# 尹蔚民：加快人才优先发展 努力建设人才强国（精选合集）

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-06-05

*第一篇：尹蔚民：加快人才优先发展 努力建设人才强国尹蔚民：加快人才优先发展 努力建设人才强国发布日期 2024-05-21（2024年10月22日）各位来宾、同志们：上午好！首届中国人才发展论坛今天在北京召开了！我谨代表人力资源和社会保障...*

**第一篇：尹蔚民：加快人才优先发展 努力建设人才强国**

尹蔚民：加快人才优先发展 努力建设人才强国

发布日期 2024-05-21（2024年10月22日）

各位来宾、同志们：

上午好！首届中国人才发展论坛今天在北京召开了！我谨代表人力资源和社会保障部，对前来参加论坛的各位来宾和代表表示热烈的欢迎，对社会各界长期以来给予人才开发事业的关心和支持表示诚挚的谢意！

首届中国人才发展论坛的主题是：贯彻落实人才发展规划纲要，全面推进人才优先发展。在两天的时间里，来自各界的专家学者和人才工作管理人员将围绕人才优先发展的战略布局和人才队伍建设的目标任务，从理论和实践结合的角度，研究探讨各类人才成长规律和人才资源开发规律，探索以用为本、创新机制和提高人才效能的新方法、新举措。

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上的讲话中指出：“深入研究人才工作面临的突出矛盾和问题，创新人才工作的理论和实践，使人才工作始终体现时代性、把握规律性、富于创造性。”习近平同志进一步提出了“把我国建设成人才强国，是一项庞大的系统工程，必须认识规律、尊重规律，按规律办事”的要求。

人才的培养、开发和使用是一门科学，科学规律要求我们认识和把握人才发展过程中具有本质的、必然的和稳定的内在联系，要注重把握其客观性、全面性，避免主观性、片面性。下面我重点谈谈对五个人才规律的认识，供大家探讨。

一、遵循人才成长规律，把握人才的实践性特征

人才成长有其自身的规律。一般来看，人才成长规律至少包含三个方面的内容：首先，人才需要通过学习获得知识和技能，其次，人才需要通过实践活动开发自身能力，第三，人才发挥作用有一个最佳年龄段。人才在实践中成长，这是人才成长最根本、最管用的规律。实践的观点是马克思主义最为基本的观点。毛泽东同志在《实践论》中指出：人类的生产活动是最基本的实践活动，是决定其他一切活动的东西。只有在社会实践过程中，人们达到了思想中所预想的结果时，人们的认识才被证实了。人们要想得到工作的胜利即得到预想的结果，一定要使自己的思想合于客观外界的规律性，如果不合，就会在实践中失败。人才作为社会实践的主体，其成长过程实质就是其社会实践过程。人才工作的根本任务就是在实际工作中发现人才，在使用过程中评价人才，在干事创业中培养人才。

从近年来人才工作的成效可以看出，人才工作较好地遵循了人才成长规律，在人才选拔、人才培养、人才评价方面，更加注重实践，更加注重实际。同时，我们也应看到人才工作中还存在着过于看重知识学历、忽视实践成果等违背人才成长规律的现象。落实好人才发展规划纲要，就要切实遵循人才成长规律，把以用为本的理念贯穿人才工作的方方面面，进一步形成注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确导向，在用好用活、提高人才效能上下功夫。坚持用当适任，把人才素质能力与岗位需求相结合；坚持用当其时，为人才在黄金时期充分施展才干提供舞台；坚持用当其才，让各类人才在事业舞台上各展其长、各得其所。组织和引导人才在社会实践中锻炼自己，勇于到党和人民需要、任务繁重、条件艰苦、矛盾突出的地方去经受考验、积累经验，在实践中砥砺品质、锤炼作风、提高干事创业的本事。鼓励人才深入群众、深入现实生活，推动干部下基层、教师进课堂、医生去临床、演员上舞台、科技人员到厂矿车间和田间地头，依托国家重大建设项目和重大科技工程培养人才，真正让人才在实践中锻炼、在一线上立业、在事业中成长，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、造就人才。

二、遵循人才供求规律，把握人才的适应性特征

从宏观上说，人才供求规律是最基本的人才规律，人才供给和需求的动态平衡是决定经济社会又好又快发展的重要因素。保持人才供求的动态平衡，一方面需要培养大量的掌握一定知识和技能的人才，满足经济社会发展对人才的需求，另一方面需要加快经济结构调整和社会事业发展，深化用人制度改革，为人才发挥作用创造更大的空间和良好的社会条件。改革开放以来，我国人才资源总量不断增加，人才素质明显提高，人才结构进一步优化，人才使用效能逐渐提高，我国已经从人才资源相对匮乏的国家发展成为世界人才资源大国。截止到2024年底，我国人才资源总量达到1.14亿人。丰富的人才资源对促进我国经济社会发展起到了巨大作用。同时，也应该清醒地看到，现阶段人才的培养与使用脱节、紧缺与浪费并存的现象还很严重，人才资源与经济社会发展需求不相适应的问题还很突出。特别是国民经济和社会发展重点领域急需紧缺专门人才和创新型科技人才，已经成为建设创新型国家和实现经济发展方式转变的瓶颈问题。突出表现在两个方面：一是产业领军人才、高层次技术专家和高技能人才严重匮乏。例如，在电信行业，现有高级人才占全行业专业技术人员比例仅有0.14%；在海洋领域，我国在世界海洋专家数据库中登记的专家不足百人，不到全球总量的1%，仅有美国的1/20；在电子信息产业中，技师、高级技师占技术工人比例为3.2%，而发达国家一般在20—40%之间。二是研发力量相对薄弱。在装备制造业，我国研发人员占从业人员的比例为1.26%，而美国为6.02%，日本4.95%，法国2.87%，德国2.86%，英国2.83%。高层次人才和研发力量的不足已经严重制约我国重点领域创新能力的提高。加大重点领域高层次人才开发和研发队伍建设十分迫切。

根据人才发展规划纲要提出的“建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制”的要求，我们应进一步把握好人才供求规律，实现人才供给和需求的平衡发展。一是加快形成人才优先发展的战略布局，实施人才结构优先调整。根据经济发展方式转变和产业结构优化升级，以及各项社会事业发展的需要，推进人才结构战略性调整，加快调整人才专业素质结构、层级结构、分布结构，实现人才结构与经济社会发展结构的整体和谐，促进人才与经济社会协调发展。二是坚持以国家发展需要和社会需求为导向，加强政府人才宏观调控职能。通过建立完善人才需求监测机制、人才动态调整机制、产学研紧密结合的人才培养机制、人才培养工作联动机制等措施，提高人才培养与经济社会发展需求之间的适应性和契合度。三是坚持“以用为本”的方针，把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好用活人才创新体制机制，提高人才效能，积极为各类人才创新创业、贡献才智提供良好的政策环境和条件，努力做到用事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用法制保障人才。

三、遵循人才竞争规律，把握人才的创造性特征

人才的创造活力本质上是社会竞争的产物，竞争择优规律是推动社会创新发展的基本动力。形成一个公平、公正、公开的人才竞争环境，鼓励创新，支持创新，是许多国家实现赶超发展的成功经验，也是发达国家长期保持科技领先、竞争优势的重要原因。我国改革开放以来，正是由于形成了“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好社会氛围，最大限度地调动了科技人才的聪明才智，才有可能创造出杂交水稻、正负电子对撞机、载人航天工程、月球探测工程等一大批重大科技成果，极大地提升了我国人才竞争的比较优势。正如胡锦涛总书记强调的：人才工作要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新举措得到支持、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定。

人才所需要的环境，是尊重人才、见贤思齐的社会环境，是鼓励创新、宽容失败的工作环境，是待遇适当、无后顾之忧的生活环境，是公开平等、竞争择优的制度环境。目前，我们在营造良好环境方面还存在着许多体制机制障碍：人才单位和部门所有的管理体制尚未根本改变，市场配置人才的基础性作用还没有充分发挥；以品德、知识、能力和业绩为核心的各类人才的科学评价标准和评价机制尚未建立；有利于创新型人才成长的选人用人机制还不够完善，人才激励和保障机制尚不健全。消除体制机制障碍，需要深化改革、推进创新，为激发各类人才的创造活力铺平道路、提供保障。

为此，人才发展规划纲要提出了“改革各类人才选拔使用方式，科学合理使用人才，促进人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制”的要求，我们要进一步解放思想，更新人才观念，坚持“以用为本”，通过政策调整和制度创新，改善人才竞争的制度环境。一是全面推进事业单位人事制度改革。完善事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度，建立以岗位绩效为基础的考核评价制度，完善以合同管理为基础的用人机制。二是推进职称制度改革。健全科学的职业分类体系，建立各类人才的能力素质标准。统筹专业技术职务聘任制度和职业资格制度，建立重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制。三是健全人才激励保障机制，完善工资收入分配制度、奖励制度、事业单位绩效工资制度、政府特贴制度等，促进人才之间的良性竞争，调动人才的积极性和创造性。

四、遵循人才流动规律，把握人才的自主性特征

人才流动是市场经济条件下人才资源配置的基本规律。促进人才合理流动是优化人才队伍结构、实现人才与其他生产要素优化组合的重要条件。

人才流动的基本前提是确立人才的自主择业权和单位用人自主权。上世纪80年代以来，随着机关、企事业单位干部人事制度改革的深入发展，原来由国家统包统配的用人制度得到根本改变，以人才自主择业和单位自主用人为特征的双向选择机制逐步形成。同时，人才流动中还存在着一些体制性障碍尚未破除、一些地区和行业的人才需求未能满足等问题，解决这些问题，一是落实人才发展规划纲要提出的“进一步破除人才流动的体制性障碍”的要求，改变人才部门、单位所有的状况，消除影响人才流动的身份限制，疏通各类人才队伍之间、公有制与非公有制之间、不同地区之间的人才流动渠道，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制，从根本上打破人才流动壁垒。二是落实人才发展规划纲要提出的“在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上，发展专业性、行业性人才市场”的要求，建立统一的市场管理法规，规范各类人力资源服务机构在市场准入、资质认定、服务提供等方面的行为，使各类人力资源服务机构优势互补、良性竞争，形成互利共赢的服务网络，做到公共服务与市场经营性服务同时并举，功能齐全的综合性服务机构与针对性强的专业性服务机构同时发展，从而满足不同类型、不同层次服务对象的要求。建立完善与西部大开发、东北地区等老工业基地振兴、中部地区崛起、东部地区率先发展战略相配套的区域人才交流合作机制，加快长江三角洲、珠江三角洲、环渤海等区域人才开发一体化进程。根据国家主体功能区布局，引导各类人才合理分布。三是落实人才发展规划纲要提出的“实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策”的要求，实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策，实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划，在工资、职务、职称等方面实施一系列的优惠政策，鼓励各类人才到贫困地区奉献自己的力量，到基层实现自己的人生价值。

总起来讲，就是要根据人才发展规划纲要的战略部署，通过建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制，促进人才资源合理有效的配置。

五、遵循人才价值规律，把握人才的激励性特征

价值是主客体之间的效用关系。人才的价值就是人才在社会活动中的评价或意义，是人才社会关系的重要体现。人才价值包括潜在价值和现实价值、自我价值和社会价值。人才价值的实现过程就是人才的潜在价值向现实价值的转化过程，人才的自我价值与社会价值相统一的过程。这是人才价值规律的基本内涵。遵循人才价值规律，是对人才工作的基本要求。人才工作应努力为人才实现价值创造有利条件，重点是健全人才激励保障机制和维护人才合法权益。

遵循人才价值规律，需要发挥激励机制作用，做好人才的收入分配和奖励工作。近些年来，国家加快了工资制度分类改革的步伐，在机关实行了公务员职务与职级相结合的工资制度，在事业单位推行绩效工资制度，在国有企业实行高管人员年薪制，使人才的贡献与报酬相符合，较好地调动了各类人才的积极性。同时，国家坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则，建立健全国家荣誉和奖励制度。

遵循人才价值规律，需要维护人才合法权益。国家高度重视人才合法权益的保护工作，先后制定了教师法、专利法、著作权法、劳动法、科学技术进步法、公务员法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法等一系列法律，明确了各类人才所享有的合法权益。

但从总体上看，我国目前还有相当一部分人才的价值未能充分实现，存在着人才激励保障机制不够完善、人才合法权益受到侵害等问题，需要我们认真落实人才发展规划纲要的要求，进一步深化改革，完善分配、激励、保障制度，建立健全能够体现业绩、激励人才并能保障人才合法权益的激励保障机制；继续深化工资制度改革，统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配，稳步推进工资制度改革；建立产权激励制度，制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法；健全国有企业人才激励机制，建立完善事业单位岗位绩效工资制度；探索高层次人才、高技能人才协议工资制和项目工资制等多种分配形式；建立完善国家奖励表彰制度，开展多种形式的荣誉表彰活动，最大限度地调动广大人才的积极性和创造性，激发人才的竞争活力。

总之，我们只有在工作中努力把握人才规律，认真遵循人才规律，严格按人才规律办事，才能落实好全国人才工作会议精神和人才发展规划纲要提出的战略目标和各项任务。同志们！

从现在起到2024年，是我国全面建设小康社会的重要时期。进一步实施人才强国战略、全面落实人才发展规划纲要是这一时期的重点任务之一，也是我们这一代人责无旁贷的历史使命。我们要以强烈的责任意识和务实精神，加快形成人才优先发展战略布局，努力建设人才强国，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

最后，预祝本届论坛取得圆满成功！

**第二篇：尹蔚民：加快中国特色社会保障体系建设**

尹蔚民：加快中国特色社会保障体系建

设

尹蔚民：社会保障是社会稳定与和谐的安全网，是社会进步和文明的重要标志。中国是一个十三亿多人口的发展中国家，且农村人口占多数，建立一个覆盖城乡的社会保障制度体系，是一项艰巨复杂的工程。中国政府高度重视社会建设，着力保障和改善民生，加快完善社会保障体系，“十一五”时期，取得了突破性进展。一是《社会保险法》正式颁布，这是社会保障领域具有里程碑意义的一件大事。二是建立新型农村社会养老保险制度，试点地区已有1.43亿农村居民参保，标志着中国养老保险制度从城镇向广大农村扩展。三是全面实施城镇居民医疗保险制度和新型农村合作医疗制度，总计有12.6亿人参保参合，加上城镇职工基本医疗保险，已从制度上实现了对城乡居民全覆盖。四是实现了养老保险省级统筹，扩大了基金调剂范围，增强了抗风险能力，提高了管理水平和工作效率。五是制定实施了基本养老保险和基本医疗保险关系跨地区转移接续政策，参保人实现了“不论人在哪里干，社会保险接着算”的期盼，维护了流动人员特别是广大参保农民工的权益。5年来，保障范围不断扩大，保障水平大幅提高，解决了一批历史遗留问题，“十一五”时期是新中国成立以来，社会保障体系建设推进最快的时期，为保障和改善民生发挥了重要作用。

“十二五”时期，是全面建设小康社会的关键时期，是深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期，也是建立和完善覆盖城乡居民的社会保障体系的重要时期。我们清醒地认识到，中国社会保障体系建设还不够完善，主要是制度不够健全、覆盖范围比较窄、城乡发展不平衡、管理基础比较薄弱等，同时，还将长期面临人口老龄化加剧、城镇化加速、就业方式多样化的挑战，社会保障体系建设任务十分繁重。十一届全国人大四次会议通过的国家“十二五”规划纲要，描绘了社会保障事业发展的蓝图，提出了更加明确的要求。当前和今后一个时期，我们将认真落实“十二五”规划纲要，立足我国基本国情和经济社会发展的阶段性特征，坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针，以《社会保险法》为准绳，注重增强公平性、适应流动性、保证可持续性，加快建设中国特色社会保障体系。第一，从无到有，优先解决制度缺失问题。继续把弥补制度缺失放在首位，加快推进新型农村社会养老保险，制定实施城镇居民养老保险制度，制定城乡养老保险制度衔接办法。推进机关事业单位养老保险制度改革。建立健全保障生活、促进就业、预防失业的失业保险制度体系。建立并形成工伤预防、补偿、康复相结合的工伤保险制度体系。大力发展企业年金和职业年金，形成多层次的保障体系。

第二，从窄到宽，逐步扩大覆盖面。推动社会保险覆盖范围扩大到各类用人单位、灵活就业人员和城乡居民，使更多的人享有基本社会保障。加速推进新型农村社会养老保险，“十二五”期内实现制度全覆盖。继续落实被征地农民的社会保险政策，实行先保后征。继续解决体制转轨的历史遗留问题，将未参保集体企业已退休人员纳入基本养老保险制度，将企业“老工伤”人员全部纳入工伤保险统筹管理。

第三，从低到高，稳步提高保障水平。社会保险水平应当与经济社会发展水平相适应。要根据经济社会发展情况和各方面承受能力，不断提高各项社会保障水平，逐步缩小城乡、区域、群体之间的待遇差距。要建立正常待遇调整机制，保障弱势群体，拓展保险范围和项目，使保障水平做到持续、有序、合理增长。

第四，从分到合，积极推进城乡社会保险制度统筹。推进制度整合和城乡衔接，探索实行统一的城乡居民基本医疗保险制度，支持有条件的地区合并实施城镇居民养老保险制度和新农保制度，建立统筹城乡的社会保障管理体制。稳步提高各项社会保险统筹层次，实现基础养老金全国统筹，扩大基金调剂和使用范围，增强基金共济能力，有效解决社会保险关系转移接续问题。进一步加强基金监督管理，确保基金安全。

第五，实现精确管理，提高社会保障经办能力和水平。落实基本公共服务均等化要求，加强社会保障公共服务体系建设，更加注重向农村倾斜、向欠发达地区倾斜、向社会贫困群体倾斜。大力推进信息化建设，全国统一、功能兼容的“社会保障卡”发行8亿张，发挥信息化建设最大服务功效。加强社会保障管理服务的规范化、标准化建设，使参保人员能够在不同时间、不同地区享受到均等化的公共服务。

中国的社会保障制度建设任重而道远，我们完全有信心，到“十二五”期末，初步建立覆盖城乡的社会保障制度体系。

最后，预祝第12届中国高层发展论坛年会圆满成功！

**第三篇：关于人才优先发展调查报告**

关于人才优先发展

具体化、政策化、项目化的调查报告

按照市委《通知》要求，现将人才优先发展具体化、政策化、项目化调研情况报告如下：

一、主要做法

年初以来，按照十二五规划和中央、省、市人才工作会议精神，我们明水县委结合实际，率先将人才优先发展战略，提到了前所未有的高度，通过具体化实施、政策化推进和项目化运作，使人才优先发展成为了推动经济社会科学发展、跨越发展、创新发展的主旋律，特别在规划、投入、机制和载体等四个方面狠抓落实。

1、科学规划，树立人才优先发展的导向力。按照十二五要求，认真做好人才优先发展规划编制工作，切实把人才优先发展情况做到具体化、政策化、项目化。在人才总量上，科学预测人才队伍发展的总体趋势，分步实施引才育才计划；在人才结构上，以高层次人才、高技能人才为重点，统筹城乡、区域、行业之间的人才布局；在人才引进上，推动人才资源向电子信息产业、生物能源等特色优势产业和新兴产业转移；在人才培养上，把非公有制人才、农村实用人才等体制外人才列入人才培养计划。

2、注重投入，加强人才优先发展的推动力。牢固树立

“人才投入是效益最大的投入”的理念，以优先投入推动人才优先发展。县财政设立了人才建设专项资金和科技成果产业化扶持资金等，为人才创新创业加油助力。各基层单位和部门也相继设立人才工作专项经费，重点用于人才引进、培养和激励。同时，积极探索健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，实现人才投入的多元化。

3、配套服务，提升人才优先发展的感召力。坚持“高级人才、高度支持，特殊人才、特别对待”的原则，制订和出台了集聚、培养、激励产业人才的相关配套政策和服务举措20多个。开辟“绿色通道”，优先为产业急需人才落实养老、失业、医疗、子女上学、家属就业等服务；实行重点扶持政策，对调入明水工作的紧缺急需人才，给予安家费补助或享受人才专项住房政策；对符合条件的创业人才，所承担项目给予专门的科技经费支持；对作出突出贡献的各类优秀人才进行表彰奖励。

4、强化载体，放大人才优先发展的凝聚力。着眼于推动产业发展，大力培育“人才与项目对接、人才与产业互动”的各类载体，为各类人才创新创业搭建平台。一方面，积极打造人才汇聚的创业平台。建成了三精和格林等6个规模以上非公有制企业经济园区，全县70%以上的人才集中在园区。另一方面，鼓励产业与高等院校、科研院所建立合作关系，探索共建研发基地和实验室等，全面推进创新创业人才与产

业需求对接、科技资源与产业资源融合。

二、存在的突出矛盾和主要问题

虽然我县人才优先发展工作取得了一定成绩，但按照上级要求，还存在一些矛盾和问题：

1、缺乏吸引人才的环境优势。作为一个贫困县，在省内认知度不高，缺乏人才引进的吸引力。由于城市规模偏小，公共事业和配套设施还不完善，工业发展规模较小和农村发展速度较慢，缺乏引进和留住人才机制，特别是留住高层次人才难度很大。

2、缺乏引进高层次和紧缺人才的服务平台。县内缺少高等院校这一人才集聚和培养的平台，另一方面企业以民营企业为主，低小散明显，在省内外有影响力的企业较少，可供人才创业创新的空间有限，企业大多缺乏自主创新平台，不利于高层次和紧缺人才集聚。

3、人才培养开发政策不够系统、力度欠缺。我县在人才引进、培养、使用、流动、保障方面尚未形成较为完整的政策体系，人才政策“含金量”不高，缺乏比较竞争优势，对人才缺乏吸引力，对人才培养的激励作用不够明显。有些政策措施操作性不强，在实际操作中难以落到实处。

4、人才优先发展配套机制不够到位。人才公共服务项目总量不足、结构失衡，总体能力有待提升。人力资源市场服务功能比较单一，社会化服务水平不高，不能及时满足企

业和人才的各种服务需求。一些部门存在重管理、轻服务的倾向，解决人才在学习、科研和生活中遇到的困难和问题不够积极主动，尚未形成一个良好的人才服务环境。

三、对策和建议

1、优化人才环境，不断提升人才优先发展竞争力。要着力把优化人才发展环境作为基础工程来抓，用良好的环境培养人才、吸引人才、留住人才、激励人才、成就人才。一是以优惠的政策环境吸引人才。本着管用和便于操作的原则，加强对现有人才政策的研究、整合力度，突出体现政策的“含金量”和比较竞争力。建立健全具有明水特色的人才政策体系，着力增强我县对优秀人才的吸引力。同时，狠抓政策的贯彻落实，兑现政策承诺，真正发挥政策在人才环境建设中的导向和推动作用。二是以良好的创业环境集聚人才。积极为人才提供发展空间和发展平台，扶持创业创新基地、技术中心等创新平台建设，促进高层次创新型人才加快集聚。探索完善多渠道、多元化、多形式的创业投资机制，鼓励更多的民营企业、社会投资机构投资人才创业创新活动。健全人才公共服务体系，提升政府人才公共服务水平，努力为各类人才干事创业提供服务和便利，使他们能够安心工作、潜心钻研。三是以宜居的生活环境留住人才。大力开展宜居城市建设，加大文化、体育、商贸等基础设施建设，不断提升城市品质，改善城市的居住环境、文化环境和生态

环境，整体提升城市形象。大力推进人才保障性住房建设，进一步健全人才户籍、医疗、子女教育等方面的相关政策，努力降低人才的居住和生活成本。

2、立足实际需求，大力引进一批高层次创新型和急需紧缺人才。培养、集聚、用好高层次创新型人才，就能抓住市场竞争的主动权，产业发展的制高点。一是加大引才力度。结合我县实际，研究制定高层次创新人才引进规划和具体实施意见，进一步加大资金投入力度，加快建立吸纳外来高层次人才的绿色通道，充分发挥企业的主体作用，大力引进医药、纺纱、食品、化工、新能源等急需紧缺的高层次人才。积极探索富有弹性的引入机制，做到刚柔并济多渠道引进人才。二是立足“项目引智”。依托县内重点骨干企业积极开展项目引才引智工作，利用重大研发项目、重大工程项目、重点学科等载体和高新技术研发中心、企业技术中心等创新平台，特别是依托产业集群，大力引进和集聚一批省内外高层次创新型领军人才。三是深化校企合作。遵循优势互补、互利共赢的合作宗旨，加快与高校院所的合作和交流，探索与高校院所建立各种合作关系，不断深化校企合作深度和广度。通过校企合作平台，采取兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股等多种形式，积极吸纳外来高层次创新型人才和我县急需紧缺人才，促进科技成果和项目的转化。

3、突出工作重点，加强各类人才的培养开发。加强对

现有人才资源的开发和利用，充分发挥现有人才的作用。一是加强企业经营管理人才的培养。深入实施企业家素质提升工程，加强与重点高等院校的横向联合，通过联合办学、专家讲学、举办各类研讨班、进修班等多种形式，不断提升企业经营人才的管理水平和领导企业参与省内外竞争的能力。二是加强高层次创新性人才和高技能人才的培养。扩大高层次人才的对外合作交流，有重点地选拔有较强创新能力和发展潜力的优秀人才到一流高校院所进修，参加学术技术交流，开展合作研究，以开阔视野，跟踪科技前沿，提高技术和研发水平，增强综合竞争能力。加强青年优秀人才培养，促使更多地青年英才能够脱颖而出，为经济社会可持续发展积蓄后备人才。推行订单式定向培养合作模式，鼓励和扶持社会化技能培训机构，为高技能人才的脱颖而出创造条件。三是统筹推进各类人才的培养。立足加快县域经济社会全面、可持续发展的需要，大力培养我县转型发展重点领域各类急需紧缺人才，促进人才统筹协调发展。既要着眼于推进产业结构调整、促进经济发展方式转变，也要着眼于加快推进社会转型、建设和谐社会，大力开发教育、政法、宣传思想文化、人文社会科学、公共卫生、社区建设等社会发展领域的专门人才，以各类人才的大开发、大发展来推动明水经济社会的大发展。

4、健全体制机制，夯实人才工作基础。坚持党管人才

原则，建立和健全统分结合、协调高效的工作机制，充分发挥人才工作领导小组的作用，加强对人才工作的统筹规划、综合协调和督促检查。积极发挥人才工作领导小组成员单位和工会、共青团、妇联、科协、行业协会等人民团体及各类社会组织的作用，动员全社会的一切力量协调一致做好人才工作。改进人才工作管理方式，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变。健全人才市场体系，发挥市场配置人才资源的基础性作用。立足企业和人才发展的实际需求，积极探索党委政府服务企业人才的途径和方法。引导和鼓励企业建立科学的现代企业人力资源管理体系，充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

**第四篇：人才强国**

一、加快科学技术创新和跨越

第一节 大力推进自主创新

加强基础研究、前沿技术研究和社会公益性技术研究，在信息、生命、空间、海洋、纳米及新材料等领域超前部署，集中优势力量，加大投入力度，力争取得重要突破。

第二节 加强自主创新能力建设

建设科技支撑体系，全面提升科技自主创新能力。建设一批产业技术研发试验设施，提高产业技术创新能力。加强科普能力建设，实施全民科学素质行动计划。

第三节 强化企业技术创新主体地位 加快建立以企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系，形成自主创新的基本体制架构

第四节 加大知识产权保护力度

加强公民知识产权意识，健全知识产权保护体系，建立知识产权预警机制，依法严厉打击侵犯知识产权行为。加强计量基础研究，完善国家标准体系，及时淘汰落后标准。

第五节 深化科技体制改革

整合科技资源，合理配置基础研究、前沿技术研究和社会公益性研究力量，促进科研机构、大学、企业间科研人员的合理流动与合作，构建科技资源共享机制。

二、优先发展教育

全面实施素质教育，着力完成“普及、发展、提高”三大任务，加快教育结构调整，促进教育全面协调发展，建设学习型社会。

第一节 普及和巩固义务教育

重点加强农村义务教育，努力降低义务教育阶段农村学生特别是女性学生、少数民族学生和贫困家庭学生的辍学率

第二节 大力发展职业教育 促进职业教育和普通高中教育协调发展，提高办学水平和质量。

第三节 提高高等教育质量 把高等教育发展的重点放在提高质量和优化结构上，加强研究与实践，培养学生的创新精神和实践能力。

第四节 加大教育投入

保证财政性教育经费的增长幅度明显高于财政经常性收入的增长幅度，强化政府对义务教育的保障责任，加大中央和省级政府对财政困难县义务教育经费的转移支付力度。

第五节 深化教育体制改革 明确各级政府提供公共教育职责，制定和完善学校的设置标准，支持民办教育发展，形成公办教育与民办教育共同发展的办学格局。

三、推进人才强国战略

第一节 建设高素质人才队伍实施党政人才培养工程，完善培训制度，加强理论教育、专业培训和实践锻炼，提高党政人才思想政治素质和执政能力，建设高素质党政领导人才队伍。实施企业家培养工程，培养造就一批富有创新意识和能力、适应经济全球化要求的企业家，推进企业经营管理人才职业化、市场化。实施专业技术人才知识更新工程和战略高技术人才培养工程，重点培养造就一批科技领军人才、学科带头人和战略科学家。实施高技能人才培养工程，建立一批高技能人才培训基地和公共实训基地，建设高技能人才队伍。加强农村实用人才培养。加强中西部地区和东北地区人才资源开发和人才队伍建设。鼓励和引导海外留学人员回国工作、为国服务。积极吸引海外高层次人才。

第二节 创新人才工作机制推进市场配置人才资源，消除人才市场发展的体制性障碍，规范人才市场管理，营造人才辈出、人尽其才的社会环境。深化干部人事制度改革，完善机关、企业和事业单位干部人事分类管理体制，健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制。建立符合科学发展观要求的干部综合考核评价体系，注重在实践中锻炼培养人才。深化职称制度改革。贯彻实施公务员法，完善公务员制度。各级政府和企事业单位要加大人才资源开发投入，加强人才资源能力建设，形成多元化投入机制。

**第五篇：人才强国心得体会**

国家主席胡锦涛总书记在庆祝我国首次月球探测工程圆满成功大会上的讲话指出,必须坚持实施人才强国战略,着力培养造就高素质的人才队伍,为我们的事业发展提供强大的人才支持。这个重要论述对于我们全面完成党的十七大确定的各项任务,全面建设小康社会,具有极其重要的意义。

“国以才立,政以才治,业以才兴”。发挥我国人力资源丰富的潜在优势,走人才强国之路,是我们坚定的必然选择。我们一定要提高认识,统一思想,抓住机遇,坚持实施人才强国战略,促进事业的大发展。当今世界,多极化和经济全球化更加明显,科技进步日新月异,综合国力竞争日趋激烈。综合国力竞争,归根到底是人才特别是高素质创新型人才的竞争。我国航天事业取得的成就和经验又一次表明,只有牢固树立人才资源是第一资源的观念,下大力气培养造就一支能够站在世界科技前沿、勇于开拓创新的高素质人才队伍,才能在激烈的国际竞争中掌握主动。

新中国成立以来特别是改革开放以来,我国人才队伍建设取得显著成绩,培养和吸引创新型科技人才成为人才队伍建设的重中之重,实施了如“优秀科技创新人才培养工程”、“高层次创造性人才计划”等高层次人才培养工程,围绕建设社会主义新农村、振兴东北等老工业基地战略、西部大开发等,实施了“青年农民科技培训工程”、“振兴老工业基地科技专项活动”、“博士服务团”等人才培养计划。公务员法颁布实施、企业人才市场化选聘力度进一步加大、各地各部门全面推行聘用合同制和岗位管理制度,用人机制更加灵活,人才流动更为合理有序。但从总体上看,我国人才总量相对不足,结构不够合理,创新能力亟待提高,人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。人才强国,任重道远。

实施人才强国战略,必须充分发挥知识分子的重要作用。广大知识分子要坚持把个人的事业发展与国家民族的振兴紧密相连,积极投身于科教兴国的伟大实践报告,大力弘扬科学精神,积极推进科技创新,密切关注世界科技前沿发展的新趋势,精心选题,潜心钻研,多出成果,出好成果。同时加速科技成果向现实生产力的转化,努力在经济社会发展中发挥重要的作用。

实施人才强国战略,要大力加强人力资源能力建设,做好人才的培养工作。要切实把教育摆在优先发展的地位,大力发展教育事业和科技事业。要加大教育投入力度,继续改革教育体制,树立大教育观念,建立学习型社会,真正做到多出人才、出高质量人才。要充分发挥创新实践在培育人才方面的巨大作用,坚持在创新实践中识别人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才,注重培养一线的创新人才和创新队伍。要优化人才结构,促进人才成长,形成德才兼备、结构合理、素质优良的人才队伍。

实施人才强国战略,要用好人才,为人才提供良好环境。要全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,要用事业凝聚人才,用实践造就人才,用机制激励人才,用法制保障人才,从管理体制、政策法规、社会环境、舆论氛围、创业条件、薪酬待遇和后勤保障等方面,构建吸引人才和留住人才的磁场,使各行各业都成为相关人才施展才华的大舞台。用人才要用其所长,避其所短;要为人才提供舞台,减少后顾之忧;要重视激励;要将人才的使用与开发有机结合起来。

实施人才强国战略,要健全人才资源管理体制。要不断完善制度和政策保障,加强科技创新文化建设,营造鼓励创新的环境,形成能够极大提高创新能力和创新效率的体制机制,最大限度地激发科研人员的创新激情和活力,使各方面创新人才大量涌现。要建立健全客观、公正的人才资源评价体系和评价机制,建立更为科学的分配机制和激励机制,要推进市场配置人才资源,消除人才市场发展的体制性障碍,规范人才市场管理。要深化干部人事制度改革,健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价机制,注重在实践中锻炼培养人才。要坚持用事业留人、感情留人、适当的待遇留人,推进人才工作的科学化、民主化、制度化,努力营造人才辈出、人尽其才的社会环境。

“我劝天公重抖擞,不拘一格降人才”。时代呼唤人才,发展需要人才。我们要在全社会形成尊重知识、尊重人才、关心和重视人才工作的环境和氛围;广大知识界要努力工作,为社会主义现代化建设提供强大的精神动力和智力支持,为全面实现小康社会宏伟目标而团结奋斗。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

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！