# 在某区新一轮发展中推进人才队伍建设的思考

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-06-15

*第一篇：在某区新一轮发展中推进人才队伍建设的思考在\*\*\*\*区新一轮发展中推进人才队伍建设的思考近年来，\*\*\*\*区委、区政府高度重视人才工作，确立了“人才兴区”战略，人才资源开发和人才队伍建设取得了较好成绩。但\*\*\*\*区的人才总量和人才综合...*

**第一篇：在某区新一轮发展中推进人才队伍建设的思考**

在\*\*\*\*区新一轮发展中推进人才队伍建设的思考

近年来，\*\*\*\*区委、区政府高度重视人才工作，确立了“人才兴区”战略，人才资源开发和人才队伍建设取得了较好成绩。但\*\*\*\*区的人才总量和人才综合竞争力还不能很好地适应经济社会跨越发展的需要，特别是高层次、复合型的创新型人才和高技能人才缺乏，人才结构和分布不尽合理，人尽其才的用人

机制尚有待完善。在\*\*\*\*区委\*\*届\*\*次全会上，\*\*\*\*区按照省市委的要求，结合本区实际，提出了“十一五”经济和社会发展目标规划，其重点是推进和发展城市经济，提出了坚定不移大力发展工业经济、坚定不移大力推进城市经济、坚定不移扩大招商引资和发展民营经济、坚定不移做大做强文化教育产业、坚定不移建设和谐社会。要落实五个“坚定不移”，关键靠人，关键在于拥有一支高素质的人才队伍。因此，我们必须要通过加强人才队伍建设，实施人才带动战略，为\*\*\*\*区发展城市经济提供人才保障和智力支持。

构建六大领域人才队伍建设工程

千秋大业，人才为本。我们通过加强六大领域人才队伍建设，把区委、区政府五个“坚定不移”落到实处，实现发展新跨越。

一、加强重大事项决策咨询顾问人才队伍建设

为进一步推进区委、区政府决策的科学化和民主化，提高政府行政能力和行政效率，促进\*\*\*\*区经济社会各项事业全面、协调、可持续发展，争取年内成立\*\*\*\*区决策咨询顾问机构。决策咨询顾问由熟悉\*\*\*\*区情况，富有谋划经验、思路活跃、专业造诣较高、热心公益、年富力强的省市学校专家学者、原区班子成员等资深老同志以及海内外知名人士组成。

咨询顾问人员主要任务是：研讨本区经济社会发展中、长期规划、发展战略；对本区经济社会发展特别是城市经济发展的重大事项研究进行咨询；对本区经济和社会发展中出现的重大问题向区或有关部门提出决策建议和预警报告等。决策咨询机构内可设城市经济建设小组、工业经济小组、文化教育产业小组、区域经济发展小组等。决策咨询顾问为区政府决策服务的非常设的决策咨询机构，受区政府管理并直接为\*\*\*\*区决策服务，它的成立将对\*\*\*\*区经济和社会健康发展起促进作用。

二、加强党政人才队伍建设

各级领导班子肩负着三个文明建设的重任，加强党政机关领导班子建设是人才队伍建设的首要任务。要认真贯彻《党政领导干部选拨任用工作条例》，把努力实践“三个代表”重要思想作为选拨党政领导干部的首要条件，把在“三个文明”建设中奋发有为、政绩突出、群众公认的干部选拨进各级领导岗位。对特别优秀的干部予以破格提拨，放在重要岗位锻炼。坚持在实践中、在艰苦的环境中培养锻炼干部，不断增强领导干部科学决策、驾驭全局、开拓创新的能力。

加强对干部的培养。按照省委关于五年内对全省各级干部进行大规模培训的要求，积极完成上送省、市委党校的培训任务。切实抓好我区各级干部、各类型主体班子的培训工作，今年计划分批选派机关年轻领导干部到高校进行脱产培训专门学习城市经济、公共管理等理论课程。要加强机关党政后备干部队伍建设，继续选派机关年轻后备干部到基层和农村采取上下挂职，互补轮岗等形式锻炼，加快后备人才成长的步伐，努力培养一批政治素质好，有全局眼光和战略思维，懂经济、善管理、创新意识强，群众拥护的新型领导人才。

认真贯彻执行《公务员法》，加强公务员队伍建设。以能力建设和实现党政机关高效运转为目标，通过完善公务员考录和干部考核等制度，探索党政机关干部优胜劣汰机制，增强党政机关干部队伍的生机活力。建设一支政治坚定、业务精通、纪律严明、作风过硬的公务员队伍。

三、加强企业经营管理人才队伍建设

按照区委关于坚定不移大力发展工业经济，把工业作为重头戏来抓的要求，必须花大力气抓工业企业人才队伍建设。要围绕\*\*\*\*区未来经济和社会发展的目标，以我区科技发展主攻方向、重点产业为目标，大力调整人才结构，着重构筑知识创新人才、技术创新人才、科学技术应用人才三大人才系统，逐步形成电子信息技术人才群、建筑技术人才群、光机电一体化技术人才群等人才群体。要以\*\*\*\*科技工业园、\*\*\*\*新区、\*\*\*\*开发区为主战场，加快企业宏观管理和高新技术人才培养步伐。

企业经营管理人才队伍建设，要以提高现代经营管理水平和市场驾驭能力为核心，加快培养一批政治品德好、经验丰富、开拓创新能力强、善经营懂管理熟法规的企业领导人才和经营管理人才，造就一批市场和出资人认可的职业化、现代化的优秀企业家。加强对企业年轻后备干部的培养，注重选拔一批年轻的、思想政治素质好、有较大发展潜力的企业优秀人才到高校培训。不断提高以创新精神、创业能力和经营管理水平为核心内容的企业家素质，不断提高企业经营管理人员驾驭市场经济和管理企业的能力，通过上送培训、内部培养、市场公开招聘和外部引进等手段，建立一支数量充足、结构合

**第二篇：区农村党员人才队伍建设的思考**

XX区农村党员人才队伍建设的思考

党的“十六大”报告指出：建设现代农业、繁荣农村经济，增加农民收入，是全面建设小康社会的重大任务。完成这一重大任务的历史进程，既为广大农村党员在建设现代化农业、繁荣农村经济的伟大事业中发挥先锋模范作用提供了广阔空间，也为农村党员队伍建设提出了更高的要求

。全面贯彻“三个代表”重要思想，落实“党要管党，从严治党”的基本方针，进一步加强农村党员队伍的教育管理，充分发挥农村党员的先锋模范作用，关系到区域经济能否实现快速健康发展，关系到农村的改革、发展、稳定，关系到全面建设小康社会的宏伟目标能否在我区广大农村顺利实现，因此必须适应新形势，努力探索党员教育管理新机制新方法，扎实有效地推进农村党员人才队伍建设。根据省市关于党员人才工程建设的有关要求，结合我区农村党员队伍发展状况和综合调研掌握的情况，就加强农村党员人才队伍建设做一研究分析。

一、XX区农村党员人才队伍建设的主要做法

XX区共辖有22个建制镇，4个街道。有建制村党组织738个，其中党委3个，党总支40个，党支部695个。有农村党员29687名，占全区农业人口的3.4％，占全区党员总数的47.16％。为适应全面建设小康社会的新形势，长期以来，全区各级党组织高度重视农村基层组织建设，在农村党员人才队伍建设上进行了积极的探索和不懈的努力。按照区委区政府提出“素质提升年”的要求，以“先锋工程”创建活动为契机，以培养和壮大农村党员人才队伍作为重点，大力实施以“三个培养”活动为主要载体的农村党员人才工程，提出了“把农村的致富能手和先进模范培养成党员，把党员中的致富能手和先进模范培养成村干部，把村干部中的特别优秀分子通过一定的渠道培养成镇（街道）干部，努力在‘先锋工程’的创建过程中形成一套优秀人才脱颖而出的有效机制”的党员人才工程建设机制，“三个培养”工程的开展，推进了农村党员人才工程的实施，既有力地加强了农村党建工作，使党员的先锋模范作用得到充分发挥，又促进了农村经济的发展。2024年，萧山区实现国内生产总值500.33亿元、财政收入53.51亿元、工业总产值1605.68亿元，主要经济指标实绩均保持全省县(市、区)级首位。全区农民人均收入8626元，比上年增加8.4％。

1、立足市场，抓好农村党员人才的开发。一是围绕产业发展培养科技人才。实行市场经济体制以来，萧山大力实施“科技强农”和“人才兴农”战略，围绕加快农业产业化，抓好种养、加工和营销人才队伍建设，培养出一批素质较高、带动力较强的种养或营销专业户。全区已有农产品加工企业等“龙形”载体310家，年加工、销售产值80亿元，出口创汇26亿元，联接农户20万户，联接生产基地85万亩。区级农业龙头企业已增加到100家。通过实行“结对帮扶”和领导联系制度，组织区、镇两级专业人员与他们结成对子，进行传帮带；区政府还每年拨出专项资金，对科技人才进行培训，对带领群众致富贡献大的科技人才，年终还给予一定物质奖励。二是围绕工业建设开发人才。围绕区内建筑建材、机械制造、轻纺印染、电力能源等工业支柱的提质扩效，上万名农村党员转向工人、技术人才、科研人才和管理人才队伍，解决了农村党员的劳动力转移问题，为全区经济发展作出了贡献。三是围绕流通培养人才。随着市场经济的发展，第三产业发展极为迅速，部分农村党员充当了“经纪人”角色。萧山区注重对这类党员进行培养教育，建立例会制度，利用农村远程教育站点编发信息，吸纳农村党员进入区、镇各类协会和中介服务组织，联合开拓市场。如新街镇企业经济和花卉苗木发展后，镇花木协会立即申请组建了协会党组织。许多农村党员白天上“两班”，即在企业工作又不误苗木生产，为推动当地经济的发展作出了贡献，新街镇成了全国有名的花木之乡和“百亿”镇。所前镇100多家茶叶经销商中，有党员经营户20多户，他们根据需要专门建立了茶叶协会党组织，为该镇的茶叶产销作出了贡献。

2、完善教育，抓好农村人才的培训。

在选拔优秀人才充实村级组织的过程中，依托区镇两级党校、成人教育学校、农函大和绿色证书培训班等方式，对农村党员进行大面积培训，不断提高他们的素质。2024年，全区共培训农村党员10960人，8701名农村党员掌握了1－2门实用技术。同时，通过群众推荐、组织考察等方式，筛选了1894名入党积极分子和392名村级后备干部，充实了农村党员人才队伍。区委组织部和各镇党委进一步加强对后备干部的培训，对他们进行群众路线教育和组织领导能力培养，对比较优秀的人员，及时充实到村“两委”班子中去；对特别优秀的，推荐为党支部书记或村委会主任后备人选。经过层层选拔，一批政治素质高、致富能力强的人才脱颖而出。同时，为了进一步充实村级班子的力量，区委

还选派了141名区直机关干部到村任农村工作指导员，加快这些村的经济和社会发展步伐。全区以创建“五好”镇党委和“五好”村支部为目标，在农村开展了“三个代表”重要思想学习教育活动和十六大精神学习活动。在学习活动中注重把理论学习与实际工作结合起来，用理论指导实践，解决问题。在实践中增强镇村干部队伍的素质。区委组织部把农村基层党员干部的培

训纳入全区党员干部培训的整体规划，以任职培训、理论知识培训和业务知识培训等不同形式对村干部进行培训。在农村基层党员干部的管理上，认真执行“三会一课”制度和目标管理制度，以村级“三个代表”学习教育活动和“三级联创”为契机，开展农村党员干部培训。各镇街按照区委的部署，狠抓落实，掀起了农村人才队伍建设的新高潮。镇街以加强基层组织建设，壮大党员队伍，提高党员素质为重点，把农村干部队伍建设作为实施富民强区的关键，制定了农村党员培养和发展的整体规划。2024年，全区对2732名村两委会党员干部进行了岗位业务培训，有2680名农村党员完成了高中学历以上培训（其中大专学历419名、中专611名、高中1650名），并有882名农村党员正在参加学历培训，这对于改善和提高农村党员队伍的结构和素质起到了积极的作用。

3、营造平台，抓好人才环境建设。一是合理配置市场，让有才者有事干。针对农村信息渠道窄、就业门路少的弱点，进一步建立健全劳务市场体系，支持多种经济成份举办职介机构，以劳务服务公司、人才市场为主体，26个镇街道的企业服务站为基础，建立劳务信息网络。完善人才市场的职介功能，广泛开展政策咨询、信息发布、委托代理、合同签证等系列服务，促进农村党员人才的有序流动。二是开展创业指导，让有才者想干事。坚持产业聚才、政策兴才的原则，放开对农村人才创业的各种限制，出台扶持农村人才的优惠政策,切实降低注册门槛，简化登记前置审批程序，加大信贷支持和金融服务力度，充分激发农村人才的创业热情，帮助和指导更多的农村人才创办企业、从事服务和流通行业。三是提供环境保障，让有才者干成事。树立“一切为了人才、主动服务人才”的工作理念，积极为农村党员人才创业保驾护航。重点落实了结对帮扶等制度，并结合建立和完善“三级联动、便民服务”体系，严格依法行政，推行政务公开，提高政府办事效率和服务水准，努力营造出农村人才安心创业、放心发展的社会环境。

4、机制创新，抓好党员人才管理。近年来，为建立农村党员人才教育管理工作常抓常新、长抓不懈的工作机制，我区适时把“三个培养”为主要内容的“先锋工程”建设和农村基层组织建设中积累的成功经验制度化、规范化。如制定和完善了农村党员干部培训制度，建立健全了党员干部联系农户制度等，为党员发挥先锋模范作用搭设舞台。在建章立制的同时，加大了检查和监督力度，实行了党建工作目标责任制考核制度，形成行之有效的督查机制。全区还建立健全协会管理机制，组建了34个区级行业协会，制定了协会的管理章程，建立了管理机构，充分发挥了协会的联谊、交流、互助作用，实现农村人才的优势互补和强强联合，使全区8700多名农村党员变为掌握多门实用技术的专业人才；各种专业协会不断扩大网络覆盖面，带动全区20万农户向科技型农户转变。

萧山区近年来的党员人才工程建设实践证明，在农村党员中广泛开展“先锋工程建设”，推进 “三个培养”活动，是新时期发挥党员先进性，加强和改进基层党的建设的根本途径，给了我们十分有益的启示。

启示一：农村党员人才队伍建设，必须要有好的载体。新时期基层党组织建设要有新形象，党员先锋模范作用要有新面貌，就需要有创新农村党建工作载体。以“三个培养”为主要内容的农村党员人才队伍建设，应用具体而又实在的指标，把贯彻党的基本路线、实施区域主导产业发展、党员带头发展经济致富，落实到具体的发展项目上，使党员在经济发展的主战场上实打实地干。

启示二：农村党员人才队伍建设，必须激发党员潜能。党员既是工人阶级先锋队中一员，又是现实的人，必须从实际出发，注重解决好他们自身的经济发展和致富问题。“先锋工程”活动，改变了过去农村许多党员无事可干的状况，把蕴藏在他们许多人思想中，不是不想发挥作用，而是不知怎样发挥作用的能量，激发了出来，为党员发挥自己的潜能提供舞台，为广大农民党员施展拳脚提供机会。

启示三：农村党员人才队伍建设，必须重视党员主体作用的发挥。党的队伍中，普通党员占绝大多数，他们是我们党组织的主体。过去我们往往只强调如何发挥基层党组织和干部的作用，在一定程度上忽视了党员主体作用的发挥，使党的战斗力、凝聚力、创造力的发挥受到了局限。农村党员人才队伍建设，明确了党员在发展经济中的主体作用，对普通党员提出了新的更高要求，促使每个党员保持先进性，成为群众发展经济的领头人。

启示四：农村党员人才队伍建设，必须不断创新工作机制。多年来，我们在农村基层党组织建设中创新许多办法，开展了许多活动，但总是摆脱不了组织生活常常是学文件、念报纸、提意见的老模式，党员反映形式的东西多，实质内容少，觉得枯燥无味不愿参加。农村党员人才队伍建设，对党员提出了明确的经济发展目标，为党组织活动增添了鲜活的内容，把党建工作落实在经济建设中，提升了基层党建工作的水平。

二、当前我区党员人才工程建设存在的问题分析

在调研和分析中发现，我区农村党建工作也遇到了不少难题。农村“四个多样化”（农村社会经济成份、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式）的趋势，在我区也有十分明显的表现，农民群众的思想观念、生活方式、价值取向正在发生深刻变化；受现代信息传播内容、速度、渠道的影响，农村社会思想状况也日趋复杂。我区农村党员队伍也出现了一些新情况、新问题，一是年龄老化问题。全区农村党员队伍当中，35岁以下的党员3858人，仅占农村党员总数的13％，36岁至45岁的党员5314人，占农村党员总数的17.9％；46至59岁的党员10456人，占35.22％；60岁及以上的党员10059人，占33.88％，农村党员队伍年龄老化的问题已经十分突出，削弱农村党员队伍的生机和活力。二是文化程度偏低问题。在文化程度方面，大专以上学历的农村党员563人，仅占农村党员总数的1.9％，中专、高中学历的4399人，占14.82％。这样的年龄结构和文化结构，必然要导致相当数量的党员发挥不了“双带”作用。三是个别党员观念淡化，模范作用退化，党员队伍的先进性未能较好体现。主要是在政策执行上不能很好发挥模范性，在为人民服务的模范性上不能很好发挥，在倡导社会新风的模范性上不能很好发挥，在带头致富和带领群众致富的模范性不能发挥等等。这些问题的存在，影响到整个农村党员队伍的形象，削弱了整个农村党员队伍的凝聚力和战斗力，使党的先进性难以得到充分体现，为做好新形势下的农村党员人才队伍建设提出了新课题，带来了新任务、新挑战。究其原因，主要有四个方面：

一是思想认识模糊。首先是部分镇街党委认识不到位。没有把提高农村党员干部“双带”能力作为当前推动农村经济发展、加强村级组织建设和落实“三个培养”的重要抓手，宣传动员和组织实施不够。其次是部分农村党员干部认识不到位。有的安于现状，没有带头致富的紧迫感和带领致富的责任感。有的怕自己“双带”不起来，经济上反而陷入困境，被人取笑。

二是理论现实脱节。经济成分、社会组织形式、就业方式和利益分配的多样化，给党员人才队伍建设带来不少问题，主要是存在以下问题：一是党员履行义务多，行使权利少。一些党组织只在救灾抢险、义务劳动、志愿献血、捐款捐物时，才想到党员，而平常则很少想到。党内方针政策的形成、党内重要制度制订等本应有党员主体参与的事，却往往成了领导机关或少数人的“专利”。二是强调服务多，服务党员少。一些党组织往往注重党员付出服务，但较少考虑为党员提供服务，在党员遇到困难时，缺少及时地关怀和帮助。三是强调努力方向多，提出现实要求少。不分阶段、不分对象，把努力的方向拔得太高、虚化，党员先进性标准抽象的多，具体的少，难以操作。

三是教育管理滞后。首先，是内容不够实。不能根据农村党员干部所缺、所需，因材施教，按需施教。培训内容涉及领域不宽，层次不深，在综合能力培养上没有系统性。党员教育的连续性不强。部分党组织对党员教育管理工作缺乏制度化、规范化，活动载体多，但精品少，形成长效机制的更少。其次，针对性不足，实效性不高。一些党组织在形式和内容上习惯于根据上级的意见和要求，照搬照抄，很少考虑本地区本单位实际，出现“言者不自然，听者不耐烦”的现象。伴随着城乡一体化的推进，大量土地的征用、拆迁及人员安置问题，如何在整合社会关系，调整各方利益中，发挥党员的先锋模范作用，成为党组织的一个新课题。

四是自身要求放松。党员保持自身的先进性，需要有一种内在的动力。当前随着企业转制，大量职工下岗，部分社会成员之间收入差距的拉大，个别党员干部腐化堕落现象时有发生，整个社会价值取向产生两重性，党员的思想观念也发生变化，他们对党的整体利益关心度下降甚至淡漠。一些党员思想滑坡，自我要求不严，丧失了应有的先进性。这部分党员党性意识淡薄，往往以影响赚钱为名不参加组织生活，以自己的钱来之不易为借口不缴纳党费，以组织对自己帮助不够为挡箭牌不积极完成组织交给的任务，甚至对积极完成任务的党员，冷嘲热讽，对基层党组织负责人说东道西，损害党组织的威信。这些党员已丧失了党员的基本条件，不配做一名共产党员，应做出相应的组织处理。

三、加强农村党员队伍建设的思路和措施

“基础不牢，地动山摇”。党的基层组织是党的全部工作和战斗力的基础。广大党员是党执政的主体力量，也是党组织群众、宣传群众、服务群众的主力军。重视吸纳优秀人才，是党的历史传统。人才强党与提高党凝聚群众、领导社会的能力密切相关。夯实党在农村执政地位的组织基础，就必须大力加强农村党员人才队伍建设，充分发挥党员的先锋模范作用。随着农村改革的深化和农村经济社会的发展，农村党员队伍发生了很大变化。在农村，愈来愈多的地方意识到，为了增强农村基层党组织的凝聚力和战斗力，必须着力培养“带头致富”和“带领群众致富”的“双带”党员，大胆选用“双带”党员担任党支部书记和村干部。以选好带头人为突破口，从而“选准一个支书，激活一个班子，带好一支队伍，致富一方百姓”。

（一）指导思想和基本目标

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕全面建设小康社会这一中心任务，不断创新农村基层党建工作的内容和形式，充分发挥广大党员的先锋模范作用，进一步加快农村产业结构调整，以提高农村党员和基层干部的科技素质为核心，紧紧围绕农村党员队伍建设和科学技术普及工作，深入开展以先进实用技术为重点的科技素质培训以及与时代发展相适应的相关性知识和职业技能培训工作，全面提高农村党员、基层干部带头致富和带领群众致富的本领，促进农业结构战略调整，开创农村党员教育和科普工作新局面，促进农村经济发展，努力把农村基层党组织建设成为“三个代表”重要思想的组织者、推动者和实践者，为实现农村全面小康提供坚强有力的组织保证。

加强农村党员人才工程建设，必须贯彻“党管人才”原则，因才施教，管教合一，走出一条新形势下加强党建工作的新路子。就萧山而言，就是要继续大力实施“三个培养”，即把致富能手培养成党员、把党员培养成致富标兵、把党员致富标兵培养成村干部，提高党员干部驾驭市场经济的能力，促进全区农村经济的发展。围绕农村党员人才工程建设，必须：坚持实际、实用、实效的原则；坚持因人、因时、因地制宜的原则；坚持培训、示范、普及、服务相结合的原则；坚持培训工作与党员管理相结合，与干部考察、考核相结合的原则。

今后，全区农村党员和基层干部科技素质培训人数每年要达到20000人次。凡45岁以下的青壮年党员和镇、村干部人均要接受2-3次科技素质轮训，掌握1—2门实用技术。培训分三个层次实施。一是对初中以下文化水平的党员和基层干部，根据农业结构调整需要和当地的生产特点，开展普及型实用技术培训，重点掌握适用于本地的生产技术，努力提高科技文化素质。二是对初中以上文化水平的党员和基层干部，要有计划有系统地开展科技素质及相应职业技能的培训。重点培训一批能帮助和带领农民走向市场的农产品经纪人和农业技术经纪人。三是对农民技术员和已具备中高级职业资格人员的培训，要强化国家学历教育与继续教育相衔接，促进科技素质培训工作的提高和深化。

实施“三个培养”工程的总体目标，是经过3—5年时间的努力，使全区农村基层党组织的凝聚力、战斗力明显增强，党员队伍的整体素质进一步提高，党组织和党员在带领群众加快花卉、水果、苗木、蔬菜等特色产业建设，调整农村经济结构、推进农业产业化经营、增加农民收入中的战斗堡垒作用和先锋模范作用更加突出，党建工作对农村经济社会发展的促进作用和保证功能得到充分体现。具体任务要求是：

在农村党员中培养一批致富能手。通过加强培训、结对帮扶、政策扶持，到2024年，全区各村培养党员致富能人不少于5名。到2024年，全区各村培养党员致富能人不少于10名，80%以上的党员有致富门路，并逐步实现党员队伍整体致富。激励产业化带头人领办、创办龙头企业，组建专业协会；每个镇(街道)都要建立起专业协会，鼓励60岁以下党员发展成为协会会员。

在致富能人中培养发展一批党员。加大在农村致富能人中发展党员的工作力度，通过思想帮助、观念引导、政策教育，促使农村致富能人中的先进分子积极向党组织靠拢，主动接受党组织的培养教育。到2024年，在全区农村致富能手中培养发展党员100名左右，到2024年，在全区农村致富能人中培养发展党员200名左右，改善农村党员队伍结构，把农村党员队伍建设成为发展农村生产力的先进群体。

培养一批村后备干部。把实施“三个培养”工程和干部学历教育培训工程相结合，大力提高村组干部的思想素质、科技文化素质和实际工作能力，着力培养一批懂技术、善经营、会管理的产业化带头人进入村班子，为加快农村小康建设培养一批思想解放、视野开阔、富有创新精神的农村基层干部。通过培养，力争使每个村至少有一名产业化带头人进入村班子。按照1：2的比例，从产业化带头人中选拔培养一批后备干部，为村班子建设储备充足的人才资源。

培养和建设一批示范典型。各级党组织要围绕农村产业结构调整的总体要求和主攻方向，建立重点产业示范基地、示范点，带领群众发展重点产业，带领产业化带头人不断进步。要确立示范典型。区委要确定一定数量的示范镇。镇要抓好1-2个示范村，抓好3-5个示范基地。每个村要抓好3-5个党员示范户和示范基地。区镇两级要给示范村、示范户和示范基地挂牌，每年进行一次评比，实行动态管理。

（二）主要措施

夯实党在农村执政地位的组织基础，就必须大力加强农村基层领导班子建设，使其成为农村经济社会发展的推动者。农村基层党组织的领导班子是农村工作的领导核心，也是党的各项方针政策在农村的最终执行者，其凝聚力、号召力和战斗力直接影响着我们党能否在广大农村卓有成效地开展各项工作。就萧山区而言，随着长江三角洲地区经济一体化进程的加快，各地农村既面临更广阔的市场，也面临更激烈的竞争。如何抓住这一机遇，提高竞争优势，使农村经济跳出固有模式，实现跨越式发展，成为摆在我们面前的一个现实课题。要解决好这个问题，领导班子就必须提高自身的综合素质，在日益复杂的环境中把握大局，正确决策。目前，一些基层领导班子成员虽然有着丰富的基层工作经验，但却缺乏新知识、新思维，无法适应新形势新任务的要求。只有通过再学习、再实践、再积累，不断提高自身的素质和能力，才能更好地带领广大干部群众开展工作，将战略目标化为现实行动。

1、提高思想认识，加强对农村党员人才队伍建设工作的领导。

各级党组织要将实施“三个培养”活动，加强党员人才工程建设作为实现和维护群众利益的重要手段，作为衡量村级组织工作能力高低和农村党员先进性的重要标准，进一步统一思想，提高认识，形成一级抓一级，一级促一级的良性运行机制。

要提高对加强农村党员人才队伍建设的重要性和紧迫性的认识。落实党的方针、政策需要依靠全体农村党员在各项工作和社会生活中发挥先锋模范作用来实现。农村党员的素质直接影响着党同农民群众的血肉联系，也是建设高素质的农村干部队伍的基础。干部来自于普通党员，只有党员队伍的素质提高了，才能保证农村干部队伍的素质。当前农村党员队伍建设的现状，还不容乐观，一些突出问题如任其长期存在和发展下去，势必严重影响到党的建设和发展，影响到党的生命力。要注重科学规划，切实加强组织领导。区镇街要制订农村党员人才队伍建设工作规划，对农村党员的发展、教育、培训、管理、处置等重大问题提出原则性意见，并由镇党委统一领导，统一组织实施，杜绝农村党员教育管理工作的断层和工作不力现象。对农村党员队伍建设中的一些重大问题，镇党委一把手要亲自负责，抓好领导和督促。要进一步完善农村党建责任制考核，对农村党员队伍建设工作的考核，重点要着眼于农村党员人才队伍建设中的主要工作环节和对当前农村党员队伍建设中的重大问题的解决，并由定性考核为主转向以定量考核为主，强化责任制考核的“刚性”。要充分运用电视、广播、报纸等新闻媒介对建设一支高素质农村党员人才队伍的重要性和紧迫性及先进典型进行广泛宣传，努力营造一个良好的工作氛围。

2、加强党员教育，建立科学有效的党员素质提升工作机制。

一是科学调整党员教育内容。要研究改革开放和发展市场经济对农村党员的思想政治素质、文化科学素质和业务素质提出的新的要求、新的变化和农村党员队伍的思想现状，确定农村党员教育内容和重点，避免教育内容上搞一刀切，做到按需施教，有的放矢，切实增强农村党员教育的针对性和实效性。针对当前农村党员的思想实际和存在的突出问题，要把党员先进性教育作为当前农村党员教育的重中之重来抓，大力开展理想信念教育、党性党风教育、模范意识教育等，以不断提高农村党员的政治思想素质。要根据农村不同行业不同类型党员的特点，确定不同的教育内容和重点，实行分类教育。要改变“说教型”为“服务型”，在教育内容安排上更多地为农村党员政治上成熟，科技上增能，经济上改善服务，以增强农村党员的政治辨别力和适应、驾驭市场经济及农村社会进步的能力。

二是大力改进农村党员教育的方式方法。具体做到五个结合：一要把日常性教育与集中教育结合起来。在镇、村抓好农村党员日常性教育的基础上，全区每年组织一次农村党员科技宣传周活动，根据当前农村社会经济形势和农村党员思想实际，确定专题教育内容，由镇党委组织实施，进行集中教育。二要把统一教育与分类教育结合起来。在抓好必要的集中统一教育同时，更多地要针对不同行业、不同类型农村党员特点实行分类教育，在教育内容、教育方法上实行区别对待。目前对农村党员的分类教育可按老党员、企业党员、务农党员、外出党员等四类进行。三要把普遍教育与典型教育结合起来。在开展农村党员教育中，注重典型的培植挖掘，大力宣传一批农村优秀党员，在农村党员中树立赶、学、比的“参照系”，营造良好的教育氛围。四要把传统教育手段与现代化教育手段结合起来。在继续发挥会议教育、典型教育、活动教育的传统教育手段优势外，充分运用党员电化教育这一现代化手段，对农村党员开展教育和培训。五要把集中学习与分散教育结合起来。针对党员集中学习难的情况切实改变教育方式，开展送教下村活动，实行进村教育宣讲和送教育学习资料、送书下村，方便党员学习。

3、注重载体创新，拓宽党员人才队伍建设工作思路。

新时期农村党员队伍的教育管理，必须创新机制抓载体，与时俱进拓思路，必须紧扣时代特点、紧扣农村产业结构调整的需要、紧扣农村党员队伍出现的新情况、新特点，用一种为党员群众喜闻乐见的载体来充分发挥农村党员的先锋模范作用。

（1）在全区农村党员队伍中实施“党员活动日”。党员活动日必须从农民的实际出发，确定活动内容和形式。以村党支部为单位，统一固定日期作为党员和入党积极分子集中开展活动的时间，做到活动时间落实，活动场所固定，活动内容丰富，活动形式多样，主要内容以“五学、四议、三帮”为主，即学政治理论、学党建知识、学农村政策、学法律法规、学实用技术；议党建、议村务、议发展、议致富；帮支部、帮党员、帮贫困户。形式由每次“活动日”的内容来决定。可采取集中学习，座谈讨论，组织党员到先进地区参观考察，结合村情请专业技术人员示范辅导，或组织党员参加义务劳动，促使广大党员积极为群众办实事，做好事，重塑党员形象。

（2）在农村无职党员中开展设岗定责工作。无职党员设岗定责是新时期农村党员自我教育、自我管理、自我监督、自我提高的一种有效载体，是建立实践“三个代表”重要思想长效机制的新探索，该项工作使无职党员实现了从“无岗无为”到“有岗有为”的转变，结合每个党员的自身特长，采取个人竞聘、组织推荐的方式确定上岗党员人选，可以多岗一人，也可以一人多岗，要求每位上岗党员签订责任状，制作岗位牌，实行挂牌上岗。党员上岗后，村党支部要为上岗党员进行上岗履责所须技能和农村实用技术知识培训，增强党员上岗履责能力。村党支部要建立健全上岗党员考评激励机制，考核每年进行一次，分为优秀、合格、不合格三个档次，不胜任岗位的，党支部要及时调整其下岗，表现突出的，给予一定的物质和精神奖励。

（3）注重实施“三个培养”，增强农村党员“双带”作用。要结合“三个培养”，在全区范围内培育一批具有示范效应的党员科技示范户、小康示范户，通过充分发挥农村党员的双带作用，为破解农村经济发展、农民增收的难题，寻找一个行之有效的突破口。镇党委、村党支部必须切实把“党员活动日”、“无职党员设岗定责”同“三个培养”工程有机结合起来，为农村党员发挥先锋模范作用提供一个好的舞台。实施“三个培养”是新时期加强农村基层组织建设的有效载体和形式，各级党组织要认真负责，加强检查考核，保证工作实效。镇街、村党组织结合党员民主评议，对党员干部参加“三个培养”的情况进行考核。区委组织部将把“三个培养”工程实施情况纳入“三级联创”活动和党建目标考核。

一是丰富活动载体。要开展“联培帮带”活动。即区级领导干部每人联系一个示范村，培养一个农民企业家，帮助一个产业发展大户，带动创办一个农业产业化龙头企业；区直部门负责人和镇领导干部每人联系一个村，培养一名“双带”能力强的村干部，帮助一个特困户，带动建立一个示范基地；村干部每人联系一个群众致富标兵户，培养一名群众致富能手加入党组织，帮助一个党员贫困户，带头组建一个专业合作服务组织；农村党员致富户每人联系一个群众致富户，培养一名群众致富能手成为入党积极分子，帮助一个群众贫困户，带头发展一项家庭主导产业。要开展“结对子”活动。农村党员干部和致富能手“结对子”，引导致富能手在政治上要求进步；致富能手帮带党员提高“双带”本领。农村党员致富能手和贫困党员“结对子”，帮助贫困党员户脱贫。同时要鼓励各村与发达地区村支部、致富能手“结对子”，引进外援，拓宽发展思路，加快致富步伐。

二是建立一批示范基地。镇建立示范基地，村建立示范点，把这些示范基地和示范点作为新的教育平台，增强农民的感性认识。要充分利用当地党员科技示范户在带领当地群众致富和精神文明方面所起的示范效应，影响带领农村党员和群众，推动农村全面进步。目前广大农村党员年龄、职业、特长、经济基础、知识水平以及所从事的行业都不同，必须结合本地实际，通过在不同层次、不同行业、不同区域中，树立各类有代表性、有影响力和辐射力的典型，用身边的人和事、身边的发展成绩来影响和带动周围党员，最终达到整体推进的良好效果。主要是要培养树立四种典型，即：私营企业家典型、村党支部书记典型、发展民营经济典型、农业产业结构调整典型。让一个个活生生的事例推动整个农村党员人才队伍建设的深入开展，在全镇党员和群众中掀起一股树典型、学榜样、比干劲、互相帮的浓厚发展氛围。

4、拓宽选才渠道，强化党员人才队伍建设。

党的十六指出：“党的基层组织是党的全部工作和战斗力的基础，应该成为贯彻‘三个代表’重要思想的组织者、推动者和实践者”。贯彻落实党的十六大精神，加强农村党员队伍建设，要着重抓好村党支部班子建设，尤其是要选准配强一个村党支部书记，村党支部书记是经常性党员教育管理工作的具体组织实施者，提高农村党员队伍素质，关键是要提高党支部书记素质，从当前情况看，提高村党支部书记队伍素质，主要应抓住两个环节：首先要选准配强党支部书记，要拓宽选人视野，采取从机关下派，从复员退伍军人、外出务工返乡创业人员、带头致富能手中选拔，真正让那些能力强、威望高、头脑活、甘奉献的党员走上村支部书记岗位。第二是抓好培训。现在村党支部书记培训各镇都在抓，但存在问题是缺乏系统性，零敲碎打的多，缺乏针对性，学非所用的多。为了解决村党支部书记不懂不会的问题，通过着重实施先锋工程，突出强调上岗前的系统培训和任职期间有针对性的专题培训相结合，并辅之以经常性的传帮带，全面提升村支书带头致富，为民办事的本领。要充分利用村级换届选举的有利时机，通过“两推一选”、上派下挂、公开选拔等形式，积极在致富能手中选拔入党积极分子和农村后备干部培养对象。同时，创造条件让他们采取不同方式参与村级事务管理，使他们在实践中经锻炼，增长才干，为进村班子打好基础。大力开展农村党员干部的教育、培训和选拔工作。

人才是先进生产力的重要开拓者，是先进文化的重要创造者，是社会发展的重要推动者。市场经济是能力经济，优胜劣汰是市场的无情法则。只有把我们党建设成为优秀人才高度密集的执政党，我们党才能真正成为中国特色社会主义事业的领导核心，才能真正成为中国工人阶级和中国人民、中华民族的先锋队。农村基层党员干部直接面对群众，其一言一行更代表着党和政府在群众中的形象。要扎实推进农村党员人才工程建设，加快农村配套改革，因势利导加强农村基层组织建设，提高农村基层党组织的凝聚力和战斗力。要充分发挥先锋模范作用，干给群众看，带着群众干，以亲身实践让群众明白应该做什么，懂得怎样做，勇当“掌舵人”、“导航者”，为推动农村经济的快速健康发展作出应有的贡献。

**第三篇：人才队伍建设的思考**

作者：中铁八局电务公司董事长、党委书记邓元栋

（中华铁道网特约通讯员 江光权）科学发展观的核心是以人为本。面对当前所处的机遇与挑战，分析公司自身的优势和劣势，我认为人才是最关键的问题，人才的数量和质量将是制约公司发展的瓶颈。思路决定出路，眼光决定高度，人才的筹备是否满足公司当前和未来发展的需要？广大干部员工的思想观念、进取精神、责任意识、危机意识、业务素质、团队意识如何？以及如何对人才进行培养、使用和管理？针对这些问题都需要我们认真去思考和研究，并切实加以解决。

一、电务专业对人才的要求及特点

电务公司是一个技术密集型的施工企业，专业性比较强，涉及铁道通信、信号、电力、接触网等专业，对专业技术人才要求比较高，不仅要政治素质好，而且还要具备较强的专业理论业务技术和娴熟的实际操作技能，电务专业技术人才来源少，特别是娴熟的业务技术和实际操作技能的培养和锻炼，需要较长的时间周期，成才不易，成了才也需要相对的稳定，人才队伍的相对稳定，不仅是企业发展的需要，也是企业资质提升的需要，相应的资质等级需要相应的人才队伍结构，为了提升公司的资质，也必须加强电务专业人才队伍建设。

二、人才队伍建设存在的主要问题

1、业务专业人才缺乏。工程技术系列、财务会计系列、政工系列等业务人才十分缺乏，公司工程项目规模小，但项目数量多，需要各类业务专业人才也多，随着工程项目的增多和工程项目的全面铺开，业务专业人才显得非常缺乏，在一些项目和工班，技术人才青黄不接，特别紧缺，有的专业要选一个比较称职的项目总工都较为困难，只好设副总工来过度，财务系列也是如此，常出现一个会计同时兼任两个项目部财务主管的现象。

2、技能操作工人紧缺。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。受传统择业观念和工作体力劳动强度的影响，仍然有不少人轻视操作技能，不愿当一线操作工人，甚至有的认为只要能够看通图纸，能够跑通电路，就是人才，就会受到领导重视的思想，因此忽视了操作技能的提高，如接触网和电力专业的技能操作工人很紧缺，有的工班甚至要找几个称职的带工人员都比较困难。

3、人才队伍结构不合理。专业技术职称结构，正高级专业技术干部为0，副高级20人，中级129人，初级248人。其中工程系列18人，中级102人，初级178人。年龄结构，仅经营管理者（指公司项目及各实体１６０人）55岁以上13人，占总数的8.1%；46岁至54岁38人，占总数的23.75%；36岁至45岁63人，占总数的39.37%；35岁以下44人，占总数的27.5%。从以上数据看，高级技术人才少，队伍年龄偏大，特别是作业面员工趋于老龄化，且文化程度普遍偏低，难以适应新技术、新工艺的业务技能要求，远远满足不了激烈的市场竞争以及公司经营业务拓展的需要，更不适应企业科学发展的需要。

4、分配机制不活、收入偏低。由于种种原因，公司的工资水平与兄弟单位相比存在较大差距，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的待遇无疑具有更大的诱惑力。在收入偏低的情况下，一些年龄较大的人才，责任心不强，得过且过，而一些年青的专业技术人才，不安心工作，出现了不少跳槽的现象。

5、选人用人机制不够完善，人才流失较大。据统计，近五年来共流失各类管理干部67人，其中调离公司的共有36人，自动离职和解除劳动合同的31人。从以上几个数据看，人才流失较大，当然适当的人才流动是不可避免的，但是人才流动过于频繁，特别是一些技术骨干和关键岗位人才的频繁流动，不仅会造成某个项目、某个岗位技术人才的短缺，而且会带走技术的创新成果等，不仅给企业带来损失，也造成人才队伍的不稳定，有的人才由于主观和客观的一些原因，在一定时期范围内没有得到及时的任用和提拔，就沉不住气，产生思想情绪，而另谋新就。

6、工作环境艰苦，人员流动性大。由于施工单位性质决定了长期奔波在外进行施工作业，且点多线长，人员高度流动分散，工作环境比较恶劣，劳动强度大，条件十分艰苦，有的顾及不到婚恋及家庭，特别是新来的大中专毕业生呆了二、三年，掌握了一定的实际操作技能就想远走高飞，不利于人才的吸引和储备。

7、部分人才的事业心和责任心不强。在个别员工中，存在事业心和责任心不强，没有把工作当成事业来做，工作不用心，作风不实，执行力差，得过且过，存在能干事的不愿干，愿干事的干不了的现象。

8、部分人才的综合业务能力有待提高。一些员工，不加强自身业务知识和业务技能的学习，满足于一知半解，对本职工作业务和技能不够熟悉，其工作质量和工作效率不高，以至影响到整体作工作水平和效率。

9、专业人才发展不平衡。在公司通信、信号、变电、电力、接触网五大专业中，接触网和电力专业作业层员工中具有上岗操作技能并能独立带班的作业人员紧缺，在时间紧，任务重的施工现场，还必须依赖外协队伍，严重制约了项目的安全、质量和工期，也不同程度的造成了项目成本管理的增加。

三、加强人才队伍建设的对策

1、提高思想认识，加强组织领导。要加强对企业人才队伍建设重要性和紧迫性的认识，坚持党管人才原则，牢固树立起科学的人才观和“人才资源是第一资源”的思想，成立人才队伍建设工作领导小组，进一步加强对人才队伍建设的组织领导,把人才工作和人才队伍建设列入重要的议事日程，定期研究，常抓不懈。并积极探索人才管理的有效途径和方法，切实增强人才工作的合力。每年召开一次人才工作专题会议，认真研究部署，把人才培养和队伍建设工作目标细化分解，明确分工，责任到人。并将工作目标下达到各有关单位，制定考核标准和细则，形成党委统一领导，分管领导负责抓、职能部门具体抓、层层建立责任制的工作机制，有力地促进人才工程的有效的开展。

2、制定和完善人才发展规划。随着企业不断的发展壮大，夯实人才基础是实现企业科学发展的基本条件，制定和完善人才规划是满足企业科学发展人才需要的重要保障。首先要加强人才培养的制度建设。企业落实人才规划要有制度作保障，没有制度，人才规划就得不到很好落实。要结合人才规划建立完善“企业人才教育培训制度”、“企业人才招聘制度”、“企业人才考核制度”等，为企业人才的发展提供制度保障，促进企业人才规划有效的落实；其次要明确人才培养范围。结合企业的发展和现状，以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、企业技能人才四支队伍为对象，合理布局，为人才培养工程的开展搭好政策框架；第三要明确人才发展目标。人才规划要结合企业发展需求，在充分调查论证的基础上，认真制定人才培养的中、长期目标，明确人才培养工作的指导思想、原则、任务和主要举措。

3、建立人才教育培训基地。公司将加大投入，分别在昆明、成都（资阳）两地建立人才培训教育基地。在昆明已经建立了信号、通信专业培训基地，通过培训的情况来看，发挥的效果比较好。紧接着公司将在资阳建立电力、电气化等专业培训基地，在施工任务不是很繁忙或者歇工期间，采取理论与实践相结合的方式，分别对员工进行专业集中的系统培训，认真学习相关专业理论知识和具体操作技能、技巧以及新工艺、新方法等，通过行政手段来促使员工成才。

4、把项目作为人才培养的平台。除了公司组织集中培训外，将项目作为人才培养的平台。对项目下人才培养计划和指标，并与项目经理和书记签订人才培养责任状，严格要求和严格考核，通过项目一系列活动的开展，如岗位练兵、技术比武以及师带徒等活动，培养既懂现代技术又会操作技能的专业技术人才，真正实现干一项工程，育一支队伍，既达到出成果、出效益，又出人才的目的。

5、用相应的待遇留住人才。一方面进一步改革和完善现行薪酬体系，提高员工待遇。对项目实行有奖有罚的激励约束机制，以建安产值确定缴纳风险抵押金的基数，以绩效考核结果作为效益分配的依据，充分体现效率优先、兼顾公平和生产要素按贡献取酬的原则。一方面制定社会执业资格人员管理暂行办法，积极鼓励符合条件的专业技术人才参加社会职业资格的考试取证，并根据相关规定对已经取得相应的社会职业资格的人员，给予一次性奖励和报销相关的培训、考试费用等。另外，对生产一线工人实行定额计件制，多劳多得，同时在工资总额增量上向专业技术干部和生产一线倾斜，并确保一线员工收入增幅大于机关人员的收入增幅，充分调动各类人才的潜能和工作积极性。

6、用晋升激励和岗位锻炼培养人才。坚持公开、公正、竞争、择优的原则，扩大识人、选人渠道，打破论资排辈的传统模式，确保把优秀人才选拔出来，并放到重要岗位了进行锻炼，特别是在重大项目上设置项目经理助理、项目副总工等岗位，并给他们压担子、提要求，促使岗位锻炼成才。

7、从大中专生中培养骨干人才，并作为人才引进。以吸纳较高层次人才和紧缺人才为重点，实施低成本的人才扩张战略，加大对大中专生的培养力度，并根据其专业和工作经历分别聘任到相应的岗位上锻炼成才，通过培养锻炼，对政治素质好，业务强，且有发展潜能的进行重点帮扶，先聘任为技师，再作为人才引进，采取这样自我培训和自我引进的办法培养骨干人才。同时加大对紧缺人才、主导专业人才的对外引进，在对引进的人才中，积极探索首席技师评选试点工作，在关键工种、特殊工种中评选首席技师，树立一批技术工种带头人，促进高技能人才队伍建设。

8、建立较为固定的劳务基地。针对电务公司专业特点和实际，有条件、有选择地建立一至两个较为固定的劳务基地（合作的劳务公司），作为我们借用外部资源，发展自己的有益补充，这样既能解决对技能人才紧缺的情况，又能在任务不饱满时，减少成本支出，招之即来，来之能战，挥之即去，去而不断。同时对正式员工，由于工程接不上，在短时间待岗期间进行集中管理和组织学习培训，合理统筹和调配。

9、进行转岗培训，培养一专多能的复合型人才。要科学合理地选拔调配好内部现有人才资源，按照“缺什么，补什么”的原则，因地制宜，有针对性地进行转岗培训，如通信与信号专业相互之间转岗，电力、变电和接触网专业相互之间转岗，这些专业从原理上是相近的，通过培训后是完全可以转换的。通过转岗培训，逐步建立一支一专多能、一人多用的复

合人才队伍，做到人尽其才、才尽其用，这样既解决专业间任务不平衡问题，又能最大限度地提高劳动生产力。

10、加强企业文化建设，增强员工归宿感。企业文化的核心是人格文化，即以人为本的文化，企业文化建设的根本落脚点是建立一支高素质的员工队伍。要用具有特色的企业文化，培育员工正确的价值取向，增强员工的凝聚力、向心力；要用先进的理念促进观念的变革，推动企业持续发展和员工素质提升，增强员工的责任感、使命感，要用优秀的企业文化，塑造良好的企业社会形象和员工自身形象，增强员工的自豪感和归属感。

**第四篇：人才队伍建设的几点思考**

（六）着力建设高素质人才队伍，走人才强企之路

26、树立人才理念，健全机制。牢固树立人才是企业发展第一要素的理念，加强人才发展环境建设，营造重才爱才、公开平等、竞争择优的制度环境。集团公司要全面系统制定人力资源数量和结构的整体规划，完善以业绩和能力为导向的考核评价机制和科学有效的激励约束机制，加快构筑具有持久竞争力的人才优势。着力将人员多的优势转化为人才优势、产业优势和经济优势。建立科学的人才工作决策机制、协调机制和督促落实机制。集团公司成立人才工作委员会，每半年对人才工作进行专题研究，每2年召开集团人才工作专题会议，确保人才工作目标的有效实现。

27、创新人才工作机制。建立以岗位绩效考核为基础的员工考评机制。两级领导班子实行基薪+绩效薪的薪酬制度，完善实施《岗位薪酬试行办法》配套制度，加大考评力度，细化与效益挂钩的激励制度；根据岗位对专业的不同要求，进一步细化和明确岗位的专业资格要求，对岗位任职实行专业资格准入制度；完善人才评价发现机制。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，市场化的人才评价发现机制；实行对管理岗位员工的考评制度；进一步完善工程项目和工程指挥部的绩效考核办法；建立健全充满活力的人才配置机制。树立“不求所有，但求所用”的人才新理念，弥补企业人才的短缺。

28、改进人才管理方式。实行全员契约化管理，根据岗位和员工的实际分类签订劳动合同；进一步明确各级用工职责，严肃用工权限，依法依规管理员工，总控员工数量；坚持用好用活人才的思路，盘活现有人才资源，科学合理使用人才；强化专业人才的分类管理，抓好各层次骨干队伍建设，集团公司重点抓好基层公司管理团队、技术专家队伍、重大项目经理队伍建设，工程公司重点抓好优秀项目经理、技术干部、预算管理干部、财会管理干部、各类专业技术骨干等五支队伍建设；抓好与企业资质、经营管理等密切关联的专业人才管理，制定桥梁、隧道、测量、预算等主体专业领军人物的评选办法，改变“独木桥”式的人才培养管理模式；强化员工的继续教育，员工至少接受一次不少于40学时的继续教育。到2024年,员工总数控制在11000人以内，具有一级建造师资格人员达到400人，各种类专业技术人才总量达到5500人，高级职称600人，中级职称3000人，其中高级工程师300人，工程师2024人，培养教授级高级工程师10人；要在全集团培养100名专业领军人物、100名优秀项目经理、400名建造师，培养50名技能拔尖人才和一支爱岗敬业、技术精湛、作风过硬、素质优良的技能人才队伍。

29、坚持正确的用人导向。要注重品行的导向，在人才的使用上一定要坚持德才兼备，以德为先；要注重业绩的导向，凭业绩说话，凭业绩选才；要注重基层的导向，加大对基层

人才的教育、培养和使用，注重选拔在基层和施工一线表现突出的优秀人才；要注重公认的导向，对人才的使用重在群众认可和业内认可；要注重制度的导向，坚持按制度用人和管人，体现公开、公平、公正，坚持定性与定量相结合的人才评价标准；要近一步落实民主推荐和民主测评工作，实施好考察预告、任前公示、任职谈话等程序。

**第五篇：加强人才队伍建设的思考**

加强人才队伍建设的思考

不论是立足现实，在激烈的市场竞争中求得生存与发展；还是放眼长远，实现集团公司第三阶段发展战略目标，打造“四强四优”的一流能源企业，加强人才队伍这个第一资源建设，都是各级企业管理者必须优先考虑的重要任务。

近年来，集团公司大力实施人才森林计划，旨在打造与集团公司发展相适应的经营管理、专业技术、生产技能和党群工作四大人才林，进一步提升集团公司核心竞争力，为科学发展上水平提供坚强的人才保证。笔者结合多年从事人才队伍培训和建设的实践，谈谈自己的几点思考和建议。

加强人才队伍建设的思路

思路一：人才来源要遵循优选化。即要坚持以自主培训和好中选优为主，以适时、适当引进成熟性人才为辅的原则，在原有行之有效的人才培训形式基础上，以发展的视角，不断进行方法、途径和形式的创新，把着重点放在员工素质提升上，并引入竞争机制，结合“112人才”工程计划的实施，营造公正、公平、公开，尽职、尽责、尽才的氛围，坚持选人用人的正确导向，使得想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位。通过公开招聘、考试考核、竞争上岗的方式，达到“使用一个人，激励一群人，培养一批人”的效果。

思路二：人才培养要深度专业化。发电企业是技术密集型企业，生产各环节技术要求较严，专业分工较细，企业整体现代化程度较高，人才岗位深度专业化是其鲜明的特点，必须培养一批专业“带头人”。因此，要鼓励和引导那些在关键岗位工作了十几年的技术管理人员，承担起技术带头人重担，言传身教，培养新人，并激励他们在所从事的专业领域内进行深入研究创造，不断积累经验，提高专业知识水平，大胆进行技术革新和技术创造，以降低生产成本，提高生产效率，实现技术资源与岗位专业需要的最佳配置。

思路三：人才储备要突出前瞻化。随着集团公司调整“四大结构”，发展“七大板块”，对人才需求多样化、专业化、高端化趋势越来越明显。不仅需要专业技术、生产技能人才，更需要懂管理、善策划、会经营的经营管理人才，这就要求在人才培养上和人才引进上具有超前意识，立足企业实际，按照专业相近、能力适合的原则，把有开发潜力的人员安置到相应岗位，通过实践锻炼、专业技能培训等多种方式，使他们尽快进入角色，适应新岗位需要，并保持岗位工作的稳定性与连续性。

思路四：人才评价要标准效益化。电力生产属于分工精细、岗位关联紧密的行业，员工只有分工差异，没有贵贱之别，不论从事何种具体职业，只要员工尽职尽责，完成好本岗位工作任务，都能成才，都是企业需要的人才。为此，在识才上，要不唯学历、不唯资历、注重能力。在用人上，倡导“德为前提，能为本位，竞争上岗，绩效评优”，打造人尽其才的企业环境，努力做到吸引人才，淘汰庸才，用活人才。人才评价标准的效益化，一方面要准确、客观地评价人才，避免人才评价的主观性、盲目性、随意性；另一方面要充分调动员工的主动性、积极性和创造性，促使他们积极努力工作，以人才价值的最大化促进企业效益的最大化。

加强人才队伍建设的对策

对策一：进一步确立人才工作优先发展理念。人才作为第一资源的地位及作用，决定了在企业发展战略中必须把人才发展放在优先发展的位置。必须把人才优先发展切实体现到企业的战略思想、战略目标、重要政策、重大举措、重大工程和具体工作部署中，努力做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才投入优先保证。企业的决策层要合理规划各相关部门在人才工作方面的职责、权限和任务，积极研究、协调和指导人才培养、引进、流动、评价、激励等相关工作，注重调动和发挥相关部门积极性，沟通不同的意见，及时处理出现的各种矛盾，组织协调各方力量齐抓共管，形成合力。要持续加大人才工作的投入力度，使人才工作在体制机制建设上有新进展，在人才效能发挥上有新突破，在服务企业科学发展上有新作为。要加强对人才强企战略贯彻执行情况的监督检查。制定企业党政一把手抓第一生产力目标责任制的意见措施，直接把人才工作纳入“一把手”工作目标，每年进行严格考核，作为评价干部政绩、决定干部升降的重要依据之一，确保人才队伍建设政策、措施的落实，切实形成重视人才、培养人才、科学使用人才的常态工作机制。

对策二：着力优化人才队伍结构。要通过内部人才市场、资源整合等多种渠道，积极引导各类人才在系统内有序流动。要不断完善高层次人才集聚机制，重点培养集聚一批发展急需的创造型、复合型、外向型高素质人才，加紧培养熟悉和掌握大机组、核电、新能源发电及煤炭开发、煤化工、金融等产业管理、专业技术和生产技能的人才，加紧培养具有敏锐市场洞察能力、分析能力和市场开拓能力的复合型人才，提高专门人才资源的密度。要继续推进“112人才工程”建设，培养和造就一大批适应企业发展需要、层次结构分明、年龄结构合理、专业结构配套的人才队伍。要不断完善开放型人才体系，坚持培养和引进并重的方针，坚持开放式的人才观，构建和完善多层次、多形式的专门人才培养、引进体系。要按照起点高、专业广和方法活的原则，完善人才引进管理办法，科学合理地引进与企业发展相适应的特殊人才。

对策三：创新人才培养方式。在工作中，一是要做到施教与需求相结合。每一项培训，都要进行需求调查，按需施教，科学设置培训项目，不断完善课程设置和培训内容，实现供求一致。二是要做到施教与互动相结合。加强教与学的交流互动，把师资队伍的理论优势与学员队伍的实践优势结合起来，要着力解决员工应知应会的问题，在提升员工的工作效率和工作质量上下功夫，实现教与学相长。三是要做到传统教学与现代教学相结合，使教育培训体现时代特征，跟上时代步伐。要结合实际，及时调整思路和对策，改革培训内容、形式和手段，综合运用讲授式、研究式、案例式、模拟式、体验式等教学方法，应用现代教学方法和信息技术，改进教育培训方法，大力推广网络培训、远程教育，增大科技含量，发挥好网上大学在教育培训中的作用，为企业的经营与发展提供人才保障和人才储备。要在现有人才评价、遴选机制和标准的基础上，本着“突出实绩、优化结构、重点倾斜、兼顾一线”的原则，不断完善和充实人才的评价标准，通过组织技能竞赛和调考，不断扩大竞赛种类，丰富竞赛内容，规范项目设计，提高各类技能竞赛的全员参与性，通过多种竞赛形式，加速选拔和培养人才。

对策四：多层次激励人才。要坚持党管人才原则，遵循市场经济规律，发挥市场主体在人才培养、吸引、使用、配置、激励中的主体作用。要建立完善劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的制度，形成灵活多样的分配形式，并以此为基础，建立规范有效的人才激励制度，进一步完善人才养老、医疗、保险等相配套，企业内部与外部相衔接的人才保障制度，不断强化待遇留人、事业留人和感情留人，为各类人才的创新创业和发挥才能创造更加优越的环境。当前，重点要结合实施全面责任管理、全员业绩考核工作，针对基层企业考核层面多、人才岗位分布较广、专业类别较多的现状，进一步完善人才绩效考核评价方法和依据，认真总结试点经验，扩大绩效管理工作的范围，充分发挥绩效管理对于发现问题、提升业绩、奖勤罚懒、人才激励的作用，使各类人才在事业中工作有业绩、职业有发展、贡献有回报，形成以事业吸引人才、以绩效评价人才、以薪酬激励人才、以责任锤炼人才的良好人才环境。

总之，人才队伍建设已上升到企业发展的战略层面。加强人才队伍建设，必须要进一步积极探索和研究人才队伍建设的规律，结合企业自身实际，超前谋划，统筹考虑，明确思路，扎实推进，只有这样，才能建设一支专业素质过硬、充满创造力和创新思维的人才队伍，为企业科学发展提供坚强的人才保证。

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