# 用“五个”创新提高我县人才队伍素质范文大全

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-08-06

*第一篇：用“五个”创新提高我县人才队伍素质解放思想创新管理切实提高我县人才队伍素质解放思想是党的思想路线的本质要求，是我们应对前进道路上各种新情况、新问题，不断开创事业新局面的一大法宝。解放思想不是目的，而是经济社会发展的手段和灵魂，其意...*

**第一篇：用“五个”创新提高我县人才队伍素质**

解放思想创新管理

切实提高我县人才队伍素质

解放思想是党的思想路线的本质要求，是我们应对前进道路上各种新情况、新问题，不断开创事业新局面的一大法宝。解放思想不是目的，而是经济社会发展的手段和灵魂，其意义就是扫除一切阻碍发展的思想障碍，清除一切影响发展的制度瓶颈，焕发起全体干部群众进一步改革开放和富民强县的热情，努力推动衡南经济社会又好又快发展。

近年来,我县围绕“人才强县”这个目标,加强党管人才工作，创新人才管理方式,造就和培养了一大批靠得住，用得上的优秀人才。我县现有各级各类人才15210人。其中，党政人才3058人，专业技术人才8345人，企业经营管理人才245名，农村实用人才3562人；研究生学历31人，大学本科学历3605人，大专学历5104人，中专学历4126人，高中及以下学历2344人；高级职称382人，中级职称5240人，初级职称2685人。但同时也存在着一些问题和不足：一是人才发展不太平衡。二是人才结构不太合理。三是乡村科学技术人才选拔力度不够；四是人才流失现象比较严重。为全面提高我县人才队伍素质，在今后的工作中，我们要继续解放思想，切实做到“五个创新”：

一、要进一步创新管理机制，让人才成长有环境。党管人才是人才工作总的原则，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。1

在实际工作中，我们必须坚持在各级党委的领导下，通过制定政策、营造环境、整合力量、提供服务，为有志成才的人提供更多发展机遇和更大发展空间。人事部门作为人才工作的重要职能部门，要解放思想，切实担负起牵头抓总的职能，根据我县人才队伍现状，立足当前，着眼未来，研究思考人才队伍建设的大思路，提出人才工作的具体方法和措施，制定工作目标和工作规划。通过督促检查，加强人才工作的宏观管理，及时发现和解决人才工作中存在的问题，确保人才工作的各项政策措施得到贯彻落实。要搞好协调服务，加强与各类人才的联系，做好为人才的服务工作，真正把人事部门建设成为“人才之家”。

二、要进一步创新培养机制，让人才工作有活力。根据全县经济和人才队伍建设的总体目标，我们要解放思想，贯彻落实科学发展观。坚持分类指导的原则，科学制定各类人才的培养目标。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下功夫，全面提高领导水平。有计划选派副科级以上领导干部到省、市、县委党校等培训基地参加培训，进一步健全选派优秀领导干部到经济发达地区挂职锻炼制度。对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高驾驭市场、参与竞争的能力。每年选派优秀经营管理人才，到国内知名的大中型企业和重点高等院校进行学历教育或进行金融、财务、法律等急需、紧缺专业的定向培训。对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，充分利用企业科研平台，加强与高等

院校、科研院所的联系，着力提高技术水平和创新能力，促其形成自己的知识产权体系，多出、快出科研成果。

三、要进一步创新评价机制，让人才自身有压力。领导干部考核，要以完善“六查”考核办法为重点，实行领导干部绩效审计，激励领导干部创造性地开展工作，始终把群众满不满意、经不经得起历史检验作为提拔使用领导干部的重要依据。企业人才考核，要建立反映经营业绩的财务指标和反映人才综合管理能力等非财务指标相结合的人才评价新体系，组建好企业经营管理人员中心，聘请有关专家组成资格评定委员会，按照规定的标准对企业经营管理人员进行资质评价，逐步实现企业经营管理人员的任职职业化、选聘市场化。专业技术人才考核，要以深化职称制度改革为突破口，以打破专业技术职务终身制为重点，实行事业单位人员由用人单位自主聘用合同制度，被聘用人员享受所聘岗位相应待遇，岗变薪变。

四、要进一步创新激励机制，让人才成长有动力。改革分配制度，以业绩论英雄，按贡献取报酬，充分体现知识、创造、劳动和人才的价值。制定激励政策，用适当的待遇激发人才活力。对政绩突出、群众公认的在乡镇党政正职岗位连续工作五年以上的领导干部，可享受副处级干部待遇；对工作能力强、政绩突出的优秀党政副职领导干部，可提拔重用；对本单位综合考评未完成年度任期目标并处于全县后2名的单位党政正职领导干部，要责令其辞职。对长期从事科研和生产一线的专业技术人才，具有

副高以上职称的、市政府津贴获得者和市科技拔尖人才获得者，可享受县政府特殊人才津贴。

五、要进一步创新选拔机制，让人才出现有机会。要坚持公开、平等、竞争、择优的原则，深化干部人事制度改革，构建能上能下、能进能出、人尽其才、充满活力的人才选拔机制，继续推行和完善公开招考、招聘、竞争上岗等措施办法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。在公开选拔领导干部和后备干部方面，要将进一步加大公开选拔力度和范围，由公开选拔副科级领导职位扩大到正科级领导职位，每年公开选拔的科级领导干部比例要逐年提高。在选拔专业技术人才方面，要坚持量才使用，实现人尽其才。每年要选拔一批县级中青年学术、技术带头人，实行动态管理，在科研开发、课题研究、专著出版、学术交流等方面给予支持。在选拔农村实用人才方面，坚持是才必用，有计划地选拔乡镇农村实用人才进入县农广校进行大专以上学历教育和实用技术培训。

**第二篇：浅谈如何提高公路人才队伍素质**

浅谈新形势下如何提高公路人才队伍素质

（酒泉公路总段敦当公路收费管理所 梁 旭 阿克塞 736400）

[摘要] 随着公路建设的步伐加快，高等级公路里程逐年增加，机械化、信息化的普及，国家对公路的“建、养、管”提出了更高的要求，培养一支高素质的人才队伍是公路行业可持续发展的人力保障。本文就如何提高公路人才队伍素质，结合单位职工队伍发展提出了自己的看法。

关键词 新形势下 提高 公路人才队伍 素质 体会 随着国家新一轮西部发开发战略的逐步展开，总段公路建设步伐明显加快，高等级公路里程逐年增加，公路交通在国民经济中的低位越来越突出，与此同时，对公路的“建、养、管”提出了更新更高的要求，特别是随着机械化养护程度的快速普及、信息化程度的提升、各种作业分工的细化，迫切需要高素质的养护人员、专业化的养护队伍，以适应公路事业飞速发展的需求。再次，人才队伍的生产作业环境和思想认识和发生了很大变化，对公路行业人才队伍的整体素质提出了新的要求，培养一批业务水平高与思想素质好的人才队伍是保证公路事业健康发展的重要举措。

根据公路行业特点和现阶段人才队伍的身心特点，通过学习培训、技术竞赛及开展文体活动等多种形式，引导人才队伍树立 与社会主义市场经济发展和我国交通事业发展相适应的思想观念，不断提高业务素质和技术水平，增强人才队伍的上进心和竞争意识，激发人才队伍的爱岗敬业精神和创新意识，为交通事业的可持续发展培养人才、储备人才，提供人力资源保障。

一、加强机制建设，努力建设一支适应单位又好又快发展需要的人才队伍

提高人才队伍素质，是一项长期而系统的工程。建立高素质人才队伍，首先，要提高认识，明确目标。人才队伍素质高低与公路事业发展的兴衰密切相关。根据公路事业的发展里程，掌握事业发展对人才队伍的新要求与单位人才的变化动态，明确各类人才培养的目标，明确提高人才队伍素质的方向。二是把提高人才队伍素质工作纳入单位的事业发展长远规划。制定切实可行的措施，形成制度，将人才培养工作列为与单位的整体竞争能力和长远发展工作同等重要的位置，从制度上为人才培养工作提供保证。其次，要完善现有的人才使用和培养制度。将一些品德高尚、热爱本行业的人员作为培养对象，放手启用一些有一技之长的职工。打破工作年限、学历等因素的限制，以“德才兼备，以德为先”的原则用人。对已取得相关职业技能资格的人员也要进行考核，对经考核不合格的，要相应降低其职称资格。完善职业技能鉴定制度，促使职工不断学习、更新知识，实现自我超越。三是把培养人才与使用人才有机结合起来。培养人才的目的是为了应 用人才，应用人才关键是为优秀人才提供其展示技能和智慧的舞台。在人才的使用上要重业绩、看主流，同时，要为优秀人才提升技能提供条件和空间，如在职位提升、荣誉授予、培训深造等方面给予特殊的待遇。

二、开展形式多样的主题教育

各级有关部门要在广大职工队伍中深入进行以爱岗敬业、无私奉献、勇于创新、甘当路石为核心的教育。增强爱国主义、集体主义和热爱本职工作的思想，促进各类人才树立正确的世界观、人生观、价值观。通过大力弘扬敬业精神和职业道德、职业理想教育，帮助职工树立正确的理想信念，培养高尚的道德情操和职业操守。在每年的人才队伍培训教育中做到有计划、有安排、主题鲜明、重点突出。引导人才队伍树立以学习为荣，以有一技之长为荣的思想意识，冲破原有的办培训班、室内学习的束缚，增加一些在现场培训，在实践中学习的内容，在理论学习的基础上重视实践培训。2024年酒泉总段举办的冬季沥青路面冷补技术学习观摩和沥青路面修补现场演示会和2024全省局管二级公路“紫光杯”职业知识技能竞赛就是一个典型事例。

充分发挥工会的桥梁纽带作用，发挥老干部老工人经验丰富、有号召力和影响力的作用，发挥共青团组织与年青人贴近，能及时准确掌握青工思想动态的作用，为整体工作起到推波助澜的作用。结合行业特点，开展形势多样、丰富多彩的文体娱乐活 动，活路人才队伍业余生活，使得一个集体内部形成凝聚力、向心力，达到以开展活动促进工作的顺利开展；以开展活动增强集体荣誉感、责任感；以开展工作锻炼队伍，寓教于乐，最终达到全面提高人才队伍素质的目的。

三、建立和完善有利于技能人才培养、使用的政策措施和激励措施

通过开展 “创建学习型组织，争当学习型人才队伍”活动，创建学习型组织，争当学习型人才队伍。满足人才队伍终身学习的需要，是不断提高人才队伍素质的重要措施。要针对不同岗位、不同人才队伍群体的特点把人才队伍们组织起来，充分利用各类培训机构、人才队伍之家等活动阵地，设计丰富多采的活动载体，吸引人才队伍广泛参加，进行集中学习。要面向基层、面向生产一线，大力开展技术创新、岗位练兵、技术比武、技能竞赛活动，激发人才队伍获取知识、更新知识、提高技术素质的积极性和主动性，从而把“争先创优”活动深入持久地开展下去。要坚持深入地开展读书自学活动，根据生产实际和个人发展的需要，不断丰富读书自学活动内容，创新读书活动的载体，拓宽读书活动的领域，将读书自学活动与提高人才队伍技术素质有机结合起来，激励更多的人才队伍走上自学成才之路。完善人才管理制度，修订一些能鼓励人才队伍学习提高、优胜劣汰的管理制度，激发人才队伍勤学上进的斗志。

四、完善和创新对人才队伍的培训工作方法

人才队伍培训工作是提升人才队伍专业技术素质的重要手段。因此，必须从公路行业长期发展的高度对人才队伍培训工作进行系统思考和谋划。一是搞好培训需求调查。人才队伍培训部门、人事部门要根据培训工作目标和计划，对培训需求进行详实的调查。培训需求调查可在两个层面上进行。第一个层面对人才队伍个人的调查，了解人才队伍个人最想提高哪方面的技能。通过对人才队伍个人的调查，可以提高人才队伍个人对提升个人专业技术素质的关心程度，激发人才队伍个人学技术、学知识的热情。第二个层面是对行业内部的调查，了解本行业最需要的人才类型和专业技术知识类型。在此基础上，有针对性地确定培训内容。二是搞好人才队伍个人职业生涯设计。为了适应行业发展的需要，同时也为了更好地贯彻人才队伍自身发展的需要，总段应当根据人才队伍的工种和岗位的专业技术特点，制定人才队伍职业生涯设计。具体是根据人才队伍所从事的工作，制定出人才队伍应当学习和掌握的专业技术知识类别，明确人才队伍在一定期间内应当接受哪些培训、应当掌握什么专业技术知识，从而有效地提升自身的技术素质。三是实现培训方式创新。要由过去只抓岗位应知应会培训和“缺什么，补什么”培训转变为着力抓好知识技能培训和人才队伍学习的培训，做一些有预见性的培训。要求人才队伍不但要掌握本岗位应知应会知识，而且 要传授相关专业技术领域的先进工艺技术及方法，确保有一技之长。同时，要通过培训，为人才队伍在实际工作中提高技能创造条件，使人才队伍自身的学习力得到增强，由单一的技能培训转变为复合型人才的培训。在培训中，除了要培训与本工种的岗位相关的专业技术知识，还要培训与本工种和岗位相关的其它专业技术领域的知识。通过复合型人才的培训，使人才队伍真正达到“一专多能”。

人才队伍素质关系到行业的发展、单位的前途和人才队伍自身利益的实现，关系到公路事业的发展和社会的文明与进步。全面提高人才队伍队伍素质，促进“抓管理 带队伍 树形象 谋发展”目标的实现，这就需要积极探索有效形式和途径，不断深化主题，加大力度，创新载体，完善机制，为广大人才队伍建功立业搭建平台，使更多更优的有一技之长的、德才兼备的人才脱颖而出。

**第三篇：浅谈如何提高职工队伍素质**

浅谈如何提高职工队伍素质

随着市场化经济的不断深入和改革开放力度的不断增强，企业之间的竞争将日趋激烈，非运输企业“转型发展、二次创业”最先体现的不适应，就是人员素质的不适应，提高职工队伍整体素质，培养一支思想先进、技术过硬、德才兼备的职工队伍，是新形势下企业面临的一项重要任务。企业对员工素质的进一步培养要着重开展好以下几方面工作：

一、加大职工教育培训与管理力度

企业要在激烈的市场竞争中求得生存和发展，实现持续、健康、快速发展，必须通过教育、培训来提高职工素质，最大限度地开发员工的潜能，使人力资本大幅增值。提高职工素质建设必须有计划、有目标、有措施，它是一个渐进过程，必须加强协调管理，并与企业总体发展目标紧密相联。企业要把职工素质培训纳入企业发展规划，组织员工积极参加各类文化和专业技能培训。培训内容、培训重点和培训方式等要切合企业发展实际，要科学、规范。特别是培训内容的设计要做到以下三点：

1、要与企业的需求相吻合。我们公司每年都面临繁重的经营转型、市场拓展等重要工作任务，其中最缺乏的就是经验总结、成果积累，这就需要开阔的知识视野和较强的专业能力。要下大力气培养德才兼备、又红又专的企业经营管理人才，培养适应各个层次和各种类别要求的人才，使各种人才形成互补。

2、要与企业的现状相适应。如果职工感觉培训内容是一种理想，远远高于企业现状，是企业不可能达到的状态时，1职工就会失去兴趣。培训内容要稍高于现状，让职工感觉得通过努力是可以达到的。

3、要与职工的水平相对应。每个人的学历、经历、认识都不同，培训部门一方面要划分不同层次的职工区别对待，使参加当次培训的人员尽量处在同一水平，另一方面要视职工的层次安排与该层次职工的水平相对应的内容。如果参差不齐的职工参加同一培训，必然有的人感觉太肤浅有的人感觉太深奥。不管哪一个岗位的员工，面对日新月异的世界，千变万化的市场，都要对自身的知识充实和更新，对新领域、新事物、新情况不断加强学习和认识。

二、构筑学习的平台、考核待遇体系，促进职工成才 教育培训要取得好的效果，就要为职工构筑学习的平台，吸引职工广泛参与。企业要鼓励职工在搞好岗位培训的基础上，通过多种途径，如读书自学、技能培训、丰富多彩的文娱活动等多种形式获取知识，增长才干，在实践中不断充实自己。并且要坚持面向一线职工、立足班组建设，把职工的素质教育和企业的专业化、规范化、科学化管理结合起来，引导职工走上技能成才的道路。

1、建立科学的培训考核体系。建立和完善企业教育基地以及职称、技能鉴定网络，大力推进建设与国家职业资格证书制度相吻合有关企业制度。凡技术复杂、通用性强的工种，均需经过培训持证上岗，对技术水平高，成绩突出的优秀工人可提拔使用。

2、树立人才观念，把职工的技能水平和岗位挂钩。除了高学历的人才，高级工人也是人才，是应用型、技能型人才，是将科学技术成果和先进工艺技术转化为现实生产力，促进经济增长的重要力量。很难设想，一个单位只需高学历人才，而不需要有高技能技工的话，企业将会怎样，所以企业应加强对高级技术工人这一人才重要组成部分的认识，加强培训，注重培养。在劳动人事、分配制度等方面实施配套改革，打破身份界限，工人也能竞争到技术管理岗位；对发挥领头雁的作用、对生产、技术改革上作出重大贡献的高级技术工人给予奖励，树立当技术工人也能成才的观念。同时在企业改革发展的过程中，要把职工的技能水平和岗位挂钩，把职工的技能水平作为上岗的基本资格。如对班、组长这个岗位应具备什么样的技能水平，作出一个具体的要求，对从事特有工种的人员也应做出一个标准来，从而调动职工提高技能水平的积极性。

3、要把人才、技能要素渗透到各种分配和工资待遇中去。落实工资待遇是提高职工技能水平的一个重要的环节。在实施中，重点突出岗位对技能水平的要求，体现专业技能水平在职工上岗、工资待遇中所占的份额，并结合企业的工资体制及经济承受能力，不搞一个模式，要进行大胆的尝试，拿出比较合理有效的方案来。把工资设计与技能水平相联系，把职工的技能水平作为提高职工工资待遇的重要条件之一。

4、开展劳动竞赛，激发职工提高技能的积极性。可以开展多面手比赛，培养种子手队伍，搞好各项劳动竞赛；还可以通过岗位练兵、技能比赛和创优争先活动等，激发调动职工获取知识、提高技能的积极性，使企业上下形成一种崇尚知识、重视人才、爱岗敬业的良好风气。通过这些活动，不仅弘扬了企业文化精神，陶冶了职工情操，同时也充分展

示了广大职工奉献岗位，勇于进取的精神风貌，激发了全体职工职工的工作积极性，同心协力迎接新时期新挑战，促进了企业两个文明建设。

三、以人为本，维护职工的学习权、发展权

以人为本，就是要把“员工”作为管理活动的核心和最重要的资源，通过各种措施提高员工的能力，发挥员工的积极性和创造性，引导员工去实现预定的目标，体现对人的尊重、理解并极力实现人的全面发展。其主要内容包括以下几点：

1、认识人。首先确定人的主导地位，围绕着如何调动员工的主动性、积极性和创造性去开展一切经营管理活动。因为，决定一个企业是否有良性发展能力的决定性因素在于员工所拥有的知识、智慧、才能和技巧。员工才是生产管理活动的主体，是一切资源中最重要的资源。

2、发展人。智慧劳动者是生产力中最活跃、最革命的因素，充分发挥其作用，是企业管理的基本出发点。组织开展各项工作是为了尽可能充分地发挥人的聪明才智，释放其能，让员工以最大的热情和创造力投身到生产、管理中去，从而使员工能够得到全面的发展，真正提高他们的工作生活质量。

3、尊重人。每个人，无论是领导还是普通员工，都具有独立的人格，都有做人的尊严和做人应有的权利。每一个有尊严的人都会对自己有严格的要求，并且当他们的工作得到肯定与尊重时，他们会尽更大的努力去完成自己应尽的责任。

4、培养人。拥有一支高素质的员工队伍对企业发展是

至关重要的，因此，企业应把培育人、不断提高员工的整体素质作为经常性的任务。在人才已经上升为第一生产力的知识经济时代，知识的更新更加迅速，职工的职业变更和岗位调整更加频繁，终身教育已成为必然趋势，学习和教育必将伴随职工的职业生涯。职工素质不仅关系到服务水平和服务质量的提高，也制约和最终决定企业的发展前景。职工为企业创造效益，企业要为职工提供发展和施展才华的舞台。企业有责任、有义务维护职工的学习权、发展权，使得每个职工在知识经济大潮中不至于因知识落伍而失业。

四、强化思想政治工作，开展职业道德教育

思想工作是生命线，企业在抓好职工技能素质的同时，也必须抓好职工的思想素质。讲职业道德无论从何角度看，都是企业发展的必然要求。强化思想政治工作、职业道德教育也是企业立身于经济大潮中必须修好的一课。此外，企业还必须贯彻国家有关职业教育和技能培训的法律法规，落实开展职业教育方面应尽的责任和义务，进一步加大在职工中培养各类人才的力度。推动有关部门和企业建立完善职工技能资格认证体系，使职工中的优秀人才脱颖而出。推动落实职工技术创新奖励制度，为职工充分施展才华创造条件，为促进企业效益的提高和推动经济社会的全面发展提供更多的人才资源支持。

五、创建学习型企业的培训机制和氛围

创建学习型企业首先要解决的就是消除职工的心理障碍，帮助职工改善心智模式的问题。要做好以下几点：

1、拥有终身学习的理念和机制；

2、建有多元化回馈和开放的学习系统；

3、形成学习共享和互动的组织氛围；

4、具有实

现共同愿景的不断增长的学习力；

5、工作学习化使员工活出生命意义。所谓工作学习化，是将一项工作视为一个最好的机会，从工作中学习新技能、新方法并促进专业知识的增长。

学习型企业机制建立在一个崇尚知识、崇尚人才的企业文化基础上，全体员工的认识都统一到素质提高的必要性和迫切性的广泛认识上，然后再设计一个切实可行的培训计划，那么，全员素质的提高就指日可待了。

总之，提高职工队伍素质不是一朝一夕的事情，这需要放在企业的发展战略角度，解放思想，不断探索，实事求是，常抓不懈，才能为企业的振兴和发展奠定坚实的基础。

**第四篇：浅谈如何提高企业职工队伍素质**

浅谈如何提高企业职工队伍素质

(江汉油田设计院工会)

当前，随着科学技术的飞速发展，社会发展日新月异，我们面临着经济全球化趋势明显增强和国内进一步建立健全社会主义市场经济体制，加快经济结构调整两方面的新形势、新任务。这些都从不同的角度给我们企业提出了一些新的、不可回避的问题。企业的竞争说到底就是企业的重要组成因素——人的竞争。职工队伍素质问题已经成为我们关注的焦点。提高职工队伍整体素质，是广大职工群众合法权益的根本所在，也是企业的希望所在。而工会组织在这方面肩负着重要角色和负有重任。

作为基层单位工会组织，我们以“三个代表”重要思想统领工会工作的全局，围绕中心、突出维护，求真务实、与时俱进。介入到职工队伍建设中，特别是生产一线职工的素质建设中来，提高职工整体素质，培养一支德才兼备的职工队伍，是新形势下工会的一项重要任务，也是提高工会工作层次的有效途径。那么，工会组织该如何提高职工队伍素质呢？

一、要加大职工教育培训的力度。

企业要在激烈的市场竞争中求得生存和发展，实现持续、健康、快速发展，必须通过教育培训提高职工素质，最大限度地开发人的潜能，使人力资本增值。学习是当前对每一个人的要求，不管哪一级干部，不管哪一个岗位的员工，面对日新月异的世界，千变万化的市场，都有一个知识充实和更新的任务，都有一个面对新领域、新事物、新情况不断加强学习的任务。建立与企业发展相匹配的高素质职工队伍，这是一项长期的系统工程。工会要积极配合企业把职工素质培训纳入企业发展规划，并在参与培训计划的拟定、实施过程中，组织员工积极参加各类文化和专业技能培训，对培训内容、培训重点和培训方式等提出积极的意见和建议，使培训方案更加切合企业发展实际，更加科学和规范。

二、要不断创新教育培训活动载体。

教育培训要取得好的效果，就要为职工构筑学习的平台，吸引职工广泛参与。工会组织要鼓励职工在搞好岗位培训的基础上，通过多种途径，如读书自学、技能培训、丰富多彩的文娱活动等多种形式获取知识，增长才干，在实践中完善充实自己。工会组织要长期坚持面向基层、立足班组活动，把职工的素质教育和单位的专业化、规范化、科学化管理结合起来，按照岗位“精一门、会两门、学三门”的要求开展多面手操作赛平台，通过岗位练兵、技能比赛和创先争优活动深入开展，激发、调动获取知识、提高技能的积极性、主动性，形成崇尚知识、重视人才、爱岗敬业的良好风气。通过文化体育活动，弘扬企业精神，陶冶职工情操，同时也充分展示广大职工奉献岗位，勇于进取的精神风貌和人文精神，激发广大干部职工知难不畏难，知苦不怕苦，同心协力迎接挑战的顽强斗志，促进两个文明建设发展。

三、要维护好职工的学习权。

市场竞争的实质是人才竞争，人的最大追求是自我价值的实现。在人才已经上升为第一生产力的知识经济时代，知识的更新更加迅速，职工的职业变更和岗位调整更加频繁，终身教育已成为必然趋势，学习和教育必将伴随职工的职业生涯。职工素质不仅关系到服务水平和服务质量的提高，也制约和最终决定企业的发展前景。职工为企业创造效益，企业要为职工提供发展和施展才华的舞台，为使职工能最大限度地获得技能知识，要维护好职工学习权益，让其有一个学习提高的平台。

总的来说，职工思想文化素质和岗位职业技能的提高，将有力促进服务和工作质量的提高，使企业发展不断迈上新的台阶。

**第五篇：浅谈如何提高教师队伍素质**

浅谈如何提高教师队伍素质

青华中心校茶智萍

随着社会的发展和进步，教育教学的作用越来越突出。这对我们教师的教育水平也提出了越来越高的要求。教育的阵地主要在学校，学校的教育则要依靠教师。因此如何提高教师队伍的水平和素质是当前教育工作上的一个重要课题。教师的水平和素质包括一个教师的世界观、人生观、道德水平、知识和技能等等，简单地可以概括为政治思想水平，业务能力，工作作风几个方面。要提高教师队伍的水平和素质必须诸多方面着手抓。

首先，必须注重教师的政治思想水平。在教学活动中，教师的劳动更多的是用自己的思想、学识、言行，以示范的方式直接去影响学生。当教师引导学生认识周围世界的同时，他自己也成了世界的一部分，成为学生认识的对象，因此，教师的思想品质、行为成了学生关注的焦点。这就是要求教师在思想、道德、学术、言行举止、仪表等方面以身作则、为人师表，时时处处做学生的表率，为培养合格的下一代，必须不断提高自己的政治思想水平。

在实际工作中，教育部门要帮助广大教师认真学习马列主义、毛泽东思想。

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！