# 深入实施人才优先发展战略（五篇）

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-12-11

*第一篇：深入实施人才优先发展战略深入实施人才优先发展战略一是拓宽人才引进渠道，吸引域外人才到县干事创业。以经济社会发展的丰硕成果、浓郁乡情，感召优秀人才回归，为家乡建设贡献才智和力量。建立特聘顾问制度，重点吸收知名专家学者或在某领域具有重...*

**第一篇：深入实施人才优先发展战略**

深入实施人才优先发展战略

一是拓宽人才引进渠道，吸引域外人才到县干事创业。以经济社会发展的丰硕成果、浓郁乡情，感召优秀人才回归，为家乡建设贡献才智和力量。建立特聘顾问制度，重点吸收知名专家学者或在某领域具有重要影响的域外人才作为我县经济社会发展的特聘顾问，为全县经济建设和社会发展提供决策咨询服务，对全县重点产业、重大项目和优势企事业单位的发展提供指导和智力支持。建立各级领导干部联系域外人才制度，经常保持与域外人才沟通情况，经常走访慰问域外\*\*县籍人才在县亲属，经常帮助解决域外人才来县创业遇到的各方面困难，鼓励他们带技术、带项目、带资金、带信息，以各种形式为\*\*县发展献计出力。

二是优化人才服务载体，打造人才服务特色品牌。强化为产业发展服务的人才工作导向，把人才战略体现到产业战略中去，把人才优势体现到产业优势中去，按照“整合资源、搭建平台、优势互补、互惠共赢”的原则，立足于企业的实际需求，以全县人才库为基础，以技术创新为纽带，成立农事、加工、铸造等分行业的专家服务工作站，创建专家人才服务企业的系统化、长期化、全局化的载体平台，把人才、技术、信息等发展要素引向企业，推动企业内部发展资源的优化升级，提高企业自主创新能力和核心竞争力，推动企业不断发展壮大，逐步提升县域经济整体

实力。

三是提升人才培育效能，助力百强县建设进程。紧紧围绕“\*\*\*和\*\*\*”两大产业集群，大力开展高技能人才培养工程，依托县职业教育中心建立外包型专业技术人才培训基地，运用校企合作、集中培训、网络培训等培养模式，围绕县域经济发展和企业用人需求开展专业技术培训；依托\*\*、\*\*、\*\*\*等大型骨干企业建立示范性高技能人才培养基地，加快培养一支数量充足、结构合理、技能素质较高的高技能人才队伍，带动相关产业技能劳动者队伍整体素质提高，为促进就业和经济社会发展提供强有力的技能人才支持。

**第二篇：确立人才优先发展战略布局**

确立人才优先发展战略布局

人才是经济社会发展的第一资源。人才资源、人力资本的作用，已经成为当今时代经济增长的第一要素，是一种充满活力的战略资源。《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》提出了当前和今后一个时期我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、创新机制、高端引领、整体开发。“人才优先”为核心的24字方针，集中体现了人才是科学发展第一要素的战略思想。

人才优先发展，实际强调的是人力资本投资优先。第二次世界大战结束之后，在建设现代化国家中有两种路径选择：一是人力资本投资优先，二是物力资本投资优先。一般来说，物力资本投资会是人力资本投资的7倍至20倍。如果是靠近7倍，那么是人力资本投资优先；如果是靠近20倍，则是物力资本投资优先。物力资本投资优先的代表国家有西班牙、巴西、墨西哥，人力资本投资优先的代表国家有韩国、菲律宾。二战后，两条路径发展作比较，无论是从经济增长速度还是从人民生活的幸福程度上看，物力资本投资优先都不如人力资本投资优先。2024年开始，我国物力资本与人力资本投资的比例从10∶1一直发展到15∶1，大量发展铁路、公路、机场等基本建设。这种趋势迫切需要调整。改革开放以来，我国经济建设取得了举世瞩目的辉煌成就。但是，由于缺乏掌握核心技术的人才，缺乏拥有自主知识产权的人才，缺乏造就世界知名品牌的人才，我国在经济全球化深入发展的时代，还只能处于国际分工的较低层次。这种发展方式不可持续。我国经济结构不合理的重要方面之一是工业大而不强，包括企业不强、技术不强和产品不强。而这“三个不强”的背后是“两个不强”，即自主创新能力不强、人才创新能力不强。所以，要适应我国经济结构战略性调整的需要，调整和优化人才结构。

同时人才优先发展也是世界进入人力资本时代的必然要求。世界进入人力资本时代，主要有五个特征：一是人才是先进生产力的开拓者和推动者；二是人才资源已经成为支撑经济社会发展的第一要素；三是人才资源在各种资源中居于能动和统领地位；四是人才资源在社会财富构成中所占的比重越来越大；五是人才资本素质的能力导向已成为一种潮流。处在这样一个时代，必须把人才发展摆上优先发展的战略地位。因此，人才优先发展是中国实现科学发展的唯一选择。必须看到，科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略已经构成我国现代化建 1

设的三大战略体系，而人才强国战略又是三大战略中的支撑和关键。

历史经验证明，较之于优先积累物力资本的国家，优先开发人才资源的国家不仅发展速度更快，而且发展质量更高、后劲更足。一些国家的经济实力、综合国力和国际竞争力所以能迅速提升，就在于人才优先发展的引领和推动作用。当前我国正处于经济转轨、社会转型、体制转换的关键时期，惟有在经济社会发展中确立人才优先发展战略布局，才能加快促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新的转变，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供有力人才保证。

在以往的思想观念和实际工作中，往往比较重视物质资源、环境资源、资金资源以及其他资源开发，轻视人才资源开发。比较重视产业结构、区域结构、需求结构、贸易结构以及其他结构调整，轻视人才结构调整。比较重视各个领域、行业、项目中的物质投入，轻视人才投入。比较重视一般管理创新、工作创新、政策创新、制度创新，轻视人才制度创新。这些都制约了我国人才作用的发挥，迫切要求我们更新观念，把人才优先发展的理念贯穿到实际工作中。十年树木，百年树人，人才的成长不可能一蹴而就，早一天播种就早一天收获，先一步布局就先一步赢得主动。

确立人才优先发展战略布局，最根本的是树立人才优先发展的价值理念，并将其贯穿到实际工作中，做到以下几点：

第一，人才资源优先开发。“21世纪什么最贵——人才”，昔日电影里的一句台词看似戏言，实则道出了人才资源的重要性。“国以才立，政以才出，业以才兴”，人才是一个国家最重要也最稀缺的战略资源和核心能力，人才数量的多寡直接关系到一个国家的发展前景和核心竞争力。因此，人才资源必须放在一个重要的位置优先开发。人才资源开发的主要途径和手段是教育、培训和训练。实施人才优先开发方针，必须首先确立人才资源的优先开发地位；必须充分发挥教育对人才培养的基础性、决定性作用，加大对教育的投入，改革教育体制，构建终身教育体系，推进学习型社会建设，实现人才资源的持续开发；加大人才资源开发力度，创新人才培养模式、提高人才培养质量，大幅度提升各类人才整体素质和能力，依靠人才资源的强大推动力，实现经济社会长期平稳较快发展。

第二，人才结构优先调整。合理的人才结构是经济健康持续发展的基础和保证，优化人才结构可以加快经济发展方式转变，促进经济结构调整，推动产业结

2构优化升级，有利于我省经济转型跨越发展。要坚持以政府为主导，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，及时谋划和率先调整人才专业素质结构、层级结构、分布结构。要紧密结合发展的方式的转变、经济结构战略性调整的实际，不断调整人才在城乡、区域、产业、行业和不同所有制之间的合理分布；要建立人才结构调整和经济结构调整的相协调的动态机制，不断提升人才素质；要充分运用市场手段尤其是人才市场进行人才结构的优化配置，并使其成为人才资源配置的主渠道，充分发挥人才市场的基础性配置作用，促进人才的跨地区、跨行业、跨所有制有序流动。

第三，人才投资优先保证。人才资本与物质资本、劳动、技术进步一起，推动着经济增长，而且人力资本的作用越来越突出，这已经被实践和国内外的研究所证实。俗话说，“想要马儿跑，就得给马儿吃草”，要建立数量庞大的人才队伍，并保证每一位人才各得其所、才尽其用，庞大的投入是必要的，而且投入必须优先、必须充分。因此要树立人才投入是效益最好的投入的观念，推动政府、社会、用人单位和个人共同投资人才资源开发，加大对人才发展投入力度。要提高人才资本投资效率，迅速增加人才资本积累，尽快把发展路径调整到人才资本积累优先路径上来，使人才资本积累优先物质资本积累。按照服务发展、人才优先，使用为本、激发活力，依托产业、积聚开发，突出重点、整体推进的人才工作思路，大力实施人才优先战略。

第四，人才制度优先创新。创新是一个国家和民族进步的灵魂，而人才制度的创新则是建立创新型国家和创新型社会的一块重要基石。人才制度创新包括人才的培养开发制度、评价发现制度、选拔任用制度、流动配置制度、社会保障制度、激励回报制度等各种人才制度的创新。在创新人才制度中，首先要树立以人为本的思想，要努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围，提倡“百花齐放、百家争鸣”，倡导独立思考、追求真理，宽容失败，要关心和改善人才的生活条件，解决好他们在住房、医疗、就业、子女教育、社保等方面的实际问题。第二要坚持推进人才制度改革创新，要重点围绕用好用活人才、提高人才效能，建立健全一套人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等各方面充分结合、协调高效的整体运行机制，形成有利于人才发展的法制环境，着力解决制约人才工作发展、制约人才发挥作用的突出矛盾和问题，为人才事业发展增添蓬勃活力和强大动力。

在我国经济社会发展中，加快形成人才优先发展战略布局，必能使人才发展与经济社会发展需要相适应，进一步推动我国由人力资源大国向人才强国转变，从而推进我国经济社会又好又快发展。

**第三篇：大力实施县城优先发展战略**

大力实施县城优先发展战略近年来，##县通过实施县城优先发展战略，坚持县城建设同发展产业相结合，同聚焦生产要素相结合，同改善人居环境、可持续发展相结合，不断增强县城的竞争力，县城经济的整体实力不断增强，城镇化水平不断提高，带动了全县社会经济的协调发展，达到了以城带乡、以乡促城的效果。

一、坚持产业兴镇，为县城发展提供经济支撑。城镇产业

是城镇发展的动力之源和重要支撑，是提高城镇竞争力的基础，没有城镇产业的壮大，城镇的土地、资金、基础设施就不可能发挥最佳效益，难以形成城镇建设发展的良性循环。根据##县城的实际，我们从三个方面加强县城的产业建设。一是实施园区带动战略。坚持“产业关联，特色立园”的方针，在县城东区创建了桃花江民营创业园，全方位、多领域招商引资，引导民营企业向园区集中发展，主动接纳大中城市的产业转移，积极发展园区经济。园区采取“零收费”、“低地价”、全程代理服务等优惠政策，边建设边招商、分步实施、滚动发展。该园自去年11月挂牌组建以来，已有7家企业入园动工建厂，其中6家为外资企业，固定资产投入达2.2亿元。预计在3－5年内，园区企业可发展到30家，将成为我县县域经济的支柱。二是加大国有、集体企业的改制改组力度，加快传统产业的改造提升。近年来，我们以产权制度改革为重点，采取兼并联合、股份制或股份制合作改造、租赁经营、分块搞活、“两个置换”等办法，引进外来和民间资本改造和提升了传统产业。对国有、集体经济有了长足发展。目前，已有新兴管件、力威制药、纸厂等工业企业和几家上规模的商业零售企业重现生机，产销两旺，安置劳动力3000余人，取得了明显的社会效益和经济效益。三是大力发展第三产业。为使县城的三产业得到健康、快速发展，我们确立了以旅游业为龙头，带动三产业发展的思路。一方面是加快发展旅游业。县城总的定位是“留山水风光，建旅游新城”，以桃花江竹海为龙头，突出“美女和竹”两大特色，把县城的各景点有机结合，建设生态旅游城，促进生态经济发展。去年，全县接待中外游客26万人次，其中县城20万人次。另一方面是搞活商贸流通。在县城建成了4个投资超过500万元的综合性超市和7个市场，发展个体工商户2664户，去年，县城的房地产开发、交通运输也得到了较快发展。

二、扩大城镇规模，为县城发展提供空间载体。一是精心做好县城规划。规划是县城建设的灵魂，决定县城发展的水平和质量。一方面是突出特色编制规划。围绕“打造江南名镇，创建花园城市”的目标，将县城定位于建设融山水风光于一体的生态旅游新城，把我县独有的天问台、桃花江竹海、桃花江女子旅游学校等自然、历史、文化和地方特色融入县城规划，并以此来开展对县城的基础设施、各功能区及建筑物的规划设计，确定县城的发展方针为“西改东建，以建为主”。县城东区的规划面积为13.8平方公里，根据以人为本、适度超前的原则，一次规划，分步实施，分设四个功能区，即民营创业园区、文化艺术园区、生态旅游园区和住宅服务园区；县城西区以市场建设为重点，建成为商业贸易区。另一方面是高质量编制县城规划。对县城的整体规划和重点建设项目的详规，聘请省内外专家进行编制。东区的整体规划和四个园区的详规，聘请上海同济大学的专家教授进行编制；对县城内旅游景区的规划聘请湖南师大旅游学院的教授进行编制，现已通过专家中期评审；各小区严格按照住宅用地、交通用地、绿化用地3个三分之一的要求规划。同时，严格规划管理，成立了高规格的县级规划审查委员会，实行二级规划例会制度，全面审查方案的建筑造型、高低、颜色等内容，坚持“一支笔审批，一张图到底”，维护规划的严肃性和权威性。二是加强基础设施建设。近年来，我们把县城的基础设施建设摆在突出位置，重点抓了县城堤防、道路、水、电、通信等基础设施的配套。投入7000多万元修好了7.5公里的高标准城市防洪大堤；投入5000余万元修建了桃益一级公路，拉近了##同外界的距离，使县城的区位优势日益凸现；为发展县城的聚集拉动效应，通过多方努力争取了总投资6500万元的资江大桥建设项目，目前已开工建设，建成后将使县城以北的7个乡镇20余万人口受益；硬化了县城6条主干道，城区的道路骨架建设已全面启动。去年，县城道路总长度已达70公里，总面积110万平方米，自来水普及率达96，人均建成区面积达105平方米，电话入户率达73.68。三是多方筹集县城建设资金。通过采取运作土地资本、盘活国有资产、拍卖出租车经营权和广告经营权等措施，对县城的有形和无形资产用市场手段进行经营，引导银行和民间资本参与城镇基础设施建设，筹集县城建设资金。近三年来，在县城的建设中共投入资金2亿多元，其中政府在没有动用财政预算资金的情况下投入6528万元。四是取消入学、就业、入伍、社会保障等城镇限制性政策障碍，降低农民“进城”门槛。敞开城门吸引农村剩余劳动力和经济能人进城落户兴业。近三年

来，县城新增人口1.8万人，总人口已达近10万人（不含流动人口）。

三、改善人居环境，为县城发展提供持久动力。一是扎实开展文明创建活动，倡导文明新风。以创建省级文明卫生县城为目标，以“建文明小区、创文明单位、兴文明家庭、做文明市民”为主线，点面结合，层层推进，广泛开展群众性精神文明创建活动。成立了省级文明卫生县城创建机构，专门抓县城的创建工作；着眼市民素质提高，扎实开展了“建文明城，做文明人”宣传教育活动；通过设立市民学校，在干部职工、经营业主中开展《公民道德实施纲要》、《市民守则》培训，在中小学校开设文明教育课，在居民户中开展创“五星级”文明户活动，开办有线电视专题节目进行系列报道等一系列举措，广大市民的文明意识大大增强，参与城市建设和管理的积极性不断提高。二是以县城秩序整顿为重点，营造安定、和谐的社会环境。突出抓了县城的基建和治安秩序的整顿，对阻工、扰工、强行参工参运、强买、强卖等影响基建秩序，影响企业生产经营的行为依法予以查处、打击；建立健全治安网络系统，加大社会治安环境的整治力度，在县城设立了两个派出所，实行警长分片负责制，建立了群防群治队伍，实行24小时巡逻防护，使工作、生活在县城的投资者和居民有可靠的安全保障。三是加强生态环境保护，不断改善县城环境质量。近年来，我们把县城的环境保护工作列入了县委、县政府的重要议事日程，围绕提高县城环境质量做了大量工作。一方面对县城的污染源进行全面摸底，开展专门整治。对工厂和服务业的污水、锅炉烟气、噪声、油烟污染和建筑工地、医疗单位的污染进行了规范化管理。另一方面对不符合产业政策、工业设备落后、能耗高、污染重的项目不予批准立项，对可批项目，在审批前严格进行环境影响评估，由环保部门指导选址并要求采用最新的治污技术。我们还根据县城执法部门集中、对辖区内事物的管理力度相对较大的特点，着重抓了“行风评议”工作，避免因部门过多干预而阻碍县城经济发展。将建设、国土、交通、工商、国税、地税、质监、环保、林业、公安、法院、检察、教育、电力、卫生等15个部门的执法行为作为行风评议的重点，每年由县委牵头组织，纪检、人大、政府、政协领导和社会各界代表参加，对这些部门优化软环境工作进行一次公开点评，好坏典型通过媒体向社会曝光，接受群众监督。

**第四篇：以人为本,实施人才发展战略**

以人为本，实施人才发展战略

郑兵亮

（晋城无烟煤矿业集团有限责任公司 成庄矿，山西 晋城048021）

摘要：本文通过对晋城煤业集团人力资源现状的分析，提出以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键，指出实施人才战略必须树立正确的人才观，引入竞争机制、激励机制和培训机制，完善劳动用工制度、人事管理制度、分配制度，为人才的选拔、培养和使用创造良好的环境和条件。关键词：以人为本；人才；发展战略

企业资源包括人力、材料、技术、设备、物资、信息等诸要素，但最重要的是人力资源。人力资源是企业的主体资源、关键资源。人才发展战略是企业的核心战略。企业必须始终坚持尊重人、关心人、理解人、信任人的人本原则，把研究人的需求、尊重人的劳动、提高人的价值、挖掘人的潜能、培养人的后劲、塑造人的精神、改善人的素质，作为企业一切工作的出发点和落脚点。改革重在激发人的劳动热情，改组重在理顺人的劳动关系，改造重在提高人的劳动效率，管理重在规范人的劳动行为。通过实施人才发展战略，提高人的素质，发现人才，培养人才，提高企业的经营管理水平和技术创新能力，实现企业的生产经营目标。1以人为本、实施人才发展战略的重要性和必要性

随着我国加入WTO和社会主义市场经济体制的不断完善,企业面临的市场竞争将更加激烈和残酷。现代企业的竞争核心在于创新，而创新和变革的原动力在于“人”，人尽其才、物尽其用，是企业兴旺发展的根本所在。现代企业管理实质上是对人的管理。因此，在企业管理中，最重要和最困难的任务是“管人”。这是因为企业的主体是人，企业生产经营的一切过程无一不是劳动者价值实现的过程。另一方面，企业对的是市场消费者，研究市场就是研究人的物质和精神需求，开拓市场就是开拓人的需求领域。所以企业的成功不仅指利润的获取，还包括对人本身的塑造。现代企业既要出产品，更要出人才。海尔集团总裁张瑞敏曾说过这样一句话：“海尔的第一产品是人才，第二产品才是家电产品。”日本实业

家松下幸之助也认为“企业最好的财产是人”。微软公司则提出：对于人才，仅靠挖掘是远远不够的，你必须还要有一个良好的条件来吸引更多更好的人才，并留住他们；该公司还认为职员对公司最大的贡献应该是为公司寻找到比自己更优秀的人。可见，人是企业管理的重要因素，市场的竞争实质上是人才的竞争。人才是企业生存、发展壮大的根本，若没有人才，一切都成为无源之水，无本之木。因此我们说：得人才者兴，失人才者衰。

2晋城煤业集团人力资源特点和现状分析

2.1晋城煤业集团人力资源的结构特点：

据不完全统计，晋城煤业集团现有员工中,工人占总人数的54.8%，服务人员占25.8%,技术人员占5.19%，管理人员占8.3%。从文化程度来看，高中以上文化程度的占总人数的51.2%，初中及以下文化的占48.8%。这与煤炭行业平均水平相比，具有一定的先进性，但同一些国内、国际的优秀企业相比，差距还十分明显。

2.2晋城煤业集团人力资源现状分析：

2.2.1员工的知识结构不能满足现代化大生产的要求。

员工的知识结构较单一，主要侧重在煤炭生产经营方面，其他如金融、证券、国际贸易、科技、法律、计算机、外语等方面则掌握的较少，不能适应现代化大生产和市场经济不断发展的需要。随着与国际市场的接轨，新项目的开发，这一缺陷就逐渐显现出来。

2.2.2员工普遍缺乏忧患意识、危机感和竞争意识。

由于集团公司的效益在同行业中比较好，再加上在分配上存在着平均主义，造成许多员工对公司面临的困难认识不够，普遍缺乏忧患意识、竞争意识和危机感，直接影响着集团公司的长远发展。

2.2.3部分员工不肯钻研业务，操作水平低，直接影响着生产。

随着科学技术的不断进步，企业对员工知识和技能的要求也越来越高。一台先进的机器和设备，不仅要求操作人员会操作，还要懂得维护和检修。但一些员工不求上进，不肯下苦功钻研业务，不按规程进行操作，造成许多设备不能正常运行，直接影响着生产经营活动的正常进行。

3实施人才发展战略的对策措施

实施人才发展战略，必须树立一个观念，引入三种机制，完善三项制度。具

体地说，就是要树立一个正确的人才观，引入竞争机制、激励机制和培训机制，完善员工能进能出的用工制度，管理人员能上能下的人事制度，收入能升能降的分配制度。

3.1树立正确的人才观

何谓人才？人才即德才兼备的人，有某种特长的人。有才必用，唯才是用，量才适用，聚才生财，予财育才。在员工中，能在决策岗位上多谋善断、举贤任能、知高技全、德才兼备、敢创善管的，是企业的关键人才；在各个专业技术、管理岗位上精于专长，长于技巧，勤于实践，忠于职守，敢于创新，勇于奉献的员工，同样是不可多得的人才；即使在辅助性劳动岗位上具有“扫地扫出世界水平”境界和成就的普通员工，同样也是贤才。

在社会化大生产条件下，企业的人才涌现在生产、经营、技术、管理等各个方面，任何一个人不可能决定企业的全部和未来。因此，我们既要强调能人治集团公司、治矿、治厂，突出经营者的作用；也要重视广大管理人员和工程技术人员的运筹，发挥集体智慧，发挥人才的整体功能。

3.2在劳动用工和人事管理上引入竞争机制，进一步完善员工能进能出的劳动用工制度和符合现代企业制度特点的人事管理制度。

人力资源的开发，人才的选拔和使用，必须注入竞争机制。竞争能检验人才的质量、推动人才的成长，是人才开发的加速器和催化剂。因此，我们要在劳动用工制度和人事管理上引入竞争机制，使各类人才在竞争中成长，在竞争中发展，从而进一步提高企业的整体素质。

加强劳动用工制度改革，就是要在劳动用工制度上引入竞争上岗、合同用工新机制。在各单位定岗定员的基础上，全面推行岗位聘任制，坚持公开、平等、民主、择优原则，通过选拔、聘用、公开招标、选举等方式，双向选择，公众参与，把优秀人才竞争到重要岗位上。采取竞争上岗的办法，以岗位聘人，以“德、能、勤、绩”择人，让所有的人都有平等竞争的机会，谁能胜任工作谁就上岗，把德才兼备的人放到关键岗位上，使“人得其位，人尽其才，才尽其用”。实施人才跟踪考核，在考核中主动发掘人才，加强与人才的沟通，密切与人才的关系。根据“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的聘用制原则，结合考核成绩合理配置人才，使员工上岗有竞争，在岗有考核、期满有鉴定、再聘凭实绩。置人才于同一起跑线平等竞争，增加危机感、紧迫感，使人才发挥最佳效益。引入待岗机

制，成立再就业中心和企业内部劳动力市场，定期发布就业信息，推行双向选择，实现竞争上岗。加强临时工的统一管理，对临时工要实行持证上岗制度。

加强人事制度改革，就是要建立一整套适合人才成长和发展的新机制，营造人才选拔和干部管理的新环境，形成完善有效的干部培养、选拔、任用、管理、考核、监督的机制。一是积极推行经营者年薪制和中层管理人员的试用制。完善经营者报酬结构，调动经营者的积极性。二是对经营者以及管理人员的选拔任用引入竞争机制，实行选聘制，实现推选、组织考核、推荐与公开招聘相结合，推广竞争上岗，淘汰下岗，择优聘用等方式。三是完善企业中层管理人员的考聘制，实行动态管理、绩效考核、双向选择、能上能下的方法。四是打破干部和工人的界限，实行统一工资制。

3.3引入能调动员工工作积极性的激励机制。

良好的激励机制是培养造就人才的关键之一。引入激励机制，就是要完善工资奖金分配制度，加强与员工的沟通，激发员工的工作热情，鼓励员工岗位成才。有效的激励机制包括合理的物质激励机制、完善的精神激励机制、良好的情感激励机制和充分的榜样与表率激励。

物质激励主要体现在工资奖金的分配上，就是要进一步完善合理的、收入能升能降的分配制度。要打破现行工资分配方式，将工资和奖金分开，实现“按劳取酬、工效挂钩、薪随岗动、同岗同薪、兼顾公平”，并辅之以公正的差别奖金激励。工资分配要打破学历、行政级别、技术等级、工作年限的评价标准，体现效益为先的原则，向关键岗位和重要岗位倾斜，向高风险、高付出、条件艰苦的岗位倾斜。奖金分配不搞平均主义，要有差别，充分体现多劳多得、少劳少得、不劳不得的按劳分配原则。

精神激励就是充分肯定员工的工作成绩，培养其“参与感”，并适当使用荣誉激励。要坚持精神、物质并重的激励机制，以满足人才合理的物质利益和精神需求。对于取得巨大成就和成绩的人才，要在物质和精神上给予相应的奖励和激励，以刺激更多的人能在自己的岗位上去奋斗，争取更大的成绩。

情感激励又叫尊重与关怀激励，就是要创造一个文明、健康、整洁、良好的工作环境，加强管理者与员工之间的感情沟通，尊重员工，使其保持良好的工作情绪。领导要尊重、信任、关心、爱护人才，激发他们争先恐后、蓬勃上进，形成“尊重知识，尊重人才”的舆论环境，以情感人，以心留人，让人才在企业发

展中做出更大的贡献。

充分的榜样与表率激励，就是要充分发挥榜样和表率的作用，激发人们的工作热情。在员工中发现岗位成才、爱岗敬业或其他方面的典范，加以宣传，树立先进形象，作为学习的榜样和表率，激励大家争当先进，发挥激励的效应。

3.4强化人才开发意识，引入培训机制，注重人才使用与培养相结合。

企业领导要牢固树立“在使用中培养”的正确用人思想，增强培养意识，把使用人才从传统的“消费”模式中解放出来，建立人才使用——培养——使用制度，使用人才与培养人才有机结合，成为互相影响、互相促进、互相补充、互相结合的有机整体。

企业人才除了挖掘发现、招聘引进外，主要靠自己教育培养。发现人才、善于使用人才的人都是人才。因此企业要舍得智力投资，强化人才开发意识，加强职工的培训。对职工培训工作要有领导支持和经费保证，每年要在工资总额中提取培训费用，专款专用。完善职工培训中心，健全各种培训制度，采用业余和脱产相结合、外培和内培相结合、“走出去”和“请进来”相结合、理论和实践相结合等方式，分层次、多渠道培训各种人才，要注重培训质量。请专家和学者到企业进行专题讲座或培训，提高职工的理论素养。推广名师带徒，实行传、帮、带。要培养职工爱岗敬业、吃苦耐劳、勇于奉献、勤于实践的精神，鼓励岗位成才，实行岗位练兵，在岗位上有针对性地对员工进行培训，边工作，边训练，干中学，学中干，尽快提高其生产操作能力，培养符合规范的劳动者、岗位能手和技能型人才。通过形式多样的技术比武活动，逐步选拔和培养企业各方面的技术尖子和专业骨干。要将高校办进企业，培养一批实用型技术人才。鼓励管理干部报考MBA，提高管理人员的素质和水平，培养现代企业制度需要的高素质的经营管理人才。鼓励技术人员报考“工程型”硕士，提高专业知识水平，使生产技术、科技开发、理论研究互相转化与融合，培养既具有学术性，又具有应用性的高层次人才。鼓励员工报考应用性、通用性、专业性强的第二学位，以满足企业对机电一体化、生产与营销合一的复合型人才的需求。通过学习新知识，使各类人才知识结构不断更新，知识能源得到新的补充，挖掘人才的“潜能”，使人才在使用中不断增加新的“能量”，为企业做出更多、更好、更大的贡献。

总之，以人为本、实施人才发展战略是企业实现可持续发展的关键所在。通过人力资源的开发和利用，发现人才，使用人才，培养人才，使集团公司的人力

资源得到合理配置和充分利用，为集团公司实现可持续发展造就一大批各种层次的合格人才、优秀人才，确保集团公司在市场竞争中立于不败之地，实现煤、气、化综合发展的宏伟目标。

参考文献：

郑兵亮，《实施人才发展战略，实现企业可持续发展》,晋煤科技，2024（专2）

作者简介：郑兵亮(1971—)，男，山西阳城人，经济师，1995年毕业于山西矿业学院，现任晋城无烟煤矿业集团有限责任公司成庄矿经营管理研究室副主任。

**第五篇：“十三五”人才发展战略实施情况总结**

“十三五”人才发展战略实施情况总结

“十三五”以来，县科技经信局围绕县委、县政府的中心工作，按照县人才工作领导小组的统一部署，全面贯彻落实党的十九大精神，进一步改进工作方法，创新工作机制，大力实施人才强县战略，认真履行县人才工作领导小组成员单位职责，按照县委组织部人才办工作部署，认真做好我县人才工作，推进人才工作发展，取得了较好的成效。现将我局“十三五”期间人才发展战略实施情况总结汇报如下：

一、领导重视，机制健全

为切实加强对人才工作的指导和协调。局党组高度重视，一是建立工作机构。由局党组书记、局长任组长，人才工作领导小组下设办公室，具体负责人才工作的协调、督办。并根据情况及时调整了分管领导；二是明确责任目标。根据县人才工作领导小组的统一部署，年初，将人才工作目标任务纳入局工作计划中，同时，将人才工作目标任务分解到各相关股室，明确了职责。

二、“十三五”人才工作情况

（一）加强科技创新能力建设，搭建科技服务平台。

1、加大科技创新能力建设。贯彻落实五大发展行动计划，实施创新驱动发展战略，加快提升我县科技创新能力。通过建设企业工程技术研发中心，开展企业与科研院所合作等形式，不断提升企业自主创新能力。2024年XX制品有限责任公司被重新认定为高新技术企业，2024年XX药业有限公司、XX功能饮品有限公司等5家企业被新认定为科技型中小企业；2024年以来有XX生态食品有限公司等6家企业成功申报市级工程技术研究研发中心。我局将XX、XX、XX、XX、XX等市场发展前景好的科技型企业纳入高企培育库，加大对企业的培育力度。通过不断加大对企业研发平台建设，企业自主创新能力不断增强。

2、加大与高校院所的产学研合作。开展校企科技项目研发合作对接，促进XX特色农产品深加工产业发展，加快传统产业转型升级。积极组织企业参加“四送一服”双千工程产学研用对接会，2024年以来完成十几家企业与高校院所签订产学研合作协议，帮助企业完成科技项目课题攻关21个。

3、积极开展人才培训活动。“十三五”期间，我局自2024年与XX县实施结对帮扶以来，在XX科技局的大力支持下，双方签订了科技扶贫培训协议，开展农村实用技术培训。共举办8期农业技术培训班，重点培训茶叶生产管理、食用菌培育、大棚蔬菜、中药材种植、特色种养殖业、生猪疫病防控等相关农村实用技术。农村产业大户及贫困户受训人数达600余人，通过培训充分发挥了科技人才优势，实施了智力精准扶贫，提高了农村从业人员的生产水平，全面提升我县农业特色产业的竞争力，为我县发展农业特色产业脱贫致富提供智力支持和人才保障。同时每年积极开展科普宣传工作。联合市科技局、县直相关部门，在“三下乡”活动、“4.26”世界知识产权日、“3.15”消费者权益日及科技活动周期间进行多种形式宣传工作，发放科普宣传资料。

4、优化科技人才工作环境。“十三五”期间，自2024年以来，我局积极结合全县经济发展大局，坚持以项目为导向，加大科技计划项目管理力度，带动和激发广大科技人才的创新潜能，增强我县自主创新能力。一是认真抓好各项科技项目申报工作。在每年储备科技项目库项目的基础上，累计申报立项科技项目24个，获省财政资金1102.4万元，其中：中央引导地方科技发展专项资金项目5个计180万元；省科技重大专项项目4个520万元；重点研究与开发项目8个250万元；省科技扶贫项目4个74.4万元；市科技专项1个50万元；市县域科技中介服务机构项目2个28万元。二是开展了民营科技企业职称申报及全县拔尖人才的申报和企业高层管理人才培训工作。每年组织企业技术人才职称申报，为企业高级管理人才创造良好的培训学习机会，不断提升企业人才总体素质。

（二）实施“三区”人才专项计划，助力精准扶贫

2024年以来，我县已累计实施“三区”人才专项计划4个，选派省高校院所专家75人次，计40人。主要服务于茶叶生产加工、蔬菜种植、畜禽养殖和其它农特产品生产和加工等类型。共联系全县8个乡镇，32个行政村，累计联系带动我县农业企业、新型农业经营实体等56个，建立示范基地21个，引进项目15个，项目资金476.9万元。共举办种植、养殖、茶叶蔬菜加工技术等培训班59场次，培训人员达3000余人，推广、改良、选育新品种81个（如：XX南黄兔（中试）、XX薏4号、8424西瓜、XX椒系列和试制改良抹茶月饼、绿豆皇、蛋黄酥、酥饼、桃酥、曲奇饼等抹茶系列新品种6个），推广示范新技术74项（如：薏苡品种提纯复壮、土壤连作治理技术、病虫害综合治理技术、穴盘育苗技术、肥水一体化技术、瓜类吊蔓等），帮助我县企业和农民增收722万元，为我县的脱贫攻坚提供了强有力的技术支撑。

（三）加强科技特派员队伍建设，助力精准扶贫

根据全县35个重点贫困村新型经营主体的技术需求，按照双向选择的原则，我县于2024、2024两年，组建70人次（47人）的科技特派员队伍，主要分布在茶叶、水稻、畜牧、蔬菜、经济林等农业领域，开展“包村联户”和科技扶贫工作，通过指导贫困村农产品加工企业、农民专业合作社、家庭农场、专业大户等新型经营主体，带动贫困户发展产业，脱贫脱困。两年来，全县科技特派员共引进推广示范新品种44个，新技术43项，开展技术培训176场次，培训人员4348人次，累计联系带动贫困户728户（其中：2024年406户、2024年322户），累计实现带动增收343.9万元，实现户均增收4723元。其中：县茶叶局中级农艺师汪升毅，联系XX镇琏溪村石门岭家庭农场，先后引进无性系茶树良种2个，发展新茶园30亩。引进扁直型茶叶加工机械5台套，生产的扁直型茶叶人均日收入达240元，效益是当地传统功夫红茶的10倍，带动周边乡村90户茶农生产扁直型茶叶，大大提高了茶农收入；中级农艺师程孝明，联系XX镇利源村腊枝家庭农场，指导农场配置配套机械，开展安吉白茶、黄金芽等名优茶标准化加工，年生产安吉白茶0.7吨，黄金芽茶0.3吨，XX硒茶3吨，实现销售收入160万元（其中安吉白茶、黄金芽茶销售均价1600元/千克，产品供不应求）。林业工程师章增胜，与西柏村薄壳山核桃种植大户马新春进行结对帮扶，帮助引进新品种薄壳山核桃，现场指导栽植技术，确定栽植密度和授粉树的配置，指导农户基肥和追肥操作技术，提高了土地利用率，实现林业增产增效，带动周边广大贫困户走上共同富裕之路。中级农艺师王金富，为改变七井山多年种植辣椒连作障碍问题，推广双色地膜、石灰氮、营养钵育苗等新技术3个，有效解决了七井山高山蔬菜发展后劲问题，提升了高山蔬菜品质效益，增加了菜农发展高山蔬菜的积极性。

由于我县科技特派员的出色工作，我县科技特派员李龙同志获得2024年“XX市最美科技工作者”荣誉称号；今年8月，市电视台多维度栏目组还专程前往XX镇琏溪村和XX镇七井村对汪升毅和潘平鑫2位科技特派员进行了现场专访，并将他们的科技服务和发挥效益在市电视台进行宣传报道。

（四）做好“XX名师”评选、推荐。

1、2024年6月我县启动“名师评选”暨“名师带徒”活动，县经信委将天方茶业股份有限公司董事长郑孝和作为第一届“XX名师”向县委组织部予以推荐申报，并获得认定。“名师带徒”活动开展之后，师傅郑孝和通过电话沟通及面对面交谈的方式，向所带徒弟蒋得来传授自己的创业心得和自己摸索出来的一些营销方法，一起探讨更好的市场开拓渠道。2024年，天方顺利在前海股权交易中心挂牌，成为XX市首家在新四板挂牌的茶企；获评“中国茶行业百强企业”、“XX省技术创新示范企业”、“XX老字号”企业、“2013XX省诚信示范企业”等，郑孝和个人当选XX省工商联（总商会）副会长、省富有机硒产业商会会长，2014XX市十大新闻人物；蒋得来个人成功将产品推进永辉超市专柜及全国沃尔玛连锁店等渠道，极大带动了产品的销售。

2、根据X人才字〔2024〕X号《关于开展第二届“XX名师”评选工作的通知》的文件精神，我局对XX功能饮品有限公司执行总经理、党支部书记XX同志作为企业类和XXXX县XX实业有限公司总经理XX同志作为科技类的第X届“XX名师”向县委组织部予以推荐申报第X届“XX名师”，并获得认定。

三、“十四五”发展目标和举措

（一）加强与高校、科研院所的联系，大力推进产学研交流合作

充分利用科技部门资源优势，加强与科研院所的联系，定期上门征集制约企业发展的重大技术问题，及时反馈给高校和科研院所，对高校和科研院所的科研成果及时反馈给相关企业，进行点对点的合作开发，进一步促进科技成果在我县的转化。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创业创新人才的引进和培育。

（二）继续加大创新平台建设

将进一步结合我县特色产业，以各类平台建设为抓手，引导和推动企业科技创新投入。打造科技创新服务平台。鼓励有条件的企业建立工程技术研究中心等，并按照认定办法进行申报，以争取省市两级相关政策支持。同时，根据产业发展和人才实际需求，加大引才力度，加快各类高层次创业创新人才的引进和培育。

（三）抓好各类人才培训工作

一是加强与XX县科技扶贫人才对接，提高农民农业生产水平，帮助农民增产增收，继续组织双方科技企业进行交流合作，提升XX民营科技企业自主创新能力；

二是依托三区人才计划和科技特派员工程开展各类农业实用技术培训班；三是加强对科技系统人员的培训力度。

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！