# 高端引领是人才队伍建设的战略重点（推荐）

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2024-07-31

*第一篇：高端引领是人才队伍建设的战略重点（推荐）高端引领是人才队伍建设的战略重点翻开历史的卷轴，我们清晰地看到，古有齐桓公礼贤下士，刘备“三顾茅庐”，《战国策》中“燕昭王求士”的千古美谈；今有李四光扎根油田为中国甩掉“贫油”之帽，钱学森“...*

**第一篇：高端引领是人才队伍建设的战略重点（推荐）**

高端引领是人才队伍建设的战略重点

翻开历史的卷轴，我们清晰地看到，古有齐桓公礼贤下士，刘备“三顾茅庐”，《战国策》中“燕昭王求士”的千古美谈；今有李四光扎根油田为中国甩掉“贫油”之帽，钱学森“两弹一星”打开我国航天事业人才济济的喜人局面，“杂交水稻之父”袁隆平辛勤耕耘解决上亿百姓的温饱问题„„这些古今中外为人们津津乐道的传奇人物正是用实践证明，高端人才对事业发展具有关键支撑作用，对人才队伍建设具有引领带动作用。

当前，中国正面临实现中华民族伟大复兴的关键时刻。我们也必须清晰地认识到目前国际间综合国力竞争的核心是高端人才的竞争。《天下无贼》中葛优的一句台词道出了当今市场激烈竞争的实质，“21世纪什么最贵，人才最贵!”。随着科技的不断进步，经济快速发展，智力储备、知识经济这些词汇被频繁提及，反复强调，而人力资源的重要性也已经被提升到了战略层面。截至2024年底，全国人才资源总量达到1.2亿人，人力资本对经济增长贡献率达到32.6%，其中人才贡献率达到26.6%。

2024年，江苏无锡从澳大利亚引进一个施正荣，几年时间就形成了具有世界先进水平的太阳能产业。2024年，江西新余从苏州引进一个彭小峰，很快就培育出一个大规模的太阳能多晶硅片和硅料生产企业。这也正彰显了高端人才无可替代的卓越创造力。在加快建设创新型国家的今天，我国人才队伍规模越来越大，但高层次人才特别是领军人才仍然紧缺。现实决定我们必须坚持高端引领、整体开发的方针，以高层次人才和高技能人才为重点，加强人才队伍建设，大力培养世界级的高端人才和科技领军人才，具有国际化视野、精通国际化规则的国际化人才，具有全球战略眼光、市场开发意识、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家，技艺精湛、掌握绝技绝活的高技能人才。

回顾海正，从原料粗加工到自主研发，从计划经济到市场经济，从国内市场到国际化，从上世纪50年代的公司合营企业到新世纪的上市公司，其五十载变迁，演绎行业跌宕，这其中不仅仅有优秀企业家的杰出贡献，更是凝聚了一大批高端人才的呕心沥血。50年持续盈利，海正已然走完了企业发展的一个完整的生命周期，但如何做到所谓的基业长青，这一现实的问题如今被摆在了所有海正人的面前。

历史的经验和成功的实践告诉我们，海正必须坚持走高端引领，创新驱动之

路。做到以科学发展观为指导，统一思想认识，强化高端领军人才意识；抓实引育并举，集聚高端领军人才资源；强调才尽其用，发挥高端领军人才优势；优化发展环境，吸引高端领军人才落户。同时，响应习近平同志的号召，对高端人才要“充分尊重、积极支持、放手使用”，要“引得进、留得住、用得好”，以达到“人尽其才、才尽其用、用当其时、各展所长”的人才效益最大化，为海正执著药物创新，成就健康梦想，成为广受尊重的全球化专业制药企业的美好愿景奠定坚实的基础。

**第二篇：高端引领是人才队伍建设的战略重点**

高端引领是人才队伍建设的战略重点

八论学习宣传和普及应用科学人才观

任才初

高端人才对事业发展具有关键支撑作用，对人才队伍建设具有引领带动作用。坚持高端引领，努力培养造就一大批高层次、高素质、高水平的高端人才，是当前和今后一个时期我国人才工作和人才队伍建设的战略重点，对于提升自主创新力和核心竞争力，具有十分重要的现实意义。

坚持高端引领，要提高思想认识，明确高端人才战略定位。历史和实践证明，高端人才是人才队伍的核心，起着引领、带动和示范作用。有了钱学森，才有我国航天事业今天的发展和人才济济的喜人局面；有了袁隆平，才有我国杂交水稻的高产稳产。我们要统一思想，更新观念，深刻认识高端人才战略地位，坚持“高端引领、整体开发”方针，统筹推进人才队伍建设，充分发挥大师、大家、领军人才在科技攻关、技术革新、团队建设、人才培养等方面的作用，促进党和国家事业又好又快发展，推动人才队伍整体开发。

坚持高端引领，要注重引优育强，加快汇聚高端人才资源。要构建全方位、多层次、宽领域的全球引智体系，以战略思维、世界眼光、宽广胸襟，五湖四海广纳群贤，把世界一流人才资源，聚集到有中国特色的社会主义建设伟大事业中来。要大力推行“人才+项目”培养模式，坚持学校教育和单位培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合，逐步健全以高层次、高技能人才为主要对象的高端人才培养机制，催生一支规模宏大、素质优良的高端人才群体，为经济社会发展提供坚强人才保证。

坚持高端引领，要做到以用为本，充分发挥高端人才作用。要摒弃“论资排辈、排队上车”等陈旧用人观念，加快推进人才体制机制创新，逐步完善符合高端人才实际的选拔任用、评价发现、流动配置机制，把最合适的高端人才安排到最合适的科技带头或创新等岗位上去。要发挥创业风险投资引导基金作用，鼓励高端领军人才创新创业创优和推动成果转化，引导和帮助高端领军人才及其创办或服务的企业，迅速融入经济社会发展。要积极为“海智”与“民资”牵线搭桥，实现领军人才与本土企业在资本、人才、项目、产品等方面的全面对接。

坚持高端引领，要强化个性服务，优化高端人才发展环境。要健全完善高端人才政策体系，进一步明确政策扶持导向，突出政策扶持重点，提高政策扶持标准，为高端人才引进、培养、使用提供有力政策支持。要尽可能为高端人才及其配偶、子女创造良好的工作、学习和生活条件，解除高端人才后顾之忧。要针对高端人才实际，营造团结协作的工作环境、民主活泼的学术环境、和谐融洽的人际环境，打造高端人才聚集洼地、创业福地，让高端人才放心投资、安心创业、舒心生活。

**第三篇：辽宁省“高端人才队伍建设工程”实施方案**

辽宁省高等学校“高端人才队伍建设工程”实施方案

（2024-2024年）

根据《辽宁省中长期教育改革和发展规划纲要（2024-2024年）》及省委、省政府《关于加快教育改革和发展的若干意见》（辽委发[2024]18号），结合实施《2024-2024年辽宁省人才发展规划》，特制定本实施办法。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，加大人才引进和培养力度，汇聚一批具有国际和国内领先水平的高端人才，带领本学科跟踪国际学科前沿，开展重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，带动高等学校教师队伍整体素质的提升，为提高高等学校学科建设水平，提升高等学校核心竞争力提供人才保障。

二、目标任务

目前，我省普通高校拥有院士20人，长江学者特聘教授30人，国家杰出青年基金获得者53人。这些学科领军人才在我省高校重点学科建设中发挥了非常重要的作用，为我省高水平大学的建设以及辽宁经济社会服务等方面做出了重大贡献。

到2024年，力争我省高校新增院士3人左右，长江学者特聘教授6人左右，国家杰出青年基金获得者12人左右；到2024年，新增院士5人左右，长江学者特聘教授10人左右，国家杰出青年基金获得者20人左右。通过人才引进和培养，构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进优秀人才可持续发展的培养和支持体系，以重点学科、创新平台、重点科研基地为依托，以学科带头人为核心，提升我省高校人才队伍的创新能力和竞争实力。

三、建设内容

“高端人才队伍建设工程”包括四个层次：

1.高等学校重点学科领军人才海内外引进计划

着眼于建设一批体现辽宁高等学校优势特色的国际国内一流学科，促进高等教育发展，提升高等教育的核心竞争力，组织实施“重点学科领军人才海内外引进计划”。

围绕我省高等学校国家、省重点学科建设的需要，按照人才引进工作的目标，重点在我省高等学校“提升高校核心竞争力特色学科建设工程”（以下简称“特色学科建设工程”）立项学科范围内设置专门岗位，向海内外公布，引进海内外高层次创新人才作为学科领军人才。

2.辽宁省高等学校攀登学者支持计划

着眼于培养一支高素质、高水平的高等学校教师队伍，大力推进高等学校实施人才强校战略，组织实施“辽宁省高等学校攀登学者支持计划”。

在国家重点学科或拟建设国家重点学科所在的特色学科建设工程立项学科设立攀登学者岗位，积极引进海内外高水平学科带头人为主，以培养和造就“两院院士”和学术大师为目标，围绕我省高等学校国家、省重点学科建设的需要，每年设置20个左右攀登学者岗位。

3.辽宁特聘教授支持计划

着眼于吸引、培养一批在相关领域作出较大贡献的国家重点学科骨干、省重点学科带头人，围绕我省重大科技和工程问题、哲学社会科学问题和国内科学与技术前沿进行创新研究，实施“辽宁特聘教授支持计划”。

围绕我省高等学校国家、省重点学科建设的需要，每年设置50个左右辽宁特聘教授岗位。辽宁特聘教授从省内普通高等学校和海内外引进的高端人才中遴选产生。

4.高等学校创新团队和优秀人才支持计划

着眼于科技前沿重大问题研究和关键领域技术攻关，实施高等学校创新团队计划。择优推荐申报教育部创新团队支持计划，并在此基础上组织申报国家自然科学基金创新群体项目。

高等学校优秀人才支持计划分两个层次实施。第一层次为高等学校优秀科技人才支持计划，每年遴选为经济建设和社会发展、学科建设和高等教育发展做出突出贡献的个人50名。择优推荐申报教育部新世纪优秀人才支持计划。第二层次为高等学校杰出青年学者成长计划，每年遴选具有一定科研实力和发展潜力，经过培育能够冲击教育部新世纪优秀人才支持计划的个人200人。

四、工作职责

省教育厅牵头负责组织实施高等学校“高端人才队伍建设工程”，组织发布引进学科领军人才岗位信息，组织实施攀登学者、辽宁特聘教授、高等学校创新团队和优秀人才的评审工作；省财政厅负责落实专项经费；省人社厅负责核准引进人才岗位数额，落实社会保险、配偶安置等方面的优惠政策；省编委办负责落实引进人才编制的特殊政策。省内高等学校是人才引进、培养和使用的主体，负责人才引进、培养等具体工作。

五、保障措施

1.加大高等学校“高端人才队伍工程”投入力度。省设立高等学校“高端人才队伍建设工程”专项资金，用于支持高端人才队伍建设工程的实施。高等学校要提高学校发展性投入中用于人才队伍建设的比例，设立人才工作专项经费。

2.完善人才激励与约束机制。对纳入高端人才建设工程的人选实行目标绩效考核的方式进行动态管理，对做出突出贡献的优秀人才要给予大力表彰和奖励。规范合同管理，对未按聘任合同履行职责的人员，要按照合同和有关规定取消资格或停止资助。

3.高等学校对纳入“高端人才队伍建设工程”人员要建立高端人才档 案，及时掌握高端人才的动态信息，实行贴身服务，及时解决高端人才在工作和生活上遇到的困难。有针对性地选派一批高端人才直接作为“高级研究学者”或“访问学者”赴国外高水平大学和科研机构进行合作研究。

六、组织实施

“高端人才队伍建设工程”实施工作由省政府统一领导，省教育厅、省人社厅、省财政厅、省编委办共同参与，省教育厅牵头负责组织实施。

高等学校是人才引进、培养和使用的主体，要把高层次人才队伍建设放在事关学校发展全局的战略位置，纳入领导班子工作目标，定期研究人才队伍建设中的重大问题，加强统筹协调，整合工作力量，完善工作机制，形成有关部门各司其职、协调高效的人才工作新格局。

**第四篇：高端人才**

高端人才买房不限购的政策最近在武汉出台了，那么到底什么样的人才是高端人才呢，要想成为高端人才到底需要具备什么条件呢？

高端人才条件一：在国际学术技术界享有一定声望，是某一领域的开拓人、奠基人或对某一领域的发展有过重大贡献的著名科学家；

高端人才条件二：在国外著名高校、科研院所担任相当于副教授、副研究员及以上职务的专家、学者；

高端人才条件三：在世界五百强企业中担任高级管理职务的经营管理专家，或在著名跨国公司、金融机构担任高级技术职务，在知名律师(会计、审计)事务所担任高级技术职务，熟悉相关领域业务和国际规则，有较丰富实践经验的管理人员或技术人员；

高端人才条件四：在国外政府机构、政府间国际组织、著名非政府机构中担任中高层管理职务的专家、学者；

高端人才条件五：学术造诣高深，对某一专业或领域的发展有过重大贡献，其成果处于本行业或本领域学术前沿，为业内普遍认可的专家、学者；

高端人才条件六：主持过国际大型科研或工程项目，有较丰富的科研、工程技术经验的专家、学者、技术人员；

高端人才条件七：拥有重大技术发明、专利等自主知识产权或专有技术的专业技术人员；高端人才条件八：具有特殊专长并为国内急需的特殊人才。

由此可见，想要成为高端人才并不是那么容易的事情。至于武汉实行的高端人才买房不限购的政策，个人认为确实是能够吸引到一部分高端人才的，至少武汉各大高校辛苦培养出来的高端人才的流失率会少一些。

**第五篇：企业文化是引领企业发展的高端选择**

企业文化是引领企业发展的高端选择

——中国金都黄金珠宝首饰城企业文化建设的思考

企业文化是企业的灵魂，把企业物化成一个人的话，企业文化就是企业的价值观和知识体系的构建过程。企业文化是一个企业的价值观通过不断学习、交流、合作、总结的发展过程。一个企业要想站在行业的最高峰，就一刻也不能没有创新的企业文化。

建设强势企业文化是引领企业发展的高端选择

企业文化是一个企业在长期生产经营中倡导、积累而形成的，伴随企业的产生而产生，是企业生存和发展的内在动力，是规范企业和员工行为的软约束，是提升企业形象、增加企业价值的无形资产，是企业核心竞争力的形成要素和重要组成部分。多年来，中国金都黄金珠宝首饰城将企业文化建设作为造就高素质员工队伍，提升企业形象，打造企业品牌，提高核心竞争力，追求卓越业绩的核心要素。建设强势的企业文化是引领企业发展的高端选择。

建设强势企业文化，对做强做大企业具有重要的推动作用。中国金都黄金珠宝首饰城作为中国最大的黄金珠宝首饰交易中心，肩负着促进经济发展、推动社会进步、打造中国北方最大最具吸引力珠宝首饰聚散地的重任。自2024年开业以来，经过黄金珠宝首饰城人艰苦创业，努力奋斗，不断改造，加强管理，改革创新，使黄金珠宝首饰城走出了一条服务效益与服务创新相结合的发展道路，企业面貌发生

了深刻变化。经过多年发展，企业的市场竞争力明显增强，但在赢利能力、创新能力、体制改革等方面，与同行业相比还有较大差距。因此要做强做大黄金珠宝首饰城，迫在眉睫就是要建设强势的企业文化，不断探索新经验、新做法，打造出具有中国金都特色的企业文化。

建设强势企业文化，是企业加快发展、提升核心竞争力的战略举措。优秀的企业文化是企业核心竞争力的重要组成部分。建设强势企业文化，有利于强化企业核心竞争力的基础，形成提升核心竞争力的氛围和优化核心竞争力的要素。面对经济全球化和完善社会主义市场经济体制的新形势，面对国外国内企业的双重竞争压力，中国金都黄金珠宝首饰城既要继承和发扬黄金文化的优良传统，又要不失时机地借鉴成功企业的经营管理理念，快速形成自己先进的企业文化，借以提升核心竞争力，在促进企业改革发展的过程中发挥应有的作用。

黄金珠宝首饰城企业文化建设的实践探索

中国金都黄金珠宝首饰城开业以来，企业文化建设紧扣时代、紧扣企业实际、兼容中外优秀企业文化、大力推进理念识别系统、行为识别系统和标识识别系统建设，现已初步形成了具有中国金都黄金珠宝首饰城特色的企业文化框架和体系，企业文化建设受到业界的充分肯定。

一是坚持以培育企业精神为核心，激发干部员工振兴企业、报效国家的热情。

二是坚持以建立先进的经营理念体系为重点，促进企业健康持续发展。

三是坚持以创新制度文化为基础，提升企业管理水平。在建立现代企业制度过程中，注重企业文化建设与企业管理创新、制度创新相结合，制度刚性与管理人性相结合，实现制度与文化理念的对接，把企业精神、经营理念与核心价值观转化为广大员工的动力和自觉行动，渗透到管理过程的细节之中，逐步建立系统规范的管理体系，有效规范了管理行为，提高了企业管理的科学化水平。

四是坚持以导入企业识别系统为途径，优化企业形象。

五是坚持以创建学习型企业为载体，提升企业综合素质。

六是坚持以建设文化阵地、开展文化活动为手段，满足员工的文化需求。

在具体的企业文化建设过程中，中国金都黄金珠宝首饰城还注重研究和处理好继承与创新、共性与个性、企业领导倡导与员工参与、文化冲突与文化融合、博采众长与以我为主、企业文化建设与思想政治工作、企业文化建设与精神文明建设、企业文化建设与生产经营管理等方面的关系问题，有效地推动了中国金都黄金珠宝首饰城的企业文化建设并取得了丰硕的成果。

当然，我们也清醒地看到，制度创新和文化创新相对滞后，企业文化建设工作发展不够平衡；对企业文化建设的重要性认识不足，对企业文化建设缺乏很好的规划，与企业发展战略和生产经营管理工作

存在脱节现象；企业文化建设在一些单位不够规范，片面追求企业文化的表层和形式，忽视企业精神、核心价值观、经营管理理念的提炼和培育；企业文化建设存在短期行为，缺乏常抓不懈的长效机制；企业文化建设专业人才匮乏，从事企业文化建设的专业人员业务知识水平有待提高。这些问题需要我们在今后的实践中逐步解决。

进一步推进企业文化建设的战略构想

首先，进一步明确指导思想和战略目标，牢固树立以人为本的全面协调可持续的科学发展观，在弘扬优秀传统文化的基础上，积极吸收借鉴国内外现代管理和企业文化的优秀成果，坚持制度创新与观念更新相结合，深化改革与文化变革相结合，努力建设符合中国特色社会主义先进文化前进方向、具有鲜明时代特征、丰富管理内涵和各具特色的企业文化，内强企业素质，外塑企业形象，提高企业竞争力，增强企业凝聚力，促进中国金都黄金珠宝首饰城的稳定协调健康发展。

其次，进一步规范企业文化建设内容。一是要总结、提炼和培育鲜明的企业核心价值观和企业精神，体现爱国主义、集体主义和中国特色社会主义市场经济的基本要求；二是要提炼各具特色、充满生机而又符合企业实际的企业经营理念，制定明确的发展战略，建立以市场为导向的经营哲学，形成以诚信为核心的企业道德，推动企业沿着正确的方向不断提高经营水平；三是要进一步改革完善企业的劳动制度、人事制度、分配制度等各项管理制度，以及管理流程、操作规程、工作职责和行为规范等，寓文化理念于制度之中，以科学的制度体系规范员工行为，以有效的制度创新提高企业的管理水平；四是要按照现代企业制度的要求，建立协调有力的领导体制和充满活力的运行机制，不断提高管理的科学化、规范化和现代化水平；五是规范企业视觉识别系统，建立企业标识体系，加强企业文化设施建设，优化企业环境，提高产品质量，打造企业品牌，增强企业的市场影响力，提升企业的知名度、信誉度和美誉度，树立良好的公众形象。

第三，要遵循科学的原则扎实推进。中国金都黄金珠宝首饰城在推进企业文化建设的过程中要重点把握以下原则：一是以人为本的原则；二是坚持继承、博采众长的原则；三是坚持个性和共性相统一的原则；四是重在建设原则；五是求真务实原则。

第四，要完善企业文化建设机制。企业文化建设是一项全局性战略性的工作，是一项需要企业众多部门通力合作的系统工程，建立健全体制、机制是企业文化建设的前提和保障。一是抓好企业文化建设领导体制落实。成立相应的企业文化建设领导机构，明确负责人、主管部门及工作人员。形成企业文化主管部门负责实施、各职能部门分工落实的工作体系。二是制定企业文化建设规划。在广泛调研、充分论证的基础上，制定符合实际、科学合理、便于操作、长远目标与阶段性目标相结合的企业文化建设规划，并把规划纳入企业发展战略，成为企业整体规划的一部分。三是制定切实可行的操作办法。四是加

强督促检查。要建立考核评价和激励机制，把企业文化建设纳入企业经营者业绩考核体系，定期对企业文化建设的成效进行考评和奖惩。

第五，要加强企业文化建设的工作研究和指导。“企业文化是企业发展的起点”。企业文化建设是一项极具探索性的工作，这个探索永无止境。我们要创造性地开展专题研究和理论探索，逐步把握企业文化建设的规律，努力研究企业文化建设理论，加强分类指导,为中国企业文化建设做出应有的贡献。

未来的竞争，越来越取决于文化的竞争。中国金都黄金珠宝首饰城人深知，一流的企业要有一流的文化。

（作者系中华全国工商联合会金银珠宝商会理事、中国金都黄金珠宝首饰城副总经理）

作者：刘纯庆

通联：山东省招远市温泉路111号黄金珠宝首饰城

邮编：265400

电话：0535-8166999

电邮：lcq958@163.com

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！