# 高度重视人才理论研究工作 切实抓好人才研究队伍建设（推荐）

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2024-07-05

*第一篇：高度重视人才理论研究工作 切实抓好人才研究队伍建设（推荐）龙源期刊网 http://.cn高度重视人才理论研究工作 切实抓好人才研究队伍建设作者：李笑研 傅岳平来源：《职业》2024年第01期湖南省人才研究会第四次会员代表大会暨第...*

**第一篇：高度重视人才理论研究工作 切实抓好人才研究队伍建设（推荐）**

龙源期刊网 http://.cn

高度重视人才理论研究工作 切实抓好人才研究队伍建设

作者：李笑研 傅岳平

来源：《职业》2024年第01期

湖南省人才研究会第四次会员代表大会暨第十三次人才理论研讨会日前在长沙召开。来自湖南全省的会员代表和专家学者220人参加会议。彭崇谷被选为新一届会长，罗桂求被推选为新一任名誉会长。会议同期召开的第十三次人才理论研讨会，推选出了一批优秀获奖论文。据湖南省人社厅人才开发与人力资源市场管理处介绍，湖南省人才研究会第三届理事会，是2024年8月经湖南省人才研究会第三次会员代表大会选举产生的。依照《湖南省人才研究会章程》中理事会五年一届的规定，2024年拟启动换届筹备工作，但由于省直机关机构改革全面展开，在机构改革任务十分繁重的情况下，换届工作顺延一届。省人才研究会第三届理事会成立以来，做了大量卓有成效的工作，与时俱进地把湖南省人事人才研究工作推向了一个新的发展水平。

一是顺应人才工作要求，积极开展调研活动。突出研究人事人才工作中的重大问题，取得了一批研究成果。积极探索人才工作中的新领域新问题，为湖南省经济社会发展建言献策。着力研究人事人才工作中的实际问题，注重发挥社团组织的作用。二是发挥专业优势，切实提升服务水平。发挥参谋咨询作用，为政府决策服务。发挥理论指导作用，为人才开发服务。发挥桥梁纽带作用，为广大会员服务。三是着眼事业发展，不断加强自身建设。理顺关系、健全组织，使研究会的管理工作逐步走上了制度化、规范化、经常化。

中共湖南省委组织部副部长、省人力资源和社会保障厅厅长彭崇谷同志就如何做好新一届人才研究会的工作发表讲话。他提出，要深化认识,切实增强人才理论研究的责任感和使命感。他说，人才竞争加剧对人才理论研究提出了新挑战，人才战略实施对人才理论研究提出了新要求，“两型社会”建设对人才理论研究提出了新课题。他指出，要突出重点，着力加强人才理论研究的针对性和实效性。重点要加强四个方面的研究：人才优先发展战略研究、人才队伍建设问题研究、人才体制机制创新研究、人才发展环境优化研究。他强调，要加强领导，不断提高人才理论研究的认知度和影响力。要高度重视人才理论研究工作，切实抓好人才研究队伍建设，努力营造人才理论研究氛围。

罗桂求在会上讲话指出，“政以才治、业以才兴”，人才问题是关系党和国家发展的关键问题。人才资源是湖南最重要的资源优势。人才理论研究，是实施人才强省战略的重要工作。建设人才强省的任务，已经历史地落到了我们这一代人身上。他表示，研究会工作的关键在研究，而研究的根本在人才。人力资源社会保障部门要高度重视人才理论研究工作。

**第二篇：如何抓好人才队伍建设材料**

如何抓好人才队伍建设

采油四厂 李存贵

当今世界科技发展日新月异，人才资源已成为最为重要的战略资源。企业要发展，人才是决定因素。采油四厂多年来坚持以提升三支队伍能力和素质为重点，积极营造有利于人才成长的良好环境，逐步构建科学合理的人才梯队，为文南油田持续有效发展提供了有力的技术支持和人才保障。下面，结合多年来的工作和采油四厂实际，就如何做好人才队伍建设工作谈一下自己的认识和体会，希望各位领导批评指正。

一、人文关怀是引导人才心灵归属的有效方式

人文关怀，其实就是感情留人，不外乎就是要留住人心，使各种人才对工作和单位产生认同感、知遇感和归宿感，形成内在的持久的凝聚力。温馨的学习生活环境、完善的帮扶体系和融洽的人际关系氛围，给人一种心灵归属感，员工才会以企业为家，安心工作。

创造温馨的生活学习环境。人才队伍建设是一个长期性、长效性的系统工程，只有给他们创造温馨的学习生活环境，提供高标准、高品位的生活学习保障，才能使他们安下心来做工作、静下心来搞研究。在四厂发展的进程中，逐步形成了目前“高品位生活元素激发人才创业激情”的生活服务理念。近年来，我们先后投入大量资金对11栋职工宿舍楼进行全面改造，238间职工

—1— 宿舍全部铺设闭路线、网线，安装空调，为职工活动室配置了26台大屏幕液晶电视。为4个职工食堂统一配置餐具、桌椅、彩电、空调等，宿舍管理实现了公寓化、宾馆化，食堂服务实现了自助化、小炒化，公共环境建设实现了绿化、美化和量化，员工时时刻刻感受到家的温馨，工作积极性大大增强。

建立完善的困难帮扶体系。“感情留人”工作看似很难做，其实还是比较容易的，关键看领导是否把员工放在了单位工作的重要位置，是否待人真诚。真诚地为员工排忧解难，员工才会从心里信任和依赖你，就会由衷地拥戴你，有了感情，人们就会与你同甘苦、共患难。我自参加工作就在采油四厂，二十年来，亲眼目睹和经历了历届厂领导对干部职工的真心关爱之情，对困难职工的真诚帮扶之心，致力于把困难帮扶工作作为凝心聚力的民心工程来抓，完善了帮扶体系，不断深化“冬送温暖、夏送清凉、节送关怀、困送帮扶”职工关爱行动，年年为职工群众办好事实事，件件落实到位，干部职工切实体会到家庭的温暖，以人为本理念得到很好的落实。

营建融洽的人际关系氛围。一个人能和同事保持友好关系，身处轻松和谐的气氛中，而不用在一个紧张的环境中整天疲于应付错综复杂的人际关系时，就会增加工作满意感，更愿意留下来。一个单位领导，只有清楚人才队伍现状，了解个体差异和需求，利用各种渠道，及时有效地亲自或组织相关部门开展一对一的思想交流工作，给与关心关爱，付出真挚亲情，才会融洽气氛，促

—2— 进人才成长。多年来，采油四厂坚持“我们采掘的是奇迹”企业精神，将思想交流融入文体活动，打造文体超市，以文化广场和每月一项的主题赛事为载体，引领职工在参与中感受友谊，在友谊中感受激励，在激励中迸发活力，逐步形成了“动起来，你就是最精彩的音符”等22条职工个性理念，加强了交流，增进了感情，融洽了关系。

二、工作环境是保证人才创新创效的良好基础

人才只有在一个良好的工作环境、科学的工作机制中才能充分地发挥他的潜能，为企业创造更多的效益。创造良好工作环境，打造公平公正、人尽其才的工作机制，就要坚持人尽其才、才尽其用的原则，盘活现有人才总量，探索灵活的人才流动办法，优化人才配置，让各类人才都有施展才华的舞台，使人才学有所用，业有所成。在这一方面，需要我们领导干部创新思维，更新观念，建立起一套人尽其才的岗位竞聘机制，才尽其用的项目管理机制，全员创效的献计献策体系，为人才创新创效打下良好基础。

用岗位竞聘机制搭建人才成长绿色通道。有竞争才有压力，有竞争才有动力，有竞争才会有进步。多年以来，中原油田人才流失数量较大，特别是参加工作1-5年的大学生，由于感到工作环境与理想环境有一定的差距，加上单位论资排辈现象，导致他们对工作没有耐心，对未来没有信心，就选择了跳槽。而建立岗位竞聘模式，坚持“公平、平等、竞争、择优”的原则，彻底打破学历、资历界限，努力为人才搭建展示才华的舞台，敢于给低

—3— 职称高岗位，敢于给年轻人压担子，敢于执行能上能下政策，就能形成人才凭能力、凭贡献竞聘上岗、早日成才体现人才价值的良性工作机制。2024以来，采油四厂实行了专业技术人员竞聘模式，每年的淘汰率都保持在10％左右。2024年，竞聘上岗116人，其中高职低聘、同职聘任和低职高聘人数分别是58人、55人和3人，由管理岗位转向技术岗位3人。2024年，竞聘上岗专业技术人员162人，低职高聘8人，高职低聘13人。2024年竞聘上岗193人，其中低职高聘41人，高职低聘38人，有效调动了专业技术人员的积极性。

用项目管理机制拓展人才进步绿色通道。机制的好坏是吸引人才的关键，好的机制，好的管理方法能使人才安心工作，有创新热情。特别是有一定专业知识的技术人员和经营管理人员，尊重他们的知识和水平，给他们提供一个自我成长和发展的空间，就能激发他们的创新意识，为企业发展做贡献。通过几年来实践，我认为，项目化管理是促进人才进步的有效机制。在充分论证的基础上，我厂于2024年率先在油田推行项目组管理模式，重点对跨部门、跨专业的复杂项目，专业性强、技术难度大的项目，条件艰苦的技术操作性项目等三类项目进行了广泛深入的调查，成立井下作业、停产井利用及大修、电力治理及节能降耗、滚动增储、控躺治躺、压裂、工艺措施等7个项目组，2024年又补充成立天然气挖潜、产能建设和6个油藏经营管理项目组。通过加强项目组织领导，严格项目运作管理，为各类人才创造了施展

—4— 才能的平台，创效明显。如滚动项目组三年共部署和实施滚动评价井37口，实施油藏评价井13口，新增探明石油地质储量709万吨，落实石油地质储量286万吨，累计产油6.05万吨，累计产气3002.5万方。2024年捞油项目组成立后，将项目组成员的工资奖金停发，根据捞油量兑现工资奖金，每捞一吨油兑现240元，实施第一年项目组的捞油量由200吨增加到1100吨，2024年可捞油1300吨以上。

用献计献策机制畅通创新创效绿色通道。比尔说过一句话：每一个人都是潜在的人才，只要有合适的环境，他们都能成为现实的人才。献计献策体系作为引导员工为企业管理建言、为企业发展献策的良好平台，较好地体现了“每一项建议都有价值”和“企业发展我成长”的理念，因为无论职工的建议是否被采纳，都说明职工在关心企业发展，在为企业发展出谋划策。企业因采纳职工的建议而提高了管理水平，进而实现完善、发展。同时，企业的发展进步又为职工的成长、成才创造了良好的环境，搭建了施展才华的平台。在这个方面，我厂专门建立了厂长信箱、热线电话等，为职工献计献策搭建了快捷便利的网络平台，鼓励职工每人每月献计献策一条，每一条计策我都亲自签署落实意见，责成厂办每旬督查通报，每月评价和表彰奖励。2024年，全厂献计献策3176条，厂部组织实施368条，奖励30多万元。全员参与、全程督导、全方位落实的献计献策体系，增强了职工队伍的向心力、凝聚力、创造力。

—5—

三、薪酬激励是促进人才潜心工作的关键措施

许多人才离开单位另觅他职、另谋高就，就是为了更多的薪水和福利。对人才来说，薪酬在一定程度上是成功的标志和才能的体现。这种激励方式随着近几年来跳槽现象的日益增多和社会价值观的不断变化，愈来愈能发挥其重要性。油田这几年制订出台了一系列的优惠政策，拉开了各类人才特别是科技人员的奖励档次，实行特岗特薪，易岗易薪，鼓励知识分子创新、拚搏、奉献，为原油上产献计献策，贡献自己的聪明才智。我认为，作为油田企业必须跳出国有企业的老框框，对有突出贡献的专家型人才就是要敢于奖、敢于重奖。采油四厂多年来一直重视人才队伍建设，特别是2024年以来，强化激励措施，用心打造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的企业文化，努力提高三支队伍的物质激励和精神激励，取得了良好的效果。

管理人才绩效考核树立一面旗帜。近几年，采油四厂采取薪酬和岗位有效结合、业绩和待遇相结合的激励方式。首席专家参与厂领导班子分工，享受副职厂领导待遇；科级干部享受本单位员工绩效工资三倍的奖金系数；每季度开展科级干部工作业绩量化评价，一次性考核兑现。考核结果作为下一科级干部的聘任依据，考核倒数后两名分别实行降级、诫勉问责。同时，根据业绩，选树模范单位和模范科室，相应单位及科室的党政正职和科室长享受荣誉疗养和奖励。2024年以来，我厂先后有6名科级干部降级任职，对6名科级干部诫勉，在科级干

—6— 部中形成了争先、创优、干事的氛围，发挥了旗帜作用。

技术人员绩效考核留住一批人才。薪酬分配上向科研单位和专业技术人员倾斜，厂级技术专家参与相关单位班子分工，享受厂副总师待遇；其余专业技术人才根据职责和绩效情况设置兑现奖。建立动态的绩效评估体系，绩效评估凸显业绩贡献。专业技术人员全年考核管理采用日常考核和聘期考核相结合的方式，综合得分按优秀、称职、基本称职、不称职四个等次进行排名和兑现，兑现采用年兑现的形式核发，按照责任和贡献大小，兑现奖金标准从50000元到2024元不等。2024年，我厂科研单位主任师和生产单位技术主办年兑现最高分别达12万元和8.5万元。自2024年以来，通过开展技术人员考核激励，人才流失现象得到有效遏制，在岗专业技术人员由114人增加到193人，人才出现回流现象。

岗位工人绩效考核打造一支队伍。通过月度业绩目标考核、油气经营承包考核，有效激励了岗位工人的工作积极性。同时，切实发挥带头人典型作用。2024年以来，我厂分别开展了三届技术工种带头人评选活动，累计评出 55人次的厂级技术工种带头人。根据各工种带头人在技师工作站工作情况和年底考核情况，分四个档次兑现奖励，一档兑现8000元，二档兑现6000元，三档兑现4000元，四档兑现2024元，在带头人的影响下，目前全厂岗位工人自觉钻研技术，形成了勇于创新、勤于实践、岗位成才的良好风尚。

—7—

四、教育培训是提升人才综合素质的基本手段

技术创新是保持企业核心竞争力的关键因素，技术人才是技术创新的主要力量，能否拥有一支稳定而且不断壮大发展的技术人才队伍，以及人才队伍对先进技术掌握程度的高低，对企业的发展有着重要的影响。如何在新形势下创造性地开展职工培训工作，努力培养和造就一批多类型、多层次的高素质专门人才，已成为我们油田企业的当务之急，这也对增强油气生产单位的油藏经营能力和科学发展能力，有着重大的现实意义和长远意义。增强学习能力，提高人才队伍综合素质，关键是人才培养，着力点是教育培训。多年来的工作经历，使我深切体会到，做好人才教育培训工作，需要真正坚持“三种理念”。

坚持人人都能成才理念，营造人才成长企业文化。判断一名职工是不是企业发展所需要的人才，不能只看学历、职称的高低，更要看品德、实际工作能力和贡献大小，只要热爱本职工作，爱岗敬业，有过硬的技术本领，在本行业、本岗位上有能力、有创新、有贡献，我认为就是人才。所以，在实际工作中，我们积极倡导“人人都能成才”理念，实施全员成才计划。一是愿景构塑确定成长目标。2024年，全厂三级单位、班组、员工全部确立了努力方向和奋斗目标。例如，油藏经营管理一区职工何勇同志确立了“走进班组，人为我师；走出班组，我为人师”的愿景目标，通过不懈努力，圆了他成为中国石化集团公司技术能手的夙愿。二是先进文化理念促进自我成长。先后创办了《变革与创新》、—8— 《今日四厂》等内部刊物，传播现代企业管理和变革创新理念。《学习》、《角度》等旬度期刊，引导职工逐步树立良好的学习习惯和先进的学习理念。建立优秀员工月度选树表彰制度，厂部每月评选表彰15名优秀员工，我和书记为每名优秀员工签署荣誉证书和励志语言，让员工感受到在四厂人人都能成才，人人都有平等的发展机会，有成绩都有奖励的浓厚氛围。

坚持培训即是福利理念，为素质提升工程提供动力。我认为人才是可以持续发展的资源，需要一边开发利用，一边培养保护。一是加大投入夯实培训基础工作。2024年以来，我们根据生产需要，逐年加大培训投入，完善了采油工等技能鉴定点的基础设施，增加了两间培训教室，建立员工培训网，配备管理、技术、操作类的优秀课件，实现员工培训的网络化、规模化和个性化。二是多种教育方式提高培训效果。坚持高技能人才“送出去”培训制度，每年组织技术骨干到胜利、江苏等兄弟油田进行考察学习和业务交流。选派生产骨干到高校、科研院所深造，2024-2024年先后选派26名职工到石油大学石油工程和开发地质系深造；2024年开始，与西安石油大学合作连续开办了3期工商管理和安全工程本科班，123人参加了学习。几年来通过各类石油院校培养了51名硕士研究生、6名博士研究生。同时，坚持“请进来”内部培训制度，定期邀请专家、讲师来我厂授课，并导入内部技术人员自讲、互相交流等多种方式，先后选拔80名优秀兼职教师，承担不同工种和技术等级的内部授课任务。2024年以

—9— 来，共组织参加油田培训2566人次，油田外部培训424人次，厂内培训8855人次，年均全员培训率达到85％。

坚持人才强企理念，加强后备人才培养。一是建立见习生轮岗模式，帮助大学生尽快岗位成才。加强新分大学生的见习管理，结合所学专业、个人特点和兴趣，按照技术岗位的分工不同，科学制订见习期轮岗计划，基层、科研单位技术骨干形成“一对一”的师带徒关系，使每位新分大学生都能对采油厂整体生产经营管理流程有一个基本的了解，对各岗位工作做到心中有数，实习结束都要写一篇实习论文。几年来，我厂通过见习轮岗模式，新分大学生实习期满后都以较高的分数在竞聘中取得理想技术岗位。二是建立立体化学习的平台，助推全员素质提升。创办“网络课堂”、图书漂流、变革创新等网络学习的平台，让员工不论是在办公室还是在家里，只要通过局域网随时都可以进入职工网络大学堂，获取丰富的知识信息。加强计算机培训室、职工图书阅览室、科技图书室等基础设施的完善、建设和管理。扎实开展岗位练兵和技能竞赛活动，调动广大职工学习技术、钻研业务的积极性。三是建立技师工作站，强化技术交流和合作攻关。为充分发挥技师、高技能工人的作用，我厂成立了技师工作站，为非专设机构，下设6个技师工作小组，通过采取名师带徒、拜师学艺、合作攻关、座谈讨论、现场培训、献计献策、创新创效等多种方式，着力解决生产现场中的瓶颈问题，切实提升高技能工人队伍的技能水平和业务素质。

—10—

五、事业发展是增强人才成长信心的有力保障

“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”。企业的发展，事业的进步对人才是极有诱惑的，可以想象，一个没有发展潜力的企业，一个没有目标实现的职业，是很难留住人才的，所谓“发展留人”就在于此。按照我自己的体会，“发展留人”的前提是企业要有发展前景，能提供各类人才以发挥才能的岗位，让他们在你这个企业里一辈子都有不断挑战的工作做，实现员工的个人发展。其突出表现是企业制定有明确的发展战略目标，并使员工切身感受到他们的工作与实现企业的发展目标是息息相关的。其次，企业要给予人才更宽松的发展空间，在为其提供学习机会、进行“充电”的基础上，还要给予其新的挑战，刻意培养其能力，让其承担更重要、范围更广、责任更多或职位更高的工作，借此发展人才和激励人才。一些著名的跨国公司在明确了整体发展思路后，大都制定了职业发展文件，其中详细规定了各个岗位的员工从进入公司开始的所有可以选择的职务、职位、与之对应的能力和经验以及对应的各种激励措施。

国以才立，政以才治，业以才兴。企业的竞争，归根结底是人才的竞争；企业的优势，归根结底是人才的优势。油田要发展，人才是关键。创造有利于人才成长、发挥作用的机制和环境，加快人才队伍建设，全力提升核心竞争能力，将为油田发展提供强有力的技术支撑。

—11—

**第三篇：吉木萨尔县四项举措切实抓好社会工作人才队伍建设**

吉木萨尔县四项举措切实抓好社会工作人才队伍建设

2024-09-26来源： 昌吉党建网

（通讯员潘锦华、张志刚报道）吉木萨尔县积极培育和发展壮大社会工作人才队伍，充分发挥社会工作人才在困难救助、矛盾调处、权益维护、心理疏导等社会服务性工作中的重要作用，有力推动了和谐吉木萨尔建设。

加强组织领导，完善工作机制。将社会工作人才队伍建设纳入全县人才工作范畴，整合组织、人事、民政、教育、司法、卫生以及工青妇等人才工作领导小组有关部门合力，齐抓共管，完善措施，使社会工作人才队伍建设与全县经济社会发展需要相协调、相适应。形成了组织部门牵头抓总、民政部门主要负责，有关部门各司其职的社会工作人才队伍建设新格局。

开发社工岗位，积极吸纳人才。坚持“成熟一批、设置一批”的原则，在社区建设、社会福利、社会救助、残障康复、公益类民间组织和家庭生活服务等领域积极开发、合理设置社会工作岗位，吸纳专业社会工作人才，大力推进社会工作人才队伍的职业化和专业化发展，目前在全地区共有社区工作者115名。

加强教育培训，提高专业水平。针对现有社会工作人员大多不具备社会专业教育背景的现状，大力实施职业素质提升工程。加强岗位培训：有计划、分层次地加强社会工作人员的在职培训，使其掌握基本的专业理论、技术和方法，提高在职人员的理论水平、实践能力和专业化服务水平。

加强舆论宣传，营造良好氛围。社会工作人才队伍建设是人才工作的一个全新领域，吉木萨尔县把舆论宣传放在重要位置，充分利用报纸、电视、广播、网络等新闻媒体，深入宣传社会工作人才队伍建的重大意义，注重发现和宣传优秀社会工作人才的典型事迹，大力营造有利于社会工作人才成长和发挥作用的良好环境，提高对社会工作和社会工作人才的认同度和知晓度。

**第四篇：政论研究-如何加强人才队伍建设**

关于加强人才队伍建设的思考

新形势下，实施人才强国战略，贯彻党管人才原则，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，对于以经济建设为中心、充分发挥党组织核心作用、推进两个文明建设具有重要现实意义。这里所说的“各项事业”，当然包括工程管理队伍建设。随着新机场供油工程建设的深入推进，各级领导越来越认识到人才对于工程管理的重要性，采取各种措施加强人才队伍建设。但是，有些时候在人才培养和使用上还存在一些片面性，迫切需要在实践中用辩证的观点思考、研究、解决这些问题，使十六届四中全会精神在部队得到更好的贯彻落实。

一、坚持学历与能力的统一

学历并不等于能力，能力、素质的提高也不完全取决于学历。抓人才的培养和使用，必须坚持学历与能力的统一，既注重提高学历层次，又注重能力培养；既把学历层次较高的人当人才，也把学历不高但很有能力的人当人才，防止和克服重学历轻能力的倾向。

提高学历层次与搞好本职工作相结合。目前指挥部人员全部拥有全日制本科学历，但本科以上学历人员相对较少。一些单位为了解决干部的学历问题，采取了许多措施，这是值得肯定的。但有些单位的干部通过函授教育、自学考试等办法取得的文凭，多是法律、党史等

文科专业方面的，而工程管理迫切需要的是提高综合素质。提高学历层次一定要从工程建设的需要出发，按照“缺什么补什么、弱什么强什么”的要求，坚持以实际需要为主，把握学习提高的主导方向，加大工程相关知识学习的比重，着力提高员工的素养。

在用人导向上坚持重文凭与重能力相结合。有些单位在用人问题上，存在着重文凭轻能力的倾向，有的甚至是唯学历和文凭，这就可能引导一些人不管符合不符合工程建设需要，符合不符合自己岗位要求，盲目追求文凭，忽视实际工作能力的提高。正确的做法是，既看学历又不唯学历，鼓励有能力的人提高学历层次，有文凭的人把知识转化为工作能力。

把岗位练兵作为提高员工能力素质的主要平台。大部分员工提高学历层次的愿望很迫切，很多人希望能到院校接受正规教育。由于工作需要和院校教育实际，不可能大批量送人员入学深造。领导干部应当引导大家自觉地把岗位练兵作为提高自身能力素质的主要平台。实践证明，开展岗位练兵，立足岗位成才是打造人才、提升人才素质最根本的途径。因为人的才能的提高离不开实践，只有珍惜本职岗位，才能善于在实践中提高素质。

二、处理好培养尖子人才与普通人才的关系

树立“人人是人才”的观念。有些同志在这方面的看法比较片面，认为只有从事技术研究的人才是人才。这种狭隘的人才观念和做法，不符合工程建设的实际。在工程建设这部大机器上，不论是机关还是

基层，缺少哪个岗位都不行。如果只把注意力放在少数尖子人才上，忽视对大多数普通人才的重视和培养，形不成“人才链条”，就会给实际工作带来不利影响。各级领导必须尊重、信任和培养各种人才，调动方方面面的积极性。

努力培养尖子人才。强调“人人是人才”，并不是否定培养尖子人才，而是要积极创造条件，让更多的尖子人才脱颖而出。尖子人才对工程建设的作用是不可替代的。各级领导要切实在培养各行各业的尖子人才上下功夫。一是要端正对尖子人才的看法。“人无完人，金无足赤”，尖子人才往往个性较强，优点比较突出，缺点也很明显。作为领导者一定要能包容个性、尊重特点、善待差异，不要求全责备。二是要为尖子人才成长创造良好条件，为他们施展才华搭建平台、提供服务；允许尖子人才工作中有失误或失败，并帮助他们及时总结经验、吸取教训，切实做到“想干事的给机会、能干事的给岗位、干成事的给地位”。

尊重和爱惜普通人才。现在有的单位只把研究生当人才，对大量的普通人才重视不够、关心不够、培养不够。这种认识有很大的片面性，既不利于人才的成长，也不利于调动大多数人的积极性。对待普通人才，领导干部一定要转变观念，加强培养和使用。当然，还要搞好思想教育，使他们甘于平凡、乐于奉献、热爱本职工作。

三、处理好使用与培养的关系

使用人才，既是人才培养的目的，也是一种最好的培养手段。使

用人才是一门科学，使用好了，就能使人充分发挥其才能；用得不适当、不及时，就会造成人才浪费。这就要求各级领导必须树立正确的用人观和育人观，既要用好人才，又要重视培育人才，积极促进人才培养和使用的良性循环。

要让人才学有所用。当前，有些单位尽管引进了一些人才，但由于使用中不注意专业对口，使有些人才用非所学，发挥不了应有的才能，造成人才资源浪费。领导干部一定要了解人才所学专业知识的特点，对人才对口使用。这是因为，不同专业的人才所掌握的专业知识是不相同的，岗位要求是有区别的。

要强化“使用是最好的培养”观念。再好的人才不用也发挥不了作用。在人才使用上，要破除论资排辈思想，对优秀年轻人才要敢于大胆起用，使其在实践中不断提高自己。有些同志总觉得年轻人才缺乏经验、不成熟。其实，所谓经验、成熟都是相对的，只有在实践中才能获得经验，走向成熟。如果不用，岂不是永远没有经验，永远不会成熟？经验不是天生的，人都是从没有经验到有经验的，这里的关键是要多为他们提供实践和锻炼的机会。

要重视人才的继续培养和深造。现在有的领导干部对人才还存在重使用轻培养的倾向，尤其是对自己用得顺手的人才，老是不放手，即使有学习深造的机会，也不愿意让他们走，结果使原来很有水平的人才由于缺乏“二次学习”变得知识老化。对此，各级领导在使用人才的同时，一定要考虑到人才的继续培养和深造问题，多为他们创造条件，提供继续学习的机会，不断增强他们干好工作的后劲。

一个企业能否健康发展，关键在“人”这个最具活力的困素，关键在负责具体组织、推动、实施企业各项工作的管理业务人员。党的十六届三中全会第一次提出了坚持党管人才原则，党的十七大再次予以强调。这就要求当前企业党建工作的重点应放在“人”的建设上，通过建立健全相关配套机制，努力培养和造就一支素质优良、结构合理、职工认可的新型管理业务人员队伍，“围绕中心，服务大局”，凝聚人、激发人、转化人，为维护企业稳定、营造和谐发展环境起到重要作用。

**第五篇：创意创意人才 队伍建设研究**

内蒙古文化创意产业人才队伍建设现状与对策研究

一、现状

1、文化创意人才队伍结构性短缺，队伍人才链亟待构建。

首先是高端原创人才缺乏，创意核心层的从业人员比例明显偏低，导致原创作品数量不足。其次是创意生产引导人才薄弱，真正有影响力、号召力的人腕级领军人物还不多见。文创产业化经营管理人才不足，导致创意产品的推广、衍生、品牌的建立、价值的挖掘等方面都还很不理想。

2、创意人才专业结构不够合理

跨学科、跨领域、跨行业的复合型人才短缺，地方高校培养文化创意产业人才力度不够。学科建设亟待加强。

3、人才开发途径不完善，人才管理模式不配套，人才流动过于频繁。

4、尚未形成良好的人才培养机制，文化传人挖掘保护传承不够。

二、对策

1、从政策制定、人才培养和交流、人才激励等方面来进行人才开发。

2、充分发挥高校在人才培育中的重要作用

建立起高校对文化创意产业链不断供给的长效机制，人才培养模式也需要创新，并且要充分发挥高校在文化创意产业人才培养中的“孵化器”和“蓄水池’，作用。

3、从机制和保障措施

创意产业人才

队伍建设研究

一、创意人才

以自主知识产权为核心，以“头脑”服务为特征，以专业特殊技能为手段的“专精人才” 个人创造力与集合智慧、知识、技能于一身

文化内涵

艺术与技术融合创新

科技的支出、市场的运作

版权、专利、商标和设计——个人想象创造

创意阶层，包含具有特别创造力为核心，对社会舆论有影响的专业人士；以及高科技、金融、法律等专业人员。其价值观——尊重个性、竞争与实力卞义优先，喜欢开放与多样的城市社会环境等。持有此种价值观的人们，多从事创造性职业，他们的生活方式以及价值取向会左右未来城市和社区的发展方向，对一个地区有独特影响力。

厉无畏立足于创意人才价值发挥的载体，从人才链的角度看，完整的文化创意人才链包括“创意的生产者、创意生产的引导者和创意产品的经营者”三大类。从经济学的角度阐述了创意产业的经济效益及其对就业的作用。同时，他指出创意人才不仅包含创意的生产者和经营者，还提出了“创意的引导者”这一主体。

文化创意人才细分：可分为七类:创意人才(艺术家、设计师、导演等)，技术人才(音乐制作人、录音师、摄影师等)，经营人才(社长、团长、经理人等)，营销人才(营销总监、市场推少、卞管等)，通路经营人才(戏院经营者、拍卖经销商等)，管理人才(经理、总编、总监等)，研究人才(教授、研究员、咨询顾问等)。

二、现状研究

制约我国文化创意产业发展的瓶颈可以说是人才问题。学界对这方面的研究主要关注了我国文化创意产业人才的现状、问题及其原因解析，以及对于我国文化创意产业人才现状的实证研究。

(一)我国文化创意产业人才的总体现状

创意人才结构性短缺。首先表现在两个缺少: 缺少高端原创人才，导致原创作品少;缺少经营管理人才，导致创意产品的推广、衍生产业的发展、品牌的建立、价值的挖掘等方面都还很不理想。其次表现在人才结构的不合理，主要是年龄结构和专业结构的不合理年龄上，40岁以下的中高级人才比重较小;专业结构上，跨学科、跨领域、跨行业的复合型人才短缺。

原因，文化产业人才培养体系中，还存在学科设置不合理、与市场需求脱节等问题，学历教育与非学历教育相结合、素质培训与技能培养相结合、专业培养与短期培训相结合等方面还存在一定欠缺，特别是复合型的人才培养不足。

从人力资源的角度，人才资源是第一资源。人才队伍存在的主要问题:一是文化产业领域尚未形成良好的人才培养机制，二是人力资源丰富与人力资本短缺的矛盾日渐突出，三是人才素质与需求存在差异，人力资源经济性不强。从人力资源的角度，人才的发掘、培养、使用等各方面进行……

影响文化创意人才开发的制约因素:传统文化的负面影响制约创新精神的培养，落后的教育体制制约创意人才的开发，文化创意人才开发途径不完善，人才管理模式不配套，人才流动过于频繁不利于人才…..(二)我国文化创意产业人才现状的实证研究

从地域角度分析了宁波当地的文化创意产业人才现状: 一是文化产业核心层从业人员比例明显偏低，二是地方高校培养文化产业人才力度不够，三是文化传人挖掘保护传承不够。创意人才的培养和成长所需要的文化滋养、文化生态和社会环境等因素，比较有新意。

从创意产业集聚角度看，人才队伍、创意阶层的支撑作用十分薄弱。区域性的突出表现是真正有影响力、号召力的人腕级领军人物还不多见，人才结构也不尽合理，尤其是紧缺既懂专业又懂管理的人员。这样就使得该地区创意人才集聚效应还不够明显，后备储备力量也严重不足。

民族地区文化创意产业发展状况，从人才角度，尽管内蒙古是民族文化市，文化从业人员较多，在各个领域均有一批卓有成效的文化人才，但文化经营性人才相对缺乏，特别是缺乏一批懂经济懂文化又会经营的企业家，这就使得文化资源难以转化为文化产品，文化产品无法进入市场，进而无法生产出具有品牌效应的文化产品。对于人才培养有局限性，造成“人才引不进，拔尖人才留不住，过剩人才流不出”的局面，反映出各类文化创意产业人才的不均衡。

三、关于文化创意产业人才的培养路径研究

路径和对策研究\_核心内容是为了提出切实可行的解决办法。学界在这方面的研究，既有战略方面的也有措施层而的\_还有对于国外的经验介绍飞

(一)战略层面

文化部先后制定了《关于实施“人才兴文”战略，进一步加强文化人才队伍建设的意见》，《文化产业振兴规划》强调，要继续抓好“四个一批”人才培养工程，着力加强领军人物和各类专门人才的培养。同时，还命名了几个高校国家文化产业研究中心，标志着文化产业研究以及人才培养已经成为我国高校学科建设的一个重要领域。这几个重要政策的出台是我国文化产业人才培养过程中的里程碑和标志性事件。

从国家发展战略的高度构筑创意人才高地，打破行业界限，进行资源优化整合，不仅要有系统性的理论支撑，更要发挥城市集聚功能，创造开放的、人性化的软环境。从宏观战略的高度，不仅立足国内，更放眼国际，从理论支撑、人才培养、环境营造等方面论述了创意人才培育的途径。

(二)具体措施层面

向勇、张相林提出，应该从政策制定、人才培养和交流、人才激励等方面来进行人才开发。首先要制定科学的人才政策，促进人才合理流动;其次要创建良好的创意环境，加人创意人才培养力度;再次要加强创意人才的创意管理;最后要提升薪酬设计水平，完善激励机制。他们的观点重在强调环境和激励、薪酬等政策对创意人才的作用。

殷宝良特别强调了高校在人才培育中的重要作用。他认为，要建立起高校对文化创意产业链不断供给的长效机制，人才培养模式也需要创新，并且要充分发挥高校在文化创意产业人才培养中的“孵化器”和“蓄水池’，作用。特别是他提出的“学士前定位培养”、“学士后综合实训”的做法，使得创意人才的定位更加准确.培养也更有针对性。

易小云、易华介绍了“三区联动”的战略举措，主要是打破行政区域隶属界限，通过大学校区、产业园区、公共社区的功能融合与联动发展，更有效地动员各种创新要素，激发全系统创新。“三区联动”举措的创新是加入了公共社区，这一点更有现实意义。

赵延芳从机制和保障措施两方面提出了对于文化创意人才开发的建议。从机制方面，提出了七点: 一是构建不拘一格的人才选拔机制，二是构建市场化的人才配置机制，三是构建与国际接轨的人才管理机制，四是构建产学研一体化的人才培养机制，五是构建符合创意人才积聚特性的人才引进机制，六是构建科学合理的人才评级机制，七是构建满足创意人才内在需求的激励机制。赵廷芳的观点主要是从机制上提出如何培养创意人才，这是人才成长发展的根木保障。

(三)借鉴国(境)外经验

四、总体述评

尽管我国文化创意产业人才研究时间不长，但是作为文化创意产业研究的一个重要领域，也逐渐进入学者研究的视野。研究的深度和广度也在增加，不仅有宏观层面的总体研究，也有分地区、分行业的个案研究。但很少采用人力资源管理的相关理论分析工具，如岗位分析、胜仃力模型、薪酬绩效管理、流程再造等，研究的具体应用性不强。这一方面使得理论的研究远远滞后于文化创意产业实践的发展，难以满足实践的发展对于理论指引的需求，也与我国人力发展文化产业的战略部署不相适应。

文化创意产业人才的研究，将会呈现出新的走向:首先，构建起较为完善的理论体系。文化创意产业不仅有经济属性，还有文化属性。在人才研究方面，如何兼顾、平衡二者关系，既使人的潜力得到发掘，又能够通过人的能动性获得经济价值，将是研究的价值所在其次，将更加重视不同地域同领域的人才研究，使研究成果更具针对性和可操作性

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