# 7.26实施“人才支撑”战略,加快建设特别人才中心

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-08-02

*第一篇：7.26实施“人才支撑”战略,加快建设特别人才中心【实施“人才支撑”战略，加快建设特别人才中心】以建设特别人才集聚中心为重点，打造近悦远来的人才环境，为六合经济开发区“二次创业”提供人才支撑。一是挖掘人才。积极引进招商、融资、规划...*

**第一篇：7.26实施“人才支撑”战略,加快建设特别人才中心**

【实施“人才支撑”战略，加快建设特别人才中心】以建设特别人才集聚中心为重点，打造近悦远来的人才环境，为六合经济开发区“二次创业”提供人才支撑。一是挖掘人才。积极引进招商、融资、规划等高层次专业人才，高薪聘任2-3名总公司副总经理，委以相关工作任务。二是聘请人才。从南京大学等高等院校、苏南等先进开发区以及境外机构，聘用1-2名专家学者和资深老总，担任开发区常年高端科技顾问，对开发区发展实施指导。三是互动交流人才。依托与南京大学等院校产学研合作平台，积极拓展与境外大学的合作空间，通过互派委培，加强人才互动交流，推进产学研共建。四是巩固现有队伍。对机关干部队伍中懂经济、善管理的中层干部和专业技术人员，通过提拔使用、解决部分事业编制、派送学习等形式，加大培养力度，激发内部队伍活力。（六合经济开发区管委会）

**第二篇：人才战略支撑创新人才**

提升自主创新能力，建设创新型国家，离不开人才。人才是各类创新活动的主体，是创新最核心的要素，是创新之本。

十年以来，随着我国经济社会的快速发展，对人才的需求急剧增长，人才问题日益突出。国家对人才战略越来越重视，从2024年开始，逐步开始国家人才战略部署。

2024年，中央经济工作会议首次提出:“要制定和实施人才战略。”

2024年发布的“十五”规划中，专章提出“实施人才战略，壮大人才队伍”。这是我国首次将人才战略确立为国家战略，并将其纳入经济社会发展的总体规划和布局之中。

2024年，中共中央、国务院制定下发了《2024～2024年全国人才队伍建设规划纲要》，首次提出了“实施人才强国战略”，对新时期中国人才队伍建设进行了总体谋划，明确了当前和今后一个时期中国人才队伍建设的指导方针、目标任务和主要政策措施。2024年，中央成立了人才工作协调小组，负责协调各部门力量，研究和解决人才工作中的重大问题，中组部成立人才工作局。12月份，中共中央首次召开中央人才工作会议，下发了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，突出强调，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，并进一步明确了新世纪新阶段中国人才工作的重要意义、全面部署人才工作的根本任务，制定了一系列有关方针政策。

2024年，人才强国战略作为专章列入国民经济和社会发展“十一五”规划。

2024年，党的十七大报告和新党章首次写入人才强国战略，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。这是党中央站在全局和战略高度，为增强党的执政能力、巩固党的执政基础，全面推进小康大业、开创中国特色社会主义新局面而作出的历史性决策。

从2024年开始，中央人才工作协调小组围绕贯彻落实党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求，组织编制《国家中长期人才发展规划纲要(2024～2024年)》，提出确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列的战略目标，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证。

2024年全国人代会批准的“十二五”规划纲要中明确指出，深入实施科教兴国战略和人才强国战略，充分发挥科技第一生产力和人才第一资源作用，提高教育现代化水平，增强自主创新能力，壮大创新人才队伍，推动发展向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变，加快建设创新型国家。

创新人才是国家实施人才强国战略的基石，是创新型国家体系建设中最核心的要素。

创新人才的难题

2024年底，我国人才资源总量已近1.14亿人。其中，科技人力资源总量达4600万人，居世界第一。我国是个科技人才大国，但并不是强国，匮乏学术技术领军式的创新人才。要提高自主创新能力，就要想方设法发现人才、培养人才、吸引人才和稳定人才，让人才的创造性得到最大程度的发挥。

现阶段我国经济发展的比较优势已在逐渐减弱，但同时也应看到新的优势正在形成，这就是我国的人力资源水平正在不断提高。全国政协常委、经济委员会副主任陈清泰说：“大学毕业生迅速增加，我们已经由一般的低成本制造的优势，转变为低成本智力劳动的优势。”现在我国一些企业，比如华为、腾讯、迈瑞等，实际上都是依靠了廉价的聪明的工程师所创造的优势，提高了企业的核心竞争力。

随着我国创新型国家体系建设的不断推进，迫切需要拥有一支结构更加合理、创新活力更强的科技创新队伍。近年来我国科技人才工作和人才队伍建设取得了显著成绩，但科技创新队伍建设面临一些新的问题，主要表现在：队伍结构不尽合理，青年人才相对不足，队伍出现新断层的潜在危机依然存在；对35岁以下、有潜质的优秀青年人才，缺乏有效的支持政策和措施；东、西部发展不平衡造成西部研究所青年人才流失严重。

为解决上述问题，2024年6月颁布实施的《国家中长期人才发展规划纲要(2024～2024年)》中明确提出未来十年人才发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到2024年，研发人员总量达到380万人/年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右。

去年，中国科学院启动实施“创新2024”人才战略，力争建设一支规模适度、结构合理、动态优化、充满活力的一流科技创新创业队伍。这为我国进一步引进和培养学术技术带头人，培养优秀的创新型青年人才，加强创新团队建设等提供了有力保障。它的实施也有利于国家中长期人才发展规划的整体推进。

创新人才的培养

什么是创新型人才？清华大学经济管理学院院长钱颖一将创新型人才的特质总结为三条：想象力、好奇心、批判性思维。他说:“知识是有限的，想象力是无限的，创新首先需要无限的想象。好奇心是创新创业的原动力。而批判性思维能够帮助我们在理性反思过去的基础上进行创新。”

国家人才发展规划纲要专家组成员、中国人事科学研究院院长吴江认为，未来中国人才问题仍然是解决数量不足、素质提高和结构优化的问题，应该大力培养青年人才创新力，要提高科技人才的社会地位、经济地位，实现人才价值的高度认可；另一方面，在引进创新型人才的同时，用国际化的标准带动、培养本土人才创新素质。

教育部高校学生司副司长张浩明认为，青年创新人才的培养需要提供优质的培养机制和管理，需要培养专家学者担任专业导师、聘请海外学者担任教学。有条件学校需要构建个性化培养方案，鼓励学生自主创新。

这是美国著名管理学家彼得·圣吉在《第五项修炼学习型组织的艺术与实务》中提出来的。学习型组织是指通过培养整个企业的学习气氛，充分发挥员工的创造性思维能力，而建立起来的一种有机的、高度柔性的、横向网络型的、符合人性的、能持续创新发展的组织。通过学习型组织的创建，为员工学习、提高构建一个好的基础平台，员工之间可实现知识共享。在学习型组织中的每个成员，摊出心中的假设，引导员工畅所欲言，自由交流。员工在开放交流中相互学习，相互借鉴，相互促进，共同提高。学习型组织的建立也可促进显性知识的集成，隐性知识向显性知识转化。尤其隐性知识是组织极其宝贵的财富，但现实中难以挖掘，通过交流平台的搭建，员工在交流中相互传递知识，思想的碰撞会产生新的思想，新的观点，因而促使员工素质不断提高。学习型组织的创建是培养人才的捷径。创新人才的摇篮

新中国成立特别是改革开放以来，我国高等教育的规模获得了空前的发展，高等教育领域的各项重大改革正在逐步深入，不仅大大提高了我国总人口中接受高等教育人员的比例，为我国社会主义建设的发展提供了必要的人才和智力准备，而且在为社会发现培养拔尖创新人才方面，也进行了许多努力和探索，积累了宝贵的经验。

全国人大常委会副委员长华建敏指出，随着现代科技的快速发展，大学必须大力开展高水平的研究，同时培养善于创新的人才。当前人们更加关注如何把科研成果转化为现实的生产力，推动产业发展，提高国际竞争力和综合国力。这就要求大学要有以天下为己任的胸怀，将自己的科技优势、人才优势与市场需求、社会需求有机结合起来。

创新人才的培养是各级各类教育和整个社会的任务，尤其与大学的发展和改革有着更为密切的关系。大学的根本任务是培养高级专门人才。由于大学具有学科门类比较齐全、人才荟萃、教学与科研密切结合、国际合作交流广泛等优势，特别是大学通过教学和科学研究活动，培养优秀青年才俊，这是在科学技术和社会重要领域中最富有创造力的群体。因此，大学特别是一流大学，对培养和造就拔尖创新人才肩负着义不容辞的历史重任。

近几年来，许多大学在加强学生全面素质的培养、增强学生的创造精神和能力等方面，又进行了许多新的探索。但在我国经济社会进入新的发展阶段特别是科学技术的高速发展、知识更新速度大大加快的新形势下，高等学校的教育思想、教育内容、方法、人才培养模式以及教学制度、人事与管理体制的改革，还很不适应我国经济、科技和社会发展的要求，特别是我国传统的人才培养模式对于创新人才的培养表现出相当的局限性。例如人才培养规格过于单

一、专业和知识面比较狭窄、教学内容比较陈旧、实践环节薄弱、教学制度不够灵活等等。大学在整体上还没有能够很好形成有利于各类专门人才特别是拔尖创新人才培养的良好环境。因此加强各类专门人才特别是拔尖创新人才的培养不仅是新形势下高等学校的重要任务，也对高等学校的改革提出了新的要求。

关于高校如何培养创新型人才，创新工厂董事长兼首席执行官李开复提出五点建议：一是建议高校提供更多的实习机会；二是建议老师能尽可能帮助学生挖掘自己的兴趣和天赋；三是要注重培养学生的团队合作精神；四是鼓励批判性思维，这在科技创新领域尤其重要；五是建议完善课程设置，避免专业设置过细过窄，推动学科交叉融合，不断完善学生的知识结构，使学生兼备人文精神和科学素养。大学是知识创新、传播和应用的主要基地，也是培育创新精神和培养拔尖创新人才的摇篮。

**第三篇：实施人才战略 加强专科建设**

实施人才战略 加强专科建设 打造特色品牌

沭阳县人民医院院长 周业庭

2024年我院始终坚持“不断提高医疗技术，持续改善服务，公益性发展方向”的办院方针，始终把追求社会效益，维护群众利益，构建和谐医患关系摆在首位，确立“新医改、新思路、新医院、新跨越”活动主题，秉承病患至尊、医德至上、医技至精、服务至馨、协作至诚的核心价值观，团结全院上下凝心聚力，抢抓机遇，攻坚克难，乘势而上，结合医院自身实际，采取多种形式加强人才培养，强力推进专科建设，打造医院特色品牌，成效显著。

一、树立科学人才观，采取多种形式加强人才培养。医院敢于破除旧的思维定势和习惯，树立“大人才观”，确定“有作为就有地位，有贡献就有价值”，“不求所有，但求所用”，建立多层次、多梯队人才培养体系，引进与培养相结合，实现高度专业化。突破“全日制”工作的旧框框，引进不在编的高级人才，形成既引得进，又留得住的新型人才工作机制，使医院的人才库成为名副其实的“河流模式”。

为实现医院整体搬迁后，创建三级医院和医学院附属医院的目标，制定“用好现有人才，引进必需人才，培养后备人才”的人才战略，专门制定医院引进人才、评选人才相关文件，从长远规划，从眼前抓起，建立人才库，改善人才队

伍的学科结构、技术结构、年龄结构，提高学历和职称层次。2024年面向全国引进人才，引进医学博士硕士8人，新招医疗本科生39人，护理人员53人。

先后与江苏省人民医院、南京军区总医院结为医疗协作体，与苏州大学附属儿童医院结为对口支援单位，晋升为徐州医学院本科实习点，2024年7月与南京医科大学附属南京第一医院联合成立沭阳肿瘤中心，11月与江苏省人民医院签订宿迁市唯一一家“技术支持医院”协议。开通与江苏省人民医院、南京军区总医院远程会诊，为沭阳及周边地区群众就医提供方便。省级医院专家教授以定期或不定期的方式来院工作。江苏省人民医院专家常年周六、周日莅沭坐诊、查房、手术、教学。同时，江苏省人民医院定期选派4-6名医学博士，苏州大学附属儿童医院定期选派3名医学博士常年在我院工作。

全力打造学习型医院，坚持每周“三讲”，即周三医院专家业务讲座，周四中层以上干部管理专题讲座，周六江苏省人民医院专家教授业务讲座，营造了浓厚的学习氛围。2024年省人民医院专家来院255人次。全年职工培训费 37.31万元，外送20名卫技人员进修培训，50名卫技人员在职参加徐州医学院研究生课程班（第二期）学习。全体医务人员均接受医学教育并取得Ⅱ类学分，252人取得Ⅰ类学分；按计划进行住院医师规范化培训134人；承办市级学术

会议3次。采取“请进来，走出去”的方法加强人才培养，2024年10月、11月分别邀请德国内分泌专家沃纳·马修卡、以色列消化内科专家伍德·麦尔兹来院学术交流，为医护人员提供了学习国外先进知识和技术的平台。

强化住院医师规范化培训。医院根据有关规定，专门成立了住院医师规范化培训领导小组，制定了《住院医师规范化培训细则》，新聘本科生安排临床全科轮转2年，轮转结束定学科方向；分学科轮转满2年定科。四年轮转结束通过省卫生厅组织的两个阶段考试合格，根据“本人意愿，科室推荐，学科需要，统一安排”的原则定科。

目前，全院职工900余人，卫技人员716人，其中高级职称104人，中级职称220人，博士、硕士40人，已结业研究生50人，在读研究生52人，徐州医学院兼职副教授10人，兼职讲师15人，江苏省“333”高层次人才培养对象1人，宿迁市“优秀科技专家”1人，市“135”工程培养对象5人。

二、以科研工作为抓手，全面推动学科建设。专门制定科研论文奖励办法，提高全院科研论文水平。2024年我院有十五项科技成果通过宿迁市科技局组织的科研成果鉴定。获宿迁市科技进步奖八项，其中二等奖2项，三等奖6项，占全市卫生系统获市科技进步奖的三分之一。

2024年全院各科室申报新技术、新项目92项，有43项

被分别评为一、二、三等奖。全年发表论文240篇，其中SCI收录期刊论文2篇、国家级172篇（其中中华医学会系列11篇）、省级 68篇。参加宿迁市第四届自然科学优秀学术论文评选获奖论文9篇，获一等奖1篇，二等奖2篇，三等奖6篇。

医院把学科及学术带头人的培养提到战略高度，有计划地把一批职业道德好、业务技术精、事业心强、有培养前途的学科及学术带头人送到省级以上医院专科进修，提高学术和管理水平。回来后，给位子、给待遇、压担子、上项目、搞科研，促进了学科建设。医院普外科、骨科、泌尿科、脑外科、妇产科、心内科、消化科、肾内科、神经内科等9个专科被宿迁市评定为重点专科，评选出普外、骨科、消化、神经、麻醉专业5位市级领军人才。在《健康报》刊登招聘信息，面向全国招聘领军人才，全国领军人才薪资50万—100万/年，享受别墅公寓一套；省领军人才薪资30万—50万/年，享受别墅公寓一套；市领军人才15万—20万/年，享受别墅型公寓一套；医院学科带头人薪资8万—18万/年，享受住房补贴优惠；实用型人才薪资5万—12万/年，优惠分房。

投入巨资，购置1.5T磁共振机、宝石能谱Ⅱ代CT、数字平板血管造影机（DSA）、进口直线加速器、DR、荷兰菲利浦V3000大型血管造影机（DSA）、德国西门子核磁共振（MRI）、日本富士计算机放射成像（CR）、意大利高频钼钨双靶X光乳腺机、意大利C型臂、体外循环机、心脏消融射频治疗仪、双导管碎石机及钬激光、眼底激光、眼科超声乳化治疗仪、C14幽门螺旋杆菌检测仪、奥林巴斯全自动生化分析仪、西门子特种蛋白测定仪、美国BD血培养仪、西门子细菌鉴定与药敏分析仪、美国强生干式生化分析仪、尿沉渣分析仪、微粒子化学发光免疫分析仪、美国16530-14型呼吸机、富士能电子胃镜、电子肠镜、电子十二指肠镜、纤维喉镜、纤维胆道镜、YH300A高频电刀、超声刀、眼科显微镜、脑外科显微镜、日本进口心脏彩超、飞利浦彩超、进口腹腔镜、宫腔镜、胸腔镜、关节镜、手术室麻醉机等尖端或大型设备。创建苏北微创外科中心,开展普外科、泌尿科、骨科、心胸外科、耳鼻喉科、心内科、神经科、妇科等微创手术治疗;成立苏北儿童医学中心，开办全市首家无陪护新生儿病房，做到专人专治、专人护理、专人喂养，治疗各种新生儿疾病；成立心脏中心开展心血管造影、冠状动脉内支架植入、体外循环下先天性心脏缺损修补、心脏瓣膜置换、心脏搭桥术等手术；成立脑病中心，开展颅内动脉瘤弹簧圈栓塞术、颅外段脑血管狭窄支架植入术等手术。苏北微创外科中心、苏北儿童医学中心、心脏中心、脑病中心已成为我院四大特色品牌，在苏北地区享有盛誉。

有重点、有步骤地推进学科建设：一是重点打造肿瘤中

心，使肿瘤患者能够得到更为及时、准确、科学的诊断、治疗。二是放大优势学科。对就医需求大，技术力量强的专科，增加床位、设备投入，打造儿科三级学科，打造普外科、骨科四级学科，加大影像科、胸心外科、眼科扶持力度；三是弥补学科不足。老年医学病区将在医院搬迁后筹建到位，该病区将是宿迁地区休养条件最好，力量最强，服务最优的干部病区，将极大满足离退体老干部和特需患者的就医需求；四是继与省人民医院、南京军区南京总医院开通远程会诊的基础上，实现了与解放军301医院远程会诊系统对接，使各专科危重、疑难患者不出县，即可享受到全国最高层次专家的技术服务。

通过实施人才战略，加强专科建设，打造特色品牌，我院的医疗技术水平大大提高，整体综合实力大大提升。今后我院将锐意进取、开拓创新，坚持人才战略不动摇，全面加强专科建设，打造更多更优的特色品牌，加大内部改革，加快创新步伐，规范医疗行为，提高医疗质量，改善服务态度，提升医院综合实力，为实现医院跨越式发展，为实现创建医学院附属医院及三级医院目标而努力！

**第四篇：为实施“工业兴县”战略提供人才支撑**

拓宽视野 优化环境 为实施“工业兴县”战略提供人才支撑

中共濮阳县委

近几年来，濮阳县紧紧围绕“工业兴县”战略，探索新时期人才工作的新路子，拓宽视野识才，搭建舞台用才，优化环境引才，走出了一条以“人才强县”促“工业兴县”的新路子，取得了明显的社会效果。

一、更新观念，围绕“工业兴县”识才

“工业兴县”战略的实施，使我们认识到必须更新传统的人才观念，树立起凡是对我县实施“工业兴县”战略有用之人皆人才的新观念，并在实践中做到了三个转变：

一是从“专业技术类”到“经营管理类”的转变。过去人才工作主要集中在专业技术人员上，无论建立人才库，还是选拔拔尖人才都是如此，进入视野的经营管理人才寥寥无几。但“工业兴县”的现实是经营管理人才愈来愈发挥出巨大作用，正是这些人才，把各种生产要素组合起来，兴办企业，引进项目，发展经济，把我县的资源优势，转化为经济优势。因此，我们把工作重点从“专业技术类”逐步转变到了“经营管理类”上来。

二是从“学院型”到“实践型”的转变。以往，我们选拔人才主要囿于从大中专学校走出来的毕业生，亦即“学院型”人才。而实际上，经过二十多年的改革开放，在市场经济的大潮中涌现出一大批有才干、有专长、富有实践经验的乡土人才，亦即“实践型”人才，他们已成为建设小康社会过程中推动生产力发展的一支重要力量。他们经过长时期实际经营管理工作的摸爬滚打，在竞争激烈的市场中闯出了路子，积累了丰富的实践经验，表现出顽强的生命力和适应性，是现实的先进生产力的代表。大胆使用这类“实践型”人才，在“工业兴县”上更具现实意义。为此，我们的人才工作一改过去两眼向上，望洋兴叹，感慨高新人才缺乏的思想，而是面对现实，眼睛向内，识才用才，在视野上实现从“学院型”到“实践型”的转变。

三是从“国字号”到“民字号”的转变。以往我们把企业经营管理人才只集中在国有企业、事业单位，但随着社会的发展，民营经济、股份制企业等新生组织如雨后春笋般蓬勃发展，在“工业兴县”中扮演着愈来愈重要的角色，国有企业则逐步淡出经济舞台，同时国企和事业单位中一些专家人才已开始向这些新兴企业流动，而这些新兴企业也在发展壮大过程中吸引了一大批人才，一些大中专毕业生也开始转变观念，主动到这些企业中去干事创业，人才队伍呈现出新的变化。我们与时俱进，及时把人才工作的触角延伸到这些新的空间。把这些企业中涌现的优秀人才纳入视野，充实进人才库，避免了人才工作出现新的空档。观念一变天地宽。与时俱进的人才观，丰富和壮大了我县人才队伍，为“工业兴县”战略的实施提供了人才基础。我们对投资50万元以上的工业企业的主要经管者进行建档立卡，使一大批人才进入了组织视野。我们的人才库由1100人增加到1800多人，其中经营管理人才由5人升至300人，新增民营企业人才230人、实践型人才105人。

二、搭建舞台，围绕“工业兴县”用才 “识才”的目的是“用才”，“用才”的重点在“兴工”。我们积极围绕工业兴县战略，采取积极措施，为人才发挥才干施展才能搭建舞台，充分发挥他们的作用，为“工业兴县”服务。

一是大胆使用优秀人才。我们破除部门和行业限制，疏通党政领导人才、企业经营管理人才和专业技术人才之间的流动渠道，人尽其才、才尽其用，大胆把适应经济发展需要的人才放到能发挥他们作用的舞台上。几年来，我们先后任命1名市专业技术拔尖人才为厂长、经理，3名党政领导人才到企业任职或兼职，为推动“工业兴县”步伐提供了全方位人才服务。王石增同志是市委命名的第四届、五届专业技术拔尖人才，我县化工行业的专家。1999年5月县化肥厂酝酿新的领导班子时，个别同志认为王石增是一个专业技术人才，不适宜担当主要领导。但县委认为王石增同志长期在化肥厂工作，技术精湛，积累了一定管理经验，群众威信高，果断启用王石增同志担任化肥厂厂长。王石增同志任厂长以来，一步一个脚印，很快使县化肥厂走出低谷，生产能力翻了一番，经营效益逐年增加，职工收入每年以30%左右的速度提高。仅2024年，县化肥厂上交税金400多万元。现任柳屯镇副镇长张述斋同志原是濮阳县石油综合化工厂厂长，他多年来一直从事企业经营，对企业管理、项目考察论证上很有一套。92年10月上马了石油化工厂，97年油田对原油加强了管理，他注意到小炼油的好日子不会太长，98年5月经考察和论证，利用电的优势上马了编织袋厂，小炼油厂果不出他所料，99年产业政策调整，国家明令取消小炼油。编织袋厂由于利用了廉价的电，利润相当可观，仅张述斋在短短的两年内就建了三个分厂，由1条生产线发展到6条生产线，在此厂的引导和启发下，不到两年柳屯镇编织袋厂就发展到100余家，形成了长江以北最大的编织袋生产基地，编织袋的产量占到了全国市场份额的40%，带动了6000多人就业，使部分人完成原始积累。当编织袋厂用电受到限制时，他又主动投向玻璃行业，2024年用股份制形式吸收社会闲散资金1500万元上马了华光玻璃厂。由于该同志在发展乡镇企业方面作出了突出贡献，县委于99年5月提拔其担任柳屯镇党委委员，2024年又把他重用为副镇长，实现了经济上有作为，政治上有地位。

二是全力服务优秀人才。我们从大处着眼、从实处着手，努力为各类人才创业奉献办好事、办实事。千方百计为优秀人才发挥才能提供服务，最大限度地把他们的积极性，创造性调动起来，力求各类人才能够感到脚下是一块成就事业的热土。我们采取为人才提供资金、提供场所，提供优惠政策等方法，先后使60名优秀人才办起了技术含量较高的企业，使38名优秀人才留在了各类企业担任技术骨干。海通乡甘称湾村农民李庆刚发明了物理喷爆制浆法，解决了传统造纸业污染严重等难题，并申请注册了国家专利。县委认为这是一个极具潜力的重大项目，有可能带动一个产业的发展。县委、县政府为促使其专利早日转化为生产力，产生效益，督促指导海通乡党委、政府全力服务，成立龙海秸秆利用有限公司，充分利用其低廉的专利技术进行秸秆造纸生产，不仅解决了农村中麦秸稻杆积压过多无法处理的难题，而且还取得了年创产值960万元的经济效益。徐镇镇王楼村农民王洪伟，在长期经营稻米过程中积累了丰富的经验，镇党委政府根据他头脑灵活，又具有丰富的市场营销经验的特长，积极创造条件，出台优惠政策，投入扶贫贷款，扶持他投资办厂。经过王洪伟的精心经营，其主要品牌“家家宜”大米成为濮阳唯一一家长期向河南军分区、济南军区供应的厂家，并且其产品运销甘肃、广东、东北等省，实现年销售收入超亿元，成为带动周边12.2万亩优质稻生产的龙头企业。2024年他本人被授予全国“优秀青年农民”荣誉称号。三是用好用活农村人才。农村经营管理人才是农村奔小康的一笔财富，发挥好这部分人的作用，将带动一方、辐射一片，加快农村小康社会目标的早日实现。为此，我们十分重视发挥这批实用型人才的作用。采取吸收他们入党、锻炼培养成村干部、选拔进党支部担任村支书等手段，给他们展示才华的舞台，让他们成为带领群众致富的“双强”党员、“双强”村干部，特别是“双强”支部书记。目前全县约有110名农村经营管理人才走上了村干部、村支书的岗位，已成为我县小康社会建设的生力军。张合先是鲁河乡张庄村靠经营面粉厂致富的经济能手，在支部换届时经党委推荐当选为支部书记。他上台后充分发挥自身优势，先后带动群众创办了投资180万元的神农牧业有限公司，投资1500万元的神龙纺织公司，使全县一个不出名的落后村一跃成为全县有名的小康村，在2024年全市小康村综合评比中被评为“甲A”村。

三、营造环境，围绕“工业兴县”引才 一是营造良好的舆论环境。近3年来，我县每年在年初的上千人的三级干部大会，都表彰20名有突出贡献的经营者，给他们披红戴花，颁发奖牌，确立人才工作的新导向，使这些新型人才感受到了组织的关怀和社会的认可，提高他们创业的热情。对一些涌现出来的有突出贡献的优秀人才我们通过多种手段大力宣传，每年推出3—5人优秀人才的先进事迹进行大规模宣传，既营造了尊重人才的浓厚氛围，树立了“人才强县”的观念，又提高了优秀人才的知名度，激发了人们为“工业兴县”做出更大贡献的热情，在全县营造了良好的舆论环境。99年9月，县委发出了“人学李连成”的号召，2024年又适时而动，制作了《卢春生和他的庆南模式》电教片，发放到全县基层党组织，并在电视台播放，组织党员、群众收看。该片全面介绍了庆祖镇庆南村依靠股份合作兴办的庆南纸业公司、庆南纺织公司共吸纳股金4762万元，企业规模不断扩大发展，经济效益年年增长，经济社会得到全面发展，成为远近闻名的“富裕村”的故事。卢春生这个土生土长的农民成了我县一个典型的经营管理型优秀人才、资本经营的高手，其股份制的组织形式解决了欠发达地区办工业的普遍难题，“庆南模式”在濮阳影响深远。

二是营造宽松的政策环境。工业上的做大、做强，必须依靠引进外地高端人才，而要引人才、留住人才的重要条件是宽松的环境和优惠的政策。近几年来，我们研究制定了有关政策，规定优秀人才引进实行不迁户口、不转关系、双向选择、能进能出的办法，尝试技术入股、协议工资等形式建立人才激励措施，使优秀人才能够顺利引进，有效利用，真正为濮阳发展做出贡献。近年来，县、乡通过提供用电、用气、用地等方面的优惠政策吸引外地优秀人才40余人，其中成功引进外地高端人才16名，这些人才带来的项目已成我县工业的主导力量，税收贡献占到县税收总额的30%以上。文留镇以优惠的油气资源和良好的发展环境，硬是把山东省有名的民营企业家，现任濮阳力诺玻璃制造有限公司总经理申英明引来，使投资2亿元的玻璃制品项目落户文留镇，并带动了全国其他玻璃企业纷纷前来落户。至目前，全镇玻璃制品企业已达52家，固定资产达5.7亿元，年销售收入达10亿元，安排劳动力7000人，形成了年产20万吨玻管、安瓶140亿只，灯具及玻管器皿2亿套、圣诞灯泡近100亿只的生产规模，玻管产量占国内市场份额的41%，其中高硼玻管占市场份额的56%，文留已成为长江以北最大的特种玻璃生产基地和世界最大的圣诞灯泡生产基地，被农业部确定为“全国乡镇企业东西合作示范区”、“全国乡镇企业科技园区”、“河南省特种玻璃示范园区”等荣誉称号。濮阳县原有一个小型耐火材料厂，为扩大规模，提高水平，县委、县政府用活用足政策，从用地、用电、税收等方面制定优惠政策，引进耐火材料国内一流专家、留美博士刘佰宽并让其担任技术厂长，从而使耐火材料厂生出了腾飞的翅膀，迅速发展壮大。耐火材料厂在他的带领下，经过十多年的发展，已拥有职工1200余人，留美耐材专家2人，博士1人，硕士4人，在读研究生24名。技术人员、技术力量均属国内一流，年生产透气砖10万支，预制件8万吨，散状料10万吨，2024年实现产值2亿6千万元，税金2024万元，刘佰宽被评为“全国乡镇企业家”荣誉称号。今年初，县政府兑现政策许诺，一次性奖该厂246万元。

庆祖镇西辛庄村党委书记李连成为了把一家工业用呢厂的专家挖过来，六下徐州，在厂门口一蹲就是一天，向专家许下每人安家费6万元，劳保费4.2万元，月工资1500元的优厚薪酬。西辛庄工业用呢厂在这三位专家的技术指导下，从建设到投产3个月就实现产值100多万元，赢利36万元。虽然西辛庄已先后上了再生纸厂、棉纺织厂等几个项目，但正是这个厂，完成了原始积累。

三是营造良好的政治环境。县委、县政府努力为人才工作营造良好的政治环境，使各类优秀人才不仅在经济得实惠，而且在政治上有地位。以我县入库的30多名经营管理人才为主体组建了民营企业家联谊会，县委、县政府定期组织召开座谈会，让他们交流经验，积极献计献策，促进“工业兴县”战略的实施，同时也对他们生产、生活中的困难，创造条件予以解决。另外，我们还注重发挥他们参政议政作用，至今濮阳县已有33名优秀经营管理人才担任市人大代表，16名担任市政协委员、常委，有120余名入库人才担任县人大代表、政协委员，有5名市拔尖人才和优秀经营管理人才走上科级领导岗位。

总之，几年来通过以上措施的实施，有力地促进“工业兴县”战略的开展，全县工业保持了持续、健康、快速发展的良好态势。近五年来，共新上50万元以上的工业项目609个，其中100万元以上的项目394个，1000万元以上的项目56个，新增私营企业435家，项目建设累计完成投资201782万元。2024年全县工业经济规模迅速扩大，全县全部工业增加值达到173674万元，比1999年增长73.8%，五年年均增幅达到14.8%，成为濮阳“工业兴市”的排头兵。

**第五篇：浅谈中小企业人才实施战略**

浅谈中小企业人才实施战略

改革开放以来，我国中小企业如雨后春笋般迅速发展，根据资料显示目前，我国中小企业超过4300多万家，占全国注册企业总数的99%，其工业总产值、销售收入、实现利税、出口总额分别已占全国的60%、57%、40%和60%以上，并提供了约75%的城镇就业机会，从农村转移出来的约2.8亿劳动力，大多数也在中小企业就业。并且在经济全球化形势下，一些中小企业规模得到了进一步发展，但在这些中小企业的发展过程中可以看到只有少数企业能在短时间内完成原始积累，成长为规模大、管理规范、市场竞争力强的企业，相当一部分中小企业还处于“高出生与高死亡率”状态。成长规模、发展速度较慢是我国中小企业的显著特点，而影响它们发展的因素很多，但最重要的因素是人才的因素。

当今企业的竞争表面上是产品质量、市场的竞争，而实质上是人才的竞争。“21世纪什么最贵？”，“人才！”。这是货岁片《天下无贼》中的经典台词。这就从一个侧面说明了企业因人才而兴。但是，也会因用不好人才，留不住人才而衰。据有关调查统计，我国中小企业的人才流失极其严重，人才流失率高达60%，其中主要是中高层管理人员和技术人才的流失。由此可见，中小企业要想发展状大，首先要解决人才问题。

中小企业在吸引人才方面存在的问题

1.1领导思想落后，不重视人才，不尊重人才。很多中小企业特别是一些私营企业的高层领导认为中国是人口大国，最不缺少的就是人，并且随着各种高校的扩招，每年毕业生都有几百万，那里还愁找不到人才。只要我拿钱，要什么人才就有什么人才。聘用员工后，不与员工签定正式的劳动合同，给员工安排工作时主观臆断，常常按自已的意志行事，不与员工沟通，不了解员工的知识技能，独断专行，让员工反感。时间长了，员工就失去了工作热情，慢慢地员工就会选择跳槽，或离职。

1.2薪资不合理、福利较差。一些企业为了压缩成本，使企业利益得到最大化，员工利益最小化，更大的榨取员工的剩余价值，每天让员工加班到深夜、没有休息日，甚至国家规定的节假日也照常上班，并且不付给员工加班工资；时常还出现拖欠员工工资的现象。其次，一些企业工资体系的不合理、不完善，终导致分配不公平。付出多为企业创造效益高的员工没有得到较多的回报，付出少的员工反而得到的较高的回报，付出多的员工心里就不平衡了，自然选择离开。再次是不给员工交养老保险、失业保险等，使员工感到没有归属感。

1.3企业领导人任人为亲，重关系轻才能。进入二十一世纪后，我国有人认为“关系是第一生产力”，仅从这一点就可以看出我国人事制度的污浊。很多企业的领导人用人的标准是凭借自已的感觉，而非一系列考核标准，了解谁、与谁的关系密切，能为企业带来“方便”，就启用谁。曾有一家私营药业公司，原人力资源部的一名员工本职工作做的很好，其工作能力很强，工作业绩也很好。但某药监局领导的亲属需要在本企业中安排工作。这个公司的领导就将原人力资源部的这位员工调走，将其安排在人力岗位上。可是这个人能力差，不能胜任其工作，工作开展不了，给企业造成了损失。领导的这种做法最终导致企业其它员工反感，伤害了员工对企业的感情，最后选择离职。

1.4忽视对员工的培训和员工自身的发展。一些企业只注重短期利益，而忽视了员工的培训是企业一项有着巨大回报的长期投资，这些企业认为员工的教育和培训是员工个人的事，与企业的发展无关。企业不会为员工个人培训提供时间和资金保障，也不会组织员工参加任何培训，他们要求员工不能因为培训而影响工作。企业没有意识到其实绝大多数员工都在参加着与工作岗位紧密联系的培训，这些培训有助于提高职业素质和工作能力，能够增强企业的竞争力。培训能使员工学到新知识和新技能，为接受具有挑战的任务、晋升提供了机会。而企业不但不提供培训机会，反而对员工个人培训提出了各种限制，使员工不能获得更大的发展空间，无法实现自己的个人职业目标。这极大的影响了员工的工作热情和积极主动性。最终导致人才流失，企业蒙受损失。

1.5没有建立科学合理的薪酬激励机制。对企业外部：薪酬水平偏低，影响到企业在人才市场的竞争里。只具有外部竞争力的薪酬，才能吸引发展所需的各类优秀人才。

对企业内部：薪酬水平偏低，特别是关键的技术骨干力量的薪酬水平较市场明显偏低，对外缺乏竞争力，从而导致技术骨干和部分中层管理人员流失。造成企业不断招新员工以满足运作需求的同时，老员工又不断离职的恶性循环，这是资源的巨大浪费.1.6企业主的人格魅力不够，缺乏良好的企业文化。大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业的理念错位，是中小企业难以吸引与留住人才的一个重要原因。虽然现在的人才流失现象严重，但很多时候因为与领导彼此气味相投，或者觉得人性方面有相似之处，便会有现代的桃源结义，此时企业主的人格魅力将直接影响人才的加盟。中小企业的组织结构相对简单，人员精简，人才与企业主接触的时间较多。如果人才与企业主在思想、理想等方面没有共同语言的话，必定会影响其交流和沟通，或者由于企业主文化浅薄、思想狭隘而无法交流，人才流失就是早晚的事了。人才一方面重视其收人标准，另外他们更注重工作环境是否轻松、愉快，企业主是否容易相处。中小企业主的自身修养的提高，对于企业引进人才是有很大影响的，广大中小企业主务必端正自己的作风，提升自身的内涵及个人魅力，增强人才与自身、与企业的凝聚力。一些中小企业没有自己系统的管理模式，不注重企业文化的建设，甚至根本不懂企业文化，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，除了挣钱之外别无它求，缺乏社会责任感，很难形成凝聚力和向心力，这也是中小企业难以吸引与留住人才的一个重要原因。人才流失给企业造成的后果 2.1部分客户流失，业务中断。我们常看到，一些企业的人才离职往往伴随着老客户的流失，这是客户与人才相互忠诚的具体表现，许多重要的业务也会因人才的流失而中断。例如：在私营药业企业中，负责与客户订货的开票员在与客户订货的过程中建立了一定的感情基础，一但离开企业到另一家药业，同样也会将客户带走。

2.2泄露企业机密，成为潜在竞争对手。人才流动和商业秘密是一对孪生姐妹。猎头公司承认，在挖一个人时，这个人的附加值是很重要的，比如，一家科技企业想挖来一个技术总监，绝对不只是看中他的个人能力，一定还希望得到他的技术资料和开发管理经验等；

特别是掌握核心技术或商业机密的知识型员工的离职可能导致企业赖以生存的核心技术或商业机密的泄露。一旦发生这种情况，带给企业的将是极大的损失，尤其是当这些知识型员工跳槽到竞争对手企业或另起炉灶时，企业将面临严峻的竞争压力。世界著名的英特尔公司曾经历过类似的一个教训：公司创业初期，天才设计师费根设计的第一代微处理器8080一炮打响，该产品给公司开创了巨大的市场，意想不到的是，费根在关键时刻离开了公司，并带走了另两名重要的技术人才，在外面重组了一个新公司，推出了比8080还要先进的新产品，很快将英。这个沉重的打击，使英特尔几乎一败涂地。若干年后，英特尔才重新崛起

2.3形象失损，给企业带来舆论压力。如果一个企业，人才流失率比较高，说明企业本身在管理方面存在很大的问题，而且还在企业魅力方面也存在问题。试想任何一家企业如果公众都说这个企业员工频繁的离职，那么与这家企业有商业合作的关系单位在与其合作的过程中，一定会产生怀疑或是严谨行事严重的可能还会放弃与其合作等。

2.4岗位没有合适的人接替，工作失去连续性。如果一个企业中负责某一项目的核心技术人员离职，必定会使其项目中断，那就意味着企业前期的投入付之东流。例如：某一生产汽车配件企业技术部的一名员工，由于和上司发生矛盾，而在工作无交接的前提下，就离开公司，导制新开发的“6371-散热器项目”中断。给企业带了很大的经济损失。

2.5迫使公司重置人才成本。人才资本理论告诉我们，重置人才需要成本。一方面是直接成本，主要包括招聘费用、培训费用、实习费用等；另一方面是机会成本，由于人才的流失而造成生产停工或效率下降。可以想象，假设一个主管流失了，如果招聘一个刚毕业的本科生，至少也要五年左右才能晋升为主管吧，这五年中，直接花费是多少？机会成本又会有多大？这恐怕是一个不小的数字。据著名管理咨询公司赫氏集估计，在美国，企业每解聘一个员工损失的培训时间、生产力和其他因素的总和相当于损失了该员工两个月的工作时间，企业每流失1人所损失的成本相当于5万美元。

2.6士气低落、影响正常工作。连锁效应许多企业并不陌生，一名跳槽员工带走一批人，到一家与本企业竞争激烈的公司，或者他们另立门户，很快成为原公司的市场竞争对手。对于一些从事高科技企业来说，管理层更是不敢不留住人才。美国佛罗里达州一家科技公司副总裁马丁说“我们是一个团队，如果其中有一个人出了问题，我们会努力找到解决办法，而不是让他出走。”试想，如果你经常听到本企业有人离职，你会不会想是不是企业出了问题？我是不是也该跳槽？在这种心里作用下对企业不满，最后也选择离开。况且人都有一种从众心里，如果这种情况得不到及时解决，员工流失会越来越大。对一个组织来讲，这种连锁反应是再可怕不过了。

2.7无形资产的严重流失。其实，无形资产的流失可能比重置资本大得多。例如：技术人员带走关键技术，有可能使生产完全中断；销售人员带走市场，有可能使企业走向死路；高层管理人员辞职，将造成商誉损失而使企业股票猛跌等等。

2.8 给员工带来心理上的冲击。所谓人才，大都是指那些技术好、能力强、素质高的人。他们是企业或企业某个方面的骨干或精神支柱。他们的离去无疑给企业的普通员工心理蒙上阴影，形成“多米诺骨牌效应”，以致企业人心不稳，精神不振，甚至可能使企业走上绝路。如何留住人才为企业所用

一位企业家说，人才流动是把“双刃剑”，在人才流进的同时也会出现人才流出，重要的是应关注人才流动的“环生效应”，强化人才流失防范管理。现在，许多知名企业都高度注重人才流动的“环生效应”，采取有效措施应对人才流动，防止人才资源流失。海尔公司创出了人才资源“环生效应”叠加的做法，提出人才是“第一产品”的思想，面向全球争夺人才，解决人才流失难题。那么企业究竟怎样才能把人才留住呢？

3.1诚信在前，利益在后。很多中小企业，常常以欺骗的手段来骗得人才，开出一些“空头支票”，说什么到国外进修，提升的机率有多高等。但是时间久了，你的“空头支票”得不到证明，那些人才还会为你工作吗？请不要把自己的利益放在首位，你应该把人才当作自己事业的合作伙伴，而非可以任意驱使的打工仔，他们不是招之即来，挥之即去的仆人。更要说到就要做到，做不到就要解释到，如果连解释也惟恐做不到，那就宁愿少说多做。不要光拿“空头支票”来骗取人才，到最后人才都会弃你而去的。

3.2、尊重人格，彰显员工成就。人活一张脸，树活一张皮。哪怕是最低层的员工也希望能够工作有成就、人前有尊严。何况是那些在技术、在市场、在经营管理上有专业特长的人才呢？ 同时，作为企业领导的我们也要明白的是自己撑这么大个摊子，招聘这么多人进来，不是让自己来满足“帝王”瘾的，而是为了实现自己的梦想。成就一番事业，面对那些帮你实现梦想的一群人，为什么就不能多替对方考虑一点呢？怎样做到这些？最直接的办法就是在员工面前尊重人才的专业特长、尊重他们的建议与份内的决定，不吝啬表扬和肯定。

美国的员额有限公司是一家发展迅速，生意兴隆的大公司。这个公司办有一份深受员工欢迎的刊物《喝彩喝彩》，它每月都要通过提名和刊登照片对工作出色贡献巨大的员工进行表扬。这个公司 更有个新颖别致的庆功会，在庆功会上受表彰的员工就会在八月里来到科罗拦多州的维尔，在热烈的气氛中，表彰的员工坐着一架空滑车来到山顶，领奖仪式就在山顶举行。颁降过程有摄影师全程拍摄下来，时候在全公司播放。而那些表彰的员工是这种欢迎，开心和热闹场面的中心人物，他们受到大家的喝彩，得到公司的重视，自然很有成就感。

3.3金钱只有诱惑力，事业才有凝聚力。事实上，那些中小企业相对其他企业来说，领导者与员工之间更易出现上下一片的良好关系。这就为领导者与人才建立一定的感情关系，创造了一定的基础。

有了感情，许多事情就容易了。但是，只谈感情不谈钱也是徒劳的。经济的、物质的、精神的报酬，应该按论功行赏的原则和按约定兑现及时跟上。因为你总不能让那些为你实现梦想的人才和自己空谈感情、理想，饿着肚子不吃饭或者是吃不好饭。

对那些抱负远大、有明确职业生涯规划的人才来讲，我们也不能在他们的能力得到提高后，仍然将他们按那些小而不见长进的位置上，企业要懂得为他们腾出更大的舞台让他们尽情的施展自己的才华。当然就许多中小企业来讲，由于牵涉到创业元老、股东、家族成员等方方面面的关系，这，做起来可能会比较困难。

在这种情况下，我们可以剥离出一块业务给某个人才经营；我们可以以出资人或股东身份另外再盘一个摊子，让某个人才施展特长。当然，我们还可以适当稀释自己的股份给某个人才，实现其由给自己打工到与自己共同经营一份事业的身份转变。

如果都不现实，那就为了他们好，主动鼓励他们走出去吧。塞翁失马，焉知非福。我们可能就会发觉：我们越叫某个人走，某个人就越想多陪自己再多拼搏一些时日，而且会有更多的人才愿意聚留在自己的左右。

3.4独特的组织文化，增强员工的凝聚力和归属感。著明的组织行为学家斯宾芬·p·罗宾斯认为，组织文化强，人才流动率就低，因为在这种文化中，组织成员对于组织的立场，价值观有着高度一致的看法，目标的一致性导致了内聚力、忠诚感和组织承诺。组织文化在影响和规范企业内部员工思想和行为上起着重要的作用。同时随组织文化的发展，不断丰富企业文化的内函和外延，使组织文化的发展跟上社会的进步，吸纳和留住时代前沿的人才。例如：某一私营药业在业务稳定阶段，开始重视企业文化的建设，在企业内部成立了报社，吸收具有文学才能的员工，建立自已的企业文化报纸，倡导员工积极投稿，并给予一定的奖励，将企业的动态和信息及时传递，并将报纸发行给自已的客户和供应商。加深了员工对企业的凝聚力，稳定了员工队伍。同时对企业宣传也起了很大的作用。

3.5宽容大度的离职管理。古人云：“士为知己者死，女为悦己者容”。人不可能个个都是圣贤，也总有犯错的时候。如果你是企业的老板，那么你会在人才离职的时候为他开欢送会吗？你会给出宽容大度的处理吗？罗格·赫曼在《留住人才》里有一句名言，“对员工离开时所做的反应将筑成你跟他们永远的关系”。能否正确、合理地对待离职员工，是衡量一个领导者是否成熟的重要标准。作为高明的领导者，应该抓住人性的优点，摸透人性的弱点，巧妙地加以引导和使用。如果你的员工喜欢离职，那么你不防给他换个工作，如做销售、跑业务等。

3.6建立有效的激励制度。激励是指管理者对其下属的需要，采取从外部诱因进行刺激，激发人的饿动机，诱导人的行为使其发挥内在的潜力，为实现所追求的目标而自觉行动的过程。从员工加入企业的动机来看，最基本的需要是满足生活需要，良好的薪酬管理是最基本的激励手段。奖金可以改善员工的物质生活，但不一定能满足员工的荣誉感和成就感。与前一种相比，后种激励更为重要。因此现代企业除了要给员工提供薪资、福利和安全的舒适工作环境，还要给员工提供更能发挥他们能力任务，把工作责任交给员工，让他们主动发挥，来满足员工被尊重和成就的需要。同时对企业内部员工的每一点进步、每一份成绩及时给予赞美和褒奖。并在年末实行公平、公正的评选，选出“优秀员工”代表、“先进工作者”代表等。并在企业内部实行“晋升激励”。因为内部选拔可以降低用人风险，也可以激励提升者更加努力的工作，同时也对企业的其它员工起到了影响的作用。

3.7建立人力资源部，收集人才信息。现代企业人力资源管理是以企业人力资源为中心，研究的是如何实现企业人才资源的优化配置。它打破了传统的劳动人事管理的约束，不再把人只看作是—种技术要素，而是把人看作是具有内在的建设性和创造性的潜力因素，看作是决定企业生存与发展、始终充满生机与活力的特殊资源。不再把人置于严格的监督和控制之下，而是为他们提供创造各种条件，使其主观能动性和自身劳动潜力得以充分发挥。不再容忍人才的浪费和滥用权力造成的士气破坏，而应像为子孙后代造福而爱护自然资源一样珍惜爱护人力资源。要从以物为中心的管理转向以人为中心的管理，更加重视人力资源的开发，更加重视人力资源的投入，来提高人力资源的利用程度，实现企业核心竞争力与可持续发展的长远目标。

3.8 留人留心用情感管理。人是有感情有情绪的，金钱在留人上并不总是起作用。“摩托罗拉让员工有家的感觉”是摩托罗拉公司能够吸引和留住人才的秘诀，也是使摩托罗拉公司成为世界500强企业的一项重要措施。因此要建立一个大家庭式的情感归属，来拴住人心。在企业内部营造一种团结的氛围，倡导各部门之间要结团一致。领导在部门与部门沟通和协调中起到“润化剂”的作用。关心员工的成长，在员工遇到困难时能主动给予助。任何的付出都会有所收获。一个善待和爱惜自已员工的老板，一定能赢得员工的尊重和爱戴，也一定能让人才一心一意为企业工作，从而使企业得到快速的发展！

在企业的发展过程中，人是唯一的能动资源要素，是第一资源。企业通过人来实行对生产资料、生产预期产品，创造价值，而且带来新的价值增值，人才已成为企业与发展的决定性要素。随着市场经济的不断发展，中小企业面临着新的一轮挑战，人才也已成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键可以说“重视人才，以人为本才是企业发展的出路。有人说当今的中国，最抢手的是人才，最抢眼的是人才市场，最热的话题是人才大战。逐鹿市场，学习是成就事业的基石 有胜即有败，人才有留也有失。那么企业要想发展壮大，除了要关注市场环境，更重要的是因地制宜的建立规范的用人机制，除了要关注市场环境，并在实践中不断改进，不断完 善。

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