# 县人才资源开发的实践与思考

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-07-28

*第一篇：县人才资源开发的实践与思考人才，广义上通常是指在某方面有学识有才能有本事的人。也就是人们常说的德才兼备。随着时代的发展，对人才的界定是必须具备三要素：一是知识、技能和素质。二是能够进行创造性劳动。三是有业绩。即在社会主义物质、精神...*

**第一篇：县人才资源开发的实践与思考**

人才，广义上通常是指在某方面有学识有才能有本事的人。也就是人们常说的德才兼备。随着时代的发展，对人才的界定是必须具备三要素：一是知识、技能和素质。二是能够进行创造性劳动。三是有业绩。即在社会主义物质、精神和政治文明建设中作出杰出贡献。这就是新时期与时俱进的人才观。在本世纪头二十年，是全面建设小康社会的、开创有中国特色社会主义

新局面的重要机遇期。但机遇与挑战同在。现代经济学的人力资源理论指出，随着现代工业化的来临，人的知识、能力、品格、健康等人力资本对经济的增长和社会的进步远比劳动力、土地等资源要素重要得多。在未来的竞争中，谁拥有了人才的优势，谁就赢得了竞争的主动权。所以，人才资源开发，是从人类社会的需求和人才成长的规律出发，进行人才全过程整体性的深度开发。

\*\*县现有的各类在册人才11445人，其中本科及以上学历1138人，专科3288人，中专5324人，高中及以下1695人。有专业技术人才8424人（其中：高级职称147人，中级职称2409人，初级职称5868人）。有农民技师5人，农民助理技师32人，农民技术员794人。与“十五”初期相比，实现了人才总量快速增加，密度有所增大，整体素质明显提高，人才资源结构逐渐改善，农村实用人才队伍不断扩大，教育人才短缺的局面得到有效转变。近年来，\*\*县在实施人才强县战略过程中，以调动工作热情，提升人才业务技能，用活用好人才为出发点，紧紧围绕引进、培养，用好三个环节，合理引进紧缺高技术专业人才，加强培养中低技术人才，盘活用好现有人才，建立健全人才激励保障机制，完善人才队伍管理制度，初步搭建起“人可成才，才尽其用，才尽其能”的人才培养使用平台，有效整合和开发使用了全县人才资源。为全县社会经济快速发展起到了积极的推动作用。其主要作法和取得的成效是：

1、大力引进急需人才。结合“煤电托起\*\*”的发展构想，县委和政府始终坚持“重点突出，按需引进，讲求实效”的方针，以岗位项目为依托，采取帮助解决城市户口，调动配偶工作，解决子女入学困难，同等条件下优先安排任职，提供必要工作经费等优越条件，大力引进地矿、煤炭开采，机电等方面的急需人才。相继从广东、六盘水等地引进副高级工程师1名，工程师7名，为\*\*煤炭资源的合理开采和两个火电厂的建设发电提供了可靠的人才和技术储备。

2、以考选，竞职竞岗为主要内容，盘活用好人才。在对现有人才的管理使用上，县委、县政府把现有人才的管理主动权充分下放给组织人事部门，按照“岗遂人愿、人适其岗”的用人指导思想，采取公开招考，平级竞职，竞争上岗的方式合理配置领导干部和缺编干部。一是利用公开选拔和平级竞职来合理配置机关缺编副职领导人才。从2024年起，先后对县水利局、农业局、司法局、经贸局、发改局、农机服务中心等单位的缺额副职或所有副职职位，在全县符合岗位专业、学历、任职时间等资格条件实行平级竞职，在县审计局、会计核算中心，职中等10个县直缺额副职的单位实行公开选拔。通过笔试、面试、考察等程序，一大批专业人才走上了新的领导岗位。有效地发挥了个人的专业特长和潜能。二是公开选配紧缺人才。在兼顾人事制度规定和资格准入的前提下，跨越城乡、身份、学历等“门槛”，力求用人所长。如2024年参照公务员招考方式在全县机关、乡镇非教育口干部中公开考试录用了15名综合素质较好的干部到县委办、人大办、政府办、政协办等部门工作。改善了这些部门的干部年龄结构，提高了干部队伍的整体素质。

3、长远规划，适度更新，择优录用大中专毕业生。在盘活用好现有人才队伍的同时，对学校毕业的应届和往届大中专毕业生限额公开招考择优录用，先后安置了100名大中专毕业生到县直机关、乡镇和中小学工作，有效储备了县内优秀人才。．

4、合理调配人才骨干。从2024年起，分期分批在全县范围内公开招考科任骨干教师充实县城四所中学，有效地解决了县城中学科任教师紧缺的状况，大大激发了全县教师刻苦钻研业务的积极性。

5、试行人才年薪制。2024年，率先在\*\*一中推行校长负责制和年薪制。以年薪5万元聘请具有丰富教育教学和行政管理经验的中教高级教师一名担任\*\*一中校长，实行目标量化考核，首开了教育单位实行聘用制的先河，为即将推开的校长负责制和教师聘用制积累了经验。

6、实施高级人才岗位补助。从2024年起，对全县102名副高级职称专业人才给予每人每月150元岗位补助，同时制定了《岗位补贴人才管理办法》，对享受岗位补贴人才应具备的素质、专业技能，作用发挥以及管理与考核等方面作了具体规定，充分发挥人才的潜能。

7、重奖有贡献的人才。县政府每年拔出50万元作为人才奖励基金，每两年分别评出人才特等奖、专业技术奖、乡土人才奖和特殊贡献奖、投资贡献奖等若干名，奖金1000－6000元不等，充分调动了各类人才的进取心

和积极性。

8、按照分类指导、归口培训、经费保障、务求实效的原则，每年由县委组织部、人事劳动局、教育、卫生、农办、扶贫办、政法系统等单位和部门分别对各类人才进行业务技能培训，不断提高党政管理人才、企业经营管理人才和农村乡土人才的综合素质和能力。

通过上述各方面工作全面有效的开展，取得了人才资源开发的初步成效：

1、形成了人才市场化的雏形，解决了岗人不适的突出矛盾。采取对外招聘、竞职竞岗、公开选拔等方式，调配干部，其最终落脚点都是把人才的配置推向社会，推向市场，摆脱了用人决策层的主观“包办”引起的岗人不适和被动接受的缺陷。打破了过去选人用人上存在的城乡、身份、文化差距等框套，使党政管理人才能够流向最佳位置，实现了人才资源的优化组合。

2、对干部“能下”途径作了有益探索。竞职竞岗和公开选拔的推行，变组织“相马”为“赛马”，让部分在竞职中被淘汰的干部能够看到自己存在的差距和不足，对自己的退出服气，对组织的选择无怨气，打消了“走、跑、要”的念头，畅通了“能下”渠道。

3、有效调动了人才的工作积极性和业务进取心。市场化配置党政领导干部人才，让部份安于现状工作，“不求有功，但求无过”的领导干部有了紧迫感和危机感。鞭策他们转变工作态度，加强学习，努力工作，不断进取。对高级人才免费体验，解决家属工作调动，孩子入学的服务，兑现岗位补助和给予重奖，体现了县委、政府用感情留人，用适当待遇留人的决心和真情。让想干事的人有机会，能干事的人有平台，干成事的人有位置。使人才有了稳定感和优越感，安心尽职，同时又激发了中低技术人才队伍的生机与活力，加快了人才队伍的建设步伐。

4、吸引了大批县外优秀人才到\*\*工作。随着人才强县战略的实施和\*\*社会经济的持续快速发展以及对人才的各种激励保障机制的不断建立健全和完善，各类人才有了用武之地，各尽其所，得到了县委政府的充分肯定和奖励，相当数量的省内外人才纷纷赴\*\*应聘，申请到\*\*工作的中高级技术人才越来越多。一个尊重知识、尊重人才、合理开发和使用人才的有利氛围正逐步形成。

纵观\*\*人才资源的开发，培养和利用，就历史条件，自然条件和现实条件而言，应该说取得了长足进展。但从人才开发理念、人才社会化理念和人才配置市场化等诸方面思考，人才资源的开发仍然存在以下几个方面的问题。

一是人才问题的发展速度与经济社会的发展速度不相适应。这主要是缘于四多四少一不足。即“机关事业单位的人才多，企业单位的人才少，非公有制经济的人才多，国有企业的人才少，城镇人才多，基层人才少。初、中级人才多，高级人才少和人才总量不足。二是人才的结构性矛盾突出，在一定程度上制约了经济的发展。主要表现在人才在经济成份，产业和行业的分布上不尽合理。如党政机关、教育、卫生等行业的人才比重较大，而从事工程技术、农业、种养殖业等方面的人才就较少。再者就是人才队伍的学历层次偏低和社会发展急需几类紧缺人才，即：各类高学历、高职称人才，高层次复合型人才以及企业创新人才和从事基础产业的人才。

三是人才市场建设缓慢，人才流失的现象仍较严重。主要体现在人才资源市场化配置程度不高，人才流动渠道不畅，人才作用发挥不够理想。部分中高级教师、主治医师向贵阳、六盘水流动。

四是用于人才开发和引进的投入不足。主要是用于改善人才的科研工作条件、生活条件，必要待遇等投入不足。引智方面，相应经费投入和配套资金也不足。

人才资源开发，作为举足轻重的战略任务，已经纳入整个国民经济的大系统，这无疑是经济社会发展的重要标志，没有持久、健康、稳定的发展。人才资源的开发就不可长久。没有人才资源的支撑，经济的发展必然会缺乏后劲。所以实现经济发展的追赶，必须将全面开发人才资源作为全面建设小康社会的首要任务。进行必要的周密策划。现就\*\*人才开发作如下初探：

（一）进一步优化人才结构，促进经济社会协调发展。

首先是优化人才的学历，年龄和知识结构。一是继续支持和鼓励在职人员通过函授、自学、脱产进修等途径，加强学历教育，抓紧培养高学历人才，进一步优化人才学历结构。二是以社会需求为导向，紧紧围绕县域经济社会发展和重大建设项目，运用现代化等手段和方法，加快新理论、新知识、新方法的传授，大力培养和推进技术创新、实现产业化需要的大批创新人才，进一步优化人才知识结构。

(二)进一步完善人才市场体系。更好地促进人才合理流动。一方面是全面推进机制健全，运行规范，服务周到，指导监督有力的人才资源市场体系建设，逐步构建社会化的人事公共服务体系，市场化的人才中介经营体系和法制化的市场监管体系；另一方面是强化人事代理服务，尽快制定与之相适应的一些管理办法，如《人事代理暂行办法》、《县、乡直事业单位人事代理人员人事档案管理办法》等。同时，建立相应的人才流动机制。建立健全有利于人才合理流动的市场机制，发挥市场对人才资源配置的基础性作用，促进用人单位通过市场自主选人和人才进入市场自主择业。消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业和身分的限制。同时改革户籍和人事档案管理制度，放宽户籍准入政策，建立社会化的人才档案公共管理服务系统。制定完善有关政策，通过政策指导、信息发布、人才市场准入等，引导各类人才在党政机关与企事业单位之间，公有制与非公有制组织之间、城镇与农村之间以及不同部门之间的合理流动，最大限度地发挥人才的作用。鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、技术开发、项目引进、科技咨询等方式进行流动。

（三）改善人才环境，千方百计稳定现有人才。主要应着重在社会人文、政策、工作、生活、学术人际、服务、以及成长等环境方面进行优化--

社会人文环境方面：策划制定宣传方案，表彰优秀人才，形成符合先进生产力要求的舆论导向，通过积极有力的宣传，使全社会充分认识人才事业是全党全社会的共同事业。

政策环境：进行一次必要的人才政策清理工作，废除那些已经不适应社会发展的老政策，制定相应的新政策，做好非公有制经济组织的人才工作，在政治上对他们一视同仁，在政府奖励、职称评定等人才政策上统一,大面向社会的资助、基金、培训项目，人才信息等公共资源运用上平等开放。

工作环境方面：突出重点，舍得投入，着力为各类人才提供比较好的工作条件，尽量为人才提供更多的，公平的施展才能的舞台和实践抱负的机会。

生活环境方面：加强人性化管理，最大限度地满足各类人才身心健康的基本需求和交流、学习、休假、子女受教育等需求。热情支持各类人才的工作，真情关心他们的生活，及时解决他们工作和生活中的困难，做好人才的后勤保障工作，推行“拴心留人”的实事工程。

学术人际环境方面：要充分发挥党的思想政治工作优势，特别是人才所在的单位和部门，要做好思想工作，不断创新政治思想工作的内容形式，方法和机制、提高针对性和有效性。重视做好在人才特别是高层次人才，高技能人才中发展党员工作，及时把他们吸收到党的队伍中来。使其成为先进生产力的重要开拓者和先进文化的重要创造者、传授者。认真贯彻“双百方针”，大力倡导生动、活泼、民主、务实的学术风气，努力形成相互理解、相互信任、彼此尊重，鼓励创新、宽容失败、团结合作的学术环境。

服务环境方面：进一步转变政府职能，强化服务意识，增强服务能力，拓宽服务渠道，创新服务方式，提高服务水平，努力为人才提供无障碍、一站式、个性化、全方位服务，提高行政效率和质量，积极推进依法行政，实行政务公开，为各类人才的发展、干事和创业提供优质服务。

成长环境方面：从实际出发，努力创造条件，积极鼓励和支持各类人才勇于创新，大胆实践，给他们交任务，压担子，提要求，尤其对一些重大问题的决策、重要课题的研究，尽量吸收他们参与，使他们真正感受关心和爱护，进一步增强工作的责任感和紧迫感。

四、创新人才工作机制，充分发挥现有人才作用。

首先是创新人才选拔任用机制。一是继续推进党政干部人事制度改革。加大公开选拔力度，大力推行竞争上岗，探索建立党政干部经常性考核评价机制，实行领导干部引咎辞职，责令辞职制度和领导干部职务任期制。二是继续推进国有企业人事制度改革。按照健全现代企业制度的要求，把组织考核推荐同引入市场机制、公开向社会招聘结合起来，把党管干部原则同董事会依法选择经营者结合起来。采取面向社会公开招聘、企业内部民主选举，竞争上岗和直接聘任（委任）的方式，多渠道选拔企业经营管理者。三是继续推进事业单位人事制度改革。以科学设岗为基础，以加强单位自主聘任为核心，破除用人终身制，真正建立起“按需设岗、按岗聘位、竞争择优、优胜劣汰”的用人制度，大力推进配业资格制度，逐步建立适应不同类型事业单位特点的人事管理制度。

其次是创新人才评价机制。改进人才评价方式，建立以业绩为依据、由品德、知识、能力等要素构成的人才评价指标体系。对有特殊专长，特殊贡献的人才评价，打破学历，资历、职称、身份的限制。完善人才评价手段，大力开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平。

再次是创新人才储备补充机制。对所管理范围内的人才需求情况进行科学测算，并采取相应的措施和组织手段，对一时尚未分配的高校毕业生进行有目的储备。对所储备的人才，可以通过志愿者，支教等形式安排到基层工作，同时针对现行县内公务员队伍和事业单位专业技术人才出现的断层的问题，上级编制部门应给出一定的岗位职数，通过公开招考的办法，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，选拔一批优秀大学毕业生充实到各级党政机关和事业单位，逐步解决干部队伍的断层问题。

五、从经济社会发展需求出发，大力引进县外优秀人才。

一是高层次人才和紧缺人才。根据全县经济社会发展和重大项目的需求，加强对高层次人才和紧缺人才的预测预报，定期发布人才需求目录，提高高层次人才和紧缺人才引进的针对性和有效性，大力引进各类高层次人才，特别是全县高新技术产业，支柱产业，新兴产业、旅游产业，文化产业、畜牧业发展和重大工程建设中急需的高级专业技术人才，高技能人才和管理人才，不拘一格千方百计地加以引进。

二是依托优势产业和重大建设项目吸引人才和智力。紧紧围绕推进工业化、农业产业化、综合城镇化进程，把吸引人才作为振兴全县经济社会发展的关键措施，积极做好全县自然资源、人事环境，产业结构和发展前景，人才政策，人才服务等方面的推介工作，以吸引更多的人才投入开发和建设。

三是在教育对口支援和合作中吸引人才。紧紧抓住深圳宝安对\*\*县对口帮扶和民革中央对\*\*县扶贫的有利时机，充分发挥到县挂职锻炼的干部、专业技术人才的作用，并以此为契机采取借用、聘用等方式引进人才，并对他们信任关心、放手使用，加强感情联络等方法，积极引导他们为\*\*经济建设做出贡献。

四是建立形成吸引人才的良好机制。即：引进范围上，引进的人才可以是中高级党政人才，优秀企业家和高级专家，了可以是专业技术人员、高级技工，甚至是熟练工人；引进的重点上，主要是高层次、紧缺性的年轻型人才。做到“按需引进、引以致用”，市场建设上，在抓好人才市场建设的同时，发展和规范人才中介机构；策略上，从只注意引进转移到营造机制环境上，制定和鼓励在县域外工作的本县籍人才回家创业。

总之，人才资源开发是一项涉及面广，工作难度大的社会系统工程。\*\*县作为国家级贫困县，在人才资源开发工作中更要放心、放胆、放手地创新，在强化组织领导、健全工作机制、把人才队伍建设作为一项重要战任务，摆上重要议事日程的同时。切实做到一把手抓，各级领导各个部门高度重视，进一步解放思想，更新观念，努力营造以人才推动发展，以造就人才，确保人才资源的开发和使用的和谐统一，以最终获得理想的人才效益。

**第二篇：女性人才资源开发与管理的思考**

女性人才资源开发与管理的思考

人力资源是第一资源。在物力资源和其他资源中，人才资源是一切资源中最宝贵、最重要的资源。在经济全球化日益增强，国际间竞争日趋激烈的情况下，谁拥有了人才，谁就能在竞争中拥有主动权。新世纪新阶段呼唤着知识人才，新世纪新阶段也培养、造就着女性人才。

一、女性人才资源的主要特征

1、女性人才资源具有时效性。女性人才资源其形成、开发、使用等很大程度上受时间、机遇等限制。由于女性承担着人类再生产的重任，必然要占去一部分时间和精力，因此，她的时效性就显得尤为突出，必须抓住女性成才的高峰期，使其智慧、才能得以充分发挥。

2、女性人才资源具有主观能动性。它既是一种最活跃的资源，又具有强烈的主观能动性和实现自身价值的欲望和要求。特别是女性人才资源，由于历史、社会、生理、心理等原因，她在获得自尊、安全、荣誉感、成就感等需求方面比男性更为强烈。因此，应最大限度地发挥其主观能动性，使其才智增值、升值。

3、女性人才资源具有双重性。作为人力资源，它既有劳动者从事社会生产、创造社会财富的一面，又具有消费社会财富的一面。在我国庞大的女性劳动大军中，妇女既是生产社会财富的主体，又是消费的主体。

4、女性人才资源具有再生性。人力资源是可再生资源，它是人类再生产和劳动力的再生产。

这种再生性受到社会、经济、人的意识、观念、精神等因素的支配，也受到人类文明发展水平和信息、科技等影响。在人类再生产和下一代的成长发展中，女性承担了重要角色，做出了不可磨灭的贡献。

5、女性人才资源具有协调性。从自身特性讲，女性比较善于观察和协调，她们细致入微、温和委婉，她们善解人意、富于同情心，她们大多具有顽强精神和坚韧不拔的毅力。因此，女性人才比较能驾驭人心，赢得信任。

简言之，女性人才资源是人才群体资源结构的重要组成部分。“男女并驾、如日方东。”科学研究也不断证明，男女两性各有所短长，只有男女两性优势互补，才能形成合理、成功的人才群体结构。

二、女性人才资源开发与管理的重要性、必要性

当今，世界范围内人才争夺战日趋激烈，一个国家能不能持续、稳定、快速、健康地向前发展，关键在于是否拥有一支具有创新能力的高素质人才，这

其中也包含了女性人才资源的开发管理问题。

女性人才资源的开发与管理关系到社会主义市场经济的发展进程。市场经济条件下，人们更加崇尚机会均等、公平竞争。竞争中凭的是实力，社会不会因为你是女性而有什么特殊的照顾，女性只有在竞争中是强者，才有可能在残酷的竞争中不被淘汰。因此说，妇女作为一支重要的人力、人才资源，加强对她们的开发与管理，有利于女性人才的充分发挥，有利于妇女地位的提高，有利于我国经济和社会的全面发展。

女性人才资源的开发与管理关系到“以人为本”管理原则的实践。“人本观念”讲的是在管理活动中，坚持一切从人出发，以调动和激发人的积极性和创造性为根本手段，以达到提高效率和人的不断发展为目的的一种观念。女性人才作为人才结构中的重要组成部分，不管是在管理客体中还是在管理主体中，都起着重要作用。人才兴邦，加强对女性人才资源的开发与管理是女性从“脚”的解放，到“手”的解放，再到“脑”的彻底解放的重要途径和手段，是人类的解放和全面发展的总趋势，也是“以人为本”管理思想的要求所在。

女性人才开发与管理关系到对人的动态管理。世界上的一切事物是在不断发展变化的，人才资源的开发与管理也是一样，必须在开发与管理中树立动态观念，女性人才资源的开发与管理更是如此，一是女性人才从萌生、成长到成才，受到历史的、客观的、社会的和家庭的等诸因素影响；二是女性人才的开发与管理有一个循环往复的过程，在这个过程中有顺利，也有曲折；三是人才有初级人才、中级人才和高级人才之分，女性亦如此，一个时期内她可能是初级人才，经过一个时期，她也可能成为中级或高级人才。反之，一个中高级人才也可能由于学习不够等原因，变成初级人才。总之，它是变化的、发展着的。对人才的动态管理是必须和重要的。

女性人才资源的开发与管理关系到民族整体素质的高低。妇女素质的高低，影响到一个国家、一个民族的文明程度。德国著名教育学家福禄贝尔曾讲过：“国民的命运，与其说握在掌权者的手中，倒不如说握在母亲手中，因此，我们必须启发母亲——人类的教育者。”母亲是孩子的第一任教师，母亲对孩子的影响是潜移默化、如脑人心、根深蒂固的，也就是在成人成才的开发、教育中，承担着重要的使命，其综合价值是毋庸置疑的。

三、我国女性人才资源开发与管理的现状

人才作为一种资源，其结构不仅是素质结构、层次结构、数量结构、地区结构等，还有重要的性别结构。新中国的成立，使女性的各种权益得到了有效保护，女性与男性同是社会物质财富和精神文明的创造者，同是人类历史发展的推动者，没有妇女的参与，社会就不能进步发展。

我国女性人才资源开发与管理的主要成绩。我国社会主义制度和各项法律、政策为女性成长成才提供了条件和保障。特别是改革开放以来，城乡妇女摆脱了传统观念的束缚，参与建设、发展的积极性被充分地调动起来，她们努力学习、提高素质，很快融入到了市场经济的大潮中。女性人才也得到了有效的开发、利用，取得了显著成效。表现在：法律、政策保障了女性人才的合法权益，女性领导人才参政议政的能力水平不断提高，女性受教育的程度不断提高，等等。

我国女性人才资源开发与管理中的主要问题。既有传统观念中思想意识根深蒂固的问题，也有女性人力资本投入不足，受教育情况不容乐观的问题。此外，还存在女性人才开发上社会认同偏低，管理上缺乏新的理念与方法，女性人才的工作、社会、家庭负担过重，宣传上偏激等问题。

总的讲，我国在女性人才资源的开发与管理有了一些认识和提高，必要的政策、管理手段也在不断健全。但面对新世纪的各项挑战，开发女性人才已是迫在眉睫。

四、女性人才资源开发与管理的对策建议

在彼得·德鲁克提出“人力资源”概念将近半个世纪的今天，经济全球化、信息网络化、资源知识化的趋势日益明显，世界范围内对人才的需求将是异常激烈的。面对世界范围内的人才大战，江泽民同志提出了“人力资源是第一资源”的论断。我国人口众多，拥有丰厚的人力资源基础，必须抓紧研究和开发。

（一）女性人才资源开发的外部条件

女性人才资源开发的政治环境。政治环境主要包括国家体制、政治制度、政党、政治组织、国家法律、方针政策以及政治风气、政治运行机制和方法等。这些都对人才特别是女性人才资源的开发与管理起着至关重要的作用。目前，我国已从计划经济体制模式发展到社会主义市场经济，这种经济模式要求不断开拓，创新价值观念、市场观念、效率观念、信誉观念、民主法制观念和人才观念。良好的政治环境有利于各类人才的开发与管理。

女性人才开发的经济环境。人才资源作为一种经济发展的资源，其开发、利用、发展本身就是一种经济活动，必然受到经济体制、经济结构、生产力水平、国民经济、财政状况、分配制度等因素的影响和制约。在市场经济条件下，人力资源作为一种资源，要通过市场进行优化配置，因此，必须要有一个较好的经济环境。

女性人才开发的文化环境。任何政治经济活动都显现出人们的文化观念、思想意识。如在选才用人上，我国古有“不论贵贱，唯才是举”、“用人如器，各取所长”、“论德而定次，量能而投官”等思想。这些在今天的人才资源开发与管理中仍有重要意义。然而，传统的思想文化中也有消极的东西，“三纲五常”、“三从四德”、“不必才明绝异，不必辩口利辞”等从精神上压制女性，在这种社会文化环境下，妇女成才是不可能的。

（二）女性人才资源开发的对策建议

自我开发是女性成长、成才实现自身价值的有效方式。追求人生目标、理想是人类生存发展的力量源泉。马斯洛的需要层次理论认为，人不仅有生理的需要、安全的需要、社会交往的需要、受人尊重的需要，还有自我实现的需要。自我开发是使自己潜在的能力得到充分发挥并能得到社会的认可。作为女性，要使自己的才能得以施展发挥，很重要的是正确认识自我，确立奋斗目标。有了健全的自我意识，就会在适合的条件下，有效地施展发挥自己的才能。

自我开发向团队方向发展。彼得·德鲁克认为，“现在的组织绝不能只有老板与伙计的上下关系。它一定得以团队方式组合。”因此，在女性人才资源开发上，不仅要搞好个体开发，还要搞好女性团队的共同开发。在这方面，妇联组织负有重要责任，妇联的领导者既要履行团队使命，又要尊重个体差异；既要群策群力，又要有承担责任的勇气；既要激发每个人的潜能，又要把握好整体协作的大局，这一点在今天尤为重要。

人才资源的再次开发可以减轻人口老龄化给社会带来的压力。进行人才资源的再次开发，不仅利国、利民、利家，还能减轻国家和社会的压力。与人才资源开发工作一样，老年女性人才资源的再次开发也是社会系统工程，国家要从政策、制度等方面采取有效措施，进一步完善规范人才市场，健全开发机制、激励机制和管理机制，使老年人才资源得以合理、充分、有效的开发。

家庭是人力、人才资源开发的基地。家庭是社会的细胞，其作为一种最基本的存在方式，不仅是社会学的对象，也是经济学的对象。家庭既是“消费单位”也是“生产单位”。人才开发最初源于父母的生育投资，随后是教育投资、培养投资等，家庭是孩子健康成长的摇篮，是人力、人才资源开发与管理的基础。

（三）女性人才管理的对策建议

学习型组织对女性人才资源管理起着至关重要的作用。学习型组织的人才资源管理有助于系统管理。在学习型组织中，存在着构成组织的若干子系统，如学习子系统、组织子系统等。学习子系统也是由个体、群体组成，组织子系统也是由各层组织构成。作为人才资源管理只有将各个子系统有机结合，才能更有效地发挥人才的作用，从而使管理更加科学有效。学习型组织中的成员，要树立终生学习的观念，那种“大学充电，一生放电”的时代已不复存在。终生学习是生存、发展的必然。

教育培训是女性人才资源管理的重要途径和手段。泰勒认为，实现产量大大增长的要素之一是每个人都经过系统培训，能发挥其最高的效率。现代社会，西方发达国家毫无例外地高度重视职工和国家工作人员的培训，原联邦德国把职业教育称其为经济起飞的“秘密武器”。人的素质和能力不是先天形成的，是要经过学习训练养成的。作为人才，特别是女性人才，教育培训是多出人才、快出人才、出好人才的重要手段和途径。通过培训，可以不断提高各个群体、各阶层人员的素质和能力水平，可以更加有效地发挥其更大的作用。

树立以人为本的观念，完善激励管理方式。马克思指出：“人的本质，在其现实性上，是一切社会关系的总和。”人是管理中的首要因素，因此，在女性人才资源的管理上，必须坚持一切从人出发，通过制度激励、事业激励、情感激励等方式调动女性人才的积极性，达到提高效率并使女性人才得到发展的目的。

**第三篇：县农村人才资源开发的探索与实践**

\*\*县作为一个典型的农业县，农村经济的开发一直是县委、政府议事日程的一项核心工作。近年来，为进一步促进农村经济，该县把农村人才资源开发作为突破口，对其实施专项推进，几年来，通过认真摸索和大胆实践，该县的农村人才资源开发工作获得可喜成果，成为该县农村小康建设新的支撑点。

一、提供组织、政策保障，加强基础工作

首先，县和乡镇都成立了农村人才资源开发工作领导小组以及相应的工作机构，县委组织部、县人事局专门成立了农村人才资源开发科，做到了组织机构到位、工作人员到位、工作场所到位、工作制度到位。其次是建立了领导目标责任制。从2024年起农村人才资源开发工作被列入县乡领导班子考核的目标之一。在此基础上，县委组织部、县人事局还建立了领导责任制和各科室专项推进制度。最后是加强了政策研究，及时拟定了《中共\*\*县委、\*\*县人民政府关于进一步加强人才工作的意见》、《\*\*县农村实用人才选拔管理的暂行办法》、《\*\*县从机关事业单位中选派村党支部书记的管理办法》和《从村委会书记、主任选拔任用乡镇副科级干部的意见》等一系列文件，强化了对人才工作的指导。

二、盘活农村人才资源队伍

一是制定优惠政策，盘活现有人才。该县根据农业产业化发展的需要，制定了一系列鼓励人才发展创业的政策。如实行“四不变”（即身份不变、待遇不变、职级不变、编制不变）政策，使22名机关事业单位人员充实到乡镇企业、民营企业以及农牧企业产业化一线，去发展创业、施展才华。

二是优化环境、改善结构，吸引人才。近年来，优化农村人才队伍结构被放在该县人事人才工作的重要位置，着力改善投资环境、招商环境、人才环境，制定符合本县特点的招商引才引智政策，被视为工作的重点。该县彻底放开了大中专毕业生到企业就业的政策限制，同时积极鼓励和引导企业到大专院校招揽人才，从1998年至今共为乡镇企业引进各类急需人才371人，并结合乡镇企业二次创业和现代农业领域的一些高新技术项目，先后与多个科研机构、大专院校建立了技术依托关系，引来了一批优秀企业经营管理人才和高层次专业技术人才，提升和带动了一批本地人才。

三是发展园区经济和特色产业，培育实用人才。\*\*现有各种种植、养殖和农副产品加工小区近20余个，这些小区建设已成为发展农村经济很好的切入点和模式。园区经济培养和造就了一大批掌握一定现代科技知识，具有一定市场经济意识，懂经营会管理的农村经济实用人才，也为广大实用人才搭建了施展才华的舞台。

四是实行奖励政策，激励人才。\*\*建立以政府奖励为引导，单位奖励为主体，社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制，根据工作实绩，每三年开展一次“突出贡献奖”、“科技精英奖”、“科技兴农奖”、“乡土人才奖”等，对评选出的人员，按业绩实行一次性奖励，一等奖4000元，二等奖3000元，三等奖2024元。同时规定，对工作实绩突出、德才兼备的人才及时提拔到合适的领导岗位上。近几年来，该县共推报评选享受“国贴”1人、“省贴”2人、省科技兴乡贡献奖5人、“市突”52人、“市贴”8人、市中青年学术技术带头人4人、省农村拔尖人才奖1人。由于激励机制和措施的到位，使该县人才开发工作再创新高。

三、抓好示范区建设与管理

\*\*县农村人才资源的开发工作秉承的是试点先行、稳步推进、树立典型、以点带面的工作原则。一年多来，试点工作按照进展要快、标准要高、工作要实的要求，取得了较好效果。各乡镇各单位一方面摸清乡土人才底数，对乡土人才状况进行普查，选拔出省、市、县、乡四级人才并建档立册，入库上网。另一方面着力抓好示范乡镇建设。示范乡镇成立人才服务站，行政村建立人才服务点。示范乡镇人才服务站点的领导组织、工作制度、人才规划、人才分布都以图表形式上墙公示。规范齐全的人才档案为农民提供了便捷服务。与此同时，2024年乡镇建筑企业和县办企业工程系列的农民职称评审取得了突破性进展，共为1100多名乡土人才评定了职称。

四、开展培训，提高实用人才素质

为适应农村产业结构调整的需要，推动农业、农村经济再上新台阶，\*\*县重点围绕当地特色产业和主导产业开展对实用人才的培训，提高实用人才的从业技能。在培训形式上，做到“三有”、“三实”、“三突出”。“三有”就是有计划、有步骤、有针对性；“三实”就是联系实际、讲究实效、注重实用；“三突出”就是突出“创新、高效、特色”。

在培训形式上灵活多样，大多采取请进来、走出去的办法。2024年，县人事局从山东寿光高薪引进精通蔬菜大棚种植技术的农民技师共办了七次培训班，培训五百余人，引进试种的新品种已经开花结果，受到群众的广泛欢迎。在培训内容上，有针对性地开展以新技术、新方法为主要内容的技术业务培训，做到因地制宜、因需施教、学以致用、用以致富。据不完全统计，2024年全县共免费举办各种类

型乡土人才培训班400多场次，受训人员达4万余人。

五、建立多元化、多渠道、多形式的人才储备机制

在人才储备形式上，\*\*县本着“在储备中使用，在使用中储备、储用结合，重在使用”的思想，着眼于发挥储备人才的作用，提高对优秀人才的吸引力。在人才储备格局上，重点向企业、乡镇、村倾斜，发挥骨干企业、乡镇、村级组织的积极作用，鼓

励各单位采取灵活有效的形式储备和吸引人才，形成机关、事业、企业为一体的人才储备网络。在人才储备范围上，坚持以高校毕业生为主要对象，并把农村优秀乡土人才纳入人才储备范围，促进优秀乡土人才的成长。在人才储备资金的来源上，坚持政府投资与社会筹资相结合，多渠道、多途径解决人才储备资金，建立政府出资为主，社会投入为补充的多元化人才储备资金保障体系。

一是在全县范围内大力实施“农村小康建设人才集聚工程”，向农村“转移支付人才”，变“资金扶贫”为“智力扶贫”。1998年到2024年，先后选派了300余名大中专毕业生到村办工作（平均每个村办2人多），明确规定选派学生不占用事业编制，不受人事计划限制，实行试用和聘约管理，在农村工作期间，可列席村两委会议，可参加两委班子选举。如党政机关录用公务员时，选派大学生在同等条件下优先录用，在农村工作的工龄可以连续计算。与此同时，加大了从机关事业单位选派优秀工作人员到村办挂职锻炼和到基层实习的力度，规定在村办工作优秀的，可直接提拔为副科级干部。

二是对经济和社会事业发展的急需人才，实行“使用式”为主的人才储备。从2024年开始，对一些县直事业单位和乡镇事业单位，自然减员空出指标或因业务扩张追加的指标，除用于国家政策性安置人员外，其余编制全部通过考试录用安置全日制大中专毕业生。对已录用的人员由人事部门有计划地组织开展岗前培训、上岗实习、挂职锻炼，培养人才的综合技能，提高综合素质。

三是对未就业的大中专毕业生实行“培养式”为主的人才储备。对暂时落实不了工作岗位的高校毕业生，由人事部门有计划地组织一些技能培训、咨询服务和人才输出等活动，以便在出现岗位空缺后，能及时上岗就业。同时，注意发挥企业在人才储备中的“蓄水池”和“中转站”的作用，放宽到企业就业的限制，并积极推荐毕业生到各类企业就业，进行岗位锻炼。

四是对高层次专家学者及专业技术人才实行“柔性储备”，不求所有，但求所用。采取灵活多样的形式聘请外地专家学者，组成“智囊团”，建立专家储备库，为\*\*经济和社会事业发展献计献策，对受聘担任县政府高级顾问的人员，每人每年享受5000元政府津贴，受聘担任县政府科技顾问的，每人每年享受3000元政府津贴。

五是农村人才实行“开发式储备”。对返乡的初高中毕业生有计划地组织技能培训，根据农村产业结构调整的需要，加强农、林、牧、水、机等农牧业技术培训，使这些毕业生尽快掌握一定技能，适应农业产业化发展的需求。

上述农村小康人才集聚工程的实施，既有利于优化农村人才结构，又有利于加强农村基层党组织建设，加强党的执政能力建设；既开发了农村人才资源，又有利于“三农”问题的解决，是农村迈向小康的支撑点。

**第四篇：县农村人才资源开发的探索与实践**

\*\*县作为一个典型的农业县，农村经济的开发一直是县委、政府议事日程的一项核心。近年来，为进一步促进农村经济，该县把农村人才资源开发作为突破口，对其实施专项推进，几年来，通过认真摸索和大胆实践，该县的农村人才资源开发获得可喜成果，成为该县农村小康建设新的支撑点。

一、提供组织、政策保障，加强基础

首先，县和乡镇都成立了农村人才资源开发领导小组以及相应的机构，县委组织部、县人事局专门成立了农村人才资源开发科，做到了组织机构到位、人员到位、场所到位、制度到位。其次是建立了领导目标责任制。从2024年起农村人才资源开发被列入县乡领导班子考核的目标之一。在此基础上，县委组织部、县人事局还建立了领导责任制和各科室专项推进制度。最后是加强了政策研究，及时拟定了《中国共产党\*\*县委、\*\*县人民政府关于进一步加强人才的意见》、《\*\*县农村实用人才选拔管理的暂行办法》、《\*\*县从机关事业单位中选派村党支部书记的管理办法》和《从村委会书记、主任选拔任用乡镇副科级干部的意见》等一系列文件，强化了对人才的指导。

二、盘活农村人才资源队伍

一是制定优惠政策，盘活现有人才。该县根据农业产业化发展的需要，制定了一系列鼓励人才发展创业的政策。如实行“四不变”（即身份不变、待遇不变、职级不变、编制不变）政策，使22名机关事业单位人员充实到乡镇企业、民营企业以及农牧企业产业化一线，去发展创业、施展才华。

二是优化环境、改善结构，吸引人才。近年来，优化农村人才队伍结构被放在该县人事人才的重要位置，着力改善投资环境、招商环境、人才环境，制定符合本县特点的招商引才引智政策，被视为的重点。该县彻底放开了大中专毕业生到企业就业的政策限制，同时积极鼓励和引导企业到大专院校招揽人才，从1998年至今共为乡镇企业引进各类急需人才371人，并结合乡镇企业二次创业和现代农业领域的一些高新技术项目，先后与多个科研机构、大专院校建立了技术依托关系，引来了一批优秀企业经营管理人才和高层次专业技术人才，提升和带动了一批本地人才。

三是发展园区经济和特色产业，培育实用人才。\*\*现有各种种植、养殖和农副产品加工小区近20余个，这些小区建设已成为发展农村经济很好的切入点和模式。园区经济培养和造就了一大批掌握一定现代科技知识，具有一定市场经济意识，懂经营会管理的农村经济实用人才，也为广大实用人才搭建了施展才华的舞台。

四是实行奖励政策，激励人才。\*\*建立以政府奖励为引导，单位奖励为主体，社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制，根据实绩，每三年开展一次“突出贡献奖”、“科技精英奖”、“科技兴农奖”、“乡土人才奖”等，对评选出的人员，按业绩实行一次性奖励，一等奖4000元，二等奖3000元，三等奖2024元。同时规定，对实绩突出、德才兼备的人才及时提拔到合适的领导岗位上。近几年来，该县共推报评选享受“国贴”1人、“省贴”2人、省科技兴乡贡献奖5人、“市突”52人、“市贴”8人、市中青年学术技术带头人4人、省农村拔尖人才奖1人。由于激励机制和措施的到位，使该县人才开发再创新高。

三、抓好示范区建设与管理

\*\*县农村人才资源的开发秉承的是试点先行、稳步推进、树立典型、以点带面的原则。一年多来，试点按照进展要快、标准要高、要实的要求，取得了较好效果。各乡镇各单位一方面摸清乡土人才底数，对乡土人才状况进行普查，选拔出省、市、县、乡四级人才并建档立册，入库上网。另一方面着力抓好示范乡镇建设。示范乡镇成立人才服务站，行政村建立人才服务点。示范乡镇人才服务站点的领导组织、制度、人才规划、人才分布都以图表形式上墙公示。规范齐全的人才档案为农民提供了便捷服务。与此同时，2024年乡镇建筑企业和县办企业工程系列的农民职称评审取得了突破性进展，共为1100多名乡土人才评定了职称。

四、开展培训，提高实用人才素质

为适应农村产业结构调整的需要，推动农业、农村经济再上新台阶，\*\*县重点围绕当地特色产业和主导产业开展对实用人才的培训，提高实用人才的从业技能。在培训形式上，做到“三有”、“三实”、“三突出”。“三有”就是有计划、有步骤、有针对性；“三实”就是联系实际、讲究实效、注重实用；“三突出”就是突出“创新、高效、特色”。

在培训形式上灵活多样，大多采取请进来、走出去的办法。2024年，县人事局从山东寿光高薪引进精通蔬菜大棚种植技术的农民技师共办了七次培训班，培训五百余人，引进试种的新品种已经开花结果，受到群众的广泛欢迎。在培训内容上，有针对性地开展以新技术、新方法为主要内容的技术业务培训，做到因地制宜、因需施教、学以致用、用以致富。据不完全统计，2024年全县共免费举办各种

类型乡土人才培训班400多场次，受训人员达4万余人。

五、建立多元化、多渠道、多形式的人才储备机制

在人才储备形式上，\*\*县本着“在储备中使用，在使用中储备、储用结合，重在使用”的思想，着眼于发挥储备人才的作用，提高对优秀人才的吸引力。在人才储备格局上，重点向企业、乡镇、村倾斜，发挥骨干企业、乡镇、村级组织的积极作用，鼓励各单位采取灵活有效的形式储备和吸引人才，形成机关、事业、企业为一体的人才储备网络。在人才储备范围上，坚持以高校毕业生为主要对象，并把农村优秀乡土人才纳入人才储备范围，促进优秀乡土人才的成长。在人才储备资金的来源上，坚持政府投资与社会筹资相结合，多渠道、多途径解决人才储备资金，建立政府出资为主，社会投入为补充的多元化人才储备资金保障体系。

一是在全县范围内大力实施“农村小康建设人才集聚工程”，向农村“转移支付人才”，变“资金扶贫”为“智力扶贫”。1998年到2024年，先后选派了300余名大中专毕业生到村办（平均每个村办2人多），明确规定选派学生不占用事业编制，不受人事计划限制，实行试用和聘约管理，在农村期间，可列席村两委会议，可参加两委班子选举。如党政机关录用公务员时，选派大学生在同等条件下优先录用，在农村的工龄可以连续计算。与此同时，加大了从机关事业单位选派优秀人员到村办挂职锻炼和到基层实习的力度，规定在村办优秀的，可直接提拔为副科级干部。

二是对经济和社会事业发展的急需人才，实行“使用式”为主的人才储备。从2024年开始，对一些县直事业单位和乡镇事业单位，自然减员空出指标或因业务扩张追加的指标，除用于国家政策性安置人员外，其余编制全部通过考试录用安置全日制大中专毕业生。对已录用的人员由人事部门有计划地组织开展岗前培训、上岗实习、挂职锻炼，培养人才的综合技能，提高综合素质。

三是对未就业的大中专毕业生实行“培养式”为主的人才储备。对暂时落实不了岗位的高校毕业生，由人事部门有计划地组织一些技能培训、咨询服务和人才输出等活动，以便在出现岗位空缺后，能及时上岗就业。同时，注意发挥企业在人才储备中的“蓄水池”和“中转站”的作用，放宽到企业就业的限制，并积极推荐毕业生到各类企业就业，进行岗位锻炼。

四是对高层次专家学者及专业技术人才实行“柔性储备”，不求所有，但求所用。采取灵活多样的形式聘请外地专家学者，组成“智囊团”，建立专家储备库，为\*\*经济和社会事业发展献计献策，对受聘担任县政府高级顾问的人员，每人每年享受5000元政府津贴，受聘担任县政府科技顾问的，每人每年享受3000元政府津贴。

五是农村人才实行“开发式储备”。对返乡的初高中毕业生有计划地组织技能培训，根据农村产业结构调整的需要，加强农、林、牧、水、机等农牧业技术培训，使这些毕业生尽快掌握一定技能，适应农业产业化发展的需求。

上述农村小康人才集聚工程的实施，既有利于优化农村人才结构，又有利于加强农村基层党组织建设，加强党的执政能力建设；既开发了农村人才资源，又有利于“三农”问题的解决，是农村迈向小康的支撑点。

**第五篇：电网企业人才资源开发管理研究与实践**

电网企业人才资源开发管理研究与实践

摘要：针对电网企业加强队伍建设的迫切需要，提出企业人才资源开发的思路，构建了人力资源组织管理体系，指出人才资源开发的评估方法，初步设计了量化指标评估体系，总结了电网企业的工作实践，并对遇到的问题提出改进措施。

关键词：电网企业；人力资源；人才开发

作者简介：张立刚（1980-），男，山东聊城人，安徽省电力公司人力资源部，经济师。（安徽 合肥 230022）

中图分类号：F272 文献标识码：A 文章编号：1007-0079（2024）15-0161-03

人才资源开发与队伍建设是电网企业人力资源管理的一项根本性、长期性、战略性工作，是以人为本、树立人力资源为第一资源的出发点和落脚处。优秀人才的开发与培养，是人才资源开发管理的基础工作，是优化人力资源配置的主要途径。电网企业人力资源管理的优劣，往往通过开发、培养、任用、激励、发展、成就等具体环节体现。

电网企业人才资源开发与管理的目标是人力资源供给与企业战略发展需求基本适应，经营管理、专业管理、技术管理、生产技能人员总体结构配置科学、合理；企业用工机制灵活多样，薪酬分配机制合理，员工激励成效显著；教育培训效能实用，全员知识不断更新，员工综合素质明显提高；现代人力资源管理理念深入人心，人才成长的企业氛围进一步优化，人才资源开发与管理步入良性发展轨道。

一、电网企业人才资源开发的思路

以人力资源现状分析为前提，以人才资源开发规划为基础，以人才培养方式创新为关键，以人才的激励使用为目的，构建电网企业人才资源的培养开发新机制，通过人才资源开发的“选、育、用、留、励”五个关键环节，采取“轮岗培训、技师带徒、现场实训、周末课堂、竞赛比武、职业规划、专家论坛、人才库建设、科技创新工作室”等有效措施，逐步建立起经验丰富、素质优良、结构合理、规模适当并能满足工作需要的人才梯队，各专业业务知识、操作技能、工作经验得以传承和共享，全员素质得以不断提升，结构性缺员问题得以逐步改善。

1.科学规划

电网企业要把人才作为企业的一项优质资产，建立完善员工职业生涯规划和职务层次晋升管理体系，形成“人才开发、合理使用、人尽其才、才尽其能”的用人机制。根据电网主体业务发展规划，统筹制定人力资源规划、人才需求计划和人才开发培养计划。

2.提供平台

结合企业组织机构规范工作，开展工作分析和定岗定编设计。组织青年员工开展职业生涯规划，促进青年人才成长。开设专家论坛，为生产一线员工进行授业解惑。加强企业人才库建设，积极储备各层次人才。设立科技创新工作室，培养工作创新骨干。以“专业对口、人岗匹配”为出发点，多措并举提供平台，消除员工心中“想干事的人没机会，能干事的人没舞台，干成事的人没地位”消极思想。

3.强化培训

以提高队伍整体综合素质、职业道德素养和业务技能水平为目标，多途径、多形式、全方位地组织开展教育培训工作。专业管理部门与业务部门之间建立协调一致、分工合作、齐抓共管、有序运行的工作机制，认真开展培训需求调查，优化培训项目设计与策划，重点加强培训实施，及时评估培训效果，四个环节的有机结合，促使全员培训做到合理、可控和有效，为工作骨干培养和复合型人才成长奠定坚实基础。

4.有效激励

加大对高技能人才和创新型人才的奖励，建立“结合绩效、物质为主、激发活力、荣誉为辅”的薪酬分配激励体系，通过奖惩激励、荣誉激励、情感激励、表率激励等多种激励方式，有效激发员工提高自身综合素质的主动性、积极性，促进员工更新完善专业知识结构，提升专业技能操作水平，培养和造就适应企业发展需要的高素质人才队伍。

5.统筹使用

以“分类培养、统筹使用”为原则，在基层单位设置主任师（助理），在市、县级电网企业设置财务总监，有计划地对人才库的后备干部进行培养锻炼，增加多岗位交流、挂职锻炼等培养机会，丰富管理人员的基层经验和经历。在生产一线员工中，遴选首席技师、首席工程师，充分发挥科技创新、经验传承的工作积极性。对想干、能干的一线生产技能青年员工，安排到班组长、技术员、安全员岗位上，着力培养优秀的生产一线技能人才。

二、人才资源开发的组织管理体系构建

为确保人才资源开发与管理工作畅通有效，在人才资源开发与培养的领导组织上，以电网企业人才培养开发的战略为指导精神，成立员工教育委员会、人才队伍建设领导组、优秀管理人才评价委员会、专业技术资格评审委员会、技师考评委员会、员工绩效管理委员会等一系列常设组织机构，由企业主要负责人担任各委员会主任，分管负责人任副主任，相关管理部门负责人、基层单位负责人任成员，对各项工作进行决策、审批。委员会下设工作办公室，挂靠人力资源部门，主要负责具体工作的执行、推进、检查等。对于岗位竞聘、竞赛比武等非程序性工作，企业成立以人力资源部门为牵头单位、相关单位配合的临时性工作组，确保人才资源开发工作执行效果明显。

在人力资源专业管理上，人才开发与队伍建设包括教育培训、项目管理、在职学历、专业技术资格评定、职业技能鉴定、专家队伍建设、人才库建立、干部提拔晋升、关键岗位交流、职业生涯规划辅导、内训师培养、周末课堂、专家论坛、技能竞赛、技术比武、绩效管理、薪酬激励等具体工作。在各项工作中，要制定规范的管理办法、考评办法和实施细则，形成综合的管理制度体系，涵盖遴选、培养、任用、管理、激励等各个环节，严格管理控制，有效保障工作顺利开展。

三、人才资源开发管理的工作评估

人才资源开发与管理工作评估方法包括定量性指标评估和定性描述评价。这两种方式分别从不同的角度对该项工作进行评价衡量。

1.定量性指标评估

定量性指标评估主要采用的是专业管理指标，包括员工队伍的学历水平、技能等级、专业技术资格水平、高技能人才比例、高素质人才人数、人才当量密度等。这些指标简洁明了，可以直接衡量人才资源开发的效率和效果。人才资源开发管理的量化指标评估体系如表1。

表1 人才资源开发管理的量化指标评估体系

序号 指 标 名 称 目 标 值 全员培训率 100%

员工持证上岗率 100%

培训经费使用率 100%

岗位职务分层设置率 100% 解决结构性缺员计划完成率 100% 电气类新入职高校毕业生生产一线配置率 100%

主要专业岗位员工配置率 95%

大专及以上学历人数占比 70%

本科及以上占比 40% 技师及以上人才占生产一线人员比例 85%

中级职称（职业资格）占在岗人数比例 45%

高级职称（职业资格）占在岗人数比例 20%

“双师型”人才占在岗人数比例 40%

员工总量与劳动定员数误差不大于 5%

省级公司及以上专家人才人数 15

人才当量密度 0.95

2.定性描述评价

定性描述评价主要是工作开展过程中，上级单位、企业负责人、员工队伍对工作的整体评价，涉及工作经验、工作不足，改进建议等。绩效结果在人力资源集约化评价指标、企业负责人业绩考核指标、工作考评中反映。

四、人才资源开发与管理的实践

电网企业人才资源开发管理由五个关键环节组成，即：人才遴选、人才培养、人才任用、人才管理、人才激励。实际工作中，人才遴选是首要环节，人才培养是基础，人才任用是目标，人才管理是重点，人才激励是手段。

1.人才遴选

根据企业生产经营管理需要、自然减员、新业务需求等实际情况，及时统计高校毕业生需求计划，坚持“岗位需要、专业对口”的原则，结合基层工作单位、上岗条件、任职资格合理选择不同学历层次的人员，有效引进专业技术人才。

对在职员工，电网企业坚持“全员培训、全员开发”的理念，把能够胜任现有岗位工作、有进取精神、有培养潜质的员工列为人才培养对象，由人力资源部通过工具测评，按人员的性格特点、个人意愿、岗位情况，进行不同层次不同类型的培养。对高层次紧缺人才和后备干部队伍的培养，人力资源部门明确具体条件，由各基层单位民主推荐，经由企业领导集体讨论确认高层次紧缺人才和后备干部人员名单。

对班组长及以上职务和机关管理人员实行选竞聘制度。中层干部和机关一般管理人员、班组长等岗位出现空缺时，按照竞聘工作流程，在企业内实行公开竞聘。对竞聘岗位名称、应聘条件、上岗条件及主要职责，应聘人的资格、考试成绩予以公示，通过公开竞聘为企业选拔优秀人才。

2.人才培养

电网企业人才培养工作遵循PDCA闭环管理模式。以省级电网公司人才培养为例，人才队伍培养计划与实施方案由“初级人才培养计划与实施方案”、“中级人才培养计划与实施方案”、“高级人才培养计划与实施方案”和“管理人员培养计划与实施方案”四部分组成，形成各层次人才队伍的梯队。

（1）初级人才培养计划与实施方案。该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职高校毕业生进行培养。通过开展新员工入职培训、“技师带徒”、现场实训等措施提高业务素质和能力。培养对象按计划参加学习各类业务知识和岗位操作技能，在3年时间内取得相应工种的高级工资格，并取得初级或高级职称，初步成为专业工作骨干。

（2）中级人才培养计划与实施方案。该计划旨在通过对企业中有一定工作经验、有进一步培养潜质的初级人才进行综合培养，5年内培养1000名具备Ⅲ级职业能力的班组技术骨干、一般管理人员骨干和副科级干部（含后备干部）。通过后续学历教育，有400名员工取得大学本科及以上学历。纳入培养计划的人才5年内有95%的人员取得技师及以上职业资格，或取得中级及以上职称。

（3）高级人才培养计划与实施方案。该计划旨在对专业突出、技术精湛的首席师进行培养，5年内培养200名省级及以上层次管理、技术领军型人才。100人及以上取得硕士研究生及以上学历。要求高级人才开展技术创新、人才培养，或取得地市级及以上的科技成果，有效解决本专业技术难题。

（4）管理人员培养计划与实施方案。该计划旨在通过对技术过硬、综合素质较高的一般管理人员、班组长、副科级和科级干部进行全面培养，5年内培养300名管理先进、水平较高的企业干部（含后备干部），100人及以上取得硕士研究生及以上学历。通过开展技术交流、跨岗锻炼、挂职交流、岗位竞聘等措施，90%及以上的人员取得高级技师或高级职称。管理人员学历层次优化、年龄结构合理、职业资格突出。

通过上述四个计划与实施方案，将培养对象逐步培养成各专业、关键岗位的继任者和企业后备人才，形成结构合理、素质优良、业绩优秀的人才梯队，为企业可持续发展提供人才保障。

3.人才任用

电网企业人才任用遵循三个原则：一是人皆有才。树立“人人都是人才，人人都能成才”的大人才观念。二是人事相宜。将岗位分为决策层、管理层、执行层和操作层四个层面，通过岗位的动态管理和合理流动来实现人岗高度匹配。三是人尽其才。通过竞聘上岗、公开招聘等双向选择措施，让人才的能力和潜力得到充分发挥。

在企业内成立首席工程师队伍、首席技师队伍、主任师（总监）、经理助理、兼职培训师队伍等多个人才任用及发展的通道。对专业技术人才聘任培养，有效推动专业技术人才在技术开发、技能传授、新技术、新工艺推广应用和人才培养等方面发挥积极作用。为员工职业发展建立了多途径阶梯型通道，搭建起员工建功立业的平台，促进了员工在不同通道中的成长与成才，有效发挥了专家人才的带头和示范作用。

4.人才管理

电网企业对纳入培养计划的各类人才统一进行管理，主要通过导师带徒、现场实训、周末课堂、竞赛比武等方式，督促专家人才开展工作创造成果。

在入职的毕业生中开展导师带徒活动，每一位新员工都会安排一位高水平的专业师傅进行指导，并签订师徒合同。合同中明确规定师徒间的职责、传授的知识范围，出师的条件等等。三年的合同期内，导师将对新员工进行企业文化、职业道德、安全知识、专业技术和操作技能培训，使新员工尽快熟悉供电企业生产经营的环节，掌握专业知识，更快地融入到企业的生产经营工作中。

各生产单位建立专业工种实训基地，训练设备与投运设备同步。在工作之余，组织企业级及以上的人才利用实训基地进行现场实训，操作模拟，训练生产人员的组织能力、应变能力和跨单位协作能力。

针对基层单位班组多、员工少、时间紧的特点，利用周末采用“五个一”方式开设周末课堂，即“一堂课程，一个问题，一页教案，一场测验，一次互动”。要求培养对象轮流上讲台，每次培训针对一个问题，用“一页教案”，把问题讲透弄懂，通过即时测试检验学习效果，并组织一次互动讨论，通过谈体会、谈困惑来澄清工作疑点和误区，做到理论结合实际，举一反三。

组织竞赛比武，通过开展“大练兵、大比武、大提高”活动，举行全员岗位练兵、技术比武、技能竞赛、岗位能力测评等活动，“以赛代训，以赛促学”。改变过去只有少数拔尖人才参与竞赛的状况，采取“全员培训，层层选拔，抽选结合”的方式，扩大人才的参与面，鼓励员工通过竞赛脱颖而出。

5.人才激励

为拓宽人才成长通道，建立首席师及各类技术能手遴选制度，对关键核心岗位人员组织答辩和评审，凡被评为首席师和技术能手的给予重奖，并评得各类荣誉称号，还提供疗休养和交流学习的机会，激励广大专业技术人员和技能人才立足岗位为企业发展贡献更多力量。

按月度对首席师进行津贴奖励，市级优秀首席师最高500元/月，省级首席师最高3000元。对主任师、财务总监津贴比照副科级干部执行。在各类技术比武和岗位练兵活动中，对获奖人员按500到3000元进行奖励。

对专业技术骨干和关键岗位人才进行培训奖励、在职学历教育奖励。对取得专业对口的研究生相当学历的员工，一次性给予学费最高90%的奖励；对取得本科学历的员工，最高给予70%的学费奖励。鼓励生产员工通过职业技能鉴定提高业务技能，积极引导和安排员工参加职业技能鉴定培训，对一次性取得高级工、技师、高级技师证书的人员，给予300元、500元和1000元的一次性奖励。对取得中级、高级职称的人员，分别给予500元、1000元的奖励。

依据德才兼备、以德为先的用人原则，对管理素质较高的后备干部库人才，按照规定程序进行提拔晋升，充实中层管理人员队伍。

五、结语

在电网企业工作实践中，人力资源相关工作往往达不到人才资源开发的要求，如专业技术人员、生产技能人员的发展空间狭小，薪酬待遇对人才资源开发的激励效果逐步弱化，高技能培训的专兼职培训师队伍在数量和结构上还不能满足高技能人才培训的实际需求等等，仍需不断改进。要研究创新员工职业发展通道与层级设置，拓宽延展职业发展通道和层级，为员工职业发展创造更广阔的职级条件。进一步完善员工薪酬体系与工资内容，加大薪酬激励效果。加快教育培训体系建设，为人才资源开发培训走向标准化、规范化创造条件。

参考文献：

[1]范俊.电网企业人力资源开发与管理研究[D].合肥：安徽大学，2024.[2]汪建煌.人力资源开发与管理是创建和谐企业的核心课题[J].湖北电力，2024，（6）.[3]陈俊.电网企业人力资源有效开发途径[J].人力资源管理，2024，（8）.（责任编辑：刘辉）

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