# 人才工作思考

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-06-07

*第一篇：人才工作思考围绕中心突出特色积极探索我县人才工作发展的新思路我县去年年底刚刚召开的第十次代表大会上进一步明确了今后五年的指导思想、奋斗目标和总体要求。今后五年工作的奋斗目标是：全面实现“经济建设走在全市生态涵养发展区前列，社会建设...*

**第一篇：人才工作思考**

围绕中心突出特色

积极探索我县人才工作发展的新思路

我县去年年底刚刚召开的第十次代表大会上进一步明确了今后五年的指导思想、奋斗目标和总体要求。今后五年工作的奋斗目标是：全面实现“经济建设走在全市生态涵养发展区前列，社会建设走在全市郊区前列，生态建设走在全国前列”的奋斗目标。

人才工作要为经济社会发展中心任务服务。围绕中心、服务大局是人才工作的根本出发点和落脚点，只有紧紧围绕经济社会发展中心任务培养、吸引、用好人才，人才工作才能有为有位。我们要始终把服务科学发展作为人才工作的根本任务，紧紧围绕全面建设小康社会、加快推进现代化开展人才工作，以服务经济发展和社会进步的实际成效检验人才工作。结合我县中心工作要求和人才工作实际，本人对我县人才工作有几点粗浅的思考。

一、推动人才工作需要领导干部转变思想观念

实践证明，人才发展后进的地方，多是思想不解放的地方；反之，思想理念先进的地方，也是人才发展较快的地方。因此推动人才工作需要积极引导各级领导干部尤其是领导班子“一把手”转变思想观念，牢固树立抓人才就是抓发展、抓“第一资源”就是抓“第一生产力”的理念，把培养、吸引、用好人才作为强县之基、竞争之本、转型之要，全面确立人才强县战略，坚定不移地走人才强县之路，依靠人才赢取发展优势。

二、推动人才工作需要切实落实我县人才发展规划 要根据我县人才发展规划认真做好任务分解，围绕加快

经济发展方式转变、推进产业结构优化升级、壮大特色优势产业，确定人才队伍建设重点，依托产业优势打造人才优势，依靠人才优势支撑产业发展。要把人才发展规划纳入本地经济社会发展规划体系，确立人才优先发展的战略布局，真正做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新。要建立规划实施保障机制，真正把各项任务落到实处。

三、推动人才工作需要紧紧围绕产业发展培养一批特色人才

区域经济的竞争主要是特色优势产业的竞争，特色优势产业是区域经济发展的主要支柱。发展要紧紧围绕特色优势产业发展的总体部署，同步谋划特色优势产业人才发展的投入、结构、布局以及政策措施，有限培育主导产业、优势产业、特色产业急需的各类人才，形成产业升级与人才发展良性互动的局面。

我县确立了符合实际的的产业方向、产业结构、产业布局，在产业方向上，坚持走绿色高端高效高就业的产业发展之路；在产业结构上，以信息产业为主要支撑，以休闲旅游产业为战略支柱，以都市型现代农业为重要基础，以商务区经济为后发优势；在产业布局上突出“一区”、“两带”、“三基地”，进一步明确了我县经济发展的着力点。

根据这一战略思想，我县应该充分发挥生态资源优势，重点培养都市性现代农业人才和休闲旅游产业人才，把我县农业和旅游业发展好，做大做强。

四、推动人才工作需要不断创新体制机制

我县与大城市和经济发达地区相比，许多人才工作在“硬环境”没有优势，但可以在“软环境”上做些文章。集

聚人才和发挥人才的作用，政策、体制、服务等“软环境”往往比“硬环境”更重要。以下是本人提出几点建议：

1、尝试建立新的人才管理模式。由直接管理向注重指导、协调、服务转变，由单纯行政手段向法律、经济与行政手段相结合转变，还可以借助现代科技、信息技术，把各方面人才凝聚到事业发展当中去。

2、尝试创建更多新的人才开发培养模式。探索“人才+项目”模式。通过新的项目引进高端人才，通过高端人才带来人才团队，通过人才团队催生新兴产业，通过新兴产业带来新的经济增长点。

3、能否确立人才工作各部门“人才工程”目标责任制。结合我县人才发展规划纲要，一是制定出发展任务和目标，加强监督考核。二是人才资金发放做到有的放矢，将有限的资金用在该花钱的地方、用在能够换来效益的地方。

4、能否确立我县紧缺急需人才引进指导目录。结合我县发展实际，有针对性地引进人才、引进项目、搭建平台。通过引进人才满足我县发展需求，通过项目将人才吸引过来，通过搭建平台将人才留住。

5、尝试人才工作各部门做好联系专家制。建立专家库，每一名专家都是能够帮助我们解决实际问题的能人，不管是现在联系的还是曾经在一起工作过的，我们都要借助他们的能量为我所用。“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”。

以上就是我对人才工作的一些粗浅思考，还希望通过实践不断积累经验，能够更好地开展人才工作。

**第二篇：农村人才工作的思考**

农村人才工作的思考

建设社会主义新农村，是党中央全面落实科学发展观，解决“三农”问题的新理念和新思路的集中体现，也是我国现代化进程中的重大历史任务。作为一项系统工程，新农村建设面临的最现实的问题是农村人才极其匮乏，这一问题已成为建设社会主义新农村必须面对的一道壁垒。建设社会主义新农村，只有立人才为本、为重、为先之策，走人才强农、兴农、富农之路，才能繁荣农村经济，提高农民生活质量，加速新农村的建设步伐。

一、当前农村人才队伍的现状及存在的问题。

随着经济社会的快速发展，工业化、城镇化进程的提速，我国农村劳动力向城镇转移加快，特别是一些生产生活条件差、经济欠发达的地区，已经不仅仅是农村剩余劳动力的转移，几乎是拖家带口的人口迁移。这种大规模单向人口流动，使得城镇成为人才汇聚的“高地”，农村却成了人才流失的“洼地”。目前农村人才队伍主要存在一下几方面的问题：

1、人才数量少，流失多。由于我国长期城乡二元结构壁垒，出现了农村人才向城市的单项流动，造成农村人才队伍队伍年龄结构老化，源头不足、后继无人。受农村工作难度大、报酬低、政治上无出路等因素影响，有文化、能力较强、素质较高的农村青年绝大多数外出务工或经商，极少愿意在农村工作。而部分留在农村的人才，因为待遇低、环境差等因素也都流向城市，造成人才流失。

2、人才结构不合理。一是年龄和学历层次不合理。目前，农村人才大都年龄偏大，平均年龄均在50岁左右，且多为中专学历，没有受过系统的高等教育，知识结构单一，不能跟上时代进步的要求。二是产业结构分布不合理。农村人才以从事种养业的农业人才偏多，而从事管理、信息技术等现代管理人才和技能人才的偏少。三是缺乏带动农民致富的领头雁。复合型，能带领群众致富的人才较少，特别是懂技术、会管理的专业人才缺乏。

3、人才管理不科学。一是角色定位不准。有些乡镇尚未认清自己在农村人才开发的大舞台扮演的角色，眼界不宽，主意不多，宏观管理和指挥不力。二是服务措施不力。有关职能部门不能及时、准确地帮助农民解决资金投入、财产安全等问题，忽视了农村实用人才的地位和作用，致使他们生产、生活陷入困境；另一方面，农村人才市场发育不完全，人才供需双方信息不畅通，农村人才流通不畅。三是缺乏长效机制。对一些素质高、专业特长突出、贡献较大的乡土人才，没有好的奖励机制，造成人才流失。同时，没有构建好科学合理的评价机制，致使农村实用人才不能很好的开发和利用。

4、人才政策有待改善。一是待遇较差。目前，农村人才大都是自谋职业，没有享受政府给予的任何物质和政治待遇，在养老、失业、医疗、工伤等社会保险方面缺少必要的保障。二是环境较差，农村还未形成尊重人才、尊重知识的观念，有些地方，封建传统意识还根深蒂固，认为在农村工作都是“没有本事”的表现。除此以外，农村的科研创新环境也有待改善。

二、农村人才怎么来

农村人才的来源不外乎两个出路：一是引进来，实现城镇人才向农村流动；二是从农村现有的人才资源中培养起来。

1、引进来。

要实现农村人才和城镇人才的双向互动，首先就要改善农村现有的人才环境，积极营造适合人才发展的浓烈氛围。要在农村大张旗鼓的宣传人才政策，鼓励各种人才到农村，到基层去就业、创业，各级党委政府要创优现有的人才环境，制定各种引进人才的政策，落实人才待遇，做到用环境吸引人才。其次，要引进适合农村发展的人才。人才的种类多种多样，农村要根据各村的产业特色和发展规划，引进适合本村的人才。要把引进人才与引进项目结合起来，把引进人才与改善产业结构结合起来，把引进人才与改善农村干部队伍结构结合起来，实现人才与项目对接，与产业互动，与干部互联。最后，要健全从上到下的人才互动机制。加强农村人才的基础建设，必须要上下联动，仅仅依靠各地农村自由发展肯定不可能实现人才的双向互动。因此，各地政府应该加大对农村人才的投入，在全局的高度合理规划设计本地区的人才发展，制定能上能下的人才流动机制，比如建立机关、事业单位新进人员到农村支农锻炼一到两年的制度；建立城镇党政干部轮流到农村挂职和涉农类科技人员、教师、医务人员、文化工作者对口支农的制度，鼓励大中专毕业生到农村当村官，通过大幅度降税甚至免税等优惠政策，吸引各类人才到农村创业。

2、培养起来。

农村人才的特点是要熟悉农村环境，熟悉当地的发展特色，因此，发展农村人才的关键就在于要培养属于自己的人才体系，这样更有利于农村发展，更有利于农村人才队伍建设。

加强农村人才培养，要加强人才培养，将培养重点由过去单一培养农村基层干部和农村技术人员转向主要培养为农业产业化经营和产业结构调整、为促进农业科技成果转化的高素质农村人才;由过去单一培养从事农业生产和家庭经营农民转变为既培养当地农村实用人才、又为转移农村富余劳动力培养具有进城务工就业本领的高素质农村技能型人才双重目标。要加快建立政府扶助、面向市场、多元办学的培训机制,整合培训资源,形成培训合力。要坚持“实际、实用、实效”的原则, 组织好对农村党员和农民经常性培训,使农民业务和技能培训机制化和常态化,推动农村人才资源开发可持续性发展。其次，要在创业干事中培养其农村人才，要在现有的养殖大户、退役军人、大中专毕业生中，发掘人才基础，鼓励他们创业和创新，并在创业中加强引导，积极给予政策扶持，帮助他们尽快成才。

三、人才来了怎么用

有了人才，关键在于能否正确的使用好农村人才，确保农村人才在新农村建设中切实发挥作用，因此，在农村人才的使用过程中，政府要切实在加强领导，优化环境，规范管理等三个方面下功夫。

（一）加强组织领导，完善统一的人才规划。要建立农村人才开发工作领导小组，并在乡镇设立农村人才服务站，形成上下联动的工作体系，形成工作合力。要立足全局，着眼发展，研究制定出农村人才开发的整体方案，并将目标任务分解落实到相关职能部门和乡镇。针对农村人才培训、人才选拔使用、人才激励、人才储备等各个环节，制定相关政策措施，形成完善的政策体系。另一方

**第三篇：关于全区人才工作的思考**

关于全区人才工作的思考

国以才立，政以才治，业以才兴。在科技进步日新月异的今天，人才已经成为一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。我区要加速实现“两个率先”和全面建设小康社会奋斗目标，必须大力实施人才强区战略，不断优化人才环境，为全区经济又快又好发展提供了有力的人才支持和智力保障，现对目前全区人才工作情况提出几点思考供探讨。

一、要把人才强区的思想摆到重要战咯位置。

人才资源是经济社会发展的重要力量，无论从我区全面建设小康社会的目标要求来看，还是从实现经济的提速、增效，都离不开人才的作用。因此，实施人才战略，加强人才队伍建设，倚重科技进步，走人才强区之路，以人才资源的大开发促进经济的大发展，是我区各项事业发展的关键。

（一）、提高各级领导层、各类经济组织层面的认识，充分认识人才是第一资源的关键。首先各级党政领导要带头树立人才是第一资源理念，充分认识到人才就是效益、就是竞争力、就是发展后劲，把人才工作摆到重要战略位置，作为执政兴区的第一要务去组织实施，要把人才工作列入到区委、区政府目标考核休系中。其次各类经济组织要克服以往认识人才循规蹈矩、按部就班、唯旧是从的管理方法，要舍得把钱花在对人才的投入上，不拘一格选人用人。可以不定期组织开展各种学术交流活动，邀请专家到企业举办专题学术报告会，努力提升科技人才适应形势的能力和专业素质。

（二）、坚持党管人才，组织部门牵头抓，相关职能部门配合落实，形成齐抓共管的人才环境。人才工作是一项系统工程，组织部门履行牵头抓总职责，必须抓好人才工作的宏观管理。一是组织部门要站在全局的高度，对人才工作的各项目标任务进行细分，落实到相关职能部门，明确责任人，指导部门之间互相配合。二是加快人才信息化建设，积极推进人才信息库和信息网络建设。目前全区党政和事业单位人才队伍信息资源非常详实，其它类别人才队伍信息资源甚少，因此就要加快各类人才资源库的建立，在组织开展人才大普查、人才工作大调研的基础上，进一步掌握人才队伍和人才开发现状，制定出近期和中长期人才队伍建设规划，整合组织、人事劳动、科技、农委、卫生、教育等部门的人才信息资源，要分级分类建立党政人才、企业经营管理人才、社会工作人才、专业技术人才、高技能人才和非公有制组织人才信息库和高层次人才信息库。三是注重抓好人才政策贯彻落实的检查督办。对人才工作政策的贯彻落实情况开展经常性调研，总结经验，查找存在的问题，注重及时处理人才工作中出现的各种矛盾，使整个人才工作系统正常运转。

（三）、制定和修改全区人才发展的规划、计划，建立人才管理的长效机制。按照中央、国务院最新人才工作精神，及时修改全区“十一五”人才发展的规划，每年都要制定有人才工作计划，达到人才工作的“五年一个规划，一年一个计划，一年一个成果，五年上个台阶”的目标。为了确保人才工作务实不做虚，必须要建立健全和规范党管人才目标机制、考核机制、督查机制、奖惩机制，健全人才工作咨询决策机制、协调落实机制、职能部门联合会议机制。组织部门把人才工作目标分解到各个职能部门，与各个职能部门签订人才工作目标责任制，真正形成人才工作落实的“刚性”制约，落实党管人才的长效机制。

二、认真落实党管人才的工作措施

（一）、要明确组织体系，落实人才工作的机构、人员编制和经费。一是要健全区人才工作领导小组办公室组织机构，办公室设在区委组织部，配齐配强人员，配有专门机构抓人才工作，有专门人员做人才工作，有专门制度保证人才工作，每年都要有专门的经费保障人才工作开展，可尝试着在全区设立人才开发资金，直接为人才队伍建设提供资金保障。二是加强和重视全区人才管理者队伍的培训。通过选送相关专业学习、上挂下派锻炼交流、实地考察观摩等方式，重视对人才理论、人才成长规律和管理规律的研究，学习借鉴国内外人才 1

资源管理和开发的经验，不断提高人才管理者队伍的素质。

（二）、分类指导各类人才队伍的建设。人才队伍是大范畴，可以分解为党政机关人才、专业技术人才、企业管理人才、农村实用人才、高技能人才等类别。对于不同类人才队伍要分类指导：

1、抓好党政机关人才的培训和培养。对党政机关人才坚持一手抓思想政治教育，一手抓知识更新和业务培训，重点培养学习能力、实践能力和创新能力。大力提倡在岗学习，努力营造立足本职成才的氛围，使广大干部做到在其位，谋其政，学其业，扎扎实实做好本职工作。

2、强化事业单位专业技术人员继续教育管理。对专业技术人员主要抓好行业科技发展和前沿学科知识的培训，明确规定专业技术人员在职称评聘过程中必须加强继续教育，包括专业知识、市场经济常识及经营管理常识，及时更新知识结构，以更好适应岗位要求。

3、以提升企业效能为核心，加强企业经营管理人才队伍建设。对企业经营管理者重点进行了工商管理、国际通行规则、现代企业管理等知识的培训，在稳定和用好现有企业经营管理人才的基础上，鼓励和支持他们外出学习考察继续创业，提升企业经济效能。

4、以强化技能培训为手段，加强农村技能人才队伍建设。结合区情，全区只有一个乡，并且近年来又大面积土地征迁，在农村从事农业的乡土人才需求不是很强，目前失地农民迫切想成为电焊、驾驶、保安、计算机等技能性人才。因此要大力实施转移农村劳动力就业培训工程，认真实施农村劳动力技能培训和农村青年科技培训工程，按照“适用、实效”的原则，通过实施“阳光工程培训”、“青年科技培训”工程等途径，培养出失地农民为电焊、驾驶、保安、计算机等技能性人才。

5、加强高技能人才队伍建设。加快培养支柱产业和主导产业所急需的技术技能型、复合技能型和知识技能型人才，以市场需求为导向，以制造业、信息产业、生物技术和现代农业等行业为重点，实施高技能人才培训工程，搞好各类职业技术和实用技术培训，为辖区企业培养和造就了一支高级工、技师和高级技师队伍。

（三）、在招商引资中落实科技优先、人才优先的政策。

引进的高科技企业是人才多、污染少、效益大，税收高、将是全区未来经济增长的重要组织成份，急需要制定和落实科技优先、人才优先的优惠政策。鼓励高新企业、高等院校和科研院所来我区创办更多的高科技企业、科研实验室、技术中心等。组织人事部门积极采取引进国内外专家学者和人才猎头等多种方式为辖区企业服务，解决企业人才不足和技术瓶颈问题，对于引进人才要尽心尽力解决其配偶和子女的落户、入学、入托、就业等问题，解决他们后顾之忧，安心为全区经济和社会发展做贡献。

（四）、做好人才统筹开发。

必须整体兼顾、统筹开发人才资源，尤其是要注重开发“体制外”人才。要把人才工作的重点、服务触角，由过去单纯的党政机关、事业单位，主动拓展到各类经济社会组织、自由职业者、社区和农村，在人才招聘、智力引进、职称评聘、培训、表彰等方面，向“体制外”人才开放，提供全方位的服务。对高级专业技术人才，要本着“柔性”引才的原则，为我所用。对企业经营管理人才，要提高重视，放到重要位置，做到政治上一视同仁，政策上统筹考虑，服务上统一安排，真正做到各类人才队伍统筹发展。

人才工作任重而道远。全区人才工作是要以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观和人才观统领人才工作，坚持党管人才的根本原则，结合我区经济社会发展的实际，积极探索人才工作新机制，不断开创我区人才工作的新局面！

**第四篇：关于做好新形势下人才工作的思考**

关于做好新形势下人才工作的思考

今天和大家一起探讨的是有关人才工作的几个问题。我到人才信息科时间也不长，两个多月的时间。到科里之后，很多人都问我，归结起来有两个问题，一个是：什么样的人才能称之为人才？再一个是：人才信息科到底干啥？这也是我到人才科之前一直感兴趣和困惑的问题。通过这两个多月的学习实践，我对人才工作有了一定的认识，同时也进行了一些思考。下面，就向大家汇报一下。

一、什么是人才？

也就是说人才的定义、内涵。我国人才思想源远流长，内容丰富，从先秦诸子到近代思想家，对人才概念发表过许多精辟的论述。下面我就做一下简单介绍，让大家了解这方面的一些知识。

（一）春秋战国时期有三种不同的人才观

一种是代表奴隶主贵族利益的儒家学派创始人孔子，把“圣人”、“仁人”、“贤者”、“志士”等作为不同层次的道德型人才，其主要标准是以“仁”为核心的道德。这种“重德主义”的人才观强调道德义务，轻视功利目的，其根本就是道德修养和理想人格。

第二种是代表小私有劳动者和平民利益的墨家学派创始人墨子，以“厚乎德行，辩乎言谈，博乎道术者”定义人才。也就是指道德、才智、方术兼优者。

第三种是代表新兴地主阶级利益的法家学派的代表人物韩 1

非，反对孔子、墨子的圣贤观，力主人才要按照功利标准选拔，主张“不务德而务法”的“重智主义”人才观。

（二）汉至三国时期才性离合的人才观

汉朝统治者从秦亡的历史教训中，认识到先秦儒家思想的特殊价值。汉武帝提出了“用人如用器”的人才观，主张德才高下有别，量德而用，量才而用。也就是说凡能为国家所用，或德高或才高的人都是人才。

到了三国时期，曹操提出了“唯才是举”的特殊政策。用人标准强调尚能、尚实、尚智，不拘小节，轻视儒家所提倡的伦理道德。他公开宣称“不廉”、“不仁不孝”都无关紧要，只要“忠能勤事，心如铁石”，便可称为“国之良吏”。把只要有才能并为我所用置于用人标准之首。简而言之就是只要有才能，并能忠于国家，就是人才。

（三）唐朝时期才行并重的人才观

唐朝是我国封建社会的鼎盛时期。唐太宗在争夺天下的艰难斗争中形成了讲求实际的风格，又鉴于隋朝覆亡的教训，他的人才观主张才行并重原则下的“器用论”，主张在才行并重原则下，或有优秀品行，或有专长才能的人都是人才。

（四）宋至明清时期德行为先的人才观

宋代，理学创始人周敦颐以“中正仁义”为人才的主要道德标准，又按道德境界把人分为圣、贤、士等。与周敦颐同时代的史学家司马光，他在《资治通鉴》首卷中也将“德”定义为“正直和中”，而把“才”定义为“聪察强毅”。并把才德的关系定义为：“才者，德之资也；德者，才之帅也。”由此把人群划分为圣

人、愚人、君子、小人，即：“才德全尽谓之圣人；才德兼亡谓之愚人；德胜才谓之君子，才胜德谓之小人”。不难看出，司马光的人才观十分强调道德在人才划分中的作用，具有“重德主义”的倾向，但他同时又能注意到人才的素质要素知识、能力以至技艺。

明清时期，统治者为治久安邦，始终把品行放在人才标准之首。明太祖朱元璋说：“才德俱优者上也，才不及德者其次也。才有余而德不足，又其次也，苟二者俱无，此不足论矣。”康熙也说：“论才则必以德为本，故德胜才谓之君子，才胜德谓之小人。”

（五）近代思想家提出的经世致用的大人才观

1840年鸦片战争后，中国沦为半封建半殖民地社会，一些受西方民主思想影响的政治家、思想家为了拯救民族危亡，纷纷把人才问题提了出来，对人才概念赋予新的含义。一是提出了“广智论”下的大人才观。所谓广智，就是开发民智，广泛培养人才。人才不是少数几个英雄豪杰，而是多数的人才。康有为认为，“兴学校”是“开民智”培养人才的主要手段。二是提出了服务于人民的人才道德和作用评价标准。三是提出了人才素质知识、技能适用发展观。梁启超从救亡图存角度出发，提出了“新民”人才观。主张人才的知识、技能要适应资本主义的工商业发展。严复在《救亡诀论》中认为，“求才学二者，皆必以有用为宗”，主张造就学有专长人才。近代思想家的人才概念，总体上概括起来：具有适应时代发展的知识、技能，并能尽心为人民服务，为人民造福和国家图强作出较大贡献的都是人才。人才不只是少数杰出的人物，而人人都可以通过培养成才。

（六）中央《人才工作决定》提出的科学人才观

新中国成立以来，对于如何定义人才，没有一个统一的说法。改革开放初期，有关部门从统计学角度提出，人才是指具有中专及其以上学历或具有技术员及其以上专业技术职称的人员。现在看来，这个概念过时了，也是不科学的。

03年《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》对人才的定义进行了新的阐述：“人才存在于人民群众中，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才。鼓励人人都能成才。”同时，提出衡量人才的标准是品德、知识、能力、业绩四个构成要素。并且还提出了衡量人才要坚持“四不”，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份。这一科学人才观念突出了人才的广泛性和大众性，具有很强的时代性和导向性，对于人才工作乃至人们成才都有很强的现实指导意义。

二、怎样做好新形势下的人才工作

03年全国人才工作会议后，中央提出了坚持党管人才原则，指出，党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作。建立统分结合、协调高效的工作机制，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。

人才工作由组织部门牵头抓总，这是在新的历史时期党中央赋予组织部门的一项重要职责。那么组织部门在人才工作中扮

演什么角色、管什么，怎么管，怎样才能牵好头抓好总成为摆在我们面临的一个新课题，也是我们在实际工作中寻求突破的地方。参与了一些资料，也进行了思考，认为可以从以下几点入手：

1.通过宏观指导实现牵头抓总。管宏观是组织部门牵头抓总的重要职责。一要牢固树立中心意识和大局意识，牢牢把握人才工作为经济社会发展服务，为促进人的全面发展服务的大方向，紧紧围绕党和政府的中心工作和重大战略部署，超前思考问题、谋划工作。要加强调查研究，把人才工作的触角深入到人才工作领导小组各成员单位，深入到各个行业、业务部门，了解他们的业务工作，掌握他们的重大活动，把人才工作与各单位的业务工作融合起来，在谋划业务工作的同时谋划人才工作，在研究项目工作的同时，落实人才工作，避免业务工作与人才工作两股劲的问题。二要牵头制定人才工作和人才队伍建设发展战略和规划，把握人才工作的方向，明确人才工作不同时期的培养结构、目标任务、政策措施和方法步骤，增强人才培养体系的系统性、计划性、实施性。

2.通过制定政策实现牵头抓总。管好政策是组织部门牵头抓总的有效手段。一方面要根据经济社会发展的现实需要和人才队伍建设的实际，着眼于人才培养、引进、评价、选拔、配置、激励等环节，组织各方面力量，牵头抓好事关人才工作全局性、战略性的重大人才政策的研究、制定和落实；另一方面要加强对制定人才政策法规的统筹和指导，做到相互配套，有机衔接，避免政出多门、各自为战，逐步建立健全系统完备的人才政策法规体系，通过政策的创新来推动人才工作和人才队伍建设。

3.通过力量整合实现牵头抓总。整合力量、综合协调，调动一切积极因素，形成人才工作合力是牵头抓总的核心任务。目前，全区各人才工作成员单位基本上都是按照上级业务部门安排和职责分工开展工作，可以说是各自为政，互不干涉，条条联系较多，块块沟通较少。因此，要抓好人才工作领导小组各成员单位之间的协调配合，建立人才工作例会制度，通过定期不定期召开座谈会、经验交流会、现场会等形式，交流工作进展情况和任务目标完成情况，共同分析人才工作中出现的新情况新问题，探讨新办法新举措，促进各单位之间的沟通交流。同时，也有利于掌握全局人才工作的总体状况，形成齐抓共管、通力合作的人才工作格局；要发挥组织部门的整体功能和优势，重视组织部门内部的力量整合，促进人才工作与干部工作、组织工作有机结合、良性互动、整体推进。

4..通过考核激励实现牵头抓总。人才工作的深入开展必须要充分调动各部门的工作积极性。要落实人才工作目标责任制，按照全年人才工作要点的分工，定期不定期开展工作督查，总结经验、查找问题，促进各项工作任务的落实。同时进一步完善考核指标体系，将人才工作情况纳入政绩考核内容。按照中央对人才的最新阐述，只要具有一定的知识和技能，能够进行创造性劳动，都是党和国家需要的人才，而且鼓励人人都能成才，也就是说，人才不仅仅局限于几个主要职能部门，而是普遍存在于各个单位之中，每个单位都有责任加强本单位、本系统人才的培养、引进、管理、使用和服务等工作。因此，要不断强化“一把

手抓第一资源促第一要务”的责任意识，切实加强对人才工作的领导。

5.通过优质服务实现牵头抓总。要进一步强化服务意识，转变服务职能，创新服务方式方法，提高为各类人才服务的工作水平。要建立完善党政领导干部联系专家制度，直接联系和服务一批高层次人才；要为高层次人才提供体检、休养、子女入学等服务，切实解决他们的后顾之忧；要探索搭建信息查询、沟通交流平台，为高层次人才的学术研究、项目开发提供信息服务；要建立健全专家决策咨询制度，充分发挥专家在重大决策中的参谋咨询作用；要加大对人才工作政策、人才工作先进典型、各类优秀人才代表的宣传力度，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”和鼓励创新、宽容失败的社会氛围，不断优化人才创新创业环境和氛围。

7.通过重大活动实现牵头抓总。组织部门要围绕党委、政府的中心工作和重大决策部署，根据人才工作和人才队伍建设的实际，抓住重点，突破难点，形成热点，不断创新人才工作的有效载体。每年牵头组织谋划对人才工作有积极推动作用的重大活动，办

一、两件有重大影响的大事、实事，扎扎实实解决人才工作中存在的突出问题，进一步扩大人才工作的影响，营造人才工作的良好氛围，更广泛地吸引各个方面和社会各界积极主动地参与到人才工作中来，最大限度地调动各类人才的创造热情和创业激情。

**第五篇：对民营企业人才工作的几点思考**

对民营企业人才工作的几点思考

民营企业是我市经济发展的主体，而人才是民营企业发展的核心要素。笔者结合科学人才观理念和我局工作实际，就民营企业人才工作谈一些粗浅的见解。

一、现状——成绩与问题并存

通过近些年全市上下的共同努力，目前我市民营企业得以迅速发展，其人才工作也具以下几个特点：一是人才理念较深入。多数民营企业认识到了人才对企业发展的重要作用，形成了“企业的竞争就是人才的竞争”的共识，视人才为资本，把人才当做企业发展的“原动力”，形成了广开门路招人才、拓宽渠道聘人才、营造环境用人才、着眼长远育人才、依托事业留人才的氛围。二是管理机制较灵活。很多民营企业能够因才而异、因企施策，采取灵活措施，吸引人才为我所用，激励人才脱颖而出，为提高企业核心竞争力注入了强劲动力。三是人才队伍较年轻。大部分企业管理层年龄在30至45岁，企业在一些关键岗位大胆使用、培养年轻人，为年轻人发挥才能提供了舞台，使企业充满活力，富有创造力。

但是，随着我市民营企业迅速做大做强，我市民营企业人才队伍建设中存在的问题和矛盾也比较突出：一是人才总量少、密度低，供求矛盾较突出。企业对人才特别是优秀管理人才、技术人才、高技能人才需求十分强烈，企业内人才总量不足、层次不高、人才渠道不畅通等问题比较突出。二是人才整体素质偏低、结构不优、作用发挥受限制。我市民营企业职工中大

专以上学历比例偏低，拥有高级职称和中级职称的人非常少，技术类人才的比率较低，致使我市民营企业人才队伍整体创新能力不强，人才的作用发挥不够明显。三是人才引进难、开发少，总量增加不明显。大多数家民营企业引进的人才总量较少，且人才分布不平衡，基本上集中在几家骨干企业；工作、生活环境对人才吸引力不够。

二、原因——内因与外因交织

从内因上看，受民营企业自身缺陷限制。一是人才管理模式不够科学。民营企业普遍带有典型的传统家族企业特性，人、财、物基本上由家族亲属独揽，外来人才难以进入关键岗位和核心决策层，不能充分施展才能，极大影响了人才的积极性和创造性的发挥。二是人才资源开发不够重视。部分民营企业缺乏长远的可持续发展的人才资源开发规划，对人才需求处于头痛医头、脚痛医脚的状态；对人才教育培训的投入明显不足，人才的自我发展、提升空间受到限制。三是人才激励机制不够健全。一些民营企业没有建立与人才贡献相匹配的收入分配制度，人才的价值很难得到充分体现，影响了人才的引进和稳定。

从外因上看，受集聚人才综合环境制约。一是创业平台不够宽。我市是一个欠发达地区，工业基础比较薄弱，发展水平相对不高，尤其是我市高新技术产业少，吸纳和集聚人才的载体和平台不多。二是服务环境不够优。近年来，尽管我市制定出台了一系列优惠政策，加大了人才引进的力度，但对人才的服务措施还不够配套完善，尤其是针对民营企业人才培训的服务机构不够健全，完善的教育培训基地尚未形成。三是尊重人才氛围不够浓。“人才强市、人才兴企”理念还不够深入，全社

会尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围还不够浓厚，人才忧患意识不够强烈，对人才工作重视程度和人才工作宣传力度还有待加强。

三、对策：治标与治本同施

一方面，要转变思想观念，增强人才意识。实践证明，区域经济的发展，比拼的是人才的竞争，谁占据了人才优势，谁就拥有了竞争和发展的主动权。要引导全市上下尤其是民营企业坚持以人为本的科学发展观和人才观，牢固树立“人才是最活跃的先进生产力、人才资源是科学发展第一资源”的理念，从战略的高度，深化对人才价值的认识，进一步加强人才工作和人才队伍建设。要引导企业将发展建立在依靠人才进步、提高自主创新能力的轨道上来，采取更灵活、更有效的人才培养、引进和使用措施，充分调动人才的积极性、主动性和创造性，切实提高人才的地位和待遇，做到以事业吸引人才，以感情凝聚人才，以必要的待遇稳定人才。要大力宣传人才在经济社会发展中的地位作用，在全社会营造尊重人才、重视人才、服务人才的良好氛围，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。

另一方面，完善体制机制，改善人才环境。建立健全人尽其才的科学机制，是人才发挥作用、施展抱负的重要保证。一是完善使用机制。要着力引导民营企业建立健全现代管理体制，彻底摈弃“家族化”管理模式，建立以能力和业绩为导向的人才使用机制和由知识、能力、品德等要素构成的人才评价体系，真正做到不拘一格使用人才，形成广纳群贤、人尽其才的良好氛围。二是完善培养机制。要引导企业将人才资源当作人才资

本来开发经营，把人才培养、人才教育纳入发展计划。大力实施“素质提升”工程，加强与大专院校和科研院所的合作，采取定期培训、邀请专家讲课、到院校进修等形式，提高人才综合素质。大力开展职业教育培训，实行培训机构和用人单位的“订单培养”、“委托培养”，增强培训的针对性和实效性。同时，要加大政府对企业人才培养的支持力度，着力在政策导向、培训资金等方面予以倾斜。定期组织相关企业的专业人员进行培训，形成政府、用人单位、个人等多方负担的教育培训多元化投入机制。三是完善激励机制。要引导企业建立以能力评价和绩效考核为依据、市场人才价格为参考的薪酬机制，真正做到一流人才创一流贡献、享受一流报酬。四是完善保障机制。要引导企业健全完善以鼓励劳动和创造为目的的各类保障机制，切实提高企业职工医疗、工伤等社会保险的保障能力，关心人才的家庭生活，增强人才归属感，解决他们的后顾之忧，从而增强企业的凝聚力和向心力。

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