# 企业的发展取决于人才的培养

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2025-01-08

*第一篇：企业的发展取决于人才的培养企业的发展取决于人才的培养企业发展既取决于拥有人才的质量和数量，更取决于人才的使用效率。大家都说，要通过感情留人、待遇留人、事业留人，对真正的人才而言，更看重的是事业发展的舞台。企业要为人才提供广阔的施展...*

**第一篇：企业的发展取决于人才的培养**

企业的发展取决于人才的培养

企业发展既取决于拥有人才的质量和数量，更取决于人才的使用效率。大家都说，要通过感情留人、待遇留人、事业留人，对真正的人才而言，更看重的是事业发展的舞台。企业要为人才提供广阔的施展空间，无论是生产还是管理，每一环节都要以“人才”为中心，其资金调配、资源配置都“因人而动”，人才在哪里，企业的关注点就在哪里，其他的资源就流向哪里，使生产要素配置始终处于最佳状态。人才以用为本，切不可降格以求。企业要建立人才资源开发专项资金，用于高层次人才培养、紧缺人才引进、杰出人才奖励。

在我认为人才的培养主要有以下几个方面：

一、建立完整的人才培养体系

公司建立完整的人才培养体系，各部门分别做各自的人才培养对象的初步甄选和人才培养计划的具体实施，人力资源部作为公司人才培养的组织协调部门负责人才培养规划、人才甄选标准和程序的制定、培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

二、人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业型人才的培养和综合型人才的培养同步进行”的人才培养政策，即公司培养专业型的技术人才和综合型的管理人才。专业型的技术人才指在某一工作领域内掌握一定的技术水平的人才，综合型管理人

才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识，有较高管理水平的人才。

三、人才的应用

企业的发展主要取决于人才，也取决于人的应用。花重金培养的人才如果不能让他在一定的领域施展自己的才华，那培养的人才就等于是一张废纸。在人才的应用方面还要看一个人的性格，要学会抓住一个人的性格，按排在不同的岗位让他来适应，找到适合自己的岗位，这样他才能在一定程度上发挥自己的技术水平。

人才是企业发展过程中必不可少的，拥有了人才，就会为企业带来不可估量的财富，所以，企业的发展主要取决于人才的培养。

宁夏达源再生资源开发有限公司设备管理部

沈虎山

2024年10月31日

**第二篇：人才培养与企业发展**

人才培养与企业发展

21世纪是全球化、市场化、信息化的世纪，是知识主宰的世纪。人，这个知识载体既承载着对知识的掌握、创造、利用与增值的责任，也承担了大量的社会责任，企业就好比是由“人”这个元素构成的一个聚合物，单个元素的活性决定着这个聚合物的稳定性。工欲善其事，必先利其器。企业要实现持续稳定发展,必须解决人的问题，良好的人才储备、培养决定了这个企业发展的活力。

科学技术是第一生产力，人是生产力中最活跃的因素，而人力资源是我国的第一资源，对于一个优秀的企业来讲，人才问题才是制约其发展的关键问题。人才就是企业发展的“利器 ”，人才的最大价值在于创造价值，只有把人才作为支撑企业可持续发展最为宝贵的战略资源来看待,不断进行人才培养储备，使各类人才在各自岗位上充分施展才华、发挥自身的最大潜能，才能够给企业创造出最大的新价值。

玉不琢不成器，人才作为利器，企业就要操纵好这把利器，将好钢用在刃上，达到所谓的物尽其用，人尽其才。

作为企业，可以在以下几个方面做好人才培养储备战略：

（一）培养知识型、技术型员工

知识型、技术型员工，本身具有较高素质，对专业知识的吸收和转化率高，对信息处理和应用能力强。数据表明，培养知识型、技术型员工能够帮助企业提高专业设备的使用，从而实现利润最大化，加强对员工的培训和技能人才的培养，是企业重新配置资源要优先考虑的问题.（二）建立高度信任的工作环境和优秀的管理人员

我国员工普遍存在的个体意识导致了有别于其他国家的员工，这也对我国企业的管理者提出了更高的要求。只有培养大量优秀的管理人员，使其具备智能，协调沟通，团队精神，创造力，才能更好的管理我国员工，使其实现企业价值。

（三）良好的激励机制

激发人才工作的生机与活力。通过制度保障和政策支持,不断改善工作与生活条件,提高对人才的吸引力和感召力。从调动人才的积极性着手,政策向着有利于激励人才的方向制定和调整,让人才创新有机会,干事有舞台,发展有空间。积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境,促使各种人才充分施展才能,最大限度地发挥作用。

作为员工，可以利用课余时间，通过看书、上夜校等行为来不断加强自身的职业技能。一名合格的企业员工应该具备职业技能有：对角色认知能力，对工作观与企业观正确的判断，拥有科学工作方法，对自己的职业进行职业生涯规划与管理，对工作的责任心，承受压力的能力，自信，并具备专业形象与商务礼仪、高效沟通技巧和高效因为只有不断提高自身职业技能，优化自己的职业资质，保持自己的职业体能，开发自己的职业意识，修养人们的职业道德。才能最后做到人事相宜，胜任愉悦，创造绩效，适应市场。

总之，如企业能够为人才提供良性发展的平台，对人才进行积极的储备与培养，保持这个生命体的整体活性，营造一种尊重、诚信、友好的工作氛围，构建以人为本的培养机制，使企业和员工间形成心理契约，共同成长，共同发展，那么企业必当能以其利器，善其工事！

**第三篇：企业发展与人才培养的关系**

企业发展与人才培养的关系

中共重庆天泰铝业有限公司生产一支部——涂槐

一、企业的发展是培养人才的前提

“发展是硬道理”，邓小平这句名言同样适用于企业的发展。对企业而言，第一要务是发展，既包括企业的发展，也包括人才的发展。企业不发展，人才无希望；人才不发展，企业难兴旺；企业依靠人才而发展，也要靠发展留住人才。科学发展观的核心是以人为本，在人才领域贯彻以人为本的思想，就是要尊重、关怀、爱护、激励人才，就是要促进人才的发展。而人才管理与发展必须融入企业整体发展，但就人才本身而言，其发展主要体现在以下两个方面:一是职位上的递升，这是人才发挥作用和发展的空间与平台。二是素质、能力、水平的提升，这是指人才的内涵发展。这两个方面相互依托、相互影响和相互促进。只有强有力的发展，才能增强企业的发展力，也才能培养出更多更优秀的人才，同时这些优秀的人才促反过来也促进了企业更快更好的发展。

人才的成长主要伴随着企业的发展而成长。不管你是大学生还是研究生，如果不给你一个展示自我的平台，你再有多大能耐，也将无从体现。这个平台一般来说就是你所供职的企业。就说原重庆铝厂，也可谓历史悠久。上世纪60年代就开始筹建，70年代投产，但直到2024年破产，产能也还在1万吨。由于企业没有发展，这期间，每年也来了不少

1大中专学生，因为看不到前景，没过多久就走了。而同期建

厂的任何一家厂都在飞速发展，如青铜峡铝厂到如今已是58

万吨/年的产能，那些专业技术人才也分别在企业各自领域

充当着中坚力量。这就是企业发展了，人才长大了。

二、人才的培养是企业发展的基础，也是企业发展的一

个重要战略部分

随着企业的发展壮大，总有一天，企业所需的人才是企

业发展的瓶颈。企业的膨胀没有人才的支撑，它的基础是不

牢固的，稍有风吹雨打就会坍塌。铝行业迅猛发展的今天，人才显得尤为重要。作为中电投铝业板块逐年迅速成长，专

业技能人才显得特别缺乏。作为天泰铝业来说，仅仅一期，现有的人员还能对付。一旦二期工程上马，现有人员就显得

捉襟见肘(还不包括这个过程中人才的流失)，感觉无人可

用。到社会上招人，高水平的人不愿来，愿来的又不能用或

不好用。专业院校毕业生没有实践经验，用起来需要一个过

程，不赶趟，且期望值往往太高，心浮气燥，眼高手低，干

不了事。怎么办？下一个问题我们来讨论。

三、如何培养企业自已的人才，走自主发展之路

1.创新机制留人。任何一个人，如果他还是一个人才的话，只要他看不到上升的空间，看不到成长的希望，他都没

有留下来的理由，即使企业的领导人再有魅力。所以坚持公

平、公正、竞争、择优原则，建立富有活力的选人用人机制，是保证优秀人才不流失的关键。建立竞聘机制，实行管理人

才竞聘上岗；建立动态管理机制，各类职位聘期可为2-3年，任期满要重新竞聘，职位空缺又通过竞聘补充，避免出现新的“终身制”；建立规范有效的考核评价机制，实行考

核和聘期考核相结合，以业绩、能力和品德为主要考核内容；

建立激励约束并举机制，完善建立职责、任务与绩效相统一的奖惩方法。

2.德才兼备选人。在社会主义市场经济条件下，“德”

是指政治上合格，有良好的道德品质、思想作风，有强烈的事业心和责任心。“才”是指在市场竞争中满足企业发展要

求应具备的科学知识、专业技术水平、组织领导能力等。因

此，企业领导者在用人问题上，只有坚持德才兼备原则，才

能选准人，用好人，不能一味追求才而放弃对德要求。往往

有才无德的人对企业的破坏性更大。因为他们的才都用在了

如何损公肥私、损人利已上。在选人用人方面，当然德才兼

备最好，但若不能兼得，则应更偏重选德，因为能力是可能

后天培养的。

3.知人善任用人。“知人”是用人的前提和基础，“善任”

是用人的目的和归宿。“知人”是为了“善任”。古人提出:

非成业难，得贤难；非得贤难，用之难；非用之难，任之难。

其意是说按才能不同加以任用，一是有扬长避短，不求全责

备；二是要克服论资排辈的旧观念，以质用人；三是要搭建

“舞台”，为人才创造发挥才能的机会和环境。

4.诚心用人，以贤待人。礼贤下士是领导者的美德，是

企业成败的关键。作为企业领导者，首先，要牢固树立尊重

人才的观念，对人才要以诚相待，以礼相处，政治上信任，感情上沟通，业务上重用，生活上关心，使其有一个施展才

华的良好氛围；第二，按需用人，克服以个人好恶、亲疏远

近对待人才和任人唯亲的不良作风，做到用贤不忌仇；第三，用人不疑。做到对人才既要严加管理，又要放手使用；既要

尊重事实又要进行批评教育，更是引导其自我反醒总结，在工作中热情帮助，鼓励上进，切忌束之高阁。

5.培训提高育人。企业渴求人才，要建立自己严整、完

备、有序的人才培训体系。通过对员工分档次、分阶段、有

计划地选拔、培训、改造和提高，逐渐形成自己风格独特的人才队伍，使之具有稳定性、敬业精神和创造性，同时也更

能培养人才对企业的忠诚度。

6.以功论赏激励人。活用激励机制，及时赏罚是企业领

导人用人的基本原则，也是开发人才的主要措施。功高而低

奖，就会贬低人才价值，挫伤人的积极性，达不到激励的目的；功低而高奖，就会引起别人的不满。激励制度的设计目

标就是创造条件发挥人才优点，并尽可能地抑制其缺点，这

是实现企业长期稳定、快速发展的保障。

**第四篇：人才培养是企业发展的重要环节**

人才培养是企业发展的重要环节

--明阳天下拓展培训

企业在占领市场后如何保持下去需要对企业发展有整体规划和长远打算，一个企业长远发展最重要的资源就是人才，因此企业发展最重要的一步就是对人才的培养。

第一；是建立和完善公司人才培养机制，通过制定有效地人才培养与开发计划，合理的挖掘、开发、培养公司战略后备人才队伍，建立我们公司的人才梯队，为公司的长远发展奠定基础。

第二，企业要给员工一定的学习培训机会，并制定激励制度，学习培训是员工成长进步的摇篮。可以结合企业与员工的实际情况，选择适合自己企业的拓展培训方案，将听课式培训和体验式培训相结合。

第三，企业应该尽可能的培养现有员工而不是一味的引进人才。企业可以筛选出忠诚度高、心态积极、品德优秀的员工逐步培养，根据他们不同的性格特征、成长经历和个人规划进行合理的定位、开发和培养。当人才成型后，企业可以根据企业的实际情况对人才进行岗位分配，发挥他们的智慧与才华，将理论与实践相结合，为企业创造最大价值，最终实现个人成长与企业发展的双赢。

更多相关信息，请访问明阳天下拓展培训网站!

**第五篇：加强青年人才培养 筑牢企业发展根基**

加强青年人才培养 筑牢企业发展根基

人力资源是企业发展的第一资源，人才强企是推动企业创新发展的有力保障。高素质的职工队伍是立企之本，兴企之源。当前，我们站在企业发展的崭新起点上，努力做好青年人才培养工作，为企业改革发展打牢人才根基，是各项工作的重中之重。

一、培养青年职工的思想道德素质

做好青年人才培养工作，必须把思想道德素质放在首位。坚持不懈地用邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观教育武装青年，用建设有中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴的共同理想凝聚青年，坚定青年的理想信念。进一步强化爱国主义、集体主义和社会主义教育、科学精神教育，帮助青年树立正确的世界观、人生观和价值观。广泛深入地进行艰苦奋斗优良传统教育、形势任务教育和与现代经济社会发展要求相适应的道德行为准则教育，引导广大青年进一步解放思想，更新观念，与时俱进，紧跟时代步伐。深入实施青年书屋计划，通过开展读书交流座谈等形式多样的读书学习求知活动，积极营造学习氛围，引导青年学习科技、文化、管理、经营等方面的新知识和新技能，不断完善个人的知识结构。大力加强青年职业道德教育，引导青年职工珍惜岗位，干一行，爱一行，钻一行，自觉增强投身 企业发展的积极性和主动性。

二、提升青年职工的业务技术素质

加强青年职工技能训练、努力提高青工的岗位技术素质和创新能力是青年人才培养的基础。深入推进青工技能振兴计划，引导青年职工从各自的岗位要求出发，积极参与争当“青年岗位能手”、“导师带徒”、岗位练兵、技术比武等活动。建立青工技能培训机制，扎实开展青工业务技术教育培训，发挥各类培训基地的作用，强化这些阵地的育人功能，丰富育人内容，建立起多层次的培育体系，丰富青工的业务理论知识，优化青工队伍的素质结构。完善导师带徒活动机制，充分发挥企业“青年科技能手”、“优秀岗位能手”和技术状元、技术能手的带头示范作用，组织组织开展导师带徒，建立师徒考核奖惩制度，落实师徒责任，激励广大青工多拜师，多求技。技术比武活动是锤炼青工队伍，提升青工业务素质的有效载体。在认真开展青工业务培训，提升青工的业务理论知识水平的基础上，坚持以班组、区队为单位，广泛开展青工岗位技术竞赛和技术比武活动。同时通过各种形式，大力选树、表彰在岗位练兵技术比武活动中涌现的先进个人和先进集体，营造“比学赶超”的浓厚氛围，推动形成青工钻研技术、创优争先、矢志成才的热潮。

三、搭建青年职工建功立业的广阔平台

组织动员广大青年投身精神文明建设的主战场，引导青 年在生产建设的伟大洪流中受锻炼，长才干，走实践建功成才之路，是青年人才培养的关键。企业发展，安全为天。调动发挥青年职工在矿井安全生产的生力军作用，是青年建功实践活动的首要任务。利用各种媒体，采取多种形式，强化青工安全知识的学习教育，切实筑牢广大青工安全生产的思想防线。发挥共青团组织优势，扎实青年安全监督岗活动，结合安全生产实际和阶段性工作重点，通过举办安全演讲、安全知识竞赛等活动，营造安全生产的浓厚氛围。加大安全监督检查力度，开展好夜查、突击检查等各种形式的安全监督活动，加强现场安全生产的监督检查，为安全生产保驾护航。青年突击队竞赛活动是团结带领青年岗位建功的重要形式，是最具实践性、最有时代性的青春建功实践活动。根据阶段性工作重点，制定切实可行的活动方案，使青年突击队竞赛活动从周期短、突击性强的临时会战中解放出来，实现与生产建设过程的同频共振。青年创新创效活动是检验是青春建功行动的着力点和落脚点。充分发挥团组织聚集、发掘人才的优势，以团支部、团小组为活动主体，广泛动员组织团员青年投身到创新创效“四个一”活动，努力增强青年的创新意识，提高青年的创新能力。

四、营造青年人才脱颖而出的良好环境

建立青年人才评优、激励、推荐机制，做好优秀青年人才的表彰和激励工作，这是关心青年成长进步的重要体现，也是培养青年的重要方法。完善由部门荣誉评选表彰机制和党委行政荣誉表彰序列共同组成的表彰奖励体系，继续做好青年科技人才、青年岗位能手等评选工作，落实相关的政治、经济待遇，激励广大青年岗位奉献成才。千方百计地为各类青年人才创造成就事业的机会。疏通推荐渠道，推荐青年人才走上更重要的岗位。深入开展“推优”工作，推荐优秀青年人才作为生产经营后备人才，推荐优秀团员做党的发展对象。大力倡导实事求是、不拘一格的用人政策，在艰苦的工作环境、重要的工作岗位、重大的课题和项目中大胆提拔使用优秀青年人才，使青年人才各尽其才，才尽其用。

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！