# 高层次创新型人才队伍建设的挑战与对策[合集五篇]

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-03-24

*第一篇：高层次创新型人才队伍建设的挑战与对策高层次创新型人才队伍建设的挑战与对策来自：中国人事报高层次创新型人才队伍建设面临的机遇与挑战领军人才的规模与现实需求不相适应。当前，我国经济社会发展已经进入了由投资驱动向创新驱动转变的重要时期。...*

**第一篇：高层次创新型人才队伍建设的挑战与对策**

高层次创新型人才队伍建设的挑战与对策

来自：中国人事报

高层次创新型人才队伍建设面临的机遇与挑战

领军人才的规模与现实需求不相适应。当前，我国经济社会发展已经进入了由投资驱动向创新驱动转变的重要时期。在这一时期，需要一大批各领域各行业的领军人才发挥支撑、保障乃至引领作用。领军人才的明显短缺已经成为产业结构升级、经济社会发展模式转型的重要制约因素。这就要求切实转变高层次人才培养的战略思维，从供给导向转到需求导向，从按计划培养转到按需求培养，逐步建立一支适应经济社会可持续发展的规模宏大、结构合理的高层次人才队伍。

人才培养的国际化程度与人才的全球化竞争不相适应。在资源、资本、信息、人才跨国界、高频度流动的现代社会，人才竞争已经在全球范围内激烈展开。人才竞争的国际化，客观上要求高层次人才工作需具备全球视野和战略眼光，善于利用国际国内两个人才市场，善于运用“走出去，请进来”等多种形式，建立与国际学术科技前沿的合作交流机制。如何在广揽英才为我所用的同时，切实加强本土人才培养的国际化战略，加速人才成长，已经成为应对人才国际化竞争必须思考的战略性课题。

人力资本投入力度与经济社会发展的阶段不相适应。从世界各国发展的经验看，人均GDP达到4000美元，就进入了以应用技术开发为主导的创新阶段，同时，人才流失趋缓，回归率逐步提升，海外人才的回归率将由谷底逐渐攀升。浙江正处于这一时期，但是，浙江的人力资本投入力度与经济社会发展阶段之间的不适应性非常突出。2024年浙江规模以上企业研发费用为182.08亿元，占销售额的比重仅为1.09%。全社会研究与发展经费（R&D）投入占GDP的比重仅为1.03%，低于2024年全国平均水平0.39个百分点。投入差距明显，始终困扰着浙江企业的自主创新。

既需转变理念又需创新体制

在新形势下推进高层次创新型人才队伍建设，既需转变理念，又需创新体制，只有把观念的力量与制度的威力结合起来，才能开创生气勃勃的新局面。

首先要突出强调以下四个方面观念上的转变：更加重视高层次人才的引领作用，以高层次人才带动关键优势产业，以人才的集聚与培养引领战略性产业的发展；更加重视企业创新人才的开发培养，落实企业在自主创新中的主体地位，在保证基础研究的同时，加强应用型研究，突破和掌握一批对经济社会发展具有明显带动作用的应用型核心技术，实现产学研更紧密结合；更加重视高层次人才选拔培养的国际化，充分利用国际人

才市场，广揽英才，建立健全学术科技的国际交流合作机制；更加重视公正透明的人事制度建设，破除高层次人才选拔培养过程中的制度性障碍，建立公正透明的人事制度，特别是要建立让潜人才脱颖而出的体制机制。

按照这一新思维，可以采取下列战略性举措：

以需求为导向，加快培养各领域的领军人才。紧密围绕经济社会发展战略，以科技和产业发展需求为导向，适时调整重点资助的范围和对象，把培养各领域的领军人才放在更加突出的位置，进一步加大对高层次学术团队的扶持力度，加快造就一批创新能力强的跨学科、复合型、战略型的领军人才及创新团队。

以应用为导向，积极探索以企业为主体的引领产业发展的创新人才培养模式。要充分运用各种激励杠杆，将人才培养与企业创新更加紧密地结合起来，健全完善符合企业特点的人才选拔评价标准，注重技术创新、产学研结合、成果产业化及其产生的经济社会效益，使之成为承担产业关键性共性技术研发和引领企业自主创新的重要力量，努力形成一支与产业发展相适应的企业创新人才队伍。

完善制度，创造有利于年轻优秀人才脱颖而出的体制机制。人才学研究表明，人才成长经历着从“潜人才”→“显人才”→“领军人才”等基本发展阶段。潜人才阶段的创造性实践至关重要，直接决定了人才成长的可能性与潜力空间。当前高层次人才开发对最需扶持的潜人才重视远远不够。各项人才培养工程，锦上添花的多，雪中送炭的少，“马太效应”现象比较突出。因此，政府部门高层次人才工作，要从学术科技可持续发展的战略高度，为年轻人才提供良好的研究环境、充裕的研究时间和配套资金，以及各种深造的机会，切实增强他们自我开发的能力。进一步完善选拔、培养、考核、使用等环节，体现制度的公开、公正、公平。（作者 毛瑞福徐露辉 浙江省公共行政与人才人事科学研究所）

**第二篇：浅谈如何加强创新型人才队伍建设**

中国人才发展论坛论文

浅谈如何加强创新型人才队伍建设

开滦铁拓重机公司人力资源部-----么宪芳

摘要：在社会主义市场经济条件下，企业的竞争力和可持续发展能力，不仅取决于企业拥有的物质资源，更主要取决于企业所拥有的高级管理人才、具有现代科学技术知识的专业技术人才的人才资源。特别是需要建设一支高层次创新型人才和具有现代科学技术知识的专业技术人才队伍显得尤为重要，归根到底，企业竞争的核心就是人才的竞争。

关键词：转变观念 引进培养 创新机制 优化配置

《国家中长期人才发展规划纲要》人才发展的指导方针是：“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”。首先要定位何谓人才，人才在不同的历史时期，有着不同的分类和概念，人才按类型可分为管理人才、专业技术人才，按层次可分为一般人才、创新型人才和高层次创新型人才。在学术界对人才表述的概念是广义的。在《国家中长期人才发展规划纲要》文件中具体的指出 “人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源”。那么，创新型人才就是人才队伍中具备良好创新素质、具有研发和创新能力,能在一定环境和条件下，做出创造性工作和创新成果的人才；高层次创新型人才通常是具有较高的创造力并做出巨大贡献的创新型人才。无论在理论上还是在实践中都取得了重要科技成果或重大经济社会效益，他们是促进科技进步和社会发展的中坚力量。

如何加强创新型人才队伍建设，大力开发这一宝贵的群体资源，让他们把所掌握的知识和技能应用于企业建设之中，促进企业改革发展和科技进步，为企业产出巨大的经济效益和社会效益，是我们人力资源工作者必须加以深入研究的一个重大课题。开滦是有着百年基业的特大型煤炭企业，随着企业的不断发展壮大，特别是在企业转型发展，在践行“一基五线”的企业跨越式发展的战略方针的新形势下，建设一支创新型人才和专业技术人才队伍是开滦不断壮大发展的需要，同时也是对开滦人才队伍建设的挑战。多年来我公司始终把人才队伍建设摆在企业发展的首位，通过各种渠道不断的引进了各类、各层次的人才，但是，创新型人才显得尤为匮乏。就如何建设一支创新型人才队伍而言，主要是从转变观念、创新机制、引进培养、创造优良环境等方面着手，为创新型人才脱颖而出搭建平台。

一、转变观念，积极探索建设引领产业发展的创新型人才和专业技术人才队伍

党的十七大报告和新党章，首次把人才强国战略纳入其中，这说明我国对人才的发展和开发进入了一个全新的阶段，随着《国家中长期人才发展规划纲要》和《深化干部人事制度改革规划纲要》的深入实施，创新型人才和专业技术人才队伍建设显得尤为重要。在新形势下推进创新型人才队伍建设，既需转变理念，又需创新体制，只有把观念的力量与制度的威力结合起来，才能开创生气勃勃的新局面。要做好上述工作，首先要树立以下五个方面观念上的转变：

㈠ 更加重视创新型人才的引领作用，以创新型人才带动关键优势产业，以人才的集聚与培养引领战略性产业的发展；

㈡ 更加重视企业创新人才的开发培养，落实企业在自主创新中的主体地位，在保证基础研究的同时，加强应用型研究，突破和掌握带动企业发展的核心型技术，实现产学研更紧密结合；

㈢ 更加重视创新型人才选拔培养，充分利用人才市场，广揽英才，建立健全学术科技的交流合作机制；

㈣ 建立公正、透明的人事制度，特别是要建立让潜人才脱颖而出的选人、用人机制，破除人才选拔培养过程中的制度性障碍。

㈤ 要充分运用各种激励杠杆，将人才培养与企业创新更加紧密地结合起来，健全完善符合企业特点的人才选拔评价标准，注重技术创新、产学研结合、成果产业化及其产生的经济社会效益，使之成为承担产业关键性共性技术研发和引领企业自主创新的重要力量，努力形成一支与产业发展相适应的企业创新型人才队伍。

二、以用为本，利用多种渠道引进、培养创新型人才

㈠ 加快培养造就创新人才和高层次专业技术带头人队伍。健全完善分层次、多渠道造就创新型人才的培养体系。以提高自主创新能力为核心，以年轻优秀人才为重点，以培养关系企业竞争力提升的关键领域、技术发展前沿的核心技术、拥有自主知识产权的创新人才为目标，完善选拔评价手段，优化队伍结构，改进培养方式，采取重大科技创新工程、重大科技专项和重点创新项目实施与创新人才培养相结合的方式，集聚创新资源，激活创新活力，破除论资排辈，使培养与使用有机结合，创造有利于中青年优秀创新人才脱颖而出的机制。

㈡ 要明确引进高层次创新创业人才的目标任务。要结合企业特点制定引进海内外高层次创新创业人才专项计划，围绕学科建设和产业发展需求，优先引进具有领军作用的学科带头人和项目负责人，优先引进能够在重点产业领域和关键共性技术方面实现突破的实用型人才，优先引进掌握自主知识产权、有望形成新的经济增长点的创新创业人才。

㈢ 大力推进人才继续教育。积极探索产、学、研相结合的途径。建立与高校、科研院所联手组建人才培养基地，推进平台、技术、基地和人才的有机结合。要建立单位自主、个人自觉的继续教育机制，构建与高等院校、科研院所、行业协会、社会团体互相配合、共同参与的工作格局。大力实施“专业技术人才知识更新工

程”。结合企业发展战略，大力开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，提高人才跟踪科技发展前沿的水平，增强科技创新能力、自主研发能力和成果转化能力。建设创新型人才继续教育制度，以定向培养方式，企业培训科技创新人才。

三、创新机制，创造有利于年轻优秀人才脱颖而出的体制

㈠ 建立人才培养机制，搭建人才脱颖而出的平台。人才学研究表明，人才成长经历着从“潜人才”→“显人才”→“领军人才”等基本发展阶段。潜人才阶段的创造性实践至关重要，直接决定了人才成长的可能性与潜力空间。当前高层次人才开发远远不够。各项人才培养工程，要用科学发展观的眼光，从企业可持续发展的战略高度，为年轻人才提供良好的研究环境、充裕的研究时间和配套资金，以及各种深造的机会，切实增强他们自我开发的能力。进一步完善选拔、培养、考核、使用等环节，体现制度的公开、公正、公平。

㈡ 加快建立以市场为导向、产学研相结合的开放型创新体系。进一步激活企业科技创新动力。把建立健全技术创新机制作为建立现代企业制度的重要内容，完善有利于科技人才创新创业的分配激励、社会保障、项目扶持、专业技术资格评价、成果申报等方面的政策制度，促进创新人才在充分发挥作用。

㈢ 创新激励机制，增强人才创新的意识和能力。一要创新分配激励机制。探索建立按劳分配和按生产要素分配相结合的多元化分配体制，鼓励资本、技术、管理等生产要素参与分配，大胆探索和实践科技成果转化的分配形式，充分体现贡献多

少收获多少的原则，体现人才的市场价值。二要完善人才奖励机制，激发创新型人才的潜力。奖惩制度应该是一种以开发激励人才潜能为中心的科学模式，实施到位就能够很好地激励人员规范、高效地完成工作目标，让那些碌碌无为、滥竽充数、胡乱作为的人员无驻脚之地。对有突出贡献的人才实行重奖。三要建立和完善人才自主创新的激励机制，用激励机制，作为人才自主创新的动力，要充分发挥自主创新人才队伍建设中的主体作用，把提升企业科技人才的自主创新能力放在优先地位。增强自主创新能力，也是实现企业长远发展目标的战略支点。

㈣ 完善创新型人才选拔机制。要按照发展的标准，克服论资排辈、求全责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，多加关注创新型科技人才的科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，采取分批选拔、定期考核、动态管理、优胜劣汰的办法，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进创新型人才建设工作的规范化、制度化和法制化进程。

四、创新科学评价考核体系，不断优化人才配置。

㈠ 创新人才评价考核体系，使之成为选拔人才和使用人才的标准。在充分论证的基础上，尽快构建科学、合理、切实可行的创新型人才评价体系和考核机制，建立以岗位责任制要素为基础，以品德、能力、业绩为导向，完善创新型人才评价的标准、方法和手段。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道，把评价人才和发现人才结合起来，运用科学的人才评价标准和手段及时准确地发现各种类型的人才。建立人才资源信息库，优化高层次创新型人才成长的体制环境，按照分类管理的原则，区分创新型人才的层次和专业，依据其成长、发展的规律，细化各职各类人才在品行、知识、能力和业绩等方面的要求，加快拔尖人才的选拔和培养力度，建立以业绩为重点，由品德、能力、行为、专业、知识、年龄等诸多要素构成的各类高层次人才的推荐责任制、任期目标责任制、考核责任制。促使各类创新型人才能够在岗位上尽快脱颖而出，发挥其最大效能。

㈡ 优化人才配置，首先要建立健全人才市场配置机制，健全市场配置机制是企业创新型人才队伍建设的基础性环节。人才支撑进步，发展孕育人才。人类文明的进步和经济社会的发展，是人才资源、资本资源有效结合，优化配置，并产生客观效益的过程。在这个过程中，人才资源作为第一资源，发挥特有的支撑作用。一般

情况下，人才市场配置机制主要是指供求机制、价格机制和竞争机制。这三大机制相互区别，又彼此联系，共同决定人才市场配置功能的强弱。而就企业创新型人才的成长及其队伍建设而言，根据具体情况，第一，首要的是健全竞争机制。竞争机制是作为市场配置的实现机制而起作用的。人才市场的竞争包括供给主体的竞争即人才之间的竞争和需求方的竞争即用人单位的竞争。在透明、公开的前提下，把企业创新型人才的选用交给市场。第二，要建立健全与市场配置相适应的管理培训体系，促进创新型人才市场发展，满足企业的需要。因此，创新型人才资源实际上变成了稀缺资源。建立人才资源的市场配置后，还应保证人才培训质量，为企业提供更多的合格人才，实现与国际人才市场的接轨。

总之，创新型人才是企业建设和发展的主力军，他们的工作态度、敬业精神、工作业绩直接体现企业双文明建设的成果和发展方向。这就要大力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围，为创新型人才开辟展示才华的广阔平台。搞好创新型人才队伍建设，既是一项紧迫任务，又是一项复杂的系统工程，这就要把开发人力资源的潜力与实现企业的发展目标联系起来，更好地发现人才，培养人才，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，聚集人才的创新优势，努力造就一支优秀的企业创新型人才队伍。

参考文献：

《国家中长期人才发展规划纲要》

《2024—2024年深化干部人事制度改革规划纲要》

《中国人才杂志》总第359期部分章节

**第三篇：加强高层次人才队伍建设**

加强人才队伍建设 打造创新型特色园区

近年来，高新区紧紧围绕自治区、南宁市科教兴市和人才强市战略，牢固树立“人才是科学发展第一资源”的理念，以经济的快速发展吸纳人才，以优秀的创新企业承载人才，以良好的创业环境留住人才，以完善的政务服务体系培育人才，人才队伍建设工作取得一定成效。

一、高新区人才队伍建设基本情况

2024年，高新区各项经济指标继续保持30%以上的增速，完成工业总产值407.5亿元，占全市的20.34%，同比增长48.6%；完成规模工业总产值395.9亿元，同比增长49.58%；完成固定全社会固定资产投资151.36亿元，同比增长37%；实现财政收入20.91亿元，同比增长38.51%。作为南宁市最重要的科技成果转化和人才资源聚集地，截止2024年底, 高新区吸引世界500强和国内外著名公司X多家，回国留学人员创办企业100多家，设立了1个博士后工作站，吸引聚集了6.6万各类人才在此工作创业。参与高新区创新创业的两院院士达到11人，进入广西“新世纪十百千人才工程”和南宁市“新世纪学术和技术带头人”的有17人，拥有中高级职称近X万人，博士硕士983人，留学人员X人，大专以上学历人才24449人，占到人才总量的40%。2024-2024年，留学人员创业园、广西软件研发人才小高地和南宁生物工程与制药人才小高地引进中高端人才X名； 2024年12月南宁高新区大学生科技创业基地被科技部确定为首批国家级大学生科技创业基地；2024年4月南宁邦尔克生物技术有限公司周礼芹博士入选国家 “千人计划”。

二、高新区人才队伍建设的主要工作举措

通过不断探索，我们在高层次人才队伍建设方面的主要做法是：

（一）加强“三园”载体建设，集聚科技研发人才。一是加强留学人员创业园建设。近几年，高新区加大投入力度、完善扶持政策，逐步提升了留学人员创业园的品位和吸引力，截止2024年底，留学人员创业园累计引进海外留学人才100多名。二是加快了总部基地园区建设。总部基地园区建筑面积XX万平方米，投资总额X亿元，目前一期、二期、三期已投入使用，中国网通、印尼金光集团广西总部、台湾维士比集团、日资企业丰达电机公司和胜美达(广西)公司、中山大学达安基因股份公司等国内外知名企业陆续入驻，成为高新区经济快速发展的重要支撑，也为高新区引进高层次人才提供了良好的载体。三是加强南宁软件园建设。截至2024年底，南宁软件园已经汇聚了广西60%以上的软件企业和80%以上的软件开发管理人才，是广西软件研发人才小高地。软件企业从业人员7000多人，其中拥有国家863信息技术专家1人，博士56人，具有高级职称355人，硕士以上学历302人；技工贸总产值达39.2亿元，实现利税5.48亿元。

（二）加快孵化器建设，集聚创新创业人才。一是加快创业中心孵化器建设。截止2024年底，创业中心建成孵化面积达X万平米，2024-2024年孵化企业123家，毕业企业55家，引进留学人员创业企业45家。二是加快大学生创业基地建设。2024年投资5000万元新建大学生科技创业基地，提供8000平米标准厂房，投入300万元设立大学生创业扶持资金扶持大学生科技创业。目前大学生入驻企业35家，吸引了100多名创新创业人才。通过加快孵化器建设，极大的提高了高新区孵化能力，也打造了高新区人才服务品牌。

（三）依托特色产业集群载体，集聚专业技术人才。高新区重视高新技术产业集群发展，致力于发展以生物制药、电子信息和机电一体化等为主导的高新技术产业。目前，高新区共有高新技术企业31家，涌现了八菱科技、富士康集团、培力药业、桂西制药、德意数码、平方软件等198家规模企业，形成特色产业集群，吸引专业技术人才和经营管理人才2024余名，其中中高级人才1000余名。南宁生物工程及医药产业集群拥有生物制药企业144家，从业人员4200人，其中拥有院士1人，博士25人，硕士95人，高级职称人员132人。

（四）搭建活动载体平台，集聚创新创业人才。一是举办科技创业大赛。2024年，高新区与广西大学联合主办大学生创新创业大赛，共有X个创业团队报名参赛，参赛团队来自清华大学、北京大学、广西大学等国内著名高校的大学生，入围项目中已有30余个项目落户高新区投资创业，吸引了国内外100多名科技人才来高新区创业发展。二是积极组织参加人才科技周等活动。高新区积极组织企业参加广西科技活动周，北京科博会和深圳高交会等活动，每年组织高新区企业赴市内外参加各类招聘活动15次以上。大力宣传高新区人才创业服务环境，大力引进各类高层次人才。

（五）营造优厚的政策环境，浓郁创新创业氛围。高新区把营造良好的政策服务环境，作为人才开发服务的重中之重来抓。近年来，先后出台了《南宁高新区高层次人才待遇暂行办法 》和《特殊优秀人才待遇暂行办法 》等优惠政策，在资金扶持、场地租金优惠和创新奖励等方面也给予大力扶持和帮助，累计发放人才创业扶持资金1000多万元，提供优惠孵化场地约3万平方米，以全方位的服务营造了浓厚的创新创业氛围。

（六）搭建企业融资平台，扶持人才创业发展 积极为高层次人才创业提供完善的融资服务，帮助企业做大做强，激发人才创业的热情。一是着力打造创业融资平台。投资1亿元成立联合创新融资性担保公司和联合创新风险投资公司，为各类人才进区创业提供充足资金保障。二是积极争取“新三板”试点，为非上市公司股份交易融资搭建平台。努力解决人才创业初期的资金瓶颈难题。

三、南宁高新区人才开发方面存在的问题

1、产业规模不大，产业链不长直接导致对人才的吸引力不强。高新技术产业属于高智力、高风险产业。高技术人才在选择工作地点时，非常看重该地区的产业规模。北京、上海、深圳、广州等发达地区改革开放的程度比南宁高，产业规模大，产业链长的优势非常明显，在人才争夺战中处于有利地位，而南宁的高新技术产业尚处在崛起之中，对人才聚集能力还不强。

2、企业规模不大，实力不强，想要的人要不到，想来的人企业不愿要。南宁高新区企业规模普遍较小，国际国内知名企业不多，品牌效应还不明显。受“马太效应”影响，在人才争夺战中，我们的企业总是抱着复杂的心理：对想要的人才因无法提供其发展的空间和舞台而要不来，或要来后也留不住；对需要培养和慢慢磨练的人才又不愿意花时间和精力，同时也担心“替人做嫁衣”。

3、缺乏优秀的研发人员和企业家人才，高层次人才队伍不够稳定。一方面，由于企业的科技研发投入水平有限，对高水平研发人才的吸引不够，导致优秀的研发型人才相对短缺。据统计，南宁高新区工业园区具有硕士以上学历人员仅占从业人员总数的1.46％，高级职称人才仅占从业人员总数的5.5％。另一方面，高新区内的企业家大多是从本地高校、科研院所下海的，办企业的眼光、胆识、毅力以及整合资源的能力有限，在融通资金、开拓市场、延揽人才、保护和利用知识产权的能力不足，这也是高新区很多企业很难迅速成长的重要原因。例如南宁邦尔克生物技术有限公司研发的“高活力α-乙酰乳酸脱羧酶”，获得了国家科技进步奖二等奖，在酶研发方面处于国内领先水平，但由于缺乏高级经营管理人才，至今仍做得不够大，不够强。

四、进一步加强南宁高新区人才开发的思路和对策

1、大力发展规模产业，继续优化引才政策，完善引才机制，提高对人才的吸引力。要加快产业链培育和配套产业发展，培育高成长的龙头企业和项目，在产业经济与人才开发的协调运作上走出特色，增强对人才的吸引力。把引才与引项目、引资金、引智力有机结合，不断拓宽引才渠道，积极探索有效的人才吸纳载体；一方面，通过制定优惠政策、提供良好的社会保障和创业环境直接吸引相关人才；另一方面，进一步加强与高校、科研院所的人才合作，开展“不求所有，但求所用”的柔性引才，充分利用人才资源借鸡生蛋。

2、实施多层次多渠道人才开发战略，切实加强专业技术人才和企业家队伍建设。一是以高层次创新型人才开发为重点，实施重点人才和紧缺人才培养工程，通过项目培养、课题研究的方式，支持企业成为培养创新人才的主体，抓紧培养一批急需的专业技术人才。二是充分利用中国—东盟企业总部基地的“中心辐射效应”，协力打造总部经济，吸引一批专业化、国际化的企业家和高素质人才。三是以促进培养为手段，坚持重奖有成就的企业家，造就出一批本土优秀企业家队伍。四是实施企业经营管理者素质提升计划。主要任务是对规模以上企业经营管理者进行多形式、多层次、多途径的培训。(1)开展专项培训。每年举办“企业经营管理高级研修班”，学员为产值在亿元以上、利税在千万元以上的规模企业的董事长和总经理。针对民营企业面临的问题，分企业转型、企业哲学、企业制度、企业外部环境、企业经营战略和市场竞争等内容实施培训。(2)举办专题研修班。每年举办30期左右涉及企业战略、技术创新、资本运行、风险投资、财务管理等内容的研修班，组织企业中高级管理人员进行专题研讨，提高经营管理水平。

3、进一步加强创新载体建设，拓展企业人才创新平台。一是加快博士后科研流动站和工作站建设。积极发展博士后科研工作站，推进企业博士后科研工作，建立博士后科技创新基地，加大资助力度，吸引更多的优秀博士后到企业从事科技创新，不断壮大博士后创新人才队伍。鼓励和支持博士后参与科技攻关、承担重大课题项目，重大科技专项和自然科学基金等要向博士后适当倾斜，为他们参与前沿科技创新研究提供便利。二是加强留学人员创业园区建设。进一步优化创业环境，完善服务功能，健全服务体系，积极打造园区品牌。重点是强化园区的高新技术孵化功能和辐射带动作用，努力培育和扶持一批拥有自主知识产权的高新技术企业和知名产品，使创业园区成为引领高新技术产业发展的基地。三是加强广西软件研发人才小高地和南宁市生物工程与制药人才小高地建设。通过加大人才小高地子项目建设专项扶持经费投入力度和技术创新基金的投入，推进小高地项目研发、高端人才引进和企业技术人员和管理人员的培训，进而推动人才小高地的建设，打造高新区人才服务品牌。同时积极协助小高地建设单位申报各级科技部门产业科技项目立项，争取上级部门经费支持。四是大力扶持企业人才小高地的申报和建设。目前园区企业已拥有南宁市阻燃剂研制人才小高地、南宁市环保设备研发人才小高地等，今后高新区要通过多种措施鼓励园区企业积极申报各类人才小高地，同时积极协助小高地建设单位申报各级科技项目立项。高新区创新扶持资金也会适当的向小高地建设单位倾斜。五是搭建产学研平台，打造良好科技创新环境。积极探索“校区一体化”产学研合作新模式，每年设立专项资金100万元，支持各高校科研成果在高新区转化；设立专项资金100万元，支持各科研机构实验室建设和成果转化；与邕江大学密切合作，共建邕江大学科技园。

**第四篇：高层次人才队伍建设**

实施人才强校战略，推进地方高校高层次人才队伍建设

1995年中央提出科教兴国战略，2024年中央又提出了人才强国战略。从科教兴国战略到人才强国战略的转变，充分说明我们党认识到人才问题是事关党和国家事业发展全局的问题。对于高等学校来说，人才问题就是事关学校发展全局的问题。清华大学老校长梅贻琦先生的名言“大学者，非大楼之谓也，乃大师之谓也”，说的就是人才对于高等学校的特殊意义。应该说，当前各高等学校已经普遍认识到人才对于学校改革和发展的重要性，已经开始对人才尤其是高层次人才进行大力培养和大量引进。但是，地方高校由于财力、自身吸引力等方面明显不如部属重点院校，已经在人才的竞争中处于弱势地位。

当前，地方高校的人才工作中普遍存在着高层次人才紧缺，基本上没有国家级的领军人物，高层次的学术骨干教师和带头人数量很少；高层次人才队伍不稳定，流失比较严重；人才资源的学科分布不够合理，传统学科、基础性学科相对较强，新兴学科、应用型学科较弱；高层次人才的利用率不高，主动性、积极性和创造性不强；后备高层次人才队伍的梯队建设不完备；创新性团队建设还处在初级阶段；高层次人才的引进、培养制度不够健全，管理水平相对滞后等问题。

在这样的大环境下，探讨地方高校如何实施人才强校战略，推进高层次人才队伍建设就显得尤为重要，具有很强的现实意义。

第一、地方高校要统一思想，提高认识，加强领导，健全组织机构，把高层次人才队伍建设做为学校的重要工作来抓。地方高校的各级领导必须认识到高层次人才对于学校改革和发展的重要意义，认识到地方高校在构筑人才高地时所面临的严峻挑战。学校要成立主要领导挂帅的高层次人才工作领导小组，必要时可以成立高层次人才工程办公室，根据学校总体事业发展制定高层次人才队伍建设规划，研究高层次人才队伍建设中的重大问题。各地方高校还可以把高层次人才工作纳入中层党政领导班子工作目标考核，切实保障高层次人才队伍建设的各项工作落到实处。

第二、要加大对优秀中青年骨干教师和学术带头人的培养力度，加强后备高层次人才队伍梯队建设。地方学校要建立和完善青年人才培养制度，将青年人才的培养作为学校高层次人才战略的重要组成部分，并有专门的经费用于青年人才的培养。进一步加大学术交流力度，选派优秀中青年骨干教师和学术带头人到国内外一流大学的最优秀的教师那里学习，让尽可能多的优秀中青年骨干教师和学术带头人参加国内外学术会议，了解本学科最前沿的知识，改善自己的知识结构，提高自己把握前沿知识的能力。有意识地为优秀中青年骨干教师和学术带头人提供成长的舞台和条件，为他们创造良好宽松的发展空间，鼓励他们敢于探索，敢于提出新观点，敢于面对失败。对于学校来说，也要敢于给他们压担子，这样他们才有充分施展才华和大展宏图的机会。在一些重点学科和重大项目中，也要敢于让优秀中青年骨干教师和学术带头人担任项目负责人，促进他们迅速成长。学校还要关心他们思想政治上的成长和进步，在学术道德、思想方法、团结协作、群众路线等方面对他们加强培养和帮助。

第三、要集中优势资金，重点引进学校急需的高层次人才。近年来,一些地方高校不顾自身条件和实际需要，盲目地跟进高层次人才的抢夺大战，结果不仅起不到改善学科结构、学缘结构、年龄结构、职称结构和学历结构的作用，反而因为学校本身缺乏相应的软硬件条件及人员梯队条件，所引进的人才多数没有用武之地，造成经费和人才资源的极大浪费。同时，学校自己培养的人才也会因待遇、条件、政策倾斜度等原因而觉得不平衡，极大地挫伤了工作积极性，破坏了同事间的团结，导致高层次人才队伍建设偏离了正确方向。因此，各地方高校在引进高层次人才这个问题上决不能片面追求“多而全”，而应坚持“少而精”，在积极筹措经费的同时，集中有限的资金，引进一些真正急需的骨干教师和学科带头人，以他们为核心来带动周围教师的教学和科研积极性，以此推动教师队伍的整体发展。同时还要制定相关政策，对于引进的高层次人才进行培训和约束，使他们能够快速地融入到学校的发展建设当中，真正发挥骨干教师和学术带头人的作用。

第四、要加强体制创新，推动高层次人才优秀团队建设。当代科学的内在发展趋势是学科间不断交叉、集成和相互融合，这种趋势不断产生一

些新的学科、新的领域。这些新的学科、领域往往是竞争最激烈、最能带动经济和社会发展的领域，需要多学科、跨学科合作，需要一批优秀的团队进行集体作战和合作攻关。地方高校由于自身原因不可能引进很多高层次人才，在优秀团队的建设上受到制约，必须通过体制上的创新，才可能在优秀团队建设方面有所作为。一方面地方高校引进优秀的学术带头人，并以他们为核心，汇聚一批活跃的学术人才队伍，组成一个团队，进行最前沿的科学研究和重大的科技攻关。另一方面也可以聘请国内外一些具有创新性构想和战略性思维，能带领本研究方向跟踪国际科学前沿的知名专家学者作为客座教授或兼职教授，给他们在学校设立工作站，再以他们为核心，吸收相关学科的优秀中青年后备人才组成一个团队，通过让他们定期到学校进行讲座、辅导，来带动整个团队的成长。学校对优秀团队要采取确定方向、稳定支持、自由选题、重点突破的措施，在政策上要有所倾斜，给予相对独立的体制环境和运行机制。

第五、要完善激励机制，稳定高层次人才队伍，调动他们工作的积极性和创造性。高层次人才的特点集中表现为数量和质量上的稀缺性，高校间对高层次人才的激烈争夺促使他们的流动性加剧，如何稳定这样一支高层次的人才队伍是所有高校高层次人才队伍建设的前提，高层次人才稳定不了，队伍建设根本无从谈起。根据马斯洛的“需求层次理论”，高层次人才的需求是全方位、多层次的，对地方高校来说必须进一步完善激励机制，通过适当的激励措施来管理高层次人才队伍，进而调动他们的积极性，激发他们的创造性。要采取适当措施提高高层次人才的福利待遇，解决他们最基本的需求，使他们没有后顾之忧；要按照效率优先、兼顾公平的原则进一步深化内部分配制度改革，鼓励多劳多得，优劳优酬，调动他们的工作积极性和创造性；要大力营造有利于高层次人才成长和发挥作用的工作环境、人际环境和学术环境，使他们在工作中能够心情愉悦；要推进按需设岗、择优聘任的教师聘任制度，将高层次人才聘任到最适合他们发展的岗位，充分激发他们的潜力；要对他们委以重任，可以让他们担任部门或项目的负责人，也可以让他们参与学校一些重大问题的决策，满足他们在精神上的需求。

第六、要健全管理制度，提高管理水平，促进高层次人才队伍建设的各

项工作有序开展。地方高校要结合本校高层次人才队伍建设的实际情况，进一步规范和健全相关规章制度，从制度上保证工作的顺利开展。各地方高校既要有培养、引进、激励高层次人才方面的规章制度，同时还要有对他们进行严格要求和约束方面的规章制度。另外，由于人才工作具有很强的政策性和系统性，各地方高校必须把具有较高的思想素质、业务素质和管理能力的管理干部充实到人才管理工作中。平时注重加强对他们进行业务知识培训、政策理论辅导、思想观念更新，以进一步提高他们的管理能力和水平，促使高层次人才队伍建设工作能够优质、高效、有序地进行。

总之，高层次人才是高等学校师资队伍中最核心的部分，高层次人才建设也是高等学校师资队伍整体建设的最重要组成部分，各地方高校必须从实施人才强校战略入手，下大力气推动高层次人才队伍建设，带动学校的各项事业得到全面发展，最终实现学校的发展目标。

**第五篇：加强高层次人才队伍建设**

加强高层次人才队伍建设，引领延边文化事业大发展

金正国

十七届六中全会提出，推动社会主义文化大发展大繁荣，队伍是基础，人才是关键。根据我州复合型、高素质的高层次文化人才紧缺的实际情况，全州上下应把高层次领军人物的培养工作放在文化人才队伍建设的突出位置。

一、注重理论与实践并进，搭建人才培养平台

在理论培训和研究方面，文化部门应与高等院校、相关文化企业之间建立相互战略合作联盟，通过委托培养、中短期培训、定期研讨、项目合作、课题攻关、举办文化论坛、开展人员交流等多种渠道，提升他们的理论素养。

在实践上，通过压担子、压任务，以及挂职锻炼、课题调研、文艺采风等活动，为人才的能力提高和阅历的丰富提供更多的实践锻炼机会，并根据每个人的兴趣和特长把他们安排到最合适的岗位，做到人尽其才、才尽其用。同时，加大资金投入，为重点课题、文艺作品创作、著作出版等提供更多的经费支持，使他们能够通过更多的实践活动，提升自身的综合素养。

二、注重对青年人才的培养工作

实施青年人才培养计划, 打破官本位思想, 破除重资历、轻能力的倾向, 在职称评审、职务晋升、课题申报、重大项目实施中, 对青年人才进行倾斜, 创造条件让青年人才勇挑重担。要创造一种宽松自由的环境, 鼓励青年人敢于奇思妙想, 敢于突破传统, 敢于质疑权威，创造条件让青年人才脱颖而出。

三、注重文化人才交流与合作

我们所需要的文化人才应熟悉国内乃至全世界，特别是东北亚的各种文化信息。因此需加强与国内其他地区，韩国、日本等周边文化先进国之间的人才交流与合作。

首先，鼓励、帮助延边大学与其他地区高校联合办学、互派访问学者。延边大学的人文学院、艺术学院是培养朝鲜族文化人才的摇篮。因此，推进他们与其他国内外高校之间的联合办学对培养朝鲜族文化人才具有非常重要的意义。其次，进行国际合作与互访。一方面，选派优秀青年文化人才到国内其他地区或韩国、日本等周边文化先进国进行学习、考察。另一方面，邀请国内外知名专家参与并指导我州重大文化项目建设。

通过交流与合作使他们能够掌握各地区的文化特点，而且要对其中的一种民族文化形态具有较深的理解和研究，总结出各地文化事业发展的优秀经验，培养勇于创新、积极开拓符合延边州情的文化新领域、善于经营文化产业，参与国内、国际市场竞争的能力。

四、注重开展评先进活动，激发文化人才工作活力

定期在文化事业领域开展“重才爱才先进单位”、“突出贡献人才奖”等类似评选活动，加大奖励力度，调动文化事业单位培育人才、善用人才和每位文化工作者的工作积极性。为了保证评选工作能够顺利进行，要把“公开、公平、公正”的原则贯穿于评选工作的整个过程。一是加强组织领导。整个评选工作在州委人才工作领导小组的统一领导下进行，并专门成立评选工作小组，负责具体评选工作的实施。二是充分发扬民主。注意总结、借鉴我州其他行业及其他地区评选工作经验，在程序和方法制定上都要反复研究、广

泛征求有关方面意见。三是增加工作透明度。评选工作的有关政策和规定、评选过程和结果，特别是评选候选人名单、最终评选结果要通过延边电视台、延边日报、延边信息港等主流媒体向社会公布，使社会各界了解评选过程和结果，并接受社会监督。

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！