# 打造高水平队伍 培养高素质人才

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-08-23

*第一篇：打造高水平队伍 培养高素质人才校长陈弘调研教学、人事、师资工作时强调打造高水平队伍 培养高素质人才本网讯（记者 周平尚 温润 曾曼薇 罗萍）5月18日上午，校长陈弘深入教务处、人事处调研学校教学、人事、师资队伍建设工作时强调，要继...*

**第一篇：打造高水平队伍 培养高素质人才**

校长陈弘调研教学、人事、师资工作时强调

打造高水平队伍 培养高素质人才

本网讯（记者 周平尚 温润 曾曼薇 罗萍）5月18日上午，校长陈弘深入教务处、人事处调研学校教学、人事、师资队伍建设工作时强调，要继续解放思想，更新教育观念，建设一流课堂，打造高水平师资队伍，培养高素质人才。

上午8时30分，陈弘首先来到教务处四楼会议室，听取教务处工作汇报。该处处长李常健就他们的基本情况、教学工作基本思路、近五年来的主要工作及取得的主要成绩、存在的问题及今后的努力方向等工作做详细汇报。听取汇报后，陈弘动情地说，教务处做了大量的工作，克服了不少困难，这些成绩的取得来之不易。他指出，教学是学校发展的生命线，是大学的中心工作。教育管理者首先要解放思想，拓宽视野，树立现代教育理念，研究高等教育的规律，提高管理水平。其次，要不遗余力地抓课堂教学，不断提高课堂教学质量。要不断完善激励机制，形成好的导向，引导教师既抓教学也抓科研，尤其是要给青年教师营造一个浓厚的教学赶超的氛围。三要大力推进课程体系改革。四要大力推进实验教学改革提高学生实际应用能力；高度重视实习实训环节，决不能在教学环节上“短斤缺两”。五要全力打造教学名师，从教学一线人员中瞄准最有潜质最有竞争力的教师，给予指导和扶持，帮助其又好又快成长，以此推动师资队伍建设上新台阶。

在人事处调研时，陈弘着重强调，好的大学必须要有好的教师，学校师资队伍建设工作要常抓不懈，要在全校范围内营造一个爱惜人才、尊重人才的良好氛围，坚持“事业凝聚人、感情凝聚人、待遇凝聚人”。在人才培养方面，要坚持走内培外引之路，在充分挖掘内部资源的基础上，大力引进高级别优秀人才。最后，陈弘特意叮嘱该处工作人员，人事处是个服务教师的窗口单位，在工作中一定要讲政策、讲程序，要少一些机关衙门风气，多一些服务宗旨意识，力争为广大教师提供最优质服务。

**第二篇：努力打造高素质队伍**

努力打造高素质党务队伍 作者姓名：张辉

为全面提高基层党务工作者的素质，推进基层党建工作深入开展，安达市整合资源，创新载体，严格落实，不断深化干部教育培训工作，努力打造一支政治素质、文化水平、服务能力过硬的基层党务工作者队伍。

一、着眼长远，扩大范围，突出培训对象的广泛性

市委对基层的党组织班子和党务干部工作局面打不开、成效不显著，急需“充电”、“加油”的现状，开展“组工大讲堂”活动，扩大了培训覆盖面，将基层党组织书记、副书记、组织委员、“两新组织”、后备干部和优秀青年600多人都纳为教育培训对象。在培训中，明确主题，突出特点。有效地解决了基层党务工作者政策规定把握不准、工作要求了解不清、开展活动能力不强等问题，提升了党务工作者的素质。

二、立足实际，优化组合，突出培训内容的针对性

围绕基层党务工作者的能力结构和素质要求优化培训内容，将政治理论培训与岗位职责培训相融合。邀请了东北石油大学杨中华教授、北京大学现代文化研究院于行教授、北京大学李振一教授，就如何做好新形势下的群众工作，开展了《政府之职与干部之为》、《高效执行力》、《商业模式的创新与研究》等专题讲座。同时，借助现场教学基地资源，组织参观了黑龙江贝美乳业有限公司、黑龙江安瑞佳化工有限公司、先源乡友谊牧场等典型企业实地参观学习，增强了党务工作者的本领。

三、以人为本，拓宽渠道，突出培训方式的实用性

为了保证培训的质量，注重运用多种培训模式，确保将理论知识转化为工作实践。在专题讲座过程中增加答疑环节，对于工作中遇到的实际问题，参加培训人员可以现场提问，由专家授课进行答疑解惑，帮助参训人员更好地把握政策、解决问题、推进工作。通过邀请专家和知名高校学者授课，即从宏观上提高参训学员的能力素质，又从微观上使培训更贴近实际、更具有感染力。增强了培训的吸引力，提升了培训效果。

**第三篇：打造高素质村干部队伍**

打造高素质村干部队伍

吴建平

村级组织是我国行政组织中最基层的组织，它直接面对广大人民群众，承担着把党的路线、方针、政策贯彻到千家万户的职责。村干部素质的高低，在很大程度上决定着农村工作的成败。因此，必须以培训为抓手，着力打造高素质村干部队伍。

着眼全局抓领导。作为一个农业大县，新化县委、县政府站在全局的高度，将高质量培训村干部作为加强基层组织建设和新农村建设的基础工程、富民强县的引擎工程来抓，县、乡、村三级均成立了村干部教育培训领导小组，制定了村干部培训三年规划和计划,按照“统筹全局、科学整合，统一领导、分层管理”的原则，切实加强组织领导。特别在村干部培训经费保障上，一方面将村干部培训纳入领导干部培训范围，加大财政投入力度；另一方面全面整合财政、党费、扶贫培训、移民培训、劳动就业培训、农技培训等各方面的经费，归拢到组织部门集中使用。

结合需求抓分类。结合工作实际推出“菜单式”培训模式。除了列入培训的必修教材，参训的村干部还可以按照“干什么、学什么，缺什么、补什么”的要求，在政治理论、政策法规、农村实用技术、农村工作方法、新农村建设与管理等方面自由选择。这种方式，发挥了参训人员的主观能动性，调动了参训人员的学习积极性，促成了从“要我学”到“我要学”的转变。

明确职责抓督查。采取“三级培训、各负其责”的做法，从不同层面进行规划和指导：由县农村党员干部培训基地和县委党校集中培训村支书和村主任；乡镇党校和农科教中心集中培训村级两委主职以上的其他成员和后备干部；村级培训网点以农村实用技术为重点，定期组织村组干部开展集中培训。

贴近实际抓创新。在培训方式上，围绕“活”字下功夫，除分层负责集中培训、部门包干对口培训外，积极探索依托基地实践培训、远程教育灵活培训、学历教育长期培训等方式，取得了实实在在的效果。三年来，全县创建了9个市级、97个县级农村党员干部实用技术培训基地，通过面对面传授、手把手培训，培养了一大批致富典型；充分发挥村级远程教育网络全覆盖优势，在红星网新化分站上开辟致富信息、政策法规、农业科技等专栏，以专家讲座、视频互动、在线答疑等形式开展教育培训；大力实施“一村一名大学生计划”，有102名村干部获得大专学历、632名正在电大就读。

典型引路抓示范。县委特别注重挖掘本土先进人物、先进基层组织的典型事迹，将其作为先进性教育活动、学习实践科学发展观活动以及创先争优活动的生动教材，引导广大村干部见贤思齐、比学赶超。五年来，我们编辑了60多万字的本土培训教材，先后推出了扎根天门乡金马村18年的 “一支书”刘成虎等身边的模范人物，总结了全国民主法制建设示范村——桑梓镇洪潮村、全省 “五个好先进党支部”——曹家镇娘家村支部、全省小康示范村——温塘镇祥星村、全市民企联村活动示范单位——曹家镇水竹村、全县第一个亿元村——琅塘镇印双村等先进村级组织的发展模式。（作者系新化县委书记）

**第四篇：如何培养高素质人才**

何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按学生的能力素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：

一、技能性人才

是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的人才。他们全面性不够，缺乏对市场、品牌、消费行为的认知。经验性人才一般都是从职业底层做起，熟悉产业链的全过程，有丰富的行业经验，但他们通常没有足够的新知识，学习能力和提升能力差，应变能力和创造能力也较差。

二、智慧性人才

是一个复杂的群体，我们可以首先来为“智慧”定义，善于用哲学的角度去洞察知识，谓之智慧。知识是所有才能的源泉，但有知识并不等于有技能；同时，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才应该是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观和操控全局的能力、有创新精神和创新能力、有非凡的应变能力和良好的团队协调能力。他们是高素质人才。

三、高素质人才

是社会最重要的资源，这已成为许多价值体系中的首要内容。但多数学校对如何获取或如何培养这一“资源”，并没有做过科学的、有效的和长远的规划。纵观现阶段我国高校，高素质人才的来源渠道主要有：

一、从别的学校“挖人”；

二、直接招收优秀毕业生；

三、从学校内部培养提拔。学校如何培养高素质人才对每个学校来说都是一个挑战。

当今乃至将来，学校的竞争就是人才的竞争，“栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才学生是“千里马”，学校领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。故此学校做好了人才的培养自然而然也就提升了自身在社会上的竞争力。

**第五篇：培养高素质人才**

培养高素质人才

现代企业的竞争，本质上是人才的竞争。人才是一种特殊的经济资源，是生产过程中能动的生产要素。一个企业能做多大、做多强，并不取决于它获得了多少物质资产、多少资本，更主要取决于它的经理人、它的员工。企业兴衰乃是常事，但究其原因，无外乎都是“得人才者昌，失人才者败”。企业的人才资源区别于企业其它资源因素的最根本点，就在于它是人性的力量，具有其它资源因素所没有的能动性和创造力。其它资源因素也只有与人有机地结合起来，才能真正的发挥作用。企业的经营者、企业的高级管理人员则是人力资源中与其它资源因素结合得最紧密的部分，他们的职业素养和职业道德水平，无疑是左右企业发展壮大的重要因素。

何为人才？似乎很难有一个严格的界定标准。但如果我们按员工的职业素养层次的不同，可以把人才划分为技能性、经验性和智慧性三类：

一、技能性人才

是指有某方面技术专长，并具备一定开发和创新能力的人，如IT业的软件工程师。他们全面性不够，缺乏对市场、品牌、消费行为的认知。经验性人才一般都是从行业底层做起，熟悉产业链的全过程，有丰富的行业经验，但他们通常没有足够的新知识，学习能力和提升能力差，应变能力和创造能力也较差。

二、智慧性人才

是一个复杂的群体，我们可以首先来为“智慧”定义，善于用哲学的角度去洞察知识，谓之智慧。知识是所有才能的源泉，但有知识并不等于有技能；同时，有经历也不等于有经验。因此，智慧性人才应该是一个有知识、有技能、有经验的复合体。他们有敏锐的市场洞察力、有全局观和操控全局的能力、有创新精神和创新能力、有非凡的应变能力和良好的团队协调能力。他们是高素质人才。

三、高素质人才

是企业最重要的资源，这已成为许多企业价值体系中的首要内容。但多数企业对如何获取或如何培养这一“资源”，并没有做过科学的、有效的和长远的规划。纵观现阶段我国企业，高素质人才的来源渠道主要有：

一、从别的企业“挖人”；

二、直接招收MBA毕业生；

三、从企业内部培养提拔。

企业如何培养高素质人才对每个企业来说都是一个挑战。我们可以归结出以下几点：

一、建立科学的选才用才机制。建立人才竞争机制，大力推行公开选拔、竞争上岗、赛场赛马等方式，引入科学的定性定量的人才测评手段，把优秀人才选聘到合适的岗位上，实现能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才。建立公开、公平、公正的人才考评机制，将考评结果与任用和收入挂钩，保证符合企业考核标准的人才在企业内有其位、谋其职、授其权、获其利，实现人才优胜劣汰。做到人才使用和人才培养的统一，以合理使用来加快培养，以进一步培养来促进使用，对有潜力的年轻人才，要大胆压担子、给位子，让他们在重要岗位经风雨、见世面、长见识、增才干。

二、多措并举,做好企业技能人才培养使用。要充分发挥人才市场配置人才资源的基础性作用,通过举办各种综合性和专业性的技能人才招聘会，为用人单位和各类人才提供双向选择的机会，使人才市场真正成为单位选才、人才择业的主渠道;要围绕重点产业和关键行业紧缺的专业，通过设立“333”金蓝领企业技能人才培训计划,加快培养大批具有较高知识水平、有精湛技艺、能独立解决技术难题的高技能人才;要采取“送出去、请进来”的办法，不断加大技能人才的培养力度,多给他们锻炼、考验、成长的机会,给他们交任务、压担子，按照“口才、文才、实才”不同类型的岗位要求,实行“订单”培训,量才所用,倾力打造企业技能人才“高地”。

三、关心关爱,积极营造栓心留人的外部环境。我国改革开放的总设计师邓小平曾经说过：“选准了人，就有了希望。”因此,要顺时应势，立足全局，切实把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

四、要在思想上重视人才。人才工作是一项长期、重大而紧迫的重要任务。各级各部门必须把人才工作放在更加突出的战略位置。企业要充分发挥职能作用，主动加强与组织/人事等部门的协作配合，建立健全人才工作议事制度、例会制度、办事制度等工作机制。同时，要积极引导工会、共青团、妇联等人民团体以及企事业单位、社会中介组织等社会力量广泛参与人才工作，整合方方面面的社会力量，形成齐抓共管、共同推进人才工作的新局面。

五、要学会从感情上亲近人才。发挥人才的积极作用，关键是要关心爱护人才，最大限度地提高他们的生活、工资、福利以及医疗补助等待遇;切实关心他们的衣食住行、健康冷暖，帮助他们解决工作、生活中遇到的困难;协调解决子女入学、就业、人事代理、社会保险转接等,真正做到用感情栓心，用待遇留人。同时,加大补助奖励力度，认真做好享受政府津贴和省级有突出贡献技术人才选拔工作，进一步拓宽引进渠道，大力引进重点领域紧缺性技能人才，为高层次人才脱颖而出创造条件。

六、要进一步明确人才工作责任机制。人才工作是一项系统工程，必须明确责任。单位主要负责同志作为人才工作第一责任人，要亲自抓、亲自问，以自己的表率作用带动和影响全社会关心、支持人才工作。组织人事部门要从创优环境、创造机会、搭建平台等方面，不断完善人才的引进、培养、使用机制，推动人才工作再上新台阶。要把人才工作纳入各单位岗位目标责任考核，考核结果将作为衡量班子和干部政绩的重要依据。同时,对成绩突出的单位和个人予以表彰奖励，对不重视人才工作的单位和个人坚决进行组织处理。

当今乃至将来，企业的竞争就是人才的竞争，“栽好梧桐树，自有凤凰来”。如果说人才是“千里马”，企业领导就是“伯乐”，“千里马”受到“伯乐”慧眼相识，必将深感知遇，从而倍加努力，驰骋万里，奋勇向前。故此企业做好了人才的培养自然而然也就提升了自身在市场上的竞争力。

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