# 创新我市人才工作体制机制问题研究

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-07-26

*第一篇：创新我市人才工作体制机制问题研究创新我市人才工作体制机制问题研究金华市人事局课题组课题负责人：李秋华人才工作的活力取决于体制和机制。实施人才强市战略，推进人才工作健康可持续发展，必须遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革...*

**第一篇：创新我市人才工作体制机制问题研究**

创新我市人才工作体制机制问题研究

金华市人事局课题组课题负责人：李秋华

人才工作的活力取决于体制和机制。实施人才强市战略，推进人才工作健康可持续发展，必须遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，建立起充满生机和活力的人才工作体制和机制。

一、我市人才工作体制机制建设现状

我市党委、政府历来重视人才工作，特别是2024年全市人才工作会议召开后，把人才工作放在更加突出的位置，不断推进人才工作体制机制创新，营造了良好的人才环境。

(一)“党管人才”新格局初步形成。各级党委坚持“党管人才”原则，初步形成了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会各界广泛参与，共同推进人才队伍建设的党管人才的工作新格局。一是组织机构更加完善。目前，市县两级都已成立人才工作领导小组，领导小组办公室作为常设机构放在组织部，领导小组各成员单位分工明确、职责落实，初步建立了统分结合、协调高效的人才工作机制。二是政策体系逐步健全。市委市政府相继出台了《金华市“十五”人才发展规划》、《关于加快人才资源开发的若干意见》、《关于落实党管人才要求 大力推进人才强市战略的意见》、《金华市“十一五”人才发展规划》、《金华市新世纪“321”专业技术人才培养工程实施意见》等一系列政策措施，为加快人才资源开发、加强高层次人才培养、大力引进人才智力、营造人才环境等提供了良好的政策保障。三是目标考核不断加强。建立健全了市委人才工作领导小组联席会议制度、人才工作目标责任制，人才工作督查考核制等各项工作制度。五年来，先后共召开领导小组会议8次，定期听取各成员单位工作进展情况和目标任务完成情况汇报，把人才工作列入各县市、部门的年度工作目标考核，“第一把手抓第一资源”意识得到进一步强化。

(二)人才工作运行机制逐步完善。扎实实施“十五”、“十一五”人才发展规划，不断推进人才培养、引进、评价、激励机制创新。

1、关于人才培养机制。以提高党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才队伍的整体素质为目标，搭建公共培训平台，创新培养培训机制，多渠道、多层次、多形式开展人才培养工作。一是人才培训网络初步形成。建成了以金华市人事培训考试中心为主体，以各部门培训机构为辅助的教育培训网络；利用金华市继续教育协会平台和金华培训网的优势，指导、协调各会员单位，创造性地开展继续教育；建立了劳动力培训基地、大学生实习就业基地等。二是人才培训体系逐步健全。对公务员队伍的培训，列入干部培训规划与年度计划，有计划、有组织地开展。开展公务员初任培训、更新知识培训和军转干部培训，近三年培训10153人，公务员初任培训和军转干部岗前培训参训率达100%。对专业技术人员的培训，以继续教育为主抓手，出台了继续教育登记考核管理实施办法，并在全省率先推行了专业技术人员继续教育登记管理电子注册制度，现已有４万多的专业技术人员登记入库，每年组织1.5万以上人员参加继续教育。对企业人才的培训，一方面与上海复旦大学、上海交通大学等院校开展了紧缺人才培训工作；另一方面，以举办高研班为手段，邀请专家来我市进行科技培训活动，近三年来，先后邀请专家来市讲座二十余次。今年又开展了企业人才培训需求调研，为有针对性地开展企业人才培训奠定基础。三是人才培养工程深入推进。2024年至2024年，实施“2+1”人才基础工程，培训农村乡土人才10万名，实用型技术工人10万名，新增人才总量10万名，实现了基础人才数量的快速增长。2024年开始实施市“321”人才工程，认真做好省“151”人才工程培养人选、省有突出贡献中青年专家、享受国务院特殊津贴人员的选拔推荐工作。现全市共选拔出有国务院特贴人员、省有突出贡献中青年专家及“151”第二层次以上人员90名，纳入市新世纪“321”人才工程第二层次以上培养人员103名。12、关于人才引进机制。以市场配置为基础，以高层次人才为重点，以完善政策为手段，不断引进我市经济社会发展需要的各类人才。一是人才市场体系逐步形成。从1985年5月成立的金华市人才交流咨询服务中心，到1998年5月金华市人才市场正式挂牌成立；从1999年10月建立金华人才网，到2024年10月成立浙江中西部人才柔性流动服务中心，以及民办人才中介服务机构(现经批准的有13家)的蓬勃发展，我市人才市场体系网络基本形成。到2024年底，人才交流中心通过举办大型人才招聘会、赴外地招聘、周末集市等形式，人才市场累计提供就业岗位40余万个，引进各类人才12万余人。二是人才市场管理服务功能不断增强。96年开始，高校毕业生就业基本取消计划分配，实行市场化就业机制，政府人才交流服务中心承担了就业指导、信息发布、人事代理、就业实践、人才派遣等人才公共服务职能。到2024年底，市人才交流服务中心累计办理高校毕业生就业5.18万人，人事代理4.38万人。三是人才引进政策不断完善。制定出台了《关于大力引进高层次人才智力工作的若干意见》、《关于留学人员创业园区的若干意见》、引进人才居住证实施意见等引才政策，“零门槛”引进人才。四是人才载体建设不断加强。切实加强博士后科研工作站、留学人员创业园、研究生实践基地等人才载体建设，到目前，全市共建有9个博士后工作站，累计引进博士后科研人员21名，出站博士9名。2024年6月创办金华留学人员创业园，现已累计引进来自美国、日本、荷兰、德国、瑞典等近30名博士、硕士来园区创业，创办留学人员企业23家。2024年与浙江大学建立研究生实践基地，每年为企业引进挂职的硕、博研究生10名左右。五是人才柔性流动机制不断健全。每年在“浙洽会”上提交近30项引智需求项目，2024年至今实际执行国家外国专家局批准的项目38项，争取到资助经费120多万元；积极鼓励企业自聘专家，从2024年开始配套资助企业自聘专家项目57个110多万元。近十年来，全市共执行国外智力引进项目83个，先后引进德国、法国、加拿大、意大利、荷兰、美国、英国、瑞典、日本等外国专家376位，解决100多个技术难题，直接为我市带来5亿多元的经济效益。同时，充分发挥金华籍在外（北京、上海）博士联谊会作用，先后举办“博士故乡行”等活动，加强了与上海、杭州等地相关高等院校科研院所联系，加大与他们的对接交流。近五年来，开展(北京、上海)金华籍博士故乡行活动4次，参与博士260多人，签订智力和科技合作项目73个。

3、关于人才评价机制。以盘活整体人才队伍、提高人才使用效益为目标，将人才评价与人才使用有机结合起来，干部人事制度改革不断深化。一是对党政人才的评价，更加突出群众公认和民主性。在选拔任用上，充分体现“公开、平等、竞争、择优”的原则，92年以来相继开展了9次规模较大的公开选拔领导干部活动，95年全面推行中层干部竞争上岗，2024年以来建立了新提拔干部试用期制、领导干部辞职制、领导干部任期制等一系列制度，2024年实行全委会推荐干部制度，试行了“海推”提名制度，选人用人公信度不断提高。在干部考察评价上，2024年制定出台了《关于实行干部考察工作责任制的规定（试行）》，2024年组建了专兼职干部考察员队伍，并实行考察员资格评审，同时推行了考察预告制，引入了民意调查制度，干部考察的准确性不断提高，一大批德才兼备的年轻干部、女干部、党外干部到领导岗位任职。二是对专业技术人才的评价，更加注重社会、业内认可和专业性。不断深化事业单位职称改革，组建评审专家库，不断规范评审程序，确保专业技术人员职称评审工作公正公平公开。打破学历、年龄等限制，使专业技术职称评定向基层一线倾斜，会同有关主管部门出台了经委系统技能型人才、建设工程系列和交通公路工程等10多个专业人才职称评定政策，并组织不具备规定学历人员培训800多人，均获得初级或中级职称；会同市农业局、科技局开展了“水稻强化栽培技术”推广竞赛活动，获奖单位完成人破格直接申报农艺师任职资格。积极推进专业技术人员职业资格证书制度，近两年来组织5.7万人进行了职称外语、专业技术职称等各类执（职）业资格考试。三是对企业经营管理人才、技能型人才、农村实用人才的评价，更加注重市场认可和发展性。把职称评审扩大到企业，使职称评审政策向非公经济组织倾斜，对我市非公企业专业技术人员的外语要求作了较大程度的调整，着力打破学历、专业等限制，使更多的优秀企业经营管理人才具备相应职称，专门为100多名企业家直接申报了高级经济职称。完善高技能人才

评价制度，近5年，全市核发高级工以上职业资格证书1.7万人次，认定技师以上职称的40余人；在企业广泛开展技术练兵、技术创新等活动，对职业技能竞赛中涌现出来的优秀技能人才，按有关规定直接晋升职业资格。多形式开展农村乡土人才、农村技能人才评选活动，积极开展各类农民培训，培训合格发给证书，造就更多的“田秀才”、“土专家”。

4、关于人才激励机制。不断完善人才奖励、经费资助、安家补助等激励机制，激励各类人才创业创新。一是建立科研项目经费资助机制。市委［2024］21号文件规定，市财政给予建立国家级博士后工作站的企业一次性资助10万元；而义乌市对企事业单位建立国家级、省级博士后工作站的，市财政分别给予一次性补助30万和15万元。鼓励企业采取各种灵活的方式引进高层次人才，市政府规定每引进一名高层次人才在企业服务满二年的，一次性资助5000至10000元。对引进的国家级、省级专家，五年内给予每人每月1000元津贴；东阳市对两院院士和国家有突出贡献的中青年专家在东阳市企业工作期间，由政府分别给予每人每月5000元和3000元的生活津贴。二是实施人才安居工程。金华、义乌、永康、东阳等市都建立了给予人才安家津贴、一次性购房补助、廉租房等制度。市本级对引进的博士、硕士分别由财政补助安家费3万元和1万元；要在金华购房的，给予补助博士10万元，硕士3万元，凡工作满五年后，住房产权归个人所有。义乌市还建造了人才公寓，高层次人才可免费使用5年等。三是完善优秀人才评选奖励机制。分领域、分系统开展各类优秀人才评选活动，对在经济社会发展中作出突出贡献的培养对象进行表彰奖励，激励优秀人才脱颖而出。如市政府每年开展“321”人才培养对象评选，对“321”人才工程第一、第二层次的培养对象每人资助科研经费3万元和1.5万元，仅2024年就发放科研资助经费11.7万元。开展“名师名家”培养选拔，现全市有在职省特级教师58名、省级名师名校长培养人选123名、市级名师名校长培养人选 216名、市级科技拔尖人才27名。2024年起市政府拨给名师名校长专项经费100万，用于名师名校长培养和奖励。

二、存在问题及分析

(一)人才工作领导机制还不够完善。一是工作机制不够完善。主要表现为人才工作协调机制、工作咨询决策机制不够健全，职能部门协调配合还欠到位。二是考核机制不够健全。主要表现为对领导班子人才工作目标考核责任制没有很好落实，不同程度存在走形式现象，导致部分县市没有把“第一把手抓第一资源”的要求落实到位。三是保障措施不够到位。主要是人才开发投入不足。我市的人才开发经费，与省内兄弟地市相比，我市人才开发经费投入力度相对较小，人才开发持续投入机制还不够完善，不能适应我市经济社会发展的需要。

(二)人才管理政策体系还不够完善。一是人才政策滞后。我市现行的人才政策大多是2024年以前制定的，滞后于经济社会发展，落后于周边地市，这些政策规定中给人才的补助标准明显偏低，对企业培养和引进人才等扶持政策也已跟不上形势发展的要求，急需健全完善。人才政策的优势不明显，表现在引进高层次人才的住房、子女就学、家属随调等政策还不够优惠；公园、休闲地等偏少，对高层次人才工作生活尤其是精神生活上的关怀相对较少等方面。二是选人用人机制还不够健全。主要表现为以社会需求为导向的人才培养机制、干部选拔机制尚未完全形成，选人用人机制还有待进一步深化完善。

(三)人才市场化配置机制还不尽合理。统一开放，竞争有序的人才市场体系还需进一步健全，服务功能和服务水平有待提高。主要表现为人才“供需”矛盾依然较为突出。由于求职人员的素质与企业对人才素质的要求存在差距，导致一方面许多毕业生难以找到合适的工作岗位，另一方面用人单位大呼招不到优秀人才。尤其是一些对技术、经验、整体素质要求较高的岗位，企业很难招聘到合适的人才。

(四)人才工作管理机制还不够完善。一是事业单位的收入分配机制不尽合理，收入分配的平均主义与差距悬殊同时并存，影响人才效益的发

挥。二是人才激励机制相对缺失。不管是政府部门层面，还是企业本身，对优秀人才的激励比较欠缺，影响优秀人才的创业创新热情。三是覆盖全社会的人才社会保障体系尚未建立，特别是企业与机关事业之间的人才流动体制性障碍还不同程度的存在，人才流动的后顾之忧还比较多。

三、创新我市人才工作体制机制的思考

在全面总结分析我市人才工作体制机制建设成效和存在问题的基础上，把握人才工作规律，不断改革创新，才能建立起符合时代发展要求的充满活力的人才工作新机制。

(一)努力形成符合时代发展要求的领导机制。党管人才，就是要管宏观、管政策、管协调、管服务，着重抓好制定政策、整合力量、优化服务、营造环境等工作，努力构建新的人才工作领导机制。

1、坚持党管人才原则，明确党管人才工作职责。各级党委要把人才工作放在重要的战略位置，切实抓好人才工作的重大方针政策、重大工作部署、重要决策以及统筹规划、综合协调等重大事项。一要抓好规划。对实施人才强市战略的总体目标、工作重点、主要措施及人才资源开发的宏观布局等进行全面系统的规划。二要制定政策。人才工作领导机构要定期召开会议，及时研究解决工作中的重大问题；要根据人才工作的新情况新问题，对人才政策进行不断的完善和创新，逐步建立和完善包括人才教育、培养、使用、引进、激励、保障等方面的政策体系框架，提高人才工作的制度化和法制化水平。三要形成合力。要进一步整合人才工作力量，协调人才工作大事，做到党委统一领导不断加强，组织部门牵头抓总水平不断提高，同时切实加强部门之间的协调，使有关部门各司其职、密切配合。

2、健全人才工作领导体制，实行人才工作目标管理。一是要建立健全各级人才工作领导小组和人才工作机构。要在市、县两级建立人才工作领导小组及办公室的基础上，在有关部门设立人才工作专门处室，具体负责人才工作。二是建立人才工作联动机制。要从全局的高度，合理划分各部门在人才工作中的职责权限、任务要求，分工协作，形成合力。组织部门要加强对人才工作的政策研究、宏观指导、组织协调，充分发挥牵头抓总、协调各方的重要作用。人事、劳动、财政部门要认真落实好有关人才工作的具体政策；教育、农业、科技等部门和单位对本系统的人才工作要切实负起责来，整合好系统内的人才资源；宣传部门要全面加强人才工作典型的发掘、经验的总结宣传等。三是要建立健全人才工作报告制度。各县（市、区）、市人才工作领导小组成员单位每年年底必须向市委书面报告人才工作情况。

(二)创新人才工作运行机制。落实党管人才的要求，不断创新与之相适应的人才培养、引进、流动等运行机制。

1、创新培育机制，多渠道培养人才。要不断健全人才培养机制，有计划地培养出更多的优秀人才。一是科学制定培训目标。人才培养的总量目标，必须立足人才发展的客观规律与人才需求的具体实际。要根据经济社会发展的需要，研究提出具有全面性、前瞻性、科学性的人才培养目标和标准，实现人才培养总量同经济发展的目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才素质同经济社会协调发展相适应。二是突出培训培养重点。根据不同类别、不同层次人才的特点，确定不同的培养取向。对党政人才，要在提高理论素养、培养战略思维和加强党性修养上下功夫，全面提高领导水平和执政能力。重点要突出优秀中青年领导人才的培养。对专业技术人才，要着重提高科研、学术水平，从中培养一批在全省及至全国有一定影响的专家、学科带头人。重点是要大力培养中青年学术技术带头人，培养造就一批优秀的中青年专家。对企业经营管理人才，要提高法律、经营管理等水平。重点是培养一批优秀企业家。三是创新培训模式。建立健全各类培训制度，大力推行公务员培训学分制管理，切实抓好公务员初任、任职和在职轮训。切实抓好专业技术人才继续教育和执(职)业资格考试制度，加强对学历、学位和各种培训证书的管理。逐步建立适合企业经营管理人才特点的多层次、多形式、开放性的培训体系。重视实用型技能人才队伍和农村实用型人才队伍建设。

2、创新汇集机制，开放型引进人才。吸纳人才、集聚人才是加快发展的关键，建立健全良性引才机制迫在眉睫。一是加强人才引进宏观调控。要围绕“建立浙江中西部人才高地，形成与浙中城市群相适应的各类人才创业创新发展中心和区域性人才流动集散中心”的人才发展总体目标，有重点、有步骤地实施人才引进计划；要根据经济社会发展以及人才的实际状况，科学合理确定引进人才方向；要结合经济转型升级对人才的实际需要，不断修改完善引进人才专业目录，调整优化人才结构。二是落实人才引进优惠措施。要充分发挥金华的“宜居”、“宜游”优势，因时因势制定吸引人才的各项优惠措施，在各类人才安家补贴、生活费补助、科研经费配套等方面加大优惠力度；要依托行政服务中心，畅通引才“绿色通道”，在户口申办、档案管理、职称申报等方面手续从简、费用从优，继续实施人才引进“零门槛”政策。三是加快引才引智载体建设。进一步加强博士后科研工作站、留学人员创业园、研究生实践基地等各类人才载体的建设，鼓励有条件的企业创办博士后工作站和科技研发中心；探索人才、智力与项目相结合的方式，实行招商引资与招才引智并举，坚持同步规划招商项目建设和招才引智工作，通过项目聚人才，依靠人才上项目；拓宽引进国外专家和国外智力的领域，充分利用“浙洽会”等，努力开展跨国界引进人才和智力，大力宣传引智典型经验，提高企业开展引智工作的积极性。四是完善柔性引才机制。充分利用北京、上海等地博士联谊会，通过举办金华籍博士故乡行等活动，加强与上海、杭州等地相关高等院校科研院所联系，通过咨询、兼职、项目合作、考察讲学、学术休假、业务顾问等形式，吸引外地人才和智力。

3、创新流动机制，市场化配置人才。人才资源配置市场化，是市场经济发展和人事制度改革深化的必然趋势。党管人才体制下，必须坚持市场配置与宏观调控的有机结合。一是健全人才流动体制。要下决心打破人才流动的体制性障碍，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通城乡之间、企业与事业单位之间、事业单位与机关之间的人才流通渠道，促进人才合理流动。要进一步落实用人单位自主权，促进用人单位通过市场自主择人，人才进入市场自主择业。二是健全人才市场体系。进一步加强人才要素市场建设，不断拓宽服务领域，提升服务水平，着力打造人才市场诚信品牌、优质品牌；进一步加大网络服务人才力度，建立人才需求排行和预测信息发布制度，建立人才信息库，培育和发展网上人才市场；进一步培育、发展、规范人才服务中介组织，鼓励民营资本进入人才中介服务业，加快建立统一开放、竞争有序的、管理体制统一的人才市场体系。三是健全人才市场监管机制。要不断完备人才流动与人才市场的法律法规，健全完善《人才市场管理办法》，严格规范各类人才市场和人才市场中介组织的运作行为。成立人才市场执法机构，加大监管执法力度，形成政府部门宏观调控、市场主体充分竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。

(三)健全人才工作激励机制。用好人才是充分发挥人才作用的关键，只有科学评价人才，注重激励人才，合理使用人才，才能人尽其才、才尽其用。

1、建立健全以能力和业绩为导向，科学的社会化的人才评价机制。要制定不同岗位、不同层次、不同类型的人才岗位职责规范，明确人才标准，以品德、知识、能力、业绩四要素作为人才评价依据，建立符合科学发展观要求的人才考核评价指标体系和价值判断体系。一是对党政人才的评价，要重在群众认可。要进一步总结完善领导干部实绩考核办法，建立符合科学发展观和正确政绩观要求的干部素质评价体系和实绩考核指标体系。二是对专业技术人才的评价，要重在业内认可。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法，稳步推进职称制度改革，打破身份、专业、学历等限制，研究建立以业绩、贡献为重点，逐步建立科学、规范、适应多层次需要的专业技术人才评价体系。三是对企业经营管理人才的评价，要重在市场认可。大力发展社会化的企业经营管理人才评价机构，探索职业经理人资质评价制度。

2、建立以公开平等竞争择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。深化干部人事制度改革，积极推行公开选拔、竞争上岗制度，使公开选拔、竞争上岗工作步入制度化、规范化轨道，形成公开、民主、竞争、择优的选人用人机制，营造优秀人才脱颖而出的良好机制。制定完善领导干部任期制、聘任制、交流制和辞职制等制度，逐步调减领导班子职数。加快事业单位改革步伐，全面推行聘用制和岗位管理制度。

3、建立与市场经济体制相适应，鼓励人才创新创造的分配激励机制。坚持效率优先，兼顾公平，鼓励建立多元化的分配机制。党政机关要完善公务员工资水平动态增长机制，扎实做好公务员工资改革和规范津贴补贴工作，充分发挥收入分配机制的激励作用。事业单位要逐步形成重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。企业经营管理人员要实行收入与经营业绩挂钩的办法，鼓励技术入股。

(四)优化人才工作服务机制。管理就是服务，要积极为各类人才提供优质服务，营造良好的人才环境。

1、着力优化政策环境，提升服务水平。制定与市场经济、知识经济相匹配的人才政策，做到相互衔接、形成体系。要加快制定出台高层次人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等多项人才政策，加大政策扶持、项目资助、生活补助等力度，加快引进和集聚各类优秀人才，为人才成长和发挥作用创造宽松的政策环境。要抓紧完善劳动、人事争议仲裁制度，妥善处理各类人才的劳动人事纠纷。要进一步落实带薪休假制度，研究制定专家考察、疗养、免费体检的具体办法。

2、着力优化创业环境，拓展成长空间。围绕“四大工程”的实施，加强人才开发资金的筹划使用，重点资助高层次创新型人才、企业紧缺人才培训、国外智力引进和大学毕业生创业等方面，使有限的人才开发资金发挥更大的作用。要督促用人单位按政策落实人才各项待遇，为人才营造良好的工作环境，给予各类人才更多的发展空间，鼓励人才为经济社会发展作出更大的贡献。

3、着力优化社会环境，营造良好氛围。要大力宣传为我市经济社会发展作出突出贡献的优秀人才，宣传我市在人才培养、引进、使用、激励等方面的政策措施，积极营造全社会重才爱才的社会氛围。要在政策允许的范围内，努力为人才办实事、办好事，妥善解决各类优秀人才的家属就业、孩子就学、生活困难、医疗保健等方面问题，加强法制、信誉、人文环境建设，千方百计帮助人才解决实际困难，积极为人才营造良好的生活环境，让各类人才安心创业。

(五)完善人才工作保障机制。人才工作是一项庞大而系统的工作，需要整合各方力量，保障各项人才工作正常有序运行。

1、建立健全人才工作投入机制。做好人才工作，经费投入是保证。要采取有效措施，尽快形成以政府投入为引导、企业投入为主体、金融机构投资为保障、社会各界和个人捐助为补充的多元化投入机制，为吸引、留住和用好人才提供可靠的资金保证。要充分发挥政府在人才培养投入上的导向作用，加大财政在人才培养、人才载体建设和人才工作方面的投入力度，保证人才资源开发资金；要建立人才开发基金，并列入年度财政预算，随着经济增长逐年递增。要突出企业在人才投入上的主体地位，引导和推动企业加大人才培养投入和科技投入；对企事业单位用于人才引进、培养和奖励等方面的投入，允许单独设立科目，计入单位经营成本。要调动和发挥社会各方面对人才培养投入的积极性。

2、建立健全人才工作责任机制。强化“一把手”要抓“第一资源”理念，建立一级抓一级、层层抓落实的责任机制。要建立健全党政科技进步和人才工作目标责任制，修订完善人才工作目标考核责任制，改进考核内容和方式，增强考核的针对性和实效性。要推行领导干部联系专家制度，各级领导可直接联系一批各行各业的专家和高层次人才，及时了解情况，搞好服务。要完善人才工作检查督办制度，根据党委人才工作的总体部署，抓好督促检查和组织实施，及时发现和解决人才工作中存在的问题，确保党委、政府关于人才队伍建设各项政策措施的贯彻落实。

**第二篇：创新人才工作体制机制**

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

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，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。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“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”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第三篇：建立和完善人才工作体制机制问题研究**

建立和完善人才工作体制机制问题研究

2024年12月，党中央、国务院召开新中国历史上第一次全国人才工作会议，印发《关于进一步加强人才工作的决定》，动员部署实施人才强国战略，为人才工作构建了全新的框架和轨道，成为我国人才工作里程碑式的新起点。全新的人才工作形势和任务，要求建立和完善人才工作体制机制，从组织领导和工作机制层面为全面加强人才工作和人才队伍建设，落实人才强国战略提供保证。

一、建立和完善人才工作体制机制的重要意义

第一、建立和完善人才工作体制机制，是落实科学人才观，全面加强人才队伍建设的需要。全国人才工作会议指出“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、精神文明建设作出积极贡献，都是党和国家需要的人才”，强调“不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，做到不拘一格选人才”，突破了过去“具有中专以上学历或初级以上职称”的传统人才界定，确立了科学人才观。这样，人才的范围不再局限于有学历、有职称、有身份的公职干部，而扩大到无学历、无职称、无单位的人才，不仅包括党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才，而且包括技能人才、农村实用人才和社会工作人才等。落实科学人才观，就必须从思想上重视各门类、各层次人才队伍建设，从行动上全面加强人才队伍建设，从组织体系上建立宏观管理和统筹协调机构，从工作机制上形成各类人才都有部门抓、人才工作机构协调高效运转、人才队伍建设整体推进的新格局。

第二，建立和完善人才工作体制机制，是落实党管人才原则，实施人才强国战略的需要。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上发表重要讲话，强调坚持党管人才原则，实施人才强国战略。党的十七大，首次把坚持党管人才原则和实施人才强国战略一道写进党章和党代会报告，并提出“创新人才工作体制机制，激发各类创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”等许多新要求。这些标志着在新的历史时期我国人才工作进入了全新的发展阶段。为更好地实施人才强国战略，中央确立了党管人才原则，要求建立“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”的党管人才工作新格局，为建立和完善人才工作体制机制指明了方向。党管人才原则，是党管干部原则在新形势下的深化和拓展。这种新的人才工作格局，其实就是一个开放性的人才工作格局，通过建立统分结合、协调高效的人才工作机制，充分调动一切积极因素，形成人才工作合力，保证人才强国战略的各项政策措施和目标任务的落实。

第三、建立和完善人才工作体制机制，是解决人才资源开发现实矛盾、提高人才管理服务水平的需要。当今时代，科技进步突飞猛进，知识经济蓬勃兴起，人才资源越来越成为经济发展和社会进步的强大推动力。区域竞争归根到底是人才的竞争，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。高素质人才不仅是区域竞争的焦点，也决定了一个地区发展水平的高低和竞争力的强弱。近年来，各级党委政府和各部门、单位对人才队伍建设重要性和紧迫性的认识不断提高，人才工作力度不断加大，但人才工作体制性机制性障碍并未消除，人才流动渠道不畅、人才资源开发缺乏合力、对体制外人才关注不够、人才管理服务水平不高的问题依然比较突出，造成对整个人才资源是一种粗放式、低效率的管理和开发利用，直接影响到人才队伍建设的成效和经济社会发展水平的提高。建立和完善人才工作体制机制，实现人才资源开发效益最大化，既是人才事业健康发展的需要，也是推动地方经济社会快速发展的需要，已迫在眉睫。

二、人才工作体制机制面临的现实困难与问题

人才工作是一项新的系统工程，不仅涉及人才队伍本身的培养开发、评价选拔、流动引进、使用管理、激励保障等各个环节和各方面的政策，而且涉及党委政府的众多部门和企事业单位、社会组织等每个人才单位。当前，从地方人才工作现状，尤其是县级人才工作体制机制来看，面临着许多现实的困难和问题，主要表现在：

（一）党管人才的领导体制不顺畅。反映在三个方面：一是人才工作领导小组的组成与其职权不相适应。县以上各级党委都依照上级模式成立了人才工作领导小组，由党委主要领导或组织部长任组长，政府分管领导任副组长，成员包括组织、人事、劳动、经济、农业、民政、科技、教育、卫生、科协、共青团、妇联、工会等20个以上单位负责人，表面看组成规格很高，但和许多领导小组一样，实际职权不明确，目

前一般停留在沟通情况、讨论工作的层面上，对人才工作的重大决策、重要项目缺乏最后审查决定权，一般要经过本级党委常委会研究决定，且领导小组成员众多，有的成员单位无常规任务，开会议事效率不高，反而增加了工作程序和行政成本。二是组织部门牵头抓总的职责和工作方式缺乏规范。党管人才的新领导体制，要求组织部门牵头抓总，但牵头抓哪些事、怎么抓，没有明确规定，而组织部门不管具体的项目、资金和人才，仅靠组织协调、督促检查，缺乏有效手段。三是没有形成科学的人才工作绩效考核办法。近年来，虽一直提倡对人才工作绩效进行考核，但对地方党政主要领导和人才工作成员单位的人才工作绩效考核办法始终没有出台。有的地方探索将人才工作纳入各单位领导班子工作绩效考核体系，由于所占分值比例较小，起不到考核激励作用。

（二）人才的培养开发机制不完善。近年来，人才资源培养开发力度不断加大，但机制不够完善，成效不够显著。一是人才培训覆盖不全面，组织公务员和领导干部培训多，组织农村实用人才和企业技能人才培训少。二是人才培养开发动力不足。一部分行政事业单位，尤其是民营企业，对人才培训开发重视不够，经费投入不足，对参训人员的学习时间和经费不能给予保证，用人单位培养开发人才资源的主体作用没有得到充分发挥。三是人才培训开发效益不高。现在，包括官办的党校、职业技术学校和民办的各类职业技术培训学校很多，由组织人事部门的调训和上级业务主管部门组织的业务培训并存，但管理不规范，存在着培训机构师资水平不高、培训科目设置不科学、培训手段不新、重复培训、培训实效性不强等问题。

（二）人才的评价和激励机制不科学。近年来，“建立以品德、能力和业绩为重点的人才评价标准”和“党政人才重在群众认可、专业技术人才重在同行认可、经营管理人才重在市场和出资人认可”的评价方式，在推进过程中取得了一定成效，得到了大家认可。但在实际操作中还很不完善。不管是哪类人才，目前都存在一个看重学历、职称和身份，轻实际能力和业绩，工作业绩不好考核评价，考核评价活动组织难度大、成本高等问题。人才评价机制和激励机制紧密相连，科学地评价人才本身也是一种激励手段，不能科学地评价人才就不能很好地选拔人才和激励人才。由于人才激励机制不科学，导致人才分布不均衡，党政机关和事业单位人才拥挤，而经济产业部门拥有人才总量不足，地方支柱产业人才短缺，农村基层和艰苦行业人才补充艰难。

（三）人才的流动和引进机制不健全。近年来，国家鼓励人才合理流动，人才配置市场化程度逐步提高，各地纷纷出台优惠政策招才引智，形成了新一轮人才争夺战。在这种机制下，贫困山区显然处于劣势地位，不仅难以引进高层次人才，而且本地培养多年的优秀人才，也在人才价值规律和资源配置规律的双重作用下，流向经济发达地区。现在行政、事业单位编制和职数管理权上收，基层引进人才受到限制。同时，由于人才市场化配置程度不高，以行政手段为主配置人才，更多考虑的是编制、个人身份、经费等因素，难以充分尊重每个人才的专业特长，不能真正做到人岗相适，形成以人岗错位、人才闲置为主要特征的隐性浪费。有的地方和单位搞人才部门所有、实行封闭管理，人为地阻塞人才合理流动，导致人才资源难以有效整合，人才使用效率低下。

（四）人才工作投入保障机制不得力。首先是贫困地区财政收入有限，财政收入主要用于保干部工资、保正常运转、保刚性支出项目，对建立“人才发展专项基金”和发展人才事业缺乏财力保障。其次是现在人才工作部门较多，相关资金分散在各个部门，缺乏项目资金整合，资金使用效益不高。其三是一部分企事业单位对人才重要性认识不够，缺乏自主开发人才资源的强烈意识，对人才队伍建设舍不得投入，难以满足人才队伍建设的客观需要。

三、建立和完善人才工作体制机制的对策

1、进一步完善党管人才的领导体制。改革和完善领导体制是推进人才工作体制机制创新的突破口。在坚持党管人才原则的基础上，要本着宏观管理、依法管理、高效运转的原则，在完善领导体制上要抓好四个方面：一是强化党委人才工作领导小组。坚持每年召开一至二次领导小组全体会议，赋予领导小组研究决定人才政策措施、人才任务分解、工作进度通报、人才目标考核等职权，建立健全成员单位人才工作信息报送、重大事项报告和协调沟通制度，切实加大人才工作的宏观管理、统筹规划和综合协调力度。二是充分发挥组织部门牵头抓总职能。组织部门是党管人才的综合职能部门，在人才工作中处于牵头抓总的关键位置。要按照全国人才工作会议提出的“管宏观、管政策、管协调、管服务”和中央组织部提出“抓战略

思想的研究、抓总体规划的制定、抓重要政策的统筹、抓创新工程的策划、抓重点人才的培养、抓典型案例的宣传”的要求，研究制定组织部门在人才工作中牵头抓总的具体办法，完善人才工作机构设置和工作运行机制，促使整个人才工作系统协调、高效运转，努力建设“人才之家”。三是统筹协调整个人才队伍建设。要全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，强调党政人才、专业技术人才、经营管理人才、技能人才、农村实用人才和社会工作人才一起抓。在制定人才规划、部署人才工作、安排人才项目、开展人才培训、评选优秀人才、引进人才、建设人才信息库等各个环节都要统筹兼顾各类人才。组织、人事、经济、劳动、农业、民政等作为人才主管部门，要各负其责抓好各类人才队伍建设。其他有关部门和社会团体、企事业单位要结合自身职能，积极参与、密切配合，形成全面开发人才资源的合力。四是建立党政领导班子人才工作目标责任制。要把人才开发绩效列入各级党政“一把手”工作目标，每年进行严格考核，作为评价领导干部政绩、决定干部升降和奖惩的重要依据，促使各级党委、政府把抓好“第一要务”和“第一资源”有机结合起来，把人才工作摆上重要议事日程，纳入经济社会发展总体布局，做到在谋划发展的同时考虑人才保证，在部署工作的同时考虑人才措施，在制订政策的同时考虑人才导向。

2、建立和完善系统的人才培养开发机制。加强人才的培养开发，是增加人才总量，提高人才素质，改善队伍结构的重要途径。一是构建面向全体人才的教育培训体系。要充分考虑不同行业、不同层次人才的特点，科学制定整个人才队伍中长期教育培养计划。加强党校教育和职业技术教育体系建设，充分利用普通高校和远程教育网络等教育资源，分层分类实施人才教育培训计划。加快构筑终身教育体系，发展现代远程教育和网络教学，为人才自学提供良好的平台。二是加快完善人才培养开发的动力机制。要进一步完善用人育人一体化的管理机制，强化企事业单位在人才培训中的主体地位，提高人才自我培养开发的积极性。要对各类人才的素质和能力水平制定切合实际的目标体系。加大执业资格、技术等级考核、就业准入等各项制度的推行力度。结合新农村建设和产业结构调整需要，加大对农村实用人才、技能人才及专业技术人才的培训开发力度。将人才培训、考核和人才的使用、报酬相挂钩，激发人才参加学习培训、提高自身素质的动力。三是拓宽教育培训途径，创新教育培训方法。要针对各类人才特点，把办班培训、挂职锻炼、参观考察、学历教育等有机结合起来，探索建立与大中专院校、科研院所、企事业单位人才共建机制。探索市场化培训机制，建立人才培训市场准入制度和人才培训项目招标制度。跳出单纯依靠院校培训人才的圈子，充分挖掘社会资源，从各行各业人才队伍中选聘教师，提高人才培训效益。

3、建立和完善科学的人才评价选拔机制。一是建立健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价机制。人才评价要实现三个转变，即从一元标准向多元标准转变，从重学历资历向重能力业绩转变，从官方评价为主向群众评价为主转变。要按照“党政人才的评价重在群众公认，专业技术人才的评价重在社会和业内认同，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可”的基本方向，上下结合加强研究，分清属性类别，搞好标准定位，细化评价准则，分类制定出定性与定量相结合的人才评价体系。要广泛运用现代人才评价方式、评价手段和测评技术，着力提高人才评价的科学水平。在同一地区或同一行业内部，要统一人才选拔标准和资质认定标准。要积极推进区域性人才一体化，实现人才信息互通、人才资质互认、人才资源共享。二是建立和完善公开竞争、择优录用、人尽其才的人才选拔机制。要遵循各类人才成长和使用的不同规律，以人才评价结果为依据，以现实需求为导向，打破领导选人或组织委任的选人模式，引入公开竞争机制，扩大选人用人工作民主，最大限度地发现和使用优秀人才。积极适应改革、开放、民主的时代发展潮流，完善公开招考、公开选拔、竞争上岗等选拔人才的制度，不断扩大选拔范围和选拔规模，为优秀人才脱颖而出创造条件，营造良好的环境。

4、建立和完善宽松的人才引进流动机制。一是完善公务员凡进必考和引导高校毕业生面向基层就业的机构。严把公务员队伍“入口”，完善统一招考公务员制度，今后新招公务员要重点面向从有基层工作经历的大学生。大力实施“三支一扶”计划，完善组织部门选调生和选聘大学生到村任职制度，为农村基层引进人才提供政策支持。二是完善人才、智力与项目相结合的柔性引才机制。要按照“不求所有，但求所用”的原则和“户口不迁、编制不转、智力流动、来去自由”的要求，引导和鼓励地方政府和企事业单位采取咨询讲学、短期聘用、技术承包、技术入股、合作经营、人才租赁等灵活多样的方式招才引智，充分利用各方面人才资源，解决刚性引进人才难度大、成本高、制约因素多的矛盾。推进企事业单位与高等院校、科

研院所的人才、技术项目合作开发，进行智力成果转化，逐步将职务引才、权益引才、项目引才、课题引才等引才方式规范化、制度化，努力实现人才智力资源共享。三是以市场调配为主，行政手段为辅的人才市场化运作机制。要按照社会主义市场经济体制深入发展的要求，打破人才单位所有、部门所有、地区所有的体制性障碍，消除人才流动过程中的各种限制，变“单位人”为“社会人”，加速人才市场化进程，大力发展人才中介服务组织，建立标准统一的互联互通的公共服务平台，推进人才资源开发一体化，进一步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。各级党委、政府要切实履行宏观调控职能，加强人才资源市场化配置的政策法规建设，健全完善人才流动、人事关系、就业促进、社会保险、劳动保护、争议仲裁等各方面的政策法规体系，并建立强有力的监督机制，规范人才流动和引进秩序。

5、建立和完善有效的人才激励保障机制。有效的激励保障措施，是引进人才、留住人才和激发人才创新创业热情的重要保证。一是物质激励。要加快建立以职业能力、工作业绩和社会贡献为主要依据，按照人才价值和市场供求关系决定工资报酬的分配机制，鼓励知识、信息、技术、管理等生产要素参与收益分配，探索年薪、股权、期权等多种分配方式，使一流的人才得到一流的待遇、一流的贡献得到一流的报酬，充分体现人才的价值。二是目标激励。要完善目标考核制度，综合考虑目标的实现程度、主观努力状况、经济社会效益等因素，科学评判人才的工作绩效，并以此为依据对其进行奖惩。目标的设定要本着“跳起来摘桃子”的原则，既要坚持高标准，又要尊重客观实际。要正确处理大目标和小目标、个体目标与组织目标、理想与现实，原则性和灵活性的关系，使目标真正成为人才工作的“牵引器”。三是荣誉激励。要坚持和完善定期评选表彰优秀人才制度，通过公开评选的方式命名表彰各行各业的优秀人才和拔尖人才，对当选的优秀人才授予荣誉称号、颁发一次性奖金等多项待遇，重奖贡献特别突出的专家人才，并且实行动态管理、凭业绩当选，不搞评选荣誉称号和经济待遇终身制。要采取多种形式大力宣传优秀人才的先进事迹，增强人才实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感和得到社会尊重的荣誉感，提高他们的社会地位。四是环境激励。要积极营造有利于人才成长和发挥作用的社会环境和生活环境，尊重人才成长的客观规律，鼓励人才大胆创新创业，形成“鼓励成功，宽容失败”的宽松氛围，千方百计地解决人才学习、工作、生活中的实际困难，努力为各类人才营造一个居住舒心、出行放心、工作顺心的人居环境。

6、建立和完善多元化的人才工作经费投入机制。人才工作是一项社会系统工程，必须调动方方面面的积极性。各级党委政府要牢固树立“人才投资是效益最好的投资”的观念，制定有关政策，加强引导管理，建立和完善以政府为主导、用人单位为主体、社会组织为补充的多元化经费投入机制。一是充分发挥政府的主导作用，将人才工作经费纳入财政预算，并随着财政收入的增长而逐年增长。设立人才资源开发专项基金，对人才经费捆绑使用，集中用于引进高层次人才、培养急需紧缺人才、表彰优秀人才、支持人才重点科研或创业项目等。加强人才工作财政性资金监管，整合项目资金，提高资金使用效益。二是注重发挥用人单位的主体作用，落实党政机关和事业单位的职工教育培训经费，鼓励和引导企业加大人才资源开发经费投入，按照“谁培养、谁使用、谁受益”的原则增强用人主体开发人才资源的动力。三是充分发挥社会投资的补充作用，调动社会各方面对人才资源开发投入的积极性，鼓励各类社会力量对人才资源开发进行投资。四是激发个人投资的积极性。将人才的能力素质和执业资格、学历、职称等与人才的就业聘用、任职岗位、工资报酬相挂钩，激发人才自主投资参加学习培训、提高自身素质的积极性。

**第四篇：创新人才发展体制机制研究调研报告**

创新人才发展体制机制研究调研报告

创新人才发展体制机制研究调研报告

人才发展体制机制改革是党的建设制度改革四大任务之一，全面深化人才发展体制机制改革，已成为一个重要课题。xx县在全面分析当前人才发展现状的基础上，紧紧围绕党政人才引领xx科学发展、专业技术人才引领行业快速发展、技能人才引领技艺创新发展、企业经营管理人才引领经济社会发展、技能人才队伍引领技艺创新发展、社会工作人才引领服务社会发展等方面，做了一些调研和思考。

一、人才发展状况

近年来，xx县把人才作为科学发展的第一资源摆上更加突出位置，确立人才优先发展布局，推进人才发展体制机制改革，培养造就了一大批善于创新创业的优秀人才，为xx经济社会发展做出了巨大贡献。为了更好的把人才资源优势转化为科学发展优势，xx县在全县范围内开展以党政人才引领科学发展、专业技术人才引领行业发展、技能人才引领创新发展、企业经营管理人才引领经济发展、农村实用人才引领创业发展、社会工作人才引领服务发展的“xx英才·创新创业”服务发展活动，这是新时期推动经济社会发展与深化人才工作互动双赢的有效载体，是服务科学发展、服务基层干部、服务人民群众的重要举措，是推动xx经济社会建设的有效途径。其具体做法是：

（一）加强党政人才队伍建设，统筹引领xx科学发展。一是加强领导班子思想政治建设和执政能力建设。深化党政干部选拔任用制度改革,规范干部任用提名制度，积极推进干部教育培训经常化、制度化,建立和完善干部政绩考核体系和评价标准,探索“干部能下”机制；二是结合好班子建设和班子考核，对排名靠后的县直单位和镇（街道）班子现场进行剖析，帮助其整改提高；三是引进高尖端人才来我县挂职服务。引进西安建筑科技大学博士研究生卢渊挂职副县长，其完成了县城总体规划、四大重点区域、小城镇建设、商於古道旅游开发、西部花都项目建设和美丽乡村改造项目方案与设计，搭建市县与高校的交流合作，积极促成商洛市城市建设规划培训班在西安建筑科技大学顺利开班。西安工业大学博士研究生曾凡奎挂职副县长，发挥了智力作用。中国社科院研究生杨斌任王塬村第一书记，引进扶贫资金200万元，筹建村级产业。

（二）加强专业技术人才队伍建设，统筹引领行业快速发展。一是全面实施“专业技术人才知识更新”和“十百千人才”工程，加强技术人才教育培训，改进完善各类专家人才选拔管理制度，推进专业技术职称和职业资格制度改革；二是依托行业人才服务团，深入开展“比、学、赶、帮、超”活动。县人社局在全县拔尖专业技术人才中开展“五个一”主题活动，县农业局在全县农业技术人才中深入开展“两联系两服务促农增收”活动，县卫计局在卫计专业技术人才中开展“下乡义诊”、“技术练兵、岗位比武”和“优秀人才示范岗”活动。县科教局在系统中实施服务基层、服务薄弱学校、学科带头人工程，开展名师评选、赛教支教活动。县文广局组织文化专业人才开展文化下乡和全民文化创作活动，县科协组织优秀科技人才“三下乡”活动。通过活动的开展，xx涌现出了一大批引领行业快速发展的专业技术人才。省“三五人才”、xx中学副校长刘成民作为导师和学科带头人，带出了一个优秀团队，学校教育教学和科研成绩显著，教学质量多次获省、市奖励，学校数学学科成绩连续20余年位居全市前列，教育教学成果获国、省十余项奖励。商镇中学教师周眈宏在教学质量、教研成果、科技发明、教具制作等方面先后获国、省、市140余次奖励，其编写的校本教材获省基础教育成果一等奖，并作为校本选修课程进入课堂，同时他培养出一大批小发明家，被誉为“商洛山中爱迪生”。

（三）加强技能人才队伍建设，统筹引领技艺创新发展。一是发掘、整合现有资源，统筹社会培训资源，加强技能人才培养基地建设，建立健全技能人才培养机制、评价体系。以技师为重点，加快建设一支门类齐全、技艺精湛、乐于奉献的技能人才队伍；二是完善技能人才评选表彰和激励制度。实施职工素质提升计划，加大职工技能培训力度，组织开展各类职业技能竞赛和岗位大练兵活动，规范实施机关事业单位工勤技能岗位技术等级考试考评工作；三是政府引导参与支持技能人才创新创业。在政策扶持下，xx县秦鼎茶业有限公司创始人于国齐，于2024年通过技能创新生产的秦鼎翠芽、秦鼎红茶品牌分别获得农业部中国第三届茶博会金奖，刷新了商洛历届参评同时获得两项金奖的最佳纪录。

（四）加强企业经营管理人才队伍建设，统筹引领经济社会发展。一是积极营造有利于企业经营管理人才健康成长的社会环境，构建适应市场经济和现代企业制度要求的人才成长机制，加大教育培养力度，提高高层次企业经营管理人才队伍素质。健全激励和约束机制，加快推进高层次企业经营管理者职业化、市场化进程；二是开展“科研攻关、发展转型”实践活动，搭建企业人才服务发展平台。鼓励企业组织经营管理人才到知名高校、科研机构和大型企业学习培训，积极培育高级经营管理人才，推动企业成为技术创新主体，不断提升企业经营管理人才队伍整体活力。企业经营管理优秀人才服务团选择部分困难企业，现场把脉，帮其走出困境；三是依靠企业自主优势，引进企业管理和技能人才。在华茂牧业、龙桥集团、伟城置业、恒大工贸、尧柏水泥、宏岩铁矿、皇台矿业、民乐现代等企业实施人才兴企战略，不惜重金招揽优秀人才，累计引进企业经营管理和技能人才800余人。华茂牧业集团招聘中山大学岭南大讲堂特约讲师、企业经营管理人才吴友卫担任陕西十三坊食品有限公司总经理，延伸产业链，开发出独特的酱卤风味食品，形成年产5亿元的生产规模，是目前西北地区最大的肉类熟食产品加工生产基地。

（五）加强农村实用人才队伍建设，统筹引领基层人才创业发展。一是大力实施农村劳动力素质培训工程，深入开展“双培双带”活动，进一步加强对农村实用人才的组织管理，建设一支适应农业发展和新农村建设要求的实用技术型、生产经营型、农村实用型人才队伍；二是开展农村实用人才“五个一”活动，深入实施新型职业农民培育工作，开展农村实用人才资格认证工作。鼓励人才向基层一线流动，扩大农村基层人才援助计划、“双培双带”示范项目实施范围；三是出台实施了《认真做好返乡农民工就业和创业工作的通知》、《做好全县劳动力转移就业工作实施意见》、《春风行动实施方案》、《xx县农民工创业示范县创建工作实施方案》等10项优惠政策方案，支持农村实用人才创新创业。落实企业税收优惠政策，对人才创办企业和招商引资企业实行财政补贴，积极帮助企业争取享受国家有关税收政策，加强政银携手、部门协作，简化办事程序，加快资金发放等优惠政策，鼓励在外成功人士回乡创业，现已有王坤等80人成功创业，辐射带动农民工就业达5000余人。

（六）加强社会工作人才队伍建设，统筹引领服务社会发展。一是通过专业培训，提升现有从事社会服务人员的专业素质和职业能力，逐步扩大社会工作专业人才队伍的规模。建立社会工作专业人才培养、使用、激励、评价等方面的制度机制，加大社会工作专业人才的使用力度，形成各方共同推进社会工作专业人才队伍建设的良好局面；二是从民政系统遴选工作责任心强、热心社会事业的工作人才，以个人或团队形式服务基层社区，开展基层养老服务等爱心活动。在民政部门的积极协调和大力支持下，涌现出了以xx爱心公益社等一批社会公益组织，积极在全县开展助老、敬老、爱老活动，其全年共进行各项公益活动100余场次，累计慰问留守老人、儿童、孤寡老人300余人。通过各项公益活动的开展，改善了社会风气、传递了正能量、促进了社会和谐，让服务他人、快乐自己的公益理念深入人心，成为更多人的生活方式之一，让更多的人参与到公益事业中来。

二、存在的问题和原因

与经济社会的发展需要相比，全县人才发展还存在一些问题，主要表现在以下四个方面：

（一）人才总量不足，结构不优，队伍不壮，高精尖人才严重匮乏。目前，xx县人才总量14435人，其中党政人才1200人、企业经营管理人才4608人，专业技术人才4200人、高技能人才207人、农村实用人才4204人、社会服务人才16人。我们仅仅通过上级选派陕西人事考试中心六级职员董康、西安工业大学博士研究生曾凡奎挂职副县长、中国社科院研究生杨斌任王塬村第一书记，华茂牧业集团招聘中山大学岭南大讲堂特约讲师、企业经营管理人才吴友卫担任陕西十三坊食品有限公司总经理等4名高精尖人才，其余领域高精尖人才还是空缺。

（二）结构性矛盾突出，分布不平衡。事业单位专业技术人才相对充足，且教育培训与晋升比较正常。但企业技能型人才储备不足，且教育培训与晋升相对滞后。

（三）人才管理体制机制不健全。党管人才和政府人才部门业务重叠，受政策、编制、资金、自然条件、经济基础、发展环境等多重因素影响，使我县人才呈现“进不来、留不住”的现象。

（四）工作开展不平衡。由于思想认识和重视程度的差异，各职能部门之间、各单位之间在人才的引进、培育、使用、管理和服务等方面存在着较大的差异，使人才工作开展不够平衡。

三、对策与研究

当前xx正处在全面深化改革的关键期，需要数量充足、质量优良的党政领导干部、企业家、专业技术人员等人才的引领和支撑，对此，要加快推进人才发展体制机制改革和政策创新破除一切不利于人才引进、培养、使用、激励的体制性障碍，形成人尽其才、才尽其用，助推县域经济又好又快发展的良好局面。

（一）完善集聚人才机制，大力推进高层次人才队伍建设。实施人才聚集工程。围绕工业园区建设和重点项目建设，积极吸引高新技术产业、支柱产业、新兴产业以及重点工作等领域的高级专业技术人才和高级管理人才、学科技术带头人和懂技术、会经营、善管理的复合型人才。充分利用xx大力推进旅游业和农村淘宝发展的契机，制定适合我县实际的高层次人才引进政策，采取多种形式，积极创新人才引进方式，全方位吸引人才来丹创业，实现招商引资与聚才引智良性互动。

（二）创新教育培养机制，全面提升人才队伍整体素质。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地，每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训，特别是组织教育、卫生等技术性较强的部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养专业技术人才。每年有重点地资助培训一批优秀企业经营管理者，提高决策、管理、经营水平，鼓励、引导规模企业加强与高等院校、科研机构和同类先进企业协作，开展人才交流培训或创办培训基地。继续发挥培训平台作用，培养和壮大农村实用人才队伍，广泛开展科普活动，全面提高农民科技素质，鼓励乡镇工作人员学习实用技术，达到一人一技或一人多技，吸引学有所成或有一技之长者回乡创业发展。

（三）强化管理使用机制，充分激发各类人才内在潜能。积极为人才干事创业牵线搭桥，帮助协调解决土地、资金、人员等实际困难，根据人才不同特点为人才提供“定制”服务，尽可能改善人才的生活和工作环境，留住人才、用好人才。积极推进人才资源共享，加大党政机关、国有企事业单位间人才交流力度，让人才能进能出、轮岗交流，给人才提供更多岗位进行锻炼。搭建适合人才发展的空间和环境，在做好人才服务的基础上，多给人才下任务、压担子，通过工作任务激发人才内在潜能，使人才所学知识真正在工作实践中得以升华。

（四）健全评价激励机制，最大限度发挥人才工作积极性。在现有的人才管理各项制度的基础上，继续健全人才激励机制，制定出台更加灵活、更加开放、更加有效的人才激励政策，确保人才激励机制有效运行。鼓励企业实行知识产权、技术、管理等要素参与投资、分配制度，提高人才工资待遇。完善以养老保险、医疗保险为重点的社会保障制度，提高人才福利待遇。开辟人才建言献策信箱，拓宽人才参政议政渠道，提高人才政治待遇。力所能及为人才研发产品、科技攻关提供必要场所和设备，在工作地附近设立休息、就餐、健身场所，营造良好的工作环境；帮助人才解决子女就学、配偶安置等实际困难，营造良好的生活环境。

人才培养是一个系统工程，涉及国家的方方面面，要想人才辈出，就要有一套科学的人才培养和使用体制。因此，制度是人才强国的根本保证，也是人才战略的顶层设计。近年来，xx县围绕落实“硬制度”打造人才发展新环境和“先锋引领·xx英才”服务发展主题活动，以落实人才“五项制度”和“大众创业、万众创新”为引领，进一步完善人才评价激励机制和服务保障体系建设，形成工作合力、加大宣传力度、培育创业典型，进一步凝心聚力打造人才发展新环境，完善创业政策、创业培训、创业服务“三位一体”工作机制，倡导人才创业、鼓励自主创业、支持家庭创业，从而激发了人才活力，助推了创业创新发展。

一、人才评价激励机制建设情况

1、建立县委人才工作领导小组例会制度。县委人才工作领导小组例会一般每半年召开1次，根据工作需要可增加会议次数。会议贯彻落实上级最新精神，部署人才工作任务，落实重大事项，研究任务完成情况，总结先进典型，开展及时通报，提出进一步加强人才队伍建设的意见建议等。2024年以来，领导小组共召开各类会议4次，评选表彰各级各类优秀人才190余名，打造了华茂牧业公司人才作用发挥、县医院人才服务、东兴药业公司人才创业、电力局文化建设、竹林关美丽乡村、棣花古镇等6个人才示范点。

2、建立县级领导干部联系优秀人才工作制度。由相关单位推荐、县委人才办审核、县委人才工作领导小组审定后为全县34名县级领导干部分别确定1—2名优秀人才作为联系对象。重点关心优秀人才的思想、学习、工作和生活，及时帮助解决实际困难，引导教育其健康成长、奉献聪明才智。目前，联系的5名优秀人才已提拔为县级领导干部、11名已提拔为科级干部、33名已晋升为高级职称。

3、建立人才工作联络员制度。人才工作各成员单位确定1名党务干部或相关股室负责人为人才工作联络员，明确其具体职责。县委人才办每季度召开1次联络员“碰头”会，每年年底根据工作绩效情况对联络员进行考核评议、分类定级，考核结果纳入个人考核，并对优秀联络员进行表彰奖励。止目前，该县已建成联络员业务沟通交流QQ群2个，命名50余人为各级各类人才工作联络员。

4、建立人才工作督办制度。通过电话通知、现场约谈、发通报文件等形式不定期对贯彻执行中、省、市、县人才工作方针、政策、制度的情况，工作要点和重点工作任务完成情况，领导小组会议的决定和部署的执行情况等进行督办，并将督办情况纳入单位目标责任制考核。至目前，已对18个单位人才工作存在的问题进行了督办，其中10个单位半年和年终目标责任考核扣掉20%的分值、6个单位扣掉30%的分值、2个单位扣掉40%的分值。

5、建立人才工作重大事项报告、重要情况通报制度。人才工作领导小组成员单位每半年向县委人才办书面报告1次本单位本部门人才工作进展情况，其他单位和各镇（办）每年向县委人才办书面报告1次全年人才工作开展情况，特别重要、时效性强的事项，要及时报告。县委人才工作领导小组每半年召开1次重要情况通报会议，通报人才工作的新政策、新部署、新动态等。去年以来，已召开人才工作领导小组会议4次，给县委人才办增加2名事业编制，表彰优秀人才10名。

二、服务保障体系建设情况

1、完善政策支持体系，加快人才创业步伐。一是制定优惠政策。各成员单位落实创业扶持资金，降低创业门槛，优化创业载体，强化创业服务等十大创业优惠政策；二是拓宽融资渠道。加强与融资机构的合作，积极完善小额担保贷款政策，发放小额担保贷款3600余万元，扶持创业项目70多个，实现新增创业180人，创业带动就业1500人；三是加大资金投入。县政府年设立50万元创业工作专项资金，制定了补贴、奖励办法。从就业资金拨付467.65万元补充创业担保贷款贴息资金，落实一次性创业补贴资金24万元、以奖代补资金200万元。

2、健全创业培训体系，提高人才培训质量。依托县就业培训中心、豪丰职业培训学校、县职教中心、海达培训学校、飞达技校等创业和技能培训机构，以提升师资力量、优化课程目标、发挥基地作用，创新培训模式，提高创业培训的针对性和实效性。采取理论与案例相结合、培训与实训相结合的方法，增强实战能力，提高培训实效性。聘请省市专家学者授课，将学员带到创业示范基地和企业参观，通过现身说法、创业典型事迹报告会等形式，点燃了人才的创业激情。目前，已完成创业培训350人次、技能培训2678人次。

3、构建创业服务体系，提升人才服务水平。一是建立创业指导服务平台。依托县创业指导服务中心，充分发挥镇（街道）村（社区）人才服务平台的作用，做好创业信息发布、政策宣传、台账建立等工作；二是积极探索开展信用社区试点工作。选择2个社区，开展创业人才调查摸底、创业培训、创业人才诚信授信、信用社区晋级评定活动；三是建立创业指导专家团和创业项目库。优选技术专家、学者及创业成功人士40余名入选县创业指导专家团，为创业者提供政策咨询、开业指导、项目分析、产品开发、市场营销、法律援助等服务。收集整理创业项目，建立创业项目资源库；四是推进创业孵化基地和创业示范基地建设。建立创业就业示范镇4个、孵化基地3个、创业基地2个，命名创业示范企业4个，创办创业协会1个，培育创业示范户152户、创业典型30人，其中受到国省市表彰8人，推荐3人为商洛电视台《创业商洛》栏目人选。

三、人才评价激励机制和服务保障体系存在的问题

1、人才成长的机制不够健全，创新能力不强。陈旧的人才工作观念还没有彻底消除，人才工作机制、激励机制缺少创新，人才的流动不够畅通，手续复杂。重使用、轻培养，重学历、轻能力。此外，现有人才学非所用、专业不对口的现象在一定程度上存在，不利于专业技术人才作用的充分发挥。

2、人才创业的环境不够宽松。由于经济发展动力不足、不强，给予人才的发展空间比较有限，缺乏待遇留人的物质条件，特别是高层次人才在工资收入、工作条件、生活环境及继续教育等方面，与经济较发达地区差距较大，影响人才在xx的创业热情；一些机关、事业单位、非公企业等经济福利待遇不高，影响了人才队伍的稳定。此外，一些单位和部门对人才重要性虽有认识，但由于条件所限，抓人才工作的紧迫感和主动性不够强，对人才概念的理解比较狭隘，论资排辈、官本位意识较重，存在重学历职称、轻业绩贡献，重资历身份、轻能力实干的现象。因而，对人才的吸引力不强，留住人才的动力不足。

3、人才管理机制不健全。一是由于人才市场发育不健全，人才政策、措施难以适应市场经济体制的要求，充满活力和开放性的人才工作体制尚未建立，制约了人才资源的合理、有效配置。二是对人才客观公正的评价机制，人尽其才的使用机制，畅通有序的流动机制，鼓励创新的激励机制尚未健全和完善。三是对加强本县人才资源的摸底、跟踪、开发、规划、管理工作，以及鼓励、吸引xx籍在外人才回乡工作措施力度不够大。四是有限的薪酬及其他优惠政策同其他地方还有一定差距，引进人才、留住人才和稳定人才的三难问题难以缓解。五是对人才概念的理解比较狭隘，对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献，重资历身份、轻能力实干的现象。对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对技能人才队伍建设重视不够，时常出现“孔雀东南飞”和高技能人才引进慢、难引进的现象。

四、对策与研究

为了进一步发挥市场在人才配置中的基础性作用，结合目前xx正处在全面深化改革的关键期，需要数量充足、质量优良的党政领导干部、企业家、专业技术人员等人才的引领和支撑，对此，要加快完善人才评价激励机制和服务保障体系建设，破除一切不利于人才引进、培养、使用、激励的体制性障碍，形成人尽其才、才尽其用，助推县域经济又好又快发展。

1、健全评价激励机制，最大限度发挥人才工作积极性。在现有人才管理各项制度的基础上，继续健全人才激励机制，制定出台更加灵活、开放、有效的人才激励政策，确保人才激励机制有效运行。鼓励企业实行知识产权、技术、管理等要素参与投资、分配制度，提高人才工资待遇。完善以养老保险、医疗保险为重点的社会保障制度，提高人才福利待遇。开辟人才建言献策信箱，拓宽人才参政议政渠道，提高人才政治待遇。力所能及为人才研发产品、科技攻关提供必要场所和设备，在工作地附近设立休息、就餐、健身场所，营造良好的工作环境；帮助人才解决子女就学、配偶安置等实际困难，营造良好的生活环境。

2、结合产业发展实际，为人才创业保驾护航。围绕工业园区建设和重点项目建设，积极吸引高新技术产业、支柱产业、新兴产业以及重点工作等领域的高级专业技术人才和管理人才、学科技术带头人和懂技术、会经营、善管理的复合型人才。充分利用xx大力推进旅游业和农村淘宝发展的契机，制定适合我县实际的高层次人才引进政策，采取多种形式，积极创新人才引进方式，全方位吸引人才来丹创业，实现招商引资与聚才引智良性互动。

3、创新教育培养机制，有力保障人才队伍整体素质提升。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地。每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训，特别是组织教育、卫生等技术性较强的部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养专业技术人才。每年有重点地资助培训一批优秀企业经营管理者，提高决策、管理、经营水平，鼓励、引导规模企业加强与高等院校、科研机构和同类先进企业协作，开展人才交流培训或创办培训基地。继续发挥培训平台作用，培养和壮大农村实用人才队伍，广泛开展科普活动，全面提高农民科技素质，鼓励镇（办）工作人员学习实用技术，达到一人一技或一人多技，吸引学有所成或有一技之长者回乡创业发展。

**第五篇：人才工作体制机制创新的热点难点研究**

人才工作体制机制创新的热点难点研究

●刘正焕

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“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”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

一、转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践

要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据无锡实施人才强市主战略的目标和经济转型发展的要求，重点推进人才工作体制，人才服务体制、人才管理体制等方面的创新与实践。

在推进人才工作体制创新上，一是要体现在营造党管人才、组织部门牵头抓总、其他各个部门各司其职，社会力量广泛参与的人才工作新格局的环境和氛围的目标上来，进一步发挥全市科技和人才工作领导小组相关部门的作用，统筹规划、协调、指导人才工作的创新发展。二是要按照建立统一规范的人力资源市场的要求，改革现行体制模式，全面推进人才市场和劳动力市场的贯通。要科学合理界定人力资源市场职责、功能定位、服务内容、服务范围，使市场真正发挥配置全市人力资源的基础性作用。三是要建立市（县）区人才服务机构的公共服务联动机制，建立统一平台形象、统一视觉形象、统一服务项目、统一职责范围、统一内部管理、统一信息化操作系统的体制模式，真正实现政府人力资源管理部门下属工作机构的信息互通、资源共享、利益均等、合作共赢的局面，促进全市人力资源服务业朝着健康的方向发展。

在人才服务体制创新上，一是要构建各类人才就业和再就业的公共服务平台。按照《就业促进法》的要求，为各类人力资源群体和用人单位提供均等化的公共服务产品，满足各类人才对就业、择业、创业、流动等需求，满足用人单位对各类人才的需求。二是要构建各类人才权益保障公共服务平台。按照现代人才人事、开放人才人事、法制人才人事、阳光人才人事的要求，重视在法律法规许可范围内，准确规范行使行政职能、为各类人才提供法律服务，争议仲裁、维权等服务，保证各类人才的合法权益落到实处，营造和谐人才的环境和氛围。三是要构建为各类人才提供培训的公共服务平台。重点为各类人才提供就业、择业、转岗、创业培训和提升职业能力的培训，进一步拓展培训领域和培训范围，创新体制内培训与体制外培训相结合的有效途径。四是构建人才社会化评价公共服务平台。积极探索和建立以“品德、知识、能力、业绩”为导向的人才社会化评价体系。同时，开发和运用先进的人才测评技术和个性化的人才测评服务，为各类人才和用人单位提供更多的人才评价产品，推动我市人才测评业的发展。五是构建人才信息技术公共服务平台。建立和应用先进的技术和手段，注入国外人力资源信息服务业的发展理念，推动我市人力资源信息服务向快速发展、高速运作的方向发展，推动全市乃至长三角地区人才信息联动共享机制的建立和完善，为我市人才信息技术的发展打下良好基础。

在人才管理体制创新上，一是要进一步推进全市人才工作网络体系建设，在已经建立人才工作联席会议制度、人才工作例会制度、人才工作联络员制度、人才工作信息报送制度的基础上，根据我市人才工作创新发展的要求，着手探索研究人才工作服务领域、服务范围、有效管理全覆盖的途径和具体措施。二是要在完善目前我市人才管理服务机构的基础上，组建乡

镇街道、社区人才管理服务机构，拓展和延伸人才管理工作的空间，适应新形势下人才工作创新与发展的需要。三是要完善全市人才工作的考核评估制度，每年调整人才工作考核指标，科学规范考核标准，并列入市（县）区和有关部委办局主要领导政绩考核的重要内容之一。四是要建立和完善人才统计制度，把人才统计列入全市统计体系，并设定人才统计模块，为整合人才资源，优化人才结构，推动人才发展提供第一手的人才统计数据。同时，通过在人才统计的基础上，全面启动全市人才数据库建设，建立人才动态管理体系和实时监测体系，使人才统计管理工作为我市经济社会发展提供决策依据。

二、突破瓶颈，推进体制内外人才的整体性开发和利用

改革开放30年来，人才工作经历探索实践、稳步发展，改革创新三大阶段。“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，在体制内、外人才的贯通和整体性开发和利用上，还有许多瓶颈没有打破，缺失现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，打破不适应时势的人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性开发的瓶颈，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。重点在五个方面强力推进：

1、要按照科学发展观和科学人才观的要求，科学准确合理对体制内和体制外人才进行界定分类，要设计体制内和体制外人才的统计模块，对辖区分布、年龄结构、知识结构、能力业绩等情况进行调查摸底，掌握第一手资料，为体制内和体制外人才的整体性开发和利用提供现实依据；

2、要在调研的基础上，研究体制内和体制外人才开发和利用的定位问题。重点研究体制内和体制外人才开发和利用的形式、手段、领域和范围。要推动体制内人才比如全市公务员的内部轮岗交流、跨部门交流和竞争上岗，提升公务员的综合素质和岗位竞争能力，推动全市公务员资源的优化配置与整合。要推动体制外人才的整体性开发和利用，采用公开招录、特聘制、雇员制、选拔年轻优秀人才岗位挂职锻炼，提供各类培训等形式，提升体制外人才的综合素质和能力，为体制外人才融入体制内打下坚实基础，并寻求体制内和体制外人才贯通的方法和途径；

3、要建立人才激励和退出机制，增强人才活力。体制内和体制外人才都是人才整体性开发的重要组成部分。要在以“品德、知识、能力、业绩”论人才的前提下，建立体制内和体制外人才能进能出的激励和退出机制，搭建体制内和体制外人才全面贯通的桥梁。通过制定切实可行的政策举措和可操作性方案，为各类人才提供施展才能智慧的空间和舞台，为不拘一格选才用才，推动公平、公正、公开和人才权益的均等化开辟新的渠道和路径；

4、要制订体制外人才进入体制内的开发目录和储备制度。全市各级党委、政府人才管理部门，要在充分调研的基础上，确定体制内人才退出后空缺职位情况，定期或不定期地向社会公布，增强体制内人才岗位竞争的公开度和透明度，维护各类人才的知情权。要加强体制外各类人才，包括年轻优秀和工人、农民、知识分子、海外留学归国人才和其他各个阶层领域人才培养、开发、储备、选拔工作，为这些人才进入体制内打下良好基础；

5、要研究制订体制内人才向体制外流动的政策措施，打破体制内人才的终身制和“铁饭碗”，推动体制内和体制外人才实质性意义上的融为贯通与资源优化整合，改变目前体制内人才结

构不合理的现状。

三、加大力度，推动具有生机活力人才机制的创新与发展

1、进一步探索研究新的人才激励机制。人才激励机制是激发各类人才积极性、创造性和活力潜能的重要环节。全市各级党委政策要按照《中共无锡市委、市人民政府关于进一步吸引和用好优秀人才的试行规定》及《实施细则》，认真做好两年一次的优秀人才贡献奖等四个奖的推荐申报工作。通过评选，激活人才激励效应，促进优秀人才的涌现。同时，要结合本地区的实际，制订促进人才成长、鼓励人才创业创新活动，帮助人才创业成功，保障人才合法权益的政策举措，创新多元化的用机制激励人才的模式；要在充分调研的基础上，根据市委、市政府目前出台的人才政策，制订切合本地区需要的实施细则，尤其是在人才激励机制的创新上，不断探索新的路径、新的形式、新的方法、新的举措，形成我市“人才特区”各具特色的人才激励机制。

2、探索研究新的人才分配机制。要按照我市“人才特区”建设的要求，积极探索符合“人才特区”特点的收入分配机制，打破在收入分配上束缚人才积极性、创造性和潜能发挥的瓶颈。在深入调研的基础上，政府有关职能部门要定期发布不同行业不同岗位人才薪酬信息，科学规范人才薪酬导向。鼓励用人单位探索适应不同人才和岗位要求的人才薪酬制度，尤其要重点探索人才年薪制、协议工资制(企业建立工资集体协商制度覆盖率90%)、项目工资制和知识产权、技术、管理等要素参与分配等多元化的收益分配模式，实现真正意义上的一流人才、一流贡献、一流待遇，形成我市“人才特区”各具特色的人才分配机制。

3、要探索研究新的人才资金投入机制。要牢固确立人力资本投入是能够产生巨大经济效益和深远社会效益的理念，通过人力资本的投入推动经济的转型发展。全市各级人才工作部门要在目前建立人才发展资金的基础上，根据每年有所递增的要求和开展人才工作的实际，认真做好每人才发展资金预算工作，合理调整人才发展资金投向，切实做好人才发展资金使用管理和评估工作，发挥人才发展资金的最大效应。同时，鼓励有条件的乡镇、街道建立人才发展资金，形成上下联动，上下匹配的全市人才发展资金投入机制，为我市“人才特区”建设提供强有力的资金支撑。要在建立市、市(县)区科技风险投资公司的基础上，积极探索多渠道、多元化、多形式的科技风险投资机制，鼓励更多的民营高新技术风险投资机构和海外投资机构进入“人才特区”，吸纳更多的民营资金、海外资金和其他形式的资金参与海内外高层次人才的创业创新活动。

（作者：无锡市人事局人才开发处处长）

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