# 关于企业构建人才成长平台与人才培养和使用的思考1

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-09-12

*第一篇：关于企业构建人才成长平台与人才培养和使用的思考1关于企业构建人才成长平台与人才培养和使用的思考二十一世纪，是“管理与人才、知识与人才”竞争的世纪，企业在市场经济条件下如何求生存、求发展、求超越，是无数管理者一生奋斗的目标。无数成功...*

**第一篇：关于企业构建人才成长平台与人才培养和使用的思考1**

关于企业构建人才成长平台

与人才培养和使用的思考

二十一世纪，是“管理与人才、知识与人才”竞争的世纪，企业在市场经济条件下如何求生存、求发展、求超越，是无数管理者一生奋斗的目标。无数成功的企业告诉我们：一个优秀的企业、团体，必定拥有一群高素质的员工队伍。因此构建人才“展现自我、彰显个性、发展交流”的成长平台变成为企业执著追求的永恒课题，人才培养和使用，也势必成为企业取之不尽、用之不竭、持续发展的动力源泉。西南油气田要实现大发展与大跨越，必须培养和造就一批具有适应现代化建设的高素质人才队伍，可以说，“双百亿”建设目标的瓶颈和关节点，既不是资源也不是设备，而是在于能否拥有一支强大的人才技术储备。因而，企业的发展、目标的实现，要求我们必须有效构建起“人才成长”的平台，切实加强人才培养和有效的使用。

一、有效发挥人的长处，是构建人才成长平台的基础

人人都有一定的长处，在工作中，如果一个人的长处能够得到充分的发挥，那么，反弹回来的积极效果至少有两个：其一，对承担的工作能高质量、高效率地完成任务；其二，由此而感到其自身价值有了得以实现的空间和舞台。因而，在工作中心情舒畅，其潜能和积极性得以充分的发挥，从而使其工作更具有创造性。因此，作为企业和企业管理者，要在有效发挥人的长处上下功夫，要善于用人之长。

1、坚持信人与容人的统一。任何工作单位和部门，每个人的工

1作岗位都是由企业管理者或部门领导安排的，能否使其发挥长处，积极工作，关键在于领导者能否做到“信人与容人”的统一。党的用人原则是“德、能、勤、绩”四项标准，首先必须考虑的是政治标准，因此，在如何用政治标准看人的问题上，应牢固确立一个基本认识，即对于绝大多数人来说，只有政治强弱之分，而无政治上可信人与不可信任之别。为此，在政治上千万不能轻易地对人表示不信任，否则，此人的长处将被抛弃。同时，由于每个人的学历、资历、兴趣、爱好不尽相同，也容易使领导者产生偏见的认识，造成此人的长处能否得到承认和发挥。因此，要有效发挥人的长处，要求企业管理者或部门领导要做到“容人之优长、容人之个性、容人之短处、容人之过失”，将“信人与容人”有机的结合起来，促进其部属的长处和积极性得到充分发挥。

2、坚持高标准与具体指导的统一。能否有效发挥人的长处，与制定的工作标准紧密相关。如果只是满足于完成常规性的工作和一般的运转，那就无法寻求到“千里马”,容易造成与平庸的人等量齐观，会导致冷落有才华的人。所以，作为企业的管理者和部门的领导者，要善于用高标准的工作目标来促进人才成长，同时，在具体的工作中，根据人之长处放在相应的位置上，放手放心让其在属于自己的舞台上充分展示自己才华，发挥自己长处；当部属出现困难和偏差的时候，及时帮助和纠正，这就会使人能够大胆的工作，其长处和积极性得到更大地发挥。

二、遵循培养与使用、用人与管人原则，是构建人才成长平台的保证

每个人都有自己心中奋斗的目标，也都有自己成长的途径和平台，能否成长起来，在于是企业管理者能否掌握其“热情、兴趣、需要”三个环节。并通过三个环节，准确做到培养与使用相结合。因此，在人才成长的过程中，要求企业管理者首先要积极遵循培养人和使用人相统一。即需要什么人，就培养什么人；一旦培养出来，就把他用到相应的位置上。其次，要做到用人与管人相统一。用人单位要能管人，进什么人，出什么人，每个人放在什么位子上，在实践过程中又应如何进一步调整人的进出和结构，用人单位最清楚、最有发言权。如果用人单位不管人，管人单位不用人，便容易出现“有长处的人用不上、需要的人才又没有、平庸之人走不掉、有才华的人进不来”等问题。所以，只有在培养使用和用人管人上建立起有效的用人机制，实施人才机制的动态管理，才能根据每个人的特点合理定位，为做到人尽其才搭建成长平台创造必要的条件和保证。

人才成长平台一旦构建起来，“培养人和使用人”便成为企业人才培养的关键。

美国著名管理学家杜拉克在他的《有效的管理者》一书中说到：“一个人的才能，唯有透过有条理、有系统的工作才能成为有效”。因此，在人才的培养过程中，要求我们企业和管理者从观念上改变搞短期培训班、组织技术比武等方式来培养人才的思路，要树立新型的人才观和更为科学的人才培养方法，培养一大批适合于本企业发展的需要、具有良好综合素质、建立在知识化基础上、能用创新思维开展工作的复合型人才。具体做法主要有以下几点：

一是建立大学生实践锻炼培养机制。目前，各个单位和部门相继进入了部分大学院校毕业生，为企业的发展增添了后备力量。然而，他们虽具备良好的理论基础，但缺乏实际工作中的实践经验。针对这一特点，企业应建立有针对性的实践锻炼培养机制，通过现场的锻炼，熟悉生产环境、工艺流程、操作规程以及其他的管理知识；在实践锻炼的基础上，定期对他们进行综合性的测评，根据他们在实践中显示出来的才能，初步辨别他们的特点，然后有针对性地进行分流培训。

二是建立职工技术培训机制。其重点通过三个梯度实现“纵向深化”和“横向扩展”。首先是上岗培训；其次是以纵向深化为目标的技术等级培训；再次是以横向一专多能为目标的复合型培训。通过培训，形成以等级技术为主体的技术工人队伍，以利于提高岗位生产效率。

三是建立工程专业技术人员继续教育的学习机制。坚持“按需设岗、精干高效”的原则，与国内一些高等院校合作，结合本企业的发展方向，开展以新技术理论、新科研成果、新工艺为主要内容的知识更新型继续教育；以尖端技术、理论研究、超前培训为主要内容的知识储备型继续教育。从而使一大批技术骨干和科技带头人脱颖而出。

四是建立管理干部的研修机制。对基层干部，在参加系统内轮训和外出考察学习基础上，定期举行研讨会，就实践工作中产生的经验、出现的问题进行交流研讨，提高基层领导分析问题、解决问题的能力。

定期组织处级领导干部研讨企业面临形势、企业发展战略等。

综上所述，人才培养不仅仅是一般意义上的技术培训，也不是局限于重点人才、紧缺人才的培养，关键是要培养造就一大批企业“把关”人才，着眼于员工整体素质的提高。

人才培养是基础，合理的使用是关键。这就要求我们企业每一名管理者，特别是各级领导干部，从根本上改变旧的用人观念和管理模式,牢固树立“人人是人才、处处是舞台”的人才价值观，把“求才、知才、爱才、用才、信才、容才、励才、留才”作为重要任务，以优化人才资源配置，重视人才使用中的情感因素，挖掘人才使用潜能，促进人才智能的提高，抓好人才元素的增值为途径，创造“人尽其才、才尽其用”的良好环境和宽松和谐的内部气氛，建立平等的竞争机制和奖惩制度，从根本上调动人才的积极性和创造性。为此，在企业在人才培养和使用上还需树立以下三个观念：

一是要树立用人的效益观念。要重德尚才，适才适位，让那些德才兼备的人来担重任。但好人不一定是能人，能人不一定是完人。我们要用好人，但更要用能人。对人才不可求全责备，只要有真才实学，就应该大胆地使用。

二是要树立用人的竞争观念。市场经济的竞争性，决定了用人制度也必须贯彻和体现机会均等的原则，把竞争机制引入人才使用的全过程，创造条件并鼓励人才在同一起跑线上公平竞争。

三是要树立用人的舞台观念。企业要切实为每个员工做到了“三提供”即：智力支持、精神动力表演、施展才华的舞台。并通过多种

形式的考评，对绩大者扩大舞台；对绩小者缩小舞台；对不适应者更换舞台；对平庸者走下舞台；努力做到最大限度的调动员工的积极性和创造性。

人才成长平台的构建和人才的培养与使用是紧密相连，不可分割。搭建成长平台是为了有机的、有序的培养人才，培养人才又是为了更好地使用人才；而人才的合理使用，又必然会加大对人才的需求，促进人才平台和培养工作的质与量的提高。因此，我们在实际工作中，应把此项工作同领导干部的责任目标结合起来，建立科学的人才发展渠道，最大限度开发人力资源潜能，为企业的发展提供充足的人才储备。

**第二篇：企业如何构建高技能人才培养的平台**

企业如何构建高技能人才培养的平台

1、建立人才辈出平台。

企业为了创造人才辈出的局面，要转变“重文凭，轻技能”、“重科技管理人才，轻一线技能人才”的观念，明确高技术工人也是人才的先进理念，努力营造重视技术知识，尊重高技能人才的良好氛围，增强一线职工的职业荣誉感和自豪感。大力宣传企业的金牌工人、高技能人才的先进典型，并对作出突出贡献的高技能人才进行表彰和奖励，为企业的人才辈出构建一个平台，营造一个环境。

2、建立培训平台。

企业要实施岗位适应性培训、技能提高培训、转岗培训，尤其要结合先进的科学技术在企业中的应用，重点进行新知识、新技术、新工艺等相关知识和技能的培训。

3、建立资金平台。

培养高技能人才必须要有资金的保证，企业每年应按不低于职工工资总额2%的比例提取教育经费，加大对职业技术教育的投入；企业职工培训经费必须用于职工的培训。

4、建立岗位成才平台。

企业要开展岗位练兵、技能比赛、技术演练等活动，过这些活动

既可以构建一个职工立足岗位在实践中成才的平台，引导职工立足岗位练就扎实技术，结累操作经验，争做高技能型技术工人；又可以为高技能人才搭建一个展示才华的平台，使高技能人才脱颖而出。

**第三篇：企业人才培养与使用**

浅谈企业人才培养与使用

人力资源科——郭建伟 千秋大业，人才为本。破解“企”字，有一个精妙的说法：“有人则企，无人则止”。人才是企业发展的非常重要的战略性资源。成功的企业，必然是能不断聚集和持续造就高素质人才的企业。培育人才的结果，就企业而言，是生产力和竞争力的增强，就职工而言，是工作生活质量和人生满意程度的提高。企业的竞争说到底是人才的竞争，企业的人才战略要体现以人为本，形成以人为本的团队，使人才和智力资本开发价值实现最大化，而如何开发人才、培养人才和使用人才,充分发挥人才的积极作用，已成为现今摆在每一个企业面前的重要课题。

我矿人才培养工作秉承“培训就是发展，培训更是创新”的理念，围绕“一个中心”： 即以确保安全生产和提高经济效益为中心；突出“两个转变”：由“被动学习”到“主动学习”的转变，由注重理论知识传授向注重技能培训转变；抓住“三个重点”：即以高级管理人才、高级技术人才和高级技能人才的培养为重点；强调“四个到位”：即领导到位、工作到位、措施到位和条件到位；实现“五个创新”：即培训观念、培训机制、培训内容、培训方式和培训手段的创新。在创建学习型企业，营造人才成长氛围；开展优秀人才选拔，激励员工岗位成才；建立培训考核体系，提高人才培养质量；加大教育培训投入，建设远程培训系统等方面进行了有益的探索，积累了经验，为矿生产发展提-1-

供了动力，为人才成长搭建了平台。

我们要坚持企业与员工共同发展的理念，以“争做学习型员工，创建学习型企业”为主题，加强基层班组建设，采取灵活多样的培训方式，发挥不同培训形式的优势，实现不同培训方式的有机结合，注重培训效果，促进职工全面成长。培训内容包括：岗位技能培训、安全规程培训、特种作业培训和新技术专题培训；培训方式包括：岗前培训、岗位培训、在岗学习、职业资格培训、继续教育等方式；培训形式包括：自学和集中学习等。

今年，我矿对人才培训的主要内容有岗位技能培训、安全规程培训、特种作业培训；采取的主要方式为：

一、对新进员工进行岗前培训；

二、对在岗职工进行职业资格培训、复训和在岗学习。

一、4、5月份对矿基层区队职工进行特种作业培训，并对考核合格者颁发特种作业证，持证上岗。

二、对各基层区队新进员工进行岗前学习培训，主要学习内容有安全作业规程和岗位业务技能，经考试合格，方可上岗。

三、密切关注集团公司下发的各项职业技能鉴定申报信息，鼓励职工积极参加技能培训。5月份对生产调度工、配电值班员进行企标工种职业技能鉴定申报，7月份对矿高级技工进行技师申报，为公司、大煤沟矿培养了一大批专业齐全、素质优良、业务精通的优秀人才。

四、对矿在职特种作业人员每两年进行一次复训，进一步加强了特种人员的业务技能和特种作业能力。

五、对各单位办事员进行教育培训，加强业务能力。矿人力资源科为做好各单位办事员管理工作，提高办事员办事能力和业务水平，每周都会召开办事员会议，促进各办事员相互之间的业务交流，并在每季度岗位练兵活动过程中，举行办事员业务能力和综合素质的考核，使各办事员从考试中认识到自己工作中存在的缺陷，并针对不足之处进行整改，提高办事员的业务技能水平和理论知识水平，进一步提高单位工作效率。

六、为提高在岗职工业务能力和工作积极性，从4月份开始，每月开展生产单位劳动竞赛活动，确保大煤沟矿各项生产经营计划的顺利完成。由于大煤沟煤矿地处地震带，地质结构复杂，有时地震频繁，每月的生产状况都不一样，所以要结合当月生产的实际情况，创新方法，因地制宜，制定出合理劳动竞赛方案，有效地调动全体职工的积极性和自觉性，激发职工劳动热情。

七、通过职业技能比武，加强职工成才意识。2024年9月，青海省第六届、海西州第二届暨全省煤炭行业职工职业技能大赛在我矿成功举办。这次大赛参赛项目共四个，大煤沟煤矿参赛队取得了爆破工第一名、第二名、维修钳工第一名、第二名，瓦检工第二名、第三名的优异成绩。通过本次技术比武活动，展现了我矿技术工人的精神风貌、技术水平和意志品质，进一步引导和深化矿广大职工岗位练兵、岗位成才、岗位奉献的思想意识。

八、开展岗位练兵，营造干事创业氛围。年初，制定了《大煤沟矿开展岗位练兵竞赛活动方案》，以“争做学习型员工，创建学习型企业”为主题，本着“全面提高职工工作效率和安全生

产，增强个人业务技能水平和综合能力素质，打造适应大煤沟煤矿生产发展的高技术、高技能职工队伍，推进企业快速稳定发展”的目标，坚持“干什么，练什么，缺什么，补什么”的原则，按照“立足岗位、切合实际、因岗施教、注重实效”的要求，以提高职工职责能力为出发点，以各岗位基础知识培训、基本技能训练、工作实效考评为主要内容，通过开展以赛促练、以赛促学，增素质、强技能、保发展等途径，密切结合生产实际，在全矿范围内开展了为期一年的岗位练兵活动。这是我矿成立以来的第一次岗位练兵活动，同时也是加强我矿职工队伍建设的又一重大举措。练兵一年来，经过各单位精心组织、周密布署，扎实有效地推动练兵活动向实战化和长效化方向良性发展，确保“人人参与练兵，人人得到锻炼，人人获得提高”，取得了明显成效，矿全体职工整体素质水平得到了长足进步。

当今乃至将来，企业的发展就是人才的培养，企业的竞争就是人才的使用，“栽好梧桐树，自有凤凰来”，故此企业做好了人才的培养自然而然也就提升了自身的发展潜力，因此，我们要做好人才的培养和使用工作，为我公司和矿的强势发展做出贡献。

**第四篇：基于企业局域网构建高技能人才培训平台**

基于企业局域网构建高技能人才培训平台

摘要：这些年来，随着胜利油田对高素质劳动者的需求日益强劲，各采油厂高度重视加强高技能人才工作，努力营造有利于高技能人才脱颖而出的社会氛围，进一步完善政策，从培养、评价、激励等各个环节加大支持力度，着力实施高技能人才培训工程、新技师培养计划，高技能人才培训工作进入了一个新阶段。同时，随着信息技术的迅猛发展，网络正以前所未有的强大力量悄然改变着我们的学习、工作和生活方式。如今，网络培训，在线讲座，远程教育等等以网络为载体的培训方式，正以迅雷不及掩耳之势席卷了我们的职工培训领域。在这一大背景下，高技能人才培训如何适应时代发展的需要，紧扣时代脉搏，调整培训思路，变革培训策略，创新培训机制，构建适应新时代需要的培训模式，已成为摆在每一个企业培训工作者面前的亟待探索的重要课题。

关键词：网络培训平台 高技能人才 培训

一、网络环境下我厂高技能人才培训的新思路

高技能人才培训是一个系统工程。新时期的培训工作，必须用系统的思想统揽全局，将千头万绪的工作纳入到一个有机整体中统筹规划，合理布局，统筹兼顾。这是践行科学发展观的要求，也是我们做好培训工作的必然选择。一年来，我们在上级领导的正确指导下，依据采油厂实际，逐步确立了采油厂高技能人才培训的崭新思路。即：以科学发展观为指导，以促进职工技能发展为主线，密切依靠网络，搭建“一个平台”，以人为本，统筹兼顾，逐步构建高技能人才培训新模式，努力开创采油厂技能人才培训工作新局面。

二、搭建“一个平台”，构建高技能人才学习的网上课堂。“一个平台”，即孤东采油厂网络培训平台。搭建这个网络平台的目的是，改变以往高技能人才被动受训的僵化模式，变“要我学”为“我要学”，促进广大中小学领导干部的专业发展和精神成长。该平台设立了管理与技术干部教育培训、技能操作人员教育培训两个网络培训板块，每个板块分设资源下载、视频讲座、在线测试、技术交流等内容。具体实施方法如下：

1、创设精品课件和视频学习的平台，提高培训效率。组织首席专家、首席技师、主任专家的兼职教师制作、开发特色精品课件，依照课件的数量与质量，进行量化考核与奖励，调动兼职教师的积极性，满足职工培训学习的需求。管理与技术干部培训板块以前沿管理讲座、时事政治理论、专业技术讨论等视频讲座为主，技能操作人员教育培训板块将逐步实现20个工种的规范化操作视频在线观看功能，通过创设视频学习的平台，充分发挥网络培训平台培训作用，提高培训效率。

2、创设科技创新研发平台，将攻克技术难题嵌入到高技能人才培训中。紧紧围绕采油厂实际生产中的重点技术难题，突出研发平台的媒介作用，由地质所、工艺所、监测、科技办等相关部门联合，聚集高技能人才，提供技术创新、管理创新的咨询服务，研发科技成果，共享创新创效成果，使科技创新研发平台逐步成为我厂科技创新、成果转化的助推器。在整个研发过程中，大量的高技能人才必然能得到锻炼和提高，并且还能培养一批新的技能人才。

3、创设在线自测考试平台。

建立30个工种、近十万道试题的在线自测考试系统，实现单位组织及职工个人的在线测试，在线测试不受时间限制，随时完成上机模拟练习，有效缓解工学矛盾，提高职工技能水平。

4、创设在线答疑专家平台，实现高技能人才培训中的交流与互动。

组织专家、教师在线与职工交流，解决实际生产中的难点和疑问，将自己的经验通过网络传授给职工，最大限度实现知识共享。通过加强网络技术平台的建设，实现职工培训的信息化，必将大大加快高技能人才的培养速度。

5、加强与远程教育院校联合，建立卫星接收站。

根据高技能人才培训计划要求，通过卫星通讯和互联网，有目的地选择国内外一流专家进行授课，接受高水平的系统专业培训，以满足不同层次培训的需要。

三、网络培训平台在建设和使用中需注意的问题

1、制定网络培训平台的管理

网络培训是一种开放的学习方式，培训部门要根据高技能人才培训总体规划的要求，提出具体的网络培训需求意见书，包括网络培训目标、培训种类、培训内容等具体要求，细化培训项目，为开发网络培训管理系统提供基本依据。

2、提供优质实用的学习资源。

科学策划，优选高技能人才培训内容。我们以职业标准为主，“四新”技术为补充，精心选择学习资源，使职工学习的内容与生产现场基本同步。其中“四新”技术（新工艺、新设备、新材料、新方法）是高技能人才培训的重要内容之一，也是网络平台重点建设的专题。

3、建立考核制度，完善督查机制。

结合网络培训平台建设，专门开发监控软件，对职工学习进行专户管理，加强对“无形”网络的“有形”管理。职工实行实名制网上学习，随时掌握其在线学习时间、学习内容、检测成绩和发言情况。将职工上网学习时间、训练次数、学习进度纳入本人当月工作绩效考核的一项重要指标。

四、与传统的高技能人才培训方式相比，主要具有以下几个优点。

１．突破时空限制。网络化的教育培训不受时间和地点的限制，将新知识、新技术、新技能及时地传递给职工，在培训过程中，能根据培训需求，提供全面、丰富的学习资源，并能通过真实、形象的情景培训和生动的案例分析，帮助职工扩展知识面，使职工可以根据需要随时随地反复学习所需内容，提高知识运用能力。

２．实现资源共享。通过建立网络培训平台，实现学习资源共享，为职工创造良好的学习条件，不断提高学习能力。职工在网络平台上既能接受全面、系统的专业技能培训，又能享受到全国乃至世界一流的精品课程培训；既能查阅基本的专业知识资料，又能查询最新的专业理论论述。

３．实时互动交流。网络化培训可以实现职工与专家、职工与职工之间的实时互动交流，具有良好的互动性。在教学过程中，专家可以现场给予辅导、答疑、咨询，解决职工学习中遇到的问题。同时，职工之间可以相互探讨问题，交流学习体会，提高学习效率。

４．节约培训费用。利用网络培训实现就地在职培训，一次性投入，资源反复利用，可以节省大量培训费用。职工在工作岗位上实现理论与实践相结合，不仅较好地解决工学矛盾，还增强了学习培训的针对性和培训管理的计划性。

三、网络培训平台在高技术人才培训中的初步效果 经过一年来的探索和实践，无论是采油厂有关部门，还是直接参与培训的职工，都普遍感到这种模式新颖、前沿、务实、可行，是开展大规模培训高技能人才的一种有效尝试。第一，就采油厂培训部门而言，找到了一种降低高技能人才培训成本的好模式。现代化的在线培训模式，能够及时收集高端、前沿、新颖的培训课件，教学层次高，并且降低了培训管理成本。

第二，就参加培训的职工自身而言，找到了一个激发自主学习积极性、培养终身学习能力的好平台。在线培训方便、灵活、优质、高效的诸多特点，增强了职工参训的吸引力，激发了职工参加培训的内在动力，培养了职工良好的学习习惯，使参加培训的职工尽快的成长为一名高技能人才。

第三，就参加培训的职工所在三级单位而言，找到了一个缓解工作与培训矛盾、力求两不误两促进的好办法。在线培训这种模式，以分散、灵活、自主学习为主要特点，克服了以往集中、脱产、坐班培训的一些局限，有利于处理工学矛盾，能够做到学习和工作两不误。职工所在三级单位不再为派几个人学习、派谁去学习犯难，受到各个三级单位的普遍支持。

综上所述，信息时代呼唤适应新形式发展的干训模式，凭借网络，搭建网络培训平台，引领职工主动发展，无疑是一条促进高技能人才成长的崭新道路。现在，网络环境下的高技能人才培训新模式的研究，还是一个崭新的领域，它具有广阔的空间和无限的发展前景。

参考文献：

(1)付彦军 《提升企业在线培训的效果》 中国远程教育。(2)周占文主编 《新编企业管理学》 重庆大学出版社。(3)周天勇主编 《发展经济学》 中国财政经济出版社。(4)中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于进一步加强高技能人才工作的意见》。

**第五篇：加强基层国税人才培养与使用的思考**

加强基层国税人才培养与使用的思考

人才的培养与使用，是基层国税部门能否完成上级下达各项任务的关键。进一步重视和加强基层人才的培养与使用，意义十分重大。

一、国税人才管理及评选建设

（一）人才的评定。涵盖全系统综合管理、行政执法和专业技术各个岗位的业务能手和带头人，以及各类文体特长的爱好者，是一支政治过硬、业务熟练、作风优良、执法公正、服务规范和文体特长多样化的国税人才队伍。

（二）人才的管理。建立以区、市、县分级的人才管理机制，人才的管理由区局统一管理及评选，市、县局负责在区局分批分配或指派名额下，负责本辖区内人才的培养、选定、推荐，并按照区局的人才管理准则及评选规范进行人才推阵出新、新老更替的考核考评以及日常使用工作。

（三）人才库的建立。本文所讨论的是专业型、特长型的人才培养与使用，对于综合素质型的领导人才或后备领导干部人才，可另文讨论。人才库的建立，一要有‚人人都能成才‛的评选机制。二要有‚人才工作实绩考评‛的考核机制。三要有‚人才动态发展与更新‛管理机制，四是要走‚人才多样性‛的路子。尽量避免单纯的‚精英化‛而打击一大片的现象、避免出现‚能进不能出‛的怪圈、避免‚干好干差一个样‛的状况、避免‚业务能手与特长能人‛的发展偏—1—

颇。建立税收征管、稽查、法制、税政、监察审计、财务管理、计算机、文秘宣传以及后备干部等人才库。建立人才库人才的选拔、管理、补充、淘汰、考核、激励、使用等管理机制。

二、基层国税局人才建设思路

（一）积极营造崇尚人才的良好氛围。弘扬尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的‚四尊重‛，特别是各级基层领导干部要以爱才之心、识才之眼、纳才之量、用才之法、护才之胆、举才之德、育才之方，以诚挚的感情、宽广的胸怀、科学的方法和周到的服务，为各类人才创造良好的工作条件。

（二）积极创造人才建设激励机制。就基层而言，以职务晋升作为激励方式的空间有限，这也是本文重点讨论专业型、特长型人才培养和使用的前提背景。有限的职数难以满足充分调动干部的工作积极性和创造性的需求。形成客观上会挫伤了一些人的工作积极性。建立良好的人才激励机制和管理，创建‚行行出状元‛、‚人人都能成人才‛的人才管理工作机制和环境，从而激发其工作积极性，鼓励干部职工在相应工作岗位干出成绩、彰显其自我价值，避免单纯的‚精英化‛、‚官本位‛思想，使千人挤过‚独木桥‛变成多个通途、各显神通的竞争氛围。

（三）积极创新机制挖掘才人潜力。建立人才互动机制。突出基层单位之间的人才互动，突破人才地域、岗位的限制，使人才能够在本系统内按资源优化配置原则。通过建立人才交流和互动机制，畅通人力资源调节配置渠道，相互学习各地的先进管理经验，取长不短，2——

把不同能级、不同类型、不同性格、不同专长的人才放到相应的岗位和职位上，通过优化组合，使其知识互补、才能互补、性格互补、年龄互补、类型互补，避免单纯的‚年轻化‛，做到‚老、中、青‛相结合，做好人才成长的‚传、帮、带‛的优良传统，形成人才资源新结构新格局，充分拓展人才的使用效能。

（四）完善人才选拔机制。一切以发展为重，不求全责备，不论资排辈，充分理解人才，充分信任人才，充分尊重人才，不断拓宽选人用人渠道，努力形成‚有为才有位，有位更有为和无为就无位，不为就退位‛的新局面，人才选拔、考核更加科学，才人配置更加合理，领导器重人才、群众羡慕人才、人人争当人才的局面，努力形成干事创业的良好氛围。

三、加强基层人才培养与使用的举措

（一）就地取‚才‛，用好内部人才。在当前国税人事招、聘权限空间高度集中的情况下，基层部门人才建设工作应重点放在‚就地取‘才’，用好内部人‛上，对已往已获‚律师、会计师、税务师‛等专业资格和已获区局备案的‚稽查能手、征管能手和人事、监察、信息宣传等方面的专业、专长人才以及各类文体特长爱好者，进行总量、结构、专业、分布等情况要进行认真调查，建立档案，并结合人才队伍现状和经济社会发展对人才队伍的新要求，制定有关人才工作和培训规划，为做好人才工作奠定基础。

（二）压实担子，增长才干，求‚实效‛。坚持把有发展潜力的各类人才安排到一线和不同的岗位进行锤炼，在对重大税案（执法）—3—

检查、重要课题调研、重大事件调查（检查）等，安排优秀专业人才担当重任，充分发挥其业务专长；对于涉及多个专业领域的重大事项研究、突发性事件处理，召集多个相关专业人才集合分析。多让他们承担急、难、险工作任务，丰富其阅历，增强其应对复杂局面和处理突发事件的能力，提高其工作才干，以适应不断发展的税收事业需要。逐步把现有人才向‚师资类、税收业务类、专业技术类、文体类、高级专业类和后备干部类‛的特点和归律进行分类管理、培养、使用，为新形势下税收工作、和国税事业的可持续发展提供人才支持。

（三）多平台创造人才成长的环境。一是搭建人才施展才干的舞台，凝聚‚团队精神‛。基层单位以筹建‚税收专业攻坚组‛、‚税收管理研讨组‛、‚税收理论研究组‛、‚信息宣传策划撰稿组‛以及文体类的‚文学创作组‛、‚书画兴趣组‛、‚摄影摄像组‛和‚体育运动俱乐部‛等形成一种互相切磋、取长补短、共同创业的良好氛围，激发人才的创造力。二是定目标、压任务，促进各类平台出成绩、出成果。定期、定量的落实各类人才组合的奋斗目标，从税收管理措施、行业政策实施攻坚、税收理论研究和税收宣传等，定出课题，分个人、组合等形成，要求定期做出有效成果，推进税收工作，提高税收工作理论水平，也为人才的量化考核考评做参考，同时避免各类人才只是‚口头人才‛及‚空谈者‛。对文体类，如文学、书画、摄影摄像类，制订创作方向、拟定创作题材，同时以个人和组合分类，定期、定量上交作业的形式进行考核，为推进税务文化建设提供文艺作品‚量的积累‛。对体育类的，实行特长与爱好组合，以‚队领人、4——

人带人‛的形式，快速提高单兵及团队的特长技能，实现随时‚拉得出、打得响‛的竞技目标，同时好更的发现人才、培养人才、集聚人才。

（四）创造有利于优秀人才脱颖而出的环境。一是基层单位为了各类人才及人才组合确保相关的经费保障，有利于各类人才的培育和成长，有利于各类人才组合研讨与创作活动的正常开展，同时也有利于新人才的发现和发掘，为‚人人都能成为人才‛创造空间。二是基层单位要积极开展各类技能、竞技比赛活动，为各类人才的发现、发掘和人才施展才华提供更多的竞争平台，鼓励人才竞争，激励人才勇于竞争、善于竞争，在竞争中体现价值，在竞争中出成绩、出效益。三是领导干部要树立尊重知识、重视人才的观念，树立‚人才是第一战略资源，人才是第二税源‛的观念，在重大税收管理决策中，充分发挥专业人才的作用，提高决策的科学性、操作的可行性和决策的实效性，使各类人才得到‚实战机会‛，避免总是在各课题组中‚纸上谈兵‛弊端。四是领导干部要坚持用德才兼备的标准选人才、用人才和培训人才。充分考虑人才的政治方向、政治立场、政治品德、思想作风、事业心、责任心等。和社会基本知识、税收基本知识和技能、税收基础理论、思维能力、创造能力、健康体质等综合素质。做到唯才是举，用人所长。在人才的使用上，要克服求全责备的观念，放手使用，扬长避短，更好地发挥人才的作用，使更多的优秀人才脱颖而出。毕竟，这仍是加强国税基层专业型、特长型人才培养与使用，促进国税工作目标的更好实现、国税事业的良好发展的最大目的和更好—5—的激励及促进。

6——

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！