# 关于加强人才队伍建设的意见

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-07-21

*第一篇：关于加强人才队伍建设的意见关于加强人才队伍建设的意见（讨论稿）为实现把我公司建设成为跨地区、跨行业，煤、电、建材、养殖多业并举的新型企业的目标，大力实施科技兴企、人才强企战略，建设一支高素质人才队伍，根据《中共中央、国务院关于进一...*

**第一篇：关于加强人才队伍建设的意见**

关于加强人才队伍建设的意见

（讨论稿）

为实现把我公司建设成为跨地区、跨行业，煤、电、建材、养殖多业并举的新型企业的目标，大力实施科技兴企、人才强企战略，建设一支高素质人才队伍，根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，现就加强人才队伍建设工作提出如下意见。

一、实施人才强企战略是促进企业快速、健康发展的一项重要任务。当今世界，多级化趋势曲折发展，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，人才资源已成为重要的战略资源，人才在提高企业核心竞争力中越来越具有决定性意义。要实现把我公司建设成为跨地区、跨行业、煤、电、建材、养殖多业并举的新型企业的目标，必须把人才队伍建设作为一项重要工作来抓，努力建设一支结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升企业的核心竞争力和综合实力，促进企业“三个文明”健康、协调发展。实施人才强企战略要以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，全面落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，根据人才资源是第一资源的科学判断，坚持党管人才原则，坚持以人为本，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设为企业快速发展提供人才保证和智力支持。

二、强化培养机制，多渠道培养人才。针对公司人才短缺，高校每年分来的毕业生又不能满足需要的实际，坚持自力更生为主、依靠外员为辅助的方针。要坚持与大专院校和科研院所联姻，实施“借船出海”、“借脑育人”工程，有计划、有目的、有步骤，分期分批对员工进行培训教育，努力提高员工队伍的整体素质，把企业的人力资源优势转化为人才优势，解决企业人才短缺的问题。要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，大力实施科教兴企和人才兴企战略，健全完善适合企业发展需要的人才结构，不断发展壮大公司人才队伍。要坚持在创新实践中识别人才，在创新活动中培育人才，在创新事业中凝聚人才，努力造就一批德才兼备、业务一流的创新人才，建设一支高素质的人才队伍。特别是要为年轻人才施展才干提供舞台和机会，充分发挥人才队伍的积极性和创造性。要充分发挥集团公司党校、技校主阵地的作用和在职函授、自学的优势，鼓励广大中青年员工，采取多种形式学习进修，争取高学历、高学位、高职称，对参加集团公司党校学习的人员学习期间，时间上提供保障、交通上提供便利；对经公司同意脱产学历学习的员工，学习期间与公司签订培训合同，学习期满毕业后回企业工作者，每在企业工作一年报销学费期间20

学历1000

满5年者予以全部扣回）的员工，学习期间支付工资，并报销培训费用。要制定激励和鼓励政策，以创建学习型企业为载体，不断深化创建“学习型企业，争当学习型员工”活动，形成全员学习的浓厚氛围。要拉大收入分配差距，充分体现人才资本的作用，先富起来。要改革管理方式，打破干部与工人的身份界线，不断完善竞争上岗办法，打破“铁饭碗”

变，以能力论英雄，以效益论成败。要突出能力建设这个中心，彻底改变“干与不干一个样”

不良现象，三、创新人才使用机制，最大限度的发挥人才的智慧和潜能。创新人才使用机制，是企业人才资源管理的一项重要工作。要建立以公平、公开、竞争、择优为导向，有利于人才脱颖而出、充分施展才能的选人、用人机制。要进一步深人事制度改革，坚持和完善聘任制、任前公示制、进一步增强管理队伍的生机和活力。要用识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，大力营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。对企业急需一时难以培养出来的少量管理和技术人才，不惜高薪聘请，并在学习、生活、工作上尽可能地给予照顾。

按大专2024元的标准给予奖励（为企业服务不、“大锅饭”，实行一岗一薪，岗变薪、“干好干坏一个样”的为加快企业发展奠定基础。2 ％的学费；对通过自学取得大专及以上学历的员工，元、大学本科学历；对经公司批准参加特种作业技术培训学习让一部分有真才实学和贡献突出的员工率、“干多干少一个样”最大限度的激活各类人才资源，试用期制、制度考核制和未位淘汰制和管理人员竞聘制，四、强化激励机制，调动人才的积极性。要进一步完善分配激励机制，建立健全人才保障制度。一是尊重、信任激励。用尊重人才、信任人才、关心人才的具体措施和行动，增强人才的责任感和自信心。二是理想和信仰激励。加强对人才的爱国主义、集体主义、社会主义教育，使人才树立正确的世界观、人生观、价值观，树立崇高的信仰、理想和追求。要从政治上关心他们的进步、成长，引导他们自觉加强思想道德修养，坚持正确的政治方向，坚持全心全意为员工服务、为企业服务的宗旨，走与实践相结合的道路，到工作比较艰苦和需要的地方去经受锻炼。要注重选树典型，充分利用各种宣传工具广泛宣传他们的先进事迹。对符合入党条件的，积极吸收党组织中来。三是目标和任务激励。要使企业整体目标和个人目标有机结合起来、统一起来，让人才肩负起与其才能相适应的重任，激发人才的献身精神，满足其事业心和成就感。对成绩突出的，委以重任，促其成长。四是创新激励机制。坚持精神鼓励和物质奖励相结合的原则，建立规范有效的人才激励制度，对为企业做出贡献的各类人才给予崇高荣誉，并实行重奖。要加大对在企业技术创新中做出贡献的单位和人员的奖励力度，对重大技术创新项目，从该项目在企业获利中拿出一定比例奖励完成人员。

司入股，不适合入股的可连续三年按新技术成果产生净效益的10%奖励科技人员，为企业提供技术咨询、技术服务及科技信息等活动，帮助企业实施科技成果转化的由企业自负有关人员一定的报酬。通过建全的激励机制和保障机制不断提高各类人才的地位和待遇，到用事业留人、用感情留人、用待遇留人。

公司用“事业留人、感情留人、待遇留人”作为人力资源工作一贯方针，把德才行作为用人德基本原则，激励约束、业绩考核等方面，不断开拓创新。大力构筑人才高地。逐步建立起科学的人力资源管理体系。

为人才提供施展才华机会，鼓励科技人才以新技术成果向公在人才的招聘、3 5%一做人才战略选拔培养、完善“不拘一格用人才”大力推行“文凭服从水平，资历服从能力，晋升服从业绩”的用人机制，在公司形成一个尊重人才、尊重知识、公平竞争的良好气氛，给每一名有抱负、有能力、有事业心的员工提供一个施展才华的大舞台，实现公司和员工共同进步、共同成长。

天高任鸟飞，海阔凭鱼跃。我们真诚欢迎更多的有识之士加入到我们的行列，携手共创更加美好的未来。

坚持以市场为导向，狠抓人事、劳动、分配三项制度改革，打破人事制度徳铁交椅，引入竞争机制，推行能人策略，搭建赛马舞台，按照想干事的有机会，能干事的有岗位，干成事的有地位，不干事的丢位子的用人原则，打破级别和身份概念，突出干部队伍的过程动态管理，推行民主测评、绩效考核制度和末位淘汰机制，坚持每年进行一次公平严格的综合测评，对测评最后一名的干部实行一票否决，就地免职，易岗易薪。

**第二篇：关于加强企业人才队伍建设意见**

关于加强企业人才队伍建设意见

按照“十六”大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，为深入贯彻“三个代表”重要思想，实施人才战略，充分发挥人才在企业中的作用，根据全国、全省、全州人才工作会议精神，结合我县实际，就如何加强企业技术创新人才(指从事技术创新活动的科技人员、技能性人才、具有开拓创新精神的经营管理人员)队伍建设提出以下贯彻意见：

一、建立、完善人才使用机制，提高企业技术创新人才的拥有量

（一）企业对来单位工作的本科以上学历毕业生提供一定数额的安家补贴。鼓励科研单位的科技人员、普通高等院校毕业生加入企业技术创新人才队伍。

（二）对愿意到企业工作的硕士、博士、留学回国人员和其他高层次紧缺急需人才，企业要按其意愿协助解决户口、档案管理、职称、子女上学、家属就业等问题。对从事技术创新项目工作的人才，企业要给予相应的科研或工作经费。对以项目合作形式引进的人才，企业应协助其申领“四川省引进人才工作证”，并享受相关待遇。

（三）企业可采取以设立常年的“特聘工程师”、“特聘研究员”、“特聘技师”等岗位，或者以项目为载体等多种方式，吸引、使用企业外部人才为企业服务，企业按约定或以协议给予特聘人员相应

1的工作报酬。

（四）企业要重视培养一支专心致志干实业、具有创新精神的技术骨干队伍，对在企业技术创新工作中做出突出贡献的科技人员除正常工资外还应给予一定的物质和精神奖励。

（五）对以上

（一）、（二）、（三）、（四）条中从事企业技术创新活动的人才，企业要将其工资（工作报酬）等计入技术创新项目费用，并计入企业成本。

（六）政府应重视企业技术创新人才队伍建设工作，对在企业技术创新工作中做出突出成绩的，应当给予重奖，够条件的授予光荣称号或享受劳动模范待遇。

二、建立企业技术创新人才从资源向人才资本转变的机制

（一）2024年前，有条件的重点工业企业应建立企业技术中心。企业可积极参与高等院校和科研院所的基础类研究项目。企业以项目（技术创新项目、技术改造项目）为载体，通过公开竞争、招聘方式聚集人才。鼓励企业与外部专家个人开展“虚拟研制”活动，加快研制成果的产业化。

（二）积极组织高等院校、科研院所、企业技术人员对我县支柱产业发展的共性、关键性技术开展联合攻关。组织、鼓励和推动企业、高等院校、科研院所以新产品、技术装备等为龙头，进行技术集成或开发。

（三）建设职业经理人才队伍，进一步推进现代企业制度建设。大力支持和引进民营经济发展，建立企业经营者职业化、市场化机

制（实行经营者资格测评认证和培训制度，经营管理人员向社会公开选聘，实行以经济效益为主要指标的考核制，逐步实现薪酬市场化等）。建立经营管理人员业绩档案，推广完善行业准入制度。加快推进以企业及其主要经营管理人员信用为主要内容的“诚信”企业建设。

（四）改革企业内部分配制度，积极探索按劳动、资本、技术、贡献等生产要素参与分配的办法和途径，建立适合本企业重业绩、重技术、重贡献的分配激励机制。鼓励企业职工和其他社会自然人以技术发明、专利技术入股企业并参与分配。对有贡献的科技骨干人员和实施成果转化的主要技术人员可按新增利润的一定比例奖励股份。还可对科技骨干实行股份期权等激励办法，逐步形成以按劳分配与按生产要素分配相结合的新的企业分配体系。

（五）企业要努力做好技术创新与成果转化人才的专业技术职务聘任工作，不得在专业技术职务聘任中将这部分专业技术人员作为辅助后勤人员予以安排。企业可根据有关政策，制定符合自身实际需要的岗位设置、岗位聘用的职称管理办法。

三、加强培训，促进企业人才队伍成长

建立企业技术创新人才基地，对企业技术创新带头人和技术骨干、青年科技人员、技术工人、经营管理人员等进行项目管理、专业知识和经营管理等方面的定期培训。建立学校、企业、个人多层次的人才培训体系。形成“终身学习”的企业文化氛围。企业当年用于职工教育和培训的经费，不得低于职工工资总额的2.5%。企业

要通过适当补助，鼓励通过自学或参加继续教育取得学历证书和职业资格的技术创新人才。组织企业技术创新人才出国、出省考察、学习、交流，大力推动对外经济技术合作，加强外经贸人才的教育、引进、培训工作。

在做好企业创新人才队伍建设的同时，企业还应根据生产急需，做好高技能人才队伍建设工作，采取送培、自培和以师带徒、技术练兵等办法，有计划地组织职工参与相关专业高层次的职业技能培训，力争经过5年时间，使技术工人尤其是高级工、技师和高级技师的数量和比重有明显增加，技能素质不断提高，适应性人才大幅度增长，使我县高技能的操作人员、技术人员和管理人员的稀缺程度逐步得到缓解，与经济发展的需求基本相适应。

四、完善配套服务体系，营造良好的企业技术创新人才环境

（一）建立产业政策导向指南，由有关部门定期发布我县鼓励发展的产业、产品等信息，企业积极投入必要的人才、物质资源。

（二）对企业的产学研项目，优先予以立项和经费资助支持。

（三）凡国家、省、州和县已出台的有关鼓励企业技术开发和对企业技术创新人才的奖励的优惠政策，有关部门和企业都要积极、主动地贯彻落实。

二OO四年七月十二日

**第三篇：医院人才队伍建设意见**

一、积极引进和培养人才，建立合理人才梯队。

1、坚持高质量，采取各种形式引进和培养高层人才，尤其是中医方面比较突出的人才，重点引进和培养学科带头人。原则上选拔基础素质好，理论功底扎实，具有本科以上的优秀后备人才重点培养。至2024年临床各学科带头人80%以上必须是副主任医师以上，学历大学本科以上，重点专科学科带头人必须是主任医师。

2、统筹规划，加快人才梯队建设，坚持老、中、青结合原则，各专科后备人才队伍平均年龄不超过40岁，“十二五”期间每年至少引进中医硕士1—2名，临床科室招录中医本科，争取做到各个临床科室执业中医人员占所有执业医师的比例不低于60%。

3、人员结构逐步趋向合理，45岁以下临床医师队伍中本科以上学历必须达到100%，在编护理队中本科以上学历必须达到50%，执业医护人员中中医新占的比例不低于65%，西学中比例达到100%，院级管理队伍本科以上学历达90%，行政职能科室主要负责人相应专业本科学历达60%以上。

二、建立健全人才激励机制

1、建立公平的竞争机制，实行科主任和学科带头人竞争上岗。结合任期目标，严格考核，在新一轮人事机制改革中认真制定学科带头人的岗位任职条件。按照定人定岗定绩效工资待遇采取竞聘上岗形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低灵活的用人机制，认真组织评审和选拔。

2、结合本院特色实行每年增强科研意识，适当提供科研经费，提升医院科研氛围，对发表高水平学术论文和获省市的科技进步奖实行重奖。具体奖励规定另行制定。

3、继续加强引进人才的力度，制定引进优惠措施，特别是对中医方面研究生和学科带头人的引进。医院将根据个人情况分别给予优厚的待遇。尽可能改善他们的生活和工作环境，解决他们的后顾之忧，让他们安心工作，发挥自己的特长，同时制定相关的考核管理制度，最大限度地调动他们工作积极性、创造性，为医院学科建设做出应有的贡献。

三、加强人力资源管理

建立健全的聘用制度和岗位管理制度为主要内容的人事管理制度，人力资源配置符合医院功能任务和管理的需要。完善卫生专业技术人员资质的认可、聘用、考核、评价管理体系，建立专业技术档案，健全卫生专业技术人员岗前培训，住院医师规范化培训，继续教育和梯队建设制度并组织实施。认真贯彻与执行《劳动法》等国家法律法规的要求，建立与完善职业安全防护与伤害的措施，应急预案处理与改进的制度与岗前职业安全防护教育。

**第四篇：关于进一步加强人才队伍建设的意见**

关于进一步加强人才队伍建设的意见

人才是第一资源、第一资本、第一推动力。为进一步构建与沧州渤海新区高质量发展形势相适的人才战略体系，加速造就一支规模庞大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍，为沧州渤海新区打造河北沿海经济带重要增长极和全省高质量发展样板提供强有力的人才支撑和智力支持，提出如下意见。

一、创新引才用才机制，高效率激发人才活力

（一）坚持常态吸纳高学历人才。

深入落实沧州渤海新区机关事业单位引进高层次人才实施办法，对全日制硕士、博士等高学历人才实行常态化引进。依托沧州渤海新区国有企业、大中型民营企业和高新技术企业，通过校园招聘、定向培养等方式，每年吸纳200名以上“双一流”高校本科学历及以上毕业生。

（二）鼓励企业引进高层次人才。

依据沧州市人民政府《关于对《树立新发展理念聚焦高质量发展若干规定》的批复》（沧政复［2024］21号），坚持政府搭台、企业主导、高端引领、以用为本，积极引导驻区企业重点引进各类海内外高层次人才，根据人才类型和贡献程度给予人才创新创业扶持资金。

（三）建立政事企人才互通机制。

实施“机关干部下企业，企业人才进机关”双向挂职任职交流计划，开辟沧州渤海新区党政机关与国有企业之间干部交流通道。鼓励党政人才离岗到企业兼职，允许党政人才辞职领办企业或自主创业，鼓励驻区高校、科研院所等事业单位科研人才离岗创办企业或到企业开展科技成果转化。

（四）打造“项目＋”精准引才模式。

紧抓京津产业项目加快转移机遇，探索推行“项目＋团队”“项目＋人才”等引才新模式，全力支持驻区高校研发项目、科技成果在沧州渤海新区转化，努力达到“引进一个优质项目，带来一个创新团队，吸引一批高端人才”的良好效果。

（五）加快推进人才平台建设。

积极搭建产、学、研创新平台，鼓励园区、企业自建或与高校、科研机构共建实验室、研发中心、工程技术中心等，全面落实各类研发机构奖励政策，在国家、省、市重点项目申报中提供政策帮助，全力打造高层次人才创新创业舞台。

（六）深度创新柔性引才方式。

采取挂职兼职、联合攻关、项目顾问、技术咨询等方式，柔性引进一批“星期天博士”、“假日专家”等。积极谋划开展沧州渤海新区企业技术对接会、高端产业论坛、人才沙龙等人才交流活动，吸引高端人才以柔性流动方式到沧州渤海新区开展工作。深化沧州渤海新区博士后挂职团队管理改革，建立“沧州渤海新区双一流博士后创新创业中心”，创新和完善博士后挂职奖励制度。

（七）全面推行机关事业单位聘用制管理。

在沧州渤海新区党工委、管委会内设机构推行大部门体制和控制机构编制总量的前提下科学设置岗位，实行公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用，并探索试行高端专业技术人员特殊聘用办法，不拘一格选拔人才。

（八）加快完善职称评聘管理制度。

在沧州渤海新区机关事业单位开展岗位设置工作，对从事专技工作的事业人员（参照事业管理）实施职称评聘管理。

（九）鼓励企业开展职称评聘。

积极引导驻区企业参与职称评审工作，并给予民营企业相应政策支持和倾斜，对在民营企业工作年限较长的大专以上专业对口或相近的工作人员（本科学历工作满5年，大专学历工作满7年），突破初级职称限制，可直接申报评审中级职称。

（十）支持企业引进培育工匠。

鼓励企业做好技能人才的选拔、认定、引进、培养工作，大力充实高技能人才队伍。在认真贯彻执行沧州市《关于提高技术工人待遇的实施意见》基础上，给予技术工人经济收益、政治地位、社会福利等多种优惠政策，提高技术工人待遇水平。

二、搞活分配激励机制，高水平增加人才收入

（十一）全面落实人才政策。

梳理汇总国家、省、市及沧州渤海新区各类人才政策，开通人才政策兑现“绿色通道”，打通政策落实“最后一公里”。在人才政策落实过程中，坚持“最大范围适用、最高标准兑现”原则，突出人才政策的叠加效应和激励效应。

（十二）创新股权激励措施。

支持人才以专利技术、知识产权、技术诀窍等作为资本入股合资经营或联营企业，让优秀科技创新人才享有合理回报。将技术成果转让给沧州渤海新区企事业单位的，可采取一次性买断、分期支付、利润提成、作价入股等多种收益分配方式。以自主知识产权作价入股企业的，作价金额最高可达到公司注册资本的25％，新认定的国家级新产品和高新技术产品最高可达到注册资本的40％。

（十三）创新收入分配制度。

按照“以岗定薪、按绩定酬、岗变薪变、酬随绩走”原则，在机关事业单位实施与河北省沿海经济带重要增长极和全省高质量发展样板各项重要目标完成情况相挂钩的绩效工资制度。对沧州渤海新区确定的技术项目、工程项目以及其他特定工作，根据项目工作量、预期收益等情况，以合同形式对项目负责人（或负责小组）在项目推进期间实行项目工资。对于急需紧缺高层次人才、业绩特别突出的优秀人才以及受聘在关键岗位的特殊人才，实行协议工资或年薪制。

三、优化人才创业环境，高标准打造人才特区

（十四）浓厚重才爱才氛围。

在沧州渤海新区主流媒体开设人才专栏，加大人才宣传表彰力度，深入挖掘沧州渤海新区各条战线上涌现的优秀人才，广泛宣传人才优秀事迹，大力培树人才先进典型。对为沧州渤海新区开发建设作出突出贡献的人才和团队授予荣誉称号、给予表彰奖励，增强人才荣誉感、自豪感、获得感。

（十五）提高人才政治待遇。

建立“人才直通车”制度，畅通人才建言献策渠道，有针对性地邀请或推荐优秀人才列席党的有关会议，参加沧州渤海新区党工委、管委会组织的重大节庆及纪念等活动，重视从人才队伍中推荐先进模范人物担任党代表、人大代表、政协委员。

（十六）强化人才培养举措。

将人才教育培养、人才梯队建设纳入全区教育培训工作范畴，鼓励人才进行继续教育，积极为人才参加学历学位教育和技术职称、职业技能考评提供便利条件。大力引进国内知名高等学校、职业院校到沧州渤海新区建立职业技术教育基地，推进职业院校与驻区企业开展实训基地、订单教育等合作办学模式，着重培养沧州渤海新区产业发展急需紧缺的基础型、技术型、知识型人才。

（十七）加快推进“双创双服”。

实施科技企业孵化器和众创空间提升计划，完善“众创空间—孵化器—加速器—科技园区”全链条科技企业孵化育成体系。建立工作会商机制，对人才在创新创业中急需解决的重大困难实行“一事一议”，给予特殊支持。大力支持社会资本在沧州渤海新区设立风险投资基金，鼓励沧州渤海新区金融机构探索设立“人才贷”“人才投”“人才保”等金融产品，为人才创新创业提供融资帮助和金融服务。

（十八）改进人才生活服务。

按照“宜居、宜业、宜游”总体要求，大力提升沧州渤海新区城市服务功能，不断增强城市承载能力和民生服务能力。结合创建全省全域旅游示范区，集中建设一批功能性文化体育设施和休闲娱乐设施，开展形式多样、丰富多彩的文体活动，为各类人才在沧州渤海新区安家落户提供优质的生活休闲环境。

（十九）完善人才公寓建设。

根据每年人才引进数量及人才住房需求，在沧州渤海新区公租房中调配房源作为人才保障性住房，低于市场价格租赁给区内各类人才。通过配建、新建和改建，多渠道筹措住房资源建设人才公寓，并实行酒店式公寓管理模式，引进的高层次人才可随时免费入住，实现“拎包即可入住，出门即可创业”。

（二十）妥善安置配偶子女。

对引进的高层次人才及其配偶、子女，均实行“无障碍”落户，参加沧州渤海新区基本养老、基本医疗、工伤保险等各项社会保险与本地居民享有相同权利。其配偶有意愿在沧州渤海新区就业的，列入政策性安置，暂时无法安置的由用人单位适当发放一定的生活补助。其子女在沧州渤海新区入园及义务教育阶段入学的，由教育部门就近安排，确保在公办幼儿园、中小学入园、入学。

（二十一）提升医疗服务质量。

成立人才医疗保健小组，每年为高层次人才免费进行一次健康体检，免费为高层次人才建立电子健康档案，及时记录其动态健康信息，提供健康查询服务。实施高层次人才“优惠速诊卡”制度，到定点医疗机构就诊可享受优先挂号、住院、指定专家门诊等服务。

（二十二）健全组织保障体系。

充分发挥沧州渤海新区人才工作领导小组办公室职能作用，探索研究全区人才引进、培养、使用长效机制，宏观指导全区人才工作。切实完善沧州渤海新区党工委统一领导、组织部门牵头抓总、各有关部门具体落实、企事业单位等用人主体充分发挥作用、人才队伍广泛参与的工作格局，把党管人才工作列入园区、部门考核，加强各级各部门统筹协调，形成沧州渤海新区人才工作强大合力。

**第五篇：加强市检察院人才队伍建设的意见**

加强市检察院人才队伍建设的意见

加强市检察院人才队伍建设的意见 各县人民检察院、机关各内设机构：

为加快我市检察人才队伍建设步伐，全面实施人才强检战略，根据中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和高检院《—检察人才队伍建设规划》、市委《关于进一步加强人才工作的实施意见》，结合我市检察机关实际，特就加强我市检察人才队伍建设提出如下意见。

一、提高认识，加强领导，把检察人才队伍建设摆在重要战略位置来抓

那一世范文网-http://、深化对检察人才队伍建设重要性和紧迫性的认识。我市检察机关高度重视人才工作，实施干部人事制度改革，积极推行公开选拔、竞争上岗，加大教育培训力度，加强人才培养和使用，促进了检察队伍整体素质的提高和人才资源的开发。但是，必须清醒地看到，当前我市检察人才工作和人才队伍现状与检察工作发展的要求不相适应。主要是对人才工作重视不够，人才观念比较陈旧，“人才资源是第一资源”的意识尚未真正树立；人才工作机制不够健全落实，引进、培养和用好人才的氛围不浓；检察队伍整体素质不高，文化专业结构不尽合理，人才资源开发的基础薄弱；检察人才总量不足，特别是高层次的检察专业人才、法学理论研究人才紧缺。

政以才治，业以才兴。检察机关贯彻落实新时期检察工作主题和总体要求，提高法律监督能力，全面正确履行检察职能，维护社会公平正义，促进社会和谐稳定，服务第一要务，关键在人才。全市检察机关一定要站在全局和战略的高度，深刻认识人才在检察事业发展中的基础性、战略性和决定性的作用，深刻认识加强检察人才队伍建设的重要性和紧迫性，切实把思想统一到中央加强人才工作的决定精神上来，增强责任感和使命感，努力开创检察人才工作新局面。

2、牢固树立科学人才观。牢固树立人才资源是第一资源的观念，坚持把人才资源开发作为推动检察工作可持续发展的第一动力，积极开发检察人才资源。牢固树立人人都可以成才的观念，坚持把现有人才资源的培养、开发和利用作为人才队伍建设的主渠道，鼓励广大检察干警不断充实、完善自我，人人都作贡献，人人都能成才。牢固树立人才投入是效益最大的投入的观念，在领导精力、工作部署、力量配备、经费保障等方面予以倾斜，不断加大对人才工作的投入力度，为人人竞相成才和充分施展才能创造良好的条件和环境。

3、加强对检察人才队伍建设的组织领导。两级院党组要高度重视人才队伍建设，切实把它作为一项重要而紧迫 的战略任务抓紧抓好。院党组每年至少召开两次会议研究人才工作，搞好统筹规划，做好制定措施、整合力量、营造环境的工作。党组书记、检察长要负起“一把手”抓“第一资源”的责任，树立强烈的责任意识，善于发现、培养、集聚和服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤。政工部门要牵头抓总，有关部门要各司其职、密切配合，形成人才队伍建设的整体合力。实行人才工作目标责任制，把人才队伍建设作为考核领导班子和领导干部实绩的重要内容，加强督促检查，强化责任追究，确保人才队伍建设各项措施和要求落到实处。

二、明确目标，落实任务，锲而不舍地抓好检察人才队伍建设

4、检察人才队伍建设的指导思想。以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻党的十六大、十六届四中、五中全会和全国人才工作会议精神，坚持以人为本，以提高检察队伍整体素质为基础，以加强法律监督能力建设为核

心，以创新人才工作机制为动力，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强检察人才队伍建设，全面提高检察人才的综合素质，为我市检察事业的创新发展提供坚强的人才保证和智力支持。

5、检察人才队伍建设的总体目标。按照“拓展渠道，加强培养，突出重点，整体推进，健全机制，科学管理”的要求，大力实施人才强检战略。到，检察人才总量有较大幅度增加，检察人才能力建设明显加强，整体素质显著提高，检察人才结构与检察事业发展基本相适应。检察人才工作制度不断完善，有利于优秀人才脱颖而出、健康成长、发挥才干的有效机制逐步健全，检察人才成长的环境进一步优化。

6、检察人才队伍素质结构的预期目标。本着实现人才队伍素质优良、规模相当、结构合理的要求，结合实际，积极抓好各类检察人才的选拔培养工作，改善和优化检察人才队伍素质结构。

到，要达到以下预期目标：

——检察队伍文化专业结构进一步改善。全市检察机关大专以上学历的人数要占全体检察人员的90%，其中本科学历的占70%，市检察院研究生学历人数要占本院全体检察人员的10%，各基层院至少要有1名研究生，全市检察机关争取培养

一、两名法学博士；检察队伍法律专业人员的比例要有所提高，业务部门法律专业人数要占80%以上。两级院领导班子成员文化结构也要有所改善，党组成员或检察委员会委员中要有1人是研究生。

——检察业务骨干总量明显增加。根据检察职能和检察工作发展的需要，着力培养一批熟悉本部门业务和相关专业知识，能独立承担重大专项任务的检察业务、检察行政、检察技术等各类业务骨干、办案能手。两级院侦监、公诉、职务犯罪侦查等检察业务部门的业务骨干、办案能手要占本部门总人数的40—50%，政工、综合、行政事务管理

等部门的重要岗位业务骨干不少于2名；全市检察机关争取培养一批司法会计、司法鉴定、计算机等检察技术骨干。

——高层次检察人才占一定比例。全市检察机关培养50名具有较高专业理论水平和较强业务工作能力，实践经验丰富，能够处理复杂疑难案件和承担重要任务的专门型人才，10名既精通法律，又在其他专业领域有较高造诣，具备跨专业、跨行业的复合知识结构和复合能力结构的复合型人才，争取培养若干名具有深厚的法学理论功底、丰富的实践工作经验，在本系统、本专业有一定权威和影响的专家型人才。

三、立足实践，加强培训，推进检察人才资源的整体开发

7、加大继续教育的力度，加快检察干警知识更新步伐。鼓励检察干警通过在职学习，提升学历层次，改善知识结构，提高能力水平。继续抓好“续本”学历教育，督促未取得本科学历的检察干警按要求完成“续本”任务。鼓励已具

备法律本科学历的干警攻读第二学历学位，努力实现一专多能。积极选送优秀干警参加在职研究生学习，实行奖学制度，对单科成绩优秀、被评为优秀毕业生或优秀毕业论文的，分别给予一定的物质奖励，优秀论文作为市检察院阅览室藏书收藏，提供干警学习、参考。要有计划、有重点地选派主要业务部门的业务骨干到高校脱产进修，不断提高能力和水平。

8、加强和改进培训工作，增强培训的针对性和实效性。加强教育培训的基础建设，创建市级检察教育培训基地，组建一支较为固定的专兼职师资队伍，争取建立和落实人均培训经费标准。紧紧围绕法律监督能力建设这一核心，根据不同岗位对检察人员的能力要求，制定分类培训计划，科学设计培训内容，大力开展以领导素能培训、任职资格培训、专项业务培训和岗位技能培训为主要内容的正规化分类培训。主要业务部门的检察官每年脱岗培训不少于15天，市检察院力争每三年对两级院检察人员进行一次全员轮训。建立培训考核档案，坚持训用结合，把培训与使用挂起钩来，增强培训工作实效。

9、立足业务工作实际，强化岗位练兵和竞赛活动。按照“干什么、练什么，缺什么、补什么”的原则，有针对性地组织开展岗位技能训练、竞赛和考核，坚持在干中学，学中干，边实践边提高。认真实施以一案一总结、每月一抽查、每月一评庭、每季一评查和半年一练兵竞赛为内容的规范执法行为“五个一”活动，把规范执法行为、提高执法水平和办案质量寓于具体的执法办案中，落实到每个干警。注意研究建立长效机制，推动岗位练兵活动的制度化、经常化和规范化，在全市检察系统形成钻研业务、自我提高的良好氛围。

10、深化学习型检察院创建活动。以提高全体干警学习能力、实践能力与创新能力为目标，大力开展“争创学习型检察院、争当学习型检察干警”活动，努

力营造全员学习、自觉学习、终身学习和人人竞争、个个成才的良好氛围。加强图书资料室、计算机网络等设施建设，为干警集中研究工作、探讨问题、交流体会创造条件。综合运用社会的学习资源、文化资源和教育资源，通过组织收看远程教育讲座，邀请专家、学者上门授课，有计划地组织干警外出学习考察，拓宽知识视野，提高知识水平。

四、突出重点，加大力度，加强高素质检察人才队伍建设

11、加强检察领导人才队伍建设。强化理论武装和实践锻炼，坚持“立检为公、执法为民”，着力解决领导干部理想信念、政治方向、政治纪律、宗旨观念等根本问题，提高科学判断形势、驾驭检察工作、应对复杂局面和公正执法的能力。改善领导班子的年龄、知识、专业结构。市检察院要加大对基层院领导班子和领导干部的协管力度，建立领导干部勤政廉政档案，加强管理、考核和监督。按照素质优良、数量充足、结构

合理、能当重任的要求，做好后备干部的选拔工作，加大对后备干部的教育、培养和管理。

12、加强检察业务人才队伍建设。把检察业务人才队伍建设作为重中之重来抓，努力培养一批精通检察业务、善于办理疑难复杂案件的检察业务专门人才。积极稳妥地开展检察人员分类管理试点工作，建立符合检察工作特点和司法规律的检察人员管理办法、机制，加快推进检察官队伍专业化建设的步伐。严格执行检察职业准入制度，实行凡进必考、公开招录，切实把好检察官队伍的“入口关”。探索建立各个业务岗位检察官基本素质标准，逐步把通过国家司法考试的人员充实到业务部门，不断优化业务部门力量。坚持在实践中锻炼人才，市检察院在办理重大案件时，组织基层院业务骨干参与专案工作，通过实战提高能力。坚持每两年一次的全市检察机关优秀侦查员、优秀公诉人和优秀办案能手评选表彰活动，促进检察业务

人才能力和水平的提高。把培养人才与发挥人才辐射作用结合起来，组织全市检察业务能手开展检察实务巡讲，全面实行主诉检察官带助手的办案模式，加强业务后备人才的培养。

13、加强检察行政和技术人才队伍建设。注意选拔年轻优秀、高知识层次和有基层工作经验的干部充实到检察行政管理人才队伍中来。围绕科学决策和开拓创新能力，构建检察1 2 下一页

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