# 着眼发展目标大力推进人才队伍建设

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-06-24

*第一篇：着眼发展目标大力推进人才队伍建设我公司属于技术支持性、知识密集性企业。近几年来，他们不断强化人力资源是第一资源的认识，解放思想，转换观念，在人才引进、培养、选拔任用、激励等方面，不断探索新的思路、机制和管理方法，为实现“创建国际一...*

**第一篇：着眼发展目标大力推进人才队伍建设**

我公司属于技术支持性、知识密集性企业。近几年来，他们不断强化人力资源是第一资源的认识，解放思想，转换观念，在人才引进、培养、选拔任用、激励等方面，不断探索新的思路、机制和管理方法，为实现“创建国际一流公司”的发展目标奠定坚实的人才基础。《?xml:namespaceprefix=ons=“urn:schemas-microsoft-com:office:office”/>

一、实施“人才强企”战略，营造“人才高地”

在市场化的进程当中，我公司坚持走“录井设备研制、专业技术服务、职工教育培训”三位一体的发展模式，确立了到2024年建成国际一流\*\*\*\*公司的长期发展目标，大力实施“人才强企”战略，将人力资源开发与管理纳入公司“五项战略性工作”。按照党务政工、经营管理、专业技术三条线，重点加强高层次人才的引进和培养，增加总量、盘活存量、提升增量、优化结构、提高素质、形成“人才高地”，不断整和人才队伍的整体优势，先后从高校引进了地质、仪器、英语、计算机、信息网络技术、经营管理，特别是设备研制开发方面的人才。人才队伍结构得到了有效改善，梯次更为合理，呈现出年轻化、知识化、专业化的特点。为了适应不同层次的录井市场，公司按照建本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园设不同梯次\*\*\*\*队伍的原则，提出了建设“四支\*\*\*\*队伍”的目标，到2024年底建成10支国际先进水平的\*\*\*\*队、18支国内领先水平\*\*\*\*队、17支油田先进水平\*\*\*\*队和40支开发\*\*\*\*队，每一梯次队伍都有相应的技术、设备、资质和人员（数量、素质）的标准。从对人员的需求状况来看，国际先进水平\*\*\*\*队、油田先进水平\*\*\*\*队所需专业技术人员有一定缺口，公司本着“引进急需”和“盘活存量”的原则，召开专题会议，认真分析研究，加大引进力度，1999年至2024年共引进各类本科生132人。其中地质类专业76人，机械电子类专业40人，计算机类6人，管理类5人。

二、盘活人力资源，加大培养力度，努力造就“三种人才”

把提升人才的思想品格放在首位。把加强事业心、责任感、归属感和奉献精神作为人才培养的第一环节和首要内容，用新的文化理念、思想体系、软硬约束机制教育引导员工主动改变思维方式和思维定势，准确自我定位，树立正确的人生观、价值观，使人才队伍的政治素质、思想作风和工作作风明显提高。坚持用“精益求精，卓越创新”的企业精神和24字的企业价值观（用户至上，效益第一；执着创新，追求卓越；科技兴业，人才为本）塑造人才、激励人才，强化人员的理想信念，道德法纪，艰苦奋斗传统教育，从根本上打牢敬业奉献的思想基础，将企业文化的本质内涵潜移默化在青年员工的心灵上，成为优秀品质。在创建学习型组织的过程中，以“创建国际一流\*\*\*\*公司”为目标，制订了人才培养的近期、中期、长远规划，用共同愿景和目标激励各类人才，改善心智模式，使所有人才充分理解和把握“人企价值共融、人企价值同增、人企价值并展”的企业理念，在推进事业的实践中实现人生的最大价值。为此，公司展开13项重点工作，畅通了14个沟通渠道，构建了优秀人才学习目标管理和评价体系，开展了BBS大家谈、读书会、对话与讨论、网上论坛等活动，在公司管理层与员工之间架起了相互理解和信任的桥梁。

大力培养复合型人才。为解决行业技术发展快与复合人才短缺之间的矛盾，公司努力盘活人力资源，激发人才的创造性和潜力。在“地气合一”培训中，专业技术人员按照培训计划，到\*\*\*\*、\*\*\*\*和相关配套技术的岗位上进行学习、锻炼，公司每季度坚持进行相关理论考试、岗位技能考核和“三岗”动态管理，使专业技术人员岗位复合技能不断本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园增强。目前，一线综合录井职工普遍掌握了\*\*\*\*、\*\*\*\*的岗位技能，40个\*\*\*\*小队实现了“地气合一”。在“三重项目”锻炼中，公司挑选思想作风过硬、工作能力较强、具有培养前途的专业技术人才，安排到“重要岗位、重大项目、重点工作”中进行锻炼，为他们提供锻炼成长的机会和施展才华的平台。通过实践锻炼，使他们既提升了专业技术能力，又提高了综合素质，由单项技术人才成为了名符其实复合型人才。

大力培养外向型人才。公司着眼于国际和国内市场，大力培养外向型人才，提高他们对外交流、对外协调、对外技术服务的能力。每年选送具有大学学历的专业技术人才到石油大学进行百日英语强化培训。共有5批105人接受了英语强化培训，他们能熟练运用英语与外方进行会话和处理各种技术资料，给外方留下了很好的印象。在雪古1井施工中，外方总监《?xml:namespaceprefix=st1ns=“urn:schemas-microsoft-com:office:smarttags”/>汤姆先生不止一次说道：“以前我和许多队伍合作过，用英语交流是最难的事，而你们的英语口语很好，合作非常愉快。”为适应进入各类市场资质的需要，强化了对外合作资质培训，新办“四小证”、“井控证”、“海员证”、“HSE管理”等培训班26期，取证人员达625人。自办了“公共关系及礼仪”、“商务礼仪讲座”等各类培训班20期，参加培训1489人次。

大力培养高层次人才。高层次人才是公司的学科带头人和专业技术拔尖人才，对跟踪掌握世界先进\*\*\*\*技术、促进公司技术发展、增强科技实力起着关键的作用。公司通过采取高层次学历教育、重大课题培养和参与科研攻关、技术创新活动等方式，努力促进专业技术人才成长为高层次人才。公司将工作表现好、思想稳定、有专长、有培养前途的人才优先派出，接受高层次学历教育。几年来，公司已有10人取得硕士学位，4人在攻读博士学位。通过承揽总公司级课题、局级课题的科研攻关，在攻坚克难的过程中培养锻炼了一批技术拔尖人才。近几年，公司选拔出中石化集团公司技术能手1名，山东省技术能手1名，局级专业技术拔尖人才4名，局级优秀青年知识分子10名。

三、坚持“用好的作风选人，选作风好的人”，努力提高人才选拔任用工作的水平

选贤任能，事关事业成败。公司党委坚持正确的用人导向，做到人尽其才，才尽其用。对“什么是人才”进行了思考和定位，衡量人才的标准主要看其德能勤绩和贡献的大小，每个职工都有成才的机会，学历教育成才、岗位成才、自学成才，都是成才的途径。

破除“论资排辈”的观念，大胆启用新人。强化以事业为重、人才为先的责任感和紧迫感，注意发挥和挖掘个人的优势和长处，对业务技术精、综合协调能力强、有一定实践经验和发展前途的年轻人才，加强锻炼，破格使用。公司在今年成立国际、国内、油田“三个事业部”和充实科研单位技术力量时，8名青年人才提拔到重要管理岗位、科研岗位上。其中有4名青年从一般干部被提拔为科级干部，他们均是70年代出生的大学生。

破除“迁就照顾”的观念，公平竞争、优胜劣汰。引入竞争机制，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，逐步提高公开选拔、竞争上岗干部的选拔比例。公司党委在\*\*\*\*公司组织实施了重组竞争上岗实施方案,将\*\*\*\*公司机关四个部室、六个生产单位的20个管理岗位公开公示，实行竞争上岗。每名专业人才结合自身实际情况，参加管理岗位竞争。按照“个人申请、述职报告、职工评议、组织人事部门考察、党委决定”的程序，37人提出个人申请，经过公开竞争，20人被聘任到相应的管理岗位。此举激发了专业人才的积极性和工作热情。

破除“求全责备”的观念，看本质、看主流、看发展。专业技术人才占公司人才的大多数，是公司发展的中坚力量。公司注意研究用人规律，扩大识人视野，拓宽选人渠道，全面地、用发展的眼光看待人才，善于用其所长，充分发挥他们的聪明才智。经本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园营管理部主任\*\*\*\*，原是公司“三产”单位的副经理。从事市场开发工作以来，他继续发挥市场营销的特长，自学了法律合同、国际招投标、公共关系等新知识，通过新岗位的锻炼，增长了自身的协调能力、谈判能力、市场攻关能力，为公司开辟新的外部市场做出了贡献。

破除“只重文凭看牌子”的观念，重真才实学、看德能勤绩。坚持以实绩选人才、凭实绩用人才。局级劳模、二分公司生产技术办副主任\*\*\*\*，原始学历只有初中文化。他先后自学了钻井地质、油藏工程、井控、测井、录井等多门学科知识，成为油田勘探开发系统很有名气的“\*\*\*\*专家”。先后捧回局级以上优秀成果15个，1999年荣获中石化岗位技术能手称号，2024年被评为高级技师，2024年荣获山东省富民兴鲁劳动奖章。

四、建立相应的激励机制，提高待遇与尊重信任真情互动，营造人才安心创业的良好氛围

从解决人才队伍建设中遇到的实际问题出发，拓宽思路，强化措施，采取了多项激励举措，逐步形成了利益激励和精神激励相结合的人才激励框架。

——推行甲级\*\*\*\*队管理模式，实施甲级队津贴制度，拉大分配差距。凡达到甲级队标准，进入甲级队的人员，既享受每月500、400、300元不等的津贴，又接受最严格、最标准、最先进的培训，被誉为公司人才“成长的摇篮”。甲级队已由98年的1个增加到现在的10个；共培养小队长30余人，技术员60余人。

——实施“竞争上岗、双向选择、合理组合”。一线职工正确自我定位后，以“岗位竞聘书面申请”形式，竞聘\*\*\*\*队长、地质工程师、仪器工程师、\*\*\*\*工等岗位。\*\*\*\*队长与地质工程师、仪器工程师、\*\*\*\*工进行双向选择，组成综合\*\*\*\*队、气测\*\*\*\*队。

——改变传统评优选树做法，实行动态、量化考核。2024年评选首批新型“优秀员工”55名，各奖励1000元。

——建立了公司专业技术拔尖人才库，制定了“专业技术拔尖人才选拔办法”，对评选出的一、二、三级人才，分别享受每月300元、200元、100元的人才补贴。他们在专业技术职务评审时，总分平均后分别加0.3、0.2、0.1分。目前公司人才库有一级人才3名，二级人才9名，三级人才16名。

——大力度奖励科研项目和科研人才。2024年，公司多方筹措资金\*\*\*\*万元，对一、二、三类科研项目分别给予5万、3万、1万元的重奖。

——加大专业技术职称评审工作力度，坚持标准，严格程序，增加评审工作透明度，将职称指标向一线单位、科研单位倾斜。

——对公司的优秀技术人才奖励外出学习考察，分期分批地组织他们赴美国、法国、加拿大等国家的石油工程技术服务公司和国内先进企业去学习、考察。

——实施“温馨工程”。对新分的高校毕业生，举办以“回顾过去、畅想未来”为主题的座谈会，同时为每人准备一份精美的入厂纪念品（包括本资料权属文秘家园放上鼠标按照提示查看文秘家园英汉石油技术词典、企业文化手册、笔记本、钢笔、电子字典等）。针对部分新分高校毕业生家在外地，找对象难的实际情况，开展“心桥有约”活动，建立了青春档案，与\*\*\*\*社区、\*\*\*\*作业公司、\*\*\*\*采油厂等多家单位组织青春联谊活动。

——公司千方百计地改善工作条件和生活环境，建成了文化学习中心和文化活动大厅，投资\*\*\*\*万元，对河口录井大院、综合录井大院的办公楼、厂房、大门、地面等进行了改造，为职工群众提供了良好的学习、休闲、健身的场所。针对一线环境艰苦，为一线小队配备了140台电热水器、149台电视机、160套户外接收天线、39台VCD，安装了40台淋浴器，使前线的生活条件发生了质的变化。

**第二篇：围绕四大主导产业 大力推进重点产业人才队伍建设**

围绕四大主导产业 大力推进重点产业人才队伍建设

为充分发挥高层次人才在重点产业转型升级和产业集群发展中的核心作用，章丘市严格落实人才发展“四优先”要求，围绕交通装备、机械制造、精细化工、食品饮料四大主导产业，扎实推进重点产业人才队伍建设，为全市经济快速健康发展提供智力保证。

坚持分类培养，造就高端人才队伍。立足于破解重点产业发展人才“瓶颈”，重点造就三类关键核心人才。一是培养造就高级经营管理人才。实施“重点产业企业经营管理人才培养工程”，采取到重点高校集中学习、到知名培训机构专题培训、到大型企业顶岗锻炼等方式，培养一支具有全球战略眼光、市场开拓精神和管理创新能力的优秀企业家和高水平企业经营管理人才队伍。二是培养造就高层次创新创业人才。积极开展“企业人才\'十百千’提升工程”、“2520高层次人才引进计划”等重点工程，通过学校培训与实践锻炼相结合，直接任职、科研合作、技术入股与投资兴业相结合的方式，培养引进一批先进制造业、高新技术产业急需人才和高层次专业技术人才，提升重点产业自主创新能力。三是培养造就高级技能人才。依托3所职业中专，针对重点产业需求，每年培养技能人才4000

余名。引导辖区企业与驻地13所高校通过订单培养、项目育才等方式，合作培养各类技能人才。依托重点企业建设了交通装备、机械制造、电子信息、医药化工等四个公共实训基地，每年培训技能人才15000余人次。同时，扎实开展“名师带徒”活动、职业技能竞赛活动，建立首席技师、特聘教师制度，引导各类技能人才不断提高技术水平。

完善平台载体，助推人才创新创业。为充分发挥各类人才在“转方式、调结构”和重点产业集群发展中的积极作用，着力打造三大平台。一是打造重点产业科技研发平台。由经信局、科技局牵头，引导企业与高等院校、科研院所共同组建产学研战略联盟，建立工程技术中心，使企业成为技术研发、科技投入、科研成果转化的主体。截至目前，全市共建成产学研基地156处。二是打造高端人才创业发展平台。依托明水经济开发区建设建成省级生产力促进中心1处、济南市级生产力促进中心1处、重点科技孵化基地2处，吸引了大批高层次人才和创业企业入驻。三是打造人才发展公共服务平台。依托市经济发展服务中心、人力资源市场和乡镇、园区创业服务中心，建立覆盖全市的重点产业人才服务网络。近年来，先后建成重点产业人才创业服务中心、分中心30个，初步建立起一

套功能齐全、配套完善的重点产业人才创业平台。去年以来，为各类人才提供就业岗位9820个，解决创业资金7000万元。

健全激励机制，优化人才发展环境。建立健全与重点产业发展紧密联系、体现人才价值、激发人才活力和维护人才权益的重点产业人才激励机制。一是建立健全人才管理评价机制。出台优秀企业家、优秀技能人才等重点人才《评选管理办法》，组织重点产业人才积极参加各级各类人才评选活动，先后有多人荣获济南市级以上优秀企业家、专业技术拔尖人才等称号。二是建立健全经费保障机制。建立重点产业人才发展专项资金，每年市财政专门拨付300多万元，在全市三级干部会、工业大会上，对作出突出贡献的重点产业企业家、优秀人才给予表彰奖励。同时，引导企业建立规范年薪制、协议工资制以及股权激励等制度，激发重点产业人才的工作动力。三是建立健全关爱帮扶机制。大力实施人文关怀，研究细化重点产业人才在居留、薪酬、医疗、社保、购房、税收、子女入学、配偶安置等方面的优惠政策和服务措施，妥善解决重点产业人才在生活方面的困难问题，解除其干事创业的后顾之忧。

“高精尖”人才的聚集，推动了重点产业转型升级和新兴产业发展，涌现出一批济南市级以上优秀企业家，先后引进一批掌握核心技术和自主知识产权的专家学者到我市创业发展，带动了圣泉集团、博科生物等一大批高新技术企业做大做强。截至目前，全市重点产业人才总量达到4.5万人，占从业人员总量的58%；大专以上学历的1.57万人，占20%；中级以上技术职称的0.81万人，占10%，其中，3人当选山东省优秀企业家，2人入选济南市“百千万”引才工程，济南市级以上首席技师、突出贡献技师达到48人。全市高新技术企业达到176家，建成国家级技术中心1家、济南市级以上技术中心40家，先后获得“中国铸造之乡”、“国家新型工业化示范基地”、“山东省炊事机械之乡”等荣誉称号。

**第三篇：着眼应用大力推进工商信息化建设**

都安县工商系统信息化建设现状、存在问题及对策

随着互联网的迅速发展，电子政务水平已成为衡量政府公共服务状况的重要指标，建设网上政府、信息化政府也随之成为新一轮公共行政管理改革的主要内容。作为政府职能部门，近年来，都安县工商系统一直坚持以需求和应用为出发点，完成了县局和基层工商所四级信息化网络和二级数据中心建设，基本形成了综合业务、工商政务、公众服务三大信息化平台，涵盖了注册登记、市场监管、消保维权、政务工作及服务社会公众等工作领域。信息化已经成为支撑我县工商系统改革和发展的重要基础。

一、都安县工商行政管理信息化建设现状

无论是数据的采集、软件的应用，还是各种新型电子服务系统作用的发挥，最终都要体现在每个行政工作人员的使用上。只有在使用上产生了实际效果，电子政务建设才真正落到实处。

（一）强力推行，促进提高运用电子政务手段的意识。针对OA系统和综合信息系统投入使用初期个别单位和个人认识不高，存在畏难情绪状况，采取“掐粮断奶”的措施，明确规定，自正式运行之日起，各单位、各部门报送的各类文件必须实行网上传输，不再接受纸质文件，促使我局系统文件传递网络化很快走上了正轨。

（二）强化培训，促进提高运用电子政务手段的能力。为适应信息化快速发展的需要，我局始终把计算机应用水平作为干部的基础素质看待，当作培训的重要内容来抓。有组织、有计划地开展了不同形式、不同层次、不同内容的全方位培训。一方面抓好普及化培训。通过集中强化与分散培训，促进系统运用现代信息技术的实际能力普遍提高；另一方面切实抓好骨干培训，适时开展了网络管理员、各业务系统软件的应用和数据库建设与管理等培训课程。

（三）加强配置，为电子政务手段运用创造安全优质的环境。主要是注重安全系统建设，陆续完成了全县工商网络防病毒系统、网络监测系统建设，并采用了中间件、安全网关、CA认证等技术手段，切实保证了网络和数据安全。提升网络速度，更新了网络硬件系统，增加了线路投入，实现了县局和工商所四级网络快速有效的联接。增加了终端的配备，使系统每一个工作人员都能用现代数字网络手段进行工作，促进电子政务各项软硬件都能得到有效的利用。目前，我局现有在职人数103人，电脑配备73套，其中台式66套，笔记本电脑7台，电脑配备率为70.87%。我局有7个工商所，工商所人数是63人，配备电脑40套，配备率63.49%。有2个工商所是规范化建设的试点单位，即安阳工商所和高岭工商所，配备了一人一台电脑，工作效率和工作质量得到了显著的提高。

二、当前我县工商行政管理信息化建设存在的问题

（一）认识跟不上。由于种种原因，我们很多人都习惯于封闭式、纵向式、命令式地政务运作，许多工商行政管理政策及行政操作还是非透明的。有的工商行政管理干部职工认为电子政务比较虚，运作起来感觉不踏实，习惯于老一套的工作方式方法，不愿接受新的管理方式，自觉不自觉地按老规矩办事、运作，对在工商行政管理系统推行电子政务建设思想上不够重视，认识上比较模糊，行动上比较迟缓，紧迫感不强。推行电子政务建设，最终目标是要使工作透明化，方便群众办事，提供高效、便捷、灵活、周到的服务，将其职能从管理型向管理服务型转变。

（二）基础设施建设滞后。从我县工商行政管理系统信息化建设来看，我局电子信息化整体水平不高，计算机设备和网络建设目前还很不健全，难以适应信息现代化的要求。有些工商所只有几台计算机，或者是利用率不高，计算机只作打字工具和储存档案资料设备使用。

（三）专业人才缺乏。目前我局有一百多人的队伍，但是在学校专修计算机专业的很少，在职学过计算机的也不多，精通计算机的更是微乎其微。

三、推进都安工商行政管理信息化建设的对策

（一）要形成共识。充分认识在信息时代工商行政管理系统推行信息化建设，是现代工商行政管理的一种先进方

式，是工商行政管理现代文明的历史性标志，是工商行政管理由封闭、非透明转向开放、透明的必然途径，是工商行政管理提高队伍素质，促进廉政建设的需要，是优质、高效服务经济建设的重要举措。从根本上提高我们的行政运作效率，加速与公众的沟通，简化行政运作的程序，让管理对象享受到足不出户的服务，彻底降低办事“门槛”，解决“门难进、脸难看”的现象。因此，转变观念是一个相当重要的问题，要通过观念的更新自觉地接受信息化，运用信息技术的科学成果。

（二）要加快信息化基础的建设。要把信息化建设摆上重要的工作日程，引起足够的重视，加强领导，从规划、投资、组织、管理、系统、结构、软件、硬件、安全、认证、法律、制度、环境等各方面因素进行全盘考虑，稳妥实施，确保信息化工程实施后，能够安全有效的运转，实现以信息化带动工商监管职能的到位，提高效率，改善服务，达到信息技术效果与效益两者的统一。

（三）要树立人才战略。一是要加强培训，全面提高人员素质。进行电子政务建设，实质上是信息技术与工商管理工作的结合过程，要求工作人员必须掌握一定的信息技术。决不能仅仅熟悉政务和业务，了解电脑、网络的使用，就可以从事电子政务的工作。进入电子政务工作流程，使用人员应该有较全面的信息管理能力、信息技术的使用能力。只有

这样才能保证电子政务建设卓有成效。假如一个不懂信息管理、不懂信息技术的公务员面对一个完全量化的电子技术环境，我们可以想象他的工作是多么的尴尬与无奈。二是努力建设能吸引和留住人才的机制，要政治上、经济上给予保障。

（四）要注重科学规划。网站建设必须注重规划的统一性，力避“家家起火，户户冒烟”的低水平重复建设带来信息资源的浪费；注重规划的权威性，由信息机构依法定程序编制规划，使工商部门信息化与信息资源开发利用在法定框架内有序运转；注重规划的超前性，制定着眼当前又立足长远的规划，那种“因陋就简”的短期行为会造成最大的信息资源浪费。建设要围绕“宽带、高速、开放、互联、与世界同步”的目标，制订出工商部门“十五”信息化规划，为推进工商部门信息化发挥积极作用。

作者：蓝如芳

单位：都安县工商局地苏工商所

**第四篇：加强研究生管理干部队伍建设大力推进研究生教育事业**

加强研究生管理干部队伍建设 大力推进研究生教育事业 质量是高校研究生教育的生命线，而高素质的研究生管理干部队伍是研究生培养质量的重要保证。本小组根据赴港研修班学习收获和平时研究生管理工作实践经验，对研究生管理干部应具有什么样的素质和如何加强研究生管理干部素质培养，提出一些粗浅的认识和体会。

一、研究生管理干部素质的内容

研究生管理工作者肩负着为师生营造良好的工作与学习环境的使命，应具有高度的责任心和敬业精神，掌握现代科学的教育管理理念和先进的管理知识。研究生管理工作者从事的是服务性工作，日常工作具体而繁琐，具有政策性、原则性、常规性和变动性共存的特点。所以研究生管理工作者应有良好的职业道德，在工作中要坚持原则，要有忠于职守、不辞辛劳、任劳任怨、一丝不苟的态度和精神，同时还要有宽让容人的豁达胸怀、严于律己的自省精神和团结协作的工作作风。

(一)树立“终身学习”的学习态度，提高自身的理论水平

自1999年我国高校扩招以来 ,研究生教育已经进入了快速发展时期。作为高等教育的一个重要群体，研究生有着完全不同于本科生的特点：1.人生观和世界观已经基本形成，对社会、人生等问题有较强的分析能力和独到的见解；2.掌握知识更丰富、更全面，开拓创新的意识强；3.生源组成复杂，如地区结构、年龄层次、专业知识结构等差异很大；4.自我支配时间多，自我空间大，集体观念相对淡薄，而自我意识较强；5.人员分布松散，学生主要在导师的指导下进行课题研究。

随着高等教育由精英教育转向大众化教育, 传统的管理体制与管理方法已经不能满足新的形势。就管理理念而言，对研究生采取手把手、保姆式的管理在现实条件下是不切实际，也是不能奏效的。2l世纪研究生教育的一个显著特点是充分重视受教育者的主体性，在管理中强化学生的自我管理意识。因此，管理者必须从传统意义上的“管理者”的角色中解放出来，逐渐成为学生的“引导者”、“服务者”。从这个意义上来说，观念变革和创新意识必不可少。正如香港理工大学麦伟明博士在讲座中所提到的，当今世界，管理者面临的最大挑战是变革层出不穷，只有当学习的速度大于变革的速度时，才有可能在挑战中脱颖而出。因此，作为教育管理工作者，不仅要引导学生学习，更要强化自

身的学习，不断创新以求得发展。

1．学习能力。研究生管理工作者的服务对象是具有较高知识水平的教师和研究生，没有一定的科学文化知识，就会缺乏共同语言，无法开展工作，也就无法认识研究生教学规律，无法使教学工作过程中的各种因素达到最优组合。因此，研究生管理工作者要努力学习科学文化知识，掌握管理范围内的专业知识，了解和掌握所在工作部门的性质、运作规律和发展方向。同时，还要掌握与工作业务相关的专门知识，如管理学、研究生心理学、高等教育学和计算机应用知识等；要适应教学管理工作和时代发展的要求，教学管理工作人员必须不断补充和更新个人知识，学习和借鉴最新科技成果和国内外知名院校先进的管理经验，并应用于实践。

2．管理能力。研究生管理工作者必须具备优秀的管理能力，包括观察能力、计划能力、组织能力、指导能力和协调能力。观察能力是管理人员头脑中对客观事物的反映。只有对事物进行认真细致的观察，才能作出正确的判断，作出科学的决策和安排。计划能力是指为了完成或实现某一时期的任务或目标预先拟定办法、措施或步骤的能力。研究生管理工作是由很多具体事务综合而成的，只有事先进行周密的计划，才能使工作有条不紊、忙而不乱。组织能力是指在教学管理活动中能够把人力、物力、财力等各方面的力量组合起来，善于调动和运用各方面的积极因素，为实现教学管理目标做好工作的一种能力。指导能力是在教学管理过程中要有及时提醒、指点、启发和指导方面的能力。协调能力是在教学管理工作中要具有处理问题、解决矛盾、调节和改善各部门及各教学单位之间相互关系的能力

3．沟通和表达能力。沟通和表达能力是研究生管理工作者顺利进行教学协调活动、组织计划实施必不可少的工作本领。教学管理人员要具有口头及文字表达能力，善于和学校各职能部门进行良好的沟通，使各项改革措施和规章制度得到各部门的支持，善于清楚地有说服力地表达自己的思想和意图。管理具体业务工作时，做到上情下达，下情上报，研究生管理工作者只有具备较好的沟通和表达能力，才能准确、及时地传递信息，搞好教学管理工作。

4．研究能力。研究能力是研究生管理工作者针对教学管理活动中的做法、制度、观点、环节、机制等方面的实际问题和理论问题进行探索，寻求规律与方法，提出切实可行的新观点和新措施的能力。研究生管理工作者只有对高校专业设置、培养方案、教学

安排、教学质量和学科建设等开展调查研究，才能做到专业设置科学、教学安排合理。

5．开拓创新能力。创新能力是研究生管理工作者在教学管理活动中，创造新的方法，开创新的局面，为教学管理工作带来新成果的能力。要有创新意识、创新能力，以创新的理念指导研究生管理工作。要具有研究新问题，解决新矛盾，开拓新途径，产生新思想的能力。教学管理人员应具有根据国家相关政策，从学校的实际出发，设计自己学校的教学管理方案，不断提出新的教学管理目标的能力；要经常对教学状况、学习状况、管理水平等开展调查研究。另外，决策与计划职能的实施，也必须建立在调查研究的基础上。教学管理人员要重视调查研究过程中的教学信息的采集、统计和管理，要善于发现典型，包括典型问题和典型经验，为学校进一步提高教学质量和办学效益提供可行性计划与决策性建议。研究生管理工作本身即是一项需要不断创新的工作，需要教学管理人员勇于探索，不断丰富和改进自己的管理经验及水平，努力开创教学管理的新局面。

（二）树立“以人为本”的服务理念，提高自身的服务能力

研究生管理工作本质上是服务工作，以人为本，全心全意为师生服务是管理工作的指导思想和宗旨，也是一切管理工作的出发点和落脚点。在研究生服务工作中，研究生管理干部要想师生所想，急师生所急，全力以赴做好本职工作。

研究生管理工作者是学校、院系教学管理办公室的工作人员，同时也是服务员。教学管理人员上要服务于学校、院系领导，下要服务于教师和学生。研究生管理工作者在工作中要经常与导师、研究生沟通，了解他们的想法和愿望，主动地为教师着想，为学生着想，及时反馈教学方面的信息，重视服务意识和服务能力的培养，把服务落实于每一项管理之中。做到以微笑服务、以热情、真诚的态度服务、以专业的知识技能服务、以及时的指导服务、以周密的安排服务、以公正客观的评价服务；通过良好的服务，最终提高教学管理的质量。

研究生教育管理工作不仅是“管理”，更多的是服务，并且服务贯穿于整个教育管理过程中。可以说，教育管理工作的核心就是为教师（导师）和研究生做好服务工作，及时转达学校和师生之间的相互要求或意见，保证从招生到研究生毕业有关的所有环节顺利进行。

二、研究生管理干部素质培养的途径

研究生管理工作者在高等院校教学中是不可缺少的组成部分，尤其是在当前高校体制改革的关键时期，研究生管理工作者的作用更是举足轻重。他们不仅仅是普通的教学服务人员，同时也肩负着如何改变意识，提高教学管理质量的责任。一流的大学需要一流的管理，一流的教学也需要有一流的教学管理来支撑。教学管理不仅包含先进的管理手段、管理制度和思想，更重要的是要有一支高素质的管理队伍，教学管理队伍建设势在必行。教学管理队伍的建设，一方面要靠各级组织的重视，切实做好干部的配备、培养；另一方面更需要靠干部自身的努力。随着高校教学管理现代化水平的不断提高，教学管理人员只有不断提高自身素质，才能适应高等教育体制改革，适应规范化、科学化和现代化管理的需要。

1．领导重视。研究生教育工作是学校的中心工作，要从制度、体制、经费、待遇和人员等方面真正落到实处。尤其是要从适应学位与研究生教育发展趋势和培养创新性人才的高度，选拔思想素质高、爱岗敬业、业务能力和创新管理能力突出、乐于奉献的优秀干部从事研究生管理工作。

2．进一步加强激励制度。研究生管理工作者经常感到压力大、精神高度紧张，常常提心吊胆。尤为重要的是，与思政线的干部相比，在职称评定上，要求比他们高，竞争比他们激烈，评上的机会比他们少；在职务任免上，往更高一级的职位的任用上，升职的机会更少。以上情况尤其在学院研究生管理干部中特别突出。所以应建设一套适合研究生教育的激励制度，只有这样，才能充分调动研究生管理干部的积极性，激发他们的创新能力，提高工作效率。

3．加强交流与培训。从学校内部而言，学院之间交流的机会太少，很多是在利用参加工作布置会议的间歇或平时电话联系中进行交流，交流的内容零散、时间短。建议研究生院不定期的组织召开研究生教育工作专题会议或参加研究生院暑期工作会议，通过交流，吸取其它学院好的经验与做法，以提高管理水平。到国内外一流大学取经的机会少之又少，尤其是对学院研究生管理干部而言，更是如此。这次到香港理工大学学习是个好机会，通过学习和实地考察，近距离的感受了一流大学的研究生教育的情况，从而开阔了思路和眼界，增加了见识，从中也找到了差距，确立了努力的方向和目标。建议今后类似的学习活动能不定期的举行。

4．加强研究。研究生管理工作政策性强，研究生教育有其自身的特点与规律，这就要求我们在加强政策和理论学习的同时，要不断加强总结和思考，总结规律性并形成文字，运用于研究生教育工作实践中。学校设立了许多课题，其中就有学位与研究生教育方面，尤其是研究生院组织的课题，牵涉到研究生教育的各个环节和方方面面，是一项非常好的举措。还有对研究生管理干部发表在一定级别上的文章，进行奖励。这些措施有力的推动了研究生管理干部加强研究的动力和热情。此外，还可通过调研的手段，有目标、有重点的对某一专题开展研究。总之，通过加强研究，提升自己的理论水平，促进研究生管理工作上一个新台阶，推动学位与研究生教育的发展。

综上所述，研究生管理干部素质的培养途径要依靠组织的重视与自身的努力。具体来说，要从制度、体制、经费、待遇和人员等方面真正落到实处。要完善利于研究生管理干部在职务升迁、职称晋升等方面的激励制度。要不定期的组织召开研究生教育工作专题会议和组织到国内外一流大学学习活动，加强交流与培训。要通过开展课题研究、专题调研等方式加强理论研究，提升自身的理论水平。

研究生管理干部素质培养专题组

（执笔：生物系统工程与食品科学学院研究生科 张良）

2024年10月25日

**第五篇：积极推进社会工作人才队伍建设**

积极推进社会工作人才队伍建设

现代意义上的社会工作，是一种以助人为宗旨，运用专业知识、理论和方法，协调社会关系、预防和解决社会问题、促进社会公平正义的专门职业。社会工作人才是相对社会工作提出的，是具有一定的社会工作专业知识或专门技能，专业从事困难救助、矛盾调处、权益维护、心理疏导、行为矫治等社会服务工作的人，是现代社会管理和公共服务的重要力量。党的十六届六中全会《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》，明确提出建设宏大社会工作人才队伍的任务。党的十七大报告提出了加快推进以改善民生为重点的社会建设，涉及民政工作中的社会救助、社会福利、低保制度、慈善事业、优抚安置、减灾防灾等领域的论述内容丰富，要求具体，观点鲜明，对新形势下的民政工作提出了新任务和新要求，为社会工作人才队伍建设提供了更广阔的舞台。

“十一五”期间，按照党的十七大、十六届六中全会和第十二次全国民政会议的有关精神，在市委、市政府的领导下，在上级民政部门的指导下，全市民政系统干部职工坚持科学发展，践行“民政为民，全心全意”的服务理念，落实“面向农村、面向基层”的工作导向，开拓创新，狠抓落实，圆满完成社会工作及其人才队伍建设的各项任务，取得初步成效。

一、抢抓机遇、服务发展，科学谋划社会工作人才试点工作

1.健全组织机构，明确发展目标。我市成立了民政系统社会工作人才队伍建设领导小组，制定印发了社会工作人才队伍建设《实施方案》和《试点实施方案》，提出了“边学习、边培训、边调研、边总结、边建设队伍、边推进工作”的思路，确定了以建设专业化、职业化的社会工作人才队伍为目标，以完善管理体制和运行机制为保障，以加强试点探索、人才培养、岗位设置、专业服务和激励保障为抓手的发展模式，明确了3~5年内逐步形成以城乡基层组织为依托、以广大基层干部为骨干，以社会志愿者服务为补充，专业人员和非专业人员相结合的大连特点的社会工作人才发展格局。

2.积极探索实践，深化试点工作。按照民政部工作要求，我们成功申报了西岗区、沙河口区、市福利院和市救助管理站等4个全国社会工作人才队伍建设试点地区和单位，2024年，市救助站又被民政部确定为全国试点示范创建单位。结合我市实际，各试点地区和单位先后完成了事业单位内设社工专门机构、社区社工岗位及考评制度等9个调研课题，文字量达6万多字，探索了社会工作“2+1和3+1”服务组合模式，开发了“特长培养、亲情假日、小手拉大手和微笑宝宝”等20余个服务项目，建立了“心苑、温馨驿站和儿童乐园”等多个社会工作室，制定了《社会工作目标》、《社会工作服务守则》和《社会工作管理基本程序》等制度。

3.加强教育培训，提升服务水平。为准确传达上级社工人才信息和普及社工专业知识，我市民政系统将社会工作知识培训列为“干部教育培训规划”的重点项目之一，积极推进“一校两地”（大连社工学校，市救助站、市福利院社工实训基地）建设，组织完成了8600人次参加的考前培训、普及知识培训和实务督导能力提升培训等，全市有280人取得社会工作者职称，已注册社会工作志愿者40余万人,建立志愿者工作站600多个，累计奉献时间约450万小时，为40余万名困难群众提供了帮助。目前，我市试点地区和单位社会工作服务性质从义务服务向职业服务转变，服务水平从简单服务向专业服务转变，服务种类从单一服务向多元服务转变。

二、围绕中心、服务大局，全面夯实社会工作人才建设基础

为适应社会工作管理、行业组织建设、服务机构发展和专业实务推进的需要，在 “十二五”期间，我市社会工作人才总量要达到1.8万人；到2024年，达到3.7万人。为达成上述目标，我们将重点抓好3个方面的工作。

一是优化社工人才队伍结构。按照全域城市化发展的需要，社会工作人才的层次结构、区域结构、领域结构、专业结构和年龄结构需要全面优化。在层次结构上，要形成初、中、高级人才梯次配备；在区域结构上，要逐步改变城市社会人才过剩农村社会人才匮乏的状况，实现城乡协调发展；在领域结构上，要形成各专业社会工作服务人才全面发展，实现全员覆盖；在年龄结构上，要大力培养年轻社会工作者，改变从业人员年龄总体偏大的现状。

二是提升社工人才队伍素质。要建立各级各类各领域社会工作人才能力评价体系，完善社会工作者登记管理和继续教育制度，鼓励社会工作从业人员参加社会工作专业学历教育和社会工作职业水平考试。建立覆盖全市的社会工作培训网络，大规模开展社会工作知识普及教育。促进社会工作者在工作伦理、专业知识、实践能力等方面全面提升，切实解决社会工作相关领域从业人员教育培训不及时、实务分析不全面、职业服务不专业等综合素质不均衡的问题。

三是健全社工人才队伍制度。要根据国家《关于加强社会工作人才队伍建设的意见》精神，结合我市试点工作中取得的成功经验，借鉴发达国家和地区的有益做法，全面建立健全社会工作人才职业水平和能力评价、岗位开发和资源配置、在职培训和继续教育、薪酬保障和激励机制、行业组织和管理体制等方面的法规制度建设，形成完善的领导体制、运行机制和工作格局。

三、立足长远、脚踏实地，全面推进社会工作人才培养工程

当前，我市已经站在新的历史起点上。全市上下正在满怀激情，全面贯彻国务院进一步振兴东北老工业基地战略和辽宁沿海经济带发展规划，全力推进全域城市化，加快建设东北亚国际航运中心、东北亚国际金融中心、区域性金融中心和现代产业聚集区。推进社会工作人才队伍建设，拓展社会工作服务，是加强社会管理和公共服务的重要内容，也是贯彻国家战略，加快“三个中心、一个聚集区”建设的重要保障。我们将以“十二五”人才规划为契机，重点抓好“三大工程”建设，努力把大连社会工作人才队伍建设提高到新水平。

1.高层次社会工作人才培养工程。一是加强高层次社会工作人才培养力度。选拔一批优秀社会工作人才到社会工作发达国家和地区学习先进的社会工作理论和知识，充分利用国外和我国香港社工专业教育优质资源，培养我市急需的高层次社工师资力量和实务督导人才。二是加大高层次社会工作人才的引进力度。将高层次社会工作人才纳入我市民政系统人才引进范畴，充分利用机关公务员考录、事业单位公开招聘工作，重点选拔社会工作理论功底扎实、实务经验丰富的专业人才充实到各岗位工作，鼓励民政系统社会工作从业人员参加专业社会工作在职学历学位教育。三是加强社会工作培训基地建设力度。按照布局合理、整合资源、优势互补的原则，依托各级党校、高等院校、职业学院以及各类培训机构等培训资源，结合民政系统社会福利机构、社会救助机构、社区服务中心等单位建设一批专业培训基地，实现全覆盖的社会工作培训网络，以适应大规模培训社会工作者的需要。

2.社会工作知识普及工程。一是有计划、有步骤地培训各级党政干部。将社会工作知识列入党政领导干部培训的必读课程，纳入各级党政领导干部研讨班的培训内容，有计划地进行社会工作知识普及培训，着力提高管理社会事务、协调利益关系、开展群众工作、维护社会稳定的本领。二是有计划、有步骤地培训基层社会工作人员。着重对基层党组织干部，街道社区（村）居民委员会成员以及思想政治工作者、志愿者等相关人员进行社会工作知识普及和提升专业服务能力培训。三是有计划、有步骤地做好社会工作全员培训。结合民政系统社会工作试点单位培训基地建设和“一村一名社会工作人才”培养工程，积极开展社会工作知识宣传普及教育，重点利用城乡社区宣传展板，宣传手册、座谈会和讲座等方式提高公众对社会工作的认知度、认可度和参与度。

3.社会工作岗位开发工程。一是在事业单位大量设置社工岗位。首先在民政系统公益类事业单位将社会工作岗位作为主体专业技术岗位，其中社工岗位要逐步达到全部岗位数量的50%～60%。二是在城乡社区探索开发社工岗位。要在城乡社区从事社会福利、社会救助、就业服务、医疗卫生、人民调解、计划生育、残疾人服务等岗位中探索设置社会工作岗位，并建立相关配套政策。三是在公益类社会组织中探索设置社会工作岗位。通过政府购买服务、税收优惠、政策扶持等手段，鼓励公益类社会组织设立社工岗位。

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！