# 医院人才战略的实践与思考（最终定稿）

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-08-10

*第一篇：医院人才战略的实践与思考医院人才战略的实践与思考第一，确立实施医院人才战略的指导思想。思想是行动的先导。实施人才战略，必须解放思想，实事求是，以战略的眼光确立符合现代经济发展规律的市场思维、创新意识和开拓思想，从医院的实际出发，着...*

**第一篇：医院人才战略的实践与思考**

医院人才战略的实践与思考

第一，确立实施医院人才战略的指导思想。思想是行动的先导。实施人才战略，必须解放思想，实事求是，以战略的眼光确立符合现代经济发展规律的市场思维、创新意识和开拓思想，从医院的实际出发，着眼于医院建设的长远发展，着眼于医院的市场竞争能力，坚持深化人事制度改革与创新人才管理体制同步，医学 教育网搜集整理

人才结构调整与人才培养开发结合，加强人才资源能力建设，不断优化人才成长、发展环境，重点培育鼓励人才创新精神，全面提高人才素质，促进医院各项事业的发展。

第二，制定符合医院人才战略要求的人才发展蓝图 资料来源 :医 学 教 育网。实施医院人才战略，是一项长期的任务，必须制定出切实可行的与医院发展相适应的人才开发规划，对未来人才的发展进行阶段性的预测，并确定相应的人才开发策略和方法，促进人才战略的落实。在制定实施医院人才发展规划时，一要把握好近期目标和长远目标的关系，既要立足当前，又要着眼长远，既要抓紧培养急需人才，为解决医院发展的现实问题作出贡献，又要为实现持续发展打牢基础、储备后劲。二是把握好培训，吸引高层次人才和满足各类急需的实用人才，以保持医院发展对人才的总体需求。特别是对高层次关键人才，更应不惜重金，不论资排辈，大胆使用。三要把握好重点突破和整体推进的关系，既有全面，又有重点，把医院发展的着重点，作为人才发展的突破点，以重点突破带动整体推进。四要把握好培养人才和引进人才的关系，要正确处理好“用才”与“引才”的关系，“内扶”与“外引”的关系。在选才渠道上，应内外资源并重，既强调内部选拔，也重视外部招聘，不可偏废一方。在选才标准上应更多强调素质和能力，还要关注团队精神，创新观念，敬业精神。

第三，创造有利于医院人才战略实施的良好环境。实施医院人才战略，关键要建立优秀人才脱颖而出、人尽其才，发挥作用的环境和机制，营造人才生态环境设计，真正做到靠事业吸引人，靠待遇留住人，靠政策激励人，靠情感温暖人，在医院形成尊重知识，尊重人才鼓励竞争的良好风尚。一是创造良好的发展环境。通过政策引导、建立新的人才激励机制、利益驱动力，有序竞争，全方位地为人才发展创造条件，使各类人才的作用得到充分发挥，潜能得到有效开发，价值得到全面实现。二是创造良好的政策环境。在人才的引进、培养、使用、激励等各个环境进行创新，通过放宽人才工资政策、强化人才奖励政策、优化人才服务政策、完善海外引智政策等为各类优秀人才提供优厚政策待遇，为人才资源开发创造宽松的政策环境。

第四，形成实施医院人才战略的整体合力。实施医院人才战略是一项复杂的系统工程，需要各部门密切配合，协力推动。各级领导切实加强对人才工作的重视，并切实加强对实施人才战略的领导，把人才队伍建设摆在医院现代化建设重要位置，把人才资源开发列入医院发展计划的重要内容。在考虑学科建设时，把人力资源的来源、数量、质量、结构作为一个重要因素。要加强对实施人才战略的舆论宣传，让全院职工都能认识到“人才是第一资源”，人才是医院发展的关键，人才是最重要的战略资本，营造有利于人才发展的舆论氛围，努力为实施医院人才战略作贡献。

**第二篇：关于实施人才战略的思考**

——××的六大战略，最根本的战略是人才战略；

——科学发展、社会和谐，最根本的支撑是人才的支撑；

——民生工程的落实，最根本的是人才储备、培养和使用工程的落实。

××市发展靠的就是这三句话，其全部内涵就是：关键在人。正是这三句话，储备、培养和使用一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍和高素质的人才队伍，应当看作是一个地方党委书记最大的实绩。因为，人，是国家的脊梁，是民族的脊梁，也是地方发展的脊梁。

1、在领导工作中，既谋划当前，又谋划长远，这已经是领导科学的常识了。令人困惑的是，人们往往在常识上出问题。

“人生不满百，常怀千岁忧”。人是需要有一点忧患意识、危机意识的，一个领导干部更应如此。古往今来，人们在论及“官场病”的时候，说得最多的是腐败问题。这没有错。值得重视的是，目光短视，短期行为，只想当前，不想长远，是需要特别注意克服和防止的又一场“官场病”。

在实践中，人们经常碰到一些说起来容易、做起来难的问题。比如，储备、培养和使用人才，就是一件谋划长远的事。这件事，不是想不到，难在做得到。难就难在，人才战略不可能“立竿见影”，不是象经济总量、财政收入、城市化率那样可以“量化”的“显政绩”，因而，就变得“说易行难”了。

2、××市委、市政府以至市人大、市政协领导班子，在全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的实践中，不但注重自然生态、经济生态、社会生态建设，更加注重政治生态建设。××给几套班子的同事们提出了一个严肃的命题：立足当下我们为××做了什么？以后离任时我们又该为××留下什么？××几套班子的共同认识是：立足当下，必须抓住机遇，做大做强，科学发展，和谐发展，对党、对××人民要有一个好的交代；有一天，我们离任了，除了留下一个好的发展基础，更重要的是为××留下一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍和高素质的人才队伍。这将是留给××的一笔最大的财富。这是一件天大的事。

××几套班子有这样的认识，是因为他们文秘杂烩网已经感受到了一种切肤之痛。从市委副书记提任市人大主任的××同志，对去年乡镇换届之前的领导班子和人才队伍的现状，作了一番“三多三少”的描述：一是年长的多，年轻的少；二是机关占编的多，做事的少。科级干部52岁就切下来，到60岁退休还有8年，占着编制，人进不来；三是由于人进不来，则导致外行多，内行少，有的单位连操作电脑的人才都没有。年复一年，干部“断层”、人才“断层”的问题遂累积形成。还用得着说什么重要性、必要性、紧迫性吗？有了这样的切肤之痛，其必然的结论就是：这个事该抓了，不抓不行了。

××则作了这样一番分析：××属经济欠发达地区，人才竞争处于相对劣势的地位，全市人才的数量与质量难以满足加快发展的需求，成为严重制约经济社会发展的一个瓶颈。一是高层次人才短缺；二是人才结构不合理；三是人才进出比虽然基本持平，但流出的还是略多一点。××认为，“聚才”是人才工作的关键环节，又是××人才工作的薄弱环节。必须正视的是，一些西方国家和一些跨国公司正在中国开展“人才收购行动”；国内人才竞争也日益激烈，东部沿海发达地区已占据了明显的人才和经济优势，西部和东北地区也利用西部大开发和振兴老工业基地的有利时机，形成了较大的人才政策优势；省内各地为争先崛起，都在广纳人才。这一切，都使××面临着巨大的人才压力。××指出，贯彻落实科学发展观，构建社会主义和谐社会，关键在人才，希望也在人才。必须从事关××崛起，事关××未来，事关××可持续发展的战略高度，来认识和重视干部工作和人才工作。××大声疾呼：全市各级党委、政府要拿出招商引资的劲头来做好招才引智工作，既重视跑项目、筹资金，又重视跑人才、聚人才。要象治理经济环境一样，治理人才环境；要象防止水土流失一样，防止人才流失；要象保护和优化自然生态环境一样，保护和优化人才环境。要把××建设成为聚才的“磁场”、创业的“乐园”、优秀人才向往的“热土”。

现在，“既要金山银山，更要绿水青山”，已经成为当今江西以至当今中国的一句名言了。“金山银山”，是一种经济生态；“绿水青山”是一种自然生态；“金山银山”与“绿水青山”的和谐统一所带来的民生民享则是社会生态。我认为，这一理念的根本意识在于，它不但体现了经济生态、社会生态、自然生态的辩证法，而且在深层意义上体现了政治生态的辩证法。好的政治生态的必然要求，就是立党为公，执政为民，勤政廉政，团结和谐，大局稳定，而且有利于优秀人才脱颖而出，有利于高素质干部队伍的锻炼成长，从而为全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会提供强大的政治和组织保证。好的政治生态，是好的经济生态、好的社会生态、好的自然生态的根本支撑。正是从这个意义上，我才把××市委、市政府致力于建设一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍和一支高素质的人才队伍，称之为“打造脊梁”。

3、作秀容易务实难。××的人才战略不是说在文秘杂烩网嘴上，而是抓在手上。“521人才工程”，就是××市委、市政府实施人才战略的一个重大举措和实际步骤。

“吸纳和储备人才，就是蓄集发展后劲”，是××全市上下的一个共同理念。为此，××市委、市政府制定了《

2024-2024年人才队伍建设规划》，大力实施“521人才工程”。即：从2024年起，连续用五年时间，每年选录第一学历本科以上毕业生200名，5年内引进1000名，其中教育卫生类引进500名，其它综合类专业500名。市人才工作领导小组根据企事业单位上报的5年人才需求计划，制定了《引进高等院校本科毕业生办法》，每年组织各乡镇、各部门、各企业直接参与省内外高等院校优秀毕业生供需见面会、人才招聘会，并利用网络、媒体等发布人才招聘信息，通过双向选择、严格考核、公示公开、签订聘用合同等程序，引进人才。聘用人员正式聘用后，在提拔使用、工资福利等待遇上享受同等学历、同类人员的待遇。2024年首次引进了160名第一学历本科以上大学毕业生，其中为民营企业引进急需人才9名。

通过考试择优录用补充专业技术人才，是××吸纳、储备人才的又一条主要途径。××制定了《指导大中专毕业生就业暂行办法》，在每年8月份，组织公开考试，选拔聘用大中专毕业生到乡镇中小学校、卫生院、广电站、法律服务所等基层单位工作，录用大中专毕业生2024余人。同时，在全市范围内建立企业高级经营管理人才、高级专业技术人才、高技能人才、农村优秀（实用）人才库，储备人才5000余人。

要吸纳和储备人才，除了要有爱才之心，还要有积极的政策支持。人才政策的优势是吸纳和储备人才的良方。××市委、市政府对优秀人才政治上高看一格，待遇上厚爱一分，生活上关心爱护。在政治上，对实绩突出的人才破格提拔重用。对本地人才如此，对外来人才也是如此。他们打破地域界限，吸纳外地人才为该市人大代表、政协委员，先后有56名内、外人才当选为人大代表、政协委员，提高了优秀人才的政治地位。如从浙江落地××的民营企业兰丰集团董事长赵静涧被选为××市人大代表后，积极参政议政，并充分发挥了该企业在××经济发展中的骨干作用。××市委、市政府还聘请了教育、卫生、农业、工业等战线的8名顶尖人物组成专家咨询委员会，通过不定期召开专家咨询委员会会议，充分发挥专家的聪明才智，为全市重大科技项目、重点工程出谋划策，既确保了重大项目决策上的科学性和准确性，又积极地调动了专家的工作积极性。同时，建立人才合理流动机制，允许人才合理流动，鼓励人才兼职兼薪。××的《引进高等院校本科毕业生办法》规定：重点一文秘杂烩网本院校毕业生可高套一档工资，中国36所研究型大学的毕业生和研究生学历的可高套二档工资。对聘用的大中专毕业生进行了工资统发，并办理了社保、医保和住房公积金。还建立了重大贡献奖励制度，每年对在经济、教育、科技、文化、体育等方面作出特殊贡献的人才实行重奖。2024年，不但重奖了招商引资功臣130万元，还特别设立了“三个100万”的专项教育资金，即100万奖励优秀教师，100万奖励优秀学生，100万扶助困难学生。

到第一线去做人才工作，是××市的一条重要经验。他们的理念是，哪里有人才，哪里就是人才工作的第一线。市委、市政府的主要领导，组织部门、人事部门的主要领导，都不管远近，不辞辛苦，带头到省内外知名高校去“跑人才”。他们还建立了市领导班子成员走访专家制度。两年来，市四套班子成员走访专家122人次，征询有价值意见、建议89条，市委书记××先后6次走访市有关单位的专家、学科带头人，关心他们的生活，倾听他们的建议，并确定××中学高级教师陈德晶、市水利高级工程师王安为自己的定点走访对象。对外来人才的户口迁移、档案管理、房屋住宿、子女就学等提供优质服务，两年来，为56名人才解决工作调动，为38名人才家属、子女解决就业，为121名人才解决子女上学。乡村医生杨党星在治疗骨结核、骨髓炎等病症上有独到之处，市人才工作领导小组为其解决编制，安排他到剑光医院工作，使其更安心钻研业务，更好地发挥特长；市里每年组织开展2次“关心给您、温暖送您、健康伴您”为主题的民营企业经营管理人才健康体检活动，免费为建筑、煤炭、房地产、食品加工等行业的80名民营企业经营管理人才进行体检。

鉴于××教育事业一度滑坡的状况，××市委、市政府十分注意教育资源优化配置。他们通过合理调整中小学教育布局，最大限度地利用好本地教育资源，同时从全省乃至全国大力引进优秀教师。近三年来，仅××中学就选聘教学经验丰富的优秀教师90多人，其中高级教师32人，中级老师47人，选聘优秀大学毕业生40多名，从数量和素质上壮大和提升了教师队伍。这就为××的人才战略进一步夯实了基础。

吸纳、储备和培养人才，是一种投资。美国著名学者舒尔茨说过：“人才资本投资是回报率最高的；发展中国家要实现现代化，便捷快速的途径就是加大人才资本的投资。”××加大人才资本投资的经验证明：打造脊梁，要有大手笔。

4、××，古称“剑邑”，以龙泉、太阿两把宝剑得名。在这次调查中，我看到一本已经编好的“××市年轻干部下基层锻炼材料汇编”，书名就叫《宝剑锋从磨砺出》。对于××来说，把培养锻炼干部比之为“磨剑”，不但具有象征意义，也十足地体现了其“剑邑”特色。

为了“磨剑”，××市委、市政府坚持“大教育、大培训”理论，采取“组合式”的方式，培训干部，培养人才。

“组合式”之一：多形式熏陶锻炼，提高思想政治素质。一是专家解读，吃透政策。先后邀请了国务院政策研究室、省社科院、昆山经济技术开发区等单位的专家学者，作“三个代表”重要思想、科学发展观、国家宏观经济调控政策、构建和谐社会、建设社会主义新农村等专题报告11场次，参加听课的干部达6000余人次，加深了全市干部对政治理论和国家政策的理解。二是外出考察，更新观念。先后组织4批、280名干部到经济发达地区学习考察，让干部在开阔视野中更新观念。2024年乡镇换届后，市四套班子领导带领31个乡镇（街道）党委书记、21名市直部门一把手赴鲁、苏、沪、浙参观考察，学习借鉴他们的发展理念和成功经验，为加快××新一轮发展拓宽了思路。三是“红色”教育文秘杂烩网净化思想。在全市干部中开展“红色”教育系列活动。先后组织2569名党员干部赴井冈山、韶山等地接受革命传统教育，缅怀革命先辈的丰功伟绩；每次举办科级干部、青年干部培训班时，都将“红色”教育列为必修课，主要讲授井冈山、延安、西柏坡精神等；每逢“七一”、“十一”等节日，组织干部升国旗唱国歌、观看革命故事影片等。2024年结合纪念红军长征胜利70周年，组织开展了“学习长征精神，争当人民公仆”为主题的实践活动，让干部洗涤思想，纯洁灵魂，传承长征精神。

“组合式”之二：多渠道“输血”“充电”，优化文化知识结构。一是“联烟”名校高位培训。为解决干部工学矛盾，市财政拿出70.7万元，与中国人民大学和江西财经大学“联姻”，在××开设研究生课程培训班，主要培训经济理论和经济管理知识，学制均为两年，每月利用双休日听课学习。有27名35岁以下、第一学历本科并获学士学位的科级干部参加了人民大学研究生班；有196名40岁以下、第一学历大专以上的副科级以上干部参加了江西财大研究生班。2024年开以来，主动参加旁听的干部达2024余人次。江西财大一位教授经常外出讲课，他很有感触地说：“在有的地方讲课三天，听课的人一天比一天少；在××连讲三天，第二天、第三天听课的人同第一天一样齐、一样多，旁听的人也天天听。××干部的学习热情真是高。”二是学历教育政府“买单”。每年市里统一组织35岁以下、第一学历大专以上的副科级干部报考省委党校在职研究生，凡是通过考试录取的，市财政全部报销学费，2024年共考取36人，市财政支付学费12.96万元。同时，市委规定，凡自愿参加学历教育并取得本科、硕士研究生学历毕业证的，由所在单位报销学费的50%，并要求各单位部门保证干部的学习时间。近两年来，有256人参加了中央党校、省委党校、武汉大学、南昌大学等高等院校函授或自考本科学习，有125人考入省委党校研究生班，另有1人攻读上海社科院刑法博士。2024年参加省委党校研究生考试人数达74人，占全省总参考人数799人的9.26%；2024年又有140名干部报考了省委党校在职研究生。三是换岗“补课”考训过关。利用市委党校主阵地，由市直部门对本系统轮岗干部进行岗前、岗中业务知识培训，对考试不及格和不能独立开展工作的进行补学，促使干部尽快熟悉业务，进入角色，适应岗位需要。两年来，举办的组工、宣传、人武、计生、财经等短期业务培训班182期，培训干部1200余人次，其中补学22人次。

“组合式”之三：多环境赛场练驹，增强实际操作能力。一是下派任“村官”。选派了100名35岁以下、大专以上学历的科级后备干部，到新农村建设示范村担任村书记（主任）助理，把他们“丢”到农村去，“丢”到新农村建设的实践中去，使他们通过与农民群众实行“五同”，学会尊重群众，学会亲近群众，学会融入群众，学会宣传群众，学会服务群众，努力提高解决农村热点、难点、棘手问题的能力，并由市委组织部对他们进行跟踪考察。至目前为止，下派“村官”为群众解决纠纷1367个，帮扶困难户118户，提供致富信息2568条。我在秀市镇开了一个小型的下派干部座谈会，这些年轻干部反映，他们最大的收获是，切实感受到了民间疾苦，切实感受到了“群众利益无小事”，切实感受到了群众观点、群众路线是党的工作的根本观点、根本路线。他们说，实践是我们的又一所大学。二是上挂当“助手”。有计划从市直部门选派了43名30岁以下年轻干部到上级部门跟班学习，从乡镇（街道）安排了26名新提拔的副科级干部到市信访、政法、计生等部门及市重点工程进行为期一年的锻炼，提高做群众工作、化解矛盾的本领；每逢市委、市政府开展中心工作，或遇到突发事件时，都有意识地选派干部到一线实战锻炼，提高处理突发事件的组织指挥能力和应变处置能力。三是外派做“学徒”。先后选派了11名乡镇（街道）党政一把手、64名年轻副科级干部、100名下派的村书记（主任）助理，到浙江金华、温州，江苏昆山等地挂职锻炼；选派了20名优秀年轻干部组成招商小分队，到经济发达地区开展招商引资工作，提升他们洽谈经济、驾驭经济的能力。

在我看来，××的干部培训和人才培养，具有五大特点：一是目标明确，二是高位培训，三是舍得投入，四是注重实践，五是最终落脚到培训一代年轻干部在新世纪新阶段、在新形势新任务下的适应性。所谓“江山代有才人出”，其要义就是对时代的适应性，在当代，就是在思想、能力、作风上的适应性。如果不是这样，何谈“各领风骚”？人的脊梁不能缺钙，缺了钙，脊梁就挺不起来。软的脊梁，不堪重负。对干部的培训，对人才的培养，就是“补钙”。“钙”是什么？就是过硬的思想、能力和作风。只有这样，才能打造出坚挺的脊梁。

5、人才战略是一个总体战略。党政领导人才、企业管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，是这个总体战略的总体要求。××市委、市政府对这三支队伍的培养使用分别提出了“三个侧重”的要求，即：对党政领导人才，在提高理论素养、加强党性修养、培养战略思维、树立正确的发展观和政绩观上下功夫，侧重提高领导水平和执政能力；对企业经营管理人才，侧重提高他们驾驭市场、参与竞争和经营管理的能力；对专业技术人才，侧重提高他们的科研、学术和专业水平，以造就一批专家、学者和学科带头人。而这个人才战备的重点，当然是建设一支靠得住、有本事、作风硬的干部队伍，特别是建设好党政领导人才队伍。在2024年的乡镇换届中，这个战略重点在××得到了一次集中的体现。

换届，其实质就是党的政治资源和干部资源的优化配置。××市委在这次乡镇换届中，严格执行《领导干部选拔任用条例》，在干部工作体制机制的改革上进行认真探索，坚持正确的用人导向，把一大批靠得住、有本事、作风硬的优秀干部推上了重要领导岗位，使全市各级领导班子呈现出一派生机和活力，成为××贯彻落实科学发展观、构建和谐社会的挺拔的“脊梁”。

××的具体做法是：

——正确处理平时考核与届末考核的关系，形成一套干部使用的科学考核机制。为了客观、公正地评价乡镇（街道）班子的工作成绩，市委、市政府坚持平时考核与届末考核相结合，坚持先考核后换届，坚持凭实绩用干部，把乡镇（街道）班子2024—2024年任期内工作职责履行情况的考核分为：经济社会发展的主要指标、党的建设工作、保持共产党员先进性教育工作及特色工作四个部分。根据每年平时掌握的情况和评比的情况，实行分类、分排序，最后将四年工作情况汇总排序，形成届末考核结果，作为市委使用、安置干部的主要依据。这种通过将平时考核与届末考核相结合所形成的一套干部使用考核机制，不仅能客观公正地体现乡镇班子及其干部的政绩，而且能为市委发现人才提拔使用干部提供科学依据；不仅展示了用科学发展观考核干部的导向，而且能有效地克服一些乡镇在经济社会发展中的短期行为，做到了用事说话，凭实绩用人。

——正确处理民主测评、党委推荐、组织部门考察与领导谈心的关系，形成一套对干部“四位一体”的评估机制。××把民主测评、党委推荐、组织考察与领导谈心有机结合起来，充分发挥方方面面的积极性，综合方方面面的意见，筑起一座对干部评估的综合关卡。首先由组织部门先后两次到各乡镇组织民主测评，其中第一次全额推荐。在此基础上，由乡镇党委配合组织部门搞好测评推荐工作，按照1:2的比例，确定考察对象。然后，由市委组织部和市纪委联合组织考察组进行全面深入考察，既听取各位考察对象的公开述职，又听取各个层次干部的意见，从而对考察对象形成一个主体、直观、全面的了解。与此同时，组织市委各常委和人大、政协的主要领导，分别深入乡镇与班子成员和部分干部集中开展谈心交流，征求他们的意见要求。最后召开市委常委会，集中听取领导谈心情况和考察组考察情况汇报，为市委科学制定乡镇班子换届方案提供决策依据。这样，通过综合、反复、比较，从而“四位一体”地形成了换届人选的完美组合，即：新提任的同志，既是乡镇民主测评中的优秀分子，在民主测评中都排在前7位，又是组织部考察盘子中的优秀人选，还是乡镇党委书记推荐提名的对象，也是各位常委及人大、政协两位主要领导谈心文秘杂烩网汇报材料中推荐的优秀干部。

——正确处理德才兼备与结构比例的关系，形成一套“1+1＞2”的干部合理搭配机制。针对全市乡镇基层领导干部普遍年龄偏大、学历偏低的现状，通过三条措施，大力推进全市乡镇领导班子的年轻化和知识化。一是要求每个乡镇的党政班子成员中至少要有2名30岁以下的年轻干部，其中一名要是25岁以下的优秀大学毕业生；二是党政正职人选主要从表现突出、年纪较轻、学历较高的副职中选用，不受资历、排位限制；三是对年纪轻、学历高、工作业绩明显、作风踏实、有培养前途的优秀大学毕业生破格使用。从而为优秀年轻干部脱颖而出铺平了道路，许多优秀年轻干部进入了班子，而且一些副职，包括一些排在末位的副乡镇长、党委委员走上了正职领导岗位。据统计，全市乡镇党政正职平均年龄37.2岁，比上届降低1.5岁，年龄最小的26岁，最大的42岁。全市乡镇领导干部大专以上学历的有356人，占91.7%。从而历史性地改善了全市乡镇领导班子的结构。同时，为了力求形成一个科学合理的年龄、性别、文化等方面个体特色明显、互补互融性强的复合型团队，严格按照上级党委关于乡镇班子结构比例的要求，按照《领导干部选拔任用条例》有关规定，配备了妇女干部39人，党外干部7人，为乡镇班子注入了活力。尤其注重党政正职的搭配提出了“老带新、大带小”的原则，综合考虑了性格、能力、经历的互补性，达到了把握全局的更倾向稳重，协助工作的更倾向开拓。在其他副职的搭配上，新进班子的年轻干部大多数安排进党委班子，副书记和纪委书记从原班子中的优秀成员中选拔重用，从而打破了唯台阶论和唯资历论，谋求了团队的优势，使一大批优秀年轻干部脱颖而出，实现了“1+1＞2”的效果。

——正确处理干部进与“退”、留与转的关系，形成一套激发干部活力的进退流转机制。××市委始终坚持以人为本，用崇高的事业、深厚的感情和组织的关怀对待每一个干部。在对待进的干部上，注重培养良好的工作环境和成长土壤，用神圣的事业和关键的岗位调动其工作积极性。尤其新提拔到重要岗位的年轻干部，一般都让其到比较偏远、比较艰苦的地方工作。包括对个别以前犯了错误，但经组织考察确实改正得比较好的同志重新启用，继续考验锻炼。在对待留、转的干部上，将新进班子的同志，尤其是办公室主任，原则上一律交流到异地，以更好地促进人才的成长。将一批长期工作在基层，家庭有困难的老黄牛式的干部安排进城；给一些没有进城，但资格老、表现突出的副书记理顺了政治待遇；把一些长期工作在偏、远、小、穷乡镇的干部调到离城区较近、经济条件相对较好的乡镇。在对待“退”的干部上，尽量拿出一些好的岗位，按照本人的意向进行安排。从而最大限度地激发了各类干部的活力，使进退留转工作得以顺利进行，也使每个干部都比较舒心地走上新的岗位。

干部工作是一门科学。干部“四化”方针、德才兼备原则、注重政绩实绩、注重群众公认，就是其科学性的基本标尺。××的做法告诉我们：干部工作科学性的进一步探索和展开，有赖于干部工作体制机制改革的深化，有赖于对用人导向的正确把握。打造脊梁的希望，存在于干部工作体制机制的深化改革之中，存在于用人导向的正确把握之中。（

**第三篇：楚雄州“人才立州”战略的理论分析与实践思考（推荐）**

楚雄州“人才立州”战略的理论分析与实践思考

楚雄州“人才立州”战略的理论分析与实践思考

摘要：“人才立州”战略是楚雄州顺应形势发展，继“农业富民”、“工业强州”、“引资兴州”之后提出的又一重大决策部署。当前，我州人才队伍建设在取得成绩的同时，还存在许多不足。要改变这一现状，必须从理论上深刻把握“人才立州”战略的基本要求和丰富内涵，并在此基础上采取有效措施予以认真贯彻和实施。

关键词：人才　人才立州　战略

人才问题是经济社会发展中基础性、战略性、决定性的问题。“人才立州”战略是楚雄州顺应形势发展，继“农业富民”、“工业强州”、“引资兴州”之后提出的又一重大决策部署。如何从理论上认识这一重大战略决策，并在实践中采取有效措施认真贯彻和实施，这对于当前楚雄州加快全面建设小康社会步伐，促进“三个文明”协调发展，具有十分重要的意义。

一、实施人才立州战略的基本要求和现实基础

（一）基本要求

“人才立州”就是要通过人才的集聚、提升和作用发挥，提高楚雄彝州的人才竞争力，促进经济社会发展。切实实施好“人才立州”战略，最根本的要求就是：

一是要把人才资源作为战略性资源予以高度重视。这就要求必须在全州各族干部群众特别是领导干部中牢固树立“人才资源是第一资源”的思想，把工作的出发点和落脚点放在最大限度发挥、调动人才的积极性、主动性、创造性上来，充分发挥人才资源优势，使人才成为推进我州经济社会快速、协调发展的力量源泉。

二是采取战略措施开发人才资源。实施“人才立州”战略，关键需要一整套科学系统的战略措施来落实。科学制定战略措施要突出“五个特点”：

要突出整体性，在充分体现人才规划的龙头作用的基础上，将人才工作的和中长期人才队伍建设开发规划作全局考虑、整体谋划，并和全州经济社会战略、规划纲要及开展的各项工作融为一个整体；

要突出适用性，充分体现彝州经济社会发展实际，围绕“农业富民”、“工业强州”、“引资兴州”重大决策部署及“五大重点产业”而抓人才工作；

要突出“以人为本”，就是要在牢牢把握培养、吸引和使用三个关键环节的过程中，高度重视人才的人本需要；

要突出“连续性”，在注重创新人才工作同时，要保证原来人才工作措施的延续性；

要突出“全面性”，把“人才立州”战略措施细化分解，渗透到工作的方方面面，使措施“可用、管用”。

三是要形成有竞争力的人才优势。实施“人才立州”战略，其目的就是要在打造我州人才优势的同时，进而形成有竞争力的地区经济和社会发展水平。这就要求在进一步深化对我们各行业人才需求认识的同时，还要将人才工作提高一个新水平，要促使在相同的产业和行业中，和其他地区相比，我们要有好的人才，在特色产业上要有自己的特色人才，在竞争激烈的产业中有顶尖的优秀人才，那么近者和大理、昆明比有相当的人才竞争优势，远者和国内发达地区相比有独特的竞争实力。

（二）我州人才队伍建设的成效与不足

改革开发以来，州委、政府把“科教兴州”确定为楚雄州经济和社会发展的重大战略，始终把人才工作作为一项重要的工作紧紧抓在手上，人才工作取得了显著的成绩，并呈现如下特点：

——人才总量不断壮大。截至2024年底，全州具有中专以上学历、初级以上职称的各类人才达到56399人。党政人才14532人，地厅级干部28人，相当于地厅级职务7人，处级干部496人，处级非领导职务179人；科级干部3615人。专业技术人才38893人，其中，高级专业技术职称835人，中级9567人，初级职称的25404人，学术技术带头人26人。企业经营管理人才6356人。农村乡土人才43641人。

——整体素质进一步提升

从学历层次看，全州有研究生110人，本科生6995人，专科生21031人。其中国家机关中研究生61人，本科生2626人，专科生6969人；事业单位有研究生47人，本科生4240人，专科生13412人；企业单位有研究生2人，本科生229人，专科生650人。

——各类人才取得丰硕成果

在州委、州政府的亲切关怀和社会各界的大力支持下，各级各类人才的聪明才智和积极性得到充分展示，在推动科学研究、技术创新、促进全州经济发展中发挥了重大作用，取得了显著成果。据不完全统计，从1989年以来，被州人民政府奖励的突出贡献的优秀技术人才达到了456人，其中，有3人受到州委、州政府的重奖；有19人荣获“云南省有突出贡献的专业技术人才称号”；有12人获准享受云南省“政府特殊津贴”，有25人获准享受国务院“政府特殊津贴”。

　——民族地区干部队伍建设明显加强

根据《民族区域自治法》和我州《楚雄彝州自治州自治条例》的有关规定，认真贯彻云南省委组织部《

**第四篇：关于人才强市战略的思考与调查报告**

一、我市人才队伍和人才工作的现状近年来，我市各级党委、政府及其组织人事等部门大力实施科教兴市战略，认真落实知识分子政策，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作政策，改善人才成长环境取得了一定成效，为三明经济社会发展提供了较好的智力支持。

（一）我市人才队伍的现状 １、人才总量情况。到２００２年末，全市人才资源总量达１２．５８万人。各类专业技术人员达９．２２万人，其中：高级２８８３人中级１９０３２人。全市共有享受xx特殊津贴专家５７人，省优秀专家５人，省“百千万人才工程”人选１７人，市管拔尖人才７４人。２、人才分布情况。各类专业技术人员中，按行业分：教学人员３３０１５人，占３５．８％；工程技术人员９０２６人，占９．７９％；卫生技术人员５７０２人，占６．１８％；农业１５９２人，占１．７３％；科研人员１６７人，占０．１８％；作为我市“十五”期间四大主导产业的机械、化工、林产、旅游的专业技术人员分别为２１８２人、１８７３人、２８５３人、１９６人，分别占２．３７％、２．０３％、３．０９％、０．２１％；（上述数据不含中央、省属在明单位）。按区域分：位于铁路沿线的三明市区、永安市、沙县拥有人才达６．４５万人，占全市人才总量的５１．２７％，其中三明市区人才３．５６万人，占人才总量２８．３０％。

（二）人才工作存在的主要问题 一是人才队伍总量不足。我市２００１年人才拥有量仅有１２万，每万人拥有人才４４９人，低于全省平均水平，尤其是专业技术人才数量缺额较大，与三明新世纪新阶段加快发展对人才的需求差距很大。二是结构不合理，高层次人才偏少。全市有突出贡献的中青年专家１人，省优秀专家５人，享受xx特殊津贴专家５７人，进入国家“百千万人才工程”（第三层次）人选１７人；市管拔尖人才已评选７批７４人，其中退休或调离三明２８人，目前在职４６人；公派留学回国人员９人（上述数据不含中央、省属在明单位）。特别是市级党群机关工作者和国家公务员队伍年龄老化、文化层次不高、结构不合理的问题比较突出。近几年因机构改革和编制限制，我市党政机关招收大专以上毕业生数量较少，３０岁以下、政治素质强、文化程度高的优秀年轻干部更少。目前市直党群机关工作者和国家公务员为１５２８人（未含公安部门），３０周岁以下人员为１３０人，仅占８．５％。在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低（仅占１３．３％），相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少，难以适应新形势新任务的要求。三是人才培养能力不强。根据２００２年末的统计表明我市市区有普高４所，其中公办中学３所，民办中学１所；中等职业教育１６所，高等专科学校１所。但是，我市的高中教师学历达标率仅为７０％，居全省九市的第７位，且师资力量薄弱、校舍面积较小，不能适应教育发展的要求，特别是办学模式和教育质量无法满足广大群众对优质普高的要求。中等职业教育整体水平较低，办学条件落后，专业设置老化、重复，经费投入不足，师资队伍整体水平不高，实验实习场所不足或设施缺乏，推荐就业难度较大。高等教育发展滞后于经济社会发展要求，人才培养不能满足经济社会发展需要。四是人才成长环境不尽人意。一些单位领导们存在“武大郎开店”等压制人才的现象，陈旧的人才工作观念还没有有效消除，人才工作机制缺少创新，人才成长的人文环境和居住环境不佳，人才工作的服务体系滞后，由此导致相当一部分优秀人才外流。

二、实施人才强市战略的构想、目标和原则

（一）人才强市战略的构想 根据三明经济社会的现状及发展前景我市人才强市战略的构想是坚持以邓小平人才理论和“三个代表”重要思想为指导按照“党管人才”要求，认真贯彻《２００２—２００５年全国人才队伍建设规划纲要》，紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就一支适应三明社会和经济发展需要数量充足、素质优良、结构合理、门类齐全具有创新精神和创新能力的人才队伍把优秀人才集聚到加快三明发展的各项事业中来。

（二）人才强市战略的主要目标 １、人才综合实力强形成与加快三明发展相适应的高素质人才队伍。人才总量较快增长人才占人口和劳动力的比率逐步提高高层次、高学历人才比率逐步提高。三明人才密度进入省内先进行列。２、人才培养能力强形成以提高人才综合素质为核心的社会化终身教育网络体系。把教育放在优先发展的战略地位积极推进素质教育进程努力提高市民素质。抓好义务教育大力发展地方高等教育、职业教育和成人教育加强人才教育培训逐步建立和完善社会化终身教育体系增强人才培养能力特别是急需的专业技术人才、高层次人才和复合型人才的培养能力。３、人才开发能力强形成与经济结构优化升级相对应的人才结构。培养费、引进使用机制较为完善建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制，以市场配置为基础的调节机制合理配置和优化人才的产业、行业、层次、专业和区域结构。４、人才集聚力强形成有利于广纳人才、人尽其才的良好社会环境。全面落实《深化干部人事制度改革纲要》健全科学的人才分类管理制度和激励保障机制进一步改善投资创业环境增强城市人文的魅力使三明成为优秀人才荟萃之地。５、人才服务功能强形成社会化的人才服务体系。形成联接国内外、设施现代化的人才市场体系加强人才信息化建设。加

强宏观指导和调控培养育需两旺、调控有效中介服务较为成熟信息化程度较高的人才市场。

（三）人才强市战略实施中应遵循的几个原则 １、人才发展与经济社会发展相适应的原则。编制人才队伍建设计划要与我市的国民经济和社会发展计划相配套、相适应并为三明全面建设小康社会提供人才智力保证。根据三明经济发展要走跨越式发展的路子人才发展更要走跨越式发展的实际人才的培养和引进要有前瞻性应采取适当超前的策略及时储备一批经济发展需要的人才。２、培养使用与引进并重的原则。从目前的现状看我市应把工作重点放到建立竞争择优的人才选拔机制和引进人才上来，引进人才应创新机制，多采取以项目“引智”、“借脑”的柔性引进办法。但长远地看引进是为了使用引进后也需要教育提高更需要发挥原有大批人才的作用。要采取“引进外来人才盘活现有人才培养未来人才”的策略最广泛地调动人才的积极性。３、整体开发与重点发展并举的原则。大力推进整体性人才资源开发是一项重要的战略任务和长远的目标而根据各个时期经济建设的重点、产业结构调整的需要培养、引进相配套的人才也是当务之急。如“十五”期间我市应围绕工业城市经济建设目标重点抓好钢铁、机械、化工、林业、旅游、城建规划管理、电子信息等方面人才的培养和引进工作。所以必须坚持整体开发与重点发展两手抓做到一方面抓好综合人才开发一方面抓好急需人才的培养和引进。４、增加数量与提高素质并举的原则。人才队伍建设既要不断壮大队伍又要提高人才的整体素质。要加强人才能力建设特别重视运用科学知识创新能力和衷共济的与人合作共事能力组织、协调的管理能力的人才的培养努力提高人才的质量。５、素质优化与结构优化相结合的原则。人才队伍建设中既要重视人才个体素质的提高又要注重人才队伍结构的优化发挥人才队伍的整体效能。在年龄结构上要老、中、青相结合在层次上高、中、初级相匹配在专业结构上要与三明产业、行业结构相适应。根据社会和经济发展的需要统筹安排以保证人才资源的发展与可持续发展战略相适应。

三、实施人才强市战略的主要措施

（一）牢固树立战略意识，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。一是树立新的工作观念。要大力消除计划经济时期人才工作中“见物不见人”、“以级别定人才”等陈旧观念，树立人才是第一资源的观念；市场配置人才资源、检验人才价值的观念；不求所有，但求所在，不求所在但求所用的观念；用感情、事业、适当的待遇聚人的观念学，以此推动人才工作的创新。二是构建新的工作格局。各级党委、政府和组织人事部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。三是形成新的工作环境。各级各部门领导都要重视人才工作，关心人才成长，对优秀人才生活和工作中的困难和问题，要特事特办，形成感情聚人的环境；要推进人才工作机制创新，健全激励保障机制，形成机制聚人的环境；要制定人才创业和投入政策，形成适当待遇聚人的环境；要改善地方投资环境、人文环境、居住环境，要大力实施项目带动战略，以项目工作促进人才工作，形成以事业聚人的环境。

（二）整合中、高等教育资源，提高人才培育能力。１、做大做强做优三明二中，为高等教育提供合格生源。随着社会的进步和人民生活水平的提高，群众对普高尤其是对优质普高的需求有增无减；同时，从学校自身来看，只有发挥整体优势和强大竞争力，才能迎接普高打破地区间招生限制的趋势，以优质高中吸纳更多的优秀生源。因此，有关部门应该重组和整合三明一、二、九中，迁址三明二中，建设以三明二中为龙头，做大做强市区普通高中。三明二中校园面积和校舍面积属市区最小，现有的办学规模已近极限，学校已经没有多少发展的空间，这与三明二中作为市区普高龙头学校和创办国家级示范性高中的要求，以及人民群众的需求都不相适应。同时，原三明师范学校并入三明高专以后，校舍和设施设备、以及中小学用书等资源可以腾出来。因此，三明二中可以迁址到原三明师范，并进一步按国家级示范性普通高中的标准，加强三明二中的领导班子和师资队伍建设，提高学校的管理水平和教育教学水平，使之发挥全市龙头普高的作用，向周边地区辐射。而三明二中迁址新建以后，可以利用二中现有的条件，以“名校”带“民校”的形式，吸纳民间资金，实行公助办学，在原址上创建三明二中初中部分，以解决今后一个时期市区招生规模扩大的需要。２、组建三明职业技术学院，提升职业教育和成人教育办学层次。为了大力发展职业教育，改变当前职业教育条块分割、重复建设、布局不合理、教育资源浪费的状况，三明市政府可以考虑成立三明职业技术学院筹备小组，把三明轻纺工业学校、技工学校、三明电大合并成为三明职业技术学院，充分利用现有的办学规模、专业设施和师资，进行优势互补：解决了三明电大占地不足的问题和我市中等职业学校办学层次低的状况；减少政府的多头投资，确保骨干重点专业的建设；有利于终身学习、终身教育体系的建立；有利于我市培养高层次的建设者和劳动者。三校合并后总部可设在三明电大现校址，骨干教学区设在重新规划整理后的轻纺工业学校、技工学校，同时，市区的三明职业中专学校、三明财经学校、三明卫生学校、三明机电技校、三化技校等都要归并整合，成为三明职业技术学院的专业教学点。市区的成人中专学校改为培训中心。３、深化三明高等教育改革，支持我市新一轮创业人才需求。２００３年２月，国家教育部批准筹办“三明学院”。三明学院拟建成一所地方多科性大学，以培养适应社会发展需要的应用型高级专门人才为主要目标，立足三明，面向全省，为区域经济建设和社会事业发展服务。为此，社

会各界应在以下几个方面采取措施，以完成三明学院的创办工作：一是加大资金投入力度，确保三明学院评估达标和发展后劲；二是加强师资队伍建设，全面启动“高层次人才工程”，通过内培、外引、外聘等有效手段，不断优化教师队伍结构，促进教师队伍整体素质的提高；三是在五年之内拟投入２０００万元用于添置实验设备和实验室建设，以建设一批符合教育部对本科教学要求的基础和专业实验室；四是加强科研工作，加快研究成果产业化，提供科技服务，为三明市经济建设服务；五是加快校园建设步伐，把未来三明学院建设成为环境优美、布局合理、富有地方特色和现代化气息的新型校园。

（三）推进人事制度改革，促进人才的合理使用。一是健全完善公务员制度。完善公务员竞争上岗制度，做好竞争上岗的管理、监督和指导工作，提高竞争上岗考试的科学性和有效性；完善公务员选拔录用制度，在坚持凡进必考原则的基础上，扩大公务员的选拔录用视野，进一步打破身份、地域限制，扩大企事业单位管理人员进入公务员队伍的比例，吸收更多的优秀人才进入公务员队伍，对财税、金融、信息技术等部门特需的高层次专业人才，可以采取更加宽松的政策；规范完善公务员考核制度，建立以工作实绩为核心的考核指标体系，分类分级考核，把考核结果与任用、培训、晋级增资、年终奖金等紧密挂钩。二是加快推进事业单位人事制度改革。以推行聘用制为突破口，以建立竞争机制、激励机制为重点，积极推进事业单位人事制度改革。突出抓好科学设置岗位、严格聘用程序、依法签订聘用合同等环节，规范聘用操作程序，把推行聘用制与岗位管理结合起来，切实转变用人机制。同时，深化职称改革，积极推行执业资格制度；深化收入分配制度改革，强化竞争激励机制。三是加强对企业人事制度改革的指导，增强企业人事工作活力，更好地吸引和使用优秀人才；会同有关部门，制定企业管理人员和专业技术人员竞聘上岗、考核、培训的指导意见，促进企业人事管理的科学化、制度化；积极培育并管理好企业经营管理者人才市场，提高国有企业人才资源配置的市场化程度；关心企业需要，总结推广企业人事人才工作经验，主动为企业提供人事人才服务。

（四）大力推动人才市场建设，促进人才合理流动。一是健全人才市场机制。进一步打破人才部门、单位壁垒，促进用人单位和人才两个主体进入市场；要变政府办市场为政府管市场，创造公平竞争的人才市场环境；完善人才市场的供求、价格和信息机制，并使其充分发挥作用，提高人才资源配置的市场化程度；探索建设与其他要素市场相贯通的人才市场的有效形式，建立人才配置与资金、项目、技术等多种要素配置相结合的贯通机制；努力发展高层次人才市场，把高级人才的市场配置与各项事业发展紧密结合起来；做好人事部门所属人才市场的整合联手，引导他们走“专业化、规模化、品牌化”的经营发展道路；要健全完善包括人才评价、咨询服务、开发培训等内容的中介服务体系，完善服务功能，更好地为经济社会发展服务。二是提高人才市场信息化水平。建立人才市场信息定期发布制度是提升人才市场功能的基础性工作。进一步完善信息定期发布工作，使之产生更大的社会效益。提高人才市场信息利用与开发程度，盘活人才信息资源，促进统一的人才市场信息网络的形成。

[1]

**第五篇：关于人才强市战略的思考与调查报告**

一、我市人才队伍和人才工作的现状近年来，我市各级党委、政府及其组织人事等部门大力实施科教兴市战略，认真落实知识分子政策，不断更新人才工作观念，创新人才工作机制，用好人才工作政策，改善人才成长环境取得了一定成效，为三明经济社会发展提供了较好的智力支持。

（一）我市人才队伍的现状 １、人才总量情况。到２００２年末，全市人才资源总量达１２．５８万人。各类专业技术人员达９．２２万人，其中：高级２８８３人中级１９０３２人。全市共有享受国务院特殊津贴专家５７人，省优秀专家５人，省“百千万人才工程”人选１７人，市管拔尖人才７４人。２、人才分布情况。各类专业技术人员中，按行业分：教学人员３３０１５人，占３５．８％；工程技术人员９０２６人，占９．７９％；卫生技术人员５７０２人，占６．１８％；农业１５９２人，占１．７３％；科研人员１６７人，占０．１８％；作为我市“十五”期间四大主导产业的机械、化工、林产、旅游的专业技术人员分别为２１８２人、１８７３人、２８５３人、１９６人，分别占２．３７％、２．０３％、３．０９％、０．２１％；（上述数据不含中央、省属在明单位）。按区域分：位于铁路沿线的三明市区、永安市、沙县拥有人才达６．４５万人，占全市人才总量的５１．２７％，其中三明市区人才３．５６万人，占人才总量２８．３０％。

（二）人才工作存在的主要问题 一是人才队伍总量不足。我市２００１年人才拥有量仅有１２万，每万人拥有人才４４９人，低于全省平均水平，尤其是专业技术人才数量缺额较大，与三明新世纪新阶段加快发展对人才的需求差距很大。二是结构不合理，高层次人才偏少。全市有突出贡献的中青年专家１人，省优秀专家５人，享受国务院特殊津贴专家５７人，进入国家“百千万人才工程”（第三层次）人选１７人；市管拔尖人才已评选７批７４人，其中退休或调离三明２８人，目前在职４６人；公派留学回国人员９人（上述数据不含中央、省属在明单位）。特别是市级党群机关工作者和国家公务员队伍年龄老化、文化层次不高、结构不合理的问题比较突出。近几年因机构改革和编制限制，我市党政机关招收大专以上毕业生数量较少，３０岁以下、政治素质强、文化程度高的优秀年轻干部更少。目前市直党群机关工作者和国家公务员为１５２８人（未含公安部门），３０周岁以下人员为１３０人，仅占８．５％。在职干部中，具有本科以上学历的比例偏低（仅占１３．３％），相当一部分人是经过各类电业大、党校、函授等自学的学历，而且专业分布以农林、师范类为主，紧缺专业的人才比较少，难以适应新形势新任务的要求。三是人才培养能力不强。根据２００２年末的统计表明我市市区有普高４所，其中公办中学３所，民办中学１所；中等职业教育１６所，高等专科学校１所。但是，我市的高中教师学历达标率仅为７０％，居全省九市的第７位，且师资力量薄弱、校舍面积较小，不能适应教育发展的要求，特别是办学模式和教育质量无法满足广大群众对优质普高的要求。中等职业教育整体水平较低，办学条件落后，专业设置老化、重复，经费投入不足，师资队伍整体水平不高，实验实习场所不足或设施缺乏，推荐就业难度较大。高等教育发展滞后于经济社会发展要求，人才培养不能满足经济社会发展需要。四是人才成长环境不尽人意。一些单位领导们存在“武大郎开店”等压制人才的现象，陈旧的人才工作观念还没有有效消除，人才工作机制缺少创新，人才成长的人文环境和居住环境不佳，人才工作的服务体系滞后，由此导致相当一部分优秀人才外流。

二、实施人才强市战略的构想、目标和原则

（一）人才强市战略的构想 根据三明经济社会的现状及发展前景我市人才强市战略的构想是坚持以邓小平人才理论和“三个代表”重要思想为指导按照“党管人才”要求，认真贯彻《２００２—２００５年全国人才队伍建设规划纲要》，紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就一支适应三明社会和经济发展需要数量充足、素质优良、结构合理、门类齐全具有创新精神和创新能力的人才队伍把优秀人才集聚到加快三明发展的各项事业中来。

（二）人才强市战略的主要目标 １、人才综合实力强形成与加快三明发展相适应的高素质人才队伍。人才总量较快增长人才占人口和劳动力的比率逐步提高高层次、高学历人才比率逐步提高。三明人才密度进入省内先进行列。２、人才培养能力强形成以提高人才综合素质为核心的社会化终身教育网络体系。把教育放在优先发展的战略地位积极推进素质教育进程努力提高市民素质。抓好义务教育大力发展地方高等教的领导班子和师资队伍建设，提高学校的管理水平和教育教学水平，使之发挥全市龙头普高的作用，向周边地区辐射。而三明二中迁址新建以后，可以利用二中现有的条件，以“名校”带“民校”的形式，吸纳民间资金，实行公助办学，在原址上创建三明二中初中部分，以解决今后一个时期市区招生规模扩大的需要。２、组建三明职业技术学院，提升职业教育和成人教育办学层次。为了大力发展职业教育，改变当前职业教育条块分割、重复建设、布局不合理、教育资源浪费的状况，三明市政府可以考虑成立三明职业技术学院筹备小组，把三明轻纺工业学校、技工学校、三明电大合并成为三明职业技术学院，充分利用现有的办学规模、专业设施和师资，进行优势互补：解决了三明电大占地不足的问题和我市中等职业学校办学层次低的状况；减少政府的多头投资，确保骨干重点专业的建设；有利于终身学习、终身教育体系的建立；有利于我市培养高层次的建设者和劳动者。三校合并后总部可设在三明电大现校址，骨干教学区设在重新规划整理后的轻纺工业学校、技工学校，同时，市区的三明职业中专学校、三明财经学校、三明卫生学校、三明机电技校、三化技校等都要归并整合，成为三明职业技术学院的专业教学点。市区的成人中专学校改为培训中心。３、深化三明高等教育改革，支持我市新一轮创业人才需求。２００３年２月，国家教育部批准筹办“三明学院”。三明学院拟建成一所地方多科性大学，以培养适应社会发展需要的应用型高级专门人才为主要目标，立足三明，面向全省，为区域经济建设和社会事业发展服务。为此，社会各界应在以下几个方面采取措施，以完成三明学院的创办工作：一是加大资金投入力度，确保三明学院评估达标和发展后劲；二是加强师资队伍建设，全面启动“高层次人才工程”，通过内培、外引、外聘等有效手段，不断优化教师队伍结构，促进教师队伍整体素质的提高；三是在五年之内拟投入２０００万元用于添置实验设备和实验室建设，以建设一批符合教育部对本科教学要求的基础和专业实验室；四是加强科研工作，加快研究成果产业化，提供科技服务，为三明市经济建设服务；五是加快校园建设步伐，把未来三明学院建设成为环境优美、布局合理、富有地方特色和现代化气息的新型校园。

（三）推进人事制度改革，促进人才的合理使用。一是健全完善公务员制度。完善公务员竞争上岗制度，做好竞争上岗的管理、监督和指导工作，提高竞争上岗考试的科学性和有效性；完善公务员选拔录用制度，在坚持凡进必考原则的基础上，扩大公务员的选拔录用视野，进一步打破身份、地域限制，扩大企事业单位管理人员进入公务员队伍的比例，吸收更多的优秀人才进入公务员队伍，对财税、金融、信息技术等部门特需的高层次专业人才，可以采取更加宽松的政策；规范完善公务员考核制度，建立以工作实绩为核心的考核指标体系，分类分级考核，把考核结果与任用、培训、晋级增资、年终奖金等紧密挂钩。二是加快推进事业单位人事制度改革。以推行聘用制为突破口，以建立竞争机制、激励机制为重点，积极推进事业单位人事制度改革。突出抓好科学设置岗位、严格聘用程序、依法签订聘用合同等环节，规范聘用操作程序，把推行聘用制与岗位管理结合起来，切实转变用人机制。同时，深化职称改革，积极推行执业资格制度；深化收入分配制度改革，强化竞争激励机制。三是加强对企业人事制度改革的指导，增强企业人事工作活力，更好地吸引和使用优秀人才；会同有关部门，制定企业管理人员和专业技术人员竞聘上岗、考核、培训的指导意见，促进企业人事管理的科学化、制度化；积极培育并管理好企业经营管理者人才市场，提高国有企业人才资源配置的市场化程度；关心企业需要，总结推广企业人事人才工作经验，主动为企业提供人事人才服务。

（四）大力推动人才市场建设，促进人才合理流动。一是健全人才市场机制。进一步打破人才部门、单位壁垒，促进用人单位和人才两个主体进入市场；要变政府办市场为政府管市场，创造公平竞争的人才市场环境；完善人才市场的供求、价格和信息机制，并使其充分发挥作用，提高人才资源配置的市场化程度；探索建设与其他要素市场相贯通的人才市场的有效形式，建立人才配置与资金、项目、技术等多种要素配置相结合的贯通机制；努力发展高层次人才市场，把高级人才的市场配置与各项事业发展紧密结合起来；做好人事部门所属人才市场的整合联手，引导他们走“专业化、规模化、品牌化”的经营发展道路；要健全完善包括人才评价、咨询服务、开发培训等内容的中介服务体系，完善服务功能，更好地为经济社会发展服务。二是提高人才市场信息化水平。建立人才市场信息定期发布制度是提升人才市场功能的基础性工作。进一步完善信息定期发布工作，使之产生更大的社会效益。提高人才市场信息利用与开发程度，盘活人才信息资源，促进统一的人才市场信息网络的形成。

[1]

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！