# 建设高素质科研人才队伍

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-06-20

*第一篇：建设高素质科研人才队伍创新管理机制搭建成长平台建设高素质科研人才队伍我院坚持科学发展观，以“人才立院、技术强院”为目标，牢固树立“人才是第一资源”的理念，积极实施“人才强院”战略，落实“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研...*

**第一篇：建设高素质科研人才队伍**

创新管理机制搭建成长平台建设高素质科研人才队伍

我院坚持科学发展观，以“人才立院、技术强院”为目标，牢固树立“人才是第一资源”的理念，积极实施“人才强院”战略，落实“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研理念，把培养、吸引、留住和用好高层次人才、年青人才作为人才队伍建设的重中之重来抓，激发专业人才队伍活力，为做好我院人才队伍建设工作，建设一支数量充足、结构合理、素质较高的科研人才大军，必须创新管理机制，搭建成长平台，建设高素质科研人才队伍，从而推动了油气勘探突破、开发增效、成果创优，为油田科学发展提供了科技和人才保证。

一、加强我院人才队伍建设的背景分析

近年来，我院人才流失现象较为严重，影响了科研人员的稳定性和作用发挥，这几年补充了不少大学生，为拴心留人，解决好成长成才，建立相关制度，用制度强化人才队伍建设，实现为优秀人才搭台铺路，创造了有利条件。我院作为分站单位，实施博士后制度以来，先后接收了30名博士研究生进站。在2024年之前有XX名博士后研究人员先后出站，为了弥补高端人才缺憾，有必要在油田博士后管理制度基础上进一步细化，进一步创新机制，搭建平台，营造和谐的氛围，让博士后感到环境的优越性和制度的吸引力。

我院是油田勘探开发的“地质参谋部”，担负着油田储量、产能和科技攻关的重要任务。现有职工XXX人，其中，党员XXX人；博士研究生XX人、硕士研究生XX人、大学本科XXX人、大专及中专XXX人；教授级高工XX人、高级职称XXX人、中级职称XXX人；全院下设X个基层党支部，XX个科研项目（研究室），X个机关科室，X个后勤服务单位。为了激发专业人才队伍活力，建立高素质科研人才队伍，形成了人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。在这背景下，我们更需要创新人才管理体制，为人才的培养和成长搭建平台，实现“人才强院”的战略目标。

二、如何加强科研人才队伍建设

高层次科研人才队伍建设正在向纵深发展，人才工作组织领导选拔体制需要不断完善，人才工作的抓手才能不断强化，人才选拔体制改革力度不断加大，人才队伍建设取得积极成效。大力实施“人才强院”战略和建设高素质科研队伍计

划，加强我院人才队伍建设，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的制度环境，迫切需要进一步转换我院用人分配机制，不断深化人事制度改革。

（一）增强用人机制活力，深化专家选拔制度改革

按照建设高素质科研人才队伍的要求，在工作中突出“人才是油气之源，知识是强院之本”的人才价值观，形成了选拔任用人才工作的科学机制。

一是明确标准，改进方法，科学评价。为了全面、准确地反映各专业选拔的不同标准，建立了严格的选拔流程，坚持人才管理日常绩效考评和年度评议工作制度，从道德品质、科研能力、工作能力、工作态度、工作业绩等四个方面，客观、准确、公正地评价专家人才。

二是扩大途径，广泛选拔，相互评价。把同专业科研骨干评价、同专业中层干部评价为选拔专业人才的基础来抓，列入全年组织工作计划，形成一套比较规范的操作程序和行之有效的办法措施，建立良好的后备人才推荐运行机制。

（二）引入竞争择优，促进优秀人才脱颖而出

选拔坚持公开、竞争、择优方针，在充分借鉴先进经验做法的基础上，着力优化选拔方式方法，促进优秀人才脱颖而出。一是注重单位意见。坚持“谁使用谁负责”原则，由公选岗位单位研究确定岗位描述，以及年龄、学历、专业、经历等职位要求，适应各单位实际需求，满足工作任务需要。二是注重能力素质。注重实际能力考核，根据岗位特点和工作实际，切实让干得好的考得好。三是注重群众公认。将民主测评纳入综合成绩，组织开展德的专项测评，增加组织和群众评价占有的份量。

（三）完善人才培养体制，促进专业技术人才快速成长

坚持市场化的改革发展方向，通过整合现有培训资源，充分挖掘现有资源的潜能，不断加大对专业技术人才培养的投入，改善高技能人才培养条件，努力扩大培养规模。充分发挥高技能人才培养方面在企业的主体作用。通过承担企业的技术攻关、技术创新、工艺流程改革、课题研究、技能交流活动和岗位技能培训，促进新技术人才的成长，不断丰富和提升技术人员的知识水平和综合素质。激发广大专业技术人才的创造性，努力建设一支思想素质好、科研水平高、创新意识强的人才队伍。加强高技能人才队伍建设研究，组织召开技术人才工作座谈会，专题探讨高技能人才培养对策、措施和办法，及时总结和推广人才培养先进经验，促进专业技术人才快速成长。

三、建设高素质科研人才队伍对策实施的效果评价

（一）科研人才的紧迫感、压力感增强

科研人才队伍建设增强了青年员工紧迫感和压力感，提升他们专业化程度，增强他们职业化精神。知道自己的职业发展目标是怎样，只有工作有了追求，职业路程有了目标和规划才会有观念意识的转变，才会对工作与生活形成一种自然的紧迫感和压力感。

（二）科研人才的主动性、上进心增强

建设高素质科研人才队伍，树立科学的用人观念，坚持正确的用人导向。知人善任，用其所长，把握好科研人才的最佳使用时机。要创新激励机制，激发科研人才的工作活力。通过各种灵活的激励方法，促使科研人才的紧迫感、危机感和责任感增强，从而积极努力地工作，为我院发展创造价值。营造了和谐的工作氛围，调动科研人才积极性的内在因素，增加科研人才待遇，努力创造主动工作的环境。科研人才与我院发展是息息相关，唇齿相依的关系，我院要发展好，就要更新观念，创新管理模式，充分调动广大科研人才的工作积极性。

（三）造就了一批素质好、能力强的后备人才

建立高素质科研人才队伍是后备人才良好的发展通道，通过人力资源部门与科研人才个人的沟通确定其发展目标和通道，激励科研人才不断提升自己的能力，实现个人职业能力提升。为科研人才设置管理类和技术类通道，科研人才依据自身岗位和条件，选择适合自己的发展通道。明确的选拔标准，针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件（学历、经验、年龄等）、知识、技能、能力素质、个人绩效等。通过培训、轮岗、导师、挂职等方式，各种培养方式适用性也不尽相同，因此对于不同类别的人才选择适当的方式进行培养，做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题。因此，建设高素质科研人才队伍造就了一批素质好、能力强的后备人才。

四、新思路、新举措力促我院人才队伍建设

油田要发展人才是保障。，进一步完善选才、育才、用才、聚才机制，努力增强油田的竞争力。创新人才理念、政策和措施，进一步加快人才的成长步伐。

建立健全人才经营开发机制，强化高素质经营管理人才、专业技术领军人才两支队伍建设，逐步形成层级合理、比例协调、管理规范的职位序列，确保人才成长有通道、发展有空间、贡献有激励，丰富人才培训方式，采取请进来辅导、送出去学习、博士后带训等多种方式，努力打造高知型、高技型、复合型科研队伍。对青年科研人员进行“带领式”培养；大胆地给青年科研人员压担子，为他们施展才华搭建舞台。

坚持“团结奉献 求实创新“的核心理念、“创一流科研成果，打造名牌研究院”的企业愿景、“勘探与开发并进，人才与科技共兴”的管理理念、“人才是油气之源，知识是强院之本”的人才价值观，把“人才立院，技术强院，文化兴院，和谐稳院”发展战略和“重在人本、重在创新、重在精细、重在协作”科研理念融入到科研生产、企业管理的各个环节，营造了浓厚的文化氛围，营造和谐人才培养环境，为我院持续和谐发展提供不竭动力。

**第二篇：国有企业如何建设高素质人才队伍（精选）**

高素质人才队伍 国有企业如何建设

摘要：党的十七届四中全会从党和国家事业发展全局的战略高度，对党的建设进行战略部署，要求我们科学把握国有企业党建工作创新的着力点，加强经营管理者队伍、科技技能人才队伍和党员队伍建设，着力打造高素质国有企业人才队伍，为国有企业的发展提供充足的人力资源保证。

关键词：高素质；国有企业；经营者队伍

当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，国际金融危机影响深远，世界经济格局发生新变化，国际力量对比出现新态势，全球思想文化交流交融交锋呈现新特点，发达国家在经济、科技等方面仍占优势，综合国力竞争和各种力量较量更趋激烈，不稳定、不确定的因素增多，给我国发展带来新的机遇和挑战。党的十七届四中全会通过的《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》，从党和国家事业发展全局的战略高度，集中全党智慧，凝聚全党共识，全面分析世情、国情、党情的深刻变化对党的建设提出的新要求，科学总结我们党自身建设的基本经验，对党的建设进行战略部署，为当前和今后一个时期党的建设指明了方向。深入贯彻落实《决定》精神，要求我们科学把握国有企业党建工作创新的着力点，加强经营管理者队伍、科技技能人才队伍和党员队伍建设，着力打造高素质国有企业人才队伍，为国有企业的发展提供充足的人力资源保证。

第一，坚持党管干部原则，努力培育造就善于推动科学发展、促进和谐建设的高素质经营管理者队伍，提高推动科学发展的领导能力。“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”，推进科学发展，构建和谐企业，加快西南油气田“双百亿”企业建设，关键在班子，关键在干部。国有企业要实现科学发展，关键在于建设一支以领导班子和领导干部为重点、适应新形势新任务要求的经营管理者队伍。坚持民主、公开、竞争、择优，提高选人用人公信度，形成充满活力的选人用人机制，促进优秀人才脱颖而出，是培养造就高素质干部队伍的关键。

一是强化正确的选人用人导向。坚持德才兼备、以德为先选人用人标准，树立注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新和群众公认的选人用人导向，切实把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过的干部选拔上来。选拔任用干部既要看才、更要看德，从政治品质和道德品行等方面完善干部德的评价标准，注重从履行岗位职责、完成急难险重任务、关键时刻表现、对待个人名利等方面考察干部的德。坚持选拔任用一名干部就树立一面旗帜，充分体现组织和群众认可、市场认可，使能干事者有机会、干成事者有舞台，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利。

二是完善富有活力的干部选拔任用机制。坚持民主、公开、竞争、择优，扩大民主，完善程序，改进方法，强化监督，构建形成组织配置与竞争性选人相结合的干部选用机制。规范干部选拔任用初始提名权，完善民主推荐、民主测评制度，提高民主推荐、测评中职工群众代表比例。未经民主推荐或群众信任率低的，不得列为竞聘人选、考察对象。健全干部考察制度，完善考察标准，逐步推开干部任用延伸考察办法，增强选人用人的科学性和准确性。突出岗位特点，注重能力实绩，加大竞争性选拔干部力度，努力扩大干部公开选拔、内部竞聘范围。完善差额选拔干部办法，推行差额推荐、考察、酝酿。建立健全干部选拔任用信息公开、满意度测评、责任追究制度，营造良好的选人用人环境。要支持那些坚持原则、敢抓敢管的干部，鼓励那些迎难而上、勇于创新的干部，关心那些任劳任怨、甘于奉献的干部，努力解除异地交流干部的后顾之忧，让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位，激发广大干部干事创业的动力和激情。

三是选好配强各级领导班子。加强对领导班子建设的科学规划和宏观指导，紧紧围绕企业中心任务和发展改革和谐大局选干部、配班子。高度重视党政“一把手”的选拔任用，按照优秀国企领导人的素养要求，实施“一把手”队伍建设工程，努力打造政治上强、具有领导科学发展能力、能够驾驭全局、善于抓班子带队伍、民主作风好、清正廉洁的领军队伍。着力优化领导班子配备，形成班子成员年龄、经历、专长、能力、性格互补的合理结构，增强班子整体功能和合力。

四是加大优秀年轻干部培养选拔力度。立足于企业长远发展的战略需要，大力加强优秀年轻干部的培养选拔。健全培养锻炼机制，以坚定理想信念、加强党性修养和作风养成为重点，全面提高年轻干部的思想政治素质；建立来自基层一线领导干部培养选拔链，注重在基层一线、艰苦环境和关键岗位培养锻炼选拔年轻干部，切实提高解决实际问题和驾驭复杂局面的能力；创新选拔任用机制，确保优秀年轻干部能够脱颖而出，大力选拔经过艰苦复杂环境磨练、重大事件考验、实践证明优秀、有培养前途的年轻干部，进一步加快各级领导班子年轻化进程，着力推进后备干部队伍建设。

五是大力提升领导干部能力素质。坚持多层次培训与多渠道锻炼相结合，提高领导干部的领导水平和治企水平，增强领导干部的科学判断形势的能力、科学决策的能力、经营管理的能力、开拓创新的能力、驾驭复杂局面的能力以及抓班子带队伍等方面能力；通过举办专题研讨班、高级研修班等，对领导干部进行轮训；加大在实践锻炼中培养干部的力度，采取轮岗、交流、挂职等措施，有计划地把有发展潜力的干部放到重大项目、重点工程中，砥砺品质，锤炼作风，增长才干。

同时，干部工作要进一步解放思想，更多地关注那些敢于突破禁区挑战技术极限的干部、善于在复杂环境中打开局面的干部、能够在管理上敢抓敢管敢碰硬的干部，把开拓进取型干部更多地选拔到领导干部岗位上来，对那些个性较强却能够干事创业的人，要看主流，看本质，做得对的要热情支持，做得不对的要及时帮助，对干部的考核要更加注重业绩，企业是讲效益的，干部没有业绩，企业效益和发展就没有保证。

第二，实施人才强企战略，建设一支创新型科技人才和高技能技工人才队伍，提高促进科学发展的技术支撑能力。科技发展靠创新，创新关键靠人才。国有企业要增强自主创新能力、打造具有国际竞争力的一流企业，必须把人才强企作为重要方略，不断加强科技领军人才、科技后备人才和高技能技工人才队伍建设。

一是进一步畅通人才发展通道。树立人才资源是第一资源的观念，以思想观念的解放促进人才资源的解放，把各类人才资源盘活起来，把人才的发展通道搭建起来，让人才队伍增添动力、释放压力、消除阻力、增强活力。统筹推进经营管理、专业技术、技能操作“三支人才队伍”建设，规范人才职位序列，完善职责权利体系，做到纵向上畅通、横向上又可以在不同序列间竞争流动；完善高层次专家岗位设置，发挥好高层次专家在学术领军、科研领衔、技术把关、决策参谋和人才培养等方面的作用；完善技能操作队伍岗位序列，积极选拔培养技能大师、首席技师等高技能人才，加强基层技能操作人才培养培训，促进技能操作人才队伍不断发展壮大；加快《人力测评技术》和《职业固井人职业生涯规划》应用研究，畅通人才成长渠道，为人才的成长成才搭建平台。

二是切实抓好“三基”，进一步提升队伍建设水平。“三基”工作是做好基层工作、提高企业整体管理水平的一项综合性工作，要继续以抓好试点单位“三基”工作推广为重点，要在严、细、实、恒上下功夫。要进一步完善以岗位责任制为核心的制度，构建一套管理制度和方法；要以“师带徒”活动为载体，强化基本功训练，通过岗位练兵、技术比武等多种形式，进一步提高一线员工的操作技能；要进一步完善人才发展规划，培养造就一大批技能高超、能够解决生产难题的操作队伍，从而打造出一支支叫得响、拉得出、过得硬的“王牌”队伍；要抓典型、树标杆，大力营造“当标杆、夺金牌光荣，争做优秀科技人员、先进生产者光荣”的氛围，促进金银牌队伍创建工作向纵深开展。

三是不断优化人才环境。坚持以人为本，尊重人才成长规律，鼓励创新、宽容失败。健全落实人才工作联席会议制度，加强各部门之间政策的配套衔接，研究解决人才工作中遇到的问题；建立落实领导干部及组织人事部门联系专家和优秀人才制度，听取专家人才意见建议，帮助解决实际问题；健全完善各类优秀人才评选表彰办法，加大奖励力度，大力宣传、弘扬优秀人才和团队的事迹、精神，扩大激励效应，努力形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境，为各类人才脱颖而出创造良好条件。

第三，加强基层组织建设，打造一支能够发挥先锋模范作用的党员队伍，提高基层党组织的凝聚力和战斗力。党的基层组织是党的组织基础，是开展党的活动、落实党的工作、体现党的战斗力的基本单位，是党联系和服务群众的桥梁和纽带，是党在基层组织中的战斗堡垒。正因为如此，四中全会《决定》强调：“党的基层组织是党的全部工作和战斗力的基础，是落实党的路线方针政策和各项工作任务的战斗堡垒。”无论是贯彻落实科学发展观，还是巩固党的组织基础，都必须做好抓基层打基础的工作。为此，基层党组织必须坚持围绕中心、服务大局、拓宽领域、强化功能，进一步巩固和加强党的基层组织，着力扩大覆盖面、增强生机活力。唯有如此，才能使基层党组织充分发挥推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，使广大党员牢记宗旨、心系群众。

一是充分发挥基层党支部的战斗堡垒作用。基层党支部的凝聚力、战斗力是党委政治核心作用的重要延伸，企业基层党组织是企业的战斗堡垒，是企业党的工作和战斗力的基础，企业党建工作要搞好，首要是落实到基层。如果企业党的基层组织战斗力不强，凝聚力不足或作用发挥不够，不仅会直接影响企业的生产、经营，更会影响到包括党建工作在内的软件因素的作用发挥。企业整体的凝聚力、企业员工的向心力、企业整合各方面的合力就会难以形成，更谈不上很好地发挥，企业就如同地基不牢的高层建筑，随时都会有坍塌的可能。要建立健全基层党组织，开展“创先争优”活动，增强工作的针对性和实效性；要把党政目标相结合实行“一岗双责”制，形成党建工作与生产经营管理在目标任务、管理程序、工作考核评价上同步的工作格局，进一步增强基层党支部的凝聚力、战斗力；要完善党建工作考核机制，企业党建工作的检查考核不能单纯地看开了多少次会，找了多少职工谈话，组织多少次活动，建立多少簿册，制度是否上墙等，而主要看企业党建工作的实效如何，看企业党组织在日常生产经营工作中的作用如何，看企业走向市场过程中党组织的推动力如何等。总之，企业党的建设工作必须服务于企业发展，服务于经济建设。

二是发挥党员的先锋模范作用。党员先锋模范作用的发挥，是党的先进性和党支部战斗堡垒作用的具体体现。要加强党员队伍建设，组织党员学习政治理论和科技文化知识，学习生产经营管理知识和各种先进的生产技术，使他们成为本职工作的行家里手，要让每一名党员成为一面旗帜、一个标杆，充分调动全体党员在生产经营中建功立业的积极性，切实做到完成任务多于群众、工作质量优于群众、技术水平高于群众、奉献精神强于群众；要切实做到“平时能看出来、关键时刻能站出来、生死关头能豁出来”，真正成为群众的楷模。同时要重视党员发展工作，要切实抓好入党积极分子的培养教育，要把加强入党积极分子作为

党组织固本强基的大事来抓，严格培养育人的工作措施，坚持选育并举，吐故纳新，努力建设一支覆盖面广、数量充足、素质较高的入党积极分子队伍，为党组织提供“新鲜血液”。

近年来，西南油气田各基层党组织紧紧围绕中心工作抓党建，以创建“五好”党支部、争做“六好”党员活动为重点，在生产一线设立了党员“示范井（分）队”、党员“示范班组”、党员“示范岗位”等，充分发挥了基层党组织的政治核心作用、党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，为“双百亿”建设提供了坚强的保证。面对新形势、新任务，要继续探索充分发挥基层党组织政治核心作用的方法和途径，扎实抓好党员队伍建设这一基础工程，坚持从实际出发，组织开展各种形式的贴近党员、富有成效的主题实践活动，例如，争创“四强”党组织（政治引领力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障力强）、争做“四优”共产党员（政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优）为主要内容的创先争优活动，增强党的活动的吸引力，增强党员队伍生机和活力。

**第三篇：着力建设高素质的干部队伍和人才队伍**

着力建设高素质的干部队伍和人才队伍

姚桓

科学发展，关键在人。没有高素质的干部队伍和人才队伍，科学发展就无从谈起。岳阳市的实践探索表明，把党的组织优势转化为推动科学发展的强大力量，必须坚持党管干部、党管人才的原则，着力培养造就能够推动科学发展的高素质干部队伍和人才队伍。

用好干部。用人公，事业兴。用好一个干部，树一面旗帜，暖一片人心，能够推动一个地区或单位的发展；用错一个干部，有一次失误，寒一片人心，必然影响一个地区或单位的发展。选好人、用好人，建立健全干部选拔任用和考核评价机制是关键。近年来，岳阳市认真贯彻落实中央“德才兼备、以德为先”的原则以及湖南省委“不让三种人（综合素质高的人、干事的人、老实人）吃亏”的要求，探索实行“民本岳阳综合考评”和“县级党政领导班子和领导干部综合考评”两项制度，提高了选人用人工作的质量和水平。在考评中，注重对干部的德、能、勤、绩、廉情况进行全面考核，既看工作数量，又看工作质量；既看取得的业绩和现实的成效，又看原有的基础和发展的后劲；既看抓工作、办实事的能力，又看抓班子、带队伍的水平；既看经济发展的指标，又看社会建设、民生改善、生态环境、社会治安等方

面的情况；既看八小时以内的工作情况，又看八小时以外的生活表现；等等。同时，根据考评结果，大胆选拔使用那些德才兼备、实绩突出、群众公认的干部。

配好班子。领导班子是一个地区或单位事业发展的火车头、领头羊和主心骨。深入贯彻落实科学发展观，推动经济社会科学发展，必须大力建设坚定贯彻党的理论和路线方针政策、善于领导科学发展的坚强领导班子。这就需要综合考虑各方面的情况和要求，配好领导班子并提高其整体功能。在领导班子结构上，既要重视量的要求，又要重视质的要求；既要重视年龄、性别的合理搭配，又要重视专业特长、知识结构的有机结合；既要重视风格气质上的兼容互补，又要重视精神理念上的认同协调。需要强调的是，“一把手”在领导班子中居于核心地位，在很大程度上影响着领导班子功能和作用的发挥。所以，应特别注重在实践中考察、识别干部，把善于领导科学发展的优秀干部选拔到“一把手”岗位上来。增强能力。领导干部能力的高低，直接关系科学发展的成效。随着改革开放和社会主义市场经济的不断发展，我国经济社会发展中的深层次矛盾和问题日益凸显，我们在前进道路上可能遇到的各种困难和风险逐渐增多。这迫切要求领导干部增强能力。增强能力，一靠学习，二靠实践。从学习方面讲，应大兴学习之风，加大培训力度。认真落实新一轮大规模培训干部的要求，紧密结合改革开放和现代化建设实

践，以坚定理想信念、增强执政本领、提高领导科学发展能力为重点，不断提高干部教育培训的针对性、实效性。把加强理论武装作为首要任务，提高领导干部的马克思主义理论水平，坚定其对中国特色社会主义的信念；大力弘扬理论联系实际的学风，提高领导干部运用科学理论解决实际问题的能力，善于把中央精神与本地区本部门本单位实际相结合，努力把科学发展观的要求转化为谋划发展的正确思路、促进发展的政策措施。从实践方面讲，应更加注重把实践锻炼作为促进领导干部成长的重要途径。越是困难的地方、越是矛盾集中的地方，越能使领导干部在攻坚克难、应对复杂局面中锻炼成长、增强能力。应把基层、生产一线等艰苦地方作为培养锻炼干部的基础阵地，鼓励领导干部到那里去经风雨受考验，不断提高干事创业的能力。

聚集人才。人才资源是第一资源。推动科学发展，离不开一支规模宏大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍。必须坚持党管人才原则，正确处理党管人才与市场配置人才的关系，正确处理尊重人才成长规律与依法管理人才的关系，切实加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术高技能人才、农村实用人才队伍建设。应紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，进一步完善人才工作体制机制，消除制约人才流动和发挥作用的体制障碍与政策性壁垒，努力形成与人才成长和发展相适应的管理体制、政策法规、市场机制和社会氛围，努力把各类优秀人才集聚到党的事业中来。

**第四篇：树立科学人才观 造就高素质人才队伍**

知识经济时代已经来临，国内的西部大开发、振兴东北老工业基地，党中央实施人才强国的重大战略举措，“人才是第一资源”的认识深入人心，造成人才的争夺更加激烈。\*\*区作为中西部地区的一个农业大区，没有资源和资金优势，也没有地域优势，如果要建成农业强区，就必须依靠人才。前几年，\*\*本地人才已经出现了不少“孔雀东南飞”和“走西口”的现象，导致了本地人才结构失衡，特别是高级人才引进的难度和成本加大，针对这些因素，我们大力倡导树立科学的人才观，转变人才观念，采取有效措施，稳定了现有人才队伍的，保障了人才资源有效地开发和利用，促进了\*\*经济和社会的发展。

[本文来源于文秘写作-www.feisuxs]

一、转变观念，树立科学人才观。以前我们对人才的界定仅仅局限于国有企事业单位，对人才的服务和管理也只延伸到国有的单位，近两年来，我们转变观念，在全区上下逐渐形成共识，认识到只要具有一定知识或技能，能够进行创造性劳动，为推动社会发展做出积极贡献的人，都是人才，在全区各级各单位，逐步树立了不唯学历、不唯职称、不唯身份的科学人才观。我们将对人才的管理和服务拓展到民营企业、每个农村村组，打破了人才的身份界限，从而发现了不少埋没的人才，将很多“田秀才”、“土专家”、“技术工匠”等都纳入人才范畴。通过我们澄清底子，全区民营经济和农村等非国有单位人才已达７５００人，占到了全区人才总量的三分之一。

二、重视人才引进，实现人才总量增加。我们这几年通过待遇留人、感情留人、环境留人等方式，设立人才引进奖励专项基金，用于招聘重奖优秀拔尖人才。出台优惠政策，为引进人才妥善解决经济待遇、住房、配偶子女就业就学等问题。实行“候鸟”政策，对不愿定居的优秀人才实行“不求所有，但求所用，来去自由”的灵活政策，以“假日专家”、“客座教授”、“周末工程师”等形式引进智力。通过努力，我区人才总量有较大程度增长，截止２００４年底，\*\*区人才资源总量约２．２万人，占总人口数的２．６％，包括党政机关、国有企事业单位在内的在职具有中专以上学历和初级以上职称的各类人才达到１４６０７人，占总人口的１．７％，占人才资源总量的６６．４％。党政人才、国有企事业管理和技术人才、非公有制企业人才、农村实用人才分别为２６００人、１２０１０人、６０００人、１５０８人。

三、重视机制与配置，实现人才存量的盘活。通过制度创新，加大企事业单位改革力度，积极实行优胜劣汰的激励竞争机制。我们一是努力做到能者有其资。据能力和现实工作表现分配工资，按能绩大小拉开收入分配档次，对智力、技术成果作为无形资产，参与利润分配。对停产、破产企业的科技人才给予基本生活保障，并尽可能为他们提供科研条件。全区乡镇站所、卫生系统、水利系统已经完成分配制度改革，教育系统年底前也将完成分配制度改革，改革完成后，将有１２０００人占全区人才总量的５４．５％做到按其岗位和贡献获得报酬。二是能者有其位。制定倾斜政策，通过考试、考核，公开选拔优秀人才，择优提拔重用。近几年来，我们对乡镇卫生院院长、学校校长、区直医院的领导班子、有关企业和单位的负责人等都实施竞争上岗甚至面向社会公开招聘。通过改革，具有一定研发水平的人才队伍不断发展状大，涌现了一批成绩突出的人才和成果。如享受国务院特殊政府津贴的肝病专家吴忠文、农业专家陈嘉铭、水利工程专家武令如，著名地方戏曲作家黄士元，湖南省先进工作者、高级农艺师黄道芬等。

四、重视教育培训，实现人才质量的提高。我们一是加强了对现有人才的培训，根据我区专业技术人员队伍现状，制定了切合实际的专业技术人员教育培训计划。重点加强对专业技术人员新知识和新技能的教育培训，特别是认真做好了专业技术人员的外语、计算机知识、继续教育等方面的培训，大力开展了职业培训、岗位培训、技能培训等，积极鼓励在岗自学。二是根据本地需要，有关企事业单位选送了一批德才兼备的优秀人才到相关学校、医院脱产深造培训。三是校企、校地联姻，实行定向培养，为本地“量身定做”实用型人才。通过这些措施，不断提高我区人才队伍的整体素质和能力。

五、重视市场导向，实现人才流量的调控。首先是加强人才市场建设，促进人才有序、合理流动。我们进一步加大了区人才交流服务中心的建设，近几年来，在资金十分紧张的情况下，区人事局筹集３０余万元，投入人才服务中心的建设，建成了计算机培训基地、联接全国各大人才市场的人才信息网络、可容纳１００００册人才档案的档案库，区人才交流中心已基本建成集交流、培训、测试、储备、代理等多功能于一体的人才服务场所。其次，积极引导了人才向民营经济领域流动，弥补该领域人才的严重不足。\*\*区民营经济中管理、销售，工程技术人才占民营企业从业人数的比例为３．５％，远低于国企１０．２％的水平。通过大力工作，我们为国有企业下岗技术人员、事业单位分流人员积极提供民营经济需要人才的信息，为他们再次就业提供信息服务，引导他们到民营企业建功立业。第三，加大农村产业人才倾斜力度。\*\*属典型的农业区，农村经济在国民经济中的比重很大。随着农业结构的调整，因地制宜，立足本地特色，种植业、畜牧业、水产养殖业、农产品加工等的大力发展，创立农业品牌，走优质高效农业之路，实施农业产业化，现有的农业科技人才数量和质量远远不能满足需要，急需一支充满生机和活力的农村实用人才大军。近两年来，我们加大了农村实用人才培训开发力度，紧紧围绕农村产业结构调整，与有关部门一道抓好了对农村实用人才的开发培训，先后举办农村实用人才培训１２期，开展实用技术讲座８次，培训人员达２８００多人次。组织开展专家下乡服务活动２３次，服务对象达２２００余人，提高了农村实用人才

队伍素质。我们还认真做好了农民专业技术职称的评审工作。对符合技术职称评定的实用技术人才，主动为其提供职称评定服务，现已评定农民技术人员２４０人。大力开展了优秀农村实用人才评选表彰活动，向市里推荐了牛鼻滩镇棉花大户李正球和十美堂镇珍珠大户李正军两名优秀农村实用人才，通过典型引路，以点带面，推动农村整体性人才资源开发。今后，我们已做出规划，将大力发展农村职业教育和各类技术培训，发展能够创办高新技术农业，实施农产品深加工，引导农产品进入市场，实现农工贸一体化的各类农村经济人才。通过建立农村生产科技服务体系，构建农村科技平台、服务平台、加工企业平台等，提升农村实用人才素质，促进农村产业化人才的增长。

总之，通过创新，\*\*人才资源有了较多积累，开发上取得了一定的成效，整个人才队伍充满了生机和活力，为\*\*两个文明建设进一步发展奠定了良好的基础。

**第五篇：第十一章 造就高素质人才队伍**

第十一章 造就高素质人才队伍

坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强适应跨越发展需要的各类人才队伍建设。

第一节 大力培养创新型人才

围绕提高科技创新能力，依托重点产业、重大项目、重要科研创新平台和优势企事业单位，实施八桂学者、特聘专家制度和院士后备培养工程，加快发展人才小高地。重点支持青年科技人才承担国家、自治区重大科技项目，以及国际学术交流与合作项目。扩大硕士、博士研究生教育规模，引进和用好海外高层次人才。大力开发经济社会发展各领域急需紧缺专门人才，统筹推进党政、企业经营管理、专业技术、高技能、农村实用、社会工作等各类人才队伍建设。组织实施国家少数民族高层次骨干人才培养计划，培养造就少数民族人才队伍。

第二节 健全人才发展机制

构建充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。完善党管人才工作格局，建立健全宏观管理、市场配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。深化干部人事制度改革，推动人才管理部门职能转变，创新培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和激励保障机制。完善人才引进和使用方式，采取项目合作、智力入股、兼职兼薪、成果转化、特聘岗位等多种形式，吸引国内外高层次创新型人才开展智力服务。完善地方性人才法规体系，改进人才管理方式，加强人才市场建设，落实国家和自治区重大人才政策，抓好重大人才工程，营造人才脱颖而出的环境，推动人才事业全面发展。

专栏21：人才建设

重点实施人才小高地建设提升、优秀企业家培养选拔、新世纪十百千人才、博士后培养、党政人才素质提升、北部湾经济区人才集聚、西江经济带人才开发、国际化外向型人才开发、重点工业产业高技能人才开发、农村实用人才开发、社会工作人才开发，以及边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持等工程。

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