# 武汉市人才强市对策研究

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-07-19

*第一篇：武汉市人才强市对策研究武汉市人才强市对策研究发布时间：2024-8-8信息来源：《决策与信息》人类的未来不取决于空间、能源和根底,而取决于人类智慧的开发。地球上最富有的矿藏在人的脑子里。——人力资本之父、美国经济学家舒尔茨随着经济...*

**第一篇：武汉市人才强市对策研究**

武汉市人才强市对策研究

发布时间：2024-8-8信息来源：《决策与信息》

人类的未来不取决于空间、能源和根底,而取决于人类智慧的开发。地球上最富有的矿藏在人的脑子里。——人力资本之父、美国经济学家舒尔茨

随着经济全球化进程的加快和科学技术的快速发展,争夺人才的竞争,已成为国与国之间、地区与地区之间、城市与城市之间的竞争焦点。武汉作为华中的特大城市,实施人才强市战略不仅是应对日益激烈的国内外竞争、提升城市竞争力和综合实力的迫切要求,也是抓住中部崛起战略机遇、促进武汉跨越式发展、发挥武汉在中部崛起战略中 “支点”作用,全面建设小康社会的紧迫需要。为此,加强人才强市战略的对策研究具有重大现实意义和深远的历史意义。

一、武汉市人才资源建设问题所在近几年来,中共武汉市委、市政府根据经济社会发展的需要,大力实施人才强市战略,深化人才工作体制改革,加大人才资源开发力度,为全市经济社会发展培养造就了一支浩浩荡荡的人才大军。但武汉市人才状况与武汉市经济和社会发展要求还有相当大的距离,与沿海发达城市相比也有较大差距。

(一)人才资源利用的效能不高。一是武汉人力资源存量大、增长快,但整体素质不高。市人事局课题组调研结果显示:我市人才综合素质处于中等水平,创新能力明显不足。二是人才资源的利用效能不高。据武汉市统计局统计,截至2024年底,武汉拥有大专院校48所,学生49万人;拥有中国科学院和科研设计单位3500家,国家实验室10个;拥有人才总量约为92万人,其中专业技术人才约58万;拥有两院院士60名(其中引智来鄂工作的有11名)。市属人才总量为32.5万,其中专业技术人才为26.9万;国家、省有突出贡献的专家382名,享受国务院政府特殊津贴人员为1800名;国家、省、市级高层次人才工程人选(学术和技术带头人)155名。另据有关人士测算,武汉地区仅高校的博导就约3000人,加上大型企业和科研院所,博导总数近4000人,总数在全国居前三名。按常理,人才资源优势就是一个地区的经济社会发展优势,就是城市的竞争力优势。但从武汉经济社会发展结果看,人才资源的优势没有得到充分的体现,优先使用新的人才和科研成果的地缘优势没有充分的利用,人才资源势能没有充分地转化为经济发展效能。从武汉的城市竞争力在全国城市排序中的地位就可见一斑。据中国社科院排序显示:2024年度武汉城市综合竞争力排名第24位,综合人均收入水平排名第41位。从人才资源使用的效益看,上海为1.91、深圳为3.56、无锡为2.11,武汉为1.45。从创造百万GDP所需的人才数量看,武汉市创造百万GDP需要6.03名,而上海市仅需要2.4名,广州市需要3名,青岛市需要4.5名。与这几个城市相比,这些差距正是人才资源利用效能不高的综合体现,也与武汉市作为湖北省政治、经济、文化中心,作为全国人才大市是极不相称的。

(二)人才结构不合理。人才层次结构与武汉市经济和社会发展的要求不相适应。人才结构失衡体现在五个方面:一是专业结构失衡。表现为传统专业的人才多了,懂金融、法律、外贸、信息、世贸规则、高新技术人才少了;在知识结构上,表现为熟习计划经济的人才多了,熟悉市场经济的人才少了;二是学历结构不合理。据2024年全市人事统计,全民所有制企事业单位专技人才16.3万,其中具有研究生学历的只有1742人,占1%;本科学历的36346人,占22.3%;大专以下学历人员占总量的76%。学历结构与深圳相比差距十分明显:深圳博士2.1%,硕士19.9%,本科43.1,专科以下34.9%。武汉相应的数字是:0.7%、4.2%、33.5%、61.5%。三是能级结构不合理。从能力结构看,表现为初级人才多了,高层次人才严重匮乏。包括缺乏具有战略思维、世界眼光的党政领导人才;缺乏高层次的高新技术拔尖人才,尤其是复合型人才;缺乏具有战略眼光善于经营善于管理的企业经营管理人才等;同时还缺乏实用型、操作型、高级蓝领人才。从职称结构看,武汉市具有高级专业技术的人员仅占专技人员总量的8.7%,而初级职称占了53.49%。四是行业分布结构失衡。截至

2024年底,全市全民所有制事业单位占有人才总量的77.26%;市属全民所有制企业单位的人才所占比例仅为22.74%, 高新科技领域的高级人才,大部分都集中在大专院校、科研院所以及机关事业单位,企业的高级人才占有率呈逐年下降趋势,而且企事业单位人才这种不合理分布呈不断扩大趋势。五是产业结构失衡。主要表现为制造业人才相对不足。我市财政收入的60%以上来自制造业创造的,但从事制造业各类人才不到21万人,制造业中科技人才仅占全市专技人才的14.26%。结构的失衡是影响人才资源整体效能的重要因素。

(三)人才集聚能力不强。据了解,2024年武汉地区高校本科生、硕士和博士毕业生中留在武汉的分别只占毕业生人数的11.2%、3.5%、0.9%。2024年4月1日到7月15日教育部就“中国大学生就业”问题对28所高校进行过调查,回收有效问卷3万份。在对“想在哪里落脚”问题的回答中显示:上海为32.3%;北京27.7%;深圳12.1%;武汉只有0.52%。从问卷调查数据看出武汉市对于人才的吸引力不强。这个结果与武汉这个中部特大省会城市应有的魅力是不相称的。

(四)人才流失严重。据有关部门统计,改革开放以来,武汉市有2万余名高层人才出国留学,但只有近4千人学成回国,仅占20%;1998年以来,武汉重点高校学生流向江浙地区的达20多万。在武汉的大型国有企业流向国外省外的人才中,本科以上学历和中高级职称的人才占66.2%。

总之,人才的不合理流动和流失比较严重,这对武汉的经济和社会的发展提出了极其严峻的挑战。

二、武汉市人才资源建设问题剖析

武汉作为人才大市而不是人才强市,原因是多方面的。主要是以下四方面:

(一)人才管理观念滞后。武汉市在人才资源的开发和人才的使用上存在“十重十轻”的认识误区:即重学历,轻能力;重使用,轻培养;重现实表现,轻潜力开发;重物质投入,轻感情投入;重人才数量的增加,轻人才质量的提升;重眼前需要,轻长远规划;重所有,轻所用;重人才引进,轻后续服务;重局部改革,轻系统思考;重计划,轻落实等。这些观念上的滞后和认识上的偏颇势必影响人才队伍建设和人才资源的有效开发与利用。

(二)人才管理体制不健全。就管理机构的设置看,一是由于没有建立起一个专一的总揽武汉人才职能的机构,使人才的管理工作一直处于条块分割、多头管理状况,严重地影响人才资源的有效整合。二是缺乏具有社会化功能的公信力很高的权威机构,对人才素质、质量等进行科学测评;缺乏科学规范的对各不同主管部门人才资源状况动态把握、协调运作和人才权益保障制度。同时,党政干部用人失察失误责任追究制度、干部选拔任用工作监督制度、人才培养规划、投入、效率保障制度等也不健全。

(三)人才管理机制不活。主要表现为不灵活、不配套。对人才的培养、选拔、评价、激励等缺乏动态把握机制;对人才引进的政策缺乏灵活性,在计划经济条件下形成的户口、档案、身份、住房、福利保障等体制性障碍,仍然是人才流动的羁绊。对人才识别、选拔、使用、培养、评价、激励与引进机制的运作流程缺乏系统性,有的环节存在脱节现象。

(四)人才成长环境欠优。近几年,在市委市政府的领导下,武汉的人才成长环境发生了很大变化,但政策环境、法制环境、舆论环境与上海、杭州、青岛等发达城市相比,还有较大距离。《中国城市竞争力报告NO.3》对武汉的环境是这样点评的:武汉区位竞争力强大,优势明显。但在环境方面面临重大挑战。武汉文化竞争力优势不明显。在城市竞争力排名中,武汉的环境竞争力排第45名,文化竞争力排第33名,其中交往操守则排第48名,制度竞争力排第47名,政府管理竞争力排第41名。武汉人才成长环境欠佳,突出表现为:政策法制环境不完善。对人才的扶持、培养、激励、服务、使用等方面的政策、制度缺乏系统性、持续性

和坚定性;对引进的高端人才事业的发展、智力成果的评估缺乏法律保障;社会舆论环境不尽人意。尊重知识、尊重人才的氛围不浓;“官本位”意识强于知识本位、能力本位意识;对人才工作的投入偏低。

三、实现人才强市的对策思考

人才强市是一项复杂而艰巨的系统工程,建设好这项工程必须从观念创新入手,进而实现体制机制的创新,同时要全面落实党管人才原则。

(一)树立科学的人才观,把握人才资源开发的科学性。

1、必须树立“人才资源是第一资源”的观念。人才资源之所以是第一资源,是由人才资源在经济和社会发展中基础性、战略性、决定性的地位和作用所决定的。从人才的内在价值看,人才资源具有高增值性。人才资源在各种资源中是居于主导、决定地位的。

2、必须树立“以人为本”的人才观念。要做到以人才为根本、为基本、为资本。要把人才资源看作一切事物发展的前提、最终根据,把促进人才健康成长、满足人才合法的利益需要放在根本位子,对人才的生存和发展确立起终极关怀。

3、必须确立人才资源开发时效性的观念。自然资源,如矿藏、森林、土地、石油等一般都可以长期储存,储而不用,品质不会降低,数量不会减少。但人才资源则不同,一个人的才能客观上存在一个抛物线型的生命周期。从才能的萌芽、发展、成熟到才能的衰退,人才不可能长时间持久地保持才华横溢的高水平状态。科学研究表明:25—45岁是人的才能和智慧发挥的最佳时期和年龄段,要充分开发人才资源的效能,必须把握用人的最佳时机,在人才精力最旺盛、创造力最活跃的高峰期及时使用,错过最佳年龄期,所得的效益就会减弱。

4、必须树立人才资源可重复开发的观念。自然资源、物质资源一般只有一次开发或二次开发,一旦形成产品使用之后,就不存在继续开发问题了。人才作为知识的载体、智慧的载体,其知识资源、智慧资源与自然资源、物质资源相比,具有非排它性、可再生性和不断创新性的特点。

5、必须树立人人都可以成才的观念。《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出:“人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献,都是党和国家需要的人才。”《决定》对人才标准所进行的重新界定,是历史的突破和创新。为我们确立科学的人才标准指明了方向。

6、必须树立多渠道、多视角发现和起用人才的人才观。要做到:既要大力引进人才并切实发挥好他们的作用,又要注重盘活现有人才资源;既要重视有所成就的人才,又要关注潜在的人才;既要重视优秀年轻人才,也要重视各个不同年龄层次的人才,发挥人才整体优势;既要重视国内人才,也要重视海外人才;既要重视国有单位的人才,也要重视新经济组织的人才;既要重视自然科学人才,也要重视哲学社会科学人才。

(二)创新人才资源开发利用机制,不断提高人才资源开发利用的效能

1、以能力建设为核心,建立有利于不同类型人才发展的培养机制

人才培养是开发人才资源、实施人才强市战略的基本前提。针对武汉人才结构不合理、创新型人才、高层次、高技能型人才缺乏等问题,创建以能力建设为核心、以符合各类人才特点为立足点,以满足武汉经济社会发展近期和长期需要为目的的人才培养机制是一项紧迫任务。创建人才培养机制必须体现以下要求:首先,要建立系统化的培训体系。建立系统化的培训体系,一是在人才培养的体系的建构中,要对培养目标、培训内容、培训方式、培训效果、受训对象、培训的资金投入、培训主体(包括对培训目标、内容、方式、对象具有领导和管理权限的决策者和规划者以及具体实施培训规划的执行者)的责任进行系统思考和合理安排;二是在指导思想上,要以武汉市经济和社会发展总体需要为目标,以人才结构的优化和人才整体效能的提升为目的,以整体开发为出发点;三是在计划的设计中,要注意把握好经济和社会发展对人才总量与质量的总体需求关系、人才结构与经济结构以及产业结构的关系、近期人才需求与长期人才需求的关系等

问题;四是在系统化培训的具体工作运行中,要体现和落实以下五个基本原则:即培养目标的前瞻性、培训内容的针对性、培训渠道的多元性、培训方式的多样性,培训重点的突出性等。

其次,要建立培训效果的反馈机制和培训主体的责任机制。要保证高效能的培训效果,必须实施人才培训目标管理制度,建立培训效果的反馈机制,培训质量追踪机制,落实保障培训目标和效果的责任机制,将人才培训效果纳入考核内容,把培训效果与各类人员的职务升降、工资福利、奖惩直接挂钩。要启动学习型城市建设工程,将学习型组织的理念和内容运用于城市管理实践。要以人为本,以提高人的综合素质、促进人的全面发展为中心,将武汉建设成为以实现城市现代化为目标,以全民学习、终身学习为理念,以学习意识的普遍化、学习行为的终身化、学习体系的社会化、学习方式的科学化为特征,以创新为灵魂的充满生机与活力的城市。

2、以促进优秀人才脱颖而出为目标,建立创新人才的选拔任用机制

为使优秀人才脱颖而出,必须继续积极探索建立公开、平等、竞争、择优的选拔机制。要体现以下原则:以公开为先导,增强人才选拔的透明度。在党政干部的选拔任用上,实行公开选拔、竞争上岗;在学术技术带头人选拔任用上,特别是对科研机构、重点实验室、重大科研项目主要负责人要通过招标方式公开选拔。以平等为基础,增强人才选拔的客观性。选拔人才虽然应考虑文凭、年龄、资历等要素,但主要应是以素质论优劣、以才能定取舍。只有让竞争者在同一标准、同一条件、同一环境、同一起跑线线上进行平等竞争,才能保证人才选拔的客观性。以民主为途径,提高人才选拔的准确度。只有扩大民主,广开门路,拓宽人才选拔视野,推进人才选拔的民主化进程,才能创造优中选优的条件,提高人才选拔的准确度,选准人才、选好人才。以实绩为依据,提高人才选拔的可信度。实绩是人才德才的综合反映。坚持以实绩选人才,才能服众。必须建立科学合理的用人机制和科学的选拔任用制度,要坚持因事设人,量才任职,实现人才选拔任用的制度化。

3、以能力和业绩为导向,完善人才评价考核机制

建立科学合理的评价考核机制,关键是要从规范职位分类与职业标准入手,建立以能力为基础、以绩效为核心、以贡献为目标、以市场需求为杠杆的全面科学、客观、权威的可量化的评价体系,促进人才评价体系的科学化、规范化。

在考评中,要健全和完善科学的考评制度。健全和完善科学的考评制度,包括两方面的内容:一是要建立考核评价主体资格认定制度。二是建立和完善规范考评程序和操作细则的制度,保证对考核评价客体考评结果真实客观。还必须建立科学的考评方法。在考察中要做到“六个结合”即定性考核和定量考核相结合、政治考核和业务考核相结合、组织考核与群众考核相结合、静态的考察与动态的考察结合、现实表现与发展潜力相结合。对人的知识水平、智力商数、特殊能力、个性特征、职业倾向和发展潜力等方面的素质进行全面、客观、精确、科学的测量和评价。

4、以鼓励多作贡献为目的,建立和完善人才激励机制

建立科学的人才激励机制,是激发调动人才积极性的重要手段,也是吸引人才留住人才的重要条件。要坚持精神奖励与物质奖励相结合的原则,充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用。要改革和完善现行分配制度,采用年薪制、知识产权、股票、期权等多种分配形式,鼓励知识、技术、管理和资本等生产要素参与收益分配,让一流的人才得到一流的待遇,一流的贡献得到一流的报酬。使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感。

5、以人才智能利用的最优化为目的,创新吸引和引进人才的机制

一要把环境建设作为吸引人才着力点。努力营造吸引人才、留住人才、有利于人才成长和发挥作用的生态环境至关重要。吸引人才的招数归结起来就是事业留人、感情留人、适当的待遇留人。

二是在人才的引进方面要坚持针对性和实效性原则。在人才引进过程中,要坚持以优化人才资源结构的需要、有利于提高人才整体效能的需要为价值取向。要根据武汉市经济社会发展需要和人才资源结构状况有针对性地吸引人才。既要考虑学历结构、知识结构、专业结构,还要注重智能结构的配置。从武汉市目前

人才资源能级结构与经济社会发展的要求看,当前最缺乏的是创新型、高层次高技能人才。从专业结构看,当前最缺乏的是懂金融、法律、外贸、信息、世贸规则、高新技术的人才。要把战略的重点和政策的着力点放在这类人才的吸引上。

三是加强人才市场建设,实现人才资源配置市场化。尽快建立人才信息网络的联网,改革和完善人才市场运行机制,促进人才供求机制、价格机制、信息机制和竞争机制的形成。进一步发挥用人单位和人才的市场主体作用,促进企事业单位通过市场自主择人和人才进入市场自主择业。

(三)落实党管人才原则,发挥市委在实施人才战略中的保障作用

坚持党管人才原则,是有效实施人才强市战略的重要保障。坚持党管人才原则,一方面要确立市委在构建和实施人才资源开发系统工程中的战略定位,把实施“第一要务”与“第一资源”统一起来。另一方面就是要切实加强市委对人才工作的统一领导,变多头管理为统一管理。落实党管人才原则,有利于充分发挥各方面的优势和积极性,形成人才工作的合力,提高人才工作的管理水平;有利于把人才资源开发与整个城市经济社会发展战略统一起来,从战略的高度推进人才资源在城市经济社会发展中最大限度地发挥作用。实施人才强市战略、有效地开发利用好人才资源是一项复杂的系统工程。建设好这项工程,必须站在战略的高度坚持系统性思维、开放思维、动态思维。在总体谋划过程中,既要以树立科学的人才观念为前提,树立人才资源是第一资源观念、以人为本观念、人才资源开发实效性观念、人才资源可重复开发观念、人人可以成才观念以及多视角开发和使用人才等观念;又要以加强培养、吸引和用好人才的机制建设为关键,创新以能力建设为核心的人才发展的培养机制、促进优秀人才脱颖而出、实现人才资源效能的最优化,力图把武汉建设成中部地区最大的人才创业中心和人才资源集聚地,让人才资源成为提升武汉综合竞争力的动力源。

**第二篇：六盘水市实施人才强市战略的对策研究**

六盘水市实施人才强市战略的对策研究

顾友顺

[内容摘要] 人才是经济和社会发展中最积极的因素。实施人才强市战略，是实现富民兴市的基础工作。

[关 键 词] 人才战略对策

[作者介绍] 六盘水市发改委

人才，作为经济活动和社会事业发展过程中的最积极因素，任何国家和地区都高度重视。“西部大开发，人才是关键”道出了人才在经济发展和社会进步中的地位和作用，加强人才工作已成为上下一致的共识。

我市是国家实施“三线建设”战略时期而新兴起来的一个工业城市，经济落后，基础薄弱。经过几十年的努力，现在已经形成了一定的经济基础，人民的生产生活水平得到了较大的提高，特别是“十五”期间，全市地区生产总值从81.5亿元上升到175亿元左右，年均增长速度达13.1%，社会各项事业全面进步。这五年，是我市经济社会发展比较快、成效比较好、老百姓得到实惠比较多的时期之一。

经济的快速发展和社会事业的全面进步为我市人才发展战略的实施奠定了坚实的基础。2024年市委、市政府出台了《关于加大力度实施人才强市战略的意见》，《意见》指出：加快富民兴市步伐，人才是关键，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体规划，大力实施人才强市战略，走人才强市之路。

一、全市人才基本现状

(一)劳动力受教育情况

劳动力受教育情况是一个地区人才素质的“晴雨表”，决定了一个地区的人才结构情况。2024年第五次全国人口普查数据显示，我市2024年年末15岁以上人口中，文盲人口占17.99%，劳动力人口中，文盲人口比重达13.5%。从受教育程度上看，初中文凭的劳动力占总劳动力人口的27.2%，高中文凭的占4.6%，中专文凭的占3.6%,大专文凭的占1.75%，本科及以上文凭的占0.55%。也就是说，在全市的劳动力人口中，具有中专以上文化程度的仅占5.91%。

(二)基础教育情况

到2024年止，全市“两基”攻坚以乡推进已进入扫尾阶段，有90个乡镇先后分别通过市级验收，普九人口覆盖率93%，小学适龄儿童入学率99.68%，初中阶段毛入学率95.98%，适龄少年入学率78%，全市3-6岁幼儿入园（班）率33%。

全市各级各类中小学校（园）1383所，在校生669362人。其中，幼儿园82所，3-6岁在园（班）幼儿49618人；小学1080所，小学在校生411152人；初中190所，在校生172780人；高完中31所，在校生35812人。

(三)职业教育、高等教育及其它相关情况

中等职业学校10所，在校生5663人；大专院校４所，在校生4313人。特殊教育学校2所，在校学生766人。

全市各级各类学校专任教师21369人。其中，小学专任教师13034人；初中专任教师6973人；高中专任教师1563人；大专学校专任教师355人。

全市中小学校舍2077254平方米。其中普通中学校舍929048平方米，普通小学校舍1148206平方米。

二、存在问题

我市是以能源和原材料的生产和加工为主的新兴工业城市，但不可否认，我们的经济发展还非常落后，人才吸引能力不足，造成了“孔雀东南飞”现象。据教育部门统计，我市每年考入高等院校的学生中，毕业回来就业的不足30%，回来就业后又往沿海和经济发达地区走的现象也十分普遍。研究表明，一个地区的人均收入只要超过其它地方的2.5倍以上，就能够对其它地方人才产生吸引作用。现在，同等条件下，经济发达地区收入是西部地区的五倍以上，再加上市政公用和福利，差距就更大了。收入上的巨大差异使东部沿海经济发达地区对西部地区人才形成了巨大的吸引力，将我们培养的人才连同农村剩余劳动力一并吸引走，我们精心培养的人才却为其它地方所用。

(二)人才错位不同程度存在由于经济还比较落后，社会分工精细程度不够，再加上我们用人制度上的一些问题。造成了我们在现有人才的利用存在错位的现象，诸如学工程的去搞管理，学教育的去搞工程，学档案管理的去做会计，学会计的去做档案管理等等。人才的错位使用造成了人才的直接浪费。如一个工程师，他的一个独特设计给企业节约资金10000万元，可以给予奖励使其成为百万富翁，却不一定非要提拔他去当厂长，他去当厂长后，不但不能充分发挥其工程师的专业优势，说不定还因不善管理而搞垮一个厂。我国因提拔学术专家做校长而致使其忙于俗务而荒废学术的例子比比皆是。

(三)人才激励机制不足

人才作用的充分发挥，是使用好人才的关键。实践证明，一个人才如果没有压力和激励其向上的机制，那么他的作用只能发挥到20%。如果有适当的压力和良好的激励机制，他甚至可以超常实现其使用价值。在我市，有很多地方还是“大锅饭”式的管理方式，干与不干一个样，干好干坏一个样，再加上一些特权员工、关系员工从中影响，不但不能充分发挥人才的作用，反而会使其心理不平衡而消极怠工。更有甚者，领导对下属只有压力，没有激励机制，奉信“宁用蠢才，不用天才”原则，置国家、民族利益于不顾，不思进取，无所作为,不但不留人才，反而将人才赶走。这些现象虽然只是少数，但应足以引起我们的高度重视。

(四)环境吸纳人才能力弱，不适应人才强市战略实施

改革开放、特别是“十五”以来，我们的科教兴市战略实施成绩显著，为国家、省、市培养输送了大批的人才。但是，就连毕业后回到六盘水的这一小部分，我们都不能全部给予及时安置就业，还积极组织其外出打工，这在很大程度上能看出我们的环境吸纳人才的能力还很低，远远跟不上人才强市战略的需要。我市虽然煤炭资源丰富，但开采煤炭是重工业，解决劳动力能力相对较小；虽然大企业相对集中，但多为国有或国有控股企业，大都挣扎在减员增效的亏损线上，更不要说吸引大批优秀人才；虽然交通区位优势明显，但物流中尚未形成，也解决不了多少人才就业；虽然气候宜人，但旅游资源尚未开发。人才，他不仅需要良好的待遇，他同样需要有用武之地的“战场”。环境吸纳人才能力不足，是我市人才总量偏小的重要原因这一。

(五)引进人才给出条件偏低，引进人才缺乏规划，盲目引进人才

在高层次人才的引进上，我市也仿照其它地区，开出相同条件，但由于我市经济发展还较落后，给出条件在货币衡量表现上就低出了许多，市政公用环境也比其它地方差的话，就难以吸引到很多人才。再有，我们吸引人才上缺乏规划，引进人才没有比较具体的目的，只要是高层次人才，就引进，这在很大程度上具有盲目性。虽然他们的到来给我们带来了一些新的东西和想法，但我们处于较为被动的地位，不利于有效利用好人才。还有些岗位，是用普通人才就能够胜任的，而我们引进高层次人才去顶替，这客观上也造成了人才资源的浪费。

(六)基础教育已取得较大成绩，但仍未能满足人才强市战略的需要

我们的基础教育成绩显著，工作卓有成效，但儿童辍学率究竟有多少，尚是一个未知数，谁来保障贫困家庭、孤寡儿童的学业顺利完成？广大贫困地区人口中的青壮年文盲都全部脱盲了吗？脆弱的脱盲人口复盲问题怎么处理？脱盲的这部分人口脱贫致富能力得到多大提高？有多强？这些都是严峻地摆在我们面前的问题。基础教育担负人才强市战略任重而道远。

在全市的劳动力人口中，具有中专以上文化程度的仅占5.91%；具有大专以上文化程度的仅占2.3%;具有本科以上学历的仅占0.55%，人才少，总量小，是造成我市较落后的重要原因。

三、实施人才强市战略的几点建议

“十一五”期末，我市的“大煤电、大交通”战略将基本形成实现；煤焦化、煤化工基地将初具规模。从现在的项目支撑和形势看，地区生产总值可在五年内翻一翻以上，接近现在的全国平均水平。财政总收入保守预计可达到50亿元，乐观预计可接近100亿元。经济的跨越式发展给我们的人才强市战略的实施奠定了坚实的基础，我们应以《关于加大力度实施人才强市战略的意见》为指导，认真做好分析和规划，促使人才强市战略在“十一五”期末取得阶段性进展。

(一)抓住国际国内有利形势和西部大开发的历史机遇，多争取国家和省的支持，充分利用自身优势，快速发展经济，提高实施人才强市战略的能力

发展是硬道理，用发展来解决前进中遇到的困难和问题。要努力抓住西部大开发的历史机遇，多渠道争取资金、特别是国家和省的资金和产业政策支持，促使全市经济超常规快速发展，使我们能够集中财力办大事，也有财力来办大事，有力促进人才强市战略的实施。

(二)大力加强基础教育工作

加大基础教育力度，争取更大的投入，量力而行，根据“十五”期末的财力物力情况，充分做好可行性论证，力争“十一五”期末普及高中阶段教育，并将之纳入“十一五”规划，为人才强市战略的全面实施奠定坚实的基础。

(三)加大规划力度，根据规划和项目需要，引进高层次人才

项目是人才施展其能力的战场，同样，人才是促进项目充分发挥作用的关键。“十一五”期间，是我市发展的黄金时期，项目的实施和国际国内形势对人才的需求必然很大。我们应该加强规划，根据项目对人才的需要，给出更优越的条件，分轻重缓急和能力高低，引进大批急需人才，促进项目充分发挥其作用，达到人才强市战略实施的目的。

(四)健全全市工业体系，把轻工业的发展目标纳入“十一五”规划

轻工业总体来说具有更良好的经济效益和可持续发展能力，能够吸纳大量的劳动力和实现人才使用价值。由于我市经济发展水平还不高，靠重工业支撑的局面短期还难以改变，但为了增强我市经济的抗风险能力、增强经济发展后劲、增加经济效益、走可持续发展的路子、真正意义上实现人才强市，我们都必须考虑将轻工业的发展、特别是高新技术产业的发展目标纳入“十一五”规划，筑巢引凤，逐步实现我市的人才强市战略。

(五)创造良好的用人机制和激励机制，充分发挥人才的作用

长期以来的用人机制和激励机制已逐渐不适应现代经济的发展要求，改革用人人事制度，坚持做到能上能下，能者上、庸者下。对做出突出贡献的人才，奖励要不拘一格。不能因条条框框的约束而挫伤人才的积极性，奖励方式和方法要得当，不要因为奖励的原因而错位使用人才，产生不良的负作用。要把是否做好了工作作为考核人才的条件，创造公平、公正的岗位竞争机制，合理、高效使用人才。这些改革内容应体现在“十一五”规划的相关内容中，并积极组织实施，利用好人才，充分发挥其主观能动性。

(六)提高人才待遇，逐步缩小与经济发达地区的差距，减少人才流失

有专家认为西部地区要留住人才，就要把人才的待遇提到同经济发达地区一样高，才能有效减少人才流失，虽然这实施起来有很多困难，但却是最直接有效的途径。西部地区只能逐步缩小与经济发达地区的差距，达到2.5倍以内的控制线后，人才流失即将逐步减少。相反，经济发达地区由于环境保护压力和生产要素成本上升等原因，开始往西部地区寻找商机。我市应紧紧抓住加快发展的大好机遇，促进自身快速发展，提高现有人才待遇，留住现有人才，同时，争取周边地区人才流入为我所用。

(七)做好现有人才的再教育工作，使他们不断得到“充电”，素质得到不断提高

现有人才队伍是我们“十一五”期间及以后很长一段时间工作的基础，人才强市战略的实施还需要他们来做许多工作，要加快经济的发展，他们必须不断提高素质和工作能力。要让他们得到不断“充电”。一部分应送到相关高等院校深造或培训，使其能力不断提高，适应新的工作要求。

(八)加强职业技术培训院校工作力度，横向联合教育资源

职业技术教育院校一方面可以给我市培养大批合格的技术人才，为人才强市战略实施发挥巨大作用。另一方面，我们能够以其作为基地，横向联合具备教育优势，但已不具备产业优势地区的教育资源，采取联合办学、联合开展研究等方式，达到我们实施人才强市战略目的。

(十)抓好“十一五”规划教育方面的专项规划工作

作为人才强市战略的中心工作，教育方面的专项规划十分重要，我们要在“十一五”期间取得人才强市战略的阶段性进展，就必须预先作好工作的重点安排和规划，使教育的专项规划具有对教育事业在“十一五”区间及以后有较好的指导意义。

**第三篇：武汉市旅游资源开发利用对策研究**

武汉市旅游资源开发利用对策研究

武汉有着丰富的自然资源和人文资源，但是从其发展现状来看，资源并未得到充分的利用。研究如何通过对现有旅游资源的专项和多元化的整合，提高资源的利用率，让旅游资源发挥 其最大的效用。关键词：旅游资源；武汉；人文旅游资源；品牌

1 武汉市旅游资源现状

武汉位于湖北省中部、江汉平原的东部，有着丰富的自然资源和悠久的历史文化。市内 100 多处湖泊星罗棋布。数十座山峰蜿蜒其间，素有“九省通衢”之称和“江城”的美名。这里 也是千年荆楚文化的发源地，具有浓郁的楚文化特色，是我国的历史文化名城之一。现将其 旅游资源分为自然资源和人文资源两大类进行介绍。1.1 丰富的自然旅游资源 两江交汇、八川聚集、湖泊密布、山岳纵横、平原广布构成了武汉市旅游资源的秀丽风 貌。(1)与水有关的独特资源。长江与江汉在此交汇，将武汉一分为三，使武汉成为依山傍水、三镇鼎立的江城。长江 武汉段，市区内长江段长 60km，另外还在市辖郊区境内流经 85km，总长达 145km；汉江 武汉段在市辖区内流经 62km，在市区内流经 50km，总长达 110km；汉江河道弯曲狭窄，在汉口附近宽度为 200m 左右，250 余 km 的江河水道贯穿武汉，有 这不仅在中国仅无绝有，而且在世界上也极为罕见。但目前，江河水道仅作为交通水道，并没有严格意义上的旅游开 发。武汉湖泊密布，水面宽阔。有东湖、月湖、莲花湖、木兰湖，后湖、东西湖、郎官湖、墨水湖、南湖、紫阳湖、沙湖、水果湖、北湖、严东湖、青菱湖、梁子湖、汤逊湖、鲁湖等。目前除东湖、月湖、莲花湖、木兰湖等有一定的开发利用外，后湖、东西湖、郎官湖、墨水 湖、南湖、紫阳湖、沙湖、水果湖、北湖、严东湖、青菱湖、梁子湖、汤逊湖、鲁湖等旅游 开发利用程度低，有的还未开发。(2)与山有关的独特资源。武汉山丘旅游资源丰富，可谓山丘纵列、岗岭起伏。市区内两列山系，其地层走向和山 势作东西展布，一列从汉阳汤家山、赫山、龟山至武昌紫金山、凤凰山、小龟山、猴山、凤 斗山、团山、太渔山、吹笛山、黄家山；另一列从汉阳米粮山、仙戈山、锅顶山、扁担山、凤栖山到武昌蛇山、洪山、珞珈山、南望山、喻家山、磨山、马鞍山、石门峰、宝盖山。另 外，市区周边外围还有马龙山、大军山、小军山、神山、铁锦山、公子山、龟尾山、龙泉山、木兰山等。目前龟山、蛇山、磨山、龙泉山、木兰山旅游开发有一定规模，其它山丘旅游资 源基本上没有得到开发利用。1.2 独特的人文旅游资源 武汉历史久远，文化沉淀

深厚，人文名胜古迹众多。从已经发掘的四五千年前新石器时 的大量器物。到距今已有 3000 多年的商代盘龙城，再经过漫长的历史发展成为中国四大名 镇；建国后成为湖北省省会，国家计划单列大城市，华中经济中心，长江中游和南北交通的 枢纽，重要的工业城市和商家会聚之地，国家级历史文化名城和富有革命传统的英雄城市。既有深厚的传统文化的积累，又闪耀着现代都市文化的神韵。楚国文化、首义文化、宗教文 化、知音文化、三国文化、黄鹤文化、商贸文化、都市文化、建筑文化，康娱文化、民俗文

化、饮食文化、科技文化等多元文化交相辉映。悠久的历史文化给武汉留下了众多宝贵的历 史遗迹和人文景观。

2 旅游资源开发利用现状

武汉市旅游资源风景区按地域来划分可分为五大区域。各区的范围、优势景点(区)及开 发重点(特色)如表 1 所示。

3 面临的问题

综观武汉市旅游发展现状，其旅游资源的开发及利用方面存在着如下的三大问题：(1)从实质上看，武汉旅游形象问题并未真正解决，必须加大力度塑造培育。武汉连贯 东西，承转南北，旅游区位优势十分明显，由旅游集散地向旅游目的地的功能转换还未完成。(2)武汉是具有 3500 年悠久历史的国家级历史文化名城，底蕴深厚，旅游资源极其丰富，旅游资源还没有达到深度开发的程度，旅游资源的价值有待进一步挖掘。(3)从旅游产品看，现有旅游景点“老、少、小、低”现象严重。多数景点比较老，类似黄 鹤楼、归元寺等比较成熟的精品比较少，而且容量普遍偏小，外在知名度低，难以抗衡周边 省市竞争力强的旅游产品。专项旅游特色不明显，旅游网络还没有形成，区域旅游不发达，游客承载量低。

4 发展对策

武汉旅游的发展必须以武汉特有的丰厚的旅游资源为载体，以优越的旅游区位为支撑，在现有的基础上进行深度开发与资源整合。具体可从以下几个方面努力： 1 进一步开发有价值的自然资源(1)水资源方面：可开发长江、汉江两岸，建旅游景点、创形象工程、展示江城景观； 设置不同特色游船，开展两江游览；可兼容日游夜游，观光、娱乐、品食等旅游项目，形成 武汉两江旅游带；武汉湖泊旅游开发，应从湖泊水系整体着眼，根据不同湖泊的水面水质状 况、区位条件、人文环境氛围，进行合理的功能分工与整合，实施专项旅游开发，形成各具 特色的武汉湖泊旅游。可分别开发为以湖滨度假休闲为主的旅游；以湖光赏景、渔业观光、垂钓为主的修心养性旅游；湖滨体育竞技旅游；以水上快艇冲浪、水上飞机、水上跳伞、花 样滑水、水上拔河比赛、

、手划船比赛、帆船赛、龙舟赛、彩船大游行、水上秋千、游泳比赛、水上热气球等水上娱乐、水上参与性、表演性强的湖泊旅游。可利用节庆活动，或邀请有国 内外优秀水上运动员参加的水上比赛、竞技活动，通过颁发证书、奖金等形式吸引境内外游 客。(2)山资源方面：武汉山丘植被覆盖率高，空气清新，森林中含有丰富的负氧离子对呼 吸道疾病有独特的疗效；森林内春季遍布的鲜花对人的心理、生理大有裨益；山地有夏季凉 爽、春秋季节长的气候条件；有的山丘还是药材基地。利用山丘旅游资源可发展观光旅游，开发山丘疗养度假旅游，建立绿色会议中心，发展会议旅游。根据山丘生态的多样性，针对 学生客源市场开发生态科普修学旅游。针对学生消费水平不高，建立学生度假公寓，提供完 善的低价位的配套服务，发展自助式旅游。根据山地旅游资源特点，开发远足、登山、攀崖、野营、野炊、骑马、生存训练等项目，并与高校系统、中教系统联营、通过政府或学校合作，建立大中学生夏令营基地。利用山区山地采种、育苗、营林、加工木材生产工艺，木制家具、工艺品等木制品的生产工艺；根雕盆景工艺；山野菜、野果、食用菌加工等森林绿色食品加 工工艺等，开发产业旅游。山水相依，林中藏寺，往往是山丘旅游资源的组合特征。在开发 山丘观光旅游、会议旅游、度假旅游、宗教文化旅游的同时，可结合节日庆典、宗教法事活 动，组织大型庙会，丰富旅游活动内容，提高旅游行为层次。

2 深度挖掘人文资源的内涵 在人文旅游资源方面，应宏观构思，整体策划。在空间格局上应形成各具特色的旅游文 化景区。构建旅游文化产品群，创旅游文化品牌，提升文化旅游功能。通过提高文化旅游知 名度，增加文化旅游产品的竞争力，塑造武汉旅游形象。(1)开发首义文化旅游产品：首义文化旅游资源本体丰富，主要分布在武昌。这里有起 义门、武昌起义军政府旧址(红楼)、黄兴拜将台旧址纪念碑、三烈士亭、总理孙中山纪念碑、孙中山铜像、辛亥革命武昌首义纪念碑、日知会旧址、武昌首义发难处工程营旧址、楚望台 军械库遗址等。通过对首义文物、遗址、遗迹的修复、整饰营造首义文化氛围，开发首义文 化旅游资源，发展首义文化修学、观光旅游产品。创建首义文化旅游产品，可利用辛亥首义 的深远影响、号召力和吸引向性，激发海内外华人爱国主义精神，拓展武汉海内外旅游客源 市场。(2)加大宗教文化旅游产品的宣传：宗教旅游不仅吸引着各种不同宗教信仰的教徒，也 吸引着可能并不信仰某种宗教仅慕名前

**第四篇：人才强市调研活动**

关于安丘市人才强市工作情况的调查

市人大常委会调查组

根据市人大常委会2024年工作安排，市人大调查组于

2024年11月下旬对全市人才强市工作进行了调查。调查采取听汇报、座谈、察看现场等形式，先听取了市人力资源和社会保障局负责同志的汇报，又到景芝酒业集团了解企业人才建设情况并参观了有关现场。现将调查情况综合如下：

一、主要做法

（一）拓宽渠道引进人才

近年来，我市立足“大人才”、“大开发”理念，将人才引进作为提升人才队伍整体素质、优化人才队伍结构的重要手段，采取多种形式，灵活引进域外人才。一是积极引进国内人才。市政府及有关部门根据企业人才需求情况，多渠道了解外地高校、科研院所、企业等人才智力信息，利用“海峡两岸科技与人才交流洽谈会”、“半岛城市群人才招聘洽谈会”等各类人才洽谈会和安丘籍在外地高层次人才资源，通过组织企业参加西安、济南、青岛等外地招聘会，为企业发布人才招聘广告等措施，积极为企业引进人才，特别是高层次创新创业人才。二是引进国外专家智力。市人社部门组织企业和区域化管理有关部门有针对性地引进外国专家。近年来，招聘25名硕士研究生到我市卫生系统就业；引进国内专家、学者50人次，外国专家35人次，智力成果20多个，解决生产、科研难题100多个；外贸食品有限公司草莓种植基地被原省人事厅批准为省级“引进国外智力成果示范推广基地”，“农产品质量安全区域化管理”模式成为省级引智成果重点推广项目，大大提升了我市的技术研发和市场开发能力。

（二）不拘一格选拔人才

围绕打造人力资源强市的目标，我市坚持人才优先发展，认真做好高层次人才的推选和考选工作。近年来，我市有7人被评为山东省有突出贡献的中青年专家，37人被评为潍坊市专业技术拔尖人才，6人评审通过正高级技术职称，25人被评为安丘市专业技术拔尖人才。7人被评为潍坊市首席技师，12人被评为安丘市首席技师。我市根据实际需求情况，先后招录332名高校毕业生和14名退役士兵充实到市直事业单位。招考的高校毕业生中，博士研究生1名，硕士研究生27名，本科生270名，有力地促进了我市中、高层次人才队伍建设。

（三）多措并举培育人才

在抓好人才引进的同时，我市注重本土人才的培养。一是坚持以提高执政能力为目标，加强公务员和事业单位人员培训。每年对约800名公务员和事业单位人员进行知识更新和能力提升培训。二是坚持以提高创新能力为目标，加强专业技术人才基础能力培训。专业技术人员平均每年接受继续教育率达到95%以上，每年参加培训的专业技术人员达12000多人。三是坚持以提高应用能力为目标，加强技能型人才培

训。邀请国内外专家，通过现场指导、举办讲座等形式，针对工农业实用技术进行培训，使技能型人才队伍迅速壮大。在农村人才和地方特色产业人才培训方面，培训人员在3000人次以上。在优势企业人才培训方面，注重加强创新团队建设，如在景芝酒业集团建立了技师工作站，实现以点带面的人才辐射带动作用。同时，认真落实“新技师”培养计划和“金蓝领”培训工程，培训各类技能人才12000名。四是加强高层次人才培训。我市与中国海洋大学联合办学，为我市培养农业推广在职硕士研究生25人。同时，从村镇、企业选派60多人次到国外进修，培训了种植、养殖和产品加工技术。

（四）完善政策激励人才

在引进、培养和选拔人才的同时，我市还积极完善落实相关政策，以激励人才发挥作用。一是认真落实引进高层次人才有关政策，起草了《安丘市高层次人才引进培养意见》。二是加大对人才的奖励激励力度。我市对企业经营管理人才，制定与经营业绩相挂钩的奖励政策，对贡献突出的实行重奖；对技术研发人员，完善科技奖励政策，设“科技成果创新奖”，对发明科技成果的人才实行重奖。同时，引导用人单位建立以绩效考核为核心的分配激励机制，激励人才创新创业。三是不断提高高层次人才的政治待遇。人力资源管理部门在“两代表一委员”和各类先模人物推荐中，优先推荐有突出贡献的高层次人才。同时，认真解决人才住房、子女就学、家属就工等实际问题，为人才提供优质服务，让人

才安心创业。

二、存在的问题

近年来，我市逐步把工作重点从传统的人事管理方式调整到整体性人才资源开发上来，创新思路，突出重点，使我市的人才工作取得了明显成效。但是调查发现，我市的人才工作还存在一些问题，具体表现在：一是人才总量相对不足，人才匮乏越来越成为阻碍我市经济社会发展的一个重要因素。二是人才结构与布局不尽合理，从我市人才的专业结构、层次结构、知识结构及行业分布、地区分布来看，传统型人才较多，高新技术人才少；普通型人才较多，产业化人才少；继承型人才较多，创新型人才少。三是人才队伍的整体素质不够高，创新意识不够强，服务质量还不够高。一些部门和单位在人才工作中思想还不够解放。四是人才引进难、易流失的现象比较突出，高层次人才和紧缺人才引进难的问题依然没有得到明显改善。

三、几点建议

一是创新人才引进形式，广辟引才渠道，加大对急需紧缺人才的引进力度。要充分利用鲁台经贸洽谈会等平台，利用现有的人脉资源优势“以才引才”，利用重点项目、高端科技研发平台引进急需紧缺人才。广泛联系在国内外大型企业和科研单位工作、在海外留学、在国家级机关事业单位任职的安丘籍高层次人才，引进他们或通过他们引进高层次人才。

二是落实激励政策，尽快形成利于人才流入的洼地效

应。要按照《安丘市中长期人才发展规划纲要》要求，全面落实对引进人才、科研平台和引才伯乐的奖励政策，对高层次人才在创业资助、科研扶持、编制、待遇、住房等方面重点倾斜。

三是加大投入，建立经费保障机制。加大对基地建设和人才培养、培训工作的投入，强化对高层次人才的服务、管理和扶持。尽快形成人才专项资金和应用技术开发研究经费投入机制，建立人才投入逐年提高的经费保障机制；探索建立创新创业人才扶持资金，对柔性引进专家纳入统一管理服务。

四是努力营造有利于各类人才成长的社会环境。在全社会大力倡树劳动光荣、创业光荣、奉献光荣的理念，鼓励引导青年学生当技师、当技工，争当优秀实用型人才，为我市经济社会发展提供强大的人才支持。

二○一一年十一月

**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