# 关于落实党管人才要求大力推进人才战略的若干意见

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2025-03-17

*第一篇：关于落实党管人才要求大力推进人才战略的若干意见崇明县新海镇人才培养三年规划（草案）（2024年—2024年）为了落实好中央、市县关于党管人才的要求，大力推进新海镇人才队伍建设，加快人才引进和人才资源开发，进一步促进我镇经济和社会又...*

**第一篇：关于落实党管人才要求大力推进人才战略的若干意见**

崇明县新海镇人才培养三年规划（草案）

（2024年—2024年）

为了落实好中央、市县关于党管人才的要求，大力推进新海镇人才队伍建设，加快人才引进和人才资源开发，进一步促进我镇经济和社会又好又快发展，根据十七届四中全会关于“坚持党管人才，创新人才工作体制机制，增强人才资源配置活力”的精神，结合我镇人才工作现状，特制定《崇明县新海镇人才培养三年规划（草案）》。

一、基础情况和面临的形势

（一）基础情况。

（二）面临的形势。

二、指导思想和发展目标

（一）指导思想。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，大力实施人才强镇战略，以职业能力建设为核心，发挥政府指导调控作用和市场调节作用，全面加强高素质人才培养体系建设。紧紧抓住技能培养、考核评价、岗位使用、竞赛选拔、技术交流、表彰激励、合理流动、社会保障等环节，进一步更新观念，完善政策，创新机制，形成有利于高技能人才成长和发挥作用的制度环境与社会氛围，推动技能劳动者队伍整体素质的提高和发展壮大。为实现“坚持科学发展，促进社会和谐，建设生态新海”这一总体目标，提供强有力的人才保证。

（二）发展目标。进一步完善高技能人才培养体系建设，加快培养一大批结构合理、素质优良的技术技能型、复合技能型和知识技能型高技能人才，逐步形成与经济社会发展相适应的高、中、初级技能劳动者比例结构基本合理的格局。实施新技师培养倍增计划，“十一五”期间，全省新培养技师、高级技师10万人，并按新技师培养数3?4倍的比例加大对高级工的培养，到2024年底，全省的技能劳动者总量达到600万人，高级工水平（含）以上的高技能人才占比达到30%左右，其中技师、高级技师占比达到5%以上，并带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展。

一、今后三年我县人才工作的指导思想和总体目标

（一）指导思想：

（二）总体目标：围绕县“十五‟，规划和经济社会发展总体目标，坚持增加人才总量和优化人才结构相结合，开发培养本地人才和引进紧缺人才相结合，宏观管理和工作指导相结合的原则，通过制度创新和政策完善，努力营造人才“引得进、留得住、出业绩”的良好环境，建立人才培养、引进、使用、激励抓制，造就一 支数量充足、素质优良、结构合理的人才队伍，为我县的现代化建设提供有力的人才保证。到2024 年，全镇大学本科以上学历或初级职称以上的人才总量力争达到1.7 万人，本科以上学历的专业技术人员3100 人，中级职称专业技术人员达3400 人，个私企业的人才大幅度增长。

二、今后三年我县人才工作的主要任务

今后三年我县人才工作的主要任务是：按照市委提出的“2 + 1 \" 人才基础工程目标分解任务要求，重点抓好“三个”工程实施（培训9000 名农村乡土人才、50 的名技术工人、通过培养引进8000 名人才），同时抓好“三支”队伍（党政干部人才、专业技术和企业经营管理人才队伍）建设。、培养各类实用型人才。｛加强对在职劳动者的专业技术和岗位技能培训，三年内培训技术工人5000 名，打造一支与我县工业产业相匹配的高质量的技术工人队伍；积极开展对农民的各类实用型技术培训，三年内培训农村乡土人才9000 名，切实提高农村乡土人才的整体素质。、加大人才引进、培养力度。三年内通过引进、培养，新增人才总量8000 名。其中，通过引进我县经济社会发展需要的人才，三年内新增引进各类人才3000 名；通过对实用人才的培养，三年内从技术工人、农村乡土人才中评审选拔2500 名初、中级实用型人才 1

纳入专业技术人才队伍；通过各类成人教育，新培养中专以上学历的人才2500 名。3、加强党政干部人才队伍建设。加大对党政干部人才队伍的培训力度，按照我县干部培训工作要求，组织对全县党政干部的普遍轮训。在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下工夫，全面提高领导水平和执政能力。、加大专业技术人才队伍的培养力度。加强对各类专业技术人员的继续教育，实施以学习理论、更新知识、拓展技能，增强创新能力为主要内容的继续教育工程，建设一支高素质、社会化的专业技术人才队伍。、抓好企业经营管理人才队伍建设。结合我县经济结构调整，积极创造条件，努力培养和造就一支能创新、懂业务、善经营、会管理的现代企业经营队伍。

三、进一步加强我县人才工作的主要措施

（一）全面加强培养人才工作、大力培养我县产业发展急需的各类实用型人才。继续加大政策倾斜，制定乡土人才开发规划，建立农村实用人才培训基地，三年内通过农函人、农业广播学校、“绿色证书”培训以及党校函授、职业技术学校学习、农村青年科技知识培训、农民技术员培训、乡土经济特产等形式，培训农村乡土人才9000 名；围绕我县发展水晶加工业、花边生产、书画和龙头企业的需要，通过各类职业技术学校和企业内部培训机构，培训与我县工业产业相匹配的技术工人5000 名。、大力发展各类成人教育和职业教育事业。开辟远程教育，充分利用我县现有教育设施，通过党校函授、电大、自修等形式，开展各类学历教育；采取与外地高校联合，按照„自愿报名，组织人事部门推荐，个人自费”的办法将我县部分高中生以及中专生输送去接受高等学历教育，力争三年内培养具有中专以上学历的人才2 5 00 名。、拓展专业技术职务评聘范围，加大从实用型人才中选拔评审专业技术人才的力度，进一步扩大人才队伍的总量，改善人才队伍结构。制定从技术工人、农民技术员中选拔评审专业技术职务的标准和办法，力争三年内分别从技术工人、农村乡土人才中评审选拔1800 名和700 名具有初、中级专业技术职务的人才，并将他们纳入专业技术人员队伍管理。4、加快中青年学术带头人和中青年专业技术拔尖人才的选拔培养。到2024 年，力争有人入选浙江省“151 人才工程”；入选市级学术和技术带头人5 名；县级学术和技术带头人50 名；培养具有本科学历在各自学科领域行业起骨干作用的年轻后备人才100 名，形成一支适应我县社会经济发展要求的高、中、初层次结构和行业分布结构相对合理的专业技术人才队伍。每三年开展一次评选“中青年专业技术拔尖人才”和“人才资源开发先进单位”活动，由县委、县政府表彰和奖励。、以提高执政能力为重点，加大党政干部人才培训力度扩大力加强对党政机关年轻干部、女干部和党外干部的培养选拔，推荐一批有培养潜力的干部参加高学历培训，选派有一定机关工作经历的高学历干部实行挂职锻炼。抓好党政干部人才的初任培训、任职培训和专门业务培训，提高党政干部人才队伍整体素质。、加强企业经营人才队伍的培养。完善企业经营管理人才的考核测评体系，有计划地选送一批厂长、经理接受经济学、工商管理等专业的学历教育或到国外深造，有计划地为企业经营管理人员组织多种形式的培训班和讲座，加快企业经营者的知识更新，提高企业管理人员的资本运作能力和现代化管理水平。到2024 年，力争选拔培养年龄在45 周岁左右基本掌握现代企业管理知识又有丰富实践经验的企业高级管理人才120 名。、加强对失地农民、下岗工人的技术培训和生产一线技术管理骨干的培养。利用浦江本地花边、水晶、制锁等一些优势特长，进一步引导失地农民、下岗工人参加各类培训，掌握一门技术；要依托有关大专院校，采取请进来、走出去的方式，对生产一线文化水平相对较高、有一定实践经验的技术骨干和管理骨干进行学历、专业知识、管理知识的培训。8、加强对各类人才的继续教育，全面提高在职人员的整体素质。要认真组织实施国家、省、市关于专业技术人员继续教育的暂行规定。专业技术人员的继续教育要与专业技术职务的评聘相挂钩，国家公务员、党政领导人才和经营管理人才的继续教育与其选拔任用相挂钩。

企业职工教育费中用于专业技术人员和管理人员知识更新的经费，不得低于专业技术人员和管理人员占职工总数的比例；事业单位专业技术人员和管理人员的培训经费按工资总额的2.506 列支，专款专用；机关公务员的培训经费按一定比例列入县财政预算。

（二）创新人才机制，创造宽松的人才政策环境、采取各种方式引进人才智力。各乡镇、街道、有关部门要充分发挥企事业单位引才、引智的主体作用，特别是重点抓好企业单位的人才引进工作。积极引进高层次人才和科技项目，以人才带项目，以项目引人才。大力实施回归工程，引进浦江籍在外中高级专业技术人才来家乡服务。人才智力引进可采取调动、兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业等各种形式。鼓励支持企事业单位与国内外高校、科研院所合作进行科研攻关、新产品开发、科技咨询等工作。不定期召开人才招聘大会，积极组织用人单位外出参加各类人才招聘会，积极开展网上招才及其它有效手段挖掘我县急需人才。欢迎全国各地高校毕业生来我县工作；大力引进本县高新技术、支柱产业、新兴产业、重点工程等领域急需的具有高级职称的人才；拥有技术含量高、市场前景广阔的专利；在省内外学术技术领域处于领先水平的学术技术带头人和优秀拔尖人才；海外高层次留学人才。当前，重点引进建筑管理、路桥工程、计算机管理、现代企业管理等专业的高级人才。、创造吸引人才智力的良好环境，引进人才实行来去自由和奖励政策。

——引进我县紧缺的高新人才、高层次人才（以下简称“双高”人才），可以采取一人一议，一人一策，特事特办的灵活措施。

——企业单位引进各类人才，一律实行准入制度，所引人才不受年龄、身份限制，有关部门及时办理有关手续。

—— 事业单位引进本科以上学历或具有中级职称的我县紧缺急需人才，经县人事部门批准，可不受单位编制、增人指标、工资总额、职称结构比例等方面的限制。

——凡愿来我县就业的县外大专及以上的毕业生以及具有中级以上职称的专业技术人员，允许其先落户后择业，由县人才交流中心为其提供人事档案管理、转正定级、职称评审、集体户口等全方位的人事代理服务。

——凡经组织、人事部门引进调入的各类人才，由公安部门及时办理户籍迁移手续，配偶、未婚子女属城镇户口的随调随迁。引进的硕士、博士和具有高级职称的专业技术人才，其配偶原在机关、事业单位工作，在编制许可的情况下允许调入本县对口单位。对引进人才及其随迁的配偶子女，有关部门除收取办理手续工本费外，免收其他一切费用。

——对未转户口和人事关系来我县工作的各类人才，由引进单位向县人事劳动社会保障局申请办理《 外来人才聘用证》，凭证可参加专业技术拔尖人才的选拔和专业技术职务资格的考试评审。凭证向公安部门申请办理《 暂住证》。

——引进人才的身份、工龄及保险待遇。对从外地引进因流动而辞职、辞退的人才，本人要求恢复干部身份的，可按有关程序办理恢复原有身份，无档案材料的，经调查核实，可重新建档；凡调入我县工作的各类人才，工龄连续计算，获得硕士、博士学位的研究生，其攻读硕士、博士学位的时间，可计算为连续工龄；出国留学人才，其重新参加工作后的工龄可与出国前的工龄合并计算连续工龄；来我县工作的各类人才，包括未转户口和人事关系的各类人才，用人单位应依法为其落实社会保障待遇（养老、医疗、工伤等）;来我县工作前已参加社会保险的，应转移社会保险关系，未参加社会保险或无法转移社会保险关系的高级人才在我县工作以前的连续工龄由用人单位补缴应按规定转移的个人帐户养老金，并由县社会保险管理机构为其重新建立个人帐户。

——引进人才子女的入托、入学。来浦江工作的各类人才子女入托入学问题，如户籍关系已转入浦江的，享受浦江当地居民同等待遇；其中属高层次人才的子女，可择校就学。如未转户籍需借读的，县教育局凭《 外来人才聘用证》、《 暂住证》 就近解决就学，免收借读费、赞助费。

——高级人才来我县工作的报酬、待遇应与能力、贡献相挂钩。由企业聘用的，经双方协商确定工资标准和分配方式。由事业单位聘用的，可比照本单位同类人员上浮二档职务工资，也可实行年薪制和协议工资制。

——实行高级人才津贴制度。取得硕士学位（或正高级职称）并对我县经济发展有重大贡献的专业技术人员每人每月津贴300元；取得博士学位或被评为国家和省有突出贡献中青年专家，入选国家百千万工程、省“151 \'，人才工程的专业技术人员，每人每月津贴1000 元。经费开支渠道：党政部门和全额拨款事业单位由财政解决，其余企事业单位由财政和用人单位按1 : 1 比例分担。

——具有硕士以上学位研究生毕业的人才，可按有关规定录用为国家公务员。符合任

职条件的，可担任行政管理部门的副科级领导职务。

——高级人才短期来我县工作，租用住房由用人单位解决，并发给安家补助费，具体标准为：博士（正高职称）3 万元，硕士（副高职称）1 万元。正式引进的高级人才需要在浦江购房的可给予一次性购房补助，工作满五年后，住房产权归个人所有。具体标准为：博士（正高职称）10 万元，硕士（副高职称）3 万元。留学回国的博士、硕士生，可在上述标准基础上再提高10 ％。其他特殊紧缺人才的住房补助标准由政府有关部门和用人单位实行一人一议。对特别紧缺的高级人才，可无偿提供150平方米左右的住房一套，工作满五年后，产权归本人所有。上述安家补助费、购房补助经费开支渠道：党政部门和全额拨款事业单位由县财政解决，其他企事业单位由县财政补助一半，另一半由用人单位解决。同时要积极筹建高级人才公寓，重点解决在我县乡镇个私企业工作的具有中级以上职称的专业技术人员的住房、户口落实及子女入学问题。建造高级人才公寓可由政府帮助择地，企业和个人筹措资金的办法解决；在乡镇建房的，按当地农民建房有关政策办理。

——促进高新技术成果转化。积极鼓励科技成果作价入股，鼓励留学人员创办企业。对高新技术成果、专利技术、专利商标等无形资产参与项目投资入股的，其作价金额最高可占公用注册资本的35 %（双方另有约定的除外）。留学人才以高新技术成果来我县创办企业的，对注册资本可放宽要求；留学人才来我县从事高新技术研究或科技成果转化的，县政府给予必要的经费补助、贷款贴息，帮助解决投资立项、融资和土地征用等问题。对来我县进行科技开发、技术推广、技术入股、成果转让或管理工作并取得明显经济效益的高级人才，所在企业可将连续三年新增税后利润中的20%以内的经费给予重奖。

——鼓励大中专毕业生到非公企业就业。凡2024 年及以后毕业的大中专生，在与非公企业签订三年以上合同，且工作满一年后，奖给就业者个人每人500 元。

——设立人才发展资金。县财政每年安排60 万元的资金，专项用于人才培养费用；用于奖励对人才引进工作做得较好的企业单位；用于补助引进人才津贴和引进人才的工作费用；奖励有突出贡献的人才和引才引智成绩突出者。人才发展资金管理使用实施办法另行制定。

——加大人才工作的软硬件建设。新建300平方米的公共职业场所，扩大市场容量，增加职业介绍机构，新建500平方米的培训场地；开设县人才市场、建立人才网和人才库。

（三）深化改革，建立和完善适应市场经济体制的人才配置、管理、激励机制。、加快用人制度改革。实行以“公开、公平、公正”为核心的人才市场配置政策，积极试行委任与聘任相结合的公务员任用制度，推行以聘用制为主要内容的事业单位用人制度，普遍实行以劳动合同制为主要内容的企业用人制度。研究制定事业单位领导专业技术人员公开招聘、自荐上岗的办法，建立能上能下、能进能出，有利于人才流动和发挥作用的竞争激励机制。、深化职称改革。推行个人申报、社会评价，单位自主聘用的职称制度，逐步实行“„评聘分开”。专业技术职务聘用可以实行竞争上岗，高职低聘，低职高聘。、改革分配制度。建立多元化的分配方式，实行以工作业绩为主要依据，按照人才价值和市场供求关系决定工资报酬，允许企业事业单位合理拉开分配档次，允许人才与用人单位协商确定工资，允许用人单位高薪引进高素质人才和紧缺专业人才，也可实行年薪制。对高级技工等熟练技术工人，可实行按岗定酬，按技能定酬。鼓励各类人才可以用专利、发明、技术等要素参与分配或入股。、大力培育和发展人才市场。加快人才软硬件建设，推行人事代理，逐步实现人才的社会化管理；加快建立人才库和人才信息联网，开展网上人才招聘服务，完善服务功能，实现人才资源共享，促进人才合理、有序流动；创造条件开设人才集市，2024 年立项新建县人才市场，由县财政给予必要拨款。、依法行政，规范人才流动管理、专业技术人员继续教育等工作，健全人事争议仲裁机构，切实维护用人单位和人才的合法权益。

四、加强领导，明确责任，确保人才工作各项措施落到实处、进一步理清思路，搞好统筹规划。各级党委（党组）要从战略高度来认识人才工作的极端重要性，牢固树立人才资源是第一资源的观念，落实党管人才的要求，建立领导干部与重点人才联系责任制。要按照党管人才的要求，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。、建立和健全人才工作责任制，把人才工作纳入县机关部门年度考核。建立全县人才工作考核指标体系，把人才工作目标分解落实到县机关各有关部门。各有关部门要结合实际，制订具体的人才工作计划，落实各项人才工作任务。人事劳动社会保障局要充分发挥人才工作的职能作用，重点抓好人才智力引进、专业技术人员的培养、管理和服务、公务员的培训教育、实用型人才的职称评审等工作；县农业局、科协牵头，县教育局、团县委、县妇联等单位共同负责农村乡土人才的培养工作；县劳动社会保障部门牵头，县经济贸易局、教育局、县总工会、团县委等单位共同负责技术工人的培养工作；县委党校、教育局牵头，各有关部门配合负责学历教育。、加强对人才工作的领导、人才引进和人才资源开发工作的综合协调。充实调整浦江县人才资源开发领导小组机构，具体负责人才引进和人才资源开发的综合管理、调查研究、预测规划、检查监督和组织协调等工作。由县委组织部、人事劳动社会保障局、财政局、经济贸易局、教育局、党校、科学技术局、科协等部门参加，相互协作，齐抓共管，共同解决人才工作的实际问题。、努力营造全社会重视人才、爱护人才的良好氛围。要积极开展以“尊重知识、尊重人才”为主题的宣传活动，新闻媒体要大力宣传党和政府的人才政策，宣传优秀人才的先进事迹和企事业单位培养、吸引、重用人才，促进自身发展的先进经验，增强全社会的人才意识，为我县加快人才资源开发和推进科技进步创造良好的舆论。

**第二篇：如何落实党管人才工作**

如何落实党管人才工作

基层党组织要将党管人才工作落实到实处，就必须先树立正确的科学人才工作理念，解放思想、更新观念、明确思路。要从全乡的实际情况出发，确定人才三年制、五年制发展战略目标，制定人才发展规划。要勇于探索，敢于创新，充分调动各类人才的创新性、突破性、积极性。至此笔者认为要把学习宣传科学人才观作为当前人才工作的第一要务。

第一，人才是先进的生产力。

在人力资源市场中最为先进部分就是人才，人才才是现今社会创新科技的承载者，对社会经济的发展具有创造性贡献，笔者认为人才是所有生产力当中最具活跃里的。

第二，人才工作要为社会经济发展服务。

人才工作的出发点和落脚点就是围绕中心，服务大局。基层党组织必须从县、乡跨越式发展和农村产业结构改革的大背景中推动人才工作，转变作风，加强服务意识、大局意识，实现人才工作与经济社会发展紧密衔接，有效地服务发展。

第三，科学发展的有效路径是优先人才发展。

优先开发、优先调整、优先保证、优先创新。

第四，树立人尽皆才的理念。

树立人尽皆才的理念，就是走群众路线，注重实践，不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会。

第五，坚持以用为本是发展人才。

基层组织要把以用为本作为人才工作的主旋律，主要解决才不适用、才不够用、才不尽其用的问题，让各类人才各得其所、才尽其用。

**第三篇：党管人才**

一是要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，让各级各部门了解人才工作的重要性,同时要加大对外宣传力度,多与高校联系,参加些人才交流会,把沂水县的经济社会发展情况宣传出去,以吸引更多高科技人才到沂水干事创业.二是加大高级人才的招引力度。高级人才主要分为两类，第一类是行政管理人才，主要从事企业的行政管理工作，能够为企业的健康发展出谋划策。第二类高级技术工人，主要是对一些高精尖设备的操作和维护，并能起到带动其他技工和工人，全面提升生产企业的生产水平。

三是加大本地人才的培养。充分发挥企业商学院的作用，多聘请有关行业的专家来沂水授课，让本地企业的负责人参加，通过这种形式来提升他们的综合能力。同时帮助先技校与其他高等级技术院校的联系，请高水平的教师来授课，来提升我县技术工人的技能水平，以更好的为落地沂水的企业服务。

**第四篇：大力实施人才强国战略**

大力实施人才强国战略

曾庆红

【摘自《施工企业管理》2024.6】当今世界，经济社会发展的竞争，说到底是人才的竞争。谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。在新世纪新阶段，大力实施人才强国战略，是增强我国综合国力和国际竞争方的必然选择。

第一，牢固树立人才强国的战略思想。实施人才强国战略，要紧紧围绕为全面建设小康社会提供人才保证这个目标，充分发挥我国的人力资源优势，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，抓住培养、吸引和使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，努力造就数以千万计的专门人才、一大批拔尖创新人才和一大批善于治党治国的优秀领导人才。适应新形势新任务的要求，人才工作要开阔新事业，打开新思路，创造新机制，形成新优势。要通过人才强国战略的实施，广泛调动各方面人才的积极性，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，为实现中华民族的伟大复兴而奋斗。

第二，努力做好人才培养工作。人才培养是人才工作的基础环节。经济社会要发展，人才培养一定要先行。要认真贯彻《2024～2024年全国人才队伍建设规划纲要》，尊重人才成长的客观规律，遵循人才供求的客观需要，有计划地培养各类人才，做到各类人

才队伍协调发展。要科学制定各类人才的培养目标。对党政领导人才，要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下工夫，全面提高领导水平和执政水平；对企业经营管理人才，要通过建立市场化、外向型培养机制，着力提高他们驾驭市场、参与竞争尤其是参与国际竞争的能力；对专业技术人才，要通过实施继续教育工程，促进知识更新，着重提高他们的创新能力。人才培养工作，要多管齐下，在加快发展普通教育的同时，大力发展成人教育、职业教育和专门培训，鼓励自学成才。要不断研究在实践中培养人才的方式方法，把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，促进人才在实践中成长、在使用中提高。

第三，加强党对人才队伍建设工作的领导，创新机制、完善政策。要抓紧建立和完善中国特色的人才政策体系和人才工作机制，努力使人才政策更加科学合理，人才机制更加充满活力。遵循各类人才成长的规律，建立竞争择优的人才选拔机制，完善考试、考核和测评方法，为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。建立和健全统一有序的人才市场，打破人才的部门、地区、所有制 壁垒，打通各类人才队伍之间的交流渠道，建立开放灵活的人才流动机制。对国内紧缺人才，可以有组织地面向海外招聘。积极吸引海外学子和各类人才回国创业。要为西部大开发提供人才保 证，把市场配置和组织调配有机结合起来，坚持用事业留人、用感情留人、用适当待遇留人，充分利用本地人才，积极引进外来

人才。采取人才柔性流动的方式，“不求所有，但求所用”，引导和促进人才向西部流动。进一步做好干部援藏、援疆工作，继续组织好“博士服务团”和“西部之光”等智力支援西部开发的活动。抓紧建立完善各类人才规范的评价体系、国家奖励体系和激 励制度，充分体现知识的价值、劳动的价值和人才的价值。各级党委和组织部门，要按照党管人才的要求，把党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制建立起来，形成党委统一 领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。(摘自《经济日报》)

**第五篇：9月-大力推进党管人才方式方法创新**

大力推进党管人才方式方法创新

在电影《天下无贼》里有一句大家耳熟能详的经典台词：“二十一世纪什么最贵？人才！”一句话精确地道出了人才的重要性。党管人才原则是党中央在新世纪、新阶段根据形势和任务变化，做出的一项重大战略决策，是新时期人才工作的基本准则。要大力推进党管人才方式创新，抓好党管人才工作，应从几个方面入手：

一是打破旧束缚、创新人才管理理念。要敢于打破现有的人才管理观念，打破束缚。要坚持党的领导，把握正确的前进方向，与时俱进，保持活力，进一步解放人才、发展人才、用好用活人才，营造全社会都关心、支持人才发展的浓厚氛围，人才工作一定会迎来群贤毕至、人才辈出、人尽其才的新局面。

二是结合实际、创新人才考评机制。要深入调查研究，广泛收集信息，全面掌握本地人才队伍的年龄、专业和分布状况;要掌握人才的思想、工作、学习、生活状况;认真了解人才流动及需求情况，研究出切实可行人才的考核机制。

三是深化人事制度改革，创新选人用人新机制。当前综合性的公开选拔方式已逐渐成为干部选拔的重要路径，并已形成一种制度化的干部选拔路径。这一路径真正体现了公开、民主、科学、竞争、择优等特点，可以说是一种“赛场选马”式的干部选拔路径。选拔方式更加多样、程序方法更加科学规范。

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！