# 大力实施人才强师战略力求“三个环节”新突破

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-06-06

*第一篇：大力实施人才强师战略力求“三个环节”新突破近年来，党委以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻党的十六大精神，紧紧围绕发展和全面建设小康社会的目标要求，充分认识人才工作的重要性，制定了“人才强\*”战略，提出了要像大力...*

**第一篇：大力实施人才强师战略力求“三个环节”新突破**

近年来，党委以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻党的十六大精神，紧紧围绕发展和全面建设小康社会的目标要求，充分认识人才工作的重要性，制定了“人才强\*”战略，提出了要像大力抓经济工作一样抓好人才队伍的建设。在人才培养、吸引、用好三个环节上实现了新的突破，人才资源开发取得了明显成效。

一、从培养人才入手，实施“

人才强\*”战略，着眼于人才素质的提高

地处边远，自然环境恶劣，生活和工作条件较艰苦，2024年以前一度人才流失严重，平均每年有近百人流出，其中大部分是高学历、高职称、年轻有一定工作经验的管理人才和专业技术人员。另外在人才队伍中，还有一些老专家、技术人员陆续退休，如原有的六名享受政府特贴人员已全部退休，使人才的总体层次降低。针对这一现状，从实际出发，紧紧抓住人才资源开发最便捷、最有效的办法，立足于培养自己的人才，提高现有人才的素质。为此相继制定了《2024—2024年干部教育培训规划》和《2024—2024年人才队伍建设的意见》并积极付诸实施。

（一）加强党政干部队伍教育和培训。把干部的教育重点放在了加强政治理论学习，提高理论素养上，放在提高干部理论联系实际的能力和水平上。先后依托各级党校认真系统地学习“三个代表”重要思想和十六大精神,学习《领导科学》、《行政管理学》等知识。仅2024年采取送出去、请进来等方式培训团处级领导干部180余人（次）。党校举办营、连级干部培训班3期，十六大专题研讨班和“三个代表”重要思想学习班11期，共培训干部900余人次。出台了《后备干部管理办法》。选拔优秀的年轻干部进入后备干部队伍，实行滚动管理，通过定岗位挂职锻炼、定目标学习培训等方式提高素质，2024年首次选派11名后备干部到地区县（市）挂职锻炼。

（二）加大企业管理干部的培养。对企业管理干部在加强理论培训的同时，加强专业知识培训，先后委托石河子大学到举办企业管理干部培训班四期，培训人数达200余人。同时，采取目标管理、量化考核的办法，使他们在岗位上锻炼提高。

（三）加强专业人才队伍培养力度。一是积极推进多渠道、多层次、多形式的专业技术人员继续教育。目前参加继续教育人数累计1000余人。依托成教中心举办营销、金融、企业管理、现代农业等专业和学历班，提升知识水平，现在职在校生达1000余人。在团场开展了农工技术职称评定工作，提高职工科技致富的本领。二是选拔培养学术技术带头人。出台了《推荐选拔学术、技术带头人的办法》。提出了选拔的资格条件和标准，制定了“评为学术、技术带头人，每年可享受一次全面体检，每月享受100元生活津贴”等待遇的政策。评选出农业、工程、教育、卫生等五个行业20名\*首批学术技术带头人。三是选派专业技术人员外出学习培训。近年共有18批98人，组团到内地进行实地考察学习，引进了经济效益高、适合本地种植的经济作物酱用番茄、淀粉用马玲薯和养殖乳肉兼用牛等项目已初见成效。

二、从吸引人才入手，实施“人才强\*”战略，着眼于人才总量的增加

《人才资源开发“十五”计划》提出了实施“人才强\*”战略规划，在《人才资源开发计划实施意见》中制定了引进人才的优惠政策，提出了3年引进普通高校毕业生200名的任务。采取了变人才流动由“被动适应”为“主动出击”，广招人才的措施。

（一）大力引进普通院校毕业生。一是完善政策体系，增强对毕业生的吸引力。《实施意见》明确规定：“根据引进人才所学专业，安排在机关相关科室或生产一线。第一年专科毕业生工资不低于600元，本科毕业生不低于800元，一年试用期满，根据考核情况，由用人单位按干部任用条件给予任职，工资待遇比照国家行政机关同类人员标准执行。试用期暂不受岗位限制，行政关系在团机关，住所安排在团部，提供单元住房。每年生产季节深入连队，参加连队的生产工作和技术服务”。有的团场还制定了在团场工作满8年后免费提供一套住房等优惠政策。二是组团赴疆内外招聘人才。从2024年开始，每年派专人或组团、参团到疆内外招聘人才，4年共引进普通院校毕业生223人，其中本科生128人，做到了每个团场新增6——10名普通院校本科生。2024年响应自治区党委、\*党委号召，一次性接受地方大中专毕业生228名。2024年与2024年相比本科以上学历人员增加70.6，大专学历人员增加50.6。改善了专业技术队伍的年龄、文化和专业结构。三是建立人才保障机制。2024年专门设立了人才开发专项资金，主要用于支持人才队伍建设，扶持团场及困难企业的人才开发工作等。目前，引进的毕业生大部分安心在工作，有的已在安家，毕业生的稳定巩固率逐年提高。

（二）积极开展中高层次人才、“特殊人才”的引进工作。本着“不求所有，但求所用，不求常在，但求常来”的原则，制定优惠政策，邀请各类专家和“特殊人才”到\*从事

**第二篇：大力实施人才强师战略力求“三个环节”新突破**

近年来，党委以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻党的十六大精神，紧紧围绕发展和全面建设小康社会的目标要求，充分认识人才工作的重要性，制定了“人才强\*”战略，提出了要像大力抓经济工作一样抓好人才队伍的建设。在人才培养、吸引、用好三个环节上实现了新的突破，人才资源开发取得了明显成效。

一、从培养人才入手，实施“人才强\*”战略，着眼于人才素质的提高

地处边远，自然环境恶劣，生活和工作条件较艰苦，2024年以前一度人才流失严重，平均每年有近百人流出，其中大部分是高学历、高职称、年轻有一定工作经验的管理人才和专业技术人员。另外在人才队伍中，还有一些老专家、技术人员陆续退休，如原有的六名享受政府特贴人员已全部退休，使人才的总体层次降低。针对这一现状，从实际出发，紧紧抓住人才资源开发最便捷、最有效的办法，立足于培养自己的人才，提高现有人才的素质。为此相继制定了《2024—2024年干部教育培训规划》和《2024—2024年人才队伍建设的意见》并积极付诸实施。

（一）加强党政干部队伍教育和培训。把干部的教育重点放在了加强政治理论学习，提高理论素养上，放在提高干部理论联系实际的能力和水平上。先后依托各级党校认真系统地学习“三个代表”重要思想和十六大精神,学习《领导科学》、《行政管理学》等知识。仅2024年采取送出去、请进来等方式培训团处级领导干部180余人（次）。党校举办营、连级干部培训班3期，十六大专题研讨班和“三个代表”重要思想学习班11期，共培训干部900余人次。出台了《后备干部管理办法》。选拔优秀的年轻干部进入后备干部队伍，实行滚动管理，通过定岗位挂职锻炼、定目标学习培训等方式提高素质，2024年首次选派11名后备干部到地区县（市）挂职锻炼。

（二）加大企业管理干部的培养。对企业管理干部在加强理论培训的同时，加强专业知识培训，先后委托石河子大学到举办企业管理干部培训班四期，培训人数达200余人。同时，采取目标管理、量化考核的办法，使他们在岗位上锻炼提高。

（三）加强专业人才队伍培养力度。一是积极推进多渠道、多层次、多形式的专业技术人员继续教育。目前参加继续教育人数累计1000余人。依托成教中心举办营销、金融、企业管理、现代农业等专业和学历班，提升知识水平，现在职在校生达1000余人。在团场开展了农工技术职称评定工作，提高职工科技致富的本领。二是选拔培养学术技术带头人。出台了《推荐选拔学术、技术带头人的办法》。提出了选拔的资格条件和标准，制定了“评为学术、技术带头人，每年可享受一次全面体检，每月享受100元生活津贴”等待遇的政策。评选出农业、工程、教育、卫生等五个行业20名\*首批学术技术带头人。三是选派专业技术人员外出学习培训。近年共有18批98人，组团到内地进行实地考察学习，引进了经济效益高、适合本地种植的经济作物酱用番茄、淀粉用马玲薯和养殖乳肉兼用牛等项目已初见成效。

二、从吸引人才入手，实施“人才强\*”战略，着眼于人才总量的增加

《人才资源开发“十五”计划》提出了实施“人才强\*”战略规划，在《人才资源开发计划实施意见》中制定了引进人才的优惠政策，提出了3年引进普通高校毕业生200名的任务。采取了变人才流动由“被动适应”为“主动出击”，广招人才的措施。

（一）大力引进普通院校毕业生。一是完善政策体系，增强对毕业生的吸引力。《实施意见》明确规定：“根据引进人才所学专业，安排在机关相关科室或生产一线。第一年专科毕业生工资不低于600元，本科毕业生不低于800元，一年试用期满，根据考核情况，由用人单位按干部任用条件给予任职，工资待遇比照国家行政机关同类人员标准执行。试用期暂不受岗位限制，行政关系在团机关，住所安排在团部，提供单元住房。每年生产季节深入连队，参加连队的生产工作和技术服务”。有的团场还制定了在团场工作满8年后免费提供一套住房等优惠政策。二是组团赴疆内外招聘人才。从2024年开始，每年派专人或组团、参团到疆内外招聘人才，4年共引进普通院校毕业生223人，其中本科生128人，做到了每个团场新增6——10名普通院校本科生。2024年响应自治区党委、\*党委号召，一次性接受地方大中专毕业生228名。2024年与2024年相比本科以上学历人员增加70.6%，大专学历人员增加50.6%。改善了专业技术队伍的年龄、文化和专业结构。三是建立人才保障机制。2024年专门设立了人才开发专项资金，主要用于支持人才队伍建设，扶持团场及困难企业的人才开发工作等。目前，引进的毕业生大部分安心在工作，有的已在安家，毕业生的稳定巩固率逐年提高。

（二）积极开展中高层次人才、“特殊人才”的引进工作。本着“不求所有，但求所用，不求常在，但求常来”的原则，制定优惠政策，邀请各类专家和“特殊人才”到\*从事科研和其他工作。对有特殊贡献的人才，在荣誉称号、报酬、住房等方面均优先照顾。如夏子街澎润土有限公司，为改进生产工艺高薪聘用外地专家，用“汽相法”制成活性白土，2024年、2024年该公司均创年利润100多万元。油化公司请专家指导提高了油品质量和出油率。188团聘请专家教授建立“决策咨询专家”库，进行长期技术指导和合作。高薪聘请专家开发极早熟植棉技术和节水灌溉技术等。

（三）在吸引人才的过程中，还扬长避短，利用本地丰富的云母、煤炭等矿产资源，“喀纳斯湖”、“额尔齐斯河”、“布伦托海”等得天独厚的旅游资源，吸引各地企业、个人来投资合作，开发赢利。目前，该\*已初步与上海等地企业集团，达成合作开发水上旅游项目的协议，大批专业人才将相继来发挥才干，开拓事业。

在广纳贤才、加快发展的过程中，还把人才的引进和使用与发展经济、深化改革、调整结构的具体措施、步骤有机结合起来，使人才资源有效转化为推动经济发展的资本和动力。目前，伊力特·\*30万吨水泥生产线、蕃茄厂、油脂化工公司扩建等一大批招商引资合作项目已相继开工建设或建成投产。各类专业技术人才和管理人才也将陆继到位。与上海水产大学建立长期技术服务项目，联合攻关，研制成功了额河特种鱼的鱼苗繁殖；聘请6名高校和\*农科院专家，长期在生产一线进行科研和指导，大大提高了农牧业生产的科技服务质量和经济效益。

三、从人才使用入手，实施“人才强\*”战略，着眼于人才效益的发挥

（一）深化干部人事制度改革，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》选贤任能。一是逐步建立健全民主推荐、考察考核、任前公示等制度。二是加强干部交流力度，抓好一线基层领导班子建设。三是推行竞聘上岗。四是逐步改善专业技术队伍结构。推行“评聘分开”、“自主聘任”的办法，使职称评聘政策向优秀青年人才倾斜，不搞论资排辈，不搞终身制，人尽其才、才尽其用。

（二）重视引进人才的使用。为用好引进人才制定的《人才资源开发“十五”计划实施意见》和《2024年人才资源开发实施意见》等文件。一是着力优化人才环境。2024年高级中学从内地高等院校引进应届毕业生50余人，吸引中学高级教\*20余人，学校为他们提供了良好的生活和工作环境，同时在工作上大胆使用，有的成为教学骨干，有的担任了教研组负责人。监理公司从内地招聘18名工民建、水利等专业的本科毕业生，现均成为公司技术骨干。二是把招聘的普通院校毕业生做为选派生使用。近年来，从引进的普通院校毕业生中确定选派生50人，把他们(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)列入后备干部进行重点培养，已有大学生24名在连级岗位、3名在科级岗位工作。

（三）重视人才资源二次开发。2024年制定了《关于返聘专业技术人员的暂行办法》。首次返聘了6名在专业岗位上有较高水平并有丰富实践经验和一定组织能力的退休人员，做技术指导和“传、帮、带”工作。

近几年，在人才的培养、吸引、用好上三管齐下，保证了“人才强\*”战略的顺利实施。今后，将以全国人才工作会议为指导，以人才会议为契机，坚持用“三个代表”重要思想统领人才工作，围绕中心，服务大局，与时俱进，开拓创新，大力实施“人才强\*”战略，为全面建设小康社会提供人才支持做出新的成绩。

**第三篇：唐山将大力实施人才强市战略**

唐山将大力实施人才强市战略

2024-08-20

日前，市委召开八届常委会第115次(扩大)会议，传达学习全国人才工作会议及京津冀鲁部分城市人才工作座谈会精神，研究部署我市人才强市战略的推进措施。会议强调，要把人才作为科学发展的第一推动力，大力实施人才强市战略，为科学发展示范区和人民群众幸福之都建设提供强有力的人才支撑和智力支持。

省委常委、市委书记赵勇主持会议并讲话。市委常委出席会议。市人大、市政府、市政协领导班子成员，市公检法三长列席会议。

会议指出，5月25日至26日，中共中央、国务院在北京召开全国人才工作会议，胡锦涛、温家宝、习近平等中央领导同志分别作了重要讲话。会议明确了建设人才强国的指导方针、战略目标、总体部署、主要任务和重大举措，为做好新形势下的人才工作指明了方向。8月13日，京津冀鲁部分城市人才工作座谈会在北京召开，李源潮同志出席会议并作重要讲话，我市在会上作了典型发言。全市各级各单位要认真学习、深刻领会全国人才工作会议及京津冀鲁部分城市人才工作座谈会精神，切实把人才强市作为推进科学发展的基础性工作，作为加快科学发展示范区建设的战略选择，作为加快经济发展方式转变、建设国家创新型城市的核心动力，牢牢抓住不放，切实抓紧抓好。

会议指出，近年来，市委、市政府高度重视人才工作，我市人才工作和人才队伍建设取得积极进展，人才队伍整体水平和创新能

力进一步增强。但也要清醒地认识到，我市人才工作还存在着总量不足、结构不优、配臵不当、创新活力不强、体制机制不活等问题。各级领导班子和领导干部要以强烈的责任感和紧迫感，把人才工作摆在优先发展位臵，千方百计培养人才、吸引人才、开发人才、用好用活人才，以“第一资源”支撑“第一要务”。具体要抓好“六个一”。第一，确立一个战略。大力实施人才强市战略，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，突出人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先发展，真正确立起人才优先发展的战略布局。第二，制定一套规划。进一步细化完善《唐山市人才强市战略规划》，使之与科学发展示范区战略规划、“十二五”规划、国家和省人才规划以及其他专项规划相互衔接。在此基础上，指导各县(市)区、各级各部门包括国有企业抓紧制定本地区、本单位的人才规划，从而在全市形成一整套完整的规划体系。第三，实施一批工程。一是创新型人才开发工程。大力推行“一个名人、一个品牌、一个产业”人才开发模式，深入实施百名院士、千名博士、万名硕士高端人才引进计划、万名专家柔性引进计划和重点高校联姻计划，大力培养引进各类创新型人才。二是领导力提升工程。继续采取选送优秀干部赴国内外高校深造、到重点项目建设一线锻炼等办法，大规模培训干部，大幅度提高干部素质，着力建设一支眼界开阔、思路开阔、胸襟开阔的高素质干部队伍。三是企业经营人才培育工程。组建创业大学，开设每月一次企业家大讲坛，启动民营企业接班人和新生代企业家培训计划，分期组织规模以上企业高级管理人员进行轮训，加快培养一大批职业化、现代化、国际化的优秀企业家。四是海外

人才引进工程。结合战略性新兴产业发展和中日唐山曹妃甸生态工业园建设，创造环境和条件，以全球化的视野和超常规的举措，大力引进海外人才。五是高技能人才振兴工程。加快实施职业教育规模倍增计划，大力推行“三元制”职业教育模式；深入开展“对标行动”，引导企业推行培训师制度、名师带徒制度和技师研修制度；实施“1＋3”(高校＋职校、技校、社会培训机构)实用人才培养计划，不断扩大专业技术和高技能人才规模。六是社会事业和社会管理人才培养工程。在科教文卫等社会事业建设方面加快培养拔尖人才，下大力气改变社会管理人才匮乏现状。七是农村实用技术人才培训工程。培养更多的致富带头人、科技带头人、经营带头人等农村实用人才，加快现代农业发展。第四，建设一个“特区”。认真学习借鉴北京市建设人才特区的经验，采用特殊的政策、特殊的举措吸引人才、培养人才，努力把曹妃甸打造成人才“特区”和“高地”。第五，完善一套政策。着眼于调动各类人才的积极性、主动性和创造性，建立健全人才培养开发、评价发现、选拔使用、流动配臵、激励保障等方面的一系列政策措施，形成条条大路通罗马的政策环境，让每一个人都感到有希望、有机会、有动力。第六，健全一套工作机制。健全领导机制、市场机制、考核机制和舆论引导机制，形成党委统一领导，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大格局。

市人大、市政府、市政协秘书长，市委、市政府有关副秘书长，各县(市)区委书记、市各派出机构主要负责同志，市直各单位主要负责同志，有关院校、企业主要负责人列席会议。

**第四篇：大力实施人才强国战略**

大力实施人才强国战略

曾庆红

【摘自《施工企业管理》2024.6】当今世界，经济社会发展的竞争，说到底是人才的竞争。谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。在新世纪新阶段，大力实施人才强国战略，是增强我国综合国力和国际竞争方的必然选择。

第一，牢固树立人才强国的战略思想。实施人才强国战略，要紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，充分发挥我国的人力资源优势，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就数以千万计的专门人才、一大批拔尖创新人才和一大批善于治党治国的优秀领导人才。适应新形势新任务的要求，人才工作要开阔新事业，打开新思路，创造新机制，形成新优势。要通过人才强国战略的实施，广泛调动各方面人才的积极性，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，为实现中华民族的伟大复兴而奋斗。

第二，努力做好人才培养工作。人才培养是人才工作的基础环节。经济社会要发展，人才培养一定要先行。要认真贯彻《2024～2024年全国人才队伍建设规划纲要》，尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，有计划地培养各类人才，做到各类人

才队伍协调发展。要科学制定各类人才的培养目标。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下工夫，全面提高领导水平和执政水平；对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高他们驾驭市场、参与竞争尤其是参与国际竞争的能力；对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，促进知识更新，着重提高他们的创新能力。人才培养工作，要多管齐下，在加快发展普通教育的同时，大力发展成人教育、职业教育和专门培训，鼓励自学成才。要不断研究在实践中培养人才的方式方法，把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，促进人才在实践中成长、在使用中提高。

第三，加强党对人才队伍建设工作的领导，创新机制、完善政策。要抓紧建立和完善中国特色的人才政策体系和人才工作机制，努力使人才政策更加科学合理，人才机制更加充满活力。遵循各类人才成长的规律，建立竞争择优的人才选拔机制，完善考试、考核和测评方法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。建立和健全统一有序的人才市场，打破人才的部门、地区、所有制 壁垒，打通各类人才队伍之间的交流渠道，建立开放灵活的人才流动机制。对国内紧缺人才，可以有组织地面向海外招聘。积极吸引海外学子和各类人才回国创业。要为西部大开发提供人才保 证，把市场配置和组织调配有机结合起来，坚持用事业留人、用感情留人、用适当待遇留人，充分利用本地人才，积极引进外来

人才。采取人才柔性流动的方式，“不求所有，但求所用”，引导和促进人才向西部流动。进一步做好干部援藏、援疆工作，继续组织好“博士服务团”和“西部之光”等智力支援西部开发的活动。抓紧建立完善各类人才规范的评价体系、国家奖励体系和激 励制度，充分体现知识的价值、劳动的价值和人才的价值。各级党委和组织部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一 领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。(摘自《经济日报》)

**第五篇：实施人才强市战略**

实施人才强市战略，培养和造就一大批门类齐全、结构合理、素质优良、具有较强创新能力、适应经济和社会发展需要的各类人才，是我市全面建设小康社会，推进三个文明建设，构建和谐黄冈的重要保证。根据我市国民经济和社会发展“十一·五”规划的要求，结合人才素质工程实施方案，特制定本纲要。

一、全市人才队伍建设现状

改革开放以来，特别是“十五”期间，我市人才工作取得明显成效，人才队伍建设得到全面加强。

1、人才队伍的总量进一步增长。截止2024年底，全市各类人才总量为36万余人，其中党政机关干部24409人，其中地级干部36人，县级干部 944 人，科级干部8812 人。全市专业技术人员115829人。其中事业单位专业技术人员 104478人，企业单位管理人员和专业技术人员11351人。全市企业管理人员8769人，其中国有企业管理人员5073人，非公有制企业管理人员3696人。据不完全统计，全市现有农村实用人才215462人，其中种植人才77120人，养殖人才44507人，加工人才8425人，农村经营管理人才85410人。全市共有各类技能人才178470人（不含外出务工人员），其中初级工19370人，中级工145549人，高级工8440人，技师（经营师）、高级技师（高级经营师）5111人。

2、人才队伍的结构得到进一步调整。从专业技术人才队伍的学历结构看，大专以上学历占专业技术人员总数的55%（不含非公有制企业），比“九五”期末的32%提高了23个百分点；从专业技术人才的年龄结构看，45岁以下专业技术人员占73%，年龄断层的趋势减缓，逐步形成比较合理的年龄梯次结构；从专业技术人才能级结构看，中高级专业技术职务的人数在人才总量中的比例，由“九五”期末的35%提高到现在的55%。

3、人才分布格局有所改善。从产业结构来看，三大产业专业技术人才分布比例为1：2.5：8.3，与“九五”期末的1：3.5：7.6相比，第三产业专业技术人才比例明显提高，这与我市产业结构调整的方向基本一致。此外，人才的行政层次分布、行业分布、所有制分布状况也有所改善，逐步呈现出与经济结构调整相适应的发展格局。

4、用人环境不断改善。为了吸引留住人才，我市先后出台了一系列政策，千方百计改善现有人才的生活条件和工作环境，先后建立了博士后产业基地和博士后工作站，逐步形成了尊重知识、尊重人才的良好社会氛围。

5、人才市场体系开始形成。“十五”期间，我市人才市场建设步伐逐年加快，现已建成省级区域性人才市场1家（鄂东人才市场），市县所属人才市场11家，乡镇人才交流服务站27家，民营人才市场2家，形成了以鄂东人才市场为龙头，市县乡三级人才市场共同发展的人才市场体系。在充分肯定我市人才队伍建设成绩的同时，还要清醒地看到，我市人才工作和人才队伍建设还存在一些不相适应的问题，主要是：人才队伍的总量不足，整体素质不高，还不能适应经济社会发展的需要；人才的产业、行业分布结构不尽合理，第一产业的专业技术人才相对短缺，第二产业高层次人才匮乏，第三产业专业技术人才过于集中在文、教、卫等行业；人才引进困难，流失现象严重；人才资源的利用率不高，作用发挥不够。同时，一些地方和单位人才意识不强，人才管理体制和机制不活，工作方法滞后，宏观管理乏力，人才市场体系还不完善，人才的市场配置效能未能充分体现。各级党委和政府要大力开发人才资源，切实把人才工作和人才队伍建设作为一项重大战略任务抓紧抓好。

二、人才队伍建设与发展的指导思想和基本原则

今后一个时期，我市人才队伍建设的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会精神，坚持党管人才原则，遵循市场经济规律和人才成长规律，重视发挥用人主体的积极性和市场对人才资源配置的基础性作用，通过体制创新、政策创新、观念创新，培养、引进和使用好人才，努力建设一支高素质的人才队伍，逐步实现人才培养大市向人才使用强市的转变，为全面建设小康社会、构建和谐黄冈提供人才保证和智力支持。

2024—2024年，全市人才队伍建设应坚持以下基本原则：

——坚持党管人才的原则。从加强党的执政能力建设和巩固党的执政地位的高度，深刻认识加强人才队伍建设的重要性，充分发挥党的执政优势，不断强化“人才资源是第一资源”的认识，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，形成人才资源开发的整体合力。

——坚持人才队伍建设与经济和社会发展相协调的原则。人才队伍建设既要讲求前瞻性和战略性，为黄冈经济社会的发展超前培养和储备人才，又要注重现实性和实效性，把人才队伍建设与经济社会发展结合起来，按照黄冈经济和社会发展第十一个五年规划，确立人才队伍总量增长、素质提高、结构优化、布局调整等目标，使人才队伍建设更好地适应经济社会发展的需要。

——坚持以科学的人才观指导人才队伍建设的原则。在经济相对不发达的条件下，建设人才队伍，必须立足实际，超越常规，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要指标，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份。党政人才重在群众认可，企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可，使人才队伍建设更加符合我市实际。——坚持人才队伍建设培养与引进相结合的原则。高度重视现有人才资源的培养开发，注重继续教育和实践锻炼，充分挖掘人才潜能，提升人才队伍素质。同时，更新观念，优化政策，建立人才集聚机制，结合产业开发、招商引资和社会发展，大力引进我市急需的人才和智力。健全竞争淘汰机制，推动人才内部竞争，实现人才队伍规模和素质的同步提高。

——坚持人才队伍建设分类指导和依法管理相结合的原则。人才队伍建设在统筹规划、整体部署、系统开发的基础上，必须区分各类人才的不同特点和区域、行业发展的不同需要，提出相应的发展战略和具体要求，建立符合各类人才发展规律的人才开发机制和人才管理体制。人才资源的开发使用和管理，依据有关法律法规来进行，认真解决人才无序流动的问题。采取行之有效的措施，切实保护人才的合法权益。

——坚持人才队伍建设市场配置与宏观调控相结合的原则。遵循市场经济规律，把握人才流动规律，充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用和杠杆作用。运用法律和行政手段，加快人才资源开发社会化进程，提高人才资源配置的市场化程度，合理调节人才流动，在流动与优化中实现更高层次的平衡，满足经济和社会发展对人才的需求。

三、人才队伍建设的主要任务、发展目标和工作重点

（一）今后五年人才队伍建设的主要任务

适应我市全面建设小康社会的需要，紧扣经济社会发展的大局，以人才能力建设为核心，以调整和优化人才结构、布局为主线，以培养和选拔党政领导人才、企业家、学术技术带头人为重点，着力加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍建设，力争到2024年形成一支规模宏大、素质优良、结构优化、布局合理、门类齐全、配置科学，适应我市经济社会发展需要的人才队伍。建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，促进人才的有序流动。建立比较完善的人才资源开发管理体制和运行机制，高起点构筑吸引和使用人才的优势平台，把黄冈建设成为人才强市。

（二）今后五年人才队伍建设的主要目标

1、总量目标

到2024年，各类人才的总量达到61.2万人，其中党政人才3万人，企业经营管理人才1.2万人，专业技术人才12万人，农村实用人才25万人，技能人才20万人。

2、结构目标

党政干部队伍：全市党政干部队伍能力水平和结构明显改善。到2024年，市直单位、县市区党政领导班子，形成以45岁左右干部为主体、梯次构成的年龄结构，科级以上干部大专以上文化程度达到100%，并在领导素质、专业布局、年龄结构方面与我市经济和社会发展基本适应。

企业经营管理人才队伍：以培养企业经营管理人才队伍为重点，以高新技术、生物医药、食品加工、机电设备、旅游服务和民营经济等支柱产业、新兴产业为人才汇聚的主要板块，逐步形成以中青年为主体，老中青优势互补，充满生机活力的企业经营管理人才队伍。

专业技术人才队伍：到2024年，全市专业技术人才总量在现有基础上增长20%，达到13万人以上。学历结构进一步优化，大专学历以上人员比重明显提高，达到80%，其中本科以上学历人才比例达到40%左右，研究生以上学历人才的比例有明显增长。产业技术人才进一步增长，一、二、三产业人才平均每年增长10%、20%和15%，其中，高级技能人才平均每年要增长25%以上，农村乡土人才平均每年要增长20%以上。职称结构趋于合理，高、中、初级专业技术人才之比接近国内外公认的1：6：14的合理比例。

3、布局目标

以市委、市政府所在地为中心，各县市区委、政府所在地为支点，农村小城镇为网点，形成星罗棋布的人才布局格局。按照统筹城乡发展的要求，采取政策措施，引导人才由城市向农村流动，由富裕地区向贫困地区流动，由富余单位向紧缺单位流动，切实解决好人才积压、人才浪费的问题。

大力调整三个产业人才分布状况。稳步提高第一产业人才，大力培养和引进农村实用人才、经营管理人才，增加支柱产业、特色产业的人才数量；充实提高第二产业人才，大力引进和培养企业经营管理人才，努力建设一支高素质的企业家队伍。大力培养和引进高新技术产业、支柱产业、新型产业、重点工程紧缺的高学历、高职称、高技能的专业技术人员；调整优化第三产业人才，提高教育、卫生等行业的人才质量，重视引进、培养和留住中高级专业人才和学术技术带头人。保持科研人才队伍的稳定增长，着力培养和引进具有较强科研能力的中青年专业技术人才。大力培养和引进旅游服务、对外贸易、信息咨询、金融保险、社会中介和其他新兴的第三产业人才。

4、素质目标

通过多种形式的教育培养和实践锻炼，全面提升三支人才队伍的综合素质。在思想政治方面，自觉实践“三个代表”重要思想，认真贯彻党的路线方针政策，始终与党中央保持高度一致，具有较高思想理论水平，善于从政治和全局上观察形势、思考处理问题。在道德品质方面，具有科学的世界观、人生观和价值观，坚持实现个人价值和实现社会价值相统一，遵守社会主义道德规范，遵纪守法，诚实守信，廉洁奉公。在知识结构方面，具有较高文化知识，精通业务，掌握一定技能，具有做好本职工作所需要的知识储备。在能力水平方面，党政干部队伍要有较强决策能力、应变能力、改革创新能力、驾驭全局能力、组织指挥能力；企业经营管理人才队伍要有较强创业能力、驾驭市场经济能力、营销能力、资本营运能力、经营管理能力；专业技术人才队伍要有较强科技攻关能力、发明创造能力、成果转化能力、技术应用能力。

（三）今后五年人才队伍建设的重点工作

1、加快人才管理体制创新。按照“用好现有的、培养不走的、引进急需的、重奖有功的”要求，抓紧制定和完善各种人才政策，积极推进事业单位人事制度改革，打破一切不利于人才成长、使用的体制性壁垒，用3至5年时间，营造一个有利于人才脱颖而出和人尽其才的政策法制环境。积极参与“武汉城市圈”人才一体化建设，本着“合作发展、优势互补、互惠互利、多边共赢”的原则，积极推动圈内人才的合作交流，促进我市人才资源的整合优化。

2、加快企业家队伍建设。制定企业经营管理人才培养规划，选择一批年富力强，学历、职称较高，具有培养潜力的企业经营管理人员，进行系统、规范的培训，选送部分人员到国内外大公司学习、锻炼，培养他们的创业精神、创业能力，提高经营管理水平和按国际规则办事的能力。研究和探索企业家成长规律，创造有利于企业家成长的环境。

3、加快高层次人才的培养和引进。要通过培养、发现和引进，使高层次学术技术带头人队伍建设取得突破性进展。培养、引进我市经济和社会发展所需的高新技术人才，推动科技成果转化，提升项目建设的科技含量，提高各类企业的技术创新能力和市场竞争力。

4、加快培养高技能人才和农村实用人才。根据产业发展的需要，通过职业培训、生产实践、外派锻炼等多种途径，抓紧培养我市经济发展急需的高技能人才，力争用3至5年的时间，使高技能人才队伍建设与经济发展相适应。大力实施县乡村农村实用人才工程和农民教育培训工程，培养一批农村乡土拔尖人才、农业科技示范带头人，不断适应县域经济“一主三化”、农村经济结构调整和社会发展的需要。

四、加强人才队伍建设的主要措施

（一）进一步加大人才引进的力度

1、全市人才引进的重点对象。人才引进重点是熟悉经济工作的党政领导人才、各类高层次和急需的专业技术人才、有创业能力和资金实力的企业经营管理人才。具体包括：善抓招商引资、经营城市、发展工业和现代农业的党政领导干部；高新技术产业、支柱产业、新兴产业、重点工程等领域紧缺的、具有副高以上职称或硕士以上学位的高级专业技术人员和高级经营管理人员；企事业单位急需的具有较强科研开发能力、中级以上职称或本科以上学历的中青年专业技术人才；有一技之长或科研成果、能够创造较好经济效益的特殊人才；拥有雄厚资金实力和丰富经营管理经验的创业型人才。

2、努力开辟引进人才的“绿色通道”。一是积极鼓励市外各类优秀人才以各种方式参与我市的建设事业。如调动、兼职、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业等，由人才自主选择。二是建立“党委政府引导、市场调节、智力流动、来去自由”的人才柔性流动机制，吸引周围大城市的医疗、高校、科研院所、企业集团的高级专家来我市兼职。全力抓好招商引资引智工作，采取国有企业租赁、托管、整体出售、合资合作等方式，引进一批国内外知名企业的经营管理人才。三是建立人才储备制度。每年从自然减员中拿出一定数量的编制，用于补充理工和经济管理专业的大学应届毕业生。

3、创造优厚待遇引进人才。引进的人才可实行协议工资，上不封顶，不受档案工资限制。凡携带资金、项目或科研成果在我市创办企业的，享受招商引资的所有优惠政策。对高层次人才和急需人才，人事部门可接转人事档案、直接聘任和优先晋升专业技术职务，业绩特别突出的可破格晋升；劳动和保障部门予以续保养老金，或由用人单位参照同类人员补缴养老金；有关部门要帮助优秀人才及时解决亲属调动、所需住房、职称评定、子女入学和就业等实际问题，解决他们的后顾之忧。

（二）进一步加大人才选拔的力度

1、建立和健全科学的人才评价机制。完善党政领导干部考核制度，建立健全党政干部实绩评价体系，形成以工作实绩为主要内容的党政干部考核评价标准；对国有企业领导人员的业绩进行严格的审计和任期审计，审计结果作为确定企业领导人员薪酬和奖惩的依据；进一步深化职称制度改革，积极探索社会化、市场化、科学化的评价机制和路子，完善以能力和业绩为核心的人才评价体系，实现人才评价从重学历、资历向重能力、业绩、贡献转变；对做出突出贡献的专业人才和高新技术、重点工程、重点学科急需的专门人才以及从国内外引进的特殊人才，实行特殊评审，充分发挥人才评价的激励、导向、选拔、培养作用。

2、建立民主、竞争、择优的人才选拔机制。进一步深化干部选拔任用制度改革，大力实行民主推荐和民主评议、全委会票决、任前公示、公开选拔、竞争上岗、差额考察、差额选举、任期制、任职试用期等制度。市、县、区和市直部门领导班子中出现空缺，从结构上需补充35岁左右年轻干部的，原则上都要通过公开选拔、竞争上岗的方式产生；严把干部队伍进口关，严格实行公务员“凡进必考”制度。积极探索使相形见绌者“下”的机制，疏通干部队伍出口，试行领导干部免职、辞职、降职制度。打破专业技术职务终身制，实现专业技术职务任职资格与工资等待遇相分离、专业技术职务聘任与岗位管理相结合。全面推行国有企业领导人员公开招聘制度。实行国有企业经营管理人才的市场化配置，打破行业、地域、身份和所有制界限，扩大国有企业经营管理人才的招聘范围，完善招聘办法，注重从国内外知名企业包括民营企业中招聘优秀企业经营管理人才。

3、认真做好拔尖人才的选拔管理工作。严格按照规定的条件、标准、程序，做好国家有突出贡献的中青年专家和享受国务院政府特殊津贴人员、湖北省有突出贡献的中青年专家和享受省政府专项津贴人员、国家“新世纪百千万人才工程”、湖北省新世纪高层次人才、市管拔尖人才的评选、管理和服务工作。各部门、行业、单位要结合实际和发展需要，选拔一批优秀人才和后备人才，实行重点资助、定向培养、重点使用、动态管理，使其健康成长和充分发挥作用。

（三）进一步加大人才培养的力度

1、以县级领导班子和领导干部为重点，加强干部队伍的思想政治建设。认真贯彻落实《中国共产党地方委员会工作条例》，结合实际制定实施细则，完善民主集中制的各项制度，健全集体领导与个人分工负责相结合的制度，提高领导决策的科学性和效率，增强各级领导班子的整体合力。进一步健全领导班子中心学习组制度，不断提高各级领导班子民主生活会的质量，经常性地开展批评与自我批评。严明政治纪律、财经纪律和群众纪律，强化对各级领导干部特别是一把手的监督。以“立党为公、执政为民”为主题，进一步改进和加强各级领导班子和领导干部的思想作风、工作作风、生活作风和学风建设。

2、加强各类人才的教育培训。根据人才成长规律，构建终身教育体系，建立政府、单位、个人共同进行人才培养和人才开发的投入机制，形成“党委政府主导、单位自主、个人自觉”的人才培养格局。以加强能力建设为主题，大力加强公务员培训，提升其开拓创新能力、科学决策能力、依法行政能力，造就一批具有世界眼光、高素质、复合型的行政管理人才；积极建立以技术创新为核心的专业技术人员继续教育体系，实施以“新理论、新知识、新信息、新技术、新技能”为主要内容的人才培训教育工程，探索建立多层次、多形式的MBA、EMBA、MPA教育和培训格局。选派重点骨干企业的领导人员到党校、行政学院脱产培训；定期开展工商管理培训，搞好多种形式的适应性短期培训；引导和支持企业经营管理人员攻读工商管理硕士学位。切实加强专业技术人员的继续教育，经常性开展各种科技讲座、学术交流、论文评选等活动。在企事业单位实行专业技术人员导师制，充分发挥学术技术带头人在人才培养中的传帮带作用。每年选派一批有培养潜力的技能人才，到职业技术学院、大型企业集团和经济发达地区进行培训，全面提高技能人才的素质，壮大技能人才队伍。每年组织1000名农村乡土人才到农业发达地区、农技推广应用先进地区和相关院校进行跟班学习和脱产学习，提高实用技术水平和实际操作能力，努力建设一支规模较大的乡土拔尖人才队伍。建立激发人才自觉学习、自我提高的机制。鼓励干部和专业技术人员在职参加各种形式的高层次学历教育。

3、以提高领导水平、业务水平和实践能力为目标，多途径地开展各类人才的实践锻炼。采取上挂下派等多种形式锻炼干部，有计划地安排年轻干部到经济发达地区解放思想、更新观念，提高驾驭市场经济的本领；到基层、艰苦地区、关键岗位和抗洪救灾等急难险重的任务中经受考验、磨炼，丰富阅历，提高解决实际问题和应对复杂局面的能力。加大机关内部轮岗和上下级机关之间、不同工作性质部门之间、机关与基层之间的干部交流力度，努力使年轻干部成为经验丰富的复合型人才。建立企业经营管理人才库，强化企业后备领导人才的实践性培养，有计划地选派有发展潜力的企业经营管理人才到国内外知名企业跟班学习，提高经营管理水平。

（四）进一步促进人才的合理流动

1、加快人才市场建设，完善人才市场功能。坚持发展无形市场与有形市场结合，经营管理人才市场、专业技术人才市场和劳动力人才市场并存，大力加强以鄂东人才市场为龙头、县市级人才市场为主体、乡镇人才服务站为基础，全市联通、内外对接的人才市场网络体系；深化大中专毕业生就业分配制度改革，确保用人单位和人才两个市场主体到位；完善人才市场各项管理制度，加快人才市场信息化建设，经常性举办各类人才集市活动，满足单位选人和人才求职的需要。

2、大力推行人事代理制度，实行人才流动一条龙服务。充分发挥人才开发交流机构的职能作用，全面开展人才培训、人才招聘、人才身份确认、职称评定、工资定级、养老保险等一系列人事代理服务，为各类人才提供档案、户籍、组织关系托管或代理服务。

3、引导人才流向，控制人才流失。采取有效措施，促进人才由高密度地区向低密度地区、由机关向基层流动，满足优势产业、新型产业、重点行业以及企事业单位、农村等经济建设一线对人才的需求，改变人才分布与经济发展不相适应的现状，实现人才合理配置。采取有效措施，抑制人才流失。

（五）进一步加大人才使用的力度

1、打破专业技术人员的铁饭碗和职务终身制。坚持“因才适用、用其所长、人尽其才、才尽其用”的原则，积极改革企事业单位人事制度，全面推行人员聘用制度和岗位管理制度，实现专业技术职务聘任与岗位聘用相统一。

2、坚持重点人才重点使用。聘请“两院”院士、省内外知名科学家和经济学家担任市委、市政府的经济发展顾问；赋予承担项目建设和课题研究的特殊人才以充足的人权、财权、物权；实行专业技术岗位核心人才制度，充分发挥核心人才在全市各项事业发展中的核心作用。

3、大力建设人才的创业平台。设立人才创业基金，用于各类人才的培养、引进、使用资助和奖励等支出。建立人才投资担保公司，开辟人才创业园，鼓励各类人才入园创业；鼓励科技人才创办经济实体、承包项目或课题。

（六）进一步加大人才激励的力度

1、实行工资报酬与贡献挂钩的分配制度。积极推行资本、知识、技术、管理等生产要素参与分配和技术入股、管理人员持股参与分配等多元化分配办法，鼓励工资分配向优秀人才和关键岗位倾斜，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。实行国有企业经营管理者年薪制。切实搞活事业单位内部分配，实行工资总额包干、工资总额与经济效益挂钩、法定代表人个人收入与工作目标和业绩挂钩等多种分配办法。鼓励知识、管理等生产要素参与收益分配，积极探索生产要素参与分配的实现形式。允许专业技术人员在完成本职工作任务的前提下，到其他单位兼职并领取报酬。

2、建立人才奖励和补贴制度。对优秀公务员予以重用。对利税过千万的国有企业和创税过百万的民营企业的“明星企业家”予以重奖。设立科技发明奖和文艺创作奖，有重大科技发明和科研成果、贡献突出的专业技术人才，可在科技成果转化收益中提取一定比例的奖金。全市评选50名学术技术带头人。

（七）进一步加强对人才工作的组织领导

1、各级党委、政府要从战略高度认识人才工作的极端重要性，列入议事日程，摆上突出位置。加强对人才规划实施的监督检查，及时研究解决出现的新情况、新问题。把贯彻实施人才强市战略纳入各地经济和社会发展总体规划，并以此为依据，制定本地区、本单位人才工作规划。建立健全党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各负其责，全社会共同参与的人才工作新格局。进一步健全和完善市委人才工作领导小组联系会议制度，充分发挥人事、经委、农业、劳动和社会保障部门在专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、技能人才队伍建设中的职能作用，形成齐抓共管人才工作的合力。继续深化干部人事制度和人才管理体制改革，推动人才工作创新。

2、加大对人才资源开发的投入。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，加大对贫困地区人才开发资金的投入。党政机关和企事业单位要把人才培养经费列入预算。鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。

3、建立狠抓落实的工作机制。建立领导干部人才工作目标管理责任制，实行人才素质工程“一把手”负责制，将责任目标和具体项目分解到、单位和责任人，定期检查督办，年终进行评比。将人才工作实施情况纳入考核领导班子、领导干部的重要内容。

4、及时总结和推广人才工作经验。加强人才工作经验的总结和舆论宣传，广泛宣传人才工作的政策法规，大张旗鼓地宣传各类优秀人才的先进事迹，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，逐步形成引才、用才、留住人才的良好环境。

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