# 新形势下人才管理体制与机制创新之我见（5篇范文）

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2025-01-09

*第一篇：新形势下人才管理体制与机制创新之我见中国人才发展论坛新形势下人才管理体制与机制创新之我见摘要：新形势下创新人才管理体制与机制要落实科学人才观，实现人才配置市场化和人才开发多元化，建立科学的绩效评价机制，加快与国际人才市场接轨。关键...*

**第一篇：新形势下人才管理体制与机制创新之我见**

中国人才发展论坛

新形势下人才管理体制与机制创新之我见

摘要：新形势下创新人才管理体制与机制要落实科学人才观，实现人才配置市场化和人才开发多元化，建立科学的绩效评价机制，加快与国际人才市场接轨。

关键词：党管人才人才配置开发评价国际接轨

新形势下人才工作必须“遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新” ①。当前和今后一个时期要努力“构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制”②。关于构建与社会主义市场经济体制相适应的人才管理体制机制问题，本人有以下几个方面的认识。

一、坚持党管人才原则，创新人才管理体制

坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，完善党委统一领导，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格局。发挥党委领导核心作用，统筹经济社会发展和人才发展，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，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，提高党管人才工作水平。党政主要负责人要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。③

（一）完善人才管理工作格局，健全人才工作领导机构。建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度。完善党委联系专家制度。实行重大决策专家咨询制度。完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力。①胡锦涛同志在全国人才工作会议上的重要讲话：2024年5月25日

②胡锦涛同志在全国人才工作会议上的重要讲话：2024年5月25日

③《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》 2024年4月1日

（二）改进人才管理方式,完善人才管理体制

围绕用好用活人才，完善政府宏观管理、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。改进宏观调控，推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。遵循放开搞活、分类指导和科学规范的原则，深化国有企业和事业单位人事制度改革，创新管理体制，转换用人机制，扩大和落实单位用人自主权。发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

按照政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理运行机制。规范行政行为，推动人才管理部门进一步简政放权，减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。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。完善国有企业领导人员管理体制，健全符合现代企业制度要求的企业人事制度。鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

二、打破体制藩篱，实现人才配置的市场化

人才配置的市场化，就是要遵循市场规律，发挥用人单位和人才市场的主体作用，促进用人单位通过市场自主择人和人才进入市场自主择业。改革开放以来，我国人才工作逐步打破了计划经济体制的束缚，初步建立了适应社会主义市场经济发展的人力资源开发与管理体系。但是，在人才管理中依然存在一方面人才积压、一方面人才不足的现象，这与人才配置市场化程度不高有着直接或间接的关系。社会主义市场经济体制的建立和完善，需要我们进一步更新观念，按照人才资源的市场配置原则加快改革人才管理体制，彻底破除人才单位、部门所有，加快发展人才市场，完善人才市场服务功能，做到资源信息共享，实现市场在人才配置中的基础性作用。

（一）要打破不同所有制单位人才流动的藩篱，发挥人才的市场主体作用。要切实采取有效措施，将人才的选拔拓展到非公有制经济和自由职业领域。一方面，适应人才分布多元化、人才流动柔性化的趋势，及时调整人才统计口径、统计方式，扩大非公有制单位的人才储备；另一方面，打破国有与非国有部门人才流动的藩篱，利用当前产业结构调整的契机，加大多元结构的资产重组，以资产重组带动人才结构的重组，形成一个体制内外合理双向流动的人才流动新模式。通过消除所有制方面的障碍，建立国家、用人单位和人才个体之间法制化、公开化、动态化和契约化的平等关系，实现政府对人才资源的管理模式向价值化、间接化和信息化方向转变。

（二）要疏通党政人才，企业经营管理人才和专业技术人才这三支队伍之间的流动渠道，消除人才市场发展的体制性障碍。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体,它们之间的人才流动在一定程度上还不太顺畅，尤其是从机关流向企业的人才偏少。目前发达国家企业拥有的人才量一般已达到人才总量的70%左右，而我国近十年来则一直在40%以下徘徊。这种人才主体集中在机关和事业单位的情况，在一定程度影响了企业发展的后劲，也不利于行政事业单位的改革。要改变这种状况，除了要彻底破除计划经济体制下某些落后的人才观念外，最重要的就是要在体制上为人才市场的发展扫清障碍。通过建立面向全社会所有人才的市场体系，使不同地区、不同部门、不同行业、不同层次、规模和类型的人才资源市场纳入统一的系统，做到三支队伍一起抓，形成一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接、充分满足经济社会发展需要的宏大人才队伍。

（三）要创造适合人才成长与发展的社会环境，促进人才管理的市场化。能否发挥好市场在人才资源配置中的基础性作用，除了打破体制方面的障碍外，还必须建立完善人才市场服务体系，形成促进人才合理流动的机制。市场经济体系的逐步建立，要求我们逐步把市场对人才资源配置的基础性作用同党和政府的宏观调配、政策引导职能结合起来，强化运用价值规律和经济手段来管理人才，大力加强人才市场建设，配套建立健全人才养老、医疗、伤残社会保险、人才流动服务、人才流动争议仲裁等社会化服务体系，加快户籍管理制度的改革，实现行政手段向经济手段管理人才的转变，使单位选贤、个人择业都通过人才市场来实现，促进人才管理的市场化、规范化、合理化。

三、改变人才开发培养的单一模式，实现人才开发的多元化

在人才开发的多元化模式中，政府必须发挥其独特的主导和宏观调控作用。人才培养与社会需求相适应，与经济结构调整相适应，与经济全球化发展的进程相适应，应当成为人才开发的理念。

用人单位是人才开发的主体。人才施展自己的才华，必须依托用人单位这个平台。用人单位作为吸纳和使用人才的主体，必须承担开发人力资源的责任。党政机关的人才开发，要以加强思想政治建设和执政能力建设为核心，提高机关干部忠诚实践“三个代表”重要思想、善于治党治国治军能力。企业单位的人才开发，要突出战略开拓能力和现代化管理水平的提高，加快培养造就一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀职业经理人。事业单位的人才开发，则应当以提高创新能力和弘扬科学精神为核心，激发专业人员的创新活力。充分发挥用人单位在人才开发中的作用，符合市场配置人才资源的改革取向，是建立充满生机与活力的人才工作机制的重要途径。

市场化是人才开发的方向。人力资源开发作为一项系统的社会工程，离不开政府的引导和管理，也需要充分调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性。在发挥学校这个人才培养重要基地作用的同时，要加强社会化办学在人才开发中的作用，鼓励社会力量在人才资源开发方面的投资。通过优化整合各种教育培训资源，建立市场化、多层次、全方位的培训机制和教育网络，逐步形成政府积极引导、单位具体实施、社会广泛参与的多元化的现代人才培养开发的新局面。

在人才开发培养方面，要正确处理好三个方面的关系：一是处理好实用技术人才开发和基础理论研究人才培养的关系，政府要加大对基础科学理论和人文科学理论人才培养的投入，不能因为人才资源配置的市场化而只片面开发实用型技术人才；二是处理好人才开发的量与质的关系，既要不拘一格选人才，不断发展壮大人才队伍，又要实施高层次人才培养工程，在工作上、生活上为高层次人才提供保障，充分发挥他们在人才队伍建设中的示范带动作用；三是处理好国内人才与国际人才的关系，同时着眼于国际国内两大市场，着力培养懂得国际惯例的外向型、国际化人才，为我国经济适应经济全球化趋势打下坚实的基础。

四、建立科学的绩效评价机制，实现人才选用的规范化

人才评价是人才选用的基础和依据。社会主义市场经济体制的建立，呼唤一种以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。经过改革开放20多年的发展，我国已经初步建立了比较科学的人才评价体系，但这一体系还需要在实践中不断完善。在一些地区、部门、单位，由于对干部的考核缺乏统一细化的评价指标体系，导致对干部思想道德水平和能力高低的考察随意性大，失真失准的现象时有发生。在工作绩效的考评上，重结果，轻过程，存在“一个政绩多人用，多项政绩一人用”的现象，难以确认干部在政绩中的责任与贡献大小。面对市场经济发展的新情况，我们必须根据德才兼备的原则，从规范职位分类与职业标准入手，针对不同的行业特点、不同的职位和职业要求，按照规范性、科学性、国际性、前瞻性和可操作性的要求，建立由品德、知识、能力等要素构成的分类分层的人才评价指标体系。同时，改革人才评价方式，健全人才评价中介机构，完善人才评价手段，开发应用人才测评技术，提高人才测评的科学性，体现人才评价过程的独立性、透明性和公正性，确保科学的人才评价机制落到实处。

建立科学、规范、有效的人才选用机制是调动人才积极性和创造性的根本手段，也是建立科学的绩效评价机制的最终目的。这种良好用人机制的建立，有利于实现人才资源的优化配置。人才资源配置一是指人才与人才之间的匹配；二是指人才与资源的配置。与之相应的整合效应也表现在两个方面：其一，人才之间的相互影响、相互竞争而整合形成共同的文化氛围，成为一个团队或地区发展的深层动力；其二，人才在改造加工各种物质资源（如资本、生产原料、生产工具等）的过程中实现自我价值，物质资源成为人才价值实现的对象物。这种人才资源的配置是否优化，能否产生整合效应，关键就在于是否存在一种有利于各类优秀人才脱颖而出、人尽其才的用人机制。因此，我们必须按照市场经济发展的要求，有效地发现选拔人才，合理地配置使用人才，科学地培育管理人才，规范和完善选人用人机制，以扩大民主、加强监督为重点，深化党政干部选拔任用制度改革；以推进企业管理者市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，改革和完善国有企业经营者人才选拔任用方式；以推行聘用制和岗位管理制度为重点，深化事业单位人事制度改革，形成优化组合、有序流动、能上能下、充满活力的新局面。

人才的科学合理使用，离不开适当的激励方式。近些年来，虽然我们在按劳分配、打破“大锅饭”方面取得了显著的成效，但完善分配激励机制的任务仍然十分艰巨。在新形势下，要按照效率优先、兼顾公平的原则，根据各类人才的特点，建立健全与人才的业绩和贡献紧密联系的分配制度和激励机制，对业绩突出的人才，大张旗鼓进行表彰和奖励，及时总结推广他们的经验，使他们得到社会的尊重，获得精神上的自豪感。根据人才的贡献多少、承担风险大小、工作难易程度，在不违背政策的情况下加大物质奖励力度，让他们享受良好的物质生活条件。对于政绩突出、群众拥护的党政干部，可以提拔重用甚至破格使用，以激励他们开拓创新、建功立业的进取精神。通过分配激励机制的逐步完善，充分激发人才的内在活力和工作动力，使人才资源充分涌流，为现代化建设提供充足、持续的人才保证。

五、加快与国际人才市场接轨，实现人才集聚的国际化

经济全球化的进一步发展，使人才的竞争也呈现出国际化趋势。这种趋势要求我们积极为出国留学人员回国创业创造良好环境。人才竞争的严峻形势，需要我们善于利用国际国内两种人才资源，建立符合留学人员特点的引才机制，鼓励留学人员以不同方式为祖国建设服务。目前我国每年出国留学生达到2.5万多人，成为世界上最大的留学生派出国。这些海外留学人员所学专业大多为国内紧缺急需，是宝贵的资源。要通过健全留学人才回国服务的政策措施，采取灵活的人才引进方式，加大对高层次留学人才的回国资助力度，切实解决留学回国人员的实际困难和问题，有效引进各种留学人才回国创业服务，在世界人才竞争市场上争取更多的主动权。

人才发展的国际化战略，还需要按照国际惯例和市场规则积极引进海外人才和智力，加快与世界人才市场的对接。随着世界人才市场的一体化发展，许多国家不但从国外引进高新技术和经济管理人才，还纷纷聘用海外高级人才从事公务工作，推动了世界范围内人才资源共享系统的升级，也给中国在世界人才市场竞争中提出了新的挑战。针对国际人才市场的新形势与新特征，我们应当认真加以研究，积极寻找对策，做到自主开发人才和引进海外人才并重，在大力培养专门人才和创新人才的同时，从国际人才市场上吸引高层次人才和紧缺人才，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供人才保证。

参考文献

[1]胡锦涛同志在全国人才工作会议上的重要讲话 2024年12月20日.[2]《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》2024年12月20日.[3]胡锦涛同志在全国人才工作会议上的重要讲话2024年5月25日.[4]《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》 2024年4月1日

**第二篇：如何创新人才管理体制机制**

如何创新人才管理体制机制

面对全球一体化的世界经济格局，国家之间的竞争力源于人才的竞争力，人才的竞争，归根到底，取决于人 才管理体制机制优越性的竞争。虽然，我国的人才管理知识和理念正逐步与国际接轨，但是，我国还处在理念“天上飘”，机制体制“地上爬” 的尴尬状态。是什么原因呢？理念落实不到体制、机制、制度和流程建设上来。目前国内人才管理现状参差不齐，体现在人才管理的体制与机制的创新滞后，人才有能量，但“闷”在里面释 放不出来；缺乏内在冲动和激情，改革思维发紧；过于实用主义，人才管理缺乏理念牵引和战略思维，用人 上往往是短期行为；人才管理体制、机制不健全，行为滞后于理念。为贯彻国家关于促进“国际人才本土化，本土人才国际化”的方针，实施人才国际化战略，提升国家的核心竞 争力，引进能够进行全球化资源整合的国际化人才，就必须进行大刀阔斧进行人才的体制改革、机制创新、扫除障碍、完善体系。建立市场导向和市场驱动的体制机制

1、人才战略与目标的依据来源于国家发展战略及区域经济社会发展需求，而不是单一的行政政绩需求 政府和企业都已明确人力资源作为战略性资源，都在制定人才发展与战略规划，但是，由于人才战略、目标 不是依据国家社会发展战略、或企业发展战略的需求，而是依据政绩的需求，搞人才政绩工程；导致在进行 人力资源规划的时候盲目追求所谓的“知识高地、学历高地、职称高地”，不是根据实际发展的需求、根据区 域社会经济的产业特点，确定需要什么样的人才，而是单一追求引进多少博士生、硕士生，引进多少教授或 院士。其结果导致 这些高端人才来到以后没有任何科学研究及发挥才能的基本条件，其实这是人才资源最大的浪费和不尊重。

2、只有市场导向的人才资源变革与创新才能真正提升一个国家或地区人才配置的市场化程度，才能真正将区 域人才市场融入国际人才市场。人才的市场驱动要以客户价值为导向，要将人才进行分层分类，要根据人才的不同特点采取不同的管理模式、依据人才的需求提供差异化的人才资源产品与服务，需多要样化的人才资源雇佣模式。确立市场导向的人才 资源变革与创新的方向，真正为人才创造价值、激活创造力；依据市场人才竞争与配置法则来实现人才资源 的有效配置；以人才价值本位的确立与推动人才价值创造为目标，要贯彻人的价值高于一切的理念，以此来 设计人才的体制和机制。

3、人才中介服务机构市场化转型，人才的激活和人才的流动需要人才中介服务机构的

专业化水平与能力。垄断性的资源，我国人才中介机构的最大弊端。也正是垄断性资源造成人才中介机构研究、开发、培训、服 务人才的单一化、同质化、低效能，建立国际化人才战略和实现国内人才国际化、国际人才本土化宏伟目标，政府就要下决心彻底打破政府供养人才中介服务机构的框架，转化为市场化运作，适者生存，优胜劣汰，唯 有如此，才能迫使人才中介服务机构站在高度的战略位置，提高服务意识和高质量的服务产品。

4、人才概念与范围的市场化与社会化，目前我国人才的概念单

一、模糊，缺乏标准和评估机制。什么叫人才？能创造价值的人，就是人才！因此，必须建立以能力、价值、贡献为基准的人才观。打破以学 历、职称、资历、身份等作为标准德旧观念、旧思维，要把能力业绩作为人才的核心标准，树立“大人才观”。树立人才价值为标准体制机制

1、建立能力型、业绩型为评价依据的体制、机制；人才的选拔、培养方向多样化，改变晋升职位为职业生涯 唯一途径的观念，鼓励人才向能力型方向发展，淡化职务、权力，强化目标、责任，实行问责制。把管理能力强、业务能力强的人才，赋予更大的责任，承担更多的规划、决策、组织、领导、指挥、协调、领导职能，打造“精英型、领袖型”的管理者，建立以职务和能力为基础，以职责为中心，以素质模型为标准，以人员测评为手段的人才评价任用机制；让优秀的人才脱颖而出，把碌碌无为的庸才淘汰出局。

2、通过科学分配体制、机制创新，推进人力资源与人力资本的多元化价值分配体系，满足多样化的人才需求。人力资源管理要实行分层分类管理，人才层次不同、需求不同，对核心人才、通用人才、辅助人才、特殊人 才，采用宽带薪酬体系和多样化雇用模式；价值分配形式可采用晋升、加薪、培训机会、绩效奖金、福利保 障、股权、期权、终身荣誉等多种形式。

3、人才信用与道德体系的创新。针对人才缺失、流失、恶性挖墙脚现象，以及人才流动带来商业机密的泄密，特别是产品研发成果的泄露给组织带来的毁灭性打击，必须建立整个社会的人才信用和道德评价体系；对丧 失商业道德和职业操守的人才，要予以道德谴责甚至追究法律责任。构建系统性管理人才的体制机制 现代企业人力资源管理的竞争是企业人力资源管理系统能力的竞争，人力资源管理的变革与创新要从体制、机制、流程、技术四个方面上共同展开，对人力资源进行系统整合与管理。一个组织要通过引入体制、机制使人力资源始终处于激活状态，体制、机制要发挥作用

必须通过系统化、制 度化的设计来保证；体制、机制的作用要通过人力资源的流程来实现；以客户为导向建立人力资源的业务流 程体系，打通人力资源业务流程与企业其它核心流程的关系；体制、机制、流程最终要靠技术体系作为支撑，才能提高整个人力资源系统的效率。

1、以牵引机制为基础，通过建立职位说明书、任职资格标准、KPI 指标体系、培训开发体系、绩效考核体系、薪酬福利体系、企业文化体系，把组织与人才构筑成一条牢不可破的价值链，塑造凝聚力、向心力很强的高 绩效团队。

2、以激励机制为导向，尽可能满足人才的内在需求，不管是亚伯拉罕？马斯洛提出的层次需求理论，还是克 莱顿？爱尔德弗创立的 ERG 理论，都针对人需要成功的动机提出更高的需求，因此，组织在薪酬体系设计、职业生涯规划、升迁异动制度、分权与授权机制上予以人才最大限度的满足。

3、组织不仅要有正向的牵引机制和激励机制，不断推动人才提升自己的能力和业绩，而且还必须有反向的竞 争淘汰机制。外部市场的压力迫使组织必须激活人力资源的潜能，防止人力资本的沉淀或者缩水，竞聘上岗、末位淘汰是组织的竞争与淘汰机制的科学体系。

4、职工的行为必须符合组织的发展要求，员工任何偏离预定的轨道上运行，都是被否决的因素。以 KPI 指 标为核心的绩效考核体系、辅以 360 度的评估体系，是组织对员工正确做事、做正确的事的约束监督机制的 根本体现。

5、人力资源管理的最高境界是文化管理，组织和职工之间的关系是靠两套制约体系，一是机制，通过流程化、制度化使职工知道要他这么做；二是自律，职工与组织达成心理契约，职工自觉自愿发挥主观能动性、创造 力、高标准、高效率地自我计划、自我工作、自我检查、自我评估、自我改善。健全国际化人才合理流动的体制机制

1、要从全球视野的角度广纳人才，建立多样化的人才通道，要建立有利于人才快速流动的高速公路和绿色走 廊；政企之间的人才流动、体制内外的人才流动、国际国内的人才流动、城市乡村的人才流动、东部西部地 区的人才流动等等人才流动壁垒必须彻底打破；不分国籍、不问户籍、淡化学历、强化能力，实用型、务实 型、创新型、学习型、复合型、感恩型的人才，只要达到组织的需求条件，就是组织的基石、柱石。

2、构建科学的人才管理机制，有赖于创新与此相配套的评估机制、培养机制、责任机制、运行机制等，做到 人尽其才，才尽其用。营造人才良好的生活环境、学习环境、工作环境；由制度管人提升为文化管人、育人、

用人、留人，改革户籍制度、档案管理制度、用人制度等，打破人才身份、条块分割、所有制等限制，为人 才流动创造一个公开、平等、宽松的环境。

3、建立国际化、专业化、信息化的人才市场体系，着力构建的布局合理、种类齐全、网络健全、服务规范、功能完善、规模经营、统一开放、指导监督，实现现场招聘集市化、网络推广常态化、人才超市自选化、人 才租赁制度化、就业指导专业化、人才孵化流程化的前瞻性人才市场。建立人才公开、公正、公平竞争的体制机制

1、建立和完善能上能下、充满活力、促进优秀人才脱颖而出的用人体制、机制，实行公平与效率相统一、激

励和监督相结合的竞争机制，考试录用、竞聘上岗、试用考核、离岗培训必须形成体系和常态。

2、全面推进职业资格证书制度建设，加强职业资格的统一管理，逐步扩大实施专业技术资格考试的专业范围 和层次，推动考试和测评工作向科学化、市场化、产业化方向发展。推进我国与国际间执业资格的互认。逐 步形成关键技术岗位准入控制体系。

3、加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制，努力从制度上保证各类人才得到与他们的劳动和贡 献相适应的报酬。推行效率优先、兼顾公平，按劳分配，把管理、技术、专利、发明等要素纳入收益分配体 系，重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜。实施人才国际化战略的体制机制 组织要从战略高度构建人才国际化，必须进行人才体制改革，尽快从主要参与国内人才竞争变为积极参与国 际人才竞争，从使用性人才竞争上升为开发型人才竞争，通过系统的体制机制创新，使人才的整个链条与国 际接轨。国际化人才的价值取向、思想动态、综合素质和控制能力等，直接影响组织的安全状况。实行多样化的聚才体制。从海外引进企业国际人才，大力吸引海外中国留学生，以及培养本土人才国际化。引进两类国际化人才：一是熟悉国际惯例，能应对复杂局面，具有战略思维能力，懂经营，会管理，善决策，能创新的开拓型的经营与管理人才，特别是“领袖级”的企业领军人才；二是信息技术、生物技术、新材料技 术、环保技术等高新技术领域的领军型人才。以事业吸引人，以环境温暖人，以待遇留住人，以政策激励人，以环境优、机制优、服务优作为人才引进、人才培养、人才使用、人才流动、人才激励、人才保障的“软实力”，实施用事业留人，用感情留人，用感恩 留人的大智慧、大格局、大战略。

**第三篇：浅谈人事管理体制创新与机制创新**

浅谈人事管理体制创新与机制创新

现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源：人。管理就是充分开发人力资源以做好工作”。

所谓人力资源，是指企业内所有与员工有关的资源，包括员工的能力、知识、技术、态度和激励。我们所讲的人力资源，主要有两个方面的含义：第一，对人力资源外在要素—量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人力进行恰当的组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机地结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。第二，对人力资源内在要素—质的管理。主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效地管理，充分发挥人的主观能动性，以达到组织的目标。

随着知识经济的发展，人力资源管理也有了新的意义，即已成为企业管理的核心。当前，企业的人事管理是基于终身制和工龄制的管理。在人力资源配置上，主要依靠内部培训；在人力资源管理上，具有情感式色彩；在人力资源使用上，采取有效入口和内部提拔；在人力资源激励上，以精神激励为主。另外，在绩效评估上，多主观，不定期；在薪酬制度上，差距较小，比较重视员工的福利。在工龄制企业中，一个工龄高的技术工人，其薪金可超过一个工龄低的工程师。而西方的企业人事管理则较为市场化和个性化，实行雇员终身制的企业占极少数，不太看重工龄，而是注重绩效，并且是客观的定期的，其薪酬差距也很大。在配置上，主要依赖外部劳动力市场；在管理上，力求实现高度专业化和制度化；在使用上，采取多口进入和快速提拔；在激励上，以物质刺激为主，实行按能力付酬的“能力待遇”制度。随着市场经济体制的为断健全与完善，特别是全球经济一体化，国际与国内市场竞争日趋激烈，企业的生存与发展靠的就是创新。因此，作为企业管理的核心—人事管理，其创新势在必行。

其一是观念创新

即要从转变观念，加强领导入手，树立“人才资源是第一资源”“以人为本”的理念，把人才战略放在企业发展的第一战略位置。而人才的发现、培养和使用，关键在领导。邓小平同志曾指出，“善于发现人才、团结人才、使用人才，是领导者成熟的主要标志之一”。为此，我们企业的各级领导一定要转变观念，提高认识，在选人和用人方面尽快成熟起来，以营造企业人力资源管理创新的良好氛围。

其二是制度创新

国有企业要进一步深化人事制度改革，推行公开招聘和竞争上岗制度，坚持干部任期制和聘任制，完善目标责任制考核，积极推行人才交流，建立能上能下、能进能出的用人机制。同时，改革和完善专业技术职务评聘制度。在职称评聘中，突出创新意识，坚持重业绩、重能力的原则，对确有突出贡献的专业人才，特别是中青年拔尖人才，可以破格晋升相应职称。对在关键岗位的技术骨干、承担重点工程和科研项目的带头人，实行技术入股和协议工资制度。另外，根据国家有关政策，企业要建立对技术创新和管理创新做出突出贡献的人员给予重奖的制度。可以预见，这些制度创新与实施将极大地推动人事管理的科学化、规范化和人性化。

其三是激励机制创新

这也是人事管理创新最直接、最有效、最富人性化的。人才作为推动科学技术进步的载体，发挥着主观能动性的作用，人才的开发是以知识创新、技术创新为主导的。必须在管理上体现竞争性。竞争是提升激励机制效应的推动力。只有竞争才能激发人的进取心、主动性、冒险精神和创造思维。实现机制的创新，最重要的是要真正落实公平、公正、公开的原则，实行人才动态激励机制。海尔集团设立一种动态的人才选拔机制，不搞“伯乐相马”，而是提供“赛马场”，通过全方位开放式的“赛马”，使人才的技能、活力、创造精神和奉献精神充分展现出来，推动企业的进步与发展。海尔集团的做法告诉我们，要努力营造创新人才成长的宽松环境，这里包括良好的竞争环境，舒适和生活环境和尊崇的社会环境。在分配制度改革方面，我们要积极推行与员工绩效相挂钩的多种形式并存的工资制度，实现“多劳多得，少劳不得，不劳不得”的目标，真正激发员工的工作积极性。同时，我们要把提供培训机会、灵活的福利计划和加薪与股票期权等作为必要的激励手段，向员工提供更多的晋升机会或更多的培训，使员工不断充实，向更高层次发展。为员工提供学习新知识、新技能的机会，诸如部门岗位轮换、灵活的工作任务和“拜师学艺”等方式。自助餐形式的福利计划，使员工可以从一系列的福利中选择最佳的方式。公司可以为每位员工提供同样的基本福利计划，如医疗保险和休假等，对有突出贡献的专业技术人员可以允许他们从附加的福利中进行选择，如每年他们可以自主选择参加一次技术交流或培训，费用由公司承担或者给予更多的休假时间等。总之，我们要不断地探索与实践，在具体工作中不断推陈出新，让员工充分发挥创造力，实现企业科学管理的不断创新。

**第四篇：管理体制与创新机制与品牌**

管理体制与创新机制与品牌

随着经济全球化和贸易自由化的不断发展，企业迎来了一个又一个挑战。面对挑战和机遇，企业想要更好的发展，使自己在竞争中立于不败之地，这就需要企业不断的创新、完善体制打在自己的知名品牌。

创新是发展不可或缺的一部分，是现代企业进步的原动力。知识经济时代的管理者，必须把握管理创新的发展趋势和新要求。应认真分析激发组织创新力的影响因素，不断进行创新实践，以增强企业核心竞争能力，使企业获得跨越式发展，实现持续成长。

我国民营中小企业的制度创新是其产品创新、技术创新、市场创新等一系列创新活动的前提，是产生主动创新和持续创新的重要制度保证；其次，企业制度要随着生产力和市场经济发展而不断完善，就必须适应经济全球化的需要，不断创新；另外，制度创新涉及企业内部不同层面的机制变革，同时还涉及企业外部的金融体制改革、社会保障制度改革、政府机构改革等外部制度变革，企业必须从系统的观点出发，注重企业外部制度创新与内部制度创新的协调运行，促使其互动共进。当今民营中小企业存在的制度缺陷：民营中小企业管理制度缺失的起点就是企业规模的扩大，这也是其发展进程中最危险的时期。管理则表现出更多的随意性，缺乏全面的制度化、规范化和程序化。受经济转轨时期的体制、法律背景和传统习惯的影响，大多数民营中小企业选择了家庭式管理方式。这一方式在企业资金规模较小的初创时期发挥了重要的作用。但随着企业规模的发展壮大，需要大量引进外来的各种专业人才进入企业的核心领导阶层，这一方面往往导致专业管理人员与企业主亲属形成两个利益集团，诱发企业内部各种矛盾，造成有些管理制度形同虚设，难以执行。大多数民营中小企业家习惯于业务管理，习惯于自己独立操作，习惯于自上而下地指挥别人，使有才能的员工感到不能获得尊重，不能实现自我。所以，民营中小企业很缺人才，但又留不住人才。当今管理制度的创新：现在的民营中小企业绝大多数仍处于原始管理阶段，真正好的科学管理必须要有监督管理。因此，民营中小企业在进行质量管理、人事管理、营销管理、财务管 理、薪酬管理、组织管理、战略管理、风险管理等方面的制度创新时，还得建立有效的约束和制衡机制。而这只有通过建立完善的企业所有权与法人财产权相分离的法人治理结构，才能实现管理的专业化和制衡化，使原来的利益共同体导向向命运共同体导向转变。更为重要的是在WTO环境下，技术壁垒和绿色壁垒使得中小企业更需加强由生产质量、劳工工作环境、环保等方面所构成的生态管理制度的建设。在我们所研究的案例中，有很多创新改革的案例。如：百色市粮食站，他们改变以往的耕作方式，创新耕作方式，划定试验田进行粮食的培育和实验，从而使粮食的产量大大增加。他们的改革与创新为国家的粮食增产作出了显著贡献。还有北京的白领服饰有限责任公司，公司的董事长苗鸿冰在公司的管理上进行了改革，注重品牌的树立与建设。而且苗鸿冰在品质建设上也有自己的独特见解，他说：“创造品牌需要胆识，维护品牌需要耐力，著名品牌需要智慧。在创造品牌的时候我们需要的是胆识、魄力、勇气，干了五年以后发现力量不足，坚持住了就行，要想成为世界著名，想在行业里一说话人家报道，人家觉得我现在已经很好了，但我觉得现在还不够，需要智慧，我还得继续学习。”在这两个案例中我们认识到：一个企业如果想发展，那就必须创新，如果想在创新中走得快走的稳，那么就必须坚持管理体制的不断完善与落实。品牌的树立与保持更离不开管理体制的完善和产业的创新。

管理体制的完善，创新机制的完善与品牌建设息息相关，与企业的兴旺也是密不可分的。所以，一个企业如果想真正的做强做大，走的更远，那么就必须处理好管理体制与创新机制和品牌建设的关系，二者与企业的未来有着重要的作用。

**第五篇：浅谈水利管理体制和机制创新**

浅谈水利管理体制和机制创新

10级水电建筑工程班 宋子阳

提 要：随着市场和改革开放的不断深入，现有水利体制和机制已不适应新形势下水利事业的要求，创新水利体制和机制已成为当务之急，要从水利管理、融资、职能等方面对现有水利体质、机制进行改革创新。

关键词：水利 体制 机制 创新

江泽民同志曾指出：“创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。”随着市场经济和改革开放的不断深入，现有水利体制和机制已不能适应新形势下水利事业发展的要求。

如今，在长期计划经济体制下形成的现行水利体制，主要是以行政管理为主，分级、分部门的管理体制，造成“多龙管水”，行政干预多，水资源管理体制不理顺，影响了水资源的合理配置和综合效益的发挥；水利工程建管体制不健全，水利建设重开源轻节流、保护，重建设轻管理，造成大量水利工程老化失修；水权和水资源有偿使用制度不完善，水价形成机制不健全，水价过低，水资源大量浪费，供水单位亏损，难以为继；水利建设长期依靠国家投资，没有形成有效的投融资机制，水利投资严重不足，工程欠帐多；缺乏创新的体制和机制，致使水利管理队伍不稳定，水利科研工作滞后。2024年，国家重新修订实施了新《水法》，其中，《水法》实施以来的治水经验为我们今后一定时期内水利事业的发展指明了方向，要贯彻落实好新《水法》，创新水利体制和机制已成为当务之急，当前，应从以下几个方面开展工作：

一、规范行政职能，提高依法行政水平

随着我国不断发展和费改税工作的不断深化，对政府转变职能、坚持依法行政提出了更高、更迫切的要求。水行政主管部门担负着管理水事的职能，必须适应形势发展的要求，尽快调整工作思路，解决好“越位”、“缺位”、“错位”的，学会并习惯运用手段来管理各类涉水事务，努力提高依法行政的能力和水平，实现行政决策和水事管理的法制化。

23456-

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！