# 人才队伍建设中注重以人为本[合集5篇]

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-12-21

*第一篇：人才队伍建设中注重以人为本龙源期刊网 http://.cn人才队伍建设中注重以人为本作者：张有德来源：《成才之路》2024年第13期人才队伍建设中，必须牢牢把握“以人为本”这一核心。坚持以实现人才的全面发展为目标，一切从人才的思想...*

**第一篇：人才队伍建设中注重以人为本**

龙源期刊网 http://.cn

人才队伍建设中注重以人为本

作者：张有德

来源：《成才之路》2024年第13期

人才队伍建设中，必须牢牢把握“以人为本”这一核心。坚持以实现人才的全面发展为目标，一切从人才的思想、工作、生活实际出发，最大限度地激励、调动和凝聚人才，保证人才资源得以科学、持续、有效地开发和利用。

引进上，最大广度地实现人才的人岗相适。紧紧围绕发展需要引进人才，将发展意识强烈、发展思路清晰、发展能力突出的人才选配到发展最需要、最关键的岗位“挑大梁”，让勤于发展、敢于发展、善于发展的人才有干事创业的空间和舞台。有重点地选拔开拓精神强、敢于面对挑战的人才，到一线勇挑重担；选拔具有现代理念、善于驾驭和处理复杂局面的人才，到困难和矛盾一线攻坚克难；选拔具有一定专业特长、具有丰富市场经济知识的人才，到产业转移升级开发主战场锤炼打磨。同时，充分考虑人才的专业特长和性格特点，把人才选配到最能发挥特长、最能展现优势的岗位上，确保人岗相适、才尽其用。

使用上，最大深度地挖掘人才的内在潜能。对“成长型”人才，多引导、多培训、多压担，让他们在实践中得以磨砺、增长才干，促使他们尽快成熟；对“成熟型”人才，放手使用、委以重任，多把他们放在重要岗位，承担更富挑战性、更具开拓性的工作，让他们在责任和压力的双重负荷下释放出最大能量；对“过渡型”人才，在充分信任的同时，传压力、给任务，帮助他们消除到站思想、克服“50岁现象”，始终保持昂扬的精神状态。坚持凭实绩用人才，对发展实绩突出的优秀人才大胆起用、放手使用、给予重用，真正让想发展的有舞台、敢发展的有前途、会发展的有地位。

评价上，最大限度地保护人才的干事热情。不简单地以一时成败论英雄，对敢闯敢试、勇于探索的人才给予理解和支持，宽容探索中的失误，允许创新中的挫折，保护人才干事创业的热情，引导广大人才敢于负责、不回避矛盾、不规避风险。对长期严格要求自己、表现一直较好的人才，不因一时一事之过而“一棍子打死”，坚持看本质、看主流、看大方向，更多地看到人才身上的积极因素，看到人才身上的闪光点。对一些挑战性大、工作负荷重的人才，要经常交心交流，缓解其工作压力和心理负担，帮助解决后顾之忧，让他们更好地集中精力干事创业。

**第二篇：坚持注重以人为本**

坚持注重以人为本

坚持以人为本，执政为民，既是我们党的核心执政理念，也是每一个党员干部特别是领导干部拒腐防变的内在动力。中心纪检监察部门要自觉增强在反腐倡廉建设中坚持以人为本、执政为民的坚定性和紧迫性，切实把以人为本、执政为民的理念贯穿于纪检监察工作的全过程，落实到反腐倡廉的行动中，真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。要着力加强党性和宗旨教育，引导党员干部牢固树立群众观点，坚持走群众路线，自觉站在人民群众的立场上，做到思想上尊重群众，感情上贴近群众、工作上依靠群众，始终与人民群众同呼吸、共命运、心连心。要着力维护人民群众的根本利益，坚持问政于民、问需于民、问计于民，坚持科学决策、民主决策、依法决策，切实保障好群众的各项权益，特别要抓住热点、破解难点，集中力量解决涉及损害群众切身利益的问题和群众反应强烈的突出问题，切实把好事办好、实事办实。要着力发挥群众在党风廉政和反腐败工作中的积极作用，把相信和依靠群众贯穿于反腐倡廉建设的渠道，真正让群众拥有评价权，享有知情权、参与权和监督权，形成反腐倡廉工作的强大合力。

**第三篇：社会工作人才队伍建设中相关问题的探讨**

社会工作人才队伍建设中相关问题的探讨

来源：中国论文下载中心[ 09-02-17 14:15:00 ]作者：李文君 樊洁编辑：studa071

4［摘 要］ 中共中央要提出建设宏大的社会工作人才队伍，本文就社会工作者的内涵以及与社会工作者相关的概念进行探讨，分析了我国社会工作人才队伍建设中存在的主要问题，提出社会工作人才队伍建设的路径。

［关键词］ 社会工作；社会工作者；人才队伍

Abstract:The Central Committee of the CCP proposed constructing great social worker troop.This article discusses social worker’s connotation and concepts, analyzes main problems existing in China’s social worker troop’s construction, and proposes solutions to social worker troop’s construction.Key words: social work；social worker；social work troops

《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》中指出，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，是构建社会主义和谐社会的迫切需要。这表明了中央对社会工作人才的高度重视，也表明了社会工作人才队伍建设对于和谐社会建设的极端重要性和紧迫性，是中央对党管人才工作提出的新要求。本文就社会工作者的内涵、与社会工作者相关的概念进行探讨，以便澄清有关社会工作人才队伍建设的认知误区；分析了在建设社会工作人才队伍中存在的主要问题，提出建设的路径。

一、社会工作者的内涵

（一）社会工作者的含义

社会工作者的内涵是什么呢？这是作为社会工作研究人员必须解决的首要问题。美国社会工作协会对其作了这样的界定：“社会工作者是毕业于社会工作学院，运用他们的知识和技巧为案主（一般包括个人、家庭、团体、社区、组织和社会）提供社会服务人员。社会工作者帮助人们提高解决问题的能力，帮助他们获得所需求的资源，促进个体与人们及其环境的互动，促使组织负起对人们的责任，影响社会政策。”[1]

《人事部、民政部社会工作者职业水平评价暂行规定和助理社会工作师、社会工作师职业水平考试实施办法》中指出：“本规定适用于在社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚安置、卫生服务、青少年服务、司法矫治等社会服务机构中，从事专门性社会服务工作的专业技术人员。”

美国的定义指出了社会工作者必须接受专业的社会工作学校教育，具备专业的知识和技巧，同时是从事社会工作职业的人员；我国人事部、民政部则指出了社会工作者的工作范围和服务性质。

（二）与社会工作者相关概念的讨论

为了更好地理解社会工作者的内涵，需要区分以下概念：

1.社会工作者与志愿者

志愿者在我国简称“义工”，指的是那些自愿提供各种资源进行社会公益事业，但是不求社会回报的人。只要是对他人能够提供帮助，能够提高社会福利水平的事务，志愿者都可以提供，所以说，志愿者的服务范围非常广泛。

志愿者与社会工作者的区别在于，只要是具有社会公益心的人都可以做志愿者，但是社会工作者并不是人人都可以从事。而且社会工作者对专业的要求比较高，并且必须受到职业伦理的约束。

2.社会工作者与非专业社会工作者

这里的社会工作者是指专业的社会工作者，而非专业社会工作者指的是在我国从事民政系统工作的人员，以及在共青团和各种社会团体工作的人员。我们知道，由于我国“大政府、小社会”的体制因素，致使我国大量的应该由社会组织完成的事务全部由政府包揽，这样导致我国社会组织的不发达，社会工作者的活动范围受到很大的限制。但是，社会工作者与非专业的社会工作者相同之处在于工作的助人性质和服务对象是相同的，不同之处在于他们工作的方法。社会工作者运用个案、小组和社区工作的专业方法为案主服务，而非专业社会工作者主要利用社会行政的方法去解决问题，而没有受过专业的社会工作系统训练。

3.社会工作者与心理咨询师、思想政治工作者

很多人很难区分这三者的区别。它们的相同之处在于关注对象的心理反应和思想变化，注重情绪疏导和思想意识的教育。社会工作者与心理咨询师的区别在于社会工作更加注重工作员秉持的价值理念、而且挖掘社会资源，把案主视为“人在情境中”，心理咨询只限于心理咨询室的交谈和只重视心理反应。

社会工作与思想政治工作的不同之处在于社会工作是助人、服务的理念，与案主是平等的关系，而思想政治工作是教育和改造的理念，是高于对方的。

二、我国社会工作人才队伍建设中存在的问题分析

将建设一支宏大的社会工作人才队伍，作为建设和谐社会的重要工作内容，这给社会工作事业吹来一股强劲的东风。社会工作理论研究和实践探索的同仁们无不欢欣鼓舞，都说“社会工作的春天到来了”。可在欢欣鼓舞之余，反思现状，确实有许多问题需要注意。

（一）理论与实践严重脱节

全国社会工作者职业水平评价专家委员会委员、云南大学公共管理学院社会学与社会工作系向荣先生指出，社会工作教育与实践严重脱节。他举了社会工作实务这门课说明了这种情况：“在目前我国内地的大学教育中，学生学习的课本内容，几乎都是将港台、英美的模式照搬过来。实际上，究竟如何与实际工作有机结合起来，如何对应我国内地当前实际的社会问题的需求，还需要我们进一步研究。所以，当从事政策制定和实施的政府部门要社会工作学界拿出行之有效的方案时，我们显得有些力不从心，至少对于从事近10年社会工作教育与研究的笔者来说，颇有这样的危机感。”[2]

他认为出现这种问题的原因主要是高校所运行的考核评定制度对行为社会科学的制约和从事实际工作的部门缺乏对理论知识的重视。现行高校以教师的教学与研究论文为考核标准，并且以文章数量为基本考核指标，这无疑对社会工作这样的行为社会科学来说是一种制

约；他指出，在实际工作部门，知识与理论表面上是备受尊重的。但在实际合作中，研究工作往往被边缘化。参与开展实践性探索工作，是需要实际工作部门与科研教育人员密切合作的。

（二）专业化与职业化发展程度低

虽然经过了20余年的发展，但是我国的社会工作专业化还存在很多问题，主要表现在缺乏成熟的本土化的社会工作理论体系。民政部人事教育司科技处的一位研究人员指出：社会工作是一种既有一定普遍性、共同性，又有较强的特殊性、本土性的实践活动。现代西方社会工作知识理论非常丰富，但这些知识理论只概括了西方国家社会工作的经验，并没有反映具有悠久历史文化传统的中国实际。由于历史的原因，我国社会工作知识理论研究起步较晚，到目前为止，还主要是学习、消化西方社会工作知识理论，而对不适合我国实际的专业价值、知识和技巧缺乏深入分析，对我国长期存在的半行政、半专业社会工作经验和技巧没有认真进行总结，使之理论化、系统化。同时，社会工作教育师资队伍总体水平不高，人才培养层次较低、教学规范化程度不高也影响了专业理论的形成。

职业化程度低主要是指虽然在2024年7月20日，人事部、民政部联合发布了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理社会工作师、社会工作师职业水平考试实施办法》，从适用范围、职业性质、职业水平级别、考试组织实施等方面，对我国社会工作者职业水平评价和助理社会工作师、社会工作师职业水平考试考务工作作了规定。但是，在我国，到目前还没有广泛开发社会工作岗位，没有制定出社会工作的从业标准和职业规范，与律师、会计师等相比，其专业化水平不高，职业威望也很低，导致社会工作专业对学生吸引力不强。一些院校虽然设置了社会工作专业，而毕业的学生因为没有对口的就业岗位，导致社会工作专业实际培养目标的模糊性。大量实际从事社会工作的人员，也得不到正式的职业门类的承认。社会工作职业定位和岗位问题不解决，将成为制约其发展的最大瓶颈。

（三）需求大、素质低与体制性障碍的矛盾[3]

民政部部长李学举在全国民政系统社会工作人才队伍建设推进会上的讲话中指出，民政工作从大的方面来说都属于社会工作的范畴。就以民政系统为例，李立国副部长指出：“截止2024年底，民政系统实际从事社会工作的人员大约有45.3万。而目前，我国有城市低保对象2 200多万，农村绝对贫困和低收入人口6 500多万，残疾人口8 200多万，重点优抚对象460多万，孤儿57.3万，还有老年人口1.43亿，常年受灾人口1个多亿。仅就工作量而言，平均1个工作人员要为1 000名重点民政对象提供服务，这与社会工作比较成熟的国家和地区相比，都存在较大差距。”[4]

李立国副部长还指出：“目前，尽管民政系统培养或引进了部分社会工作专业人才，但现有从业人员总体上学历、水平较低，而且多数没有接受过系统的社会工作专业教育，工作手段和方法比较落后，难以提供个性化、多样化、系统化服务，缺乏行业自律和评估，无法有效应对和解决新的、复杂的社会问题。”[4]

虽然社会对社会工作者的需求量很大，但是现有的体制使得社会工作者很难获得职业认同。近几年，我国社会工作高等教育规模迅速发展，招生规模不断扩大，但行政、事业单位用人制度改革相对滞后、各类社会组织不够发达、各级财政投入不足等，使社会工作专业毕业生的就业遇到很大困难，大多数毕业生改从他业，一些进入社区或福利机构工作的毕业生，也因待遇偏低、作用得不到有效发挥而不能安心工作。因此，不仅要改进教育培养方式，还要深化各方面体制的改革，制定完善相关配套政策措施，才能为社会工作人才提供更加宽广的就业渠道和施展才能的空间，才能顺利推进全社会社会工作人才队伍建设[5]。

三、加强社会工作人才队伍建设的路径选择

（一）加强实践与研究的良性互动

向荣先生认为应该不论是在学术界还是社会工作实践中，组建一支合作伙伴队伍，为社会工作提供一个较好的研究平台。通过实践的过程，特别是从各个部门中发掘一些有信心、敢于创新的实际工作人员与从事研究教学的学者组成一个长期的合作队伍，针对某项问题和工作进行研究。这样，适合中国国情的社会工作理论体系才有望形成。

（二）加紧推进社会工作职业化

以人事部、民政部联合发布的《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理社会工作师、社会工作师职业水平考试实施办法》为契机，广泛开展社会工作岗位设置，是推进社会工作人才队伍建设的基础性工作。根据人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》及其《实施办法》的有关要求，尽快在社会福利、社会救助、社区建设、残障康复、家庭生活服务等领域的事业单位中进行社会工作岗位开发与设置调研，深入研究老年人、残疾人、儿童社会福利机构等各类民政服务事业单位以及社区的社会工作岗位设置标准、等级设定要求、职责任务和任职条件[6]。

（三）加强社会工作人才教育

社会工作人才教育包括两个方面：一个方面是指今后人才的培养；二是指对现有人才的继续教育。对职业社会工作者的培养，全国人大代表赵效定建议国家在培养职业社会工作者时，借鉴免费培养师范生的做法，以鼓励和吸引更多的高素质人才投身职业社会工作[7]。全国政协委员、江苏省社科院院长宋林飞教授指出，政府在积极转变职能的同时，要着力发展社工教育，通过优化教材、选派优秀教师，培养更多高素质的专门人才[8]。

对现有从事社会工作性质的在职人员，建议加强继续教育和专业培训，大力提高现有社会工作从业人员的职业能力和专业素质，建设一支思想政治素质高、专业理论功底好、实践操作能力强的社会工作师资队伍和从职人员[9]。

［参考文献］

［1］ 傅忠道，杨坚康.社会工作者现状、建设及提升［J］.浙江青年专修学院学报，2024：1.［2］ 熊跃根.探寻美国社会工作的专业化路径［N］.中国社会报，2024-03-12(8).［3］ 刘华丽.专业社会工作者的涵义与要件［J］.华东理工大学学报(社会科学版)，2024，（2）：47-48.［4］ 民政部部长李学举在全国民政系统社会工作人才队伍建设推进会上的讲话［DB/OL］.http:///sw/fugle\_show7.asp.［5］ 民政部副部长李立国在全国民政系统社会工作人才队伍建设推进会上的讲话［DB/OL］.http:///sw/fugle\_show7.asp.［6］ 未来，我们将更真切地感受到社工［N］.中国社会报，2024-03-12（1）.［7］ 陈蒲芳.试论社会工作者的素质教育与对策建议［J］.甘肃省经济管理干部学院学报，2024：12.［8］ 像培养“师范生”一样免费培养职业社工［N］.中国社会报，2024-03-12（1）.［9］ 向 荣.社会更需要行动者［DB/OL］.http:///sw/fugle\_show7.asp

**第四篇：信息化在人才队伍建设中的应用**

浅谈信息化在人才队伍建设中的应用

[摘要] 利用现代信息技术，开发信息资源，把先进技术、管理理念引入到人才队伍建设中，促进管理现代化，提高企业管理效率和水平，从而实现有效降低成本，提高工作效率，增强核心竞争力。通过信息化管理理念和管理模式的引进，改革原有的工作流程，合理有效的优化人力资源配置。不断建立良好的管理规范和清晰的管理流程，充分利用信息化高速准确的特点，极大减少了决策时的随意性和主观性，扎实推动人才队伍建设，全面促进企业发展。[关键词] 信息化 人才队伍 建设 应用

信息化是指企业利用计算机技术、网络技术等一系列现代化技术，通过对信息资源的深度开发和广泛利用，专设信息机构、信息主管，配备适应现代企业管理运营要求的自动化、智能化、高技术硬件、软件、设备、设施，建立包括网络、数据库和各类信息管理系统在内的工作平台，提高企业经营管理效率的发展模式不断提高生产、经营、管理、决策的效率和水平，从而提高企业经济效益和企业竞争力的过程。从内容上看，企业信息化主要包括生产过程的信息化、经营管理信息化、决策信息化以及信息化人才队伍的培养等多个方面。

上世纪80年代初，随着计算机在管理领域的普遍应用，国外一些先进的应用软件企业开始将关注点聚焦于人力资源管理领域。首先利用应用软件进行的是人力资源管理中最复杂最繁重的薪资管理，这大大降低了该项工作的繁冗程度并且提高了效率。

一、推动企业人才队伍建设信息化的重要性 信息化在企业人才队伍建设和人力资源管理过程中起着重要作用。牢固树立“人才队伍是企业最大的资源”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。我们必须从思想上转变观念，真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，是加强企业人才队伍建设的基础和前提，现代企业的竞争实质就是人才的竞争。经营企业就是经营人才，经营好了人才也就等于经营好了企业，企业领导的人才理念对企业实施人才战略至关重要。要学会用与时俱进的标准去鉴赏和识别人才，用与时俱进的理念去培养和开发人才，用与时俱进的方法措施去管理和使用人才，为人才创造良好的环境。人才队伍建设是企业经营工作重要组成部分的观念，我们必须进一步拓展信息化人才队伍建设范围，把企业人才队伍建设作为我们工作的重要内容。

信息化人才队伍建设就是以现代互联网技术和信息技术为基础，来对传统意义上的人力资源进行管理。即运用一些数学模型和信息管理模型，对企业的人力资源管理进行优化控制和战略分析，从而为企业管理和决策提供支持。信息化在人才队伍建设中的应用主要包括三个方面：

一是数据电子化。随着计算机在办公管理领域的普遍应用，国外一些先进的办公软件也被引进使用，替代了传统的单一重复工作，利用WORD、EXCLE等统计分析数据，大幅度的降低了在人力资源管理中相对比较复杂、繁琐的数据统计工作，避免人为因素而产生的数据误差，大大减少办公开支，降低管理成本。节约时间、节约纸张、节约电话费、传真费用等，减少了差错率，提高整体的工作效率，借助信息技术、网络技术、通讯技术、数据库技术与管理理念结合来提高企业的核心竞争力，快速响应市场需求，促进企业各机构、各部门、各员工之间的协作能力和随时随地沟通，简单、实用、开放、灵活是信息化建设的重中之重，实现将组织与异地的分支机构、人与人、上下级部门之间组成了网状结构，可以保持实时联系；网络中的每个人身处异地仍能及时了解和处理单位事务；即使相隔万里的多个人之间也可以同步协调工作。从而使组织内的经验、知识、资源得到最充分的共享利用；各种信息的上传下达实现无损耗、无延迟的完美传递。

资源和知识共享将员工的经验与技术转化成企业内部资源，既提高了员工的学习和创新能力，也避免了因人员的流动而导致的工作延误。提高工作效率：通过公文流转的自动化，避免了传统公文流转时由于手工递送而带来的工作延误以及人员、时间的浪费，保证了工作能够快捷、准确的被处理。有效监管工作人员的工作情况，实现实时工作任务的监督与催办。明确工作岗位与工作职责，增强人员的责任感，减少工作中的推托、扯皮等现象。

二是流程网络化。网络逐步被运用到人力资源管理活动中，并且成为了人力资源信息化系统的关键应用技术，大量的网络版的人力资源管理系统应运而生，例如现在常用的ERP员工管理系统、远程教育培训系统等。方便快捷的更新维护员工数据，明显降低了人员信息更新的延迟性，随时可以查询所需的人员资料。实现信息有效的流通，消除了企业内部信息流通不畅的问题，促进企业内部人员的有效沟通，提高了员工的合作意识，增强了企业的凝聚力。

协同办公平台、关注人员沟通、流程协作、知识共享与整合，可以帮助企业的业务流程规范化、标准化、可视化管理及图形化监控，让组织内部人员明确工作职责和角色，及时反馈问题，快速响应业务需求，保证企业信息流、工作流、技术、知识流无细缝整合和协作；从而为企业建立规范的办公流程与先进的管理理念，全面服务企业发展战略，提高企业运行效率和经营效益。

三是管理清晰化。随着信息技术的发展和组织对信息化要求的普遍提高，很多企业已经不再满足于单一的、孤立的人力资源信息化状态，管理者需要及时的掌握最新的人力资源状况，了解员工现在的工作状态及职业生涯规划。信息集中管理、支持企业内部用户信息共享。利用信息化助力流程管理。信息化要用到流程管理，但流程管理不是为信息化而生的。流程管理的思想早已有之，只不过是借助信息化技术，有了发扬光大的机会。信息化平台也能为流程的更好执行提供知识管理功能，有利于流程更好地被执行。油田企业要打造流程化企业，应致力于信息化建设，把信息化作为固化流程管理成果的手段，但也要注意不能因信息化而使流程管理走向僵化，流程优化应是油田企业信息化水平不断提升的基本动力。

人力资源的管理较为复杂，牵扯到企业内部的每为员工，信息化人才队伍建设更是如此，人力资源信息化的操作水平、建立人力资源库所需的设备等等，都尤为重要。信息化人力资源管理人才，不光是需要专业技术人员，同时管理人员还需十分了解企业文化背景。

二、信息化在人才队伍建设中的优势

首先，加强信息化人才队伍建设，有利于整合管理资源，降低管理成本。通过开发或者引入人力资源管理系统，企业可以整合现有的管理资源，为其他管理系统提供基础平台。人力资源信息包括最为完善的员工信息，可以说是企业所有员工作为丰富的信息库。对人才队伍建设进行信息化管理,方便企业在进行各项查询时能及时调取所需信息。规范的员工跟踪考核制度、员工绩效考核制度以及人力资源档案制度，以确保人力资源培训成果的转化和应用。根据人才工作能力，技术水平变化，不同时期提供必要的培训，使其水平得到提升，通过级别晋升使其得到相应薪酬待遇；按照贡献大小，给予奖励提升人才对企业的忠诚度和归属感。

干工作的过程就是培养人才的过程，知识原理源于实践，从企业实际出发，组织专业技术人员到高等院校、大型企业进行脱产培训，使其不断开阔视野；利用高速优化的互联网共享先进专业技术，丰富职工知识储量，增长才干；坚持开展自办培训，缓解职工“工学矛盾”，针对性的探讨生产中常见的疑难问题，促进新员工入职的角色转变，在企业尽快形成一支具有高级管理能力、熟悉企业生产经营操作模式，具有发展眼光的企业管理高级管理人才队伍，推进企业又好又快发展。

其次，加强信息化人才队伍建设可提高管理效率。员工考勤、工资薪酬、员工信息管理等工作，作为人力资源管理日常性的事务，往往要持续占据人力资源管理人员的大量时间，手工操作不仅效率低下，而且容易出错。同时，因为缺乏有效的技术手段，一些基础性的人力资源信息收集和分析工作显得十分繁杂，并且收集到的信息不能有效的共享。人力资源管理信息化可使上级的有关信息和资料直接传递到基层，有利于管理和政策的实施。另外，人力资源管理信息化有助于迅速、有效地收集各种信息，加强内部沟通，加强对全系统人才队伍的实时监控，提高人力资源管理部门的工作效率，加快人才成长速度。人力资源部门要善于考察和培养员工的概念能力、人文能力和技术能力，为员工提供发挥聪明才智的机会，建立平等竞争的岗位竞争机制，继续广开渠道，优化参与环境，增强员工的主人翁意识。如果人力资源管理实现了信息化，也可以说是办公系统实现了自动化。传统的人力资源工作主要以纸和笔为主要工具，其效率较低，并且检索性较差。在以互联网为代表的信息技术飞速发展的今天，计算机和网络已成为人力资源管理者的主要劳动工具，无论是人员培训、岗位分析、招聘和录用资料的处理，还是面试、笔试、绩效考核，都可以运用计算机和网络完成。无论是信息统计还是查询分析，充分的体现出信息化在人才队伍建设中的优势。

最后，办公室的自动化也和人才队伍建设的关系极为密切。信息技术对企业核心竞争力的巨大推动作用，深刻地影响着人们的价值观和思维方式。一些企业在人力资源管理信息化建设中还没有建立起信息化技术建设、管理和运行维护之间的有机联系，虽然在一定程度上对企业的人力资源管理中起了很大的作用，但是这些项目还缺乏一个统一、有机的结合体制，往往在处理某个信息数据时，要进行许多重复的劳动，如果建立一套完整的信息化管理系统、管理和运行机制，加强对配套支持系统和员工素质的培训，信息化管理将会在人才队伍建设工作中步入一个长期、可靠的运行轨道。

三、信息化在人才队伍建设中的应用

采取多种多样的形式，加强理想信念、职业道德、企业核心价值观等方面的教育，帮助和引导员工正确认识个人与企业之间的关系，把自已的前途命运与企业的改革发展紧密的结合起来，在平凡的岗位上创造不平凡的业绩，实现自身的人生价值。从企业的实际出发，有计划、有目的的举办各种类型的培训班，组织员工学习新知识、新技术、新技能、新工艺等，熟练掌握岗位业务知识、岗位操作技能，转变工作作风，提高工作执行能力，圆满完成工作任务，成为工作骨干和复合型人才。

建立和完善业绩与培训考核相结合的激励机制和约束机制，将培训效果纳入年终考核，直接与个人奖金挂钩，充分调动员工参与教育培训的积极性，将“要我培训”变为“我要培训”，让“要我学习”变为“我要学习”。

以高、中级技术人员和高级技师为主体建立一支兼职教师队伍，将一线的新技术、新工艺、新方法及时传授推广；加大教育培训的投入，在培训目标制定上融入员工的个人目标，鼓励员工“自主、业余和终身学习”；改变填压式教学模式，注重互动教学，现场感受性训练，引导新员工将书本的理论知识和现场的生产相融合，尽快完成角色转变投入岗位；提高职业技能，加强技艺鉴定，多渠道促进技能操作人才成长。中心信息化人才队伍建设，在技术上的应用有以下几个方面：

(一)员工在线培训及考级系统

员工在线培训及考级系统，是一种新型的学习方式，借助功能强大的网络平台，通过视频、文字、图片等，制作培训课件教材资料，促进员工资源共享、交流探讨，开展多元化自主学习方式，增加专业技术知识的储备量。系统根据难度设由低到高三个级别的测试，并可以实现自动出题和阅卷功能，真正的诠释了“无纸化”办公的高效节能。结合生产工作的特殊性，缓解职工“工学矛盾”，摆脱地域的限制，利用网络平台学习新技术、新工艺。新员工通过在线测试后，对比自身不足再做针对性学习，可达到事倍功半的学习效果。

(二)网络自主化考勤系统的应用 网络自主化考勤系统利用当前先进的人脸识别和指纹识别双重功能，在办公环境下安装客户端，并配备专业的指纹识别仪和高清摄像头，便捷每位员工自主考勤，撤除原考勤员岗位，避免因人为操作不当而产生的错误考勤，增强了考勤的真实性。考勤权限逐级清晰明了，部门领导实时了解员工休假、出差、上井情况，合理安排工作，消除了因休假扎堆造成的工作脱节问题。中层干部出差或其他假期审批也由纸质盖章改进成系统提交单据，中心领导只需登陆客户端审核单据，系统则自动生成对应假期符号，将流程程序精简化。对于历史单据的检索也尤为方便，无需重复浪费大量时间翻阅历年纸质资料查询，而是简单敲击几下鼠标即可完成。网络自主化考勤系统，不仅解放了劳动力、提高工作效率，还推动信息化在员工中的应用。

成功的信息化人才队伍建设是一个循序渐进的过程，不可能一蹴而就，盲目追求完美解决方案可能导致管理模式和流程的混乱。将制度融入信息化建设，用创新个性打破老旧方式，注重信息化在人才培养中的运用、提倡多样化自主学习模式，深入人才队伍建设，为企业建设一流专业化管理队伍提供源源不断的动力。

（三）桌面演练培训项目

中心人力资源科对进几年新员工所在岗位知识摸底，发现部分员工对于相关业务软件使用流程及操作相对生疏，未能达到熟练操作，这样一来不仅降低了工作效率还不能确保数据等信息的准确性。

利用“屏幕录像专家”软件开展桌面演练培训项目，促进新上岗员工熟悉岗位技能。以岗位责任制为基础、业务规范为标准，将“标准成本管理信息系统”等进行视频录制，方便操作生疏的员工反复观看，通过旁白讲解逐步熟悉流程，进一步强化中心内部的管理质量，强化流程操作，同时大幅度提升员工的整体素质和工作效率。

（四）利用中石化远程教育网自主学习

充分利用互联网教学，从根本上解决培训地域性缺陷。职工可以利用中石化远程教育网来学习当下先进的专业技术、了解时事政治和健康养生等，不仅不用坐在教室担心影响工作，还能自由支配学习时间，如果因为课时内容充实无法吃透，可以通过反复观看加深印象，增强了员工们的自主学习能力，充实了8小时外的业余生活。

7月底根据《关于举办学习贯彻总书记系列讲话和三中全会精神培训班的通知》，中心领导及全体科级干部通过中国石化远程培训系统在线学习“总书记系列讲话精神”和“十八届三中全会解读”等11个课件，共计完成877.5个课时。

（五）微信学习更便利

手机成为了日常生活中不可缺少的重要移动设备，我们应当充分发挥新兴网络交流工具灵活、智能、快捷、互动性强等优势，搭建多元化的生活学习的平台。中心自开办英语角以来，创建了“English Conner”微信群及订阅号，每期及时发布最新学习动态及下期主题，上传、分享英语角活动的图片、学习资料，组织职工开展互动交流，分享学习心得、意见建议，从而使学习交流的方法更加多样、内容更加丰富、形式更加活泼、效果更加明显，现在近30名职工加入到该微信群，分享旅游趣事或世界新闻等，休假职工只需轻轻一点，即刻加入实时讨论，对微信型学习的创新，职工纷纷点“赞”。

**第五篇：以人为本 打造一支过硬的人才队伍**

以人为本 打造一支过硬的人才队伍

——气象部门基层台站职工科学发展观主题远程培训心得体会

林西县气象局 李伟东

通过气象部门基层台站职工科学房展主题远程培训，对基层台站气象职工了解国内外气象事业发展形势、需求、任务、方向等有了更近一步的了解。同时，本次远程培训最大的特色就是所有气象职工均能够平等的享受到高水平的课程内容，充分体现了国家对基层气象职工的关心，对基层气象职工培训的重视程度，充分体现了以人为本，全面落实科学发展观这一党中央、国务院提出的一项强国富民的重要举措。

通过学习，结合自身经历，通过对以人为本的思想战略，选取人才培养方面的一些体会同大家探讨，交流学习。中国气象事业发展战略研究是现阶段中国气象局为落实这一科学发展观在气象系统内部实施的事业现代化建设的纲领性科研成果。中国气象事业发展战略研究确立的“四个一流”建设目标是本世纪头二十年指导气象部门各项工作的行动指南，经过11年的努力，“四个一流”建设取得可喜的成绩，以本次全国气象系统开展的基层台站远程培训师极少见的，是其他部门行业无法达到的，是我们“四个一流”建设中的一个亮点，是充分体现以人为本，以培养基层人才队伍建设作为一项重要内容的完美体现。但是，我们还要知道，按照该科研成果的要求，到2024年，气象事业要建设具有世界先进水平的气象事业现代化体系，率先基本实现现代化，实现从气象大国向气象强国的跨越，为全面建设小康社会提供一流的气象服务。任务之重，要求之高，非同一般。而要

确保这一战略目标的实现，最关键的是要充分发挥资源的作用，通过实施好人才强业战略，实现气象人才队伍整体协调发展，建立起一支一流的人才队伍，从而实现气象事业振兴。

人力资源是科技发展的第一要素，高科技的建设任务要靠高素质的人才来完成。现代科技日新月异，在气象科技领域，随着气象卫星技术、空间遥感等技术在气象上的广泛应用，迫切需要一大批高、精、尖端型科技带头人才，具有现代管理知识的复合型人才和一批业务能手。为此，打造一支过硬的人才队伍，才能满足气象事业健康、快速向前发展的需要。

结合人才培养和行业规划咨询服务以及成长教育理念我个人认为，打造一支过硬的人才队伍，对青年培养要“三心二意”。

“三心”是对管理者的要求，是指：生活上关心，规范教育用心和业务学习费心。

一是生活上关心。现在30岁左右的青年一般以独生子女占多数，而且受改革开放的影响，这个年龄的年轻人家庭教育相对缺乏，家庭教育重视程度得不到足够的重视，教育投入（包括时间投入，财力投入，精力投入）相对不足。参加工作是他们从学校步入社会的一个重要环节。生活习惯、生活方式等还不能完全的快速适应，为此要从生活方面关心，从食、宿、行、娱乐等方面入手给予最大的指导和帮助，做到切实解决这些方面不应该存在的问题，让青年职工把更多的精力投入到工作中。这些问题的解决在很大程度将会获得青年职工的高度认可，从而使其更快的融入集体。

二是规范教育要用心。让青年职工参加工作便养成良好的工作、生活、学习习惯，制定工作目标（包括短期目标和近期规划，不包括远期规划），学习、生活应该量化评比管理考核细则，内容应该涉及纪律、卫生、学习、主动性、社会、娱乐、社会交往等。防止从开始的时候就偏离方向，养成喝酒、赌博等不良习惯和不适行为。正是在这种氛围中，从不习惯到习惯，从被动到自觉，潜移默化的接受现代职业文明的熏陶，规范言行，形成健康向上的人生观、价值观。

三是业务培养费心。与学校教育不同，行业职业技术能力教育要针对职工的具体专业、兴趣特长合理安排部署，这就需要对职工有更深入的了解，这样才不至于无的放矢。业务培养要目的明确，要针对性、专业化，使人才个人优势和行业工作得到完美的结合，不要盲目乐观，认为大学毕业生都可以具备掌握一切专业知识、技术的能力，盲目的培养“一专多能”人才，而达到这一目的还需要一个过程。业务培养需要的是调动青年职工的兴趣发挥最大的潜力使其找到与行业工作的切入点，快速进入气象事业，并在短时间取得成绩或者效果，再合理的配以适当的奖惩机制使青年职工完全融入气象事业，成为气象事业的一个重要组成部分。循序渐进，充分发挥青年精力充沛、思维敏捷、冲劲十足的优势逐步实现向高精专业人才和“一专多能”的转变。

“二意”是人事管理部门对青年培养的两个目的，一是人格的完善，二是长远职业方向规划。

一是人格完善。弘扬时代精神，将“人格完善”贯穿青年培养的

全过程，贯穿学习、工作、生活的各个环节，不断强化对青年职工意志坚定、坚韧不拔、忠贞不渝、百折不挠、团结拼搏、积极进取、成熟热情等的人格培养。

二是长远职业方向规划。要因人而异，因时而异。每个人都有最合适自己的位置，从集体利益出发以大局为重的前提下准确定位，防止人才的浪费以及人才的闲置。

首先，要转变观念。正确的职业规划应该是在人事部门的正确指导下使职工根据自身特点选择岗位，而不是适应岗位，在人才培养的新模式下要适当创造环境允许合理的个性化发展。

其次，要强化科学管理。在社会人力资源管理蓬勃发展的浪潮下，青年职工更应该成为管理的重点，要完善青年职工管理体系，健全青年职工专项档案，丰富档案内容，完成激励、惩罚、培训等模块的建立。

再次，建立以老带新、以老促新的学习氛围。让青年职工以优秀员工为榜样，建立纵向、横向协同机制。

青年培养是干部培训的基础，基层人才的培养少不了对干部的培养和教育，加强青年培养的同时要努力发现有潜力的青年，着重青年管理领导能力的培养教育，为气象干部选聘准备好大量的资源。干部培养要从几个方面入手：

一、明确人才的培养目标，特别是干部培养要明确重点。首先要，有适当的前瞻超前意识，基本保障意识和后备力量意识。其次，突破

瓶颈，尽快解决重点岗位人才缺失问题。再次，再次，建立稳定、长效后备人才培养机制。同时，要严把质量关,分门别类，区别对待加以培养。一要将政治合格,思想过硬,与时俱进、开拓创新能力强的对象纳入到领导岗位培养计划上来。二要把事业心强、业务精湛人员纳入业务管理岗位培养计划上来。

二、加强干部队伍建设，充分发挥团队精神，通过学习交流互学互进，通过评比相互促进。制定干部队伍建设一是采取自主培训的方式进行，在一个基层台站，领导干部之间要相互督促、学习、交流；二是根据需要适当进行基层台站领导干部的交流和岗位交流，可横向平级台站间交流，也可纵向上下级的交流，引进人才。以此来提高干部的综合素质。

通过学习，让我更坚信，在中国气象局的领导下，全国气象职工的努力下，充分发挥气象行业优势，充分利用现有资源，一定能够快速提升气象人力资源水平，打造一支过硬的人才队伍，推动全国气象事业又好又快发展。

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！