# 加强现代企业人才队伍建设的意义和途径（定稿）

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-06-22

*第一篇：加强现代企业人才队伍建设的意义和途径（定稿）加强现代化企业人才队伍建设的意义和途径加紧培养大批适合时代发展需要的人才队伍，不仅是构建社会主义和谐社会、建设现代化企业的迫切需要，也是新形势下公司党支部一项重大而紧迫的任务。企业的人才...*

**第一篇：加强现代企业人才队伍建设的意义和途径（定稿）**

加强现代化企业人才队伍建设的意义和途径

加紧培养大批适合时代发展需要的人才队伍，不仅是构建社会主义和谐社会、建设现代化企业的迫切需要，也是新形势下公司党支部一项重大而紧迫的任务。企业的人才队伍建设工作，要坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，大力实施人才兴企战略，认真贯彻党管人才原则，以学习贯彻十七大精神为主线，以创新型技术人才、管理型人才、复合型人才队伍建设为重点，加强人才资源能力建设，加大人才工作体制机制创新力度，统筹兼顾，狠抓落实，不断提高人才工作水平。

一、从全局和战略的高度认识加强人才队伍建设的重要性和紧迫性

加强人才队伍建设是大力实施人才兴企战略的必然要求，邓小平指出，人才问题“是个战略问题，是决定我们命运的问题（《邓小平文选》第2卷，384页）。大力实施人才兴企战略，努力造就大量的高素质劳动者、专门人才和一大批拔尖创新人才，一个重要内容就是高层次专业化复合化人才队伍的建设。这对整个企业的人力资源建设具有重要的示范和带动作用。培养好一个高层次、专业化人才或复合化的通才，就可以带动一个人才群体。

目前，建设一支结构合理、数量众多的人才队伍是构建

现代化企业的当务之急。总的来说，公司在培养人才方面还刚刚起步，从公司现有的人才队伍的现状来看，无论是数量还是能力素质与现实需要都存在着很大差距。党委和各级党组织必须从企业长远、健康发展的战略全局出发，切实把造就一支结构合理、素质优良的人才队伍作为一项重大任务摆上日程，大力培养使用人才，切实把各类优秀人才集聚到企业发展上来。

二、加强人才队伍建设应坚持高起点、树立新观念和构建大格局

始终建设人才队伍建设的高起点。在人才队伍建设谋划规划、宏观指导上，必须坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立和落实科学发展观，结合企业实际，认真贯彻“四个尊重”的方针，整体推进人才队伍建设。要把各个环节、各个方面、各个因素统筹起来，通盘考虑，注意抓住重点和急需人才工作，带动和促进整个队伍的壮大与发展。要长远规划、综合安排，根据长远需要与眼前需要、总体目标与阶段要求，对人才队伍怎么建设、主要解决什么问题、达到什么目标、有什么要求，都应考虑得很周密、计划得很具体，确保人才队伍建设的各项工作有序开展、稳步推进。

牢固树立人才队伍建设的新观念。要树立人才队伍是和谐企业建设主力军的观念，把人才队伍的培养作为一项战略

任务来抓，以应对经济形势变化带来的各种挑战，促进企业健康发展。要树立超前培养的观念，制定人才培养选拔的目标、任务，各级党组织特别是领导干部要舍得在培养人才上出思路，下力气。要树立以人为本、促进人的全面发展的理念，切实把培养人、关心人、尊重人、理解统一起来，想方设法为那些想干事、能干事、会干事的人搭梯子、铺路子，使人才在公司里能才尽其用。要将人才队伍建设纳入和谐企业、学习型、现代化企业建设的总体规划，找准定位，明确思路，努力形成重点推进、协调发展、整体提高的局面，不断加快人才队伍建设步伐。要坚持党委统一领导，党政齐抓共管，相关部门紧密配合、各施所长，把方方面面的积极性、创造性最大限度地调动起来，形成整体合力。

三、加快人才队伍建设的基本途径和方法

1、完善教育体系，拓宽育才渠道，努力形成良好的人才培养机制。要充分利用高等院校、机构学科专业齐全、课程体系完善、师资和技术力量雄厚的优势，提高人才培养的质量和水平。要根据选送院校培训的具体专业、目标和单位的实际需要，切实选送那些综合素质好、有发展后劲和培养前途的人才入读继续深造。要积极创新培训的方式方法，譬如坚持开放式育才，建立专业化人才培养协助区，把教育资源用足、用活、用好，逐步使育才模式向基地化、正规化、现代化发展，真正成为人才成长的摇篮。

2、立足本职工作，加强岗位锻炼，充分发挥实践对人才队伍培养的基础作用。实践证明，本职岗位是人才成长最实际、最有效的舞台。一要强化在职学习，引导大家深入学习政治、历史、社会、哲学、管理、科技方面的知识，提高理性、辩证和创新思维能力。二要大力开展岗前培训活动，着力提高胜任本职工作的能力素质。三要注重实践提高，坚持在干中学、学中干，增长才干，提高能力。特别是对那些有发展潜力的各类人才，要适时进行交叉任职和换岗锻炼，使其在工作实践中实现能力素质的综合提高。

3、坚持正确导向，凝聚吸引人才，不断强化人才自我提高的内在动力。一要坚持德才兼备、用人唯贤原则。什么是德才兼备的标准？胡锦涛同志明确指出：我们所说的德，既包括在政治方向、政治立场上的表现，也包括思想道德品质上的状况；我们所说的才，既是指理论素养、科学文化素养和专业知识，也是指胜任岗位职责的才能。因此，用人必须选拔品行好和学问见识高的人，也就是德才兼备，又红又专的人；二要注重工作实绩。必须坚决破除论资排辈、迁就照顾等观念，打破“身份框框”、“文凭框框”、“资历框框”，树立“从实绩看德才”的用人导向；三要注重群众言论。要充分征求征求群众的意见，善于借助群众的慧眼，破除唯心、唯贿、唯吹、唯上的“四唯”不正之风，真正把那些实绩突出、群众公认的优秀人才选拔出来；三要注重发现、培养、宣传在本职岗位上奋发成才的典型，切实让优秀人才成长进步的步伐快起来。反之，对那种工作马虎、能力素质提高不快的，该调整的调整，该诫勉的诫勉。

4、采取有效措施，创造必要条件，积极营造有利于人才健康成长和发挥作用的良好环境。要优化政策环境。注意增强政策法律的科学性、系统性、连续性和可操作性，不断健全人才队伍建设的法规制度体系，提供强有力的政策保证。要优化人文环境。广泛开展社会主义荣辱观、社会公德、职业道德等教育活动，大力加强思想道德体系建设，使人才具有科学的理想信念和良好的道德素养。要优化成长环境。主动适应构建和谐社会的新形势、新要求，通过加强宣传、教育、交流、培训、服务等措施，不断激发人才创新创业意识，努力营造重才爱才舆论氛围，积极为人的成长创造条件。

5、创新机制体制，为人才队伍建设提供有力保障。一是要建立科学的人才评价机制，针对各类人才的特点，规范岗位分类和职责标准，建立多元化的科学的人才评价标准，大力开发应用现代人才测评技术，进一步完善人才评价手段；二要创新人才激励机制，健全与社会主义市场经济体制相适应的、与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配制度、奖励制度和福利制度，积极探索劳动、技术、管理等生产要素与分配的有效实现形式和方法，加强对企业经营管理人才和专业技术。三要不断建立健全全方位培养机制，如

效能强化、配置优化的选人用人机制，氛围良好的引才聚才激励机制。

**第二篇：加强社会工作人才队伍建设的意义和途径**

加强社会工作人才队伍建设的意义和途径

黄挺拔

2024年04月13日15:07 【字号 大 中 小】【留言】【论坛】【打印】【关闭】

党的十六届六中全会指出，要“建设宏大的社会工作人才队伍”，“造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍”。加紧培养大批适应时代发展需要的社会工作人才队伍，不仅是构建社会主义和谐社会的迫切需要，也是新形势下各级党委和政府一项重大而紧迫的任务。

一、从全局和战略的高度认识加强社会工作人才队伍建设的重要性和紧迫性

社会工作事关社会主义和谐社会建设的大局。社会工作是现代文明必不可少的“润滑剂”、“安全阀”，发挥着预防和解决社会问题、维护社会稳定、促进社会和谐与进步的重要作用。从我国社会转型带来的深刻变化来看，随着各种社会问题大量涌现，复杂性、多样性明显增强，解决问题的难度不断加大，对社会福利、社会救助、社区服务等专业化社会工作的需求越来越多，要求越来越高。因而，必须把做好社会工作摆到和谐社会建设更加突出的位置上，不断创新管理方式、拓宽服务范围、提高工作质量和专业化水平。

加强社会工作人才队伍建设是大力实施人才强国战略的必然要求。邓小平指出，人才问题“是个战略问题，是决定我们命运的问题”（《邓小平文选》，第2卷，384页）。大力实施人才强国战略，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，一个重要内容就是高层次专业化社会工作人才队伍建设，这对整个人才队伍建设具有重要的示范和带动作用。培养好一个高层次、专业化社会工作人才，就可以带动一个专业的人才群体；培养造就各类高层次社会工作人才队伍，就可以带动和促进整个人才队伍建设。

建设一支宏大的社会工作人才队伍是构建社会主义和谐社会的当务之急。总的来讲，我国目前在培养社会工作人才方面还刚刚起步，甚至社会工作者这一职业尚未被社会各方面广泛了解，从我国社会工作人才队伍的现状来看，无论是数量还是能力素质与现实需要都存在很大差距。各级党委和政府必须从党和国家建设事业长远发展的战略全局出发，切实把造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍作为一项重大任务摆上日程，大力培养使用社会工作人才，切实把各类优秀人才集聚到和谐社会建设中来。

二、加强社会工作人才队伍建设应坚持高起点、树立新观念和构建大格局

始终坚持社会工作人才队伍建设的高起点。在社会人才队伍建设谋划筹划、宏观指导上，必须坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立和落实科学发展观，认真贯彻“四个尊重”的方针，整体推进社会工作人才队伍建设。要把各个环节、各个方面、各个因素统筹起来，通盘考虑，注意抓住重点和急需人才工作，带动和促进整个队伍的壮大与发展。要长远规划、综合安排，根据长远需要与眼前需要、总体目标与阶段要求，对人才队伍怎么建、主要解决什么问题、达到什么目标、有什么要求，都应考虑得很周密、计划得很具体，确保社会工作人才队伍建设的各项工作有序开展、稳步推进。

牢固树立社会工作人才队伍建设的新观念。要树立社会工作人才队伍是和谐社会建设主力军的观念，把社会工作人才队伍的培养作为一项战略任务来抓，以应对改革开放和社会主义市场经济建设带来的各种挑战，促进和谐社会建设。要树立超前培养的观念，制定社会工作人才培养选拔的目标、任务，各级党委特别是领导干部要舍得在培养社会工作人才上出思路，下力气。要树立以人为本、促进人的全面发展的观念，切实把培养人、关心人、尊重人、理解人统一起来，想方设法为那些想干事、能干事、会干事的人搭梯子、铺路子，使各类人才能够才尽其用。

努力构建社会工作人才队伍建设的大格局。党的十六届六中全会《决定》指出，“维护社会和谐稳定必须创新社会管理体制，整合社会管理资源，提高社会管理水平，健全党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理格局”。要将社会工作人才队伍建设纳入和谐社会建设的总体规划，找准定位，明确思路，努力形成重点推进、协调发展、整体提高的局面，不断加快社会工作人才队伍建设步伐。要坚持党委统一领导，党政齐抓共管，相关部门密切配合、各施所长，把方方面面的积极性、创造性最大限度地调动起来，形成整体合力。

三、加快社会工作人才队伍建设的基本途径和方法

完善教育体系，拓宽育才渠道，努力形成良好的人才培养机制。各级党委要充分利用高等院校和科研机构学科专业齐全、课程体系完善、师资和技术力量雄厚的优势，提高社会工作人才培养的质量和水平。要根据选送院校培训的具体专业、目标和单位的实际需要，切实选送那些综合素质好、有发展后劲和培养前途的人才入读深造。要积极创新培训的方式方法，譬如坚持开放式育才，建立专业化社会工作人才培养协助区，把教育资源用足、用活、用好，逐步使育才模式向基地化、正规化、现代化发展，真正成为社会工作人才成长的摇篮。

立足本职工作，加强岗位锻炼，充分发挥实践对社会工作人才队伍培养的基础作用。实践证明，本职岗位是人才成长最实际、最有效的舞台。要强化在职学习，引导大家深入学习政治、历史、社会、哲学、管理、科技等方面的知识，提高理性、辩证和创新思维能力。要大力开展岗前培训活动，着力提高胜任本职工作的能力素质。要注重实践提高，坚持在干中学、学中干，增长才干，提高能力。特别是对那些有发展潜力的各类人才，要适时进行交叉任职和换岗锻炼，使其在工作实践中实现能力素质的综合提高。

坚持正确导向，凝聚吸引人才，不断强化社会工作人才自我提高的内在动力。要公正用人，坚持德才兼备，坚持五湖四海，注重工作实绩，注重群众公论，真正把那些实绩突出、群众公认的优秀人才选拔出来。要注重发现、培养、宣传在本职岗位上奋发成才的典型，切实让优秀人才成长进步的步伐快起来。反之，对那些工作马虎、能力素质提高不快的，该调整的调整，该诫勉的诫勉。要不断建立健全全方位培养机制，如内容规范、方法科学的考核评估机制，效能强化、配置优化的选人用人机制，氛围良好的引才聚才激励机制，为社会工作人才队伍建设提供有力保证。

采取有效措施，创造必要条件，积极营造有利于人才健康成长和发挥作用的良好环境。要优化政策环境。注意增强政策法规的科学性、系统性、连续性和可操作性，不断健全人才队伍建设的法规制度体系，提供强有力的政策保证。要优化人文环境。广泛开展社会主义荣辱观、社会公德、职业道德等教育活动，大力加强思想道德体系建设，使社会工作人才具有科学的理想信念和良好道德素养。要优化成长环境。主动适应构建和谐社会的新形势、新要求，通过加强宣传、教育、交流、培训、服务等措施，不断激发人才创新创业意识，努力营造重才爱才舆论氛围，积极为人的成才创造条件。

**第三篇：企业人才队伍建设**

公司一直以来以“创新发展”为发展战略积极健康快速的发展。而公司年轻而富有活力的高素质人才队伍，是企业贯彻发展战略，实现企业发展规划并并于市场不败的法宝。其中人才队伍建设是根本要素。

目前，公司现有员工\*\*人，其中管理人员\*\*人，其中各类技术人员\*\*人。公司现有大专以上学历\*\*人，其中硕士研究生\*\*人，大学本科\*\*人、大专\*\*人。

近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感。1.牢固树立了“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。2.牢固树立了人才重在经营的理念。

二、建立了科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。公司每年均要招聘大学毕业生作为后备人才进行培养。同时，对老员工，公司以“服务理念新思维、服务方式新举措、服务特色新拓展、服务技能新提高”为主线进行岗位服务技能系列练兵活动。通过“树典型、学先进、比技能”，以“传帮带”的形式带动全员不断提高自身素养及服务水平。

三、建立了绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。

四、建立激励机制，挖掘企业的人才潜力。一是精神激励挖掘人才。公司对人才进行管理、培养，帮助解决生活、工作中的困难。二

是建立现代企业薪酬制度留住人才。企业实行按任务、岗位、业绩定酬的分配办法，充分体现人才、知识的市场价值，以岗位的技术含量、关键程度、贡献大小、效率高低等指标合理划分岗位等级，以岗定薪。

五、建设企业文化凝聚人才。企业文化体现一个企业的发展潜力，企业文化体现一个企业的人才面貌。公司每年开展丰富多彩的企业文化活动，构建企业文化灵魂，充分调动员工的积极性，让企业文化的魅力感染人、凝聚人、留住人，使人才在企业有“家”的感觉，忠心诚意地为企业服务。

**第四篇：企业人才队伍建设**

企业人才队伍建设

人才是最宝贵、最重要的战略资源，是企业未来发展的最重要的核心资源之一。所以如何吸引最好的人，选择最好的人，培养最好的人和保留最好的人就成为了人力资源管理中一非常重要的工作职责，也是企业人力资源规划和实施的主体内容，为此，公司建立了人才引进体系、用人体系、绩效考评体系、人才整合体系。如下：

一、建立科学的人才引进培育体系，全面优化人才队伍结构必须坚持以市场为导向，由重数量向重层次、重质量转变。首先，企业应该通过不断打造企业硬件和软件设施，通过品牌能力来使得能够吸引社会上优秀的人才。在人才培养上，首先要针对各类人才的不同特点和成长规律，进行分类指导和培养，使人才各尽其能。对于优秀人才要能吸引，还要用得好，留得住，同时还需要注重应届毕业生的引进，通过自己的培养，为企业的建设和发展做贡献。

二、建立合理的用人体系，创造有利于人才成长的良好环境。人才的活力取决于机制和环境，企业要营造有利于优秀人才健康成长的良好氛围。具体来讲，一是要创造人才有所值的新环境。大力改善人才的生活、工作条件，实施高强度的激励手段，高度重视解决人才待遇问题。建立竞争性的报酬体系，使能力工资或效益工资数倍于基本工资。鼓励人才大胆创新，追求新技术，创造高效益。实施对突出人才特殊分配和奖励办法，稳定关键人才队伍，推行实实在在的举措，解决其后顾之忧。在人才激励与保障措施方面，要本着量力而行、兼顾一般的原则，适当拉开人才尤其是有专长、有绝招的特殊人才与普通员工的收入差距，体现能者多劳、能者多得。二是创造事业留人的新环境。包括给人才提供足够的用武之地，构建先进的企业文化，给人才以坚定的信念支撑等。企业领导要从企业发展大局着眼，甘做引路人，勇当铺路石，做人才成就事业的导师。三是创造感情留人的新环境。企业领导要把稳定人才队伍作为工作的重点来抓，要与人才队

伍加强沟通，架起感情桥梁，凝结起感情纽带，做广大人才的贴心人，创造留人拴心的良好环境。

三、建立绩效考评体系，强化对人才的激励措施完善以市场机制为内核的用人机制，必须注重深化人才使用的竞争机制、激励机制和约束机制，增强人才“有作为才有地位”的观念。要根据企业的实际，制定完善绩效考核制度，将定性考核与定量考核结合起来。同时，要结合企业的用工制度，建立起有效的晋升、晋级制度与灵活的激励机制，体现公平与公正原则，使奖励、晋升发挥应有的激励作用。考核体系必须全面分析人才行为和工作成果的特点。绩效考评必须注意“公正、公开、公认”的要求，考评标准本质上应该是统一的，但必须对不同的职务和工作设计出有针对性的考评项目。必须建立合理的、相对稳定的制度和规范的操作程序，才能使绩效管理持续有效地开展下去。在绩效考评的基础上，建立企业人才信息库，为人才的培养和使用提供依据。通过建立科学的员工薪酬制度、绩效考核制度形成企业特有的人才激励机制。

四、建立人才整合体系，提升团队综合竞争力人才资源的开发和利用，归根到底是为了企业的发展，是为了提升企业团队的综合竞争力。因此，必须在发挥人才个体效能的同时，形成人才团队的合力，这样才能做到优势互补。为此，要倡导团队精神，做好人才的有机搭配，形成工作合力。

**第五篇：企业人才队伍建设**

“人才战略”助力企业发展

善南街道浩然包装制品有限公司人才队伍建设浅谈

善南街道浩然包装制品有限公司成立于2024年，是从事各种包装制品的股份制企业，主要生产HDPE、LDPE、LLDPE等各种型号的包装袋和包装膜，是鲁西南最大的包装企业。现有职工600余人，工程技术人员30余人，管理人员30余人，年产值1.5亿元，企业连续多年被评为“重合同守信用企业”。该企业借鉴先进企业管理经验，结合企业发展实际，重点在“人才战略”上求突破，以人才战略助推企业发展，实施人才规划、人才激励等措施，逐步形成了一套规范、有序的生产经营管理机制。截至目前，该公司20%的员工拥有本科及以上学历，30%的员工具有7年以上工龄，人才队伍的稳定和素质的不断提高，为企业不断发展提供了良好的组织和人力资源保证。

待遇留人。按照“以岗定薪、以能定级、以绩定奖”的基本原则，确定员工的薪酬和福利待遇，按照职务和级别，购买养老保险、医疗保险。流动性较强的岗位员工工作1年半以上，也为其购买养老保险、医疗保险。建立工资增长机制，对在本企业工作年限长、经验丰富的老员工，定期升级加薪。刘严虎在该企业工作已经8年，算得上是元老级的技术职工，他的月平均收入达到4000多元。

事业留人。帮助员工制订清晰的职业规划，让员工在企业有明确的发展方向，与企业一起成长，一起发展，既可增强企业的凝聚力，又可让员工为自己有良好的发展前景而不愿离开企业，企业帮助每一位新进员工制订两份职业规划，一份短期工作目标，一份长期职业规划。短期目标以个人素质提升为主，一般通过努力会在半年或一年的时间内实现，让员工有一种成长的自我满足感；长期职业规划根据员工的个人素质和技术才能，因才制定个人职业规划，激励员工认真工作，不断努力，追求职业远景。5年前的张秀卫还只是一名普普通通的职工，经过不断的努力，现在已成为该公司中层管理干部。

感情留人。一直以来，该企业都努力给每名员工充分的信任和尊重，尽量为员工创造良好的生产环境。“三夏”时节，企业聘请消防专业人员对车间消防设施进行了全面检查，组织每个车间员工进行消防演练，大力优化员工工作环境，为每名员工配备一台电风扇，车间及时供应消暑绿豆汤，适度调整作业时间，避开高温时间段，每月为每名员工发放100元防暑费，企业通过系列温情活动，留住了一大批技术骨干，近年来，企业基本上没有人才流失现象发生。

制度留人。企业将效益与个人业绩、待遇相挂钩，完善产品质量控制标准，以产品数量和质量为基础，实施产品质量控制激励机制，以对人的科学管理实现企业效益最大化。

健全完善培训制度，定期对员工进行培训教育，每年聘请专家为员工进行专业技术培训和各类讲座20余场次，帮助员工快速成长，实现企业发展和员工素质提升的双赢。

发展留人。企业投资1000余万元，建设产品研发中心，研发中心建成使用后，将实现产品的自主研发，并将与中科院签订合作协议，聘请院士对企业技术研发人员进行长期指导培训，通过合作开发、聘请顾问、委托帮带等方式，为企业培养科研人才，为企业持续发展提供不竭的动力。新建车间4000平方米，计划新上吨包生产线10条，项目建成后年产值可达9600万元，安排就业360余人。

越来越多的企业不仅意识到人才对企业的决定性影响，也意识到人才队伍建设、人才储备的重要性。善南街道也立足于各类人才的引进、培养和激励，突出企业人才资源开发，积极探索为企业留住人才的新路子、新举措、新办法，努力提升企业打造稳定的、高素质人才队伍的水平。（滕州市善南街道宣传科赵红艳）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！