# 4-论人才之战[最终定稿]

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-07-26

*第一篇：4-论人才之战论人才之战21世纪竞争的是什么？是人才。高素质的人才从来都是很重要的，而现在的形势尤其重要。人才已经被视为一种资源，一种公司竞争的力量，而事实亦如此，好多成功的企业区别与其他企业的原因之一就是比其他公司拥有更多的人才...*

**第一篇：4-论人才之战**

论人才之战

21世纪竞争的是什么？是人才。高素质的人才从来都是很重要的，而现在的形势尤其重要。人才已经被视为一种资源，一种公司竞争的力量，而事实亦如此，好多成功的企业区别与其他企业的原因之一就是比其他公司拥有更多的人才。

对于企业来说，如何才能在竞争激烈的人才市场中，立于不败之地呢？那就需要企业迅速调整人才管理的方式方法，贯彻执行“五个必须”：

一、必须在高层领导中灌输人才至上的理念。即企业的领导人必须认为一个强大的人才库才是企业成长竞争至关重要的。因为只有这样，企业才会将发掘人才，吸收人才作为一项的重要的工作，不断的为企业输入新鲜的血液。

二、必须制定一个员工价值体系来吸引稀缺人才资源。企业要考虑到员工的需求，即要想一想“优秀的员工为什么要在这里工作”，并针对不同的员工设计不同的需求体系，真正的做到“以人为本”。

三、必须不断吸纳优秀人才。一个成功的企业必须知道它在哪些方面需要什么样的人才，并不断的用新方法在不同的地方寻找人才。同时企业还要针对内部所有级别，甚至在高级职位上招收人才。企业要用他们在衡量市场份额时所用的严格标 准衡量他们在人才招聘上的成败。

四、必须培养优秀的领导。目前好多企业存在着人才浪费的现象，其主要原因是因为有些领导不能充分发挥员工的潜能，致使一些优秀人才得不到成长的机会。试想一下如果这些优秀的员工得不到发展的机会或是肯定的机会，那么他们还会留在公司吗？所以培养一个优秀的领导同样不可忽视。

五、必须有多样化的模式。企业往往容易以一种模式对待所有的员工。这样不利于激励员工，而成功的企业则会用明晰的方法来衡量每一个人才。这样不仅会激励优秀的员工更加的进取，尽自己最大的努力为企业带来收益，而且还会使那些做的不好的员工得到一些惩罚措施，以至于不会影响其他的员工，也会为企业降低人工成本。

既然人才是一种资源，而企业也在不断的寻求这种资源，那么这种资源要从哪获得呢？目前人才济济的市场中，人才又该如何能毛遂自荐呢？下面介绍几种求职渠道：

1、简历要与企业沾边。这样企业在寻求人才的时候就不至于将你遗漏；

2、经常刷新简历。网络更新十分重要，因为每天寻求职务的人才众多，每天都在更新，如果你不及时更新，就很容易不被选中。

3、求职时不能只浏览近三天的职位。由于企业对人才的要求很挑剔，有时甚至2、3个月也没找到合适的人才，这样应聘者会少些，或许成功几率也会大些。

4、要将你的邮件永远在第一位。由于企业每天收到的求职信息很多，有时企业或许没看到你的资料，就已经选定的想要的人，那么这时就需要你在发送邮件之前将电脑系统日期改为一个将来的日期。

5、引人注意的标题。如果题目很普通，就不会吸引企业人事经理的注意，所以求职信的标题要尽量的吸引人，这样才能增加被录取的几率。

人才和企业是一个双向选择，企业在选择人才的同时，人才也在考虑企业，所以企业在选人用人方面就应该更加的注重，不要认为有的是人才，而不好好的把握人才，致使一些人才的流失，这样会对企业造成伤害，长此以往就不会再有人才流入企业，那时再后悔已经晚了。

**第二篇：论人才工作**

论人才工作

以科学人才观为统领，是实施人才优先发展战略的关键所在。搞好人才的开发、吸引、培养和使用，应树立科学的人才观念、破解人才工作的矛盾、找准人才工作的定位、抓住人才工作的关键，为经济社会科学发展提供不竭的人才支撑和智力支持。

一、树立“五种观念”

人才观与发展观、政绩观、群众观是密切联系的统一整体，只有树立正确的人才观念，充分认识落实科学人才观和实施人才优先发展战略的重要性和紧迫性，才能自觉增强大局意识和忧患意识，以高度的政治责任感和历史使命感，更好地为区域的经济发展服务。

一要树立“人才资源是第一资源”的观念。实践证明：谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了发展的主动权。大家也都知道这一点，但知易行难，需要我们真正牢固树立以人为本理念，把人才资源当作第一资源，把人才竞争当作第一竞争力，切实把人才开发工作摆到第一战略去实施。

二要树立“人才不求所有但求所用”的观念。传统观念中挖墙脚式的人才掠夺已经过时，特别是对于欠发达地区来讲，想引进高层次人才为我所有更不现实。要学会用新的观点、新的思维来看问题，力求由单一人才开发向多元人才开发拓展，由部门人才开发向全社会人才资源共享延伸，由就人才开发人才向人才与技术、项目捆绑引进转变。

三要树立“埋没浪费人才是过错”的观念。人才要发挥作用固然要靠自身能量的释放，但没有外因的作用也容易一事无成。我们必须以求贤若渴的姿态，真正把选贤任能作为义不容辞的历史责任，要用识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，为各类人才提供发挥聪明才智的天地，开创人才辈出、群贤毕至的良好局面。

四要树立“人才价值来源于创造”的观念。是人才，必然有价值，但其价值不是文凭、职称的代名词，而是体现在创业、创新、创造上。因此，要积极鼓励和激励更多的优秀人才流向基层、流向企业，特别是流向民营企业，流向经济建设主战场，流向能发挥自己作用的地方，为社会创造出更大价值。如果贪图清闲安逸，脱离实际，远离一线，再高的学历、再高的职称也无任何价值而言，也就不称其为人才了。

五要树立“各行各业人才辈出”的观念。后发展地区高精尖人才的确很少，但并不等于无人才可言，不正视这一点就会陷入提才兴叹的被动境地。事实上，无论机关干部、企业经营管理者、专业技术人员，还是工人、农民，只要是有一技之长，能够创造财富的人，都是宝贵的人才。科学家袁隆平是人才，新时期产业工人的代表许振超也是人才。因此，要放手让各类人才充分施展才华，让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竟相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

二、破解“三个矛盾”

当前，人才工作与经济发展不相适应的地方还很多，人才队伍建设仍处于矛盾交错之中，一些观念性、机制性、制度性的问题需要破解。

一是破解人才结构不优与人才分布失衡的矛盾。从现有人才队伍结构上

看，存在着“三多三少”的问题。即初级人才多，拔尖人才少；行政管理人才多，专业技术人才少；凭经验吃饭的人才多，靠创造立身的人才少。人才结构不合理本身就是先天不足，而有用的人才多数又不在需求的岗位上。这种人才分布上的失衡反过来又放大了人才结构不优的缺陷。

二是破解人才政策激励与人才待遇滞后的矛盾。近年来，各地纷纷出台了不少激励人才发挥作用的优惠政策，如提高工资补贴、破格晋升职称、个人贡献大小与所得报酬直接挂钩等等。但从实际情况看，有些激励性政策，或者不便考核操作，或者财力紧张，很难落到实处，致使一些人不愿意从事农村生产一线工作，甚至转行改做其它工作。

三是破解人才市场配置与人才部门所有的矛盾。社会主义市场经济体制的一个鲜明特征，就是实现市场机制在资源配臵中的基础性作用。人才作为第一资源，理应打破地域、行业、部门界限流动，使市场成为人才配臵的主体。但在现实中，很大程度上仍沿用计划经济的管理方式，人员流动要受单位体制、个人身份、人员编制、工资渠道等多种因素的制约。往往是这边喊着不拘一格选人才、不唯学历、不唯职称、不唯身份，而那边做起来却不得以人为设臵条条框框。这些问题要解决起来确实不是件容易的事。

三、找准“三个定位”

凡事都要讲究找准定位。抓人才工作的重中之重也是定位。定位准了，用劲才能抓到着力点，落实才能抓到落脚点；定位找不准，座标找不对，就是“盲人骑瞎马”。

一要找准原则定位。必须坚持党管人才原则，加强党对人才工作的宏观管

理，整合人才工作机制，统筹、搞活、用好社会各类人才资源。重点做好制定政策、整合力量、营造环境、提供服务的工作，努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，为一切有志成才的人提供更多发展机遇和更大发展空间。

二要找准工作定位。要整合担负人才管理、服务职责的相关职能部门这股

主要力量，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、社会力量广泛参与的人才工作新局面。在开发使用人才时要充分考虑人才的需求、尊重人才的个性、维护人才的权益，为人才成长和发展提供政策支持、服务保障和法律保证。

三要找准角色定位。抓人才工作不能政府部门“一头热”，人才始终是人

才工作的主体，“人才”不响应，不管制定的人才政策多么完善，还是白搭。因此，应该经常性地跟人才交流，得到人才的响应。调动他们参与人才管理的积极性，不仅要知道他们所想所愿，更要知道他们所困所惑，认真为人才排忧解难，提供服务，不断完善人才工作体制机制，让人才留得住，发挥好在经济社会发展中的“主体”作用。

四、抓住“三个关键”

人才工作是一项系统工程，是一个长远大计。它的战略意义和深远影响不言而喻，然而要使此项工作收到实效，必须要紧紧围绕吸引、培养和使用三个环节，抓住人才与人才工作结合的关键。

一是抓住“策略聚才”的关键。引进外地人才，尤其是高层次人才尽管难

度较大，但对于特别需要的还是要不惜代价而为之。人才引进的主要策略是什么？一靠尊重，二靠待遇。人才生活在群众中间，人们对人才的尊重、支持、信

赖的程度，对人才会产生很大影响。因此，一方面要努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围；另一方面，也要给人才发展积极创造条件，以良好的环境聚集人

才，倒出位子让给人才，拿出重金奖励人才，不断提高对各类优秀人才的吸引力。

二是抓住“统筹培养”的关键。构筑人才高地，不仅要大力实施人才开发引进战略，更要在本土人才培养上做文章，绝不能对已有的人才视而不见。应该看到，本土人才既有适应环境、愿为家乡做出贡献的强烈愿望，也有不断提高自身素质的内在动力。因此，要根据本地区现有人才状况和发展目标要求，制定出一套动态有序的人才培养方案。要紧紧围绕项目开发和招商引资这条主线，切实培养一大批经济管理型人才，着力提升驾驭市场经济的能力；要紧紧围绕实施农村实用人才工程这个重点，按照实际、实用、实效的原则，组织培训各类乡土人才，着力提高他们的科学文化素质和解决实际问题的能力；要紧紧围绕主导产业和战略性新兴产业发展需求这个关键，挑选一批学历高、素质好、有培养前途的优秀人才，到一些重点院校进行学习深造，努力做到学有所专、学有所成、学有所用。三是抓住“以用为本”的关键。发挥人才的作用，贵在知人善用。知人，重在知其所长所短，善用，重在扬长避短。对于一个人来说，扬其长则可能是人才，用其短则可能成为庸才。做到知人善用，把握好以下几点至关重要。一要公开公平选用。要建立一套公平、公正、公开的选拔人才机制，做到公平竞争，公正评判，公开用人，真正做到唯贤是举，以政绩取人。二要放心放手使用。要相信人才的潜能，施以重担，委以重任，最大限度地调动人才的积极性。三要诚心诚意支持。要想干一番事业，必然有成功有失败，要给予创新创业者极大的支持与鼓励，从政策、资金、服务等方面给予倾斜，在优惠贷款、提升培训、税费减免等方面提供多元化支持。

**第三篇：论企业人才发展战略**

论企业人才发展战略

中国在21世纪初加入WTO之后，市场上呈现出历史上前所未有的竞争局面。国有企业、外资企业、民营企业、合资企业在市场中展开了从产品到服务、从技术到金融的全方位、多层面激烈竞争。产品、服务、技术竞争的核心和实质，归根结底是人才的竞争。在中国企业已经纳入全球商业和网络体系、发达国家的跨国企业蜂拥进入中国、大批中国企业走向海外之时，行业之间、企业之间的人才之战就愈发凸显。历史经验值得注意，当一个民族经济起飞之时，如何招聘人才、培育人才、保留人才，是企业所面临最大、最严峻的战略挑战。美国在19世纪末期大公司诞生之后对专业人才追逐的历史，日本二次大战之后经济起飞所带来的企业人才流失的现实，给中国企业提供了丰富的经验。

调查：53％的高管人才准备在两年中离开公司

2024年时，北大国际MBA和世界顶级人力资源咨询公司光辉国际合作，对来自不同行业不同企业不同职位的350多名企业高层、中层管理者进行了一次调查。这次调查得出了中国企业的高管对企业领导者、企业文化、激励和绩效评估制度等多方面的意见和看法，并在事实和数据的基础上为探讨中国企业高管流失问题提供了一些结论。

被调查者来自国有企业、私营企业和外资企业，职位包括董事长、副董事长、总经理、副总经理、部门或地区经理等。我们在调查中发现，91%的被调查者承认，企业在中国进入WTO之后不具备管理人才储备。调查还显示，当前中国企业急需各类高级管理人才，包括市场营销、综合管理、人力资源专家和财务专家、研发人员和生产运营人员等等。54.3%的被调查者认为企业正在准备从外部吸收人才，但64.9%的被调查者认为企业目前的人才管理现状极为严峻，不仅招不到优秀的管理人才，更留不住核心人才。令人困惑的是，一方面，被访者认为人才问题是企业的核心问题；另一方面，被调查者中有高达53%的人表示在今后两年内很可能或可能离开公司，只有12%表示不会离开公司。这引起我们的极大警觉。在国内外市场竞争如此激烈的大背景之下，企业却不能留住自己的高管人才，特别是在企业各个方面发挥重要的决定性作用的骨干力量。这充分暴露了中国企业在优质人力资源管理上的严重问题。

分析：高管流失的最重要原因是企业内部缺乏职业发展规划

企业人才流失涉及企业内部和外部的因素。我们对被调查者进行的深入访谈中发现，决定两年内离开公司的被调查者认为，公司的内部管理，特别是高管的领导风格和人力资源体系不完善，是阻碍企业留住核心人才的根本原因。从职业发展角度而言，78%的准备离职者认为所在企业没有建立针对高级管理人才的职业发展长远规划。这些管理人才兢兢业业为企业的发展做出了巨大的贡献，到头来却发现自己在职业发展中没有进展，丧失了发展空间和个人的潜能，这对在职业发展方面颇有抱负的职业经理人而言无疑是一个莫大的伤害。就人才激励和绩效评估体系看，也分别有70%和69%的被调查者表示“极不健全”或“尚未建立”，55%认为企业只有进入机制，却无退出机制——这种表面上宽容的用人制度，使公司不但没有对管理人才进行必要的激励，相反大大挫伤了他们积极进取的动力，导致了大部分人萌生去意。

按照不同的企业所有制对被调查者进行分组，数据显示，78.3%的国企被调查者认为企业缺乏健全的人才激励机制，这一数字在私营企业和外资企业分别为66.7%和66.9%。而针

对绩效评估系统的不满，国企、私企和外企分别为75.6%、78.7%和62.4%。从企业长期职业发展规划来看，86.7%的国企管理者、74.4%的私企管理者和68.7%的外企管理者表示企业尚未建立有效的职业发展计划。从上述数据看，在中国的外资企业比国有企业和私营企业管理状况略好，但是无论哪类企业，都显示了人力资源管理缺乏效率。

得人者得天下

所谓知易行难，虽然所有的企业都号称重视人才、珍惜人才，但能够真正做到的企业可谓凤毛麟角，所以也只有这寥寥可数的企业成为某一行业、某一商业领域的绝对的霸主和领袖。

人才是企业兴亡的关键，邓小平同志曾经讲到：“我们说资本主义不好，但它在发现人才、使用人才方面是非常大胆的。它有个特点，不论资排辈，凡是合格的人就使用，并且认为这是理所当然的。从这方面来看，我们选拔干部的制度是落后的。论资排辈是一种习惯势力，是一种落后的习惯势利。”

《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出：要“坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才”。《决定》提出的“四不唯”，体现了选才理念的创新。它对于建立和完善选才机制、创造一个人才辈出的局面，具有重要的现实意义和历史意义。

以上这些都及其充分地说明了我们已经认识到人才对于一个企业、一个国家的重要性，当今企业的激烈竞争，就是人才的竞争，这是毫不夸张的提法。中国《武经七书》中的《黄石公三略》说：“罗其英雄，则敌国穷”。这句阴谋之论在现代的市场竞争中仍有着很强的指导意义：如果将竞争对手的人才全部为我所用，那么对手就会相当的狼狈不堪甚至一败涂地。

目前企业与人才的关系正在发生着微妙的变化，由以前的企业决策人的一言堂向双方协商、探讨、共识演变。爱惜人才与信任人才正在成为一门领导的必修课。专业人才对企业领导人是否能够信任是基于领导人的授权及管理手法,越是专业人才越是看重这种类型的伙伴关系,所以才能吸引较同业更多的人才为其效劳。相信人力资源部门的人们都希望自己的顶头上司也具有这样的管理能力,但是反过头来省思一下,如果主管人力资源的人们都能同样以企业主的心态来面对人才,我认为这样比依靠企业主一人能够发挥更大的功效,因为只有公司全体同仁都被当成人才来尊重对待,才能形塑良善的组织文化,有了满意的员工才会有企业的良好运转和良好的发展。市场经济的到来，企业与人才之间的关系需要靠新的模式来确定，有种新的模式就是企业与人才之间的“心理契约”。以劳动契约和心理契约为双重纽带的战略合作伙伴关系。一方面要依据市场法规确定人才与企业双方的权力、义务、利益关系；另一方面又要求企业与人才一道建立共同远景，在共同远景基础上就核心价值观达成共识，培养人才的职业道德，实现人才的自我发展与管理。企业要关注人才对组织的心理期望，与组织对人才的心理期望之间达成一种“默契”，在企业和人才之间建立信任与承诺关系，实现人才自主管理，企业与人才双赢的战略合作伙伴关系，个人与组织共同成长和发展。企业往往与人才签订了《劳动合同》，但是很少有企业与人才签一份“心理契约”。研究表明，心理契约的不满足将直接导致人才满意度降低，对雇主的信任减少，认同感和主人翁精神减弱，离职率

增加。

“心理契约”的意思可以概括为：企业与人才之间虽然没有通过具体的契约载明，但企业与人才却依然能找到各自的行为准则，并各自自觉地加以遵守。也就是说企业明确每位人才的发展愿望并满足他发展的条件及应得报酬；每位人才工也会为企业竭尽全力地奉献，因为他们相信企业有能力满足他们的奋斗目标。“心理契约”实际上是企业与人才之间一纸隐性的契约，其核心是人才满意度。人才与企业是一个相互促进，相互成长的集合体。

一个人才，如果要发挥和施展自己的才能，必须有一个好的平台。

一个企业，要生存和发展，必须集聚人才，靠人才的技术和管理，实现企业的腾飞。

所以说，一个人才，企业给了你一个发展的空间，给你岗位、职务、待遇，能够使自己的抱负得到施展，使自己的才能得以发挥，这你就成为了真正的人才。你在企业中的地位也就不可或缺了。反之，虽然你是人才，或者，你自视是人才，好高骛远，不踏实于自己的本职工作，埋怨，挑剔，没有良好的德，对于企业来说，你也是没有用的，甚至还不如一名普通的员工。

一个企业，要看到人才的重要性，要懂得如何去选择人员，善用人才，留住人才。对于人才，在人格上要尊重，在待遇上优厚，更重要的，要相信人才，给他发挥的天地，同时要不怀疑。凝聚人心，用情感留人，用事业留人，为其提供更广阔的发展空间。

所以说，人才因有赏识的企业而得以发挥，企业因得到有用之才而昌盛。

人才对企业的作用

人才是企业之本，也是企业发展最重要的核心资源之一。一个单位、一个公司拥有了人才就代表拥有了实力，拥有了未来！近年来我们中铁建设集团始终注重把人才建设做为集团的重大发展战略，正如汪书记所说，积极探索人才建设的新举措、新路径和新方法，不仅使全体员工德、勤、绩、能方面都有所提高，而且培养了一批在国际、国内高端领域有影响力的专家和工程技术人员，为集团公司在市场大潮中主动作为、服务国家经济建设、建设国际一流企业提供了强有力的人力资源保证。集团公司作为国有大型企业集团，不断强化人才建设，丰富人才工作的内涵，积极推进以“人格、勇气、能力”三位一体的人才理念，促进了集团公司不断发展壮大。

当今企业的核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此，只有拥有了充足的人才，企业才能实现跨越式的发展。决定企业的发展和财富的增值，最重要的就是人才的竞争，所以人力资源已成为“第一资源”。

**第四篇：论基层检察院人才工作**

论基层检察院人才工作

◎区检察院检察长 夏 阳

国以才立、政以才治、业以才兴，只有抓住人才这个根本性的问题，检察事业才能兴旺发达。检察机关有80%的干警在基层，80%的业务在基层，基层检察院的人才是基层检察院工作的坚强保证。因此，基层检察院特别是“一把手”始终要以高度的政治责任感和使命感，抓好人才工作，促进队伍建设，推动检察事业长远发展。

一、正确把握人才内涵，树立“人才至上”的思想

马克思主义政治经济学告诉我们，人是一切社会创造的主体，是生产力诸要素中最活跃最革命的因素。邓小平曾说过“人才问题，主要是个组织路线问题，正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证，中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上来说，关键在人”。古云，人才为政事之本。可见而之，人才的巨大作用。

何谓人才，现代汉语典的词条解释为：德才兼备的人，有某种特长的人。推而广之，检察人才是指符合检察工作各项要求，具有检察业务特长或专长的检察干警。检察人才符合政治过硬、业务精通、作风优良、执法公正的要求，具有检察工作特色和人才特点的双重属性。

正确认识检察人才，要把握检察人才的三个特性：一是政治素质与业务素质的兼容性。检察机关是国家法律监督机关，检察官履行法律监督职能，在法律实施过程中贯彻执行党的路线、方针、政策，要求具有高度的政治敏锐性和坚定的政治立场，明确政治方向和执法方向，切实弄清为谁执法，为谁掌权。同时检察业务具有较强的专业性，要求检察官业务精通，开拓创新；二是理论水平与实务能力的复合性。检察人才既要有扎实过硬的业务理论基础，能全面正确理解、掌握适用法律，善于运用理论指导实践，又要有较强的逻辑思维能力和判断分析解决问题的能力，能独挡一面，具有得当的方法；三是组织认可与群众公认的同一性。检察人才具有表现突出，组织和领导信任、系统和群众公认的特性，能用工作表现、业务能力、工作业绩证明自己。

正确认识检察人才，切实做到三要三防止：一要客观，防止片面化。检察人才既有共性特点，又有个性特点，防止对人才考察，只注重某一方面的特点或专长，而忽视了检察人才的全面发展；二要公正，防止倾向化。培养、使用检察人才应当注意综合各方面意见和建议，坚持普遍标准防止以个人善好，主观臆断人才；三要务实防止绝对化。看待检察人才，既要符合事物发展的普遍规律，又要有利于人才的最终发展。不容置疑，检察人才的作用是巨大的，但也不能绝对地看问题，无限度夸大其作用。

通过对检察人才内涵的分析把握，我们应该树立“人才至上”的思想，充分认识加强检察人才队伍建设的重要性和紧迫性，切实增强使命感和责任感，牢固树立人才资源是第一资源的观念，大力实施人才强检战略，排除制约人才成长和发挥作用的障碍，为基层检察工作的创新发展提供坚强的人才保证和智力支持。

二、立足当前着眼长远，把握成才规律

人才有一个成长的过程，抓好基层检察院的人才工作要明确重点，理清思路，把握好检察人才成长的规律，最大限度地发现、培养、用好人才。一是要理清符 1

合本院实际的人才工作思路，立足当前，着眼长远，在认真总结分析本院队伍结构现状的基础上，制定人才工作长远目标、长期规划和阶段性计划，有目的、有针对性地注意发现、培养和使用人才，做到整体推行工作有合力，解决问题有能人；二是要根据成才规律，培养使用管理检察人才，针对不同人群和个人，采取不同措施方法进行培养、使用，既不能一蹴而就，又不能任其发展。要充分掌握好检察人才成长的速度与节奏、成熟的标准，适时给任务压担子，使人才在锻炼中成长，在成长中锻炼；三是正确掌握检察人才标准，做到选拔人才有标准，使用人才讲灵活。既坚持干部队伍四化标准即“革命化、年轻化、知识化、专业化”作为选拔检察人才的共性标准，又注重结合实际，突出某一方面专长为个性标准；四是正确看待有争议的人才，人才之所以不同于一般人，就在于他个性突出，能力突出，个性在某种意义上决定能力。优秀人才的出现与成长常常会伴以争议，通过正常的争议，优者自当更显其优，平庸者相形见绌。正常的争议不仅可以广开言路，而且可以使被争议者始终保持头脑清醒，更加谨慎并尽心尽力，对有争议的人才关键在于用其长，避其短。

三、优化环境创新机制，围绕办案出效果

培养选拔使用人才的根本目的在于促进工作，基层检察院人才工作的出发点和落脚点就在于紧紧围绕“强化法律监督，维护公平正义”检察工作主题，以办案为中心履行检察职能。

优化环境，用事业凝聚人才。江山代代有人出，新的伟大历史机遇期，人才辈出，检察事业呼唤人才，检察事业成就人才。追求事业成功，彰显自身价值是人才成长的内在动因，必须紧紧抓住检察人才做好工作、成就事业的强烈责任感和荣誉感，以我们正在做的检察工作凝聚人心、凝聚人才，为各类人才搭建干事创业的平台。一要形成领导重视，群众支持，齐抓共管的检察人才工作格局；二要坚持人才至上，树立尊重人才、重用人才的良好风气，大力优化成才环境，形成全院上下对人才的认同感、人才的归属感，积极鼓励干警参与和支持人才成长；三要使人才工作与创建学习型检察院结合起来，与争先创优结合起来，与解决问题推动工作结合起来，为人才展示最大能力创造更大的空间。

训用结合，用教育培养人才 基层检察院最需要的是善于用掌握的理论知识，正确适用法律，解决办案中出现的新情况、新问题，并不断总结提高的实战型人才。要树立“人才投入是效益最大的投入”的观念，在人才培养上，舍得投入时间，舍得投入人才，舍得投入财力。一是继续抓好专业化培训。我院现有法律本科学历以上的干警78人，占82.1%，法律专科的17人，占17.9%，具有研究生学历的有7人，双学位的3人。尽管我院具有法律本笠学历以上的干警占了绝大多数，但在2024年时，专业政法院校毕业的本科生仅为4人。所有研究生学历都是通过继续教育取得，有学位的人仅为1人，人才队伍表现出专业化不突出，高学历、复合型人才欠缺的状况，在一定程度上影响了对业务工作的理论指导和提升。为此我院制定了十一五教育培训规划，立足本院人才队伍现状，结合上级检察机关的干部教育培训计划和要求，加大经费投入，继续抓好学历教育和专业化教育，鼓励和选派干警攻读在职研究生和第二学历，努力造就一批专业人才和复合人才；二是继续开展岗位练兵。结合正在开展的“大学法”活动，切实要求干警干什么，学什么，缺什么，补什么，广泛学习刑事法律以及其他相关法律、法规知识，在干事中成长，在成长中成才。大力开展以计算机网络技术为重点的现代科技专业技能培训，积极探索办案与信息化的有机结合，逐步推进办公现代化。

力求科学，用机制激励人才。通过激励，人才可以迸发出更大的能量，有竞争才能激活干警的内在潜能。在基层检察人才工作中必须以机制选拔、使用、激励人才，求得公正与高效。要坚持衡量人才的标准是知识、能力和业绩，杜绝唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，不拘一格使用人才，努力做到任人唯贤、唯才是举，使优秀人才脱颖而出。2024年下半年，我院针对中层干部结构老化，个别中干事业中心、进取心不强的情况，果断进行中层干部竞争上岗，精心组织、设计方案，坚持人才标准，突出人才使用原则，使一批年轻有为，事业心强的同志走上中层领导岗位，对推动我院进入优秀基层院行列起到了决定性作用。之后，我院又不拘一格，大胆使用人才，使一名助检员走上了职侦局副局长的重要岗位，收到了较好的效果；要建立健全科学，有效的人才绩效考核体系，通过民主测评、组织考察等形式，加强对人才的绩效考核，树立无功就是过，绩平就是劣的思想，推行任期制，末位淘汰等制度，形成能者上、平者让，庸者下的机制，使人才队伍始终保持蓬勃朝气和昂扬锐气；要完善物质激励制度，除精神奖励外，还要注重物质激励机制的建立，以岗定待遇，以业绩论待遇，以此树立对人才尊重的良好氛围。2024年我院出台了《集体和个人奖励办法》，对人才论成绩、论荣誉予以物质奖励。

因人而宜，用实践造就人才。就是引导人才在实践中经受锻炼，增长本领，让检察人才经受办案的考验，提升素质和能力，展现工作业绩。人才的展示要有空间和舞台，没有适合其特点和专长的平台不可能发挥检察人才的作用，作为基层院的领导，既要有识才的眼光，又要有用人的气魄，对人才要加以认真分析，注意结合干警的个人兴趣、特长、潜力来安排岗位，并根据其实际表现，适时予以调整，努力使干警各展所长，切实做到人尽其才、才尽其用，实现个人发展与集体发展的和谐统一。

整合资源，用工作检验人才。人才工作抓得好不好，有无效果，关键在于充分利用人才资源、使用人才，促进工作。一是要紧贴本院实际，盘活现有人才。由于体制编制的限制，基层院没有自主进人的权利，广纳贤才受到一定限制，必须充分挖掘现有干警的潜能，把潜能变成贤能，形成合力推进工作；二是要畅通渠道。积极争得党委、政府、人大支持，增编补员，畅通进出口、及时增加新鲜血液，改善队伍的年龄结构、知识结构、能力结构，使人才队伍提质增量。从2024年以来我院积极争取党委和上级检察机关的支持，畅通进出口，招入政法本科生8名，今年又加大引进人才力度，即将招入研究生5名、双学位毕业生1名。最近两年已推荐和抽调5名优秀干警到区里工作，初步实现人才良性流动，一定程度上改善了我院的人才结构，充实了办案第一线，对我院近几年业务工作提升起到了促进作用。

**第五篇：论逆境出人才**

首先什么是逆境呢？逆境是人在成材过程中遭遇的阻力，又包括困难之境和悲惨之境，即困境和绝境。一个人成为人才的过程，本身就是一个不断地克服重重困难，历经千辛万苦的艰难历程。就像只有历经九九八十一难，方可以取回真经，只有经历风雨的洗礼，才可以屹立于真正的人才之列。逆境出人才基于以下几点

第一，逆境是客观存在。我们坚持逆境出人才，不代表我们喜欢生活在那些困境之中，而是因为这是一项客观事实！真正的顺境只存在于理想中“乌托邦”的理想之国。人类的产生就是从类人猿克服逆境走出森林开始不断探索开始的，他们就是最早的人才，而人类的发展史本身就是一部与大自然逆境抗争的壮丽史诗！

第二，唯物辩证法告诉我们：事物发展的根本原因不在事物的外部，而在于事物内部的矛盾，它不仅提供事物自己运动的源泉和动力，而且规定事物发展的方向和进程。我们承认顺境能提供人才发展道路上所需的物质条件，但是和这些外因相比，逆境却能提供人才成才的动力，并指导人才的发展方向和进程。身陷困境，才有冲出困境的动力和决心。只有在逆境中人才会产生进取的动力和方向，从而推动事业的成功。

第三，人才是社会的稀有资源，古今中外人才都有两个很重要的特：

1、生命力顽强，2、良好的自我完善能力。人才的成长过程是一个不可复制，披荆斩棘的冲破重重困境的奋斗过程。只有逆境可以消除人自身存在的种种弱点，从而达到不断改进自身先天不足和意志力薄弱的短缺，从而激发自身潜质，达到自我的完善和超越！动物园里长大的雄狮，永远也成不了草原的霸主！温室里培育的花朵，永远也承载不了风雨的洗礼！

第四，人的本性便是避难趋易，在顺境中人容易骄傲，容易自满。相比于逆境而言，顺境更多的是滋生骄奢淫逸的温床。孟子说“生于忧患，死于安乐”。历史上，那些在顺境中的皇亲国戚，王侯将相的后代们，倒是拥有优越的家庭教育，良好的物质条件，可有几个青史留名？倒是那些在逆境中凿壁偷光，闻鸡起舞，辫悬梁，锥刺股的有志之士最终成为了一个个国之栋梁啊。

第五，不同的逆境产生出不同的人才，时势造英雄。人才是千差万别的，正是源于他们身处的逆境的差别。面对国家分崩离析的逆境，产生了唐宗宋祖的先河；面对奴隶制度的束缚，产生了林肯，马丁路德金一样的英雄；面对建设祖国的需要，产生了邓稼先，钱学森一般的时代楷模！

逆境出人才，更是我们的一个信仰，如果我们相信顺境出人才的话，那让我们如何有勇气去独自面对漫漫人生路上的艰难困苦，如何让我们能够在逆境中继续坚守自己的理想，如何让我们自己不抛弃自己的信念，不会怨天尤人，不堕落。如果我们相信顺境出人才，那些仍然在我们耳边回响的励志名言就岂不全是一堆空话？！

理想主义的人或许认为，顺境出人才，但是“狮子要是不饿的话，是不会去捕猎的。”《伤仲永》是我们早已熟知的故事了，神童的光环却使得“仲永”流于平庸，这种顺境中被淹没的例子还少吗？再看看那些缺衣少食的先贤们吧！孔子一生不得志，却培育了“七十二贤人”，创立了儒家学派，备受后人景仰；司马迁在狱中完成历史巨著；诸葛亮早年曾“躬耕于南阳”，后来却辅助刘备形成三足鼎立的格局，成为千古名相；杜甫一生颠沛流离，却留下了宝贵的诗篇，让后人感叹“李杜文章在，光芒万丈长”！......中国历史上虽然少了几个政治家，却拥有了这样杰出的思想家、史学家、军事家和诗人！

文王拘而演周易,孔子厄而作春秋,屈原放逐乃赋离骚,左丘失明厥有国语,孙子膑脚兵法修列,不韦迁蜀世传吕览,韩非囚秦说难、孤愤,诗三百篇。

伟大领袖毛泽东，处在国家民族的危急存亡时刻，碾转各地求学、接受新思想，后又在革命的挫折中创立了毛泽东思想，排除万难，领导中国人民取得国家的独立和民族的解放，立下了不世功勋！

在中国近代史上，逆境中奋起的国之栋梁们，写下了光彩的华章，更为我们面对和超越逆境，留下了宝贵的精神财富。

在国外，巴尔扎克、贝多芬、爱迪生、林肯、居里夫人......许多我们耳熟能详的名字，他们无一不是在逆境中成长、炼就的时代巨人！

再反观我们自身的周围，即使在我们物质条件优越的今天，我们大学校园里的天之骄子们有多少个学生真正是为学业而废寝忘食，而又有多少学生沉迷于网游，谈情说爱而彻夜不眠呢？由此我怀念我们的高中时代，那些即使营养不良，睡眠不足，却沉浸于学习，甘之若饴的奋战岁月。

在我们大力发展教育，教育程度普遍提高的今天，我们的社会产生了几个袁隆平一样水稻专家？产生了几个华罗庚一样的数学大师，产生了几个竺可桢一样气象学家？和这些在饥饿中成长起来、在杂货铺中自学成才、在逆境中排万难冒百死以求真知的人才相比，当今的优越条件产生的人才都在哪儿呢？即使我国教育的顶尖学府清华大学，每年的毕业生里绝大部分都选择了出国，而且再也没有回来，我想问，这就是我们顺境培养出来的“人才”吗？这不由让我们怀念在逆境中毅然回国的钱学森，在祖国一穷二白基础上研制出“两弹一星”的邓稼先，在文革中被批斗，坐牛棚，后来成为上海大学建校之长的钱伟长。正是这样的人才组建起了我们祖国的科学大厦，正是这样的人才挺起了中华的脊梁！

我们今天的人才确实比以前要多许多，但是即使今天我们很多成功人士，许多成功的企业家不也对那首《在路上》感同身受吗：那一天，我不得已上路，为自尊的生存，为自我的证明，路上的辛酸已融进我的眼睛，心灵的困境已化作我的坚定！

我们承认祖国的现代化进程为他们的成功铺平了道路，但是作为一个个成功的案例而言，他们自身在面对困境时的坚定和自我的努力才是他们成功的关键，作为矛盾的两个方面，这才是事物的主要矛盾！

我们不能被事物的表象蒙住了眼睛。我们承认美国人才多，但是美国也不是在天堂，那里同样存在困境，就像爱迪生历经了无数的磨难才发明了电灯一样。在美国成才也需要个体艰苦卓绝的努力和奋斗，这正是因为不同的逆境造就了不同的人才。我们的华夏文明曾经领先别的国家几十年甚至上百年一样，那并不代表我们的前朝旧历就不存在困境，繁华的唐朝，“朱门酒肉臭，路有冻死骨”的成长环境造就了杜甫诗圣的美誉，一代名将卫青生于汉朝，但出身仅为一介马夫。整个国家拥有了大量财富，并非就意味着成才是手到擒来，无需费力！

诺贝尔奖物理奖得主爱因斯坦起初只是一个专利局的小职员，没有研究物理的优越环境，其一生都被纳粹排挤追杀而流离失所，但正是因为他坚持热爱自己的事业，即使相对论发表之初几乎无人问津，并被众多物理学家排挤，仍然忘我的钻研，最终才成就了物理学的巨擘和泰斗。诺贝尔化学奖得主居里夫人更是在艰难困苦中一贫如洗，在她发现镭的研究中，她的实验条件和实验器材极其的简陋。

不幸,是天才的进身之阶;信徒的洗礼之水;能人的无价之宝;弱者的无底深渊。巴尔扎克的至理名言在今天的我们听来依然是震耳发聩啊！

人才是优胜劣汰，适者生存的产物，如果一个人在困难和挫折面前一蹶不振，那么，只能说明他原本就不具备成为人才的素质；转瞬即逝的“仲永”式人物，更算不得人才，顶多是人们茶余饭后惋惜或者诟病的对象；以及众多庸庸碌碌的芸芸众生，如果没有刻苦的意志、超越自我的能力，那也就算不得人才，无需顾影自怜、怨天忧人。

孟子有云：“天将降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，行拂乱其所为，所以动心任性，增益其所不能。”古往今来，多少仁人志士，在身处逆境甚至可以说是绝境时，仍能坚韧不拔、自强不息，概无不因为深信“天将降大任

于斯人”！这样的至理名言，即使我们这样的常人，如果能够得其一二，也可受用终生啊！

“孟母三迁”的故事固然可敬，但是那也只是孟子成才路上的外因罢了，和孟子自身一生艰苦卓绝的努力奋斗，排除万难，坚持儒家思想的进修研究的内因相比，请问孰轻孰重呢？我们不能一叶障目不见泰山。自古慈母多败儿，多少个慈祥的母亲培育出的却是一个个依赖性十足的败家之子啊！

顺境是显性的，而逆境往往是隐形的。毛泽东小时家境殷实，难道这样我们就要把毛主席一生的伟大功勋最终归功为他小时能吃的上饭，穿的暖衣，买的起书？而把他与天斗，与地斗，与人斗的自我选择和艰难历程一一抹杀掉吗？司马迁作《史记》之时，的确拥有良好的史学背景和写作条件，但是，和十六年艰苦卓绝的毅力，耗尽一生精力的艰苦劳动，并忍受了肉体上及精神上的巨大痛苦相比，孰轻孰重呢？

正如著名企业家马云所讲：太阳背后也有无数的黑暗，成功的背后也隐藏着无数的挫折和失败。任何一个人成功，别人看到的都是表面的光芒和顺境，却很少看到他背后付出的巨大代价和艰难历程。

曾有许多评论是针对考上“中国少年科技大学”的尖子们的，这些曾经光环笼罩、被誉为神童的人中，许多人很快就陨灭了光辉，成为当代的“仲永”。也许一切来得太顺理成章了，到给了他们毁灭性的打击。我希望他们不要象古代的仲永，或是刘后主。

自古雄才多磨难，从来纨绔少伟男！顺境里我们少见心如止水，艰苦朴素的时代栋梁，却多见骄奢淫逸，妄自尊大的堕落少年！现在的许多孩子，在家里衣来伸手饭来张口，什么事情都不用打理，什么事情都安排好了，结果什么能力都没得到锻炼，只助长了他们的不良习性，迟迟不能自立，难于与人相处，甚而步入歧途。父母为孩子创造的条件越好，越万事俱备，幸福生活越唾手可得，反而越窒息了孩子奋斗的欲望！

我们今天推崇逆境出人才，并非代表我们甘心去吃那些无谓的苦楚，而是希望我们在面临困境时，多一份勇气和力量，希望我们这个多灾多难的国家，在面临SARS,雪灾，地震等种种逆境时可以勇敢而坚定的挺起我们的脊梁，让我们冷静而执着地去面对这一幕幕困境，甚至绝境。让逆境磨练我们的心智，沉淀掉我们的浮躁和奢华；让我们在宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来的信仰中，达到自我的完善甚至超越，让我们可以在人生的道路上走得更远。因为根越深，叶才越茂；因为苦逾重，志才逾坚！

黑夜给我了黑色的眼睛，而我却注定要用它来寻找光明！！

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