# 关于创新人才工作机制的思考与研究

来源：网络 作者：天地有情 更新时间：2024-12-12

*第一篇：关于创新人才工作机制的思考与研究关于创新人才工作机制的思考与研究人才资源是第一资源，是一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。党的十七大明确提出:“要创新人才工作机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才的新局面...*

**第一篇：关于创新人才工作机制的思考与研究**

关于创新人才工作机制的思考与研究

人才资源是第一资源，是一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。党的十七大明确提出:“要创新人才工作机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才的新局面。”全面贯彻落实党的十七大精神，实施人才强市战略，进一步加强人才工作，为推动海城经济跨越发展提供有力的人才和智力支持，当务之急，就是要在创新人才工作机制上下功夫，逐步建立和完善与新的要求相适应的人才工作新机制。

一、当前在人才工作机制方面存在的问题

近年来，海城市委按照中央、省、市委的统一部署，牢固树立“大人才”理念，紧紧围绕经济社会发展大局，积极为各类人才干事创业搭建发展平台，努力营造优秀人才脱颖而出的良好环境。但在人才工作机制建设方面仍然存在一些问题。主要表现在：

一是人才成长的运行机制不够完善。在工作中，尽管我们积累了很多宝贵经验和可行方法，但是在发现人才、培养人才和使用人才等环节上，还没有形成一整套系统科学的工作机制，人才成长的运行机制还不够健全，在创新人才工作新机制方面还要进一步完善和提高。

二是人才引进的环境氛围不占优势。海城市地处辽宁南部，自然条件、生态环境、人文环境、资源环境、生活条件与沿海发达地区相比有明显差距，城乡基础设施建设、园区建设、重大项目建设仍然没有形成强大的聚才、引才优势，人才发展空间和创业平台还不够广阔，人才充

分发挥作用的“洼地”聚集效应不够明显，难以吸引高层次、高技能、高素质的人才。

三是人才激励的机制建设还不科学。现行的人才激励制度仍延用传统干部考核制度，在激励标准上线条较粗，量化较少，激励机制作用体现的不够明显，有些企业和单位没有将收入分配与业绩贡献相挂钩，不能很好地体现按劳分配的原则。

二、创新人才工作机制的几点建议

机制是事业成功的杠杆，人才问题的关键是机制问题。只有创新人才工作机制，才能从根本上营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围。由此可见，人才工作机制的创新，对加强人才工作具有重要的意义和作用。

一要坚持党管人才，构建全新的人才领导机制。在科技进步日新月异的今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。各级相关部门必须牢固树立人才就是财富、人才就是效益、人才就是竞争力、人才就是发展后劲、出人才就是出政绩的观念，把人才工作摆上重要议事日程。按照“党管人才”的原则，切实加强对人才工作的领导，在组织部门牵头抓总的前提下，人事、科技、教育、计划、财政等有关职能部门要紧密配合，各司其职，形成齐抓共管的工作格局。要积极推行一把手抓“第一资源”的工作目标责任制，把人才工作纳入领导班子和领导干部综合考核体系。同时，健全人才工作机构，保证人才工作管理机制规范运作，更好的适应经济社会发展的需要。

二要坚持源头活水，推行灵活的人才培养机制。人才培养是人才队伍建设的基础，是做好人才工作的根本。针对海城市与发达地区相比引进人才环境不占优势的实际情况，要重点围绕提升“三支队伍”素质，强化对现有人才的培养教育。一是抓好党政人才培养。积极选派各级领导干部参加省、市集中培训，依托鞍山、海城市委党校进行党政领导人才岗位培训，鼓励干部在职自学和参加学历教育，全面提高党政领导人才驾驭市场经济能力、依法行政能力和实际工作能力。二是重视企业经营管理人才培养。围绕海城市东、西、南、北中五大区域经济发展，分类型、分层次对镁业、滑石、钢铁、服装加工及等重点企业经营人才队伍进行培训，鼓励和引导企业适应发展需求，采用多种形式培养各类优秀经营管理人才，提高其科学预测决策、适应市场规则、规避市场风险的能力和水平。三是加强专业技术人才培养。针对海城市经济社会发展对人才的需求，抓紧培养城市化建设、农产品深加工、棚菜园区生产、果业无公害培育等领域的人才，重点培养农村实用人才，造就一大批能够适应和发展新农村建设的生力军。

三要坚持柔性引才，打造新型的人才引进机制。引进人才是整合人才资源的主要途径，能够不断提高人才的自主创新能力。针对海城市高层次、高技能、高素质人才总量偏少的实际情况，要采取“不求所有、但求所用”的柔性引才方式，大胆引进各方面紧缺人才。一是鼓励借“脑”生“智”。要全方位、广领域、多形式，鼓励国内外各类优秀人才采取柔性流动方式来海城市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股或从事其他专业服务，鼓励用人单位通过市场手段，积极采取载体

引进、团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等多种方式引进高层次人才。二是坚持招商引智。要按照“项目+人才，产业+人才”的方式，充分发挥“人才捆帮项目、人才捆帮资金”作用，不拘一格引进各类人才，实现项目建设与引进人才的双赢。三是开辟“绿色通道”。在引才过程中，组织、人事、财政、劳动和社保、公安等部门要打破编制、体制、身份、增人指标、工资总额的限制，统一办理职称评聘、工资调档、养老保险、落户等手续，为高层次人才提供全方位的服务。各用人单位在保护商业秘密和知识产权等问题的前提下要允许引进人才兼职或实行弹性工作制。四是构建人才市场。充分发挥市人才交流中心的职能作用，不断拓宽人才供求信息渠道，强化人才储备与管理，为各类人才到海城创业提供便利条件。要进一步发挥劳动力市场的主渠道作用，规范服务、强化管理，为盘活技能人才提供保证。

四要坚持绩效标准，建立规范的人才考核机制。人才是一个发展的概念，需要不断丰富其内涵。实践证明：以学历、职称划线的人才标准已很难适应现实需要，以能力、业绩评价人才现已成为大多数人的共识，绩效工作已成为衡量人才标准的重要砝码。因此，在人才考核过程中要注重以下三个方面：一是建立符合市场经济规律的人才评价体系。在人才考核过程中，要以市场对人才的认可程度为依据，以能力和业绩的大小为重点，以薪酬水平的高低为重要参照，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价量化指标体系。二是根据不同类型人才的特点实施分类考核。对党政人才要坚持群众公认、注重实绩的原则，以科学的发展观和正确的政绩观进行评价。对专业技术人才要实行资格

考试、考核和同行业评议相结合的专业技术人才评价方法。对农村实用人才要将生产规模、经济效益、个人技能和当地影响力作为评价的主要依据。三是要重视考核结果的运用。要把考核结果作为各类人才精神鼓励与物质奖励的主要依据，进一步调动人才的积极性、主动性、创造性。坚持“优者上、平者让、庸者下”的原则，对考核优秀的人才优先提拔重用，对考核较差的及时给予处理。及时分析考核结果，找出各类人才知识、经验、能力、修养等方面存在的共性问题，有针对性地组织开展教育培训活动。

五要坚持以人为本，完善科学的人才激励机制。良禽择木而栖，人才激励则活。在人才工作机制创新中，激励作用是不可替代的，它是促进人才工作的重要保障。在人才激励机制建设中，要坚持以人为本，将人才的收入与岗位职责、工作绩效、实际贡献及成果转化产生的效益直接挂钩，建立责、权、利相挂钩的人才激励机制，鼓励引导一流人才作出一流贡献，获得一流报酬。一是强化竞争力。打破论资排辈晋升技术职称和技术等级的传统模式，实行专业技术职务竞争聘任和上岗。对科研成果和工作成绩突出的人员，可破格晋升专业技术职务。二是改革分配方式。鼓励事业单位结合自身特点，采取灵活多样的分配形式，激活内部分配，实现实际收入与档案工资的分离。鼓励高层次人才以专利、发明、技术、管理等要素参与分配。企业要建立技术、专利等知识产权入股制度和技术创新人员持股制度。对特殊人才可采取协议工资、项目年薪等特殊的分配方式。三是提升奖励标准。海城市每三年开展一次优秀人才表彰大会，对全市优秀专家、专业技术人才和农村实用人才进行

表彰奖励。同时，不断扩大评选范围，提高优秀人才待遇，给予相应的精神、物质等奖励，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感，有效调动现有人才干事创业的积极性和创造性。

**第二篇：关于创新我区人才工作机制的几点思考**

创新人才机制激发人才活力

万州区人事局人才交流中心陈义

事业的发展，人才为本。在今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。我区要实现“建成重庆第二大城市”战略目标、三峡库区的“经济中心”，最重要的就是要实施人才强区战略，而实施人才强区战略就要进一步激发人才工作的活力，而人才工作的活力取决于人才工作的体制和机制，就目前我区人才现状，我认为可从以下几方面来创新人才工作机制。

一、创新人才评价机制

我国现行人才标准，过分看重学历和职称，评价人才的标准机械片面，实际上，博士硕士里面也有庸才，农民工人里面确有人才。人才是一个发展的概念，随着社会的发展，人才的内涵在现实中发生了很大变化，对人才标准的界定要走出“唯学历”、“唯职称”的误区，主要强调“两个导向”：一是能力导向。虽然要参考人才的学历和职称，但更主要的是考虑其综合能力和专业水平，从而真正做到唯才是用；二是业绩导向，在竞争环境中，只 1

有业绩才能把一个人同其他竞争者区别开来。目前学术界比较认可的人才新标准是：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的人。新标准可以有学历和职称的概念，也可以没有这些概念，但必须从以学历为本位变为以能力为本位，以为社会所创造的价值大小去衡量。新的人才标准要以市场对人才的认可程度为依据，以能力和业绩的大小为重点，以薪酬水平的高低为重要参照。

我们在实施人才强区战略时，一定要注重把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。

二、创新人才引进机制

我区人才总量不足，工业企业大发展尚处在启动阶段，亟需大量高层次人才，而受经济滞后的影响，人才待遇偏低，这一矛盾日趋突出，已成为制约我区经济快速发展的一个重要因素，当务之急是要完善人才的引进机制，进一步加大人才引进力度，采取多种灵活方式引进各类急需人才。

一是要制定并落实优惠政策，吸引和留住人才为万州服务 我区于二〇〇〇年以万府发[2024]55号下发了《重庆市万州区引进人才优惠政策规定》，在目前看来，部分制度不配套，有的制度已经略显滞后，有的政策几年前应该说是比较优惠，但随着时间推移，由于物价上涨等因素，一些引进人才补助标准有待于调整。鉴于工资收入偏低而物价增长过快的现状，随着我区经济发

展，建议政府与时俱进出“新招”，以更加优厚待遇吸引优秀人才来万州就业：一是要不断提高引进人才的工资福利待遇，使工资增长幅度不小于物价上涨，从而可以逐步改善生活条件；二是要解决引进的外地人才住房问题，尽快统一建设经济适用房，以成本价出售给他们，使他们能够早日安家落户，同时在工业园不仅仅建设标准厂房引进项目，还要建设人才公寓，安排各类人才周转居住，引进人才在万州工作期间可以低价承租。

此外，建议政府制定完善各类优惠政策。其中：属我区重点引进范围的高层次紧缺人才，应不受编制、进人计划与专业技术职务岗位结构比例限制；硕士以上人才，一次性给予他们一笔安家费，并且每月发给相应生活补助；对引进的各类高层次优秀人才实行优先聘任或低职高聘；设立人才资源开发专项资金，落实人才工作经费，不断改善高层次人才在住房、医疗和生活等方面的待遇；给予科研启动费，为引进人才积极创造条件，以便尽快开展工作；设法就近解决其配偶工作和子女学习及就业问题，使其能安心工作。

二要刚柔并蓄，建立灵活多样的人才引进方式

以引进机制建设为抓手，针对急需优秀人才，制定了灵活的、操作性强的人才引进政策。要制定柔性人才引进政策，逐步从单纯的转移工作关系、迁入户口的“刚性流动”扩大到关系不转、户口不迁的“柔性流动”，做到了刚柔并蓄。本着“不求为我所有，但求为我所用”的原则，推出人事代理制度、外地专家聘用

制度、柔性引进人才制度等一系列人事政策。创造性地采取多样的聘用形式，诸如：“季节侯鸟式”，每年固定有一段时间来我区工作；“见缝插针式”，只要有空就来指导、短期工作或讲学；“项目合作式”，独立承担或合作项目；“兼职导师式”，受聘为企事业单位任职，指导和培养企事业单位青年骨干等。

三是要建立人才储备机制，要做到“才源”不断

针对我区人才队伍总量不足、学历层次偏低、基层人才十分匮乏、人才流失严重以及高校毕业生就业难等突出问题，建议组织人事部门积极探索建立以我区高校和万州籍的毕业生为主要对象的人才储备制度。一是由组织人事部门在全区各行各业中开展人才需求调查，并据此在应往届高校毕业生中选拔登记储备人才，按照专业和特长分门别类建立储备人才信息库，随时为用人单位和待业的人才牵线搭桥，一旦岗位出现空缺，立即在储备人才信息库里查找，双方谈妥即可签约。二是积极探索与创新统筹城乡人才开发的体制机制，政府拿出部分资金对没有充足就业机会，一时没有合适岗位的人才去基层支教、支农、挂职、见习等，让他们在实践中锻炼和提高。对有一定年限基层工作经验的人才在考试录用等方面按所到乡镇的艰苦程度分级加分录取，形成统筹城乡人才的良性循环。此举可有效解决边远山区人才短缺和大量毕业生就业难问题，人才储备库相当于一个“蓄水池”，既有充足新鲜的水源，不断储备各种人才，又能及时把池中水源源不断地输向需要的地方。

三、盘活现有人才

人尽其才，物尽其用，充分发挥现有人才的潜在能力。一是紧紧围绕万州区企业中长期发展规划的目标，抓好人才的培养和提高，尤其是高层管理人才，保证他们有施展才华的舞台，有重新学习的机会，加快自我提高的步伐，在思想观念、知识结构等方面不断攀登新的水平。要充分认识人才“用”的迫切需要是人才“学”的动力，把人才开发规划与对人才的培养任用统筹起来，实行对应培养，分层培养，有效使用，不断提高他们的创新能力。同时加大对后备干部的培养力度，切实研究人才成长规律，把对人才的选拔、培养、使用、教育放在同等重要的地位，着力提高现有人才的综合素质。尽快解决人才结构中的突出矛盾，在培养中实现人才资源的最佳利用。二是要在企事业单位大力倡导兼职兼薪，人才共享的用人机制，建立一套完善的适应万州企事业单位发展的兼职兼薪管理办法。充分发挥人事网、三峡人才网、人才市场等人才交流平台的作用，为兼职人才和企事业用人单位牵线搭桥。

四、创新人才激励机制

坚持把物质激励与精神激励有机结合起来，建立全方位的激励机制，最大限度地激发人才的工作热情和创造潜能，使人才积极致力于提高创新能力，为推动万州经济社会发展作贡献。在精神激励方面，对于已做出一定贡献的人才，授予其一定社会荣誉；在评先评优上适当照顾业绩显著的引进人才，要以业绩行赏论

功，不要让人产生干好干坏一个样的想法；加大宣传力度，树立优秀人才典型，努力营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的社会氛围；要让人才在创造价值的过程中实现自身价值，得到社会的充分肯定，讲求“赛马机制”，形成“能者上，平者让，庸者下”的干部使用机制，对优秀人才要委以重任，给肯干事的人以机会，给能干事的人以岗位，给干成事的人以回报。在物质激励方面，关键是要确立以业绩为取向的人才价值观，积极探索按劳分配和按生产要素分配相结合的分配激励机制，尝试把人才的劳动、知识、技术、管理技能作为生产要素，按其贡献大小参与效益分配，促进人才向关键岗位、重要领域和新的经济增长点集聚；充分利用住房、工资、奖金、职务、职称等向优秀人才倾斜的政策，设置优秀人才奖项，鼓励人才继续为万州经济建设服务。

人才工作任重而道远，我们要以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观和人才观统领人才工作，坚持党管人才的根本原则，结合万州经济社会发展的实际，积极探索人才工作新机制，不断开创我区人才工作的新局面！

**第三篇：创新我市人才工作体制机制问题研究**

创新我市人才工作体制机制问题研究

金华市人事局课题组课题负责人：李秋华

人才工作的活力取决于体制和机制。实施人才强市战略，推进人才工作健康可持续发展，必须遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，建立起充满生机和活力的人才工作体制和机制。

一、我市人才工作体制机制建设现状

我市党委、政府历来重视人才工作，特别是2024年全市人才工作会议召开后，把人才工作放在更加突出的位置，不断推进人才工作体制机制创新，营造了良好的人才环境。

(一)“党管人才”新格局初步形成。各级党委坚持“党管人才”原则，初步形成了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会各界广泛参与，共同推进人才队伍建设的党管人才的工作新格局。一是组织机构更加完善。目前，市县两级都已成立人才工作领导小组，领导小组办公室作为常设机构放在组织部，领导小组各成员单位分工明确、职责落实，初步建立了统分结合、协调高效的人才工作机制。二是政策体系逐步健全。市委市政府相继出台了《金华市“十五”人才发展规划》、《关于加快人才资源开发的若干意见》、《关于落实党管人才要求 大力推进人才强市战略的意见》、《金华市“十一五”人才发展规划》、《金华市新世纪“321”专业技术人才培养工程实施意见》等一系列政策措施，为加快人才资源开发、加强高层次人才培养、大力引进人才智力、营造人才环境等提供了良好的政策保障。三是目标考核不断加强。建立健全了市委人才工作领导小组联席会议制度、人才工作目标责任制，人才工作督查考核制等各项工作制度。五年来，先后共召开领导小组会议8次，定期听取各成员单位工作进展情况和目标任务完成情况汇报，把人才工作列入各县市、部门的工作目标考核，“第一把手抓第一资源”意识得到进一步强化。

(二)人才工作运行机制逐步完善。扎实实施“十五”、“十一五”人才发展规划，不断推进人才培养、引进、评价、激励机制创新。

1、关于人才培养机制。以提高党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才队伍的整体素质为目标，搭建公共培训平台，创新培养培训机制，多渠道、多层次、多形式开展人才培养工作。一是人才培训网络初步形成。建成了以金华市人事培训考试中心为主体，以各部门培训机构为辅助的教育培训网络；利用金华市继续教育协会平台和金华培训网的优势，指导、协调各会员单位，创造性地开展继续教育；建立了劳动力培训基地、大学生实习就业基地等。二是人才培训体系逐步健全。对公务员队伍的培训，列入干部培训规划与计划，有计划、有组织地开展。开展公务员初任培训、更新知识培训和军转干部培训，近三年培训10153人，公务员初任培训和军转干部岗前培训参训率达100%。对专业技术人员的培训，以继续教育为主抓手，出台了继续教育登记考核管理实施办法，并在全省率先推行了专业技术人员继续教育登记管理电子注册制度，现已有４万多的专业技术人员登记入库，每年组织1.5万以上人员参加继续教育。对企业人才的培训，一方面与上海复旦大学、上海交通大学等院校开展了紧缺人才培训工作；另一方面，以举办高研班为手段，邀请专家来我市进行科技培训活动，近三年来，先后邀请专家来市讲座二十余次。今年又开展了企业人才培训需求调研，为有针对性地开展企业人才培训奠定基础。三是人才培养工程深入推进。2024年至2024年，实施“2+1”人才基础工程，培训农村乡土人才10万名，实用型技术工人10万名，新增人才总量10万名，实现了基础人才数量的快速增长。2024年开始实施市“321”人才工程，认真做好省“151”人才工程培养人选、省有突出贡献中青年专家、享受国务院特殊津贴人员的选拔推荐工作。现全市共选拔出有国务院特贴人员、省有突出贡献中青年专家及“151”第二层次以上人员90名，纳入市新世纪“321”人才工程第二层次以上培养人员103名。12、关于人才引进机制。以市场配置为基础，以高层次人才为重点，以完善政策为手段，不断引进我市经济社会发展需要的各类人才。一是人才市场体系逐步形成。从1985年5月成立的金华市人才交流咨询服务中心，到1998年5月金华市人才市场正式挂牌成立；从1999年10月建立金华人才网，到2024年10月成立浙江中西部人才柔性流动服务中心，以及民办人才中介服务机构(现经批准的有13家)的蓬勃发展，我市人才市场体系网络基本形成。到2024年底，人才交流中心通过举办大型人才招聘会、赴外地招聘、周末集市等形式，人才市场累计提供就业岗位40余万个，引进各类人才12万余人。二是人才市场管理服务功能不断增强。96年开始，高校毕业生就业基本取消计划分配，实行市场化就业机制，政府人才交流服务中心承担了就业指导、信息发布、人事代理、就业实践、人才派遣等人才公共服务职能。到2024年底，市人才交流服务中心累计办理高校毕业生就业5.18万人，人事代理4.38万人。三是人才引进政策不断完善。制定出台了《关于大力引进高层次人才智力工作的若干意见》、《关于留学人员创业园区的若干意见》、引进人才居住证实施意见等引才政策，“零门槛”引进人才。四是人才载体建设不断加强。切实加强博士后科研工作站、留学人员创业园、研究生实践基地等人才载体建设，到目前，全市共建有9个博士后工作站，累计引进博士后科研人员21名，出站博士9名。2024年6月创办金华留学人员创业园，现已累计引进来自美国、日本、荷兰、德国、瑞典等近30名博士、硕士来园区创业，创办留学人员企业23家。2024年与浙江大学建立研究生实践基地，每年为企业引进挂职的硕、博研究生10名左右。五是人才柔性流动机制不断健全。每年在“浙洽会”上提交近30项引智需求项目，2024年至今实际执行国家外国专家局批准的项目38项，争取到资助经费120多万元；积极鼓励企业自聘专家，从2024年开始配套资助企业自聘专家项目57个110多万元。近十年来，全市共执行国外智力引进项目83个，先后引进德国、法国、加拿大、意大利、荷兰、美国、英国、瑞典、日本等外国专家376位，解决100多个技术难题，直接为我市带来5亿多元的经济效益。同时，充分发挥金华籍在外（北京、上海）博士联谊会作用，先后举办“博士故乡行”等活动，加强了与上海、杭州等地相关高等院校科研院所联系，加大与他们的对接交流。近五年来，开展(北京、上海)金华籍博士故乡行活动4次，参与博士260多人，签订智力和科技合作项目73个。

3、关于人才评价机制。以盘活整体人才队伍、提高人才使用效益为目标，将人才评价与人才使用有机结合起来，干部人事制度改革不断深化。一是对党政人才的评价，更加突出群众公认和民主性。在选拔任用上，充分体现“公开、平等、竞争、择优”的原则，92年以来相继开展了9次规模较大的公开选拔领导干部活动，95年全面推行中层干部竞争上岗，2024年以来建立了新提拔干部试用期制、领导干部辞职制、领导干部任期制等一系列制度，2024年实行全委会推荐干部制度，试行了“海推”提名制度，选人用人公信度不断提高。在干部考察评价上，2024年制定出台了《关于实行干部考察工作责任制的规定（试行）》，2024年组建了专兼职干部考察员队伍，并实行考察员资格评审，同时推行了考察预告制，引入了民意调查制度，干部考察的准确性不断提高，一大批德才兼备的年轻干部、女干部、党外干部到领导岗位任职。二是对专业技术人才的评价，更加注重社会、业内认可和专业性。不断深化事业单位职称改革，组建评审专家库，不断规范评审程序，确保专业技术人员职称评审工作公正公平公开。打破学历、年龄等限制，使专业技术职称评定向基层一线倾斜，会同有关主管部门出台了经委系统技能型人才、建设工程系列和交通公路工程等10多个专业人才职称评定政策，并组织不具备规定学历人员培训800多人，均获得初级或中级职称；会同市农业局、科技局开展了“水稻强化栽培技术”推广竞赛活动，获奖单位完成人破格直接申报农艺师任职资格。积极推进专业技术人员职业资格证书制度，近两年来组织5.7万人进行了职称外语、专业技术职称等各类执（职）业资格考试。三是对企业经营管理人才、技能型人才、农村实用人才的评价，更加注重市场认可和发展性。把职称评审扩大到企业，使职称评审政策向非公经济组织倾斜，对我市非公企业专业技术人员的外语要求作了较大程度的调整，着力打破学历、专业等限制，使更多的优秀企业经营管理人才具备相应职称，专门为100多名企业家直接申报了高级经济职称。完善高技能人才

评价制度，近5年，全市核发高级工以上职业资格证书1.7万人次，认定技师以上职称的40余人；在企业广泛开展技术练兵、技术创新等活动，对职业技能竞赛中涌现出来的优秀技能人才，按有关规定直接晋升职业资格。多形式开展农村乡土人才、农村技能人才评选活动，积极开展各类农民培训，培训合格发给证书，造就更多的“田秀才”、“土专家”。

4、关于人才激励机制。不断完善人才奖励、经费资助、安家补助等激励机制，激励各类人才创业创新。一是建立科研项目经费资助机制。市委［2024］21号文件规定，市财政给予建立国家级博士后工作站的企业一次性资助10万元；而义乌市对企事业单位建立国家级、省级博士后工作站的，市财政分别给予一次性补助30万和15万元。鼓励企业采取各种灵活的方式引进高层次人才，市政府规定每引进一名高层次人才在企业服务满二年的，一次性资助5000至10000元。对引进的国家级、省级专家，五年内给予每人每月1000元津贴；东阳市对两院院士和国家有突出贡献的中青年专家在东阳市企业工作期间，由政府分别给予每人每月5000元和3000元的生活津贴。二是实施人才安居工程。金华、义乌、永康、东阳等市都建立了给予人才安家津贴、一次性购房补助、廉租房等制度。市本级对引进的博士、硕士分别由财政补助安家费3万元和1万元；要在金华购房的，给予补助博士10万元，硕士3万元，凡工作满五年后，住房产权归个人所有。义乌市还建造了人才公寓，高层次人才可免费使用5年等。三是完善优秀人才评选奖励机制。分领域、分系统开展各类优秀人才评选活动，对在经济社会发展中作出突出贡献的培养对象进行表彰奖励，激励优秀人才脱颖而出。如市政府每年开展“321”人才培养对象评选，对“321”人才工程第一、第二层次的培养对象每人资助科研经费3万元和1.5万元，仅2024年就发放科研资助经费11.7万元。开展“名师名家”培养选拔，现全市有在职省特级教师58名、省级名师名校长培养人选123名、市级名师名校长培养人选 216名、市级科技拔尖人才27名。2024年起市政府拨给名师名校长专项经费100万，用于名师名校长培养和奖励。

二、存在问题及分析

(一)人才工作领导机制还不够完善。一是工作机制不够完善。主要表现为人才工作协调机制、工作咨询决策机制不够健全，职能部门协调配合还欠到位。二是考核机制不够健全。主要表现为对领导班子人才工作目标考核责任制没有很好落实，不同程度存在走形式现象，导致部分县市没有把“第一把手抓第一资源”的要求落实到位。三是保障措施不够到位。主要是人才开发投入不足。我市的人才开发经费，与省内兄弟地市相比，我市人才开发经费投入力度相对较小，人才开发持续投入机制还不够完善，不能适应我市经济社会发展的需要。

(二)人才管理政策体系还不够完善。一是人才政策滞后。我市现行的人才政策大多是2024年以前制定的，滞后于经济社会发展，落后于周边地市，这些政策规定中给人才的补助标准明显偏低，对企业培养和引进人才等扶持政策也已跟不上形势发展的要求，急需健全完善。人才政策的优势不明显，表现在引进高层次人才的住房、子女就学、家属随调等政策还不够优惠；公园、休闲地等偏少，对高层次人才工作生活尤其是精神生活上的关怀相对较少等方面。二是选人用人机制还不够健全。主要表现为以社会需求为导向的人才培养机制、干部选拔机制尚未完全形成，选人用人机制还有待进一步深化完善。

(三)人才市场化配置机制还不尽合理。统一开放，竞争有序的人才市场体系还需进一步健全，服务功能和服务水平有待提高。主要表现为人才“供需”矛盾依然较为突出。由于求职人员的素质与企业对人才素质的要求存在差距，导致一方面许多毕业生难以找到合适的工作岗位，另一方面用人单位大呼招不到优秀人才。尤其是一些对技术、经验、整体素质要求较高的岗位，企业很难招聘到合适的人才。

(四)人才工作管理机制还不够完善。一是事业单位的收入分配机制不尽合理，收入分配的平均主义与差距悬殊同时并存，影响人才效益的发

挥。二是人才激励机制相对缺失。不管是政府部门层面，还是企业本身，对优秀人才的激励比较欠缺，影响优秀人才的创业创新热情。三是覆盖全社会的人才社会保障体系尚未建立，特别是企业与机关事业之间的人才流动体制性障碍还不同程度的存在，人才流动的后顾之忧还比较多。

三、创新我市人才工作体制机制的思考

在全面总结分析我市人才工作体制机制建设成效和存在问题的基础上，把握人才工作规律，不断改革创新，才能建立起符合时代发展要求的充满活力的人才工作新机制。

(一)努力形成符合时代发展要求的领导机制。党管人才，就是要管宏观、管政策、管协调、管服务，着重抓好制定政策、整合力量、优化服务、营造环境等工作，努力构建新的人才工作领导机制。

1、坚持党管人才原则，明确党管人才工作职责。各级党委要把人才工作放在重要的战略位置，切实抓好人才工作的重大方针政策、重大工作部署、重要决策以及统筹规划、综合协调等重大事项。一要抓好规划。对实施人才强市战略的总体目标、工作重点、主要措施及人才资源开发的宏观布局等进行全面系统的规划。二要制定政策。人才工作领导机构要定期召开会议，及时研究解决工作中的重大问题；要根据人才工作的新情况新问题，对人才政策进行不断的完善和创新，逐步建立和完善包括人才教育、培养、使用、引进、激励、保障等方面的政策体系框架，提高人才工作的制度化和法制化水平。三要形成合力。要进一步整合人才工作力量，协调人才工作大事，做到党委统一领导不断加强，组织部门牵头抓总水平不断提高，同时切实加强部门之间的协调，使有关部门各司其职、密切配合。

2、健全人才工作领导体制，实行人才工作目标管理。一是要建立健全各级人才工作领导小组和人才工作机构。要在市、县两级建立人才工作领导小组及办公室的基础上，在有关部门设立人才工作专门处室，具体负责人才工作。二是建立人才工作联动机制。要从全局的高度，合理划分各部门在人才工作中的职责权限、任务要求，分工协作，形成合力。组织部门要加强对人才工作的政策研究、宏观指导、组织协调，充分发挥牵头抓总、协调各方的重要作用。人事、劳动、财政部门要认真落实好有关人才工作的具体政策；教育、农业、科技等部门和单位对本系统的人才工作要切实负起责来，整合好系统内的人才资源；宣传部门要全面加强人才工作典型的发掘、经验的总结宣传等。三是要建立健全人才工作报告制度。各县（市、区）、市人才工作领导小组成员单位每年年底必须向市委书面报告人才工作情况。

(二)创新人才工作运行机制。落实党管人才的要求，不断创新与之相适应的人才培养、引进、流动等运行机制。

1、创新培育机制，多渠道培养人才。要不断健全人才培养机制，有计划地培养出更多的优秀人才。一是科学制定培训目标。人才培养的总量目标，必须立足人才发展的客观规律与人才需求的具体实际。要根据经济社会发展的需要，研究提出具有全面性、前瞻性、科学性的人才培养目标和标准，实现人才培养总量同经济发展的目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才素质同经济社会协调发展相适应。二是突出培训培养重点。根据不同类别、不同层次人才的特点，确定不同的培养取向。对党政人才，要在提高理论素养、培养战略思维和加强党性修养上下功夫，全面提高领导水平和执政能力。重点要突出优秀中青年领导人才的培养。对专业技术人才，要着重提高科研、学术水平，从中培养一批在全省及至全国有一定影响的专家、学科带头人。重点是要大力培养中青年学术技术带头人，培养造就一批优秀的中青年专家。对企业经营管理人才，要提高法律、经营管理等水平。重点是培养一批优秀企业家。三是创新培训模式。建立健全各类培训制度，大力推行公务员培训学分制管理，切实抓好公务员初任、任职和在职轮训。切实抓好专业技术人才继续教育和执(职)业资格考试制度，加强对学历、学位和各种培训证书的管理。逐步建立适合企业经营管理人才特点的多层次、多形式、开放性的培训体系。重视实用型技能人才队伍和农村实用型人才队伍建设。

2、创新汇集机制，开放型引进人才。吸纳人才、集聚人才是加快发展的关键，建立健全良性引才机制迫在眉睫。一是加强人才引进宏观调控。要围绕“建立浙江中西部人才高地，形成与浙中城市群相适应的各类人才创业创新发展中心和区域性人才流动集散中心”的人才发展总体目标，有重点、有步骤地实施人才引进计划；要根据经济社会发展以及人才的实际状况，科学合理确定引进人才方向；要结合经济转型升级对人才的实际需要，不断修改完善引进人才专业目录，调整优化人才结构。二是落实人才引进优惠措施。要充分发挥金华的“宜居”、“宜游”优势，因时因势制定吸引人才的各项优惠措施，在各类人才安家补贴、生活费补助、科研经费配套等方面加大优惠力度；要依托行政服务中心，畅通引才“绿色通道”，在户口申办、档案管理、职称申报等方面手续从简、费用从优，继续实施人才引进“零门槛”政策。三是加快引才引智载体建设。进一步加强博士后科研工作站、留学人员创业园、研究生实践基地等各类人才载体的建设，鼓励有条件的企业创办博士后工作站和科技研发中心；探索人才、智力与项目相结合的方式，实行招商引资与招才引智并举，坚持同步规划招商项目建设和招才引智工作，通过项目聚人才，依靠人才上项目；拓宽引进国外专家和国外智力的领域，充分利用“浙洽会”等，努力开展跨国界引进人才和智力，大力宣传引智典型经验，提高企业开展引智工作的积极性。四是完善柔性引才机制。充分利用北京、上海等地博士联谊会，通过举办金华籍博士故乡行等活动，加强与上海、杭州等地相关高等院校科研院所联系，通过咨询、兼职、项目合作、考察讲学、学术休假、业务顾问等形式，吸引外地人才和智力。

3、创新流动机制，市场化配置人才。人才资源配置市场化，是市场经济发展和人事制度改革深化的必然趋势。党管人才体制下，必须坚持市场配置与宏观调控的有机结合。一是健全人才流动体制。要下决心打破人才流动的体制性障碍，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通城乡之间、企业与事业单位之间、事业单位与机关之间的人才流通渠道，促进人才合理流动。要进一步落实用人单位自主权，促进用人单位通过市场自主择人，人才进入市场自主择业。二是健全人才市场体系。进一步加强人才要素市场建设，不断拓宽服务领域，提升服务水平，着力打造人才市场诚信品牌、优质品牌；进一步加大网络服务人才力度，建立人才需求排行和预测信息发布制度，建立人才信息库，培育和发展网上人才市场；进一步培育、发展、规范人才服务中介组织，鼓励民营资本进入人才中介服务业，加快建立统一开放、竞争有序的、管理体制统一的人才市场体系。三是健全人才市场监管机制。要不断完备人才流动与人才市场的法律法规，健全完善《人才市场管理办法》，严格规范各类人才市场和人才市场中介组织的运作行为。成立人才市场执法机构，加大监管执法力度，形成政府部门宏观调控、市场主体充分竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。

(三)健全人才工作激励机制。用好人才是充分发挥人才作用的关键，只有科学评价人才，注重激励人才，合理使用人才，才能人尽其才、才尽其用。

1、建立健全以能力和业绩为导向，科学的社会化的人才评价机制。要制定不同岗位、不同层次、不同类型的人才岗位职责规范，明确人才标准，以品德、知识、能力、业绩四要素作为人才评价依据，建立符合科学发展观要求的人才考核评价指标体系和价值判断体系。一是对党政人才的评价，要重在群众认可。要进一步总结完善领导干部实绩考核办法，建立符合科学发展观和正确政绩观要求的干部素质评价体系和实绩考核指标体系。二是对专业技术人才的评价，要重在业内认可。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法，稳步推进职称制度改革，打破身份、专业、学历等限制，研究建立以业绩、贡献为重点，逐步建立科学、规范、适应多层次需要的专业技术人才评价体系。三是对企业经营管理人才的评价，要重在市场认可。大力发展社会化的企业经营管理人才评价机构，探索职业经理人资质评价制度。

2、建立以公开平等竞争择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。深化干部人事制度改革，积极推行公开选拔、竞争上岗制度，使公开选拔、竞争上岗工作步入制度化、规范化轨道，形成公开、民主、竞争、择优的选人用人机制，营造优秀人才脱颖而出的良好机制。制定完善领导干部任期制、聘任制、交流制和辞职制等制度，逐步调减领导班子职数。加快事业单位改革步伐，全面推行聘用制和岗位管理制度。

3、建立与市场经济体制相适应，鼓励人才创新创造的分配激励机制。坚持效率优先，兼顾公平，鼓励建立多元化的分配机制。党政机关要完善公务员工资水平动态增长机制，扎实做好公务员工资改革和规范津贴补贴工作，充分发挥收入分配机制的激励作用。事业单位要逐步形成重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。企业经营管理人员要实行收入与经营业绩挂钩的办法，鼓励技术入股。

(四)优化人才工作服务机制。管理就是服务，要积极为各类人才提供优质服务，营造良好的人才环境。

1、着力优化政策环境，提升服务水平。制定与市场经济、知识经济相匹配的人才政策，做到相互衔接、形成体系。要加快制定出台高层次人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等多项人才政策，加大政策扶持、项目资助、生活补助等力度，加快引进和集聚各类优秀人才，为人才成长和发挥作用创造宽松的政策环境。要抓紧完善劳动、人事争议仲裁制度，妥善处理各类人才的劳动人事纠纷。要进一步落实带薪休假制度，研究制定专家考察、疗养、免费体检的具体办法。

2、着力优化创业环境，拓展成长空间。围绕“四大工程”的实施，加强人才开发资金的筹划使用，重点资助高层次创新型人才、企业紧缺人才培训、国外智力引进和大学毕业生创业等方面，使有限的人才开发资金发挥更大的作用。要督促用人单位按政策落实人才各项待遇，为人才营造良好的工作环境，给予各类人才更多的发展空间，鼓励人才为经济社会发展作出更大的贡献。

3、着力优化社会环境，营造良好氛围。要大力宣传为我市经济社会发展作出突出贡献的优秀人才，宣传我市在人才培养、引进、使用、激励等方面的政策措施，积极营造全社会重才爱才的社会氛围。要在政策允许的范围内，努力为人才办实事、办好事，妥善解决各类优秀人才的家属就业、孩子就学、生活困难、医疗保健等方面问题，加强法制、信誉、人文环境建设，千方百计帮助人才解决实际困难，积极为人才营造良好的生活环境，让各类人才安心创业。

(五)完善人才工作保障机制。人才工作是一项庞大而系统的工作，需要整合各方力量，保障各项人才工作正常有序运行。

1、建立健全人才工作投入机制。做好人才工作，经费投入是保证。要采取有效措施，尽快形成以政府投入为引导、企业投入为主体、金融机构投资为保障、社会各界和个人捐助为补充的多元化投入机制，为吸引、留住和用好人才提供可靠的资金保证。要充分发挥政府在人才培养投入上的导向作用，加大财政在人才培养、人才载体建设和人才工作方面的投入力度，保证人才资源开发资金；要建立人才开发基金，并列入财政预算，随着经济增长逐年递增。要突出企业在人才投入上的主体地位，引导和推动企业加大人才培养投入和科技投入；对企事业单位用于人才引进、培养和奖励等方面的投入，允许单独设立科目，计入单位经营成本。要调动和发挥社会各方面对人才培养投入的积极性。

2、建立健全人才工作责任机制。强化“一把手”要抓“第一资源”理念，建立一级抓一级、层层抓落实的责任机制。要建立健全党政科技进步和人才工作目标责任制，修订完善人才工作目标考核责任制，改进考核内容和方式，增强考核的针对性和实效性。要推行领导干部联系专家制度，各级领导可直接联系一批各行各业的专家和高层次人才，及时了解情况，搞好服务。要完善人才工作检查督办制度，根据党委人才工作的总体部署，抓好督促检查和组织实施，及时发现和解决人才工作中存在的问题，确保党委、政府关于人才队伍建设各项政策措施的贯彻落实。

**第四篇：人才工作机制改革与政策创新范文**

人才工作机制改革与政策创新

（一）（下）试卷 [考试时限]：60分钟

[分数]：80分

1、党的十八大报告指出：加快人才发展体制机制改革和政策创新，形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

正确

错误

2、到2024年底，我国15岁以上人口平均受教育年限达到了9年，主要劳动年龄人口平均受教育年限达到11年。

正确

错误

3、我国人才培养工作成绩斐然，人才占总人口的比例并不落后于发达国家。

正确

错误

4、我国实施素质教育尚为取得根本的突破，教师队伍的素质和水平需要进一步提高，人才培养需要进一步改进。

正确

错误

5、我国当前一些关系人民群众切身利益的教育问题已经得到很好的解决，例如上学难、上学贵等问题。

正确

错误

6、建立健全国民教育体系，应加大对教育的投入，完善教育经费的多元化投资机制。正确

错误

7、学校教育乃个人教育的终点。

正确

错误

8、各种教育培训资源和培训机构应该向所有有学习需求的人开放，打破人才参与学习的各种壁垒和限制。

正确

错误

9、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，重点培养人们的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力。

正确

错误

10、创新人才培养机制，只注重培养内容的全面性即可。

正确

错误

11、十八大报告提出，努力办好人民满意的教育

正确

错误

12、当今世界，经济成为提高综合国力和国际竞争力的决定性因素。

正确

错误

13、政府是人才培训的主体，应该转变观念，鼓励职工进行在职学习。正确

错误

14、创新人才的培养，要注重人才培养对象的多元化，建立多层次的人才梯队，优化人才资源的结构，形成一个初、中、高不同层次人才分类开发、逐级提高的塔式结构。

正确

错误

15、推进人才强国战略必须切实把基础教育发展放到重点。

正确

错误

16、坚持群众公认、注重实绩是党政人才工作必须遵循的基本原则。

正确

错误

17、要制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范，建立符合领导要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。

正确

错误

18、准确评价企业经营管理人才的管理水平和经营业绩，既是做好经营者选拔任用工作的前提和基础，也是对整个企业运营进行有效管理的重要手段。

正确

错误

19、《人才规划纲要》强调指出：“改进完善院士制度，注重院士称号的精神激励作用，规范院士的学术兼职”。

正确

错误

20、进一步推行和完善党政领导干部任前公示制，不可以考虑通过报纸、电视、广播等新闻媒体发布公告。

正确

错误

21、健全举才荐才的社会化机制，对于加速我国进入世界人才强国行列的步伐具有重大意义。

正确

错误

22、创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。

正确

错误

23、目前，我国经济社会发展重点领域各类专业人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，人才结构趋于合理。

正确

错误

24、《国家中长期人才发展规划纲要(2024-2024)》提出：到2024年，企业经营管理人才总量达到4200万人，培养造就100名左右能够引领中国企业跻身世界500强的战略企业家。

正确

错误

25、高技能人才队伍建设目标就是要适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求，以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，形成一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。

正确

错误

26、积极探索社会化的职业经理人资质评价制度，通过建立和实行职业经理人职业资格制度，用统一、规范的标准来评价职业经理人的任职能力和道德信用。

正确

错误

27、党政领导干部的选拔任用的重点是要把民主贯穿于干部选拔任用工作的全过程，拓宽考试选拔的渠道，改进群众参与选拔任用工作的方式。

正确

错误

28、深化党政领导干部选拔任用制度改革，要时刻按照党管干部的方针，强调民主选举原则，规范干部考察上的民主推荐程序。

正确

错误

29、以市场配置为主要特征的选人用人机制重点是引入民主机制、坚持市场选人的原则，扩大市场选人的范围。

正确

错误

30、进一步规范企业经营管理者的任用方式，对国有资产出资人代表依法实行派出制或任命制

正确

错误

31、建立国民教育体系，以（）为导向，就需要积极调整学科布局和专业设置，加快培养经济、社会、文化、国防等方面的高素质人才。

政府需求

社会需求

个人需求 学校需求

32、劳动力转移过程当中，整个教育水平不高，那么必须首先是全面普及（）。

学前教育

高等教育

九年义务教育

职业教育

33、构建终身教育体系是迎接（）挑战的需要。

农业经济

信息社会

知识经济

工业经济

34、人才教育培训的终身化指的是（）应当贯穿于人的一生，应当为人们提供人生各个阶段所需要的知识和技能。

职业培训

知识培训

技能培训

教育培训

35、人才教育培养的自主化就是人才终身学习，实际上是以（）需求为重点，以提高能力为目标，以自我学习为主导，技能培训

职业教育

课堂学习

自我学习

36、人才资源的（）建设，是人才培养的核心。

语言

能力

学历

电脑

37、知识经济的本质特征就是（）。

学习

创新

效率

学历

38、我国从一个人才大国走向一个人才强国，存在的问题是大而不强，大而不强核心的问题就是（）不强。

实践能力

学习能力

创新能力

工作能力

39、创新型教育的基本价值导向，更加注重培养学生的（），鼓励学生的创造性思维，你要让学生敢想，敢去做，要鼓励他们。

主动性

个性化

全面化

专一化

40、人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行（）劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

重复性

创造性

单一性

操作性

41、（）是我国经济社会发展的第一资源。

知识

人才

科技

文化

42、全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国（）比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

军事竞争

经济竞争

人才竞争

文化竞争

43、（）逐步确立，以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系进一步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显提高，党管人才工作新格局基本形成。

学习型人才

雇佣制人才观

终身制人才观

科学人才观

44、把（）作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍。

高端引导

以用为本

以人为本

深化改革

45、把服务（）作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

军事发展

政治发展

经济发展

科学发展

46、国有企业改革的一个重要内容就是对企业实行规范的（）改造，进一步完善法人治理结构和企业领导任用的任用制度。

集体制

公司制

国有制

民营

47、加强人才培养，注重理想信念教育和（）建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。

工作能力

知识技能

职业道德

人际关系

48、到（）年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

2024 2024 2024 2024

49、党政人才队伍建设目标：到2024年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的（），专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。

70% 30% 50% 85%

50、专业技术人才队伍的建设要构建分层分类的专业技术人才（）体系，加快实施专业技术人才知识更新工程。

继续教育

学校教育

职业教育

管理教育

51、高技能人才队伍建设要完善以企业为主体、（）为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养培训体系。

高等院校

职业院校

中等院校

国际名校

52、农村实用人才队伍建设，要围绕（），以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心。

提高农民收入

社会主义新农村建设

改善农民居住环境

城镇化建设

53、社会工作人才队伍建设目标，应构建社会主义和谐社会的需要，以人才培养和岗位开发为基础，以（）为重点，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

高端社会工作人才

初级社会工作人才

中高级社会工作人才

中级社会工作人才

54、社会工作人才队伍建设，要建立不同学历层次教育协调配套、专业培训和（）有机结合的社会工作人才培养体系。

技能培训

知识普及

理论学习

职业培训

55、创新人才的培养要把（）教育贯穿人才培养开发全过程，不断提高各类人才的思想道德水平。

政治思想教育

社会主义核心价值体系

技能培训

理论学习

56、创新人才评价发现机制，要求建立以（）要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。

社会责任

岗位职责

单位要求

集体利益

57、创新人才流动配置机制的主要任务是在建立统一规范、更加开放的（）基础上，发展专业性、行业性人才市场。

人力资源市场

学校教育体系

职业技术教育体系

理论素养学习体系

58、人才激励保障机制建设的主要任务是要统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配，稳步推进（）改革。

任命制度

福利制度

人事制度

工资制度

59、我国实施促进人才投资（）的财税金融政策。

多级审批

严格考核

平等竞争

优先保证 60、我国实施引导人才向（）和艰苦边远地区流动政策。

东北老工业基地

中西部

农村基层

东部沿海

61、统筹人才教育培育与经济社会发展相适应，目前存在的问题包括：（）

人才结构和各项事业的全面发展需求不相适应；

人才培养机制与各类人才的成长特点不相适应；

人才的素质同社会协调发展不相适应。

人才适应的培养与政治发展要求不相适应

62、很多国家都认识到终身教育体系的建立，必须充分利用现代信息技术，大力推进教育培训手段的（），开发网络教育培训资源。

网络化

信息化

多媒体化

法制化

63、构建终身教育的学习体系，必须适应人才的（）学习特征。

自主化

单一化

个性化

专一化

64、创新人才的培养，既要重视理论知识、专业知识和技能的培养，又要注重（）的培养。政治素质

道德品质

科技技术

政治素养

65、人才评价发现机制，包括：（）。

建立知识评价体系

建立科学的人才评价指标体系和社会化的人才评价发现机制

建立道德评价体系

尊重各类人才特点，建立科学的各类人才评价发现机制

66、在全国人才工作会议上，胡锦涛提出，就是要进一步完善（）相衔接的教育体系，完善继续教育和培养机制，建立健全人才培养机制。

普通教育

职业教育

成人教育

高等教育

67、随着知识经济社会的发展,要建立（）的终身教育体系，促进人才的全面发展和可持续发展。

终身化

网络化

开放化

自主化

68、创新人才培养机制一定要与时俱进，首先要把重点放在（）等方面。

工作能力 学习能力

实践能力

创新能力

69、创新型人才，即新型人才，是指具有（）的人

创新精神

创新能力

学习能力

工作能力

70、根据各类人才的特点研究制定人才资源能力建设的标准，更新教育培训的观念，深化教育改革，全面实施（），把教育培训的着力点放在培养和提高人才的创新意识和创新能力上。

知识教育

素质教育

能力教育

职业教育

71、完善科学的人才评价手段就是要把传统的考核方法和现在的测评技术结合起来，引进一些国外的先进的技术，利用不同特色的评价方法，逐步建设符合（）特点的测评方法体系。

国际

国家

企业

机关

72、要进一步完善（）制度，把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。

民主推荐 民主测评

民主评议

民主选举

73、建立党政人才的群众认可评价机制，要完善（）制度，改进考核方法。

定期考核

长期考核

日常考核

考核

74、建立专业技术人才的业内和社会认可评价机制，要构建（）的职称体系。应以专业技术人员的职业分类为基础，以学术技术水平和专业技术能力评价为核心。

科学

分类

动态

符合实际

75、健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为,应从（）方面入手。

我国已初步形成科研诚信建设体系

加强科研诚信建设的主要目标

加强科研诚信建设的措施

加大惩处力度

76、人才选拔任用要坚持（）原则。

民主

公开 竞争

择优

77、深化党政领导干部选拔任用制度改革，改革选拔任用机制，要注重（）。

完善选任制，改进委任制

规范考任制

推行聘任制

78、按照政企分开的要求，对企业经营管理人才实行分层分类管理，逐步建立起一种以产权关系为纽带、管人与()的新型管理体制。

管资产有机结合符合市场经济规律

充满生机与活力

以人为本

79、真正实现所有权和经营权的分离，对党务人员实行（），治理结构按照公司法规定实行任期制。

选举制

任命制

推荐制

外调

80、专业技术人才队伍的建设就要适应社会主义现代化建设的需要，以提高（）为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。

专业水平

知识储备 创新能力

职业技能

**第五篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

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！