# 关于党政人才队伍建设的思考

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-12-20

*第一篇：关于党政人才队伍建设的思考关于我县党政人才队伍建设的思考当前，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，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，把各类优秀人才积聚到党和国家的各项事业中来，具有深远和长足的发...*

**第一篇：关于党政人才队伍建设的思考**

关于我县党政人才队伍建设的思考

当前，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，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，把各类优秀人才积聚到党和国家的各项事业中来，具有深远和长足的发展意义，加强党政人才队伍建设，是三类人才建设的重点，显得尤为重要和紧迫，其意义在于：一是坚强党政人才队伍建设，有利于提高党的领导水平和执政能力，巩固党的执政地位，保证国家的长治久安。二是加强党政人才队伍建设是国际国内新形势挑战的必然要求，只有不断的加强 党政人才队伍建设，才能使我们党在风云变幻的国际局势中站稳脚跟，在激烈的国际竞争中掌握主动，在日新月异的现代化建设中勇立潮头；三是加强党政人才队伍建设是改善队伍现状，提高队伍素质的迫切要求，认识偏差、人才结构，以及用人选人机制的不完善，迫切要求我们面对新形势、新情况，改善工作方式和思维方法，以执政为民为主线，切实加强党政人才队伍各方面的素质。

一、我县党政人才队伍建设现状

近年来，我县全面贯彻中央、市有关人才工作的方针政策，着眼于经济和社会发展，积极实施人才兴县战略，制定和实施了一系列人才引进、培养和管理政策，促进了我县党政人才队伍的发展，初步形成了具有一定规模和质量的党政人才队伍。截止2024年10月，我县党政人才共有2024人，-1-

其中男1609人，占79.89%，女405人，占20.11%；35岁及以下548人，占27.21%，36岁至45岁860人，占42.70%，46岁及以上606人，占30.09%；具有研究生学历55人，占

2.73%，大学本科学历885人,占43.94%，大学专科学历833人,占41.36%，中专及以下241人,占11.97%。

二、存在的问题

（一）党政人才的吸引机制不够灵活。虽然近几年我县制定了一些吸引人才的措施，改善了人才发挥作用的环境，也引进了一些高学历人才，但随着经济的快速发展，就业渠道日趋多元化，而目前我县不具备东部沿海地区优越的地理位臵，也没有雄厚的经济实力，党政机关工作人员收入水平不高，对人才的吸引力相对小一些，另一方面人才发挥作用的环境还不够优化、工作措施不够得力、机制不够健全，导致党政人才特别是真正有本事的高素质、高学历、专业型人才不愿意进入我县党政人才队伍。

（二）党政人才的培养机制不够灵活。目前，党政人才的培训学习和实践锻炼，存在着政出多门，条块分割；多头投资，重复培养；机制单一，激励不足等问题，培养党政人才的工作格局有待于进一步整合。另外，教育培训仍局限于一般性的轮(培)训上，缺乏刚性的培训措施，培养方法和途径不能满足党政人才的实际需求，培训渠道比较狭窄，内容的设臵上新知识、新技能的比重偏小，与党政人才思想工作联系不够紧密。同时，方式方法上显得比较单一，手段不多不活，制约了党政人才素质的提高。

（三）党政人才的选用机制不够完善。近几年来，我县干部人事制度改革取得了一定的成效，在党政人才的选拔和任用方面进行了大量的有益的尝试。但是，由于存在干部本

身的复杂性、差异性和管理使用机制的不完整性，距离人才使用的规范化、科学化要求还有一定的差距，尤其是用人机制还不够完善，判断干部应该“下”的标准不明确、不规范、缺乏一个科学、具体、可操作性的标准，影响了人才的积极性。人才“进入”的渠道狭窄。目前，进入党政人才队伍的主要渠道是面向社会公开招考。由于受招收数量、年龄、编制等因素的影响，致使很大一部分能力较强、实践经验丰富的优秀人才无法进入党政人才队伍。

（四）党政人才的激励机制不够健全。由于受经济条件的制约，我县对人才的奖励机制不够健全，力度不够大，难以起到激发人才工作热情的目的；精神激励也仅限于对开展的各项“争先创优”活动总结表彰，不能很好地与受表彰者的个人进步对接起来，一定程度上导致精神鼓励后劲不足，作用发挥不明显。

三、对策和建议

（一）抓培养，进一步提高党政人才综合素质。一是强化理论和业务学习。合理安排学习内容，在抓好理论教育培训的同时，加大市场经济知识、法律知识、现代科技知识和计算机操作技能的学习比重，帮助党政人才知识更新，使党政人才掌握更多的新知识新技能新本领，提高实际工作能力。二是抓好复合型人才的培养。着力培养能适应社会主义市场经济的需求、一专多能的复合型党政人才。结合实际制定党政人才的教育培养计划，做到重要干部重点培养，优秀干部优先培养，年轻干部经常培养，紧缺人才抓紧培养。进一步拓宽干部教育培养渠道，加大干部教育培训投入，整合教育培训资源，优化资源配臵，加强干部培训师资队伍和培训基地建设。三是加强实践锻炼。坚持干部下基层、基层出

干部的用人导向，提倡和鼓励党政人才到改革和建设的第一线去，到艰苦和困难多的地方去，有计划、有步骤地选派优秀年轻干部到村、乡镇、企业任职或挂职锻炼，让党政人才在基层、在经济建设一线、在艰苦环境中、在复杂形势下经受锻炼，在实践中掌握新知识，积累新经验，增长新本领。

（二）抓选拔，进一步促进党政人才队伍永葆活力。一是拓宽选人渠道。扩大选人视野，形成开放的人才选拔机制，真正实现打破身份、地域界限，不拘一格选人聚才。适应人才分布多元化的趋势，不断充实党政人才储备库；打破目前国有部门与非国有部门、机关与企事业单位之间人才的相互封闭状况，采取多种形式，形成体制内和体制外人才相互流通的人才选拔新模式。二是完善选人方式。完善民主选举、民主评议和任前公示制度，健全人才选拔任用的民主决策机制。进一步加大公开选拔领导干部的力度，实现开放式选人，向全社会选人，促进人才的合理流动和优化配臵。坚持公开、平等、竞争、择优的原则，大力推行竞争上岗，逐步延伸拓展竞争上岗范围。改进党政领导干部选举的办法，逐步扩大直选的层次和差额比例，提高群众参与度，增强选任干部的准确性。三是加大交流轮岗力度。把党政人才交流轮岗与能力素质提高、党性锻炼有机结合起来，通过交流轮岗，使每一名党政人才找到最适宜自己工作的部门和岗位。加大部门之间、地区之间、行业之间交流轮岗力度，尤其要加大上下级机关单位、党政机关与企事业单位干部的交流轮岗力度，促使人才在合理流动中得到优化配臵。

（三）抓引进，进一步拓宽党政人才进入渠道。一是突出重点选才。按照“总量要增长，层次要提高，结构要合理”的要求，继续调整和优化党政干部人才队伍结构，着力建立

一支素质优良、门类齐全、结构合理的党政人才队伍。着眼于经济和社会的长远发展需要，破除陈旧观念，进一步拓宽选人用人渠道，完善选人用人方法和程序，加快建立开放型的党政领导干部选拔任用新机制，使更多的有用之才充实到党政机关中来。二是主动招贤引才。在坚持“凡进必考”原则的基础上，扩大选拔党政人才的视野，进一步打破身份、年龄、地域限制，吸收更多的优秀人才进入党政人才队伍，对那些专业对口、党政部门工作急需，德才兼备的本科以上优秀大学毕业生，给予重点倾斜，重点引进。三是实施柔性招才。通过聘请国内知名专家、教授来县兼职、咨询、讲学等多种形式，为解决渝东南发展中遇到的问题，拓宽新思路，注入新活力。

（四）抓激励，进一步激发党政人才工作热情。一是建立绩效评定体系。根据不同岗位的特点，建立相互联系、各有侧重的考核评价标准。充分发挥实绩考核的激励和导向作用，将实绩考核结果作为党政人才奖惩和使用的重要依据，并按照有关规定，加大对党政人才的奖惩力度。二是建立新陈代谢机制。继续深化和推进干部人事制度改革，积极探索党政人才能上能下、能进能出机制，坚持凭能力凭实绩任用干部的用人导向，积极营造能者上、平者让、庸者下的工作氛围。对那些群众公认、实绩突出的及时交流到重要岗位或提拔使用，对群众公认度不高、实绩不突出的调整交流或降职使用，对在任期经考核不胜任现职、不称职、因病不能履职者，通过实行待岗、转岗或辞职、降职、免职等办法，疏

通干部“下”的渠道。三是建立经济激励机制。研究并制定一套合理的分配政策，建立人才创业基金，通过设臵重奖、津贴等办法，较大幅度地提高有突出贡献的人才的待遇，并以此为突破口，适当拉开不同层次人才的收入差距，促使各类人才竞相迸发活力。设立政府助学基金，资助毕业后愿意到渝东南工作的贫困优秀大学生，促使其完成学业，并到渝东南工作。通过这些途径，使肯干事的人有机会，能干事的人有舞台，干成事的人有前途，从而促进人才价值机制的形成，适应人才激烈竞争的要求。

**第二篇：关于加强党政人才队伍建设的思考**

[找文章到☆好范文 wenmi114.com(http://www.feisuxs/)一站在手，写作无忧!]

近年来，我们把加强党政人才队伍建设，培养一支高素质的党政干部队伍作为一项重要任务，从加快经济建设，培

养经济型人才、开放型人才的实际出发，实施人才战略，深化干部人事制度改革，努力建设符合“三个代表”要求的领导班子和干部队伍，为全县经济和社会各项事业的发展提供坚强的组织保证和人才支持。但对照建设高素质党政干部队伍的高要求，对照发展县域经济的新要求，对照党政领导干部岗位的特殊要求，还存在着一些不容忽视的问题。

在客观上，党政人才队伍不能满足新时期经济发展的需要。具体体现在：一是人才总量相对不足，结构不合理，创新能力亟待提高。二是人才入口狭小。以往党政机关进人的渠道主要是少量的大中专毕业生分配、军转干部安置、教师改行和干部聘用。但自1998年全面落实国家公务员制度，实行公务员过渡后，除领导干部调任外，基本无其它进人渠道。三是知识、年龄结构不合理。因进人渠道不畅，造成中青年干部和经济建设适用型干部严重短缺，导致事业发展后劲不足。四是人才工作的制度和机制不够健全，人才的积极性、主动性、创造性还没有得到充分发挥。在主观上，党政干部队伍中存在着满足现状，进取意识不强，作风不实的问题。主要有三种表现。一是“重干轻学”。在部分干部身上表现出“重实惠，轻信念”、“重业务、轻学习”、“重文凭、轻水平”、“重客观、轻主观”的现象。二是“能力滞后”。主要表现为满足现状，凭“老经验”办事，吃“老本”，忽视能力与素养的锤炼，不注重知识积累更新，出现能力与素质跟不上时代发展的现象。三是作风“飘浮”。主要表现在作风不实，方法简单，心思不正，在领导干部身上还表现为班子“离心”，“家长制”作风严重，热衷于搞花架子，搞“政绩工程”，工作行为“短期化”倾向。

党政干部队伍建设出现的上述问题，同样在主观、客观上也能找出原因。从主观方面分析，干部自身素质不高是造成问题的内在原因。不少人缺少系统的政治理论素养，即使是参加了在职学习也仅限于获得文凭，政治思想素质和理论素养、业务水平提高并不快，以致于素质滞后于形势的发展，不能适应领导干部岗位的需要。有的担任领导职务后，更加放松了对自己的约束，以致出现这样那样的问题。从客观上分析，首先是政策机制不完善，人才管理无序。人才的引进、使用、培养、流动、激励等机制没有健全，地区、部门界限没有被打破，人才自由进出的渠道不畅通。其次是人才观念淡薄，市场竞争观念尚未形成。在经济欠发达地区人才还没有引起全社会的关注，“人才资源是第一资源”的观念不能接受，甚至有些单位领导认为本地财政状况不好，引进和培养人才将增加负担，而拒绝接收任何人才。第三是人才培养缺乏规划和计划。人才的培养缺乏长期规划和近期计划，没有统筹性和针对性，导致人才使用经常出现断层现象。同时，培养的形式比较单一，规模小，接受正规培训机会少，人才培养经费投入不足。第四是环境差、条件简陋，对人才没有吸引力，加之工作生活艰苦、待遇低，造成人才引不进，留不住。这一点从高校毕业生80流向外地和一些有能力的干部通过离职、辞职、提前办退外出就职可以明显地看出来。

党政人才队伍建设是一个系统工程，必须解放思想，提高认识，深化改革，综合运用教育、培养、选拔、使用、监督、管理等各种手段，牢固树立人才就是财富、人才就是效益、人才就是竞争力、人才就是发展后劲的观念，制订有利于吸引人才、留住人才、人尽其才的政策，充分调动人才的积极性、创造性，营造公平竞争、尊重人才、鼓励创业的良好发展环境，不断提高党政干部队伍的整体水平。

一、抓观念，完善人才政策体系，营造有利于人才聚集的社会环境。

人才是科技、经济竞争的决定性因素。全面实施人才战略，大力开发人才资源，树立人才资源是第一资源的观念，抓住培养、吸引和用好人才三个环节，努力建设高素质的党政人才队伍，是推进经济建设的坚实的人才保证。一是营造良好的政策环境，大胆吸收借鉴外地好的政策措施，完善人才政策体系，形成有本地区特色的人才引进、培养、使用、奖励、流动、保障等整体配套的人才队伍建设新体制。二是在用人机制和分配机制上进行创新，营造良好的用人环境，使各类人才的潜能在公平竞争中得到充分发挥，从而最大限度地吸引和发挥人才的作用。三是营造良好的舆论环境，建立起“以人为本”、“人才资源是第一资源”等新的发展思路，让人才真正体会到全社会的关心和重视，从而使本地区成为各类优秀人才向往的地方。四是敢于放手使用，使人才脱颖而出，促使人才发挥积极性，做到用事业留住人才、用事业引来更多人才。

二、抓基础，注重培养教育的实效性，努力

**第三篇：对党政人才队伍建设的思考**

对党政人才队伍建设的思考

为加快推进党政人才队伍建设，根据市委组织部的安排部署，结合实际情况，近一时期，区委就党政人才队伍建设问题，通过座谈、专访和问卷等形式对全区各有关单位进行了专题调研。调研工作，由区委组织部、区人事局牵头，同时抽调两名退居二线的正处级老领导和区委研究室等单位共6名同志组成课题组。为了使调研更有普遍性，我们以系统为单位，发放调查问卷500份，回收有效问卷462份，占92.4%；在发放问卷的同时，在区直机关、街道、农村3个系统中，每个系统分别召开了一般干部、科级干部、处级干部3个座谈会，共计召开9个座谈会；为了更加深入地研究掌握全区党政人才队伍的情况，对区级有关领导和部分工委书记共计10位领导同志进行了专访。综合问卷、座谈会、专访的情况，我们对进一步加强全区党政人才队伍建设问题，进行下面的分析与思考。

一、对朝阳区党政人才队伍建设现状的分析

截止到2024年底，朝阳区区属人才队伍总量已达2.8万人，其中党政人才4610人，占16.46%。

(一)朝阳区党政人才队伍目前具有下列特点

1、职务、年龄、学历结构比较合理。（1）职务结构：区级干部27名，处级干部779名，科级干部1724名，科级以下干部2024名，分别占总数的0.59%、16.9%、37.4%、45.12%，呈“宝塔型”结构。（2）学历结构：研究生304名（其中博士学位1名，硕士90名），大学本科2109名，大学专科1935名，中专以下263名，分别占总数的6.59%、45.75%、41.97%、5.68%，呈“枣核型”结构。

（3）年龄结构：30岁以下的862名，31-35岁796名，36-40岁1119名，41-45岁802名，46-50岁691名，51-55岁266名，56岁以上72名，分别占总数的18.7%、17.27%、24.27%、17.4%、14.99%、5.77%、1.56%，30岁以下和51岁以上的是少数，31-50岁中间年龄段的居绝大多数，年龄结构呈“枣核型”。从职务、学历与年龄3个方面的结构形态看，朝阳区的党政人才队伍结构基本是合理的。首先，职务结构为“宝塔型”是正常的，干部的级别高低只有与人数的多少成反比，才符合管理学的要求和工作的实际需要。其次，在学历结构方面，现实“枣核型”的结构状态与目前工作的实际需要基本匹配。当然，随着社会的进步、教育的日益受重视，公务员队伍里高学历的人必然越来越多，学历结构有从高到低发展成“倒宝塔型”的趋势，这种发展趋势，是社会进步的必然，也是朝阳区形势发展的需要。第三，年龄上的“枣核型”结构，是统计学中的“正态分布”状态。这种年龄结构是由干部队伍“老、中、青”年龄人数各自所占的比例需求决定的：31-50岁处于中间年龄段的人，是人生干事业的黄金年龄段，理应占绝大多数；50岁以上的人经验丰富，但是精力和体力上要有逊于中青年；30岁以下的年轻人，精力充沛、知识新、接受新事物快，开拓精神强，但实际经验不足，重在培养和锻炼，因而，干部队伍中 “老”、“中”、“青”三者在数量结构上，“中”的数量占多数，成“枣核型”是合理的。

2、党政人才队伍的龙头作用日趋凸现。近几年来，通过深入学习“三个代表”重要思想和采取各种教育培训等措施，尤其是通过实际工作的锻炼，使党政人才特别是领导干部的综合素质不断提高、执政能力不断提升，他们的政治意识、大局意识、责任意识、宗旨意识和廉洁自律意识明显增强，为区域经济的持续快速发展，为北京市承办奥运和朝阳区创建全国文明城区的成功，为加快朝阳区农村城市化、城市现代化、区域国际化进程和推进国际商务中心区、高新技术转化区、文化教育发达区、富裕文明新城区建设，起到了不可替代的作用，提供了坚实可靠的组织保证。特别是在同“法轮功”的斗争和抗击“非典”的斗争中，各级党政干部经受住了考验和锤炼，充分发挥了领导核心作用，为维护社会稳定和协调发展做出了突出的贡献。党政人才队伍的龙头作用日趋凸现，还体现在党政人才队伍对专业技术人才和企业经营管理人才两支队伍所起的特殊作用上。近几年，朝阳区专业技术人才和企业经营管理人才这两支队伍的建设能有今天的成就，与党政人才尤其是领导干部队伍的建设有直接关系，因为在专业技术人才和企业经营管理人才这两支队伍的建设过程中，党政人才尤其是领导干部通常是起到了领导者、组织者、协调者和伯乐等的特殊作用。

（二）党政人才队伍建设取得成效主要有下列因素

1、各级领导对加强党政人才队伍建设必要性的认识日益提高。首先，加强党政人才队伍建设是服务首都率先基本实现现代化，建设国际化大都市的需要。市第九次党代会提出了北京要在2024年率先基本实现现代化。朝阳区作为北京市的人口大区、经济强区，作为首都现代化的标志区，作为首都国际化的重要功能承载区和奥运场馆建设的主要场所区，必须要求在城市管理上走在前列，为首都的发展作贡献。达到这样的目标和要求，就必须有一支优秀的党政人才队伍。其次，加强党政人才队伍建设是推进朝阳区经济和社会全面发展的需要。在“十五”计划中，朝阳区制定了“三化”、“四区”的发展目标，这是推动区域文明进步，确立朝阳区新一轮发展优势的客观要求。要实现“三化”、“四区”的宏伟目标，必须有一大批高素质的党政人才。第三，加强党政人才队伍

建设是加快推进行政管理体制改革、提高执政水平和促进政府职能转变的需要。随着中国加入世界贸易组织和经济全球化的深入发展，中国与世界的联系在不断加强，与建立社会主义市场经济体制相配套的行政管理体制改革也在加速进行。要建设现代公共管理体制，完善城市治理结构，必须尽快使政府职能向经济调节、市场监管、社会管理和公共服务方面转变。朝阳区要想加快政府职能转变，必然要求建设一支高质量的党政人才队伍。

2、党政人才队伍发展环境不断优化。近年来，朝阳区的发展取得了长足进步，经济实力不断增强，社会发展水平快速提高，城市建设日新月异，成为首都的形象区，对人才的吸引力与日俱增。朝阳区提出的“三化”、“四区”建设目标，为新世纪朝阳区的发展勾画出宏伟蓝图，也为人才施展才华开拓了更加广阔的空间。近年来，为了进一步完善吸引人才政策，朝阳区出台了一系列关于人才培养、使用的政策，大力鼓励各单位引进人才、用好人才，并适当提高了人才待遇。同时，朝阳区还制定了《朝阳区人才资源“十五”发展规划》，为区域人才队伍建设提供了方向性指导，这些都有效地优化了党政人才队伍的发展环境。

3、党政干部队伍制度改革步伐不断加快。近年来，朝阳区积极探索，开拓创新，干部人事制度综合改革不断深入，突出抓了规范入口、强化管理和疏通出口3个关键环节，逐步形成了整体推进的良好态势。在规范入口，选准、选好干部方面：不断加大公开选拔和竞争上岗力度，认真推行干部考察预告和差额考察制度，积极推行公示制，进一步完善干部任职试用期制，并制定、出台了票决制度。在强化管理，管活、用好干部方面：首先，建立一系列干部考核指标体系，规范考核程序、完善考核方式，并将考核结果与干部业绩评定、职务升降、工作奖惩等方面有机结合起来。其次，加强了培训工作，充分考虑了内容的针对性、方式的灵活性、管理的规范性和结果的实效性。第三，做好班子配备工作，优化班子结构。处级党政领导班子和干部队伍年龄上形成了以45岁左右干部为主体的梯次配备；专业文化知识上，处级党政领导干部中具有大专以上文化程度的达到93％，比1998年底提高了17.6个百分点，领导班子内熟悉法律、金融、贸易、房地产开发等领域的干部稳步增加；同时，妇女干部、少数民族干部、非中共干部选配工作稳步加强。第四，强化了配套监督制度建设，并狠抓落实，确保监督到位。在疏通干部出口方面：制定了《关于不胜任现职领导干部的认定标准和调整试行办法》，进一步规范和细化了干部“下”的认定标准；积极建立辞职制、任期制等配套制度，拓宽干部“下”的渠道。同时，积极采取有效措施，对“下”的干部进行了妥善安置。

二、朝阳区党政人才队伍建设存在的问题及原因

朝阳区的党政人才队伍建设工作，尽管取得了很大的成效，但是，随着城市化、现代化、国际化进程的不断加快，区域发展日新月异，目标不断刷新，领域不断拓展，要求不断提高、任务不断加重，时间不断提速，这些对党政人才的素质与能力提出了更高的标准，对党政人才队伍建设提出了更高要求。站在形势发展的高度，可以看出朝阳区高素质的复合型人才数量不足、党政人才的知识专业结构还不尽合理、现有党政人才队伍还需要进一步加以整合、党政人才队伍建设的机制还有待进一步完善。存在上述问题的原因主要是：

（一）思想观念与时代进步之间的矛盾。有的干部思想观念滞后，适应不了飞速发展形势的需要。朝阳区整体发展是与时俱进的，“三化”、“四区”建设要求从区属转向区域发展，形势的发展要求各级干部，尤其是领导干部，视野要宽，思路要新，创新意识要强，但个别干部站位不高，视野不宽，思想守旧，分析问题，做事情还是跳不出老框子、冲不开旧模式，用改革开放前的观念、思路去理解和处理现实问题。有的满足于现状，缺乏进取心，吃“老本”，凭“老经验”办事，不注重工作能力的提升以及知识的积累与更新。部分乡干部向公务员过渡后，思想观念并没有跟着过渡，无法适应城市管理日趋正规化的工作局面，人们说的那种“富而土”、“阔而俗”、“人上楼，思想没有上楼”等类似现象，在党政干部中也不同程度的存在着。

（二）现有人才知识、能力的单一性与党政业务实际需要之间的矛盾。党政工作的业务性质要求从业人员必须是复合型人才，特别是对现代的领导干部，要求标准更高，虽然不一定要求其非得是某方面的专家，但是要求其对于政治、经济、法律、历史，现代文化、科技等各方面知识，都应该有所涉猎，尤其是对与其所领导单位业务相关的知识更应该较为知晓。领导干部最好是个“通才”，工作起来才能得心应手，这是时代对领导干部素质提出的要求，可以说，“通才”与“复合型”是党政人才的特征，也是党政专业对从业人员的基本要求之一。而我们现在的公务员队伍，尤其是领导干部队伍，在这方面是有差距的。无论是从计划经济体制过来的干部，还是改革开放后成长起来的干部，都存在知识的进一步更新、丰富、充实与能力的进一步培养、锻炼、提高的问题。

（三）人才成长周期与经济社会发展速度之间的矛盾。任何事物的发展都有其自身固有的规律，都需要时间，人才的成长更需要时间，俗话讲“十年树木，百年树人”，人才是有其周期性成长规律的。尤其是培养一名成熟的领导干部人才，更不是一朝一夕可以解决问题的。而朝阳区经济与社会的发展因为有二十几年改革开放成果的积累和势头的储备，现在已具有了强劲的发展动力和进入

了高速的发展阶段。经济与社会的这种发展的强劲势头和高速度，同朝阳区目前的现有人才成长速度是不匹配的。因此在调查问卷中，有93.1%人认为，必须加大人才培养力度，把人才培养作为系统工程认真抓好。

（四）人才的“画地为牢”与人才资源需要整合之间的矛盾。就整体形势来讲，目前人才基本上还归单位所属，部门所有，因所有制不同，单位性质有别，条块分割的现象成为人才难以相互流通，和真正实现社会化的障碍。尤其是党政人才，在社会上流动的概率就更小。其中，要引进外地人才解决进京户口就是一道不小的难关。调查中基层反映，目前处级领导交流的机会多，科级以下干部交流的机会少；区级机关交流的机会多，基层干部交流的机会少。同时，基层还反映，他们引进人才的自主权太小，一方面对所需人才不能及时引进，另一方面，对不需要的人，又难以解决人情关系问题。

（五）付出与回报不相符之间的矛盾。公务员待遇相对偏低，与其付出不相符，也是影响党政人才队伍建设的因素之一。原来同样是国家干部，在党政机关当公务员和在企业当经营管理者，收入相差多的能够达到十几倍，致使有真本事的人不愿意进公务员队伍。这一点在应届大学生的择业观上也能体现出来，名校中的尖子生首选的是出国，次一等的选外企，出不了国、进不了外企的才选党政部门当公务员。所以党政部门引进的名校本地毕业生不多，到基层工作的就更少。而党政部门引入的外地生中，有的只是把进党政部门作为获得北京户口的手段之一，有了适当的机会，就“跳槽”走了。

三、加强朝阳区党政人才队伍建设的对策

（一）进一步深化对党政人才队伍建设的认识

当前，对党政人才队伍建设应主要解决两个方面的认识：一是对党政人才队伍建设重要意义的认识，二是对党政人才概念的界定。在当前，对党政人才队伍建设重要意义的认识问题，首先要排除一些人认为党政干部只是“万金油”，称不上人才，也没必要专门培养的错误观念和做法。各级党组织和领导要从党政人才在经济与社会发展中的地位，看加强党政人才队伍建设的必然性；从党政人才队伍目前的现状，看加强党政人才队伍建设的重要性；从当前形势飞速发展，看加强党政人才队伍建设的紧迫性。同时，还要从党政人才队伍对专业技术人才和企业经营管理人才两支队伍建设所起的龙头作用，看加强党政人才建设的关键性。各级干部要立足现实，面向世界、面向现代化、面向未来，从朝阳区整体和长远发展考虑，增强对党政人才队伍建设的责任感、使命感和大局意识。对党政人才概念的界定问题，首要的是清楚人才的时代性特征。社会在发展，人类在进步，人才的内涵也在不断拓展、不断丰富。改革开放初期对人才的概念，与现在人们对人才的理解已经发生了很大的变化，用当时的人才概念来界定现在的人才队伍，已经不适应。当今，人才的学历、职称这些“显质”特征，已经不是主要的，水平、能力这些“潜质”特征，才更为重要，尤其是工作业绩、成效应该成为判断人才的主要标识。对人才要有全面客观的认识，做到不近视、不短视、不斜视，转变重文凭、轻水平，重年龄、轻精力，重能力、轻人品的观念。具体讲，党政人才概念的内涵中理应包含“三个代表”重要思想的内容，党政人才应是“三个代表”重要思想的忠实拥护者、坚定实践者和与时俱进的开拓者，是德才兼备具有较强执政能力的复合型人才。

（二）制定朝阳区党政人才队伍建设的整体规划

根据事业快速发展对人才的迫切需求，要科学制定、有效实施《朝阳区2024－2024年人才队伍建设规划》，保证朝阳区人才战略的顺利推进。在制定朝阳区人才队伍建设的整体战略规划问题上，要牢固树立“人才强区”观念的主导地位，确立“两个龙头”的观念：其一，人才发展规划是朝阳区整体发展规划的龙头；其二，党政人才是人才整体队伍发展规划的龙头。要从全市、全国乃至世界的视角和站在社会未来发展的历史高度，制定出朝阳区人才发展战略。在人才战略规划的落实上，要借鉴抓经济发展的有效措施，环环紧扣、扎扎实实、一步一个脚印地抓出实效。经过卓有成效的努力，形成素质高、能力强、层次分明、成效显著、布局合理、运转有序，具有朝阳区党政人才特色的人才格局，使朝阳区党政人才队伍在全市乃至全国处于领先地位。

（三）加强朝阳区党政人才队伍建设需要正确处理好几对关系

其一，处理好发展事业与培养人才的关系。发展事业与培养人才两者不可偏颇，既不能为了发展事业，忽视对人才的培养或只使用不培养，也不能为了单纯培养人才，不顾事业发展的连续性和周期性，频繁地进行干部调动或轮岗。要在发展事业中培养人才，通过人才发展事业，做到发展事业与培养人才双促进、双丰收。

其二，处理好干部“四化”方针与实际需要的关系。干部“四化”方针具有鲜明的时代特征，我们对“四化”的运用，同样要做到与时俱进。对“四化”方针的基本精神必须坚定不移地贯彻执行，但是，抛开不同中心任务的实际需求，机械地用一个尺度去卡不同类型的干部队伍、不同级别领导班子，同样是违背了马克思主义实事求是的原则。对“四化”的具体操作，要从朝阳区干部队

伍与各级领导班子建设的实际出发，分层次、分地区、分部门综合考虑。尤其是对知识化、年轻化两条，不能走极端，避免干部标准的片面化。

其三，处理好内部挖潜与外部引进的关系。内部挖潜与外部引进同样重要，要挖潜与引进并举。对急需的人才，要转变一概都得从外边引进的观念，要注重在内部挖潜，注重整合现有人才资源，在内部挖潜的基础上搞好外部引进。对外引进人才要从事业的实际需要出发，要从素质、能力多方面综合考虑，要注意引进既有“菜谱”，又会“颠勺”的人，并坚持引才与引智并举，做到“不求所有、但求所用”，充分利用好首都丰富的人才资源。

其四，要处理好人才纵向培养与横向培养的关系。由于朝阳区区域发展不平衡，城市化、现代化、国际化趋势并存，不同地区、不同系统的干部其工作性质和内容会有一定区别，通过协调全区各单位、各部门做好纵向和横向两个方面的培养，更有利于干部的成长。

（四）进一步加大干部人事制度改革力度

在干部制度改革方面，在试点的基础上，进一步加大对深层次问题的研究力度。《党政领导干部选拔任用工作条例》颁布后，对干部工作做出了很多新的规定，提出很多新的要求，已制定的关于干部选拔任用工作的一系列措施和制度，还需结合《条例》的规定，在实践中加以修改和完善；在创新选人方式，推进干部能下、完善考核、加强监督等改革的各个方面，急需在广度和深度上进行延伸。

首先，进一步创新选人方式。改进公开选拔方式，引进现代化测评手段，构建科学的领导干部素质及能力测评体系，对干部进行全面测评。积极创新选人方式。试行处级干部考任分离办法，探索与人才中介组织合作引进优秀人才的有效方式，拓展在更大范围、更大视野发现人才、挖掘人才的有效途径。要特别注意加强后备干部培养工作，通过动态的管理系统明确其发展定位。培养干部要从基层做起，让人才到基层接受锻炼，使其在接触实际、接触群众中增长能力与才干。平常时期提拔使用干部应该坚持阶梯式晋升机制，但是在非常时期，如抗非典期间，打破常规，采取非常措施发现人才、破格使用人才，也是符合实际的。

其次，进一步完善管理机制。着眼于建立权力与责任相统一、任免管理与使用管理相统一的管理机制，以职位说明书为基础，以实绩考核为重点，以研究制定不同系统、不同级别、不同岗位干部的考核指标体系为突破口，建立健全科学的干部考核评价机制，强化对干部履行职责情况的考核评价，严格依据考核结果决定干部升降去留。干部任期考核与长期考核相结合，在干部任期结束后跟踪适当年限，设定量化指标，如评价其任期内引入的一些大项目的投入产出比，看其是否产生效益等，确保考核的全面性。促使干部管理从以职务管理为主向职责管理为主的转变，在为大多数单位创造平等、公开、公正的竞争机制的同时，对特殊岗位推行雇员制。适当提高人才待遇，应设立优秀人才奖励基金或对其特殊贡献进行特殊奖励，并帮助其解决工作和生活中遇到的困难，免除后顾之忧。

再次，进一步采取各种行之有效的措施加大人才培养力度。在培训内容上，应将业务知识培训同经济、社会知识更新相结合。在培训形式上，探索小班培训、学分制培训多种方式，改变培训形式的单一性。为提高培训的针对性，可将岗前培训权适当下放到各工委。加强人才培训的监督工作，采取随机抽样的方式对人才培养质量进行把关。

第四，进一步健全监督机制。充分借鉴“非典”期间对干部监督约束的成功经验，大力推行“阳光作业”，加大各项监督制度的落实力度，充分整合监督资源，健全监督体系，切实加大对领导干部的监督力度。同时，完善党政干部选拔工作的责任追究制和领导用人失察责任追究制，并加强这方面的监督工作。

第五，进一步疏通“下”的渠道。结合干部考核评价指标体系的建立，进一步细化、量化各类干部不胜任现职的认定标准。全面推行任期制，加强对干部任期目标的考核，探索依据目标考核实施末位淘汰的具体措施，对群众不认可、不能很好地履行职责、完不成工作任务的干部，坚决予以淘汰；加大辞职制度落实力度，对工作中出现重大失误、造成重大影响的干部，坚决予以调整。结合领导职数优化配置机制的建立健全，积极探索妥善安置、充分发挥“下”的干部作用的有效途径，加大有利于干部能下的配套制度的研究，保证干部“下”的渠道不断畅通。

第六，进一步优化人才发展环境。将优化人才发展环境作为优化区域发展环境的重要组成部分，从充分调动人才的积极性、激发人才的创造力出发，研究制定促进优秀人才脱颖而出的实施意见，切实为各类人才的成长、创业、发展创造条件、提供舞台，努力营造“愿意让人干事业、支持人干成事业”的良好社会氛围。

**第四篇：2024申论热点：加强党政人才队伍建设**

2024申论热点：加强党政人才队伍建设

人才是兴国之本，发展之源。党政人才作为我国三支人才队伍中的重要组成部分，是构建社会主义和谐社会的核心力量，也是加强党的执政能力建设和先进性建设的关键所在。加强党政人才队伍建设，是我们党面临的一项十分紧迫而又艰巨的任务。各级党委(党组)及其组织(人事)部门必须解放思想，更新观念，以制度创新为根本途径，优化党政人才环境，加强组织领导，从加强党的建设和巩固党的执政地位的战略高度，抓紧抓好党政人才队伍建设工作。

第一，从制度入手，积极深化干部人事制度改革，从体制上形成充满活力的选人用人机制。各级党政机关灵活把握用人准则，促进优秀人才脱颖而出，建设善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍。

第二，不拘一格培养和锻炼人才。首先，各级党政机关应站在战略的高度上，坚持科学发展观，从长远角度充分认识干部培养和选拔的重要性，制定长远的干部培养选拔和储备规划。其次，加强干部的思想政治教育，提高干部的思想政治水平，继承和发扬党的优良传统，坚定信念和立场，明确宗旨和目标，始终把为人民服务放在第一位。再次，有计划地组织抽调干部到基层一线工作，进行挂职锻炼，以工作成效来考察干部工作水平，作为考核干部的标准，以激励深入人民群众，了解社会实际情况，积累实际工作经验，增强工作能力。又次，积极改变传统观念，加强女干部的培养选拔工作，重视提高女干部的思想政治水平和工作能力，协调男女干部比例。最后，重视培养农村干部。农村是经济发展、社会安定和国家自立的根本，农村干部的培养尤为重要，它关系到我国建设有中国特色我国的社想政治水平，根据当地实际情况对干部进行有的放矢的培养。

第三，不拘一格选拔人才。长期以来，党政机关存在论资排辈的现象会主义事业的成败。为此应加大培养选拔农村干部的力度，努力提高农村干部的文化水平和思导，致一批优秀的年轻干部不能走上适当工作岗位，从而打消了年轻干部的工作热情，影响了工作的成效，久而久之形成恶性循环，不利于国家事业的长期发展。为此，各级党政机关应积极扭转用人观念，要敢于提拔任用年轻人，对表现突出、群众公认的优秀干部，采取就地提拔、交流提拔、破格提拔等方式优先使用、及时重用。同时，对破格提拔的干部应做严格的审核考察，以免造成误用、滥用的现象，给国家和人民造成不必要的危害。

总而言之，加强党政人才队伍建设不仅可以选拔出最优秀的人才，还可以为其领导岗位输送新鲜的血液。同时，对国家的富强以及民族的振兴有着至关重要的作用。

**第五篇：人才队伍建设的思考**

作者：中铁八局电务公司董事长、党委书记邓元栋

（中华铁道网特约通讯员 江光权）科学发展观的核心是以人为本。面对当前所处的机遇与挑战，分析公司自身的优势和劣势，我认为人才是最关键的问题，人才的数量和质量将是制约公司发展的瓶颈。思路决定出路，眼光决定高度，人才的筹备是否满足公司当前和未来发展的需要？广大干部员工的思想观念、进取精神、责任意识、危机意识、业务素质、团队意识如何？以及如何对人才进行培养、使用和管理？针对这些问题都需要我们认真去思考和研究，并切实加以解决。

一、电务专业对人才的要求及特点

电务公司是一个技术密集型的施工企业，专业性比较强，涉及铁道通信、信号、电力、接触网等专业，对专业技术人才要求比较高，不仅要政治素质好，而且还要具备较强的专业理论业务技术和娴熟的实际操作技能，电务专业技术人才来源少，特别是娴熟的业务技术和实际操作技能的培养和锻炼，需要较长的时间周期，成才不易，成了才也需要相对的稳定，人才队伍的相对稳定，不仅是企业发展的需要，也是企业资质提升的需要，相应的资质等级需要相应的人才队伍结构，为了提升公司的资质，也必须加强电务专业人才队伍建设。

二、人才队伍建设存在的主要问题

1、业务专业人才缺乏。工程技术系列、财务会计系列、政工系列等业务人才十分缺乏，公司工程项目规模小，但项目数量多，需要各类业务专业人才也多，随着工程项目的增多和工程项目的全面铺开，业务专业人才显得非常缺乏，在一些项目和工班，技术人才青黄不接，特别紧缺，有的专业要选一个比较称职的项目总工都较为困难，只好设副总工来过度，财务系列也是如此，常出现一个会计同时兼任两个项目部财务主管的现象。

2、技能操作工人紧缺。谈及人才，人们往往有一种误解，认为只有高、精、尖的专业技术人才才是人才。受传统择业观念和工作体力劳动强度的影响，仍然有不少人轻视操作技能，不愿当一线操作工人，甚至有的认为只要能够看通图纸，能够跑通电路，就是人才，就会受到领导重视的思想，因此忽视了操作技能的提高，如接触网和电力专业的技能操作工人很紧缺，有的工班甚至要找几个称职的带工人员都比较困难。

3、人才队伍结构不合理。专业技术职称结构，正高级专业技术干部为0，副高级20人，中级129人，初级248人。其中工程系列18人，中级102人，初级178人。年龄结构，仅经营管理者（指公司项目及各实体１６０人）55岁以上13人，占总数的8.1%；46岁至54岁38人，占总数的23.75%；36岁至45岁63人，占总数的39.37%；35岁以下44人，占总数的27.5%。从以上数据看，高级技术人才少，队伍年龄偏大，特别是作业面员工趋于老龄化，且文化程度普遍偏低，难以适应新技术、新工艺的业务技能要求，远远满足不了激烈的市场竞争以及公司经营业务拓展的需要，更不适应企业科学发展的需要。

4、分配机制不活、收入偏低。由于种种原因，公司的工资水平与兄弟单位相比存在较大差距，对于各种人才资源来说，在现有的市场经济条件下，更高的待遇无疑具有更大的诱惑力。在收入偏低的情况下，一些年龄较大的人才，责任心不强，得过且过，而一些年青的专业技术人才，不安心工作，出现了不少跳槽的现象。

5、选人用人机制不够完善，人才流失较大。据统计，近五年来共流失各类管理干部67人，其中调离公司的共有36人，自动离职和解除劳动合同的31人。从以上几个数据看，人才流失较大，当然适当的人才流动是不可避免的，但是人才流动过于频繁，特别是一些技术骨干和关键岗位人才的频繁流动，不仅会造成某个项目、某个岗位技术人才的短缺，而且会带走技术的创新成果等，不仅给企业带来损失，也造成人才队伍的不稳定，有的人才由于主观和客观的一些原因，在一定时期范围内没有得到及时的任用和提拔，就沉不住气，产生思想情绪，而另谋新就。

6、工作环境艰苦，人员流动性大。由于施工单位性质决定了长期奔波在外进行施工作业，且点多线长，人员高度流动分散，工作环境比较恶劣，劳动强度大，条件十分艰苦，有的顾及不到婚恋及家庭，特别是新来的大中专毕业生呆了二、三年，掌握了一定的实际操作技能就想远走高飞，不利于人才的吸引和储备。

7、部分人才的事业心和责任心不强。在个别员工中，存在事业心和责任心不强，没有把工作当成事业来做，工作不用心，作风不实，执行力差，得过且过，存在能干事的不愿干，愿干事的干不了的现象。

8、部分人才的综合业务能力有待提高。一些员工，不加强自身业务知识和业务技能的学习，满足于一知半解，对本职工作业务和技能不够熟悉，其工作质量和工作效率不高，以至影响到整体作工作水平和效率。

9、专业人才发展不平衡。在公司通信、信号、变电、电力、接触网五大专业中，接触网和电力专业作业层员工中具有上岗操作技能并能独立带班的作业人员紧缺，在时间紧，任务重的施工现场，还必须依赖外协队伍，严重制约了项目的安全、质量和工期，也不同程度的造成了项目成本管理的增加。

三、加强人才队伍建设的对策

1、提高思想认识，加强组织领导。要加强对企业人才队伍建设重要性和紧迫性的认识，坚持党管人才原则，牢固树立起科学的人才观和“人才资源是第一资源”的思想，成立人才队伍建设工作领导小组，进一步加强对人才队伍建设的组织领导,把人才工作和人才队伍建设列入重要的议事日程，定期研究，常抓不懈。并积极探索人才管理的有效途径和方法，切实增强人才工作的合力。每年召开一次人才工作专题会议，认真研究部署，把人才培养和队伍建设工作目标细化分解，明确分工，责任到人。并将工作目标下达到各有关单位，制定考核标准和细则，形成党委统一领导，分管领导负责抓、职能部门具体抓、层层建立责任制的工作机制，有力地促进人才工程的有效的开展。

2、制定和完善人才发展规划。随着企业不断的发展壮大，夯实人才基础是实现企业科学发展的基本条件，制定和完善人才规划是满足企业科学发展人才需要的重要保障。首先要加强人才培养的制度建设。企业落实人才规划要有制度作保障，没有制度，人才规划就得不到很好落实。要结合人才规划建立完善“企业人才教育培训制度”、“企业人才招聘制度”、“企业人才考核制度”等，为企业人才的发展提供制度保障，促进企业人才规划有效的落实；其次要明确人才培养范围。结合企业的发展和现状，以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、企业技能人才四支队伍为对象，合理布局，为人才培养工程的开展搭好政策框架；第三要明确人才发展目标。人才规划要结合企业发展需求，在充分调查论证的基础上，认真制定人才培养的中、长期目标，明确人才培养工作的指导思想、原则、任务和主要举措。

3、建立人才教育培训基地。公司将加大投入，分别在昆明、成都（资阳）两地建立人才培训教育基地。在昆明已经建立了信号、通信专业培训基地，通过培训的情况来看，发挥的效果比较好。紧接着公司将在资阳建立电力、电气化等专业培训基地，在施工任务不是很繁忙或者歇工期间，采取理论与实践相结合的方式，分别对员工进行专业集中的系统培训，认真学习相关专业理论知识和具体操作技能、技巧以及新工艺、新方法等，通过行政手段来促使员工成才。

4、把项目作为人才培养的平台。除了公司组织集中培训外，将项目作为人才培养的平台。对项目下人才培养计划和指标，并与项目经理和书记签订人才培养责任状，严格要求和严格考核，通过项目一系列活动的开展，如岗位练兵、技术比武以及师带徒等活动，培养既懂现代技术又会操作技能的专业技术人才，真正实现干一项工程，育一支队伍，既达到出成果、出效益，又出人才的目的。

5、用相应的待遇留住人才。一方面进一步改革和完善现行薪酬体系，提高员工待遇。对项目实行有奖有罚的激励约束机制，以建安产值确定缴纳风险抵押金的基数，以绩效考核结果作为效益分配的依据，充分体现效率优先、兼顾公平和生产要素按贡献取酬的原则。一方面制定社会执业资格人员管理暂行办法，积极鼓励符合条件的专业技术人才参加社会职业资格的考试取证，并根据相关规定对已经取得相应的社会职业资格的人员，给予一次性奖励和报销相关的培训、考试费用等。另外，对生产一线工人实行定额计件制，多劳多得，同时在工资总额增量上向专业技术干部和生产一线倾斜，并确保一线员工收入增幅大于机关人员的收入增幅，充分调动各类人才的潜能和工作积极性。

6、用晋升激励和岗位锻炼培养人才。坚持公开、公正、竞争、择优的原则，扩大识人、选人渠道，打破论资排辈的传统模式，确保把优秀人才选拔出来，并放到重要岗位了进行锻炼，特别是在重大项目上设置项目经理助理、项目副总工等岗位，并给他们压担子、提要求，促使岗位锻炼成才。

7、从大中专生中培养骨干人才，并作为人才引进。以吸纳较高层次人才和紧缺人才为重点，实施低成本的人才扩张战略，加大对大中专生的培养力度，并根据其专业和工作经历分别聘任到相应的岗位上锻炼成才，通过培养锻炼，对政治素质好，业务强，且有发展潜能的进行重点帮扶，先聘任为技师，再作为人才引进，采取这样自我培训和自我引进的办法培养骨干人才。同时加大对紧缺人才、主导专业人才的对外引进，在对引进的人才中，积极探索首席技师评选试点工作，在关键工种、特殊工种中评选首席技师，树立一批技术工种带头人，促进高技能人才队伍建设。

8、建立较为固定的劳务基地。针对电务公司专业特点和实际，有条件、有选择地建立一至两个较为固定的劳务基地（合作的劳务公司），作为我们借用外部资源，发展自己的有益补充，这样既能解决对技能人才紧缺的情况，又能在任务不饱满时，减少成本支出，招之即来，来之能战，挥之即去，去而不断。同时对正式员工，由于工程接不上，在短时间待岗期间进行集中管理和组织学习培训，合理统筹和调配。

9、进行转岗培训，培养一专多能的复合型人才。要科学合理地选拔调配好内部现有人才资源，按照“缺什么，补什么”的原则，因地制宜，有针对性地进行转岗培训，如通信与信号专业相互之间转岗，电力、变电和接触网专业相互之间转岗，这些专业从原理上是相近的，通过培训后是完全可以转换的。通过转岗培训，逐步建立一支一专多能、一人多用的复

合人才队伍，做到人尽其才、才尽其用，这样既解决专业间任务不平衡问题，又能最大限度地提高劳动生产力。

10、加强企业文化建设，增强员工归宿感。企业文化的核心是人格文化，即以人为本的文化，企业文化建设的根本落脚点是建立一支高素质的员工队伍。要用具有特色的企业文化，培育员工正确的价值取向，增强员工的凝聚力、向心力；要用先进的理念促进观念的变革，推动企业持续发展和员工素质提升，增强员工的责任感、使命感，要用优秀的企业文化，塑造良好的企业社会形象和员工自身形象，增强员工的自豪感和归属感。

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！