# 人才为基,构筑振兴发展的优势（精选五篇）

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2025-01-16

*第一篇：人才为基,构筑振兴发展的优势人才为基，构筑振兴发展的优势——我省人才发展迈进建设人才强省的新阶段7月12日，省委、省政府颁布的《2024-2024年辽宁省人才发展规划》，不仅推出了13项重大人才工程，而且出台一批具有突破性的人才政...*

**第一篇：人才为基,构筑振兴发展的优势**

人才为基，构筑振兴发展的优势

——我省人才发展迈进建设人才强省的新阶段

7月12日，省委、省政府颁布的《2024-2024年辽宁省人才发展规划》，不仅推出了13项重大人才工程，而且出台一批具有突破性的人才政策。人才规划以更开放的视野为我省人才工作描绘了一幅建设人才强省的宏伟蓝图。

近年来，省委、省政府抓住辽宁沿海经济带开发开放上升为国家战略和沈阳经济区获批国家新型工业化综合配套改革试验区的历史机遇，大力实施人才强省战略，以人才结构调整引领产业结构调整，以人才集聚引领高新技术产业集聚，以高层次人才引领创新发展，不仅加速了辽宁全面振兴的进程，全省人才发展也进入了由人才大省向建设人才强省迈进的新阶段。

战略：人才资源整体开发

人才是第一资源，对于正在加快推进全面振兴目标的辽宁来说，更是最现实、最可依赖、最具潜力的发展资源。

随着人才是辽宁振兴 “第一要素”的认识深入人心，省委、省政府提出，要更加重视识才、揽才、用才，以“人才先导战略支撑振兴战略”。

2024年以来，着眼辽宁沿海经济带开发开放、沈阳经济区一体化发展、突破辽西北三大区域发展战略部署，我省系统谋划人才工作总体布局。省委组织部牵头组织有关部门制定出台了三个区域人才整体开发的实施意见和近百项政策措施，靠人才资源优先开发促进老工业基地全面振兴。

以高端人才引进牵动辽宁沿海经济带开发开放。依托大连东北亚国际航运中心和高新技术产业园区、大学科技园、留学生创业园，每年从海外引进100个掌握关键技术，引进5000名创新型科技人才、高级管理人才和高技术服务人才。目前，辽宁沿海经济带重点区域累计入区注册项目3161个，去年辽宁沿海6城市地区生产总值占东北三省的23.4%，实际利用外资占东北三省的40.9%。

以人才结构优先调整引领沈阳经济区产业结构优化升级。选拔装备制造、原材料工业和战略性新兴产业的1000多名领军人才、学科带头人和研发人才进行重点培养，着力打造140个创新团队，加快了沈阳经济区率先实现新型工业化的步伐。

以技能人才快速成长支撑辽西北落后地区跨越式发展。每年组织千名科技人员和高校毕业生到辽西北地区工作，每年依托省内高校和职业教育基地为辽西北地区培养3万名技能人才。3年来，辽西北地区技能人才总量增加了40%。

培养：四高人才快速成长

作为人才大省，我省拥有各类人才457万人。立足盘活用好现有人才，我省围绕重点领域和主导产业的发展需要，着力培养造就“四高人才”，带动各类人才队伍建设。

**第二篇：构筑县域经济发展的人才优势的思考**

\*\*县作为\*\*重要的经济大县，要加快县域经济的发展步伐，实现“工业立县、进入全省经济实力十强县”的战略目标，必须坚持以人为本，努力构筑县域经济发展的人才优势，以人才的跨越式发展保证和促进全县经济的跨越式发展。

一、提高思想认识，树立人才兴业理念，为县域经济发展提供坚实的思想基础。要树立三种新理念：一是树立人才资源是第一资源的新理念。胡锦涛总书记曾明确提出了今后一个时期我国人才工作的根本任务就是实施人才强国战略。由此确立了人才在国家经济社会发展中的战略地位。对此，我们必须牢固树立人才资源是第一资源的理念，从战略的高度，深化对人才价值的认识，进一步加强人才工作。二是树立人才兴业的新理念。\*\*县地处湘鄂两省交界，区位优势不明显，经济基础相对薄弱，要在这一基础上加快经济发展，全县群众实现全面小康，这就要求我们必须采取更及时、更扎实、更有效的人才培养、吸引和使用措施，提高各类人才的地位和待遇，以事业吸引人才，以感情凝聚人才，以必要的待遇稳定人才。三是树立“人才就是竞争力”的新理念。区域经济发展，归根结底是人才的竞争，谁占据了人才优势，谁就拥有了竞争和发展的主动权。目前困扰县域经济发展的一个重要原因就是人才资源严重不足、整体素质不高、分布不合理。抓好人才结构的调整优化，采取招揽、培养众多的人才是确保县域经济持续发展的关键一环。对此，要进一步树立“人才就是竞争力”的正确思想，在全社会形成尊重知识、尊重人才的浓厚氛围，充分调动各类人才的积极性，为经济和社会发展多做贡献。

二、建立健全制度，完善人才工作机制，为县域经济发展提供坚强的制度保证。一是坚持党管人才原则，建立县人才工作协调小组例会制度。做好人才工作，实施人才强县战略，必须坚持县委的集中统一领导。县人才工作协调小组定期召开例会要形成制度，切实把握人才工作的主动权。二是注重改进工作方法，建立相关职能部门跟踪督导制度。搞好人才队伍建设需要各级各部门的密切配合，不断改进工作方法，努力增强工作合力，以形成齐抓共管、齐头并进的工作格局。三是立足深挖人才潜力，建立人才工作奖惩激励制度。挖掘各方面人才的潜力，其中一个最重要的方法，就是建立完善人才工作及人才自身发挥作用的奖惩激励机制。鉴于\*\*县人才总量不足、素质偏低，尤其是高技术人才严重短缺的实际情况，可逐步建立完善“人才功臣奖”制度和“科技进步特殊贡献奖”制度，注重从物质和精神两个方面对在培养、吸引、使用人才方面做出突出贡献的优秀人才工作者和在学习、钻研、推广科技方面做出较大贡献的科技工作者进行公开表彰奖励，以推动全县人才工作迈上新的台阶。

三、构建创业平台，优化人才发展环境，为县域经济发展提供坚强的智力支持。一是构建事业平台，为各类人才充分施展才干提供用武之地。要聚集、吸引人才，就必须在打造事业平台、优化发展环境上下功夫，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。\*\*县是内地农业县，经济待遇比不上发达地区，在“感情留人”上受到很大限制。要立足于促进县域经济的健康发展，做到不仅用好的项目吸引资金，更注重用好的项目招揽人才；要有针对性地抓紧吸引、调配和补充一批紧缺人才和重点人才，同时集中部分资金认真抓好县工业园区配套人才工程建设，使创新型人才能够得到支持，创业型人才能够获得成功。二是构建流动平台，为各类人才脱颖而出提供良好机遇。要针对\*\*县基础薄弱加快发展任重道远的实际加强人才工作。更要遵循人才市场规律，创新人才流动机制，不拘行业用人，破除人才单位所有、部门所有、地区所有，取消人才流动中的各种不合理限制，要变“单位人”为“社会人”，促进人才资源的合理配置。三是构建服务平台，为各类人才发挥潜能提供后勤保障。要牢固树立为各类人才搞好后勤服务的观念，想方设法优化人才服务环境，提高人才工作竞争力。县乡各级领导干部要努力使自己成为“人才之友”，人事部门要将自身建设成为“人才之家”。

**第三篇：人才引智构筑产业发展优势调研报告**

人才引智构筑产业发展优势调研报告

经济学中的“微笑曲线”代表的是产业链利润的“U”型分布。浦口经济开发区(以下简称开发区)作为经济发展的前沿阵地和重要载体,经过15年发展,形成了一定的产业规模和特点,但对照“U”形曲线多数仍处于产业链的低端。要想使开发区真正“笑”起来,必须贯彻落实科学发展观,转变发展方式,从制造走向创造,从投资拉动走向创新驱动,从资源依赖转向创业依托。创新发展,谁堪大任?立足开发区当前的发展形势任务,只有加快引进培养一大批高层次产业人才,才能为新一轮跨跃发展赢得新优势。

一、开发区高层次人才发展现状

开发区自1993年成立以来,经过多年快速发展,取得了明显成效,为浦口经济发展作出了巨大贡献。园区内现有44家生产型企业,形成了以生物医药、电力电器和软件研发为主导产业的特色园区。生物医药园XX年7月被国家科技部批准为“国家火炬计划南京市浦口生物医药产业基地”,已进驻中脉科技、先声药业、老山制药等企业18家;电力电器产业园已进驻立业变压器、三乐科技、松芝电器等企业10家;软件园现有新宁光电等软件企业4家,世界500强企业富士康科技集团软件基地落户,将成为带动开发区软件研发产业的重要支撑项目。

1、人才队伍规模壮大。至XX年底,开发区企业共有职工8311名。据统计,高层次专业人才288名,其中,高级管理型人才140人,拥有高级职称或研究生以上学历的中层管理者106人,参加863、973等国家、省、部级以上科研攻关或拥有发明专利的科研人员42人,占总人数%。从产业布局来看,高新技术产业所占比例较大:生物医药产业121人,占%;软件研发产业57人,占%;电力电器产业55人,占%;其他产业55人,占%。

2、人才支撑作用明显。高端人才的集聚,促进了企业的快速发展,提高了开发区整体科技创新水平。目前,开发区拥有国家级高新技术企业3家,省、市级高新技术企业10家,市级民营科技企业16家,其中,国家火炬计划重点高新技术企业2家、生物医药骨干企业6家;开发研究机构7个,已承担国家火炬计划3项、863计划2项、973计划1项、“十五”国家科技攻关计划1项。

二、开发区人才发展存在的问题

浦口经济开发区虽然有了一定的人才队伍,但是企业经营管理人才总量仍然不足,缺乏具有较高决策水平、管理水平和创新能力的高级管理人才;在人才的培养和引进方面还存在不少问题和不足。主要表现在:

1、人才结构不合理。大多数为传统型人才,层次低、专业化程度不高,而高层次、专业类、复合型、创新型人才较少,尤其是高层次的专业技术人才、领军人物、行业带头人比较缺乏,高级企业经营管理人才严重不足。

2、人才引进和培养体制不够优化。对企业人才有计划地引进、培训及激励的政策措施不够,企业引进人才缺乏良好的政策环境,科研孵化平台和机制不健全,风险投资领域发展步伐缓慢。人才引进市场化程度不够,人才市场或人才中介机构等服务环境的不完善。企业人事制度改革滞后,企业内部没有形成有效的竞争激励机制,使得优秀人才难以造就,甚至导致人才外流。

3、吸引和留住人才的环境不完善。城市化程度偏低,过江交通制约和园区公共交通缺乏,园区内商务、餐饮、娱乐、教育、居住、生活等配套设施不完善。产业规模还不大,聚集度不高,吸引人才力度不强。人才服务软环境不够,子女入学等问题,仍然存在。

4、与开发区未来发展需求不相适应。当前跨江发展、沿江开发的加快推进,开发区迎来了黄金发展期。海峡两岸科工园的启动建设将放大国家生物医药基地品牌效应,以高新技术壮大生物医药产业发展规模;隧道连接线两侧将高起点、高标准进行现代城市化建设,以富士康软件基地为中心,加快引进总部经济、研发中心等,着力打造现代服务业集聚区;三桥园区将高标准拉开园区建设框架,着力引进附加值高、带动性强的龙头型项目,努力打造成为全市最大的高新技术产业及先进制造业基地。未来开发区的人才需求量巨大,人才要求更高,现在的人才队伍远远不能满足需求。

三、开发区加快高层次人才发展对策措施

区委二届五次全会提出建设“南京新的人才聚集区”、“打造创新型城区”的目标,开发区作为主阵地,要着力抓好五个方面,即:编制一个人才规划、集聚一批产业人才、打造一个平台、创新一套机制、培养一支企业人才队伍。

1、编制人才发展规划。积极推进“人才强区”战略。树立科学的人才观,立足南京江北新城和海峡两岸科技工业园的打造,加强与全国知名高校和人才中介机构的合作,拓宽引才视野,大力引进高新技术产业、现代服务业和先进制造业三大主导产业的高层次人才,加快建设人才高地。完善人才工作机制。建立健全高层次人才开发的环境体系,进一步完善促进高层次人才发展的政策措施、人才市场和创业服务体系。加强人才引进与培养。坚持人才引进与经济社会发展并举,与引进人才的跟踪服务并举,与人才培养并举,增强人才引进的工作的成效。到XX年,建立开发区人才资源库,各类高层次人才占全部职工比重达10%以上。

2、集聚一批产业人才。加强重点行业引智。依托开发区未来重点产业、优势企业和科研机构以及南京重点高校,在高新技术产业、先进制造业和现代服务业等重点产业形成若干个高端人才密集区,实现人才集聚和产业聚集相结合,以此带动开发区人才资源整体性提升。世界500强企业富士康科技集团软件基地落户区内,该项目致力于5年内培养3万名软件工程师。创新引进人才工作机制。确立“不求所有,但求所用”的观念, 建立“两栖”式的柔性人才载体,大力引进国内外智力,鼓励企业“借脑”,加强与高等院校、科研院所的合作,建设产学研联合体,建立独立于企业之外的“柔性”研发机构,为企业的发展提供技术支持和智力支撑。建立引进国外专家智力长效机制,建立海外专家和留学人员库,通过远程服务、弹性就业、智力入股等方式吸纳国外专家智力。建立重点产业和重点企业人才需求监测制度。以重点企业用人需求为导向及时调整高端人才开发方向;鼓励企业成为“人才需求主体、开发主体、投入主体、使用主体”的统一体,努力实现发展一个产业就聚集一批人才,建设一个项目就引进一个人才团队。

3、打造一个平台,即加快科技孵化器建设。完善科技创新机制。充分发挥区内高校科研机构众多、高新技术企业集聚优势,建立“政产学研金”联席会议制度,建立以政府财政资金为引导、企业为主体、大专院校、科研院所和金融机构紧密配合的技术创新体系。加强创新创业平台建设。加强科技企业孵化器、南京工业大学科技园、科技人才大厦等创新创业平台建设力度,采取引进和培养相结合的方式,依托区内重点企业、科研机构和驻宁高校等,加大科技投入,园区财政每年安排一定资金,专项用于区域创新体系建设和高新技术产业发展。同时,鼓励其他投资主体,创办科技企业孵化器。努力完善投融资体系。创新科技企业投融资体制,积极引进风险投资公司,大力引进区外资金到开发区来。吸引符合台湾科技工业园产业发展方向的中小科技企业进驻,积极培育中小企业发展,每年重点扶持5家有潜力的中小型科技企业,切实提高企业的自主创新能力,努力创出开发区自己的科技企业品牌。

4、创新一套培养机制。创新高层次人才的引进工作机制。建立开发区、企业与南京高校、科研院合作、交流的平台,促进相互之间的合作,充分调动和使用好南京市高校、科研院所丰富的中高端人才资源。建立符合开发区发展需要的留学人员和其他高端人才引才机制,采取团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等方式,重点吸引拥有先进的科学技术、管理经验和自主知识产权的创新型留学人才。加强高端人才服务体系建设。加强与区内外知名的人才中介机构的合作,特别是加强与着名的猎头机构的合作,培育和发展开发区高端人才市场。推进人才服务信息化,建立高端留学人才、企业经营管理人才、专业技术人才和高级技能人才等分类基础信息库。积极将引进国外智力与培养本土人才有机结合起来,以带动本土人才发展,提高自主创新能力。加强开发区人才服务环境建设。按照“园区城市化、环境品质化”的要求,加快推进隧道园区城市化建设和三桥园区公共服务设施建设,加快公共交通、商务餐饮、娱乐和体育、文化设施建设,以企业为主导、开发区支持的方式,为海外高层次人才、各专业领军人才建设专家楼和研究场所等,努力为区内企业人才创造优美的工作、生活环境。

5、培养一支企业人才队伍。加强经营管理人才队伍建设。以企业家队伍建设为重点,加强职业经理人的培养,建设一支既懂经济,又熟悉专业的产业管理人才队伍。特别是要培养一批能够冲破小进即满的思想障碍,发扬勇于奋发进取、敢于冒险的优秀品格,勇争中国500强、世界500强的本地企业家,带领浦口产业开创竞相创业的新局面。加强专业技术人才队伍建设。以培养产品研究开发与设计人才为重点,为他们创造良好的工作环境和生活环境,调动他们为企业生存、行业发展争做贡献的积极性。加强职工队伍建设。通过职业技术教育,抓好工人上岗前的技能培训和上岗后的继续教育,建设一支技术熟练、作风过硬的职工队伍。加强职业营销队伍建设。通过各种培训途径,造就一大批具有丰富贸易、法律、文化等基础知识,适应国际国内市场要求,具有独立分析和处理问题能力的职业营销队伍。

**第四篇：改善人才发展环境,形成人才发展优势**

改善人才发展环境,形成人才发展优势

人才资源是第一资源，其内涵是把人才资源放在经济社会发展各种资源的首要位置上，坚持以人为本，促进人的全面发展，把人才资源的开发利用作为推动科学发展的根本动力，确立人才资源开发相对于物质资源、环境资源、资金资源以及其他资源开发的优先地位。要想构筑人才高地,必须努力构筑具有较强吸引力、竞争力的人才创新创业政策和发展环境，形成全县人才发展的比较优势，从而实现数量相对充足、结构趋于合理、素质明显提升、环境不断优化的发展目标。

建立三项保障措施，保证人才工作有序推进。一是完善人才管理体制。坚持党管人才原则，建立党委、政府人才工作目标责任制，进一步健全人才工作领导机构和办事机构，形成统分结合、协调高效的人才工作运行机制。二是创新人才发展机制。坚持以科学发展为导向，创新人才培养开发机制；以品德、能力和业绩为导向，建立科学化、社会化的人才评价机制；遵循公开、平等、竞争、择优的原则，创新人才选拔机制；不断推进人才市场体系建设，建立人力资源市场配置机制。三是加大对人才的有效激励保障。逐步建立各类人才表彰奖励制度，健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，进一步在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。

实施十大人才重点工程，构筑人才资源开发高地。本着引领性、创新性、示范性的原则，着眼于产业优化升级和发展战略转型，突出创新型科技人才和急需紧缺人才的培养与引进；着眼于培养、稳定和

用好现有人才，统筹策划各类人才队伍建设载体；着眼于丰都未来发展对人才的需求，注重对未来人才的培养和储备等三个方面，实施特色优势产业人才培养工程、重点领域急需紧缺人才培养工程、党政人才能力素质提升工程、专业技术人才帮带提升工程、文化艺术人才培养工程、农村实用人才培养工程、企业经营管理人才培养工程、社会工作人才培养工程、人才创新团队建设工程和未来人才储备工程等10项重点人才工程项目。

**第五篇：让人才优势成为发展引擎**

让人才优势成为发展引擎

人才是发展的第一资源，人才建设关系经济社会发展全局。当前，很多地方和企业正处在深化改革、促进转型升级的关键时期，迫切需要加强人才建设，培养造就和吸引凝聚一大批各类人才。近年来，中航工业沈阳飞机工业（集团）有限公司在这方面进行了积极探索，让人才在经济建设的主战场上日益发挥“第一资源”作用，为实施创新驱动发展提供智力支撑，不断释放人才红利。

在振兴东北老工业基地的实践中，中航工业沈阳飞机工业（集团）有限公司大胆解放思想、转换机制，毅然决然地抛弃等、靠、要等“老国企”的传统僵化思维，坚持以人为本，坚持自主创新，依托人才优势加快走新型工业化发展步伐，实现了老国企向新国企的转变，步入实现新发展的快车道。十年间，一大批沈飞人矢志报国、埋头奉献，实现企业年年都有新型号、经济效益年年跃升的骄人业绩，铸就了国有企业新的辉煌。

托举沈飞走上新型工业化之路的，正是不断汇集的人才优势。肩负特殊使命的沈飞在发展中，将人才作为企业发展的原动力之一，走出了一条依托人才实现企业又好又快发展之路。

其一，在人才培养上，注重提高全员素质、优化人员结构。公司平均每年吸纳数百名投身祖国航空事业的高校学子，鼓励本科毕业生从事技能操作岗位，构建起“双师型”技能人才队伍，“蓝领”早已不是体力劳动的代名词。高端人才纷纷加盟沈飞，引智工作有条不紊地开展，博士生已达两位数，博士后科研工作站管理日益规范，一项项高端课题已经转化为技术成果直接应用于科研生产，实现了“智力流动，来去有序”的柔性方式。订单式人才引进，拓宽人才的绿色通道，按照企业未来发展人才需求，将企业要求融入到学校教学计划，公司派出兼职老师参与教学，为公司战略发展储备各类所需优秀人才。

其二，积极选送有发展潜力的年轻干部到国内外高校、企业进行学习和实践锻炼。对专业技术及技能人才采取了委以重任、产学研相结合等方式进行全方位的培养。通过一系列措施的实施，沈飞培养锻炼了一批技术专家、高技术人才和高级管理人才，一批专业带头人、金牌工人、蓝领精英脱颖而出，涌现出众多青年人才的杰出代表。人才的培养为企业插上了腾飞的翅膀，为迎接新时期航空高科技领域竞争创造了条件。

其三，大力营造崇尚实干、鼓励创新氛围。通过设置“长、家、匠”通道，沈飞把合适人员配置在合适岗位上，逐渐形成科学合理的人才梯次。特别在领导干部和技术人才使用上，从企业长远战略出发，在关注企业目标实现的同时，尊重员工的意愿和个人价值的实现。航空产业作为高科技产业，专业技术领军人才培养和选拔至关重要。沈飞高度重视专业技术领军人才队伍建设，不断招收、引进和培养“高、精、尖”人才，并以此为牵引，带动整个员工队伍水平不断提升，一批专业人才成为支撑航空工业腾飞的重要引擎。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！