

最新人才遴选工作报告总结(大全5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

人才遴选工作报告总结篇一

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。

人才遴选工作报告总结篇二

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

我们将充分发挥在外乡土人才眼界宽、信息多、人脉关系广的优势，培养一批头脑灵活、经济意识、致富能力和奉献意识强的能人回村任职，建设一支适应发展需要的后备社区干部队伍。

;

人才遴选工作报告总结篇三

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

根据中共x市委组织部关于进一步做好2021年x文化节期间乡土人才联络和回归有关工作的要求，x区积极行动，全力推进乡土人才联络和回归工作，现将有关情况报告如下。

一、主要做法

（一）提前谋划，严密部署。2020年末x区党工委就提前谋划，召开了x区乡土人才联络和回归工作动员会，对新一年园区乡土人才信息采集、沟通联系、持续回归等工作进行部署。x年新年伊始，x街道党工委召开动员大会，要求分包社区领导、分包社区部门负责人和社区党组织书记迅速行动起来，充分认识开展乡土人才联络和回归工作的重要性，并积极动员社区“两委”班子，扎实推动工作开展，创新工作方法，将乡土人才联络和回归工作落到实处。

（二）广泛宣传，积极行动。园区通过宣传横幅、微信群、电子屏等各种形式进行广泛宣传，对乡土人才进行摸排统计，查清基本情况、在家直系亲属生活需求和返乡创业意愿，登记造册，建立了x区县乡两级乡土人才库。x街道党工委要求各社区党组织电话与乡土人才取得联系，及时把上级党委的关怀和召唤传达给他们，动员邀请他们春节回家过年，为家乡发展出谋划策。园区统一制作x幅宣传横幅悬挂在各社区党群服务中心及主要街道，营造了浓厚的支持乡土人才回归的舆论氛围。x个社区均建立了乡土人才微信联络群，方便日常联系沟通。

（三）登门慰问，求贤恳谈。x月上旬x区、x街道办事处相继召开了返乡人才恳谈会，及时了解返乡人才的思想感受及对家乡发展好的意见建议。x月x日下午，依托x世界文化遗产园区首届基础工程产业高端论坛，园区举办了“回x看今朝 叙乡情 谋发展”迎新春回乡人才恳谈会。来自x区各行业的在

外创业人士以及各相关部门负责同志x余人欢聚一堂，畅谈思乡情，共谋发展计。

（四）建章立制，加强联络□x区将进一步建立和完善x籍在外务工经商成功人士春节座谈联谊长效机制，利用春节、清明、中秋等节假日，组织举办茶话会、恳谈会，对他们进行走访慰问，共同探讨x发展大计，让他们为家乡发展建言献策、贡献力量。对愿意返乡创业任职的优秀人才，纳入社区后备干部队伍，适时补选进社区“两委”班子，增强社区干部队伍活力，为x经济社会高质量发展提供坚强的人才保障。

二、存在问题

目前□x区乡土人才联络和回归工作也存在着一些不足之处。主要表现为：一是x区占地面积小，人口总量少，高层次人才相对较少。二是x区服务体系尚待完善。创业信息、政策咨询、创业指导、权益保障等方面的措施不够系统全面，缺乏比较系统规范、可操作性比较强的回归优惠政策，增加了乡土人才的回归创业难度。三是由于x区特殊的自身条件限制，增加了乡土人才的回归创业局限性，回归创业乡土人才人员数量不多，观望疑惑的多，付诸实践的少。四是整体创业水平不高。创业者整体文化水平和技能素质不高，创业能力有待提高。

三、下一步打算

（一）创造回归条件。我们将在前期建设的乡土人才库基础上更加细化，分类建立在外乡土人才台账，利用各种传统节日和重大节庆，邀请部分人士开展座谈，深化思想交流、维系感情基础，激发乡土人才爱关爱家乡的热情。鼓励各社区筹备成立乡土人才协会、乡土人才志愿者等各种组织，积极参与家乡社会事业建设，发现和培养有见识、有担当、有威望的能人，使之成为x区发展过程中不可缺的人力资源。

(二) 搞好保障服务。x区正在研究制定一套比较系统规范、可操作性较强的优惠政策。下一步将加大对有关投资政策的宣传力度，增加x区的吸引力。并专门聘请专家对回乡人才在致富技能上进行指导，同时提供政策咨询、就业信息。及时为返乡的人才提供生产技术，致富门道，市场信息等方面的咨询和指导，解决他们的实际困难。

(三) 引导人才回社区任职。我们将充分发挥在外乡土人才眼界宽、信息多、人脉关系广的优势，培养一批头脑灵活、经济意识、致富能力和奉献精神强的能人回村任职，建设一支适应发展需要的后备社区干部队伍。

;

人才遴选工作报告总结篇四

小编给大家介绍2016人才工作调研报告，希望能对大家有所帮助。

2016人才工作调研报告(1) 由于城乡收入差别巨大，社会资源分配和公共产品提供不公平，以及市民优越于农民的传统观念，造成农村人才工作陷入困境，很多地方出现青黄不接后继无力的人才匮乏状况。

一、问题

1. 人才总量不足。基层各行业特别是政府、教育卫生、农业技术等部门广人才严重缺乏。
2. 人才断层与流失现象严重。当地青年人才留不住，大部分流向了沿海等发达地区务工外，国家培养出来的农业技术和管理人才很少有人自愿到农村工作。
3. 人才资源分配不均衡。由于不同地域的经济发展、工作环

境、生活待遇差距较大，出现县内优秀人才向经济发达的城市流入。

4. 现有人才素质不高。高学历、高职称人才比例严重偏低，具有大学本科及以上学历的农村人才及其匮乏。现有人才知识结构也非常单一，缺乏信息技术、市场经济、法律等方面的知识，严重制约了自身的发展。

二、建议

1. 切实改善农村人才待遇，帮助农村吸引人才，留住人才。对农村人才的待遇给予适当的提高和改善，以地区差、高补贴和优先晋升职称等待遇，促使人才向农村流动。2. 建立健全农村人才培养机制。加大对新型农民的培养力度，努力提高乡村级干部的自身素质、管理水平、技术水准。着力培养农村专业人才，通过开设各类培训班，派经验丰富的教师到授课，辅导与农业农村推广相结合，帮助他们成为各地带头创业致富的农村优秀干部和人才。

3. 建立健全城乡人才双向流动机制，促进城乡人才相互流动。要引导人才在区域、城乡间合理的交流与流动，多渠道解决制约农村发展中的人才瓶颈问题。要建立城乡对口帮扶制度，实行对口人才培养。

4. 切实加快农村经济发展，增强农村对人才的吸引力和凝聚力。要通过增加对农村公共基础设施和公共服务的投入，逐步改善农村落后的现状，以增强农村对人才的吸引力。各级政府要把基础设施建设和社会事业发展的重点转向农村，省财政要加大农村水利设施建设的投入，支持设施农业的发展，将财政新增教育、卫生、文化等事业经费和固定资产投资增量主要用于农村。2016人才工作调研报告(2)人才工作是一项基础性工作，也是一项战略性工作。近几年来，市委认真落实全省人才工作会议精神，坚持人才资源是第一资源的理念，坚定不移地实施人才强市战略，大力开发人才资源，紧紧抓

住人才的培养、使用、引进、管理、服务等关键环节，大力加强党政管理人才、专业技术拔尖人才、企业经营管理人才和农村实用人才队伍建设，为全市经济社会发展提供了坚强的人才保证。

一、前段时期人才工作情况

突出表现在五个方面、一是人才总量有了较快增长。近年来，我市大力优化人才发展环境，积极培育人才市场，重点抓了三支队伍建设，全市人才总量呈逐年递增态势。截止底，全市人才总量为28,6123人，其中农村人才总量23,5291人；党政企事业单位人才5,0832人，其中具有专业技术职称人才1,8022人，高级职称的997人(正高41人)，中级职称的8629人，初级职称的8406人。

校、科研院所的专家教授授课；发挥党校主阵地作用，积极开展学历教育，与省委党校、武汉高校联办学历班，有力地改善了我市各级各类人才的知识结构，提高了理论水平；在党政人才中，大专以上学历的占95%以上，35岁以下的占28%，形成了比较合理的知识结构和年龄结构。目前，我市享受国务院专项津贴的专业技术人才16人，享受省政府专项津贴的13人，被评为湖北省有突出贡献的中青年专家12人，进入省新世纪高层次人才工程的6人。

三是人才培养机制逐步健全。我们在认真落实中央、省委人才工作会议精神的同时，相继制定下发了一系列有关人才工作的文件，对全市人才工作机制、目标任务、方法措施和保障体系等方面作了具体规定。坚持对各级各类专家拔尖人才实行优胜劣汰、动态管理制度，先后选拔培养各级各类专家拔尖人才45名，取消6名市管拔尖人才荣誉称号，起到了较好的鞭策激励作用。

四是人才的作用得到较好发挥。根据人才的各自专业特点，着眼于全市产业总体布局，对不同专业的干部进行了合理调

配，大力推行公开选拔、公开聘用、竞争上岗等方式，使一大批熟悉农业、畜牧、林业、水产、水利水电等方面专业知识的优秀青年人才被选拔到相应岗位，为他们施展才华提供了平台。

告会，深入企业开展技术服务等形式，为经济社会发展把脉问诊，出谋划策，为企业技术创新攻坚克难，释疑解惑，为16家企业的20个技术项目进行技术咨询和攻关。活动所到之处，受到全市各界的热烈欢迎，收到了很好的效果。特别是12月16日在武汉东湖宾馆举办的武汉城市圈人才引进与科技合作洽谈会，其规模之大、规格之高、影响之深远都是空前的。在此次会上签订了44项校市、校企合作协议，协议基本涵盖了工业、农业、教育、文化等多个领域，涉及机械、化工、新材料、医药、食品等多个行业。洽谈会上从高校引进了3名科技特派员，现场招聘了3名博(硕)士研究生，为高科技人才到我市创业开辟了新的途径。

二、存在主要问题

近几年来，我市人才工作虽然取得了一定的成绩，但是，我们也清醒地看到，离省人才工作的要求和其他地市州还有较大差距，具体体现在以下几个方面、1、人才政策不够完善，体制不活，资金不足。受相关规定和政策的约束，人才流动受单位编制、性质，人才身份等诸多因素的限制，人才流通的渠道受阻，造成部分人才资源的流失与浪费。同时，由于财政困难，用于人才培养的资金严重不足，许多行业的优秀专业技术人才因待遇不高、激励机制不完善等因素的影响，大量外流。特别是一些优秀骨干教师和医疗技术人员流失现象尤为突出。各类高级人才奇缺，特别是高层次、创新型、复合型人才严重缺乏。

2、农村实用人才整体素质不高，具有示范型、带动型的实用人才较少。农村实用人才大多数是自然成长起来的土专家、田秀才，生产经营规模小，实力差，获取信息的渠道较为单

一，抵御市场风险的能力较弱，在市场竞争中处于弱势。同时，对农村实用人才缺乏较为完善的组织、开发、管理机制。

3、我市企业改制后，受体制的影响，缺乏对企业经营管理人才和高技能人才的有效培养与管理，并且此类人才数量较少，培养、管理还存在一定难度。

三、抓好今后一段时期人才工作思路及对策

今后一段时期我市人才工作总体要求是、以三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实党的十七大、十七届三中、四中全会精神和全国、全省人才会议精神，坚持党管人才原则，不断完善人才工作机制，进一步优化人才工作环境，为全市经济社会发展提供人才支撑和智力保障。为实现这一目标，具体而言主体是抓好以下四个方面工作、1、创新人才工作机制，加强对人才工作的统一协调和宏观指导。加强人才工作政策体系建设，重点是协调有关单位全面清理现有人才工作法规，根据党管人才的要求和经济社会发展实际，进一步健全人才工作制度，出台相关政策并确保落实。落实党政主要领导人才工作目标责任制，继续实施人才工作领导小组成员单位定期联系会议制度、人才工作联系点制度以及市管拔尖人才联系制度，强化对人才工作的统筹协调和宏观指导。

批市管专业技术拔尖人才换届为契机，建立健全人才的评选、考核、管理机制。充分利用六大基地，加快培养熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才；以建设社会主义新农村为契机，大力开展多种形式的农村实用技术培训、农村转移就业培训，积极推动农村实用人才培养，提高农村人才队伍素质。

3、加快人才资源开发，培育壮大各级各类人才队伍。要创新人才引进方式，坚持实施项目引才、工程招才责任制，把招商引资和招才引智相结合，大力引进高新技术产业、支柱产业和重大工程建设急需的中高级技术人才和管理人才。4、优

化人才创业环境，不断提高为人才服务的水平。要加强舆论宣传，大力营造四个尊重的社会氛围，积极为人才创业搞好服务、构筑平台，真正在形成环境留人、待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境，树立经营企业就是经营人才、想干事给机会、能干事给岗位、干成事给地位的企业人才管理新理念。要大力开展各类人才评选表彰活动，实施人才回归工程，促进籍高层次人才、海外留学人才以各种形式为投资献智。同时，要组织市级以上有突出贡献的人才健康体检和外出休养，开展全市技能人才比武活动，逐步完善人才的激励政策和保障措施。

人才遴选工作报告总结篇五

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，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。