# 实施人才强县战略 推动县域经济发展

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2025-05-12

*第一篇：实施人才强县战略 推动县域经济发展实施人才强县战略 推动县域经济发展近年来，泗阳坚持以科学发展观和科学人才观为指导，以工业突破为主线，把加快发展作为第一要务，抢抓发展新机遇，谋划振兴新举措，加大科技创新力度，努力实现经济社会的全面...*

**第一篇：实施人才强县战略 推动县域经济发展**

实施人才强县战略 推动县域经济发展近年来，泗阳坚持以科学发展观和科学人才观为指导，以工业突破为主线，把加快发展作为第一要务，抢抓发展新机遇，谋划振兴新举措，加大科技创新力度，努力实现经济社会的全面振兴。2024年，全县经济社会发展迈上新台阶，各项主要经济社会发展指标在全省排名上升三位。被省命名为“省人才工作先进县”。展望“十一五”，泗阳要做强特色产业，打造工业强县，争当宿迁突破和苏北振兴的先行军，必须将特色经济战略与特色人才战略相结合，以人才资源能力建设为核心，以高层次人才资源开发为重点，以盘活用好现有人才为着力点，创新人才工作机制，优化人才环境，以人才资源开发拓展经济发展之路。

一、人才开发：资源产业化发展的基础

人才工作的根本出发点是促进发展。人才工作的目标任务要围绕经济发展来确立，人才工作的政策措施要根据经济发展来制定，人才工作的最终成效要用发展的成果来检验。发展需要人才，人才支撑发展。目前全县人才队伍的现状与泗阳的快速发展对人才的需求还不相适应，主要表现在以下几个方面：一是人才队伍总量不足。每万人口拥有人才243人，人才总量占总人口的比例为2．4％，远远低于省内平均水平。二是人才队伍整体素质不高。全县具有本科以上学历的人才3133人，占人才总量的6．27％，各类高层次人才匮乏。三是人才分布不合理，结构性矛盾比较突出。县直机关事业单位人才相对集中，企业人才比例偏低，只占企事业单位人才总数的18．6％。专业技术人员中，近60％从事教育和卫生工作，产业化发展急需的理工科专门人才严重短缺。四是人才工作制度和机制还不够健全。人才队伍活力不足，现有人才未能充分发挥作用，优秀人才外流现象比较严重，高学历毕业生回归率低。

二、营造环境：破解人才工作难题的关键

人才的活力取决于机制和环境。发挥人才作用，就要破除那些不合时宜的观念、政策和做法，创造有利于人才成长、有利于人才干事创业的土壤，放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发。

一是优化人才政策环境。公平、公正的政策环境，直接影响人才能否脱颖而出。人才政策不完善，贡献与报酬不相适应，是目前人才作用未能充分发挥，高层次人 — 1 —

才引不来、留不住的重要原因之一。解决这一难题，必须创新政策，出台人才培养、评价、使用、流动、激励、投入、保障等方面的相关政策，完善人才工作的体制和机制。近年来，县委、县政府认真贯彻全国、全省人才工作会议精神，制定出台了一系列文件，初步建立起了人才工作政策框架，按照党管人才的原则，建立了县党政领导人才工作目标责任制，实施了“一把手”人才工程，形成了党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局，人才工作和人才队伍建设取得了新的进展。

二是优化人才激励环境。构建以经营业绩为核心的多元分配体系，完善“泗阳县优秀人才奖”、“泗阳县科技创新贡献奖”、“泗阳县科技进步奖”，对有突出贡献的科技人员进行奖励。建立特殊岗位津贴制度，对承担重点开发任务的，费用可在项目或课题经费中专项列支，县财政给予一定资金支持。通过政策引导，事业激励，利益驱动，有序竞争，使人才的潜能得到有效开发。

三是优化人才保障环境。树立人才资源开发投入是回报率最高的投入的观念，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比例。完善泗阳县人才资源开发资金，集中财力用于高层次人才的奖励、引进、培养，为人才队伍建设提供经费保障，同时引导和鼓励社会组织和个人以各种形式支持人才资源开发事业。完善福利制度，逐步实现福利分配规范化、制度化、货币化，保证各类人才的福利待遇水平随着经济发展不断提高。逐步扩大社会保障的覆盖面，完善养老、医疗和失业等社会保障制度，把多种所有制经济纳入社会保障范围，解决非公有制企业人才在转岗和流动中的实际困难。

四是优化人才信息环境。建立经济发展与人才供给相匹配的信息互动机制，充分利用县内外各种人才资源。着眼于特色经济战略与特色人才战略的结合，建立网上人才市场，完善人才资源开发、管理信息网络体系。加快人才供求信息网络和各类高级人才数据库建设，促进人才信息资源的开发和利用，提高人才市场的信息化水平。依托人才信息服务网络，积极开展就业指导、公共培训、人事档案管理等工作，逐步建立统一高效的人才资源公共服务体系。

三、能力建设：人才培养的核心

一是加大人才工程建设力度，培养优秀科技人才群体。以提高创新能力和科研能力为核心，以培养高层次人才和中青年科研骨干为重点，以省“333工程”、市“135工程”和县“实用技术人才建设工程”为载体，培养一支能够促进科技成果转化和高新技术产业发展的专业技术人才队伍。制定和完善县级专业技术人才的选拔、培养和考核办法，实行动态管理，加大人才工程建设力度。

二是提高人才队伍的整体素质，推进人才结构调整。实施“科教兴县”战略，争取有关大学来泗阳创办分校；整合提升现有教育资源，创办以纺织、木业等专业为主体的综合性职业技术学院，促使职教资源向职业技术学院整合，进一步完善职称评定、技术等级认证的评定制度和办法。

三是吸纳社会力量广泛参与，切实加强非公有制经济组织人才培养开发工作。适应经济发展的需要，大力发展非公有制经济，把非公有制企业人才开发作为人才资源开发的重要组成部分，纳入人才开发的总体规划。积极为非公有制企业人才在参加培训、职称评定、评选专家、学术交流等方面提供服务。完善社会保障制度，消除人才流动的体制性障碍，实现人才资源在多种经济主体之间的优化配置。四是有效盘活存量人才，发挥现有人才作用。进一步消除人才流动的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制限制，疏通各类人才之间的流动渠道，积极探索固定岗位与流动岗位、专职与兼职相结合的用人机制，鼓励科研机构等事业单位专业技术人员在完成本职工作和不影响本单位利益的前提下兼职兼薪从事科技开发与推广。

四、构建平台：人才引进开发的现实要求

一是发挥比较优势，构建创业平台。资源优势转化为经济优势的必要条件是特色经济战略与特色人才战略的结合。依托泗阳纺织园、木业园等经济开发区以及现有的泗绢集团等省级企业技术研究中心、棉花原种场等良种繁育基地、来安等农业高新技术示范园等，进一步加强高新技术人才创业平台建设，吸引各类高层次人才来泗阳创业。

二是面向科研生产，吸引紧缺人才。坚持不求所有、但求所用、按需引进、突出重点、讲求实效的方针，采取调动、兼职、技术合作、技术入股、技术承包等多种形式，着力引进高新技术、应用复合型、外向型和工科类等方面的高层次人才。坚持把招商引资与招才引智结合起来，对重大工程项目、科技攻关项目和技改项目，采取公开招标和招聘技术负责人的形式，引进人才和智力。

三是把握需求导向，引进国外智力。紧紧围绕全县经济工作的重点，坚持引智工作为泗阳经济社会发展服务，积极争取省市有关部门对我县引进国外智力的支持，在聘请外国专家、高层次人才出国出境培训等方面给予优惠；为来泗阳工作的外籍技术和管理人员提供出入境便利；围绕资源型产业发展和打造新兴工业基地的要求，对重点引智项目及引智成果等开展对外宣传；有计划地聘请外国专家来泗阳工作，有重点、有针对性地选派技术、管理人员出国出境培训，提高其综合素质，为泗阳经济腾飞服务。

**第二篇：实施人才强区战略 推动人才工作发展**

实施人才强区战略 推动人才工作发展

米文龙

对于人才工作，之前我本人接触不多，属于“门外汉”，今天这个发言我也算是“班门弄斧”，以下就结合我个人的一些思考，谈谈对推进我区人才战略的几点认识和体会。

关于人才工作，现在有举国上下都有了一个很明确的观点：“国以才立，业以才兴”。党的十八大也提出：广开进贤之路，广纳天下英才，是保证党和人民事业发展的根本之举。要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快确立人才优先发展战略布局，造就规模宏大、素质优良的人才队伍，推动我国由人才大国迈向人才强国。加快人才发展体制机制改革和政策创新，形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

我们已经认识到了，人才是科学发展的第一资源，是关系一个地区经济社会发展的决定性因素。近几年，南开区经济快速发展，社会事业不断进步，城区面貌日益改观，取得显著成绩。成绩的取得，因素是多方面的。其中一个很重要的因素，就是得益于我区实施的“人才聚集”战略。当前，我区已进入加快发展的快车道，为了在新起点上实现新的跨越，必须继续大力实施“人才聚集、人才强区”战略，才能赢得区域竞争的主动权。一是更新观念，树立“大人才观”

过去，我们往往将优秀人才与高职称、高学历等挂钩，但是否只有这些“证书”、“文凭”的人才是人才？我认为，只要具有一定知识或技能，能够进行创造性劳动的都是人才。根据我区产业布局和区域经济发展的需求，我们的人才队伍应该是一个融合多种行业、多个层次的开放型群体。在加大对高学历、高层次人才的引进力度的同时，我们同样需要发掘那些没有学历或职称，或者学历职称不高但有一技或多技之长的人才。

我们既需要好专家学者、高级管理人才，更需要在实践中成长起来的业务技术骨干和高技能人才。要树立更宽泛的“大人才观”、树立人人都可以成才的理念。让“知识就是财富，知识就是生产力，知识改变命运”等理念成为人们学习和工作的动力，每个人都努力去学习提升，更新知识，适应潮流，将自己打造成行业内的专业人才，让每一名优秀人才都得到应有的尊重和重视，真正营造出南开区重才、爱才的良好氛围。

二是明确方向，培养引进相辅相成

结合南开区区域经济和社会各项事业的发展要求，我们要建立灵活、充满活力的选人用人机制，促进各行各业的优秀人才脱颖而出，让各领域人尽其才、才尽其用。

针对机关工作，要重点培养推动科学发展、应对突发事件、服务群众能力以及执行力强的青年干部；针对专业部门，要大力培养“外向型”、“创新型”和“专业型”的骨干力量；针对企业，要加强职业培训，大力培养项目需要、企业急需的应用型专业技术人才。人才引进方面，一要积极引进科学技术人才。紧密结合“科技南开”功能定位，引进一批掌握电子信息、生物医药、新能源、新材料、云计算、物联网等重点科技产业核心技术，拥有自主知识产权和能够带动产业升级、实现科技成果转化的科技领军人才和技术研发人才，形成一支创新能力强、团队结构优的高层次创新型科技人才队伍，推动我区的产业结构向高端高质高新化方向发展。

二要积极引进企业高层次经营管理人才。以提高市场开拓能力和现代化经营管理水平为重点，着力培养引进一批优秀企业经营管理人才。鼓励和引导企业大力开展经营管理人才的自主培养，建立以需求为导向、项目为核心、市场化配置为重点的高层次经营管理人才培养使用机制。区委区政府进一步加大在信息、政策、师资等方面的扶持服务力度。可能的情况下，可以为企业牵线搭桥，每年组织一批企业经理骨干到高校参加MBA培训。

三要积极引进高水平专业技术人才。以拔尖人才评选为载体，以提高专业水平和创新能力为核心，着力培养一支规模较大、创新能力较强的专业技术人才队伍。围绕南开区的重点产业、重点项目建设以及重大科技项目，加紧培养城市规划建设、科技创新、现代服务业、商贸物流等领域的高级人才和急需人才。可以借助南开区的高校资源，组织名校名师定期授课，进一步提高现有专业技术人员的专业素质。探索建立社会化、行业化的高层次专业技术人才开发机制，加快培养具有全市乃至全国领先水平的学科带头人。

四加强社会工作人才的培养引进。充分调动社区工作人员的积极性，建立健全社区工作人才评价制度，加大对社区工作者队伍的考核力度，探索从优秀社区工作者中选拔人才的新办法，激发基层社区工 3 作者的工作动力。

三是创新机制，加大政策扶持和资金投入

要吸引人才、留住人才，使各类人才充分发挥作用，就要加大政策支持和资金投入力度。我在这方面如果没有果断的投入、或者人才政策不占优势，在当前各区县积极引进人才的大环境下很难“突围而出”。

一是要建立有效的投入机制。加大财政对人才重点工程的投入，设立人才基金，对紧缺人才、拔尖人才培养和重点项目、创新成果进行政策倾斜。同时加强对人才投入资金使用的监督管理，切实提高人才投入的产出效益。要鼓励企业创设人才开发专项资金，支持企业通过技术入股等形式，对特殊人才实行特殊分配政策。

二是要建立健全人才合理流动机制。发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，引导优秀人才向企业流动，推动高层次人才向经济发展一线集聚。城市间竞争最终比的是企业的发展。进入企业竞争层面，比的就是人才。有关部门要定期组织区内企业参加全市乃至全国的用工洽谈会、人才招聘会以及项目对接、成果转化等活动，倡导推行特岗招聘、公开竞聘等选人用人方式，打破身份、区域的限制，广泛选拔人才，形成向企业流动的人才导向。

三是要建立人才激励机制。建立健全与市场经济体制相适应、与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配激励机制和帮助人才快速成长成才的政策激励机制，做到用事业留人、用感情留人、用待遇留人。（刚才听到各位的发言，也了解到，我区在创新体制机制上已 4 经做了一些有益的尝试，这必然会对我区今后的人才工作产生深远的影响。）

四是搭建平台，使人才与产业发展紧密结合。

一要围绕南开区经济社会发展，建设人才创业支持体系，逐步实现人才与产业的对接，柔性引进人才，依托产业优势打造人才优势，依靠人才优势支撑产业发展。在这方面我们要充分利用南开科技园这个载体，抓好留学回国人才的引才、引智工作，在发展现有留学人员创业孵化基地的基础上，制定和实施吸引留学人才回国创业的政策措施，积极解决在创业资金、知识产权等方面的实际问题，帮助他们在创业之路上走的更放心大胆。同时要发挥好“博士团”的典型示范作用，通过聘请这些专家担任“项目教授”、“技术顾问”或联合开发等形式，与高校和科研机构结成紧密的“产学研”联合体，搭建人才智力的推进和转化平台。

二要充分利用南开区丰富的教育资源，推行高技能人才校企合作培养制度。指导和协调高校、职业院校与企业开展合作，通过联合办学、委托培养、提供实训场所等多种形式，共同培养企业急需的高技能人才。积极运用市场机制开展校企合作、实施产学研结合，对在高技能人才培养方面作出突出成绩的高等院校，要给予支持与奖励。选择具备条件的企业建立一批职业技术教育实训基地，接收职业院校教师实践和学生实习。对积极开展校企合作承担实习见习任务、培训成效显著的企业，政府给予适当奖励。五是转变职能，做好配套服务

一要积极完善人才引进、安家、培训、激励等配套政策。健全完善各行业、各领域“事业留人、感情留人、待遇留人”政策体系，通过政府网站和新闻媒体，向社会公开发布人才政策，完善政策查询和网上办事申报系统，提高政策执行的透明度和公信力。整合我区的人才服务资源，充分开发和利用人事和劳动部门的信息网络，实现人才信息各部门之间的互通有无，促进公共人事服务标准化、规范化和网络化，构建一个覆盖全区的人才资源信息服务大平台，建立各类人才数据库，形成布局合理、服务统一的全区公共服务网络。

二要建立人才激励机制，提高高层次人才待遇。探索完善人才评选、表彰制度，建立以政府奖励为先导、用人单位奖励为主体、社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制，重奖在各行业、各领域做出突出贡献的优秀人才。完善人才使用机制，以政府购买服务的方式，加强区域人才和专技人才培训；支持名师工作室、名医工作室等平台建设，鼓励优秀人才通过“柔性流动”方式到我区兼职兼薪。鼓励知识创新，进一步加大收入分配向高层次人才和青年骨干人才倾斜的力度，完善重实绩、重贡献，以能力、业绩为取向的有利于吸引人才、留住人才的分配激励机制。

六是营造氛围，创造良好的人才成长环境

要充分利用报刊、电视、广播、网络等新闻媒体，通过开辟专栏、专题报道、人物专访、先进事迹报告会等形式，全方位、多层次、多角度大力宣传我区人才工作相关政策、优秀人才先进事迹和各单位、各部门人才工作的有效做法等，形成促进人才成长的社会舆论导向。

要鼓励和支持各行业建立人才评选和表彰制度，定期选拔本行业内专业过硬、贡献突出的优秀人才，并适时从区级层面上予以表彰奖励。继续在全区范围内开展拔尖人才评选，逐步建立社会和业内认可的人才评价制度。

要定期或不定期召开人才工作座谈会、现场会，积极推广相关单位在人才评价、激励、培育、使用等方面的成功经验，不断增强全社会的人才意识，在全区上下形成人才公平竞争、健康成长的良好环境和人人尊重人才、人人爱护人才、人人竞相成才、人人竞展才华的社会氛围。

以上是我对于我区人才工作的一点粗浅的认识和建议，不妥之处请各位领导多多批评指正。

谢谢！

2024-11-22

**第三篇：实施人才强市战略**

实施人才强市战略，培养和造就一大批门类齐全、结构合理、素质优良、具有较强创新能力、适应经济和社会发展需要的各类人才，是我市全面建设小康社会，推进三个文明建设，构建和谐黄冈的重要保证。根据我市国民经济和社会发展“十一·五”规划的要求，结合人才素质工程实施方案，特制定本纲要。

一、全市人才队伍建设现状

改革开放以来，特别是“十五”期间，我市人才工作取得明显成效，人才队伍建设得到全面加强。

1、人才队伍的总量进一步增长。截止2024年底，全市各类人才总量为36万余人，其中党政机关干部24409人，其中地级干部36人，县级干部 944 人，科级干部8812 人。全市专业技术人员115829人。其中事业单位专业技术人员 104478人，企业单位管理人员和专业技术人员11351人。全市企业管理人员8769人，其中国有企业管理人员5073人，非公有制企业管理人员3696人。据不完全统计，全市现有农村实用人才215462人，其中种植人才77120人，养殖人才44507人，加工人才8425人，农村经营管理人才85410人。全市共有各类技能人才178470人（不含外出务工人员），其中初级工19370人，中级工145549人，高级工8440人，技师（经营师）、高级技师（高级经营师）5111人。

2、人才队伍的结构得到进一步调整。从专业技术人才队伍的学历结构看，大专以上学历占专业技术人员总数的55%（不含非公有制企业），比“九五”期末的32%提高了23个百分点；从专业技术人才的年龄结构看，45岁以下专业技术人员占73%，年龄断层的趋势减缓，逐步形成比较合理的年龄梯次结构；从专业技术人才能级结构看，中高级专业技术职务的人数在人才总量中的比例，由“九五”期末的35%提高到现在的55%。

3、人才分布格局有所改善。从产业结构来看，三大产业专业技术人才分布比例为1：2.5：8.3，与“九五”期末的1：3.5：7.6相比，第三产业专业技术人才比例明显提高，这与我市产业结构调整的方向基本一致。此外，人才的行政层次分布、行业分布、所有制分布状况也有所改善，逐步呈现出与经济结构调整相适应的发展格局。

4、用人环境不断改善。为了吸引留住人才，我市先后出台了一系列政策，千方百计改善现有人才的生活条件和工作环境，先后建立了博士后产业基地和博士后工作站，逐步形成了尊重知识、尊重人才的良好社会氛围。

5、人才市场体系开始形成。“十五”期间，我市人才市场建设步伐逐年加快，现已建成省级区域性人才市场1家（鄂东人才市场），市县所属人才市场11家，乡镇人才交流服务站27家，民营人才市场2家，形成了以鄂东人才市场为龙头，市县乡三级人才市场共同发展的人才市场体系。在充分肯定我市人才队伍建设成绩的同时，还要清醒地看到，我市人才工作和人才队伍建设还存在一些不相适应的问题，主要是：人才队伍的总量不足，整体素质不高，还不能适应经济社会发展的需要；人才的产业、行业分布结构不尽合理，第一产业的专业技术人才相对短缺，第二产业高层次人才匮乏，第三产业专业技术人才过于集中在文、教、卫等行业；人才引进困难，流失现象严重；人才资源的利用率不高，作用发挥不够。同时，一些地方和单位人才意识不强，人才管理体制和机制不活，工作方法滞后，宏观管理乏力，人才市场体系还不完善，人才的市场配置效能未能充分体现。各级党委和政府要大力开发人才资源，切实把人才工作和人才队伍建设作为一项重大战略任务抓紧抓好。

二、人才队伍建设与发展的指导思想和基本原则

今后一个时期，我市人才队伍建设的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会精神，坚持党管人才原则，遵循市场经济规律和人才成长规律，重视发挥用人主体的积极性和市场对人才资源配置的基础性作用，通过体制创新、政策创新、观念创新，培养、引进和使用好人才，努力建设一支高素质的人才队伍，逐步实现人才培养大市向人才使用强市的转变，为全面建设小康社会、构建和谐黄冈提供人才保证和智力支持。

2024—2024年，全市人才队伍建设应坚持以下基本原则：

——坚持党管人才的原则。从加强党的执政能力建设和巩固党的执政地位的高度，深刻认识加强人才队伍建设的重要性，充分发挥党的执政优势，不断强化“人才资源是第一资源”的认识，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，形成人才资源开发的整体合力。

——坚持人才队伍建设与经济和社会发展相协调的原则。人才队伍建设既要讲求前瞻性和战略性，为黄冈经济社会的发展超前培养和储备人才，又要注重现实性和实效性，把人才队伍建设与经济社会发展结合起来，按照黄冈经济和社会发展第十一个五年规划，确立人才队伍总量增长、素质提高、结构优化、布局调整等目标，使人才队伍建设更好地适应经济社会发展的需要。

——坚持以科学的人才观指导人才队伍建设的原则。在经济相对不发达的条件下，建设人才队伍，必须立足实际，超越常规，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要指标，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份。党政人才重在群众认可，企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可，使人才队伍建设更加符合我市实际。——坚持人才队伍建设培养与引进相结合的原则。高度重视现有人才资源的培养开发，注重继续教育和实践锻炼，充分挖掘人才潜能，提升人才队伍素质。同时，更新观念，优化政策，建立人才集聚机制，结合产业开发、招商引资和社会发展，大力引进我市急需的人才和智力。健全竞争淘汰机制，推动人才内部竞争，实现人才队伍规模和素质的同步提高。

——坚持人才队伍建设分类指导和依法管理相结合的原则。人才队伍建设在统筹规划、整体部署、系统开发的基础上，必须区分各类人才的不同特点和区域、行业发展的不同需要，提出相应的发展战略和具体要求，建立符合各类人才发展规律的人才开发机制和人才管理体制。人才资源的开发使用和管理，依据有关法律法规来进行，认真解决人才无序流动的问题。采取行之有效的措施，切实保护人才的合法权益。

——坚持人才队伍建设市场配置与宏观调控相结合的原则。遵循市场经济规律，把握人才流动规律，充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用和杠杆作用。运用法律和行政手段，加快人才资源开发社会化进程，提高人才资源配置的市场化程度，合理调节人才流动，在流动与优化中实现更高层次的平衡，满足经济和社会发展对人才的需求。

三、人才队伍建设的主要任务、发展目标和工作重点

（一）今后五年人才队伍建设的主要任务

适应我市全面建设小康社会的需要，紧扣经济社会发展的大局，以人才能力建设为核心，以调整和优化人才结构、布局为主线，以培养和选拔党政领导人才、企业家、学术技术带头人为重点，着力加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍建设，力争到2024年形成一支规模宏大、素质优良、结构优化、布局合理、门类齐全、配置科学，适应我市经济社会发展需要的人才队伍。建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，促进人才的有序流动。建立比较完善的人才资源开发管理体制和运行机制，高起点构筑吸引和使用人才的优势平台，把黄冈建设成为人才强市。

（二）今后五年人才队伍建设的主要目标

1、总量目标

到2024年，各类人才的总量达到61.2万人，其中党政人才3万人，企业经营管理人才1.2万人，专业技术人才12万人，农村实用人才25万人，技能人才20万人。

2、结构目标

党政干部队伍：全市党政干部队伍能力水平和结构明显改善。到2024年，市直单位、县市区党政领导班子，形成以45岁左右干部为主体、梯次构成的年龄结构，科级以上干部大专以上文化程度达到100%，并在领导素质、专业布局、年龄结构方面与我市经济和社会发展基本适应。

企业经营管理人才队伍：以培养企业经营管理人才队伍为重点，以高新技术、生物医药、食品加工、机电设备、旅游服务和民营经济等支柱产业、新兴产业为人才汇聚的主要板块，逐步形成以中青年为主体，老中青优势互补，充满生机活力的企业经营管理人才队伍。

专业技术人才队伍：到2024年，全市专业技术人才总量在现有基础上增长20%，达到13万人以上。学历结构进一步优化，大专学历以上人员比重明显提高，达到80%，其中本科以上学历人才比例达到40%左右，研究生以上学历人才的比例有明显增长。产业技术人才进一步增长，一、二、三产业人才平均每年增长10%、20%和15%，其中，高级技能人才平均每年要增长25%以上，农村乡土人才平均每年要增长20%以上。职称结构趋于合理，高、中、初级专业技术人才之比接近国内外公认的1：6：14的合理比例。

3、布局目标

以市委、市政府所在地为中心，各县市区委、政府所在地为支点，农村小城镇为网点，形成星罗棋布的人才布局格局。按照统筹城乡发展的要求，采取政策措施，引导人才由城市向农村流动，由富裕地区向贫困地区流动，由富余单位向紧缺单位流动，切实解决好人才积压、人才浪费的问题。

大力调整三个产业人才分布状况。稳步提高第一产业人才，大力培养和引进农村实用人才、经营管理人才，增加支柱产业、特色产业的人才数量；充实提高第二产业人才，大力引进和培养企业经营管理人才，努力建设一支高素质的企业家队伍。大力培养和引进高新技术产业、支柱产业、新型产业、重点工程紧缺的高学历、高职称、高技能的专业技术人员；调整优化第三产业人才，提高教育、卫生等行业的人才质量，重视引进、培养和留住中高级专业人才和学术技术带头人。保持科研人才队伍的稳定增长，着力培养和引进具有较强科研能力的中青年专业技术人才。大力培养和引进旅游服务、对外贸易、信息咨询、金融保险、社会中介和其他新兴的第三产业人才。

4、素质目标

通过多种形式的教育培养和实践锻炼，全面提升三支人才队伍的综合素质。在思想政治方面，自觉实践“三个代表”重要思想，认真贯彻党的路线方针政策，始终与党中央保持高度一致，具有较高思想理论水平，善于从政治和全局上观察形势、思考处理问题。在道德品质方面，具有科学的世界观、人生观和价值观，坚持实现个人价值和实现社会价值相统一，遵守社会主义道德规范，遵纪守法，诚实守信，廉洁奉公。在知识结构方面，具有较高文化知识，精通业务，掌握一定技能，具有做好本职工作所需要的知识储备。在能力水平方面，党政干部队伍要有较强决策能力、应变能力、改革创新能力、驾驭全局能力、组织指挥能力；企业经营管理人才队伍要有较强创业能力、驾驭市场经济能力、营销能力、资本营运能力、经营管理能力；专业技术人才队伍要有较强科技攻关能力、发明创造能力、成果转化能力、技术应用能力。

（三）今后五年人才队伍建设的重点工作

1、加快人才管理体制创新。按照“用好现有的、培养不走的、引进急需的、重奖有功的”要求，抓紧制定和完善各种人才政策，积极推进事业单位人事制度改革，打破一切不利于人才成长、使用的体制性壁垒，用3至5年时间，营造一个有利于人才脱颖而出和人尽其才的政策法制环境。积极参与“武汉城市圈”人才一体化建设，本着“合作发展、优势互补、互惠互利、多边共赢”的原则，积极推动圈内人才的合作交流，促进我市人才资源的整合优化。

2、加快企业家队伍建设。制定企业经营管理人才培养规划，选择一批年富力强，学历、职称较高，具有培养潜力的企业经营管理人员，进行系统、规范的培训，选送部分人员到国内外大公司学习、锻炼，培养他们的创业精神、创业能力，提高经营管理水平和按国际规则办事的能力。研究和探索企业家成长规律，创造有利于企业家成长的环境。

3、加快高层次人才的培养和引进。要通过培养、发现和引进，使高层次学术技术带头人队伍建设取得突破性进展。培养、引进我市经济和社会发展所需的高新技术人才，推动科技成果转化，提升项目建设的科技含量，提高各类企业的技术创新能力和市场竞争力。

4、加快培养高技能人才和农村实用人才。根据产业发展的需要，通过职业培训、生产实践、外派锻炼等多种途径，抓紧培养我市经济发展急需的高技能人才，力争用3至5年的时间，使高技能人才队伍建设与经济发展相适应。大力实施县乡村农村实用人才工程和农民教育培训工程，培养一批农村乡土拔尖人才、农业科技示范带头人，不断适应县域经济“一主三化”、农村经济结构调整和社会发展的需要。

四、加强人才队伍建设的主要措施

（一）进一步加大人才引进的力度

1、全市人才引进的重点对象。人才引进重点是熟悉经济工作的党政领导人才、各类高层次和急需的专业技术人才、有创业能力和资金实力的企业经营管理人才。具体包括：善抓招商引资、经营城市、发展工业和现代农业的党政领导干部；高新技术产业、支柱产业、新兴产业、重点工程等领域紧缺的、具有副高以上职称或硕士以上学位的高级专业技术人员和高级经营管理人员；企事业单位急需的具有较强科研开发能力、中级以上职称或本科以上学历的中青年专业技术人才；有一技之长或科研成果、能够创造较好经济效益的特殊人才；拥有雄厚资金实力和丰富经营管理经验的创业型人才。

2、努力开辟引进人才的“绿色通道”。一是积极鼓励市外各类优秀人才以各种方式参与我市的建设事业。如调动、兼职、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业等，由人才自主选择。二是建立“党委政府引导、市场调节、智力流动、来去自由”的人才柔性流动机制，吸引周围大城市的医疗、高校、科研院所、企业集团的高级专家来我市兼职。全力抓好招商引资引智工作，采取国有企业租赁、托管、整体出售、合资合作等方式，引进一批国内外知名企业的经营管理人才。三是建立人才储备制度。每年从自然减员中拿出一定数量的编制，用于补充理工和经济管理专业的大学应届毕业生。

3、创造优厚待遇引进人才。引进的人才可实行协议工资，上不封顶，不受档案工资限制。凡携带资金、项目或科研成果在我市创办企业的，享受招商引资的所有优惠政策。对高层次人才和急需人才，人事部门可接转人事档案、直接聘任和优先晋升专业技术职务，业绩特别突出的可破格晋升；劳动和保障部门予以续保养老金，或由用人单位参照同类人员补缴养老金；有关部门要帮助优秀人才及时解决亲属调动、所需住房、职称评定、子女入学和就业等实际问题，解决他们的后顾之忧。

（二）进一步加大人才选拔的力度

1、建立和健全科学的人才评价机制。完善党政领导干部考核制度，建立健全党政干部实绩评价体系，形成以工作实绩为主要内容的党政干部考核评价标准；对国有企业领导人员的业绩进行严格的审计和任期审计，审计结果作为确定企业领导人员薪酬和奖惩的依据；进一步深化职称制度改革，积极探索社会化、市场化、科学化的评价机制和路子，完善以能力和业绩为核心的人才评价体系，实现人才评价从重学历、资历向重能力、业绩、贡献转变；对做出突出贡献的专业人才和高新技术、重点工程、重点学科急需的专门人才以及从国内外引进的特殊人才，实行特殊评审，充分发挥人才评价的激励、导向、选拔、培养作用。

2、建立民主、竞争、择优的人才选拔机制。进一步深化干部选拔任用制度改革，大力实行民主推荐和民主评议、全委会票决、任前公示、公开选拔、竞争上岗、差额考察、差额选举、任期制、任职试用期等制度。市、县、区和市直部门领导班子中出现空缺，从结构上需补充35岁左右年轻干部的，原则上都要通过公开选拔、竞争上岗的方式产生；严把干部队伍进口关，严格实行公务员“凡进必考”制度。积极探索使相形见绌者“下”的机制，疏通干部队伍出口，试行领导干部免职、辞职、降职制度。打破专业技术职务终身制，实现专业技术职务任职资格与工资等待遇相分离、专业技术职务聘任与岗位管理相结合。全面推行国有企业领导人员公开招聘制度。实行国有企业经营管理人才的市场化配置，打破行业、地域、身份和所有制界限，扩大国有企业经营管理人才的招聘范围，完善招聘办法，注重从国内外知名企业包括民营企业中招聘优秀企业经营管理人才。

3、认真做好拔尖人才的选拔管理工作。严格按照规定的条件、标准、程序，做好国家有突出贡献的中青年专家和享受国务院政府特殊津贴人员、湖北省有突出贡献的中青年专家和享受省政府专项津贴人员、国家“新世纪百千万人才工程”、湖北省新世纪高层次人才、市管拔尖人才的评选、管理和服务工作。各部门、行业、单位要结合实际和发展需要，选拔一批优秀人才和后备人才，实行重点资助、定向培养、重点使用、动态管理，使其健康成长和充分发挥作用。

（三）进一步加大人才培养的力度

1、以县级领导班子和领导干部为重点，加强干部队伍的思想政治建设。认真贯彻落实《中国共产党地方委员会工作条例》，结合实际制定实施细则，完善民主集中制的各项制度，健全集体领导与个人分工负责相结合的制度，提高领导决策的科学性和效率，增强各级领导班子的整体合力。进一步健全领导班子中心学习组制度，不断提高各级领导班子民主生活会的质量，经常性地开展批评与自我批评。严明政治纪律、财经纪律和群众纪律，强化对各级领导干部特别是一把手的监督。以“立党为公、执政为民”为主题，进一步改进和加强各级领导班子和领导干部的思想作风、工作作风、生活作风和学风建设。

2、加强各类人才的教育培训。根据人才成长规律，构建终身教育体系，建立政府、单位、个人共同进行人才培养和人才开发的投入机制，形成“党委政府主导、单位自主、个人自觉”的人才培养格局。以加强能力建设为主题，大力加强公务员培训，提升其开拓创新能力、科学决策能力、依法行政能力，造就一批具有世界眼光、高素质、复合型的行政管理人才；积极建立以技术创新为核心的专业技术人员继续教育体系，实施以“新理论、新知识、新信息、新技术、新技能”为主要内容的人才培训教育工程，探索建立多层次、多形式的MBA、EMBA、MPA教育和培训格局。选派重点骨干企业的领导人员到党校、行政学院脱产培训；定期开展工商管理培训，搞好多种形式的适应性短期培训；引导和支持企业经营管理人员攻读工商管理硕士学位。切实加强专业技术人员的继续教育，经常性开展各种科技讲座、学术交流、论文评选等活动。在企事业单位实行专业技术人员导师制，充分发挥学术技术带头人在人才培养中的传帮带作用。每年选派一批有培养潜力的技能人才，到职业技术学院、大型企业集团和经济发达地区进行培训，全面提高技能人才的素质，壮大技能人才队伍。每年组织1000名农村乡土人才到农业发达地区、农技推广应用先进地区和相关院校进行跟班学习和脱产学习，提高实用技术水平和实际操作能力，努力建设一支规模较大的乡土拔尖人才队伍。建立激发人才自觉学习、自我提高的机制。鼓励干部和专业技术人员在职参加各种形式的高层次学历教育。

3、以提高领导水平、业务水平和实践能力为目标，多途径地开展各类人才的实践锻炼。采取上挂下派等多种形式锻炼干部，有计划地安排年轻干部到经济发达地区解放思想、更新观念，提高驾驭市场经济的本领；到基层、艰苦地区、关键岗位和抗洪救灾等急难险重的任务中经受考验、磨炼，丰富阅历，提高解决实际问题和应对复杂局面的能力。加大机关内部轮岗和上下级机关之间、不同工作性质部门之间、机关与基层之间的干部交流力度，努力使年轻干部成为经验丰富的复合型人才。建立企业经营管理人才库，强化企业后备领导人才的实践性培养，有计划地选派有发展潜力的企业经营管理人才到国内外知名企业跟班学习，提高经营管理水平。

（四）进一步促进人才的合理流动

1、加快人才市场建设，完善人才市场功能。坚持发展无形市场与有形市场结合，经营管理人才市场、专业技术人才市场和劳动力人才市场并存，大力加强以鄂东人才市场为龙头、县市级人才市场为主体、乡镇人才服务站为基础，全市联通、内外对接的人才市场网络体系；深化大中专毕业生就业分配制度改革，确保用人单位和人才两个市场主体到位；完善人才市场各项管理制度，加快人才市场信息化建设，经常性举办各类人才集市活动，满足单位选人和人才求职的需要。

2、大力推行人事代理制度，实行人才流动一条龙服务。充分发挥人才开发交流机构的职能作用，全面开展人才培训、人才招聘、人才身份确认、职称评定、工资定级、养老保险等一系列人事代理服务，为各类人才提供档案、户籍、组织关系托管或代理服务。

3、引导人才流向，控制人才流失。采取有效措施，促进人才由高密度地区向低密度地区、由机关向基层流动，满足优势产业、新型产业、重点行业以及企事业单位、农村等经济建设一线对人才的需求，改变人才分布与经济发展不相适应的现状，实现人才合理配置。采取有效措施，抑制人才流失。

（五）进一步加大人才使用的力度

1、打破专业技术人员的铁饭碗和职务终身制。坚持“因才适用、用其所长、人尽其才、才尽其用”的原则，积极改革企事业单位人事制度，全面推行人员聘用制度和岗位管理制度，实现专业技术职务聘任与岗位聘用相统一。

2、坚持重点人才重点使用。聘请“两院”院士、省内外知名科学家和经济学家担任市委、市政府的经济发展顾问；赋予承担项目建设和课题研究的特殊人才以充足的人权、财权、物权；实行专业技术岗位核心人才制度，充分发挥核心人才在全市各项事业发展中的核心作用。

3、大力建设人才的创业平台。设立人才创业基金，用于各类人才的培养、引进、使用资助和奖励等支出。建立人才投资担保公司，开辟人才创业园，鼓励各类人才入园创业；鼓励科技人才创办经济实体、承包项目或课题。

（六）进一步加大人才激励的力度

1、实行工资报酬与贡献挂钩的分配制度。积极推行资本、知识、技术、管理等生产要素参与分配和技术入股、管理人员持股参与分配等多元化分配办法，鼓励工资分配向优秀人才和关键岗位倾斜，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。实行国有企业经营管理者年薪制。切实搞活事业单位内部分配，实行工资总额包干、工资总额与经济效益挂钩、法定代表人个人收入与工作目标和业绩挂钩等多种分配办法。鼓励知识、管理等生产要素参与收益分配，积极探索生产要素参与分配的实现形式。允许专业技术人员在完成本职工作任务的前提下，到其他单位兼职并领取报酬。

2、建立人才奖励和补贴制度。对优秀公务员予以重用。对利税过千万的国有企业和创税过百万的民营企业的“明星企业家”予以重奖。设立科技发明奖和文艺创作奖，有重大科技发明和科研成果、贡献突出的专业技术人才，可在科技成果转化收益中提取一定比例的奖金。全市评选50名学术技术带头人。

（七）进一步加强对人才工作的组织领导

1、各级党委、政府要从战略高度认识人才工作的极端重要性，列入议事日程，摆上突出位置。加强对人才规划实施的监督检查，及时研究解决出现的新情况、新问题。把贯彻实施人才强市战略纳入各地经济和社会发展总体规划，并以此为依据，制定本地区、本单位人才工作规划。建立健全党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各负其责，全社会共同参与的人才工作新格局。进一步健全和完善市委人才工作领导小组联系会议制度，充分发挥人事、经委、农业、劳动和社会保障部门在专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、技能人才队伍建设中的职能作用，形成齐抓共管人才工作的合力。继续深化干部人事制度和人才管理体制改革，推动人才工作创新。

2、加大对人才资源开发的投入。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，加大对贫困地区人才开发资金的投入。党政机关和企事业单位要把人才培养经费列入预算。鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。

3、建立狠抓落实的工作机制。建立领导干部人才工作目标管理责任制，实行人才素质工程“一把手”负责制，将责任目标和具体项目分解到、单位和责任人，定期检查督办，年终进行评比。将人才工作实施情况纳入考核领导班子、领导干部的重要内容。

4、及时总结和推广人才工作经验。加强人才工作经验的总结和舆论宣传，广泛宣传人才工作的政策法规，大张旗鼓地宣传各类优秀人才的先进事迹，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，逐步形成引才、用才、留住人才的良好环境。

**第四篇：实施人才强企战略**

实施人才强企战略推进铁路跨越式发展

人才队伍的建设是企业生存与发展的基础，特别是在按照铁路跨越式发展战略，推进主辅分离、辅业改制中，房建系统作为辅业，如果没有高素质的人才队伍，是无法在激烈的市场竞争中立足的。为此，房建系统必须紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，大力实施

人才强企战略，为实现铁路跨越式发展提供人才保证。

目前房建企业主要需要三类人才：第一类是熟练的技术操作型人才。他们一般经过系统的专业技术学习和严格的岗位培训，能熟练地单独操作，并能独立处理操作中出现的技术问题。因为，无论多么先进的企业，多么好的产品设计，不管使用多么现代化的技术和先进的管理方法，都必须经过一定的程序，经过工人、技术人员和管理者的精心策划、组织和操作，才有可能把它从图纸变成产品，没有一支高素质的能熟练操作的工人队伍，企业的正常运营就难以保证：第二类是专业技术人才和具有较强管理技能和组织协调能力的经营管理人才。与之相配套的还要有一支熟悉本企业历史，献身于企业发展，精通本企业主导产品的生产技术，受过专门训练，并经多年的实践锻练而积累了丰富的领导才干的中层管理人才：第三类则是最高层决策人才。他们—般是企业的领导干部，或是专业技术和经营管理人才中的优秀分子，他们大都具有坚定的意志和百折不挠的毅力，眼界开阔，思维超前，以自己卓越的胆识和智慧领导企业，他们能以自身的优秀品质及人格魅力赢得企业内外人员的尊敬和爱戴，并逐步成为企业的灵魂和核心。

以上所需人才应通过三个阶段进行开发与培养。

一是知识技能培训。即通过开办培训班，让有差距和不足的员工和管理人员增长知识，热练掌握岗位所必备的技术和技能，从而提高工作效率，增加企业经济效益。二是职业教育。随着技术的进步和企业的发展，仅仅对员工进行技术和岗位技能培训是远远不够的，要使企业员工和工程技术人员、管理人员真正成为企业的核心力量，增强企业的凝聚力，发挥团队精神，除技术、技能培训外，还应对其加强职业道德、价值观、企业文

化方面的教育和培训，这种培训也被认为是“软培训”。

三是终身学习。人力资源开发应突出人的能力的培养和提升，从而提高企业的核心竞争力。通过学习和培训，使企业的同级之间、上下级之间互相学习，共同提高，不断地提升企业职工的知识水平，并且把知识转化为工作能力，从而最大限度地体现企业职工的创造力。重视人才培养，不能停留在形式土，企业必须要在人力资源开发上舍得投资，应把对人力资源领域的投资视为“一本万利”的事业。只有这样，企业人力资源开发工作才有坚实的基础和保障，培训经费、场地、设备、教师、教材等问题才容易解决。这里，企业一把手的观念和胆识是至关重要的，他不仅是培训工作的倡导者、支持者，而且应以身作则，带头学习，亲自关心培训工作，作学习型企业的优秀楷模。—个企业在这样—把手的带领下，—定会重视员工的培训工作，一定会创造一个“人人在学习、天天在进步”，不断提高，不断变革的人才管理制度，陈旧落后的用人观念是影响人事制度改革的最大障碍，为此，企业必须

破除旧观念，树立新观念，才能达到合理使用人才的目的。

一是破除“求全责备”的旧观念，树立“用其所长”的新观念。“人无完人”，若一味“求全责备”，就无人可用了，所以企业选用人才最主要的是要考虑这个人的长处是什么，让他做什么工作最能发挥他的长处，善于用其一技之长。

二是破除“论资排辈”的旧观念，树立“唯才是举”的新观念。青年是整个社会最积极、最有生气的一部分，他们思路敏捷，锐意进取，肯学习，少保守思想，开拓创新始终离不开他们。为此，企业用人要坚持以业绩为标准，不搞平衡照顾，谁德才兼备就用谁，真正做到唯贤是举，唯才是用。也只有这样，才能使各种优秀人才尽快脱颖而出，使企业更加兴旺发

达。

三是破除“唯文凭论”的旧观念，树立“注重实绩”的新观念。学历或文凭是选拔使用人才应考虑的一项基本条件，但是只看学历或文凭，即认为文凭就是才能和知识水平的标志，这是不全面的，由于每个人掌握知识、运用知识及实践经验的多寡等多种因素的影响，有文凭而没有水平，有学历而没有能力的人也不少见。为此，企业在选拔任用人才时，既要重视

文凭，更要重视实际水平，切忌“唯文凭论”。

四是破除“可迟可缓”的旧观念，树立“讲求效率\"的新观念。人一生的工作时间是有限的，如不能好好把握，便会留下极大遗憾。企业对人才的使用要讲求效率，这不仅仅是为了提高企业的效益，也是对人才的一种负责态度。“可迟可缓”的旧观念，是对人才使用的—种极大浪费，同时给企业也会造成一种很大的损失。为此，企业要采取上下交流，横向交流、党政交流，岗位互换等形式，把优秀的人才放到机关、基层、技术、党群等多层次、多

岗位上，经受全面锻炼，丰富工作阅历，从而提高人才的综合素质。

在建立吸引人才的机制方面，重点耍解决人才待遇问题，解决人才待遇问题也是建立留人机制的关键问题。一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上必须合理公正，突出关键岗位薪酬的竞争性，要适度领先，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了市场竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本；二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业必须为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件，人才进入企业后，在已有的专业知识和技术能力的基础上，配合企业发展目标进行有计划的学习和锻炼，提升他们的综合素质，而且在职务晋升方面，也要及时给予考虑。另外，必须

给人才委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利，只有责、权、利相统一，才能使人能有作为，安心工作；三是实行情感化管理。企业必须贯彻“以德治企”的方针，一位优秀的领导者如果具有忠诚坦荡的人格魅力，学识渊博的知识魅力，高人一筹的智慧魅力，就能感召凝聚企业人才。企业领导应以宽容的心胸来对待不同人才，工作和生活是动态的，复杂的，难免有不同的意见或是产生矛盾，作为领导者更需要有宽广的胸怀，善于理解和谅解，并积极创造条件，使每个人都能在宽松和谐的气氛中工作、学习和生活，从而使大家的工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥；四是实行企业文化激励。企业文化作为一种新的管理理念，在企业的改革发展中发挥着不可替待的独特作用。它包括企业宗旨、企业精神、价值观念、行为规范、企业形象等内容。企业员工各有自己的价值观、道德观，要统一全体员工认同和遵守的价值观念和行为规范，是很不容易的事情。因此，强调以人为本、全面发展”的企业文化，是以团队感情和工作氛围吸引人，可以提高职工的凝聚力和向心力，保持职工队伍的良好形象，促使他们更加理解企业的奋斗目标，进一步激发他们的工作热情，从而达到事半功倍的效果；五是实行经营战略激励。实质上是以高尚的事业鼓舞人，企业领导应巧妙地利用战略目标和规划，描绘企业的光明前景和宏伟蓝图，让员工充分感受到本企

业是有前途、有发展的，能在这里工作是一种自毫和骄傲。

总之，跨越式发展的号角已经吹响，主辅分离已成必然之势，房建企业要想更好地生存与发展，首先需要大批的优秀人才做支撑，作为领导要牢固树立“人才资源是第一资源”和“人人可以成才”的观念，大力实施人才强企战略。企业培养人才如同经营生产一样，必须支付一定的成本，经营生产要讲究成本核算，同样，培养人才也要进行成本核算，企业不能光计算人才报酬提高后经营成本的增加，更应该计算出管理人员被激发出的热情和干劲将会给企业带来的经济效益和长远影响。只有这样，企业才能得以长足发展，从而在激烈的市场

竞争中占有一席之地。■

要紧紧围绕公司“十二五”发展战略的实施，把领导班子和干部队伍建设摆在更加突出的位置上，以改革创新的精神，继续抓紧、抓实、抓好，为公司“十二五”发展提供坚强的组织保证。刘振亚提出了加强公司干部队伍建设的五点要求：以解放思想为先导，切实提高领导干部思想政治素质；以创先争优为动力，强化“四好”领导班子建设；以建设世界一流电网、国际一流企业目标为引领，进一步加快干部培养步伐；以培养引进紧缺人才为着力点，大力实施人

才强企战略；以关键岗位领导干部为重点，切实加强干部监督。

当前和今后一个时期，中央企业改革发展面临的环境和条件十分复杂，国际金融危机的影响还未完全消退，世界经济发展的不确定因素依然较多，这对我们既是挑战也是机遇。虽然西方发达国家的企业在这次危机中遭受重创，但经过危机考验后，未来的竞争力将会更强。中央企业要在未来更高层次、更高水平、更为激烈的国际竞争中赢得优势，必须靠人才来引领。

中央提出把中央企业调整到80-100家，培育50家左右具有国际竞争力的大公司大企业集团，目的就是希望我们尽快成长为能够全球配置资源的“国际巨星”，在建设创新型国家中发挥主力军作用，在实施“走出去”战略中发挥国家队作用，在紧要关头、关键时刻发挥顶梁柱作用。中央企业要真正肩负起党和国家赋予的历史重任，也必须把人才工作摆到优先发展的战略地位，加快培育造就一大批优秀人才。各中央企业党委（党组）一定要把人才资源作为实现科学发展的第一推动力，在新的起点上更好实施人才强企战略。

到2024年，中央企业人才发展总的目标是：培养造就规模适度、结构合理、素质优良的出资人代表、经营管理人才、党群工作者、科技人才和技能人才队伍；人才规模合理增长，整体素质明显提高，高层次人才队伍不断壮大，重点培养造就100名左右战略企业家，复合型党群工作者达到95%以上，国家级和集团公司级科技人才从目前的3.4万人增加到8万人以上，技师、高级技师占技能人才的比例从目前的5.4%提高到9%以上；国际化人才在目前0.75万人的基础上翻两番；人才使用效能显著增强，对企业发展贡献度大幅提高，实现人均营业收入翻一番、累计有效专利翻两番；人才发展环境持续改善，体制机制创新取得重大进展，为加快打造具有国际竞争力的大公司大企业集团提供坚强的人才保证。

**第五篇：省局——实施人才强税战略**

实施人才强税战略 推动更好更快发展

——张兵

“十一五”时期，贵州省国家税务局坚持“发掘优势抓创新，科学发展促转型”，围绕提高干部队伍综合素质的主线，着力加强领导班子建设，全面加强干部队伍建设，大力加强系统党建工作，不断加强党风廉政建设，促进了税收事业的全面发展。

经过五年来的努力，全省国税系统各级领导班子整体功能明显增强，干部队伍综合素质明显提高，党建和党风廉政建设工作明显进步。截至目前，大专以上学历人员比例由“十五”末的86.5%提高到93.3%，获得“三师”资格人数比例提高到3.6%，选拔了7类200人的省级业务能手，建立了5类254人的省级专业人才库。在职人员中党员比例达到62%，党建工作、文明创建、“三级联动内控机制”建设等工作在全国、全省创造了经验。国税工作得到了各级地方党委政府的充分肯定，涌现出以12个“全国文明单位”、“全国精神文明建设工作先进单位”和11名省部级先进个人为代表的一大批先进典型，省、市、县三级局全部获得文明创建表彰，国税形象进一步提升，保证了“十一五”时期税收工作任务的圆满完成，为贵州国税事业的持续发展打下了良好基础。

近日，贵州省国税局认真学习贯彻中央和省委、国家税务总局加强党建工作和人才队伍建设工作的有关精神，学习贯彻胡锦涛总书记、省委栗战书书记在庆祝建党90周年大会上的讲话精神，围绕“十二五”时期全省国税工作的总体思路，对实施人才强税战略进行了认真研究和具体部署，必将对推动全省国税事业又好又快、更好更快发展产生深远影响、发挥积极作用。

人才强税战略的重要性和紧迫性

去年8月，胡锦涛总书记就贵州工作作出重要指示，要求要建设“团结、务实、勤奋、廉洁”的领导班子。温家宝总理指出：“贵州的落后，除自然条件外，和人的整体素质有关”。省委书记栗战书同志强调：“贵州要实现又好又快、更好更快发展可以从很多方面努力，但最缺乏的是人才”。国家税务总局召开的全国税务局长专题会议，全面部署了当前和今后一个时期的干部队伍和党风廉政建设工作。显然，人才强税战略，成为贵州国税系统“十二五”的重大战略之一，且十分重要又非常迫切。

实施人才强税战略是提高服务发展、推动跨越能力的重要支撑。“十二五”时期是我省经济社会发展实现历史性跨越的关键时期，抓好班子、带好队伍、发挥职能、服务发展的责任和压力将进一步加大。只有培养造就一支优秀的国税班子和干部队伍，才能把省委、省政府和总局的各项决策部署和工作要求贯彻好、落实好，才能为实现全省“加速发展、加快转型、推动跨越”作出应有的贡献。

实施人才强税战略是实现“十二五”目标任务的重要保证。面对全省“两大战略”、“三个建设年”等一系列重大战略举措带来的经济税源数量和结构的变化、征管服务对象和条件的变化，给税收征管服务提出了新的挑战。没有一支执行有力、善打硬仗、能打胜仗、与全省国税事业发展需要相适应的班子队伍，专业化带动战略将难以实施，基层兴税战略将难以实现，“发展基础明显牢固、发展质量明显提高、发展速度明显加快”的目标任务就要大打折扣，甚至成为一句空话。

实施人才强税战略是坚持以人为本、实现税收事业全面发展的重要要求。面对繁重艰巨工作任务的压力，只有主动应对、积极解决面临的各种矛盾和问题，增强班子整体功能，提高队伍综合素质，使每个干部想干事、能干事、干成事、不出事，使每个想干事的人有机会、能干事的人有平台、干成事的人有地位，工作生活更加充实、更有价值，才能实现干部个人的全面发展和税收事业的全面发展。

人才强税战略的总体要求和工作思路

总体要求：

深入贯彻落实科学发展观，紧扣服务科学发展、共建和谐税收的主题，围绕打牢发展基础、提高发展质量、加快发展速度的主线，以提高素质能力和激发活力动力为核心，以创新管理健全机制为抓手，以加强党建工作为载体，以深化党风廉政建设为保障，努力打造“团结、务实、勤奋、廉洁”的高素质发展型领导班子，努力造就一支政治坚定、业务精湛、作风优良、勤政廉洁、团结和谐的高素质专业型和复合型干部队伍，为圆满完成“十二五”时期的各项目标任务提供坚强人才保证和智力支持，推动全省国税事业又好又快、更好更快发展。

基本目标：

领导班子的领导水平和执政能力进一步增强，抓班子、带队伍、推进国税事业科学发展的领导核心作用明显提升。领导班子和领导干部理论思维、改革创新、依法行政、服务群众、防范风险、拒腐防变的能力明显增强，作风不断好转，班子年龄、知识、专业和工作经历结构不断优化，创造力、凝聚力和战斗力明显提高，整体功能不断强化，“团结，务实，勤奋，廉洁”的发展型领导班子建设取得显著成效。

干部队伍的综合素质和履职能力进一步增强，对专业化带动战略、基层兴税战略的引领和支撑作用明显提升。队伍综合素质、工作能力与岗位履职需求基本适应。大学本科及研究生学历人员、取得执业资格证书人员、领军人才、业务能手和复合型人才比例达到全国平均水平。

人才强税的制度机制和方法手段进一步完善，对干部干事创业、成长成才的服务保障作用明显提升。有利于税收事业科学发展的人才培养、使用、激励的制度体系基本健全。统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才强税工作机制基本形成。班子队伍建设的方法手段不断创新。国税形象有新的提升。要树立和强化的三个理念：

抓班子、带队伍、促发展的系统科学理念。把抓班子、带队伍、促发展作为系统工程来抓。把抓班子、带队伍、促发展作为首要工作来抓。要以抓税收核心业务的专业精神来抓班子、带队伍，像完成组织收入任务一样完成班子队伍建设的阶段性任务。通过推动干部的成长成才、全面发展，推动税收事业的科学发展、加快发展。

人人皆可成才，人人皆可发展，人人皆可作贡献的人才开发理念。创造条件、搭建平台。干部成才，离不开组织的培养帮助。各级领导干部要有爱才之心、识才之眼、容才之量、用才之能。使每一个人在为税收事业发展建功立业的过程中，实现个人的人生价值，使自己成为对税收事业发展的有用之才。

营造有利于事业发展的政治生态的行为价值理念。营造良好的政治生态，最大限度地激发干部队伍活力、最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素，是人才强税的重要保障。营造干事创业的环境。营造求真务实的环境。营造风清气正的环境。坚持原则、旗帜鲜明，激励和表彰干事创业的人和事，支持创新，宽容失误，坚决反对和抵制背后议论、搬弄是非、不干事只琢磨人等各种歪风邪气，不让真正的干事者吃亏受委屈，不让别有用心、投机钻营者得利占便宜，让想干事、能干事的干部都能干好事、干成事。必须牢牢把握的三点要求：

更加注重学习，把握和遵循人才强税工作规律。不断提高班子队伍建设的理论水平和工作水平，不断从新的实际出发，用新的理论、新的观念、新的措施、新的办法推动人才强税新的实践。

更加注重作风，使人才强税工作具有最广泛、最可靠、最牢固的群众基础和力量源泉。把广大纳税人和干部满意不满意、赞成不赞成作为一项基本准则来想问题、作决策、做工作。把“与干部群众同甘苦、共克难”作为一种领导方法、一种品德修养、一种基本要求。要做广大纳税人和干部的知心人、贴心人，多做“解其难、维其权、顺其气、聚其力”的实事好事。

更加注重方法，增强人才强税工作的有效性。各级领导既要做好对干部的组织、教育、发动工作，更要身先士卒、以身作则，以自己的行动感召人、引领人。凡是要求干部去做的，自己首先做到；要求干部不做的，自己首先不做。每个领导干部都应该成为一面旗帜、成为干部群众的楷模。

人才强税战略的具体任务

坚持不懈地抓好领导班子建设

加强学习、知行并进，不断提高领导能力。按照学以立德、学以增智、学以创业和真学、真懂、真信、真用的要求，始终围绕加强党性修养、严肃政治纪律，围绕服务发展、推动跨越，遵循学习型组织建设规律，科学把握内涵，切实推进学习型领导班子建设。认真落实学习制度。不断推进学习成果转化，把学习成果转化为思想成果、制度成果、工作成果。

依法行政、转变作风，兢兢业业履行领导职责。增强政治意识、责任意识、大局意识，强化群众观念，把上级的各项工作要求落实到基层、落实到干部、落实到行动中。科学民主、依法规范。坚持民主集中制，完善和落实领导班子议事决策规则，认真执行集体领导下的个人分工负责制，增强班子的凝聚力和战斗力。联系群众、服务群众。完善和落实基层调研工作制度、与干部交心谈心、定期走访定点联系纳税人制度，了解呼声、听取意见、不断改进和完善工作。

选好干部、配强班子，增强班子整体功能。选好干部。坚持竞争性选拔干部的改革方向，拓宽选任方式和渠道，完善竞争上岗、考察任用等多种方式并举的选人机制，积极探索优秀年轻干部破格提拔办法，使素质好、干得好和群众公认的干部能够考得好、选得上。配强班子。形成老中青梯次合理配备，专业知识、领导经验、性格特点优势互补的合理结构。加强后备队伍建设。

加强考核、强化指导，切实提高履职水平。科学考核评价。积极探索建立符合税收事业发展要求的领导班子和领导干部考核评价办法。加强指导帮助。建立、完善和落实定期分析评议下级班子、约谈下级班子及成员、与下级班子成员定期谈话制度，建立、完善和落实下级班子定期向上级党组集体汇报思想、重大事项和重要工作报告等制度。

始终不渝地抓好干部队伍建设

加强和创新干部管理。切实做好行政执法类、专业技术类公务员管理改革准备和推行工作，加强综合管理类公务员管理，规范招录、晋升、培训、考核、奖惩、申诉、辞职辞退等工作，逐步形成三类公务员全面发展的成长模式。

加强和改进教育培训。把教育培训作为人才队伍建设的基础性工作，进一步加大培训力度、提高培训质量、增强培训效果。实行全员培训、分类实施。紧扣税收工作需要，紧缺人才抓紧培养、重点人才优先培养。改进管理、创新手段。明确各级培训责任和重点，省、市、县三级联动、无缝衔接，形成培训合力。强化支撑、完善保障。完善教学管理、考核、激励制度。建立兼职教师队伍。加强税务干部学校建设，提高教学水平。

建立和完善激励机制。坚持行之有效的办法，充分激发调动全体干部的干事热情、聪明才智。知人善任、用当适任。完善机制、有效激励。积极完善目标绩效考核办法，客观公正、实事求是地评价干部，激励先进、鞭策后进。制定和规范鼓励干部参加业务培训和岗位技能竞赛等激励办法。要把培养产生领军人才、业务骨干及取得执业资格证书、高学历学位人员等情况作为考核评价单位工作的重要内容。持之以恒地抓好党建和思想政治工作

加强系统党建工作。各级党组要把党建工作作为主业，进一步强化“抓好党建是本职，不抓党建是失职，抓不好党建是不称职”的意识。把学习作为党组织生活的主要内容，围绕“服务中心、解决问题、推动发展”有效开展学习，在创建学习型党组织上实现新突破；紧扣税收中心工作开展党建工作，让党建工作真正“围绕中心、服务大局”，在围绕税收抓党建上实现新突破；完善党建制度体系，提高党建工作的制度化、规范化水平，在基层党建工作的制度建设上实现新突破。

加强和改进思想政治工作。与税收工作相结合，融入一线，提高干部职业认同度。与联系群众相结合，融入情感，促进思想政治工作经常化。与解决实际问题相结合，融入生活，增强干部集体归属感。与创先争优相结合，融入文化，营造积极向上的文化氛围。要大力挖掘、宣传先进典型，深入开展创先争优、“贵州国税人”主题活动和文明创建工作，突出抓好基层一线窗口单位的创先争优，力争有更多单位和个人进入各级各类先进行列，使广大人民群众切实感受到国税部门呈现的新气象和国税工作取得的新进展。坚定不移地抓好党风廉政建设

落实党风廉政建设责任制。认真履行各级党组、主要负责人、分管领导和各职能部门所承担的职责范

围内的党风廉政建设责任，支持纪检监察工作，把廉政要求融入各项业务工作，抓细责任分解、抓好责任考核、抓实责任追究，切实维护责任制的严肃性。

建立大预防大监督体系。围绕干部的履职安全、廉政安全，作好预防和监督工作，促使干部廉洁从税。加强思想教育。强化监督管理。完善制度机制。重点抓好“三级联动内控机制”建设，坚持以明确责任为基础，以权力制衡为核心，以流程控制为主线，以完善制度为根本，从源头和机制上防范腐败风险。要力争在“十二五”期间实现“三级联动内控机制”覆盖“两权”运行关键环节和主要风险点。

加大查办案件工作力度。发挥查办案件的治本功能，把查办案件与强化监督、制衡权力、堵塞漏洞结合起来，把惩处人与剖析警示、教育人、挽救人结合起来，还要把严肃纪律与澄清事实结合起来，既要严肃惩处违纪违规行为，又要保护干部的合法权益和干事创业的积极性。

加强政风行风建设。持续推进“两个减负”。进一步增强服务意识、更新服务理念，完善和落实为纳税人、为基层服务的各项工作措施和要求，转变工作作风，改进工作方法，提高工作效能，提升服务水平，提高纳税人和基层的满意度。切实加大纠风力度。加强督查督办，切实解决不作为、乱作为、效率低下以及“吃、拿、卡、要、报”等问题，坚决查处损害纳税人权益、破坏发展环境的行为，树立良好国税形象。

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！