# 人才机制强化队伍建设报告

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-11-30

*第一篇：人才机制强化队伍建设报告\*县紧紧围绕县域经济和社会发展目标，不断创新工作机制，强化人才队伍建设。一是以培训整合为重点，盘活用好现有人才。该县对在岗人员和上岗前工作人员都进行严格的有针对性的培训，侧重于提高专业技术和敬业精神，通过大...*

**第一篇：人才机制强化队伍建设报告**

\*县紧紧围绕县域经济和社会发展目标，不断创新工作机制，强化人才队伍建设。

一是以培训整合为重点，盘活用好现有人才。该县对在岗人员和上岗前工作人员都进行严格的有针对性的培训，侧重于提高专业技术和敬业精神，通过大力发展职业教育，着重培养乡土实用人才。同时，采取上挂下派、进修深造等形式，输送有发展潜力的人才到高校学习深造，为人才加油充电。

二是以优化机制为基础，发挥专业人才效益。通过不断完善人才的使用和激励机制，调动人才的积极性，该县明确规定，全县所有单位进人严格坚持凡进必考的原则，对高层次人才，实行课题承包、项目承包的方式，并设立突出贡献奖，最大限度的调动专业人才的积极性。

三是以县域发展为目标，着力培养后续人才。根据本县经济长远规划，制定出了一套符合县情实际的人才开发规划，以此为指导，有步骤、有重点的实施人才开发和利用工作。同时，建立乡土专业人才专项管理库，加强对乡土专业人才的选拨和培养，充分发挥乡土人才经验丰富、对地方情况熟悉等优势，服务地方经济建设。

四是以政策机遇为抓手，拓宽人才补充途径。充分利用上级人才扶贫、智力扶贫活动的政策机遇，扎实做好支教、支医等各类志愿活动，充分发挥这类专业人才的技术优势，推动地方事业发展。同时，县上出台了相关的优惠政策，对急需的专业人才，鼓励用人单位通过招聘、成果转让、技术咨询、兼职以及通过建立协作关系等灵活多样的方式引进人才，并积极为引进的人才创造良好的就业环境和生活环境，充分调动各类人才的积极性，推动县域经济又快又好的发展。

**第二篇：运用市场化机制强化队伍建设**

运用市场化机制强化队伍建设

内容摘要：本课题研究以省公司市场化机制管理指导思想为纲要，结合当前队伍建设相对滞后的实际情况，从客观必然性条件、打破员工身份界限、薪酬激励、干部选拔（后备队伍培养）和培训学习等方面阐释了运用市场化机制强化队伍建设的想法和决心，如有失偏颇之处，还请各位探讨和不吝赐教。

一、研究的背景

（一）省公司今年提出了“打造省级一流通信运营企业”的战略目标，分公司也适时提出了“争创一流本地网”的企业愿景。“创一流”要求必须遵循市场经济规律，用市场化机制和规则管理企业。

（二）一流的人才队伍建设是企业发展的内核和源动力，加强企业人力资源队伍建设已经成为摆在每一个有远见卓识管理者面前刻不容缓的研究课题。

目前公司仍缺乏健全的干部员工管理体系，主要表现为县分广大员工对市分天然的归属感不强，市县机关人员本位主义和官僚作风仍较为严重，旧有的经验主义和人情关系管理盛行，后备队伍培养和成长不足，队伍建设缺乏制度性、系统性和科学性，这种现象亟需改进。

二、研究的目的和意义

通过以市场化手段配置人力资源，打破就有思想和观念，解决“以人为本”的公平、公正、公开的队伍建设和管理问题，建立以市场经济规律和经营业绩为导向的“平等契约关系”和“责权利三统一”的人才 1 /

5培养制度，形成企业内部争先进位的良好竞争管理文化。

三、研究的具体层次和内容

（一）打造市场化机制管理队伍的必然性分析

1、公司长期以来队伍建设的累积弊病决定了必须用市场化机制转型。公司均设置了综合部、市场营销中心、集团客户营销中心、客户服务中心及建设维护中心，各县级分公司非一线产生人员平均达到了20人以上，机关人员臃肿，部分人员人浮于事，办事效率低下，县分公司中层管理人员直接参与一线生产的较少，官僚主义作风较严重。公司内部老一批人才资源主要是由管理组织通过各种行政手段和组织措施进行分配和调剂的。导致的结果是:人才资源的配置方式单一，干部队伍的管理方法僵化，干部能进不能出、能上不能下，人才机制缺乏动力与活力；人才资源的质量不高，结构也不够合理，冗员过多、素质偏低，高、精、尖的复合型人才严重短缺；人才资源的布局不合理，资源开发的体制和文化环境存在缺陷。

（二）准备从哪些维度和方面强化市场化机制的队伍建设

1、引入市场化运作机制，逐步打破劳务员工与合同制员工间的身份界限。分当前劳务员工的薪酬水平还较低，在本地区属于中等水平，在行业内属较低水平，对公司的归属感还有待进一步加强。今年以来，虽然在很大程度上用市场化的机制，打破身份界限，淡化身份差异，坚持用业绩评价个人贡献，同时赋予对等薪酬上做了一些探索。但这样的改革程度距离员工的期望值还有很大差距。只有配置杠杆市场化，把价值规律和竞争规律引入到人才资源的配置中来，发挥

其导向和杠杆作用。勇于承认和正确对待人才价值取向的多样性和局部利益的合理性，灵活运用岗位职级、价值工资和福利待遇等多元的配置信号来激发人才的内在动力，引导人才的合理流动，才能实现人才资源效益的最大化和配置的最优化。不唯员工身份和学历，逐步建立公司内部“劳务市场”，重要核心岗位采取“竞争上岗”和“择优聘用”的原则。计划分“三步走”：第一步，实现“同岗同绩效”，在现有薪酬体系限制下，做到同类性质岗位，绩效基数和系数以及考核办法一致。第二步，打通劳务员工和长期员工的升降通道，建议省公司要坚持劳务员工转短期合同工管理机制，同时建立长期合同员工的退出机制。第三步，实现实际意义上的同岗同酬。

2、引入薪酬的社会竞争力，建立奖惩分明和优胜劣汰的人员管理制度。建立公平合理、效率优先的薪酬分配制度，坚决打破平均主义和大锅饭主义。用市场化机制放大员工收入差距，要将管理学中的马太效应引入到薪酬管理中来，让积极工作、业绩突出的员工薪酬也随之增长，同时让滥竽充数的南郭先生没有市场。薪酬激励进一步向一线倾斜，绩内部绩效分配向县分员工上浮20%，向市分市场销售部、集团客户事业部两个生产管理部门上浮10%，培养与用户接触面广泛和战斗力过硬的强大一线队伍。

重视机制体制创新，通过经济杠杆利益驱动作用，建立完善的激励机制，从员工“需要层次”入手。打造市场化的分配制度，建立“待遇与业绩贡献相联系”的薪酬激励机制。健全和完善干部能力考核和实绩考核办法，制定一套充分体现能级对应、绩效优先原则的人才激

励政策。

3、干部选拔、刚新岗位员工选用鼓励竞争和竞聘上岗，“草根路线”和“精英路线”并行。计划经济体制下的产物“单位人”体制暴露出的最大弊端——不利于人才的合理流动。应该让“单位人”思想将逐步转向市场经济体制下的“社会人”转变。使人才流动的能进能出、人才使用的能上能下和人才待遇的能高能低得以实现。树立“不求所有、不求所在、但求所用”的市场用人观，并适时推进干部员工的岗位轮换制度。

健全后备队伍培养体系，完善员工晋升通道。辟出“干部人才特区”，让各类干部人才和需求岗位供需见面，双向选择。合理配置和使用人才，实现人尽其才，把合适的人用在合适的岗位上，实行“聘用”与“培养”相结合的方法。在配置方法上实现阳光操作，采取公开空缺岗位、公开条件、公开考察、公开选拔、双向选择等方法，以透明保证公正、促进竞争；完善民主推荐、民主评议、民主决策、民主监督等，使群众在干部资源配置的各个环节都拥有相应的民主权利；加强人才能绩考核，健全和完善各级各类干部人才的岗位目标责任体系和考核制度；切实推进加大对不称职、不胜任干部的查处力度；实行人才价格市场化，建立和完善内部能够激励人才和留住人才的收入分配制度。

4、加强人才队伍培训和学习，提升应对市场竞争能力素质和水平。人才队伍建设最有效、最持久的途径便是教育培训。通过“联通夜校”和“100分大学堂”以及走训、集训和分训多元化手段，构建立体

式市场培训机制。采取职业技能竞赛、技术创新与讲座培训相结合的方式，采取拜师学艺、岗位练兵、技能比武、观摩研讨等形式，使之在实际操作中有所提高。

有针对性地开展教育培训。树立学习型标杆代表，使其他人员有榜样可学，产生“目标就在身边”的前进动力。积极开展全员培训。对新进人员和转岗人员要做好岗前培训，保证其胜任岗位工。鼓励全体员工参加在职学历教育和自学考试，提高全员的综合素质。

考虑逐步将教育培训逐步与考核、激励机制挂钩。建立了40余人的内部兼职讲师队伍，一方面开展兼职讲师授课水平评比，另一方面对优秀讲师和学员可奖励更高层次的培训机会。

5、强调市场化机制的人才培养刚性管理和规则制度外，辅之“以人为本”的和谐联通企业文化。引导员工职业操守的自我约束和提升，使“草根民主”和“相对集中”的民主集中制张弛结合。可以通过建立与员工共同协商发展大计的制度，让员工产生一种被信任感；开展团体和娱乐活动，让员工有一种归属感；建立互助金制度，让员工在给予的同时，感到个人的重要性。

四、研究的结论

人力资源队伍建设是事关企业生产与发展的大事，顺应市场经济潮流的行之有效的管理体制能在极大程度上推动干部员工发展及其主观能动性，积极为企业出谋划策，推动企业持续稳定健康发展！

**第三篇：健全四项机制 强化队伍建设**

健全四项机制 强化队伍建设

几年来，我市以“建一流队伍、创一流业绩、树一流作风”为目标，强化保障机制、优化选人机制、深化培训机制、细化管理机制，不断加强人口和计划生育干部队伍建设，有力地促进了全市人口和计划生育工作水平的提高。我们的主要做法是：

一、强化保障机制，营造良好环境

近几年，松滋市委、市政府高度重视，把人口计生干部队伍建设作为一项重要工作纳入议事日程。一是稳定和加强了县乡计生机构。在机构改革中，不仅保留了市计生服务站、市流管站、市直计生办，2024年还增设了市计生执法大队。在乡镇配套改革中，继续保留了乡镇计生办，配备了专职计生干部。在乡镇事业单位改革中，全市15个乡镇服务站在转制为计生服务中心的同时强化了管理，实行主管局委托服务制，并成立计生技术服务托管中心，负责乡镇计生服务中心的业务指导、技术培训、资产管理以及公益性服务的考核。二是进一步落实了人员报酬。乡镇计生服务站改革以后，全市落实了以钱养事经费，乡镇计生站人员待遇进一步提高，人心稳定。针对村组合并后，村级计生工作量增加，计生干部压力增大，工资待遇不能得到很好落实的实际，市委、市政府规定，村（居）专干待遇要高于村（居）干部的平均水平，并在市级转移支付中统一预算，由乡镇计生办量化考核，财政打卡发放。组级计生信息员每人每年300元工资，由乡镇财政纳入预算。市人口计生局每年为乡镇计生干部、村（居）计生专干办理人身意外伤害保险，切实解除了计生干部的后顾之忧。三是出台了激励政策。针对计生工作岗位特殊、任务艰巨的实际，市委、市政府出台了一系列激励措施。对乡镇连续任计生办主任5年，年终考核连续3年位居全市前五名，给予优先提拔或明确副科级。2024年乡镇换届时，从乡镇计生办主任中提拔了5名优秀计生干部进入了乡镇领导班子，为2名计生干部解决了副科级，每年对先进单位和个人进行表彰，并颁发一定数额的奖金。市委、市政府还决定，从今年起开展评选十佳村（居）计生专干的活动，对工作出色、贡献突出的给予重奖。

二、完善选人机制，奠定队伍基础

在基础队伍建设上，我们乡镇和村的人员配备作为重点来抓。一是按要求配备了乡镇计生工作人员。目前，全市16个乡镇共配备了89名公务员从事计生工作，16个计生办增设了乡镇微机统计岗位，微机统计人员实行“市聘乡用”、职业化管理。市乡计生服务机构和人员在改革中得到了稳定和加强，目前全市共有计生技术服务人员82名，全部具备执业资格，其中中高级职称42名。15个乡镇服务中心聘用专业技术人员41名。二是配备好村级专干。在村（居）换届选举中，为了确保每个村（居）有一名女计生干部当选，我市按照候选人年龄在35岁左右、具有初中以上文化程度、热爱计生工作的基本要求，市委、市政府规定各村（居）要采取“设岗定位”的选举方式，设立计生委员职位，并确定必须有2名女性正式候选人参选。每个村（居）均成功地选举产生了一名年纪轻、思想好、水平高、作风正、善于做群众工作的计生委员。目前，277个村（居）都配备了女计生委员，平均年龄37岁，高中以上文化程度的达到71%，实现了“年轻化、知识化、专业化、女性化”。此外，2665个村（居）民小组全部落实了女信息员。三是想方设法稳定计生干部队伍。为了稳定计生队伍，市委、市政府规定，乡镇、村计生干部一经确定，三年内不得更换。对乡镇计生办主任和微机统计员实行乡镇党委、政府和市人口计生局双重管理，其职务调整须征求市人口计生局的意见。确需调整的，必须由乡镇党委与市人口计生局会商确定。每年市委、市政府坚持把队伍建设情况纳入人口和计划生育目标责任制进行考核结帐。

三、深化培训机制，提高队伍素质

一是加强思想政治教育，提高政治素养。近几年来，我们开展了“党章集中学习月”、“机关作风整顿月”、“党风廉政建设宣传教育月”等学习活动，进一步增强了计生系统党员干部的党性观念，进一步提高了为民服务意识和廉洁从政的自觉性。二是开展多种形式的岗位培训，提高工作能力和服务水平。每年在市委党校举办一次大规模的计生行政管理业务培训班，对各级计生干部进行全面系统培训，以提高干部队伍的政策和业务水平。同时，分期分批组织各乡镇分管领导、计生办主任以及局机关干部132人次，采取“走出去”的办法，到外地进行学习和考察，学习外地先进经验，增长知识，开阔视野。近几年，我们加强了对专业技术人员的培训。先后派出43名专业技术人员和管理人员到南京人口学院、上海计生研究所、四川生殖卫生学院、省人民医院、宜昌妇保院、荆州市人民医院等地进修学习；先后4次聘请知名专家到市服务站开展唐氏综合症筛查、宫颈癌筛查等业务知识讲座，提高了技术服务人员的业务能力和服务水平。三是开展职业道德教育，增强服务意识。今年以来，我们开展了“学习方永刚、奉献在岗位”和“议身边事、学身边人”主题教育，教育引导全体党员干部立足本职，爱岗敬业，争创一流，多作贡献，进一步树立了原松滋市计生委主任熊炼红、街河市镇计生服务中心主任赵先芳、老城镇计生办主行黄诗宏等一批先进典型，进一步弘扬计生精神，激励大家争做“新时期最可爱的人”。

四、细化管理机制，提升队伍形象

一是完善目标管理责任制。针对基层干部工作责任难到位的问题，市人口计生领导小组专门下发文件，强化了目标管理，进一步明确乡镇计生办主任，村（居）计生委员的目标责任。市人口计生局实行党组成员包片负责制、机关干部包点联系制、重点工作定期汇报制、工作过错责任追究制。二是健全绩效考核奖惩制。市委、市政府每年将计生工作考核结果与计生办主任、计生委员的工资挂钩，与计生服务机构的公益性服务经费挂钩，奖惩分明，充分调动了各级干部的工作积极性。三是建立监督制约机制。全市在人口计生系统建立健全了首问责任制、过错追究制、限时办结制、承诺服务制等制度，并作出十项服务承诺，通过广播、电视和发放公开信等形式向社会公布。聘请计生工作义务监督员，广泛听取来自社会各方面的意见，主动接受全社会的监督。

我们虽然在人口计生队伍的建设与管理上做了一些工作，但与上级的要求，与人口计生工作的新形势，与兄弟县市比，还须进一步努力。我们将以本次会议为契机，以建设高素质、职业化的干部队伍为目标，不断创新工作机制，全面提高我市人口计生队伍的整体素质，为稳定低生育水平，统筹解决人口问题，构建和谐社会做出新的更大的贡献！

**第四篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

**第五篇：县级烟企强化人才队伍建设调研报告**

在新形势下，县级烟草企业尽管不再是一级企业法人，但所肩负的市场监管和两烟生产经营任务的基本职能没有改变。县级烟草企业是国家专卖法规、政策的执法主体，是国家税利实现的主要力量，是建设“严格规范，富有效率，充满活力”烟草经济的重要支撑，是现代烟草农业建设的直接组织者和实施者。如何加强烟草企业人才队伍建设，提高企业综合素质，对于保

证烟草经济又快又好的发展，应该成为县级烟草企业领导班子面临的重要课题。

县级烟草企业人才队伍建设的现状

1、是企业普遍重视员工思想道德素质教育，整体综合素质有了显著提高。

近年来，随着烟草体制的改革，县级局在上级烟草主管部门的正确领导下，根据各个时期的政治经济形势，广泛开展了多种载体如“创优评差”、“两个至上”烟草行业共同价值观大讨论、科学发展观学习实践活动等一系列主题实践活动，极大地促进了员工思想道德素质的进步，企业精神面貌有了显著的变化，相继涌现出一大批模范党员干部和先进员工，不少县级局荣获市、县级文明单位、文明标兵单位，青年文明号标兵单位等称号。

2、是业务技能学习培训广泛开展，员工初步能够适应本职工作的一般需要。

按照业务分工，企业内部普遍建立了岗位业务技能学习制度，开展了必要的业务技能的学习、竞赛、测试、知识演讲、实地训练等活动，使员工普遍能够掌握岗位业务技能知识，可以应对一般工作的需要，基本上能够完成自己本职工作任务，这是应该肯定的主流。

3、是员工自觉严格规范，对人才队伍建设起到了助推效应。

这些年来，国家局组织大批力量，针对县级企业的实际需要，深入调研，区分不同职能、不同岗位研究制定了生产经营管理规范标准，形成了较全面的管理规范体系。通过县级局的贯彻落实，严格要求，逐步使规范变成员工自我管理、自我约束、自我控制的行为准则，无疑对于人才队伍建设起到了积极的促进作用。

4、是建立了生产经营业绩考核、督察体制，待遇与业绩相联系的薪酬激励机制初步推开。

县级烟草企业在市局的指导下，按照有关要求，已经建立了生产经营业绩考核、督察机制，尽管还在探索完善过程之中，但毕竟显示了一定程度上待遇与业绩挂钩的激励意向，为劳动用工制度改革奠定了思想基础。

人才队伍建设上存在的主要问题

当前，县级烟草企业通过科学发展观学习实践活动的锤炼，无论从可持续发展的观点观察，还是复杂多变的国内国际烟草经营市场的挑战，深感人才队伍综合素质还远远不能适应飞速发展的形势要求，已经成为制约烟草经济科学发展的主要因素。

1、认识浮浅，综合素质教育处于低水平运作。

县级烟草企业在抓人才队伍建设工作方面并没有少做工作，但是从本质上来分析，多数属于一种临时需要的短期行为，或应景某种政治形势，或装潢门面之作罢了。没有从根本上认识到人才队伍建设的重要性和紧迫性，确失必要的有针对性的系统深化教育，不能够正确处理业务与思想道德教育的相互关系，普遍重业务而轻思想道德教育，其从事的教育活动只能是低水平的运作，因而收效微薄。

2、培训机制陈旧，难以适应新时期烟草企业人才队伍建设的根本要求。

目前县级人才队伍建设的培训机制大多依然沿袭过去几十年来的老做法，历史的原因导致培训机制陈旧老化。具体表现在：培训目标不明确、培训层次及相关培训任务不严谨；培训手段及条件相对落后；培训经费计划没落实；培训结果与业务技能考核、等级待遇相脱钩；培训体系没有形成，培训师资缺失；培训方式简单粗放，缺乏吸引力等等。

3、后备人才匮乏，严重影响企业科学发展后劲。

分析县级烟草企业人才队伍的整体形势，可以得出这样的结论，由于人才逆向流动，加之一些业务骨干职工逐步到令离岗，现有员工中综合素质较高的人才越来越显得匮乏。特别是企业搞文字综合工作、有较高的组织领导能力的企业中层管理人才、专业技能骨干奇缺，从事专业技术创新研究的人才更是风毛麟角。面临当前这样的人才困境，随着时间的推移，严重影响企业科学发展后劲的弊端逐渐显现出来。后备人才的匮乏，已经是县级烟草企业持续发展最大的障碍。这绝不是危言耸听，这种局面应该引起各级烟草主管部门的高度注意和重视。

4、人才管理体制滞后，成为人才队伍建设的制约瓶颈。

一是人才管理链条相对脱节。自从烟草体制改革以来，县级烟草在人才队伍管理体系中只有用人和管人的职能，而对员工的引进、选聘、录用、处置权已经集中到市局。这就使人才管理的链条相对脱节，给县级烟草企业人才队伍建设带来了一定的难度。二是业绩考核、劳动贡献与薪酬待遇、职级晋升脱勾，难以全面反映多劳多得和有贡献

就应享受相应政治待遇的激励政策，影响一部分员工的积极性。三是一些单位用人制度的不民主，削弱了人才平等竞争的政治优势，挫伤了有一定潜能人才的发展。四是一些员工在职学历教育，自我要求起点低，有的弄虚作假，其综合素质与学历既不匹配。五是县级企业员工特别是聘用人员工资待遇偏低，没有实行同工同酬。凡是稍有一些技能专长的人才，大多被上级企业调

走。员工反映强烈，亟待通过劳动用工制度改革予以解决，以消除负面影响。

新形势下人才队伍建设的基本对策

县级烟草企业要充分认识加强人才队伍建设的重要性，立足企业员工实际，顺应形势，应对挑战，科学创新，使县级烟草企业走出一条良性发展的人才队伍建设康庄之路。

1、深刻认识人才队伍建设的极端重要性，增强提升企业综合素质的紧迫感。

加大解决人才队伍建设突出问题的力度，打造高素质烟草团队，关乎着县级烟草企业在建设“严格规范，富有效率，充满活力”烟草经济中充分发挥主体作用的重大课题，关乎着以人为本经营理念真正实现的大事，关乎着可持续发展战略循序推进的历史使命。认识决定思路，思路决定成败。只有端正对人才队伍建设重大意义的认识，进一步明了深化，才能解放思想，坚决摒弃那些过时的、迂腐的、错误的思想观念，自觉克服不适应不符合科学发展的做法，端正企业人才队伍建设的根本方向，明确新时期县级烟草企业人才队伍建设的指导思想、基本原则，从战略角度研究、探索和创新加强人才队伍建设的途径和措施，长期坚持下去，为提升企业综合素质，为烟草经济持续稳定发展积蓄强大的后劲。这是县级烟草企业在新形势下强化人才队伍建设基本对策的首要环节，绝不可忽视之。

2、强化综合素质教育，夯实人才队伍建设的基础。

企业综合素质，说穿了就是企业员工综合素质的整合。所谓提升企业综合素质，其基本面在于提升企业员工的综合素质水平。现代企业的竞争，说到底是人才的竞争，人才队伍的建设是企业最核心的竞争力。这一客观要求，反映了强化综合素质教育，夯实人才队伍建设的基础，是人才队伍建设的一条基本规律。

当前，应该注意抓好以下四点是至关重要的。一是有目的、有组织的开展人才队伍建设的大讨论，帮助各级特别是县级烟草企业领导班子正确认识加强素质教育的历史意义和重大现实作用，统一大家的意志，从而增强搞好综合素质教育的信心和紧迫感。二是推进创新，焕发综合素质教育的活力。三是健全完善综合素质教育体系，确保人才队伍建设的教育、培养、培训、管理、使用规范化、科学化、制度化。四是落实人才队伍建设的投入，改善综合素质教育条件，努力提高人才队伍建设的质量水平。

3、创新培训机制，开辟提升综合素质的正确途径。实践证明，培训是人才队伍建设的最有效、最持久、最直接的教育途径。作者以为培训在整个人才队伍建设中的重要地位和作用，务必要与时俱进，不断创新，才能开辟出提升综合素质的正确途径。

在培训机制创新方面应从四个方面入手：在培训内容上突出针对性。确定培训内容前，要深入基础搞好调研，真正找到存在的突出问题和薄弱环节，对照有关规范拿出切实可行、适宜对路的培训教育方案，使员工经过培训达到立竿见影的效果。培训内容要分层次、多结构，彻底改变吃大锅饭、一揽子培训方法，使员工做到干啥、爱啥、学啥、精啥，成为业务技能的行家里手。

创建培训教育平台，实行县级企业培训职能共享。建议市级局以现在的培训中心为基地，建立新型培训平台，充实师资力量，编制培训教育规划，细化精化培训内容，落实培训经费，研究适应实际的培训方式，实行培训达标管理，形成培训实力，上下互动，左右兼顾，相互借鉴，真正实现资源共享，提高培训教育的质量，使培训工作由过去的难事、烦事、乱事，转变为实事、真事、好事。

转变培训方式，提高受训员工的吸引力。在培训方式上要下功夫，在抓好系统培训的同时，一定要搞活，反对过去那种吃大锅饭的培训，提倡多样化；反对形式主义的培训，提倡分门别类，因岗制宜；反对单一面授培训，提倡岗位练兵、技能竞赛、技术比武、技术创新攻关相结合，增强吸引能力，加大吸收消化能力、拓宽适用操作能力。

培训与考核、激励机制挂钩，使培训工作的双方赋予责任压力，催生培训工作动力。

4、突出后备干部培养，拓展人才队伍建设后劲。要坚决克服县级烟草企业领导班子和领导干部在培养后备干部工作上存在的错误观念，纠正在用人上的短期行为，从企业可持续发展的战略高度来对待后备干部培养工作。考察一个班子，特别是一个企业的主要领导干部，不仅要看经济发展的快慢，更重要的是要看人才队伍建设是不是上了新的水平。后备干部的培养应该是必备的考核指标，否则就不符合科学发展的根本要求。

首先要规范选拔管道。建立后备干部培养规划，制定后备干部选拔、培养、配备、使用、管理等方面的一系列配套政策和相应的制度。其次要学习伯乐精神，胸怀宽阔，对有潜能的后备人才及时发现，排除干扰，大胆使用，多岗位锻炼，使后备人才在民主公开的大环境中脱颖而出，在第一线的实践中锻炼成长。

5、推进用人市场化管理，开发培育人才智能发挥的激励平台。

用人市场化管理，标志着企业融入到了市场经济的大环境之中。自觉应用市场规律进行人才配置、人才管理，做到人尽其才，对于充分开发人才智能、培育人才素质，逐步形成科学的选人用人激励机制有着重要作用。

一是打破现行员工管理体制，逐步推行市场化用人模式。当前主要是集中解决好“进”的问题，补充新鲜血液，增强企业活力。向社会公开招聘企业急需的各类人才；坚持严格考试考核制度，适当招聘录用一定数量的高校毕业生或复退转业军人；实行新进人员合同制、试用制，适之大胆使用，不达标的及时清退，减少企业包袱。

二是实行阳光用人，竞争上岗。这是企业用人制度的一项重要改革，它不仅体现了选人用人的民主公开，更从体制上排除了用人上的弊端，从源头上遏制了用人上的不正之风，为人才智能的展现提供了有益的平台。

三是建立烟草人才信息库机制，实现人才合理配置。市级烟草企业在员工管理上，要树立服务基层的意识，摸清各县级企业员工基本状况，收集人才需求情报，定期发布人才供求信息，为基层人才的交流提供必要的支撑，达到人尽其才，合理配置，尽可能的节约人才资源，避免人才资源的浪费。

四是加快市场化分配制度的打造，建立多劳多得、同工同酬和业绩与待遇紧密联系的激励机制。当前要结合劳动用工分配制度改革，深入调查研究，解放思想，打破桎酷，为县级烟草企业建立起适合科学发展的分配制度和激励机制，多想、常谋、善断。

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！