# 对于一个企业来讲最重要的就是人才

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2025-01-31

*第一篇：对于一个企业来讲最重要的就是人才对于一个企业来讲最重要的就是人才，而人才的接口部门通常是人力资源部门，我们看到随着市场经济的发展，企业的人力资源正在面临前所未有的挑战。如何从繁杂的人力资源管理走出来，让人力资源做更加有价值的的事情...*

**第一篇：对于一个企业来讲最重要的就是人才**

对于一个企业来讲最重要的就是人才，而人才的接口部门通常是人力资源部门，我们看到随着市场经济的发展，企业的人力资源正在面临前所未有的挑战。如何从繁杂的人力资源管理走出来，让人力资源做更加有价值的的事情，已经成为当前人力资源管理所要思考的重要问题。针对当前人力资源管理面临的挑战以及问题，日前比特网记者采访了人力资源管理专家、北京宏景世纪软件有限公司董事长王玉霞，就当前人力资源管理热点话题如市场、挑战与问题以及最终的解决办法进行了解读，以飨更多的读者。

人力资源管理四个阶段

提到人力资源，不得不说一下人力资源的发展阶段，王玉霞对记者表示，国内人力资源管理自计划经济步入市场经济以后经历了四个发展阶段：第一、传统的人事管理阶段;第二、人力资源管理阶段;第三、战略人力资源管理阶段;第四、人才管理阶段。目前人力资源大部分处于第二阶段即人力资源管理阶段。但目前部分先进的企业已经向第三、第四个阶段迈进。

王玉霞认为，从人力资源管理步入到战略资源管理有显著特征，企业已经把人力资源管理上升到战略高度，在企业有人力资源副总裁对接企业的战略，人力资源管理要支撑企业的战略，尤其是要为业务部门做管理支撑，而部分事务性的工作通过用信息化来解决，才能步入到战略人力资源管理阶段。随着竞争的加剧，企业近几年对于人力资源管理的重视度逐步提高，这是因为一方面目前国内劳动力下降，另一方面随着相关立法越来越强，很多企业的痛点都转向人力资源管理，特别是对于关键人才的引进与保留方面变得越来越困难，人力资源管理已经成为管理新热点。

信息化破冰人力资资源管理难题

我们看到现在人力资源管理处于第二阶段即人力资源管理阶段，传统企业的人力资源管理由第二阶段向第三阶段战略人力资源管理迈进，必然要借助先进的管理手段或者工具才能成功。然而我们看到在企业人力资源管理中常常遇到这样的问题：很多HR专员仍在做工资发放、报表、统计分析等传统人力资源工作，没有更多的精力去辅导业务部门，这就导致人力资源管理很难提升效率。另外，当企业选择辞退一名不合格的员工时，由于没有客观量化的数据来支撑就很难开展工作。对于此类人力资源中常见的问题，王玉霞认为要想解决这些问题必须由过去的粗放的人力资源管理步入到精细化人力资源管理，而通过信息化手段能够逐步解决这些事务问题，让HR有更多的精力去辅助业务部门，从而提升人力资源管理工作。

王玉霞进一步指出，信息化对于人力资源管理作用重点体现在几个方面：

第一、大幅度降低人工成本、提高工作效率。

可以把大量HR工作者从事务性的工作中解脱出来，去从事更有价值的管理工作。

第二、加强企业集团管控

现在用工风险很大，通过信息化手段加强流程监控，如编制控制、工资总额等通过流程管控和监控达到控制用工风险的目标。

第三、针对现在的人才流动率之高、关键人才的流失之后的补充和关键人才胜任力不足等问题，信息化可以帮助打造一个人才供应量，就是通过不断的人才的智能化选拔、智能化评估、智能化在线学习，循环不断的为企业培养出符合企业战略要求，能够胜任企业管理需要的各方面人才。

有位企业总裁曾这样说：“企业有什么?一是钱，二是人。”当企业把人的管理上升到人事管理再上升到人力资源管理的时候，企业开始把人作为了企业发展的重要力量，把人看成一种企业的重要战略资源。要发挥人力的资源优势，在信息时代，这需要数据，需要信息技术做支撑。

随着信息化进程的加快，许多企业都认识到利用先进的信息技术建立企业管理信息系统是企业获得竞争优势的必要手段。而作为第一资源的人力资源的管理与使用，是企业获取人才、提升竞争力的基础，更是企业管理信息化的核心。如何将高效的人力资源管理与企业信息化有机地结合，是人力资源管理专业发展的前沿问题，也是企业人力资源管理实践中的一个难题。

人力管理面临新挑战

对于人的管理，大多数的企业管理者都知道，人是复杂善变的，每一个员工每个阶段对不同事物的需求都不一样。

全世界的任何公司和企业在制定人力资源的各种规章制度时，可能都有不同;从薪金的制定标准到职务升迁的方式，再到培训模式可能都是如此。

面对这样一个重要而复杂的部门，实现信息化管理，本身就有难度，毕竟信息化对事物的理解是按部就班的,如果企业的人力资源管理制度不同，可能信息系统的构架也不相同。

人才竞争被视为经济社会发展的先导，而掌握尖端科技的创新型人才和经营管理的复合型人才更将成为信息时代国际人才争夺战的焦点。信息时代培养人才依赖于网络，人才培养的速度和效率大大提高，为企业人力资源管理提供了人才保障。同样，企业招聘、培训和使用人才也是以网络为基础。在这种背景下，谁先招聘到人才，谁就多了一份胜利的把握。

信息时代企业的发展就是在网络基础上对技术、产品、组织加以变革，所有这些变革均取决于企业管理者观念的变革，只有观念改变了，管理者的态度才能变化，行动才能变化。因此，企业人力资源管理者观念的变化将成为企业人力资源管理变革的先驱。

此外，优秀的企业文化，能使企业的每个员工自觉遵守企业所订立的各种规章制度和各种具体规范，不需要别人的约束，达到管理追求的最高境界――文化的管理。因此，在信息时代，企业文化将成为企业人力资源管理的核心。

人力资源是企业中最重要的资源，学习是企业开发人力资源的有效途径，企业学习能力最终表现为企业成员的学习能力，企业的发展和员工的发展息息相关。激励的方式和理论很多，信息时代激励的重点是员工的发展。

我国企业目前正处在由传统人事管理向人力资源管理过渡的转型时期，人力资源管

理从理论到实践都在发生着巨大的变化，这对人力资源管理信息系统提出了巨大的挑战。因此，在信息时代，如何进行人力资源管理信息系统开发与推广将成为企业人力资源管理的重点和难点。

系统遭遇普及难题

目前，我国许多企业已经借助不同的人力资源管理信息系统实现了人力资源管理信息化，但受各种因素的影响，人力资源管理信息化在我国还处于初创阶段，存在的问题很多。

一方面是人力资源管理信息化的发展与否在很大程度上取决于决策者的思想观念。如果一个企业决策者对人力资源管理及人力资源管理信息化的重视程度比较低，让他们去花费大量的人力、物力、财力在人力资源管理信息化的建设上是不可能的。虽然人力资源管理信息化能降低企业成本，但那只是实施之后产生的作用，而在实施过程中需要投入大量资金。这些决策者往往急功近利，不注重其系统建设的长期效应。

另一方面是人力资源管理信息化团队的构成应是由既懂业务又懂信息技术，既能规划流程又能写程序实现的复合型人才构成。但是在很多企业，信息化人才的选择面偏窄。认为信息化建设所需的应该是计算机专业的人才，而忽略了信息化人员在人力资源管理方面知识技能的要求。因此，信息化人员既不是管理人员，也不是技术人员，往往被定位为写程序、管网络的企业辅助人员。这造成信息化人才的严重流失，从而影响了企业人力资源管理信息化团队的建设和稳定。

一个企业要想将人力资源管理信息化实施成功，必须具备三个条件：网络的畅通、基础的夯实、流程的规范。在我国很多企业中，人们的注意力都放在人力资源管理的具体操作层面上，这就使得我国很多企业在人力资源管理与开发上还处于比较基础的阶段。一些企业的电脑普及率很低，即使有的已普遍使用电脑，但服务器性能、网络状况不是很完善，在实施过程中带来很多问题。另外，许多企业人力资源管理的基础工作做得不够好，管理流程不顺，缺乏可依据的标准，信息误导现象严重，信息集成层次不高，无法更宏观地利用人力资源数据。

我国绝大部分企业人力资源管理信息化还处于起步阶段，需求最多的是“事务处理层面”的功能，其次是“业务流程层面”的功能。据相关机构调查，我国目前超过70%的企业还没有引入人力资源管理信息系统;在已实施人力资源管理信息系统的企业里，18%的企业需要更换系统。其原因包括系统功能太简单;人力资源管理业务流程需要改善或改变;系统缺乏稳定性和速度慢等。

人力资源管理信息化普及的不仅仅是一种技术，更是一种经营战略。国内的人力资源管理信息化项目大多数是在实施产品，而不是在实施以客户为中心的围绕用户业务流程的经营战略。对于企业关心的重整管理、售后服务和产品升级，他们不会也无力去考虑。一些软件产品仍以传统的“人事管理”为中心，不能适应现代人力资源管理的需求。

由于人力资源管理信息化本身的投入较大，立项比较困难，一些企业在进行人力资源管理信息化时，认为机会难得，通常会提出许多个性化需求，投入较多资金，力争一步做到位，加长使用期，以免以后重复开发。出于这种目的，企业往往倾向于选择一套大而全、完美的软件，结果没有选到满意的软件。另外，很多管理者认为只要能够获得所需的人力资源信息系统，他们的工作就算完成了。事实上，这些观念与做法是不现实的，要么导致信息化停滞不前，要么导致信息化不能产生持久的效应。成功的人力资源管理信息化过程应该循序渐进、分步实施(先打基础，建立基础数据库，后谈应用，使数据达到共享)、永无止境。

供需联动观念先行

企业人力资源信息化过程中产生的诸多问题究其根本是因为在企业管理层中存在着对于信息化的知识瓶颈和观念瓶颈。企业应加强相应的信息管理培训，特别是要重视管理人员的企业信息化知识充实和观念转变。

企业要推进人力资源管理信息化，首先要得到领导的重视和支持。企业领导者要认识到人力资源管理信息化的投入产出往往是长期效应，尽管眼前效益体现不是很明显，也要敢于投资。其次，企业应根据自身的经济实力，积极拓宽融资渠道，有计划分步骤地进行信息化建设。最后，作为企业领导者不是说他们只要保证足够的资金供给、人员安排和设备配备就可以了，还要积极参与到人力资源管理信息化的规划、设计和实施等过程中去，充分重视和解决非技术因素，化解人力资源管理信息化进程中的阻力，保证人力资源管理信息化的顺利实施。

人力资源管理信息化是完善人力资源管理体系的重要环节，是利用信息技术实现对人力资源管理业务体系的承载、优化甚至再造的过程。这就要求企业必须从战略发展的高度，加强对信息化人才的培养和储备工作，丰富信息化人员的业务知识，提高人力资源管理者的IT知识及员工素质，造就一支具有较高水平的信息能力和现代化管理能力的信息化团队。

规范夯实的基础管理是企业人力资源管理信息化的必备条件，它主要包括：一是基础数据管理。如员工履历、考勤、薪酬等都要准确无误。二是基本业务流程设计及业务事务处理管理，主要是人力资源管理部门的内部业务要程序化。如员工招聘工作，从招聘公告、面试到培训上岗都要按规定的程序进行。三是内部控制及其实施过程管理。四是工作人员和员工的行为规范管理等方面。

实施人力资源管理信息系统，一方面，必须根据企业战略对组织架构和部门职责进行调整。在调整过程中，可能会涉及部门职能的重新划分、岗位职责的调整、业务流程的改变、权力利益的重新分配等因素。另一方面，要对人力资源管理结构进行调整。由于实施人力资源管理信化后，人员的层次结构会发生变化，原来主要从事重复劳动的管理人员，现在可以把主要精力放到更具创造性的工作上。企业要进行新的工作分析，调整人力资源管理目标和提拔、培训等。

人力资源管理信息化不是一个简单的买来就用的软件产品，其部署过程是一个包含了系统规划、系统实施与二次开发、培训、系统维护与升级、系统应用管理等众多环节的复杂项目管理过程。从而决定了企业在选择人力资源管理信息化时不能只关注产品本身的特性与价格等，还应该深入了解产品技术框架、供应商的服务能力、供应商业务发展趋势以及公司的发展前景等关于供应商综合实力方面的因素。

企业人力资源管理信息化要根据企业实际情况，不能盲求一步到位，要有长期规划与持续发展。要分阶段、分步骤循序渐进地推进人力资源管理信息化建设：首先解决人力资源管理效率问题，将相关人员从繁杂的例行性事务工作中解放出来;然后解决人力资源管理业务流程的规范问题，将符合本企业的、已成熟并优化的人力资源管理流程用信息技术加以固化，从而建设一个大型的人力资源管理信息化项目;最后解决人力资源战略开发与规划的问题，将信息技术与人力资源管理的模型、工具紧密结合，广泛用于企业管理的各个层面。

信息化管人练内功

在新的技术经济条件下，作为人力资源管理活动所必备的人力资源信息系统，应该能够实现多功能整合、预测、情景模拟和决策支持等管理功能，从而向企业各部门提供更大的支持和协作。

首先系统能在一定循环周期内向人力主管提供员工招聘、培训、提拔以及是否继续聘用的建议，并提供出周期内的计划。在发生经营策略、人事策略或是业务变动时，系统能够根据以往的政策变化内容和经营数据，通过预设的方法，自动预测和仿真可能发生的人员成本、绩效、人员流动和经营业绩的变化情景。对于企业业务有周期变化规律的情况，系统能够根据历史数据提前做出判断和建议，并在事前给出解决方案、分析人力资源变动的趋势、提供可能的人选，进行成本、绩效的预测。

其次企业对于系统的部分维护工作可以采用外包或是与其他部门协作的形式，同时通过员工自助式的服务功能，使人力资源管理人员从烦琐的数据录入维护工作中解放出来，把更多精力投入到人员的战略部署上。企业应根据实际应用中的需要，协同系统生产厂商进一步改进其功能，使其具备更高的灵活性和开放性，增强人力资源信息系统与企业其他管理系统的协作与整合。

最终当依赖更多的信息科技，管理者与员工对于信息科技的了解越来越深的时候，企业内人与人之间的感情如何维系、企业文化如何推进、企业目标如何获得认同等问题，都需要人力资源管理人员进行更深层次的思考，以避免影响信息技术运用的效果与接受度。

总之，随着计算机技术的发展、实际操作流程的优化以及企业之间的兼并与重组，特别是人力资源管理理念的进步和管理功能的不断扩展，如何使人力资源管理信息系统更加灵活、价廉、更为人性化和功能更为完善，对于使用HRIS的企业是非常现实的问题，对于设计HRIS的厂商而言是严峻的挑战。如何应对这些未来的变化与挑战，是未来人力资源人员应该重视和研究的课题。

**第二篇：对于乡镇来讲**

对于乡镇来讲，在食品安全示范乡镇创建中，专门成立四支队伍，为创建工作开好头、起好步。一是成立食品药品安全工作领导小组，由乡长任组长，分管副乡长任副组长，相关人员任组员；二是成立了创建工作办公室，明确了协管员和联系人；三是各村成立了村级食品药品安全工作领导小组，由村干部任组长，两委干部任组员；四是成立了村级安全信息员队伍，由专业医师或者责任心强的村干部组成。

回答人的补充2025-03-14 11:26

为推进省级食品安全示范县创建工作，加强全县食品安全监管工作，保障人民群众饮食安全，镇赉县进一步加强了食品安全监管队伍建设。

镇赉县建立了县、乡、村三级食品安全监管联动长效机制。在该县各乡（镇、场）成立了食品安全监管工作办公室，乡（镇、场）分管领导具体负责食品安全监管工作；各村成立了食品安全工作站。同时，镇赉县政府加大了投入，在各乡（镇、场）安排了31名公益性食品安全监管工作协管员配合、协管食品安全监管工作，确保了农村食品安全工作有人抓、有人管。

为进一步提高食品安全协管员的自身素质，充分发挥食品安全协管员监督、协管作用，镇赉县结合本地实际，一是集中精力、集中时间举办了食品安全协管员培训班，提高了食品安全协管员的食品安全知识水平和业务素质；二是为食品安全协管员颁发了聘书，制定了食品安全协管员工作制度及管理制度，明确了食品安全监督协管员的工作任务、责任和义务，增强了食品安全协管员的使命感、责任感和紧迫感；三是通过制定奖励政策，完善激励机制，改善食品安全协管员的办公条件等举措，进一步调动了食品安全协管员的工作积极性和主动性。目前，食品安全监督协管员在加强农村集体聚餐管理、监控食品生产经营黑窝点、治理农村无证销售桶装、散装食品、私屠乱宰畜禽点等方面发挥了重要作用，形成了上接县、下连村组与农户的监管网络，为进一步加强农村食品安全监管提供了保障。

**第三篇：最重要办理**

最重要办理《药品经营许可证》

办理部门：当地食品药品监督管理局

筹建申请

申办人向省食品药品监督管理局提出筹建申请，报送“药品医疗器械经营许可证管理系统企业端---企业筹建申请”电子邮件，并提交如下纸质材料：

（1）《药品经营企业筹建申请事项和基本情况》；

（2）工商行政管理部门出具的拟办企业核准证明文件或营业执照复印件；

（3）拟法定代表人身份证复印件、个人简历；

（4）拟企业负责人身份证复印件、学历证明原件、复印件及个人简历；

（5）拟质量负责人、质量管理机构负责人身份证复印件、执业药师资格证书原件及复印件、执业药师注册证书原件及复印件、《执业药师履历表》；

（6）股东或发起人的法人资格证明或自然人的身份证明；

（7）授权委托书（需股东或发起人的法人签字或盖章，可在下载区下载样本）；

（8）企业、企业法定代表人或企业负责人、质量负责人无《药品管理法》第76条、第83条规定的情形的自我保证声明；

（9）质量负责人、质量管理机构负责人无在其它单位兼职行为的自我保证声明；

（10）药品储存专用货架和实现药品入库、传送、分拣、上架、出库现代物流系统的装置和设备及信息系统的可行性规划书。

（11）申报材料真实性的自我保证声明。

办好了经营许可证，再回工商局办理工商执照

**第四篇：对于农业来讲就是要转变农业发展方式**

对于农业来讲就是要转变农业发展方式，就是要改变我们的农业结构，产业布局，耕作制度，生产经营体系等等。这要做一系列的改变，而生物技术的运用，就是转变农业发展方式，培育新的经济增长点的一个国家的战略和重要的举措。我们这里可以谈一些例子，大家都知道现在国际的金融危机还没有过去，尽管很多国家是经济低靡，可是这些国家的农业并没有削弱反倒不断的增强。你不要说，咱们拿美国来讲，去年他的GDP增长还不到2%,可是农产品净收入的增加接近20%。又比如说跨国企业，孟山都公司，近年通过科技创新，企业并购，资本渗透等多种手段，一跃占领了全球农业生物技术产业的至高点。他这个公司连续三年生物育种每年投资都超过了10亿美元，10亿美元相当于我们的多少？如果算1:6.4来讲，就是60多亿人民币。一年的投入就这么大，去年新品种的销售额已经达到了118亿美元。尽管我们国家的农业也在不断增长，我们的企业也在不断的发展，可是农业企业现在还比较弱小。拿种子企业来讲，我们国家现在有七八千家制作，比较小，比较分散，生产效率比较低，所以我们的总产值也比较低，一年大概也就是几百亿人民币。有人说是三百有人说是五百，反正都是几百亿人民币，可是国外的一个跨国公司他的新品种的销售额就是110亿美元，那就已经超过我们国家全部的农业企业的生产总值。另外我们再可以看看巴西的发展，因为巴西和我们中国都是属于新兴的经济发展体。他也是一个农业大国，当然他的农业的产品主要是出口。巴西在05年的时候才开始推动转基因作物的发展。原来种植面积还不如我们，他仅用了6年时间，整个的种植面积已经居全球第二，仅次于美国，我们已经排到了第五第六了，增长的速度更居国际之首。所以从这些例子可以看出来：如果不转变农业发展方式，我们的农业不可能实现可持续的发展。我们再看这么一个例子，就是最近我们国家也特别强调要种业创新。要改革目前我们的种业现在比较小，比较散，整个的发展比较落后的这么一个状况。我们可以在全球全世界来看，他的种业发展的是怎么一个情况？这张图标明了现在绿色的是转基因作物种子的市场，黄色的常规种子的市场。应该说这些年从2025年开始，从世界来看这10年种子的行业或者叫种子的种业还是一个不断发展的势头。请大家注意到：绿色部分他的增长要比黄色部分增长的快，也就是说转基因的种子市场，他的发展速度要比常规种子市场要快。转基因的是增长了21.8%，（从06年到11年），而非转基因才增长了5.4%，所以从种业的发展也可以看出来必须要运用新的转基因的技术，把这个技术和常规的技术密切的结合就能推动我们整个农作物种业效益的进一步的增长。除了刚才谈到的一些现在已经大规模生产运用的转基因的作物以外，这些作物多半都是抗病，抗虫，有少量的是品质改良等等。可是，现在我们生产上需要解决的问题很多。比方说我们需要抗旱的，抗盐的，抗冷的，这样比较好的抗逆型状的转基因作物。我们还需要有更多更好的有优良转基因品质的作物，现在都已经在蓄势待发，研究也已经在不断的加强。尽管还没有大规模的运用，可是研究有点已经取得了突破。特别是改善营养，增进健康，防病抗癌的新一代的转基因作物的研发已经成为新的热点。随着生物技术的不断发展，未来的生物育种可能会更多的向食品，医药，化工，能源，环保，材料等等领域进一步的拓展，这为我们农业发展方式的转变能够发挥更大的作用。这里我就举一个例子，就是最近大家所关心的金大米的事，“黄金大米”，这个黄金大米实际上他在这里面转移的基因就是β-胡萝卜素的基因。β-胡萝卜素是人必须的营养成分，全世界现在很多的食品里面缺乏β-胡萝卜素，所以很多的儿童父母就患不同程度的维生素A的缺乏症。因为β-胡萝卜素对于合成维生素A是非常关键的，非常重要的。据统计：现在全世界有1.6亿的儿童和1900

万的孕妇患有维生素A的缺乏症。得了维生素A的缺乏症就会造成什么样的后果呢？一个就是失明，再有一个就是免疫力低下。失明对于特别贫困的地区的儿童来讲，现在是在东南亚，非洲是非常严重的一个情况。大概据统计有30万儿童失明，有67万儿童因为缺乏维生素A导致免疫力低下，继发感染和死亡，所以这个一个非常严重的问题。科学家为了攻克这么一个难题，就把制造维生素A的前提，β-胡萝卜素的基因转到水稻里去了，培育了黄金大米，所以大家可以知道黄金大米他是一个能够对改善营养是有非常好的功效的。现在的黄金大米已经前后经过了两代。第一代那时候含量比较低，第二代的时候每克胚乳里面含有37微克。也就是说，对于一个成年人来讲，每天你就正常的饭量，比如说我一天吃二两，四两米饭那就完全能够补充你维生素A的不足了。咱们国家维生素A的缺乏也是相当的严重的，特别是在西南地区，缺乏维生素的儿童大概有50%之多。这个金大米他有这么好的功效，同时主要研发单位是在国际水稻所。他们已经做了大量的安全性的评价证明他多人体是安全的。关于安全性问题待会我还会详细的介绍。所以从上面谈的一些内容来看，我想是不是我们可以简单的概括一下：经过了15年的发展，转基因作物育种的巨大的经济，社会效益和显著的生态效益已经充分的显现，他推广运用的速度之快更创造了近代农业科技发展的奇迹，转基因技术已经是科学发展的必然，大势所趋，不可逆转。请大家特别注意最后这段话，转基因技术已是科学发展的必然，大势所趋，不可逆转。尽管对这个技术我们还有这样那样的看法，甚至一些争论，可是有一点看的很清楚，大家应该看到这个一个规律。科学的发展是不以我们人的意志为转移的，我们只有通过我们不断的深入使他更加完善。下面我想介绍一下我们国家的转基因作物育种的进展情况，概括八个字：引人瞩目，前景看好。咱们国家转基因育种的发展已经有20多年的历史，应该说我们要感谢我们改革开放的总设计师邓小平。因为在80年代中期，他以政治家的眼光看到了世界新技术革命的兴起，所以那时候我们国家实施了863的计划，就是高科技发展计划。邓小平有一句话现在载入了邓小平文选的第三卷275页，他说：“将来农业问题的出路，最终要由生物工程来解决，要靠尖端技术。”所以就是因为他有这么一种眼光，这么一种比较长远的考虑，战略的一种眼光和战略的一种部署，他决定推行863计划，所以那个时候我们转基因的育种就开始了。后来国家有一系列的计划给予了支持，比方说，国家重点技术研究发展计划973计划，科技部也有一个专项叫做转基因植物研究于产业化专项。到08年，国家开始实施重大科技专项，就是16个专项，包括载人航天，登月工程，大飞机制造等等在内，我们农业有一个专项，只有一个专项，就叫做转基因生物新品种培育。可见转基因新品种培育已经放到比较高的一个位置。2025年发改委开始推行战略性新兴产业规划，其中也有生物育种的内容，而生物育种主要也就是转基因育种。经过20多年的努力，我们国家已经初步形成了世界上为数不多的包括功能基因克隆，遗传转化，品种选育，安全评价，产品开发，运用推广等各个环节在内的转基因育种科技创新和产业发展体系。我这里强调了世界上为数不多，因为发达国家像美国他有这样的体系，特别是跨国公司，他能在这方面走的比较靠前，所以他比较早的建立了体系，只是发展中国家多数没有这个体系，而我们具有了这个体系。我们在研究开发的整体水平里还是领先于发展中国家，当然我们也要看到咱们的整体实力与发达国家还有比较大的差距，可是，我们已经拥有了抗病虫，抗除草剂，抗旱耐盐，营养品质改良等重要基因的自主知识产权和核心技术，特别是在棉花，水稻，玉米等转基因的基础研究和应用研究方面已经形成了自己的优势与特色。这个我们应当引以为豪的。

**第五篇：质量对于一个企业存在的意义**

质量对于一个企业存在的意义

为响应本公司“质量月”活动主题，我在这与大家浅谈一下hi质量对一个企业能否存活在此行业而存在的意义。

质量是企业的命脉，质量是企业发展壮大的工业基础，每当我们提到质量，就会想到产品，其实，这只是狭义的概念，所谓质量，包括产品质量、工作质量、服务质量等多方面。作为一个企业而言，从产品的研发，原材料的采购，组织生产到销售成功，最后打客户的反馈，质量起着举足轻重的作用，所以，一个企业能否长期在本行业存活，关键就在于“质量”二字。

1、论发展，质量才是硬道理

邓小平说过：“发展才是硬道理”。在产品的质量就是企业生命的今天，产品质量已成为一个企业在市场中立足的根本和发展的保证。产品质量的优劣决定着产品的生命，乃至企业发展的命运。没有质量就没有市场，就没有效益，命运质量就没有发展，特别是公司现正处于发展初期，公司唯一的利润就靠河南中烟的订单，周边市场没有打开，因此产品的质量问题的好与坏，直接决定公司的命脉，所以说对于本公司而言，质量才是硬道理。

2、抓质量，质量意识是关键

产品质量决定于构成决定与工作质量，工作质量最终决定于员工的素质，员工在工作中对工作的一种太俗，无论是产品质量、服务质量，试试工作质量，归根结底取决于制造产品，提供服务，进行管理的人们放入“质量”，所以，要高度中试员工的作用，充分调动员工的积极性和创造性，最大限度的保证产品的质量，服务的质量和工作的质量，质量是企业的生命，质量意识是企业生命的灵魂，因此，要提高产品的质量，必须先增强员工的质量意识。

所以我们要以质量求生存，、求信誉、求发展，不断提高产品质量水平和社会信誉，创名牌产品，打造国内一流烟标印刷行业。

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！