# 加快我县人力资源和人才队伍建设的思路与对策

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-06-07

*第一篇：加快我县人力资源和人才队伍建设的思路与对策加快我县人力资源和人才队伍建设的思路与对策[ 字体： 放大 默认 缩小 | 作者: | 来源: | 浏览:403次 ]县委常委、组织部部长刘文式在如何服务发展，充分调动和发挥广大人才的支撑...*

**第一篇：加快我县人力资源和人才队伍建设的思路与对策**

加快我县人力资源和人才队伍建设的思路与对策

[ 字体： 放大 默认 缩小 | 作者: | 来源: | 浏览:403次 ]

县委常委、组织部部长刘文式

在如何服务发展，充分调动和发挥广大人才的支撑作用方面，隆安与周边各县区既有共性的问题，也有着较为突出的问题。现结合隆安实际，就如何加快隆安县人力资源和人才队伍建设提出一些建议。

一、当前人才队伍建设存在的主要问题和原因

（一）人才总量不足。

（二）人才对经济发展的整体支撑力明显不强。

（三）人才队伍建设受体制机制的制约较为明显。

二、加快人才队伍建设的思路和对策

我们必须坚持党管人才原则，紧紧抓住全区推进北部湾经济区开放开发的机遇，重点解决当前制约隆安人才队伍建设的突出问题，切实加快人才队伍建设。

（一）统筹抓好人才队伍建设，不断扩大人才总量。

一是建立强有力的党管人才工作体系。健全人才工作考核指标体系，把党管人才的目标责任落实到各级党组织及其领导班子，纳入年度考核，形成党政齐抓人才、组织部门抓高层次拔尖人才、相关部门抓系统内重点人才、基层党组织抓一线广大人才的工作局面。二是发展经济创优人才发展平台。以华侨管理区、驮堪自给农场为平台，大力发展园区经济，提升县域工业经济的整体竞争力；同时，围绕南百高速、二级公路以及隆南大道、隆安至小林二级公路、右江两岸环江路，进一步美化、亮化县城，提高城市品位，打造县城经济圈，使隆安真正融入到广西北部湾经济区的开放开发中，切实为各类人才提供一个施展才华的广阔空间。三是全方位多渠道吸纳优秀人才。一方面要加大人才招聘力度。二方面要大力开展招商引资工作。三方面努力创优县外人才服务基层。

（二）盘活现有人才，全面提高整体能力和水平。

一是实施大规模的人才培训，努力提高人才整体素质。二是创新人才培养模式，促进人才快速成长。三是建立完善的人才激励政策。

（三）坚持改革创新，勇于突破制约人才队伍建设的体制和制度障碍。

1、要敢于打破身份限制，在党政干部后备人才的培养选拔上取得新突破。一是打破干部身份的限制。要不拘一格选人才，不管其是机关公务员或者事业单位人员身份，都应该有同等的机会可以选拔到能发挥其能力、特长的领导岗位上来。二是对“想干事、能干事、会干事”的人才要大胆选拔任用，给他们创造良好的发展平台。三是丰富后备人才的来源渠道，尽量向基层一线干部倾斜。对选派到基层锻炼多年优秀大学生“村官”，可以列为乡镇党政领导后备干部培养对象，经组织考察，符合提拔条件的可直接选进乡镇领导班子。

2、要敢于打破编制限制，在专业技术人才的培养引进上取得新突破。在当前的情况下，我们可以采取通过调剂县乡不同行业的空编数的办法，挤出一定的编制，专用于招聘县乡急需紧缺的专业技术人才。

3、要大胆探索和建立人才队伍建设绿色通道，在紧缺人才的培养引进上取得新

突破。

三、培育基地型人才的对策措施

经济的发展与人才的增长，是相辅相成和互为支撑的。前不久召开的中央政治局会议，充分肯定了近年来我国人才工作取得的成绩，提出新时期新阶段我国人才工作和人才队伍建设的指导思想、重大任务和工作目标，突出强调“人才资源是第一资源，是一个国家、地区经济社会发展的关键因素”。这是党中央根据国际国内形势的发展变化，在关系党和国家事业发展的关键问题上做出的又一项重大决策。为此，我市加快建设先进制造业基地,必须把企业人才资源开发利用工作，纳入优先位置。

1.确立企业人才资源开发的工作目标

政府及企业要进一步强化人才观念，要有忧患意识和竞争意识，把开发人才资源作为我市加快建设先进制造业基地一项首要而紧迫的任务，解放思想，转变观念，建立起请得进、用得好、留得住的用人机制，树立起“不求所有、但求所用”的柔性用人观念。经过5年的努力达到：50%以上的大企业经营者具有MBA学位或同等学历；2024以上的中小企业经营管理者，参加大专院校的职业培训；引进50名高级人才；拥有10000名外贸人才；输送50000名合格的技能工人；选派100名经济管理干部到国外培训学习。

2.全面推行按智分配

要破除论资排辈，建立重实绩、重贡献的分配制度。企业内部分配要向成绩显著、贡献突出和关键岗位人员倾斜，改革现行的工资待遇主要与职位身份挂钩的做法，逐步实行以岗位工资为主体的多种分配制度。实行按技术要素分配制度，允许优秀人才以专利、专有技术等形式获得收益；允许优秀人才以技术入股形式收取股权权益；允许优秀人才以智力资本形式获取收益。推行按管理要素分配制度，经营者无形资产可以折成股份入股；对经营者试行股票期权激励，适用对象除经营者外，还可扩大到高级管理人员、高级技术人员；还可以对国有资产增值部分进行分配，允许对国有资产增值部分由经营管理人员享受一定比例的分配权。

3.积极推进企业经理职业化

一要大力营造有利于职业经理人集聚和脱颖而出的社会环境。要尽快建立嘉兴市国有资产委员会，建立和完善企业法人治理结构，通过表彰、宣传等手段提高经营者的政治与社会地位，营造一个尊重他们的知识与才干、理解他们的艰辛与创造性劳动、正确对待他们较高薪酬与待遇的舆论环境，激励他们创业的热情。二要积极鼓励企业经营者深造学习。政府要引导和支持企业经营者提高职业道德和综合能力，可考虑将部分财政技改贴息专项资金（工发资金、中小企业扶助资金）转到支持企业经营管理者培训工作上来，尤其是选派优秀企业家和优秀中青年企业后备经营管理者到国内知名学府攻读学位、进行高级工商管理研修和赴国外进行中长期培训，可采用企业出一点、政府补贴一点的办法加以解决。三要建立企业经营管理人才评价推荐中心和经理人市场，加快推行职业经理人制度。中心既要掌握我市企业对职业经理人的需求，又要积极推荐我市企业经营管理人员参加上海国家经理学院和上海市职业经理人资格培训认证，实行资格证书互认，确立我市经理人市场的进场标准，建立企业与职业经理人双向选择的平台，加快推进我市企业经营者职业化的进程。

4.大力推进产学研相结合的人才合作模式

产学研相结合的人才合作模式，是解决我市高层次研发人才不足的有效手段，也是推进企业技术创新、知识创新和人才培养的有效手段。我市加快建设先进制造业基地，必须把这项工作放在突出的位置。一是要以更优惠和宽松的政策引导高校、科研院所、企业集团紧密携手，形成以大科研凝聚和培养人才的机制。今后5年内，我市要围绕培育和建设两个高新技术产业基地，建设和发展六个高加工度制造业基地和改造提升五个优势传统制造业基地，建立50个省级以上企业、行业技术中心，其中2个国家级技术中心，为企业尤其是从事电子信息、生物医药、新材料及重化工业产业的企业，定向培养人才。二是要促进企业主动增加科技投入。高新技术产业用于技术开发的费用不低于当年销售收入的5%，大型企业和建立省级以上技术中心的企业不低于当年销售收入的3%，其他企业不低于当年销售收入的1%，保证产学研活动的开展。三是要重点培育并增加博士后工作站的试点企业。今后5年内，要建立博士后工作分站10个以上。

5.加快培养本土技能型人才

从目前情况看，我市建设先进制造业基地，最突出的制约因素是技能型人才短缺，而数量众多的技能型人才的解决又不可能通过劳务和人才市场引进来解决。因此，当务之急是要大力发展职业教育，特别是高等职业教育，培养大批高素质的技术型应用人才，提高劳动的职业技能和素质。一要建立以政府为主导、校企紧密结合、企业共同参与教育的职教新体制。要使职业教育真正体现出特色，与生产实际相结合，须建立一种由校企共同参与教育的机制，改变目前学校相对孤立封闭式教学状况，使学校在专业设置、人才培养、课程结构和教学内容、岗位能力要求等方面与市场用人需求紧密结合，使培养的学生成为企业受欢迎的实用型人才。对企业而言，通过建立这种联合教育机制，主动参与教育，把用人需求与教育培养的目标接轨。二要建立以行业为代表的多功能实训基地。高职教育要求学生在校期间就要完成岗位所必备的专业技能，因此建立多功能的实训基地是高职教育必不可少的条件。多功能的实训基地的建立提倡以学校实训基地为基础，把学校单方面的建设变为由学校与企业共建的方式，企业与学校共同创设一个与生产实际接近的职业环境，对学生进行针对性实际训练。三要建立和实行企业职业培训师执业资格证书制度，为我市企业的职业教育培训创造良好的管理和师资条件。

6.创造优秀人才安居乐业的基础条件

加快建设先进制造业基地，培育优势产业集聚人才，除了企业自身不断努力外，政府要营造良好的居住、创业环境。一是根据我市产业布局对人才的需求，进一步制订和完善人才柔性流动的政策措施，不断扩大引进人才专项资金的规模，不断提高专项资金的使用效应，在引进人才的住房安置、生活补贴等方面要以周边城市作比较，不断发展提高。二是针对嘉兴在长三角人才一体化过程中处于人才和智力需求方的弱势地位，利用好嘉兴区位优势，通过打造新的平台，引进国内著名的大专院校和研究所，进而带动引进一大批高层次人才。三是提高嘉兴城市的品位和文化魅力，增强对高素质人才的吸引力。打响“人居嘉兴、创业在嘉兴”的口号，挖掘深厚的文化底蕴，营造更加优美城市环境，提供更方便、快捷的交通条件，具有更良好、安全的社会秩序和治安环境，享用更加完善、更加舒适的基础设施，使嘉兴城市有较强的综合竞争力、较好的声誉、较高的公认度。（摘自嘉兴经贸信息网2024-11-25）

四、人才服务

制定开放的人才政策，完善人才公共服务体系，建立全方位、一体化的人才服务网络；优化就业创业环境，以环境吸引人、以环境留住人。

（一）生活保障

建立完善的人力资源公共服务体系，鼓励公共人力资源服务机构创新。制定实施《大兴区、北京经济技术开发区关于为高层次人才提供专项服务工作的意见》、《关于鼓励高层次人才来大兴区、北京经济技术开发区创业和工作的意见》，建立“党政领导直接联系高端人才”、“政府特聘专家”、“专家委员会”等工作制度。构建全流程的公共服务链，为各类人才提供良好的工作生活环境。依托海外学人分中心，为海外高端人才居留、出入境通关、落户、社会保险、医疗保障、子女就学、住房等提供一站式服务。探索有利于吸引各类人才来新区发展的住房保障机制，千方百计解决企业员工住宿难问题。

（二）事业发展

破除不利于人才发展的机制性障碍，从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的机制。实施统一的人才政策，每年设立“1亿元人才发展专项资金”，并根据人才工作发展需要建立相应增长机制，形成具有吸引力和竞争力的新区人才政策体系和资金保障体系。

建立人才资本投入增长机制，教育、科技支出增长幅度要高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度要高于财政经常性支出增长幅度。建立科研经费匹配制度，对获得国家和北京市资助的科研项目，给予一定的经费匹配。鼓励企业通过市场机制引进紧缺人才，并给予一定的经费支持。加大对人才公共服务机构的财政投入，积极争取国家和北京市优秀人才培养资助资金，为优秀人才提供更多的国内外考察和学习机会。鼓励企业建立职业年金计划，提高人才对企业的忠诚度。

加强知识产权服务与保护，积极支持高层次人才申请国外专利。建立高层次人才建设领导责任机制，定期组织高层次人才满意度调查和工作评估，建立各级领导干部听取高层次人才意见的“直通车”制度。加大突出贡献人才表彰力度。吸收符合条件的海外人才参加政协、青年联合会、工商联等人民团体和组织。遴选一批符合条件且本人愿意的高层次人才担任各级党委和政府咨询专家。

**第二篇：加快人才队伍建设**

加快人才队伍建设

近年来，公司在推进企业人才队伍建设方面已经并将继续采取多方面的措施，不断积累经验，以期实现企业人才队伍建设的目标：

一、转变观念，深化认识，增强做好企业人才队伍建设的责任感和紧迫感

1、是要牢固树立“人力资源是企业最大的资源”的人才理念。人才是第一资源，是企业的核心竞争力，加强企业人才队伍建设是增强企业生命活力的一个重要途径。我们必须从思想上转变观念，破除企业重物轻人的现象，真正树立人才是竞争之本、发展之源的思想，这是加强企业人才队伍建设的基础和前提。

2、是要牢固树立人才重在经营的理念。现代企业的竞争实质就是人才的竞争。经营企业就是经营人才，经营好了人才也就等于经营好了企业。企业领导的人才理念对企业实施人才战略至关重要。要学会用与时俱进的标准去鉴赏和识别人才，用与时俱进的理念去培养和开发人才，用与时俱进的方法措施去管理和使用人才，做到有识才的慧眼，用才的气魄，爱才的感情，聚才的方法，为人才创造良好的环境。

3、是要牢固树立企业人才队伍建设是企业经营工作重要组成部分的观念。我们必须进一步拓展人才队伍建设工作

服务范围，把企业人才队伍建设作为我们工作的重要内容，二、创新机制，增添措施，营造加强企业人才队伍建设良好的外部环境

1、制定企业人才发展规划。根据企业人才的实际情况，制定企业人才发展长久规划，提出人才发展目标和具体措施。通过持久的企业人才队伍建设，逐步增加人才总量，提高人才素质，建立科学合理的人才梯队，为企业的发展提供持续的人才智力支持。

2、制定优惠措施吸引人才，建立科学的激励约束机制。

（1）是要拓宽选人用人渠道，通过科技项目和专业岗位公开招标和招聘，把高素质的人才引进来。根据我公司实际和企业的需要，多渠道、多方位地指导企业引进人才和智力资源。对已引进的人才，要关心他们的生活、工作，努力提高他们的工资和福利待遇，以情感留人，以事业留人，以待遇留人，确保引得进，留得住。

（2）是要完善人才奖励机制。对专业技术人员攻克技术难关、完成高新技术项目、开发出新工艺和新产品等，根据贡献的大小给予一定的物质和精神的奖励，对有突出贡献的人才实行重奖，充分调动专业技术人才的积极性和创造性。

科技创新，人才为本。人才资源已成为最重要的战略资源。要实施人才强国战略，切实加强科技人才队伍建设，为

实施本纲要提供人才保障。

1．加快培养造就一批具有世界前沿水平的高级专家要依托重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，加大学科带头人的培养力度，积极推进创新团队建设。注重发现和培养一批战略科学家、科技管理专家。对核心技术领域的高级专家要实行特殊政策。进一步破除科学研究中的论资排辈和急功近利现象，抓紧培养造就一批中青年高级专家。改进和完善职称制度、院士制度、政府特殊津贴制度、博士后制度等高层次人才制度，进一步形成培养选拔高级专家的制度体系，使大批优秀拔尖人才得以脱颖而出。

2．充分发挥教育在创新人才培养中的重要作用

加强科技创新与人才培养的有机结合，鼓励科研院所与高等院校合作培养研究型人才。支持研究生参与或承担科研项目，鼓励本科生投入科研工作，在创新实践中培养他们的探索兴趣和科学精神。高等院校要适应国家科技发展战略和市场对创新人才的需求，及时合理地设置一些交叉学科、新兴学科并调整专业结构。加强职业教育、继续教育与培训，培养适应经济社会发展需求的各类实用技术专业人才。要深化中小学教学内容和方法的改革，全面推进素质教育，提高科学文化素养。

3．支持企业培养和吸引科技人才

国家鼓励企业聘用高层次科技人才和培养优秀科技人才，并给予政策支持。鼓励和引导科研院所和高等院校的科技人员进入市场创新创业。允许高等院校和科研院所的科技人员到企业兼职进行技术开发。引导高等院校毕业生到企业就业。鼓励企业与高等院校和科研院所共同培养技术人才。多方式、多渠道培养企业高层次工程技术人才。允许国有高新技术企业对技术骨干和管理骨干实施期权等激励政策，探索建立知识、技术、管理等要素参与分配的具体办法。支持企业吸引和招聘外籍科学家和工程师。

4．加大吸引留学和海外高层次人才工作力度

制定和实施吸引优秀留学人才回国工作和为国服务计划，重点吸引高层次人才和紧缺人才。采取多种方式，建立符合留学人员特点的引才机制。加大对高层次留学人才回国的资助力度。大力加强留学人员创业基地建设。健全留学人才为国服务的政策措施。加大高层次创新人才公开招聘力度。实验室主任、重点科研机构学术带头人以及其他高级科研岗位，逐步实行海内外公开招聘。实行有吸引力的政策措施，吸引海外高层次优秀科技人才和团队来华工作。

5．构建有利于创新人才成长的文化环境

倡导拼搏进取、自觉奉献的爱国精神，求真务实、勇于创新的科学精神，团结协作、淡泊名利的团队精神。提倡理性怀疑和批判，尊重个性，宽容失败，倡导学术自由和民主，鼓励敢于探索、勇于冒尖，大胆提出新的理论和学说。激发创新思维，活跃学术气氛，努力形成宽松和谐、健康向上的创新文化氛围。加强科研职业道德建设，遏制科学技术研究中的浮躁风气和学术不良风气。

**第三篇：农村实用人才队伍建设和人力资源开发瓶颈问题与对策**

农村实用人才队伍建设和人力资源开发瓶颈问题与对策

截止2024年底，我市总人口800691人, 其中农业人口664693人；非农业人口135998人。总户数206897户，其中农村户数171842。乡村劳动力资源数351476人，其中年龄内劳动力330679人。农民是现代农业和社会主义新农村建设的主力军，其中农村实用人才更是推进现代农业和社会主义新农村建设进程的生力军。为了掌握我市农村实用人才的总量、素质、结构情况，探寻农村实用人才建设的瓶颈问题，研究进一步加速农村实用人才建设的对策，我们采用与镇村干部、种养大户、农民召开座谈会、表格统计和发放调查问卷等形式进行了专题调查研究，现予报告。

一、农村实用人才的现状

农村实用人才是指具有一定的知识或技能，为农村经济和科技、教育、卫生、文化等各项社会事业发展提供服务、做出贡献，起到示范或带动作用的农村劳动者，是广大农民的优秀代表，是新农村建设的生力军，是我国人才队伍的重要组成部分。在目前农村实用人才的界定尚没有定量标准的情况下，我们定性界定农村实用人才即指在种植业、养殖业、林业、运输业、水产养殖业、农产品营销等行业中，具备一项以上生产、管理、营销技能的生产能手和能工巧匠。

（一）农村实用人才数量、素质、结构现状

经调查汇总，我市现有农村实用人才20104人。占农业人口的3.02%；占农村劳动力资源数的5.72%；占农村年龄内劳动力的6.10%；占全市总农户的11.70%，即每100户中仅有约12个农村实用人才。

——按性别划分：其中男性17351人，占86.3%；女性2753人，占13.7%。

——按从事产业划分：其中从事种植业（果树、花木、棉花、瓜类、蔬菜、食用菌、药材等）的6815人，占33.9%；从事养殖业（养禽1000只以上、养猪100头以上、养羊50只以上、养兔100只以上、养鱼1亩池以上、养牛10头以上等）的4241人，占21.1%；从事汽车、拖拉机营运行业的8946人，占44.5%；从事农副产品营销的经纪人102人，占0.5%。

——按年龄结构划分：其中21-30岁的4447人，占22.1%；31-40岁的6201人，占30.8%；41-50岁的5790人，占28.8%；51-60岁的3349人，占16.7%；60岁以上的317人，占1.6%。

——按学历层次划分：其中初、高中学历的19208人，占95.5%；中专及以上学历896人，占4.5%。

——按农民技术职称划分：实用人才中具有农民技术职称的260人，仅占总量的1.3%。在具有农民技术职称的人员中：农民高级技 师10人，占3.9%；农民技师36人，占13.8%；农民技术员214人，占82.3%。

——按分布地域划分：310国道两侧及以北城镇周围拥有约17500人，约占87%；南部山区拥有2604人，约占13%。综上所述，我市农村实用人才队伍明显呈现出总量不足、素质不高、结构不合理的现状。

（二）农业从业者的思想现状

为了掌握广大农业从业者的思想现状，我们精心编写了包含13道问答题的《巩义市农业从业者思想现状调查问卷》，共发放200份，收回200份。汇总显示：

——87%的人认为从事种植业能够致富；2%的人认为不能；11%的人认为说不清。

——96%的人认为从事养殖业能够致富；没有人认为不能；4%的人认为说不清。

——在作为农民，怎样才能使自己的生活尽快富裕起来的选项中：100%的人选择规模养殖；43%的人选择规模种植；7%的人选择亦工亦农；没人选择咋也不能。

——今年买了几本农业科技书籍的选项中：买过1本的13%；买过2本的30%；买过3本的7%；买过4本以上的35%（其中有1人买了50多本）；13%的人没有买过。

——在如果村里建成图书室，你会经常去阅读学习吗的选项中：57%的人会经常去；39%的人偶尔会去；4%的人不会去。

——在通常你都是从那些途径获得农业科技知识的回答中：70%选择通过科技书籍；39%选择通过参加科技培训；28%的选择向其他人学习；11%选择其他途径。

——在是否愿意参加各种形式的农业科技培训选项中：愿意的100%；认为无所谓或不愿意的没有。

——在学习农业技术最佳方式的选择中：认为教师讲授最佳的46%；认为播放光盘最佳的33%；认为阅读书籍最佳的24%；认为现场指导最佳的70%。

——在最愿意在那里参加农业技术培训的选项中：选择在村里的57%；在镇里的30%；在市里的15%；选择有机会的话到外地的22%。

——在最想学习哪方面技术的选项中：选择种植业的46%；选择养殖业的83%；选择其他的没有。

——在为了提高自身种养殖业技术水平，最希望政府给于哪方面服务的选项中：选择组织培训的65%；选择专家上门指导的50%；选择帮助建立村级图书室的15%；选择送书的13%；选择无所谓的没有。

——在2024年你接受过几次农业技术培训的选项中：选择1次的43%；选择2次的48%；选择3次以上的9%；选择无的10%。

——在你认为制约农业发展的关键因素选项中：选择资金的78%；选择人才的57%；选择技术的46%；选择土地规模的15%。

综上所述可以认为：农业从业者对通过规模养殖和规模种植实现致富信心十足，对通过不同途径获取知识提高经营管理水平有一种渴望，对希望政府提供的帮助和服务有着理性的需求。同时也可以看到：我市农村实用人才队伍建设有着广泛的群众基础。

二、农村实用人才队伍建设和人力资源开发的瓶颈问题

近年来，在市场的带动下，经过农业职能部门的宣传、引导、培训，一批农村实用人才逐步成长起来，其中一部分通过种植、养殖业规模经营，创造了规模效益，在农村产生了极大的辐射带动作用，对现代农业建设和社会主义新农村建设发挥着巨大的推动作用。但在调查中能明显的感觉到，我市农村实用人才队伍建设仍然存在着一些瓶颈问题，这些问题的存在严重地制约着农村实用人才总量的快速增加、素质的快速提高和结构的日趋合理。

（一）政府部门对农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发没有列入重要议事日程。2024年11月8日，中共中央办公厅、国务院办公厅提出《关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》（中办发[2024]24号），强调“加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发是一项重大而紧迫的战略任务”，全文七款二十五条，对加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发进行了详尽的部署。因此，我市也应尽快按照中共中央、国务院文件精神的要求，按照现代农业和社会主义新农村建设对实用人才的需求，把加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发列入重要的议事日程，成立负组织协调职责的领导机构，制定相应的政策，建立完善的机制，投入有效的资金，配备相应的设施设备，加大表彰奖励的力度，加速培养和壮大我市农村实用人才队伍，为社会主义新农村建设提供强有力的人才支撑。

（二）镇（办）级农业专业技术队伍出现严重弱化，村级没有专职农业技术员。随着镇级政府体制改革，原有的“八大站”除电业管理站仍独立存在外，其余七站（农技、种子、水利、农机、林业、农经、畜牧）合并为农业服务中心，工作人员的的基本情况发生了重大变化，据调查统计：19个镇办（不含新华办）现有工作人员97人，其中农业专业技术人员45人（含农技、种子、水利、农机、林业、农经、畜牧），非农专业技术人员52人。农业专业技术人员依专业分类：农技19人，畜牧6人，林业5人，水利8人，农机3人，其它3人。依学历分类：本科4人，大专19人，中专22人。依职称分类：副高1人；中级16人；初级14人；其它14人（享受行政或工人待遇）。由此可见，镇一级农业专业技术队伍，其数量、专业素质、专业结构出现了严重的弱化。近年来，村级已经不再安排专职农业技术员。

（三）用于实用人才培养和农村人力资源开发的专项资金投入严重不足。

（四）缺少现代化的培训设施和设备，导致培训方式单

一、培训密度小、规模小、层次低、效果差。

三、加快农村实用人才建设和人力资源开发进程的对策

农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发是建设新农村的基础性工作，成效大小直接影响到新农村建设的质和量。没有新农民，就没有新农村；没有农民素质的现代化，就没有农业和农村的现代化。要改变目前一定程度上的政府建设新农村为农民建设新农村，就要从基础性的工作做起，即培养和造就一大批有知识、会管理、善经营的新型农民技术队伍，加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发，为农业、农村的现代化提供数量足够多、素质足够高、结构日趋合理的新型农民。

（一）提高认识，加强领导。农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发是一项系统工程，不仅涉及农业等职能部门，也涉及文化、卫生、教育、科技等部门；不仅需要市委、市政府统筹组织协调，也需要部门之间的密切配合与合作。因此，市委、市政府应成立领导组织，建立联席会议制度，定期研究协调工作的开展，真正把农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发工作纳入政府的重要议事日程。

（二）为农村实用人才创业兴业搭建平台。加大指导和扶持力度，在土地流转、技术支持、项目立项、资金投入等方面实行倾斜政策，支持农村实用人才创业兴业。对符合产业政策、有科技创新意识、科技含量高、有利于扩大就业的农民合作经济组织给予税收优惠。加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险，积极引导各类金融机构为农村实用人才创业兴业提供金融支持。稳步推进和积极规范民间借贷，引导农村实用人才创办资金互助组织。鼓励和支持农村实用人才牵头建立专业合作组织和专业技术协会，提高农民的组织化程度。鼓励和支持农村实用人才创办科技示范基地、优质农产品示范园，加快新技术、新品种的推广应用。鼓励和支持农村实用人才领办、创办从事农产品生产、加工、销售的各类经济实体，大力发展“一村一品”，推进农业产业化进程。鼓励和支持农村实用人才开办技术培训班、农业技术研发、技术中介服务机构和区域性同行业月例会制度，普及推广科技知识和实用技能。依法保护农村实用人才的知识产权和合法权益，支持他们开展技术引进、开发、推广和成果转化等创新活动。

（三）建立资金投入机制，加大资金投入力度。目前，我国总体上已经进入以工促农、以工补农、以城带乡的发展阶段，建设现代农业、建设社会主义新农村也是我市实现跨越式发展必须完成的课题。着力建设一支宏大的适应现代农业和新农村建设需要的实用人才队伍，并以此推动农村人力资源开发进程，会收到事半功倍之效。因此，必须研究建立资金投入的长效机制，必须进一步加大资金的投入力度。

（四）完善现代化培训设施设备配备，着力提高培训覆盖面和培训效果。要充分发挥农民职业培训机构如市农广校等的农民培训主力军作用，如山东等省和我省一些地市那样，配置现代化的培训设施和设备，配置科技培训直通车，开通农技服务热线电话，逐步建成农业远程教育网络并延伸到村，真正让农民职业培训机构人尽其才、物尽其用。通过对镇村农技服务和推广人员开展知识更新和提升培训；通过对村支两委党员干部和规模种养户等开展一定层次的学历教育；通过对广大农业从业者开展系统的技术培训和创业培训；通过多种形式的实用技术培训，为现代农业和新农村建设提供强有力的人才支撑和智力支撑。

十年树木，百年树人。加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发是一项长期的系统工程，是建设社会主义新农村的基础工程，需要认真研究、科学规划、持续实施，方可取得满意成效。本文仅就对我市现状调查汇总的基础上，找到一些明显存在着的制约发展的瓶颈问题，针对这些问题提出了相应的对策。由于时间紧迫，难免挂一漏万。尚待进一步探讨和研究。

农业人力资源开发离不开教育

农村人力资源开发题目太广，而且迁移和流动性比较大，还是谈一下农业人力资源开发。为什么？这是考虑长远和发展趋势，象美国、英国、日本、韩国那样，即使是再强调人少地多还是人多地少，农村人口大都减少到农业人口，而真正的农民只有国家人口总数的2——3%，美国是这样，而日本、韩国是人多地少的国家，农业人口只有国家总人口的6%——7%，农民还是2%——3%。因此说，农业人力资源开发还是比较长远而稳固的话题。正如日本的农村教育维系到上一世纪八十年代后，从文献中消失一样。

谈起我国的农业人力资源开发，就不能脱离我国的政体和社会制度，比起资本主义国家显然有不同的地方，如党政领导干部，主管农业的地委（市委）、县委书记、地区专员、市长、县长、乡镇长等，即使是村干部还有村支书呢。因此说，我国的农业人力资源应该包括：（1）主管农业工作的党政领导干部；（2）农业专业技术与管理干部，包括农业厅局、处室（科）行政干部和农业专业技术类干部；（3）农民。

我国农业人力资源开发的管理体制也有特色，党政领导干部归属组织部门管理，专业技术管理干部由人事、农业部门管理，农民由地方政府和农业部门管理。农业人力资源开发具有其他行业部门无以伦比的分散、范围广、地区差异大、人数众多等特点。

新中国成立后，根据农业的区域性产业特点，逐步形成了以培养农业高级专门人才为主的农业大学和培养中等农业专门人才的农业学校，以及培养回归农业的乡土专门人才的农业职业学校。农业教育承担着不断提升主管农业的党政领导干部、专业技术管理人才和广大农民素质的职责。在组织部门和人事部门的领导和指导下，农业部门通过所辖的教育机构承担着培训这些农业专门人才的职责。

这是新中国农业及教育事业蓬勃发展的结晶——农业教育体系。这个体系具有“层次分明、结构合理、布局科学、规模适度、开放有序”的特征，是具有中国特色的农业教育体系。层次：是指高中初等文化学历层次；结构：是指各种文化、专业、学历、年龄层次在总量中所占据的合理比重；布局：是指教育资源及其培养的人才资源在全国东西南北中、省（区市）、地（市）、县乡（镇）的合理分布；规模：是指农业行业在今后的发展中所需的合理的人才规模；开放：是指所有农业教育资源的运行机制在全国是一盘棋，合理分工、有序竞争，防止行业部门化的垄断、分散、重叠、低效现象。

在幅员辽阔的我国，地区间差异很大，农业的区域性、分散性、差异性和专门性决定着与其他行业所不同的发展规律和特征：即农业——生产——科技——教育的“不可分离性”和“相对独立性”。如果教育归教育部门，科技归科技部门、农业只有支离破碎的生产职能了，成为孤岛和“无源之水”。因此说，单纯的市场原理和效率（效益）优先准则套用在我国的农业上，就会出现人才和教育被隔绝、远离、遗弃、断层、削减、短缺、匮乏现象，这就是目前越来越严重的“疏教”和“离农”倾向，如果任其继续发展，尽管国家投入逐年增加，但堵不住这个天大的“窟窿”。

没有教育和人才支撑的科技是昙花；没有教育和人才支撑的产业会得“软骨病”，缺乏后劲，很容易枯竭。邓小平指出“科技是第一生产力”。党中央、国务院指出人才是第一资源。科教兴国、人才强国，教育是第一生产力的源泉和母体。2024年春节前，教育家何东昌当问起“农业教育是否回归农业部门管理更合理”时，他很认真地回答说：我也正在认真考虑这个问题。

百年大计教育为本，农业振兴与发展，不能离开教育和人才。

深刻理解发展现代农业的必要性

中央政府门户网站 www.feisuxs 2024年03月15日

来源：国务院办公厅

【字体：大 中

小】

现代农业是与传统农业相对应的农业形态，是以广泛应用现代科学技术、普遍使用现代生产工具、全面实行现代经营管理为本质特征和主要标志的发达农业。《政府工作报告》强调指出，扎实推进社会主义新农村建设，首先要发展现代农业。提出这一要求是很有针对性的，是十分必要的。

发展现代农业是建设社会主义新农村题中应有之义，是促进粮食生产稳定发展和农民持续增收的必然要求。农村的落后首先是经济的落后。改变农村落后面貌，建设社会主义新农村，首要任务是加快建设现代农业，繁荣农村经济，发展农村生产力，提高农民的生活水平和生活质量。脱离了农业的发展，农村其他各项建设就缺乏坚实的物质基础。粮食生产稳定发展和农民收入持续增加，是农村工作的两大基本目标和长期任务，无论经济发展到什么阶段，都必须始终不渝地抓紧抓好，不能有丝毫放松。最近两年虽然粮食生产出现重要转机，农民收入出现较快增长，但目前制约农业农村发展的深层次矛盾尚未消除，促进粮食生产稳定发展、农民持续增收的有效机制尚未形成，2024年和今后一个时期继续保持增产增收良好势头的基础并不牢固，面临许多不确定因素。促进粮食生产稳定发展和农民持续增收，一方面要稳定、完善和强化对农业的扶持政策，进一步增加对农民的种粮直接补贴、良种补贴、农机具补贴，增加对产粮大县和财政困难县的转移支付，坚持和完善重点粮食品种最低收购价政策，另一方面必须从强化科技、完善设施、优化结构、转变方式、提高产能等方面入手着力发展现代农业。

根据党的十六届五中全会精神，发展现代农业总的要求是：加快农业科技进步，加强农业设施建设，调整农业生产结构，转变农业增长方式，提高农业综合生产能力。只有大力增强农业科技创新和转化能力，尽快取得一批具有自主知识产权的重大农业科技成果，加强农业技术推广和服务，深入实施农业科技入户工程，积极推进重要农时、重点作物、关键环节和粮食主产区的机械化作业，才能突破农业发展面临的资源瓶颈制约，提高农业的综合素质和整体效益。只有切实加强农田水利基本建设，改造中低产田，加快兽医管理体制改革和动物疫病防控体系建设，推进农产品加工、储运、流通设施建设，才能提高农业抗御自然灾害的能力和转化增值的能力。只有加大优势农产品区域布局规划的实施力度，不断优化农产品结构和提高农产品质量安全水平，大力发展畜牧和水产养殖业，积极发展农村二、三产业特别是农产品加工业，加快推进农村劳动力有序转移，才能适应人民生活水平提高对农产品多样化和优质化的需求，不断拓宽农民增收渠道。只有促进农业从粗放增长向集约增长转变，积极发展节地、节水、节肥、节药等节约型农业，不断拓展农业发展空间，才能实现农业可持续发展。只有切实保护好耕地特别是基本农田，稳定粮食播种面积，加快大型商品粮生产基地建设，继续实施优质粮食产业工程，不断提高粮食综合生产能力，才能确保国家粮食安全和其他主要农产品供给，适应我国人口不断增长和经济发展的需要。

建设现代农业，是我国农业发展的方向。总的看，我国农业仍处于传统农业向现代农业的过渡阶段，推进现代农业建设任务繁重。从人多地少水缺的国情出发，不仅要提高物质技术装备水平，而且要充分利用人力资源；不仅要提高劳动生产率，而且要提高土地产出率；不仅要充分利用农业自然资源，而且要切实保护和改善生态环境。走中国特色新型农业现代化道路，应当把握好以下五点：一是要坚持用现代物质条件装备农业。通过合理使用农业投入品，突破耕地和淡水短缺的约束，提高资源产出效率；通过推广使用农业机械，减轻劳动强度，提高劳动生产率；通过加强农田基础设施建设，提高抗灾减灾能力，实现高产稳产。二是要坚持用现代科学技术改造农业。加快构建国家农业科技创新体系，大力提高自主创新能力，加大农业生物技术、信息技术、食品生物工程技术等高技术的研发力度，特别要在良种培育、先进种养技术集成配套、农产品精深加工、资源高效利用和生态保护等方面取得新的重大进展。健全基层农业技术推广体系，建立多元化的技术推广机制，加快科技成果的转化、应用和普及。三是要坚持用现代经营形式发展农业。继续培育壮大龙头企业，推广龙头带基地、公司连农户、产加销一条龙等多种模式，完善企业和农户利益联结机制。加快发展各类专业合作经济组织，在信贷、财税和登记等方面给予支持，提高农民进入市场的组织化程度。四是要坚持用现代发展理念指导农业。注重树立和运用大资源理念，立足于全部国土资源，不断提高资源综合利用效率。注重树立和运用大农业理念，拓宽农业发展的内涵和外延，增强和发挥农业的食物营养、工业原料、就业增收、生态保障、观光旅游、文化传承等多种功能。注重树立和运用大食物理念，广辟食物来源。注重树立和运用大市场理念，充分利用农村市场和城市市场、国内市场和国际市场，扩大流通范围，消除流通障碍，提高流通效率。注重树立和运用大生态理念，充分发挥林草等植被的生态屏障作用，搞好水土保持，治理农村面源污染。（国研室提供）

**第四篇：农村实用人才队伍建设现状与对策**

农村实用人才队伍建设的现状与对策

XXX镇党委

统筹城乡发展，建设社会主义新农村，是党中央在新的历史时期解决“三农”问题的重大举措。建设社会主义新农村，人才是关键。抓好农村实用人才队伍建设，既是全面实施人才战略和推进整体性人才资源开发的重要内容，又是推动农村经济社会发展，调整农业产业结构，促进农民增收致富，加快社会主义新农村建设步伐的关键举措。如何更好地推进农村实用人才队伍建设？我们结合课题研究，对XXX镇农村实用人才队伍建设现状、存在的问题进行了调查分析，并提出加强农村实用人才队伍建设的对策与建议，以推进我镇农村实用人才队伍健康发展，为新农村建设提供强有力的智力支持和人才保障。

一、农村实用人才队伍建设现状

XXX镇位于延怀盆地的东端，辖区面积158.7平方公里。全镇共有36个行政村，11660户，26149人，其中农业人口18631人。全镇现有耕地面积48497亩，从业人员14483人。2024年农村经济总收入45948.6万元，人均劳动所得7696.6元。

通过对登记在册的农村实用人才进行调查摸底核实，我镇因户口迁出或不再从事行业的流失农村实用人才38人，目前现有农村实用人才存量219人，其中2024年培养达标53人，占农业人口总量的1.2%。其中：技术类10人；管理类38人；营销类8人；生产类140人；社会（文化）类24

1人。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的主要问题

农村实用人才是建设新农村的生力军。党的十七大报告指出，“培育有文化、懂技术、会经营的新型农民，发挥亿万农民建设新农村的主体作用”。“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。”我镇农村实用人才自然成长虽然较早，但目前仍然存在一些问题和不足。

1、总量不多、素质不高。农村举家外出的现象很多，留在镇内特别是留在农村的人才不多，且人才层次较低，大多数是文化不高的“能工巧匠”，约200人左右，除此以外的实用人才，大多数仅有初中文化，很少有人取得专业技术资格证，中级以上人才则更少。

2、技术、年龄、性别结构均不合理。农村实用人才主要是乡土专家、“回乡人员”、能工巧匠和种养大户。“乡土专家”年龄偏大，人数较多，以留守农村为主；“回乡人员”则年纪偏轻，人数较少，无农业实践经验，以外出务工为主，两类人才因年龄、文化和地理的差异性很少机会交流，很难取长补短。技术结构不太合理，农业科技人才居多，信息、卫生和经营管理人才甚少。实用人才年龄总体偏大，且女性人才比例偏小。

3、管理服务不到位。我镇农村实用人才，分布面广，普通农民多，多为分散型作业，给人才管理带来了较大困难。对农村实用人才的开发还缺乏系统的规划，服务扶持力度不

够、措施不力、培训效益不明显。对农村实用人才提供服务少，而且相对滞后，人才基本情况登记不祥，目前全镇已申报的仅有219人。

4、培训力度不大。从调查情况看，大多实用人才依靠祖辈实践积累和摸索掌握实用技术，且绝大多数文化水平不高，致使培训工作举步艰难，只能停留在对种、养等带有共性专业的培训上。而对农产品加工、农村经纪、信息等技术培训力度不够大。

5、专业技能难以有效发挥。由于管理难度大，在一定程度上存在培训内容与农村需求相脱节，致使学非所用；大多数实用人才，没有接受过专门培训，中高技能人才相对不足；缺乏必要的激励机制，多数人才小农经济意识浓重等等，导致实用人才的作用不能充分发挥。另外，在实用人才的使用和培养上，也缺乏一定的激励机制和保障措施。尤其出外打工的实用人才，发挥不了自己的技能。

6、资金投入不足。由于县、镇财政资金紧张等原因，对农村实用人才队伍建设投入不足，致使农村实用人才开发培养工作在很大程度上受到严重制约。

三、进一步加强农村实用人才队伍建设的建议与对策 农村人才队伍建设是一项系统而复杂的社会工程，是一项长期而艰巨的任务。加强农村人才队伍建设要围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才

队伍。

1、完善管理机制，创新工作方法

创新工作方法，树立科学的人才观，制定好农村实用人才发展规划，加强对农村实用人才工作的宏观指导，切实把农村实用人才纳入全镇人才队伍建设的管理之中，采用“人才+基地”、“人才+项目”、“人才+基金”为主的管理模式，建立健全县、镇、村三级农村实用人才管理网络，加强制度管理，坚持和完善建档造册，走访联系，镇副职领导挂点制度，坚持做到管理工作有章可循，使农村实用人才队伍建设管理工作制度化、规范化。

2、完善培训机制，提高人才素质

完善培训机制，切实提高农村实用人才的整体素质。一是优化配置，遵循农村实用人才成长规律，探索创新教育培训措施，有效整合各类培训资源，提高培养效果，实施“农村实用人才队伍建设工程”，将更多的普通农民培养成农村实用人才。建立镇农村实用人才队伍建设领导小组，下设办公室，具体负责全镇农村实用人才队伍建设日常工作。二是创新培训方式，培训内容上，结合全镇农业产业发展全面梳理培训需求，统筹培训规划，对各个行业的农村实用人才进行系统化、专业化培训。在培训时间上，以方便农村实用人才为原则，尽量安排农闲时期；在培训方式上，积极探索订单培训，提高培训的针对性，采用定期与平时培训，政府与民间培训，课堂与走出去培训，专业与综合培训相结合的多种方式不断提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实

用人才的典型示范带动作用。三是推进培训基地建设，在全镇农业龙头企业、农民专业合作组织、农民职业学校、农业产业化基地中建设一批师资雄厚、设备完备、成绩突出的培训实践示范基地，依托基地的示范和辐射带动作用，认真培养和吸纳适合全镇农村经济和社会发展需要的实用型人才。

3、完善激励保障机制，增强人才活力

不断完善农村实用人才队伍建设激励保障机制，切实增强农村实用人才队伍活力。一是完善工作机制，加强对农村实用人才队伍建设工作的领导，做到机构、人员、制度、经费四到位，建立健全目标管理考核工作责任机制，将考核内容纳入各职能部门工作考核。二是完善政策扶持，加强土地承包经营权流转和服务，促进土地承包权向专业大户，农民专业合作组织等规模经营主体流转，不断优化农村实用人才投融资环境，推进农业信用担保体系建设，加快完善农户联保、互保机制，稳步推进农业政策性保险。三是完善农村公共信息网络建设，吸纳各类人才服务三农工作，建立农村实用人才专家库。四是完善激励机制，加大对优秀农村实用人才的表彰和奖励力度，大力宣传优秀农村实用人才的成长事迹，关心优秀实用人才的快速成长，积极引导优秀农村实用人才领办或创办农村专业合作社和典型规模产业基地，促进全镇经济快速和可持续发展。

2024年11月11日

**第五篇：企业人才队伍建设问题与对策**

企业人才队伍建设问题与对策

摘要：随着国际竞争的进一步加剧，企业中高层次人才以及人才队伍的建设成为每一个企业以及相关研究者研究的重点。笔者根据多年经验和有关资料的研究，对企业人才队伍建设中产生的问题进行分析并提出对策。

关键词：企业 人才队伍建设 问题 对策

一、我国企业人才建设的现状

当今的国际环境日益复杂，企业面对的市场方面的竞争也更加严峻。作为企业的关键核心，企业人才成为企业面对挑战的重要砝码。这些挑战是企业的重要转折，依靠人才的力量可以实现企业迅速的腾飞，但是，同样的，人才建设不够完善，也可能会让企业受到致命的冲击，影响企业在世界的竞争地位。企业人才笼统来说，包括企业的所有员工，因为每一位员工都是企业生存发展的基石，相对来说，高层管理者扮演着更加重要的角色。这些人才的培养以及建设是我国当前的迫切任务，从科教兴国战略与人才强国战略的提出，我们可以发现，国家已经十分重视人才队伍的建设，是实现国家经济腾飞的保障。尤其是近几年，由于经济的发展以及社会的进一步需要，在市场经济的环境下，我党不断适应新时期的发展需求，制定切实可行的发展路线，积极推进企业人事制度的改革，通过这样的方式在人才建设方面取得了很大的成就。国际环境的压力迫使我国更加重视企业高层人才建设问题，党和国家也相继推出了一些政策条例来促进企业对人才的建设。优秀的人才是我国任何企业的所需，也是我国应对经济挑战与其他国际大公司的竞争力量。但是，就目前的现状来说，我国企业在探索人才队伍建设方面还有很多地方需要继续优化，管理体系也需要进一步改革，我国的企业人才建设进度还远不及发达国家的发展水平，在激烈的国际竞争中仍处于相对弱势的地位，不能适应企业未来发展的需求。

二、阻碍企业人才队伍建设发展的原因

1.人才培养的相关体系不健全。虽然各个企业都将人才培养战略放到首位，但是培养人才的体系仍然不够完善，职能交叉、管理方式等方面的弊端依旧存在。很多企业没有明确人才培养的主体，即任何员工都会被纳入培养的范围，这样导致的后果就是形式化严重，没有找准企业重心，结果就是人才不仅没有得到挖掘，还浪费了人力物力财力。

2.高校的人才培养方式不能满足企业需要。企业对于人才的吸收主要来源于各个高等院校，高等院校是人才流出的关键，是培养合格人才的源头。由于我国的社会转型等等的原因，社会的飞速发展使得传统的教学模式不能够满足当今社会的发展需要，当今的高等教育往往过分强调专业知识的教学，单一化的培养专业人才。但是，现如今的社会需要全面发展的综合型人才，所以面对新的形势，改革高校人才培养模式也是需要解决的。

3.关于人才的培训机制比较落后。人才培养需要培训机制的引导，但是现如今的形势是，培训机制落后，没有长远的培训规划，缺乏相应的培训目标，走入流于应付的怪圈。在培训内容方面，其内容与企业发展结合不紧密，使得培训知识不能得以应用，效果得不到保证。

三、解决上述问题的对策

1.落实完善的民主监督机制。人才队伍的要求严谨，各个级别的员工都应该为营造一个和谐的工作环境尽一份力。企业内部要杜绝腐败的发生，利用各个方面的员工对管理者或者其他人员的熟悉，使其对相应员工或者管理者进行评价，一旦大多数的评价出现廉洁方面或者其他方面的问题，就要立即解决。构建和谐的工作环境，有利于企业人才的进一步培养，摆正思想观念，杜绝违法乱纪现象的发生。

2.加大力度参与海外人才竞争。由于人才在企业中的重要作用，各个企业之间也加大力度对各行各业的人才进行着争夺。可以说，人才竞争的胜利就是企业胜利的一大步。现如今大部分企业主要吸取人才的目标还是国内，海外市场需要进一步挖掘。企业要认识到海外人才的重要性，其可能有着更加先进的知识管理经验。所以，企业要加大力度参与海外人才的争夺战中，使其为我所用，这样才能为企业的进一步发展添加新的动力。

3.建立先进的企业文化。企业文化作为企业的精髓所在，只有好的企业文化与人才有机结合，才能使人才最大程度地转化为企业发展的动力。企业的人才是企业中最为活跃的一部分，摆脱旧思想，用勇于探索、敢于创新的精神鼓舞每一位员工，用先进的企业文化管理企业人才，才能提高企业产能，树立良好外在形象。

总之，人才是企业发展的动力，是企业发展和提高核心竞争力的动力源泉，高层次人才问题是关系党和国家建设的关键性问题。企业高层次人才是一个企业的命脉，他们掌握着企业的核心技术，是企业得以延续的根本。进行合理的企业人才建设不仅仅对企业，也对国家有着重要的作用。

参考文献

[1]中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定[M].人民出版社，2024

[2]戚鲁主编.人力资源能本管理与能力建设[M].人民出版社，2024

[3]孙启军等编著.企业人才竞争战略[M].石油工业出版社，2024

[4]李金松，张来民主编.中国人才队伍建设百题[M].中国发展出版社，2024

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