# 改善人才发展环境,形成人才发展优势

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-12-11

*第一篇：改善人才发展环境,形成人才发展优势改善人才发展环境,形成人才发展优势人才资源是第一资源，其内涵是把人才资源放在经济社会发展各种资源的首要位置上，坚持以人为本，促进人的全面发展，把人才资源的开发利用作为推动科学发展的根本动力，确立人...*

**第一篇：改善人才发展环境,形成人才发展优势**

改善人才发展环境,形成人才发展优势

人才资源是第一资源，其内涵是把人才资源放在经济社会发展各种资源的首要位置上，坚持以人为本，促进人的全面发展，把人才资源的开发利用作为推动科学发展的根本动力，确立人才资源开发相对于物质资源、环境资源、资金资源以及其他资源开发的优先地位。要想构筑人才高地,必须努力构筑具有较强吸引力、竞争力的人才创新创业政策和发展环境，形成全县人才发展的比较优势，从而实现数量相对充足、结构趋于合理、素质明显提升、环境不断优化的发展目标。

建立三项保障措施，保证人才工作有序推进。一是完善人才管理体制。坚持党管人才原则，建立党委、政府人才工作目标责任制，进一步健全人才工作领导机构和办事机构，形成统分结合、协调高效的人才工作运行机制。二是创新人才发展机制。坚持以科学发展为导向，创新人才培养开发机制；以品德、能力和业绩为导向，建立科学化、社会化的人才评价机制；遵循公开、平等、竞争、择优的原则，创新人才选拔机制；不断推进人才市场体系建设，建立人力资源市场配置机制。三是加大对人才的有效激励保障。逐步建立各类人才表彰奖励制度，健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，进一步在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。

实施十大人才重点工程，构筑人才资源开发高地。本着引领性、创新性、示范性的原则，着眼于产业优化升级和发展战略转型，突出创新型科技人才和急需紧缺人才的培养与引进；着眼于培养、稳定和

用好现有人才，统筹策划各类人才队伍建设载体；着眼于丰都未来发展对人才的需求，注重对未来人才的培养和储备等三个方面，实施特色优势产业人才培养工程、重点领域急需紧缺人才培养工程、党政人才能力素质提升工程、专业技术人才帮带提升工程、文化艺术人才培养工程、农村实用人才培养工程、企业经营管理人才培养工程、社会工作人才培养工程、人才创新团队建设工程和未来人才储备工程等10项重点人才工程项目。

**第二篇：优化人才成长和发展环境**

优化人才成长和发展环境

王洲洋

2024年第11期 ——党的建设

省第十次党代会报告指出，要“大力整治用人上的不正之风，优化选人用人环境”；“推动人才工作重心下移，优化人才成长和发展环境，努力把我省人才优势转化为发展优势”。这些论述，阐述了人才对于建设富强、创新、法治、文明、幸福湖北，加快构建促进中部地区崛起的重要战略支点的极端重要性。当前，应进一步提高认识、强化措施，切实优化我省人才成长和发展的环境。

一、坚持辩证的评价方法

优化人才成长和发展环境，首先必须解决怎样评价人才的问题。要坚持用全面的、历史的、发展的、辩证的观点看待人才，用干部的四化方针和德才兼备、以德为先的标准衡量人才。

评价人要看全面、看本质、看主流。金无足赤，人无完人。对于人才的不足、缺点甚至是过错，只要不是大的原则问题，都要本着用人所长的原则，量才施用。一味苛求，就会无才可用。没有宽容就没有人才。领导干部尤其要有容人的胸怀和雅量。但宽容并不是不讲原则。一些领导干部热衷于搞“好人主义”和庸俗关系学，面对错误的思想和行为缺原则、少正气，尤其是对亲近自己的所谓“熟人”、能为自己办事的所谓“能人”、有来头有背景的“狠人”、以及自己的“亲人”，即使问题严重，也往往“宽容有加”，这样的宽容，是对党的事业极端不负责任。

评价人要看表现、看潜力、看发展。一个人的德才素质怎么样，能不能起用，如何用，不能只看他的过去，看少数人的评价，更主要的是要看他的现实表现，看多数群众是否公认。讲凭实绩用干部，有的人就弄虚作假，搞假数字，虚报浮夸；有的为了显示“政绩”，搞一些劳民伤财、杀鸡取卵、祸及子孙的所谓“面子工程”、“样板工程”。对这样的干部，要透过现象看本质，坚决不予任用。要提倡比发展不比数字、比成效不比形式、比可持续不比一时之功。对于那些注重长远、埋头苦干，坚持做扎实的基础性工作的干部，绝不能忽视和亏待。

二、坚持正确的用人标准

未来十年是湖北发展的“黄金十年”。我们要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄，坚持尚贤任能，加强领导班子和人才队伍建设，把各方面优秀干部及时发现出来、合理使用起来。要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持以德修身、以德服众、以德领才、以德润才、德才兼备的用人导向，大胆选拔任用那些政治坚定、有真才实学、实绩突出、群众公认的干部。

事实证明，用好一个人，树起一面旗；用错一个人，打击一大片。现在，人民群众反映强烈的是，有的干部忙于应酬，不注重提高领导水平和决策能力，盲目决策，滥上项目，造成人财物的巨大浪费，给后任带来沉重的经济包袱；有的干部为了达到个人目的，做表面文章，欺上瞒下，当面一套，背后一套；有的干部利用手中权力，贪污受贿，挥霍浪费；有的干部得过且过，不仅自己不干事，反而对那些干事的人，横挑鼻子竖挑眼。对这类人，组织上一定要“火眼金睛”，坚决把他们从领导岗位调整下来。要通过有效的组织手段，大力弘扬正气，表彰先进，让一切有识之士、有用之才的聪明才智得到充分施展，让一切搞歪门邪道、不守法纪的投机钻营者没有市场。

三、坚持科学的选人方法

优化人才成长和发展环境，最重要、最根本的就是要通过进一步深化干部人事制度改革，从体制和制度上改革创新，建立让优秀人才脱颖而出的绿色通道。一要重公认，真正落实群众“四权”。必须进一步提高干部选拔任用工作的透明度，真正落实群众的知情权、参与权、选择权和监督权。要在扩大干部工作民主上下功夫，把干部优劣、好坏的评判权、干部任用的选择权交给群众。二要重竞争，真正做到优胜劣汰。坚持民主、公开、竞争、择优的原则，加大竞争性选拔干部工作力度，变“伯乐相马”为赛场选马，使“上”者理直气壮，“下”者心服口服，引导干部靠工作和实绩去赢得竞争。三要重实绩，真正任用政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的人。德才的具体表现就是实绩。要进一步明确干部考察内容，改进考察程序，加强考察监督，力求全面准确地了解干部，避免失真和片面性。

在选人用人问题上，要注意克服和纠正以下几种倾向：一是凭个人好恶用干部。少数领导凭个人恩怨、好恶用干部，说到底是在选人用人上有私心，只凭个人印象，只讲个人关系，只认狭小地域，而不顾党的事业。二是任用优秀年轻干部不及时。用人贵在适时，错过了人才最佳使用期，人才就有可能成为废才、蠢才。要深入解放思想，看文凭而不唯文凭，论资历而不唯资历，重台阶而不唯台阶，不拘一格选人才，及时地把优秀人才选拔到合适岗位上来。三是重使用轻管理。一些地方只注重对干部交任务、压担子，却不注意严格教育干部、有效监督干部。无数事实证明，疏于监督就是害了干部，严格监督就是爱护干部。必须有效加强对干部的监督，让人才健康成长。

四、坚持有效的保障措施

新的形势下，要综合运用精神、物质、行政、法律等手段，激励人才干事业、干成事业、干好事业，保障人才的合法收益和各项权利。对于人才在干事创业中遇到的一些困难和问题，各级党委、政府要满腔热忱地给予支持，做人才的坚强后盾。现在，少数地方存在这么一种现象，每逢班子调整或者干部处于提拔、晋升之时，告状信满天飞。有的当然是干部本人确实存在一些问题，但也有相当一部分是别有用心的人对干事的人恶意攻击。我们干部队伍中绝大多数是好的，但却有少数人，为了达到自己的目的，对能力强、实绩突出、对自己有威胁的人，对不是自己“一条线”上的人，心怀不满，为了不让他们提拔升迁，以坚持原则，向组织上反映情况为名，泄私愤，排“异己”，打击报复优秀人才。还有的人为了排除竞争对手，利令智昏，目无法纪，采取违法犯罪手段，产生了极坏的社会影响。

人才资源是第一资源。保护人才的积极性就是保护人才。各级党委特别是组织、纪检部门平时应当注意全面深入地了解干部，对干部情况做到心中有数，绝不可被一些不实的反映牵着鼻子走，使那些干事的人横遭折腾。要时刻保持清醒头脑，理直气壮地支持人才一门心思干事业。2024年6月至2024年4月，全省各级纪检机关在严惩腐败的同时，为7965名党员干部澄清是非，保护了干部干事创业的积极性。要严格执纪执法，对那些顾全大局，替党负责，确实是关心干部健康成长，如实反映情况的行为要予以肯定，而对那些捕风捉影、污告陷害、造谣中伤的人，不仅要严肃批评，情节严重的，还要依法处理。主要领导干部要一身正气，做到有胆识骏马，无畏护良才，敢为事业用人才，旗帜鲜明地支持干事者，保护改革者，警戒庸懒者，查处诬告者，惩治腐败者，营造鼓励干事创业、鼓励创新创造、鼓励敢闯敢试的良好氛围。■

（作者单位：中共湖北省委组织部）

**第三篇：让人才优势成为发展引擎**

让人才优势成为发展引擎

人才是发展的第一资源，人才建设关系经济社会发展全局。当前，很多地方和企业正处在深化改革、促进转型升级的关键时期，迫切需要加强人才建设，培养造就和吸引凝聚一大批各类人才。近年来，中航工业沈阳飞机工业（集团）有限公司在这方面进行了积极探索，让人才在经济建设的主战场上日益发挥“第一资源”作用，为实施创新驱动发展提供智力支撑，不断释放人才红利。

在振兴东北老工业基地的实践中，中航工业沈阳飞机工业（集团）有限公司大胆解放思想、转换机制，毅然决然地抛弃等、靠、要等“老国企”的传统僵化思维，坚持以人为本，坚持自主创新，依托人才优势加快走新型工业化发展步伐，实现了老国企向新国企的转变，步入实现新发展的快车道。十年间，一大批沈飞人矢志报国、埋头奉献，实现企业年年都有新型号、经济效益年年跃升的骄人业绩，铸就了国有企业新的辉煌。

托举沈飞走上新型工业化之路的，正是不断汇集的人才优势。肩负特殊使命的沈飞在发展中，将人才作为企业发展的原动力之一，走出了一条依托人才实现企业又好又快发展之路。

其一，在人才培养上，注重提高全员素质、优化人员结构。公司平均每年吸纳数百名投身祖国航空事业的高校学子，鼓励本科毕业生从事技能操作岗位，构建起“双师型”技能人才队伍，“蓝领”早已不是体力劳动的代名词。高端人才纷纷加盟沈飞，引智工作有条不紊地开展，博士生已达两位数，博士后科研工作站管理日益规范，一项项高端课题已经转化为技术成果直接应用于科研生产，实现了“智力流动，来去有序”的柔性方式。订单式人才引进，拓宽人才的绿色通道，按照企业未来发展人才需求，将企业要求融入到学校教学计划，公司派出兼职老师参与教学，为公司战略发展储备各类所需优秀人才。

其二，积极选送有发展潜力的年轻干部到国内外高校、企业进行学习和实践锻炼。对专业技术及技能人才采取了委以重任、产学研相结合等方式进行全方位的培养。通过一系列措施的实施，沈飞培养锻炼了一批技术专家、高技术人才和高级管理人才，一批专业带头人、金牌工人、蓝领精英脱颖而出，涌现出众多青年人才的杰出代表。人才的培养为企业插上了腾飞的翅膀，为迎接新时期航空高科技领域竞争创造了条件。

其三，大力营造崇尚实干、鼓励创新氛围。通过设置“长、家、匠”通道，沈飞把合适人员配置在合适岗位上，逐渐形成科学合理的人才梯次。特别在领导干部和技术人才使用上，从企业长远战略出发，在关注企业目标实现的同时，尊重员工的意愿和个人价值的实现。航空产业作为高科技产业，专业技术领军人才培养和选拔至关重要。沈飞高度重视专业技术领军人才队伍建设，不断招收、引进和培养“高、精、尖”人才，并以此为牵引，带动整个员工队伍水平不断提升，一批专业人才成为支撑航空工业腾飞的重要引擎。

**第四篇：浅论人才服务业发展**

浅论人才服务业发展

人才服务业是改革开放的产物。伴随着改革开放的不断深入和经济社会的快速发展，人才服务业走过了产生、发展和不断创新的发展历程，并取得辉煌成就。回顾过去，总结现在，展望未来，人才服务业前景美好。由此，笔者就人才服务业的未来之路作一点浅陋之谈，供交流。

一、人才服务业面临的机遇

1、发展人才服务业政策带来的机遇

近年来，人才工作、人才服务工作、就业促进工作、人力资源市场建设被提到了前所未有的高度。无论是《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，还是十七大报告提出的“要建立统一规范的人力资源市场”；无论是2024年1月1日起施行的《就业促进法》，还是2024年中共中央、国务院印发的《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》。这些都是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，为加强人才工作、加快人才服务业发展、大力促进就业、完善人力资源市场体系提供了强有力的政策保障和法制保障。

2、十七届三中全会带来的机遇

在改革开放三十多年，我们党召开了十七届三中全会。全会指出，当前国际形势继续发生深刻变化，我国改革发展进入关键阶段。我们要抓住和用好重要战略机遇期，实现全面建设小康社会的宏伟目标，加快推进社会主义现代化，更加自觉地把继续解放思想落实到坚持改革开放、推动科学发展、促进社会和谐上来，毫不动摇地推进农村改革发展。诚然，人才服务工作也应该在准确把握国际国内形势和深刻认识时代特征的基础上，紧扣大局，服务大局，找准人才服务工作的切入点和着力点，确保为经济建设、为用人单位、为各类人才服好务。

3、农村改革发展带来的机遇

十七届三中全会审议通过了《关于推进农村改革发展若干重大问题的决定》。《决定》指出，农业、农村、农民问题关系党和国家事业发展全局。《决定》强调，把建设社会主义新农村作为战略任务，把走中国特色农业现代化道路作为基本方向，把加快形成城乡经济社会发展一体化新格局作为根本要求，充分调动广大农民的积 1

极性、主动性、创造性，推动农村经济社会又好又快发展。《决定》还明确提出了到2024年农村改革发展的基本目标任务。农村改革发展的伟大实践，社会主义新农村建设的战略任务，农村改革发展的目标任务，中国特色农业现代化的道路，城乡经济社会发展一体化的新格局，这些目标的实现，除了政策、资金、项目等的扶持外，更重要的是强有力的人才保障和科技实力支撑。人才服务工作必须充分认识农业、农村、农民问题的重要性，把工作的重心调整到坚持农业基础地位，坚持市场经济改革方向，坚持农业现代化道路，在自身领域为不断解放和发展农村社会生产力，推动农村经济社会全面发展作出应有的贡献。

4、大部制改革带来的机遇

大部制机构改革使人才服务业的发展面临了难得的体制性机遇，它为人才服务业的发展创造了良好的体制环境。组建新的人力资源和社会保障部，一方面加大了传统人事、劳动部门的机构整合力度，另一方面实现了政府人力资源管理职能的有机统一。体制决定机制,机制决定思路,思路决定出路。大部制改革为人才服务业的良性发展消除了体制性障碍、革除了机制性弊端、开拓了广阔思路、开辟了无限出路。

二、人才服务业面临的挑战

1、全球性金融危机带来的挑战

美国金融危机爆发以后，带来了全球范围的企业裁员倒闭，一大批企业破产、裁员、减薪。据国际劳工组织预测，金融危机在2024年底之前将导致2024万人失业，并且数量还可能会进一步上升。金融危机的影响不仅限于华尔街和金融业，还给实体经济带来了冲击，从而导致房地产业、建筑业、汽车制造业、IT业以及服务业等行业的从业人员大量失业。金融危机对中国的影响也不例外，很多在国外的中资企业不得不减少产能、关闭工厂、裁减员工，在中国的外资企业也面临寒冬，国内其他实体行业也受到不同程度的影响。我国沿海地区不少公司近期都宣布大幅裁员。从前人才需求较大的房产、外贸和制造等行业的招聘职位大幅缩减。广东人才市场进场招聘的企业同比缩减近半。上海职场已明显出现僧多粥少的局面。企业校园招聘计划锐减，不少企业还取消了今年的校园招聘。2024年全国应届毕业生约有600万，再创新高。就业压力急剧增大，就业形势日趋严峻，人才需求大幅下降，将直接冲击人才服务业的发展。

2、保持国内经济快速增长带来的挑战

为应对日趋严峻的经济金融危机，抵御国际经济环境带来的不利影响，保持国内经济平稳较快增长，我国采取了灵活审慎的宏观经济政策，及时出台了一系列促进经济增长的政策措施。这些政策措施坚持既有利于促进经济增长，又有利于推动结构调整；既有利于拉动当前经济增长，又有利于增强经济发展后劲；既有效扩大投资，又积极拉动消费。并提出了出手要快，出拳要重，措施要准，工作要实的具体要求。中央“保增长”措施中，以“三农”问题、低收入问题、就业社保问题、地震灾区重建问题、产业结构调整问题、技术进步问题等为重点。这些新形势、新情况和新任务，给人才服务工作带来了新的课题和新的挑战。

3、行业竞争带来的挑战

我国人才服务业从诞生开始，发展时间只有20来年。随着经济社会的迅速发展，人才服务业在面临众多机遇的同时，也面临着诸多挑战。一是人才竞争国际化的挑战。随着经济全球化的加剧和我国服务业的不断开放，以人才争夺为核心的新一轮国际竞争更加激烈。二是人才配置市场化的挑战。世界一体化使国家之间、地域之间的界限减弱，人才可以在不同地域、不同所有制间自由流动，并且呈现加剧趋势。三是外国人才服务机构竞争的挑战。入世之后，外资人才服务机构纷纷进入，使国内人才服务业由封闭转向开放、由垄断转向竞争，掀起了人才服务行业竞争的热潮。四是行业民营人才服务机竞争的挑战。行业人才服务机构的不断设立和民营人才服务机构的迅速崛起，也加剧了人才服务行业的竞争。

4、自身发展创新带来的挑战

一是行业管理法制化的挑战。入世后，人才服务业遇到的一个重要障碍就是缺乏比较完善的法规体系，缺乏用经济和法律手段管理市场的经验，在行业准入、行业调控和行业监管等方面都有一个适应和完善的过程。二是行业服务标准化的挑战。外资人才服务机构除具有较强的资金实力、较高的服务手段、较好的技术水平、较活的运行机制外，更重要的是他们懂得国际通行规则和标准，能够迅速开拓国际国内市场。三是行业发展产业化的挑战。我国人才服务业大致由两大块组成，一块是政府人才服务机构，一块是市场化人才服务机构，并且前者占绝对主导地位。就政府人才服务机构而言，因其固有的纵多障碍和缺陷，难以向规模化、产业化、集约化方向做大做强。如何协调好公共服务与市场竞争，如何进行科学治理和现代化管理，如何培育核心竞争力，如何做大规模、做强品牌，都需要我们认真思索。

三、人才服务业发展的趋势

1、紧扣需求

人才服务业的发展必须始终坚持以经济社会发展的需求为导向。当前应着重研究应对经济危机、保持国内经济增长、推进农村改革发展、全面促进就业、实施人才强国、调整经济结构、转变经济增长方式等重点领域对人才的需求以及对人才服务业的要求。把解决好人民群众在人事人才领域中最关心、最直接、最现实的利益问题作为我们工作的切入点，将十七届三中全会提出的总体要求贯彻落实在人才服务工作的具体领域，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。

2、完善体系

人才服务体系大致包括市场化的人才资源配置体系，社会化的公共服务体系，规范化的政策法规体系。以公益型人才市场作为主导型市场，将市场经营性项目从政府人事部门及所属才服务机构逐步剥离。提高我国人事人才立法的层次，出台专门的、配套的政策法规，使其与部门规章、规范性文件形成体系。为人才服务业的发展提供了强有力的政策保障和法制保障。

3、服务升级

今后人才服务业的发展应当重点解决好服务升级问题，努力在进一步做大服务规模，进一步扩大服务领域，进一步优化服务产品，进一步提升服务能力上下功夫。一是依托重点产业、重大项目、重点实验室和优势企事业单位，创新高层次人才考核与选拔机制，加快吸引和培养高层次创新创业人才。二是结合当前的经济大局和经济政策，吸引适应北部湾经济发展需求的人才。三是强化网络招聘。网络已经成为招聘求职的主渠道之一。

四、新形势下更好地发展人才服务业

1、正确处理政府与市场的关系。政府人事部门及所属人才服务机构应以承担公共行政服务与社会公益服务为主要内容，应当成为人才资源市场化配置的主要渠道和主要力量，不断推进体制机制创新，大力促进人才合理流动和优化配置，通过公益型人才市场作为主导型市场，不断加强业务建设和规范服务，建立起方便、快捷、优质的服务体系，满足用人单位和求职人才的双向需求。立足市场监管和公共服务，本着为经济建设服务、为用人单位服务、为各类专业技术人才和管理人才服务的宗

旨面向社会、服务市民。将市场经营性项目从政府人事部门及所属才服务机构逐步剥离是一个趋势。只有建立在政府与市场清晰关系的基础上，才能正确定位与实施政府行为。

2、不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍。按照胡锦涛在党的十七大作的报告要求，坚持党管干部原则，坚持民主、公开、竞争、择优，形成干部选拔任用科学机制。规范干部任用提名制度，完善体现科学发展观和正确政绩观要求的干部考核评价体系，完善公开选拔、竞争上岗、差额选举办法。坚持正确用人导向，按照德才兼备、注重实绩、群众公认原则选拔干部，提高选人用人公信度。

3、根据不同的人才层次发展相应的人才服务：

（1）创新高层次人才考核与选拔机制。建立科学的绩效考评机制，为使他们的个人贡献与报酬之间能够达成有效的相关性，人力资源部门必须摒弃传统的、严格的等级秩序和细致的分工体系下的精确 定位，建立公正、客观的绩效考核体系，按照现代数学的模糊概念，采用成果中心制——对高层次人才的劳动只考核成果，不规定具体时间，员工只需在所要求的期 限内按质按量完成任务即可获得薪酬；创新高层次人才选拔机制，要按照发展的标准，克服论资排辈、求个责备、迁就照顾、片面平衡等条条框框的制约，关注其政治头脑、个人品行、科研能力、创新思维、团队协作等综合素质，建立优胜劣汰的选人用人机制，在一定的范围和岗位，引入竞争上岗制度、任前公示制度和引咎辞职制度，扩大群众对选人用人的知情权、参与权、选择权和监督权，推进 高层次人才工作的规范化、制度化和法制化进程。

（2）建北部湾人才“试验区”。按照自治区党委书记、人大常委会主任郭声琨，自治区主席马飚在全区人才工作会议上的重要讲话。借鉴发达国家和先进地区的经验，将北部湾经济区建成广西人才人事制度改革的“试验区”、“先行区”。在试验区内，急需的紧缺高端人才可“来去自由”，不但办理引进手续“特事特办”，实现“无障碍进出”，在经济区内各市间也可实现“无障碍流动”。此外，北部湾经济区各市重点事业单位，可根据工作需要，提出特设岗位申请，开展专才特聘试点，面向社会公开招聘急需紧缺的高层次人才。专才特聘按照合同制管理，实行协议工资制或年薪制，也可探索试行项目工资分配办法。

（3）通过政府人才服务机构的扶持导向，培养适合农业经济发展的农村实用人才。将农村实用人才培训列入财政预算，把懂经营、会管理、热心村级事务的乡土

人才纳入村级后备干部队伍进行重点培养。特别优秀的及时推上村“两委”工作岗位，同时为他们报考公务员提供优惠条件。通过 “新农村实用人才培训工程”和“贵港市首席技师”、“全市种养大王和种养能手”等评比活动的推出，培养农业技术人才。实现培养一批能人，推广一项技术，致富一方百姓。为农业农村经济持续健康发展提供了强有力的支撑。

（4）大学毕业生就业导向与中小企业需求相结合。随着高校由精英教育向大众化教育的转变，大学毕业生的供给量逐年在增加，加之世界金融危机带来的全球经济衰退的影响，当前就业形势非常严峻。然而大学生毕业后，往往把就业的眼光投向大型企业，不愿走入中小企业。现实的情况是大企业在高校大规模招入主要是希望获得高素质人才替代企业现有的低素质作业人员，真正能够提供管理、技术岗位的机会不多。而单个中小企业大多希望人尽其材，好钢用到刀刃上，主要提供管理、技术岗位的就业机会，同时，中小企业的整体需求量大已经成为推进我国市场经济发展的主力军。为顺应这一形势的变化，可以通过大学生职业生涯规划等的教育引导，将大学生就业与择业导向到去中小企业中实现自身价值。同时，通过政府部门的引导，加大对中小企业高层管理人员的培训，使其理解到随着企业的发展壮大所应承担的培养各类人才的社会责任。这些措施可以缩小大学生与中小企业在就业观和择业观选择方面的差异，有利于大学生与中小企业人才需求相结合，实现各方的多赢。

4、加强人才服务机构的网站建设。网络求职具有信息量大且更新快，功能强大、效率高，不受地域限制的特点，受到了广大求职者和用人单位的青睐，网络已经成为招聘求职的主渠道之一。据预测，未来几年，我国网络招聘将保持40%的年增长率。目前，以中华英才网、51Job、智联招聘等为代表的网络招聘企业占据了近四成的市场份额，而政府人才服务机构在这方面发展很不平衡，还有较大差距，叫得响的人才网站比较少。因而政府人才服务机构网站建设尤为重要。

倪剑辉

2024年4月9日

**第五篇：人才发展理念**

优识人才发展理念

我们将坚持“培养人比发展生意更重要”的理念，象重视客户一样重视我们的员工，并致力于使所有员工具备规划其自我职业生涯的技能。我们努力创造和提供各种条件使员工通过不同的途径不断自我提升和发展，并推动员工实现职业生涯的自我选择和实现。

优识人才发展UTCS计划

优识公司设立了UTCS制度，帮助员工规划和持续发展。我们坚持以情商为先，着重培养员工三大方面的能力：主动性、领导力、专业知识和技能。同时，我们将针对个人提供一套基于职位能力发展模型的培训计划，已帮助我们的员工适应工作环境、掌握工作技能和业务知识。每年我们还会根据培训需求分析和员工反馈调整和更新培训课程。

优识人才发展实践

我们的员工在加入优识开始其个人职业生涯的那一天起，人才发展就已启动。进入公司后，您将与您的直属经理一起制定个人目标，这个目标涵盖业务和个人两方面，并提出自己的培训发展需求。同时，您的直属经理将与人力资源部将为我们的员工提供相关的发展计划，包括项目分配、导师制度、轮岗机会、丰富的学习工具和完善的人才发展体系等，为您的发展提供最大的帮助。同时，定期的评估考核制度帮助我们的员工追踪成果和发展状态，了解自身的强项和发展领域，并不断完善和更新个人目标。

优识人才发展方向

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！