# 加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究（teniu推荐）

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-08-14

*第一篇：加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究（feisuxs推荐）文章标题：加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究建设小康，人才为本。近年来，我县大力实施“人才强县”总战略，牢固树立“发展是第...*

**第一篇：加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究（feisuxs推荐）**

文章标题：加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究

加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究

建设小康，人才为本。近年来，我县大力实施“人才强县”总战略，牢固树立“发展是第一要务、人才是第一资源”的观念，创新方式育人才，完善政策引人才，不拘一格用人才，使各类人才脱颖而出，加快了县域经济发展和小康社会建设步伐。截止

2024年底，全县人才队伍共有4146人。人才总量占全县总人数的2.51％，其中党政人才918人，专业技术人才2978人，事业单位管理人才250，分别占全县总人数的0.56％、1.80、0.15。

一、我县人才队伍建设的基本情况和整体评价

1、党政人才队伍

据统计，截至2024年12月底，我县共有党政人才918人。从学历层次看，研究生学历的7人，大学本科学历的195人，大专学历的486人，中专学历的193人,高中及以下学历的37人，分别占全县党政人才总数的0.76％、21.24％、52.94％、21.03、4.03。从年龄结构上看，35岁及以下的443人，36-40岁的178人，41-45岁的123人，46-50岁的89人，51-54岁的56人，55岁及以上的29人，分别占全县党政人才总数的48.26％、19.39％、13.40％、9.69％、6.10％、3.16％。仅就党政机关事业单位本科以上学历的人员占党政人才总数的比例为21.24而论，这个比例不仅远远低于沿海发达地区，而且也远远低于全国全省的平均水平。35岁以下的人才占党政人才总数的48.26，基本与全国平均水平扯平，这也反应了越来越多的年轻干部在我县党政机关发挥着重要作用，我县党政人才队伍正日趋年轻化。

2、专业技术人才队伍[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

据2024年专业技术人员统计报表，截至2024年12月底，我县共有专业技术人员2978人，其中具有高级职称的36人，中级职称的598人，初级职称的2344人，主要分布于工程、农业、教育、卫生等系统。从学历层次看，在2978名专业技术人才队伍中，研究生学历的6人、大学本科学历的331人，大专学历的1570人，中专学历的983人，高中及以下学历的88人，分别占专业技术人才总数的0.20％、11.11％、52.72％、33.01、2.96。从年龄结构上看，35岁及以下的1624人，36-40岁的531人，41-45岁的427人，46-50岁的201人，51-54岁的135人，55及以上的60人，分别占专业技术人才总数的54.53％、17.83％、14.34％、6.75％、4.53％、2.02。由于我县事业单位可供专业技术人才发挥作用的舞台有限，所以大多数此类人才都集中于工程、农业、教育、卫生等系统下属的事业单位。我县专业技术人才中本科学历的占8.10，30岁以下的占30.52；而深圳市专业技术人员中本科以上29岁以下的人才占50.98，30岁至44岁的占38.82，45岁以上的占10.2，整个人才年龄结构呈金字塔形，呈最佳的人才效能作用发挥的“黄金结构”。这也说明我县专业技术人才队伍与发达地区相比，存在学历层差距大、年龄结构不合理现象。

3、事业单位管理人才队伍

据2024年事业单位管理人员统计报表，截至2024年底，我县共有事业管理人才250人。从学历层次看，大学本科学历的24人，大专学历的136人，中专学历的71人，高中及以下学历的19人，分别占全县管理人才总数的9.6％、54.4％、28.4％、7.6。全县事业单位管理人才中没有1名研究生学历人才。从年龄结构上看，35岁及以下的71人，36-40岁的51人，41-45岁的56人，46-50岁的38人，51-54岁的17人，55岁及以上的17人，分别占全县事业单位管理人才总数的28.40％、20.40％、22.40％、15.20％、6.80％、6.80％。从分布状况看，农林牧渔业96人，建筑业1人，交通运输、仓储和邮政业1人，水利、环境和公共设施管理业6人，居民服务和其他服务业25人，教育63人，卫生、社会保障和社会福利业27人，文化、体育和娱乐业13人，公共管理和社会组织18人。我县的事业单位管理数量仅为250人，与党政人才、事业单位专业技术人才的比例为6.03：22.14：71.83，而深圳的此项比例为30.52：19.11：50.37。仅此项对比，就反应了我县事业单位管理员人才较为缺乏，而HR经理和MBA管理人才我县更是少得可怜。从分布情况看，此类人才也大都分布于第三产业，第一、第二产业所占比例较少。另外，文化程

度偏低也成为制约事业单位管理者人才发挥作用的一大障碍。

二、存在问题及成因分析

近年来，全县上下在人才队伍建设方面做了许多工作，取得了一定成效，但成效还不显著，人才开发和利用的现状还不能完全适应经济发展的需要，人才队伍建设还跟不上经济发展的节拍，引人、用人环境还不理想。具体表现为：

（一）人才配置不合理。从知

识结构上看：高学历、高级职称人才偏少，本科生、研究生仅占人才总量的13.58％；高级职称人才仅占人才总量的0.87％。从专业结构上看：传统专业人才较多，而我县急需的经济、金融、企业管理和高新技术人才短缺；熟悉计划经济的人才多，熟悉市场经济的人才少，继承型人才多，创新型人才少，特别是既掌握专业知识，又懂外语、计算机技术、现代经营管理等方面知识的复合型人才更少。从行业分布看：人才特别是高层次人才大部分集中在机关事业单位特别是教育、卫生系统，全县563名本科生中教农系统占50.62％。

（二）人才机制不灵活。受旧体制的影响，全县的人才往往在分配到一个单位后从一而终，缺乏有序流动，即使有所流动，也只是在科局级干部和个别专业技术人才之间，流动的人员少，牵涉的范围小，大多数人才长期不流动，缺乏应有的活力；我县目前人才市场发育不健全，对人才需求和动态无法准确掌握，对人才政策制定、结构调整、人才开发缺少针对性；用人单位职数超编，大量低层次或无学历人员占据编制，加上县乡财政“分灶”，多进人就要增加财政负担，所以新的包括一些高层次人才在我县不少单位存在就业难。

（三）人才流失浪费严重。我县为加大人才引进力度虽然出台了一系列优惠政策，企业也制定了一些方法措施。但这些政策措施，与苏南等一些经济发达地区相比差距很大，且难以落实到位，人才的层次与薪金不成比例，造成许多高层次人才“孔雀东南飞”，即使是我县本土人才。一些回到我县工作的人才，由于发展空间小、生活水平低、工作条件差、科研经费少和部分领导关心扶持不够，难以安心工作，不少人通过各种渠道调离企业、单位，或辞职另谋出路。加上“九五”以来，受多种因素影响，我县困难企业增多，不少企业关停并转，企业精简机构，减少人员，造成一部分人才流失、转岗、待业甚至下岗失业。也有一些毕业生就业观念陈旧，不愿到企业、农村工作，许多人在家待业，处在闲置状态，无法发挥作用。

（四）人才的培养滞后。不少单位对本单位的人才只重使用不重培训，造成人才知识老化，难以适应工作需求，特别是对市场经济、法律、计算机等新技术、新知识掌握应用不够，应用新技能、解决新问题、创造新业绩的能力不强。加上一些单位人员较多、经费紧张、工作繁忙、重视不够，不少人才多年没有系统学习培训的机会，造成人才思想僵化、知识老化、能力退化。

三、关于我县今后人才队伍建设的思路和对策

分析我县人才队伍的现状，可以简单概括为成绩突出值得肯定，问题不少不容忽视。当前，全球经济已进入重要战略机遇期，如何确立“人才资源是第一资源”的观念，真正把经济发展的着力点转移到依靠人才和知识上来，加快构筑我２１世纪人才资源高地，这是一个非常严峻而又急需解决的问题。

1、更新观念，创优环境催生人才

在知识经济时代，地区间、企业间的竞争说到底是人才的竞争，尤其是高素质人才的竞争。因此，我们必须进一步增强加快人才队伍建设的紧迫感和危机感，把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略性任务来抓。一是制定规划。县委、县政府和组织人事部门要进一步增强“科技兴巩”意识，紧紧围绕全县经济社会发展重点，抓紧制订、实施今后5年我县人才工作规划，定期研究、解决人才工作中的有关问题，牢固树立科学的人才观。二是完善制度。进一步加强我县机关、企事业单位的进人管理，党政机关和财政供给的事业单位进人坚持“逢进必考”的原则，根据需要择优录用；差拔、自筹事业单位及企业单位可适当满足单位的用人自主权，但也要在组织人事部门的宏观调控下，实行全员骋任制和岗位责任制，尽量安排一些高层次人才。三是建设市场。加快建设我县人才市场，完善市场配置人才的功能，与全国各地人才市场联网，建立较为完善的人才信息库，着力构建机制健全、运行规范、服务周到、指导有力的人才市场体系，充分发市场机制在引才、集才、聚才方面的作用，促进人才资源的最佳配置，引导大中专毕业生进走向市场，实行双向选择，自主择业，更好地发挥人才市场对人才资源配置的基础性作用。四是优化环境。制定并落实各项吸引人才的优惠政策，要全面清理原有的政策规定，制定完善和实施一整套有利于人才开发和利用的政策措施，努力形成进来的人才用得好、外面的人才想进来的人才引进和使用机制及良好的创业环境。五是强化宣传。新闻媒体要进一步加大宣传力度，进一步形成人人爱惜人才、人人敬慕人才、人人争当人才的社会氛围，引导和鼓励用人单位把经营发展的思路转移到积聚人才、激发活力上来，在更大程度上发挥各类人才的作用。

2、加强整合，用好用活现有人才

要把人才队伍建设的重点放在对现有的、在岗的专业技术人才的培养和使用上，不断提高他们的素质，充分调动他们的积极性，发挥好他们的作用。一是合理配置人才资源。充分发挥我县人事部门的宏观调控职能，针对我县绝大多数专业技术人才分布在行政事业单位、学非所用的特点，制定有关政策，鼓励和支持机关干部中优秀技术人才、经营管理人才以及有一定门路和经济头脑的干部离职到企业任职、领办或创办经济实体。另外，针对一些企业改制、破产过程中专业技术人才大量流失甚至下岗的问题，建议企业主管部门作内部调剂使用或由县人才中心根据其专业技术特长向有关单位推荐，为他们再就业提供机会和条件，把这部分人才的作用充分发挥好。二引入公平竞争机制。在行政机关，积极推进县乡机构改革，按照合理编制，双向选择，竞争上岗，择优使用的原则，促使优秀人才脱颖而出。同时，加快“公选”步伐，对一些科局级领导干部实行公开选拔，创造人才公平竞争的优良环境。在事业单位推行聘任制和岗位责任制，逐步建立能者上、平者让、庸者下的选贤任能机制。2024年我县在卫生系统对乡镇卫生院的院长进行了公开聘任和选拔，参加竟聘26人，13人通过公开竟聘上岗，其中3人从一般干部的岗位走上了卫生院院长的领导岗位。另外，通过自治州面向社会公开招聘中小学教师，为我县补充了100名中小学教师，增强了我县教学实力。三是打破人才政策壁垒。对优秀专业技术人才不仅要生活上关心、工作上爱护，而且政治上要关心，在入党、提干、评优等方面要适当向专业人员倾斜。对一些优秀的企业经营管理人才一般不要提拔调离企业，技术尖子或发展潜力较大的专业技术人员一般也不要因提拔而离开技术岗位，可以让他们享受相应的级别和待遇。

3、广辟渠道，多种形式培养人才

对有一定专业水平和工作经验的优秀中青年人才或经营管理人才，每年要有重点地选拔一批到大专院校、科研院所学习深造，促进知识更新，提升创新能力。同时，也可聘请大专院校、科研院所的专家学者开展各种知识讲座、实用技术培训，在技术攻关中开展“岗位练兵”，切实提高专业技术人员的业务素质。要加大对继续教育的投入力度。对各类人才实行先培训后上岗，把人才的经常性教育和培养形成制度长期坚持，并逐步建立由财政、单位、个人三方负担的继续教育投入机制，研究制定《我县专业技术人员继续教育实施办法》，不断推进对全县各类人才队伍教育培训的广度、深度、力度和速度。

4、拓展视野，努力引进急需人才

在充分使用好现有人才的同时，还要在人才（智力）引进，特别是引进急需的高层次人才方面取得突破性进展。引进人才要立足实际需求，有所选择，确立“为我有用，才是人才”的观念，不能盲目引进。对引进的高层次人才或紧缺专业人才，要打破地域、身份、所有制的界限，开辟人才引进的绿色通道，实行“一事一策、一企一策、一人一策”，在子女入托入学、配偶的随迁、住房、薪酬等方面制订切实可行的优惠政策，并保证落到实处，真正做到“政策跟着人才走”。在人才引进的措施上，要主动走出去，请进来，到高等学校、科研院所及经济相对欠发达的西北、东北引进急需人才。与此同时，还要充分发挥因特网的作用，设立我人才网页，开辟网上人才市场，通过网页发布人才供求信息，实现“网上人才流动”。针对我县经济欠发达、财力有限、企业实力不强，大量引进高、精、尖人才的成本较高、难度较大的实际，我们在大力引才的同时，还要开展形式多样的引智活动。对优秀人才不求所有，但求所用，要借“智”生财，借“智”兴巩。鼓励各类优秀人才到我开展技术推广、技术承包、技术咨询或以技术入股的形式创办各类经济联合体。

5、落实措施，千方百计激励人才

既要用事业、用感情吸引和留住人才，又要重视建立激励机制，用待遇、用市场法则留住人才。一是要完善分配体制。进一步打破分配上的平均主义，积极探索多元化的分配体制。企业要根据经济效益状况和行业工资水平，依法自主决定工资额度和分配方法，逐步取消档案工资，转为实行“绩效优先”的分配办法。对经营者实行年薪制，把管理的成效与收入的高低及风险抵押结合起来。对专业技术骨干可实行协议工资制，以完成某项目或一定任务的质量为考核标准，确定收入的方式与数额。对一般技术岗位的人员可实行岗位工资制，把贡献、绩效与其收入挂钩。一般管理者收入与岗位责任挂钩，允许特殊人才兼职兼薪，试行人才有偿租赁。对在科技开发、成果转化、技术改造等方面取得重大经济效益和社会效益的优秀人才，可按规定给予重金奖励，真正做到优秀人才优惠待遇，一流人才一流报酬。二是要改善生活和工作条件。为科技人员尤其是作出突出贡献的科技人员提供舒适的居住环境和生活条件；切实加大科技投入的力度，尽快改变目前一些单位科研设备陈旧、技术资金缺乏、科研手段落后等实际问题，切实改善科研条件，为科技人员创造良好的工作环境；要成立相关行业协会，举办经常性专业技术交流活动，定期不定期组织科技人员参加一些大型专业性学术会议和交流活动，让他们了解本行业、本专业的前沿动态。三是要重视精神奖励。加大对行业、技术与学科带头人、拔尖人才的选拔力度，并把选拔范围扩大到非公有制经济单位人才。对优秀科技人员进行评比表彰，增强他们的政治荣誉感，充分调动他们的工作积极性。

6、因地制宜，大力开发乡土人才

积极推进农业和农村经济的战略性调整，是新时期农业和农村工作的中心任务，而农村乡土人才队伍，则是调整农业和农村经济结构、实现农业产业化的生力军。因此，开发乡土人才理应成为我县人才工作的重头戏。一是建立一支实用型的农村乡土人才队伍。要通过调查摸底、群众举荐和组织考核，将农村中大量的“土专家”、“田秀才”、“养殖大王”、“种植大户”、“经纪能人”登记在册，建立农村人才资源库。对评选出的农村优秀科技人才要加强管理，注重引导，充分发挥好作用。与此同时，还要重视和推动农村各类技术协会的发展，定期开展活动、培训人员，着力培植一批智能型的农村人才和纪经人队伍。二是要引导应届大中专毕业生到农口事业单位或行政村工作，并鼓励他们创办、领办、承包企业或实体，鼓励他们成为种养专业户、农村经纪人，成为发展农业技术的带头人。三是要开展经常性的新技术培训活动。广泛开展多种形式的成人教育和人才、科技下乡活动，培养一批永远不走的农村科技人才队伍，提高农村劳动力的整体素质和农业现代化水平。

《加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究》来源于feisuxs，欢迎阅读加强人才队伍建设实施人才强县战略问题研究。

**第二篇：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。

**第三篇：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。

**第四篇：加强人才队伍建设,实施人才强区战略目标**

加强人才队伍建设，实施人才强区战略目标

人才资源是\*\*区经济振兴的第一资源，实现我区经济又好又快发展，必须确定人才优先发展的战略布局。

目前，我区规模以上企业有109家，人才总量3961人，大专以上文化程度的1326人、中专文化程度的2635人。从我区现有人才队伍现状来看，存在着以下三方面的问题：一是企业经营管理人才和专业技术人才比较缺乏，整体素质偏低；二是专业技术人才年龄老化，专业结构不合理；三是人才作用发挥不充分，政策机制不够完善。由此可见，加强人才培养和人才引进，是我区经济工作的重中之重。

1．不断扩大人才规模。坚持人才培养和人才引进并重，招才引智和招商引资并重，通过各种有效途径和方法，加大对各类人才的培养力度。加大人才开发利用步伐，挖掘本地人才资源潜力，合理有效地利用本地人才资源。同时，切实加大人才引进力度，开展各类招才引智活动，积极引进高层次人才。探索柔性引进机制，使人才的总量、质量逐步适应我区经济社会发展的需要。

2．大力调整和优化人才结构。切实加强党政机关和重点行业的人才配置监管，重点培育一批青年人才，逐步改变目前机关、事业单位人才过分集中、分布不均、年龄老化的现状。根据各行业工作的特点，统筹开展各行业人才工作，不断优化各类人才的合理分布，以满足我区产业结构调整和科技、经济发展的需要。

3．切实加强人才能力建设。以人才能力建设为核心，从整体上提高我区人才队伍的综合素质和竞争力。加强党政人才的能力建设，不断提高党政人才的依法执政能力、学习创新能力、公共服务能力；加强企业经营管理人才的竞争能力建设，着力提高企业管理者的市场竞争能力、推动企业创新能力；加强专业技术人才的创新能力建设，以高层次人才为重点，加快培养学科带头人和专业领头军；加强高技能人才的实践能力建设，注重在实践中培养和造就一批高技能人才，特别要培养一批技师和高级技师。

4．进一步创造良好的人才发展环境。根据我区经济社会发展需要，制定出台人才工作政策，形成比较完善的人才政策体系。盘活现有人才，最大限度地发挥现有人才的作用，逐步形成人人可以成才、人人尊重人才的工作环境。加大人才工作宣传力度，大力宣传人才工作先进单位和各类优秀人才典型，营造良好的社会氛围。进一步完善人才服务体系。实现市场优化配置和宏观调控相结合，创造合理、有序、规范的人才流动环境；改善人才的工作条件和生活待遇，努力为人才构建和谐、舒适的工作和生活环境。

**第五篇：农村实用人才队伍建设问题研究**

农村实用人才队伍建设问题研究

农村实用人才队伍建设工作意义重大，任务繁重，同时也天地广阔，大有可为。近年来，柳格乡群众依靠勤劳致富，走上了一条快速发展的道路，全乡各类人才层出不穷，为社会主义新农村建设提供了充足的人力保障。为进一步做好农村实用人才队伍建设工作，统筹城乡经济发展，推动社会主义新农村建设，现就农村实用人才队伍建设进行初步研究。

一、农村实用人才现状及发挥作用情况

（一）农村实用人才现状

以柳格乡为例，全乡29个行政村，35979人，共有各类农村实用人才685名，平均每个行政村23.6个。全乡现有农村劳动力11993人，每千个农村劳动力中拥有农村实用人才为50名，农村实用人才仅占劳动力总量的5％。其中，人才队伍结构以加工、种植、养殖者居多，经营管理型人才较少；人才队伍分布以新、老106国道两侧的村居多，其他非沿路村相对较少，受交通、农业信息等的影响很大；在成才渠道方面以自学成才居多，高中及以下学历的最多，大专及以上的学历较少，自学成才的人数中有相当多的人才接受过各级组织的培训。

（二）发挥作用情况

近年来，随着农村经济的发展和农业产业结构的调整，一批村基层干部、农技推广人员、种养能手、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家以及服务于农村教育、文化、卫生等方面的土专家、田秀才，在经济发展大潮中崭露头角。他们长年奔波在田间地头，在生产第一线摸爬滚打，引领着身边的农民群众，干事业，闯市场，奔小康，为致富一方农民，活跃一方经济起了“领头羊”的作用。如：柳格乡袁家村支部书记袁彦鹏领办源丰实业有限公司，带领全村干部和群众，大力调整农业种植结构，发展优质大蒜种植300亩，规划建设袁家工贸区，兴建两层商业用房，积极开展招商引资，全村投资1000万元以上企业2家，100万元以上企业3家，中小型木器加工厂7家，各类店铺25个，工农业总产值达8000万元，实现利税254万元，全村人均收入4100元。把一个昔日贫穷落后的村带领发展成为了濮阳市“社会主义新农村建设示范村”。寇家村村民寇忠武，一个地地道道的农民，不甘心贫穷落后，积极进取，潜心学习和钻研食用菌栽培技术，依靠种植白灵菇走上了致富道路，4年多来，他先后为1000名群众无偿传授白灵菇种植技术，辐射带动白灵菇种植户600余户，发展食用菌大棚800余座，创经济效益530万余元。

二、农村实用人才队伍建设中存在的主要问题

当前农村实用人才队伍中主要存在以下问题：一是农村实用人才队伍的总量偏少，在一定程度上影响了农村经济的跨跃式发展。二是文化程度偏低，高中及以下学历占多数，且在高中及以下学历中以初中文化程度为多，不利于农村实用人才的素质提升。三是女性实用人才偏少，目前大部分青壮男劳动力外出打工，留在农村的劳动力以女性为多，而女性农村实用人才的多少直接影响着当地农村经济的发展。四是实用人才队伍中年龄结构偏大，30岁以下的很少，不利于农村实用人才的整体素质的提高。五是农村实用人才分布不均匀，结构不尽合理。经营管理型人才相对较少，农村实用人才队伍中的农村经纪人和营销大户是带动农民致富、促进农村市场流通的主力军，这类人才的多少是当地农村市场是否活跃的决定因素之一。六是复合型人才偏少，农村实用人才队伍中复合型人才明显偏少，不利于效益农业的发展。

三、加强农村实用人才队伍建设的对策思考

（一）转变观念，提高思想认识。目前，很多人对人才的概念还存在模糊认识，认为只有高学历、高职称的才是人才，而忽视了农村实用人才这支队伍建设，致使大批农村人才外流，造成农村人才短缺，总量不足，且结构不合理。这种状况与建设现代化农业、发展农村经济、建设和谐社会的差距甚远，人才匮乏已成为当前制约农业和农村经济发展的瓶颈。因此，应转变观念，提高对农村实用人才的认识，大力开发农村人才资源，加强农村实用人才队伍建设，打破传统的人才开发理念，紧紧抓住农村人才资源开发重头戏，把开发农村人才资源作为人才工作及农业和农村经济服务的切入点和突破口，围绕经济发展目标，加大农村人才资源开发力度，加强农村实用人才队伍建设，激活现有人才，培养造就“永久性”农村实用人才，为农业和农村经济发展提供人才保障，促进农村集体经济的发展壮大。

（二）加强宣传、营造良好环境。农村实用人才对农村经济的发展起着推动和带动作用，是带领农民科技致富奔小康，发展农业和农村经济的主要力量，如柳格乡袁家、东赵店、马张寨等三个新农村建设示范村的各类实用人才较多，有村基层干部、种植能手、养殖能手、农村经纪人、能工巧匠、农民企业家，由于这些人才的带动，使这三个村能够先行一步，成为全市第一批“新农村建设示范村”。因此，我们应把开发农村实用人才资源，提高人才素质当作头等大事来抓，积极为农村人才的成长营造良好的环境。一是在社会上营造重视农村实用人才开发的良好氛围。动员方方面面都来关心和支持农村实用人才队伍建设，积极营造一种尊重农村人才，爱护农村人才，帮助农村人才，向农村人才学习的良好氛围，为农村人才的成长和发挥作用营造宽松的社会环境；二是制定农村实用人才成长的激励政策。要认真研究制定有利于农村实用人才成长和开发的政策。因势利导，鼓励各类“田秀才”、“土专家”兴办各类企业。对农村经济发展作出突出贡献的农村实用人才，要给予精神和物质奖励，可以每年举办一次农村实用人才奖励大会，并优先选任村干部或纳入村级后备干部，优先获得农业开发项目、农业贷款、技术资料、良种和先进农机器具设备等，使农村实用人才的作用得到充分的发挥；三是加强舆论引导，强化农村实用人才的宣传。通过电视、广播等形式，广泛宣传在农村经济发展中起带头作用的先进人物，宣传实用人才在促进农业开发、农村经济发展、带动农民致富奔小康中的巨大作用。通过宣传使人们更加认识到人才对发展农村经济的重要作用，让人才真正感受到党和政府对他们的关心、爱护和重视，从而使他们扎下根来，尽展其能，为当地的农业发展和经济建设再创佳绩；四是积极帮助那些掌握先进技术的外出人员筹集资金，解决困难，兴办经济实体，为他们创造出经济效益和社会效益提供服务。

（三）加强管理、开发人才资源。农村实用人才是发展农村经济的主要力量，是推动农业向社会化、专业化、现代化转变的生力军。目前，由于对实用人才缺乏科学的管理，致使农村一些懂业务、有技术、会管理的能人、“土专家”大量外流，大量的青壮年劳动力外出打工，严重削弱了农村人才队伍力量。对农村经济的发展产生了一定的负面影响。因此，我们应采取行之有效的措施控制农业实用人才外流，加大对农村实用人才的管理力度，使农村实用人才为本地农业的发展、农民的富裕做出积极的努力。一是要积极建设好乡级农村实用人才管理组织，使农村实用人才开发工作组织有保证，业务有指导，科研有场所；二是对农村实用人才进行跟踪、服务指导，定期或不定期组织农村实用人才进行培训，开设专题讲座，向“田秀才”、“土专家”传授先进的农业科学技术，及时帮助他们解决遇到的科技难题，提高他们的科学水平；三是建立和完善选拔标准和管理办法，村有村级人才标准、乡有乡级人才标准，按照农村实用人才的不同类型，建立健全乡级农村实用人才信息库，颁发农村实用人才证书，真正把农村的“土专家”、“田秀才”、“种养能手”等人才纳入政府工作的管理和服务对象，便于对农村实用人才的开发和利用。

（四）强化教育、提高科技素质。农村实用人才的一技之长大多数是他们在长期的生产和生活实践中掌握的，要使他们的特长得到充分施展，技术更加精益求精，因此，应多层次、多形式地开展农村实用人才科技培训，不断提高他们的科技素质，培训形式可集中，也可流动培训。对农村中素质较好的“土专家”选送到农业院校学习深造，使他们受到高层次教育。也可聘请有关专家、教授到农村开办科技讲座，传授先进的农村科学技术。组织有一技之长的“土专家”通过传技带徒等形式对他们进行培训，让技术得到推广和利用。也可有组织地把本地拔尖人才送到农业发达地区进行交流学习。组织农业技术人员到田间、地头、养殖场进行现场指导，传授技术，解难答疑。总之，要通过各种形式的培训，尽快形成农村人才群体，使农村人才得到有效开发利用。

四、农村实用人才队伍建设开发目标

建设社会主义新农村，农村实用人才是重要支撑。我们应始终坚持人才观，树立“人力资源是第一资源”、“人才资本是第一资本”的理念，不断加大农村实用人才培养、开发和使用。

一是培养一支有较高管理水平的农村干部队伍。村干部既是农村社会事务的管理者，又是农民增收致富的带头者。既是国家政策的执行者，又是经济发展的策划者。从农村党建、计划生育、村民自治、社会治安到修订本村经济管理、农田水利建设、村财务管理、农业生产经营，村干部承载着众多的社会责任功能和经济责任功能。面对农村经济结构调整、农业产业结构调整和农民就业结构变化，村干部队伍普遍存在年龄老化、知识老化、结构老化等方面的问题，具体表现在带领农民增收致富办法不多，驾驭经济发展能力不强，执行政策和管理农村事务的水平不高。当前，最迫切的是，要建立村干部特别是农村党员干部长期受教育、经常受培训、知识常更新的长效性的短期培训等方式，加强对村干部政策法规、民主管理、经营管理、市场经济、农业技术知识的培训，优化村干部的知识结构，提高管理水平和致富带动能力。

二是培养一支素质型和技能型的农民工队伍。农村劳务输出是实现农民增收最快捷、最现实的途径，劳务产业已成为农村经济发展的支柱产业。在农村实用人才开发战略中，要把农村劳务输出作为一项大产业来抓。要整合农村现有各级各类教育资源，积极开展农村劳动力转移技能培训，实行“订单培训、定性培养、定向输出”，提高农村劳动力的整体素质和就业竞争力。要创新劳务开发机制，积极联系劳务输出中介组织，提高劳务输出组织化程度，加强对外出务工人员的服务工作，降低农村劳动力外出务工成本。实施劳务开发“回引工程”，鼓励外出务工人员回乡创业，在政策、土地、技术、税收等方面予以扶持和优惠。

三是培养一支沟通城乡市场的农村经纪人队伍。大力发展农村经纪人队伍，有利于提高农民进入市场的组织化程度，有利于促进农业剩余劳动力转移，有利于农村二、三产业的发展，有利于加快先进实用技术推广等。当前，要重点发展农村劳务经纪人、农产品、农产品贮藏加工经纪人、农村信息经纪人、农业科技经纪人。主要措施是要加大政策引导和资金扶持力度，着力促进经纪人经营规模化，把经纪活动做强做大；着力促进活动组织化，走联合、合作之路；着力促进功能综合化，向产前、产中服务延伸。

四是培养一支有较高科技素质的农业劳动者队伍。农民是农业生产和农村经济建设的主体，是农业科技成果转化的最终载体，农民科技文化素质的高低直接决定着科技成果的转化效率和农村生产力发展水平。多年的农业科技推广实践证明，先进农业技术的推广，地方主导产业的形成，往往都是由具有较高科技文化素质的先导农民率先示范并带动发展起来的。当前要以农民生产经营骨干为对象，以农业岗位技术培训为重点，努力提高农民的生产技能、科技素质、市场意识和经营管理水平，为农村培养一大批懂科技、善经营、会管理的农业劳动者队伍，以适应新阶段农业发展要求。

五是培养一支创业型的农村人才队伍。着力与本地优势产业和特色产业，扶持发展一批农民企业家，组建产业化龙头企业，大力发展以机械、化工、铁器、木器、农产品深加工等五大产业；着力于繁荣活跃城镇市场，扶持发展一批农民经商者队伍，大力发展餐饮业、商品流通业、运输业、物流业、个体工商业和其它产业；着力于大力发展民营经济、乡镇企业和中小企业，培养一批企业经营人才和管理人才，鼓励创办、领办各种类型的农村中小企业；着力提高农民组织化程度，鼓励创办农村专业合作经济组织和农产品专业技术协会，提高农产品产销水平、种植水平和科技水平；着力于推进农村城镇化进程，鼓励农民离土离乡，到城镇落户创业，培养一批适应城镇生活的农村人才队伍。

六是培养一支提高社会化服务水平的农村人才队伍。以提高农业产前、产中、产后服务水平为目标，积极培养一支农资连锁经营队伍、农业科技推广队伍、农业科技示范队伍和农产品加工销售队伍；以提高农村医疗卫生服务水平为目标，积极培养一支农村医疗卫生人才队伍，切实解决农村就医难、看病难、买药难问题；以提高农村教育水平为目标，积极培养一支农村教育人才队伍，大力发展农村幼儿教育和职业技术教育，鼓励创办农村幼儿园，普及农村学前教育和幼儿教育，开展各种形式的农民职业技能培训；以提高农村文化消费为目标，积极培养一支农村文化人才队伍，充分挖掘农村优势曲艺产品和特色文艺产品，为农民提供健康的文化生活和精神生活服务，活跃农村文化市场；以提高农村金融创新水平、农村保险水平和农村社会保障水平为目标，积极培养一支农村金融人才、保险代理人才和其他服务型人才。

（作者单位：中共清丰县柳格乡委员会）

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！