# 第十一章 造就高素质人才队伍（合集五篇）

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-08-02

*第一篇：第十一章 造就高素质人才队伍第十一章 造就高素质人才队伍坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强适应跨越发展需要的各类人才队伍建设。第一节 大力培养创新型人才围绕提高科技创新能力，依托重点产业...*

**第一篇：第十一章 造就高素质人才队伍**

第十一章 造就高素质人才队伍

坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强适应跨越发展需要的各类人才队伍建设。

第一节 大力培养创新型人才

围绕提高科技创新能力，依托重点产业、重大项目、重要科研创新平台和优势企事业单位，实施八桂学者、特聘专家制度和院士后备培养工程，加快发展人才小高地。重点支持青年科技人才承担国家、自治区重大科技项目，以及国际学术交流与合作项目。扩大硕士、博士研究生教育规模，引进和用好海外高层次人才。大力开发经济社会发展各领域急需紧缺专门人才，统筹推进党政、企业经营管理、专业技术、高技能、农村实用、社会工作等各类人才队伍建设。组织实施国家少数民族高层次骨干人才培养计划，培养造就少数民族人才队伍。

第二节 健全人才发展机制

构建充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。完善党管人才工作格局，建立健全宏观管理、市场配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。深化干部人事制度改革，推动人才管理部门职能转变，创新培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和激励保障机制。完善人才引进和使用方式，采取项目合作、智力入股、兼职兼薪、成果转化、特聘岗位等多种形式，吸引国内外高层次创新型人才开展智力服务。完善地方性人才法规体系，改进人才管理方式，加强人才市场建设，落实国家和自治区重大人才政策，抓好重大人才工程，营造人才脱颖而出的环境，推动人才事业全面发展。

专栏21：人才建设

重点实施人才小高地建设提升、优秀企业家培养选拔、新世纪十百千人才、博士后培养、党政人才素质提升、北部湾经济区人才集聚、西江经济带人才开发、国际化外向型人才开发、重点工业产业高技能人才开发、农村实用人才开发、社会工作人才开发，以及边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持等工程。

**第二篇：树立科学人才观 造就高素质人才队伍**

知识经济时代已经来临，国内的西部大开发、振兴东北老工业基地，党中央实施人才强国的重大战略举措，“人才是第一资源”的认识深入人心，造成人才的争夺更加激烈。\*\*区作为中西部地区的一个农业大区，没有资源和资金优势，也没有地域优势，如果要建成农业强区，就必须依靠人才。前几年，\*\*本地人才已经出现了不少“孔雀东南飞”和“走西口”的现象，导致了本地人才结构失衡，特别是高级人才引进的难度和成本加大，针对这些因素，我们大力倡导树立科学的人才观，转变人才观念，采取有效措施，稳定了现有人才队伍的，保障了人才资源有效地开发和利用，促进了\*\*经济和社会的发展。

[本文来源于文秘写作-www.feisuxs]

一、转变观念，树立科学人才观。以前我们对人才的界定仅仅局限于国有企事业单位，对人才的服务和管理也只延伸到国有的单位，近两年来，我们转变观念，在全区上下逐渐形成共识，认识到只要具有一定知识或技能，能够进行创造性劳动，为推动社会发展做出积极贡献的人，都是人才，在全区各级各单位，逐步树立了不唯学历、不唯职称、不唯身份的科学人才观。我们将对人才的管理和服务拓展到民营企业、每个农村村组，打破了人才的身份界限，从而发现了不少埋没的人才，将很多“田秀才”、“土专家”、“技术工匠”等都纳入人才范畴。通过我们澄清底子，全区民营经济和农村等非国有单位人才已达７５００人，占到了全区人才总量的三分之一。

二、重视人才引进，实现人才总量增加。我们这几年通过待遇留人、感情留人、环境留人等方式，设立人才引进奖励专项基金，用于招聘重奖优秀拔尖人才。出台优惠政策，为引进人才妥善解决经济待遇、住房、配偶子女就业就学等问题。实行“候鸟”政策，对不愿定居的优秀人才实行“不求所有，但求所用，来去自由”的灵活政策，以“假日专家”、“客座教授”、“周末工程师”等形式引进智力。通过努力，我区人才总量有较大程度增长，截止２００４年底，\*\*区人才资源总量约２．２万人，占总人口数的２．６％，包括党政机关、国有企事业单位在内的在职具有中专以上学历和初级以上职称的各类人才达到１４６０７人，占总人口的１．７％，占人才资源总量的６６．４％。党政人才、国有企事业管理和技术人才、非公有制企业人才、农村实用人才分别为２６００人、１２０１０人、６０００人、１５０８人。

三、重视机制与配置，实现人才存量的盘活。通过制度创新，加大企事业单位改革力度，积极实行优胜劣汰的激励竞争机制。我们一是努力做到能者有其资。据能力和现实工作表现分配工资，按能绩大小拉开收入分配档次，对智力、技术成果作为无形资产，参与利润分配。对停产、破产企业的科技人才给予基本生活保障，并尽可能为他们提供科研条件。全区乡镇站所、卫生系统、水利系统已经完成分配制度改革，教育系统年底前也将完成分配制度改革，改革完成后，将有１２０００人占全区人才总量的５４．５％做到按其岗位和贡献获得报酬。二是能者有其位。制定倾斜政策，通过考试、考核，公开选拔优秀人才，择优提拔重用。近几年来，我们对乡镇卫生院院长、学校校长、区直医院的领导班子、有关企业和单位的负责人等都实施竞争上岗甚至面向社会公开招聘。通过改革，具有一定研发水平的人才队伍不断发展状大，涌现了一批成绩突出的人才和成果。如享受国务院特殊政府津贴的肝病专家吴忠文、农业专家陈嘉铭、水利工程专家武令如，著名地方戏曲作家黄士元，湖南省先进工作者、高级农艺师黄道芬等。

四、重视教育培训，实现人才质量的提高。我们一是加强了对现有人才的培训，根据我区专业技术人员队伍现状，制定了切合实际的专业技术人员教育培训计划。重点加强对专业技术人员新知识和新技能的教育培训，特别是认真做好了专业技术人员的外语、计算机知识、继续教育等方面的培训，大力开展了职业培训、岗位培训、技能培训等，积极鼓励在岗自学。二是根据本地需要，有关企事业单位选送了一批德才兼备的优秀人才到相关学校、医院脱产深造培训。三是校企、校地联姻，实行定向培养，为本地“量身定做”实用型人才。通过这些措施，不断提高我区人才队伍的整体素质和能力。

五、重视市场导向，实现人才流量的调控。首先是加强人才市场建设，促进人才有序、合理流动。我们进一步加大了区人才交流服务中心的建设，近几年来，在资金十分紧张的情况下，区人事局筹集３０余万元，投入人才服务中心的建设，建成了计算机培训基地、联接全国各大人才市场的人才信息网络、可容纳１００００册人才档案的档案库，区人才交流中心已基本建成集交流、培训、测试、储备、代理等多功能于一体的人才服务场所。其次，积极引导了人才向民营经济领域流动，弥补该领域人才的严重不足。\*\*区民营经济中管理、销售，工程技术人才占民营企业从业人数的比例为３．５％，远低于国企１０．２％的水平。通过大力工作，我们为国有企业下岗技术人员、事业单位分流人员积极提供民营经济需要人才的信息，为他们再次就业提供信息服务，引导他们到民营企业建功立业。第三，加大农村产业人才倾斜力度。\*\*属典型的农业区，农村经济在国民经济中的比重很大。随着农业结构的调整，因地制宜，立足本地特色，种植业、畜牧业、水产养殖业、农产品加工等的大力发展，创立农业品牌，走优质高效农业之路，实施农业产业化，现有的农业科技人才数量和质量远远不能满足需要，急需一支充满生机和活力的农村实用人才大军。近两年来，我们加大了农村实用人才培训开发力度，紧紧围绕农村产业结构调整，与有关部门一道抓好了对农村实用人才的开发培训，先后举办农村实用人才培训１２期，开展实用技术讲座８次，培训人员达２８００多人次。组织开展专家下乡服务活动２３次，服务对象达２２００余人，提高了农村实用人才

队伍素质。我们还认真做好了农民专业技术职称的评审工作。对符合技术职称评定的实用技术人才，主动为其提供职称评定服务，现已评定农民技术人员２４０人。大力开展了优秀农村实用人才评选表彰活动，向市里推荐了牛鼻滩镇棉花大户李正球和十美堂镇珍珠大户李正军两名优秀农村实用人才，通过典型引路，以点带面，推动农村整体性人才资源开发。今后，我们已做出规划，将大力发展农村职业教育和各类技术培训，发展能够创办高新技术农业，实施农产品深加工，引导农产品进入市场，实现农工贸一体化的各类农村经济人才。通过建立农村生产科技服务体系，构建农村科技平台、服务平台、加工企业平台等，提升农村实用人才素质，促进农村产业化人才的增长。

总之，通过创新，\*\*人才资源有了较多积累，开发上取得了一定的成效，整个人才队伍充满了生机和活力，为\*\*两个文明建设进一步发展奠定了良好的基础。

**第三篇：培养造就高素质党政人才队伍心得**

最近，中共中央办公厅颁布了《2024-2024年干部教育培训改革纲要》。《纲要》的核心问题是希望通过构建具有中国特色的干部教育培训体系，为中国特色社会主义事业培养和造就更多的高素质党政人才队伍，为我国全面发展提供强大的党政人才支撑。

国内外的发展实践证明，人才是经济社会发展的第一资源，人才竞争是最具全局影响力的竞争，人才工作是党和国家至关重要的工作。党的十七大确立了人才强国的战略，省委第十一次党代会把人力资源开发列为三大支撑条件而纳入总体工作布局。根据现行的人才评价标准和统计指标，干部实际上就是人才结构中的党政人才，加强干部队伍建设和教育培训机制创新，也就是要加强党政人才的教育培训机制创新。近年来，我省党政人才队伍建设进展较快。目前，在省、市、县、乡四级党政管理部门中，已经培养和形成了一支政治立场坚定、数量比较充足、结构相对合理、业务能力比较强的党政人才队伍。

但是，也必须清醒地认识到，我省干部教育培训和党政人才开发仍然有不协调的地方。一是个别地方和部门对党政人才的重要性认识不足，工作力度不大，资金投入不足；二是在14个市州和87个县区之间存在党政人才配置和分布不合理的问题，“两州两市”的人才分布明显要比发展快的地区少；三是在一些地方存在人才的专业、特长与实际工作岗位不协调的问题；四是在人才的教育、培训、使用、流动、评价和激励方面的机制创新不够完善。针对我省在干部教育培训，即党政人才开发方面存在的这些问题，建议采取如下对策和政策措施。

一、制定中长期党政人才发展规划

按照加强党的执政能力建设要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以建立新型办学体制、创新教育培训运行机制和改革教育培训内容为目标，制定我省的区域干部人才教育和培训规划，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍，充分发挥人才在区域发展中的战略性、基础性、决定性作用。争取到2024年，使我省具有大学本科及以上学历的干部占到党政人才队伍的85%，使我省党政人才队伍达到整体素质明显提高，结构更加合理，总量从严控制，保持适量增长的目的。制定好这个规划必须注意：一是规划要以中长期为主，注重长效发展；二是规划要明确发展目标和重点，解决干部教育培训方面存在的客观瓶颈；三是规划要与国家教育培训规划紧密衔接，细化教育培训内容；四是规划要紧密结合甘肃实际，突出甘肃的地方特色和优势。

二、选准党政人才的发展重点

从我省发展需要出发，党政人才的教育培训重点应该突出三个方面。一是县区处级领导干部。县区干部是工作量最大、下连接乡镇、上对接市州的中间环节，县区工作在一定意义上是影响全省大局的关键。二是中青年干部。中青年干部是我省后备干部的主体，是甘肃未来发展的主力军，是党政人才的骨干。三是党政人才相对比较薄弱领域，主要是女干部、少数民族干部和非中共党员干部的培养选拔使用。具体来说，充分利用各级党校、行政学院、社会主义学院的教学力量，特别是要充分发挥全省各级党校在干部培养轮训方面的主渠道、主阵地作用，充分发挥好现有教学和科研力量。要分批分类地对以上三方面的干部进行连续性的培训提高。

三、创新党政人才的教育培训机制

在这方面建议：一是进一步明确教育培训机制创新的原则，全面落实理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部教育培训机制。二是优化整合部门和行业的干部教育培训机构，整合教育培训资源，对于教学力量相对较弱的基层党校等要向上级同类单位合并或者集中配置教育资源。三是要加快建设干部教育培训网络平台，利用好现代化的教育培训手段，努力提升信息化教学水平。四是要创www.feisuxs造能够激发干部教育培训办学积极性的竞争择优机制，推行培训项目管理制度，推广委托培训方式。五是要完善干部学习培训的考核评价机制，建立和健全学习成果的反馈管理和教育培训信息跟踪管理制度。六是要加大干部异地交流、挂职锻炼力度，推进党政机关重要岗位干部轮岗交流，鼓励中青年干部到基层工作锻炼。

四、改革干部教育培训的方式和内容

针对当前干部教育培训中存在的学用不对称、重复比较多、针对性比较差的实际情况，制定分类培训大纲，对不同类型的干部实施有一定差异的教学培训方案，提高培训的实效；继续完善教学培训内容，要着力提高干部的基本素质和实际操作能力，建立供需对接的培训内容机制，特别是课程设置、教材设计、专题安排、授课人员等要做新的调整，不同类型和不同层次的培训单位和教学人员可以交错式开展工作；积极推广和运用新型的教学方式和方法，创新办班方法，采取灵活多样的形式把培训工作做活做到家。

五、调动党政人才工作积极性

一是要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，不断建立和完善干部人才的教育培训和选拔使用机制。二是要教育全体干部牢固树立世界观、权力观、任期观、金钱观、政绩观等，用各种方式教育全体干部牢固树立坚定信念，注重品行、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确用人导向。三是实施促进科学发展的干部综合考核评价办法，对于党委和政府的工作业绩的考核，既要考核领导干部的个人业绩，又要考核领导班子的整体业绩，还要考核任期业绩。四是要认真落实好党政人才的各项政策，包括培养政策、选拔政策、待遇政策等。五是要坚持和完善从基层一线选拔干部制度，促进各类党政人才脱颖而出。

**第四篇：创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍**

创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍

发布日期：2024-12-23来源：石家庄市地税局办公室

【字体：大 中 小】

创建和谐地税需要培养和造就高素质人才队伍

王胜亭

不同的历史时期和社会发展阶段具有不同的人才概念和内涵。按照党的十六大“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针，新时期的人才应当是指“具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为社会物质文明、政治文明、精神文明建设作出积极贡献的人”。具体到地税系统的专门人才，应当是指具备较高政治素质和较好的身体素质，有知识、有能力、能够在本职岗位上开拓创新，不断进取，勇于奉献，取得显著的成绩的干部队伍。具体可分为，管理型人才、业务型人才、专业型人才和其他型人才四种类型。管理型人才是指科级、股所级领导类人才。业务型人才是指税政征管、稽查、计会、政工文秘类人才。专业型人才是指计算机、财会、审计、法律、外语类人才。其它型人才包括文艺、体育、书画、摄影类人才。

一、创建和谐地税需要高素质的人才队伍作支撑

国以才立，政以才治，业以才兴。党和国家历来把人才问题作为事业发展的关键问题。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出：实施人才强国战略，是抓住和用好重要战略机遇期、应对日益激烈的国际竞争的必然要求；是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求；是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。江泽民同志反复强调：“人才资源是第一资源。”“当今世界各国，以经济和科技实力为基础的综合国力的竞争日趋激烈，而且将长期存在。这种竞争，在很大程度上决定于人才的数量和质量的竞争，尤其是领导人才的素质和能力的较量。对于我们来讲，这将是决定党、国家和民族在进入新世纪后的前途与命运的竞争和较量。”这些重要思想和论断为我们创建和谐地税，实现跨越发展，做好人才工作指明了方向。

实践证明：一个国家，一个地区，一个部门，一个行业，一个单位，得才而兴，失才而衰，古今中外，概莫能外。当前，我们地税事业处于整体跨越发展的机遇期，新科技、新手段，比如：网络信息、征管软件、税控模式等在税收征管中的支撑作用越来越强，避税和反避税的手段越来越智能化，社会信息共享越来越广泛，这些显著的变化，给我们提出了新的考验和挑战，要适应这种新的形势，就必须要培养和造就一支高素质的人才队伍，这既是适应社会发展的需要，又是创建和谐地税所必须。

二、创建和谐地税需要解决的一些人才队伍问题

当前，地税系统人才队伍总体上是“政治过硬，作风优良，工作、生活上能吃苦”的，但也存在一些问题：一是总量不足，不能满足经济社会和税收事业发展需要。受教育、文化和地税发展历史的影响，系统内高素质的人才较为缺乏，在县（市）农村地区表现尤为突出。主要是缺乏具有较高知识和专业背景，既懂税收业务又能进行信息技术操作，能够经得起艰苦考验，具有高超的工作能力的高素质基层地税人才。二是人才分布不均衡，结构和配置不尽合理。主要表现在专业人才在城乡、专业、部门分布上的不合理。全系统3800多名税收干部，市内区局占有近2200多人，18个县（市）占有1600多人，人才向中心城区富集。一方面中心城区积聚了大量人才，几乎囊括了系统高素质人才的绝大部分；另一方面的现实情况是，越是地域偏远、征管条件艰苦的基层，越缺乏高素质的税收人才。三是知识更新跟不上实际需求，“终身学习”观念不强。受经济条件和环境影响，大部分干部继续学习和再教育的机会较少，特别是一些年龄较大的干部多忙于具体征管工作事务，有较严重的知识老化、脱离时代的倾向。

三、造就高素质人才队伍的几点想法

（一）要树立人才是财富的价值观，形成爱才、用才的新风尚。人才是一切资源中最宝贵、最重要的资源，而且是一种重要的可再生资源，合理有效地使用人才，是推动地税事业快速发展和实现整体跨越的有效途径；优秀人才作为地税事业的领头羊，是我们事业基石和中流砥柱。因此，树立人才是财富的价值观，是我们做好人才工作和培养造就高素质人才队伍的重要前提。各级应重视人才资源开发和人才队伍建设，把人才队伍作为地税建设的一项重大而紧迫的重要任务，切实抓紧抓好。各级领导要有爱才之心，识才之举，容才之量，用才之艺，努力提高识人用人水平，形成支持人才、鼓励创造的导向。要形成党组统一领导，人事教育部门牵头抓总，其它部门各司其职、密切配合的人才工作格局。

（二）要建立和完善培养和使用人才的良好机制，鼓励优秀人才脱颖而出。对人才的培养要以能力建设为核心，要树立大教育、大培训观念，在提高思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养学习能力、实践能力，着力提高创新能力。围绕创新能力，要坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，促进人才在税收实践中增长知识、提升能力。各级要进一步制定和完善对人才培养、管理、使用的一系列制度，建立有序的人才流动机制，营造人才脱颖而出的环境氛围。要树立事业至上的选人用人观，树立改革、发展的选人用人观，树立靠民主、靠制度的选人用人观，树立重素质、重实绩的选人用人观。要努力戒除用人论资排辈思想；破除对人才求全责备，以偏概全的成见；破除“由少数人选人，在少数人中选人”的做法；破除嫉妒人才，埋没人才的陋习。

（三）要创建优秀人才施展才华的宽松环境，发挥人才的重要作用。创建优秀人才施展才华的宽松环境，单位领导为第一责任人。主要职责是落实政策、强化协调、搞好服务，用地税事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用制度保障人才，把人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好，努力把人才优势转化为知识优势和科技优势。一是要把人才放在重要岗位进行锻炼，让各类人才发挥一技之长，有用武之地。二是各级领导对人才要“扶上马，送一程”，要多关心、多帮助，尤其是在他们工作遇到困难的时候，给予帮助解决，渡过难关。三是多沟通、多理解。人才是财富，更重要的也是人。他们身上或多或少也有缺点和错误，工作上也会出现失误和问题，我们不能求全责备，抓住一点小差错，而否定人才。要创造适合人才脱颖而出，使展才华的宽松环境，让各类人才付出的心血和汗水得到肯定，让他们的心情好起来，这样才能激励人才为地税事业发展做出贡献。

**第五篇：建设高素质科研人才队伍**

创新管理机制搭建成长平台建设高素质科研人才队伍

我院坚持科学发展观，以“人才立院、技术强院”为目标，牢固树立“人才是第一资源”的理念，积极实施“人才强院”战略，落实“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研理念，把培养、吸引、留住和用好高层次人才、年青人才作为人才队伍建设的重中之重来抓，激发专业人才队伍活力，为做好我院人才队伍建设工作，建设一支数量充足、结构合理、素质较高的科研人才大军，必须创新管理机制，搭建成长平台，建设高素质科研人才队伍，从而推动了油气勘探突破、开发增效、成果创优，为油田科学发展提供了科技和人才保证。

一、加强我院人才队伍建设的背景分析

近年来，我院人才流失现象较为严重，影响了科研人员的稳定性和作用发挥，这几年补充了不少大学生，为拴心留人，解决好成长成才，建立相关制度，用制度强化人才队伍建设，实现为优秀人才搭台铺路，创造了有利条件。我院作为分站单位，实施博士后制度以来，先后接收了30名博士研究生进站。在2024年之前有XX名博士后研究人员先后出站，为了弥补高端人才缺憾，有必要在油田博士后管理制度基础上进一步细化，进一步创新机制，搭建平台，营造和谐的氛围，让博士后感到环境的优越性和制度的吸引力。

我院是油田勘探开发的“地质参谋部”，担负着油田储量、产能和科技攻关的重要任务。现有职工XXX人，其中，党员XXX人；博士研究生XX人、硕士研究生XX人、大学本科XXX人、大专及中专XXX人；教授级高工XX人、高级职称XXX人、中级职称XXX人；全院下设X个基层党支部，XX个科研项目（研究室），X个机关科室，X个后勤服务单位。为了激发专业人才队伍活力，建立高素质科研人才队伍，形成了人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。在这背景下，我们更需要创新人才管理体制，为人才的培养和成长搭建平台，实现“人才强院”的战略目标。

二、如何加强科研人才队伍建设

高层次科研人才队伍建设正在向纵深发展，人才工作组织领导选拔体制需要不断完善，人才工作的抓手才能不断强化，人才选拔体制改革力度不断加大，人才队伍建设取得积极成效。大力实施“人才强院”战略和建设高素质科研队伍计

划，加强我院人才队伍建设，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的制度环境，迫切需要进一步转换我院用人分配机制，不断深化人事制度改革。

（一）增强用人机制活力，深化专家选拔制度改革

按照建设高素质科研人才队伍的要求，在工作中突出“人才是油气之源，知识是强院之本”的人才价值观，形成了选拔任用人才工作的科学机制。

一是明确标准，改进方法，科学评价。为了全面、准确地反映各专业选拔的不同标准，建立了严格的选拔流程，坚持人才管理日常绩效考评和评议工作制度，从道德品质、科研能力、工作能力、工作态度、工作业绩等四个方面，客观、准确、公正地评价专家人才。

二是扩大途径，广泛选拔，相互评价。把同专业科研骨干评价、同专业中层干部评价为选拔专业人才的基础来抓，列入全年组织工作计划，形成一套比较规范的操作程序和行之有效的办法措施，建立良好的后备人才推荐运行机制。

（二）引入竞争择优，促进优秀人才脱颖而出

选拔坚持公开、竞争、择优方针，在充分借鉴先进经验做法的基础上，着力优化选拔方式方法，促进优秀人才脱颖而出。一是注重单位意见。坚持“谁使用谁负责”原则，由公选岗位单位研究确定岗位描述，以及年龄、学历、专业、经历等职位要求，适应各单位实际需求，满足工作任务需要。二是注重能力素质。注重实际能力考核，根据岗位特点和工作实际，切实让干得好的考得好。三是注重群众公认。将民主测评纳入综合成绩，组织开展德的专项测评，增加组织和群众评价占有的份量。

（三）完善人才培养体制，促进专业技术人才快速成长

坚持市场化的改革发展方向，通过整合现有培训资源，充分挖掘现有资源的潜能，不断加大对专业技术人才培养的投入，改善高技能人才培养条件，努力扩大培养规模。充分发挥高技能人才培养方面在企业的主体作用。通过承担企业的技术攻关、技术创新、工艺流程改革、课题研究、技能交流活动和岗位技能培训，促进新技术人才的成长，不断丰富和提升技术人员的知识水平和综合素质。激发广大专业技术人才的创造性，努力建设一支思想素质好、科研水平高、创新意识强的人才队伍。加强高技能人才队伍建设研究，组织召开技术人才工作座谈会，专题探讨高技能人才培养对策、措施和办法，及时总结和推广人才培养先进经验，促进专业技术人才快速成长。

三、建设高素质科研人才队伍对策实施的效果评价

（一）科研人才的紧迫感、压力感增强

科研人才队伍建设增强了青年员工紧迫感和压力感，提升他们专业化程度，增强他们职业化精神。知道自己的职业发展目标是怎样，只有工作有了追求，职业路程有了目标和规划才会有观念意识的转变，才会对工作与生活形成一种自然的紧迫感和压力感。

（二）科研人才的主动性、上进心增强

建设高素质科研人才队伍，树立科学的用人观念，坚持正确的用人导向。知人善任，用其所长，把握好科研人才的最佳使用时机。要创新激励机制，激发科研人才的工作活力。通过各种灵活的激励方法，促使科研人才的紧迫感、危机感和责任感增强，从而积极努力地工作，为我院发展创造价值。营造了和谐的工作氛围，调动科研人才积极性的内在因素，增加科研人才待遇，努力创造主动工作的环境。科研人才与我院发展是息息相关，唇齿相依的关系，我院要发展好，就要更新观念，创新管理模式，充分调动广大科研人才的工作积极性。

（三）造就了一批素质好、能力强的后备人才

建立高素质科研人才队伍是后备人才良好的发展通道，通过人力资源部门与科研人才个人的沟通确定其发展目标和通道，激励科研人才不断提升自己的能力，实现个人职业能力提升。为科研人才设置管理类和技术类通道，科研人才依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。明确的选拔标准，针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件（学历、经验、年龄等）、知识、技能、能力素质、个人绩效等。通过培训、轮岗、导师、挂职等方式，各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才选择适当的方式进行培养，做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题。因此，建设高素质科研人才队伍造就了一批素质好、能力强的后备人才。

四、新思路、新举措力促我院人才队伍建设

油田要发展人才是保障。，进一步完善选才、育才、用才、聚才机制，努力增强油田的竞争力。创新人才理念、政策和措施，进一步加快人才的成长步伐。

建立健全人才经营开发机制，强化高素质经营管理人才、专业技术领军人才两支队伍建设，逐步形成层级合理、比例协调、管理规范的职位序列，确保人才成长有通道、发展有空间、贡献有激励，丰富人才培训方式，采取请进来辅导、送出去学习、博士后带训等多种方式，努力打造高知型、高技型、复合型科研队伍。对青年科研人员进行“带领式”培养；大胆地给青年科研人员压担子，为他们施展才华搭建舞台。

坚持“团结奉献 求实创新“的核心理念、“创一流科研成果，打造名牌研究院”的企业愿景、“勘探与开发并进，人才与科技共兴”的管理理念、“人才是油气之源，知识是强院之本”的人才价值观，把“人才立院，技术强院，文化兴院，和谐稳院”发展战略和“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研理念融入到科研生产、企业管理的各个环节，营造了浓厚的文化氛围，营造和谐人才培养环境，为我院持续和谐发展提供不竭动力。

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！