# 2024.7.25.为集聚人才 营造法制环境

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-06-22

*第一篇：2024.7.25.为集聚人才 营造法制环境为集聚人才 营造法制环境中国人事科学研究院研究员吴江《事业单位人事管理条例》是深化事业单位人事制度改革的首部法律成果，也是建立人才集聚体制机制的一项重大举措。《条例》的颁布实施，对于建设...*

**第一篇：2024.7.25.为集聚人才 营造法制环境**

为集聚人才 营造法制环境

中国人事科学研究院研究员吴江

《事业单位人事管理条例》是深化事业单位人事制度改革的首部法律成果，也是建立人才集聚体制机制的一项重大举措。《条例》的颁布实施，对于建设高素质的公共服务人才队伍，切实保障事业单位工作人员的合法权益，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，都具有重大的现实意义。

首先，《条例》的颁布是贯彻落实党的十八届三中全会决定的重要举措。中央改革决定提出了加快事业单位分类改革和深化干部人事制度改革的目标任务，提出了建立集聚人才体制机制，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势的新要求。我国事业单位人事制度改革自2024年以来已经推行了十多年，取得了较大的进展，随着改革的不断深化，许多深层次的矛盾和问题并没有解决，突出表现在：能进能出、能上能下的用人机制尚未真正建立；阻碍人才顺畅流动的体制壁垒、身份障碍尚未破除；招聘人员的各种歧视现象依然不同程度存在；激励人才的奖惩制度和工资福利制度不够健全；评价人才的职称制度、绩效考核制度不尽科学；人事争议处理依据不够明确，人才的合法权益仍然不能有效保障。解决上述这些问题的关键在于加强国家层面的顶层制度设计，运用法律手段有效破解改革难题。总书记强调，重大改革必须于法有据，改革必须在法律的框架下进行。《条例》的颁布实施，为深化事业单位人事制度改革提供了一个法律框架，为建立集聚人才体制机制营造了一个法治环境。

其次，《条例》的颁布实施有利于转换用人机制，搞活用人制度，打破人才流动的体制壁垒和身份障碍。我国现有110多万个事业单位，3100多万在编人员，其中67%以上是各类专业技术人员，我国的科学、教育、文化、卫生、体育、新闻等公益事业的优秀人才，绝大部分集中在这里。为此，建立什么样的用人制度关系到实施人才强国战略的成败。其中一大亮点是以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，实现了由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变。这是自改革开放以来，人才管理体制的重大创新，实现了人员能进能出、职务能上能下的机制转换，促进了单位与人才双向选择的市场配置方式，畅通人员流动出口，拓展人员正常退出渠道。特别是《条例》明确了以聘用合同作为唯一依据确立或终止与单位的人事关系，从而淡化了人事档案、编制指标、户籍身份等现行的传统做法，这将有利于进一步通过改革打破地域、单位和身份界限，创造人才公开平等竞争的环境；有利于以市场机制有效整合人才资源，凝聚优秀人才，充分调动事业单位各类人才的积极性和创造性。

第三，《条例》的颁布实施有利于激励人才成长，最大限度地激发人才创新创业。《条例》规范了公开招聘和竞聘上岗的基本程序，把加强政府宏观管理与落实单位用人自主权有机地结合起来；健全了符合事业单位特点的考核制度，将考核结果作为调整人员岗位、工资以及解除、续订聘用合同的基本依据；建立了促进人才健康成长的奖惩制度，充分发挥奖惩在人事管理中的激励和约束作用；明确了更好体现专业人才业绩的工资福利和社会保障制度，使工作人员的收入与岗位职责、工作业绩和实际贡献相联系，增强工资分配的激励功能。这充分体现了《条例》坚持以人为本和人才优先的科学理念，坚持以创造良好的制度环境凝聚人才和激励人才的改革魄力，坚持不断打造充满活力和具有国际竞争力的人才制度优势。

第四，《条例》的颁布实施有利于保障人才的合法权益，维护人事管理的公平公正。保障事业单位工作人员的合法权益是立法的重要目的之一，也是政府的重要监管职能。长期以来，事业单位工作人员的合法权益得不到有效保障，侵权现象、不公正待遇以及各种歧视问题时有发生，人事争议不能合法有效解决处理，严重挫伤了职工安心干事业的积极性，同时也给管理上带来了许多困扰。对此，《条例》一方面规定了工作人员作为平等主体可以依照劳动争议调解仲裁法等有关规定处理与单位的人事争议，同时对不适用调解、仲裁的考核结果、处分决定等不服的人事争议，通过申请复核与申诉方式解决。这两条解决人事争议的途径，既能够有效维护个人的合法权益，又有利于维护国家对公职人员的纪律要求。《条例》对事业单位人事管理工作中的违法违纪行为，做出了严格的规定，不仅赋予了个人投诉、举报的权利，而且明确了事业单位人事综合管理部门、主管部门和监察机关及时调查处理和监管责任。对违反《条例》规定的行为明确了具体的法律责任，这将有利于纠正用人上的腐败现象和不正之风，维护人事管理的公平公正，形成事业单位人人皆可成才的良好环境。

**第二篇：开展营造公平正义执法为民的法制环境的实施方案**

永水党发[2024] 号

永宁县水务局2024年开展营造公平正义执法为民的法制环境的实施方案

局属各单位：

2024年是贯彻落实最严格水资源管理制度宣传年，也是实施全区水利系统“六五”普法规划的关键之年。按照自治区〘关于开展进一步营造公平正义执法为民的法制环境活动的实施方案的通知〙〖宁营造环境发〔2024〕 3号）精神，结合实际，特制定〘永宁县水务局2024年开展营造公平正义执法为民的法制环境实施方案〙如下：

一、指导思想

坚持以科学发展观为指导，紧紧围绕“十二五”水利发展改革目标任务，以建设风清气正的水利法制环境为中心工

作，牢固树立社会主义法治理念，规范水行政执法行为，强化水行政执法监督，切实解决水行政执法过程中存在的突出问题，维护水事秩序，促进水利和谐稳定，为落实最严格的水资源管理制度提供基础和保障，为水利大发展快发展营造良好的法治环境。

二、存在的问题

经过认真梳理和分析，当前水行政执法工作存在的主要问题是：

(一）行政执法行为不规范，交叉执法，互相推诿、扯皮的现象时有发生，执法案卷格式不统一，存在随意行使自由裁量权的情况。

(二）基层执法部门水政执法装备落后，执法能力有待进一步提高。

(三)行政执法人员对水法律法规掌握不够，综合素质和执法水平不能完全适应新形势、新任务的要求。

三、目标任务

进一步规范水行政执法行为，明确各水行政执法单位的职权，细化执法标准；实施水行政执法队伍基础设施建设，配发执法装备，改善执法条件；严格落实最严格的水资源管理制度，大力宣传中央和自治区关于水利改革发展的相关方针政策； 积极组织行政执法人员学习，提高业务素质和依法行政的能力水平；加强河道安全专项治理，强化水利安全

生产、优化执法环境、增强应对突发事件和风险的能力；深入推进水利普法依法治理工作，促进依法行政、依法管水、依法治水，为水利事业又好又快发展提供重要保障。具体任务：(一）规范执法行为

1、梳理执法职责

工作目标：切实解决行政执法过程中交叉执法的问题，杜绝相互推诿、扯皮的现象。

主要措施：界定各水行政执法单位的相关工作岗位的职责和权限，组织开展行政执法职责梳理工作，明确行政执法的职责依据、职责分类、职责性质等。（牵头领导：郭浩；责任处室：水政水资源处；责任人：苏立宁）

2、细化执法规范

工作目标：制定水行政执法统一规范，明确执法标准、执法依据和执法流程，解决水行政执法标准和操作不统一的问题。

主要措施：制定水行政执法格式文本，统一执法案卷书写规范，并下发全区各级水行政执法单位遵照执行。按照〘水利厅行政执法案卷评查规定〙的规定，行政执法部门实施行政处罚、行政许可、行政复议等具体行政行为要形成行政执法案卷，并组织人员编排目录，进行评议和审查。各行政执法部门要以〘自治区水行政处罚自由裁量权细化标准办法〙为依据执法，不得随意处罚，滥用自由裁量权。（牵头领导：

郭浩；责任处室：水政水资源处；责任人：史燕斌）

3、提升执法能力

工作目标：切实增强水行政执法人员的宗旨意识、群众观念和法律意识，解决水政执法人员业务能力不强、素质不高的问题。

主要措施：组织安排基层行政执法人员参加培训，邀请自治区法制办领导授课，学习〘行政强制法〙、〘行政复议法〙、〘行政诉讼法〙等公共课程，并通过专业考试颁发执法证件。争取中央资金，开展全区水政监察队伍基础设施建设，为全区40个水政执法队伍配发调查取证设备和信息处理设备，提升基层执法队伍的执法能力。（牵头领导：郭浩；责任处室：水政水资源处、科技教育处；责任人：王连生、江静）(二）强化执法监督

工作目标：强化执法纪律,解决执法工作中存在的作风不正、作风不实、执行力不够等问题，落实责任追究。

主要措施：制定〘行政执法责任追究制度〙和〘水利厅执法争议协调制度〙，严肃查处执法不公的行为，追究相关责任人员的责任。监督行政审批和行政执法环节，规范水行政执法行为。(牵头领导：郭浩；责任处室：水政水资源处、监察室；责任人： 王文秀、王连生）(三）营造平安环境

1、开展社会治安综合治理工作

工作目标：抓好基层社会治安综合治理工作目标责任，推进“平安单位”创建活动。

主要措施：组织人员开展安全检查及“安全生产月”活动，查隐患、找问题，及时消除事故隐患，确保安全生产。坚持24小时值班责任制，落实安全维稳和反恐工作。（牵头领导：郭浩； 责任处室：水政水资源处、防汛办、经济局；责任人：朱云、宋正宏、史燕斌）

2、推进预防化解社会矛盾-工作目标：化解各类水事矛盾纠纷，最大限度地减少不和谐因素。

主要措施：逐步建立健全预防为主、预防与调处相结合的水事纠纷调处机制，完善应急预案，预防和妥善处理各类涉水矛盾纠纷，做好行政复议和水事矛盾纠纷预防调处工作。畅通信访渠道，认真对待并解决群众反映的问题，从源头上杜绝水事案件的发生。（牵头领导：周京梅；责任处室：办公室、水政水资源处、监察室；责任人：张林海、苏立宁、王文秀）(四）开展专项治理

：

1、工作目标：深入开展普法依法治理和法制宣传工作，维护水事秩序，营造和谐水利。

卜主要措施：严厉查处违法侵占、围垦河湖沟渠行为，督促完成违章建筑物的整改工作，定期组织开展取水许可、河湖渠沟管理、水土保持等专项执法活动，严厉查处乱打井、乱

取水、乱建违章构筑物等“三乱”违法行为，对沿黄小高抽取水逐步进行规范管理，维护水事秩序和社会稳定。（牵头领导：郭浩；责任处室： 水政水资源处；责任人：苏立宁）

2、治理“慵、懒、散”行为

：工作目标：改进思想作风，杜绝弄虛作假、办事效率低下等不良行为。

主要措施：以领导干部和公务员为重点，加强公务员法、行政监察法和廉政准则等相关法律法规和党纪条规的宣传教育，坚持反腐倡廉法制宣传教育与政治理论教育、理想信念教育、职业道德教育、党的优良传统和作风教育相结合，充分发挥廉政教育基地的作用，不断增强全区各级领导干部和公务员反腐倡廉意识，提高廉洁自律的自觉性。开展“为民、务实、清廉、公正” 主题教育，全面推行文明执法用语，着力打造“服务型”执法部门。(牵头领导：崔莉；责任处室：监察室、水政水资源处；责任人： 王文秀、苏立宁）

四、方法步骤

(一）〔2024年1月至2月底〗。各部门结合实际制定实施 方案，明确工作任务和工作措施，组织学习自治区〘关于开展进

一步营造公平正义执法为民的法制环境活动的实施方案〙，进行 安排部署。

(二）〖2024年3月1曰至4月底）自查自纠阶段。认真组织各级水行政执法人员对照公平正义、执法为民要求，一是深入查找在执法权限、执法规范、管理制度、监督机制等方面存在的问题，看执法权限的界定是否合法、清晰，有无职责交叉、责任缺失的问题，看执法规范是否完成、明确、便于执行，有无过时滞后、重复繁琐、衔接断档等问题，看管理制度是够健全，有无缺项及重制度建设、轻制度落实，看监督机制是否完善、有效，有无监督不到位、失之于宽、失之于软的问题。二是查找执法人员宗旨意识、思想观念、能力素质、履职尽责和执法风纪等方面存在的突出问题，看执法人员是否践行全心全意为人民服务的宗旨，能否把群众利益放在首位，感情上是否贴近群众，有无架子大、官气重、门难进、脸难看、话难听等现象，看是否坚持以人为本、执法为民、坚持社会主义法治理念、坚持依法行政，看行政法行为是否公开、公平、公正，是否严格、文明、链接，有无执法不严、粗暴执法等问题。三是查找执法活动、执法权限、执法规范、管理制度、监督机制等方面存在问题；查找 其他方面与风清气正发展环境不相符的问题，分类梳理。，^|(三）〔2024年5月1曰一 7月底）整改提高阶段。针对自 查自纠和民主评议中发现的问题，按照任务分工，从建设优良的

党风政风行风的高度和角度，从思想、作风、服务、执法等方面，逐项梳理，深刻剖析存在问题和原因。

(四）检查考核阶段〔2024年7月1日一8月底）各级水行 政执法单位对活动开展情况进行总结，做好查漏补缺、资料整理

工作。水利厅风清气正领导小组对各单位各部门开展活动情况进

行耧鳌考核。； 一

五、要求

按照水利厅统一要求，从自查自纠阶段提出的几个方面入手，认真查找问题、分析原因。制定营造风清气正的法制环境工作目标，针对本单位、本部门存在的问题，进行整改，提出相应措施并形成书面材料后上报水利厅风清气正领导小组。

主题词：活动法制环境实施方案通知^^^^^ 抄送：自治区纪委，各巿、县（区）水务局。^^^^ 宁夏回族自治区水利厅办公室 2024年3月31日印发

二〇一二年三月二十三日

主题词： 执法为民 法制环境 实施方案

中共永宁县水务局总支部委员会 2024年3月23日

**第三篇：创建人才集聚平台**

创建人才集聚平台

打造抚松工业“新起点”

2024年10月，投入资金1.7亿元建设完成的抚松〃苏州中小企业创业园一期工程通过验收正式竣工，8栋2层框架结构的标准化厂房整齐地排列在302省道松江河段东侧，成为域内外创业者关注的焦点。

一、深挖发展屏障，大胆设想打造中小企业创业平台 纵观发达地区的发展历程，他们的成绩得益于本地雄厚的民营经济基础和人才保障。抚松地区经济发展相对落后，其主要原因就是工业基础较差，在人们心中普遍存在小富则安的心理，缺乏能够大胆创业的人才和激发人们创业的氛围。如果不从根本上解决这一问题，富民强县的目标就难以实现。为此，经过多方考查学习和分析论证，抚松提出了创建抚松〃苏州中小企业创业园的设想。通过学习借鉴苏州先进的开发经营理念和管理模式，根据不同项目的需求，建设各种标准化厂房，采取租、售、分期付款等方式滚动开发，搭建中小企业发展平台，吸引域外资金、技术、人才和先进的发展理念。园区不仅可以为创业者节约创业资金，缩短建设期限，而且也可以为域外投资者降低风险，为其抢占市场先机赢得宝贵时间。入驻企业孵化毕业后，又能够成为当地经济发展的骨干力量，获取经济效益和社会效益的双丰收，1

推动抚松由资源大县向经济强县转变。

二、科学合理规划，破解难题高标准建设创业园区 为了保证创业园建设的科学性、合理性和前瞻性，抚松在创业园选址规划上坚持科学性、合理性，在创业园建设上坚持高标准、高质量，确保50年不落后。

1、反复论证，科学选址。选址问题是一个事关创业园长远发展的先决条件，意义重大。为此，抚松聘请省内权威专家来抚进行反复踏查、反复论证，在综合考虑地理位置、经济基础、交通运输等多方面因素的前提下，把创业园的位置敲定在工业集中区北部。该区地势较为平坦，西侧有302省道经过；东距松江河铁路货运站1公里；南临通白铁路；距长白山机场15公里；即将建成的营松高速沿区而过。交通方便快捷，区位优势明显。

２、合理规划，滚动开发。在设置规划期限上，按照“一次性规划、分布实施、重点突破、滚动发展”的战略思想和“公用辅助工程一体化、环境保护一体化、行政管理服务一体化”的先进开发理念，把时间设定为2024年—2024年。园区规划面积14.1公顷，总投资2.4亿元，分四部分建设:一是建设两层框架式结构的标准化厂房，采取租、售、分期付款等方式滚动开发。二是建设3万平方米的综合服务楼和产品展示中心，为入驻企业提供办公场所、职工生活场所和企业宣传场所。三是建设5000平方米的科技研发中心，与

吉林省绿色食品研究院、吉林农大等科研机构对接，大力开发高科技含量、高附加值的产品，将技术成果与企业产权直接挂钩，培育出特色鲜明的主导产业和知名品牌。四是建设3000平方米的技术培训中心，定期邀请专家对企业管理人员、企业职工以及失业人员等进行综合素质培训和技能培训，为企业输送技术人员。当前创业园已完成投资1.7亿元，建成标准化厂房8栋，综合服务楼1栋，园内水、电路等基础设施已基本完善。到2024年计划完成标准化厂房16栋，综合服务楼4栋，总建筑面积达到30万平方米。

3、破解瓶颈，高速建设。缺少资金是创业园建设过程中的最大难题，为解决这一问题，抚松坚持多条腿走路的办法，多方筹集资金。一是充分利用国家扶持政策，对上争取资金。2024年争取了省工信厅连续发放三年,每年50万元的中小企业孵化基地扶持资金，在全省工业集中区综合评比中，抚松工业集中区进入前14名，成功争取到省开发办400万以奖代补专项资金。二是积极协调金融部门，申请银行贷款。抚松解放思想，大胆创新，采取BT模式，与白山市金田路桥有限公司合作，在全省首开先例以林权抵押方式在省农业发展银行融资5500万元，以政府信誉担保的形式在国家开发银行融资4500万元，为创业园建设赢得了宝贵的资金支持，使创业园一期工程在短短的一年半时间里即全面竣工，受到域内外创业者的关注。目前，正在与白山市老关东

特产品有限公司北玉竹深加工，吉林省五洲集团绿色食品加工，亮龙科技开发有限公司人参、鹿茸特产品加工等十几个项目洽谈入驻事宜，发展前景非常乐观。

三、强化人才引进，营造氛围孵化中小企业

人才是一个地区发展的关键因素和主导力量，一个领军人才可以催生一个大产业，因此抚松将把引进高层次人才作为孵化中小企业的突破口，营造宽松的引才用才环境，按照生态环保和可持续发展的要求广纳创业精英。

1、对大学生创业的扶持。大中专毕业生和技校毕业生创办个人独资企业、合伙企业一律不受注册资金数额限制，由县中小企业担保公司协助办理50万元额度以内的贷款，创业第一年免收厂房租金，第二年收取50%租金，3年内县级财政按企业实缴所得税地方留用部分的100%列支给企业。

2、对转业军人和返乡务工人员的扶持。对自主择业军队转业干部、退役士兵、随军家属入园创办企业的，由县中小企业担保公司协助办理50万元额度以内的贷款，创业第一年免收厂房租金，3年内县级财政按企业实缴所得税地方留用部分的50%列支给企业。

3、对科技人员的扶持。各类产业技术人员以知识产权作价入股，作价金额最高可达到公司注册资本的70%。知识产权、管理技术和科技成果等要素参与收益分配的比例不受限制，具体分配比例和兑现程序由合作各方商定。科技人员

以其科技成果在创办企业的，可以享有股权收益。科技人员以其科技成果作价参股园区企业的，受益企业给予相应数额的股权，具体数额由双方商定。

4、对外地客商的扶持。外地客商带资金、技术、信息入驻创业园，投资500万元以上的，给予3个月的设备安装调试期，3年内县级财政按企业实缴所得税地方留用部分的50%列支给企业。

5、搭建平台，服务创业。搭建法律平台，为创业者提供政策信息和扶持帮助，提供政策法律服务咨询。搭建创业融资平台，设立创业扶持专项资金，扩大小额贷款担保规模和范围。搭建创业技术平台，对创业者实施创业培训，加强创业指导，提供后续服务和支持，帮助创业者解决技术难题、经营管理难题。搭建信息平台，建立创业项目信息库，包装收集适合抚松发展的创业项目，供创业者遴选，为创业者提供政策信息、行业信息、科技信息等服务。

**第四篇：为人才营造一个良好的环境机制**

在绍兴市广电局党委组织的“七一”心得交流会上汇报材料

为人才营造一个良好的环境机制

江泽民总书记“七一”《讲话》内容全面，立意深刻，新观点、新提法层出不穷。其中，江泽民同志在 “三个代表”阐述中指出：“时代在前进，事业在发展，党和国家对各方面人才的需求必然越来越大。要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才的工作。进一步在全党全社会形成尊重知识、尊重人才，促进优秀人才脱颖而出的良好风气。”“要用崇高的理想、高尚的精神引导和激励各种人才为国家为人民建功立业，同时要关心和信任他们，尽力为他们创造良好的工作条件。”

这段话对我感触尤为深刻，这是对我国在新世纪实施人才战略的高度概括。培养人才的成败和能否吸引人才，在很大程度上取决于能否用好人才。真正的人才所追求的是一种创业和实现人生价值的良好环境。因此，要培养、吸引和用好各方面的人才，必须切实营造一个有利于人才成长和发挥作用的环境机制。当前，中国西部开发引发了又一轮“人才大战”，各地也都在想方设法吸引高素质的人才。对此，我认为，引进人才固然应该，但造就人才、给其提供成才空间更为重要。

时下，我们许多企业用人机制存在着一些问题：把人才吸引来“束之高阁”，装点门面者有之；对人才求全责备，按照完人的标准去要求，以致到了“水至清则无鱼”的地步者有之；

在绍兴市广电局党委组织的“七一”心得交流会上汇报材料

对人才采取“要让马儿跑，又不给马儿吃草”的做法，使人才创业积极性受到挫伤者有之。这些现象如果得不到解决，不但本地造就不出人才，就是从外地引进来的人才也留不住、用不活。

引进是外因，造就是内因。但无论是引进人才也好、造就人才也好，关键在于建立一个好的用人环境。环境好，本地区、本系统甚至本单位的一般人员也能成长为人才；环境不好，引进来的人才也可能逐步落伍，沦为庸才。对此，江泽民同志指出：“加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制，从制度上保证各类人才得到与他们的劳动和贡献相适应的报酬。”只有这样，才能真正做到人尽其才。

**第五篇：人才集聚政策研究资料(一)**

目 录

1.支持留学——鼓励回国——来去自由——2024年上海启动万名海外留学人才集聚工程

2.广西人才小高地建设 初显高校集聚

3.15个副省级城市人才软环境发展状况的评价与分析

4.1990年代以来中国人才分布的空间变动分析

5.FDI在安徽区域分布影响因素的实证分析

7.把握人才集聚规律推进人才集聚工程

8.北京CBD人才聚集的影响因素及对策研究

9.才从财来——还是财从才来

10.产业集聚——武汉高技术企业的发展对策

11.产业集聚效应的系统动力学建模与仿真

12.产业集群的人才集聚研究

13.产业集群的人才聚集效应与人才管理制度创新

14.产业集群对区域经济发展的影响

15.产业集群人才吸引力实证研究

16.产业集群与创新人才体系建设初探

17.产业聚集的机理分析

18.成都电子信息产业人才集聚研究

19.城市高新技术开发区人力资本集聚模式及路径探析

20.创新人才培养教学质量的模糊综合评价方法

21.从科技人才的流动\_聚集的视角认识未来我国科技人才的区域均衡

22.搭建聚才平台垒就人才高地

23.打造——博士洼地——聚集高端人才

24.打造人才方阵应把握——四个环节

25.大连市信息产业竞争力分析

26.邓小平的育才——敬才——聚才——识才观

27.低层次产业对智力的挤出效应

28.地方政府在人才集聚过程中的角色定位研究

29.东软万人IT大学成实用人才库

30.对企业人才聚集方法的探讨

31.多级广义模糊综合评判在高校人才评价中的应用

32.发挥产业聚集效应提升动漫基地水平

33.甘肃人力资源开发和人才聚集对策探讨

34.高技术产业的区域集聚效应分析

35.高技术产业集聚突破性带动经济增长的机制与对策——以武汉——中国光谷为例

36.高校人才集聚绩效评价方法探析——集聚指数的编制与应用

37.高校人才招聘的模糊综合评价研究

38.高新产业中高级人才的空间分布研究

39.高新技术开发区人才集聚战略对策研究

40.高职高专院校人才培养工作评估指标的聚类分析

41.构建法制体系集聚国际人才

42.构筑人才聚集高地建设高层次人才队伍

43.关于城市竞争力及提升中国城市竞争力的思考

44.广纳英才聚才强桂

45.广西——人才小高地——人才集聚与自主创新互动机制

46.硅谷人才聚集效应的探析

47.硅谷与中关村人才聚集效应及环境比较研究

48.国际金融中心竞争力评估研究

49.国企要用文化聚人才

50.国外高新区集聚科技创新人才的经验研究

51.国有\_民营\_外资企业人才集聚模式比较研究

52.积极开展交流合作提升中部地区人才集聚竞争力

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