# 人才队伍建设的思考

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-12-27

*第一篇：人才队伍建设的思考作者：中铁八局电务公司董事长、党委书记邓元栋（中华铁道网特约通讯员 江光权）科学发展观的核心是以人为本。面对当前所处的机遇与挑战，分析公司自身的优势和劣势，我认为人才是最关键的问题，人才的数量和质量将是制约公司发...*

**第一篇：人才队伍建设的思考**

作者：中铁八局电务公司董事长、党委书记邓元栋

（中华铁道网特约通讯员 江光权）科学发展观的核心是以人为本。面对当前所处的机遇与挑战，分析公司自身的优势和劣势，我认为人才是最关键的问题，人才的数量和质量将是制约公司发展的瓶颈。思路决定出路，眼光决定高度，人才的筹备是否满足公司当前和未来发展的需要？广大干部员工的思想观念、进取精神、责任意识、危机意识、业务素质、团队意识如何？以及如何对人才进行培养、使用和管理？针对这些问题都需要我们认真去思考和研究，并切实加以解决。

一、电务专业对人才的要求及特点

电务公司是一个技术密集型的施工企业，专业性比较强，涉及铁道通信、信号、电力、接触网等专业，对专业技术人才要求比较高，不仅要政治素质好，而且还要具备较强的专业理论业务技术和娴熟的实际操作技能，电务专业技术人才来源少，特别是娴熟的业务技术和实际操作技能的培养和锻炼，需要较长的时间周期，成才不易，成了才也需要相对的稳定，人才队伍的相对稳定，不仅是企业发展的需要，也是企业资质提升的需要，相应的资质等级需要相应的人才队伍结构，为了提升公司的资质，也必须加强电务专业人才队伍建设。

二、人才队伍建设存在的主要问题

1、业务专业人才缺乏。工程技术系列、财务会计系列、政工系列等业务人才十分缺乏，公司工程项目规模小，但项目数量多，需要各类业务专业人才也多，随着工程项目的增多和工程项目的全面铺开，业务专业人才显得非常缺乏，在一些项目和工班，技术人才青黄不接，特别紧缺，有的专业要选一个比较称职的项目总工都较为困难，只好设副总工来过度，财务系列也是如此，常出现一个会计同时兼任两个项目部财务主管的现象。

2、技能操作工人紧缺。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。受传统择业观念和工作体力劳动强度的影响，仍然有不少人轻视操作技能，不愿当一线操作工人，甚至有的认为只要能够看通图纸，能够跑通电路，就是人才，就会受到领导重视的思想，因此忽视了操作技能的提高，如接触网和电力专业的技能操作工人很紧缺，有的工班甚至要找几个称职的带工人员都比较困难。

3、人才队伍结构不合理。专业技术职称结构，正高级专业技术干部为0，副高级20人，中级129人，初级248人。其中工程系列18人，中级102人，初级178人。年龄结构，仅经营管理者（指公司项目及各实体１６０人）55岁以上13人，占总数的8.1%；46岁至54岁38人，占总数的23.75%；36岁至45岁63人，占总数的39.37%；35岁以下44人，占总数的27.5%。从以上数据看，高级技术人才少，队伍年龄偏大，特别是作业面员工趋于老龄化，且文化程度普遍偏低，难以适应新技术、新工艺的业务技能要求，远远满足不了激烈的市场竞争以及公司经营业务拓展的需要，更不适应企业科学发展的需要。

4、分配机制不活、收入偏低。由于种种原因，公司的工资水平与兄弟单位相比存在较大差距，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的待遇无疑具有更大的诱惑力。在收入偏低的情况下，一些年龄较大的人才，责任心不强，得过且过，而一些年青的专业技术人才，不安心工作，出现了不少跳槽的现象。

5、选人用人机制不够完善，人才流失较大。据统计，近五年来共流失各类管理干部67人，其中调离公司的共有36人，自动离职和解除劳动合同的31人。从以上几个数据看，人才流失较大，当然适当的人才流动是不可避免的，但是人才流动过于频繁，特别是一些技术骨干和关键岗位人才的频繁流动，不仅会造成某个项目、某个岗位技术人才的短缺，而且会带走技术的创新成果等，不仅给企业带来损失，也造成人才队伍的不稳定，有的人才由于主观和客观的一些原因，在一定时期范围内没有得到及时的任用和提拔，就沉不住气，产生思想情绪，而另谋新就。

6、工作环境艰苦，人员流动性大。由于施工单位性质决定了长期奔波在外进行施工作业，且点多线长，人员高度流动分散，工作环境比较恶劣，劳动强度大，条件十分艰苦，有的顾及不到婚恋及家庭，特别是新来的大中专毕业生呆了二、三年，掌握了一定的实际操作技能就想远走高飞，不利于人才的吸引和储备。

7、部分人才的事业心和责任心不强。在个别员工中，存在事业心和责任心不强，没有把工作当成事业来做，工作不用心，作风不实，执行力差，得过且过，存在能干事的不愿干，愿干事的干不了的现象。

8、部分人才的综合业务能力有待提高。一些员工，不加强自身业务知识和业务技能的学习，满足于一知半解，对本职工作业务和技能不够熟悉，其工作质量和工作效率不高，以至影响到整体作工作水平和效率。

9、专业人才发展不平衡。在公司通信、信号、变电、电力、接触网五大专业中，接触网和电力专业作业层员工中具有上岗操作技能并能独立带班的作业人员紧缺，在时间紧，任务重的施工现场，还必须依赖外协队伍，严重制约了项目的安全、质量和工期，也不同程度的造成了项目成本管理的增加。

三、加强人才队伍建设的对策

1、提高思想认识，加强组织领导。要加强对企业人才队伍建设重要性和紧迫性的认识，坚持党管人才原则，牢固树立起科学的人才观和“人才资源是第一资源”的思想，成立人才队伍建设工作领导小组，进一步加强对人才队伍建设的组织领导,把人才工作和人才队伍建设列入重要的议事日程，定期研究，常抓不懈。并积极探索人才管理的有效途径和方法，切实增强人才工作的合力。每年召开一次人才工作专题会议，认真研究部署，把人才培养和队伍建设工作目标细化分解，明确分工，责任到人。并将工作目标下达到各有关单位，制定考核标准和细则，形成党委统一领导，分管领导负责抓、职能部门具体抓、层层建立责任制的工作机制，有力地促进人才工程的有效的开展。

2、制定和完善人才发展规划。随着企业不断的发展壮大，夯实人才基础是实现企业科学发展的基本条件，制定和完善人才规划是满足企业科学发展人才需要的重要保障。首先要加强人才培养的制度建设。企业落实人才规划要有制度作保障，没有制度，人才规划就得不到很好落实。要结合人才规划建立完善“企业人才教育培训制度”、“企业人才招聘制度”、“企业人才考核制度”等，为企业人才的发展提供制度保障，促进企业人才规划有效的落实；其次要明确人才培养范围。结合企业的发展和现状，以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、企业技能人才四支队伍为对象，合理布局，为人才培养工程的开展搭好政策框架；第三要明确人才发展目标。人才规划要结合企业发展需求，在充分调查论证的基础上，认真制定人才培养的中、长期目标，明确人才培养工作的指导思想、原则、任务和主要举措。

3、建立人才教育培训基地。公司将加大投入，分别在昆明、成都（资阳）两地建立人才培训教育基地。在昆明已经建立了信号、通信专业培训基地，通过培训的情况来看，发挥的效果比较好。紧接着公司将在资阳建立电力、电气化等专业培训基地，在施工任务不是很繁忙或者歇工期间，采取理论与实践相结合的方式，分别对员工进行专业集中的系统培训，认真学习相关专业理论知识和具体操作技能、技巧以及新工艺、新方法等，通过行政手段来促使员工成才。

4、把项目作为人才培养的平台。除了公司组织集中培训外，将项目作为人才培养的平台。对项目下人才培养计划和指标，并与项目经理和书记签订人才培养责任状，严格要求和严格考核，通过项目一系列活动的开展，如岗位练兵、技术比武以及师带徒等活动，培养既懂现代技术又会操作技能的专业技术人才，真正实现干一项工程，育一支队伍，既达到出成果、出效益，又出人才的目的。

5、用相应的待遇留住人才。一方面进一步改革和完善现行薪酬体系，提高员工待遇。对项目实行有奖有罚的激励约束机制，以建安产值确定缴纳风险抵押金的基数，以绩效考核结果作为效益分配的依据，充分体现效率优先、兼顾公平和生产要素按贡献取酬的原则。一方面制定社会执业资格人员管理暂行办法，积极鼓励符合条件的专业技术人才参加社会职业资格的考试取证，并根据相关规定对已经取得相应的社会职业资格的人员，给予一次性奖励和报销相关的培训、考试费用等。另外，对生产一线工人实行定额计件制，多劳多得，同时在工资总额增量上向专业技术干部和生产一线倾斜，并确保一线员工收入增幅大于机关人员的收入增幅，充分调动各类人才的潜能和工作积极性。

6、用晋升激励和岗位锻炼培养人才。坚持公开、公正、竞争、择优的原则，扩大识人、选人渠道，打破论资排辈的传统模式，确保把优秀人才选拔出来，并放到重要岗位了进行锻炼，特别是在重大项目上设置项目经理助理、项目副总工等岗位，并给他们压担子、提要求，促使岗位锻炼成才。

7、从大中专生中培养骨干人才，并作为人才引进。以吸纳较高层次人才和紧缺人才为重点，实施低成本的人才扩张战略，加大对大中专生的培养力度，并根据其专业和工作经历分别聘任到相应的岗位上锻炼成才，通过培养锻炼，对政治素质好，业务强，且有发展潜能的进行重点帮扶，先聘任为技师，再作为人才引进，采取这样自我培训和自我引进的办法培养骨干人才。同时加大对紧缺人才、主导专业人才的对外引进，在对引进的人才中，积极探索首席技师评选试点工作，在关键工种、特殊工种中评选首席技师，树立一批技术工种带头人，促进高技能人才队伍建设。

8、建立较为固定的劳务基地。针对电务公司专业特点和实际，有条件、有选择地建立一至两个较为固定的劳务基地（合作的劳务公司），作为我们借用外部资源，发展自己的有益补充，这样既能解决对技能人才紧缺的情况，又能在任务不饱满时，减少成本支出，招之即来，来之能战，挥之即去，去而不断。同时对正式员工，由于工程接不上，在短时间待岗期间进行集中管理和组织学习培训，合理统筹和调配。

9、进行转岗培训，培养一专多能的复合型人才。要科学合理地选拔调配好内部现有人才资源，按照“缺什么，补什么”的原则，因地制宜，有针对性地进行转岗培训，如通信与信号专业相互之间转岗，电力、变电和接触网专业相互之间转岗，这些专业从原理上是相近的，通过培训后是完全可以转换的。通过转岗培训，逐步建立一支一专多能、一人多用的复

合人才队伍，做到人尽其才、才尽其用，这样既解决专业间任务不平衡问题，又能最大限度地提高劳动生产力。

10、加强企业文化建设，增强员工归宿感。企业文化的核心是人格文化，即以人为本的文化，企业文化建设的根本落脚点是建立一支高素质的员工队伍。要用具有特色的企业文化，培育员工正确的价值取向，增强员工的凝聚力、向心力；要用先进的理念促进观念的变革，推动企业持续发展和员工素质提升，增强员工的责任感、使命感，要用优秀的企业文化，塑造良好的企业社会形象和员工自身形象，增强员工的自豪感和归属感。

**第二篇：人才队伍建设的几点思考**

（六）着力建设高素质人才队伍，走人才强企之路

26、树立人才理念，健全机制。牢固树立人才是企业发展第一要素的理念，加强人才发展环境建设，营造重才爱才、公开平等、竞争择优的制度环境。集团公司要全面系统制定人力资源数量和结构的整体规划，完善以业绩和能力为导向的考核评价机制和科学有效的激励约束机制，加快构筑具有持久竞争力的人才优势。着力将人员多的优势转化为人才优势、产业优势和经济优势。建立科学的人才工作决策机制、协调机制和督促落实机制。集团公司成立人才工作委员会，每半年对人才工作进行专题研究，每2年召开集团人才工作专题会议，确保人才工作目标的有效实现。

27、创新人才工作机制。建立以岗位绩效考核为基础的员工考评机制。两级领导班子实行基薪+绩效薪的薪酬制度，完善实施《岗位薪酬试行办法》配套制度，加大考评力度，细化与效益挂钩的激励制度；根据岗位对专业的不同要求，进一步细化和明确岗位的专业资格要求，对岗位任职实行专业资格准入制度；完善人才评价发现机制。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，市场化的人才评价发现机制；实行对管理岗位员工的考评制度；进一步完善工程项目和工程指挥部的绩效考核办法；建立健全充满活力的人才配置机制。树立“不求所有，但求所用”的人才新理念，弥补企业人才的短缺。

28、改进人才管理方式。实行全员契约化管理，根据岗位和员工的实际分类签订劳动合同；进一步明确各级用工职责，严肃用工权限，依法依规管理员工，总控员工数量；坚持用好用活人才的思路，盘活现有人才资源，科学合理使用人才；强化专业人才的分类管理，抓好各层次骨干队伍建设，集团公司重点抓好基层公司管理团队、技术专家队伍、重大项目经理队伍建设，工程公司重点抓好优秀项目经理、技术干部、预算管理干部、财会管理干部、各类专业技术骨干等五支队伍建设；抓好与企业资质、经营管理等密切关联的专业人才管理，制定桥梁、隧道、测量、预算等主体专业领军人物的评选办法，改变“独木桥”式的人才培养管理模式；强化员工的继续教育，员工至少接受一次不少于40学时的继续教育。到2024年,员工总数控制在11000人以内，具有一级建造师资格人员达到400人，各种类专业技术人才总量达到5500人，高级职称600人，中级职称3000人，其中高级工程师300人，工程师2024人，培养教授级高级工程师10人；要在全集团培养100名专业领军人物、100名优秀项目经理、400名建造师，培养50名技能拔尖人才和一支爱岗敬业、技术精湛、作风过硬、素质优良的技能人才队伍。

29、坚持正确的用人导向。要注重品行的导向，在人才的使用上一定要坚持德才兼备，以德为先；要注重业绩的导向，凭业绩说话，凭业绩选才；要注重基层的导向，加大对基层

人才的教育、培养和使用，注重选拔在基层和施工一线表现突出的优秀人才；要注重公认的导向，对人才的使用重在群众认可和业内认可；要注重制度的导向，坚持按制度用人和管人，体现公开、公平、公正，坚持定性与定量相结合的人才评价标准；要近一步落实民主推荐和民主测评工作，实施好考察预告、任前公示、任职谈话等程序。

**第三篇：加强人才队伍建设的思考**

加强人才队伍建设的思考

不论是立足现实，在激烈的市场竞争中求得生存与发展；还是放眼长远，实现集团公司第三阶段发展战略目标，打造“四强四优”的一流能源企业，加强人才队伍这个第一资源建设，都是各级企业管理者必须优先考虑的重要任务。

近年来，集团公司大力实施人才森林计划，旨在打造与集团公司发展相适应的经营管理、专业技术、生产技能和党群工作四大人才林，进一步提升集团公司核心竞争力，为科学发展上水平提供坚强的人才保证。笔者结合多年从事人才队伍培训和建设的实践，谈谈自己的几点思考和建议。

加强人才队伍建设的思路

思路一：人才来源要遵循优选化。即要坚持以自主培训和好中选优为主，以适时、适当引进成熟性人才为辅的原则，在原有行之有效的人才培训形式基础上，以发展的视角，不断进行方法、途径和形式的创新，把着重点放在员工素质提升上，并引入竞争机制，结合“112人才”工程计划的实施，营造公正、公平、公开，尽职、尽责、尽才的氛围，坚持选人用人的正确导向，使得想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位。通过公开招聘、考试考核、竞争上岗的方式，达到“使用一个人，激励一群人，培养一批人”的效果。

思路二：人才培养要深度专业化。发电企业是技术密集型企业，生产各环节技术要求较严，专业分工较细，企业整体现代化程度较高，人才岗位深度专业化是其鲜明的特点，必须培养一批专业“带头人”。因此，要鼓励和引导那些在关键岗位工作了十几年的技术管理人员，承担起技术带头人重担，言传身教，培养新人，并激励他们在所从事的专业领域内进行深入研究创造，不断积累经验，提高专业知识水平，大胆进行技术革新和技术创造，以降低生产成本，提高生产效率，实现技术资源与岗位专业需要的最佳配置。

思路三：人才储备要突出前瞻化。随着集团公司调整“四大结构”，发展“七大板块”，对人才需求多样化、专业化、高端化趋势越来越明显。不仅需要专业技术、生产技能人才，更需要懂管理、善策划、会经营的经营管理人才，这就要求在人才培养上和人才引进上具有超前意识，立足企业实际，按照专业相近、能力适合的原则，把有开发潜力的人员安置到相应岗位，通过实践锻炼、专业技能培训等多种方式，使他们尽快进入角色，适应新岗位需要，并保持岗位工作的稳定性与连续性。

思路四：人才评价要标准效益化。电力生产属于分工精细、岗位关联紧密的行业，员工只有分工差异，没有贵贱之别，不论从事何种具体职业，只要员工尽职尽责，完成好本岗位工作任务，都能成才，都是企业需要的人才。为此，在识才上，要不唯学历、不唯资历、注重能力。在用人上，倡导“德为前提，能为本位，竞争上岗，绩效评优”，打造人尽其才的企业环境，努力做到吸引人才，淘汰庸才，用活人才。人才评价标准的效益化，一方面要准确、客观地评价人才，避免人才评价的主观性、盲目性、随意性；另一方面要充分调动员工的主动性、积极性和创造性，促使他们积极努力工作，以人才价值的最大化促进企业效益的最大化。

加强人才队伍建设的对策

对策一：进一步确立人才工作优先发展理念。人才作为第一资源的地位及作用，决定了在企业发展战略中必须把人才发展放在优先发展的位置。必须把人才优先发展切实体现到企业的战略思想、战略目标、重要政策、重大举措、重大工程和具体工作部署中，努力做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才投入优先保证。企业的决策层要合理规划各相关部门在人才工作方面的职责、权限和任务，积极研究、协调和指导人才培养、引进、流动、评价、激励等相关工作，注重调动和发挥相关部门积极性，沟通不同的意见，及时处理出现的各种矛盾，组织协调各方力量齐抓共管，形成合力。要持续加大人才工作的投入力度，使人才工作在体制机制建设上有新进展，在人才效能发挥上有新突破，在服务企业科学发展上有新作为。要加强对人才强企战略贯彻执行情况的监督检查。制定企业党政一把手抓第一生产力目标责任制的意见措施，直接把人才工作纳入“一把手”工作目标，每年进行严格考核，作为评价干部政绩、决定干部升降的重要依据之一，确保人才队伍建设政策、措施的落实，切实形成重视人才、培养人才、科学使用人才的常态工作机制。

对策二：着力优化人才队伍结构。要通过内部人才市场、资源整合等多种渠道，积极引导各类人才在系统内有序流动。要不断完善高层次人才集聚机制，重点培养集聚一批发展急需的创造型、复合型、外向型高素质人才，加紧培养熟悉和掌握大机组、核电、新能源发电及煤炭开发、煤化工、金融等产业管理、专业技术和生产技能的人才，加紧培养具有敏锐市场洞察能力、分析能力和市场开拓能力的复合型人才，提高专门人才资源的密度。要继续推进“112人才工程”建设，培养和造就一大批适应企业发展需要、层次结构分明、年龄结构合理、专业结构配套的人才队伍。要不断完善开放型人才体系，坚持培养和引进并重的方针，坚持开放式的人才观，构建和完善多层次、多形式的专门人才培养、引进体系。要按照起点高、专业广和方法活的原则，完善人才引进管理办法，科学合理地引进与企业发展相适应的特殊人才。

对策三：创新人才培养方式。在工作中，一是要做到施教与需求相结合。每一项培训，都要进行需求调查，按需施教，科学设置培训项目，不断完善课程设置和培训内容，实现供求一致。二是要做到施教与互动相结合。加强教与学的交流互动，把师资队伍的理论优势与学员队伍的实践优势结合起来，要着力解决员工应知应会的问题，在提升员工的工作效率和工作质量上下功夫，实现教与学相长。三是要做到传统教学与现代教学相结合，使教育培训体现时代特征，跟上时代步伐。要结合实际，及时调整思路和对策，改革培训内容、形式和手段，综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，应用现代教学方法和信息技术，改进教育培训方法，大力推广网络培训、远程教育，增大科技含量，发挥好网上大学在教育培训中的作用，为企业的经营与发展提供人才保障和人才储备。要在现有人才评价、遴选机制和标准的基础上，本着“突出实绩、优化结构、重点倾斜、兼顾一线”的原则，不断完善和充实人才的评价标准，通过组织技能竞赛和调考，不断扩大竞赛种类，丰富竞赛内容，规范项目设计，提高各类技能竞赛的全员参与性，通过多种竞赛形式，加速选拔和培养人才。

对策四：多层次激励人才。要坚持党管人才原则，遵循市场经济规律，发挥市场主体在人才培养、吸引、使用、配置、激励中的主体作用。要建立完善劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的制度，形成灵活多样的分配形式，并以此为基础，建立规范有效的人才激励制度，进一步完善人才养老、医疗、保险等相配套，企业内部与外部相衔接的人才保障制度，不断强化待遇留人、事业留人和感情留人，为各类人才的创新创业和发挥才能创造更加优越的环境。当前，重点要结合实施全面责任管理、全员业绩考核工作，针对基层企业考核层面多、人才岗位分布较广、专业类别较多的现状，进一步完善人才绩效考核评价方法和依据，认真总结试点经验，扩大绩效管理工作的范围，充分发挥绩效管理对于发现问题、提升业绩、奖勤罚懒、人才激励的作用，使各类人才在事业中工作有业绩、职业有发展、贡献有回报，形成以事业吸引人才、以绩效评价人才、以薪酬激励人才、以责任锤炼人才的良好人才环境。

总之，人才队伍建设已上升到企业发展的战略层面。加强人才队伍建设，必须要进一步积极探索和研究人才队伍建设的规律，结合企业自身实际，超前谋划，统筹考虑，明确思路，扎实推进，只有这样，才能建设一支专业素质过硬、充满创造力和创新思维的人才队伍，为企业科学发展提供坚强的人才保证。

**第四篇：加强人才队伍建设的几点思考**

加强人才队伍建设的几点思考

不论是立足现实，在激烈的市场竞争中求得生存与发展；还是放眼长远，实现集团公司第三阶段发展战略目标，打造“四强四优”的一流能源企业，加强人才队伍这个第一资源建设，都是各级企业管理者必须优先考虑的重要任务。

近年来，集团公司大力实施人才森林计划，旨在打造与集团公司发展相适应的经营管理、专业技术、生产技能和党群工作四大人才林，进一步提升集团公司核心竞争力，为科学发展上水平提供坚强的人才保证。笔者结合多年从事人才队伍培训和建设的实践，谈谈自己的几点思考和建议。

加强人才队伍建设的思路

思路一：人才来源要遵循优选化。即要坚持以自主培训和好中选优为主，以适时、适当引进成熟性人才为辅的原则，在原有行之有效的人才培训形式基础上，以发展的视角，不断进行方法、途径和形式的创新，把着重点放在员工素质提升上，并引入竞争机制，结合“112人才”工程计划的实施，营造公正、公平、公开，尽职、尽责、尽才的氛围，坚持选人用人的正确导向，使得想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位。通过公开招聘、考试考核、竞争上岗的方式，达到“使用一个人，激励一群人，培养一批人”的效果。

思路二：人才培养要深度专业化。发电企业是技术密集型企业，生产各环节技术要求较严，专业分工较细，企业整体现代化程度较高，人才岗位深度专业化是其鲜明的特点，必须培养一批专业“带头人”。因此，要鼓励和引导那些在关键岗位工作了十几年的技术管理人员，承担起技术带头人重担，言传身教，培养新人，并激励他们在所从事的专业领域内进行深入研究创造，不断积累经验，提高专业知识水平，大胆进行技术革新和技术创造，以降低生产成本，提高生产效率，实现技术资源与岗位专业需要的最佳配置。

思路三：人才储备要突出前瞻化。随着集团公司调整“四大结构”，发展“七大板块”，对人才需求多样化、专业化、高端化趋势越来越明显。不仅需要专业技术、生产技能人才，更需要懂管理、善策划、会经营的经营管理人才，这就要求在人才培养上和人才引进上具有超前意识，立足企业实际，按照专业相近、能力适合的原则，把有开发潜力的人员安置到相应岗位，通过实践锻炼、专业技能培训等多种方式，使他们尽快进入角色，适应新岗位需要，并保持岗位工作的稳定性与连续性。

思路四：人才评价要标准效益化。电力生产属于分工精细、岗位关联紧密的行业，员工只有分工差异，没有贵贱之别，不论从事何种具体职业，只要员工尽职尽责，完成好本岗位工作任务，都能成才，都是企业需要的人才。为此，在识才上，要不唯学历、不唯资历、注重能力。在用人上，倡导“德为前提，能为本位，竞争上岗，绩效评优”，打造人尽其才的企业环境，努力做到吸引人才，淘汰庸才，用活人才。人才评价标准的效益化，一方面要准确、客观地评价人才，避免人才评价的主观性、盲目性、随意性；另一方面要充分调动员工的主动性、积极性和创造性，促使他们积极努力工作，以人才价值的最大化促进企业效益的最大化。

加强人才队伍建设的对策

对策一：进一步确立人才工作优先发展理念。人才作为第一资源的地位及作用，决定了在企业发展战略中必须把人才发展放在优先发展的位置。必须把人才优先发展切实体现到企业的战略思想、战略目标、重要政策、重大举措、重大工程和具体工作部署中，努力做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才投入优先保证。企业的决策层要合理规划各相关部门在人才工作方面的职责、权限和任务，积极研究、协调和指导人才培养、引进、流动、评价、激励等相关工作，注重调动和发挥相关部门积极性，沟通不同的意见，及时处理出现的各种矛盾，组织协调各方力量齐抓共管，形成合力。要持续加大人才工作的投入力度，使人才工作在体制机制建设上有新进展，在人才效能发挥上有新突破，在服务企业科学发展上有新作为。要加强对人才强企战略贯彻执行情况的监督检查。制定企业党政一把手抓第一生产力目标责任制的意见措施，直接把人才工作纳入“一把手”工作目标，每年进行严格考核，作为评价干部政绩、决定干部升降的重要依据之一，确保人才队伍建设政策、措施的落实，切实形成重视人才、培养人才、科学使用人才的常态工作机制。

对策二：着力优化人才队伍结构。要通过内部人才市场、资源整合等多种渠道，积极引导各类人才在系统内有序流动。要不断完善高层次人才集聚机制，重点培养集聚一批发展急需的创造型、复合型、外向型高素质人才，加紧培养熟悉和掌握大机组、核电、新能源发电及煤炭开发、煤化工、金融等产业管理、专业技术和生产技能的人才，加紧培养具有敏锐市场洞察能力、分析能力和市场开拓能力的复合型人才，提高专门人才资源的密度。要继续推进“112人才工程”建设，培养和造就一大批适应企业发展需要、层次结构分明、年龄结构合理、专业结构配套的人才队伍。要不断完善开放型人才体系，坚持培养和引进并重的方针，坚持开放式的人才观，构建和完善多层次、多形式的专门人才培养、引进体系。要按照起点高、专业广和方法活的原则，完善人才引进管理办法，科学合理地引进与企业发展相适应的特殊人才。

对策三：创新人才培养方式。在工作中，一是要做到施教与需求相结合。每一项培训，都要进行需求调查，按需施教，科学设置培训项目，不断完善课程设置和培训内容，实现供求一致。二是要做到施教与互动相结合。加强教与学的交流互动，把师资队伍的理论优势与学员队伍的实践优势结合起来，要着力解决员工应知应会的问题，在提升员工的工作效率和工作质量上下功夫，实现教与学相长。三是要做到传统教学与现代教学相结合，使教育培训体现时代特征，跟上时代步伐。要结合实际，及时调整思路和对策，改革培训内容、形式和手段，综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，应用现代教学方法和信息技术，改进教育培训方法，大力推广网络培训、远程教育，增大科技含量，发挥好网上大学在教育培训中的作用，为企业的经营与发展提供人才保障和人才储备。要在现有人才评价、遴选机制和标准的基础上，本着“突出实绩、优化结构、重点倾斜、兼顾一线”的原则，不断完善和充实人才的评价标准，通过组织技能竞赛和调考，不断扩大竞赛种类，丰富竞赛内容，规范项目设计，提高各类技能竞赛的全员参与性，通过多种竞赛形式，加速选拔和培养人才。

对策四：多层次激励人才。要坚持党管人才原则，遵循市场经济规律，发挥市场主体在人才培养、吸引、使用、配置、激励中的主体作用。要建立完善劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的制度，形成灵活多样的分配形式，并以此为基础，建立规范有效的人才激励制度，进一步完善人才养老、医疗、保险等相配套，企业内部与外部相衔接的人才保障制度，不断强化待遇留人、事业留人和感情留人，为各类人才的创新创业和发挥才能创造更加优越的环境。当前，重点要结合实施全面责任管理、全员业绩考核工作，针对基层企业考核层面多、人才岗位分布较广、专业类别较多的现状，进一步完善人才绩效考核评价方法和依据，认真总结试点经验，扩大绩效管理工作的范围，充分发挥绩效管理对于发现问题、提升业绩、奖勤罚懒、人才激励的作用，使各类人才在事业中工作有业绩、职业有发展、贡献有回报，形成以事业吸引人才、以绩效评价人才、以薪酬激励人才、以责任锤炼人才的良好人才环境。

总之，人才队伍建设已上升到企业发展的战略层面。加强人才队伍建设，必须要进一步积极探索和研究人才队伍建设的规律，结合企业自身实际，超前谋划，统筹考虑，明确思路，扎实推进，只有这样，才能建设一支专业素质过硬、充满创造力和创新思维的人才队伍，为企业科学发展提供坚强的人才保证。

**第五篇：加强人才队伍建设的思考**

加强人才队伍建设的思考

当今社会，企业的竞争，归根到底是人才的竞争，人才队伍建设已不可替代地成为了制约着企业的发展，决定企业的成败的关键。因此，加强人才队伍的建设是现代企业人才工作的重中之重，是一个值得深入思考的问题。

一、建立健全良好的人才培养机制是加强企业人才队伍建设的基本保障 人才队伍建设必须要有实际可行的办法，其中建立健全良好的人才培养机制是基本保障。具体可以从以下几个方面进行探索：一是建立起企业不同层次的人才培养目标。企业人才需求是多样化、多层次的，没有区分的单一笼统的确定培养目标是盲目的，不适应企业发展对人才的需求，就会导致人才培养与企业需求的严重脱节。二是建立起对不同层次人才的培养发展计划和个性化档案。随着企业规模的不断扩大，为适应企业做大做强的迫切需要，企业必须有结构分明、梯度合理的各专业、各层次的人才储备，这样就要求企业需要建立针对性的培养计划，才能充分发挥个人的潜力，也能方便企业管理者实现人才动态的掌控，为企业更好的服务。三是建立良好的培训体制。人才的成长过程是接受新知识的过程，因此企业要给人才成长提供必要的培训学习机会，无论是企业内部的培训，还是委托外面培训，只有能根据人才特点有针对性的开展培训，才能让企业员工在不断强化培训和学习中稳步提高自身的业务能力和综合素质，从而更好的服务企业。四是企业要发扬优良的“传、帮、带”人才培养传统。企业内有一大批有知识、有丰富经验的老员工，要充分发挥他们的优势，让有经验的员工不失时机的向其他员工传授技艺和知识，帮助新员工在企业这块沃土上尽快的成长，达到一个能人带出一批能人的人才培养目的。

二、建立健全合理的人才引进机制是加强企业人才队伍建设的有力补充 企业间的竞争归根结底是人才的竞争，随着全球化的不断发展，企业将面临更大的国内和国际的竞争，多元化发展的市场经济决定企业的发展不能只依靠企业自身培养的人才。企业要在充分利用好培养好自身拥有的人才外，适当引进各种技术人才和管理人才，确保企业快速发展所需要的人才数量和质量，从而形成拥有较强战斗力的人才大军。因此，企业根据各种岗位和业务发展的需求建立合理的人才引进机制是大势所趋，但引进也必须讲究一个“度”，应严格遵循公开透明、平等自愿的原则，量力而行，缺什么就引进什么，坚决杜绝盲目引进。引进人才的途径也很多，主要是电视广告、报纸、网络和现场人才交流会等，不管那种渠道引进人才都必须严把质量关，在人才的招聘和试用期间必须全面客观地对聘用人员进行严格的综合素质考核，确保招聘回来的人员是企业最缺的人才，是德才兼备的有用之才。同时，企业对已经引进的人才要科学管理，合理启用人才，把人才用在最能发挥其才华的岗位上，否则不能才尽其用，对劳资双方都是一种浪费和损失。

三、建立健全良性的人才竞争机制是加强企业人才队伍建设的润滑剂

为了从企业员工中发现挖掘人才，企业必须建立合理的竞争上岗制度，坚持“能者上，不能者下”的企业用人方针，充分提高员工参与管理和服务企业的积极性，所谓“能者居之”就是这个道理。为什么说内部人才良性的竞争是加强企业人才队伍建设的润滑剂呢？因为通过竞争可以促进企业员工不断地努力学习以提高自己的业务水平，使自己始终处在一个努力学习和进步的环境过程中，不断的良性竞争不仅能够盘活企业现有的人力资源，使企业内部形成一个良好的学习氛围，同时这种竞争很大程度上能提升员工永不放弃的自信心，当这种“比学赶超”的竞争氛围一旦形成，在潜移默化中就发展成为一种文化，对促进企业文化建设大有裨益。这种企业内形成一个良性循环的竞争上岗体制，对企业的发展将是一个强大的推动力。为保证这个体制的健康发展，就必须加大企业人才竞争的透明度和考核监督力度，使企业人才始终在一个“公平、公正、公开”的竞争环境中各显神通，你追我赶。

没有竞争，就没有发展，就没有创新。虽然竞争是残酷的，但是，竞争与优胜劣汰是社会发展不可避免的。为了企业的明天，企业的管理者必须统一这样的思想：不拘一格降人才。最大限度为企业人才提供一个公平的“人才擂台”，为人才在竞争中脱颖而出创造条件，打破论资排辈、唯学历、唯职称的用人机制，才能培养出类拔萃的人才。

四、建立健全人性化的管理机制是加强企业人才队伍建设的长远之计

企业的兴衰在于管理，管理则在于人。在企业人才队伍的建设上，作为企业的管理者，不能只着眼于工作上对企业员工的要求，还必须关心企业员工的生活，确实做到事业留人、感情留人、环境留人。坚持“以人为本”的管理理念，努力营造“想干事、能干事、敢干事、干成事”的良好氛围，同时要解决他们的后顾之忧，使他们切实感受到企业的温暖，真正将企业当做是一个大家庭，时刻与企业同呼吸共命运，为企业的生存发展和壮大而竭诚尽力。可以这样说，只有企业真正做到关心人才、爱护人才、体贴人才，积极践行“以人为本”的管理理念，我们企业才是一个和谐的企业，才是一个充满生机和希望的坚强团队。

五、建立健全团队意识教育机制是加强企业人才队伍建设的不竭动力

俗话讲“一个篱笆三个桩”，说的就是团队精神。团队精神是加强人才队伍建设的不竭动力。加强企业团队建设，在一定程度上也加强了企业人才队伍的建设。对企业人才实施团队思想教育，让他们在工作中树立群策群力的观念，在生活中互帮互助的共识，这样不仅可以增强企业的凝聚力和吸附力，促进企业科学快速和谐发展，从而不断促使员工认同企业所奉行的企业文化，而且在日常工作过程中自觉规范自己的一言一行，感受和体验企业精神和企业理念的强大动力。总之，企业要具有并保持强大的竞争力，就必须时刻占领人才这个制高点，为此，必须要从加强人才队伍建设上下功夫，坚持用科学发展、与时俱进的眼光去认真对待人才队伍建设，站在时代的高度对人才队伍建设作出长远的规划，企业才会有蓬勃发展的生机和活力，才能够在市场经济的浪潮中乘风破浪。

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！