# 积极推进人才资源开发与利用

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2024-07-01

*第一篇：积极推进人才资源开发与利用解放思想 科学发展积极推进人才资源开发与利用国以才立，政以才治，业以才兴。党中央提出科学发展观，强调以人为本，促进经济社会全面协调可持续发展。牢固树立符合时代发展的大人才观，对人才资源实施更为有效的开发与...*

**第一篇：积极推进人才资源开发与利用**

解放思想 科学发展

积极推进人才资源开发与利用

国以才立，政以才治，业以才兴。党中央提出科学发展观，强调以人为本，促进经济社会全面协调可持续发展。牢固树立符合时代发展的大人才观，对人才资源实施更为有效的开发与利用，已成为推动经济社会发展的重要战略。科学发展为扎鲁特带来了赶超发达地区的机遇，但更多的是挑战。但是人才总量仍显不足，现有人才结构不尽合理，高层次人才和企业经营管理人才严重短缺，制约着新一轮经济发展。

一、人才资源开发与利用现状

一是根据教育事业的用人需求，经\*\*\*同意，五年来，人事、教育纪检等部门联合派出工作组，6次赴\*\*\*和\*\*\*各高校，发布人才需求信息，签订意向性就业协议，并通过考录等形式，引进非本地生源本科毕业生30余人。

二是借鉴公务员凡进必考的录用方式，将公平竞争机制引入事业单位，除有特殊政策规定外，事业单位进人都要实行公开招聘。2024年组织的教师招录考试实现了面向\*\*\*公开招考，共有98名\*\*\*高校毕业到\*\*\*\*报考，经过笔试、说课、考核等环节的筛选，有36名外地高校毕业生成为了\*\*\*\*教师队伍的一员，占招聘

－１－

教师总数的51%。

三是认真贯彻落实国家和自治区促进毕业生就业的相关政策，建立高校毕业生求职登记制度，适时开展就业指导，以政策优势引导和鼓励毕业生自谋职业、自主择业、灵活就业，把社会就业压力转化为人力资本储备。

二、制约\*\*\*人才资源开发与利用的障碍

（一）环境障碍。主要表现在：一是不同程度存在重引资金项目，轻人才技术引进；重人才使用，轻人才储备培养；重生产投入，轻人才投入的现象。由于利益分配形式单一，激励政策连续性不强，力度不大，使得人才的积极性和主动性没有得到最大程度的调动和发挥。二是“官本位”、“学而优则仕”依然影响着人才的择业观念，大部分人宁端吃不饱的铁饭碗，也不愿意另谋“出路”。

（二）体制障碍。主要表现在：一是人才管理机制僵化。科学的选人用人机制尚未形成。《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》）的颁布实施虽然规范了选人、用人的条件和程序，但是真正凭品德、知识、能力、业绩作为衡量人才标准，真正做到公正选人、科学用人的机制尚未形成。二是人才流动活力不够。由于条块分割、部门壁垒、政企分制，人才在城乡之间、行业部门之间、政企之间的流动存在关卡多、阻力大、流动难的现象，人才资源的市场化配置程度还比较低，人才的使用效率不高。三是人才评价手段单一。新的人才观念和评价标准，打破了

以往“唯身份、唯学历、唯职称、唯资历”的陈旧标准，但目前人才评价体系还没有与上述要求相适应。如在行业资格和职称评定上，还在以资历、学历作为主要条件，评价手段单一，评价方法缺乏科学性，评定结果缺乏准确性。

（三）经济障碍。一是待遇收入差异。由于地域经济发展水平的差异，同岗位的人在经济发达地区和落后地区，在城市和农村的工资收入有很大差异。同一院校同一专业的大学毕业生在南方发达地区和北方落后地区就业收入相差几倍之多。二是生活环境差异。在交通、基础设施、医疗卫生、文化教育等方面，经济发达地区均优越于落后地区，考虑人居环境、自身发展及子女教育，自然“人往高出走，水往地处流”。三是政府投入差异。据资料显示，南方地区非常重视人才投入，盖博士楼，建实验室，为引进的高层次人才发放数额很高的安家费，“高筑黄金台，招得凤凰来”。而作为北方地区，大部分是吃饭财政，根本就拿不出过多的钱用于提高人才待遇，引进人才上。由于以上差异的存在，不但人才引不来、留不住，而且现有人才流失严重，形成了市场经济条件下人才的“马太效应”。

三、推进\*\*\*\*人才资源开发与利用的建议

（一）构建人才洼地，确保人才“引得进”

一是采取储用结合的办法，鼓励各类企业参与人才储备工程的实施。人事部门要进一步研究制定储备人才管理办法，变“虚储”为“实储”，通过高校毕业生招聘会、公开招考等形式，为农

牧林水等基础产业储备紧缺高素质专业人才，解决新老专业技术人才衔接问题。建立大学生就业见习基地，选拔相关专业大学生见习，为企业培养后备人才。

二是加强招商与引才引智的融合，把引进企业高级人才作为招商引资的重要组成部分，通过项目引进人才，以人才带动项目实施，促进项目建设和人才开发的协调发展。充分利用经贸洽谈、招商引资和科技恳谈等活动，以优惠的政策和宽松的环境，吸引外地企业家来\*\*\*投资兴业；鼓励和引导有条件的企业面向区内外招聘一流的生产、经营型管理人才，不断提升\*\*\*企业经营管理人才的层次和水平。

三是完善人才、智力、项目相结合的柔性引才机制，围绕\*\*\*经济发展的重点产业、重点企业，大力引进区内外智力项目。鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式引进区内外智力；鼓励企业在高校、科研院所建立专家工作室，聘请专家教授为企业开展产品开发、科技攻关和项目论证等有偿服务；鼓励和支持区外高层次人才到\*\*\*进行技术转让、技术承包、技术入股，自办或合办民营科技企业、股份制企业。

（二）创新体制机制，确保人才“用得好”

一是以《条例》为指导，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，不断探索人才资源整体性开发与合理配置的有效途径。在党政机关全面推行科级岗位竞争上岗，选用

一批年龄轻、知识层次高、综合素质比较好的干部充实到领导班子，使中层干部的素质和结构进一步优化。

二是建立企业经营管理者业绩档案，制定资质认证标准和市场准入规则，完善职业经理人市场化配置机制，激活现有企业经营管理人才。积极组织外出学习培训，逐步培养一批精通经济和法律的复合型经营管理人才，提高\*\*\*企业竞争力。

三是进一步深化事业单位人事制度改革，积极稳妥地推进事业单位收入分配制度改革，着力加快职称制度改革步伐，建立健全专业技术人才考核、评价机制，全方位调动专业技术人才投身事业的积极性、主动性。打破人才部门所有和区域限制，坚持人才“柔性流动”制度，鼓励专业技术人才在不影响本单位利益的前提下进行兼职服务，在法律法规的范围内，全社会共享人才智力资源。

四是按照国家确定的对口扶贫关系，积极争取国家有关部门和地区选派优秀干部和专业技术人员到\*\*\*挂职。每年选派一部分优秀的党政领导干部和经营管理者到经济发达地区挂职学习。同时，进一步加强旗直机关与苏木镇干部的交流，特别要加大逆向交流的力度，建立苏木镇干部到旗直机关挂职锻炼制度。

（三）优化人才环境，确保人才“留得住”

一是积极兑现引进人才的各项创业优惠、人才奖励、生活补助，及时按标准发放学历补贴、住房补贴等，从户籍登记、配偶工作、子女入学、社会保障等引进人才普遍关心的热点、难点问

题入手，切实解决人才后顾之忧，努力把各种优惠政策落到实处。进一步完善分配制度，健全与市场相适应、与业绩相挂钩的分配激励机制，让劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配，鼓励部分企业对优秀的经营管理人才、专业技术人才实行期权、股权激励，真正做到一流的人才一流的报酬、一流的贡献一流的待遇。

二是充分发挥创业主阵地作用，定期走访企业、走访人才，为人才加油鼓劲，激励人才把事业的成功作为人生的追求，安心干事创业。加大对人才的培育，通过请进来讲、送出去学、系统化训，不断引导人才开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，提升经营管理能力和科技创新能力，帮助人才干成事、创成业。大力发挥企业家协会的载体优势，定期举办联谊活动，召开人才座谈会，搭建人才之间学习、沟通、交流的桥梁，促使人才携起手来共同干事、共同创业。

三是着力营造关注人才、关心人才、温馨和谐的留才环境。探索实行人才联系服务制度，在旗人才交流中心设立优秀人才联络站，及时为人才提供各项服务。并通过电视、广播、网络等媒体开设人才专栏，开展“尊重知识、尊重人才”主题的宣传活动，引导全社会对人才多一些谅解，少一些责备；多一些包容，少一些挑剔；多一些信任，少一些猜疑，为人才的创新创业创造提供方便快捷。

**第二篇：企业人才资源开发与利用**

人才是企业发展的战略性资源。面对电力体制改革带来的机遇和挑战，必须坚持把人才资源的开发和使用放在优先发展的地位，为企业的长远发展提供强有力的制度和技术支持。立足需求，开发人才资源。培育人才一定要紧扣企业的人才需求，对企业需要何种人才做到心中有数，有的放矢：一要弄清企业有什么工作要人去做，做到因事用人；二要弄清对人才的结构需求，包括年龄结构、专业知识结构、性别结构、气质结构等，做到结构合理；三要弄清对人才的层次需求，做到搭配得当；四要弄清对人才的数量需求，做到总量平衡。在摸清人才需求的基础上，有针对性地培育人才。目前来讲，复合型的经营管理人才，在行业中叫得响的技术专家，技艺精湛、经验丰富的技能型人才，是当前电力企业人才培养的重点。

立足内部，盘活人才存量。应该看到，企业内部并不是没有人才，所谓的“人才危机”，一定程度上源于我们没有充分挖掘现有人才资源的潜力和使用价值。引进人才是优化结构的重要手段，但单纯靠引进解决不了人才短缺的根本问题，因此，对常规技能人才，必须立足于企业自己培养，盘活人才存量，形成人尽其才、才尽其用的良好态势。应建立企业人才库和人才交流中心，打破壁垒，互通有无，使人才流动到企业内最适合、最需要的岗位上，实现人才资源配置效率的最大化。要用人所长，发挥优势，提高人才使用的效率，重点搞好人才的再培训、再教育，不断充电，推动人才知识更新，促进低层次人才向高层次人才跃升，形成“才”源滚滚之势。

立足企业发展战略，加快人才成长。通过主业和多经发展战略的需求拉动，依靠管理创新提供的广阔舞台，有效地锤炼队伍，增强队伍的战斗力和人才的创造力，为企业发展奠定坚实基础。

适应主业发展战略需要，培育一流人才。为了把企业建设成为效益一流，指标先进的优秀供电企业，目前我公司已经超前给专业技术人员压担子、出课题，鼓励他们在工作中建功立业，增长自身才干，增加自身价值，尽快成为与一流设备相匹配的人才。

适应管理创新需要，培养特色人才。企业为了拓展市场，需要大量复合型人才和特色人才，有计划、有目标地培养一批专业和特殊人才，使他们具有某个领域、某个方面的特殊本领，成为独树一帜的能手和权威。培养自己的商务谈判人才、招投标人才、投融资人才、成本管理人才等，适应企业发展需要。

要立足于一线和基层，培养实践型人才。无论是复合型的经营管理人才，还是技术型的人才，都要到基层锻炼，了解熟悉电力生产流程、安全文明生产管理。在这个基础上，根据企业需要，寻求各自的发展方向。

创新机制，实施人本管理。人本管理是近些年来国家提出来的一种管理文化，因此，重视人才开发，实施人本管理，是企业管理科学化的重要内容。

建立人才竞争机制，大力推行公开选拔、竞争上岗等方式，引入科学的定性定量的人才测评手段，把优秀人才选聘到合适的岗位上，做到量才使用、人尽其才。建立公开、公平、公正的人才考评机制，实现人才的优胜劣汰。人才使用和培养要统一，以合理使用来加快培养，以进一步培养来促进使用。对有潜力的人才，要大胆压担子、给位子，让他们在重要岗位经风雨、见世面、长见识、增才干。

建立完善的教育机制。根据不同的人才，积极探索新的教育培训机制和方法，走以内培为主、外引为辅的路子。对于搞技术出身，有一定的专业技术知识，但缺乏管理能力的经营管理人员，应以现代工商管理知识培训和管理能力提高为重点；对专业技术人员，应以知识更新为重点；对技术工人，应以基本生产技能、新技术、新工艺、新设备的操作培训和一专多能为重点。

建立有效的励才留才机制。采取多种形式激励人才，以发展来吸引人，以事业来促进人，以工作来培养人，以待遇来激励人，以企业文化来塑造人。打破分配上的大锅饭，拉开优秀人才与一般人员的收入差距，让人才在经济上、政治上得到应有的回报。物质激励与精神激励相结合，个人价值取向与企业发展相结合，形成企业努力培养人才、人才积极为企业作贡献的良性循怀。

**第三篇：加强人才资源开发推进自主创新**

加强人才资源开发推进自主创新

创新是民族的灵魂。自主创新能力决定着一个国家、一个地区的核心竞争力。科技创新，关键在人才。作为主管人事人才工作的部门怎样为发展本地区服务，提高地区核心竞争力，非常重要的就是要努力培养和造就有创新精神的人才队伍，推动本地区科技、经济和社会的发展。本文将分析\*\*创新人才的状况，并提出培养造就创新人才的措施。

一、自主创新人才的现状

近年来，市委、市政府十分重视通过加大人才资源开发，推动自主创新的发展。大力实施人才强市战略，加大人才体制、机制创新力度，加大人才培养、吸引和使用力度，充分发挥人才市场对人才资源的基础性配置作用，\*\*人才队伍状况有了较大改善，推动了自主创新的发展。

1、人才总量有了新的增加，人才素质有了新的提高。截止2024年底，按原人才统计口径，昆明地区的人才总量约为43万人，比1998年底净增加9万人，年均增5.3。其中专业技术人员22.26万人，拥有两院院士9人，享受国务院特殊津贴专家1018名，硕士研究生及其以上学历人员6589名，高技能人才约有7.5万人。据不完全统计，2024年末\*\*属及其以下人才队伍总量为18.7万人，比1998年增加4.8万人，年均增5.7。其中专业技术人员14.03万人，比1998年增加3.03万人，平均每年增长5.0。

2、人才体制改革取得进展，人才活力增强。随着党政机构的多轮改革，公务员制度的建设和完善，国有企业的改革和现代企业制度的建立，以及事业单位人事制度改革的深化发展，阻碍人才作用发挥的体制性障碍不断消除，创新人才的积极性、创造性得到较好发挥，人才对科技的贡献、专利申请量大大增加，促进了经济社会和科技发展。劳动合同制、聘用合同制等契约用人制度的建立，人才和用人单位在人才市场中主体地位不断落实，人才在流动中不断实现其价值。培育和完善人才市场体系，拓宽业务，拓展服务，人才市场配置资源的基础性作用日益明显。人才的增量调节实现市场化，人才的存量调节也逐步实现市场化。

3、人才成长和创业环境不断优化。近年来，市委、市政府提出了人才强市战略，加大了对人才的培养、引进和使用的投入，不断营造有利于人才发展的大环境。2024年5月市委、市政府制定了《关于引进高层次人才的实施意见》，出台了有利于人才引进的政策。5年来，共引进各类人才近6000名，其中引进博士70余人。2024年初市委、市政府提出了《关于进一步加强人才工作的意见》，进一步形成了党管人才、各单位重视人才、社会关注人才的良好局面，人才环境进一步优化，创新氛围进一步形成。

在充分肯定成绩的同时，必须清醒看到，\*\*创新人才队伍建设现状同推动科技进步自主创新对人才的需求还不相适应。

一是人才总量不足。2024年全市人口人才密度仅为7.4，这与沿海等发达地区尚有较大差距，也难以适应现代新昆明建设的需要；专业技术人员少，2024年末，市属及其以下单位开展职称评聘的有13万个单位，但仅有专业技术人员14万人，平均每单位仅有1.08人，而有职务资格的仅有11万余人，平均每单位仅有0.85人，许多单位没有专业技术人员。特别是非国有单位，每单位专业技术人员平均还不到0.5人。

二是结构不合理。高层次人才少，低层次人才多。市属14万专业技术人员中仅有高级职称人员5千余人，占4，初职和在岗未评聘专业技术人员为9.6万人，占68；事业单位人才密度相对较高，而直接关系自主创新的企业人才密度低。市属事业单位专业技术人员占职工总数的80.1，而企业专业技术人员占职工总数的比例仅为8.2；学历层次低，全市专业技术人员中硕士以上研究生703人，占0.65，而中专及其以下学历的人员占44.2。

三是分布不够合理。专业技术人员中在事业单位工作的多，企业的少；从事教育卫生的多，从事工程技术的少；从事传统产业的多，从事高科技的少；从事科研工作的仅占0.13；从事农业技术的占总数的2.6。

四是人才的培养、引进、使用和激励还缺乏有效的制度保障，深化人事制度改革的任务还很艰巨。有效的人才培训机制还未形成；收入分配的激励机制缺乏新的突破；科学的人才评价体系还未建立；符合新形势的人才资本理念还需进一步树立。

二、加强自主创新人才资源开发的思路

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十六大精神、中国共产党中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和推进科技进步、自主创新的决定，坚持科学的发展观和科学的人才观，大力实施“人才强市”战略，坚持以人为本，以体制改革和制度创新为动力，以构建有利于资本聚集增值、人才聚集创业环境为载体，着重加强专业技术人才队伍特别是工业、农业科技创新人才队伍建设为重点，紧紧抓住引进、培养、使用三个重要环节

**第四篇：浅议退二线干部人才资源的开发与利用**

浅议退二线干部人才资源的开发与利用

随着干部人事制度改革的深入，各级党委和政府相继出台了“领导干部最高任职年龄”的政策规定，有利于让学历高、能力强、素质好的年轻干部走上领导岗位，对于优化干部资源配臵、提高领导干部整体素质具有重要意义。与此同时，也出现了一批因年龄原因由领导职务改为非领导职务的干部，习惯上称之为退居二线领导干部（以下简称“退二线干部”）。如何建立有效的管理机制，加强对退二线干部人才资源的开发利用，不仅是新时期公务员管理的新课题，同样成为工商干部队伍管理的一个新课题。笔者结合本单位实际，对工商队伍中退二线干部资源的开发利用作一些探讨。

一、退二线干部队伍的现状特点

为充分挖掘退二线干部人才资源，有效发挥退二线干部业务精、经验足的优势，建设一支既各有所长又互动补充的老中青相结合的工商干部队伍，今年4月份，海曙工商分局深入到基层工商所和街道社区，就退二线干部队伍现状进行专题调研，围绕“二线干部人才资源开发”开展了座谈，听取了基层工商干部和街道、社区干部的意见和建议。根据调研掌握的情况，对退二线干部队伍状况及其发展进行综合分析，主要呈现两大特点：

特点一：退二线干部占据了工商队伍的相当比重。从分局现状来看，2024年至今，陆续有18名中层干部从领导岗位上退下来，占干部总数的17%。目前这18名退二线干部，除7名已于近年陆续退休，其中2名安臵在机关科室，1名安臵在区民个协会，8名安臵在基层工商所的一线工作岗位。从分局现有干部队伍的年龄结构看，近几年退二线干部的数量还会继续上升，预计到2024年，分局退居二线干部的人数将达到23人，占全局干部总人数的22%左右。

特点二：退二线干部队伍的人才资源优势明显。退二线干部都在领导岗位上工作多年，特别是基层工商部门，从中层一线退居二线的占多数，其作为一线中坚力量长期工作在工商监管的最前沿，兼具“指挥员”和“战斗员”双重角色，政治敏锐性和组织协调能力强，业务水平高，综合素质好，善于发现问题、处理问题和解决问题，大多数都具有一定的影响力。同时，大部分退二线干部年龄段处于50-55岁，离退休还有5至10年时间，虽然已从领导岗位上退下来，但其身体状况好，工作精力旺盛，正处于智慧、经历和阅历日臻完善和丰富的时期，是工商干部队伍中的宝贵资源。

二、退二线干部管理使用中的困惑

目前，退二线干部在干部队伍中所占比重越来越大，而相关的配套政策和管理措施不健全，以及传统观念、社会环境等因素的影响，导致退二线干部的管理使用在一定程度上存在“盲区”。根据近年来分局对退二线干部在思想、学习和工作等方面的调查和分析，在管理和使用上主要存在三方面困惑：

困惑一：退二线干部存在失落感，不知道怎么干。从最基层工商部门看，虽然分局层级的中层干部手中没有多大的权利，但多多少少也管着几个人，带着一支队伍，一些业务部门的领导，手中或多或少地掌握着审批权或处臵权。改任非领导职务后，能够服从组织安排，保持良好的心态，但从“前线”到“后方”，无权可使，无事可做，还是存在失落感。转任后主观上普遍存在“船到码头车到站”的想法，不在其位，不谋其政，滋生了思想退化、学习退步、工作退位等现象。部分退二线干部确实想主动做点事，但担心被人说“多管闲事”、“退位了还不想放权”，不知道该说什么话，该做什么事，心里感到很困惑。

困惑二：退二线干部岗位安排难，不知道干什么。就所在单位来看，因退二线干部身份特殊，如何为其安排合适的工作岗位，一直以来成为各级组织人事部门的一个难题。放在原来部门担心新任领导工作展不开手脚，不敢向老领导分派具体工作任务，向老领导提工作要求更是缩手缩脚；调到其他部门又担心其本人有想法。为此，组织上对退二线干部岗位安排上往往避重就轻，有的甚至处于实质上的“无事可干”状况，导致退二线干部出现岗位闲臵的现象。在考核时，又顾于面子，对退二线干部没有像对在任干部一样从严要求，客观上减轻了退二线干部的工作压力，滋生了卸担子混日子的想法。

困惑三：退二线干部的管理存在误区，不知道怎么管。从以前的《国家公务员暂行管理条例》到现行的《公务员法》都没有制定退居二线领导干部管理的相关规定，干部职能部门也没有出台规范管理的相关制度。所以，各单位对退二线干部的管理普遍比较松散，其权利、责任、义务不明确，退二线干部管理工作成为既无法律可依又无政策制度可参考的“空档”。正是由于政策不明确，制度不完善，管理不到位，不利于干部资源合理利用，也给干部人事工作的开展和改革造成难度。

三、合理利用退二线干部资源的建议

有效发挥退二线干部的工作积极性，引导退二线干部回归一线干事创业，在目前基层工商部门监管任务重、人员编制少的情况下，将起到积极的作用。结合分局近几年的探索与努力，摸索了一些解决问题的途径与方法。

建议一：积极引导，营造干事环境。要深刻认识发挥退二线干部作用的重要性和紧迫性，破除各种思想障碍，为发挥其作用营造良好氛围。一要沟通感情。要经常联系，交流思想，积极鼓励和支持他们“在二线上干一线的事”，为年轻同志做出表率。如：组织上要建立从领导实职改为非领导职务干部的谈话制度，分局实行的“一把手”谈心谈话制度就很有成效，为退二线干部继续工作创造了一个宽松的环境。在干部聘期届满后，分局领导通过与退二线干部的交心谈心，倾听他们的意见和看法，积极为他们解决在工作、学习和生活方面的困难，引导他们树立正确的权力观，让他们体会到组织的关心，放下思想包袱，正确对待组织的再安排。

二要加强教育宣传。加大《党政领导干部选拔任用工作条例》等干部人事制度的宣传力度，形成“能上能下”的干部管理氛围和良性互动机制。同时，利用各种场合，加强发挥“传帮带”作用突出的退二线干部的宣传和鼓励，营造良好的舆论环境。

三要规范管理。退二线干部不是退休干部，在编就有岗，有岗便有责。组织上要一视同仁，严格管理，经常教育，绝不能把他们当成编外人员长期不管，放任自流。本单位在退二线干部的管理中做到“三明确”，即：按照定岗定责、统一管理的原则，明确部门，明确岗位，明确职责，接受所在部门的管理，严格遵守各项制度，参加各项活动，并按照在职公务员的标准进行统一考核。建议二：分类使用，搭建干事平台。在退二线干部管理上要依靠刚性制度，但在干部使用上可实行有情操作。

一要结合个人特长和工作需要，合理利用退二线干部的人才资源。按照尊重意愿、力所能及、因人而异、扬长避短的原则，安排合适岗位，搭建适合干事的平台，让他们人尽其力，才尽其用。如：本单位对业务精且身体健康的退二线干部，发挥其实践经验丰富和专业优势突出的特长，安排在基层工商所一线；对协调能力强且社会阅历丰富的退二线干部，发挥其能谋善战和善于调处问题的优势，安排在消保维权等与经营者和普通群众接触面广的岗位；对工作原则性和责任性强的退二线干部，发挥其模范表率作用明显的优势，安排在工商监管责任区的重要岗位，起到压阵作用。通过合理的分类，让退二线干部都找到了适合自己的“一线岗位”，目前本单位退二线干部都能心情舒畅地发挥工作积极性，有效地实现了人力资源的“二次开发”。

二要借鉴老传统“传帮带”，建立起良性的人才培养机制。退二线干部是人才资源的宝库。在为其提供合适岗位的同时，要大力推广“传帮带”做法，鼓励退二线干部把青年干部“扶上马，送一程”。根据退二线干部工作时间较长，熟悉历史和业务的特点，组织他们开展政策解释工作和业务传授工作，帮助年轻干部尽快熟悉工作，提高工作能力，解决疑难问题。通过传帮带营造互帮互学的良好氛围，为单位培养人才，储备人才，真正形成老中青相结合且具有强大战斗力的工商干部队伍。

建议三：有效激励，激发干事热情。要建立有效的激励机制，从政治上、物质上和精神上实行人文关怀，使退二线干部积极投身工作。

一要成就激励。要主动为退二线干部提供相关工作的参与机会，让他们在参与的过程中感受成就，感受到被尊重。如：充分发挥其参谋作用，组织退二线的干部围绕本单位中心工作开展调研，为改进本单位工作献计献策，为领导班子决策提供依据；建立重大事项向退二线干部征求意见制度，在部分重大事项的研究中，事前可征求退二线干部的意见或建议，利用他们的阅历优势和丰富的工作经验，作为决策参考依据，事后适时向他们通报有关情况。

二要物质激励。对积极参与单位中心工作、重大决策的二线干部，做出突出贡献的，要给予一定物质奖励；要把工作成绩与考核评比、奖惩制度紧密挂钩，激发工作积极性；要落实好相关待遇，如疗休养活动优先考虑退二线干部，在福利待遇上与其他在职干部一视同仁。

三要情感激励。强调对退二线干部的理解和关心，主动从政治、工作、生活等各方面给予关心照顾，对于身体状况不佳的退二线干部，在工作任务安排上适当减轻一些，营造一种理解、真诚、友爱的氛围，让他们“退”有所求，“退”有所干，“退”有所乐，始终保持蓬勃向上，积极作为的朝气和活力，为工商行政管理事业的创新和发展贡献余热。(海曙工商分局 梁红)

**第五篇：加强人才资源开发推进自主创新**

加强人才资源开发推进自主创新

创新是民族的灵魂。自主创新能力决定着一个国家、一个地区的核心竞争力。科技创新，关键在人才。作为主管人事人才的部门怎样为发展本地区服务，提高地区核心竞争力，非常重要的就是要努力培养和造就有创新精神的人才队伍，推动本地区科技、经济和社会的发展。本文将分析\*\*创新人才的状况，并提出培养造就创新人才的措施。

一、自主创新人才的现状

近年来，市委、市政府十分重视通过加大人才资源开发，推动自主创新的发展。大力实施人才强市战略，加大人才体制、机制创新力度，加大人才培养、吸引和使用力度，充分发挥人才市场对人才资源的基础性配置作用，\*\*人才队伍状况有了较大改善，推动了自主创新的发展。

1、人才总量有了新的增加，人才素质有了新的提高。截止2024年底，按原人才统计口径，昆明地区的人才总量约为43万人，比1998年底净增加9万人，年均增5.3。其中专业技术人员22.26万人，拥有两院院士9人，享受国务院特殊津贴专家1018名，硕士研究生及其以上学历人员6589名，高技能人才约有7.5万人。据不完全统计，2024年末\*\*属及其以下人才队伍总量为18.7万人，比1998年增加4.8万人，年均增5.7。其中专业技术人员14.03万人，比1998年增加3.03万人，平均每年增长5.0。

2、人才体制改革取得进展，人才活力增强。随着党政机构的多轮改革，公务员制度的建设和完善，国有企业的改革和现代企业制度的建立，以及事业单位人事制度改革的深化发展，阻碍人才作用发挥的体制性障碍不断消除，创新人才的积极性、创造性得到较好发挥，人才对科技的贡献、专利申请量大大增加，促进了经济社会和科技发展。劳动合同制、聘用合同制等契约用人制度的建立，人才和用人单位在人才市场中主体地位不断落实，人才在流动中不断实现其价值。培育和完善人才市场体系，拓宽业务，拓展服务，人才市场配置资源的基础性作用日益明显。人才的增量调节实现市场化，人才的存量调节也逐步实现市场化。

3、人才成长和创业环境不断优化。近年来，市委、市政府提出了人才强市战略，加大了对人才的培养、引进和使用的投入，不断营造有利于人才发展的大环境。2024年5月市委、市政府制定了《关于引进高层次人才的实施意见》，出台了有利于人才引进的政策。5年来，共引进各类人才近6000名，其中引进博士70余人。2024年初市委、市政府提出了《关于进一步加强人才的意见》，进一步形成了党管人才、各单位重视人才、社会关注人才的良好局面，人才环境进一步优化，创新氛围进一步形成。

在充分肯定成绩的同时，必须清醒看到，\*\*创新人才队伍建设现状同推动科技进步自主创新对人才的需求还不相适应。

一是人才总量不足。2024年全市人口人才密度仅为7.4，这与沿海等发达地区尚有较大差距，也难以适应现代新昆明建设的需要；专业技术人员少，2024年末，市属及其以下单位开展职称评聘的有13万个单位，但仅有专业技术人员14万人，平均每单位仅有1.08人，而有职务资格的仅有11万余人，平均每单位仅有0.85人，许多单位没有专业技术人员。特别是非国有单位，每单位专业技术人员平均还不到0.5人。

二是结构不合理。高层次人才少，低层次人才多。市属14万专业技术人员中仅有高级职称人员5千余人，占4，初职和在岗未评聘专业技术人员为9.6万人，占68；事业单位人才密度相对较高，而直接关系自主创新的企业人才密度低。市属事业单位专业技术人员占职工总数的80.1，而企业专业技术人员占职工总数的比例仅为8.2；学历层次低，全市专业技术人员中硕士以上研究生703人，占0.65，而中专及其以下学历的人员占44.2。

三是分布不够合理。专业技术人员中在事业单位的多，企业的少；从事教育卫生的多，从事工程技术的少；从事传统产业的多，从事高科技的少；从事科研的仅占0.13；从事农业技术的占总数的2.6。

四是人才的培养、引进、使用和激励还缺乏有效的制度保障，深化人事制度改革的任务还很艰巨。有效的人才培训机制还未形成；收入分配的激励机制缺乏新的突破；科学的人才评价体系还未建立；符合新形势的人才资本理念还需进一步树立。

二、加强自主创新人才资源开发的思路

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十六大精神、中国共产党中央、国务院《关于进一步加强人才的决定》和推进科技进步、自主创新的决定，坚持科学的发展观和科学的人才观，大力实施“人才强市”战略，坚持以人为本，以体制改革和制度创新为动力，以构建有利于资本聚集增值、人才聚集创业环境为载体，着重加强专业技术人才队伍特别是工业、农业科技创新人才队伍建设为重点，紧紧抓住引进、培养、使用三个重要环节

，整体提升人才资源开发层次，提高人才的创新能力，为推动科技进步自主创新提供坚实的人才保证和智力支持。

（二）开发原则

1、坚持人才是第一资源。进一步解放思想、转变观念，坚持尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的发展人才方针，坚持科学技术是第一生产力的观念，努力营造留住人才和充分发挥人才作用的环境和条件，采取多种措施提高创新人才素质，运用政策和开发项目吸引国内外优秀人才，并为他们提供创业、创造、创新的条件和舞台。

2、统筹兼顾，突出重点。在重点抓好工、农业科技创新人才开发的同时，抓好专业技术人才队伍和高技能人才队伍的建设和发展，以适应自主创新对各类人才的需求。

3、坚持人才资源开发为促进现代新昆明建设和推动科技进步、自主创新的目的，把创新人才开发与重点项目、重点工程建设有机结合起来，确保现代新昆明建设和自主创新对人才的需求。

4、坚持人才开发机制创新。按照社会主义市场经济体制要求和建设国际化人才的需要，加快干部人事制度改革和人才市场建设，加快建立与市场经济、国际惯例双接轨的人才管理体制，形成有利于吸引人才、留住人才、充分发挥人才作用和各类优秀人才脱颖而出的机制和环境。

三、推动自主创新人才开发的措施

自主创新人才，是指具有合理的知识结构、敏锐的创新意识和较强创新能力的各类人才。为了造就一大批创新人才，适应科技进步自主创新的需要，应主要抓好以下几个方面。

（一）形成尊重创新劳动的良好氛围。劳动是创造价值的源泉。随着社会的发展，劳动的内涵不断丰富，劳动工具和劳动手段日益多元化、复杂化，知识含量不断提高。复杂劳动由于包含更多的知识、技术，能比简单劳动创造更多的价值，创造更多的社会财富。创新人才的创新劳动，就是一种复杂劳动。他们通过自己所掌握的科学知识、先进技术、管理能力以及信息等，成为促进先进生产力发展的重要力量，在价值与财富的创造过程中发挥着举足轻重的作用，不断地提升着一个国家的科技创新能力、知识创新能力、综合国力和国际竞争力。因此，要造就一大批创新人才，我们首先要端正对创新劳动的认识、形成尊重创新劳动、尊重创新知识、尊重创新人才的良好社会氛围，充分调动创新人才的创造性。

（二）创建有利于创新的教育培训体系。造就一大批拔尖创新人才，教育是基础。培养创新人才，既要培养他们的创新精神、创新能力和科学态度，培养他们发现问题、积极探求的心理取向，善于把握机遇的敏锐性和积极改造自己、改造环境的应变能力，以及对事物不断进行思辨并力图创新的意识能力。为此，应按照十六大提出的要求，坚持教育创新，深化教育改革，优化教育结构，合理配置教育资源，提高教育质量和管理水平，全面推进素质教育，创建有利于创新的教育体系，使人们的积极性、能动性和创造性不断被激发出来。同时要大力发展继续教育，构建终身教育体系，使人的一生都处在不断的学习和创新之中。根据国家和省市的要求，要继续抓好专业技术人员的继续教育，不断学习新理论、新信息、新知识、新技术、新方法，专业技术人员每人每年脱产接受继续教育累计不得少于12天。在继续教育中，要突出重点，特别注意抓好工、农科技人员的自主创新培训，不断增长他们的创新能力。

（三）积极吸引创新人才和智力。当前，\*\*人才总量少，高层次人才比重低，特别是创新人才紧缺，已成为实现跨越式发展的制约因素。根据实际需要，加快引进创新型人才是推动\*\*积极发展自主创新的一条重要途径。

一是要创造有利于创新人才发挥作用的政策环境和用人环境。要尽快通过修改完善创新2024年出台的吸引高层次人才的政策意见，形成有利于吸引创新人才的大环境。要通过加快科技园的建设，加快科研院所建设，加快企业研发机构、工程技术中心和博士后站等的建设，搭建吸纳创新人才的平台，为创新人才提供用武之地和良好的条件。

二是要通过加强与国内重点科研院所的合作、加强与珠江三角地区人才合作、构建培育研究生实习基地等方式，吸引自主创新人才加盟昆明创业。要拓展国际人才合作渠道，促进我市对国外人才的引进和使用。

三是要走引才和引智相结合的路子，拓宽引进创新人才的路子和方法。紧紧围绕现代新昆明建设，以项目为基础，以促进自主创新和提高效益为目的，引进人才、引进智力，提升我市自主创新的水平和层次。

四是要充分发挥人才市场的作用，多方位、多层次开展创新人才招聘活动，集聚吸引各类创新人才。要通过发展“猎头”业务，为自主创新寻找高层次关键人才。

（四）建立合理的用人机制。造就一大批拔尖创新人才，用人机制十分重要。能否形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，直接关系到创新人才能否脱颖而出、施展抱负、发挥才智。要在用人机制中引入竞争，激发人才的创新欲望，激活人才的创新潜能，实现人才的优胜劣汰。要打破选人用人中论资排辈的观念和做法，促进人才的合理流动，积极营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。为此，一是要深化企事业单位人事制度改革，加快建立以聘用合同制为核心的用人机制，落实用人单位和人才的择业择人自主权；二是要改革职称评聘制度，实行职称评审和聘用分开。试行取消职称的试点，由单位根据其能力直接聘用职务；三是要建立科学的符合各类人才特点的人才评价机制。专业技术人才的评价，主要应由社会和业内认可，要把创新能力作为评价人才是否优秀的重要依据。要根据专业技术人员的实绩，对那些有创新意识强、创新能力高，在自主创新中做出成绩的要打破惯例，及时破格评聘技术职称。

（五）建立激励创新的有效机制。形成有效的激励机制，有助于提高人们从事创新活动的积极性，形成敢于创新、追求创新的社会氛围，促使创新人才脱颖而出。因此，要造就一大批拔尖创新人才，需要建立激励创新的有效机制。十六大报告提出，要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，这为建立有效的创新激励机制明确了方向。要通过体制创新，大力激励人们的创新活动，保护人们因创新活动获取的收益，放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本和活力竞相互迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民。在中，要认真贯彻中央、省委和\*\*委关于加强人才的决定，进一步改善科技人才创新创业的政策环境，探索体现科技人才价值的薪酬制度和奖励政策，让他们先富、快富，激励创新人才，为推动科技进步自主创新做贡献。

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！