# 加强人才管理 促进经济发展★

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-18

*第一篇：加强人才管理 促进经济发展加强人才管理 促进经济发展为进一步加强企业人才管理和人才引进工作，促进县域经济发展，于7月29日上午，我局召开了企业人才引进工作座谈会。目的在于：一是了解企业人才结构和需求状况；二是研究探索企业引进人才的...*

**第一篇：加强人才管理 促进经济发展**

加强人才管理 促进经济发展

为进一步加强企业人才管理和人才引进工作，促进县域经济发展，于7月29日上午，我局召开了企业人才引进工作座谈会。目的在于：一是了解企业人才结构和需求状况；二是研究探索企业引进人才的优惠政策和管理办法，更好地为企业引进、管理和使用人才服务，从而促进盐山经济发展。参加会议的是全县30强企业的董事长、总经理或人力资源部部长。

会议中，各位企业代表就企业人才引进工作，畅所欲言，各抒己见，为县政府制定出台人才引进政策，提供了重要素材，通过此次会议，我们掌握了企业人才现状，摸清了企业人才的需求，为我们调整人才工作思路，进一步做好人才工作打下了良好基础。

人才工作要抓好以下几个方面：

一、转变人才观念，加强人才管理。一是各企业要克服人才引不进、留不住的弊病，为吸引、引进、留住人才创造良好环境。要牢固树立“以人为本”的思想，强化“人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才资本投资是效益最好投资”的理念，增强企业吸引、引进、留住人才工作的责任感和紧迫感；二是各企业要建立和完善人才分配与激励制度。在解决人才引进薪金待遇方面，各用人单位要提高人

才工作的认识水平，建立一个符合人才价值规律的薪金分配制度，更好地解决人才薪酬过低的问题。三是各企业要根据企业需求，结合各自实际，研究制定具体的人才引进实施办法，为引进更多、更好、更高层次的人才提供更好的生活和工作环境。

二、拓宽引进渠道，加强人才培训。各职能部门要充分发挥企业与人才的服务和桥梁纽带作用，创新人才引进渠道，为企业经济协调发展提供良好的生活和工作环境，以多种形式和渠道，不拘一格地引进人才。一是要赴外地招才。积极组织用人单位到省内外开展招聘活动，引进各方面的急需人才。二是要靠政策引才。政府在调查研究的基础上，将制定和调整引进人才的优惠政策，真正使人才引得进、留得住、用得好。三是要用项目引才。要与高等院校、科研院所和大型企业建立长期友好合作关系，在引进项目、技术的同时引进优秀的管理、技术人才。同时，要加强对现有人才的培训。根据企业现有人才状况和培训需求，要积极发挥各自的职能作用，主动联系，探索创新与高校、科研院所和高职院校开展人才培训的合作模式，借助高校、科研院所和高职院校这个载体，有针对性地对现有人才进行培训，不断提高现有人才专业素质水平。

三、齐抓共管，协调联动，营造人才引进良好氛围。在企业人才引进工作中，省、市制定出台了相关文件，做出了

具体规定，要求财政部门要落实企业引进人才的相关补贴，加大投入力度，减轻企业负担。人事劳动和社会保障部门要根据省、市规定，结合本县实际，研究制定人才引进的配套政策，并认真组织实施，缓解企业人才短缺矛盾。纪检监察部门要发挥监督监察职能，严格引进人才程序，认真把关，确保引进有真才实学、企业所需的实用人才。

总之，要在县委、县政府的领导和支持下，通过各职能部门协调联动、齐抓共管，使我县人才引进工作实现新的突破，为提升企业应对金融危机冲击的能力，促进企业发展提供强有力的人才智力支撑。

**第二篇：加强人才队伍建设 促进县域经济发展**

加强人才队伍建设 促进县域经济发展

在深入学习实践科学发展观活动中，我们发现农业产业发展因缺乏技术、人才，导致已建起的木瓜、杏李等产业基地产量低、病虫害多，无法收到应有的效益，牲猪、牛羊等养殖业也因无技术保证，面临风险高、市场不稳、收益不高等现象，企业因技术含量低生产成本高导致竞争力不强，发展前景不乐观等难题，既看到了老百姓因缺乏技术而无奈的眼神，又看到了老百姓对新知识、新技术的期盼。可以说，新农村建设的成败，关键在人才；竹山实现跨越性大发展，关键在人才。作为贫困山区县要构建社会主义和谐社会，顺利推进建设小康社会，必须要拥有一大批勇于创新、素质优良、吃苦耐劳的优秀人才。因此作为基层人事部门必须紧紧围绕县域经济建设为中心，服务和服从于新农村建设的大局，创新工作思路，优化工作方式，加大工作力度，努力建设开发一支适应新时期需要的人才队伍。

一、我县人才队伍的现状

我县位于鄂渝陕三省交界，湖北省西北部，东邻房县，西接竹溪和陕西旬阳，南抵神农架和重庆巫溪，北靠郧县和陕西白河，全县国土面积3586平方公里，辖8乡9镇，总人口45.6万。截止2024年底，全县人才队伍总量28688人，其中党政人才2024人，企事业单位专业技术人员11766人，农村基层乡土人才12731人，企业管理人才2156人，分别占全县人才队伍总数的7.1%、41%、44.4%、7.5%；人才队伍从学历上看：中专以上14877人，高中3271人，初中及以下10540人，分别占人才总数的51.9%、11.4%、36.7%；从年龄结构上看：40岁以下18938人，41岁以上9750人，分别占66%和34%；从技术职称看：高级318人，中级3118人，初级8330人，分别占专业技术人员的2.7%、26.5%、70.8%，农民技术职称461人，占农村人才总数的3.6%。已表彰命名各级各类实用技术拔尖人才62名，其中：省级4名、市级28名、县级30名。我县人才队伍存在的突出问题：一是人才队伍结构不合理，高学历、高职称人才集中在城镇，农村基层高级人才欠缺，机关事业单位人才相对集中，企业人才比例偏低。二是人才分布不均匀，全县专业技术人员中，超过50%从事教育和卫生工作，产业化发展急需的理工科专门人才严重短缺。三是专业技术人才队伍素质偏低，全日制大专及以上学历人才偏少，50%以上人才是通过函授或业余进修形式取得专科以上学历。人才接受继续教育不足，知识更新缓慢。四是人才工作制度和机制还不够健全，现有人才未能充分发挥作用，用人单位人才观念淡薄，人才施展才能的软硬件设施普遍不足，绩效工资未推行到位，干多干少一个样，干好干坏一个样的弊端尚未根本解决。五是人才队伍活力不足，高学历毕业生回归率低，农村实用人才职称评审机制不完善。

二、充分认识人才在县域经济中的价值

（一）人才是县域经济发展的主导力量。人才是发展县域经济有关政策的倡导制定者、龙头企业的经营管理者、核心技术的引进创造者，他们在很大程度上影响或决定着县域经济的发展方向、发展速度、发展潜力、市场竞争力和经济效益。因此，这些人就是发展县域经济的主导力量，是发展县域经济的第一资源和基础性资源。为此，我们必须立足当前、放眼长远，坚持人才开发，努力满足当前我县经济发展最急迫的人才需求，统筹考虑我县经济长远发展对各类人才的需求。

（二）人才是县域经济发展的根本动力。在发展县域经济过程中，从特色产业的选择和培育、传统产业和产品的改造升级，到市场开拓等一系列问题都离不开人才，县域经济发展的竞争，说到底是人才的竞争，谁拥有人才，谁就拥有成功，拥有未来。因此，人才是县域经济的根本动力。其它资源包括资金、技术、项目等，都是在管理人才、技术人才以及各类人才的推动下才能高度整合和充分利用。

（三）人才是县域经济发展的重要支撑。县域经济的发展需要资金、技术、人才、资源、市场基础设施等全方位的支撑。但只有人才的支撑才是最不可缺少的，它可以弥补其他因素的不足。远到国际上资源极度匮乏的日本、新加坡，近到国内的浙江温州、义乌，这些国家和地区既不是原料产地，也不靠近大的销售市场，它们的经济成功靠的就是有一批敢闯敢干、敢于吃苦、敢于冒险的人才。因此，在发展我县经济的过程中，必须把人才的支撑放在首要位置来考虑。

（四）人才是县域经济发展的保障。现在人才的区域化、市场化趋势日益加强。发达地区凭借强大的经济和科技实力，对高技术和高级管理人员纷纷放宽政策限制，以优厚的条件在全社会范围内加紧吸引人才。特别是近年来，人才的竞争非常激烈。发展县域经济就要求我们取得人才竞争的主动权，以此来保障我县经济的发展。所以我们要进一步形成育才、引才、聚才和用才的良好环境与政策优势。

三、目前我县人才需求状况及供求矛盾原因分析

近年来，我县人才队伍建设的雏形已初步形成，总量得以扩充，特色经济人才和特色产业群体不断涌现，人才队伍的发展壮大对促进我县经济发展起到了巨大推动作用。但是，应当看到，随着我县经济的快速发展，在很多方面对人才队伍提出了新的更高的要求。一是在传统产业技术改造和升级、区域特色高新技术产业发展、资源节约和环境保护等方面，技术集成创新和推广，提升产业的核心竞争力和整体技术水平方面有很大的需求；二是在加速农业新品种、新技术、新成果的转化、应用和推广，进一步提高粮食生产的综合生产能力，大力推广农产品深加工技术，提高农产品附加值上有很大需求；三是广泛开展面向城乡居民的群众性、社会性和经常性的科技普及工作，开展科技培训，提高广大群众特别是农民的科技素质和劳动技能上有很大需求。制约人才供求平衡的主要原因：一是人才流失严重。企事业单位一批业务骨干、管理人才思“金”求“洋”，通过多种方式纷纷流向发达地区发展，有一技之长的农村青壮年 “厌„农‟思„工‟”，成群结队流向沿海城市打工，真正留下来的人才难免存在年龄老化、知识老化问题，人才青黄不接，本地急需人才与人才外流的矛盾凸显；二是人才的整体功能和优势难于发挥，由于认识上的误区，各级政府对人才重视和组织引导不够，在管理使用上缺乏必要的配套资金、技术、信息等激励服务措施，致使一些专业技术人才和技能人才，难于发挥整体功能和技术优势，辐射示范作用不同程度地受到限制。

四、人才队伍建设的对策

（一）更新观念，树立以人为本的工作新理念。把人才资源当作是具有基础性、战略性、决定性的资源，将吸引人、培养人、用好人作为第一要务，营造良好的尊重知识、尊重人才的社会氛围，逐步实现由单一的能力开发向综合素质开发转变，由个体开发向团体开发转变，由技巧开发向专项专利开发转变，在人才管理模式上要有新的突破，变指挥为指导，变管理为服务，变控制为支持，变监督为激励，这样才能使人才的潜能不断发挥。

（二）完善人才培养长效机制，努力盘活现有人才。在人才培养方式上,一是充分利用现有阵地，采取走出去和请进来相结合的形式，帮助其学习新知识，拓宽新视野，掌握新方法，运用新技能。二是在使用中培养，让他们在一线岗位上，在恰当的位置上承担重要项目的开发和建设，在使用过程中发现问题，不断改进和提高。三是为其提供优越的学习和工作条件，让他们有用武之地。四是对他们在科研生产一线所表现出的先进事迹和取得的工作成就大力宣传和表彰，引导和激励他们不断增强进取意识，增长工作才干。

（三）创新人才使用和管理机制，不拘一格选人才。要有 “不为我有，但为我用”的理念，创新用人机制。一是针对我县工业、农业、科技缺乏大量人才的实际，落实人才引进的优惠政策，到大中专院校选用部分优秀毕业生，同时动员鼓励本县在省内外大学读书的学生学成归来，建设家乡；二是广泛向社会选贤任能，不为学历、身份、资历、区域所限制，向社会公开竞聘；三是聘请退离休高级职称专家为县域经济发展发挥余热；四是开展“校县联姻”，聘请大专院校专家教授为项目基地技术指导或高级顾问，或选拔部分有发展潜力的中青年人才去大专院校深造；五是提高高科技人才待遇，对特殊人才，要特事特办，解决他们晋升职称、孩子入学、住房等实际待遇，高薪鼓励科技人才到边远乡镇和艰苦的环境去工作，做好感情留人事业留人的后续工作；六是要加大职业技术教育培训力度，以我县职业技术教育学校为主阵地，培养新型的社会主义事业建设者。

（四）积极支持，热情帮助，使农村乡土人才成为带动群众发家致富的“领头雁”。农村乡土人才生在农村，长在农村，劳动在农村，和当地群众结合最紧密，他们的思想和行为更具有示范作用，更具有感染力和辐射力。为充分调动实用人才的积极性，鼓励他们放手发展，并更好地影响和带动广大群众共同致富，在创业培训、科技项目、税费优惠、信贷支持、金融服务等政策和待遇上要给予农村乡土人才充分的倾斜，并通过评审农民职称，选拔德才兼备的实用人才担任一定领导职务，参加乡镇、村委重点项目决策的可行性论证工作等各方面给予优先安排，使农村乡土人才成为农民致富的领头雁。

五、对我县经济发展提供人才保证的几点建议

人才管理机制和制度的创新归根结底要通过政府行为和政策体系加以引导和体现，必须把人才工作摆上重要的议事日程，建立健全领导责任制，把人才工作纳入目标考核内容，组织、人事、科技、财政等有关职能部门要相互协作，齐抓共管，突出抓好专业技术人才培养、引进、使用三个环节，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的人才格局。

（一）树立人才是“第一资源”观念。人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的“第一资源”。尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的核心是尊重劳动，本质是尊重人才。惟有加强人才资源能力建设和开发，让最重要的发展因素最大限度地活跃起来，才能增强县域经济核心竞争力。二十一世纪的竞争，是人才、科技的竞争，而科技以人为本，从根本上就是人才的竞争。无论是领导人才、专业人才、技术工人，还是土专家、种养能手、能工巧匠等，都是发展县域经济需要的人才。要在坚持德才兼备的原则下，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，坚持不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格，兼容并蓄，识才用才。

（二）努力创造优良的用人环境。人才的活力取决于机制和环境。因此，必须努力营造以培养、留住、评价、激励、流动、使用为内容,有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的政策、法规环境；营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境；营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境；营造互相理解、增强团结、彼此信任、真诚合作、和谐宽松的人际环境。只有全力营造，精心打造，形成环境洼地，人才高地，才能引得进、用得好、留得住。要想引得进、用得好、留得住人才，必须在环境打造上狠下功夫、做好文章。一是营造良好的舆论环境。要强化人才市场建设，建立各级各类人才信息数据库，辟建人才信息网，提高人才市场信息化水平。通过各种新闻媒体宣传我县的人才政策，使社会各界都来关心、支持、参与人才资源开发。二是营造良好的政策环境。人才政策对人才工作具有基础性、导向性作用。公平、公正的政策环境，直接影响人才能否脱颖而出。要根据实际，结合招商引资、项目建设等工作，大力

推进人才制度创新、机制创新，制定和出台一系列政策措施，进一步优化人才引进和使用的软环境。逐步建立人才培养、引进、使用、激励、流动、保障等方面的政策体系。三是营造良好的服务环境。要进一步改善经济发展环境，强化服务意识，变管理人才为服务人才。要在政治上关心，工作上支持，生活上帮助，给予人才无微不至的关怀，努力改善人才的工作、生活条件，让人才工作称心、生活舒心、事业顺心。

（三）建立完善合理高效的用人机制。一是建立科学的考评机制。对各类人才要定期或不定期地进行考核评价，根据不同的行业、专业、岗位特点和人才的层次与类别，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才的考核制度，明确考核的目的、内容、方法、程序、标准和要求。考核结果必须与他们的使用、升降、待遇挂钩。特别是在企事业单位推行职称评聘分开和竞争上岗制度，形成优胜劣汰的竞争氛围。二是建立激励表彰机制。激励是人才资源开发最重要的手段。要用人所长、用人所愿、用其当时，鼓励各种要素参与经济社会建设，对有突出贡献的人才实行表彰奖励。要把德才兼备的人才及时提拔到领导岗位上来。同时，要妥善解决优秀人才的住房、子女入学、家属就业就医等问题。

（四）着力搭建广泛的育才平台。只有立足实际，着眼长远，加大投入力度，优化资源配置，才能为经济社会发展积蓄潜力。作为贫困山区不可能引进、使用、留住大量所需要的各类出类拔萃的人才，因而必须加强本土人才培育。一是要整合培训资源，全力搞好培训，加大投入力度，积极筹建人才培养专项资金。优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。二是搭建创业平台，提供锻炼机会。创造各种条件，加大人才的培养和使用力度，构建有利于人才发挥作用的创业平台和载体，让人才充分显示才华。着力培养高层次的专业人才、经营管理人才，特别是懂得经贸洽谈、招商引资和项目开发的复合型党政人才。同时，对从事新技术、新品种、新项目的，要提供经费资助。三是统筹城乡发展，开发农村人才。农村人口占全县人口的大多数，他们的教育程度和劳动技能状况直接影响经济社会的发展。因此，必须把农村人力资源开发摆上重要位置。要通过争取“青年志愿者”以及大、中专毕业生到农村工作，实施“村村大学生”计划，培养农村基层干部和致富带头人等各种创新举措，为农村发展注入活力，并以科技下乡、科技扶贫、劳务输出等为契机，培养科技和技能型人才，千方百计把丰富的人力资源转化为人才优势。

（五）正确处理经济发展与人才开发的关系。人才队伍建设的根本目的就是要推动经济社会的发展，促进科学技术的进步。人才队伍建设脱离经济建设和社会发展这个中心，离开了科学技术研究和开发，就会成为无源之水，无根之木，就会失去方向，收不到应有的效益；经济社会的发展是建立在人才保证基础之上的，经济社会发展离开了人才、离开了科技，就失去了动力和支撑。所以，人才队伍建设一定要结合经济、结合具体项目来抓，要从本地的实际需要和可能来抓，做到人才发展规划要与经济社会发展规划同步考虑，人才结构调整与经济结构调整同步考虑，人才素质的提高与经济质量的提高同步考虑，真正把人才资源作为第一资源，把人才开发与经济发展统筹安排，协调发展。（县人事局 王天斌 胡冰 王晓勇 帅传鸿）

**第三篇：营造良好人才环境 促进经济发展**

当前，我公司系统企业改革正处于攻坚阶段，迫切需有一大批高文化、懂专业、多面手的高素质人才资源作为支撑。如何营造良好的人才环境，建立起一套有效的人才培养、引进、使用和管理机制，是我们必须引起高度重视和认真研究加以解决的问题之一。结合这几年的工作实际，公司党委在人才工作方面，主要做了以下几个方面的工作：《?xml:namespace prefix = o ns = “urn:schemas-microsoft-com:office:office” />

一、狠抓基础工作，积极实践，努力探索，人才队伍建设取得了较好的效果

公司近年来，在加快推进经济社会发展的过程中，高度重视人才资源的开发利用工作，将其纳入重要的议事日程。切实加强人才市场建设，狠抓基础工作，积极实践，努力探索，人才资源的总量有了一定的增长，综合素质也得到了不断的提高，结构得到了进一步优化。紧紧围绕培养、吸引、用好三个环节，树立全面的人才观念，主要做了以下几个方面的工作：

（一）、切实加强领导，认真调查研究，在了解人才队伍实情上下功夫。人才队伍建设的必要前提，是要科学、准确、真实地掌握人才队伍现状。在这方面，我们在充分掌握公司人才队伍的实情上采取了积极的措施。一是深入调研，尤其是对机构改革后的公司系统人才队伍的现状，加大了调研工作的力度。在每半年听取一次各个部门人才队伍建设汇报的基础上，我们还采取了面对面的交流等形式，深入到人才队伍中，客观准确地掌握人才队伍的知识结构、年龄结构和工作状态；二是召开每个季度座谈会，对每个人的思想状态、学习、工作、生活情况进行认真了解，掌握人才队伍建设中可能出现的一切变化；三是制定措施，我们制定出了加强人才队伍的业务指导和培训工作计划，并责成专人组织实施。目前，已在这些方面取得了较好的效果。

（二）、加强指导，在丰富培训内容和改进培训形式上下功夫。机关各职能部门，是一个单位工作的主要渠道，其人才队伍建设是领导决策落实的纽带和桥梁，人员素质高低将直接影响一个单位的质量和水平。公司党委作为人才队伍建设的直接主管，有责任做好业务指导和培训工作。近年来，按照新形势、新任务的要求，结合本单位的工作实际，我们在丰富培训内容和改进培训形式上下了一番功夫。一是在培训内容上，适应形势和工作要求的变化，突出针对性。安排培训内容时，既注意进行专业知识培训，又有计划地安排形势任务、国、市情和党的方针政策等综合知识，以利于开阔视野，拓展知识面，提高把握全局的能力。二是在培训形式上，灵活多样，注重实效性。由于每个部门人员的工作经历不同，学历水平不一，在培训形式上我们采取集中培训、专题研讨、工作经验交流、请专家讲课、组织到先进地区学习等形式，同时，我们还将组织有关人员到上一级部门边工作边代培，以求取得最佳培训效果。三是强化规划管理，增强规范性。我们把对基层业务指导和培训工作纳入议事日程，并适时在党委会、经理办公会上听取工作汇报，对工作提出要求。并按职能要求，积极做好业务指导和培训工作的计划制定、组织实施、日常沟通协调、经验交流和工作总结等工作，使业务指导和培训工作做到经常化、制度化。

（三）、强化学习，在提高人才队伍自身素质上下功夫。我们以学习为起点，努力创造浓厚的学习氛围，全面提高人才队伍整体的政治思想素质、政策理论水平和业务工作能力，增强做好本职工作的本领，实现知识不断更新，技能不断提高、本领不断增强的目标，适应新形势下工作需要。近年来，我们重点做了以下几个方面的工作：一是抓政治理论学习。突出抓好邓小平理论和“三个代表”重要思想的学习，不断提高职工干部的思想理论水平。二是抓业务知识的学习。适应改革开放和现代化建设的需要，加强对市场经济知识、现代化科技知识、法律知识和WTO规则的学习，把握大局，开阔视野，增长才干。三是抓学历教育。有计划安排有大专学历的干部，通过参加成人教育等途径，完成本科学历，并计划在三年之内45岁以下的干部全部达到具有大学本科学历。四是抓计算机实用技能知识学习。根据不同岗位工作需要，分层次组织学习培训。有些部室的人员必须具备电脑专业技术水平，其他部室的干部也要掌握基本微机原理和操作技能。计划到2024年，本单位45岁以下干部都能达到市人事局规定的计算机（中级）应用水平。五是抓外语知识学习。根据现有人员的外语基础和岗位要求，我们分初级和中级进行培训。同时，还建立和完善各项学习、培训制度和等级考评办法，注意学习和工作有机结合，提高针对性和可操作性，做到学以致用，学用并举，努力提高学习、培训的效果和质量。

尽管在人才资源开发工作上具备了一定的基础，但着眼于全区经济社会的长远发展，着眼于国际、国内的发展形势，仍存在一些矛盾和问题。一是体制性障碍。计划经济体制的巨大惯性，导致人才资源的管理和使用上体制和机制之间的矛盾尚未彻底解决，造成人才资源总量不足，整体素质不高，高层次专业技术人才和经营管理人才短缺，而且分布不合理。二是与经济和社会发展相适应的高、精、尖、复合型人才奇缺。三是人才资源开发的机制不够健全，人才发展环境仍有待进一步改善等等。所有的这一切需要我们在今后的工作中，必须认真地加以解决。

二、营造良好的环境，建立充满生机和活力的选人、用人机制

面对新形势，应对新挑战，谋求新发展，实现新跨越，迫切要求我们将人才资源的开发工作摆在突出位置。我们总的指导思想：

（一）、建立健全适应社会主义市场经济体制和人才自身发展规律的新的人才机制

第一是建立完善人才教育培养机制。按照专业技术人员和经营管理人员应达到的素质标准，分类制定继续教育培训计划和方案，明确培训工作内容、目标、任务和措施。第二建立健全人才引进机制。完善人才智力引进的优惠政策和配套措施，制定和落实具有自身特点的人才智力引进办法，增强本单位对人才和智力的整体吸引力。第三建立健全人才使用机制。改变官本位、论身份、唯资历、唯文凭等用人观念，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念，改变人才能进不能出、职务能上不能下的落后用人制度，建立流动配置、合同聘用、竞争上岗、科学评价、严格考核、强化监督等新的用人机制。第四建立健全人才合理流动的机制。人才的合理流动是市场经济发展的必然要求，是人才资源优化配置、提高人才效能的关键所在。一破除人才壁垒，落实企事业单位用人自主权，使其成为人才资源开发的主渠道。二加快培育与其它要素市场相衔接的人才市场，切实发挥市场资源配置的有效作用，确立企业和人才的平等市场地位，形成政府宏观调控、单位自主用人、个人自由择业的人才管理新体制。

（二）着力营造人才资源开发的良好环境

人尽其才，就是要采取一切必要措施，引导和激励人才努力工作，让所有人才的创造力和活力竞相迸发、充分显现。

第一，着眼于整个社会环境的营造，进一步形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好的社会风气。人才是社会环境的产物。有了良好的社会环境和风气，各类人才才能茁壮成长，其作用才能得到充分发挥。为此，我们通过加强宣传教育和引导，在全系统营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的氛围，为人才聪明才智的发挥创造了一个良好的宏观环境。摒弃嫉贤妒能、不思进取、不识大体、不顾大局的不良心理和行为，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的观念深入人心，使人人见贤思齐，确保各类人才全力发挥自己的聪明才智和创造力。

第二，着眼于人才资源的合理配置，切实打通党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支人才队伍的流通渠道。当前，人才队伍结构不合理、分布不均衡的问题，已成为造成人才资源浪费、人才利用率不高的重要原因。为此，我们充分发挥市场机制在人才配置中的基础性作用，打破人才的部门、地区、所有制壁垒，建立开放灵活的人才流动机制。把市场配置和组织配置有机结合起来，实现人才的合理分布。同时，鼓励党政机关干部向企事业单位流动；鼓励科技人才向企业流动。

第三，着眼于人才个体效能的充分发挥，激励、引导和保障人才奋发工作。建立与劳动和贡献相适应的薪酬制度以及保险保障制度，对贡献突出者予以重奖，从根本上扭转目前忽视激励保障的状况。把事业需要和个人专长结合起来，因事择人，量才任职，做到人事两宜，相得益彰。历史地、全面地、辩证地看待人才的优势和不足，因才施用，扬长避短，充分发挥每个人的长处。重视、信任人才，对人才放手使用，使人才切实感受到尊重和信任，充分发挥自身的主观能动性。在全公司系统内营造良好的人才环境，充分发挥人才的最大作用，促进公司系统经济全面、快速、健康发展。

**第四篇：加强人才队伍建设促进区域经济发展**

文章标题：加强人才队伍建设促进区域经济发展

近年来，\*\*区人事劳动和社会保障局在区委、区政府的正确领导下，认真履行工作职能，加强人才队伍建设，发挥各类人才作用，大力促进了区域经济发展和社会全面进步。

一、认真履行工作职能，全面落实人才工作要求

（一）提高认识，树立“三种观念”。\*\*建区晚，规模小，属传统农业区，经济基础薄弱。近几年来，\*\*人才匮乏与经济社会发展的矛盾十分突出，人才瓶颈已严重制约着区域经济的发展。在分析和掌握区人才工作实际基础上，我局一班人重点树立了“三种观念”：一是人才资源是第一资源，是最宝贵最重要的战略资源；二是人才培养的投入是最具经济和社会综合效益的投入，是收益最大的投入；三是人才工作必须与区域经济发展的实际相结合。

（二）高度重视，把好“三道关口”。一是把好“学习宣传”关，营造良好环境。全市人才工作会议召开后，组织全体机关干部传达了会议精神，学习了《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》；在全区范围内开展了“人才强区”专题调研活动；组织区管优秀人才深入到辖区机关、乡镇巡回宣讲了人才创业事迹。在《湖北日报》、《宜昌日报》等报刊媒体上，对优秀人才的先进事迹进行了积极的宣传报道，在全区营造出尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。二是把好“政策研究”关，营造人才工作的制度环境。在深入调研、摸清现状、找出差距的基础上，提请区委、区政府先后制定出台了《关于实施人才强区战略的若干意见》、《区管优秀人才选拔管理办法》、《2024-2024年人才发展规划》等一系列加强人才工作的意见和办法。为了加强对区管优秀人才的管理和服务，还制定了目标管理制度、人才联系制度等，为开展全区人才工作提供了制度保障。区直其它部门也分别制定了相关人才工作制度，如教育局制定了《中小学骨干教师选拔管理办法》。三是把好“组织保障”关，建立了较科学的工作机制。成立了人才工作领导小组，制定了《人才工作领导小组工作制度》，形成了区委抓总，组织部牵头，人事部门强化职责，各有关部门和单位相互协调配合、齐抓共管、上下联动的工作格局。为了确保人才工作健康发展，在财政资金紧张的情况下，建立了20万元的人才强区专项资金，用于区管优秀人才的表彰等工作。

（三）联系实际，着力“三个创新”。一是创新人才工作理念，将各类人才引向经济建设第一线。引导大学毕业生转变就业观念，积极到基层工作；引导企事业单位转变用人观念，不拘一格选人才。不定期地到企业了解人才需求状况，将企事业单位急需的人才与区人才交流中心相对接，建立了“订单式”培养选拔模式，开发盘活本土人才资源。二是创新人才选用机制，激发人才创造活力。加大了公开选拔和竞争上岗的力度，配合组织部门近两年分5批公开招考和选拔了26名领导干部和紧缺专业干部，面向社会公开选拔了3名城建、旅游、水利紧缺专业的副局长。区政法系统、教育系统和各乡镇（街办）普遍推行了全员竞争上岗。积极推进事业单位人事制度改革，通过在教育系统进行改革试点，推行事业单位聘任制和专业技术职务评聘分离制度，促进了管人与管事的有机结合。三是创新人才管理办法，人才工作取得新突破。建立了人才工作联络员制度，确保了全区人才工作信息畅通。启动了人才工作项目创新制度，制定了《区人才工作创新成果评选奖励办法》，每年初各人才成员单位申报1-2个人才工作创新项目，年终进行考核评比表彰。

二、加强人才队伍建设，全面实施人才强区战略

（一）整合资源，加强培训，提高人才整体素质。一是长远规划，明确目标培训。在认真调查研究、征求意见的基础上，结合实际，制订了《区2024-2024年人才发展规划》，提出了人才培养的具体目标：到2024年，党政人才本科以上的比重达到70％以上，大专以上学历人才比重达到90％以上；人才结构比例进一步趋向合理，高、中、初级职称梯次搭配明显优化,中级以上职称的专业技术人才比例达到40以上。各部门依据本系统的实际情况，制订了相应的培养计划和实施办法。二是就地育才，有的放矢开展培训。立足本地人才资源，根据各类人才不同的特点，实施分类指导，开展了政治理论、知识更新、继续教育、业务知识等各类培训。近两来，举办党政和企业经营管理人才培训班65期，培训6000人次；举办专业技术人才培训班12期，培训1700人次；举办农村实用人才技能培训班30余期，培训农村劳动力12000多人次。三是巧借外力，拓宽渠道培训。除党政人才大量选送到省市党校、行政学院学习培训和外出考察学习外，专业人才大量采用社会化培训办法。区教育局与区外院校“联姻”，每年选派一批校长和教师到知名学校挂职培训，区卫生局与外地医院、院校“联姻”，选派了部分医务专业技术人员到医院、院校进修学习。

（二）扩展视野，拓宽渠道，加大人才引进力度。一是

面向社会招。随着区域扩展、招商引资步伐的加快，高层次专业技术人才缺乏、人才结构不合理的弊端严重制约了区域经济发展。结合实际，将一些专业性较强和紧缺的专业技术职位拿出来面向社会公开招考和公开选拔。近两年，通过公开招考、公开选拔的形式，从本区域外招选进了一批急需的人才，其中包括4名法律专业公务员、12名紧缺学科教师、8名经济管理、法律、金融、工民建、文秘专业的全额拨款事业编制干部，公开选聘了2名中小学校校长，进一步改善了人才队伍结构。二是走进高校选。积极争取上级部门支持，每年从高等院校应届大学毕业生中引进一定数量的高素质人才，为我区人才队伍输送了新鲜的血液，提高了我区人才层次。三是依靠项目引。针对\*\*实际，制定了“以优惠政策引项目，以重大项目引人才，以优秀人才兴\*\*”的人才工作思路，使人才工作和区域发展紧密联系、相互促进。在招商引资中注重引进在行业内具有一定地位的、对我区的发展具有龙头带动作用的、符合国家产业政策的大企业和大项目，通过这些项目的引进建设，形成人才的集聚效应。如长江铝业、凯普松电子、精密钢管等一批大中型招商企业落户\*\*后，引进了曾超林、宋艳、林元瑜等一批具有中高级以上职称的企业经营管理高级人才，弥补了我区高层次人才严重不足的状况。四是搭建舞台借。在吸引和招揽人才的过程中，为了缓解由于受经济基础等条件的限制，某些急需人才一时不能引进的实际，坚持“不求所有，但求所用；不求所在，但求所得”的引才观念，建立“搭建舞台，巧借智力”的柔性引才机制，实行区域人才资源共享。通过多种形式把高层次人才请进来，给他们提供施展才华的舞台，借用他们的智慧，促进我区经济发展。

三、发挥各类人才作用，促进区域经济快速发展

（一）提供舞台，发挥经济人才在区域发展中的骨干作用。人才支撑发展，发展孕育人才，我们把促进发展作为人才工作的根本出发点，发挥好人才在经济建设主战场中的作用。如艾家镇七里村陈文贵办柑橘打腊厂，发家致富，成为了农村致富带头人，通过进一步培养，使他发挥出敢拼、敢闯、思维活跃的优势，通过建市场、办加工厂等一系列举措，带领群众一起奔小康。以前在乌克兰合资企业、市电视机厂等单位工作过，具有较强的企业经营管理才能的王爱民，我们用其所长，让他在工作中得心应手，充分发挥其聪明才智，为地方经济工作作出了积极的贡献，得到了各级领导和群众的认可。

（二）引导示范，发挥专业技术人才在科技进步中的推动作用。注重发挥教育、科技、文化、卫生、旅游、交通等各行业专业技术人才在科技进步中的先导、示范作用，组织他们开展各类培训和咨询服务活动，推动各行业的科技进步，如有计划有组织地开展科技、文化、卫生“三下乡”活动，为促进和推动农村经济发展提供科技信息、技术和智力服务，提高了广大干部群众的科技意识和农村使用科技知识的意识。在“科普之春”活动中，先后组织辖区科技人才91人次，市级有关专家12人到乡镇街办举办柑橘、蔬菜、配料等培训班80场次。通过专业技术人才宣传科普知识，进行现场技术指导和服务，提高了全民科技素质。

（三）创造条件，发挥乡土拔尖人才在农村经济社会发展中的辐射带动作用。农村是乡土人才施展才干的广阔舞台。我们积极为乡土拔尖人才创造条件，充分发挥他们在“人才强区”、“科技兴农”中的示范作用、在勤劳致富中的带头作用、在精神文明建设中的模范作用、政治文明建设中的参谋作用，产生了“培育一批能人、带动一方百姓、搞活一地经济”的人才效应。联棚乡泉水村的乡土拔尖人才闵泽贵，潜心钻研蜜柚种植技术，其品种被命名为“鄂柚一号”，被农业部授予“优质果品”证书，填补了宜昌、湖北省无优质柚的空白，该项目先后被认定为“宜昌市科学技术成果”和“湖北省重大科技成果”。他在种柚致富的同时，还热心为周围农民组织柚苗，带动周围农户一同发展蜜柚，无偿地为他们提供技术服务，并组成流动技术服务队，对辖区蜜柚种植户及外地（如枝江、长阳、五峰、远安、秭归等县市）种植户进行无偿地技术指导。优秀乡土人才姜少华曾是一名下岗职工，但下岗不失志的他，兴办农家乐，搞根雕绿化树种植，一跃成为该村的致富能手、全市百名重点农村文化中心户之一。“自己富了不算富，大家富了才算数”，在他的带领下，发展了38家种植、根雕户，带出了14名苗木种植能手，无偿给他们提供技术、苗木，自己还成立了公司，解决了当地20多名富余劳动力就业。

《加强人才队伍建设促进区域经济发展》来源于feisuxs，欢迎阅读加强人才队伍建设促进区域经济发展。

**第五篇：营造良好人才环境促进经济发展**

营造良好的人才环境

促进公司系统经济快速发展

人才工作先进单位奖申报材料当前，我公司系统企业改革正处于攻坚阶段，迫切需有一大批高文化、懂专业、多面手的高素质人才资源作为支撑。如何营造良好的人才环境，建立起一套有效的人才培养、引进、使用和管理机制，是我们必须引起高度重视和认真研究加以解决的问题之一。结合这几年的工

作实际，公司党委在人才工作方面，主要做了以下几个方面的工作：

一、狠抓基础工作，积极实践，努力探索，人才队伍建设取得了较好的效果

公司近年来，在加快推进经济社会发展的过程中，高度重视人才资源的开发利用工作，将其纳入重要的议事日程。切实加强人才市场建设，狠抓基础工作，积极实践，努力探索，人才资源的总量有了一定的增长，综合素质也得到了不断的提高，结构得到了进一步优化。紧紧围绕培养、吸引、用好三个环节，树立全面的人才观念，主要做了以下几个方面的工作：

（一）、切实加强领导，认真调查研究，在了解人才队伍实情上下功夫。人才队伍建设的必要前提，是要科学、准确、真实地掌握人才队伍现状。在这方面，我们在充分掌握公司人才队伍的实情上采取了积极的措施。一是深入调研，尤其是对机构改革后的公司系统人才队伍的现状，加大了调研工作的力度。在每半年听取一次各个部门人才队伍建设汇报的基础上，我们还采取了面对面的交流等形式，深入到人才队伍中，客观准确地掌握人才队伍的知识结构、年龄结构和工作状态；二是召开每个季度座谈会，对每个人的思想状态、学习、工作、生活情况进行认真了解，掌握人才队伍建设中可能出现的一切变化；三是制定措施，我们制定出了加强人才队伍的业务指导和培训工作计划，并责成专人组织实施。目前，已在这些方面取得了较好的效果。

（二）、加强指导，在丰富培训内容和改进培训形式上下功夫。机关各职能部门，是一个单位工作的主要渠道，其人才队伍建设是领导决策落实的纽带和桥梁，人员素质高低将直接影响一个单位的质量和水平。公司党委作为人才队伍建设的直接主管，有责任做好业务指导和培训工作。近年来，按照新形势、新任务的要求，结合本单位的工作实际，我们在丰富培训内容和改进培训形式上下了一番功夫。一是在培训内容上，适应形势和工作要求的变化，突出针对性。安排培训内容时，既注意进行专业知识培训，又有计划地安排形势任务、国、市情和党的方针政策等综合知识，以利于开阔视野，拓展知识面，提高把握全局的能力。二是在培训形式上，灵活多样，注重实效性。由于每个部门人员的工作经历不同，学历水平不一，在培训形式上我们采取集中培训、专题研讨、工作经验交流、请专家讲课、组织到先进地区学习等形式，同时，我们还将组织有关人员到上一级部门边工作边代培，以求取得最佳培训效果。三是强化规划管理，增强规范性。我们把对基层业务指导和培训工作纳入议事日程，并适时在党委会、经理办公会上听取工作汇报，对工作提出要求。并按职能要求，积极做好业务指导和培训工作的计划制定、组织实施、日常沟通协调、经验交流和工作总结等工作，使业务指导和培训工作做到经常化、制度化。

（三）、强化学习，在提高人才队伍自身素质上下功夫。我们以学习为起点，努力创造浓厚的学习氛围，全面提高人才队伍整体的政治思想素质、政策理论水平和业务工作能力，增强做好本职工作的本领，实现知识不断更新，技能不断提高、本领不断增强的目标，适应新形势下工作需要。近年来，我们重点做了以下几个方面的工作：一是抓政治理论学习。突出抓好邓小平理论和“三个代表”重要思想的学习，不断提高职工干部的思想理论水平。二是抓业务知识的学习。适应改革开放和现代化建设的需要，加强对市场经济知识、现代化科技知识、法律知识和WTO规则的学习，把握大局，开阔视野，增长才干。三是抓学历教育。有计划安排有大专学历的干部，通过参加成人教育等途径，完成本科学历，并计划在三年之内45岁以下的干部全部达到具有大学本科学历。四是抓计算机实用技能知识学习。根据不同岗位工作需要，分层次组织学习培训。有些部室的人员必须具备电脑专业技术水平，其他部室的干部也要掌握基本微机原理和操作技能。计划到2024年，本单位45岁以下干部都能达到市人事局规定的计算机（中级）应用水平。五是抓外语知识学习。根据现有人员的外语基础和岗位要求，我们分初级和中级进行培训。同时，还建立和完善各项学习、培训制度和等级考评办法，注意学习和工作有机结合，提高针对性和可操作性，做到学以致用，学用并举，努力提高学习、培训的效果和质量。

尽管在人才资源开发工作上具备了一定的基础，但着眼于全区经济社会的长远发展，着眼于国际、国内的发展形势，仍存在一些矛盾和问题。一是体制性障碍。计划经济体制的巨大惯性，导致人才资源的管理和使用上体制和机制之间的矛盾尚未彻底解决，造成人才资源总量不足，整体素质不高，高层次专业技术人才

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