# 浅谈企业如何构建结构合理的人才队伍

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-06-26

*第一篇：浅谈企业如何构建结构合理的人才队伍龙源期刊网 http://.cn浅谈企业如何构建结构合理的人才队伍 作者：赵绪彪来源：《沿海企业与科技》2024年第09期[摘要]随着人才和管理体制向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变，面对相...*

**第一篇：浅谈企业如何构建结构合理的人才队伍**

龙源期刊网 http://.cn

浅谈企业如何构建结构合理的人才队伍 作者：赵绪彪

来源：《沿海企业与科技》2024年第09期

[摘要]随着人才和管理体制向适应社会主义市场经济的新型管理体制转变，面对相对宽松的人才流动机制，现代企业如何配置和使用人才，来构建一支机构合理的人才队伍，已成为当前的一个重要课题。文章从企业要树立“正确的人才现”和如何进行“合理的人才配置”两个方面进行了阐述

[关键词]科学人才观；结构合理；人才队伍

[中图分类号]F272．9

[文献标识码]A

**第二篇：应如何构建合理的内债结构**

二、国债的内债风险防范对策

我国目前的国债风险主要表现为内债风险。因此,国债风险的防范应以内债风险的防范为主。

1.加快财政分配体制改革的进度,改善财政收入状况。目前我国财政收入占ＧＤＰ的比重较低,与我国财政分配体制不完善有关。一方面,税收结构不合理,征管漏洞多,税收流失严重;另一方面,政府预算外资金的膨胀,严重侵蚀了正常的财政收入,肢解了财政职能。因此,防范内债风险的首要任务就是疏通财政收入渠道,规范财政分配秩序,加强预算外资金管理,减少税收流失,提高财政收入占ＧＤＰ的比重,使05财政收入与经济增长速度相适应,从而降低国债依存度和国债偿债率,从制度上规避内债风险。

2.适时修改法律，允许地方发行公债。允许地方政府发行债券,分散中央政府的国债风险。按国际惯例,地方政府发债是国家公债制度的重要组成部分,在规范的分税制为基础的分级预算管理体制下,举债权是地方政府不可剥夺的权利,这是实行分税制的国家长期实践得21经济纵横 出的一条重要结论。更重要的是,由于不允许地方政府发债融资,中央政府在很多情况下实际上代行地方政府发债,以满足地方政府进行大规模基础设施建设的需要。结果,中央集中了几乎所有的国债风险,加剧了中央财政的脆弱性。而且,在中央政府作为发债主体的情况下,很难对地方政府形成强有力的还贷约束。如果允许地方政府发行公债,就可相应减少中央财政发行国债的数量,降低中央财政的债务依存度,减轻中央政府债务负担的压力,或者说,在不减少中央政府发债数量的情况下,可以拓展发债空间。

3.建立新的国债规模管理机制,加强国债风险管理。一是要改年初确定国债计划发行额为控制年终的国债累积额。年初的发行计划使国债发行量变得僵硬,容易产生发行量的刚性,也容易造成国债规模的过度扩张。西方发达国家的经验是,控制年终累积的国债余额。这样,政府可相机抉择,决定发行的数量和时机,只要年终的国债余额不超过界限即可。二是建立健全国债规模管理的风险监测预警体系,及时采取相应措施,减抑国债融资成本,控制国债规模。另外,还要加强对国债投向的管理,提高国债支出的使用效益。我国应按国际惯例处理,这样一方面可增加财政赤字的国际可比性;另一方面可更全面地反映我国财政赤字的真实状况,有助于各级政府及社会认识财政困难,提高控制财政赤字和国债规模的主动性和积极性。

4.优化国债结构,减轻政府还债压力。从国债的使用结构看,为保证国债资金的合理使用,提高资金的使用效益,国家应严格选择国债投资项目。要进行可行性研究,避免重复建设,达到资金使用的最优结构,形成“以债养债”的良性循环。从国债的期限结构看,短期国债不利于有效发挥国债资金支持经济建设的作用,同时增加了政府的筹资成本和借新债还旧债的压力。可考虑借鉴国外的做法和经验,适当增加长期国债的比重,以满足国家长期投资的需要,延缓政府财政的还债负担。从国债的品种结构看,应该多样化,当前应增加长期专项建设债券的比重。通过专项建设国债的方式,可为国家筹集建设资金,相应从项目建成后的投资回报中解决或部分解决还本付息问题。这样既有利于加强对重点建设项目的资金支持,也有利于加强建设项目的经济核算,同时还可以减轻政府的还债压力。

5．注意配套的立法。国债立法的配套不仅是财政法与国债法的配套，还包括税法与其他相关的经济、社会立法的配套，特别是与相关财政立法的配套，推进相关体制改革，真正转变政府职能，建立合理的公共财政制度。

**第三篇：司法局人才队伍构建汇报材料（推荐）**

司法局人才队伍构建汇报材料

我局人才队伍建设工作始终坚持以“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，紧紧围绕全市经济社会发展稳定大局，进一步强化“人才资源是第一资源”的观念，切实加强人才队伍建设，加大了人才引进、培养和使用的力度，为我市司法行政工作的发展提供了有力的智力支持和人才保障，有力地促进了司法行政各项工作的开展。

一、司法行政系统人才队伍建设概况

一是队伍稳定，具有较大规模的阵容。司法行政肩负着人民调解、法律服务、法律援助、法制宣传、社区矫正等工作职能，长期以来，在市委、市政府的正确领导下，在上级人事部门的具体指导下，司法行政系统人才队伍建设也呈较高的发展水平，具有稳定的队伍，并具有较大规模的阵容。全市司法行政系统现有司法行政编制47人（其中，局机关20人，司法所22人，公证处5人），局机关有内设职能科室6个，基层司法所9个，实有工作人员42人。其中：

1、现有工作人员。全市司法行政系统现有工作人员42人（局机关18人；司法所21人；公证处3人）。

2、政治面貌。现有中共党员37人，占总数88%；共青团员4人，占总数10%；无党派1人，占总数2%。

3、年龄结构。35岁以下10人，占总数24%；36至45岁10人，占总数24%；46至55岁21人，占总数50%；56岁以上1人，占总数2%。

4、学历结构。本科以上学历13人，占总数30%；专科学历25人，占总数60%；高中专及以下4人，占总数10%。

法律服务机构有律师事务所2个，律师19人；法律服务所5个，法律服务工作者25人；法医司法鉴定所1个，工作人员3人。并且全市各基层组织、镇村都建立了民调委员会，常年坚持开展社会服务工作的各类调委会主任共有252人。

二是业务精良，具备一定的专业素质。司法行政系统队伍长期坚持面向基层、面向群众、立足社会焦点、热点问题的解决，各方面的素质都得到了大幅度锻炼和提高。通过开展一系列的教育培训，司法行政工作人员政治素质和业务工作能力不断提高，能始终围绕市委、市政府中心开展卓有成效的工作，促进社会稳定、经济发展。并具有扎根基层，直接为广大群众服务，深入联系群众、紧密团结群众，为群众谋利益而脚踏实地、默默奉献的良好作风；同时，在解决社会热点、难点问题之中，又锻造出实事求是、公正处事的好品质。

三是贴近基层，深受群众的关注和信赖。司法行政队伍直接服务基层、服务群众，解决的是群众最关心、最直接、最现实的利益问题，因此深受群众广泛关注。通过开展“与法同行，服务发展”、“送法下乡”、“和谐使者”、“温暖民心”主题实践活动，不仅提高了群众的法律意识，而且也赢得了群众的信任。

二、发挥作用和工作情况

近年来，全市司法行政系统充分发挥广大工作人员的积极性，认真履行法律服务、法律援助、矛盾纠纷调处等职责，为全市经济社会协调发展创造了良好的法治环境。

一是开展矛盾纠纷排查调处工作，积极消除社会不安定因素。大力推进矛盾纠纷排查调处“三级中心、五级网络”建设，完善了纠纷预警、排查、调处机制，经常性地开展矛盾纠纷排查活动，加大了对易激化纠纷的防范、处置力度。从 年到年，全市排查调处各类纠纷从1236件下降到825件，调解成功率达98.6%；全市共防止民转刑案件52件167人，制止群体性械斗16件，防止民间纠纷引起自杀13件22人，防止群体性上访154件1252人。

二是面向弱势群体深入开展法律援助，使弱势群体转变为构建和谐社会的积极因素。维护社会公平正义，最大限度地服务弱势群体，采取加大财政投入和面向社会募集资金的办法，强化了援助工作的经费保障，加大了指派案件的督办督办力度，最大限度地为困难群众提供了法律援助。年，我市共接待群众法律援助咨询189件350人次，对符合法律援助条件的指派诉讼代理36件，有力保障了弱势群体合法权益。

三是系统性开展法制宣传，提高了公民法律素质。开展“五五”普法工作，加强了与群众生活、生产密切相关的法律法律法规基本知识的宣传学习，提高了群众整体学法的自觉性和用法的水平。

四是开展法律服务，保障经济社会健康发展。通过规范法律服务市场，强化法律服务机构内部管理和自律机制建设，促使律师、公证员、基层法律工作者等法律服务人员积极履行职责，主动围绕经济建设、社会发展提供优质高效地法律服务，积极维护当事人合法权益，确保法律正确实施，保障了经济社会健康发展。近3年来，全市法律服务机构担任法律顾问362家，诉讼代理3030件、非诉讼代理1215件、刑事辩护132件；办理各类公证1080件，其中，涉外及港澳台公证361件，积极发挥了预防纠纷、减少诉讼的职能作用，维护了社会稳定。

五是开展社区矫正试点工作，促进社区服刑人员转变为社会和谐因素。按上级要求我们开展了社区矫正试点工作，主要是对社区服刑人员进行社会化改造。其工作目标是努力提高矫正质量，确保矫正对象漏管率、脱管率不突破2%，重新犯罪率控制在1.5%以内。通过扎实帮教，帮助矫正其不健康心理和行为，促使这类特殊人群尽快转变为社会和谐因素。

三、存在的问题

通过近几年的司法行政工作实践，我们在实际工作中遇到一些具体问题，影响了司法行政社会工作人才队伍建设。

（一）队伍的专业化水平偏低。

我局现有42人中，本科以上学历13人，占总数30%；专科学历25人，占总数60%；高中专及以下4人，占总数10%。法律相关专业本科毕业的只有5人，占12%；专科毕业的4人，占10%；其他专业毕业的专科以上的占68%，以致专业化程度偏低。

（二）司法行政人才队伍年龄老化和后备人才不足。

我局现有人员年龄结构：35岁以下10人，占总数24%；36至45岁10人，占总数24%；46至55岁21人，占总数50%；56岁以上1人，占总数2%。从统计数据来看，45周岁的占了一半以上，结构趋于老化。尽管近几年我们通过公务员招考的方式招录了10名年轻的后备人才，但由于工作需要，对司法行政人员进行了调动交流，造成后备人才的流失，导致司法行政工作缺乏连续性。

四、人才队伍建设展望

（一）加大人才教育培养力度

牢固树立事业发展离不开人才的观念,把人才队伍建设摆上事关司法行政事业兴衰的高度，坚持以培养为主，引进为辅，着眼于开发现有人才资源，加大对现有人才的教育培训，同时鼓励全体司法行政工作人员参加各层次的学历教育，并侧重基本业务技能、常用法律法规知识的培训，着力打造出一支业务精，能力强的专业司法行政工作队伍。

（二）重视对各类人才的作风养成

以创先争优活动为契机，加强对人才队伍的思想作风教育，帮助他们提高思想道德水平和政治理论素养，注重培养其爱岗敬业、实事求是、艰苦奋斗、清正廉洁、严谨细致、勇于创新的工作作风。

（三）进一步健全选人用人机制

创造良好工作环境，吸引其他部门的优秀人才到司法行政系统建功立业。同时，充分保护和利用系统内现有人才资源，挖掘现有人才潜力，为年轻干部搭建施展才华的平台，创造学习、锻炼的机会和条件，努力形成竞争向上的良好局面，为我市经济建设和司法行政事业的发展做出更大的贡献。

**第四篇：选词炼字,合理结构**

选词炼字,合理结构

【七年级上册第三单元：文从字顺】

【教学目标】

1.比较《春》和《济南的冬天》两篇文章，揣摩和品味富有特色的语言，披文入情。

2.结合单元课文，分析用词原则，理清文章

思路。

3.生活中的美无处不在，以习见的任一景物或一年四季为对象，自拟题目，写一篇不少于600字的文章。

【教学创意】

人教版语文教材七年级上册第三单元，除现代诗歌《秋天》和古代诗歌《古代诗歌四首》外，所选课文都是写景抒情的，属于人与自然的关系中审美的层次，基本上都是名家名篇。他们具有一些共同的特点，如意境优美、构思精巧、语言精美、情景交融、富有诗情画意等。尤其是《春》和《济南的冬天》这两篇传统课文，以我们习见的季节为题，通过物象的性状与色彩构成优美的意境，使美情美意作用于我们的心灵，使我们在自然的审美化、艺术化的认识和体验过程中进一步强化对自身的能力、悟性的认识和开发。比较《春》和《济南的冬天》，既是指导学生正确地理解和运用祖国语文，提高读、写、听、说能力的重要途径，又是一次美的巡礼，从中既可以让学生得到语文的滋养、审美的陶冶，又有助于学生逐步形成良好的个性和健全的人格。设计这一环节，主要是让学生从宏观上初步感知。

通过比较，学生不难发现其中很多具有可操作性的内容，这为本单元的作文训练“文从字顺”提供了不少指导性的东西。在解决了技术难题之后，我们给出了“如果你有一双慧眼，你会发现生活中的美无处不在。请以习见的任一景物或一年四季为对象，自拟题目，写一篇不少于600字的文章”的作文题。

【教学简案】

一、故事导入，激发学习兴趣

以贾岛和韩愈之间“推敲”的故事导入，让学生在“推”和“敲”的比较中产生学习兴趣。

二、具体分析，感知“文从字顺”

1.引用法国作家福楼拜的名言，让学生认识用准词语、用好词语的重要性。

2.分析《春》和《济南的冬天》中的具体例子，主要是让学生从微观上初步感知。

（1）从词性锤炼的角度进行分析。

（2）从句式选择的角度分析。

（3）从感情色彩的角度分析。

（4）从修辞手法的角度分析。

（5）从先后顺序的角度分析。

（6）从情感表达的角度分析。

三、及时训练，巩固分析成果

1.出示炼字的例句，让学生比较分析优劣。

2.出示句式选择的例句，让学生比较分析

优劣。

3.出示情感表达的例句，让学生比较分析。

4.这一块内容课内课外均有，让学生由熟悉到陌生，逐渐训练过渡。

四、比较阅读，找出共同特点

以本单元的《春》和《济南的冬天》为例，通过课文比较，主要是让学生从宏观上把握如何做到“文从字顺”。

角度由老师给，比较由学生做。

我们可以从写景顺序、修辞手法、情景关系、感官、情感等角度进行比较与归纳。

因为这个内容相对较难，所以必须先安排学生小组讨论，然后再做发言。只说结论即可，不用具体分析。

五、归纳小结，凸显理论知识

一切词语使用的前提都是准确，必须要用好动词、形容词、副词等。词语组成句子，句子构成段落，段落汇成篇章，哪一个环节出问题都会使文章失色。通过归纳总结，让学生认识到文章好比机器，词、句、段等好比大大小小的零件，只有相互配合协调得当，机器才会正常运转。

六、布置习作，增强实战功能

本单元的作文训练点是“文从字顺”，“写作实践”所给三个训练题均是景物（情感）写作。结合单元写作要求，联系学生的生活实际，给出了这样一道作文题：

如果你有一双慧眼，你会发现生活中的美无处不在。请以习见的任一景物或四季为对象，自拟题目，写一篇不少于600字的文章。

指导：

1.细致观察，描写出写作对象的特点。

2.按照一定的写作顺序来写，不能想到哪儿写到哪儿。

3.“一切景语皆情语”，要景中含情，情真

意切。

4.写完后，用朗诵的方式自己读，请同学读，达到文从字顺。

【教学实录】

一、故事导入，激发学习兴趣

师：上本单元作文课前，先给同学们讲一个故事。一天，唐朝年轻的诗人贾岛去长安参加考试。他骑着驴，在大街上一边走一边想着他的诗句：“鸟宿池边树，僧推月下门。”觉得“推”字改为“敲”字更好一些，他想得正入神时，只听得对面喊了一声：“干什么的？”还没弄清楚是怎么回事，便被拉下驴，带到韩愈面前。原来，他碰见了大文学家韩愈和他的随从。贾岛把事情说了一遍后，不但没有受罚，反倒引起了韩愈对诗句的兴趣，韩愈想了一会：“还是‘敲’字好。静静的夜晚，在月光下，一个僧人笃笃地敲门，这个情景是很美的。”于是“推”字改为“敲”字。后来，“推敲”演化为人们反复考虑的意思。

师：你们从这个故事中学到了什么？

生1：吟诗作对不能随便，要认真推敲。

师：对。韩愈的一番分析，让我们认识到选好一个词，炼好一个字，可以使句子意境全出。其实，词语如此，句子亦然，段落亦然，篇章亦然。做好了，文从字顺;做不好，文涩字艰。下面，我们就结合本单元的两篇文章《春》和《济南的冬天》，从微观到宏观来感受一下如何做到文从

字顺。

二、具体分析，感知“文从字顺”

（屏显1）

我们无论描写什么事物，要表现它，唯有一个名词;要赋予它运动，唯有一个动词;要得到它的性质，唯有一个形容词。我们必须继续不断地苦心思索，非发现这个唯一的名词、动词与形容词不可。仅仅发现与这些名词、动词或形容词相类似的词语是不行的，不能因为思索困难而去用类似的词语敷衍了事。

**第五篇：构建合理人力资源体系**

构建合理人力资源体系助推县域经济社会发展

中共桂阳县委政策研究室

人才资源是第一资源，人才问题是关键性问题，人才工作是战略性工作。当前，桂阳正处于经济转型发展的关键时期，能不能实现我县经济发展方式从量的增长向质的提升转变，由要素驱动向创新驱动转变，由依靠资源能源消耗方式向依靠科技进步、循环推进方式转变，是事关今后长期发展的战略问题。要实现这些目标，关键是要充分发挥人才资源在推动我县经济转型发展过程中的核心作用，着力做好四个关键环节的工作，进一步构建合理的人力资源体系。

一要坚持三个并重，抓好引才环节。当前，我县正着力建设大项目、培育大产业、发展大企业，越来越需要一大批懂经营、会管理、懂技术、有专长的复合型、实用型人才。引进人才是开掘人才资源的必要举措，也是弥补本地人才不足的一条重要捷径。我们要着眼于建设一支有利于当前桂阳经济社会展形势的人才队伍，把好人才引进这一道关口，切实为桂阳转型跨越发展选准才、选优才。要坚持就业环境和创业平台并重，打造人才集聚洼地。切实树立并坚决贯彻“经济发展，人才先行”的思想理念，充分重视人才在推动经济发展，提升经济增长后劲和企业核心竞争力方面的巨大作用，全力营造尊重人才、爱护人才、关心人才、支持人才的用人环境；制定和完善人才引进优惠政策，广开“绿色通道”，提供无障碍、一站式、个性化、全方位服务，为各类优秀人才来桂阳施展才华和抱负营造良好的政务环境。同时，要积极搭建就业创业平台，以我县“一园六区”产业项目建设为依托，把园区作为人才就业创业的载体，形成依托园区引项目，通 1

过项目引人才，借助人才兴产业、做大产业促发展的良好局面。要坚持专业人才和特色人才并重，树立科学人才观。我县是一个典型的资源型县份，面临着产业转型发展的诸多挑战，加快改造提升优势传统产业步伐，大力培育战略性新兴产业，推进工业园区建设需要大量的有较高知识水平和创新能力的专业技术人才；同时，我县生猪、油茶、烤烟等特色农业产业对有丰富实践经验与一技之长的实用型、特色型人才要求较高，所以我们在人才引进的时候既要重视高素质、创新型的专业技术人才，也要重视符合桂阳特色产业发展要求的技能型、实用型乡土特色人才。真正做到人才工作的目标任务围绕桂阳发展来确立，人才工作的政策措施根据桂阳发展来制定，人才工作的成效用桂阳发展来检验，一切唯发展是举，一切唯发展是图，着力构建符合桂阳本土实际、体现桂阳发展特色的人力资源体系。要坚持招商引资和招才引智并重，加快项目建设步伐。人才就是资源，资源就是项目，项目就是资金，资金就是发展。我们在着力做好招商引资工作的同时更要注重招才引智，坚持“两条腿走路”。在招商和引才工作中，要深刻认识二者的重大意义，讲求科学的招商引才办法，牢固树立埋头实干的工作作风，不搞形式主义，不做表面文章，以项目是否真正落地作为检验招商的成败标准，以人才能否发挥实效做为衡量引才的优劣准则。要积极探索，创新方式，坚持以项目为依托，把招商引资和引进人才有机地结合起来，努力实现项目投入与人才引进齐头并进，形成依托项目吸纳人才，通过人才做大项目的良好局面，取得引资和引才“双赢”。

二要做好三个施教，抓好育才环节。必须牢固树立“人才资源是第一资源”、“人才的投入是效益最大的投入”的思想观念，深入实施人才资源开发优先战略，不断加大人才开发的资金投入

力度，切实加强人才教育培训工作组织领导，积极利用各类资源开展人才教育培训，围绕县域经济社会发展目标，不断创新人才教育培训手段，探索各类人才人培养模式，在具体工作中努力做好三个“施教”。一是因需施教，突出人才培养特色。充分了解当前我县经济社会发展现状以及各类人才的培训需求，统筹兼顾、全面协调，研究制定科学的人才教育培训计划。综合运用各种调查手段，采取深入企业调研、发放需求调查问卷、召开座谈会、重点对象访谈等各种方式，调查了解我县人才构成的能力素质现状，分析掌握推动我县转型跨越发展的人才薄弱环节，尽快把最希望了解的知识、最渴望掌握的理论、最迫切解决的问题，最需要提高的技能转化为相关培训课程，改变“教什么学什么”的传统人才培养模式，努力做到转型发展需要什么就培训什么、人才成长缺乏什么就补充什么。二是因岗施教，突出人才培养重点。要对不同层次、不同类型的人才采用不同的培训方式，确定不同的培训内容和培训重点。针对非公有制企业领导人才，要围绕提高他们的思想政治素质和宏观决策、综合协调能力，开设一些专题班次。针对专业技术型人才，要依托重大项目建设，注重引导他们在我县产业发展中的关键领域和关键环节，重点做好一批科技攻关课题，提升我县经济发展的核心竞争力；针对我县充裕的劳动力市场，有关职能部门要多渠道、多方式地开展各种培训活动，全力构建新型劳动力培养基地，真正实现人口大县向人力资源强县的重大转变。三是因势施教，突出人才培养导向。要紧紧围绕县委县政府提出的“追赶长浏望，领跑大湘南”奋斗目标和“二四三”发展战略，结合当前我县的经济社会发展形势，把人才培养的重点放到提升发展经济、建设和谐社会的综合能力上，做到有的放矢。要结合当前各项工作重点，用加快桂阳转型

跨越发展的主题统一各级各类人才的思想和行动，全力打造一支政治素质过硬，业务技能拔尖，大局意识浓厚的人才队伍。

三要做到三个结合，抓好用才环节。“人才发展，以用为本”。做好人才的任用工作是实施“人才强县”战略的重要内容，是创建“创业型城市”和加快培育战略性新兴产业、推动传统产业转型升级的重要举措，更是企业实现跨越发展、科学发展的必然选择。我们要努力做到三个结合，用好现有人才。一是主导与主体结合，增强人才智力支撑。把以政府为主导和以企业为主体有机结合起来，把人才队伍建设纳入县委县政府的经济与发展计划，真正做到谋划发展的同时考虑人才保证，研究政策的同时考虑人才导向，部署工作的同时考虑人才措施。要把企业作为驱动县域经济发展的前沿阵地、人才干事创业的主要平台。坚持任人唯贤，不论资排辈，用人之长，不求全责备，以水平、能力、实绩大胆选用人才，真正做到人尽其才、才尽其用，以智力发挥撑起企业发展，以企业发展助推我县经济又好又快增长。二是开发与利用结合，提高人才利用效率。加大政府财政投入，支持人才开发战略，鼓励支持企业设立人才研究开发机构，壮大高新技术研发人才队伍。力求达到用好一个人才，发展一个企业，带动一方经济，致富一批百姓的目标。把重视合理利用现有人才，作为人才资源开发的基础工作，要注重创新人才工作机制，在健全人才开发体系，改善工作生活条件，营造尊重人才社会氛围等方面不断有所作为，为优秀人才的大量涌现并切实发挥作用创造条件，提供保障，形成鼓励人才敢干事业，支持人才干成事业，激发人才干大事业的良好局面。三是有形市场与无形市场结合，畅通人才流通渠道。进一步建立和完善人才市场，发挥有形人才市场要素配置人才资源的主渠道作用，切实推进各类人才和用人单位两个市场

主体有效对接，形成人才就业找市场，单位用人找市场的人才配置机制；搞好人才市场的网络化建设和劳动力市场建设，实现人才资源共享；继续完善无形人才市场建设，建立健全统一有序、开放竞争的人才流动机制，打破人才的地区、单位和所有制壁垒，融入更加广阔的人才市场体系。

四要围绕三个心，抓好留才环节。人才是流动的，要引得进、用得好，更要稳得到、留得住。当前我县正处在工业化、城镇化加速发展的机遇期，加快追赶领跑、转型跨越的攻坚期和全面建设小康社会的关键期。能否留住人才，充分发挥现有人才作用，是县域经济和社会繁荣安定、和谐发展与否的关键因素，我们必须高度重视，做到从心入手，留住人才。一是要解除担心，坚持用待遇留才。良好的政治、生活待遇是尊重人才的具体体现，是留住人才的主要因素和有效措施。对各类优秀人才，在社会上要给“荣誉”，在工作单位要给“地位”。要根据各类人才工作业绩大小、贡献多少，在入党、评先、奖金福利、纳入正规编制等方面给予相应的照顾，解决好人才的养老、住房、儿女就学、家属安置等一系列后顾之忧，使优秀人才能够心无旁骛、满心热忱、积极主动地投身于全县经济社会建设主战场。二是凝聚人心，坚持用感情留才。要把人才视为党和人民的宝贵财富，以对党和人民事业的无限忠诚，以强烈的责任感和事业心，真正做到思想上重视人才，感情上贴近人才，生活上关心人才，事业上鼓励人才。要建立县主要领导联系优秀技术人才制度和单位领导联系技术骨干制度，对人才的基本情况、思想状况，要主动了解，对人才工作、生活、健康等方面的情况，要主动过问；对人才遇到的困难和问题，要主动帮助解决。要充分尊重人才的特殊禀赋和个性，加强沟通、增进理解、兼容并包、凝聚人心。要做到相互信任、彼此尊重，特别是在人才遇到挫折时，要及时给予鼓励和支持。三是调动信心，坚持用事业留才。栓心留人，最根本的是要用共同的理想、共同的追求、共同的事业去团结人、凝聚人。对各类人才，要充分信任、放手使用，从各个方面为他们施展才能、实现抱负提供舞台。要采取有效措施，努力改善工作条件，为他们营造良好的工作环境，充分调动起各类人才的积极性和创造性；要鼓励开拓、支持创新，鼓励探索、宽容失败，充分激发出各类人才建功立业的强大信心和动力；要最大限度地满足各类人才学习提高、更新知识的需求，为他们营造良好的学习环境，使各类人才切实感到，在我县创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

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！