# 征文(创新人才机制 激发人才活力 实现赶超跨越)（精选合集）

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-28

*第一篇：征文(创新人才机制 激发人才活力 实现赶超跨越)滦 南 县 城 乡 规 划 局创推新动人人才才工强作县建言献策暨征文投稿作者姓名：李 振单 位：滦南县城乡规划局通信地址：滦南县城南大街8号联系电话：0315—4122518创新人才...*

**第一篇：征文(创新人才机制 激发人才活力 实现赶超跨越)**

滦 南 县 城 乡 规 划 局

创推

新动

人人

才才

工强

作县

建言献策暨征文投稿

作者姓名：李 振

单 位：滦南县城乡规划局

通信地址：滦南县城南大街8号联系电话：0315—4122518

创新人才机制 激发人才活力 实现赶超跨越

作者：李 振

社会要发展，事业要进步，第一要靠人才。当今，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。我县要实现科学发

展、赶超跨越宏伟目标，最重要的就是要推动“人才强县”战略，实施“人才强县”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。创新人才工作机制是

人才工作的重要任务，好的机制就是具有吸引力和凝聚力、竞争

力和生产力。要遵循人才工作规律，推进人才工作体制和机制的创新，营造良好的人才成长与干事业的环境。就目前我县挖掘人

才现状，结合我国其他地区和国外人才工作经验，我认为应从以

下几方面来创新人才工作机制：

一、创新人才培养机制，应在建设人才上下功夫

1、以提升技术管理能力为目标，建设复合型人才队伍。围

绕开展“创新人才工作，推动人才强县战略”主题活动，应尽快

组织行政、事业单位领导干部走出去，到经济发达地区接受现代

管理理念、领导艺术和科学技术的教育。分批组织专业技术业务

骨干和后备干部赴外地学习交流，培育一大批既熟练专业技术、又具有现代管理能力的复合型人才。

2、以提高业务应用能力为目标，建设实用型人才队伍。围

绕我县蔬菜种植、水产养殖，畜牧饲养等特色农业项目，联合省、市农牧部门开展农村乡土人才培养工程。可以聘请专家、教授下

乡入村组织有关农牧行业的培训，启动农民职称评定工作，为技

术成熟的农民评定职称。同时，也可以围绕我县文化优势和地方

特色，组织开展“三枝花”进校园、评剧票友大赛等文化娱乐活

动，通过活动挖掘人才、培养人才，建设一支能推动我县经济文

化蓬勃发展的实用型人才队伍。

3、以提高科技创新能力为目标，建设创新型人才队伍。围

绕我县支柱产业、高新技术产业急缺的高层次人才需求，积极与

全国各地高等院校合作，为我县推荐钢铁、造纸、塑胶、纺纱、食品等专业的高素质毕业生。制定激励约束机制，培养一批与我县产业结构相适应的创新创业人才和善于组织重大科研项目研

究、成果转化的科技管理人才，形成我县以钢铁、造纸、塑胶、纺纱、食品为重点的“五大行业人才高峰”。

二、创新人才引进机制，应在聚焦人才上下工夫

1、以活动为桥梁招引人才。坚持“县政府搭台，企事业唱

戏”，采取请进来，走出去方法，大力开展招才引智活动，不断

增强辐射力与凝聚力。一是联办中、高等院校毕业生招聘会，做

好校企对接。组织我县各领域大型企业组成招聘团，于毕业季去

各大高校举办专场招聘会。同时可以举办“省内高校毕业生双选

洽谈会”、“省外毕业生双选洽谈会”，专车接送毕业生来双选

就业，为优秀人才开通绿色通道。二是结合县文化旅游、经济贸

易等各类招商引资活动，开展招才引智。可以在开展文化旅游期

间举办一些人才交流会之类的活动，吸引高端人才。三是积极发

挥人事部门专家渠道广的优势，联系专家教授择机开展“首都、省会高端人才滦南行”的专题活动，邀请他们为滦南各个行业“会

诊把脉”，通过他们的才智，为我县经济发展服务。

2、以岗位为纽带配置人才。认真办好固定人才定向培养，每年赴各中、高等院校举办大型人才交流会和专场招聘会。加快

人才网站建设，全新设置人才网页，提高网站点击率和网上人才

配置率，力争每年都有新突破。大力开展人才公共服务，推进人

才工作进行政、入事业、到企业。尝试开发人才测评、人才猎头、薪酬设计、管理咨询等服务项目，最大限度地满足人才与用人单

位的双向需求。依靠行政手段，实现人才市场与劳动力市场的联

网贯通，资源共享。力争每年联办一次“滦南县人力资源交流大

会”。

3、以载体为依托集聚人才。一是以城西省级工业聚集区和

嘴东省级经济开发区为依托，吸引更多的人才进区工作，开展课

题研究、项目合作和人才培养，力争把人才科研工作站建成全县

钢铁、食品行业的公共科研开发中心；同时，积极申报新的人才

科研工作站，力争将北河新区管理处、大贾庄铁矿配备人才科研

队伍，建成人才成长最快、人才效益最高、人才密集度最大的创

新创业平台。二是建立高校毕业生实习基地。可以与本市设有钢

铁、造纸、塑胶、纺纱、食品专业的普通高校合作，建立高校毕

业生实习与培训基地，并由县各相关企业给予实习生一定的生活

三、创新人才激励机制，应在优化环境上下工夫

1、加大人才政策的落实力度，营造良好的政策环境

根据县委、县政府制定的“人才工作宣传月”活动安排，应

进一步细化、优化各项人才政策，确保人才最低收入保障制度、工资补贴制度和高层次人才安家补贴制度等各项人才优惠政策

落实到位，调动各行各业人才队伍的积极性，最大限度的发挥人

才整体水平，以便更好的助推我县实现科学发展、赶超跨越。

2、加大人才政策的宣传力度，营造良好的舆论环境

宣传报道主要依托各级报刊、电视、广播、网站等新闻媒体

以及《工作简报》、《滦南快报》、《宣传信息》等公文信息，补助，吸引毕业生更好地为我县经济发展服务。

同时将每年的5月份定为“人才工作宣传月”，拍摄人才创业宣

传片，编辑《专家风采录》，在县电视台黄金时段滚动播出。通

过各种形式，大力宣传各单位各部门涌现出来的优秀人才的先进

事迹；结合全省人才工作“创先争优”等活动，宣传一批在党政

人才、专业技术人才、企业经营管理者人才、技能人才、农村实

用人才、社会工作者人才队伍建设工作中做出突出贡献的集体和

个人；宣传一批关心重视人才工作、积极实施人才政策、创造良

好人才环境的集体和个人，在全社会形成尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

3、加大优秀人才的奖励力度，营造良好的创业环境

用人单位应贯彻落实好有关奖励政策，并结合本单位实际，制订具体的人才奖励措施，及时奖励在科研、生产、教学、经营、管理、服务等工作中成绩显著、贡献突出的各类人才。条件允许的单位可对人才实行预期奖励办法。在聘用期内，单位每年为人

才储存一定额度的奖金或股份，聘用期满后考核兑现。设立“滦

南县优秀人才奖”，“滦南县优秀人才奖”每三年评选一次，评

选范围主要涉及行政机关、企事业单位以及个人发明创造，每次

奖励优秀人才的名额可根据不同行业灵活掌握。评选对象主要

是：获得省（部）级以上重大科技奖项的主要人员；推动高新技

术成果转化、开发新产品、推广新技术的项目负责人；引进技术、智力和培养人才，推进科技进步方面做出重大贡献的专家、学者、专业技术人员和经营管理人员；为滦南经济建设和社会进步做出

显著成绩的各类人才。在各企事业单位将人员的工资收入与岗位

职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化中所产生的效益直接挂

钩，逐步形成重实绩、重贡献、向重点岗位、优秀人才倾斜的分

配激励机制，真正实现一流人才、一流贡献、一流报酬。

**第二篇：创新人才使用机制激发人才创新活力**

创新人才使用机制激发人才创新活力

随着经济全球化进程的加快，高层次人才已成为国家竞争与较量中制胜的核心战略资源。党中央明确提出要“营造实施人才强国战略的体制环境，创新人才工作机制，培养、吸引和用好各类人才”。创新人才使用机制，激发人才创新活力，已成为搞好各项工作的必要前提。

一、识才尊贤——完善人才使用的环境机制

良好的环境机制所渲染出的环境氛围是一个地区、一个部门达到科学用人目标的必备条件。人才的使用和发展需要良好的政策环境作保障。要创设“尊重劳动、尊重知识、尊重人才和尊重创造”的社会环境，营造“选贤任能、不拘一格”的舆论氛围，通过引入人力资源观念和理论，逐步在全社会输入、确立这种观念，并在实践中采取种种措施、手段加以强化，使其成为重要的发展战略。当前，人才兴国已成为我国的一项重要国策。因此，应通过各种宣传媒体，大力宣传国家关于人才建设方面的政策文件，增强人才兴业的紧迫感和责任感，使人才意识转化为全社会的自觉行动，充分激发人民的创业勇气、创新锐气、创优志气和创造胆气，这是经济赶超发展、跨越发展的关键所在。我区在认真贯彻无锡市委、市政府建设“人才特区”、打造“东方硅谷”决策部署的基础上，重点突出经济社会转型，深入推进人才优先战略，紧紧抓住“无锡千人计划”实施的有利契机，确立“科教兴区、人才强区、质量与知识产权立区”主战略，通过创新政策体系，大力实施“锡山百人计划”，以良好的政策环境和舆论氛围让人才创新的智慧充分涌流。

二、用养并重——创新人才培养机制

人才资源是可持续发展的资源，人才使用应遵循客观规律，不能一味讲贡献，否则可能会使人才精力、体力、智力透支严重。为了使人才保持并不断增加其工作能量，人才使用应该有后蓄补充，遵循边开发使用边培养提高的原则，注重人才的可持续发展，及时不断地给人才蓄量储能, 这样不仅能够保持人才的活力, 而且能使人才积聚更多的使用潜力，永远保持最佳产出状态，形成人才使用的良性循环。因此，领导者必须创新人才培养机制，坚持用养并重，重视人才的才能输入，重视人才综合素质的提升，彻底改变过去那种只注重人才的知识继承和积累，忽视知识创新和能力开发的做法。在大力引进人才的同时，针对不同人才的成长规律，建立多层次、多渠道、多形式的人才分类培养体系。除了有计划地组织人才进行系统的进修学习外，更重要的是在实际工作中以多种形式对人才进行培养和锻炼，构筑人才终身教育机制，不断地增强其适应形势发展的创新能力。反之，若只用不养，那无异于竭泽而渔。

三、公平至上——建立公平的人才激励机制

人才的积极性、主动性和创造性是一个组织发展的不竭动力。要将人才的积极性与潜力充分调动与发挥出来，必须将公平公正的精神贯彻到更深层次的“使用”之中。用好人才，必须努力优化公平的人才激励机制，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，有效地保护与激发人才的工作热情与激情，这有助于人才个人能力的充分发挥和工作效率的提高。公平的人才激励机制，主要包括物质激励和精神激励。注重物质激励，就要认可人才的价值，使人才的能力、贡献与报酬相匹配，建立以人才资本价值实现为导向的分配激励机制，从而合理拉开收入差距, 真正达到激励人才的目的。强调精神激励可以从需要的更高层次入手，因为人才的作用在于运用他们独特的智慧为社会做贡献，而不仅仅是使其获得自尊。领导对人才的表扬是对人才的一种激励，给人才提供发展平台、拓宽发展空间亦能激发人才的干劲，给人才一个适宜的文化环境更能让人才释放创造力。总之，无论采用何种激励手段都会起到一定的激励作用，但却不是唯一的。因此，应根据实际情况综合运用多种激励手段，形成有效的激励机制，充分激发人才的创新活力。

**第三篇：浅谈如何加强工会人才管理及激发工会活力**

浅谈如何加强工会人才管理及

激发工会活力

晋华宫矿供电科

文建 二〇一五年三月

浅谈如何加强工会人才管理及激发工会活力

摘要：对于一个工会来说人才的培养，人才的管理显得至关的重要，它在一定程度上可以反映出这个工会在多大的程度上可以满足职工的需求。

工会原意是指基于共同利益而自发组织的社会团体。工会组织成立的主要意图是与雇主谈判工资薪水、工作时限和工作条件等。为了突出和强调工会维护职工合法权益的职能，2024年10月27日九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过并颁布的《中华人民共和国工会法》即新《工会法》，新《工会法》规定：“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。”维护职工合法权益是工会的基本职责，工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益，以保障工会组织切实发挥作用，保护、调动广大职工的积极性。

由此可见，一个工会的强大与否在一定的程度上代替了广大职工的利益是否有可靠地保障，而工会的职能能否得到最大程度的发挥，在一定的程度上又体现在工会的工作人员的能力的高低上。因此可见对于一个工会来说人才的培养，人才的管理显得至关的重要，它在一定程度上可以反映出这个工会在多大的程度上可以满足职工的需求。而如何对工会的“人才”进行有效的管理呢？

所谓管理，就是管理者为了达到一定目标而对系统进行控制的活动。管理工作既是一门科学，又是一门艺术，反映这门工作的学科知识，既有管理科学，又有管理艺术。管理工作千头万绪，管理者要做管理工作，就必须提高管理艺术水平。提高管理艺术水平，是管理工作有效性的直接要求，是管理者实现管理职责的重要保证，是管理者的要诀。因此，工会学习、研究管理艺术是很有意义的。

对于人才的管理首先得从基层的领导做起，如何使基层领导具有管理人才的能力，如何培养基层领导的管理才能，这是第一位的。一支军队的强大不是士兵强就有用的，一个好将军是军队战无不胜的关键因素。对于工会来说道理也是一样的。

基层工会干部必须着眼于实现工作创新，应着重提升自身的能力，突出维护重点，促进职工全面发展，切实提升工会组织的创新活力，实现工会重点工作的突破和自身建设的加强。当前，基层工会干部要着重培养和提升五种能力，即学习能力、执行能力、组织能力、协调能力和创新能力。

一是要做到工作学习化、学习工作化。只有工会干部的学习能力不断增强，工会组织的学习力才能得以聚积。二是提升工会干部的组织能力，要在涉及职工切身利益的重大问题上加大源头参与力度，用源头参与来实现有效的源头维护。三是要变活动型为服务型，将主要力量和精力用在重点工作的突破上，用在对基层工会的服务上。四是要加大工作的创新力度，以有为争有位。要在工会理论上进行创新，只有理论创新，才有思路创新、工作创新。五要具有较强的沟通、协调能力，形成融洽的人际关系，树立良好的社会形象。

在时机与条件成熟时，各级工会要推进以组织形式产业化、机构设置效能化、干部管理职业化、素质要求专业化为内容的工会组织管理体制改革，只有这样，才能提高工会抵御社会系统风险的能力，保持工人阶级和工会组织的团结和统一，为工会持续生存与永久发展赢得先机和填充动力。

对于工会这个组织来说，为了使其职能能最大限度的发挥，人员能否充分发挥自己特长，能否各尽其所能，这是摆在工会领导面前的一个难题。解决这个问题方法具有多样性和复杂性，不是仅仅依靠某种方式就能解决的，这是一个过程，得一步一步的进行。

第一，积极推行基层工会主席直选制。拉近工会组织与职工之间的心理距离；提高工会工作的针对性和实效性；也推进工会组织的民主化进程，增强工会组织的凝聚力和战斗力。建立合理分权、代表职工民意的工会组织架构，形成科学民主、富有效率的决策管理体制，是提高工会决策能力和管理效能的基本方法。前面也说到了，只有一个好的领导是工会这个整体的效能发挥最大的前提，也是进行人才管理的前提。

第二，创建人才管理机制。一要有动力机制。因为每个人到一个组织去工作，都有很大的潜能，但是制度建设能不能把这个人的能力发挥出来，这就要有动力机制。二要有评价机制。做好了没有，做得怎么样，要有正确的评价，评价机制如果不对头就会打击人，削减人的动力。三要有分配机制。我们鼓励职工多做贡献，但不能忽视正常的回报。要让公会的人员有一个正常的、合理的回报，就要制定一个合理的分配机制。四要有激励机制。这是激励职工工作的一个必要的部分。四个机制是一个循环，哪个环节出问题，这个循环就出问题，就形不成良性循环。因此可见对于工会的人才管理是一个长久而复杂的过程。

第三，在加快人才培养机制不断完善的同时，实行改革对信息人才的使用机制。工会和政府需要努力建立健全的人才使用的政策和法规，敢于从民间搜集素质一流、技术精炼的信息安全人才，来充实自己的管理队伍。各个单位需要勇于推荐、大胆使用和予以重任，使得真正的人才能够脱颖而出。

第四，工会应该引导职工树立“终身学习、全员学习、全过程学习”的理念，加快推进职工队伍的知识更新。同时，要建立健全激励机制，树立先进典型，不断推动“创争”活动深入持久开展。要认真贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才，尊重创造的方针，爱护和培养一切为企业殚精竭虑、无私奉献的人才。努力营造学习劳模、尊重劳动、争当先进的企业氛围，充分发挥先进的示范导向作用。

企业应如何加强工会建设，激发企业工会活力

一、要健全完善工会领导组织体系，促进工会的组织活力工会的组织体系是工会开展各项工作和履行职能的组织基础。

首先，要按照《工会法》第十条之规定，在企业25人以上的车间、队、站建立基层工会委员会；在厂（公司）、处级单位建立工会委员会，形成自下而上多级别、多层次的企业工会组织。要重点对重组改制单位工会组织进行重建或改建，实现工会组织横到边、竖到底的网络构架。其次，在健全组织的同时，要发挥工会协管干部的职责，积极与各级党组织协商，按照精干高效、德才兼备和“四化”的标准，大力选拔那些年轻有为、热心工会工作、富有开拓创新精神的专业人才或复合人才充实到工会干部队伍中来，为完成新的历史条件下的工作任务提供良好的人才保证。第三，要完善企业工会接受地方工会和同级党委领导的有效机制，注重体现企业工会的优势和特色，发挥好企业工会独立自主地开展工作的自主权，这样更有利于突出维护职能；企业工会要坚持双重领导、各有侧重、便于发挥作用的原则，以形成任务明确、各负其责、自主高效、协调运转的科学组织领导体系。第四，要按照“三个最大限度”的要求，将企业内部聘用的临时工、季节工、农民工吸收到工会组织中来，充实工会组织的力量，进一步扩大工会组织的基础，为工会提高凝聚力和影响力补充新鲜血液。

二、要不断提高工会干部自身素质，促进工会的人才活力。

面对企业工会职能拓展，任务加重，人员较少、难度加大的客观现实。首先，工会组织要解放思想、更新观念。要改变过去形成的封闭、保守的思维方式，培养开放、创新、务实的思维方式，用竞争观念、效益观念、法制观念、信息观念、人才观念和权利义务观念取代不合事宜的旧观念，勇于开拓工会干部提高素质的外部环境。要坚持工会干部岗位培训制度，做到在各级工会年年有培训，工会干部时时有学习的机会。其次，是充分利用开展“创建学习型组织”活动为契机，要求工会干部自觉加强学习。主要加强工会理论、法律法规、文字表达、写作能力等方面的学习，从而不断提高工作能力和水平。在实践中向陈规陋习、传统观念挑战，敢于提出新假设、新观点、新方法，用创新的思维去解决问题，完成任务。正确运用法律武器来维护职工的合法权益和监督有关法律的执行。从而使工会干部成为适应新形势，迎接新挑战，真正履行好自己的职责的有用人才。第三，要注重调查研究。要经常开展工会工作研究活动，要激发广大工会干部和积极分子的热情，在不同时期、不同的环境，坚持用敏锐的观察能力和准确把握形势的能力，认真做好工会工作的调查研究，通过调查研究正确地反映事物的本质，精确把握事物发展规律，促进工会工作的健康发展。

三、要转变、创新工会工作方法，促进工会的整体活力。

第一，工会工作要“求变”。在当前企业为了不断发展，经济结构日益多样化，工会要在多样化经济格局中发挥作用，必须在复杂的客观环境中，以变应变，找准位置，寻求最佳结合点，体现出变化的态势。要学会根据不同的企业类型，确立工会的工作内容、活动方式、工作重点，体现出针对性、特色性、灵活性和实效性。

第二，工会工作要“做专”。当前，企业工会工作的重要性、复杂性、独立性显著提高，工作内容和领域不断扩展和延伸，比如，代表职工与行政协商谈判，签订集体合同，劳动法律法规的监督等工作，涉及的领域广，专业知识强，工会要想完成这些繁重而艰巨的任务，必须加快工会干部队伍专业化进程，更好地把握工作的主动性，履行好自己的职责。

第三，工会工作要“依法”。工会要承担起维护客观上处于弱势地位的职工群众的合法权益，必须运用法律武器，以法律为准绳，坚持依法建会、依法治会、依法维权。要求工会干部要学深、学透《工会法》、《劳动法》，达到每一条款都能够熟悉运用，成为依法维护职工合法权益的专家。

第四，工会工作要“干实”。“干实”工会工作必须突出重点与讲求实效，这不仅是工作方法问题，更是工作作风问题。突出重点就是常说的“牵牛鼻子”、抓关键点。重点工作需要集中人力、财力和时间，全力以赴突破之，以达到以重点带动一般的良好效果。求实效就是要明实情、讲实话、鼓实劲、办实事。通过深入基层，深入职工，了解情况，研究问题，提出对策，向党政反映职工群众的呼声和要求，最大限度地调动职工的积极性、创造性，干党政所需、职工所求、工会所能的实事。

最后再次强调的就是，对于工会人才的管理及激发工会活力是一项漫长的过程，因此必须站在一定的高度上审视工会的前行目标，有一个整体的方向，然后才能够保证工会人才的管理是在预定的轨道上前行的。

晋华宫矿供电科

文建

2024年3月1日

**第四篇：围绕用活用好人才激发创新创造活力**

围绕用好用活人才激发创新创造活力

贯彻落实中央、省、市人才发展规划，发挥各类人才在试验区建设中的带动、引领、助推作用，就要围绕用好用活各类人才，激发创新创造活力，不断推进改革创新，以思想观念的更新、体制机制的突破、活动载体的创新来推进人才工作实现新突破、大发展。

在思想观念上求转变。要以科学发展观为指导，进一步解放思想，转变观念，坚持与时俱进，与时代合拍，与潮流并进，与发展同步，根据形势、任务和环境的变化，创造性地开展工作，善于在继承的基础上创新，改变落后的阻碍发展进步的思想观念、思维方式和工作方法，把思想认识从不合时宜的观念、做法和体制中解放出来，从不符合科学发展的思维定势中解放出来，以思想解放带动人才工作观念更新，以观念更新带动人才工作实践创新，以实践创新带动人才工作体制机制创新，切实把人才资源转化为发展资源，把人才优势转化为发展优势。

在体制机制上求突破。要坚持着眼于体制机制创新和突破，探索和遵循人才工作内在规律，加快建立和完善与新形势新任务相适应的、充满活力的人才工作新机制，建立健全以市场为主导的人才配置机制，健全灵活务实、开放有效的人才和智力引进机制，建立经济利益与社会价值双重承认的激励机制，建立多元化的人才开发投入机制，做到围绕发展目标谋划人才工作，根据发展目标制定人才政策，坚持第一资源与第一生产力有机统一，科学发展观与科学人才观有机统一，经济社会发展与人的发展有机统一。同时要把制度建设贯穿于人才工作的各个方面，用制度建设来巩固人才工作成果，用制度建设深入推进人才各项工作，借鉴并运用干部综合考核方法加大对各类人才履行岗位职责、完成目标任务的考核常态化力度，进一步强化“招才引智”的观念，大胆突破不利于发展的不合时宜的政策制约，通过公开选拔、招聘、兼职、合作、柔性流动等多种引才渠道，大力引进重点领域、重大项目建设所急需的高层次人才以及各类专业技术人才。

在载体设置上求创新。要结合省、市人才中长期规划和试验区建设实际，以重点产业、重大项目为依托，以发挥作用为根本，大力加强创业园、科技园、示范基地等载体创新建设，千方百计为各类人才提供锻炼成长的机会、打造服务社会的平台。组织引导各类人才服务基层、奉献社会、创业发展，不断加大城市人才智力资源对基层的支持、不断加大城市科技、教育、医疗等方面对基层的服务，努力把基层建设成为人才的科研开发基地、成果转化基地、科技推广基地、科普示范基地，让人才在社会实践中得到锻炼，让群众在人才服务中得到实惠。

**第五篇：聚焦追赶超越 激发人才活力**

聚焦追赶超越

激发人才活力

人才资源是最宝贵的资源，人才优势是最根本的优势。党的十八大以来，习近平总书记对人才工作作出一系列重要指示，涵盖人才培养、引进、使用、激励等各个方面，为做好新形势下人才工作指明了方向。在“七一”重要讲话中，习近平总书记强调指出：“‘功以才成，业由才广。’党和人民事业要不断发展，就要把各方面人才更好使用起来，聚天下英才而用之。”我们要认真学习贯彻习近平总书记关于加强人才工作的重要指示，坚持以建设人才强省为目标，以体制机制改革为动力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，最大限度地激发人才活力，为建设更加美好的陕西提供坚强有力的人才保障。

一、认真学习贯彻习近平总书记重要论述，深刻认识做好人才工作的极端重要性

习近平总书记指出，“办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才”，强调“致天下之治者在人才”“坚持党管人才原则”“择天下英才而用之”“让人才事业兴旺起来”等。这些重要论述体现了党中央对各级各类人才的关心重视，彰显了中国广纳天下英才的博大胸怀，极大地丰富了中国特色社会主义人才理论内涵。

推进“四个全面”战略布局的重要支撑。“四个全面”战略布局确立了新形势下党和国家各项工作的战略方向、重点领域、主攻目标，是党中央团结带领全党全国各族人民开创中国特色社会主义事业新局面的施政总纲。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标，推进“四个全面”战略布局，核心主体是人才，根本途径是释放人才活力，本质要求是促进人的全面发展。我们只有始终坚持人才优先发展战略，培养造就更多对“四个全面”战略布局理解透彻、贯彻积极的人才，发挥他们在党执政兴国中的关键作用，实现人尽其才、才尽其用，才能为协调推进“四个全面”战略布局提供源源不断的智力支持。

践行新发展理念的必然要求。中央提出的创新、协调、绿色、开放、共享发展理念，是把握世界大势、人类社会发展规律和我国国情得出的科学论断，也是指引中国发展由“跟跑者”向“领跑者”转变的行动指南。我们只有适应新形势新任务，引导各类人才充分认识、深刻理解、主动践行新发展理念，才能使其真正成为全社会的普遍追求和自觉行动，在陕西落地生根。

实现追赶超越的现实需要。习近平总书记来陕视察时，立足全国看陕西，作出“陕西正处在追赶超越阶段”的科学判断，并提出“五个扎实”的具体要求。在新发展理念下实现追赶超越，不仅要有热情、有奋发有为的精神状态，更要有充满智慧、素质优良、敢闯善干的人才队伍。我们只有紧紧围绕同步够格全面建成小康社会的奋斗目标，广开进贤之路、广纳天下英才，把更多有能力落实“五个扎实”的人才吸引到全省发展中来，让他们有人生出彩的机会、有建功立业的平台，才能带动广大干部群众踏实干事、创新创业，最大限度地凝聚起实现追赶超越的正能量。

二、全面深化体制机制改革，打造西部地区人才高地

机制好则人才聚，人才聚则事业兴。陕西有普通高校80所、在校学生超过100万人，有各类科研机构1000多家、专业技术人员110多万人。我们要充分挖掘科教资源优势，努力把陕西打造成西部地区人才高地。

给人才松绑，创新管理模式。随着经济社会深入发展，人才管理体制不适应的状况日益凸显。这就需要我们全面深化改革，向社会放权、为人才松绑，加快形成更加科学、更加高效的人才管理和人力资源配置体系。一是完善人才评价体系。针对不同行业、不同职业分层分类制定评价标准和指标体系：对知识分子要强化知识产权、创新成果的评价比重，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向；对党政干部要突出对党忠诚、个人干净、敢于担当的导向，解决论资排辈、平衡照顾等问题；对企业经营管理者要聚焦战略眼光、开拓精神和管理能力；对社会工作等其他领域的人才要注重提升工作岗位效能。二是提高人才配置效能。坚持用当适任、用当其才，充分发挥用人主体的主导作用，全面落实企事业单位和社会组织的用人自主权。深化党政领导干部、国有企业领导人员选拔任用制度改革，完善事业单位聘用制度和岗位管理制度，力争把优秀人才放到合适岗位，让他们各展所长、各得其所。三是加强人才柔性管理。加快人才市场体系和人才公共服务体系建设，大力发展专业人才市场和网上人才市场，形成人才自主择业、单位自主用人、中介提供服务的人才资源配置模式。探索党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系，健全人才向艰苦地区和基层一线流动的倾斜政策，努力实现尊重人才意愿与满足社会需求的有机统一。

向人才倾斜，强化激励机制。水不激不跃，人不激不奋。能否留住人才、用好人才，强化激励是关键。要进一步完善人才激励机制，让人才实现名利双收，最大限度激发各类人才干事创业积极性。一是用事业激励人。事业发展是吸引人才、激发人才的最大动力。要有针对性地开展理想信念教育和形势政策教育，增强各类人才对全省事业发展的政治认同和情感认同。积极推进大众创业、万众创新，着力营造良好发展环境，为各类人才发挥作用提供便利条件。二是用荣誉激励人。发挥省科学技术最高成就奖、基础研究重大贡献奖等导向作用，对业绩突出的人才给予崇高荣誉和物质奖励。提高人才政治待遇，加快建设新型智库，畅通高层次人才建言献策直接通道。加强政策宣传和舆论引导，在全社会大兴识才爱才敬才用才之风。三是用待遇激励人。探索推动知识、技术、管理、技能等要素按贡献参与分配的有效途径，推广中科院西安光机所、西北有色金属研究院的经验做法，鼓励各类企业采取股权奖励、股票期权、项目收益分红等方式，提高科研人员成果转化收益比例。完善人才生活保障制度，下大气力帮助解决配偶就业、子女就学、住房医疗等实际困难，免除他们生活上的后顾之忧。

为人才服务，搭建干事平台。搭好台才能唱好戏。近几年，陕西深入推进统筹科技资源改革，科技成果交易额每年跨越一个百亿元台阶，2024年达到721.7亿元。我们要以实施创新型省份、西安全面创新改革试验区、西安高新区自主创新示范区建设三大国家战略任务为契机，加快政府职能从研发管理向创新服务转变，强化省科技资源统筹中心功能，为各类人才创新创业提供更多机会和空间。一是建设创新创业平台。发挥全省各级开发区要素集聚作用，鼓励以“人才带项目”方式推进试验区发展。大力推广“众创空间”孵化平台，深入实施大学生创业引领计划，鼓励多种形式的科技创新教育基地。二是建设战略合作平台。深化与省内外知名高校、科研院所的战略合作，建立全省知识、科技资源共享平台和共享机制，不断增强创新资源的公共性和开放性。加强与国际知名大学、高端智库的交流合作，在我省驻外机构设立人才工作站和海外引智工作站，吸引更多优秀拔尖人才为我所用。三是建设综合服务平台。扎实推进国家知识产权交易运行公共服务平台和国家技术转移西北中心建设，加快构建全省人才发展综合网络信息服务系统，打造集人才工作组织管理、教育培训、信息服务、产学研交流合作等功能于一体的服务平台。四是建设金融支持平台。设立全省创新创业投资引导基金和风险投资基金，探索科技贷款风险补偿和知识产权质押融资模式，积极培育综合性专利运营公司，引导更多资金投向创新领域。

助力人才成长，优化培养方式。人才培养是人才队伍建设的基础。要更加关注人才的全面发展和综合素质提高，创新培养模式，促进人才规模、质量、结构与经济社会发展相适应、相协调。一是坚持需求导向。围绕我省重大发展战略和产业布局，加强创新链与产业链双向互动，大力培养能源化工、电子信息、航空航天、生物医药、3D打印、新能源汽车等重点行业，石墨烯、量子通信、第五代移动通信等前沿领域，以及现代金融、现代服务业、社会建设等方面的创新型人才。适应现代企业管理需要，培养一批视野开阔、能力突出、社会责任感强的优秀企业家。紧盯新型工业化和产业结构优化升级的需求，大力弘扬“工匠精神”，着力培养门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。按照建设社会主义新农村的要求，加快培养农村实用人才带头人和农村生产经营型人才。二是拓宽培养渠道。充分发挥教育对人才培养的基础性、决定性作用，推进高等教育内涵式发展，提升职业教育和民办教育水平。加快建立网络化、开放式、自主性终身教育体系，多层次、多渠道、大规模开展继续教育。支持校企联合招生、联合培养，完善产学研用结合的协同育人模式。三是强化支持保障。发挥政府投入的引导撬动作用，建立多元投入机制，综合运用区域产业政策和财政税收杠杆，加大人才开发投入力度。建立符合人才创新规律的经费管理办法，改革完善科研项目招投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制。破除求全责备等陈旧观念，完善对青年人才普惠性支持措施，促进青年优秀人才脱颖而出。

三、切实加强对人才工作的领导，最大限度激发人才创新创造活力

人才工作政治性、政策性强，涵盖领域广，参与主体多，必须加强党对人才工作的领导，履行好党委管宏观、管政策、管协调、管服务职责，更好地发现人才、团结人才、使用人才。

坚持党管人才这个根本。党管人才是人才工作的根本原则。各级党委要充分发挥统揽全局、协调各方的领导核心作用，坚持“一把手”抓“第一资源”，树立强烈的人才意识，健全党管人才的运行机制，充分调动各部门和各方面积极性，形成人才工作的强大合力。

把牢市场导向这个关键。市场是资源配置的最有效形式，人才工作也必须遵循社会主义市场经济规律，处理好政府与市场的关系。一方面，要把权力放下去，落实政社分开、政事分开、政企分开和管办分离要求，简化人才招聘、评价、流动等环节审批流程，消除对用人主体的过度干预，更好发挥政府这只“看得见的手”的作用。另一方面，要把服务搞扎实，加强人才工作与企业发展、高校建设、科研院所改革、社会组织壮大之间的协调联动，善于运用市场机制、市场手段，真正发挥市场这只“看不见的手”在人才资源配置中的决定性作用。

用好分类施策这个方法。人才事业是一项宏大的事业，面临的情况千差万别，必须坚持从实际出发，根据不同领域、行业特点，因人制宜、因地制宜，增强工作针对性、精准性。要加快造就高端人才，实施陕西“高层次人才特殊支持计划”，拓展“三秦学者”岗位设置，鼓励人才专业化服务机构发展。要大力引进急需人才，用好国家“万人计划”和“千人计划”，大力实施我省“百人计划”，更好地满足全省经济社会发展需求。要用好现有人才，坚决破除制约人才作用发挥的瓶颈因素，认真兑现各项政策待遇，正确处理人才引进与人才培养的关系，让人才留得住、干得好。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找