

# 人才强企工作报告 人才工作报告(汇总5篇)

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 人才强企工作报告篇一

今年以来，区经信局大力实施“企业经营管理人才培训工程”，按照“上下联动、分层组织、突出重点、分批培训”的原则，采取走出去学、请进来教，部门联办、企业自办相结合等培训方式，全方位、多层次地开展企业人才教育培训工作，为区经济发展奠定了坚实的人才基础。

### 一、加强组织领导，完善规划建设

认真贯彻落实省、市、区关于企业人才培训工作的要求，结合新时期人才工作实际，研究制定了《2011年企业经营管理人才教育培训计划》，完善有关教育培训工作的制度和措施，确定培训重点，明确了培训内容。同时，成立了以主要领导为组长的人才工作领导小组，定期召开专题会议，研究和部署人才工作，形成了主要领导亲自抓、分管领导靠上抓，相关股室具体抓的人才责任网络。加强宣传，通过编印《经信信政策汇编》、《企业政策汇编》、《企业产业规划汇编》，深入企业宣传等形式，广泛宣传人才工作的重要意义，调动企业参加培训的积极性和主动性，为企业人才培训工作顺利开展奠定了坚实的基础。

### 二、创新企业人才培训形式，拓宽培训渠道

今年以来，我们不断改进培训方式、拓宽培训渠道，加大工

作力度，强化工作措施，确保企业人才培训工作取得了实效。

## □1□

一是大力实施“请进来，送出去”的培训战略。一方面，组织企业赴全国高等院校进行学习培训。5月份，组织区内重点工业商贸流通30家企业负责人赴新加坡南洋理工大学参加了东营市区企业高层管理人员高级研修班。本次研修班为期10天，授课老师均为大学教授、博士生导师，培训内容包括人力资源管理与领导力提升、企业战略管理、客户消费行为与心理、宏观经济政策分析与走向、商务沟通与谈判、公司理财与资本运营等6个模块。

二是积极引导企业搞好自主培训。在积极做好企业培训服务的同时，积极引导企业加大资金投入，大力实施自主培训工程，促进了企业人才素质的不断提升。其中，富海集团、通海集团、东方实业、北方实业等重点企业均制定了培训计划，编撰了培训教材，安排了专项培训经费，其中通海集团在我局的引导下，企业自身编纂了企业文化与职工培训手册，做到人手一本。还有三丰香油等企业自己出资分期分批到知名高校学习。企业自主培训工作逐步走向了规范化。

三是积极组织企业外出考察。实行激励与发展并存的培训战略，组织镇、街道分管领导、重点企业厂长（经理）和经济能人赴威海、德州、滨州、临沂等经济发展先进地区参观考察，引导企业确立现代管理理念，增长了见识，开阔了视野、拓宽了思路，进一步增强了各企业加快发展的信心和决心。

三、以企业技术中心为依托，大力加强创新人才队伍建设

## □2□

围绕促进企业技术进步，积极落实自主创新政策，鼓励企业加大科研投入，提高创新能力，增强核心竞争力，支持有条

件的企业创建工程技术研究中心、企业技术中心，引进高层次专业技术人才。2011年，创建市级企业技术中心3家，省级企业实训基地2家。

为全面了解掌握企业经营管理人才和专业技术人才现状，建立健全区企业人才队伍，推进区企业人才队伍建设，科学制定人才队伍建设中长期发展规划和企业经营管理人才队伍建设中长期发展规划，区经信局在全区规模企业中开展了企业经营管理人才信息采集工作。以企业为单位，全面收集整理相关人才信息，对区企业经营管理人才分布现状，企业人才需求情况进行认真调研，全面、准确、及时的反映企业人才信息动态，并逐步建立企业经营管理人才信息库，为科学制定企业人才中长期发展目标奠定基础。

### □3□

培养和职工培训计划。在规模企业中积极推广各地引进人才、使用人才、留住人才、培养人才的先进经验和做法。

全国、全省人才工作会议召开后，区经信局积极组织各股室认真学习《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》等文件，认真领会贯彻文件精神，并深入各企业广泛宣传各项人才工作政策。同时，为使人才工作落到实处，区经信局认真总结经验，逐步建立和完善人才工作的长效机制。建立干部职工加强学习和业务培训制度。通过每周固定学习时间，规范理论学习和业务学习，定期邀请专家授课，领导亲自点评等，提高全体干部职工业务能力和综合素质。建立健全奖惩激励机制，按照建设“学习型”机关的目标和要求，制定了考核和奖惩办法，激发了干部职工学习积极性。制定干部职工竞争上岗和轮岗交流制度。对人才的使用打破重学历、资历，轻能力、业绩用人倾向，形成“能者上、平者让、庸者下”的竞争机制。在各股室负责人的选任上，区经信局采取竞争上岗的方式，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，严格按照规定程序选人用人。同时，大力推行轮岗制度，每

名干部职工定期或不定期到不同岗位锻炼，全面培养自身的综合素质和能力。

□4□

有待进一步规范等方面，下一步我们根据企业不同性质和需求，在区委、区政府的领导下，努力营造一个尊重知识、尊重人才的良好氛围，创造一个留住人才，激励人才干好事业，干大事业的良好环境，推进区经济健康快速发展。

□5□

## 人才强企工作报告篇二

摘要：企业发展，人才为先。\_在出席中国科学院第十七次院士大会上，就人才工作发表重要讲话，他指出：“创新的事业呼唤创新的人才。实现中华民族伟大复兴，人才越多越好，本事越大越好。知识就是力量，人才就是未来。”面对当前严峻的煤炭市场形势，企业要发展，要在激烈的市场竞争中，冲出重围，化危为机，最根本的出路就是大力实施人才强企战略。

关键词：人才强企；战略；

就山东能源枣矿集团高煤公司来看，建矿以来，虽然投入了大量的财力、物力开展全员培训，但人才建设方面还存在“不够用”、个别人才“不适用”、部分人才“没充分用”的现象。

二是人才配置不尽合理，人才结构性矛盾突出。在人才队伍结构中，各专业人才虽能够满足安全生产和经营管理的需要，但高层次、高技能的复合型人才短缺。从公司的实际来看，煤矿主体专业人才少、专业不对口人员多，部分专业技术职务与岗位业务和实际能力不相统一，多种经营人才不足，制

约了高科技含量产品的研发与生产。特别是高端人才短缺，领军工程技术、经营管理的高层次人才匮乏。

三是部分专业、单位只注重培养人才、考核人才，但在更好地使用人才方面还有欠缺，未完全做到量才就位，把人才放在最恰当的位置上，未做到“智者用其谋，劳者用其力，勇者用其威，怯者用其慎”。

从以上分析来看，培育企业所需的人才必须抓好几个重点环节。

## 一、实施人才强企战略，选用人才是关键

一个优秀的企业，注定是由优秀的人才组成的，对于一个企业来说，对人才的选拔和使用，成为企业持续健康发展的真正源动力。\_号召各级党员干部要不拘一格、慧眼识才，放手使用优秀青年人才，为他们勇于创新、脱颖而出提供舞台。作为一个企业的管理者，在识才方面要有“火眼金睛”，既要出产量、出效益，更要出人才。既要善于发现人才，更要善于使用人才。有些企业在选拔人才时，下得力气很大，但在具体的使用上却没有做到人尽其才，造成了人才资源的浪费。如何才能避免这种情况的发生，笔者认为，对待人才不但要学会选，更重要的是要学会用。寸有所长，尺有所短。用人之长是卓有成效的管理者所必须具备的`一种素质。一个管理者只有懂得如何设置一个合格的岗位，懂得如何评估一个人的能力，特别是“冰山”以下的特质，才可能做到用人所长，发挥人的优势。煤炭行业由于专业技术性较强，分工精细，各专业涌现出很多人才，但这些人才往往是某一方面的“专才”，这就要求企业在使用人才时，要注重其所长、发挥其特长，只有这样才能真正发挥人才的作用。

## 二、实施人才强企战略，培养人才是基础

## 三、实施人才强企战略，关爱人才是保障

才的选拔、任用和培养固然重要，但对人才的关爱更为重要。对此做出重要批示：“要用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍，最大限度支持和帮助科技人员创新创业。要深化教育改革，推进素质教育，创新教育方法，提高人才培养质量，努力形成有利于创新人才成长的育人环境。”关爱人才既要体现人文关怀，更要勾勒职业生涯，让每个人才“引得来、留得住、用得好”。

#### 四、企业兴盛，人才为本

人才是企业发展的“第一资源”，特别是在当前严峻煤炭形势的挑战面前，我们理应顺时应势，立足全局，切实把企业的超越发展与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进发展的“第一要务”，培养造就一大批德才兼备的煤炭专业技术人才，为企业发展奠定坚实的人才支撑和智力支持，实现企业的超越发展和转型升级。

### 人才强企工作报告篇三

人力资源是企业最宝贵、最重要的资源，是企业发展的“第一资源”。近年来，公司党委针对人力资源与市场竞争的形势、与公司“十三五”发展需求不相匹配的矛盾，加强人才队伍建设，加大人才引进力度，特别是 2016 年引进人数占了四年来的近 50%。同时，坚持加强对后备人才的锻炼培养，积极营造人才脱颖而出的氛围，在人才队伍建设上抓特色、求突破，为提升精细化工竞争力作出了积极的探索和实践。

一、基本情况 截至 2016 年 12 月底□xx 公司拥有企业 20 家，共有在册职工 2394 名，其中在岗职工 2232 人、离岗职工 162 人。2013 年至 2016 年 12 月，公司共引进应届全日制大学毕业生 122 名，其中大专生 9 名、本科生 98 名、硕士研究生 15 名。

目前，公司全体在岗职工结构如下：

1、年龄结构 2、学历结构 3、职称结构 4、技能人员结构

从上述统计数据来看，公司目前 50 岁以下中青年员工占，其中 35 岁以下青年员工占；大专以上学历占；中高级职称占；高级技师、技师和高级工、中级工占了。

二、工作特点 1、统一思想，形成共识 公司党委首先在班子成员和基层党组织书记中统一思想，将打造一支年轻化、知识化、专业化、高素质的人才队伍的紧迫性、重要性，提高到助推公司转型发展的高度来认识，将加快人才队伍建设融入公司三年行动计划和“十三五”战略规划的编制之中。

2、交流研讨，借鉴学习 如何加快人才队伍建设？如何探索和建立人才引进、培养、激励机制？为此，公司党委与基层党组织书记进行了多次的专题交流研讨，立足于在交流中捕捉亮点，在研讨中提炼特点，在交流研讨中借鉴学习，从而在业内形成“滚雪球”的良性局面，为公司更好地制定人才队伍建设的目标、方向、措施，提供了有益的思路。

企业实际，在探索人才培养的方法、路径上要体现个性、创出特色、注重实效，并在定期召开的基层党组织书记例会上进行交流，在中途检查中深入推进。

三、主要特色 1、建立“一人一档”动态跟踪考察机制。2015 年，公司党委明确提出了要对近三年引进的大学生建立“一人一档”的指导性意见，对青年人才实施系统的考察和锻炼、培养，针对青年员工不同的个性特质、岗位技能和专业特长设计个性化的职业发展路径，在各个岗位上打造一批适应公司快速发展的人才。

为此，公司人力资源部制订了《公司大学生培养跟进表》，各企业根据《跟进表》要求，对新进大学生实行“一人一

档”动态考察机制，对他们的工作、思想、生活情况进行动态分析、定向跟踪、定期考察，及时将好的苗子放到艰苦岗位、关键岗位进行多方位锻炼培养。公司通过《跟进表》了解大学生的实际成长经历、工作能力和岗位业绩，每半年进行汇总备案，为选拔使用年轻人才积累依据。

2、体现个性、创出特色、注重实效。公司党委强调要根据业务多元化的业务特点，加强专业型、技能型、服务性和复合型人才培养。各企业党组织在公司党委鼓励下，纷纷根据自身特点创造性地开展工作。

1) 制定新员工培养计划。设立统一“起跑线”，凡新进员工全部到生产一线进行 3-6 个月实习，让他们熟悉工艺、设备和产品。然后通过“师带徒”、岗位技能比武、课题实践和集中培训、职称评定等，多渠道、多层次促进新进员工技能素质提升。

2) 推进“导师带徒”制□xx□xx 等许多企业普遍实行“导师带徒”制，聘请工程师、高级工程师和经验丰富的老员工一对一带教，由导师负责制定培训总体目标和分解目标，党组织每月与导师一起对被带教者进行跟踪考察，动态管理。一品公司在培养出技师和高级技师后，又聘请他们负责培养下一轮的技师、高级技师，实现岗位技能的传承。

3) 推行“专题组长”制□xx 所、技术中心在工作中大胆给年轻科技人员压担子，推行“专题组长”制，鼓励他们申报科研项目，及时把好的苗子提拔为专题组长职位，在重点项目、重要课题的实践中加速他们业务能力和管理水平的提升。

## 人才强企工作报告篇四

厂坚持从发展大局着眼，从生产实际出发，实施人才强企战略，切实提高全员整体素质，全力建设高素质的经营管理队伍、高水平的专业技术队伍和高技能的操作员工队伍，为企



业持续有效快速发展提供坚实的人力资源保障。

## 一、更新观念，牢固树立科学的人才观

思想观念的更新是变革创新的先导。实施“人才强企”战略，基础和前提在于树立科学的人才观。这个厂坚持以人为本，通过召开各种会议和下发宣传提纲等多种方式，引导和教育广大员工，特别是各级领导班子成员牢固树立“人才资源是第一资源、人才优势是最大优势”的观念，把人才作为企业发展的第一推动力量；牢固树立人人都可以成才的观念，为每个人的发展创造广阔天地，把每个人的潜力和价值都发挥出来，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。目前，这个厂形成了人人重视人才、人人渴望成长的可喜局面。

## 二、稳步推进，进一步加强人才队伍建设

围绕企业生产经营中心，服务改革发展稳定大局，是加强和改进人才队伍建设的出发点和落脚点。前大采油厂围绕提高企业核心竞争力，加快培育各类人才，全面推进人才队伍建设。

（一）加强干部队伍建设，发挥整体合力和导向作用。各级干部是员工队伍的带头人，发挥好干部队伍的导向作用是实施人才强企战略的核心。通过对个别基层班子及机关干部进行了调整，选拔一批政治成熟、管理能力和专业技术能力强、实践经验丰富、团结协作好、群众威信高的年轻干部充实到基层班子和机关重要岗位中，增加员工队伍的凝聚力和战斗力，促进了各项工作的顺利进行。

第一，建立激励机制，调动各级干部的工作积极性。制定了《前大采油厂干部月度奖励系数考核办法》，将各级管理干部的部分奖励系数与本单位的关键指标紧密挂钩，根据指标完成情况兑现奖励系数，严格考核兑现，拉开收入差距，激发各级干部的工作积极性。

第二，采取定向培养的方式，加强后备干部管理。在工作中注意发现思想成熟、思路清晰、专业能力强、业绩突出、群众公认的年轻干部选拔配备到科长助理岗位上，加强实践锻炼，使其尽快成熟成长。目前，这个厂经过定向培养，有1名干部提拔为副总工程师，还是5名科长助理正进行定向培养锻炼。

第三，采取挂职锻炼，加强机关干部工作能力。4月初，制定下发了《机关及三所一般管理、专业技术人员下基层挂职锻炼实施方案》，针对性地进行培养，加强机关与基层工作交流，丰富机关干部基层工作经验，提高干部的综合能力与素质。目前，选定6名同志到基层进行挂职锻炼。

第四，实行领导干部承包井组责任制，发挥领导干部的典型示范作用。下发了《党员领导干部包保井组实施方案》，全厂32个井组都由厂领导、科级干部、科长助理包保。截止目前，共组织8次232人，普查油水井2054井次，发现不正常井38井次，有31口井得到及时解决和处理，收集合理化建议41项，有25项被采纳，提出存在问题107个，有89个得到了解决和落实，重点解决了3条管线8口井的串联管线问题，井组的资料台帐由15种减少4种。领导干部承包井组责任制的有效实施，及时有效地解决和处理一线员工反映的生产生活等方面的问题，提高了领导干部解决、处理问题的能力。

（二）整合智力资源，发挥科技支撑力。科技是第一生产力。技术人员的培养和使用是实施人才强企战略的关键。在技术人才使用和管理上，对每个公司级技术带头人和厂级技术骨干安排了科研课题或攻关项目，使他们能够发挥特长，解决生产技术上的难题。

第一，采取拜师学技的方式，发挥科技人员的技术带头作用。为每名技术专家安排徒弟，规定了培养方向和培养目标，实行好奖劣罚，促进技术专家发挥传、帮、带的作用。目前，11名厂级技术专家都与相关人员结成帮学对子。经过一

段时间的运行，使技术人员队伍素质有明显提高，解决技术瓶颈问题能力明显增强。

第二，采取见习锻炼的方式，加强专业技术后备人才的培养。下发了《公开招聘见习技术人员的实施方案》，通过理论知识考试和专业知识问答的方法，选拔一批在操作岗位上、理论水平和专业知识比较高、操作技能熟练、有一定培养前途的正规院校学生干部配备到基层技术岗位进行实习锻炼，满足今后油田长期发展对专业技术人才的需要。

（三）加强员工培训，提高操作员工的业务技术素质。提高广大操作员工的业务技术素质是实施人才强企战略的重点。通过大力开展员工培训工作和优化组织结构，实现岗位操作员工的整体素质提升。

第一，利用特殊的生活方式，开展多方位的员工培训工作。始终坚持“四个一”的培训方法，由业校兼职教师利用晚间到基层单位进行集中培训，做到学一题，练一题，会一题；开展操作岗位明星评比活动，激发广大员工学技术、打基础、比技能的积极性；积极与公司科研单位联合举办技术讲座。目前，共举办采油骨干、地质化验工和电工等7个培训班，培训近300人次，广大员工的操作技能明显提高，有22人被聘任为高技能操作岗位明星。

第二，优化劳动组织结构，提高工作效率。积极采取承包井组的管理方式，挖掘人力资源潜力。现已开展承包井组28个（其中井组22个、单井12口合并为6个承包点），节省用工72人。不仅减少用工，缓解人员不足的矛盾，而且明确了责任主体，职责更加清晰，有利于提高管理水平。25、33、12等承包井组多次在厂岗检中位居前列。

### 三、创新制度，完善人才体制和机制

要形成人才辈出、人尽其才的生动局面，从根本上讲取决于

人才体制和机制的创新。前大采油厂在培养和使用人才的同时，还不断深化人事制度改革，建立起一套有利于人尽其才、才尽其用的体制和机制。

一是建立富有竞争力的薪酬待遇。在薪酬待遇上，突出关键岗位薪酬的竞争性，对中层管理人员、高级技术人员及高风险、高难度工种要与普通岗位大胆拉开差距。这样既突出了竞争力，体现了激励作用，又有效地控制了人工成本。仅今年前八个月，关键岗位人员与普通岗位人员的效益工资平均相差1200元。

二是为人才搭建发展平台。优秀的人才不仅看重物质待遇，而且还更为看重个人发展的空间和自身价值的实现，为此企业为人才搭建发展平台，为人才创造有利的条件。这个厂针对人才的特点，对他们进行培训和锻炼，提升他们的综合素质。另外，还委以重任，让他们承担一定的责任，并且给予相应的权利。今年9月份，生产运行科科长被任命为安全副总监。

三是实行情感化管理。从关心人、爱护人的角度出发，开展创建以“六小”为主要内容的“班组情感小家”活动。各基层单位利用班前会5分钟时间从日常管理、安全警示、操作技能和先进经验等多个方面进行演讲，展示了员工的内在素质和外在形象。在班组小文化角摆放、《报》等与生产经营管理有关报纸、专业书籍以及《读者》、《意林》、《家庭医生》等文化知识方面的杂志，建立流动图书库，在各单位轮流传阅，丰富了员工的业余文化生活。坚持理论与实践的技术练兵活动，创造性地做好一线岗位员工培训。目前，订购专业书籍40多种，满足员工增强业务知识和专业技能的需要。为班组配备了名牌冰箱、吸油烟机、厨柜、电磁炉、电饭锅等厨房用品、用具，使一线员工吃上新鲜可口的饭菜，喝上放心的水。设置“小药箱”，常备日常药品和医疗用具，建立用药记录，定期补充药品。在班组室内外栽种、养植花草树木，绿化、美化、亮化班组。“班组情感小家”活动的有

效开展，为广大员工提供良好的工作生活环境，从而使工作积极性、主动性和创造性得到充分发挥。

四是实行企业文化激励。以团队感情和工作氛围吸引人，建设“以人为本、全面发展”的特色企业文化。通过“形势、任务、目标”的形势任务教育活动，倡导统一的价值取向，促使员工理解企业的奋斗目标，提高员工的凝聚力和向心力，进一步激发工作热情，从而达到了事半功倍的效果。

发展的企业为人才的发展提供广阔的平台，发展的人才为企业的发展创造无限的空间。厂全力实施人才强企战略，为人才成长营造了良好氛围，提供了优越条件，也为企业实现更大的发展提供了强大的智力支持和人才保证。

## 人才强企工作报告篇五

开放，现代社会的显著标志；人才，经济发展的第一资源。培养建设一支开放型党政人才队伍，是××市积极应对世界经济一体化，主动参与国内外产业合作的迫切要求，是落实市委、市政府实施开放先导战略与积极承接产业转移的重要保证。党政人才在各级党政机关中担负着决策、指挥、组织、协调、服务的重责。党政人才的水平决定着政府的管理水平，党政人才的能力决定着政府的管理能力。因此，建设一支开放型党政人才队伍，既是长远的考虑，又是现实的需要。近期，笔者采取问卷、座谈等形式，先后对市、县、乡30多家党政部门不同层次的对象进行了专题调查，基本摸清了存在的问题，提出了对策措施。

### 一、存在的共性问题

1、思想观念的落后性与培养有开放意识的高素质党政人才队伍不相适应。一是思想解放不够。表现为：习惯于“一慢二看三通过”的工作方式，缺乏“敢于探脚试水”、“敢于第一个吃螃蟹”的胆量；习惯于照搬上面的指示，或重复一

些“放之四海而皆准”的口号；遇事中庸，不愿冒尖，不愿当“第一”，喜欢往中间靠；做什么要看上面讲了没有，文件写了没有，外面搞了没有；思维的优先原则是防错，而不是出新，凡事求平稳。这种精神状态形式上表现为对旧体制、旧秩序的依恋和对新制度、新秩序的惶恐。问卷中，认为该市党政人才思想比较解放的占，一般的占，不解放的占。二是开放意识不强。面对扩大对内对外开放的新机遇，缺乏“借梯上楼、引水行舟”的开放眼光和战略思维，缺乏在更大范围、更宽广领域参与竞争的勇气和魄力。有的地方保护思想严重，只希望别人门户洞开，自己却重门深锁，在行政区界内设卡、设限，禁止外地商品流入，本地资源流出；有的“宁为鸡头，不做凤尾”，开放不诚心，合作不情愿，错失发展良机；有的“肥水不流外人田”，有了好的项目，自己做不来又不让别人做，错过建设机遇。问卷中，认为本市党政人才开放意识强的占，一般的占，淡薄的占。三是合作观念错位。合作应是互惠互利的合作，是谋求共赢的合作。然而，在少数党政人才队伍中，缺乏诚实守信、合作共赢的长远意识，爱从狭隘的地方利益、部门利益出发，台上握手台下分手，要求别人“友好合作”，自己却打小算盘。

2、党政人才队伍素质不优与实施开放先导战略不相适应。一是战略谋划能力不足、开放型人才奇缺。习惯于就区域论区域、就资源论资源、就项目论项目，对区域发展中的全局性、根本性、战略性问题谋划不够。问卷中，认为本地区发展思路清晰的占59%，不科学的占19%，模糊的占22%。二是现代管理能力不足。运用现代手段进行公共管理是降低行政成本、优化政府效能的重要途径。目前本市部分党政人才现代科技知识比较欠缺，行政成本意识不强，机关运行效能较低。问卷中，认为善于运用现代管理理念和方法的占，偶尔能的占，不能的占。三是市县两级职能部门发展能力和参谋能力欠缺。有些部门超前思考问题不够，决策参谋意识不强，习惯于按部就班、等上级安排、等政策出台、被动的接收任务、应付工作。对本部门、本系统工作中的重点问题、难点问题深入调研不够，提出的对策不够，主动争取领导重视不够。少数

人怀有“等位子、等级别、等退休”的思想，对工作消极应付、缺乏热情。问卷中，认为本单位决策中注重调查研究的占，基本注重的占，走形式的占，不注重的占。四是驾驭市场经济的能力欠缺。在全市党政人才队伍中，尤其是县、乡党政人才队伍中，熟悉市场经济、法律、金融、外经外贸的较少，市场配置资源的基础性作用发挥不够，不遵循市场规律、行政干预市场的现象时有发生。在发展项目上，缺乏科学的项目论证和市场调研，盲目投资，低水平重复建设，以牺牲环境为代价换取一时发展的短期行为仍不在少数。

3、传统的人才培养方式与开放型党政人才的知识需求不相适应。党校是培养党政人才的主要阵地，但培训效果不容乐观。一是培训的针对性不强。对不同行业、不同层次、不同职位、不同岗位的党政人才，在培训方式上搞“大呼隆”、“一锅煮”的现象比较普遍；党校培训工作基本沿袭的是计划经济的模式，没有做到分类培训、因材施教，知识供需“两张皮”，学员参训的积极性普遍不高。从培训的内容上看，讲授的学科与经济社会发展的实际需求存在一定程度的错位，缺乏提高党政人才开放意识的相关内容，除中青年干部培训班安排有外出学习考察的内容外，其他主体班次大多以课堂教学为主，重理论、轻专业的现象比较普遍，造成不少党政人才专业精神缺失。从市、县党校的师资队伍现状来看，长期以来，很多教师致力于完成平时的教学任务，深入实际不多，理论与实践相互脱节，加之教师本身培训提高的机制不健全，所教的知识满足不了培养具有开放意识的党政人才队伍的需要。二是党政人才培养选拔的方式和途径需要改进。挂职是培养人才的一种有效方式。但从目前情况看，存在挂职人数少、时间短，目的性不强（对象的确定上有性别、级别、民族、年龄、党派的限定）等问题。

4、现行的人才使用、评价、激励机制与激发开放型党政人才发挥作用的制度环境不相适应。一是选人标准不科学、用人视野不开阔。在党政领导班子配备上，不研究职位，不做职位分析，不研究人和工作的关系，只是简单地以年龄、性别、

学历、职务等为条件，能力特长与职位任用脱节。在选用党政领导人才时，只是单一的以投票多少决定个人的升迁，由于受推荐范围的局限性，往往为少数人投机钻营，实干而不事张扬的人吃亏。这种用计划经济的模式、标准和方法选拔出来的领导，也大多是习惯计划经济的工作方式。选人的范围习惯就汤下面，总是在区域内、单位内选人，重要岗位没有向发达地区公开选拔。二是缺乏有效的激励手段。工作责任不清，任务不明，目标模糊；分配上干多干少一个样，干与不干一个样，工作缺乏压力，分配缺乏激励，队伍缺乏活力。三是对开放型人才的认定标准较为模糊，对开放型党政人才的选拔、使用、考核、奖惩等缺乏一套行之有效的科学合理标准和办法。

## 二、对策建议

他首先应该是一名成熟的党政人才。具有某一方面的专业素养，视野宽广，知识丰富，有放眼全球的国际眼光，思想敏锐，洞察力强，具有出众与捕捉发展机遇的能力和永不满足于干事的冲动。

人格独立，精神无禁锢，思维无定式，心灵无负担。始终自信、自强、自立，具有不服输的性格和百折不挠的拼搏精神，对许多未知领域和已知领域敢于破旧立新。

特立独行，个性鲜明。不拘流俗，不拘小节，不按条条框框办事；不唯上、不唯书，不墨守成规，敢于冒尖，敢开风气之先河，勇于承担风险，大胆求异，不安于现状，具有昂扬的锐气和创新的锋芒。

有很强的战略意识和发展眼光。长于谋略，才华出众；观念新颖，思想活跃，才情四溢，不单单行事魄力大，说话的口气也大；对上不察言观色，阿谀奉承；对下不左右逢源，当“好好”先生。



有强烈的责任感，胜不骄、败不馁。一心扑在工作上，把努力实现个人价值放在第一位，锲而不舍，既不轻易放弃自己刻意追求的目标，也不谦逊于事业成功中自己所发挥的积极作用。

以上应是开放型党政人才的基本特质，倘若说人才难得，那么开放型党政人才就更难得了。

2、树立开放的人才理念。开放的理念是建设开放型党政人才队伍的前提，首先，在观念上要实现五个方面的转变：更加重视思想解放的作用，树立互利共赢、开放合作的观念，多一些开明包容，少一些鸡肠小肚，把引进来与走出去、引进资金与引进技术结合起来，使更多的市外资本、技术、人才和智力为我所用；更加重视开放型党政人才的引领作用，以开放型党政人才带动关键优势产业，以人才的集聚引领支柱产业的发展；更加重视开放型党政人才的开发培养，落实用人单位在自主创新中的主体地位；更加重视开放型党政人才选拔培养的国际化，充分利用国际国内两个人才市场，广揽英才；更加重视公正透明的人事制度建设，破除开放型党政人才选拔过程中的制度障碍。其次，树立“柜台式服务”的工作理念。全市各级党政人才要把自己的办公桌当座商场的一节柜台，自己就是柜台后面的服务人员，不论是纳税人，还是投资者，他们需要什么，就努力提供什么，整个过程就是政府为他们提供周到、快捷的服务过程。

3、构建开放型党政人才培养体系。提升开放型党政人才的能力，要以社会需要为参照基准，优化人才能力结构标准，重新定位培养目标、制订培养方案、选择培养途径、实行有重点、分层次的培养。一是树立全新的培养理念。人才的成长，总是自身的努力和客观环境复合作用的结果。作为党委、政府，一方面要在组织机构、培养制度、激励机制及经费保障投入等方面切实抓好；另一方面，要注意创建有利于开放型党政人才的工作环境，营造全社会关注、尊重、推崇开放型党政人才的良好氛围，为他们的培养创造必要的外部条件。

二是要选准培养对象。通过对开放型党政人才综合素质的考察，挖掘和发现既有工作实力，又有相当战略思维禀赋的党政人才纳入培养视野。三是应注重抓好“专业精神”的培养。据人才专家研究，党政人才成长过程一般包括知识准备期、素质磨砺期、成长发展期、优势发挥期等四个时期。要在每个时期，根据不同情况，改进培训方式，调整培训内容，大面积充实国际贸易、经济管理、法律法规、市场经济、城镇建设、税收金融等内容；重视“职业能力”培养，如“思维训练”、“商谈能力”、“管理技巧”等的训练；重视如何当好县长、乡长、局长等管理技巧的培养。四是在培养方式上多样化。如举办针对性强的专题培训班、进修班，强化案例教学，研究式教学。五是加强职业道德培养。重点培养塑造“职业品格、职业思想、职业行为”党政人才形象；职业品格，体现谦虚谨慎、敢说真话、百折不挠、毅力非凡等品格；职业思想，体现正视残酷现实、强调实事求是、不弄虚作假等思想；职业行为，体现工作中强烈的责任感，这种责任感不是为了“个人、部门、局部”利益负责，而是为“群众、整体、全局”的利益负责。六是培养模式应选择开放型。加强和国内外著名高校的协作，积极依托武汉地区的高校、博士后工作站以及各类创业中心、科技园区的培训资源，多渠道培养开放型人才；在“长三角”、“珠三角”、“环渤海”经济发达地区建立开放性人才培训基地，全方位培养开放型人才。组织党政领导干部赴美国等国家学习公共管理与工商管理知识，组织园区干部到新加坡学习园区规划建设和管理知识，组织小康建设示范村党组织负责人赴韩国、日本、以色列等国家学习考察现代化乡村建设，组织相关职能部门的干部到香港学习现代物流和旅游管理知识。

#### 4、确立开放型党政人才的选拔使用机制。

提拔谁、重用谁，直接决定着开放型人才的选拔使用导向。提拔一个学历一般，但视野宽阔、能力出众、实际不一般的人，就会激励大家不在捞取文凭上下功夫，而在开拓创新、建功立业上下功夫；提拔一个敢冒敢闯、业绩突出，但资历不深、“关系”不硬的人，就会鼓励更多的年轻人积极地去追求上进，而不是消极地熬年头；重用一個曾今犯过错误，但早已改正，不唯上、不唯书、不

墨守成规，始终保持一种锋芒的人，就能矫正追求所谓“十全十美”、“求全责备”的形而上学，树立辩证、发展看待人才的科学态度。所以，用什么样的人，不仅对被用者是一个考验，对有权重用谁者也是一个考验。

首先，建立科学合理的考核评价机制。建立和完善各级领导班子特别是党政“一把手”选拔培养开放型的考核评价方法，将是否具有开放意识和创新精神、能否带领领导班子和人才团队尽快适应开放先导战略并积极承接国内外产业转移，作为一个重要的考核依据放到开放型人才的考察评价中去。这就要求我们必须把实施开放先导战略的目标要求与选拔培养开放型人才的责任措施作为一项过硬的考核指标，作为考察评价领导干部特别是党政“一把手”的重要实绩依据，并在提拔任用领导干部工作中加大这一成果的运用力度。

其次，建立开放型党政人才能力标准框架。探索建立全市党政人才通用能力标准框架，真正使党政人才开发选拔有标准，使用有依据，考核有尺度，培训有目标，个人努力有方向。根据县级（市直单位）、乡镇（县市单位）主职和副职等不同级别党政人才的工作性质、工作任务和特点，分别设定相应的考核评价标准，定期对开放型党政人才的基本能力、专长、发展潜力、发展方向进行系统的结构性的综合分析，适时对开放型党政人才的综合能力进行评价认定，动态掌握能力的变化，为全市各级党委选贤任能提供依据。

第三，以干事为标准选拔任用人才。按照《公务员法》和《干部任用条例》，落实靠得住、有本事的选人要求，在党政人才选拔任用中，旗帜鲜明的以能力和干事为标准。坚决纠正选拔任用中忽视能力、漠视实绩的作法，把着眼点放在这个人能做什么、做成个什么、做什么做的更好、还可能做什么，把想干事、会干事、多干事、干成事作为考核开放型党政人才德、能、勤、绩的重要标准，真正把具备各种能力、勇于干事创业的人才集聚到开放型党政人才队伍中来。

第四，以公平竞争选用人才。人才的成长是一个外在培养和内在修养相结合的过程，是优胜劣汰、大浪淘沙的过程。要通过媒体宣传和党委、政府的引导，使用用人单位确立人才的选拔、任用必须竞争的理念，尤其是党委、政府的重要部门在人才选拔、任用竞争上应率先突破，建立强大的社会示范效应；要不断引导和鼓励人才个体大胆地参与竞争，敢于接受新机遇、新岗位的挑战。要敢于突破长期以来人才竞争“内循环”的惯例，拿出一些关键岗位，包括县长、部门局长等在全国范围内招聘。应结合重大工程、重大项目、重要课题等，通过公平竞争，把“想干事”的年轻有为的人才放在最艰苦、最前沿、矛盾最集中的实践第一线去经受锻炼。

5、构建开通、开明、开放的人才政策。通过制定开通、开放、开明的政策，全面激发开放型党政人才的活力。

构建开放宽松的人才引进政策。探索政府机关面向社会吸引财税、外经外贸、金融、外语等领域高层次人才的新途径。突破主要以学历、职称为人才引进条件的政策，既考虑引进人才的学历背景和专业基础，又考虑本地支柱产业对人才的需求，使人才引进政策更具有包容性、开放性。搭建开放型人才引进的“绿色通道”，对领军拔尖人才、海外高层次留学人才等，采取特事特办、急事急办的方式办理进人手续。

构建行之有效的 talent 激励政策。坚持从政治上保护、经济上奖励、精神上激励。从开放型党政人才的心理需求出发，赋予精神激励新的内涵，确定符合党政人才自身特点的精神激励新观念，综合运用社会环境激励、工作目标激励、职业荣誉感激励，给予嘉奖、记功、授予荣誉称号等充分发挥精神激励的作用。完善奖励制度，制定开放型党政人才的奖励办法，设立奖励基金，定期开展××市开放型党政人才评选表彰活动。结合量质化目标考核，对贡献突出的开放型人才进行大额度奖励。

构建全面优化的人才关爱政策。对人才的最好关爱就是宽容。

诸葛亮曾经说过这样一句话：“善败者不亡”。善待失败需冷静自持，也需要冷静支持。宽容失败，一声问候，一句鼓励，一把扶持，都能让人倍感慰藉，并给人以自信。管理学的“激励理论”，重要内容之一就是“宽松机制”。只有允许失败、宽容失败，才能倡导一种锐意创新、勇担风险的价值观，才能提供一种开放包容的文化精神，才能营造一种摒弃浮躁、踏实创新的社会氛围。“失败也是一种创造”。在一个充满宽容和理解的社会中，如果我们都能够以这种创新思维去对待那些敢于越雷池、敢于失败、敢于创新的人，人才的能量必将得到最大限度地释放。要在全社会形成一种社会环境：对开放型党政人才取得的成功大力鼓励，创业光荣、创新可贵、创造无价，对他们暂时的失败给予充分的理解和宽容，宽容他们的个性、宽容他们的不足，大胆地为失败者构筑重新振作崛起的平台，坚定不移地支持改革开放的先行者从失败中走出来，干成事业，走向成功。