# 任书记：创新人才选用机制

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-21

*第一篇：任书记：创新人才选用机制领导班子需要解决好四个方面的问题：一是解决好整治忠诚的问题。真信中国特色社会主义理论体系，真走中国特色社会主义道路，真用中国特色社会主义制度。二是解决好价值观的问题，要处理好“公与私”的关系。三是要解决好思...*

**第一篇：任书记：创新人才选用机制**

领导班子需要解决好四个方面的问题：

一是解决好整治忠诚的问题。真信中国特色社会主义理论体系，真走中国特色社会主义道路，真用中国特色社会主义制度。

二是解决好价值观的问题，要处理好“公与私”的关系。

三是要解决好思想方法的问题。坚持辩证的、历史的、规律的，逻辑的，宏观的微观的思想方法。最根本的是解决好“真与假”的问题，树立求真务实。四是解决好作风的问题。最重要的是解决“虚与实”的问题，做到为民、务实、清廉、高效，苦干、实干、大干、快干，绝不左推右卸，不搞形式主义，不做表面文章

创新人才选用机制：一是选，二是用。

一是引进人才要展现咸宁魄力。破除不利因素和制度束缚，开辟“绿色通道”，以文化凝聚人才，以机制引进人才。引进一批创业领军人才、急需专业人才和创业创新人才。

二是人才培养上探索咸宁模式。和科研院校建立长期合作关系，选派各类人才到高等院校深造，与科研院所通力合作，邀请专家学者来我市科学实践；积极开展技术合作、技术公家联盟，培养技术型人才。有目的有计划有步骤选派人才到国内发达地区挂职锻炼、考察学习、开阔视野。

三是人才使用上要创造咸宁特色。为发展潜力大的人才提供崭露头角的“站台”，为高层次人才提供创业的“舞台”，对善于创新的人才提供发展的“平台”。破格给高新，破格给要位，破格给荣誉，将知名专家吸纳进人大、政协、决策顾问等，不求全责备。

组工干部要当好四个表率：

一是争先创优的表率，二是成为改革创新的表率，开阔眼界，开阔思路，开阔胸襟。

三是联系群众的表率，去办点，去指导，去结对，区帮扶。

四是清正廉洁的表率。“从严治部，从严律己，从严带队”，珍惜人格，珍惜声誉，守住底线，守住名节。

**第二篇：创新军队人才发展机制**

按照建设创新型国家的要求建设信息化军队，需要大批高素质新型军事人才，创新军队人才发展机制已经成为当前亟待解决的课题。

市场是军队人才配置的重要渠道。按照市场规律实现军队人才最佳配置，就要建立和完善与社会主义市场经济相适应的人才发展对接机制。聚集一批与建设信息化军队相适应的高素质人才，是军队科技发展的引领和支柱。当前，在吸引、保留高端人才面临挑战的情况下，应优先在一些重点部队、重点专业、重点岗位建设具有独特优势的“人才高地”，尤其要增强在通信、指挥控制、计算机网络、电子对抗、预警探测、航空航天等领域的竞争力。军队人才配置的优化，不仅需要高端人才，也需要大量与岗位需要相适应的普通人才，整体的优化才能实现最大效益。可以随着人才流动的发展趋势，及时调整和完善人才引进的政策制度。从部队担负任务、专业特点、岗位需求出发，根据人才的实际工作能力水平，坚持“梯次融才”，引进不同类型人才，逐步建成一支满足需要、结构合理、能力互补、整体作用发挥突出的人才队伍。创新人才资源运用机制，发掘社会人才资源的潜力，是建设信息化军队、打赢信息化战争的必然要求。应本着不求所有但求所用的原则，积极运用丰富的社会人才资源，采取咨询服务、项目合作、人才培训、技术服务、人员租赁等方式，吸纳人才为部队服务。对一些知名专家，可聘为顾问，进行咨询服务；对重大科研课题，通过市场运作，吸引地方人才合作攻关；利用地方高校教育资源优势，采取联合办学、送学深造等形式，培养军队人才；利用地方科研单位等社会技术力量，帮助解决装备使用保障中的疑难问题；通过签约，聘用地方技术人员到部队进行项目服务。

人才发展的动力机制是激活人才的长效基础条件。要实现人尽其才、才尽其用，就必须创新与之相适应的人才激励机制。应按照公平、竞争、择优的原则选拔人才，制定好选拔规则，建立科学规范、量化细化、操作性强，具有客观性、公正性、权威性的考核评价标准体系；扩大运用考核与考试相结合选拔领导干部的范围，采用现代人才测评技术和手段，用好述职、民主评议等有效方法，保证选人的公平公正性和准确可靠性。要创新以能力为核心的用人机制，形成正确的人才发展导向。坚持以工作实绩为主要依据，把能力素质作为用人的核心要素，明确履行岗位职责的基本要求和发展目标，根据不同岗位的特点和能力素质要求，量能使用，使综合素质好，创新能力强，能够担当重任的人才有位能为。创新暖心留人机制，营造适宜人才发展的成长环境,也是各级领导的重要责任。应坚持以人为本的人才建设发展理念，端正对人才的根本态度，尽可能为人才实现价值提供机会和舞台，为各类人才展现各自所需的良好发展预期，提高其社会地位和声望；营造有利于人才工作、生活和发展的环境，减少他们的后顾之忧。

实现军队人才可持续发展，基础在于创新人才可持续发展机制，其根本点是满足现实需要与着眼长远发展相统一，使人才发展成为一个连续发展的有序动态过程。为此，就要创新军队人才来源机制，奠定人才可持续发展的基础。应继续完善和拓宽现有的人才来源渠道，提前介入人才培养；开辟短期聘用等新渠道，增加军队人才的新来源。根据人才市场的供需变化，调整和完善军队人才来源政策；创建和完善人才继续教育体系与超前教育体系，满足人才持续发展需要。在人才竞争日益激烈的情况下，应建立军队人才安全机制。对军队人才要加强宗旨使命教育和职业道德教育，对人才流动进行跟踪检测，形成合理的人才流动与控制警戒线，确保骨干力量的稳定。从长远看，应根据军队编成和担负任务需要，构建人才发展规划模型，对人才需求总量、能力素质、学历层次、年龄结构、职级变化进行动态量化分析模拟，为制定人才发展总体规划和阶段性指标任务提供决策参考，保持人才的可持续发展。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第三篇：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。

**第四篇：创新人才工作体制机制**

创新人才工作体制机制

激发各类人才创造活力和创业热情

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“创新人才工作体制机制、激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第五篇：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。

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