# 以高层次、高技能人才为重点,统筹推进各类人才队伍建设

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-12-26

*第一篇：以高层次、高技能人才为重点,统筹推进各类人才队伍建设以高层次、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设时间:2024年08月01日 09时00分来源:《求是》 2024年第15期作者:尹蔚民今年5月，党中央、国务院召开全国人才工作...*

**第一篇：以高层次、高技能人才为重点,统筹推进各类人才队伍建设**

以高层次、高技能人才为重点

统筹推进各类人才队伍建设

时间:2024年08月01日 09时00分

来源:《求是》 2024年第15期作者:尹蔚民

今年5月，党中央、国务院召开全国人才工作会议，科学总结人才工作经验，深刻分析人才工作面临的新形势新任务，就落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》、做好当前和今后一个时期人才工作作出全面部署。这次会议的召开和《人才规划纲要》的实施，对于全面提高我国人才发展水平、加快建设人才强国，具有重大而深远的意义。

一、人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题

我们党和国家历来高度重视人才工作，在革命、建设、改革各个历史时期，制定和实施了一系列重大方针政策，为党和人民事业发展培养和集聚了宏大的人才队伍。进入新世纪新阶段，中央作出实施人才强国战略的重大决策。继2024年召开第一次全国人才工作会议，作出《关于进一步加强人才工作的决定》之后，今年又召开第二次人才工作会议，颁布我国第一个中长期人才发展规划纲要。这标志着我国进入了加快建设人才强国的新阶段。人才是推动科学发展的第一要素。人才强国战略是我国经济社会发展的基本战略。“国以才立，政以才治，业以才兴。”人才数量和质量是衡量一个国家综合国力的重要指标。人才竞争力是国家发展的核心竞争力。人才资源作为最重要的战略资源，在世界综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。正如胡锦涛总书记指出的：“世界范围的综合国力竞争，归根到底是人才特别是创新型人才的竞争。”

经过30多年的改革开放和经济建设，我国经济总量已排在世界第3位，国家实力日益增强，但我们的人才竞争力还不够强。1

由此导致的自主创新能力不强，是制约我国经济社会进一步发展的主要因素。面对日趋激烈的国际人才竞争，我们必须采取有效措施，抓住机遇、应对挑战，用战略眼光看待人才工作，立足新起点做好人才工作。

二、我国人才队伍建设取得很大成绩

2024年第一次全国人才工作会议召开以来，各级人力资源社会保障部门围绕中心，服务大局，解放思想，开拓创新，各项人才工作取得了显著成效。

（一）人才公共政策体系逐步完善，人才成长环境不断优化。一是初步建立了以院士制度、国家有突出贡献中青年专家制度、政府特殊津贴制度为主体的国家级专家选拔体系，实施了高技能人才培训工程、新技师培养带动计划，构建了高技能人才培养选拔体系，以高层次、高技能人才为重点的人才培养选拔机制逐步健全。二是实施海外高层次人才引进计划（“千人计划”）、留学人员回国创业启动支持计划、海外赤子为国服务行动计划，加大留学人员创业园建设力度，完善留学人员回国服务体系，形成了留学人员以多种形式为国服务的良好局面。三是深化事业单位人事制度改革，人才使用机制逐步转换。四是稳步推进职称制度改革，完善职业资格制度，人才评价机制更加科学。五是人才激励机制更加完善。

（二）构建人才服务体系，政府人才服务职能不断增强。一是人力资源市场建设取得长足进步，由公共人力资源服务机构、民营人力资源服务机构、中外合资人力资源服务机构共同组成的多层次、多元化的市场服务体系已基本形成。二是推广引进人才工作居住证制度，完善流动人员在非户籍地工作的服务保障政策等，人才流动机制进一步健全。三是人才服务业蓬勃发展。四是区域性人才合作成效显著。

（三）健全人才开发体系，各类人才队伍建设水平不断提高。一是实施专业技术人才知识更新工程，大规模培训农业、制造业、管理、信息和能源技术等重点领域的专业技术人才。二是紧密结合经济形势和就业形势的要求，以促进就业和稳定就业为目标，大力实施面向城镇失业人员、困难企业职工、企业新招用农民工、城乡未能升学的初高中毕业生、退役士兵等群体的特别职业培训计划。三是实施高校毕业生“三支一扶”计划，引导专业知识扎实、富有奉献精神的大学生到农村基层服务。以培养新农村建设急需的生产型、经营型、技能带动型人才为重点，大力加强农村实用人才队伍建设。

三、以高层次、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设

近年来我国人才队伍和人才公共服务体系建设虽然取得了长足发展，但高层次、高技能人才队伍建设与我国经济社会发展需要还不能完全适应，人才工作体制机制障碍还有待进一步破除。各级人力资源和社会保障部门要在党管人才的工作格局下，自觉贯彻落实人才工作会议精神，实施《人才规划纲要》，其中首要的就是以高层次、高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设。

（一）以提高专业水平和创新能力为核心，打造宏大的高素质专业技术人才队伍。高层次创新型专业技术人才是我国人才队伍的核心。努力造就一大批高层次创新型专业技术人才，对于加强整个人才队伍建设具有重要的引领和带动作用，是当前和今后一个时期我国人才工作的重大战略任务。要制定实施好《国家中长期专业技术人才队伍发展规划》。进一步实施并完善新世纪百千万人才工程，完善政府特殊津贴制度，改革完善博士后制度。突出创新型科技人才培养，加大各重点领域紧缺人才和现代服务业人才培养。大力实施海外高层次人才引进计划、留学人员回国创业启动支持计划和海外赤子为国服务行动计划，努力掀起留学人员回国工作、创业和为国服务的热潮。大规模开展重点领域专门人才知识更新。加强基层专业技术人才队伍建设，改善基层专

业技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间。注重发挥离退休专业技术人才的作用。

（二）以提升职业素质和职业技能为核心，建设门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面，具有不可替代的重要作用。要制定实施《国家中长期高技能人才队伍建设发展规划》。完善以企业为主体、职业院校为基础，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。制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法。建立高技能人才绝技绝活代际传承机制。完善国家高技能人才评选表彰制度。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动。

（三）把深化改革作为推动人才发展的根本动力，加快推进人才体制机制创新。科学培养人才，广泛聚集人才，用好用活人才，都需要体制机制作保障。改革是创新体制机制的关键。要根据与社会主义市场经济体制相适应的要求，健全人才工作机制。健全科学的职业分类体系，加快职称制度和职业资格制度改革，完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制，探索技能人才多元评价机制。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工作中发现、识别人才的机制。健全举才荐才的社会化机制。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立国家荣誉表彰制度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献的人才。

（四）把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，不断提高人才工作管理水平。人才工作以用为本。要按照中央领导同志讲话的要求和政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理政策和运行机制，建立健全政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。进一步加强人才法制建设，坚持依法规范、促进和保障人才发展。克服人才管理中存在的“行政化”、“官本位”倾向，会同有关部门，研究建

立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制限制。制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，引导党政机关、科研院所和高等学校专业技术人才向企业、社会组织和基层一线有序流动。实施更加开放的人才政策，推进专业技术人才职业资格国际、地区间互认，发展国际人才市场，制定维护国家重要人才安全的政策措施，积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。

（五）以实施重大人才工程为龙头，全面打造我国人才竞争优势。实施重大人才工程是做好人才工作、打造人才竞争优势的重要抓手。要大力实施专业技术人才知识更新工程。围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造业、信息、生物技术等12个经济社会发展重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训100万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才。依托高等学校、科研院所和大型企业现有施教机构，建设一批国家级继续教育基地。抓紧研究制定专业技术人才知识更新工程实施方案。要大力实施国家高技能人才振兴计划。适应走新型工业化道路、加快产业结构优化升级的需要，从完善培养、评价、使用、激励等环节的政策入手，以高技能人才培养示范基地建设项目、公共实训基地建设项目、技能大师工作室建设项目为重点，率先在一些重点领域取得突破，培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。同时，配合有关部门实施好海外高层次人才计划、创新人才推进计划、高素质人才培养工程、现代农业支撑计划、边远贫困地区边疆民族地区和革命老区人才支持计划以及高校毕业生基层培养计划。

（六）以不断强化人才公共服务为抓手，加快推动政府人才工作职能转变。强化人才公共服务是转变政府职能的必然要求，也是做好政府人才工作的重要内容。要完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络，健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台，建立社会化的人才档案公共管理服务系统。不断创新政府人才公共服务方式，健全政府购买公共服务制度；加强对人才公共服务产品的标准化管理，大力开发公共服务产品，满足人才多样化需要。推进政府所属人才服务机构管理体制改革，实现政事分开、管办分离，大力发展专业性、行业性人才市场，健全人才市场服务体系，积极培育专业化的人才服务机构，充分发挥市场机制在人力资源配置中的基础性作用。加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。会同有关部门，实施人才创业扶持政策，加强人才创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。

（作者：人力资源和社会保障部部长）

**第二篇：加强高层次人才队伍建设**

加强人才队伍建设 打造创新型特色园区

近年来，高新区紧紧围绕自治区、南宁市科教兴市和人才强市战略，牢固树立“人才是科学发展第一资源”的理念，以经济的快速发展吸纳人才，以优秀的创新企业承载人才，以良好的创业环境留住人才，以完善的政务服务体系培育人才，人才队伍建设工作取得一定成效。

一、高新区人才队伍建设基本情况

2024年，高新区各项经济指标继续保持30%以上的增速，完成工业总产值407.5亿元，占全市的20.34%，同比增长48.6%；完成规模工业总产值395.9亿元，同比增长49.58%；完成固定全社会固定资产投资151.36亿元，同比增长37%；实现财政收入20.91亿元，同比增长38.51%。作为南宁市最重要的科技成果转化和人才资源聚集地，截止2024年底, 高新区吸引世界500强和国内外著名公司X多家，回国留学人员创办企业100多家，设立了1个博士后工作站，吸引聚集了6.6万各类人才在此工作创业。参与高新区创新创业的两院院士达到11人，进入广西“新世纪十百千人才工程”和南宁市“新世纪学术和技术带头人”的有17人，拥有中高级职称近X万人，博士硕士983人，留学人员X人，大专以上学历人才24449人，占到人才总量的40%。2024-2024年，留学人员创业园、广西软件研发人才小高地和南宁生物工程与制药人才小高地引进中高端人才X名； 2024年12月南宁高新区大学生科技创业基地被科技部确定为首批国家级大学生科技创业基地；2024年4月南宁邦尔克生物技术有限公司周礼芹博士入选国家 “千人计划”。

二、高新区人才队伍建设的主要工作举措

通过不断探索，我们在高层次人才队伍建设方面的主要做法是：

（一）加强“三园”载体建设，集聚科技研发人才。一是加强留学人员创业园建设。近几年，高新区加大投入力度、完善扶持政策，逐步提升了留学人员创业园的品位和吸引力，截止2024年底，留学人员创业园累计引进海外留学人才100多名。二是加快了总部基地园区建设。总部基地园区建筑面积XX万平方米，投资总额X亿元，目前一期、二期、三期已投入使用，中国网通、印尼金光集团广西总部、台湾维士比集团、日资企业丰达电机公司和胜美达(广西)公司、中山大学达安基因股份公司等国内外知名企业陆续入驻，成为高新区经济快速发展的重要支撑，也为高新区引进高层次人才提供了良好的载体。三是加强南宁软件园建设。截至2024年底，南宁软件园已经汇聚了广西60%以上的软件企业和80%以上的软件开发管理人才，是广西软件研发人才小高地。软件企业从业人员7000多人，其中拥有国家863信息技术专家1人，博士56人，具有高级职称355人，硕士以上学历302人；技工贸总产值达39.2亿元，实现利税5.48亿元。

（二）加快孵化器建设，集聚创新创业人才。一是加快创业中心孵化器建设。截止2024年底，创业中心建成孵化面积达X万平米，2024-2024年孵化企业123家，毕业企业55家，引进留学人员创业企业45家。二是加快大学生创业基地建设。2024年投资5000万元新建大学生科技创业基地，提供8000平米标准厂房，投入300万元设立大学生创业扶持资金扶持大学生科技创业。目前大学生入驻企业35家，吸引了100多名创新创业人才。通过加快孵化器建设，极大的提高了高新区孵化能力，也打造了高新区人才服务品牌。

（三）依托特色产业集群载体，集聚专业技术人才。高新区重视高新技术产业集群发展，致力于发展以生物制药、电子信息和机电一体化等为主导的高新技术产业。目前，高新区共有高新技术企业31家，涌现了八菱科技、富士康集团、培力药业、桂西制药、德意数码、平方软件等198家规模企业，形成特色产业集群，吸引专业技术人才和经营管理人才2024余名，其中中高级人才1000余名。南宁生物工程及医药产业集群拥有生物制药企业144家，从业人员4200人，其中拥有院士1人，博士25人，硕士95人，高级职称人员132人。

（四）搭建活动载体平台，集聚创新创业人才。一是举办科技创业大赛。2024年，高新区与广西大学联合主办大学生创新创业大赛，共有X个创业团队报名参赛，参赛团队来自清华大学、北京大学、广西大学等国内著名高校的大学生，入围项目中已有30余个项目落户高新区投资创业，吸引了国内外100多名科技人才来高新区创业发展。二是积极组织参加人才科技周等活动。高新区积极组织企业参加广西科技活动周，北京科博会和深圳高交会等活动，每年组织高新区企业赴市内外参加各类招聘活动15次以上。大力宣传高新区人才创业服务环境，大力引进各类高层次人才。

（五）营造优厚的政策环境，浓郁创新创业氛围。高新区把营造良好的政策服务环境，作为人才开发服务的重中之重来抓。近年来，先后出台了《南宁高新区高层次人才待遇暂行办法 》和《特殊优秀人才待遇暂行办法 》等优惠政策，在资金扶持、场地租金优惠和创新奖励等方面也给予大力扶持和帮助，累计发放人才创业扶持资金1000多万元，提供优惠孵化场地约3万平方米，以全方位的服务营造了浓厚的创新创业氛围。

（六）搭建企业融资平台，扶持人才创业发展 积极为高层次人才创业提供完善的融资服务，帮助企业做大做强，激发人才创业的热情。一是着力打造创业融资平台。投资1亿元成立联合创新融资性担保公司和联合创新风险投资公司，为各类人才进区创业提供充足资金保障。二是积极争取“新三板”试点，为非上市公司股份交易融资搭建平台。努力解决人才创业初期的资金瓶颈难题。

三、南宁高新区人才开发方面存在的问题

1、产业规模不大，产业链不长直接导致对人才的吸引力不强。高新技术产业属于高智力、高风险产业。高技术人才在选择工作地点时，非常看重该地区的产业规模。北京、上海、深圳、广州等发达地区改革开放的程度比南宁高，产业规模大，产业链长的优势非常明显，在人才争夺战中处于有利地位，而南宁的高新技术产业尚处在崛起之中，对人才聚集能力还不强。

2、企业规模不大，实力不强，想要的人要不到，想来的人企业不愿要。南宁高新区企业规模普遍较小，国际国内知名企业不多，品牌效应还不明显。受“马太效应”影响，在人才争夺战中，我们的企业总是抱着复杂的心理：对想要的人才因无法提供其发展的空间和舞台而要不来，或要来后也留不住；对需要培养和慢慢磨练的人才又不愿意花时间和精力，同时也担心“替人做嫁衣”。

3、缺乏优秀的研发人员和企业家人才，高层次人才队伍不够稳定。一方面，由于企业的科技研发投入水平有限，对高水平研发人才的吸引不够，导致优秀的研发型人才相对短缺。据统计，南宁高新区工业园区具有硕士以上学历人员仅占从业人员总数的1.46％，高级职称人才仅占从业人员总数的5.5％。另一方面，高新区内的企业家大多是从本地高校、科研院所下海的，办企业的眼光、胆识、毅力以及整合资源的能力有限，在融通资金、开拓市场、延揽人才、保护和利用知识产权的能力不足，这也是高新区很多企业很难迅速成长的重要原因。例如南宁邦尔克生物技术有限公司研发的“高活力α-乙酰乳酸脱羧酶”，获得了国家科技进步奖二等奖，在酶研发方面处于国内领先水平，但由于缺乏高级经营管理人才，至今仍做得不够大，不够强。

四、进一步加强南宁高新区人才开发的思路和对策

1、大力发展规模产业，继续优化引才政策，完善引才机制，提高对人才的吸引力。要加快产业链培育和配套产业发展，培育高成长的龙头企业和项目，在产业经济与人才开发的协调运作上走出特色，增强对人才的吸引力。把引才与引项目、引资金、引智力有机结合，不断拓宽引才渠道，积极探索有效的人才吸纳载体；一方面，通过制定优惠政策、提供良好的社会保障和创业环境直接吸引相关人才；另一方面，进一步加强与高校、科研院所的人才合作，开展“不求所有，但求所用”的柔性引才，充分利用人才资源借鸡生蛋。

2、实施多层次多渠道人才开发战略，切实加强专业技术人才和企业家队伍建设。一是以高层次创新型人才开发为重点，实施重点人才和紧缺人才培养工程，通过项目培养、课题研究的方式，支持企业成为培养创新人才的主体，抓紧培养一批急需的专业技术人才。二是充分利用中国—东盟企业总部基地的“中心辐射效应”，协力打造总部经济，吸引一批专业化、国际化的企业家和高素质人才。三是以促进培养为手段，坚持重奖有成就的企业家，造就出一批本土优秀企业家队伍。四是实施企业经营管理者素质提升计划。主要任务是对规模以上企业经营管理者进行多形式、多层次、多途径的培训。(1)开展专项培训。每年举办“企业经营管理高级研修班”，学员为产值在亿元以上、利税在千万元以上的规模企业的董事长和总经理。针对民营企业面临的问题，分企业转型、企业哲学、企业制度、企业外部环境、企业经营战略和市场竞争等内容实施培训。(2)举办专题研修班。每年举办30期左右涉及企业战略、技术创新、资本运行、风险投资、财务管理等内容的研修班，组织企业中高级管理人员进行专题研讨，提高经营管理水平。

3、进一步加强创新载体建设，拓展企业人才创新平台。一是加快博士后科研流动站和工作站建设。积极发展博士后科研工作站，推进企业博士后科研工作，建立博士后科技创新基地，加大资助力度，吸引更多的优秀博士后到企业从事科技创新，不断壮大博士后创新人才队伍。鼓励和支持博士后参与科技攻关、承担重大课题项目，重大科技专项和自然科学基金等要向博士后适当倾斜，为他们参与前沿科技创新研究提供便利。二是加强留学人员创业园区建设。进一步优化创业环境，完善服务功能，健全服务体系，积极打造园区品牌。重点是强化园区的高新技术孵化功能和辐射带动作用，努力培育和扶持一批拥有自主知识产权的高新技术企业和知名产品，使创业园区成为引领高新技术产业发展的基地。三是加强广西软件研发人才小高地和南宁市生物工程与制药人才小高地建设。通过加大人才小高地子项目建设专项扶持经费投入力度和技术创新基金的投入，推进小高地项目研发、高端人才引进和企业技术人员和管理人员的培训，进而推动人才小高地的建设，打造高新区人才服务品牌。同时积极协助小高地建设单位申报各级科技部门产业科技项目立项，争取上级部门经费支持。四是大力扶持企业人才小高地的申报和建设。目前园区企业已拥有南宁市阻燃剂研制人才小高地、南宁市环保设备研发人才小高地等，今后高新区要通过多种措施鼓励园区企业积极申报各类人才小高地，同时积极协助小高地建设单位申报各级科技项目立项。高新区创新扶持资金也会适当的向小高地建设单位倾斜。五是搭建产学研平台，打造良好科技创新环境。积极探索“校区一体化”产学研合作新模式，每年设立专项资金100万元，支持各高校科研成果在高新区转化；设立专项资金100万元，支持各科研机构实验室建设和成果转化；与邕江大学密切合作，共建邕江大学科技园。

**第三篇：高层次人才队伍建设**

实施人才强校战略，推进地方高校高层次人才队伍建设

1995年中央提出科教兴国战略，2024年中央又提出了人才强国战略。从科教兴国战略到人才强国战略的转变，充分说明我们党认识到人才问题是事关党和国家事业发展全局的问题。对于高等学校来说，人才问题就是事关学校发展全局的问题。清华大学老校长梅贻琦先生的名言“大学者，非大楼之谓也，乃大师之谓也”，说的就是人才对于高等学校的特殊意义。应该说，当前各高等学校已经普遍认识到人才对于学校改革和发展的重要性，已经开始对人才尤其是高层次人才进行大力培养和大量引进。但是，地方高校由于财力、自身吸引力等方面明显不如部属重点院校，已经在人才的竞争中处于弱势地位。

当前，地方高校的人才工作中普遍存在着高层次人才紧缺，基本上没有国家级的领军人物，高层次的学术骨干教师和带头人数量很少；高层次人才队伍不稳定，流失比较严重；人才资源的学科分布不够合理，传统学科、基础性学科相对较强，新兴学科、应用型学科较弱；高层次人才的利用率不高，主动性、积极性和创造性不强；后备高层次人才队伍的梯队建设不完备；创新性团队建设还处在初级阶段；高层次人才的引进、培养制度不够健全，管理水平相对滞后等问题。

在这样的大环境下，探讨地方高校如何实施人才强校战略，推进高层次人才队伍建设就显得尤为重要，具有很强的现实意义。

第一、地方高校要统一思想，提高认识，加强领导，健全组织机构，把高层次人才队伍建设做为学校的重要工作来抓。地方高校的各级领导必须认识到高层次人才对于学校改革和发展的重要意义，认识到地方高校在构筑人才高地时所面临的严峻挑战。学校要成立主要领导挂帅的高层次人才工作领导小组，必要时可以成立高层次人才工程办公室，根据学校总体事业发展制定高层次人才队伍建设规划，研究高层次人才队伍建设中的重大问题。各地方高校还可以把高层次人才工作纳入中层党政领导班子工作目标考核，切实保障高层次人才队伍建设的各项工作落到实处。

第二、要加大对优秀中青年骨干教师和学术带头人的培养力度，加强后备高层次人才队伍梯队建设。地方学校要建立和完善青年人才培养制度，将青年人才的培养作为学校高层次人才战略的重要组成部分，并有专门的经费用于青年人才的培养。进一步加大学术交流力度，选派优秀中青年骨干教师和学术带头人到国内外一流大学的最优秀的教师那里学习，让尽可能多的优秀中青年骨干教师和学术带头人参加国内外学术会议，了解本学科最前沿的知识，改善自己的知识结构，提高自己把握前沿知识的能力。有意识地为优秀中青年骨干教师和学术带头人提供成长的舞台和条件，为他们创造良好宽松的发展空间，鼓励他们敢于探索，敢于提出新观点，敢于面对失败。对于学校来说，也要敢于给他们压担子，这样他们才有充分施展才华和大展宏图的机会。在一些重点学科和重大项目中，也要敢于让优秀中青年骨干教师和学术带头人担任项目负责人，促进他们迅速成长。学校还要关心他们思想政治上的成长和进步，在学术道德、思想方法、团结协作、群众路线等方面对他们加强培养和帮助。

第三、要集中优势资金，重点引进学校急需的高层次人才。近年来,一些地方高校不顾自身条件和实际需要，盲目地跟进高层次人才的抢夺大战，结果不仅起不到改善学科结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学历结构的作用，反而因为学校本身缺乏相应的软硬件条件及人员梯队条件，所引进的人才多数没有用武之地，造成经费和人才资源的极大浪费。同时，学校自己培养的人才也会因待遇、条件、政策倾斜度等原因而觉得不平衡，极大地挫伤了工作积极性，破坏了同事间的团结，导致高层次人才队伍建设偏离了正确方向。因此，各地方高校在引进高层次人才这个问题上决不能片面追求“多而全”，而应坚持“少而精”，在积极筹措经费的同时，集中有限的资金，引进一些真正急需的骨干教师和学科带头人，以他们为核心来带动周围教师的教学和科研积极性，以此推动教师队伍的整体发展。同时还要制定相关政策，对于引进的高层次人才进行培训和约束，使他们能够快速地融入到学校的发展建设当中，真正发挥骨干教师和学术带头人的作用。

第四、要加强体制创新，推动高层次人才优秀团队建设。当代科学的内在发展趋势是学科间不断交叉、集成和相互融合，这种趋势不断产生一

些新的学科、新的领域。这些新的学科、领域往往是竞争最激烈、最能带动经济和社会发展的领域，需要多学科、跨学科合作，需要一批优秀的团队进行集体作战和合作攻关。地方高校由于自身原因不可能引进很多高层次人才，在优秀团队的建设上受到制约，必须通过体制上的创新，才可能在优秀团队建设方面有所作为。一方面地方高校引进优秀的学术带头人，并以他们为核心，汇聚一批活跃的学术人才队伍，组成一个团队，进行最前沿的科学研究和重大的科技攻关。另一方面也可以聘请国内外一些具有创新性构想和战略性思维，能带领本研究方向跟踪国际科学前沿的知名专家学者作为客座教授或兼职教授，给他们在学校设立工作站，再以他们为核心，吸收相关学科的优秀中青年后备人才组成一个团队，通过让他们定期到学校进行讲座、辅导，来带动整个团队的成长。学校对优秀团队要采取确定方向、稳定支持、自由选题、重点突破的措施，在政策上要有所倾斜，给予相对独立的体制环境和运行机制。

第五、要完善激励机制，稳定高层次人才队伍，调动他们工作的积极性和创造性。高层次人才的特点集中表现为数量和质量上的稀缺性，高校间对高层次人才的激烈争夺促使他们的流动性加剧，如何稳定这样一支高层次的人才队伍是所有高校高层次人才队伍建设的前提，高层次人才稳定不了，队伍建设根本无从谈起。根据马斯洛的“需求层次理论”，高层次人才的需求是全方位、多层次的，对地方高校来说必须进一步完善激励机制，通过适当的激励措施来管理高层次人才队伍，进而调动他们的积极性，激发他们的创造性。要采取适当措施提高高层次人才的福利待遇，解决他们最基本的需求，使他们没有后顾之忧；要按照效率优先、兼顾公平的原则进一步深化内部分配制度改革，鼓励多劳多得，优劳优酬，调动他们的工作积极性和创造性；要大力营造有利于高层次人才成长和发挥作用的工作环境、人际环境和学术环境，使他们在工作中能够心情愉悦；要推进按需设岗、择优聘任的教师聘任制度，将高层次人才聘任到最适合他们发展的岗位，充分激发他们的潜力；要对他们委以重任，可以让他们担任部门或项目的负责人，也可以让他们参与学校一些重大问题的决策，满足他们在精神上的需求。

第六、要健全管理制度，提高管理水平，促进高层次人才队伍建设的各

项工作有序开展。地方高校要结合本校高层次人才队伍建设的实际情况，进一步规范和健全相关规章制度，从制度上保证工作的顺利开展。各地方高校既要有培养、引进、激励高层次人才方面的规章制度，同时还要有对他们进行严格要求和约束方面的规章制度。另外，由于人才工作具有很强的政策性和系统性，各地方高校必须把具有较高的思想素质、业务素质和管理能力的管理干部充实到人才管理工作中。平时注重加强对他们进行业务知识培训、政策理论辅导、思想观念更新，以进一步提高他们的管理能力和水平，促使高层次人才队伍建设工作能够优质、高效、有序地进行。

总之，高层次人才是高等学校师资队伍中最核心的部分，高层次人才建设也是高等学校师资队伍整体建设的最重要组成部分，各地方高校必须从实施人才强校战略入手，下大力气推动高层次人才队伍建设，带动学校的各项事业得到全面发展，最终实现学校的发展目标。

**第四篇：加强高层次人才队伍建设**

加强高层次人才队伍建设，引领延边文化事业大发展

金正国

十七届六中全会提出，推动社会主义文化大发展大繁荣，队伍是基础，人才是关键。根据我州复合型、高素质的高层次文化人才紧缺的实际情况，全州上下应把高层次领军人物的培养工作放在文化人才队伍建设的突出位置。

一、注重理论与实践并进，搭建人才培养平台

在理论培训和研究方面，文化部门应与高等院校、相关文化企业之间建立相互战略合作联盟，通过委托培养、中短期培训、定期研讨、项目合作、课题攻关、举办文化论坛、开展人员交流等多种渠道，提升他们的理论素养。

在实践上，通过压担子、压任务，以及挂职锻炼、课题调研、文艺采风等活动，为人才的能力提高和阅历的丰富提供更多的实践锻炼机会，并根据每个人的兴趣和特长把他们安排到最合适的岗位，做到人尽其才、才尽其用。同时，加大资金投入，为重点课题、文艺作品创作、著作出版等提供更多的经费支持，使他们能够通过更多的实践活动，提升自身的综合素养。

二、注重对青年人才的培养工作

实施青年人才培养计划, 打破官本位思想, 破除重资历、轻能力的倾向, 在职称评审、职务晋升、课题申报、重大项目实施中, 对青年人才进行倾斜, 创造条件让青年人才勇挑重担。要创造一种宽松自由的环境, 鼓励青年人敢于奇思妙想, 敢于突破传统, 敢于质疑权威，创造条件让青年人才脱颖而出。

三、注重文化人才交流与合作

我们所需要的文化人才应熟悉国内乃至全世界，特别是东北亚的各种文化信息。因此需加强与国内其他地区，韩国、日本等周边文化先进国之间的人才交流与合作。

首先，鼓励、帮助延边大学与其他地区高校联合办学、互派访问学者。延边大学的人文学院、艺术学院是培养朝鲜族文化人才的摇篮。因此，推进他们与其他国内外高校之间的联合办学对培养朝鲜族文化人才具有非常重要的意义。其次，进行国际合作与互访。一方面，选派优秀青年文化人才到国内其他地区或韩国、日本等周边文化先进国进行学习、考察。另一方面，邀请国内外知名专家参与并指导我州重大文化项目建设。

通过交流与合作使他们能够掌握各地区的文化特点，而且要对其中的一种民族文化形态具有较深的理解和研究，总结出各地文化事业发展的优秀经验，培养勇于创新、积极开拓符合延边州情的文化新领域、善于经营文化产业，参与国内、国际市场竞争的能力。

四、注重开展评先进活动，激发文化人才工作活力

定期在文化事业领域开展“重才爱才先进单位”、“突出贡献人才奖”等类似评选活动，加大奖励力度，调动文化事业单位培育人才、善用人才和每位文化工作者的工作积极性。为了保证评选工作能够顺利进行，要把“公开、公平、公正”的原则贯穿于评选工作的整个过程。一是加强组织领导。整个评选工作在州委人才工作领导小组的统一领导下进行，并专门成立评选工作小组，负责具体评选工作的实施。二是充分发扬民主。注意总结、借鉴我州其他行业及其他地区评选工作经验，在程序和方法制定上都要反复研究、广

泛征求有关方面意见。三是增加工作透明度。评选工作的有关政策和规定、评选过程和结果，特别是评选候选人名单、最终评选结果要通过延边电视台、延边日报、延边信息港等主流媒体向社会公布，使社会各界了解评选过程和结果，并接受社会监督。

**第五篇：高技能人才队伍建设行动计划**

根据《台州市高技能人才队伍建设三年行动计划（2024—2024年）》精神，为加快培养引进适应我市经济转型升级、产业结构优化要求的高技能人才，带动技能劳动者队伍素质整体提高，特制定温岭市高技能人才队伍建设行动计划（2024-2024年）。

一、指导思想、基本原则和目标任务 ㈠指导思想 以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持“提升能力、以用为本、高端引领、整体推进”的工作方针，以服务我市先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业发展为目标，以提升职业素质和职业技能为核心，以用好用活高技能人才为根本，着力创新高技能人才培养开发、评价发现、选拔使用、流通配置、激励保障等各项机制，努力营造有利于高技能人才成长的良好环境和发挥作用的良好平台，为经济社会转型升级提供强有力的支撑。㈡基本原则

——市场调节与政府推动相结合。切实发挥市场在资源配置方面的基础作用和企业的主体能动作用，发挥政府的引导和扶持作用，搭建公共服务平台，形成政府引导、市场主导、企业主体的高技能人才开发机制。

——自主培养与开放聚才相结合。紧紧围绕我市经济社会转型升级发展的要求，多渠道、多形式自主培养开发高技能人才；有计划、有重点地引进紧缺急需的高技能人才，加快我市高技能人才总量增长和结构优化。——高端带动与整体推动相结合。发挥高技能人才的引领示范作用，畅通技能人才的发展通道；加快建立健全面向全体劳动者的职业培训制度，大力发展多形式、多层次的职业培训，全面提升我市高技能人才的整体素质。——机制建设和评价体系建设相结合。着力完善高技能人才开发的工作机制和高技能人才成长的激励机制，形成以职业能力为导向，以工作业绩为重点，注重职业道德和职工工作水平相适应的高技能人才评价体系。㈢目标任务

根据我市经济社会发展的目标要求，围绕我市先进制造业、现代服务业和战略性新兴产业发展规划，通过深入组织实施高技能人才队伍建设行动计划，培养引进一批企业急需的技术技能型、复合技能型和知识技能型人才，争取到2024年底，形成与经济社会发展相适应，高、中、初级技能人才比例结构基本合理的高技能人才发展格局。

——扩大高技能人才规模。到2024年底，力争新增加高技能人才1万名，其中技师2千名，高级技师100名。到2024年底，全市高技能人才总量力争超过3.5万名，高技能人才占技能人才总量27%以上。

——提升高技能人才素质。大力开展职工技能提升培训和新知识、新材料、新技术、新工艺培训，到2024年底，力争从市外引进紧缺急需高技能人才20名，培养50名具有地方特色、绝技绝活的能工巧匠，选送海外培训高技能人才6名。

——建设高技能人才培养平台。重点创建台州市第一技师学院。到2024年底，建立技能大师工作室8家，建立省级综合性高技能人才公共实训基地、市级培养示范基地5家。

——形成高技能人才引进、培养、使用的良好环境。畅通高技能人才引进渠道，大力开发职业技能教育，全方位贯通高技能人才职业发展通道。建立完善多元化高技能人才评价和保障激励机制，优化高技能人才结构。

二、组织实施八项重点工程

㈠实施高技能人才选拔工程。加大技能竞赛选拔人才的力度和范围，选择技术含量高、通用性广、从业人员多、社会影响大的职业，广泛开展多层次的技能竞赛，每年安排技能大赛项目不少于5项，对经市委人才办、市人劳社保局批准的全市性技能大赛给予3万元的工作经费补助。每两年评选表彰一批“温岭市首席技工”，每人给予5000元奖励；每年评选表彰一批“温岭市技术能手”，每人给予2024元奖励，以上补助经费和奖励资金在市级人才开发专项资金中列支。按照滚动培养、重点资助、跟踪管理、鼓励竞争的要求，对获得各级“首席技师”、“技术能手”等荣誉称号者按有关规定给予奖励，以此带动我市高技能人才队伍建设。引导企业进一步加大技能经费投入力度，鼓励有条件的企业建立企业技工岗位津贴制度，对获得高级工、技师和高级技师职业资格证书，并在相应工种岗位上签订劳动合同的技术工人，按月发给一定的岗位津贴。

㈡实施高技能人才引进集聚工程。结合我市产业发展特点，每年定期组织用人单位赴国内外产业发达地区引进高技能领军人才，鼓励企业利用引进国外先进设备的有利时机，同步引进专门的高技能人才。充分发挥市场配置作用，在温岭人才网开设高技能人才专栏，收集发布高技能人才需求信息，定期举办高技能人才专场招聘会和网络高技能人才招聘专场；积极发挥人力资源中介的作用，多途径引进高技能人才。

㈢实施职业院校发展行动工程。结合我市经济发展和产业转型对高技能人才培养的实际需求，加快职业院校建设步伐，实行中等职业教育免费制度。大力推进公共实训基地建设，创建台州市第一技师学院，到2024年底，建立高技能人才培养示范基地5家。积极推进职业院校“一体化”教师培养。积极吸收企业工程技术人员和高技能人才到学校担任专业课教师或生产实习指导教师，到2024年底，职业院校专业课教师具有高级工以上职业资格的应达到75%以上。支持职业技工院校突出精品专业建设，改革教学内容和课程体系，实现理论教学与技能训练融通合一，能力培养与岗位对接合一，实习实训与顶岗工作学做合一，到2024年底，职业院校毕业生取得相应职业资格证书率要达到100%。

㈣实施技能人才校企合作工程。推进校企合作，采取“订单式”培训，探索“工学结合、半工半读”的培养模式。定期召开学校与企业见面会，及时收集、发布院校、企业的合作意向和需求信息。各职业院校每年要制定校企合作计划，对接企业的技术、设备、信息等资源优势，做好人才培养、专业建设、课程改革、实训基地建设等工作。职业院校每年面向社会开展各类职业技能培训总人次须达到该校在校生规模，其中面向企业高技能人才培训年均达500人次以上。培训补贴节余资金主要用于教学设施和教学条件改善，同时适当增加奖励性绩效工资总量。

㈤实施高技能人才培训工程。按照“谁出资培训，谁享受补贴”的原则，鼓励企业、院校和培训机构积极参与面向社会的高技能人才培训，不断扩大高技能人才规模和优化高技能人才素质。对企业选送的技能人才参加高技能培训并取得相应高级工以上国家职业资格证书，属于市紧缺职业（工种），且与原企业续签一年以上劳动合同的，选送前经市人劳社保局审核同意后，分别给予补贴，补贴金额在原基础上2024年至2024年每年按35%递增，至2024年，按高级工、技师、高级技师分别给予所在企业每人次1300元、1800元、2500元的额度内按实补贴，所需资金在人才开发专项资金中列支。同时，每年选派紧缺型职业（工种）、具有相应技能水平、富有创新潜力和行业国际视野、跨语言交流能力的一线优秀技术工人和职业院校名师，参加省厅组织的“金蓝领”国（境）外培训工程，学习借鉴国内外先进制造工艺技术和先进职业教育理念、方法。

㈥实施青年就业技能培训工程。加强青年就业人群技能培训，积蓄高技能人才后备力量。对城乡未继续升学的应届初高中毕业生等新成长劳动力开展1—2个学期的劳动预备制培训，对其中家庭经济困难学员给予一定的生活补贴；对退役士兵开展免费职业技能培训。对通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书或专项职业能力证书的，按规定给予一次性职业技能培训和鉴定补贴。

㈦实施技能大师工作室建设工程。依托科技和技能含量较高的规模以上企业，选择部分技能大奖获得者、首席技师、首席技工以及掌握传统技能、民间绝技的高技能人才建立大师工作室。到2024年底，建立省级技能大师工作室1个、台州市级技能大师工作室5个，分别给予每个工作室5万元、3万元的经费资助。通过技能大师工作室建设，充分发挥高技能人才在技术攻关、技术创新、技术交流、传授技艺和实现绝技绝活代际传承的积极作用，基本上形成覆盖重点行业和特色行业的技能传递和推广网络。

(八)实施高技能人才评价推进工程。探索建立以职业能力为导向，以工作业绩为基础，符合市场需要、企业认可、真实客观反映技能人才水平的评价新体系，建立健全职业技能鉴定社会化考评体系，研究建立以职业技工院校学生为对象的职业资格认证体系。大力推行高技能人才企业评价制度，在规模以上大中型企业建立以国家职业标准为依据、企业生产实际为基础的高技能人才考核评价制度。对在技能岗位上工作并掌握高超技能、做出突出贡献的技术骨干可破格参加高级工、技师的考评，参加台州市级一类技能竞赛取得前三名的选手可破格晋升为技师，参加台州市级二类或温岭市级一类职业技能竞赛前三名的选手可破格晋升为高级工，并对竞赛破格晋升者给予相应等级的培训和职业技能鉴定补贴标准奖励。对获得省级以上的“钱江技能大奖”、“首席技师”等荣誉称号的，给予配套奖励。

四、组织保障

㈠加强领导，严格考核。作为人才工作目标责任制考核的重要内容，定期组织检查考核，确保完成行动计划的各项目标任务。

㈡明确职责，形成合力。组织部门负责牵头抓总，加强宏观指导；人劳社保部门负责综合管理和组织推动；教育部门负责扶持培育中等职业学校、高职院校，切实发挥职业院校培养高技能人才的基础作用；财政部门负责制定预算，合理安排高技能人才发展所需资金，确保及时拨付到位；市直各有关部门要发挥行业主管部门的职能优势，指导本行业加强高技能人才队伍建设；各级工会组织要积极推动企业高技能人才队伍建设，动员组织全市职工广泛开展岗位练兵活动，调动职工学习知识、提高技能的积极性；共青团、妇联等单位在各自职责范围内积极参与。㈢加大投入，严格管理。各地要充分保障用于高技能人才队伍建设的资金，建立政府、企业、社会多渠道筹措的高技能人才投入机制。全市各类企业要按职工工资总额2%-2.5%的比例提取职工教育经费并合理使用，职工教育经费的70%以上用于一线职工培训。人劳社保部门要会同财政部门加强高技能人才建设的资金管理，明确资金用途、申领拨付程序和监管措施；要严格实行开班申请、过程检查、资格初审、技能鉴定审核、基础台帐等制度，确保培训和职业技能鉴定质量及各专项资金安全高效使用。

㈣落实政策，保障待遇。要制定落实高技能人才在户籍、住房、培训、子女入学等方面的优惠政策，做好高技能人才在不同行业、不同所有制单位以及跨地区流动的社会保险关系的转移接续。企业引进的高级技师子女属义务教育阶段的学生，按该企业所在地学区就近安排到相关学校就读；属学前教育阶段的学生，帮助解决到该企业所在地附近的相关幼儿园就读；在外地转入我市学校就读的，根据学籍管理要求优先安排到相关学校就读。积极破除职工身份界限，企业在聘的高级工、技师、高级技师的工资福利待遇应分别与助理工程师、工程师、高级工程师同等对待；对获得高级职业资格证书的高级技工学校、技师学院毕业生，用人单位在使用、工资福利等方面与大专学历人员同等对待。探索建立企业高技能人才津贴制度，已实行的企业要及时调整津贴标准。

㈤强化宣传，营造氛围。充分发挥广播、电视、报刊以及网络等媒体的作用，大力宣传高技能人才工作相关政策，树立一批高技能人才先进典型，提高高技能人才的社会地位，形成有利于高技能人才成长的良好社会氛围。

五、本行动计划自发布之日起执行，由市委人才办、市人劳社保局负责解释。

2024年5月29日

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！