# 关于加强文化产业人才队伍建设的建议

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-31

*第一篇：关于加强文化产业人才队伍建设的建议关于加强文化产业人才队伍建设的建议新蔡县喜盈门婚庆礼仪公司经理 新蔡县婚庆同业商会会长 刘峰党的十七届六中全会站在建设社会主义文化强国的新高度和文化事业发展繁荣新的历史起点上，作出了建设宏大文化人...*

**第一篇：关于加强文化产业人才队伍建设的建议**

关于加强文化产业人才队伍建设的建议

新蔡县喜盈门婚庆礼仪公司经理 新蔡县婚庆同业商会会长 刘峰

党的十七届六中全会站在建设社会主义文化强国的新高度和文化事业发展繁荣新的历史起点上，作出了建设宏大文化人才队伍，为社会主义文化大发展大繁荣提供有力人才支撑的战略部署，为我国文化人才发展和队伍建设指明了方向。

应当清醒地看到，当前我国文化人才队伍总体状况与建设社会主义文化强国的时代要求还不相适应。党的十七届六中全会把人才建设摆在社会主义文化强国建设的突出位置，强调推动社会主义文化大发展大繁荣，队伍是基础，人才是关键，要求加快培养造就德才兼备、锐意创新、结构合理、规模宏大的高素质文化人才队伍。这既是我们党深入贯彻落实科学发展观，在日益频繁的国际文化交流交融交锋中赢得主动的战略选择，也是新时期提升国家文化软实力、推动文化大发展大繁荣的必然要求。

加快培养造就高素质文化人才队伍，要统筹促进各类文化人才发展。高层次领军人物和专业文化工作者是社会主义文化建设的中坚力量，基层文化人才队伍是文化改革发展的基础力量。要针对各类人才的不同特点和成长规律，分类指导，用事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用荣誉褒奖人才，用学习提升人才，用法制保障人才，努力造就一批有国际影响的文化名家、民族文化代表人物和各领域领军人物，培养一支规模宏大的，适应时代要求、富有开拓精神、善于创新创造的基层文化人才队伍，最大限度地调动各层次广大文化工作者的积极性、主动性、创造性，自觉为社会主义文化建设贡献聪明才智。

发展文化产业需要一支高素质文化产业人才队伍，文化产业人才培养是一项系统工程。目前制约我县文化产业发展的关键正是各类人才的匮乏，人才危机已经十分明显，主要问题如下：

（1）人才总量缺乏。从宏观来看，我县文化产业人才总量和占总人口的比例大大低于其他县市，甚至略低于全国平均水平。

（2）人才结构错位。随着文化产业竞争的日趋激烈，文化产业格局发生了根本性转变，新行业、新客户、新技术和新经营模式不断涌现。这导致新兴技术人才培养滞后，人才结构出现了严重错位，大大落后于经济发展和文化产业产业结构调整的步伐。

（3）人才阶段性失衡。文化行业，在其高速扩张和发展变化过程中，出现现有人才不够和现有人才不能适应新需要的问题。

（4）人才尚未被发现。多种原因使部分人才未被发掘，人才资源，未能得到优化配置。

多年来，由于我县第一产业、第二产业和第三产业，从重视程度到经营所占比重，严重失调，致使我县文化产业不但不能吸引外部人才，本土人才反而频频外流，造成了我县文化产业人才全面匮乏，如：文化教育人才、信息技术人才、网络服务人才、影视制作人才、文化策划人才、现代服务业人才、编导创作人才、宣传演艺人才、传媒复合人才、文化产业管理经营人才和中介人才、旅游业推介导游人才、农村群众文化人才等。

为加强我县文化产业人才队伍建设，建议：

一是完善激励机制

1．“以人为本”——将新型管理理念引入文化产业人才管理。我县文化产业行政管理部门首先要在观念上摆脱传统人事管理观念的束缚，将人力资源管理理念引入文化产业人力资源的管理，深刻认识到人力资源不仅是自然资源，而且更重要的是一种资本性资源，将文化产业从业人员作为一种稀缺性的资源加以开发利用。树立“以人为本”的管理思想，针对员工不同层次的需要，采取人性化的激励措施。在人事管理中要贯彻“以人为本”的理念，充分发掘人的潜力，努力做到适才适用。

2．加强文化建设——建立良好的文化环境。建立一个所有人才共同信守的基本信念、价值标准、职业道德及精神风貌，创建一个良好的文化环境。

3．报酬递增——物质激励。报酬递增是为满足人才生存和安全的需要。如果它们不能被满足，其他的激励就根本无从谈起。从生存角度说，让人才能在物质上得到满足是政府的责任，也是政府的神圣义务。

4．同甘共苦——感情激励。同甘共苦满足的则是人才感情与尊重的需要。尊重人才，关心人才，与人才同甘共苦，人才与党和政府、人民群众的的感情才会弥笃深厚。

5．共同愿景——战略激励。共同愿景满足人才最高层次的需要——自我实现的需要，这是任何人才孜孜以求的目标。当人才有了奋斗的目标，他们才会前仆后继地向着这个目标努力。因此对我县来说，最能激励人才的东西不是财富，也不是权利，而是大家共同的宏伟目标和远大理想。有了共同的志向，人才就会聚在一起，万众一心，风雨同舟，不懈奋斗，比如说“打造生态水城、建设仁义之乡”这样的“十二五”宏伟目标。

二是完善人才管理机制

为确保人力资源与我县发展之间的动态适应性，政府应有效将吸引与活用相结合，推行人才盘点机制，适时对人才进行考核评价，并参照评价结果采取相应的人才管理措施。具体为：

1．吸引与活用相结合。为充分、合理使用人才，政府应坚持内育外聘相结合。

2．人才队伍分级分类。任何组织都具有一定的组织层次。因此，正确对人才进行分级、分类可为管理指引方向，也可为人才奋斗指明目标。

3．严格的监督机制。随着文化产业经营规模的大型化和产权结构的多样化，管理人才，尤其是高级管理人才的执行经营管理功能的重要性将越来越突出。因此，在赋予他们职权的同时，也要形成对他们有效的监督机制。

4．完善考核制度。应该定性考核与定量考核相结合。在考核过程中，要运用量化指标对员工的德、能、勤、绩进行全面地分析测量，并运用计算机等现代化手段对考核结果进行标准化处理。从而增强考核制度的激励功能。

5．优胜劣汰机制。依据考核结果建立恰当的优胜劣汰机制，可为人才改善绩效营造一种外在压力。

三是制定“十二五”专门的文化产业人才队伍建设规划。

为做好文化产业人才队伍建设，我县有关部门应对全县文化产业发展现状和文化产业人才队伍建设现状进行调查分析，掌握文化产业人才供求状况，研究人才成长规律、流动规律和配置规律，明确人才工作的总体目标和主要任务，提出适合我县文化产业实际情况，可操作的文化产业人才队伍建设方案，为我县制定文化产业人才队伍建设规划提供有关政策依据。

四是积极构建多元化的文化产业人才开发体系

1、分步骤推进文化系统人才队伍基本情况调查工作，摸清文化产业人才底数，分类建档，充实文化产业人才资源库。

2、充分利用教育培训资源和机构，在面向社会的资助、培训项目、人才信息等公共资源运用上，向文化产业领域倾斜；在充分论证的基础上，选择合适院校，建立新蔡县文化产业人才培训基地（或者是论证成立新蔡县文化艺术学校），培养一大批懂管理、会经营的基层文化人才。

3、进一步发挥我县居三个省会城市中心的区域优势，加强与高校在人才开发、引进、培养等方面的合作，培养和引进文化产业专业人才，面向社会公开招聘文化产业专业毕业生，充实文化系统基层单位。

五是着手建立文化产业人才激励机制

1、在文化产业人才管理方面采取过程与结果相结合的管理方式，加快文化体制改革，发挥市场分配人才的作用，从管理体制、用人制度、分配制度等方面入手,按照公开、平等、竞争、择优的原则，实行竞争上岗，合同管理，人事代理，为人才的成长、脱颖而出制订科学的评价和使用机制。

2、充分利用电视、网络和其他各类媒体，广泛宣传各单位、各部门引才、育才的先进经验，鼓励各单位、各部门出台政策措施激励优秀人才。对于能力突出，对文化产业有积极贡献的人员，采取适当形式和方式进行表彰奖励，为各类优秀人才脱颖而出搭建平台。

3、对有发展潜力的文化产业人才在项目创新、技能提升方面给予一定支持，鼓励个人和团队提高业务水平。

4、综合运用各项人才优惠政策，为吸引人才、留住人才、用好人才创造良好条件，提供良好服务。通过各种措施，不断优化文化产业人才成长环境，壮大全县文化产业人才队伍，造福百万新蔡群众。

**第二篇：关于安庆市文化产业人才队伍建设调查**

关于安庆市文化产业人才队伍建设调查 安庆市具有深厚的历史文化传统，是黄梅戏的发祥地，也是全省文化体制改革5个试点市之一。改革开放以来，安庆市文化产业及队伍建设蓬勃发展，取得不菲成绩。近年来，市委、市政府审时度势，以建设千亿安庆、活力安庆、和谐安庆和文化强市为目标，将文化产业纳入安庆文化建设总体发展战略，文化产业及人才队伍建设都取得了长足进步。

改革开放30年，是安庆市文化产业及文化队伍建设快速发展的30年。据不完全统计，截至目前，安庆市拥有各类文化经营单位2024家，全市文化产业从业人员超过5万人，从业人员规模增长幅度在三产中处于领先。在继续拥有以黄梅戏为代表的传统文化人才优势外，安庆市也涌现出一些在全省甚至全国有一定影响力的懂管理、擅经营、富有创新意识的文化产业领军人物。

【安庆市是千年古城、百年省会，拥有国家历史文化名城、国家园林城市、中国优秀旅游城市三张国字号“名片”，人文历史源远流长、积淀深厚。近年来，在市委、市政府提出的“文化强市”战略的指引下，依托深厚的文化资源，安庆市文化产业出现了快速发展的良好态势，有望成为新兴的可持续发展的朝阳产业。作为文化形成、传播与发展中最具创造力的因素，人才是文化产业健康发展的根本保证。】

文化产业

人才队伍仍需壮大

民盟安庆市委在调研中发现，虽然近年来安庆市文化产业有了较大发展，但就整体而言，安庆市文化产业目前尚处在启动和培育阶段。相比于悠久而丰厚的历史文化底蕴，安庆市尚缺少一支规模相称、素质精良的文化产业人才队伍，来对优势文化资源进行充分、适度地开发、利用和保护。人才队伍规模偏小，整体素质不高，结构也不尽合理。

人才种类不齐全，部分专业人才短缺。在安庆市演艺娱乐业中，受过相应专业训练的人才比例不及5%。即便是优先建设与发展的的黄梅戏人才队伍，也仍然存在类别不齐整、部分专业人才严重匮乏的现象。在文化传媒与旅游观光文化产业中，人才种类不齐全的现象同样存在。高素质的主持访谈与编审出版人才为数甚少，123名持证国导零散分布在71家旅行社中，专业素质培训不足，外语导游空缺。

当前，安庆市文化产业人才队伍的突出问题是高层次运营人才缺乏。在安庆市一些兼有产业性质的文化事业单位中，行政类、专业艺术类人员所占比重过大，商业策划、市场营销、文化经纪人才所占比重过低，经营管理类人员严重不足。在民营的文化产品生产和文化服务企业中，其文化经营运作类人才即使有，也存在学历普遍偏低、缺乏较高文化素养和创新能力的现象。

年龄结构不合理，文艺人才断层现象显现。由于体制僵化，一些文化艺术团体难以及时引进补充年轻人才。从对部分文艺团体抽样调查所获取的数据来看，从业人员年龄普遍集中在40岁左右，30岁以下正式在职人员所占比例相对过小，团体活力不强，没有形成梯形结

构，甚至濒临“断层”危机，不利于人才队伍的持续建设与发展。国家级非物质文化遗产岳西高腔、桐城歌、文南词以及望江挑花、桑皮纸制作工艺等也都面临传承困境。

行业分布不平衡，创意文化产业人才匮乏。文化传媒和文化艺术是文化产业的“核心层”，其从业人员的多少，是衡量一个地区文化产业发展水平高低的重要标准。但在安庆市，此类从业人员不到全市文化产业从业人员的10%。

据调查，安庆市文化产业从业人员大多数分布在产业集中度不高、规模偏小、档次偏低的个体、私营文化娱乐场所。从体现当代文化产业发展方向的文化创意产业来看，2024年，仅北京市的文化创意产业从业人员就已有90万人，产业增加值达812亿元。即使是与安庆市同处皖江经济带的芜湖市，随着“国家动漫产业发展基地”和新华958文化创意园项目的创建，在创意制作、投资、衍生产品开发等创意文化产业项目和人才储备上已处省内领先地位。相形之下，安庆市尽管在网络服务、广告制作、工艺美术、文化传播等领域有些零星的文化创意人才，但总体上未能形成规模和气候。

成长环境不理想，人才作用难以充分发挥。从影响人才发展的经济基础来说，由于受制于经济发展水平，无论是兼具产业性质的国有文化单位，还是民营的文化企业，为人才提供的物质待遇都相对较低，人才培训投入也相对不足，导致人才学习创新动力缺乏，专业水平停滞不前。

从对人才的使用体制来说，一方面由于兼任管理职务，许多专业人员“专才不专”，其应有的作用难以得到充分发挥；另一方面，由于评聘用人机制的问题，“人不能尽其才”，一些优秀的人才难以脱颖而出。在调研座谈中，大多数文化产业业主认为在人才资源的开发和使用中，最重要的是要解决好人才培养和用人所长的政策问题。

四大因素

制约人才队伍建设

从调查了解的情况看，制约安庆市文化产业人才队伍建设的主客观原因大致可归纳为以下几个方面：

产业观念淡薄致使人才队伍建设规划缺失。长期以来，有这样一种思维定式，认为文化是需要巨大财政投入来建设的发达地区的奢侈品。这种片面观点必然导致对文化产业发展战略层面的忽视，导致整个文化产业发展及人才队伍建设总体规划的缺乏。

体制不完善影响着人才资源的优化配置。调研发现，由于公共文化事业与经营性文化产业剥离不够彻底，安庆市部分国有文化实体单位对人才的需求急而不真，其人才队伍建设未能真正从市场效益中获得动力。譬如，市直剧团中有些青年演艺人才，尽管在各种赛事中表现出众，被众多行业前辈寄予厚望，却是在岗不在编，而大量富余人员尽管享受剧团福利，却在编不在岗；在市场配置人才资源的过程中也经常遭遇体制瓶颈。

信息渠道不畅通阻碍人才的合理流动。尽管安庆市有人事部门和劳动部门下属的人才市场和劳动力市场，近年来又兴起了网络人才市场。但从调查了解的实际情况来看，文化产业

人才的供需双方相互间的信息渠道仍然不够畅通。同时，安庆市的人才市场在空间层面上相对闭塞，缺乏与其他地区特别是经济文化发达地区高层次人才市场的跨区域对接。

教育培训不足导致人才队伍建设后继乏力。由于文化专业人才培养得从基础抓起，投入资金大、成长周期长，因而难以受到重视。安庆市多数民营文化企业尽管也有强烈的人力资源开发意识，但由于经济成本的限制，少有与专业院校对接建立的实习、培训基地；一些国有文化实体单位确立的在职学习、外出培训与对口交流等教育培训制度，又常常流于形式。

五条建议

推动人才队伍发展

人才是文化产业发展的基石。只有切实加强人才产业队伍建设，培养造就一大批具有较高文化素养和创新能力的专业化、复合型人才，才能为文化产业的跨越式发展提供强力支撑。如何进一步加快人才队伍建设，促进安庆市文化产业发展？民盟安庆市委员会专门课题组负责人提出了五条建议。

科学定位，制订文化产业人才队伍建设总体规划。在认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作基础上，结合产业发展的思路，以构建定位明确、促进可持续发展的人才队伍体系为目标，科学制订并完善文化产业人才队伍建设规划。

一方面，应科学界定文化事业与文化产业的分野，重点保障兼有文化产业、公益文化事业以及意识形态事业属性的文化实体单位的人才队伍建设。另一方面，规划制订应具体针对安庆市特色文化资源，进行合理定位；各文化产业单位也应从自身实际出发，适应产业发展要求来规划人才，改善人才环境，培养和引进急需的人才。

专项扶持，优化安庆市文化产业人才发展环境。设立安庆市文化产业人才发展专项基金，列入财政预算，并随经济发展和财力增长逐步增加投入，以在重点人才的引进、培养和奖励方面起到引导和带动作用。

在兼有产业属性的文化事业单位中，应深化人事制度改革，完善竞争上岗、社会公开招聘等方式，打破单位、地域、身份、职称评定等界线，不拘一格使用特殊专业人才；实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才来宜创业的“绿色通道”；改革分配制度，建立灵活多样的市场化收入分配方式，实行适合文化实体特点的薪酬制度、奖励制度，对于擅长资本运营的优秀人才可以实行股权激励制度；在民营私有文化实体众多的行业，充分发挥市场对人才资源配置的基础性作用，鼓励成立各种层次的行业协会或商会，避免无序化竞争。

转变模式，建立市场化的产业人才培训机制。积极引导安庆师范学院、安庆职业技术学院等大专院校与企业对接建立人才实习、培训基地。引导鼓励社会资本进入安庆市各类职业学校，允许支持社会各部门及个私业主投资文化产业人才培养。重点支持安徽黄梅戏学校的建设，充分发挥其在培养安庆市黄梅戏艺术后备人才和产业人才中的重要作用。

营造平台，创造人才施展才干的广阔空间。文化主管部门要加强和文化产业单位的联系，尽快建立高层次人才库，努力做好人才服务工作，加快推进电子政务建设，力争用1-2年的时间构筑互动、高效、网络化的中国·安庆文化产业和人才公共信息平台和公共服务平台。加快黄梅戏艺术中心、博物馆等具有较高标准的文化公共设施的建设，继续打造“黄梅戏艺术节”等品牌文化活动，争取举办更多的省内乃至国内国际有影响的品牌文化艺术活动。抓住国家发展文化产业的契机，结合安庆市文化资源优势，积极申办中部文化城等有关文化项目，力争建立若干各具特色和影响的文化产业示范园区，“筑巢引凤”，吸引高端人才来宜工作。

内培外引，实施重点文化人才建设工程。一方面，对外积极引进擅长营销策划、资本运作、具有战略思维的高层次、外向型、复合型的经营管理人才。根据安庆市文化产业跨越式发展的要求，结合文化资源的整合和文化体制改革的推进，可以选择1-2家文化传媒单位和市直剧团试点，面向经济文化发达地区，公开招聘高层次经营管理和产业运作人才。加强和文化界知名人士的联系，广泛宣传安庆市品牌文化，带动此类人才向安庆市聚集。在现有文化单位中积极培育本土文化营销、经纪人才队伍，鼓励他们在广阔的市场空间中迅速成长。

另一方面，对内加强人才保护。首先，对于植根传统、具有鲜明地域特色的文化遗产要进行保护，对体现文化传承的老一辈民间艺人和资深演艺人员，要进行情况摸底，鼓励他们授徒传艺。（何池友 耿存和 晚报记者 闫树泉）

**第三篇：文化产业人才队伍建设调查与思考**

文化产业人才队伍建设调查与思考

添加日期:2024-8-30

随着经济全球化、信息化趋势的增强，文化产业正在成为继信息产业后迅速崛起的“朝阳产业”，是全球范围内快速成长和利润较高的行业之一，其发展水平已成为衡量一个国家或地区综合实力的重要标志。\*\*历史源远流长，文化积淀深厚，文化资源丰富。近年来，在深厚的文化资源基础上，\*\*文化产业出现了良好的发展势头，尤其是２００４年\*\*省被确定为全国文化体制综合改革“不是试点的综合改革试点省份” 以来，在省委的统一部署下，以省本级和区域性中心城市的新闻出版、广播影视、文化演艺、旅游文化等领域为重点的综合性改革试点工作全面启动，\*\*文化产业以大集团带大产业的格局已初步形成。２００５年，全省文化及相关产业总资产７００亿元，总收入４８０亿元，产业规模居西部首位。①文化产业作为\*\*的新兴朝阳产业，有着广阔的发展前景，而人才队伍建设则是推动\*\*文化产业可持续发展的重要因素之一。对此，２００５年初，中共\*\*省委书记张学忠在“全省文化体制改革和文化产业发展大会”上指出，要在培育市场主体上，尤其是要在打造人才队伍上取得突破。牢固树立文化人才资源是第一文化资源的观念，重点抓好文化企业家、文化创作人、文化经纪人“三类人才”的建设。２００６年５月２９日，文化部长孙家正在全国文化产业工作现场会、\*\*省文化体制改革和文化发展大会上也强调指出，要实施“人才兴文”，为文化产业发展提供智力与人才保证。为了深入了解\*\*文化产业人才队伍建设的现状，寻求文化产业人才队伍建设的有效途径，本文联系\*\*文化体制改革的现状，尤其是结合\*\*日报报业集团、\*\*广电集团、\*\*出版集团、\*\*期刊集团等文化产业单位人才队伍建设的情况，分析了\*\*文化产业人才队伍建设面临的问题，并对\*\*文化产业人才队伍建设进行了有益的探索，以服务于\*\*文化产业的发

展。

一、\*\*文化产业人才队伍建设的现状

（一）具有的优势与成绩

近年来，\*\*省相继组建了\*\*新华发行集团、\*\*日报报业集团、\*\*出版集团、\*\*广播电视集团、\*\*党建期刊集团、成都日报报业集团等７家大型文化产业集团，正在筹建\*\*博文集团。大集团带大产业，大产业促大发展的格局正在形成。随着这些文化产业集团的组建，\*\*文化产业在人才发展上实现了“量”的突破和“质”的提升。据统计，到２００４年，全省拥有文化经营单位３７０００多个，全省文化产业从业人员超过３０万人，产业规模在西部地区位居第一。②\*\*省文化产业人才队伍建设具有了一些优势并取得了一定的成绩，主要表现在以下几个方面：

１、政府扶持力度加大，人才政策环境不断优化。\*\*省于２００４年被确定为全国文化体制改革“不是试点的试点省份”，并于同年６月出台了《关于加快我省文化体制改革和文化产业发展的意见》，同时成立\*\*省文化体制改革和文化产业发展领导小组；２００５年１月召开了全省文化体制改革和文化产业发展大会。２００６年５月，全国文化系统文化产业工作现场会在成都召开，全省文化体制改革和文化发展大会也于同期召开，会议对我省文化体制改革和发展工作进行了再动员、再部署。会议上，省委书记张学忠总结近几年的实践，指出四点有益的启示：一是以思想解放为先导，破除制约文化改革发展的观念障碍。二是以壮大市场主体为依托，形成大集团带大产业的发展格局。三是以改革创新为动力，向体制机制要活力要效益要发展。四是以人才建设为支撑，打造一支高素质的文化人才队伍。并特别强调，要切实加强文化企业家队伍、高层次创作人才队伍以及经纪人才队伍建设，大力夯实智力支撑和人才保障。近年来，\*\*省各级政府和社会各界十分重视人才队伍建设，在引进培养和充分发挥人才作用等方面采取了一系列措施和办法，如对引进人才在户籍管理、子女就学、养老保险等方面进行政策倾斜，营造人才流动的宽松环境，在政府的大力倡导下，人才的柔性流动机制逐步形成。良好的创业环境、优惠的政策环境、鼓励创新的人文环境正在逐步形成。

２、用人单位主体地位日益突出，引才育才用才机制逐步形成。在政府的大力倡导和市场竞争的压力之下，引进和培养人才已成为文化企业谋求生存和发展的自身需要。被调查的文化企业在近三年引进的人才分别达到单位从业人员的２％—７％，如：\*\*日报报业集团近三年引进人才的数量为１５９人，占单位总人数的７％；\*\*广播电视集团三年引进人才５０人，占单位总人数２％以上；成都武侯祠博物馆引进人才１４人，占单位总人数８％以上。各文化企业在实践中，还探索形成了引进人才和引进智力、资金有机结合的多种方式和途径，如“项目招标”——通过新品开发或技术改造项目的公开招标实现引资和引智相结合。这些办法切合企业实际，在实践中取得了良好的效果。为了留住人才和用好人才，许多企业均建立起了市场化的分配方式，提高对企业有突出贡献的各类专业技术人

才的收入分配水平。

３、人才队伍总量逐步增加，素质不断提高。由于政府的扶持和企业的重视，\*\*文化产业的人才环境得到了较大的改善。人才状况的改善不仅有量的增加，更有质的提高，主要表现在人才队伍的学历层次和专业技术职称层次的提高，各类专业技术人才占从业人数总数的比重也日益加大，如：\*\*日报报业集团的大专学历以上的人员比重已达到其从业人数的８５％，硕士以上学历的已达到其从业人数的近３％；\*\*广电集团大专以上人数占７５％，硕士以上人数近３％；成都武侯祠博物馆总人数１８８人，大专以上占８０％以上，硕士以上人数占２．５％。此外，在从业人员中具有中级以上职称人才的总量和比重都有所提高，这些均反映出\*\*省文化产业职工队伍素质有了显著的提高。

４、培养和造就了一批在全国有影响的文化产业领军人物和专门人才。随着\*\*文化产业的不断深入发展，同时也涌现出不少在全省甚至全国有一定影响的文化产业知名人士、领军人物，其中不乏文化产业的管理人才和专门人才。管理类人才如在２００５年全省文化体制改革和文化产业发展大会上表彰的\*\*新华发行集团董事长、总经理王庆，成都武侯祠博物馆前馆长张丽君，德阳杂技团团长周小衡、成都演艺集团总经理业丹等。\*\*人杰地灵，在这块土地上还滋养了一大批出版、报业、广电、演艺、美术等领域的专门人才，如著名作家邓贤、阿来，“鬼才”魏明伦，川剧艺术家晓艇、刘芸等。这些人才为\*\*文化产业的发展奠定了坚实的基础，成为其强有力的支撑。

（二）存在的问题及原因

与东部发达地区相比，\*\*文化产业还有很大的发展潜力。作为一种“创意产业”，文化产业发展的灵魂是“人”，新世纪新阶段，为适应经济全球化和国际文化竞争的挑战，适应文化体制改革和文化产业发展的需要，文化经营管理人才的作用越来越突出，需求越来越大，竞争越来越激烈，要求也越来越高。但在一定程度上，文化产业的人才队伍建设滞后于社会主义市场经济发展要求，滞后于文化产业化集团化改革进程。文化产业经营人才匮乏，从业人员整体素质不高，尤其是高级经营管理人才、专业技术人才和复合型人才奇缺，制约了文化产业的发展。

１、存在的问题

通过调研，我们认识到，近年来在\*\*文化产业人才队伍建设方面虽然取得了较大的成绩，但总的来看，\*\*文化产业人才队伍建设方面仍然存在明显的结构不合理现象，主要表现在五个方面：

一是从业人员的类型结构不合理。文化产业是将文化艺术产品和服务推向市场，进行企业化经营管理和促进产品和服务的规模化发展，因此文化产业首先是以企业经营的形式发展并要求获取利润，③因此文化产业的从业人员中必须要有一定的经营管理类人才，尤其是既懂经营又懂文化的复合型人才。从总体来看，\*\*文化产业从业人员中行政类、专业艺术类人员所占比重过大，而经营管理类人员所占比重过低，普遍低于１０％。正是由于存在经营管理人才数量偏少、结构不合理、专业化程度不高的问题，尤其是懂经营管理和营销知识的少，擅长策划、资本运作的少，高层次、复合型经营领导人才少，因而难以适应文

化产业持续快速发展的需要。

二是从业人员的学历结构不合理。高学历高职称的人才比重偏低是现阶段文化产业领域的一个普遍现象。文化产业的兴起是现代科学技术的推动所带来的结果，离开了现代科学技术就无所谓文化产业，④\*\*文化产业要实现跨越式的发展，离不开掌握高科技知识、具有较高文化素养和创新能力的高素质人才。虽然学历不能绝对说明人才素质的高低，但在现阶段学历仍然是衡量人才素质的一个重要标准。根据调查情况来看，\*\*文化产业从业人员中本科以上人员所占比重有所提高，但总体来说仍然偏少，尤其是文化经营管理类人才中本科以上学历所占比重较低，如\*\*日报报业集团文化经营管理类人员２４６人中，本科以上学历的仅占２４％，大专以下学历的占了近７６％，再如\*\*广播电视集团６９名文化经营管理人员中，本科以上学历的人员占４２％，另有约５８％的人员属于大专及以

下学历。

三是从业人员年龄结构不合理，后备人才不足。从抽样调查所获取的数据来看，各文化企业的从业人员年龄普遍集中在３６到５０周岁，３５岁以下的人员所占比例相对过小，尤其是文化经营类管理人才，７０％均是在３６岁以上，３５岁以下的仅占３０％左右，青黄不接，活力不强，没有形成梯形结构，不利于人才资源的可持续发展。

四是人才作用发挥不充分。文化经营管理人才开拓能力、创新精神和创新能力尚不够强。一方面体现在由于受经济条件的限制，为人才提供物质等方面的支持较少，对人才也缺乏系统有效的培训，导致人才多侧重于自我封闭的学习，知识更新和继续教育跟不上，实际效果较差，人才层次提高慢；另一方面体现在对人才的使用方面，许多专业技术人员担任行政工作，专业技术不能得到应有的发挥，导致“专才不专”，其应有的作用难以得到充分的发挥。由此导致在文化产业经营方面人才难以增值和提高，缺乏具有大型集团经营管理经验的人才，缺乏熟悉国际惯例和规则、擅长媒介市场运作、具有战略思维的外向型经营人才，因而影响了\*\*文化产业的实力和竞争力。因此在调查中，大多数文化产业企业均认为在人才资源的开发和使用中，最重要的是用人所长和加快人才培养。

五是人才规模较小且地区和行业分布不均衡。\*\*文化产业人才规模的扩大，表明\*\*文化产业人才聚合能力的逐步增强，但与东部发达地区相比，\*\*文化产业人才规模相对较小。⑤就全省范围看，明显地存在人才地区和行业分布不均衡的问题。在省会成都市和经济较发达的城市，人才相对集中，在某些领域甚至相对过剩，而在贫困地区和民族地区人才却十分匮乏，造成资源的大量浪费。

２、原因分析

引起上述问题的原因很多，既有客观原因，又有主观原因，归纳起来主要有以下几方面：

一是人才观念比较淡薄。人才资源是第一资源的观念还没有真正被全社会所接受，市场竞争就是人才竞争的意识不强，人才问题还没有引起全社会的足够重视，人才工作的氛围不浓。一些单位对人才重视还仅仅停留在口头上，在人才的使用上，随意性也比较大，未能给人才提供发挥才能的工作岗位和条件，导致“英雄无用武之地”；一些文化企业固守传统观念，只重视对设备、厂房、土地等有形资产的增值，不重视人才引进、智力开发和素质提高等无形资产的投入，只重视项目、资金的引进，忽视对人力、智力的开发和引进，在人才引进上缺乏政策和措施或有政策但执行不力。这些现象归根结底都是没有树立起人才资

源是第一资源的观念造成的。

二是政策机制不够完善或执行乏力。最近几年，各文化产业单位也出台了不少制度来规范人才的管理，但是不可否认的是制度还不规范，有的好制度也没有得到很好的落实。人才管理多头无序，人才地区所有、部门所有的界限没有被打破，人才自由流动的渠道不畅。人才激励机制不够健全，人才评价体系尚未构建，还没有真正形成靠市场机制、靠科学合理的分配政策来调动人才积极性和创造性的意识，普遍采用大平均、小差距的分配制度，高层次人才的劳动价值、贡献、效益与分配很不成比例，知识、技术、管理等要素参与分配的权利没有得到很好的体现。用人机制不活，择优使用、绩能考核等仍停留在理论和口头上，存在官本位和论资排辈等现象。另外，对人才的投资明显不足，多元化的人才投资机制尚未形成。

三是人才自我提高意识不强。一方面，由于计划经济的影响还未根除，人才对单位、组织的依赖性较高，自我学习、自我培训和自我提高的主动性不够；另一方面，由于绝大多数文化产业单位属国有企业，在人才使用和管理方面并未完全适应市场经济的管理模式，如在人员淘汰上虽然大多数企业都制定了相关制度，但实际操作中并未严格执行，这样导致人才缺乏危机感。正是基于上述内外两方面的原因，使得人才自我提高的意识不强，从而导致其素质和能力提高不快，适应不了文化产业快速发展的要求。

四是人才队伍建设缺乏规划。目前，\*\*省大多数文化产业企业并未制订人才队伍建设规划，对人才的培养、引进和使用缺乏长期规划和计划，统筹性、针对性和前瞻性较差，人才能进能出的流动机制尚未完全建立起来。

五是经济发展水平制约人才队伍建设。\*\*省与东部发达地区相比，经济基础相对薄弱，且省内各市州之间的发展不平衡，在工资奖金、福利待遇、工作环境、生活条件、学习深造、发展机遇等方面存在较大差距，“水往低处流、人往高处走”，因而造成省内文化产业人才总体规模仍较小及省内文化产业人才地区上的不均衡。

二、加强文化产业人才队伍建设的思考

文化产业的发展，关键在人才。\*\*文化人才众多，如何实现用人所长、人尽其才，关键是要通过改革，解放思想，与时俱进，以科学发展观、人才观为指导，遵循文化产业人才工作规律，突破旧框框，创立新机制，学习借鉴国内外成功经验，建立起一套科学的选人、用人、育人、留人机制，把人的积极性调动起来，创造性发挥出来。文化体制改革的过程，既是文化产业发展的过程，又是文化产业人才培养的过程。只有切实加强人才队伍建设，培养造就一大批具有较高文化素养和创新能力的文化产业专才和复合型人才，才能为文化产业的跨越式发展夯实智力支

撑和人才保障。

（一）更新观念，调整思路

一方面，应当确立人才是第一资本、加快人才资源向人才资本转变的新理念。文化产业作为创意产业，对人才有更大的依赖性，没有人才的培养、使用和绩效，文化产业就无法获得生命力。要重视人力资本的作用与价值，把具有丰富的理论知识和实践经验的人才作为资本来认识和配臵，而不能简单的作为劳动力来使用，更不能把人力资本与劳动力资源等同看待，这对实现人才的社会价值观、组织价值观与个人价值观的有机统一，进而创造更多的人力资本都是非常重要的。另一方面，要确立以市场为基础配臵和转化文化产业人才资源的新思路。社会主义市场经济条件下，新的文化经营管理人才具有社会性、多元性、开放性、竞争性、自主性、流动性等特点，尊重经营人才成长使用规律，树立人才资本观念，促进文化人才工作尽快转型，改变过去单打一的管理方式，进一步强化分级分类管理观念。充分发挥市场配臵资源的基础性作用，突出市场取向，加快人才流动，促进人才与其他生产要素的结合，推动人才资源通过市场配臵和转化。同时，充分发挥政府的调控作用，加速体制和机制创新，破除制约人才资源向人才资本转变的体制性障碍和政策壁垒，调整人才资源结构，加强人才能力建设，不拘一格使用人才。要形成人尽其才、才尽其用和人才辈出的新机制，变人力资源大省为人才资源大省和人才资本强省，变人才优势为科技优势和经济优势，以加快人才资源向人才资本转变的新跨越?

熏推进\*\*发展的新跨越。⑥

（二）加快制订人才规划，加大对人才的投资

人才工作是一项大的社会系统工程，抓好人才队伍建设工作，必须坚持和实现党管人才，进一步完善党委统一领导。根据\*\*经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，确定明确的工作目标，提出有力度、可操作的工作措施，同时各文化产业单位也应从自身实际出发，适应产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才，充分发挥各种优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才。人才作为一种社会资源，也有强烈的投入和产出效益。在当今的发达国家，人力资源投资占社会总投资的比重已经超过５０％，而在中国，人力资源投资占社会总投资的比重约１０％，远远低于发达国家。⑦要提高\*\*文化产业的竞争力，必须要加大对人力资源的投资，以实现人才的引进、培训和激励，充分发挥人

才的作用。

（三）切实做好人才选拔和引进工作

面对日益激烈的人才竞争，必须不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。而对于文化产业来说，在各种人力资源中，既懂文化又懂经营的复合型文化经营管理人才是最宝贵、最核心的资源。因此，根据\*\*实现文化产业跨越式发展的要求，首先，应有针对性地选拔和引进以复合型文化经营管理人才为主的各类人才。拓宽识人选人渠道和方式，全面推行聘用制、聘任制，完善竞争上岗、社会公开招聘等方式。推进制度创新，建立完善有利于优秀人才脱颖而出、能上能下、能进能出、能高能低的用人制度，不拘一格选拔使用经营管理领导人才，真正把政治上靠得住、经营上有本事、作风上过得硬的人才选配到重要领导岗位上来。其次要采取多种形式，广开引才引智渠道。实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才来创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高新技术人才。一是通过市场招聘人才，将人才直接吸纳到\*\*人才队伍中来。二是通过项目引才引智。根据\*\*经济社会发展的需要，每年列出某些重大科研和技术开发项目及企业的技术难题进行招标，引进人才和智力。积极吸引省外成果到省内来实现转化，在引进科技成果的同时引进人才，提高人才引进的经济和社会效益。三是通过引资引才。将引进外资和引进技术、人才结合起来。四是通过多种形式与省外单位建立协作关系，利用它们的人才优势，帮助培养培训人才。

（四）健全培养体系，加大培养力度

人力资本的多少，取决于人才对知识与经验的积累和知识的更新速度。政府和企业要投入更多的资金，建立与完善有效的培训教育机制，创造良好的再学习环境，使在职职工的培训制度化、经常化。培训内容要与市场需要相衔接，构建文化经营管理人才知识更新、能力建设培训体系，加强对社会主义市场经济、现代企业制度、法律、市场营销、现代媒体经济等急需知识的学习培训。实施高级经营管理人才和复合型人才培养工程，着眼于培养战略思维、树立战略眼光，增强创新意识、创新能力，按照缺什么补什么原则，拓宽到国内外知名高等院校、知名企业培训的渠道，选派优秀文化经营人才到大型企业、经济管理部门以及艰苦地方挂职锻炼。加大后备人才培养工作力度，发挥高等院校培养文化经营人才的重要作用。通过各种途径的综合运用，培养一批既懂文化又善经营的复合型人才和相关专业的专才，这是发展我省文化产业的根本。

（五）优化人才管理制度，完善分配激励机制

在人才使用方面要着重优化人才管理制度，建立健全人才激励机制，充分发挥人才的最大效应。一是要改进和优化人才管理和使用制度，发挥市场配臵文化经营管理人才资源的作用。针对自我封闭、交流不畅、管理过死等弊端，应建立开放式管理体制，变单位部门所有为社会化人才资源；建立健全职业资格认证制度、职业经理人资质认证和市场准入制度，促进经营管理人才的社会化、职业化，确保人尽其才，充分发挥人才的作用。二是建立科学的人才考核体系和评价标准。考核体系和评价标准应体现科学发展观、人才观和正确政绩观要求，以品德、知识、能力和业绩为导向。考核评价要以经营目标责任制为重要依据，实行任期考核、年终考核、专项考核和日常考核等，充分发挥单位内部考核和社会化人才考核评价机构的作用，注重群众认可、市场认可及出资人认可、社会和业内认可。三是建立健全分配激励机制。着眼于调动积极性、激发创造性，健全绩效管理，改革分配制度，建立灵活多样的市场化收入分配方式，实行适合文化实体特点的薪酬制度、奖励制度。建立以考核评价为基础，岗位责任、风险与工作业绩挂钩，物质激励与精神激励相结合的激励机制，强化对重要职位、关键岗位、优秀人才的薪酬激励，逐步推行经营者年薪制。按照市场经济要求，允许管理、技术等生产要素参与分配，让贡献得到应有回报，让人才价值得

到应有体现。

（六）积极营造有利于人才辈出、人尽其才的环境

一要提高认识、更新观念。各级党委特别是领导干部要把经济建设、社会发展与人才资源开发看作是一个有机的整体。经济建设和社会发展要依靠人才作为支撑，人才队伍发展要促进经济建设和社会发展，人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整都要以满足全省的经济社会发展需要为立足点；二要加大对人才工作的宣传力度。要动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，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；三要切实保护好现有人才。要把事业留人、感情留人、适当待遇留人的要求真正落到实处，热情支持各类人才的工作，真诚关心他们的生活。通过多种措施，坚持以人为本，营造公正评价人才、充分发挥作用的舆论氛围和良好环境，给有突出贡献者应有的地位和奖励，切实保护其合法权益，更好地吸引、聚集和稳定人才。

文化产业是高技术与高文化紧密关联的领域，对人才有着特殊要求。这种要求是一种战略需求，这种需求能否得到有效满足将成为争夺文化产业未来制高点的决定性因素。人力资本在文化产业领域内的流动将随着这种战略需求的日益凸现而不断加速。\*\*的文化产业应从战略高度，充分认识人才队伍建设的重要性和紧迫性，坚持以人为本，树立和落实科学发展观，在人才队伍建设上实现全面、协调、可持续发展，并最终通过“人才兴文”，推动\*\*文化

产业取得更大的发展。

（本文系\*\*省哲学社会科学“十一五”规划２００５课题“\*\*文化产业人才队伍建设研究”成果之一）

中共鹤岗市委宣传部

**第四篇：人才队伍建设现状及建议**

蒲江党政人才队伍建设现状分析

和对策建议

成佳镇政府 胡茂珩

人才资源是第一资源,事业成败的关键在于能否发现、培养和使用人才。从当今世界各国社会经济发展的实践看，“哪个国家智力开发好，哪一个国家就富强”。一个国家的发展如此，一个地区、一个部门的发展也如此。党政人才队伍建设是关系党和国家事业发展的关键环节。《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》中指出：“深化干部人事制度改革，建设一支善于治国理政的高素质干部队伍”。作为蒲江县要实现经济社会的跨越发展，增强在大成都区域核心竞争力，就必须坚持“人才兴县”的发展战略，深化干部人事制度改革，充分挖掘、使用、管理好党政人才资源，加快人才资源向人才资本的转变，为县域经济发展提供强有力的智力支撑和人才支持。

一、蒲江县县党政人才队伍的现状及其特点

我县辖8镇4乡，109个行政村，23个社区，总人口26.1万，共有干部总数4959人，其中公务员989人，拟参工人员102人，事业管理人员3928人。近年来，我县按照《全国人才队伍建设规划纲要》及中央、省、市有关人才工作会议精神要求，坚持把“人才强县”战略作为加快经济发展的重要手段，在开发人才资源，营造公平的人才环境，充分发挥人才作用方面做了一定工作，全县党政人才队伍状况得到了明显改善，主要呈现以下几方面特点：

（一）、知识更新速度加快

随着一批批新进公务员源源不断地充实进机关队伍的同时，相当一部分党政干部打破了“四平八稳过日子,旱涝保收领工资”等传统思想，增强了竞争意识。他们纷纷参加自学、函授等成人高等教育，进一步丰富了自身政治理论、科技文化和经济管理知识，使全县党政人才队伍的知识更新速度明显加快。具体表现在两方面：一是文化程度普遍提高。大专以上文化（含研究生）呈倒金字塔结构，党政人才不断向高文化结构发展。进几年来新进入国家公务员和机关工作者队伍的，全部为省市统招录取人员，均具有大专以上学历。而中专以下文化程度呈金字塔结构，低学历层次逐年下降。党政人才队伍文化程度向高层次较快递增，知识化建设取得明显效果；二是知识结构进一步优化。党政和经济管理类专业、法律专业、工程技术等类专业人才都的比例有所上升。

（二）、党政领导班子和领导干部队伍结构得到进一步优化

近年来，通过采取公开选拔、公推直选、民主推荐、实践了解、培育选调生和到龄离岗等措施，我县切实加大了年轻党政领导人才的选拔力度。截至目前，全县党政人才中，县级以上领导干部39人，局乡级干部456人。其中，30岁以下4人，占1.4%；31-35岁37人，占12.7%；36-40岁84人，占28.8%；41-4

5岁128人，占43.8%；46岁以上的39人，占13.3%。全县女干部共59人，占总数的20.2%，在12个镇乡领导班子中均配备有女干部。从文化程度上看，大专文化程度126人，占43.2%；大学文化程度116人，占39.7%；研究生学历6人，占2%。从专业结构上讲，经济管理类79人，占27%；农业技术类36人，占12.3%；法律专业类58人，占19.9%；文史政治类58人，占19.9%，其它61人，占20.9%。从工作经历看，具有乡镇（农业）工作经历的184人，占63%；具有经济（工业）工作经历的105人，占35.9%。尤其是今年我县面向全市公开选拔10名副局乡级领导干部充实进党政领导班子，年龄都在40岁以下，都具有在大专以上学历。使我县党政领导人才队伍结构呈现以中青年为主、老中青相结合的梯次结构。

（三）、党政人才队伍交流工作的力度不断加大

近几年来，蒲江县坚持以培养锻炼干部、改善领导班子结构、增强干部队伍活力和促进廉政建设为目的，根据干部的不同情况，积极推行干部交流工作，重点放在经济发展快与慢的乡镇之间、业务部门与综合部门之间、县级部门与乡镇之间，逐年加大干部交流力度，对在同一岗位工作满5年、同一部门、乡镇任职满10年的领导干部，本籍干部以及有近姻亲关系的干部都进行了交流。同时，根据干部实绩、领导水平、工作能力因素，抓好干部需求性、培养性、互补性和调整性交流。近5年来，共交流干部247名，其中城乡之间交流94名，部门之间交流86名，乡镇之间交流67名。除此之外，还积极抓好三项工作：一是争取上级部门下派干部指导工作。针对国土、规划、建设、公安等部门工作政策性强、业务要求高的特点，主动争取上级直管部门下派干部到蒲江县挂职锻炼或直接任职，实现业务工作的“零距离”指导。近年来，先后从市国土局、规划局、建设局等部门争取了7名下派干部到对口单位担任局级领导职务，有力地推进了工作发展。二是选送局级后备干部异地挂职锻炼。围绕深化和拓展外训富脑工程，利用与省市和友好区（市）县的合作关系，近5年共分批选送35名局级后备干部到省科技厅、省商务厅和青羊区、丹棱县等地挂职锻炼。三是抽调年轻干部进入市级部门学习。为加快蒲江县工业集中发展区建设，我县在主动与上级部门加强联系的同时，今年年初，从招商局、优先发展重点镇抽调2名干部分别到市商务局、投资促进委员会上挂锻炼，重点学习国家对时期商务工作的方针政策、招商引资优惠规定等内容，促进了年轻干部的锻炼成长。

二、蒲江县党政人才队伍建设存在的问题及原因分析

从总体上看，我县的党政人才工作和党政人才队伍建设取得了一定的成绩，在党政人才的培养、使用和管理上也进行了一些探索和尝试，但与我县建设经济强县的目标要求和社会经济发展现状还有差距，主要表现在：

（一）、高层次、复合型党政人才总量不足

党政人才中，大专以上学历占的比例不低，但大多是通过在职学习取得的，全县党政人才中第一学历为大学本科的仅人，且大多为师范、农林等院校毕业的，专业知识结构不尽合理，经济类、法律类、管理类等人才需要加快培养开发。适合县级综合经济部门、对外经贸和招商部门、旅游规划等各类专业和紧缺人才还需下大力气培养和引进。同时党政人才队伍中存在学历层次和知识水平不同步、个人能力与市场经济要求不相适应的“高学历低水平”现象，并在整体上呈现“两多两少”的失衡状况：熟悉政工和行政事务的人才多，真正懂经济、善经营的人才少；单纯执行型的人才多，善于开拓、善于创新的管理人才少。科级党政领导班子成员中，学文史的多，学理工的少，科技型、经济型尤其缺乏，熟悉宏观经济、外经外贸、高新技术、资本运作、资本运营、产业规划和法律等方面的专家型、复合型领导人才更是缺乏。尤其是懂管理、懂技术、懂外语、懂经济的复合型人才是凤毛鳞角。随着 “三基地一轴心”建设的不断推进，蒲江县十分缺乏具有综合素质的外向型人才。

（二）、文化结构不合理，年龄老化问题较为突出。

在财政供养正职人员中具有大学专科以上学历的占66%，从表面看，其文化结构趋于合理。但事实上，这部分人员中通过在职教育取得高学历文凭的占了60%以上，而事业人员中有近40%的人员只具有中专（高中）及以下文化程度。同时，在职人员中30岁以下的158人，仅占16.3%，41-50岁年龄段的351人，占了36.2%，51岁以上的165人，占了17%,许多单位因为人员年龄老化问题而不能建立共青团组织，年龄老化现象较为突出。

（三）、党政人才的教育培训层次比较单一

党政人才的教育培训的层次比较单一，方式不够宽泛。目前，党政人才的教育培训仍局限于浅层次一般性的各类党、干校的轮训上，培训的规模小，内容浅显，方式单一，很难适应现代经济和社会事业的发展对人才素质和能力的要求。由于受机制、经费等限制，一些高层次的教育培训很难落实，像高校培训学习、去经济发达的地区挂职培训等。根据统计结果显示，参加过国（境）外培训的县级领导有6人，占我县县级领导总数的15.8%；参加过省级培训的干部125人，仅占干部总数的12%；其余的主要通过我县本级培训和成都市调训。尤其是我县局乡级以下党政干部参加成都市以上培训的机会偏少。

（四）、党政人才的能力素质还有待进一步提高

蒲江县积极实施机关干部人事制度改革，干部队伍整体素质不断提高，结构不断改善，但党政干部队伍中仍然存在改革创新的能力不够强、转变职能，驾驭市场经济的能力不够高，解决矛盾、协调发展的能力不够强等问题。特别是面对“成都市统筹城乡综合配套改革试验区”建设和我县“三基地一轴心”建设，部分干部结合我县实际的思路不够开阔，思考分析不够，办法、措施缺乏，工作创新乏善的情况，不善于超前谋划，抢抓机遇；部分干部不能很好地综合运用行政、经济、法律等手段解决问题。一些干部欠缺公共管理和公共服务知识，还没有适应由单纯的行政管理、行政干预向优化发展环境、提供高效服务的职能转变，为公众提供高效服务的方式和手段比较单一；在面对快速发展带来的新问题、新矛盾，不善于协调处理各种利益和矛盾，缺乏统筹城乡共同发展、协调经济社会全面发展的能力。一些年轻干部预见问题、综合协调、解决复杂问题的能力较弱，对一些突发性事件的处理心中无底，不能从容应对。

（五）、党政人才“进口”不畅，吸引环节不够灵活

党政人才进入渠道“逢进必考”，大学生毕业分配主渠道基本堵死，只能面向全社会公开招考，而每年招录的公务员寥寥无几，杯水车薪，社会上许多优秀人才进入党政机关缺少必要途径。企业人才队伍、事业单位人才队伍与党政人才队伍之间人才流通渠道不畅等，造成党政人才老化。同时，党政人才易受身份和体制的限制，存在着“流不出、引不进”的现象，使得党政人才在流动上和引进上存在着“壁垒”和“盲区”，党政人才进行自主流动的可能性较小，高层次人才在企事业单位和党政机关很难流动。由于基层工作条件差，待遇低，一时缺乏有效的措施，也难以吸引住人才，更难留住人才。目前，我县县级机关行政编制紧缺。全县行政编制总数为694名，余编84名，但是按照县乡编制分级使用的原则，县级机关已超编6名，致使县级机关公务员队伍“进口”不畅。

以上存在的问题，究其原因，既有主观的，也有客观的，既有区域的，也有社会的，既有机制方面的，也有工作方面的，具体分析主要有以下几个方面：一是财政体制的制约，政策待遇缺乏吸引力，高知识层次的人才不愿来,必然导致高职人才缺乏。二是人才观念和人才本身的价值认识水平与党政人才岗位素质水平要求有差距，人才公平竞争的社会环境还没有完全形成。三是以市场为导向的人才培养机制还不健全，存在人才培训教育与实际需求的相脱节，供给与需求相脱节的现象，难以整合人才资源。

三、蒲江县党政人才队伍建设的建议和对策

根据我县党政人才建设的现状和存在的问题，我们应立足县情，解放思想、更新观念，增强危机感和责任感，积极推进干部人事制度改革，激发各个年龄段领导干部的潜能和优势，造就一支能够担当重任的高素质的党政人才队伍。具体来讲，应着力做好以下几方面的工作：

（一）、坚持党管人才原则，完善政策措施，创造良好的党政人才成长环境

继续发挥组织部牵头抓总的工作格局，加强对人才队伍建设的领导，从人才成长的环境上完善相关政策措施，制订科学合理的人才培养、吸引、使用办法。要在支持人才工作的“硬”环境上下功夫，建立更趋合理的财政分配体制，能够使初等发达地区特别是基层能拿得出资金吸引留住人才；又要重视优化人才成长的“软”环境，从人才成长的各个环节入手，抓宏观管理，抓服务跟踪，从使用人才的观念、思维、手段、渠道和工作方法上，优化措施，优惠政策，做到感情留人。

（二）、坚持创新工作机制

按照“用好现在的，培养自己的，吸引外来的，留住关键的”人才工作思路，努力建设适应蒲江经济社会发展需要的高素质人才。

1、继续调整和优化党政人才队伍结构，在年龄、文化程度、专业、层次、数量等结构方面做好工作，建立一支素质优良、门类齐全、结构合理的党政人才。在年龄结构上进一步调整、专业结构上继续优化，不断充实法律、经济、金融管理、旅游规划类专业党政人才，着眼于经济和社会发展的长远需求，破除陈旧观念，拓宽用人机制，积极探索高层次人才在党政机关和企事业单位之间的柔性流动机制。

2、继续改进和创新党政人才的培养和使用方式。尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，改革和创新党政人才的培养方法，渠道和机制，加快构建终身教育体系，建立学习激励制度，不断加大党政人才到不同机关、企事业单位和农村基层挂职锻炼的力度，为培养和吸引优秀党政人才创造条件。

3、继续推进干部人事制度改革，为优秀党政人才脱颖而出提供制度和环境支持。坚持正确的用人导向，将深化干部人事制度改革和人才强县战略有机结合，积极借鉴外地人事制度改革的新成果，不断健全创新党政人才培养管理、选拔任用、监督考核和奖惩制度，积极推进干部制度的民主化和科学化进程，继续探索党政干部能上能下、能进能出的机制，为优秀人才脱颖而出提供良好的制度和环境支持。

（三）、坚持正确的人才工作导向

充分利用各种载体加强对人才工作在政策、环境上的舆论宣传，营造党政人才建设的良好氛围。激发干部“跳起来摸高，跑起来干事、飞起来跨越的工作热情。”通过干部交流工作的实施，树立正确的用人导向，为党政人才队伍注入一支“强心针”，让勤奋的同志有动力，懈怠的同志有压力，落后的同志有危机，充分激活干部队伍活力，进一步改变干部队伍精神面貌善。总结推广党政人才工作的新途径、新做法，广泛开展宣传动员工作，教育各级领导干部进一步解放思想、更新观念，培养人才、重视人才。做好引才引智工作，促进全县人才工作向更深更广发展。

（四）、创新人才选拔任用机制，打造专家型、复合型党政人才队伍

在充分发挥任人唯贤、德才兼备等传统有效的干部人才选拔方式作用的基础上，根据新形势、新任务，我们必须不断深化干部人事制度改革，努力形成优秀人才脱颖而出的人才选任机制，在干部人才选拔中形成百舸争流、人才辈出的局面。

1、建立人才识察责任机制。“一流之人，可识一流之善；二流之人，能识二流之善。”考察人员的素质如何，往往决定着考察人员的质量。要积极探索实行考察资格评定制、考察责任追究制等，努力建设一支政治素质好、业务能力强、作风正派、精干高效的考察人员队伍，以增强人才选拔工作的责任意识，提高人

才考察工作的质量。

2、建立竞争择优的选拔机制。实行任职资格考试、分类公选的选拔模式，将公开选拔作为一项有序的、定期的常规性工作。党政领导后备人才必须经过任职资格考试，考试合格并经组织考察后，列入党政后备干部序列，由县委组织部统一管理。当领导班子出现缺职或需要进行班子调整时，由县委组织部根据拟任职位的特点和具体要求，从具备任职资格且具有相关专业知识或从事相关职业的对象中，经自愿报名和组织审查，择优确定面试人选，参加统一面试，面试后再按既定比例确定考察人选，最后经组织考察后讨论决定是否任用。

3、建立开放式人才引进机制。在注重开发利用现有党政人才的同时，还要面向人才市场，重点跟踪考察那些懂经济、会管理、掌握社会主义市场经济和现代管理知识的高层次党政领导人才，打破身份、区域界限适时引进，并通过制定相应的优惠政策和有效措施，为他们提供施展才干的事业平台，充分发挥他们的示范带动作用，促进全县党政人才队伍整体水平的提高。

四、全面加强组织部门自身建设，构建一支坚强有力的组工干部队伍

组织部门是党管人才工作的直接承担者，人才的发现、培养和选拔靠的是组工干部。组织部门的工作状况，直接影响到人才工作和人才队伍建设。由党管干部到党管人才是组织部门职能的升华，组织部门应积极承担牵头抓总的职责，大力协调相关部门各司其职、密切配合抓好人才工作。要深入推进开放的组织工作系统建设，进一步开展好“讲党性、重品行、作表率”活动，树立组工干部公道正派的良好形象，培养组工干部知人善任、广纳群贤的人格魅力，努力把组织部门建设成“干部之家、党员之家、知识分子之家、人才之家”。

当前，我县党政人才工作，既面临新的机遇，又面临新的挑战，我们将认真贯彻中央、省、市有关人才工作的文件精神，按照党管人才的要求，不断开拓党政人才工作的新视野，创新党政人才工作的新机制，形成党政人才工作的新形势，发现人才、培养人才、聚集人才、服务人才，真正做到知人善任、唯才是举、广纳群贤，努力使我县党政人才队伍建设迈上一个新的台阶。

**第五篇：高层次人才队伍建设调研建议**

按照省委组织部关于开展高层次人才队伍建设情况专题调研的要求，7月中旬至9月下旬，我们会同市直有关部门，围绕\*\*市高层次人才队伍建设现状、存在问题及障碍性因素等问题进行了调查研究。调研主要采取听取情况和下发调查问卷两种形式进行。期间，重点调查了磐石市、高新区开展高层次人才队伍建设的情况，走访了北华大学、中国农科院左家特产研究所、中油\*\*石化公司、中油吉化集团公司、\*\*化纤集团公司、市中心医院等十几家企事业单位，开展了工作座谈，并分别由市人事局、中小企业局、劳动和社会保障局、国资委下发了调查问卷，比较全面地掌握了全市高层次人才队伍建设情况。

一、\*\*市高层次人才队伍建设现状

\*\*市现有各类人才总量为32.37万人，其中，企业经营管理人才1.87万人、专业技术人才12.22万人、技能人才8.32万人，农村实用人才6.92万人。副高级职称以上专业技术人才、规模以上企业高级管理人员、技师以上技能人才等高层次人才2.22万人，占全市人才总量的6.7％。（此次调研未含高层次党政人才）

高层次专业技术人才：全口径统计数据10788人，占全市专业技术人才的8.8％和全市人才总数的3.3％。其中国突7人，国贴99人、省突46人。（见附表）

\*\*市专业技术人才构成表（单位：人）

高级职称

中级职称

初级职称

人才总数

国有单位

10056

4476

457524

112344

民营单位

32361

55498

9843

总计

10788

48377

63022

122187

从职业分布上看，教育方面占34.5％、工程技术方面占28.3％、卫生技术方面占13.1％、经济方面占7.6％、会计方面占6.9％、科研方面占3％，其他人才占6.6％。（见附表）

高层次企业经营管理人才：全口径统计数据4866人，占全市企业经营管理人才的26％，占全市人才总数的1.5％。（见附表）

其中，国有企业2394人（具有副高职称以上的企业高管），民营企业2472人（规模以上企业的经营管理人员及规模以下企业中副高级职称以上的经营管理人员）。

技师以上高技能人才：全口径统计数据5850人，占高级工以上技能人才总数的9.8％，占全市人才总数的1.8％，占全市技能劳动者的1.6％。（见附表）

二、高层次人才队伍建设的做法和经验

近几年来，\*\*市委、市政府对高层次人才队伍建设非常重视，积极强化措施、创新制度，营造有利于高层次人才成长的环境和氛围，并且打破常规，构筑域外高层次人才、智力引进 “绿色通道”，营造了良好的高层次人才成长和发挥作用的政策环境。几年来，各企事业单位人才意识显著提高。大多企事业单位都能把人才工作同单位自身的发展有机结合起来，尊重人才、爱护人才，狠抓培养、引进和使用几个环节，突出发挥高层次人才的工作效能，在高层次人才队伍建设上取得了一定成效。

1．注重人才培养，不断壮大高层次人才队伍。调研中发现，多数企事业单位对人才的培养工作都比较重视，注重通过岗位锻炼和继续教育提高各类人才的工作水平和业务能力，促使他们向高层次方向迈进。\*\*石化公司把人才兴企战略作为公司四大发展战略的基础战略，制定了一系列人才培养尤其是高层次人才培养的举措，提出力争到2024年培养3000名高层次专业人才。他们采取校企合作的方式，积极与华东理工大学合作，开办机电一体化和化学工程等专业的硕士培训班，培养公司需要的高层次专业人才。三年来他们选送50多名专业技术人员进入培训班学习，使这些人员的工作能力和业务水平迅速增长。他们还注重在业务实践和项目攻关中培养高层次人才，既达到了人才培养的目的，又使公司的科研成果迅速转化。北华大学建立了以科研项目为依托的学术带头人培养机制，发挥多学科交叉优势，设立跨领域研究项目，鼓励教师和科研人员申报。学校为他们提供资金、设备等一切必需条件。几年来，学校共确立了350多个科研项目，提供科研经费4000余万元，培养造就了一大批学术带头人和高层次科研人才。学校还积极选派骨干教师参加国内国际学术交流活动。\*\*化纤集团注重选拔优秀专业技术人才进行专门培养。根据企业长远规划，集团近几年先后选送100余名优秀干部到青岛纺织工业大学、天津纺织工学院、北京服装学院等高等院校学习。为了激发员工的创造潜能，公司还推出了创新理念，鼓励创新、宽恕失败。他们投资1600万元建立了小实验厂，鼓励专业技术人员大胆进行课题实验。目前，该公司已有80余名专业技术人员的研究课题分别获得了国家级、省级和市级的科研奖。

市中心医院在全市卫生系统实施了“学科带头人三个梯队建设标准”，从思想品德、业务能力等方面进行了严格的规范，为人才向高层次发展设计出了清晰的发展轨迹。为了促进人才成长，医院每年拿出30万元用人才培训、进修和外出考察学习。

2．加强人才引进，积极利用域外高层次人才、智力。根据事业发展的需要，几年来\*\*市许多企事业单位都加

大了人才引进力度，让域外高层次专业人才为我所用。\*\*华星集团公司为引进和发挥高层次人才作用，在上海市成立了研发中心，吸纳了一批国内电子行业的优秀人才为本企业服务。\*\*远东药业集团股份有限公司为了吸引高层次人才，专门在北京设立了投资公司和销售总公司。这样，招聘的高级技术人员可以生活、工作在北京，为企业效力，有效解决了北方城市引人难的问题。市中心医院几年来引进十几名具有专业特长的优秀人才来医院安家落户，使心内科、心外科、骨科、烧伤科、消化科等科室迅速壮大，业务技术水平迅速提升。

为了促进吸引、引进人才，磐石市出台了《关于鼓励引进人才、资金、技术的若干规定》，对急需紧缺的高层次专业人才，在政策、服务、待遇、环境等方面制定了一整套保障措施。该市设立了“一站式”人才引进窗口，实行人才引进限时办理制度。几年来，配合企业引进高层次专业技术人才近百人。\*\*高新技术产业开发区努力构建人才“高地”，吸引高层次人才进区创业发展。他们除了建立大学科技园、归国留学生创业园、软件园、民营科技园等孵化器，为高层次人才进区提供发展空间和载体外，还制定实施了许多激励举措，如给到高新区企业工作的高级技术、管理人员以特殊贡献津贴；给在国外获得硕士以上学位或带国际先进科研成果进区领办、创办企业的留学人员以资金支持等。几年来，高新区吸引了近千名高层次专业人才进区工作。

针对内陆城市引才困难的实际，一些企事业单位创新观念，实施了“不求所有、但求所用”的高层次智力柔性引进办法。\*\*石化公司通过组建国家级博士后科研工作站，吸引高层次科研人员进站研究，提高对高、新、尖技术的研究开发能力。目前几项国家863重点技术攻关项目都取得可喜成果，有的产品已经投入批量生产。中心医院规定所有的业务科室都要与国内、省内知名医院的对口科室或知名专家建立广泛的、长期的、稳定的业务协作关系，定期与他们进行沟通和联系，定期请上级医院知名专家来院进行现场手术示教、学术讲座、专题讲课、技术答疑。通过实施这样的举措，该院不仅解决了棘手的针对疑难病症和重大手术缺少专家的难题，同时智力引进带动该院一大批人才的快速成长。

3．运用科学激励手段，留住人才，用好人才。在留住人才、用好人才上，很多企事业单位都能够大胆探索，不断创新激励机制，给一流人才以一流报酬、一流待遇。\*\*石化公司提出，让一流的人才获得一流的回报。为了激励高层次人才发挥工作效能，他们规定博士毕业的高层次人才月工资最低5000元，年收入10万元以上；硕士月工资最低2024元，年收入5万元以上。此外，他们积极建立两级专家队伍。目前已经评出20余名高层次专业技术专家，单独发放专家津贴。\*\*永大集团为了激励高层次人才，在人才进企之初就先给买一套住宅，并根据技术水平给予7至10万的年薪。对带有成熟高科技产品的科技人员，他们还允许其以一定比例进行技术入股。一汽\*\*轻型车厂为了抓住关键人才，经过层层选拔，确定了100名人才为企业“核心人才”，规定不管企业经济效益如何，这些人才的工资都不得少于年薪3万元。同时，厂里为了体现高层次专业人才的价值，在企业非领导职务中建立三级主查制度，让他们分别享受厂级、处级、科级待遇。中国农科院左家特产研究所针对科研人员流失严重、现有工作人员积极性不高的实际，启动了“优秀人才工程”，提出设备、经费、待遇向高层次科研人员倾斜，实现人才、设备、经费、待遇的有机整合。他们提出，每年在研究人员中评出10名优秀人才，除奖金奖励外，在市内为每位优秀人才购置一套价值在20万元左右的住房。远东药业集团为了留住人才，用好人才，实施了高薪高职、技术入股、期权奖励等一系列激励制度。

三、主要问题及障碍性因素

与推进自主创新、建设创新型\*\*和振兴\*\*老工业基地的要求相比，目前\*\*市高层次人才队伍建设还存在很大的差距。

（一）主要问题

1．高层次人才相对短缺。\*\*市高层次人才数量占全市人才总量的比例偏低，尤其企业家人才和科技创新人才少。从数字上看，高层次专业技术人才仅占全市人才总量的3.3％，高层次企业经营管理人才仅占全市人才总量的1.5％，均低于全国平均水平。高技能人才方面也是这样。我们一直自认为技能人才资源丰富，但技师以上高技能人才仅占全市技能劳动者的1.6％，明显低于全国4％的平均水平。（见附表）

2024年全国及\*\*市技能人才数量图表

此表由市劳动和社会保障局提供

2．高层次人才结构和分布不够合理。从结构上看，高层次人才大多集中在机关、事业单位，而只有一少部分在企业。据\*\*市人事局今年开展的人才调查数据表明，\*\*市所属的高层次专业技术人才83.23％在事业单位，而在企业的仅占16.77％。（见附表）

此表由市人事局提供

企业是推进自主创新和经济社会发展的主体。高层次专业技术人才仅有1／6在企业这种结构显然对建设创新型\*\*极为不利。

从职业分布上看，高层次人才多分布在社会公共事业部门，就专业技术类人才来说，仅教育方面的人才就占1／3强。而在经济部门，特别是生产一线从事科研、生产和经营管理的人才则非常少。高层科研人才仅占高层专业技术人才的3％，占全市人才总量的0.01％。

3．高层次人才层次和能力有待提高。我市被列为高层次专业技术人才的一万余人当中，具有硕士以上学历的为1831人，仅占高层次专业技术人才总数的17％。\*\*市有不少大学、科研院所和吉化等中直大型企业，但院士级国家高端人才却一个也没有。\*\*市被列为高层次企业经营管理人才的近五千人中，具有硕士以上学历的仅为374人，占7.7％。严格意义上说，这些高层经营管理人才还仅仅是一个大体的人才范围和数字上的把握，即“数”的概念，而不是“质”的概念。高层次企业经营管理人才中，具有卓越企业经营管理才能和现代管理理念的企业家微乎其微。

4．高层次人才作用发挥不够好，人才流失比较严重。问卷调查显示，仅有30％左右的高层次人才认为自己在单位较好地发挥了作用；而60％左右的人认为工作任务不饱合或无事可做；10％左右的人认为在单位根本就发挥不了什么作用。尤其严峻的是，近几年人才流失问题越来越突出。据不完全统计，近三年来，市属单位流失到外地的高层次人才达220余人，其中多数是各单位的中青年骨干，包括各类专家近30人。流失的人才中，从专业分布上看，医疗卫生、中小学教育和工程技术专业流失量相对较多，分别占流失总量的50％、32％和12％。

综上，目前\*\*市高层次人才队伍突出表现为两个问题：一个是有利于推动自主创新和促进经济社会发展的高层次人才短缺，尤其是企业经营管理人才、科技创新人才短缺；另一个是即使以往认为储备比较多、目前相对占有份额比较大的人才也正变得越来越少，比如卫生类、教育类高层次人才的大量流失。

（二）障碍性因素

客观方面：经济发展水平低，人才培养和集聚能力弱。

人才资源作为重要的资源和生产要素，其开发和配置受市场经济规律影响。就人才培养来说，经济发展水平低、经济总量小的地区，人才培养投入也就相对要少，那么产生的功效也势必要小。就人才流动来说，受市场经济规律和人才流动规律影响，在开放的环境下经济不发达地区就不易留住人才而往往要成为人才的主要流出地。显而易见，\*\*市作为经济欠发达地区，在客观上不利于培养人才、引进人才、留住人才。

主观方面：人才工作观念、体制机制等方面都存在突出问题。

1．全社会尊重人才、爱护人才、重用人才的观念没有牢固树立起来。调查发现，一些单位缺乏用好人才、留住人才的意识，对人才重视不够，在选人、用人上感情用事多，重才、惜人、爱才不够。因不能被有效使用而导致的人才浪费问题比较突出。

2．缺乏科学的人才培养、使用机制，人才培养和使用之间脱节。一些单位虽然比较注重培养人才，但挖掘人才潜能、发挥人才长处不够，培养和使用脱节。从整个社会上看，高层次人才培养与使用之间也缺乏有机的结合，人才培养不是针对全市经济社会发展对人才的需求和各单位对人才的需求来定向培养，而是存在一定的盲目性。几年来，我市汽车、石油化工、农产品加工、光电子信息、现代中药和生物制药等重点产业都存在很大的高层次人才缺口。但目前没有一套针对产业和企业发展需求来培养高层次人才的科学工作机制。

3．人才开发的意识不强，开发投入少，作用小。主要表现在基层各企事业单位人才开发意识普遍还不够强，没有树立起“人才投资为回报率最高的投资”的理念。基层企事业单位作为用人主体，在人才尤其是高层次人才队伍建设上投入很少。人才工作的投入主要靠政府投入。在高层次人才队伍建设资金投入上没有形成全市上下一盘棋的格局。

4．人才评价和激励措施不能有效落实。近年来我市出台了一系列加强人才队伍建设的政策、意见，但在实际工作中，有些部门和单位习惯于原有的思维定势和工作方式，致使一些政策措施得不到实际落实。

四、加强高层次人才队伍建设的对策和建议

1．加强人才工作宣传，在全市营造人人关心人才、爱护人才的氛围，树立重视人才、重用人才的意识。要通过宣传让全社会充分认识到各类人才尤其是高层次人才在经济社会发展中的重要作用，牢固树立人才资源是第一资源的观念；要通过宣传，引导各单位树立人才投资是回报率最高的投资的理念和事业发展关键要靠人才的意识，把重视人才、重用人才变成一种自觉。

2．强化培养，完善结构，提升高层次人才素质。一方面要根据老工业基地振兴和经济社会发展的需要，定期搜集数据，了解掌握全市各行业对高层次人才的需求，通过实施订单培训和人才培养，解决当前高层次人才缺口和人才能力、素质与现实需求不协调的问题。另一方面本着提升高层次人才层次、素质、能力实施高层次人才培养工程。着力实施“十百千高层次企业经营管理人才队伍建设工程”，利用四到五年时间重点培养10名左右在全国有一定知名度的企业家；培养100名左右通过自主创业、带领企业快速发展、企业年销售额过亿元或在同行业中处于领先地位的企业主；培养1000名左右具有良好职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的职业经理人。要围绕提高自主创新能力和专业技术学科建设，重点加强我市学科、技术带头人队伍建设和创新团队建设。依托国家、省重点项目、重点学科、重点实验室建设及国家对东北老工业基地振兴的人才政策，培养、造就一大批创新能力强、善于搞科研攻关和技术攻关的科研专家、工程技术专家。要充分利用国家“新世纪百千万人才工程”、“东北之春”、专业技术人才知识更新工程（“653工程”）及省“拔尖创新人才工程”、“杰出青年科学研究计划”、“高等学校松江学者和创新团队发展计划”、“振兴\*\*老工业基地急需人才海外培养项目”等人才培养载体，提高全市高层次专业技术人才的整体素质。实施“高层次专业技术人才目标管理工程”，“十一五”期间，重点培养工、农、医、教育、文化、社科等十大类100名左右的学科带头人和附着于企业的100个左右创新团队。要全力推进新技师培养倍增计划，加快培养一批企业急需的技术技能型、复合技能型及高新技术产业急需的知识技能型人才，重点培养机械、化工、电子信息以及现代服务业和现代农业等方面的高技能人才。到“十一五”末，全市要较“十五”新增高技能人才3.5万人，其中培养新技师不少于5000人。要实施城镇和农村创业人才及技术实用人才培养工程，利用5年左右时间培养1000名具有一定创业精神和市场开拓能力的城镇、乡村创业“小老板”和一大批扎根农村，促进农业新技术推广和农产品深加工技术实施的高层次涉农技术人才。

3．加大资金投入，建立高层次人才 “四位一体”社会化培养和多元资金投入机制。探索建立高层次人才社会化培养和多元投入机制，解决人才培养与使用脱节以及人才投入资金“瓶颈”问题。建立并完善单位、个人、政府、社会“四位一体”人才培养机制和资金投入机制。一方面充分发挥党委、政府在人才开发上的导向作用和对重点产业、重点领域、重点方面人才培养上的资金支持、倾斜作用。另一方面充分发挥用人单位用才和育才两个主体作用。同时让人才本身分摊培养成本，并且广泛吸收社会支持、捐助资金。

4．加强人才激励机制建设，以科学的机制激发高层次人才创新、创造的热情。要继续推行并完善鼓励各类人才尤其高层次人才兼职兼薪及领办、创办企业的人才政策；要建立并完善以技术或创新成果入股的相关制度；要大力倡导以按劳分配为主体的多种分配形式，鼓励企业以股权、期权奖励给有重大贡献的高层次人才；要加大对全市经济社会发展和老工业基地振兴有突出贡献人才、实际应用人才、创新创造型人才的奖励力度；加大对处于爬坡阶段、攻坚阶段和起支撑作用的人才支持、扶持力度；要针对不同类别、层次人才采取不同手段，实施有效激励；要充分发挥政策杠杆、导向作用，激发各类人才创新、创造。

5．完善“绿色通道”，加大急需高层次人才及智力的引进力度。要围绕全市汽车、化工等五大产业发展和项目建设需求，遵循“不求所有，但求所用”、“来去自由”的原则，积极吸引海外、域外人才；要不断完善重大项目引才引智制度，以科技含量高、市场前景广阔的项目吸引人才；要发挥海外留学人才创业园建设、企业技术研发中心等科研平台对域外高层次人才的吸引作用，让域外各类高层次人才、智力为我所用。

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！