# 人事人才工作必须服务发展创新机制

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-06-09

*第一篇：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...*

**第一篇：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

**第二篇：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】

**第三篇：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。

**第四篇：创新人才工作体制机制**

创新人才工作体制机制

激发各类人才创造活力和创业热情

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“创新人才工作体制机制、激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第五篇：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。

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