# 关于加强人才工作的问题

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-01-19

*第一篇：关于加强人才工作的问题一、关于加强人才工作的问题(一)高度重视，深化人才工作认识“国以人立、政以人治、业以人兴”。人才是强国之本，固国之基。谁拥有人才，谁就拥有超强的竞争力。我们实施了人才工作“四百”计划(即力争用两年时间，选拔1...*

**第一篇：关于加强人才工作的问题**

一、关于加强人才工作的问题

(一)高度重视，深化人才工作认识

“国以人立、政以人治、业以人兴”。人才是强国之本，固国之基。谁拥有人才，谁就拥有超强的竞争力。我们实施了人才工作“四百”计划(即力争用两年时间，选拔100名优秀年轻干部、造就100名企业精英、培养100名拔尖人才、引进100名优秀大学生)，人才工作取得了较好的实效，得到了省、市的充分肯定。但我们也必须看到，人才总量不足、实用性人才特别是高层次人才紧缺、现有人才资源流失严重等问题在我县还客观存在。据统计，当前我县人才总量只有4.2万人，每万人中拥有人才数量仅396人，比全国平均少234人，比全省、全市少32人。这在很大程度上制约了gg经济社会事业的快速发展。2025年我县的人均GDP只有2521元，仅为全国的1/5，全省的1/3，全市的1/2。面对如此严峻的形势，要全面实现“两年大变化”的发展目标，要在落后的情况下赶超别人，就必须重视人才，就必须充分发挥各类人才的作用，最大限度地把各个层面的优秀人才聚集到加快我县发展的宏伟事业中来，促进全县人才工作与经济社会事业的协调发展。

(二)把握关键，突出人才工作重点

1、突出人才开发重点。当前，我们必须突出三个方面抓人才工作：一是要加紧引进急需人才。近年来，我们克服条件艰苦的劣势，从中、省、市相关部门和高等院校引进了一大批人才来我县工作，有效地促进了我县经济社会发展。今后，我们必须扭住引进人才这个重点不放松，充分利用中、省、市重视gg、发展gg这个契机，围绕9件大事，大力引进各类人才，特别是要抓好急需紧缺人才的引进工作。二是要大力造就拔尖人才。要认真落实人才工作“四百”计划和“双争双创”活动要求，大力造就拔尖人才。今天，我们已命名了30 名县级拔尖人才、50名县级乡土拔尖人才和40名企业精英。对县级拔尖人才，县委、政府每人每月将给予100元的政府津贴，并由所在单位提供国际互联网上网费用。同时，配偶系两地分居的拔尖人才，优先办理调迁手续；符合提拔领导干部条件的，在同等条件下，优先考虑拔尖人才；评聘专业技术职务时，可不受本单位指标限制。对县级乡土拔尖人才，县委、政府每人每月将给予50元的政府津贴。对企业精英，县委、政府在公开命名、颁证的基础上，每年将从中精选10名特别优秀的予以重奖，并对企业精英所在的企业实行政府挂牌保护，由县级干部和县级涉企执法部门主要领导进行联系，帮助解决企业生产经营中的具体困难。同时，从今年起，县委还将每两年评选县级人才开发示范单位15个，优秀人才示范岗位30个，进行表彰奖励。三是要全面开发乡土人才。奋力奔小康，农村是关键。大力开发具有一技之长的农村乡土人才，是促进全县农村经济发展、农民致富奔小康的关键所在。工作中，必须要培育技术型种养大户，带动农民科学种田，科学养殖；要发展专业型营销大户，把产品变现、增加产品附加值；要发展各类农村专业协会，积聚各类实有人才，为农民提供技术、信息等服务。

2、创新人才工作机制。良好的机制是激发人才内在活力、培养造就人才的治本之策，也是抓好人才工作的关键所在。一是要创新用人机制。要进一步拓宽知人、识人视野，因事设岗，按岗选人，重视使用、及时使用、大胆使用优秀人才，树立正确的用人导向。要健全人才评价机制，对党政领导人才，坚持群众公认；对企业经营人才，坚持市场公认；对专业技术人才，坚持学术公认；对乡土人才，坚持社会公认。二是要创新分配机制。要进一步落实知识、技术、管理等生产要素参与分配的政策，让创造了较大社会价值和经济效益的人才享有优厚待遇，让人才在创造价值的同时实现自身价值。要进一步深化职称改革，推进职称评定社会化，特别要搞好各类实有人才的职称评定工作。要对有突出贡献的人才重奖，授予各种社会荣誉，确立人才令人羡慕的经济社会地位。三是要创新服务机制。对各类人才来说，事业是内动力，环境是吸引力，服务是凝聚力。各地各部门要把为人才服好务作为抓好人才工作的重要内容。要加快人才库建设，并积极为他们铺路搭桥、穿针引线。要大力培育和发展人才市场及人才中介服务，运用现代资讯手段，整合人才信息资源。要规范服务程序，加强法制管理，形成政府宏观调控、主体双向选择、市场调节供求、中介提供服务的市场机制。通过优质服务，使各类人才有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感。

3、搭建人才使用平台。事业平台是人才资源的聚集地和人才资本的再生地。没有事业的发展，培养、引进再多再好的人才也无法使用。要围绕发展建平台，建好平台聚人才，让各类人才在事业平台上大显

身手。一是要在竞争中使用人才。要建立和完善人才的培养和激励机制，在政治上重使用，让人才有“奔头”；经济上重奖励，让人才有“想头”；舆论上重引导，使人才有“干头”；学习上强培训，使人才有“劲头”。通过竞争，充分释放人才潜能，使想干事、能干事、干成事的人才有为有位有绩。二是要在重点工程主战场使用人才。旧县城迁建、文物保护与修缮、人饮工程、“五路三桥”、扶贫开发建设、劳务开发、××水库渠系配套工程和乡村公路建设是gg当前和今后一段时期的9件大事，这为吸引、聚集各类优秀人才提供了广阔的舞台，要鼓励支持各类人才到重点工程主战场创业。三是要在农村建设一线使用人才。作为农业大县，要立足走“产业化+人才化”的发展路子，把转变农业增长方式、调整农业产业结构引导到依靠人才、智力轨道上来。要通过县级乡土拔尖人才的遴选，带动一大批人才到农村一线施展才干。今后，在评定县级人才开发示范单位和优秀人才示范岗时，要向重点工程以及农村一线倾斜。

(三)加强领导，强化人才工作保障

1、加强组织领导。抓好人才工作，关键在领导。要进一步落实人才工作责任，明确人才工作目标，做到“三纳入”：一是把人才工作纳入党委政府中心工作，坚持做到人才工作与经济工作、党建工作同部署、同检查、同考核，树立“一盘棋”思想。二是把人才工作纳入组织部门重点工作。县人才办归口组织部管理，由1名副部长具体负责，落实配备专职干部，负责全县人才工作的信息资料、政策调研、综合协调和督查督办，建立健全人才信息库。三是把人才工作纳入各单位年度目标考核。认真落实“一把手”抓“第一资源”的目标责任制，要将人才工作作为领导干部特别是“一把手”考核的一项重要内容，逗硬考核，严格奖惩。

2、加大资金投入。县财政已经设立了人才工作专项经费，对拔尖人才的津贴以及人才引进、培养和奖励的经费全部纳入财政预算。各单位也要安排足额经费用于人才工作。同时，要加快建立政府、社会、企业共同参与的人才资源开发多元投入机制，使人才开发投入与经济社会发展相协调，为人才工作提供坚实的物质基础。

3、强化舆论导向。要通过网络、电视、报刊等媒体，采取生动活泼、喜闻乐见的形式，大力宣传县委、政府人才工作方针政策，宣传各类优秀人才，特别是今天命名的拔尖人才和企业精英的典型事迹，发挥典型的辐射示范带动作用，从而进一步在全县营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，营造良好的社会环境。

注重人才培养，促进事业发展

加快发展，就必须要建设一支强硬的人才队伍，而人才队伍的培养和使用就必须解放思想，这就需要经营决策者一手狠抓经济建设，一手狠抓人才队伍的建设，只有两者相辅相成才能真正促进经济建设和社会发展。

人才，简单的说就是在某个领域具有一定才能或专业技能的人，可分为高级人才、中级人才和初级人才。人才是一个国家实现奋斗目标，加速经济发展，促进各项事业快速有序发展的重要力量和唯一依靠，也是一个企业实现经济效益快速增长，加速企业不断壮大，最终实现奋斗目标的骨干和顶梁柱，尤其在技术密集的电力行业来说，专业技术人才的重要性尤为突出，所以，注重人才培养和使用是我们立足藏乡，实现奋斗目标的重要力量和坚强依靠。

当前，我局的人才队伍建设逐步向正规化、规范化和专业化的方向健康发展。截止目前，毕业于专业院校具有大中专学历职工×××人，占全局的×××，其中中级及以上职称的 ×××人，初级职称的×××人。这些技术人才在不同的工作岗位上，绝大部分为我局的发展、技术的革新发挥着重要的作用。但是，作为专业涉及领域和技术领域比较密集的电力企业来说，仅此而已是远远满足不了企业自身发展和时代发展的要求，更何况浑水摸鱼、滥竽充数和名不副实者也有人在。所以，注重着力培养和选拔使用有能力、懂技术且又愿意为我局发展乐于奉献、敢于吃苦的专业技术人才，是我局发展的充分且

必要条件，也是企业发展的需求，时代发展的要求，特别是在中层领导和重要岗位选拔使用人才时，不仅要注重专业对标，还要注重德、才、能兼并。

当今社会，尖端科技循序渐进，一般科技突飞猛进，企业发展你追我赶。对此，我们不容乐观，要想在未来社会的激烈竞争中能够中流砥柱，就必须建立一套适合现阶段完善可行的人才培养计划和选拔使用制度以及未来人才培养和选拔使用的远景目标，特别是要及时发现和培养具有可塑性和可用性的初级人才，对这些人舍得投资进行深化培训和培养、敢于让其挂职得到更具体的学习和锻炼、乐于鼓励激发使其具有更大的创造力，以此，为企业的发展和技术的革新作出更大的贡献，同时又能激励和带动其他员工积极学习、塌实工作、奋发进取。

企业的发展，必须要解放思想，而解放思想又不是一时两刻就能改变一些根深蒂固的旧思想、旧传统、旧观念和旧意识，这就需要我们不断的学习钻研新时期社会发展和经济建设的新知识 新思路、新观念和新意识，树立起新理念。只有从思想上彻底改变了旧的东西，我们才能站在发展的战略平台上，认识人才对社会发展的作用和培养具有可塑性人才的重要性，所以，解放思想、促进发展，最主要的还是要以人为本，注重人才的培养和选拔使用。

**第二篇：人才工作存在的问题**

人才工作存在的问题

人才工作领导体制和管理体制不健全，机构“缺位”、职责“错位”、功能“虚位”、管理“越位”的现象比较突出。机构设置上，全国仍有15%的地（市）和22.3%的县（市、区）一级党委组织部门未成立人才工作专门机构，党管人才一定程度上存在机构“缺位”。机构职能上，部分省市人才工作机构既承接了原知识分子办公室的全部职能，又承担了高级专家管理、选调生及后备干部选派等具体工作；部分省市人才工作机构主要以承担人才办日常工作为主。力量配备上，全国各省区市职数参差不齐，编制数最多的有15人，最少的仅3

人。运行机制上，党委人才工作领导小组、专门办事机构以及党委、政府有关人才工作部门的主要职责缺乏明确界定，造成各部门和层级之间在职责上的“错位”。

人才评价机制不健全，标准不科学、程序不规范、手段不先进的现象比较突出。表现为：现行人才评价标准缺乏针对性。对各类人才的个性评价差异缺乏研究，没有建立起分类科学、适合不同行业特点、工作职能要求的考核评价标准体系。评价手段相对单一。对考评前、考评中、考评后的整个过程缺乏周密系统的制度设计和科学安排，考评缺乏针对不同行业特点的实质公正；注重静态考评，缺乏动态考评；注重结果透明，忽视过程透明；对考评结果及其采信使用的依据缺乏有说服力的比较分析。

人才选用机制不完善，思想观念落后、选用范围狭窄、群众参与度低的现象比较突出。表现为：选才方式上，不同程度地存在求全责备、论资排辈等问题，党政领导干部的选用上，视野不宽，观念陈旧，方法不新，“少数人选人”和“在少数人中选人”现象明显。选用标准上，片面追求高学历、高职称，对技能性、实用型人才重视不够。选用程序上，随意性大，“长官意志”突出，群众参与度不够，民主范围不广、民主质量不高；对党政干部偏重静态考核，着重工作考核，民意在考评中所占权重较低。

人才激励机制不健全，重物质激励轻精神激励、重短期奖励轻长效激励、重高层次人才激励轻一般人才激励的现象比较突出。表现为：没有真正建立起以绩效为主体、以贡献为标准的利益分配机制。“按绩取酬”、“多劳多得”的原则还没有得到真正体现，平均主义现象突出。长效激励不够。一次性的激励多，没有把人才的个人利益与部门（单位）的整体利益联系起来。精神激励不足。对人才的关心爱护和重视不够，对其实现自身价值、获得社会承认的需求满足不多。奖励的对象往往针对高层次人才，对基层一线的人才，工资正常增长机制尚未形成，社会保障、教育、医疗卫生等方面更缺力度。

人才流动机制不畅通，政策导向不力、市场体系不优、流动方式不活的现象比较突出。表现为：体制性障碍突出。人才的部门、地区、行业、所有制分割现象依然存在。人才中介服务业发展不成熟。服务机构总体数量不足、人才服务能力不高、人才市场功能还不健全，市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才公共服务机制不够健全。政策导向功能不强。引导优秀人才流向企业、农村和边远贫困地区的长效机制还未建立，促进区域、行业、不同所有制之间人才有序流动的政策法规有待强化，鼓励留学回国人员向企业和一线集聚的法规体系不够健全，鼓励国内企事业单位主动参与全球人才竞争的政策法规不够完善。

一是个别地区、部门和单位对人才重使用轻培养、重学历轻能力的倾向仍然存在，实际工作中重项目开发、轻人才开发，重资金引入、轻人才引入，重经济效益、轻人才效益的问题还未能从根本解决。二是组织部门履行牵头抓总的职能在体制上受到一定限制。没有真正理顺和明晰人才工作宏观指导机构和相关职能部门的职责和关系，不能完全落实市人才领导小组对成员单位和县区人才工作的综合考评制度，一方面，原来由政府牵头，人事、教育、卫生、经贸、科技等部门具体操作的人才工作模式还在延续，地域、条块分割的管理体制不易突破；另一方面，从上至下对人才工作机构的主要职能没有明确规定，对领导小组成员单位缺乏必要的约束机制，使党管人才和政府管理人才出现业务重叠、多头负责，组织部门牵头抓总的职能缺乏必要的体制保证。三是没有完全形成系统的、健全的各类人才培养机制。缺乏与各类人才发展相符合的培养计划和培养内容，没有建立或健全各类人才在培养上的激励机制。负责培养的主管部门各自分散，形不成合力，培训机构和师资缺少，并且没有得到合理整合。个别单位对人才只使用不培养，造成人才的知识老化。缺少培训资金，没有健全的各类人才培养资金保障的措施。四是人才政策机制还不够健全。人才的引进、使用、培养、流动、激励等机制尚不完善，人才基金在新形势下投入不足，激励政策落后，一些人才的工资、福利待遇、医疗、失业、工伤保险等制度落实不够好。人才地区所有、部门所有的界限没有完全打破，人才进出渠道仍不够畅通。对本地通过自学和在职进修成长起来的高层次人才在鼓励政策上与引进的外来人才存在着不平等的问题，从而造成了一些本地人才流失。五是人才市场发育不够完善。虽然市级以上人才市场较为活跃，但目前多数县区还没有真正的人才市场，市与县区间，县区间没有形成人才信息共享和广泛人才配置交流的体系，不能在全域内完全发挥根据市场需要配置人才资源的作用。六是引才的硬件环境并不宽松。有的地区经济基础相对薄弱，竞争力显然不能与个大城市相比，提供不了与之相比的更多的就业岗位、更高的待遇、更多经费奖励、更多的资金用以解决人才工作、生活、科研等方面的问题，一定程度上造成外地的人才引不进，本地人才留不住。

当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考

中央提出，各级党委和组织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。按照这一部署，各级党组织均成立了人才工作机构，并围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才选育、人才培训等工程，为经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，按照科学发展观的要求来衡量，党管人才工作体制机制方面仍存在需要改进或继续完善的方面。主要体现在：

一是职能部门对人才工作的认识不够，机构设置与应该担负的职责还不相称。当前，人才工作协调领导小组虽然均已成立，但其规格、编制、投入等还不够完善。从人员组成上看，大多是一些相关领导机构和职能部门的主要领导，相当一部分领导还是没有真正将人才工作放到应有的位置，对这项工作的关注也大多体现在与所在单位相关利益的活动，这对组织部门抓好日常工作协调，发挥牵头抓总作用在客观上带来了诸多不便，影响了人才工作的健康协调开展。

二是各类人才界定标准不够明确，工作推进与党管人才的要求还不相符。按照“四个尊重”和“四个不唯”的人才选育理念，人才的概念基本可以理解为：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为经济社会发展做出贡献的人。这一指导思想充分体现了中央“人人都可以成才”的理念，但同时也对具体的人才统计带来了一定的困难。对于党政人才、专业技术人才、国有企业经营管理人才可以进行准确统计，但对于民营企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才数量及结构统计上的不准确性，从而影响到人才工作职能部门作用的正常发挥。

三是原有的人才管理模式未能得到根本改变，机制运行与管好用活的目标还有差距。以前人才工作一直由各级政府牵头抓总，人才的引进、培养和使用都是政府有关部门在具体操作，人事、教育、卫生等部门在多年的人才工作实践中已形成了自己固定的工作模式。现在中央提出人才工作由组织部门牵头抓总，虽然明确指出组织部门管人才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，但作为基层党委组织部门，人才工作该怎么抓，抓哪些方面，抓到什么程度，各级均无具体规定。

四是人才工作专项资金缺乏，机制体系的现状与新形势的要求还不适应。不管是人才的引进，还是人才的培训都需要充足的经费做保证，但各级财政直接拨付组织部门的人才工作经费比较有限，大部分涉及到人才工作的经费都是上级业务主管部门以培训费的形式下达各职能部门，但这部分资金使用均受专项经费管理办法限制，加之行业规范和要求不同，各类人才工作经费整合使用难度较大，导使开展人才工作的积极性受到影响，资金使用效率有待进一步提高。

针对上述方面存在的问题，坚持和实现党管人才，最根本的就是要走创新之路，从思想观念、工作机制、管理制度和服务体系上不断创新，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。

首先，转变人才工作观念是前提。要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，使各级党政领导干部认识到坚持党管人才，是加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平的需要，是大力实施人才带动战略，全面建设小康社会的需要，是巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力的需要。要教育引导各级党组织和领导干部转变“管人”观念，既注重加强对各类人才的思想政治教育，又注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

其次，理顺人才工作关系是基础。在党管人才工作格局中，组织部门作为履行牵头抓总职能的部门，要坚持抓大放小的原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求来抓人才工作，做好人才发展规划制定，人才政策体系建立，人才力量和资源整合，人才热点、难点问题解决，人才工作检查、监督、落实工作等重点工作。要加强与有关部门、有关领导的沟通，使各部门切实履行职责，加强协作，既做到各司其职，相互间又密切配合。各相关部门要充分发挥各自的职能作用，抓好各类人才队伍建设。要制定有效措施，坚决破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

再次，创新人才工作制度是保证。要坚持以“刚性与柔性引进相结合、事业留人与待遇留人相结合、招商引资与引才引智相结合”的思路，通过不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。要适应市场经济的要求，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才考核制度，其结果与人才的使用、升降、待遇挂钩，形成优胜劣汰的竞争氛围。要切实为各类人才提供包括工作、学习、生活等在内的服务保障，为人才的发展创造条件、提供机会。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的人才理念，鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、科学咨询等方式进行流动，弥补欠发达地区高技能人才短缺的现状。

最后，创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。要树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，在财政预算中逐年增加人才工作经费，逐步形成以财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会集资和个人捐款为补充的人才工作经费投入体系。采取精神鼓励、事业激励、物质奖励相结合的办法，对有突出贡献的人才通过新闻媒体宣传、会议表彰奖励等方式进行激励，使各类人才在环境宽松、心情舒畅的氛围中干事创业，回报社会。

ＸＸ区现有各级各类人才3479人，其中中共党员832人；研究生学历的27人，大学本科学历的456人，大学专科学历的1204人，中专或高中学历的1762人；高级职称的42人，中级职称的481人，初级职称的1570人。我区的的人才队伍在为推动全区经济建设和各项社会事业的发展中做出了巨大的贡献。但由于我区经济总量小、基础薄弱，人才匮乏，以及传统观念影响等方面的原因，工作中还存在一些问题和不足之处。主要表现在：

一、个别部门和单位的领导对人才的合理使用缺乏足够的重视，没有营造人才发展的良好环境。

二、在青年科技人才培养和选拔管理方面，与上级的要求和先进地区相比还有一定差距。

三、由于财力有限，人才工作、生活条件还有待于进一步改善，科研经费、住房等问题还有待于进一步解决。

四、乡村优秀科技人才的选拔工作力度还不够大，步子还不够快。

五、对高层次人才培养引进、使用工作的重要性和必要性认识还不够充分，尚未形成浓厚的社会气氛，在具体政策的落实上还不够得力。甚至还有不少干部群众心存疑虑，对引进人才工作持有偏见。

六、在人才开发方面，统一规划还不够细致，统一管理方面也缺少过硬的措施。与经济发展的结合还不够好，引进和挖掘当地潜力脱节、项目和人才本文来自文秘之音，海量精品免费文章请登陆www.feisuxs查看脱节、项目和技术脱节的问题比较突出。一方面，有人才，但缺少载体，找不准载体，有些人才利用不好，造成闲置浪费；另一方面，一些急需的人才非常缺乏，引进非常难，同时，又过分依赖引进，忽视了对“土状元”的使用。

八、人才和技术开发的深度还不够，仅仅停留在与高校有联系，与专家有联系，与某某人才有联系，到底怎样立足本地区情，充分发挥引智优势，闯出自己的路子来，缺少深层次的研究，缺少过硬的措施。

针对以上存在的问题，应着重采取以下对策：

一、牢固树立符合人才发展的新观念

要树立“人才资源是第一资源”的观念。人才是事业之本，发展之基。经济的竞争，归根结底是人才的竞争，在当今时代，高新技术产业迅速增长，技术密集型、智力密集型的产业比重显著上升，人才的数量和质量已成为经济增长和社会发展的关键因素，尤其在我国加入WTO之后，所面临的国际和地域之间人才争夺战更趋激烈。如果我们没有顺应时势要求，及时转变观念，采取应对之策，就可能在人才竞争中陷于被动，从而丧失发展机遇。

要树立人才资源开发的观念。我们要充分挖掘现有人才的潜力，把潜力变为现实，把潜在资源变为现实优势，适应经济和社会发展需要，成为推动经济发展的主要力量。在经济全球化时代，面对知识经济的发展，加强人才资源开发已成为关系当今社会发展的重大问题，因此，我们必须牢固树立人才资源开发的观念，在“开发”二字上下功夫，做文章。要高度重视对本地人才的开发利用，特别应当注重对青年科技人才和乡村科技人才的开发，加快培养熟悉本地情况、适合本地需要的复合型人才，加快人才科技知识和科研成果的快速转化。要制定政策，激励社会各方面的力量加大对人才队伍建设的投入，实现投资渠道的多元化，逐步提高人力资本积累的收益率，以推动经济和社会发展。

要树立按市场机制合理配置人才的观念。人才的需求信息在市场中反应最灵敏。各类人才可以在广阔的空间选择职业，充分发挥自己的才干。用人单位也可以在丰富的信息中，找到需要的人才。这样供求双方都会满意。市场是人才供需的晴雨表，哪一类人才缺了，这种人才就成了急需人才，教育培训部门就应该根据市场行情调整培养计划。相反，哪一类人才多了，就应该缩小培训规模，这就是通过市场调节人才供需，反映的是价值规律。只有通过市场，才能把各类人才，配置到最合理、最能创造价值、最有效率的地方。我们要通过深化改革和采取有效措施，推动人才和用人单位两个主体进入市场，促进人才智力与资本、项目等生产要素的最佳结合。只有这样，才能做到人尽其才，避免人才浪费。目前人才管理中存在的一方面人才积压，另一方面人才又不足的现象，都与人才配置市场化程度不高有直接或间接的关系。我们要破除人才“单位、部门所有”观念，知人善任，广纳贤才，不求所有，但求所用，根据市场经济的发展和入世后的新形势，加快发展人才市场，完善人才市场服务功能，促进人才流动，做到资源信息共享，实现市场在人才配置中的基础性作用。

要树立人才竞争国际化的观念。要有面向世界、面向未来的人才意识，根据改革开放和社会主义现代化建设事业对人才的需要，多渠道、全方位培养开发各类人才，由单一的党政人才培养开发向企业经营管理人才、专业技术人才等多元人才的培养开发拓展；由单一的公有制单位人才培养开发向全社会人才培养开发拓展；由本地人才培养开发向外地、国内以及国际人才培养开发拓展。因此，我们要有面向全球、海纳百川的开放胸怀，制定相应对策，开发利用好人才市场和资源，更好地为改革开放和经济建设服务。

二、以培养高层次急需人才为重点，大力加强人才队伍建设

综合运用人事部门的职能优势，采取有效的培养、吸引措施，加强专业人员队伍建设。一要改进和完善专家培养管理办法。继续发挥高校、科研院所、企业作为技术创新和吸纳人才的主体作用，为用人单位开发人才资源提供政策支持，做好服务工作。要打破身份和所有制界限，探索非国有单位高层次人才培养的新思路、新办法，抓紧建立高层次人才信息库。二要加大人才特别是高层次人才的引进力度。要抓住当前全市“招商引资、招才引智”的良好时机，采取切实有效措施，鼓励和吸引各类人才前来创业，为人才的创业发展提供良好的环境。四要加强农业农村人才队伍建设。围绕农业产业结构调整和增加农民收入的要求，培养开发推进农业产业化方面的专门人才，大力开发乡土人才，继续做好乡镇科技副职和村级科技人才的选聘和管理工作。五要加强继续教育工作。结合《2025-2025年干部教育培训规划》要求，编制专业技术人员继续教育中长期规划，建立责任明确、分级负责的继续教育管理体制和资源共享、运行协调的继续教育网络体系；扩展继续教育的投资渠道，促进国家、集体、个人、外资等多元投资格局的形成，探索按照市场规律开展继续教育的具体办法。

第二，以应对入世挑战为契机，全面提高公务员的依法行政能力和管理水平。入世的挑战，最为直接、最为突出的是对政府管理制度和行为方式的挑战，政府的管理制度要靠公务员制定，政府行为要靠公务员运作，因此，说到底入世的挑战是对公务员队伍素质和能力的挑战。就目前状况来说，我们的公务员对世贸组织和世贸规则还知之较少，懂得国情、熟悉市场经济规律、掌握世贸组织规则的复合型公务员还远远不能满足需要。因此，我们要把加强对公务员的培训，作为当务之急，努力提高他们的依法行政能力，增强服务意识，提高行政管理水平。当前应当重点加强对世贸组织、外经外贸知识、法律法规知识等的培训，努力提高公务员队伍的整体素质，要通过举办专题培训、外出学习、函授讲座等多种有效形式，切实提高公务员适应形势，依法行政的管理能力和服务水平。

三、继续推进人事制度建设，促进人才的合理使用

人才竞争的背后实际上是体制和制度的竞争。我们要紧紧抓住改革不放松，继续推进人事制度和体制的创新。

第一，健全完善公务员制度。按照党的十五届六中全会和《干部人事制度改革纲要》的精神以及全国组织部长会议的要求，坚持党管干部原则和干部“四化”方针，完善激励机制和选人用人机制，努力在“用好的作风选人、选作风好的人”方面取得新进展。进一步完善公务员竞争上岗制度、选拔录用制度，探索建立和推行任前公示制、考察预告制、试用期制、部分职务聘任制、诫勉谈话制和离岗培训制等制度，规范完善公务员考核制度，研究建立公务员分类管理制度。

第二，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。推行聘用制要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。

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。逐步建立适合当前实际情况的、比较科学合理的公务员收入分配制度。要积极稳妥地推进事业单位工资分配制度改革。搞活事业单位内部分配，结合事业单位体制改革，实行分类管理，执行不同的工资制度和不同的管理办法。

第三，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

人才市场建设是市场经济条件下人事制度和人才战略的重要组成部分。我国加入世贸组织以后，人才中介领域的竞争将越来越激烈，人才市场建设也将进入一个新的发展时期。

第一，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。

第二，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。

五、创造条件,为人才的培养引进和使用创造良好环境

强化宣传措施，努力形成“全社会尊重知识，人人尊重人才，人人皆知求才若渴，人人有责引进人才”的浓厚气氛，从战略高度出发，真正解决好用感情留人、事业留人、适当待遇留人的问题，狠抓具体政策的落实工作,为人才开发工作创造良好环境。积极协调有关部门，全面贯彻好党的知识分子政策，搞好督促检查,切实解决知识分子实际困难。要积极参与人才竞争，努力创造条件，吸引外地人才和智力积极作出贡献。

这几年，县委组织部围绕牵头抓总的要求，虽然也做了不少工作，但离党中央提出的要求，还存在较大差距，还有很多工作要做。

1、人才市场化程度不高。虽然近几年人才市场化程度有所提高，但是我县主动接受周边人才市场辐射不够，猎取各类人才能力不够强，市场经济模式的人才资源管理还需进一步探讨。

2、人才工作机构尚需完善，人才进出口渠道还要进一步开拓。现在人才办还与组织部的干部科室合署办公，机构没有单设，也还没有配备专门的工作人员，工作力量还比较薄弱。随着社会主义市场经济体制的确立的人才制度的完善，人和激励机制已初步完成，但是仍存在很多不足。论资排辈现象严重，很多优秀人才不能脱颖而出，有些能力平平的人却因关系获得升迁。目前引进人才的渠道较为狭窄，受很多因素的影响致使很大一部分能力较强、实践经验丰富的人才无法进入我县发展或得不到重用，影响人才工作的开展。

3、人才工作网络还不够健全。现在只是在县委人才工作成员单位设立了联络员，各乡镇的人才工作还没有明确分管领导和工作人员，导致基层的情况很难收集上来，县里的人才政策、工作要求很难落实下去。特别是非公企业和社团组织中的人才队伍建设，还没有真正有力的抓手，仍处于一种失管的状态。

人才培养的针对性、实效性尚有欠缺，系统化的人才培训体系尚未建立。培养人才是有针对性、实效性的。加强人才培养，就要坚持高效益用人的原则，强化用人意识，树立“人才资源的浪费是最大的浪费”的观念，千方百计用好人才，用当其时，用其所长，用在适宜的岗位。

4、人才工作运行机制还不完备。人才办是人才工作的决策机构，但关于如何定期研究重大事项，进行决策，还没有一个明确的规定。人才工作成员单位职责虽已下发，但如何督查、考核还没有制订相应的办法。每年初制定的人才工作要点，虽然都明确相应的责任单位，但人才工作目标如何细化分解，如何考核，还没有建立相应的机制。县委组织部作为牵头抓总单位，与人才工作成员单位之间，平时怎么协调，以及成员单位之间工作怎么配合，也缺乏相应的制度。

人才管理服务方式主要依赖于行政手段，还存在沟通不畅、信息不通的问题。如今人才竞争异常激烈，如何吸引和留住人才是各界普遍面临的难题。另外，由于网络的普及，很多人才都借助网络需求更好的发展机会，也因此造就了众多的“宅男宅女”，人才之间、人才与企业政府之间严重缺乏沟通。

5、人才工作思想认识不够明确。首先，牵头抓总工作没有

“围绕发展抓人才，抓好人才促发展”，而是“就人才抓人才”；其次，牵头抓总工作没有合理规划各部门的职责，而是组织部代替其他职能部门包揽所有人才工作；第三，牵头抓总工作没有从人才工作和人才队伍建设的实际出发，突出重点工作；第四，牵头抓总工作没有实事求是、力求实效，缺乏效率意识和效益理念。第五，人才评价标准还未转变。提起人才评价机制，人们很容易就联想到业绩、考核、职称等这类字眼。而且现实中依然存在一些偏差，不以人的能力、品德为导向，造成人才的浪费。

6、人才工作专项经费还没有设立。县委人才办作为全县人才工作专门机构，工作量大，事务繁杂，分派不出专职人员管理人才工作。而且县级财力薄弱，没有专项办公经费，人才工作经费不足，开展起来困难重重。

要解决以上存在的诸多问题，还需要进一步探讨解决办法，综合各方意见，集思广益，真正抓好人才工作，发挥出组织部门牵头抓总的作用。

要落实科学发展观，必须抓住以人为本这个核心，坚定不移地走人才强区之路，以人才支撑和引领发展，为实现我区经济社会又快又好地发展提供坚强的人才保证。为了更好地做好我区人才的引进与管理，使我区的人才工作适应当前飞速发展的社会需要，针对我区目前人才工作的现状，我们进行了一次深入的调研，现将我区人才工作存在的问题及对策提出以下建议：

一、目前我区人才工作存在的主要问题

1、人才总量小，增量不足，仍然是我区人才队伍的基本态势。同时高校研究生、博士生回归率很低，调入专业技术人才数量增幅和经济增长幅度不同步，现有的人才远不能适应经济社会发展的需要。

2、人才的结构性矛盾突出。在我区重点发展的工、农、林、牧、富、渔、茶叶、养殖等产业之中，人才优势并不明显。

3、人才流失现象较为严重。受外部人才价格因素吸引和本地人才整合能力不强的影响，人才流失和闲置现象仍然存在。

4、人才工作机制有待完善。市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才开发投入不足，人才发展环境有待进一步优化。

5、行业分布不合理，专业型人才少。从高、中级专业技术人员队伍分布情况看，教育部门4899人占56%，卫生部门1032人占11.8%，农口部门552人占6.3%，其他部门2272人占26%。高、中级专业技术人员又主要集中在教育部门，而农业、工程等系列缺乏高、中级类人才，这与加快我区建设进程不太相适应。

6、门类不全，复合型人才少。特别是全日制教育的专业人才的比例更低。而且在专业技术人才的知识结构上，存在“整体偏，个人单”的倾向，专业技术人员个体知识单一，经历单一，有的十几年都在一个岗位上从事一项工作。形成思想僵化、思维钝化、知识老化、能力弱化的倾向，复合型人才相对比较少。

二、我区人才工作存在问题的主要原因

1、人才“进入”的渠道狭窄。目前，大学生毕业分配主渠道基本堵死，只有面向全社会公开招考，而每年招录的寥寥无几，杯水车薪，社会上许多优秀人才进入专业技术队伍缺少必要途径。

2、用人机制不够完善。“上”的机制较为完备，而“下”的机制还需健全。影响了能者的积极性，缺乏竞争机制。

3、人才教育培养体制滞后。专业技术人才资源配置的统筹性和计划性还很差，前瞻性也不够。培训只局限于一般的岗位培训，培训的深度和广度不够，缺乏刚性、深层次的规模培训措施。

4、人才激励机制创新不够。我区对人才的奖励机制没有完全健全，力度较小，有的单位对有关奖励规定不能及时兑现，挫伤了人才的工作热情；精神激励不足，对工作成绩比较突出的专业技术人才缺乏必要的精神鼓励。

三、解决我区人才工作存在问题对策的几点建议

要实现我区经济社会的全面协调可持续发展，必须进一步提高对人才工作的认识，切实围绕科学发展观树立人才工作的新理念，大力实施人才可持续发展战略，以人才的可持续发展来推动经济社会的可持续发展。

（一）树立人才与发展的新理念，抓好人才促发展。

一是树立以人才为本的发展理念。科学发展观的核心是以人为本。坚持以人为本，就要把促进人的全面发展作为经济社会发展的最终目的，既要着眼于人民显示的物质文化生活需要，又着眼于促进人民素质的提高，还要为社会培养出大批的有用人才，把促进人的全面发展落实到经济社会发展的全过程，贯穿到各项工作中去，把人才工作做为首要工作抓紧抓好。

二是树立人才可持续发展的理念。全面协调可持续发展是科学发展观的基本要求。要坚持以经济建设为中心，按照

“五个统筹”的要求，促进经济社会发展和人的全面发展相统一，实现经济发展与人口、资源、环境相协调。

要在全区建立健全人才培养、引进、使用、激励、评价、保障等方面的制度和政策，打造一流的人才环境，吸引大批优秀人才来我区共谋发展大计、共创百年大业。

三是树立抓人才就是抓发展的理念。人才资源开发在经济社会发展中起着基础性、战略性、决定性的作用，推动经济社会全面协调可持续发展必须以人才为基础、为保障，需要人才工作来推动、来支撑。人才在发展中的这一特殊地位和作用，决定了我们在今后工作中必须牢固树立抓人才就是抓发展的理念，紧紧围绕发展抓人才，抓好人才促发展。

（二）坚持用科学发展观统领人才工作，大力实施人才可持续发战略。

目前，我区人才工作所存在的问题严重影响和制约了我区经济社会的可持续发展。全面实现小康社会的宏伟目标和现实发展的迫切需要就要求我们在新形势下必须寻求一条新型的人才工作发展之路，这就是坚持用科学发展观统领人才工作，大力实施人才可持续发展战略。具体应做到以下几个方面：

一要按照科学发展观的要求，建设高素质的专业技术人员队伍。着重引进和培养中青年高素质人才，使我区人才的年龄结构得到进一步改善。调整好高、中级结构比例，促进我区不同结构的人才全面发展。

二要按照科学发展观的要求，加强和稳定农村人才队伍。根据大力调整农业和农村经济结构的要求，以茶叶等农产品为主导实施“公司＋基地＋农户”战略．，加速“区乡村实用人才工程”的实施，大力开发农村乡土人才。

三要按照科学发展观的要求，培养造就一支优秀的民营企业家队伍。要在加强对民营企业管理的同时，提升民营企业的档次，加大对民营企业主的培训力度，努力培养和造就一批优秀企业家。

四要按照科学发展观的要求，引进和培养紧缺急需的高级人才。围绕信阳市的发展定位，着眼于进一步对外开放的需要，重点引进紧缺又急需的专业的高级人才或硕士生、博士生，为实现我区经济的腾飞，打下坚实的人才基础，促进我区经济与社会又快又好地发展。

社会工作人才队伍建设存在六大问题

建设宏大的社会工作人才队伍，是创新社会管理体制、提高公共服务水平的迫切要求，是解决社会问题、促进社会和谐的迫切要求，是创新党的群众工作、提高党的执政能力的迫切要求。结合这一要求，我们对本地区的社会工作人才工作现状进行了调研，并结合上海市、广州市及深圳市等地的现状、做法和对策，对当前存在的问题和今后努力的方向提出观点，希望可以抛砖引玉。

存在的问题

通过对调查、对比和分析，除少数社会工作比较发达的地区外，绝大多数城市的社会工作大多存在以下问题和不足：

问题1、人才队伍总量小，社会认知度低。

相对于各个地区常住人口的基数而言，他们所拥有的社会工作人员，数量明显偏少。且绝大多数群众对社会工作、社会工作人才的概念、工作情况一知半解，有的甚至不了解，以为“义工“就是社工，或把居委会工作等同于社会工作，如此种种，说明我们对社会工作的宣传很滞后。

问题2、社会工作人才的学历偏低、年龄偏大，后续人才不足。

从学历上看，各地区现有社会工作人才中，中专及以下学历人员占了七成以上，拥有职业资格准入证书的人才更少。从年龄结构看，40岁以上的员占有绝对多数，且不少专职社会工作人员在近几年中将面临着退休,部分退休返聘人员因为年龄偏大和身体原因，也不能长久从事社会工作等等,这些已会成为社会工作人才队伍发展的瓶颈，从长久的发展角度来看不容乐观。

问题3、培训、教育、再教育等方面的力量薄弱。

社会工作是一门较强的应用性学科，其专业取向具有务实性和操作性的特点。我们现有的绝大多数社会工作者都未接受过社会工作专业化学习，工作手段、方法甚至理念都比较落后，日常工程尚能应付，难以提供个性化、多样化、系统化服务。从各个省市来讲，从事专业社会工作的培训讲师还十分缺乏，现在的也缺少理论联系实际相得益彰的讲课水平，没有生动典型的教学案例。比如我们今年举办的奥运会就需要大量高层次的社会工作人才，而我们现阶段的提供能力还达不到要求。

问题4、行业、分类分布不均且缺乏规范的岗位设置。

大致情况如下：一是为特殊家庭和人员提供社会服务的社会求助、残障康复工作人员少；二是为困难家庭提供保障服务的社会慈善、优抚安置及为心理障碍人员提供心理疏导工作人员缺失。三是各地区还没有一个明确的社会工作主管部门。现在的如民政、工、青、妇等单位作为业务指导部门，都只能在各自职能范围内设置相应社会工作岗位开展社会服务，缺乏统一组织和协调。从整个区域来讲，无法形成一个优化合理的专业布局和层阶设置，导致社会工作岗位发展的不均衡，工作中无法形成合力。

问题5、社会工作者待遇、生存环境有待规范。

以南京市浦口区为例，社会工作者收入相对较低（约400--1000元），基本在生活保障线水平徘徊。由于没有建立起系统的社会工作体系，基层社工在晋升、交流等方面都存在较大的障碍，基本上处于一个较封闭的内部循环体系中，没有办法吸引高素质专业人才，就是吸引来了，也无法留住人才，这样的循环方式难以提高整个地区社会工作的服务水平。

问题6、缺乏行业协会和自发组织来加强自律。

因尚未成立各类专业社会工作机构的行业协会（如消费者协会等）和民间自发的社会工作组织（如爱德基金会等），而现有的社会工作机构还达不到综合管理的要求，这样，既不能在眼前有效组织行业组织之间的交流、培训和自律，也不能着眼长远对社会工作的发展进行思考、规划、统筹和推动。

我们的建议与对策措施

1、尽快制定出社会工作人才规划。

落实中央精神，结合各地区十一五人才资源开发规划相关内容，在人才工作中引入社会工作人才的理念、理论和方法，是新时期、新形势下人才工作的新突破，用社会化的思路和方法推进社会工作人才建设，有利于进一步拓宽人才工作的覆盖面，将党委、政府的人才政策、工作措施延伸到社会各个角落服务的群体，提高他们建设和谐社会的能力和水平。抓紧制定各地区社会工作人才队伍培养规划，建立起完整的社会工作人才培养体系。从现状出发，着眼于构建“和谐社会“、“平安社会“的客观需要，明确社会工作人才不同时期的培养结构、目标任务、政策措施和方法步骤，增强人才培养体系的系统性、计划性、实施性。

2、推进社会工作专业化、职业化进程。

一是要据《社会工作者国家职业标准》和《社会工作者职业水平评价暂行规定》，民政、人事部门结合我区实际尽快制定相关办法，科学规范地设置社会工作岗位，确定职业规范和从业标准，认真组织开展社会工作者职业水平评价和社会执业资格评定。二是要加强社会工作者的专业教育和职业培训，强学科建设，充分发挥高等院校在社会工作人才培养中的重要作用。有计划、分层次地对现有社会工作人员进行大规模专业培训，鼓励他们参加进修、实习、短训、函授等专业理论学习，加强交流与合作，尽快提高专业化社会服务水平。三是要切实加强思想政治教育和职业道德教育，引导他们牢固树立服务观念、奉献意识和敬业精神，不断增强社会责任感。

3、大力加强社会服务机构建设。

借奥运成功召开的东风，在全国各地经济快速发展，城市化、现代化进程的加快的机遇中，社会工作的领域将会越来越广阔。社会工作人才队伍的建设，必须不断创新社会管理体制，整合社会管理资源，改进公共服务方式，提升公共服务水平。社会工作人才的服务对象是广大人民群众，涉及社会福利、社会救助、慈善事业、残障康复、优抚保障、社区建设、心理疏导、司法矫正等多个重要领域，与构建“和谐社会“息息相关。因此，切实加强社会服务机构建设，特别是制定完善扶持政策，鼓励发展公益性社会团体、民办社会服务机构和各类社工协会组织，适时聘请高校的专家、学者参与到各类协会中，将社工培训、职业资格认证、制定职业规范、维权、自我管理等与高校的教学科研活动紧密结合，通过双向交流与互动，可以尽快提高社会工作服务水平和职业社工素质。

此外，在社会服务机构建设初期，政府应在协会的启动资金、办公场地、业务指导等方面给予一定的支持和帮助，在发展过程中，政府不应该是旁观者，而更应该扮演监督员的角色。同时，加大财政资金向公共服务领域的投入力度，在经济条件较好的镇（乡）、街，可以尝试建立政府购买社会工作服务机制，采取先行试点、逐步推开的办法，为社会工作人才发挥作用提供支持与保障。

4、实行社会工作者队伍分类管理。

各地区可结合实际，将社会工作者队伍大致分为四类：一是由镇街聘任，主要协助政府职能部门行使行政管理职能的社会工作者（协管员），这部分是专职的社会工作者。采取聘用制形式，由镇街提出用人计划----社会公开招聘----社区审定----办理手续。日常考核由社区居委会负责。二是镇街聘用群众选举产生的居委会干部，包括居委会和社区党组织干部。三是社区中介、服务组织的专业工作人员。主要涉及的是社区内家政、卫生、文化、教育、养老、助残、司法等各类专业社区服务机构的管理和服务人员，对于这些人员，可采取行业协会统一管理的办法，发挥行业中介组织和社会自律组织具有的行业自律、维护竞争、行业管理等功能，利用社会力量进行管理。四是群众自发组织的社区志愿者。逐步将志愿者队伍发动和管理从政府直接引导向自愿、自主、自治方向发展，还原其非政治性、群众自发的性质。

5、建立健全政策与制度保障。

针对当前社会工作政策措施不健全、制度保障不到位的现状,应由各地区党委、政府牵头,相关职能部门参与研究提出切实可行的政策措施和制度保障。教育培训部门通过整合教育资源，建立完善的社会工作人才培养体系。人事劳动部门制定出台社会工作人才薪酬指导政策，建立合理的薪酬制度，完善奖励政策，切实改善社会工作人才的工资收入、福利待遇和工作条件。通过3-5的努力和建设，使社会工作逐步成为能够得到他人尊重的职业，成为大、中专毕业生向往从事的行业。在保障方面，应积极探索政府、社会、用人单位和个人多元投入机制，建立可靠的社会工作经费来源和保障机制。推进立法工作，依法规范社会工作人才队伍建设，保障社会工作人才队伍的合法权益。

6、进一步加强对社会工作的组织领导。

专业的社会工作，是预防和解决社会问题、维护社会稳定的重要机制，可以把各类社会问题发现在基层、解决在基层。加强社会工作人才队伍建设，首先要坚持党管人才原则，可以建立党委、政府、社会工作专家以及高、中等院校联系制度和正常沟通机制，要让各级领导知道现状，明确方向，形成工作合力。其次要切实加大宣传工作力度，积极营造适合社会工作开展、适应社会工作人才成长的良好社会氛围。再次，各职能部门要各司其职，在党委、政府的领导下，形成职能部门运转协调、具体负责、密切配合的工作格局，共同来推动社会工作的稳步发展和社会工作人才队伍建设的良性循环。

我市人才引进工作存在三大问题

人才引进作为补充优秀人才、改善人才队伍结构的重要途径，在支撑区域经济、发展支柱产业中起着重要作用。近年来，我市在人才引进中进行了积极探索，人才引进机制、引进数量和质量等各个方面都取得了显著成就。但随着区域人才竞争的不断加剧，引进难度的不断加大，我市人才引进工作还存在三个亟待改进的突出问题。

一是缺乏核心优势。人才最看重的是一个地方的就业创业环境和成才成长空间，一般来说，经济越发达，给人才提供的成功机会就越多。而我市经济虽然一直保持良好发展势头，但仍属于经济欠发达地区，在人才引进中缺乏核心竞争力。特别是随着各地经济环境和就业环境的不断改善，一些城市和地区，特别是沿海发达地区对人才队伍建设非常重视，纷纷出台人才引进和培养的优惠政策措施，使大量优秀人才流入这些地区，人才引进在地区间形成追赶之势。相对而言，我市在引进人才的数量和结构层次等方面都存有较大差距。与此同时，部分企业因改制、发展等原因进行裁员，致使一些急需紧缺人才反而流出我市，前往异地发展，造成比较优势的进一步下降。

二是引进机制不活。一方面，我市现有涉及人才工作职能的组织、人社、教育、科技、卫生等部门均设有人才工作资金，用于吸引奖励本行业本系统急需紧缺型人才。这种对资金分部门提出预算、管理使用的方式，造成人才引进各自为政的局面，难以在人才引进中整合有限资源、形成强大合力，影响资金效益最大化的发挥，同时，还容易造成一人多头申请资金补助的现象，造成人才资金投入的重复浪费。另一方面，由于各职能部门和用人单位对急需紧缺型人才的界定不一，对如何充分发挥人才作用的职责不清，使有关优惠政策在执行过程中产生歧义，影响政策的落实效果和人才引进工作的开展。

三是配套政策滞后。急需紧缺型人才作为“塔尖人才”和稀缺资源，不仅对工作环境和福利待遇有所选择，对生活环境也往往有较高要求。一些城市和地区为此专门出台人才配套政策，全方位考虑解决急需紧缺型人才的多元需求。在引进人才时，不仅为他们提供丰厚的薪酬待遇，还努力为其解决生活上的后顾之忧。而我市现行政策还相对滞后，在实际工作中，有时还拘泥于某些条框限制，不敢破格给引进的优秀人才予以特殊的照顾，比如在家属就业、子女入学等。此外，部分用人单位考虑人才引进后的使用成本高于临时聘用人员等因素，致使在解决人才引进的户籍、调入等问题上积极性不高，影响人才前来我市创业发展。

针对上述人才引进工作中存在的问题，建议从以下几个方面有针对性地加以改进：

一是树立正确的人才观。牢固树立人才资源是第一资源，人才优势是最大优势的理念，把人才引进作为一项长期投资和战略决策，统筹规划，科学引进，聚集人才优势，支撑区域发展。同时通过大力宣传，引导用人单位消除本位思想，在招揽人才、使用人才中改变短视行为和功利心态，以长远的眼光、博大的胸怀，大力营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。

二是建立统一的信息库。各有关单位主动牵头，联合高等院校、科研单位、规模以上企业，建立统一的人才信息共享资源库和各类人才档案库，对有关人才定期进行跟踪、寻访、评比，及时掌握全市人才存量结构、层次及发挥作用情况，及时掌握人才需求数量、结构、培养情况，加强人才供需对接，避免重复引进人才和人才流失。

三是出台务实的引进办法。加紧出台有关加强急需紧缺型人才队伍建设的实施意见及其配套政策，对急需紧缺型人才的认定及生活待遇、政治地位作出明确规定。按照“紧缺”与“常规”有别的原则，适当改进现行“逢进必考”的做法，避免拥有较高业务水平而无法通过书面考试的优秀人才被拒之门外。同时，对特殊紧缺人才要放宽年龄、体制内身份等硬件条件，使一切发展所需的优秀人才都能引得来、留得下。

四是设立适当的回流机制。加大本土人才培养力度，对我市重点发展的支柱产业建立政府资学金，鼓励本市学生根据发展所需报考对口专业并为其补贴相关费用，促其学成后返回原籍。同时完善人才在职培训和继续教育制度，鼓励在职人员进修深造，并给予学历学费补助，促进人才能力不断提高，满足全市发展需要。

兰州市“人才特区”建设试点工作

存在四个方面的主要问题

（人才处

孙青山供稿）

去年以来，我市在学习考察、调研论证的基础上，制定了《人才特区建设试点工作方案》，指导三个试点区组建机构、找准定位，摸清底数、出台政策，搭建平台、吸引人才，积极开展先行先试工作。通过一年多的探索实践，我市“人才特区”建设试点工作取得了阶段性成果，但也存在以下几个方面的主要问题：

一是各试点区工作进展不平衡。由于受财力、环境等多种因素的影响，三个试点区试点工作进展不平衡，特别是兰州新区，由于建区不久，各项工作运行机制正逐步建立，人才工作也刚刚起步，“人才特区”建设试点工作推进相对滞后；同时，有的试点区人才工作力量投入不足，虽机构健全，但是人员单薄，如高新区只有2人从事人才工作，而且都是兼职，工作力量较弱。

二是政策瓶颈突破不够。在工作推进中，三个试点区普遍存在政策机制创新不够的问题，有的在人才培养引进上力度不够，高层次人才引进能力不足；有的重视引进外才，忽视了对现有人才的培养使用；有的受职称评定、职位晋升、岗位流动等原有体制约束，导致高技能人才和专业技术人才流失；有的激励机制不够完善，不能充分调动各类人才积极性。

三是优惠政策落实不到位。用人单位引进人才后，由于在职称评聘方面受职数限制，在政策上无法突破，引进的高层次人才无法落实其职称待遇，从而降低了优惠政策的效力，在很大程度上给引才带来了负面效应，影响了人才引进力度，造成人才引进难、难留住。

四是资金投入不足。“人才特区”建设在人才培养、引进、激励和提供服务方面，需要大量资金投入，但由于资金紧缺，在人才特区建设试点工作推进中还存在后续资金跟不上的问题。特别是人才服务机构的建立健全，需要大量的资金，经费投入到位，是确保“人才特区”建设试点工作深入推进的根本保障。

近几年来，榕江县委、县政府根据中央和省、州委的要求，树立人才资源是第一资源的理念，制发了《关于大力实施人才强县战略的意见》，并成立人才工作协调小组。全县形成党委统一领导，组织人事部门牵头，部门各负其责，全社会共同关注的人才工作格局。建立了人才引进、人才激励、人才培训和联系人才等工作机制，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人才工作环境。

一、人才队伍建设的主要做法

（一）、加强党政人才队伍建设。一是大力培养选拔优秀干部，重视培养选拔优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部和非中共党员干部。严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》中的德才标准和任职资格等条件选拔领导干部。完善用人机制，改进选人办法，大胆启用德才素质好，开拓创新能力强，政绩突出，群众公认的干部。2025年1月以来，共选拔优秀干部91名，其中：男76名，女15名；少数民族76名；党外干部12名，大专以上学历91名；具有中级以上专业技术职称8名。

二是加大干部考察力度，夯实选人用人管人的基础。不断改进干部考察方式方法，建立考察工作责任制，规范干部考察程序，明确考察责任，严明考察纪律。在考察方法上，进一步提高干部工作的公开度和透明度，坚持和扩大干部任用中的民主，扩大群众的知情权、参与权、选择权和监督权。2025年1月以来，共完成干部任前考察103人(次)，试用期满考察41人(次)；对拟提任的103名干部进行了民主推荐。三是做好基础工作，加强后备干部队伍建设。严格按规定程序，用民主推荐的方式来公开选拔，调整补充后备干部，不断完善后备干部管理办法，坚持备用结合，动态管理，滚动发展，始终保持一支数量充足，素质优良，结构合理的党政后备干部队伍，为领导班子建设提供了人才保证。

四是适应新形势要求，不断深化干部人事制度改革。加大交流力度，进一步增强干部队伍活力。完善干部考核制度，充分利用干部实绩考察、考核、试用期考核、结合民主测评结果，正确评价和任用干部，完善干部试用期制度，对新提任的委任制干部一律实行一年试用期制，推行干部任前公示制，增强了干部选任工作的透明度，扩大了群众的民主参与和民主监督程度。2025年1月以来，县委对提拔的41名干部实行了一年试用期制，对201名干部进行了交流。

五是加强干部的监督管理。健全完善领导干部谈话、诫勉、任期经济责任审计制度。坚持任前征求执法执纪部门意见制度。2025年1月以来，对新提任的103名干部进行了任前谈话，均征求了县执法执纪部门意见。

六是大力加强各级领导班子思想、组织和作风建设，促进党政领导干部整体素质的提高。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍建设。转变公务员的工作作风，提高工作人员的工作能力，增强党政机关人才队伍的生机与活力。

（二）、努力加强专业技术人才队伍建设。县组织人事部门按照中央、省、州有关规定，加强对事业单位干部的培养教育，重点抓好提拔使用工作。一是了解专业技术人员的业务水平，对有发展潜力的人才确定培养方向，加大选拔力度。充分调动干部的工作积极性，发挥他们的主观能动性，创造性地搞好工作。二是抓好事业单位的考核工作。根据省、州事业单位考核的有关规定，规范了事业单位的考核办法，在考核的准确性、客观性、公正性上下功夫，加大了平时考核力度。

（三）、积极采取措施，加强企业经营管理人才队伍建设。按照德才兼备原则，选拔政治上强、能够维护集体利益的企业经营管理人员担任企业负责人。以创新精神、创业能力和经营管理水平为核心，提高他们的素质。

（四）、完善激励和保障机制，营造人才成长的宽松环境。

一是理顺领导体制。县委、县政府把人才工作作为一项重大而紧迫的战略任务，建立了县委统一领导，组织人事部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的领导机制。把人才工作纳入领导班子工作目标责任制，定期进行考核。

二是人才引进工作机制。通过公开招考，直接到高校应届毕业生中考察引进、洽谈签约等形式，引进了各类人才471名，（其中：科技教育256人，医疗卫生69人，农业47人，党政28人，新闻传媒6人，交通4人，建设4人，旅游2人，水利2人，其他25人。）其中公开招考421人，签约引进50人。对特别紧缺专业的优秀人才，县财政按每人1万元一次性拨给安家费，充分体现了县委、县政府爱才惜才的诚意，坚定了优秀人才到榕江工作的信心。

三是人才激励工作机制。制定《县管专家评选管理办法》，在全县各行业中评选出县管专家7人，由县财政每月拨给200元生活补贴，并对他们每年免费体检一次。使各类人才的工作岗位与工作业绩相联系，对社会贡献与个人收入成正比，调动了广大专业技术人才发挥专业特长的主动性、积极性和创造性。

四是人才培训工作机制。榕江县始终把培训作为吸引、培养、鼓励、留住人才的有效途径，县财政每年投入经费60万元，为各类人才岗位培训、脱产学习、外出进修、继续教育提供经费保障。2025年1月以来，共举办短期理论培训班10期，培训人数450人(次)；专业知识培训班9期，培训人数达512人(次)；拓宽外培渠道，在发达地区举办培训班1期，培训人数达38人；有120人赴内地参观学习考察，有268参加省州有关部门组织的学习班；参加在职学历培训165人(其中：省委党校107人，成人自学考试28人，专业进修30人)；有10人在州有关部门挂职锻炼。

五是联系人才工作机制。县级领导干部分别联系1名具有副高以上技术职务、县直科级干部联系1名中级技术职务、乡镇领导干部联系2名以上乡土人才，及时帮助解决各类人才反映的思想、学习、工作、生活等方面的问题。县委、县政府每项重大改革措施或重大决策的制定，都通过召开座谈会、讨论会等形式，广泛征求有关专业人才的意见建议。

二、存在的问题

榕江县现有人才队伍与新形势、新任务的要求相比，还存在明显地不适应，具体表现为：

一是人才总量较小。截止2025年底，我县党政人才1057人，事业单位专业技术人才4259人，仅占全县人口的1.2%。农村乡土人才2501人，仅占全县人口的0.7%，远远不能适应全县经济社会发展的需要。从党政人才队伍看，由于公务员“门槛”高，乡镇干部缺员得不到及时补充，全县19个乡镇普遍存在严重缺编现象，仅以榕江县为例，乡镇党政机关缺员超过100名。从企业管理人才看，作为边远贫困县，榕江经济发展基础差，企业发展起步晚，除国有企业外，其他方面企业管理人才屈指可数。

二是人才的分布不合理。从专业结构看全县教育、农业类人才相对较充足，而文化、体育、城市建设规划，医疗卫生以及农产品精深加工等方面的人才严重不足。从区域分布看，专业技术人才大都集中在城镇，而在生产、科研一线的专业人才较少。

三是具有高级技术职务的人不多，全县在职干部中，没有1名高级技术职务人员，副高也只有79人，仅占专业技术人才总数的1.8%。

四是人才的激励措施有待进一步改进。虽然我县率先在省内开展县管专家的评选命名工作，但获得县管专家荣誉的人才毕竟很少。更多的人未能享受到人才激励措施带来的优惠。

五是在人才的管理方面也还存在不足。如在专业技术人才相对集中的教育、农业等行业，由于高级技术职务聘任名额有限，一些早获得高级技术职务的人，一直被聘在相应的岗位上，而较晚取得高级技术职务的人，则只能高职低聘，要落实有关高职待遇，必须等到受聘人员调离或退休。这种“能上不能下”的聘任方式，在很大程度上影响了大部分专业技术人才干部创业的积极性和创造性。

三、做好今后人才工作的对策措施

人才工作的长期性、动态性和复杂性决定着人才资源开发工作必须付出长期、艰苦、细致的努力。根据榕江县经济、社会发展和人才队伍现状，今后应做好以下几个方面的工作：

（一）、切实提高认识，增强抓好人才队伍建设的紧迫感和责任感。2025年6月23日，胡锦涛在中国科学院第十四次院士大会和中国工程院第九次院士大会上指出：“必须坚持人才资源是第一资源。人才是国家发展的战略资源，科技进步和创新的关键是人才。必须坚定不移地实施人才强国战略，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，把优秀人才集聚到国家科技事业中来，开创人才辈出的生动局面。”胡锦涛同志的这一科学论断，充分体现了人才资源在社会经济发展中的基础性、战略性、决定性作用。今后，必须把人才工作摆上重要日程，从支撑经济、社会发展的高度充分认识做好人才工作的重要意义，真正把开发人才资源作为加快经济发展的基本战略和基础工作来抓，要利用多种煤体，广泛宣传，在全社会形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

（二）、建立广纳群贤和人尽其才的用人机制。要结合榕江经济社会发展实际，根据人才成长规律，制定各行各业人才队伍建设规划，进一步深化干部人事制度改革，努力形成广纳群贤，人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。一是党政机关要建立各级党政领导人才考核评价指标体系，疏通党政领导人才选拔渠道，继续落实干部选拔任用工作中采取的任前公示、公开选拔、竞争上岗等一系列制度，推动优秀人才脱颖而出，力求做到量才适用，职位与能力相匹配。把各类优秀人才充实到领导干部队伍中来，建立一支富有生机活力的党政人才队伍。二是优化设置岗位结构，重点保证专业技术人员的岗位数额。对管理岗位，建立和推行职员制度；对工勤岗位，建立岗位等级规范。岗位设置，应通过竞争上岗择优选配人员。实施人员的聘用制度，实现用人上的公开、公平、公正。在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，以此来确定单位和工作人员的人事关系，明确双方的责、权、利和各自的合法权益。人员在什么岗位，享受什么待遇，岗位变动，待遇也应随之变动。进一步建立和完善事业单位考核制度，发挥考核的激励作用。三是构建有利于各类人才建功立业的激励机制，对有重大发明创造或有一定影响力的科技人才和管理人才，实行奖励。另外，在专业技术职称的评聘方面，也要制定更为灵活的政策，打破论资排辈和聘任终生制的传统做法，大胆聘用业绩突出的优秀年轻低职专业人才，培养造就一批具有真才实学的专业技术人才队伍。在人才的管理方面，坚持任人唯贤，唯才是举，既坚持用人标准，又不拘一格。针对乡镇党政人才缺编严重的问题，认真抓好从优秀村干部中招录国家公务员的试点工作。

（三）、扩充人才总量，加大人才奖励力度。

一是做好人才引进工作。根据全县经济社会发展的需要，紧紧抓住厦蓉高速公路和贵广快速铁路过境榕江的机遇，围绕发展通道经济，围绕把榕江建设成为广州和珠三角的“菜蓝子”

后花园，抓好有关专业技术人才的培养和引进，重点抓好种植、养殖、农产品精深加工、带动农民致富奔小康等方面的专业技术人才的培养和引进，不断扩大人才总数，实现人才的聚积效应和规模效应。

二是实施人才强县战略，实行政策激励，强化动力杠杆。出台优惠政策，努力优化引进人才、留住人才、用好人才的良好环境。要想使人才引得进、留得住、用得好，就必须提高人才的经济地位和政治地位，关心人才成长，关心人才生活，以适当的待遇留住人才，以浓厚的感情留住人才。要结合我县实际，尽快制定吸引人才的优惠政策，逐步完善人才市场的配套建设，在工资待遇、住房、医疗保险，养老保险、子女就业、就学等方面给予更加优惠的政策，以解决广大人才的后顾之忧。同时，要加快经济发展，积极引导和扶持开发科技项目，创造适合高级人才工作与生活的经济环境与人文环境。要建立公正、合理、有序的人才流动机制。在鼓励人才创业方面，要抓好学科带头人的评选，对省级同行中有一定影响的专业技术人才，授予县管专家终生荣誉称号，评选县级政府科技进步奖。

（四）、进一步抓好现有人才的管理使用。实施西部大开发的主体是西部人自己，在引进人才的同时，应把重点放在发挥、调动现有科技人员的积极性上。在制定人才引进政策时，统筹考虑调动和保护现有人才的积极性，切实避免由于政策导向偏差造成现有人才的流失、闲置和浪费。鉴于榕江日前基础薄弱、待遇差等实际和东部地区的差距，用好现有人才、防止本土人才继续外流是关键。我们要进一步理顺管理体制，保障各项待遇，优化工作环境，营造拴心留人、发挥特长的软环境，促使现有人才不断产生新能动力，激励和鼓舞激发众人才为全县经济建设多做贡献，留住一些原本要“跳槽”的高级科技人才，创造出新的业绩。

山西省人才建设存在的五大突出问题

(2025-10-29

13:11:27)

近日，省统计局依据第一次全国经济普查的相关统计资料，提出我省人才队伍建设中存在的五大突出问题。

问题一：就业人员总体素质不高

从业人员文化素质普遍较低。普查资料显示，2025年，在我省全部第二、三产业的638.51万人从业人员中，每百人中仅有0.4人研究生及以上学历者，6.9人大学本科学历者，16.2人大专学历者，大专及以上学历者占从业人员的比重仅为23.5%，而高中及以下学历者比重高达76.5%。专业技术人员不多，高级技术职称人员更是寥寥无几。数字显示，我省从业人员中，每百人中有20.8人具有技术职称，其中，1.7人具有高级技术职称，8人具有中级技术职称，11.1人具有初级技术职称。

技能人才以初级工及以下者为主，中、高级人才十分缺乏。每百人中有0.2人高级技师，0.9人技师，3.7人高级工，5.5人中级工。

问题二：人才总量不足

2025年，我省每万人中拥有专业技术人才2025人，略高于全国平均水平，在中部六省中排名第五，仅高于安徽。从专业结构看，教学人员最多占到49.6%，其次是工程类(16.9%)、卫生类(12%)，而农业人才占2.4%、翻译人才仅占0.05%、科研人员仅占0.4%，生物技术和信息网络等高科技人才更为稀缺。根据有关部门所作的预测，未来5年，我省至少有数以十万计的专业技术人员和高技能人才缺口，需要大批企业经营管理人才，非公有制单位经营管理人才的缺口则更大。

问题三：人才结构分布不合理

人才结构不合理的主要表现是存在“五低”现象，即高学历人才比例低、高级专业技术人才比例低、高技能人才比例低、科技人才比例低、青年高级人才比例低。根据普查结果，2025年，我省研究生以上学历的人员共有2.5万人，占全部就业人员的比重仅为0.4%，高级职称专业技术人才10.6万人，比重为1.7%，高级技师只占技师比例的18.2%。

从行业看，我省专业技术人员70%集中在教育、卫生行业，其他行业人才相对不足；传统产业人才较多，新材料、新能源、生物技术、现代医药、环保等高新技术产业人才比较紧缺；在第三产业内部，科学研究、社会服务、金融管理、房地产、商贸餐饮以及交通运输等行业的人才比例偏低。

从区域看，人才大多集中在大中城市，县以下基层单位人才缺乏的状况仍未得到有效改善，特别是农村地区，人才相当缺乏。数字显示，仅太原、大同两市就集中了我省人才总数的近二分之一，而忻州、吕梁等相对落后地区人才总量仅为全省的十分之一。

不同所有制单位人才分布不合理。70%以上的专业技术人才主要分布在国有企事业单位，非公有制专业技术人才仅占全省25.4%。且在非公有制领域，只有0.3%的人员为研究生学历，大专以上为14.7%，高级职称及高学历人才严重稀缺。

问题四：中高端人才数量严重不足

我省“十一五”规划中提出要着力打造煤、焦、冶、电四大传统支柱产业，培育发展煤化工、装备制造、材料工业、旅游业等四大新的支柱产业。但要达到上述目标，我省新型产业相关高层次专业人才，如煤化工、高分子材料、旅游人才则严重不足，缺口很大。

问题五：重视与浪费人才现象并存

随着“人才强省战略”的实施，我省人才外流现象大为改观，不仅高层次人才由净流出变成了净流入，人才流入与流出比也从以前的1比4变成了现在的2比1。我省正在成为众多高层次人才创业的沃土和大学生择业的地方。

与重视人才相对应，我省还存在着大量浪费人才的现象，大量高校毕业生由于就业环境、政策、待遇等原因“孔雀东南飞”，将事业的首选之地放在了北京、上海等东部发达地区，每年有大批高校毕业生供职于东南沿海城市各行业。同时，现有人才特别是高层次人才流失比较严重。另外，在我省就业队伍总体素质低下的情况下，大批具有较高文化和专业素质的大中专毕业生却闲置在家，就不了业，造成人才资源的巨大浪费。

人才大量流失省外，加上大批大中专毕业生无法就业造成的人才资源的流失，以及各行各业潜在的人才流失，从总体上说，作为一个中部欠发达的省份，我省仍然是一个人才非常紧缺的地区，人才流失的总体态势并未根本改观。

就此，专家建议，提高人员素质要着眼于长远，归根到底要依靠教育和培训；在立足我省实际的基础上，应制定出台并严格落实吸引人才、留住人才的政策措施，为省内现有人才和省外来晋工作的人才提供政策、条件的优惠，尤其要为高层次人才和紧缺人才的引进创造便利；制定出台相关优惠和倾斜政策，引导人才向企业流动、向乡村流动、向人才相对匮乏的单位流动，实现人才在行业和单位的合理分布。（作者：张锡敏）

当前党管人才工作方面存在的问题及对策思考

中央提出，各级党委和组织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。按照这一部署，各级党组织均成立了人才工作机构，并围绕经济社会发展大局，大力实施人才引进、人才选育、人才培训等工程，为经济社会发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，按照科学发展观的要求来衡量，党管人才工作体制机制方面仍存在需要改进或继续完善的方面。主要体现在：

一是职能部门对人才工作的认识不够，机构设置与应该担负的职责还不相称。当前，人才工作协调领导小组虽然均已成立，但其规格、编制、投入等还不够完善。从人员组成上看，大多是一些相关领导机构和职能部门的主要领导，相当一部分领导还是没有真正将人才工作放到应有的位置，对这项工作的关注也大多体现在与所在单位相关利益的活动，这对组织部门抓好日常工作协调，发挥牵头抓总作用在客观上带来了诸多不便，影响了人才工作的健康协调开展。

二是各类人才界定标准不够明确，工作推进与党管人才的要求还不相符。按照“四个尊重”和“四个不唯”的人才选育理念，人才的概念基本可以理解为：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为经济社会发展做出贡献的人。这一指导思想充分体现了中央“人人都可以成才”的理念，但同时也对具体的人才统计带来了一定的困难。对于党政人才、专业技术人才、国有企业经营管理人才可以进行准确统计，但对于民营企业经营管理人才、农村实用技术人才、乡土人才如何进行界定相对较难，这就造成这几类人才数量及结构统计上的不准确性，从而影响到人才工作职能部门作用的正常发挥。

三是原有的人才管理模式未能得到根本改变，机制运行与管好用活的目标还有差距。以前人才工作一直由各级政府牵头抓总，人才的引进、培养和使用都是政府有关部门在具体操作，人事、教育、卫生等部门在多年的人才工作实践中已形成了自己固定的工作模式。现在中央提出人才工作由组织部门牵头抓总，虽然明确指出组织部门管人才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，但作为基层党委组织部门，人才工作该怎么抓，抓哪些方面，抓到什么程度，各级均无具体规定。

四是人才工作专项资金缺乏，机制体系的现状与新形势的要求还不适应。不管是人才的引进，还是人才的培训都需要充足的经费做保证，但各级财政直接拨付组织部门的人才工作经费比较有限，大部分涉及到人才工作的经费都是上级业务主管部门以培训费的形式下达各职能部门，但这部分资金使用均受专项经费管理办法限制，加之行业规范和要求不同，各类人才工作经费整合使用难度较大，导使开展人才工作的积极性受到影响，资金使用效率有待进一步提高。

针对上述方面存在的问题，坚持和实现党管人才，最根本的就是要走创新之路，从思想观念、工作机制、管理制度和服务体系上不断创新，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。

首先，转变人才工作观念是前提。要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，使各级党政领导干部认识到坚持党管人才，是加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平的需要，是大力实施人才带动战略，全面建设小康社会的需要，是巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力的需要。要教育引导各级党组织和领导干部转变“管人”观念，既注重加强对各类人才的思想政治教育，又注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。

其次，理顺人才工作关系是基础。在党管人才工作格局中，组织部门作为履行牵头抓总职能的部门，要坚持抓大放小的原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求来抓人才工作，做好人才发展规划制定，人才政策体系建立，人才力量和资源整合，人才热点、难点问题解决，人才工作检查、监督、落实工作等重点工作。要加强与有关部门、有关领导的沟通，使各部门切实履行职责，加强协作，既做到各司其职，相互间又密切配合。各相关部门要充分发挥各自的职能作用，抓好各类人才队伍建设。要制定有效措施，坚决破除部门利益、局部利益对人才资源的不合理分割，形成做好人才工作的强大合力。

再次，创新人才工作制度是保证。要坚持以“刚性与柔性引进相结合、事业留人与待遇留人相结合、招商引资与引才引智相结合”的思路，通过不断完善有利于吸引人才的政策措施，健全科学、开放的人才吸引机制。要适应市场经济的要求，按照定性考核与定量考核相结合的原则，建立各级各类人才考核制度，其结果与人才的使用、升降、待遇挂钩，形成优胜劣汰的竞争氛围。要切实为各类人才提供包括工作、学习、生活等在内的服务保障，为人才的发展创造条件、提供机会。树立“不求所有，不求所在，但求所用”的人才理念，鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、科学咨询等方式进行流动，弥补欠发达地区高技能人才短缺的现状。

最后，创造人才工作环境是关键。要加大教育培训力度，对现有的人才培训基地的各类资源进行有机整合，优化配置，发展职业教育和成人教育，搞好党员领导干部、专业技术人员、企业管理人员和广大农民的全方位、多层次、宽领域的培训。要树立人才资源开发投入是收益最大投入的观念，在财政预算中逐年增加人才工作经费，逐步形成以财政投入为引导、用人单位投入为主体、社会集资和个人捐款为补充的人才工作经费投入体系。采取精神鼓励、事业激励、物质奖励相结合的办法，对有突出贡献的人才通过新闻媒体宣传、会议表彰奖励等方式进行激励，使各类人才在环境宽松、心情舒畅的氛围中干事创业，回报社会。

**第三篇：国有企业人才问题浅谈**

国有企业人才问题浅谈

人才是企业发展最宝贵的资源。尤其是国有企业，树立现代的人才观念和建立人才成长机制显得更为迫切和重要。本人所经历的三任企业的领导者，都有自己的人才观点，第一任领导的“眼中无废人”，第二任领导的“在企业干的是人才，流失的就不是人才”，现任领导“有用即是才”，这些人才观点可以说勾勒目前国有企业的人才观，但为什么这样的人才观没有转化为人才培育使用的“小环境”，甚至感叹企业人才不足呢？

一、国有企业人才的概念

中国的国有企业比较其他中外企业来说，既要承担经济责任，也要承担政治责任，还要承担社会责任。企业只能在承担责任中发展，在发展中更好地履行责任，最终目标是实现员工个人价值、企业利益和社会效益三者综合效应的最大化。这就决定了国有企业人才背负的责任有别于其他。

什么是企业人才呢？有一句讲得道理：被以前所服务过的企业都认可的人是人才。它包含了企业人才两大要素，即一是能干，二是被认可。一般认为，企业人才，就是能够胜任岗位并能给企业带来利润的劳动力，包括智力和体力。强调了企业人才应该具有相应的专业特长和较高的个人素质，能为企业创造财富，但忽略了企业人才在实现自我价值的需求。而国有企业的责任使得企业人才不再是以满足创造财富和拥有财富为最终目标，而要求企业人才对工作需求有明确的方向，他们在企业工作不仅仅是为了获得高薪，而是为了发挥自已的专长，追求事业的成功，热衷于自我价值的实现，并期望得到社会的认可。只可惜，目前人才的事后认可在国有企业中仍大量存在。

所以，国有企业人才应该是在国家、企业、个人利益上有着使命感的，在工作上不满足于被动地完成任务，而愿意承担挑战性、创造性、具有成就感的劳动，尽力追求完美的结果、显著的成就，同时还期望得到高度评价和社会的、政治的、精神等方面荣誉的出类拔萃者。

二、国有企业人才问题浅析

但现实中，国有企业很少出现如上文定义的人才。从外部环境看，由于国有企业与政府的关联，企业领导者更替频繁，“一张纸”甚至“一行字”决定去留，在任期内对人才以适用性为主；

1国有企业所有制单一，责、权、利分离，领导者对人才的重视表现为“提拔”，致使人才的作用衰减，等等，使得企业人才成长过程难以连贯，人才似才非才问题突出。

一是在人才观上存在矛盾性。国有企业的性质决定了企业领导者“眼中无废人”，这种人才观有其积极的一面，不把学历、资历作为用人的唯一标准，克服了论资排辈、平衡照顾等陈旧观念。这既是党的“以人为本”的要求，也是在领导与职工的关系上互相为本的要求。国有企业领导者比其他企业更看重职工群众的口碑，一方面，要依靠全体职工兴办企业，人人是才，但又为人浮于事所困；推动工作依靠“能人”，而又不能给“能人”相应的待遇；国有企业领导者常碍于情面不断接受各方面塞进企业的“人才”，也不断往下级单位举荐各类“人才”，造成一些部门人员臃肿、职能弱化，外行领导内行，影响职工的积极性。

二是在用人上存在短期行为。随着人们接受高等教育机会的增加，企业与人才之间的双向选择机会增大。在这种环境下，企业领导者非高学历、职称或非有工作经验的不招。企业做大做强需要一定的高素质人才无可非议，但这样的人才观是不切实际的，结果往往高投入、高成本吸引来的人才，却未必能给企业带来可观的经济效益，甚至得不偿失。有的招收高学历人才只是装门面，长期“闲置”，使国有企业成为考研、考博的训练基地，高层次人才来三个走两个，目光短浅必须产生短期行为。有的领导者不是量才录用，而是意气用事，凭一已之好仓促任命，又只能上不能下，弄得任命者和受命者都难受，群众也不满意。有的则存在用人不当的问题，能当高管的叫当基层主管，只能当基层主管的安排高层岗位去干，也会出问题。

三是缺少对人才的充分信任。许多国有企业领导者在使用人才方面，特别是在授权和监督控制方面，思想上放不开，不敢授权，其他方面模糊管理，财务上认真管理，总怕别人把企业效益之河喝干了。有的二级单位有经营自主权，但亏损了考核你，赢利则不兑现，用一分钱得领导者指示，致使二级单位能赢利的不愿大赢利，企业始终做不强做不大，领导还美其名曰：防止人才犯错误。其实大可不必，人性在经济层面的欲望并不都是无止境的，大多数人对物质的追求会适可而止，何况还有党纪国法对职务犯罪的制裁。国有企业领导者一般以听话、能干作为判断人才的标准，这无可厚非。但“听话”却限于听自己的话，能干也要

在领导规定的范围内，扼制了人才的创造性，也是一种对人才的不信任。那些事前、事中、事后勤请示汇报的，或装傻请领导指导的，尽管结果不理想，但领导喜欢。而那些只知埋头苦干的，即使工作干得漂亮，也得不到鼓励。

四是缺少人才多种激励机制。国有企业每个职工都希望自己的工作能得到认可，事业能上新的台阶，而国有企业往往把职务晋升作为唯一的激励方式，干得好当领导，不仅脱离了人才成长的基础，大家都挤“独木桥”，使人才发展之路狭窄堵塞，毕竟领导岗位十分有限，优秀的员工也不可能都当领导。一些高素质、多年未被提拔的人才就会在感情上就会受挫，不是另谋高就就是自暴自弃。企业缺少多种形式的激励机制，特别是对一些核心技术人才，没有让其待遇与奉献相匹配，贡献大的人才难以享受与领导岗位同等的待遇，难以营造一种尊重知识、尊重人才的良好风气。

三、国有企业人才问题对策

为什么国企留不住人才？为什么“隐才”多，“显才”少？从企业自身来看，主要原因有两个：一是缺乏现代人才观念，即不能真正地重视人才。有的企业的现代企业制度都是虚设，仍然笼罩在计划经济体制的阴影之中。企业管理依靠行政命令，生产经营全凭领导“拍脑袋”，不能充分相信科技人才，大胆使用专门人才，从而使企业的人才成为摆设；二是企业没有形成人才成长机制，不能为人才创造发展的天地，企业重成果，轻培养，在涉及人才切身利益时，论资排辈，亲疏有别，不能真正按贡献、凭能力说话，使许多一心扑在工作上的企业人才心灰意冷，或一走了之，“墙内开花墙外香”。

要改变国有企业人才发展现状，要从以下几个方面入手：一是要促使国有企业领导者树立长远的人才发展观念。国有企业要树立现代的人才观念和建立人才成长机制，领导者是关键。企业领导者最关心的是人、财、物，但排在首位的“人”却容易虚化，因为其难以量化。量化是解决虚化之道，必须将能有效促进企业发展的“人”与财、物一样，制定出更加重要的指标进行考核，将企业各类人才拥有量、比例和内部人才培养梯次等硬性指标，作为领导者任期内业绩考核的指标，促使企业领导者从关心眼前利益转移到关系企业长远发展，确立人才资本的和人才发展的观念，真正选择出能做好事的人，实现“知事者，臣道

也；知人者，君道也”的良好工作格局。另外，企业领导者要自觉从性格特点、行为方式、领导风格、工作能力等方面加强自我修养，抓近谋远，尊重人才、尊重创造，努力形成人才培育使用的良好风气，从而推动企业人才工作不断向前发展。

二是国有企业人力资源部门要承担更多的人才发展责任。国有企业要重视和充分发挥人力资源部门的作用，全面提升人才资源专职人员素质，切实转变人才资源管理职能。目前，国有企业人力资源部门地位偏低，一味听令于企业领导，完全按领导的意志办事，容易放大领导者的不足。要做好企业的人才工作，人力资源部门要有独立的思考，要按照人才发展规律，坚持不懈地去健全完善人才资源管理机制。一方面企业领导者要放权、要支持，一方面人力资源部门要争取权利，树立权威。其次，国有企业人力资源部门（包括党委组织部门）管理者要提高人力资源的经营、监督、创新和适应等方面的素质，变被动为主动，通过做好企业的人才资源配置工作，设计出本企业最佳的管理模式，从制度上保证人才资源计划、开发、使用、储备等职能的充分发挥，从有为到有位。只有人力资源部门职能能够得到充分发挥，并认真细致地执行到位，一支优秀而稳定的企业人才队伍才能够循序渐进的构建完成，为企业的持续、稳健发展奠定必要的基础。

三是国有企业要通过加大人才培训盘活现有人才资源。国有企业普遍缺乏人才职业生涯规划，企业人力资源管理落后，仍处于较低层次的档案管理阶段。人力资源管理主管没有人才职业生涯管理意识，企业领导者也看不到人才职业生源管理投资的价值，人才发展与企业发展分离，降低了人才工作的兴趣与激情，加剧了人才流失。一个企业要做大做强，必须有一支高素质的员工队伍来完成企业的发展目标。因此，企业必须立足现有人才资源，加大培训开发力度，营造良好挖潜创新的环境，使员工的劳动能力、技术水平、文化素质不断提高，人才辈出。一是要建立培训机制，根据企业发展目标，结合人才特点，有计划、有前瞻性地对人才进行培训；二是突出重点，做到优秀人才优先培训，急需人才加快培养，关键人才重点培训，骨干人才提前培训；三是拓宽渠道，加强与科研机构、高等院校的合作，加快人才培训步伐。使企业逐步形成一支结构合构，层次匹配，人才稳定的队伍。

随着社会主义市场经济体系的完善和国家宏观制度的发展，解决国有企业人才问题已经具备了良好的条件，抓好企业人才的培育和使用，让人才发展在推动企业发展中发挥更大作用，这是每个国有企业要去思考和解决的问题。相信随着国有企业人才问题的逐步解决，困扰企业的所谓技术难题，市场难题，生产难题，管理难题，等等，都会迎刃而解。

**第四篇：人才存档问题**

人才存档问题：

天津本市户口人才可存档，非本市户口无法存档。

携带以下材料：

1、新签的劳动合同，一式两份

2、就业失业证

3、单位同意接收函

\*如果档案在学校、街道或社区等，到天津人力社保局（梅苑路6号海泰大厦二层高新区行政许可服务中心12、13号窗口）获取提档函

\*如果档案在其他人才中心，到园区人才中心（华苑产业区华天道8号海泰信息广场F座南楼1楼）获取商调函

第二步，持提档函或商调函到原存档机构提取本人档案

第三步，存档 需要携带材料：

1、人事档案

2、就业失业证

3、就业登记名册两份

4、劳动人事关系登记表

到园区人才中心：华苑产业区华天道8号海泰信息广场F座南楼1楼 进行存档即可。档案中心电话：23708512/23708517

（工作时间：周一~周五08:30~12:00 13:00~17:30）

高新区人才登记：

1、劳动合同一式两份

2、就业劳动合同登记名册一式两份

3、就失业证

（如果没有，可以新办，需携带材料：

1）本人身份证复印件 2）本人户口页复印件 3）本人学历证复印件 4）两寸照片一张

5）个人基本信息登记表

去高新区人力社保局：梅苑路6号海泰大厦二层高新区行政许可服务中心12、13号窗口办理即可）

（4、单位同意接收函）到人力社保局办理。

**第五篇：人才问题**

摘要：企业的核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用能力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。因此只有拥有了充足的人才，企业才能实现跨越式的发展。文章主要从三个方面探讨了当企业的工资水平不高时，如何获取更多的人才。首先指出当工资水平不高时，选人、育人、用人和留人困难的表现；其次分析出现上述表现的原因；最后论述当企业工资水平不高时，获取更多人才的措施。

关键词：工资；激励；人才

跨入21世纪，我们已经进入一个高科技飞速发展的时代，谁拥有掌握了丰富的人才资源，谁就等于掌握了制胜的法宝，谁便可以在激烈的竞争中立于不败之地，拥有大量优秀的人才是企业长久持续稳健发展的关键。然而，尽管一些企业已经认识到了人才资源的重要性，但是由于其自身的局限性，好的员工留不住，优秀的人才引不进来已成为企业发展的瓶颈，尤其是当企业的工资水平不高时，选人、育人、用人和留人更是难上加难。

一、企业低薪酬战略下员工选用的困难

（一）选人堪比大海捞针

一些企业为了能招聘到合适的人才，他们往往通过很多渠道开展招聘工作，例如通过人才市场、报刊广告、网络招聘、熟人推荐、猎头公司等，花费大量的时间和精力去招聘所需的人才，但是当候选人了解到公司的薪资水平及公司的发展现状及发展前景时，尤其是当企业的工资水平不高及发展前景黯淡时，一些候选人就开始犹豫，更有甚者会放弃面试的机会。这无疑浪费了企业的人力、物力和财力成本，丧失了自身对人才的吸引力，增加了企业选拔优秀人才的难度。

（二）育人往往“夭折”

育人是一个培养优秀人才的过程，企业招聘到的人才往往需要一段时间的培养才能适应企业的发展，投身于企业的发展当中，当企业缺乏对各级人员的培养与指导，当员工在工作中出现问题并没有得到有效及时地遏制与解决时，这样长久地放任下去，积少成多，就会造成人心涣散，失去对员工的吸引力和凝聚力，人才自然会“逃之夭夭”。

（三）用人受挫

用人是一门艺术，如何做到人尽其才是企业制胜的法宝，当企业丧失自身的发展优势时，当企业的工资水平在行业中无优势时，企业中优秀的员工用起来就显得较为困难。有些员工比较优秀，企业往往会将此类员工当成两人或者三人用，使得员工工作职责分配不合理，工作边界不清晰，人为地加大了工作强度。即便在经济上有一定补偿，但长此以往，等到员工发现自己的付出和回报得不到对等时，必然会选择离开。

（四）留人困难

企业花费大量的人力、物力和财力去选人、育人，根本目的还在于留住人才，企业留人是一条任重而道远的路，需要企业全体人员的共同努力才能做到。只有真正的了解员工的心理动向，才能做出正确的客观的反映，才能更好地留住我们的优秀员工。然而当员工感觉到自身的发展空间受限，工作满意度不高，缺乏优秀的企业文化，工资水平也不高时，企业要想留住人才是鞭长莫及。

二、企业出现员工选用困难的原因分析

（一）激励机制跟不上

许多企业仍然把员工当作“经济人”来看待，缺乏与员工的感情交流，单纯地、简单地通过物质利益的满足对员工进行激励，忽视了对员工的精神激励。这是其激励机制的一大缺陷。很多企业都没有一套有效的激励制度，员工的薪酬没有与绩效挂钩，且奖金项目很少，除了年底有优秀员工、突出贡献奖等奖项之外，员工几乎无法获得任何额外收入。突出贡献奖奖金数额虽然较多，但门槛很高，对员工或管理者来说基本上都是“可望而不可及”，因此也起不了激励作用；还有年终奖基本上是每人多发一个月的工资，不管绩效表现如何，都一样是多发本人一个月的工资，因此更起不了激励作用。

（二）制度不完善

管理的制度化和柔性化是相互统一的。企业管理需要有明确、清楚的管理制度。在有些企业中根本就没有企业管理的奖惩制度，管理者凭个人的好恶和伦理道德随意地对员工进行奖惩，经常是奖得轻而罚得重，承诺多而兑现少，没有一个明确的标准；没有完善的预算制度，各项费用的成本支出均没有预算，也没有控制制度；员工权责不清，没有一个明确、合理的管理体系，公司除了老板自己外，其他人从副总裁到普通员工，几乎没有一个人要为公司业绩负责；公司经营目标不明确且经营目标完成状况的信息非常缺乏，员工及管理人员不清楚自己的行为与公司的利益及业绩之间的关系，导致员工普遍有“打短工”意识，他们对企业没有归属感，人才流失频繁。

（三）未能建立良好的企业文化

马斯洛需求层次论指出了人的需要是由低级向高级不断发展的。人在解决了生存需要后将转向更高一层的需要。这就决定了人的目的不仅仅是为了钱，还有比较好的工作环境、融洽的人际关系和个人价值的实现。许多专家提出企业文化对于员工也是一种待遇。员工在一个有良好企业文化的企业中工作会感到快乐，且容易获得好的成绩。良好的企业文化是一种无形的激励，去促使员工努力达到企业的目标。然而，大多数企业的企业文化都不能令人满意，因此导致了人员流失率高。

（四）提升的机会较少

许多企业不愿意投入资金在人力资源开发上。他们一般只关注岗位技能的培训而忽略员工职业素质的提高。此外，员工通常在工作稳定后，就会考虑个人的发展机会和前途问题。每个人都自觉或不自觉地有自己的职业发展计划。然而，在大多数企业中，员工往往在一个固定职位上工作很长一段时间，很少有机会能在不同的岗位上工作。企业几乎不会去帮助员工进行职业生涯规划。因此，当员工期望获得更多的培训和个人发展机会时，员工会选择离开。

三、企业低薪酬战略下人才选用对策

在企业的人力资源开发和管理中，薪酬只是吸引和留住人才的一部分，并不是全部。突出企业优势，获得更多的人才是一个系统工程，不是仅仅在薪酬和福利这一方面做好就可以了，需要全方位地采取合适的措施。笔者认为，可以从以下几个方面来突出企业的优势，获得更多的人才。

（一）进行合理且富有弹性的员工价值定位

知识经济时代，员工已不再是为生存而工作，他们渴望能力的充分发挥和自我价值的实现，他们与企业更多地体现为合作关系。管理者应该深刻认识到企业与员工实质上是一种“双赢”关系：让我们共同创造，我信任你，我尊重你，我们共享成果。一个管理者只有真正认识到人才的重要性，充分承认和体现员工的价值，摒弃原有“以工作为中心”的管理风格，实施“以人为中心”的管理方式，才能提出有助于员工实现自我价值和组织目标的管理措施，才能真正吸引更多的人才。

（二）提供多种升迁培训的机会，创造员工成长和发展空间

随着社会物质文化水平的提高，优厚的薪水已不再是企业吸引员工的主要手段，其他的如福利、住房补助、员工持股计划等起了一段时间的促进作用后也日趋平淡。企业如何为员工创造一个学习及职业成长的工作环境，如何为员工提供升迁和发展的机会，将成为企业吸引人才的关键措施。企业应根据自身的实际情况，关注员工的职业生涯发展，提供职业生涯机会的评估，帮助员工设定职业生涯目标，制定具体的行动计划和措施，营造企业与员工共同成长的组织氛围，让员工对未来充满信心和希望。

（三）培育独特的企业文化，营造和谐的团体氛围

企业文化建设是现代企业管理的一个重要内容，国内外经验表明，成功企业一般都具有优秀的企业文化，企业文化可以使员工确立共同的价值观念和行为准则，在企业内部形成强大的凝聚力和向心力，使员工产生一种自我约束和自我激励。

（四）感情激励、事业激励和环境激励

企业做到在工作上支持人才，在生活上关心人才，在人格上尊重人才，在心理上满足人才；让人才充分感受到组织的温馨，这样他们就愿意来，也不会轻易离去了。企业的工资水平虽处于市场的中位值，但企业的发展目标让人才感觉有吸引力、值得留下来，并为之奋斗和努力，优秀的人才会毫不犹豫地留下来；环境宽松，人际关系融洽，氛围温馨，生活安定，心情愉悦，人的潜能就能得到充分发挥。这样的环境才能让人才留下来。面对激烈的人才竞争，收入是重要的但不是唯一的，为了把优秀人才引进来，把优秀人才留住，企业还需改善企业的工作环境。良好的企业环境是一个能够让企业的员工获得与其贡献相适应的回报的环境，只有当企业给予员工的回报让他感到有所值时，才能达到吸引、留住人才的目的。

四、结语

随着宏观经济环境的改善，企业面临着新一轮巨大的发展机遇。同时随着经济开放程度的提高，企业面临的的竞争也迅速加剧。人才也已成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键。尤其是当企业的工资水平不高时，企业要吸引更多的人才，最有效的方法是根据内外环境的实际情况，进行合理且富有弹性的员工价值定位、提供多种升迁和培训的机会，创造员工成长和发展的空间、培育独特的企业文化，营造和谐的团体氛围、通过感情激励、事业激励和环境激励来吸引更多的人才，提高企业的竞争力和

凝聚力。

［参考文献］

［1］［美］加里·德斯勒。人力资源管理（第六版）［M］。北京：中国人民大学出版社，1999。［2］［美］雷蒙德·A·诺伊，等。人才资源管理：赢得竞争优势［M］。北京：中国人民大学出版社，2025。

［3］［英］迈克尔·普尔，马尔科姆·沃纳。人力资源管理手册［M］。沈阳：辽宁教育出版社，1999。［4］张德。人力资源开发与管理（第二版）［M］。北京：清华大学出版社，2025。

［5］李宝元。人力资本与经济发展：跨世纪中国经济发展及其战略选择的人本视角与考察［M］。北京：北京师范大学出版社，2025。

［6］林泽炎。转型期中国企业人力资源管理［M］。北京：中国劳动社会保障出版社，2025。［7］蒋明新。人力资源开发与管理［M］。成都：西南财经大学出版社，1999。

［8］石金涛。现代人力资源开发与管理［M］。上海：上海交通大学出版社，2025。

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！