

中共国资委委员会关于印发《“十一五”中央企业人才队伍建设规划纲要》的通知 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/320/2021_2022__E4_B8_AD_E5_85_B1_E5_9B_BD_E8_c80_320575.htm 中共国资委委员会关于印发《“十一五”中央企业人才队伍建设规划纲要》的通知（国资党委干一[2006]79号）各中央企业：现将《“十一五”中央企业人才队伍建设规划纲要》印发给你们，请紧密结合本企业实际，认真抓好贯彻落实。国资委党委二00六年七月十七日“十一五”中央企业人才队伍建设规划纲要 为进一步推动中央企业全面实施人才强企战略，建设适应改革发展要求的高素质人才队伍，促进中央企业持续、快速、健康发展，根据《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》、《印发〈关于贯彻落实“十一五”规划纲要，加强人才队伍建设的实施意见〉的通知》（中组发[2006]11号）和《关于印发国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见的通知》（国资党委干一[2004]48号），制定本纲要。

一、中央企业人才队伍建设面临的形势 1．人才队伍建设成效显著。“十五”期间，中央企业根据党中央、国务院关于推进国有企业改革发展的一系列重大决策和部署，积极应对国内国际人才竞争的严峻挑战，大力开发人才资源，走人才强企之路。五年来，中央企业人才市场化、国际化步伐明显加快，通过公开招聘、竞争上岗方式选拔各类人才取得了突破性进展；人才考核评价体系逐步建立健全，人才评价结果更加趋于合理；人才薪酬激励力度逐步加大，各类高层次人才流失现象得到初步遏制；人才培养培训工作不断深化，各类

人才培养培训的计划性、针对性明显增强；人才成长环境稳步改善，人才队伍建设取得了明显成效。到2005年底，中央企业出资人代表、经营管理人才、科技人才、党群工作者和技能人才总量713万人，其中各类高层次人才130万人。

2. 人才队伍建设面临的新形势。

“十一五”是中央企业改革发展的重要阶段，中央企业公司制改造、国际化经营、市场化运作、集团化发展的步伐将明显加快，对各类高层次人才的需求更加迫切。同时，我国将全面履行加入世界贸易组织的承诺，国际国内企业竞争更趋激烈，人才资源将成为跨国公司争夺的焦点。面对新的形势和任务，中央企业人才队伍的整体素质还不能完全适应市场化、国际化竞争的需要，特别是战略型的企业家、国际化的经营管理人才、创新型的科技领军人才、有绝技的高技能人才严重短缺；人才结构性矛盾比较突出，主营业务领域还没有形成高度密集的人才优势；人才管理机制还不完善，尤其是市场化的选人用人机制以及与之匹配的薪酬激励机制、客观公正的评价机制尚未全面建立。这已成为制约中央企业推进改革、加快发展、提升核心竞争力的重要因素，中央企业必须充分认识加强人才队伍建设的重要性和紧迫性，着力解决好这些问题，全面推进人才强企战略的实施。

二、中央企业人才队伍建设的指导思想和总体目标

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com