# 大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设

来源：网络 作者：水墨画意 更新时间：2024-11-14

*第一篇：大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设文章标题：大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设××市第十次党代会提出，要培养造就创新人才队伍，坚持人才资源是第一资源的战略思想，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障...*

**第一篇：大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设**

文章标题：大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设

××市第十次党代会提出，要培养造就创新人才队伍，坚持人才资源是第一资源的战略思想，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才。围绕贯彻落实市党代会精神，××区将大力实施人才强区战略，全面加强人才培养、使用和评价三大机制建设，进一步提高人才工作水平，为现代化城区建设提供强有力的人才智力支持。

一、围绕“三大能力”，切实加强人才培养机制建设

针对目前人才培养中存在的学习能力、实践能力、创新能力较弱的现状，今后我们将把这“三大能力”作为人才培养工作的重中之重来抓。一是培养学习能力。在全区进一步树立全民学习、终身学习理念，鼓励人们通过多种形式参与终身学习。充分利用国际国内两种教育资源，逐步建立长期培训与短期培训相结合、国内培训与国外培训相结合、政府组织与用人单位组织相结合的多层次、开放式终身教育体系。以新理论、新技术、新技能、新信息为主要学习内容，建立健全带薪学习制度。大力发展成人教育、现代远程教育，综合运用多媒体科技和计算机网络等先进媒体，突破教育的时空限制，探索建立促进终身学习的激励机制。二是培养实践能力。坚持把实践锻炼作为培养干部的重要途径，通过挂职锻炼、轮岗交流等方式，提高领导干部驾驭复杂局面和解决实际问题的能力。继续引进优秀大学毕业生。每年选聘30名左右应届毕业生充实到事业单位工作，并创造条件使他们尽快进入工作实践和积累工作经验，完成由知识型向实践型的转变，通过政治理论、业务、综合能力等多方面的锻炼，提高他们的综合素质，尽快适应工作的要求。三是培养创新能力。创新能力是人才资源能力建设的关键要素，是能力建设中的首要任务。今后一个时期，以提高创新能力和科学精神为核心，建立健全高素质、高技能人才的再培训机制，有计划地选送综合素质好，有培养前途的中青年拔尖人才赴国外培训或进修。选送优秀年轻干部通过委托上级机关实习培养。与各级党校及高等院校建立委培关系，选送优秀年轻干部进入各级党校及高等院校学习深造。通过这些方式，在培养青年拔尖人才、专业技术人才等方面开拓新途径，形成多层次、多渠道的优秀人才培养体系。未来五年中，××区对于高技能人才的需求旺盛，针对现代服务业具有科技含量高、对从业人员素质要求高的特点，充分利用现有院校资源，大胆创新，强化职业教育，加大金融、保险、港航、旅游、交通等现代服务业人才培训力度，强化职业道德、服务意识、实践能力和创业能力的培养，使××区在未来五年中，形成一个以原有基础教育为主体，同时包括技能培训的教育培训体系，为现代服务业发展提供有力的人才支持和保障。

二、坚持“四大导向”，逐步建立人才选拔任用机制

坚持以公开、平等、竞争、择优为导向，进一步拓宽选人用人渠道，逐步建立起有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。一是构建竞争选择的平台。进一步完善公务员考试录用制度和调任制度，全面推行竞争上岗。把竞争机制引入人才选拔任用中来，对不同类型的单位领导人员，区别情况分别实行聘任、选任、考任、委任。进一步扩大民主，落实党员和群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。以科学化、民主化、制度化为目标，进一步深化干部人事制度改革，改进和完善公开选拔领导干部工作，认真贯彻并严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件、程序选拔任用党政领导干部。二是构建公正平等的平台。以聘用制和岗位管理制度为重点，努力营造尊重特点、鼓励创新、理解信任的良好环境和氛围。按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法管理的要求，建立符合工作特点的科学合理的用人制度。完善按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理的职务聘任机制，促进事业单位由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变，逐步做到人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。三是构建保障激励的平台。结合全区人才工作实际，按照高标准、多层次、多渠道奖励的原则，坚持精神奖励和物质奖励相结合政策措施，通过落实政策，充分体现人才的价值和地位。同时，建立健全人才福利保障制度，使各类人才福利待遇随着经济的发展而不断提高。把增加对人才工作的投入作为实施“人才强区”发展战略的必要条件和重要保证。设立人才发展基金，区财政每年预算安排不低于100万元的专款，用于引进和培养优秀人才、紧缺人才，改善人才生活待遇、健康保障及奖励有突出贡献的优秀人才。继续扩大完善人才公寓建设，为党政机关引进人才提供周转用房以及供来我区短期服务的高级人才租住。

三、突出“两个认可”，不断完善人才评价机制

人才评价是做好人才培养、吸引和使用工作的前提和基础。评价人才应重点突出“两个认可”，即：党政人才评价重在群众认可；专业技术人才评价重在社会和业内认可。根据德才兼备的要求，建立科学的职位管理制度和以工作实绩为核心的考核体系和评价标准，改进人才评价方式，完善人才评价手段，大力开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平。一是坚持正确的人才评判尺度。科学的人才观把能力和业绩作为评估人才的重要标准，冲破了一切旧的人才评价观念，要求不唯学历、职称，打破门户、地籍观念，不分本地、外地人员，只要对社会作出积极贡献的都是人才。人才不仅包括高层次、高技能人才，也包括有一技之长的特殊人才。这就要求我们要进一步树立“唯才是举”的思想，坚持把实际能力作为衡量人才的主要标准，打破年龄、资历等界限，不拘一格地提拔和使用年轻优秀人才。二是建立科学的人才评价体系。人才评价指标体系主要应由品德、知识、能力和业绩四大要素组成。品德是方向，是人才努力工作的前提；知识是能力和业绩的基础；能力是对知识科学合理运用的程度；业绩是运用知识和体现能力的最终结果。三是坚持群众路线，注重实践检验。是不是人才，最终应体现在其是否具有一定的知识和技能，是否能够进行创造性劳动，是否为社会作出了积极贡献。因而，应把群众的意见作为今后考察评价党政干部和人才的优劣、功过、是非的重要衡量尺度。在对党政干部的考核评价过程中，坚持科学的发展观和正确的政绩观，注重民主性与科学性的统一。积极探索、建立健全不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范，研究制定符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。建立和完善定期考核和日常考核制度，拓宽考核渠道，扩大考核评价的覆盖面。只有把“群众认可”作为考察评价党政人才的重要尺度，才能从根本上改变多年来形成的干部“惟上”而不“顾下”的积习。

《大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设》来源于feisuxs，欢迎阅读大力实施人才强区战略全面加强三大机制建设。

**第二篇：唐山将大力实施人才强市战略**

唐山将大力实施人才强市战略

2024-08-20

日前，市委召开八届常委会第115次(扩大)会议，传达学习全国人才工作会议及京津冀鲁部分城市人才工作座谈会精神，研究部署我市人才强市战略的推进措施。会议强调，要把人才作为科学发展的第一推动力，大力实施人才强市战略，为科学发展示范区和人民群众幸福之都建设提供强有力的人才支撑和智力支持。

省委常委、市委书记赵勇主持会议并讲话。市委常委出席会议。市人大、市政府、市政协领导班子成员，市公检法三长列席会议。

会议指出，5月25日至26日，中共中央、国务院在北京召开全国人才工作会议，胡锦涛、温家宝、习近平等中央领导同志分别作了重要讲话。会议明确了建设人才强国的指导方针、战略目标、总体部署、主要任务和重大举措，为做好新形势下的人才工作指明了方向。8月13日，京津冀鲁部分城市人才工作座谈会在北京召开，李源潮同志出席会议并作重要讲话，我市在会上作了典型发言。全市各级各单位要认真学习、深刻领会全国人才工作会议及京津冀鲁部分城市人才工作座谈会精神，切实把人才强市作为推进科学发展的基础性工作，作为加快科学发展示范区建设的战略选择，作为加快经济发展方式转变、建设国家创新型城市的核心动力，牢牢抓住不放，切实抓紧抓好。

会议指出，近年来，市委、市政府高度重视人才工作，我市人才工作和人才队伍建设取得积极进展，人才队伍整体水平和创新能

力进一步增强。但也要清醒地认识到，我市人才工作还存在着总量不足、结构不优、配臵不当、创新活力不强、体制机制不活等问题。各级领导班子和领导干部要以强烈的责任感和紧迫感，把人才工作摆在优先发展位臵，千方百计培养人才、吸引人才、开发人才、用好用活人才，以“第一资源”支撑“第一要务”。具体要抓好“六个一”。第一，确立一个战略。大力实施人才强市战略，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，突出人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先发展，真正确立起人才优先发展的战略布局。第二，制定一套规划。进一步细化完善《唐山市人才强市战略规划》，使之与科学发展示范区战略规划、“十二五”规划、国家和省人才规划以及其他专项规划相互衔接。在此基础上，指导各县(市)区、各级各部门包括国有企业抓紧制定本地区、本单位的人才规划，从而在全市形成一整套完整的规划体系。第三，实施一批工程。一是创新型人才开发工程。大力推行“一个名人、一个品牌、一个产业”人才开发模式，深入实施百名院士、千名博士、万名硕士高端人才引进计划、万名专家柔性引进计划和重点高校联姻计划，大力培养引进各类创新型人才。二是领导力提升工程。继续采取选送优秀干部赴国内外高校深造、到重点项目建设一线锻炼等办法，大规模培训干部，大幅度提高干部素质，着力建设一支眼界开阔、思路开阔、胸襟开阔的高素质干部队伍。三是企业经营人才培育工程。组建创业大学，开设每月一次企业家大讲坛，启动民营企业接班人和新生代企业家培训计划，分期组织规模以上企业高级管理人员进行轮训，加快培养一大批职业化、现代化、国际化的优秀企业家。四是海外

人才引进工程。结合战略性新兴产业发展和中日唐山曹妃甸生态工业园建设，创造环境和条件，以全球化的视野和超常规的举措，大力引进海外人才。五是高技能人才振兴工程。加快实施职业教育规模倍增计划，大力推行“三元制”职业教育模式；深入开展“对标行动”，引导企业推行培训师制度、名师带徒制度和技师研修制度；实施“1＋3”(高校＋职校、技校、社会培训机构)实用人才培养计划，不断扩大专业技术和高技能人才规模。六是社会事业和社会管理人才培养工程。在科教文卫等社会事业建设方面加快培养拔尖人才，下大力气改变社会管理人才匮乏现状。七是农村实用技术人才培训工程。培养更多的致富带头人、科技带头人、经营带头人等农村实用人才，加快现代农业发展。第四，建设一个“特区”。认真学习借鉴北京市建设人才特区的经验，采用特殊的政策、特殊的举措吸引人才、培养人才，努力把曹妃甸打造成人才“特区”和“高地”。第五，完善一套政策。着眼于调动各类人才的积极性、主动性和创造性，建立健全人才培养开发、评价发现、选拔使用、流动配臵、激励保障等方面的一系列政策措施，形成条条大路通罗马的政策环境，让每一个人都感到有希望、有机会、有动力。第六，健全一套工作机制。健全领导机制、市场机制、考核机制和舆论引导机制，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作大格局。

市人大、市政府、市政协秘书长，市委、市政府有关副秘书长，各县(市)区委书记、市各派出机构主要负责同志，市直各单位主要负责同志，有关院校、企业主要负责人列席会议。

**第三篇：大力实施人才强国战略**

大力实施人才强国战略

曾庆红

【摘自《施工企业管理》2024.6】当今世界，经济社会发展的竞争，说到底是人才的竞争。谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。在新世纪新阶段，大力实施人才强国战略，是增强我国综合国力和国际竞争方的必然选择。

第一，牢固树立人才强国的战略思想。实施人才强国战略，要紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，充分发挥我国的人力资源优势，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就数以千万计的专门人才、一大批拔尖创新人才和一大批善于治党治国的优秀领导人才。适应新形势新任务的要求，人才工作要开阔新事业，打开新思路，创造新机制，形成新优势。要通过人才强国战略的实施，广泛调动各方面人才的积极性，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，为实现中华民族的伟大复兴而奋斗。

第二，努力做好人才培养工作。人才培养是人才工作的基础环节。经济社会要发展，人才培养一定要先行。要认真贯彻《2024～2024年全国人才队伍建设规划纲要》，尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，有计划地培养各类人才，做到各类人

才队伍协调发展。要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工夫，全面提高领导水平和执政水平；对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高他们驾驭市场、参与竞争尤其是参与国际竞争的能力；对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，促进知识更新，着重提高他们的创新能力。人才培养工作，要多管齐下，在加快发展普通教育的同时，大力发展成人教育、职业教育和专门培训，鼓励自学成才。要不断研究在实践中培养人才的方式方法，把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，促进人才在实践中成长、在使用中提高。

第三，加强党对人才队伍建设工作的领导，创新机制、完善政策。要抓紧建立和完善中国特色的人才政策体系和人才工作机制，努力使人才政策更加科学合理，人才机制更加充满活力。遵循各类人才成长的规律，建立竞争择优的人才选拔机制，完善考试、考核和测评方法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。建立和健全统一有序的人才市场，打破人才的部门、地区、所有制 壁垒，打通各类人才队伍之间的交流渠道，建立开放灵活的人才流动机制。对国内紧缺人才，可以有组织地面向海外招聘。积极吸引海外学子和各类人才回国创业。要为西部大开发提供人才保 证，把市场配置和组织调配有机结合起来，坚持用事业留人、用感情留人、用适当待遇留人，充分利用本地人才，积极引进外来

人才。采取人才柔性流动的方式，“不求所有，但求所用”，引导和促进人才向西部流动。进一步做好干部援藏、援疆工作，继续组织好“博士服务团”和“西部之光”等智力支援西部开发的活动。抓紧建立完善各类人才规范的评价体系、国家奖励体系和激 励制度，充分体现知识的价值、劳动的价值和人才的价值。各级党委和组织部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一 领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。(摘自《经济日报》)

**第四篇：关于实施人才强区战略的调研**

关于实施“人才强区”战略的思考

人才资源是“第一资源”，在经济社会发展中起基础性、战略性、决定性作用。笔者就客观分析我区人才队伍现状，实施“人才强区”战略，谈些粗浅的认识和看法。

一、关于我区人才队伍现状的基本估价

近年来，区委、区政府坚持把加强人才队伍建设作为促进经济社会发展的一项长期地基础性工作来抓，初步形成了良好的选人、育人、用人环境，人才队伍整体素质明显提高，一批优秀人才脱颖而出。但与当前“打造中方创业型高地，培养中方创业型人才”的要求仍然有一些不相适应。主要表现在：

1、人才总量不大、层次不高。据统计，全区共有各类人才6510人，每万人口拥有人才24人，人才总量占总人口的比例仅为2.4%，远远低于全国、全省平均水平。从学历上看，具有本科学历的1436人，占人才总数的22%，具有研究生学历的13人，仅占人才总数的0.2%，且以后期通过函授、培训等方式获得学历的居多。从技术职称来看，具有中级职称的1575人，占人才总数的24%，具有高级职称的人员117人，仅占人才总数的1.8%。人才创新能力不强，学术带头人和研究型人才极少，建区以来国家级科技奖励仍为空白，获得省部级科技奖励的仅1项。

2、人才分布不合理，结构性矛盾突出。从类别上来看，党政人才较多，共有2622人，占人才总数的40.3%，专业技术人员偏少，共有3378人，占人才总数的51.8 %。从区域上看，机关事业单位人才相对集中，企业人才比例偏低，企业人才只占企事业单位人才总数的34.2%；部门人才相对集中，乡镇人才偏少，乡镇人才共有1750人，仅占人才总数的27%。从部门上看，全区67%的专业技术人才集中在教育、卫生等部门，而产业化发展急需的专业技术人才短缺。另外，我区发展急需的城市建设管理人才、经济管理人才严重匮乏。

3、人才成长环境不优。一是人才观念不新。人才开发投入不足，人才政策不明晰，有些政策对急需人才和短缺人才缺乏吸引力，优秀人才难以脱颖而出。二是用人机制不活。个别企事业单位机构臃肿，缺乏有效的激励机制，人浮于事，出工不出力现象较为严重，人才积极性和创造性没有充分调动起来。三是不能人尽其才。很多人才专业不对口，学非所用，用非所长，人才短缺与人才浪费现象并存。

4、人才流失现象严重。一是我区经济效益好的企业不多，技术含量高的企业少，很难留住高层次的专业技术人才。二是中方经济仍然比较落后，干部待遇相对较差，不少优秀人才通过公考、选调等渠道和方式，进入省、市直部门和鹤城区工作。三是我区输出的高校毕业生特别是本科毕业生回归率逐年下降，短缺专业人才回来的更少，加大了我区人才培养的先期付出成本。

二、关于我区人才队伍建设的主要措施

国以才立，业以才兴。立足新起点，实现新跨越，必须人才先行。因此，我们必须采取强有力的措施，盘活现有人才，培育适用人才，引进急需人才，激励优秀人才，造就一支高素质人才队伍，真正把各类人才培养成“创业型干部”，把中方打造成“创业型高地”。

1、盘活存量，用好现有人才。一是合理配臵资源，促进人才按需流动。针对我区很多人才学非所用、用非所长的特点，树立全区人才“一盘棋”的观念，按照“能级匹配、能岗对应”的原则，打破部门条块限制和身份限制，促进各类人才在部门之间合理有序流动，切实将各类人才安排到自己专长的岗位上，做到人尽其才，才尽其用，因事择人，用人所长。二是完善竞争机制，构建人才发展平台。在行政机关积极推进区乡机构改革，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。要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。同时，加快“公选”步

伐，对更多的科局级领导职位实行面向社会公开选拔，创造人才公平竞争的良好环境。三是打破政策堡垒，激发人才创造活力。要制定相关政策，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。坚持人才资本有偿化原则，鼓励企事业单位人才通过定期服务、技术开发、项目引进、专利转让、科技咨询等形式进入经济有偿服务领域。按照人才的开放性原则，对具备特殊技术资格的人员，打破限额限制予以聘用；对党政机关干部实绩突出的打破工龄资历限制，给予适当的职务、工资待遇。

2、扩大增量，培育适用人才。一是整合培训资源，搞好教育培训。大力整合和优化配臵党校、职业中专、农校等培训资源，大力发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员的全方位、多层次、宽领域的培训，提高人才的专业素养和综合能力。在逐年加大人才开发投入的同时，注重整合教育、劳动等部门的相关资金，实行“打捆”使用，提高培训资金使用效率。建立区外人才培训基地，选送党政人才和企业经营管理人才到经济发达地区甚至国外学习，开阔眼界，提高科学发展能力。二是搭建实践平台，提供锻炼机会。每年有计划地选拔一批有发展前途的骨干人才到高校、科研院所进行深造，大力培养高层次的专业技术人才、经营管理人才，特别是城市建设管理、经济管理、经贸洽谈、招商引资等复合型党政人才。在做好选派年轻干部到发达地区挂职锻炼工作的同时，注重选派优秀人才到信访、移民、重点工程等急难险重工作中锻炼提高。每年选派一批年轻干部，一部分在乡镇与部门、部门与部门之间交叉挂职锻炼，一部分到村（居委会）挂职。三是统筹城乡发展，开发乡土人才。要通过争取“青年志愿者”以及大、中专毕业生到农村工作，实施“一村一名大学生”计划，大力培养农村基层干部和致富带头人，为农村发展注入活力。要以科技特派员、区校合作、科技下乡、科技扶贫、绿证普及、劳务输出等为契机，大

力培养科技人才和技能型人才。要依托桐木湘珍珠葡萄、龙场杨梅、牌楼花卉苗木、铜湾河鱼等特色农产品基地优势，加大实用技术人才培养力度，尽快培养出更多的“田秀才”、“土专家”。

3、提高质量，引进急需人才。一要完善人才引进的优惠政策。要加强对吸纳急需人才的政策支持，事业单位引进高层次人才打破编制和专业技术职务结构比例的限制，企业单位引进高层次人才实行收入“最低保护价”制度。同时，要完善人才引进的“绿色通道”，特事特办，通过妥善安排配偶工作、解决子女入学、帮助办理养老保险等方式，切实为引进的急需人才解决后顾之忧。二要拓宽人才引进的各种渠道。要采取筑巢引才、搭台引才、腾岗引才、项目引才、招商引才等方式，大力吸引外地优秀人才来中方工作。要树立“不求所有、但求所用”的引才观，采取项目合作、组建专家智囊团、聘请经济顾问、校区、校企合作、有偿咨询服务、担任业务顾问等方式，加大柔性引才力度，充分利用好区外人才资源。尤其有必要由区委、区政府聘请若干名有关知名专家和管理人员，组成专家智囊团，长期为区委、区政府的重大决策、重大项目、产业发展、重大活动，提供经常性的咨询服务。要大力实施“筑巢引凤，引凤还巢”工程，充分发挥好我区驻外办事处和“在外创业中方籍人士联谊会”的作用，进一步加强与区外中方籍人才的联系，开展引智引才活动，为家乡建设作贡献。三要建立人才引进的有效载体。要以项目建设为载体，确定人才工作的重点目标任务，明确完成任务的责任主体，集中精力攻难点，打破常规抓落实。目前我区正在进行旺市融城、工业园区建设、新农村建设等重大工作，蕴含着许多项目，我们完全可以借助项目引进人才，用人才推动项目。同时，要把引进人才与招商引资紧密结合起来，以重大招商项目和招商活动为载体，在招商引资中引才引智，在引才引智中招商引资，全面提升人才工作的整体水平。

4、增加容量，激励优秀人才。只有爱才之心、容才之量，才能有用才之艺，才能不断创优人才工作环境，切实调动各类人才的积极性、主动性和创造性。一是创新分配机制。坚持效率优先、兼顾公平的原则，实行按劳分配为主体，多种分配方式并存的制度，在有条件的单位实行协议工资、年薪制，逐步形成工资报酬与贡献率挂钩的分配激励机制。鼓励各类人才面向基层、面向农村、面向企业，积极探索和开展多种形式的有偿服务，鼓励和支持各类人才先富起来。鼓励事业单位专业技术人员以技术、资金入股等方式与农业龙头企业和农户建立经济共同体，或者创办经济实体，开展科技开发、技术承包、试验示范，保护其合法收入。二是创新奖励机制。创立人才开发基金，设立“杰出人才奖”和“科技进步奖”等奖项，对获得国家级、省级、市级表彰的拔尖人才，给予一次性奖励。创立人才创业基金，对产业带头人、学科带头人、返乡创业者进行重点扶持。同时，对为我区经济社会发展作出重大贡献的人才，给予政治上的关怀，可推荐为人大代表、政协委员，邀请参加中方重大政治活动。三是创新服务机制。建立区领导与拔尖人才“一对一”联系制度，定期或不定期召开联系会，及时为他们解决工作和生活中的实际困难。加大科研投入的力度，尽快改善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，切实为科技人员创造良好的工作条件。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。制定相关优惠政策，为我区经济社会发展作出突出贡献的拔尖人才提供舒适的居住环境和生活条件。

**第五篇：建立“三种机制”实施“人才强企”战略**

建立“三种机制”实施“人才强企”战略s0100

不断推动组织工作向纵深发展

江泽民同志在建党80周年大会上的重要讲话中指出：“时代在前进，事业在发展，党和国家对各方面人才的需求必然越来越大。要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才工作，进一步在全党全社会形成尊重知识、尊重人才，促进优秀人才脱颖而出的良好风气。”这一重要论断站在时代高度，阐明了人才和发展的内在关系，因此，作为资源型企业，及时更新人才理念，开发人才资源，实施积极有效的人才战略，积极主动地培养、吸引和用好各方面人才，尽快抢占企业竞争与发展“制高点”的工作已经越来越重要。近年来，我们厂党委坚持以“三个代表”重要思想和集团公司人事工作会议精神为指导，认真贯彻集团公司和分公司关于组织工作的一系列部署和要求，以建立干部开发培养、选拔任用、考核管理三大机制为重点，全面实施“人才强企”战略，推动了组织工作向深层发展，干部队伍的结构得到了优化，整体素质得到了显著的提升，为xxxx的开发建设和改革发展提供了坚强的组织保证。

一、建立人才开发培养机制，抢占人才阵地“制高点”，培养高素质的干部队伍

人才是经济和社会发展的第一资源。三年来，我们人事组织部门围绕全厂的生产经营和改革发展，以创新为主旋律，以“人才强企战略”为根本，发挥牵头抓实作用，努力构筑人才资源高地。

（一）建立人才开发培养机制。结合股份公司提出的人才开发战略要求，我们厂及时制定了《xxxxx人才开发规划》，在全厂营造了尊重知识、尊重人才、爱惜人才、选拔人才的良好氛围。厂党委开展了“建设学习型企业培养学习型干部”活动、实施“素质工程”，着眼于提～部队伍的综合素质，加大了科级、站队干部教育培训力度，广泛开展了“中心组”学习、集中培训、个人自学、成人教育等多种形式的学习活动。2024年以来，我们多次聘请党校老师和大学教授、专家来厂授课，同时利用网络技术方便、快捷、灵活的优势，开展网上干部培训，对全厂站长以上干部进行了现代企业领导艺术与方法、入世对石油企业的影响及对策、成功经理人讲座、经营管理者管理理念与技巧等知识的培训，产生了非常好的效果，到目前先后有7856人次参加了培训，其中网上观看人数就有6745人次。网上培训的形式和内容深受各级各类干部的欢迎与好评！干部教育培训工作实现了制度化、经常化、信息化、灵活化、扩大化，从传统的模式中走了出来，又上了一个新的水平。广大干部普遍建立了人本、人和、诚信、明理、提升、双赢等新的理念，掌握了新的管理方法，综合素质明显提高。

（二）完善人才开发配套政策。坚持多渠道、多形式、多层次的原则，突破单一的人才开发模式，走综合开发之路。注意坚持了三个结合：一是内外结合。借助外力，利用外脑，搞好智力、人才的引进，眼睛向内，培养“留得注用得上”，愿意终身为企业服务的“永久牌”人才。利用横向协作关系，采取请进来、送出去的办法，搞好人才的智力开发、引进和技术的消化吸收工作。二是长短结合。根据不同层次人才的不同需求，在有计划安排长期培训的同时，积极开展短期的岗位适应性培训，培养应用型人才。在培训内容上，把长期适用的基础课程和岗位急需的技术技能结合起来，提高培训效果。三是用育结合。改变只用不育和重用轻育的现象，实行按需施教，对口培训，学以致用，学用结合。

（三）发挥培训的激励作用。充分发挥培训的激励作用，吸引人才、开发人才、留住人才。把个人对企业的贡献与培训挂钩，对做出突出贡献的人员，给予奖励性培训，可以自主选择与本岗位相关的专业培训或高一层次的学历进修，谁为企业做出了贡献，企业就送谁深造。创新用人制度，建立事业留人机制。坚持科学量材合理用才，实现人尽其才、才尽其用。人才是先进生产力的第一要素。科学合理地使用人才，让优秀人才选准发挥个人才能的最佳位置。打破论资排辈的陈旧观念，大胆启用新人、能人、智人，保证有创造素质的各类人才各得其所、各尽其能。依据组织领导型、创造发明型、善于实干型等不同类型人才的特征，因人而宜地安排岗位，真正把好“钢”用在“刀刃”上，创造用人上的最佳效益。通过设立“特殊贡献奖”、“科技项目贡献奖”，对有贡献的生产科技人员给予重奖，有效地调动了广大专业技术人员的科研、生产积极性，形成了科技人才、管理人才和岗位员工中的优秀人才层出不穷的良好局面，培养了一大批技术尖子，王德军一人摘取了油田分公司第二届技术大赛和全国石油石化行业职业技能竞赛采油工比赛第一名两项桂冠，xxx、xxx等五名同志囊括了xxxxxx分析比赛干部组、工人组、团体总分三个第一，xxx、xxx二名同志喜获xx省第二届职工计算机知识普及应用大赛个人第三名。实践说明，营造良好的干部成长氛围是提～部素质、培养人才的基本条件，是使广大干部扎根油田，爱岗敬业，刻苦钻研，开拓创新，努力为油田勘探开发建设服务的根本保证。

二、建立干部选拔任用机制，深入落实《条例》内容，优化干部结构

实现人的全面发展是十六大提出的全面建设小康社会的奋斗目标之一，事业兴衰，关键在党，关键在党员干部队伍。我们深入落实《条例》，为干部搭建发展平台，就是为干部的发展、价值的实现提供空间和舞台，让广大干部充分施展自己的聪明才智，为企业生产经营做贡献。

一是加强制度建设。厂党委认真学习贯彻《党政干部选拔任用工作条例》，结合实际制定了《xxxxx干部选拔任用工作暂行规定》、《xxxxx公开招聘领导干部试行办法》、《xxxxx大学毕业生考研有关问题的暂行规定》等一系列干部管理新规定，进一步规范管理程序，促进了干部管理工作上水平。特别是《xxxxxxx经营管理者选拔任用工作暂行条例》等五个制度下发后，厂党政领导班子成员在集体学习的基础上，又逐个传阅，逐条逐句学习，认真领会文件精神。试行了干部公开招聘、考察预告制，认真推行干部任前公示制、干部试用期制、干部定期交流制、干部任免票决制等制度。健全和落实了领导干部谈话制度、领导干部个人重大事项申报制度、组织部门与执法执纪部门联系制度，坚持以教育为主、预防为主、事前监督为主的原则，理顺关系，构建网络，积极落实党风廉政建设责任制、党员干部井站联系制度、经济责任审计制度，把监督贯穿于领导干部的日常管理之中，干部监督工作不断完善。民主集中制的各项制度也得到了较好地落实，保证了两级班子领导核心作用和员工群众监督作用的发挥，调动了各方面的工作积极性。建立了干部工作监督员队伍，加大了对干部选拔任用工作的监督力度，逐步形成了干部选拔任用工作的新机制，提高了干部选拔任用工作水平。

二是坚持原则标准搭建发展平台。厂党委始终坚持以“三个代表”为指导，坚持“党管干部”的原则及干部队伍建设“四化”的方针，严格按照德才兼备的标准选拔任用干部，通过加强领导班子和干部队伍建设，凝聚员工队伍。在干部的选拔任用上，两位主要领导认真遵守个别沟通、民主决策、任前公示等规定，增强了干部选拔任用工作的科学性和准确性。在认真坚持公开、平等、竞争、择优“原则的同时，还坚持以“用公心选人，选有公心的人，选有事业心的人，选有能力的人，选人品好的人，选能团结人的人。”为基本标准选拔干部，聘任的副科级以上干部的群众信任率一直在96%以上，一批德才兼备、年富力强的优秀干部走上了站队、科级领导岗位。去年以来，厂党委还进一步加大了干部交流工作力度，重点对科级干部进行了交流，采取机关与机关、机关与基层、基层与基层交流的方法，对xx个单位和科室的xx名干部实施了岗位交流。通过交流，基层班子的知识和年龄结构得到改善，年轻化、知识化、专业化的程度明显提高，基层领导班子的生机与活力得到了增强，结构更趋优化，促进了基层班子建设上水平。目前，全厂科级领导班子成员与2024年前相比，平均年龄39.5岁，下降了5.7岁，35岁以下者占19%，提高了8.7个百分点；大专以上学历者占43.7%，提高了15个百分点；女干部占6.3%，提高了3个百分点。

三是建立完备的后备干部队伍体系。三年来，我们不断加强后备干部的选拔、培养与管理工作，进一步规范了选拔标准与程序和选拔比例与数量，建立了后备干部库，坚持按选拔标准和选拔程序选拔培养后备干部，按照两年调整充实一次的原则，对后备干部实行动态管理。同时，我们积极创造使其得到培训、锻炼的机会，定岗位、给任务、压担子，促进尽快成长，全面提高后备干部的素质。目前，已经形成了具有不同专业、不同类型、不同梯次的后备干部队伍，为推行经营管理者竟聘上岗，为企业的改革与发展准备了一批高素质的后备人眩

三、建立干部考核管理机制，充分发挥他们的潜能，实现“人才强企”

几年来，我们始终不渝地用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装党员、干部，围绕形成朝气蓬勃、奋发有为的领导层和建设高素质的干部队伍的目标，大力加强领导班子建设和干部队伍建设，不断完善干部考核管理新机制，最大限度的调动干部的潜能，积极实践“人才强企”战略。

一是建立考核管理刚性机制。工作中，我们认真落实考核目标责任制度，坚持严格考核、奖优罚劣，促使各级干部在其位谋其政。从“德、能、勤、绩、廉”五个方面进行全面考核，采取背靠背、不见面，基层与机关交叉考核的形式，建立起了业绩考核与思想道德考核、组织考核与民主测评相结合的综合业绩考评体系。不断优化了干部考核方法，提高了考核质量，强化了考核结果运用。把考核成绩记入干部考绩档案，各成绩逐步形成考核成绩曲线。业绩考核结果作为干部管理任用和评先选优的主要依据，发挥业绩考核的激励作用，建立业绩留人机制。经过全面考核，胜任现职工作的继续留任；业绩突出的给予奖励；是“帅才”的提升到上一级岗位担当重任；不胜任本岗位的调整到适应的岗位上去；不胜任干部岗位的调整出干部队伍；因各种原因不宜继续做领导工作的改任非领导职务或改做具体工作；考核不合格的干部解聘职务；在现岗位上工作力不从心、业绩平平的领导和一般干部，不论年龄和任职年限长短，提倡主动腾出岗位，为勇于创新、开拓进娶后来居上者施展才华创造机会。

二是实施全方位的综合治理。厂长xxx同志多次要求，组织部门要平等换位思考，零距离倾听干部呼声，及时了解广大干部的真实想法。今年3月，在厂长的直接领导下，我们搞了一次管理和科技干部队伍建设情况的专题调研，通过召开座谈会、下基层与管理和专业技术人员面对面交流、谈心等多种形式，了解掌握了管理和专业技术干部反映的意见和建议，及时采取了积极有效的措施加强干部队伍建设，调动了工作积极性。

在科技骨干人才队伍的建设上，在稳定专业技术人员队伍上，我们坚持从源头抓起，实施综合治理。一方面加大优秀大学生的引进力度，充实全厂干部队伍和各类人才队伍，为改革与发展注入新鲜血液。另一方面从细微之处入手关心、爱护技术人员，认真树立关心专业技术人员的健康从技术人员健康时开始的理念，进行健康检查，不惜资金全力救治生病的技术人员等等。同时在资金紧张的情况下，积极创造条件为广大技术人员装修办公室、安装空调，不断改善科研、生产工作条件。逐步把专业人才放到适当的岗位上，让他们挑重担，锻炼他们，考验他们，使他们在解决了一个个难题后，不断增强自身的价值观和创业动力。第三方面努力做到使学科带头人、技术业务骨干有职务、有岗位、有待遇。职务是身份的象征，是被重视的体现；岗位是工作的阵地，是人尽其才的基本条件；待遇是价值的体现，是社会及他人的认可。我们认为这三方面是培养科技骨干队伍必不可少的条件。

几年来，我们在建设高素质的科技干部队伍上不断下功夫，取得了明显的效果。厂主要领导经常、随时进行加强学习、解放思想、转变观念的教育，提高了科技单位领导和专业技术干部的核心胜任力。按照干部“四化”和德才兼备的要求，进一步加强了地质、工艺

等科技单位领导班子的充实调整工作，使xxx、xx、xxx等一批具有大学本科学历、中、高级以上职称的高素质专业技术人才走上科技、生产单位的领导岗位。积极创造条件给各类人才搭建学习、发展、创效平台，给他们充分展示才华的机会，把尊重知识、尊重人才、尊重智慧工作实实在在地落实在了行动上，进一步增强了企业的凝聚力和队伍的战斗力。

三是搭建全员创效平台。厂党委以搞好“管理队伍、科技队伍、技能操作队伍”三支队伍建设为目标，教育干部、员工要肯于开动脑筋，研究发现问题，树立“学习、学习、再学习，思考、思考、再思考，创新、创新、再创新”的观念，积极寻找创新方向。结合“管理增效年”活动，我们锦州采油厂在全厂开展了“百、千、万”全员创效活动，即管理干部研究百个项目，创效1000万元，力争2024万元；技术干部实施百条措施，创效1000万元，力争2024万元；员工提千条建议，创效1000万元。活动开展以来，全厂广大干部、员工提建议、措施2230条，实施见效1870条，实现创效3000余万元。

各位领导、同志们，建立和完善“三种机制”，实施“人才强企”战略，不断推动组织工作向纵深发展的实践让我们深深地体会到：坚持以人为本的理念是前提，实现人的全面发展是基础，紧紧依靠员工办企业是宗旨，实现企业降本增效是目的。今后，我们将继续推进《条例》的深入贯彻落实工作，不断加大干部队伍建设的力度，进一步推动组织工作向纵深发展，为我厂改革的顺利进行和经济效益的不断提高提供坚强的组织人事保证。

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！