# 以人才为根本靠人才而超越

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2024-06-28

*第一篇：以人才为根本靠人才而超越以人才为根本靠人才而腾飞金厦房地产开发公司从35元发展到目前的上亿元资产，从3~5人到现在数百个人，从名不经传的小企业到江苏省房地产开发50强，„„这个企业腾飞的秘诀就是以人才为根本，靠人才而腾飞。邓小平曾...*

**第一篇：以人才为根本靠人才而超越**

以人才为根本靠人才而腾飞

金厦房地产开发公司从35元发展到目前的上亿元资产，从3~5人到现在数百个人，从名不经传的小企业到江苏省房地产开发50强，„„这个企业腾飞的秘诀就是以人才为根本，靠人才而腾飞。邓小平曾说过：“靠空讲不能实现现代化，必须有知识，有人才”，“善于发现人才、团结人才、使用人才是领导者是否成熟的主要标志”。那么，我们来看看金厦房地产开发公司的老总是如何重视人才的吧。

发现人才是金厦房地产开发公司的老总以人才为根本的首选。发现人才即求才——在我国历史上“求贤若渴”的例子举不胜举：萧何月下追韩信，刘备三顾茅庐请诸葛亮等。美国著名管理学家德鲁克说：“企业或事业唯一真正的资源是人。”所以一些有识之士把人力资源称为“第一资源”，也把企业管理的第一大管理列为对“人的管理”。如何运用人的自主性、主体性、积极性及创造性，使企业持续生存，不断发展，是现代人才开发和管理的重心。无数事实证明“得人才者昌，失人才者亡”，清朝政治家魏源说：“人材者，求之则愈出，置之则愈匮”。

其次，其能善于识别人才。即识才——“天才与狂人，只有一纸之隔”，“识才于未显之时，用人于争议之中”，用有色眼镜看人，“良骥在前，有眼不识”；而用爱才之慧眼去识才，则“十步之内，必有芳草”。

再次，能善于选拔人才。即选才——适才适用，要有“如其有才，虽怨不弃；如其无才，是亲不用”的意识，也要有祁羊“内举不避亲、外举不避仇”的精神，选才应“德看主流，才重一枝”，金黄色厦的周总是从现有业绩选才、从压担子中选才、从竞争中选才。

再其次，能育好人才。即育才——培养人才，“致天下之治者在人才，成天下之才在教化”，不能“有时有人、无时无人”，日本松下集团），有个企业家形象地说：对生产的投资是今天的投资，这是企业的“生命层”；对科研的投资是明天的投资，这是企业的“发展层”；对人才的投资是后

外送进修参观天的投资，人才是企业的第一大财富。培养 内部培训教育

3）用好人才（用才——人尽其才、用人所长，时迁；“只有摆不正的位置，没有无用的人才”）；使用——“讲文凭更重水平，讲年龄更重干劲，讲能力更重实效”，知人善用，知人才能善任，例工人当调度员、省劳模当班组长）在20届（1924年第一届）世界管理大会（马来西亚首都吉隆坡）上，美国列举了钢铁大王卡内基在自己的墓碑上刻着“墓内躺着的是一位知道选用比自己能力更强的人来为他服务”。我国经济学家潘承烈

教授讲了……刘邦的“庆功宴”（项羽）；这两人有用才方面有惊人的相似之处，但不同的是，中国的刘邦比美国的卡内基早了二千二百年！他的这段话，几次被场内掌声所打断。⑥留好人才（即留才——必须留住人才，才能用好人才；事业留人、待遇留人、情感留人，达到“士为知已者死”的境界）。

4）考核评估及奖惩。在这里使用是主要的，因为招聘考核评估及奖惩都是为了正常地使用。

人才是企业发展的源泉，有用人上金厦人坚持“进门看文凭，上岗看水平”。这是企业的“前途层”。

现代企业家的人才观就是要具有求才的真心、爱才的实意、识才的眼光、选才的胆略、容才的肚量、充才的远见、用才的魄力、举才的美德和留才的行动。

**第二篇：为加强人才建设**

为加强人才建设，促进干部动态管理；奠定坚实的人才基础，达到可持续发展，本着任人为贤、德才兼备；群众公认、注重事实；公开、平等、竞争、择优；结构合理、优势互补等原则，毕节发展村镇银行于2024年10月19日开展了中层干部竞聘会。

此次竞聘的岗位包括了总行综合管理部、风险管理部、计划财务部、小企业农村业务部、放款中心、信息科技部、营业部、翠威支行营业部、综合科各部门的总经理、副总经理等职位若干名。参加竞聘的人员从现任的中层管理干部到基层一线的员工20余名，大家持着踏实奋进，积极拼搏，踊跃向上，展现自我的态度进行了精彩的竞聘演讲。竞聘演讲的内容简短而不粗糙，坚定而不高傲，员工们各自从银行工作的各个方面阐述了自己竞聘之后的工作开展，从工作业绩到计划数据再到发展规划都一一成为了今后的目标值。

通过这次竞聘，脱颖而出了一批有思路，有能力的管理人才及业务骨干，体现出毕节发展村镇银行在之前发展较为缓慢的今天，是具有很大的潜力的，在新的领导班子的带领下，毕节发展村镇银行定会加快发展的脚步，与时俱进，实现跨越。

**第三篇：社会主义新农村建设靠人才**

社会主义新农村建设靠人才

党的十七届五中全会提出：要推进农业现代化、加快社会主义新农村建设，统筹城乡发展，加快发展现代农业。加快社会主义新农村建设、改善农村生产生活条件、提高农民生活质量，把农村建设成为“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的社会主义新农村离不开人才。

一个国家、一个地区、一个单位能否兴旺发达，主要取决于它所拥有人才的数量和质量。从目前的情况看，加快社会主义新农村，必须有一支素质优良、结构合理、具有创新能力的人才队伍。因此必须牢固树立人才资源是第一资源的理念，做好人才工作，这不仅需要政府的宏观调控和政策引导，更应该扩大覆盖面，形成更为灵活的人才管理体制，并充分发挥人才作用，建立人才激励、合作竞争的有效机制，造就一批适应新农村建设的新型人，努力营造一种尊重特点、鼓励创新、信任理解的良好环境，关心、爱护、理解、信赖人才，激励他们充分发挥聪明才智。《中共中央 国务院关于2024年促进农业稳定发展农民持续增收的若干意见》中提出完善村党组织两推一选、村委会直选的制度和办法，着力拓宽农村干部来源，稳步推进高校毕业生到村任职工作，实施一村一名大学生计划，完善长效机制和政策措施。创新培养选拔机制，选优配强村党组织书记。《意见》的出台非常及时，这不仅能够充分发挥这部分大学生人才的优势、特长，利用他们所学、特长为新农村服务，而且还解决了部分大学生就业难的问题。“引凤还需先筑巢”。要想让大学生村官留得住、干得好、有前途，不仅要为他们提供干事创业的舞台，还要解决好他们的生活问题，更要进行正确的思想引导，使他们充分发挥自身优势、特长，为社会主义新农村建设做出积极的贡献

党的十六届五中全会提出了建设社会主义新农村的重大历史任务，这是全党全国各族人民在当前和今后一个时期为之奋斗的伟大目标。“为政之要，在于人才。”建设社会主义新农村，全面实现“生产发展、生活富裕、村容整洁、乡风文明、管理民主”，当前最紧迫最重要的任务，就是要整合农村人才资源，提高农村党员人才队伍整体素质，为全面推进社会主义新农村建设提供足够的人才支撑。

一、打造新型“村官”队伍，选好新农村建设的带头人

建设社会主义新农村，核心在班子，关键看班长。当前要努力选优配强“村官”队伍，逐步解决“村官”队伍年龄偏大、文化偏低、创新偏弱、后继乏人等问题，打造出内有动力、外有压力、前有引力、后有推力、具有活力的村级班子。一是选好“班长”。村支部书记是最基层党组织的带头人，是社会主义新农村建设第一线的实践者。要立足多方选才，在回乡转业军人、退休干部、务工人员、大学毕业生、职业中专毕业学生中优选一部分具有发展思路之“识”、创新创业之“胆”、驾驭市场之“能”、科技富村之“才”、体贴群众疾苦之“心”、有廉洁奉公之“德”、扶正祛邪之“威”的年纪较轻、有文化、热情高、政治可靠的优秀者进行“公推直选”后担任村党支部书记，为一村发展走新路、出新招、办新事，选准发展路子，带领群众建设社会主义新农村。二是配强“班子”。要把立志家乡发展，立志农村经济发展、有干劲、有钻劲、有拼劲，政治合格的回乡转业军人、退休干部、务工人员、大学毕业生、职业中专毕业学生以及带头学科技、用科技，熟悉农村各种实用技术的“通才”，能带头致富和能带领群众致富积极分子选进村支两委班子，增强基层组织的号召力、凝聚力和战斗力。三是改善待遇。目前，村干待遇普遍较低，从村干部岗位上退下来后一般未落实其相关待遇，严重的失落感让退位者伤心、后继者寒心。目前，村干部因解决不了待遇而“撂挑子”的现象较为突出，村干部特别是党支部书记难选，部分村只能靠“留守”党员“轮流坐庄”，少数村甚至选不出支书来，农村基层组织建设面临干部后备力量出现严峻问题。所以对待村干部不仅要在生活上予以关心，而且要在政治上予以关怀，在工作上予以充分的信任，以感情动人、以感情留人，努力解决村干部的政治待遇、经济待遇，不断完善村干部基本补贴、奖励、补助金、养老保险等制度，使村干部的平均年工资报酬稳步提高，充分调动他们的积极性，努力解决村干部的后顾之忧，形成在农村工作有奔头、有甜头、有想头、有靠头的工作格局，吸引大批乡土人才和有识之士献身新农村建设。

二、打造新型农民人才队伍，培养新农村建设的主力军

农民既是社会主义新农村建设的主要受益者，更是社会主义新农村建设的主力军。要适应新形势，有针对性地对农民进行“新一轮”培训，努力打造一批有文化、懂技术、会经营的新型农民。一是多上“特色菜”，培植生产能手。整合教育资源，紧紧依托党校、技校、职业学校、农广校，结合当地地域气候、地域特点、产业特色和今后的发展方向举办各种专业技能培训班，对农民进行主导产业、品种改良、畜牧养殖、果树栽培、大棚蔬菜、名贵花卉、药用植物等农业实用技术培训，尽可能的让他们掌握1-2门实用技术，并且具有一定的市场预测和应变能力。同时在培训中实行联产帮带发展，扩大扶贫帮困和科技示范面，传递致富信息，形成一户带一村，一村带一片的科技辐射致富新格局。二是增开“个性课”，因人施教。积极开展职业资格认证培训工作，积极鼓励各类人才申报技术职称，参加职业资格考试。培养本地急需的机械制造、生物药、教育、城市建设规划、电气、建筑、服务等行业的技能人员。三是念好“考察经”，开阔视野。有计划、有目的、分批次地组织农民到沿海发达地区，到全国典型先进村进行观摩学习，让农民在实地考察和比较中看到差距，学到沿海发达地区、先进村的先进理念和发展经验，使他们增强紧迫感，树立忧患意识，起到“走出去学习经验”、“带回来创业激活”的目的，为社会主义新农村建设培养强大的主力军。

三、打造新型民营企业人才队伍，当好新农村建设的“引擎”

一个产业能兴一个企业，一个企业能带动一个基地，一个基地能致富一方百姓。当前要重点培养打造一批高素质的民营企业家、经济管理人才、专业技能人才，解决民营企业人才总量不足、素质不高、结构不优的问题，从而做大做强一批企业和产业，为新农村建设充当“引擎”。一是打造一支高素质的民营企业家。进一步出台优惠投资政策，优化经济环境，降低外来民营企业准入门槛，为投资人士创造理想的投资环境，提供舒适的生活环境，把当地建成外来民营企业投资兴业的“洼地”，引进大批投资者投资兴业。同时坚持与培训党政干部同步，按照“实际、实用、实效”的原则，全面实施“民营企业家素质提升工程”。坚持“请进来”对民营企业家进行集中培训，“带出去”拓宽民营企业家的视野眼界，“送上门”满足民营企业家个性化的学习需求，努力打造一支拥护党的领导、充满蓬勃朝气的高素质民营企业家队伍，大力推进社会主义新农村建设。二是打造一支精干的专业技术队伍。建立健全政府、企业、社会、培训机构四方共同参与的专业技术培训机制，建立起以职业能力为导向、以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平的技能人才评价体系。建立技能人才引进、交流、服务体系。建立企业技术工人业务进修培训和技能考核鉴定制度，形成尊重技术工人、争当技能人才的社会氛围，做到整体联动、共同发展，逐步建立起一支以初级工为主体、中级工为骨干、高技能人才为龙头的结构合理、适应社会主义新农村建设要求的专业技术队伍。三是打造一支精通企业管理的人才。把民营企业经营管理者和人力资源管理人才培养摆上重要议事日程，从大中专毕业生中招聘一批综合素质较高的人员到民营企业工作。进一步加大招商引资、吸引外才的力度，引进一大批熟悉企业经营管理的外来人才充实到民营企业，为民营企业输送新鲜的“血液”，增添生机活力。同时，实施“管理人才培训进修工程”培养管理人才，努力提高管理人员和高级管理人员的素质，打造一支精通企业管理的人才，让他们在建设社会主义新农村中大显身手。

深入推进农村人力资源开发 努力促进社会主义新农村建设

农村的发展在人才，农村的希望在人才。建设社会主义新农村，迫切需要培养一批有文化、懂技术、会经营的社会主义新型农民，造就一支规模宏大、结构合理、素质优良的农村人才队伍，促进农村人口压力向人力资本转变，促进农村人才队伍建设和农村经济社会协调发展，着力为加快新农村建设提供可靠的人才保障和智力支持。

一、突出建设重点，优化人才结构，全面加强农村各类人才队伍建

设

加快农村人力资源开发，是贯彻落实科学发展观、全面推进社会主义新农村建设和小康社会建设的一项重大举措。新时期农村人力资源开发要紧紧围绕农村经济社会发展大局，着眼于促进农村经济建设、政治建设、文化建设和社会建设，坚持突出重点，统揽全局，分类指导，全面推进，着力优化人才队伍结构，切实加强农村各类人才队伍建设。一是要抓住农村党员干部队伍建设这个龙头，通过实施“基层党员干部培训工程”，大力选拔培育具有带头致富能力、带领群众致富能力的“双带型”党员和政治素质强、工作能力强的“双强型”干部，不断提高基层党员干部执行政策的能力、加快发展的能力、服务群众的能力、依法办事的能力和带领群众致富的能力。同时要通过推进“公推直选”和“两推一选”，做好选派优秀机关干部到后进村和贫困村担任村支部书记试点工作，继续深化“双培双带”工程，积极探索培养入党积极分子的有效方式，着力改善农村党员队伍结构。二是要抓住农村实用人才队伍建设这个基础，整合农村教育培训资源，组织农民参加种植、养殖、加工、建筑、经营、农机、运输等实用技术培训,积极开展农村劳动力输出前职业技术培训和农村“两后生”职业技能培训，提高他们的就业创业能力、市场竞争能力和创新实践能力，使农民群众真正成为新农村建设的主体力量。三是要抓住农村专业技术人才队伍建设这个关键，依托龙头企业、基地、专业协会、经济合作组织等加快培养一批“土专家”、“田秀才”、种养加能手、农民企业家、营销和经纪人才，加快培养一批农技推广型、生产开发型和经营管理型的人才队伍，着力提高农村能人发展经济的能力。同时要完善基层农业技术推广和服务体系，注重在农村生产一线培养一支健全的农业科技服务队伍，逐步解决好农村技术人才“短腿”问题，为新农村建设提供坚强的技术支撑。四是要依托重大项目实施培养人才，要依托国家实施的“新世纪百千万人才”、“西部之光”人才培训计划、“中英项目”、“春晖计划”和 “知识更新工程”等项目计划，培养各种高层次技术人才和中青年科技骨干，加快培养一批学术技术带头人和拔尖人才，不断提高专业技术人才队伍整体水平。五是要加快培养农村教育、卫生、文化、政法等各类人才队伍，全面实施农村教师任职资格、农村卫生人才职业资质制度、司法任职资格制度和文化人才职称评定工作，全方位提高各类人才的科学文化素质、业务能力和服务社会能力，以适应农村经济社会全面协调发展的要求。

二、搭建创业平台，放手使用人才，最大限度地把各类人才聚集到

新农村建设的各项事业中来

坚持以促进和谐社会建设为导向，以深化优势产业开发为目标，不断加大人才培养，并着力搭建创业平台，放手使用人才，促进人才合理流动，切实把农村各类人才聚集到新农村建设的各项事业中来，形成“海纳百川，人才荟萃”的新局面，达到“培养一批人才，带动一方百姓，搞活一片经济”的良好效应。

一要紧紧围绕开发特色优势产业吸引和开发配置人才。特别要围绕全市具有比较优势的马铃薯、中药材、畜草、花卉、食用菌等特色优势产业,立足种植、贮藏、加工、销售等环节，加快培养和使用一批龙头企业大户、运销大户和经纪人，引导农村实用人才加快农村经济结构调整、优势产业开发、劳务经济发展和行业协会建设，并给予他们适当的资金和政策支持，促使他们在增加农民收入、发展农村二三产业、繁荣

城乡经济等方面发挥重要作用。

二要紧紧围绕农村基础设施建设吸引和开发配置人才。要以改善农村生产生活条件为目标，立足农村交通、水利、电力、通讯，引导农村各类人才在改善生态环境和退耕还林、发展舍饲养殖、沼气建设等生态

循环经济中发挥作用。

三要紧紧围绕加快农村社会事业发展吸引和开发配置人才。要以提高人民的物质文化生活水平为目标，立足教育、卫生、科技、文化及体育等重点项目，加大农村人才培养，切实改善农村公共服务严重滞后和

精神文化生活相对贫乏的局面。

四要紧紧围绕促进农村科技进步和实用技术推广吸引和开发配置人才。要依托省内外高校、科研院所和大型企业集团加强对专业技术人才的培养培训，鼓励专业技术人员到农村创办领办实体，开展农业科技承包、试验示范、下乡支农等活动，依靠其人才、技术优势，推动全市

技术全面进步。

五要依托农业科技示范基地吸引和开发配置人才。当前我市重点要以市委、市政府确立的重点项目建设工程和马铃薯、中药材、花卉和食用菌等四个省级工程技术中心以及定西国家农业科技示范园区为基本平台，大力引导科技骨干人才在推进以产学研相结合的创新体系建设、实用技术推广应用和现代农业发展中发挥作用。

六要紧紧围绕行业协会吸引和开发配置人才。要积极引导，大力支持帮助农村各类人才创办行业协会，通过协会把广大实用人才组织起来，开展信息、技术交流，促进产业发展和农民增收。

七要紧紧围绕繁荣农村文化生活和提升农村精神文明建设水平吸引和开发配置人才。要充分发挥民间艺人、农村文化能人、农村文化经纪人在活跃农村文化生活、传承发展民族民间艺术方面的作用，积极开展经常性的文化、科技、卫生下乡活动，促进农村精神文明建设。与此同时，要加大对农村妇女人才、少数民族人才、青年人才的培养培训，充分发挥各自作用和优势为新农村建设服务。总之，要全面提高农村各类人才的致富创业本领，注意发挥好各类人才的作用，把各类人才引导到新农村建设的各项事业中来，以形成千帆竟发、百舸争流，人才辈出、百业兴旺的生动局面。

三、正确把握和处理农村人才队伍建设中的重要关系，促进农村人才队伍建设和经济社会发展相协调

要积极适应经济社会全面协调可持续发展的要求，充分发挥农村人才在农村经济社会发展中的基础性、战略性和决定性作用，就必须坚持以科学发展观为指导，正确把握和处理农村人才队伍建设中的各种关系，使农村人力资源开发和农村人才队伍与新农村建设的阶段性任务相适应，与构建和谐文明的特色经济强市的总体目标相协调。

一要正确处理党管人才和市场配置人才资源的关系，最大限度地发挥人才效能。党管人才主要管宏观、管政策、管协调、管服务，为人才开发和使用创造良好的法制环境、政策环境、人文环境和生活环境，同时加强社会中介服务体系建设和人才市场建设，把坚持党管人才和市场配置人才结合起来，加强人才市场建设，探索走出一条政府宏观调控市场优化配置的社会化农村人才工作路子。

二要正确处理使用现有人才和引进急缺人才的关系，促进本土人才和外地人才的优势互补。在使用好现有人才、紧紧盘活存量人才的基础上，抓好对急缺人才、高技能人才的引进工作，坚持走以政策引人才，以项目引人才，以人才引资金的路子，通过争取一批项目，引进一批人才、带动一个产业发展。正确处理使用现有人才和引进急缺人才的关系，决不能出现“外来和尚好念经”或“招了女婿跑了儿”的现象。

三要正确处理领军人才队伍建设和基础人才队伍建设的关系，使人才队伍建设满足经济社会不同层次发展的实际需要。领军人才队伍和基础人才队伍是人才队伍建设的如鸟之两翼，二者缺一不可。在农村人才开发中，要以深化优势产业开发为目标，以推进和谐文明的特色经济强市建设为总揽，在抓好农村党员干部、农村实用人才和农村专业技术人才等基础性人才队伍建设的同时，切实加大教育、科技、文化、医疗等领域的领军人才队伍建设，加快科技致富带头人和学术技术带头人队伍培养和使用，从而带动农村各行业各系统实现创新发展和跨越式发展。

四要正确处理经济工作人才队伍和其他领域人才队伍建设的关系，实现农村经济社会和谐发展。新农村建设不仅需要农村经济繁荣，而且要求农村政治、文化、社会和党的建设等各个方面的全面发展，因此在新农村建设中既要加大力度培养适应农村城镇化、产业化、工业化、生态化要求的经济人才队伍，又要加大对农村社会福利、社会慈善、优扶保障、社区建设、司法矫正、教育卫生等领域的社会人才队伍建设，从而适应农村社会管理和社会服务的客观要求。

**第四篇：企业的发展靠人才**

企业的发展靠人才，关爱人才是企业发展的关键

北京红星股份有限公司申报材料

21世纪的经济竞争，主要是科学技术的竞争，智力的竞争，归根到底是人力资源开发的竞争。江泽民同志早在2024年8月7日同国防科技专家和社会科学专家座谈会上就提出“人才资源是第一资源”的思想。

中共中央总书记、国家主席胡锦涛在今年5月25日至26日中共中央、国务院召开的全国人才工作会议上强调，青年是祖国的未来、事业的希望。要把培养造就青年人才作为人才队伍建设的一项重要战略任务。加大工作力度，完善工作制度，采取及早选苗、重点扶持、跟踪培养等特殊措施，使大批青年人才持续不断涌现出来。

温家宝在讲话中指出，人才资源是国家的战略资源，各级党委和政府要把人才工作摆在突出位置，为人才的成长服好务。

中央领导同志的讲话指出了人才工作的重要性和紧迫性，企业的发展靠人才，关爱人才是企业发展的关键。

一、红星公司基本情况

“红星”是著名中华老字号企业，其商标是中国驰名商标。2024年8月通过改制重组建立了“北京红星股份有限公司”。公司由北京红星酿酒集团公司、北京京泰投资管理中心等5个股东组成，注册资本1.2亿元，注册地为怀柔区红星路1号。

我国历史上第一个以工艺命名的白酒即“红星二锅头酒”，全面继承了北京二锅头传统酿酒工艺，是宝贵的非物质文化遗产。2024年4月，“红星二锅头”传统酿制技艺入选“北京市级非物质文化遗产”，被认定为北京二锅头传统酿制技艺的正宗传承人。2024年6月，“红星二锅头”传统酿造技艺入选“国家级非物质文化遗产”名录。

在北京白酒行业中“红星”公司率先通过了ISO9002质量保证体系认证和ISO9001质量管理体系认证；首批通过了国家酒类产品质量等级认证；还通过了ISO22000食品安全管理体系标准认证和ISO14001环境管理体系、GB/T28001职业健康安全管理体系认证以及标准化良好行为企业4A级、计量保证能力“C”标

1认证和绿色食品认证等。公司在北京白酒企业中唯一荣获“北京市质量管理先进奖”荣誉称号，同时拥有“纯粮固态发酵白酒标志”，红星二锅头酒是国家质检总局检测、鉴别二锅头酒的标准样酒，“红星二锅头酒”成为唯一入选奥运菜谱的北京产白酒。

“红星”注重管理创新、营销创新、产品创新。“红星”目前既有物美价廉的大众酒，也有高档的青花瓷系列酒。产品已发展为普通、特制、精品、珍品、珍藏等5大系列产品群。“红星”产品不仅畅销全国而且出口五大洲。“红星”的企业愿景是“红透京城，红遍全国，红火世界”。

“红星”先后获得“全国五一劳动奖状”、“全国守合同重信用企业”、“全国三绿工程畅销品牌”、“全国用户满意产品”、“中国信息化500强”、“中国白酒工业十大影响力品牌”等称号；荣获“北京用户满意产品”、“北京十大名企、十大名牌”、“北京纳税百强企业”、“纳税A级企业”、“怀柔区经济贡献十佳企业”、连续三年获得北京市总工会和北京市人力资源和社会保障局等4个单位授予的“和谐劳动关系单位”称号。2024年获“北京市创建学习型企业先进单位”称号。

二、人才开展情况

北京红星股份公司从2024年8月成立后在“聚才爱才”人才培养和使用上始终高举公司人才方针和人才理念，对人才的培养和使用极为重视。

人才方针是：使个人价值得与企业文化相融合，公司提供充分发展的广阔空间和各种培训条件，实现公司与个人价值双赢，达到可持续发展的目的。

人才理念是：凝聚人才、培育人才、成就人才。

为此我们在“聚才爱才”工程上，做好三个环节、五个落实、五个到位。第一环节 引得进，为公司发展储备人才

面对白酒企业面临市场竞争日益严重的挑战，红星公司领导充分认识到人才在市场中的作用。公司依据企业发展战略制定了人才发展战略，人才开发战略是公司战略的子战略。回顾红星公司60多年生产经营的经验，深刻认识到人力资源开发战略是企业战略的重要组成部分，是企业发展的第一资源，人才资本是第一资本，人才开发是第一开发，人才战略是第一战略的观念，从而确保了企业战略的实现。

在这一环节中，红星公司做到二个落实、二个到位,即：组织落实、领导机

制到位；制度落实，管理机制到位。

（一）、组织落实，领导机制到位

首先公司成立人才工作领导小组，组长：公司总经理担任，副组长由主管人力资源部的领导担任，办公室设在公司人力资源部。

（二）、制度落实，管理机制到位

1、制定公司人才发展战略

公司在2024年初制定了“十一五”期间人才战略发展规划，重点做好人才工作目标，建立和完善公司后备人才库。每年有计划的招录大学毕业生充实研发、营销队伍以及管理岗、专业岗。每年的招收录用计划，经公司经理办公会讨论后，列入公司的综合计划执行。

人才是需要发现、使用和培养的。首先是聚才。公司从2024年8月成立以来，有计划的招收应届本科毕业生和社会人才90人。引进博士2人，硕士4人，培养硕士1人。从2024年至2024年共招收本科以上应届毕业生70人，大本生 68 人，硕士生 2 人。

2、制定招聘管理制度

红星公司明确规定，公司所有岗位实行公开公正公平招聘，为所有员工提供发展平台，规定了招聘程序和流程。

3、制定培训制度

培训是吸引人才、留住人才最有力的保障措施。对人才来讲，他们需要不断的更新知识，提高自身价值。所以对职工培训工作加以规范，从制度上保证职工培训工作有章可循。使职工培训规范化、制度化。

4、开展名师带徒工作

新入职的员工在成为人才前也是需要培养的，开展名师带徒工作，是培养员工成才的一个方法。红星公司从2024年就开始了名师带徒活动，每两年为一个周期，已进行二个周期。红星公司三次获得北京一轻控股公司名师带徒先进单位。有24对师徒52人参加名师带徒活动，有6对师徒14人获得北京一轻控股公司优秀师徒称号。今年红星公司在第三周期名师带徒活动中，又对2024年以后毕业的大学生进行名师带徒活动，给他们找师傅拜师学艺，使他们尽快成长。第三轮周期名师带徒共有37对78人，其中大学生在销售和管理岗位就有20对。这些举措，极大的鼓舞了新来的大学生。

第二环节 留得住，为公司发展培养人才

努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围，是留住人才的最好办法。首先，他们认同公司的企业文化和价值，第二，公司为他提供培训机会，使他们有发展空间，第三，适时提高工资福利待遇。以达到“以事业引人、情感待人、制度管人、待遇留人”的良好的人才成长环境。

在这一环节中，红星公司做到三个落实、三个到位，即：培训落实 保障机制到位；待遇落实，激励机制到位；招聘落实，竞争机制到位。

（一）、培训落实，保障机制到位

红星公司建立了比较完善的职工教育培训系统。公司配备相应的专职培训机构和人员负责教育培训的组织与实施。红星公司职工培训实行统一管理的办法，凡是有关职工培训方面的工作，一律由公司人力资源专职人员负责，制定职工培训计划，组织和实施培训计划，统一管理教育经费，这种办法能保证职工培训具有长远性和连续性。实现员工终身培训体系，和终身学习服务体系。协助职工设计个人职业生涯规划。这些都有利于人才的培养。

1、入厂教育培训，讲企业文化和历史。

每当新招大学生进厂，第一课教育就是红星文化培训，讲红星厂史，传红星精神。激发员工为公司勇于奉献、不断争先精神。

2、针对岗位提供培训条件，创造良好工作环境。

企业要想持续发展，必须在企业内部营造全体员工自主学习、团队学习和终身学习的良好氛围，不断提升员工的工作能力和创新能力。公司在注重营造员工学习氛围的同时，充分认识到只有坚持不懈的培训，才能适应社会的发展和企业的需要。

2024年至今，公司共招收本科以上学历员工70名，他们分别从事技术研发、销售、财务、质量管理和人力资源等工作，为了使其尽快适应本岗位工作，公司积极组织开展名师带徒活动，在工作中对新员工“传、帮、带”，最重要的是公司为他们不断提供岗位、技能及各类继续教育等方面的培训机会，给员工搭建广泛的培训平台。

自2024年以来，本科以上学历员工参加各类外出培训372人次，参加企业自培420人次，年培训率达到100%。

总之，红星公司意在为员工创造良好的学习和工作氛围，为员工提供适合岗

位的培训机会，积极贯彻“聚才爱才”的人才培养计划，达到“聚才爱才”的目的。

3、用最强的师资队伍授课，提高他们的专业水平

关心和爱护人才也体现在由师资队伍团队给他们授课。红星公司建立了以专职教师为骨干、兼职教师为主体的师资队伍。红星公司是北京酿酒行业的龙头企业，建厂时间长，产量大，技术力量雄厚，拥有大量专业人员，红星公司选择了一些技术过硬，实践经验丰富，理论性强的专业人员担当兼职教师，对新来的大学生进行培训，更贴近生产实际，效果更显著。提高他们的技术专业水平。

4、关心和爱护人才需要经费保障

公司按职工工资总额的1.5-2.5%提取职工教育经费。近几年来共支出教育经费近306.16万元。用于人才和职工的培训。

（二）、待遇落实，激励机制到位

1、用协议工资的形式留住人才

为留住人才，保障研发人才工作的积极性，技术开发部实行协议工资制。协议工资是与个人研究成果挂钩，工资高于同等岗位人员的工资水平。从2024年至2024年平均每年工资增幅11.41%。

2、设立工资津贴鼓励学习。

红星公司为留住人才，鼓励他们的积极性，提高业务能力，制定了津贴管理办法，对专业人才和技能人才也给予津贴。凡是名师带徒的技师再增加50元补贴。

这些激励政策调动职工学专业、学技术和技能的积极性，为留住人才创造了良好环境。考取的职称和技能等级的人数大幅增加。

3、适时调整见习期工资标准和见习时间。随着社会环境的变化，为吸引大学生来厂，将工资调到北京市应届毕业生中上等的水平，同时见习期由一年改为半年。

4、建立奖励机制促进职工再学习。本科毕业生经过2年的工作，可以自己提出申请高学历学习，单位可以报销学费。也可以进行职称专业培训，如职称考试培训，合格通过后，单位给予报销学费。极大的刺激了人才学习的积极性和工作热情，留住了人才。

(三)、招聘落实，竞争机制到位

公司所有岗位是公开、公正、公平竞争的。从2024年开始至2024年共招聘279人次，其中主管岗位前后招聘 39次。

第三环节 用得好，为公司发展成就人才

所谓用得好，就是吸引的人才在本单位发挥了作用。近几年公司涌现出大批优秀青年人才。他们在自己的岗位发挥了作用。

三、聚才爱才显成效

从2024年开始统计，公司进行人才储备，招收应届毕业生和社会人才90人，使人才队伍年轻化，学历、职称和技能等级都有大幅度提高，青年人才对企业的贡献逐渐显露，逐步成为企业的骨干，有的成为行业的重要力量。他们当中有多人次获得不同级别的奖励，对企业有较大的贡献。

近几年公司在引进人才、留住人才和用好人才尝得了甜头。公司采取多种措施，发挥培训优势，促进人才的快速成长，留住人心，调动人才的积极性和创造性，鼓励他们在本职岗位上练绝活，为公司发展和为自己的职业理想努力工作，实现公司和个人价值的双赢。

对红星公司来说，人才就是企业的基石，关爱他们的成长，是企业发展的关键。公司将在不断发展的同时，更加重视引进、培养人才，为企业的持续发展壮大力量，达到企业和员工价值实现的双丰收。

二〇一〇年八月十一日

**第五篇：日本人才靠竞争**

日本人才靠竞争，中国人才靠命运

摘自网络文章

看日本的企业对人才的管理，很值得我们学习,他们对一个大学生的人才标准对我印象最深，即大学生在企业的前15年之间相互无大的变化，第15年要提拔其中的10%，第16年要提拔其中的20%，第17年要提拔其中的30%。到退休时，这些大学生们要100%达到课级(相当于我国的处级)；其中的50%要达到副部级，只有10%能达到正部级；标准统一，竞争公开并且是透明的；明码实价，好一个公平的人才标准。当时我在网上看了不少文章，但这些并没有改变中国人才管理什么。

进入新世纪，再去考察日本企业对人才管理的变化。发现原来的管理原则都没有变化，只是时间有一些缩短，所以他们的人才管理延伸性很强，而且人才相互之间没有内耗。

我们国有企业在上个世纪八十年代前，是根据当时的国家政策全部重用文化大革命中的老知识分子，结果一批45-50岁的工程技术人员走上了领导岗位。这些人基本10-15年再没有提拔别的干部，因为他们要干到退休才会提拔别人，结果在他们面临退休的时候，赶快修订了干部标准而提拔了一批30岁年轻人为自己的接班人。因为这符合我国的干部政策要年轻化的要求，更满足了这些老干部‘要革命到死\'的决心。由于是一批老爷爷领着小孙子干，自然因为孙子的经验不足，结果老爷爷们全部达到了目的而被返聘了，只是这中间整整有一代人被忘记了。

上个世纪八十年代，当我国第一批正规的研究生毕业。结果国家政策又变了，要重用这批研究生，于是不管是学什么的或管理能力如何，全部提拔成领导干部。这又是中国的一道风景线，无论是学什么专业的，只要赶上这一拨，领导干部的岗位就等着你了。

上个世纪的九十年代初期，我国国外的第一批博士回国了。结果国家的政策又变了，要提拔回国的博士为领导干部。于是当时回国的博士，同样是不管你学什么专业或管理能力如何，一律成了不同单位的领导层成员。

在我们考察日本人才管理的时间跨度之间，我国的人才标准快速变化了多次，每次赶上的马上进了天堂，没有赶上的基本就是在地狱；因为没有人理睬你了。我们现在这么多的博士和研究生，连工作都找不到，你说还会有机遇成为领导干部吗。

日本企业对人才的各项管理都是相互制约的，如对部下考核：上下左右(即与被考核人有工作上的联系的人员)都参加评价，用计算机进行统计，凡误差大的都要对打分人进行调查并考核，从而保证考核的公正性。而我们的考核制度，除了文字在不断变化外；由领导说了算是永远都不变的纲。所以中国才有‘领导说你是人才，哪怕你是蠢才；组织部门也要把你当成人才。领导说你不是人才，哪怕你是天才，组织部门还是把你当成蠢才\'；这个程序与标准至今没有改变。此外，日本企业的人员流动性很大，2--3年就要交换一下岗位，一方面是增加知识的扩充能力，另外就是以防止对考评业绩出现偏差(实际上是防止个人集团)。我国国有企业的领导20年没有挪窝的现象是很普遍的，因为我国对国有企业放权20年就不管人才的调动了；正因为如此，我们大部分的流动人员都是与不同级别的领导者的升级调动有这样或那样的关系；所以说这部分人的调动都有一股要为这些领导争气的劲头；从而形成新的保护集团。另外也有少数人员岗位的竞争是由于岗位无人又一时无十分合适的人选而公开进行的；而竞争的人也就是一些新分来的、没门路的，或者是无法与领导者共存的人员；至于相当多的关键岗位的竞争可以说基本没有过，即使有也是假的（如武钢公开招聘十大处长的事）。

因而我国人才流动对企业员工的积极性也就没有内在联系。相反，由于单位与单位、岗位与岗位之间的差距越来越大，企业内部任人唯亲的现象也就正常地扩展起来了；使企业的改革正朝个人集权的方向发展而改变了它应有的性质；所以说目前我国企业的人才管理基本按领导的随意性进行，而分配全部执行中国‘官本位\'按级别付酬的原则。结果，我国企业所进行的测评完全是形式；因为很多打分的与被打分的人都不认识，又如何能够进行有效的测评呢？

在我离开国有企业前，我曾找到组织部门；要求竞争企业负责人。结果组织部长是这样说的：“中国是一个君主制的国家，难道有臣子认为自己的能力比皇帝强，就能成为皇帝吗。所以皇帝永远是皇帝，臣子只能永远是臣子；今天你想夺领导的岗位，看来企业是不能留你了；因为皇帝手下决不会留对自己有威胁的人，你自己离开好吗？不然企业也是要你下岗的。”看看，这也是我们的社会主义国家真实的一面，你不能不信。

人才，中国的人才呀。不知何时才会有公平，你不服不行。因为如果你赶上一拨好机遇，估计你不是人才也能成为人才。中国现在研究生都没有岗位，而那些与这些研究生同学的而没有考上大学的人却成了高级技能人才。国家发文要他们推迟十年退休，这不是幻影，而是实实在在的事实。

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