# 关于人才优先发展调查报告[精选]

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-06-14

*第一篇：关于人才优先发展调查报告[精选]关于人才优先发展具体化、政策化、项目化的调查报告按照市委《通知》要求，现将人才优先发展具体化、政策化、项目化调研情况报告如下：一、主要做法年初以来，按照十二五规划和中央、省、市人才工作会议精神，我们...*

**第一篇：关于人才优先发展调查报告[精选]**

关于人才优先发展

具体化、政策化、项目化的调查报告

按照市委《通知》要求，现将人才优先发展具体化、政策化、项目化调研情况报告如下：

一、主要做法

年初以来，按照十二五规划和中央、省、市人才工作会议精神，我们明水县委结合实际，率先将人才优先发展战略，提到了前所未有的高度，通过具体化实施、政策化推进和项目化运作，使人才优先发展成为了推动经济社会科学发展、跨越发展、创新发展的主旋律，特别在规划、投入、机制和载体等四个方面狠抓落实。

1、科学规划，树立人才优先发展的导向力。按照十二五要求，认真做好人才优先发展规划编制工作，切实把人才优先发展情况做到具体化、政策化、项目化。在人才总量上，科学预测人才队伍发展的总体趋势，分步实施引才育才计划；在人才结构上，以高层次人才、高技能人才为重点，统筹城乡、区域、行业之间的人才布局；在人才引进上，推动人才资源向电子信息产业、生物能源等特色优势产业和新兴产业转移；在人才培养上，把非公有制人才、农村实用人才等体制外人才列入人才培养计划。

2、注重投入，加强人才优先发展的推动力。牢固树立

“人才投入是效益最大的投入”的理念，以优先投入推动人才优先发展。县财政设立了人才建设专项资金和科技成果产业化扶持资金等，为人才创新创业加油助力。各基层单位和部门也相继设立人才工作专项经费，重点用于人才引进、培养和激励。同时，积极探索健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，实现人才投入的多元化。

3、配套服务，提升人才优先发展的感召力。坚持“高级人才、高度支持，特殊人才、特别对待”的原则，制订和出台了集聚、培养、激励产业人才的相关配套政策和服务举措20多个。开辟“绿色通道”，优先为产业急需人才落实养老、失业、医疗、子女上学、家属就业等服务；实行重点扶持政策，对调入明水工作的紧缺急需人才，给予安家费补助或享受人才专项住房政策；对符合条件的创业人才，所承担项目给予专门的科技经费支持；对作出突出贡献的各类优秀人才进行表彰奖励。

4、强化载体，放大人才优先发展的凝聚力。着眼于推动产业发展，大力培育“人才与项目对接、人才与产业互动”的各类载体，为各类人才创新创业搭建平台。一方面，积极打造人才汇聚的创业平台。建成了三精和格林等6个规模以上非公有制企业经济园区，全县70%以上的人才集中在园区。另一方面，鼓励产业与高等院校、科研院所建立合作关系，探索共建研发基地和实验室等，全面推进创新创业人才与产

业需求对接、科技资源与产业资源融合。

二、存在的突出矛盾和主要问题

虽然我县人才优先发展工作取得了一定成绩，但按照上级要求，还存在一些矛盾和问题：

1、缺乏吸引人才的环境优势。作为一个贫困县，在省内认知度不高，缺乏人才引进的吸引力。由于城市规模偏小，公共事业和配套设施还不完善，工业发展规模较小和农村发展速度较慢，缺乏引进和留住人才机制，特别是留住高层次人才难度很大。

2、缺乏引进高层次和紧缺人才的服务平台。县内缺少高等院校这一人才集聚和培养的平台，另一方面企业以民营企业为主，低小散明显，在省内外有影响力的企业较少，可供人才创业创新的空间有限，企业大多缺乏自主创新平台，不利于高层次和紧缺人才集聚。

3、人才培养开发政策不够系统、力度欠缺。我县在人才引进、培养、使用、流动、保障方面尚未形成较为完整的政策体系，人才政策“含金量”不高，缺乏比较竞争优势，对人才缺乏吸引力，对人才培养的激励作用不够明显。有些政策措施操作性不强，在实际操作中难以落到实处。

4、人才优先发展配套机制不够到位。人才公共服务项目总量不足、结构失衡，总体能力有待提升。人力资源市场服务功能比较单一，社会化服务水平不高，不能及时满足企

业和人才的各种服务需求。一些部门存在重管理、轻服务的倾向，解决人才在学习、科研和生活中遇到的困难和问题不够积极主动，尚未形成一个良好的人才服务环境。

三、对策和建议

1、优化人才环境，不断提升人才优先发展竞争力。要着力把优化人才发展环境作为基础工程来抓，用良好的环境培养人才、吸引人才、留住人才、激励人才、成就人才。一是以优惠的政策环境吸引人才。本着管用和便于操作的原则，加强对现有人才政策的研究、整合力度，突出体现政策的“含金量”和比较竞争力。建立健全具有明水特色的人才政策体系，着力增强我县对优秀人才的吸引力。同时，狠抓政策的贯彻落实，兑现政策承诺，真正发挥政策在人才环境建设中的导向和推动作用。二是以良好的创业环境集聚人才。积极为人才提供发展空间和发展平台，扶持创业创新基地、技术中心等创新平台建设，促进高层次创新型人才加快集聚。探索完善多渠道、多元化、多形式的创业投资机制，鼓励更多的民营企业、社会投资机构投资人才创业创新活动。健全人才公共服务体系，提升政府人才公共服务水平，努力为各类人才干事创业提供服务和便利，使他们能够安心工作、潜心钻研。三是以宜居的生活环境留住人才。大力开展宜居城市建设，加大文化、体育、商贸等基础设施建设，不断提升城市品质，改善城市的居住环境、文化环境和生态

环境，整体提升城市形象。大力推进人才保障性住房建设，进一步健全人才户籍、医疗、子女教育等方面的相关政策，努力降低人才的居住和生活成本。

2、立足实际需求，大力引进一批高层次创新型和急需紧缺人才。培养、集聚、用好高层次创新型人才，就能抓住市场竞争的主动权，产业发展的制高点。一是加大引才力度。结合我县实际，研究制定高层次创新人才引进规划和具体实施意见，进一步加大资金投入力度，加快建立吸纳外来高层次人才的绿色通道，充分发挥企业的主体作用，大力引进医药、纺纱、食品、化工、新能源等急需紧缺的高层次人才。积极探索富有弹性的引入机制，做到刚柔并济多渠道引进人才。二是立足“项目引智”。依托县内重点骨干企业积极开展项目引才引智工作，利用重大研发项目、重大工程项目、重点学科等载体和高新技术研发中心、企业技术中心等创新平台，特别是依托产业集群，大力引进和集聚一批省内外高层次创新型领军人才。三是深化校企合作。遵循优势互补、互利共赢的合作宗旨，加快与高校院所的合作和交流，探索与高校院所建立各种合作关系，不断深化校企合作深度和广度。通过校企合作平台，采取兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股等多种形式，积极吸纳外来高层次创新型人才和我县急需紧缺人才，促进科技成果和项目的转化。

3、突出工作重点，加强各类人才的培养开发。加强对

现有人才资源的开发和利用，充分发挥现有人才的作用。一是加强企业经营管理人才的培养。深入实施企业家素质提升工程，加强与重点高等院校的横向联合，通过联合办学、专家讲学、举办各类研讨班、进修班等多种形式，不断提升企业经营人才的管理水平和领导企业参与省内外竞争的能力。二是加强高层次创新性人才和高技能人才的培养。扩大高层次人才的对外合作交流，有重点地选拔有较强创新能力和发展潜力的优秀人才到一流高校院所进修，参加学术技术交流，开展合作研究，以开阔视野，跟踪科技前沿，提高技术和研发水平，增强综合竞争能力。加强青年优秀人才培养，促使更多地青年英才能够脱颖而出，为经济社会可持续发展积蓄后备人才。推行订单式定向培养合作模式，鼓励和扶持社会化技能培训机构，为高技能人才的脱颖而出创造条件。三是统筹推进各类人才的培养。立足加快县域经济社会全面、可持续发展的需要，大力培养我县转型发展重点领域各类急需紧缺人才，促进人才统筹协调发展。既要着眼于推进产业结构调整、促进经济发展方式转变，也要着眼于加快推进社会转型、建设和谐社会，大力开发教育、政法、宣传思想文化、人文社会科学、公共卫生、社区建设等社会发展领域的专门人才，以各类人才的大开发、大发展来推动明水经济社会的大发展。

4、健全体制机制，夯实人才工作基础。坚持党管人才

原则，建立和健全统分结合、协调高效的工作机制，充分发挥人才工作领导小组的作用，加强对人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。积极发挥人才工作领导小组成员单位和工会、共青团、妇联、科协、行业协会等人民团体及各类社会组织的作用，动员全社会的一切力量协调一致做好人才工作。改进人才工作管理方式，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变。健全人才市场体系，发挥市场配置人才资源的基础性作用。立足企业和人才发展的实际需求，积极探索党委政府服务企业人才的途径和方法。引导和鼓励企业建立科学的现代企业人力资源管理体系，充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

**第二篇：人才调查报告**

昔阳县高级职业中学校

人才工作调查报告點

昔阳县高级职业中学校是一所国家级重点中等职业学校，目前有教职工137人，其中教师123人，工人14人。

一、“九五”以来，我校没有人才流失。

二、我校目前正处于发展壮大时期，随着人事制度改革的推进，年长的教师将退出工作岗位，急需一批青年教师补充到工作岗位上来，充实教师队伍，以满足教育教学工作的需求。2024年9月，我校从当年的大专毕业生中择优选拔了四位同志到学校任教。到现在为止，这四位同志还一直未入编，仍由我校支付他们的工资。但是，我校经费来源紧张，既不能充分满足聘用人员的工作需求，又不能充分保证他们的生活待遇，给他们带来了不小的思想负担和经济损失。这是我校目前在使用人才方面存在的问题。

三、我校在使用人才、留住人才方面的思路和具体做法是：大胆启用年轻教师，鼓励教师利用多种渠道进修学习，掌握先进的教育理念，提高教学水平。同时实行岗位津贴、课时津贴和教学过程管理奖等激励机制，积极改善教职工的办公环境、生活条件和娱乐设施，实行人性化管理，主动为教职工办实事、办好事，为他们创造宽松、和谐的工作和生活环境。

四、结合我校实际，我们认为省委省政府在人才工作方面应出台一些政策，如鼓励在外省工作的晋籍人才到我省投资，回我省工作，积极为创新型人才、高层次人才或高技能人才设立创业基金，提供创业资金，联系就业单位，提高工资薪金，用优良的工作环境吸引人才，用优厚的工资薪金留住人才，为山西经济的健康持续发展作出贡献。

昔阳县高级职业中学校

二00四年四月五日

**第三篇：落实人才优先发展 建设高质执法队伍**

落实人才优先发展 建设高质执法队伍

人才是先进生产力，是科学发展的第一资源，人才竞争力是一个国家和地区的核心竞争力，更是一个单位发展的活力之源。《国家中长期人才发展规划纲要(2024-2024年)》提出了当前和今后一个时期我国人才发展的指导方针：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。这一方针集中体现了人才是科学发展第一要素的战略思想，其中人才优先确立了人才发展在经济社会发展中的战略地位。要建设一支素质优良的高速XX队伍，实现高速XX管理跨越发展，必须确立人才优先发展战略。

目前，高速YY的行政管理，主要是依照有关法律保护高速YY路产，维护高速YY路权，维护秩序，依法查处损坏路产、侵占路权的违法行为。随着全省高速YY的不断延伸，管理难度和强度都进一步提升，XX管理人员队伍在持续壮大的同时，也面临着人才建设和发展的问题。

每个人不是与生俱来就是人才，但都具有成为某一行业人才的潜质。落实人才优先发展，首先要树立人人都是可用之才的理念，在推动人才建设的战略上创出新的亮点，以科学发展实施YY人才战略，从权力向责任转变，以超前的眼光抓管理、超前的力度抓建设，提高XX人员的管理能力、操作技能、业务水平，促进标准化管理，为实现各项工作走在同行同业前列提供强有力的组织保证和人才支持。

建设人才队伍，促进人才进步

对现有XX人员，要鼓励进行再学习。每年对行业现有的专业技术人才进行有计划、有步骤、全方位的培训，以自主培养和多措并举的方式来促进人才进步，增强YY事业发展后劲。可以开设技工、绿化、养护、信息化应用、XX业务等培训班，设置道路建筑材料、路基路面与养护技术、桥涵施工与养护技术、YY养护工程、YY养护安全技术等有关课程，不但使XX人员提高文化素质，提升文化程度，更主要的是学以致用、学有所用。同时，要多方促进人才的身心健康，对职位的调整和晋升、人才的正常交流、自身和同事的进步、竞争与合作的关系等都要调整好心态，营造健康向上的工作氛围，帮助人才达到知识和思想道德及身心健康的全面发展。

开发人才资源，配备后备人才

树立正确的人才观，要把好尺寸，按照有知识、有能力，能够进行创造性工作，在实际工作中做出的贡献进行甄别，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份。要摸清家底，对单位内人才状况进行一次调查分析，对人才工作中出现的情况和问题进行认真的分析，加强对人才政策的研究，逐步形成比较系统的人才政策体系，做到对人才队伍状况做到心中有数、了如指掌。在此基础上，进一步预测好近期和今后一段时期单位的人才需求，以便更好地开展工作。根据人才成长规律和岗位特点，分级分类、分层次建立人才队伍，做到培养目标明确，人才结构合理，为高速XX管理提供优秀人才。

培养年轻后备人才是推进XX管理人才建设的有效途径。

推行目标式储备人才，递进式培养人才，加快人才优先发展和人才资本优先积累，依靠人才开发推动YY事业全面协调可持续发展。

健全人才机制，创新用人模式

XX管理部门要提供想干事、能干事、肯干事、干成事的舞台，打造零起点公开选拔、竞争上岗平台，打破地域、体制、身份的壁垒。坚持优胜劣汰、能上能下、能进能出的原则，建立公平竞争的人才使用机制。实行干部、人才的目标考核和群众评议制，努力形成“有为就有位，无为就无位，不为就退位”的新局面。要积极疏通出口，探索实行人才聘任制、辞职制、待岗制等办法，切实建立能上能下的用人机制。

首先要打造卓越的领导人才。一个团队的健康发展，关键是一把手，坚持以状态看干部，凭成绩论英雄。对班子的建设尤应重视，定期举办领导水平学习班，积极开展解放思想学习讨论活动、深入学习实践科学发展观活动和争先创优活动，认真对照问题及时整改。上级部门要不遗余力的引导打造出一支勤于学习、敢于负责、乐于服务、勇于创新、善于协调、精于业务并能够驾驭大局的队伍领军人物，提升统领人物的决策力、组织力、影响力和执行力。

其次采用竞争上岗模式选拔人才，突破传统的门槛和瓶颈。选用人才的范围不单唯学历、职称、资历、身份用人，不论资排辈、不论亲疏远近，实行灵活措施，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，看重人才的实际能力

和工作实绩。实行在德才兼备、有专业技能的人员中选拔管理人才，让想干事、干好事、会干事、不出事的优秀人才受到重用。特别是近些年来，科学技术的进一步发展对YY行业特别是YY技术人才提出了更新更高的要求，在选人用人过程中，应当优先考虑专业技术人才，人才带来技术，技术带来发展。

通过灵活的用人机制，进一步推进高速XX人才工作科学化、民主化，营造公开、透明的环境，提高了选人用人的公信度，激发了大家的参与意识、民主意识和竞争意识。把人才视为支撑队伍科学发展最为宝贵、最可持续和最具潜力的战略资源来看待，不断进行体制机制创新，给每个人平等的竞争机会，不拘一格选用人才，使人才在本职岗位上充分施展自己的才华、发挥自身的最大潜能，创造出尽可能多的新价值。

保证人才投入，完善激励措施

栽好梧桐树，方能引得凤凰来。要推出一套吸引、留住人才的保障措施，在工资待遇、生活上，创造出宽松的工作环境让人才得以充分施展自己的才华，形成知识增值、人才升值的良好氛围。大力倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，进一步建立和完善人才激励机制，促进人才工作同YY事业协调发展。注重精神激励，领导的重视和爱才惜才、荣誉的获取、价值的肯定、社会的尊重、创造环境的自由等都增加人才的社会收益和心理收益，提供精神上的愉悦和轻松。可以举行表彰大会，表彰一批在工作中作出贡献的人员；与家属联谊，对家属的支持诚表谢意。注重政治激励，推崇政治上进步、职务晋升、职称晋级，使人才自我价值得到承认。注重物质激励，在聘任期内的管理人员享受相应的待遇，充分体现人才价值。通过有效、有序、有力的激励，使人才优胜劣汰，流动有序，形成人才辈出，人尽其才，才尽其用的生动局面。

当前YY事业正处于深化改革时期，机遇与挑战并存，高速YY人更应抓住机遇，实施人才资源优先战略，创新观念管理人才，进一步解放思想，解放人才，壮大人才队伍，提高人才素质，优化人才结构，完善用人机制，发挥人才作用，让人才有发展的机遇和平台，使其达到各守其职、各尽其能、各享其成的境界。

**第四篇：人才优先发展具体化、政策化、项目化工作汇报**

#区人才优先发展

具体化、政策化、项目化工作汇报

几年来，我区以扩大人才总量、提升人才素质、优化人才结构、发挥人才作用为目标，突出抓好人才管理、使用、服务和考核等关键环节，努力营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围，为全区经济和社会各项事业跨越式发展提供有力的人才保障。

一、主要做法

1、坚持正确用人导向，完善党政人才选任机制。一是健全选人用人制度。坚持用好的制度选人是提高选人用人质量的根本途径。为了更好地适应常委负责制新的领导体制，制定了《干部选任工作流程图》、《干部选任工作机制》、《干部选任工作记实制》、《领导干部推荐责任追究制》和《干部选任失察失误责任追究制》等制度，使干部选任工作步入了科学化、规范化、程序化和制度化的轨道，做到用制度管人，用机制说话。二是改革干部提名方式。在党管干部原则的指导下，变过去的组织提名为干部群众提名，把“选人权”交给大家，最大限度地做到管人与管事相结合。针对干部岗位空缺的需要，分管的区级领导署名推荐，空缺岗位的部门一把手和全体干部民主推荐，最后，全区副科级以上干部进行定岗定向票决推荐。所得推荐票不够半数的，不作为考察对 象。三是凭发展实绩用干部。在坚持干部标准的前提下，打破论资排辈的思维惯式，牢固树立实绩突出优先提拔的干部选任导向，一切向发展倾斜、重点向项目倾斜。坚持发展实绩不优不能提拔，发展实绩优秀优先提拔，发展实绩突出破格提拔，在干部中树立“无功就是过”的理念。对在招商引资、财源建设、项目建设和中心工作中做出突出贡献的干部实行了“经济上重奖、政治上重用”，切实增强广大干部的危机感和责任感，把大家的注意力聚集到抓经济、上项目、快发展上来。

2、推进人才科学管理，完善人才工作评价机制。一是健全完善人才绩效考评指标体系。建立以德、能、勤、绩、廉等要素为主要内容的党政人才、专业技术人才和农村实用人才考核评价指标体系，实行平时考核和定期考核相结合的评价办法，严格考核工作程序，提高考核评价质量，确保考核评价的科学性、准确性。二是健全完善人才民主测评指标体系。按照群众公认要求，依据各类人才岗位任职条件、目标任务和能力要求，科学设定评价要素和权重，科学设计测评程序和场所，科学确定测评范围和人员，科学进行测评谈话和分析，全方位、多维度征求群众意见，全面衡量人才各方面表现，使各类人才进一步树立科学发展观和正确政绩观，创造经得起实践、群众和历史检验的工作业绩。三是健全完善人才考评结果运用体系。建立和日常相结合的考评体 系，强化考核结果运用。树立以“为”定“位”的用人导向，鼓励创业者，重用实干家，保护改革者，宽容创新挫折，旗帜鲜明地对有政绩、有建树的人才进行嘉奖和提拔重用。2024年，区委把农民致富带头人，#村党支部书记提拔到镇任镇长；把教育改革的领路人，三所小学的校长选拔到机关领导岗位，在全区干部和群众中引起了很好地反响。

3、围绕优化发展环境，创新人才服务工作机制。一是创新人才服务方式。结合全区人才工作的实际，把工作重点转到为人才搞好服务上来，通过诚心诚意为他们办实事、解难事、做好事来凝聚各类人才。坚持为副处级以上领导干部、纳税100万元以上的企业优秀经营管理人才进行免费健康体检，建立健康档案，由指定保健医一对一进行跟踪保健服务，解决了他们在健康方面的后顾之忧，激发了他们服务#发展的工作热情。二是建立人才联系制度。为加强对各类人才的服务，每名区级领导干部都联系3名优秀人才，建立“包帮促”责任制，即定位包人才成长、帮助人才排忧解难、促进人才作用发挥。特别是重视高层次人才对#发展的贡献作用，建立了人才数据库，跟踪管理和服务。区委在一些重要事情、重大项目决策前，注意请专家“会诊”、“把脉”，虚心听取他们的意见。三是优化人才成长环境。企业是创造社会财富的主体，也是#加快发展的重要支撑。因此，区委对企业管理和技术型人才，特别是企业家们高看一眼、厚爱一层。做到 在政治上关心，符合条件的，推荐到市区人大、政协当代表和委员，参政议政；在经济上扶持，引导他们守法经营，实行“挂牌”保护，给予纳税大户重奖，促进企业快速发展；在生活上关心，努力优化人才发展环境，积极帮助他们解决生产和生活上遇到的各类困难，确保优秀人才不外流。

4、实施“人才强区”战略，不断完善招才引智机制。一是用好政策吸引人才。在招商引资的同时,对进驻我区的优秀经营者,除给予相关优惠政策外,我们还通过政治上给待遇、资金上给扶持、生活上给帮助来吸引优秀的企业管理人才和专业技术人才。我区对符合推荐条件的投资企业经营者、专业技术人才给予参政、议政席位，推荐为市、区人大代表或政协委员。出台优惠政策，对投资新办独资、合资、合作工业企业，投资注册资本200万元以下的工业企业，自生产之日起两年内由政府按企业实际上缴增值税、所得税地方分享部分的50%扶持企业，之后两年按25%扶持企业。二是深挖细抠发现人才。深入挖掘已在我区干事创业、贡献纳税的企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才和农村使用人才。建立了领导干部联系人才的工作制度，协调帮助企业解决投资、贷款等实际困难，及时发现人才、留住人才。在推进新农村建设中，通过开展“送教下乡、送科技下乡、送技术下乡、送文化下乡”等活动、组织农村实用人才参加各类培训等方式，注意发现农村实用人才，提高农村实用人才的综合 素质，培养和造就懂经济、会管理、多技能的农村实用人才，为做强“富民财源”提供保证。2024年，区委把建立小型工业园区、壮大村集体资产的经济能人、#村党支部书记#同志提拔到#镇镇长的岗位上，上任后，为#镇财政收入大幅增长，全镇经济和社会得到了很好的发展，解决了镇政府干部的工资和取暖费问题，得到了干部、群众的一致认可。2024年，从市直单位和企业调任三名招商引资、对外宣传、文字综合方面的专业人才，很快成为各战线的骨干力量。三是提供载体培育人才。几年来，通过区人事局、劳动局、科技局、工会、妇联、团委等部门，组织全区各类人才参加省、市、区企业管理、专业技能、市场营销等方面培训55期，协助企业组织各类人才培训会、人才招聘会80余次。完善了农村实用人才培训体系，充分利用农村党员干部现代远程教育网络，培养一批种养能手、经济能人等实用型乡土人才。我们还注意加大党政人才的培训力度，开展了以“学理论、提素质、举全力、聚财源，推动#科学发展新跨越”为主题的“星期五干部大讲堂”活动，利用外聘专家，内请领导干部，购买各类适用培训教材、交流与培训互动等多种形式为全区干部充电加油，使学习成为广大干部永恒的主题和良好的习惯。区委还对学用结合效果明显、招商引税成绩突出的干部，适时奖励其赴外省（市）学习交流机会，通过这种激励机制，加速优秀党政人才的脱颖而出。

二、存在问题

第一，人才结构不合理。懂经济的人少，做一般性工作的人多，面对新形势，发展和对人才需求的矛盾更加突出；专业型人才分布主要集中在教育和卫生系统，机关专业型人才少。

第二，缺少专业型人才。在追赶跨越发展的新形势下，人才的总量、结构和素质还不能很好地适应我区经济社会发展的需要，文字综合的人才比较缺，急需金融强区方面的专业人才。

第三，人才机制不完善。对人才队伍建设的良性机制需要深入研究，包括吸引人才、重奖人才等政策需要不断完善。

三、对推进全市人才优先发展工作的建议

全面落实《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，牢固树立科学的人才观，坚持“引进与培养并重、选拔与使用并重、智力与活力并重”的原则，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，牢牢抓住“培养、吸引、用好、留住、激励和服务”人才等关键环节，推进人才强市战略的实施，促进小康社会目标的实现。

1、培养人才。加大对现有的公务员管理和专业技术人员、高层次人才、企（事）业短缺人才、农村实用性人才的培养 力度，提高#现有各类人才的整体素质。一是整合和优化我市各类教育和培训资源，对急需的各类人才进行应急培训，依靠自己的力量来培养和提高各类人才的素质；二是结合全市经济和社会发展对人才素质提高的实际需要，聘请国内外著名专家学者对领导干部和各类人才进行专题培训，切实提高领导干部和各类人才领导和驾驭经济社会各项事业发展的能力；三是选派有发展前途的公务员、企（事）业的专业技术人才、农村实用人才到国内外进行深造学习，为#发展储备后续人才。

2、引进人才。出台并落实切合我市发展实际的引进人才的优惠政策，引进人才应坚持高层次与实用型并重，在引进人才上要围绕我市经济社会发展的实际，把眼光放在市外、省外和国门外，通过建立网络平台宣传#招才引智的优惠政策，使应届优秀的大学毕业生和国内外的高层次人才到#来发展。

3、用好人才。根据经济社会发展的需要，合理使用在我市工作的各类人才。要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，做到不拘一格选人才。对有较高知识水平、创新能力强的拔尖人才和有丰富实践经验、一技之长的实用人才要一视同仁；对拔尖人才与普通人才，“洋人才”与“土人才”，新生人才与传统人才要一视同仁。要建立平等、合理、科学的人才评价标准，让在#工作的更多人才看到发展的希望，增强在#发展的信心。

4、留住人才。要制定出台人才安全管理政策，将享受人才优惠政策的范围向非国有领域和事业单位拓展和延伸，给来#发展和已在#发展的人才创造宽松和谐的工作环境。建立与人才贡献相适应的收入分配机制和激励保障机制，对高科技人才的任职条件、工资津贴水平、科研经费资助以及住房、保险、家属就业、子女入学等方面给予落实；建立科学的利益分配机制，坚持效率优先、兼顾公平的原则，实行按劳分配为主体，多种分配方式并存，扩大单位分配自主权，突出多劳多得，实现分配政策向优秀人才和关键岗位倾斜，努力实现一流人才、一流业绩、一流报酬，让人才安心在#工作。

5、激励人才。要建立充满生机和活力的人才工作体制和机制，建立和健全完善的人才培养机制、科学的人才评价机制、合理的人才选拔任用机制、促进人才的合理流动机制、鼓励人才创造的奖励机制和完备的人才保障机制等等。只有从体制、机制入手，为人人成才搭建平台、提供舞台，才能使在#工作的人才潜能都得到最大限度的发挥，价值都得到最大程度的体现。

6、服务人才。在条件具备的情况下辟建市专家园区，成立专家俱乐部或人才联谊会，指派专人为专家服务，让他们真正地体会到#用人环境的优越，进而通过他们的宣传把更多 的优秀人才吸引到#来工作。

**第五篇：优先发展工业经济**

优化高新技术产业发展环境

促进高端人才聚集

——湖北妙虎纺织有限责任公司发言材料

湖北妙虎纺织有限责任公司在各级党委、政府的正确领导下，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立和落实科学发展观，努力克服金融危机和市场突变的影响，坚持发展和稳定“两手抓”，凝心聚力、排难而进，取得了初步成效，公司在上级领导的支持和关怀下，在全体员工的共同努力下经过近几年的生产经营，目前已有10.5万锭的生产规模，生产涤纶缝纫线T20S---T80S等单、双纱线，成为公司的主营产品。公司占地面积66000平方米，现有员工1300多人，公司年产纱14000余吨，年产值2.8亿元左右，年销售3.5亿元。年均纳税600万元，是城隍地区规模较大的一家纺织企业。

一、优化高新技术 促进企业发展

公司自创立以来就十分重视科技创新对于企业生存和发展的重要性，认真贯彻落实《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》精神，紧紧围绕建设纺织强国的发展战略目标，坚持科学发展观，不断加强与相关研发机构、院校的合作，研发生产新产品。2024年通过开发新品种、生产多品种、注重产品质量和增强企业诚信度的一系列措施，建立了稳固的客户群生产规模由1.5万锭增加到7万多锭；2024年与武汉纺织科技学院共同体建立校企研发基地，并合作研发“缝纫线检测设备技术”和检测设备的改造，进一

步地提高了产品的质量监测效果，产品质量大幅上升，生产规模增加到10.5万锭；2024年，与武汉纺织科技学院再次合作，引进该学院徐卫林教授研究的“高效短流程嵌入式复合纺织技术”，应用在高品质缝纫线的生产上，且已获得成功，生产产品经客户应用，得到了用户的高度评价，此项目荣获国家纺织工业协会科学进步三等奖。“嵌入式复合纺缝纫线”获得国家实用新型专利技，填补了目前国内外纺纱技术的一项空白，该技术应用在生产线上，改变了传统制作股线的生产流水线，减少了络筒、并纱、捻线等三道工艺，还节省了生产空间，并且明显改善条干、强力和毛羽，降低生产的成本，提高生产效率，与传统工艺制作股线相比，嵌入式复合纺纱技术，具有以下几大优势：

1）生产效率提高40%以上；

2）产品节能达30% 以上；

3）设备投资及厂房占地节省30%；

4）用工减少40%以上；

5）成纱质量显著改善，其中强力提高30%、强力不匀率降低

10%、毛羽降低10%。

二、优化产业发展环境 促进高端人才聚集

公司始终把人才兴企作为推动企业科学发展的首要工作。加快

企业发展历来重视人才队伍建设，关注各类人才的培养，积极在公司内部营造尊重劳动、重视知识、重视人才、尊重创新的氛围，在此基础上我公司大力加强人才资源能力建设，不断改善和优化人才成长发

展环境，统筹推进各类人才队伍建设，为实现公司战略提供坚实的人才保证。经过近几年的努力，目前企业从事专门研发人员共计30人，其中：硕士生以上学历8人，大学本科学历10人，大专学历12人，平均年龄40岁。我们的作法：一是为引进人才，公司联合知名院校以绩效管理为切入点，认真梳理企业管理的相关流程，建立了具有公司特色的“基于战略的绩效管理体系”，关注组织绩效和工作能力的同步提升。二是结合公司适用人才特点，从外省引进高层次人才，我公司聘请了武汉纺织大学有关人员但任技术顾问和项目科研成员，培养造就数量充足、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立公司人才竞争比较优势，为成为行业领跑者奠定人才基础。三是加大人才培养资金投入，注重全员培训效果。每年按照工资总额的1.5%足额提供培训费支持。采用“外引内联”模式开展形式多样的培训。对外积极寻求包括知名院校、咨询机构在内的外部资源长期合作，开阔员工视野，提升员工知识水平；对内依托专业管理人员培训，提高员工业务水平及知识技能。

三、所获荣誉

几年来在上级领导的关心、鼓励下，通过公司领导和员工的不

懈努力，公司曾分别被评为汉川市纳税企业50强，被多家银行评为AA+级守信用企业，被湖北省工商行政管理局评为“重合同、守信用”先进企业；并通过ISO9001:2024质量管理体系认证；还获得海关部门《进出口物收发人报关注册登记证书》；2024年被评为湖北省“创先争优先进基层党组织”；与武汉纺织大学企校合作的《高强低伸特

种复合缝纫线纺制技术》荣获中国纺织工业协会科学进步三等奖；公司董事长2024年被市委,市政府评为“十佳劳模”、2024被孝感市宣传部、回归创业办、工商联合会、孝感日报社评为第五届“外出创业十大新闻人物”；2024年10月当选汉川市“人大代表”。公司生产经理梁杰被孝感市政府授予“十佳外来务工人员”。

四、下步的打算

1、湖北妙虎纺织有限责任公司与武汉纺织大学建立纺织教学实验基地，首先建设住宿条件和教学室。

2、加大技术革新改造，在原有设备的基础上对前纺清梳联进行系统完善，建立湖北省缝纫线工程技术中心。

3、提高缝纫线高支纱成纱质量，生产高新技术产品，向高新技术企业迈进。

4、按总销售收入的6%提取科研技术经费，投入项目建设；继续聘请武汉纺织大学教授，为我公司技术顾问和科研团队成员，共建湖北省缝纫线工程技术中心。

各位领导，在全球化和高成本的时代背景下，面对日趋激烈的竞争和挑战，在今后的工作中我们会遇到很多困难，但我们坚信，有上级领导和各部门支持，有一支高素质的管理团队和不怕吃苦敢于拼搏的员工队伍，我们有信心、有能力一定能够把企业做好、做精、做强、做大，为地方经济发展做出应有贡献。

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