# 论企业人才的培养

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-08-10

*第一篇：论企业人才的培养论企业人才的培养——浅谈铁军人才建设的当务之急摘要: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。人...*

**第一篇：论企业人才的培养**

论企业人才的培养

——浅谈铁军人才建设的当务之急

摘要: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。人才工作是一项庞大的系统工程，企业要在如此强烈的市场竞争中立于不败之地，都离不开人才的强力支撑。而对于刚刚进入铁路行业施工的我们来说，培养一批合格的、高素质的、实用的铁军人才，是当前公司人才梯队建设的当务之急。关键词：企业；铁路；人才；培养

邓小平同志曾指出：“我们不是没有人才，问题是能不能很好地把他们组织和使用起来，把他们的积极性调动起来，发挥他们的专长”，发现并引进人才是我们解决人才缺少的关键。人才，只有大胆使用，才能培养出来。对那些真正有本事的人，要放手提拔……我们要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老把人才卡住。人才不断涌出，我们的事业才有希望。这条路还没有开出来，各行各业，包括企业，都要解决这个问题。

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，进而打造成功的企业。

那么何为人才，什么又是企业人才？所谓企业人才，与广泛意义的人才更为具体，更为实用，更能针对企业或说行业性质，为企业发展做出贡献。汉高祖刘邦的人才划分得很确切：

第一类，谓之曰：“运筹帷幄之中，决胜千里之外”的企业战略战术策划人才。

第二类，谓之曰：“连百万之军，战必胜，攻必取”的企业市场开拓人才（即企业战略战术的执行人才）。

第三类，谓之曰：“镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道”的企业内部管理人才。

此三类人才为企业所必不可少。再次，泛泛意义上说，被以前所服务过的企业认可的是人才，在一个岗位上做的比各前任任何人都好的是人才，某

项技能明显比他人突出的是人才，工作得到大多数

员工称赞、少数员工反对的人是人才，被公司优秀干部肯定的人是人才，被公司最差的群体否定的人也是人才。

人才的作用毋庸质疑，关键的是人才培养的策略和难度。直接一点来说，对于刚加入铁路建设大军的我们来说，如何在短时间内培养出一批实用、高素质，能担得起使命、扛得住大旗的铁军人才，乃是当前我公司企业团队建设的当务之急。

企业对于人才来说，是一个环境，是一个平台，那么企业就理所应当的承担起培养人才的责任。对企业来说，应该选择适合企业发展需要的人才，不能只希望各类人才都投奔到自己的麾下，为自己装点门面然后听我指挥、随我利用。我让你发挥什么才能你就发挥什么才能，让你发挥到什么程度就发挥到什么程度，最终把人才当作奴才使用；而是应该主动招贤、敬贤、让贤，为各类人才充分自由地发挥其专长创造各种有利条件，使人才在其最合适的位置上发挥其最大的作用。换言之，企业需要的“人才”是与企业的发展息息相关的“企业人才”。

这里就要说到企业人才培养的几个方面了。第一，企业领导要明确人才培养的重要性，要重视人才。《邓选》中精辟地指出，“尊重知识，尊重人才”八个字。事情成败的关健就是能不能发现人才，能不能用人才。所谓的企业雄厚资金、尖端设备那都是暂时的，都会随着同行兄弟企业实力的增强而变得微弱，只有人才的拥有才是永恒的财富，才能在激烈的同行竞技中不断创新永葆一流，才能在企业危难时利用人才的力量渡过难关。

第二，应最大限度地缩短在人才使用上的“磨

合期”。自新生毕业到单位起，让其到最低层生产一线进行实践学习是非常必要的，甚至可以亲手绑钢筋，自己开搅拌机搅拌混凝土，然后根据自身所好并结合所学专业，选择其所想去的岗位，这样，新来员工才能利用最短时间熟悉自己的行业性质，工作内容，明确自己能做什么，什么方面不足，便与日后加强，由新来员工自身明确自己今后的发展方向，明确他们的目标，增加其工作主动性。

第三，就是要制定相应的竞争机制，解除奖金系数的工资发放机制，多劳多得，采用多方面的奖惩办法。只有竞争才能锻炼人才，才能发现人才。建立健全考核奖惩机制，将调动其工作积极性和工作热情、激发其创造力和开拓创新能力作为关键之关键。要变“选马”为“赛马”，采取“是骡子是马先拉出来溜溜”的优胜劣汰机制，先试、再留用，先重用、再重任，让更多优秀人才脱颖而出，挑大粱、担重担；要采取一事一奖、按绩论奖、及时行奖等激励措施，最大限度地消除人才提拔上的“沉寂期”。

第四，就是要解决人才发展过程中的后顾之忧。人才也是人，也食人间烟火，要以崇高的事业留住人，以融洽的感情留住人，以适当的待遇留住人，对人才不但要引得进，而且要留得住，既要留住人，还要留住心。要树立“爱护人才就是服务发展，培养人才就是促进发展，浪费人才就是妨碍发展，刁难人才就是破坏发展”的全局观念，要有爱才之心，容才之量，用才之魄。要善待人才，事业上给予支持，政治上、生活上给予关心，人格上平等，待遇上合理，使他们能够不遗余力地一展才干。以最好的服务、最优的环境、最大的诚意，聚集最优秀的人才，留住最需要的人才，从而解决人才留用的后顾之忧。

第五，要客观的对待人才，要用其所长，避其所短，要客观公正的评价人才。《邓选》中说过，要创造一种环境，使拨尖人才能够脱颖而出。改革就是要创造这种环境。人才是有的，不要因为他们不是全才，不是党员，没有学历，就把人家埋没了。善于发现人才，团结人才，使用人才，乃是领导者成熟的主要标志之一。评价一个人，只要是坚持科学辩证法，坚持两点论，就能发现人才。观察是否人才，笫一是从大局从主流观察，笫二是从支流观察。用一人，一要德，德字在前，二要才，才字居后，叫“德才兼备”。所以历史上是没有“才德兼备”之说的，也是毛邓身体力行告诉人们的科学方

法。

在以上过程中，作为领导，除了注意以上几点外，还要注意人才培养过程中的几个人为因素，即主观方面的培养。

第一，要给人一种亲如父亲或兄长般的感觉。“领导”，在一般员工心里就是高高在上的，集成就与经验与一身的老总，给人一种不可亲近的感觉，殊不知，员工心中更希望的是与领导很随意的交流，有如长辈对晚辈般亲切，年轻员工也更希望将自己的一些志愿甚至远大理想向领导告知，这种看似闲谈般的交流，其实上已经将人才留住，让人才找到一种知音及家的感觉。把企业作为家，把工作当成自己的事业，那么还有谁会不为自己的家和事业卖力么？

第二，积极地几个“小动作”。新生到单位后，或许有辞职的念头，我就曾经有过。后来的日子里，有领导看出可能有心理问题就找我谈心，也就十分钟的时间，出来后我就想，我这么个小职员竟让领导费心，发现了我的情绪问题，实属不易，于是出来后重新开始，一心一意全力投入到工作中去，加班加点都从无怨言。再就是平时简单的话语，“XX，最近咋样啊”，“XX，干得不错，好好干”，然后很随意的拍了拍肩膀。也就是这简单的几句话以及那个很随意的拍打，让我至今都让一个员工记忆犹新，那时候就认定了这个领导以及这个企业，默默定下了哪怕为企业献出我整个青春我都愿意的自我许诺。这就是暗示作用，也是对人才最廉价但最实用的留人方式。

第三，要注意善用“影响”的方式。影响方式是一种“肯定”的思维，它肯定人的主观能动性，强调以人为本，承认个性都会有意识地追求自身价值。作为领导者，其主要任务就是运用组织的目标与自身的人格魅力去感召他们，启发他们，让下属产生自我感知，迸发工作的原动力，从而产生巨大的行动能量。持这种观点的企业领导秉持“影响别人最好的方法就是放弃控制他们”的观点，其下属工作的主动性是相当突出的。

第四，要注意授权以后的信任。授权以后不信任下属的突出表现是授权以后再横加干涉，下属觉得无所适从，只好静坐观望，领导反过来又认为下属无主动性，要推动，因而愈加有干涉的理由，下属愈发感到寸步难行，由此形成恶性循环。授权以

后的充分信任等于给了下属一个平台、一种机会，给了其受尊重的感觉，让其有一个广阔的施展抱负的空间。尤其对于像我们四公司这样的企业来说，管理层干部年龄趋于年轻化，年轻人最大的优点在于有着远大的抱负，这种理想是才能和经验所不能比的，趁他们年轻，放他们动手去做几件比较重要的事情，比较重要的岗位，即便过程中犯些错误也是有着很高的性价比的，这种平台及错误的经验反之又对他们今后成为更出众的企业人才奠定了坚实基础。

总之，对于人才要不求所有，但求所用，更求所为。求才若渴”、“求贤若渴”，不是为“求”而“求”、囤积居奇，也不是为装点门面、炫耀摆设，而是要因才施用、用其所长。这样才能以最快的方式培养出企业所需人才，才能短时间内激发并发现人才，才能最大效率发挥人才作用，以最少的人力资源成本换来最大的企业利益，才能在我公司晚于中铁、中隧等进入铁路行业的劣势下及时的培养出一批技术过硬，能力全面，经得住考验，扛得住大旗的铁路建设新军，而这些新军也将作为我公司今后立于铁路行业不败之林的中流砥柱。

参考文献：

[1]《邓小平选集》笫三集

[2]《邓小平人才人事理论学习纲要》，北京：人民出版社，1997[3]《现代企业管理者的人才观》，冷岩松，2024

**第二篇：论企业人才培养与可持续发展**

论企业人才培养与可持续发展

摘要：本论文从人才与企业可持续发展的相辅相成与相互冲突这两个方面的关系出发，阐述了企业发展需要人才，人才的发展需要企业。企业组织能够针对每个员工的自我实现目标，激发员工发挥潜能去实现自我价值，使员工的目标与企业的目标趋于大同，使二者在共同进步，共同获益。总之，企业要像家一样，让员工成为家庭的一员，让每个员工都在公司有家的感觉，大家都在为了这个“家”，在尽心尽力地不懈奋斗，从而应证我们中国传统的一句话：“家和万事兴”。

企业的可持续发展,是一种永保旺盛生命力的发展，而人才的培养是影响企业可持续发展的关键所在。二者既是相辅相成的，在某些方面又是相互冲突的，如何处理好企业人才培养和可持续发展问题是一个企业生存的关键，也是企业发展上的“弯道超车”的根本与支撑。

苏轼《杂说送张琥》：“博观而约取，厚积而薄发，吾告子止于此矣。”其中有这样一个成语“厚积薄发”，意思是经过长时间有准备的积累即将大有可为，施展作为。作为一个企业也应该是这样，要讲积累与沉淀，要底蕴，而企业的沉淀、底蕴是什么呢？

海尔集团首席执行官张瑞敏就企业的沉淀与底蕴给了个合理的定义：海尔集团追求的“第一产品”是人才，销往中外市场的家电产品则是“第二产品”。很明显，在张瑞敏眼中人才是“第一产品”，也是其所追寻的沉淀与底蕴，是海尔赖以发展的根本。

在知识经济和创新加快的今天，人才已不仅是企业技术发展的推动力量，同时又是企业技术水平的标志。企业要想在竞争中求生存谋发展，必须重视人才培养，把人才发展作为企业发展战略之首。人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。如果说科技是第一生产力，那么人才就是生产力诸要素中的特殊要素、根本要要素。人才不仅是再生型资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进步，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能达到科技进步和经济腾飞。在这里来看，企业人才与发展是相互相成的，企业的发展需要人才，人才的培养需要发展。我们知道物理学中分子与分子之间存在吸引力和排斥力，这两种力之间的关系就像企业和人才之间关系，在一定距离上吸引力会大于排斥力，二者会相互靠拢，如果超出这个距离，排斥力大于吸引力，二者相互之间排斥，冲突矛盾的产生势必会造成人才与企业的离心，从而影响发展的乏力，企业的正常发展，所以企业如何把握人才与企业的“吸引力”与“离心力”的距离，保障人才，留住人才，实现企

业与个人的共赢？成为企业管理工作的重点。而关于人才的归属感是其重点的重点。

我国独特的历史文化形成独特的人文色彩，中国人是很讲感情的，拥有丰富的感情世界，在这丰富的感情世界中尤其是一种归属感——一种精神上的寄托。而这关键是企业文化中的价值观能体现出人本人性，能体现出企业与员工利益息息相关，这样公司与员工的使命和目标才能结为一体，员工对企业组织才有归属感。如何建立员工与企业之间的归属问题？有以下几点：

首先,企业组织本身具有一定的文化底蕴，说的通俗点就是有“魅力”，有聚合力，能吸引人才向其靠拢，这种底蕴就是我们所说的企业文化，公司形象，它是公司发展的指导思想，核心，是公司最“美丽”的地方。所以企业组织要不断塑造公司的企业文化，要不断的钻研其中的精神，拓展其内容，与时俱进，时时保持底蕴的先进性，通过其先进性让人才不断聚拢。

其次，企业组织要善于发现人才的能力，让他们在企业组织合适的位置实现最大的效力。“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟”，每个人的擅长不同，企业组织各部门需要的人才也不同，企业组织要人尽其才的科学规律去优化人才使用结构，科学合理的分配机制，让每个员工在其岗位上体现其价值，体现其梦想目标，在员工在工作中与企业组织之间的关系更近，更趋近与共赢。

第三，企业组织引进竞争机制。当前社会是个“物竞天泽，适者生存”的竞争的社会，企业组织是社会的一份子，在其中，如果没有竞争机制，必然会被历史的巨轮给淘汰。因此创立合理的奖惩机制，强化内部竞争机制是企业活力的源泉。良性的竞争机制与合理的奖惩机制不仅可以激发员工的工作积极性，而且常此以往，还可以形成一种良性循环，带动所有员工积极奋进，实现自己的价值。

第四，建立健全合理的教育培训机制。有竞争就有进步，而进步是需要培训，合理健全的教育培训能让企业组织员工进步，能使整个企业在社会中进步，这是一个整体，一个整体的进步。并使培训机制与后期的任用选拔机制、奖惩机制相结合。构建企业独特的培训体系，形成效果良好的培训机制，是为了培养和提升员工的核心专长与技能，从而支撑企业的竞争优势。像IBM、海尔、沃尔玛、百胜等许多知名企业能长期屹立于名企之林，原因之一就是它们都有一套符合自身特点的独特的培训机制。培训机制不仅要有，而且要富于特色，还要公平，对培训的结果能进行有效的测定，更能把良好的培训结果加以利用。这就需要把教育培训机制与人员的任用选拔机制和奖惩机制相结合。

伟大的心理学家马斯洛将人的需求分为五个层次，像阶梯一样从

低到高，按层次逐级递升，分别为：生理上的需求，安全上的需求，情感和归属的需求，尊重的需求，自我实现的需求。人的最高需求是自我实现的需求，如果企业能够针对每个员工的自我实现目标，激发员工发挥潜能去实现自我价值，那企业将从中获益匪浅。企业要像家一样，让员工成为家庭的一员，让每个员工都在公司有家的感觉，有我们中国传统的一句话：“家和万事兴”！

看一个民族的未来，主要看这个民族母亲的素质；看一个企业的发展后劲，主要看企业中人才的数量与质量。人才的成长决定企业的成长，人才的可持续发展决定企业的可持续发展，人才的未来决定企业的未来，谁赢得人才，谁就赢得企业的未来；谁把握人才，谁就把握企业的命运!而把握人才，就在于“家和”！

**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：论抗震防灾人才培养（推荐）**

抗震防灾人才培养浅谈 秦皇岛市抗震办公室 赵洪涛

摘要：作者结合工作实践,对抗震防灾人才培养目标和现状进行分析和探讨,提出人才培养方向、管理和培训方式。关键词：抗震 人才 机制 目的和意义

抗震防灾人才指专职或兼职从事抗震防灾科研和教学、抗震技术及工程应用、抗震防灾行政管理、地震应急等工作,并具有一定的抗震专业知识、专业技能及管理能力的人员，当前，我国正处在实现国家中长期防震减灾战略目标的关键阶段，建立比较完善的抗震防灾工作管理体制和运行机制，大幅提升建设工程抗震能力，显著增强公民抗震防灾意识和技能，明显减少人员伤亡和灾害造成的经济损失，要求我们必须建立高水平、多类型、专业化的抗震防灾人才队伍。造就具有危机管理和应急决策能力，善于制定抗震防灾政策、编制抗震防灾规划、制定抗震防灾技术标准、编制抗震防灾应急预案、组织救灾力量、组织灾情评估、组织恢复重建、开展抗震防灾宣传和技术培训等工作的复合型行政管理人才队伍；加强震灾管理和抗震技术研究、震害风险与损失评估、关键技术和设备开发等重要领域的专家队伍建设；培养熟练掌握工程建设抗震技术技能的工程队伍；推进具有灾害高风险的企事业单位组建专、兼职灾害应急救援队伍；依托城乡社区建立形式多样的志愿者队伍。形成以抗震防灾专业人才队伍为骨干力量，以地震应急救援队伍为突击力量，以社会工作者和志愿者队伍为辅助力量的抗震防灾人才队伍。现状

经过多年发展，我国抗震防灾人才队伍建设取得了一定的成效，人才队伍总体规模不断扩大，人才队伍结构不断优化、人才在防灾减灾中的作用显著提高、人才队伍专业化建设受到广泛重视。但是我国抗震防灾人才队伍建设与抗震防灾事业发展需要也有许多不适应的地方。据2024年5月中国扶贫基金调查显示，防灾意识薄弱和防灾准备不足是城市居民中普遍存在的问题；在校园中，仅有24.2％的老师知道地震发生时正确的避灾办法；农村社区居民只有11.0％的受访者关注灾害知识。这些问题都反映出社会公众抗震防灾意识仍需提高、仍需加强从知识科普到实际的抗震防灾行为的转化，客观上提出加强抗震防灾人才队伍建设的需要。

3培养方向

3.1加强抗震防灾行政管理队伍建设

根据工作需要，政府增设或加强抗震防灾管理专兼职机构和专业技术岗位职数，如抗震管理、地震救援、应急救助、震灾评估等岗位和职数。

3.2健全专家参与抗震防灾工作的工作机制 研究探索专家参与防灾工作的运行机制，并从以下方面发挥作用：

3.2.1研究抗震防灾工作中的重大问题，收集各单位的意见、要求，积极向政府主管部门反映情况，提出建议；

3.2.2进行工程抗震基础资料的调查研究，探讨促进抗震防灾管理、发展的理论方针和政策，为政府主管部门决策提供依据；

3.2.3协助各级政府主管部门进行行业管理，受政府主管部门委托，参与防灾工作检查、业务咨询和其他方面的技术工作；

3.2.4开展有关震害管理、震害风险与损失评估、关键技术和设备开发等专题研讨、专题调研和课题研究等专业活动，进行建设工程抗震学术和技术交流；

3.2.5破坏性地震发生后，协助政府主管部门开展工程震害调查、受损房屋建筑工程抗震性能的应急评估、分析和总结工程震害经验教训，提出恢复重建和工程抗震措施；

3.2建立应急救援队伍

组建建筑物安全鉴定队伍，配备必要的装备与设备。加强协调和沟通，使震时救援工作有序进行。

3.3培养基层抗震防灾人才

充分利用报纸、广播、电视、互联网等各种媒体，积极宣传抗震防灾基本知识和技能，增强人们对灾害的忧患意识和抗震防灾责任心，增强自救和互救能力。强化事前准备,以城乡社区和校园为目标，指导社区组织和志愿者队伍根据本地情况开展抗震隐患调查，完善应对措施、选取震时疏散路线和安全地带、信息共享、震前演练等项工作，锻炼并培养他们震前、震时、震后防灾工作能力。

4创新完善各项人才管理和培训方式 4.1 加强抗震防灾人才信息管理

按照科研与教学、工程与技术、专业救援、行政管理四方面建立人才信息档案，为应急管理、抗震防灾政策制定、人员培训等提供适时准确的数据信息服务，为防灾减灾人才的规划、管理、使用、评价和激励工作提供有效保障。

4.2制定培训计划

积极开展与防灾减灾部门、审图机构、勘察设计单位、施工单位、监理单位、高等院校、国内外高级培训机构、防灾减灾科研院所及有关社会团体等的合作与互动，针对培训对象不同，采取灵活多样的方式制定培训计划。

4.3培训内容

4.3.1提高管理人员的灾害综合管理能力

重点加强应急指挥能力、综合协调能力和专业管理能力。培训内容以防灾对策与规划、震前预防措施管理、震时应急处置、震后恢复重建管理、震害事例分析等为主，使其了解灾害发生及分布规律，熟悉防灾减灾业务，掌握灾害应急处置本领。优化管理队伍。

4.3.2加强建筑物安全鉴定队伍的应急处置能力 通过开展专业训练，参与应急救援联合演练不断提高应急救援能力和协同能力，培训内容以《建筑抗震鉴定标准》、《建筑抗震加固技术规程》、《民用建筑可靠性鉴定标准》、《危险房屋鉴定标准》等工程标准为主。

4.3.3强化抗震防灾工程技术人才专业能力

不断增强专业水平、工作能力、研究能力和技术创新能力，培训内容以《建筑抗震设计规范》、《建筑工程抗震设防分类标准》、《镇（乡）村建筑抗震技术规程》《市政公用设施抗震设防专项论证技术要点》等国家工程标准与文件为主。

4.3.4培养社会防灾减灾社会工作者和志愿者工作能力 了解抗震防灾的基本知识，熟悉防灾减灾的管理体制、工作机制和协作方式，掌握应急救援的基本技能，培训内容以社区和校园防灾抗震对策拟定，观测、评价与分析、处理抗震隐患、早期警报、避难场所选择与设置、信息交流等技能为主。

4.4建设融抗震防灾研究、培训、演练与宣传教育为一体的基地 结合城市避难场所建设和公园改造，设立抗震防灾馆作为抗震防灾培训、演练与宣传教育基地。平时在承担防灾研究、培训和演练任务的同时，还可作为抗震防灾宣传基地面向群众开放，以提高抗震防灾意识，震时用做城市避难场所。主要从以下方面开展工作：

4.4.1把防灾馆作为研发窗口和展示平台，开展抗震防灾对策理论与实用性产品研究，举办策划各种防灾展览，以浅显易懂的方式解读最新研究成果；

4.4.2开展综合性、系统性防灾培训，举办研讨会，开展防灾学术与工作交流；

4.4.3收集和保存资料，收集震灾后有关重建的资料；适当保存原始资料，并对外公开；

4.4.4支持抗震防灾工作，建立专家的联络和工作网络，震灾发生后派遣专业人员参加抗震救灾任务，防灾馆作为避难场所容纳受灾群众；

4.4.5通过展览介绍受灾经验和教训。以逼真的大型影像和音乐，使人如身临其境地感受到地震破坏的可怕；以动画、录像等形式指导人们在震后应采取的自救和互救措施；以图像、实验、游戏等儿童喜闻乐见的方式，学习有关防灾知识；通过模拟震时场景避难、次生火灾发生时使用工具自救等亲身体验，灌输正确的避震避险方式；灵活运用各种方式把防灾方面的政策法规、技术技能，潜移默化地深入人心，从而建立起独具特色的防灾文化，提高抗震防灾意识。

4.4.6推进抗震防灾宣传教育开展。定期与学校、医院、企事业单位、社会团体联系，采取组织人员集体参观、抗震专家进行防灾专题讲座等形式，深入开展抗震防灾宣传教育活动。参考文献

1.中国扶贫基金会 瑞森德咨询 《中国公众防灾意识与减灾知识基础调查报告》 2024 年 5 月

2.国家减灾委 《国家防灾减灾人才发展中长期规划（2024-2024年）》 2024年6月

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