# 立足长远,进一步构建人才支撑体系

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-06-15

*第一篇：立足长远,进一步构建人才支撑体系立足长远，进一步构建人才支撑体系—— 六论“推动江苏邮政可持续发展”本报评论员“人才资源是第一资源，发展特色邮政事业必须要有高素质的人才队伍。”“要根据可持续发展战略要求，构建涵盖江苏邮政各层次、各...*

**第一篇：立足长远,进一步构建人才支撑体系**

立足长远，进一步构建人才支撑体系

—— 六论“推动江苏邮政可持续发展”

本报评论员

“人才资源是第一资源，发展特色邮政事业必须要有高素质的人才队伍。”“要根据可持续发展战略要求，构建涵盖江苏邮政各层次、各专业、各工种、各岗位的人才体系。”在全省邮政工作座谈会上，张荣林总经理提出，要进一步构建以“四支队伍”为基础的人才支撑体系，为发展特色邮政事业，推动江苏邮政可持续发展提供强大的智力支撑。

功以才成，业由才广。古今中外无数事例都印证了一个事实，那就是在知识经济条件下，最终决定一个国家、一个企业发展的不是物质资源，而是人才资源。构建人才支撑体系的根本目的，就是满足所有人的成长与发展需要，帮助每个人都能成才、成事，在促进企业和人的全面发展的基础上，最终实现社会的和谐发展。因此，构建人才支撑体系，既是促进企业又好又快发展的必然选择，也是促进社会和谐的客观需要。

近年来，江苏邮政通过各种方式加强人才队伍建设，人才资源总量有了较大增长，人才素质明显提高。实践证明，人才资源是江苏邮政事业持续健康发展的第一资源。当前，邮政正经历着传统企业向现代企业的转变，对各类人才的需求也比以往任何时候都更迫切：驾驭现代邮政企业发展方向，需要全面、智慧型人才；开拓新的市场，向金融保险、文化传媒、电子商务等领域进军，需要行业领军型人才；进行技术革新、流程再造、服务升级，需要专业型人才。这些都对邮政的人才支撑体系建设提出了新的更高的要求。

构建人才支撑体系，需要进一步优化人才队伍结构。人才结构优化是指从组织的战略发展目标和任务出发，认识和把握人才群体结构的变化规律,建立一个较为理想的人才群体结构,更好地发挥人才的作用。转型时期的邮政企业，经济结构调整的任务十分艰巨，为此，我们应谋长虑远，紧扣发展方式转变的实际需求，调整和优化人才结构体系。当前迫切需要建设以“四支队伍”为基础的人才结构体系，即懂经营、会管理的经营管理人才队伍，专业技术水平高、创新能力强的专业技术人才队伍，能够满足邮政发展需要的市场营销人才队伍，具有较高经营管理能力的基础骨干人才和一专多能的复合型高技能人才队伍。

构建人才支撑体系，需要进一步创新人才培养模式。公司化运营后的邮政企业，人才培养的目标也要实现由原体制下的干部角色向具备战略意识与卓越市场视角的“职业经理人”角色转变。为此，我们要紧密围绕邮政发展战略，通过采取集中培训与长期培养相结合、专业培训与跨界学习相结合、理论学习与工作实践相结合的培养方式，实现各梯次人才在理论素养、创新性和战略决策能力等方面的提升。要尤其突出“以用为本”的人才培养理念，基层管理者和部门领导要敢于将潜在人才放在关键岗位使用，并向人力资源部门推荐。通过为员工创造真刀真枪的实践机会和平台，发现人才、培养人才、磨砺人才、成就人才。

构建人才支撑体系，需要进一步完善人才评价机制。人才评价是一项系统工程，是人才支撑体系建设的重要组成部分，也是能否正确“选人、育人、用人”的关键。我们要以能力和业绩为导向，建立由品德、知识、能力等要素构成的符合邮政各梯次人才特点的选拔评价机制和指标体系。要针对邮政行业特点、不同职位和职业要求，制定分类、分层的人才评价指标体系和人才选拔办法，为各类人才的选拔使用、绩效考核打好基础。要在科学评价人才的基础上，建立与市场接轨的人才激励制度，不断提升人才对企业的忠诚度和归属感。

构建人才支撑体系，既是企业的一项基础性、战略性、全局性的工作，更是每一名企业管理者义不容辞的历史责任。当前，江苏邮政正进入一个新的发展时期。在这个历史进程中，我们唯有融入市场，立足长远，努力构建一个具有江苏特色和竞争优势的人才支撑体系，才能为中国特色邮政事业增添源源不断的活力和动力。

**第二篇：立足长远 追求卓越**

立足长远 追求卓越

扎实推进基层财政科学化规范化管理

--包家店镇财政所创建自治区规范化乡镇财政所申报材料

根据自治区财政厅《关于开展创建规范化乡镇财政所工作的通知》（新财乡财„2024‟19号）和《自治区乡镇财政所工作规范》（新财乡财„2024‟18号）等文件要求，包家店镇财政所本着“立足长远、追求卓越”的管理理念和服务宗旨，以财政“两基”建设为抓手，形成了组织机构健全、队伍结构合理、业务管理精细、基础设施齐全、内部管理严谨的乡镇财政管理体系，提升基层财政所的工作效率和服务质量，扎实推进乡镇财政科学化、规范化管理建设。

包家店镇财政所位于玛纳斯县城以东9公里处，现有在编职工5人，其中：党员3名，回族1名，本科学历2人，专科学历3人。先后被评为国家级“青年文明号”、区级“卫生红旗”单位、州级“五好”财税所、州级“文明单位”、“助残”先进单位、“群众满意站所”、等荣誉称号，2024——2024年连续11年在玛纳斯县财政局综合目标考核中获得第一名。所长李林江同志，先后在2024年获得“自治区创建青年文明号活动组织工作先进个人、2024——2024年荣获自治区级优秀论文三等奖、2024年获得“州人民满意的财税工作者、2024年获得“州人民满意的财税工作者、2024-2024年获得州级 “十佳”财税工作者称号、2024年获得玛纳斯县委、政府“十佳”财税工作者称号、2024年获得“县综合治理先进个人”、2024-2024年获得“优秀个人”等荣誉称号。

一、完善管理机制，夯实财政基础 包家店镇财政所自成立以来，随着农业税收的取消，财税所职能发生变化，由以往“征收管理型”向“监督服务型”转变，包家店镇财税所发挥管理优势，实行“一卡通”管理办法，落实惠农补贴政策，按照财政科学化规范化管理要求，为乡镇政权履行政治、经济、社会管理等职能提供基本的财力保障。

二、强化队伍建设，提高服务职能

一是精选干部、注重结构。稳定充实乡镇财政干部队伍，合理确定乡镇财政编制，选拔业务素质高、工作能力强的干部充实乡镇财政干部队伍。包家店镇财政所编制数为5人，现实有人数5人，5参照公务员管理的事业编制5人，其中本科2名，大专3名。二是设岗定责、注重分工。按照现行财政所承担的工作任务，在现有人员中实行一人一岗、一人多岗，合理设置财政所工作岗位，设所长、结算员、会计、出纳、涉农资金管理员、固定资产管理员、票据管理员、综合档案管理员和村级公益事业一事一议财政奖补工作专干等岗位，制定了详细的岗位职责，对不相容职位实行岗位分离，明确责任分工，做到各司其职、各负其责的工作格局。三是强化培训，注重能力。按照不同业务工作性质，不同业务工作内容，包家店镇财政所采取领学+自学+选学的方式，集中举办各类业务知识培训班，并邀请专家讲座等灵活多样的学习形式，强化干部业务素质的提高，还利用业务骨干结对“传、帮、带”互动学习，快速提高干部的业务操作能力，进一步提高财政干部的理论功底和业务能力。

三、细化业务管理，发挥监管作用

（一）建立预算管理考核机制。一是规范乡镇综合预算。坚持量入为出、收支平衡的原则，明确报批程序，科学合理的编制乡镇预算单位的部门预算，做到非税收入、上年结余资金等所有收入全额、准确编入预算；基本支出实行定员定额管理，建立动态基础信息数据库，包括预算单位编制、人员、工资及津贴补贴、资产负债、收费项目和标准，以及财政收支、财源财力、财政保障人口等内容，实行动态管理时时更新。及时掌握乡镇财政供养人员变动情况，按时报送财政供养单位人员信息。建立项目库，项目库实行动态管理，到期项目、一次性项目及时清理淘汰，经常性项目和延续性项目实行滚动管理，新增项目实行备选申报；将支出项目的功能科目和经济科目列至最末一级；按照政府采购目录及相关文件要求，完整、规范编制政府采购预算。二是强化财政预算执行。严格执行国库集中支付管理制度，建立乡镇财政资金预算执行动态监控机制，加快预算支出进度，及时拨付资金，提高预算执行效能，按季度将预算执行情况、专项资金使用情况等财务进行公开，自觉接受社会监督。并在规定时间内与市财政局做好对账和结算工作。三是强化监督绩效评价。严格按照预算单位财务管理制度和财务监督检查的有关规定，对各预算单位财务进行定期检查，将监督检查过程中发现的问题及时予以反馈，对检查情况、问题及建议上报市财政局。对财政专项资金使用情况和使用效果进行客观、公正的评价，合理编写专项资金绩效评价报告。

（二）健全理财机制，强化资金管理

一是规范收入及支出管理。建立政府及各站所的收入明细台账和预算指标台账，及时、准确登记台账，做好与财政局业务科室的对账工作，严格执行预算支出，加强财政支出的有效管理，进一步规范乡镇财政支出范围、支出标准和审批程序，支出报销时原始报销凭证应有经办人、审核人、审批人签字，购置物品一律按照政府采购的相关程序执行，物品有专人保管，实行责任制管理，做到了支出真实、合规、合理、合法，定期对单位财务收支情况进行公示，主动接受社会各界的监督。严格按照国库集中支付的要求，撤销乡镇各单位基本户，一个乡镇开设一个零余额账户，实行财政一体化管理，认真编制分月用款计划书，严格按照审批程序，加强了财政资金的管理与监督，提高了资金运行效率和使用效益。二是规范核算管理。我所按照行政事业单位财务管理制度的相关规定，规范现金银行收付业务，财务开支范围和标准统一、真实、合法。财政所安装事行财务软件，专项资金均实行专账核算，开设核算帐套，做到支出核算准确、明细、合理、规范，凭证及帐表格式设置统一，打印规范，按月分账编制财务报表并及时上报乡财局。

（三）加强资金监管，提高资金效益

一是强化惠农资金监管。利用广播、电视、张贴宣传标语等方式，将惠农政策宣传到户。在资金兑付的过程中，我所突出了一个“快”字和一个“稳”字，既将好事办早，又将好事办好。严格对乡镇相关站所、村组上报的数据实地核实和现场清查，确保补助对象基础资料完整、真实、准确，扎实无误编制补助清册，并将基础数据及补贴发放全部录入 “政府直补农民一卡通信息管理系统”内，对补贴存折和信息发生变更者及时在补贴系统予以更正。补贴政策及涉农补贴资金发放情况进行公示，公示期为7天，并将各项涉农补贴均通过“一卡通”发放，针对补助资金发放情况，通过入户、实地测量等方式开展抽查，及时掌握补贴资金发放是否到位，并及时将涉农补贴资金发放情况反馈给乡财局。二是强化项目资金监管。严把项目申报关，把所有项目都纳入部门预算，分别设立项目库，建立与项目实施点的日常信息联络制度，及时掌握工作进展情况，对项目开工建设和进度情况进行实地检查和跟踪，对项目施工不实、资金使用不符、支持违规等情况，及时向县财政局报告。根据工程进度拨付资金，实行跟踪管理，跟踪监督，项目完成后，积极参与评审验收和绩效评价，并将评估验收和考评结果上报县财政局。三是实行信息公开公示。利用公示栏将强农惠农政策、享受补贴对象、范围、标准和项目建设目标、资金规模、使用程序等情况进行公开，并在公示栏中公开投诉电话，主动接受群众监督。对公式中有举报、有反映的，财政所联合政府相关负责人到当地核实真伪，对财政所不能解决的及时向县财政局报告，做好群众反映事项“事事有答复，件件有回音”。四是开展专项抽查活动。发挥财政监管职能，对惠农资金补贴、项目建设、财务管理等方面开展定期不定时抽查活动，经常性深入补贴农户家、村组、施工现场，对资金发放、使用、项目建设情况进行抽样检查，将抽查结果及时上报县局，在抽查过程中如发现问题，及时予以反馈，并提出合理化整改意见和建议。五是抓好村帐乡管工作。依据《包家店镇村财镇管村级财务管理制度》的相关要求，实行“村财镇管村用”，按照村级资金收支制度，村级财务审批由经办人取得真实有效的原始凭证，注明用途并签字盖章后，经村主任审批，村党支部书记审核，民主理财小组审核盖章后，报镇审计站审计、镇分管领导签字后方可支付。财政所对其定期不定期进行检查指导，确保村级财务支出真实、合法、有效。

（四）强化固定资产管理，确保国有资产完整

按照县局关于固定资产管理有关规定，定期对包家店镇行政、事业单位国有资产进行清理，按规定权限审核或者审批有关国有资产的购置、验收、保管、使用处置等事项的管理，建立健全行政事业单位资产管理信息系统，及时登记固定资产台账和卡片，加强国有资产动态监管，帐帐、账册、账实相符，严防国有资产流失，确保国有资产安全完整。

（五）加强债权债务管理，化解政府债务风险

制定了《包家店镇债权债务管理制度》，按照“锁定旧债、控制新债、明确责任、分类处理、逐步化解”的原则，建立债权债务登记台帐，对已挂账和未挂账的债权债务进行登记，保证债权、债务数据与原始资料相符，做到单位债权债务真实。建立债权债务定期清理制度，每年对单位债权债务进行清理，及时组织债权债务清收偿还。建立有效的债务控制机制，严格控制新增债务。

（六）狠抓票据管理，明确管理职责

按照《新疆维吾尔自治区行政事业单位资金往来结算票据使用管理暂行办法》的相关要求，制定了《票据管理制度》，并专门设置了票据管理员，明确岗位职责，实行凭证领购、分次限量、核旧购新的领购制度，建立了票据领销台账，做到票据领、用、销手续齐全，领用发放有记录，缴销有手续，有专柜保管、专人负责、填写规范、缴款及时。

四、改善基础设施建设，提高为农服务效率

我所在上级领导的关怀下，于1997年修建了建筑面积为600平方米的办公大楼，满足了乡镇财政履行职能的基本需要，为了方便农牧民群众办事，设有为民服务大厅（窗口）、等办公必要的配套用房。配备了自动化办公设备、便民服务等设施.同时，制定了服务指南和服务规程，设置规范适用的对外宣传栏和信息公开公示栏。制定了《卫生管理制度》，要求做到办公室内环境优美、办公用品摆放整齐，并不定期开展办公室卫生评比活动。制定了《计算机及办公室设备安全管理制度》，财政所所有计算机均设置密码，安装杀毒软件，并要求安装账务处理软件的计算机严禁上外网。对于业务信息数据每三天进行异地备份制。财政一体化管理系统和“乡财县管”系统均与外网分离。

五、注重内部管理，有效发挥职能

（一）细化管理制度，规范干部行为

一是在学习、岗位管理方面，制定了财政所目标考核、学习、会议、考勤、卫生、岗位、内牵等制度；二是在财务管理方面，制定了包家店镇财务管理、财政领导小组议事、固定资产管理、印鉴、票据等制度；三是在财务管理责任方面，制定了首问责任制、限时办结制、责任追究制等制度；四是在会计管理方面，按照《会计法》和《会计基础工作规范化》要求，依法建账设帐，并将所有收支纳入统一会计核算，组织财会人员积极参加每年的继续教育，了解和掌握最新财经法规。五是在职业道德教育和警示教育方面，严格遵守《廉政准则》8项“禁止”、52项“不准”，做到为政清廉、秉公理财，依法办事，做到不以权谋私，不搞权钱交易。

（二）健全机制抓落实，狠抓建设促效能。

一是在规范干部的工作态度和服务水平上下功夫，注重抓干部职工的思想教育，加强干部职业道德建设，使“为农服务”的意识扎根于每一位干部职工的内心深处，提高财政服务质量和工作效率。二是结合财政所特点，开展了“财政形象从我做起”活动，要求所内干部必须做到五项承诺，即：“不让工作在我手中延误、不让差错从我手中产生、不让不正之风在我身上出现、不让不团结在我身上发生、不让财政干部形象在我身上受损”，切实改进工作作风，维护财政形象。三是充分发挥服务大厅的“一站式办公”、“一条龙服务”功能。积极创新服务方式，对农民申请办理涉农政策咨询、补贴资金发放等服务事项实行“一站式”办结，努力为农牧民群众提供优质、便捷、高效的服务。设立监督牌、监督岗、监督电话，将每位姓名、照片、岗位职责一一公示，自觉接受服务对象的监督和评价。通过建立内外结合的监督约束机制，进一步规范工作程序，增强了工作透明度，自觉接受社会各界和广大群众的监督。

（三）规范档案管理，提升服务功能

为加强对档案工作的管理，确保文件收集齐全，专门设置档案管理员岗位、设立专门的档案室，实现专室、专柜、专人管理，将涉农档案、会计档案、文书档案，分柜保管，实行集中统一管理。多年来，包家店镇财政所按照上级财政部门的要求，结合我所实际，以创建为机制，争先为目标的考核体系，在制度执行上实行“公平公正、奖罚并举”的方针，不仅极大地提高了财政所人员工作的积极性，而且提升了工作质量、工作效率，服务水平。通过以制度作保障，完善机制为前提，各项工作考核在全县财政系统中名列前茅、勇立潮头，既是财政系统学习的一面旗帜，又是引领财政工作率先发展的标兵。

**第三篇：“把握长远、立足当下”报告心得体会**

“把握长远、立足当下”报告心得体会

5月20日晚，只能容纳两百人的崇实会堂突然被挤得水泄不通，那天天气很热，拥挤的空间无疑又增添了几份燥气，可是同学们却全然不顾这些，只见他们比肩接踵，眼睛全神贯注的盯向正在演讲的孔建益校长，似乎看到了希望。突然会堂爆发出一浪接一浪的掌声，如潮水般冲击着并不宽敞的会堂，同学们用这种最简单的方式表达着对校长最崇高的敬意。

我有幸就是那群同学中的一员，孔建益校长就“把握长远、立足当下”的主题与我们倾谈人生定位与大学学习，亲身的经历、独到的见解和大量的旁征博引，让我在无比叹服的同时深受鼓舞和教育，使我对学习、社会形势、自身价值、做人等方面有了更深刻的了解，使我坚定了为理想而奋斗的决心，坚定了明天会更好的信念，更加的热爱生活。

“成绩全校第一、本科时唯一一个考上研究生、用一年零九个月读完德国人需六年读完的博士。”孔建益校长用自己的学习经历，从 “如何做一块放对位置的宝石——人生定位”和“如何使自己成为宝石——大学学习”两个方面与大家倾谈。

关于“人生定位”听完孔建益校长的讲座我不得不陷入深思。

班超投笔从戎，建下千秋功业；鲁迅弃医从文，终成一代巨匠。二十一世纪的今天，经济发展迅猛，科技日新月异，我们更需要不断准确把握时代脉搏，认识自己长短，躬身践履，砥砺自身。在这个世界上，之所以有许多人一生碌碌一事无成，很重要的一个原因便是没有找准自己的人生定位。

阿基米德说，‘只要给我一个支点，我便可以撬起整个地球’。他这里所说的“支点”，其实就是“定位”。每个人的生活环境、生活内容、生活质量都是不同的，每个人都有区别于其它人的潜力和特质。吴晗和钱钟书同样都是数学一窍不通，可后来他们成了著名的历史学家和学贯中西的学者。

在我们的日常生活当中，“天才”毕竟是极少数的，绝大部分人们的智商水平都差不多。之所以有人会取得成功而大部分人会庸碌一生，取决于他们能否在实践过程中尽快发现自己的潜力和兴趣所在，并最终将其做大做强。

而现在我们大学生，常常会对前途感到无比困惑和恐惧，我们找不到自己的人生支点，不知道自己的前途在哪里，自己最大的潜力是什么，自己最应该从事的职业是什么。

每个人年少时都做过许多梦，我也一样。少年时我练过书法，很想成为一名书法家，虽然也小有成就，但后来我知道我是永远达不到王羲之、孙过庭、怀素的那种境界的；少年时我酷爱围棋、象棋，但后来我也知道我是永远不可能超越吴清元、李昌镐、胡荣华、李来群的；一渡时期很想当兵去过军旅生活，崇拜孙子、吴起、诸葛亮、那样的英雄，成为的一个将军，但后来我知道一切都是不切实际的。也做过许多文学梦，司马迁、扬雄、李白、杜甫、巴金、矛盾„„梦很多、很多。否定了很多、又有了很多。

说来可笑，但却是真的。

而事实上，现在的我在那些方面却没有什么成绩。但有一点自认为是值得欣慰的，那就是从来没有放弃过学习，始终孜孜以求的追寻着，尽量的、尽可能的提升自己的境界和修养，以期达到积跬步而行千里的效果。

一个人想要成为成功者，给自己的人生定位是非常重要的。当然，要现在的年轻人刚一毕业进入社会就能找准自己的定位，那不人人都能如愿的。人总是要在尝试中才能发现什么是最适合自己的，什么才是自己能够实现的方向和目标，很多都是要付出时间和代价的。

要找到自己人生定位是一个很难的事情、也是一个很漫长的过程，时间有长有短，一年、三五年，甚至有的一辈子都很难找准自己的人生定位，总是在自己不擅长的领域里、工作中徘徊歧路。因此，那是注定会庸碌一生的。

其实‘世间无弃物，关键在定位’，不管你出身如何、相貌如何、学历如何，只要你能选准一个位置，把握一个方向，坚定一个信念勇敢地走下去，成功便近在咫尺触手可及，也只有这样，你的生命和生活才会有收获、有意义。好高骛远，三天打鱼、两天晒网，必将庸碌一生，一事无成。

要找到自己的人生定位，首先要给自己选定一个最适合的社会角色，这样才能为你的人生做出长远的规划，才能从打造一个属于自己事业天地。人生定位需要深切地认识自我、了解自我、立足现实，放眼未来，“骏马行千里，犁田不如牛；汽车能载重，渡海不如舟”，人生角色的选择是非常重要的。

要找到自己的人生定位，关键是能找到自己的差异化优势，选择有自己特色的实现途径。尺有所短、寸有所长，定位不在盲目贪高贪大，贵在适合自己。不邯郸学步，不东施效颦，有自己独特和熟练的处事方式；不刻舟求剑，不缘木求鱼，能正确认识自己学识特长以及与之相关行业特点是很重要的。

要找到自己的人生定位，还需要有对机遇有敏锐把握，凡事主动出击。掌握趋势和把握信息是发现机遇的先决条件，这一点有如下棋，机会来了大胆出击，走好了第一步才有第二步，路子才会越来越宽。有时还需要创造机会，‘有准备的头脑’才能把握和创造机遇。主动才能赢得时间和先机，才能在机遇到来之时，胸有成竹，待时而动，运筹帷幄，决胜千里。

要找到自己的人生定位，还需要持之以恒，不畏艰险。古之成大事者，不惟有超世之才，亦必有坚韧不拔之志。锲而不舍，孜孜以求，韬光养晦，厚积薄发，才能成就大事业。

总之，人生的真义在于找到了适合自己的位置，发挥了自己最大的能量。只有有了自己的人生定位，有了自己的生命梦想，哪怕是最卑微的梦想，都可以这样说，你已经离成功越来越近了。

关于“大学学习”，孔建益校长将学习内涵归纳为“听好课、读好书、交好友、养习惯、开眼界、浸文化”，而我也深有感悟。

如今在大学期间，有许多同学放任自己、虚度光阴，还有许多同学始终也找不到正确的学习方向。当他们被第一次补考通知唤醒时，当他们收到第一封来自招聘企业的婉拒信时，这些同学才惊讶地发现，自己的前途是那么渺茫，一切努力似乎都为时已晚……

大学是人生的关键阶段。这是因为，进入大学是我们一生中第一次放下高考的重担，开始追逐自己的理想、兴趣；这是我们第一次离开家庭生活，独立参与团体和社会生活；这是我们第一次可以有机会在学习理论的同时亲身实践；这是我们第一次脱离被动，有足够的自由处置生活和学习中遇到的各类问题，支配所有属于自己的时间。

大学是人生的关键阶段。这是因为，这是我们一生中最后一次有机会系统性地接受教育和建立知识基础。这很可能是我们最后一次可以将大段时间用于学习的人生阶段，也可能是最后一次可以拥有较高的可塑性、可以不断修正自我的成长历程。这很可能是我们最后一次能在相对宽容的，可以置身其中学习为人处世之道的理想环境。

大学是人生的关键阶段。在这个阶段里，我们应当认真把握每一个“第一次”，让它们成为未来人生道路的基石；在这个阶段里，我们也要珍惜每一个“最后一次”，不要让自己在不远的将来追悔莫及；在这个阶段里，为了在学习中享受到最大的快乐，为了在毕业时找到自己最喜爱的工作，我们每一个人都应该实践孔建益校长提出的大学学习内涵：“听好课、读好书、交好友、养习惯、开眼界、浸文化”。

通过这次报告会，我真切感受到了“人生定位”和“大学学习”的真谛，似乎感觉思想在瞬间升华，自己又成长了不少。此刻，孔建益校长的“十八字”做人箴言仍然萦绕不绝“言忠信、行笃教、开诚心、布公道、集众思、广众益”，这也将成为引导我前进的人生信条，孜孜以求，奋勇前进„

**第四篇：改变企业机制,立足长远发展**

改变企业机制，立足长远发展

[摘要]本文全面地阐述了方圆监理公司股份制改造的特点:在股权设置上突出与单位剥离的员工优先持股，将公司命运与剥离者利益直接挂钩；领导无特殊“优惠”，与员工股权等同，坚定了股民对公司发展前途的信心；规定调出、亡故、年满66岁的职工退出股金，留给公司发展急需的人才用；改制不减员，通过“按贡献取酬”制度激励员工多作贡献；通过“培训学习”提高弱势群体的工作能力和水平；按股份制原则建立管理模式，制定出人事、财务、工资等严密的规章制度，实现用制度规范所有人行为现代化企业管理制度。

[关键词]股份制改造、监理机制

北京方圆工程建设监理公司隶属于北京市建筑工程研究院，是1992年注册成立的全民所有制事业单位，是研究院八个研究所之一，院内编制为监理与检测加固研究所。经过几年的发展到1998年底已经具备了一定规模。但是随着企业规模的扩大，旧体制下“国家主人”的习惯思维方式对于进一步的发展造成了一定的影响。首先是用人机制问题，到1998年方圆监理公司形成了所谓“三种人”，第一种人是在研究院事业单位编制内的人员，第二种人是几年之中陆续与方圆签订较长期合同的基本队伍成员，第三种人是以退休人员为主的临时聘用人员。用人机制不灵活，造成迫切需要的人才招不进或即使招入也留不住，同时不胜任工作的人却请不走，造成了第一种人必须重用，第二种人次之，轻易不用第三种人的局面。其次，分配制度不够公正。由于来源和经历不同的“三种人”在待遇和分配方面事实上执行着不同的标准，未体现多劳多得的原则，并且由于外聘高工不能高过院内高工，外聘同水平人员不能超过院内人员的旧思路作怪，大大限制了职工积极性的充分发挥。此外，日常行政管理上的习惯作法等等也对公司的进一步发展造成了一定的影响。出于对以上因素的考虑，方圆监理公司主动提出了对公司进行股份制改造的要求。方圆监理公司的改制是在充分发扬民主的的基础上在平稳中完成的。两年多来的实践证明，方圆监理公司的改制是成功的，这种成功不只体现在短期效益的增长上，更主要的是公司步入了可持续发展和良性循环的轨道，为长远发展打下了坚实的基础。

１ 充分发扬民主，合理设置股本结构

方圆监理公司改制是早在党的十五大召开之后就开始酝酿的，最初曾提出了包括部分改制在内的几种设想，由于人的思想认识水平的限制和其它一些因素的制约，当时未能付诸实施。1998年10月，我公司（监理所）向上级主管单位 北京市建工研究院和北京建工集团公司递交了改制申请。由于研究院当时也面临着自身定位和由事业向企业转制的问题，正准备以下属一个所为试点进行偿试，由于监理所对外为独立法人单位，业务单一，且无大的固定资产负担，搞起来牵动相对较小，院党政联席会经过认真研究批准了我们的方案。并在改制的过程中给了我们相当大的支持。同时，我们的改制方案也得到了集团公司领导特别是局改制办公室领导的支持和指导，为我们顺利完成改制提供了很大帮助。

我公司的改制充分发扬民主，先后六次召开专门讨论会，大家在充分讨论的基础上，确定了合理的股本结构。我们将是否从国有体制下剥离作为入股多少的一个限制条件，监理所职工从研究院剥离者其入股份额上限是保留院籍者的10倍。剥离者将放弃原来在研究院所拥有的工资、医疗、退休金等一切待遇和行政级别，每位职工均根据自己的年龄状况、自身条件、家族负担和自身承受能力等做出了自己的选择。在此过程中，作为发起人的现任总经理和一般工作人员在入股权上的选择是完全等同的，领导干部不给自己任何“优惠”，使职工看到由领导发起的改革完全是出于公心，目的纯正，没有私心杂念。这大大坚定了全体职工的信心。

对于以咨询服务为主业的监理单位，如果股权过于分散，比如每个职工人均各占1%或采取股东持股会的形式，不利于从根上改变过去大锅饭的传统思维模式，不利于调动职工的积极性；反之如果股权过于集中，比如总经理占的到总股本30%，或全公司只有几个股东，则会由于自然人大股东的变动或大股东对公司经营的意见不一致而对公司长远发展造成损害。本公司现有自然人股东33名，共占总股本的65%，大股东12名，各占总股本的3.4%。另外股东会议事规则规定，超过20%股份分额的股东签字才有股东大会提案权，这一点保证了公司经营者将主要精力全部用于经营，把内耗降至最低。

２ 改制是机制的变革，减员不是目的监理单位最大的财富是人，是最适合从事监理工作的人，同时最大的负担也是人，是基本不适合监理工作，能力不强的那部分人。如果改制不考虑历史遗留问题，片面强调通过“减员”来达到“增效”的目的，那么方圆公司显然应该将现有股东数削减一半，再从社会上招聘急需要的人才。但这显然不利于稳定。我们充分分析了当时的人员结构构成，提出了“按贡献取酬”和“全员定期学习提高”两项制度。通过全员定期学习，使能力不强的人得以提高，能力强的人更上一层楼，同时将每个人的优势结合起来，发挥出集体运作的优势，使监理工作水平明显提高；通过改变“按劳取酬”，而“劳”只片面地理解为“出勤”的错误认识，代之以“按贡献取酬”使大多数人的实际收入不降低，个别能力较差的技术含量低、可替代性强的岗位人员的收入降低不多，能力强贡献大的人收入逐步提高，从而造成人人争先恐后为企业发展献计献策，人人争做实际工作人人争着为公司做贡献的良好工作氛围。

改制过程中有五名职工因为自身原因没有与母体剥离，我们没有把他们推给研究院，两年多来一直受聘于本公司；在此期间另有两名研究院的分流人员受聘到本公司工作，另外本公司还临时安置了建工集团内部由于各种原因待岗的职工10余人，其它国有企业待岗下岗职工30余人。改制要实现的目标之一是理顺产权关系，将不该由国家包办的事放回企业，减轻国有资产的长期负担，使国有资产逐步退出竞争性行业。对此我们在改制中给予了充分的理解，本公司改制过程中从母体剥离者全部办理了自动放弃原国有单位的级别、工资、福利待遇等手续，其中年龄最大的当时年满51岁，工龄30年。两年多来随着企业实力的不断壮大，剥离者无一人感到后悔，反而是未剥离的人表示出了后悔之意，这从一个侧面反映出我们的改制是成功的。

3改变法人治理结构和用人机制，保持良性循环

公司改制过程中，坚持按法律程序办事，改制中每走一步，都经过了上级主管部门的批准和全体股东的同意，对于最为敏感的劳动合同变更这一关键环节，我们除让职工本人亲笔签字外，还要求职工庄严地按下了自己的指纹，公司章程经过了全体股东逐条严格的审定。由于改制后公司的规章制度及重大事项须经董事会或股东会讨论，变过去的人管人为现在的用制度来规范所有人的行为，经理处于执行规定的位置。由于初步建立了现代化企业制度的管理模式，制定了人事管理制度、财务管理制度、工资分配原则等较严密的规章制度，使公司管理纳入了规范化的轨道。公司设七人组成的董事会和两名监事，重大事宜必须集体决策，避免了个人意气用事，避免了乱投资、乱担保、乱挪款等个人长官意志的行为。监理公司再大，终究属于咨询服务类的小公司，其抗风险能力有限，无法承受重大失误造成的损失。集体决策有利于规避风险。

改制改变了过去懒人无约束，能人请不来的被动局面。公司章程规定：股东入股后不得退股，不提私自转让。当遇股东调转、辞退、亡故或由于其它原因不能继续从事公司工作，或年满６６周岁者，应退出其所持有的股份。退出的股份由股东大会决定卖给公司急需的人才。由于有此规定，确保了公司能够不断地进行“血液”更新循环，有利于公司发展。公司已初定录用应届（2024年）毕业研究生6名，届时公司将这6人作为人才重点培养和使用，并各给予1%的“期权”。公司计划用三年左右的时间，使公司中层以上领导中的50%以上具备研究生以上学历，从而进一

步提高人员素质，并以此促进工作水平的进一步提高。

４ 重经济效益，更重长远发展

改制所取得的成果是不能单单以个人收入水平提高的程度来衡量的，而应用综合实力的提高来衡量综合实力的增加较短期的效益重要。改制两年来，我公司整体实力和声誉明显提高，今年６月我公司成功完成了等比例增资，把原注册资金按股东所持比例增加至200万元，其中研究院法人股也按原持有比例增资，方圆监理公司两年来上交研究院的固定资产使用租赁费加上两年中的法人股分红远远超过了本次增资研究院需要投入的资金，保证了国有资产的保值增值。

改制后从经理到职工，不再追求吃光分净和眼前利益，而是以增强企业实力、树立企业形象、扩大市场份额、多渠道开发创收途径为考虑问题的出发点，改制的效果不应用短时期内单一的货币收入来衡量。而应以是否给股东以长期稳定的回报为标准来衡量。公司改制两年以来，在册职工人数增加了３０％，同比所承担的监理任务和年收益提高４０％。两年中有七项工程获得市级以上优质工程奖，相当于过去7年获奖数的总和，公司声誉明显提高，公司步入良性发展的轨道。2024年12月，公司出资80%正式注册北京方圆项目管理有限公司，争取突破目前在业内已形成的对监理工作的片面理解和认识，提高智力工作含量，招展工作范围，强化工作深度，与国际接轨，打造民族咨询业的品牌，迎接入世所带来的机遇和挑战。

改制是过程而不是目的，如果说改制迈出了建立现代化企业的第一步，那么接下来还有许多路要走，我们自信有能力一步一个脚印走下去，迎接更加光明的未来。

**第五篇：关于县域发展的人才支撑体系的思考**

关于县域发展的人才支撑体系的思考

李建奇 胡莹

发展县域经济，关键在人。县域经济的发展，离不开完善的人才支撑体系，离不开一批高素质的人才队伍。建立和完善人才支撑体系，加强人才队伍建设，开发培养各类创新型人才，既是加快县域经济发展的源泉和动力，也是实现县域经济发展的重要保证。本文在简述当前我国县域发展人才现状的基础上，分析了县域发展人才支撑体系存在问题的原因，并提出了构建全面系统的县域发展人才支撑体系的对策。

一、县域发展的人才支撑体系的现状

人才是生产诸要素中最重要的因素,是经济和社会发展最宝贵的资源,也是实现县域经济发展的重要保障。但是就目前我国县域发展的人才支撑体系状况而言，其本身还存在人才总量严重不足、结构不合理等诸多问题。

第一，人才总量不足，人才比重偏低。

人才总量是衡量一个地区国民整体素质高低的重要标志。虽然我国各县域在人才资源开发方面做了大量的工作，人才工作取得了长足发展，人才总量在不断增长，但依然存在人才总量严重不足，人才比重偏低的问题。

以湖南省某县为例，近年来该县人才队伍在质量上有所提高，在数量上也有了一定的增长，但是就人才总量而言，还存在严重短缺的问题，特别是在高层次人才方面，人才总量的短缺成了制约该县人才队伍建设的一个突出问题。到2024年底，该县每万人中拥有人才220人，人才资源仅占全县人力资源总量的2.2%。此外，该县二三产业人才、乡镇人才占人才总量还很低，虽然农业人才占人才总量有一定比例，但农业人才的总体水平不高，具有专业技术职称和专业学历的人员还比较少，高层次人才仅占人才总量的2.4%。

第二，人才队伍的结构性矛盾突出。

我国县域人才队伍的结构性矛盾主要体现在结构的不合理，县域人才结构的不合理主要表现在以下几个方面：首先，区域人才分布不合理。一方面是指城乡人才分布的不合理，即城区集中了城乡的绝大多数人才，乡镇特别是偏远落后的乡镇，人才则严重不足；另一方面是指经济发达地区与经济落后地区人才分布的不合理，即经济发达的县域地区人才比较集中，经济欠发达的县域地区特别是农村地区，人才相当匮乏，以湖南省为例，仅长株潭三市就集中了全省人才总数的1/3，而湘西地区人才总量不足全省的1/8。其次，人才年龄结构不合理。中高级人才年龄偏大，35岁以下的各类经营管理人才和专业技术人才稀少，人才队伍呈现老龄化趋势，发展后劲不足。最后，行业结构不合理。高层次专业技术人才大部分集中在事业单位，企业高层次专业技术人才仅占很小一部分，企业的创新能力和竞争能力收到了很大的影响。第三，高层次、创新型人才缺乏。

党的十六届五中全会明确提出了提高自主创新能力、建设创新型国家的重大战略任务。提高自主创新能力、建设创新型国家，关键在于人才创新能力的提高以及培养大批优秀的创新型人才。创新型人才在推动技术创新和实现科技成果向现实生产力转化中起着重要的推动作用，是实现产业结构调整和地区经济发展的重要保证。

就县域地区而言，现有专业技术人才队伍自主培养、自主创新、自主创业能力不强，更缺乏科研成果。县域地区高层次、创新型人才的缺乏主要表现在两个方面： 一方面，普通的一般人才较多，专业技术人员以及中高级人才稀少，因此，高层次、高学历人才仍然需要更大力度的引进和留用；另一方面，我国县域地区人才特别是专业技术人才主要分布在教育、卫生等事业单位，传统型人才多，而技术创新型人才和产业化人才缺乏，这与县域高新技术产业发展不相适应。

第四，人才流失较为严重。

县域流失的人才有相当一部分是既有专业知识，又有一定工作经验，能独当一面的专业技术人才，他们多为具有中高级职称、本科以上学历、各学科带头人业务骨干等方面的人才，外流的方式主要有正常调离、辞职、自动离职等方式，人才流失导致县域在人才队伍建设中面临更大压力。湖南省某县，仅2024年至2024年底，全县各类专业技术人员流出就有200多人。一大批企业经营管理人才特别是一批工程技术适用性人才纷纷走出企业外出打工，人才大量外流。

二、县域发展的人才支撑体系存在问题的原因

存在上述问题的原因，主要有以下四个方面：

第一，科学的人才观念尚未建立。

一方面，县域地区人才观念淡薄，一些地方群众整体素质不高，对人才在社会发展中的作用和能力认识不到位。县域地区对于人才推动经济发展的认识不够，尚未真正形成尊重知识、尊重人才的良好氛围，科学的人才观念还没有确立。淡薄的人才观念，不仅不利于县域地区现有人才发挥作用和健康成长，更加不利于引进和吸收外来人才。

另一方面，县域地区人才观念落后，一些地方尤其是农村，落后思想在社会文化环境中还有相当的市场，大多数人思想保守、墨守成规，创新意识缺乏，忽视了创新对推动县域经济社会发展的重要作用，忽略了对创新型人才的培养开发。

第二，职业培训水平低下。

随着社会的不断发展，知识需要不断更新，对人才进行再培训是进行知识更新的重要渠道。资金投入是人才培养的关键环节，但是长期以来，县域地区人才开发投入严重不足。由于大部分县域地区财力拮据，再加上县域地区对人才培训的重要性认识不足，县域地区对人才培养往往不够深入，短期强化式培训是主要的培训方式，系统学习的培养方式很少，缺乏对实用技术的培训，这就导致了培训人员的理论知识掌握深度不够，业务水平也难有提高。此外，县域地区对科学技术的研发和创新能力的投入也不足，大大影响了创新型人才的培养。

第三，就业环境不优，分配激励机制不健全。

一方面，县域地区经济较为落后，企业不景气，对人才的吸引和容纳力不够，再加上县域地区与周边城市在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面存在较大差距，因此县域地区很难满足人才对自身发展的需求，从而导致大批年轻的具有高水平文化知识和专业知识的优秀人才纷纷背井离乡，在经济发达城市谋求生计。

另一方面，县域地区的分配激励机制并不健全，在人才的激励上，并没有做到与社会主义市场经济体制相适应、与工作业绩相联系，尤其对创新型人才以及他们研发的新技术、新成果重视程度不够，对创新型人才做出的突出贡献缺乏物质或者精神方面的奖励，大大挫伤了各类人才进行创新活动的积极性。

第四，政策不完善，人才机制不健全。

政策的不完善是指人才培养、引进、选拔、流动等地方政策的不合理,主要表现在：人才培训资金投入政策的不合理，即人才培训经费投入不足；人才引进和流动政策不通畅，行业间、城乡间存在政策壁垒，例如党政机关、事业单位与企业间有编制限制，引进人才时仍有户籍管理的限制。

人才机制不健全主要指缺少遵循人才成长规律的有效机制，人才市场体系发育不健全，竞争机制尚未形成，缺乏必要的激励机制，限制和影响了优秀年轻人才脱颖而出，导致了县域地区人力资源的大量流失。

三、构建全面系统的县域发展人才支撑体系

人才是最宝贵的资源，是人类社会发展的动力之源，县域的发展尤其离不开完善的人才支撑体系。在全面建设小康社会的进程中，在中央大力实施人才强国战略的背景下，认真研究县域人才开发问题，特别是创新型人才的开发，对于推进人才强县战略的顺利实施，促进县域经济快速发展和社会全面进步，早日进入创新型社会具有十分重要的现实意义。

县域地区人才队伍建设必须要做好三个方面：一是既要注意培养本地现有人才，又要注意吸收和引进外地人才；二是既要培养高层次、创新型人才，又要满足各类专门人才需求；三是既要做到用事业吸引人才，又要做到用待遇留住人才。具体应在以下方面发力：

第一，树立正确的意识。

首先，树立以人为本、人才至上的全新观念。教育引导各级领导干部牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，在全社会积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，不断提高对实施人才战略重要性、必要性的认识，增强人才工作的责任感和紧迫感。

其次，树立改革创新意识。要根据人才工作中出现的新情况、新问题，及时修订有关人才政策，积极推进人才流动、使用以及分配机制，建立统一开放的人才市场体系。要加快县域创新型人才开发步伐，牢固树立科学人才观，充分认识创新型人才在推动县域经济发展中的重要作用。坚持以品德、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，尊重人才的价值，坚持按劳分配的原则，形成效率优先、兼顾公平的机制，努力做到付出与回报成正比。

第二，调整人才队伍的结构。

根据县域经济发展及产业结构调整情况，搞好人才结构的调整，逐步改善人才的结构性矛盾。县域地区可以以招商引资为契机，通过引进的项目课题来吸引人才，促进人才的流动，引进高层次、创新型人才；鼓励、引导并扶持各类人才以及大中专毕业生到非国有企业、经济落后的县域地区以及偏远农村就业；建立健全非国有企业和农村社会的保障制度，为各类人才到非国有企业和农村就业解除后顾之忧；加大力度选派城市专业人才到县域地区进行支农、支教等，同时根据县域地区的发展需要以及人才的自我价值提升需求，选拔县乡各类人才到大中城市学习和培训，为县乡培养和储备优秀人才，解决人才结构不合理的实际问题。

第三，健全人才留住机制。

人才流失使得县域面临人才总量不足的严重问题，在留住人才方面，县域地区应做好以下三个方面的工作：

（1）健全人才使用机制。在人才的使用上，要遵循市场经济的基本规则和价值观念，形成重能力、重业务、重职业信誉的新型人才评价观念，通过改革，尽快建立新型人才使用机制。

（2）创新分配激励机制。一个好的分配激励机制，应该既要与社会主义市场经济体制相适应，又要与工作业绩紧密联系，还应该有利于鼓励人才进行创新创造活动。因此，要创新分配激励机制，就必须建立岗位成效工资制，进一步搞活内部分配，奖励有突出贡献的人员，充分调动各类人才的积极性、创造性，让一切创造财富的潜能充分释放，人才活力竞相迸发。

（3）完善福利保障制度，改善人才的工作环境。对长期在县域地区工作的人员，要尽量为他们提供最大的福利，让他们真正感受到在县域工作的优越性。同时要尽可能的改善人才的工作与生活环境，做到以适当的待遇留人，营造良好的政策与用人环境，把凝聚人才的吸引力更高地定位在使人才成就事业的机会与发展前景上，实现以事业留人。

第四，拓宽人才培养措施。

一方面，要建立和完善以需求为导向的人才培养机制。切实改进人才培养内容和方法，努力做到培养和需求相适应。具体说来，对于县域领导干部，应着重于加强科学判断形势、驾驭市场经济、应对复杂局面等方面能力的培养。而对于专业技术人员，则应着重于增强技术开发、提高研究和创新能力的培养。

另一方面，要建立和完善开放式、多渠道的人才培训机制。强化培训是提高人才素质的重要手段。县域地区应建立培训经费保障机制，利用各种途径扩大培训投入不断加强对各类人才特别是创新科技人才的培训，以“新理论、新技术、新技能、新信息、新知识”为主要内容，通过建立人才培训基地和网络，举办知识讲座和高级研修班等形式，全面落实人才培训计划。

第五，完善人才引进机制。

引进优秀人才是改善县域地区现有人才数量不足、结构不合理的重要手段，县域地区需引入市场机制，拓宽引进人才的渠道。具体来说，县域地区应充分利用现代化的信息手段，建立网上人才市场，使人才流、知识流、信息流等方面不再受时间、空间限制，利用网上优势形成向外吸引人才的窗口。同时应充分发挥政府主管部门和用人单位两个主体的积极性，采取灵活多样的人才柔性流动政策，特别注意引进县域地区支柱产业、新兴产业和特色产业急需的高层次创新型人才和创新团队。

四、结语

治国之道，以人为本；兴业之策，人才为先。贯彻落实科学发展观，走科学发展道路，必须以高素质的人才队伍做基础。近年来，县域地区在人才引进、人才培养、人才选拔等方面取得了较好的成绩，但是，在人才队伍建设方面仍存在诸如人才总量不足、结构不合理等一些不容忽视的问题，可以说，县域地区在人才队伍建设方面任重而道远。我国地域辽阔,每个地区有其各自不同的特点,因此，每个县域地区需要从自身的发展特点出发,建立富有特色的能够有效促进自身发展的人才支撑体系,从而使人事人才工作更好地为县域地区经济发展服务。

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