# 人才的培养引进及使用工作存在的问题及对策

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-07-01

*第一篇：人才的培养引进及使用工作存在的问题及对策ＸＸ区现有各级各类人才3479人，其中中共党员832人；研究生学历的27人，大学本科学历的456人，大学专科学历的1204人，中专或高中学历的1762人；高级职称的42人，中级职称的481人...*

**第一篇：人才的培养引进及使用工作存在的问题及对策**

ＸＸ区现有各级各类人才3479人，其中中共党员832人；研究生学历的27人，大学本科学历的456人，大学专科学历的1204人，中专或高中学历的1762人；高级职称的42人，中级职称的481人，初级职称的1570人。我区的的人才队伍在为推动全区经济建设和各项社会事业的发展中做出了巨大的贡献。但由于我区经济总量小、基础薄弱，人才匮乏，以及传统观念影响等方面的原因，工作中还存在一些问题和不足之处。主要表现在：

一、个别部门和单位的领导对人才的合理使用缺乏足够的重视，没有营造人才发展的良好环境。

二、在青年科技人才培养和选拔管理方面，与上级的要求和先进地区相比还有一定差距。

三、由于财力有限，人才工作、生活条件还有待于进一步改善，科研经费、住房等问题还有待于进一步解决。

四、乡村优秀科技人才的选拔工作力度还不够大，步子还不够快。

五、对高层次人才培养引进、使用工作的重要性和必要性认识还不够充分，尚未形成浓厚的社会气氛，在具体政策的落实上还不够得力。甚至还有不少干部群众心存疑虑，对引进人才工作持有偏见。

六、在人才开发方面，统一规划还不够细致，统一管理方面也缺少过硬的措施。与经济发展的结合还不够好，引进和挖掘当地潜力脱节、项目和人才本文来自文秘之音，海量精品免费文章请登陆www.feisuxs查看脱节、项目和技术脱节的问题比较突出。一方面，有人才，但缺少载体，找不准载体，有些人才利用不好，造成闲置浪费；另一方面，一些急需的人才非常缺乏，引进非常难，同时，又过分依赖引进，忽视了对“土状元”的使用。

八、人才和技术开发的深度还不够，仅仅停留在与高校有联系，与专家有联系，与某某人才有联系，到底怎样立足本地区情，充分发挥引智优势，闯出自己的路子来，缺少深层次的研究，缺少过硬的措施。

针对以上存在的问题，应着重采取以下对策：

一、牢固树立符合人才发展的新观念

要树立“人才资源是第一资源”的观念。人才是事业之本，发展之基。经济的竞争，归根结底是人才的竞争，在当今时代，高新技术产业迅速增长，技术密集型、智力密集型的产业比重显著上升，人才的数量和质量已成为经济增长和社会发展的关键因素，尤其在我国加入WTO之后，所面临的国际和地域之间人才争夺战更趋激烈。如果我们没有顺应时势要求，及时转变观念，采取应对之策，就可能在人才竞争中陷于被动，从而丧失发展机遇。

要树立人才资源开发的观念。我们要充分挖掘现有人才的潜力，把潜力变为现实，把潜在资源变为现实优势，适应经济和社会发展需要，成为推动经济发展的主要力量。在经济全球化时代，面对知识经济的发展，加强人才资源开发已成为关系当今社会发展的重大问题，因此，我们必须牢固树立人才资源开发的观念，在“开发”二字上下功夫，做文章。要高度重视对本地人才的开发利用，特别应当注重对青年科技人才和乡村科技人才的开发，加快培养熟悉本地情况、适合本地需要的复合型人才，加快人才科技知识和科研成果的快速转化。要制定政策，激励社会各方面的力量加大对人才队伍建设的投入，实现投资渠道的多元化，逐步提高人力资本积累的收益率，以推动经济和社会发展。

要树立按市场机制合理配置人才的观念。人才的需求信息在市场中反应最灵敏。各类人才可以在广阔的空间选择职业，充分发挥自己的才干。用人单位也可以在丰富的信息中，找到需要的人才。这样供求双方都会满意。市场是人才供需的晴雨表，哪一类人才缺了，这种人才就成了急需人才，教育培训部门就应该根据市场行情调整培养计划。相反，哪一类人才多了，就应该缩小培训规模，这就是通过市场调节人才供需，反映的是价值规律。只有通过市场，才能把各类人才，配置到最合理、最能创造价值、最有效率的地方。我们要通过深化改革和采取有效措施，推动人才和用人单位两个主体进入市场，促进人才智力与资本、项目等生产要素的最佳结合。只有这样，才能做到人尽其才，避免人才浪费。目前人才管理中存在的一方面人才积压，另一方面人才又不足的现象，都与人才配置市场化程度不高有直接或间接的关系。我们要破除人才“单位、部门所有”观念，知人善任，广纳贤才，不求所有，但求所用，根据市场经济的发展和入世后的新形势，加快发展人才市场，完善人才市场服务功能，促进人才流动，做到资源信息共享，实现市场在人才配置中的基础性作用。

要树立人才竞争国际化的观念。要有面向世界、面向未来的人才意识，根据改革开放和社会主义现代化建设事业对人才的需要，多渠道、全方位培养开发各类人才，由单一的党政人才培养开发向企业经营管理人才、专业技术人才等多元人才的培养开发拓展；由单一的公有制单位人才培养开发向全社会人才培养开发拓展；由本地人才培养开发向外地、国内以及国际人才培养开发拓展。因此，我们要有面向全球、海纳百川的开放胸怀，制定相应对策，开发利用好人才市场和资源，更好地为改革开放和经济建设服务。

二、以培养高层次急需人才为重点，大力加强人才队伍建设

综合运用人事部门的职能优势，采取有效的培养、吸引措施，加强专业人员队伍建设。一要改进和完善专家培养管理办法。继续发挥高校、科研院所、企业作为技术创新和吸纳人才的主体作用，为用人单位开发人才资源提供政策支持，做好服务工作。要打破身份和所有制界限，探索非国有单位高层次人才培养的新思路、新办法，抓紧建立高层次人才信息库。二要加大人才特别是高层次人才的引进力度。要抓住当前全市“招商引资、招才引智”的良好时机，采取切实有效措施，鼓励和吸引各类人才前来创业，为人才的创业发展提供良好的环境。四要加强农业农村人才队伍建设。围绕农业产业结构调整和增加农民收入的要求，培养开发推进农业产业化方面的专门人才，大力开发乡土人才，继续做好乡镇科技副职和村级科技人才的选聘和管理工作。五要加强继续教育工作。结合《2024-2024年干部教育培训规划》要求，编制专业技术人员继续教育中长期规划，建立责任明确、分级负责的继续教育管理体制和资源共享、运行协调的继续教育网络体系；扩展继续教育的投资渠道，促进国家、集体、个人、外资等多元投资格局的形成，探索按照市场规律开展继续教育的具体办法。

第二，以应对入世挑战为契机，全面提高公务员的依法行政能力和管理水平。入世的挑战，最为直接、最为突出的是对政府管理制度和行为方式的挑战，政府的管理制度要靠公务员制定，政府行为要靠公务员运作，因此，说到底入世的挑战是对公务员队伍素质和能力的挑战。就目前状况来说，我们的公务员对世贸组织和世贸规则还知之较少，懂得国情、熟悉市场经济规律、掌握世贸组织规则的复合型公务员还远远不能满足需要。因此，我们要把加强对公务员的培训，作为当务之急，努力提高他们的依法行政能力，增强服务意识，提高行政管理水平。当前应当重点加强对世贸组织、外经外贸知识、法律法规知识等的培训，努力提高公务员队伍的整体素质，要通过举办专题培训、外出学习、函授讲座等多种有效形式，切实提高公务员适应形势，依法行政的管理能力和服务水平。

三、继续推进人事制度建设，促进人才的合理使用

人才竞争的背后实际上是体制和制度的竞争。我们要紧紧抓住改革不放松，继续推进人事制度和体制的创新。

第一，健全完善公务员制度。按照党的十五届六中全会和《干部人事制度改革纲要》的精神以及全国组织部长会议的要求，坚持党管干部原则和干部“四化”方针，完善激励机制和选人用人机制，努力在“用好的作风选人、选作风好的人”方面取得新进展。进一步完善公务员竞争上岗制度、选拔录用制度，探索建立和推行任前公示制、考察预告制、试用期制、部分职务聘任制、诫勉谈话制和离岗培训制等制度，规范完善公务员考核制度，研究建立公务员分类管理制度。

第二，加快推进事业单位人事制度改革。以推行聘用制为突破口，以建立竞争机制、激励机制为重点，积极推进事业单位人事制度改革。推行聘用制要突出抓好科学设置岗位、严格聘用程序、依法签订聘用合同等环节，规范聘用操作程序，把推行聘用制与岗位管理结合起来，切实转变用人机制。

深化职称改革，积极推行执业资格制度。深化收入分配制度改革。逐步建立适合当前实际情况的、比较科学合理的公务员收入分配制度。要积极稳妥地推进事业单位工资分配制度改革。搞活事业单位内部分配，结合事业单位体制改革，实行分类管理，执行不同的工资制度和不同的管理办法。

第三，加强对企业人事制度改革的指导，增强企业人事工作活力，更好地吸引和使用优秀人才；会同有关部门，制定企业管理人员和专业技术人员竞聘上岗、考核、培训的指导意见，促进企业人事管理的科学化、制度化；积极培育并管理好企业经营管理者人才市场，提高国有企业人才资源配置的市场化程度；关心企业需要，总结推广企业人事人才工作经验，主动为企业提供人事人才服务。

四、大力推动人才市场建设

人才市场建设是市场经济条件下人事制度和人才战略的重要组成部分。我国加入世贸组织以后，人才中介领域的竞争将越来越激烈，人才市场建设也将进入一个新的发展时期。

第一，健全人才市场机制。进一步打破人才部门、单位壁垒，促进用人单位和人才两个主体进入市场；要变政府办市场为政府管市场，创造公平竞争的人才市场环境；完善人才市场的供求、价格和信息机制，并使其充分发挥作用，提高人才资源配置的市场化程度；探索建设与其他要素市场相贯通的人才市场的有效形式，建立人才配置与资金、项目、技术等多种要素配置相结合的贯通机制；努力发展高层次人才市场，把高级人才的市场配置与各项事业发展紧密结合起来；做好人事部门所属人才市场的整合联手，引导他们走“专业化、规模化、品牌化”的经营发展道路；要健全完善包括人才评价、咨询服务、开发培训等内容的中介服务体系，完善服务功能，更好地为经济社会发展服务。

第二，提高人才市场信息化水平。建立人才市场信息定期发布制度是提升人才市场功能的基础性工作。进一步完善信息定期发布工作，使之产生更大的社会效益。提高人才市场信息利用与开发程度，盘活人才信息资源，促进统一的人才市场信息网络的形成。

五、创造条件,为人才的培养引进和使用创造良好环境

强化宣传措施，努力形成“全社会尊重知识，人人尊重人才，人人皆知求才若渴，人人有责引进人才”的浓厚气氛，从战略高度出发，真正解决好用感情留人、事业留人、适当待遇留人的问题，狠抓具体政策的落实工作,为人才开发工作创造良好环境。积极协调有关部门，全面贯彻好党的知识分子政策，搞好督促检查,切实解决知识分子实际困难。要积极参与人才竞争，努力创造条件，吸引外地人才和智力积极作出贡献。

**第二篇：关于加强人才培养引进和使用工作的实施意见**

关于加强人才培养引进和使用工作的实施意见

为全面贯彻落实党的十六大精神以及党管人才原则，深入实施人才强区战略，加快构筑人才高地，为我区全面建设小康社会，率先基本实现现代化，建设现代化都市新区战略目标的实施提供强有力的人才保障和智力支持。根据区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》（区委〔2024〕13号）文件精神，现就进一步加强人才培养、引进和使用工作提出如下意见。

一、以能力建设为核心，加快实施人才培养工程

（一）进一步加强以区管干部和年轻后备干部为重点的党政人才培养

1、有计划地选派一定数量的区管干部到重点高校学习深造；适时选派部分优秀中青年干部进行国内外培训、技能实践、党性锻炼等多形式培养。

2、鼓励党政干部参加学历教育，鼓励优秀公务员报考MPA，提升党政干部学历层次。参加学历教育取得相应毕业证书或结业证书后，按下列规定报销学费：参加本科学历教育的，单位给予报销学费的80%；参加研究生学历教育未取得学位的，单位给予报销学费的60%，取得硕士或博士学位的给予报销学费的70%；取得本科第二学历的，单位给予报销学费的50%。

3、实施“750”培训工程，每年选派七个不同层面50名左右的优秀年轻干部、重点人才，参加各级党校、行政学校和重点高校理论培训班学习。

（二）进一步加强以优秀中青年人才为重点的专业技术人才培养

4、根据省“151”和杭州市“131”优秀中青年人才培养计划，紧紧围绕全区经济建设和社会发展的需要，实施余杭区“139”人才工程：培养10名40岁左右的、省内或市内领先的学术技术带头人，30名35岁以下的后备学术技术带头人，90名30岁左右的优秀专业技术骨干，并实行动态管理；力争到2024年，培养选拔出省“151”培养人选5名，杭州市“131”第一、二层次培养人选20名。通过柔性引进方式在余杭工作一年以上的高层次人才，符合我区“139”培养人选条件的可列为培养人选；符合省、市有突出贡献专家等推荐选拔条件的可作为推荐人选。

5、对省“151”和杭州市“131”培养人选所上报的科研项目未获得省、杭州市培养经费资助的，区财政按照当年区“139”第一层次培养人选标准给予科研经费资助。

6、根据入选省、杭州市和余杭区学术技术带头人所承担的课题和项目，有针对性地选派有关人员到国家重点院校和科研单位参加培训，或鼓励参加国（境）外学习培训、开展学术交流活动。上述人员由上级部门安排，经区有关部门批准参加国（境）外学习培训的，其培训费用区财政给予一定比例的补助。主管部门和用人单位要保证科技人才业务进修必要的时间和费用。

7、强化对专业技术人员的继续教育，建立和完善继续教育登记制度，将继续教育与本人职称评定、职务聘任、工资晋升、考核等挂钩。各单位要确保专业技术人员每年脱产接受继续教育的时间不少于12天。

8、鼓励专业技术人员攻读硕士、博士学位和自费出国留学。在职专业技术人员参加学历进修，学费报销可参照前述党政人才的标准执行，企业可在税前列支。

（三）进一步加强以建设高素质企业家队伍为重点的企业经营管理人才培养

9、实施企业家培训工程，每年组织部分重点骨干企业的经营管理者到国内外知名高校、经济发达地区学习考察；争取5年内对规模以上企业的主要经营者轮训一次；定期邀请知名教授来余杭举办专题讲座，努力培养一支具有战略头脑、善于经营管理的企业家队伍和职业经理人队伍。

10、帮助指导企业开展各种形式的管理层培训。定期开展企业中高级管理人员职业岗位培训，提高管理水平，有针对性地培养一支懂经营、善管理、市场拓展能力强的专业管理人员队伍。

11、帮助企业开展技术合作和提升管理水平。引导企业与国内外高等院校、技术学院、科研院所等进行技术合作。合作可采取引进国外智力、技术开发、建立联合科研机构等多种形式，以借鉴和吸收国内外先进的科技和管理成果，推动企业单位科技和管理的不断进步。

（四）实施高技能人才和农村实用人才开发工程

12、加强职业教育机构及技能人才培养基地建设，加快高技能人才的培养。充分发挥职业技术学校、社会办学机构的作用，有计划地开展高技能人才的培养。努力培养和造就一支数量充足、门类齐全、结构合理，能满足余杭经济发展需要的高技能人才队伍。

13、实施农民素质教育工程，加快农村实用人才的培养。充分利用镇乡成校、农业专业合作组织和协会等载体的作用，积极开展各类农民培训，逐步提高我区农民综合素质，努力培养和造就一支数量充足、结构合理、层次多样的农村实用人才队伍。

二、以紧缺急需人才为重点，大力做好人才引进工作

（一）积极畅通人才智力引进“绿色通道”

14、引进人才指在余杭区外工作学习，不论原籍是否在余杭，经办理有关手续来余杭工作的各类人才。

15、人才引进的重点对象是：国家有知名度的高级专家（指国家重点学科、重点实验室学术技术带头人；国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；国家“百千万人才工程”培养人选）；省级有突出贡献的中青年科技人员和各类省部级“人才工程”重点资助的培养人选以及国务院批准的享受政府特殊津贴的专家；具有副高以上专业技术任职资格或研究生以上学历的中青年人才；大中型企业的中高层经营管理人才；本区急需的高技能人才和经有关部门认定的具有特殊才能的人员。

16、加强高层次人才需求预测，引导和鼓励高层次人才向重点行业集聚；建立高层次人才供需信息库，畅通供需信息发布渠道；拓宽引才渠道，积极参加省市举办的高层次人才专场招聘会及赴省外参加高层次人才招聘活动。

17、企事业单位要充分发挥主体作用，坚持引进人才与引进智力相结合、引进人才与引进项目相结合，实行本人自愿、单位对接、来去自由、开放宽松的政策，根据需要积极引进紧缺的高层次人才和国外智力。

18、党政机关引进博士研究生以上学历人才，原则上掌握在单位人员编制限额内，但允许先进后出；财政全额预算和财政适当补助的事业单位引进40周岁（特殊专业人才可适当放宽）以下副高以上职称人员、硕士研究生毕业以上学历人员以及紧缺急需的本科毕业生，可暂时不受编制、专业技术职务结构比例的限制，在以后的自然减员中冲抵。

19、公安部门凭人事部门开具的介绍信和户口迁移证办理引进人才户口迁入手续。引进国内知名专家、高级职称人员、具有硕士以上学位人员及急需的高技能人才等，其配偶、未婚子女随调随迁。其配偶，区有关部门和用人单位应尽可能按其原单位性质帮助落实工作，未就业的由有关部门优先考虑帮助解决；其未成年子女入托入学按本区市民子女同等对待。在教育、卫生和余杭经济开发区所属人力资源部门设立高层次人才引进服务窗口，为高层次人才的调动、落户及配偶就业和子女入学等提供快捷有效的服务。

20、引进人才无法办理正常调动、迁移户口、转移人事关系或养老保险关系的，由区人事部门负责调转档案或续建档案，确认其原有身份、学历、工龄、技术职称等，来我区之前的工龄可连续计算，人事关系挂靠区人才开发中心。引进前应缴纳的养老保险等费用，经协商一致可由用人单位为其补缴。

21、鼓励用人单位采取兼职、讲学、短期聘用、技术合作、技术入股、合作经营、投资兴办实业、聘请顾问或咨询专家等柔性方式引进人才。对柔性流动来我区工作或创业的，按照《杭州市余杭区人才居住证制度暂行规定》执行。

22、鼓励有条件的企业建立博士后科研工作站，对有实质性工作进展的，每招收一名博士后研究人员，进站研究期内由区财政给予个人5万元科研经费补助。博士后科研工作站的科研项目，科技部门优先予以立项和补助。博士后出站留在余杭工作满二年的，由区财政补助安家费10万元。建设科研载体，力争博士后科研工作站、研究生创业工作站、产学研联合体等形式的柔性引进人才载体数量不断增加。

23、党政机关引进高层次人才，一年试用期满考核合格，确定相应职务，硕士研究生确定为副主任科员，博士研究生确定为主任科员，按照有关规定，报区委组织部或区人事局审定确认。企事业单位引进紧缺高层次人才和优秀拔尖人才，工资待遇由用人单位与本人协商，可实行绩效工资、项目工资或年薪制等多种分配形式。

24、试行政府雇员制度。区政府根据某些工作的特殊需要，从社会上雇用的法律、金融、经贸、城建、规划、信息、外语及高新技术等方面的专门人才，服务于政府某一部门或政府某项工作。政府雇员面向社会公开招聘，经考试或考核后确定，由雇用单位与其签订雇用合同，实行年薪制。雇员受雇期间人事关系由区人才开发中心代理。

(二)鼓励引进国外智力和进行高新技术项目研发及成果转化

25、企事业单位申报国外智力引进项目的，除享受国家、省规定的优惠政策外，区财政给予一定的经费补助。具体标准是：经国家外专局批准立项的引进国外专家项目，每项1.5万元；经浙江省外专局批准立项的引进国外专家项目，每项1万元；经杭州市外专局批准立项的引进国外专家项目，每项8000元。

26、鼓励高层次人才进行高新技术成果转化，经认定的高新技术成果可作为无形资产参与入股投资或高新技术企业的增资扩股投资，其作价出资的金额占注册资本比例最高可达35%，合作各方另有约定的，从其约定；以技术转让方式将成果提供给他人实施转化的，成果完成人可享有不低于缴纳转让所得税后净收入20%的收益。

27、鼓励留学人员、高层次人才来余杭创业，或到企事业单位帮助技术开发、科技攻关等进行多种形式的合作，有关部门应当为其提供各种优质服务。获得国家承认的国外硕士以上学位或中级以上专业技术职务任职资格的留学人员带高新技术成果来我区实施转化或从事高新技术项目研发的，可获10万元以下的一次性创业资助资金；留学人员以专利、非专利技术成果入股形式投资的，其技术成果作价可占注册资本的25%，经认定的高新技术成果的作价金额可达注册资本的35%。合作各方有约定的，可按约定执行。

（三）多渠道、多形式解决引进人才安家问题

28、区政府确保提供经济适用房源，“以房等人”用于解决引进人才的住房问题。凡在余杭区内无房或住房困难（人均建筑面积不足12平方米）且同时具备下列条件之一的引进人才，可优先安排购买经济适用房：入选省“151”、杭州市“131”第一、二层次人选的人才；具有高级专业技术职称或硕士研究生以上学历人员；高级技师及经认定是具有特殊才能的人才；被评为余杭区“十佳科技人才”的个人。凡在余杭区内享受经济适用房优惠政策的引进人才，在余杭区工作3年以上可办理所购买的经济适用房产权证。

29、对引进到我区落户满一年并继续留在我区工作的下列人才给予安家补助费，具体按以下标准掌握：国家重点学科、重点实验室学术技术带头人；国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；国家“百千万人才工程”培养人员30万元；省级有突出贡献的中青年科技人员和各类省部级“人才工程”重点资助的培养人选以及国务院批准的享受政府特殊津贴的专家20万元；50周岁以下具有研究生学历、博士学位并有正高级职称人员10万元；40周岁以下具有研究生学历、博士学位人员5万元。若夫妻双方都属引进的高学历人才，同等学历的由一方、不同等学历的由学历高的一方享受安家补助费。享受安家补助费的人才在余杭工作须满5年。

30、安家补助费的支付渠道，区级机关部门由区财政解决，其他单位由本单位解决，按原经费渠道列支。

31、区政府定期安排一定资金建造人才公寓，以租赁的方式解决引进高层次人才的过渡住房问题，同时鼓励企事业单位筹措资金建造或购置引进人才居住用房。

三、以完善激励制度为动力，充分发挥人才创新创业积极性

（一）建立和完善人才奖励制度，努力营造尊重人才的社会氛围

32、各主管部门和用人单位要进一步树立人才资源是第一资源的理念，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。对引进人才政治上切实关心，工作上大胆使用，生活上悉心照顾，及时向他们传达中央、省、杭州市及我区的有关文件精神，通报区内有关经济社会发展的重大事项。

33、建立专家咨询制度，广泛征询高层次人才的意见和建议，充分发挥他们在政府重大决策中的参谋作用，为我区经济建设和社会各项事业发展服务。

34、每二年开展一次“十佳公务员（机关工作者）”、“十佳科技人才”、“十佳杰出企业家”和“十佳重才单位”等评选活动，对入选的个人和单位给予奖励。

35、加大科技成果的奖励力度。凡在余杭工作，在科技攻关、技术创新、课题研究、专利发明等方面获得国家、省、市奖项的，对获奖者给予不同额度的一次性奖励，同时获得不同层次奖项的，按最高奖项奖励。

（二）切实关心人才生活，为人才提供良好的工作环境

36、对有突出贡献的科技人才、享受政府特殊津贴的专家、省“151”培养人选的人才，由区委、区政府每年年终进行慰问。开展区领导走访科技人员活动，坚持区领导联系人才工作制度，每年有计划地组织科技人才开展疗养活动。

37、加强高层次人才的医疗保健工作，对省“151”、杭州市“131”、区“139”

一、二层次培养人选和其他特殊人才，每年组织一次常规体检，并建立健康档案。

38、允许事业单位的科技人员在本单位同意、完成本职工作、不侵犯本单位合法权益的前提下兼职兼薪，从事科学研究、成果推广、技术咨询、技术服务等活动。

39、落实各项资金，确保政策措施到位。上述政策措施所需资金，通过科技三项经费、人才专项资金落实。其中本意见第22条前款、第25条、第35条所需资金在科技三项经费中列支，其余在人才专项资金中列支。2024年区财政安排人才专项资金300万元，以后根据工作需要和财力情况逐年增加。

40、各主管部门和用人单位要制订本系统、本单位的人才引进与培养规划，把引进、培养和使用人才列入各部门、各单位的业绩考核范围。

本意见自发布之日起施行。本区原有人才政策与本意见不一致的，以本意见为准。本意见由区人事局负责解释。

关于加强技能人才队伍建设的实施意见

为了深入贯彻“三个代表”重要思想和党的十六大、十六届三中、四中全会以及中央、省、市人才工作会议精神，加快我区技能人才队伍培养，促进城乡就业，确保经济的可持续发展，根据杭州市《关于加快高技能人才队伍建设的意见》和区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》精神，现就加强我区技能人才队伍建设提出如下意见：

一、加强领导，提高认识，增强加快技能人才队伍建设的紧迫感和责任感

技能人才是二、三产业生产一线的主力军。技能人才队伍的规模和质量既直接影响企业的竞争力，也在一定程度上体现一个地区的劳动力素质，影响经济的发展。同时，技能人才，尤其是高技能人才是人才队伍的重要组成部分，是推动技术创新和实现科技成果转化的重要力量。加强技能人才队伍建设，尤其是加强高级技工、技师和高级技师的人才队伍建设，对于贯彻落实“科教兴国”、“人才强国”，优化人才结构，提升企业核心竞争力，促进全区经济快速、健康发展具有十分重要的意义。各级党委和政府要充分认识加强技能人才队伍特别是高技能人才队伍建设的重要性和紧迫性，立足当前、着眼未来，加强领导，积极营造有利于技能人才培养的体制环境，加快技能人才队伍建设。

二、明确目标任务，落实工作责任，确保技能人才队伍建设工作有效开展

(一)我区技能人才队伍建设的总体目标是：以全面提高技术工人队伍整体素质和增强技能人才队伍整体实力为目标，加快开发技术工种岗位从业人员操作能力，激发各类技能人才活力，形成企事业单位、行业部门和各级各类技能培训机构的工作合力。至2024年底，努力使我区技能人才队伍总量达到7万人。大力培养高技能人才，至2024年，使我区高级工以上的高技能人才达到8000人，使高技能人才达到技能人才总量的11.5%以上，其中中青年高级技工的比例达到30%以上。

(二)各镇乡街道要切实加强本地技能人才队伍建设工作，要把技能人才队伍建设作为人才工作的重要组成部分，纳入本地人才队伍建设整体规划，加强统筹指导和实施。充分利用各职业学校、成校及各类社会培训机构的现有师资、教学设备，调动企事业单位现有技术力量，动员和依靠社会多方面力量，多层次、多渠道、大规模地组织开展技能人才特别是高技能人才的培训。

(三)劳动保障部门要加强对技能人才培养工作的组织协调和业务指导，切实履行综合管理和服务职能。要创新工作机制，制订切合余杭实际的职业技能鉴定实施办法。对具有丰富实践经验、能独立解决关键性操作技术和生产工艺难题、在技术革新和技术改造方面业绩突出的技术工人，可放宽职业技能鉴定申报条件。对在企业生产岗位上有突出贡献的技术工人，要制订破格晋升办法，推进技能人才特别是高技能人才队伍的年轻化。

严格贯彻执行《招用技术工种从业人员规定》(以下简称《规定》)，对《规定》中要求的所有工种都必须持证上岗，劳动保障部门(监察大队)要加强持证上岗的检查，对无证上岗的，按有关法律法规实施处罚。

(四)有关职能部门和行业主管部门要加强规划和协调，确定本部门、本行业技能人才的培养目标、措施和实施计划，推动技能人才的培养。

安全生产监督、技术监督部门要将特殊工种的管理、培训和技能人才的培养工作有机结合起来，加强与劳动保障部门的配合与协作，共同做好此项工作。为有利于培养技能队伍建设，今后凡特殊工种培训，应与劳动保障部门联合进行，与技能等级为目标的技能培训相结合。具体办法由安全生产监督部门、技术监督部门会同劳动保障部门研究落实。

劳动保障部门对从事技术性服务行业和技术性劳务企业设定相应职业技能支持条件。如家电、汽车、摩托车、电脑维修、美容、美发、足浴等，没有具备相应技能等级的人员不得从事这类服务业。具体条件设置，行业如有规定的从其规定，行业没有规定的由劳动保障和工商部门协商落实。

建设、供电、供水、旅游、交通、电信等行业要加强本行业主要职业(工种)技能人才培养工作的规划和协调，制订培养目标和实施计划，突出高级工以上的高技能人才培养规划。为加强行业企业技能人才培养的协调和规划的实施，行业组织要建立职业教育培训机构，具体负责这项工作，并加强与劳动保障部门的联系与合作。

三、多渠道开展技能培训工作，积极培养高技能人才

(一)整合职业教育资源，增强培养技能人才和后备技术工人的能力。

技校、职高、成校要充分利用各自教育资源，互相协作，优势互补，共同做好职业技能培训工作。鼓励和支持民办职业教育的发展，发挥民办职业教育的作用。大中型企业及规模较大的事业单位要积极创办职工学校，争取和协调本单位职工开展职工技能培训，落实职工教育任务。要努力适应经济结构调整，增强专业适应性。劳动技工学校和各职业高级中学在实施学制教育培养技术工人的同时，可招收初中毕业生或社会失业青年，开办以职业技能教学为内容，以初、中级职业资格为目标的中长期培训，加快培养后备技术工人。

(二)开展多种形式的职业技能竞赛活动，营造技术工人技术比学氛围，促进技能人才成才。劳动保障部门、各级工会组织及行业主管部门，要在企(事)业单位开展“创建学习型组织、争做知识型职工和职工经济技术创新”活动，建立企(事)业单位职工学校，对职工进行思想政治、职业道德、文化、法律、消防知识教育，对职工进行岗位培训、技术等级培训和提高学历、技能的继续教育。要将组织开展职业技能竞赛作为促进人才成长的重要手段，有计划、有步骤地组织推动职业技能竞赛、相同职业(工种)技术交流和职业技术创新活动，形成学技术、比技能、促进岗位成才的良好风气。对在全区性职业技能竞赛或技术比武中应知应会成绩均合格的选手，由区劳动保障部门核发相应职业(工种)的高级职业资格证书。对取得前三名的选手授予“杭州市余杭区技术能手”荣誉称号。

(三)建立骨干企业技工培训评价体系，拓宽职业技能培训途径，改革企业技能人才评价方式。有条件的骨干企业可建立技工培训考评站，由企业技工培训考评站制订本企业技工培训考评计划，通过对本企业技工培训考核和平时业绩、工作表现的评估，再按照国家职业技能标准在生产现场对技工操作能力考核，合格的颁发相应国家职业资格证书。

四、健全激励机制、加大政策扶持力度，提高高技能人才待遇(一)建立高技能人才津贴制度。各用人单位可根据本单位高技能人才现状和分布情况，建立高技能人才聘任津贴制度。津贴标准可参照高级工50元/月、技师100元/月、高级技师180元/月的标准自行确定。

(二)高技能人才与专业技术人才、经营管理人才在培养、使用和待遇上同等对待。高级工、技师、高级技师分别对应助理工程师、工程师、高级工程师享受同等工资福利待遇。获得高级职业资格证书的高级技工学校毕业生，用人单位在使用、工资福利等方面与大专学历人员同等对待。

(三)加大引进高技能人才的力度。对45周岁以下具有技师以上职业资格和获得高级职业资格证书的高级技工学校毕业生，作为高技能人才引进，并予以办理进余杭落户手续。对以上人员已在我区工作，尚未落户但领取余杭区人才居住证的，其子女入学应按照本区居民同等对待。

(四)建立高技能人才表彰奖励制度。对获得市级以上技能竞赛大奖或“技术能手”称号的优秀高技能人才，区政府给予一定的奖励，有关单位和企业也要给予表彰和奖励。

(五)建立职业技能带头人制度。每年对知识、技能水平处于全区领先地位并致力于培养新一代技术工人且卓有成效的优秀技能人才组织评选表彰，并享受职业技能带头人特别津贴。引导企业在关键职业(工种)、关键岗位、关键工序设立“首席技工”，努力提高技术技能劳动者的经济地位和社会地位。

(六)落实人才培养经费，用于扶持高技能人才培养工作。对今后新获得高级以上职业资格证书并在余杭企业生产一线工作的高技能人才给予奖励。具体奖励标准高级工300元/人，技师500元/人，高级技师800元/人。对培训机构培训高级工以上的，按其所培养的并在本区范围内从事与获得证书相一致的职业(工种)人数，给予50元/人的经费补助。所需资金在区人才专项资金中列支。

五、多方筹措资金，加大对技能人才培养的投入

(一)各镇乡加大对技能人才培养的财政资金投入。设立专项资金，用于技能人才培训的专项补贴、特殊贡献高技能人才及优秀技能人才表彰奖励，对技能人才培训基地提供相应的设备投入和经费补助等。

(二)企(事)业单位按《浙江省职工教育条例》35条规定的，按职工工资总额的2%提取职工教育经费。各行业、企业应制订和完善职业教育培训经费使用管理办法，所提取的职工教育经费总额，保证用于职工技能培训的经费比例不少于60%，用于高技能培训的经费不少于30%。并随企业效益的提高逐步增加。劳动保障、财政、工会等部门要对企业开展职工培训情况和教育培训经费提取使用情况进行监督检查。不具备培训条件的企业，要委托相应的职业教育机构或企业代培技能人才。(三)加大对职业技能培训和鉴定管理的投入。区财政每年安排专项资金列入预算，用于全区职业技能培训的宣传和师资管理、教材采备、指导服务、技术支持、鉴定试题库建设和完善、考评员队伍培训等管理工作，以加强全区职业技能培训网络管理和鉴定体系建设。

(四)加快区劳动技工学校建设步伐，加大操作实训设备的投入。各职业高级中学也要及时追加投入更新操作实训设施。各镇乡财政每年安排一定比例教育经费，用于成校职业技能培训设施投入，以满足职业技能培训的实际需要。

六、加强舆论宣传，营造培养技能人才的良好氛围

广播、电视、报刊等新闻媒体要加大宣传力度，宣传党和政府的人才工作政策，宣传自觉成才的先进典型，宣传引才、育才、用才的工作经验、宣传技能人才在经济建设中的重要作用和突出贡献，宣传技能是谋生之本、劳动是财富源泉，营造有利于技能人才成长的良好氛围，在全社会树立尊重、爱护技能人才的社会风尚。

关于加强农村实用人才队伍建设的实施意见

为认真贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会以及中央、省、市人才工作会议精神，统筹城乡经济社会协调发展，加快发展都市农业，进一步提高我区农民的整体素质，建立一支适应新阶段我区农业和农村经济发展的实用人才队伍，积极推进农业和农村经济的全面发展，根据杭州市《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》和区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》精神，结合我区实际，现就加强我区农村实用人才队伍建设提出以下意见。

一、充分认识农村实用人才队伍在促进我区农村经济社会和谐发展中的积极作用

农村实用人才是指农村中依靠科技致富，起到示范带头作用的能工巧匠型人才，以及在种养植、加工、流通、企业经营管理等方面有一技之长的技术人员和经济能人，是活跃在农业生产第一线的具有一定专业技术特长的新型农民。

农村实用人才是推动农村社会科技进步、产业发展，带动农民致富的主要力量，尽管没有较高的学历、没有一定的职称，甚至没有固定的职业，但都具备一定的专业知识或技能，能够进行创造性劳动，为本地农村经济社会发展做出积极贡献，是带动各地农民致富、农业增收的重要力量，因此各地必须把农村实用人才和其他专业技术人才一起，纳入正常人才培养与管理渠道，充分认识农村实用人才的作用，高度重视农村人才队伍的建设。

二、我区农村实用人才队伍建设的总体要求和基本目标 我区农村实用人才队伍建设的总体要求是：全面贯彻党的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，切实优化聚才、育才、用才的环境；初步建立起适应市场需求、符合实用人才成长规律的人才管理体制和运行机制；着力提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实用人才的积极性和创造性，为加快推进我区都市农业发展，率先基本实现农业农村现代化提供人才保证。

根据市委、市政府的统一要求，结合我区实际，我区农村实用人才队伍建设的目标任务为：到2024年，全区各类农村实用人才队伍总量达到1.8万名左右，重点抓好农产品营销、农业技术推广、农产品种养加能手、农村能工巧匠等四支人才队伍建设。

——农产品营销人才。按照农业产业化和都市农业发展要求，通过各种培训，提升农业龙头企业、农产品加工企业中的经营（营销）骨干、农村经纪人、农产品营销大户主的经营管理水平。进一步增强企业的经营决策和管理水平，拓展农产品营销市场，建立农产品营销网络，发展各类农产品营销组织，壮大农村营销管理人才队伍。到2024年，农产品营销人才总量达到4000名左右。

——农业技术推广人才。围绕农业增效、农民增收和推动科技成果转化，进一步深化用人制度改革，建立起管理规范、保障有力的农技推广人才机制。依托农科院（所）、农业技术推广中心、农技站等组织，加大培训力度，不断提高农业技术推广人才队伍的素质，扩大基层农业技术推广人才队伍规模。到2024年，基层农业技术推广型人才总量达到3000名左右。

——农产品种养加能手。围绕我区七大农业支柱产业和各新兴特色农业产业的发展需要，进一步加强对各类种养能手的技术培训，并通过总结推广培养新一代种养能手。到2024年，种养能手总量达到6000名左右。

——能工巧匠。具有一技之长的制作、加工、建筑等技能型人才，是生产和服务中不可缺少的重要力量。要建立职业技能培训体系，提高技能素质，加强管理。到2024年，能工巧匠型人才总量达到5000名左右。

目标分两个阶段实施。第一阶段，2024年为调查摸底阶段，主要是抓紧调查研究，制定切合本地实际情况的实用人才培养规划，落实经费，全面推开。第二阶段，2024年至2024年，为推广实施阶段，主要工作是根据当地经济发展中具有明显实力和优势的专业、产业要加大人才培养和智力支持力度，以形成一支稳定的符合我区都市农业发展需要的农村实用人才队伍。

三、采取有效措施，努力确保农村实用人才队伍建设和发展的需要

1、建立领导小组，加强工作领导。开发农村实用人才是一项系统工程，是一项全新的工作，也是一项顺民心、合民意的亲民之举。各级党委、政府要把这项工作作为统筹城乡、发展都市农业和农村经济的一项基础性工作，列入议事日程，统筹协调，明确职责，分工合作，抓好落实，取得实效。为加强对这一工作的领导，区委、区政府按照市委、市政府的统一方案，决定成立区农村实用人才工作领导小组，与区农民素质教育工程领导小组实行“一套班子两块牌子”（不另行发文），负责全区农村实用人才工作的政策制定、宏观指导、综合协调和督促检查。领导小组下设办公室，负责领导小组日常工作，办公室设在区委农办。各镇乡（街道）是农村实用人才开发工作的直接责任人，要建立相应的工作班子，落实专人负责本地农村实用人才的登记、管理、培训组织、职称申报认定等工作。

2、落实工作责任，明确职责分工。农村实用人才工作涉及面广、工作量大、专业性强，有关部门要各司其职，形成合力。区委农办要负责抓好农村实用人才日常管理培训的牵头工作。组织部门要继续牵头抓好农村党员、基层干部的培训工作，通过培训带动和推进农村实用人才培养工作。人事部门要牵头抓好区以下事业单位中农技人员、经营管理人员的管理和培训等工作，保持农技队伍、经营管理队伍的稳定，提高综合素质。农林专业部门要结合实际，采取科技下乡、集中讲课、发放资料、现场指导以及运用广播、电视和网络等各种有效形式，开展实用人才培训。农业、科技、科协等部门要进一步加强对“绿色证书”、农函大培训、农广校培训和农民技术人员职称评定工作，通过基地、项目带动，把农村专业大户培养成科技示范户，把各农业产业的主要从业者培养成致富带头人。劳动保障等部门要根据市场需求情况，依托各培训教育机构，广泛开展技能培训、农村劳动力转移就业培训。教育部门要依托高、中等农业职业技术院校、农函校、镇乡成人学校，采取灵活多样的办学方式，举办各类农民大专、中专学历班，进一步提高青年农民尤其是农村后备劳动力的科技文化水平。妇联组织要继续抓好 “双学双比”活动，共青团要发挥自身优势，积极参与此项活动。同时，要注意发挥好各农民专业合作社、行业协会等组织的作用，做到“政府搭台，协会唱戏”，逐步形成具有余杭特色的农村实用人才管理服务体系，形成“党委领导、政府统筹、社会参与、市场运作”的良性机制。

3、加大经费投入，增强培训力度。加强农村实用人才培训是支持农业农村发展的一项重要措施，是统筹城乡就业的一个重要抓手。要进一步落实中央“多予、少取、放活”的方针，将农村实用人才培训经费列入各级财政预算。采取“分级负担，适当补助”的原则，区财政安排专项资金用于农民（农村实用人才）素质教育培训工程，镇乡政府（街道办事处）要在农村实用人才培训基地、人员编制、师资配备、经费投入上给予政策扶持。各类企业要按照有关规定足额提取职工教育经费，对本单位实用人才的培训予以支持。要拓宽融资渠道，充分调动社会力量资助实用人才的培养，形成多元化投资模式。实用人才培养要从农村的实际出发，着眼市场需要，贴近农民的需要，在实用上做文章，在培训上下功夫。大力实施农村劳动力素质培训工程，确保各类农民培训任务的保质保量完成。为鼓励各类农民技术人才积极申报农民技术职称，区财政对今后新获得农民技术职称资格的人员给予一定的补助，获高级职称每人补助500元，中级职称每人200元，助理农民技师每人补助100元，所需资金在区人才专项经费中列支。

4、做好选拔认定，发挥人才作用。农村实用人才的认定，按照“个人申报、社会评审、业内认可”的方法，在农村实用人才界定范围内，实行村推荐，镇乡（街道）分级评审，区认定的办法，每一年认定一次。农村实用人才的确认分为：涉农企事业单位中取得专业技术资格证书、国家执业资格证书和中高级技工证书及农民技术员证书的人员，通过相关部门确认可直接列入农村实用人才；未持有证书，但有一技之长且是带动当地农民致富的能人，应积极申报农民技术职称，经评审后确认。农民技术职称的评审，实行分级管理办法，农民技术员由镇乡（街道）确认，报区农民技术职称领导小组备案确认；助理农民技师由区农民技术职称领导小组组织评审；农民技师和高级农民技师由区领导小组负责推荐分别由市、省农民技术职称领导小组评审。对确认的农村实用人才，按照分层管理的原则，统一填写《杭州市农村实用人才登记表》，每年底将《杭州市农村实用人才资源汇总表》上报市人事局和市农村实用人才工作领导小组办公室备案。各地要进一步强化农村实用人才激励机制。一是积极鼓励农业技术人员开展科技开发、科技承包和提供有偿技术服务；二是积极扶持，帮助农村实用人才开展科技推广、生产经营和创业活动；三是对实用人才在政治生活上给予关心，做好各类农村实用人才先进典型的宣传工作，及时把思想素质好、贡献大，符合入党条件的优秀实用人才吸收到党内来，积极培养，大胆使用。

人才引进和培养专项资金管理办法

为切实加强人才引进和培养专项资金（以下简称：人才专项资金）的管理、核算和监督，统筹安排使用资金，提高资金的使用效益，根据区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》（区委[2024]13号）、《关于加强人才培养引进和使用工作的实施意见》、《关于加强技能人才队伍建设的意见》、《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》等四个政策性文件精神，特制定本管理办法。

一、人才专项资金来源

1、区财政专项拨款。

2、企事业单位、社会团体及个人的资助和捐赠。

二、人才专项资金使用范围

人才专项资金重点用于区委人才办、区人事局、区经济发展局、区劳动和社会保障局、区农业局在高层次和紧缺人才的引进、培养和管理，党政人才、企业经营管理人才、高技能人才和农村实用人才的培养，各类优秀人才的奖励和在人才工作、人才队伍建设中取得显著成绩的单位的奖励。具体包括：

1、高层次和紧缺人才的引进经费。主要用于引进人才的创业资助，以及政策规定的有关安家补助经费等。

2、各类优秀人才的培训、培养经费。主要用于党政人才到区外学习的培训经费、专业技术人才的培训和科研经费资助、企业高级经营管理人才培训经费，以及高技能和农村实用人才培养经费等。

3、各类人才的奖励经费。主要用于对全区经济社会发展作出突出贡献的优秀人才，以及在人才工作和人才队伍建设上取得显著成绩单位的奖励经费等。

4、公开选拔和招聘人才的经费。主要用于公开选拔领导干部经费，以及到区外、国（境）外招聘人才的经费等。

5、人才管理和工作经费。主要用于人才办及有关职能部门的人才日常管理和工作经费等。

6、其他需要资助的经费。

三、人才专项资金审批程序

人才专项资金每年年初由资金使用单位提出当年具体实施计划报区人才办。区人才办在综合平衡、统筹安排和初步审核的基础上，提交区委人才工作领导小组研究，报区委、区政府批准执行。计划确定后，原则上不再调整。确实需要调整的，仍需按照人才专项资金审批程序报批。

经批准的人才专项资金支出计划，列入单位预算计划，由资金使用单位申请用款，财政部门在批准额度内及时核拨经费。

四、人才专项资金监督管理

区财政局对人才专项资金实行专户管理，专款专用，专项核算，滚存使用。

各资金使用单位年终向区人才办报告人才专项资金使用情况。区人才办对人才专项资金使用情况进行总结分析、追踪问效，并向区委人才工作领导小组报告。

区财政、审计部门定期对各资金使用单位的人才专项资金使用情况进行监督和检查。

五、本实施意见由区委人才办公室和区财政局负责解释，自发文之日起实施。

**第三篇：市场营销专业人才培养存在的问题及对策**

一、市场营销专业人才培养存在的问题

市场营销学是建立在经济学、行为科学、管理学等学科基础上的综合性、应用型学科,具有较强的实践性和可操作性。它是以市场经济作为先决条件,于20世纪初在美国发展起来。1992年,国家专业目录正式列入市场营销。目前,我院营销专业人才培养与社会、企业要求存在一定差距。其主要问题在于:

1、缺乏先进的教学理念 大多数教师仍采用“灌输型”教育,教学过程以“教师为中心”,没有把自己定位于学生的合作者、鼓励者和引导者,造成学生被动地听教师的讲授,缺少机会去思考分析。

2、教学方法陈旧 多年来,营销教学同其它学科一样,依赖于“一块黑板、一枝粉笔”的传统教学手段及单一的讲授法,教学效果的好坏更多地取决于教师的语言表达能力,缺乏视觉、情景等立体效果,限制了学生的发散思维和潜力的发挥。

3、教学内容相对滞后 首先是知识结构跟不上时代发展的需要,特别是理论与实践严重脱节。其次是教学体系缺乏系统性和整体性,课程之间有所交叉重复,缺乏统一协调。在学习过程,学生感觉每一门课程内容都好似知道,但都不能深入了解与掌握。

4、教学过程中重理论说教、轻专业全面素质和职业基本能力的培养 结果造就的是“考试型人才”,而非复合型与应用型人才。

5、教师缺乏实践经验 一些教师从学校到学校,接触的是书本,虽然作过一些调研工作,但毕竟没有在企业真正从事过营销,对营销理念的认识仅停留在理性上,缺乏感性认识和体验。

二、对策

新形势下市场营销专业人才培养的创新

根据目前社会对市场营销专业人才的要求,我们认为,市场营销专业的学生应当是以“厚基础、宽口径”为原则,以“知识复合、能力培养”为重点,培养熟悉我国法律和相关政策,适应21世纪社会经济发展的需要,德、智、体全面发展,基础扎实、知识面宽,既系统掌握市场营销及管理、经济、法律方面的知识又具备相当的实践操作能力,综合素质健全、富有创新精神的,能在国家相关企、事业单位、政府部门从事市场营销的实际管理工作,或教学、科研方面工作的高级专门人才。为培养学生动手型、实用型人才等综合能力,构建复合型市场营销人才,我们应该从人才培养理念、教学内容、教学方法、教学手段、师资队伍建设等方面进行创新。

1、理念的改变 培养出符合企业需求的营销人才,一要解决教师的育人理念。从人才培养角度,教师必须变“以教师为中心”为“以学生为中心”的教育理念,以“一切为了学生,为了学生一切,为了一切学生”为育人宗旨,围绕“全面育人,全程育人,全员育人”的育人工作理念,对课程体系、课程结构、教学内容、考核手段等内容开展讨论,统一教师的认识。二要注重学生养成教育,适应社会多样化需求。市场营销教育必须致力于培养学生优化的综合素质,包括思想素质、业务素质、文化素质、身体身心素质。市场营销人才能力的培养就是要使现在市场营销教育客观存在的平庸的知识型、被动接受型、自我封闭型、各自独立型的培养模式向着适应未来社会需要的创新能力型、主动思维型、开放型、合作型转变。

2、教学内容 理论是实践的基础。首先,教师在有限的课时内,对市场营销的理论基础、概念、重点、难点,讲深、讲透,同时要以专题形式介绍市场营销理论的最新观点、发展趋势,确保在学生头脑中留下一个清晰的理论框架。其次,充分发挥进行教研室的教研活动作用,认真梳理市场营销专业课程内容之间的逻辑关系,积

极探索避免内容的简单重复。最后,改革教学课程体系。针对学院的专业特点,我们要有意识的引进机械、化工、建筑、电子工程、计算机等部分工科专业知识,拓宽学生专业领域,开阔他们的视野。

3、教学方法 为了更好的提升课堂效果,教师教学过程中可采用企业培训的模式如情境教学法、模拟教学法、角色演示法、小组学习法等,把营销有些内容如市场竞争、渠道冲突、商务谈判、促销活动等等,引入课堂,倡导研讨式课堂,通过这些方法的运用,学生在理解中学会了知识,更重要的一个层面是在课堂的教学活动中培养了合作意识,锻炼了沟通能力,提升了语言表达能力。

4、教学手段 教育部颁布的《关于加强高等学校本科教学工作提高教学质量的若干意见》中第10条明确指出“应用现代教学技术提升教学水平”并明确规定“国家重点建设的高等学校所开设的必修课程使用多媒体授课的课时比例应达到30%以上,其它高等学校应达到15%以上”。根据市场营销专业的特点,针对部分营销专业的理论课程,如《市场营销学》、《国际市场营销》、《市场营销调研》等教学内容,教师能熟练运用影像教材等现代化技术手段展示真实营销场景或利用软件(MarkStrat、SinMarketing)提供模拟市场环境。这种声音、动态图像与案例讨论有机结合起来,一方面加大信息输出量,另一方面充分带动学生的学习积极性,提高学习效率。

5、实践环节 根据我们这几年在人才招聘会上进行调查可知,企业对市场营销专业人才的要求,既要有理论知识,也很看重其实战能力。因此,注重实践性教学是培养人才动手能力的客观要求。根据用人单位要求,可在市场调研、个人网店建设,产品宣传,人员推销,调研报告,营销策划,商情分析的撰写等内容加强动手能力培养。为此,一是进行校、企合作,建设稳定的校外实践性教学基地。我们利用在市内建立的一些长期、稳定的校外实习和训练基地,当课程学习到一定阶段时,学生进行专业见习,地点可以是生产企业、物流企业、超市等于营销关系密切的企事业单位[4];也可以请一些企业出色的市场营销人员为学生做一些介绍与指导。通过较长时间与实际接触,学生加深理论学习与理解,强化对专业的认识,为下一步系统学习找到方向。二是在校内建立培训基地。我们可以依靠专业教师、团总支、学生会,在学院内建立一些市场营销学生实习商店,举办营销讲座、CIS策划大赛等,全力打造第二课堂平台。

**第四篇：城市轨道交通人才培养存在的问题及对策研究**

城市轨道交通人才培养存在的问题及对策研究

摘 要：伴随着我国社会经济的不断发展，也相应的促进了城市轨道交通事业的发展，在城市轨道交通人才的培养方面，也取得了巨大的进步。但是，依然存在着诸多的问题，只有将存在着的问题解决好，才能够进一步促进城市轨道交通人才培养工作的顺利开展。因此，文章主要针对于城市轨道交通人才培养存在的问题及对策进行了分析。

关键词：城市轨道交通人才；问题；对策

前言

在城市轨道交通人才的培养方面主要存在着的人才缺乏，人才素质较低等问题，这些问题的存在，严重的制约了我国城市轨道交通的良好发展。下面进行具体的分析。城市轨道交通人才培养存在的问题

1.1 人才缺乏的问题

随着社会不断的进步，城市轨道的建设也逐渐普及到大多城市，而且为了提高城市轨道的交通效率以及安全性，相应的技术也在不断的更新。但是，随着城市轨道技术的不断更新以及涉及面越来越广，使得城市轨道交通人才极其缺乏，而且，针对城市轨道交通人才培养的学校也极少，造成当今城市轨道交通人才供不应求的现状。

1.2人才培养达不到城市轨道交通实际的人才要求

城市轨道交通人才的培养工作大多数都交由院校来完成，通过对开设城市轨道交通的课程来培养学生轨道交通的知识。但是，大多数院校在培养人才的过程中，采用的教学方式过于传统、教材过于陈旧、教学计划不合理等现象，使得城市轨道交通人才的培养出现问题。有很多从院校走出来的学生即使学校的成绩品学兼优，但是到了企业后，所学的知识也不能派上多大作用，还需要重新进行轨道交通知识的学习，需要很长一段时间才能达到上岗要求[1]。但是，城市轨道交通与其他行业不同，对人才的要求非常严格，而且培养人才的机会也很少，尤其是一线工作人员，必须要求拿来就能用的应用型人才，而当今大部分院校培养出来的城市轨道交通人才依旧存在很大的差距。城市轨道交通人才培养的对策

2.1 校企合作

校企合作的培养模式又叫订单培养模式，是通过校企之间的沟通，企业将所需要的轨道交通人才的需求交至院校，如，人才数量、能力等，而院校可以通过对轨道交通人才的要求，来制定相关的培养目标以及教学计划，对人才的培养有着一个良好的规划性，通过企业提前介入到学生培养的教学计划中，可以更好培养企业的应用型人才，是提高轨道交通人才培养的有力手段。该人才培养模式具体可分为以下几个阶段进行：在院校公开选拔培养人才的订单班，是需要企业派专业人员以及专业的考核人士等多部门组成的选拔小组，到相应的院校进行公开的宣传企业招人人才的基本要求、企业情况、工作待遇等，而学生可以凭借自己的想法资源报名，但是，在报名后要对学生进行基础的综合考核，成绩、表现等能力综合达标的组成订单班级由院校进行培训，一是为企业培养更多的应用型人才，二是有着明确的人才培养目标[2]。

校企签订订单培养的协议，任何合作都有着利益的关系，而双赢才能促进双方更好的合作下去，校企合作培养城市轨道交通人才也是如此，为了对双方利益都有着保障应签人才培养的订单协议，这样才能保证院校放心的按照相关的要求来培养城市轨道交通人才。

校企合作对人才培养阶段进行管理，院校的教师对城市轨道交通岗位的了解肯定是不够全面的，为了培养更全面的城市轨道交通的应用型人才，相关企业应派专业人员参与到院校人才培养阶段的管理工作中，对教学大纲、教学计划等进行全面的渗透，以此来提高院校订单班级的师资力量、教材适用性、实习的可行性等，以保证城市轨道交通人才的培养工作[3]。

校企合作制定学生上岗前的工作，为了增加学生上岗就业的能力以及对城市轨道交通职位的理解，需要企业派专业人员留驻院校对学生进行上岗前的指导，如，岗前培训、岗前实习等，在此过程中将企业高能力人员代替院校教师来对学生的培训和实习等进行培养，通过多方面的岗前培训来提高学生轨道交通专业能力，而且，在上岗前必须经过相关的考核，学生需持证上岗，一是能为企业节省大量的人才培训时间，二是能为学生合理安排实训[4]。

对学生的考核验收环节，验收阶段是非常重要的环节，为了避免滥竽充数的学生，需要建立两道验收关卡，一是院校的验收关卡，二是企业的验收关卡。学校的验收关卡主要是驻留在院校的企业专业技术人员对订单班的考核，如，理论性成绩、学习成绩、操作能力等综合的成绩作为最后的考核成绩，合格后的人员派遣到相关企业实习；企业验收关卡主要是对实习的学生进行最后的考核，同样也是对实习阶段的各个成绩进行考核，对合格人员颁发正式岗位资格证，并被企业录用，对于不合格的学生送回继续学习。

2.2 城市轨道交通企业内部人才的培养

城市轨道交通人才不仅要从外部引入更多的人才，同时还要加强对内部人才的培养，主要从以下两方面进行：

2.2.1 加强城市轨道交通专业技术人才的建设工作

对内部人才的培养要多注重青年和中年人员的培养，主要目的是为企业培养专业技术骨干人才。如，将内部初级职称、中级职称等相关的中青年人员做出重点培养计划，主要以定期培训、岗位培训、技术深造等形式加强城市轨道交通专业技术人才的建设。定期培训，主要对内部人员展开新技术、新知识的学习，老技术、旧知识的复制的定期培训，通过制定统一的培训机制一方面能促进整体的培训，另一方面通过人员之间的探讨可以实现取长补短相互学习的作用；岗位培训，主要对在岗职工的培训，城市轨道交通的岗位及其重要，每个岗位都不能离开人，而为了加强内部员工技术培养的全面性，可以通过岗位培训，而且还有着现场实践的优势；技术深造，主要针对企业内部年轻有能力的人才，为他们创建出国深造的机会，学习先进国家的先进技术，以此来提高自身对城市轨道交通所掌握的技能。通过多种方式为我国城市轨道交通培养更多的技术性人才[5]。

2.2.2 增加城市轨道交通人才培养的资源

对城市轨道交通人才的培养，不能局限在当时，要展开培养面，也就是增加人才培养的资源。加强新技术以及引进国外先进技术的培训机制，也就是轨道交通软件技术资源的引进，通过扩展软件技术资源来提高企业内部人员的认识，不仅要了解当时的轨道交通技术以及知识，还要展望未来。另外，在培训阶段可以引进先进的硬件设施，以理论性培训为基础，增加人才的实践操作的能力，并鼓励人才的创新，为企业培养更多的专业性、创新性人才。结束语

文章主要针对于城市轨道交通人才培养存在的问题及对策进行了具体的分析和研究，通过文章的探讨，我们了解到，在对城市轨道交通人才培养的过程中，应该结合当下的实际情况，采取针对性的培养策略，才能够进一步提高城市轨道交通人才的质量，促进城市轨道交通的良好发展。

参考文献

[1]余清，谢建平，刘艳清.城市轨道交通车站运营管理人员培养模式初探[J].中国建设教育，2024（Z6）.[2]韩增盛，吕维勇.高职城市轨道交通类专业“订单式”人才培养模式的研究与实践[J].教育教学论坛，2024（28）.[3]李健艺，李亚军.职业教育人才培养模式探析-以城市轨道交通运营管理专业为例[J].辽宁教育行政学院学报，2024（10）.[4]徐虎.城市轨道交通运营管理专业课程结构开发途径研究[J].黑龙江科技信息，2024（12）.[5]杨江朋.城市轨道交通工程技术专业人才培养模式探析[J].职业技术教育，2024（35）.

**第五篇：企业技能人才培养存在的主要问题及对策**

企业技能人才培养存在的主要问题及对策

党的十八大报告中明确地提出：“加快人才发展体制机制改革和政策创新，建立国家荣誉制度，形成激发人才创造活力，具有国际竟争力的人才制度优势，开创人人皆可成才，人人尽展其才的生动局面。”这为我们进一步开创企业技能人才工作新局面指明了方向。笔者认为，企业必须重视技能人才的培养工作，为人才发展创造良好条件。

一、企业在技能人才培养中存在的问题

人才问题是关系企业事业发展的关键问题，企业高技能人才在保证产品质量和提高企业效益中发挥着重要的作用。企业要得到长远的发展，不能忽视以下存在的问题。

1.人才的成长环境不理想。企业对高技能人才的认识仍存在偏见，“重管理、轻技能”的观念严重影响了技能人才的成长。同时，受到传统成才观念的影响，企业内有一种很不好的导向，即一名技能工人一旦崭露头角，就会被提到并不一定适合他的管理岗位，这往往使技能人才队伍始终处于较低的发展水平。另外，很多国有企业用人身份界限没有完全打破，“干部”和“工人”之间的身份差别严重影响了技能人才的积极性，许多青年人不愿意从事技能劳动，从事技能劳动的人员队伍也很不稳定，难以形成高凝聚力的技能人才群体。

2.企业缺少培养技能人才的“毛坯”。过去技工学校招生要求生源要达到一定的高考或中考成绩，人员素质相对较高，很多人就有可能被培养成技能人才。现在随着高等院校大量扩招，成绩好、素质高的人员选择去高等院校就读，技工学校为了保生源，在招生时成绩不是主要的，只要愿意就读的统统录取到学校，造成技工学校学员素质相对较差。技工学校是为企业培养高技能人才打基础，但由于生源起点低，学校培养的难度也大。学员虽然能够从学校顺利毕业，但不论从理论和实际讲大都不具备技校毕业生的能力。技能人才的培养，没有一定的专业理论知识和实践经验是不行的，加之这些毕业生到企业工作后，一般很难安下心来学习技能，而高等院校毕业生受传统观念的影响，一心只想往管理或专业技术方面发展，也不能安下心学技能。由于不安心在技能岗位，学习的积极性、主动性较差，经过几年的工作实践及单位的培养，技能提高不理想。企业急需培养技能人才，而又缺少可以培养成技能人才的基础人才，即技能人才的“毛坯”，这一现状严重制约了企业技能人才的尽快培养。

二、企业做好技能人才培养的对策

1.努力营造技能人才成长新环境。企业应根据发展的实际需要，在政策、制度、措施等层面着力，抓紧建立“培训-考核-使用-待遇”一体化的激励机制，为想干事、能干事的高技能人才创造一个成长快、使用好、待遇高的良好环境。不同技术复杂程度的岗位，待遇不同，引导工人树立“上岗靠技能，分配靠贡献”的新观念。在技能人才的使用上，尽可能发挥其所长，使其能够为企业的发展壮大竭尽全力。如：云锡公司在提高技能人才的待遇方面做得非常好，即高级技师可执行副处级岗位工资，技师可执行副科级岗位工资，同时还可按相应专业技术职务等级执行津贴。由于有好的激励机制，技能人才中学习技能的积极性极高，申报参加技师考评的积极性也激发起来，通过参加技师理论考评、实际强化训练，他们的技能水平得以大幅提升，而高超的技能可为企业的发展奠定更加坚实的基础。

2.加强员工技能提升的培训。企业应结合生产工艺的要求，通过在岗培训、脱产培训、岗位练兵等多种方式，对技能岗位员工开展技能提升培训。把岗位练兵、技能比武活动作为提升员工技能水平的重要手段。如：云锡公司每年推行的岗位练兵制是一种很好的培养技能人才的办法，这一制度为技能人才搭建了成才平台，对技能人才培养收益很大。几年来开展的岗位练兵活动，员工技能得以大幅提升，在不同岗位涌现出许多优秀技能工人。特别是公司对获得第一名的选手给予颁发一次性奖励金，同时授予“首席操作工”荣誉称号，并组织到青岛等地参观学习，颁发职业资格证书的做法，更是激发起大批技能岗位上员工学习技能的积极性。

3.建立健全高技能人才考核评价机制。企业要不断加大技能人才职业技能等级鉴定和培训的力度，对确实掌握高超技能，能结合工作实际进行改革创新，提出合理化建议并被单位采纳运用，但本人不具备学历或履历年限条件的，企业应放宽条件给以破格申报，这样才能把真正有能力的人才选拔出来，以充分调动高技能人才的积极性。职业技术学校在考评时也应注重实际，严格把关。可采取校企联合的方式，培养学生的实际动手能力，使其无论理论和实际都能够真正具备高级技工能力，毕业后将所学所得用来服务于企业。

综上所述，要真正解决高技能人才的培养问题，还需要技工学校办学理念的转变，要建立起技工学校是培养技能人才的理念，不能只为生源而招生。企业应把技能人才的培养放到议事日程上，加大技能人才培养力度，通过校企合作、共同努力，乃至社会的关注，多方面、多渠道来解决好技能人才培养的问题，把企业需求及时反映在办学战略中，使之具有十分广阔的应用前景。

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