

# 坚持以人民为中心 办人民满意的大学

□郝根彦

一个梦想,从2021年山工成立之日扬帆起航;一个使命,在镌刻160万朔州人民的大地深处写下荣光。

2021年6月,山西工学院在高质量转型发展的时代呼唤中,携着深沉的人文禀赋,开启了“扎根朔州、立足山西、面向全国”的新征程。它以踔厉奋进的姿态、閃耀初心的“光芒”,承载教育梦想,传递民生温度,用更加响亮的声音宣读过“坚持以人民为中心、办人民满意的大学”的庄重誓词。

**赓续血脉,厚植为民底色。**大国之要,小民为基。在漫长的文明演进中,人民的作用,被一次次郑重定义,也一次次写进历史。回顾上下五千年,无论是波澜壮阔的中国发展史、博大精深 的中国文明、历久弥新的民族精神,还是中华民族站起来、富起来、强起来的榮耀史诗,人民都在不断地书写历史,积极地创造奇迹,努力地改变民族的命运。

**教育,是最大的民生,事关每个人的**人生发展。党的十七大报告首次把教育列入保障和改善民生的重要内容,提出“办好人民满意的教育”的要求。党的十八大报告把教育放在改善民生和加强社会建设之首,强调要“努力办好人民满意的教育”。进入“十四五”,历史翻开崭新的一页,人民至上依然是不变的“主旋律”。

时序更迭,岁月如歌。2021年是“十四五”的开局之年,也是山西工学院高质量转型发展的关键之年。传承五千年中华文明积淀的精神基因,锚定以人民为中心的思想坐标,秉承让人民满意的价值取向,山西工学院把对人民的深情和对脚下土地的担当,深深融入办校理念和价值追求,焕发着高等教育诗和远方的澎湃动力。

**深化改革,点燃为民亮色。**教育改革,历来都是关注每一个人的发展起步终点却是民生福祉。山西工学院作为山西加快高等教育内涵式发展,优化高等教育布局的一项标志性成果,在提升城市竞争力、融会转型原动力的教育改革实践中,用理性的思考和丰富的实践,作答着“以人民为中心,让人民满意”的时代考题。

**立德重教,根植为民办办学情怀。**千秋基业,以人为本。山西工学院以“立德树入”为己任,树牢“以学生为中心”的核心理念,全力打造全省应用型高校的领头羊和排头兵,致力于培养适应区域社会与经济高质量发展和创新需求的“厚基础、强实践、勇创新”应用型人才,着力建构维护好、发展好、实现好学生根本利益的教育生态,培育成才成才的“沃土”,构建强校强国的“磁场”,打造重技重能的“高地”,不断鸣奏着山工的成长智慧。

**创新创效,彰显为民办校特色。**应用型高校重在“应用”,贵在创新。依托独特的城市禀赋和良好的产业基础,山西工学院以建设现代产业学院为抓手,聚焦“六新”要求,积极对接我省战略性新兴产业集群、朔州总体发展思路,以建设现代产业学院为抓手,释放应用研究、科技创新潜力,探索“高校+产业技术研究院+行业/龙头企业”的特色发展模式,有力打造着产教融合、协同育人的山工方案,释放着校地合作、省校合作的联动效应。

**引智聚才,擦亮为民办办的品牌。**引进人,做好人才本身的文章。

用好人,做好人才延伸发展的文章。山西工学院坚持高位引才,创新引智载体,优化重才环境,持续发动人才兴校的智力引擎,大力构建良性的人才“生态链”。以“引才”做大人才增量,以“用才”激发创业活力。学校通过举办二级学院院长招聘、高层次人才引进、学科带头人引进等多种方式招贤纳士,朔州市为引进人才配套政策、经费,配置精装修人才公寓,助力高层次人才流入和汇聚。优厚的待遇,良好的平台,广阔的空间,保障高层次人才引得来、留得住、用得好。

**内涵发展,提升为民成色。**党的十九大报告明确提出,加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展。内涵式发展,需要有温度的教育;内涵式发展,需要有质量的教育。山西工学院坚持以人民为中心,筑牢内涵式发展之“基”,办让人民满意的大学,铸就内涵式发展之“魂”。

山西工学院在实现社会、学生、家长三个满意的过程中不断探索,精准发力。

**一、社会满意,建功有我。**山西工学院在朔州落地,结束了朔州30多年没有本科院校的历史。承载城市使命,饱含企人民期盼,学院立项及时、规划之先进、建设之高效,彰显了“山工力量”,人力支撑、政策倾斜、物资保障,倾注了“朔州关切”。“立足山西、面向全国、做好朔州的事情”——在全新的历史坐标下,山西工学院聚焦“六新”要求,对接朔州发展思路,坚持区域经济需求导向,构建新型人才培养体系;立足朔州产业发展实际,设置能源产业学院、电力产业学院、材料产业学院、陶瓷产业学院、智能制造产业学院、信息产业学院、文旅产业学院等7个产业学院特色专业体系;结合产业需求侧办学,使人才培养供给侧与产业发展精准匹配,与朔州发展“同频共振”,为朔州高质量发展转型发展提供源源不断的动力。

**二、学生满意,报国有我。**我们的目标是学强国强,我们的梦想是科技报国。学校以应用型人才培养为目标,突出校企融合的路径选择,凸显产学研一体的方案构建。在人才培养过程中,将企业的参与性延伸到学生培养方案、课程体系、教学内容的方方面面,把产学研的融合性拓展到行业研究、教材编订、成果案例、课程开发的点点滴滴,构建产学研的联动新格局,产生了巨大的“融合”效应,取得了丰硕的“融合”成果,让学生的专业技能和学习效率得以充分提升。同时,具有山工特色的“大通识教育观”,也在学生价值塑造、素养提升、创新精神、就业实力的培育等方面充满获得感。

**三、家长满意,育人有我。**立足“育人先育德”,加强思想教育,提升政治素养;落实“严管理、勤疏导”,规范行为习惯,引导价值取向;加强师德师风建设,培育爱和良知的土壤;筑牢安全防线,守护学生生命,后勤保障做到位、安全保卫做到前、校园管理做到细、疫情防控做到严。树入、立人、育人、化人的入本情怀,凝聚着教育共识,诉说着发展话题,写进教育的核心,走进家长的内心。

一段发展,一座城市,叫朔州;一所学校,一群师生,叫山西工学院;一份期待,一项工程,叫民生。山西工学院携手塞上绿都,共赴人民之约,齐奏转型浩歌,唱响发展主旋律。(作者系山西工学院党委委员、副校长)

培养人、用好人,挖掘潜力,激发活力。企业应紧紧围绕经济发展目标,以人才资源开发为根本任务,从根本上解决人才的开发和利用。所以,企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境,建立凭德才上岗、凭业绩取所、按需要培训的人才资源开发机制,吸引人才,留住人才,满足企业经济发展和竞争对人才的需要,从而实现企业经济快速发展。

**1.从思想上重视企业人力资源管理。**首先,企业管理层要高度重视人力资源管理,使人力资源管理部门从简单、机械的人事管理、档案管理中脱颖而出,面向企业整体,充分发挥人力资源管理的作用。其次,企业需要将人力资源管理部门独立出来,并对其工作内容进行详细的规划,深入挖掘人力资源管理的作用,协调企业其他部门的合作发展。第三,企业应该为人力资源管理制定战略发展目标。人力资源部门应针对企业不同岗位需要的人才类型进行分析,通过各种渠道为企业吸收人才,同时要做好人才的档案管理,为人才提供发展空间。

**2.加快建立适应各类人才成长的管理体制。**要按市场经济体制的要求,深化企业人事制度改革,加快建立起适应各类人才成长特点的新型人才管理体制。要围绕高素质领导人才、经营管理人才、专业技术人才和技术工人四支队伍建设,建立各具特色的分类管理制度,重视抓好创新型人才、复合型人才 的培养和选拔使用,树立重能力、重实绩、重贡献,鼓励创业、创新、竞争的用人新理念。

**3.加大对人才教育培训的投入。**企业要利用培训和教育功能使企业成为“学习型组织”,着力提高各类人才的创新能力和创造能力。在企业培训工作中,应采取高科技和高投入措施,使企业人才资本不断增值。加大对人才培训教育的投资,既能满足企业经济发展需要,又能满足人才对职业生涯开发及个人能力提高的渴求,这种投资会获得比物质更高的回报,而且这种回报具有长期性和超成本性。

**4.提高对人才的激励力度。**激励是现代企业人才资源开发的核心。人才资源的潜能能否发挥和能在多大程度上发挥,一定程度上要依赖于对人才的激励力度。企业在人才引进、使用中要 积极研究个人需求和制度对个人需求满足感的影响以及能产生各种激励作

用的机制,制定人才队伍收入待遇及其岗位责任和业绩、贡献挂钩的原则,实行按岗位、按任务、按业绩付酬的分配制度,鼓励技术、管理等生产要素参与收益分配,最大限度地调动人才的积极性,最终实现企业经济发展与人才资源开发的双丰收。

总之,企业人力资源管理要整合人力资源与发展战略管理,积极学习借鉴先进管理经验,并与企业的实际情况和特点相结合,企业的发展带来新的人才机遇,实现企业核心竞争力与可持续发展的长远目标。

## 未来企业的人力资源管理展望

随着信息科技的飞速发展,人们已经进入人终身学习的时代,企业为了促进员工不断学习和提升专业素质,将会通过加大财力、时间、人才、规模等方面的投资,来强化对员工的培训。企业会更加关注员工的成长,注重培养员工的忠诚度和向心力,从而降低人力资源管理 的成本,提高企业的软实力。

**1.人力资源管理外包化。**专业的管理机构具备专业的管理人员和科学高效的 管理方式,相比企业自身管理有着极大的管理优势。现在已经有部分企业 进行人力资源外包,将人力资源的管理工作委托给专业的管理机构管理,这样既为企业降低了成本,也提高了人力资源管理的专业性和有效性,有助于企业更加专注生产和运营,使企业获得更大规模效益和更强的市场竞争力。

**2.建立新型员工关系制度。**随着社会经济的不断发展,企业的不断进步,人力资源管理将细化到微观层面,精细化分工。人力资源管理将注重员工关系的管理,关注知识性员工,更好地开发其潜能,提升员工的精神层面,建立新型的员工关系。

**3.实现信息技术电子化管理。**现代信息技术发展迅速,企业信息化建设水平也在不断提高,电子化人力资源模式也会得到更丰富的拓展,甚至超越当下已有的视频会议、电话会议等方式,更进一步降低管理成本,提高人力资源管理的效能。

综上所述,现代企业需要牢牢掌握人力资源管理的理论体系,结合企业自身的发展,利用发达的信息技术,深入分析人力资源管理,实现电子化管理,可以极大地提高企业在市场中的竞争力,促进企业快速高质量发展。(作者系天津师范大学管理学院学生)

# 始终坚持实事求是的工作方法

□赵鑫

实事求是,就是一切从实际出发,理论联系实际,在实践中检验和发展真理。毛泽东同志在《改造我们的学习》一文中对实事求是做出了具体阐述:“‘实事求是’是客观存在着的一切事物;‘是’是客观事物的内部联系,即规律性;‘求’就是我们去研究。即从实际情况出发,从其中引出其固有的而不是臆造的规律性,找出周围事物的内部联系,作为我们行动的向导。这一阐述高度概括了实事求是的深刻内涵,实事求是就是我们党的重要法宝,我们党取得的重大成就都离不开实事求是。

实事求是不仅是马克思主义的根本观点,也是我们党最重要的工作方法。1960年,山东省历城县委在报告中曾提出了机关工作脱离实事求是的“五多五少”现象:“会议多,联系群众少;文件、报表多,经验总结少;人们蹲在机关多,认真调查研究少;事务多,学习少;一般号召多,细致地组织工作少”。针对这种情况,毛泽东同志高度重视,亲自批示,提出了具体处理办法:一是县委、公社党委以及各部门的负责干部统统走出办公室,和大队、小队干部一起在田间会合,取得经验,树立榜样,以指导和推动全面。二是干部实行“三同”,即与社员同吃、同住、同劳动,

对自己所在单位的思想发动、生产任务、技术革命、社员生活安排、社队经营管理等五个方面工作,全面包干做好。三是采取在党委统一领导下的“条条”“块块”“片片”相结合的做法。分管各部门的干部,既要服从中心,做好中心工作,又要做好所分工的业务工作,取得经验,全面推广。四是精简会议,减少文件、报表,有事到下面就地解决。这四条具体举措为我们党实事求是地开展工作提供了工作指引。

进入新时代,面对纷繁复杂的任务挑战,实事求是是我们党攻坚克难的重要法宝。坚持实事求是,要把握“实”的内涵。要立足实际工作做好调查研究,精准掌握各方面情况。想问题、作决策、办事情坚持从实际出发,了解实际,掌握实情。要深入了解基层所需,及时化解难题,研究真问题,拿出真办法。坚持实事求是,还要把握“求是”的内涵。要探索事物发展的规律,尊重事物的客观规律,将发展规律与人民群众的需求相统一,深入分析思考,全面比较分析,倾听各方意见,不断在实践中积累经验。进入新时代,领导干部要坚持实事求是的工作方法,将其作为党性要求,不断增强实事求是的本领,涵养求真务实的工作作风。干事担事,与时俱进地把党和国家事业发展不断推向前进。

(作者单位:怀仁市金沙镇镇人民政府)

# 新时代做好国有企业工会工作的几点思考

□李林文

国有企业是我国经济发展的支柱,而国有企业的发展要靠企业员工的共同努力奋斗。工会是国有企业与员工之间的桥梁纽带,工会一方面调节国有企业和员工之间的矛盾,一方面保证企业员工的切身利益,使员工能够为企业的发展努力工作。在新时代,国有企业正处在转型的关键时期,因此,国有企业要更加注重企业和员工之间的关系,以保证企业能够持续平稳发展。本文就新时代做好国有企业工会工作进行初步探讨。

## 一、新时代国有企业工会组织面临的问题

(一)工会组织的作用没有完全得到正确认识。由于国有企业目前正面临转型的关键期,有的企业为了发展经济而对内部的部门进行了精简。在这个过程中,由于部分企业没有正确认识到工会组织的工作性质和工作重要性,所以,对企业的工会组织进行了裁剪,导致企业工会工作缩水,个别工会工作人员由其他部门的人员兼职,影响了企业工会工作。(二)工会工作方式存在一定的滞后

在创新工作方法时,需要结合工作实际,避免面子工程;把握工作重点,做到有轻有重;调查了解员工的思想状态,将员工的需求放在第一位;不断提升工会干部的技能知识和政治素养,时刻把握时代的最新要求。

第一,工会在工作中需要善于利用新媒体。例如,工会可以开辟自己专门的网站和社交账号,通过在社交账号上公布工作状态和内容,起到在员工中宣传工会组织的作用,并且建立工作群,邀请员工们加入群聊当中,通过群聊发布通知,并接受员工们的反馈,加深与员工们的联系。

第二,工会组织要对公司的文化建设进行创新。企业文化是一个底蕴深厚的企业所必须拥有的实力象征,良好的企业文化能够促进企业的健康发展,提升员工们的工作积极性和工作幸福感。作为引导企业职工的重要组织,工会一定要发挥自身在企业文化建设中的作用。例如,企业工会可以在企业内部建立更多的文化活动场所,举办更多有趣的文化活动,通过这些文化活动宣传党的思想,为员工们树立正确的价值观,并且通过文化活动减轻员工在工作中遇到的压力,维护员工的身心健康。

第三,企业工会要持续关注企业的经营生产状况。企业工会的任务除了维护保障职工的利益之外,还要促进企业的发展。因此,企业工会在工作中要想办法提升员工们在经营生产方面的积极性。例如,企业工会可以定期开展技能大赛,鼓励员工们积极参加比赛,互相之间进行技能交流和切磋,排名靠前的员工予以一定的物质奖励,并且要求在比赛中表现最优秀的员工分享自己的工作经验,带动所有员工共同进步。企业工会还应当邀请企业外专家到企业内进行演讲教学,积极关注并提升员工的生产技能,从而提高企业的生产经营状况。

(三)创新工作机制。在转型的关

# 如何创作“出彩”的企业新闻报道

□刘畅

新闻报道作为企业舆论宣传的重要组成部分,在高质量发展中始终发挥着鼓舞士气、凝聚人心,积聚职工智慧和创造力,为企业实现战略目标擂鼓造势,提供思想保证和精神动力。作为一名企业新闻工作者,如何才能立足企业高质量发展大局,以独特的视角创作出新闻价值高,又具有典型引领作用的企业新闻报道,笔者认为,应从以下几方面做起:

## 一、创作好企业新闻报道,要在选题策划上下功夫

要想把企业内的新闻报道做得让职工群众喜闻乐见,就要深入挖掘新闻事件的相关素材,而选题策划是写好企业新闻的前提和关键。

1.怎样才能选出好的题目?第一,要关注国家对本行业大政方针政策以及本行业、本企业 在落实这些方针政策上有什么举措;第二,企业 在高质量发展转型发展中有什么重大项目,进展怎样,成就如何;第三,职工群众最关注的是什么?本企业在关乎职工群众利益方面做了哪些有益的工作;第四,本企业、本单位在落实上级决策部署中,取得哪些成就,有哪些经验;本单位发生了哪些具有典型性的新闻事件。撰写这种典型选题时,就要提前策划,列出采访对象、采访现场、行程路线“清单”,把握采访时机,避免产生遗漏。

文似看山不喜平。其实,一个好的新闻选题如同文学文艺作品一样,离不开环环紧扣的戏剧冲突。新闻稿吸引群众的首先是文章内核与实质,文章的韵味和风格;其次是清晰的新闻逻辑架构,主线贯穿全文,首尾呼应,作者的表达意图能被群众接受,并带来深刻的启示。

## 2、企业新闻报道要体现出“专业性”

企业新闻报道具有特殊性,那就是“专业性”“个性化”。在选题上就必须具有典型性,受到各阶层的广泛关注,策划时视角要独特,体现独家性和专业性。朔州煤电公司一位资深媒体人曾讲过一件事:20多年前,她去某矿“高产高效队”采访,这个“双高队”做到了多个行业第一,多家中央、省、行业级大型综合类媒体做了报道。她经过研究,各大媒体报道的侧重点围绕“引进、消化、吸收、革新”,如果按照那些媒体的报道思路,她的新闻稿就没有什么价值。她以“‘双高队’背后的故事”为切入点,深入采访,最终以专业角度、独特视角和独具个性风格创作出《弯着腰拿“金牌”的人》这个新闻稿一经发表,好评如潮。20多年过去,同行们说起这事还是津津有味。企业报与大型综合类媒体在采访团队、选题运作等方面存在巨大的差距,但企业记者的“专业性”也是其它大报不可比拟的,要深度挖掘事件背后的新闻素材,让职工群众了解更多企业发生的故事,发挥“专业性”是企业新闻报道取胜的“法宝”之一。

## 二、创作好企业新闻报道,要在采访和选材上下功夫

如果你仔细研读有关媒体报道,就会发现我们有些企业记者、通讯员对企业运作规律还是比较陌生的。作为企业记者、通讯员不熟悉本行业本企业专业知识,不了解行业、企业运作规律就很难做好前期采访工作。1、采访是创作好企业新闻的第一道关。如果企业记者或通讯员不了解行业、企业,甚至连专业术语都听不懂,采访的时候就无从下手,怎么能采访到有价值的新闻线索;在创作方面,如果企业记者、通讯员不了解行业、企业,即使手里有素材,怎么能分辨出有效和无效新闻素材,就有“拿着金饭碗讨饭吃”的感觉,即使创作出来的作品也是“面无表情”、乏善可陈,职工群众怎么能可爱看爱读?采访工作必须对专业知识做到“多学、多看、多问、多记”,这对于那些刚进入企业报社的记者和转岗从事新闻写作的企业通讯员尤其重要。如果对采访素材,进展怎样,成就如何;第三,职工群众最关注的是什么?本企业在关乎职工群众利益方面做了哪些有益的工作;第四,本企业、本单位在落实上级决策部署中,取得哪些成就,有哪些经验;本单位发生了哪些具有典型性的新闻事件。撰写这种典型选题时,就要提前策划,列出采访对象、采访现场、行程路线“清单”,把握采访时机,避免产生遗漏。

每个记者都希望快速确定主题,理清思路,然后妙笔生花,这其实很难。面对海量的素材,怎样遴选出合适的材料?第一,向部门前辈请教。当我们不知如何理路、做取舍、何处入手,就应该向部门前辈多请教,少走弯路;第二,要和资深记者多交流。交流的时候要脱离采访本,只讲采访过程,这是一个点燃资深记者新闻激情的过程,能够相互碰撞出更耀眼的思想火花;第三,要和编辑多交流。交流采访过程、采访心得,为什么要这样写的想法。编辑会根据记者采访的素材,帮助记者捋出其中的逻辑和要点;第四,企业记者、通讯员在写稿选材上千万要放弃“走捷径”的思想,可以说,没有脚踏实地的采访,就没有好新闻。被采访对象提供的资料仅能作为探针、拐杖使用,虽然可以让记者、通讯员在写作上少走弯路,文章变得更加丰满,但一篇新闻稿件要让它真正有“灵魂”,依然要靠鲜活的第一手素材去“铸魂”。

总之,企业记者、通讯员在新闻创作上,不要幻想一炮而红,只有心往下沉不断地锻炼,脚往下走不断地摸索,笔往下点不断地写作,才能创作出干部职工想看的文章,才能获得业界的一致认可。(作者单位:晋能控股煤业集团朔州煤电公司宣传部)

键时期,国有企业职工的工作机制更需要创新,使工作能够跟上时代,满足新时代的新要求。

在工作机制的创新中,首先要完善民主管理制度的落实。民主管理制度是我国国有企业特有的制度,通过让全体员工共同参与企业管理的方式提高员工在企业中的地位,从而保障员工的权益不受侵犯。在落实民主管理制度的过程中,企业工会需要将企业的各项制度措施、会议纪要进行公开化处理,保证员工的知情权,并且落实职工代表大会制度,让员工们自行选举代表参与到国有企业重大决策当中。

其次,工会要完善保障企业员工各项应有权益的制度,切实关注员工的工资水平、五险一金、病假事假以及各种补贴问题,确保员工能够享受到企业的各种福利待遇。而且企业工会需要主动深入员工内部当中,和员工打成一片,关注员工的生活状况,为生活中遇到困难的员工及时提供帮助。

最后,工会需要完善人才评价和晋升的机制。人才晋升是国有企业关乎所有员工的大事,因此,需要保证晋升机制的绝对公开和透明,对年轻的人才进行培养,使其能够快速晋升,在合适的岗位发挥出最大的作用。在人才评价和考核机制中,企业工会也应当发挥民主管理的作用,让员工评价员工,从而保证评价机制的公平性。

综上所述,在新的时代,国有企业的工会正面临着新的困难和挑战,做好国有企业工会工作是保障员工权益、保障企业发展的重要途径。工会组织的工作需要进一步创新,要时刻坚持党的领导,坚持民主管理制度,坚持其他各种制度的公平性和公开性,将员工的利益放在重要地位,激发员工的工作积极性,推动国有企业持续稳定发展。(作者单位:晋能控股煤业集团朔州煤电公司)

# 浅谈企业发展过程中的人力资源管理

□薛彬哲

在市场经济迅速发展的今天,市场结构也在发生根本性变化,企业要想在激烈的竞争中持久发展,就要有一支综合素质较高的人才队伍。合理的人力资源管理又是调动人才积极性的重要因素,故而,人力资源管理在现代市场经济的背景下就变得越来越重要。

**企业中人力资源管理的作用** 人力资源规划是企业战略管理的重要组成部分。企业的整体发展战略决定了人力资源规划的内容,而这些内容又为建立人力资源管理体系、制定具体的人员补充计划、人员使用计划,人员接替与晋升计划、教育培训计划、薪酬与激励计划、劳动关系计划等提供了方向。

高水平的人才队伍可以有效提高企业的核心竞争力,提高企业市场竞争地位。无论是人力资源规划和岗位职责的确定,还是新一轮员工招聘或员工薪酬福利的调整,都需要人力资源决策。设立专门的人力资源管理部门,就是要通过专门的人力资源管理来提高员工自身素质,调动员工积极性,提高工作效率,保证企业实现既定目标。

现代企业人力资源管理是以企业人力资源为中心,研究如何实现企业资源的合理配置。它打破了传统的劳动人事管理的约束,不再把人看作是一种技术要素,而是把人看作是具有内在的建设性潜力因素,看作是决定企业生存与发展、始终充满生机与活

力的特殊资源。不再把人置于严格的监督和控制之下,而是为他们提供创造各种条件,使其主观能动性和自身劳动潜力得以充分发挥。不再容忍人才的浪费和滥用权力造成的土气破坏,而应像为子孙后代造福爱护自然资源一样珍惜爱护人力资源。

## 企业中人力资源管理策略

在现代企业和经济发展中,人才是一种无法估量的资本,一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革,依靠科技进步,进行有计划的人才资源开发,把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用,才能达到科技进步和经济腾飞。然而,实际上中小企业往往难以从战略(企业成长与发展战略简称,下同)的高度来思考人力资源管理问题,有的中小企业的管理者认为,人力资源管理无非是缺人时招人,上岗前培训、发工资前考核三部曲,在具体制定和实施人力资源规划时也是就事论事,出现什么问题就解决什么问题,没有从支持企业战略的角度来规划人力资源工作。不能从企业战略规划——人力资源规划——人力资源管理的流程上实施人力资源规划与管理。

各部门个别主管和经理们也常常认为,人力资源管理是人力资源部门的事,跟自己关系不大,并未在人力资源的系统管理上加以有效配合。

企业人才资源的目标是吸引人、