# 创新人才管理机制（优秀范文5篇）

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-08-17

*第一篇：创新人才管理机制2024年5月23日中共中央政治局召开的加强人才工作的会议强调，抓住培养、吸引、使用人才三个环节，……创新人才工作机制，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。有了好的机制...*

**第一篇：创新人才管理机制**

2024年5月23日中共中央政治局召开的加强人才工作的会议强调，抓住培养、吸引、使用人才三个环节，……创新人才工作机制，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。有了好的机制，没有人才可以培养人才、引进人才，有了人才可以留住人才、用好人才；没有好的机制，有了人才也发挥不了作用，引来了人才也留不住。面对全面建设小康社会的新任务和激烈人才竞争的新形势，创新人才管理机制应该成为人才工作的重点。

首先，要创新人才市场配置机制。

随着人才市场的不断完善，对人才合理流动和有效配置的作用也越来越大。必须从机制创新入手，尽快建立健全人才市场体系，完善服务功能，提高运行效率。

一是努力实现人才资源社会化。人才资源社会化是人才市场建立和发展的基础。要通过深化人事制度改革，进一步打破人才的部门所有、条块分割的“壁垒”，突破单位、行业和所有制身份的限制，实现人才资源社会化、人才流动合理化，使人才市场主体充分到位，各路科研力量形成合力，各方英才有用武之地。政府和企业等用人单位以及人才个体，应积极投身市场，以开阔的视野、开放的心态来看待人才的价值，发挥人才的作用。

二是努力实现市场体系统一化。人才市场体系既要多元，又要统一开放。要建立起面向全社会所有人才的市场体系，使不同地区、不同部门、不同行业、不同层次、不同规模和类型的人才市场，在法制、信息等的引导下，纳入统一的系统，形成高效运行的格局。

三是努力实现人才市场规范化。强化政府对人才市场的宏观调控职能，推进人才市场法制化建设，迅速建立包括人才流动、人事关系、职业培训、收入分配、社会保险、劳动保护、争议仲裁等内容的法律体系。加强人才市场执法队伍和人才中介机构从业人员队伍建设，加大市场监督力度。健全人才市场许可证制度和年审制度，创造公平竞争的人才市场环境。组建人才中介服务行业协会，建立行规行约、行业等级标准和信誉制度。大力加强人才资源的职业任职资格、专业能力的考核、公证及求职信息服务等中介组织的建设，完善市场体系及其服务功能。

四是努力实现社会保障制度化。积极推进社会保障制度建设，使人才个体的社会福利由身份决定的“职位分享型”向社会化保险方向转变。根据当前的实际，应大力发展各类社会保障事业，并创造条件向统一的面向各类人才的社会保障体制过渡，建立覆盖面广、功能齐全，各方合理负担，社会统筹管理的社会保障体系。

其次，要创新人才分配机制。

分配机制对人才具有直接影响。必须加快改革创新，建立重实绩、重贡献与社会主义市场经济体制相适应的自主、灵活、激励的分配机制。

一要建立与业绩挂钩的分配机制。建立一套科学、客观、公正的党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才价值评价体系，对人才价值贡献进行计量分析，将单位的收入分配与职工的实际才能和贡献大小结合起来，做到“一流人才，一流业绩，一流工资”，特殊贡献，特殊奖励，充分发挥收入分配的激励功能；建立各专业人才市场工资指导制度，努力实现高层次人才工资收入与国际同类岗位工资水平大体相当；建立无形资产价值评估体系，大胆探索技术、管理、资本和信息等要素参与收益分配的形式和办法，推行国有企业经营者年薪制和内部职工持股等新办法。

二要实行事业单位岗位工资制。事业单位可在主管部门调控的工资总量内，结合本单位的特点，自主制定本单位的分配方式；实行岗位工资为主体的多种分配制度，以岗位为基础确定工作人员的工资待遇；单位内部分配应向有显著成绩、突出贡献和关键岗位的人员倾斜，给予其优厚的工资待遇；建立单位分配约束监督机制，单位内部分配方案应经职工代表大会讨论通过，并报主管部门备案，同时接受财政、税务、审计等部门的监督。

三要消除党政人才不合理分配。对各级行政机关及公益性事业单位的体制外收入应全面纳入财政管理，实行“收支两条线”；统一规范党政机关补贴标准，所有党政机关公务员的薪金及补贴都由财政统一支出。同级别公务员不管任职哪个部门，待遇应完全一样，避免“清水衙门”和实权部门、穷区和富区、穷镇和富镇公务员收入悬殊。

四要允许专业技术人才兼职兼薪。企事业单位专业技术人员在完成本职工作、不损害国家和单位合法权益的前提下，可以到其他单位兼职，并按工作业绩兼酬，由本人向原单位报告备案。打破人才部门所有和区域界限，允许企事业单位高级人才为两个或两个以上单位服务。其工作成果按人才与用人单位签订的协议和国家有关规定，分别为人才个人拥有、用人单位拥有或双方共同拥有。

12下一页

再则，要创新人才评价机制。

一要确立以业绩为取向的人才价值观。要加紧营造有利于人才创新潜能和业绩发挥的社会环境。特别是要探索建立一个好的竞争机制，使那些敢于竞争、善于创业的人才大量涌现出来。要为青年人才提供施展才能创造业绩的舞台。青年人才思想活跃，敢于竞争，是创新活动的主体。要从各方面打破论资排辈的现象，破除“官本位”，大胆启用青年优秀人才，为他们创业提供更大的空间和多种机会。要建立人才业绩档案制度。在机关、企事业单位普遍建立机关工作人员、专业技术人员、企业管理人员的个人业绩档案。内容包括人才的学业、经历、职位、业绩和诚信，重点是对人才的真才实学、真实能力和水平进行记录、总结和鉴定。为人才流动、人才使用和定薪定酬提供准确可靠的依据。

二要运用人才测评技术。要广泛树立科学、公正、客观评价人才的意识，汲取、借鉴国外较为成熟的和公认有效的测评体系和技术手段，在实践中摸索出一条符合中国人自身特点的人才测评之路；努力创建一套传统的考察手段与现代测评手段相结合，组织人事部门评定与专家评判相结合，定性考核与定量测评相结合的人才评价新机制。

三要建立人才评价体系。国家人事部统计人才的口径确定为：中专以上学历或初级以上职称的人。这使人才的统计简单易行，具有可操作性。但学历和职称并不能反映人才的本质。而随着社会文化教育水平提高，特别是高等教育的发展，学历的相对价值逐渐削减，学历作为人才评价基本标准也就有欠合理。因此，要建立人才评价体系。上海2024年6月起，引进人才正式实施“居住证”制度，采用人才评价计分体系，包括教育程度、资历状况、职业资格、业绩成果、专业培训、专业类别导向、地区导向等10项指标。人才评价体系可以借鉴上海的做法，并进一步完善。此外，还要创新人才开发机制。

一要强化企业作为人才开发主体的作用。人才资源的开发方式，应当由国家为主体向企业等用人单位和人才个体为主体的格局转变，企业等用人单位、人才个体应成为人才开发的决策主体、执行主体和利益主体。

二要多渠道开发能力。开发能力，是指充分有效地发掘潜能、培养能力、发挥能力和发展能力，并将其转化为社会发展动力的系统活动。一是“培训开发”，以最佳的训练方法发掘人的潜能，培养组织所需要的能力的人才，有意识、有目的地培养专门的能力，全方位发展和提升人的能力；二是“制度开发”，以最大努力建立一种使优秀人才脱颖而出的“鞭打慢牛”的用人机制和制度环境，以制度的硬约束促使人去自觉激发和开发能力；三是“道德开发”，以最高的标准提高人的道德素质，使人才愿为实现组织目标而尽心尽责尽力。

三要重视开发创新能力。知识经济的核心就是创新。学校要成为创新的源头，要成为“研究与开发”的重要基地。因此，我们要对传统的教育体制进行改革，用理解、创新式的素质教育取代追求升学率的应试教育；要打破计划经济时代大学文理严格分科、专业教育过早的体制，拓宽学生的知识面；要加强宣传，使素质教育成为共识，从政府、学校、社会、家庭到个人，都要实现观念的转变，理解、关心、支持并投身到创新教育的行列。

四要产学研相结合开发高新技术人才。产学研结合模式本身就是一种社会化的结合。要以优惠和宽松的政策引导高校、科研院所和高科技企业、企业集团紧密携手，形成以大科研凝聚和培养人才的机制。可在高新技术产业开发中创办产学研融为一体的高新技术学院，同时，要鼓励支持一部分在高校科研院所的专家学者创办高新技术企业。要积极推广高校、科研院所与企业联合招收博士后的成功经验，引导优秀青年博士进入企业，这也有利于建立以企业为科技开发主体的新机制。

最后，要创新人才培养机制。

当今社会，知识更新周期日益缩短，新的知识日新月异。必须树立教育培训是战略性投资的新观念，加大力度，规范管理，提高实效。

一要建立多层次、分类别、重实绩、充满活力的人才培训新格局。大力推进人才培训和继续教育工作的职业化和产业化。鼓励各大专院校、企事业单位和社会力量开展人才培训业务；大力发展成人教育、社区教育和现代远程教育。创新培训工作机制，努力实现“五个结合”：将培训与人才资源开发的具体任务相结合，建立分类管理的人才培训管理机制；将组织培训计划与个人培训需求相结合，建立灵活多样的培训选择机制；将国家负担培训经费与单位、个人合理分担相结合，建立“三位一体”的经费保障机制；将培训与使用相结合，优学优用，建立培训的动力机制；将传统培训经验与现代培训手段相结合，建立人才培训方法的优化机制。

二要充分调动各种培训资源，强化高层次人才的培训。大力优化整合培训资源，以高层次人才和高新技术人才的培训为重点，形成几所规模较大、档次较高、特色突出的务实性和专业性的人才培训中心。要努力提高中等教育和职业技术教育的层次与质量，以培养紧缺的高级技工和技师为重点，同时逐步扩大为高级技术人员实施职业培训的业务；要充分利用国外培训资源，建立高级人才海外培训基地；要与国内名牌大学建立人才培训协作机制，利用其教学设施和师资力量的优势，建立高级人才委培基地；要利用大企业在人才、技术和管理方面的优势，建立高级人才实践锻炼和挂职实习的基地。

三要在三支队伍之间搭起融通的“桥梁”，培养全能型、复合型的高级人才。党政领导人才和公务员队伍、专业技术人才、企业经营管理人才是社会发展的支撑力量，是创业的主力军。在这三支队伍中，复合型人才发挥着特殊的作用，是更为稀缺的人才资源。培养复合型人才要采取特殊方式，其中一条十分重要的途径就是三支队伍的交流与融通。要打破机关岗位终身制，有计划地选派部分党政领导干部和公务员到国有企事业单位的相关岗位上临时任职与学习锻炼，经职工大会民主测评，合格者可在企事业单位长期留任；要创新运用停薪留职方式，有选择地允许党政领导干部与公务员到企事业单位竞聘上岗或自谋职业，保留其原来的职级，在一定时期内可申请回到党政机关，重新安排同等职级的工作岗位；要设立专项培训基金，鼓励优秀的党政机关干部、专业技术人员、企业管理人员在职选修第二专业，取得学业证书后全部或部分报销学杂费；要建立政府雇员制，对部分专业性较强的行政岗位实行聘任，开辟优秀企业管理人才和高级技术人才直接进入政府机关和事业单位的“直通车”。

上一页12

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

**第二篇：企业人才管理机制创新**

国有企业人才管理存在的问题及机制创新探讨

摘要：企业的发展离不开优秀的人才支撑，因而企业对人才的管理关系到企业能否获得持续发展的动力。文章从分析当前企业人才管理机制中存在的问题出发，对其中的科学人才观的缺位、人才结构有待优化、人才机制有待完善这三个主要问题进行了剖析；在此基础上，结合实践体会，提出了企业人才管理机制创新的对策与建议，认为要建立有效的人才选拔机制，有效的人才使用机制和有效的人才评价机制，方能实现企业人才管理目标。关键词：人才管理；国有企业；机制创新

中图分类号：f272.92 文献标识码：a 文章编号：1001-828x（2024）07-00-01 从现代企业管理的实践来看，人才管理是企业管理中的核心工作之一。引进优秀人才，充分发挥每一位员工的才智，营造良好的工作环境和氛围，就成为企业管理实践中努力的方向。其最终目标，是要实现企业的快速、健康、可持续发展。基于此，笔者结合实践体会，就当前企业人才管理机制中存在的问题，及如何有效化解与创新，作以下探讨与分析。

一、国有企业企业人才管理中存在的问题分析

在过去较长一段时间内，特别是国有企业，受各种主客观因素的影响吸引了大批的优秀人才。但人才的引进只是人才管理工作的开始，如何对人才进行合理地配置与利用，充分调动他们的工作积极性，最终实现企业的发展才是需要考虑的重要方面。从当多数企业人才管理现实情况来看，存在着以下几个方面的突出问题： 1.人才机制有待完善

从企业人力资源管理的实践来看，人才管理机制是否完善，直接体现在一些列的管理制度方面。比如人才流动机制的缺乏，很多人才缺乏相应的职业发展空间；又如在人才评价与考核方面，很多企业在引进人才的过程当中没有严格的考核标准，致使难以引进企业实际岗位需要的人才。此外，在人才培训制度方面如果缺乏相应的保障机制，就必然会出现员工知识不能适应工作需求，工作效率低下的局面。凡此种种，都是完善企业人才管理机制方面需要通盘考虑的要素。一旦某一方面出现问题，都将不利于调动员工的积极性和主动性，不利于企业的发展。2.科学人才观的缺位

尽管在社会主义市场经济体制下，各企业纷纷引入现代企业管理制度，推行企业管理体制的改革。但是由于长期的体制原因，很多企业（特别是国有企业）在对人才的管理上仍难以真正建立起现代企业人才管理机制。从而导致在人才管理实践中缺乏科学的人才观，人才的选拔、考核、评价等各个环节都缺乏科学性，致使企业人力资源管理难以取得理想的效果。3.人才结构有待优化

在现实中，我们会看到一种现象，在一些大企业其实并不缺乏优秀人才，其优秀人才数量完全符合企业发展的需要，但是企业却难以形成核心竞争力，难以获得可持续发展的动力。究其原因，就在于企业在人才结构上缺乏合理的结构。当不同人才在各自岗位难以发挥自己的优势，就必然造成大量的人力资源的浪费，就更谈不上形成合力以促进企业发展。

二、企业人才管理机制创新对策分析 1.建立有效的人才评价机制

完善的人才考核与评价机制，是改善企业人才管理效果的重要环节。这也是一直制约各企业人才管理水平的重要因素。一方面，由于考核与评价涉及到诸多的主观与客观因素；另一方面，人才的考核与评价体系的构建，本身是一项复杂的，系统的工作。如果能建立起科学的、合理的人才评价机制，可以量化考评每一个员工的工作情况，那么就必然会给企业的发展起到良好的推动作用。2.建立有效的人才选拔机制

有效的选拔机制有利于选到高质量的人才。因此企业首先应该从完善人才选拔机制入手，改变人才引进方面存在的不足。对企业来说，建立有效的人才选拔机制主要是要建立和用好内部招聘与外部招聘两种制度。内部招聘，有利于鼓舞士气，对员工的激励性强，而且选择的准确性较高，招聘成本较低，但是存在选择范围较窄难于保证招聘质量，且容易造成“近亲繁殖”等缺点。而外部招聘选择面广，有利于招聘到高质量人才，有利于激发企业的活力，有利于树立企业的形象，但是存在影响内部员工积极性、选择准确性低且招聘成本较高等缺点。因此，应根据实际情况，对招聘不同岗位的人员，采用不同的选拔方式。3.建立有效的人才使用机制

建立有效的人才使用机制，有利于实现“人尽其才、才尽其用”，努力达到“人事相宜”的理想目标。首先，国有企业应开辟员工成长发展的新通道，要通过制度建设、政策导向营造良好的工作氛围，要让能力强的技术业务人员和技能好的操作技能人员名利双收，得到实惠。其次，应引入竞争机制。在适当的时候，在一些大家关注的重要岗位推行公开竞聘，让真正优秀的人才能及时发现并得到选拔任用。此外，要加大人事改革的力度，进一步下放人事管理权，给予用人单位适当的用人自主权，这有利于人尽其才，让有真才实学的人得到重用并发挥作用，促进企业的快速发展。

三、结束语

综上所述，在现代企业管理实践中，人才机制的创新是关系到企业能否获得可持续发展动力的重要因素。针对在人才管理工作中存在的种种问题与困难，这就需要我们广大企业管理者能从战略角度提高对这一问题的认识，要充分认识到人才机制的建立与完善是一项复杂、艰巨、系统的工程。必须具备与时俱进的理念，充分调动企业各部门各层次的管理者参与这项工作。大家齐心协力，就能有望创造性地解决其中存在的问题，促进企业的健康发展。参考文献：

[1]邓一露.论企业的人力资源激励机制[j].现代商业，2024（24）.[2]李林红.当代企业人力资源管理的创新与发展[j].产业与科技论坛，2024（06）.[3]徐志斌.浅谈国有企业人才流失现状与对策[j].现代经济信息，2024（02）.

**第三篇：人才管理机制和制度的创新**

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

人才管理机制和制度的创新

在全球一体化的进程中，国家竞争力源于政府人才与企业人才的竞争力，而从根本上看，是取决于人才管理机制与制度的竞争。

我们的人力资源理念正逐步与国际接轨，由于互联网的迅速发展，现代人力资源管理知识的传播也完全跟世界同步了。但我们的现状是：人力资源理念在“天上飘”，人才管理机制与制度却在“地上爬”。

现在有这样一种现象：如果把企业和政府的领导都称为老板的话，那么老板往往是天上飞的鸟，他们在谈论人力资源理念的时候就像说鸟语一样，而实际的人才管理机制与制度，以及执行这些制度的员工却在地上“爬”，老板和员工之间找不到共同语言，存在沟通的障碍。为什么理念在天上飘，却落不了地？主要原因是组织上下对人力资源理念达不成共识，理念执行的交易成本高，导致领导说十分，下面理解五分，到了执行层面就剩下两分了。所以，对于中国的企业组织和政府组织来说，关键不在于接受什么样的时髦理念，而在于如何将理念落实到机制、制度、和流程建设上来。

如果要对中国目前四大区域经济的人才管理现状作一个简要描述的话，我认为，北京市的人才管理现状是一个“闷”字。所谓“闷”，指的是北京的人才管理理念很先进，人才的总量在全国处于领先地位，组织人事部门也有改革思维，但由于北京特殊的位置，上有中央约束，下有稳定的特殊使命，使得北京的人才管理的机制与制度的创新滞后，人才有能量，但“闷”在里面释放不出来。上海的人才管理现状是一

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

个“紧”字。所谓“紧”，指的是上海的人才制度改革有思路、有步骤、有方法，操作理性而细致，但总的说来，缺乏内在冲动和激情，改革思维发紧。广东地区的人才管理现状是一个“散”字，所谓“散”，指的是人才管理机制充满活力和创新，但过于实用主义，人才管理缺乏理念牵引和战略思维，用人上往往是短期行为。沈阳及东北地区的人才管理现状是一个“飘”字，所谓“飘”，指的是理念在天上“飘”，但人才管理机制和制度却在地上“爬”，行为滞后于理念。无论是“闷”和“紧”，或是“散”和“飘”，其核心在于机制和制度问题。所以我认为：我们不缺理念，缺的是机制、缺的是在机制和制度上的系统创新与变革。

下面我就人力资源的机制与制度创新问题谈谈自己的几个观点：

一、制度创新的导向与内驱力是市场导向及市场驱动而不是行政驱动。

1。人才战略与目标的依据来源于国家发展战略及区域经济社会发展需求，而不是单一的行政政绩需求。

目前许多政府组织和企业组织都把人力资源作为战略性资源，尤其是全国人才工作会议以后，各地区及企业都在制定人才发展与战略规划，但值得关注的是，有些政府部门和企业的人才战略、目标不是依据国家社会发展战略、或企业发展战略的需求，而是依据政绩的需求，搞人才政绩工程。正为如此，就导致一些政府部门和企业在进行人力资源规划的时候追求所谓的知识高地、学历高地、职称高地，即不是根据实际发展的需求、根据区域社会经济的产业特点，确定需要

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

什么样的人才，而是单一在追求引进多少博士生、硕士生，引进多少教授或院士。许多地区通过特殊的待遇政策，如提供别墅和高薪，盲目引进博士或院士，其结果导致这些高端人才来到以后没有任何科学研究及发挥才能的基本条件，其实这是人才资源最大的浪费，是对人才最大的不尊重。

2。人才管理制度的创新应由行政驱动转向真正的市场驱动，只有市场导向的人力资源变革与创新才能真正提升一个国家或地区人才配置的市场化程度，才能真正将区域人才市场融入国际人才市场。

人才的市场驱动首先要以客户价值为导向，要将人才进行分层分类，要根据人才的不同特点采取不同的管理模式、依据人才的需求提供差异化的人力资源产品与服务。这就需多要样化的人力资源雇佣模式。为什么我们的许多政府组织和企业组织陷于人才制度改革的“多动症”之中，做了许多的制度创新但但往往没有成效？主要原因还是没有确立市场导向的人力资源变革与创新的方向，没有真正为人才创造价值、真正激活人才，所以改革往往走过场走形式，导致改革一次僵化一次。其次，以市场导向的人力资源管理机制要依据市场人才竞争与配置法则来实现人力资源的有效配置，而不是仅仅依靠行政性补偿措施来吸纳人才。再次，市场化人力资源机制与制度创新要以人才价值本位的确立与推动人才价值创造为目标，要贯彻人的价值高于一切、自然法则大于认为法则的理念，以此来设计人力资源的机制和制度。同时，只有以市场为导向的人力资源机制，才能真正使得我国的人才融入国际人才市场。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

3。人才中介服务市场化与政府主导的人才中介服务组织的转型与退出。

人才的激活和人才的流动需要人才中介服务机构的专业化水平与能力。但目前我国80%的人才中介机构由政府主导，这些政府主导的人才服务中心收入来源中90%是依靠人事档案挂靠收费，而不是依靠提供中介服务产品获取受益。没有垄断性的资源，这些中介服务机构就难以生存。靠垄断性资源就不可能让人才中介机构研究和开发出适应人才需要的人力资源资源产品与服务，目前人才中介服务机构产品单一化、同质化，不能形成差异化优势，只能导致打价格战。其结果是人才中介服务机构难以加大产品服务的研发投入，难以提高服务意识、提供高质量的服务产品。

4。人才概念与范围的市场化与社会化。

目前我国人才的概念单一模糊，主要是一个以学历、职称为核心的统计概念，即中专以上算人才。这种人才概念显然难以适应全球化的要求。要创新人才概念，建立以能力、价值创造和社会贡献为基准的人才概念，一个人只要付出劳动，为社会做出贡献、创造价值，就是人才，而不能简单地以学历、职称、资历、身份等作为标准，要把能力业绩作为人才的核心标准，树立人人可以成才的大人才观。

二、人才管理制度创新与变革的核心是人才价值创造、价值评价、价值分配的变革与创新

1。以人才价值本位机制替代官本位机制，建立凭能力、凭业绩吃饭而非凭政治技巧吃饭的机制；由单一的官道转向多种职业通道，精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

由经营职务（权力）转向经营能力（责任）。

要以人才价值本位替代官本位，整个社会从单一的官道转向多种通道。对于一个企业来讲要有经营人才的能力。过去在政府组织和企业中很多人都在经营职务，职务能够带来权力，权力能够支配资源。按道理，权力的背后是责任，只有承担责任我才能给你相应的权力，责任的背后一定是能力，由于我们从政府到企业没有建立目标责任系统，这就导致现在什么样的官有人都敢当，什么样的职务和权力都敢要。如果真正建立责任体系的话，给你这个职务授予这种权力你未必敢要，因为你要承担责任。现在实行政府问责制，你要干市长、区长你要对本市的社会经济重大决策承担责任，弄不好你要进监狱，承担刑事责任。

我不是说学历不重要，而是现在出现了很多有学历没能力，有知识没文化的人，所以21世纪不是说谁比谁学习得更快或学历更高，而是谁比谁的知识管理能力更强，谁能真正运用知识、创造知识。正如北京市的一位领导所讲，现在有的人学知识学到了使自己大脑出现残缺的地步。对于企业家、政府官员而言，我认为学习是一种胸怀。你通过学习有了知识后你的视野应该更宽阔，更能容纳有个性的人才。但我们现在很多政府官员、企业家知识越学越多，将知识成为批判别人的一种手段，心胸越来越狭窄。最近我到一些企业去，有员工和我反映说，我们老板到你们人大去读了一个EMBA后他开始有了新概念了，过去他凭直觉拍板，现在他也懂一点东西了，他就不断挑剔。他用一些时髦的概念来拍板，而使下面的人越来越郁闷、越来越困惑。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

所以我们说老板有了知识会困惑，没知识也会困惑。老板一旦有知识但又没有真学懂的时候最困惑。我们现在的大学教育完全是一种填鸭式的知识灌输教育模式，没有培养学生的思维力和行动力。

2。人才评价机制的创新，建立以职务和能力为基础，以职责为中心，以素质模型为标准，以人员测评为手段的人才评价任用机制。

一个组织要引入竞争淘汰机制，要让人才脱颖而出，就必须以科学的人才评价程序与方法为基础，建立相应的人才退出机制，否则竞争淘汰机制就要走过场。这实际上涉及到我们整个人才评价机制如何进行创新。这种创新，是需要深层次的创新，不是形式上的创新。

运用民主评议对人进行评价这种方式实际上是很好的，它有点类似于西方国家推行的360度考核，即上下左右，不同角度、不同层次、多视角的对一个人进行评价。但在推行过程之中往往走了一个泛民主，有民主的形式但没有注重民主的科学方法。走了很多的形式主义，没有真正意识到需要在评价制度和体系上创新，对人才评价缺乏科学性和有效性。此外，我们对人的评价需要从知识评价转变为对一个人的内在潜能评价，一个人能不能做一个领导者，有时候确实不是大学里所能培养出来的，这与一个人的先天素质和社会经历有关。因此素质模型的研究已经成为人力资源的一个新的领域。研究一个人除了研究知识和行为外更需要研究一个人的个性品质、价值观、态度、内驱力等。

3。承认知识创新者和企业家的价值，通过分配制度创新推进智力资源的资本化（人力资源与人力资本）。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

知识创新者和企业家是企业价值创造的主导要素。这就使得这种特殊的人力资源作为人力资本具有对剩余价值的索取权。人力资源作为资本就有了资本的属性。资本的特性在于第一要增值，要分享剩余价值，第二要流动。这就使得人力资本与货币资本拥有同等的权益，两者之间是一个相互雇佣的关系。过去是货币资本雇用人力资本，现在人力资本同样可以雇用货币资本。

马克思写《资本论》是因为货币资本剥削了劳动，所以他要提示资本与劳动的剥削关系。到了现在，一方面我们要承认知识创新者和企业家的价值创造，要赋予他们对于剩余价值的索取权。但另一方面，也要研究人力资本与货币资本之间新的矛盾。有一个学者问我，他想写一本《知本论》，他问我《知本论》的核心是什么。我说，马克思的《资本论》是要揭示资本剥削劳动，而《知本论》是要揭示劳动怎么剥削资本。现在由于信息不对称，许多上市公司被内部人控制，侵犯中小股东的利益。美国的安然事件和世界通信公司事件就充分说明了人力资本对货币资本的侵犯。企业为什么要搞MBO杠杆收购，就是因为货币资本玩不过人力资本，干脆使得货币资本与人力资本融为一身。所以我认为未来最具有价值的人力资本是集货币资本与人力资本为一体的人才，如微软的比尔盖茨。

4。多种价值分配形式（分层分类的薪酬分配体系、多元化价值分配形式）

要满足多样化的人才需求，就要采取多元的价值分配体系。现在人力资源管理为什么要提出分层分类管理，就是因为员工是客，他有

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

不同需求，对于企业来说，你要研究哪些属于你的核心人才，哪些属于通用人才，哪些属于辅助人才，哪些属于特殊人才，针对不同类型的人才可采用不同的薪酬体系、不同雇用模式及采用多元化的价值分配体系，才能满足不同层次、不同类别员工的需求。价值分配形式有机会、职权、工资、奖金、福利、股权、信息分享、荣誉等多种形式。

5。人才价值创造保护制度的完善与创新。知识产权是人才价值实现和人才市场秩序的基础。

知识产权比知识更重要，知识产权是人才价值实现和人才市场秩序的基础。没有一个健全的知识产权保护法律与技术体系，没有全民自觉的知识产权保护意识，人才价值得不到真正的体现，也不可能促使创新型人才的脱颖而出。在一个知识产权得不到保护的人才生态环境中，人才没有动力创新、也不敢创新。长期以来，我国全民知识产权意识淡薄，使得窃取知识产权习以为常、假冒伪劣产品充斥市场。WTO的一项重要的规则就是全球知识产权协议。它要求协约国保护知识产权，打击、最终消灭假冒商品贸易；促进技术革新、转让和传播，维护公共利益和私人利益的平衡；制止和制裁权力滥用行为。它要求我国全面完善《商标法》、《著作权法》、《专利法》、《商业秘密保护制度》等一系列知识产权保护法律制度，提高全民知识产权意识，使知识产权保护成为企业和全民的一种自律行为。

6。人才信用与道德体系的创新。

现在的人才缺失现象很严重，重建整个社会的人才信用和道德体系。这是整个人才价值能不能够使人才真正创造科学价值、合理的评

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

价价值，是很重要的一个方面。

三、人才管理制度与机制要从单一创新走向系统创新，要在机制、制度、流程、技术四个层面进行系统创新

为什么现在很多企业在人力资源改革的过程中往往是头疼医头、脚疼医脚，人力资源处于“改革多动症”？其根本原因在于对人力资源的机制与制度的创新仅局限于单一点的创新，而缺乏系统创新的思维。现代企业人力资源管理的竞争是企业人力资源管理系统能力的竞争，人力资源管理的变革与创新要从机制、制度、流程和技术四个方面上共同展开，要基于战略对人力资源进行系统整合与管理。基于战略的人力资源系统整合与管理包括以下几个要点：

要点1： 人力资源开发与管理系统四大支柱。所谓四大支柱就是人力资源管理系统要从机制、制度、流程和技术四个方面系统展开。作为一个组织，首先要通过引入机制使人力资源始终处于激活状态，但机制要发挥作用需要通过系统化、制度化的设计来保证。机制、制度的作用最终是通过人力资源的流程来实现的，要以客户为导向建立人力资源的业务流程体系，打通人力资源业务流程与企业其它核心流程的关系。机制、制度、流程最终要靠技术体系作为支撑，才能提高整个人力资源系统的效率。

要点2：人力资源管理的四大机制。人与企业的关系是通过四大机制来维系的。

一、牵引机制：

是指通过明确组织对员工的期望和要求，使员工能够正确地选择

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

自身的行为，最终组织能够将员工的努力和贡献纳入到帮助企业完成其目标，提升其核心能力的轨道中来。牵引机制的关键在于向员工清晰的表达组织和工作对员工的行为和绩效期望。因此，牵引机制主要依靠以下人力资源管理模块来实现：职位说明书与任职资格标准、KPI指标体系、企业的文化与价值观体系、培训开发体系。

二、激励机制：

根据现代组织行为学理论，激励的本质是员工去做某件事的意愿，这种意愿是以满足员工的个人需要为条件。因此激励的核心在于对员工的内在需求把握与满足。而需求意味着使特定的结构具有吸引力的一种生理或者心理上的缺乏。激励机制主要依靠以下人力资源管理模块来实现：薪酬体系设计、职业生涯管理与升迁异动制度、分权与授权机制。

三、竞争与淘汰机制

企业不仅要有正向的牵引机制和激励机制，不断推动员工提升自己的能力和业绩，而且还必须有反向的竞争淘汰机制，将不适合组织成长和发展需要的员工释放于组织之外，同时将外部市场的压力传递到组织之中，从而实现对企业人力资源的激活，防止人力资本的沉淀或者缩水。企业的竞争与淘汰机制在制度上主要体现为竞聘上岗与末位淘汰制度。

四、约束监督机制

所谓约束机制，其本质是对员工的行为进行限定，使其符合企业的发展要求的一种行为控制，它使得员工的行为始终在预定的轨道上

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

运行。约束监督机制的核心是企业以KPI指标为核心的绩效考核体系、以任职资格体系为核心的职业化行为评价体系和员工基本行为规范体系。

？ 要点3： 人力资源开发与管理系统的核心——价值评价、价值分配（考核与薪酬）。考核与薪酬问题是人力资源管理的核心，也是人力资源管理的难点。人力资源的价值链管理包括三个方面。第一是价值创造，第二是价值评价，第三是价值分配。价值创造所要解决的是如何依据战略的要求对价值创造要素的贡献进行排序，如在企业之中确立谁是价值创造的主导要素，以此确定企业价值分配的原则；所谓价值评价就是要基于人才价值本位的理念建立有效的价值评价机制与工具，在企业的实践中我们是通过五套系统来构建企业的价值评价机制与工具的：以素质模型为核心的潜能评价系统，以任职资格为核心的职业化行为评价系统，以KPI指标为核心的绩效考核系统，以经营检讨及中期述职报告为核心的绩效改进系统，以提高管理者人力资源管理责任为核心的绩效管理循环系统；所谓价值分配就是如何依据每个人的能力与对组织的贡献来确立他在组织中的位置和待遇，价值分配要素不仅仅是一个薪酬问题，而是一个多元的价值分配体系，包括机会、职权、工资、奖金、福利、学习、信息分享、股权、荣誉等，通过价值分配要素的有机组合来满足不同层次不同类别员工的需求。

要点4：人力资源管理的最高境界是文化管理

人力资源的管理的最高境界是文化管理，企业和职工之间的关系

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

是靠两套制约体系，一个是他律，通过流程化、制度化使员工知道要他这么做；二是自律，员工对企业形成心理契约，使员工自觉自愿的干好工作。

四、人才管理制度与机制的创新要以提升人力资源产品与服务的水平与能力为目标

目前我国人力资源产品与服务的现状是：

1。没有确定人才是客户的观念，没有站在人才的角度去研究和开发人力资源产品与服务，因此人才管理制度与机制的创新首先是人才是客户理念的确立，要致力于为人才提供面向客户的人力资源管理服务；

2。人力资源产品与服务的水平与能力取决于人才中介服务的市场化水平与程度，目前我国人才服务产品的单一化与同质化不能满足人才服务的需求，其根本原因在于人才服务中介机构的行政化与资源的垄断化，不是真正意义上的市场化竞争。因此人才管理制度与机制的创新要有利于加速人才中介服务机构的市场化，从而驱动人才中介服务机构凭借其人力资源产品服务的水平与能力生存和发展。

3。人力资源产品与服务的能力最终取决于人力资源专业职能管理部门的专业化水平，人才管理制度与机制的创新要有利于人力资源专业职能部门从权利驱动型转向专业职能驱动，人力资源管理者要成为工程师加销售员。所谓工程师就是首先要专业化，要研究和设计人力资源产品与服务；所谓销售员就是要有沟通能力，人力资源的产品与服务对上要让高层领导认同，对下要让各类人才接受。因此人力资

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

源制度与机制的创新首先是人力资源管理部门自身人才管理制度的变革与创新。

五、人才流动机制的创新

所谓人才流动机制的创新首先要广开人才渠道，要从全球视野的角度广纳人才，建立多样化的人才通道，要建立有利于人才快速流动的高速公路。其次，是要彻底打破人才流动壁垒，如企业与政府之间的人才流动、体制内与体制外的人才流动、国际与国内的人才流动、城乡人才流动、东西部地区的人才流动。

六、人才资本投资机制的创新

在新经济时代，人才的成长和价值的实现需要有货币资本的支持，这就需要创新人才资本投资的机制，首先要打破教育的国家与政府垄断，要广泛吸纳民营资金进入教育产业，逐步实现教育的民营化与产业化；其次，要开拓人才投资渠道，使人才投资渠道多样化；再次，是要确定人才投入占GDP的合理比重，使人才资本投入具有长期保障；最后，要通过风险投资机制，实现风险投资与创新人才的结合，使创新人才的价值得到有效转化，从而驱动创新性人才的价值实现。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

**第四篇：物流管理机制创新**

促进我国物流体制机制改革创新的政策建议

我国正处于实现物流创新发展的关键阶段，需要破解长期以来困扰我国物流产业发展的体制机制问题，创造更为完善的制度环境，释放物流产业发展的活力。

1、我国物流创新面临体制机制约束 准入制度亟待深化改革与开放

现行行政审批制度制约。目前，我国物流领域的市场准入主要采取行业主管部门审批、行政许可等方式，涉及道路、水路、港口、船舶、运输站(场)、通用航空、快递、报关检验等领域的经营许可和资质审批多达30多项，存在多头审批、重复审批等问题。现行制度与国际通行“非禁即入”的负面清单式准入方式存在明显差距，不利于民营经济和中小物流企业释放创新活力，成为阻碍物流行业创新的重要原因。此外，在铁路运输、航空运输、大型物流枢纽及场站设施的投资和经营等方面，还未对社会资本全面开放；在已开放的领域，民营物流企业也仍然面临一些政策限制或不公正待遇。

高效合理的监管体制有待形成

政出多门、政策不一。与物流行业管理有关的国家部委和机构多达13个，由于各部门管理职责和政策目标不同，在物流企业的认定标准、报表制度、监管要求等方面存在较大差异，因此，许多物流企业专门配备了专事审批、监管的公关部门或“证照专员”，大大增加了企业的管理成本。

各地政策实施差异较大。各地方实施国家政策和相关规定时，由于对政策的理解、执行的尺度存在较大差异，使物流企业在开展跨地域经营、经营全国性业务时面临较大的经营困扰。

监管方式和手段落后。目前各管理部门的事中、事后监管仍存在空白，以行政执法取代合规监管，罚款、停业、集中整治、吊销证照等成为常规手段，运用行业信用体系、黑名单制度、对标评估、监管信息共享等现代化的监管方式及手段相对不足。

社会化监管机制缺失。突出表现在行业协会、征信机构、保险金融等中介服务组织在资质检查、违规记录、信用评估、标准实施等方面的服务作用尚未形成，难以有效发挥行业自律、社会监督的作用，也没有形成运用保险费率、融资利率等促进企业守法经营的激励机制。

缺乏先进合理的标准体系与标准化机制

标准体系不合理。现行标准体系中，存在着国家标准和地方标准重复、交叉和相互矛盾，不同地方之间、不同行业之间的标准难以衔接等问题。同时，缺乏有利于供应链上下游企业和不同物流企业之间合作的团体标准，不利于多式联运、冷链、供应链管理等物流创新活动开展。

标准的形成机制和实施机制尚未理顺。在标准制定方面，由行业协会主导、以企业最佳实践为引领的标准化形成机制尚未形成。在标准实施方面，基础性、通用性、安全环保等方面的国家标准强制性不足，缺乏必要的立法保障；缺乏必要的政策引导机制，行业协会、产业联盟等社会组织在标准推广、监督、评估等方面的积极作用尚未充分发挥。在标准研究方面，国家及相关部门的标准化研究投入较少，对行业及大型企业支持和引导不足，基础研究工作和标准研制人才严重不足，普遍存在被动跟踪、简单转化国际标准等问题。

税收制度和政策设计仍需改革完善

“营改增”分档税率设置不尽合理。目前实施的“营改增”试点方案中，交通运输行业与其他物流行业分别适用11%和6%两档税率，甚至对企业内部不同经营业务(如快递行业运输业务与收派业务)适用不同税率。这不仅容易造成不同行业、不同服务类型企业间的税收歧视，而且不利于多样化物流服务、不同物流企业之间的分工协作和一体化发展，也在一定程度上增加了税收征管的难度。

企业所得税统一缴纳制度不完善，不利于大型物流企业创新发展。一方面，我国企业所得税总分机构汇总纳税的征管分摊政策比较复杂，拥有大量分支机构和经营网点的物流企业很难适用以减轻税收负担；另一方面，各地从保障当地利益角度出发，要求进入本地的物流营业机构进行法人注册，并在本地缴纳所得税。这不仅增加了企业税收负担，更不利于物流企业内部资源整合和加快创新。

对物流创新缺乏明确税收激励。近年来，我国仅针对高新技术企业、先进技术服务企业等，出台了一些旨在鼓励创新的税收政策，而物流产业尚未进入国家创新政策的支持范围。

缺乏有效的创新引导机制和措施

物流创新的融资机制缺乏。近年来，虽然供应链金融得到较快发展，较好地解决了物流企业运营资金等短期融资问题，但很难解决企业扩张、提升能力和整合资源所需要的投融资问题。大量物流企业主要是依靠自有资金和银行贷款进行投资和兼并重组，只有极少部分大型国有物流企业可以借助上市和发债等方式获得资本市场支持。物流产业通过投资银行、产业基金、财富管理公司获得资本市场支持的渠道尚未打通，养老金、保险资金、私人财富资金等长期资本仍然难以顺利进入物流领域，不能对物流基础设施、仓库、物流园区等的开发和资产运营提供有力支持。

创新投入机制亟待建立。各级政府和有关部门尚未形成支持物流创新的稳定投入机制。对企业乃至行业创新的带动性和引导性不强。同时，缺乏对风险投资支持物流创新的必要引导和鼓励政策，社会投入规模较小且高度分散。

有利于资源整合的制度创新滞后。例如在运输中介或“无车承运人”制度创新方面，虽然我国已在国际贸易和对外运输方面引入了国际货代、无船承运人制度，但在国内货物运输法规中还没有相应的制度安排，不利于第三方物流企业、供应链管理企业发展，对物流企业整合资源、开展一体化服务形成了明显制约。

对绿色和低碳物流的引导扶持政策相对滞后。发达国家近年来促进物流发展的政策重点已加快转向绿色物流。相比之下，我国对物流产业节能减排等政策支持还比较少，需要进一步加快政策探索。

2、推进物流体制机制改革创新的重点领域与政策建议 放开市场准入，加快形成公平统一的物流市场

加快推行负面清单管理模式，促进物流领域行政审批和许可制度改革。在落实工商登记制度改革、推广“先照后证”的基础上，全面清理和取消各部门对物流经营许可和资质的行政审批；对涉及安全、环保等方面确需保留的审批项目和行政许可，应明确审批程序、流程、条件和时限，形成公开、透明、高效的审批制度。对有较强技术性、安全性要求的资质资格审核，可转由行业协会和具有认证资质的社会机构受理。

统一准入标准，允许各类证照全国通用。加强工商登记及相关管理部门电子政务系统建设和加快全国联网，尽快建立覆盖全国的“证照互认制度”，物流企业总部统一申请获得的资质和营运许可，允许分支机构异地备案后使用。

有序放开铁路货运服务市场准入。明确铁路货运服务的市场准入条件和程序，有序推进铁路行邮、快运、集装箱运输等新型运输服务领域向社会资本开放。

进一步放开物流基础设施投资和运营准入。除涉及国家安全和经济稳定的重大基础设施外，加快港口、机场、多式联运场站、各种货运场站及物流园区等物流基础设施投资运营向社会资本开放。

探索建立无车(船)承运人制度和完善货运代理制度。在交通运输相关法规中，引入运输中介或无车(船)承运人等新型服务主体，并建立相应的经营规范、票据、保险等制度，促进多样化新型物流企业加快发展。

转变监管方式，提升监管效率和促进有序竞争

统一监管标准，促进监管与执法分离。尽快建立全国统一的监管标准及规章，促进各地区、各部门监管执法部门信息共享和联合执法。同时，探索监管与执法分离，弱化监管执法人员的自由裁量权。

加强事中事后监管。尽快建立物流领域监管信息记录制度和违法违规企业黑名单制度，对进入黑名单企业则实施重点监管和常态监督，并通过取消资质、经营者禁入等措施，加大对违法违规企业的处罚力度。

建立社会化治理机制。充分发挥行业协会、征信机构、保险金融等中介服务组织的作用，在资质检查、标准实施、经营行为记录、信用评估等方面发挥监督作用；利用保险费率、贷款利率、对标评估、信用评价等经济杠杆和行业自律手段，加快形成规范有序的物流市场竞争格局。

改革标准制度，强化标准支撑

改革标准体系。强化国家标准的约束性，将物流领域的基础性、通用性和安全性标准上升为国家强制标准；对于操作性、规程性和事实性标准，以行业标准、群体标准形式进行推广和实施；除具有产地特色的农产品之外，不再设立地方标准。

创新标准形成机制。各部门制定的国家标准，应由国家标准化管理委员会负责审定和监督，确保国家标准的统一和协调。加快形成以行业协会为主导、物流企业为主体、相关研究机构共同参与的研究和制定机制。

强化标准监督和实施。除国家标准按照相关法律法规依法实施和监督外，重点发挥行业协会在标准实施过程中的监督作用和大型物流企业的龙头带动作用。

深化对外开放，建设开放型物流体系新格局

深化物流服务对外开放。有序推进铁路、航空等运输服务开放，可选择国际货运班列、部分航线进行试点。探索开展多式联运对外开放试点，选择部分物流枢纽城市，进行多式联运对外开放试点，加快提升我国多式联运发展。加快内陆地区物流市场对外开放。以内陆地区铁路、航空枢纽城市为依托建立新型内陆国际物流枢纽，构建对外经济新通道，提升中西部地区服务全国和对接国际市场的物流能力。

鼓励物流企业“走出去”。支持物流企业以境外并购重组、合资合作等方式“走出去”，积极参与全球物流市场竞争。

促进知识创新中心国际合作。引入更多国际先进的高等教育、中高层人才培养、物流咨询、技术研发等方面的资源，建设一批具有国际水准的物流知识创新中心。

创新金融机制，提升物流创新能力

建立物流产业发展基金。由各级政府发起，吸引大型物流企业及保险资金、社保基金、风险投资基金、私募股权基金等机构投资者，引导长期资本支持物流基础设施建设、物流企业兼并重组及股权投资。

鼓励发展物流资产投资公司。鼓励和支持物流投资公司发展，专门从事大型物流设施的投资及资产运营管理，支持交通基础设施领域的国有企业改组为国有资本投资公司，促进物流基础设施投资、运营的市场化和专业化发展。

创新物流融资平台。围绕物流企业运营资金需求，重点发展动产融资等新型工具，利用大型物流园区、物流交易平台等，发展第三方融资质押平台和创新监管机制，合理防控供应链金融风险，为物流企业提供多样化融资工具。

完善物流保险机制。拓宽物流保险品种，引入无车(船)承运人责任保险等新险种，建立保险费率的杠杆调节机制，促进企业规范、安全、高质量开展物流服务。

完善税收制度，为物流产业提供合理激励

调整物流增值税税率。进一步完善物流业“营改增”政策，将“货物运输服务”和“物流辅助服务”两档税率统一按6%征收；加快完善物流行业固定资产折旧抵扣进项税额、国际运输及货代免税等相关政策。

完善所得税统一纳税政策。重点支持大型物流集团企业实行企业所得税总分机构统一申报缴纳，取消对跨省市总分机构物流企业实行“就地预缴”的政策，并探索不同地区间的税收分成分享机制。

为物流创新提供合理税收激励。比照高新产业、技术服务行业的相关政策，在物流行业实施固定资产加速折旧、研发费用及教育培训费用税前加计扣除等企业所得税优惠政策，为物流创新提供合理的税收激励。

完善协调机制，形成政策合力

完善现代物流产业部际联席会议制度。推动部际联席会议制度工作方式转变，建立和完善信息交流与共享机制、政策研究与评估机制、重大事项审议与决策议事机制等。

建立各部门信息共享机制和平台。深化电子政务，建立物流政务信息平台，实现审批许可信息、政策信息、行业统计、监管执法信息在各相关部门之间共享，加快形成公平、透明、统一的物流政策与管理环境。

加强中央与地方政府分工合作。进一步理顺中央与地方政府在物流管理方面的事权划分，中央政府及各部门负责规划、政策法规制定、政策评估与监督、维护竞争秩序、公共资源配置等职责，地方政府侧重政策实施、日常监管、公共服务等。在此基础上，加快形成全国统一管理体制。

**第五篇：联合盐化人才管理机制**

中平能化集团联合盐化有限公司 专业技术及管理人才队伍建设管理意见

为了贯彻落实《中平能化集团党委 中平能化集团 关于进一步加强人才工作的意见》(中平发„2024‟27号)精神，进一步规范和加强专业人才及管理人才队伍建设和管理，实施“人才强企”战略，现对我公司专业技术及管理人才队伍建设工作提出如下意见。

一、加强专业技术及管理人才队伍建设的重要意义和总体思路

1、重要意义。为了实现联合盐化公司的大跨越、大发展，建设平安和谐联合盐化，人才是根本，人才是关键，我公司现有的专业技术及管理人才的总量、结构和素质，已不能满足我公司发展的需要，给我公司的可持续性发展带来了一定的影响。加强专业技术及管理人才队伍建设，造就一支规模大、素质高、创新能力强的专业技术及管理人才队伍，是现阶段公司发展的要求，是增强企业发展后劲，培育企业核心竞争力的需要，是打造特色企业文化，构建平安和谐企业的重要保证。

2、总体思路。树立正确的人才观和科学发展观，坚持党管人才原则，以高层次人才和急需人才开发为重点，以盘活现有技术人才为核心，以培养、吸收和用好现有人才为主线，以改善环境、提高待遇为保证，健全有利于优秀人才脱颖而出和人尽其才的机

制，实现专业技术及管理人才的合理配置，着力建设一支充满生机与活力、数量充足、结构合理、门类齐全、素质优良的专业技术及管理人才队伍，为实现我公司中长期可持续发展目标提供坚实的人才保证。

二、实施“351”人才工程，夯实人才兴企基础

以“干好本职工作就是人才”的理念为根本，立足本职发挥特长，重点对本专业技术和管理人才进行发掘和培养，加大培养力度，突出培养重点，选拔若干本专业技术人才、管理人才、本岗位高级技术工人，并给予专项技术津贴。

被评为“351”人才工程的技术及管理人才可对照享受以下津贴：

1、专业技术人才津贴标准为：一档300元/月，二档200元/月，三档100元/月。

高级职称和硕士毕业生：考核结果为优秀的执行一档标准，考核结果为优良和合格的执行二档标准，考核结果为不合格的不享受专业技术津贴。

中级职称和本科毕业生：考核结果为优秀和优良的执行二档标准，考核结果为合格的执行三档标准，考核不合格的不享受专业技术津贴。

初级职称（专科毕业生和在册技术员）：考核结果为优秀、优良的执行三档标准，考核结果为合格或不合格的均不享受专业技术津贴。

2、专业管理人才津贴标准为：一档200元/月，二档100元/月。考核结果为优秀的执行一档标准，考核结果为优良和合格的执行二档标准，考核不合格的不享受专业管理人才津贴。

3、专业岗位高级技术工人津贴标准为：一档100元/月，二档80元/月。考核结果为优秀的执行一档标准，考核结果为优良和合格的执行二档标准，考核不合格的不享受岗位技师津贴。

以上各类津贴每月随工资一起发放，有效期为半年。

三、突出重点，采取多种形式培养和引进急需人才 强化继续教育，加快知识更新。加快专业技术人才继续教育工作，树立终身学习理念，鼓励专业技术人员终身学习，提高业务技术水平，争当学习型专家。采取送出去、请进来的培养方式，使专业技术人才通过多种形式进行知识更新；与有关高校开展校企人才共建活动，选送优秀专业技术人员到高校进行对口专业全脱产、半脱产学习，或请高校教授到公司对专业技术人员进行对口专业讲课，以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质；建立高级、中级专业技术职务导师带徒制度，重视培养青年专业技术人才的创新精神和实践能力。

根据我公司“双定”工作方案和实际需求，采取多种形式，广开招才引智渠道。坚持“引才引智”原则，采取一人一策，调入、聘用、兼职等多种形式引才引智，广泛吸纳行业内外人才智力资源，并根据其实际专业水平和工作能力，破格评聘相应的专业技术职务，或提拔到相应岗位担任领导职务，切实解决人才结

构短缺的问题。

四、因才施用，盘活现有专业技术人才资源

1、强化专业技术人才的分类管理，树立正确的人才观，拓宽用人思路，打破身份界限，使传统的以身份管理为主的人才管理模式逐步过渡到以岗位管理为主。按照“学有所长，各有所用”的原则，对适应经营管理、技术应用等各类专业技术人才实行分类管理，搭建施展平台和提供有利条件，使专业技术人才和管理人才在事业发展上各行其道，因才施用，实现人尽其才，才尽其用。

2、完善专业技术人才评价聘用机制，加大职称改革力度，实现评聘分开、按岗设岗、按岗聘任、动态管理、竞争上岗、末位淘汰的管理机制。加强完善专业技术人才考核工作，实行考试、考核和评议相结合的评价方法。根据考核结果，受聘的专业技术人员可按专业、层次、级别享受不同的待遇，对水平高、能力强的专业技术人员可低职高聘，对考核不合格、不能胜任现岗位工作的人员实行高职低聘或解聘，实现专业技术职务能上能下，待遇能高能低。

3、实行专业对口、人才归位、人才流动换岗制度。对所学专业与现从事专业不对口的专业技术人才由公司统一安排专业与岗位对口，实现专业对口、人才归位。专业不对口不享受相应工资待遇和技术津贴。专业技术人才可根据其所学专业进行本战线、跨战线流动换岗，通过流动换岗，扩展专业技术及管理人才的知

识面，促使其全面发展，真正把他们培养成技术精湛、发展全面的专业技术及管理人才。

五、待遇及相关要求

1、获得集团“技术拔尖人才”称号的年薪不低于5万元。

2、具有国民教育全日制硕士学位毕业生专业对口的工作人员，年收入不低于4万元。

3、具有国民教育全日制学士学位毕业生专业对口的工作人员，年收入不低于2.5万元（实支）。

4、具有国民教育全日制专科毕业生专业对口的工作人员，年收入不低于2万元（实支）；

5、对引进的紧缺专业具有国民教育全日制硕士学位毕业生给予5万元安家费（本人购房时一次性发放），暂时居住单身宿舍时，水、电、房费等全免。

6、根据专业技术及管理职务和考核结果发放技术津贴。

7、同时担任党政领导职务与专业技术职务的，待遇按收入（含技术津贴）高的一个职务序列执行。

8、由公司出资的高层次培训、进修的专业技术人员；享受公司安家费的人员，参照集团公司服务年限规定不满服务年限调出的，退还公司支付的培训费、安家费及其他有关费用。

六、考评

根据《中平能化集团公司专业技术人员考核办法》的文件精神，加强对专业技术人员和管理人才的考核工作。考核分为优秀、优良、合格、不合格四个等次，不合格的人员应占被考核人员的1—3%，不合格人员停止享受相关待遇。

1、考评内容

考评以专业技术和管理人员的岗位职责、任期内工作任务完成情况为依据，主要从德、能、勤、绩四个方面进行百分制考核，重点考核工作实绩。

德（20分），主要考核思想表现和职业道德表现，包括贯彻执行党的基本路线和国家方针、政策的态度和表现，思想品质、职业道德、廉洁奉公、遵纪守法等方面的情况。

能（30分），主要考核专业基础理论与业务知识的掌握情况，业务技术和管理能力的发挥，业务技术水平提高、知识更新程度、独立工作能力与业务指导能力、开拓创新能力等。

勤（20分），主要考核工作态度、敬业精神和遵守劳动纪律情况，包括事业心、责任感、深入基层解决实际问题及工作的勤勉程度。

绩（30分），主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率，包括解决生产技术难题情况，任期内撰写论文、发表专著、获得荣誉称号、取得科研成果的水平及社会效益和经济效益。

2、考评标准

考核结果分为优秀、优良、合格、不合格四个等次。综合考核分数在90分（含90分）以上的为优秀；综合考核分数在80—

90分之间的为优良；综合考核分数在60—80分之间的为合格；综合考核分数在60分以下的为不合格。

专业技术人员考核工作要严格坚持标准，切合实际，被确定为优秀等次人数掌握在本次参加考核人数的20%左右，优秀等次数额应按专业技术人员不同的专业系列和职务层次分配使用，原则上不得相互挤占。

3、考核办法

①专业技术人员考核实行领导考核、专家考核、职工代表考核三者相结合的办法，定性考核与定量考核相结合，考核与平时考核相结合，任期考核与年季度考核相结合。

②考核分战线进行，由战线领导负责，各战线副总（主管科室）主抓，并成立考核工作小组负责本战线专技人员考核，制定本战线切合实际的考核标准与办法，对被考核人员逐个进行打分、评价、确定考核等次，考核完成后，各战线把考核结果汇总后报公司考评领导小组，公司考评领导小组审核后最后确定结果。

4、考核的基本程序

①宣传发动阶段。各战线接到文件后，要及时召开专技人员会议，认真传达文件精神，使每个专技人员认识到考核工作的重要性和必要性，使每个被考核人员参与到这项工作中去。各战线在贯彻文件精神的同时，由战线领导牵头，战线副总主抓，成立考核工作小组，小组成员必须由科队领导和中级以上专业技术人员参加，具体负责落实，确保考核顺利进行。

②个人总结阶段。被考核人员根据自己的岗位职责，对照考核标准，实事求是的总结的工作，认真填写《专业技术人员考核登记表》，并提交个人工作总结或述职报告，其主要内容包括：个人思想政治表现；工作成绩；履行岗位职责和目标任务的完成情况；业务技术水平；工作中存在的问题及努力的方向；对本单位、本岗位、本专业工作的建议及设想等。

③民主评议阶段。在被考核人员个人总结、述职的基础上，由各战线考核工作组组织本战线科队的专业技术人员，对被考核人员进行民主评议，民主评议的方式可采取无记名投票或个别谈话、职工座谈会等方式进行。此项工作由战线领导或副总主持。

④综合评议阶段。各战线考核工作组根据专业技术人员的个人总结、述职和民主评议结果，对照考核标准和被考核人员的德、能、勤、绩实事求是地提出综合评价意见和初步考核等次。

⑤确定考核等次阶段。公司考核领导小组对各战线考核小组提出的综合评价意见和考核等次意见进行审核，最终确定考核等次。

5、有下列情况之一的实行一票否决 ①出勤达不到工作日的； ②不能胜任本职工作的； ③考核不合格的。

七、加强领导，把专业技术及管理人才队伍建设的任务落到实处

1、高度重视，加强人才工作的领导。成立人才队伍建设工作领导小组，组长由公司党政主要领导担任，副组长由公司副总以上领导担任，成员由人力资源部、综合办公室、生产技术部、安全环保部、经营管理部、纪委、工会、等部门负责人组成，办公室设在人力资源部。各战线、各单位党政主要领导要亲自抓好专业技术及管理人才队伍建设，并纳入各级党政领导干部绩效考核，不断推进专业技术及管理人才队伍建设的健康发展。

2、服务到位，确保落实。各级党政领导干部对人才工作负有重要责任，要从我公司改革、发展、稳定的大局出发，立足实际、面向未来、解放思想、与时俱进，创新工作思路，转变工作方式，提高服务意识，积极探索新形势下加强专业技术及管理人才队伍建设的新方法、新途径。同时发挥组织监督、群众监督作用，体现公开平等、公正择优的思想，提高专业技术及管理人才待遇，调动各类人才钻研业务、钻研技术、干事创业的积极性，为我公司的可持续性发展贡献聪明才智。

二0一一年四月

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！