# 浅谈如何加强创新型人才队伍建设

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2025-03-12

*第一篇：浅谈如何加强创新型人才队伍建设中国人才发展论坛论文浅谈如何加强创新型人才队伍建设开滦铁拓重机公司人力资源部-----么宪芳摘要：在社会主义市场经济条件下，企业的竞争力和可持续发展能力，不仅取决于企业拥有的物质资源，更主要取决于企业...*

**第一篇：浅谈如何加强创新型人才队伍建设**

中国人才发展论坛论文

浅谈如何加强创新型人才队伍建设

开滦铁拓重机公司人力资源部-----么宪芳

摘要：在社会主义市场经济条件下，企业的竞争力和可持续发展能力，不仅取决于企业拥有的物质资源，更主要取决于企业所拥有的高级管理人才、具有现代科学技术知识的专业技术人才的人才资源。特别是需要建设一支高层次创新型人才和具有现代科学技术知识的专业技术人才队伍显得尤为重要，归根到底，企业竞争的核心就是人才的竞争。

关键词：转变观念 引进培养 创新机制 优化配置

《国家中长期人才发展规划纲要》人才发展的指导方针是：“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”。首先要定位何谓人才，人才在不同的历史时期，有着不同的分类和概念，人才按类型可分为管理人才、专业技术人才，按层次可分为一般人才、创新型人才和高层次创新型人才。在学术界对人才表述的概念是广义的。在《国家中长期人才发展规划纲要》文件中具体的指出 “人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源”。那么，创新型人才就是人才队伍中具备良好创新素质、具有研发和创新能力,能在一定环境和条件下，做出创造性工作和创新成果的人才；高层次创新型人才通常是具有较高的创造力并做出巨大贡献的创新型人才。无论在理论上还是在实践中都取得了重要科技成果或重大经济社会效益，他们是促进科技进步和社会发展的中坚力量。

如何加强创新型人才队伍建设，大力开发这一宝贵的群体资源，让他们把所掌握的知识和技能应用于企业建设之中，促进企业改革发展和科技进步，为企业产出巨大的经济效益和社会效益，是我们人力资源工作者必须加以深入研究的一个重大课题。开滦是有着百年基业的特大型煤炭企业，随着企业的不断发展壮大，特别是在企业转型发展，在践行“一基五线”的企业跨越式发展的战略方针的新形势下，建设一支创新型人才和专业技术人才队伍是开滦不断壮大发展的需要，同时也是对开滦人才队伍建设的挑战。多年来我公司始终把人才队伍建设摆在企业发展的首位，通过各种渠道不断的引进了各类、各层次的人才，但是，创新型人才显得尤为匮乏。就如何建设一支创新型人才队伍而言，主要是从转变观念、创新机制、引进培养、创造优良环境等方面着手，为创新型人才脱颖而出搭建平台。

一、转变观念，积极探索建设引领产业发展的创新型人才和专业技术人才队伍

党的十七大报告和新党章，首次把人才强国战略纳入其中，这说明我国对人才的发展和开发进入了一个全新的阶段，随着《国家中长期人才发展规划纲要》和《深化干部人事制度改革规划纲要》的深入实施，创新型人才和专业技术人才队伍建设显得尤为重要。在新形势下推进创新型人才队伍建设，既需转变理念，又需创新体制，只有把观念的力量与制度的威力结合起来，才能开创生气勃勃的新局面。要做好上述工作，首先要树立以下五个方面观念上的转变：

㈠ 更加重视创新型人才的引领作用，以创新型人才带动关键优势产业，以人才的集聚与培养引领战略性产业的发展；

㈡ 更加重视企业创新人才的开发培养，落实企业在自主创新中的主体地位，在保证基础研究的同时，加强应用型研究，突破和掌握带动企业发展的核心型技术，实现产学研更紧密结合；

㈢ 更加重视创新型人才选拔培养，充分利用人才市场，广揽英才，建立健全学术科技的交流合作机制；

㈣ 建立公正、透明的人事制度，特别是要建立让潜人才脱颖而出的选人、用人机制，破除人才选拔培养过程中的制度性障碍。

㈤ 要充分运用各种激励杠杆，将人才培养与企业创新更加紧密地结合起来，健全完善符合企业特点的人才选拔评价标准，注重技术创新、产学研结合、成果产业化及其产生的经济社会效益，使之成为承担产业关键性共性技术研发和引领企业自主创新的重要力量，努力形成一支与产业发展相适应的企业创新型人才队伍。

二、以用为本，利用多种渠道引进、培养创新型人才

㈠ 加快培养造就创新人才和高层次专业技术带头人队伍。健全完善分层次、多渠道造就创新型人才的培养体系。以提高自主创新能力为核心，以年轻优秀人才为重点，以培养关系企业竞争力提升的关键领域、技术发展前沿的核心技术、拥有自主知识产权的创新人才为目标，完善选拔评价手段，优化队伍结构，改进培养方式，采取重大科技创新工程、重大科技专项和重点创新项目实施与创新人才培养相结合的方式，集聚创新资源，激活创新活力，破除论资排辈，使培养与使用有机结合，创造有利于中青年优秀创新人才脱颖而出的机制。

㈡ 要明确引进高层次创新创业人才的目标任务。要结合企业特点制定引进海内外高层次创新创业人才专项计划，围绕学科建设和产业发展需求，优先引进具有领军作用的学科带头人和项目负责人，优先引进能够在重点产业领域和关键共性技术方面实现突破的实用型人才，优先引进掌握自主知识产权、有望形成新的经济增长点的创新创业人才。

㈢ 大力推进人才继续教育。积极探索产、学、研相结合的途径。建立与高校、科研院所联手组建人才培养基地，推进平台、技术、基地和人才的有机结合。要建立单位自主、个人自觉的继续教育机制，构建与高等院校、科研院所、行业协会、社会团体互相配合、共同参与的工作格局。大力实施“专业技术人才知识更新工

程”。结合企业发展战略，大力开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，提高人才跟踪科技发展前沿的水平，增强科技创新能力、自主研发能力和成果转化能力。建设创新型人才继续教育制度，以定向培养方式，企业培训科技创新人才。

三、创新机制，创造有利于年轻优秀人才脱颖而出的体制

㈠ 建立人才培养机制，搭建人才脱颖而出的平台。人才学研究表明，人才成长经历着从“潜人才”→“显人才”→“领军人才”等基本发展阶段。潜人才阶段的创造性实践至关重要，直接决定了人才成长的可能性与潜力空间。当前高层次人才开发远远不够。各项人才培养工程，要用科学发展观的眼光，从企业可持续发展的战略高度，为年轻人才提供良好的研究环境、充裕的研究时间和配套资金，以及各种深造的机会，切实增强他们自我开发的能力。进一步完善选拔、培养、考核、使用等环节，体现制度的公开、公正、公平。

㈡ 加快建立以市场为导向、产学研相结合的开放型创新体系。进一步激活企业科技创新动力。把建立健全技术创新机制作为建立现代企业制度的重要内容，完善有利于科技人才创新创业的分配激励、社会保障、项目扶持、专业技术资格评价、成果申报等方面的政策制度，促进创新人才在充分发挥作用。

㈢ 创新激励机制，增强人才创新的意识和能力。一要创新分配激励机制。探索建立按劳分配和按生产要素分配相结合的多元化分配体制，鼓励资本、技术、管理等生产要素参与分配，大胆探索和实践科技成果转化的分配形式，充分体现贡献多

少收获多少的原则，体现人才的市场价值。二要完善人才奖励机制，激发创新型人才的潜力。奖惩制度应该是一种以开发激励人才潜能为中心的科学模式，实施到位就能够很好地激励人员规范、高效地完成工作目标，让那些碌碌无为、滥竽充数、胡乱作为的人员无驻脚之地。对有突出贡献的人才实行重奖。三要建立和完善人才自主创新的激励机制，用激励机制，作为人才自主创新的动力，要充分发挥自主创新人才队伍建设中的主体作用，把提升企业科技人才的自主创新能力放在优先地位。增强自主创新能力，也是实现企业长远发展目标的战略支点。

㈣ 完善创新型人才选拔机制。要按照发展的标准，克服论资排辈、求全责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，多加关注创新型科技人才的科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，采取分批选拔、定期考核、动态管理、优胜劣汰的办法，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进创新型人才建设工作的规范化、制度化和法制化进程。

四、创新科学评价考核体系，不断优化人才配置。

㈠ 创新人才评价考核体系，使之成为选拔人才和使用人才的标准。在充分论证的基础上，尽快构建科学、合理、切实可行的创新型人才评价体系和考核机制，建立以岗位责任制要素为基础，以品德、能力、业绩为导向，完善创新型人才评价的标准、方法和手段。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道，把评价人才和发现人才结合起来，运用科学的人才评价标准和手段及时准确地发现各种类型的人才。建立人才资源信息库，优化高层次创新型人才成长的体制环境，按照分类管理的原则，区分创新型人才的层次和专业，依据其成长、发展的规律，细化各职各类人才在品行、知识、能力和业绩等方面的要求，加快拔尖人才的选拔和培养力度，建立以业绩为重点，由品德、能力、行为、专业、知识、年龄等诸多要素构成的各类高层次人才的推荐责任制、任期目标责任制、考核责任制。促使各类创新型人才能够在岗位上尽快脱颖而出，发挥其最大效能。

㈡ 优化人才配置，首先要建立健全人才市场配置机制，健全市场配置机制是企业创新型人才队伍建设的基础性环节。人才支撑进步，发展孕育人才。人类文明的进步和经济社会的发展，是人才资源、资本资源有效结合，优化配置，并产生客观效益的过程。在这个过程中，人才资源作为第一资源，发挥特有的支撑作用。一般

情况下，人才市场配置机制主要是指供求机制、价格机制和竞争机制。这三大机制相互区别，又彼此联系，共同决定人才市场配置功能的强弱。而就企业创新型人才的成长及其队伍建设而言，根据具体情况，第一，首要的是健全竞争机制。竞争机制是作为市场配置的实现机制而起作用的。人才市场的竞争包括供给主体的竞争即人才之间的竞争和需求方的竞争即用人单位的竞争。在透明、公开的前提下，把企业创新型人才的选用交给市场。第二，要建立健全与市场配置相适应的管理培训体系，促进创新型人才市场发展，满足企业的需要。因此，创新型人才资源实际上变成了稀缺资源。建立人才资源的市场配置后，还应保证人才培训质量，为企业提供更多的合格人才，实现与国际人才市场的接轨。

总之，创新型人才是企业建设和发展的主力军，他们的工作态度、敬业精神、工作业绩直接体现企业双文明建设的成果和发展方向。这就要大力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围，为创新型人才开辟展示才华的广阔平台。搞好创新型人才队伍建设，既是一项紧迫任务，又是一项复杂的系统工程，这就要把开发人力资源的潜力与实现企业的发展目标联系起来，更好地发现人才，培养人才，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，聚集人才的创新优势，努力造就一支优秀的企业创新型人才队伍。

参考文献：

《国家中长期人才发展规划纲要》

《2024—2024年深化干部人事制度改革规划纲要》

《中国人才杂志》总第359期部分章节

**第二篇：浅谈如何加强创新型人才队伍建设**

浅谈如何加强创新型人才队伍建设

摘要：在社会主义市场经济条件下，企业的竞争力和可持续发展能力，不仅取决于企业拥有的物质资源，更主要取决于企业所拥有的高级管理人才、具有现代科学技术知识的专业技术人才的人才资源。特别是需要建设一支高层次创新型人才和具有现代科学技术知识的专业技术人才队伍显得尤为重要，归根到底，企业竞争的核心就是人才的竞争。

关键词：转变观念 引进培养 创新机制 优化配置

《国家中长期人才发展规划纲要》人才发展的指导方针是：“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”。首先要定位何谓人才，人才在不同的历史时期，有着不同的分类和概念，人才按类型可分为管理人才、专业技术人才，按层次可分为一般人才、创新型人才和高层次创新型人才。在学术界对人才表述的概念是广义的。在《国家中长期人才发展规划纲要》文件中具体的指出 “人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源”。那么，创新型人才就是人才队伍中具备良好创新素质、具有研发和创新能力,能在一定环境和条件下，做出创造性工作和创新成果的人才；高层次创新型人才通常是具有较高的创造力并做出巨大贡献的创新型人才。无论在理论上还是在实践中都取得了重要科技成果或重大经济社会效益，他们是促进科技进步和社会发展的中坚力量。

如何加强创新型人才队伍建设，大力开发这一宝贵的群体资源，让他们把所掌握的知识和技能应用于企业建设之中，促进企业改革发展和科技进步，为企业产出巨大的经济效益和社会效益，是我们人力资源工作者必须加以深入研究的一个重大课题。开滦是有着百年基业的特大型煤炭企业，随着企业的不断发展壮大，特别是在企业转型发展，在践行“一基五线”的企业跨越式发展的战略方针的新形势下，建设一支创新型人才和专业技术人才队伍是开滦不断壮大发展的需要，同时也是对开滦人才队伍建设的挑战。多年来我公司始终把人才队伍建设摆在企业发展的首位，通过各种渠道不断的引进了各类、各层次的人才，但是，创新型人才显得尤为匮乏。就如何建设一支创新型人才队伍而言，主要是从转变观念、创新机制、引进培养、创造优良环境等方面着手，为创新型人才脱颖而出搭建平台。

一、转变观念，积极探索建设引领产业发展的创新型人才和专业技术人才队伍

党的十七大报告和新党章，首次把人才强国战略纳入其中，这说明我国对人才的发展和开发进入了一个全新的阶段，随着《国家中长期人才发展规划纲要》和《深化干部人事制度改革规划纲要》的深入实施，创新型人才和专业技术人才队伍建设显得尤为重要。在新形势下推进创新型人才队伍建设，既需转变理念，又需创新体制，只有把观念的力量与制度的威力结合起来，才能开创生气勃勃的新局面。要做好上述工作，首先要树立以下五个方面观念上的转变：

㈠ 更加重视创新型人才的引领作用，以创新型人才带动关键优势产业，以人才的集聚与培养引领战略性产业的发展；

㈡ 更加重视企业创新人才的开发培养，落实企业在自主创新中的主体地位，在保证基础研究的同时，加强应用型研究，突破和掌握带动企业发展的核心型技术，实现产学研更紧密结合；

㈢ 更加重视创新型人才选拔培养，充分利用人才市场，广揽英才，建立健全学术科技的交流合作机制；

㈣ 建立公正、透明的人事制度，特别是要建立让潜人才脱颖而出的选人、用人机制，破除人才选拔培养过程中的制度性障碍。

㈤ 要充分运用各种激励杠杆，将人才培养与企业创新更加紧密地结合起来，健全完善符合企业特点的人才选拔评价标准，注重技术创新、产学研结合、成果产业化及其产生的经济社会效益，使之成为承担产业关键性共性技术研发和引领企业自主创新的重要力量，努力形成一支与产业发展相适应的企业创新型人才队伍。

二、以用为本，利用多种渠道引进、培养创新型人才

㈠ 加快培养造就创新人才和高层次专业技术带头人队伍。健全完善分层次、多渠道造就创新型人才的培养体系。以提高自主创新能力为核心，以年轻优秀人才为重点，以培养关系企业竞争力提升的关键领域、技术发展前沿的核心技术、拥有自主知识产权的创新人才为目标，完善选拔评价手段，优化队伍结构，改进培养方式，采取重大科技创新工程、重大科技专项和重点创新项目实施与创新人才培养相 2

结合的方式，集聚创新资源，激活创新活力，破除论资排辈，使培养与使用有机结合，创造有利于中青年优秀创新人才脱颖而出的机制。

㈡ 要明确引进高层次创新创业人才的目标任务。要结合企业特点制定引进海内外高层次创新创业人才专项计划，围绕学科建设和产业发展需求，优先引进具有领军作用的学科带头人和项目负责人，优先引进能够在重点产业领域和关键共性技术方面实现突破的实用型人才，优先引进掌握自主知识产权、有望形成新的经济增长点的创新创业人才。

㈢ 大力推进人才继续教育。积极探索产、学、研相结合的途径。建立与高校、科研院所联手组建人才培养基地，推进平台、技术、基地和人才的有机结合。要建立单位自主、个人自觉的继续教育机制，构建与高等院校、科研院所、行业协会、社会团体互相配合、共同参与的工作格局。大力实施“专业技术人才知识更新工程”。结合企业发展战略，大力开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，提高人才跟踪科技发展前沿的水平，增强科技创新能力、自主研发能力和成果转化能力。建设创新型人才继续教育制度，以定向培养方式，企业培训科技创新人才。

三、创新机制，创造有利于年轻优秀人才脱颖而出的体制

㈠ 建立人才培养机制，搭建人才脱颖而出的平台。人才学研究表明，人才成长经历着从“潜人才”→“显人才”→“领军人才”等基本发展阶段。潜人才阶段的创造性实践至关重要，直接决定了人才成长的可能性与潜力空间。当前高层次人才开发远远不够。各项人才培养工程，要用科学发展观的眼光，从企业可持续发展的战略高度，为年轻人才提供良好的研究环境、充裕的研究时间和配套资金，以及各种深造的机会，切实增强他们自我开发的能力。进一步完善选拔、培养、考核、使用等环节，体现制度的公开、公正、公平。

㈡ 加快建立以市场为导向、产学研相结合的开放型创新体系。进一步激活企业科技创新动力。把建立健全技术创新机制作为建立现代企业制度的重要内容，完善有利于科技人才创新创业的分配激励、社会保障、项目扶持、专业技术资格评价、成果申报等方面的政策制度，促进创新人才在充分发挥作用。

㈢ 创新激励机制，增强人才创新的意识和能力。一要创新分配激励机制。探索建立按劳分配和按生产要素分配相结合的多元化分配体制，鼓励资本、技术、管理等生产要素参与分配，大胆探索和实践科技成果转化的分配形式，充分体现贡献多

少收获多少的原则，体现人才的市场价值。二要完善人才奖励机制，激发创新型人才的潜力。奖惩制度应该是一种以开发激励人才潜能为中心的科学模式，实施到位就能够很好地激励人员规范、高效地完成工作目标，让那些碌碌无为、滥竽充数、胡乱作为的人员无驻脚之地。对有突出贡献的人才实行重奖。三要建立和完善人才自主创新的激励机制，用激励机制，作为人才自主创新的动力，要充分发挥自主创新人才队伍建设中的主体作用，把提升企业科技人才的自主创新能力放在优先地位。增强自主创新能力，也是实现企业长远发展目标的战略支点。

㈣ 完善创新型人才选拔机制。要按照发展的标准，克服论资排辈、求全责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，多加关注创新型科技人才的科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，采取分批选拔、定期考核、动态管理、优胜劣汰的办法，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进创新型人才建设工作的规范化、制度化和法制化进程。

四、创新科学评价考核体系，不断优化人才配置。

㈠ 创新人才评价考核体系，使之成为选拔人才和使用人才的标准。在充分论证的基础上，尽快构建科学、合理、切实可行的创新型人才评价体系和考核机制，建立以岗位责任制要素为基础，以品德、能力、业绩为导向，完善创新型人才评价的标准、方法和手段。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道，把评价人才和发现人才结合起来，运用科学的人才评价标准和手段及时准确地发现各种类型的人才。建立人才资源信息库，优化高层次创新型人才成长的体制环境，按照分类管理的原则，区分创新型人才的层次和专业，依据其成长、发展的规律，细化各职各类人才在品行、知识、能力和业绩等方面的要求，加快拔尖人才的选拔和培养力度，建立以业绩为重点，由品德、能力、行为、专业、知识、年龄等诸多要素构成的各类高层次人才的推荐责任制、任期目标责任制、考核责任制。促使各类创新型人才能够在岗位上尽快脱颖而出，发挥其最大效能。

㈡ 优化人才配置，首先要建立健全人才市场配置机制，健全市场配置机制是企业创新型人才队伍建设的基础性环节。人才支撑进步，发展孕育人才。人类文明的进步和经济社会的发展，是人才资源、资本资源有效结合，优化配置，并产生客观效益的过程。在这个过程中，人才资源作为第一资源，发挥特有的支撑作用。一般

情况下，人才市场配置机制主要是指供求机制、价格机制和竞争机制。这三大机制相互区别，又彼此联系，共同决定人才市场配置功能的强弱。而就企业创新型人才的成长及其队伍建设而言，根据具体情况，第一，首要的是健全竞争机制。竞争机制是作为市场配置的实现机制而起作用的。人才市场的竞争包括供给主体的竞争即人才之间的竞争和需求方的竞争即用人单位的竞争。在透明、公开的前提下，把企业创新型人才的选用交给市场。第二，要建立健全与市场配置相适应的管理培训体系，促进创新型人才市场发展，满足企业的需要。因此，创新型人才资源实际上变成了稀缺资源。建立人才资源的市场配置后，还应保证人才培训质量，为企业提供更多的合格人才，实现与国际人才市场的接轨。

总之，创新型人才是企业建设和发展的主力军，他们的工作态度、敬业精神、工作业绩直接体现企业双文明建设的成果和发展方向。这就要大力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围，为创新型人才开辟展示才华的广阔平台。搞好创新型人才队伍建设，既是一项紧迫任务，又是一项复杂的系统工程，这就要把开发人力资源的潜力与实现企业的发展目标联系起来，更好地发现人才，培养人才，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，聚集人才的创新优势，努力造就一支优秀的企业创新型人才队伍。

参考文献：

《国家中长期人才发展规划纲要》

《2024—2024年深化干部人事制度改革规划纲要》 《中国人才杂志》总第359期部分章节

**第三篇：创新型人才**

时代召唤创新型人才

——20xx年工作阶段性总结

世间最宝贵的是人才。历史前进，社会发展，人类进步，无不折射着各个时代、各种人才创造智慧的光芒。邓小平曾高瞻远瞩地指出：“人才不断涌出，我们的事业才有希望。” 新世纪，以创新为动力的经济全球化大潮正滚滚而来，迎接经济全球化的机遇和挑战，综合国力的竞争，说到底是人才、科技的竞争。谁拥有人才，谁就拥有财富，谁就拥有无与伦比的竞争力。

作为支行性网点主任的我在支行、市行的领导下，在网点同事们的大力协助下，较好地完成了本的工作任务，履行了自己在金融岗位的职责。在本我认真贯彻落实有关金融政策方针，立足本职工作、爱岗敬业、无私奉献。在工作中，以“跑赢大市、逐年增盈”为经营策略，抓住“发展与内控”二大工作主题不放松，分析研究网点所处境况，加强优势，减弱劣势。随着我行大计紧锣密鼓的进行，改革创新步伐加快、发展管理要求更高、各项任务也更为繁重，作为一名基层网点的主任，我既深感责任重大，又有干好工作的强烈使命感。回顾一下本的工作，我总结业务发展离不开人才，更需求创新型人才。现将个人20xx年工作阶段性总结报告如下：

一、政治思想学习情况：

作为一名老党员，我从不怠慢政治思想的学习。认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，努力提高理论水平和思想素质。学习党和国家的方针、政策，关心国家大事，积极参加行里组织的政治学习，认真学习各类文件，掌握我行业务发展的新知识、新制度。严格遵守行里的各项规章制度，在业务发展的同时，做好内控管理。在我任职期间，从未发生过违规违纪事件。

二、履行职务情况：

1、大力拓展存款业务，以此带动各项业务的快速发展。

“麻雀虽小，五脏俱全”从担任主任第一天开始，我就知道，要真正管理好一个网点并不是件容易事，我深知责任重大。一切从零开始，没有老客户，没有资源，每一位客户，每一笔业务，都要从外揽进来，周边经营已久的其它商业银行，市场占额十分有限。要想克服网点地段较偏、客源有限的缺陷，在这样的困境下求生存、求发展，就必须采取紧逼战略，超常规的干。我克服了接手时存款负增长的困难，带领全体员工勇于开拓市场、积极营销，到九月末，我网点新增存款4200万，全面完成市行下达业务指标。在吸储工作中，我克服种种预想不到的困难，抢抓理财等有利时机拉拢大客户，牢固关系，从而实现800万私人银行客户2户，200万财富中心客户数5户，中高端客户数32户。时时关注金融局势，分析研究金融市场，在适当的时候向适合的客户推荐我行代理的保险，基金等金融产品，实现中间收入的增长。牢固树立创新意识，坚持发扬勤奋努力的优良传统，激发网点员工积极的营销热情，通过大家的共同努力，截止今年九月末，个金中间业务达到141万。在公司条线，一直存有一个大窟窿，为了替补这一缺陷，我和客户经理多次下榻公司，拜访公司主管，经过详谈，实现中小企业贷款3户，共计1100万左右，实现中间业务

收入15万，在拓展公司业务方面取得了开门红。具体问题具体分析，不能一概而论，就本网点的特殊情况，我以创新意识，全新思维来考虑，最终得以发展。当今社会需要创新，我行的业务发展也离不开创新。

2、从严管理，切实规范和强化内部管理机制。

在大力发展业务的同时，我更加没有放松内部管理工作，按照市分行的要求，强化了主任、业务经理，大堂经理，柜员等岗位职责，使员工执行制度起来不折不扣。坚持每周一次制度学习，每季一次员工行为分析，使员工牢固树立了安全就是效益的思想，增强了员工的法制意识、风险意识及责任意识，形成了以机制强化内控，以制度严格管理的内部管理模式。

3、服务大胆创新，全面提升我行窗口形象

在优势文明服务工作上，要求我行员工始终坚持“想客户之所求，急客户之所需，排客户之所忧”的服务理念，为客户提供全方位、周到、便捷、高效的服务。我们相继推出了上门服务，业务创新等一系列服务举措，在为客户服务的过程中，做到操作标准、服务规范、用

语礼貌、举止得体，给客户留下了良好的印象，也赢得了客户的信任。

21世纪是强调“把人作为发展中心”的世纪。在我国，银行业的竞争也日趋激烈。对于中国银行来说，当前正处于由商业银行向建设国际一流现代金融企业转型的重要时期，正处于加快发展和推进综合改革的紧要关头。面对新的形势、新的挑战，必须与其他企业一样要不断适应变化，顺应国内国际的发展趋势，加快创新。惟有此，才

能保证我们面对今后严峻而激烈的市场挑战。“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。这是时代的召唤，事业的需要。

**第四篇：加强创新型科技人才队伍建设**

加强创新型科技人才队伍建设

为现代农业发展提供科技支撑

近年来，\*\*农科院坚持把人才资源作为第一资源和事业发展最宝贵的财富，牢固树立“科研立院”、“人才强院”理念，以服务\*\*农业经济发展为目标，下大力气强化科技创新人才队伍建设，努力营造良好的人才成长环境、创业环境和制度环境，打造了一支高素质的创新型科技人才队伍，为\*\*现代农业发展提供了强有力的科技支撑和人才保障。

一、强化培养，营造良好的人才成长环境

为了盘活人才储量，提升人才素质，我们多年如一日，坚持周五业务学习日不动摇，充分利用所内、所外两种资源，聘请\*\*余名专家学者前来授课，组织所内专家开办业务讲座\*\*余期。同时，鼓励科技人员到高等学府深造，对于攻读硕士以上学位，并自愿毕业后回我院工作的科技人员，报销一半学费；对于参加本科学历教育的科技人员给予适当的资金支持。近年来，我院共有\*\*人完成了专升本学历教育，有\*\*人在读硕士学位，具有本科学历的人员达到了\*\*人，占科技人员总数的\*\*%。

二、搭建平台，营造良好的人才创业环境。

在科研经费十分紧张的情况下，多方筹措资金，投

资\*\*万元购置作物育种仪器，建成了生物技术实验室；投资\*\*余万元，建成了包括重点实验室、低温种质资源贮藏库等重点科研设施建设在内的科技服务楼；投资\*\*余万元在海南省三亚市建成占地\*\*亩的长期作物育种基地。同时，在五县一区和高新技术开发区创办了\*\*农业科技示范基地，组织科技人员深入田间地头、深入农村一线，指导农业生产，加快了新品种的推广步伐，加速了新技术的普及应用。

三、深化改革，营造良好的人才制度环境。

为了激发科技人才的创造活力和创业热情，我们推行了课题主持人负责制，让课题主持人自主制定课题研究计划，自主选择课题组成员，自主决定项目资金使用，强化了课题主持人和课题组的主体地位，形成了出人才、出成果的内在机制。同时，制定出台了《科研奖励办法》，对取得成果，审定品种及在推广工作中作出成绩的科技人员进行奖励，树立了有为有才位的良好导向，极大地鼓舞了科研人员的工作热情。目前，我所工作在职研究员\*\*人，副研究员\*\*人，助理研究员\*\*人，其中享受国务院特殊津贴专家\*\*人，河南省优秀专家\*\*人，市专业技术拔尖人才\*\*人，形成了一支人员稳定、结构合理的科研队伍。

人才队伍的坚强有力带动了农业科研工作的开展。

近年来，我所共获得市级以上科技成果奖\*\*项，其中省科技进步二等奖\*\*项、三等奖\*\*项。通过省级以上审定农作物新品种\*\*个，其中国家审定品种\*\*个。2024年首颗航天育种卫星—“实践八号”搭载了我院选育的3个品种遨游太空，必将使我院花生新品种选育工作迈向新的台阶。我院选育的濮麦、濮单玉米及花生、大豆等系列品种在我市占新品种推广面积的\*\*%以上，在省内外累计推广面积\*\*万亩，带动了产区农民增收\*\*亿多元，科技创新能力明显增强，科技支撑作用充分体现。

党的十七大对“三农”工作，提出了新的、更高的要求，面对新形势、新任务，我们决心以这次人才会议为契机，进一步强化人才服务意识，提高人才服务水平。一是积极创造条件，组织科技人员参加学术交流会、科技研讨会。二是加强科研基础设施建设，丰富科研手段，优化科研人员创业环境。三是对作出突出贡献科技人员提高奖励标准，增加奖励幅度。力争在“十一五”末，形成以科研骨干为主体，专业人才和科研辅助人员相配套，优势互补、结构合理、团结协作的紧密型科技创新研究团队，为我市现代农业发展和社会主义新农村建设提供强有力的科技支撑。

**第五篇：浅谈如何培养创新型人才123**

浅谈如何培养创新型人才

鸡鸣小学：胡昌

教育工作是培养祖国接班人的一项崇高的职业，决定着祖国未来的命运的，所以作为一位人民教师必须能够高瞻远瞩，能够知晓祖国未来的形式，世界的发展趋势，根据未来的需求培养一批与世界接轨的新型人才。而二十一世纪的国际竞争，归根结底是科技的竞争，教育的竞争，人才的竞争。为了迎接未来的挑战，对于如何培养创新型人才我有以下见解：

一、创新型人才的基本特征

要培养创新型人才，我们首先要有自己的认识，到底怎样的人是创新型人才。对这个问题的看法可以说是“仁者见仁，智者见智。”我个人认为作为一个创新型人才首先应该具有“创新精神”。美国《创新杂志》对创新所下的定义是，运用已有的知识想出新办法、建立新工艺、创造新产品。因此，所谓创新型人才，是指能够孕育出新观念，并能将其付诸实施，取得新成果的人。从广义上看，创新型人才是专指那些思维敏捷、思想解放、思路超前的人和那些敢想敢闯、敢作敢为、敢试敢冒的人。也就是那些具有经验、知识、信息，并将其融合运用到实际中，能够对行动目标有效地进行整理、判断、创新的人。综合国内学术界的一些观点，归纳一下，创新型人才具有以下基本特征：

1、观念具有高度的开放性。不受传统认知或书本老师的认知观点所限制，不受学科限制，有自己的独特想法。

2、思维具有灵活性。创新型人才可以轻易摆脱惯性，摆脱原有的思维定势，根据不同的信息修正自己对问题的认识，具有极强的适应性。

3、认识具有新颖性。创新型人才思想活跃，能够经常提出不同寻常且又可以被人们所接受、认可的观点。

4、人格特征鲜明。创新型人才具有较强的个性和独立性，敢于质疑，敢于探究，敢于从想象中探求食物的本质，对自己做的每一件事都有清醒的认识。只服从真理。这种个性特征常常使他们在行动上敢于冒险，不愿忍受繁规琐节的束缚，敢于成为第一个吃螃蟹的人。以上特征实际上体现了创新型人才的三个主要方面，即创新能力、创新意识和创新人格。创新能力主要表现在：创造性思维、敏锐的问题意识、创造性想象和合理的知识结构几方面；创新意识主要表现在强烈的好奇心和求知欲，创新的兴趣、动机等方面；创新人格主要表现在比较开方不受条条款款所约束、优秀的调控能力、冷静的态度等方面。

二、创新型人才培养应坚持的基本理念

首先需要我们革新教育思想，要清楚的认识我们的教育目的，我们要培养怎样的人才，该怎么培养，还可以通过怎样的方式达到教育的目的也就是教育方式和管理体系上的创新。其次就是评价体系的创新，明确怎样的学生是优秀的学生，怎样的正确的衡量一个学生。儿最重要的是我们要把创新意识带到人才培养具体过程中，使人们想创新、敢创新、能创新、善创新。为此，必须树立教书育人和以学生为中心、以创新为重点、以成才为目标的教育理念。

1.教书育人的理念

创新型人才应该是德智体美全面发展的人才。因此，创新教育要把指导和帮助学生树立正确的人生观、世界观和价值观放在首位，注重培育学生的爱国、诚信、责任等情操和创业、协作、奉献等意识，加强学生的身心健康和人文艺术教育，培育学生健康优良的人格品质。这就要求坚持教书育人的理念，将培养创新型人才作为我们教师的第一天职。2.以学生为中心的理念

创新人才培养的主体是学生。因此，必须坚持“主体主导”的师生关系，把课堂归还给学生，按照“以人为本、因材施教”的原则和创新型人才成长的规律，构建以“个性化学习”为主导的创新人才培养模式，兴趣先导，激发学生的创新热情和潜能。3.以创新为重点的理念

创新教育的核心是创新，基础是实践。以实践为基础，就是要求我们教育加强实践性环节，培养学生的实践能力；创造开放的课堂氛围，积极表扬敢于创新敢于发言的学生，鼓励学生质疑并加强研究。

4.以成才为目标的理念

实施创新教育是为了培养创新型人才。所以我们引导学生成功、成才既是教育的目的，也是教师的责任，学校的任务，摆正考试分数的位置，明确我们要培养的不是“喇叭花”而是银杏树。

三、创新型人才培养的基本模式

创新教育应该是以古为进用，外为中用，是以继承为基础，以发展为目的，以培养创新型人才为基本价值取向的教育。因此，创新型人才培养更加重视以下几种教育模式：

1.教师与学生互动、引导与自学结合

坚持学生的主体性与教师的主导作用相结合。在创新教育中，营造教师与学生双向互动的教学氛围，促使学生发挥主动性，创造性地学；教师发挥主导性，创造性地教。

教师发挥主导性，创造性地教主要体现在教育思想、教育内容和教学方法上。教师应把学生作为平等的教育主体，从有利于学生的全面发展和个性发挥出发选择和设计教育，使学生能主动地、创造性地获得知识，提高能力。

学生发挥主动性，创造性地学主要体现在学习的目的性、学习的兴趣和创造性上。明确的学习目的可促进学业进步。改变学生学习的观念体验“学海无涯乐坐舟”，以老师为孩子王带领孩子们乐学，创造性地学习，以身示范。这既是培养创新思维和创新能力的本质要求，也是今后从事实际工作的需要。

2.课内与课外并重、校内与校外结合

课内和课外是学校教育的两种基本形式。课内教育注重知识的系统性，是学生学习的主渠道。课外教育通过课外活动开展，侧重于知识的应用和知识获取能力的培养，是对课内教育的强化和补充。实施创新教育，坚持课内教育与课外教育并重的原则，使学生能够江学习的知识以及那种创新能力应用于生活应用于未来的工作之中。

四、创新型人才的培养途径

1.建立先进的创新教育文化

文化观念对人才培养具有非同寻常的影响力。我国的传统文化博大精深，但就创新人才培养而言，传统文化的某些方面对创新教育是有消极影响的。比如在教育古文《三字经》和《弟子规》，就特别讲求教化灌输，这势必会导致人们不愿冒头，不敢超越。而创新包含着否定，包含着批判，也蕴含着超越，而追求服从与统一，是对创新的反动。因此，培养创新型人才首先必须敢于从价值态度和文化情感上去超越这些阻碍创新教育的传统文化，即需要在大学里建立一个有利创新型人才培养的宽松、活跃、积极向上的校园人文环境。

2.加强创新教育实践和教学质量监控

实施创新教育必须建立平等的师生关系，以教师为前提，带动创新型人才的培养。必须坚持以人为本，注重教学生学会学习，引导兴趣，调动学生自主学习的积极性，从多方面培养学生的自主学习能力；必须注意激励学生的想象力，培养创新思维，要通过典型引路，鼓励创新，活化教法，引导创新，分析比较，启发创新。还要尊重学生个性，鼓励学生在“模仿”中创新，充分展现自己的个性特长。

总之，培养创新型人才是一个任重而道远的事情，需要全体教育工作者去努力的探索，只要我们大胆探索勇于创新，我们的创新型教育一定会蓬勃发展，我们祖国将会更美好。

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！