# 建立人才管理机制,促进人才资源开发

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-06-08

*第一篇：建立人才管理机制,促进人才资源开发建立人才开发机制，有效开发人才资源建立人才管理机制，有效开发人才资源，对于全面提高企业的活力和竞争能力，促进国有企业发展具有重要意义。“九五”期间，公司十分注重人才资源的开发和管理，从构建一个使用...*

**第一篇：建立人才管理机制,促进人才资源开发**

建立人才开发机制，有效开发人才资源

建立人才管理机制，有效开发人才资源，对于全面提高企业的活力和竞争能力，促进国有企业发展具有重要意义。“九五”期间，公司十分注重人才资源的开发和管理，从构建一个使用、考核、待遇、培养相结合的人才资源开发机制入手。把传统人才资源管理和开发机制调整到整体性人才资源开发和管理上，促进人才资源整体性开发转入科学化轨道，使企业内部形成了一个人才公开、平等、竞争、择优的用人环境，建立了一套干部能上能下，能进能出，充满生机和活力的管理机制，做到了人尽其才，才尽其用，进而全面提高了企业竞争力，促进了企业的发展。公司跨入全国“科技进步百强企业”行列。各类专业技术人员在公司生产、经营、管理、科研及基本建设等方面均发挥了十分重要的作用，成为公司各项工作中最重要的生力军，为企业生产经营和建设发展做出了突出贡献。

一． 建立人才预测研究制度，实现选才目标

选才。科学的人才预测是指导人才开发，合理选才的前提和基础。建立人才预测研究制度，通过对岗位工作目标的预测转化为选才需求，通过招聘引进实现选才目标，是人才开发的重要手段。可为制定与企业发展相适应的人才发展战略，提供选才依据。公司十分重视企业人才预测工作。在1989年和1994年进行过两次人才预测工作。尤其“九五”期间人才预测工作，根据公司的人才队伍现状和“九五”期间企业生产经营发展目标，按岗位目标要求对公司人才需求进行科学的预测。

１、调查预测，确定选才目标。针对企业经济和科技发展人才的需求情况，高层次人才现状，企业继续工程教育质量与能力，高层次人才选拔、培养、使用、待遇管理等方面的成功经验和存在的问题进行全面、系统的调查分析，在调查研究和预测的基础上，确定企业高层次人才培养的长远规划和近期目标，制定出《公司1995-2024年人才规划》，提出“三个一百”的人才发展目标，即到本世纪末，选拔培养100名学科专业带头人、100名生产装置专家、100名高级经营管理人才，努力造就一支思想过硬、专业技术水平高和与现代化企业相匹配的一流人才队伍。预测包括高层次人才的数量、专业结构、层次结构、年龄结构、素质水平，分布比例等，是一个具体的、可行的、定量的选人育人体系。２、筛选对象，制定方案。为了形成合理的人才梯队，采用人才资源内控外引方式配置，一是在现有人才队伍中精选出具有培养前途的优秀中青年技术人才进行强化培养，二是从社会吸纳人才，通过对高校毕业生提前进行选才。在开发企业内部人才资源上，注重对高层次人才的选拔培养。

注意生产实施类高层次人才的培养。在初级职称专业技术人员第一次分流时，选拔理论基础好、分析判断能力强、肯动手又安心基层工作的同志参加重大项目，让他们从技术设备引进、安装、调试，直到生产正常运行有一个完整的了解，并进行转岗锻炼２－３次。与此同时，他们进入中级职称后，继续对他们进行专业理论、现代化管理知识、计算机知识、外语知识等培训，并对部分优秀者选送高校进修，培养高层次生产技术管理人才，成为装置专家。

注意对专业技术管理类高层次人才的培养，主要是从不同系列的中级职称的专业技术人员中认真物色理论基础扎实、经验丰富、思维敏捷，分析、判断、决策、应变能力强，善于协调、组织、指挥，作风正派，年富力强的优秀人才，有计划地让他们参加重大科技活动，安排参加协调科技攻关和开发活动，对他们进行规范化继续教育，补充、增新、加深、拓宽其知识领域，使其成为即是人才，又是通才，即是脚踏实地的实干家，又是经营管理的专家。

注意对科研类和设计开发类高级人才的培养，主要从已经有较丰富的现场工作经验，有创新精神、判断能力强的中级职称以上专业技术人员中进行。选拔的拔尖人才，通过进行定向培养，承担重大科研和工程项目，边干边学，岗位成才。二是带课题选送高校脱产攻读研究生或在职研究生，有目的地安排他们进行国内外考察和技术交流活动，加快成长速度。

３、考核认定、政策配套。制定培养计划的同时，制订了《公司学科带头人选拔管理办法》、《公司生产装置专家选拔管理办法》、《公司专业拔尖人才选拔管理办法》，提出高层次人才的标准和要求，使考核和管理工作有章可循。根据标准严格进行考核评定和管理，为高层次人才的培养和成长创造良好的环境，通过外引进行选才。根据人才预测，提出“九五”期间引进措施，坚持提高学历层次和有利于调整专业结构的原则，多途径多渠道引进高层次和紧缺专业人才，积极稳妥地搞好与教育体制改革配套的衔接工作。“九五”期间，严格控制接收总量，特别是一般人员的接收量，逐年提高引进人才学历层次，每年接收大中专毕业生230~300人，使专科以上学历达到90%以上，本科以上学历占60％以上，重点吸收引进石油炼制、有机化工、精细化工、高分子材料、塑料工程等硕士研究生，引进和培养国际贸易、工商管理、市场营销、国际金融等经营管理类和塑料工程、电力运行、发配电、电力系统自动化、电气仪表、铁道运输、内燃机车等紧缺的工程类专科以上毕业生。积极适应国家高校分配制度改革，逐步实现子女毕业生就业进入劳动力市场，自主择业。“九五”期间在严格制定总量的前提下，通过严格招聘等途径引进一大批专业高层次和急需专业人才，使人才队伍专业结构、学历结构、年龄结构得到优化，队伍素质不断提高，使企业人才结构保持与企业生产发展水平相适应。以达到人才与岗位合理配置，发挥最佳人才配置效能。

二．建立培养人才制度，实现培养目标

育才。人才培养是当今世界科学技术迅猛发展和科技产品剧烈竞争的产物，是适应于大工业生产和职业技术教育而发展的一门新兴教育科学。人才培养的目的就在于通过对专业技术人员素质的不断提高，达到提高科技生产力的目的。近年来，公司培养人才，“学”为企业之所需，“用”为企业之所急。本着重点培养与普通提高相结合、理论培训与实践锻炼相结合、国内培训与国外培训相结合、培养人才与广泛吸引相结合、育人与用人相结合的原则，建立起企业专业技术学科带头人、生产装置专家、高级经营管理专家选拔培养制度。一是结合企业生产、工艺改革和新装置引进培养人才，二是结合技术开发培养人才，三是结合企业科技攻关项目培养人才，四是结合企业现代化管理培养人才。

通过国家出国留学培训，技术交流，攻读在职研究生，参加外语培训及中石化跨世纪人才培养等渠道进行培养，保证“优秀人才优先培养，重点人才重点培养。”

按照培养三支队伍要求，分“四个层次，三个重点”，重点抓好高层次经营管理人才的培养，对处级以上干部采取送出去，请进来的方式，通过讲学、电视教育和公司专家授课相结合的方法进行，每年一次集中对４５９名处级以上干部进行轮训，重点培训邓小平建设有中国特色社会主义市场经济理论和经营管理、经济贸易、法律等理论知识，使厂处级干部的政策素质和管理水平得到全面提高。

抓好车间级技术骨干的培养。提高车间主任及技术骨干专业技术和管理水平，促进公司整体管理水平的不断提高。在培养中主要采取四种形式：一是专业技术和管理专题培训。根据公司及本单位一个时期内，生产经营管理中出现的重点、热点、难点进行研修。二是脱产一个月进行技术业务管理知识培训。三是结合生产装置专家的培养与院校联合。通过定期举办高级专业研修班，攻读工程硕士等方式重点选送培养。四是重视专业基础人才的选拔和培养，大力开展专业技术骨干岗位培训，复合性专业培训，制定中长期培养计划，主要从科研、设计、生产一体具有大学以上学历中级以上职称的优秀青年技术骨干中进行复合性专业培训，为高层次人才的培训奠定基础，“九五”期间累计完成化工工艺、化工设备、电气仪表、ＤＣＳ、强化外语复合型培训专业培训６５期，培训技术骨干1898名，进行计算机培训7226 名，有4200名参加山东省统一组织的计算机应用技术初级考试，并取得合格证，“九五”期间公司在达标装置中培养确定一批生产装置专家及后备队伍，保证了公司生产装置“安、稳、长、满、优”运行，大大提高了公司主要生产装置管理水平，目前公司一级车间已达到５９个，被集团公司命名为优秀基层单位７个，通过培养，涌现出一大批山东省、集团公司和公司级专业技术拔尖人才、优秀青年知识分子和生产装置专家。

加强对学科专业带头人的培养。公司制定了《学科专业带头人选拔培养管理办法》，１９９６年公司在科研设计及大型生产厂科研设计行业按专业领域分三个层次选拔确定了１０２名学科专业带头人、对后备人选进行动态培养。在培养方式上，主要采取两个方式：一是送出去与国内科研院校联合，共同培养通过出国留学、短期培训，国内外技术考察学术交流方式进行。二是请进来，实行导师制，建立“师徒型”人才链，聘请科研院校导师与院内专家结合，对有培养前途的青年科技人员实施“传、帮、带”，进行重点培养。五年来，向高等院校输送各类专业研究生６５名，其中博士生２名，选送工程硕士生３７名，选送工商管理、市场营销、财会、国际金融２６名，选派国家公费留学生４名。参加中石

化、公司强化外语培训３３４名。委托华东理工大学举办化工工艺、机械、仪表、炼制、高分子材料等专业高级研修班１３期，培训３９０人。1998年公司选拔确定了首批学科带头人，纳入专家管理并进行了表彰、奖励。使公司人才结构、文化结构、队伍素质有了显著提高，为企业参与市场竞争奠定了基础，为企业发展增添了后劲。

三．建立企业用才机制，促进人才合理使用

即人才使用。这是各类专业技术人才与生产、科研、管理实践相结合发挥人才作用的过程。在人才使用上，坚持提高人才使用效益原则，合理使用人才。即：一是发挥人才群体效能，遵循人才使用的合理性原则；二是坚持用人所长，遵循人才能位的对应性原则；三是注重成规律，遵循人才使用的时效性原则；四是适时交流调整，遵循人才管理的动态性原则；五是做到以事择人，遵循人才配备的“精干性”原则，不断解放思想，更新观念，克服论资排辈，任人唯亲，求全责备，平衡照顾等弊端，大胆起用、培养、开发在改革开放中涌现出的各类专业人才，为优秀人才脱颖而出创造良好环境和条件。

１．适应企业生产经营发展的需要，充分利用市场经济提供的有利条件, 把在企业建设主战场培养选拔青年干部做为干部工作的主导方向。

在人才使用上，坚持“实践第一”的思想，把青年科技骨干推向生产经营管理一线。其做法：一是提供“舞台”。有意识地安排青年科技骨干担任项目负责人、承包人，对外合作法人，专业带头人，课题带头人，生产装置专家，给他们创造充分施展才华的机会。二是引“路子”。在企业生产经营建设和科技发展中因势利导，注重向在生产经营和科研、设计的重要岗位上输送青年技术管理骨干，使其投身于产品生产、开发和外向型经济大潮中。三是添“椅子”。注意对有培养前途和青年干部的使用，加大力度，积极选拔青年干部充实至经营管理层进一步锻炼，让他们早上岗，早成熟，保证领导班子的正常交流。

２．把青年技术骨干推出企业发展的“风口浪尖”，为他们设计成长线路和台阶。使其全面提高实际工作能力和专业知识水平，尽快成长为企业需要的合格科技和管理人才。

使用人才，必须重在实践锻炼，把他们推向企业建设的“风口浪尖”。我们的做法，一是从生产一线选拔优秀技术和管理骨干到技术和经营管理层重要岗位上锻炼自己，增强才干，尽快提高技术和经营管理水平；二是在生产和科技行业，有意选拔一批基础理论扎实，技术过硬，在专业上有培养前途的青年科技骨干，充实到公司重大科研，技改技措项目中去，充分发挥他们敢于创新、勇于探索、积极进取、不怕吃苦的特点，从而培养出一批批科研课题带头人、工程项目负责人等优秀青年科技人才。

（一）实行公开招聘制，拓宽用人渠道

为了不断提高公司经营管理水平，提高经营管理干部队伍素质，改革用人制度，拓宽用人渠道，１９９９年首次对公司机关及销运部、国际事业公司等单位实行公开招聘，公开为企业经营管理选用骨干人才。通过考试、考核、技术答辩、专家论证等方式，实行方法程序公开、考试分数公开、招聘结果公开的“三公开”制度，保证招聘工作的公开、公平、公正、合理。选拔优秀科技管理人才充实经营管理层、经贸和营销行业，为人才的使用提供了良好的环境和机遇，为企业生产技术管理层选拔了一大批优秀专业技术人才，使企业经营管理人员专业素质和管理水平不断提高，为企业发展注入了生机活力。之后，又先后为计划处、财务处、审计处、工程处、设备处、动力处、科技处、信息中心、企管处等职能处室招聘了急需的青年、优秀技术干部骨干。自１９９１年以来，共招聘１４８人，其中大学以上学历占８１％。

（二）坚持聘任制，实行竞争上岗

聘任制作为我国职称管理的基本制度，最主要的一条内容就是破除专业技术职务“终身制”，近年来，公司不断加强人事制度改革，建立与社会主义市场经济体制相适应的“竞争上岗，择优聘任，能上能下，能进能出”的新的用人机制，坚持和完善专业技术职务聘任制，重点解决专业技术人员职称与聘任、聘任与待遇问题，在实行专业技术职务聘任制的过程中，按照公正、平等、竞争、择优的原则，建立和完善专业技术人员考核制度，制定科学合理的量化考核指标，将

考核结果与职称评聘、工资调整、奖励和培训有机结合，通过个人述职、民主测评、考试考核、组织鉴定等程序，加强考核力度。通过考核择优聘任，对考试合格者实行续聘，不合格者促其提高或解聘，形成优胜劣汰的动态管理机制。

（三）建立人才市场机制，促进人才流动

“九五”期间，公司积极培育并建立企业人才市场，充分利用社会人才市场对企业人才的需要进行调节。调整人才紧缺，优化专业结构，主要做了四个方面工作：一是将企业人才市场纳入社会人才市场，制定有关政策措施，从社会吸收引进企业需要人才，向社会输出高等人才。二是建立人才需求信息库，定期向企业内部各直属单位发布人才需要信息，举办公司内部人才交流会，不断调整专业余缺，促进公司人才的合理流动，鼓励专业技术人才向急需方向流动１３５８名。三是运用宏观调控手段，加大企业分流力度，积极解决整体分流，脱离企业人才缺乏问题，运用分配、安置、招聘形式为分流企业和集体企业充实专业技术骨干。为企业内部人才的合理流动和使用提供了良好的环境。四是通过企业统筹，建立富余人员保障制度。对部分企业单位下岗职工进行转岗培训，减轻富余下岗人员对流动的后顾之忧。

（四）建立人才评价机制，提高选才质量

在市场竞争中企业能否取得优势，很大程度决定专业技术人才队伍素质的高低。为了不断提高企业人才队伍的素质，近年来，在不断加强对专业技术人才培养的同时，公司从“选才”入手，在专业技术人员职称晋升，聘任考核方面，针对职称管理工作中存在的评价机制单一，缺乏科学性与灵活性等弊端，采取按专业技术职务系列分类管理，对不同情况的专业技术人员区别对待。全面实行择优晋升，聘任制度，运用考试、考核、评审、技术答辩相结合的方法进行综合评价，有效地弥补了单纯评审或考试，不能全面反映专业技术人员综合素质的缺陷。一是分类管理、综合评价对实行专业技术资格考试的系列，再评细些。必须考试，必须参加考证及格，采用考评结合的办法，把职称考试与能力水平的考核有机结合起来，按照“两条腿”走路的方式，在统一考核基础上，加强对外语、计算机知识能力的考评，并结合专业技术人员考核进行择优聘任，既不冲淡考试的严肃性，又兼顾了其它知识能力因素。使专业技术人员的技术水平和工作能力得到客观公正的综合评价。对未实行专业技术考试的部分系列，采用评审与技术答辩的方式进行，重点考查专业知识的更新程序和实际应用能力，评审条件进一步量化细化主要把握基本条件和工作实绩。注重专业理论水平和科技成果，把反映专业理论水平的专业论文和科技成果纳入评审，不断硬化条件，促进职称评审工作科学化、规范化。二是分级考核、待遇挂钩在专业技术人员定期考核和聘任使用中，公司推行了分级考核办法，把高、中、初级专业技术人员按职务档次分类，将现有专业技术人员按聘用年限、工作实绩和现实表现，重新调整和明确现行岗位工作所对应级别档次，在此基础上实行专业技术分类考核，根据不同系列、不同专业、不同职务级别确定考核内容。从“德、能、勤、绩”四个方面，细化、量化十六项考核标准，采取个人述职、民主评议、专业组考评、领导综合评价方式进行。考核结果与工资待遇，岗位调整、职称晋升、选拔培养、奖惩挂钩。只有考核优秀的专业技术人员才具有资格晋升工资，提前一年上调工资档次和类别，晋升专业技术职务对考核不称职的，岗位技能工资承随之下调一个档次。近年来对通过实行分级考核，使每个专业技术人员时刻面临竞争的压力，从主观上时刻提醒自己干好本职工作，调动了广大专业技术人员用其所长，学以致用的积极性。

四．建立激励机制，保证人才队伍稳定发展

一是充分信任，大胆使用，放手让青年技术骨干挑重担，在实践中展露才干。“九五”期间，从优秀技术骨干中年轻干部到各级领导岗位８０２人。二是实行学科带头人、生产装置专家、专业技术拔尖人才，定期选拔确定和津贴制度，不断鼓励优秀专业技术人才为企业发展贡献聪明才智。三是实行企业内部有效的高级职称待遇制度，对于企业具有高级任职资格的专业技术骨干，受聘后享受企业内部工资、奖金、医疗保健和住房待遇，使高层次专业人才的社会地位不断提高。四是加强对企业获得科技成果和发明专家专业人才奖励制度，制定了《公司加快科技进步五个激励措施》，明确科技人员获得技术成果和发明专利的奖励办法，充分体现专业技术人才的人选价值和实现价值的意义。五是制定了《公司委托培养在职研究生管理办法》，对公司出资委托培养的高层次专业技术人才实行服务期制度，保证了企业高层次人才队伍的相对稳定和健康发展。

**第二篇：开发农村实用人才资源 促进社会主义新农村建设**

\*\*县是一个典型农业大县，农村人口达33万，占全县总人口的85%。近几年来，我们紧紧围绕县委、县政府提出的创建“特色农业大县”的战略目标，充分发挥职能作用，把服务领域拓展到农村，大力开发农村实用人才，促进社会主义新农村建设，推动农村经济持续健康发展。

一、健全机制，形成开发农村实用人才资源的合力

开发农村实用人才资源工作是一项系统工程，工作难度大。因此，我们从建立健全机制入手，形成开发合力。

一是建立领导机制。全县农村实用人才队伍建设实行县委县政府统一领导、组织人事部门牵头抓总、乡镇政府负责、部门密切配合的领导工作格局。县成立农村实用人才队伍建设领导小组，全面负责全县农村实用人才资源开发的组织、协调和督导。各乡镇相应成立领导小组，乡镇长担任组长，全面负责农村实用人才队伍建设和管理。

二是建立政策机制。去年，县委、县政府提出了《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》。《意见》明确提出了今后五年全县农村实用人才队伍建设的指导思想、基本任务以及培养、选拔、使用农村实用人才的一系列措施。如建立以政府投入为主导、社会力量投入为补充的农村实用人才培养经费投入机制，县、乡（镇）两级财政建立农村实用人才开发基金。在支农资金中安排一定比例的资金，专门用于培养农村实用人才。积极鼓励和支持社会力量兴办培训机构，拓宽农村实用人才培养渠道。积极争取国家项目投资，对农业综合开发、扶贫开发、科技推广等各类项目的培训经费，要实行严格管理，专款专用，使其真正用于农村实用技术的教育培训，提高农民的科技文化水平和劳动技能；积极鼓励农村实用人才以技术、资金入股，兴办股份制经济实体。大力支持农村实用人才承包、租凭企业。农村实用人才兴办经济实体，承包经营企业的，可优先获得生产贷款、技术信息、市场信息；农村实用人才可优先评定农民技术职称，作出突出贡献或获得科技成果的，可破格推荐晋升专业技术职称，可推荐参加各类专家的选拔；建立农村实用人才奖励专项资金，对有突出贡献的农村拔尖人才给予奖励。对选拔为县农村乡土拔尖人才的，给予1200元的资料补贴等等。

三是建立责任机制。农村实用人才队伍建设涉及到多个部门。因此，我们通过划分各部门的职责，建立职责分明的责任制。组织人事部门主要履行农村实用人才开发的指导、协调、选拔、管理等工作职责。农业、科技、教育等部门主要负责开展形式多样的培训，不断提高农村实用人才的素质。宣传部门主要负责推广农村实用人才的先进典型，大力宣传先进事迹，创造良好的舆论氛围。财政、扶贫、移民等部门主要负责加大农村实用人才开发资金的支持力度。共青团、妇联等群团组织主要负责开发青年、妇女人才，使其在建设社会主义新农村中展现青春和巾帼风采。

二、打造环境，营造农村实用人才脱颖而出的氛围

近年来，我们认真贯彻落实省、市有关农村人才资源开发的文件精神，结合我县实际，着力打造环境，促使农村实用人才脱颖而出。

一是规范选拔环境。为了规范农村实用人才的选拔工作，我们制定出台了《\*\*县优秀农村实用人才选拔和管理暂行办法》、《\*\*县乡土拔尖人才选拔和管理暂行办法》。两个《暂行办法》对农村实用人才选拔的对象、范围、条件，以及选拔程序、管理制度和享受待遇给予了明确规定。根据这两个《暂行办法》，近几年我们选拔了2名省管农村乡土拔尖人才、1名市级优秀农村实用人才、7名市管农村乡土拔尖人才、11名县级优秀农村实用人才、60名县管农村乡土拔尖人才。

二是营造舆论环境。为了营造农村实用人才发挥作用的良好氛围，我们采取多种渠道，广泛宣传农村实用人才的事迹，在全县营造了“尊重农民劳动、尊重农民创造、尊重农村人才”的良好氛围。我们在每届农村乡土拔尖人才选拔结束后，举行隆重的仪式为他们颁发证书，大张旗鼓地宣传他们的事迹。2024年，我们与电视台联合开办专栏，集中宣传了拔尖人才的创业史和取得的业绩。这对进一步激发拔尖人才的斗志，更好地发挥领头作用起到了较好的推动作用。同时，我们在农村实用人才的开发过程中，注意发现典型，用典型的创业史感染人，用典型的事迹打动人，取得了良好的辐射效应。郭家坝镇王家岭村柑农谢宗华，今年58岁，他身残志坚，相信科技，大胆探索，成为闻名全县的柑桔专家，被市、县命名为优秀农村实用人才。通过对他的宣传和他对科技知识的传播，激发了全县柑农科学种柑的积极性，不断提高了“\*\*脐橙”品牌的质量。

三是优化管理环境。为了全面、系统、准确地掌握我三、积极引导，构筑农村实用人才发挥作用的舞台

充分发挥农村实用人才在建设社会主义新农村中的作用是开发农村实用人才资源的最终目的，为此，我们紧紧抓住使用好农村实用人才这个环节不放松，结合建设社会主义新农村政策这个主旋律，积极引导，构筑农村实用人才发挥作用的舞台，让农村实用人才大有作为。

一是让农村实用人才成为产业结构调整的主力军。农村实用人才围绕县委“一乡一业、一村一品”的经济发展思路，充分发挥自己的特长，积极发挥示范带头作用，有力的促进了专业村的建设。县管乡土拔尖人才、杨林桥镇白鹤洞村农民秦学全，自学蔬菜种植技术，带头示范，并引进谷润农业科技发展有限责任公司，在当地建起了一座建筑面积500平方米、容积300多立方米的冷库，使该村成为远近闻名的蔬菜专业村，目前全村蔬菜种植面积达到4500亩，实现商品量6000余吨，出口2024余吨，蔬菜单项实现收入500余万元。

二是让农村实用人才成为创业的领头羊。在开发农村实用人才过程中，我们积极采取“一户带多户、一村带多村”的措施，积极引导农村实用人才与农户结对子，确定对口帮扶关系，有效地增强了农村实用人才的带动效应。全县一批农村实用人才通过不断创新传统农业经营体制和经营方式，采取“能人+农户”、“公司＋农户”的经营形式，延长产业链，推动了产业升级，给传统农业带来新的生机。湖北省科技致富带头人、\*\*县恒鑫特种养殖有限责任公司董事长覃玉全创办养殖加工企业，采取企业提供仔猪，负责加工销售，农户负责饲养的方式，初步形成了“公司＋农户＋基地”的发展模式，取得了企业与农户“双赢”的效果，带动了全县养殖业的发展。

三是让农村实用人才成为农民经纪人。我县是全国“脐橙之乡”。由于农民对市场把握不准，每年柑桔销售是一个老大难问题。近几年来，我们积极鼓励一批头脑灵活、市场意识强、信息灵通的农村经济能人和种植大户跳出农门，专搞农产品营销，切实为广大农户当好经纪人。他们产前抓信息、跑订单，产后抓营销，成为农村社会化服务体系中的骨干力量。宜昌市“十佳农村经纪人”、水田坝乡农民徐宏强，1996年就开始跑市场，近十年来，他走南闯北，累计销售脐橙5000多吨，成为全县小有名气的柑桔销售经纪人。

**第三篇：开发农村人才资源实施人才强村工程**

\*\*区突破传统人才工作的思维模式，大力开发农村人才资源，多渠道开发、储备农村人才，实现了人才资源的合理配置，促进了农村经济发展。

一、抓龙头，形成了开发农村人才资源的合力。

一是加大组织领导力度。制定《建设农村人才资源开发示范乡镇的具体实施意见》，成立由区委、区政府领导任组长，组织、人事、农业、财政、科技、教育、水利、畜牧、水产、林业、农机、科协等部门为成员的领导专班。各乡镇也成立了相应的领导小组和工作专班。此外，结合\*\*实际，由区内涉农专家、专业技术人才、乡土拔尖人才为主，大专院校、科研院所专家教授为辅的农业科技服务团。

二是加大部门配合力度。组织人事部门十分注重与其它部门之间的配合、沟通，主动上门协调关系，争取支持，制定总体规划和方案。通过相关部门的积极配合，使我区的农村人才资源开发工作形成了合力，实现了“党委政府指挥、组织人事领唱、其他部门合唱”的格局。

三是加大开发网络建设力度。农、林、牧、渔等涉农相关部门在全区7个乡镇均建立农村人才资源开发联系点，形成了区、乡、村三位一体协调一致的农村人才资源开发网络。

二、抓环境，形成了开发农村人才资源的态势。

一是打造政策环境。制定出台了《\*\*区“十一五”农村人才资源开发计划及2024年农村人才资源开发规划》、《\*\*区农村乡土拔尖人才选拔和管理办法》等一系列政策措施。为乡土人才提供优先入党、学习培训、评定职称、技术服务、发放农业贷款等激励扶持措施，对全区农村人才资源开发的先进单位和先进个人进行通报表彰。

二是营造舆论环境。运用现代新闻媒体，积极向电台、电视台、报刊、杂志，撰写有关乡土人才开发和服务农村经济发展的报道、新闻及经验交流材料，录制有关科技下乡、先进乡土人才典型事迹等音像节目，通过这些措施，营造了农村人才资源开发舆论环境。

三是优化管理环境。我们为全区乡土人才建立专门档案，建立联系卡片，并实行微机管理，严把“进口”和“出口”关，确保乡土人才种类信息的真实性。目前，我区被评为区级乡土拔尖人才120名，市级乡土拔尖人才6名，省级乡土拔尖人才2名。与此同时，我们为147名农村乡土人才评定了农民技术职称，对62个农村科技协会进行了重新登记。

三、抓培训，形成了开发农村人才资源的格局。

一是校乡联姻，把人才“送出去”。我们先后与湖南农大、\*\*高技院等6所大专院校，采取代培、联合办班、聘请技术顾问等形式开展人才共建活动，有效地促进了他们专业技能的提升。

二是跟踪辅导，把人才“引进来”。农林局万亩农业综合开发区是我区现代农业节水灌溉示范区建设工程之一，去年引进了宝大903番茄、津春5号黄瓜、伏龙茄、荠菜等新品种，为确保新品种的引种成功，先后与省农科所、上海九久种子公司、《长江蔬菜》杂志社等单位取得联系，网络了7名专家和技术人员进行技术辅导。

三是示范辐射，把人才“聚拢来”。以3个示范乡镇、6个示范基地、12个示范村、62个协会为主体，开展形式多样的经验交流会、技术座谈会、观摩会，在互帮互学中促进了乡土人才素质的提高。

四、抓使用，形成了开发农村人才资源的效益。

一是让乡土人才成为了产业结构调整的“主力军”。我们结合各乡镇的实际情况建立了东部无公害蔬菜、北部养殖业、城边的修闲农庄菜、西部种植业等农业四大板块，形成了诸如蔬菜乡、水产乡、莲藕乡、养鸡村、养猪村、休闲农庄等专业村庄，在此基础上逐步形成了以蔬菜、畜牧、加工、休闲四大产业为特色的现代农业体系。

二是让乡土人才成为了农业科技的“排头兵”。我们积极推行“一户带多户，多户带一村，一村带多村”的发展模式，与乡土人才结“对子”，确立对口帮扶关系，采用技术扶持与经济扶持相结合，租赁与自我开发相结合的办法，有效促进了农业科技的普及。

三是让乡土人才成为了农民致富的“智囊团”。充分发挥乡土人才与外界联系密切、掌握信息灵便准确的优势，让他们面对市场、熟悉市场、挖掘市场，切实为广大农户当好“信息智囊”。市级拔尖乡土人才、农民经纪人郭大庆2024年为芦山乡蔬菜种植户提供了20余次蔬菜种植的相关信息。

**第四篇：开发农村人才资源 实施人才强村工程**

开发农村人才资源 实施人才强村工程

\*\*区突破传统人才工作的思维模式，大力开发农村人才资源，多渠道开发、储备农村人才，实现了人才资源的合理配置，促进了农村经济发展。

一、抓龙头，形成了开发农村人才资源的合力。

一是加大组织领导力度。制定《建设农村人才资源开发示范乡镇的具体实施意见》，成立由区委、区政府领导任组长，组织、人事、农业、财政、科技、教育、水利、畜牧、水产、林业、农机、科协等部门为成员的领导专班。各乡镇也成立了相应的领导小组和工作专班。此外，结合\*\*实际，由区内涉农专家、专业技术人才、乡土拔尖人才为主，大专院校、科研院所专家教授为辅的农业科技服务团。

二是加大部门配合力度。组织人事部门十分注重与其它部门之间的配合、沟通，主动上门协调关系，争取支持，制定总体规划和方案。通过相关部门的积极配合，使我区的农村人才资源开发工作形成了合力，实现了“党委政府指挥、组织人事领唱、其他部门合唱”的格局。

三是加大开发网络建设力度。农、林、牧、渔等涉农相关部门在全区7个乡镇均建立农村人才资源开发联系点，形成了区、乡、村三位一体协调一致的农村人才资源开发网络。

二、抓环境，形成了开发农村人才资源的态势。

一是打造政策环境。制定出台了《\*\*区“十一五”农村人才资源开发计划及XX年农村人才资源开发规划》、《\*\*区农村乡土拔尖人才选拔和管理办法》等一系列政策措施。为乡土人才提供优先入党、学习培训、评定职称、技术服务、发放农业贷款等激励扶持措施，对全区农村人才资源开发的先进单位和先进个人进行通报表彰。

二是营造舆论环境。运用现代新闻媒体，积极向电台、电视台、报刊、杂志，撰写有关乡土人才开发和服务农村经济发展的报道、新闻及经验交流材料，录制有关科技下乡、先进乡土人才典型事迹等音像节目，通过这些措施，营造了农村人才资源开发舆论环境。

三是优化管理环境。我们为全区乡土人才建立专门档案，建立联系卡片，并实行微机管理，严把“进口”和“出口”关，确保乡土人才种类信息的真实性。目前，我区被评为区级乡土拔尖人才120名，市级乡土拔尖人才6名，省级乡土拔尖人才2名。与此同时，我们为147名农村乡土人才评定了农民技术职称，对62个农村科技协会进行了重新登记。

三、抓培训，形成了开发农村人才资源的格局。

一是校乡联姻，把人才“送出去”。我们先后与湖南农大、\*\*高技院等6所大专院校，采取代培、联合办班、聘请技术顾问等形式开展人才共建活动，有效地促进了他们专业 技能的提升。

二是跟踪辅导，把人才“引进来”。农林局万亩农业综合开发区是我区现代农业节水灌溉示范区建设工程之一，去年引进了宝大903番茄、津春5号黄瓜、伏龙茄、荠菜等新品种，为确保新品种的引种成功，先后与省农科所、上海九久种子公司、《长江蔬菜》杂志社等单位取得联系，网络了7名专家和技术人员进行技术辅导。

三是示范辐射，把人才“聚拢来”。以3个示范乡镇、6个示范基地、12个示范村、62个协会为主体，开展形式多样的经验交流会、技术座谈会、观摩会，在互帮互学中促进了乡土人才素质的提高。

四、抓使用，形成了开发农村人才资源的效益。

一是让乡土人才成为了产业结构调整的“主力军”。我们结合各乡镇的实际情况建立了东部无公害蔬菜、北部养殖业、城边的修闲农庄菜、西部种植业等农业四大板块，形成了诸如蔬菜乡、水产乡、莲藕乡、养鸡村、养猪村、休闲农庄等专业村庄，在此基础上逐步形成了以蔬菜、畜牧、加工、休闲四大产业为特色的现代农业体系。

二是让乡土人才成为了农业科技的“排头兵”。我们积极推行“一户带多户，多户带一村，一村带多村”的发展模式，与乡土人才结“对子”，确立对口帮扶关系，采用技术扶持与经济扶持相结合，租赁与自我开发相结合的办法，有 效促进了农业科技的普及。

三是让乡土人才成为了农民致富的“智囊团”。充分发挥乡土人才与外界联系密切、掌握信息灵便准确的优势，让他们面对市场、熟悉市场、挖掘市场，切实为广大农户当好“信息智囊”。市级拔尖乡土人才、农民经纪人郭大庆XX年为芦山乡蔬菜种植户提供了20余次蔬菜种植的相关信息。

**第五篇：开发农村人才资源 促进农村经济发展**

开发农村人才资源 促进农村经济发展

宜城是一个传统的农业县级市，工业基础薄弱，农村经济在全市经济中占有举足轻重的地位。因此，近几年来，我市的农村人力资源开发工作始终坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，努力贯彻上级有关农村人才资源开发一系列文件精神，突出“五抓”，使农村呈现出“一镇一品”的格局，城东的油料、香菇、西瓜及城西的白菜、冬瓜、甘蔗已形成规模和特色，大山菌业、新丰粮油、襄大农牧等龙头企业的拉动力持续增强，农业优势进一步发挥。打工经济快速发展，今年新增劳务输出1万余人，新增收入6000多万元。农民人均纯收入达3385元，比上年净增405元，增长13.6%。

一、抓组织领导，不断增强农村人才开发工作合力。

一是加大组织领导力度。农村人才资源开发工作是一项复杂的系统工程。工作难度大，认识难统一，部门难配合，关系难协调。因此，必须要有领导重视，要有相关部门的配合与支持，才能行成合力，才能把工作全面推动，因此，我市成立了以市长为组长、人事、农业、财政、教育、科技、科协等部门负责人组成的农村人才资源开发领导小组。各镇（办事处）、区也成立了相应的领导小组和工作专班，为全面推进这一工作，提供了领导保证。二是加大部门配合力度。

在市政府的统一领导下，我们加强部门间的配合。人事部门主动上门协调关系，争取支持，制定总体方案。财政部门积极进行资金扶持，仅近几年财政划拨资金达80万元。农业部门积极组织农技人员开展科技承包、科技咨询、技术指导、开展种植业示范基地建设，利用市农业学校等单位开展技术培训。科技部门组织开展下乡活动，送科普资料上门，开展科技成果评选。教育等部门也积极参与农村人才资源开发工作。由于各部门的积极配合，使我市的农村人才资源开发工作形成了合力。三是制订配套政策，促进规范管理。2024年来，在充分调研论证、广泛征求意见的基础上，我们制定了《宜城市农村人才资源开发实施方案》（宜人字[2024]42号），明确了农村乡土人才开发的范围、原则以及培训教育、提供服务等内容，使全市的乡土人才开发工作做到有章可循、有据可依。近两年来，为了进一步推动农村人才资源开发工作，我市先后又出台了《宜城市关于进一步加强人才工作的实施意见》（宜发[2024]13号）、《宜城市关于加强高技能人才队伍建设的实施意见》（宜办发[2024]14号）等文件，在政策上保证了农村人才资源开发工作正常开展。

二、抓选拔管理，不断壮大农村人才队伍。

我们依据《湖北省农村乡土拔尖人才选拔和管理暂行办法》，建立了符合自身实际的乡土人才选拔和管理机制，具体来说就是发挥三个优势。一是发挥组织优势，把乡土人才层层选拔出来。根据上级关于选拔乡土人才的条件标准、对象范围，我们根据自身实际制定了具体选拔办法和考核标准，每年都要对各镇（办事处）、区下达选拔任务，并建立乡土人才数据库，对乡土人才实行动态管理。近几年，全市共选拔出各类乡土人才4200多名。二是发挥市场优势，把专业技术人才引向农村。充分发挥市人才市场、镇（办事处）、区人才交流服务站的阵地作用，利用镇（办事处）、区机构改革的有利时机、打破人才部门、单位所有界限，先后引导大中专毕业生、复退军人、专业技术人员流向农村第一线。三是发挥职能优势，把乡土人才管好用活。随着农村经济的快速发展，近几年来，我市农村涌现出了一大批致富能手、能工巧匠以及“田秀才”、“土专家”，他们在发展我市的农村经济中发挥了骨干和示范

作用。但由于多种原因而未得到全方位、多层次、有组织、有计划的开发和利用。为了加快我市农村乡土人才队伍建设步伐，确定把乡土人才管好用活，我们一是把对乡土拔尖人才的选拔、管理职能赋予各级人事部门，并要求各级人事部门积极主动地为乡土人才搞好服务。二是每三年组织一次优秀乡土拔尖人才评比表彰活动，近几年来，全市共表彰优秀乡土拔尖人才120多名，向他们颁发了荣誉证书和奖金，并赠阅科技报刊和实用资料。三是开展职称社会化评审工作，为320名“田秀才”、“土专家”评定专业技术职称。

三、抓教育培训，不断提高农村人才队伍的整体素质。

近年来，我们根据产业化发展的需要，结合实际开展各类教育培训，培训了一大批急需的实用专门人才。一是依托院校联合办学，为农村人才“充电”。我们先后与武汉大学、华中农业大学、武汉理工大学、湖北农学院等10多所大专院校开展人才共建活动，采取委培、代培、联合办班等形式，开办了科技推广班、经营管理班、农业信息班等30多个班次，共培训乡土人才2024余人次。二是开展技术培训，为农村人才“补钙”。为推动我市人才开发，加强农业和农村人才队伍建设，我市授予农校等12个单位为“宜城市农村人才开发培训基地”，利用农闲时节，集中开展教育培训。我们还注重利用市外的培训力量，组织近万名农村专业技术人员、乡土拔尖人才，以人才、劳务输出形式到外地学习技术。三是发挥“能人”作用，为农村人才“传经”。我市农村有一大批科技能人，他们对本地情况熟悉，对群众需求了解，人事部门注重发挥他们的示范带动作用，积极培训提高身边的农民。

四、抓引才送智，不断提高农村经济的科技含量。

为了加快全市农业科技成果的转化，加大现代科技的投入和运用力度，使农民获得更多的农业生产新技术、新本领，提高农产品的市场竞争力，市委、市政府十分重视引才送智的工作，使第一生产力向现实生产力转化。一是把优化人才发展环境作为人才开发的立足点。在人才开发中我们做到人才能留、留才能用、才尽其能，从加大资金投入、优化政策环境、提供优质服务等方面入手，为人才发挥最大潜能创造宽松环境。市政府建立了农村人才开发专项经费与农村人才资源开发基金相结合的资金保障体系，为人才开发、科技转化提供资金支持。各镇也结合自身实际，优化人才发展环境。二是把引进人才作为人才开发的突破点。我们结合实际，根据需要，通过走出家门招人才、围绕项目请人才、不拘形式借人才等多种形式引进各类科技人才和农村实用技术人才。三是把开展送科技下乡活动作为人才开发的接力点。我们在全市专业技术人员中组织实施启动项目，兴办一个实体，推广一个技术，形成一个产业，致富一放群众“的”五个一“工程”。

几年来，广大专业技术人员共撰写有价值的论文近千篇，提合理化建议上千条，2024多名专业技术人员与乡土建立了互助关系，开展技术帮扶活动。我们每年还组建科技服务团和“新科技推广服务队”，在春秋两季开展送科技下乡活动，有针对性地传授农业科技，帮助解决关键项目、关键环节、关键技术问题，把人才开发与科技普及有机结合起来，取得较好的效果。

五、抓示范建设，不断推进农业产业化进程。

我们始终坚持人才开发与发展科技农业、效益农业、市场农业和生态农业相结合的原则，充分发挥示范镇村、示范基地和创业基地的辐射作用推动农业产业化进程。一是抓产业示范

基地建设。各镇依托人才开发类型和规模，大力调整产业结构，走“市场基地+农户”的特色农业、旅游农业、生态农业、效益农业之路，形成了“基地搭抬，人才唱戏，服务农业，建设农村，促进发展”的新格局。流水西瓜、孔湾白菜、板桥的板栗等特色农业产业化基地初具规模，效益可观。二是抓创业基地建设。为推动我市农村人才开发，加强农业和农村人才队伍建设，根据宜人字[2024]42号文件精神和市人事局、市农业局联合颁布的农村人才创业基地标准，经组织验收，综合评定，决定授于宜城市新丰粮油土特产品有限公司等5家企业为“宜城市农村人才开发创业基地”。创业基地的建成，吸纳了大批乡土人才，也大大推进了农村产业化的进程。三是抓好“一市一品”。近几年来，根据襄樊“一市一品”的战略要求，结合我市实际，科学规划，把油料产业作为我市的主导特色产业，着力加大对油料产业的扶持力度，初步形成了“一市一品”的产业格局。近年来我市油料种植面积达65万亩，其中油菜45万亩，花生20万亩，芝麻5万亩，油料总产量11万吨，比种植小麦、水稻亩平增收180元，取得了“农业增效、农民增收、财政增税”的良好效果。目前我市依托龙头加工企业和中介组织，年加工转化油料7万吨以上，年经销转化油料20万吨以上，网络周边地区300万亩以上油料基地，已形成以宜城为中心鄂西北最大的油料产业带和集散地。

宜城人事局张启军

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