# 大力加强区人才队伍建设[小编推荐]

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-06-09

*第一篇：大力加强区人才队伍建设[小编推荐]大力加强区人才队伍建设打造区域性创新创业人才聚集高地“功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，...*

**第一篇：大力加强区人才队伍建设[小编推荐]**

大力加强区人才队伍建设

打造区域性创新创业人才聚集高地

“功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，形成百舸争流、千帆竞渡、万马奔腾的局面。发展靠持续，创新靠人才。加快培养造就一支规模宏大、结构合理、适应 需要的高层次创新创业人才队伍，是区面临的一项重大而紧迫的战略任务。

一、创新理念，树立适应区创新发展的科学人才观

一是树立党管人才的理念。从巩固党的执政基础，加强党的执政能力建设的高度，充分发挥党的政治优势和组织优势，加强制度建设和能力建设，强化全社会的人才意识，形成全社会共同推进人才队伍建设的整体合力。

二是树立协调发展的理念。树立和落实科学发展观，把人才工作纳入区发展总体规划，以最大程度满足区发展对人才的需求为目标，抓好人才队伍建设，推动区经济社会的又好又快发展。

三是树立以人为本的理念。树立和落实科学人才观，努力提高人才质量，着眼于促进区经济社会发展及人才自身发展，重点提高人才的综合素质和创新能力。

四是树立优化结构的理念。适应加快“二次创业”进程需要，深化人才管理体制改革，创新用人机制和分配机制，实现人才的有序流动和科学配置，使人才结构与产业结构调整相协调。

五是树立优先投入的理念。把人才资源开发和利用放在优先位置，立足当前，着眼长远，不断增加投入力度，优化人才发展环境，保证各类人

才干事有舞台、创业有保障。

六是树立人才政策创新的理念。以优化人才政策环境建设为先导，以人才开发、人才管理、人才培训、人才资金整合为基础，全面推进区人才队伍建设，使区人才环境具有聚才效应、人才机制具有活力效应、人才政策具有创新效应，打造区域性高层次人才聚集高地。

二、配套联动，形成全社会合力推进人才工作的新格局。

围绕先进陶瓷、现代医药、精细化工及高分子材料、先进制造、电子信息、生物制品等六大重点产业建设，以人才队伍建设为主体，大力培养和引进高层次创新创业人才，健全人才工作运行机制，改革和创新人才管理体制，完善服务平台体系，形成全社会合力推进人才工作的新格局。

（一）形成“大合力”，切实加强对高层次创新创业人才队伍建设的领导

一是把人才队伍建设纳入区发展总体规划。根据区加快“二次创业”进程和实施“六五三五”，工程的需要，研究制定高层次创新创业人才队伍建设计划，建议制定《区加强高层次创新创业人才队伍建设五年计划》，明确区人才队伍建设的近期目标和远景规划，把人才队伍建设纳入区经济社会发展总体规划，统一部署，有序推进。

二是建立人才工作领导机构。成立区人才工作领导小组，工委分管领导任组长，组织人事部、经发局、财政局、科技局、高创中心主要负责人任领导小组成员，组织人事部作为牵头抓总部门，负责人才队伍建设的组织协调、资质审查、手续办理以及政策待遇落实等，经发局负责提供区重点产业发展目录、审查人才引进的投资方向等，财政局负责人才专项资金的落实、跟踪管理等，科技局负责人才计划的申报、配套支持等，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，社会力量广泛参与的人才工作格局。

三是建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子年度工作目标责任制，在考核年度工作的同时一并考核人才工作。细化明确各级各部门主要领导的相关责任，“一把手”要亲自抓人才工作和人才队伍建设。大力表彰奖励在人才工作上有所作为、有所突破、有所创新的先进单位和个人。

（二）搭建“大舞台”，积极引进海内外高层次创新创业人才

一是大力实施“151”产学研合作推进计划。“151”产学研合作推进计划实施以来，取得了明显成效，先后有30余家区内企业与高校院所建立了合作关系，将有120余人的研发团队与企业合作研发。为进一步发挥好“151”计划的聚才聚智功能，建议设立高层次人才入区创业“一站式”服务窗口，开辟落实各项优惠政策的“绿色通道”，明确相关部门的审批办理时限，确保各项优惠政策及时兑现。

二是充分发挥六大特色产业创新园载体功能。先进陶瓷、现代医药、精细化工及高分子材料、先进制造、电子信息、生物制药六大特色产业创新园区的建设，为高层次人才进区创新创业提供了最佳舞台。在全力推进六大特色产业创新园区建设的同时，还要着力完善配套服务水平，为高层次人才创业提供从项目扶持、企业培育、产业化推进到融资上市的整套专业服务，建立高层次人才专业服务团队，完善公共服务平台，为高层次人才提供从入驻、工商、税务到租房、装修的一条龙服务。

三是积极拓展高层次人才引进渠道。建立畅通的人才流动机制，逐步实现党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才之间的相互流动。以“柔性引才”方式，鼓励区内 高新技术企业与国内知名高校建立人才合作关系，鼓励高层次人才到本地兼职、研发或进行技术合作、技术入股等，采取课题攻关合作、委托开发、短期聘用等方式，全方位吸引高层次人才。

四是不断完善人才引进工作机制。破除束缚高层次创业创新人才发展的禁锢，简化人才引进工作程序，使政府职能由管理为主向服务为主转变。充分发挥人才市场在人才资源配置-

中的主渠道作用，采用环境引才、项目引才、事业引才、感情引才、高薪引才等多种方式，拓宽高层次创业创新人才的引进通道。建立海外留学人员信息网络，尽快落实好留学归国人员项目资助、创业创新、子女入学等各项扶持政策，使区成为海外留学人员归国创业创新的热土。五是突出重点引进高层次人才。对区高层次人才队伍现状进行一次深入调研，全面摸清高层次人才底数，结合调研结果制定和实施区紧缺人才引进计划，重点引进六大特色产业和重点项目所需的高层次人才。鼓励籍专家、学者通过兼职、项目推动等多种形式参与区建设，积极吸引籍高层次人才到区创业。按照“不求所有，但求所用”的原则，努力吸引海外高层次留学人员，鼓励科研院所和企业面向海外招聘具有跨学科知识、跨行业经验和国际眼光的创新创业领军人才。

（三）增强“内生性”，着力加大高层次创新创业人才的培养力度

彻底改变“重引进、重使用、轻培养”的现象，疏通自我人才培养渠道，以“四化”加强“内生性”人才培养。

一是干部培训制度化。围绕区产业发展导向，以提高广大机关干部服务“六五三五”工程建设能力为重点，继续探索适应区干部队伍实际的培训形式和教学方法，全面推进大规模干部培训，以增强务党务政能力为核心，加强党政人才培训；以提高创新能力为核心，加强高级专业技术人才的培训教育，储备一批技能型实用型人才。

二是人才培养项目化。试行“项目建设+人才培养”的育才机制，将具有培养前途的人才放到重大项目、科技攻关、社会科研项目中，借“机”生“才”，以业育才。

三是人才待遇优势化。对“内生性”人才与引进型人才在岗位、资金、住房等方面享受同样待遇，防止“培养成，流出去”。培养、使用好“百名硕士进机关”工程的首批25名研究生，帮助他们解决好工作、生活中遇到的各种困难，努力为他们适应环境、施展才能创造条件，形成吸引高学历应届毕业生到区创业的品牌效应。

四是人才储备梯队化。建议从党政机关、科研院所、企业中公开选拔、招聘表现优秀的后备干部和科研、管理人员，建立“人才资源库”，定期向人才工作一线部门和单位以及急需人才的企业推荐；有计划、有重点地选派金融、财会、审计、司法等综合管理类优秀年轻人才到高校深造，构建“选拔-储备-锻炼-输送”的人才梯次结构。

（四）优化“软环境”，努力营造高层次创新创业人才成长的良好环境 一是加强政策配套和集成支持。建议制定高层次创业创新人才队伍建设的专项政策措施，在财税、金融、政府采购、知识产权保护等方面给予大力支持，加强各部门配套政策的相互衔接，整合多方资源，形成支持合力。把创业风险投资基金、重大科技成果转化资金、中小企业发展资金以及省市有关部门的产业化项目，重点向创业创新人才倾斜。把高层次创业创新人才的培养、引进工作与重大工程、重大项目的实施结合起来，以项目为载体、以公共财政为引导，加强对创业创新人才的培育。二是加强人才服务体系建设。借鉴国内外先进经验，立足于特色园区建设的需求，建设具有全面技术服务、科技创新、科技信息、文献信息、人才信息、科技管理和人才服务等内容的在线信息化服务超大型平台，以解决大学少、图书馆小、实验室、测试平台差的环境，缩短区与国内外先进城市的距离，实现与外界的适时沟通，满足企业、人才科技创新的需求，形成独具特色的信息化创新基地。注重创业创新人才辅导，做好提升创业创新能力培训工作，加强创业创新人才之间的交流与沟通，组织开展科技合作与交流等活动，为培育创业创新人才提供专业化、特色化、个性化的服务。

三是建立健全科学、合理的人才激励机制。逐步建立起与工作业绩紧密联系、鼓励人才创业创新的分配制度和激励机制，将人才的收入与岗位职责、工作绩效、实际贡献及成果转化产生的效益直接挂钩，鼓励一流人才作出一流贡献、获得一流报酬。用好区人才专项资金，重点奖励对区有突出贡献的专家、来创业的优秀科技人才、引才引智的重大项目和企业，促进人才的全面发展和科技成果的不断涌现。

四是加大宣传表彰力度，着力提升高层次创业创新人才的社会知名度和影响力。开展“区优秀青年专家”、“优秀创业人才”评选活动，大力表彰有突出贡献的高层次创业创新人才，利用新闻媒体大力宣传在创业创新中取得重大成就、作出突出贡献的杰出人才，激发各类人才创业创新的积极性、主动性，营造支持创业、崇尚创新、鼓励创优的良好环境。

**第二篇：大力加强区人才队伍建设对策**

“功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，形成百舸争流、千帆竞渡、万马奔腾的局面。发展靠持续，创新靠人才。加快培养造就一支规模宏大、结构合理、适应需要的高层次创新创业人才队伍，是区面临的一项重大而紧迫的战略任务。

一、创新理念，树立适应区创新发展的科学人才观

一是树立党管人才的理念。从巩固党的执政基础，加强党的执政能力建设的高度，充分发挥党的政治优势和组织优势，加强制度建设和能力建设，强化全社会的人才意识，形成全社会共同推进人才队伍建设的整体合力。

二是树立协调发展的理念。树立和落实科学发展观，把人才工作纳入区发展总体规划，以最大程度满足区发展对人才的需求为目标，抓好人才队伍建设，推动区经济社会的又好又快发展。

三是树立以人为本的理念。树立和落实科学人才观，努力提高人才质量，着眼于促进区经济社会发展及人才自身发展，重点提高人才的综合素质和创新能力。

四是树立优化结构的理念。适应加快“二次创业”进程需要，深化人才管理体制改革，创新用人机制和分配机制，实现人才的有序流动和科学配置，使人才结构与产业结构调整相协调。

五是树立优先投入的理念。把人才资源开发和利用放在优先位置，立足当前，着眼长远，不断增加投入力度，优化人才发展环境，保证各类人才干事有舞台、创业有保障。

六是树立人才政策创新的理念。以优化人才政策环境建设为先导，以人才开发、人才管理、人才培训、人才资金整合为基础，全面推进区人才队伍建设，使区人才环境具有聚才效应、人才机制具有活力效应、人才政策具有创新效应，打造区域性高层次人才聚集高地。

二、配套联动，形成全社会合力推进人才工作的新格局

围绕先进陶瓷、现代医药、精细化工及高分子材料、先进制造、电子信息、生物制品等六大重点产业建设，以人才队伍建设为主体，大力培养和引进高层次创新创业人才，健全人才工作运行机制，改革和创新人才管理体制，完善服务平台体系，形成全社会合力推进人才工作的新格局。

（一）形成“大合力”，切实加强对高层次创新创业人才队伍建设的领导

一是把人才队伍建设纳入区发展总体规划。根据区加快“二次创业”进程和实施“六五三五”工程的需要，研究制定高层次创新创业人才队伍建设计划，建议制定《区加强高层次创新创业人才队伍建设五年计划》，明确区人才队伍建设的近期目标和远景规划，把人才队伍建设纳入区经济社会发展总体规划，统一部署，有序推进。

二是建立人才工作领导机构。成立区人才工作领导小组，工委分管领导任组长，组织人事部、经发局、财政局、科技局、高创中心主要负责人任领导小组成员，组织人事部作为牵头抓总部门，负责人才队伍建设的组织协调、资质审查、手续办理以及政策待遇落实等，经发局负责提供区重点产业发展目录、审查人才引进的投资方向等，财政局负责人才专项资金的落实、跟踪管理等，科技局负责人才计划的申报、配套支持等，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，社会力量广泛参与的人才工作格局。

三是建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，在考核工作的同时一并考核人才工作。细化明确各级各部门主要领导的相关责任，“一把手”要亲自抓人才工作和人才队伍建设。大力表彰奖励在人才工作上有所作为、有所突破、有所创新的先进单位和个人。

（二）搭建“大舞台”，积极引进海内外高层次创新创业人才

三是人才待遇优势化。对“内生性”人才与引进型人才在岗位、资金、住房等方面享受同样待遇，防止“培养成，流出去”。培养、使用好“百名硕士进机关”工程的首批25名研究生，帮助他们解决好工作、生活中遇到的各种困难，努力为他们适应环境、施展才能创造条件，形成吸引高学历应届毕业生到区创业的品牌效应。

四是人才储备梯队化。建议从党政机关、科研院所、企业中公开选拔、招聘表现优秀的后备干部和科研、管理人员，建立“人才资源库”，定期向人才工作一线部门和单位以及急需人才的企业推荐；有计划、有重点地选派金融、财会、审计、司法等综合管理类优秀年轻人才到高校深造，构建“选拔-储备-锻炼-输送”的人才梯次结构。

（四）优化“软环境”，努力营造高层次创新创业人才成长的良好环境

一是加强政策配套和集成支持。建议制定高层次创业创新人才队伍建设的专项政策措施，在财税、金融、政府采购、知识产权保护等方面给予大力支持，加强各部门配套政策的相互衔接，整合多方资源，形成支持合力。把创业风险投资基金、重大科技成果转化资金、中小企业发展资金以及省市有关部门的产业化项目，重点向创业创新人才倾斜。把高层次创业创新人才的培养、引进工作与重大工程、重大项目的实施结合起来，以项目为载体、以公共财政为引导，加强对创业创新人才的培育。

二是加强人才服务体系建设。借鉴国内外先进经验，立足于特色园区建设的需求，建设具有全面技术服务、科技创新、科技信息、文献信息、人才信息、科技管理和人才服务等内容的在线信息化服务超大型平台，以解决大学少、图书馆小、实验室、测试平台差的环境，缩短区与国内外先进城市的距离，实现与外界的适时沟通，满足企业、人才科技创新的需求，形成独具特色的信息化创新基地。注重创业创新人才辅导，做好提升创业创新能力培训工作，加强创业创新人才之间的交流与沟通，组织开展科技合作与交流等活动，为培育创业创新人才提供专业化、特色化、个性化的服务。

三是建立健全科学、合理的人才激励机制。逐步建立起与工作业绩紧密联系、鼓励人才创业创新的分配制度和激励机制，将人才的收入与岗位职责、工作绩效、实际贡献及成果转化产生的效益直接挂钩，鼓励一流人才作出一流贡献、获得一流报酬。用好区人才专项资金，重点奖励对区有突出贡献的专家、来创业的优秀科技人才、引才引智的重大项目和企业，促进人才的全面发展和科技成果的不断涌现。

四是加大宣传表彰力度，着力提升高层次创业创新人才的社会知名度和影响力。开展“区优秀青年专家”、“优秀创业人才”评选活动，大力表彰有突出贡献的高层次创业创新人才，利用新闻媒体大力宣传在创业创新中取得重大成就、作出突出贡献的杰出人才，激发各类人才创业创新的积极性、主动性，营造支持创业、崇尚创新、鼓励创优的良好环境。

**第三篇：大力加强区人才队伍建设对策**

大力加强区人才队伍建设对策-经验交流材料

大力加强区人才队伍建设对策 “功以才成，业由才广。”加快区“二次创业”进程，建设国家创新型科技园区，必须构筑适应创新发展需要，能够培养、吸引、用好高层次创新创业人才的高地，形成百舸争流、千帆竞渡、万马奔腾的局面。发展靠持续，创新靠人才。加快培养造就一支规模宏大、结构合理、适应需要的高层次创新创业人才队伍，是区面临的一项重大而紧迫的战略任务。

一、创新理念，树立适应区创新发展的科学人才观

一是树立党管人才的理念。从巩固党的执政基础，加强党的执政能力建设的高度，充分发挥党的政治优势和组织优势，加强制度建设和能力建设，强化全社会的人才意识，形成全社会共同推进人才队伍建设的整体合力。

二是树立协调发展的理念。树立和落实科学发展观，把人才工作纳入区发展总体规划，以最大程度满足区发展对人才的需求为目标，抓好人才队伍建设，推动区经济社会的又好又快发展。

三是树立以人为本的理念。树立和落实科学人才观，努力提高人才质量，着眼于促进区经济社会发展及人才自身发展，重点提高人才的综合素质和创新能力。

四是树立优化结构的理念。适应加快“二次创业”进程需要，深化人才管理体制改革，创新用人机制和分配机制，实现人才的有序流动和科学配置，使人才结构与产业结构调整相协调。

五是树立优先投入的理念。把人才资源开发和利用放在优先位置，立足当前，着眼长远，不断增加投入力度，优化人才发展环境，保证各类人才干事有舞台、创业有保障。

六是树立人才政策创新的理念。以优化人才政策环境建设为先导，以人才开发、人才管理、人才培训、人才资金整合为基础，全面推进区人才队伍建设，使区人才环境具有聚才效应、人才机制具有活力效应、人才政策具有创新效应，打造区域性高层次人才聚集高地。

二、配套联动，形成全社会合力推进人才工作的新格局

围绕先进陶瓷、现代医药、精细化工及高分子材料、先进制造、电子信息、生物制品等六大重点产业建设，以人才队伍建设为主体，大力培养和引进高层次创新创业人才，健全人才工作运行机制，改革和创新人才管理体制，完善服务平台体系，形成全社会合力推进人才工作的新格局。

（一）形成“大合力”，切实加强对高层次创新创业人才队伍建设的领导

一是把人才队伍建设纳入区发展总体规划。根据区加快“二次创业”进程和实施“六五三五”工程的需要，研究制定高层次创新创业人才队伍建设计划，建议制定《区加强高层次创新创业人才队伍建设五年计划》，明确区人才队伍建设的近期目标和远景规划，把人才队伍建设纳入区经济社会发展总体规划，统一部署，有序推进。

二是建立人才工作领导机构。成立区人才工作领导小组，工委分管领导任组长，组织人事部、经发局、财政局、科技局、高创中心主要负责人任领导小组成员，组织人事部作为牵头抓总部门，负责人才队伍建设的组织协调、资质审查、手续办理以及政策待遇落实等，经发局负责提供区重点产业发展目录、审查人才引进的投资方向等，财政局负责人才专项资金的落实、跟踪管理等，科技局负责人才计划的申报、配套支持等，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，社会力量广泛参与的人才工作格局。

三是建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，在考核工作的同时一并考核人才工作。细化明确各级各部门主要领导的相关责任，“一把手”要亲自抓人才工作和人才队伍建设。大力表彰奖励在人才工作上有所作为、有所突破、有所创新的先进单位和个人。

（二）搭建“大舞台”，积极引进海内外高层次创新创业人才

**第四篇：区人才队伍建设现状与**

XXX区人才队伍建设现状与分析

人是生产力中最活跃的因素，人才是最宝贵的资源，人才工作是建设有中国特色社会主义伟大事业中的一项基础性工作和战略性工作。抓住机遇，加快发展，迎接新挑战，实现小康社会宏伟目标，强化人才队伍建设至关重要。

目前，我区正面临着从“抢救”向“建设”并迈进“发展”的重要战略机遇期，这也是吸引资金、吸引人才、发展经济的重要机会。随着我区各项事业发展步伐的逐步加快和招商引资工作力度的不断加大，必须依靠科技、依靠人才，进一步增强城区综合竞争力。由于我区地处偏远，地理环境恶劣，各项配套设施不全，人才队伍建设工作的许多方面处于先天劣势。面对各地对人才队伍建设工作的激烈竞争，我们必须不断创建优化良好的人才环境，着力建设好数量众多、结构合理、素质较高、能力较强的党政干部、专业技术和企业经营管理三支队伍，为我区的现代化建设和跨越式发展提供全面的人才支撑。

一、XXX区人才队伍基本状况

XXX区成立于2024年4月，下辖一个管委会、三个乡、一个镇、一个牧场和三个街道办事处，总面积5881.8平方公里，常住人口4.177万，行政中心XXX镇距市区86公里。由于我区各项事业正处于开发阶段，人才队伍主要集中于党政管理和医疗、教育等专业领域。

建区以来，我区不断选拔优秀大学毕业生充实到机关各部门、街道和社区。2024年至2024年我区引进的一批大学毕业生分配到各部门急需岗位，并选送了9名大中专毕业生充实到街道办事处,进一步提高了各单位工作质量和各街道办事处的整体工作能力。

二、存在的主要问题

我们通过调查了解到，目前我区人才队伍建设工作还存在着以下几个方面的问题：

1、总量严重不足，结构不尽合理

2、整体能力不强,人才配置不尽合理

在我区现有的人才队伍中，大专以上学历的636人，占人才总数的71.4%，而国民教育大专以上的比例更小。一部分是工作之后再进修，高、尖、专人才严重缺乏，所学专业和人员素质参差不齐。再加上我区的继续教育工作比较滞后，使各类人才学习深造的机会不多，知识、信息得不到及时补充,导致我区各类人才队伍的整体能力有些弱化，难以满足我区各项事业的发展需要。通过调查，我们了解到，在我区各类人才队伍中，学非所用，用非所长的问题还一定程度的存在;特别是一些专业性很强的部门，学本部门专业的干部比例不高;此外，由于人才机制有待完善，人才流动渠道有待进一步疏通，导致个别单位还存在着人才“闲置”的问题。

三、制约人才队伍建设的因素

制约人才开发的因素是多方面的，从我们调查的情况看，除历史、地理等客观因素外，主要还存在着以下五个方面的原因。

第一，人才观念因素。在思想观念上对人才资源开发工作重视程度不够，没有形成新时期的人才观念。有的部门由于受历史原因影响，受传统观念的束缚，过于侧重项目、资金的引进，而对人才、智力开发的重视不足，用人观念层次不高。

第二，人才政策因素。主要是对人才的倾斜程度不够。没有政策依据的，在实际操作中因循守旧，缺乏有效的变通；有政策依据的，缺乏有效的落实和监督。突出的表现一是没有制定相应的鼓励人才发挥作用的政策。二是对人才缺乏吸引力，由于受地理环境、财政经济等条件限制，再加上上级有关人事制度没有相应的倾斜，导致我区在鼓励和吸引外地人才方面尚不具备一些优势。

第三，人才体制因素。从管理体制上看，近些年来我们虽然做了一些改革，但是仍然存在着不容忽视的问题，不同程度地制约了我区的经济和社会发展。一是用人机制不够灵活。传统的用人机制已经不能完全适应时

区人才队伍建设现状与责任编辑：飞雪 阅读：人次

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

**第五篇：着眼发展目标大力推进人才队伍建设**

我公司属于技术支持性、知识密集性企业。近几年来，他们不断强化人力资源是第一资源的认识，解放思想，转换观念，在人才引进、培养、选拔任用、激励等方面，不断探索新的思路、机制和管理方法，为实现“创建国际一流公司”的发展目标奠定坚实的人才基础。《?xml:namespaceprefix=ons=“urn:schemas-microsoft-com:office:office”/>

一、实施“人才强企”战略，营造“人才高地”

在市场化的进程当中，我公司坚持走“录井设备研制、专业技术服务、职工教育培训”三位一体的发展模式，确立了到2024年建成国际一流\*\*\*\*公司的长期发展目标，大力实施“人才强企”战略，将人力资源开发与管理纳入公司“五项战略性工作”。按照党务政工、经营管理、专业技术三条线，重点加强高层次人才的引进和培养，增加总量、盘活存量、提升增量、优化结构、提高素质、形成“人才高地”，不断整和人才队伍的整体优势，先后从高校引进了地质、仪器、英语、计算机、信息网络技术、经营管理，特别是设备研制开发方面的人才。人才队伍结构得到了有效改善，梯次更为合理，呈现出年轻化、知识化、专业化的特点。为了适应不同层次的录井市场，公司按照建本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园设不同梯次\*\*\*\*队伍的原则，提出了建设“四支\*\*\*\*队伍”的目标，到2024年底建成10支国际先进水平的\*\*\*\*队、18支国内领先水平\*\*\*\*队、17支油田先进水平\*\*\*\*队和40支开发\*\*\*\*队，每一梯次队伍都有相应的技术、设备、资质和人员（数量、素质）的标准。从对人员的需求状况来看，国际先进水平\*\*\*\*队、油田先进水平\*\*\*\*队所需专业技术人员有一定缺口，公司本着“引进急需”和“盘活存量”的原则，召开专题会议，认真分析研究，加大引进力度，1999年至2024年共引进各类本科生132人。其中地质类专业76人，机械电子类专业40人，计算机类6人，管理类5人。

二、盘活人力资源，加大培养力度，努力造就“三种人才”

把提升人才的思想品格放在首位。把加强事业心、责任感、归属感和奉献精神作为人才培养的第一环节和首要内容，用新的文化理念、思想体系、软硬约束机制教育引导员工主动改变思维方式和思维定势，准确自我定位，树立正确的人生观、价值观，使人才队伍的政治素质、思想作风和工作作风明显提高。坚持用“精益求精，卓越创新”的企业精神和24字的企业价值观（用户至上，效益第一；执着创新，追求卓越；科技兴业，人才为本）塑造人才、激励人才，强化人员的理想信念，道德法纪，艰苦奋斗传统教育，从根本上打牢敬业奉献的思想基础，将企业文化的本质内涵潜移默化在青年员工的心灵上，成为优秀品质。在创建学习型组织的过程中，以“创建国际一流\*\*\*\*公司”为目标，制订了人才培养的近期、中期、长远规划，用共同愿景和目标激励各类人才，改善心智模式，使所有人才充分理解和把握“人企价值共融、人企价值同增、人企价值并展”的企业理念，在推进事业的实践中实现人生的最大价值。为此，公司展开13项重点工作，畅通了14个沟通渠道，构建了优秀人才学习目标管理和评价体系，开展了BBS大家谈、读书会、对话与讨论、网上论坛等活动，在公司管理层与员工之间架起了相互理解和信任的桥梁。

大力培养复合型人才。为解决行业技术发展快与复合人才短缺之间的矛盾，公司努力盘活人力资源，激发人才的创造性和潜力。在“地气合一”培训中，专业技术人员按照培训计划，到\*\*\*\*、\*\*\*\*和相关配套技术的岗位上进行学习、锻炼，公司每季度坚持进行相关理论考试、岗位技能考核和“三岗”动态管理，使专业技术人员岗位复合技能不断本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园增强。目前，一线综合录井职工普遍掌握了\*\*\*\*、\*\*\*\*的岗位技能，40个\*\*\*\*小队实现了“地气合一”。在“三重项目”锻炼中，公司挑选思想作风过硬、工作能力较强、具有培养前途的专业技术人才，安排到“重要岗位、重大项目、重点工作”中进行锻炼，为他们提供锻炼成长的机会和施展才华的平台。通过实践锻炼，使他们既提升了专业技术能力，又提高了综合素质，由单项技术人才成为了名符其实复合型人才。

大力培养外向型人才。公司着眼于国际和国内市场，大力培养外向型人才，提高他们对外交流、对外协调、对外技术服务的能力。每年选送具有大学学历的专业技术人才到石油大学进行百日英语强化培训。共有5批105人接受了英语强化培训，他们能熟练运用英语与外方进行会话和处理各种技术资料，给外方留下了很好的印象。在雪古1井施工中，外方总监《?xml:namespaceprefix=st1ns=“urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags”/>汤姆先生不止一次说道：“以前我和许多队伍合作过，用英语交流是最难的事，而你们的英语口语很好，合作非常愉快。”为适应进入各类市场资质的需要，强化了对外合作资质培训，新办“四小证”、“井控证”、“海员证”、“HSE管理”等培训班26期，取证人员达625人。自办了“公共关系及礼仪”、“商务礼仪讲座”等各类培训班20期，参加培训1489人次。

大力培养高层次人才。高层次人才是公司的学科带头人和专业技术拔尖人才，对跟踪掌握世界先进\*\*\*\*技术、促进公司技术发展、增强科技实力起着关键的作用。公司通过采取高层次学历教育、重大课题培养和参与科研攻关、技术创新活动等方式，努力促进专业技术人才成长为高层次人才。公司将工作表现好、思想稳定、有专长、有培养前途的人才优先派出，接受高层次学历教育。几年来，公司已有10人取得硕士学位，4人在攻读博士学位。通过承揽总公司级课题、局级课题的科研攻关，在攻坚克难的过程中培养锻炼了一批技术拔尖人才。近几年，公司选拔出中石化集团公司技术能手1名，山东省技术能手1名，局级专业技术拔尖人才4名，局级优秀青年知识分子10名。

三、坚持“用好的作风选人，选作风好的人”，努力提高人才选拔任用工作的水平

选贤任能，事关事业成败。公司党委坚持正确的用人导向，做到人尽其才，才尽其用。对“什么是人才”进行了思考和定位，衡量人才的标准主要看其德能勤绩和贡献的大小，每个职工都有成才的机会，学历教育成才、岗位成才、自学成才，都是成才的途径。

破除“论资排辈”的观念，大胆启用新人。强化以事业为重、人才为先的责任感和紧迫感，注意发挥和挖掘个人的优势和长处，对业务技术精、综合协调能力强、有一定实践经验和发展前途的年轻人才，加强锻炼，破格使用。公司在今年成立国际、国内、油田“三个事业部”和充实科研单位技术力量时，8名青年人才提拔到重要管理岗位、科研岗位上。其中有4名青年从一般干部被提拔为科级干部，他们均是70年代出生的大学生。

破除“迁就照顾”的观念，公平竞争、优胜劣汰。引入竞争机制，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，逐步提高公开选拔、竞争上岗干部的选拔比例。公司党委在\*\*\*\*公司组织实施了重组竞争上岗实施方案,将\*\*\*\*公司机关四个部室、六个生产单位的20个管理岗位公开公示，实行竞争上岗。每名专业人才结合自身实际情况，参加管理岗位竞争。按照“个人申请、述职报告、职工评议、组织人事部门考察、党委决定”的程序，37人提出个人申请，经过公开竞争，20人被聘任到相应的管理岗位。此举激发了专业人才的积极性和工作热情。

破除“求全责备”的观念，看本质、看主流、看发展。专业技术人才占公司人才的大多数，是公司发展的中坚力量。公司注意研究用人规律，扩大识人视野，拓宽选人渠道，全面地、用发展的眼光看待人才，善于用其所长，充分发挥他们的聪明才智。经本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园营管理部主任\*\*\*\*，原是公司“三产”单位的副经理。从事市场开发工作以来，他继续发挥市场营销的特长，自学了法律合同、国际招投标、公共关系等新知识，通过新岗位的锻炼，增长了自身的协调能力、谈判能力、市场攻关能力，为公司开辟新的外部市场做出了贡献。

破除“只重文凭看牌子”的观念，重真才实学、看德能勤绩。坚持以实绩选人才、凭实绩用人才。局级劳模、二分公司生产技术办副主任\*\*\*\*，原始学历只有初中文化。他先后自学了钻井地质、油藏工程、井控、测井、录井等多门学科知识，成为油田勘探开发系统很有名气的“\*\*\*\*专家”。先后捧回局级以上优秀成果15个，1999年荣获中石化岗位技术能手称号，2024年被评为高级技师，2024年荣获山东省富民兴鲁劳动奖章。

四、建立相应的激励机制，提高待遇与尊重信任真情互动，营造人才安心创业的良好氛围

从解决人才队伍建设中遇到的实际问题出发，拓宽思路，强化措施，采取了多项激励举措，逐步形成了利益激励和精神激励相结合的人才激励框架。

——推行甲级\*\*\*\*队管理模式，实施甲级队津贴制度，拉大分配差距。凡达到甲级队标准，进入甲级队的人员，既享受每月500、400、300元不等的津贴，又接受最严格、最标准、最先进的培训，被誉为公司人才“成长的摇篮”。甲级队已由98年的1个增加到现在的10个；共培养小队长30余人，技术员60余人。

——实施“竞争上岗、双向选择、合理组合”。一线职工正确自我定位后，以“岗位竞聘书面申请”形式，竞聘\*\*\*\*队长、地质工程师、仪器工程师、\*\*\*\*工等岗位。\*\*\*\*队长与地质工程师、仪器工程师、\*\*\*\*工进行双向选择，组成综合\*\*\*\*队、气测\*\*\*\*队。

——改变传统评优选树做法，实行动态、量化考核。2024年评选首批新型“优秀员工”55名，各奖励1000元。

——建立了公司专业技术拔尖人才库，制定了“专业技术拔尖人才选拔办法”，对评选出的一、二、三级人才，分别享受每月300元、200元、100元的人才补贴。他们在专业技术职务评审时，总分平均后分别加0.3、0.2、0.1分。目前公司人才库有一级人才3名，二级人才9名，三级人才16名。

——大力度奖励科研项目和科研人才。2024年，公司多方筹措资金\*\*\*\*万元，对一、二、三类科研项目分别给予5万、3万、1万元的重奖。

——加大专业技术职称评审工作力度，坚持标准，严格程序，增加评审工作透明度，将职称指标向一线单位、科研单位倾斜。

——对公司的优秀技术人才奖励外出学习考察，分期分批地组织他们赴美国、法国、加拿大等国家的石油工程技术服务公司和国内先进企业去学习、考察。

——实施“温馨工程”。对新分的高校毕业生，举办以“回顾过去、畅想未来”为主题的座谈会，同时为每人准备一份精美的入厂纪念品（包括本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园英汉石油技术词典、企业文化手册、笔记本、钢笔、电子字典等）。针对部分新分高校毕业生家在外地，找对象难的实际情况，开展“心桥有约”活动，建立了青春档案，与\*\*\*\*社区、\*\*\*\*作业公司、\*\*\*\*采油厂等多家单位组织青春联谊活动。

——公司千方百计地改善工作条件和生活环境，建成了文化学习中心和文化活动大厅，投资\*\*\*\*万元，对河口录井大院、综合录井大院的办公楼、厂房、大门、地面等进行了改造，为职工群众提供了良好的学习、休闲、健身的场所。针对一线环境艰苦，为一线小队配备了140台电热水器、149台电视机、160套户外接收天线、39台VCD，安装了40台淋浴器，使前线的生活条件发生了质的变化。

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