# 首都人才发展战略研究报告

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-08-13

*第一篇：首都人才发展战略研究报告北京市委组织部：首都人才发展战略研究报告中共北京市委组织部为贯彻全国人才工作会议精神，实施人才强国战略，推进首都人才工作，促进首都经济社会全面、协调、可持续发展，保证率先基本实现现代化和举办一届有特色、高水...*

**第一篇：首都人才发展战略研究报告**

北京市委组织部：首都人才发展战略研究报告

中共北京市委组织部

为贯彻全国人才工作会议精神，实施人才强国战略，推进首都人才工作，促进首都经济社会全面、协调、可持续发展，保证率先基本实现现代化和举办一届有特色、高水平奥运会目标的实现，特制定本战略。

战略背景

人才问题是关系首都事业发展的关键问题，人才工作在首都各项工作中具有十分重要的地位。改革开放以来，首都人才工作走过了很不平凡的历程，取得了显著成就。与其他省市相比，首都人才资源开发具有独特优势，主要表现在：综合条件好，区位优势明显；事业开拓空间大，发展机遇多；尊才尚贤传统久远，文化包容性较强；教育培训组织发达，人才培养能力突出；人才资源丰富，人才整体素质优良。这些优势为北京地区进一步做好人才工作奠定了良好基础。

但是，面对经济全球化、社会主义市场经济的发展、党执政方式和领导方式的变化以及实现“新北京、新奥运”战略构想的要求，首都人才工作还存在着诸多不适应和不少不容忽视、亟待解决的问题:其一，人才资源开发的思想认识不到位，观念仍需更新;其二，人才结构不合理，高层次、高技能人才短缺;其三，人才资源开发存在体制性障碍，用人机制不活;其四，人才资源能力建设不足，支持力度不够;其五，人才政策法规体系仍需完善，创业发展环境有待进一步改善。这就迫切要求拓宽人才资源开发的思路，认真制定和实施首都人才发展战略，不断为首都建设和发展提供坚强的人才保证和智力支持。

作为“新北京、新奥运”战略的重要组成部分，首都人才发展战略的制定与实施，标志着人才资源开发利用在首都整体发展中的升位，标志着首都人才资源开发与管理体制的新的转型。以此为契机，首都人才工作将会推向一个全新的发展阶段。

战略愿景与目标

1．战略愿景以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学的发展观、人才观和正确的政绩观，紧紧围绕实现“新北京、新奥运”战略构想，完善现代人才资源管理基础设施，构建首都现代人才资源开发与管理体制，整合人才资源，激活人才资源能力，把北京建设成为智力汇聚、人才资本持续增值、充满活力和希望的人才竞技之都，努力形成各类优秀人才脱颖而出，创新才智充分涌流，人尽其才、才尽其用、用当其时的新局面，不断为首都社会主义物质文明、政治文明和精神文明建设提供坚强的人才保证和智力支持。

2．战略目标 初步形成与社会主义市场经济体制相适应的首都现代人才资源开发与管理体制，市场机制配置人才资源的基础性作用得到有效发挥；首都人才资源的存量和吸纳优势得到更加明显发挥，人才资源的开发和整合取得更大成效；高层次和紧缺人才的培养取得实

质性进展和明显成效，各类人才和劳动者的素质得到全面提高；培养、吸引和组织一支数量充足、素质优良的奥运工作者队伍，加大国际化人才队伍建设力度；人才和智力吸引、使用和流动的政策法规进一步完善，人才发展创业的环境进一步优化；建立起人才工作新的领导格局和工作机制，人才工作从传统人事管理向人力资源开发与管理的转型基本实现。

实施首都人才发展战略的核心和根本保障是构建符合社会主义市场经济条件和首都特点的“专业化、现代化、社会化和人性化”的首都现代人才资源开发与管理体制。专业化的首都宏观人才管理体系是重要基础，现代化的人才资源管理运行机制是制度保证，社会化的人才资源管理研发与服务体系是关键环节，人性化的创业发展环境是社会保障，四者有机统一于首都现代人才资源开发与管理体制之中。

3.实施首都人才发展战略应遵循的原则要从社会主义市场经济条件下首都人才工作的规律与特点出发，牢牢把握三个基本点，即：牢固确立法人单位作为用人主体的基础性地位，充分发挥市场配置的基础性作用，使个人成长发展的积极性和愿望成为人才发展的基本动力。为此，实施人才发展战略应遵循以下原则：党管人才原则;以人为本原则;促进发展原则;市场配置原则;分类管理原则;法治原则。

战略对策

实施首都人才发展战略要坚持解放思想、实事求是、与时俱进，紧紧围绕首都经济建设和社会发展宏伟目标，抓住人才培养、吸引和用好三个环节，完善现代人才资源基础设施，以构建首都现代人才资源开发与管理体制为核心，整合首都人才资源，加强人才资源能力建设，创建适合于人才创业发展的环境，在促进人才全面发展的同时，推动“新北京、新奥运”战略构想的实现。

1．建立健全领导体系，形成有力工作格局 建立健全人才工作领导小组及其办事机构，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局;规范人才管理工作职责和流程，明确组织、人事、劳动和社会保障等职能部门应承担的工作职责，建立规范的人才管理工作流程，并对各行动计划进行分解和部署，制定相应的绩效标准，促进各部门加强协作，密切配合，破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力；组建人才资源咨询机构，为首都人才管理重大决策提供咨询意见。

2．推进管理制度创新，激发人才工作活力以职责管理为中心，深化以“转变一个方式，建设‘两个系统、四个机制’”为主要内容的干部人事制度改革。推进干部管理从职务管理为主转向以职责管理为中心，建设干部管理信息系统和干部管理决策系统，完善干部发现选择机制、干部考核评价机制、领导职位和领导人才资源优化配置机制和干部监督激励机制，把干部评价、选择、任用、考核、监督、奖惩等各个环节有机地结合起来，促进干部人事管理的科学化、民主化和制度化。

以市场化为取向，深化国有企业经营管理人才管理制度改革。逐步建立符合现代企业制度的企业负责人管理体制和机制，实现对企业负责人的管理由行政管理向出资人管理转变，由党政班子集中统一管理向突出企业特点的分层分类管理转变，由直接管理为主向间接管理为主转变。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经

营管理人才评价体系，将业绩考核与奖惩结合起来，加强对企业负责人经营过程的监督约束。

以岗位管理为基础，深化专业技术人才管理制度改革。完善符合各类事业单位特点的用人制度，推行聘用制和岗位管理制度，促进由身份管理向岗位管理转变；深化专业技术人才评聘制度改革，完善科学分类、社会评价、单位聘用、政府调控的职称工作体制，打破专业技术职务终身制。全面推进专业技术职业资格制度，加快执业资格制度建设。

以保障人才权益为目的，进一步完善人才队伍建设的基本制度。建立健全知识产权保护制度，努力建立国内外一流的知识产权保护环境；推进收入分配制度改革，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，坚持效率优先、兼顾公平，各种生产要素按贡献参与分配；完善社会保障制度；解除各类人才合理流动的后顾之忧。

3．注重人才能力建设，构建教育培训体系建立面向全社会的人才资源开发系统，按照责权利相统一原则，健全政府、用人单位和个人合理负担的多元化人才投入机制，建立以能力为基础的干部培训和开发体系；启动“北京市定制化培养”计划，改革首都高等教育体制，推广校企联合的定制化培养模式，更大规模地开展企业与高校对应用型人才的合作培养；实施人才资源专业人员能力提升计划，通过组织有针对性的培训、人员的配置等措施，尽快提升北京市人才管理相关工作部门人员、各单位组织人事工作者及各级管理人员的人才资源管理能力，建设一支职业化的人才资源管理队伍。

4．完善人才市场体系和服务体系，强化市场配置作用根据完善社会主义市场经济体制的要求，加强首都人才市场体系建设，完善社会化人才资源中介服务体系，搭建首都人才资源信息网络平台，加强人才资源产品和服务研发工作，全面建设机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系和服务体系，进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。

5．培养“三高一化”人才，推进高层次人才队伍建设高层次人才是首都人才队伍建设的重点。适应政府职能转变和行政管理体制改革需要，在党政机关培养造就一批忠诚实践“三个代表”重要思想、具有社会管理和公共服务知识与能力、善于治党理政的高级公共管理人才。发现、培养一批具有创新能力、科学精神且居世界前沿水平的杰出科学家、工程师、教育家、文学家、艺术家以及医疗、卫生、新闻、法律和其他哲学社会科学方面的高级专家；培养一大批具有国内领先水平，积极参与国际竞争的学术带头人及在各学科领域起骨干作用的中青年专家，培养造就大批高级专业技术人才。以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心，培养造就一批熟悉国际国内市场、具有现代管理知识和能力的高级经营管理人才。按照北京作为政治中心、文化中心、国际交流中心的功能定位要求，在高级公共管理人才、高级经营管理人才、高级专业技术人才等队伍建设中加快培养一大批具有世界眼光，通晓国际惯例与规则，熟练掌握外语，具备丰厚的基础知识、先进的专业知识和较强的创新能力及跨文化沟通能力的国际化人才。在重点加强高层次人才队伍建设的同时，启动“高技能人才振兴工程”，大力加强城乡适用人才和实用技术人才队伍建设，重视非公经济组织和社会组织人才资源的开发与利用，统筹协调首都整体人才队伍建设。

6．优化人才发展环境，提升人才竞争能力加快经济体制、行政管理体制、科教文卫管理体制的改革和经济结构调整，激发人才活力，为人才成长搭建舞台。加强舆论宣传引导工作，提供良好的工作生活条件，营造有利于各类优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的社会氛

围。健全人才政策法规评估机制，完善人才管理政策法规体系。建立“首都人才资源合作组织”，建立环渤海地区人才资源配置和共享机制，充分发挥中央在京单位人才资源优势，加大资源整合力度，拓展人才发展空间。

战略实施的领导与监控

各级党委和政府要坚持党管人才原则，把实施首都人才发展战略作为一项重大而紧迫的战略举措，切实抓紧抓好。市委市政府各有关部门和各区县按照全市总体部署，结合自身职能和本地实际，围绕发展目标，科学制定落实首都人才战略的具体规划。要把首都人才战略的实施情况纳入各级党政领导班子工作目标责任制，严格考核和评估。要建立首都人才发展战略信息追踪和动态调整机制，确保战略的顺利实施。

来源：《北京日报》（责任编辑：李静）

网站：

网站发表时间：2024年03月14日15:56

**第二篇：某公司发展战略研究报告**

\*\*房地产建设开发有限公司

发展战略研究报告

“\*\*公司发展战略研究”课题组

\*\*房地产建设开发有限公司（以下简称\*\*公司）是一家由私人投资、于1998年注册、主要从事房地产开发的有限责任公司。\*\*公司在成立仅一年多的时间内，就实现了5项重大创新：在市内首先建设了多层单元式国际标准工业厂房，在市内首先成立了工业物业管理公司，在全市首先建设了“民营科技发展中心”，在全市首先建起了民办民营科技园。在全市首先建立了“开发+建设+招商+扶持+服务”的经营模式——“\*\*模式”。这些创新活动不仅产生了明显的经济效益，也产生了重大的社会效益，引起了强烈的社会反响。环顾过去，展望未来，\*\*公司面临着一系列的战略抉择：要不要以及怎样使科技园空间更加适应我市民营科技企业蓬勃发展的需要，要不要以及怎样使公司经营范围更加适应驻园民营科技企业蓬勃发展的需要，要不要以及怎样使公司财力更加适应经营规模扩大与经营领域扩展的需要，要不要以及怎样使公司组织和人才更加适应事业大发展的需要，等等。

决策这些战略问题，一方面应当把握公司发展的环境，主要是认清经济发展的趋势，领会党和国家以及各级政府对改革与发展的基本要求，了解园内外科技企业的需求，掌握房地产开发市场竞争的规律和抓住重大的机遇。另一方面应当把握公司内部的资源，其中包括制度资源、组织资源、人力资源、财力资源、政策资源以及房地产资源等。要与竞争对手比较，认准自己的主要优势和劣势。与此同时还应当把握利益相关者的意愿，主要是把握区政府、工业园管委会、驻园企业以及公司员工的意愿。只有充分把握了这三大要素，才能使自己的发展战略建立在科学、可行的基础上。

根据对上述因素的分析，我们就\*\*公司发展战略提出如下意见：

一、战略思想

战略思想是指导公司总体与长远发展的基本思想，是确定战略目标、战略任务以及战略措施的基础。因此，我们在与\*\*公司探讨发展战略之前，首先探讨战略思想问题。

我们经过研究认为，\*\*公司的战略思想应当用十六个字来概括，即“不断进取、全面创新、智能为本、诚信至上”。

“不断进取”贵在“不断”二字。\*\*公司创办人杜克荣经理既然选择了在市场经济中自我发展之路，就一定要在这条路上走出辉煌来。我国发展多种所有制经济需要这种辉煌，我国发展高新技术产业也需要这种辉煌。为了在民办民营科技园领域创造辉煌的业绩，\*\*公司就要永远“稳中求进”不歇脚，建完一个民营科技园再建另一个民营科技园，巩固好了一个服务项目再开发另一个服务项目，巩固住了一个经营领域再进入另一个经营领域。

“全面创新”贵在“全面”二字。干事业就要创新，不创新就满足不了市场中的新需求，就不能在竞争中打胜仗，因为人类已经进入了以新取胜时代。\*\*公司虽然在短短的一年多时间内就实现了好几项重大创新，但是创新的任务远远没有终结，也永远不应该终结，因为创新无止境。

“智能为本”强调的是个“本”字。为了迎接知识经济的挑战，人类已进入知识经济的门槛，企业已进入智能致胜的阶段，\*\*公司应该一如既往，保持善于谋略的好习惯，走“以智强企”之路。

“诚信至上”强调的是“至上”。现代企业管理十分注重公共关系，搞好公共关系的决窍是至诚至信。对公司员工要至诚至信，对公司客户要至诚至信，对各级政府要至诚至信，对志士同仁及左邻右舍也要至诚至信。\*\*公司应该发扬自己的“诚信”传统，把公共关系搞得好上加好，使公司永远立于不败之地。也可以把\*\*公司战略思想称之为“\*\*文化”。通过进一步传播与认同，还可以把\*\*文化推广为“\*\*民营科技园文化”。

二、战略目标

\*\*公司应当依据自己树立的战略思想首先制定战略目标。

我们经过研究认为，\*\*公司的战略目标应该定为：努力把“\*\*民营科技园”建成天津市民办民营科技园的示范园和北方地区著名的民营科技园，使公司发展成为科技园区经营开发特色突出、相关经营领域宽广、经济社会效益显著的智能型的现代集团公司。

这句话包涵两层意思：首先说得是“\*\*民营科技园”的战略目标，其次说得是\*\*公司的战略目标。鉴于在可以预见的时期内，\*\*公司主要的经营内容是不断建设“\*\*民营科技园”，所以首先制定“\*\*民营科技园”战略目标是必要的。

三、战略措施

我们经过研究认为，\*\*公司为了实现自己的战略目标，应当采取以下战略措施：

（一）扩大园区发展空间

“\*\*民营科技园”招商形势喜人，已有厂房即将售完，新建厂房难觅空间，选择新址迫在眉睫。选择民营科技园新址是\*\*公司当前面临的重大问题，在这样一个重大问题上应当继续创新。

如果南开区人民政府及南开工业园管委会下决心征用铁路以西的农村土地，\*\*公司应当力争获得一片较大土地的开发使用权，为的是使“\*\*民营科技园”获得持续发展的空间并实现合理的经济规模。

如果近期征用这片土地困难，\*\*公司在选择民营科技园新址时应当瞄着这样的战略方向，即把民营科技园建设与老工业区改造结合起来。坚持这一方向有众多好处：一是符合《天津市城市总体规划》要求。它要求“将西营门工业区和天拖工业区调整为天津市新技术产业园区的中试基地”，还要求对本市核心区与中心区内的工业进行调整，迁出污染大、运量大、耗能高的工业企业，保留无污染、耗能低、与居民生活相关的工业企业。\*\*民营科技园招来的工业企业都是有较高技术含量的企业，不存在污染大、运量大、耗能高问题，用这样的新企业替换原有存在上述弊病的老企业正好符合市里确定的调整方向。二是符合部分国有工业企业的需要。我市部分国有工业企业经营越来越困难，迫切需要出让土地使用权、出租厂房和安置下岗职工。\*\*民营科技园建在市内老工业区的老工业企业院内，正好迎合这些企业的需要。三是符合民营科技企业的需要。市内工业区尤其是天拖、西营门工业区，距离高教区比较近，出行比较方便，发展科技型工业的条件比较好。\*\*民营科技园建在这些地方更容易招商引资。四是符合公司利益的需要。在某些老工业企业院内建民营科技园，可能不需要受让土地使用权，也可能不需要新建厂房，还可能不需要支付租金。这些方便条件都会减少建园的资本尤其是固定资本投入。即便需要这类投入，只要争取到某些优惠政策，还会从总体上降低建园成本。综合各种因素考虑，把新的民营科技园建在市内老工业区的老工业企业院内具有多方面的意义。鉴于我市目前还没有把“把民营科技园建设与老工业区改造结合起来”的提法，也没有民办民营科技园建设在老工业企业院内的先例，所以\*\*公司这样做，本身就是重大创新行为。在市内老工业区选址，应当首先考虑在南开区老工业区选址，特别是在天拖工业区和西营门工业区选址。如果有的老工业企业各方面具备的条件更好，也可以不受选址范围限制。

考察哪些老工业企业符合建园条件，除了尊重各级园区主管部门的意见外，还应当尽量多地取得市工业调整办公室，市、区规划部门，市、区环保部门，各工业系统规划部门以及各重点街办事处的支持。相对于现有的\*\*民营科技园，可以把新建的园区命名为“\*\*民营科技二园”、“\*\*民营科技三园”等。因此，\*\*公司面临的战略任务是在新技术产业园区政策区范围内建设相对集中的\*\*民营科技园群落，在我市创出一种建设新技术产业园区的新模式。

为了便于\*\*民营科技园由单体民营科技园向民营科技园群落发展，鉴于现在的“\*\*民营科技园”只是由南开区工业园管委会命名，所以\*\*公司应当积极争取由南开区人民政府以至市新技术产业园区管委会命名。此外，\*\*公司还应当积极努力，在适当时机注册一个新公司。这个新公司的名称以“天津市\*\*民营科技园发展有限公司”为好

（二）建设新型科技用房

从高新技术产业发展的需要，市、区规划的要求和自身的优势出发，\*\*公司建设应当确定这样的市场目标：面向中小型民营科技工业、面向科研中试领域、面向新兴服务行业，其中重点是面向中小型民营科技工业。

建设民营工业厂房应当坚持“通用厂房与专用厂房同时并举”的方针。近期以建设通用厂房为主，允许符合要求的各类企业进入；逐步发展到以建设专用厂房为主，每栋厂房均安排同类企业或生产经营关联度较强的企业进入。

\*\*公司到目前为止，还没有建设科研中试厂房。要根据市场需要逐步把它摆上议事日程。

民营科技发展中心楼正在建设。该楼的功能要充分满足从事生产与科教服务单位的需要，楼内功能分区要使各类服务单位相对集中，以发挥集聚效益。

为促进新型厂房建设，\*\*公司应当提高独立设计能力。要采取积极措施，尽快使自己的丙级设计室升级为乙级设计院。要进一步加强对单元式工业厂房设计的科研工作。为此未来的乙级设计院宜取名为“\*\*工业厂房设计研究院”。

（三）建立强大招商网络

招商是“\*\*模式”的关键环节。“\*\*民营科技园”要发展，招商是关键。

为了吸引众多的企业入园，\*\*公司应该突破目前仅靠设点招商、宣传招商和与南开工业园联合招商局限，逐步建立强大的招商网络。

从长远看，有可能使用“\*\*民营科技园”厂房的大致有8 种人：国有企业“下海”人员、毕业的大学生、归国的留学生、进城创业的农民、专利持有者、科研人员、国外投资者、从事新兴服务的人员。此外，坐落在本市各个角落的某些中小型民营科技企业，或者是由于扰民，或者是由于条件不佳，正在打算换一个地方。这种企业也是“\*\*民营科技园”招商的重点对象。

根据这种分析，\*\*公司应当与下列部门建立稳定的招商合作关系：人才交流服务中心、大专院校、留学生服务中心、工商管理部门、规划管理部门、环境保护管理部门、市容管理部门、经济协作办公室、专利事务所、科研院所、外经贸委、外国企业投资服务中心、贸促会、经济技术信息咨询服务部门等。为了调动重点招商合作单位的积极性，除了让他们了解“\*\*民营科技园”之外，还要制定明确的奖励措施并行成制度。

为了开创“\*\*民营科技园”招商工作新局面，还要建立健全公司内部的招商组织和机制。要使招商部门朝着公司化方向发展，在适当的时机建立“\*\*民营科技园招商公司”，既主要为本园招商，又可为其他园区有偿招商。

（四）健全园区服务体系

我们认为，“\*\*模式”区别于其他房地产开发公司经营模式的本质特征是服务。营销策划是服务，物业管理在相当意义上讲也是服务，建设民营科技发展中心是为了加强服务，筹建“\*\*民营信用担保协会”是为了增加服务内容。正是由于开展或正在开展这一系列服务活动，才使\*\*民营科技园有了很大的吸引力，使\*\*公司有了很大的凝聚力。今后，房地产开发市场竞争会更加激烈。可以预料：随着\*\*经验的不断传播，将来一定会有其他房地产开发公司建设民营科技园，也一定会有许多房地产开发公司兴建多层单元式国际标准厂房。这就是\*\*公司即将面临的严重威胁。面对这种严重威胁，\*\*公司唯有不断巩固提高服务能力，才能与其他房地产开发公司长期抗衡。总之，“打好服务牌”应当成为\*\*公司在一个较长时期内的重要经营方针。

\*\*公司应当清醒地认识到：开展营销策划、进行物业管理、建立园内民营企业信用担保协会等只是\*\*公司服务体系中的一小部分。切不可把部分当作整体，贻误了自己的大事业。

\*\*公司在健全服务体系的过程中，应当坚持以下功能取向：既要从本园内企业的实际需要出发，也要从整个新技术产业园区内企业的实际需要出发，主动参与新技术产业园区服务业的分工。

根据这一功能取向，\*\*公司在现有基础上逐渐开发的服务功能最好不要忽视以下各项：

1.设备维修服务；

2.信息传播服务；

3.产品销售服务；

4.战略咨询服务；

5.企业“诊断”服务；

6.法律咨询服务；

7.业务培训服务；

8.交通运输服务;

9.各种代办服务；

10.集中采购服务。

各种服务的对象不仅应当包括现有“\*\*民营科技园”内的企业，而且也应当包括未来\*\*民营科技二园、三园等园内的企业。\*\*公司应当把服务作为联系各个民营科技分园的主要手段之一。未来\*\*科技连锁园能否建立与巩固，在相当程度上取决于对各园企业的系列服务工作能否跟上。

某些特色服务的对象不仅应当包括“\*\*民营科技园”内的企业，而且也应当包括新技术产业园区内有需求的企业，甚至还应当包括市内外有需求的企业。“\*\*民营科技园”要努力增强特色服务能力，不断提高特色服务水平，早日实现特色服务产业化。

\*\*公司开发新的服务功能，需要不断建立自身的服务机构，需要不断发挥“南开区工商业联合会\*\*民营科技园分会”的作用，还需要多引进一些社会上的服务机构。

（五）推动园内企业联合\*\*公司很重视对驻园企业管理形式的选择。我们认为对这一问题应当进行具体分析。\*\*公司与驻园企业存在以下几种关系：一是买卖关系，二租赁关系，三是服务关系，四是联合协作关系。\*\*公司与驻园企业不存在上下级关系；也不存在行政管理关系，与驻园企业存在行政管理关系的是南开工业园管委会及区内各个行政管理部门。从本质上看，\*\*公司对驻园企业不存在传统意义上的管理问题，因此，也无需研究传统意义上的管理形式。\*\*公司除了要加强对驻园企业的服务之外，还应当加强并推动园内企业联合。“\*\*民营科技园”园内企业联合的最佳形式是成立“南开区工商业联合会\*\*民营科技园分会”。建立“南开区工商业联合会\*\*民营科技园分会”的主要目的是为了满足驻园企业联合协作的需要。利用这一分会，成员单位之间可以在技术开发、原材料供应、生产、销售、信息收集、人才与劳务使用等各个方面进行协作。\*\*公司应当积极领导分会充分发挥这方面的作用。

利用这一分会，还可以组织有关单位联合开展各种服务活动。上面提到的设备维修服务、产品销售服务等，均可以由分会创办的企业或事业单位来承担。

\*\*公司应当把“\*\*民营科技园信用担保协会”当作“南开区工商业联合会\*\*民营科技园分会”的一个分支机构来看待。除了积极办好这个协会，还要积极办好其他分会的分支机构，如信息、产品营销方面的机构。要根据工作需要，在分会或专业机构下面安排精干的办事人员或办事机构。

建立“南开区工商业联合会\*\*民营科技园分会”的另一目的是加强园内企业自律性管理。所谓自律性管理“就是大家自己管自己”。这与行政管理具有本质区别。为了加强自律性管理，自律管理的内容应当在分会代表大会上充分地讨论，并在分会章程中加以确定。

“南开区工商业联合会\*\*民营科技园分会”要积极向会员单位宣传党和国家的方针政策，积极向政府有关部门反映会员单位的要求和愿望，成为党和政府联系驻园企业的桥梁和纽带。

（六）建立多样投资联盟

\*\*公司要迅速发展，除了自我积累和寻求信贷之外，应当注重在投资领域结盟。

投资联盟的形式主要有三种：

第一种形式是功能协议式联盟。功能协议式联盟不需要互相持股，也不必创立新的实体，只需要针对某一合作事项签定协议。\*\*公司已经利用这种形式与其他公司联合进行过开发建设，今后还要更加经常、广泛地利用这种形式。

第二种形式是合资企业式联盟。合资企业式联盟就是与其他公司共同投资建立新公司。四方营销策划有限责任公司就是一个合资企业式联盟。今后，\*\*公司应当在利用这种形式联盟方面迈出更大步伐。首先，应当考虑与理想的投资伙伴共同组建“天津市\*\*民营科技园发展有限公司”。组成这样的联盟，虽然由始至终会面临许多困难，但是两个或两个以上投资者联合从事一项新的开拓性事业，毕竟比\*\*公司独立投资力量大得多，承担风险的能力也强得多。其次，应当考虑与理想的投资伙伴共同组建一系列从事新兴服务的有限责任公司。目前\*\*公司的附属公司，除“四方营销策划有限公司”外都是独自投资建立的。今后，有必要联合其他投资伙伴共同组建附属公司。联合组建一系列从事新兴服务业的公司，不仅可以在减少资金投入的情况下不断增加公司的服务功能，而且对于组建“天津市\*\*民营科技园发展集团公司”具有重要意义。因为这个集团公司是由有资本联系的多家公司构成，\*\*公司与其他公司联合组建的公司越多，集团公司的子公司也就越多，集团公司才会更加名符其实。虽然\*\*公司目前已经初步具备组建集团公司的条件，但是鉴于组建集团公司需要成本与精力，所以还是等再增加几个子公司后组建为好。

第三种形式是股权参与式联盟。如果把本公司的一部分股权出售给投资伙伴或购买投资伙伴的一部分股权，那么这种联盟形式就是股权参与式联盟。\*\*公司目前暂不具备建立这种联盟的现实性。但是，在发展到一定阶段后，就应当积极利用这种形式进一步壮大实力。\*\*公司建立股权参与式联盟的目标是成立“天津市\*\*民营科技园发展股份公司”

（七）争取社会多方支持

\*\*公司要迅速发展，除了注重结盟，还要注重借用外力，积极争取社会多方支持。

积极争取银行支持。为了争取银行更大支持，关键是通过不断提高企业经济效益，不断提高按时归还贷款率来提高企业信誉。要巩固“天津市企业信用等级aa”称号的荣誉，并随着企业的不断发展争取获得“天津市企业信用等级aaa”称号。

积极争取政府支持。首先应当积极争取市、区有关部门在各项工作方面的支持。其次，鉴于\*\*公司从事的事业带有一定公益性质，所以应当积极争取区政府在有关政策方面给予优惠。另外，为了给驻园民营科技企业创造更加优越的科研、生产、办公环境，还应当积极争取区政府在廉政建设方面给予支持，给“\*\*民营科技园”挂牌为“南开区经济发展重点保护单位”。

积极争取新闻单位支持。与本市重点新闻单位建立长期的合作关系，争取国家重点新闻单位经常采访报导。

积极争取咨询单位支持。建立公司参谋机制，借助“外脑”，在战略、管理、开发、建设、设计、服务、法律、理财等各方面获得有关方面的有力指导。

（八）广聚各类专业人才

\*\*公司要迅速发展，根本之计在于广聚各类人才。人才是\*\*公司最重要的战略资源。

要彻底摈弃任人为亲，永远坚持唯才是举。

要确定正确的选才标准：不唯经历、不唯学历、不唯名气、只唯能力。

为了获得各类专业人才，一定要广开渠道，不拘形式。要鼓励有关方面推荐人才。

为了降低聚才成本，要善于选用复合型人才和潜在人才。

创造良好的工作环境和用人机制。让各类专业人才学有所用、能有所展、劳有所得。

重视对在职人员的继续教育。鼓励在职人员在不影响或少影响工作的前提下自学、进校学习或接受专业培训。努力使\*\*公司成为一个“学习型企业”。

四、战略管理

企业发展战略是对企业长期发展的总体性谋略，在指导企业持续、稳定、健康发展方面起着非常重要的作用。\*\*公司非常重视发展战略，这种做法应当长期坚持。

\*\*公司要从重视制定发展战略进一步发展到重视战略管理。战略管理是对企业的基本性管理，在现代企业管理中占有非常重要的位置。战略管理是由战略分析、战略制定和战略实施三个有机部分构成的。在战略分析的基础上制定战略只是战略管理的开始，战略实施的任务更复杂、更艰巨。今后，\*\*公司战略管

理任重而道远。

\*\*公司为了加强战略管理，首先需要公司的主要领导人在这方面付注相当精力。目前，\*\*公司主要领导人的事务性工作过多。虽然在公司初创时期这是难以避免的，但是这种状况毕竟分散了主要领导人对战略管理的精力。为此，\*\*公司主要领导人应当抓紧物色有能力主持日常工作的人选，以便自己能够腾出更多的精力从战略角度考虑各种问题。

\*\*公司为了加强战略管理，应当成立战略管理办公室。战略管理办公室的主要职能是：收集、整理战略情报信息，进行战略分析，组织制定和调整发展战略，组织制定和调整发展规划，组织战略与规划实施，参与公司战略重点工作等。有了战略管理办公室，就能为公司主要领导人减轻战略管理工作的压力，把公司战略管理工作抓到实处。

\*\*公司为了加强战略管理，应当加强对发展战略的宣传。在公司内部宣传发展战略，是为了增强全体员工的战略意识和工作信心，使全体员工都能围绕公司的整体利益和长远利益积极主动地工作。在社会中适当宣传公司的发展战略，是为了塑造公司形象，广揽各类业务，吸引更多人才，争取多方支持。

**第三篇：化学类专业发展战略研究报告（范文模版）**

化学类专业发展战略研究报告

● 教育部高等学校化学类专业教学指导分委员会

一、化学学科发展的历史沿革

1661年，波义耳在其著名论文“怀疑派的化学家”中提出“元素”的概念，从而把化学确定为一门学科。1803年道尔顿提出原子论，1811年阿伏加德罗提出了“分子”的概念，1860年康尼查罗提出了原子一分子论，经历了这些重要的发展阶段，到1870年门捷列夫发现了元素周期律，奠定了化学学科的理论基础。19世纪末，化学的重要分支学科分析化学、无机化学、有机化学和物理化学相继建立，这种分工大大推动了化学研究的深化。进入20世纪后，量子力学的诞生，近邻学科特别是物理学、生物学和数学的发展，以及各种新的实验技术及精密仪器的发明和计算机的出现，使化学学科得到迅猛的发展。20世纪化学的发展可从化学基础研究和化学工业两个方面作简要回顾。1．基础研究的重大突破

(1)放射性和铀裂变的重大发现

20世纪在能源利用方面一个重大突破是核能的释放和可控利用，其前期基础研究经历了半个世纪。最有代表性的是约里奥一一居里夫妇用人工方法创造出放射性元素，在1935年荣获诺贝尔化学奖。1942年在费米领导下成功地建造了第一座原子反应堆。(2)化学键和现代量子化学理论的建立

鲍林在化学键本质研究和应用化学键理论来阐明物质结构而获1945年诺贝尔化学奖。经许多化学家近半个世纪的努力，使现代量子化学理论不断发展和完善，使化学进入实验和理论计算并重的时代。化学家们由浅入深，认识分子的本质及其相互作用的基本原理，从而让人们进入分子的理性设计的高层次领域。(3)创造新分子新结构——合成化学

近百年来化学家(特别是有机化学家)已经设计和合成了数千万个化合物，几乎又创造了一个新的自然界；同时还发现了大量的新反应、新试剂、新方法和新理论。1912年格林尼亚因发明格林尼亚试剂，开创了有机金属化合物在各种官能团反应中的新领域而获诺贝尔化学奖。现代有机合成化学是经过20世纪近100年的研究、探索发展到今天已可以合成像海葵毒素(Polytoxin)这样复杂的有机分子(具有64个手性中心的7个骨架内双键的分子，存在271≈2×1021个异构体)。(4)高分子科学的建立和发展

20世纪的人类社会文明的标志之一是合成材料的出现。1920年德国施陶丁格提出了高分子这个概念，创立了高分子链型学说，认为原子按正常价键结合几乎可以构成任何长度的链状分子。在此理论指导下塑料、纤维、橡胶三大合成材料得以发展，33年后的1953年他获得诺贝尔化学奖。其后，弗洛里发展了非线性聚合物的理论，荣获1974年诺贝尔化学奖。(5)化学动力学与分子反应动态学的发展

揭示化学反应的历程和研究物质的结构与其反应能力之间的关系，是控制化学反应过程的需要。1956年由前苏联的谢苗诺夫和英国的欣歇尔伍德在化学反应机理、反应速度和链式反应方面的开创性研究而获诺贝尔化学奖。同时研究快速反应的技术得到发展，现在可以研究十亿分之一秒内发生的化学反应。美籍华人化学家李远哲及美国化学家赫希巴赫首先研制成功能获得各种态信息的交叉分子束实验装置，从微观角度来认识化学反应，发展了分子反应动态学，亦称态一态化学，对化学反应的基本原理做出了重要突破。(荣获1986年诺贝尔化学奖)。

(6)分析科学的发展

20世纪70年代，生命科学、信息科学和计算机技术的发展，使分析化学进入了分析科学的崭新阶段，它不只限于测定物质的组成和含量，而要对物质的状态(氧化．还原态、各种结合态、结晶态)、结构(一维、二维、三维空间分布)、微区、薄层和表面的组成与结构以及化学行为和生物活性等做出瞬时追踪，无损和在线监测等分析及过程控制，甚至要求直接观察原子和分子的形态与排列。分析化学成为一门仪器装置和测量的科学，1990年开始的人类基因组计划(HGP)中，由于DNA测序技术不断推陈出新，从板凝胶电泳到凝胶毛细管电泳、线性高分子溶液毛细管电泳、到阵列毛细管电泳，直至全基因组鸟枪测序技术。终于使人类基因组计划提前到2024年完成。分析化学在推进人们弄清环境和生命有关的化学问题中起着关键作用。

以上是化学基础研究20世纪在六个方面的重大突破，值得一提的是从1901年至2024年142位诺贝尔化学奖得主中，高等院校的教授有109位。占76．8％，可见高等院 校的化学基础研究在整个化学学科发展中的重要地位。2．在化学基础研究推动下化学工业的大发展(1)石油化工成为支柱产业

20世纪30年代催化剂进入石油化工，催化动力学的发展及催化剂的作用使石油的各种馏分成为各种不同用途的化工产品，石油化工迅速发展，已成为世界经济发展中占重要地位的工业领域。世界化工总产值中80％以上的产品与石油化工有关。(2)三大合成材料时代

20世纪前半叶，由于基础化学中的高分子化学的兴起和发展，逐步形成了塑料、纤维、橡胶三大合成材料工业。到20世纪末，世界年产合成橡胶能力已1200万吨，合成纤维达1500万吨，合成塑料已超过6000万吨。以塑料为主体的三大合成材料，以体积计算其世界总产量已超过全部金属的产量，所以有人称20世纪为聚合物时代。(3)化肥工业的巨大作用

20世纪面临人口大幅度增长和粮食需求迅速增加的局面。在解决这一困难中，化肥起了重要作用。其中氮肥的生产关键问题是如何利用大气中的氮大规模合成肥料。1909年德国化学家哈伯用锇作催化剂成功地建立了每小时产生80克氨的实验装置。哈伯因此而荣获1918年诺贝尔化学奖。1931年德国博施建成第一个用铁催化剂的合成氨工厂日产量为30吨。(荣获1931年诺贝尔化学奖)。60多年来，不断对合成氨工艺进行改进并引入现代化工技术。我国是农业大国，肥料是增产的关键措施。目前已达年产2024万吨的规模，占世界第二位。

(4)医药工业的大发展

20世纪人类寿命显著延长，70岁以上的老人比例显著提高，估计20世纪人类平均寿命增加30岁左右。人类寿命延长的原因之一是医疗条件的改善，其中针对人类常见病、多发病的新药的研制成功是关键因素。医药工业的发展与化学紧密相关。化学合成药在医学工业中占主导地位。磺胺药是第二次世界大战前惟一有效的抗细菌感染的药物。Domagk因此而在1939年荣获诺贝尔生理及医药奖。磺胺类药物的问世标志着化学疗法方面的一大突破。第二次世界大战后，磺胺药逐渐让位于治疗效果更好的抗生素类药，如青霉素、四环素、红霉素、氯霉素、头孢菌素等。目前世界药物市场的年销售量约为3000亿美元，在世界经济发展中有举足轻重的作用。

化学工业已成为某些国家的支柱产业。例如，美国90年代化学工业产值约占30％，化学品出口占总出口的30％，位居世界第二位。美国的调查报告“化学中的机会”指出，化学工业在国际市场上要保持竞争力，主要看作为基础学科的化学能否保持领先地位。可见，没有基础学科的发展为后盾，国民经济、高新技术的发展是不可能的。基础研究和工业生产紧密联系的一个典型事例是2024年诺贝尔化学奖授予不对称催化合成的先驱化学家：美国孟山都生物技术公司的威廉·s·诺尔斯博士，日本名古屋大学的野依良治教授和美国The Scripps研究所K·巴里·夏普莱斯(K．Barry Sharpless)教授。他们的研究成果使化学家们能够有效地操纵化学反应，开发了使化学反应向着只生成其中的一种手性分子的不对称合成技术，这些化学技术被广泛用于工业生产，特别是高纯药物分子，如抗生素、消炎药、治疗心脏病的药物以及神经传导阻滞剂等工业合成中。

二、化学学科发展的现状

1．化学是为人类进步提供物质基础的基础学科

化学不但能够大量制造各种自然界已有的物质，而且能够根据人类需要创造出自然界本不存在的物质。它们不但为人类吃、穿、用提供了大量适用的物质，而且使化学家迈向蛋白质、核酸等大分子。化学能够提供组成分析和结构分析手段，使人们能够在分子层次上认识天然的和合成的物质与材料的组成和结构，掌握和解释结构——性质——功能的关系，并且能够预测某种结构的分子是否可以存在?在什么条件下存在?有了这些基础，化学就能针对需要裁剪和设计分子。化学掌握了决定化学过程的热力学、动力学理论，并用于解决生产和生活问题。而且能从理论上指导新物质(如催化剂)和反应新条件(如高压、高温、超临界状态)的设计和创造，从而能够达到大自然所不能达到的目标。2．化学是促进交叉学科兴起的中心学科

20世纪初化学已深入到原子、分子层次。化学成为在原子、分子层次上研究物质结构和性能的科学，建立了一套物质分子的研究方法(包括理论研究和计算，分子层次上的测量，微观结构和宏观性质的研究)化学的原理和这些研究方法广泛使用于其他学科，使化学渗透到其他学科形成许多新的交叉前沿学科，从而使化学处于中心学科的地位。以下介绍几个最重要的交叉学科。

(1)生物化学与化学生物学

生命过程中的基础物质——蛋白质、核酸、糖和一些激素分子等，通过20世纪的研究已相继确定了它们的结构，并通过化学和生物方法可以进行合成。但这些基础物质如何配合起来产生生命现象和生命活动，则需进一步研究。现今这方面的研究途径大体上是从化学出发，模拟生命过程，合成生物功能分子及其类似物，组装成模型生物功能结构等等。(2)材料化学

材料、能源和信息构成现代文明的三大支柱。材料科学的发展十分迅速，它是物理、化学、数学、生物、工程等一级学科交叉而产生的新的学科领域。材料化学处于核心地位，它具有十分鲜明的应用目的，是人类进行生产的最根本的物质基础，也是人类衣、住、行及日常生活用品的原料。

特别是许多纳米级材料在电、光、磁、力学以至生物学等方面的性质发生了突变，这种变异开拓了一门新兴的交叉学科——纳米化学。纳米材料已成为高新技术的重要研究领域，纳米科学技术将成为21世纪关键的高新技术之一，而合成与研究纳米材料是纳米化学的主要任务。

(3)环境化学

环境化学是研究环境中物质相互作用的学科。包括研究天然物质、生物物质和合成化学物质在环境介质(大气、水体、土壤、生物)中的存在，化学特性、行为和效应，并在此基础上研究其控制的化学原理和方法。环境化学的研究任务包括分析检测环境介质中存在的有害物质，跟踪它们的来源以及在环境介质中的环境化学行为，了解有害物质对生物和人体产生不良影响的规律，因此又推动了环境分析化学、大气环境化学、水环境化学、土壤环境化学、元素化学循环、环境计算化学等三级学科的发展。绿色化学的核心是要利用化学原理从源头消除污染。绿色化学是指化学反应和过程以“原子经济性”为基本原则，即在获取新物质的化学反应中充分利用参与反应的每个原料原子，实现零排放。不仅充分利用资源，而且不产生污染。并采用无毒、无害的溶剂、助剂和催化剂，生产有利于环境保护、社区安全和人身健康的环境友好产品。因此，绿色化学是更高层次的化学，化学家不仅要研究化学品生产的可行性和现实用途，还要考虑和设计符合绿色化学要求、不产生或减少污染的化学过程。绿色化学将使化学工业改变面貌。3．技术进步大大推动化学的发展

科学按照研究对象由简单到复杂可分为上游、中游和下游，数学、物理为上游，化学处于中游，生命、材料、环境等为下游。其他科学的发展和技术的进步促使化学学科的发展。例如19世纪中叶蒸气机的发明，在大量实验的基础上，建立了热力学第二定律，解决了判别化学变化方向和限度的标准问题。20世纪初，低温实验技术的发展及低温性质的研究，确立了热力学第三定律，为化学家解决了如何从物质的热力学测量数据求算物质间化学反应的平衡限度问题。

20世纪初量子力学的诞生而随后物理技术的进步建立了量子化学和分子层次的研究方法。

20世纪60年代激光器的问世及激光的发展和应用产生了激光化学，尤其使化学动力学。进入态一态反应层次。许多重要的快速反应得以研究形成“飞秒化学”。

信息科学的崛起是与电子计算机迅速发展分不开的。化学家们在研究中所需要获得的各种信息也逐渐通过电子计算机进行。如分子结构的测定可以通过计算机计算分子体系的能量和过渡态来判断；未知化合物的性能可通过计算机按结构和性能的关系进行预测，如药物设计，材料设计等；化学键及分子稳定性可通过量子化学计算得到确切的信息。计算机的迅速发展大大推动了化学的发展。化学和计算机相结合，逐渐形成了计算化学这个新兴交叉学科。

三、化学学科发展的态势

1．人类社会的发展对化学的需求

(1)化学仍是解决食物和健康问题的主要学科之一

食物问题是涉及人类生存和生存质量的最大问题。未来的食品将不只满足人类生存的需要，还要在提高人类生存质量、提高健康水平和身体素质方面起作用。利用化学和生物的方法增加动植物食品的防病有效成份，提供安全有防病作用的食物和食物添加剂(特别是抗氧化剂)，改进食品储存加工方法。以减少不安全因素，保持有益成分等，都是化学研究的重要内容。

(2)化学在能源和资源的合理开发和高效安全利用中起关键作用

21世纪初期，我国重点能源仍然为煤碳、天然气、石油等化石能源。这就要求研究高效洁净的转化技术和控制低品位燃料的化学反应，使之既能保护环境又能降低能源的成本。这不仅是化工问题，也有基础化学问题。此外还要开发新能源，新能源必须满足高效、洁净、经济、安全的要求。太阳能以及新型的高效、洁净化学电源与燃料电池都将成为21世纪的重要能源。

(3)化学将继续推动材料科学发展

2l世纪电子信息技术将向更快、更小、功能更强的方向发展。目前正在致力于量子计算机、生物计算机、分子电路、生物蕊片等新技术，标志着进入分子信息技术阶段。这需要物理学家提供器件设计思路，化学家则设计、合成所需的物质和材料。化学家应该更加主动地研究各种与电子信息有关的材料的性质和功能以及与各个层次结构的关系，特别是物质与能的相互作用的化学特征，创造具有特殊功能的新物质和新材料。此外，化学还必须推进凝聚态化学的研究，如纳米科学技术、超分子凝聚态构筑、晶体工程等，创造新的聚集态构筑技术。(4)化学仍是提高人类生存质量和生存安全的有效保障

不断提高生存质量和生存安全是人类进步的标志。化学研究至少可以从三方面对保证生存质量的提高做出贡献：①通过研究各种物质和能的生物效应(正面的和负面的)的化学基础，特别是搞清楚两面性的本质，找出最佳利用条件；②研究开发对环境无害的化学品和生活用品，研究对环境无害的生产方式。⑧研究大环境与小环境(如室内环境)中不利因素的产生、转化与人体的相互作用，提出优化环境建立洁净生活空间的途径。健康是重要的生存质量的标志。预防疾病将是21世纪医学发展的中心任务。化学可以从分子水平了解病理过程，提出预警生物标志物的检测方法，建议预防途径。2．化学的基础研究方法的发展(1)微观与宏观相结合

化学的发展不应只看到化学热力学和动力学的经典内容，而应该看到它们发展趋势。例如，非平衡态热力学

(普里高津，1977年诺贝尔化学奖)的贡献是教给化学家一把开启从分子层次洞察生命过程的钥匙。迄今还需要更好的理论和方法描述实际开放系统(生物体、河流、大气等)的时一空动态变化。尽管在沟通微观与宏观研究中已经取得一些成绩，也建立了一些方法，但是大多数工作还是微观与宏观分离。由于解决实际问题的需要也因为在理论上和方法上已经有了一定的基础，预期未来微观与宏观将会更深入更广泛的结合。(2)静态与动态(过程)相结合

化学反应历程的早期研究仅限于小分子参与的宏观动力学研究，而且只能研究速率较慢的简单反应。而后，停流技术的发展才使人们有可能研究快速反应过程。交叉分子束实验技术的建立使微观反应动力学有了重大突破。近年来单分子操作能够用来观察分子的动态过程，计算机能够模拟分子间相互作用的过程。这些都预示着在不远的将来化学过程的微观动态跟踪的可能性。

(3)由复杂到简单，再由简单到复杂

经典物质科学(包括化学)研究物质世界的最终目的在于寻求简单的、普通的、永恒的基本解。他们或者用简化的方法、抽象的方法去研究复杂系统，建立各种模型和概念去解释实际生命现象。或者把生物系统拆成个别生物分子，研究它们的结构和性质的关系，用微观来解释宏观。近年来大家逐渐意识到，研究现实事物必须回到真实条件中去，即必须研究复杂系统中的复杂过程。对于化学，首先需要建立对复杂过程进行实验研究的方法，特别是过程中事件的动态跟踪；其次，需要分析和模拟，多反应组合的理论方法。从复杂系统的简化，到回归复杂性，再抽出个别问题进一步做简化研究，这将是今后一段时期内对复杂系统进行化学研究的主要方法。(4)多学科的综合

未来化学将在与其他学科综合研究中有所突破，这种突破将会产生若干新的领域，是未来科学的生长点。未来化学研究模式将体现在如下几个方面：从实际问题中抽出化学基本问题来研究；吸收其他学科的新理论和新结果，孕育化学生长点；与其他学科融合，开拓化学新领域；把握动向和时机，提出新的思路和新的研究方向；重视化学学科自身发展与整体科学技术的发展相结合。

预计2l世纪科学发展的趋势是各学科间纵横交叉而解决实际问题。对于化学学科，其自身的继续发展与相关学科融合发展相结合；化学学科内部的传统分支的继续发展和作为整体发展相结合；研究科学基本问题与解决实际问题相结合。3．化学学科一些可能的发展方向

当今国际化学基础研究的重要核心科学问题之一是如何创造具有特定性质和功能的新物质和新材料，建立和发展物质反应和转化的新方法，阐明物质结构一反应一性能的基本规律。

未来化学学科一些可能的发展方向：

· 运用现代实验方法和理论计算及模拟手段，探索和阐明化学键的断裂和形成之基本规律，揭示物质形成于转化的内在规律。

· 以绿色化学为准，发展分子物质(材料)合成的新概念、新反应、新试剂和新方法，使化学学科更好地服务于社会的可持续性发展。

·发展新型分子物质(材料)合成与制备的催化体系，特别重视不对称催化，提高合成与制备反应的效率和选择性，为分子物质(材料)合成与制备提供高效、低耗的先进方法。

·发展包括碳一氯键、碳一碳键和碳一氢键等非活性键的小分子活化方法，发展新的基于基本点石油产品的原子经济性反应，建立物质合成与备的新体系。

·发展基于生物转化反应的新的生物催化体系，将生物催化体系与金属催化剂及其他反应相结合，拓展生物技术催化反应体系，运用现代化学的理论与方法，结合生物技术手段来揭示生命过程的本质，并为实现对生物体系和过程的调控提供理论依据。

·研究外场(如超临界流体、离子液体等)中的特殊反应，探索物质合成和制备中新的现象和规律。

·发展合成方法学，合成具有特定功能的目标分子，实现新型无机化合物和高分子化合物、新的凝聚态和凝集态体系，以及具有可控性能和形态的新材料的合成与制备。

·发展分子识别和分子自组装的原理，实现分子间相互作用的精确调控，构筑功能超分子材料和分子(电子)器件，创造病毒、单细胞等某些低级的生命形式。

· 揭示分子与生物大分子问的相互识别和相互作用，及生物活性小分子诱导的生物大分子的构象以及功能的变化和生物活性小分子与细胞的相互作用及所引起的功能变化规律，发展新一代治疗方法与药物化学。

·探索并建立新的分离、分析测试理论与表征分析技术，为材料科学和生命科学的发展提供技术支持，为人口与健康、国家安全等领域提供强大的技术保障。

·结合我国经济建设以及全面建设“小康社会”的需要，在能源、资源、环境、材料、重大疾病防治、农业、国家安全等方面取得一大批创新的、具有我国自己知识产权的成果，为国民经济的发展和人民生活的提高做出重大贡献。

·发展与化学相关的新兴交叉学科新领域，如化学生物学、化学信息学、纳米化学等，占领前沿和交叉学科领域制高点。

四、化学专业本科教育改革 1．教育思想和培养目标

化学学科的发展推动社会经济的发展，但化学学科和化学教学必然依赖社会经济的发展，目前我国经济处于转型时期即从工业经济向知识经济转变，因此化学教学也必然处于转型时期。

本科教学不只是传授基础的、前沿的知识，更要传授获取知识的方法和思想，培养学生的创新意识和科学品质，使学生具有潜在的发展能力和基础，即继续学习的能力、表达和应用知识的能力，发展和创造知识的能力。从这个意义上说，本科教学又必然带有研究性，因此，担任本科教学的教师应有良好的从事科学研究的素质，具有创新的经验和能力。据此教师应是既懂教学又会科研，能把科学前沿积累的新知识及时融入基础教学内容，又可把科研的体会教会学生探索研究方法和提高创新能力。2．教学内容和课程体系

由于本科教育思想和培养目标的改变，本科化学教学的课程体系和教学内容也是随之而变。

(1)减少课堂学时 为了有利于素质教育和创新意识的培养，必须减少课堂讲授的时间，本科化学专业(含应用化学专业)授课的总学时(不包括军训和毕业论文)应控制在2500～2800学时为宜。(2)课程结构的三个层次

在基础教学中撤消过于专业的教学，例如应撤消专门化课和专门化实验，本科化学专业及应用化学(专业)，课程结构可分为三个层次：

①公共基础课学时约占50～52％。

②专业基础课学时应占40％，其中实验教学学时约占专业基础课学时的50～60％。

③选修课学时约占8～10％。(3)化学专业课程结构的多元化

化学专业基础课中课程的合理设置历来是化学教学改革的核心问题之一，回顾历史，1978年全国高等教育处于拨乱反正阶段，有必要全国大学化学教育进行统一规范，以保证教学质量。为此，曾制订了各门化学课的“教学大纲”，不但规定了化学基础课的课程结构，同时规定了教育内容和学时数。1992年第一届化学教学指导委员会根据当时教学改革和学科发展需要，制订了“化学专业和应用化学专业基本培养规格和教学基本要求”，作为大纲式的规定，为的是有利于各校根据实际情况进行教学内容和方法的改革，同时又在较宽松范围内统一全国高校化学教学。

长期经验表明，由于我国高等学校较多，分布面广(现有化学专业198个，应用化学专业224个)各高校所处具体情况不同(历史条件、师资力量、生源、设备条件、培养的具体目标等)很难采用统一的课程结构模式，而统一模未来必是最佳方案。其次，随着我国国民经济建设的发展，市场经济的引入，需要多种模式的化学人才，相应需要不止一种课程结构。第三，如何建立适合我国理科化学专业及应用化学专业面向21世纪课程体系还需要不断探索和实践，规定统一的课程结构将不利于这种探索，也不利于各校发展自己的特色。

鉴于以上原因，第二届教学指导会对化学基础课课程体系的改革采用如下方法：在较宽松范围内规定化学基础课和化学基础实验课的“基本内容”和总的学时规定前提下，对化学基础课课程结构不作统一规定，经过一段时间的实践，推荐几种不同类型的化学基础课体系改革方案，供各校参考。

(4)制定专业基础课的“基本内容”

化学专业基础课内容历来是改革争议最多的问题，从历史上经过几十年的演化，化学专业基础课内容有愈来愈多的趋势，各门课程从自身发展特色，内容膨胀，陈旧，熟悉的内容难以拾弃，内容更新困难重重，这不符合目前的教育思想和培养目标。

但从化学工的主观审视，确有一些“基本知识”需要大学本科生所掌握，否则难以成为从事化学学科工作的人才。这些“基本知识”即为化学基础课的“基本内容”，选择应着眼于整个化学学科，着眼于为学生今后发展奠定基础，不应片面强调知识的完整性，也不只以知识的新旧作为取拾标准，同时“基本内容”的内涵会随着时代的演进、科技的进步、学科的发展、社会的需要而有所变化。根据以上观点第二届化学教学指导委员会制订了“化学专业和应用化学专业教学基本内容”，四年后由本届教学指导委员会根据形势的发展和教学的需要，在实践的基础上进行了修订(见附件)。“基本内容”只是大学本科化学专业和应用化学专业学生必须具备的知识，并不妨碍各校在此基础上发展自己的特色教学；“基本内容”并未规定课程设置，各校可以因校制宜，参照“基本内容”，通过组织不同课程来达到目的，“基本内容”未规定讲授深度(内容的讲授深度、方法、时间应由主讲教师决定)。这种改革观点为各校的基础课改革留有充分余地。而实际上一种成功的教学模式应既有基本要求而又不加过多约束，因地制宜，因材施教，适应学生个性发展和富有弹性。3．实验教学

从化学学科发展历史看，化学基本上是一门以实验为基础的学科，化学家的创新劳动大多是在实验室中完成的，因此化学实验对本科化学教学来说具有特别重要的地位。

实验教学的目的不同于课堂教学。实验教学不仅能验证基本理论知识，培养学生掌握一定实验基本方法，更重要的是培养学生观察、判断、抽象思维能力、总结表达能力、运用知识解决实际问题的能力，培养学生科学的研究方法及实事求是，一丝不苟的科学态度和作风。基础化学实验是融知识、能力、素质教学于一体，培养创新意识的最有效手段，鉴于此化学实验教学必须独立设课，有充分的学时保证，实验课学时和课堂教学学时之比不低于1：1。

实验教学改革包括以下几个方面：(1)实验管理体制改革

应改变由教研室、课题组管理基础实验室的局面，成立院(系)和学校二级管理体制。(2)实验教学内容、结构和方法的改革

①制订“化学专业和应用化学专业实验教学基本内容”文件，明确通过化学实验课学生必须受到的训练项目，必须掌握的操作技术和实验仪器，从宏观上规范基础实验教学。

②取消专门化实验而代之以综合化学实验是加强培养综合运用已学过的理论知识和实验技术能解决实际化学问题的能力。综合化学实验内容新颖大多来自化学前沿课题，实验以学生为主，不论在内容和方法上均有利于传统实验。

③实施“三段法”组织教学，整个实验内容分为基本训练、综合实验、研究型实验三层次，随着整个实验的推进三层次的比例可作调整。实践证明这种改革对培养学生的能力不失为一种好的方法。(3)开放实验室

尽早给学生提供一个科学研究的环境，使学生早期受到科学研究的熏陶，是培养创新意识的有效方法。为了创造这样的环境，设立开放式实验室是一种有效的方法。开放实验室是以学生为主，开放的形式可多种多样。例如：

一、二年级以开放基础课实验室为主(假日或假期)，三、四年级以参加开放科研实验室为主。(4)实验室的建设

同课堂教学不同，实验教学同实验室建设密不可分。我国同国外本科化学教学相比，差距最大的就是化学实验条件。“基地”建设确使我国重点大学化学实验条件明显改善，但对大多数化学和应用化学专业而言，化学实验室建设尚处于十分困难的阶段。实验条件长期无法改善是实验课改革落后于理论课程改革的重要原因之一。因此在实验课各层次上，想方设法加大投入、认真配备合格的实验室主任、建设一支实验教师队伍，是解决这一困难局面的主要措施。

4．创新人才的培养

随着我国经济由计划经济向市场经济转变，我国高等教育由精英教育向大众化教育转变，在新的条件下如何提高高等教育的质量? 由于大规模的扩招对一些学校带来教学资源短缺问题(包括师资、教学设备、实验室用房等)，这些问题的解决需要加大教学投入，采取有力措施稳定教师队伍，花大力气培养大批合格的教师，以稳定教学秩序。但更具有 普遍意义的是需要转变观念，改变单纯传授知识的教学体现，建立传授知识和探索研究相结合、推行以创新为核心的素质教育的新的教学体现。创新意识和创新型人才的培养是今后大学本科教育提高教学质量的一个核心问题。首先应该明确创新型人才和知识型人才有许多不同的特点：

(1)知识构成：创新型人才的知识应由直接知识和间接知识两部分构成。

(2)能力构成：创新型人才不但重视分析问题和解决问题的能力，更提倡具有发现问题和提出问题的能力。

(3)思维构成：创新型人才思维应多元化，既应正向思维，更要培养逆向思维；既有演绎推理能力，更善于归纳、分析、渗透综合能力。

(4)培养过程：创新型人才的培养不是单纯地传授知识，而是个综合过程，例如要考虑知识传授、探索研究、个性化教育等等。由此看来创新型人才的培养是本科教学的一个系统改革过程，涉及教育思想、教学管理、课程体系、教学内容、教学方法等各个方面。

50多年来我国本科教育在培养知识型人才方面积累了丰富的经验并取得很大成绩，但对创新型人才的培养尚处于探索阶段，如何在本科化学教学中培养创新型人才?经过近十年的探索有以下几点共识：

(1)转变教育思想：改专业教育为素质教育全面发展，特别应强调人文素质对化学创新人才培养的重要性。

(2)减少授课学时：课堂教学(第一课堂)不是教学的唯一形式，应有生动活泼的第二课堂(如讨论、讲座等)和第三课堂(社会实践、开放实验、参加科学研究等)。

(3)科学研究渗入本科教学：一方面要把最新的科学研究成果引入本科教学更新教学内容，另一方面让本科生早期介入科学研究，使学生了解知识创新的过程。

(4)实施个性化教育： 教育应该以人为本，让学生接受教育、提高素质、开发智慧、挖掘潜力，使学生的聪明才智贡献于社会。由于学生的兴趣、爱好、特长千差万别，因此成功的教育应是个性化教育，应因材施教。在研究创新人才培养模式时，重要的是如何营造一个宽松的环境，使学生按自己的兴趣、爱好、特长来学习，从而激发学生的学习兴趣、好奇心和激情，而这些往往是创新的动力。口

(因篇幅限制，本刊发表时略有删节)

**第四篇：以人为本,实施人才发展战略**

以人为本，实施人才发展战略

郑兵亮

（晋城无烟煤矿业集团有限责任公司 成庄矿，山西 晋城048021）

摘要：本文通过对晋城煤业集团人力资源现状的分析，提出以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键，指出实施人才战略必须树立正确的人才观，引入竞争机制、激励机制和培训机制，完善劳动用工制度、人事管理制度、分配制度，为人才的选拔、培养和使用创造良好的环境和条件。关键词：以人为本；人才；发展战略

企业资源包括人力、材料、技术、设备、物资、信息等诸要素，但最重要的是人力资源。人力资源是企业的主体资源、关键资源。人才发展战略是企业的核心战略。企业必须始终坚持尊重人、关心人、理解人、信任人的人本原则，把研究人的需求、尊重人的劳动、提高人的价值、挖掘人的潜能、培养人的后劲、塑造人的精神、改善人的素质，作为企业一切工作的出发点和落脚点。改革重在激发人的劳动热情，改组重在理顺人的劳动关系，改造重在提高人的劳动效率，管理重在规范人的劳动行为。通过实施人才发展战略，提高人的素质，发现人才，培养人才，提高企业的经营管理水平和技术创新能力，实现企业的生产经营目标。1以人为本、实施人才发展战略的重要性和必要性

随着我国加入WTO和社会主义市场经济体制的不断完善,企业面临的市场竞争将更加激烈和残酷。现代企业的竞争核心在于创新，而创新和变革的原动力在于“人”，人尽其才、物尽其用，是企业兴旺发展的根本所在。现代企业管理实质上是对人的管理。因此，在企业管理中，最重要和最困难的任务是“管人”。这是因为企业的主体是人，企业生产经营的一切过程无一不是劳动者价值实现的过程。另一方面，企业对的是市场消费者，研究市场就是研究人的物质和精神需求，开拓市场就是开拓人的需求领域。所以企业的成功不仅指利润的获取，还包括对人本身的塑造。现代企业既要出产品，更要出人才。海尔集团总裁张瑞敏曾说过这样一句话：“海尔的第一产品是人才，第二产品才是家电产品。”日本实业

家松下幸之助也认为“企业最好的财产是人”。微软公司则提出：对于人才，仅靠挖掘是远远不够的，你必须还要有一个良好的条件来吸引更多更好的人才，并留住他们；该公司还认为职员对公司最大的贡献应该是为公司寻找到比自己更优秀的人。可见，人是企业管理的重要因素，市场的竞争实质上是人才的竞争。人才是企业生存、发展壮大的根本，若没有人才，一切都成为无源之水，无本之木。因此我们说：得人才者兴，失人才者衰。

2晋城煤业集团人力资源特点和现状分析

2.1晋城煤业集团人力资源的结构特点：

据不完全统计，晋城煤业集团现有员工中,工人占总人数的54.8%，服务人员占25.8%,技术人员占5.19%，管理人员占8.3%。从文化程度来看，高中以上文化程度的占总人数的51.2%，初中及以下文化的占48.8%。这与煤炭行业平均水平相比，具有一定的先进性，但同一些国内、国际的优秀企业相比，差距还十分明显。

2.2晋城煤业集团人力资源现状分析：

2.2.1员工的知识结构不能满足现代化大生产的要求。

员工的知识结构较单一，主要侧重在煤炭生产经营方面，其他如金融、证券、国际贸易、科技、法律、计算机、外语等方面则掌握的较少，不能适应现代化大生产和市场经济不断发展的需要。随着与国际市场的接轨，新项目的开发，这一缺陷就逐渐显现出来。

2.2.2员工普遍缺乏忧患意识、危机感和竞争意识。

由于集团公司的效益在同行业中比较好，再加上在分配上存在着平均主义，造成许多员工对公司面临的困难认识不够，普遍缺乏忧患意识、竞争意识和危机感，直接影响着集团公司的长远发展。

2.2.3部分员工不肯钻研业务，操作水平低，直接影响着生产。

随着科学技术的不断进步，企业对员工知识和技能的要求也越来越高。一台先进的机器和设备，不仅要求操作人员会操作，还要懂得维护和检修。但一些员工不求上进，不肯下苦功钻研业务，不按规程进行操作，造成许多设备不能正常运行，直接影响着生产经营活动的正常进行。

3实施人才发展战略的对策措施

实施人才发展战略，必须树立一个观念，引入三种机制，完善三项制度。具

体地说，就是要树立一个正确的人才观，引入竞争机制、激励机制和培训机制，完善员工能进能出的用工制度，管理人员能上能下的人事制度，收入能升能降的分配制度。

3.1树立正确的人才观

何谓人才？人才即德才兼备的人，有某种特长的人。有才必用，唯才是用，量才适用，聚才生财，予财育才。在员工中，能在决策岗位上多谋善断、举贤任能、知高技全、德才兼备、敢创善管的，是企业的关键人才；在各个专业技术、管理岗位上精于专长，长于技巧，勤于实践，忠于职守，敢于创新，勇于奉献的员工，同样是不可多得的人才；即使在辅助性劳动岗位上具有“扫地扫出世界水平”境界和成就的普通员工，同样也是贤才。

在社会化大生产条件下，企业的人才涌现在生产、经营、技术、管理等各个方面，任何一个人不可能决定企业的全部和未来。因此，我们既要强调能人治集团公司、治矿、治厂，突出经营者的作用；也要重视广大管理人员和工程技术人员的运筹，发挥集体智慧，发挥人才的整体功能。

3.2在劳动用工和人事管理上引入竞争机制，进一步完善员工能进能出的劳动用工制度和符合现代企业制度特点的人事管理制度。

人力资源的开发，人才的选拔和使用，必须注入竞争机制。竞争能检验人才的质量、推动人才的成长，是人才开发的加速器和催化剂。因此，我们要在劳动用工制度和人事管理上引入竞争机制，使各类人才在竞争中成长，在竞争中发展，从而进一步提高企业的整体素质。

加强劳动用工制度改革，就是要在劳动用工制度上引入竞争上岗、合同用工新机制。在各单位定岗定员的基础上，全面推行岗位聘任制，坚持公开、平等、民主、择优原则，通过选拔、聘用、公开招标、选举等方式，双向选择，公众参与，把优秀人才竞争到重要岗位上。采取竞争上岗的办法，以岗位聘人，以“德、能、勤、绩”择人，让所有的人都有平等竞争的机会，谁能胜任工作谁就上岗，把德才兼备的人放到关键岗位上，使“人得其位，人尽其才，才尽其用”。实施人才跟踪考核，在考核中主动发掘人才，加强与人才的沟通，密切与人才的关系。根据“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的聘用制原则，结合考核成绩合理配置人才，使员工上岗有竞争，在岗有考核、期满有鉴定、再聘凭实绩。置人才于同一起跑线平等竞争，增加危机感、紧迫感，使人才发挥最佳效益。引入待岗机

制，成立再就业中心和企业内部劳动力市场，定期发布就业信息，推行双向选择，实现竞争上岗。加强临时工的统一管理，对临时工要实行持证上岗制度。

加强人事制度改革，就是要建立一整套适合人才成长和发展的新机制，营造人才选拔和干部管理的新环境，形成完善有效的干部培养、选拔、任用、管理、考核、监督的机制。一是积极推行经营者年薪制和中层管理人员的试用制。完善经营者报酬结构，调动经营者的积极性。二是对经营者以及管理人员的选拔任用引入竞争机制，实行选聘制，实现推选、组织考核、推荐与公开招聘相结合，推广竞争上岗，淘汰下岗，择优聘用等方式。三是完善企业中层管理人员的考聘制，实行动态管理、绩效考核、双向选择、能上能下的方法。四是打破干部和工人的界限，实行统一工资制。

3.3引入能调动员工工作积极性的激励机制。

良好的激励机制是培养造就人才的关键之一。引入激励机制，就是要完善工资奖金分配制度，加强与员工的沟通，激发员工的工作热情，鼓励员工岗位成才。有效的激励机制包括合理的物质激励机制、完善的精神激励机制、良好的情感激励机制和充分的榜样与表率激励。

物质激励主要体现在工资奖金的分配上，就是要进一步完善合理的、收入能升能降的分配制度。要打破现行工资分配方式，将工资和奖金分开，实现“按劳取酬、工效挂钩、薪随岗动、同岗同薪、兼顾公平”，并辅之以公正的差别奖金激励。工资分配要打破学历、行政级别、技术等级、工作年限的评价标准，体现效益为先的原则，向关键岗位和重要岗位倾斜，向高风险、高付出、条件艰苦的岗位倾斜。奖金分配不搞平均主义，要有差别，充分体现多劳多得、少劳少得、不劳不得的按劳分配原则。

精神激励就是充分肯定员工的工作成绩，培养其“参与感”，并适当使用荣誉激励。要坚持精神、物质并重的激励机制，以满足人才合理的物质利益和精神需求。对于取得巨大成就和成绩的人才，要在物质和精神上给予相应的奖励和激励，以刺激更多的人能在自己的岗位上去奋斗，争取更大的成绩。

情感激励又叫尊重与关怀激励，就是要创造一个文明、健康、整洁、良好的工作环境，加强管理者与员工之间的感情沟通，尊重员工，使其保持良好的工作情绪。领导要尊重、信任、关心、爱护人才，激发他们争先恐后、蓬勃上进，形成“尊重知识，尊重人才”的舆论环境，以情感人，以心留人，让人才在企业发

展中做出更大的贡献。

充分的榜样与表率激励，就是要充分发挥榜样和表率的作用，激发人们的工作热情。在员工中发现岗位成才、爱岗敬业或其他方面的典范，加以宣传，树立先进形象，作为学习的榜样和表率，激励大家争当先进，发挥激励的效应。

3.4强化人才开发意识，引入培训机制，注重人才使用与培养相结合。

企业领导要牢固树立“在使用中培养”的正确用人思想，增强培养意识，把使用人才从传统的“消费”模式中解放出来，建立人才使用——培养——使用制度，使用人才与培养人才有机结合，成为互相影响、互相促进、互相补充、互相结合的有机整体。

企业人才除了挖掘发现、招聘引进外，主要靠自己教育培养。发现人才、善于使用人才的人都是人才。因此企业要舍得智力投资，强化人才开发意识，加强职工的培训。对职工培训工作要有领导支持和经费保证，每年要在工资总额中提取培训费用，专款专用。完善职工培训中心，健全各种培训制度，采用业余和脱产相结合、外培和内培相结合、“走出去”和“请进来”相结合、理论和实践相结合等方式，分层次、多渠道培训各种人才，要注重培训质量。请专家和学者到企业进行专题讲座或培训，提高职工的理论素养。推广名师带徒，实行传、帮、带。要培养职工爱岗敬业、吃苦耐劳、勇于奉献、勤于实践的精神，鼓励岗位成才，实行岗位练兵，在岗位上有针对性地对员工进行培训，边工作，边训练，干中学，学中干，尽快提高其生产操作能力，培养符合规范的劳动者、岗位能手和技能型人才。通过形式多样的技术比武活动，逐步选拔和培养企业各方面的技术尖子和专业骨干。要将高校办进企业，培养一批实用型技术人才。鼓励管理干部报考MBA，提高管理人员的素质和水平，培养现代企业制度需要的高素质的经营管理人才。鼓励技术人员报考“工程型”硕士，提高专业知识水平，使生产技术、科技开发、理论研究互相转化与融合，培养既具有学术性，又具有应用性的高层次人才。鼓励员工报考应用性、通用性、专业性强的第二学位，以满足企业对机电一体化、生产与营销合一的复合型人才的需求。通过学习新知识，使各类人才知识结构不断更新，知识能源得到新的补充，挖掘人才的“潜能”，使人才在使用中不断增加新的“能量”，为企业做出更多、更好、更大的贡献。

总之，以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键所在。通过人力资源的开发和利用，发现人才，使用人才，培养人才，使集团公司的人力

资源得到合理配置和充分利用，为集团公司实现可持续发展造就一大批各种层次的合格人才、优秀人才，确保集团公司在市场竞争中立于不败之地，实现煤、气、化综合发展的宏伟目标。

参考文献：

郑兵亮，《实施人才发展战略，实现企业可持续发展》,晋煤科技，2024（专2）

作者简介：郑兵亮(1971—)，男，山西阳城人，经济师，1995年毕业于山西矿业学院，现任晋城无烟煤矿业集团有限责任公司成庄矿经营管理研究室副主任。

**第五篇：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”。

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