# 实施人才强企战略 完善人才支撑体系

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-07-22

*第一篇：实施人才强企战略 完善人才支撑体系实施人才强企战略 完善人才支撑体系企业发展人为先。在以竞争为主旋律的市场经济中，企业间的竞争在日益加剧，如何提升企业核心竞争力，人才工作是关键。大力实施人才强企战略，以人才领先推动技术领先，变人才...*

**第一篇：实施人才强企战略 完善人才支撑体系**

实施人才强企战略 完善人才支撑体系

企业发展人为先。在以竞争为主旋律的市场经济中，企业间的竞争在日益加剧，如何提升企业核心竞争力，人才工作是关键。大力实施人才强企战略，以人才领先推动技术领先，变人才优势为发展优势，为企业科学跨越发展提供了强有力的人才保证和智力支撑，以企业的可持续发展为目的，以尊重人才、培养人才、用好人才为宗旨，贯彻“培养为主、有序引进、以诚待才、激励盘活”的人才建设方针，这样才能逐步形成企业自主创新培育人才，人尽其才服务企业的双赢局面。

一、因地造才，不拘一格培育人才。

传统上，对人才的认识有着较高的要求。我公司是人力密集型的服务企业，工作流程中的科技含量相对比较低，因此，对人才的要求也不能完全停留在传统观念上，必须用创新的观念认识人才。我们认为思想品德好，能在岗位上出色完成工作任务的可用之人就是企业的人才。这一观念的提出，不仅引导员工树立了正确的人才观，也使人才的门槛降低到“跳起来就够得着”的高度，从而大大提高了企业员工积极上进、争当人才的热情，以此为基础，公司不断创新人才培养体制和用人机制，使一批有学历、有知识、有特长的人才脱颖而出。

1、开展岗位职称评定制，建立有利于人才发展的长效机制。为人才设计长远职称生涯，是人才建设的重点。对符合职称评定条件的员工每年一次开展职称考核，考核合格者授予中级、高级或特

级服务员职称，每月给予相应职称补贴，特级服务员可以享受到中层管理人员的待遇。这一制度的实施，进一步提升了他们的工作积极性，并且带动了周边员工加强学习，争评职称的工作热情。

2、创新管理人员任职制，让更多人才有更大发展空间。

激励人才的最有效办法就是要让人才了解企业的发展远景和其个人在企业的发展前景。开展管理人员任职制，打破了干部能上不能下的陈旧模式，切实体现了能者上、平者让、庸者下的公平、公正的干部任用原则，为人才提供了更大的发展空间，从而加快了人才的晋升和管理人才的交替过程。

3、学习、培训抓住重点，突出亮点。

为切实提高员工的学习积极性，打造学习型企业。日常培训坚持不同岗位、不同层次分批、分级培训，培训后的信息反馈更可以使培训的实效有了切实的体现和进一步巩固。学习、培训工作的持久、深入开展，可以为公司切实打造人才高地，加强人才队伍建设做出了积极的贡献。

4、注重引进人才，为公司的持续发展做好人才储备。

在人才储备上，公司应该在注重内部培养的同时，及时引进高学历、专业性强的技术骨干和人才。通过招聘广泛汲取专业人才等各种渠道，加强充实公司的人才队伍，做好人才的储备工作。

二、以诚留才，做好人才安置工作。

留住人才是企业保持强劲竞争力的需要，也是人才建设工作的重点。企业煞费苦心培养和引进的人才，因种种原因相继流失，不仅给

企业本身造成较大的经济损失，也给企业的发展带来了不可估量的影响。建立和健全人才安置制度，是完善人才支撑体系的重要环节。

1、积极倡导企业文化，以环境留人。

公司可以倡导 “以人为本、关爱员工”为核心的企业文化建设，使尊重人、爱护人、发展人的和谐氛围逐步形成。管理的方式也要由粗放型转化为精细型，更注重的是亲善化和人情化管理，使员工对企业的忠诚度日益提高，凝聚力不断加强。公司内党、青、团各组织开展各类活动，也可以吸引人才，如运动会、普通话演讲比赛、个人风采展示等都给人才的展示提供了广阔的舞台，让人才在享受工作快乐的同时，也充分体会到了亲情化的人文环境。

2、为人才精心设计职业生涯，以事业留人。

公司在做好人才促进发展的同时，更注重于以企业的发展带动人才的发展。在人才建设方案中除有计划、有目的地培养和引进人才外，重点是围绕企业的发展如何为人才设计长远的职业规划，既让人才看到企业的发展远景，也让人才看到个人在企业大舞台中扮演的重要角色，把企业与人才的同步发展有机地融合在一起，让人才感受到这份工作对自己的重要性，从而达到事业留人的目的。

3、实行薪酬制度创新，以待遇留人。

人才的价值体现是多方面的，其中包括薪酬。为让人才充分体会自身的经济价值，公司对薪酬分配制度作了进一步创新和改革，制定了更加科学、更加切合实际并具有较强激励性的分配制度。对因岗位需要引进的高学历人才，取消常规的试用期、实习期，直接以高起点、高待遇为人才提供平台，以此来达到提高人才待遇，有效留住人才的目的。

4、加强感情沟通和交流，以情留人。

公司在工作上、待遇上、生活上不断为人才创造物质条件，也在情感上为人才创造精神条件。各部门领导在节假日，特别是春节、中秋节等重大节日亲自看望人才，给他们以人情关怀；由公司党总支每月组织召开一次人才座谈会，倾听并及时解决人才生活上的困难，尽量满足他们生活上的要求，让人才安心工作；根据人才探亲路途较远等现实问题，制定探亲休假制度，以进一步营造情感留人的温馨氛围。

三、用好人才，努力推进人才强企。

培育人才、引进人才、留住人才的最终目的是为了用好人才。公司在人才的使用上，坚持凭工作业绩看人才，进一步营造创新创业的风气，牢牢抓住发展这个第一要素，牢固树立科学用人观，坚持人才创业，人才强企。相信在企业重才爱才体系的催化下，在人才创新创业的促进下，公司将进一步实现人才强企，企、才共赢的和谐发展新局面。

**第二篇：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 打造品牌职工队伍**

实施人才强企战略 打造品牌职工队伍

人才，是衡量企业核心竞争力的重要指标，是推动企业发展壮大的中坚力量。近年来，徐矿集团庞庄煤矿党委科学把握人才工作和企业发展的内在联系，致力于加快建设人才强企，始终把人才工作放在发展大局中谋划，形成和发展了“想干事就有机会、能干事就有舞台、干成事就有地位”的人才理念和体制机制，培养和造就了一批敢想敢为、齐志齐力、创新创优的高素质人才队伍，在安全生产、经营管理、技术进步、和谐建设等方面发挥了关键作用，较好地促进了企业安全发展、和谐发展、科学发展。自2024年以来，企业共生产原煤1300多万吨，实现营业收入66亿元，实现利润近20亿元；工伤事故年均递减42.5%，达到行业领先水平；企业先后获得“全国煤炭工业行业一级安全高效矿井”、“全国煤炭工业节能减排先进单位”、“省属企业先进基层党组织”等50多项荣誉称号。

一、想干事就有机会

理念导航，让人人都想成才。事业发展，人才先行。企业是职工实现价值的载体，只有坚定不移走企业与职工协调发展之路，企业才能在市场竞争中获取优势、抢占先机。庞庄煤矿党委始终把人才优先发展作为打造行业一流煤企的重要方略，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累，为职工成才创造了良好政策和舆论环境。在庞庄煤矿，资历高低和年龄大小并不重要，评价职工的核心标准是能力与业绩。在长期的探索实践中，矿党政通过薪酬分配、评先表彰、提拔任用等经济待遇和政治待遇倾斜，努力让创出业绩、干出成绩的优秀职工包里有钱、脸上有光，在矿区形成了人人尊重人才、人人渴望成才、人人竞相发展的良好局面。

培训教育，让人人都能成才。以技能培训与继续教育为主要手段，让不同层面的人才学习更科学的管理理论、掌握更先进的

过搭建平台、创新形式、扩大范围，努力让人才发挥最大潜能。定期组织开展群众性岗位练兵、技能比武、技能竞赛等竞技活动，让技术尖兵、一流人才脱颖而出；通过电视、网络、广播强势宣传经验和典型，教育引导广大职工向先进看齐、向一流攀登，在矿区营造了比、学、赶、帮、超的浓厚氛围。完善创新激励机制，给各类人才施展才华提供了良好广阔空间，对标一流、进位争先蔚然成风。先后开展了“管理创新年”、“管理提升年”等活动，实施管理创新项目41项，完善规章制度150多个，形成了具有企业特色的“闭合管理”、“缺陷管理”等管控模式。设立科技创新专项奖励，推行科研项目目标责任制。尊重职工首创精神，凡经职工自主研发被推广使用的创新项目，均以职工本人姓名命名。近年来，完成自主科研项目120多个，20多项被徐矿集团推广应用，16项获得徐矿集团以上科技进步奖，矿用正压柔性风筒分流器、大倾角工作面防滚矸装置等多项科研成果被国家知识产权局授予实用性专利证书。大力推行降本增效工程，鼓励广大职工参与生产系统和设备升级改造，2024年以来完成节能改造项目达30余项，节电800多万千瓦时，有效降低了企业生产成本。

三、干成事就有地位

待遇上倾斜，激发人才竞争意识。有激励就有动力，有动力就有竞争，有竞争就有发展。在人才队伍建设中，矿党政通过在感情上倾注、待遇上倾斜，营造和形成了尊重知识、尊重人才的良好氛围。定期对符合条件的优秀职工进行技能鉴定、职称评定，根据不同岗位、工种的技能水平和职称级别发放特别津贴和补助。设立了特殊贡献奖，每季度对安全、生产、技术、经营、政工六条工作线的主要管理干部进行业绩考评，选拔出一批作风务实、能力突出、成绩优秀的典型人物给予特殊嘉奖；开展了优强科室和分线领军人物评比活动，定期对机关职能科室及各单位党政主管进行评比，对在一定时间内为企业发展做出贡献的单位和个人进行奖励；定期开展最优区（队）长评比、学习“白国周班组管理法”争当“六好”班组长竞赛等活动，努力让各个层面的优秀人才都能在企业发展的同时得到实惠。为让各类人才实现物质和精神双

**第五篇：建立“三种机制”实施“人才强企”战略**

建立“三种机制”实施“人才强企”战略s0100

不断推动组织工作向纵深发展

江泽民同志在建党80周年大会上的重要讲话中指出：“时代在前进，事业在发展，党和国家对各方面人才的需求必然越来越大。要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才工作，进一步在全党全社会形成尊重知识、尊重人才，促进优秀人才脱颖而出的良好风气。”这一重要论断站在时代高度，阐明了人才和发展的内在关系，因此，作为资源型企业，及时更新人才理念，开发人才资源，实施积极有效的人才战略，积极主动地培养、吸引和用好各方面人才，尽快抢占企业竞争与发展“制高点”的工作已经越来越重要。近年来，我们厂党委坚持以“三个代表”重要思想和集团公司人事工作会议精神为指导，认真贯彻集团公司和分公司关于组织工作的一系列部署和要求，以建立干部开发培养、选拔任用、考核管理三大机制为重点，全面实施“人才强企”战略，推动了组织工作向深层发展，干部队伍的结构得到了优化，整体素质得到了显著的提升，为xxxx的开发建设和改革发展提供了坚强的组织保证。

一、建立人才开发培养机制，抢占人才阵地“制高点”，培养高素质的干部队伍

人才是经济和社会发展的第一资源。三年来，我们人事组织部门围绕全厂的生产经营和改革发展，以创新为主旋律，以“人才强企战略”为根本，发挥牵头抓实作用，努力构筑人才资源高地。

（一）建立人才开发培养机制。结合股份公司提出的人才开发战略要求，我们厂及时制定了《xxxxx人才开发规划》，在全厂营造了尊重知识、尊重人才、爱惜人才、选拔人才的良好氛围。厂党委开展了“建设学习型企业培养学习型干部”活动、实施“素质工程”，着眼于提～部队伍的综合素质，加大了科级、站队干部教育培训力度，广泛开展了“中心组”学习、集中培训、个人自学、成人教育等多种形式的学习活动。2024年以来，我们多次聘请党校老师和大学教授、专家来厂授课，同时利用网络技术方便、快捷、灵活的优势，开展网上干部培训，对全厂站长以上干部进行了现代企业领导艺术与方法、入世对石油企业的影响及对策、成功经理人讲座、经营管理者管理理念与技巧等知识的培训，产生了非常好的效果，到目前先后有7856人次参加了培训，其中网上观看人数就有6745人次。网上培训的形式和内容深受各级各类干部的欢迎与好评！干部教育培训工作实现了制度化、经常化、信息化、灵活化、扩大化，从传统的模式中走了出来，又上了一个新的水平。广大干部普遍建立了人本、人和、诚信、明理、提升、双赢等新的理念，掌握了新的管理方法，综合素质明显提高。

（二）完善人才开发配套政策。坚持多渠道、多形式、多层次的原则，突破单一的人才开发模式，走综合开发之路。注意坚持了三个结合：一是内外结合。借助外力，利用外脑，搞好智力、人才的引进，眼睛向内，培养“留得注用得上”，愿意终身为企业服务的“永久牌”人才。利用横向协作关系，采取请进来、送出去的办法，搞好人才的智力开发、引进和技术的消化吸收工作。二是长短结合。根据不同层次人才的不同需求，在有计划安排长期培训的同时，积极开展短期的岗位适应性培训，培养应用型人才。在培训内容上，把长期适用的基础课程和岗位急需的技术技能结合起来，提高培训效果。三是用育结合。改变只用不育和重用轻育的现象，实行按需施教，对口培训，学以致用，学用结合。

（三）发挥培训的激励作用。充分发挥培训的激励作用，吸引人才、开发人才、留住人才。把个人对企业的贡献与培训挂钩，对做出突出贡献的人员，给予奖励性培训，可以自主选择与本岗位相关的专业培训或高一层次的学历进修，谁为企业做出了贡献，企业就送谁深造。创新用人制度，建立事业留人机制。坚持科学量材合理用才，实现人尽其才、才尽其用。人才是先进生产力的第一要素。科学合理地使用人才，让优秀人才选准发挥个人才能的最佳位置。打破论资排辈的陈旧观念，大胆启用新人、能人、智人，保证有创造素质的各类人才各得其所、各尽其能。依据组织领导型、创造发明型、善于实干型等不同类型人才的特征，因人而宜地安排岗位，真正把好“钢”用在“刀刃”上，创造用人上的最佳效益。通过设立“特殊贡献奖”、“科技项目贡献奖”，对有贡献的生产科技人员给予重奖，有效地调动了广大专业技术人员的科研、生产积极性，形成了科技人才、管理人才和岗位员工中的优秀人才层出不穷的良好局面，培养了一大批技术尖子，王德军一人摘取了油田分公司第二届技术大赛和全国石油石化行业职业技能竞赛采油工比赛第一名两项桂冠，xxx、xxx等五名同志囊括了xxxxxx分析比赛干部组、工人组、团体总分三个第一，xxx、xxx二名同志喜获xx省第二届职工计算机知识普及应用大赛个人第三名。实践说明，营造良好的干部成长氛围是提～部素质、培养人才的基本条件，是使广大干部扎根油田，爱岗敬业，刻苦钻研，开拓创新，努力为油田勘探开发建设服务的根本保证。

二、建立干部选拔任用机制，深入落实《条例》内容，优化干部结构

实现人的全面发展是十六大提出的全面建设小康社会的奋斗目标之一，事业兴衰，关键在党，关键在党员干部队伍。我们深入落实《条例》，为干部搭建发展平台，就是为干部的发展、价值的实现提供空间和舞台，让广大干部充分施展自己的聪明才智，为企业生产经营做贡献。

一是加强制度建设。厂党委认真学习贯彻《党政干部选拔任用工作条例》，结合实际制定了《xxxxx干部选拔任用工作暂行规定》、《xxxxx公开招聘领导干部试行办法》、《xxxxx大学毕业生考研有关问题的暂行规定》等一系列干部管理新规定，进一步规范管理程序，促进了干部管理工作上水平。特别是《xxxxxxx经营管理者选拔任用工作暂行条例》等五个制度下发后，厂党政领导班子成员在集体学习的基础上，又逐个传阅，逐条逐句学习，认真领会文件精神。试行了干部公开招聘、考察预告制，认真推行干部任前公示制、干部试用期制、干部定期交流制、干部任免票决制等制度。健全和落实了领导干部谈话制度、领导干部个人重大事项申报制度、组织部门与执法执纪部门联系制度，坚持以教育为主、预防为主、事前监督为主的原则，理顺关系，构建网络，积极落实党风廉政建设责任制、党员干部井站联系制度、经济责任审计制度，把监督贯穿于领导干部的日常管理之中，干部监督工作不断完善。民主集中制的各项制度也得到了较好地落实，保证了两级班子领导核心作用和员工群众监督作用的发挥，调动了各方面的工作积极性。建立了干部工作监督员队伍，加大了对干部选拔任用工作的监督力度，逐步形成了干部选拔任用工作的新机制，提高了干部选拔任用工作水平。

二是坚持原则标准搭建发展平台。厂党委始终坚持以“三个代表”为指导，坚持“党管干部”的原则及干部队伍建设“四化”的方针，严格按照德才兼备的标准选拔任用干部，通过加强领导班子和干部队伍建设，凝聚员工队伍。在干部的选拔任用上，两位主要领导认真遵守个别沟通、民主决策、任前公示等规定，增强了干部选拔任用工作的科学性和准确性。在认真坚持公开、平等、竞争、择优“原则的同时，还坚持以“用公心选人，选有公心的人，选有事业心的人，选有能力的人，选人品好的人，选能团结人的人。”为基本标准选拔干部，聘任的副科级以上干部的群众信任率一直在96%以上，一批德才兼备、年富力强的优秀干部走上了站队、科级领导岗位。去年以来，厂党委还进一步加大了干部交流工作力度，重点对科级干部进行了交流，采取机关与机关、机关与基层、基层与基层交流的方法，对xx个单位和科室的xx名干部实施了岗位交流。通过交流，基层班子的知识和年龄结构得到改善，年轻化、知识化、专业化的程度明显提高，基层领导班子的生机与活力得到了增强，结构更趋优化，促进了基层班子建设上水平。目前，全厂科级领导班子成员与2024年前相比，平均年龄39.5岁，下降了5.7岁，35岁以下者占19%，提高了8.7个百分点；大专以上学历者占43.7%，提高了15个百分点；女干部占6.3%，提高了3个百分点。

三是建立完备的后备干部队伍体系。三年来，我们不断加强后备干部的选拔、培养与管理工作，进一步规范了选拔标准与程序和选拔比例与数量，建立了后备干部库，坚持按选拔标准和选拔程序选拔培养后备干部，按照两年调整充实一次的原则，对后备干部实行动态管理。同时，我们积极创造使其得到培训、锻炼的机会，定岗位、给任务、压担子，促进尽快成长，全面提高后备干部的素质。目前，已经形成了具有不同专业、不同类型、不同梯次的后备干部队伍，为推行经营管理者竟聘上岗，为企业的改革与发展准备了一批高素质的后备人眩

三、建立干部考核管理机制，充分发挥他们的潜能，实现“人才强企”

几年来，我们始终不渝地用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装党员、干部，围绕形成朝气蓬勃、奋发有为的领导层和建设高素质的干部队伍的目标，大力加强领导班子建设和干部队伍建设，不断完善干部考核管理新机制，最大限度的调动干部的潜能，积极实践“人才强企”战略。

一是建立考核管理刚性机制。工作中，我们认真落实考核目标责任制度，坚持严格考核、奖优罚劣，促使各级干部在其位谋其政。从“德、能、勤、绩、廉”五个方面进行全面考核，采取背靠背、不见面，基层与机关交叉考核的形式，建立起了业绩考核与思想道德考核、组织考核与民主测评相结合的综合业绩考评体系。不断优化了干部考核方法，提高了考核质量，强化了考核结果运用。把考核成绩记入干部考绩档案，各成绩逐步形成考核成绩曲线。业绩考核结果作为干部管理任用和评先选优的主要依据，发挥业绩考核的激励作用，建立业绩留人机制。经过全面考核，胜任现职工作的继续留任；业绩突出的给予奖励；是“帅才”的提升到上一级岗位担当重任；不胜任本岗位的调整到适应的岗位上去；不胜任干部岗位的调整出干部队伍；因各种原因不宜继续做领导工作的改任非领导职务或改做具体工作；考核不合格的干部解聘职务；在现岗位上工作力不从心、业绩平平的领导和一般干部，不论年龄和任职年限长短，提倡主动腾出岗位，为勇于创新、开拓进娶后来居上者施展才华创造机会。

二是实施全方位的综合治理。厂长xxx同志多次要求，组织部门要平等换位思考，零距离倾听干部呼声，及时了解广大干部的真实想法。今年3月，在厂长的直接领导下，我们搞了一次管理和科技干部队伍建设情况的专题调研，通过召开座谈会、下基层与管理和专业技术人员面对面交流、谈心等多种形式，了解掌握了管理和专业技术干部反映的意见和建议，及时采取了积极有效的措施加强干部队伍建设，调动了工作积极性。

在科技骨干人才队伍的建设上，在稳定专业技术人员队伍上，我们坚持从源头抓起，实施综合治理。一方面加大优秀大学生的引进力度，充实全厂干部队伍和各类人才队伍，为改革与发展注入新鲜血液。另一方面从细微之处入手关心、爱护技术人员，认真树立关心专业技术人员的健康从技术人员健康时开始的理念，进行健康检查，不惜资金全力救治生病的技术人员等等。同时在资金紧张的情况下，积极创造条件为广大技术人员装修办公室、安装空调，不断改善科研、生产工作条件。逐步把专业人才放到适当的岗位上，让他们挑重担，锻炼他们，考验他们，使他们在解决了一个个难题后，不断增强自身的价值观和创业动力。第三方面努力做到使学科带头人、技术业务骨干有职务、有岗位、有待遇。职务是身份的象征，是被重视的体现；岗位是工作的阵地，是人尽其才的基本条件；待遇是价值的体现，是社会及他人的认可。我们认为这三方面是培养科技骨干队伍必不可少的条件。

几年来，我们在建设高素质的科技干部队伍上不断下功夫，取得了明显的效果。厂主要领导经常、随时进行加强学习、解放思想、转变观念的教育，提高了科技单位领导和专业技术干部的核心胜任力。按照干部“四化”和德才兼备的要求，进一步加强了地质、工艺

等科技单位领导班子的充实调整工作，使xxx、xx、xxx等一批具有大学本科学历、中、高级以上职称的高素质专业技术人才走上科技、生产单位的领导岗位。积极创造条件给各类人才搭建学习、发展、创效平台，给他们充分展示才华的机会，把尊重知识、尊重人才、尊重智慧工作实实在在地落实在了行动上，进一步增强了企业的凝聚力和队伍的战斗力。

三是搭建全员创效平台。厂党委以搞好“管理队伍、科技队伍、技能操作队伍”三支队伍建设为目标，教育干部、员工要肯于开动脑筋，研究发现问题，树立“学习、学习、再学习，思考、思考、再思考，创新、创新、再创新”的观念，积极寻找创新方向。结合“管理增效年”活动，我们锦州采油厂在全厂开展了“百、千、万”全员创效活动，即管理干部研究百个项目，创效1000万元，力争2024万元；技术干部实施百条措施，创效1000万元，力争2024万元；员工提千条建议，创效1000万元。活动开展以来，全厂广大干部、员工提建议、措施2230条，实施见效1870条，实现创效3000余万元。

各位领导、同志们，建立和完善“三种机制”，实施“人才强企”战略，不断推动组织工作向纵深发展的实践让我们深深地体会到：坚持以人为本的理念是前提，实现人的全面发展是基础，紧紧依靠员工办企业是宗旨，实现企业降本增效是目的。今后，我们将继续推进《条例》的深入贯彻落实工作，不断加大干部队伍建设的力度，进一步推动组织工作向纵深发展，为我厂改革的顺利进行和经济效益的不断提高提供坚强的组织人事保证。

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！