# 创新军队人才发展机制[最终定稿]

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-07-28

*第一篇：创新军队人才发展机制按照建设创新型国家的要求建设信息化军队，需要大批高素质新型军事人才，创新军队人才发展机制已经成为当前亟待解决的课题。市场是军队人才配置的重要渠道。按照市场规律实现军队人才最佳配置，就要建立和完善与社会主义市场经...*

**第一篇：创新军队人才发展机制**

按照建设创新型国家的要求建设信息化军队，需要大批高素质新型军事人才，创新军队人才发展机制已经成为当前亟待解决的课题。

市场是军队人才配置的重要渠道。按照市场规律实现军队人才最佳配置，就要建立和完善与社会主义市场经济相适应的人才发展对接机制。聚集一批与建设信息化军队相适应的高素质人才，是军队科技发展的引领和支柱。当前，在吸引、保留高端人才面临挑战的情况下，应优先在一些重点部队、重点专业、重点岗位建设具有独特优势的“人才高地”，尤其要增强在通信、指挥控制、计算机网络、电子对抗、预警探测、航空航天等领域的竞争力。军队人才配置的优化，不仅需要高端人才，也需要大量与岗位需要相适应的普通人才，整体的优化才能实现最大效益。可以随着人才流动的发展趋势，及时调整和完善人才引进的政策制度。从部队担负任务、专业特点、岗位需求出发，根据人才的实际工作能力水平，坚持“梯次融才”，引进不同类型人才，逐步建成一支满足需要、结构合理、能力互补、整体作用发挥突出的人才队伍。创新人才资源运用机制，发掘社会人才资源的潜力，是建设信息化军队、打赢信息化战争的必然要求。应本着不求所有但求所用的原则，积极运用丰富的社会人才资源，采取咨询服务、项目合作、人才培训、技术服务、人员租赁等方式，吸纳人才为部队服务。对一些知名专家，可聘为顾问，进行咨询服务；对重大科研课题，通过市场运作，吸引地方人才合作攻关；利用地方高校教育资源优势，采取联合办学、送学深造等形式，培养军队人才；利用地方科研单位等社会技术力量，帮助解决装备使用保障中的疑难问题；通过签约，聘用地方技术人员到部队进行项目服务。

人才发展的动力机制是激活人才的长效基础条件。要实现人尽其才、才尽其用，就必须创新与之相适应的人才激励机制。应按照公平、竞争、择优的原则选拔人才，制定好选拔规则，建立科学规范、量化细化、操作性强，具有客观性、公正性、权威性的考核评价标准体系；扩大运用考核与考试相结合选拔领导干部的范围，采用现代人才测评技术和手段，用好述职、民主评议等有效方法，保证选人的公平公正性和准确可靠性。要创新以能力为核心的用人机制，形成正确的人才发展导向。坚持以工作实绩为主要依据，把能力素质作为用人的核心要素，明确履行岗位职责的基本要求和发展目标，根据不同岗位的特点和能力素质要求，量能使用，使综合素质好，创新能力强，能够担当重任的人才有位能为。创新暖心留人机制，营造适宜人才发展的成长环境,也是各级领导的重要责任。应坚持以人为本的人才建设发展理念，端正对人才的根本态度，尽可能为人才实现价值提供机会和舞台，为各类人才展现各自所需的良好发展预期，提高其社会地位和声望；营造有利于人才工作、生活和发展的环境，减少他们的后顾之忧。

实现军队人才可持续发展，基础在于创新人才可持续发展机制，其根本点是满足现实需要与着眼长远发展相统一，使人才发展成为一个连续发展的有序动态过程。为此，就要创新军队人才来源机制，奠定人才可持续发展的基础。应继续完善和拓宽现有的人才来源渠道，提前介入人才培养；开辟短期聘用等新渠道，增加军队人才的新来源。根据人才市场的供需变化，调整和完善军队人才来源政策；创建和完善人才继续教育体系与超前教育体系，满足人才持续发展需要。在人才竞争日益激烈的情况下，应建立军队人才安全机制。对军队人才要加强宗旨使命教育和职业道德教育，对人才流动进行跟踪检测，形成合理的人才流动与控制警戒线，确保骨干力量的稳定。从长远看，应根据军队编成和担负任务需要，构建人才发展规划模型，对人才需求总量、能力素质、学历层次、年龄结构、职级变化进行动态量化分析模拟，为制定人才发展总体规划和阶段性指标任务提供决策参考，保持人才的可持续发展。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第二篇：人事人才工作必须服务发展创新机制**

人事人才工作必须服务发展创新机制

江泽民指出：“必须把发展作为党执政兴国的第一要务”。人事人才工作必须紧紧围绕发展搞好服务，而做好服务的根本出路在创新，创新是一个民族进步的灵魂，是没有止境的。当前和今后一个时期，各级人事部门一定要进一步增强使命感和责任感，抓住机遇，实现人事人才工作的“四大突破，一个调控”。

加

强公务员队伍建设，提高行政效能上有新突破。要认真贯彻落实市政府《关于对国家公务员工作态度和效能的投诉处理暂行规定》，各级政府、各部门要高度重视、认真组织、拿出本单位、本部门切实可行的措施，自觉接受全社会的监督。市人事局要尽快拿出这项工作的量化细则，集中人力、物力把这项工作抓细、抓实；要积极探索公务员分类管理办法，推动竞争上岗，进一步完善选人用人机制；要完善公务员考试录用制度，坚持“凡进必考”和公开、平等、竞争、择优的原则，加大对违规录用的查处力度；要深化公务员工资制度和福利保障制度改革，形成有效的激励和保障机制，在吸引、留住优秀人才方面走出新路子；要以能力建设为重点，加大投入，强化培训，着力提高公务员的依法行政能力、运用信息技术与资源的能力和专业化行政管理能力。

在人才市场建设上有新突破。列宁同志曾经指出：革命的关键在于人才，在于挑选人才，“如果不抓住这个关键，那就要犯政治错误，就要使整个经济建设受到挫折”。人才资源是第一资源，人才的有序流动，是经济增长和社会发展的关键因素。要实现人才资源充分的市场化配置，就必须以改革创新的精神，实现新的跨越。要在引进人才的政策上有新举措，加快人才资源市场化配置，必须取消人才引进的门槛限制，简化手续，提高效率，建立健全人才流动的各种优惠政策和制度，树立只求为我所用，不求为我所有的大人才观，建立更加灵活的柔性人才流动机制，鼓励和允许有真才实学的优秀人才采取兼职讲学、技术入股、投资兴办企业的方式加入到我市经济建设的行列之中。要在人才交流方法上有新举措，切实改变传统的交流方式，拓宽人才流动的渠道，采取形式多样的方式方法，用日常型的交流弥补定期交流的不足，人才市场要严格审查招聘单位的用人环境和资格，搞好招聘广告的审查工作，开辟网上人才市场，用现代化的高科技手段提高人才交流的效率，加快人才流动的步伐。要在人才市场的投入上有新举措，各级政府要加大对人才市场的投入，使人才市场拥有宽敞的交流场地，先进的服务设备，把人才市场建成“人才之家”。拓宽市场建设资金来源渠道，可以采取各种所有制形式办市场，既可以由人事部门控股，个人投资兴办市场，亦可以适当引进外资，发展合资的人才市场，逐步提高我市人才市场的建设水平，加快人才资源市场化配置的步伐。

在优化人才结构上有新突破。全面建设小康社会，重点和难点都在农村。我们必须把农业、农村和农民问题作为经济工作的重中之重。人事部门要在“三农”问题上有所作为，就必须大力开发农村人才资源。应根据县域主导产业、农副产品加工龙头企业和农业技术开发的需要，加紧加快农业科技成果转化人才、农业科技推广普及人才、县乡村实用人才的开发和培养。有了人才保障，“三农”问题才有解决的可能。加大为民营企业人事人才服务力度，人事部门要尽快拿出服务民营经济的具体意见，促进民营企业人才配置的市场化进程。认真贯彻市委、市政府《关于引进高技术人才的若干规定》，把高层次和急需专门人才的培养、引进和使用，作为实现人才强市战略的工作重点，坚持培养与引进并重、引才与引智并举，培养一批高层次，有发展潜力的优秀中青年企业经营管理人才、投融资人才和外经贸人才；注重人才资源能力建设，特别是加快培养有创新能力和参与国际竞争能力的人才。

在事业单位改革上有新突破。“事业”改制是政府转制的关键性配套改革，人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》经国务院同意，去年7月就公布执行，但是，这些年，对于事业单位改革喊得多，做得少，始终无法打破“事业大锅饭”的体制。运城市中心医院不等不靠，借鉴外地先进经验，结合单位实际情况，本着“减员、增效、满负荷运转”原则，采取“因事设岗，以岗定编，竞争上岗，优化组合，双向选择，按岗取酬”的方法，实行全员竞争上岗，逐步建立了人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，人才结构合理，有利于优秀人才脱颖而出，充满生机和活力的用人机制，建立了注重实绩、注重贡献的新分配激励机制，实现了社会效益和经济效益同步增长。在运城启动事业单位人事制度改革，要充分认识到“改制”的艰巨性和复杂性，要积极稳妥，按照“看准一个搞一个，成熟一批解决一批”的思路，加快推进改革步伐，处理好改革中出现的新情况和新问题，注重调动事业单位干部职工的积极性，确保事业单位人事改革协调平稳地推进。

严格增人计划卡管理，做好工资总额调控。各县(市、区)要认真贯彻，严格执行省人事厅晋人字〔2024〕20号《关

**第三篇：创新人才工作机制助推三甲转型发展**

创新人才工作机制助推三甲转型发展

中共三甲街道工作委员会

今年以来，三甲街道人才工作在区委、区政府的领导和区委组织部、区人劳局等部门的帮助下，紧紧围绕“人才强区”的战略部署，突出重点，加强领导，积极创新人才工作机制，全面整合人才工作资源，不断加大人才引进、培养和使用的力度，为促进三甲经济社会又好又快发展提供了坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、创新人才管理机制，着力夯实人才工作基础

一是强化领导，形成推动人才工作的强大合力。坚持党管人才的原则，成立了以街道党工委副书记为组长的人才工作领导小组，并配备了一名专职工作人员。同时，在各村、企业均确立了人才工作联络员，从而形成了街道党工委统一领导，组织办牵头负责，有关部门密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。二是加大宣传，形成重视人才工作的浓厚氛围。街道党工委把人才工作作为推进两创工作的重要组成部分来抓，积极组织辖区内农村、企业人才工作者参加各种专题培训和参观学习，营造良好的“重人才、用人才”的工作环境，为吸引更多人才来我街道工作创造了条件；加大对突出社会工作典型人才的宣传力度，并给予物质和精神双重奖励，如街道对获得区一星教师以上荣誉称号的老师分别给予每年600元至6000元的奖励，并在每年教师节

给予表彰奖励等，在全街道营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。三是搭好平台，形成增进人才交流的良好发展环境。积极为辖区企业和人才搭建沟通交流的平台，充分发挥三甲街道商会、喷雾器协会的作用，每年年中、年末均召开交流会，增强不同行业人才、同行业人才之间的交流，达到了融洽感情、互通信息、共同提高的目的；经常邀请区经济职能部门举办创业创新政策培训会，为企业家和企业中层管理人员作政策培训讲解，并就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进了人才与政府之间的交流。

二、创新人才引进机制，加大优秀人才集聚力度

我们通过创新外出引才、就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是市场配置招人才。积极组织企业参加市、区春季、夏季人才交流会、大型毕业生就业招聘会、综合性人才交流会等招聘活动，今年累计组织参加各种人才交流活动4场，达成聘用意向160余人次；充分发挥免费公共职介的作用，今年街道职业介绍窗口共为500多人进行职业指导培训，并为3600余人提供职业介绍服务。二是主动出击引人才。积极组织非公企业外出参与大型人才交流会，今年街道共组织4次28家企业到湖北省洪湖、麻城职校等地为企业招聘人才，共达成人才引进意向120余人。三是外借脑袋揽人才。以项目为载体，鼓励企业单位采取咨询、兼职、短期聘用、项目合作、技术顾问等方式引进人才。今年，街道开展的“校企合作深化年”活动，积极

为百达控股集团、欧森公司等联系合作对象研究落实合作项目，并从合作的高校直接引进企业所需人才，全街道今年新增高层次人才12人；俱进汽摩配件有限公司引进了日本丰田公司研发团队担任技术顾问，为该公司进行新产品研发、技术改造等提供了坚强的技术支撑。

三、创新人才培养机制，加强人才核心能力建设

一是突出抓好党政人才的培养。以建设学习型街道为契机，开设“机关大讲堂”，并深化和拓展“我来讲一课”学习教育活动，先后邀请了市委党校教授、黄岩政法系统领导等作提升执行力及新时期群众工作方法等方面的讲座，在机关中形成了良好的学习风气；全面开展党员大轮训活动，把加强党性教育、政治理论指导与开展科技、经济、法律法规等教育相结合，全街道党员参训率达90%以上，切实提高了广大党员干部服务街道经济社会各项事业的能力和水平；积极探索村级干部选人、育人和用人工作的新机制，实施村级“年轻党员成长计划”，推行“两推一选三培养”模式（群众、组织两推，党员评选，学习、加压、联系三培养），街道党工委每年安排村级优秀年轻党员进行集中培训，鼓励与推荐优秀党员参加大专及以上学历素质教育，提高综合素质，同时各村结合实际，推出书记助理、主任助理、群团组织负责人或治安、调解等管理岗位对村级优秀年轻党员进行实践锻炼，切实提高了年轻党员的实际工作能力，为农村经济发展、社会稳定提供了坚强的人才后盾。

二是着力抓好企业管理人才的培养。高度重视民营企业家人才队伍建设，根据企业的需求，组织企业家到杭州万象集团、福州冠城大通机电有限公司等知名大型企业学习先进的生产经营理念，提高了企业家的经营、管理能力；免费为企业家提供知识更新服务，邀请福州大学经济管理研究所所长周小亮和福州大学管理学院教授卢长宝为企业家进行企业管理理论与务实培训，并邀请台州福步企业管理培训中心专家为辖区内规模上企业家授课；每年均召开企业家半经济形势分析会，邀请专家就企业管理和技改方面问题做专题讲座，加快工业结构优化升级；制定实施“素质提升计划”，运用浙大〃椒江非公有制企业创业创新专用网站，全面推行“新三会一课”，组织开展知识讲座和技能培训，不断提高企业职工的业务技能；结合“安全生产年”等活动，免费为企业开展安全生产等知识培训，目前已培训员工6000多人，有力地提高了企业员工的素质。

三是重视抓好农村实用人才培养。深入开展农民培训教育工作，突出抓好创业知识、岗位技能、实用技术等方面培训，今年共培训农村劳动力1040多人；多次邀请专家来我街道为种养殖户开展培训和实地示范，培养和开发农村实用人才，今年共组织茭白种植等农业技术培训4次，实地示范、解决生产技术性困难达20多次；充分发挥现代远程教育网络在农村学习培训上的作用，进一步完善了各村远程教育设备和制度建设，并采取“菜单式”、“点播式”的教学方式，让群众根据需求进行“点菜”，鼓

励群众充分利用现代远程教育体系学习各项科学实用技术；积极推动大学生村官成长，设立了大学生创业基地，牵头让街道种养大户、企业业主和农办技术人员与大学生村官结成3+1帮扶对子，不定期开展创业座谈，帮助解决创业难题。目前，街道7名大学生村官在三甲村承包了30多亩闲置土地，创办了一家生态养鸡场，产品销路、经济效益良好。

虽然我街道在加强人才队伍建设方面做了一些工作，但与区委区政府的要求相比，仍存在不少的差距。对此，我们将以此次人才工作会议为契机，进一步总结经验，学习先进，并不断创新工作方法，增添工作措施，力争使我街道的人才工作再上一个新台阶，为三甲经济社会发展作出更大的贡献。

**第四篇：创新人才发展体制机制研究调研报告**

创新人才发展体制机制研究调研报告

创新人才发展体制机制研究调研报告

人才发展体制机制改革是党的建设制度改革四大任务之一，全面深化人才发展体制机制改革，已成为一个重要课题。xx县在全面分析当前人才发展现状的基础上，紧紧围绕党政人才引领xx科学发展、专业技术人才引领行业快速发展、技能人才引领技艺创新发展、企业经营管理人才引领经济社会发展、技能人才队伍引领技艺创新发展、社会工作人才引领服务社会发展等方面，做了一些调研和思考。

一、人才发展状况

近年来，xx县把人才作为科学发展的第一资源摆上更加突出位置，确立人才优先发展布局，推进人才发展体制机制改革，培养造就了一大批善于创新创业的优秀人才，为xx经济社会发展做出了巨大贡献。为了更好的把人才资源优势转化为科学发展优势，xx县在全县范围内开展以党政人才引领科学发展、专业技术人才引领行业发展、技能人才引领创新发展、企业经营管理人才引领经济发展、农村实用人才引领创业发展、社会工作人才引领服务发展的“xx英才·创新创业”服务发展活动，这是新时期推动经济社会发展与深化人才工作互动双赢的有效载体，是服务科学发展、服务基层干部、服务人民群众的重要举措，是推动xx经济社会建设的有效途径。其具体做法是：

（一）加强党政人才队伍建设，统筹引领xx科学发展。一是加强领导班子思想政治建设和执政能力建设。深化党政干部选拔任用制度改革,规范干部任用提名制度，积极推进干部教育培训经常化、制度化,建立和完善干部政绩考核体系和评价标准,探索“干部能下”机制；二是结合好班子建设和班子考核，对排名靠后的县直单位和镇（街道）班子现场进行剖析，帮助其整改提高；三是引进高尖端人才来我县挂职服务。引进西安建筑科技大学博士研究生卢渊挂职副县长，其完成了县城总体规划、四大重点区域、小城镇建设、商於古道旅游开发、西部花都项目建设和美丽乡村改造项目方案与设计，搭建市县与高校的交流合作，积极促成商洛市城市建设规划培训班在西安建筑科技大学顺利开班。西安工业大学博士研究生曾凡奎挂职副县长，发挥了智力作用。中国社科院研究生杨斌任王塬村第一书记，引进扶贫资金200万元，筹建村级产业。

（二）加强专业技术人才队伍建设，统筹引领行业快速发展。一是全面实施“专业技术人才知识更新”和“十百千人才”工程，加强技术人才教育培训，改进完善各类专家人才选拔管理制度，推进专业技术职称和职业资格制度改革；二是依托行业人才服务团，深入开展“比、学、赶、帮、超”活动。县人社局在全县拔尖专业技术人才中开展“五个一”主题活动，县农业局在全县农业技术人才中深入开展“两联系两服务促农增收”活动，县卫计局在卫计专业技术人才中开展“下乡义诊”、“技术练兵、岗位比武”和“优秀人才示范岗”活动。县科教局在系统中实施服务基层、服务薄弱学校、学科带头人工程，开展名师评选、赛教支教活动。县文广局组织文化专业人才开展文化下乡和全民文化创作活动，县科协组织优秀科技人才“三下乡”活动。通过活动的开展，xx涌现出了一大批引领行业快速发展的专业技术人才。省“三五人才”、xx中学副校长刘成民作为导师和学科带头人，带出了一个优秀团队，学校教育教学和科研成绩显著，教学质量多次获省、市奖励，学校数学学科成绩连续20余年位居全市前列，教育教学成果获国、省十余项奖励。商镇中学教师周眈宏在教学质量、教研成果、科技发明、教具制作等方面先后获国、省、市140余次奖励，其编写的校本教材获省基础教育成果一等奖，并作为校本选修课程进入课堂，同时他培养出一大批小发明家，被誉为“商洛山中爱迪生”。

（三）加强技能人才队伍建设，统筹引领技艺创新发展。一是发掘、整合现有资源，统筹社会培训资源，加强技能人才培养基地建设，建立健全技能人才培养机制、评价体系。以技师为重点，加快建设一支门类齐全、技艺精湛、乐于奉献的技能人才队伍；二是完善技能人才评选表彰和激励制度。实施职工素质提升计划，加大职工技能培训力度，组织开展各类职业技能竞赛和岗位大练兵活动，规范实施机关事业单位工勤技能岗位技术等级考试考评工作；三是政府引导参与支持技能人才创新创业。在政策扶持下，xx县秦鼎茶业有限公司创始人于国齐，于2024年通过技能创新生产的秦鼎翠芽、秦鼎红茶品牌分别获得农业部中国第三届茶博会金奖，刷新了商洛历届参评同时获得两项金奖的最佳纪录。

（四）加强企业经营管理人才队伍建设，统筹引领经济社会发展。一是积极营造有利于企业经营管理人才健康成长的社会环境，构建适应市场经济和现代企业制度要求的人才成长机制，加大教育培养力度，提高高层次企业经营管理人才队伍素质。健全激励和约束机制，加快推进高层次企业经营管理者职业化、市场化进程；二是开展“科研攻关、发展转型”实践活动，搭建企业人才服务发展平台。鼓励企业组织经营管理人才到知名高校、科研机构和大型企业学习培训，积极培育高级经营管理人才，推动企业成为技术创新主体，不断提升企业经营管理人才队伍整体活力。企业经营管理优秀人才服务团选择部分困难企业，现场把脉，帮其走出困境；三是依靠企业自主优势，引进企业管理和技能人才。在华茂牧业、龙桥集团、伟城置业、恒大工贸、尧柏水泥、宏岩铁矿、皇台矿业、民乐现代等企业实施人才兴企战略，不惜重金招揽优秀人才，累计引进企业经营管理和技能人才800余人。华茂牧业集团招聘中山大学岭南大讲堂特约讲师、企业经营管理人才吴友卫担任陕西十三坊食品有限公司总经理，延伸产业链，开发出独特的酱卤风味食品，形成年产5亿元的生产规模，是目前西北地区最大的肉类熟食产品加工生产基地。

（五）加强农村实用人才队伍建设，统筹引领基层人才创业发展。一是大力实施农村劳动力素质培训工程，深入开展“双培双带”活动，进一步加强对农村实用人才的组织管理，建设一支适应农业发展和新农村建设要求的实用技术型、生产经营型、农村实用型人才队伍；二是开展农村实用人才“五个一”活动，深入实施新型职业农民培育工作，开展农村实用人才资格认证工作。鼓励人才向基层一线流动，扩大农村基层人才援助计划、“双培双带”示范项目实施范围；三是出台实施了《认真做好返乡农民工就业和创业工作的通知》、《做好全县劳动力转移就业工作实施意见》、《春风行动实施方案》、《xx县农民工创业示范县创建工作实施方案》等10项优惠政策方案，支持农村实用人才创新创业。落实企业税收优惠政策，对人才创办企业和招商引资企业实行财政补贴，积极帮助企业争取享受国家有关税收政策，加强政银携手、部门协作，简化办事程序，加快资金发放等优惠政策，鼓励在外成功人士回乡创业，现已有王坤等80人成功创业，辐射带动农民工就业达5000余人。

（六）加强社会工作人才队伍建设，统筹引领服务社会发展。一是通过专业培训，提升现有从事社会服务人员的专业素质和职业能力，逐步扩大社会工作专业人才队伍的规模。建立社会工作专业人才培养、使用、激励、评价等方面的制度机制，加大社会工作专业人才的使用力度，形成各方共同推进社会工作专业人才队伍建设的良好局面；二是从民政系统遴选工作责任心强、热心社会事业的工作人才，以个人或团队形式服务基层社区，开展基层养老服务等爱心活动。在民政部门的积极协调和大力支持下，涌现出了以xx爱心公益社等一批社会公益组织，积极在全县开展助老、敬老、爱老活动，其全年共进行各项公益活动100余场次，累计慰问留守老人、儿童、孤寡老人300余人。通过各项公益活动的开展，改善了社会风气、传递了正能量、促进了社会和谐，让服务他人、快乐自己的公益理念深入人心，成为更多人的生活方式之一，让更多的人参与到公益事业中来。

二、存在的问题和原因

与经济社会的发展需要相比，全县人才发展还存在一些问题，主要表现在以下四个方面：

（一）人才总量不足，结构不优，队伍不壮，高精尖人才严重匮乏。目前，xx县人才总量14435人，其中党政人才1200人、企业经营管理人才4608人，专业技术人才4200人、高技能人才207人、农村实用人才4204人、社会服务人才16人。我们仅仅通过上级选派陕西人事考试中心六级职员董康、西安工业大学博士研究生曾凡奎挂职副县长、中国社科院研究生杨斌任王塬村第一书记，华茂牧业集团招聘中山大学岭南大讲堂特约讲师、企业经营管理人才吴友卫担任陕西十三坊食品有限公司总经理等4名高精尖人才，其余领域高精尖人才还是空缺。

（二）结构性矛盾突出，分布不平衡。事业单位专业技术人才相对充足，且教育培训与晋升比较正常。但企业技能型人才储备不足，且教育培训与晋升相对滞后。

（三）人才管理体制机制不健全。党管人才和政府人才部门业务重叠，受政策、编制、资金、自然条件、经济基础、发展环境等多重因素影响，使我县人才呈现“进不来、留不住”的现象。

（四）工作开展不平衡。由于思想认识和重视程度的差异，各职能部门之间、各单位之间在人才的引进、培育、使用、管理和服务等方面存在着较大的差异，使人才工作开展不够平衡。

三、对策与研究

当前xx正处在全面深化改革的关键期，需要数量充足、质量优良的党政领导干部、企业家、专业技术人员等人才的引领和支撑，对此，要加快推进人才发展体制机制改革和政策创新破除一切不利于人才引进、培养、使用、激励的体制性障碍，形成人尽其才、才尽其用，助推县域经济又好又快发展的良好局面。

（一）完善集聚人才机制，大力推进高层次人才队伍建设。实施人才聚集工程。围绕工业园区建设和重点项目建设，积极吸引高新技术产业、支柱产业、新兴产业以及重点工作等领域的高级专业技术人才和高级管理人才、学科技术带头人和懂技术、会经营、善管理的复合型人才。充分利用xx大力推进旅游业和农村淘宝发展的契机，制定适合我县实际的高层次人才引进政策，采取多种形式，积极创新人才引进方式，全方位吸引人才来丹创业，实现招商引资与聚才引智良性互动。

（二）创新教育培养机制，全面提升人才队伍整体素质。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地，每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训，特别是组织教育、卫生等技术性较强的部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养专业技术人才。每年有重点地资助培训一批优秀企业经营管理者，提高决策、管理、经营水平，鼓励、引导规模企业加强与高等院校、科研机构和同类先进企业协作，开展人才交流培训或创办培训基地。继续发挥培训平台作用，培养和壮大农村实用人才队伍，广泛开展科普活动，全面提高农民科技素质，鼓励乡镇工作人员学习实用技术，达到一人一技或一人多技，吸引学有所成或有一技之长者回乡创业发展。

（三）强化管理使用机制，充分激发各类人才内在潜能。积极为人才干事创业牵线搭桥，帮助协调解决土地、资金、人员等实际困难，根据人才不同特点为人才提供“定制”服务，尽可能改善人才的生活和工作环境，留住人才、用好人才。积极推进人才资源共享，加大党政机关、国有企事业单位间人才交流力度，让人才能进能出、轮岗交流，给人才提供更多岗位进行锻炼。搭建适合人才发展的空间和环境，在做好人才服务的基础上，多给人才下任务、压担子，通过工作任务激发人才内在潜能，使人才所学知识真正在工作实践中得以升华。

（四）健全评价激励机制，最大限度发挥人才工作积极性。在现有的人才管理各项制度的基础上，继续健全人才激励机制，制定出台更加灵活、更加开放、更加有效的人才激励政策，确保人才激励机制有效运行。鼓励企业实行知识产权、技术、管理等要素参与投资、分配制度，提高人才工资待遇。完善以养老保险、医疗保险为重点的社会保障制度，提高人才福利待遇。开辟人才建言献策信箱，拓宽人才参政议政渠道，提高人才政治待遇。力所能及为人才研发产品、科技攻关提供必要场所和设备，在工作地附近设立休息、就餐、健身场所，营造良好的工作环境；帮助人才解决子女就学、配偶安置等实际困难，营造良好的生活环境。

人才培养是一个系统工程，涉及国家的方方面面，要想人才辈出，就要有一套科学的人才培养和使用体制。因此，制度是人才强国的根本保证，也是人才战略的顶层设计。近年来，xx县围绕落实“硬制度”打造人才发展新环境和“先锋引领·xx英才”服务发展主题活动，以落实人才“五项制度”和“大众创业、万众创新”为引领，进一步完善人才评价激励机制和服务保障体系建设，形成工作合力、加大宣传力度、培育创业典型，进一步凝心聚力打造人才发展新环境，完善创业政策、创业培训、创业服务“三位一体”工作机制，倡导人才创业、鼓励自主创业、支持家庭创业，从而激发了人才活力，助推了创业创新发展。

一、人才评价激励机制建设情况

1、建立县委人才工作领导小组例会制度。县委人才工作领导小组例会一般每半年召开1次，根据工作需要可增加会议次数。会议贯彻落实上级最新精神，部署人才工作任务，落实重大事项，研究任务完成情况，总结先进典型，开展及时通报，提出进一步加强人才队伍建设的意见建议等。2024年以来，领导小组共召开各类会议4次，评选表彰各级各类优秀人才190余名，打造了华茂牧业公司人才作用发挥、县医院人才服务、东兴药业公司人才创业、电力局文化建设、竹林关美丽乡村、棣花古镇等6个人才示范点。

2、建立县级领导干部联系优秀人才工作制度。由相关单位推荐、县委人才办审核、县委人才工作领导小组审定后为全县34名县级领导干部分别确定1—2名优秀人才作为联系对象。重点关心优秀人才的思想、学习、工作和生活，及时帮助解决实际困难，引导教育其健康成长、奉献聪明才智。目前，联系的5名优秀人才已提拔为县级领导干部、11名已提拔为科级干部、33名已晋升为高级职称。

3、建立人才工作联络员制度。人才工作各成员单位确定1名党务干部或相关股室负责人为人才工作联络员，明确其具体职责。县委人才办每季度召开1次联络员“碰头”会，每年年底根据工作绩效情况对联络员进行考核评议、分类定级，考核结果纳入个人考核，并对优秀联络员进行表彰奖励。止目前，该县已建成联络员业务沟通交流QQ群2个，命名50余人为各级各类人才工作联络员。

4、建立人才工作督办制度。通过电话通知、现场约谈、发通报文件等形式不定期对贯彻执行中、省、市、县人才工作方针、政策、制度的情况，工作要点和重点工作任务完成情况，领导小组会议的决定和部署的执行情况等进行督办，并将督办情况纳入单位目标责任制考核。至目前，已对18个单位人才工作存在的问题进行了督办，其中10个单位半年和年终目标责任考核扣掉20%的分值、6个单位扣掉30%的分值、2个单位扣掉40%的分值。

5、建立人才工作重大事项报告、重要情况通报制度。人才工作领导小组成员单位每半年向县委人才办书面报告1次本单位本部门人才工作进展情况，其他单位和各镇（办）每年向县委人才办书面报告1次全年人才工作开展情况，特别重要、时效性强的事项，要及时报告。县委人才工作领导小组每半年召开1次重要情况通报会议，通报人才工作的新政策、新部署、新动态等。去年以来，已召开人才工作领导小组会议4次，给县委人才办增加2名事业编制，表彰优秀人才10名。

二、服务保障体系建设情况

1、完善政策支持体系，加快人才创业步伐。一是制定优惠政策。各成员单位落实创业扶持资金，降低创业门槛，优化创业载体，强化创业服务等十大创业优惠政策；二是拓宽融资渠道。加强与融资机构的合作，积极完善小额担保贷款政策，发放小额担保贷款3600余万元，扶持创业项目70多个，实现新增创业180人，创业带动就业1500人；三是加大资金投入。县政府年设立50万元创业工作专项资金，制定了补贴、奖励办法。从就业资金拨付467.65万元补充创业担保贷款贴息资金，落实一次性创业补贴资金24万元、以奖代补资金200万元。

2、健全创业培训体系，提高人才培训质量。依托县就业培训中心、豪丰职业培训学校、县职教中心、海达培训学校、飞达技校等创业和技能培训机构，以提升师资力量、优化课程目标、发挥基地作用，创新培训模式，提高创业培训的针对性和实效性。采取理论与案例相结合、培训与实训相结合的方法，增强实战能力，提高培训实效性。聘请省市专家学者授课，将学员带到创业示范基地和企业参观，通过现身说法、创业典型事迹报告会等形式，点燃了人才的创业激情。目前，已完成创业培训350人次、技能培训2678人次。

3、构建创业服务体系，提升人才服务水平。一是建立创业指导服务平台。依托县创业指导服务中心，充分发挥镇（街道）村（社区）人才服务平台的作用，做好创业信息发布、政策宣传、台账建立等工作；二是积极探索开展信用社区试点工作。选择2个社区，开展创业人才调查摸底、创业培训、创业人才诚信授信、信用社区晋级评定活动；三是建立创业指导专家团和创业项目库。优选技术专家、学者及创业成功人士40余名入选县创业指导专家团，为创业者提供政策咨询、开业指导、项目分析、产品开发、市场营销、法律援助等服务。收集整理创业项目，建立创业项目资源库；四是推进创业孵化基地和创业示范基地建设。建立创业就业示范镇4个、孵化基地3个、创业基地2个，命名创业示范企业4个，创办创业协会1个，培育创业示范户152户、创业典型30人，其中受到国省市表彰8人，推荐3人为商洛电视台《创业商洛》栏目人选。

三、人才评价激励机制和服务保障体系存在的问题

1、人才成长的机制不够健全，创新能力不强。陈旧的人才工作观念还没有彻底消除，人才工作机制、激励机制缺少创新，人才的流动不够畅通，手续复杂。重使用、轻培养，重学历、轻能力。此外，现有人才学非所用、专业不对口的现象在一定程度上存在，不利于专业技术人才作用的充分发挥。

2、人才创业的环境不够宽松。由于经济发展动力不足、不强，给予人才的发展空间比较有限，缺乏待遇留人的物质条件，特别是高层次人才在工资收入、工作条件、生活环境及继续教育等方面，与经济较发达地区差距较大，影响人才在xx的创业热情；一些机关、事业单位、非公企业等经济福利待遇不高，影响了人才队伍的稳定。此外，一些单位和部门对人才重要性虽有认识，但由于条件所限，抓人才工作的紧迫感和主动性不够强，对人才概念的理解比较狭隘，论资排辈、官本位意识较重，存在重学历职称、轻业绩贡献，重资历身份、轻能力实干的现象。因而，对人才的吸引力不强，留住人才的动力不足。

3、人才管理机制不健全。一是由于人才市场发育不健全，人才政策、措施难以适应市场经济体制的要求，充满活力和开放性的人才工作体制尚未建立，制约了人才资源的合理、有效配置。二是对人才客观公正的评价机制，人尽其才的使用机制，畅通有序的流动机制，鼓励创新的激励机制尚未健全和完善。三是对加强本县人才资源的摸底、跟踪、开发、规划、管理工作，以及鼓励、吸引xx籍在外人才回乡工作措施力度不够大。四是有限的薪酬及其他优惠政策同其他地方还有一定差距，引进人才、留住人才和稳定人才的三难问题难以缓解。五是对人才概念的理解比较狭隘，对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献，重资历身份、轻能力实干的现象。对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对技能人才队伍建设重视不够，时常出现“孔雀东南飞”和高技能人才引进慢、难引进的现象。

四、对策与研究

为了进一步发挥市场在人才配置中的基础性作用，结合目前xx正处在全面深化改革的关键期，需要数量充足、质量优良的党政领导干部、企业家、专业技术人员等人才的引领和支撑，对此，要加快完善人才评价激励机制和服务保障体系建设，破除一切不利于人才引进、培养、使用、激励的体制性障碍，形成人尽其才、才尽其用，助推县域经济又好又快发展。

1、健全评价激励机制，最大限度发挥人才工作积极性。在现有人才管理各项制度的基础上，继续健全人才激励机制，制定出台更加灵活、开放、有效的人才激励政策，确保人才激励机制有效运行。鼓励企业实行知识产权、技术、管理等要素参与投资、分配制度，提高人才工资待遇。完善以养老保险、医疗保险为重点的社会保障制度，提高人才福利待遇。开辟人才建言献策信箱，拓宽人才参政议政渠道，提高人才政治待遇。力所能及为人才研发产品、科技攻关提供必要场所和设备，在工作地附近设立休息、就餐、健身场所，营造良好的工作环境；帮助人才解决子女就学、配偶安置等实际困难，营造良好的生活环境。

2、结合产业发展实际，为人才创业保驾护航。围绕工业园区建设和重点项目建设，积极吸引高新技术产业、支柱产业、新兴产业以及重点工作等领域的高级专业技术人才和管理人才、学科技术带头人和懂技术、会经营、善管理的复合型人才。充分利用xx大力推进旅游业和农村淘宝发展的契机，制定适合我县实际的高层次人才引进政策，采取多种形式，积极创新人才引进方式，全方位吸引人才来丹创业，实现招商引资与聚才引智良性互动。

3、创新教育培养机制，有力保障人才队伍整体素质提升。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地。每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训，特别是组织教育、卫生等技术性较强的部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养专业技术人才。每年有重点地资助培训一批优秀企业经营管理者，提高决策、管理、经营水平，鼓励、引导规模企业加强与高等院校、科研机构和同类先进企业协作，开展人才交流培训或创办培训基地。继续发挥培训平台作用，培养和壮大农村实用人才队伍，广泛开展科普活动，全面提高农民科技素质，鼓励镇（办）工作人员学习实用技术，达到一人一技或一人多技，吸引学有所成或有一技之长者回乡创业发展。

**第五篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

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