# 山东：以考核“指挥棒”破题“党管人才”

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-06-27

*第一篇：山东：以考核“指挥棒”破题“党管人才”山东：以考核“指挥棒”破题“党管人才”入选国家“千人计划”人数由30名迅速上升到73名；2024年，各市新增国家级人才平台载体136个；各市普遍设立人才工作专项资金，2024年总额达5.58亿...*

**第一篇：山东：以考核“指挥棒”破题“党管人才”**

山东：以考核“指挥棒”破题“党管人才”

入选国家“千人计划”人数由30名迅速上升到73名；2024年，各市新增国家级人才平台载体136个；各市普遍设立人才工作专项资金，2024年总额达5.58亿元，同比增长51.62％……在山东，人才工作目标责任制考核体系以其目标明确、责任清晰、考核到位、奖罚分明的一整套机制，产生了巨大的“杠杆效应”

近日，滕州市委负责同志了解到省、市反馈的2024年度人才工作目标责任制考核结果后，松了一口气：‚目标责任制考核是个‘指挥棒’，滕州作为百强县，人才工作不能落后。我这个‘一把手’深感责任、压力很大。‛ 在山东，全面实施近两年的人才工作目标责任制考核体系，推动了‚一把手‛抓‚第一资源‛，调动了各级、各部门、各单位开展人才工作的积极性，使‚党管人才‛在山东破题，人才工作服务科学发展的实效性大大增强。

‚软目标‛变成‚硬任务‛ ‚一把手‛坐不住了

考核带给滕州的压力之大可见一斑：人才工作成为市委常委会、市政府常务会议专题研究次数最多的事项之一；先后几次充实调整市人才工作领导小组，形成市委统一领导、组织部门牵头抓总的一整套人才工作责任体系；人才工作纳入全市‚十二五‛发展规划，制订了中长期人才发展规划纲要；建立市级领导干部联系专家制度，帮助专家解决生活、工作难题；2024年市财政用于人才发展的专项资金达

11880万元。

2024年以来，山东确立了以人才工程引领带动各类人才队伍建设的总体思路，打造了泰山学者、创新团队、首席技师、乡村之星等人才品牌工程，并示范带动实施了一批各具特色的人才工程，形成亮点纷呈的人才发展生动局面。‚但仅靠组织部门抓几个人才工程是远远不够的。多年来，我们工作实践的一条基本经验是，凡是党政‘一把手’亲自抓的事情，工作力度就大，成效就明显。‛山东省委组织部有关负责人说：‚所以，如何调动各级‘一把手’抓人才工作，如何整合各部门力量、引导社会资源共同推动人才工作，才是促进人才发展的根本性问题，也是落实党管人才的迫切需要。‛ 考核重点包括高层次人才培养引进、人才平台载体建设、政策机制突破和推动县域人才工作等。

考核结束后，省人才工作领导小组将考核结果直接通报给各市市委书记、市长，不仅反馈考核总分和考核等次，还逐项反馈各考核指标得分及该项指标全省平均得分，让各市通过与全省平均水平比较，查找不足，抓好整改。

山东省科技厅一位连续两年担任考核组成员的副厅长，深有感触地说：‚人才考核实施以后，‘一把手’抓‘第一资源’的主动性大大地提高了。‛

科学发展考核最重视‚人才‛ ‚伯乐‛们更忙了

在2024年5月8日举行的山东省国有企业自主创新大会上，山东重工集团、浪潮集团两家省管企业的领导班子，获得了一个特别的奖项：‚伯乐奖‛，分别获奖金200万元和100万元。

为企业领导班子设立‚伯乐奖‛，给予重金奖励，这在山东省尚属首次。山东省国资委有关负责人说，把对省管企业人才工作的考核结果，作为企业领导人员经营业绩年度考核和任期考核的重要组成部分，直接与企业领导人员的薪酬、调整等挂钩，是为了进一步带动、激发各企业领导班子重视人才、推进人才工作的积极性。

‚考核要真正触动‘一把手’的神经，最有效的就是与干部的使用以及收入、待遇等切身利益直接挂钩。‛山东省委、省政府确定，人才工作目标责任制考核的结果，要作为衡量领导班子和领导干部实绩，对领导干部调整、使用和奖惩的重要依据。

从2024年起，山东省把各市的人才考核结果纳入科学发展综合考核，与人才工作密切相关的指标权重占总权重的10.8％，人才工作成为影响各市科学发展综合考核成绩的最重要因素之一。

这一举措极大地调动了各市‚一把手‛抓‚第一资源‛的积极性、主动性。据统计，考核工作部署实施近两年来，各市召开市委常委会、市政府常务会议专题研究人才工作166次，11个市调整为由市委书记担任人才工作领导小组组长；各市普遍设立人才工作专项资金，2024年总额达5.58亿元，同比增长51.62％；全省市县两级全部成立了人才工作机构，专职人才工作人员达到332名。

同时，各省管企业、高校、院所、园区，普遍成立由‚一把手‛任组长的人才工作领导小组，部分企业、高校建立起对子公司或下属院系的人才工作考核制度，人才工作成为用人单位‚一把手‛的重要

工作内容。

对人才工作重视‚升级‛，让各级各单位党政领导班子成员变成了忙碌的‚伯乐‛。济宁市委组织部负责人介绍，济宁市一名市级领导联系一名入选国家、省人才项目的高层次人才，建立‚一对一‛联系机制，定期对人才开展工作情况进行走访，协调有关部门，帮助高层次人才解决工作生活中的实际问题。2024年，国家‚千人计划‛专家钟路华带项目入驻济宁后，市领导协调有关部门为他支持争取了3500万元资金，帮助其创办的公司顺利扩产。

考核传导效应凸显 发展环境更‚美‛了

走进位于济南市高新区的济南晶正电子科技有限公司，只见一片忙碌景象，员工们正在紧张调试崭新的生产设备。公司总经理、泰山学者海外特聘专家胡文博士介绍，晶正是全球首家实现光学薄膜材料产业化的公司，该项目作为济南2024年第一批引进人才工程项目，市里安排专人作为‚创业助理‛，从注册、验资，一直到进驻，提供‚一对一‛服务，免费提供办公场所，并帮其融资1500万元。今年下半年公司第一条生产线投产后，年产值将达1.5亿元。‚明显感受到，这两年山东对于高层次人才的重视程度越来越高，给海外归国人员提供的创业环境越来越优越。‛胡文说。

实行目标责任制考核以来，山东把考核着眼点放在提高人才工作对经济社会发展的贡献率上，以考核为抓手，充分发挥考核的传导作用。在考核的强力推动下，各市广揽海外人才，一些市‚千人计划‛专家数量翻番增长，省属高校、省管企业等系统纷纷实现突破。去年

以来，山东省入选国家‚千人计划‛人数由30名迅速上升到73名，是开展引进海外人才工作以来进展最快的一年。

‚青岛要着力打造‘蓝色人才硅谷’‛，青岛市委组织部负责人说：‚今年青岛启动‘蓝色人才集聚计划’，确定投资建设一千万平方米科技企业孵化器、一千万平方米人才公寓，5年内引进万名蓝色经济、现代服务业、先进制造业、高技术产业等发展所需的优秀人才。对引进世界一流人才创业项目，最高给予5000万元扶持资金。‛

将县域人才发展纳入对市的考核，决定各市不仅仅要在本级发力，还要不断下移工作重心，积极培植人才强县。去年以来，山东118个县（市、区）设立了人才工作专项资金，总金额达4.89亿元，同比增长46.41％。作为县级市的滕州，为支持‚千人计划‛专家魏彦君创业发展，将去年仅有的100亩工业用地指标全部批给了他。一个人创业能够独占全市一年的工业用地指标，这样的支持力度让魏彦君连称‚想都不敢想‛。

对人才平台载体的考核，促使各市、各有关部门不断加大力度推进平台建设。2024年，各市新增国家级平台载体136个，省级平台载体380个，国家和省认可的科技企业孵化器57万平方米，国家超级计算济南中心、山东量子科学技术研究院、山东省云计算中心等一批高端平台相继建成。

考核推动了人才工作，人才对产业发展的支撑力度也逐渐加大。2024年，山东省新口径高新技术产业产值占规模以上工业比重达27.3％，同比提高1.2个百分点。引进的72名高层次海外创业人才

所办企业，去年实现销售收入49.58亿元，上交税金3.02亿元。据考核中对17市820名人才代表和用人单位负责人测评显示，各市人才代表满意度达98.24％，用人单位满意度达97.95％。

（来源：中国组织人事报，特约记者

任采文）

**第二篇：党管人才**

一是要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，让各级各部门了解人才工作的重要性,同时要加大对外宣传力度,多与高校联系,参加些人才交流会,把沂水县的经济社会发展情况宣传出去,以吸引更多高科技人才到沂水干事创业.二是加大高级人才的招引力度。高级人才主要分为两类，第一类是行政管理人才，主要从事企业的行政管理工作，能够为企业的健康发展出谋划策。第二类高级技术工人，主要是对一些高精尖设备的操作和维护，并能起到带动其他技工和工人，全面提升生产企业的生产水平。

三是加大本地人才的培养。充分发挥企业商学院的作用，多聘请有关行业的专家来沂水授课，让本地企业的负责人参加，通过这种形式来提升他们的综合能力。同时帮助先技校与其他高等级技术院校的联系，请高水平的教师来授课，来提升我县技术工人的技能水平，以更好的为落地沂水的企业服务。

**第三篇：党管人才重在“管”**

党管人才重在“管”

党管人才，应该管什么？胡锦涛总书记指出，各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，使人才工作始终体现时代性、把握规律性、富于创造性。按照胡锦涛总书记的要求，2024年全国人才工作会议特别是党的十七大以来，各地各部门积极探索、大胆实践，在加强党管人才工作方面积累了宝贵经验。这些经验我们要认真总结，从中得出规律性认识，努力提高党管人才工作水平。（《人民日报》10月8日）

党管人才原则强调在全社会形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。集聚优秀人才，是实现中华民族伟大复兴的力量源泉，是社会现代化建设的重要保障。笔者以为，“党管人才”重在“管”，在“管”的生动实践中凝聚人才、助推发展。

坚持党管人才原则，并不是要包办人才工作的一切事项，做到事无巨细，而是要遵循市场经济和人才资源开发的规律，大胆改革创新，注重实效，不断提高人才工作水平。实现分门别类管理。党管人才的对象不仅包括党政干部，还包括经营管理人员和专业技术人员；不仅包括国有企业的经营管理和专业技术人员，还包括非公有制企业的管理和技术人员。因此，党管人才在方法上就需要根据不同的对

象采取不同的方法，实行分类管理，这样才能促进各类人才健康成长，让他们更好的为中心工作服务。

实现统揽全局管理。人才队伍庞大，分布广泛，构成复杂，管理难度大。因此，党管人才工作要从全局出发，不拘小节，做到凡是社会能办的事，就交给社会；凡是市场能办的事，就交给市场；凡是企业能办的事，就交给企业。重点抓好制定长期的总体规划、出台相关的法规政策、营造良好的用人氛围、搞好宏观调控和综合协调等人才工作的大事。

实现海纳百川管理。人才系统是一个开放式的系统，党管人才的目标之一就是要最大限度地利用各种人才资源，最大限度地挖掘人才资源整体的巨大潜力。因此，我们要牢固树立人人可以成才的观念，打破行业之间、部门之间、地区之间、所有制之间等各种人才壁垒，以宽阔的胸襟、开放的姿态来吸引和开发各种人才资源。管理的视野要放在全社会的人才队伍上，而不是某个特定的、封闭的群体。要积极运用灵活的市场机制来管理人才，形成整体把握、公平竞争、市场调节的开放式管理模式。

实现与时俱进管理。当今，人才队伍是一个日新月异的的群体，随着社会的发展，每时每刻都有大批新的人才涌现。同时，人才工作的内外环境和形势也会发生相应的变化。针对人才工作的这种特点，迫切要求我们紧扣时代脉搏，建立优胜劣汰的人才竞争使用机制、不断自我更新的人才代谢机

制、不断自我适应和提高的人才素质提升机制，随时掌握人才队伍变化情况，及时调整人才工作措施，为社会发展注入强大动力。

**第四篇：加强党管人才工作**

加强党管人才工作

中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮指出，要认真落实中央最近下发的《关于进一步加强党管人才工作的意见》，健全党管人才工作体制机制，提高党管人才工作水平，扎实推进人才强国战略，落实国家人才发展规划，为全面建成小康社会提供有力人才保证，以优异成绩迎接党的十八大胜利召开。

众所周知，在人类社会发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。党和国家历来高度重视人才工作，新中国成立以来特别是改革开放以来，提出了一系列加强人才工作的政策措施，培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。现在，世界正处于大发展、大变革、大调整时期，我国的改革发展也处在关键阶段，重视人才、培养人才、激励人才、关心人才更为重要。

因此，加强党管人才工作是党和国家事业发展的必然要求，各级党委应该重视人才工作，切实履行好管规划、管政策、管改革、管统筹的职责。要加强科学理论指导，不断推动人才领域的思想解放、理论创新，用科学人才观指导人才工作实践。

那么，我们党如何加强党管人才工作，扎实推进人才强国战略呢？一是做好人才工作的管理者。各级党委应当真实了解人才使用现状和需求，认真总结经验、查找问题和不足，研究

制定切实可行、符合国家发展需要、符合本地区发展需要的人才规划，激发各类人才创造活力、实现人才资源的优化配置，更大更好的发挥人才作用。二是做好人才工作的引导者。人才引进来，能否尽快发挥作用，能否为本地区本部门发展提供更大更好地服务，能否将自身能力和作用尽早为党和人民谋福利，需要各级党委重视人才，为各类人才提供良好的发展环境和平台，提供各项科学且有远见又切合现实的政策，用政策、真情引导人才的工作方向为服务国家、地区的发展。三是做好人才工作的“后勤部长”。各级党委应该站在国家和民族发展的高度树立服务意识，提高服务质量，根据人才类型、层次、需求多样性的特点，不断改进和提高服务的针对性和有效性，不仅为他们解决工作上的难题，也要帮助他们解决生活上的困难，让人才感受到党和政府的关怀，全心投身到工作中去。

**第五篇：街道党管人才工作汇报材料**

街道党管人才工作汇报材料

街道党委紧紧围绕党的十七届五中全会关于人才工作的部署，认真抓好人才资源的“培养、吸引、用好”三个重要环节，加强领导，突出重点，加大人才培养，着力开发人才资源，提升各类人才素质，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境，并以科学发展观为指导，坚持“党管人才”原则，人才工作的质量和水平有了进一步提高。

一、对党管人才工作的认识

(一)党管人才要坚持以用为本的人才观。

党管人才是用好用活人才，而不是管住管死人才。坚持人才以用为本，就是要解放思想、实事求是，以科学发展观的理念把以人为本贯穿到人才工作的全过程。只有把用好人才作为人才工作的中心环节，才能最大限度地激发人才的创造活力，使各类人才作用充分发挥，使全社会创新智慧竞相迸发。

（二）党管人才要坚持管理体制机制的创新。

人才资源的价值在使用，人才培养、引进与配置、激励与保障的目的也是使用，人才使用是人才工作的中心环节。因此，要将促进人才全面发展，激发人才活力，充分发挥人才作用，有效用好人才，放在突出位置，并以此为支点，撬动人才培养引进、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等机制的创新，形成多点聚焦，合力突围的机制建设格局。

（三）党管人才要坚持人才公共服务体系的完善。党管人才要与市场配置有效相结合。既要坚持发挥市场在人才配置中基础性作用，又要突出党和政府在人才宏观调控中的主体地位，变“管人”观念为服务观念，继续注重对各类人才的思 想政治教育，又要特别注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

二、主要做法

（一）加强领导，建立健全人才工作机制

一方面，坚持党管人才原则，强化对人才工作的指导。专门成立了人才工作领导小组，健全人才工作运行机制，进一步完善了人才工作联席会议制度。通过学习，宣传营造“尊重劳动力、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，树立了人才是第一资源的观念，树立了人人都可以成才的观念，树立了以人为本的观念。

另一方面，建立和健全各类人才基本信息，使人才基本情况一日了解，方便了查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了人才工作的信息化进程，为我街道提供了详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

(二)优化环境，培养多方面的专业人才

一方面重视干部职工的能力培养。街道共有24名干部职工，58名社区干部，大部分的在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、电大、党校函授的形式来提高学历和业务能力。街道党委对干部职工分类引导，加强培训和锻炼。在老同志中建立退居二线老干部作用发挥机制，发挥老同志作用；在年轻干部中健全学习培养机制，推出成长论坛；在社区干部中开辟绿色成长通道，推出成长五步法。选派干部参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼，掀起了爱学习、重学习的理念，从而积极推动了人才战略。

另一方面，强化社区居民技能培训。为提高本辖区居民就业技能与拓宽就业渠道，选派多名居民参加劳动就业培训，提升了科学素质。同时，不断完善和落实“推优入党”制度,完善优秀青年脱颖而出的工作机制。协助做好“大学生村官”教育管理工作，使“大学生村官”具备胜任更高工作的能力和水平。到目前为止，街道10名大学生村官已有6名脱颖而出，考取了公务员和事业单位工作人员。

三、强化培训，促使人才积极创业就业

1、认真组织干部、职工参加各类学习培训。街道党委组织有关人员参加了多种培训，并对年轻干部进行了新人工作培训及帮扶、带动锻炼活动，还组织社区干部加强交流，以求更快、更好为人民服务，办好事、办实事。

2、加强高校毕业未就业人群的培训。

根据高校毕业未就业人群就业的需要，有针对性地组织学习商业、服务业等专项技术培训或提供有关的培训信息、资料，通过培训使他们每人掌握1到2门实用技术，以帮助他们就业或创业。

3、对大学生村官进行培训。

认真实施大学生村官成长计划，安排大学生村官担任村支部书记助理或村主任助理，同时担任社区的团支部书、副书记，要求他们在实践中学习锻炼，提高实际工作的能力和水平。同时，也利用时间，上挂政府学习锻炼，进行有计划的培养，全面提升村官素质。

4、辖区企业人才队伍建设。

一是表彰在工作中有突出贡献的专业技术人才；二是由劳动部门开展各种技能培训；三是引导外出务工人员掌握信息和技 术，鼓励有一技之长的外出务工人员回来创业，用外地先进技术和经验带领群众共同致富。

三、下一步打算

街道将以党的十七届五中全会精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境。重点抓好以下三项工作：

（一）强化责任，开发人才资源。一是街道党委继续把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，做好引才引智工作；二是把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

（二）优化服务，营造良好氛围。首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

（三）创新机制，推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。

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