# 宜昌市国有企业人才资源开发意见

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-07-16

*第一篇：宜昌市国有企业人才资源开发意见宜昌市国有企业人才资源开发意见企业人才资源开发是搞活国有大中型企业，实现国企解困目标的关键。为稳步推进全市国有企业人事制度改革，加快国有企业整体性人才资源开发步伐，为国有企业改革与发展提供人才人事保障...*

**第一篇：宜昌市国有企业人才资源开发意见**

宜昌市国有企业人才资源开发意见

企业人才资源开发是搞活国有大中型企业，实现国企解困目标的关键。为稳步推进全市国有企业人事制度改革，加快国有企业整体性人才资源开发步伐，为国有企业改革与发展提供人才人事保障，现就我市国有企业人才资源开发工作提出如下意见：

一、充分认识国有企业人才资源开发的重大意义

国有企业是社会主义经济的基础，是我国国民经济的中坚力量。切实搞好国有企业人才资源开发工作，对于实施“科教兴市”战略，实现市委第二次党代会提出的“三大目标”，对于从根本上解决国有企业创新动力不足、经营效益不高等问题，维护改革发展稳定大局，具有十分重大的意义。随着社会主义市场经济和现代企业制度的建立和完善，计划经济体制下形成的传统人事管理制度已越来越不适应企业发展的需要，客观上要求改革不合时宜的企业人事制度，建立“政企分开、管理科学”的现代企业人事管理制度。尤其是随着知识经济时代的到来，世界范围的竞争日益明显地表现为知识的竞争、人才的竞争，人的知识和技能已成为决定企业市场竞争力和经济效益的关键性因素。国有企业只有全心全意地依靠人才，加大人才资源开发的力度，充分发挥各类人才的作用，才能在激烈的市场竞争中占有一席之地，才能从根本上提高企业的生产经营效益和企业员工的物质文化生活水平。各级政府人事部门务必充分认识这一工作的重要性和紧迫性，进一步增强“人才资源是第一资源”的意识，以认真负责的态度、求真务实的精神抓紧做好企业人才资源开发的指导和服务工作。

二、企业人才资源开发的指导思想、基本原则和目标任务

指导思想：坚持以邓小平人才人事理论和党的十五大精神为指导，认真贯彻落实十五届四中全会精神，遵循社会主义市场经济运行规律和人才成长规律，从我市国有企业生存发展对各类人才的实际需要出发，着眼于人才资源开发环境的创造和机制的建设，着眼于调整、优化企业人才队伍结构，着眼于企业的长远发展，加快建立与社会主义市场经济和现代企业制度相适应的人才人事管理体制。

基本原则：坚持以企业为人才资源开发主体的原则，充分尊重企业人才资源开发和人事管理自主权，充分发挥企业的主观能动性，充分调动企业开发人才资源的积极性和自觉性；坚持整体性开发原则，统筹兼顾人才资源开发的预测规划、培养使用和配置管理等环节，注重人才资源开发的整体性和系统性，避免人才的引进、培养与使用、管理相脱节现象的发生；坚持注重实效的原则，人才资源开发要与调整、优化企业人才队伍结构相结合，与企业生产经营状况相适应，既要着眼长远，又要从企业实际出发，既要发展壮大企业人才队伍，又要确保“人尽其才、才尽其用”，避免人才的流失和浪费。

目标任务：通过三至五年的努力，在我市国有企业初步建立符合社会主义市场经济要求的现代企业人事管理制度，形成有利于人才成长的教育培训机制，有利于各类人才充分发挥作用的人才配置机制和有利于调动各类人才积极性、创造性的分配机制，建立一支结构合理、素质优良、配置科学的经营管理人才队伍、专业技术人才队伍和技术精湛的操作人才队伍，为振兴国有企业，迎接新经济时代的挑战，实现我市经济和社会发展的宏伟目标提供有效的人才保障。

三、科学编制企业人才发展规划

在对企业人才资源现状进行全面调查，摸清情况的基础上，深入分析企业人才队伍现状，结合企业中长期发展规划，编制企业人才资源开发的“十五”规划，增强企业人才开发工作的针对性和预见性。一是科学编制人才引进规划。客观分析企业各岗位的任职条件，全面掌握各岗位现任人员的基本情况，为引进人才和盘活现有人才提供详尽可靠的依据。二是科学编制人才培养规划。根据不同学科知识更新的周期和企业技术开发的实际，制定人才继续教育培训学习计划，为各类人才更新知识提供机会、创造条件。三是科学编制人才的使用配置规划。根据人才的年龄特点和技术特长，确定各类人才，尤其是高层次人才的最佳配置方案，同时建立后备人才信息库，形成梯级人才队伍结构。

四、大力引进人才，优化人才队伍结构

发挥人才市场在人才资源配置中的主渠道作用，充分利用我市人才引进的优惠政策，采取调动、聘用、兼职、讲学、科研和技术合作、技术入股等多种形式，大力引进人才，提高企业人才队伍整体素质。人才引进要做到“三个结合”：一是引进人才要与稳定人才相结合。在大力引进人才的同时，努力创造条件，稳定现有人才，充分发挥现有人才的作用。二是引进人才要与改善企业人才队伍结构相结合。重点引进企业生产经营急需的实用型人才，以及具有大学本科以上学历或高级技术职称的专业技术人才和经营管理人才，努力提高高层次人才在企业人才队伍中的比例；三是“引才”要与“引智”相结合。各企业要结合企业实际，积极探索符合企业自身特点的人才和智力的引进形式。各类人才既可以到企业长期工作，也可以开展短期服务，既可由企业出资、出项目，利用大专院校和科研院所先进的研究设备和高素质的研究人员，共同开发技术项目，也可聘请专家学者为企业兼职顾问，共同研究企业发展战略，不定期开展科技咨询和技术指导。对引进的人才，各企业要落实宜昌市引进人才的优惠政策，在工作安排、工资待遇、随迁家属安置等方面给予照顾，其档案、人事关系可由人事部门所属的人才交流机构代理。根据不同的引进对象，企业可与其签订聘用合同，实行契约化管理，为各类人才发挥作用创造宽松的环境。

五、以利益机制为导向，深化企业内部分配制度改革

尊重社会主义市场经济运行规律，坚持“按劳分配”的原则，制订适应企业发展的内部分配制度。要在科学设岗的基础上，实行以岗位为主的分配制度。在推行年薪制的同时，向开发、经营和关键技术岗位倾斜，并对聘任的专业技术人员实行津贴制度；对企业引进的高层次人才，可根据企业的实际，制定最低工资标准；对技术含量高、工作风险大的岗位实行高于一般工作岗位的工资标准；对产品开发、技术改造项目负责人设立专项奖金；对有突出贡献的人才实行重奖制度，制定发明创造、技术革新、合理化建议奖励办法，并对作出重大贡献的人员积极申报政府重奖。要积极探索技术、专利、管理参与分配的方法，对引进、自带、发明创造高科技产品和技术专利并取得收益的，可实行按收益比例分成或期股期权制。企业可结合实际，加大投入，建立人才开发专项资金，用于奖励有突出贡献的科技人员和管理人员，资助科技人员科技攻关和学习深造，努力营造“尊重知识”、“尊重人才”的良好氛围。

六、改革任用制度，加速企业经营者市场化进程

围绕建立由股东会、董事会、监事会和经理层组成的各负其责、协调运转、有效制衡的公司法人治理结构，积极探索建立适应现代企业制度需要的人事管理新机制。要改变企业经营管理者单一的委任制模式，实行委任、聘任、选任、考任等多种任用形式，加快企业经营管理者职业化、市场化进程。要按照公开、平等、竞争、择优的原则，打破行业、地域、级别、所有制等限制，面向社会公开招聘，采取考试与考核、推荐与自荐相结合的方式，选拔熟悉市场、善于经营、精于管理的人才担任企业经营者，并探索建立企业经营者资质认证和持证上岗制度，建立企业经营管理人才信息库，为选拔聘任企业经营者创造条件。

七、突出人才资源开发重点，加强高层次人才队伍建设

高层次人才是企业产品开发、科技攻关、技术革新和科学管理的中坚力量，也是企业人才资源开发的重点。各单位要制定高层次人才优先开发、重点开发政策，加快各级各类专家和技术带头人队伍建设。要大胆启用各类高层次人才，把他们放在重要的学术、技术岗位，担任重要工作，让他们主持承担国家、部省的重大科研项目和企业的产品开发、重大技术攻关项目，在实践中培养造就人才；要重视高层次经营管理人才的培养，分期分批选派优秀青年人才到国内外企业集团学习和顶岗实践，培养现代企业经营管理高层次复合人才；要加大科研经费投入，建立企业技术开发中心，为高层次人才提供必要的工作、学习和科研条件。有条件的还可设立博士后工作站或建立博士后产业基地，加快形成高层次人才群体；要关心高层次人才的生活，尊重高层次人才的意见和建议，并解决他们工作和生活上的实际困难，形成事业吸引人，真情感动人，待遇留住人的良好环境。

八、强化教育培训，全面提高企业人才素质

各企业要结合经营特点和发展规划，建立、完善专业技术人员和管理人员的岗前培训、任职培训、知识更新培训和专业技术业务培训制度。要全面贯彻落实《全国专业技术人员继续教育暂行规定》，每年按专业技术人员工资总额2%的标准落实继续教育经费，保证科技人员继续工程教育面全年不低于30%，每人每年脱产学习时间不少于40学时，同时将专业技术人员继续教育作为晋级、晋升、评聘专业技术职务的重

要条件。要积极创办或与高等院校、科研院所联办人才培训基地，开展多元化、多层次的人才培训，要鼓励各类人才参加提高学历层次的学习。同时还可根据需要有选择性地聘请离退休专业技术人员和管理人员到企业开展“传帮带”。要认真落实人才培训计划，将人才培训与企业生产经营统一安排、统一部署，采取有效措施，确保培训任务的落实。

九、积极推行竞争上岗，转换企业用人机制

各企业可以根据发展需要，自主设置专业技术和管理岗位，明确岗位职责，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，实行竞争上岗和双向选择，通过竞争识别人才、发现人才、合理配置人才；完善专业技术职务聘任制，实行按需设岗、按岗聘任、评聘分开、高职低聘。对企业中青年科技和管理骨干，可实行低职高聘，连续高聘三年以上的，可推荐破格晋升相应技术职称。企业可推行“末位淘汰制”，对于末位人员，解除合同或予以辞退。对竞争上岗人员要层层签订岗位聘约，明确单位和个人的“责权利”关系，依据合同进行管理，按照岗位目标责任进行考核；建立人才评价机制，根据岗位特点和企业实际，制定科学、客观、量化的岗位考核办法，并将考核结果与选人用人、职务升降、奖惩任免、辞职辞退等制度结合起来，以岗定责，以责定薪，人随岗动，薪随岗变，易岗易薪，真正形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的用人机制。

十、加强企业人才资源开发的组织领导

企业人才资源开发工作涉及面广，关系到企业员工的切身利益，因此必须加强领导、成立专班、落实专人、明确职责、分步实施、稳步推进。宜昌市政府成立了人才资源开发领导小组，负责全市企、事业单位人才资源开发工作。各企业应设置人才资源开发机构，负责企业人才资源开发方案的制订以及组织实施工作。要重视处理好改革、发展、稳定的关系，各企业在人才资源开发，尤其是涉及职工切身利益的人事制度改革中，要把政治思想工作贯穿始终，一些重大的改革措施要通过职工代表大会讨论通过后方能组织实施。各级人事部门要充分发挥职能作用，配合企业转换机制，主动会同企业主管部门定期研究企业人才开发、人事制度改革中遇到的难点问题，制定符合企业实际的人才人事政策，为企业排忧解难，从而形成各主管部门和企业各司其职、相互配合、齐抓共管的工作局面，确保国有企业人才资源开发的各项工作落到实处，为打好我市国有企业改革与脱困攻坚战，实现宜昌的第二次振兴作出贡献。

**第二篇：国有企业人才资源开发存在的主要问题**

国有企业人才资源开发存在的主要问题

2024-05-15 13:51:02来源: 《中国人才》 作者: 王臻良 跟贴2条

分享到： QQ空间 新浪微博 开心网 人人网

一、有企业人才开发存在的主要问题

近日，笔者对湖北省部分国有大中型骨干企业的人才资源现状进行了调查。从调查的情况看，国有企业在人才开发上存在以下问题：

1.人才总量不足，尤其是高层次人才缺乏

在被调查的65家企业中，在岗职工总数为327635人。具有初级以上职称的专业技术人员和管理人员为101260人，占总人数的30.9%，具有高级职称的9483人，占总人数2.8%，具有高学历(研究生)和高级职称的仅有556人，平均1000人中不到1.7人。这556人只分布在其中的31个企业中，另外34个企业则无一人。这说明，有的企业高层次人才高度集中，大多数的国有大中型企业缺乏高层次人才。某企业利税过亿元，近900名专业技术人员中，硕士研究生以上学历者没有一人。从抽样调查的情况可以看出，全省国有企业中，人才总量不足，高层次人才缺乏的状况十分突出。

在65家企业十万专业技术人才和管理人才中，从学历上看，具有研究生，本、专科学历的分别占总数的1.1％、9.6%、9.2%。学历结构(研究生、本科、专科)为1：27：63。从职称看，具有高、中、初级职称的分别占总数的9%、42%、49%，职称结构(高级、中级、初级)为1：4.5：5.2。由此可以看出，学历结构、职称结构都不尽合理。65家企业中，大学本科以上学历的有31111人，高级职称的有9483人，分别占在岗职工总数的9.4%和2.9%。全省所有国有企业，这两个比例可能更低。

2.国企吸引人才、留住人才难，结构性流失严重

调查数字显示，65家企业中流入16981人，流出5820人，流入大于流出，似乎不存在人才流失现象，实际上，理工类、高层次人才流失较为严重。(1)从职称结构来分析，流入高、中、初级人才分别是159、1709、15113人。流出高、中、初级人才分别为322、2176、3322人。对比可以发现，高层次人才流出为流入的两倍多。(2)从学历结构上分析，流入研究生、本科生、大专生分别为118、8022、4399人，流出研究生、本科生、大专生分别为136人、2666人、1636人，本科、专科生流入的多，研究生流出的多。(3)从两者结合的角度来分析，同时具有本科学历和中级职称的企业人才流入519人，流出1217人，流出是流入的2.3倍。

其次，从企业人才流向来分析，流向国外和省外的为2478人，占流出人数的43%。从流向国外和省外的企业人才的学历层次来分析，研究生90人，占流出研究生人数的66%；本科生1425人，占流出本科生的53%；大专生963人，占流出大专生的59%。可见，流出人员素质一般较高，尤其是流向发达地区的人才。调查还发现，凡从企业考出去的研究生，只有极少数回原企业，绝大部分一去不复返。由此可见：国有企业高层次人才流失严重，普遍存在吸引人才、留住人才难的问题。

二、影响国企人才资源开发的主要因素

1.国有企业人均收入偏低，待遇定位不准。

从被调查的两千多位专业技术人员和管理人员的月均收入和家庭住房来分析，100-2024元的366人；2024元以上的只有70人；月均收入1000元以下的1566人，占78%。有住房人数1728人，占86%，但人均20平方米以上只有788人，占39%。这说明，我省企业的中、高级人才，收入水平较低，住房条件不很宽裕。过去国有企业在医疗、住房、子女安排方面的三大优势已不复存在。远离大城市的企业普遍反映，企业附属单位(学校、医院)的改革分离不利于企业稳定和引进人才。

在调查中还发现，有的企业虽然出台了不封顶的奖励办法，但因企业经济效益差等因素，兑现很难。由于受工资政策框框的限制，国企靠待遇留人很难做到。调查显示，85.5%的人认为，“工资低、住房少、福利待遇差”，严重影响企业人才的稳定，成为高素质人才外流的一个主要原因。在所有影响人才外流的因素中排第一位。

企业普遍反映，企业高工不如教授，“国企干部”社会地位不高。部分同志觉得，在国企工作没有发展前途，在国企干光荣的概念也没有了，企业中层干部的思想也不稳定，从被调查人员今后的打算来看，想脱产学习，出国深造，流动到机关事业单位，调其他企业或外地发展的807人，占40％。考虑到这一问题的“敏感性”，一些被调查者可能会隐瞒自己的真实流动意愿，实际上想调出国企的人更多。

2.认识上的差异和管理体制、用人机制的影响。

随着现代企业制度的建立，国有企业人事管理体制已不能适应企业发展的需要。问卷调查结果显示，有51.8%的人认为，人才资源价值在国有企业不能很好体现，对此很不满意；50%的人认为，保护人才政策，培养、激励政策都有待完善；51.6%的人认为，目前人事管理制度不能适应当前生产经营管理的现状。

企业评职称往往易陷入“论资排辈、唯学历论”、不重视现实表现和实际工作能力的误区，调查反映，“企业改制首先要改革人事制度”。有80.8%的人认为，体制、机制问题严重影响科技人员的积极性，成为企业人才流失的一个重要原因。

3.人才自身因素的影响。

随着时代的变迁，经济的发展，人们的思想观念发生了较大的变化。比如，以前人们崇尚“干一行爱一行”，现在却是“干一行，学两行，看三行”。现在人们更看重自己的职业前景，发展机遇和创业机会。

从调查的情况来看，对目前工作、生活现状的评价回答不满意的占55.1%，满意的仅占3.9%。企业人才普遍感到缺乏创业机会，认为自己的才能不能得到很好地发挥。43.5%的人对创业机会不满意，满意的只占6.1%。只有13.2%的人对才能发挥情况感到满意。

国有企业的整体性人才资源开发，并非一个组织的行为，而应当是一种全社会的、由相关组织机构协同参加的战略行为。因此，它在许多层面上都涉及到政策和法律问题。随着国有企业的改制，许多新的人才问题的出现，导人相应的新法规和新政策，以规范企业的人才资源开发与管理的新行为模式将成为必然。

**第三篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第四篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思，以新观念开发人才资源。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动，工作汇报《以新观念开发人才资源》。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第五篇：人事局加大人才资源开发计划**

\*\*年我们重点抓了以下几方面工作：

一、认真贯彻实施《公务员法》，切实开展公务员登记工作，按照省、市工作部署，根据《公务员法》和全区公务员登记实施工作方案的要求，认真完成了全区公务员登记工作。

通过实施公务员登记，以法律的形式把公务员的身份确定下来，完善了公务员管理机制，健全了公务员管理制度，有利于确保广大公务员依法执政、依法行政、依法办事，为逐步形成行为规范、运转协调、公开透明、廉洁高效的行政管理体制奠定了基础。

二、继续实施人才兴区战略，加大人才资源开发引进力度，积极营造和优化人才环境，培育和发展人才市场，大力引进急需人才，加快现有人才的培养和使用，通过政府服务人才，使人才服务经济社会的功能逐步增强。结合重点项目建设任务，开展人才与项目对接。深入承担我区重点项目建设任务的企业开展了高层次人才需求调查，并将需求情况录入我吉林省人才数据库，为下一步引进人才奠定了基础。多渠道为企业服务，为我区招商引资年产3万吨秸杆乙醇项目申请了\*\*省第四批人才开发资金资助（拟申请35万元），用于\*\*公司培训人才、购置设备等。该项目在我市申报的项目中具有较大优势，目前我们正在积极与省相关部门协调，力争促成资金落户。

三、积极推进事业单位人事制度改革，省、市事业单位人事制度改革工作会议召开后，人事局立即向区委、区政府进行了汇报，区领导对此项工作高度重视，进行了研究部署，成立了以孟区长和组织部常部长为组长的专门领导组织，以“两办”文件印发了我区《事业单位人事制度改革方案》和《实施办法》，召开了全区事业单位人事制度改革动员会。会后，人事局、编办立即着手对全区事业单位情况进行了认真的调查摸底，准确掌握了全区各类事业单位的分布、规格、内设机构、领导职数、编制数额、人员结构比例等情况，在充分考虑我区区情特别是财政状况的基础上，反复深入地研究各项改革政策，认真分析可能出现的不利情况，多次向省、市人事部门争取政策倾斜，及时向区领导汇报情况，初步确定了参改单位范围、全区事业单位各类岗位设置、提前离岗退养人员条件等重点环节的操作办法，制定了具体的改革实施日程安排表。

9月29日，我们组织召开了全区事业单位人事制度改革工作培训会议，对改革各步骤的具体操作进行了部署，目前，各单位正在按照统一安排研究制定改革实施方案，我们要及时对方案进行审核、审批，指导事业单位开展竞争上岗，签订聘用合同并鉴证，做好各类人员的审核备案，确保于10月底前完成改革的入轨工作。通过事业单位人事制度改革，有利于事业单位适应社会主义市场经济体制要求，清除现行体制机制存在的障碍，逐步建立政事职责分开、单位自主用人，人员自主择业，政府依法监管，配套措施完善，适应不同岗位要求的人事管理制度，形成一个人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降，优秀人才脱颖而出，充满生机与活力的用人机制，充分调动广大专业技术人员和管理人员的积极性和创造性，促进人才资源的合理配置，对于我区汇集各类人才，调整人才结构，创新人才机制，营造人才创业的良好环境，实现事业单位人事管理的法制化、科学化。

五、开展公务员公共管理知识核心内容培训，加强专业技术人员继续教育，深化职称制度改革，为切实提高机关工作人员素质，根据省、市的安排，结合我区实际，7月份我们会同组织部开展了全区公务员公共管理知识核心内容培训班，共办6期，培训了755人，促进了机关公务员知识更新，提升了综合素质。上半年，研究制定并以区政府文件印发了《\*\*区专业技术人员继续教育暂行办法》，以制度的形式对专业技术人员继续教育进行了明确，规范了继续教育内容，确定了培训基地：公共知识培训以区行政学校为主，中小学教师专业知识培训以区教师进修学校为主，卫生系统医护专业知培训以市医院为主，经济和会计专业知识培训以区财校为主。首批公共知识培训拟于10月底开始，要确保在年底前完成培训任务，下发《继续教育培训证书》，并严格将培训结果与表彰奖励、考核、专业技术职务晋升等挂钩。积极稳妥地推进专业技术人员职称制度改革，按省、市文件精神，中小学教师系列职称要在做好专业技术岗位设置的基础上，对空岗单位采取“评聘合一”的办法，由单位确定各级专业技术人员的聘任人选，经人事局审核后兑现工资待遇。按省里规定，此项工作要在事业单位人事制度改革完成后开展。其他系统的专业技术职务实行“评资格”的办法，今年经过认真审档，共向省、市分别推荐高、中级专业技术人员91名和81名。

六、积极做好企业军转干部解困、维稳工作，一是妥善解决了企业军转干部社会保障问题。针对原来在企业工作，后因企业困难，社会保险金由个人代缴造成军转干部生活负担加重这一情况，为其解决了这一部分养老金，在一定程度上减轻了军转干部的生活负担。二是对于已经下岗在家，而且夫妻双方均无工资来源的企业军转干部，军转办联系我区就业部门为他们一方解决了再就业问题，有的还给他们办了低保，从根本上解决了他们的实际困难。三是完成了对军转干部统计工作。对全区行政、企、事业单位军转干部进行了详细摸底，对军转干部军衔、工资等共12项基本资料进行了详细统计，具体掌握了全区军转干部的详细情况，为今后更好地开展军转工作提供了保障。四是对原企业拖欠军转干部工资等“三拖欠”问题进行了彻底解决，为企业军转干部发放了补发工资，保障了其生活上的经济来源，使他们的基本生活得到了保障。对企业军转干部的工资、医疗费等各种费用进行了全额发放。

七、切实加强机构编制管理

一是完成省厅举办的人事、编制、财政三合一数据库管理系统准备工作。三是坚持管理与服务相结合。克服和纠正长期以来在机构编制管理系统中形成的机构编制重管理、轻服务或只管理、不服务的现象，做到管理与服务相结合，并在服务上做文章。多次开展调查研究，发现问题、共同商量、及时解决。三是认真落实《机构编制管理条例》、《中共吉林省纪委、吉林省机构编制委员会办公室、吉林省监察厅关于对机构编制管理中违规违纪行为责任追究的规定》、《公务员法》等文件法规精神。规范编制工作程序，充分发挥机构编制管理部门的“把关、协调、监督”作用。定期对各部门机构、编制进行监督检查，严把入口，敞开出口，严控违规进人、超编进人现象。研究探索人员“编制证书”制度和“编制实名制”，采取有效措施落实中编办“五不准”规定。四是加强事业单位初始登记工作。通过查找原因，宣传教育并制定强制措施等手段，事业单位登记管理局对全区符合登记条件但始终拖延不办的事业单位进行了初始登记，使这些事业单位真正具备了法人资格，消灭了工作的死角，完成了初始登记的扫尾工作。

八、积极开展招商引资和项目建设。主要领导多方联系，积极筹措，与区项目服务中心共同承担了年产1万吨糠醛项目，辽宁缓中瑞合糠醛有限公司到我区就此项目进行了实地考察，达成了初步意向。

九、创建“五型”机关，努力加强人事编制部门自身建设组织全体干部职工认真参加了全区机关作风集中教育整顿活动，人事编制干部的纪律作风有了明显改善。为了进一步巩固作风整顿活动的成果，我局又创造性地开展以创建“五型”机关为主要内容的主题实践活动（具体内容是：落实责任，创建责任型机关；加强学习，创建学习型机关；开拓创新，创建创新型机关；主动服务，创建服务型机关；勤俭节约，创建节约型机关）。局党组把这项活动作为全年的一项重点工作来抓，取得了显著成效。特别是政府办公楼维修期间，尽管工作环境差，但我们的工作人员一直坚守在工作岗位，全区公务员登记工作就是在此期间完成的。办公楼维修完毕后，在调整办公室的同时，我们对部分科室人员安排也做了适当调整，使各业务科室人员更趋于精干，职能更加协调，人事编制部门的整体业务水平和服务水平都有了较大提高。同时，在全年工作中，班子成员以身作则，认真落实“一岗双责”制，严格执行领导干部廉洁自律各项规定，加强教育力度，开展党风、党政纪教育，推行政务公开，实行“阳光政务”，认真做好信访工作，积极开展创建政行风和经济发展软环境建设，使基层群众对人事编制工作的满意度进一步提高

\*\*年工作安排：

1、深入贯彻实施《公务员法》，做好相关配套法规的落实工作，完成好参照公务员管理单位的申报、审批和人员登记工作，完善全区公务员信息管理系统，进一步提高全区公务员队伍建设的法制化、规范化水平，不断提高公务员队伍整体素质，为建设法制型政府、服务型政府提供有力的组织保障和人才支撑。

2、继续推进事业单位人事制度改革，重点抓好事业单位人员聘用制的具体实施工作；巩固改革成果，结合我区实际，研究制定符合新形势需要的宏观事业单位人事管理办法，建立健全事业单位人员考试、聘用、调转、考核、奖惩、辞职、辞退等具体制度，使事业单位更加适应经济社会发展的需要。

3、完善全区人事人才编制网络管理系统（数据库），制定具体的人员信息审核、变更等操作办法，规范数据库管理，切实发挥信息管理系统在人事编制管理科学化、信息化建设和积极作用；

4、完善长效机制，进一步做好军转干部的解困维稳工作；

5、实施人才兴区战略，搞好人才资源开发引进工作；

6、开展公务员培训和专业技术人员继续教育培训工作，加强培训基地建设，完善相关措施，确保全区公务员和专业技术人员素质不断提升，能力不断增强，更好地为经济建设服务；

7、加强机构编制管理，实行人员编制实名制，做好事业单位登记管理工作；

8、开展行政机关效能考核，制定考核指标体系，提出考核办法，明确奖惩措施，提高政府机关行政执行力，加强效能

9、完成好招商引资、项目建设等区委、区政府交办的重点工作任务。

10、继续加强人事编制部门自身建设，树立人事编制部门的良好形象。

人事局加大人才资源开发计划责任编辑：曾老师 阅读：人次

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

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