# 关于人才强市战略的思考与调查报告

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-01

*第一篇：关于人才强市战略的思考与调查报告一、我市人才队伍和人才工作的现状近年来，我市各级党委、政府及其组织人事等部门大力实施科教兴市战略，认真落实知识分子政策，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作政策，改善人才成长环境取得...*

**第一篇：关于人才强市战略的思考与调查报告**

一、我市人才队伍和人才工作的现状近年来，我市各级党委、政府及其组织人事等部门大力实施科教兴市战略，认真落实知识分子政策，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作政策，改善人才成长环境取得了一定成效，为三明经济社会发展提供了较好的智力支持。

（一）我市人才队伍的现状 １、人才总量情况。到２００２年末，全市人才资源总量达１２．５８万人。各类专业技术人员达９．２２万人，其中：高级２８８３人中级１９０３２人。全市共有享受xx特殊津贴专家５７人，省优秀专家５人，省“百千万人才工程”人选１７人，市管拔尖人才７４人。２、人才分布情况。各类专业技术人员中，按行业分：教学人员３３０１５人，占３５．８％；工程技术人员９０２６人，占９．７９％；卫生技术人员５７０２人，占６．１８％；农业１５９２人，占１．７３％；科研人员１６７人，占０．１８％；作为我市“十五”期间四大主导产业的机械、化工、林产、旅游的专业技术人员分别为２１８２人、１８７３人、２８５３人、１９６人，分别占２．３７％、２．０３％、３．０９％、０．２１％；（上述数据不含中央、省属在明单位）。按区域分：位于铁路沿线的三明市区、永安市、沙县拥有人才达６．４５万人，占全市人才总量的５１．２７％，其中三明市区人才３．５６万人，占人才总量２８．３０％。

（二）人才工作存在的主要问题 一是人才队伍总量不足。我市２００１年人才拥有量仅有１２万，每万人拥有人才４４９人，低于全省平均水平，尤其是专业技术人才数量缺额较大，与三明新世纪新阶段加快发展对人才的需求差距很大。二是结构不合理，高层次人才偏少。全市有突出贡献的中青年专家１人，省优秀专家５人，享受xx特殊津贴专家５７人，进入国家“百千万人才工程”（第三层次）人选１７人；市管拔尖人才已评选７批７４人，其中退休或调离三明２８人，目前在职４６人；公派留学回国人员９人（上述数据不含中央、省属在明单位）。特别是市级党群机关工作者和国家公务员队伍年龄老化、文化层次不高、结构不合理的问题比较突出。近几年因机构改革和编制限制，我市党政机关招收大专以上毕业生数量较少，３０岁以下、政治素质强、文化程度高的优秀年轻干部更少。目前市直党群机关工作者和国家公务员为１５２８人（未含公安部门），３０周岁以下人员为１３０人，仅占８．５％。在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低（仅占１３．３％），相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少，难以适应新形势新任务的要求。三是人才培养能力不强。根据２００２年末的统计表明我市市区有普高４所，其中公办中学３所，民办中学１所；中等职业教育１６所，高等专科学校１所。但是，我市的高中教师学历达标率仅为７０％，居全省九市的第７位，且师资力量薄弱、校舍面积较小，不能适应教育发展的要求，特别是办学模式和教育质量无法满足广大群众对优质普高的要求。中等职业教育整体水平较低，办学条件落后，专业设置老化、重复，经费投入不足，师资队伍整体水平不高，实验实习场所不足或设施缺乏，推荐就业难度较大。高等教育发展滞后于经济社会发展要求，人才培养不能满足经济社会发展需要。四是人才成长环境不尽人意。一些单位领导们存在“武大郎开店”等压制人才的现象，陈旧的人才工作观念还没有有效消除，人才工作机制缺少创新，人才成长的人文环境和居住环境不佳，人才工作的服务体系滞后，由此导致相当一部分优秀人才外流。

二、实施人才强市战略的构想、目标和原则

（一）人才强市战略的构想 根据三明经济社会的现状及发展前景我市人才强市战略的构想是坚持以邓小平人才理论和“三个代表”重要思想为指导按照“党管人才”要求，认真贯彻《２００２—２００５年全国人才队伍建设规划纲要》，紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就一支适应三明社会和经济发展需要数量充足、素质优良、结构合理、门类齐全具有创新精神和创新能力的人才队伍把优秀人才集聚到加快三明发展的各项事业中来。

（二）人才强市战略的主要目标 １、人才综合实力强形成与加快三明发展相适应的高素质人才队伍。人才总量较快增长人才占人口和劳动力的比率逐步提高高层次、高学历人才比率逐步提高。三明人才密度进入省内先进行列。２、人才培养能力强形成以提高人才综合素质为核心的社会化终身教育网络体系。把教育放在优先发展的战略地位积极推进素质教育进程努力提高市民素质。抓好义务教育大力发展地方高等教育、职业教育和成人教育加强人才教育培训逐步建立和完善社会化终身教育体系增强人才培养能力特别是急需的专业技术人才、高层次人才和复合型人才的培养能力。３、人才开发能力强形成与经济结构优化升级相对应的人才结构。培养费、引进使用机制较为完善建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制，以市场配置为基础的调节机制合理配置和优化人才的产业、行业、层次、专业和区域结构。４、人才集聚力强形成有利于广纳人才、人尽其才的良好社会环境。全面落实《深化干部人事制度改革纲要》健全科学的人才分类管理制度和激励保障机制进一步改善投资创业环境增强城市人文的魅力使三明成为优秀人才荟萃之地。５、人才服务功能强形成社会化的人才服务体系。形成联接国内外、设施现代化的人才市场体系加强人才信息化建设。加

强宏观指导和调控培养育需两旺、调控有效中介服务较为成熟信息化程度较高的人才市场。

（三）人才强市战略实施中应遵循的几个原则 １、人才发展与经济社会发展相适应的原则。编制人才队伍建设计划要与我市的国民经济和社会发展计划相配套、相适应并为三明全面建设小康社会提供人才智力保证。根据三明经济发展要走跨越式发展的路子人才发展更要走跨越式发展的实际人才的培养和引进要有前瞻性应采取适当超前的策略及时储备一批经济发展需要的人才。２、培养使用与引进并重的原则。从目前的现状看我市应把工作重点放到建立竞争择优的人才选拔机制和引进人才上来，引进人才应创新机制，多采取以项目“引智”、“借脑”的柔性引进办法。但长远地看引进是为了使用引进后也需要教育提高更需要发挥原有大批人才的作用。要采取“引进外来人才盘活现有人才培养未来人才”的策略最广泛地调动人才的积极性。３、整体开发与重点发展并举的原则。大力推进整体性人才资源开发是一项重要的战略任务和长远的目标而根据各个时期经济建设的重点、产业结构调整的需要培养、引进相配套的人才也是当务之急。如“十五”期间我市应围绕工业城市经济建设目标重点抓好钢铁、机械、化工、林业、旅游、城建规划管理、电子信息等方面人才的培养和引进工作。所以必须坚持整体开发与重点发展两手抓做到一方面抓好综合人才开发一方面抓好急需人才的培养和引进。４、增加数量与提高素质并举的原则。人才队伍建设既要不断壮大队伍又要提高人才的整体素质。要加强人才能力建设特别重视运用科学知识创新能力和衷共济的与人合作共事能力组织、协调的管理能力的人才的培养努力提高人才的质量。５、素质优化与结构优化相结合的原则。人才队伍建设中既要重视人才个体素质的提高又要注重人才队伍结构的优化发挥人才队伍的整体效能。在年龄结构上要老、中、青相结合在层次上高、中、初级相匹配在专业结构上要与三明产业、行业结构相适应。根据社会和经济发展的需要统筹安排以保证人才资源的发展与可持续发展战略相适应。

三、实施人才强市战略的主要措施

（一）牢固树立战略意识，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。一是树立新的工作观念。要大力消除计划经济时期人才工作中“见物不见人”、“以级别定人才”等陈旧观念，树立人才是第一资源的观念；市场配置人才资源、检验人才价值的观念；不求所有，但求所在，不求所在但求所用的观念；用感情、事业、适当的待遇聚人的观念学，以此推动人才工作的创新。二是构建新的工作格局。各级党委、政府和组织人事部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。三是形成新的工作环境。各级各部门领导都要重视人才工作，关心人才成长，对优秀人才生活和工作中的困难和问题，要特事特办，形成感情聚人的环境；要推进人才工作机制创新，健全激励保障机制，形成机制聚人的环境；要制定人才创业和投入政策，形成适当待遇聚人的环境；要改善地方投资环境、人文环境、居住环境，要大力实施项目带动战略，以项目工作促进人才工作，形成以事业聚人的环境。

（二）整合中、高等教育资源，提高人才培育能力。１、做大做强做优三明二中，为高等教育提供合格生源。随着社会的进步和人民生活水平的提高，群众对普高尤其是对优质普高的需求有增无减；同时，从学校自身来看，只有发挥整体优势和强大竞争力，才能迎接普高打破地区间招生限制的趋势，以优质高中吸纳更多的优秀生源。因此，有关部门应该重组和整合三明一、二、九中，迁址三明二中，建设以三明二中为龙头，做大做强市区普通高中。三明二中校园面积和校舍面积属市区最小，现有的办学规模已近极限，学校已经没有多少发展的空间，这与三明二中作为市区普高龙头学校和创办国家级示范性高中的要求，以及人民群众的需求都不相适应。同时，原三明师范学校并入三明高专以后，校舍和设施设备、以及中小学用书等资源可以腾出来。因此，三明二中可以迁址到原三明师范，并进一步按国家级示范性普通高中的标准，加强三明二中的领导班子和师资队伍建设，提高学校的管理水平和教育教学水平，使之发挥全市龙头普高的作用，向周边地区辐射。而三明二中迁址新建以后，可以利用二中现有的条件，以“名校”带“民校”的形式，吸纳民间资金，实行公助办学，在原址上创建三明二中初中部分，以解决今后一个时期市区招生规模扩大的需要。２、组建三明职业技术学院，提升职业教育和成人教育办学层次。为了大力发展职业教育，改变当前职业教育条块分割、重复建设、布局不合理、教育资源浪费的状况，三明市政府可以考虑成立三明职业技术学院筹备小组，把三明轻纺工业学校、技工学校、三明电大合并成为三明职业技术学院，充分利用现有的办学规模、专业设施和师资，进行优势互补：解决了三明电大占地不足的问题和我市中等职业学校办学层次低的状况；减少政府的多头投资，确保骨干重点专业的建设；有利于终身学习、终身教育体系的建立；有利于我市培养高层次的建设者和劳动者。三校合并后总部可设在三明电大现校址，骨干教学区设在重新规划整理后的轻纺工业学校、技工学校，同时，市区的三明职业中专学校、三明财经学校、三明卫生学校、三明机电技校、三化技校等都要归并整合，成为三明职业技术学院的专业教学点。市区的成人中专学校改为培训中心。３、深化三明高等教育改革，支持我市新一轮创业人才需求。２００３年２月，国家教育部批准筹办“三明学院”。三明学院拟建成一所地方多科性大学，以培养适应社会发展需要的应用型高级专门人才为主要目标，立足三明，面向全省，为区域经济建设和社会事业发展服务。为此，社

会各界应在以下几个方面采取措施，以完成三明学院的创办工作：一是加大资金投入力度，确保三明学院评估达标和发展后劲；二是加强师资队伍建设，全面启动“高层次人才工程”，通过内培、外引、外聘等有效手段，不断优化教师队伍结构，促进教师队伍整体素质的提高；三是在五年之内拟投入２０００万元用于添置实验设备和实验室建设，以建设一批符合教育部对本科教学要求的基础和专业实验室；四是加强科研工作，加快研究成果产业化，提供科技服务，为三明市经济建设服务；五是加快校园建设步伐，把未来三明学院建设成为环境优美、布局合理、富有地方特色和现代化气息的新型校园。

（三）推进人事制度改革，促进人才的合理使用。一是健全完善公务员制度。完善公务员竞争上岗制度，做好竞争上岗的管理、监督和指导工作，提高竞争上岗考试的科学性和有效性；完善公务员选拔录用制度，在坚持凡进必考原则的基础上，扩大公务员的选拔录用视野，进一步打破身份、地域限制，扩大企事业单位管理人员进入公务员队伍的比例，吸收更多的优秀人才进入公务员队伍，对财税、金融、信息技术等部门特需的高层次专业人才，可以采取更加宽松的政策；规范完善公务员考核制度，建立以工作实绩为核心的考核指标体系，分类分级考核，把考核结果与任用、培训、晋级增资、年终奖金等紧密挂钩。二是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。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。同时，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，强化竞争激励机制。三是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，促进人才合理流动。一是健全人才市场机制。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。二是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。

[1]

**第二篇：关于人才强市战略的思考与调查报告**

一、我市人才队伍和人才工作的现状近年来，我市各级党委、政府及其组织人事等部门大力实施科教兴市战略，认真落实知识分子政策，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作政策，改善人才成长环境取得了一定成效，为三明经济社会发展提供了较好的智力支持。

（一）我市人才队伍的现状 １、人才总量情况。到２００２年末，全市人才资源总量达１２．５８万人。各类专业技术人员达９．２２万人，其中：高级２８８３人中级１９０３２人。全市共有享受国务院特殊津贴专家５７人，省优秀专家５人，省“百千万人才工程”人选１７人，市管拔尖人才７４人。２、人才分布情况。各类专业技术人员中，按行业分：教学人员３３０１５人，占３５．８％；工程技术人员９０２６人，占９．７９％；卫生技术人员５７０２人，占６．１８％；农业１５９２人，占１．７３％；科研人员１６７人，占０．１８％；作为我市“十五”期间四大主导产业的机械、化工、林产、旅游的专业技术人员分别为２１８２人、１８７３人、２８５３人、１９６人，分别占２．３７％、２．０３％、３．０９％、０．２１％；（上述数据不含中央、省属在明单位）。按区域分：位于铁路沿线的三明市区、永安市、沙县拥有人才达６．４５万人，占全市人才总量的５１．２７％，其中三明市区人才３．５６万人，占人才总量２８．３０％。

（二）人才工作存在的主要问题 一是人才队伍总量不足。我市２００１年人才拥有量仅有１２万，每万人拥有人才４４９人，低于全省平均水平，尤其是专业技术人才数量缺额较大，与三明新世纪新阶段加快发展对人才的需求差距很大。二是结构不合理，高层次人才偏少。全市有突出贡献的中青年专家１人，省优秀专家５人，享受国务院特殊津贴专家５７人，进入国家“百千万人才工程”（第三层次）人选１７人；市管拔尖人才已评选７批７４人，其中退休或调离三明２８人，目前在职４６人；公派留学回国人员９人（上述数据不含中央、省属在明单位）。特别是市级党群机关工作者和国家公务员队伍年龄老化、文化层次不高、结构不合理的问题比较突出。近几年因机构改革和编制限制，我市党政机关招收大专以上毕业生数量较少，３０岁以下、政治素质强、文化程度高的优秀年轻干部更少。目前市直党群机关工作者和国家公务员为１５２８人（未含公安部门），３０周岁以下人员为１３０人，仅占８．５％。在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低（仅占１３．３％），相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少，难以适应新形势新任务的要求。三是人才培养能力不强。根据２００２年末的统计表明我市市区有普高４所，其中公办中学３所，民办中学１所；中等职业教育１６所，高等专科学校１所。但是，我市的高中教师学历达标率仅为７０％，居全省九市的第７位，且师资力量薄弱、校舍面积较小，不能适应教育发展的要求，特别是办学模式和教育质量无法满足广大群众对优质普高的要求。中等职业教育整体水平较低，办学条件落后，专业设置老化、重复，经费投入不足，师资队伍整体水平不高，实验实习场所不足或设施缺乏，推荐就业难度较大。高等教育发展滞后于经济社会发展要求，人才培养不能满足经济社会发展需要。四是人才成长环境不尽人意。一些单位领导们存在“武大郎开店”等压制人才的现象，陈旧的人才工作观念还没有有效消除，人才工作机制缺少创新，人才成长的人文环境和居住环境不佳，人才工作的服务体系滞后，由此导致相当一部分优秀人才外流。

二、实施人才强市战略的构想、目标和原则

（一）人才强市战略的构想 根据三明经济社会的现状及发展前景我市人才强市战略的构想是坚持以邓小平人才理论和“三个代表”重要思想为指导按照“党管人才”要求，认真贯彻《２００２—２００５年全国人才队伍建设规划纲要》，紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就一支适应三明社会和经济发展需要数量充足、素质优良、结构合理、门类齐全具有创新精神和创新能力的人才队伍把优秀人才集聚到加快三明发展的各项事业中来。

（二）人才强市战略的主要目标 １、人才综合实力强形成与加快三明发展相适应的高素质人才队伍。人才总量较快增长人才占人口和劳动力的比率逐步提高高层次、高学历人才比率逐步提高。三明人才密度进入省内先进行列。２、人才培养能力强形成以提高人才综合素质为核心的社会化终身教育网络体系。把教育放在优先发展的战略地位积极推进素质教育进程努力提高市民素质。抓好义务教育大力发展地方高等教的领导班子和师资队伍建设，提高学校的管理水平和教育教学水平，使之发挥全市龙头普高的作用，向周边地区辐射。而三明二中迁址新建以后，可以利用二中现有的条件，以“名校”带“民校”的形式，吸纳民间资金，实行公助办学，在原址上创建三明二中初中部分，以解决今后一个时期市区招生规模扩大的需要。２、组建三明职业技术学院，提升职业教育和成人教育办学层次。为了大力发展职业教育，改变当前职业教育条块分割、重复建设、布局不合理、教育资源浪费的状况，三明市政府可以考虑成立三明职业技术学院筹备小组，把三明轻纺工业学校、技工学校、三明电大合并成为三明职业技术学院，充分利用现有的办学规模、专业设施和师资，进行优势互补：解决了三明电大占地不足的问题和我市中等职业学校办学层次低的状况；减少政府的多头投资，确保骨干重点专业的建设；有利于终身学习、终身教育体系的建立；有利于我市培养高层次的建设者和劳动者。三校合并后总部可设在三明电大现校址，骨干教学区设在重新规划整理后的轻纺工业学校、技工学校，同时，市区的三明职业中专学校、三明财经学校、三明卫生学校、三明机电技校、三化技校等都要归并整合，成为三明职业技术学院的专业教学点。市区的成人中专学校改为培训中心。３、深化三明高等教育改革，支持我市新一轮创业人才需求。２００３年２月，国家教育部批准筹办“三明学院”。三明学院拟建成一所地方多科性大学，以培养适应社会发展需要的应用型高级专门人才为主要目标，立足三明，面向全省，为区域经济建设和社会事业发展服务。为此，社会各界应在以下几个方面采取措施，以完成三明学院的创办工作：一是加大资金投入力度，确保三明学院评估达标和发展后劲；二是加强师资队伍建设，全面启动“高层次人才工程”，通过内培、外引、外聘等有效手段，不断优化教师队伍结构，促进教师队伍整体素质的提高；三是在五年之内拟投入２０００万元用于添置实验设备和实验室建设，以建设一批符合教育部对本科教学要求的基础和专业实验室；四是加强科研工作，加快研究成果产业化，提供科技服务，为三明市经济建设服务；五是加快校园建设步伐，把未来三明学院建设成为环境优美、布局合理、富有地方特色和现代化气息的新型校园。

（三）推进人事制度改革，促进人才的合理使用。一是健全完善公务员制度。完善公务员竞争上岗制度，做好竞争上岗的管理、监督和指导工作，提高竞争上岗考试的科学性和有效性；完善公务员选拔录用制度，在坚持凡进必考原则的基础上，扩大公务员的选拔录用视野，进一步打破身份、地域限制，扩大企事业单位管理人员进入公务员队伍的比例，吸收更多的优秀人才进入公务员队伍，对财税、金融、信息技术等部门特需的高层次专业人才，可以采取更加宽松的政策；规范完善公务员考核制度，建立以工作实绩为核心的考核指标体系，分类分级考核，把考核结果与任用、培训、晋级增资、年终奖金等紧密挂钩。二是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。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。同时，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，强化竞争激励机制。三是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，促进人才合理流动。一是健全人才市场机制。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。二是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。

[1]

**第三篇：实施人才强市战略**

实施人才强市战略，培养和造就一大批门类齐全、结构合理、素质优良、具有较强创新能力、适应经济和社会发展需要的各类人才，是我市全面建设小康社会，推进三个文明建设，构建和谐黄冈的重要保证。根据我市国民经济和社会发展“十一·五”规划的要求，结合人才素质工程实施方案，特制定本纲要。

一、全市人才队伍建设现状

改革开放以来，特别是“十五”期间，我市人才工作取得明显成效，人才队伍建设得到全面加强。

1、人才队伍的总量进一步增长。截止2024年底，全市各类人才总量为36万余人，其中党政机关干部24409人，其中地级干部36人，县级干部 944 人，科级干部8812 人。全市专业技术人员115829人。其中事业单位专业技术人员 104478人，企业单位管理人员和专业技术人员11351人。全市企业管理人员8769人，其中国有企业管理人员5073人，非公有制企业管理人员3696人。据不完全统计，全市现有农村实用人才215462人，其中种植人才77120人，养殖人才44507人，加工人才8425人，农村经营管理人才85410人。全市共有各类技能人才178470人（不含外出务工人员），其中初级工19370人，中级工145549人，高级工8440人，技师（经营师）、高级技师（高级经营师）5111人。

2、人才队伍的结构得到进一步调整。从专业技术人才队伍的学历结构看，大专以上学历占专业技术人员总数的55%（不含非公有制企业），比“九五”期末的32%提高了23个百分点；从专业技术人才的年龄结构看，45岁以下专业技术人员占73%，年龄断层的趋势减缓，逐步形成比较合理的年龄梯次结构；从专业技术人才能级结构看，中高级专业技术职务的人数在人才总量中的比例，由“九五”期末的35%提高到现在的55%。

3、人才分布格局有所改善。从产业结构来看，三大产业专业技术人才分布比例为1：2.5：8.3，与“九五”期末的1：3.5：7.6相比，第三产业专业技术人才比例明显提高，这与我市产业结构调整的方向基本一致。此外，人才的行政层次分布、行业分布、所有制分布状况也有所改善，逐步呈现出与经济结构调整相适应的发展格局。

4、用人环境不断改善。为了吸引留住人才，我市先后出台了一系列政策，千方百计改善现有人才的生活条件和工作环境，先后建立了博士后产业基地和博士后工作站，逐步形成了尊重知识、尊重人才的良好社会氛围。

5、人才市场体系开始形成。“十五”期间，我市人才市场建设步伐逐年加快，现已建成省级区域性人才市场1家（鄂东人才市场），市县所属人才市场11家，乡镇人才交流服务站27家，民营人才市场2家，形成了以鄂东人才市场为龙头，市县乡三级人才市场共同发展的人才市场体系。在充分肯定我市人才队伍建设成绩的同时，还要清醒地看到，我市人才工作和人才队伍建设还存在一些不相适应的问题，主要是：人才队伍的总量不足，整体素质不高，还不能适应经济社会发展的需要；人才的产业、行业分布结构不尽合理，第一产业的专业技术人才相对短缺，第二产业高层次人才匮乏，第三产业专业技术人才过于集中在文、教、卫等行业；人才引进困难，流失现象严重；人才资源的利用率不高，作用发挥不够。同时，一些地方和单位人才意识不强，人才管理体制和机制不活，工作方法滞后，宏观管理乏力，人才市场体系还不完善，人才的市场配置效能未能充分体现。各级党委和政府要大力开发人才资源，切实把人才工作和人才队伍建设作为一项重大战略任务抓紧抓好。

二、人才队伍建设与发展的指导思想和基本原则

今后一个时期，我市人才队伍建设的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会精神，坚持党管人才原则，遵循市场经济规律和人才成长规律，重视发挥用人主体的积极性和市场对人才资源配置的基础性作用，通过体制创新、政策创新、观念创新，培养、引进和使用好人才，努力建设一支高素质的人才队伍，逐步实现人才培养大市向人才使用强市的转变，为全面建设小康社会、构建和谐黄冈提供人才保证和智力支持。

2024—2024年，全市人才队伍建设应坚持以下基本原则：

——坚持党管人才的原则。从加强党的执政能力建设和巩固党的执政地位的高度，深刻认识加强人才队伍建设的重要性，充分发挥党的执政优势，不断强化“人才资源是第一资源”的认识，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围，形成人才资源开发的整体合力。

——坚持人才队伍建设与经济和社会发展相协调的原则。人才队伍建设既要讲求前瞻性和战略性，为黄冈经济社会的发展超前培养和储备人才，又要注重现实性和实效性，把人才队伍建设与经济社会发展结合起来，按照黄冈经济和社会发展第十一个五年规划，确立人才队伍总量增长、素质提高、结构优化、布局调整等目标，使人才队伍建设更好地适应经济社会发展的需要。

——坚持以科学的人才观指导人才队伍建设的原则。在经济相对不发达的条件下，建设人才队伍，必须立足实际，超越常规，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要指标，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份。党政人才重在群众认可，企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可，使人才队伍建设更加符合我市实际。——坚持人才队伍建设培养与引进相结合的原则。高度重视现有人才资源的培养开发，注重继续教育和实践锻炼，充分挖掘人才潜能，提升人才队伍素质。同时，更新观念，优化政策，建立人才集聚机制，结合产业开发、招商引资和社会发展，大力引进我市急需的人才和智力。健全竞争淘汰机制，推动人才内部竞争，实现人才队伍规模和素质的同步提高。

——坚持人才队伍建设分类指导和依法管理相结合的原则。人才队伍建设在统筹规划、整体部署、系统开发的基础上，必须区分各类人才的不同特点和区域、行业发展的不同需要，提出相应的发展战略和具体要求，建立符合各类人才发展规律的人才开发机制和人才管理体制。人才资源的开发使用和管理，依据有关法律法规来进行，认真解决人才无序流动的问题。采取行之有效的措施，切实保护人才的合法权益。

——坚持人才队伍建设市场配置与宏观调控相结合的原则。遵循市场经济规律，把握人才流动规律，充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用和杠杆作用。运用法律和行政手段，加快人才资源开发社会化进程，提高人才资源配置的市场化程度，合理调节人才流动，在流动与优化中实现更高层次的平衡，满足经济和社会发展对人才的需求。

三、人才队伍建设的主要任务、发展目标和工作重点

（一）今后五年人才队伍建设的主要任务

适应我市全面建设小康社会的需要，紧扣经济社会发展的大局，以人才能力建设为核心，以调整和优化人才结构、布局为主线，以培养和选拔党政领导人才、企业家、学术技术带头人为重点，着力加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍建设，力争到2024年形成一支规模宏大、素质优良、结构优化、布局合理、门类齐全、配置科学，适应我市经济社会发展需要的人才队伍。建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系，促进人才的有序流动。建立比较完善的人才资源开发管理体制和运行机制，高起点构筑吸引和使用人才的优势平台，把黄冈建设成为人才强市。

（二）今后五年人才队伍建设的主要目标

1、总量目标

到2024年，各类人才的总量达到61.2万人，其中党政人才3万人，企业经营管理人才1.2万人，专业技术人才12万人，农村实用人才25万人，技能人才20万人。

2、结构目标

党政干部队伍：全市党政干部队伍能力水平和结构明显改善。到2024年，市直单位、县市区党政领导班子，形成以45岁左右干部为主体、梯次构成的年龄结构，科级以上干部大专以上文化程度达到100%，并在领导素质、专业布局、年龄结构方面与我市经济和社会发展基本适应。

企业经营管理人才队伍：以培养企业经营管理人才队伍为重点，以高新技术、生物医药、食品加工、机电设备、旅游服务和民营经济等支柱产业、新兴产业为人才汇聚的主要板块，逐步形成以中青年为主体，老中青优势互补，充满生机活力的企业经营管理人才队伍。

专业技术人才队伍：到2024年，全市专业技术人才总量在现有基础上增长20%，达到13万人以上。学历结构进一步优化，大专学历以上人员比重明显提高，达到80%，其中本科以上学历人才比例达到40%左右，研究生以上学历人才的比例有明显增长。产业技术人才进一步增长，一、二、三产业人才平均每年增长10%、20%和15%，其中，高级技能人才平均每年要增长25%以上，农村乡土人才平均每年要增长20%以上。职称结构趋于合理，高、中、初级专业技术人才之比接近国内外公认的1：6：14的合理比例。

3、布局目标

以市委、市政府所在地为中心，各县市区委、政府所在地为支点，农村小城镇为网点，形成星罗棋布的人才布局格局。按照统筹城乡发展的要求，采取政策措施，引导人才由城市向农村流动，由富裕地区向贫困地区流动，由富余单位向紧缺单位流动，切实解决好人才积压、人才浪费的问题。

大力调整三个产业人才分布状况。稳步提高第一产业人才，大力培养和引进农村实用人才、经营管理人才，增加支柱产业、特色产业的人才数量；充实提高第二产业人才，大力引进和培养企业经营管理人才，努力建设一支高素质的企业家队伍。大力培养和引进高新技术产业、支柱产业、新型产业、重点工程紧缺的高学历、高职称、高技能的专业技术人员；调整优化第三产业人才，提高教育、卫生等行业的人才质量，重视引进、培养和留住中高级专业人才和学术技术带头人。保持科研人才队伍的稳定增长，着力培养和引进具有较强科研能力的中青年专业技术人才。大力培养和引进旅游服务、对外贸易、信息咨询、金融保险、社会中介和其他新兴的第三产业人才。

4、素质目标

通过多种形式的教育培养和实践锻炼，全面提升三支人才队伍的综合素质。在思想政治方面，自觉实践“三个代表”重要思想，认真贯彻党的路线方针政策，始终与党中央保持高度一致，具有较高思想理论水平，善于从政治和全局上观察形势、思考处理问题。在道德品质方面，具有科学的世界观、人生观和价值观，坚持实现个人价值和实现社会价值相统一，遵守社会主义道德规范，遵纪守法，诚实守信，廉洁奉公。在知识结构方面，具有较高文化知识，精通业务，掌握一定技能，具有做好本职工作所需要的知识储备。在能力水平方面，党政干部队伍要有较强决策能力、应变能力、改革创新能力、驾驭全局能力、组织指挥能力；企业经营管理人才队伍要有较强创业能力、驾驭市场经济能力、营销能力、资本营运能力、经营管理能力；专业技术人才队伍要有较强科技攻关能力、发明创造能力、成果转化能力、技术应用能力。

（三）今后五年人才队伍建设的重点工作

1、加快人才管理体制创新。按照“用好现有的、培养不走的、引进急需的、重奖有功的”要求，抓紧制定和完善各种人才政策，积极推进事业单位人事制度改革，打破一切不利于人才成长、使用的体制性壁垒，用3至5年时间，营造一个有利于人才脱颖而出和人尽其才的政策法制环境。积极参与“武汉城市圈”人才一体化建设，本着“合作发展、优势互补、互惠互利、多边共赢”的原则，积极推动圈内人才的合作交流，促进我市人才资源的整合优化。

2、加快企业家队伍建设。制定企业经营管理人才培养规划，选择一批年富力强，学历、职称较高，具有培养潜力的企业经营管理人员，进行系统、规范的培训，选送部分人员到国内外大公司学习、锻炼，培养他们的创业精神、创业能力，提高经营管理水平和按国际规则办事的能力。研究和探索企业家成长规律，创造有利于企业家成长的环境。

3、加快高层次人才的培养和引进。要通过培养、发现和引进，使高层次学术技术带头人队伍建设取得突破性进展。培养、引进我市经济和社会发展所需的高新技术人才，推动科技成果转化，提升项目建设的科技含量，提高各类企业的技术创新能力和市场竞争力。

4、加快培养高技能人才和农村实用人才。根据产业发展的需要，通过职业培训、生产实践、外派锻炼等多种途径，抓紧培养我市经济发展急需的高技能人才，力争用3至5年的时间，使高技能人才队伍建设与经济发展相适应。大力实施县乡村农村实用人才工程和农民教育培训工程，培养一批农村乡土拔尖人才、农业科技示范带头人，不断适应县域经济“一主三化”、农村经济结构调整和社会发展的需要。

四、加强人才队伍建设的主要措施

（一）进一步加大人才引进的力度

1、全市人才引进的重点对象。人才引进重点是熟悉经济工作的党政领导人才、各类高层次和急需的专业技术人才、有创业能力和资金实力的企业经营管理人才。具体包括：善抓招商引资、经营城市、发展工业和现代农业的党政领导干部；高新技术产业、支柱产业、新兴产业、重点工程等领域紧缺的、具有副高以上职称或硕士以上学位的高级专业技术人员和高级经营管理人员；企事业单位急需的具有较强科研开发能力、中级以上职称或本科以上学历的中青年专业技术人才；有一技之长或科研成果、能够创造较好经济效益的特殊人才；拥有雄厚资金实力和丰富经营管理经验的创业型人才。

2、努力开辟引进人才的“绿色通道”。一是积极鼓励市外各类优秀人才以各种方式参与我市的建设事业。如调动、兼职、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业等，由人才自主选择。二是建立“党委政府引导、市场调节、智力流动、来去自由”的人才柔性流动机制，吸引周围大城市的医疗、高校、科研院所、企业集团的高级专家来我市兼职。全力抓好招商引资引智工作，采取国有企业租赁、托管、整体出售、合资合作等方式，引进一批国内外知名企业的经营管理人才。三是建立人才储备制度。每年从自然减员中拿出一定数量的编制，用于补充理工和经济管理专业的大学应届毕业生。

3、创造优厚待遇引进人才。引进的人才可实行协议工资，上不封顶，不受档案工资限制。凡携带资金、项目或科研成果在我市创办企业的，享受招商引资的所有优惠政策。对高层次人才和急需人才，人事部门可接转人事档案、直接聘任和优先晋升专业技术职务，业绩特别突出的可破格晋升；劳动和保障部门予以续保养老金，或由用人单位参照同类人员补缴养老金；有关部门要帮助优秀人才及时解决亲属调动、所需住房、职称评定、子女入学和就业等实际问题，解决他们的后顾之忧。

（二）进一步加大人才选拔的力度

1、建立和健全科学的人才评价机制。完善党政领导干部考核制度，建立健全党政干部实绩评价体系，形成以工作实绩为主要内容的党政干部考核评价标准；对国有企业领导人员的业绩进行严格的审计和任期审计，审计结果作为确定企业领导人员薪酬和奖惩的依据；进一步深化职称制度改革，积极探索社会化、市场化、科学化的评价机制和路子，完善以能力和业绩为核心的人才评价体系，实现人才评价从重学历、资历向重能力、业绩、贡献转变；对做出突出贡献的专业人才和高新技术、重点工程、重点学科急需的专门人才以及从国内外引进的特殊人才，实行特殊评审，充分发挥人才评价的激励、导向、选拔、培养作用。

2、建立民主、竞争、择优的人才选拔机制。进一步深化干部选拔任用制度改革，大力实行民主推荐和民主评议、全委会票决、任前公示、公开选拔、竞争上岗、差额考察、差额选举、任期制、任职试用期等制度。市、县、区和市直部门领导班子中出现空缺，从结构上需补充35岁左右年轻干部的，原则上都要通过公开选拔、竞争上岗的方式产生；严把干部队伍进口关，严格实行公务员“凡进必考”制度。积极探索使相形见绌者“下”的机制，疏通干部队伍出口，试行领导干部免职、辞职、降职制度。打破专业技术职务终身制，实现专业技术职务任职资格与工资等待遇相分离、专业技术职务聘任与岗位管理相结合。全面推行国有企业领导人员公开招聘制度。实行国有企业经营管理人才的市场化配置，打破行业、地域、身份和所有制界限，扩大国有企业经营管理人才的招聘范围，完善招聘办法，注重从国内外知名企业包括民营企业中招聘优秀企业经营管理人才。

3、认真做好拔尖人才的选拔管理工作。严格按照规定的条件、标准、程序，做好国家有突出贡献的中青年专家和享受国务院政府特殊津贴人员、湖北省有突出贡献的中青年专家和享受省政府专项津贴人员、国家“新世纪百千万人才工程”、湖北省新世纪高层次人才、市管拔尖人才的评选、管理和服务工作。各部门、行业、单位要结合实际和发展需要，选拔一批优秀人才和后备人才，实行重点资助、定向培养、重点使用、动态管理，使其健康成长和充分发挥作用。

（三）进一步加大人才培养的力度

1、以县级领导班子和领导干部为重点，加强干部队伍的思想政治建设。认真贯彻落实《中国共产党地方委员会工作条例》，结合实际制定实施细则，完善民主集中制的各项制度，健全集体领导与个人分工负责相结合的制度，提高领导决策的科学性和效率，增强各级领导班子的整体合力。进一步健全领导班子中心学习组制度，不断提高各级领导班子民主生活会的质量，经常性地开展批评与自我批评。严明政治纪律、财经纪律和群众纪律，强化对各级领导干部特别是一把手的监督。以“立党为公、执政为民”为主题，进一步改进和加强各级领导班子和领导干部的思想作风、工作作风、生活作风和学风建设。

2、加强各类人才的教育培训。根据人才成长规律，构建终身教育体系，建立政府、单位、个人共同进行人才培养和人才开发的投入机制，形成“党委政府主导、单位自主、个人自觉”的人才培养格局。以加强能力建设为主题，大力加强公务员培训，提升其开拓创新能力、科学决策能力、依法行政能力，造就一批具有世界眼光、高素质、复合型的行政管理人才；积极建立以技术创新为核心的专业技术人员继续教育体系，实施以“新理论、新知识、新信息、新技术、新技能”为主要内容的人才培训教育工程，探索建立多层次、多形式的MBA、EMBA、MPA教育和培训格局。选派重点骨干企业的领导人员到党校、行政学院脱产培训；定期开展工商管理培训，搞好多种形式的适应性短期培训；引导和支持企业经营管理人员攻读工商管理硕士学位。切实加强专业技术人员的继续教育，经常性开展各种科技讲座、学术交流、论文评选等活动。在企事业单位实行专业技术人员导师制，充分发挥学术技术带头人在人才培养中的传帮带作用。每年选派一批有培养潜力的技能人才，到职业技术学院、大型企业集团和经济发达地区进行培训，全面提高技能人才的素质，壮大技能人才队伍。每年组织1000名农村乡土人才到农业发达地区、农技推广应用先进地区和相关院校进行跟班学习和脱产学习，提高实用技术水平和实际操作能力，努力建设一支规模较大的乡土拔尖人才队伍。建立激发人才自觉学习、自我提高的机制。鼓励干部和专业技术人员在职参加各种形式的高层次学历教育。

3、以提高领导水平、业务水平和实践能力为目标，多途径地开展各类人才的实践锻炼。采取上挂下派等多种形式锻炼干部，有计划地安排年轻干部到经济发达地区解放思想、更新观念，提高驾驭市场经济的本领；到基层、艰苦地区、关键岗位和抗洪救灾等急难险重的任务中经受考验、磨炼，丰富阅历，提高解决实际问题和应对复杂局面的能力。加大机关内部轮岗和上下级机关之间、不同工作性质部门之间、机关与基层之间的干部交流力度，努力使年轻干部成为经验丰富的复合型人才。建立企业经营管理人才库，强化企业后备领导人才的实践性培养，有计划地选派有发展潜力的企业经营管理人才到国内外知名企业跟班学习，提高经营管理水平。

（四）进一步促进人才的合理流动

1、加快人才市场建设，完善人才市场功能。坚持发展无形市场与有形市场结合，经营管理人才市场、专业技术人才市场和劳动力人才市场并存，大力加强以鄂东人才市场为龙头、县市级人才市场为主体、乡镇人才服务站为基础，全市联通、内外对接的人才市场网络体系；深化大中专毕业生就业分配制度改革，确保用人单位和人才两个市场主体到位；完善人才市场各项管理制度，加快人才市场信息化建设，经常性举办各类人才集市活动，满足单位选人和人才求职的需要。

2、大力推行人事代理制度，实行人才流动一条龙服务。充分发挥人才开发交流机构的职能作用，全面开展人才培训、人才招聘、人才身份确认、职称评定、工资定级、养老保险等一系列人事代理服务，为各类人才提供档案、户籍、组织关系托管或代理服务。

3、引导人才流向，控制人才流失。采取有效措施，促进人才由高密度地区向低密度地区、由机关向基层流动，满足优势产业、新型产业、重点行业以及企事业单位、农村等经济建设一线对人才的需求，改变人才分布与经济发展不相适应的现状，实现人才合理配置。采取有效措施，抑制人才流失。

（五）进一步加大人才使用的力度

1、打破专业技术人员的铁饭碗和职务终身制。坚持“因才适用、用其所长、人尽其才、才尽其用”的原则，积极改革企事业单位人事制度，全面推行人员聘用制度和岗位管理制度，实现专业技术职务聘任与岗位聘用相统一。

2、坚持重点人才重点使用。聘请“两院”院士、省内外知名科学家和经济学家担任市委、市政府的经济发展顾问；赋予承担项目建设和课题研究的特殊人才以充足的人权、财权、物权；实行专业技术岗位核心人才制度，充分发挥核心人才在全市各项事业发展中的核心作用。

3、大力建设人才的创业平台。设立人才创业基金，用于各类人才的培养、引进、使用资助和奖励等支出。建立人才投资担保公司，开辟人才创业园，鼓励各类人才入园创业；鼓励科技人才创办经济实体、承包项目或课题。

（六）进一步加大人才激励的力度

1、实行工资报酬与贡献挂钩的分配制度。积极推行资本、知识、技术、管理等生产要素参与分配和技术入股、管理人员持股参与分配等多元化分配办法，鼓励工资分配向优秀人才和关键岗位倾斜，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。实行国有企业经营管理者年薪制。切实搞活事业单位内部分配，实行工资总额包干、工资总额与经济效益挂钩、法定代表人个人收入与工作目标和业绩挂钩等多种分配办法。鼓励知识、管理等生产要素参与收益分配，积极探索生产要素参与分配的实现形式。允许专业技术人员在完成本职工作任务的前提下，到其他单位兼职并领取报酬。

2、建立人才奖励和补贴制度。对优秀公务员予以重用。对利税过千万的国有企业和创税过百万的民营企业的“明星企业家”予以重奖。设立科技发明奖和文艺创作奖，有重大科技发明和科研成果、贡献突出的专业技术人才，可在科技成果转化收益中提取一定比例的奖金。全市评选50名学术技术带头人。

（七）进一步加强对人才工作的组织领导

1、各级党委、政府要从战略高度认识人才工作的极端重要性，列入议事日程，摆上突出位置。加强对人才规划实施的监督检查，及时研究解决出现的新情况、新问题。把贯彻实施人才强市战略纳入各地经济和社会发展总体规划，并以此为依据，制定本地区、本单位人才工作规划。建立健全党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各负其责，全社会共同参与的人才工作新格局。进一步健全和完善市委人才工作领导小组联系会议制度，充分发挥人事、经委、农业、劳动和社会保障部门在专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、技能人才队伍建设中的职能作用，形成齐抓共管人才工作的合力。继续深化干部人事制度和人才管理体制改革，推动人才工作创新。

2、加大对人才资源开发的投入。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，加大对贫困地区人才开发资金的投入。党政机关和企事业单位要把人才培养经费列入预算。鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。

3、建立狠抓落实的工作机制。建立领导干部人才工作目标管理责任制，实行人才素质工程“一把手”负责制，将责任目标和具体项目分解到、单位和责任人，定期检查督办，年终进行评比。将人才工作实施情况纳入考核领导班子、领导干部的重要内容。

4、及时总结和推广人才工作经验。加强人才工作经验的总结和舆论宣传，广泛宣传人才工作的政策法规，大张旗鼓地宣传各类优秀人才的先进事迹，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，逐步形成引才、用才、留住人才的良好环境。

**第四篇：实施人才强市战略典型经验材料**

实施人才强市战略典型经验材料

人才兴则城市兴，人才强则城市强。我市坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻中央、省委关于人才工作的决策部署，深入实施新时代人才强市战略，着眼于人才吸引力、创新策源力、产业集聚力、平台影响力，全方位培养、引进、用好人才，打造人才集聚之地、人才辈出之地、人才创业之地、人才向往之地，为全面落实“三高四新”战略定位和使命任务，加快培育制造名城、建设幸福\*\*提供坚实的人才支撑和智力支持。

一、坚持精准引才，打造人才集聚之地。

城市发展，基础在人才，关键在人才，决定在人才。建设现代化新\*\*，关键在于推动人才“量质齐升”，实现人才与经济发展高度匹配、深度融合。聚焦高质量发展，围绕打造“三个高地”、长株潭一体化、湘赣边区域合作示范区建设等中心工作，加强谋划设计，梳理人才清单，塑造产业、产品、企业、企业家和人才品牌优势，通过各类人才计划、工程、项目，让更多人才发现\*\*、了解\*\*、走进\*\*。紧扣市场主体需求，突出刚性引才、柔性引智，注重借力借势、以才引才，积极采取“候鸟式”聘任、“离岸式”研发、“巡回式”服务、“周末式”专家等模式，精心举办学术会议、高端论坛、创新创业大赛等品牌活动，有效发挥院士、科技领军人才、企业家的作用，努力形成“引进一个、集聚一批、带动一片”的乘数效应。紧盯科创能力提升，采取推进科技创新平台建设、深化产学研合作、培育创新主体等举措，集聚科技领军人才和创新团队，支持创新创业，推动联合攻关，全面塑造发展新优势。突出青年人才群体，进一步完善全链条培养机制，创立“小荷”计划给项目、给帮扶、给关怀，让青年人才在科技攻关中挑大梁、当主角。

二、坚持系统育才，打造人才辈出之地。

人才工作，基础在培养，难点也在培养。\*\*具备产业集聚、教育资源、平台支撑等坚实基础，完全能够源源不断培养造就大批优秀人才，完全能够培养出“国之栋梁”“大国工匠”。激发人才“磁吸效应”，依托制造业发达、产业基础好、工业门类全、集群强的优势，以产业集聚人才，以人才引领产业，推动人才集聚与产业发展同频共振。紧扣“3+3+2”现代产业体系，制定人才培养计划，推动人才成长链与产业链、价值链高度匹配，打造有效支撑产业升级和动能转化的高素质人才队伍。聚焦优势产业集群和“卡脖子”技术，定期摸排产业高精尖人才需求，加大对核心技术攻关人才的培引力度，以人才链的“强”，托举产业链的“优”。结合“市场主体培育年”活动，加强战略型、成长型、新生代企业家培育，着力打造一支既懂科技又懂市场的复合型企业家人才队伍。创新高校育才模式，引导湖南工大和职业院校优化专业设置，推动人才培养与产业需求精准对接。推动产学研深度融合，采取“厂中校”“校中厂”等合作模式，引导企业“能工巧匠”进校园、校内专业教师进企业，解决工程技术人才培养与生产实践脱节的问题。全力支持湖南工业大学“双一流”建设，加快打造全国一流职业教育高地，鼓励和支持毕业生留株工作。释放用人主体活力，引导企业提高引进、培养、使用和激励人才的主动性和自觉性，支持企业完善薪酬体制和培养机制，创造企业人才成长的最优内部环境。

三、坚持科学用才，打造人才创业之地。

人才关键在于用。很多时候人才“不够用”“不适用”，往往是因为“没用好”，影响了使用效能。完善更加灵活的人才评价机制，坚持以创新价值、能力、贡献为导向，不论资排辈，不求全责备，探索构建“企业认可、市场评价、政府支持”的认定模式，充分发挥人才评价指挥棒作用。建立更加有效的人才使用机制，坚持以用为本，实行差别化人才政策，为人才松绑减负，减少非学术性事务对人才的干扰，探索“人才人事关系放高校、工作岗位放企业”的模式，支持民营企业灵活用才。建立更加顺畅的人才交流机制，完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才之间的交流互动和挂职锻炼制度，支持科研人员到企业一线开展关键核心技术攻关，鼓励企事业单位设立“产业顾问”“首席专家”等特设岗位，完善校企、院企科研人员“双聘”“旋转门”机制，鼓励引导人才向基层一线流动。

四、坚持用心留才，打造人才向往之地。

用心用情，才能拴心留人。要想人才引得进、留得住、干得好，既需要看得见、摸得着的“硬环境”，更需要处处都在、时刻可感的“软环境”。注重丰富“应用场景”，科学分析不同层次、不同阶段的人才发展需要，齐力搭建“海阔鱼跃、天高鸟飞”的干事创业平台，大力发展“攻坚克难、勇攀高峰”的科技创新平台，着力铸就“活力迸发、动力充盈”的产业发展平台，致力打造“舒心暖心、近悦远来”的城市功能平台，全力满足人才对事业追求的最高需求。舍得拿出“真金白银”，以“新人才30条”为抓手，健全政府、社会、单位多元化人才投入机制，积极发展基金、信贷、保险多种人才投入模式，综合运用财政、税收、金融等多种人才支持手段，更好地为各类人才加油赋能。不断优化生活环境，高标准做好城市精细化管理，积极争取城市更新、海绵城市建设、棚户区改造、老旧小区改造、地下综合管廊建设等方面政策、项目和资金支持，加快田心、凤凰山、职教城等人才集聚区的提质改造，大力筹建人才公寓、专家楼、青年驿站等，着力解决园区生活环境与产业发展水平不匹配问题，持续优化生态环境和公共服务配套。持续提升服务效能，扎实推进长株潭人才资源共享、市场共管、信息互通、资格互认、服务互补，构建全方位人才服务保障体系，打造一体化“一站式”人才服务平台，积极协调解决重点产业核心人才跨区域购房、子女读书等需求，高度重视解决青年人才实际问题，积极帮助人才解决“关键小事”，顺应人才对优质高效服务的新期待。

**第五篇：人才强医战略**

淄川区卫生局实施人才强医战略提升医疗服务水平

“十一五”期间，我区卫生人才工作始终坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观和科学人才观，坚持党管人才原则，认真落实全区人才工作决策部署，高度重视人才工作。大力实施人才强医战略，强力推进“三名”建设，人才队伍建设呈现较快发展的良好态势，医疗服务水平得到不断提升。一是坚持人才优先发展，建立高效有力的工作机制。牢固树立“人才是科学发展第一资源”的理念，坚持人才优先战略，着力构建规范高效的人才工作机制，通过健全组织领导机制，建立投入支撑体系为引才、聚才、用才提供有力的组织保障。二是加强队伍建设，提高人才质量。通过人才引进储备，搭建平台，建立技术帮扶制度，构筑卫生人才“高地”，着力培养亮点和闪光点，人才总量和质量明显提升。2024年8月，区医院与驻京大医院进行技术合作，聘请北京知名医学专家成立北京专家淄川工作站。北京专家定期到医院坐诊、讲学、远程会诊，让老百姓在家门口就享受到了国家级医院专家的医疗服务。2024年6月份，区中医院与首都医科大学宣武医院合作成立了椎间盘突出症诊疗中心，开展射频臭氧治疗椎间盘突出症技术，宣武医院骨病专家定期来院坐诊，截止目前共接收病人90多例，并取得了显著疗效。通过技术合作，提高了我区医疗技术水平，提升了医学科研能力，促进了卫生人才队伍的成长。三是重视现有人才培养，提高医疗服务水平。树立终身学习、教育的理念，坚持在职培训和脱产学习结合，强化卫生专业技术人才的教育培训。结合工作实际，定期组织广大专业技术人员开展“三基三严”训练，立足岗位成才。举办学习培训班，选派职业道德优秀、技术素质良好的人员参加学习培养，加强医务人员基础理论、基本知识、基本技能的训练以及专业知识的及时更新，带动人才队伍建设和医院发展，提高医疗卫生人员的整体素质。

截止目前，全区卫生系统职工1744人，其中，市、区有突出贡献中青年专家4人，市级名医1人，研究生19名，具有副高以上职称165人，省级学会卫生专业委员10人，市级学会卫生专业委员会副主委10人。建成一批特色和重点专科，其中市级特色专科有区医院妇产科、肿瘤科；市级重点中医专科有区中医院中风病科、中西医结合骨伤科。另外自2024年至今，我区卫生系统共组织开展三批首席医师评选活动，共评选出64名首席医师。评选的同志在乡镇卫生院建设发展中，积极开展新技术、新业务，很好地发挥了学术、技术带头作用。

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