# 确立人才优先发展战略布局

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-07-17

*第一篇：确立人才优先发展战略布局确立人才优先发展战略布局人才是经济社会发展的第一资源。人才资源、人力资本的作用，已经成为当今时代经济增长的第一要素，是一种充满活力的战略资源。《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》提出了当前...*

**第一篇：确立人才优先发展战略布局**

确立人才优先发展战略布局

人才是经济社会发展的第一资源。人才资源、人力资本的作用，已经成为当今时代经济增长的第一要素，是一种充满活力的战略资源。《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》提出了当前和今后一个时期我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、创新机制、高端引领、整体开发。“人才优先”为核心的24字方针，集中体现了人才是科学发展第一要素的战略思想。

人才优先发展，实际强调的是人力资本投资优先。第二次世界大战结束之后，在建设现代化国家中有两种路径选择：一是人力资本投资优先，二是物力资本投资优先。一般来说，物力资本投资会是人力资本投资的7倍至20倍。如果是靠近7倍，那么是人力资本投资优先；如果是靠近20倍，则是物力资本投资优先。物力资本投资优先的代表国家有西班牙、巴西、墨西哥，人力资本投资优先的代表国家有韩国、菲律宾。二战后，两条路径发展作比较，无论是从经济增长速度还是从人民生活的幸福程度上看，物力资本投资优先都不如人力资本投资优先。2024年开始，我国物力资本与人力资本投资的比例从10∶1一直发展到15∶1，大量发展铁路、公路、机场等基本建设。这种趋势迫切需要调整。改革开放以来，我国经济建设取得了举世瞩目的辉煌成就。但是，由于缺乏掌握核心技术的人才，缺乏拥有自主知识产权的人才，缺乏造就世界知名品牌的人才，我国在经济全球化深入发展的时代，还只能处于国际分工的较低层次。这种发展方式不可持续。我国经济结构不合理的重要方面之一是工业大而不强，包括企业不强、技术不强和产品不强。而这“三个不强”的背后是“两个不强”，即自主创新能力不强、人才创新能力不强。所以，要适应我国经济结构战略性调整的需要，调整和优化人才结构。

同时人才优先发展也是世界进入人力资本时代的必然要求。世界进入人力资本时代，主要有五个特征：一是人才是先进生产力的开拓者和推动者；二是人才资源已经成为支撑经济社会发展的第一要素；三是人才资源在各种资源中居于能动和统领地位；四是人才资源在社会财富构成中所占的比重越来越大；五是人才资本素质的能力导向已成为一种潮流。处在这样一个时代，必须把人才发展摆上优先发展的战略地位。因此，人才优先发展是中国实现科学发展的唯一选择。必须看到，科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略已经构成我国现代化建 1

设的三大战略体系，而人才强国战略又是三大战略中的支撑和关键。

历史经验证明，较之于优先积累物力资本的国家，优先开发人才资源的国家不仅发展速度更快，而且发展质量更高、后劲更足。一些国家的经济实力、综合国力和国际竞争力所以能迅速提升，就在于人才优先发展的引领和推动作用。当前我国正处于经济转轨、社会转型、体制转换的关键时期，惟有在经济社会发展中确立人才优先发展战略布局，才能加快促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新的转变，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供有力人才保证。

在以往的思想观念和实际工作中，往往比较重视物质资源、环境资源、资金资源以及其他资源开发，轻视人才资源开发。比较重视产业结构、区域结构、需求结构、贸易结构以及其他结构调整，轻视人才结构调整。比较重视各个领域、行业、项目中的物质投入，轻视人才投入。比较重视一般管理创新、工作创新、政策创新、制度创新，轻视人才制度创新。这些都制约了我国人才作用的发挥，迫切要求我们更新观念，把人才优先发展的理念贯穿到实际工作中。十年树木，百年树人，人才的成长不可能一蹴而就，早一天播种就早一天收获，先一步布局就先一步赢得主动。

确立人才优先发展战略布局，最根本的是树立人才优先发展的价值理念，并将其贯穿到实际工作中，做到以下几点：

第一，人才资源优先开发。“21世纪什么最贵——人才”，昔日电影里的一句台词看似戏言，实则道出了人才资源的重要性。“国以才立，政以才出，业以才兴”，人才是一个国家最重要也最稀缺的战略资源和核心能力，人才数量的多寡直接关系到一个国家的发展前景和核心竞争力。因此，人才资源必须放在一个重要的位置优先开发。人才资源开发的主要途径和手段是教育、培训和训练。实施人才优先开发方针，必须首先确立人才资源的优先开发地位；必须充分发挥教育对人才培养的基础性、决定性作用，加大对教育的投入，改革教育体制，构建终身教育体系，推进学习型社会建设，实现人才资源的持续开发；加大人才资源开发力度，创新人才培养模式、提高人才培养质量，大幅度提升各类人才整体素质和能力，依靠人才资源的强大推动力，实现经济社会长期平稳较快发展。

第二，人才结构优先调整。合理的人才结构是经济健康持续发展的基础和保证，优化人才结构可以加快经济发展方式转变，促进经济结构调整，推动产业结

2构优化升级，有利于我省经济转型跨越发展。要坚持以政府为主导，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，及时谋划和率先调整人才专业素质结构、层级结构、分布结构。要紧密结合发展的方式的转变、经济结构战略性调整的实际，不断调整人才在城乡、区域、产业、行业和不同所有制之间的合理分布；要建立人才结构调整和经济结构调整的相协调的动态机制，不断提升人才素质；要充分运用市场手段尤其是人才市场进行人才结构的优化配置，并使其成为人才资源配置的主渠道，充分发挥人才市场的基础性配置作用，促进人才的跨地区、跨行业、跨所有制有序流动。

第三，人才投资优先保证。人才资本与物质资本、劳动、技术进步一起，推动着经济增长，而且人力资本的作用越来越突出，这已经被实践和国内外的研究所证实。俗话说，“想要马儿跑，就得给马儿吃草”，要建立数量庞大的人才队伍，并保证每一位人才各得其所、才尽其用，庞大的投入是必要的，而且投入必须优先、必须充分。因此要树立人才投入是效益最好的投入的观念，推动政府、社会、用人单位和个人共同投资人才资源开发，加大对人才发展投入力度。要提高人才资本投资效率，迅速增加人才资本积累，尽快把发展路径调整到人才资本积累优先路径上来，使人才资本积累优先物质资本积累。按照服务发展、人才优先，使用为本、激发活力，依托产业、积聚开发，突出重点、整体推进的人才工作思路，大力实施人才优先战略。

第四，人才制度优先创新。创新是一个国家和民族进步的灵魂，而人才制度的创新则是建立创新型国家和创新型社会的一块重要基石。人才制度创新包括人才的培养开发制度、评价发现制度、选拔任用制度、流动配置制度、社会保障制度、激励回报制度等各种人才制度的创新。在创新人才制度中，首先要树立以人为本的思想，要努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围，提倡“百花齐放、百家争鸣”，倡导独立思考、追求真理，宽容失败，要关心和改善人才的生活条件，解决好他们在住房、医疗、就业、子女教育、社保等方面的实际问题。第二要坚持推进人才制度改革创新，要重点围绕用好用活人才、提高人才效能，建立健全一套人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等各方面充分结合、协调高效的整体运行机制，形成有利于人才发展的法制环境，着力解决制约人才工作发展、制约人才发挥作用的突出矛盾和问题，为人才事业发展增添蓬勃活力和强大动力。

在我国经济社会发展中，加快形成人才优先发展战略布局，必能使人才发展与经济社会发展需要相适应，进一步推动我国由人力资源大国向人才强国转变，从而推进我国经济社会又好又快发展。

**第二篇：“2+13”政策体系全面确立人才优先发展战略布局**

无锡历史上第一个中长期人才规划，一个充满了创新意识的“人才特区”建设意见，13个嵌着“突破”“争取”字眼的配套措施，已经或即将正式推出。这个“2+13”的人才政策体系，传递出了无锡全面确立人才优先发展战略布局的雄心壮志，奏响了无锡带头建设人才强市的新乐章。

■科学谋划：“2+13”政策体系加快“特区”建设

今年5月召开的全国人才工作会议和中央颁布的《国家中长期人才发展规划纲要》，标志着我国人才工作进入了新的发展阶段。对于无锡而言，也需要科学谋划人才强市的各项工作。

科学的谋划，需开门集智。市委市政府精心组织《无锡市中长期人才发展规划纲要》编制工作时，在全市范围内组织开展了建设“人才特区”、打造“东方硅谷”大讨论活动。2024年的7月，成为人才“讨论月”、“调研月”，市委、市政府通过调研、座谈、“万人建言”等形式充分听取各方对《纲要》和建设“人才特区”的意见和建议。最终，在全市人才工作会议上，一套极具分量的“2+13”人才工作“组合拳”亮相。《纲要》明确：2024年，确立支撑城市创新能力的人才竞争优势，率先建成“人才特区”；到2024年，把无锡建成优秀人才集聚高地。科学的谋划，体现在“循序渐进”。鼓舞人心的目标并非高不可攀，13个配套政策措施指明了当前要做的事，其中包含三项制度、两个指导意见、八个行动计划。

三项制度———政府特聘专家制度、海外人才居住证管理暂行办法、外籍人员等参加社保的若干意见；两个指导意见———推行企业股权激励的指导意见、引导和鼓励以企业为主体引进人才的指导性意见；八个行动计划———引进国内生物农业领军型创业人才计划、更大力度吸引物联网技术和产业高层次人才三年行动计划、实施“百千万”人才工程三年行动计划、更大力度加强技能人才工作三年行动计划、建设高层次人才公寓三年行动计划、更大力度加快“三创”载体建设三年行动计划、更大力度推进政产学研合作三年行动计划、更大力度加快科技金融服务体系建设三年行动计划。

■创新思路：推出突破之举营造良好环境

在这一政策体系中，突破之举屡屡可见。突破之举的推出，是为解决人才在锡发展面临的问题，包括创新创业和生活两方面。

突破之举的推出，将让人才拥有更广阔的发展舞台。政策体系对创新创业的支持力度不断加大。如，不仅对创业者本身，而且对创业团队也推出了支持政策；通过争取试行股权激励新模式，探索税收优惠新政策、实施科技金融创新、鼓励企业“嫁接”等等，提高高层次人才创新创业的积极性与成功率。

突破之举的推出，帮助人才解决发展的后顾之忧。“房子、本子、孩子”是高层次人才较为突出的生活需求。为此，我市探索在这三方面提供超常服务：加快人才公寓建设，帮助人才尽快投入创新创业；突破海外人才户籍管理和出入境难题，对上争取放宽海外高层次人才居留、签证等方面的限制；排除高层次人才子女就学障碍，让他们更加安心地扎根无锡。

这些突破之举，均是我市专门为人才发展推出的特别机制与政策，旨在营造更为良好的人才发展环境。路桥英才网

《纲要》与《意见》出台之前，一些人力资源专家学者应邀前来座谈。河海大学人力资源研究中心主任赵永乐对这些政策措施的印象是：跳出了原来狭窄的人才概念，体现了人才与科技、人才与教育的关系„„席间，《国家中长期人才发展规划纲要》起草组专家也建言：无锡在人才发展上要保持先发优势，提升国际竞争力。近年来，无锡已初步走出了一条以人才为引领的转型发展新路。而保持先发优势，需要创新政策与机制，更需要举全市之力持续推进。《无锡市中长期人才发展规划纲要》、《关于建设“人才特区”的意见》以及十三个相关政策措施的陆续出台，开启了无锡人才发展的新篇章。这些政策措施涉及全市工作的各个方面。据悉，各市(县)区都将按此制定各个板块“专业人才特区”建设规划，以某一类专业特殊优惠政策吸引特定专业人才集聚，带动某一类战略性新兴产业崛起，改变产业分散发展的现状，形成相对集中、各具特色的产业布局。

人才与产业、人才与教育、人才与科技、人才与环境„„这些要素良性互动的图景，需要全城合力共同绘就。

路桥英才网

**第三篇：深入实施人才优先发展战略**

深入实施人才优先发展战略

一是拓宽人才引进渠道，吸引域外人才到县干事创业。以经济社会发展的丰硕成果、浓郁乡情，感召优秀人才回归，为家乡建设贡献才智和力量。建立特聘顾问制度，重点吸收知名专家学者或在某领域具有重要影响的域外人才作为我县经济社会发展的特聘顾问，为全县经济建设和社会发展提供决策咨询服务，对全县重点产业、重大项目和优势企事业单位的发展提供指导和智力支持。建立各级领导干部联系域外人才制度，经常保持与域外人才沟通情况，经常走访慰问域外\*\*县籍人才在县亲属，经常帮助解决域外人才来县创业遇到的各方面困难，鼓励他们带技术、带项目、带资金、带信息，以各种形式为\*\*县发展献计出力。

二是优化人才服务载体，打造人才服务特色品牌。强化为产业发展服务的人才工作导向，把人才战略体现到产业战略中去，把人才优势体现到产业优势中去，按照“整合资源、搭建平台、优势互补、互惠共赢”的原则，立足于企业的实际需求，以全县人才库为基础，以技术创新为纽带，成立农事、加工、铸造等分行业的专家服务工作站，创建专家人才服务企业的系统化、长期化、全局化的载体平台，把人才、技术、信息等发展要素引向企业，推动企业内部发展资源的优化升级，提高企业自主创新能力和核心竞争力，推动企业不断发展壮大，逐步提升县域经济整体

实力。

三是提升人才培育效能，助力百强县建设进程。紧紧围绕“\*\*\*和\*\*\*”两大产业集群，大力开展高技能人才培养工程，依托县职业教育中心建立外包型专业技术人才培训基地，运用校企合作、集中培训、网络培训等培养模式，围绕县域经济发展和企业用人需求开展专业技术培训；依托\*\*、\*\*、\*\*\*等大型骨干企业建立示范性高技能人才培养基地，加快培养一支数量充足、结构合理、技能素质较高的高技能人才队伍，带动相关产业技能劳动者队伍整体素质提高，为促进就业和经济社会发展提供强有力的技能人才支持。

**第四篇：优先发展战略得以强化**

十一五的五年,是商洛教育大发展的时期。教育优先的发展战略得到了进一步强化，教育内涵发展、学校教育教学质量进一步提高。全市始终把确保教育投入作为重中之重，市县两级政策性教育经费拨款、全市预算内教育经费拨款、生均预算内教育事业费支出实现持续增长。“十一五”期间，教育部门办学经费连年增长，总投入累计为79.77亿元，新建、改扩建校舍103.9万平方米，全部消除D级危房。其中，市区全面完成了企业办学校分离工作，东风小学、第三实验小学、崤函小学、育才小学、市七中等改扩建工程相继完成，新建了市阳光小学、市外国语高中，有效地缓解了中小学入学压力；农村标准化学校建设力度逐年加大，教学仪器、图书、课桌凳、电教多媒体、体育器材投入5717.8万元,改造农村初中食堂81个、面积达3.39万平方米，义务教育学校办学条件得到显著改善。新增计算机教室409间、校园网120个、多媒体教室1165间,市直学校全部建成“班班通”，教育信息化水平不断提高。

随着经济社会的发展，高中教育相对滞后已成为我县教育发展以至经济社会协调发展的制约因素。一是普通高中总量不足，社会供需矛盾突出；二是教师队伍总体学历结构和学科结构不合理，骨干教师、知名教师少，教师整体素质不高；三是教育设施落后，优质教育资源短缺，教学质量总体偏低；四是职业高中招生困难，总体办学效益偏低；五是办学体制单

一、陈旧，机制不活，总体教育效益不高；六是高中教育的有效需求不足，社会兴办高中教育的积极性差，发展民办教育困难

实施课堂教学改革。按照新课程要求，改革传统课堂教学，充分确立学生主体地位，还时间给学生，四十五分钟的教学内容，教师必须三十分钟完成，让学生有更多的时间参与教学的互动过程中，主动发现问题、提出问题、解决问题，在主动学习中产生积极的情感体验，进而激发主动的学习求知欲，从而提高课堂教学的时效性。

一是深化高中课程改革，构建符合学校实际的课程体系，鼓励和引导学校向特色方向发展；二是加快探索创新性拔尖人才的培养模式，与大学资源衔接，筹建高中实践创新基地；三是加强校长和教师队伍建设，提高专业化水平；四是改善行政管理，扩大高中办学自主权，特别是招生、用人方面的自主权，建立现代学校管理制度；五是建立高中学业质量标准，提高办学质量；六是探索引进国际课程，扩大学生的国际视野，加强国际理解教育。

构筑引力场提升向心力（主标）

办好教育，必须依靠教师。教师的素质决定教育的质量。

宜宾市一中的教学质量在川南地区首屈一指，是因为他们有一支高素质的师资队伍。学校一直把建设一支“师德高尚、学识渊博、教艺精湛、团结协作”的师资队伍，作为实现学校“三人”办学思想的根本保证和学校可持续发展的关键。对青年教师，学校向他们提出了“三年站稳一中讲台，六年成为新一代骨干教师”的发展目标。

近年来，随着青年教师的不断成长，学校逐渐涌现了一大批“市级骨干教师”“市级名师”“省级骨干教师”；经验丰富的老教师也干劲十足，相继成为师风师德的行业楷模。人们都说，正是学校在人才兴校战略上，卓有成效地通过构筑三大“引力场”工程，提升了团队向心力，才成就了这支队伍的优秀。

师德提升场——让新教师找到职业归属感

“一名国家级示范高中教师，应该具有什么样的形象？具备怎样的能力？” 这是“创示”之初，摆在宜宾市一中全体教师面前的一个难题。人才建设是学校发展的根本，教师队伍建设又应该有什么样的标准？面对这个问题，校长伍小兵和老师们交锋观点、碰撞火花。

最终，大家给出一致的答案——一名示范校教师应具备三种形象：一是崇高的道德形象，使学生敬服；二是渊博的智能形象，令学生佩服；三是高雅的美感形象，使学生悦服。这三者缺一不可，环环相扣。

观点层次分明、富于逻辑、直中要害，一经提出，立即得到教师们的积极响应。

紧接着，学校对教师和学生进行了问卷调查，摸底后，一些棘手的问题浮出水面：部分教师（尤其是年轻教师），缺乏职业归属感，岗位意识不强、奉献精神不足、工作粗枝大叶马马虎虎，部分中老年教师出现职业倦怠„„而由此带来的教学得不到细化、学生家长有看法等一系列问题，正在影响教育教学质量的进一步提高。

针对这种现象，宜宾市一中充分挖掘学校资源，积极营造“师德提升场”：首先是加强领导班子建设，坚持 “勤政务实，廉洁奉公，勇于开拓，团结战斗”的领导班子建设目标，以创“四好”活动为载体，努力做到“风正心齐”，讲实效、办实事、重实绩。要求校级领导作师德的表率，应具有高政治素质、高业务素质和高能力素质，做到大事不独断，小事不纠缠，难事不推诿，好事不抢先，失误不埋怨；中层干部应是教师的楷模、具体工作的带头人、脚踏实地的实干家。其次是加强校风建设，以教风促学风、班风，从而形成良好的校风。从2024年11月起，每月进行一次全校的师德教育——“三讲、三爱”系列教育活动，期期有主题、有反馈、有总结，持续一年时间；针对调查问卷中所反映的教师在师德方面存在的问题，领导班子与教师一对一谈心交流，锁定思想根源，一一化解。

这几年，每年学校都要举行一次师德报告会，让教师们了解身边的优秀事迹：“全国优秀教师”祝天虹3次晕倒讲台；“四川省先进工作者”黄君明两次从讲台上抬进了医院；“全国模范教师”张国琼几年如一日给学生煮鸡蛋、送牛奶；学校“爱心妈妈”刘凌凌晨4点还在满街找学生；“四川省优秀教师”唐光裕每天都是7点20到校，晚上10点半离开，几十年如一日等等„„教师们高尚情操让老师们热泪盈眶，也深深地打动了每一位新教师的心。

同时，针对青年教师较多的实际，学校定期召开座谈会，了解其思想、生活、工作等方面的情况，帮他们排忧解难，给予全方位的关心；通过“导师助教制”，让年轻教师既传承了教学技艺，又得到师德熏陶；组织他们到贫困山区学校考察支教，感受心灵震撼，逐渐形成高尚的人格力量„„„另外，学校还利用行风评议的机会，重新定位教师的师德素质，接受社会的广泛监督。

几年来，通过一系列师德提升活动，成效显著：学校现有全国、省、市师德标兵5人，被国家级表彰的教师共14人，被省级表彰的教师共36人，被市级表彰的教师共158人。2024年9月，学校张国琼老师被被国家人事部、教育部表彰为“全国模范教师”，同时被教育部表彰为“全国德育先进工作者”，还被全国妇联、教育部表彰为“巾帼建功标兵”，她是全省基础教育系统获此殊荣的唯一代表。在最近三年的行风评议中，学校每年都是宜宾市教育系统一等奖的第一名。这些都是“师德提升场”效果的最佳体现。

技能成长场——为青年教师成长开辟快车道

走进宜宾市一中的每一间教室，你随处都可以看到青年教师听课的身影。在课堂上授课的是特级教师、学术带头人、拔尖人才、国家级骨干教师、省级骨干教师、市级骨干教师、市级名师、校级名师„„他们被冠以一个统一的名字——“导师”。他们为台下听课的助教们量身定做成长方案，通过课堂教学和理论指导，手把手地教给他们教学本领。

在一中，这种培训方式被称作“导师助教制”。所有新教师经考试合格后，才能正式走上讲台，而且必须通过一年的“跟班”学习。这期间，他们将在导师的指导下，熟悉课堂教学的每一个环节：备课、听课、上课、批改作业、辅导学生、答疑、指导实验和课程设计等。

“我们选备的导师，首先要经过资格审查，并由导师、助教双向选择后结为‘对子’。”谈起导师助教制，宜宾市一中分管教学科研和继续教育的副校长黄滨如是说。“我们就是要让学术造诣高、教学经验足的中老年教师充分发挥‘传、帮、带’作用，对青年教师进行有针对性的指导培养，使其迅速熟练地掌握教学方法，由新手教师成长为骨干教师。”

宜宾市一中现有专职教师462名。近年来，随着学校办学规模的扩大，学校几乎每年都从高校引进大批毕业生。目前，教龄6年以下的青年教师占学校教师的50%左右。

为此，学校狠抓了青年教师的培养工作，提出“三年站稳讲台，六年成为一中新一代骨干教师”的发展目标，以科研课题为抓手有效地推进青年教师培养工作，学校承担的省级重点课题“同构——教师培养的有效途径”经过几年的研究实践，取得了显著的成效，并获得了省政府教学成果二等奖。

学校着力抓好“九大工程”：为期一周的新教师培训；实施“导师助教制”；每周一次的青年教师沙龙活动；每年一届的青年教师赛课活动，每期一次的青年教师培训会；每期上一节合格课；每期参加一次高三的诊断考试；承办省市级学术会议和赛课活动；选定一批有发展潜力的青年教师，为其量身定制发展计划进行培养等。通过这“九项工程”，使青年教师迅速适应教学，并逐步成为骨干教师。

“读好一本教育理论专著；练好一手粉笔字；讲好一口普通话；设计好一份优秀教案；上好一堂公开课；掌握好一项技能；带好一个班；辅导好一个课外兴趣小组；写好一篇教育科研论文。学校期期有总结，有汇报，表彰优秀，鞭策后进。”谈起学校的“九个一”活动，教科处主任余祯银说。

这期间，学校有意识地把一些重要的教学任务交给表现突出的青年教师，让青年教师挑重担，增强其工作的独立性。诸如：让他们搞公开教学，承担校教改实验课题，担任班主任等。让他们在教学第一线“唱主角”、“挑大梁”，在实践中激动力、见世面、长知识、增才干、练内功。数学教师朱弦就是这样一位。81年出生的她，今年28岁，在导师的指导下，今年5月第一次参加全市优质课比赛便取得第一名。

“压担子”的举措，激发了青年教师的内在需求。与2024年相比，如今学校特级教师人数、省级骨干教师都有所增加。现在，宜宾市一中有特级教师及后备人选12人，高级教师106人，国家级骨干教师5人，全国模范教师2人，全国中小学模范德育工作者2人，全国巾帼建功标兵1人，省市级青年骨干教师63人，省优秀青年教师标兵2人，市师德标兵2人，省中青年学科带头人后备人选6人，市级拔尖人才及后备人选9人，市学术技术带头人及后备人选10人，市级以上学会理事长、副理事长11人。

理论学习场——由自主学习激发科研热情

有关调查显示：在全国范围内，有72.3%的教师将理论学习视为工作任务而非专业自需；教师因整日疲于应付各种差事，很少有自发性和实质性的学习行为；真正经常自学的不足30%。这些都造成中小学教师理论学习表面化、形式化和低效化。

根据这一具体情况，宜宾市一中着力构筑“理论学习场”，要求全校干部、教师，都要牢固树立终身学习的意识，边学边思，边思边行，以学习完善自己知识结构、提升自己的文化素养，学习的结果最终体现于教育教学行为的不断改进中。为此，学校在教师中树立“人人都是课题研究者，人人都是课改实践者”的理念，提出了建设“学习型班子”、“学习型科组”和“学习型班级”的要求，让学习成为一中人的一种本性，一种乐趣，一种永不停息的精神追求，努力把学校建设成为一个学习型组织。

每次，在校长办公会和行政会上，都是校长伍小兵带领干部有针对性地共同学习相关管理类文章；在校本研修中各教研组每次教研活动必须共同学习一篇教育教学理论的文章；每年教师聘结束后，立即组织教师参加暑期学习，学习合格后才能走上新的工作岗位。

为了帮助教师更好地学习，学校专门编印了每月一期的《教科论坛》和每半月一期的《教学参考》供教师学习；为每位教师提供经费用于订阅专业杂志；购置了大量的教育教学理论书籍，设立了教师图书阅览室和电子阅览室，还投资200多万在每个教室安装了视频系统，建立了教师学习室，这些硬件的投入，增加了教师学习的机会，提升了教师学习的积极性和主动性，进一步强化了学校学习的氛围。

近五年，学校派出了600余人次参加市教育局组织的骨干教师及青年教师培训、派出300余人次参加各级进修学习和到相关学校考察学习。学校还邀请了中央教科所韩立福博士、四川师范大学张昌余教授和游永恒教授、四川教育学院姚文忠教授和刘裕权教授、西南大学朱德全教授、成都七中王志坚校长、绵阳教科所龚林泉副所长、山东德州一中课改专家等到校，就教育理论、德育工作、心理辅导、教学艺术、新课程改革以及高三复习迎考等问题进行了专题讲座并与教师及管理层互动交流，全员学习了江苏南通和河北衡水的教育教学经验，组织全校教师进行课堂教学改革的大讨论。

这些活动，有效地提高了学校教师整体的综合素质，提升了理论素养，强化了教育研究意识，增强了教育研究能力，转变了教育观念和教学行为，促进了教师专业化水平的提高。

与2024年春期相比，学校研究的课题新增加1项省级重点课题、2项国家级子课题、2项省级子课题、5项市级课题。科研成果有1项获省政府二等奖、1项获省教育厅二等奖、3项获市政府三等奖、1项科获市政府科学技术进步奖三等奖，4项获市教育局一、二、三等奖。五年来教师发表论文和获奖论文共610篇，其中国家级61篇，省级177篇。学校两次被评为宜宾市教育科研、教学改革实验先进单位。

如今，学校已形成了系统的国家、省、市、校科研课题研究网络，构建了系统、科学的信息获取、运用机制并收到了良好的效果。

师资队伍建设的成效有力地推进了学校教育质量的提高，宜宾市一中高考上本科线人数从2024年的603人，至2024年1206人，至2024年1407人，至2024年1728人，至2024年2024人。学生参加各级文学、艺术、体育及科技创新竞赛均获得优异成绩：在刚刚结束的四川省第十一届运动会上，宜宾市一中学生一举夺得男子篮球、女子三级跳远、男子800米和男子4×400米接力四项冠军，并获得男子4×100米接力、女子4×100米接力季军和男子排球第四名等成绩；高二年级的魏廷屹同学获得“全国十佳小作家”称号，并出版个人诗文集《黎明的星空》。

“师德高尚、学识渊博、教艺精湛、团结协作”这一追求完美的教师成长理念，已经成为宜宾市一中500多名教师人心向往的“为师准则”，学校已形成的“德才并重”的校本培训模式得到进一步的完善，而这所学校，也因此获得了源源不断的可持续发展的动力。我们有理由相信，“三人”的办学思想、“我存在、我自信、我努力、我成功”的铿锵斗志，将鼓舞着宜宾市一中的教师们向着更加辉煌的目标奋进。

——师资队伍建设逐步加强，施教能力普遍提高。

由于政府对教育的高度重视，一举扭转了高中优质师资流失的不良局面，为高中教育后期发展奠定了基础。

开展全市新课程大讲堂，让全体教师全面认识课改、了解课改、走进课改，使广大的高中教师第一次享受公费培训的好处，坚持将师德师风建设作为推动教师队伍建设的首要任务，深入开展“敬业爱岗”主题教育，先后涌现出了以丁贞花等20名“感动崤函•十佳人民满意教师”为代表的师德楷模。全市2.99万名教职工中，专任教师2.56万人，高中、初中、小学教师学历达标率分别达到96.67%、98.92%、99.46%，比2024年提高18.94、2.60、0.46个百分点。此外，还有300余人取得研究生学历或研究生课程班进修学历。“十一五”期间，广大中小学教师普遍参加了岗位培训，2306人参加了各级各类骨干教师培训，2.1万人（次）参加了新课程培训，1.6万人参加了中小学教师信息技术培训，教师施教能力明显提高。全市拥有国家、省、市级学科带头人、骨干教师、教学名师2747人。通过招教考试、特岗教师招聘等形式，补充了2500余名年轻教师，为队伍建设注入了新鲜血液。全市初步建立了“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、科学考核”的教师队伍管理机制和“重实绩、重贡献、奖勤罚懒、多劳多得”的绩效工资分配制度，教师工作积极性进一步增强。

——内部管理日趋规范，办学水平不断提高。“十一五”期间，全市教育系统大力实施以规范化、科学化、精细化为标志、以创建市级管理规范化学校和市级示范性学校、打造特色学校活动为抓手、以“八项管理”（教学管理、教师管理、学生管理、安全管理、收费管理、校园文化管理、卫生管理、档案管理）为主要内容的“学校管理上台阶”活动，积极引导各级各类学校优化管理、提升服务。全市现有市级管理规范化学校380所，市级管理规范化先进学校334所，市级管理示范性学校98所；其中省级示范性普通高中8所，省级示范性幼儿园6所，国家级重点中等职业学校3所、省级重点4所，形成了一批规模大、条件好、质量高、特色鲜明的学校。特别是以“五项活动”（敬业爱岗主题教育、班主任比武、校长讲校、满意学校创建、星级科室创建）为抓手，以“一高”（构建高效课堂）、“两无”（无投拆、无重大安全事故）、“三优”（优良的校园周边环境、优美的校园文化环境和优质的教育教学质量）为重点，不断提高综合管理和服务水平，人民群众满意度明显提高。市招办自主研发的 “高等教育自学考试报名网络管理信息系统”、“普通高校招生报名网络管理系统”、“高中阶段教育招生网络信息管理系统”和“成人高校招生报名网络信息管理系统”、“普通高招网上采集考生体检信息管理系统”，使考试组织管理更加科学、规范，效率明显提高。

——教学改革不断深入，教学质量稳步提高。全市各级各类学校坚持“两全”，注重培养学生创新实践能力；大力实施了中小学课外科技文体活动工程，125万人（次）参加；扎实推进阳光体育运动，广大学生身体素质明显提高；积极开展青少年科技创新活动，276人次获得科技创新奖；大力开展艺术展演活动，校园文化生活丰富多彩；不断规范办学行为，积极探索改革素质教育评价体系，教育教学质量稳步提高。教育系统连续十五年获得市政府通令嘉奖，老百姓正享受着教育快速发展的成果。

看师资：多措并举师资队伍德、才均过硬 看德育：创新方式促素质教育大提升 看均衡：优质教育资源规模迅速壮大 学校办学质量问题关系到学校的所有人，且贯穿于学校教育教学工作的始终。为此，质量管理要坚持“三全”原则：一是要坚持全面性，让全体学生包括最后一名学生都能受到良好教育，实现全面发展；二是全员性，学校里的每一位领导，每一位教师、职工，每一名学生，都是提高质量的主体，要形成人人重视质量、关心质量、推动质量的良好氛围；三是全程性，也就是要抓好教育教学工作的起点、接口以及结果。重视教学工作过程就不必多讲了，结果也非常重要，比如高考前应该对学生进行今后就业思想的指导和填报志愿的指导，而不能只问耕耘不问结果，因为我们培养的是社会的人，是为社会培养有用的人才。

要进一步加强教师队伍建设。加强师资队伍建设，是提高质量的根本之策。近年来我市切实加大了教师队伍建设力度，全市中小学专任教师学历合格率都大大提高，教师队伍整体素质得到提升。但是整体力量还不够强，特别是特级教师、名师等在省内外有一定知名度和影响力的优秀教师比例还偏低。就高中教师队伍来讲，职高明显还薄弱，专任老师学历合格率仅为67.84%，全省排倒数第一。普高专任教师学历合格率达到了92.36%，还不错，但是优秀教师还不够多，真正能够担纲重任、挑起大梁的骨干教师还不够，并且没能形成合理的梯队。这次我到各所重点中学调研，看到校长都重视师资建设，我很高兴，但是我还不够满意。为什么呢？因为我问了校长们，学校能够搭配起几套比较满意的队伍？问下来，几所学校中，最好的才两套多一点，一般都是一套多。这样的结构、这样的状况，要想做到教学质量大幅度提高，是比较困难的。

加强师资队伍建设，首先还是将师德放在首位。师德问题主要是抓个案，我市包括高中教师在内的整个教师队伍，师德师风整体是好的，但也有极少数责任心不强、作风不正甚至品行败坏的教师，在严重影响着教育形象。对这部分教师要加强教育和管理，严重的要严肃处理。强化师德建设，也包括教研员在内。其次，教师还是要立足于教学。提高教育质量，师德是根本，教学是核心。教师要切实加强学习，努力提高自身专业素质和业务能力水平，特别是下半年全市高中都要进入课改，这对教师教学的业务能力要求将更高。教学工作的主阵地还是在课堂，要坚持以课堂为中心加强教学。第三，要切实加强教育科研。这一直是我市教师的一大薄弱环节，近年来虽有所进展，取得了不错的成绩，但还不够，特别是优秀的教科研成果不多，真正能用在教学工作上并发挥效用的更是寥若晨星。教师要提高水平，教科研是关键，是从“教书匠”到“教育家”必不可少的途径。

从学校来说，加强师资队伍建设，重点要做好两方面工作：一是制订和实施教师队伍建设规划。规划是龙头，不同定位的学校对师资队伍有不同的要求，比如省一级、二级重点中学对教师队伍的一个要求，就是要有多少多少位在全省知名的教师。学校制定的教师队伍建设规划，要对学历、专业、职称等各方面结构以及梯队建设等，提出合理目标，并制定相应的措施、安排足够的经费予以保证实现。二是着力培养。特别是要加大骨干教师的培养力度，通常讲“三个留人”，我想改为“三个培养”，即要做到感情培养、事业培养、待遇培养，并要给他们压担子。教师都是知识分子，中国的知识分子都有这样一种心理：有事做，不亦乐乎。有事给他做，他会认为校长看得起他，若是没事给他干，他就会感觉没受到尊重，心里就会烦。校长要大度、大气，对能干的教师要大胆使用，创造机会让他们冒尖，而不能“武大郎开店”。这里我还想指出，校长应该要上课。校长本来就是老师，虽然行政事务是繁重，但不能不兼课，脱离教学一线。要和师生打成一片，了解一线教学情况和师生情况，不然不足以服人，难以管好学校。

**第五篇：以人才优先发展战略引领县域经济跨越发展**

以人才优先发展战略引领县域经济跨越发展

中共涿鹿县委书记王江

人才资源是第一资源，人才优势决定着竞争优势、发展态势。谁拥有了人才优势，就拥有了竞争优势，就能赢得发展的主动权。要想实现我县的跨越式发展就必须坚定不移地把人才优先、人才强县作为我县经济社会发展的主战略，充分发挥人才资源的引领和支撑作用，全力打好跨越式发展这场硬仗。近年来涿鹿人才强县的探索与实践表明，只有着力在人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新上下功夫，才能真正启动人才优先发展这一强力引擎，为环首都绿色经济圈建设的跨越发展提供坚实的人才保障和有力的智力支撑。人才资源优先开发是实现跨越式发展的根本动力。在知识经济时代，人才资源是各种社会资源中的核心资源。因此，必须把人才资源放在首要位置来开发利用，确立人才资源开发相对于物质资源、环境资源、资金资源以及其他资源开发的优先地位，为加快经济社会跨越发展打下坚实基础，注入充足动力。党委政府要从战略和全局的高度，重视、谋划和加强人才工作，坚持“一把手”抓“第一资源”，真正把人才工作挂在心上，抓在手中，落到实处，努力形成党委总揽、部门配合、上下联动，协调高效的人才工作运行机制。

人才结构优先调整是实现跨越式发展的本质要求。经济社会要实现跨越式发展，需要经济结构调整，产业转型升级；就需要人才资源配置不断调整。科学合理的人才结构配置，可以加快经济结构的优化调整。因此，只有人才结构实现转型，才可能实现经济结构的转型，推动经济社会跨越发展。必须根据经济结构战略性调整要求，实现人才结构优化升级，推进人才结构与经济社会发展相适应。事实证明，谁拥有的领军人才和紧缺人才多，谁的人才队伍结构就优化，谁就能抢占竞争制高点、掌握发展主动权。

人才投资优先保证是实现跨越式发展的重要保障。一份耕耘，一份收获，有投入才有回报。只有不断增加对人才的投资，加速积累优质人才资源，才会使经济社会的跨越发展获得足够的人才保证与智力支撑。要通过加大投入，进一步优化人才的工作和生活环境，让各类人才能够安心创业、顺心发展、舒心生活。要着力解决好各类人才在住房、医疗、就业、子女教育、社保等方面的问题，使他们全身心地 — 1 —

投入到干事创业中。要安排专项资金，用于人才培养、专家咨询、课题研究等。进一步建立健全人才职级待遇评定制度，按照人才所作贡献，及时落实相应待遇，充分调动各类人才工作的积极性。

人才制度优先创新是实现跨越式发展的关键环节。用好用活人才，提高人才效能，关键是遵循人才成长规律和创新人才发展体制机制。要不断创新完善人才的选拔、培养、评价、使用、激励等制度机制，切实加强各类人才队伍建设，努力做到用制度凝聚人才、用机制激励人才，让各类优秀人才脱颖而出，有为有位，最大限度地发挥作用、创造效益。近年来，涿鹿县努力破除制约人才发展的各种体制机制障碍，制定出台了多项鼓励和促进人才创新创业的规定，不断完善人才的评价、使用、激励机制，通过制度创新和政策支持，营造了人尽其才、才尽其用的良好环境。

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