# 人才强企工作会会议精神

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-08-06

*第一篇：人才强企工作会会议精神陕北矿业公司人才强企工作会会议精神10月10日，陕北矿业公司召开了人才强企工作会议，回顾总结近年来人才工作的主要做法和成绩，安排部署“十二五”期间人才强企工作。公司领导，机关科处级管理人员、基层各单位党政主要...*

**第一篇：人才强企工作会会议精神**

陕北矿业公司人才强企工作会会议精神

10月10日，陕北矿业公司召开了人才强企工作会议，回顾总结近年来人才工作的主要做法和成绩，安排部署“十二五”期间人才强企工作。公司领导，机关科处级管理人员、基层各单位党政主要领导及党群、人力资源等部门负责人等80多人参加了会议。

会议的主要议程有四项，分别是作《人才强企工作报告》、宣读两个管理办法、命名表彰首席员工和公司党委书记、董事长李强林讲话。

首先，公司党委副书记、总经理沈显华作了《公司人才强企工作报告》，分析公司近年来人才队伍建设的基本情况，对公司今后人才强企工作进行安排，明确了公司实施人才强企战略的指导思想和工作目标。

《报告》指出，目前公司人力资源总量1760人，其中具有高级专业技术职称或研究生学历的高层次人才47人。当前公司上下人才观念比较滞后，理解不深，在人才引进、培养、使用和激励上思想不够解放；人才队伍结构还不能满足公司发展要求，表现在整体文化素质不高，懂经营善管理的复合型高层次管理人才偏少，煤矿主体专业人才短缺，煤 1

化工专业人才缺乏，各类优秀专业技术人才紧缺；科学合理的人才选拔和激励约束机制还需要进一步完善。

《报告》指出，大力实施“人才强企”战略是推动公司快速发展、实现二次创业的需要。公司“十二五”发展目标已经初步形成，即：第一步，利用现有资源将公司煤炭产量提升到1000万吨，产值达到100亿元；第二步，积极争取集团公司资源支持，将煤炭产量提升到2024万吨，总产值达到200亿元。要实现这一战略目标，需要一支综合素质过硬的人才队伍。

《报告》指出，大力实施“人才强企”战略是提升公司内部管理水平、打造卓越企业的需要。提升企业管理水平，关键是拥有一支具有全局战略眼光、市场开拓精神、创新管理能力和社会责任的管理人才队伍。目前，公司推行的岗位描述活动和工作日志法，就是旨在企业管理、生产经营、技术管理等方面强化人员素质，培养和造就一批管理精英。

《报告》指出，大力实施“人才强企”战略是提升职工凝聚力、建设和谐企业的需要。职工作为企业的一份子，需要依靠企业来实现自我人生价值。只有职工对企业前景充满希望，对实现个人价值充满希望，才能够真正激发他们融入企业的热情，才能充分调动他们的积极性，为推动企业发展

而努力工作。

《报告》强调，公司实施“人才强企”战略的指导思想是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，紧紧围绕“追求卓越，争创一流”的中心任务，树立“人才资源是第一资源”的理念，以加强人才资源能力建设为核心，以加快调整优化人才结构为主线，以培养选拔高层次人才为重点，以强化人才激励为突破口，紧紧抓好培养、引进、使用三个环节，建立健全人才培养、选拔、评价和激励约束机制，造就和集聚各类优秀人才，为公司又好又快发展提供坚强的人才保证和智力支持。

《报告》强调，公司实施“人才强企”战略目标是：到2024年，基本“实现一个转变，达到三个提高，建设五支队伍”。“实现一个转变”：就是要实现传统的干部管理工作向现代人力资源开发管理的转变。“达到三个提高”：就是要不断提高领导班子的整体水平，提高经营管理人才队伍的综合素质和经营管理能力，提高科技人才队伍的技术创新能力。“建设五支队伍”：以“11121”人才强企规划为载体，即到2024年，培养100名职业经理人队伍、100名资本运营人才队伍、100名党群干部队伍、200名专业技术人才队

伍、1000名高技能职工队伍。

《报告》强调，“十二五”期间，公司人才工作要紧紧围绕“坚持四个原则，实施四大工程，健全六项机制”的工作思路。坚持四个原则就是坚持人才优先、引领发展的原则；坚持以用为本、优化结构的原则；坚持突出重点、整体推进的原则；坚持优化环境、激发活力的原则。实施四大工程是实施高层次人才引进工程；青年人才成长工程；人才培训工程；高技能人才工程。健全六项机制是完善人才思想教育机制、人才培养开发机制、创新选拔任用机制、完善人才评价机制、建立完善有效的激励机制、完善人才成长环境机制。

随后，公司党委副书记、纪委书记强百科在会上宣读了公司《优秀人才培养管理办法》。公司财务总监、总会计师穆西民宣读了公司《以师带徒管理办法》。公司工会主席李顺义宣读了公司党政对6名首席员工的表彰决定。会议命名表彰了我公司综采队液压支架工乔文会、综采队输送机司机齐金平、综掘队综掘机司机白贝贝、机运队井下水泵工宋颜平、机运队井下电钳工左文明、机修队维修电工邱世祥。

公司党委书记、董事长李强林在会上做重要讲话，就如何搞好公司人才工作，深化人才强企战略提出了三个方面的要求。一是提高认识，深刻理解推进人才强企战略的重要意

义。当前，公司正处于改革发展的重要时期，加强与深化人才工作更具有特殊意义。按照公司“十二五”战略目标，煤炭产量将达到1000万吨、营业总收入达到100亿元，就要以人才为基础、用人才来推动、靠人才来实现，公司各级组织要坚定不移地深入推进人才强企战略，充分激发公司发展的内在活力和后劲，为实现既定规划目标提供强大的人才支撑。二是加快实施人才强企战略，建立人才工作长效机制。公司制定的《优秀人才培养管理办法》、《以师带徒管理办法》以及《人才强企战略实施意见》是经过充分酝酿，结合公司实际制定的，是公司今后一个时期人才工作的纲领性文件。如何做好这些工作，首先要牢固确立人才是第一资源的观念，其次把握“引、育、用、留”四大环节，全面构建人才工作长效机制，引导员工准确定位，帮助员工努力实现岗位自我价值、社会价值；同时，完善人才评价机制，按照德才兼备、注重实绩、职工公认的要求，制定明确规范的职位分类和岗位标准，与目前推行的岗位描述工作相结合，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价标准，研究制定统一、量化的人才评价指标，切实做到以素质论高低、以能力比强弱、以业绩定优劣。三是加强组织领导，营造关心人才氛围，为人才强企战略深入推进提供保证，要

加强人才工作领导，要关心优化人才环境，要加强优秀人才宣传引导，为推动公司健康持续快速发展提供强大的智力支持，努力开创“十二五”发展新局面。

最后，李强林还就年末工作做了几点要求，一是要把安全生产工作努力做好，要将安全摆在首要位置，牢固树立“不安全、不生产”的思想；二是各单位要将年末各项收尾工作做好，完成当年工作；三是各单位对明年工作要提早打算，详细安排；四是陕北矿业公司职代会要在12月中旬召开，各二级单位的职代会要在12月底前召开；五是各二级单位的重大管理举措要抓紧时间在12月底前出台，确保明年年初各项工作进入正轨。

**第二篇：实施人才强企战略**

实施人才强企战略推进铁路跨越式发展

人才队伍的建设是企业生存与发展的基础，特别是在按照铁路跨越式发展战略，推进主辅分离、辅业改制中，房建系统作为辅业，如果没有高素质的人才队伍，是无法在激烈的市场竞争中立足的。为此，房建系统必须紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，大力实施

人才强企战略，为实现铁路跨越式发展提供人才保证。

目前房建企业主要需要三类人才：第一类是熟练的技术操作型人才。他们一般经过系统的专业技术学习和严格的岗位培训，能熟练地单独操作，并能独立处理操作中出现的技术问题。因为，无论多么先进的企业，多么好的产品设计，不管使用多么现代化的技术和先进的管理方法，都必须经过一定的程序，经过工人、技术人员和管理者的精心策划、组织和操作，才有可能把它从图纸变成产品，没有一支高素质的能熟练操作的工人队伍，企业的正常运营就难以保证：第二类是专业技术人才和具有较强管理技能和组织协调能力的经营管理人才。与之相配套的还要有一支熟悉本企业历史，献身于企业发展，精通本企业主导产品的生产技术，受过专门训练，并经多年的实践锻练而积累了丰富的领导才干的中层管理人才：第三类则是最高层决策人才。他们—般是企业的领导干部，或是专业技术和经营管理人才中的优秀分子，他们大都具有坚定的意志和百折不挠的毅力，眼界开阔，思维超前，以自己卓越的胆识和智慧领导企业，他们能以自身的优秀品质及人格魅力赢得企业内外人员的尊敬和爱戴，并逐步成为企业的灵魂和核心。

以上所需人才应通过三个阶段进行开发与培养。

一是知识技能培训。即通过开办培训班，让有差距和不足的员工和管理人员增长知识，热练掌握岗位所必备的技术和技能，从而提高工作效率，增加企业经济效益。二是职业教育。随着技术的进步和企业的发展，仅仅对员工进行技术和岗位技能培训是远远不够的，要使企业员工和工程技术人员、管理人员真正成为企业的核心力量，增强企业的凝聚力，发挥团队精神，除技术、技能培训外，还应对其加强职业道德、价值观、企业文

化方面的教育和培训，这种培训也被认为是“软培训”。

三是终身学习。人力资源开发应突出人的能力的培养和提升，从而提高企业的核心竞争力。通过学习和培训，使企业的同级之间、上下级之间互相学习，共同提高，不断地提升企业职工的知识水平，并且把知识转化为工作能力，从而最大限度地体现企业职工的创造力。重视人才培养，不能停留在形式土，企业必须要在人力资源开发上舍得投资，应把对人力资源领域的投资视为“一本万利”的事业。只有这样，企业人力资源开发工作才有坚实的基础和保障，培训经费、场地、设备、教师、教材等问题才容易解决。这里，企业一把手的观念和胆识是至关重要的，他不仅是培训工作的倡导者、支持者，而且应以身作则，带头学习，亲自关心培训工作，作学习型企业的优秀楷模。—个企业在这样—把手的带领下，—定会重视员工的培训工作，一定会创造一个“人人在学习、天天在进步”，不断提高，不断变革的人才管理制度，陈旧落后的用人观念是影响人事制度改革的最大障碍，为此，企业必须

破除旧观念，树立新观念，才能达到合理使用人才的目的。

一是破除“求全责备”的旧观念，树立“用其所长”的新观念。“人无完人”，若一味“求全责备”，就无人可用了，所以企业选用人才最主要的是要考虑这个人的长处是什么，让他做什么工作最能发挥他的长处，善于用其一技之长。

二是破除“论资排辈”的旧观念，树立“唯才是举”的新观念。青年是整个社会最积极、最有生气的一部分，他们思路敏捷，锐意进取，肯学习，少保守思想，开拓创新始终离不开他们。为此，企业用人要坚持以业绩为标准，不搞平衡照顾，谁德才兼备就用谁，真正做到唯贤是举，唯才是用。也只有这样，才能使各种优秀人才尽快脱颖而出，使企业更加兴旺发

达。

三是破除“唯文凭论”的旧观念，树立“注重实绩”的新观念。学历或文凭是选拔使用人才应考虑的一项基本条件，但是只看学历或文凭，即认为文凭就是才能和知识水平的标志，这是不全面的，由于每个人掌握知识、运用知识及实践经验的多寡等多种因素的影响，有文凭而没有水平，有学历而没有能力的人也不少见。为此，企业在选拔任用人才时，既要重视

文凭，更要重视实际水平，切忌“唯文凭论”。

四是破除“可迟可缓”的旧观念，树立“讲求效率\"的新观念。人一生的工作时间是有限的，如不能好好把握，便会留下极大遗憾。企业对人才的使用要讲求效率，这不仅仅是为了提高企业的效益，也是对人才的一种负责态度。“可迟可缓”的旧观念，是对人才使用的—种极大浪费，同时给企业也会造成一种很大的损失。为此，企业要采取上下交流，横向交流、党政交流，岗位互换等形式，把优秀的人才放到机关、基层、技术、党群等多层次、多

岗位上，经受全面锻炼，丰富工作阅历，从而提高人才的综合素质。

在建立吸引人才的机制方面，重点耍解决人才待遇问题，解决人才待遇问题也是建立留人机制的关键问题。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上必须合理公正，突出关键岗位薪酬的竞争性，要适度领先，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了市场竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本；二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业必须为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件，人才进入企业后，在已有的专业知识和技术能力的基础上，配合企业发展目标进行有计划的学习和锻炼，提升他们的综合素质，而且在职务晋升方面，也要及时给予考虑。另外，必须

给人才委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利，只有责、权、利相统一，才能使人能有作为，安心工作；三是实行情感化管理。企业必须贯彻“以德治企”的方针，一位优秀的领导者如果具有忠诚坦荡的人格魅力，学识渊博的知识魅力，高人一筹的智慧魅力，就能感召凝聚企业人才。企业领导应以宽容的心胸来对待不同人才，工作和生活是动态的，复杂的，难免有不同的意见或是产生矛盾，作为领导者更需要有宽广的胸怀，善于理解和谅解，并积极创造条件，使每个人都能在宽松和谐的气氛中工作、学习和生活，从而使大家的工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥；四是实行企业文化激励。企业文化作为一种新的管理理念，在企业的改革发展中发挥着不可替待的独特作用。它包括企业宗旨、企业精神、价值观念、行为规范、企业形象等内容。企业员工各有自己的价值观、道德观，要统一全体员工认同和遵守的价值观念和行为规范，是很不容易的事情。因此，强调以人为本、全面发展”的企业文化，是以团队感情和工作氛围吸引人，可以提高职工的凝聚力和向心力，保持职工队伍的良好形象，促使他们更加理解企业的奋斗目标，进一步激发他们的工作热情，从而达到事半功倍的效果；五是实行经营战略激励。实质上是以高尚的事业鼓舞人，企业领导应巧妙地利用战略目标和规划，描绘企业的光明前景和宏伟蓝图，让员工充分感受到本企

业是有前途、有发展的，能在这里工作是一种自毫和骄傲。

总之，跨越式发展的号角已经吹响，主辅分离已成必然之势，房建企业要想更好地生存与发展，首先需要大批的优秀人才做支撑，作为领导要牢固树立“人才资源是第一资源”和“人人可以成才”的观念，大力实施人才强企战略。企业培养人才如同经营生产一样，必须支付一定的成本，经营生产要讲究成本核算，同样，培养人才也要进行成本核算，企业不能光计算人才报酬提高后经营成本的增加，更应该计算出管理人员被激发出的热情和干劲将会给企业带来的经济效益和长远影响。只有这样，企业才能得以长足发展，从而在激烈的市场

竞争中占有一席之地。■

要紧紧围绕公司“十二五”发展战略的实施，把领导班子和干部队伍建设摆在更加突出的位置上，以改革创新的精神，继续抓紧、抓实、抓好，为公司“十二五”发展提供坚强的组织保证。刘振亚提出了加强公司干部队伍建设的五点要求：以解放思想为先导，切实提高领导干部思想政治素质；以创先争优为动力，强化“四好”领导班子建设；以建设世界一流电网、国际一流企业目标为引领，进一步加快干部培养步伐；以培养引进紧缺人才为着力点，大力实施人

才强企战略；以关键岗位领导干部为重点，切实加强干部监督。

当前和今后一个时期，中央企业改革发展面临的环境和条件十分复杂，国际金融危机的影响还未完全消退，世界经济发展的不确定因素依然较多，这对我们既是挑战也是机遇。虽然西方发达国家的企业在这次危机中遭受重创，但经过危机考验后，未来的竞争力将会更强。中央企业要在未来更高层次、更高水平、更为激烈的国际竞争中赢得优势，必须靠人才来引领。

中央提出把中央企业调整到80-100家，培育50家左右具有国际竞争力的大公司大企业集团，目的就是希望我们尽快成长为能够全球配置资源的“国际巨星”，在建设创新型国家中发挥主力军作用，在实施“走出去”战略中发挥国家队作用，在紧要关头、关键时刻发挥顶梁柱作用。中央企业要真正肩负起党和国家赋予的历史重任，也必须把人才工作摆到优先发展的战略地位，加快培育造就一大批优秀人才。各中央企业党委（党组）一定要把人才资源作为实现科学发展的第一推动力，在新的起点上更好实施人才强企战略。

到2024年，中央企业人才发展总的目标是：培养造就规模适度、结构合理、素质优良的出资人代表、经营管理人才、党群工作者、科技人才和技能人才队伍；人才规模合理增长，整体素质明显提高，高层次人才队伍不断壮大，重点培养造就100名左右战略企业家，复合型党群工作者达到95%以上，国家级和集团公司级科技人才从目前的3.4万人增加到8万人以上，技师、高级技师占技能人才的比例从目前的5.4%提高到9%以上；国际化人才在目前0.75万人的基础上翻两番；人才使用效能显著增强，对企业发展贡献度大幅提高，实现人均营业收入翻一番、累计有效专利翻两番；人才发展环境持续改善，体制机制创新取得重大进展，为加快打造具有国际竞争力的大公司大企业集团提供坚强的人才保证。

**第三篇：企业实施人才强企工作经验材料**

\*厂坚持从发展大局着眼，从生产实际出发，实施人才强企战略，切实提高全员整体素质，全力建设高素质的经营管理队伍、高水平的专业技术队伍和高技能的操作员工队伍，为企业持续有效快速发展提供坚实的人力资源保障。

一、更新观念，牢固树立科学的人才观思想观念的更新是变革创新的先导。实施“人才强企”战略，基础和前提在于树立科学的人才观。这个厂坚持以

人为本，通过召开各种会议和下发宣传提纲等多种方式，引导和教育广大员工，特别是各级领导班干部牢固树立“人才资源是第一资源、人才优势是最大优势”的观念，把人才作为企业发展的第一推动力量；牢固树立人人都可以成才的观念，为每个人的发展创造广阔天地，把每个人的潜力和价值都发挥出来，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。目前，这个厂形成了人人重视人才、人人渴望成长的可喜局面。

二、稳步推进，进一步加强人才队伍建设围绕企业生产经营中心，服务改革发展稳定大局，是加强和改进人才队伍建设的出发点和落脚点。前大采油厂围绕提高企业核心竞争力，加快培育各类人才，全面推进人才队伍建设。

（一）加强干部队伍建设，发挥整体合力和导向作用。各级干部是员工队伍的带头人，发挥好干部队伍的导向作用是实施人才强企战略的核心。通过对个别基层班子及机关干部进行了调整，选拔一批政治成熟、管理能力和专业技术能力强、实践经验丰富、团结协作好、群众威信高的年轻干部充实到基层班子和机关重要岗位中，增加员工队伍的凝聚力和战斗力，促进了各项工作的顺利进行。第一，建立激励机制，调动各级干部的工作积极性。制定了《前大采油厂干部月度奖励系数考核办法》，将各级管理干部的部分奖励系数与本单位的关键指标紧密挂钩，根据指标完成情况兑现奖励系数，严格考核兑现，拉开收入差距，激发各级干部的工作积极性。第二，采取定向培养的方式，加强后备干部管理。在工作中注意发现思想成熟、思路清晰、专业能力强、业绩突出、群众公认的年轻干部选拔配备到科长助理岗位上，加强实践锻炼，使其尽快成熟成长。目前，这个厂经过定向培养，有1名干部提拔为副总工程师，还是5名科长助理正进行定向培养锻炼。第三，采取挂职锻炼，加强机关干部工作能力。4月初，制定下发了《机关及三所一般管理、专业技术人员下基层挂职锻炼实施方案》，针对性地进行培养，加强机关与基层工作交流，丰富机关干部基层工作经验，提高干部的综合能力与素质。目前，选定6名同志到基层进行挂职锻炼。第四，实行领导干部承包井组责任制，发挥领导干部的典型示范作用。下发了《党员领导干部包保井组实施方案》，全厂32个井组都由厂领导、科级干部、科长助理包保。截止目前，共组织8次232人，普查油水井2024井次，发现不正常井38井次，有31口井得到及时解决和处理，收集合理化建议41项，有25项被采纳，提出存在问题107个，有89个得到了解决和落实，重点解决了3条管线8口井的串联管线问题，井组的资料台帐由15种减少4种。领导干部承包井组责任制的有效实施，及时有效地解决和处理一线员工反映的生产生活等方面的问题，提高了领导干部解决、处理问题的能力。

（二）整合智力资源，发挥科技支撑力。科技是第一生产力。技术人员的培养和使用是实施人才强企战略的关键。在技术人才使用和管理上，对每个公司级技术带头人和厂级技术骨干安排了科研课题或攻关项目，使他们能够发挥特长，解决生产技术上的难题。第一，采取拜师学技的方式，发挥科技人员的技术带头作用。为每名技术专家安排徒弟，规定了培养方向和培养目标，实行好奖劣罚，促进技术专家发挥传、帮、带的作用。目前，11名厂级技术专家都与相关人员结成帮学对子。经过一段时间的运行，使技术人员队伍素质有明显提高，解决技术瓶颈问题能力明显增强。第二，采取见习锻炼的方式，加强专业技术后备人才的培养。下发了《公开招聘见习技术人员的实施方案》，通过理论知识考试和专业知识问答的方法，选拔一批在操作岗位上、理论水平和专业知识比较高、操作技能熟练、有一定培养前途的正规院校学生干部配备到基层技术岗位进行实习锻炼，满足今后油田长期发展对专业技术人才的需要。

（三）加强员工培训，提高操作员工的业务技术素质。提高广大操作员工的业务技术素质是实施人才强企战略的重点。通过大力开展员工培训工作和优化组织结构，实现岗位操作员工的整体素质提升。第一，利用特殊的生活方式，开展多方位的员工培训工作。始终坚持“四个一”的培训方法，由业校兼职教师利用晚间到基层单位进行集中培训，做到学一题，练一题，会一题；开展操作岗位明星评比活动，激发广大员工学技术、打基础、比技能的积极性；积极与公司科研单位联合举办技术讲座。目前，共举办采油骨干、地质化验工和电工等7个培训班，培训近300人次，广大员工的操作技能明显提高，有22人被聘任为高技能操作岗位明星。第二，优化劳动组织结构，提高工作效率。积极采取承包井组的管理方式，挖掘人力资源潜力

。现已开展承包井组28个（其中井组22个、单井12口合并为6个承包点），节省用工72人。不仅减少用工，缓解人员不足的矛盾，而且明确了责任主体，职责更加清晰，有利于提高管理水平。25#、33#、12#等承包井组多次在厂岗检中位居前列。

三、创新制度，完善人才体制和机制要形成人才辈出、人尽其才的生动局面，从根本上讲取决于人才体制和机制的创新。前大采油厂在培养和使用人才的同时，还不断深化人事制度改革，建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上，突出关键岗位薪酬的竞争性，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本。仅今年前八个月，关键岗位人员与普通岗位人员的效益工资平均相差1200元。二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件。这个厂针对人才的特点，对他们进行培训和锻炼，提升他们的综合素质。另外，还委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利。今年9月份，生产运行科科长被任命为安全副总监。三是实行情感化管理。从关心人、爱护人的角度出发，开展创建以“六小”为主要内容的“班组情感小家”活动。各基层单位利用班前会5分钟时间从日常管理、安全警示、操作技能和先进经验等多个方面进行演讲，展示了员工的内在素质和外在形象。在班组小文化角摆放《\*\*\*》、《\*\*报》等与生产经营管理有关报纸、专业书籍以及《读者》、《意林》、《家庭医生》等文化知识方面的杂志，建立流动图书库，在各单位轮流传阅，丰富了员工的业余文化生活。坚持理论与实践的技术练兵活动，创造性地做好一线岗位员工培训。目前，订购专业书籍40多种，满足员工增强业务知识和专业技能的需要。为班组配备了名牌冰箱、吸油烟机、厨柜、电磁炉、电饭锅等厨房用品、用具，使一线员工吃上新鲜可口的饭菜，喝上放心的水。设置“小药箱”，常备日常药品和医疗用具，建立用药记录，定期补充药品。在班组室内外栽种、养植花草树木，绿化、美化、亮化班组。“班组情感小家”活动的有效开展，为广大员工提供良好的工作生活环境，从而使工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥。四是实行企业文化激励。以团队感情和工作氛围吸引人，建设“以人为本、全面发展”的特色企业文化。通过“形势、任务、目标”的形势任务教育活动，倡导统一的价值取向，促使员工理解企业的奋斗目标，提高员工的凝聚力和向心力，进一步激发工作热情，从而达到了事半功倍的效果。发展的企业为人才的发展提供广阔的平台，发展的人才为企业的发展创造无限的空间。\*\*厂全力实施人才强企战略，为人才成长营造了良好氛围，提供了优越条件，也为企业实现更大的发展提供了强大的智力支持和人才保证。

**第四篇：企业实施人才强企工作经验材料**

x厂坚持从发展大局着眼，从生产实际出发，实施人才强企战略，切实提高全员整体素质，全力建设高素质的经营管理队伍、高水平的专业技术队伍和高技能的操作员工队伍，为企业持续有效快速发展提供坚实的人力资源保障。

一、更新观念，牢固树立科学的人才观思想观念的更新是变革创新的先导。实施“人才强企”战略，基础和前提在于树立科学的人才观。这个厂坚持以人为本，通过召开各种会议和下发宣传提纲等多种方式，引导和教育广大员工，特别是各级领导班干部牢固树立“人才资源是第一资源、人才优势是最大优势”的观念，把人才作为企业发展的第一推动力量；牢固树立人人都可以成才的观念，为每个人的发展创造广阔天地，把每个人的潜力和价值都发挥出来，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。目前，这个厂形成了人人重视人才、人人渴望成长的可喜局面。

二、稳步推进，进一步加强人才队伍建设围绕企业生产经营中心，服务改革发展稳定大局，是加强和改进人才队伍建设的出发点和落脚点。前大采油厂围绕提高企业核心竞争力，加快培育各类人才，全面推进人才队伍建设。

（一）加强干部队伍建设，发挥整体合力和导向作用。各级干部是员工队伍的带头人，发挥好干部队伍的导向作用是实施人才强企战略的核心。通过对个别基层班子及机关干部进行了调整，选拔一批政治成熟、管理能力和专业技术能力强、实践经验丰富、团结协作好、群众威信高的年轻干部充实到基层班子和机关重要岗位中，增加员工队伍的凝聚力和战斗力，促进了各项工作的顺利进行。第一，建立激励机制，调动各级干部的工作积极性。制定了《前大采油厂干部月度奖励系数考核办法》，将各级管理干部的部分奖励系数与本单位的关键指标紧密挂钩，根据指标完成情况兑现奖励系数，严格考核兑现，拉开收入差距，激发各级干部的工作积极性。第二，采取定向培养的方式，加强后备干部管理。在工作中注意发现思想成熟、思路清晰、专业能力强、业绩突出、群众公认的年轻干部选拔配备到科长助理岗位上，加强实践锻炼，使其尽快成熟成长。目前，这个厂经过定向培养，有1名干部提拔为副总工程师，还是5名科长助理正进行定向培养锻炼。第三，采取挂职锻炼，加强机关干部工作能力。4月初，制定下发了《机关及三所一般管理、专业技术人员下基层挂职锻炼实施方案》，针对性地进行培养，加强机关与基层工作交流，丰富机关干部基层工作经验，提～部的综合能力与素质。目前，选定6名同志到基层进行挂职锻炼。第四，实行领导干部承包井组责任制，发挥领导干部的典型示范作用。下发了《党员领导干部包保井组实施方案》，全厂32个井组都由厂领导、科级干部、科长助理包保。截止目前，共组织8次232人，普查油水井2024井次，发现不正常井38井次，有31口井得到及时解决和处理，收集合理化建议41项，有25项被采纳，提出存在问题107个，有89个得到了解决和落实，重点解决了3条管线8口井的串联管线问题，井组的资料台帐由15种减少4种。领导干部承包井组责任制的有效实施，及时有效地解决和处理一线员工反映的生产生活等方面的问题，提高了领导干部解决、处理问题的能力。

（二）整合智力资源，发挥科技支撑力。科技是第一生产力。技术人员的培养和使用是实施人才强企战略的关键。在技术人才使用和管理上，对每个公司级技术带头人和厂级技术骨干安排了科研课题或攻关项目，使他们能够发挥特长，解决生产技术上的难题。第一，采取拜师学技的方式，发挥科技人员的技术带头作用。为每名技术专家安排徒弟，规定了培养方向和培养目标，实行好奖劣罚，促进技术专家发挥传、帮、带的作用。目前，11名厂级技术专家都与相关人员结成帮学对子。经过一段时间的运行，使技术人员队伍素质有明显提高，解决技术瓶颈问题能力明显增强。第二，采取见习锻炼的方式，加强专业技术后备人才的培养。下发了《公开招聘见习技术人员的实施方案》，通过理论知识考试和专业知识问答的方法，选拔一批在操作岗位上、理论水平和专业知识比较高、操作技能熟练、有一定培养前途的正规院校学生干部配备到基层技术岗位进行实习锻炼，满足今后油田长期发展对专业技术人才的需要。

（三）加强员工培训，提高操作员工的业务技术素质。提高广大操作员工的业务技术素质是实施人才强企战略的重点。通过大力开展员工培训工作和优化组织结构，实现岗位操作员工的整体素质提升。第一，利用特殊的生活方式，开展多方位的员工培训工作。始终坚持“四个一”的培训方法，由业校兼职教师利用晚间到基层单位进行集中培训，做到学一题，练一题，会一题；开展操作岗位明星评比活动，激发广大员工学技术、打基础、比技能的积极性；积极与公司科研单位联合举办技术讲座。目前，共举办采油骨干、地质化验工和电工等7个培训班，培训近300人次，广大员工的操作技能明显提高，有22人被聘任为高技能操作岗位明星。第二，优化劳动组织结构，提高工作效率。积极采取承包井组的管理方式，挖掘人力资源潜力。现已开展承包井组28个（其中井组22个、单井12口合并为6个承包点），节省用工72人。不仅减少用工，缓解人员不足的矛盾，而且明确了责任主体，职责更加清晰，有利于提高管理水平。25#、33#、12#等承包井组多次在厂岗检中位居前列。

三、创新制度，完善人才体制和机制要形成人才辈出、人尽其才的生动局面，从根本上讲取决于人才体制和机制的创新。前大采油厂在培养和使用人才的同时，还不断深化人事制度改革，建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上，突出关键岗位薪酬的竞争性，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本。仅今年前八个月，关键岗位人员与普通岗位人员的效益工资平均相差1200元。二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件。这个厂针对人才的特点，对他们进行培训和锻炼，提升他们的综合素质。另外，还委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利。今年9月

**第五篇：企业实施人才强企工作经验材料**

企业实施人才强企工作经验材料

\*厂坚持从发展大局着眼，从生产实际出发，实施人才强企战略，切实提高全员整体素质，全力建设高素质的经营管理队伍、高水平的专业技术队伍和高技能的操作员工队伍，为企业持续有效快速发展提供坚实的人力资源保障。

一、更新观念，牢固树立科学的人才观

思想观念的更新是变革创新的先导。实施“人才强企”战略，基础和前提在于树立科学的人才观。这个厂坚持以人为本，通过召开各种会议和下发宣传提纲等多种方式，引导和教育广大员工，特别是各级领导班干部牢固树立“人才资源是第一资源、人才优势是最大优势”的观念，把人才作为企业发展的第一推动力量；牢固树立人人都可以成才的观念，为每个人的发展创造广阔天地，把每个人的潜力和价值都发挥出来，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。目前，这个厂形成了人人重视人才、人人渴望成长的可喜局面。

二、稳步推进，进一步加强人才队伍建设

围绕企业生产经营中心，服务改革发展稳定大局，是加强和改进人才队伍建设的出发点和落脚点。前大采油厂围绕提高企业核心竞争力，加快培育各类人才，全面推进人才队伍建设。

加强干部队伍建设，发挥整体合力和导向作用。各级干部是员工队伍的带头人，发挥好干部队伍的导向作用是实施人才强企战略的核心。通过对个别基层班子及机关干部进行了调整，选拔一批政治成熟、管理能力和专业技术能力强、实践经验丰富、团结协作好、群众威信高的年轻干部充实到基层班子和机关重要岗位中，增加员工队伍的凝聚力和战斗力，促进了各项工作的顺利进行。

第一，建立激励机制，调动各级干部的工作积极性。制定了《前大采油厂干部月度奖励系数考核办法》，将各级管理干部的部分奖励系数与本单位的关键指标紧密挂钩，根据指标完成情况兑现奖励系数，严格考核兑现，拉开收入差距，激发各级干部的工作积极性。

第二，采取定向培养的方式，加强后备干部管理。在工作中注意发现思想成熟、思路清晰、专业能力强、业绩突出、群众公认的年轻干部选拔配备到科长助理岗位上，加强实践锻炼，使其尽快成熟成长。目前，这个厂经过定向培养，有1名干部提拔为副总工程师，还是5名科长助理正进行定向培养锻炼。

第三，采取挂职锻炼，加强机关干部工作能力。4月初，制定下发了《机关及三所一般管理、专业技术人员下基层挂职锻炼实施方案》，针对性地进行培养，加强机关与基层工作交流，丰富机关干部基层工作经验，提高干部的综合能力 与素质。目前，选定6名同志到基层进行挂职锻炼。

第四，实行领导干部承包井组责任制，发挥领导干部的典型示范作用。下发了《党员领导干部包保井组实施方案》，全厂32个井组都由厂领导、科级干部、科长助理包保。截止目前，共组织8次232人，普查油水井2024井次，发现不正常井38井次，有31口井得到及时解决和处理，收集合理化建议41项，有25项被采纳，提出存在问题107个，有89个得到了解决和落实，重点解决了3条管线8口井的串联管线问题，井组的资料台帐由15种减少4种。领导干部承包井组责任制的有效实施，及时有效地解决和处理一线员工反映的生产生活等方面的问题，提高了领导干部解决、处理问题的能力。

整合智力资源，发挥科技支撑力。科技是第一生产力。技术人员的培养和使用是实施人才强企战略的关键。在技术人才使用和管理上，对每个公司级技术带头人和厂级技术骨干安排了科研课题或攻关项目，使他们能够发挥特长，解决生产技术上的难题。

第一，采取拜师学技的方式，发挥科技人员的技术带头作用。为每名技术专家安排徒弟，规定了培养方向和培养目标，实行好奖劣罚，促进技术专家发挥传、帮、带的作用。目前，11名厂级技术专家都与相关人员结成帮学对子。经过一段时间的运行，使技术人员队伍素质有明显提高，解决 技术瓶颈问题能力明显增强。

第二，采取见习锻炼的方式，加强专业技术后备人才的培养。下发了《公开招聘见习技术人员的实施方案》，通过理论知识考试和专业知识问答的方法，选拔一批在操作岗位上、理论水平和专业知识比较高、操作技能熟练、有一定培养前途的正规院校学生干部配备到基层技术岗位进行实习锻炼，满足今后油田长期发展对专业技术人才的需要。

加强员工培训，提高操作员工的业务技术素质。提高广大操作员工的业务技术素质是实施人才强企战略的重点。通过大力开展员工培训工作和优化组织结构，实现岗位操作员工的整体素质提升。

第一，利用特殊的生活方式，开展多方位的员工培训工作。始终坚持“四个一”的培训方法，由业校兼职教师利用晚间到基层单位进行集中培训，做到学一题，练一题，会一题；开展操作岗位明星评比活动，激发广大员工学技术、打基础、比技能的积极性；积极与公司科研单位联合举办技术讲座。目前，共举办采油骨干、地质化验工和电工等7个培训班，培训近300人次，广大员工的操作技能明显提高，有22人被聘任为高技能操作岗位明星。

第二，优化劳动组织结构，提高工作效率。积极采取承包井组的管理方式，挖掘人力资源潜力。现已开展承包井组28个，节省用工72人。不仅减少用工，缓解人员不足的矛 盾，而且明确了责任主体，职责更加清晰，有利于提高管理水平。25#、33#、12#等承包井组多次在厂岗检中位居前列。

三、创新制度，完善人才体制和机制

要形成人才辈出、人尽其才的生动局面，从根本上讲取决于人才体制和机制的创新。前大采油厂在培养和使用人才的同时，还不断深化人事制度改革，建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。

一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上，突出关键岗位薪酬的竞争性，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本。仅今年前八个月，关键岗位人员与普通岗位人员的效益工资平均相差1200元。

二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件。这个厂针对人才的特点，对他们进行培训和锻炼，提升他们的综合素质。另外，还委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利。今年9月份，生产运行科科长被任命为安全副总监。

三是实行情感化管理。从关心人、爱护人的角度出发，开展创建以“六小”为主要内容的“班组情感小家”活动。各基层单位利用班前会5分钟时间从日常管理、安全警示、操作技能和先进经验等多个方面进行演讲，展示了员工的内在素质和外在形象。在班组小文化角摆放《\*\*\*》、《\*\*报》等与生产经营管理有关报纸、专业书籍以及《读者》、《意林》、《家庭医生》等文化知识方面的杂志，建立流动图书库，在各单位轮流传阅，丰富了员工的业余文化生活。坚持理论与实践的技术练兵活动，创造性地做好一线岗位员工培训。目前，订购专业书籍40多种，满足员工增强业务知识和专业技能的需要。为班组配备了名牌冰箱、吸油烟机、厨柜、电磁炉、电饭锅等厨房用品、用具，使一线员工吃上新鲜可口的饭菜，喝上放心的水。设置“小药箱”，常备日常药品和医疗用具，建立用药记录，定期补充药品。在班组室内外栽种、养植花草树木，绿化、美化、亮化班组。“班组情感小家”活动的有效开展，为广大员工提供良好的工作生活环境，从而使工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥。

四是实行企业文化激励。以团队感情和工作氛围吸引人，建设“以人为本、全面发展”的特色企业文化。通过“形势、任务、目标”的形势任务教育活动，倡导统一的价值取向，促使员工理解企业的奋斗目标，提高员工的凝聚力和向心力，进一步激发工作热情，从而达到了事半功倍的效果。

发展的企业为人才的发展提供广阔的平台，发展的人才为企业的发展创造无限的空间。\*\*厂全力实施人才强企战 略，为人才成长营造了良好氛围，提供了优越条件，也为企业实现更大的发展提供了强大的智力支持和人才保证。

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！