# 尊重人才就要让人才脱颖而出

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2025-04-20

*第一篇：尊重人才就要让人才脱颖而出文章标题：尊重人才就要让人才脱颖而出前不久，听一位领导说想提拔一名德才好、文字功夫强的秘书同志，可是主管办公室领导却以用得顺手，没有合适的人接班为由不同意领导的意见，使这名同志没有得到及时的提拔使用。我既...*

**第一篇：尊重人才就要让人才脱颖而出**

文章标题：尊重人才就要让人才脱颖而出

前不久，听一位领导说想提拔一名德才好、文字功夫强的秘书同志，可是主管办公室领导却以用得顺手，没有合适的人接班为由不同意领导的意见，使这名同志没有得到及时的提拔使用。我既敬佩领导启用人才的善举，又为那位同志愤愤不平，同时对那位主管领导虽能体谅但不能赞同，并想就此谈点个人的感想。

现

代社会的竞争，实质上就是人才的竞争。尊重知识、尊重人才，已经成为一种时代潮流、社会时尚。因而大家都非常重视人才的培养和使用，这应该是社会进步的标志。然而，也有一些同志的人才观念陈腐落后，眼界不开阔，心胸也不开阔，只从自己的实际需要出发，打着爱护和保留人才的旗号，不让人才脱颖而出，在一定程度上造成了人才的压抑和浪费。如上述那位主管领导因舍不得放手，使该提拔使用的人才未能提拔，失去了在更大空间发挥作用的机会，同样也使其他的人才出不来，实在是一种政治上的短视，是一种不明智的行为。

人才是社会的财富，不是个人财产，应该倍加爱护和重视。对人才的关心不仅仅需要物质生活的关心，更需要政治上的关心，特别是要用在其时、用在其位，让其在更重要的岗位发挥作用，使之成为一种导向。因而一旦时机和条件成熟，就应该大胆使用，积极向上推荐，到更重要的岗位工作；上级部门或领导需要或选调时，宁可单位的工作受点影响，自己多作点难受点累，也要毫无保留地把人才送去，使其人尽其能，为社会做出更大的贡献。这样才是真正的尊重人才，才能使更多的人才脱颖而出，使我们的社会人才济济，事业兴旺。

人才的脱颖而出，同样也需要全社会的关心和呵护。因为人才本身也有这样和那样的缺点和毛病，不可能是十全十美的。所以，我们在对待人才上要看主流，要看发展，要用其所长，多些关心，多些培养，不要吹毛求疵，求全责备，为其创造施展才华的机会和条件。当然，这种关心和呵护，也包括对其缺点错误的批评教育和帮助，也不能拔苗助长，急于求成。一味的迁就照顾，人为地夸大其词，或对某些问题的进行偏袒和放纵，同样是对人才的不负责任，也会使一些优秀的人才过早地扼杀在摇篮里。

对于脱颖而出的人才，作为全社会，作为我们每一个人，都要非常敬重，都要积极仿效，并以他们为榜样，努力学习和工作，不断积累知识和经验，使自己也能尽快成为人才，而不能嫉妒或贬低人才，从而形成人人尊重人才，人人都能成为人才的良好环境氛围。如果都做到了这样，那将是国家之幸，民族之幸！

《尊重人才就要让人才脱颖而出》来源于feisuxs，欢迎阅读尊重人才就要让人才脱颖而出。

**第二篇：尊重人才 用好人才**

尊重人才

用好人才

(评 论)

对于无锡这样一个物质资源没有特殊优势的城市来讲，我们今天所能依赖的最宝贵的战略资源，就是人才资源；所能建立的最主要的竞争优势，就是人才优势。我们应该看到，无锡现在转型最大的制约在人才；我们更应该看到，无锡未来发展最大的潜力也在人才。只有把“人才强市”战略作为无锡发展的根本之策、战略之举，尊重人才，用好人才，才能使各类人才的聪明才智得到充分发挥，形成人才辈出、人尽其才的大好局面。

尊重人才是用好人才的基础。近日，包括本报在内的多家新闻媒体在联合采访物联网产业领军人物刘海涛时，采撷到这样一朵“花絮”：在一次重要工作中，政府有关部门和刘海涛的想法不一致，而刘海涛坚持己见，最后，还是有关部门作了“让步”。政府对人才的尊重和包容，无疑是吸引人才、留住人才的重要法宝。尊重人才不是一句空话，我们要在全社会形成有利于人才发展的思想环境和舆论氛围，让无锡始终成为实现人才价值的一方热土。尊重人才，首先需要各级领导干部真正树立科学的人才观，无论是在思想意识中，还是在实际工作中，都要尊重人才、重视人才，当好“伯乐”，为广大优秀人才提供广阔的舞台；尊重人才，还要给人才提供宽容宽松的工作生活环境。要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定，从而营造出一种鼓励创新、容忍失误的工作环境。杨振宁曾经这样评价美国“氢弹之父”泰勒：“泰勒几乎每天都有十个新想法，其中有九个半是错误的，但他并不在乎，而是以非凡的勇气对那半个正确的想法进行大胆的创新。正是凭着每天半个正确想法的创新积累，泰勒博士获得了巨大的成功。”这无疑也是值得我们思考和借鉴的。

用好人才是尊重人才的关键。真正的尊重人才是做到知人善用，用好人才，不仅是每个领导干部需要掌握的重要领导艺术，是一个单位、一级领导班子应该履行的重要职责，更是检验尊重人才与否的关键因素。有些地方有些单位，不惜重金引来人才，却只指望人才听我指挥、随心利用，“策之不以其道”，最终限制了人才发挥才能，也限制了地方自身的发展。用好人才，一是要“人尽其才”，不求所有，但求所用，既盘活现有人才资源，又不断引来“活水”，激发人才队伍的活力；二是要“才尽其用”，十指有长短，术业有专攻，人的才能也是一样，不可能面面俱强，尊重和爱惜人才的最好办法，就是用其所长、补其所短，为人才找到发挥才干的最佳舞台，使其如鱼得水，得心应手地施展才干；三是要“用当其时”。人才也有“保质期”，冯唐易老，李广难封，人才最具创造力的黄金期一旦错过，将是我们事业的巨大损失。激活创新创业人才的“创新活跃期”，让人才在创新舞台上实现自身的最大价值，是各级领导干部正确用人的职守所在。

当前和今后一个时期，是无锡建设“人才特区”，打造“东方硅谷”的关键时期。我们要在深刻理解建设“人才强市”战略目标的基础上，始终做到真心尊重人才，放手用好人才，不断增强做好人才工作的紧迫感、责任感，从而为无锡经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才保障和智力支持。

胡锦涛总书记在5月26日的全国人才工作会议上讲话中谈到我国人才发展总体水平时指出“特别是高层次创新型人才匮乏”。笔者认为，“高层次创新型人才匮乏”与人才流失不无关系。据报道：“中国成人才流失最大国，超百万人才流失海外”(广州日报2024年7月工21日)。同样，在国内特别是欠发达地区，各种人才流失的现象也十分严重。要想留住人才，切莫“闲置”人才。

人才闲置是导致人才流失的致命硬伤。对待人才不听其言、不从其计、不用其事，就是人才闲置。历史上项羽闲置人才，韩信投刘邦，刘邦闲置人才，韩信再次逃跑；袁绍闲置人才，手下许攸、高览、张郃投奔到当时尚处于劣势的曹操麾下，曹操对竞争对手的人才前来投奔能够不计前嫌、大胆使用，帐下便出现人才济济的局面。现在一些单位引进人才时要求高学历、有经验、有业绩，但引进后，在使用上视同普通人，论资排辈、按部就班，既不能给人才应有的待遇，也不提供人才施展拳脚的空间，最终导致人才流失。古往今来，但凡人才都有理想抱负，希望有所成就，如若“英雄无用武之地”、自我价值得不到实现，定然要另谋高就。

用好人才是留住人才的妙剂良方。韩信逃离刘邦，被萧何追回，后大胆使用委以重任，从此安心助刘邦成就大业。刘备视关羽为手足，大小政事真诚相商，放手让其担当重任，后来曹操得到关羽并且礼遇甚厚，但关羽终不为曹操所用而是一心追寻刘备。刘备的人才待遇纵然不及曹操，手下人才也不如曹操富足，但手下个个都能为其所用、不离不弃，最终成就西蜀帝业。没有后顾之忧，有价值认同感，人才就会安心。

用好人才首先要为人才提供发展平台。要努力打造人才创新创业载体，建设成果转化基地，构建学术交流、技术共享公共平台，让人才有施展才能的空间。其次要为人才的使用营造良好环境。使用人才要不拘一格，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才。第三，要为人才搞好服务。要立足现有条件，力所能及给人才提供应有的待遇，努力解除人才的后顾之忧。当票子、房子、车子等“硬件”待遇水平还不是很高的时候，特别要注重用感情留人。要理性看待人才的流动，不能一味阻碍或者横加指责，对此进行正确引导，也是为人才服务的一个方面，如其闲置人才，不如助其谋好出路。刘备落难投靠曹操后并不安心，曹操手下劝其杀之以绝后患，但曹操不肯“除一人之患而阻四海之望”，正因为有此等心胸，天下英雄大半归附曹操。同样，在当今时代，很多人才在外成功后回归本土投资兴业者比比皆是。

只有各级党委和政府真正落实好“人才优先、以用为本”的方针，切实做好人才服务各项工作，努力为人才发展营造良好环境，坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，才能形成广纳贤才、人尽其才的创事兴业的良好局面，中华民族的伟大复兴应能指日可待。

学习人才会议精神激发科技人才创造活力

世界科技竞争、国力竞争日益激烈，各国纷纷把人才作为制胜的重要筹码。新中国成立60多年尤其是改革开放30多年来，我国已经基本建成规模宏大、结构合理的科技人才队伍。如何更好地发挥这些人才的作用，如何激发他们的创造活力，是直接决定我国创新型国家建设成败乃至在全球科技竞争中地位的关键因素之一。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出：“人才工作的活力取决于体制和机制。完善人才工作的体制和机制，对实施人才强国战略更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。”

激发科技人才的创造活力，要形成有利于人才脱颖而出的选拔机制。长期以来，我国人才培养选拔工作中仍存在着论资排辈、学历至上等狭隘的人才观，使许多具有创新潜能、真才实学的人才得不到施展的机会。要激发科技人才的创造活力，就必须抛弃这些狭隘观念，坚持民主公开、任人唯贤的人才观，为有创新潜能的人才提供机会，为有真才实学的人才提供舞台。

激发科技人才的创造活力，要形成有利于人才各尽其能的使用机制。尺有所短寸有所长，不同的人才有不同的特点和特长。在使用人才的过程中，要根据这些不同的特点和特长，为人才提供不同的施展舞台和机会，使之各尽其能，发挥出最大的创新潜能。同时，要完善人才流动机制，促进人才在不同地区、不同行业、不同机构之间的合理流动和优化配置。实践证明，合理的机制会激发人才工作的活力。建立一个高效使用人才的良好机制是发挥人才创新能力的核心内容。

激发科技人才的创造活力，要建立能激励人才创新能力的评价奖励机制。科技创新本质上是一个不断推陈出新的过程，需要敢于打破常规、承担失败的勇气。激发科技人才的创造活力，不仅要肯定获得成功的创新成果，更要宽容失败，鼓励敢为人先、敢于创新的尝试。因此，在制定人才评价标准时，要尊重科技创新的客观规律，尊重不同行业不同岗位的实际情况，而不能唯成果、唯论文至上。在合理评价机制的基础上，还要进一步建立和完善人才奖励和激励措施，为人才的创新创业、发挥才能和实现抱负提供强大的驱动力，使之成为推动人才创新的催化剂。

从科技大国迈向科技强国，中国在科技领域的每一个进步都离不开创新型科技人才的努力。唯有造就人才辈出、百舸争流的局面，唯有激发科技人才的创造活力，我们才能早日实现这一伟大目标。

懂人才 爱人才 用人才

本报评论员

全省人才工作会议提出，要加快构建充满活力的人才发展体制机制。

俗话说“人往高处走”。对人才而言，这个“高处”就是干事成才的好环境、创业创新的好平台。事实证明，哪里的体制活、环境优，哪里就是吸引人才的“强磁场”，就能集聚人才、多出人才；哪里的体制活、环境优，哪里就是干事成才的“沃土”，人才就能“落地生根”，大展拳脚。

构筑充满活力的人才发展体制机制，必须坚决破除一切不利人才成长、人才流动、人才使用的思想观念和体制性障碍，建立健全促进各类人才公平竞争、合理流动、优化配置的体制机制。通俗地说，就是要努力做到懂人才、爱人才、用人才，让各类人才创业有机会、创新有条件、干事有舞台、发展有空间。

懂人才，就是懂得人才成长规律，把握人才工作新趋势。懂人才是做好人才工作的基础。伯乐能选出千里马，是因为伯乐懂得千里马的秉性。同样，只有懂得不同人才的不同特点、人才不同成长阶段的不同需求，才能“慧眼识珠”般地发现人才，才能“有的放矢”般地制定政策，才能“量体裁衣”般地提供服务。总结尚德太阳能公司施正荣博士成功归国创业的经验，无锡就提出“成立之初当保姆，发展之中当导师，成功之后当保安”的人才服务核心理念。尊重人才成长规律，就要不断创新人才工作方法，总结人才工作经验，把成功的经验上升为制度，变为长效机制。

爱人才，就是爱惜人才、爱戴人才、爱护人才。人才难得而易失，爱人才，就要以“求贤若渴”的紧迫感“招才引智”。为吸引人才，我省从2024年起就设立了人才引进专项资助基金，目前已增加到每年4亿元。如今，我省又提出了“十大人才工程”，制定出台了鼓励和促进创新创业50条政策，进一步激励人才。当前要进一步完善人才环境，努力使“进者悦，远者来”，让江苏成为各类人才施展才华、创新创业的热土；要进一步完善人才激励政策，对像闵乃本、施正荣、赵亚夫这样作出突出贡献的人才给予重奖，大张旗鼓宣传表彰，让他们受尊敬、有地位、得利益。同时，还要宽容失败、允许试错，让各类人才有更多的机会，有更自由的空间。

“长才靡入用，大厦失巨楹”。懂人才、爱人才，最终目的是用人才。科学发展以人为本，人才发展以用为本。坚持人才“以用为本”，就是创造机会让人才在科学发展的实践中，在创新创业的环境中各展所长，各尽其才。当前，我省正处于经济转型升级关键阶段，抢占发展制高点，构筑竞争新优势，一方面呼唤人才优先发展，另一方面也为人才实现自身价值提供了平台。要注重以实绩和贡献评价人才，鼓励人才干实事、创实绩；要解决人才培养与使用脱节、科研与理论、理论与实践脱节等突出问题，鼓励人才到经济社会发展一线干事创业、成长提高；要克服人才管理中的“官本位、行政化”倾向，坚决破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，敢于破格使用年轻优秀人才、特殊紧缺人才，真正营造出一个人各其所、量才使用、用当其时的用人环境。

关键是落实好人才规划纲要

通过专家与记者的视角，我们对《江苏省中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》有了更准确的把握。在深刻理解我省人才发展的指导思想、战略目标和重要举措的同时，我们切实增强了做好人才工作的责任感和紧迫感。

远行千里思良驹。回眸“十一五”，展望“十二五”，我们必须以改革创新精神推动人才工作，以求真务实的作风把《规划纲要》的各项措施落到实处。到2024年，区域创新能力继续走在全国前列，率先建成人才强省；到2024年，把江苏建成优秀人才集聚高地，人才发展主要指标达到国际先进水平。我们要紧紧咬定这一目标，把人才工作摆在更加突出的位置，进一步创新人才发展体制机制，着力培养造就高素质人才队伍，为推动科学发展、建设美好江苏提供有力的人才支撑和广泛的智力支持。

要把人才优先发展纳入经济社会发展总体布局。江苏人多地少、自然资源匮乏，经济社会发展面临严重的资源、能源和环境约束。只有在经济社会发展中牢固确立人才优先发展的战略地位，才能促进经济发展方式转变，不断增创发展的新优势。要加快启动人才优先发展这一引擎，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，以人才优先发展推动经济社会又好又快发展。

要把服务科学发展作为人才工作的根本方向。发展是第一要务，服务科学发展是人才工作的根本出发点和落脚点。要善于把科学发展观与科学人才观有机统一起来，把“第一要务”与“第一资源”有机结合起来，围绕发展确定人才工作目标任务，立足发展制定人才工作政策措施，根据发展检验人才工作成效，统筹推进各类人才队伍建设，努力实现人才大省向人才强省的跨越，以高层次人才引领高水平发展。

《规划纲要》作为我省人才事业发展的指导性文件，对未来10年江苏人才工作提出了方向性、全局性、战略性要求。把这些要求落到实处，还需要各地、各部门、各行业的人才发展规划支撑和配套，进一步完善人才工作的各项政策，把《规划纲要》各项重大政策细化、具体化。

科学发展，人才为先。推动科学发展呼唤人才，建设美好江苏造就人才。只有全面贯彻落实《规划纲要》，大力推进人才强省建设，才能为“两个率先”奠定坚实的人才基础，提供广泛的智力支持。

**第三篇：让更多的拔尖人才脱颖而出[范文]**

让更多的拔尖人才脱颖而出

梁绿琦

（2024年3月30日）

各位系部主任、研究所长、学术骨干：

大家下午好！我们大家今天这里开会，是对本人才素质提高工程做出部署。刚才楚国清书记已就本人才素质提高工程培训工作的目标、内容和方法作了简要的说明，并对本人才素质提高工程提出了具体要求，希望全院各个部门要同力合作，共同完成好教师和干部的培训工作，努力建设起一支具有较高政治水平、学术素养、教学能力和管理能力的教师、干部队伍，保证学院在未来的一个时期，能够应接各种各样的挑战，使学院得到持续健康的发展。

老师们！我们的国家正处于一个高速发展的时期，我们学院也在持续深入地向前发展，我们在座的各位同志——系部主任、研究所长、学术骨干也都面临着发展的问题——只是大家发展的问题各不相同而已。那么，那么，我们怎样在北京青年政治学院这块土地上发展自己呢？下面，我想就学术发展和事业发展问题，代表学院谈几点意见。

2024年，经过全院教职员工的不断努力，我们取得了示范校建设的优异成绩，示范校建设验收获得优秀的评价。这个成绩来之不易。回想我们学院示范校建设的历程，回顾我们教育教学改革的各项举措，我们终于可以说，学院已经跨入了高校发展的轨道。

在兴奋之余，我们在一个较长的时间内，一直在思考一个问题，那就是，通过了示范校建设验收之后，我们将怎样继续保持和推进学院的持续发展？通俗地说，就是未来的路我们怎样走？我相信，这也是在座的系部主任、研究所长、学术骨干们所思考的一个问题。

经研究，学院决定在2024年期间，实施人才素质提高工程，以推进学院科学发展为目标，培养和造就一支具有较高学术素养和工作水平的人才队伍，通过持续不断地抓好干部和教师的培训工作，提高干部和教师的理论水平、教书育人的基本素质、从事教学科研工作的基本能力和综合管理水平。

本人才素质提高工程实施的主要目标是：搭建一个干部和教师发展的平台，激发推动干部和教师发展的动力，打造一个“和谐、快乐、奋进”的工作状态，团队精神、专业技能有所提高，人才队伍基本形成。

人才素质提高工程的实施原则：

1、全院覆盖，突出重点；

2、长远规划，分步实施；

3、部门负责，协同进行。

本培训共计22大项，分别由组织部、宣传部、审计室、人事处、教务处、科研处、国资处、信息办等部门组织实施。有些培训项目已经开始进行，比如审计的培训、教师技能培训等，我已经看到传播系从3月16日起已经开始录音技能的培训，到今天为止，已经培训了三次。

我们学院现在正处于一个大发展的时期，也是一个人才更替的时期，在一个较短的时间内，我们的一批骨干教师将退休，因此，我们希望有更多的年轻的人才能够脱颖而出，形成一支具有蓬勃生命力的学术队伍，促进和推动学院的大发展。我们实施的人才素质提高工程，就是为了实现这样一个目标。因此，全院各级部门都要人才培养、团队建设工作放在一个重要的位置，尽心尽力地做好这项工作。下面，我想就人才培养工作谈几点看法。

一、志存高远、淡泊名利，树立正确的人生目标

人生应该有一个奋斗目标，我们希望在座各位的奋斗目标就是做一个掌握教育教学规律、管理好教育教学工作的好教师。什么是好教师的标准呢？

概括起来说，就是：高校教师应当有社会责任感，忠诚于人民教育事业，树立崇高的职业理想和坚定的职业信念，要有奉献精神；要不断地拓宽知识视野，更新知识结构，不断提高教学质量和教书育人本领，不断提高教学管理和行政管理的能力；要不断地进行探索，不断创新，富有创新精神；要有高尚的道德情操和精神追求，淡泊名利，志存高远。

从我们走入高校之时，“甘做人梯”，“蜡烛精神”就已经成为我们的座右铭。“甘做人梯”，“蜡烛精神”讲的就是奉献精神。从某种意义上说，在高校从事教育教学管理工作，其社会意义和社会价值，更大于个人的意义和个人的价值。教师是一个崇高的职业，是一个神圣的职业，我们要尊重这个职业，我们也要在这个教师岗位上，尽自己最大努力做好教育教学工作。

学术界经常讲“学术大家”，这些都是学术上的泰斗。我自己认为，所谓的“大家”气象，就是胸怀要宽广，志向要高远，学问要精深，诲人要不倦。我们中间的教师和干部，当然也包括我自己，也许距离学术大家的标准还有一定的差距，但应具有大家气象，要有追求，要有理想。事业是干出来的，不是要来的。只要有事业心，只要努力工作，踏踏实实做人，认认真真做事，孜孜不倦做学问，就一定能够取得成就，就一定能够干出一番事业来！

此外，我还希望在座的各位教师和干部能够在空暇的时间多读一些书，丰富自己的知识结构。虽然许多教师都是毕业于大校、名校，但时代在发展，学术研究也在进步，因此，我们必须做到“学而不厌”，然后才能做到“诲人不倦”。我自己每年都有计划地读一些书。比如，每年我会让图书馆的同志统计一下学生图书借阅量最大的的前十本书，然后在假期里认真读，以此了解学生。比如我读了很多韩寒的书……我也希望大家多读书。

二、制订符合国家发展趋势和学院发展的个人职业生涯规划

我希望在座的教师和干部做好自己的职业规划。在某个阶段，达到什么目标，准备采取什么措施，都应做到“未雨绸缪”，早有规划。只有发展目标明确了，才有发展的方向和动力。我们学院的教师和干部群体，是一个优秀的团队，政治素质比较高，协调能力比较强，大多数干部都是从教学一线选拔上来的，有很多的优势，这是我们发展的重要基础。我们将认真研究干部的发展需求，有针对性地拟定干部培训、培养方案，提高干部的整体素质和水平。

在座的各位教师和干部必须明确，学院的发展，是教师和干部发展的一个广大的平台和空间，只有学院发展得更好、更快，教师和干部才会发展得更好、更快；只有学院持续不断地发展，教师和干部才能得到持续不断的发展。从这个意义上说，学院的发展与我们各位老师的发展是息息相关的。

学院发展的目标是什么呢？

一是提供更优质的教育教学活动，优化教育过程，培养高质量的学生，培养符合社会需求的学生。简言之，为学生提供更优质的服务；

二是建设良好的学术氛围，搭建科学、规范、创新的学术平台。构建生动活泼、百花齐放的学术环境，推动教师和干部的发展与成长。简言之，让教师和干部因为学院而自豪，因为学院是其成长的基点与平台；让教师和干部因为学院而受益，藉学院的平台，成为名师、名家、名管理大师。

在座的每一位老师必须明确，你们的发展与学院的发展相关联，因此，高校领导干部的个人发展规划应与学院学科规划、专业建设相结合，适时调整、不断进取、有所创新，取得学术研究、教学活动、学生培养等各方面的成就。

三、开阔视野，搞好教学研究、学术研究和工作研究

在座的各位教师都有着良好的教育教学管理的素质，希望大家开展更为广泛的学术交流、具有开阔的视野、刻苦钻研不断探索，并与政治、经济、文化、社会建设的方向与目标相一致，与学院的发展定位相吻合，不断做出成就。

作为个人，应敏锐观察社会的发展与进步，捕捉各种信息，积累学术资料，建设各种学术平台。

应该强调，研究工作，无论是教学研究、学术研究，还是工作研究，不是“一日之寒”，必须“十年磨一剑”，各位教师和干部必须有坐冷板凳的精神，要耐得住寂寞，要不断探索。作为高校教师，必须关注教学，关注人才培养，懂得和研究教育教学的规律，全力以赴地做好教学工作。

什么叫懂得教学？首先是要认识教学的基本工作内容，熟悉教学的基本工作程序，掌握教学的基本规律。我在这里想提问一下：我们学院现在有多少个专业？每个专业的名称是什么？招生就业情况如何？开设了一些什么课程？用的什么教材？我估计，在座的有相当一部分干部和教师回答不上来。不熟悉学院教学的基本情况，怎么来宏观指导？

其次是要研究教学。教学有基本规律，也有其特殊性。比如我们提出的文科高等职业教育模式，我们为什么要提出“文科高职”的说法？它的内涵是什么？怎么来实现它？

我们在很多场合提出基于工作过程的课程建设，什么是基于工作规程？基于工作过程的课程应当是什么样？这样一些问题，我们正在探索，也就是说，需要我们进行深入的研究和实践，在实践的过程中，突出我们的特色。

因此，我们在座的各位，不仅应具备教育教学的基本知识，成为教育教学的行家里手，还应当关注学科前沿的理论问题，具有一定的前瞻性。

江泽民同志在与四所交通大学的领导谈话时，殷切希望高校领导干部要努力成为政治家、教育家。强调这是办好社会主义大学的需要，是世纪之交国际国内形势发展变化的需要，是建设有中国特色社会主义事业的需要。

其次，高校教师和干部应当具备较开阔的视野，居高临下，览群山而小天下。有了这样开阔的视野，把握全局才有可能，顺应变化并作出相应的调整也才有实现的基础。

再有，我们的教师和干部还需要有概括能力，学会总结。应当说，自从我们示范校建设工作开展以来，我们做了大量的事情，有许多需要总结的地方，因此，我们需要不断地总结，学会概括，学会提炼。山沟里也能够出马克思主义。这就需要我们第一不要妄自菲薄，第二是正视自己，提高自己。我们需要学一些逻辑，需要掌握一些科学的思维方式。这样的话，才能不断总结，不断提高。

切忌做一天和尚撞一天钟，撞钟也要撞响才对。

四、要关注社会的热点

一所公立大学，服务社会、传承文化是其最根本的历史使命。因此，我们将我们的教育教学、人才培养工作与其密切相连。

那么？什么是社会的热点呢？

（提问）

据新华网报道，全国哲学社会科学规划领导小组会议2024年3月24日在京举行。会议认为，党的十六大以来，国家社科基金管理工作认真贯彻中央精神，注重服务经济社会发展，坚持以改革开放和社会主义现代化建设重大现实问题为主攻方向，重点资助体现国家发展战略需求的研究课题，在加快经济结构调整和转变经济发展方式、推进文化大发展大繁荣、改进创新社会管理以及加强党的建设等方面推出一批优秀成果，带动培养一批优秀人才，较好地发挥了社科界的思想库、智囊团作用。

可以看出，“加快经济结构调整和转变经济发展方式”、“推进文化大发展大繁荣”、“改进创新社会管理”以及“加强党的建设”四个方面应当是我们高校教学改革和学术研究努力的方向。

从我们学院的人才结构来看，“推进文化大发展大繁荣”、“改进创新社会管理”以及“加强党的建设”三个方面我们是大有可为的。

伴随社会主义市场经济的发展和对外开放的进一步扩大，我国社会发生了深刻变革。这种深刻的变革，既出现在城市，也发生在农村，无论是个体还是组织，其身份、地位以及利益格局，都有迥然不同。有学者认为，改革开放以来，计划经济开始解体，市场经济的地位逐步确立，社会资源和机会的配置发生了重大的变化，社会结构发生了巨大的变化，一些新型的社会组织随之产生。由此，政府、企业、社会组织之间在社会功能上出现了此进彼退、此长彼消的变化。首先，政府职能“开始由全能型政府向公共服务职能回归”。其次，企业成为市场经济的主体，“原来的国有企业的生产功能被强化，非生产功能被剥离”。再次，“社会

1组织开始发育，并发挥着国家和市场之外的社会整合的功能”。

在座的各位老师可能已经注意到，近些年来，我国出现了大量新的社会组织和经济组织。截至2024年底，全国依法登记的各类社会组织43.1万个，其中社会团体23.87万个，民办非企业单位19.04万个，基金会1843个。此外，在各级民政部门备案的农村专业经济协会4万多个，城市社区社会组织有20万多个。从1988年到2024年，我国社会组织数量增长了近100倍(1988年我国仅有社会团体4446个)，近10年以每年10%左右的速度递增。另据一项统计显示，2024年，我国各类社会组织固定资产总值约1089亿元，收入1247亿元，增加值约500亿元。全国各类社会组织目前有专职工作人员540万人，兼职工作人员500多万人，还有注册的各类志愿者2500多万人，基本形成了与我国经济社会发展相适应、门类齐全、层次不同、覆盖广泛的社会组织发展体系。种种数据与迹象表明，中国的社会组织正变得规范、成熟，在社会领域发挥的作用越来越宽泛。

新经济组织是指在发展社会主义市场经济过程中，我国内地公民私人、港澳台商、外商全部所有或绝对控制的新出现的经济组织形态。另从所有制特征上看，现行法律、法规把这类经济组织统称为“非公有制经济组织”。大体包括个体工商户、私营企业、外商经济控制企业、港澳台经济控制企业、非国有控股股份制企业、非国有控股混合所有制企业等。2024年，私营企业有551.3万户，私营企业主1268万人，从业人员7253.1万人。私营企业已占国内企业总数的63.25%，注册资金93873亿元，当年上缴税金4771.5亿元。

以北京为例，随着北京的城市化、市场化、国际化和现代化进程不断加快，整个社会结构也发生了重大变化，新的社会组织、经济组织不断涌现。北京市现有非公有制经济组织120多万个，已达全市各类市场经营主体的87.8%；登记注册的社会组织近3万家，非公有制经济组织与新社会组织的从业人员已占到全部就业人口的75%；全市1249座商务楼宇中有6万多家法人单位，从业人员83万多人。

新的社会组织和经济组织是改革开放和社会主义市场经济不断发展的产物，这必然导致社会基本构成不断向多样化发展，并使社会各阶层内部关系日趋复杂，利益需求日益多样化。

2024年2月，胡锦涛同志在中央党校举办的省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班上强调要加强和创新社会管理，提出新阶段各项工作的总要求“最大限度激发社会活力、最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素”，部署党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的社会管理格局。习近平则指出，创新社会管理，要同做好群众工作紧密结合起来，深入研究形势和任务的发展变化对群众工作提出的新要求，积极探索加强和改进群众工作的新途径新办法，把群众工作贯穿到社会管理各个方面、各个环节，从源头上化解社会矛盾、维护社会稳定、促进社会和谐。

中央和各级政府，都非常关注社会发展进程中的变化，“社会管理”已经成为一个关注的热点。应当指出，在“加强和创新社会管理”的领域，我们是大有可为的。这两年，我们在志愿者理论与实践、新生代农民工问题研究、服务和为创新社会管理等方面承接了国务院农民工办公室、北京市哲社办、北京市委统战部的多项研究课题，取得了较突出的成绩。我1 同上，第16页。

希望，我们有更多的教师和干部，能够将研究的方向和视野扩展到这些方面，切实关注社会的发展热点，认真为服务社会做出贡献。比如，在社区的研究上，可以关注一下题目：

1、北京市社区的政府管理模式研究

2、北京市社区的社会工作研究

3、北京市社区的社区经济学研究

4、北京市社区的文化建设研究

5、北京市社区的信息化建设研究

6、北京市社区的组织架构研究

7、北京市社区的NGO研究——志愿者组织

8、北京市社区的社区服务研究

9、北京市社区的社区援助研究

10、北京市社区的社区养老研究

根据目前的状况，可以争取每年出版北京市社区发展状况报告一本、构建北京市社区建设基本数据库，北京市社区建设基本指数（评价指标）。从长远来说，提供中国化社区建设模板，中国化社区建设手册和中国化社区建设的“三书一库”。

我们还将继续探索工作室、服务站、展示中心等模式，拓宽教师的发展空间，提高教师的发展能力，打造更多的名人、名师，建设我们独有的品牌。

五、要组建一批学术团队

我院建院已经25年，在人才培养和学术研究、服务社会和文化传承方面取得了突出的成绩，社会声誉在逐年提升，各项工作取得了突破性的进展，但总体看来，我们的差距还是比较明显的，学院缺少具有较高社会声望的学术大家，学术团队也比较薄弱，教师个人的教学能力和学术研究水平亟待提高。因此，迫切的任务是，在一个较短的时间内，逐步建立一批具有一定竞争力的学术团队。学术团队是一些志同道合的同志组建而成，除了学术兴趣的相同之外，在学术方法和学科类别上具有一定的互补性。比如，我们做一个社会调查，必须有社会学的成员，但文献资料收集也是一个重要的方面，还需要方方面面的沟通和协作。因此团队成员必须具有一定的互补性。这个道理大家都懂，但在实施的时候往往受到一定的限制，影响到教学研究和学术研究的水平和质量。

建立学术团队可以采取多种方式，比如可以采取重大攻关项目的方式组建，也可以以学术沙龙的方式组建，还可以系部重点发展方向为目标来组建。当然，我们现在采取比较多的，还是重大攻关项目的组建方式。（志愿者研究、新生代农民工研究等）

组建学术团队，最重要的是有一个具有一定策划、组织能力的带头人，并且要有一定的学术水平，这都是需要我们努力实现的。

谢谢各位！

**第四篇：树立科学人才观让人才脱颖而出**

树立科学人才观 让人才脱颖而出

――泸定县政府办人才调研文章

县人才办：

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。当今世界，人才资源已经成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。面对日趋激烈的国内外人才竞争形势，我们必须彻底解放思想，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境，充分发挥人才的作用，为全面建设小康社会，率先基本实现现代化提供重要保证。

一、深刻理解胡锦涛总书记提出的三个“牢固树立”，把握好科学人才观的内涵

1、牢固树立人才资源是第一资源的观念

这一论断科学阐明了人才对于经济社会发展的基础性、战略性、决定性作用。具体来说就是：⑴人才资源成为经济社会长期发展的第一资源。在知识经济时代，人的智力将爆发革命，这场革命将以开发人才资源和充分发挥人的创新能力为中心，人们将不再以拥有土地和钱财的多少论财富，而主要以知识的多少、智力的高低和创新能力的大小论贫富。⑵人才竞争是综合国力竞争和国际竞争的根本和核心，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。⑶全面开发人才资源是全面建设小康社会的根本目标，我们不仅要解决经-1-

济文化的发展水平逐步提高之后如何进一步推进人才的全面开发问题，也要解决人的主体地位、作用日益突出的情况下如何以人才的全面开发来促进经济文化发展的问题。

2、树立人人都可以成才的观念

人人都可以成才的思想观念是科学人才观的中心部分，提示了科学人才观的主要内容和特点。树立科学的人才观，一方面要明确人才的内涵和衡量人才的主要标准；另一方面又要充分认识人才成长的主要途径。

第一，重新界定人才的内涵。要坚信人才存在于人民群众之中。也就是说，只要具有一定的知识和技术，能够进行创造性劳动，在社会发展和人类进步的实践中作出积极贡献的，都是党的国家需要的人才。

第二，确立新的人才标准。就是要在坚持德才兼备的原则下，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选人才。

第三，深入研究成才的途径。随着时代的发展，人才资源开展的途径正在不断拓展：一是自主性开发。强调人才自身的觉悟性和能动性，通过人才个体自身不断努力，完善和发展自身的智能素质。二是培养性开发。就是树立大教育、大培训观念，不断改革教育培训的机制、内容和方法。通过师生间的双向信息交流、知识与技能上的互动达到开发人才的目的。三是使用性开发。各单位的领导应

放手使用人才，让他们主动挑重担、扛大梁，帮助他们在实践中增长才干。四是政策性开发。政策及其落实构成人才开发的社会环境，政策符合人才成长规律和人才管理原则，则人才辈出、经济繁荣、社会进步。为了使人才在全面建设小康社会中发挥出更大作用，应制订出一系列人才的开发培养政策，以营造一个人才辈出的社会环境。

3、树立以人为本的观念

树立以人为本的思想观念，就是要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。以人为本的思想观念说明了人才工作的目的与任务，是科学人才的根本出发点和最终落脚点。

一要理解和尊重人才。不同人才，需求不同，禀性各异，因而要充分理解人才的特殊禀性，合理满足各类人才的需要；充分尊重人才的选择，尊重人才的劳动，尊重人才的创造。努力创造条件，营造良好环境，一视同仁地为各类人才提供服务，实现人才的自我价值和社会价值的统一，使各类人才有实现自身价值的满足感，有贡献社会的成就感，有得到社会承认和尊重的荣誉感。

二要关心和保护人才。做好人才工作，首先要带着感情来关心人才，以深厚的人情味和亲和力感召人才，用感情的力量，营造出一个“拴心留人”的环境，包括充满希望的工作环境、和谐融洽的人际环境、民主活泼的学术环境、舒适安全的生活环境和受人尊重的社会环境等。其次要正确对待人才的正当利益和合理需要，关心人才的事业和利益，想人才之所想，急人才之所急，帮人才之所困，多办实事、多办好事，不断改善人才的工作条件和物质待遇。还有就是要制定和完善与国际接轨的人事人才法规体系，在人才管理的各个环节，加强对人才权利的保护，包括经济权利、政治权利以及人身安全、受尊重等精神权利，特别是知识产权的保护，促进形成公平竞争、保护创新的良好社会环境。

二、不断推进机制创新，着力解决制约人才发展的关键问题 人才工作的活力取决于体制和机制。树立和贯彻科学的人才观，必须坚持把是否有利于促进人才的成长、是否有利于促进人才的创新活动、是否有利于促进人才工作同经济社会发展相协调作为出发点和落脚点，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和作用发挥的观念、做法和体制，推动人才工作体制和机制的全面创新。

1、建立合理的人才流动机制，打破人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。要疏通党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍之间，公有制组织和非公有制组织之间，以及不同地区之间的人才流动渠道，促进人才合理流动。既要从企事业单位选拔优秀人才进入国家行政机关工作，又要从国家机关选拔专业人才到企事业单位创业，制定大范围内的公务员轮岗交

流办法，有步骤、有计划地对公务员实施轮岗，促使公务员队伍保持生机与活力。

2、建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性。要加快事业单位人事制度改革，推行新进人员考试制，劳动关系聘用制，人事关系代理制；按照“坚持凡进必考、改进考核办法、推进竞争上岗”这一基本原则，进一步完善公务员制度，逐步试行某些公务员岗位的雇员制、特聘制；继续推行聘用制和岗位管理制度，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变，从制度上把人才从行政依附的束缚中解放出来。

3、建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。要强化能力和业绩的导向作用，积极探索和完善资格考试、业绩考核、能力测评和同行评议相结合的专业技术人才评价方法，对于职业性、经验性、技艺性较强，具有社会公认性的系列和专业，可采取直接认定资格的管理制度。

4、建立科学的淘汰机制，打破人才管理上的终身制。要在党政机关、企事业单位普遍建立人员绩效考核制度，建立正常的淘汰机制，解决有进无出的问题。对各类人才的选拔、使用、管理，实行动态制。

5、完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。在行政机关内部，要根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距。在事业单位，大力推行岗位工资制、绩效工资制、技术入股分

红制等多样化分配制度，切实做到收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，使有能力、有业绩、有贡献的优秀人才先富起来。

树立和贯彻科学的人才观是一项长期任务，需要坚持不懈的艰苦努力。要在党委统一领导，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局下，切实加强对人才工作的领导；要认清形势，明确任务，增强人才工作的自觉性；要进一步转变政府职能，改进管理方式，坚持依法行政，减少行政审批；组织人事部门作为人事管理综合部门，更应以饱满的热情、积极的姿态、一流的标准，解放思想，走在前列，为全面建设小康社会，率先基本实现现代化作出应有的贡献。

泸定县人民政府办公室

2024年9月14日

**第五篇：如何让网站脱颖而出**

标题：如何让网站脱颖而出

本文由易优科技www.feisuxs原创

如何让网站脱颖而出是个人站长和企业都非常关注的问题，今天，易优科技就这个问题为大家进行总结，并进行分享。希望易优科技的想法会让大家的网站脱颖而出，并且可以通过这些想法为企业及个人网站见到更多的效益。

如何让网站脱颖而出？这个问题非常难以说明，是一个仁者见仁智者见智的问题。易优科技用自己浅薄的建议为大家进行分析：

1.网站的策划方案是网站的精髓所在。一个好的网站策划方案不仅仅会为网站在后期制作、维护、运营带来巨大的帮助，而且会为网站在最初的阶段就可以走在同行业的前列。一个好的策划方案一般都会包括：行业分析、企业分析、网站结构分析、网站拓扑图、网站访客分析、网站流量分析、网站基础应用等。

2.创意。一个好的创意是一个网站获得巨大成功的起点也是终点。有了好的创意，如果实现出来、运营的当，那么成功就在眼前。这样的例子不胜枚举：搜索引擎：google、百度；即时交流工具：QQ、skype等；团购网站：groupon、国内的拉手；社交网站也数不胜数。这些都是我们学习、分析并展开创意的源泉。

3.设计与程序。一个网站的建设少不了优秀的设计人员与程序人员。设计人员的优秀设计会让你的网站布局更合理，更美观，让人看到之后过目不忘；好的程序会让网站更安全，更贴近用户体验。

4.好的网站管理人员。一个好的网站管理人员可以为网站的推广起到事半功倍的作用。即便网站的结构不是非常合理，即便网站的页面没有大气的外观，即便网站没有贴近用户体验度的后台程序，即便网站没有非常适合搜索引擎友好度的程序，没有关系，一个好的管理人员会让你的网站丢掉这些劣势而将网站最好的特点发挥到极点，网站运营少不了这样的人员。

5.清晰的导航。这里有点和第一点有点重复，但是这里还是要说明，一个清晰的导航非常重要，用户在访问网站的时候可以清楚的知道自己通过导航可以找到自己想要找到的东西，想要了解的信息。

6.一个好的域名。一个好的域名会为网站推广及运营带来巨大的便利。一个好的域名基本上会有：

简单、易记等特点。如果域名简短，很容易让用户群体记住，并且与大的网站域名相似，那么会为你的网站无形中带来巨大的外链。你的网站刚出生就已经有很好的出身了。一个好的域名一定要配上好的互联网基础应用服务商。如果域名的DNS服务器不稳定，你的域名再好，网站再漂亮、用户再多，也只是过眼云烟，搜索引擎同样会将你的网站降权或者K掉。

7.主机/服务器的选择。一个好的服务器或者主机都应该具备：安全、稳定、快速的特点。这些就

不多说了。如果你选择的是虚拟主机，那么你一定要注意同IP下的网站是否有垃圾站，这样你的网站做得再好也会被牵连的。

以上是易优科技总结出来的一些如何让网站脱颖而出的特性，希望对大家有所帮助！

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！