# 如何规划企业人才

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-06-23

*第一篇：如何规划企业人才如何对企业人才进行培养？通常来讲，对培养企业人才应该从以下几个方面入手：一、选择引进最好的人企业在引进人才时普遍面临一个重要问题，那就是选人，选人是人力资源中的一件大事情。选人必须符合一定的标准和原则，选择最“合适...*

**第一篇：如何规划企业人才**

如何对企业人才进行培养？

通常来讲，对培养企业人才应该从以下几个方面入手：

一、选择引进最好的人

企业在引进人才时普遍面临一个重要问题，那就是选人，选人是人力资源中的一件大事情。选人必须符合一定的标准和原则，选择最“合适”的人才，而非“优秀”的人才，在选人过程中，应从四个方面进行考虑即

1、需要什么职责选什么样的人；

2、专业性越专越好；

3、学习性强、反应快、有一定创新能力；

4、必须具备忠诚、敬业、团结、认真负责的精神、敢于承认错误和能及时改进）。

二、协助员工完成人生职业规划，与企业命运共联

只有企业发展壮大和富裕起来，职工才能过上好日子。协助员工完成人生职业规划，如工作知识及专业技能的提高，工作待遇的提升，从低级的岗位或职务向高级的岗位或职务升迁，从简单工作向复杂工作过渡，以及自身价值的实现等。使职工有了奋斗目标，发愤图强与企业共命运。

三、建立完善企业内部人才培养机制

平时应根据岗位的要求和员工的实际情况，给员工提供适当的培训机会，并鼓励员工学习与工作相关的知识和技能。另外，随着企业的快速发展新设备新技术的投入运用，会产生新的培训需要。企业应对培训需要进行科学的分析，选择最优的方法和途径去满足这些需要。建立和完善企业内部人才培训机制，有系统地制订人才培训计划，有落实，有检查，有经验总结推广，使员工觉得自己每一天都在成长。

四、定期进行专业和非专业化知识技能的培训

现在科技发展可以用日新月异来说，知识和技能的更新速度非常快，我们要随时掌握本行业最新的专业知识，定期对员工进行专业知识培训，使他们始终站在本行业专业知识的最前面，能更好的为生产服务。同时还要加强非专业化知识技能的培训，如安全、管理等方面的培训。使员工能全面发展成长为既是专业能手又是安全生产和经营管理的能手。

五、完善企业内部人才梯队建设

企业经营是人的经营，更是人才的经营。人才建设很重要这已成为众多企业的共识。而人才的建设关键是做好人才梯队的建设，因为只有这样，企业才能够像人类延续生命一样永续经营下去。人才梯队建设是一项相当有系统、有规划的综合管理工作。

**第二篇：企业如何规划人才战略**

企业如何规划人才战略

导读：我根据大家的需要整理了一份关于《企业如何规划人才战略》的内容，具体内容：企业想要进行人才战略的规划，现在应该怎么做?规划企业的人才战略有什么方法吗?我为你带来了“企业人才战略”的相关知识，这其中也许就有你需要的。企业不同...企业想要进行人才战略的规划，现在应该怎么做?规划企业的人才战略有什么方法吗?我为你带来了“企业人才战略”的相关知识，这其中也许就有你需要的。

企业不同发展阶段如何做好人才战略规划?

老板都知道，人才是企业最宝贵的资源。但是你可明白，在企业的不同发展阶段，对人才的战略规划也是不尽相同的呢?

初创阶段

初创企业各方面尚未成熟，首要任务是生存下去。而此时企业最主要的资本往往只有“人”，所以获得、激励、培养核心人才，以让企业快速发展尤为重要。

在获得人才方面，初创企业的主要途径是外部获取。而选择人才最关键的是看工作经验和业绩。此外，初创企业较缺乏资金，以高薪招人往往不大现实，所以应将职业前景、工作的认同等作为吸引人才的重要手段。在薪酬上，则更适宜选择高弹性的模式。

在激励人才方面，重点是营造创业的氛围，建立鼓励创业的机制。其一，要打造自主的工作环境;其二，将创造绩效与个人收益、晋升挂钩。

在培养人才方面，创业者必须重视起来，要制定核心人才的培养计划，打造能帮助核心人才成长的环境。

成长阶段

在成长阶段，企业业务快速增长，规模不断扩增，对人才的需求激增，体现出数量大、类型多、将帅同求、紧急、拿来即用等特点。

为了满足这一阶段企业的发展需求，人才战略规划的重点是：

其一，制定好人力资源规划，明确企业在此阶段对人才类型、数量、质量等要求。并且要注意人力资源管理要有前瞻性，以避免出现无人可用的情况。

其二，建立起完善的人力资源管理体系。包括建立规范化的岗位标准等。

其三，建立规范的考核、薪酬和培训机制，最大化激发员工积极性，满足企业快速发展。

成熟阶段

在成熟阶段，企业已经形成系统化、规范化管理，上市扩张、做强做大、持续成功、变革创新等是该阶段的重要任务。而在此阶段，企业内部最大的问题是活力和创新力下降。所以，吸引、留住、激发人员的创新力和积极性最为重要。

首先，在招聘人员时，更侧重对方的创新力，以给企业带来新的活力。

其次，将创新指标列入绩效考核体系中。

再次，让创新人员得到更多的晋升和奖励机会。

还有，培养员工的创新意识和技能。

最后，营造创新型的企业文化。

企业在初创、成长、成熟各阶段的任务和问题各不相同，对人才的战略规划自然也是不一样。对人才的战略规划只是老板进行企业管理时的一小部分，而经营管理的问题多如牛毛，老板该如何做到游刃有余?答案是：不断学习，提升自我。【来源：博商】

八条对策提高中小企业招聘效果

一、做好人力资源规划

中小企业要做好人力资源战略规划必须准确界定企业所需要的各类人才，在此基础上开展招聘工作：一是要搞清人才的主次。关系到企业当前发展的关键技术，关键管理岗位的人才需优先考虑。二是要处理好人才“即用与储存”的关系。即用型人才应成为当前的主要对象，但也决不可忽视储备型人才的吸收，因为企业人力资源规划要着眼于企业的战略目标，长远利益，必须建立企业的人才储备库。在界定企业人才时，除专长、能力外，还应看其内在的标准，如是否具有较强的事业心、责任感等。

二、充分认识招聘工作对企业的重要影响

宝洁公司的前 CEO 曾经说过，“在公司内部，我看不到比招聘更重要的事了”。如果员工招聘环节出现差错，企业将会在后期付出一系列代价，如产生重复招聘成本及企业失去稳定等。从企业内部来说，招聘关系到企业的生存和发展。内部招聘能激励员工的工作激情，外部招聘能为企业注入新鲜血液，两者都能调整和改善组织结构，提高企业竞争力。从组织外部来说，一次成功的招聘活动就是一次成功的企业宣传。因此，很多公司每年都会把各大高校作为招聘地点，分发大量宣传介绍公司的资料，无论有没有招到人，招聘活动都会使不少人了解了公司，对公司留有一定的印

象，这就是一种有价值的宣传。

**第三篇：企业核心人才识别与规划**

企业核心人才识别与规划

吕嵘

核心人才规划案例

案例：有色金属企业核心人才规划：

有色金属企业的振兴规划中提出了有色金属企业需要，注重人才队伍建设，培养高素质的经营管理和技术人才。

为保证中国有色金属工业可持续发展，实现由世界有色金属大国向世界有色金属强国的转变，有色金属行业应注重人才培养，重视人力资源的战略发展方向，注重培养高素质的经营管理和技术人才，促进企业持续健康发展。

有色金属企业走出去，需要注重培养国际化人才、经济管理和科技领军人才以及创新型高技能人才。如下图所示。

某有色金属企业，从公司的长远发展看，需要确定核心员工的范围，并采取倾斜性的分配政策。核心员工应该包括：

掌握关键技术能够解决生产疑难问题的岗位员工（包括科技人才）；

企业文化范畴的优秀员工（一直能够服众的各类先进、标兵等）；

优秀的管理人才（一直在动脑筋想办法堵塞管理漏洞并且效果明显的）；

高职称而且称职的各类人员。

而企业当前由于对核心员工科学的评价标准没有建立，目前分配政策只能从大方向上来做：向生产一线倾斜，向骨干员工倾斜，向责任者倾斜。

同时，进行职业发展计划，实施“点、线、面”层层推进的使用培养机制：

“点”：即对新进的高校毕业生坚持对口分配原则，让其在基层一线丰富实践经验，促进其理论知识与实践的结合；

“线”：即在岗位上经过锻炼，熟悉相应工艺操作及生产流程后，让其跨车间学习，以增进其对整个生产工艺和流程的了解和控制；

“面”：即对作风精良，业务突出的毕业生，调其到技术管理部门，实施“以老带新”措施，安排技术传授，并在技改项目的设计、实施工作中委以重任，从而提高他们驾驭生产流程全局的能力，形成人才梯队建设，增加后备人才储备。

核心人才规划：选战略和市场价值、岗位核心胜任力、价值观一致的人

企业核心人才的界定

在进行企业核心人才规划的时候，首先遇到的一个问题就是，谁是企业最需要关注的人才？谁是公司需要提前储备的人才？

企业核心人才的界定，可以分三个层面来考虑：

一是员工是否是企业战略发展和市场价值较大的人；

二是员工所处的岗位是否是企业的核心岗位，员工是否胜任该岗位的职责要求，即对员工胜任力（程度）的界定；

三是员工是否认同企业的价值信仰，是否具备企业要求的组织行为？

因此，核心人才的关键评估要素：选战略和市场价值、岗位核心胜任力、价值观一致的人。核心人才的关键评估要素：战略和市场价值

在核心岗位的界定中，关于战略和市场价值的界定维度，可以以岗位战略价值和可替代性两个维度进行判断。

对战略价值的界定，从该岗位在企业经营决策过程中发挥的影响力，在实现企业战略目标中起到的作用和在企业经营运作、流程控制中所起的作用进行分析，把企业内部所有岗位的战略价值分为高、中、低三个层级。

战略价值高的岗位，意味着该岗位对实现企业的战略目标的实现起重要作用；意味着该岗位的业绩好坏，对企业的目标和效益影响很大；或者该岗位在企业政策控制、程序运行中起关键作用。可替代性意味着市场价值大小。有市场价值的人才，走出企业依然是人才的人。

对于可替代性的界定，从该岗位所要求的专业知识技能的多样性和工作的独立性程度，从初入职人员到胜任该岗位所要求的培训周期以及专业技能的独特性进行分析，把企业内部所有岗位的可替代性分为高、中、低三个层级。

可替代性低的岗位，意味着稀缺性较大--培养周期长、专业特殊等稀缺性。对该岗位的上岗者要求知识面宽，经验丰富，培养周期较长，虽然不是重要岗位，但是专业特殊，比较难以找到替代者。通常一个企业的关键员工的比例为：企业高层管理核心人员约占1%，其它关键人员约占20～25%。

通过对某岗位的战略价值和可替代性双维度的分析，可以对企业所有的岗位进行一个判断。如下图：核心岗位界定模型。

在上图中，可以看到，A、B、C三类可以判定为企业的核心岗位，D类虽非企业的核心岗位，但仍需要引起一定的重视，E类则可以保持一定的稳定性即可。

核心人才的关键评估要素：岗位胜任力要求

核心人才的胜任力程度，可以从人员所处的岗位价值大小（岗位重要性）、人员的素质能力水平和人员对企业的历史贡献三个角度来确定，以区分评判哪些人员是企业的核心人才。如下图所示。

这三个方面，可以细分为不同的衡量因素，来具体评分，如下图所示。

如“历史贡献“方面，可以分为“销售贡献”，“技术贡献”，“管理贡献”。这可以不仅仅是对公司在管理方面有贡献的人才可以进入核心人才梯队，还有在公司市场拓展方面的销售人才，在研发技术等发展方面的技术人才，都可以同等成为公司的核心人才。

例如，在实行“合伙人”制的管理咨询公司里，可以设置“产品运营管理合伙人”、“销售管理合伙人”、“管理合伙人”。不同的发展通道，发挥不同特质人才的作用。

核心人才的关键评估要素：共同的价值观与组织认同素质

核心人员与企业的长期发展，需要建立共同的价值信仰。

一个讲师分析人员管理成本：共识成本，重蹈覆辙的时间成本等。

选股东，选朋友，选伴侣……选和你核心价值观一致的人，才能减少将来的沟通成本。有这样一则报道：报喜鸟叛道温州模式 从家族企业向公众公司嬗变：

“在股权分散的同时，报喜鸟远离了家族式管理，力图建立适应发展需要的公司治理结构。如今，报喜鸟股份„50％以上的中高级管理人员和技术人员系从外地引进‟，„包括董事长、总经理在内的公司高管均为职业经理人‟……”

在中国企业的国际化进程中，现在的国际化公司中，高管团队中开始增加国际化经历的人才比例。而在很多企业高管团队的管理中，共同的愿景目标、价值信仰，是决定这个团队能否长期有效融合的关键，是团队文化的核心。隐含在价值观背后的共同的价值信仰，使企业成员间能够达成较强的团队心理契约。

以中国CEO的聘任为例。在公司治理出路中，首要的是如何培养既有忠诚度又有综合管理能力的CEO。

制定CEO继任计划，以及从内部选拔CEO，都有利于人才的储备和培养。内部CEO在选拨过程中，因为直接参与公司的实际运营，甚至从公司成立，伴随公司成长，经历公司

逐步由小变大、由弱变强的发展历程，对公司有全面的了解，且对公司体制和公司文化，有着更为深刻的体会。由内部选拔的CEO，对公司更有着更为强烈的归属感和责任感。

但是对于中小企业，因为内部人员能力欠缺、视野狭窄、市场认知方面的不全面，所以更多的倾向于从经理人市场招聘CEO，且多倾向于招聘在全球500强或者综合性的大型企业中有过丰富管理经验的人员。

案例：L企业的组织认同素质

从外部聘请的CEO，都需要经历一个磨合期。CEO选择不当，则会加大企业的经营风险，带来震荡，甚至影响公司中基层的团队建设。选择什么样的CEO很重要。

L企业，在选择聘用CEO以及核心高管团队时，制定了对核心团队的能力素质要求，首列第一条的，就是“组织认同”这个素质，包括：

首先，认同行业和产品。L企业是餐饮行业，曾经空降了一个房地产行业的企业高管，非常看不起餐饮行业，始终无法全心融入这个行业的发展；

第二，认同企业和愿景、目标。了解企业的历史、发展空间，目标和现状的差距。客观面对企业的现实环境。很多外聘的高管，只看重企业给了高薪，但不了解企业的现状，可能不是500强企业的规范的管理环境，遇到什么事情，可能没有明确的流程和责任人。在这样的环境中，如何施展能力，做出业绩和管理成效，首先需要对企业有认同，否则可能经历了蜜月期后，就难以长期为继。

第三，老板和企业文化。了解老板的个性、团队风格等。其中，个性是很难改变的。如何在认同老板带领企业成功的一些特质后面，建立职业化的管理规则，也是CEO面临的难题。克服这个难题的一个前提，还是你是否认同这个企业的发展目标和价值观。

减少共识成本，增加信任。后面的很多工作就顺畅了。所以，组织认同，是个非常重要的核心团队素质。

L企业，还通过对核心团队在经营管理中的行为表现进行360度测评，了解上级、下级、平级等同事的评价，约束不利于组织共同价值观的素质表现，倡导优秀的行为表现。

L企业结合自身实际，设定了“组织认同”素质的行为要求。如下图所示：

另一家企业，为核心团队设定了“组织承诺”这个素质要求，对组织认同素质做了更细致的行为描述，包括“组织认同”、“感情承诺”、“续职承诺”、“行为承诺”，如下图所示。

有一则新闻报道，俄媒：中国现代化经验值得俄罗斯借鉴:

许多专家理由充分地认为，目前的俄罗斯政权在现代化方面效率低下。那么，中国政府的决策人的动力是什么？

执掌中国政权的是有国家思维的政治家。执政当局十分迫切地希望实行现代化。在国家重要利益问题上面临切切实实的挑战。促使中国领导人实行现代化的是他们的重大使命：必须确保每年还在大量增加的人口实现就业；许多非常重要的自然资源严重短缺；不断出现的经济问题等。

决策人物决定进行改革还有一个必要条件，就是他们认识到自己的命运与整个国家的命运密不可分。

这种思想激发了当权者对国家前途的责任感，迫使他们采取实际行动应对挑战。而在俄罗斯，精英们在国外为自己建立的“储备”淡化了他们的爱国主义感情。

**第四篇：人才队伍建设规划**

宣传文化系统人才队伍建设规划

为全面贯彻落实科学发展观，认真实施人才强市战略，加强我市宣传文化系统人才工作，建立一支高素质的宣传文化干部队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《山西省中长期人才发展规划纲要》，结合我市宣传文化系统实际情况，特制定本规划。

一、指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，紧紧围绕文化港口建设目标，牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持培养、使用、管理相结合的原则，持续提升宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，努力建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的宣传文化人才队伍，为做好新形势下的宣传思想工作提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）基本原则。一是坚持从实际出发的原则。紧密结合宣传文化系统各部门、单位人才工作和人才队伍建设实际，立足宣传文化事业的长远发展，采取切实可行的有效措施，认真抓好各类人才的吸引、培养和使用。二是坚持培养与使用相结合的原则。遵循人才成长规律，正确认识人才培养与人才成长、促进工作的关系，做到在培养中使用人才和在使用中培养人才。三是坚持分类管理的原则。对理论、新闻宣传、文化艺术、网络管理等各类人才队伍建设进行分类指导，整体推进，实现人才管理的科学化和现代化，努力

1形成人尽其才、才尽其用、用当其时的良好环境。

（三）总体目标。宣传文化系统人才事业发展要以打造“文化港口”品牌为发展目标，大力加强宣传文化人才队伍建设，初步形成与经济发展相适应、与宣传思想文化工作紧密结合的人才资源开发与管理体制。力争使宣传文化系统人才工作机制不断完善，人才总量稳步增加，人才队伍的整体素质明显提高，能满足各项文化事业和文化产业发展的总体需求。

二、主要任务和基本措施

（一）完善人才管理机制。成立宣传文化系统人才工作领导小组，统筹规划、协调指导全系统的人才工作。完善人才工作制度，建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构，逐步完善人才工作学习制度、例会制度、工作定期调研交流制度、对外文化交流制度，认真履行市人才工作领导小组成员单位职责，发挥好宣传部门在人才工作中的宣传引导作用，定期沟通、定期督查、定期调研，积极营造良好的人才工作环境，逐步形成上下联动、协调配合、合力作用突出的领导体制和工作机制。

（二）完善人才培养机制。围绕提高宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，以培养复合型人才、领军型、创新型人才为重点，着重加强理论工作者、新闻工作者和文艺工作者三支队伍的培训，提高培训质量和效果，带动和促进宣传文化系统专业技术队伍整体素质的提高。注重在工作实践中培养人才，采取上挂下派锻炼、横向交流等形式，选派人才到艰苦环境和重要岗位经受锻炼增长才干。每年有计划地组织2—4名市、县宣传文化系统干部到中宣部、中央文明办培训，每年选派5—10名宣传文化系统干部到自治区党委宣传部、文化厅、广电总台等宣传文化单位跟班培训学习；每年组织10—20名宣传文化系统干部和艺术家到福建、山东、湖南等文化发达省区考察学习，开阔视野，更新观念。重视培养民间文化人才和流动性文化人才，发挥其在全市宣传思想工作中的作用。通过组织形式多样的培训活动，着力提高宣传文化系统干部队伍的知识水平和工作能力，推动宣传思想文化工作上台阶、上水平。

（三）完善人才使用机制。积极完善事业单位人员聘用制度，按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善招考、招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。认真贯彻落实中央和自治区文化体制改革会议精神，分析调研我市文化艺术事业发展现状，按照创新机制、大胆实践、分类指导、有序推进的原则，研究提出我市文化体制改革意见，积极推进广电、出版、报业等文化体制改革，积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制，鼓励演出团体面向市场创作更多精品。对全市宣传文化系统人才情况进行调查摸底，建立人才信息库。制定人才引进计划，实行公开选拔、聘用优秀文艺人才和新闻宣传人才，充实文艺演出团队，加强新闻宣传队伍，积极做好全市宣传文化系统拔尖创新人才的选拔、培养和使用，组织文化艺术人才走出去，开展文化艺术交流活动；做好“四个一批”人才培养选拔；充实完善拔尖创新人才、文化产业经营管理人才、宣传文化系统领军人才库，尽力为他们的成长创造条件，为全市宣传思想文化工作的顺利开展提供人才保证。

（四）完善人才激励机制。加大对人才工作的投入，积极争取财政支持，建立文化发展基金，设立宣传文化人才培养资金，用于人才培养、培训、引进、扶持、激励和管理等，积极搭建人才创新创业平台。有效利用社会资源，鼓励和吸引社会组织投资宣传文化人才事业建设，鼓励个人自筹资金，通过多种形式培养宣传文化人才。积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制。规范各类人才评奖工作，加大对做出突出贡献的人才奖励力度。对科研上有重大突破、创作上有重大成果、经营管理上实现较高经济社会效益的宣传文化人才给予奖励。积极争取财政投入，设立专门奖项，每两年对优秀记者、优秀编辑、优秀节目主持人等给予一定的奖励。每五年组织一次文学艺术评奖活动，对优秀文艺人才给予一定奖励。

（五）大力宣传优秀人才典型事迹。在港口新闻网、港口日报、港口电视台等媒体上开设“港口人才”专栏，及时宣传报道各条战线上人才工作典型事迹；开设“道德之星”专栏，宣传道德模范先进事迹；每两年组织开展港口十大道德模范评选活动；在城市醒目处建设英雄模范人物标志性建筑，在机关单位制作“道德模范墙”，抓好全国、全区“双百”、“双评”人物的宣传，在全社会形成尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。

三、加强组织领导

一是加强领导。宣传文化系统各部门（单位）要加强协作，密切配合，加强对人才工作的部署、督促和检查。建立健全人才工作机构，整合资源，动员和组织力量，积极参与，形成做好人才工作的强大合力，共同做好人才工作。

二是大力营造和优化人才工作环境。在港口日报、港口电视台、港口新闻网等媒体上加大对党的人才政策和优秀人才事迹的宣传，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业的社会氛围，为人才成长创造良好的舆论环境。

**第五篇：崇州市人才规划**

崇州市“十一五”人才规划实施意见

填报时间： 2024-03-20责任单位： 崇州市人事局

------------------

文号：崇人发[2024]79号 签发单位： 崇州市人事局

签发时间：2024-05-22 生效时间：

2024 年是我市实施十一五”人才规划的开局年，为了进一步加强人才资源开发和人才队伍建设，更好地促进崇州经济社会的跨越式发展，根据《 崇州市“十一五”人才规划》，结合崇州市人才工作实际，制定本实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持以人为本的科学发展观和科学人才观，树立“人才资源是第一资源”、“人才资本是第一资本”的观念，着眼于我市经济发展和社会全面进步，大力实施人才强市战略，以加强人才队伍能力建设为主题，着力提升人才资本，盘活人才存量，优化人才结构，紧紧抓住引进、培养、用好人才三个环节，建设高素质人才队伍，创新人才制度，加快人才资源向人才资本转变。

二、基本原则

坚持党管人才原则，坚持以人为本的发展观和以人为本的管理艺术相结合的原则，坚持人才资源的市场配置和政府宏观调控相结合的原则，坚持充分尊重人才规律的原则。

三、主要目标

按照崇州市各乡（镇）不同的发展需求，建立不同的人才资源开发区，面向成都市、全省乃至全国提供人才和智力服务，加强生态建设人才、养殖业人才、特色文化人才的培养.四、基本任务

加强观念创新和制度创新，逐渐形成较为健全的人才市场体系和运行机制；形成较为完善的人才工作长效机制；形成较强的人才吸纳能力机制。

根据崇州市国民经济发展和产业结构调整的需要，加强人才队伍建设，调整产业间的人才资源结构，大力开发高新技术产业人才资源；培训和发展农村实用人才队伍；改善第二产业人才专业结构，增加企业尤其是民营企业人才资源，增加新兴第三产业人才数量，重点开发生物、信息、医药、旅游、法律等方面人才。

五、重点工作

（一）加强党政人才建设、继续深化干部人事制度改革，探索和把握党政领导人才成长规律和领导班子建设规律，健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制，注重在实践中锻炼培养干部，高度重视“一把手”的选拔和配备，优化党政领导班子的结构，重视班子团队建设。坚持在改革开放的实践中锻炼干部、识别干部、选拔干部，按照正确的政绩观，完善党政领导干部政绩评价考核体系，加强对各级领导干部特别是“一把手”的监督。、实施《 国家公务员法》，提高公务员“进、管、出”的综合管理水平和法制化程度，推进行政体制改革，坚持政务公开，提高行政效率和公共服务水平，改善公务员队伍的构成，强化培训教育，提升现有人才层次，坚持选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼制度。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍的思想建设、作风建设和能力建设，增强党政机关干部队伍的生机与活力。

（二）强化企业经营管理人才建设、围绕发展具有国际国内竞争力的企业集团，加快培养造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家队伍，以创新精神、创新能力和经营管理水平为核心，大力提高企业家素质。2、加强组织培训和考察，提高民营企业家的经营管理

能力和综合素质，尤其是要引导民营企业家增强诚信意识，重信誉、守合同，真正做到以质量占领市场，靠信誉赢得客户，树立良好的社会形象，为促进崇州经济社会全面发展做出贡献。、坚持政府宏观调控与市场机制配置相结合，充分发挥市场机制在高层次企业经营管理人才选拔配置中的基础性作用，发挥企业的主体作用，完善企业经营管理人才市场机构的功能，鼓励其他社会力量建立企业经营管理人才中介机构，加快推进高层次企业经营管理人才配置的市场化进程。、为留学回国人员科研项目搭建投融资平台工程，进一步加大留学回国人员创业基地建设力度。

（三）优化专业技术人才队伍、进一步深化职称制度改革，专业技术资格评审要克服重学历和资历、轻能力和业绩的人才评审倾向，打破部门、身份、学历限制，突出以能力和业绩为主。、根据需求重视现有专业技术人才资源存量的深入发掘并加紧培养，从队伍源头上加大培养、引进和使用优秀青年专业技术人才的力度。、培养造就高层次专业技术人才群体，努力建立开放、流动、竞争、协作的学术技术研究机制。、坚持自然科学与社会科学并重、基础研究与应用研究并重，依托国家、省、市重大人才培养计划、重大科研和建设项目、重点学科和基地以及海内外学术技术交流与合作项目，加快以中青年为重点的学术技术带头人的培养。

5、加强吸引海外人才和留学回国人才资源，完善符合留学人员特点的引才机制，不断改进服务方式和方法，提高为留学人员服务的质量。

（四）努力培养和引进技能型人才、加强技能型人才培训

探索“政府购买培训成果”的机制，按照市场需求引导职业培训方向，完善职业分类，开发职业标准，着力推进技能职业训练市场化、行业化和社会化。、引进技能型人才

制定相应的人才引进战略，积极通过社会劳动力市场及时引进短缺急需的技能型人才。加强留住人才的机制，切实避免技能型人才流失。

（五）狠抓农村实用人才队伍建设

实施农村人才培养计划，大力培养农村实用人才，培养造就一批覆盖农业和农村经济各个领域的科技推广型、经营管理型、生产开发型、信息传递型的复合型农村实用人才队伍。在农村实用人才中开展职称评审工作，坚持以能力、业绩和贡献为主要依据。

六、主要措施

（一）建立人才基础信息库、分类人才信息库，以信息服务工作引导人才的培养、配置，促进人才合理流动，建立人才信，息发布制度。

（二）健全人才市场服务功能，完善服务手段，提高服务质量。推进和发展人事代理、人才派遣、人才测评以及公开发布人才供求信息等服务工作，推行通用服务标准，规范服务流程，提高人才市场社会化服务水平。

（三）加强人才需求信息采集和定期发布制度，完善人才资源统计指标体系，完善崇州市人才资源数据库，开展人才预测，收集人才供求信息，定期发布人才需求目录。

（四）强化“一把手”抓“第一资源”目标责任制，实行经常性的人才工作督查制度。把实施人才强市战略摆上重要议事日程。

（五）落实《 崇州市人才工作要点》，围绕市委、市政府中心工作，以人才资源不抓手，以人才能力建设为重点，为崇州市的经济社会建设提供坚强的人才保证。

二00六年五月二十二日

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