# 浅谈企业发展战略的人才培养

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-24

*第一篇：浅谈企业发展战略的人才培养浅谈企业发展战略的人才培养千秋大业，人才为本。企业的竞争说到底是人才的竞争，如何开发人才、培养人才和使用人才，充分发挥人才的积极作用，是摆在每一个企业面前的重要课题。本人认为，在当前市场竞争日益激烈的新形...*

**第一篇：浅谈企业发展战略的人才培养**

浅谈企业发展战略的人才培养

千秋大业，人才为本。企业的竞争说到底是人才的竞争，如何开发人才、培养人才和使用人才，充分发挥人才的积极作用，是摆在每一个企业面前的重要课题。本人认为，在当前市场竞争日益激烈的新形势下，只有以企业发展战略为指导，通过制度建设、能力培养和机制创新，探索出符合企业实际的人才培养、使用、管理的新路子，才能促进企业的改革发展和稳定。

一、强化企业发展战略指导下对人才培养紧迫性的认识

企业的二次创业对企业各方面提出了新的和更高的要求。要求企业长远的发展战略目标，需要有充足的智力资源作支撑，特别是要有数量充足的企业人才队伍为基础。因此企业要坚持把人才的培养当作企业发展的第一要务来抓，在人才工作上进一步解放思想，切实更新人才观念，坚持以人为本、人才兴企的指导思想，牢固树立“人才资源是第一资源，人才资本是最宝贵资本，市场竞争就是人才竞争”的意识，拓宽选人视野，坚持德才兼备，以德为先的标准，任人唯贤，不拘一格，唯才是举。不断加强人才队伍建设，优化人才资源配置，促进人才队伍健康成长，努力培养造就一支与现代企业管理相匹配的高素质人才队伍，服务企业二次创业。

二、强化制度建设，提升企业人才管理工作水平

按照长远发展规划的需要，企业要从可持续发展的战略高度来把握企业人才培养工作，坚持把培养选拔优秀企业人才作为企业长远发展的战略工程来抓，紧紧围绕企业人才管理的制度化、规范化这个重点，建立健全企业人才管理的体制机制，提升企业人才管理工作的实效性，提高企业选人用人的公信度和群众满意度。

企业要将优秀企业人才的培养选拔作为党委工作的重要内容，列入议事日程，积极研究探索企业人才培养的新途径、新模式、新办法，建立健全相关制度和工作规范，打破论资排辈、求全责备、平衡照顾等旧的用人观念。完善一系列干部管理制度，如《领导干部选拔培养制度》、《干部选拔任用工作制度》、《中层领导交流制度》、《公司领导人员管理制度》、《考核评议中层干部制度》、《对公司中层领导进行廉政谈话制度》等，从制度层面规范干部的选拔、培养、任用、管理、考核、监督等各环节，为公司的人才培养和企业人才队伍建设提供强有力的制度保障。

三、突出执行力和综合能力建设，有针对性地加大企业人才的培养管理力度

突出抓好企业人才的执行力建设。一是要求企业人才树立“人人是形象、事事创一流”的理念，必须把工作做精、做细、做出成效，提高理解力、执行力，认真贯彻企业的决策部署，在各方面严格要求自己，树立企业人才的良好形象。二是要企业人才争做增强执行力的表率，强调企业人才要打破惯性思维和传统束缚，思想和行动必须与公司党委保持高度一致，做到政令畅通、令行禁止。通过有针对性地强化执行力建设，企业人才在生产一线处处成为干部职工的表率。突出抓好企业人才的综合能力建设。一是加强理论学习，提高企业人才的学习力，要求具体做到“三个结合”：坚持理论学习与撰写论文相结合，坚持激励与约束相结合，坚持讲座与自学相结合，从不同层面提高干部的学习力。二是针对企业二次创业发展面临的重重困难，抓好“五种能力”建设，即：与客户沟通的能力、与政府部门打交道的能力、处理纵向关系的能力、处理横向关系的能力、主动向上级汇报工作的能力，将“五种能力”建设贯穿于对企业人才的选拔、考核、任用全过程，为企业二次创业争取良好的外部发展环境。

四、创新“三个机制”，营造企业人才培养选拔的良好环境 企业的规模发展需要长期的过程，企业要着眼长远规划，不断创新选拔机制、培训机制和考核机制，从而增强企业人才队伍建设的长效性。

创新选拔机制。在企业人才的选拔上，要坚持组织推荐、群众举荐、公开竞争相结合的原则，不断扩大推荐、筛选的公开化程度，全方位、多角度挖掘人才，使优秀年轻干部脱颖而出。在选拔形式上，努力扩大视野，拓宽渠道，采取定期推荐和不定期推荐相结合的方式，在坚持结合领导班子的年度考核、换届考察等工作中物色企业人才的同时，根据需要建立专业的人才队伍，使更多的优秀人才纳入组织的视野。在选拔过程中，注重增强选拔的透明度，坚持走群众路线，发动群众参与企业人才的推荐，向群众公开选拔企业人才的条件、范围、程序等，扩大群众的知情权、参与权、选择权和监督权，保证选拔企业人才工作的公开公正、民主透明。创新培训机制。一是强化素质培养。有针对性地根据企业人才的具体情况、培养方向等方面，加强培训学习，给企业人才“充电”，以适应市场发展的需要。企业每年用于干部教育培训的经费要不断增加，不断增加培训效果，扩大培训覆盖面。二是重视实践锻炼。实践锻炼是提高企业人才实际工作能力，增强驾驭全局、处理复杂矛盾能力，加快成才发展的一条基本途径。企业要按照“缺什么补什么”的原则，采取下派、轮岗、交流等形式，为企业人才提供更多的锻炼机会。通过交流到重要岗位锻炼、负责主抓某项重要工作、单独处理急难险重临时任务等方式，不断提高人才驾驭全局、果断决策和组织协调的能力。

创新考核机制。企业对人才队伍始终坚持动态管理的原则，加强监督考核，逐步建立起优者上、平者让、庸者下的用人机制。坚持每两年对中层干部进行换届改选，同时对后备干部重新考核确定。对个别群众意见较大的干部进行批评教育、调整、降职、罢免；对综合素质好、工作突出、群众公认的人才及时调整补充到中层管理岗位。在企业制定的考核评议中层干部制度中，专门对人才管理提出跟踪考察的规定。通过日常观察、领导谈话、年终考评等方法，采取个别谈话、民主评议等形式，考察人才的政治态度、思想倾向、政策水平、能力素质、工作业绩等方面，综合比较人才的表现，并把结果反馈给个人，有针对性地指出努力方向。

五、注重企业人才培养成效

企业要狠抓人才工作创新，努力实现人才升级。积极推行战略性人力资源管理，促进人才整体开发，优化人才结构，培养一大批适应生产岗位需要的专业技术人才和技能人才，一大批懂商务、会经营、善管理的经营管理人才，一大批懂政治，会做职工思想政治工作的政工人才。大力开展职工培训，深入推进职工素质工程和学习型企业建设。公开公平公正择优选用人才，扩大关键人才和后备人才的储备，畅通吸纳外部优秀人才绿色通道和内部人才流动渠道。形成一支素质较高、作风过硬、经验丰富、年龄结构较合理的企业核心中高

层团队，为服务企业二次创业发展，全面建设新型现代企业提供强有力的人才和智力保证。

**第二篇：企业发展战略**

本草堂企业文化

一、宗旨：推行以“计划(Plan)、计策(Ploy)、模式(Pattern)、定位(Position)和观念(Perspective)”为主题的5P企业战略。强力构建实施“人才、品牌、科技”为主导的三大战略体系

二、企业发展战略：

实施品牌战略传承中药国粹融入高端科技高效持续发展

三、目标与愿景：

1、产业发展 ：实现“中药集约化、中药产业化、中药现代化、中药科普化”

2、企业运营： 实现 产品领先管理到位运作高效亲密顾客

3、管理模式：以价值为导向 实现战略统领组织协调学习成长持续改进

4、队伍建设：拓宽人才发展的广阔空间，为员工创造“劳有所酬、老有所养、病有所医、伤有所治、生有所育”的优异环境。

5、学习与成长：以“教育、爱心、科技、创新、高效”十字方针为指南，普及员工教育，关爱员工成长。

**第三篇：浅谈企业人才培养**

浅谈企业人才培养

“你可以拒绝学习，但你的竞争对手不会”--杰克·韦尔奇的确，当企业发展到一定阶段之后，要想在竞争激烈的市场中求得持续发展，企业必须有正确的战略、良好的组织管理能力、富有职业道德的人才团队，而人才无疑是整个公司发展的基础。

择良才培养，通过优秀团队的分工协作、富有成效的市场战略执行，企业才能良性发展。作为国内领先的网络设备供应商，深信服的人力资源培养主要针对研发人员、客服人员、市场人员三类。2024年，公司正式与国际知名人力资源公司合益合作，制定了科学的人才素质模型。通过明确公司战略对人才能力的要求标准，深信服在人才招聘中选取能推动公司战略发展的人才进行培养。深信服对入职员工一般实施三阶段的培训计划：

职业规划

对于新入职的员工，公司将根据岗位特征而进行不同的技能与文化培训。人力资源部门出台规范的制度流程、组织专业的讲师队伍、开发具有针对性的课程，对新员工进行基础知识、产品知识、职业化塑造、企业文化等全方面的培训。

具备基础的岗位技能与职业方向后，公司将根据个人在工作中表现的志向与能力趋势，初步规划出个人的职业发展规划。对于研发人员，深信服提供了技术专家、技术高管双通道发展道路。技术专家主攻技术开发与创新，解决技术难题；技术高管善于把握项目方向与产品规划，带领团队完成开发任务；同理，针对客服人员、市场人员，深信服也提供了业务方向、管理方向两类人才培养方向。

即将业务工作分解成核心素质、专业岗位素质、领导力素质三点，对合适的人施以不同的培养方式。如通过导师制，让同类型的人才对口培养，快速提高。对于主攻技术路线的人才，公司通过系统的技术培训、实际的项目经验积累、技术牛人之间的学习等，不断强化技术型人才的岗位能力与成就自豪感；对于走技术管理类路线的人才，在积累了相当的技术能力之后，公司将会培训其带领研发团队，领导项目运作，与客户、市场同事沟通等，积累其对项目、产品的把控能力，不断提升其领导力。

以上职业发展规划并非一成不变的，通过选才、培养、任命、使用、教育提高的闭环过程，公司与个人不断调整职业发展方向，让公司与个人选择最优的发展道路。

情商培养

调查显示：高绩效需要的素质中67% 是情商，33%是智能和技术技能。深信服不仅重视岗位技能的培养，对于员工的综合素质更是看重。对于情商的培养，深信服尤其注意“以客户为中心”的宗旨。我们的研发技术再先进，如果开发的功能是客户不需要的，一切都没有意义；我们的客服工程师技术再过硬，如果不尊重客户，也不能给客户带来好的体验……

将为客户服务的宗旨植根于各项制度流程中、日常工作规范中，只有这样，我们产品、服务才能获得客户的认可。为此，深信服每项产品开发，研发人员必须拜访客户、研发部门内部必须进行沟通与评审；客服人员每项服务实施，事前必须制定规范的实施计划，考虑各种可能发生的状况，只有这样，我们解决方案、实施服务才能取得效果……通过规范的流程将形成良好的工作习惯，良好的习惯有助于积累优秀的职业素质，进而推动公司战略的高效执行。

丰富的培训方式

德鲁克说过：管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行；其检验不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。无论是培养管理型人才、还是培养业务精英型人才，通过实际工作与项目运作积累员工的优秀经验、团队合作与规范习惯，将成功的素质固化并推广开来，只有这样，我们才能形成精英的团队，进而打造成功的公司。

对于员工培养，深信服首现通过一对一的导师辅导制。在员工初步确定自身的职业规划后，通过选取优秀的导师，将成功的经验、优秀的习惯、过硬的技术快速而有针对性地传递给新同事，这也有助于培养员工良好的沟通能力与团队协作意识。

而公司每月均会组织1~2次针对部门全员的培训，培训内容涵盖最新的产品知识、技术经验、管理技能等。具体而言，研发部门会组织产品开发研讨会，大家会了解目前客户的需求、高效的需求分析方式、成功的模型概念、高效规范的编码等；客服部门会汇总遇到的产品问题、新的服务要求、高效的服务方式、优秀的实施方案等……

深信服培养人才并不拘泥于培训方式，在实际工作中，人才培养远不止如此。如研发部门建立了公用技术文档、公用代码资源库，员工可以在积累的经验资源上迅速提升；客服部门建立了CRM客户服务信息资源库，便于员工迅速了解客户网络实施与设备问题，客服部门会定期开会分享成功的项目实施、疑难问题解决经验；市场部门会分享典型的客户需求，将成功的销售经验、项目运作传播开来……

通过定期的部门培训，建立共享的资源库，分享经典的管理与项目运作视频，通过视频会议系统、语音会议系统等多种方式，公司可以将优秀的岗位技能、工作习惯、成功经验在团队中复制，进而打造团队工作的规模效应。

如此，公司才能不断培养与提高人才的素质，在不断优化的工作流程与制度管理下，富于职业化素养的团队才能做出高绩效，进而推动公司战略的前行

**第四篇：企业人才培养材料**

企业中，最好的、最优秀的人才是免费的，因为他们创造的价值远远大于他们所分配的价值；相反，不合格、不优秀人才的代价是非常昂贵的，因为他们工作不力给公司带来的损失往往是不可估量的。

——首席顾问曾庆学

企业的竞争，是产品的竞争、科技的竞争，而最终表现为人才的竞争。这已经成为企业界不争的事实。一个企业的成败兴衰主要决定于这个企业拥有的人才的数量和质量，不难看出，企业之间的竞争越来越表现为员工素质的竞争。只有具备高素质的人，才能有高素质的企业。谁掌握了人才，谁就掌握了市场竞争的主动权。

目前在员工的素质看来大致可以分为以下几个方面：

第一种是大约20％的人创造了企业中40％的效益，这些人的文化素质高，对企业忠心耿耿，任劳任怨，起早摸黑，克服重重困难，一心扑在企业把企业当成自己的事业，创造性地忘我劳动，实干精神强，但总体与上层决策人有关。第二种是大约20％的人创造了企业中30％的效益，这些人有某些方面的特殊才能，这些人工作负责能做好本职工作，他们可能没有人尽其才，或者是没有认同企业的目标或管理体制等，因此他们的才能没有完全发挥出来。

第三种是大约20％的人创造了企业中20％的效益，他们是有培养和发展潜力的人,只是由于家庭的、社会的、企业的等其他原因，能力没有爆发出来。

第四种是大约30％的人可能只创造了百分之几的效益，他们无所事事，基本没有多大贡献。

第五种是不合格的员工在企业中约占10％，他们谈不上对企业作贡献，某些时候甚至还给企业增加了负担，损公私肥，个人利益为重，得过且过，做一天和尚撞一天钟，对企业而言，可有可无。这种人虽然在企业中所占的比例很小，但对企业的负面影响却不可小视。

目前的员工素质水平，客观上跟不上企业业务不断发展的需要，企业要持续发展，必须有赖于通过提升员工素质予以解决。否则，必然会严重影响、制约企业整体水平和效益的提高。我认为，要提高企业员工的整体素质，应从以下几个方面入手：

一是要首先提高决策层的素质。提高员工素质的提高固然重要，但是，更深层和更重要的我觉得在于决策者和经营管理者自身素质的提高。一个企业就象一个人一样，同样有性格，一个企业决策者的思维和行为特征将直接决定和影响下属和企业在公众中的行为印象。“一只虎带领一群羊”和“一只羊带领一群虎”的结果是不一样的，提高员工素质的前提必须是我们的决策者以及经营管理者首先全面提高自身的素质。

**第五篇：企业发展战略演讲稿**

企业发展战略演讲稿

篇一：企业发展战略演讲稿范文——认识蓝海

上月，公司组织学习了《开创蓝海——中国企业发展的创新与实战策略》，使我深受启发，打破了我对企业发展战略的传统思维——即红海意识。学习过程中教授精辟的解析了蓝海战略真谛，开拓蓝海商机。系统解读蓝海，找到蓝海和实践蓝海，为打造自己企业新天地打开了思路，对蓝海战略有了初步认识。

蓝海和红海，对于本人来说是一个很陌生的名词，通过学习已了解什么是红海：1.企业在经营发展过程中在同等价格产品，在一定市场里进行你死我活的竞争；2.千方百计打败对手。

蓝海战略首先是价值创新，什么是价值创新呢？蓝海是在同等产品竞争的基础上引申顾客需求，即市场发展链，从而巩固发展客户，提高效益。二是以顾客为中心，善于发现顾客需求，采用多种形式与顾客合作，效率整合和支持顾客、伙伴实现共同发展。三是走创新之路，产品差异化，就是与竞争对手比产品管理的精度，让价格，质量，服务，成本更超前，更具优势，做到人无我有，人有我精，使竞争对手望尘莫及。四是强力打造企业文化，品牌文化，实现技术领先，品牌为王，达到赢得市场。

找到蓝海

我们企业蓝海在哪里，应该首先在人，公司现阶段正在广泛宣传和组织全员开展“你为谁工作”的读书活动，这无疑是找到蓝海迈出关键的一步，只有解决好全员工作目的、意义和方向，让每位员工都明确为什么要工作，为谁在工作以及工作与自己和企业的关系，企业的各项管理和战略才能有效推进，呈现出无限生机。

其次强力打造品牌战略，科技是第一生产力，在市场严重产大于销，竞争日趋激烈的今天，产品差异化不能停留在口头上，要落实在行动上，要调动一切积极因素，发挥资源优势，作好应对国际竞争的准备。

再次，强力推进低成本战略，实现严格考核目标制度，技改，投入要有长远眼光，低成本建立在稳定生产，长效运行的基础上稳步推进，切实推进。

四是顾客观念，一个企业的发展和生存，离不开市场，顾客这是一个人人皆知的道路，而直接接触顾客的人却很有限，如何来把“顾客”服务好，我想把他的概念拓展一下，因为企业是靠方方面面紧密配合、协调、组织才能有好的结果，上道工序和下道工序配合，指标消耗量化，相互协作精神体现，都应认识为“顾客关系”，把相互协作，优化服务看作是一种市场行为，是在服务顾客的观念。

总之，作为一名中层管理者，在认真做好本单位各项工作的基础上，积极思考，探索新的管理理念，工作方法和创新思维。一切围绕公司中心工作组织好，安排好，实施好，忠诚企业，把各项工作落到实处。篇二：如何提高中层干部的执行力 所谓执行力，是指企业内部职工贯彻和执行决策层的战略思路、方针政策等操作能力和实践能力。中层干部是企业执行力的中坚力量，是承上启下、保证政令畅通的重要环节。企业发展战略、工作目标和各项任务，需要中层干部去具体贯彻执行、分解落实。中层干部的作用发挥得好，是企业领导联系员工的一座桥梁，企业各项工作得以顺利开展;发挥得不好，是横在领导与职工之间的一堵墙，企业各项工作难以顺利推动。加强中层干部队伍建设十分重要，提高其执行力尤为迫切。因此，提升员工的执行力，必须首先提升中层干部的执行力。

提高中层干部的执行力，必须增强自觉性、创造性和实效性。为了提高企业竞争力的迫切要求。中层干部要提高自身素质，增强自觉性是提高执行力的基础，笔者认为要从以下几点做起：

首先要厚德心正。德不厚、心不正，无以为政，厚德心正，是中层干部提高执行力的根本。没有良好的政治品质和道德品质，必然导致执行力的低下。因此，中层干部必面加强政治理论学习，坚定理想信念，牢固树立践行“三个代表”重要思想的自觉性，牢固树立全心全意为职工服务的宗旨观念，自觉为职工办实事、做好事，真正把党的路线、方针、政策贯彻落实到具体工作中，这是中层干部必须具备较强执行力的重要思想基础。

其次要胸有韬略。这是中层干部提高执行力的基础。没有为职工服务的思想，是谈不上执行力的。作为一名中层干部，要履行好自己的职责就必须重视学习，勤于学习，善于学习。要始终坚持“以人为本”的管理理念，把思想政治工作与行政管理紧密结合起来，渗透到生产经营中去。注意在工作中理顺各种关系，要用换位思考法，理解和包容对方，化解各种矛盾，尊重人，理解人，关心人，最大限度地调动每个职工的积极性。这样，才能在工作中得心应手，不出偏差，能得到职工的信任，保证各项工作的顺利推进。

三是敬业爱岗。是中层干部提高执行力的前提，中层干部不论在哪个岗位，不管干哪项具体工作，都必须具有高度的责任感和事业心，不能把自己的工作和手中的权力，当作谋取私利的“工具”，也不能仅仅当作一门谋生的“职业”，而要把工作当成是为企业发展的光荣使命，干一行，爱一行，精一行，才能使自己的工作能力和工作水平不断提高。

四是增强创造性是提高执行力的关键。执行力不仅是实现执政目标、达成执政使命的基本保障，而且是中层干部政治素质和领导水平的重要体现。提高执行力的关键，在于找准上级决策精神与本企业实际的结合点，把实施决策的原则性和解决问题的灵活性统一起来，提出切实可行的实施思路和具体措施，创造性地开展工作。篇三：坚持以人为本

对人的高度关注，注重人的因素，是韦尔奇一个十分重要的价值观和管理理念。他认为人就是一切，是企业的核心竞争力。人是第一位的，接下来才是战略和其他事情。只有了不起的人才能造就了不起的产品和服务。为此，在管理实践中，韦尔奇全面地贯彻了以人为本的理念。第一，注重员工招聘。韦尔奇说，只有找对了不起的人才，世界才会发生变化。他认为，招募员工不能根据应聘者的外表、毕业学校、学历和一纸简历来决定是否录用。要招募那些充满热情、希望做出点成绩来的人。第二，重视员工培训。韦尔奇把人才培训视为一项能够获得“无限”回报的投资。他建成了世界一流的培训中心，不仅进行职业培训，而且着力于领导人才的开发。培训不仅为ge造就了大量的优秀人才，帮助很多平凡的员工创造了不平凡的业绩，而且为ge创造了一种不断学习的社会结构，促进了ge特色学习型文化的建立。第三，区别对待员工，实行有差别的管理政策。韦尔奇认为，对员工执行区别对待的措施可能会错失几个明星或者后起之秀，但是造就一支全明星团队的可能性会大大提高。韦尔奇把区别对待称为建立一个伟大组织的全部秘密。他把员工分为最好的20%,中间的70%和最差的10%，即a、b、c三类。a类：激情满怀、勇于任事、思想开阔、富有远见。他们不仅自身充满活力，而且有能力带动自己周围的人。他们能提高企业的生产效率，同时还使企业经营充满情趣；b类员工是公司的主体；c类员工是指那些不能胜任自己工作的人。对员工的奖励包括：调整工资、分发股票期权以及更多的职务晋升机会。a类员工得到的奖励一般是b类的两三倍。至于c类员工，则什么奖励也得不到。第四，善待员工。韦尔奇把帮助员工建立自信心作为其领导工作的一部分，不断为员工施展才华和能力提供机会和挑战，并在他们每获得一次成功之后，尽可能通过一切方式奖励他们，让员工感觉到自己的贡献看得见、摸得着、还能数清，为所做的高质量产品和提供的优质服务而感到骄傲，增强员工的成就感、自豪感和自信心。韦尔奇解聘员工做到人性化，富有人情味。每当准备撤换经理时，韦尔奇都会至少和他谈上两三次，表达失望，并且给他们机会以改变事情的现状。当最后一次谈话开始时，被通知离开的人不会感到震惊或者不可思议。他不仅自己这样做，也要求各个层次的经理人员这样对待下属和员工。韦尔奇认为，让一个人待在一个他不能成长和进步的环境里是“假慈悲”。他对被解聘者尽量做到早通知，以便能让他们多一些就业机会。同时，以更慷慨的方式对待被解聘的员工，为他们支付优厚的离职金。

为发展战略服务

只有能够适应企业发展战略，并能有效促进企业发展战略实现的企业文化，才是优秀的，才有存在的价值和意义。

韦尔奇在就任ge董事长不久，描绘未来商战的赢家是这样的公司：能够洞察到那些真正有前途的行业并加入其中，并且坚持在自己进入的每一个行业里做到数一数二的位置，无论是在精干、高效，还是成本控制、全球化经营等方面都是数一数二。ge就是要做到数一数二，这绝不仅仅是个目标，而是实实在在的要求。要想成为赢家，实现做到数一数二的目标要求，就必须把数一数二的“硬”的核心理念与无形的“软”的价值观，即企业文化结合起来。围绕这个有形的数一数二的核心理念，韦尔奇提出了三大核心价值观，即：面对现实、追求优质和卓越、注重人的因素。“面对现实”，就是要创造一种氛围，鼓励人们去观察事物的本来面目，按照事情自身应有的方式，而不是人们主观愿望的方式来处理事情。在全公司树立这种直面现实的观念是实施做任何事都数一数二的核心理念的必要前提。“追求高质和卓越”，就是要形成一种氛围，在这种氛围里，所有的人都能感到向自己的极限挑战是一件很愉快的事情，感到能够比心目中的自已做得更好，使每个员工都能够为自己所做的产品和所提供的服务而感到骄傲。“注重人的因素”，就是要创建良好的人力资源政策，为敢于尝试新鲜事物的员工提供一个最优环境和氛围，鼓励员工创新。韦尔奇认为，只有这些“软”的核心价值观与“硬”的数一数二的发展要求结合起来，公司才会有更加高昂的士气、更强的适应能力和更高的灵活性。实践证明，ge的核心价值观及企业文化对于发展战略目标的实现起到了非常重要的推动作用。

有“硬”措施

实现“软”的价值观，需要有“硬”的措施来推动。没有强“硬”的措施，“软”的方面就难以得到落实。韦尔奇推行“直面现实”价值观念的“硬”措施，突出表现在他的培训方式上。韦尔奇将“行动学习”概念作为贯穿始终的核心教学方式，要求学员们致力于解决ge的实际问题，面对真实的企业管理问题进行探讨和学习，认真考察ge在世界上每一个国家和地区的发展机遇以及其他成功的公司如何争取发展，仔细评估ge各项计划的实施进度和效果究竟如何。为了使学员们真正敞开心扉自由坦诚交流，韦尔奇聘请外部专业人员来提供帮助，实行“群策群力”的运作方式：会议开始时经理到场讲话，提出一个重要议题或安排一下总的会议日程，然后离开。在经理不在场的情况下，外部专业人员启发和引导学员们进行讨论。学员们把自己的问题列成清单，并对这些问题进行认真讨论，然后准备好意见建议在经理回来时向他反映。经理们必须对每一项意见都要当场作出决定，必须对至少50%的问题给予“是”或者“不是”的明确答复。如果有的问题不能当场回答，那么也要在约定好的时限内完成。任何人都不能对这些意见或者建议置之不理。篇四： 进一步树立依靠发展解决前进中问题的思想，就要认真研究电力发展与地方经济及社会发展的关系，在政府的指导、帮助和支持下，适度超前建设电网，运营好平远电网；就要加快多种产业发展步伐，促其经营上规模、产品上档次、管理上水平；就要坚持“人才强企”战略，抓紧培育和建设政治坚定、业务熟练、敬业爱岗的干部职工队伍；就要坚持把干部职工的根本利益作为我们工作的重要出发点，在企业发展的进程中不断提高职工生活质量，促进改革发展稳定相协调。总之，我们一定要在“三个代表”重要思想的指引下，以保持共产党员先进性教育活动为契机,始终保持共产党人的蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气，在战略上藐视困难，在战术上重视困难，一步一个脚印，推动局各方面工作沿着正确的政治方向向前发展。当前，我局提升实力、加快发展的任务十分艰巨，寻求对策、解决问题的时间相当紧迫，机不可失，时不我待，全局系统广大干部职工要进一步统一思想、统一认识、统一行动，在企业党政工班子的统一、坚强领导下，创造性地开展工作，共度难关，争取胜利

四、下半年重点工作 下半年局工作的总体要求是：立足“继承、巩固、创新、发展”，认真落实上级年中工作会议的各项部署，以发展为第一要务，坚持解放思想、实事求是、与时俱进，加强企业战略管理、规划管理、安全管理和经营管理，在电网发展、多种产业发展、人力资源开发等方面取得新突破，努力完成年初确定的各项工作任务。

（一）高度重视安全生产工作，创造安全生产新局面 安全生产责任重于泰山，必须严格管理、严格要求，必须摆在各项工作的首位，任何时候都不能放松，任何时候都要以如履薄冰、如临深渊的忧患意识抓好安全生产，真正夯实基础，使安全工作始终处于可控、在控状态，确保不发生因我们的工作而导致重大社会不利影响的事件，确保人身安全，确保电网安全，为企业各项工作顺利开展创造良好条件。安全生产要坚持行之有效的做法，在工作创新中决不能违背根本要求和客观规律。要根据《安全生产法》，以重奖与重罚并重、奖罚对等为原则，修订完善县局《安全生产奖惩制度》，全面落实以行政第一责任人为核心的各级安全生产责任制。要加强反违章工作，落实重点防范措施，杜绝人身伤亡事故。要重点整治输电线路故障问题，争取地方政府及执法部门的支持，加大对破坏电力设施违法犯罪行为的打击力度。要加强基建管理工作，对输电线路设计、定货、施工、监理、验收等全方位强化管理，减少基建隐患。要监督和指导输电网安评及各单位安评结果的整改。采取有力措施，确保电网安全运行。要加强设备维护，提高线路、变电站运行的安全可靠性。要优化调度，尽可能确保电网在最优方式下运行，充分利用现有网络的输配电能力，合理安排电网运行方式。要进一步加强继电保护设备的维护管理工作。要继续作好并网电厂的技术监督和协调工作，完善生产信息沟通渠道，及时掌握机组运行技术状况，加强对可能危及安全运行的电 厂内相关工作的协调，作好技术服务。

（二）抓紧企业发展战略研究，确立发展新思路 来自市场的严峻挑战，要求我们从市场经济观念的新视角，重新审视企业的定位。我们认为：供电局作为县级电网经营企业，是平远县内关系国民经济命脉、关系能源产业发展、关系社会稳定的国有企业，是为社会经济发展和人民生活提供普遍服务的公益性企业；是平远供电行业中落实国家能源产业政策、联系发电企业和用户、对促进供电企业持续稳定健康发展负有重要责任的核心企业；是建设和运营县级电力市场的主体，也是区域电力市场内参与县区间资源优化配置的主体。我们要紧密结合电力体制改革形势和地方经济发展态势，进一步研究制订县局战略定位、战略目标和战略思路，以明晰的战略凝聚人心、统筹全局。

（三）紧密结合宏观形势和企业实际，积极研究电力体制改革新问题 要按照广东电网公司和市局的总体部署，尽快完成企业资产财务和劳动工资保险关系移交工作，认真作好相关遗留工作。要加大调研工作力度，积极开展县局深化改革和主辅分离的研究，为省代管改为直管改革准备条件。县局要积极开展电力市场运行规则的研究，在电力市场运营中发挥重要主体作用，要深入研究管理体制改革的问题。

（四）抓好电力规划工作，建设完善平远电网新构 电网规划要根据构建合理电网结构的原则，上一级电网规划指导下一级电网规划，分级编制，统一审批。指导思想是：加快平远电力发展，抓紧电源建设，突出电网发展，满足地方经济发展、人民生活水平提高对电力的需求。要充分开发利用县内能源，立足区域资源优化配置，实施可持续发展。要优化电力结构，由电源电网并重逐步向以电网为主转移。逐步把平远电网建设成为以10/35/110千伏为主的，结构合理、层次清晰、运行灵活、安全稳定，适应竞争有序、规范开放市场体制和机制要求的现代化电网，使平远电网真正成为发展县域经济协调、持续、快速、发展的战略支撑。篇五： 今天，我们在这里召开\*\*“三八”总结表彰暨先进事迹报告会。管理局工会副主席\*\*等领导应邀到会，我代表公司党委和公司表示热烈的欢迎！向获得表彰的女职工先进集体和个人表示衷心祝贺，并通过你们向奋战在公司各条战线的广大女工表示节日的慰问！2024年，我们\*\*公司的女工工作，在局工会的大力支持和关照下，按照局工会和女工部的总体工作部署，以培养“四有”、“四自”新女性为目标，组织开展了以“胜利巾帼双文明立功竞赛”活动为主线的“\*\*女工”强素质工程，使公司广大女职工在思想素质、道德素质、文化素质、体能素质、技术素质和管理素质六个方面有很大提高，增强了女工自身的竞争实力。在这一系统工程的实施中，我们按照油田开展“三学三创”活动的要求，结合本单位实际，开展了多种形式的劳动竞赛、岗位练兵、技术比武和职工培训。全年共有56名女职工参加了各类函授、自学和培训，其中24人取得了相关毕业证书，22人通过技术等级考核；组织岗位练兵26场次，评选出女工岗位能手35人，技术革新3项，提合理化建议142条，创经济价值700多万元。层层开展的“强素质、树形象、做贡献”的演讲活动，使女工充分认识了提高素质的重要性和紧迫性，4场大型演讲报告会有500多人参加，掀起了\*\*女工强素质活动的高潮。一年来，公司广大女工在工作、学习和生活中，发扬特别讲学习、特别讲奉献、特别能吃苦、特别能忍耐的精神，正确处理社会、集体和家庭的三者关系，克服了常人难以想象的困难，为公司改革发展做出了特殊贡献。对此，我代表公司党委和公司向广大女职工表示诚挚的谢意！

xx年，是我们跨入新世纪和实施“xx五”计划的第一年，也是\*\*重组改制上市的第一年。深化改革、加快发展、提高效益、保持稳定是全局xx年的主旋律和最强音。\*\*公司，作为局勘探开发战线的尖兵，已制订了xx年的新目标、新思路和新举措，我们的目标是坚持实施“4+1”企业发展战略，全面展开五项战略性工作，创建“设备研制开发、职工教育培训、专业化技术服务”三位一体的专业化公司体制，以实际行动唱响“市场年”主旋律。对此，公司广大女职工要认清形势，提高认识，摒弃计划经济的陈旧观念和惯性思维，树立起与市场经济发展、与重组改制新形势相适应的全新观念。要识大体、顾大局，正确对待改革中的利益调整，树立正确的人生观、价值观和择业观，克服女性心理和素质障碍，充分发挥自身优势和潜能。要进一步弘扬“四自”精神，学业务、练本领、长才干、强自身，不断提高理论水平、业务技能和综合素质，岗岗出手过得硬，人人争当技能标兵，在公司改革发展中做出新贡献。

公司各级工会组织继续开展“胜利巾帼双文明立功”竞赛活动，结合公司“市场年”主题活动，在立足本职、服务甲方、开拓市场、经济创效上发挥女职工的作用，为公司改革发展再立新功。公司各级工会组织在女职工中广泛深入开展“心理健康、身体健康、家庭安康”的“三康”活动，维护她们的身心健康，保证她们以充沛的精力、良好的心态，投入到工作、学习和生活中。在今后的改革与发展中，我们女工工作要想取得新成绩，离不开局工会的正确领导、热心指导和大力帮助，离不开公司广大女工舍家忘我、含辛茹苦、无私奉献。至此，我代表公司党委和公司，再次向上级领导和公司广大女工表示深深谢意，预祝大家事业蓬勃，喜事多多，吉祥如意！

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