# 大力加强人才资源能力建设

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-08-17

*第一篇：大力加强人才资源能力建设加强人才资源能力建设，多出人才，快出人才，提高人才素质，是人才资源开发的主题。实施人才强国战略，要着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，树立大教育、大培训观念，在提高全体人民的思想道德素质、科学文化素质和健...*

**第一篇：大力加强人才资源能力建设**

加强人才资源能力建设，多出人才，快出人才，提高人才素质，是人才资源开发的主题。实施人才强国战略，要着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，树立大教育、大培训观念，在提高全体人民的思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养人的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力，加大对人才资源能力建设的投入，优先发展科学教育事业，加大教育培训力度，为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。我国人力资源极为丰富，这是世界上其他国家所不具有的优势。必须充分发挥和利用这一优势，真正把人才资源能力建设作为一项战略任务，摆在实施人才强国战略的优先位置，下大力气抓紧抓好。制定和完善人才培养规划，是加强人才资源能力建设的重要环节。我们要全面分析当前人才培养的现状及面临的形势，根据各类人才成长的特点和事业发展的需要，研究提出人才资源能力建设标准，改革教育培训的机制、内容和方法，实现人才培养总量目标、结构目标和机制目标的有机统一，促进人才总量同国家发展的目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才培养机制同各类人才成长的特点相适应，人才素质同经济社会协调发展相适应。要注重掌握经济社会不断发展对人才提出的新要求，着眼于人才的动态发展，保证人才资源能力建设规划的全面性、前瞻性、科学性。要兼顾不同地区、不同行业、不同类型人才的具体特点，分阶段有步骤地推进人才资源能力建设。要加强人才资源能力建设的理论研究和实践探索，借鉴和吸收国外的有益经验和做法，走出一条中国特色人才资源能力建设的路子。教育是人才资源能力建设的基础，学习和实践是提高人的能力的基本途径。提高全体人民的整体素质，是实现人才辈出的重要前提。要着眼于提高全体人民的知识水平和实践能力，坚持实施科教兴国战略，大力推进教育创新，加快构建现代国民教育体系。要在全社会进一步树立终身学习的观念，鼓励人们通过多种形式和渠道参与终身学习，进一步改革和发展成人教育，加强各类人才的培训和继续教育工作，完善广覆盖、多层次的教育培训网络，积极推动学习型组织和学习型社区建设，构建中国特色终身教育体系。注重加强思想政治教育，是促进各类人才全面发展的重要方面。中国特色社会主义事业所需要的人才，不仅应具备较高的科技知识水平和能力，而且应具备较高的思想政治素质。要坚持不懈地用马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想武装各类人才的头脑，促进各类人才树立正确的世界观、人生观、价值观，增强爱国主义、集体主义和社会主义思想，发扬拼搏奉献精神、艰苦创业精神、团结协作精神和诚实守信精神。要根据改革开放和发展社会主义市场经济的新情况新特点，推进思想政治教育的改革创新，改进方法，丰富载体，增强实效，引导各类人才不断在实践中完善自己、在竞争中提高自己、在奋斗中充实自己。

**第二篇：大力加强人才资源能力建设**

大力加强人才资源能力建设，完善人才工作的体制和机制，以培养造就高层次人才带动整个人才队伍建设，紧密配合国家重大发展战略的实施开发和配置人才资源„„这次会议传递出的一系列新精神，让人们对“人才”二字有了更新、更深的认识。但究竟何为“人才”？

中国古语说，名不正则言不顺。关于人才问题，首当其冲的便是标准问题，这个问题不解决，人才的吸引、使用、培养等便无从谈起。

我讲的是国家人力资源发展的问题，从这个层面上谈几个方面的问题：第一，高度重视人才工作。三个观点：牢固树立人才资源是第一资源的观点；大力实施人才强国战略的观点；坚持党管人才原则的观点。最后这个观点好多人不理解，我到科技部做一个报告，领导也提出来，人才怎么还要党来管，实际上样领导同志解释这个观点的时候有三句话：党管人才就是党爱人才；党管人才就是党兴人才；党管人才就是党聚人才。

第二个问题，树立实践科学的人才观。科学人才观第一个提出来的人就是胡锦涛总书记，片面的人才观不仅影响到干部人事制度，而且影响到我国的教育事业，甚至已经影响到全社会。我们认为树立科学人才观有三个突破：第一个就是人才内涵的突破。这里提出了四个不唯：不唯学历、不唯

职称、不唯资深、第二，人才标准突破。字邓小平的标准叫“德才兼备”，江泽民的人才标准叫“靠得住、有本事”。这次讨论当中，19稿的时候改了八个字：品德、只是能力、业绩。第三个，就是统计方法的突破。提了“分类统计”的思路，领导同志讲了两句话：淡化人才重量的概念。

第三，加强人才资源建设。这里我提了四条：第一，切实加大对人力资本的投资。我统计了十年，中国教育占GDP的比例在3%左右，最高没有超过3.5%，最低是2.7-2.8%，我从1997年统计到2024年。人力资本投资有什么问题呢？三个投资主体都不到位，国家投资主体不到位，企事业单位投资不到位，个人投资相对好一点，但是也不到位。第二，把人才强国战略列入国家规划。我们国家第一个五年计划到第九个五年计划都有失误，第一个到第九个五年规划都没有把人才规划纳入到国民经济和社会发展规划，第十个五年规划才有了人才规划。第三，构建两大教育体系；第四，加强三支队伍能力建设和思想政治建设。

完善人才市场机制。主要是三大机制，薪酬机制、竞争机制，价格机制。

第七，完善陈才的激励和保障机制。总书记人才工作决定里改了七个地方，这句话是他改的地方，探索建立产权激励机制是我国分配领域中的一项重大改革，这里有三点：鼓励有

条件的企业实行期权股权激励；第二，探索建立人才资本积科研成果的有偿转移制度；第三，探索建立产权激励机制的配套体系。

第八，加大人才工作改革创新的力度。中央提出来六个机制：第一，人才培养机制；中国到目前为止没有一所大学能够培养创新型人才，这句话我们起草文件的时候也讲过中央领导听，情况如此严重。有的同志说我们国家改革最后一个堡垒是教育，人事制度改革是第二个堡垒。第二，人才评价机制；第三，选拔任用机制；第四是人才流动的机制；第五，分配激励机制；第六，社会保障机制。贯彻新一届中央领导集体的人才观，关键在于改革体制。如果过去三十年人事工作是靠政策推动的话，未来的二三十年应该是制度创新。

**第三篇：建设人才资源大国**

建设人才资源大国

摘要人才队伍建设对我国社会主义事业的发展具有至关重要的意义。实施人才强国战略是新世纪新阶段我国人才工作的根本任务。6月8日《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》（简称纲要）正式公布，进一步明确了建设人才资源强国的愿景。在新的历史时期，人才建设和人的发展观念需要更新。江泽民同志提出了以人为本的人的全面发展观成为当今我国实施人才强国战略的蓝本，对当今的社会主义建设和人才自身的发展具有重要意义。

关键词：人才强国战略人才全面发展

我国是一个人口大国，人口占世界的21％，劳动力占世界的26％，熟练劳动力占世界的17．5％。拥有丰富的人力资源。几千年历史文明的熏陶和不懈奋斗的经历，造就了我国劳动人民不屈不挠、艰苦奋斗、追求光明、奋勇前进的优良传统。新中国成立后，劳动人民当家作主，劳动的积极性、主动性和创造性空前提高。然而目前我国劳动者的科学文化水平还不是很高，我们要努力开发人力资源，完全可以把我国由一个人力资源大国建成一个人才资源大国，把人口压力转化为人才优势。

在社会主义的今天，人才队伍与现代化建设需求明显脱节，在满足国内外需求方面已经趋于饱和的情况下，我们对更高层次的产品经营、管理和设计、加工方面人才的需求和培养提出了新的定义，人才需求与人才素质明显存在差异，从总体上看，我国人才总量相对不足，结构不够合理，创新能力亟待提高，人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。

胡锦涛同志在不久前召开的全国人才工作会议上强调指出：人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。实施人才强国战略，是我们党根据新世纪新阶段国际国内形势的深刻变化，继科教兴国战略和可持续发展战略之后作出的又一项重大战略决策。这些重大战略紧密结合，相互促进，其中人才强国战略是“制高点”和根本保证，因为没有足够的人才支撑，科教兴国战略和可持续发展战略就缺乏不竭的动力。实施人才强国战略的根本任务，就是在建设中国特色社会主义事业中，把人才作为推进事业发展的关键因素，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

一、实现人的全面发展首先需要观念更新

人的全面发展的理念是一个在实践中不断更新的过程，从我国的社会主义发展进程来看，不进行理念上的更新，就不可能实现人的全面发展。

在过去的年代，人们把人的全面发展看成是一种社会主义制度与生俱来的优越性，认为随着事业的发展人自然而然会获得全面发展。这种理念对社会主义的进一步

建设和发展显得后劲不足，难以培养合格和全面的高素质人才，保持人才更替的良性发展。其次人才培养和使用的政策落实不够。缺乏明确的法规和制度来保障人才的培养和使用，也就无法使得人才最终落实到各项建设中去，人才的发展就成为一句空话。“伯乐识马”式的人才使用情况对我国的人才和事业建设带来了不利影响。这就要求我们改进人才培养、使用方式、方法，改善和提高环境建设以便吸引更多的人才。

二、“人才强国战略”是对以人为本的人的全面发展观的具体贯彻和落实

人才强国战略重点提出了“从人才自身发展需要”这一创新性思想，不再一味强调人在事业中的奉献和服从，而是把人的积极性、主动性与社会主义事业和人的发展紧密联系在一起，在创新中实现人才的价值，以人的创新思想、制度的创新来发展和巩固对人和事业的发展，更加符合社会和人的发展的新特点、新规律。人才强国战略提出的动态机制为人才建设注入了适应其本质的活力。在适应国际背景和国内市场变化的体系中，人才发展的规划也必须随之改进才能适应新环境的需要。人才和事业的发展既独立又相互联系，在二者发展机制中寻找一个随时更新的、动态的平衡点，是解决二者之间矛盾、取得预期的发展目标的主要途径。尤其是注重人才与经济结构的调整和协调，依据新的变化进行不断的调整和优化，使得人才的发展具备符合社会经济发展这一基础性的条件，才能够使人才对社会、事业的发展与自身的发展要求进行协调和统一。

人才强国战略注入了对人才建设的科学内涵。在过去，对人才的培养、使用和保护都只是一些笼统的提法和宏观的概念，没有从人才成长的环境、培养的过程以及人才造就的目标和具体人才的分类使用、培养上予以准确的细化和区分，因此，在人才的培养、使用和保护上出现了一些影响人才培养、发展以及人才外流的情况。

人才强国战略对人才的培养和建设主要从三个方面有更合乎当今时代要求的体现：首先是对人才培养和成长环境的优化。要求。改革体制，加强教育培训，用法规来规范人才建设系统的目标，使得人才的培养、使用、流动和发展都有法可依，有章可循。其次是对人才建设过程和目标的统一性。此外，对人才的合理需求和可持续发展没有给予足够的重视，造成了一定数量的人才外流和人才的后继乏力。为此要发展各种教育、推进教育的社会化，开辟教育的新途径，形成教育的终身化、网络化、开放化，形成整个社会自主化的终身教育体系。最后是对人才队伍建设体现出专业化趋势。人才强国战略从总体上对各类人才的建设和目标进行详细阐述和划分，有了分门别类的指导，把各项人才建设都做了详细的分析和规划，在庞大的社会主义事业过程中能够对人的使用和发展满足各个方面的需求，既能达到人的“术业有专攻”。

**第四篇：引进人才资源　提高行政能力**

人才资源是经济社会发展的第一资源。引进、吸纳更多的优秀人才，充实公务员队伍，是提高党政干部队伍整体素质、加强政府行政能力建设、提高政府施政效能和效率的有效途径。人才资源是提高行政能力的决定性因素人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。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，是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。发展社会主义市场经济使我国政府面临全方位、深层次的挑战。当前，我国政府的行政能力与社会主义市场经济的要求还不适应，“缺位”、“越位”和“错位”现象并存，偏低的人力资本质量导致了较高的行政成本。这一状况如果得不到扭转，将严重影响我国政府的素质和活力。国以人兴，政以才治，人才兴则诸业兴。面对新形势，各级政府应广泛吸收和使用优秀人才，提高依法行政的意识和水平，规范行政行为，提升行政能力，建设勤政、高效、务实、服务的新型政府。资源开发的重心由物力转向人力，是人类对自身价值认识的升华。公务员作为政府行政职能的直接承载者和执行者，其整体素质与政府的运行效率、服务水准有着最直接的关系。因此，建设一支高素质的公务员队伍十分必要。由于历史原因，我国公务员队伍的知识结构有待调整，整体水平急需提高。各级政府除了应加强公务员的培训，还应主动引进、吸收更多的眼界开阔、思维敏捷、德才兼备的人才来充实公务员队伍，积极探索提高党政干部队伍整体素质、提高政府效能的途径。引进人才资源，提升整体素质改善干部结构。政府部门引入人才，有利于改善党政干部队伍整体结构，符合干部知识化、专业化、年轻化的发展方向，能够从整体上增强行政能力，提高行政效率和质量，进一步树立党和政府的良好形象。增强法治意识。市场经济是法治经济。政府公务员不仅要了解、熟悉国家法律法规，还要坚持依法行政，有效地保护国家和公民的正当利益。引进人才资源，提高公务员队伍法律素养，能够有力地促进依法行政，保障依法治国方略的贯彻落实。提高决策能力。一个服务型的政府，其决策必须公开、透明，尊重群众的知情权和参与权。建设开放、务实的阳光政府的必要条件之一，是政府工作人员具有较高的素质，具备宽阔的视野、科学的思维方法和专业技能，以及认真负责的精神和大胆创新的意识。提升服务水平。公务员作为政府为社会提供公共服务的实施者，其素质决定着公共行政和公共服务水平的高低。引进人才资源，有利于提高公务员队伍的政治素质、业务素质和文化素质，为改进公共服务方式，提高服务质量，增加服务透明度提供条件。着力做好几项工作创新发展思路，树立新型资源观念。国家和地区综合实力的竞争，实际上是人才的竞争。各级政府都应牢固树立人才资源是第一资源的观念，着眼于长远建设与发展，从改善干部队伍结构、提高干部整体素质入手，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。营造良好环境，实施有效的激励措施。环境也是生产力，人才资源开发管理的环境建设要体现出人性化色彩。一方面，各部门应本着“进得放心、干得舒心”的原则，落实好各项激励措施，调动和发挥公务员的积极性；另一方面，应建立“人尽其才、能上能下”的用人机制，逐步完善人才资源退出机制，使人才资源的配置与流向更为合理。结合实际特点，积极稳妥地招贤纳士。在认真贯彻党的十六大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”方针的基础上，政府部门应做好开发人才资源的工作，特别是把好“引进关”，建立和完善考试录用制度，坚持文化知识、业务知识考试与其他方面的考察相结合，结合实际特点，积极引进人才资源。

**第五篇：创新机制大力推进人才资源市场化配置进程**

人才市场已成为社会主义市场体系的重要组成部分，对经济增长的贡献率日益增高。人才市场已在人才资源的优化配置中发挥着越来越重要的基础性作用。人才市场已成为加快人才资本转变的重要载体，各类人才已基本实现由静态的原始要素向动态的可增资本转变，用人单位实现由伯乐相马向赛场选马转变。在人才市场，通过人才与人才对用人单位的激烈竞争，用人单位与用人单位对人才的激烈竞争，竞出了活力，竞出了成效。\*\*\*年\*\*\*月\*\*\*人才市场正式挂牌成立以来，我们围绕人才市场的建设和发展作了积极的探索。

一、创新人才市场管理体制

1、积极拓展发展空间。在目前政府人事行政主管部门与所属的人才市场关系未彻底断开的情况下，县级人才市场的绝大多数业务仍然需依靠行政行为才能得以顺利开展，仍然需要加大对市场的扶持、指导和规范力度，把市场作为人事部门的一个主要产业来抓，并努力做大做强。只要有利于人才市场的发展，都应委托人才市场经营。

2、瞄准人才市场发展的主攻方向。以事业单位改革和人事制度改革为契机，努力拓展新业务，特别是自收自支的事业单位和用人自主的企业。

二、坚持人才资源市场配置机制

1、理念创新。我们坚持与时俱进，解放思想，树立以人为本的观念，人才资源是第一资源的观念，人人都可以成才的观念。着力推行两个转变：从行政管理人才资源向市场化配置资源转变；从管理向服务转变。我们坚持以尊重知识、尊重人才、服务经济、服务基层为宗旨，努力办好人才市场，给求才单位和求职个人提供一个双向选择的好场所，为识才、重才、用才营造一个宽松良好的环境。一是增强服务意识，由“开门”、“等上门来”的服务向“登门”、“送上门去”(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)的服务转变，使各类人才信息由被动索取变主动发送。二是增强管理意识，树立“人本管理”观念，以群众之需为落脚点，以热心、热情服务为宗旨，防止群众办事要等的职工缺位现象。三是增强经营意识，摆脱行政干预，树立“经营人才”的市场观念，依靠市场行为，创新市场化改革配套机制，以市场需求为导向将人才市场逐步市场化。

2、工作创新。第一是大力拓展业务。\*\*\*年以来，\*\*\*人才市场积极应对新形势、新任务，把过去单纯的毕业生人事档案代理拓展到社会中介机构、企事业单位、辞职辞退等流动人员的各种人事关系代理。截止今年\*\*月\*\*号，县人才市场共保存档案\*\*\*卷，进行各类人员人事代理\*\*\*人次，集体人事关系代理\*\*\*家，为企业发布招聘人员信息\*\*\*条，向企事业单位输送人才\*\*\*人。

二是在人才市场的快速发展过程中，不断加强人才市场供求主体需要，积极为用人单位引进人才，为求职者提供展示才华的舞台。\*\*\*年引进本科毕业生\*\*\*人，\*\*\*年通过人才市场从各高等院校引进师范类本、专科毕业生\*\*\*人，非师范本科生\*\*\*人；今年又引进师范类本专科毕业生\*\*\*人，非师范本科生\*\*\*人。

三是大力推动企事业单位用人和各类人才进入人才市场，形成人才就业找市场，单位用人到市场的良好局面，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。主要结合事业单位人事制度改革全员聘用制的推行，事业单位新进人员“凡进必考”，一律进入人才市场，进行公开考选和聘用合同制，一切人事关系放在人才市场，对事业单位新进人员实行全员人事代理。另一方面开展人才引进工作，从高等院校引进紧缺专业的本、专科毕业生，“不求所有，但求所用”，优化我县人才资源配置。

三、强化“三公开、一监督”约束机制

1、信息公开。我们开设了专门的公开栏，公开各种信息，如公开招聘、求职信息、公开公务员考核结果、公开各种考试信息等。在近几年的教育系统中小学教师招考工作中，我们也完全公开考试政策和名额等信息。

2、程序和过程公开。不论是公务员还是事业单位人员的“凡进必考”，我们都坚持公开、公平、公正的原则，公开办事程序，公开办事过程，严格规范各个环节。在近几年的教师招考中，我们都明确公开了招考程序，在组织考试和阅卷过程中，都有考生代表参与观摩，做到全程公开。

3、收费项目和标准公开。人才市场建立了收费公示栏，将各种收费项目、标准、收费依据文件号、收费范围都公布上墙。使各种收费公开化，让办事人员缴费缴得明白。

4、接受社会和群众监督。在各种人员招考工作中，我们不仅有纪检部门的参与和监督，而且向社会公布举报电话，设置举报箱，由纪检组专人负责，认真接受社会和群众的监督。

四、实行以聘用制为核心的用人机制

随着事业单位人事制度改革的进一步深入，我们不断创新以聘用制为核心的用人机制，实行“老人老办法，新人新办法”对新进人员一律实行全员聘用制和全员人事代理制。

1、实现“两个转变”。就是通过聘用制的推行转换事业单位用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变。

2、进行公开考聘。事业单位新补充人员，除涉及岗位确需采用其它方式选拔人员以外，完全按照公开、公平、公正的原则，通过人才市场实行公开招聘和考试考核的办法，与单位签订聘用合同，实行人事代理。近五年来通过人才市场公开招考教师\*\*\*名，招考卫生医护人员\*\*\*名，招考畜牧专业技术人员\*\*\*名，对所有招考聘用人员签订了聘用合同，并为招考的\*\*\*名人员办理了档案和人事关系代理，实现了全员聘用制和全员人事代理。

3、完善人事代理。认真贯彻《\*\*\*省人事厅关于印发〈\*\*\*省人事代理暂行办法〉的通知》建立和完善事业单位工作人员人事代理制度。以激发人才流动活力，变“单位人”为“社会人”。所有大中专毕业生、退伍安置人员、事业单位新进人员、机关新进工勤人员、辞职辞退(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)等流动人员一律进入人才市场，把档案和人事关系交由人才市场管理，实行全员人事代理。几年来办理毕业生档案和人事关系代理\*\*\*人次，办理退伍安置人员各项代理\*\*\*人次，办理事业单位新进人员代理\*\*\* 人次，办理中介机构集体人事关系代理\*\*\*个共\*\*\*人。

五、完善紧缺人才引进机制

三年来分别从\*\*\*农业大学、\*\*\*信息工程学院等高校引进植物保护、计算机科学与技术等紧缺专业毕业生共\*\*\*人，按专业对口原则，分别安置到了农业、城建、环保、卫生等单位。另外还从\*\*\*等高等院校引进师范类紧缺专业本、专科毕业生\*\*\*人，充实到各缺编的中小学任教。

1、政策上给予优惠。根据我县经济发展和人才结构现状，按照\*\*\*委办发\*\*\*号和\*\*\*组发\*\*\*号文件精神，从\*\*\*年开始实施“三年人才引进战略”，即每年从各大高校引进紧缺专业毕业生五至十名。引进人员在占编、人事代理、落户等方面都给予一定的优惠。

2、单位高度重视。各用人单位非常重视引进高校毕业生工作，为他们解决好了住房及日常生活中的实际困难，给他们创造了良好的工作和生活环境。前两年引进的毕业生已经适应了工作岗位和生活环境，在各自的岗位上发挥自己的才能，有的毕业生经过两年的实践锻炼，已经成为单位的中坚和骨干力量。

六、切实提高优质服务水平

人才市场是人事部门对外服务的窗口单位，职工的一言一行都代表整个单位和人事部门的形象。我们从内部管理、自身建设和“五心”服务（即：服务要热心、专心、耐心、细心、尽心）上不断创新优质服务机制。

1、规范内部管理。建立健全了规范的岗位责任制，公开办事程序（特别是建立了人才市场收费公示栏，收费项目和标准公开上墙），实行办事首问责任制、行政责任追究制、服务承诺制等制度。严格履行代理合同，以诚取信于民，不断扩大人才市场的社会影响力。严格人员管理，工作人员一律佩牌上岗，坚持考勤签到制度，八小时以外时间即时办理或答复制度，限时办理制和责任追究制，内部管理得到加强，职工的纪律性和工作责任感进一步增强。

2、加强自身建设。一是进一步加强硬件建设，设置了宽敞、明亮的人才交流服务大厅，设置了电脑主控室、档案保管室、资料查阅室，建立了办公、查阅、存档三室分离的档案管理体系，还配备档案专框\*\*\*个，电脑\*\*\*台，打印机\*\*\*台、数码摄像机\*\*\*台、扫描仪\*\*\*台、投影仪\*\*\*台，为更好的对内对外服务奠定了良好基础。实行了档案专人管、代理专人办、人才引进及输出专人负责、教育培训专人牵头的工作机制。同时与县人事局机关的\*\*\*股、\*\*\*股、人才服务中心合署办(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)公，实行一站式办公，一条龙服务，大大提高了办事效率，极大的方便了办事群众。二是创新工作方法，进一步解放思想、与时俱进、深化人才工作新理念，紧密结合我县工作实际，研究新情况、解决新问题、制定新举措，创造性的开展工作。三是改进工作作风，严格出勤管理，实行上班签到制度。同时结合党员先进性教育，提出的三十二字先进文化理念：公道正派、诚信待人，务实创新、严谨高效，无私奉献、洁身自好，团结协作、争先创优。加强作风建设，认真开展党性、党风、党纪教育，增强广大干部职工的服务意识、纪律意识和大局意识。

3、搞好优质服务。一是由于\*\*\*，给有些单位及群众办事都带来很多的不便，我们为此专门开设了即时服务电话，采取“电话预约、上门服务”，去年就为教育、卫生、畜牧等几个单位的新聘用人员进行了集中上门服务，办理了\*\*\*人的聘用手续及档案和人事关系代理，受到社会各方面的好评。二是在开展上门服务的同时，我们中午还实行轮流值班制度，为前来办事的同志大大节约了时间，提供了方便。

近五年来，\*\*\*人才市场的建设和发展，按照建立“统一、开放、竞争、有序”的现代人才市场体系的要求，进行大胆探索，虽然取得了良好发展，有了一个较好的基础，但仍存在一些问题，亟待解决。

在新的历史条件下，不管有多大的困难和压力，我们有决心顺应时代要求，按照市场发展规律，解决发展中存在的突出问题和深层次矛盾，以进一步适应经济社会发展的需要，为\*\*\*经济社会发展发挥积极的作用。

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！