# 完善市场机制 推进人才资源有效配置（小文档推荐）

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-07-16

*第一篇：完善市场机制 推进人才资源有效配置（小文档网推荐）完善市场机制 推进人才资源有效配置——访人事部人才流动开发司司长毕雪融（徐民强）2024年是“十一五”人才规划的开局之年，又是公务员法贯彻实施的第一年。人事部对公务员管理、事业单位...*

**第一篇：完善市场机制 推进人才资源有效配置（小文档网推荐）**

完善市场机制 推进人才资源有效配置

——访人事部人才流动开发司司长毕雪融

（徐民强）2024年是“十一五”人才规划的开局之年，又是公务员法贯彻实施的第一年。人事部对公务员管理、事业单位改革、人才市场的管理与规范、专业技术人员队伍的建设有哪些新的政策和举措？有些什么新的思路？为此，本报记者专题采访了人事部有关业务司负责人。本期开始推出系列访谈《新

思路新打算 新举措》。

全国人事厅局长会议对全国人事系统贯彻落实十六届五中全会精神，做好各项人才工作做出了部署。记者就区域性人才市场合作、人才市场的管理与规范、毕业生就业等社会关注的热点，采访了人事部人才

流动开发司司长毕雪融。

记者：人才流动开发司今年的工作思路是什么？

毕雪融：人事部人才流动开发司以厅局长会议精神为指导，思路上更加注重完善市场机制，消除区域、部门壁垒，促进人才流动，推进人才资源有效配置；更加注重提高政府管理调控能力，规范市场秩序；更加注重人才市场服务能力建设，推进人才市场建设向更高层次发展，逐步实现人才市场的专业化、信

息化、产业化、国际化。

记者：2024年区域性人才市场一体化取得了很大成绩，今年区域性人才市场合作有什么新的举措？

毕雪融：加快人才市场一体化进程，旨在努力消除人才流动中的各种障碍，更大程度上发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用，提高人才市场配置效率。

当前，区域性人才市场一体化的格局已初步形成，长三角、东三省、泛珠三角、京津冀、西部各省区市、中部六省等区域性人才市场一体化合作机制陆续建立。下一步，研究推进人才资源配置的意见，并将进一步总结区域合作的经验，加强规划指导，明确区域合作的发展方向、重点和途径，促进区域性人才市场的互联互动与协调发展。进一步发挥国家级人才市场的作用，今年我们计划组织召开一次国家级人才市场发展座谈会，加强指导，充分发挥国家级人才市场在人才交流服务中的示范带头作用和在区域合作中的骨干作用。按照《关于进一步加强人才工作的决定》的要求，探索建立与相关部门制度化的沟通协调机制，逐步实现人才、劳动力两个市场的联网贯通与信息共享。继续加强对西部地区人才市场的支持

力度，推进东、中、西部人才市场协调发展。

记者：今年将采取哪些措施来管理和规范人才市场？

毕雪融：规范人才市场管理，主要是进一步完善人才流动、人才中介服务、市场监管等方面的政策法规，规范行政许可程序。一是加强人才市场和人事争议处理方面的立法工作，制定《人事争议处理条例》。制定人才服务行业从业人员职业资格水平认证制度和考试办法，进一步提升人才市场从业人员的业务素质和能力水平。二是加强对人才市场活动的有效监管，贯彻落实《国务院所属部门人才中介服务机构管理办法》和《全国性人才交流会审批办法》，完善相关行政许可程序，加强现场招聘会的管理。指导各地加强人才市场执法检查。三是进一步加大对人才交流协会的支持，充分发挥行业协会的自律作用，建立行业诚信体系，逐步建立失信惩戒办法，推动人才市场的健康发展。在调控方面，将完善人才市场供求信息发布制度，加强信息的分析预测，提高信息的利用率，发挥人才市场信息的引导和调控作用。

记者：今年将从哪些方面加强人才市场的服务功能？

毕雪融：积极拓展服务领域，完善服务功能。健全人才市场公共服务体系，积极促进以市场需求为

导向服务业务的发展，不断推动服务创新。一是加强公共服务职能。进一步做好流动人员人事档案管理和人事代理工作，落实《军队文职人员条例》和《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》［中办发（２００５）１８号］文件关于人事代理的规定，研究解决流动人员人事档案管理中的问题。进一步完善有关人事人才公共服务的政策，明确公共服务的运行方式，规范公共服务的收费标准、收费项目，积极争取有关部门在政策、资金方面的支持。二是继续推进政府部门所属人才服务机构体制改革，总结改革试点的经验。三是积极拓展服务市场，大力发展高层次人才市场，提高为高层次人才市场化配置的服务能力，促进人才市场的专业化发展。

记者：高校毕业生就业一直是社会关注的热点，今年人才流动开发司将采取哪些措施帮助毕业生就业？

毕雪融：加大高校毕业生就业服务工作力度，千方百计地扩大毕业生就业渠道，引导和鼓励毕业生面向基层就业。一是全面贯彻落实《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》。按照分工，制定出台《关于建立高校毕业生就业见习制度的意见》、《关于对到基层就业的高校毕业生人事代理办法》、《关于贯彻落实〈关于引导鼓励高校毕业生面向基层就业的意见〉中人事方面若干政策问题的实施意见》、《关于组织开展高校毕业生到农村基层从事支教、支医、支农和扶贫工作的通知》等文件，启动２００６年实施高校毕业生“三支一扶”计划的工作，积极稳妥地开展高校毕业生到农村基层服务工作，做好人事部门承担的各项工作。二是充分发挥人才市场在促进毕业生就业中的作用，进一步做好高校毕业生就业服务，加强公共信息网建设，大力发展网上人才市场，改进招聘服务的方式和手段，提高招聘会的针对

性和有效性。继续举办全国人才市场高校毕业生就业服务活动，为高校毕业生就业提供服务。

（出处：晋江市人事局）

**第二篇：创新机制大力推进人才资源市场化配置进程**

人才市场已成为社会主义市场体系的重要组成部分，对经济增长的贡献率日益增高。人才市场已在人才资源的优化配置中发挥着越来越重要的基础性作用。人才市场已成为加快人才资本转变的重要载体，各类人才已基本实现由静态的原始要素向动态的可增资本转变，用人单位实现由伯乐相马向赛场选马转变。在人才市场，通过人才与人才对用人单位的激烈竞争，用人单位与用人单位对人才的激烈竞争，竞出了活力，竞出了成效。\*\*\*年\*\*\*月\*\*\*人才市场正式挂牌成立以来，我们围绕人才市场的建设和发展作了积极的探索。

一、创新人才市场管理体制

1、积极拓展发展空间。在目前政府人事行政主管部门与所属的人才市场关系未彻底断开的情况下，县级人才市场的绝大多数业务仍然需依靠行政行为才能得以顺利开展，仍然需要加大对市场的扶持、指导和规范力度，把市场作为人事部门的一个主要产业来抓，并努力做大做强。只要有利于人才市场的发展，都应委托人才市场经营。

2、瞄准人才市场发展的主攻方向。以事业单位改革和人事制度改革为契机，努力拓展新业务，特别是自收自支的事业单位和用人自主的企业。

二、坚持人才资源市场配置机制

1、理念创新。我们坚持与时俱进，解放思想，树立以人为本的观念，人才资源是第一资源的观念，人人都可以成才的观念。着力推行两个转变：从行政管理人才资源向市场化配置资源转变；从管理向服务转变。我们坚持以尊重知识、尊重人才、服务经济、服务基层为宗旨，努力办好人才市场，给求才单位和求职个人提供一个双向选择的好场所，为识才、重才、用才营造一个宽松良好的环境。一是增强服务意识，由“开门”、“等上门来”的服务向“登门”、“送上门去”(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)的服务转变，使各类人才信息由被动索取变主动发送。二是增强管理意识，树立“人本管理”观念，以群众之需为落脚点，以热心、热情服务为宗旨，防止群众办事要等的职工缺位现象。三是增强经营意识，摆脱行政干预，树立“经营人才”的市场观念，依靠市场行为，创新市场化改革配套机制，以市场需求为导向将人才市场逐步市场化。

2、工作创新。第一是大力拓展业务。\*\*\*年以来，\*\*\*人才市场积极应对新形势、新任务，把过去单纯的毕业生人事档案代理拓展到社会中介机构、企事业单位、辞职辞退等流动人员的各种人事关系代理。截止今年\*\*月\*\*号，县人才市场共保存档案\*\*\*卷，进行各类人员人事代理\*\*\*人次，集体人事关系代理\*\*\*家，为企业发布招聘人员信息\*\*\*条，向企事业单位输送人才\*\*\*人。

二是在人才市场的快速发展过程中，不断加强人才市场供求主体需要，积极为用人单位引进人才，为求职者提供展示才华的舞台。\*\*\*年引进本科毕业生\*\*\*人，\*\*\*年通过人才市场从各高等院校引进师范类本、专科毕业生\*\*\*人，非师范本科生\*\*\*人；今年又引进师范类本专科毕业生\*\*\*人，非师范本科生\*\*\*人。

三是大力推动企事业单位用人和各类人才进入人才市场，形成人才就业找市场，单位用人到市场的良好局面，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。主要结合事业单位人事制度改革全员聘用制的推行，事业单位新进人员“凡进必考”，一律进入人才市场，进行公开考选和聘用合同制，一切人事关系放在人才市场，对事业单位新进人员实行全员人事代理。另一方面开展人才引进工作，从高等院校引进紧缺专业的本、专科毕业生，“不求所有，但求所用”，优化我县人才资源配置。

三、强化“三公开、一监督”约束机制

1、信息公开。我们开设了专门的公开栏，公开各种信息，如公开招聘、求职信息、公开公务员考核结果、公开各种考试信息等。在近几年的教育系统中小学教师招考工作中，我们也完全公开考试政策和名额等信息。

2、程序和过程公开。不论是公务员还是事业单位人员的“凡进必考”，我们都坚持公开、公平、公正的原则，公开办事程序，公开办事过程，严格规范各个环节。在近几年的教师招考中，我们都明确公开了招考程序，在组织考试和阅卷过程中，都有考生代表参与观摩，做到全程公开。

3、收费项目和标准公开。人才市场建立了收费公示栏，将各种收费项目、标准、收费依据文件号、收费范围都公布上墙。使各种收费公开化，让办事人员缴费缴得明白。

4、接受社会和群众监督。在各种人员招考工作中，我们不仅有纪检部门的参与和监督，而且向社会公布举报电话，设置举报箱，由纪检组专人负责，认真接受社会和群众的监督。

四、实行以聘用制为核心的用人机制

随着事业单位人事制度改革的进一步深入，我们不断创新以聘用制为核心的用人机制，实行“老人老办法，新人新办法”对新进人员一律实行全员聘用制和全员人事代理制。

1、实现“两个转变”。就是通过聘用制的推行转换事业单位用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变。

2、进行公开考聘。事业单位新补充人员，除涉及岗位确需采用其它方式选拔人员以外，完全按照公开、公平、公正的原则，通过人才市场实行公开招聘和考试考核的办法，与单位签订聘用合同，实行人事代理。近五年来通过人才市场公开招考教师\*\*\*名，招考卫生医护人员\*\*\*名，招考畜牧专业技术人员\*\*\*名，对所有招考聘用人员签订了聘用合同，并为招考的\*\*\*名人员办理了档案和人事关系代理，实现了全员聘用制和全员人事代理。

3、完善人事代理。认真贯彻《\*\*\*省人事厅关于印发〈\*\*\*省人事代理暂行办法〉的通知》建立和完善事业单位工作人员人事代理制度。以激发人才流动活力，变“单位人”为“社会人”。所有大中专毕业生、退伍安置人员、事业单位新进人员、机关新进工勤人员、辞职辞退(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)等流动人员一律进入人才市场，把档案和人事关系交由人才市场管理，实行全员人事代理。几年来办理毕业生档案和人事关系代理\*\*\*人次，办理退伍安置人员各项代理\*\*\*人次，办理事业单位新进人员代理\*\*\* 人次，办理中介机构集体人事关系代理\*\*\*个共\*\*\*人。

五、完善紧缺人才引进机制

三年来分别从\*\*\*农业大学、\*\*\*信息工程学院等高校引进植物保护、计算机科学与技术等紧缺专业毕业生共\*\*\*人，按专业对口原则，分别安置到了农业、城建、环保、卫生等单位。另外还从\*\*\*等高等院校引进师范类紧缺专业本、专科毕业生\*\*\*人，充实到各缺编的中小学任教。

1、政策上给予优惠。根据我县经济发展和人才结构现状，按照\*\*\*委办发\*\*\*号和\*\*\*组发\*\*\*号文件精神，从\*\*\*年开始实施“三年人才引进战略”，即每年从各大高校引进紧缺专业毕业生五至十名。引进人员在占编、人事代理、落户等方面都给予一定的优惠。

2、单位高度重视。各用人单位非常重视引进高校毕业生工作，为他们解决好了住房及日常生活中的实际困难，给他们创造了良好的工作和生活环境。前两年引进的毕业生已经适应了工作岗位和生活环境，在各自的岗位上发挥自己的才能，有的毕业生经过两年的实践锻炼，已经成为单位的中坚和骨干力量。

六、切实提高优质服务水平

人才市场是人事部门对外服务的窗口单位，职工的一言一行都代表整个单位和人事部门的形象。我们从内部管理、自身建设和“五心”服务（即：服务要热心、专心、耐心、细心、尽心）上不断创新优质服务机制。

1、规范内部管理。建立健全了规范的岗位责任制，公开办事程序（特别是建立了人才市场收费公示栏，收费项目和标准公开上墙），实行办事首问责任制、行政责任追究制、服务承诺制等制度。严格履行代理合同，以诚取信于民，不断扩大人才市场的社会影响力。严格人员管理，工作人员一律佩牌上岗，坚持考勤签到制度，八小时以外时间即时办理或答复制度，限时办理制和责任追究制，内部管理得到加强，职工的纪律性和工作责任感进一步增强。

2、加强自身建设。一是进一步加强硬件建设，设置了宽敞、明亮的人才交流服务大厅，设置了电脑主控室、档案保管室、资料查阅室，建立了办公、查阅、存档三室分离的档案管理体系，还配备档案专框\*\*\*个，电脑\*\*\*台，打印机\*\*\*台、数码摄像机\*\*\*台、扫描仪\*\*\*台、投影仪\*\*\*台，为更好的对内对外服务奠定了良好基础。实行了档案专人管、代理专人办、人才引进及输出专人负责、教育培训专人牵头的工作机制。同时与县人事局机关的\*\*\*股、\*\*\*股、人才服务中心合署办(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)公，实行一站式办公，一条龙服务，大大提高了办事效率，极大的方便了办事群众。二是创新工作方法，进一步解放思想、与时俱进、深化人才工作新理念，紧密结合我县工作实际，研究新情况、解决新问题、制定新举措，创造性的开展工作。三是改进工作作风，严格出勤管理，实行上班签到制度。同时结合党员先进性教育，提出的三十二字先进文化理念：公道正派、诚信待人，务实创新、严谨高效，无私奉献、洁身自好，团结协作、争先创优。加强作风建设，认真开展党性、党风、党纪教育，增强广大干部职工的服务意识、纪律意识和大局意识。

3、搞好优质服务。一是由于\*\*\*，给有些单位及群众办事都带来很多的不便，我们为此专门开设了即时服务电话，采取“电话预约、上门服务”，去年就为教育、卫生、畜牧等几个单位的新聘用人员进行了集中上门服务，办理了\*\*\*人的聘用手续及档案和人事关系代理，受到社会各方面的好评。二是在开展上门服务的同时，我们中午还实行轮流值班制度，为前来办事的同志大大节约了时间，提供了方便。

近五年来，\*\*\*人才市场的建设和发展，按照建立“统一、开放、竞争、有序”的现代人才市场体系的要求，进行大胆探索，虽然取得了良好发展，有了一个较好的基础，但仍存在一些问题，亟待解决。

在新的历史条件下，不管有多大的困难和压力，我们有决心顺应时代要求，按照市场发展规律，解决发展中存在的突出问题和深层次矛盾，以进一步适应经济社会发展的需要，为\*\*\*经济社会发展发挥积极的作用。

**第三篇：中小企业如何有效利用人才资源**

中小企业如何有效利用人才资源

有关调查表明，近几年来，我国中小企业的发展陷入了困境，集中表现为效益状况的不断恶化。效益是反映一个企业经营状况好坏的综合指标。而造成中小企业效益滑坡的具体原因主要有以下五个方面：资金、管理、技术、人力资源和市场。笔者认为，在这五个方面的因素中，人力资源尤其是中小企业中的人才资源这一因素最为重要。对于中小企业来说，人才的开发利用，尤其是专业技术人才的开发利用，是其最大的困难之一。有些中小企业花大力去招揽人才，结果却收效甚微，而一些大企业在这方面却常常是门庭若市，有很大的选择余地。

中小企业在人才争夺战中的优劣势分析

劣势因素

社会知名度低

大多数中小企业在本行业、地区乃至全国、全球知名度不会太高，这给吸引优秀人才造成了一定的障碍。企业知名度的高低直接影响到一个人在社会上的身价和地位，这也是大多数人愿意选择那些知名度高的企业就职的原因。

工作条件、物质和福利待遇较差

现代人工作生活方面的价值观取向更为实际、超前，他们往往追求较高的工作、生活质量，尤其把物质方面的追求作为其事业发展的基础，而这些是中小企业难以充分满足的。

资金和规模偏小

中小企业规模较小，资金力量薄弱，有限的资金主要投向了产品研发和市场开拓，很难再有力量开出高额的薪资，吸引到优秀的人才。

风险较大，破产和倒闭率较高

中小企业在市场竞争中抗风险能力也较为薄弱，企业的发展前景很不明朗，一旦企业不能经受市场的考验而被淘汰，企业的员工首当其冲地成为牺牲品，降低薪水、裁员、失业会接踵而至。对于人才来说，不能不考虑这一关乎生存的因素。

优势因素

发展潜力巨大

中小企业虽然发展前景充满风险，然而，一旦其发展势头良好，随着企业规模的扩大，给个人带来的发展机遇也是比较大的，这一优势对于风险偏好型、渴望追求成功的人才具有足够的吸引力。

用人比较灵活

中小企业在用人方面不拘一格，一般不受学历、资格、年龄等条件的约束和限制，往往比较重视人的实际能力和工作实效。真正有才干的人容易获得破格任用并委以实权，有自由发挥的充分余地。

在中小企业的人才资源管理中，应充分利用其优势，避开其劣势，选取适合中小企业发展的人才资源管理策略。

中小企业的人才资源管理策略

招聘策略

中小企业在思想上要高度重视招聘工作，抛弃很容易招到人才的看法，作好充分准备，并计划好招聘过程，招聘结束后还要注意进行事后的总结。

招聘前的精心准备

首先，制定职位说明书。它是招聘前的基础工作，通过制定职位说明书，明确不同职位对员工的要求及考核的标准。

其次，做好招聘预算。很多中小企业在招聘时往往事先不做预算，招聘过程中需要多少经费再由老板批准，这样往往会影响计划的实施。招聘前明确经费预算有助于更好地做好计划工作，如选择何种招聘方式、选择何种宣传媒体，从而减少工作的盲目性。

第三，组成招聘小组。由于招聘工作是一个系统的过程，所以不仅仅是人力资源部门的工作，其他有关部门也必须共同参与，最好是由有关的人员组成招聘小组并明确分工，如谁负责面试、谁负责接待应聘者等。

招聘过程中的组织

进行招聘信息发布。目前，可供企业选择的招聘方式很多，对于员工来说，中小企业有许多大企业所不能提供的机会，如由于发展的需要，对有能力的员工非常重视，有才能的人很容易脱颖而出；工作的划分不细，员工可以在工作中得到更全面的锻炼等。企业的招聘广告应该突出这些“亮点”。另外，招聘广告的用词要注意体现出对人才的渴望和尊重，不能居高临下。在招聘过程中设立咨询电话回答应聘者的提问，能增加应聘者对企业的了解，吸引更多求职者。

进行招聘测试与选拔。在招聘测试中，可以通过文化考试或专业基础理论考试进行第一次筛选，考试应根据不同的学历、专业及工作要求分别命题。命题要注意分析和反应能力的测试，可采用试卷式、论文式和答辩式。第一次筛选后要确定第二轮面试者的名单。进行面试前要同应聘者预约面试时间，最好是双方都感觉方便的时间。面试当天，应聘者到达企业后，一般应由指定人员负责接待，并向他们出示关于企业的介绍资料，使他们事先对企业有大致的了解。面试应由人力资源部门和用人部门共同参加。提问前先确定好一些需要应聘者回答的问题，另外一些问题则需要根据应聘者的情况灵活提问。在面试过程中，要注意营造一种轻松的氛围，通过轻松的交谈，了解应聘者的经历、价值观等。

最后，进行招聘决策。在面试结束后，企业依照预定的标准选取录用人员，并分发录用通知。对于那些未录用者，也要对其表示感谢，表示以后有机会再合作。

招聘后的总结

招聘结束后应对以下方面进行评估：招聘采取的方式、招聘信息发布的效果是否有效、应聘人员的人数是否达到原来的计划；招聘到合格员工的比率；招聘是否按原来的招聘计划正常进行、招聘过程中遇到的问题、招聘所花费的经费是否超支，以后招聘有什么要改进的地方等。

培训策略

目前中小企业重视培训并进行定期专业培训的很少。一方面是出于成本的考虑，明知道培训对于企业的重要性，却拿不出足够的资金投入；另一方面可能由于企业发展太快，没有足够的时间和精力用于培训；还有一种原因就是不知道培训什么、怎么培训。但无论是何种原因，培训对于中小企业的发展都是非常重要的。中小企业在培训方面应做好以下几点：建立培训机制，根据市场需要和企业发展目标，结合人才特点、项目需要和使用目标，对人才分层次有重点地进行培训；制定计划，明确培训的时间、任务、目标和措施，避免为培训而培训，提高培训效果；突出重点，做到优秀人才优先培训，急需人才加快培养，关键人才重点培训，骨干人才提前培训；四是拓宽渠道，加强与科研机构、高等院校的合作，加快人才培养步伐。

薪酬策略

一般而言，可将薪酬策略划分为三种类型：激励型薪酬策略、竞争型薪酬策略和成本型薪酬策略。所谓激励型薪酬策略，是通过未来预期高收益来弥补企业发展的风险，从而对人才产生强烈的吸引力。这种薪酬设计往往固定收入不高，可变收入在薪酬构成中所占的比例很高，个人收入不仅依赖于企业目前发展的现状，也同企业未来发展前景密切相关；所谓竞争型薪酬策略，是指与本行业或本地区企业的薪酬水平相比，具有很强的竞争力，以达到吸引行业优秀人才的目的；所谓成本型薪酬策略，是指压缩开支，尽量降低人力成本，一般适合于技术含量不高、需要大量劳动力的行业。

企业在薪酬策略的选择过程中应以企业的发展战略为前提。对于处于起步阶段的大多数中小型企业而言，其发展战略一般是开发产品、扩展市场，需要优秀人才的加盟。但由于资金、规模、知名度等方面的劣势，对于竞争激烈的优秀人才来说，必然会存在一定选择上的风险。因此，薪酬策略应以激励型为主，以未来的预期收益抵消目前收益上的风险，这样才能对优秀人才特别是风险偏好型人才产生足够的吸引力，使之在风险和收益的权衡中，觉得值得冒风险，只有这样才能真正地吸引和留住人才。随着中小企业的不断发展，在薪酬策略的选择上要进一步考虑薪酬的竞争性和在人力成本方面的承受力。

激励策略

薪酬虽然是吸引人才的一个重要因素，但决定员工最后选择的往往是企业的整体环境。具体包括：薪酬、工作满意度、亲和力、个人发展和考核等。过去那种简单的工资、月奖和年奖的激励模式已无法满足他们的需要，必须建立起体现时代特征、多层次、多内容的员工激励机制。在设计激励体系的过程中，要注意掌握好以下原则：让员工分享企业发展成果的原则；物质激励与精神激励相结合的原则；短期激励与长期激励相结合的原则；激励力度适度的原则。

**第四篇：对人才资源市场化配置与宏观调控**

对人才资源市场化配置与宏观调控

对人才资源市场化配置与宏观调控

有机结合的思考

按照十六大的要求加快实施人才战略，必须把发挥市场在人才资源配置中的基础性作用与党管人才的宏观调控职能结合起来，通过观念创新、机制创活和环境创优，加快三支队伍建设，调大总量、调活存量、调优结构、调高素质，为全面建设小康社会、提前

基本实现现代化提供强有力的人才支撑。

创新观念，确立人才资源市场化配置与宏观调控有机结合的新思维

观念创新是实践创新的先导。要做好人才工作，必须破除观念性障碍，牢固确立起三种新的理念。

确立人才资源市场化配置是第一配置方式的理念。在市场经济条件下，人才的需求信息在市场中反应最灵敏。只有通过市场这只无形的手，将供求规律、价值规律和竞争规律有效地引入人才资源开发，推动人才在产业、行业和地域间合理流动，实现人才、智力与资本、项目等要素的最佳结合，才能把人才配置到最合理、最能创造价值、最有效率的地方。

确立人才资源开发是党委、政府第一责任的理念。“人才资源是第一资源”的论断，是对人才在经济社会发展中的基础性、决定性作用的科学概括。各级党委、政府只有按照“领导者应当成为人才工程的工程师”的要求，强化人才资本意识，抢占人才制高点，将众多的人口资源转化为现实的人才资源，以第一责任抓第一资源，以第一资源促第一要务，才能在激烈的竞争中保持区域经济持续快速发展。

确立市场配置与宏观调控相结合是实施人才战略第一选择的理念。实施人才战略是一项事关全局和长远的系统工程。由于市场本身存在的“缺陷”，单靠市场调节势必导致人才资源流动、分布两极分化的“马太效应”。而直接的人头管理方式又会产生人才供需脱节、造成资源浪费，也难以适应市场经济体制的要求。各级党委、政府只有敏锐把握市场经济发展规律，变微观直接管理为宏观间接调控，按照市场化运作方式来配置人才资源，才能做到开发有序，配置优化。

创活机制，形成人才资源市场化配置与宏观调控有机结合的新格局

灵活的机制是实施人才战略的根本保证。要做好人才工作，必须健全三大体系，构建新型框架，激发机制活力。

构建社会化的人才资源开发体系。投资主体要多元化，不断拓展人才开发资金的筹措渠道，面向境内外组织和个人加大引资力度，保证财政对人才开发投入的增长幅度高于同期财政经常性支出增长幅度。教育培训要开放化，坚持“政府调控、行业指导、单位自主、个人自觉”的原则，有效整合各类教育资源，采取“走出去”、“请进来”的办法，加紧党政人才的知识更新、企业经管人才的高级研修和专业技术人才的继续教育。人才流动要自主化，打破体制、部门、地域的壁垒，拆除身份、户籍、档案的藩篱，实行人才和用人单位的双向选择和契约管理，促进三支人才队伍间的合理流动。选拔使用要竞争化，党政人才推行公开选拔和竞争上岗，企业经营管理人才进行业绩考核和公开招聘，专业技术人才实行成果评审和职称竞聘。要改革党政机关职级工资和福利制度，完善企业经营管理人才和专业技术人才薪酬体系和技术、管理等要素参与收益分配机制，推进股权制、期权制、年薪制等激励政策。

构建产业化的人才资源市场体系。要夯实市场基础，充实高层次人才库、本地籍人才库、科技项目成果库，健全人才市场的供求、价格和信息机制，建立人才配置与其他要素配置相融合的贯通机制，推行人才市场信息定期发布制度，积极探索与其他要素市场相通的人才市场实现形式。要健全市场系统，既要办好综合人才市场，又要发展各类专业人才市场；既要巩固各类有形人才市场，又要开拓网上人才市场；既要健全技能型劳务市场，又要组建高层次人才“猎头”公司，逐步建立起不同类型人才市场之间互联互通的多层次、全方位人才市场系统。要提升市场功能，突出“管办”分离，培育人才中介，降低民营人才中介服务机构的准入门槛，广泛开展择业指导、资格认证、能力考核、绩效评估、薪酬调查、咨询培训等中介服务，不断提高市场运行效能。

构建法治化的人才资源调控体系。要健全组织设置，完善人才工作机构功能，认真履行好牵头抓总、综合协调的职责。要切实转变职能，从人才配置主体转变为人才市场规则的制订者及其运行过程中的监督者、服务者、仲裁者和维护者，从直接具体管理转变为加强人才预测、规划和制定宏观政策。要抓住管好重点，立足整体开发，加强重点培养，始终把党政领导干部、企业家、拔尖创新人才和学术带头人放在突出的位置。要加强督促检查，进一步健全市、县（区）、乡镇党政领导科技进步目标责任制，加大人才工作考核力度。

创优环境，构筑人才资源市场化配置与宏观调控有机结合的新平台

良好的环境是人才“引得进、留得住、用得好”的重要条件。要做好人才工作，必须创优三个环境，着力夯实招才育才用才工作基础。

创优经济环境，搭建人才创业载体。依托大

**第五篇：对人才资源市场化配置与宏观调控**

对人才资源市场化配置与宏观调控有机结合的思考按照十六大的要求加快实施人才战略，必须把发挥市场在人才资源配置中的基础性作用与党管人才的宏观调控职能结合起来，通过观念创新、机制创活和环境创优，加快三支队伍建设，调大总量、调活存量、调优结构、调高素质，为全面建设小康社会、提前基本实现现代化提供强有力的人才支撑。创新观念，确立人才资源市场

化配置与宏观调控有机结合的新思维观念创新是实践创新的先导。要做好人才工作，必须破除观念性障碍，牢固确立起三种新的理念。确立人才资源市场化配置是第一配置方式的理念。在市场经济条件下，人才的需求信息在市场中反应最灵敏。只有通过市场这只无形的手，将供求规律、价值规律和竞争规律有效地引入人才资源开发，推动人才在产业、行业和地域间合理流动，实现人才、智力与资本、项目等要素的最佳结合，才能把人才配置到最合理、最能创造价值、最有效率的地方。确立人才资源开发是党委、政府第一责任的理念。“人才资源是第一资源”的论断，是对人才在经济社会发展中的基础性、决定性作用的科学概括。各级党委、政府只有按照“领导者应当成为人才工程的工程师”的要求，强化人才资本意识，抢占人才制高点，将众多的人口资源转化为现实的人才资源，以第一责任抓第一资源，以第一资源促第一要务，才能在激烈的竞争中保持区域经济持续快速发展。确立市场配置与宏观调控相结合是实施人才战略第一选择的理念。实施人才战略是一项事关全局和长远的系统工程。由于市场本身存在的“缺陷”，单靠市场调节势必导致人才资源流动、分布两极分化的“马太效应”。而直接的人头管理方式又会产生人才供需脱节、造成资源浪费，也难以适应市场经济体制的要求。各级党委、政府只有敏锐把握市场经济发展规律，变微观直接管理为宏观间接调控，按照市场化运作方式来配置人才资源，才能做到开发有序，配置优化。创活机制，形成人才资源市场化配置与宏观调控有机结合的新格局灵活的机制是实施人才战略的根本保证。要做好人才工作，必须健全三大体系，构建新型框架，激发机制活力。构建社会化的人才资源开发体系。投资主体要多元化，不断拓展人才开发资金的筹措渠道，面向境内外组织和个人加大引资力度，保证财政对人才开发投入的增长幅度高于同期财政经常性支出增长幅度。教育培训要开放化，坚持“政府调控、行业指导、单位自主、个人自觉”的原则，有效整合各类教育资源，采取“走出去”、“请进来”的办法，加紧党政人才的知识更新、企业经管人才的高级研修和专业技术人才的继续教育。人才流动要自主化，打破体制、部门、地域的壁垒，拆除身份、户籍、档案的藩篱，实行人才和用人单位的双向选择和契约管理，促进三支人才队伍间的合理流动。选拔使用要竞争化，党政人才推行公开选拔和竞争上岗，企业经营管理人才进行业绩考核和公开招聘，专业技术人才实行成果评审和职称竞聘。要改革党政机关职级工资和福利制度，完善企业经营管理人才和专业技术人才薪酬体系和技术、管理等要素参与收益分配机制，推进股权制、期权制、年薪制等激励政策。构建产业化的人才资源市场体系。要夯实市场基础，充实高层次人才库、本地籍人才库、科技项目成果库，健全人才市场的供求、价格和信息机制，建立人才配置与其他要素配置相融合的贯通机制，推行人才市场信息定期发布制度，积极探索与其他要素市场相通的人才市场实现形式。要健全市场系统，既要办好综合人才市场，又要发展各类专业人才市场；既要巩固各类有形人才市场，又要开拓网上人才市场；既要健全技能型劳务市场，又要组建高层次人才“猎头”公司，逐步建立起不同类型人才市场之间互联互通的多层次、全方位人才市场系统。要提升市场功能，突出“管办”分离，培育人才中介，降低民营人才中介服务机构的准入门槛，广泛开展择业指导、资格认证、能力考核、绩效评估、薪酬调查、咨询培训等中介服务，不断提高市场运行效能。构建法治化的人才资源调控体系。要健全组织设置，完善人才工作机构功能，认真履行好牵头抓总、综合协调的职责。要切实转变职能，从人才配置主体转变为人才市场规则的制订者及其运行过程中的监督者、服务者、仲裁者和维护者，从直接具体管理转变为加强人才预测、规划和制定宏观政策。要抓住管好重点，立足整体开发，加强重点培养，始终把党政领导干部、企业家、拔尖创新人才和学术带头人放在突出的位置。要加强督促检查，进一步健全市、县（区）、乡镇党政领导科技进步目标责任制，加大人才工作考核力度。创优环境，构筑人才资源市场化配置与宏观调控有机结合的新平台良好的环境是人才“引得进、留得住、用得好”的重要条件。要做好人才工作，必须创优三个环境，着力夯实招才育才用才工作基础。创优经济环境，搭建人才创业载体。依托大规模招商引资，加大招才引智力度，形成引项目、引资金与引才、引智四位一体的良性互动机制，放开视野集聚人才。依托高新技术园、留学人员创业园等现代园区建设，创建市、县两级科

技创业服务中心，实施高新技术产业化项目、创建技术创新企业、集聚高级创新人才为重点的区域技术创新工程，扶持高新企业加快技术研发中心建设，支持有条件的企业创办博士后工作站和研究生实习基地，加强与国内外知名高等院校、科研院所的“联姻”合作，促进产学研一体化，齐心协力集聚人才。全面融入长三角经济圈，充分利用要素辐射的“扩散效应”，借助上海

人才资源优势，加大人才柔性流动力度，一心一意集聚人才。创优服务环境，开辟人才“绿色通道”。要加强高层次人才引进培养，腾出重要职位、关键职位和高薪职位，实行全方位引进；深化审批制度改革，创新行政体制，简化办事程序，提高行政效率，改人才流动的“审批制”为“备案制”，实行一站式服务；施行“零门槛”的企业登记制度，全力支持各类优秀人才来浙创业发展，特别对创办的高新技术企业要从立项、融资等各个方面，实行全程化跟踪。创优社会环境，营造拴心留人氛围。要积极创建省级文明城市、国家卫生城市、中国优秀旅游城市和全国双拥模范城市，达到社会秩序稳定、人际关系协调、人居环境优美，建设成最宜创业和人居的城市。要健全人才政策，完善领导联系专家、有突出贡献人才和高层管理人才奖励、重要人才政府投保等制度，努力构造体制优势。要加强舆论宣传，发挥高学历人才联谊会作用，从政治、生活、学术上关心人才健康成长，形成“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的人文氛围。

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！