# 为实现三大目标提供人才智力保障（优秀范文五篇）

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-08-03

*第一篇：为实现三大目标提供人才智力保障市第十一次党代会，向全市人民发出了为实现“三大目标”而奋斗的动员令，同时，提出要在打造人才高地上取得突破。我们在深受鼓舞的同时也深深感受到人才工作的艰巨和急迫。今年以来，紧紧围绕实现“三大目标”和“两...*

**第一篇：为实现三大目标提供人才智力保障**

市第十一次党代会，向全市人民发出了为实现“三大目标”而奋斗的动员令，同时，提出要在打造人才高地上取得突破。我们在深受鼓舞的同时也深深感受到人才工作的艰巨和急迫。今年以来，紧紧围绕实现“三大目标”和“两个不低于”的要求，边学习、边思考、边谋划、边实践，深入调研，明确工作方向，采取有效措施解决当前必须解决的问题。经过全市人事系统的共同努力，取得了明显的成效。

一、深入调查研究，明确为实现“三大目标”提供人才智力保障的工作方向

在打造人才高地上取得突破，是市委、市政府在广泛动员全市上下向“三大目标”挺进的背景下提出的事关全局的重大课题。我们认为打造--市人才高地，就是把--市建设成为人的才华受到充分尊重、才能得以充分展现、价值得到充分承认的城市，创新人才得到支持、创业人才容易成功的城市，国内外优秀人才向往、对人才具有强大集聚力和辐射力的城市。我们发动全市各级人事部门按照这一目标，从“孔雀东南飞”问题入手，对如何在打造人才高地上取得突破，展开了广泛深入的调查研究，并在以下方面统一了思想，提高了认识。

（一）“孔雀东南飞”反映了人才流动规律。首先，人才流动是经济体制改革的必然产物。东北特别是--市在经济体制改革中，经济结构、产业结构、产品结构调整的动作都比较大，这势必要求人才资源结构进行相应的调整。如一些纺织企业关闭后，原企业的专业技术人才、管理人才不得不流动到其他行业、企业，有的就流动到东南沿海地区。另外，市场经济体制的建立必然带动人才竞争机制的建立和发展，企业的核心竞争力就是人才竞争力。在由计划经济向市场经济转换时期，谁改革起步早，经济发展就快，人才竞争力就强。东北地区特别是--市，国企众多，改革难度较大，这个时期出现人才外流难以避免。其次，人才流动是人才个体实现职业生涯发展的正常渠道。计划经济体制下的人事管理是高度集中统一的管理体制，人才个体没有自主权，一次就业定终身，一切听从组织安排。

这种体制下，根本顾及不到个人职业生涯的发展，很难避免人才积压的现象，同一专业、同一类型的人才在一个单位过于集中，纵向难于升迁，横向交流不畅，确实影响个人职业生涯的发展。市场经济体制建立后，企业成为经济主体，人才个体具有了就业、择业和实现职业生涯发展的自主权，人才职业生涯通道开始畅通。由于改革发展不平衡，改革发展快的地区，人才政策适应生产力的发展，人才流动通道顺畅，人才竞争力就强，其他地区的人才就纷纷向这些地区流动。第三，人才流动是人才实现自我价值的必然要求。由于东北特别是--市，受计划经济的影响和束缚很大，在计划经济体制下形成的人事管理体制和机制的惯性很强，人才的积极性、创造性难以充分发挥，人才的自我价值也很难实现，这种情况下很难留住人才。东南沿海地区改革发展快，企业实行了法人治理结构并实现了新的人才资源开发管理的机制，以人为本，把人才作为第一资源去开发，把企业的目标和人才个人发展目标结合在一起，从根本上调动了人才资源个体的内在动力和积极性，实现了企业和人才的共同发展，因此就具有很强的人才竞争力。

第四，高校的专业设置、招生计划与--市的企事业单位的需求不相适应。一些专业的毕业生相对过剩，如计算机专业、财会专业、工商经济管理专业的毕业生，有的在--市市难以就业，也只好到外地寻求发展。第五，有的人才政策落实不到位。目前--市市制定的人才政策，吸收了全国各地的经验，但有的政策落实效果并不理想。认真分析，有制定政策时没有研究落实保障措施，对一些细节、环节考虑不周的问题；也有政策制定部门和政策执行部门工作不协调的问题，在制定政策过程中没有充分听取政策执行部门的意见或是政策执行部门没有认真研究，在具体落实时就遇到了障碍或困难；再有就是没有形成责任追究机制，没有建立具体、完善的管理办法；还有很重要的一个问题就是政策宣传工作没有做好，很多具体政策规定用人单位和服务对象并不了解，这样，政策也不能很好落实。

（二）打造人才高地的关键在于营造适宜人才创业创新发展环境。好的环境是人才成长和发展的重要依托，是决定人才去留的主要因素。打造人才高地重点是营造鼓励创业、支持创新、尊重创造的环境。一是大力营造人才创业环境。应在全市大力倡导创业精神、创业文化，引导各类人才从自我束缚中解放出来，施展才能、本领和抱负。比如鼓励大学毕业生到企业、到一线、到社会最需要的岗位上发展自己；比如积极支持领军人才走出“书斋”、“大院”，领头闯市场、创大业；再比如，在科研院所、大专院校与企业之间建立起连接渠道，力争使越来越多的科研成果首先在--市转化、首先在--市创造价值。二是大力营造人才创新环境。如果没有支持创新、宽容失败的环境，人才即使不走也会消沉。我们应该以创新论英雄，鼓励人才敢为天下先，保护好人才不断创新的热情和激情，始终给人才以参与创新的信心和机会。比如，加强各类研发中心、孵化器建设，为人才创新搭建平台；鼓励企业增强研发资金的投入，不断提高自主知识产权的比重等等，真正让--市成为新知识、新技术、新产品、新企业、新产品孕育萌发的沃土。三是大力营造“四尊”环境。一个环境优良的城市必然是一个“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的城市。应从人才流动到信息共享、从创业融资到生活便利、从健全人才服务网络到完善人才市场体系等方面，营造公平公正的政策法制环境、激发活力的创业发展环境、条件良好的学习生活环境、心情舒畅的人际和学术环境，同时，大力宣传优秀人才的重要贡献和先进事迹，在全社会形成重才、惜才、用才和有利于人才成长的氛围。

（三）打造人才高地的根本途径在于创新人才机制。人才竞争的背后，是人才的体制和用人机制的竞争。一是建立和完善人才引进机制。实践已经证明，引进一个人才，不能成就一个产业；流失一个人才，可能毁掉一个产业。从引进人才的内在规律和成功的经验看，应把引进人才与引进项目结合起来，与重大课题攻关结合起来，与重点产业发展结合起来，实现人才引进与项目对接、与产业互动。应突出高层次人才的引进，特别是院士级高精尖人才。二是建立和完善人才流动机制。人才作为一种核心资本，必须在流动中才能实现价值。应打破人才的乡、地区、部门、行业、所有制壁垒，实现各类人才队伍之间、体制内与体制外人才互动、国内外人才之间的彼此贯通和相互流动。要鼓励人才到基层、农村和生产一线、艰苦地区工作，解决我市人才分布不均衡的问题。三是建立和完善人才培养机制。大专院校应面向市场、面向--市的实际需要，调整专业和课程设置；应调动方方面面的积极性，探索由政府、企业、社会共同开发人才资源的多元投入机制。尤其要发挥用人单位的主体作用，使其把人才培养工作作为一项长期任务抓紧抓好。四是建立和完善人才激励机制。“孔雀东南飞”很重要的原因就是人才在我们这里没有得到及时有效的激励。要完善有利于调动人才积极性的分配制度，真正使一流人才、一流贡献，获得一流报酬。要密切政府与人才之间的沟通联系，定期向各类人才特别是外地人才、外国专家通报--市推进发展的重大决策和有关信息，使他们增强在--市创业发展的自豪感和自信心。要积极探索建立人才的社会化服务体系，为人才解决生产生活中的实际困难。

二、积极探索实践，为实现“三大目标”提供人才智力保障

根据上述调研成果，我们以营造环境、创新机制为着力点，从人事部门职能出发确定了当前和今后一个时期的奋斗目标：努力建设一支创新型人才队伍，力争在三五年内，通过引进和培养，使我市拥有的院士、领军人才、博士、外国专家和研发团队等创新型高层次人才的数量进入全国副省级城市第一集团，把我市建成东北地区创新型人才高地、全国重要的人才开发基地和优秀创新人才聚集区。围绕这个工作目标，今年以来重点抓了以下八个方面的工作：

（一）大力引进外国专家和海外学子。全年引进海外高层次人才2500人次，引进国外研发团队42个。成功承办了2024年中国国际人交流大会暨高新技术展，签定引智和高新技术合作协议及合同56个，引进国外专家133人；邀请日本专家来沈传授技术，实施了“一村一品”引智项目示范推广计划，重点支持了10个示范引进项目；实施国家重点资助引智项目80项，解决技术、管理难题1000余项，争取引智经费700余万元；加强了全市16个引智推广基地和农业引智示范基地建设；录制了《海外学子在--市》专题片，广泛宣传了海外学子在--市的工作业绩。引进外国人才智力工作取得了可喜成果，有的完成项目填补了国家空白。

（五）加强了党政人才能力培训。贯彻国家公务员法，开展了以能力建设为核心内容的公务员初任培训和任职培训，今年共培训729人；围绕建设服务型政府，组织开展了政府公共管理核心课程培训；围绕建设社会主义新农村，组织开展了乡镇长培训和实地考察；围绕提高公务员工作效能，举办了９期公务员电子政务培训班，有990名公务员参加了培训；针对军队转业干部人才队伍的特点，开展了“适应自主择业、提升创业能力”的培训工作。

（六）加强了人才的社会化服务工作。建立了全市机关事业单位机构编制人员数据库、人事编制政策信息库、高中级专家数据库、外国专家智力数据库、海外留学人员数据库、重点项目人才需求信息库；与900多名现在国外的留学人员和200多个海外人才服务机构建立了紧密联系；开辟了院士医疗服务“绿色通道”，确定中国医科大学第一医院、--市军区总医院、省人民医院为在沈院士医疗的定点医院，按省军级干部的医疗条件和标准，为院士提供就诊、体检、住院等医疗服务；建立了与在沈院士的联系制度，通过院士所在单位填报《在沈两院院士情况调查表》和召开座谈会调查了解，较为详实地掌握了在沈两院院士的基本情况；编制完成了《--市地区人才开发目录》。

（七）进一步加强了人才市场建设。组织开展了《--市市人才市场管理条例》的修订工作，修订稿已基本完成；加强了对人才中介服务机构的监管，会同有关部门开展了清理违法、无资质的私招滥聘人员活动；通过中国--市人才市场为1.5万家企事业单位提供工作岗位47.6万个，107.9万人次参加了交流。其中，辽宁中部城市人才交流大会和东北地区高级人才竞聘会已成为具有广泛影响力的品牌项目。

总结近一年来的工作实践，还存在五个方面的主要问题：一是在构建--市人才高地方面整体突破的幅度与经济社会发展的要求还不完全适应。二是创新型、高层次人才引进和开发力度有待于进一步加强，与副省级城市第一集团相比仍有一定差距。三是各项人才政策还需进一步加强落实。四是人才服务体系有待于进一步完善。五是部分干部群众中传统意识还相当浓厚，科学发展观、科学人才观有待于进一步确立，等等。

三、继续改革创新，为实现“三大目标”做出人事部门的新贡献

（一）加强高层次人才队伍建设。一是壮大在沈院士队伍，全年引进和培养院士５～６名。抓住2024年院士评选年的契机，汇请省相关部门及有关科研院所做好我市院士的推选和宣传工作。加强与中科院--市分院的工作联系，建立与中国科学院、中国工程院的紧密联系，掌握两院院士的基本情况；同时，与“沈鼓”、“沈重”、“--市工大”等企事业单位密切联系，推动这些单位拟定院士引进计划，落实重点引进的目标人选，并结合重点课题和项目，下大力气做好院士引进工作。积极与中国工程院沟通联系，争取由市政府与中国工程院签署人才与项目合作协议，根据项目单位需求，聘请工程院相关学部的院士进行具体咨询、指导与合作。组织开展“百名院士--市行”活动。组织院士参观“机床”、“沈重”、“沈鼓”、“东药”等重点骨干企业，宣传我市的引才引智政策与项目对接方案，加深院士对我市的了解，促进院士智力与我市重大科技攻关项目对接。二是实施领军人才开发和创新团队建设计划。与“百千万人才工程”相衔接，按照“道德素质过硬，专业贡献重大，团队效应突出，引领作用显著”的基本条件，在基础研究、应对开发、经营管理、社会科学和文化艺术等领域选拔领军人才100名及领军人才助理300～500名，组成创新团队100个。

对领军人才及其创新团队给予必要支持。对领军人才及其创新团队实施目标管理，突出对创新能力、业绩贡献、领衔作用、人才培养和团队建设的考核，根据考核结果实行动态管理。同时，鼓励和支持重点企业、重点项目面向国内外公开招聘领军人才及其助理。三是进一步推进博士后工作，全年力争引进博士后200名。全年国家级工作站拟增加２～３家，省级工作站拟增加４～５家，市级工作站拟增加30家。编制《--市市吸引博士后科研项目汇编》，指导企业制定招收博士后的优惠政策及管理办法，协调企业与流动站签订联合招收博士后的协议。把博士后人才引进与国家实验室建设结合起来，用国家实验室吸引博士后人才，用博士后人才推动国家实验室建设。四是建立高层次人才引进长效机制。以项目为载体，以用人单位为主体，力争与“清华”、“北大”等高校在人才与项目对接上，建立长期合作机制；面向全国，重点盯住西安、武汉、兰州等中西部人才集中地区以及大连、长春、哈尔滨等东北人才重镇，招才引智，每季度开展一次活动。五是建立专家咨询服务体系，全面开展面向企业的技术服务工作，形成制度，全年力争完成80个技术难题的项目对接。同时，继续做好企业技术难题的征集工作，促进高级专家智力服务与企业科技创新的有效对接。

（二）大力优化人才队伍结构。一是以13项对全市经济社会发展具有支撑和引领作用的重大科技专项为重点，编制发布人才开发目录，引导各类高层次和紧缺急需人才向重大科技专项集聚，引导高校调整学科专业结构，引导各类教育培训机构开发有针对性的培训项目。二是鼓励和引导国内外人才带成果、带项目、带专利来我市创办、领办科技型企业。启动资助政策，力争全年经审核认定给予资助的创办科技企业不少于300家。三是为“工业立市”服务，大力推进“555”中高级专业技术人才知识更新工程，提高人才队伍与产业发展的对应度。围绕--市机床集团数控机床数字化设计及试验检测平台以及--市鼓风机集团的螺杆压缩机开发和余热回收热泵开发技术难题，组织高级专业技术研修班；选拔重点企业的工程技术人员50名，依托东北大学举办机械、电气自动化专业的工程硕士学位教育；对上交税金一千万元以上的非公有制企业的企业家进行创新能力培养，全年计划培养100人。四是适应我市新一轮对韩开放热潮，大力开发韩资企业紧缺人才和韩语人才。到延边等地招揽韩语人才；举行韩语人才专场招聘会；举办韩语大赛；建议教育部门调整我市朝鲜族职高专业设置以适应我市对韩语人才的需求。五是围绕社会主义新农村建设，继续推进村村培育大学生计划、致富能手培养计划、乡土拔尖人才培养计划；聘请外国专家，召开项目推介会，大力推广“一村一品”新农村经济发展模式；加强农业引智成果示范推广基地建设；采取措施，引导人才资源向农业第一线和农村聚集，促进城乡人才交流。

（三）提升人才国际化程度。一是大力集聚高层次海外人才。加大海外人才集聚工作力度，围绕重点领域和重点行业发展的需要，制定吸引高层次留学人才、外国专家规划；设立联系和集聚人才的海外联络处；建立海外专家信息库和人才（团队）引进绿色通道，为重点领域、重点行业引进海外人才智力提供信息、渠道和相关服务。积极培育中国国际人才市场--市分市场，加大面向全球招聘高层次人才的力度，形成以用人单位为主体、市场化运作的人才集聚机制。继续加强中国--市留学人员创业园和孵化器建设，不断健全留学人才回国服务的政策措施，吸引高层次留学人才回国创业发展。二是促进人才国际交流合作。在对俄人才交流合作上取得突破。以俄罗斯“中国年”为契机，组织我市重点项目和企业赴俄罗斯开展人才智力对接；以--市理工大学为依托，建立中国--市中俄科技合作基地；在我市文化艺术教育体育领域，开展对俄高层次人才交流活动。加大与外国政府、企业、学术团体等各类机构的交流力度，支持各类人才参与国际经济技术交流合作。资助专业技术人才参与国际重大科技计划、科技工程、学术研究，资助优秀中青年科研人员出国（境）参加各类国际学术会议。加强与海外著名高校、跨国公司、人才资源中介机构、专业团体等的国际合作，拓宽海外培训渠道，建立海外培训基地。汇请中国国际人才交流基金会，在我市建立国家软件人才国际培训基地，聘请欧美日韩等国外软件行业专家来沈培训人才。

（四）大力激发人才活力。一是认真贯彻落实公务员法，努力建设一支充满活力、高素质、专业化的公务员队伍。大力推进公务员思想政治建设和作风建设，培育和弘扬公务员精神。加强机关公务员面向社会招考力度。2024年准备集中一定数量的职位，面向社会公开招考；市直机关确定一定数量的处级领导岗位，面向社会招聘硕士研究生以上的高层次人才，全面优化公务员队伍年龄、学历、专业结构。对处级领导职数已满的，可先进后出。在各开发区管委会机关进行用人机制、分配机制、流动机制、保障机制等方面的超前试点，努力实现用人机制领先、人事政策领先。二是继续深化事业单位体制改革和人事制度改革。深入推行人员聘用制度和岗位管理制度，实现人事关系的契约化。全面推行公开招聘和竞争上岗制度，确定一定数量的处级领导岗位，面向社会招聘硕士研究生以上高层次人才，优化事业单位干部队伍年龄、学历、专业结构。抓住事业单位改革的有力契机，引导科技人才向关键行业、重点企业、科研和生产一线集聚。

或由事业单位高级人才与原单位签订停薪留职或留薪留职协议，从事与--市经济社会发展密切相关行业的工作。三是树立适应市场经济发展的分配理念。建立和完善以人力资本市场定价为依据、以岗位绩效工资为主体，知识、技术、管理等要素参与分配的制度体系，充分体现人才的价值，形成激发人才创新动力的分配机制。理顺收入分配关系，建立机关、事业、企业同类人员收入水平动态平衡的调节机制。完善人才社会保障制度，促进人才的不同性质、不同所有制、不同地区间的合理流动。四是制定出台事业单位人事管理、人才市场管理、吸引海外高层次留学人才、人才服务保障等一系列政策办法，并强化对现有法规及新制定的法规的落实。强化执法监督，保障人才合法权益。五是开展人力资源配置理论研究工作。与相关部门、高校和科研院所紧密合作，开展调查研究，总结近年我市人力资源开发工作的经验，就人力资源开发中存在的问题加强理论研究，使我市人力资源开发工作更具预见性、系统性和创造性。

（五）健全人才开发服务体系。一是完善人才市场培育机制，提升--市人才市场整体实力。加快推进人才与资本、技术、产权等其它要素市场的融合与对接；鼓励人才中介服务机构进行创新，在薪酬设计、人才测评、人才培训、人才管理咨询、人事代理、人才派遣等领域，形成若干人才服务品牌；加强人才市场监督，规范人才市场秩序，促进人才市场健康发展；充分发挥中国--市人才市场的国家级、区域性功能，使之成为辽宁中部城市群乃至东北地区人才集散地。二是强化毕业生就业促进机制，促进毕业生就业创业。加强毕业生就业的工作指导和服务力度，落实和创新毕业生就业的各项扶持政策，继续实行高校毕业生就业见习制度；开展--市籍特困家庭毕业生就业援助工作；确保毕业生就业（学）率达到85％，确保当年--市籍特困家庭毕业生就业率达到100％。三是健全人才统计机制，推进人才服务信息化。完善人才资源统计指标，建立人才的常规统计、抽样抽查、定期普查制度。充实完善六个基础数据库，即全市机关事业单位机构编制人员数据库、人事编制政策信息库、高中级专家数据库、外国专家智力数据库、海外留学人员数据库、重点项目人才需求信息库。

建立融人才交流、人才信息分析等为一体的智能化、信息化、规模化和专业化的人才信息服务系统，建设具有全国影响力和辐射力的人才资源信息交互中心、供求信息发布中心。加强各类人才资源信息的分析研究，为人才工作和经济社会发展决策服务。四是完善人才服务创新机制，建设“人才之家”。对原有的和新引进入沈的外国专家、院士、博士后、领军人才，实施分层对应、专人负责的跟踪服务机制，建立医疗保健、生活保障、工作环境、资金支持等相关“绿色通道”，形成--市愿为人才服务、人才愿在--市发展的良好局面；开辟人才服务“直通车”，市、区县（市）人事部门选择重点企业、研发机构和有一定规模的民营企业，进一步加强属地联系跟踪，完善服务内容，提供全方位与便捷的点对点人才服务；着眼于建设服务型政府的要求，加快推进人事编制部门职能转变，切实把工作重心转移到服务大局、服务人才上来；把工作方式转变到抓政策、抓指导、抓督查，尤其要转变到抓服务上来，寓管理于服务，融服务于管理；把服务范围拓展到不同地区、不同专业、不同所有制领域以及国内和国外、引进的和现有的人才；把工作效率提高到方便、快捷、优质的程度。各级人事部门要把建设人才之家作为强化服务职能的有效载体，积极探索具体形式，不断采取有效措施，为人才提供“家”一样的服务。[，感谢原作者]为实现三大目标提供人才智力保障责任编辑：飞雪 阅读：人次

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

**第二篇：关于为实现三大目标提供人才智力保障[模版]**

关于为实现“三大目标”提供人才智力保障的研究与实践

市第十一次党代会，向全市人民发出了为实现“三大目标”而奋斗的动员令，同时，提出要在打造人才高地上取得突破。我们在深受鼓舞的同时也深深感受到人才工作的艰巨和急迫。今年以来，紧紧围绕实现“三大目标”和“两个不低于”的要求，边学习、边思考、边谋划、边实践，深入调研，明确工作方向，采取有效措施解决当前必须解决的问题。经过全市人事系统的共同努力，取得了明显的成效。

一、深入调查研究，明确为实现“三大目标”提供人才智力保障的工作方向

在打造人才高地上取得突破，是市委、市政府在广泛动员全市上下向“三大目标”挺进的背景下提出的事关全局的重大课题。我们认为打造--市人才高地，就是把--市建设成为人的才华受到充分尊重、才能得以充分展现、价值得到充分承认的城市，创新人才得到支持、创业人才容易成功的城市，国内外优秀人才向往、对人才具有强大集聚力和辐射力的城市。我们发动全市各级人事部门按照这一目标，从“孔雀东南飞”问题入手，对如何在打造人才高地上取得突破，展开了广泛深入的调查研究，并在以下方面统一了思想，提高了认识。

（一）“孔雀东南飞”反映了人才流动规律。首先，人才流动是经济体制改革的必然产物。东北特别是--市在经济体制改革中，经济结构、产业结构、产品结构调整的动作都比较大，这势必要求人才资源结构进行相应的调整。如一些纺织企业关闭后，原企业的专业技术人才、管理人才不得不流动到其他行业、企业，有的就流动到东南沿海地区。另外，市场经济体制的建立必然带动人才竞争机制的建立和发展，企业的核心竞争力就是人才竞争力。在由计划经济向市场经济转换时期，谁改革起步早，经济发展就快，人才竞争力就强。东北地区特别是--市，国企众多，改革难度较大，这个时期出现人才外流难以避免。其次，人才流动是人才个体实现职业生涯发展的正常渠道。计划经济体制下的人事管理是高度集中统一的管理体制，人才个体没有自主权，一次就业定终身，一切听从组织安排。这种体制下，根本顾及不到个人职业生涯的发展，很难避免人才积压的现象，同一专业、同一类型的人才在一个单位过于集中，纵向难于升迁，横向交流不畅，确实影响个人职业生涯的发展。市场经济体制建立后，企业成为经济主体，人才个体具有了就业、择业和实现职业生涯发展的自主权，人才职业生涯通道开始畅通。由于改革发展不平衡，改革发展快的地区，人才政策适应生产力的发展，人才流动通道顺畅，人才竞争力就强，其他地区的人才就纷纷向这些地区流动。第三，人才流动是人才实现自我价值的必然要求。由于东北特别是--市，受计划经济的影响和束缚很大，在计划经济体制下形成的人事管理体制和机制的惯性很强，人才的积极性、创造性难以充分发挥，人才的自我价值也很难实现，这种情况下很难留住人才。东南沿海地区改革发展快，企业实行了法人治理结构并实现了新的人才资源开发管理的机制，以人为本，把人才作为第一资源去开发，把企业的目标和人才个人发展目标结合在一起，从根本上调动了人才资源个体的内在动力和积极性，实现了企业和人才的共同发展，因此就具有很强的人才竞争力。第四，高校的专业设置、招生计划与--市的企事业单位的需求不相适应。一些专业的毕业生相对过剩，如计算机专业、财会专业、工商经济管理专业的毕业生，有的在--市市难以就业，也只好到外地寻求发展。第五，有的人才政策落实不到位。目前--市市制定的人才政策，吸收了全国各地的经验，但有的政策落实效果并不理想。认真分析，有制定政策时没有研究落实保障措施，对一些细节、环节考虑不周的问题；也有政策制定部门和政策执行部门工作不协调的问题，在制定政策过程中没有充分听取政策执行部门的意见或是政策执行部门没有认真研究，在具体落实时就遇到了障碍或困难；再有就是没有形成责任追究机制，没有建立具体、完善的管理办法；还有很重要的一个问题就是政策宣传工作没有做好，很多具体政策规定用人单位和服务对象并不了解，这样，政策也不能很好落实。

（二）打造人才高地的关键在于营造适宜人才创业创新发展环境。好的环境是人才成长和发展的重要依托，是决定人才去留的主要因素。打造人才高地重点是营造鼓励创业、支持创新、尊重创造的环境。一是大力营造人才创业环境。应在全市大力倡导创业精神、创业文化，引导各类人才从自我束缚中解放出来，施展才能、本领和抱负。比如鼓励大学毕业生到企业、到一线、到社会最需要的岗位上发展自己；比如积极支持领军人才走出“书斋”、“大院”，领头闯市场、创大业；再比如，在科研院所、大专院校与企业之间建立起连接渠道，力争使越来越多的科研成果首先在--市转化、首先在--市创造价值。二是大力营造人才创新环境。如果没有支持创新、宽容失败的环境，人才即使不走也会消沉。我们应该以创新论

英雄，鼓励人才敢为天下先，保护好人才不断创新的热情和激情，始终给人才以参与创新的信心和机会。比如，加强各类研发中心、孵化器建设，为人才创新搭建平台；鼓励企业增强研发资金的投入，不断提高自主知识产权的比重等等，真正让--市成为新知识、新技术、新产品、新企业、新产品孕育萌发的沃土。三是大力营造“四尊”环境。一个环境优良的城市必然是一个

“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的城市。应从人才流动到信息共享、从创业融资到生活便利、从健全人才服务网络到完善人才市场体系等方面，营造公平公正的政策法制环境、激发活力的创业发展环境、条件良好的学习生活环境、心情舒畅的人际和学术环境，同时，大力宣传优秀人才的重要贡献和先进事迹，在全社会形成重才、惜才、用才和有利于人才成长的氛围。

（三）打造人才高地的根本途径在于创新人才机制。人才竞争的背后，是人才的体制和用人机制的竞争。一是建立和完善人才引进机制。实践已经证明，引进一个人才，不能成就一个产业；流失一个人才，可能毁掉一个产业。从引进人才的内在规律和成功的经验看，应把引进人才与引进项目结合起来，与重大课题攻关结合起来，与重点产业发展结合起来，实现人才引进与项目对接、与产业互动。应突出高层次人才的引进，特别是院士级高精尖人才。二是建立和完善人才流动机制。人才作为一种核心资本，必须在流动中才能实现价值。应打破人才的乡、地区、部门、行业、所有制壁垒，实现各类人才队伍之间、体制内与体制外人才互动、国内外人才之间的彼此贯通和相互流动。要鼓励人才到基层、农村和生产一线、艰苦地区工作，解决我市人才分布不均衡的问题。三是建立和完善人才培养机制。大专院校应面向市场、面向--市的实际需要，调整专业和课程设置；应调动方方面面的积极性，探索由政府、企业、社会共同开发人才资源的多元投入机制。尤其要发挥用人单位的主体作用，使其把人才培养工作作为一项长期任务抓紧抓好。四是建立和完善人才激励机制。“孔雀东南飞”很重要的原因就是人才在我们这里没有得到及时有效的激励。要完善有利于调动人才积极性的分配制度，真正使一流人才、一流贡献，获得一流报酬。要密切政府与人才之间的沟通联系，定期向各类人才特别是外地人才、外国专家通报--市推进发展的重大决策和有关信息，使他们增强在--市创业发展的自豪感和自信心。要积极探索建立人才的社会化服务体系，为人才解决生产生活中的实际困难。

二、积极探索实践，为实现“三大目标”提供人才智力保障

根据上述调研成果，我们以营造环境、创新机制为着力点，从人事部门职能出发确定了当前和今后一个时期的奋斗目标：努力建设一支创新型人才队伍，力争在三五年内，通过引进和培养，使我市拥有的院士、领军人才、博士、外国专家和研发团队等创新型高层次人才的数量进入全国副省级城市第一集团，把我市建成东北地区创新型人才高地、全国重要的人才开发基地和优秀创新人才聚集区。围绕这个工作目标，今年以来重点抓了以下八个方面的工作：

（一）大力引进外国专家和海外学子。全年引进海外高层次人才2500人次，引进国外研发团队42个。成功承办了2024年中国国际人交流大会暨高新技术展，签定引智和高新技术合作协议及合同56个，引进国外专家133人；邀请日本专家来沈传授技术，实施了“一村一品”引智项目示范推广计划，重点支持了10个示范引进项目；实施国家重点资助引智项目80项，解决技术、管理难题1000余项，争取引智经费700余万元；加强了全市16个引智推广基地和农业引智示范基地建设；录制了《海外学子在--市》专题片，广泛宣传了海外学子在--市的工作业绩。引进外国人才智力工作取得了可喜成果，有的完成项目填补了国家空白。

（二）大力引进、培养国内高层次人才。今年共引进博士后150余人，博士320人，硕士2700人，分别比去年增加20%、39%、72%。我们采取了引智与引资、招才与招商相结合的办法，组织企事业单位到人才较为集中的地区开展招聘活动，如一次在西安就招聘了1231人；我们深入到韩资企业进行人才需求调查，举办了专场招聘会，69家韩资企业、5000余名求职者参会，推荐岗位2187个；组织机关、企事业单位赴清华大学参加博士后人才招聘洽谈会，已引进5人到--市工作；为34760名专业技术人员晋升了职称;积极开展“百千万人才工程”培养、推荐工作，向省推荐了74名专家，其中有4名专家入选为国家层次“百千万人才工程”人选；配合市人才办开展了省、市优秀专家推荐、评选工作，有97人被批准为省优秀专家，有100人被批准为--市优秀专家。

（三）完善制度建设，狠抓政策落实。按照全市科技工作会议的部署，起草了《--市市创业资助办法》（已报市政府行文），现已受理215家海内外优秀人才来我市领办、创办科技企业的资助申请；采取特事特办等方法，帮助企业解决引进人才中遇到的子女入学、家属安置、落户等具体问题20多项；为企业特需人才开展了特殊人才寻访（猎头）服务业务，已为企业寻访到21名高级研发人员和高层管理人员；制定并实施了“百千万人才工程”人选参加国际学术交流活动经费资助制度，已资助5人；制定并实施了企业博士后资助暂行办法，已资助24人；组建了由驻沈高校、科研院所及重点企业的255名知名专家、学者组成的“高级专家创新服务团”，与150个重点企业的重点项目中的技术难题进行对接，已有20个技术难题被服务团专家承接。

（四）全面启动了人才自主创新能力培养工程。在全市启动了“555”中高级专业技术人才知识更新工程，从今年起，用5年时间，为我市5个重要领域培养5万名中高级创新型人才，今年，已组织开展了中高级专业技术人才公共科目的培训；组织中高级专业技术人才出国（境）培训、考察，今年已组织了17个培训、考察团组，有167名专业技术人才出国（境）培训、考察；组织开展了项目管理资格认证工作，有71名企业管理人才参加培训考试取得了高级经理资质资格；新增国家级博士后科研工作站4家，新增省级博士后科研基地3家，全市进站博士已达到200人,同时启动了市级企业博士后工作站的建站工作；完善了政府特殊津贴人选推荐选拔方式，由行业专家组成评委会，并将推荐指标向工业生产、科研一线倾斜，今年已推荐8人；制定并实施了村村培养大学生计划、致富能手培养计划、乡土拔尖人才培养计划。

（五）加强了党政人才能力培训。贯彻国家公务员法，开展了以能力建设为核心内容的公务员初任培训和任职培训，今年共培训729人；围绕建设服务型政府，组织开展了政府公共管理核心课程培训；围绕建设社会主义新农村，组织开展了乡镇长培训和实地考察；围绕提高公务员工作效能，举办了９期公务员电子政务培训班，有990名公务员参加了培训；针对军队转业干部人才队伍的特点，开展了“适应自主择业、提升创业能力”的培训工作。

（六）加强了人才的社会化服务工作。建立了全市机关事业单位机构编制人员数据库、人事编制政策信息库、高中级专家数据库、外国专家智力数据库、海外留学人员数据库、重点项目人才需求信息库；与900多名现在国外的留学人员和200多个海外人才服务机构建立了紧密联系；开辟了院士医疗服务“绿色通道”，确定中国医科大学第一医院、--市军区总医院、省人民医院为在沈院士医疗的定点医院，按省军级干部的医疗条件和标准，为院士提供就诊、体检、住院等医疗服务；建立了与在沈院士的联系制度，通过院士所在单位填报《在沈两院院士情况调查表》和召开座谈会调查了解，较为详实地掌握了在沈两院院士的基本情况；编制完成了《--市地区人才开发目录》。

（七）进一步加强了人才市场建设。组织开展了《--市市人才市场管理条例》的修订工作，修订稿已基本完成；加强了对人才中介服务机构的监管，会同有关部门开展了清理违法、无资质的私招滥聘人员活动；通过中国--市人才市场为1.5万家企事业单位提供工作岗位47.6万个，107.9万人次参加了交流。其中，辽宁中部城市人才交流大会和东北地区高级人才竞聘会已成为具有广泛影响力的品牌项目。

（八）进一步加强了大学毕业生就业指导服务工作。今年，共接收大学生51888人，就业率为84.5％，高于全省平均就业率2.65个百分点。建立并实施了大学生就业见习制度，在全市确定了113家企业为毕业生就业见习基地，1177名毕业生进入见习基地见习；举办公益性毕业生就业专场交流会47场，4.1万人次毕业生参加了交流；引导、鼓励毕业生自主创业，已为142名毕业生办理了《自主创业证》，有124名毕业生领取了营业执照并挂牌营业；开通了--市人事网毕业生就业专栏收集了125家用人单位的需求信息，提供就业岗位1630个；收集到毕业生求职信息1840条，实现网上双向选择就业的达1220人。

总结近一年来的工作实践，还存在五个方面的主要问题：一是在构建--市人才高地方面整体突破的幅度与经济社会发展的要求还不完全适应。二是创新型、高层次人才引进和开发力度有待于进一步加强，与副省级城市第一集团相比仍有一定差距。三是各项人才政策还需进一步加强落实。四是人才服务体系有待于进一步完善。五是部分干部群众中传统意识还相当浓厚，科学发展观、科学人才观有待于进一步确立，等等。

三、继续改革创新，为实现“三大目标”做出人事部门的新贡献

2024年，是--市向“三大目标”迈进的第二年，是市委、市政府确定的“创新年”，也是解放思想、加速振兴的关键年。人事部门要突破自我，抢抓机遇，大力实施人才强市战略，坚持党管人才原则，大力增强人才凝聚力，激发人才活力，取得人才高地建设新突破，为我市实现“三大目标”、确保“两个不低于”提供强有力的人才支撑和智力保障。全年引进和培养各类人才10万人，其中博士后200名，博士400名，硕士3000名，外国专家2500人次，成建制研发团队200个。

（一）加强高层次人才队伍建设。一是壮大在沈院士队伍，全年引进和培养院士５～６名。抓住2024年院士评选年的契机，汇请省相关部门及有关科研院所做好我市院士的推选和宣传工作。加强与中科院--市分院的工作联系，建立与中国科学院、中国工程院的紧密联系，掌握两院院士的基本情况；同时，与“沈鼓”、“沈重”、“--市工大”等企事业单位密切联系，推动这些单位拟定院士引进计划，落实重点引进的目标人选，并结合重点课题和项目，下大力气做好院士引进工作。积极与中国工程院沟通联系，争取由市政府与中国工程院签署人才与项目合作协议，根据项目单位需求，聘请工程院相关学部的院士进行具体咨询、指导与合作。组织开展“百名院士--市行”活动。组织院士参观“机床”、“沈重”、“沈鼓”、“东药”等重点骨干企业，宣传我市的引才引智政策与项目对接方案，加深院士对我市的了解，促进院士智力与我市重大科技攻关项目对接。二是实施领军人才开发和创新团队建设计划。与“百千万人才工程”相衔接，按照“道德素质过硬，专业贡献重大，团队效应突出，引领作用显著”的基本条件，在基础研究、应对开发、经营管理、社会科学和文化艺术等领域选拔领军人才100名及领军人才助理300～500名，组成创新团队100个。对领军人才及其创新团队给予必要支持。对领军人才及其创新团队实施目标管理，突出对创新能力、业绩贡献、领衔作用、人才培养和团队建设的考核，根据考核结果实行动态管理。同时，鼓励和支持重点企业、重点项目面向国内外公开招聘领军人才及其助理。三是进一步推进博士后工作，全年力争引进博士后200名。全年国家级工作站拟增加２～３家，省级工作站拟增加４～５家，市级工作站拟增加30家。编制《--市市吸引博士后科研项目汇编》，指导企业制定招收博士后的优惠政策及管理办法，协调企业与流动站签订联合招收博士后的协议。把博士后人才引进与国家实验室建设结合起来，用国家实验室吸引博士后人才，用博士后人才推动国家实验室建设。四是建立高层次人才引进长效机制。以项目为载体，以用人单位为主体，力争与“清华”、“北大”等高校在人才与项目对接上，建立长期合作机制；面向全国，重点盯住西安、武汉、兰州等中西部人才集中地区以及大连、长春、哈尔滨等东北人才重镇，招才引智，每季度开展一次活动。五是建立专家咨询服务体系，全面开展面向企业的技术服务工作，形成制度，全年力争完成80个技术难题的项目对接。同时，继续做好企业技术难题的征集工作，促进高级专家智力服务与企业科技创新的有效对接。

（二）大力优化人才队伍结构。一是以13项对全市经济社会发展具有支撑和引领作用的重大科技专项为重点，编制发布人才开发目录，引导各类高层次和紧缺急需人才向重大科技专项集聚，引导高校调整学科专业结构，引导各类教育培训机构开发有针对性的培训项目。二是鼓励和引导国内外人才带成果、带项目、带专利来我市创办、领办科技型企业。启动资助政策，力争全年经审核认定给予资助的创办科技企业不少于300家。三是为“工业立市”服务，大力推进“555”中高级专业技术人才知识更新工程，提高人才队伍与产业发展的对应度。围绕--市机床集团数控机床数字化设计及试验检测平台以及--市鼓风机集团的螺杆压缩机开发和余热回收热泵开发技术难题，组织高级专业技术研修班；选拔重点企业的工程技术人员50名，依托东北大学举办机械、电气自动化专业的工程硕士学位教育；对上交税金一千万元以上的非公有制企业的企业家进行创新能力培养，全年计划培养100人。四是适应我市新一轮对韩开放热潮，大力开发韩资企业紧缺人才和韩语人才。到延边等地招揽韩语人才；举行韩语人才专场招聘会；举办韩语大赛；建议教育部门调整我市朝鲜族职高专业设置以适应我市对韩语人才的需求。五是围绕社会主义新农村建设，继续推进村村培育大学生计划、致富能手培养计划、乡土拔尖人才培养计划；聘请外国专家，召开项目推介会，大力推广“一村一品”新农村经济发展模式；加强农业引智成果示范推广基地建设；采取措施，引导人才资源向农业第一线和农村聚集，促进城乡人才交流。

（三）提升人才国际化程度。一是大力集聚高层次海外人才。加大海外人才集聚工作力度，围绕重点领域和重点行业发展的需要，制定吸引高层次留学人才、外国专家规划；设立联系和集聚人才的海外联络处；建立海外专家信息库和人才（团队）引进绿色通道，为重点领域、重点行业引进海外人才智力提供信息、渠道和相关服务。积极培育中国国际人才市场--市分市场，加大面向全球招聘高层次人才的力度，形成以用人单位为主体、市场化运作的人才集聚机制。继续加强中国--市留学人员创业园和孵化器建设，不断健全留学人才回国服务的政策措施，吸引高层次留学人才回国创业发展。二是促进人才国际交流合作。在对俄人才交流合作上取得突破。以俄罗斯“中国年”为契机，组织我市重点项目和企业赴俄罗斯开展人才智力对接；以--市理工大学为依托，建立中国--市中俄科技合作基地；在我市文化艺术教育体育领域，开展对俄高层次人才交流活动。加大与外国政府、企业、学术团体等各类机构的交流力度，支持各类人才参与国际经济技术交流合作。资助专业技术人才参与国际重大科技计划、科技工程、学术研究，资助优秀中青年科研人员出国（境）参加各类国际学术会议。加强与海外著名高校、跨国公司、人才资源中介机构、专业团体等的国际合作，拓宽海外培训渠道，建立海外培训基地。汇请中国国际人才交流基金会，在我市建立国家软件人才国际培训基地，聘请欧美日韩等国外软件行业专家来沈培训人才。

（四）大力激发人才活力。一是认真贯彻落实公务员法，努力建设一支充满活力、高素质、专业化的公务员队伍。大力推进公务员思想政治建设和作风建设，培育和弘扬公务员精神。加强机关公务员面向社会招考力度。2024年准备集中一定数量的职位，面向社会公开招考；市直机关确定一定数量的处级领导岗位，面向社会招聘硕士研究生以上的高层次人才，全面优化公务员队伍年龄、学历、专业结构。对处级领导职数已满的，可先进后出。在各开发区管委会机关进行用人机制、分配机制、流动机制、保障机制等方面的超前试点，努力实现用人机制领先、人事政策领先。二是继续深化事业单位体制改革和人事制度改革。深入推行人员聘用制度和岗位管理制度，实现人事关系的契约化。全面推行公开招聘和竞争上岗制度，确定一定数量的处级领导岗位，面向社会招聘硕士研究生以上高层次人才，优化事业单位干部队伍年龄、学历、专业结构。抓住事业单位改革的有力契机，引导科技人才向关键行业、重点企业、科研和生产一线集聚。或由事业单位高级人才与原单位签订停薪留职或留薪留职协议，从事与--市经济社会发展密切相关行业的工作。三是树立适应市场经济发展的分配理念。建立和完善以人力资本市场定价为依据、以岗位绩效工资为主体，知识、技术、管理等要素参与分配的制度体系，充分体现人才的价值，形成激发人才创新动力的分配机制。理顺收入分配关系，建立机关、事业、企业同类人员收入水平动态平衡的调节机制。完善人才社会保障制度，促进人才的不同性质、不同所有制、不同地区间的合理流动。四是制定出台事业单位人事管理、人才市场管理、吸引海外高层次留学人才、人才服务保障等一系列政策办法，并强化对现有法规及新制定的法规的落实。强化执法监督，保障人才合法权益。五是开展人力资源配置理论研究工作。与相关部门、高校和科研院所紧密合作，开展调查研究，总结近年我市人力资源开发工作的经验，就人力资源开发中存在的问题加强理论研究，使我市人力资源开发工作更具预见性、系统性和创造性。

（五）健全人才开发服务体系。一是完善人才市场培育机制，提升--市人才市场整体实力。加快推进人才与资本、技术、产权等其它要素市场的融合与对接；鼓励人才中介服务机构进行创新，在薪酬设计、人才测评、人才培训、人才管理咨询、人事代理、人才派遣等领域，形成若干人才服务品牌；加强人才市场监督，规范人才市场秩序，促进人才市场健康发展；充分发挥中国--市人才市场的国家级、区域性功能，使之成为辽宁中部城市群乃至东北地区人才集散地。二是强化毕业生就业促进机制，促进毕业生就业创业。加强毕业生就业的工作指导和服务力度，落实和创新毕业生就业的各项扶持政策，继续实行高校毕业生就业见习制度；开展--市籍特困家庭毕业生就业援助工作；确保毕业生就业（学）率达到85％，确保当年--市籍特困家庭毕业生就业率达到100％。三是健全人才统计机制，推进人才服务信息化。完善人才资源统计指标，建立人才的常规统计、抽样抽查、定期普查制度。充实完善六个基础数据库，即全市机关事业单位机构编制人员数据库、人事编制政策信息库、高中级专家数据库、外国专家智力数据库、海外留学人员数据库、重点项目人才需求信息库。建立融人才交流、人才信息分析等为一体的智能化、信息化、规模化和专业化的人才信息服务系统，建设具有全国影响力和辐射力的人才资源信息交互中心、供求信息发布中心。加强各类人才资源信息的分析研究，为人才工作和经济社会发展决策服务。四是完善人才服务创新机制，建设“人才之家”。对原有的和新引进入沈的外国专家、院士、博士后、领军人才，实施分层对应、专人负责的跟踪服务机制，建立医疗保健、生活保障、工作环境、资金支持等相关“绿色通道”，形成--市愿为人才服务、人才愿在--市发展的良好局面；开辟人才服务“直通车”，市、区县（市）人事部门选择重点企业、研发机构和有一定规模的民营企业，进一步加强属地联系跟踪，完善服务内容，提供全方位与便捷的点对点人才服务；着眼于建设服务型政府的要求，加快推进人事编制部门职能转变，切实把工作重心转移到服务大局、服务人才上来；把工作方式转变到抓政策、抓指导、抓督查，尤其要转变到抓服务上来，寓管理于服务，融服务于管理；把服务范围拓展到不同地区、不同专业、不同所有制领域以及国内和国外、引进的和现有的人才；把工作效率提高到方便、快捷、优质的程度。各级人事部门要把建设人才之家作为强化服务职能的有效载体，积极探索具体形式，不断采取有效措施，为人才提供“家”一样的服务。

**第三篇：为加快发展提供强有力人才保障和智力支撑**

为加快发展提供强有力人才保障和智力支撑

——李刚在全市教育工作会议上的讲话精神

2024.10.18

我市召开教育工作会议，深入贯彻落实全国、全省教育工作会议和市第三次党代会精神，研究部署今后一个时期教育改革发展工作。市委书记李刚出席并作重要讲话。他要求，破除“轻视”、“片面”、“单一”观念，着力于基础设施建设、提高教育质量、发展职业教育、创新学校管理、加强教师队伍建设等方面，推动我市教育事业优先发展、科学发展、全面发展，为实现巴中统筹城乡、追赶跨越、加快发展提供强有力的人才保障和智力支撑。

市委副书记、市长周喜安作书面讲话。市人大常委会主任彭耀学，市政协主席熊光林，省教育工委委员、省教育厅党组成员、副厅长洪流等出席会议。李刚首先代表市委、市政府向全市广大教师和教育工作者，向所有关心支持我市教育事业发展的社会各界人士表示亲切的问候并致以崇高的敬意！他说，近年来，巴中教育事业取得了丰硕成果，全市办学条件明显改善，办学水平明显提高，城乡免费义务教育全面实施，农村教育得到加强，民办教育蓬勃兴起，学前教育有力推进，普通高中教育质量不断提升，藏区“9+3”免费教育有效实施，中职教育规模明显扩大，高等教育取得突破性进展，有力推进了国民素质提升、文化繁荣、科技进步，为全市经济社会发展、民生改善和社会稳定作出了重要贡献。这其中凝结了老师们、教育工作者的智慧和心血。

李刚指出，目前，全市教育总体上正处于升级转型阶段，但还存在重普教、轻职教，人口多、人才少，基础教育强、高等教育弱，城镇超大班、农村超小班等问题。这些问题都是我市教育升级转型必须闯过的难关。首先要从思想观念上解决问题。一要破除“轻视”观念。目前，部分家长对教育的重视发生了偏移，部分学生轻视读书，部分地方轻视教育投入。要深刻认识到，对巴中这样一个人口众多、人才资源比较匮乏的地区，教育是把人口压力转化为人力资源优势、支撑科技经济发展的关键。二要破除“片面”观念。要防止只注重人才教育，而忽视人格教育、人文教育。要真正坚持以人为本、德育为先、能力为重、全面发展，既要注重人才教育，更要注重学生的人格教育、人文教育、公民教育、励志教育，着力提高学生的学习能力、实践能力和创新能力。三要破除“单一”观念。一定要用世界的眼光、现代的思维，超越巴中现实来思谋教育问题。坚持把教育与社会需求相联系、与人的需求相联系、与未来的需求相联系、与发展的需求相联系，注重与上级的规定相结合、与地域特色相结合、与家长的预期和学生的实际情况相结合，统筹推进教育与经济社会协调发展。

李刚要求，要着力在重点工作上取得新的突破。当前和今后一个时期，主要抓好六个方面的重点工作。

一要完善提升基础设施建设，实现标准化。学校的基础设施建设，包括校舍设施、文体设施、实验仪器、图书资料等，是办学的基本条件和保障。要按照现代化教育和学校标准化要求，抢抓发展机遇，切实加快教育基础设施建设，力争2-3年内全市办学条件和设施设备再上一个新台阶。各县（区）政府和有关部门尤其要对存在安全隐患的学校设施，进行全面排查和及时整改，坚决杜绝学校发生安全事故。

二要提高教育质量。进一步树立正确的教育质量观，坚持规模、速度、效益相统一，走内涵发展、全面提高的路子。义务教育要突出“均衡性”，学前教育要突出“公益性”，高等教育要突出“特色化”，解决好与地方发展互动问题。要大力倡导和推进素质教育，深化课程和教学改革，重视学生实践能力、创新能力，把教育重心由“增长知识”更多地转向“提升能力”，把考后就忘的“假知识”变为一生受用的“真素质”，把书本知识真正转化为实践能力。

三要大力发展职业教育。对巴中这样的欠发达地区而言，抓职业教育，就是抓经济发展，抓民生改善，抓社会和谐。要把发展职业教育与产业发展、劳务经济、就业创业结合起来统筹考虑。各级各有关部门要认真学习借鉴外地经验，突出以巴中职业技术学院为龙头，按照构建四级职教体系，实施五大工程的总体思路，打造职业教育的特色和品牌，加快把我市建成中国西部重要的职业教育基地。

四要加强学校管理。进一步完善分级管理责任制，切实加强教育内部管理，建立长效管理的制度和机制。市教育局要抓好全市教育工作指导，把管理的触角深入到教育教学的各个环节；各县（区）要把教学管理贯穿于抓教育的全过程，通过定目标、定任务和实施业务指导，担负起管理学校的重要责任；各级各类学校要坚持依法治校、从严治校，完善内部各项管理机制。特别加强校园文化建设，营造奋发向上的、充满书香气息的校园环境和浓厚学习氛围，用校园文化的潜移默化来熏陶、感化、培养孩子。

五要加强教师队伍建设。教师是教育事业发展的核心资源、第一要素。要认真解决教师队伍的结构问题，着力解决教师敬业精神问题，努力造就一大批品德高尚、业务精湛、对教育有真感情的教师队伍。同时，要着力解决好传统教育方法和现代教育方法融合的问题、学校和社会融合的问题、教师和社会融合等问题。

六要统筹协调城乡教育发展。坚持统筹城乡之间、区域之间教育协调发展，注重教育的公益性和普惠性。要根据人口增长、新区建设等因素，优化学校布点，整合教育资源，扩大规模效益，提高办学水平，促进教育全面、协调、可持续发展。要统筹教育改革、发展和稳定，在保持稳定的基础上积极稳妥地不断深化教育改革和促进发展，用发展的办法解决教育事业发展道路上的突出矛盾。

李刚强调，发展教育、人人有责。要努力营造党以重教为先、政以兴教为责、民以支教为荣、师以从教为乐的良好工作局面，为跨越式推动巴中教育事业发展提供良好的服务和保障。为此，各级党委政府要强化领导，把教育纳入重要日程，经常研究解决教育改革发展中的重要问题和实际困难。要加强和改进教育系统党的建设，加强学校领导班子和干部队伍建设，尤其要真正把对教育有感情、有思想、有水平、有能力、有责任心的教育管理人才选拔出来，让真正懂教育、对教育充满感情的人来办教育。要加强治理校园周边治安环境，积极构建学校、家庭、社会一体的安全网络，维护教育系统、教师队伍和谐稳定。各级各部门要进一步加大对教育工作的支持，形成共同推动教育事业发展的强大合力。教育主管部门要放手用心履职，充分发挥职能作用，加强教育发展规划和业务指导工作。要满腔热情地关心教师，营造风清气正的良好行业风气。要高度重视和推动教育人才培养、名师、名校长培养。加快提高教师队伍整体素质，建立科学完善的教育质量评估机制和教师准入、流动、退出、考评、奖惩激励机制，最大限度地激发广大教师从事教育工作的积极性、主动性、创造性。广大教师和教育工作者要敬业奉献，自觉加强学习，加强职业道德修养，不断提高道德、知识水平和融入社会、参与社会能力；要潜心育人、甘为人梯，严谨务实、勇于创新，扎根基层、无私奉献，充分展现“学为人师，行为示范”的崇高师德风范。

李刚最后强调，教育事业惠及千家万户，造福子孙后代，承载着巴中加快发展的希望，承载着人民群众的期盼，责任十分重大，使命无比崇高。全市上下一定要深入贯彻落实科学发展观，认真践行省委“四个特别”和市委“三个超常”的要求，解放思想，抢抓机遇，锐意进取，扎实工作，为实现科教兴市、人才强市和全市教育跨越发展而努力奋斗！

市委常委、宣传部长、副市长陈兴国作工作安排。副市长李树海主持会议。市委常委、政法委书记、总工会主席朱冬，市委常委、军分区司令员李友贵，市委常委、秘书长李映，市人大常委会副主任王桂英，市政协副主席李茂群出席会议。

**第四篇：为实现十一五规划目标提供人才保证**

文章标题：为实现十一五规划目标提供人才保证

“十一五”期间是我国全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的关键时期，实现“十一五”规划宏伟目标，对干部队伍素质提出了新的更高的要求。当前，县、乡换届工作基本结束，一大批年轻干部走上领导岗位，迫切需要对他们进行以增强执政意识、提高执政能力为重点的培训。这就要求我们的干部教育培

训工作必须紧紧围绕“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的目标，联系实际创新路、加强培训求实效，努力提高干部教育培训质量，为实现“十一五”时期经济社会发展目标提供人才保证。

优化教育培训内容。新形势下，干部教育培训内容要根据不同类型、不同层次、不同岗位干部的实际和培训需求来设计和安排，切实增强教育培训的针对性和实效性。一是要把政治理论培训作为首要任务，着力提高广大干部科学执政、民主执政、依法执政的水平和推进经济社会又好又快发展的本领。二是按照加强党的执政能力和先进性建设的要求，结合本地经济和社会发展“十一五”规划的实施，开展以政策法规、业务知识、文化素养和技能训练为基本内容的干部教育培训，促进干部素质和能力的全面提高。三是围绕干部个人的培训需求，开设公共社交、办公信息化、自动化等专业课程。

改进教育培训方法。一是坚持常规培训与重点培训相结合。重点抓好副科级以上领导干部尤其是党政“一把手”的培训和青年干部的培训。根据岗位要求和工作特点，围绕提高思想政治素质和宏观决策、综合协调能力，本着急用先学、缺什么、补什么的原则，精心组织课程。二是不断拓宽培训渠道。在培训渠道上，坚持市内、省内培训与省外、境外培训相结合，有计划在省内高校和发达地区举办各类短期专题研讨班和专业知识培训班，选派中青年干部外出学习培训，用东部沿海发达地区改革开放的成功经验和先进的管理理念教育启发干部。三是改进教学方式，灵活多样施教。坚持以学员为主体，以教师为主导，形成教与学互动、校内外并举，多种方式相结合的新模式，使干部教育培训在形式上活起来。

健全教育培训机制。一是健全干部教育培训考核管理机制。全面推行学分制考核管理，对领导干部参加党委（党组）中心组学习、脱产培训、学历、学位教育等内容进行统一的学分制定量考核和管理。二是建立干部教育培训质量评估机制。研究制定干部教育培训质量评估标准，确立科学合理的评估指标体系，加强对干部培训的计划、环节、教学等工作的检查力度，做到及时反馈，逐步形成对办学行为和教学质量的监督机制和评价体系，促进培训质量和效益的不断提高。三是建立干部培训经费财政保障机制。加大培训经费工作的投入力度，把干部教育培训经费列入年初的财政预算并实行专款专用，对重点培训项目要给予重点保证。

强化教育培训阵地。党校是干部不断充实知识的加油站，也是干部教育培训的主要渠道。一是要加强党校师资队伍建设，优化教师队伍结构，充实教学力量。二是加强党校基础设施建设，努力改善办学条件，加强教学设备和教学手段现代化建设，积极推广应用多媒体等现代教学技术手段，为加强和改进干部教育培训工作提供保障。三是有效整合教育资源，提高培训的综合效益。

《为实现十一五规划目标提供人才保证》来源于feisuxs，欢迎阅读为实现十一五规划目标提供人才保证。

**第五篇：为实现全年经营目标（范文模版）**

为实现全年经营目标，并进一步强化绩效管理，引入激励机制，体现“公平，公正，合理”及“责，权，利”相结合之原则，充分调大众销售部全体员工的工作积极性，创新性和开拓性，而制定本方案。绩效考核工资：销售部全体员工实行绩效考核并与考核结果钩,固定工资（岗位工资+职务工资+工龄工资+福利工资）的相应比例用于绩效考核：

1.1结构工资的拆分:销售部全体员工的月工资（岗位工资+职务（技能）工资+工龄工资+福利工资）的 80%作为固定工资按出勤/日工资率每月计发，剩余20%与每月的基本销售目标挂钩并按实际完成情况计发。

1.2 绩效考核工资举例说明：销售部员工的月绩效考核工资的拆分比例为20%，以 XX销售部销售顾问为例：

月固定工资=1200×80% = 960（出满勤）

月绩效工资 =1200×20% = 240

月实发工资=月固定工资×80% +月绩效工资×月销售目标完成率×管理绩效达标率 销售顾问及大客户专员的管理绩效考核指标详见附件1

销售主管/大客户经理/销售经理的管理绩效考核指标详见附件2绩效考核奖金:

销售部全体人员(含经理)每月根据销售目标及管理绩效考核目标完

成情况实行单台车单项奖励销售提成，但要遵循顾客归属原则：

2.1 展厅内部顾客

2.1.1第一次接待顾客，并且建立顾客档案;如果一周以上同一个顾客再次来店，第一次销售顾问没有电话联系，并且顾客没有要求原来销售顾问接待，属于本次接待的销售顾问;如果顾客来店没是顾问电话预约，顾客没有要求销售顾问接待应该属于本次接待顾问;在同一个销售政策下，接待过的销售顾问由顾客选择。

2.1.2 展厅与大客户顾客,大客户开发的顾客建立档案，有联系纪录的属于大客户,在外拜访过的大客户（公司、集团、单位）都由大客户人员跟踪;公司已有的大客户也应该统一规划大客户跟踪，组织团购;个人购车，没有签约的公司，集团，单位属于展厅；如果有特殊情况，销售部经理应首先根据公司长期的利益，再次根据销售原则判定顾客归属权。

2.2 单车销售奖金提成标准：

2.2.1适用于销售主管及顾问

2.2.1.1 单车销售提成主管：每月完成基本台数（B和A）：12台/月

销售顾问：每月完成基本台数（B和A）：8台/月

具体提成标准：

台数 第1台--10台 第11台--15台 第16台以上

A 200/台 250 300

B 150/台 200 250

单台销售提成奖金 = B/A相应提成标准×管理绩效达标率

2.2.1.2 单车销售利润提成单车利润奖金 =（实际销售价格-公司规定价格）×10%

2.2.1.3 单车精品销售提成月精品基本任务：650元/台，个人低于基本目标，精品奖金不给予

提成，公司赠送精品不予提成。

精品完成率 100-130% 130-160% 160-200% 200%以上

按毛利提成 8%10%12%15%

单车精品销售提成 = 单车保险相应提成标准 ×管理绩效达标率

2.2.1.4 单车保险提成投保率的基本目标：65%，个人当月低于基本目标，保险奖金不给予

提成。公司送保险不计算奖金，算投保率，保险基本奖50元（低于65%投保率）。

投保率 65-80% 80-90% 90-100% 100%以上

按毛利提成 5% 8% 10% 15%

单车保险提成 = 单车保险相应提成标准 ×管理绩效达标率

2.2.1.5 单车汽贷提成：按毛利润的10%；

2.2.1.6 二手车提成 ：低于20万元的奖励200元/台；

高于20万元的奖励300元/台；

2.2.1.7 汽车上牌人员提成：按毛利的15%×管理绩效达标率

2.2.1.7.1 XX县城牌照统一收取上牌费用￥500元；

2.2.1.7.2 YY地区其他县城统一收取上牌费￥600元；

2.2.1.7.3 YY市区上牌统一收取上牌费用￥7000元；

2.2.2适用于大客户经理及大客户专员

2.2.2.1网络客户每台提成150/台×管理绩效达标率；

2.2.2.2集团、政府采购等300/台×管理绩效达标率；

2.2.2.3完成每月基本任务后，以每台50元递增形式增加；

2.2.2.4保险、精品、汽贷、二手车都与销售主管及顾问提成方案相同，精品、保险没有基本任务考核；

2.2.3适用于销售部内勤及管理人员

2.2.3.1销售内勤

按销售部平均奖金(不含销售经理的奖金)的0.9记提奖金×管理绩效达标率;

2.2.3.2销售库管

按销售部平均奖金(不含销售经理的奖金)的0.8×管理绩效达标率记提奖金;

2.2.4适用于销售部经理

2.2.4.1销售部完成当月基本销售目标,按40/台计提奖金×管理绩效达标率；

2.2.4.2销售部超额完成当月销售目标超出部分，按50元/台计提奖金×管理绩效达标率；

2.2.4.3没有完成基本任务，每台按30元/台计提奖金×管理绩效达标率；

2.2.4.4二手车交易奖：二手车按 50元/台计提奖金；

2.2.4.6汽车销售超额利润奖：按超额毛利 X 1%计提奖金；

2.2.4.7汽车保险奖金分配

完成本月基本任务、达到完成率，保险奖金，按毛利润的2%计提奖金×管理绩效达标率； 没有完成基本任务、达到完成率，保险奖金，按毛利润的1.5%计提奖金×管理绩效达标率；

2.2.4.8汽车精品奖金

完成本月精品销售目标：按毛利润的2%计提奖金×管理绩效达标率；

没有完成精品销售目标：按毛利润的1.5%计提奖金×管理绩效达标率；

2.2.4.10 汽车贷款奖金：按毛利润的1.5%计提奖金×管理绩效达标率；

2.3 销售部自留奖金：

销售部经理有权根据个人综合表现（个人素质、完成情况、完成时间、团队精神、销售满意度等）将当月部门奖金的10%留作部门经费，该笔经费由财务备案并保管，如需使用，打申请报告经总经理批准后方可支取并使用，销售部内部奖金分配方案由销售部领导制定经上报总经理批准后方可执行。

2.4 费用控制:

为了提高公司赢利能力和降低运营成本，加强各部门费用的预算和控制力度，核准销售部月费用总额为元[经营费用、管理费用]，费用节约部分的30%用于奖励大众销售部，费用超出部分由销售部自负并在工资及奖金中扣除。竞争淘汰机制：如连续三个月累计完不成必保经营目标，公司将对销售部(含经理)相关人员给予黄牌警告，未来三个月内如销售业绩累计还没有完成或累计半年没有完成必保经营目标，集团将对其劝退。经营目标及管理绩效考核指标说明：

4.1经营目标：详见附件1

4.2绩效考核KPI指标评分说明：

4.2.1经营目标：由公司财务部记录并考核。

4.2.2管理绩效考核指标：

4.2.2.1考核部门：

4.2.2.1.1工作计划完成率、销售相关报表、展厅及办公环境5S管理、下属行为管理、关键人员流失率、能力素质及专业知识技能、创新能力等由行政管理部负责记录并考核。

4.2.2.1.2整车/精品/保险/汽贷等销售指标、二手车交易数量、库存周转率、费用预算控制、部门对公司贡献率等由财务部负责记录并考核。

4.2.2.1.3 公司服务品牌认可度、销售满意度、新增渠道/大客户的销售收入、同品牌市场占有率、部门配合满意度等由市场客服部负责记录并考核。

4.2.2.2 管理绩效考核指标说明：

4.2.2.2.1工作计划完成率：指部门的销售计划，渠道及客户开发计划、服

务品牌推广及促销计划、内部培训计划等计划完成情况。部门经理要强化工作的计划性并组织实施，任务分解落实到人，实行目标管理，同时加强监督与检查，月工作计划总体完成率》= 95%。

4.2.2.2.2销售报表：要求及时性、准确性，要及时了解厂家的动态信息（生产状况、库存情况、商务政策、人事变动等）；同时保持与厂家的信息及时沟通与传递，定期（日/周/月报表）向公司财务部、总经理传递各种销售报表。

4.2.2.2.2销售满意度：客户资料完整率、客户回访、客户投诉与处理、客户关系维护等。月客户资料完整率为100%，月客户回访率100%

月客户投诉率《= 2%，客户投诉处理及时率 = 100%

5绩效考核工作流程：当月的考核工作，由公司相关考核部门下月4日前，将各自负责考核的指标记录评分并填写本部门的考核报表，交公司行政部，由行政人事部进行汇总，绩效考核实际分数（百分比）作为销售部进行奖惩的依据，该工作行政部下月6日前完成，经总经理签字后，上报公司财务审计部随工资发放。边际效益提成：为调动公司全体员工积极性，给集团创收和增加自身收入，提倡全员销售的理念，公司实行边际效益奖励当月兑现，既：销售整车、精品、保险、汽贷、二手车等在遵循客户归属原则的基础上提成标准与销售部员工相同。专项奖励：

7.1 最佳销售顾问奖：每季度销售部评选一名最佳销售顾问，集团一次性嘉奖500员（含税），如连续两次被评为最佳销售顾问，除一次性嘉奖外，考核业绩记入档案作为今后晋升的依据。

7.2 合理化建议奖：员工为公司提供合理化建议，一旦被采纳并产生明显经济效益，公司将视不同情况给予一定嘉奖。

8惩罚细则：

8.1销售部员工利用职务之便，向供应商，客户索取财物，收受贿赂，严重损害公司形象和利益，一经查证属实，公司将根据情节不同，对其处以扣罚当月工资和奖励的100%或辞退等处罚。

8.2销售部员工要严守公司商业秘密，一旦泄露，造成严重后果，经查证属实，公司将对其处以扣罚当月奖励和工资的50%，情节严重者公司予以辞退。

8.3销售部员工在工作之余如发生有损公司利益和名誉之行为，严重损害公司形象，一经查证属实，公司将根据情节不同，对其扣罚当月工资和奖励的100%或辞退等处罚，同时集团拥有对其追索经济法律责任之权利。经营目标的调整与完善：为了保持政策的连续性与稳定性，一般情况下不随意改变计划，至少半年内不宜更改；如市场环境发生重大变化，需要对计划进行调整，以半年为一个调整期。

10其它相关说明

10.1附件：经营目标及管理绩效考核指标

10.2本方案适用于XX销售部所有人员（含经理）。

10.3本方案解释权归属公司行政管理部。

10.4本方案经总经理和销售部经理签字生效并执行。

10.5本方案有效期自二零零七年四月一日到二零零7年十二月三十一日止。

本方案一式四份，公司行政管理部、财务部、市场客服部及销售部各存一份

A 项目考核

基准观点

配分方式

优秀优良普通 合格 差

一、工作品质与指导监督

1、正确性、周密性、方法适合性、善后清洁工作、服务客户效率 2024 1210862、是否掌握所负责之职务电脑操作知识 252015121083、是否掌握所负责之职务的专业知识 3530252015104、是否掌握所负责之职务相关的管理办法流程 3530252015 10

以上4项相加乘以0.4，如（20+25+35+35）\*0.4=46分

二、项目考核 基准观点

配分方式

优秀良合格 差2016128

独立性

具独立思考和自主性,能独立自主地完成自己的业务,(别人不能按时配合,自己须整合处理,不能按时完成者也是本身的错,莫全部往别人身上推)

整合性

许多计划及工作须横跨其他部门寻求配合与协助,本身须有克服并整合此过程中他人本位主义,观念差异,意见不一的能力.稳定性

每天的业务瞬息万变,须有环境改变时临机应变的能力.观察力

有观察现行作法之缺点并提出改善方法之能力.执行力

执行时有无拖泥带水,无法落实.高效率的执行能力是最不可缺的.回报力

在主管要求的时间内主动回报处理过程及结果不是等主管问了回报.以上6项相加乘以0.3，如（20+20+20+20+20+20）\*0.3=36分

三、项目考核 基准观点

配分方式

优秀良合格 差2108

4团队精神

能摒除个人私利,协助并教导下属,合力完成团体(部门、公司)所决议事项

人际协调

主动积极建立同事友谊，和善与上司、同事或它部门人员配合，谦虚倾听他人意见纪律配合1、出勤状况

2、贯彻公司(主管)指示不推拖

3、可配合状况修正自己的态度和方法主动积极

1、自我提升职务质与量的主动性

2、改善努力

3、挑战精神

4、提出意见成本意识

不浪费时间和物资，有时间和物资成本意识

以上5项相加乘以0.3，如（12+12+12+12+12）\*0.3=18分

总合以上三大项相加：32+36+18=100分

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！