# 实施人才强企战略 促进企业快速发展

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-08-15

*第一篇：实施人才强企战略 促进企业快速发展实施人才强企战略 促进企业快速发展录入时间：09-10-27 09:44:20作者：李华波来源：阳泉日报在激烈的市场竞争条件下，企业只有不断提高管理水平，积极实施人才强企战略，才能增强企业的核心竞...*

**第一篇：实施人才强企战略 促进企业快速发展**

实施人才强企战略 促进企业快速发展

录入时间：09-10-27 09:44:20作者：李华波来源：阳泉日报

在激烈的市场竞争条件下，企业只有不断提高管理水平，积极实施人才强企战略，才能增强企业的核心竞争力，推动企业快速发展。

一、充分认识实施“人才强企”战略的重要性和紧迫性

人才是企业应对竞争，加快自身发展的根本。随着我国体制改革不断深入，给企业带来前所未有的压力和危机。例如，近年来由于电力供应日趋紧张，一座座参数高、容量大、科技新的现代化发电企业迅速发展起来。为了保证大机组的安全稳定运行，各发电企业纷纷抢滩电力人才市场，对电力经营管理型、专业技术型和生产技能型人才达到了“渴求”的程度，电力人才一时成为一种稀缺资源。大量专业技术人才从老企业流失，给企业造成巨大的经济损失和安全隐患。可见，企业的竞争，归根结底是人才的竞争。要想在激烈的竞争中取得主动，就必须认识到人才强企的重要性和紧迫性。

二、始终树立和落实科学人才观，做到不拘一格选人才

其实，某些企业并不缺少人才，而是缺乏善于发现人才、乐于挖掘人才的“伯乐”。企业管理者应是发现人才、培养人才的人。他们必须具有识才的慧眼，能全面、客观、辩证地对待和评价人才，要有丰富的管理经验，对某一工作岗位到底需要什么样的人才了然于胸。此外，他们必须树立和落实科学的人才观，不能只把具有高学历与高职称，掌握高科技手段的人看作人才。实施人才强企战略，需要各种类型的人才。不管在什么岗位，不论身份如何，只要有一技之长，能够在本职岗位上创造性地开展工作，为企业的发展和生产经营工作做出卓越贡献的，都是企业所需要的人才。因此，企业应该鼓励广大员工爱岗敬业，人人

竞争成才，人人争做贡献。

三、建立和完善科学的人才培养、选拔制度

当前，有些老企业在人才结构上还有许多不尽合理的地方，诸如，岗位设置层次重叠、岗位人员超编、机关部室管理干部多，但会管理、懂经营的复合型人才短缺、生产技能型人员少，尤其生产一线拿得起、放得下，能独当一面的能工巧匠不足。针对这种情况，必须加强人才培养，从启动育才机制入手，不断促进人力资源的整体开发和全体职工的科学文化素质全面提高，将老企业的人员优势转换为人才优势。要制定培训计划，努力培养一批“本专业精、相关专业通、其他专业懂”的一专多能型人才。培训不是针对某项知识和技能，而是全方位的知识和技能的培训；培训不是针对某一段特定时期，而是与企业生产一起长期坚持。企业要形成符合各类人才特点的人才培养机制，建立企业全员培训体系，开展员工终身教育活动，建设学习型企业，不断提高各类人才的综合素质和创新能力，使之更好地为企业发展发挥更大的作用。

四、要建立起相应的激励机制，留住人才

一些国有企业由于长期受平均主义“大锅饭”的思想影响，在人才的培养和使用上既无有力的激励机制，又无有效的约束机制。要想保持企业持续发展的人才需求，就必须构筑留住人才的“高地”，建立一整套能体现人才能力价值的激励机制。作为企业职工，每个人都愿意成为企业发展所需的人才。这就要求我们企业管理者必须在人才的培树、关心和激励方面下功夫，让想干事的干成事，能干事的有舞台，干成事的有位置。既要引导和教育职工讲其道、教其方，又要亮其形、彰其功；既要打造激励岗位成才的浓厚氛围，又要创造“百花齐放春满园”的人才环境。当前，大多数技术工人，特别是国有企业的工人，进厂时收入偏低，基层人员流动慢、晋级时间长、标准低。再加上才华难以施展，抱负很难实现，从根本上造成了大量的人才流失。随着市场经济的不断深化，利益驱动成为一根非常有力的杠杆。过去我们常讲，要用“感情留人、事业留人、待遇留人”，现在是不是应该大胆地讲，就要用待遇留人。虽说人才的价值并不单纯表现为货币形式，但待遇在职工心中仍是企业对其价值认可的重要标志。对于发电企业确实需要的特殊人才，我们就应该在有关政策上给予倾斜，在待遇上给予提高，在荣誉上给予重视，在提拔使用上给予优先。

让“术有专攻”的人切实尝到钻研技术的甜头、真正看到自身价值的体现。

人才兴，企业兴！在经济突飞猛进的发展时期，人才已经成为企业发展的助推器，成为企业的稀缺资源。所以，需要切实转变人才观念，把树立正确人才观念与创新人才制度机制结合起来，进一步加强人才培养机制，完善人才激励机制，建立科学的人才评价机制，给人才以更大的发挥空间，走人才强企之路。（作者单位：山西阳光发电有限责任公司）

**第二篇：实施人才强企战略**

实施人才强企战略推进铁路跨越式发展

人才队伍的建设是企业生存与发展的基础，特别是在按照铁路跨越式发展战略，推进主辅分离、辅业改制中，房建系统作为辅业，如果没有高素质的人才队伍，是无法在激烈的市场竞争中立足的。为此，房建系统必须紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，大力实施

人才强企战略，为实现铁路跨越式发展提供人才保证。

目前房建企业主要需要三类人才：第一类是熟练的技术操作型人才。他们一般经过系统的专业技术学习和严格的岗位培训，能熟练地单独操作，并能独立处理操作中出现的技术问题。因为，无论多么先进的企业，多么好的产品设计，不管使用多么现代化的技术和先进的管理方法，都必须经过一定的程序，经过工人、技术人员和管理者的精心策划、组织和操作，才有可能把它从图纸变成产品，没有一支高素质的能熟练操作的工人队伍，企业的正常运营就难以保证：第二类是专业技术人才和具有较强管理技能和组织协调能力的经营管理人才。与之相配套的还要有一支熟悉本企业历史，献身于企业发展，精通本企业主导产品的生产技术，受过专门训练，并经多年的实践锻练而积累了丰富的领导才干的中层管理人才：第三类则是最高层决策人才。他们—般是企业的领导干部，或是专业技术和经营管理人才中的优秀分子，他们大都具有坚定的意志和百折不挠的毅力，眼界开阔，思维超前，以自己卓越的胆识和智慧领导企业，他们能以自身的优秀品质及人格魅力赢得企业内外人员的尊敬和爱戴，并逐步成为企业的灵魂和核心。

以上所需人才应通过三个阶段进行开发与培养。

一是知识技能培训。即通过开办培训班，让有差距和不足的员工和管理人员增长知识，热练掌握岗位所必备的技术和技能，从而提高工作效率，增加企业经济效益。二是职业教育。随着技术的进步和企业的发展，仅仅对员工进行技术和岗位技能培训是远远不够的，要使企业员工和工程技术人员、管理人员真正成为企业的核心力量，增强企业的凝聚力，发挥团队精神，除技术、技能培训外，还应对其加强职业道德、价值观、企业文

化方面的教育和培训，这种培训也被认为是“软培训”。

三是终身学习。人力资源开发应突出人的能力的培养和提升，从而提高企业的核心竞争力。通过学习和培训，使企业的同级之间、上下级之间互相学习，共同提高，不断地提升企业职工的知识水平，并且把知识转化为工作能力，从而最大限度地体现企业职工的创造力。重视人才培养，不能停留在形式土，企业必须要在人力资源开发上舍得投资，应把对人力资源领域的投资视为“一本万利”的事业。只有这样，企业人力资源开发工作才有坚实的基础和保障，培训经费、场地、设备、教师、教材等问题才容易解决。这里，企业一把手的观念和胆识是至关重要的，他不仅是培训工作的倡导者、支持者，而且应以身作则，带头学习，亲自关心培训工作，作学习型企业的优秀楷模。—个企业在这样—把手的带领下，—定会重视员工的培训工作，一定会创造一个“人人在学习、天天在进步”，不断提高，不断变革的人才管理制度，陈旧落后的用人观念是影响人事制度改革的最大障碍，为此，企业必须

破除旧观念，树立新观念，才能达到合理使用人才的目的。

一是破除“求全责备”的旧观念，树立“用其所长”的新观念。“人无完人”，若一味“求全责备”，就无人可用了，所以企业选用人才最主要的是要考虑这个人的长处是什么，让他做什么工作最能发挥他的长处，善于用其一技之长。

二是破除“论资排辈”的旧观念，树立“唯才是举”的新观念。青年是整个社会最积极、最有生气的一部分，他们思路敏捷，锐意进取，肯学习，少保守思想，开拓创新始终离不开他们。为此，企业用人要坚持以业绩为标准，不搞平衡照顾，谁德才兼备就用谁，真正做到唯贤是举，唯才是用。也只有这样，才能使各种优秀人才尽快脱颖而出，使企业更加兴旺发

达。

三是破除“唯文凭论”的旧观念，树立“注重实绩”的新观念。学历或文凭是选拔使用人才应考虑的一项基本条件，但是只看学历或文凭，即认为文凭就是才能和知识水平的标志，这是不全面的，由于每个人掌握知识、运用知识及实践经验的多寡等多种因素的影响，有文凭而没有水平，有学历而没有能力的人也不少见。为此，企业在选拔任用人才时，既要重视

文凭，更要重视实际水平，切忌“唯文凭论”。

四是破除“可迟可缓”的旧观念，树立“讲求效率\"的新观念。人一生的工作时间是有限的，如不能好好把握，便会留下极大遗憾。企业对人才的使用要讲求效率，这不仅仅是为了提高企业的效益，也是对人才的一种负责态度。“可迟可缓”的旧观念，是对人才使用的—种极大浪费，同时给企业也会造成一种很大的损失。为此，企业要采取上下交流，横向交流、党政交流，岗位互换等形式，把优秀的人才放到机关、基层、技术、党群等多层次、多

岗位上，经受全面锻炼，丰富工作阅历，从而提高人才的综合素质。

在建立吸引人才的机制方面，重点耍解决人才待遇问题，解决人才待遇问题也是建立留人机制的关键问题。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上必须合理公正，突出关键岗位薪酬的竞争性，要适度领先，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了市场竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本；二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业必须为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件，人才进入企业后，在已有的专业知识和技术能力的基础上，配合企业发展目标进行有计划的学习和锻炼，提升他们的综合素质，而且在职务晋升方面，也要及时给予考虑。另外，必须

给人才委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利，只有责、权、利相统一，才能使人能有作为，安心工作；三是实行情感化管理。企业必须贯彻“以德治企”的方针，一位优秀的领导者如果具有忠诚坦荡的人格魅力，学识渊博的知识魅力，高人一筹的智慧魅力，就能感召凝聚企业人才。企业领导应以宽容的心胸来对待不同人才，工作和生活是动态的，复杂的，难免有不同的意见或是产生矛盾，作为领导者更需要有宽广的胸怀，善于理解和谅解，并积极创造条件，使每个人都能在宽松和谐的气氛中工作、学习和生活，从而使大家的工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥；四是实行企业文化激励。企业文化作为一种新的管理理念，在企业的改革发展中发挥着不可替待的独特作用。它包括企业宗旨、企业精神、价值观念、行为规范、企业形象等内容。企业员工各有自己的价值观、道德观，要统一全体员工认同和遵守的价值观念和行为规范，是很不容易的事情。因此，强调以人为本、全面发展”的企业文化，是以团队感情和工作氛围吸引人，可以提高职工的凝聚力和向心力，保持职工队伍的良好形象，促使他们更加理解企业的奋斗目标，进一步激发他们的工作热情，从而达到事半功倍的效果；五是实行经营战略激励。实质上是以高尚的事业鼓舞人，企业领导应巧妙地利用战略目标和规划，描绘企业的光明前景和宏伟蓝图，让员工充分感受到本企

业是有前途、有发展的，能在这里工作是一种自毫和骄傲。

总之，跨越式发展的号角已经吹响，主辅分离已成必然之势，房建企业要想更好地生存与发展，首先需要大批的优秀人才做支撑，作为领导要牢固树立“人才资源是第一资源”和“人人可以成才”的观念，大力实施人才强企战略。企业培养人才如同经营生产一样，必须支付一定的成本，经营生产要讲究成本核算，同样，培养人才也要进行成本核算，企业不能光计算人才报酬提高后经营成本的增加，更应该计算出管理人员被激发出的热情和干劲将会给企业带来的经济效益和长远影响。只有这样，企业才能得以长足发展，从而在激烈的市场

竞争中占有一席之地。■

要紧紧围绕公司“十二五”发展战略的实施，把领导班子和干部队伍建设摆在更加突出的位置上，以改革创新的精神，继续抓紧、抓实、抓好，为公司“十二五”发展提供坚强的组织保证。刘振亚提出了加强公司干部队伍建设的五点要求：以解放思想为先导，切实提高领导干部思想政治素质；以创先争优为动力，强化“四好”领导班子建设；以建设世界一流电网、国际一流企业目标为引领，进一步加快干部培养步伐；以培养引进紧缺人才为着力点，大力实施人

才强企战略；以关键岗位领导干部为重点，切实加强干部监督。

当前和今后一个时期，中央企业改革发展面临的环境和条件十分复杂，国际金融危机的影响还未完全消退，世界经济发展的不确定因素依然较多，这对我们既是挑战也是机遇。虽然西方发达国家的企业在这次危机中遭受重创，但经过危机考验后，未来的竞争力将会更强。中央企业要在未来更高层次、更高水平、更为激烈的国际竞争中赢得优势，必须靠人才来引领。

中央提出把中央企业调整到80-100家，培育50家左右具有国际竞争力的大公司大企业集团，目的就是希望我们尽快成长为能够全球配置资源的“国际巨星”，在建设创新型国家中发挥主力军作用，在实施“走出去”战略中发挥国家队作用，在紧要关头、关键时刻发挥顶梁柱作用。中央企业要真正肩负起党和国家赋予的历史重任，也必须把人才工作摆到优先发展的战略地位，加快培育造就一大批优秀人才。各中央企业党委（党组）一定要把人才资源作为实现科学发展的第一推动力，在新的起点上更好实施人才强企战略。

到2024年，中央企业人才发展总的目标是：培养造就规模适度、结构合理、素质优良的出资人代表、经营管理人才、党群工作者、科技人才和技能人才队伍；人才规模合理增长，整体素质明显提高，高层次人才队伍不断壮大，重点培养造就100名左右战略企业家，复合型党群工作者达到95%以上，国家级和集团公司级科技人才从目前的3.4万人增加到8万人以上，技师、高级技师占技能人才的比例从目前的5.4%提高到9%以上；国际化人才在目前0.75万人的基础上翻两番；人才使用效能显著增强，对企业发展贡献度大幅提高，实现人均营业收入翻一番、累计有效专利翻两番；人才发展环境持续改善，体制机制创新取得重大进展，为加快打造具有国际竞争力的大公司大企业集团提供坚强的人才保证。

**第三篇：实施人才强企战略做强做大中央企业**

实施人才强企战略做强做大中央企业

作者：李荣融

一、充分认识加强中央企业人才工作的重要性和紧迫性

全国人才工作会议是在党和国家事业加快发展重要时刻召开的一次重要会议。我们要充分认识实施人才强国战略的重大意义，从全面建设小康社会的战略高度和提升中央企业竞争力的迫切要求出发，充分认识大力实施人才强企战略的重要性和紧迫性。

加强中央企业人才工作和实施“人才强企”战略，是发展壮大国有经济、实现全面建设小康社会宏伟目标的重要保证。国有企业是我国国民经济的支柱。国有经济是社会主义制度的重要物质基础。到2024年底，国有及国有控股工业企业约占全部规模以上工业企业户数的1/5，实现工业增加值占1/2，上缴税金占近2/3。2024年进入世界500强的11家中国内地企业全部都是国有企业。中央企业在国有企业发展中发挥着骨干和中坚作用。目前中央企业资产总量达到8.32万亿元；2024年中央企业上缴税金和实现利润分别占到全部国有企业的44.1%和60.3%。小康大业，人才为本。

加强中央企业人才工作和实施“人才强企”战略，是做强做大中央企业、提升我国企业竞争力的重大举措。大公司大企业集团是一个国家经济发展的支柱，是国家综合国力和竞争力的集中体现。国与国之间综合国力的竞争，很大程度表现为跨国公司间的竞争。目前跨国公司拥有世界专利技术的70%，占世界技术贸易的90%，货物贸易的70%和跨国投资的90%，对世界经济、社会和文化的影响难以估量。我国要在综合国力的竞争中取得主动，在经济全球化的进程中赢得优势，必须加快培育和发展一批具有国际竞争力的大公司大企业集团。在2024年世界500强企业中，美国192家，占38%；欧盟150家，占30%；日本89家，占18%。而我国仅占2%，这与我国在世界经济发展中应有的地位、作用很不相称。经过多年改革和发展，国有企业的市场竞争力明显增强，在激烈的市场竞争中涌现出一批具有相当规模和实力的大公司、大企业集团。但与国外大公司特别是跨国公司相比，差距仍然很大。连续几年居世界500强首位的美国沃尔玛2024年营业收入达到2465亿美元，我国在世界500强中排位最前的中石油营业收入为449亿美元，不及沃尔玛的1/5。与世界同行业大公司比较，美国埃克森美孚公司年营业收入为1825亿美元，中石油只相当其1/4。在盈利能力、创新能力、体制机制等方面，我国大型企业与跨国公司的差距更大。做强做大中央企业，对搞好整个国有经济，提高综合国力和国家竞争力都具有重要影响。做强做大中央企业，关键在于提升核心竞争力，根本在于拥有一批高素质的人才。在知识创新、科技创新、产业创新不断加速的时代条件下，人才资源已成为最重要的战略资源。

加强中央企业人才工作和实施“人才强企”战略，是积极应对人才竞争、创造人才优势的迫切需要。随着经济全球化步伐的加快和科学技术的日新月异，国与国之间、企业与企业之间的人才竞争更趋激烈。目前中央企业面临着人才竞争的双重压力。一方面，世界500强中已经进入中国的400多家企业纷纷加速实现人才本土化，千方百计吸引优秀人才，人才竞争日趋国际化。另一方面，民营企业的迅速崛起和发展壮大，对人才的需求越来越迫切，也在千方百计地争夺优秀人才，不少民营企业的高级管理人员和技术人员都来自国有企业。长期以来，中央企业凝聚了一批优秀的经营管理人员和科技人员。近几年，面对日趋激烈的人才竞争，中央企业普遍加大了人才工作力度，努力创新人才工作机制，在吸引、培养和使用人才方面进行了积极探索，取得了积极进展，对推动中央企业改革发展发挥了重要作用。但我们也要看到，中央企业无论在人才观念，还是在人才成长和培养、使用的体制环境方面，与国内外优势企业相比都存在着较大差距，中央企业的人才素质和人才结构也不能很好地适应做强做大的要求。由于劳动、人事、分配三项制度改革不到位，企业经营机制转换滞后以及受到社会就业、再就业压力的制约，目前中央企业一方面需要分流的人员不能及时分流出

去，人浮于事、冗员过多的问题较为突出；另一方面，企业急需的一些高层次人才吸引不进来，需要留住的人才留不住，部分中央企业经营管理人员和科技人才流失现象较为严重，已成为影响和制约中央企业加快改革和发展、提高竞争力的一个重要因素。面对激烈的人才竞争，中央企业必须增强危机意识和忧患意识，以高度的政治责任感和历史使命感，以饱满的工作热情和改革创新精神，把实施“人才强企”战略作为一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。

二、加快中央企业人才队伍建设要着力抓好的几项工作

实施“人才强企”战略，建立一支宏大的人才队伍，是一项长期而艰巨的任务，也是推进中央企业改革与发展亟待解决的重大课题，需要我们从多方面进行不懈的努力。当前要着力抓好几项工作。

1.更新观念，牢固树立科学的人才观。我们必须解放思想，实事求是，与时俱进，克服在人才问题上的各种不合时宜的思想观念，牢固树立人才资源是第一资源、人才优势是最大优势的观念，把人才开发作为经济社会发展的第一推动力量；牢固树立人人都可以成才的观念，为每个人的发展创造广阔天地，把每个人的潜力和价值都发挥出来；要切实抓好使用、关心、激励人才的各项工作，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。科学的人才观与科学的发展观、科学的政绩观三者环环相扣、紧密联系，是指导新时期做好人才工作的重大战略思想。

一是树立以人为本的观念。以人为本是科学发展观的核心，也是做好新时期人才工作的本质要求。人才队伍建设要始终着眼于促进各类人才的健康成长，着眼于调动各类人才的积极性、主动性和创造性，在人才培养、吸引、使用的3个关键环节，既充分遵循人才发展的一般规律，又充分尊重人才的特殊禀赋和个性，放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让人力资源优势得到充分发挥。

二是树立人才工作先行的观念。人才的培养和集聚是企业科技进步和改革发展的先决条件。在企业改革发展全局中，人才工作必须先行一步，始终处于“领跑”状态。

三是树立人才市场化、国际化的观念。创办国际国内一流企业必须有一流人才。要充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用，充分利用国际国内两个人才市场、两种人才资源，在最大范围、最广领域尽可能聚集各类优秀人才。

四是要树立竞争择优的观念。全面引入竞争机制，在竞争中发现人才、使用人才和造就人才，坚持以品德、知识、经历、能力和业绩作为选拔、评价、使用人才的主要标准，通过竞争择优使中央企业需要的各类优秀人才脱颖而出。

五是要树立人人都能成才的观念。中央企业涉及国家安全和国民经济命脉的许多重要行业和领域，肩负着实施国家重大发展战略、重点建设项目、重要攻关课题等光荣使命。宏伟的事业，为各类优秀人才发挥聪明才智、实现个人理想抱负提供了广阔舞台。在中央企业各个领域、各个岗位，人人都可以多做贡献，人人都能够成长成才。

2.明确目的，全面推进人才队伍建设。围绕企业生产经营中心，服务改革发展稳定大局，是加强和改进中央企业人才工作的出发点和落脚点。要围绕提高中央企业核心竞争力、加快培育发展一批具有国际竞争力的大公司大企业集团，全面推进中央企业人才队伍建设，力争通过3年左右的努力，在以下5个方面取得积极进展。

一是人才工作制度创新取得明显进展。基本建立起能够充分把握人才发展趋势、有效遵循人才工作规律、适应中央企业建设具有国际竞争力大公司大企业集团要求、满足“人才强企”战略发展需要、前瞻性体系化的人才工作政策与制度，推动人才工作的规范化、制度化和法制化，使中央企业人才工作永远保持正确的发展方向和与时俱进的朝气与活力。二是人才队伍结构得到明显优化。初步建立一支适应中央企业战略发展需要、年龄结构

合理、层级结构清晰、专业结构配套的人才队伍，在本企业核心业务领域形成高度密集的人才优势。

三是人才队伍素质得到明显提高。各类人才素质得到普遍提升，人才拥有的知识和能力得到充分发挥、协调发展，人才队伍整体素质能够有效适应中央企业建设具有国际竞争力大公司大企业集团的战略需要，在企业主营业务领域涌现出一批国内领先、国际知名、善于在市场竞争中攻坚破难、开拓创新的高素质人才。

四是人才市场化配置得到明显推进。根据各类人才的不同特点，竞争上岗，公开招聘，通过人才市场“猎取”等市场化方式配置人才的比例协调提升，人才选聘工作的竞争机制全面建立，人才的内部交流与市场流动有序有度，企业内部人才市场与外部社会人才市场初步接轨，人才市场在配置人才资源中的基础性作用逐渐发挥。

五是人才创业环境得到明显改善。基本形成尊重知识、鼓励创新、有利于各类优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的用人环境；形成创业有保障、干事有舞台的工作环境；形成支持探索、倡导争鸣的学术环境；形成相互信任、和谐融洽的人际环境；形成尊重知识产权、维护合法权益的法制环境；形成身心健康、安居乐业的生活环境。

3.突出重点，促进各类人才协调发展。推进中央企业改革和发展，需要建设一支宏大的人才队伍，需要提高全体员工的素质，充分发挥他们的聪明才智。当前重点是抓好出资人代表、高级经营管理者和各类专业人才、科技带头人和科技人才、复合型思想政治工作者、高技能人才5类人才队伍的建设。出资人代表和高级经营管理者肩负着企业重大战略决策和组织生产经营的重要职责，是企业的领军人物；科技带头人肩负着科技创新和科技成果转化的重任，是加快企业科技进步和增强核心竞争力的重要力量；复合型思想政治工作者肩负着宣传教育、释疑解惑、鼓舞人心和凝聚人心的重要职责，在企业文化建设和精神文明建设中发挥着重要作用；高技能人才是企业产品和服务质量的决定性因素，其数量和质量影响到企业乃至行业的竞争力。这五类人才代表着企业人才队伍的整体水平和综合实力，决定着中央企业改革、调整、创新的进程和生产、经营、管理的水平，是当前和今后一个时期中央企业人才工作的重点。

加强中央企业人才工作，实施“人才强企”战略，既要着力抓好以上5类人才队伍建设，也要着眼整个职工队伍素质和能力的整体提升，充分发挥全体职工的积极性和创造性。

4.拓宽视野，广泛吸引和发现优秀人才。引进人才是解决人才短缺的捷径，是企业快速形成人才优势、占领人才竞争制高点的重要手段。要积极吸引党政机关、事业单位、三资企业、民营企业和社会团体的优秀人才。要重视引进海外智力和高层次人才，把“引人”与“引智”相结合，鼓励人才以多种形式为我所用。要与跨国公司进行多方面的合作，特别是共同建立研发机构和服务中心，把引进高素质人才与引进先进技术和管理经验结合起来。要紧密结合中央企业改革发展的实际需要，重点引进金融、法律、贸易、管理等方面的高级人才和技术创新方面的紧缺人才。中央企业面向海内外吸引人才既有需要，也有基础。2024年我们在6户中央企业开展的面向海内外公开招聘高级经营管理者的试点，在海内外引起了强烈反响。有463人报名竞聘，应聘人员既有来自党政机关、国有大中型企业、民营企业、合资企业和外资企业的人才，也有来自美国、加拿大等10多个国家的留学人员、海外工作人员和外籍人士。通过试点，不仅拓宽了中央企业选聘人才的视野，吸引了一批优秀人才，也为中央企业选聘高级经营管理者建立了人才储备。2024年我们在22户中央企业的23个高级经营管理者岗位实行海内外公开招聘，有900多人报名应聘。通过试点，不仅吸引了大批优秀人才，还初步建立起中央企业高级经营管理者的人才库。我们要把这一做法制度化、规范化，吸引更多的海内外优秀人才到中央企业施展才干。

广泛吸引和发现人才，必须破除求全责备的思想，突破唯学历、唯职称、唯资历的传统观念。

5.创新制度，完善人才工作的体制和机制。中央企业要形成人才辈出、人尽其才的生动局面，从根本上讲取决于人才工作体制和机制的创新。邓小平同志多次强调：“领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性”。相对来讲，不少中央企业在人才方面还是具有相当优势的。一方面我们要进一步培养和造就大批人才，另一方面必须深化人事制度改革，建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。有了好的体制和机制，加上高素质的人才，中央企业在竞争中完全可以赢得更快的发展。当前，加强中央企业人才工作，重点要围绕人才的培养、吸引和使用3个关键环节，努力形成4个机制：

一要努力形成符合各类人才特点的开发型培养机制。人才培养是人才资源能力建设的重要环节，是人力资源能力建设的基础和保障。人力资源能力建设是人才培养的核心，重点是培养和提高人的学习能力、实践能力和创新能力，根本目的是应对知识经济迅猛发展的挑战。二要努力形成符合现代企业制度要求的人才选用机制。人才选用机制是充分发挥人力资源优势的关键环节。建立科学的人才选用机制，核心是以公开、平等、竞争、择优为导向，按现代企业制度要求改革目前的一些做法和规定，人岗相适、用当其时，充分发挥人才的潜力和优势，促进优秀人才脱颖而出。

三要努力形成绩效优先的人才评价机制。人才评价是识才用才的基础和前提。要改进和完善人才评价的标准和方法，真正做到客观、公正、全面反映人才的业绩、能力和贡献，为人才的培养和使用提供科学依据。

四要努力形成与市场接轨的人才激励约束机制。人才激励约束机制是人才工作的重要内容。要以鼓励劳动和创造为根本目的，加大对人才的有效激励。要把精神激励与物质激励有机结合，引导人们树立正确的人生观、世界观和价值观，形成诚实守信、爱岗敬业、创业创新的良好氛围，充分调动人的积极性，发掘和释放人的潜力潜能。

三、切实加强对中央企业人才工作的组织领导

全面贯彻落实全国人才工作会议和《决定》精神，做好中央企业人才工作，实施“人才强企”战略，关键在于加强组织领导。

1.加强对人才工作的领导。“人才资源是第一资源”，中央企业的“一把手”要抓“第一资源”。“一把手”要切实履行好第一责任人的职责，对本企业人才工作负总责。要层层建立和完善人才工作领导责任制，做到责任到人，任务到人。在研究企业发展战略、生产经营、党建工作等任务时，要将人才工作放在优先位置，加以研究、规划和落实。要根据企业战略发展的要求，科学制定和不断完善人才总体规划，注意更好地统筹人才发展与企业发展、人才工作与其他工作，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的各项工作。要加大中央企业在人才工作方面的投入，确保人才培养、人才引进等方面的经费开支。

2.建立分工负责、协调高效的工作机制。要坚持党管人才的原则，形成党委(党组)统一领导，组织人事部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合、齐抓共管的工作机制。党委(党组)主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，整合各方面力量，形成做好人才工作的强大合力。组织人事部门要充分发挥“牵头抓总”作用，根据本企业的发展战略，认真研究人才需求数量、素质和结构，科学制定人才发展规划，做好人才选拔、引进、培养、任用和储备等工作，为企业加快发展提供坚实的人力资源保障。

3.加大宣传工作力度。加强宣传工作力度，是树立和落实科学的人才观、创造良好的人才工作氛围的一项重要措施。要加大人才工作的宣传力度，通过多种形式，大力宣传党中央、国务院确定的人才工作的方针政策，使中央企业全体员工进一步认识“人才强企”战略的重要性和紧迫性，进一步更新人才观念，真正树立起科学的人才观。要加大对中央企业人才工作成功经验和做法的总结和宣传，充分发挥舆论导向作用，推动和促进中央企业的人才工作。

要加强对人才工作先进典型和努力成才先进人物的宣传和表彰，在中央企业形成人人努力学习、努力工作、努力成才的良好氛围，在社会上形成“国有企业大有作为”的良好效应，使更多的优秀人才向中央企业集聚，到中央企业来建功立业。

4.以制度创新促进和推动中央企业人才工作。建立现代企业制度是国有企业改革的方向。新形势新阶段加强中央企业人才工作，必须与现代企业制度相适应、相衔接。加强中央企业人才工作，实现人才工作机制创新，必须加快现代企业制度建设步伐，进一步转换企业经营机制，以制度创新推进中央企业人才工作的加强与创新。要积极推进中央企业的公司制改制和股份制改革，完善公司法人治理结构。与建立现代企业制度相适应，要积极探索党管干部原则与市场化选聘企业经营者机制相结合的有效途径，建立起适合企业特点的领导人员选聘标准、选聘程序、评价体系和激励机制。要进一步加快推进企业内部劳动、人事、分配三项制度改革，切实转换经营机制，真正做到管理人员能上能下、职工能进能出、收入能增能减，企业充满生机与活力。

【作者单位：国务院国有资产监督管理委员会】

(摘自《管理世界》2024年第5期)

**第四篇：实施人才强企战略 完善人才支撑体系**

实施人才强企战略 完善人才支撑体系

企业发展人为先。在以竞争为主旋律的市场经济中，企业间的竞争在日益加剧，如何提升企业核心竞争力，人才工作是关键。大力实施人才强企战略，以人才领先推动技术领先，变人才优势为发展优势，为企业科学跨越发展提供了强有力的人才保证和智力支撑，以企业的可持续发展为目的，以尊重人才、培养人才、用好人才为宗旨，贯彻“培养为主、有序引进、以诚待才、激励盘活”的人才建设方针，这样才能逐步形成企业自主创新培育人才，人尽其才服务企业的双赢局面。

一、因地造才，不拘一格培育人才。

传统上，对人才的认识有着较高的要求。我公司是人力密集型的服务企业，工作流程中的科技含量相对比较低，因此，对人才的要求也不能完全停留在传统观念上，必须用创新的观念认识人才。我们认为思想品德好，能在岗位上出色完成工作任务的可用之人就是企业的人才。这一观念的提出，不仅引导员工树立了正确的人才观，也使人才的门槛降低到“跳起来就够得着”的高度，从而大大提高了企业员工积极上进、争当人才的热情，以此为基础，公司不断创新人才培养体制和用人机制，使一批有学历、有知识、有特长的人才脱颖而出。

1、开展岗位职称评定制，建立有利于人才发展的长效机制。为人才设计长远职称生涯，是人才建设的重点。对符合职称评定条件的员工每年一次开展职称考核，考核合格者授予中级、高级或特

级服务员职称，每月给予相应职称补贴，特级服务员可以享受到中层管理人员的待遇。这一制度的实施，进一步提升了他们的工作积极性，并且带动了周边员工加强学习，争评职称的工作热情。

2、创新管理人员任职制，让更多人才有更大发展空间。

激励人才的最有效办法就是要让人才了解企业的发展远景和其个人在企业的发展前景。开展管理人员任职制，打破了干部能上不能下的陈旧模式，切实体现了能者上、平者让、庸者下的公平、公正的干部任用原则，为人才提供了更大的发展空间，从而加快了人才的晋升和管理人才的交替过程。

3、学习、培训抓住重点，突出亮点。

为切实提高员工的学习积极性，打造学习型企业。日常培训坚持不同岗位、不同层次分批、分级培训，培训后的信息反馈更可以使培训的实效有了切实的体现和进一步巩固。学习、培训工作的持久、深入开展，可以为公司切实打造人才高地，加强人才队伍建设做出了积极的贡献。

4、注重引进人才，为公司的持续发展做好人才储备。

在人才储备上，公司应该在注重内部培养的同时，及时引进高学历、专业性强的技术骨干和人才。通过招聘广泛汲取专业人才等各种渠道，加强充实公司的人才队伍，做好人才的储备工作。

二、以诚留才，做好人才安置工作。

留住人才是企业保持强劲竞争力的需要，也是人才建设工作的重点。企业煞费苦心培养和引进的人才，因种种原因相继流失，不仅给

企业本身造成较大的经济损失，也给企业的发展带来了不可估量的影响。建立和健全人才安置制度，是完善人才支撑体系的重要环节。

1、积极倡导企业文化，以环境留人。

公司可以倡导 “以人为本、关爱员工”为核心的企业文化建设，使尊重人、爱护人、发展人的和谐氛围逐步形成。管理的方式也要由粗放型转化为精细型，更注重的是亲善化和人情化管理，使员工对企业的忠诚度日益提高，凝聚力不断加强。公司内党、青、团各组织开展各类活动，也可以吸引人才，如运动会、普通话演讲比赛、个人风采展示等都给人才的展示提供了广阔的舞台，让人才在享受工作快乐的同时，也充分体会到了亲情化的人文环境。

2、为人才精心设计职业生涯，以事业留人。

公司在做好人才促进发展的同时，更注重于以企业的发展带动人才的发展。在人才建设方案中除有计划、有目的地培养和引进人才外，重点是围绕企业的发展如何为人才设计长远的职业规划，既让人才看到企业的发展远景，也让人才看到个人在企业大舞台中扮演的重要角色，把企业与人才的同步发展有机地融合在一起，让人才感受到这份工作对自己的重要性，从而达到事业留人的目的。

3、实行薪酬制度创新，以待遇留人。

人才的价值体现是多方面的，其中包括薪酬。为让人才充分体会自身的经济价值，公司对薪酬分配制度作了进一步创新和改革，制定了更加科学、更加切合实际并具有较强激励性的分配制度。对因岗位需要引进的高学历人才，取消常规的试用期、实习期，直接以高起点、高待遇为人才提供平台，以此来达到提高人才待遇，有效留住人才的目的。

4、加强感情沟通和交流，以情留人。

公司在工作上、待遇上、生活上不断为人才创造物质条件，也在情感上为人才创造精神条件。各部门领导在节假日，特别是春节、中秋节等重大节日亲自看望人才，给他们以人情关怀；由公司党总支每月组织召开一次人才座谈会，倾听并及时解决人才生活上的困难，尽量满足他们生活上的要求，让人才安心工作；根据人才探亲路途较远等现实问题，制定探亲休假制度，以进一步营造情感留人的温馨氛围。

三、用好人才，努力推进人才强企。

培育人才、引进人才、留住人才的最终目的是为了用好人才。公司在人才的使用上，坚持凭工作业绩看人才，进一步营造创新创业的风气，牢牢抓住发展这个第一要素，牢固树立科学用人观，坚持人才创业，人才强企。相信在企业重才爱才体系的催化下，在人才创新创业的促进下，公司将进一步实现人才强企，企、才共赢的和谐发展新局面。

**第五篇：企业实施人才强企工作经验材料**

\*厂坚持从发展大局着眼，从生产实际出发，实施人才强企战略，切实提高全员整体素质，全力建设高素质的经营管理队伍、高水平的专业技术队伍和高技能的操作员工队伍，为企业持续有效快速发展提供坚实的人力资源保障。

一、更新观念，牢固树立科学的人才观思想观念的更新是变革创新的先导。实施“人才强企”战略，基础和前提在于树立科学的人才观。这个厂坚持以

人为本，通过召开各种会议和下发宣传提纲等多种方式，引导和教育广大员工，特别是各级领导班干部牢固树立“人才资源是第一资源、人才优势是最大优势”的观念，把人才作为企业发展的第一推动力量；牢固树立人人都可以成才的观念，为每个人的发展创造广阔天地，把每个人的潜力和价值都发挥出来，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。目前，这个厂形成了人人重视人才、人人渴望成长的可喜局面。

二、稳步推进，进一步加强人才队伍建设围绕企业生产经营中心，服务改革发展稳定大局，是加强和改进人才队伍建设的出发点和落脚点。前大采油厂围绕提高企业核心竞争力，加快培育各类人才，全面推进人才队伍建设。

（一）加强干部队伍建设，发挥整体合力和导向作用。各级干部是员工队伍的带头人，发挥好干部队伍的导向作用是实施人才强企战略的核心。通过对个别基层班子及机关干部进行了调整，选拔一批政治成熟、管理能力和专业技术能力强、实践经验丰富、团结协作好、群众威信高的年轻干部充实到基层班子和机关重要岗位中，增加员工队伍的凝聚力和战斗力，促进了各项工作的顺利进行。第一，建立激励机制，调动各级干部的工作积极性。制定了《前大采油厂干部月度奖励系数考核办法》，将各级管理干部的部分奖励系数与本单位的关键指标紧密挂钩，根据指标完成情况兑现奖励系数，严格考核兑现，拉开收入差距，激发各级干部的工作积极性。第二，采取定向培养的方式，加强后备干部管理。在工作中注意发现思想成熟、思路清晰、专业能力强、业绩突出、群众公认的年轻干部选拔配备到科长助理岗位上，加强实践锻炼，使其尽快成熟成长。目前，这个厂经过定向培养，有1名干部提拔为副总工程师，还是5名科长助理正进行定向培养锻炼。第三，采取挂职锻炼，加强机关干部工作能力。4月初，制定下发了《机关及三所一般管理、专业技术人员下基层挂职锻炼实施方案》，针对性地进行培养，加强机关与基层工作交流，丰富机关干部基层工作经验，提高干部的综合能力与素质。目前，选定6名同志到基层进行挂职锻炼。第四，实行领导干部承包井组责任制，发挥领导干部的典型示范作用。下发了《党员领导干部包保井组实施方案》，全厂32个井组都由厂领导、科级干部、科长助理包保。截止目前，共组织8次232人，普查油水井2024井次，发现不正常井38井次，有31口井得到及时解决和处理，收集合理化建议41项，有25项被采纳，提出存在问题107个，有89个得到了解决和落实，重点解决了3条管线8口井的串联管线问题，井组的资料台帐由15种减少4种。领导干部承包井组责任制的有效实施，及时有效地解决和处理一线员工反映的生产生活等方面的问题，提高了领导干部解决、处理问题的能力。

（二）整合智力资源，发挥科技支撑力。科技是第一生产力。技术人员的培养和使用是实施人才强企战略的关键。在技术人才使用和管理上，对每个公司级技术带头人和厂级技术骨干安排了科研课题或攻关项目，使他们能够发挥特长，解决生产技术上的难题。第一，采取拜师学技的方式，发挥科技人员的技术带头作用。为每名技术专家安排徒弟，规定了培养方向和培养目标，实行好奖劣罚，促进技术专家发挥传、帮、带的作用。目前，11名厂级技术专家都与相关人员结成帮学对子。经过一段时间的运行，使技术人员队伍素质有明显提高，解决技术瓶颈问题能力明显增强。第二，采取见习锻炼的方式，加强专业技术后备人才的培养。下发了《公开招聘见习技术人员的实施方案》，通过理论知识考试和专业知识问答的方法，选拔一批在操作岗位上、理论水平和专业知识比较高、操作技能熟练、有一定培养前途的正规院校学生干部配备到基层技术岗位进行实习锻炼，满足今后油田长期发展对专业技术人才的需要。

（三）加强员工培训，提高操作员工的业务技术素质。提高广大操作员工的业务技术素质是实施人才强企战略的重点。通过大力开展员工培训工作和优化组织结构，实现岗位操作员工的整体素质提升。第一，利用特殊的生活方式，开展多方位的员工培训工作。始终坚持“四个一”的培训方法，由业校兼职教师利用晚间到基层单位进行集中培训，做到学一题，练一题，会一题；开展操作岗位明星评比活动，激发广大员工学技术、打基础、比技能的积极性；积极与公司科研单位联合举办技术讲座。目前，共举办采油骨干、地质化验工和电工等7个培训班，培训近300人次，广大员工的操作技能明显提高，有22人被聘任为高技能操作岗位明星。第二，优化劳动组织结构，提高工作效率。积极采取承包井组的管理方式，挖掘人力资源潜力

。现已开展承包井组28个（其中井组22个、单井12口合并为6个承包点），节省用工72人。不仅减少用工，缓解人员不足的矛盾，而且明确了责任主体，职责更加清晰，有利于提高管理水平。25#、33#、12#等承包井组多次在厂岗检中位居前列。

三、创新制度，完善人才体制和机制要形成人才辈出、人尽其才的生动局面，从根本上讲取决于人才体制和机制的创新。前大采油厂在培养和使用人才的同时，还不断深化人事制度改革，建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上，突出关键岗位薪酬的竞争性，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本。仅今年前八个月，关键岗位人员与普通岗位人员的效益工资平均相差1200元。二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件。这个厂针对人才的特点，对他们进行培训和锻炼，提升他们的综合素质。另外，还委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利。今年9月份，生产运行科科长被任命为安全副总监。三是实行情感化管理。从关心人、爱护人的角度出发，开展创建以“六小”为主要内容的“班组情感小家”活动。各基层单位利用班前会5分钟时间从日常管理、安全警示、操作技能和先进经验等多个方面进行演讲，展示了员工的内在素质和外在形象。在班组小文化角摆放《\*\*\*》、《\*\*报》等与生产经营管理有关报纸、专业书籍以及《读者》、《意林》、《家庭医生》等文化知识方面的杂志，建立流动图书库，在各单位轮流传阅，丰富了员工的业余文化生活。坚持理论与实践的技术练兵活动，创造性地做好一线岗位员工培训。目前，订购专业书籍40多种，满足员工增强业务知识和专业技能的需要。为班组配备了名牌冰箱、吸油烟机、厨柜、电磁炉、电饭锅等厨房用品、用具，使一线员工吃上新鲜可口的饭菜，喝上放心的水。设置“小药箱”，常备日常药品和医疗用具，建立用药记录，定期补充药品。在班组室内外栽种、养植花草树木，绿化、美化、亮化班组。“班组情感小家”活动的有效开展，为广大员工提供良好的工作生活环境，从而使工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥。四是实行企业文化激励。以团队感情和工作氛围吸引人，建设“以人为本、全面发展”的特色企业文化。通过“形势、任务、目标”的形势任务教育活动，倡导统一的价值取向，促使员工理解企业的奋斗目标，提高员工的凝聚力和向心力，进一步激发工作热情，从而达到了事半功倍的效果。发展的企业为人才的发展提供广阔的平台，发展的人才为企业的发展创造无限的空间。\*\*厂全力实施人才强企战略，为人才成长营造了良好氛围，提供了优越条件，也为企业实现更大的发展提供了强大的智力支持和人才保证。

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