# 关于提升我市人才竞争力的建议

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2024-07-11

*第一篇：关于提升我市人才竞争力的建议人才和人的能力建设，对提升城市竞争力越来越具有决定性意义。当今世界已经对人才资源开发和利用开始了新一轮竞争，一个城市要想在经济和社会发展中赢得有利地位，必须重视人才资源的开发和利用。一、鞍山市人才资源...*

**第一篇：关于提升我市人才竞争力的建议**

人才和人的能力建设，对提升城市竞争力越来越具有决定性意义。当今世界已经对人才资源开发和利用开始了新一轮竞争，一个城市要想在经济和社会发展中赢得有利地位，必须重视人才资源的开发和利用。

一、鞍山市人才资源基本情况及存在问题

我市按中专以上为口径统计人才。目前鞍山市人才资源总量为52.4万人，包括党政机关人才、事业单位管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才等，占全市人口总量的15，其中大专以上学历人数为26.7万人，占总人口比重为7.75。

拥有企事业专业技术人才24万人，其中事业单位6.5万人,企业技术人才17.5万人。在企业技术人才中，包括非公有制组织技术人才14万人，国有经济组织技术人才3.5万人。

拥有研究生以上学历人才为7497人，其中企业经营管理人才占30.87，专业技术人员占54.35。

目前我市人才资源方面存在的问题是：

一是人才统计的范围应该改变。按照新的劳动力的平均受教育年限（9年义务教育 2年高中教育＋3年职业教育），人才平均受教育年限应为14年，因此人才的学识水平应具备大专以上学历或中级职称。把中专以上学历或初级以上职称作为人才的统计标准已经不能适应新的形势和新的情况。

二是用人的观念应该转变。当前，存在能力不如关系力、能力不如资历、能力不如学历的用人标准现象。我市的人才评价体制主要通过学历和职称评定，在能力评价上缺乏系统的评估体系和标准。

三是人才的结构应该调整。目前我市第三产业从业人员比重为47，反映了产业结构转型的必然。但是创业型人才和高素质人才比例小，人才结构中长线人才比较多，信息、金融、财会、外贸、法律、高新技术和复合型人才比较少。

二、提升城市人才竞争力的对策建议

城市提高竞争力主要是建设人才高地，把城市建设成能够吸引、集聚高素质人才创业奋斗的地方。我市优化人才结构，应高屋建瓴，放宽眼界，把人才竞争力建设的视野放宽到建设省内产业人才高地、东北地区人才创业高地、东北亚人才交流高地的过程中。

一是大力实施城市人才战略。遵循人力资源开发规律，坚持市场配置人才资源的取向。加强和改善政府调控，建立充满生机和活力的人才工作体制和机制。依托科技创业、依托人才创业，引进优秀人才改善我市人才结构。在人才战略实施的过程中必须坚持党管人才的原则，坚持和改进党对各级人才工作的领导，不断提高人才工作的水平。

二是加强人力资源开发。我市应加大人力资本投资的力度，继续扩大基础教育、职业教育、企业的研究与开发、全民的健康和社会保障投资，形成遍布城乡的职业技能教育网络，加快技能人才的成长和专有技术人才的成才，缩小与先进城市的差距。建立监测城市人才资源变化和人才资源国际国内流动的专职研究队伍，为市委和市政府提供长期决策咨询。

三是创造适合人才创业和发展的环境。建立社会化的以能力和业绩为导向的人才评价和激励机制。从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。加强人才的国际化认证工作，把我国的考核方法和国外先进的人才测评技术有机结合起来。引进人才资本的概念，探讨建立人才资本产权制度的改革，给企业家和科技人员以期权、股权激励，推动人才资源向人才资本转化。完善政策法规，构建人才的保障体系，应从“伯乐”发现“千里马”的人治思想，转为依靠教育出人才、依靠体制出人才和依靠竞争出人才的法治思想。加强人才市场管理，细化人才服务支撑体系，健全我市人才服务网络，充分发挥中介机构的作用，形成高效快捷的人才服务支撑体系。

四是建立高层次人才队伍成长的长效机制。重点建设好党政干部、企业经营管理者、专业技术人才三支人才队伍。建立和完善企业家激励约束机制，加快建立现代企业制度。研究和遵循学科带头人的成长规律，建立研究型人才跟踪管理制度，形成培养选拔高级专家制度体系。建设一支数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的公务员和党政机关领导者队伍。

**第二篇：加强人才队伍建设提升竞争力**

加强人才队伍建设提升竞争力

2024-12-0

5医疗卫生事业是全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会的一项重大民生问题。随着我国经济的迅速发展和人民生活质量的不断提高，特别是我国城镇职工基本医疗保险制度、医疗机构和药品生产流通体制三项改革政策的出台，医疗市场竞争日趋激烈，要适应形势的变化唯一的途径就是发展，发展就要提高市场竞争能力。医院的竞争，归根到底是科技的竞争、人才的竞争。科学是基础，人才是关键，为了增加医院的竞争力，必须加强人才队伍的建设，以适应新的形势发展，迎接新的挑战。

1人才队伍建设对医院提高竞争力的作用

发展是医院永恒的主题，各级医院都在想方设法寻找发展的突破口。以机制创新促发展，以科技创新促发展，坚持用人才队伍建设促发展等等，归根结底都是为了提高竞争力，促进医院的发展。打造医院竞争力是医院可持续发展的客观需要，是建设创新型医院的必然要求。

1.1医院竞争力

严格地讲，医院竞争力是指医院内部一系列互补的技能和知识的结合，它有使一项或多项业务达到竞争领域一流水平，具有明显竞争优势的能力。概括地说，就是医院在经营过程中形成的不易被竞争对手效仿的，能带来超额利润的独特能力。这种能力要成为竞争力，必须具备：第一，充分的用户价值，即它必须能够为患者提供根本性的好处或效用。第二，独特性，在医疗的某一领域有专长。如果医院的专长很容易被竞争对手模仿，或通过努力可以很快建立，这个专长就不能给医院发展提供持久的保障，它就不是竞争力。第三，一定的延展性，即它应该能为医院打开市场提供支持，为医院可持续发展起到促进作用。

1.2拥有竞争力的战略意义

医院拥有强大的竞争力，意味着在医疗市场上拥有了优先话语权，强大的竞争力对一个寻求长远发展的医院来说，具有不同寻常的战略意义。

首先，它超越了具体的医疗和服务以及医院内部所有的单位，将医院之间的医疗（或服务）竞争直接升华为医院整体实力之间的对抗，所以竞争力的“寿命”比任何产品和服务都长，关注竞争力比局限于具体医疗和医疗单位的发展战略，更能准确地反映医院长远发展的客观需要，使医院避免目光短浅所导致的战略性误区。

其次，竞争力可以增强医院在相关医疗市场上的竞争地位，其意义远远超过单一医疗市场上的胜败，对医院的发展具有更为深远的影响。强大的竞争力不仅提高了医院本身知名度，也增强了医院相关科室的品牌效应和市场影响力。

第三，医院竞争力的形成和发展，取决于很多因素，竞争力的打造仍需要数年甚至更长时间，而且需要具有绝对优势的技术、人才、资金等要素的创新性组合。这些方面使竞争对手很难模仿，因而具有较强的持久性和不可复制性。在打造竞争力中领先的医院，往往很难被赶超。

1.3人才队伍建设的作用

决定一个医院竞争优势的要素有三个：设备、专业技术水平和人才队伍建设，其中最具决定意义的是人才队伍建设。自古就有“得才者得天下”的说法，在市场经济的新形势下，医院面临前所未有的机遇和挑战，无论是从医疗质量管理还是医院的持续发展，人才已经成为市场竞争中取胜的第一要素。如果一个医院缺乏优秀的人才队伍，是难以形成长久的竞争力的。人才队伍不但能为医院带来所在领域的经验同时也能带来其智慧，为医院源源不断地创造效益，具有独特性、不可替代性，能为医院的可持续发展起到促进作用。未来的竞争就是人才的竞争，未来的优势就是人才的优势，谁获得优秀的人才，谁就能获得在行业中竞争优势。可以这样说，没有一流的人才队伍就不会有一流的医院。

怎么样才能做好优秀人才的培养、引进、任用等管理工作，合理利用人才资源，避免人才流失，在实现人才自我价值的同时，提升医院竞争力，是医院人才队伍建设不可忽视的问题。

2医院人才队伍建设存在的问题

随着社会的发展和医疗改革的不断深入，医院发展正面临着许多新的挑战，给人才队伍建设提出了更高的要求。从调查的情况看，一些西部地区的医院，人才队伍建设存在与现代医院的整体要求还不相适应；与广大人民群众医疗服务的需要和激烈竞争的医疗市场对人才提出的更高要求还不相适应；与医院大型医疗仪器设备所需的高、精、尖技术水平不相适应；与新形势下医院人才的培养、引进、任用、流动等管理创新需要不相适应等缺点。主要表现为优秀的医护人员短缺；对加快人才队伍建设轻视；思想不够解放；知名专家稀少，技术单一；部分人员的专业技术水平低；受教育近似，不利于竞争。

上述问题的存在，致使医院人员结构不尽合理，人才梯队没有形成，部分科室人才出现断档现象，人才流失严重，后继乏人，医院急走下坡路，失去了社会竞争能力。为了改变这种状况，实现医院的振兴，医院应从人才队伍建设入手，坚持选人、用人标准，严把“准入关”,改革用人制度，引进优秀人才，注重梯队建设、专科建设，改变吃大锅饭的分配方式，加强绩效考核管理。从根本上改变人事制度、劳动用工制度、分配制度，使医院核心竞争力不断得到提高。

3医院加强人才队伍建设的对策

3.1创建医院自己的企业文化为人才队伍建设创造良好的条件

医院文化应该是医院在成长过程中形成的一种具有较为鲜明特色的文化观念与历史传统，是医院在实践中形成起来的员工们共同的价值观念、道德规范和行为准则。独特的企业文化将引领全院职工统一思想，创新发展理念，共同团结奋战，使医院发展取得突出成绩，医疗护理质量显著提高，核心竞争力和总体实力逐步提升。就医环境的改善，使职工每天有一个舒适的工作和学习环境，能以更好的精神面貌面对每一位健康需求者。

3.2创新体制机制做好人才的培养引进任用

改革人事制度，实行科主任、护士长考核制度，实行末位淘汰制，打破以往干部管理上论资排辈、只能上不能下的局面，充分体现了公开、平等、竞争、择优的原则，为优化管理队伍、任用人才提供了进取的空间和平台，充分调动了管理人员的积极性。改革劳动用工制度，自主招聘选拔新毕业大学生签订派遣协议，通过考核优胜劣汰，打破以往新员工教育相近，不利竞争的局面，为医院的发展奠定了坚实的基础。实行评聘结合，合理使用人才，将职称聘任与实际需求结合起来，对专业技术人员按合理的高、中、初级比例进行聘任。人才的竞争，归根到底又是吸引、留住、用好人才机制的竞争。建立培训体系，创造良好平台，力争留住人才，发挥人才作用，合理优化人才结构。

3.3开展客观公正的绩效考核建立公平的薪金分配体制

绩效考核是人力资源管理中的一项重要工作，有效的绩效考核对医院人才的管理会起到很大的促进作用。医院结合实际情况，建立简便易行、科学有效、动态管理、适合不同岗位特点的绩效考核管理办法，作为晋升、分配、奖励以及聘用、续聘、解聘、调整岗位的主要依据。薪金福利一直是医院用于激励员工和吸引外部员工加盟的有效杠杆。医院按照“效率优先，兼顾公平”和奖金分配向医疗一线倾斜原则，建立配套激励机制，实行成本核算，建立岗效工资、定岗定编，评聘分开，以岗定薪，岗变薪变的工资、奖金分配制度。并提高正高职称、技术专家、学科带头人、后备人才和研究生的工资待遇，分别给予特殊津贴，发挥了工资奖金分配的激励机制。

3.4加强专科品牌建设，培养优秀人才

面临医疗改革的发展，医院应以专科建设为重点，加强专科人才梯队建设，形成“科有

特色、人有专长”的专科发展态势，努力培养专科优秀人才，打造具有自身特色的医疗体系，提升竞争力。

4小结

总而言之，在市场经济的新形势下，民营医医疗行业面临前所未有的机遇和挑战，无论是从医疗质量管理还是医院的持续发展，人才都是一个非常关键的问题。正所谓“夫争天下者，必先争于人”，只有打造人才高地，才能使医院在激烈的市场竞争中有真正的实力和优势，才能实现持续甚至跨越式发展。

**第三篇：人才盘点提升核心竞争力（精选）**

人才盘点提升核心竞争力

人才盘点已成为很多企业人力资源管理的一项重要工作内容，人力资源作为一种重要的资源和其他资源一样，也需要进行必要的盘点分析，在调查摸底的前提下，根据实际需要做出相关人事决策，做好人力资源战略规划和具体步骤的实施。实践证明，人才盘点的作用非常大，通过人才盘点，企业管理层可以通过数据资料明确目前的人力资源配置现状，更好地配置人力资源，使人力资源的潜在优势得到最大的发挥，同时，人才盘点也是企业人力资源管理的总结和提高，在发展中回顾，在回顾中发展，实现企业人力资源管理的良性循环。

全面盘点是必须的，但是对企业管理层，特别是中层以上管理人员的盘点更为重要。企业的管理层一般是企业精英的集合体，是企业发展进步的中坚力量，是经过很长时间培养起来的，企业下了大量的功夫，付出了较高的成本。所以，这部分人才的流失对企业来说是一个很大损失，同样，如果这部分人才居功自傲，不能有效实施好管理职责，不能有效发挥管理职能的话，对企业来说，同样是一个较大的损失，而且，这种隐性的损失带来的后果将更加可怕。因为他们的消极懈怠严重影响了下属员工的工作热情，一个缺乏工作热情的公司是没有办法在如此激烈的市场竞争中获胜的。

所以我们认为非常有必要对企业中高层管理者进行人才盘点，必要时采取审计手段也未尝不可。

管理层绩效低下的几个表现：

1.缺乏工作热情。缺乏工作热情主要是因为一般管理者都在一个岗位上呆了很长时间，已经失去了工作新鲜感，每天只是重复以前的工作过程，进行简单处理，基本可以应付，如果没有前瞻意识，没有人推动的话，是无须多动脑筋的，因此缺乏工作动力，缺乏热情。

2.工作态度有所转变。在当上管理者之前，为了获得公司领导的赏识，获得职位的提升，他们一般都工作努力，态度认真。当真的坐上那个位子之后，他们的工作态

度开始慢慢转变，因为职位来之不易，因为曾经努力付出过，所以一般都采取了明哲保身的态度，慢慢从前台转到了幕后，相应地给工作的顺利开展和有效推动带来了一定的麻烦。

3.管理层的责任感减弱。由于工作态度的转变，一般管理者的责任感就显得弱了一点，一般都会很聪明地耍起太极推手，把责任化于无形或直接推给他人，管理者之间、部门之间互相推诿，出现责任问题的时候惟恐避之不及，因怕担责任，有些可做可不做的工作一般不做，可以协助解决的事情故意找借口推脱，对这些方面你是不是有一种似曾相识的感觉？是不是很熟悉啊？我们在工作当中都曾或多或少地碰到这样一些人，这样一些事情。这些工作表现直接造成了工作效率的低下，工作热情的降低，谁会愿意为不负责任的领导卖命？谁会愿意在一片混乱纠缠不清的工作环境中努力工作？这种状况只能制造怨言和混乱。

4.观念跟不上。在这个一切以市场为中心的时代，还有一些管理者在等着别人分配任务，没有任务，没有安排，宁可等待也不愿意多做一点工作，我想，这恐怕是管理层绩效低下的最重要的原因所在。没有很好地理解市场的概念，没有充分估计到市场竞争的残酷，缺乏市场意识。没有超越市场，主动出击，而是被动接收，被动应付。

5.缺乏必要的敬业精神。作为企业的管理者在充分享受职权、职位带来的收益的同时，也愿意付出，但给人的感觉总是缺乏一点敬业精神，缺乏奉献意识，更多是关注了自己的利益得失，而没有考虑过自己身上担负的责任，没有意识到自己的举动给企业员工带来的影响，低估了自己的影响力。甚至有些企业的管理者搞利益集团、政治斗争。这些无疑在很大程度上削弱了企业竞争合力，限制了企业的发展。

6.管理层没有共同目标。企业的高层没有为企业建立良好的企业文化，没有明确的远景规划和战略目标，只是跟着走，所以无法形成核心动力，大家不知道自己到底要做什么，到底怎么做才好，这也在一定程度上限制了管理层能力的发挥，没有共同一致的目标，就谈不上凝聚力和向心力，力量只能在内耗中慢慢弱化。

7.能力问题。由于观念和学习跟不上，一些管理者的工作技能在快速发展的竞争环境下迅速递减，渐渐落后于时代的发展，落后于公司的成长速度，甚至被自己的员工超过。管理者技能低下就无法指导帮助自己的员工进步，也不能很好地做好授权沟通，这也造成了员工工作绩效下降。

鉴于以上几点，建议企业对中高层管理人员进行人才盘点，认真仔细地清点一下目前企业中高层管理者的现状，找出问题，并认真加以解决，对那些评价不好、工作态度差、观念意识落后、工作绩效低的管理者有必要采取管理审计，必要时调动职务或者进行职务轮换。

管理者的盘点牵扯面比较广，形成原因比较复杂，所以必须采取慎重的态度，不可盲目从事，也不可草草了事。认真做好前期策划工作，积极动员高管人员参与，在明确思想的指引下进行。要明确，人才盘点不是找谁麻烦，而是为了更好配置人力资源，更好地发挥人力资源的当前优势和潜能。

企业中高级人才开发好了，管理业绩自然会得到相应提升，同时，由于中高级人才的积极性得到了提高，自然愿意对自己的下属负责，愿意就一些工作问题帮助下属进步，与下属一起努力，共同迈向成功，企业的人力资源优势就会慢慢体现，人力资源这个企业的核心竞争力就得到了提高。

**第四篇：关于提升工业区竞争力的建议**

\_\_区政协

（2024年9月19日）

\_\_工业区是\_\_装备制造业的主体园区，毗邻鞍钢厂区东北部，面积15平方公里，是我市传统装备制造业的产业聚集区，具有产业工人集中、制造技术密集、工业资本流动性大、铁路公路比较便利等特点。园区现拥有

各类企业近百户，初步形成了以装备制造业为主体，以水泥、水泥制品和建材为骨干的多样

化经济格局。为了解\_\_工业区的发展状况，促进\_\_工业区竞争力的提升，\_\_区政协

组织委员开展专题调研，就有关情况提出如下建议：



一、发挥\_\_工业区机械加工资源优势，构建\_\_装备

制造业新的工业经济增长极

\_\_工业区至今没有形成能够左右行业产品价格、影响行业兴衰的大型企业集团，也缺少工业经济的知名品牌。我们建议市政府积极支持鞍钢重机公司整体向\_\_工业区搬迁，并为其提供方便条件，考虑以鞍钢重机为龙头，以三冶钢管、鞍钢附企和\_\_地方民营机械、冶金制造企业为依托，组建我市装备制造业产业航母，将\_\_工业区建设成为辽宁中南部最大的装备制造业生产基地。目前鞍钢重机公司企业搬迁规划和预算已制订完毕,现在企业搬迁尚存在两个问题。一是要为鞍钢\_\_小额站选定新厂址，使鞍钢重机公司进入鞍钢小额站现厂址。二是\_\_地区的氧气供应量无法满足重机公司需要，将直接影响重机公司的日常生产。目前\_\_区政府正在积极与鞍钢重机公司领导接触洽谈，就企业进驻工业区相关问题进行磋商。建议市政府积极与相关部门协调，解决上述问题，加快重机公司入驻\_\_工业区的步伐。

二、加快\_\_工业区“两横三纵”交通走廊工程实施步伐，提高园区生产运营的便利度

\_\_工业区的建设属于旧区改造型，存在着制约园区发展的道路交通紧张和基础设施薄弱等问题，比如道路破烂不堪，路面凸凹不平，晴天尘土飞扬，雨天泥泞难行。市政府已批准\_\_工业区“两横三纵”路网建设，在此基础上我们建议：

1、应尽早贯通\_\_检查站东侧的桃灵路与

城市外环的连接，形成井字形交通主框架。桃灵路与曙光路打通后，为使园区北部与东部相

连，应尽快考虑园区东出口与通往齐大山方向的陈台路相连问题，解决目前园区（羊草庄部

分）企业东出口运输难题。

2、曙光路应北上穿过三冶制品和三冶结构厂区结合部直通外环，将整个园区（羊草庄部分）南北全线打通，解决企业南北交通运输问题。

3、园区（\_\_

部分）企业西南方向没有出口，使工业区部分企业感到交通不便。如冀东水泥厂区西侧应修

一

条200米长的道路与外环连接，解决西南方向道路出口难题。目前园区规划部门正着手测绘，希望政府保证资金投入，尽快改善园区各方向的出口交通状况。



三、充分发挥\_\_工业区管委会职能，扩大园区管理权限

管理机制的创新是提升城市区位竞争力的重要条件。在\_\_工业区的管理上，建议市政府给予

\_\_工业区管委会适当而灵活的管理权限，以增强园区管理的自主性。在园区基础设施建设

方面，\_\_工业区存在着基础设施配套落后问题，整个园

区的基础设施投入大约在3亿元左右，根据\_\_区目前财政状况，在路网和基础设施建设上，仅靠区级财力难以解决。为此，建议市政府进一步加大对\_\_工业区的扶持力度，给予\_\_工业区

市级园区建设配套费优惠政策，减少市财政拨付入驻企业

配套费建设资金的中转环节，加快资金的流转速度，把企业上缴的园区建设配套

费应直接投入到园区基础设施建设上，解决园区基础建设资金短缺和不足的问题，提高\_\_

工业区的自身造血功能。在土地、规划和项目审批方面，尽量减少管理层次，简化审批程序，明确收费标准，降低园区管理费用

。在基础设施建设和各类项目审批方面开辟快捷通道，减少中间环节，实

行一条龙服务或一站式办公，提高办事效率。

**第五篇：加大招商引资力度,提升我市开放竞争力**

加大招商引资力度，提升我市开放竞

争力

加大招商引资力度提升我市开放竞争力

我市对外开放以来，全社会开放意识逐渐增强，投资环境不断改善，外商投资额逐年递增。然而，与省内外先进城市相比（见附表），我市的开放竞争力明显不足，特别是在经济国际化方面还处于较低水平，招商引资工作进展不快。为此建议：

一、突出城市特点，利用资源优势招商

钢铁工业发达、矿产资源丰富是——————的主要优势。招商引资工作应予以重点突出。一是大打鞍钢牌。应充分认识到，打鞍钢牌就是打——————牌。加深外商对

——————的印象，使他们形成想投资钢铁及相关延伸产业就首选——————的烙印，从而达到通过打鞍钢牌使其它产业搭车跟进的目的。加强与鞍钢的联系，保证外商投资企业原材料的充足供应，既通过鞍钢牌引来了投资者，也为鞍钢产品的消化提供了市场，使——————迅速形成以钢铁产业为基础的其它延伸产业。二是大打矿产资源牌。我市镁砂、滑石、玉石等矿产品储备丰富，打出这样的牌无疑会强力吸引外商，增强他们投资我市矿产品开发和深加工的兴趣，有利于引进国外的资金和技术，把资源优势转化为产业优势。三是大打玉佛牌。利用世界独一无

二、载入世界吉尼斯记录的玉佛吸引外商投资旅游业，带动我市第三产业发展。

二、强化分类特点，针对园区功能招商 拓展空间，加快园区建设给我市招商引资工作带来巨大商机和有利条件。为了更好地发挥园区功能和土地资源，制定

相关政策时应多方考虑：一是各园区引进的项目应符合本园区的分类特点，严格按照规划的产业定位，确定招商重点，使几大园区在产业上形成错位发展；二是土地价格应根据国家土地政策的调整和市场需求合理制定，适时采取浮动地价，最大限度地利用好土地资源，发挥土地在招商引资中的作用；三是招商引资考核指标要科学，应把是否符合本区引进项目作为重要指标，特别是对那些似农非农、似工非工的项目，应专门论证，划归到最适合发展的园区内。

三、释放民企潜力，鼓励其以主体身份招商

我市民营经济已占我市半壁江山，但在对外招商、合资合作方面还存在着家族式的封闭管理方式，排斥外来资本的融入。如何发挥民企招商引资的主体作用，使他们更好、更快融入国际经济大潮中，是我市招商引资工作的当务之急。建议：一是加强对民营企业家的培训，引导民营企业转变思想观念，增强对企业发展

后劲重要性的认识，并有针对性的开办经济国际化讲座，培育国际化意识，掌握国际经济知识，提高其综合素质；二是广泛吸引民营企业参加各种形式的招商引资活动，突出其主体地位，调

动其自主招商引资的热情；三是政府应有计划地向外界大力推介民营企业及产品，有意识的将外商向民营企业推荐，为民营企业招商引资提供强有力的政策支持和条件保障。

四、发挥高新区先导作用，以科技优势引领招商

——————高新技术产业开发区是全国53个国家级高新区之一。依照开发区的性质，我们引进的项目有很多还不具备高新性质和缺乏高新技术含量，还没有真正起到促进我市提升产业技术含量的引领作用。为了珍惜这一品牌，充分发挥高新区先导作用，我们认为：一是加大同国外高新技术企业的联系力度，宣传高新区招商优惠政策和优秀进区企业，增进高新区的吸引力；二是及时跟踪国外高新技术发展趋

势，争取引进更多国外最先进技术和最新科技成果落户；三是继续发挥海外学子创业园的作用，引进高精尖人才，充实高新区技术力量；四是对高新区内不符合标准的企业逐步引导退出，移至其它园区，为高新项目留有足够发展空间。

五、深化软环境建设，推行无障碍招商

招商引资工作需要上下统一，信息互通，联系顺畅，不是单一部门可以独立完成的。然而，软环境建设是年年讲改善，年年出问题。这种职能错位，工作作风不实，增添了招商引资的复杂性和难度。提高开放竞争力，改善投资环境，必须出重拳：一是继续深化审批程序简化的改革，保证规章制度更透明，审批方法简单易行又不失原则，尽量弱化人为审批因素，使不法人员难于刁难、无空可钻。二是实行领导干部问责制。对以权设障、无端刁难、索要钱财者，一经查出绝不手软，坚决清理出公务员队伍。对其单位的主要领导要进行问责，追究责任并给予处分。在年终测评中末位单位的领导要实行调离制度，不服从调离者一律予以撤职。三是大张旗鼓的宣传、教育广大干部群众，牢固树立开放意识，提高对软环境建设意义的认识。借鉴沈阳市经验，实施开放年活动，进一步推动软环境建设。

六、营造开放氛围，以城市独特魅力招商 城市开放竞争力还包括经济区域化、人文环境、社会交流等方面。一是进一步营造浓郁的文化氛围，通过多种形式的教育和引导，逐步提高以成人为主的外语普及率，加强与国外在科技、文化、教育等方面合作，增强广大群众的学习意识、文明意识、开放意识。二是在旅游方面，既要加强我市旅游资源的开发、建设，拉长旅游产业链，增强对内外宾的吸

加大招商引资力度，提升我市开放竞争力

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