# 企业发展与人才培养的关系

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-07-04

*第一篇：企业发展与人才培养的关系企业发展与人才培养的关系中共重庆天泰铝业有限公司生产一支部——涂槐一、企业的发展是培养人才的前提“发展是硬道理”，邓小平这句名言同样适用于企业的发展。对企业而言，第一要务是发展，既包括企业的发展，也包括人才...*

**第一篇：企业发展与人才培养的关系**

企业发展与人才培养的关系

中共重庆天泰铝业有限公司生产一支部——涂槐

一、企业的发展是培养人才的前提

“发展是硬道理”，邓小平这句名言同样适用于企业的发展。对企业而言，第一要务是发展，既包括企业的发展，也包括人才的发展。企业不发展，人才无希望；人才不发展，企业难兴旺；企业依靠人才而发展，也要靠发展留住人才。科学发展观的核心是以人为本，在人才领域贯彻以人为本的思想，就是要尊重、关怀、爱护、激励人才，就是要促进人才的发展。而人才管理与发展必须融入企业整体发展，但就人才本身而言，其发展主要体现在以下两个方面:一是职位上的递升，这是人才发挥作用和发展的空间与平台。二是素质、能力、水平的提升，这是指人才的内涵发展。这两个方面相互依托、相互影响和相互促进。只有强有力的发展，才能增强企业的发展力，也才能培养出更多更优秀的人才，同时这些优秀的人才促反过来也促进了企业更快更好的发展。

人才的成长主要伴随着企业的发展而成长。不管你是大学生还是研究生，如果不给你一个展示自我的平台，你再有多大能耐，也将无从体现。这个平台一般来说就是你所供职的企业。就说原重庆铝厂，也可谓历史悠久。上世纪60年代就开始筹建，70年代投产，但直到2024年破产，产能也还在1万吨。由于企业没有发展，这期间，每年也来了不少

1大中专学生，因为看不到前景，没过多久就走了。而同期建

厂的任何一家厂都在飞速发展，如青铜峡铝厂到如今已是58

万吨/年的产能，那些专业技术人才也分别在企业各自领域

充当着中坚力量。这就是企业发展了，人才长大了。

二、人才的培养是企业发展的基础，也是企业发展的一

个重要战略部分

随着企业的发展壮大，总有一天，企业所需的人才是企

业发展的瓶颈。企业的膨胀没有人才的支撑，它的基础是不

牢固的，稍有风吹雨打就会坍塌。铝行业迅猛发展的今天，人才显得尤为重要。作为中电投铝业板块逐年迅速成长，专

业技能人才显得特别缺乏。作为天泰铝业来说，仅仅一期，现有的人员还能对付。一旦二期工程上马，现有人员就显得

捉襟见肘(还不包括这个过程中人才的流失)，感觉无人可

用。到社会上招人，高水平的人不愿来，愿来的又不能用或

不好用。专业院校毕业生没有实践经验，用起来需要一个过

程，不赶趟，且期望值往往太高，心浮气燥，眼高手低，干

不了事。怎么办？下一个问题我们来讨论。

三、如何培养企业自已的人才，走自主发展之路

1.创新机制留人。任何一个人，如果他还是一个人才的话，只要他看不到上升的空间，看不到成长的希望，他都没

有留下来的理由，即使企业的领导人再有魅力。所以坚持公

平、公正、竞争、择优原则，建立富有活力的选人用人机制，是保证优秀人才不流失的关键。建立竞聘机制，实行管理人

才竞聘上岗；建立动态管理机制，各类职位聘期可为2-3年，任期满要重新竞聘，职位空缺又通过竞聘补充，避免出现新的“终身制”；建立规范有效的考核评价机制，实行年度考

核和聘期考核相结合，以业绩、能力和品德为主要考核内容；

建立激励约束并举机制，完善建立职责、任务与绩效相统一的奖惩方法。

2.德才兼备选人。在社会主义市场经济条件下，“德”

是指政治上合格，有良好的道德品质、思想作风，有强烈的事业心和责任心。“才”是指在市场竞争中满足企业发展要

求应具备的科学知识、专业技术水平、组织领导能力等。因

此，企业领导者在用人问题上，只有坚持德才兼备原则，才

能选准人，用好人，不能一味追求才而放弃对德要求。往往

有才无德的人对企业的破坏性更大。因为他们的才都用在了

如何损公肥私、损人利已上。在选人用人方面，当然德才兼

备最好，但若不能兼得，则应更偏重选德，因为能力是可能

后天培养的。

3.知人善任用人。“知人”是用人的前提和基础，“善任”

是用人的目的和归宿。“知人”是为了“善任”。古人提出:

非成业难，得贤难；非得贤难，用之难；非用之难，任之难。

其意是说按才能不同加以任用，一是有扬长避短，不求全责

备；二是要克服论资排辈的旧观念，以质用人；三是要搭建

“舞台”，为人才创造发挥才能的机会和环境。

4.诚心用人，以贤待人。礼贤下士是领导者的美德，是

企业成败的关键。作为企业领导者，首先，要牢固树立尊重

人才的观念，对人才要以诚相待，以礼相处，政治上信任，感情上沟通，业务上重用，生活上关心，使其有一个施展才

华的良好氛围；第二，按需用人，克服以个人好恶、亲疏远

近对待人才和任人唯亲的不良作风，做到用贤不忌仇；第三，用人不疑。做到对人才既要严加管理，又要放手使用；既要

尊重事实又要进行批评教育，更是引导其自我反醒总结，在工作中热情帮助，鼓励上进，切忌束之高阁。

5.培训提高育人。企业渴求人才，要建立自己严整、完

备、有序的人才培训体系。通过对员工分档次、分阶段、有

计划地选拔、培训、改造和提高，逐渐形成自己风格独特的人才队伍，使之具有稳定性、敬业精神和创造性，同时也更

能培养人才对企业的忠诚度。

6.以功论赏激励人。活用激励机制，及时赏罚是企业领

导人用人的基本原则，也是开发人才的主要措施。功高而低

奖，就会贬低人才价值，挫伤人的积极性，达不到激励的目的；功低而高奖，就会引起别人的不满。激励制度的设计目

标就是创造条件发挥人才优点，并尽可能地抑制其缺点，这

是实现企业长期稳定、快速发展的保障。

**第二篇：人才培养与企业发展**

人才培养与企业发展

21世纪是全球化、市场化、信息化的世纪，是知识主宰的世纪。人，这个知识载体既承载着对知识的掌握、创造、利用与增值的责任，也承担了大量的社会责任，企业就好比是由“人”这个元素构成的一个聚合物，单个元素的活性决定着这个聚合物的稳定性。工欲善其事，必先利其器。企业要实现持续稳定发展,必须解决人的问题，良好的人才储备、培养决定了这个企业发展的活力。

科学技术是第一生产力，人是生产力中最活跃的因素，而人力资源是我国的第一资源，对于一个优秀的企业来讲，人才问题才是制约其发展的关键问题。人才就是企业发展的“利器 ”，人才的最大价值在于创造价值，只有把人才作为支撑企业可持续发展最为宝贵的战略资源来看待,不断进行人才培养储备，使各类人才在各自岗位上充分施展才华、发挥自身的最大潜能，才能够给企业创造出最大的新价值。

玉不琢不成器，人才作为利器，企业就要操纵好这把利器，将好钢用在刃上，达到所谓的物尽其用，人尽其才。

作为企业，可以在以下几个方面做好人才培养储备战略：

（一）培养知识型、技术型员工

知识型、技术型员工，本身具有较高素质，对专业知识的吸收和转化率高，对信息处理和应用能力强。数据表明，培养知识型、技术型员工能够帮助企业提高专业设备的使用，从而实现利润最大化，加强对员工的培训和技能人才的培养，是企业重新配置资源要优先考虑的问题.（二）建立高度信任的工作环境和优秀的管理人员

我国员工普遍存在的个体意识导致了有别于其他国家的员工，这也对我国企业的管理者提出了更高的要求。只有培养大量优秀的管理人员，使其具备智能，协调沟通，团队精神，创造力，才能更好的管理我国员工，使其实现企业价值。

（三）良好的激励机制

激发人才工作的生机与活力。通过制度保障和政策支持,不断改善工作与生活条件,提高对人才的吸引力和感召力。从调动人才的积极性着手,政策向着有利于激励人才的方向制定和调整,让人才创新有机会,干事有舞台,发展有空间。积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境,促使各种人才充分施展才能,最大限度地发挥作用。

作为员工，可以利用课余时间，通过看书、上夜校等行为来不断加强自身的职业技能。一名合格的企业员工应该具备职业技能有：对角色认知能力，对工作观与企业观正确的判断，拥有科学工作方法，对自己的职业进行职业生涯规划与管理，对工作的责任心，承受压力的能力，自信，并具备专业形象与商务礼仪、高效沟通技巧和高效因为只有不断提高自身职业技能，优化自己的职业资质，保持自己的职业体能，开发自己的职业意识，修养人们的职业道德。才能最后做到人事相宜，胜任愉悦，创造绩效，适应市场。

总之，如企业能够为人才提供良性发展的平台，对人才进行积极的储备与培养，保持这个生命体的整体活性，营造一种尊重、诚信、友好的工作氛围，构建以人为本的培养机制，使企业和员工间形成心理契约，共同成长，共同发展，那么企业必当能以其利器，善其工事！

**第三篇：企业发展与个人关系发言稿**

绩效使我成为了一名优秀的员工

绩效考核，何为绩效？九月份学校实行了绩效考核。当时我一脸茫然，不懂学校为什么这么做。后来学校又进行一系列的培训，我才明白为什么学校这么重视绩效考核，并且对每一位员工来实行绩效考核。

企业的发展和员工个人成长是相辅相成的，也是一种相互依存的关系，没有企业的发展，就不会给员工提供好的发展环境，一个企业给我们提供了资源，提供了方针政策的方向，我们个人在企业方针政策的带领下发挥我们自己的能力。同时，企业要更好的发展，也离不开我们个人的发展，因为我们个人做得越好，企业也做得越强越大。

忆童给了我们这样的一个平台。让我们在这个舞台上展现自我。我们当珍惜这个机会！后来就在肖楠的带领下我们制定了自己的工作计划，突然我明白这些计划就是本月我要完成的，要是不完成就会接受惩罚。反而让我更加清晰了。每天按照自己的计划来，哪些事是当下要完成的，哪些事是今天要完成的，哪些事是明天要完成的。

职业归化在人生中有很大的作用，职业生涯规划一旦设定，它将时时提醒你已经取得了哪些成绩以及你的进展如何。根据职业方向选择一个对自己喜欢的职业来实现自我价值，但这一步的迈出要相当慎重，在职业生涯中要制定一个长远的规划显得不太实际，因而有必要根据自身实际及社会发展趋势，把理想目标分解成若干可操作的小目标，这样完成起来就更加容易。

从九月份开始实施绩效以来，我每天都过得特别的充实。每天都按自己制定的计划，一步步的实施，然后随着小目标的逐步实现，最终促使自己九月份的任务都基本上完成。

绩效让我成长了很多，通过绩效我也了解到我自身的优点和缺点，优点我会继续保持，缺点我会改正，从而让自己变得更加优秀。绩效，确实让我成长了很多。让我成为一名优秀的员工。为此我会更加努力。十月份一定保质保量的完成自己制定的目标。

**第四篇：浅谈诚信与企业发展的关系**

龙源期刊网 http://.cn

浅谈诚信与企业发展的关系

作者：尚爱英

来源：《沿海企业与科技》2024年第09期

[摘要]随着市场经济的发展，诚信问题越来越为人们所重视，且现实的经济生活中有些企业存在着大量的诚信问题。面对经济全球化，企业要在激烈的市场竞争中取胜，诚信是一条必经之路。

[关键词]市场经济；信用经济；诚信；企业发展

[中田分类号]F279．23

[文献标识码]A

**第五篇：浅谈安全与企业发展的关系**

浅谈安全与企业发展的关系

安全是企业实现经济效益和社会效益的基础和前提，是人们健康生活、工作和生产劳动的基本保障。有效控制生产活动中的生产安全是企业实现可持续发展的重要保证。企业只有与安全携手同行，让安全为企业保驾护航，才能谋求长远的发展。

企业可持续发展是指企业在追求自我生存和永久持续发展的过程中，既要考虑企业经营目标的实现和提高企业市场地位，又要保持企业在已领先的竞争领域和未来扩张的经营环境中始终保持持续的盈利增长和能力的提高，保证企业在相当长的时间内长盛不衰。安全事故有时会给企业带来毁灭性的后果，给社会经济造成极其严重的负面影响。石油套管生产企业是典型的制造业，如果在决策前不做好安全规划，一旦发生安全事故必将会引起连锁反应，由此造成的经济损失是相当惨重的。作为社会财富的主要创造者和国家经济建设的细胞，企业对国家的发展和整个社会的稳定起着至关重要的作用。如果因为决策前不考虑企业安全发展的可持续性，只是一味盯着眼前的产量和利润，其安全隐患一旦爆发，将对国家、社会、企业和个人造成严重后果：不但经济效益下滑，而且还失去了社会效益，没有社会的认可，企业就不可能生存，更谈不上可持续发展。

“安全第一，预防为主”作为我国的安全生产方针已经载入党的十三届五中全会决议中。“安全第一，预防为主”是企业生产经营的基础，是企业发挥和提高效益的前提，是实现企业经济效益和社会效益的根本保证。“安全第一”是发挥和发展现有生产力的保证。企业的生存和发展离不开安全的保驾护航。要做好企业的安全管理工作首先必须健全企业的各项安全规章制度，在严格按照企业安全生产法、消防法等国家法规和行业安全工作规程的基础上结合企业具体实际，对企业生产过程的各个环节和企业各部门的安全工作进行细致、认真的预测分析，制定出切实可行的安全规章制度，使企业安全工作有章可循。其次，必须明确以人为本的安全管理模式。发生事故一般有人、机器设备、环境和管理四方面的因素，而大部分事故是由人的不安全行为造成的。《中华人民共和国安全生产法》第三章第五十条规定：“从业人员应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。”所以应当加强对员工的培训，强化安全思想，形成“人人讲安全、人人重视安全、人人懂安全、人人要安全”的良好氛围。此外，应该强化车间班组的管理，大量生产事故表明，绝大部分事故发生在班组，直接的原因都是在班组生产过程中违章作业或各种隐患未能及时发现和消除而造成的。因此加强班组安全工作非常重要，班组的安全工作搞不好，企业的安全就失去了基础，安全防范也就成了一句空话。最后，要层层落实安全责任，真正体现“防范胜于救灾”，“责任重于泰山”的深刻内涵，真正做到层次清楚，责任明确，具体可行，奖惩分明。

企业是经济发展的主力，经济发展是社会发展的前提，社会的发展又为企业自身价值的提升创造了条件。企业的安全不仅关系到企业自身的生存和发展，而且还肩负着稳定社会，发展经济的重任。企业安全法的贯彻实施，不但有利于提高员工素质和企业的管理水平，更有利于强化企业竞争力和树立良好的企业形象。愿安全扬起企业前行的风帆，为石油事业的发展进步保驾护航!

首航科学技术开发公司 李红光

二〇一一年五月五日

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！