# 打造衡阳人才战略

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-08-09

*第一篇：打造衡阳人才战略打造衡阳人才战略城市发展有它内在的规律性，作为城市的管理者即要有勇于创新的胆识和韬略，又要有超前的探索意识，谁能充分认识城市在发展中的核心竞争力，扭住这个中心不放松，并以制度保证它持续地“经营”下去，谁就有发展的后...*

**第一篇：打造衡阳人才战略**

打造衡阳人才战略

城市发展有它内在的规律性，作为城市的管理者即要有勇于创新的胆识和韬略，又要有超前的探索意识，谁能充分认识城市在发展中的核心竞争力，扭住这个中心不放松，并以制度保证它持续地“经营”下去，谁就有发展的后劲和潜力，这个核心竞争力就是—人才。当前，人才资源是“第一资源”、人才战略是“第一战略”已被人们所共识。城市之间的竞争,也从过去的科技竞争、GDP竞争发展为当今的人才竞争。每个发达城市都有一套吸引和聚积人才的措施。当今世界的一切竞争,归根到底是人才的竞争。一个国家没有了人才优势,就失去了竞争的优势；一座城市如果没有人才优势，就失去了发展之根本。因此，重视人才，制定人才开发战略,是每个不甘落后的城市的一种必然要求。打造衡阳人才战略，建议做到以下几点：

树立思想，建立科学人才观

建立人才资源是第一资源的观念，人力资本投入优先观念，引才借智观念，人才资本永远是新的经济增长点的观念，人才的市场配置观念，法治管理观念，海纳百川的用人观念和不拘一格选人的观念等。结合我市的实际，制定出具有前瞻性、开拓性的人才战略规划。同时，在人才评价上，要更新观念，强调“以人为本”，注重实际贡献和所起的作用，重视发展潜力。

创新用人机制，留住人才

要引进和留住人才,就必须解决好人才的待遇问题,为人才发展提供广阔的空间、舞台以及宽松的环境。首先,应建立留人机制。引进人才的关键在于把人才用起来、留下来。因此,与引进人才的机制配套的是要建立起留人的新机制。这种机制的动力,是可以让人才施展才干的舞台,是激励人才奋发有为的待遇。具体体现在:一是要重用引进人才,对引进的人才不能单纯经济上给实惠,政治上也应给予高度重视。二是营造尊重人才、爱惜人才的氛围。帮助引进人才解决生活等方面的困难,解除他们的后顾之优,使他们热心、放心、尽心地发挥作用。三是以诚招人、用情留人。我市应该在留人上采取一些切实可行的措施,如从实行技术入股、利润分成到协议工资、年薪制。

加大投入，培养优秀人才

要加大对教育培训的财政支持。按照公共财政的要求，不断加大财政对人才资源能力建设的直接投入，发挥主渠道作用，真正把人才资源能力建设作为财政工作的一项重要任务。大力加强人才资源能力建设，提高人才队伍整体素质。围绕人才资源能力建设，牢固树立大教育、大培训的观念，根据经济社会发展要求，建立分级管理、种类齐全、层次多样的人才培训体系，提高培训质量，实现人才培养总量、人才资源能力同经济社会协调发展相适应。

抓住机遇，引进高端人才

以事业单位改制为契机，大力培养和引进高层次专业技术人才，建立一支高素质的专业技术人才队伍。开拓性、前瞻性思维，创新人才引进方式。整体引进人才，发挥人才整体效应，就是创新人才引进方式的一项举措。引入竞争机制，改革事业单位用人制度。完善人才流动机制，合理配置人才资源。打破人才流动中所有制和身份的界限，破除人才部门所有、单位所有的观念，健全市场机制，促进人才合理流动。搞活工资分配机制，强化激励机制，大幅度增加高层次专业技术人才收入。改进和完善现有的人才奖励办法，重奖有突出贡献的专业技术人才。

**第二篇：人才战略**

人才是公司发展的第一要素！咏谦国际实施以人为本的战略，不断吸引和发展优秀人才，以职业化和专业化为特点的高素质人才队伍为公司的销售、管理、研发和生产提供强大的支持和后盾。

（一）用人制度：公司建立了科学人才选聘机制，知人善用、人尽其才，营造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出的优良环境。

（二）培训体系：公司培训体系有效地提高了员工队伍整体素质和经营管理水平。高效、精干的知识型员工队伍，为公司的快速发展提供了可靠的人才保证。

（三）关注员工精神生活：公司兴建了大型运动场地、添置文娱设施、搭建文化娱乐平台、开办员工活动中心，丰富了员工业余精神文化生活。

倡导学习和沟通，关注员工的需求和发展，不断提高和更新员工的知识和技能，为员工职业发展提供各种机会，通过人力资源实践，构建出公司的人力资源竞争优势。

**第三篇：实施人才强企战略 打造品牌职工队伍**

实施人才强企战略 打造品牌职工队伍

人才，是衡量企业核心竞争力的重要指标，是推动企业发展壮大的中坚力量。近年来，徐矿集团庞庄煤矿党委科学把握人才工作和企业发展的内在联系，致力于加快建设人才强企，始终把人才工作放在发展大局中谋划，形成和发展了“想干事就有机会、能干事就有舞台、干成事就有地位”的人才理念和体制机制，培养和造就了一批敢想敢为、齐志齐力、创新创优的高素质人才队伍，在安全生产、经营管理、技术进步、和谐建设等方面发挥了关键作用，较好地促进了企业安全发展、和谐发展、科学发展。自2024年以来，企业共生产原煤1300多万吨，实现营业收入66亿元，实现利润近20亿元；工伤事故年均递减42.5%，达到行业领先水平；企业先后获得“全国煤炭工业行业一级安全高效矿井”、“全国煤炭工业节能减排先进单位”、“省属企业先进基层党组织”等50多项荣誉称号。

一、想干事就有机会

理念导航，让人人都想成才。事业发展，人才先行。企业是职工实现价值的载体，只有坚定不移走企业与职工协调发展之路，企业才能在市场竞争中获取优势、抢占先机。庞庄煤矿党委始终把人才优先发展作为打造行业一流煤企的重要方略，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累，为职工成才创造了良好政策和舆论环境。在庞庄煤矿，资历高低和年龄大小并不重要，评价职工的核心标准是能力与业绩。在长期的探索实践中，矿党政通过薪酬分配、评先表彰、提拔任用等经济待遇和政治待遇倾斜，努力让创出业绩、干出成绩的优秀职工包里有钱、脸上有光，在矿区形成了人人尊重人才、人人渴望成才、人人竞相发展的良好局面。

培训教育，让人人都能成才。以技能培训与继续教育为主要手段，让不同层面的人才学习更科学的管理理论、掌握更先进的

过搭建平台、创新形式、扩大范围，努力让人才发挥最大潜能。定期组织开展群众性岗位练兵、技能比武、技能竞赛等竞技活动，让技术尖兵、一流人才脱颖而出；通过电视、网络、广播强势宣传经验和典型，教育引导广大职工向先进看齐、向一流攀登，在矿区营造了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围。完善创新激励机制，给各类人才施展才华提供了良好广阔空间，对标一流、进位争先蔚然成风。先后开展了“管理创新年”、“管理提升年”等活动，实施管理创新项目41项，完善规章制度150多个，形成了具有企业特色的“闭合管理”、“缺陷管理”等管控模式。设立科技创新专项奖励，推行科研项目目标责任制。尊重职工首创精神，凡经职工自主研发被推广使用的创新项目，均以职工本人姓名命名。近年来，完成自主科研项目120多个，20多项被徐矿集团推广应用，16项获得徐矿集团以上科技进步奖，矿用正压柔性风筒分流器、大倾角工作面防滚矸装置等多项科研成果被国家知识产权局授予实用性专利证书。大力推行降本增效工程，鼓励广大职工参与生产系统和设备升级改造，2024年以来完成节能改造项目达30余项，节电800多万千瓦时，有效降低了企业生产成本。

三、干成事就有地位

待遇上倾斜，激发人才竞争意识。有激励就有动力，有动力就有竞争，有竞争就有发展。在人才队伍建设中，矿党政通过在感情上倾注、待遇上倾斜，营造和形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围。定期对符合条件的优秀职工进行技能鉴定、职称评定，根据不同岗位、工种的技能水平和职称级别发放特别津贴和补助。设立了特殊贡献奖，每季度对安全、生产、技术、经营、政工六条工作线的主要管理干部进行业绩考评，选拔出一批作风务实、能力突出、成绩优秀的典型人物给予特殊嘉奖；开展了优强科室和分线领军人物评比活动，定期对机关职能科室及各单位党政主管进行评比，对在一定时间内为企业发展做出贡献的单位和个人进行奖励；定期开展最优区（队）长评比、学习“白国周班组管理法”争当“六好”班组长竞赛等活动，努力让各个层面的优秀人才都能在企业发展的同时得到实惠。为让各类人才实现物质和精神双

**第四篇：人才战略**

人才战略.txt43风帆，不挂在桅杆上，是一块无用的布；桅杆，不挂上风帆，是一根平常的柱；理想，不付诸行动是虚无缥缈的雾；行动，而没有理想，是徒走没有尽头的路。44成功的门往往虚掩着，只要你勇敢去推，它就会豁然洞开。

一、适应鲁抗发展战略需要，大力实施“人才强企”战略，坚持以人为本理念，以加强人才素质能力建设为核心，以优化人才队伍结构为主线，以培养选拔高层次人才为重点，以创新人才工作机制为动力，以强化人才激励为突破口，紧紧抓住培养、使用、留住人才三个环节，营造集聚各类优秀人才的环境，发挥人力资本的作用，为公司的持续发展提供强有力的人才保证和智力支持。

二、牢固树立“以人为本”现代人力资源管理观念。加强“四感”教育，增强责任意识，培养认真的工作态度，克服浮躁心态；树立人人都能成才的观念，不拘一格选人才，让合适的人做合适的事，用正确的人，做正确的事；让业绩选人，效益选人，坚持“鲁抗的事业是全体员工共同的事业”，形成干事创业的向上氛围；建一流的队伍，创一流的业绩。

三、建立健全与制度相适应的职位分析制度，关注员工职业发展和薪资提升空间，科技与管理并重，构建双轨职业发展通道。通过管理岗位实现职位晋升，通过专业技术岗位实现技能职务提升，使各类优秀人才充分施展才干；建立一套与管理人员聘任相辅相成的科技人员晋升制度，实行职称评聘分开制度，推行技术职务和职称津贴，聘任首席工程师、工程师、岗位技师，实行 “首席工人”制度。让合适的人干合适的事，真正做到员工与公司共同成长。

四、重点抓好四支队伍建设。一是建设一支敢管理、会管理的管理人员队伍；二是建设一支能打硬仗、善打硬仗的营销队伍；三是建设一支科技水平高，具有较强的创新能力，能够加快企业科技进步、增强核心竞争力的科技人才队伍；四是建设一支技能过硬、爱岗敬业、专业素质高的技术员工队伍。

五、立足内部人力资源开发，引进与开发并举，重点放在开发上；形成符合各类人才特点的开发型人才培养机制，建立企业全员培训体系，把参加培训和继续教育的结果作为上岗、任职、职业资格、人才流动、考核、晋升和续聘专业技术职务等事项的重要依据和资格条件之一。

六、建立绩效考核制度，完善竞争机制。实施市场化选才办法，内部实行竞争上岗，外部实行公开招聘，努力形成绩效优先的人才评价机制，完善评价标准和手段，为科学合理使用人才提供客观依据。采用赛马机制，实行竞争上岗，末位淘汰。推行管理人员定期岗位轮换制度,通过岗位轮换,实现知识、技能、经验及团队意识的内部交流与扩散。

七、深化内部分配制度改革，建立具有市场竞争力的薪酬制度。坚持物质与精神相结合的激励机制，探索有利于公司发展的分配机制，实行按劳分配与按生产要素分配相结合，完善年薪制、岗位绩效工资制，探索短期薪酬分配与中长期薪酬激励的有机结合。

**第五篇：人才培育战略**

农高区人才发展战略

根据县委、县政府人才强县战略的总体部署，农高区结合自身实际发展，创新举措，谋划长远，以园区经济发展总体规划为依托，确立了农高区的人才发展战略。

一、指导思想

以科学发展观为统领，深入贯彻落实科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略。确立科学的人才观，牢固树立人才资源是第一资源，人才资本是第一资本的理念。解放思想，实事求是，围绕“人”这个中心，突出抓好选、育、管、用四个关键环节，着力加强园区机关和入园企业的人才队伍建设，为园区的跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支撑。

二、目标任务

围绕园区的发展目标，从现在开始，利用五年的时间，到“十二五”末，建立一个涵盖园区机关和入园企业的包括党政管理人才，企业经营管理人才、高技能人才组成的人才网络体系。

三、具体举措

当今世界的竞争，实质就是人才的竞争。园区要发展，人才是根本，牢固树立发展是第一要务，人才是第一资源的观念，创新方式育人才，完善政策引人才，不拘一格用人才，使各类人才脱颖而出，加快园区的建设步伐。

（一）解放思想，大胆创新，突破传统观念的束缚，选育园区发展所需的党政人才。创新机制，任人为贤，为各类人才提供一个广阔的发展平台。打破条条框框，能者上、庸者下，使优秀人才脱颖而出，得到重用。为他们创造一个施展个人才华，实现理想目标的舞台。

（二）配合企业做好高级经营管理人才的引进培育。要让企业经营者意识到，产品的竞争，最终是企业人才的竞争，园区为企业尽最大可能提供优惠便利条件，协助企业引进所需的高技术人才。以省内大中专院校为依托，校企合作，培育企业急需的行政、营销、研发的人才。提升企业的发展后劲，实现优秀人才振兴企业的目的。

（三）重视做好生产一线高技能人才的培育。现在，许多企业往往把人才发展工作重心放在经营管理者上，而忽视了对一线生产工人的培训，导致这些企业出现了员工素质低、储备不足、凝聚力差、工作效率低等现象，影响了企业的发展后劲。伴随企业的发展，我们应当把高技能人才的培育视为一项战略性任务，贯穿于企业生产经营管理的始终，为企业的发展奠定扎实的基石。

台安农业高新技术区管理委员会

2024年10月21日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找