# 加强水利人才队伍建设的思考

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-06-23

*第一篇：加强水利人才队伍建设的思考加强水利人才队伍建设的思考“水利大业，人才为本”这是敬正书副部长在全国水利人才工作座谈会上反复倡明的观点。敬部长指出随着形势的变化，知识经济时代的到来，特别是从传统水利向现代水利和可持续发展水利的治水思路...*

**第一篇：加强水利人才队伍建设的思考**

加强水利人才队伍建设的思考

“水利大业，人才为本”这是敬正书副部长在全国水利人才工作座谈会上反复倡明的观点。敬部长指出随着形势的变化，知识经济时代的到来，特别是从传统水利向现代水利和可持续发展水利的治水思路的转变过程中，抓好水利人才队伍建设，稳定人才队伍，调动各方面人才的积极性、创造性，充分发挥人才在水利经济建设和发展中的作用，是摆在水利事业面前的一项重要而紧迫的课题。

水利部曾于今年五月对水利系统队伍建设作过调研活动，水利职工队伍存在如下特点：

年龄结构成橄榄型，以35~45岁为中心向两边逐渐减少。

学历层次偏低，只接受了中专及以下教育程度的占了多一半。学历层次低反映了受基础理论、基础知识教育的缺乏。不能不说是适应现代水利和可持续发展水利需要的一大障碍。

中高级人才、高技能人才短缺。

不难看出，当前水利人才队伍建设工作还存在着很多明显不适应客观要求的现象。具体表现在：人才分布不够协调，技术人才密度低，高层次人才偏少，不能满足需要；人才结构不够合理，技术人才、技能人才学历层次较低，高素质、高技能人才匮乏，不能满足发展的需要；人才使用不够充分；由于就业压力较大，用人机制上仍然存在着一些不合理现象。致使一方面学非所用，一方面无学而用的现象同时存在，造成了人才资源的隐形浪费等等。

总之，我们的队伍人才总量和质量相对不足，结构尚不合理，创新能力亟待提高。

人无远虑，必有近忧，我们必须加快培养和造就一支规模宏大、结构合理，能够承担水利发展重任的高素质人才队伍，为水利经济的发展提供强有力的人才支撑点。切实把人才队伍建设作为促进水利事业发展的头等大事来抓。重点是抓好以下两点：

一是完善机制建设。

1、建立科学的人才评价机制。人才评价是选人用人的基础，树立科学的人才观，克服官本位意识，建立多元化的人才评价指标和参数体系，不唯学历、不唯资历、1

不唯身份，不拘一格选人才，变伯乐相马为赛马场上选良驹，建立公开、平等、竞争、择优为导向，有利于促进各类优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人制度。

我们要善于发现人才。千里马常有，而伯乐不常有，邓小平同志指出：“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。”通过发现人才，进一步培养使用人才。本着不图实名，但求实用的原则，注重实效，因人因地制宜，合理培养和使用。党政人才注重“群众公认”，经营管理人才注重“市场评价”，专业技术人才注重“同行公认”，技能人才注重“实际效益”。建立以业绩为重点，有品德、知识、能力等要素构成的科学的人才考核评价标准，全面、客观、准确地反映各类人才的德才表现和工作实绩。

2、形成有效的激励机制。建立有效的政策和措施，实行有效激励，不断增强各类人才的成就感和责任感，激发他们的进取精神和竞争意识。完善按劳分配为主体，多种分配形式并存的分配制度，坚持效率优先、兼顾公平，实行各种生产要素按贡献参与分配，坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配制度。坚持以人为本，重视情感激励。激励机制应持续不断，鼓励多做贡献，再获奖励。逐步形成“尊重劳动、尊重知识、尊重创造、尊重人才”的良好人才成长环境。

3、建立健全作用发挥机制。各类人才是最重要的资源。最大限度地发挥他们的作用，是人才队伍建设工作中的中心环节。充分发挥他们的领军作用和带头作用。制定组织调配手段和措施，依托重点工程、重要任务，形成各类人才迅速集结、大力协作、群策群力的反应机制，充分发挥集体的力量，集中力量办大事。

4、创新人才管理体制和机制。胡锦涛总书记强调：“人才工作的成效直接关系到党和国家的发展前途。人才工作的极端重要性，决定了我们党必须把人才工作放在更重要的战略位置，进一步加强和改进对人才工作的领导。这是我们党确立党管人才原则的根本着眼点。”加强对人才工作的领导，是人才队伍建设工作与时俱进的必然要求。树立党管人才的观念，就是更好地统筹人才工作。敬正书副部长强调，党管人才主要管宏观、管原则、管政策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作，最大限度地把各类优秀人才凝聚到水利事业中来。

二是加强水利人才队伍建设。

1、党政人才队伍建设。

国以才立，政以才治，业以才兴。对一个政党、一个国家乃至一个民族，毋庸置疑，人才是最宝贵的资源，加强党政人才队伍建设，是改善队伍现状提高队伍素质的迫切需要。

水利系统队伍建设调研问卷统计显示，当前，人们对党政人才队伍的认识还存在着偏差，党政干部的工作流程往往被描述成“一杯茶，一支烟，一张报纸看半天”，他们的付出得不到应有的理解。结构也不尽合理，年龄偏大，“老黄牛型”、“守摊型”人多，开拓型、复合型人才少。面对新形势、新情况，党政人才的精神状态、素质能力、思维方式、工作方法如果还停留在原来水平上，就难以适应社会的进步和现代水利的要求。

各级党政人才既是贯彻、落实党的路线、方针、政策的组织者、实践者，又是执行者和监督者，这就决定了他们要有更高的思想政治素养。必须用“三个代表”重要思想统领党政人才工作，以加强思想政治建设为重点，坚持以人为本，促进全面、协调发展，造就一支政治强、业务精、作风硬、纪律严、充满活力的高素质的党政人才队伍。

“德莫高于爱民，行莫厚于利民”，要教育党政人才牢记“立党为公，执政为民”的宗旨，坚持权为民所用，情为民所系，利为民所谋。

以能力建设为重点，切实提高党政人才队伍的业务素质。通过脱产学习、外出进修、对外交流、岗位培训等继续教育和培养制度，不断提高他们的判断能力、驾驭能力、依法行政能力和总揽全局能力。

2、专业技术人才队伍建设。

专业技术人才是水利人才队伍的主体，是理论知识创新、科学技术创新的主力军。在建设现代水利、可持续发展水利的实践中，培养、引进、使用技术人才，建设一支高素质的科技人才队伍，以增加科技人才总量为主题，以优化科技人才结构为主线，以发挥科技人才作用为出发点和落脚点。

围绕水利重点工程建设、重要课题研究、重点发展领域，培养一批技术带头人，发挥水利专业技术人员的积极性和创造性。采取有效政策和措施，吸引和聘用更多的优秀专业技术人员为水利建设服务，改善水利技术人员结构性短缺问题，实行政策倾斜，大力吸引人才。对水利事业急需的高层次技术人才，可实行政

策上优惠，工作上优先，按照人到岗位到，岗到任务到，充分发挥其能量，确实让人才有用武之地，大有作为之感；生活上优待，用人单位尽力为引进的技术人才提供生活上的便利，解除其后顾之忧，让其全身心地投入到工作中，最大限度地发挥其作用。这样，用人单位实现了效益最大化，人才本身也有巨大的成就感。

建立激励机制，全面用活人才。用活人才、用好人才是事业发展的技术动力。结合我们水利单位的特点和实际，不断完善用人机制，充分调动科技人员的积极性和主动性，切实做到各尽其才。可在国家工资政策指导下，自主确定分配方案，实行岗位工资制度，或按聘用岗位的贡献和业绩定酬，亦或实行协议工资，按岗定酬，按劳取酬；完善专业技术人才津贴和奖励制度，特殊贡献，可实行特殊津贴制，通过改革专业技术人才收入分配的办法，调动他们的积极性和创造性。建立灵活的用人机制，实行劳动聘用合同制、岗位责任制，建立自主择业和自主用人的市场机制，用活、用好人才。

改善人才环境，切实留住人才。水利单位大多地处偏远，环境比较恶劣，我们看到的往往是“孔雀往南飞”的人才效应。要想留住人才，必须改善人才环境，为人才提供发展的空间。加大技术人才培训力度，改变把人才投资开发看作非生产性投资的观念，制定技术人才继续教育规划和计划，按照“学用一致、按需施教、讲究实效”的原则，采取多种形式，搞好专业技术人才的继续教育，使技术人才的专业知识能够与时俱进，不断得到补充、更新、拓宽和提高，避免出现“伤仲永”现象。构建终身教育体系。强化对技术人才的服务意识，为他们营造一个良好的学习、工作、生活环境。采取体制引人、事业引人、待遇引人、感情留人等各种途径吸引、留住科技人才为我所用，为现代水利和可持续发展的水利事业所用。

3、经营管理人才队伍建设。

随着水利事业单位改革的深入，水利系统队伍状况发生了变化，从事经营人员越来越多，水利事业的长足发展也需要有经营队伍的壮大和经济实体的支持。因此要加快培养一批职业化、现代化的优秀经营管理人才。以创新精神、创业能力和经营管理水平为核心，有计划有重点的选派经营管理人员参加培训。理顺和改善管理体制，深化企业人事制度改革，改善经营管理者的管理方式。建立现代企业制度，完善法人治理结构。实行企业经营管理者聘用制，使经营管理者市场化配置。实行经营管理者任期制和任期目标责任制。要坚持在党管干部的原则下，探索适应现代

企业制度的选人用人机制，把组织考核推荐与引入市场机制、竞争上岗、公开招聘结合起来。切实加强经营管理人才队伍的建设。

4、水利技能人才队伍建设。

实施人才强国、人才强水战略，加强人才队伍建设，不仅要培养造就党政人才、优秀经营管理者和学科技术带头人，而且要培养造就一批技能人才队伍。高素质的技能人才是水利事业发展的重要力量。水利行业是技术性很强的行业，需要成千上万的技能人才。必须树立全面的人才观，鼓励水利技能人才爱岗敬业，岗位成才。建设一支宏大的技能人才队伍，主要靠培养。要结合生产实际，开展职工岗位技术培训和技能提升培训，制定技师、高级技师和职工持证上岗培训计划。通过岗位培训和业务锻炼，使广大职工成为岗位能手和技术标兵。进而搭建高技能人才培训平台。更新观念，大胆创新，形成有利于高技能人才成长和发挥作用的政策机制和环境。完善高技能人才选拔机制，可以通过技能竞赛、技术比武和技术创新等活动不断发现和选拔技能人才。改进技能人才评价机制，打破学历、资历等的限制，建立起以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职业技能的人才评价体系。形成高技能人才激励机制，坚持使用与培训考核相结合、待遇与业绩贡献相联系，建立职工凭技能水平得到使用提升，凭业绩贡献确定收入分配的机制。营造尊重技能人才、争当技术能手的良好氛围，激励广大水利职工人人作贡献，人人都成才。

时代呼唤人才，事业需要人才，加快培养和造就一支规模宏大、结构合理、适应现代水利和可持续发展水利需要的高素质的人才队伍，是振兴水利事业的永恒主题。我们要真正把人才作为第一资源，用伟大的事业凝聚人才，用崇高的精神鼓励人才，用真挚的感情关心人才，用良好的环境吸引人才，用适当的待遇留住人才，切实加强水利人才队伍建设，努力开创人才辈出、人尽其才的局面，为实现现代水利和可持续发展水利提供有力的人才保证。

**第二篇：新邵水利人才队伍建设现状及对策思考**

新邵水利人才队伍建设现状及对策思考

千秋大业，关键在人。联系新邵水利行业实际，人才问题已成为制约新邵水利又好又快发展的瓶颈。要“兴水利、除水害”，促进经济长期平稳较快发展和社会和谐稳定，必须着力解决当前专业技术人才紧缺等突出问题，切实抓好水利人才队伍建设这一打基础、管长远的工作。

一、当前水利人才工作面临的突出问题

全县水利系统现有机关、事业单位8个，在职职工299人，编制数为274人。全体在职职工中本科以上学历16人，占5%。大专以上学历47人，占15.71%；其它学历236人，占78.9。30岁以下27人，占9%；30至39岁89人，占29.7%；40岁以上183人，占61%。职工队伍中公务员22人，专业技术人员69人。高级职称9人,中级职称27人,初级职称31人;职工中共有工人195人。近几年来进入人数为43人，公务员5人，专业技术人员工13人，工人25人。进入途径，公开招考4人，退伍军人7人，其它17人。调出人数8人，其中工人7人。水利人主要进行水利施工与勘察、安全饮水、病险水库的维修与加固等。这些工作属技术性、科学性很强的工作，工作性质决定了未来发展趋势。而青年职工是整个单位职工队伍中重要的组成部分，青年职工的文化程度少数人是大专、本科学历，进入

人大部分是退役士兵，文化程度偏低，无职称的比例也有。

这些基本现状，主要存在以下几个方面的突出问题。

（一）县水利局专业技术人员青黄不接。技术人员年龄结构

老化，30岁以下年轻干部27人，仅占职工总数的9%。专业技

术力量十分薄弱，现有水利专业人员10人，仅占职工总数的4%。

（二）基层水管单位专业技术人员严重不足。全县8个水管单位，现有水利专业技术人员85人，仅占职工总数的17%。地理位置

偏僻、工资待遇低的单位更为突出。如颜岭水库管理所在职职工

47人，水利专业人员9名，仅占职工总数的19%。

二、水利人才队伍建设滞后原因分析

（一）对水利工作的专业技术性过去认识不足，引进和培养

专业技术人才的意识比较淡薄。近年来县水利局对水利专业技术

人才队伍建设高度重视，积极思考，争取支持，营造环境。鼓励

和支持基层加强人才队伍建设，并采取实质性措施。例如对近几

年来政策性安置的退伍军人，局党委派人亲自送他们到学校脱产

学习，培养他们各方面的能力。

（二）客观条件限制，基层引进人才困难。受机构编制、人事政策、大学生就业取向等因素制约，难以引进水利专业人才。

（三）行业待遇偏低，难以留住人才。基层水管单位工作、生活条件艰苦，水库、灌区等准公益性水管单位自身效益差，工资水平偏低，造成专业技术人才流失。

三、加强水利人才队伍建设的对策建议

水利专业技术人才紧缺，制约水利项目建设，严重影响工程质量，不能适应防汛抢险的需要。加强水利专业人才队伍建设，重点在引进，难点在基层，关键在领导。2024年初，局党组讨论提出近期解决水利人才队伍突出问题的目标：县水利局力争每年引进大专以上水利专业人员2～3名，通过三年努力，使水利专业人员达到单位职工总数的40%以上。每个基层水管单位力争每年引进中专以上水利专业人员2～3名，通过三年努力，使水利专业人员达到单位职工人数的30%左右。要实现上述目标，建议从以下几个方面努力：

（一）要按照科学发展观的要求，进一步更新人才工作观念。在指导思想上，要树立人才资源是第一资源、人才是先进生产力的理念。在人才工作的地位作用上，要树立人才队伍建设打基础管长远的理念。在为人才服务上，要树立以人为本，促进人的全面发展的理念，真正体现尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。

（二）营造人才工作氛围，改善人才工作内外部环境。一是要争取领导支持。要通过多种渠道、多种形式，积极主动、坚持不懈地反映水利人才队伍问题的严重性、紧迫性，引起各级领导尤其是地方党委、政府领导的高度重视。二是要争取部门支持。要积极争取组织、编制、人事部门的支持和理解，为水利系统引进紧缺人才提供便利条件。三是要创造行业环境。要积极争取上级业务主管部门的支持，呼吁行业主管部门重视基层人才队伍建设，给予必要的资金支持，增强行业凝聚力。

（三）进一步解放思想，建立更具活力的人才激励机制。一是进一步完善专业技术奖励补助政策，调动专业技术人员的积极性。二是建立人才引进优惠政策，吸引优秀人才到基层水利单位就业。三是深化人事分配制度改革。事业单位要结合实际做好专业技术岗位设置工作，进一步深化分配制度改革，克服论资排辈、平均主义，引导收入分配向专业技术岗位、关键岗位倾斜，适当拉开分配档次，体现知识和人才的价值。

（四）完善人才培养机制，提高水利人才队伍综合素质。在坚持不懈抓好人才引进的同时，要进一步重视人才培养工作。一是要着眼于锻炼提高专业技术能力，对新进机关工作的专业技术人员，有计划地安排到设计施工单位和工地锻炼，深入到具体的规划、设计、施工、监理和建设管理中去，在实践中增长才干。二是要着眼于锻炼提高综合协调能力，大胆培养使用年轻干部，安排他们负责某一方面的工作，为他们提供施展才华的机会和建功立业的舞台。

**第三篇：人才队伍建设的思考**

作者：中铁八局电务公司董事长、党委书记邓元栋

（中华铁道网特约通讯员 江光权）科学发展观的核心是以人为本。面对当前所处的机遇与挑战，分析公司自身的优势和劣势，我认为人才是最关键的问题，人才的数量和质量将是制约公司发展的瓶颈。思路决定出路，眼光决定高度，人才的筹备是否满足公司当前和未来发展的需要？广大干部员工的思想观念、进取精神、责任意识、危机意识、业务素质、团队意识如何？以及如何对人才进行培养、使用和管理？针对这些问题都需要我们认真去思考和研究，并切实加以解决。

一、电务专业对人才的要求及特点

电务公司是一个技术密集型的施工企业，专业性比较强，涉及铁道通信、信号、电力、接触网等专业，对专业技术人才要求比较高，不仅要政治素质好，而且还要具备较强的专业理论业务技术和娴熟的实际操作技能，电务专业技术人才来源少，特别是娴熟的业务技术和实际操作技能的培养和锻炼，需要较长的时间周期，成才不易，成了才也需要相对的稳定，人才队伍的相对稳定，不仅是企业发展的需要，也是企业资质提升的需要，相应的资质等级需要相应的人才队伍结构，为了提升公司的资质，也必须加强电务专业人才队伍建设。

二、人才队伍建设存在的主要问题

1、业务专业人才缺乏。工程技术系列、财务会计系列、政工系列等业务人才十分缺乏，公司工程项目规模小，但项目数量多，需要各类业务专业人才也多，随着工程项目的增多和工程项目的全面铺开，业务专业人才显得非常缺乏，在一些项目和工班，技术人才青黄不接，特别紧缺，有的专业要选一个比较称职的项目总工都较为困难，只好设副总工来过度，财务系列也是如此，常出现一个会计同时兼任两个项目部财务主管的现象。

2、技能操作工人紧缺。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。受传统择业观念和工作体力劳动强度的影响，仍然有不少人轻视操作技能，不愿当一线操作工人，甚至有的认为只要能够看通图纸，能够跑通电路，就是人才，就会受到领导重视的思想，因此忽视了操作技能的提高，如接触网和电力专业的技能操作工人很紧缺，有的工班甚至要找几个称职的带工人员都比较困难。

3、人才队伍结构不合理。专业技术职称结构，正高级专业技术干部为0，副高级20人，中级129人，初级248人。其中工程系列18人，中级102人，初级178人。年龄结构，仅经营管理者（指公司项目及各实体１６０人）55岁以上13人，占总数的8.1%；46岁至54岁38人，占总数的23.75%；36岁至45岁63人，占总数的39.37%；35岁以下44人，占总数的27.5%。从以上数据看，高级技术人才少，队伍年龄偏大，特别是作业面员工趋于老龄化，且文化程度普遍偏低，难以适应新技术、新工艺的业务技能要求，远远满足不了激烈的市场竞争以及公司经营业务拓展的需要，更不适应企业科学发展的需要。

4、分配机制不活、收入偏低。由于种种原因，公司的工资水平与兄弟单位相比存在较大差距，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的待遇无疑具有更大的诱惑力。在收入偏低的情况下，一些年龄较大的人才，责任心不强，得过且过，而一些年青的专业技术人才，不安心工作，出现了不少跳槽的现象。

5、选人用人机制不够完善，人才流失较大。据统计，近五年来共流失各类管理干部67人，其中调离公司的共有36人，自动离职和解除劳动合同的31人。从以上几个数据看，人才流失较大，当然适当的人才流动是不可避免的，但是人才流动过于频繁，特别是一些技术骨干和关键岗位人才的频繁流动，不仅会造成某个项目、某个岗位技术人才的短缺，而且会带走技术的创新成果等，不仅给企业带来损失，也造成人才队伍的不稳定，有的人才由于主观和客观的一些原因，在一定时期范围内没有得到及时的任用和提拔，就沉不住气，产生思想情绪，而另谋新就。

6、工作环境艰苦，人员流动性大。由于施工单位性质决定了长期奔波在外进行施工作业，且点多线长，人员高度流动分散，工作环境比较恶劣，劳动强度大，条件十分艰苦，有的顾及不到婚恋及家庭，特别是新来的大中专毕业生呆了二、三年，掌握了一定的实际操作技能就想远走高飞，不利于人才的吸引和储备。

7、部分人才的事业心和责任心不强。在个别员工中，存在事业心和责任心不强，没有把工作当成事业来做，工作不用心，作风不实，执行力差，得过且过，存在能干事的不愿干，愿干事的干不了的现象。

8、部分人才的综合业务能力有待提高。一些员工，不加强自身业务知识和业务技能的学习，满足于一知半解，对本职工作业务和技能不够熟悉，其工作质量和工作效率不高，以至影响到整体作工作水平和效率。

9、专业人才发展不平衡。在公司通信、信号、变电、电力、接触网五大专业中，接触网和电力专业作业层员工中具有上岗操作技能并能独立带班的作业人员紧缺，在时间紧，任务重的施工现场，还必须依赖外协队伍，严重制约了项目的安全、质量和工期，也不同程度的造成了项目成本管理的增加。

三、加强人才队伍建设的对策

1、提高思想认识，加强组织领导。要加强对企业人才队伍建设重要性和紧迫性的认识，坚持党管人才原则，牢固树立起科学的人才观和“人才资源是第一资源”的思想，成立人才队伍建设工作领导小组，进一步加强对人才队伍建设的组织领导,把人才工作和人才队伍建设列入重要的议事日程，定期研究，常抓不懈。并积极探索人才管理的有效途径和方法，切实增强人才工作的合力。每年召开一次人才工作专题会议，认真研究部署，把人才培养和队伍建设工作目标细化分解，明确分工，责任到人。并将工作目标下达到各有关单位，制定考核标准和细则，形成党委统一领导，分管领导负责抓、职能部门具体抓、层层建立责任制的工作机制，有力地促进人才工程的有效的开展。

2、制定和完善人才发展规划。随着企业不断的发展壮大，夯实人才基础是实现企业科学发展的基本条件，制定和完善人才规划是满足企业科学发展人才需要的重要保障。首先要加强人才培养的制度建设。企业落实人才规划要有制度作保障，没有制度，人才规划就得不到很好落实。要结合人才规划建立完善“企业人才教育培训制度”、“企业人才招聘制度”、“企业人才考核制度”等，为企业人才的发展提供制度保障，促进企业人才规划有效的落实；其次要明确人才培养范围。结合企业的发展和现状，以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、企业技能人才四支队伍为对象，合理布局，为人才培养工程的开展搭好政策框架；第三要明确人才发展目标。人才规划要结合企业发展需求，在充分调查论证的基础上，认真制定人才培养的中、长期目标，明确人才培养工作的指导思想、原则、任务和主要举措。

3、建立人才教育培训基地。公司将加大投入，分别在昆明、成都（资阳）两地建立人才培训教育基地。在昆明已经建立了信号、通信专业培训基地，通过培训的情况来看，发挥的效果比较好。紧接着公司将在资阳建立电力、电气化等专业培训基地，在施工任务不是很繁忙或者歇工期间，采取理论与实践相结合的方式，分别对员工进行专业集中的系统培训，认真学习相关专业理论知识和具体操作技能、技巧以及新工艺、新方法等，通过行政手段来促使员工成才。

4、把项目作为人才培养的平台。除了公司组织集中培训外，将项目作为人才培养的平台。对项目下人才培养计划和指标，并与项目经理和书记签订人才培养责任状，严格要求和严格考核，通过项目一系列活动的开展，如岗位练兵、技术比武以及师带徒等活动，培养既懂现代技术又会操作技能的专业技术人才，真正实现干一项工程，育一支队伍，既达到出成果、出效益，又出人才的目的。

5、用相应的待遇留住人才。一方面进一步改革和完善现行薪酬体系，提高员工待遇。对项目实行有奖有罚的激励约束机制，以建安产值确定缴纳风险抵押金的基数，以绩效考核结果作为效益分配的依据，充分体现效率优先、兼顾公平和生产要素按贡献取酬的原则。一方面制定社会执业资格人员管理暂行办法，积极鼓励符合条件的专业技术人才参加社会职业资格的考试取证，并根据相关规定对已经取得相应的社会职业资格的人员，给予一次性奖励和报销相关的培训、考试费用等。另外，对生产一线工人实行定额计件制，多劳多得，同时在工资总额增量上向专业技术干部和生产一线倾斜，并确保一线员工收入增幅大于机关人员的收入增幅，充分调动各类人才的潜能和工作积极性。

6、用晋升激励和岗位锻炼培养人才。坚持公开、公正、竞争、择优的原则，扩大识人、选人渠道，打破论资排辈的传统模式，确保把优秀人才选拔出来，并放到重要岗位了进行锻炼，特别是在重大项目上设置项目经理助理、项目副总工等岗位，并给他们压担子、提要求，促使岗位锻炼成才。

7、从大中专生中培养骨干人才，并作为人才引进。以吸纳较高层次人才和紧缺人才为重点，实施低成本的人才扩张战略，加大对大中专生的培养力度，并根据其专业和工作经历分别聘任到相应的岗位上锻炼成才，通过培养锻炼，对政治素质好，业务强，且有发展潜能的进行重点帮扶，先聘任为技师，再作为人才引进，采取这样自我培训和自我引进的办法培养骨干人才。同时加大对紧缺人才、主导专业人才的对外引进，在对引进的人才中，积极探索首席技师评选试点工作，在关键工种、特殊工种中评选首席技师，树立一批技术工种带头人，促进高技能人才队伍建设。

8、建立较为固定的劳务基地。针对电务公司专业特点和实际，有条件、有选择地建立一至两个较为固定的劳务基地（合作的劳务公司），作为我们借用外部资源，发展自己的有益补充，这样既能解决对技能人才紧缺的情况，又能在任务不饱满时，减少成本支出，招之即来，来之能战，挥之即去，去而不断。同时对正式员工，由于工程接不上，在短时间待岗期间进行集中管理和组织学习培训，合理统筹和调配。

9、进行转岗培训，培养一专多能的复合型人才。要科学合理地选拔调配好内部现有人才资源，按照“缺什么，补什么”的原则，因地制宜，有针对性地进行转岗培训，如通信与信号专业相互之间转岗，电力、变电和接触网专业相互之间转岗，这些专业从原理上是相近的，通过培训后是完全可以转换的。通过转岗培训，逐步建立一支一专多能、一人多用的复

合人才队伍，做到人尽其才、才尽其用，这样既解决专业间任务不平衡问题，又能最大限度地提高劳动生产力。

10、加强企业文化建设，增强员工归宿感。企业文化的核心是人格文化，即以人为本的文化，企业文化建设的根本落脚点是建立一支高素质的员工队伍。要用具有特色的企业文化，培育员工正确的价值取向，增强员工的凝聚力、向心力；要用先进的理念促进观念的变革，推动企业持续发展和员工素质提升，增强员工的责任感、使命感，要用优秀的企业文化，塑造良好的企业社会形象和员工自身形象，增强员工的自豪感和归属感。

**第四篇：人才队伍建设的几点思考**

（六）着力建设高素质人才队伍，走人才强企之路

26、树立人才理念，健全机制。牢固树立人才是企业发展第一要素的理念，加强人才发展环境建设，营造重才爱才、公开平等、竞争择优的制度环境。集团公司要全面系统制定人力资源数量和结构的整体规划，完善以业绩和能力为导向的考核评价机制和科学有效的激励约束机制，加快构筑具有持久竞争力的人才优势。着力将人员多的优势转化为人才优势、产业优势和经济优势。建立科学的人才工作决策机制、协调机制和督促落实机制。集团公司成立人才工作委员会，每半年对人才工作进行专题研究，每2年召开集团人才工作专题会议，确保人才工作目标的有效实现。

27、创新人才工作机制。建立以岗位绩效考核为基础的员工考评机制。两级领导班子实行基薪+绩效薪的薪酬制度，完善实施《岗位薪酬试行办法》配套制度，加大考评力度，细化与效益挂钩的激励制度；根据岗位对专业的不同要求，进一步细化和明确岗位的专业资格要求，对岗位任职实行专业资格准入制度；完善人才评价发现机制。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，市场化的人才评价发现机制；实行对管理岗位员工的考评制度；进一步完善工程项目和工程指挥部的绩效考核办法；建立健全充满活力的人才配置机制。树立“不求所有，但求所用”的人才新理念，弥补企业人才的短缺。

28、改进人才管理方式。实行全员契约化管理，根据岗位和员工的实际分类签订劳动合同；进一步明确各级用工职责，严肃用工权限，依法依规管理员工，总控员工数量；坚持用好用活人才的思路，盘活现有人才资源，科学合理使用人才；强化专业人才的分类管理，抓好各层次骨干队伍建设，集团公司重点抓好基层公司管理团队、技术专家队伍、重大项目经理队伍建设，工程公司重点抓好优秀项目经理、技术干部、预算管理干部、财会管理干部、各类专业技术骨干等五支队伍建设；抓好与企业资质、经营管理等密切关联的专业人才管理，制定桥梁、隧道、测量、预算等主体专业领军人物的评选办法，改变“独木桥”式的人才培养管理模式；强化员工的继续教育，员工至少接受一次不少于40学时的继续教育。到2024年,员工总数控制在11000人以内，具有一级建造师资格人员达到400人，各种类专业技术人才总量达到5500人，高级职称600人，中级职称3000人，其中高级工程师300人，工程师2024人，培养教授级高级工程师10人；要在全集团培养100名专业领军人物、100名优秀项目经理、400名建造师，培养50名技能拔尖人才和一支爱岗敬业、技术精湛、作风过硬、素质优良的技能人才队伍。

29、坚持正确的用人导向。要注重品行的导向，在人才的使用上一定要坚持德才兼备，以德为先；要注重业绩的导向，凭业绩说话，凭业绩选才；要注重基层的导向，加大对基层

人才的教育、培养和使用，注重选拔在基层和施工一线表现突出的优秀人才；要注重公认的导向，对人才的使用重在群众认可和业内认可；要注重制度的导向，坚持按制度用人和管人，体现公开、公平、公正，坚持定性与定量相结合的人才评价标准；要近一步落实民主推荐和民主测评工作，实施好考察预告、任前公示、任职谈话等程序。

**第五篇：加强人才队伍建设的思考**

加强人才队伍建设的思考

不论是立足现实，在激烈的市场竞争中求得生存与发展；还是放眼长远，实现集团公司第三阶段发展战略目标，打造“四强四优”的一流能源企业，加强人才队伍这个第一资源建设，都是各级企业管理者必须优先考虑的重要任务。

近年来，集团公司大力实施人才森林计划，旨在打造与集团公司发展相适应的经营管理、专业技术、生产技能和党群工作四大人才林，进一步提升集团公司核心竞争力，为科学发展上水平提供坚强的人才保证。笔者结合多年从事人才队伍培训和建设的实践，谈谈自己的几点思考和建议。

加强人才队伍建设的思路

思路一：人才来源要遵循优选化。即要坚持以自主培训和好中选优为主，以适时、适当引进成熟性人才为辅的原则，在原有行之有效的人才培训形式基础上，以发展的视角，不断进行方法、途径和形式的创新，把着重点放在员工素质提升上，并引入竞争机制，结合“112人才”工程计划的实施，营造公正、公平、公开，尽职、尽责、尽才的氛围，坚持选人用人的正确导向，使得想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位。通过公开招聘、考试考核、竞争上岗的方式，达到“使用一个人，激励一群人，培养一批人”的效果。

思路二：人才培养要深度专业化。发电企业是技术密集型企业，生产各环节技术要求较严，专业分工较细，企业整体现代化程度较高，人才岗位深度专业化是其鲜明的特点，必须培养一批专业“带头人”。因此，要鼓励和引导那些在关键岗位工作了十几年的技术管理人员，承担起技术带头人重担，言传身教，培养新人，并激励他们在所从事的专业领域内进行深入研究创造，不断积累经验，提高专业知识水平，大胆进行技术革新和技术创造，以降低生产成本，提高生产效率，实现技术资源与岗位专业需要的最佳配置。

思路三：人才储备要突出前瞻化。随着集团公司调整“四大结构”，发展“七大板块”，对人才需求多样化、专业化、高端化趋势越来越明显。不仅需要专业技术、生产技能人才，更需要懂管理、善策划、会经营的经营管理人才，这就要求在人才培养上和人才引进上具有超前意识，立足企业实际，按照专业相近、能力适合的原则，把有开发潜力的人员安置到相应岗位，通过实践锻炼、专业技能培训等多种方式，使他们尽快进入角色，适应新岗位需要，并保持岗位工作的稳定性与连续性。

思路四：人才评价要标准效益化。电力生产属于分工精细、岗位关联紧密的行业，员工只有分工差异，没有贵贱之别，不论从事何种具体职业，只要员工尽职尽责，完成好本岗位工作任务，都能成才，都是企业需要的人才。为此，在识才上，要不唯学历、不唯资历、注重能力。在用人上，倡导“德为前提，能为本位，竞争上岗，绩效评优”，打造人尽其才的企业环境，努力做到吸引人才，淘汰庸才，用活人才。人才评价标准的效益化，一方面要准确、客观地评价人才，避免人才评价的主观性、盲目性、随意性；另一方面要充分调动员工的主动性、积极性和创造性，促使他们积极努力工作，以人才价值的最大化促进企业效益的最大化。

加强人才队伍建设的对策

对策一：进一步确立人才工作优先发展理念。人才作为第一资源的地位及作用，决定了在企业发展战略中必须把人才发展放在优先发展的位置。必须把人才优先发展切实体现到企业的战略思想、战略目标、重要政策、重大举措、重大工程和具体工作部署中，努力做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才投入优先保证。企业的决策层要合理规划各相关部门在人才工作方面的职责、权限和任务，积极研究、协调和指导人才培养、引进、流动、评价、激励等相关工作，注重调动和发挥相关部门积极性，沟通不同的意见，及时处理出现的各种矛盾，组织协调各方力量齐抓共管，形成合力。要持续加大人才工作的投入力度，使人才工作在体制机制建设上有新进展，在人才效能发挥上有新突破，在服务企业科学发展上有新作为。要加强对人才强企战略贯彻执行情况的监督检查。制定企业党政一把手抓第一生产力目标责任制的意见措施，直接把人才工作纳入“一把手”工作目标，每年进行严格考核，作为评价干部政绩、决定干部升降的重要依据之一，确保人才队伍建设政策、措施的落实，切实形成重视人才、培养人才、科学使用人才的常态工作机制。

对策二：着力优化人才队伍结构。要通过内部人才市场、资源整合等多种渠道，积极引导各类人才在系统内有序流动。要不断完善高层次人才集聚机制，重点培养集聚一批发展急需的创造型、复合型、外向型高素质人才，加紧培养熟悉和掌握大机组、核电、新能源发电及煤炭开发、煤化工、金融等产业管理、专业技术和生产技能的人才，加紧培养具有敏锐市场洞察能力、分析能力和市场开拓能力的复合型人才，提高专门人才资源的密度。要继续推进“112人才工程”建设，培养和造就一大批适应企业发展需要、层次结构分明、年龄结构合理、专业结构配套的人才队伍。要不断完善开放型人才体系，坚持培养和引进并重的方针，坚持开放式的人才观，构建和完善多层次、多形式的专门人才培养、引进体系。要按照起点高、专业广和方法活的原则，完善人才引进管理办法，科学合理地引进与企业发展相适应的特殊人才。

对策三：创新人才培养方式。在工作中，一是要做到施教与需求相结合。每一项培训，都要进行需求调查，按需施教，科学设置培训项目，不断完善课程设置和培训内容，实现供求一致。二是要做到施教与互动相结合。加强教与学的交流互动，把师资队伍的理论优势与学员队伍的实践优势结合起来，要着力解决员工应知应会的问题，在提升员工的工作效率和工作质量上下功夫，实现教与学相长。三是要做到传统教学与现代教学相结合，使教育培训体现时代特征，跟上时代步伐。要结合实际，及时调整思路和对策，改革培训内容、形式和手段，综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，应用现代教学方法和信息技术，改进教育培训方法，大力推广网络培训、远程教育，增大科技含量，发挥好网上大学在教育培训中的作用，为企业的经营与发展提供人才保障和人才储备。要在现有人才评价、遴选机制和标准的基础上，本着“突出实绩、优化结构、重点倾斜、兼顾一线”的原则，不断完善和充实人才的评价标准，通过组织技能竞赛和调考，不断扩大竞赛种类，丰富竞赛内容，规范项目设计，提高各类技能竞赛的全员参与性，通过多种竞赛形式，加速选拔和培养人才。

对策四：多层次激励人才。要坚持党管人才原则，遵循市场经济规律，发挥市场主体在人才培养、吸引、使用、配置、激励中的主体作用。要建立完善劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的制度，形成灵活多样的分配形式，并以此为基础，建立规范有效的人才激励制度，进一步完善人才养老、医疗、保险等相配套，企业内部与外部相衔接的人才保障制度，不断强化待遇留人、事业留人和感情留人，为各类人才的创新创业和发挥才能创造更加优越的环境。当前，重点要结合实施全面责任管理、全员业绩考核工作，针对基层企业考核层面多、人才岗位分布较广、专业类别较多的现状，进一步完善人才绩效考核评价方法和依据，认真总结试点经验，扩大绩效管理工作的范围，充分发挥绩效管理对于发现问题、提升业绩、奖勤罚懒、人才激励的作用，使各类人才在事业中工作有业绩、职业有发展、贡献有回报，形成以事业吸引人才、以绩效评价人才、以薪酬激励人才、以责任锤炼人才的良好人才环境。

总之，人才队伍建设已上升到企业发展的战略层面。加强人才队伍建设，必须要进一步积极探索和研究人才队伍建设的规律，结合企业自身实际，超前谋划，统筹考虑，明确思路，扎实推进，只有这样，才能建设一支专业素质过硬、充满创造力和创新思维的人才队伍，为企业科学发展提供坚强的人才保证。

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