# 43、加快人才发展体制机制改革和政策创新(计生局)（5篇）

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-09-01

*第一篇：43、加快人才发展体制机制改革和政策创新(计生局)加快人才发展体制机制改革和政策创新党的十八大对新形势下深化干部人事制度改革、建设高素质执政骨干队伍作出了新的部署，最重要的是执行任人唯贤的干部路线，而要做到任人唯贤，就要形成一套相...*

**第一篇：43、加快人才发展体制机制改革和政策创新(计生局)**

加快人才发展体制机制改革和政策创新

党的十八大对新形势下深化干部人事制度改革、建设高素质执政骨干队伍作出了新的部署，最重要的是执行任人唯贤的干部路线，而要做到任人唯贤，就要形成一套相应的制度机制。“坚持和发展中国特色社会主义，关键在于建设一支政治坚定、能力过硬、作风优良、奋发有为的执政骨干队伍。”表明党的执政意识有了新的深化，从执政高度对干部队伍建设的要求有了进一步提升。

推进人才政策创新的必要性

人才发展以用为本，用好人才政策为要。政策是人才发挥作用的有效保障，创新政策是改革人才体制机制的重要前提和基础。以人才政策创新带动体制机制改革，既是我国改革开放以来人才发展实践经验的深刻总结，又是人才发展改革政策创新作为人才发展的关键，是由政策的性质、特点及其在人才发展中的重要作用决定的。政策带有根本性、基础性、长期性和稳定性，它决定着人才队伍的创造活力和竞争实力。人才发展，根本是环境，根本在政策。好的人才政策，有利于培养、吸引、用好人才；没有好的政策，育才、聚才、用才就得不到保证。因此，政策创新，是激发人才活力、充分发挥人才作用的制度保障，也是人才队伍由大变强的关键所在。未来十几年我国人才发展最具有根本性的战略任务，就是要以人才政策创新为动力，努力制定出台一系列顺应世界发展潮流，又符合我国国情、充满生机和活力的人才政策，带动人才体制改革，最大限度地释放人才的创新动力和创造活力，推进人才队伍全面协调可持续发展。

广开进贤路广纳天下才—— 推动我国由人才大国迈向人才强

1国

首先我们可以尝试向政府体制外的人员进行人才引进，毕竟我国地大物博，专业人才不胜枚举，很多优秀的人才可能在政府外的企业和民间组织内进行工作，这就需要我们慧眼识英才，把这些人才引进政府机关，充分地发挥好他们的才能，为我国的发展尽自己的一份力。其次，我们在引才的工作上应该做到透明、公开，不认人为亲，不打压有能力的人才。现在社会上对政府部门招募人普遍认为官员们又在为自己的亲朋好友铺路，这种风气不能长，毕竟我们的目标是为了更好地发展我国的综合实力，而不是为达到某个人的个人利益目标，吸引人才的把关，不能让一些托关系的人引进来，而把真正有能力做工作的人弃之一旁。这需要政府能事先对一些岗位的硬性指标进行公示，能符合条件者统一进行比拼，让全社会来监督，更好地选出群众真正认可的人才。

最后，我们要有能力储备一批人才，为中国特色社会主义的伟大道路造就可塑之才。做为世界最大的发展中国家，对人才的需求的渴望是很大的，科技兴国、发展兴国、各方都需要人才，那么如何培养出这些人才是重中之重，是关系党人和民事业继往开来，薪火相传的根本大计。不单单从政府部门中寻找，要结合高校、社会各行各业、甚至从特定领域的工作者中挖一批，把老一辈相关经验灌输给他们，更利用新一代的可创造性发挥好新人才的作用。

深化干部人事制度改革——使优秀干部充分涌现、各尽其能、才尽其用

十八大报告强调，提高选人用人公信度，不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利。“只有不让老实人吃亏，不让投机钻营者得利，才

2能风清气正，这是纯洁党员干部队伍的一个重要标准和抓手。”上海市浦东新区区委书记徐麟认为，关键是要提高选人用人公信度，只有做到民主、公开、竞争，才能实现择优的目标。

坚持德才兼备、以德为先，是着眼党长期执政大局、保持干部队伍先进性纯洁性的根本保证，是党的用人标准的重大创新和发展。然而，现在一些干部出问题，主要不是出在才上，而是出在德上。一些干部群众说得好，“干部没才会误事，干部无德更坏事”，选人用人先“问德”是个好导向。因此，十八大报告增加“以德为先”的表述，具有很强的现实针对性。

扩大民主是推进干部人事制度改革的基本方向，也是干部工作走群众路线的重要体现。十八大明确提出，全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针，扩大干部工作民主，提高民主质量。李民认为，提高干部选任过程的民主质量，须注意3个方面：一是提名质量，建立健全主体清晰、程序科学、责任明确的干部选拔任用提名制度；二是考评质量，健全促进科学发展的领导班子和领导干部考核评价机制，探索建立领导班子与领导干部工作目标责任制和岗位职责规范，强化考察结果运用；三是监督质量，干部选任全过程须严格遵循党政领导干部选拔任用工作监督制度等相关要求。

十八大指出，要“完善竞争性选拔干部方式”。这对下一步继续深化干部竞争性选拔工作提出了更高要求。竞争性选拔干部是广开进贤之路、把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来的重要举措。以2024年为例，全国各省区市竞争性选拔厅处级干部占到新提拔总数的30.7%，中央和国家机关达到46%。可以预计，未来无论在力度、方法、形式等方面，竞争性选拔干部方式都会有一个大的提升，实现干部选

3拔任用的“多中选好、好中选优、优中选适”。

党管人才体制－－人才工作管理体制得到改进完善

首先是确立了党管人才的领导体制，坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，形成了党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。

其次是改进人才管理方式，围绕用好用活人才，完善了政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。再次是加强人才工作法制建设，建立健全了涵盖人才培养、吸引、使用、评价、激励等人才资源开发管理各个环节以及国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理等方面的人才法律法规。

人才工作机制不断创新。一是创新人才培养开发机制，深化教育改革，加大了创新型人才培养力度，注重在实践中发现、培养、造就人才；二是创新人才评价发现机制，深化职称制度改革，完善人才考核评价制度，改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道；三是创新人才选拔任用机制，大力实行党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，健全国有企业领导人员选拔制度，推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度；四是创新人才流动配置机制，推进人才市场体系建设，逐步建立市场服务功能，畅通人才流动渠道，发挥人才市场在人才资源配置中的基础性作用；五是创新人才激励保障机制，完善各类人才薪酬制度，探索知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法，加大人才奖励力度，探索建立以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度。

人才政策突破和体制机制创新的力度不够－－制约机制障碍多 一是科学人才观普及不够，人才发展观念落后。当前一些地方、4单位和领导干部仍然存在观念上的误区：见物不见人、重物不重人；忽视人才是最活跃的先进的生产力，是科学发展的第一资源；对人才优先发展是科学发展的有效途径和以用为本是人才发展的重要方针认识不够。

二是人才工作管理体制需进一步完善。尽管党管人才的工作格局基本形成，但实际工作中党管人才的工作运行机制还有待进一步完善，特别是如何改进人才管理方式，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，还有很多问题需要探索和改进。

三是人才政策突破和体制机制创新力度不够。国家人才发展规划虽然发布两周年，但一些制约人才成长和作用发挥的人才政策还在沿用，有些陈旧的人才工作机制还在发挥作用。

四是人才市场体系和服务保障体系不够健全。我国人才服务市场虽然在上世纪80年代后期就已起步，但发育仍不成熟，机制还很不完善，滞后于人才的发展，束缚了人才作用的发挥。

五是人才反映强烈的项目申报、经费管理、考核评价、激励保障、成果转化等热点难点问题，没有得到有效解决，影响了广大人才的创新热情和工作积极性。

**第二篇：改革创新水利发展体制机制**

改革创新水利发展体制机制

深化水资源管理体制机制，把提高用水效率和效益作为改革创新的重要目标。通过建立合理的农业用水机制，调整灌区种植结构和优化灌区管水方法，调整农业与生态之间不合理的用水现状，缓解水资源的供需矛盾，提高水资源的利用率，做到水资源的合理开发和科学利用，加快推进节水型农业建设步伐；有效保护生态系统，最大限度地发挥水资源的生态效益、社会效益及经济效益，满足经济社会可持续发展对水资源的需求。首先要规范管理、合理配置。严格执行自治州“总量控制，限额供水，超引加价、节本增效”的引配水原则，在全县各灌区、协会推行水票制、用水申请制和预警制。推广统一种植、统一灌溉、统一管理的集体灌溉模式，实行“供水管理单位+农民用水者协会+用水户”的管理体质，形成政府调控、民主协调、用水户参与管理的新的水利管理体制。制定合理的引、配水计划和渠道轮灌秩序，坚决杜绝“人情水、关系水”和无故浪费水现象，确保公平、公正灌溉，保证按需供水。继续做好水量、水费的核算工作，在各村组设置水费公开栏，及时公布用水情况和收费情况，做到水量公开、水价公开、水费公开。

继续推进农民用水者协会建设，村级用水管理及水费征收工作由农民用水者协会进行全面管理，并建立了相应的农民用水者协会激励机制，充分调动农民用水者协会参与用水管理和水费征收工作的积极性。依托用水者协会，灌前编制用水计划和配水计

划，灌中合理安排水轮，做到灌前有管理，灌后有预警。为自治

县全面建设社会主义和谐社会提供水资源保障。

完善水利工程建设管理体制，进一步做好工程管理体制建

设。自治县境内的水利工程的管理和保护范围已根据自治区土管

局、自治区水利厅[1993]18号文件规定进行确权划界，人人都

有管护的职责和义务，水利工程由水利部门和各受益单位共同进

行管理维护。根据自治县《焉耆回族自治县水利管理办法（试行）》

第四章第十三条规定，水利供水工程的建设与管理维护以支渠为

界，支渠以上的农田水利配套设施由水利部门负责筹资、建设和

维修养护；支渠以下的农田水利配套设施由村（组）受益单位负

责筹资、建设和维修养护，村（组）受益单位在筹资建设上坚持

“一事一议”原则。各灌区四级渠道（干、支、斗、农）的清淤

工作由乡镇（场）人民政府（管委会）组织农牧民负责实施。

建立工程管护制度，工程规模较大且位置远离耕地及居民点的派驻专门管护人员，居民点附近在耕地内的工程由村民进行看

护，保护工程不被人为破坏。对年久失修、已经损毁的工程进行

重新修建，对部分损坏的工程进行局部维修，保证工程尽快恢复

并发挥效益，维护正常的水利基础建设环境。

随着水利投融资体制改革的逐步深入，必须寻求多种投资渠

道和水利工程经营管理模式，保障水利建设的可持续发展。建立

良性运行机制，确保已建成的水利设施正常发挥效益，在积极争

取国家项目的基础上，自治县财政也应逐年增加对水利的投入。

组织农民用水者协会通过“一事一议”的办法积极引导农牧民参

与水利工程建设，同时广泛吸引社会资金进行水利基础设施建

设。积极开展经营权转让，股权转让或资产拍卖等融资手段，引

进先进的管理手段，盘活水利存量资产。大力发展民营水利经济，按照市场经济价值规律，理顺供水成本，确保投入有回报，为民

营水利发展营造良好的投资环境，以增强水利对民间资本的吸引

力度。

稳妥推进水价综合改革，发挥水价资源配置的调节作用，促

进节约用水和可持续利用，提高用水效率。实行供水到户，加快

水价改革。实行供水到户可以杜绝农业用水混乱局面，促进节约

用水，减轻农民用水不合理负担，促进水价改革，提高水费的计

收率。各用水者协会在供水到户的基础上，要加强末级渠道的管

理，实行用水户最终结算水价制度。供水到户工作应不断完善和

改进，提高供水质量，没有推行供水到户的用水户协会，应加强

领导，采取有效措施，尽快在辖区实行供水到户。按照“一次定

价，分步到位”稳步推进农业水价改革。合理确定水价，各级财

政承担的公益性岗位人员经费、公用经费和工程维修养护经费不

计入供水成本。各地州核定农业成本水价，县确定执行水价，报

上一级人民政府审核备案，“十二五”力争达到水成本价的70%，“十三五”基本达到水成本价。末级渠系维护费有农民用水合作

组织按照民主协商的原则自行确定。农业供水推行终端水价制

度，建立并完善计量合理、规范管理的水费计收体制。制定工业

水价指导意见，明确工业水价构成，按照工业供水类型和区域水

资源平衡稀缺程度核定水价。实行差异化的水价政策，区分水资

源公益性和商品性，农业及工业和服务业用水实行超定额累进加

价制度。对农村二轮承包地、牧民定居饲草料地和粮食生产之外的耕地、工业和服务业用水，加收资源水价，拉开高耗水行业水

价价差。资源水价由县级以上政府根据水资源的稀缺程度核定。

农村安全饮水工程逐步实行成本水价供水，没有达到成本水价供

水的差额部分由当地财政补贴，对于偏远贫困地区的农村自来水

厂由自治区财政给予用电费用补助。稳步推进城市居民生活用水

阶梯式水价制度。由自治区发改、财政和水利等部门提出自治区

水价综合改革的具体实施意见。

加强水利服务体系建设，健全基层水利服务体系，完善基层

水利服务机构，加强日常工作制度建设，从乡（镇）、场水利管

理站到局属各股室，严格工作纪律，大力提倡生活节俭、工作有

效、廉洁自律、热情文明的作风，再创文明服务示范窗口。牢固

树立正确的人生观、价值观、服务观、建立相应的奖惩制度。加

强对新技术、新节能产品的培训学习力度，以适应国民经济建设、效能建设、节能环保和社会发展的需要。发挥各级水利服务机构的水资源管理、防汛抗旱、农田水利建设、水利科技推广等公益

性职能。充实基层水利服务人员，确保基层一线工作的水利技术

人员的比例及专业性质。支持县乡建立农村基层水利专业应急服

务组织，提高抗旱、防洪等应急服务效率。健全水利科技创新体

系，加强水利科技服务机构和队伍建设，加快以工程技术和节水

技术为重点的水利科技成果转化，扩大以膜下灌溉技术为代表的高效节水技术应用范围。推进水利信息化建设，进一步推进电子

办公进程和提高工作效率，目前已为驻各乡（镇）、场水利管理

站配备电脑、打印机等电子办公设备。根据水管人员量、测水以

及工程建设需求，更新一批测量仪器设施。对局属各股室老旧电

脑进行更换，根据工程建设需要，新建一套远程自动化控制滴灌

系统设备，更新水利建设档案管理室，增配摄像机、照相机等档

案管理设备，以满足现代水利建设管理的需求，不断增强水利队

伍自身建设。大力支持发展农民用水合作组织，提高工程维护、用水管理和水费收缴等自我管理水平，增强自我服务能力。充分

利用市场机制，积极推进经营性水利服务项目走向市场。

推进节水型社会建设，建立健全节水型社会管理体系。制定

相关政策制度，编制规划，组织保障实施。制定节水办法，编制

节约用水发展规划。总量控制，逐级分配，定额管理。根据全县

用水的实际情况，严格控制用水指标，对用水实行总量控制和定

额管理相结合的基本管理制度。调整产业结构，实现优化配置。对新建、改建、扩建工程因地制宜，合理规划，并按

照水资源条件调整现有经济结构（包括产业结构和种植业结构），优化配置水资源。加强节水工程建设，深入进行节水技术改造，提高节水增效能力。开展农业节水工程建设，全面推行各种节水

技术、设备和器具。完善节水管理制度，建立和完善以取水许可

制度和水资源有偿使用制度为核心的，包括水资源管理、用水总量控制与定额管理等在内的水资源和节水管理制度体系。建立稳定的节水投入保障机制和良性的节水激励制度。确立节水投入的专项资金。从水资源费、超计划、超定额加价水费等收费中提取一定比例资金，作为节水管理专项资金。通过节水专项奖励、财政补贴、减免有关事业性收费等政策，鼓励和支持节水建设长期稳定发展。通过制度建设规范用水行为，促进水资源的节约和高效利用。建立与水资源承载能力相协调的经济结构体系，全面加强节水型社会建设工作。

**第三篇：创新人才工作体制机制**

创新人才工作体制机制

激发各类人才创造活力和创业热情

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“创新人才工作体制机制、激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第四篇：改革创新党的领导体制机制**

改革创新党的领导体制机制

体制机制决定党的建设的成效、决定党的领导能力和领导水平。正确估价党的领导体制机制改革创新的现状,从中找出改革创新的对策,是认真贯彻落实党的十七大精神,不断提高党的领导水平和执政能力的重要体现。

一、党的领导体制机制改革与创新的现状。

十一届三中全会以来,为适应建设社会主义现代化的要求,党提出了政治体制改革的宏伟目标,其中最重要的就是在坚持党的领导的前提下通过改革和完善党的领导体制机制来改善党的领导。经过改革开放以来30年的探索,我们已经建立了一套较为科学的领导体制机制,但由于领导体制机制是一个不断完善、不断发展的过程,当前领导体制的一些缺陷和不足需要继续克服。

在领导职能方面,当前的领导体制中领导职能划分不清比如党委、政府、人大这三个机构,它们之间的职能究竟应该如何区分,长期以来没有一个科学严格的说法和做法。再如党政不分、政企不分的问题,这些年在体制上一直是似分不分,以至于时至今日我们一方面大力倡导建立现代企业制度,另一方面对企业负责人的任免,还仍要以代表党委政府的组织人事部门认可为准。

在领导水平和执政能力方面,一些领导班子和领导干部思想理论水平不高,科学执政、民主执政、依法执政能力不强,解决复杂矛盾的本领不大;一些领导干部事业心和责任感不强、思想作风不端正、工作作风不扎实、脱离群众等问题比较突出;少数领导干部甚至出现了严重的腐败问题等,这些不足和问题都与党所肩负的重任和使命不相适应和不相符合。

在权力实施方面,领导权力过于集中。领导权力是领导体制的核心,权力实施以权限划分为前提。权限划分包括党政权限的划分、国家机关横向与纵向权限的划分,以及政府与企业、事业和其它社会组织之间的划分等。当前,领导权过分集中于领导机关和领导部门,在领导机关和领导部门中,又过于集中在为数很少的几个主要负责人身上。由于权力下放不足和过于集中,使基层单位和基层群众缺乏工作上的主动性和创造力;也由于权力过于集中,经常出现掌权者一荣俱荣、一损俱损的现象。

在机构设置方面,领导机构高度膨胀。领导机构是实现领导职能的组织实体,是领导体制的组织表现形式,机构设置合理,领导工作才能完整有序地运转,达到工作质量和工作效率的统一。长期以来,我国领导机构尽管历经多次精简,但每一次精简过后又迅速膨胀。因此可以说,在当前,机构臃肿仍然是我们当今领导体制中一个比较突出的顽症。在对领导者和领导机关的管理方面,严重滞后。当前的领导体制一直缺乏对领导机关、尤其是领导者有效的权力约束机制,领导者一手遮天、唯权为大的情况在不少地方程度不同地存在着。由于领导管理制度严重滞后,以权谋私、贪污腐化等权力异化现象时有发生,涉及领导者的各类刑事案件无论在职务级别上、案件数量上还是案件影响上,这几年都呈逐步上升的趋势。

在干部人事改革方面,缺乏活力。干部人事制度是我国领导体制的重要组成部分,增强工作活力,提高工作效率,离不开干部人事制度的改革,然而在目前,干部人事制度改革的效果远远不能满足于社会各领域的要求,尤其在干部选拔任用上,还没有实现质的突破,公开、公平、公正这些现代用人思想和观念在人事制度上仍然有待成为基本的操作行为。可见,领导体制机制的改革与创新任重而道远,大力进行领导体制机制改革与创新,不仅是经济政治体制改革的需要,也是社会稳定与发展的需要。

二、改革创新党的领导体制机制的对策。

改革创新党的领导体制机制,必须立足世情、国情、党情的发展变化给党带来的许多前所未有的新课题新考验,坚持有利于加强和改善党的领导而不是削弱、放弃党的领导的基本原则,贯彻党要管党、从严治党、立党为公、执政为民的要求,有领导、有步骤、有秩序、稳妥地进行。主要包含以下几个方面的内容。

一是完善党委“总揽全局、协调各方”的工作机制。换届后的工作形势对加强和改善党委领导提出了新要求,党委必须更加注重发挥“总揽全局、协调各方”的职能作用,把主要精力放在抓方向、议思路、定决策上,从政治上、思想上、组织上加强党的领导,协调好与同级人大、政府、政协之间的关系,提升班子整体功能。

二是科学民主依法执政的机制。从科学执政、民主执政、依法执政的目标出发,达到真正靠民主与法制来执政,真正靠法治而不是靠人治来执政,真正实行民主集中制而不是高度集权制来执政的境地。为此,一要理顺三种关系。首先是党委与人大的关系。这是一种领导关系,也是一种工作关系,党的各项决议和政策要按科学的程序提交人大讨论和建议实施,坚决克服过去那种不讲程序,不尊重人大,使人大仅仅成为“举手机器”“、橡皮图章”的情况。其次是党委与政府的关系。这是一种分工负责的关系,党的领导主要是政治领导、思想领导和组织领导,党不要过多地干预政府工作,而应在如何充分发挥监督和保证作用上下功夫。在当前,要通过改革,逐步改变由党组织直接代替政府作决定、发指令的现象。再次是人大与政府之间的关系。本质上这是一种决策和执行的关系,政府对人大定期报告工作应成为一种制度,人大对政府工作的监督与检查不能流于形式。二要合理设置党政机构。撤并党委和政府职能相同或相近的工作部门,适当扩大党政领导成员交叉任职,减少领导职数,规范各类领导小组和协调机构,一般不设实体性办事机构。三要善于发挥国家权力机关作用。通过国家权力机关制定宪法和各项法律,把党的方针政策通过法定程序上升为国家法律,并依据法律和程序向国家政权机关推荐重要干部。

三是完善党委决策议事机制。按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则,进一步完善党委工作规则,对涉及经济和社会发展规划、重大方针政策、工作总体部署等重要问题进行集体讨论决定,常委分工职责内的具体问题则由个人决策,常委对个人决策行为负责。进一步修改完善党委议事决策的相关制度,规范常委会和全委会的议事范围、程序和规则,充分发挥各自的职能作用。进一步抓好决策调研、民主决策、决策执行和执行监督等环节,进一步提高常委会决策的民主化、科学化水平。进一步扩大全委会的决策内容,对于事关全局性、战略性的重要议题和推荐干部等重要活动,进行全委会投票表决,进一步扩大党内民主。

四是完善党委领导经济工作机制。发展是党执政兴国的第一要务。因此,必须把领导经济建设作为党委的中心工作和核心职能。党委在领导经济工作时,要从全局角度合理划分工作层次,明确党委常委会与政府常务会在经济工作决策上的不同职责。党委领导经济建设的重点是:把握方向、搞好决策、用好干部、优化环境、形成合力、狠抓落实。对事关全局的工作,要由党委牵头抓,对改革发展稳定的重大任务,党委提出总体目标要求,由政府和相关部门具体组织实施,对日常事务性工作,党委加强督促检查,给予支持指导。

五是完善社会管理机制。①民生保障机制。就业是民生之本,要把优化产业与增加就业统筹好,实现充分就业。进一步完善社会保障体系,特别是要逐步建立和完善农村居民最低生活保障制度。②分配机制。通过政策调整和完善收入分配机制,逐步解决收入分配差距过大的问题,使广大人民群众都能公平地享受到改革开放和经济发展的成果。③社会管理制度。进一步建立和完善应对紧急事件的预警机制和应急机制。健全正确处理新形势下人民内部矛盾的工作机制,把矛盾解决在基层,消除在萌芽状况。切实加强对各种社会组织、中介组织的依法管理,使它们在服务群众、促进和谐中发挥积极作用。④维护社会稳定机制。依法打击各种破坏社会秩序的犯罪活动,严防敌对势力利用人民内部矛盾、生产安全事故等兴风作浪,正确处理民族、宗教问题,坚决打击各种邪教组织,从而保证我们的社会充满活力而又安定有序。⑤利益协调机制。要充分发挥中央政策、决策在物质利益、政治利益和文化利益方面的调控功能,坚持把改善人民生活作为正确处理改革发展稳定关系的结合点,正确把握最广大人民的根本利益、现阶段群众的共同利益和不同群体的特殊利益的关系,统筹兼顾各方面群众的利益。

六是建立健全权益保障机制。建立党和政府主导的维护群众权益保障机制,对于切实保护群众利益,缓解社会矛盾,实现社会和谐,具有重要的推动作用。当前在建立权益保障机制方面,要突出解决在土地征收征用、城市建设拆迁、环境保护、企业重组改制和破产、涉法涉诉等工作中群众反映强烈的问题,坚决纠正损害群众利益的行为。

七是建立健全诉求表达机制。建立诉求表达机制,努力疏通、拓宽民意诉求、表达渠道,是构建和谐社会的必然要求。要大力推行领导干部接待群众制度,完善党政领导干部和党代表、人大代表、政协委员联系群众制度,健全信访工作责任制,建立全国信访信息系统,搭建多种形式的沟通平台,把群众利益诉求纳入制度化、规范化、法制化的轨道。

八是建立健全发现问题预警机制和应急事件处置机制。许多社会不和谐问题都有一个萌芽、发展、爆发的过程,建立发现问题预警机制,对各种不利于构建和谐社会的苗头、问题和隐患,早发现、早处置,解决在萌芽状态。同时要形成统一指挥、反应灵敏、协调有序、运转高效的应急管理机制,提高危机管理和抗风险能力。

九是建立健全矛盾调处机制。解决当前出现的人民内部矛盾,关键是建立矛盾调处机制,及时化解。要完善矛盾纠纷排查调处工作制度,综合运用法律、政策、经济、行政等手段和教育、协商、疏导等办法,把矛盾化解在基层、解决在萌芽状态,切实维护群众利益和社会稳定。

**第五篇：创新人才发展体制机制研究调研报告**

创新人才发展体制机制研究调研报告

创新人才发展体制机制研究调研报告

人才发展体制机制改革是党的建设制度改革四大任务之一，全面深化人才发展体制机制改革，已成为一个重要课题。xx县在全面分析当前人才发展现状的基础上，紧紧围绕党政人才引领xx科学发展、专业技术人才引领行业快速发展、技能人才引领技艺创新发展、企业经营管理人才引领经济社会发展、技能人才队伍引领技艺创新发展、社会工作人才引领服务社会发展等方面，做了一些调研和思考。

一、人才发展状况

近年来，xx县把人才作为科学发展的第一资源摆上更加突出位置，确立人才优先发展布局，推进人才发展体制机制改革，培养造就了一大批善于创新创业的优秀人才，为xx经济社会发展做出了巨大贡献。为了更好的把人才资源优势转化为科学发展优势，xx县在全县范围内开展以党政人才引领科学发展、专业技术人才引领行业发展、技能人才引领创新发展、企业经营管理人才引领经济发展、农村实用人才引领创业发展、社会工作人才引领服务发展的“xx英才·创新创业”服务发展活动，这是新时期推动经济社会发展与深化人才工作互动双赢的有效载体，是服务科学发展、服务基层干部、服务人民群众的重要举措，是推动xx经济社会建设的有效途径。其具体做法是：

（一）加强党政人才队伍建设，统筹引领xx科学发展。一是加强领导班子思想政治建设和执政能力建设。深化党政干部选拔任用制度改革,规范干部任用提名制度，积极推进干部教育培训经常化、制度化,建立和完善干部政绩考核体系和评价标准,探索“干部能下”机制；二是结合好班子建设和班子考核，对排名靠后的县直单位和镇（街道）班子现场进行剖析，帮助其整改提高；三是引进高尖端人才来我县挂职服务。引进西安建筑科技大学博士研究生卢渊挂职副县长，其完成了县城总体规划、四大重点区域、小城镇建设、商於古道旅游开发、西部花都项目建设和美丽乡村改造项目方案与设计，搭建市县与高校的交流合作，积极促成商洛市城市建设规划培训班在西安建筑科技大学顺利开班。西安工业大学博士研究生曾凡奎挂职副县长，发挥了智力作用。中国社科院研究生杨斌任王塬村第一书记，引进扶贫资金200万元，筹建村级产业。

（二）加强专业技术人才队伍建设，统筹引领行业快速发展。一是全面实施“专业技术人才知识更新”和“十百千人才”工程，加强技术人才教育培训，改进完善各类专家人才选拔管理制度，推进专业技术职称和职业资格制度改革；二是依托行业人才服务团，深入开展“比、学、赶、帮、超”活动。县人社局在全县拔尖专业技术人才中开展“五个一”主题活动，县农业局在全县农业技术人才中深入开展“两联系两服务促农增收”活动，县卫计局在卫计专业技术人才中开展“下乡义诊”、“技术练兵、岗位比武”和“优秀人才示范岗”活动。县科教局在系统中实施服务基层、服务薄弱学校、学科带头人工程，开展名师评选、赛教支教活动。县文广局组织文化专业人才开展文化下乡和全民文化创作活动，县科协组织优秀科技人才“三下乡”活动。通过活动的开展，xx涌现出了一大批引领行业快速发展的专业技术人才。省“三五人才”、xx中学副校长刘成民作为导师和学科带头人，带出了一个优秀团队，学校教育教学和科研成绩显著，教学质量多次获省、市奖励，学校数学学科成绩连续20余年位居全市前列，教育教学成果获国、省十余项奖励。商镇中学教师周眈宏在教学质量、教研成果、科技发明、教具制作等方面先后获国、省、市140余次奖励，其编写的校本教材获省基础教育成果一等奖，并作为校本选修课程进入课堂，同时他培养出一大批小发明家，被誉为“商洛山中爱迪生”。

（三）加强技能人才队伍建设，统筹引领技艺创新发展。一是发掘、整合现有资源，统筹社会培训资源，加强技能人才培养基地建设，建立健全技能人才培养机制、评价体系。以技师为重点，加快建设一支门类齐全、技艺精湛、乐于奉献的技能人才队伍；二是完善技能人才评选表彰和激励制度。实施职工素质提升计划，加大职工技能培训力度，组织开展各类职业技能竞赛和岗位大练兵活动，规范实施机关事业单位工勤技能岗位技术等级考试考评工作；三是政府引导参与支持技能人才创新创业。在政策扶持下，xx县秦鼎茶业有限公司创始人于国齐，于2024年通过技能创新生产的秦鼎翠芽、秦鼎红茶品牌分别获得农业部中国第三届茶博会金奖，刷新了商洛历届参评同时获得两项金奖的最佳纪录。

（四）加强企业经营管理人才队伍建设，统筹引领经济社会发展。一是积极营造有利于企业经营管理人才健康成长的社会环境，构建适应市场经济和现代企业制度要求的人才成长机制，加大教育培养力度，提高高层次企业经营管理人才队伍素质。健全激励和约束机制，加快推进高层次企业经营管理者职业化、市场化进程；二是开展“科研攻关、发展转型”实践活动，搭建企业人才服务发展平台。鼓励企业组织经营管理人才到知名高校、科研机构和大型企业学习培训，积极培育高级经营管理人才，推动企业成为技术创新主体，不断提升企业经营管理人才队伍整体活力。企业经营管理优秀人才服务团选择部分困难企业，现场把脉，帮其走出困境；三是依靠企业自主优势，引进企业管理和技能人才。在华茂牧业、龙桥集团、伟城置业、恒大工贸、尧柏水泥、宏岩铁矿、皇台矿业、民乐现代等企业实施人才兴企战略，不惜重金招揽优秀人才，累计引进企业经营管理和技能人才800余人。华茂牧业集团招聘中山大学岭南大讲堂特约讲师、企业经营管理人才吴友卫担任陕西十三坊食品有限公司总经理，延伸产业链，开发出独特的酱卤风味食品，形成年产5亿元的生产规模，是目前西北地区最大的肉类熟食产品加工生产基地。

（五）加强农村实用人才队伍建设，统筹引领基层人才创业发展。一是大力实施农村劳动力素质培训工程，深入开展“双培双带”活动，进一步加强对农村实用人才的组织管理，建设一支适应农业发展和新农村建设要求的实用技术型、生产经营型、农村实用型人才队伍；二是开展农村实用人才“五个一”活动，深入实施新型职业农民培育工作，开展农村实用人才资格认证工作。鼓励人才向基层一线流动，扩大农村基层人才援助计划、“双培双带”示范项目实施范围；三是出台实施了《认真做好返乡农民工就业和创业工作的通知》、《做好全县劳动力转移就业工作实施意见》、《春风行动实施方案》、《xx县农民工创业示范县创建工作实施方案》等10项优惠政策方案，支持农村实用人才创新创业。落实企业税收优惠政策，对人才创办企业和招商引资企业实行财政补贴，积极帮助企业争取享受国家有关税收政策，加强政银携手、部门协作，简化办事程序，加快资金发放等优惠政策，鼓励在外成功人士回乡创业，现已有王坤等80人成功创业，辐射带动农民工就业达5000余人。

（六）加强社会工作人才队伍建设，统筹引领服务社会发展。一是通过专业培训，提升现有从事社会服务人员的专业素质和职业能力，逐步扩大社会工作专业人才队伍的规模。建立社会工作专业人才培养、使用、激励、评价等方面的制度机制，加大社会工作专业人才的使用力度，形成各方共同推进社会工作专业人才队伍建设的良好局面；二是从民政系统遴选工作责任心强、热心社会事业的工作人才，以个人或团队形式服务基层社区，开展基层养老服务等爱心活动。在民政部门的积极协调和大力支持下，涌现出了以xx爱心公益社等一批社会公益组织，积极在全县开展助老、敬老、爱老活动，其全年共进行各项公益活动100余场次，累计慰问留守老人、儿童、孤寡老人300余人。通过各项公益活动的开展，改善了社会风气、传递了正能量、促进了社会和谐，让服务他人、快乐自己的公益理念深入人心，成为更多人的生活方式之一，让更多的人参与到公益事业中来。

二、存在的问题和原因

与经济社会的发展需要相比，全县人才发展还存在一些问题，主要表现在以下四个方面：

（一）人才总量不足，结构不优，队伍不壮，高精尖人才严重匮乏。目前，xx县人才总量14435人，其中党政人才1200人、企业经营管理人才4608人，专业技术人才4200人、高技能人才207人、农村实用人才4204人、社会服务人才16人。我们仅仅通过上级选派陕西人事考试中心六级职员董康、西安工业大学博士研究生曾凡奎挂职副县长、中国社科院研究生杨斌任王塬村第一书记，华茂牧业集团招聘中山大学岭南大讲堂特约讲师、企业经营管理人才吴友卫担任陕西十三坊食品有限公司总经理等4名高精尖人才，其余领域高精尖人才还是空缺。

（二）结构性矛盾突出，分布不平衡。事业单位专业技术人才相对充足，且教育培训与晋升比较正常。但企业技能型人才储备不足，且教育培训与晋升相对滞后。

（三）人才管理体制机制不健全。党管人才和政府人才部门业务重叠，受政策、编制、资金、自然条件、经济基础、发展环境等多重因素影响，使我县人才呈现“进不来、留不住”的现象。

（四）工作开展不平衡。由于思想认识和重视程度的差异，各职能部门之间、各单位之间在人才的引进、培育、使用、管理和服务等方面存在着较大的差异，使人才工作开展不够平衡。

三、对策与研究

当前xx正处在全面深化改革的关键期，需要数量充足、质量优良的党政领导干部、企业家、专业技术人员等人才的引领和支撑，对此，要加快推进人才发展体制机制改革和政策创新破除一切不利于人才引进、培养、使用、激励的体制性障碍，形成人尽其才、才尽其用，助推县域经济又好又快发展的良好局面。

（一）完善集聚人才机制，大力推进高层次人才队伍建设。实施人才聚集工程。围绕工业园区建设和重点项目建设，积极吸引高新技术产业、支柱产业、新兴产业以及重点工作等领域的高级专业技术人才和高级管理人才、学科技术带头人和懂技术、会经营、善管理的复合型人才。充分利用xx大力推进旅游业和农村淘宝发展的契机，制定适合我县实际的高层次人才引进政策，采取多种形式，积极创新人才引进方式，全方位吸引人才来丹创业，实现招商引资与聚才引智良性互动。

（二）创新教育培养机制，全面提升人才队伍整体素质。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地，每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训，特别是组织教育、卫生等技术性较强的部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养专业技术人才。每年有重点地资助培训一批优秀企业经营管理者，提高决策、管理、经营水平，鼓励、引导规模企业加强与高等院校、科研机构和同类先进企业协作，开展人才交流培训或创办培训基地。继续发挥培训平台作用，培养和壮大农村实用人才队伍，广泛开展科普活动，全面提高农民科技素质，鼓励乡镇工作人员学习实用技术，达到一人一技或一人多技，吸引学有所成或有一技之长者回乡创业发展。

（三）强化管理使用机制，充分激发各类人才内在潜能。积极为人才干事创业牵线搭桥，帮助协调解决土地、资金、人员等实际困难，根据人才不同特点为人才提供“定制”服务，尽可能改善人才的生活和工作环境，留住人才、用好人才。积极推进人才资源共享，加大党政机关、国有企事业单位间人才交流力度，让人才能进能出、轮岗交流，给人才提供更多岗位进行锻炼。搭建适合人才发展的空间和环境，在做好人才服务的基础上，多给人才下任务、压担子，通过工作任务激发人才内在潜能，使人才所学知识真正在工作实践中得以升华。

（四）健全评价激励机制，最大限度发挥人才工作积极性。在现有的人才管理各项制度的基础上，继续健全人才激励机制，制定出台更加灵活、更加开放、更加有效的人才激励政策，确保人才激励机制有效运行。鼓励企业实行知识产权、技术、管理等要素参与投资、分配制度，提高人才工资待遇。完善以养老保险、医疗保险为重点的社会保障制度，提高人才福利待遇。开辟人才建言献策信箱，拓宽人才参政议政渠道，提高人才政治待遇。力所能及为人才研发产品、科技攻关提供必要场所和设备，在工作地附近设立休息、就餐、健身场所，营造良好的工作环境；帮助人才解决子女就学、配偶安置等实际困难，营造良好的生活环境。

人才培养是一个系统工程，涉及国家的方方面面，要想人才辈出，就要有一套科学的人才培养和使用体制。因此，制度是人才强国的根本保证，也是人才战略的顶层设计。近年来，xx县围绕落实“硬制度”打造人才发展新环境和“先锋引领·xx英才”服务发展主题活动，以落实人才“五项制度”和“大众创业、万众创新”为引领，进一步完善人才评价激励机制和服务保障体系建设，形成工作合力、加大宣传力度、培育创业典型，进一步凝心聚力打造人才发展新环境，完善创业政策、创业培训、创业服务“三位一体”工作机制，倡导人才创业、鼓励自主创业、支持家庭创业，从而激发了人才活力，助推了创业创新发展。

一、人才评价激励机制建设情况

1、建立县委人才工作领导小组例会制度。县委人才工作领导小组例会一般每半年召开1次，根据工作需要可增加会议次数。会议贯彻落实上级最新精神，部署人才工作任务，落实重大事项，研究任务完成情况，总结先进典型，开展及时通报，提出进一步加强人才队伍建设的意见建议等。2024年以来，领导小组共召开各类会议4次，评选表彰各级各类优秀人才190余名，打造了华茂牧业公司人才作用发挥、县医院人才服务、东兴药业公司人才创业、电力局文化建设、竹林关美丽乡村、棣花古镇等6个人才示范点。

2、建立县级领导干部联系优秀人才工作制度。由相关单位推荐、县委人才办审核、县委人才工作领导小组审定后为全县34名县级领导干部分别确定1—2名优秀人才作为联系对象。重点关心优秀人才的思想、学习、工作和生活，及时帮助解决实际困难，引导教育其健康成长、奉献聪明才智。目前，联系的5名优秀人才已提拔为县级领导干部、11名已提拔为科级干部、33名已晋升为高级职称。

3、建立人才工作联络员制度。人才工作各成员单位确定1名党务干部或相关股室负责人为人才工作联络员，明确其具体职责。县委人才办每季度召开1次联络员“碰头”会，每年年底根据工作绩效情况对联络员进行考核评议、分类定级，考核结果纳入个人考核，并对优秀联络员进行表彰奖励。止目前，该县已建成联络员业务沟通交流QQ群2个，命名50余人为各级各类人才工作联络员。

4、建立人才工作督办制度。通过电话通知、现场约谈、发通报文件等形式不定期对贯彻执行中、省、市、县人才工作方针、政策、制度的情况，工作要点和重点工作任务完成情况，领导小组会议的决定和部署的执行情况等进行督办，并将督办情况纳入单位目标责任制考核。至目前，已对18个单位人才工作存在的问题进行了督办，其中10个单位半年和年终目标责任考核扣掉20%的分值、6个单位扣掉30%的分值、2个单位扣掉40%的分值。

5、建立人才工作重大事项报告、重要情况通报制度。人才工作领导小组成员单位每半年向县委人才办书面报告1次本单位本部门人才工作进展情况，其他单位和各镇（办）每年向县委人才办书面报告1次全年人才工作开展情况，特别重要、时效性强的事项，要及时报告。县委人才工作领导小组每半年召开1次重要情况通报会议，通报人才工作的新政策、新部署、新动态等。去年以来，已召开人才工作领导小组会议4次，给县委人才办增加2名事业编制，表彰优秀人才10名。

二、服务保障体系建设情况

1、完善政策支持体系，加快人才创业步伐。一是制定优惠政策。各成员单位落实创业扶持资金，降低创业门槛，优化创业载体，强化创业服务等十大创业优惠政策；二是拓宽融资渠道。加强与融资机构的合作，积极完善小额担保贷款政策，发放小额担保贷款3600余万元，扶持创业项目70多个，实现新增创业180人，创业带动就业1500人；三是加大资金投入。县政府年设立50万元创业工作专项资金，制定了补贴、奖励办法。从就业资金拨付467.65万元补充创业担保贷款贴息资金，落实一次性创业补贴资金24万元、以奖代补资金200万元。

2、健全创业培训体系，提高人才培训质量。依托县就业培训中心、豪丰职业培训学校、县职教中心、海达培训学校、飞达技校等创业和技能培训机构，以提升师资力量、优化课程目标、发挥基地作用，创新培训模式，提高创业培训的针对性和实效性。采取理论与案例相结合、培训与实训相结合的方法，增强实战能力，提高培训实效性。聘请省市专家学者授课，将学员带到创业示范基地和企业参观，通过现身说法、创业典型事迹报告会等形式，点燃了人才的创业激情。目前，已完成创业培训350人次、技能培训2678人次。

3、构建创业服务体系，提升人才服务水平。一是建立创业指导服务平台。依托县创业指导服务中心，充分发挥镇（街道）村（社区）人才服务平台的作用，做好创业信息发布、政策宣传、台账建立等工作；二是积极探索开展信用社区试点工作。选择2个社区，开展创业人才调查摸底、创业培训、创业人才诚信授信、信用社区晋级评定活动；三是建立创业指导专家团和创业项目库。优选技术专家、学者及创业成功人士40余名入选县创业指导专家团，为创业者提供政策咨询、开业指导、项目分析、产品开发、市场营销、法律援助等服务。收集整理创业项目，建立创业项目资源库；四是推进创业孵化基地和创业示范基地建设。建立创业就业示范镇4个、孵化基地3个、创业基地2个，命名创业示范企业4个，创办创业协会1个，培育创业示范户152户、创业典型30人，其中受到国省市表彰8人，推荐3人为商洛电视台《创业商洛》栏目人选。

三、人才评价激励机制和服务保障体系存在的问题

1、人才成长的机制不够健全，创新能力不强。陈旧的人才工作观念还没有彻底消除，人才工作机制、激励机制缺少创新，人才的流动不够畅通，手续复杂。重使用、轻培养，重学历、轻能力。此外，现有人才学非所用、专业不对口的现象在一定程度上存在，不利于专业技术人才作用的充分发挥。

2、人才创业的环境不够宽松。由于经济发展动力不足、不强，给予人才的发展空间比较有限，缺乏待遇留人的物质条件，特别是高层次人才在工资收入、工作条件、生活环境及继续教育等方面，与经济较发达地区差距较大，影响人才在xx的创业热情；一些机关、事业单位、非公企业等经济福利待遇不高，影响了人才队伍的稳定。此外，一些单位和部门对人才重要性虽有认识，但由于条件所限，抓人才工作的紧迫感和主动性不够强，对人才概念的理解比较狭隘，论资排辈、官本位意识较重，存在重学历职称、轻业绩贡献，重资历身份、轻能力实干的现象。因而，对人才的吸引力不强，留住人才的动力不足。

3、人才管理机制不健全。一是由于人才市场发育不健全，人才政策、措施难以适应市场经济体制的要求，充满活力和开放性的人才工作体制尚未建立，制约了人才资源的合理、有效配置。二是对人才客观公正的评价机制，人尽其才的使用机制，畅通有序的流动机制，鼓励创新的激励机制尚未健全和完善。三是对加强本县人才资源的摸底、跟踪、开发、规划、管理工作，以及鼓励、吸引xx籍在外人才回乡工作措施力度不够大。四是有限的薪酬及其他优惠政策同其他地方还有一定差距，引进人才、留住人才和稳定人才的三难问题难以缓解。五是对人才概念的理解比较狭隘，对人才的录用、统计、职称的评聘、待遇的提供等方面，存在着重学历职称、轻业绩贡献，重资历身份、轻能力实干的现象。对自身培养的人才和外面引进的人才，没有统筹协调好。尤其是对技能人才队伍建设重视不够，时常出现“孔雀东南飞”和高技能人才引进慢、难引进的现象。

四、对策与研究

为了进一步发挥市场在人才配置中的基础性作用，结合目前xx正处在全面深化改革的关键期，需要数量充足、质量优良的党政领导干部、企业家、专业技术人员等人才的引领和支撑，对此，要加快完善人才评价激励机制和服务保障体系建设，破除一切不利于人才引进、培养、使用、激励的体制性障碍，形成人尽其才、才尽其用，助推县域经济又好又快发展。

1、健全评价激励机制，最大限度发挥人才工作积极性。在现有人才管理各项制度的基础上，继续健全人才激励机制，制定出台更加灵活、开放、有效的人才激励政策，确保人才激励机制有效运行。鼓励企业实行知识产权、技术、管理等要素参与投资、分配制度，提高人才工资待遇。完善以养老保险、医疗保险为重点的社会保障制度，提高人才福利待遇。开辟人才建言献策信箱，拓宽人才参政议政渠道，提高人才政治待遇。力所能及为人才研发产品、科技攻关提供必要场所和设备，在工作地附近设立休息、就餐、健身场所，营造良好的工作环境；帮助人才解决子女就学、配偶安置等实际困难，营造良好的生活环境。

2、结合产业发展实际，为人才创业保驾护航。围绕工业园区建设和重点项目建设，积极吸引高新技术产业、支柱产业、新兴产业以及重点工作等领域的高级专业技术人才和管理人才、学科技术带头人和懂技术、会经营、善管理的复合型人才。充分利用xx大力推进旅游业和农村淘宝发展的契机，制定适合我县实际的高层次人才引进政策，采取多种形式，积极创新人才引进方式，全方位吸引人才来丹创业，实现招商引资与聚才引智良性互动。

3、创新教育培养机制，有力保障人才队伍整体素质提升。逐步建立规模较大、水平较高的人才培训和技能实训基地。每年有计划对各类人才开展系统的规范化、制度化培训，特别是组织教育、卫生等技术性较强的部门和单位，通过邀请专家讲座、学习考察、举办培训班、选送人才到省内外进修、短训等形式培养专业技术人才。每年有重点地资助培训一批优秀企业经营管理者，提高决策、管理、经营水平，鼓励、引导规模企业加强与高等院校、科研机构和同类先进企业协作，开展人才交流培训或创办培训基地。继续发挥培训平台作用，培养和壮大农村实用人才队伍，广泛开展科普活动，全面提高农民科技素质，鼓励镇（办）工作人员学习实用技术，达到一人一技或一人多技，吸引学有所成或有一技之长者回乡创业发展。

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！