# 注重人才振兴国企

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-06-22

*第一篇：注重人才振兴国企注重人才振兴国企——学习胡锦涛总书记“七一”重要讲话精神体会孙茂银胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立九十周年大会上的重要讲话中指出：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。全党同志和全社会都要坚持尊重劳动、尊重知识、...*

**第一篇：注重人才振兴国企**

注重人才振兴国企

——学习胡锦涛总书记“七一”重要讲话精神体会

孙茂银

胡锦涛总书记在庆祝中国共产党成立九十周年大会上的重要讲话中指出：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。全党同志和全社会都要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为对祖国、对人民、对民族的有用之才，特别是要抓紧培养造就青年英才，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。”我认为，企业的发展壮大也要根据“人才是第一资源”的理念，把人才选、育、用、留放在企业生存与发展的第一位。

众所周知，为政之要，在于得人；发展之要，在于用人。回顾和总结企业发展历程，我们深深感到人才是企业发展的第一资源，是在激烈的市场竞争中赢得发展主动权的根本所在。近年来，我们以科学发展观为指导，大力实施“人才强企”之路，把人才资源视为第一资源，打破在人才使用上论资排辈、因循守旧的陈腐观念，通过不拘一格用人才，着力在全体职工中培养人人可以成才，人人尊重人才，人人支持人才的良好氛围。我们以企业发展战略为先导，以人才结构

优化为目标，构建与企业发展相适应的人才发展机制，打造人尽其才、才尽其用的用人观，推出了一系列强有力的措施，如：领导干部实行竞聘上岗制、任期制，后备领导干部挂职锻炼等；确立了“固定一批，半固定一批，网络一库”的人才管理思路；开展“师带徒”、“岗位练兵”、“青年岗”等活动。

在人才的选用上，我们要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄，广开进贤之路，把适合企业发展的人才吸收和接纳到企业中来。胡总书记强调，“坚持五湖四海、任人唯贤，是我们党性质和宗旨的必然要求。”因此，在人才选用上，特别是领导干部，适当放宽年龄、资历等门槛，实事求是，任人唯贤，把优秀的人才放到企业的重要岗位，充分发挥其才智。在人才的选用上，还要坚持把干部的“德”放在首要位置。在企业，“德”体现在干部价值观、信念、信心等方面，是否为广大职工服务，是否有搞好国有企业的信心，是否坚定地带领企业跨越发展。把政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部选拔出来，形成以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向。

在人才的任用上，企业建立健全广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，让想干事者有机会、干成事者有舞台，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，充分

调动职工群众积极性。一是不分地位，不论资辈，不讲究工作年龄来选拔人才。当前，按地位，按资格，按工作年龄来选拔人才、任用人才的现象比较普遍，我们要辩证地、全面地分析人才，不管老同志还是年青的同志都应该一视同仁。地位高，资格老，工龄大的老同志，工作经验丰富，但大多数思想比较守旧，开拓精神不足，工作激情减弱 ；相对而言，年青的同志更富有创新和开拓精神，更富有工作激情。二是对少数特殊人才，我们要破格选拔重用，为他们提供良好的工作环境等。

在人力资源开发上，紧紧围绕企业人才需求，坚持“重点干部着重培养，优秀干部加强培养，年轻干部经常培养，紧缺干部抓紧培养”的原则。把广大青年下放到基层岗位磨练，让他们不断增长知识本领，锤炼品德意志，在工作岗位上充分发挥聪明才智、尽情展现人生价值。

在人才流动上，建立健全人才交流和退出机制。为推动全集团人才有序流动，盘活人才资本，充分利用和发挥人才资源效能，集团建立了内部人才市场、一级建造师和高中级职称信息共享平台等，使重要、关键人才在集团内正常流动，实现资源共享的作用。实施人力资源退出机制，是为了保证组织人力资源团队的精干、高效和富有活力，通过自愿离职、再次创业、待命停职、提前退休及末位淘汰等途径，让不再适合于组织战略或流程的员工直接或间接地退出

组织及其机构，实现人力资源的优化配置。

**第二篇：积极应对国企人才流失 注重人才开发利用**

积极应对国企人才流失 注重人才开发利用

许勇（新疆新能达驰电气有限公司 新疆乌鲁木齐 830011）

摘要；现代企业的竞争是人才的竞争，由于现在企业之间竞争激烈导致企业的人才不断流失，给企业的生产和发展带来了严重影响。本文简单分析了国有企业人才流失的现状，着重就加大国企人才开发利用的有效对策提出探讨。关键词：国企人才流失；注重；人才开发利用

随着社会经济的发展，企业之间的竞争也越来越激烈，因而导致国有企业的人才流失现象严重，给国有企业的经济发展带来了极大影响，在当今形式下，国有企业必须采取有效措施积极应对国企人才流失现象，注重人才资源的合理开发利用。

一、国有企业人才流失现状分析

（一）国有企业原因。企业希望人才为其创造价值，但是人才需要企业为其提供发展平台，只有这样才能使人才感到自身价值在企业中得以实现，而企业也通过人才为自己带来了一定的经济效益，是企业与人才之间的双赢政策。如果企业不能够为人才提供足够的自我发展的机会和平台，就很容易造成人才的流失。具体表现在以下几个方面：

1、企业对人才发展的职业生涯进行合理规划。目前，国有企业在对于人才资源的管理方面还整体滞后，企业对于人才的长期发展目标缺乏应有的规范和管理，员工在企业看不到自己的未来和发展前景，现在国有企业的一些“唯亲”、“唯权”、“唯私”等现象使企业员工失去在单位继续工作的兴趣，因此，跳槽现象频繁出现。

2、工资福利待遇等对企业员工缺乏吸引力。随着社会的发展，双向选择机会的增多，给广大企业员工也带来了更多的竞争机会，尤其是在外部环境的压力下，与同行业的其他员工相比，国企员工的待遇整体不高，当员工意识到自己的工作待遇不能体现自身价值时，人才流失就会成为必然现象。

（二）企业员工自身原因。目前企业的一些优秀人才大都受过高等教育，自身水平较高，专业技术过硬，接受新事物能力快，社会适应力强，对个人的前景发展比较重视，俗话说；“人往高处走，水往低处流。”企业的优秀员工一旦觉得自己在国企单位未来得不到长远发展或者被重用，就会产生一种怀才不遇的感觉，进而出现跳槽现象。

（三）社会因素影响。社会环境对国企人才流失的影响是全方面的，尤其是现在社会外资企业的大量涌入，民营企业的蓬勃发展，他们凭借着雄厚的资本，灵活的竞争机制，丰厚的福利待遇，良好的工作前景目标等等吸收人才的竞争手段，都给国有企业带来了很大的挑战，严重影响了企业员工的人心，使国有企业的员工处于一种不稳定的工作环境之中。

二、加大国企人才开发利用的有效对策

（一）建立一套完善，规范，科学的人力资源管理体系。

1、改革用人机制。企业在选拔人才时，一定要严格根据企业用人标准的需求，认真组织笔试，面试，选拔出符合企业需要的具备真才实学的人，对于国企单位的经理人选采取聘用制选择，根据其在职期间的经济效益决定经理的连任或者降职等问题的处理，国有企业也可以通过人才的内部调整来加大员工工作的积极性；

2、国有企业要加强人才培训制度。在培训问题上，企业必须转变观念，应该把加强人才培训作为人才开发利用的主要方式，应该意识到，人才培训是一种投资而不是一种浪费。在人才培训过程中，还要加强对优秀人才的人生观，价值观以及良好职业道德的教育，在对员工进行职业培训时，要注意为员工提供一些长远的规划目标，使员工可以在企业看到自己的未来，进而形成专心为国有企业服务的决心。

3、在对员工进行培训时，要注重管理，营销，技术等多个通道发展的培训下，注重多种渠道培训人才，注重人才的开发利用。企业要根据员工的爱好与兴趣，帮助员工发展特长，具备多种能力和技术水平，在对员工进行职业规划设计时，要保证员工的价值观与企业发展的目标相一致，形成企业、员工共同的价值观追求。

（二）工资薪酬制度安排要合理，能够与时俱进。工资薪酬和福利待遇是企业能否吸引住人才和留住人才的重要因素，物质基础是人们赖以生存的基本条件和认真工作的动力，对于大多数人来说，工资薪酬是最有效的激励手段，是企业能否留住人才的重要因素，企业应按照按劳分配以及兼顾公平的原则，与时俱进，按照当前市场依据的薪酬适当改善或者提高自己的薪酬水平，在薪酬制度的制定的安排上，要既能调动企业员工工作的积极性，又能保证企业自身的利益不受影响。首先，企业的薪酬在外部要有一定的竞争性，企业要调查同行业的其他单位的薪酬水平，使自己企业的薪酬等于或者略高于同行业的其他单位的工资水平，只有这样，才能为企业更好的留住人才提供保证。另外，企业内部的薪酬待遇也要体现一定的竞争性，坚决杜绝“大锅饭”或者平均主义引起的不公现象的发生。

（三）国有企业要“以人为本”，注重企业自身文化建设。

国有企业要深刻贯彻“以人为本”的管理理念，而不是仅仅把它作为一种口号，企业要坚持适合人才放在适合位置上的管理方针，真正的关心人才，尊重人才，信任人才，关心人才家庭情况，真正为人才排忧解难。在企业管理上，要加强上下级领导的沟通和交流，能够倾听一线员工工作的心声，鼓励他们为企业的发展充分献计献策。注重对人才的开发培养和素质的提高。

企业文化在企业人力资源管理中具有重要作用，特别是国有企业，如果没有自己特色的企业文化就无法吸引和留住人才。国有企业要以“以人为本”为原则，通过调动企业员工的积极性，创造性进而提高职工素质，从而增强企业凝聚力，人才只有热爱自己的企业，才会真心为企业未来的发展服务，企业的发展靠人才，因此，企业只有营造一种尊重知识，尊重人才，信息共享，学习交流和和谐高效的工作环境，从而推动企业内外之间的人与人之间的信息交流，并由此产生深刻的企业的凝聚力，才能更好的留住人才。

结语：总之，在全球经济一体化不断发展的今天，国有企业要想发展振兴，就必须注重对企业人才的开发利用，企业要采取一切手段，利用一切优势，调动一切积极因素，加快人力资源的开发、利用；企业要在选择人才，培育人才，用好人才方面多下功夫，最大限度的发挥优秀人才的智慧和作用，只有这样才能有效避免国有企业人才流失，进而更好的为企业服务。参考文献：

[1]李麟.创建学习型企业是国企保持持久竞争力的有效手段[J].商业文化(下半月).2024（10）

[2]张健.中小企业实现人本管理的途径[J].经营管理者.2024（20）[3]何光军.关于某制造企业内部控制问题的思考[J].中国集体经济.2024(31)作者简介：许勇

男

汉族

新疆奇台县人

1977年生

经济师

主要从事人力资源管理工作

**第三篇：浅谈国企如何留住人才**

浅谈国有企业如何留住人才

【摘要】： 随着改革开放和市场经济的发展，国有企业已经改制，然而改制后的国企人才流失严重，XX公司也是有20多年历史的国有企业，2024年改制，改制后人员流动较大，新招来的也干不到一年就纷纷辞职，虽然跟上了改制的步伐，但相应的制度还未健全和完善，所以国有企业如何留住人才，这是人力资源管理必须研究和创新的主要内容。本文主要从国企人才流失原因进行分析，并提出国企留住人才的对策。

【正文】: 企业的人才总量包括经营人才、管理人才、技术人才和技能人才。经营人才指企业的单位负责人和部门负责人；管理人才、技术人才是具有中级及以上专业技术资格或本科及以上学历的人员；技能人才是在生产技能岗位工作，具有高级工及以上技能等级或具有专业技术资格的人员。

随着改革开放和市场经济发展的时期，国有企业的人才已逐渐在流失，特别是高学历、高职称、技术性人才流失特别严重，个别还表现在30岁以下的低龄阶段。人才流向主要是民营企业，这使得国企在某种程度上成为流入方不花一分钱的人才培训基地，也使得国企无法正常保有自身的技术和商业秘密，同时也极大地挫伤了国企人才投资和培训的积极性。

一、企业人才现状

XX公司是XX国有集团下属的国有企业，2024改制，目前员工总共35人，重庆外派的9人，其他均是在成都本地招聘的员工。公司女职工较多，大学本科及其以上文凭2人，高中及以下文化程度6人。销售部门人员占总人数的1/3。

公司人才现状的问题一是在于缺乏人员问题，无论是管理人员还是工人，精于本专业的都相对较少。工作时间因而就显得不够用，造成频繁加班。尤其是当部门协同工作出现延迟，下一环节的部门工作就只能等待；等到之后又是人员缺乏，工作进一步延迟。这样一环一环轮下来，工作变得缓慢。部分人员紧缺，部分人员闲散各部门都喊缺人，但是人 到底是在干什么。有时候不是人数不够，而是素质不到位，素质高低决定了工作质量和工作效率。二是员工的文化程度不高，本科毕业的仅有两人，还有一些是高中以下的文化程度，三是公司有部分老职工，为公司发展壮大立下汗马功劳，但由于历史原因，这些老职工普遍文化程度不高，理论知识跟不上，在评聘技术职称上出现困难。还有部分新职工因为现下青年人普遍好逸恶劳，考不上职称还老是对别人取得职称愤愤不平，投射到现实中就是消极怠工、更加不思进取，这都使工作质量和完成速度受到影响。人员增加渠道太少，与发展趋势不相适应

二、企业人才流失的原因

对当前国企而言人才流失是经济转轨、社会转型特定历史时期的特殊产物，既有必然性，也有偶然性；既有企业内部自身的管理原因，也有人才自身的原因。总的说来最主要的原因还是在于企业自身建设的不足，突出表现在如下几个方面：

（一）企业自身建设不够对人才不具备“吸引力”

改制的国企，受计划经济体制的影响还很深，改制后各项措施不到位，企业自身建设未跟上改制的步伐，员工缺乏共同的价值观念，老的员工觉得企业是铁饭碗可以混一辈子，新的员工对企业的认同感又不强，就造成了员工个人的价值观念与企业理念的错位，企业也就失去了“吸引力”，人才也就随之外流。

（二）企业工作环境无法让有些人才发挥更好的作用 国企虽然改制，但在某种程度上来说，给人们的直接感觉还是稳定的国家企业，大家都是在固定的模式思维工作，未明确工作责任、岗位职责，不按工作流程做事，一旦出了差错大家都是在推卸责任，互相职责，都不愿意责任落到自己身上。在这样的环境中，能做事的人已经很少了，大部分的人都已经养成了“庸”、“懒”、“散”有才能的人还能在这样的环境呆吗，也就只有选择跳槽。我们公司曾经很多专业技术人才，改制后环境并没有改变，领导的办事效率、工作作风等还是停留在国有企业阶段，没有和市场接轨，这就使得很多有技术的人才相继投入了其他企业的怀抱，给我们公司造成了人才流失的损失。

（三）企业薪酬、福利待遇相对较差

物质利益是人们生存的基本条件和工作的基本动力，对大多数人来说，薪酬高是最有效的激励手段。但国企吃大锅饭的想象普遍存在，做好做差一个样，兑现薪酬时没有拉开差距，加上其他企业花费很大的代 价寻求人才、挖掘人才，这样在国企的人才都被外企业吸走了，国企的人才也就流失了。

（四）用人机制尚不够灵活，人才引进渠道狭窄，信息的传递具有延迟性，对信息作出反应也具有延迟性。之前我们企业的都是熟人托关系介绍进来，因为都是“一个萝卜一个坑”的状态，干得不好的，因为是老员工也没有办法不要他辞退他，而仅有的岗位就这样被“庸才”占了，新的也没法进来。

（五）国企复杂的人际关系，领导自身素质不高造成人才流失

现在有很多国企在用人上，领导的家族亲戚或亲朋好友占据绝大部分领导岗位，这样使得外来人员很难展开工作，受到诸多牵制，同时也难以得到更好的发展。而在一些企业领导本身的素质并不是较高，做事只凭自己的喜好来做，动不动就找员工的麻烦，骂这个骂那个的，搞得全企业上下不得安宁。在用人方面，仅凭自己的恩怨好恶来取舍人才，把那些只懂得拍马屁的不干事无本领的人安排在高位，而把那些有真才实学的人晾在一边，搞得企业里人心背离。这些问题的存在就必然导致人才流失。

（六）缺乏有效的人才开发和培养机制

企业人才开发和培养缺乏规划，缺少人才职业生涯设计的概念，使人才对在企业中的定位和发展感到茫然。特别是不注重人才的开发，不能为员工提供有发展潜力的空间，把培训看成是得不到回报的投入，使员工不能随着企业的发展而快速提升自己的能力。

三、留住人才的对策

（一）转变思想观念，用积极的思想留住人才

企业要留住人才，首先企业领导首先转变思维，深刻认识其对企业长期可持续发展和战略目标实现的重要性，通过各种会议、座谈、活动途径持续的向员工进行宣传，引导员工积极思考，激发员工参与主动性；要树立主动意识，重视自身职业生涯规划，积极接受组织的职业生涯管理，在与企业战略发展目标对接的过程中，实现自己的人生目标。思想观念的转变不能一蹴而就，需要一个长期、持续、循序渐渐的宣导过程，这个阶段，领导的重视程度显的更加重要，有了组织的引导，才会有员工的积极跟进。

（二）加强企业文化建设，用文化留住人才

公司有些员工干了很久还不知道企业的战略目标，发展规划，也不 会为此追求而发展自我，完善自我。公司必须拥有自身的企业文化,充分发挥企业文化的导向功能、凝聚功能、激励功能及约束工恩呢该，使员工个人价值的实现与企业发展目标相一致。最大限度地释放蕴藏在员工心中对事业追求和个人价值实现的能量，增强企业对人才吸引力并增强人才对企业的归属感。XX国有集团紧扣打造千亿级旗舰企业建设战略目标和战略措施，制定了企业文化发展规划，发展目标、愿景和实名，提升行为文化，打造形象文化。一是在利用晨会、总结会等会议方式宣讲公司的价值观念，并定期让员工按照企业文化的内容对照自己的行为，自我判断是否做到了企业要求，又如何改进。二是在公司张贴宣传企业文化的标语，如企业文化的核心理念，日常学习的一些主体活动等。三是给员工树立一种形象化的行为标准和观念标志，通过典型员工可形象具体地明白“什么是敬业精神”、“什么是高效工作”等。四是通过网络宣传学习公司企业文化，例如在公司的官网上把企业文化的精髓贯穿进入，每周或每月要有学习及其新的体会，并在网上发布，写得好的体会公司给予一定的奖励等。五是把员工日常参与的活动纳入企业建设的重点，广泛开展以自己品牌冠名的文艺演出、体育比赛、劳动技能竞赛，摄影、书法、美术、征文、演讲等特色的文化活动既满足了员工自身的精神需求，也宣传了企业，达到了对内提升员工精气神，对外展示企业形象。

（三）建立科学合理的薪酬制度，用待遇留住人才

薪酬是留住人才的重要原因之一。大量的研究资料和无数的事实证明，任何其他留人方式都很难替代它的魅力。毫无疑问，在目前的社会环境中，薪酬，对员工和企业核心人才来讲是非常重要的。它不进可以使员工和企业核心人才在追求自己的生活方式和提高自己的生活质量时有物质上的保证，同时它也可以使员工和企业核心人才由于自己的价值得到社会上的承认而感到自身的满足和骄傲。

1、建立合理科学的薪酬制度

要建立合理科学的薪酬制度必须要注意五个标准，薪酬制度的公平性、竞争性、激励性、经济性、合法性。

（1）公平性

当员工为企业努力工作，做出巨大贡献的时候，企业管理者应该不管其是企业的骨干还是一般的员工，不管他是来之哪一个部门，也不应该过多地在乎学历、资历等外在因素，而应该一视同仁地论功行赏。这 就是薪酬设计中的公平原则，也是设计薪酬体系和进行薪酬管理时首要考虑的。

（2）竞争性

竞争性是指在社会上和人才市场中，企业的薪酬标准要有吸引力，有吸引力才能招到企业所需人才，达到吸引和稳定企业人才队伍的目的。企业时刻要向员工传递竞争的信息，让员工明白只有努力，积极的工作才不能在竞争中被淘汰。

（3）激励性

激励性是指要在内部各类、各级职务的薪酬水准上，适当拉开差距，并且与员工工作职责挂钩，完成得好的工资就高些，完成得不好的工资就低些，这就能体现按劳分配的原则，实现薪酬的激励效果，从而提高员工工作的积极性。我公司是以销售业务为主的公司，员工的激励机制尤其重要。

（4）经济性

薪酬水平高低不能不受经济性的制约，即虑企业的实际承受能力。员工工资总额增长幅度不超过企业经济效益增长幅度、员工平均实际收入增长幅度不超过企业劳动生产率增长幅度的“两不超”原则。

（5）合法性

企业在设计薪酬体系时，必须遵守国家和地方关于劳动工资的有关法令政策，包括最低工资标准等。

2、建立贴心的福利激励

福利项目设计得好，不仅能给员工带来方便，解除后顾之忧，增加员工对公司的忠诚，还能提高公司的社会声望。对强制性福利项目，企业必须按政府规定的标准执行，对企业自行设计的福利项目，最好的办法是采用自助式，即根据员工的特点和具体需求，列出一些福利项目，如人身意外保险、家庭财产保险、旅游、服装、误餐补助、健康检查、俱乐部会费、提供公车或报销一定的交通费、特殊津贴、带薪假期等，并规定一定的福利数额，让员工自由选择，各取所需，直到花完其个人的额度为止。这是一种达到企业和员工双赢的方案。据了解，上海三枪集团就建立了条件优越的人才保健制度，在三枪集团，有突出贡献的优秀人才经职工代表大会、等级评定委员会评议通过之后，即可享受特殊的保健待遇和医疗服务。长虹集团公司采取高标准住房待遇留人的制度对留住优秀人才也起到了较好的激励效果，公司设有专家住宅楼奖励，高、中档住宅楼奖励，根据人才的贡献大小决定其所应获得的住宅楼奖励等级与档次。

我公司是以销售为主的企业，合理的薪酬制度显得尤其重要。之前我公司是按照国企的档案工资发放，绩效也是吃大锅饭，做多做少一个样，做与不做一个样，流失了很多优秀的业务人员。后来公司领导开会决定要打破国企的薪酬制度，以体现员工自身能力为依据，做的多做得好工资就高，实现基本公司+绩效的工资方案，而且每个员工的岗位都有相应的考核指标。比如，业务员的基本工资按最低标准发放，绩效则按实际销量提成，每月还有额外的考核工资，就是考核业务员的工作态度，客户的满意度等。除业务员之外的内勤人员的绩效而是以公司整个销量为基数。这样不管是业务人员还是内勤人员的工作积极性得到很大程度上的提高，也为企业增加了实效。所以薪酬对于吸引人才、留住员工仍然起着至关重要的作用。

（三）加强企业内部管理，用制度留住人才

我们企业在诸多环节，很多方面都存在管理不善的问题，甚至管理一塌糊涂、一片混乱。因此企业要想做好，必须要实行企业规划化、标准化、精细化管理，建立和完善一系列制度，加强企业内部各部门职能职责和员工岗位责任制建设。严格定岗、定员、定责，量化工作标准，提高工作质量和劳动效率。并制定好奖惩制度，让员工能认真工作。

1、建立和完善各项规章管理制度，领导带头实行严于律己，在工作上秉公执政，谁违反了制度一视同仁处理，不搞“近我者亲，远我者疏”，更不可党同伐异、玩弄权术、有意整人。国企中存在很多是“靠关系”来工作的，有些人根本不服管理，若是公司建立了完善的管理体制，用制度管人，而不是用人去管人，相信管理上能解决很多问题了。

2、建立有效的人才机制

制定人才的招聘，甄选，培训，晋升等一系列的人才开发机制。首先在人才招聘和甄选上要建立制度，把握严格的面试，专业技术技能的考试等入门，使得公司能招揽到贤才而不是庸才。其次要建立人才培训体系，包托培训机构、培训内容、方式等。目前我公司就依托大中专院校及其他培训机构，分层次对中层干部、专业技术人才、普通员工进行培训。并鼓励员工自己深造，多学技术，采取了员工拿到岗位相关的技术职称，职业资格，学历证书等给于奖励等激励方式，每月工资也有所增加。这样公司员工都会很积极很自觉地“充电”学习，员工凭自己的 工作表现，专业知识技能等参与公平的晋升，真正实现企业“能者上、庸者下”的用工局面。

3、建立民主制度

提倡员工为企业出谋划策，提意见，并把员工好的意见和建议运用到实际工作中体现民主，创建透明制度平台，企业任何时候都要以员工为主人，任何事情都要提供员工参与的平台，只有这样，才能体现员工民主。我公司利用工会组织的平台，凡是公司的大事、小事，都要召开工会，或者职工代表大会，会上大家各抒已见为公司的发展出谋划策，民主得到了很好的体现。

四、结语

人才的聚集，可使企业得到发展，人才在企业的建设和发展过程中起着关键的作用。企业领导者只要做好尊重人才，以企业文化、薪酬待遇、制度管理留住人才，使他们在工作或其他方面的需要都能得到满足，他们必将为企业的发展做出巨大贡献，为企业的发展注入新的活力，在工作中推陈出新，最终，为企业赢得市场竞争的主动权。

【注释】：

是指具有一定专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

又称为职称，是指专业技术人员的专业技术水平、能力、以及成就的等级称号，反映专业技术人员额学术和技术水平、工作能力的工作成就。

是指员工为了按照既定的标准完成工作任务而必须能够执行的一个工作任务单位或者一种工作职能。【参考文献】：

（1）臧成君，《怎样选人、留人、调人、辞人》，企业管理出版社，2024年8月第1版。

（2）杨东，《员工激励》，中国轻工业出版社，2024年1月第1版。（3）顾英伟，《绩效考评》，电子工业出版社，2024年（4）杨磊，《加强企业文化建设,提升核心竞争力》，科技经济市场;2024年06期（5）高拾庆，《国有企业薪酬管理的几点思考》，陕西建筑, 2024年03期（6）赵曙明，《人力资源管理研究》，中国人民大学出版社，2024年

**第四篇：人才振兴计划**

人才振兴计划

党的十九大报告提出，实施乡村振兴战略。今年全国“两会”期间，总书记就实施乡村振兴战略作出重要指示，明确提出要实现乡村产业、人才、文化、生态、组织“五个振兴”，强调“要推动乡村人才振兴，把人力资本开发放在首要位置，强化乡村振兴人才支撑，加快培育新型农业经营主体，让愿意留在乡村、建设家乡的人留得安心，让愿意上山下乡、回报乡村的人更有信心，激励各类人才在农村广阔天地大施所能、大展才华、大显身手，打造一支强大的乡村振兴人才队伍，在乡村形成人才、土地、资金、产业汇聚的良性循环。”

为贯彻落实总书记重要指示精神，日前，\*\*正式发布实施乡村振兴战略的第一个五年规划——《\*\*省乡村振兴战略规划（2024—2024年）》。作为\*\*省乡村振兴战略的配套专项规划之一——《\*\*省乡村人才振兴行动计划（2024-2024）》（以下简称《行动计划》）在近日召开的\*\*省委人才工作领导小组2024年第二次会议上，已通过审议。从2024年开始，乡村人才振兴工作将纳入14个市州人才工作目标责任制考核，纳入实施乡村振兴战略实绩考核重要内容。

乡村振兴，人才振兴是保障。

《行动计划》聚焦总书记提出的“把人力资本开发放在首要位置”重要指示精神，结合我省实际，围绕乡村引才、育才、聚才、稳才四个方面，加强政策和制度创新，提出实施“四项计划”、17项政策措施。

一是实施农业高端人才引培计划

围绕吸引农业高端人才，重点加强引进农业科技领军人才、农业优势特色产业创新团队的支持手段和力度，支持企业发挥培养引进人才的主体作用。

比如，《行动计划》提出，对依托重点实验室、农业科技园区、战略性新兴产业企业引进的海内外农业科技领军人才，给予50－100万元一次性补助。聘任农业领域芙蓉学者特聘教授、讲座教授、青年学者，按聘期每人每年资助10－20万元。

围绕产业链、价值链、创新链，布局人才链，以粮食、油料、棉麻丝、茶叶等十大特色产业链为重点，每年引进10个国内外农业顶尖人才创新团队。对依托顶尖人才创新团队开展农业科技成果转化、产业化投资项目和创新创业技术投资项目，按“一事一议”方式，给予最高200万元人才津贴，打造具有国际影响力的农业创新创业团队。

对省级以上农业产业化龙头企业和生物种业、食品产业、生物质能源产业等战略性新兴产业企业引进的高层次急需紧缺人才，分级每年给予补贴，最高补贴150万元。支持省属企业对引进的高素质农业人才实行职业经理人制度。

二是实施乡村人才队伍提升计划

围绕解决乡村人才资源短缺问题，培育好乡村本土人才，重点培育：新型职业农民队伍、基层农技推广和农村经营管理队伍、农村技能人才队伍、农村社会事业人才队伍、农村基层党组织人才队伍。中国人民大学农村规划专业的优秀毕业生叶舟舟，毕业时获得了新加坡国立大学硕士研究生录取通知书，却放弃了出国深造的机会，选择到\*\*永州上岭桥镇做一名基层公务员。

《行动计划》提出，实施新型职业农民培育工程，建立健全以“教育培训、管理、定向扶持”为主要内容的新型职业农民培育服务体系，开展新型职业农民（林农）职称评定试点。构建“政府主导＋专门机构＋多方资源＋市场主体”的农民教育培训体系，重点打造14个新型职业农民培育教育示范基地，每年培育认定新型职业农民10万人以上。启动实施“千名优秀农民境外培训计划”，组织新型农业经营主体带头人或骨干赴境外培训。

实施基层农技推广人才定向培养计划，每年公费培养农技特岗人员500名。建立乡镇农村经营管理人员专项编制，实行“实名编制、人走编收”，打造一支适应农村改革发展需要的基层经营管理人才队伍。探索制定“乡村工匠”评价办法，建立“乡村工匠”认定发证制度，每年培育1000名以上有一技之长、带动能力强的“土专家”“田秀才”。加强“农村订单定向医学生”和基层卫生人才本土化免费培养等工作，毕业后由县级编制管理、人社和卫生健康部门落实编制和岗位聘用。选优配强村党组织带头人，持续加大优秀年轻干部培养力度，确保每村配备1－2名优秀年轻干部。

三是实施支农助农人才聚力计划

通过引导科技人才上山下乡，引导城市专业人才服务乡村，引导青年人才回乡下乡创新创业，引导第一书记更好发挥“一线尖兵”作用，形成支持乡村振兴的人才合力。

《行动计划》提到，依托科技专家服务团队，引领带动1万名左右科技人员服务农业农村发展，每个科技专家服务团队每年支持20万元。推进义务教育学校教师“县管校聘”改革，建立健全县域内义务教育学校校长、教师交流轮岗制度。依托县域医共体，推进基层卫生人员“县管乡用、乡管村用”。支持企业家、党政干部、专家学者、规划师、建筑师、律师、技能人才、乡村旅游人才等，通过下乡担任志愿者、投资兴业、捐资捐物、法律服务等方式服务乡村振兴事业。

每年乡镇级公务员招录中，专门面向村（社区）党组织书记、村（居）委员会主任设置职位，原则上不低于考录职位总数的2%。对取得执业（助理）医师资格、中级及以上职称、全日制医学本科及以上学历的，可由县级人社、卫生健康部门采取直接考核或面试方式招聘到基层医疗卫生机构，并由同级编制管理部门落实编制。

四是实施人才发展环境创优计划

《行动计划》重点从人力资源开发、基层人才选拔、基层人才评价、人才激励、人才服务保障等方面，创新体制机制，激发人才动力，释放人才活力。

比如，坚持把乡村一线作为培养锻炼干部的主阵地，对政治过硬、实绩突出、群众公认的优秀年轻干部，优先提拔使用。允许市州、县（市区）拿出一定数量的职位面向本地户籍或在本地长期生活工作的人员招考。

《行动计划》提出，全面推行基层卫生专业技术人才职称制度改革。适当放宽长期在贫困县和基层一线工作的专业技术人才职称评定条件。实施“扎根基层优秀人才支持计划”和“农村实用人才创业兴业支持计划”，每年各评选支持100人，每人支持2万元。设立“\*\*省十佳农技推广标兵”“\*\*省十佳农民”资助项目，每人每年资助5万元。

乡镇事业单位对聘用的高层次人才，可实行协议工资、项目工资、年薪制等方式，所需经费在绩效工资总量内单列。探索建立符合条件的新型职业农民参加城镇职工基本养老保险、基本医疗保险等社会保障制度。鼓励有条件的乡镇、村（社区）建设乡村人才公寓。

人才兴则乡村兴，人气旺则乡村旺。四项计划、17项具体政策措施，给力的政策，将给各类人才在农村施展才华提供广阔舞台，广袤“湘村”一定会焕发活力，更有魅力。

**第五篇：国企人才队伍建设经验材料**

国企人才队伍建设经验材料

河北XX集团是集XX建设、开发，国有资产运营、管理以及投融资功能于一身的综合性企业集团，是河北省首家布局A＋H股双资本平台的国有企业。XX工人具有优良的革命传统，是我省产业工人的重要组成部分，是建设经济强省、美丽河北的重要力量。近年来，河北XX集团坚持全心全意依靠工人阶级的方针，牢牢把握为实现中华民族伟大复兴中国梦而奋斗的工人运动时代主题，大力推进XX产业工人队伍建设，着力提升XX产业工人队伍的整体素质，维护XX产业工人的合法权益，巩固XX产业工人的主力军作用，制定印发《河北XX集团有限公司推进产业工人队伍建设改革项目试点工作方案》，成立了由集团党委副书记、总经理担任组长的推进产业工人队伍建设改革协调小组，从顶层高度对产业工人队伍建设改革工作进行了专门设计和部署，构建了党委统一领导、工会牵头抓总、部门各司其职、各方协同发力的工作格局，为产业工人队伍建设改革的落实落地提供切实保障，努力造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的新时代XX产业工人队伍。

一、打造“三个基地”，激发产业工人内驱动能和创新活力

一是构建思想教育高地。

坚持以党建工作引领职工思想政治教育，将习近平新时代中国特色社会主义思想作为思想政治教育的中心内容，教育引导职工听党话、跟党走。创新开展“理论通读”，组织职工读原著、学原文、悟原理。开设“大学习课堂”“学习之声”“学习风采”新媒体专栏，刊发习近平总书记的重要论述，诵读习近平总书记的重要讲话，全国劳模张海波走进电台直播间讲述学习心得，全国五一劳动奖章获得者李伏玉在省总大学习空中课堂谈实践体会，股份公司工会“大学习课堂”“学习之声”荣获秦皇岛市优秀“大学习”课堂和优秀职工诵读活动。开展“中国梦•劳动美——决胜小康奋斗有我”主题宣传教育活动，举办“我和我的祖国”诵读会、“诗韵河港咏颂家国”诗词大会等系列活动，推动习近平新时代中国特色社会主义思想飞入寻常百姓家，夯实高举旗帜、听党指挥、忠诚使命的思想根基。

二是打造工匠培育营地。

完善先进评选工作机制，制定《标兵评选办法》，评选“XX标兵”、“XX工匠”、“最美工人”，壮大先进典型队伍，全国劳动模范张海波光荣当选党的十九大代表并于2024年国庆期间，受邀到天安门广场现场观礼，李伏玉被推荐为全国劳动模范，推动产业工人获得应有的尊重和体面。依托劳模、标兵先进打造技术创新导师队伍，建立“一对一”“多对多”导师带徒体系，组织集团“导师带徒”活动，人才队伍建设的针对性、传承性和有效性得到进一步增强。先后涌现出全国劳动模范1名，省劳动模范12名，河北省大工匠1名，河北工匠2名，市级劳动模范23名。

三是打造精神弘扬阵地。

大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，弘扬主旋律，形成新导向。举办春节慰问暨标兵颁奖文艺演出，劳模先进座谈会，拍摄先进人物宣传片，实施关爱劳模行动，组织劳模宣讲团，持续不断地为产业工人发声正名，增强广大职工为实现集团宏伟目标共同奋斗的责任担当，努力造就一支听党话跟党走的XX产业工人队伍。

二、构建“三个平台”，彰显新时代XX工人主力军突出作用

一是构建职业培训平台。

积极落实产业工人培养主体责任，全面推行“入企即入校”企业新型学徒制，加大培训力度，积极建立以岗位技能提升培训为主、贯穿劳动者学习工作终身、适应企业需求的职业技能培训体系。职工教育中心（河港工匠学院）获批省人社厅职业技能提升行动定点培训机构，国家高技能人才培训基地并成为中国交通运输职业教育集团会员单位。积极开展校企合作，与燕山大学、秦皇岛技师学院等签署战略合作协议，全方位多角度促进产业工人素质提升工作，将企业内外培训平台深度融合，相互补充。今年，为了助推复工复产，克服疫情影响，探索开发线上培训课程，将产业工人安全培训、技能培训以录播课的形式投放培训平台，既缓解了线下授课的疫情风险，又实现了产业工人对技术技能知识学习的随时化、常态化。近年来强化企业内部培训师队伍建设，举办“大港工匠研修班”“劳模学堂”等培训班，实现五大XX主体工种培训全覆盖。注重职工文化培育，实现各级工会职工书屋、图书角全覆盖，目前集团共有3家全国级职工书屋，持续开展丰富多彩的读书活动。积极加大教育经费投入，每年投入1000万元左右经费用于职工培训，设立自学成才奖励基金，三年来，奖励自学成才职工近800人次，奖励金额达300余万元，形成了学技术、提素质的浓厚氛围。

二是构建技能竞赛平台。

围绕重点项目、新旧动能转换等开展“一十百千”劳动竞赛，即以职工职业技能大赛贯穿全年，推动十个重点工程（项目）立功竞赛、一百个班组劳动竞赛，千名职工岗位比武竞赛。健全“培训、练兵、比武、晋级、激励”一体化技能竞赛机制，形成了“大赛集团年年有，小赛基层不断线”工作格局和班组、厂队、基层单位、集团公司四级竞赛体系。近年来，集团公司工会高质量承办了河北省国资委电动港机装卸机械司机比赛、秦皇岛市“大众创业、万众创新”技能大赛钳工比赛，同时积极打造集团技能大赛升级版，吸收秦唐沧三地职工参赛，形成环渤海跨港联动的技术比赛新机制，不断扩大影响力。大赛状元除给予6000元奖励之外，直接颁发高级职业资格证书或破格申报工人技师，技能大赛获奖情况纳入职位职级晋级的要素得分。第二名到第六名也在奖励之外晋升一个技术等级，极大提升了职工学技术、比技能、练本领的积极性，有效提升了产业工人队伍的技能水平和整体素质。

三是构建岗位创新平台。

集团高度重视技术引路、创新驱动。建立“一室（创新工作室）一站（技能提升工作站）一网（职工网校）”创新工作体系，形成“选题、立项、攻关、评审、转化”的创新机制。制定集团《科学技术奖励办法》，设立创新工作室专项资金，加大先进创新工作室、优秀创新成果奖励力度。与神华集团黄骅港务公司合作建设“秦唐沧”劳模联合创新工作室。加大企校合作，与燕山大学、秦皇岛技师学院等开展联合创新工作室建设。谋划建设集团“智创空间”，为产业工人创新人才提供交流学习的平台。目前，集团共有30个创新工作室，其中国家级劳模和工匠人才创新工作室1个、省级创新工作室10个，近四年来研发创新成果近1500项，为企业创造经济效益2.1亿元。张海波劳模创新工作室被全总授予“全国示范性劳模和工匠人才创新工作室”，并在全省创新工作室建设推进会上作经验介绍，检测公司“多维创新工作室”在疫情期间研发了无人机消毒、无接触测温门等多项成果，为防疫工作做出了突出贡献，河北工人报、人民网等媒体均与报道。

三、完善“四个体系”，全面打通技能人才职业发展通道

一是完善职位管理体系。

全面推行员工职位体系管理，改革传统职业发展路径，结合产业工人技能特点、意愿和岗位需要进行职业生涯规划设计，打破大锅饭，尊重技能和劳动，建立“纵向可升降、横向可转换”有序贯通的产业工人职位晋升体系，形成了人才培养、使用、评价和激励的管理闭环。科学设定职位任职资格标准，将XX产业工人岗位分为技术工种和普通工种两大序列，结合企业发展需要和岗位价值度，每类工种又分不同职类，分别设置了首席技师、高级技师、技师、高级工、中级工、初级工、辅助工等职位，横向两大序列九大职类，纵向18级，分别对应不同的职级薪酬，产业工人可结合自我的职业规划和企业生产需要，系统规划职业发展。首席技师作为秉承工匠精神、技艺精湛，在改革创新方面做出突出贡献高级技师职位人员与所属单位中层管理人员的职级相当，全面提升产业工人队伍在企业经营发展中的中流砥柱作用，提高他们的职业认可度和岗位价值。2024年XX集团完成了9066余名产业工人的职位认定工作。

二是完善职工激励体系。

2024年集团全面实施了薪酬制度改革，建立了以岗位工资为主的基本工资制度，在发挥薪酬基本保障作用的同时，充分凸显产业工人技能水平与劳动付出，依据岗位设置和职位体系设定生产操作序列18个等级，做到一岗一薪、易岗易薪，XX主体工种首席技师职位的产业工人的薪酬与所属单位中层正职职位薪酬相当。薪酬待遇真正实现向一线技术工人倾斜，真正实现“干多干少不一样，干好干坏不一样”，形成多劳者多得、技高者多得的良性激励机制。全国五一劳动奖章获得者、省突出贡献技师李伏玉等25名产业工人还通过公开竞聘的方式，竞聘到大型厂队副职职位，在企业经营管理岗位发挥他们的作用，让产业工人看到了以技术为本的成长路径，激发了产业工人队伍的人才活力。

三是完善技能认定体系。

发挥职业技能等级认定在人才评价中的“指挥棒”作用，作为首批职业技能等级认定试点单位，建立XX主体工种职业技能等级认定标准，坚持职业能力考核和职业素养评价相结合，加大对产业工人创新能力、现场解决问题能力和业绩贡献的评价比重，帮助产业工人通过技能等级晋升，实现职位晋级、增加薪酬。目前，按照省职业技能等级认定工作要求，正在进行五个工种职业技能等级认定考前培训，完成培训即开展认定，届时将产生首批等级认定的XX产业工人。

四是完善权益保障体系。

建立兼职副主席制度，推选5名基层优秀工会干部和一线劳动模范担任集团工会兼职副主席，扩大工会领导机构的覆盖面和代表性。坚持以职代会为基础的民主管理制度，制定《职代会实施细则》，平等协商集体合同，坚持企务公开，从源头上保障职工的经济利益和合法权益。实施职工提案常态化、职工提案面对面等制度，改善产业工人劳动条件，定期安排职工体检，建成职工心灵驿站，为职工提供安全健康的工作环境。建立职工基本养老保险、补充医疗保险、企业年金、职工团体人身福利商业保险等多类保险，设立职工互助基金会、工残基金、特困职工帮扶基金，为全体职工投保秦皇岛市大病医疗保险，构建多维立体、互为补充、协同促进的大保障格局。建立工会法律顾问制度，聘请法律专业人员为工会法律顾问，为工会解疑法律问题，为职工释惑法律难题。建立职工网上法律咨询服务平台，实现了维权网上网下联动。建设手机端平台“掌上法宝”，让法律服务从“网上”到“掌上”，也使工会服务从“掌上”到“心上”。工会法律顾问制度获评河北工会系统十大法治事件。“掌上法宝”获评省总创新工作成果三等奖。

加强产业工人队伍建设改革功在当代、利在长远。河北XX集团将持续深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，把提高职工队伍整体素质作为一项战略任务抓紧抓好，努力打造一支知识型、技术型、创新型XX产业工人队伍，释放“工人伟大、劳动光荣”正能量，团结引领产业工人为夺取疫情防控和经济社会发展双胜利，建设新时代经济强省、美丽河北做出新的更大贡献！

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