# 浅谈如何建设可持续发展的人才队伍

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-07-30

*第一篇：浅谈如何建设可持续发展的人才队伍浅谈如何建设可持续发展的人才队伍【摘要】人才是企业发展的命脉,人才流动是当今社会的主旋律,而企业的发展壮大需要企业拥有一支相对稳定的人才队伍,如何引进急需人才、如何留住现有人才、如何激发人才潜力、如...*

**第一篇：浅谈如何建设可持续发展的人才队伍**

浅谈如何建设可持续发展的人才队伍

【摘要】人才是企业发展的命脉,人才流动是当今社会的主旋律,而企业的发展壮大需要企业拥有一支相对稳定的人才队伍,如何引进急需人才、如何留住现有人才、如何激发人才潜力、如何让人才把自己的最佳价值奉献给企业,是企业人力资源管理的重要课题。

【关键词】建设 可持续发展 人才队伍

科学技术是第一生产力,任何企业的发展壮大都离不开科学技术的指引,而科学技术在企业中作用的发挥都离不开专业技术人才的正确运用,因此,建立一支稳定的专业技术人才队伍是企业发展壮大的重要课题。如何建立一支稳定的、可持续发展的人才队伍,实现科学技术在企业生产过程中的指导作用,是现代企业管理过程中必须攻克的一个难关。持续引进各类专业技术人才是建立一支稳定的可持续发展的人才队伍的保障。

为了满足企业不断发展壮大,补充因人才流动而形成的岗位空缺,改善由于年龄增长而形成的年龄结构与业务需要不适应,持续引进各类专业人才是企业保证人才队伍稳定发展的需要。

人才引进应当具有前瞻性、科学性、适用性。既不能因人才空缺而影响工作的正常进行,也不能因人才过多而造成人才浪费,形成人浮于事现象。为了有效地达成人力资源在数量和质量、中长期和短期的供需平衡,企业首先必须制定人力资源规划。

制定人力资源规划首先是获取企业内部现有人力资源信息。内部人力资源信息包括:现存人力资源情况:即人才总量、专业结构及年龄结构;即将发生的人才调整情况:即即将退休人员、有可能辞职的人员、不适合岗位工作要求而必须调整的人员;急需补充的岗位情况;现有人才的经验、能力、知识、技能情况等。要做好这项工作,企业人力资源管理部门必须把建立完善的、具有时效性的人力资源管理信息系统做到日常化、正规化。

其次是预测企业将来人才需求。预测人才需求是人力资源规划的关键。人力资源规划的最终目的是为组织目标服务,所以人才需求预测必须以组织目标规划为依据,同时结合其他部门规划综合制定。

最后根据企业内部人力资源情况、企业所作的人力资源需求预测、外部人才供需情况等信息综合制定企业短、中、长期人力资源规划,继而制定相应的人才引进计划,确保企业人才适度稳定发展。精心培养现有人才是建立一支稳定的可持续发展的人才队伍的根本

人才为企业所用,人才是企业的软件资源,人才在企业中作用发挥的好坏,关系着企业的命脉。精心培养人才,最大限度地挖掘内部人力资源,是维持企业人才队伍稳定的内在动力。精心培养人才首先应当指导人才做好职业规划。职业规划是人才成功的第一步,也是人力资源管理的重要一环。企业人力资源管理部门应当综合考察人才素质,指导企业职工做好职业规划。尤其是知识型人才,针对不同的人才类型,可以分为技术型人才、管理型人才、其他综合素质型人才,通过对不同人才的深入了解,企业人力资源管理部门可以帮助他们了解将来可以获得哪些职位或具有哪些晋升的机会,使他们对前途充满合理的期望,从而朝着既定的目标努力。

通过“评估”发现人才,通过“晋升”鼓舞人才,是企业培养人才的有效手段。对人才综合素质进行合理的评估,不仅可以督促人才成长,培养人才不断学习,不断超越自我;而且合理的评价也是企业培养人才、发现人才的有效手段。对人才的评价不仅仅指对人才个人绩效的评价,而且包括对人才思想品德、组织领导、协调能力等多项素质的综合评定。在日常的人力资源管理过程中,单位领导要重视人才评价,有侧重的对人才进行培养,及时发现综合素质突出的人才。当企业内部职位发生空缺或因企业业务发展需要选拔人才时,企业可以通过内部晋升,选拔那些在业务评价中表现优秀的员工,这样既给优秀人才带来了更多的发展机会,同时也对其他员工起到示范作用、表率作用,从而激发员工的工作积极性。

造就人才需要发展空间。对于一个企业来说,如果采取的是循规蹈矩的提携、按部就班的用人制度,那么就会给处于生机勃勃的年轻人才造成压力,影响他们的升迁机会,从而挫伤他们的进取精神,打击他们的锐利士气。有一种说法叫:人才具有保鲜期,也就是说一个人的昂扬斗志会随着年龄的增长而逐渐衰退,正如鲜美的食物会随着时间的流逝而变味一样,人对工作的满腔热情也会随着时间的流逝、一次又一次的希望落空而逐斩消退。这样做的后果是:企业不能最大限度地使用人才,从而造成人才浪费;更严重的会给企业带来人才流失隐患。而从企业工作制度、工作方法改进方面来说,按部就班地提拔人才很难给组织带来创新改进的可能;而打破陈规、不拘一格用人,给优秀的人才提供更大的发展空间,让他们把新潮的思想带进组织管理层,这样做不仅会给企业管理队伍带来生机、带来冲劲,而且对人才能力的提升能起到推波助澜的作用,因为,对人才本身而言,能力的迅速提高往往是在有适度的工作压力的岗位上才有可能得以实现。所以说,强化竞争机制,不断改进人才观念和人才任用方式,才能给能人创造脱颖而出的机会。组织培训是建立一支可持续发展的人才队伍的内在要求

学习培训就象吃饭,不吃饭我们的身体会力不从心;而不学习,我们的大脑在工作中也会“力不从心”,工作质量下降,工作效率不高。而对于企业人才而言,学习培训是不断补充能量,不断提高工作效率的最有效手段。

组织新聘员工入职培训是企业人才发展的第一步。新员工通过入职培训了解企业文化精神、企业管理制度和安全生产等各种知识,这样既能保证员工从思想上与企业建立统一的认识,又为员工在以后的工作中敬业爱岗,与同事建立良好的团结合作关系打下基础。

岗位培训是企业管理中经常采用的一种培训方式。为了使新员工尽快适应新的岗位,最快速、最经济的方式是为新员工找一个老员工做辅导员,通过面对面的辅导,老员工好几年积累起来的宝贵经验,以及很多花大代价才买来的更多宝贵的失败教训,没多久就会“复制”到新员工的行为体系中,这样的培训快速而有效。

理论知识的更新是一种提升式的培训。俗话说得好:十年树木,百年树人。对于人才的培养不是一朝付出,一劳永逸;而应该定期补给,定期滋养。对于在实践工作中能够得心应手的老员工而言,定期的理论知识培训是必不可少的。而对于企业高层管理和专业技术人才而言,定期的理论知识的更新学习有利于指导思想的转变,有利于他们在工作中运用新的管理知识和专业知识指导企业的发展。“人尽其才,才尽其用”是建立可持续发展的人才队伍的手段

俗话说:金无赤金,人无完人;寸有所长,尺有所短。每个人的能力都是有限的,也是不一样的,这是客观存在的规律。那么在人才的运用过程中,就不能不尊重客观规律,求全责备;而应当扬长避短,把每个人的长处发挥到极至。

有些人沉默寡言,但善于思考;有些人人前落落大方,但不能静下心来做细心的事;有些人

粗枝大叶,但在同事中具有震慑力等等。把不同特长的人分为不同的类型:管理型、钻研型、外交型、执行型等。当相应岗位出现空缺需要人员补充的时候,把具有相应特长的人员选用到相应的岗位上去,真正做到人尽其才。

做技术工作的要求能沉得下心来刻苦钻研,而做工会工作就要求活动能力强,如果把这两种性格的人用反了就会谁都做不好工作,用对了会让各自把工作做得得心应手,有声有色。所以说,把一个人放在一个最适合他而且能够使其最大限度地发挥其长处和力量的地方,就像把一条鱼放在水里一样游刃有余;但如果把一条鱼放在一个舞台上面,虽然舞台很大,对他却并不是最适合的。每一个人的长处不一样,“让贤者在其位,让能者在其职,唯有这样才能有序”。这样,我们的管理工作才能算是“管理到家”了。

让人尽其才对于人才本身具有强大的鼓舞作用,可以使人才看到自己的长处和价值,从而专职于本职工作以报效企业的知遇之恩;而对于企业本身则是一种挖掘,挖掘内部人力资源本身的价值;它的更大的价值是它的模范作用,由此带来的在企业各阶层的鼓舞作用。“情感管理”对企业建立一支稳定的可持续发展的人才队伍能起到推波助澜、锦上添花的作用

在企业管理过程中,物资的鼓舞作用是巨大的,增加工资收入往往能成为企业管理中提高士气的主要手段。然而,在物资文明日益增长的今天,人们对于精神文明的追求已经上升到了一个相当的高度。因此,企业在加大物资投入的同时,还要加大精神投入,也就是感情投入。一切智慧都是从实践中来,当管理者真心地尊重员工,爱护员工,信任员工,欣赏员工的时候,员工就会感受到他们的存在对于企业的价值,这时,他们付出的将不仅仅是简单的劳动,更包含了他们的热情、心血和创造力。我们说,金融资本固然重要,但是,它不能思考;机器干活虽然比人工精细,但是,它不会创造。当员工运用智慧和能力创造性地付出的时候,员工既是企业的宝贵资源,更是企业真正的资本和首要的财富。

情感管理是一个复杂的过程,它需要我们的管理者投入更多的真心和热情。经常进行换位思考能保证我们从对方的角度考虑问题,从而理解对方、走进对方的内心世界;真诚沟通与交流是人力资源管理工作的重要手段,无论是为了使新聘员工了解企业文化、历史而进行的交流,还是平常工作过程中的情感交流,或是辞职员工即将离开企业的辞职原因交流及对企业管理制度的看法交流,都应当成为人力资源管理工作中一项日常化的工作。结束语

人才是企业赖以生存的宝贵资源,是企业的资本和首要财富,企业缺少了人才就缺少生命力,也就无法挤身现代企业竞争的队伍,因此建立一支可持续的、适应企业发展需要的人才队伍是企业生存发展的需要,也是企业成长壮大的保障。然而企业人才队伍的建设不能一蹴而就,也不能一劳永逸,因此,建立可持续发展的人才队伍应当纳入企业的长远发展规划中,让这项工作得到足够的重视。

参考文献

[1] 萧鸣政主编,《人力资源管理》.中央广播电视大学出版社,2024

[2] 王绪君主编,《管理学基础》.中央广播电视大学出版社,2024

[3] 白山主编《私营公司最新最常用的,223个人力资源管理范本》.中国言实出版社,2024

[4] 吴培良主编,《企业领导方法与艺术》.中国经济出版社出版社,1997

[5] 余凯成主编,《人力资源开发与管理》.企业管理出版社,1997

**第二篇：关于文化人才队伍建设[模版]**

七、关于文化人才队伍建设

在长期的和残酷的民族解放战争中，在建立新中国的伟大斗争中，共产党必须善于吸收知识分子，才能组织伟大的抗战力量，组织千百万农民群众，发展革命的文化运动和发展革命的统一战线。没有知识分子的参加，革命的胜利是不可能的。

毛泽东：《大量吸收知识分子》（1939年12月1日），《毛泽东选集》第2卷，人民出版社1991年版，第618页

在我们为中国人民解放的斗争中，有各种的战线，就中也可以说有文武两个战线，这就是文化战线和军事战线。我们要战胜敌人，首先要依靠手里拿枪的军队。但是仅仅有这种军队是不够的，我们还要有文化的军队，这是团结自己、战胜敌人必不可少的一支军队。“五四”以来，这支文化军队就在中国形成，帮助了中国革命，使中国的封建文化和适应帝国主义侵略的买办文化的地盘逐渐缩小，其力量逐渐削弱。

毛泽东：《在延安文艺座谈会上的讲话》（1942年5月），《毛泽东选集》第3卷，人民出版社1991年版，第847页

在阶级社会中有文人，在将来的社会主义社会也有专门的文学家、艺术家。将来大批的作家将从工人农民中产生。

毛泽东：《文艺工作者要同工农兵相结合》（1942年5月28日），《毛泽东文集》第2卷，人民出版社1999年版，第430页

对文化人、知识分子采取欢迎的态度，懂得他们的重要性，没有这一部分人就不能成事。

毛泽东：《文艺工作者要同工农兵相结合》（1942年5月28日），《毛泽东文集》第2卷，人民出版社1993年版，第432页

为着扫除民族压迫和封建压迫，为着建立新民主主义的国家，需要大批的人民的教育家和教师，人民的科学家、工程师、技师、医生、新闻工作者、著作家、文学家、艺术家和普通文化工作者。

毛泽东：《论联合政府》（1945年4月24日），《毛泽东选集》第3卷，人民出版社1991年版，第1082页

我们的国家是一个文化不发达的国家。五百万左右的知识分子对于我们这样一个大国来说，是太少了。没有知识分子，我们的事情就不能做好，所以我们要好好地团结他们。

毛泽东：《在中国共产党全国宣传工作会议上的讲话》（1957年3月12日），《毛泽东文集》第7卷，人民出版社1999年版，第270页

为了建成社会主义，工人阶级必须有自己的技术干部的队伍，必须有自己的教授、教员、科学家、新闻记者、文学家、艺术家和马克思主义理论家的队伍。这是一个宏大的队伍，人少了是不成的。

毛泽东：《一九五七年夏季的形势》（1957年7月），《建国以来毛泽东文稿》第6册，中央文献出版社1992年版，第550页

没有知识分子不行，无产阶级一定要有自己的“秀才”。这些人要较多地懂得马克思主义，又有一定的文化水平、科学知识、词章修养。

毛泽东：《工作方法六十条（草案）》（1958年1月），《毛泽东文集》第7卷，人民出版社1999年版，第360页

一定要在党内造成一种空气：尊重知识，尊重人才。

邓小平：《尊重知识，尊重人才》（1977年5月24日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第41页

老一代文艺工作者，在发现和培养青年文艺工作者方面负有重要的责任。青年文艺工作者年富力强，思想敏锐，是我们文艺事业的未来。应当热情帮助并严格要求他们，使他们既不脱离生活，又能在思想上、艺术上不断进步。

邓小平：《在中国文学艺术工作者第四次代表大会上的祝词》（1979年10月30日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第212页

必须十分重视文艺人才的培养。在一个九亿多人口的大国里，杰出的文艺家实在太少了。这种状况与我们的时代很不相称。我们不仅要从思想上，而且要从工作制度上创造有利于杰出人才涌现和成长的必要条件。

邓小平：《在中国文学艺术工作者第四次代表大会上的祝词》（1979年10月30日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第212—213页

选拔干部，选拔人才，只要选得好，选得准，我们的事业就大有希望。邓小平：《高级干部要带头发扬党的优良传统》（1979年11月2日），《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第225页

人才，只有大胆使用，才能培养出来。

邓小平：《前十年为后十年做好准备》（1982年10月14日），《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第17页

我们要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老是把人才卡住。人才不断涌出，我们的事业才有希望。

邓小平：《前十年为后十年做好准备》（1982年10月14日），《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第18页

善于发现人才，团结人才，使用人才，是领导者成熟的主要标志之一。邓小平：《改革科技体制是为了解放生产力》（1985年3月7日），《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第109页

四化建设的实现要靠知识、靠人才。政策上的失误容易纠正过来，而知识不是立即就能得到的，人才也不是一天两天就能培养出来的，这就要抓教育，要从娃娃抓起。

邓小平：《教育是一个民族最根本的事业》（1986年4月19日），《毛泽东邓小平江泽民论教育》，中央文献出版社、人民教育出版社、北京师范大学出版社2024年版，第175页

知识分子是工人阶级中掌握科学文化知识较多的一部分，是先进生产力的开拓者，在改革开放和现代化建设中有着特殊重要的作用。能不能充分发挥广大知识分子的才能，在很大程度上决定着我们民族的盛衰和现代化建设的进程。要努力创造更加有利于知识分子施展聪明才智的良好环境，在全社会进一步形成尊重知识、尊重人才的良好风尚。

江泽民：《加快改革开放和现代化建设步伐，夺取有中国特色社会主义事业的更大胜利》（1992年10月12日），《十四大以来重要文献选编》（上），人民出版社1996年版，第26页

宣传思想战线汇集着大量知识分子。要很好地贯彻尊重知识、尊重人才的方针，努力创造民主舒畅、生动活泼、团结协作的环境，充分发挥这条战线广大知识分子的聪明才智，使优秀人才脱颖而出，特别是使青年人才更快更好地成长，逐步造就一大批在全国乃至国际上有影响的各类专门人才。

江泽民：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（1994年1月24日），《十四

大以来重要文献选编》（上），人民出版社1996年版，第660—661页

加强队伍建设，要把思想政治建设放在首位，首先要确保在政治上过得硬。要努力培养和选拔一批政治坚定、作风正派、业务上有发展前途的比较年轻的同志，给他们压担子，使他们尽快成长起来，确保党的宣传文化事业后继有人。

江泽民：《宣传思想战线的主要任务》（1996年1月24日），《十四大以来重要文献选编》（中），人民出版社1997年版，第1681—1682页

文化建设最重要的是要抓方向、抓队伍建设。

江泽民：《努力开创社会主义精神文明建设的新局面》（1996年10月10日），《江泽民文选》第1卷，人民出版社2024年版，第580页

一定要有一支专门从事精神文明建设的高素质的宏大队伍。这支队伍包括宣传工作者、思想政治工作者、教育工作者、文化艺术工作者、新闻出版工作者、哲学社会科学工作者、科技工作者等。这些同志在精神文明建设中负有重要使命，起着骨干作用。

江泽民：《努力开创社会主义精神文明建设的新局面》（1996年10月10日），《江泽民文选》第1卷，人民出版社2024年版，第583—584页

要帮助广大文艺工作者认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平建设有中国特色社会主义理论，为他们深入生活、深入群众，不断提高思想业务素质，充分增长和发挥艺术创造力，提供良好的条件。要努力培养越来越多的紧跟时代步伐、热爱祖国和人民、艺术精湛的作家、艺术家。要加强思想政治工作，加强对共产党员文艺工作者的教育、管理和监督。从事文艺工作和在文艺部门工作的共产党员，要在思想上、政治上、作风上，在深入生活、深入群众上，发挥表率作用。

江泽民：《发展和繁荣社会主义文艺》（1996年12月16日），《十四大以来重要文献选编》（下），人民出版社1999年版，第2154页

在认识和改造世界的过程中，哲学社会科学与自然科学同样重要；培养高水平的哲学社会科学家，与培养高水平的自然科学家同样重要；提高全民族的哲学社会科学素质，与提高全民族的自然科学素质同样重要；任用好哲学社会科学人才并充分发挥他们的作用，与任用好自然科学人才并发挥他们的作用同样重要。

江泽民：《在北戴河同国防科技和社会科学专家座谈时的讲话》（2024年8月7日），《江泽民论有中国特色社会主义》（专题摘编），中央文献出版社2024年版，第275页

我国哲学社会科学事业的发展，需要造就一批用马克思主义武装起来、立足中国、面向世界、学贯中西的思想家和理论家，造就一批理论功底扎实、勇于开拓创新的学科带头人，造就一批年富力强、政治和业务素质良好、锐意进取的青年理论骨干。这样才有希望创造出对民族振兴和人类文明发展有深远影响的鸿篇巨制。

江泽民：《在北戴河同国防科技和社会科学专家座谈时的讲话》（2024年8月7日），《江泽民论有中国特色社会主义（专题摘编）》，中央文献出版社2024年版，第276页

要尊重知识、尊重人才，真诚团结、充分信任和热情关心广大文艺工作者，积极营造良好的创作环境，对优秀作品和优秀人才要大力扶持，积极宣传，给予奖励。要热情支持文艺工作者发挥个人的创造精神，施展聪明才智，并积极引导他们更好地把握时代精神和人民的要求，认真严肃地考虑自己作品的社会效果。要促进文艺工作者进一步加强团结，相互学习，相互激励，提倡文人互勉，反对

文人相轻。要进一步采取有力措施，努力培养造就一大批坚持马克思主义文艺观、文化素养好、富有创造才华的文学艺术家。

江泽民：《文艺是民族精神的火炬》（2024年12月18日），《江泽民文选》第3卷，人民出版社2024年版，第404—405页

各级党委和政府，各组织人事部门、宣传部门、教育部门，各哲学社会科学研究机构、高等院校、党校等，要共同努力，进一步形成哲学社会科学人才培养、激励、选拔、任用的良好机制，促进哲学社会科学优秀人才茁壮成长。

江泽民：《必须高度重视哲学社会科学的发展》（2024年7月16日），《江泽民文选》第3卷，人民出版社2024年版，第495页

要坚持党管人才原则，加强宣传思想战线专业人才队伍建设，努力培养造就一大批坚持正确方向、精通各自业务、做出突出成绩、受到人民欢迎的各门类专家和业务骨干。

胡锦涛：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（2024年12月5日）

要全面贯彻人才强国战略，高度重视哲学社会科学人才的培养，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的良好机制。

胡锦涛：2024年5月28日在十六届中共中央政治局第13次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年5月30日

搞好马克思主义理论研究，很关键的一个问题是要建设一支政治强、业务精、作风正的马克思主义理论队伍。要加强对马克思主义理论拔尖人才的重点扶持，造就一批学贯中西、在国内外有广泛影响的马克思主义理论大家；加强对崭露头角的学术新秀的重点培养，造就一批各学科各专业的领军人物；加强对高校马克思主义专业人才的重点培养，造就一批具有较高素质、有志于从事马克思主义理论研究的后备人才。

胡锦涛：2024年11月26日在十六届中共中央政治局第26次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年11月27日

加强党的意识形态工作，必须紧紧依靠广大知识分子。要切实加强马克思主义理论队伍和哲学社会科学队伍建设，注重培养一批德才兼备、在国际学术界有影响的专家学者。各级领导干部要同知识分子交朋友，特别是要同那些学术造诣高、社会影响大的知识分子加强联系，主动听取他们的意见，发挥他们的积极性、主动性、创造性，使广大知识分子积极认同和传播我国社会主义核心价值体系，自觉投身社会主义先进文化建设。

胡锦涛：《在中共十六届六中全会第二次全体会议上的讲话》（2024年10月11日），《十六大以来重要文献选编》（下），中央文献出版社2024年版，第687页

要加快网络文化队伍建设，形成与网络文化建设和管理相适应的管理队伍、舆论引导队伍、技术研发队伍，培养一批政治素质高、业务能力强的干部。

胡锦涛：2024年1月24日在十六届中共中央政治局第38次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年1月25日

要继续实施好宣传思想文化领域“四个一批”人才培养工程，建立健全培养、选拔、考核、激励机制，做好培育人才、吸引人才、使用人才工作，努力造就一大批各门类拔尖人才、经营管理人才、专业技术人才。

胡锦涛：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（2024年1月22日）

要认真贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，研究落实国家荣誉制度，表彰有杰出贡献的文化工作者，充分调动他们的积极性、主动性、创造性。

胡锦涛：《在全国宣传思想工作会议上的讲话》（2024年1月22日）

要高度重视在知识分子中培养一大批坚定的马克思主义者，努力造就政治坚定、与党同心同德、具有广泛社会影响的理论家、思想家。

胡锦涛：《在党的十七届三中全会第二次全体会议上的讲话》（2024年10月12日）

要加强文化战线领导班子建设，加强文化事业和文化产业人才培养，为深化文化体制改革和文化建设提供有力组织保证和人才保障。

胡锦涛：2024年7月23日在十七届中共中央政治局第22次集体学习时的讲话，《人民日报》2024年7月24日

**第三篇：如何建设发展型人才队伍**

如何建设发展型人才队伍

发展型人才队伍，就是拥有推进经济社会全面协调发展的能力，能够适应时代的发展要求，能够引领时代的发展方向，能够带领一方百姓致富，能够给广大群众带来幸福的人才队伍。具体而言，主要是指建设一支能够适应试验区“三化同步”战略目标的急需紧缺高技能人才队伍、急需紧缺高层次人才队伍及其他各级各类能为试验区新一轮改革发展提供智力支持的人才队伍。

建设发展型人才队伍，要以科学发展观为统领，深入贯彻落实胡锦涛总书记“七一”重要讲话精神，坚持“加速发展、加快转型、推动跨越”的主基调，高扬“推进改革发展双领先、实现试验区新跨越”主旋律，围绕试验区“两年明显变化、五年大见成效、十年实现跨越”的目标，立足将毕节打造成为贵州经济崛起的“金三角”的发展定位，按照建设发展型党组织的总体要求，努力探索具有试验区特色的人才工作新路子，加大政策创新力度，拓宽招才引智新渠道，建立健全人才工作体制机制。

一、建设发展型人才队伍，要树立人才是第一资源的理念，树立以能力建设为核心的理念，树立以用好为本的理念；要引得进，育得出，用得好，留得住；要建立试验区统一而又有差别的人才工作机制，注意解决人才队伍普遍关心的现实问题。

二、建设发展型人才队伍，要结合工作实际，采取切实可行的办法，大力引进高端和实用人才；要对人才工作超前思考，超前谋划，采取灵活多样的办法，有效地解决人才引用、培养、使用各方面的体制束缚，着力解决好引用人才的居住、子女入学、政策待遇等具-1-

体问题，营造良好的引人用人氛围。

三、建设发展型人才队伍，要进一步盘活现有人才存量，充分发挥其应有作用。要做到引人与引智相结合，就业与创业相结合，计划与市场相结合，引用与使用相结合，传统方法引进和非传统方法引进相结合，引进高端人才与引进实用人才相结合。

四、建设发展型人才队伍，要以良好的环境引才、以优惠的政策引才、以丰富的载体引才、以竞争的机制引才；要以感情留人，以事业留人，以待遇留人，实施好人才择业工程、人才开发工程、人才引擎工程，努力让人才适人适岗适位、有业有责有为、创业创造创新。

五、建设发展型人才队伍，要广开门路“引”才、广辟渠道“招”才、广拓思路“育”才、广交朋友“捧”才，建立健全农村实用人才激励机制，通过表彰宣传、奖励激励和政策扶持等措施，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会氛围。

六、建设发展型人才队伍，要树立大人才观念，不论管理人才、技术人才、技能人才，还是本土人才、外域人才，只要适合发展需要，只要能为地方本土的发展付出劳动、做出贡献、创造价值，都是需要的人才。同时，要坚持“不求所有、但求所用”、“不求学历，但求实用”的用人方格。

七、建设发展型人才队伍，把凝聚发展型人才价值、拓展事业前程作为发展型人才吸纳与留驻的出发点和落脚点，围绕毕节试验区科学发展目标与需要确定发展型人才队伍建设任务，制定发展型人才政策措施，用科学发展成果检验发展型人才工作成效。要积极加

强柔性引进，不但可以解决发展型人才急缺问题，还可以节省人力、物力资源，不断扩展工作新领域，建立脉络广泛的发展型人才智能库。

八、建设发展型人才队伍，要做好企业经营管理人才规划，拓宽来源渠道，帮助企业引进各类经营管理人才，全面提升企业经营管理人才素质；要加大对优秀企业经营管理人才的表彰力度，引导社会价值取向，吸引更多的高层次人才投身企业经营管理活动；要加强对企业人力资源规划工作的指导，积极帮助企业做好经营管理人才队伍建设工作，为来纳创业的企业经营管理人才提供 “一站式”服务。

九、建设发展型人才队伍，要把人才工作纳入经济和社会发展的总体规划和部署中，抓住培养、吸引和用好人才三个环节，着力建设高素质的党政人才队伍、经营管理人才队伍、专业技术人才队伍、高技能人才队伍、农村实用人才队伍和社会工作人才队伍，严把“入口”关、“素质关”、“出口关”，统筹推进人才队伍建设。

**第四篇：建设高素质科研人才队伍**

创新管理机制搭建成长平台建设高素质科研人才队伍

我院坚持科学发展观，以“人才立院、技术强院”为目标，牢固树立“人才是第一资源”的理念，积极实施“人才强院”战略，落实“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研理念，把培养、吸引、留住和用好高层次人才、年青人才作为人才队伍建设的重中之重来抓，激发专业人才队伍活力，为做好我院人才队伍建设工作，建设一支数量充足、结构合理、素质较高的科研人才大军，必须创新管理机制，搭建成长平台，建设高素质科研人才队伍，从而推动了油气勘探突破、开发增效、成果创优，为油田科学发展提供了科技和人才保证。

一、加强我院人才队伍建设的背景分析

近年来，我院人才流失现象较为严重，影响了科研人员的稳定性和作用发挥，这几年补充了不少大学生，为拴心留人，解决好成长成才，建立相关制度，用制度强化人才队伍建设，实现为优秀人才搭台铺路，创造了有利条件。我院作为分站单位，实施博士后制度以来，先后接收了30名博士研究生进站。在2024年之前有XX名博士后研究人员先后出站，为了弥补高端人才缺憾，有必要在油田博士后管理制度基础上进一步细化，进一步创新机制，搭建平台，营造和谐的氛围，让博士后感到环境的优越性和制度的吸引力。

我院是油田勘探开发的“地质参谋部”，担负着油田储量、产能和科技攻关的重要任务。现有职工XXX人，其中，党员XXX人；博士研究生XX人、硕士研究生XX人、大学本科XXX人、大专及中专XXX人；教授级高工XX人、高级职称XXX人、中级职称XXX人；全院下设X个基层党支部，XX个科研项目（研究室），X个机关科室，X个后勤服务单位。为了激发专业人才队伍活力，建立高素质科研人才队伍，形成了人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。在这背景下，我们更需要创新人才管理体制，为人才的培养和成长搭建平台，实现“人才强院”的战略目标。

二、如何加强科研人才队伍建设

高层次科研人才队伍建设正在向纵深发展，人才工作组织领导选拔体制需要不断完善，人才工作的抓手才能不断强化，人才选拔体制改革力度不断加大，人才队伍建设取得积极成效。大力实施“人才强院”战略和建设高素质科研队伍计

划，加强我院人才队伍建设，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的制度环境，迫切需要进一步转换我院用人分配机制，不断深化人事制度改革。

（一）增强用人机制活力，深化专家选拔制度改革

按照建设高素质科研人才队伍的要求，在工作中突出“人才是油气之源，知识是强院之本”的人才价值观，形成了选拔任用人才工作的科学机制。

一是明确标准，改进方法，科学评价。为了全面、准确地反映各专业选拔的不同标准，建立了严格的选拔流程，坚持人才管理日常绩效考评和评议工作制度，从道德品质、科研能力、工作能力、工作态度、工作业绩等四个方面，客观、准确、公正地评价专家人才。

二是扩大途径，广泛选拔，相互评价。把同专业科研骨干评价、同专业中层干部评价为选拔专业人才的基础来抓，列入全年组织工作计划，形成一套比较规范的操作程序和行之有效的办法措施，建立良好的后备人才推荐运行机制。

（二）引入竞争择优，促进优秀人才脱颖而出

选拔坚持公开、竞争、择优方针，在充分借鉴先进经验做法的基础上，着力优化选拔方式方法，促进优秀人才脱颖而出。一是注重单位意见。坚持“谁使用谁负责”原则，由公选岗位单位研究确定岗位描述，以及年龄、学历、专业、经历等职位要求，适应各单位实际需求，满足工作任务需要。二是注重能力素质。注重实际能力考核，根据岗位特点和工作实际，切实让干得好的考得好。三是注重群众公认。将民主测评纳入综合成绩，组织开展德的专项测评，增加组织和群众评价占有的份量。

（三）完善人才培养体制，促进专业技术人才快速成长

坚持市场化的改革发展方向，通过整合现有培训资源，充分挖掘现有资源的潜能，不断加大对专业技术人才培养的投入，改善高技能人才培养条件，努力扩大培养规模。充分发挥高技能人才培养方面在企业的主体作用。通过承担企业的技术攻关、技术创新、工艺流程改革、课题研究、技能交流活动和岗位技能培训，促进新技术人才的成长，不断丰富和提升技术人员的知识水平和综合素质。激发广大专业技术人才的创造性，努力建设一支思想素质好、科研水平高、创新意识强的人才队伍。加强高技能人才队伍建设研究，组织召开技术人才工作座谈会，专题探讨高技能人才培养对策、措施和办法，及时总结和推广人才培养先进经验，促进专业技术人才快速成长。

三、建设高素质科研人才队伍对策实施的效果评价

（一）科研人才的紧迫感、压力感增强

科研人才队伍建设增强了青年员工紧迫感和压力感，提升他们专业化程度，增强他们职业化精神。知道自己的职业发展目标是怎样，只有工作有了追求，职业路程有了目标和规划才会有观念意识的转变，才会对工作与生活形成一种自然的紧迫感和压力感。

（二）科研人才的主动性、上进心增强

建设高素质科研人才队伍，树立科学的用人观念，坚持正确的用人导向。知人善任，用其所长，把握好科研人才的最佳使用时机。要创新激励机制，激发科研人才的工作活力。通过各种灵活的激励方法，促使科研人才的紧迫感、危机感和责任感增强，从而积极努力地工作，为我院发展创造价值。营造了和谐的工作氛围，调动科研人才积极性的内在因素，增加科研人才待遇，努力创造主动工作的环境。科研人才与我院发展是息息相关，唇齿相依的关系，我院要发展好，就要更新观念，创新管理模式，充分调动广大科研人才的工作积极性。

（三）造就了一批素质好、能力强的后备人才

建立高素质科研人才队伍是后备人才良好的发展通道，通过人力资源部门与科研人才个人的沟通确定其发展目标和通道，激励科研人才不断提升自己的能力，实现个人职业能力提升。为科研人才设置管理类和技术类通道，科研人才依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。明确的选拔标准，针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件（学历、经验、年龄等）、知识、技能、能力素质、个人绩效等。通过培训、轮岗、导师、挂职等方式，各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才选择适当的方式进行培养，做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题。因此，建设高素质科研人才队伍造就了一批素质好、能力强的后备人才。

四、新思路、新举措力促我院人才队伍建设

油田要发展人才是保障。，进一步完善选才、育才、用才、聚才机制，努力增强油田的竞争力。创新人才理念、政策和措施，进一步加快人才的成长步伐。

建立健全人才经营开发机制，强化高素质经营管理人才、专业技术领军人才两支队伍建设，逐步形成层级合理、比例协调、管理规范的职位序列，确保人才成长有通道、发展有空间、贡献有激励，丰富人才培训方式，采取请进来辅导、送出去学习、博士后带训等多种方式，努力打造高知型、高技型、复合型科研队伍。对青年科研人员进行“带领式”培养；大胆地给青年科研人员压担子，为他们施展才华搭建舞台。

坚持“团结奉献 求实创新“的核心理念、“创一流科研成果，打造名牌研究院”的企业愿景、“勘探与开发并进，人才与科技共兴”的管理理念、“人才是油气之源，知识是强院之本”的人才价值观，把“人才立院，技术强院，文化兴院，和谐稳院”发展战略和“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研理念融入到科研生产、企业管理的各个环节，营造了浓厚的文化氛围，营造和谐人才培养环境，为我院持续和谐发展提供不竭动力。

**第五篇：会计人才队伍建设心得体会**

增强宗旨使命意识，做好会计资格考试与会计人才队伍建设，服务财政中心工作

会计资格评价中心党支部书记

党章集中体现了党的性质和宗旨、党的理论和路线方针政策。作为一名党员领导干部应当加强党性修养，增强宗旨意识、大局意识、责任意识，坚持群众观点，切实做到为党分忧、为国尽责、为民奉献。党的十八

大报告提出了到2024年我国“进入人才强国和人力资源强国行列”的目标，明确要求“加快确立人才优先发展战略布局，造就规模宏大、素质优良的人才队伍，推动我国由人才大国迈向人才强国”。这对我国会计人才队伍建设具有重要指导意见。

全国会计专业技术资格考试制度的建立，大大激发了会计人员奋发向上的进取精神，使大批优秀会计人才脱颖而出，改善了我国会计人员知识结构，提升了会计队伍的整体素质，已经成为我国会计人才队伍建设的一项基础性人才培养工程。2024年全国会计资格考试报名考生达203万人，这是财政部门联系社会、联系基层会计人员，践行群众路线的重要窗口和渠道，而考试的公平公正不仅影响到党和政府的社会形象，而且也关系到社会和谐稳定。作为此项工程的组织者，身感责任重大，使命光荣。通过群众路线教育实践活动，进一步增强了宗旨使命意识，将以科学发展观为指导，积极推进会计资格考试与评价改革。在研究拟订改革方案过程中，坚持“从群众中来，到群众中去”，问计于考生、问计于用人单位，不断改进工作作风，完善我国会计人才培养、选拨与评价机制，形成具有国际水平并融入国际的会计人才培养、选拔（考试）与评价体系，为社会源源不断地输送优秀会计人才，服务于财政中心工作，服务于社会经济发展。

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！