# 关于加强国企人才队伍建设的思考（5篇）

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-07-26

*第一篇：关于加强国企人才队伍建设的思考——关于加强国企人才队伍建设的思考市场竞争，实际上是人才的竞争。人才队伍的素质，体现着国有企业的实力，决定着企业的命运。在市场竞争日益激烈的新形势下，国有企业应制定和全面实施“人才兴企，人才强企”战略...*

**第一篇：关于加强国企人才队伍建设的思考**

——关于加强国企人才队伍建设的思考

市场竞争，实际上是人才的竞争。人才队伍的素质，体现着国有企业的实力，决定着企业的命运。在市场竞争日益激烈的新形势下，国有企业应制定和全面实施“人才兴企，人才强企”战略，加强人才队伍建设，提高企业的市场竞争能力。

着眼长远发展筑巢引凤稳住人才

在知识经济时代，人才是生产力中最重要的因素。企业之间的竞争，归根到底是人才的竞争。“人才举企，人才强企”战略的核心，是吸引、培养和使用好人才，企业应牢固树立“市场竞争是人才竞争”的思想，着眼企业长远发展，筑巢引凤稳住人才。

建立人才引进机制。目前，国有企业普遍反映人才难引进，人才已成为一些国有企业发展新的瓶颈，瓶颈难解，企业发展就没有后劲。国有企业应建立强有力的人才机构，投入足够的经费，实施人才引进优惠政策，不遗余力地吸引企业急需的优秀人才，努力扩大人才增量。

优化人才环境。人才的成长、人才作用的发挥，既取决于个人的内在素质，又取决于所处的客观环境。事实证明，使企业和员工成为真正的命运共同体和利益结合体以及宽松的环境有着更为强烈的控制力和持久力，更有利于培养员工对企业的忠诚度。从人才流失严重的国有企业来看，主要有三大原因，一是没有合理的待遇；二是用人机制落后；三是没有和谐的环境。因此，企业应采取有力措施，加大改革力度，改善和优化人才环境，营造“尊重知识，尊重人才，尊重劳动”的和谐环境，用环境留人，用事业留人，用感情留人，用适当的待遇留人，在生活上给予更多的关心，在工作上给予更多的支持，在成长上给予更多的关注，使人才在企业扎根成长。

以能力建设为核心培养造就人才

培训是人力资源开发的核心内容。在市场经济条件下，要实现企业可持续发展，必须进行人才培养。企业应根据发展战略规划，以人才能力建设为核心，制订实施人才培训和开发计划，培养造就人才。

全面实施各类专业人才继续教育工程。继续教育包括两个方面：一是加强政治理论的教育，引导各类专业人才树立正确的世界观、人生观和价值观，爱岗敬业，立足岗位为企业发展多作贡献。二是根据企业发展的要求，结合新时代的需要，强化对各类专业人才“新理论、新技术、新技能、新信息、新知识、新方法”的培训，不断提高业务水平和业务技能，使他们冲破专业狭隘思维和传统方法的禁锢和束缚，努力以创新思维和创新方法寻求新突破、新思路、新局面、新举措，进而获取一流成果。

加强高层次人才队伍建设。高层次人才，是国有企业在激烈的市场角逐中立于不败之地的重要保证。因此，国企要把高层次人才阶段伍建设摆在重要位置，实施“拔尘人才培养工程”，加大各类专业技术带头人的培训力度，造就一批拔尖人才；坚持培养与使用相结合、进修考察与调研相结合，提高战略开拓能力和现代管理水平。

实施“苗子”工程。面对日益激烈的人才竞争，国有企业更需要实施“苗子”工程。坚持优选、优培、优用，加强“苗子”工程建设，增强企业发展的后劲。优选——把政治思想好、业务水平高、创新能力强、发展潜力大、具有高学历的青年科技人员和青年管理干部选为“苗子”。优培——进行系统地培养及有计划地进行综合培训，使他们尽快成长为技术权威、优秀的管理干部，成为企业各类专业人才的领军人物。优用——采用早压担子和多轮岗的方法，让“苗子”得到全方位的锻炼，实现“早出人才，快出人才，多出人才，多出优秀人才”的目标。

创新用人机制盘活企业人才

先进的用人制度，既能促进人才成长，又能保证人才队伍稳定。落后的用人制度，不但压抑人才，而且会导致优秀人才纷纷离去。作为国有企业，要坚持与时俱进，通过改革、完善、创新用人机制来稳定、盘活人才。

兴贤任能。用人得当与否，对于引导人才成长、稳定人才队伍关系甚大。目前，一些国有企业在用人方面往往没有科学的绩效评价机制，出现了“用庸人排斥能人，用局内人排斥局外人，用奴才气跑人才”的不良现象。要彻底消除其不良现象，必须从建立科学的绩产评价机制入手，坚持德才兼备的原则，引入竞争机制，形成“能者上，平者让，庸者下”的用人权制，真正做到兴贤任能，才能留住才华出众的人才，才能调动人才的主动性和创造性。

实行双向选择。双向选择是市场配置资源的必然要求。在市场经济条件下，国有企业人才的录用和配置都应实行双向选择，改过去“干一行，爱一行”为“爱一行，干一行”，使人才“干其所爱，无怨无悔”。在人才录用上要特别注意两点：一是见异思迁者不能要；二是大材小用不可取。

创新激励机制，挖掘人才潜能。建立新的适合人力资源开发与管理的企业激励机制与约束机制，是企业吸引人才、留住人才和盘活人才的手段。应从物质和精神两个方面建立起定性定量的、动态的考评制度和激励机制；一是设立明确可达到的目标，将目标管理落到实处。二是将绩效与工资挂钩，建立绩效考核制度，定期对人才的绩效进行考证，引导人才向更高层次的需求发展。三是设立利益台阶机制，台阶利益公开化，从而使位低者有动力、位高者有压力、下岗者有奋斗目标，在岗者成为竞争目标。四是大力表彰各类优秀人才，将复合型人才及时选拔到相应的领导岗位，在人才阶伍中形成积极、进取、向上的氛围，让一切创造财富的潜能充分释放。总之，只有大多数人才的积极性和创造性始终处于激活状态，企业才能盘活人才。

逆水行舟，不进则退。国有企业只有全面实施“人才兴企、人才强企”战略，才能在市场竞争中立于不败之地和实现可持续发展。

**第二篇：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！

**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