

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



## 努力为县域经济发展提供强有力的人才保障和智力支持

蒋涛（祁阳县人民政府县长）

“国以人兴，政以才治”。在全面建设小康社会的进程中，人才对经济社会发展的促进作用也越来越明显，切实加大人才的培养、引进和使用力度，为县域经济发展提供强有力的人才保障和智力支持，是祁阳当前极其重要而又十分紧迫的任务。

### 一、创新办法，扎扎实实培养人才

（一）牢固树立大教育、大培训观念，加大教育培训力度。要以素质教育和能力建设为重点，进一步强化基础教育，提高义务教育普及程度和教育质量。要大力发展职业教育，加快发展远程教育，广泛开展岗位技能培训，促进人才全面发展。充分发挥祁阳现有职业教育资源优势，采取校村、校企联姻的形式，加速培训经济发展紧缺和急需的人才。要进一步发展成人教育，加强继续教育和人才培训工作，完善教育培训网络，满足多样化的学习需求。积极开展“学习型机关”、“学习型城市”、“学习型社会”等活动，逐步在全县形成时时皆能学习、人人享有学习和成才机会的新格局。

（二）以人才队伍能力建设为重点，加大人才培养力度。要把培训着力点放在新理论、新知识、新信息、新技术、新技能方面，不断提高人才的实践能力。切实抓好党政领导干部的培训，努力提高他们驾驭市场经济、加强社会管理和公共服务的能力。要坚持在实践中、在艰苦环境中培养锻炼干部，鼓励他们到基层或企业挂职锻炼，组织到经济发达地区或上级单位跟班学习，不断拓宽他们的视野，提高他们的政治业务素质和领导水平，培养造就一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的党政人才队伍。要不断完善高层次专业技术骨干人才培养办法，大力培养高层次的科技创新人才、创业型人才和复合型人才。特别要加大对民营经济的人才培养力度，造就一批能够带动产业发展、创造知名品牌的将帅型企业家。

（三）大力培养高技能人才和农村实用人才。要把高技能人才和农村实用人才队伍建设纳入人才工作的整体规划，及时提供信息、资金、技术等方面的服务，积极主动地为人才的健康成长、充分发挥作用创造条件。要健全职业教育培训体系，实施高技能人才培训工程和“技能振兴行动”，不断完善工人技术等级考核办法和技能人才评价机制，积极开展技师评定，切实加大高技能人才的培养力度。要继续实施和完善“县乡村实用人才工程”和“科技平台”扶贫项目规划，围绕实现农业产业化，大力开发农村人才资源。

### 二、广开门路，勤勤恳恳引进人才

(一) 引进人才的政策要宽。要积极营造吸引人才的“大环境”，根据人才竞争中出现的新情况、新问题，及时修订、完善有关政策，创新人才引进、流动、保障等整体配套的政策体系，畅通人才引进的“绿色通道”，增强祁阳在人才竞争中的比较优势。要不断改善吸引人才的“小气候”，既要舍得花大钱引项目，也要舍得花大钱引人才。要继续贯彻落实吸引人才的一系列政策措施，切实解决引进人才的薪酬待遇、社会保障、住房、户口、配偶子女就业、上学等问题，为他们的生活、工作创造良好的环境和条件，解决他们的后顾之忧。

(二) 引进人才的范围要广。要不断拓宽人才引进范围，对大学本科以上学历，并具有学士以上学位或中级以上专业技术职称的人员，具备党政管理和企业管理才能的优秀人员，全县经济和社会发展所需要的各类紧缺人才以及具有特殊技能的高级技术工人都要列入人才引进的范围。在人才引进上，要做到既重数量，又重质量；既重学历和职称，又重能力和业绩。

(三) 引进人才的形式要活。要大胆采用国际通行的“柔性流动”等人才使用方法，坚持“不求所有所在，但求所用所得”的原则，将过去“保一生”的“刚性”政策转向“保一段”的“柔性”策略，即关系不转，户口不迁，智力流动，来去自由。要坚持以项目为载体，以感情为纽带，采取“季节型”、“假日型”、“候鸟型”、“契约型”等多种柔性形式，建立起“用人不养人，留人不拴人”的新机制。在引进方式上，要按照“特事特办”的原则，对急需引进的人才，可以不办理人事、工资、档案、户口等有关手续，不受编制限制，由用人单位聘用，待遇从优。

(四) 引进人才的方法要多。要加强与重点高校、科研单位的联系与合作，了解他们各类人才的技术特长、学术成果，力争把他们的高科技项目和技术成果转化产品，培植祁阳新的经济增长点。要做好本籍人才“回流”工作，鼓励他们带技术、带项目、带资金，以各种形式为家乡经济建设服务。要想办法引进一批“小老板”式的经营管理人才，承包、租赁祁阳的停产、半停产和亏损企业。各部门、各企业要在基础设施、资金扶持、土地及厂房设备使用方面，尽可能地提供便利条件。

### 三、更新观念，切切实实使用人才

(一) 树立科学的人才观，不拘一格启用人才。过去，一些部门和单位常常以学历、职称、资历等为标准，把用人门槛定得很高，忽视了人的主观能动性和创造性，没有挖掘好有一技之长的人才。有的单位将人才“画地为牢”，以“单位所有，部门所有”的旧观念而制约人才的正常流动，不能真正地理解和运用“感情留人、待遇留人、事业留人”的办法，不利于人才能量的进一步发挥和寻找更合适的舞台。有的单位在使用人才上，论资排辈、求全责备、平衡照顾、任人唯亲等，耽误了人才、埋没了人才、浪费了人才。因此，必须树立科学的人才观，要从是否有利于全县经济发展、是否有利于建设全面小康祁阳的高度来看待人才工作，重视人才使用。只有这样，才能用其所长，不求全责备。所谓“用人以其短，天下无可弃之人，用人以其长，天下无可弃之士”、“寸有所长，尺有所短”，也正是这个道理。

(二) 不断创新用人机制，努力做到人尽其才。要坚持公开、平等、竞

争、择优的原则，完善“凡进必考”、民主推荐、公开选拔、竞争上岗、考核奖惩、辞职辞退和责任追究等制度，畅通党政机关工作人员能进能出、能上能下的渠道。要进一步推行和规范事业单位人员聘用制度，事业单位新进人员一律实行公开招聘，到2005年底，全县各级各类事业单位工作人员都要签订聘用合同。要打破企事业单位的区域界限，鼓励人才向贫困地区、基层单位、经济建设一线流动。要深化职称改革，积极推行职业资格制度。要不断深化企业人事制度和劳动用工制度改革，严格实行政企分开、企事分开，强化企业的用人自主权，完善全员劳动合同制，加强岗位、绩效管理。

（三）不断深化工资分配制度改革，激励人才建功立业。企事业单位要坚持效率优先、兼顾公平的原则，实行以按劳分配为主体、多种分配形式并存的收益分配制度，扩大内部分配自主权，探索技术、管理、知识产权等生产要素参与收益分配的办法，逐步建立起向优秀人才和关键岗位倾斜的形式多样的分配激励机制。

要进一步研究制定一系列优惠政策措施，引导优秀人才领办、创办企业和到经济建设急需领域施展才能，允许和支持部分专业技术人员兼职兼薪。要进一步完善人才奖励办法，对为单位创造重大经济效益的，主要由单位自主重奖；属于公益性的重大贡献，由政府或有关职能部门实行重奖。

（四）不断加快人才市场体系建设，推进人才资源配置的市场化进程。要抓紧进行各类人才、劳动力资源整合和市场融通，建设好祁阳人才市场，逐步拓展人才市场的社会功能，建立健全人才培训、交流、测评和人事代理等全方位的社会化服务体系。要健全人才、劳动力市场信息网络，尽快实现与国内国际人才市场信息网络的互通，促进人才信息资源共享，健全专业化、信息化、企业化、国际化的人才市场服务体系。要大力发展多元投资结构的人才中介机构和行业管理协会，消除人才流动中的城乡、区域、行业、部门、身份、所有制等方面的障碍，疏通人才流动渠道，引导人才有序、合理流动，从而调整人才结构，加快人才资源配置市场化进程。

---

## 最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)

[首页](#) | [关于VCMC](#) | [资料搜索](#) | [联系我们](#) | 建议使用IE6.x版本, 显示分辨率1280x1024或1024x768

中华管理论坛、厦门学苑管理咨询有限公司 版权所有 1998-2008. [闽ICP备05022209号](#)

联系电话: 0592-3222515 传真: 0592-3222515

VCMC