# 人才资源开发利用的几点建议

来源：网络 作者：浅唱梦痕 更新时间：2024-08-05

*第一篇：人才资源开发利用的几点建议人才资源开发利用的几点提议“人才资源是第一资源”，我企生产经济的持续发展取决于人才资源的开发，取决于人才智力的合理利用。没有人才资源的有效开发利用，就没有经济社会的持续发展。结合我企实际，可从以下面几个方...*

**第一篇：人才资源开发利用的几点建议**

人才资源开发利用的几点提议

“人才资源是第一资源”，我企生产经济的持续发展取决于人才资源的开发，取决于人才智力的合理利用。没有人才资源的有效开发利用，就没有经济社会的持续发展。结合我企实际，可从以下面几个方面开展人才资源开发利用工作。

一、营造学习氛围，构建学习激励机制，努力提高人才整体素质

一是建立和完善各类人才学习制度，鼓励各类人才以自学为主，参加集中组织学习培训为辅，努力形成浓厚的学习培训氛围。二是坚持“三支队伍”一起抓，加大党政管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才 “三支队伍”的培养力度，努力建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的人才队伍。

二、以素质和实绩为核心，不拘一格选人才

素质是人才发挥正面作用的根本保证，实绩是人才发挥作用大小的最终体现，二者共同构成了评价人才的核心指标，不管选什么类型的人才，都必须坚持以素质和实绩为核心，才能保证选出来的人“有本事、靠得住，贡献大”。

三、正确处理留住人才与引进人才的关系

如果不能营造留住人才的环境，那么，即使引进的是“凤凰”终将也会飞走。我们要树立正确的人才观，处理好留人与引人的关系。

首先，我们要做好现有人才，尤其是优秀专业技术人才的服务和激励工作。

四、排除障碍，促进人才在企业范围内合理流动

促进人才合理流动，要因人定岗定位，合理配置和调度人才资源。人才主管单位要尽量为人才创造条件，提供发挥才能的合适空间，让人才流向最佳岗位，适得其所，才尽其用。相关人才主管部门要尽可能掌握人才的能力专长、个人存在的困难等基本情况，本着调动人才积极性和用人所长的原则，充分听取和采纳人才的合理要求，帮助人才流动到能够更好地开展工作和发挥特长的单位和部门。

以上几点提议是我企 “注重人才，利用人才”的必要条件。

**第二篇：深化铁路人事制度改革,合理开发利用人才资源**

龙源期刊网 http://.cn

深化铁路人事制度改革，合理开发利用人才资源

作者：黎必雄

来源：《沿海企业与科技》2024年第02期

[摘 要]人才资源要合理配置。铁路人才资源开发管理要以运输效益、运输安全为出发点和归宿，要与干部职工的培养教育相结合。

**第三篇：要把开发利用农村人才资源摆在重要的战略地位（定稿）**

要把开发利用农村人才资源摆在重要的战略地位

大洼是农业大县，农业和农村经济占国民经济的大部分。目前，我县农业尚未突破一家一户式的粗放型发展格局，规模小，科技含量低，全县仅有700多名农业一线技术人员，每万亩耕地平均拥有科技人员7名，而发达国家则是100名。

一、当前我县的农村人才队伍建设还存在诸多与新形势新任务不相适应的地方，突出表现在以下几方面

一是结构、分布不合理。从我县人才总量来看，高学历、高层次、高新技术产业方面的人才相当稀少，而农业高级人才、高新技术产业方面人才更是凤毛麟角。这些科技人才大多工作在机关事业单位，而经济建设、生产一线的专业人员力量则十分薄弱。

二是人才流失严重，来源匮乏。越来越多的人外出务工，外流出不少人才资源。在人才资源大量流失的同时，还存在着大学毕业生“回乡率”低的问题。有的地方根本找不到合适的农业大学毕业生搞科技农业和办企业。

三是受制于各种因素的制约一些潜在的农村人才资源没有被开发出来，造成农村人才资源的隐性闲置浪费现象。

二、当前我县农业所面临的发展挑战和全面建设小康社会目标的提出，使农村人才开发事业显得更为急迫

1、开发利用农村人才资源是进一步激活农村经济的需要。实践证明，资金不与合适的人结合起来做合适的事，是不会增值的。在农产品产业化、配置全球化的今天，要进一步激活农村经济，就必须设法解决农村人才不足、人力资源开发不够的问题。

2、开发利用农村人才资源是进一步调整农业结构调整层次的需要。现在新一轮的调整是以质量调整为主，特别是加入WTO后，要与世界农业接轨，所有农作物都要进行品种、品质的更新。进行这样高层次的调整，如果没有农村产销大户、农民经纪人、农民技术员和农民企业家的带动，小规模农户进行结构调整必然会带来盲目性。

3、开发利用农村人才资源是深入实施农业产业化经营的需要。我们现在的农民还是传统农业领域就业的多，乡村干部多，乡村工业少，农民企业家少。也就是就我们农业产业化的“设计师”不少，但却缺乏能够把蓝图变为现实产业化的“工程师”。

4、开发利用农村人才资源是转变农业工作领导方式的需要。在计划经济时期，政府所以直接干预农民的经营以及农村的一切。在市场经济条件下，政府的角色是服务，我们各级干部必须按市场经济的一般规律来抓农业，原来由政府管的很多事情，都应当交给农村能人、大户和农民企业家去办。

5、开发利用农村人才资源，也是全面落实“三个代表”思想的重要举措，是党的建设的内在需要。“三个代表”是我们党的立党之本，执政之基，力量之源。党要真正成为“三个代表”必须紧紧抓住农村经济发展最为关键因素之一的农村人才。

随着经济全球化趋势的加快和知识经济时代的到来，科技日新月异，包括农村人才在内的各类人才已经成为继土地、能源、原材料之后，最重要、最宝贵的战略资源。实行家庭联产承包的20多年来，一大批种、养、加工专业户，通过刻苦自学和长期实践，已经掌握某一方面的生产技术式经营管理经验，具备了普通知识分子无可比拟的市场实践能力，是推进农

业产业化建设的骨干力量。过去我们提出引才引智，但我们大洼不具备经济发达地区吸引人才的比较优势，我们应该大胆发掘和起用本地乡土人才，下大力气培养自己的“土能人”、“土专家”。我们要适应形势需要，要把开发利用农村人才摆在重要的战略地位。

三、采取有利措施，建立适应社会主义市场经济发展的农村人才资源开发管理体制

1、要确立农业发展的新思路，并给予人才战略应有的位置。

2、要成立农村人才开发管理机构。在不增强人员编制和单位编制的前提下，要成立农村人才开发和管理的领导和协调机构，指导协调各职能部门、建立县、乡、村三级农村人才管理机构网络，进行农村人才资源的协调开发，形成精干高效的农村人才开发管理机构网络。

3、建立人才档案。在农村工作的领导者，不但对本地有多少基地，有多少项目，多少产品，做到心中有数，更应对农村潜在的人才进行认真分析研究，对本地拥有哪些产销大户、农民经纪人、农民技术员和农民企业家及各种能人，做到心中有数。并把这些分别造册、选入人才库。

4、建立乡土人才联络员队伍，组建各类农研会，了解各方面需求信息。根据信息调剂余缺，合理配置人才，形成农民有生产难题就能找到村上，乡里的“土能人”，乡镇在农业生产中有难题就通过人才网络到县级人才找专家的良好局面。

5、加强农村人才培训体系。农村培养人才最关键的要对位市场，为现代农业和农村培养适用人才。要以农村职业技术学校、农广校、农业成人院校为依托，整合和利用农村各种培训资源，要充分利用现在农村教育培训的基础教育、职业教育、成人教育、农村科技教育、农业技术教育等

各种教育资源。

6、建立可靠的农村人才保障体系。应建立科学合理的农民职称评价体系，对乡土人才给待遇、给地位、给职权。

**第四篇：关于建昌战国古墓开发利用的建议**

关于建昌战国古墓开发利用的建议

1、解决开发建设巨大资金问题。建昌古墓开发、保护管理具有投资大、期限长、科学性要求高等特点。仅仅依靠本地经济支持非常困难，为此应多方面寻求资金来源，争取国家、省资金支持。成立古墓保护研究基金会，鼓励企业、个人捐助，建立政府投入和社会捐助相结合的经费投入机制。

2、做好全面开发前的文物保护工作。由党委、政府主要领导任负责人，分别成立县乡镇、村文物保护工作领导小组，一级抓一级，层层抓落实；通过加强文物保护管理相关法律、法规的宣传普及，提高群众文物保护意识；加强我市文物市场监管，防止非法交易。

3、在末确保文物安全之前，不宜大肆宣传，容易引来盗匪。建昌战国古墓占地面积比较大，自然环境比较复杂，在末能确保地下文物的安全出土的情况下，不宜对外大肆宣扬。

4、邀请国内外有广泛影响的考古专家对古墓主人的身份及当地历史进行鉴定。古墓是不可多得的旅游资源，在挖掘之后，势必要发展文化旅游，这条旅游线路是否能吸引中外游客，其背后的历史故事尤其重要。将重点保护文物与历史重大事件、重要人物相结合，组织国内外专家学者，定期

不定期举办论坛、学术研究会等，开展电视专题节目、电视剧、电影制作，进一步扩大影响力；将重点战国古墓使用场景还原，定期举办大型纪念活动，形成新的旅游资源。（张亚莉）

**第五篇：山区县实施人才资源开发的建议与对策[范文模版]**

古人云：木茂鸟集，水积鱼聚。贫困山区要开发人才资源，缩小与周边县市和发达地区人才量与质的差距，关键要搭建聚才、留才、育才、爱才的平台，建立优秀人才脱颖而出、发挥作用的良好环境。

一、更新观念，树立以人为本的工作新理念。要牢固树立人才资源是第一资源的观念，把人才资源当作是具有基础性、战略性、决定性的资源，将吸引人、培养人、用好人作为第一要务，营造良好的尊重知识、尊重人才的社会氛围，逐步实现由单一的能力开发向综合素质开发转变，由个体开发向团体开发转变，由技巧开发向专项专利开发转变，在人才管理模式上要有新的突破，变指挥为指导，变管理为服务，变控制为支持，变监督为激励，这样才能使人才的潜能不断发挥。

二、完善人才培养长效机制，努力盘活现有人才。在人才培养方式上，一是充分利用现有阵地，采取走出去和请进来相结合的形式，帮助其学习新知识，拓宽新视野，掌握新方法，运用新技能。二是在使用中培养，让他们在一线岗位上，在恰当的位置上承担重要项目的开发和建设，在使用过程中发现问题，不断改进和提高。三是为其提供优越的学习和工作条件，让他们有用武之地。四是对他们在科研生产一线所表现出的先进事迹和取得的工作成就大力宣传和表彰，引导和激励他们不断增强进取意识，增长工作才干。

三、大力实施人才引进，促进人才资源的合理配置。一方面要侧重于为企业吸纳人才。目前我县绝大多数企业存在技术设备陈旧、生产工艺落后、产品技术含量低，尤其是传统产业比重过大，不能适应市场经济发展的需要，而与之相匹配的专业技术人才队伍也存在着严重不适应的问题。因此，企业要实现脱困目标，就必须建立一支数量充足、结构合理、配置科学的人才队伍。另一方面要加大力度引进高层次人才，打破户籍、身份、地域和所有制界限，通过双向兼职、智力支援、项目承包、成果转化、技术入股等多种途径，实行引人与引智结合，通过人才流动和竞争淘汰来激发活力，保持各项领域专业技术人员的动态平衡，以达到提高人才素质，优化人才配置的目的。

四、因地制宜，积极开发农村乡土人才。要围绕我县绿色优势资源和支柱产业，打造一批适应产业结构调整的“永久牌”、“落地式”人才，培养一批各地各领域的“田秀才”、“土专家”，通过发挥他们科技示范、开拓市场等方面的能人效应，以点带面，逐步形成一村一品、一乡一品和“产——销——加”一体化的格局，努力实现培养一批能人、带动一方百姓、搞活一方经济的开发目标。

五、深化人事制度改革，创新人才环境。改革的重点，一是要适应不同类型事业单位特点，全面推行以聘用制为主要内容的用人制度，按照“脱钩、分类、放权、搞活”的总体目标，取消职务终身制，通过考试招聘、竞争上岗、合同管理、落聘分流等形式，建立起职务能上能下、待遇能高能低、人员能进能出以及公开平等、竞争择优的人才成长新机制。二是在推行聘用制度、定岗、定员、定责的基础上，鼓励技术要素与工资挂钩，通过技术承包、利润分成等形式参与收益分配，拉开收入差距。逐步实行个人自主申报、社会量化评审、单位自主聘任的办法，从优确定工资报酬，激活人才潜能。

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！