# 浅谈贫困县怎样用好现有人才促进经济发展

来源：网络 作者：雪海孤独 更新时间：2024-07-15

*第一篇：浅谈贫困县怎样用好现有人才促进经济发展人才促进经济发展，经济发展更需要人才。胡锦涛同志在全国人才工作会议上指出：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才...*

**第一篇：浅谈贫困县怎样用好现有人才促进经济发展**

人才促进经济发展，经济发展更需要人才。胡锦涛同志在全国人才工作会议上指出：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。”因此，贫困山区一定要把“人才战略”作为经济发展的第一战略，不仅要积极 引进外来人才，更要珍惜现有的人才，进一步创造重才环境，形成全社会尊重知识、尊重人才的大气候，深化人事制度改革，真正为所有的人才营造一个良好的环境，使其为县域经济发挥自己的效能，推动贫困县的经济发展。然而对贫困县来说，引进人才虽然是一个关键，但是由于自身经济条件限制，如：地质灾害频发的竹溪县，去年引进了一名地质专业的本科生，因福利待遇很难兑现、生活条件艰苦等原因，工作一年后，就孔雀东南飞，这只是一个贫困县难以留住引进人才的一个缩影。因此，如何采取有效措施，充分留住并发挥现有人才的作用，是促进县域经济发展的重要保证。

一、现有人才的优势

贫困山区要发展县域经济，出路还是在于发掘现有人才的的潜力。从宏观上看，现有人才是最宝贵的资源，具有四个明显、独特的优势：发一是知情。他们对本地区、本部门情况熟悉，工作中可以避免多走弯路以及由此造成的人力、物力、财力的浪费和损失。二是好用。不象引进人才和培养人才那样花本钱、费功夫、周期长、不稳定，使用中具有到位快、进入角色快的优势。三是潜力大。通过适度调整和激励，可以改变现有人才中的许多闲置和浪费现象，充分挖掘他们应有的潜能。四是稳定性。由于现有人才多为本地人，配偶、居住都在本地，因此较引进人才来说，相对稳定一些。

二、如何发挥现有人才的潜能

发挥现有人才的潜能，用好现有人才是贫困山区县域经济可持续发展关键所在，笔者认为可以从以下几个方面充分调动现有人才的积极性和创造力。

1、实施人才强县战略，实行政策激励，强化动力杠杆。贫困山区要根据本地经济建设的需要和实际的承受能力，适当地自行制定人才优惠政策，促使现有人才不断产生新能动力，激励和鼓舞激发众人才为全县经济建设多做贡献，留住一些原本要“跳槽”的高级科技人才，创造出新的业绩。如：搞活分配制度、突出贡献与报酬挂钩、工资、奖金优惠的杠杆向效益好、贡献大者倾斜、向基层 农林水、乡镇企业的专业人才倾斜，拉开分配档次，解决“干好干坏一个样”、“干多干少一个样”的问题。起到奖一励百的效果，使现有人才最大的发挥其效能。

2、树立“人才资源是第一资本”观念。一是加大开发农村人才资源的力度。按照“把农民培养成农村人才，把农村人才培养成乡土拔尖人才、把乡土拔尖人才培养成科技致富带头”的基本思路，乡（镇）办农村人才培训基层，免费培训农村乡土人才，充实乡土人才库，壮大农村人才队伍；开展农村人才职称评定工作，营造农村人才脱颖而出的优良环境。二是创造性开发专业技术人才。通过政策鼓励、技术支持、经费扶持等手段，创造性地开发专业技术人才，充分利用有限的专业技术人才资源，为农村、民营经济服务。在专业技术人才的选拔上，向农业、农村、民营企业倾斜；在专业技术人才的推荐表彰上，注重实线和群众公认；在专业技术人才的管理上，不分“公”、“私”，不分“单位”和“个人”，管好用活每一个现有专业技术人才，建立健全专业技术人才库。三是积极开发老年人才。充分发挥离退休人才经验丰富、政策熟的优势，大力推进“二次性”人才资源开发，使退休人才重择新岗，积极向社会奉献余热。

3、拓宽用人环境，稳定人才队伍。一是加大对用好现有人才的宣传力度。特别是优秀人才典型事迹的宣传，使全县都能尊重知识，珍惜现有人才；二是组织系统培训和专题 学术交流活动，形成比学赶超的良好势态，促使现有人才提高素质；三是改善现有人才的生活待遇，维护他们的合权益；四是破除常规，大胆使用现有人才。坚持任人唯贤，不论资排 辈，用人本文来源于文秘知音网站之长，不求全责备；信任人才，突破身份、性质、区域、年龄、任职时间及职能高低等界限，大力推行公开、平等、竞争、择优机制，以水平、能力、实绩大胆选用人才，招贤纳士。五是根据现有人才的特长合理调整其岗位，营造“人尽其才，才尽其用”的用人环境；对有能力的人才，大胆委以重任，放手、放权，使他们有干头，有奔头。从而为现有人才营造一片净土，创造良好的生活、工作环境，避免了一些人才外走、跳槽等外流现象，有效地促进现有人才队伍的稳定。

4、引进市场机制，合理配置人才。在新的形势下，特别是随着市场经济的深入发展，贫困县的人事部门要按照“三个代表”重要思想的要求，充分发挥其职能作用，进一步推动人事人才市场化配置。围绕县域经济开发人才资源，为县域经济发展提供强有力的人才智力支持。一是要积极培育和发展人才市场，健全人才交流的社会调节机制，通过市场的渗透力和扩张力，实现部分人才管理社会化，做到从市场找人才，变市场、人才双向选择，使人才由部门、单位所有逐步转向社会所有，通过市场找到更加合适的岗位，发挥作用。二是做好人事代理工作。保障人才与用人单位的合法权益，大力推行人事代理工作。在人才流动中，形成计划流动和非计划流动并存的格局，确立人才与用人单位的关系，让人才在交流中与用人单位关系合法化，并采取多种形式，如调动、借调、签订定期或不定期合同。为人才的合法权益提供强有力的保证。三是人事部门要积极探索人才培养、使用人才和留住人才的新路子，开发利用好现有的“田秀才”、“土专家”以及各类专业技术拔尖人才，为民营企业、乡镇企业等各类急需紧缺人才的单位发现人才、推荐现有人才，搞好整体性人才资源开发，为建设产业兴县提供有力的人才智力保证。

“ 得人才者得天下，得人才者得发展”，因此，贫困山区只要努力为人才营造良好的生活、工作环境，有求才的渴望、识才的慧眼、荐才的无私、容才的雅量、锻才的魄力、护才的真实、让才的大度、用才的艺术，鼓励人才干事业、支持人才干成事业。这样，就一定能够推动当地的经济建设，脱贫致富。

**第二篇：加强人才管理 促进经济发展**

加强人才管理 促进经济发展

为进一步加强企业人才管理和人才引进工作，促进县域经济发展，于7月29日上午，我局召开了企业人才引进工作座谈会。目的在于：一是了解企业人才结构和需求状况；二是研究探索企业引进人才的优惠政策和管理办法，更好地为企业引进、管理和使用人才服务，从而促进盐山经济发展。参加会议的是全县30强企业的董事长、总经理或人力资源部部长。

会议中，各位企业代表就企业人才引进工作，畅所欲言，各抒己见，为县政府制定出台人才引进政策，提供了重要素材，通过此次会议，我们掌握了企业人才现状，摸清了企业人才的需求，为我们调整人才工作思路，进一步做好人才工作打下了良好基础。

人才工作要抓好以下几个方面：

一、转变人才观念，加强人才管理。一是各企业要克服人才引不进、留不住的弊病，为吸引、引进、留住人才创造良好环境。要牢固树立“以人为本”的思想，强化“人才资源是第一资源，人才资本是第一资本，人才资本投资是效益最好投资”的理念，增强企业吸引、引进、留住人才工作的责任感和紧迫感；二是各企业要建立和完善人才分配与激励制度。在解决人才引进薪金待遇方面，各用人单位要提高人

才工作的认识水平，建立一个符合人才价值规律的薪金分配制度，更好地解决人才薪酬过低的问题。三是各企业要根据企业需求，结合各自实际，研究制定具体的人才引进实施办法，为引进更多、更好、更高层次的人才提供更好的生活和工作环境。

二、拓宽引进渠道，加强人才培训。各职能部门要充分发挥企业与人才的服务和桥梁纽带作用，创新人才引进渠道，为企业经济协调发展提供良好的生活和工作环境，以多种形式和渠道，不拘一格地引进人才。一是要赴外地招才。积极组织用人单位到省内外开展招聘活动，引进各方面的急需人才。二是要靠政策引才。政府在调查研究的基础上，将制定和调整引进人才的优惠政策，真正使人才引得进、留得住、用得好。三是要用项目引才。要与高等院校、科研院所和大型企业建立长期友好合作关系，在引进项目、技术的同时引进优秀的管理、技术人才。同时，要加强对现有人才的培训。根据企业现有人才状况和培训需求，要积极发挥各自的职能作用，主动联系，探索创新与高校、科研院所和高职院校开展人才培训的合作模式，借助高校、科研院所和高职院校这个载体，有针对性地对现有人才进行培训，不断提高现有人才专业素质水平。

三、齐抓共管，协调联动，营造人才引进良好氛围。在企业人才引进工作中，省、市制定出台了相关文件，做出了

具体规定，要求财政部门要落实企业引进人才的相关补贴，加大投入力度，减轻企业负担。人事劳动和社会保障部门要根据省、市规定，结合本县实际，研究制定人才引进的配套政策，并认真组织实施，缓解企业人才短缺矛盾。纪检监察部门要发挥监督监察职能，严格引进人才程序，认真把关，确保引进有真才实学、企业所需的实用人才。

总之，要在县委、县政府的领导和支持下，通过各职能部门协调联动、齐抓共管，使我县人才引进工作实现新的突破，为提升企业应对金融危机冲击的能力，促进企业发展提供强有力的人才智力支撑。

**第三篇：怎样培养、吸引、用好、留住人才**

怎样培养、吸引、用好、留住人才

党的80年历史反复证明一个道理：人才问题，至关重要。邓小平把能否按照革命化、年轻化、知识化、专业化的干部标准，培养、选拔、使用德才兼备的人，看作是真正关系大局的事。随着时代的进步和事业的发展，我们党和国家对各方面人才的需求越来越大，但人才的数量和质量远远不能满足要求。特别是在对待人才的态度和选拔人才的机制上还存在着不少问题，严重压抑着人才的涌现和使用，所以，江泽民同志在“七一”讲话中专门用一段讲了人才问题，强调：“要抓紧做好培养、吸引和用好各方面人才的工作。进一步在全党全社会形成尊重人才、尊重知识，促进优秀人才脱颖而出的良好风气。”

伴随科技的迅猛发展，伴随着全省经济进程的加快，后备人才的培养，如何培养人才，成为一个十分迫切的问题摆在我们面前。企业要发展，必须从根本上解决人才培养的问题，只有立足于本地人才的培养，才能为企业的发展攒足后劲。在人才理念上，我们还停留在传统的观念上，对人才的重视程度不够，管理较为薄弱，相对滞后。相当一部分原因是由于人才的培训力度不够，现在的很多专业技术人员，往往是从学校到单位，没有再培训的机会，以至于知识陈旧、老化，跟不上时代的要求。我们应该有效利用和优化整合现有的各种教育培训资源，创新培训方式，加强继续教育和人才培训工作，把培训的着力点放在新理论、新知识、新技术、新技能上，充分发挥现有人才的能力。

善于吸引人才、广揽人才、聚集人才，首先要讲原则。吸引人才不是搞个人小圈子，培植个人势力，不能根据个人的喜好，凭个人好恶招揽人才。要按照干部“四化”标准，把具备德能勤绩的人才聚集起来。吸引人才还要有办法。要制定吸引人才的政策，包括使用人才的政策、对待人才的政策、留住人才的政策等等。要建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配制度。没有政策，没有制度作保证，就不可能规范，不可能持续化。还要创造吸引人才的环境和条件。领导德高望重，班子团结向上，部门风气正派，事业蒸蒸日上，人才就相对比较容易聚集。如果你争我夺，互相嫉妒，不能尊重人才、爱护人才，人才就难以聚集。从大局着想，多想一些办法，多想一些好的办法，人才就会越来越多，我们的事业就会越来越兴旺发达。用才要有气魄。就是要敢于选拔人才，善于使用人才。人才贵在使用。发现了人才，敢不敢使用？有一个胆量和气魄问题。人才可能比自己本事大，愿不愿意使用？人才也可能遭人嫉妒，敢不敢使用？在用才的机制上，到底是择优，还是择劣，还是择庸？所谓气魄，说到底，就在这里。人才宝贵，人才难得，所以就必须用，而不能放在仓库里冷藏起来。必须解放思想，更新用才的观念，摒弃各种陈旧观念和偏见，树立事业至上观念，讲台阶而不惟台阶，讲资历不惟资历。邓小平尖锐地指出：“选贤任能也是革命。”之所以是革命，就是要扫除我们观念和机制中各种陈腐的东西。这就要求各级领导干部要大胆使用年轻干部，大胆破格重用年轻干部，大胆给年轻干部压担子。用人，必须充分信任，放手使用。要提防谗言，要敢于授权，要大力支持工作。

任何企业想要留住优秀的人才，不能只用合同来约束，更要以真心待人，设定正确的战略目标，建立完善的激励制度，公正地评价每位员工，公平地给予报酬，让良好的激励制度在企业内部生根发芽。增强企业的透明度，让员工随时了解企业的经营状况，是提高人员稳定性的好方法。不仅把好的消息与大家分享，也要将企业面临的一些困难、问题与员工沟通。这样既有助于增强员工的责任感，也可以增加员工在企业中参与决策的机会，让更多的人开动脑筋，立足高处，为企业出谋划策。

为了吸引、激励和留住人才，许多企业“感情”、“事业”、“待遇”三管齐下，可谓到了无所不用其极的地步，所以我们提倡这样的做法。总而言之，全面评估一个企业优秀业绩的唯一因素是公司吸引、激励和留住人才的能力。

租赁一部

王 银

2024年5月24日

**第四篇：加强人才队伍建设 促进县域经济发展**

加强人才队伍建设 促进县域经济发展

在深入学习实践科学发展观活动中，我们发现农业产业发展因缺乏技术、人才，导致已建起的木瓜、杏李等产业基地产量低、病虫害多，无法收到应有的效益，牲猪、牛羊等养殖业也因无技术保证，面临风险高、市场不稳、收益不高等现象，企业因技术含量低生产成本高导致竞争力不强，发展前景不乐观等难题，既看到了老百姓因缺乏技术而无奈的眼神，又看到了老百姓对新知识、新技术的期盼。可以说，新农村建设的成败，关键在人才；竹山实现跨越性大发展，关键在人才。作为贫困山区县要构建社会主义和谐社会，顺利推进建设小康社会，必须要拥有一大批勇于创新、素质优良、吃苦耐劳的优秀人才。因此作为基层人事部门必须紧紧围绕县域经济建设为中心，服务和服从于新农村建设的大局，创新工作思路，优化工作方式，加大工作力度，努力建设开发一支适应新时期需要的人才队伍。

一、我县人才队伍的现状

我县位于鄂渝陕三省交界，湖北省西北部，东邻房县，西接竹溪和陕西旬阳，南抵神农架和重庆巫溪，北靠郧县和陕西白河，全县国土面积3586平方公里，辖8乡9镇，总人口45.6万。截止2024年底，全县人才队伍总量28688人，其中党政人才2024人，企事业单位专业技术人员11766人，农村基层乡土人才12731人，企业管理人才2156人，分别占全县人才队伍总数的7.1%、41%、44.4%、7.5%；人才队伍从学历上看：中专以上14877人，高中3271人，初中及以下10540人，分别占人才总数的51.9%、11.4%、36.7%；从年龄结构上看：40岁以下18938人，41岁以上9750人，分别占66%和34%；从技术职称看：高级318人，中级3118人，初级8330人，分别占专业技术人员的2.7%、26.5%、70.8%，农民技术职称461人，占农村人才总数的3.6%。已表彰命名各级各类实用技术拔尖人才62名，其中：省级4名、市级28名、县级30名。我县人才队伍存在的突出问题：一是人才队伍结构不合理，高学历、高职称人才集中在城镇，农村基层高级人才欠缺，机关事业单位人才相对集中，企业人才比例偏低。二是人才分布不均匀，全县专业技术人员中，超过50%从事教育和卫生工作，产业化发展急需的理工科专门人才严重短缺。三是专业技术人才队伍素质偏低，全日制大专及以上学历人才偏少，50%以上人才是通过函授或业余进修形式取得专科以上学历。人才接受继续教育不足，知识更新缓慢。四是人才工作制度和机制还不够健全，现有人才未能充分发挥作用，用人单位人才观念淡薄，人才施展才能的软硬件设施普遍不足，绩效工资未推行到位，干多干少一个样，干好干坏一个样的弊端尚未根本解决。五是人才队伍活力不足，高学历毕业生回归率低，农村实用人才职称评审机制不完善。

二、充分认识人才在县域经济中的价值

（一）人才是县域经济发展的主导力量。人才是发展县域经济有关政策的倡导制定者、龙头企业的经营管理者、核心技术的引进创造者，他们在很大程度上影响或决定着县域经济的发展方向、发展速度、发展潜力、市场竞争力和经济效益。因此，这些人就是发展县域经济的主导力量，是发展县域经济的第一资源和基础性资源。为此，我们必须立足当前、放眼长远，坚持人才开发，努力满足当前我县经济发展最急迫的人才需求，统筹考虑我县经济长远发展对各类人才的需求。

（二）人才是县域经济发展的根本动力。在发展县域经济过程中，从特色产业的选择和培育、传统产业和产品的改造升级，到市场开拓等一系列问题都离不开人才，县域经济发展的竞争，说到底是人才的竞争，谁拥有人才，谁就拥有成功，拥有未来。因此，人才是县域经济的根本动力。其它资源包括资金、技术、项目等，都是在管理人才、技术人才以及各类人才的推动下才能高度整合和充分利用。

（三）人才是县域经济发展的重要支撑。县域经济的发展需要资金、技术、人才、资源、市场基础设施等全方位的支撑。但只有人才的支撑才是最不可缺少的，它可以弥补其他因素的不足。远到国际上资源极度匮乏的日本、新加坡，近到国内的浙江温州、义乌，这些国家和地区既不是原料产地，也不靠近大的销售市场，它们的经济成功靠的就是有一批敢闯敢干、敢于吃苦、敢于冒险的人才。因此，在发展我县经济的过程中，必须把人才的支撑放在首要位置来考虑。

（四）人才是县域经济发展的保障。现在人才的区域化、市场化趋势日益加强。发达地区凭借强大的经济和科技实力，对高技术和高级管理人员纷纷放宽政策限制，以优厚的条件在全社会范围内加紧吸引人才。特别是近年来，人才的竞争非常激烈。发展县域经济就要求我们取得人才竞争的主动权，以此来保障我县经济的发展。所以我们要进一步形成育才、引才、聚才和用才的良好环境与政策优势。

三、目前我县人才需求状况及供求矛盾原因分析

近年来，我县人才队伍建设的雏形已初步形成，总量得以扩充，特色经济人才和特色产业群体不断涌现，人才队伍的发展壮大对促进我县经济发展起到了巨大推动作用。但是，应当看到，随着我县经济的快速发展，在很多方面对人才队伍提出了新的更高的要求。一是在传统产业技术改造和升级、区域特色高新技术产业发展、资源节约和环境保护等方面，技术集成创新和推广，提升产业的核心竞争力和整体技术水平方面有很大的需求；二是在加速农业新品种、新技术、新成果的转化、应用和推广，进一步提高粮食生产的综合生产能力，大力推广农产品深加工技术，提高农产品附加值上有很大需求；三是广泛开展面向城乡居民的群众性、社会性和经常性的科技普及工作，开展科技培训，提高广大群众特别是农民的科技素质和劳动技能上有很大需求。制约人才供求平衡的主要原因：一是人才流失严重。企事业单位一批业务骨干、管理人才思“金”求“洋”，通过多种方式纷纷流向发达地区发展，有一技之长的农村青壮年 “厌„农‟思„工‟”，成群结队流向沿海城市打工，真正留下来的人才难免存在年龄老化、知识老化问题，人才青黄不接，本地急需人才与人才外流的矛盾凸显；二是人才的整体功能和优势难于发挥，由于认识上的误区，各级政府对人才重视和组织引导不够，在管理使用上缺乏必要的配套资金、技术、信息等激励服务措施，致使一些专业技术人才和技能人才，难于发挥整体功能和技术优势，辐射示范作用不同程度地受到限制。

四、人才队伍建设的对策

（一）更新观念，树立以人为本的工作新理念。把人才资源当作是具有基础性、战略性、决定性的资源，将吸引人、培养人、用好人作为第一要务，营造良好的尊重知识、尊重人才的社会氛围，逐步实现由单一的能力开发向综合素质开发转变，由个体开发向团体开发转变，由技巧开发向专项专利开发转变，在人才管理模式上要有新的突破，变指挥为指导，变管理为服务，变控制为支持，变监督为激励，这样才能使人才的潜能不断发挥。

（二）完善人才培养长效机制，努力盘活现有人才。在人才培养方式上,一是充分利用现有阵地，采取走出去和请进来相结合的形式，帮助其学习新知识，拓宽新视野，掌握新方法，运用新技能。二是在使用中培养，让他们在一线岗位上，在恰当的位置上承担重要项目的开发和建设，在使用过程中发现问题，不断改进和提高。三是为其提供优越的学习和工作条件，让他们有用武之地。四是对他们在科研生产一线所表现出的先进事迹和取得的工作成就大力宣传和表彰，引导和激励他们不断增强进取意识，增长工作才干。

（三）创新人才使用和管理机制，不拘一格选人才。要有 “不为我有，但为我用”的理念，创新用人机制。一是针对我县工业、农业、科技缺乏大量人才的实际，落实人才引进的优惠政策，到大中专院校选用部分优秀毕业生，同时动员鼓励本县在省内外大学读书的学生学成归来，建设家乡；二是广泛向社会选贤任能，不为学历、身份、资历、区域所限制，向社会公开竞聘；三是聘请退离休高级职称专家为县域经济发展发挥余热；四是开展“校县联姻”，聘请大专院校专家教授为项目基地技术指导或高级顾问，或选拔部分有发展潜力的中青年人才去大专院校深造；五是提高高科技人才待遇，对特殊人才，要特事特办，解决他们晋升职称、孩子入学、住房等实际待遇，高薪鼓励科技人才到边远乡镇和艰苦的环境去工作，做好感情留人事业留人的后续工作；六是要加大职业技术教育培训力度，以我县职业技术教育学校为主阵地，培养新型的社会主义事业建设者。

（四）积极支持，热情帮助，使农村乡土人才成为带动群众发家致富的“领头雁”。农村乡土人才生在农村，长在农村，劳动在农村，和当地群众结合最紧密，他们的思想和行为更具有示范作用，更具有感染力和辐射力。为充分调动实用人才的积极性，鼓励他们放手发展，并更好地影响和带动广大群众共同致富，在创业培训、科技项目、税费优惠、信贷支持、金融服务等政策和待遇上要给予农村乡土人才充分的倾斜，并通过评审农民职称，选拔德才兼备的实用人才担任一定领导职务，参加乡镇、村委重点项目决策的可行性论证工作等各方面给予优先安排，使农村乡土人才成为农民致富的领头雁。

五、对我县经济发展提供人才保证的几点建议

人才管理机制和制度的创新归根结底要通过政府行为和政策体系加以引导和体现，必须把人才工作摆上重要的议事日程，建立健全领导责任制，把人才工作纳入目标考核内容，组织、人事、科技、财政等有关职能部门要相互协作，齐抓共管，突出抓好专业技术人才培养、引进、使用三个环节，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的人才格局。

（一）树立人才是“第一资源”观念。人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的“第一资源”。尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的核心是尊重劳动，本质是尊重人才。惟有加强人才资源能力建设和开发，让最重要的发展因素最大限度地活跃起来，才能增强县域经济核心竞争力。二十一世纪的竞争，是人才、科技的竞争，而科技以人为本，从根本上就是人才的竞争。无论是领导人才、专业人才、技术工人，还是土专家、种养能手、能工巧匠等，都是发展县域经济需要的人才。要在坚持德才兼备的原则下，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，坚持不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格，兼容并蓄，识才用才。

（二）努力创造优良的用人环境。人才的活力取决于机制和环境。因此，必须努力营造以培养、留住、评价、激励、流动、使用为内容,有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的政策、法规环境；营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境；营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境；营造互相理解、增强团结、彼此信任、真诚合作、和谐宽松的人际环境。只有全力营造，精心打造，形成环境洼地，人才高地，才能引得进、用得好、留得住。要想引得进、用得好、留得住人才，必须在环境打造上狠下功夫、做好文章。一是营造良好的舆论环境。要强化人才市场建设，建立各级各类人才信息数据库，辟建人才信息网，提高人才市场信息化水平。通过各种新闻媒体宣传我县的人才政策，使社会各界都来关心、支持、参与人才资源开发。二是营造良好的政策环境。人才政策对人才工作具有基础性、导向性作用。公平、公正的政策环境，直接影响人才能否脱颖而出。要根据实际，结合招商引资、项目建设等工作，大力

推进人才制度创新、机制创新，制定和出台一系列政策措施，进一步优化人才引进和使用的软环境。逐步建立人才培养、引进、使用、激励、流动、保障等方面的政策体系。三是营造良好的服务环境。要进一步改善经济发展环境，强化服务意识，变管理人才为服务人才。要在政治上关心，工作上支持，生活上帮助，给予人才无微不至的关怀，努力改善人才的工作、生活条件，让人才工作称心、生活舒心、事业顺心。

（三）建立完善合理高效的用人机制。一是建立科学的考评机制。对各类人才要定期或不定期地进行考核评价，根据不同的行业、专业、岗位特点和人才的层次与类别，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才的考核制度，明确考核的目的、内容、方法、程序、标准和要求。考核结果必须与他们的使用、升降、待遇挂钩。特别是在企事业单位推行职称评聘分开和竞争上岗制度，形成优胜劣汰的竞争氛围。二是建立激励表彰机制。激励是人才资源开发最重要的手段。要用人所长、用人所愿、用其当时，鼓励各种要素参与经济社会建设，对有突出贡献的人才实行表彰奖励。要把德才兼备的人才及时提拔到领导岗位上来。同时，要妥善解决优秀人才的住房、子女入学、家属就业就医等问题。

（四）着力搭建广泛的育才平台。只有立足实际，着眼长远，加大投入力度，优化资源配置，才能为经济社会发展积蓄潜力。作为贫困山区不可能引进、使用、留住大量所需要的各类出类拔萃的人才，因而必须加强本土人才培育。一是要整合培训资源，全力搞好培训，加大投入力度，积极筹建人才培养专项资金。优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。二是搭建创业平台，提供锻炼机会。创造各种条件，加大人才的培养和使用力度，构建有利于人才发挥作用的创业平台和载体，让人才充分显示才华。着力培养高层次的专业人才、经营管理人才，特别是懂得经贸洽谈、招商引资和项目开发的复合型党政人才。同时，对从事新技术、新品种、新项目的，要提供经费资助。三是统筹城乡发展，开发农村人才。农村人口占全县人口的大多数，他们的教育程度和劳动技能状况直接影响经济社会的发展。因此，必须把农村人力资源开发摆上重要位置。要通过争取“青年志愿者”以及大、中专毕业生到农村工作，实施“村村大学生”计划，培养农村基层干部和致富带头人等各种创新举措，为农村发展注入活力，并以科技下乡、科技扶贫、劳务输出等为契机，培养科技和技能型人才，千方百计把丰富的人力资源转化为人才优势。

（五）正确处理经济发展与人才开发的关系。人才队伍建设的根本目的就是要推动经济社会的发展，促进科学技术的进步。人才队伍建设脱离经济建设和社会发展这个中心，离开了科学技术研究和开发，就会成为无源之水，无根之木，就会失去方向，收不到应有的效益；经济社会的发展是建立在人才保证基础之上的，经济社会发展离开了人才、离开了科技，就失去了动力和支撑。所以，人才队伍建设一定要结合经济、结合具体项目来抓，要从本地的实际需要和可能来抓，做到人才发展规划要与经济社会发展规划同步考虑，人才结构调整与经济结构调整同步考虑，人才素质的提高与经济质量的提高同步考虑，真正把人才资源作为第一资源，把人才开发与经济发展统筹安排，协调发展。（县人事局 王天斌 胡冰 王晓勇 帅传鸿）

**第五篇：HR如何用好人才**

HR如何用好人才

人力资源选、育、用、留四个方面，最难做的是企业用人，因为用人这个领域既涉及管理的科学性，又涉及管理的艺术性，比如，有的企业，说不上有多好的机制，多高的报酬，甚至也不见得有多大的发展空间，但依然能让人一分能力发挥到十分，这种情况往往来自于企业领导的个人感召力或者营造出的企业环境。不同的企业之间，这种特别的东西基本不能互相借鉴。作为咨询者，我们研究的总是倾向科学性这头，因此，我来讲讲用人科学性的几个方面，也就是人力资源用人的几个重要机制。

第一个，相马不如赛马。什么人可以用，什么人不能用，什么人适合做什么事情，绩效考核是个好的手段，也就是白猫黑猫，抓住耗子，才是好猫。绩效考核帮助企业认清员工，也帮助员工认清自己并不断提高。绩效考核四个过程，指标制定、绩效评估、过程支持与结果兑现。其中指标制定和绩效评估是难点，过程支持和结果兑现是重点。比如，过程支持，企业是否给员工提供了实现绩效的资源，包括软性和硬性，硬性的比如指相关办公设备，软性的比如导师或者上级的指导。再比如，在员工证明了自己能，或者不能的情况下，企业是否给员工提供了个人能力发展的针对性计划，都是决定了员工绩效好坏的关键因素。在这方面，企业往往过多关注了“难点”，忽略了“重点”。

第二个，创造发展空间。用人就得有位置，没有位置，就是没有空间，没有空间就谈不上用人。晋升通道的设计包括四个方面，职位层级、通道转换、任职资格与晋级标准。职位层级的设计，要综合职系、序列、层级几个方面，形成矩阵管理。在职位矩阵管理的静态基础上，设定好动态的通道转换路径，对各个层级、各个岗位进行任职资格设计与晋级标准设计。就会建立相对完善的职位管理的体系。

第三个，注重团队管理。人都是生存在集体之中，企业只是一个宏观的概念，而员工往往更重视身边的微观环境，而且从人力资源管理的角度看，微观的人力资源管理是宏观人力资源管理的基层支撑力量，是直接产生生产力的，因此，用人，就不得不处理好小环境。这里我总结了四个针对，一是针对领导，建立领导力培训系统；二是针对人与人的信息传递，建立导师制；三是针对内部工作的相互了解与复合人才培养，建立轮岗机制；四是针对小团队的组织氛围营造与内部沟通，建立班组建设机制。

第四个，动态用人。用人首先要有标准，其次不能单一时点、一成不变的看人。因此，建立针对岗位的能力素质模型与针对人员的能力素质测评，就是十分有效的管理手段。经实践检验，并参照著名企业人力资源管理实践，如果能把以上几个机制做好，再辅以宽松上进的人才环境、和谐奋进的上下级关系、良好的职业人环境，我相信，HR在用人方面真的不会发愁了。

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