成学历至上的错误选用人才观。然而在现实工作中，学历并非就等于能力。尤其大学生充斥的今天，我们要通过多种途径识人、察人、鉴别人，将那些已经显露头角尚未获得社会公认的青年人才加以识别和发现，更重要的是使那些还没有显露头角的潜在青年人才及早被发现，并为他们的迅速成长、施展才华提供舞台，使他们在各个领域发挥作用。

2、人才等于“全”才。我国现阶段对人才定位过高，一味追求全才，强调人才价值的面面俱到，希望人才样样都会，行行都行。随着知识面的拓宽，人的视野和能力有时也会获得相应的提高，当今，符合社会分工要求的“专”才是时代对人才提出的要求。如果一个人真的各行各业中都“行”时，他就不会有太多的时间进行钻研，进而变成“万金油”，结果也会变得越来越平庸。同时我们要注意不要把人才定位在一个特殊群体上，更不能把企业的发展托付于几个高精尖人才，鞭打快牛、惟恐不及。这样人才的价值发挥的变数较大，事业整体运行的稳定性不够，而当大部分掌握一定技能的青年人才得不到有效使用时，便会产生“跳槽”的想法，很容易使企业限于被动局面，得不偿失。

3、重使用轻培训。我国现阶段的人才使用还停留在只用不补、只用欠补的运行水平，提倡不符合自然规律的讲奉献，使人才透支的现象时有发生。而且在具体的人才管理工作中，不是发现一批、使用一批、培养一批、储存一批，缺乏长远观念，往往是一项工作找一个人才，为另一项工程再去物色另一个人才，只用不养、事毕才尽、用毕弃之。这种短期行为的做法损耗了人才永续发展的后劲。当那些积极追求自我价值实现的青年人才得不到有效的培训时，使会大有“江郎才尽”之感，终究会失去用武之地，从而另谋高就。

二、青年人才队伍建设的有效途径

针对人才选拔、使用和培养上存在的种种误区，我们要着重从以下几个方面入手，做好青年人才队伍建设。

第一，更新观念，提高对青年人才的重视程度。企业投入人、财、物等资源，追求的是效益最大化。企业的物力、财力资源是死的，只有通过人的运用才能创造价值和利润。青年人才是企业发展强有力的支撑。因此，在企业经营管理中，要始终把人力资源经营放在第一位，在确保完成企业战略目标和任务的前提下，寻求最优化配置体系和管理方式，以精干高效的人力资源，实现企业运行效率和经营效益的最大化。因此，企业要破除学历等于能力的观念，提高对人力资源重要性的认识，树立人才鉴别的实践性观念，加强对青年人才实用技能的锻炼，使那些具有真知灼见的青年人才得到发现和认可。企业在招聘使用青年人才时，一方面要破除学历至上的错误观念，一方面要做好青年人才的储备和培训，避免人才断档，各类专业技术人才青黄不接现象发生第二，合理使用，避免青年人才的浪费和流失。在美国，只要有一技之长的人都叫人才。只是大才有大用，中才有中用，小才有小用，只在于是否放到了合适的位置上。因此，对新招聘入厂的大中专毕业生可以大胆使用，在实践中增长他们的才干，以便发现适合他们的岗位，更好地发挥青年人才的作用，使他们的价值得到充分体现。好范文版权所有

同时我们还要打破论资排辈，努力为青年人才搭建展示才华的舞台，通过引导生产一线的技术人员在技术创新和进步上有所作为，建功立业；并就工程建设、生产工艺和设备上的瓶颈问题，设立“悬赏”攻关项目，组织青工开展小革新、小改造、小诀窍、小发明等技术创新活动，有效调动青年技术人才技术创新的积极性，充分发挥人才激励作用,向业务精、能力强、贡献大、成果多的岗位和人员倾斜，最大限度地增强人才对企业的认同感和归属感，这样才能留住人才，用好人才，造就人才。

第三，强化培训，开发青年人才的潜能。在激烈的市场竞争环境条件下，不断提高人才质量是企业生

存发展的根本，高素质的青年人才队伍对现代化技术的引进和生产工艺的改变具有良好的适应性，当企业根据市场的需求调整产品结构时，青年人才对技术、工艺调整的适应周期会明显缩短，从而提高了企业的应变力、创新力和竞争发展力。抓好青年人才的培训与开发，实现企业人力资源的保值增值，是企业领导者实现企业创新发展目标的首要任务。所以，企业要把青年人才

看作是可以持续发展的资源。一边开发利用，一边培养保护。除了每年认真抓好岗位培训，全面提高青工的操作技能外，还要定期输送重要管理和专业技术岗位的青年人才到高等院校、知名企业学习深造。同时，还要通过固定的假期调整紧张的工作气氛，利用法定的时间带薪参观、学习和培训，从而使人才不断充电。在培训方式方法上，要按照“重要人才重点培训，紧缺人才优先培训，后备人才全面培训”的思路，开展分层次、分类别的培训，形成以党政人才、管理人才、专业技术人才和后备人才为主的培训对象体系。从而达到充电的目的，使人才永远是人才。

**第二篇：加强煤矿青年人才队伍建设**

加强煤矿青年人才队伍建设

吴法科

矿井持续、快速、健康地发展已经成为现代煤矿各项工作的主旋律。要实煤矿矿井生产能力稳步提升，可持续发展后劲得到增强，就必须以优势技术、一流人才、先进文化为支撑，使其具有强劲的竞争力、成长力和生命力。从中我们可以看到，人才、技术在煤矿建设中的重要作用。作为煤矿基层团组织，围绕矿“安全、生产、经营”这个中心开展工作，在充分调动和发挥青年人才的生力军作用，积极实践科学发展观，以火热的激情投入到煤矿的创建设的同时，更重要的是要不断思考、解决如何培养造就一批批青年人才队伍，如何引导培育青年学习成才的问题。

在煤矿持续、快速、健康地发展进程中，引导青年学习成才是基层团组织的一项重要任务。共青团是先进青年的群众组织，是党的助手和后备军。培养“四有”新人，是共青团的基本任务。培养“四有”新人，也就包涵着要帮助青年成才。“有理想”、“有道德”、“有纪律”是指政治思想方面，而“有文化”，则不仅指的是要具有一定的文化科学知识，而且指的是要具有相当熟练的业务技术和才能。尤其对煤矿行业来说，青年员工的技能技术水平直接关系到煤矿的安全生产。青年是煤矿建设中的一支生力军，这支生力军的政治思想品质、科学文化素质和劳动技术技能水平如何，对煤矿的发展具有决定性作用，煤矿青年必须逐步适应新形势、新环境，因此帮助青年学习成才也是推进煤矿改革，促进煤矿发展需要。此外，帮助青年学习成才也是实现青年理想和切身利益的需要。青年都希望自己能自立于社会，希望超过自己的父辈，渴望成才。青年只有掌握精湛的技能才能适应煤矿的发展，满足个人、煤矿的双向需求。

全矿上下应高度重视煤矿青年人才队伍建设，光靠一两个单位、部门是不可能的。故矿属各单位、部门应密切配合，让广大青年快速成才，为煤矿建设贡献力量。现对煤矿青年人才队伍建设提出一下几点意见：

第一，激发青年人才的工作热情，发现人才。各单位、部门都应重视人才的发展，要通过一些鼓励措施、青工技术比武等有效的手段，激励广大青年工作者，激发他们的工作热情，从而发掘出在煤矿各各种岗位上的优秀青年人才。基层团支部应发挥好战斗堡垒作用，带领广大团员青年立足岗位、勇于奉献。那么，如何激发广大青年的工作热情呢？

1、必须明确他们的工作目的，要让他们知道是为了什么而工作。为了理想，为了让自己活得有实实在在的价值、为了被他人和社会需要和认可、为了没有白活一生而工作，而不仅仅是为了一份

薪水而工作，这样工作就会给他们带来快乐，就会越来越有激情。

2、给他们树立目标（这里指政治待遇或经济待遇），要让他们总是觉得有方向、有动力、有奔头，有助于保持高涨的工作热情。

第二，着力锻炼青年人才在工作中的实践能力，培养人才。人才成长重在培养。没有培养，就没有人才的成长，青年人才的成长更是如此。要想在在煤矿持续、快速、健康地发展进程中造就青年人才大军，就必须强化培养意识，在人才的培养上下真功夫，特别要在实践中培养青年人才。

培养人才是全社会的共同责任，不同行业、不同部门培养人才有着不同的方式，但其基本环节还在实践，强调在实践中培育青年、锻炼青年，对青年开展有针对性的培训。尤其要在青年中强化岗位技能，提高青年的技术水平，要立足有的各类培训基地，通过组织各种形式的交流，帮助青年掌握实用的新知识、新技能，在岗位上实现成才的愿望，从而为煤矿持续、快速、健康地发展奠定良好的基础。在近两年所开展的青年科技创新活动中，青年们围绕本岗位的生产实际，在实践中开动脑筋，积极创新，提出了大量创新创效点子、五小成果、技术革新、科研论文，创造了可观的经济效益，更进一步说明，实践培养青年成才的有效性。

此外，各单位应大力支持有为青年在职读书，通过成人高考、成人自考等方式获得更高的学历。学历虽然不能代表你的全部能力，但学历却是你取得业务职称或者走上领导岗位不可或缺的东西。所以，各单位、部门应该给这些想学、爱学的青年营造一个良好的环境，在不影响正常工作得的情况下，给予他们更多的学习的时间。对于在职的自学青年来讲，工作是第一位，学习是第二位的，要在保证完成本职工作的前提下，搞好学习，绝不能因为自学影响工作，更不能本末倒置。

第三，为青年人才创造更好良好的工作、生活环境，留住人才。

1、搭建合理的展现自我的平台，让青年人才扎根煤矿。职工工作是为了什么？为的就是更好地展现自我，得到社会的认可，从而改善自身的生活水平。故而矿上就应该给足青年们展现自我的空间，搭建平台，让充满抱负的青年人一展才华，实现企业和个人的双丰收。

2、营造出一个良好的生产、生活环境，让职工快乐的度过每一天。事实证明，有一个良好的生产工作环境，可以提高职工的工作效率；有一个良好的生活环境，可以增强企业的凝聚力。对于煤矿来讲，安全是第一位，工作环境又是安全的基础，那么搞好了质量标准化工作及地面环境整治工作，就等于给安全上了一道保险，安全有了保障，青年们工作就会更加有激情。生活上，矿应该重视

青年职工的生活状况，对他们的工资情况、温饱情况、住房情况，甚至是婚姻情况，都应该加以关注。只要青年们吃得饱、睡得好、在煤矿成了家，才能一心投入到煤矿建设之中，为煤矿发展奉献一生。

3、丰富青年职工的娱乐文化生活，让广大青年人才更快地融入到月亮田矿这个大家庭中。矿工会、团委及基层工会、团支部应开展形式多样的业余文化活动，形成煤矿独特的魅力风景，让刚参加工作的青年人才感受到煤矿的温暖，感受到煤矿的热情。

总之，各矿属单位部门必须高度重视青年人才的培养工作，采取有效形式和手段，切实帮助青年成长成才，从而不断为煤矿建设发展输送高技能青年人才，为煤矿的持续、高速、健康地发展贡献力量。

**第三篇：对企业青年人才队伍建设的几点思考**

对企业青年人才队伍建设的几点思考

张求

企业的发展离不开青年人才队伍的支撑。集团公司现有35岁以下青年2583人，占到职工总人数的58%，是企业生产经营中的一支生力军。他们普遍精力充沛，思想富于创造性，充满奋斗的欲望并渴求得到最大的认同。他们非常希望在工作中多出成绩，多做贡献，实现个人的人生价值和社会价值的平衡。但同时也应该看到，他们的思想日趋多元，常常会有矛盾与冲突之处，特别是近年来新进公司的青年，相比较而言，他们不拘泥于形式而更加注重于实际，理想与现实的落差有时会让他们无所适从。如何使青年立足岗位成才，成为建功立业的表率，是企业各级领导和组织需要审视与思考的问题。

一、做好理想信念文章。

当前，我们的企业面临着加快发展的极好机遇，充分发挥团员青年在企业的跨越式发展中的生力军作用，是企业对青年的期盼，更是青年的责任。广大青年肩负起这一责任，就要与企业同呼吸、共命运，把个人的成长和企业的发展目标统一起来。从现实来看，我们的大部分青年还没有把个人目标真正融入企业目标，受社会风气的影响，青年中也普遍存在拜金主义、享乐主义思想，部分青年缺乏朝气蓬勃、乐观向上的精神姿态，表现为只图享受，不愿付出，思想空虚，没有理想追求，得过且过，对集团公司的形势及目标任务也关心不多，了解不够。集团公司团委去年3月份对青年作过一次问卷调查，问及对集团公司当前形势及目标任务是否有了解时，只有16%认为相当了解，70%认为了解一点点，另有14%认为完全不了解。这说明，集团公司应进一步对青年加强企业战略目标的宣传教育，要通过报纸、网络、座谈会、领导与青年员工之间的对话等方式，把企业的战略目标、愿景在青年员工中宣传开来，使其树立正确的世界观、人生观、价值观，珍惜企业来之不易的发展局面，对企业未来的发展坚定信心，爱岗敬业，自觉的把个人的成长和企业的发展紧密结合起来。

二、做好青年学习文章。

企业的战略创新和跨越式发展，需要青年不断的学习，掌握多方面技能，提高自身素质，只有这样，才能担负起企业赋予的重任。从去年的思想问卷调查来看，有 51%的青年最大的愿望和迫切要求是得到学习和培训的机会；有 53%的青年对各种培训和讲座感兴趣；有 96%的青年把做好本职工作，岗位成才，提高自身素质放在首位。这些数字表明，青年队伍的主流是健康向上的，他们保持着良好的学习势头，愿意学知识，学本领，他们有理想，有抱负，爱岗敬业，渴望提高自身素质，体现自我价值，被社会认可，被企业认可。在调查中我们也发现，生产一线、项目部的青年人工作的环境较为闭塞，甚至有基层青年反映，集团公司的报纸他们看不到，集团公司的动态他们不清楚，连职称考试这样的信息也传达不到项目部。作为企业和企业团组织要千方百计地保护好青年求知学技的积极性，要通过集中学习、实地观摩、座谈讨论、专家授课、专业交流等方式加强青年学习、培训的力度，为青年提供有利的学习环境和场所，同时也引导青年人多向身边的同事学习，多利用一切可以学习的机会学习，通过扎实有效的开展建设学习型团组织等工作，在青年中营造良好的学习氛围，促使青年逐步锻炼成为适应知识经济时代要求、符合企业改革发展需要的复合型人才。

三、做好服务青年文章。

团组织要从企业战略发展的高度出发，把服务青年作为工作的出发点和落脚点，为青年员工创造良好的学习、生活和工作条件，营造有利于青年人才健康成长、施展才干的良好氛围，推动大批青年充分发挥自己的聪明才智，展现自己的人生价值。

大中专毕业生初到企业，会有一个角色转换的过程，也会遇到这样那样的困惑和不适应。团组织要发挥广泛联系青年的组织优势，着力解决他们在成长成才过程中反应强烈的热点、难点问题，实实在在地帮他们解决一些困难。例如为每一位刚来企业的大学生安排一个工作经验丰富的师傅，发挥传帮带的作用，使新员工在工作中少走弯路。我们的建筑公司从2025年起，坚持了“导师带徒”这项工作，经过近2年的实践，效果确实不错。我们还可以建立青年人才库，把青年中各种专业、各类特长的人才分门别类，定期向各级组织推荐。开展“推优入党”工作，把团员青年中的积极分子向党组织推荐。青年人喜欢交往，我们也可以组织一些项目部之间的、分公司之间的、内部与外部之间的交流活动，开拓他们的视野。也可以组建一些专业的兴趣小组，定期进行探讨等等。总之，一切工作都要以服务青年成长成才为出发点和落脚点，想青年之所想，急青年之所急，帮青年之所需，解青年之所忧，排青年之所难，把促进青年成长成才与推动企业发展有机结合起来。

四、做好激励机制文章。

虽然说近些年来，企业进行了薪酬体制和用人制度的改革，加大了对青年人才的培养和使用力度，但在调查和座谈中我们发现，有不少青年认为目前干多干少，学好学坏在收入上体现不明显；部分青年感觉学技术钻业务看不到出路，一些项目部的领导不重视培养青年员工，追求短期利益，相当多的技术骨干在工地上觉得自己进步的速度太慢，前途渺茫。调查也显示，当前青年人的思想已呈多元化趋势，他们在努力工作的同时，已经明确大胆的要求提高工资待遇，提高个人生活水平，自身价值货币化观念成突出态势。这就要求我们企业要在激励机制上逐步完善，在激励机制的内容、方式、手段上不断推陈出新，加强青年职业生涯规划的指导，并大力宣传青年岗位成才典型，积极推荐德才兼备的青年到重要岗位及领导岗位上锻炼，施展才华，为青年成长成才搭建舞台。今年的5月21日，在集团公司“企业发展与青年成长”座谈会上，有来自我们项目部的青年代表说：我们青年员工关心薪酬，但绝不是只考虑这个因素。个人的发展空间、企业文化等体现公司人文关怀的问题都是我们青年员工关注的焦点。各级组织和领导多给我们一些激励，哪怕是一句鼓励的话语、一个肯定的微笑，都会深深的感染我们，让我们在工作中充满希望和激情，哪怕环境苦一点，工资少一点，我们也会真心的为企业付出。由此看出，我们的各级组织和各级领导的激励，会在青年中产生强烈影响。对青年成长过程多一点关注、多一些指导，指出他们的不足与改进方向，必定能凝聚他们的智慧，促使他们为企业持续稳定发展作出积极的贡献。

青年是企业的未来。青年人才队伍的建设应上升到企业的战略管理高度。“培养青年，人人有责”。培养青年不光是团组织或人力资源部门的责任，更是各级领导和各级组织的责任。在思想上引导、人员上保障，过程中控制，结果上评估，经费上支持，为集团公司青年人才队伍建设共同营造良好的环境，使青年与二十三冶共同成长。

**第四篇：关于加强单位青年人才队伍建设的几点认识**

摘 要近年来，随着我单位经济的发展和各产业不断壮大，原有的产业结构已发生了较大的变化，新的产业逐渐兴起，各产业间的投资比重不断调整，致使原有的队伍结构已不能完全满足新环境下的发展要求，人才队伍特别是青年人才队伍亟待壮大和发展，如何加强我单位青年人才队伍建设，使队伍的结构日趋合理和完善显得尤为重要。

关键词 青年人才 职业规划 人才质量

21世纪随着科技成为第一生产力，在相同的市场竞争环境下，人才日益成为企业赖以生存的关键因素。作为一支市场化的地勘队伍，更是将人才培养特别是青年人才的培养放到了企业发展的重要位置，通过长久的人才战略和一系列富有成效的方式方法，吸引、留住、盘活我队的青年人才队伍，使队伍结构日趋合理和完善，是地勘队伍保持健康可持续发展的强大动力。笔者就我单位青年人才的现状谈几点认识。

一、单位青年人才队伍现状

让我们以一组数据来反映我单位目前的青年人才构成状况。据统计，截止\*\*年，我队在职职工中35周岁以下职工占31%，在31%的35周岁以下职工中，大学及以上学历职工占54%。从产业分布看，其中，从事建筑施工业的青年人数占总数的39%，勘察测绘业占29%，地质勘查业占7%，房地产业只占1%，其他占24%。从数据可以看出：一是单位队伍结构有待改进。年龄结构和知识结构仍不平衡，各产业间的人员比例有所失调。队伍结构中年轻人仍不占主力并且高素质人才缺乏，致使企业发展活力不足，不利于高新技术的引进和发挥。作为重点发展产业的地质勘查业和积极培育的房地产业人才构成与所产生的经济效益不成正比，要保证产业的长远发展，就必须加大引进和对现有人才的投入力度。二是高层次的年轻人才短缺。不断发展的多元产业格局要求具有一大批懂专业、善管理、会经营的复合型青年人才来不断增加单位发展后劲，但就目前的人才状况来说，还需要较长时间的培养和锻炼。三是青年人才流失严重。据统计，近年来单位青年流出人数与同年引进人数基本持平，青年人才的不断流失不利于人才队伍的发展壮大。

二、现阶段青年人才的思想特征

在近期做过的一次职业生涯规划的问卷调查中，关于“单位总体状况”的调查，有49%的青年调查对象对在本单位工作是否有前途表示不能肯定；对目前的工作岗位、工作环境及工作时间的安排满意度均在80%以上；在工作的紧迫性和挑战性中，机关、后勤人员普遍不如生产一线上员工的工作压力大；72%的人对单位的待遇表示在满意及一般之上；17%的人认为工作的职责不清；82%的人反映受多重领导；将发展希望寄予所在单位领导的人占48%；有45%和42%的人认为单位的主要优势是技术和市场；46%的人认为单位的主要问题是管理问题。数据表明，目前青年对单位为其提供的工作外部条件及环境是基本满意的，反映的问题主要是要加强内部管理。

在关于“个人发展与期望”的调查中，有33%的人表示当前最关心的是工资待遇；有33%的人最看重的是提高自己能力的机会；有40%和33%的人认为目前工作中最大的问题是没有提高自己能力的机会和工作没有成就感，有18%的人有希望换一个方向的职业倾向；7%的人认为自己的能力被埋没；90%以上的人都认为自己的工作得到了领导和同事的认可；与同事及其他部门的融洽度也在90%以上。数据表明，大部分人在本单位工作中是有工作成就感的，普遍希望获得更大的发展机遇和参加培训的机会。

在关于“本人职业发展的总体设想”的调查中，在一定程度上反映了目前青年人盲目性较大，普遍对自己的人生缺乏系统的规划，没有明确的职业目标。从这次问卷中我们可以看出：

第一，青年人是理想主义和实践主义的矛盾体。

第二，青年人是思想活跃和思想不稳定的结合体。

第三，青年人是思想最为先进和思想极不成熟的边缘体。

第四，青年人是所有人群中最需要被双重肯定的务实者。

三、加强青年人才队伍建设的对策

单位“十三五”规划中将加强人才队伍的建设放入重要的战略位置，提出要按照单位的产业经济发展和市场的要求，培养和引进部分高级人才（特别是投资策划与管理类高级人才），构建合理的优秀经营团队、骨干技术人才、合格管理人才队伍的发展思路。

（一）立足实际，努力盘活现有人才存量

第一，思想上重视现有人才。从我单位现有的人才数量来看已不是小数，但每年总觉得缺乏人才，除了要大量从外招聘和引进外，更为重要的是挖掘单位现有的人才潜力。目前单位有一大批年龄在30多岁的中高级技术人员，他们是单位今后若干年内的技术支撑，应给予重点关注。一方面，他们有了较长时间的工作实践，专业技术经验丰富，较容易接受新鲜的事物和知识；另一方面，这类人又是人群中最为稳定者，易于管理而不易流失。然而这类人群由于上不如老工程师们资历深厚，下不如年轻人学历高，反而最容易成为被忽视的人群，单位应对他们给予重点的培养。

第二，行动上控制人才流失。从之前的问卷调查中我们看到，青年人是所有人群中最需要被双重肯定的务实者。他们既希望为自己创造满意的物质基础，同时更希望能在精神上获得肯定和认同。要有效控制人才流失，就必须在两方面都予以重视。目前绝大部分的青年职工对单位薪酬待遇是表示满意的，但还存在人才流失的问题，无非有以下原因：一是对本职工作前途上的担忧；二是企业不能使其产生归属感。单位要有较强的凝聚力，除了要有快速稳定发展的经济基础作保证外，还必须建立起属于自身企业的文化精神，特别是营造一种人人平等、相互尊重、整体和谐的发展氛围，使每一个职工有为其尽心奋斗的精神动力。同时单位要建立起竞争和淘汰机制，启动危机管理。不仅要有正向的激励机制，还要建立反向的竞争淘汰机制，激活单位人力资源。

（二）合理配置资源，优化人才增量

要合理配置人才资源，首先要加强人才引进的针对性。要对单位自身的人力资源现状做全面分析，减少人才引进时的盲目性。同时要严把人才引进的质量关，不能因为某种特质而忽视了人才引进的目的性。其次，要进一步优化人才吸引政策。目前，单位已针对年轻职工出台了很多相关的优惠政策，目的就是留住和吸引更多的优秀人才。然而地质行业特有的工作性质也决定其自身存在一些弊端，如青年人特别是男职工的婚姻问题、恋爱过程中聚少离多的现状以及野外较差的工作环境，这也是人才流失的一些重要因素，应予以关注。再次，要不断优化人才的配置。这将是一项长期的工程，要针对不同时段发展的侧重点，反复不断地调整配置，最终达到充分利用资源的结果，而不能一岗定终生。

（三）统筹安排，提高现有人才质量

目前大队每年都有四五百人次的队内外培训活动，在一定程度上提升了青年人才的业务素质。然而其中又有很大部分是为了证书、资质等企业软件设备而进行的，对培训人员、专业内容都没有进行全方位的考察，大大影响了培训的质量。大队可以针对不同的产业需求，未雨绸缪地开展一些提升专业技术和业务能力的培训。其次，推行竞聘上岗，逐步建立科学的晋升机制。挖掘和释放职工最大潜能，促进单位人才、待遇的全方位竞争机制的形成和完善。同时利用脱产培训、带薪探亲等人性化的奖励，既能激励青年职工的工作积极性，也是大队“以人为本”发展战略的最好体现。

**第五篇：浅论施工企业人才队伍的建设**

浅论施工企业人才队伍的建设

（发稿时间：2025-02-10阅读次数：91）

一、有的放矢地引进，减少随意性

企业引进人才，要以对发展进步有利为目的，根据“缺什么补什么”的原则，科学系统地引进。

一些企业在引进应届大学毕业生时，只注重学历的高低，很少考虑其专业是否对口、其本人愿不愿意到施工单位工作、能不能在施工现场吃苦受累等因素。由此导致一些名牌大学的毕业生来到单位后，感到学无用武之地，或者期望值太高而不愿意吃苦奉献，一些学生报到后不辞而别、另寻高枝等现象的发生就不足为怪了。

反倒是一些不是名校毕业生、学历不高的学员，非常珍惜来之不易的岗位，对养育自己的企业怀有感恩报恩的想法，经过领导的帮助和自身的努力，最后成为企业的栋梁之才，这种现象在企业非常普遍，也给企业人力资源部门以启示：引进时要有的放矢，尽量减少盲目性。

因此，人才引进要突破以学历、职称为衡量标准的旧人才观，要确立以品德、知识、能力和业绩为衡量标准的新人才观，坚持不唯学历、不唯资历、不唯身份，不拘一格、有的放矢地引进人才的思路。

二、卓有成效地培养，杜绝形式化

对于人才的培养，企业也出台了培训计划、导师带徒、奖励技术专家和拔尖人才等制度，采取了一些措施，但效果不是很明显。

兴趣是学习最好的老师，要想培养更多更好的人才，必须了解人才的兴趣，让工作成为人才的一种乐趣，而不能让其有应付了事、谋生工具等想法。比如说导师带徒活动，企业往往指定一个老师，再圈定一帮徒弟，举行完仪式后，就没有什么动静了。再则就是举办专业培训班时，一些基层单位可能因为施工紧张等问题，推选学员时随意性很大，导致学员把培训当成“休假”，培训时心不在焉，培训后没有考评机制，回到岗位后本职工作与培训技能不“对口”，其培训效果可想而知。

因此，要取得培训的良好效果，必须根据不同的对象，制订出相应的培训计划。在新员工的岗前培训上，要着重进行企业文化、管理制度、专业知识和技能的培训，让员工了解企业的辉煌历史和规章制度，提高员工对企业的忠诚度，增强向心力和凝聚力，为在工作中能具有全面处理问题的能力奠定基础。

中层管理人员是企业管理的中坚力量，在企业中起着承上启下的支柱作用，企业经营业绩的优劣，很大程度上取决于中层管理人员的素质，在“请进来、送出去”培训模式的基础上，要强调角色定位和对管理的认知，管理、指挥团队的能力和纵向横向协调能力，重要的是出台激励措施，尽量缩小与企业领导的奖励幅度，把工作成效与内部晋升、精神和物质奖励结合起来，激发中层管理人员参与培训的积极性和工作的创造性。

主管领导因为事务繁忙，很少参与学习和培训，因此，主管领导的培训是施工企业的一大劣势。企业每年要对主管领导进行强制性培训，要侧重于提高

其洞察市场的能力，以及制订和实施企业发展战略、驾驭企业经营管理全局的指挥能力和开拓创新能力，通过参观考察、请专家学者讲课等形式，了解和学习先进的管理经验，开阔眼界和思路，使其对市场形势和企业管理有更加系统的认识。

三、以人为本地使用，抛弃功利性

一些企业的领导人常常感叹人才可遇不可求。

其实人人都是有用之才，每一个人都有一个能充分发挥其特长的岗位。“骏马能历险，耕作不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。舍长以取短，资高难为谋；生材贵适用，勿复多苛求。”清朝诗人顾嗣协的《杂诗》，很形象地说明了人才的含义、使用。的确，要是把马和牛、车和船调换岗位，它们不但胜任不了工作，还会成为人们眼中的庸才。

用人贵在扬长避短，不能要求其完美无瑕，也就是常说的以人为本。在为岗位挑选候选人时，最好的人不一定最合适，最合适的人才是最好的。以前常说人才要又红又专，这是很有道理的。最合适的人首先是人才的综合素质，尤其是人品，素质好能力欠缺，企业可以进行培养，使其尽快胜任工作。素质不好而能力强，就会出现能力越强破坏力越大，毕竟能力可以培养而素质很难培养。

以人为本使用人才要注意以下几个原则：

一是不断的考验。时间最能考验一个人。企业对新进员工不约而同地都会安排三至六个月的试用期，原因就在于此。诸葛亮考察人才就有七个标准，即：问之以是非，而观其志；穷之以辞辨，而观其变；咨之以计谋，而观其识；告之以祸难，而观其勇；醉之以酒，而观其性；临之以利，而观其廉；期之以事，而观其信。企业领导、人力资源部门和组织部门很有必要学习其考察方法。二是岗位定期轮换。多数事例证明，一个人在一个岗位上干的时间长了，就容易有惰性，工作没有激情，就更谈不上创新了，岗位轮换制度能破除岗位间固步自封的观念和行为，调动管理人员的潜在能力，企业也能从中选拔和任用更优秀的人才。三是用人不疑，疑人不用。用人就要让大家心服口服，而不是怨声载道和牢骚满腹。用人时，把权力授予最合适也是肯负责的人，把职务、权利、责任、目标、待遇五位一体授给合适的人，使其感受到被尊重和重用，这一点对企业的关键性人才尤为重要。四是根据企业的不同阶段，使用不同类型的人才。创业期的企业要选用脚踏实地任劳任怨的人才，成熟期的企业要选用品质好的人才，高原期的企业要选用开拓性强的人才，危险期的企业要选用忠诚且不计报酬的人才。

台湾企业家徐凤和说，企业的经营，人才固然重要，人才具有的工作意愿更为重要。无数的事例也说明，一个人能搞垮一个企业，也能振兴一个企业，人才重在培养和使用。

(作者单位：中铁十四局集团二公司)

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！