# 从党管人才看高校人才队伍建设[推荐五篇]

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2024-06-07

*第一篇：从党管人才看高校人才队伍建设1、从党管人才看高校人才队伍建设来源：陕西人事人才信息网党管人才原则是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式，增强党的执政能力作...*

**第一篇：从党管人才看高校人才队伍建设**

1、从党管人才看高校人才队伍建设

来源：陕西人事人才信息网

党管人才原则是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式，增强党的执政能力作出的重大决策，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。

党管人才，是我们党在新世纪新阶段，对邓小平理论和“三个代表”重要思想关于人才观的新发展，是党管干部原则在理论上的创新、视野上的延伸和实践上的拓展。

党管人才就是要把总体人才队伍建设作为工作的重点，着重抓好党政干部人才队伍、企业经营管理人才队伍和专业技术人才队伍建设，实现人才资源的优化组合和合理配置，加快构筑人才队伍建设的新高地，把各方面的优秀人才凝聚到中国特色社会主义伟大事业上来。高校要充分发挥在人才培养方面的基地作用，促进学习型社会形成，对实施科教兴国、人才强国战略，为全面建设小康社会提供智力支持和人才保障，具有重要的现实意义和战略意义。

党管人才就是要抓好人才强国的大事。在改革开放和社会主义市场经济向纵深推进的新形势下，党所处的环境和肩负的任务正在发生巨大的历史性变化。现代经济说到底是人才经济。人才特别是高层次人才已经成为一个国家竞争取胜的关键所在。实践证明，人才资源是社会经济发展中最宝贵的资源，是我们党执政兴国第一位的战略资源。党要站在经济、科技、文化发展的制高点上抓好人才队伍建设，才能有稳固的物质基础和各项事业的发展，才能实现人民的富裕和国家的昌盛。

党管人才就是要紧紧围绕经济建设这个中心，把握全局，为实现全面建设小康社会提供强大的人才保证。要强化人才资源的配置功能，管好人才、用活人才，实现人才效益的最大化。要大力开发人力资源，加强人力资源能力建设，培养和造就一支高素质的人才队伍。

党管人才就是要充分发挥党的核心领导作用，通过建立健全科学化、规范化、制度化的人才体制、机制和运行模式，大力加强人才队伍建设，育好才、引好才、用好才、聚好才，为全面建设小康社会提供坚强的人才支撑。

党管人才就是党和国家有关人才工作的方针、各项重大政策都必须有党来制定，所有人才的培养、管理、使用都必须以党的要求和规定为依据。人才问题是关系党和国家发展的关键问题，人才是我们中国特色社会主义事业的希望所在。党管人才就是要创造条件，使优秀人才脱颖而出。在建设有中国特色的社会主义现代化建设的过程中，我们不仅要有一支“立党为公，执政为民”的干部队伍，而且要有一支适应社会主义市场经济的科技、经营等各类专门人才队伍。我们不仅要探索领导干部选拔任用机制，还要去创新人才培养模式，要建立人才机制来吸引人才、关心人才、理解人才，要用人所长，不拘一格选人才，为人才脱颖而出创造条件。

党管人才就是要搭建舞台，使优秀人才施展才华。坚持党管人才的原则就是要重视如何体现和实现人才价值的问题。多年来，我们习惯用“堵”和“卡”的办法去限制人才的流动，结果人才照常流失。在新形势下，我们要做到感情留

人、待遇留人、事业留人。我们要想人才之所想，急人才之所急，努力营造良好的社会环境、工作环境、生活环境，实现人才价值的最大化。山不在高，有仙则灵；水不在深，有龙则灵。一支素质优良、结构合理的教师队伍是一所高校有竞争优势的关键。高校要实现培养人才、科学研究和服务经济的三大功能主要靠教师的创造性劳动。

在高校，党管人才就是要大力推进人才强校战略。在高校办学规模不断扩大的情况下，师资队伍数量不足固然是个矛盾，而优质师资紧缺更是主要矛盾。人才强校的重点是要有效解决师资职称结构的高职称比例达标、学历结构的高学历比例达标的问题。

在高校，党管人才就是要确立人才工作的新理念。要树立新形势、新任务需要的科学人才观，牢固树立人才资源是第一资源的观念。要坚持德才兼备的原则，大力开发人才资源，大胆使用人才。

在高校，党管人才就是要强化人才工作责任制。要从战略的高度充分认识人才工作的重要性，坚持党政“一把手”抓人才队伍建设，建立和完善人才工作目标责任制，明确目标，落实责任，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。

在高校，党管人才就是要不断加强师德教育。俗话说：学高为师，身正为范。要用邓小平理论和“三个代表”重要思想武装广大教师，不断提高教师队伍的思想政治素质和道德修养，使每一位教师坚持正确的政治方向，爱岗敬业，教书育人。

在高校，党管人才就是要切实加强党政人才队伍建设。要培养、提高现有人才，加强以提高学习能力、实践能力和创新能力为重点的、以胜任本职工作为目标的知识更新和相关能力的培训。要拓宽引才渠道，突出引才重点。对引进的人才要在政治上爱护他们、在事业上支持他们、在生活上关心他们。

在高校，党管人才就是要进一步完善激励约束机制。要深化分配制度，完善奖励制度，在精神上给予鼓励，在政治上给予激励，在物质上给予奖励，通过经济利益和社会价值的双重激励，实现人才价值的最大化。“两个率先”，人才为先，科教兴国，人才为本。我们要深刻认识人才在高校改革、发展中的战略性、决定性作用，进一步增强人才队伍建设的责任感、紧迫感，积极营造培养人才、尊重人才、服务人才的良好氛围，充分调动人才的积极性、主动性和创造性，使人才在高校改革发展中施展抱负，使高校在社会经济发展中引领科技潮流。

2、教授终身制随岗位定 华师大推“终身教授聘任制”

摘自：21世纪人才网

华东师范大学日前对外宣布，将在学校内推出“终身教授聘任制”，首批50名终身教授的聘任工作即将实行。

两年前，高校在教师履职考核上，教授一评定终身的惯例被修改，从打破教授终身制到现在“终身教授聘任制”，华师大的这一举措是不是回到了“老路”？该校人事处负责人唐老师的回答是否定的。“以往教授是一个身份的定义，而现在实行的终身教授是在聘任制基础上的岗位管理，根据岗位的需要来聘任，一旦离开了被聘的岗位，终身教授也将被取消。”他解释道：“学校实行这一举措，目的是建设一支稳定的学术骨干队伍，因为教师评聘虽然打破了终身制，但对一些骨干教师、学科带头人也产生了副作用。一年一小考，三年一大考，使得他们的学术研究没有连贯性，无法开展重大研究项目。”他强调，实行终身教师聘任制就是让这一部分教师能静下心来，在原创性科学研究上有所突破。

据悉，受聘为终身教授的条件相当苛刻，必须是治学态度严谨、职业道德素质高、在本研究领域有相当的学术造诣、在本学科的发展和研究中做出了突出贡献的学术带头人，满足了这些条件，无论年龄大小，都有机会。

3、上海交大改革分配制度 欲取消科研提成论文奖励

来源：中国人事信息网

“明确教师岗位薪酬，实行岗位年薪制，取消科研提成、论文奖励等；对有特殊贡献人员，采取年薪制与特殊贡献奖励相结合的办法„„”尽管细则尚未确定，上海交大日前提出的分配制度试点改革意向仍吸引了许多“眼球”。不少高校校长认为，交大这一改革意向与国际接轨，代表了高校分配改革的方向；能促进一些教师少一些功利、多一份纯净，提升责任意识。

一些高校校长告诉记者，由于分配制度不够科学合理，教授之间收入严重不平衡，部分教授年收入数十万元，但与他们工作业绩并不相符。这与高校普遍推行的科研经费提成、论文奖励等不无关系。这些措施在教师工资收入较低情况下，确对高校科研发展起过推动作用，可弊端也逐渐显现。高校教授搞科研、写论文，是岗位应尽之责，而今工资与津贴、科研经费提成、论文奖励等各种收入混合在一起，容易造成收入重复计算。有的教授急功近利，把主要精力放在拉科研项目上，因为项目越多、科研投入越大，提成也就越多；有的忙于发表论文，而不愿沉下去开展基础性、原创性研究，因为后者产生的“效益”慢。还有的占着岗位却不安心学术，热衷于四处讲课、兼职，腰包鼓鼓，却影响本职工作。

科研提成还易造成不同学科之间收入严重不平衡。理工科项目经费动辄数百万、上千万，而文科项目经费不可能这么高。50万元一个理工科项目与5万元一个文科项目孰轻孰重？哪个社会价值大？通过经费数额来判定显然不科学，但科研提成把教授间的收入差距拉得很大。据了解，国外许多高校都对教授实行年薪制，其科研经费完全用于科研工作，如购买设备、聘用优秀人才等，不能放进自己腰包。

有人担心，取消了科研提成和论文奖励，是否会较大程度影响教授收入？交大有关人士表示，学校改革是为了资源分配更科学合理，创造更好的条件吸引优秀人才，让优秀人才脱颖而出，而不是限制教授致富。对特别优秀的人才，学校除年薪制外，还将考虑给予特殊贡献奖励，更加体现优劳优酬，鼓励教师出大成果。如有的教授出了重要科研成果，通过科技入股快速富裕，应该积极提倡。有关人士认为，高校分配制度改革是个新课题，要鼓励教师充分发挥智力优势、通过辛勤劳动和杰出智慧致富，同时要营造积极向上、热衷学术、潜心钻研的氛围。还应建立与分配制度相关的严格考评体系进行监督和管理。(记者徐敏)

4、中南大学首次对新增博士生导师进行岗前培训

来源：光明日报

为加强博士生导师队伍建设，提高博士生培养质量，中南大学日前举办首届博士生导师岗位培训班，组织全校2024年新增选的100余名博士生导师集中学习国家有关学位与研究生教育的政策法规及学校有关规章制度。

据了解，中南大学现有博士生导师近500人，对新增博士生导师进行岗前培训尚属首次。这是学校加强师资队伍建设的一项新举措，旨在帮助新增博士生导师尽快熟悉研究生教育方针、政策以及培养环节与培养规律，进一步增强师德意识，提高学术道德素质，更好地履行教书育人职责。在培训班上，学校研究生招生、培养与管理、学位工作负责人分别讲解了相关政策，两名经验丰富的优秀博士生导师作了典型发言，学校领导对广大博士生导师提出了明确要求，希望他们努力开创博士生培养工作新局面。

5、人事部加强离退休干部工作

摘自：中国人事报

日前，人事部党组出台了《关于进一步加强我部离退休干部工作的意见》，要求进一步落实离退休干部的政治和生活待遇，使人事部离退休干部工作进一步走向制度化、规范化。

《意见》提出，要加强离退休干部的政治理论学习，采取多种形式有组织、有计划地开展学习，突出重点，保证效果。要做好离退休干部的健康保健和生活服务工作，包括认真落实国家出台的关于离退休干部生活待遇的政策，定期组织健康休养，及时办理医药费报销事宜，定期开展节日慰问和住院慰问工作等。要积极组织适合老同志特点的文体活动，抓好合唱队、舞蹈队、门球队、书画队等项目，促进老同志的身心健康，丰富老同志的晚年生活。

**第二篇：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。

**第三篇：加强高校高层次人才队伍建设**

加强高校高层次人才队伍建设

陈至立国务委员在长江学者座谈会上的讲话

2024-03-30

很高兴参加2024长江学者特聘教授、讲座教授受聘仪式和长江学者座谈会。首先，我代表国务院，向新受聘的长江学者特聘教授和讲座教授表示热烈的祝贺，并通过在座的各位向奋斗在教学科研第一线的所有长江学者和全国高校广大教师表示由衷的敬意和诚挚的问候！

刚才大家谈了很多很好的意见和建议。我听后很受感动和启发。我们为各位取得的成就感到由衷的高兴，对各位的建议将认真研究和采纳，以改进我们的工作。下面我就贯彻落实科学发展观，大力加强高校高层次人才队伍建设谈几点意见：

一、加强高校高层次人才队伍建设意义重大

最近，胡锦涛总书记多次强调，要坚持把推动自主创新摆在全部科技工作的突出位置，大力增强科技创新能力，大力增强核心竞争力，在实践中走出一条具有中国特色的科技创新的路子。当今世界，国家之间综合国力的竞争，在一定意义上是科技实力的竞争，是高层次人才的竞争。人才资源与其拥有的科学技术知识已经成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。在知识经济不断发展的今天，人才资源是第一资源。我国要在日趋激烈的国际竞争中掌握主动权，就必须建设一支强大的高层次人才队伍，推进自主创新，大大提高国家的创新能力，在世界高科技领域占有重要地位。这是中华民族实现伟大复兴的必由之路。

要实现党的十六大确定的全面建设小康社会的宏伟目标，从现在起到2024年，我国国内生产总值年平均增长率必须达到7%以上。这就要求我们必须突破人口资源环境制约，走新型工业化道路，就必须进一步充分发挥科学技术作为第一生产力的重要作用，坚持依靠科技和人才，通过自主创新以强国力，促进科技发展以济民生，使科学和技术真正成为推动社会生产力跨越发展、保障国家安全和惠及广大人民群众的决定性力量。

党中央在2024年年底召开的全国人才工作会议上，作出了实施人才强国战略的重大决策。中央关于人才工作的决定提出：“小康大业，人才为本”、“国以才立，政以才治，业以才兴”，精辟地论述了人才强国战略的极端重要性。高校作为人才培养的主要基地，集聚人才的战略高地，承担着传承文明、培养人才、科技创新和社会服务的神圣使命，担负着“造就数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”的重大任务。同时，高校拥有丰富的人才资源，高校教师队伍是国家知识创新的重要力量和高层次人才队伍的重要组成部分，是实施科教兴国战略和人才强国战略的强大生力军和动力源，在我国全面建设小康社会和加快社会主义现代化建设进程中起着基础性、战略性作用。我们必须高度重视，从全局的战略高度来认识加强高校高层次人才队伍建设的极端重要性和紧迫性，把加强高校高层次人才队伍建设作为各级政府和高校一项重大而紧迫的战略任务抓紧抓好。

“长江学者奖励计划”是我国高校高层次人才工作中一次成功的制度创新，得到了中央的充分肯定，得到了高教界、科技界和社会各界的广泛关注和好评，已经成为知名的人才品牌和国家重点实施的高层次人才计划。“长江学者奖励计划”于1998年启动实施以来，前五批聘任了537位长江学者，这一批又新聘190位长江学者。98%的长江学者具有博士学位，94%的长江学者具有在国外留学或工作的经历，有296位长江学者直接从海外应聘回国工作或为国服务。

这项计划不仅在吸引海外优秀人才，孕育创新研究群体和创新团队等方面发挥了重要作用，而且在培养和造就活跃在世界科学前沿和关键领域的优秀学术带头人方面取得了显著的成绩，前五批的长江学者中，有6位优秀学者荣获“长江学者成就奖”，12位当选为两院院士，31位担任国家“973”项目首席科学家，27位担任国家“863”计划专家；有18位长江学者取得了21项重大突破性科技成果，67位所主持的科研项目成果获得了国家科技三大奖，提高了我国在一些重点领域的自主创新能力，对推动我国科技发展产生了重大影响。

新一轮“长江学者奖励计划”在总结经验的基础上，从遴选机制和实施范围等方面，又作了进一步的完善和创新，特别是认真贯彻落实中央关于哲学社会科学和自然科学并重的方针，在人文社会学科领域实行长江学者岗位制度，这必将大力推进我国哲学社会科学的繁荣发展，在促进国家现代化建设进程中发挥积极的作用。实践表明，设立和实施“长江学者奖励计划”是党和国家实施科教兴国战略和人才强国战略的一项重要举措，是体现时代性、富有前瞻性的制度创新。在充分肯定成绩的同时，我们也必须清醒认识到，目前我国高校中优秀拔尖人才还相当缺乏，特别是具有世界领先水平的学术大师还比较少。我们要在已取得成就的基础上，以开拓进取、只争朝夕的精神状态，进一步做好高校高层次人才队伍建设工作。

二、加快建设一支富有创新能力的高校高层次人才队伍

今天上午，党中央、国务院隆重召开了国家科学技术奖励大会。温家宝总理在讲话中指出，当今世界，科学技术是综合国力竞争的决定性因素，自主创新是支撑一个国家崛起的筋骨。我们要引进和学习世界上先进的科技成果，但更重要的是要立足自主创新，真正的核心技术是买不来的。只有拥有强大的科技创新能力，拥有自主的知识产权，才能提高我国的国际竞争力；必须把增强自主创新能力作为国家战略，贯彻到现代化建设的各个方面，贯彻到各个产业、行业和地区，努力将我国建设成为具有国际影响力的创新型国家。他还强调，科技的灵魂在创新，科技的活力在改革，科技的根本在人才。要大力培养和积极引进科技人才，做到人才辈出、人尽其才。

高校广大教职员工要认真学习贯彻温家宝总理的重要讲话精神，进一步充分发挥高校学科综合和人才众多的优势，以满足国家的战略需求为目标，以培养高层次创造性人才和创新团队为重点，着眼于高校高层次人才总量的增长和素质的提高，努力建设一支数量充足、结构合理、富有创新能力的高层次人才队伍，从根本上提高我国高校在世界范围内的学术地位和竞争实力，更好地发挥国家基础研究和繁荣哲学社会科学的主力军、高新技术研究的重要方面军和科技成果转化的强大生力军的作用，为全面建设小康社会的目标提供坚强的智力支持和人才保证。

第一，要以实施“高层次创造性人才计划”为战略抓手，努力吸引、培养和造就一批具有国际水平的科学家和学科带头人。坚持自主创新，既是我国科技工作的方针，也是我国人才工作的目标。实践表明：只有坚持自主创新，高层次人才队伍才能健康成长，才能充分发挥作用；只有拥有高层次创新人才，才能实现自主创新。高校高层次人才队伍建设要把重点放在提高队伍的创新能力上，要紧紧把握科学技术发展的重大战略机遇期并针对我国经济社会发展、国家安全与可持续发展中的重大瓶颈性约束，加强我国的自主创新特别是原始创新能力，力争在关键领域和若干学科前沿掌握核心技术和拥有一批自主知识产权，培养和造就一批具有世界水平的科学家和学科带头人。

第二，要大力建设创新平台，加强创新团队建设。当代重大科技成果的产生，越来越需要跨学科领域专家形成团队，合作攻关。我们要积极适应这种趋势，采取切实措施，加强团队建设。要积极推进高校基层学术组织改革，创新高校人才组织模式，着眼于承担国家重点发展领域或国际科学

技术前沿研究任务，以创新平台、重点研究基地为基础，以优秀拔尖创新人才为核心，重点支持建设一批高水平的创新团队和学术群体。

第三，要努力培养和造就一批哲学社会科学家和优秀教师群体。要积极主动围绕改革开放和现代化建设重大问题开展科学研究，形成一批有重大社会影响和学术价值的哲学社会科学研究成果，不断推进理论创新，为国家和地方经济社会发展提供决策参考和咨询服务，建设充分反映当代中国马克思主义最新理论成果的具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学学科体系、教材体系；造就和培养一批哲学社会科学家和优秀教师群体。

第四，要抓紧培养和造就一大批具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干，形成可持续发展的优秀人才梯队。要坚持事业发展与人才发展紧密结合，在教学科研的创新实践中锻炼培养青年骨干教师。要遵循人才成长规律，坚持以提高学术水平和创新能力为导向，通过学术梯队建设、团队吸纳、项目资助或鼓励自由探索等方式，加大对青年骨干教师成长发展的支持力度。要加大选派高校中青年骨干教师出国研修力度，进一步增强选派工作的针对性和实效性，选派具有较大发展潜力的中青年骨干教师到国外高水平大学和实验室进行研修，促进高校中青年学术骨干在国际学术前沿工作。

我们相信，经过坚持不懈的共同努力，我国高校一定会出现国际水平的学术大师和一大批学科带头人，涌现一批重大创新成果。

三、加强领导，深化改革，大力推进高校高层次人才队伍建设加快建设

高校高层次人才队伍，需要各级政府、高校、社会各界和专家学者共同努力。

首先，各级政府要进一步加强对高校高层次人才队伍建设的领导。要进一步加强组织领导和统筹协调，建立健全有效的工作机制，完善相关的法规制度和政策措施，大力支持高校高层次人才建设。要鼓励自由的创造性探索，鼓励创新，特别是原始性创新。政府各有关部门要加快人事制度改革和社会保障制度改革。要按照“按需设岗、公开招聘、择优聘任、合同管理”的原则，积极推行教师岗位聘任制改革，逐步完善教师分类管理办法和评价标准。要加强和改进舆论宣传工作，热情关心、支持高校人才工作。要完善机制、体制和政策，使资源能够共享，使高层次人才更好地发挥作用，使科技成果通过完善的创新链真正成为现实生产力。

第二，高校要将高层次人才队伍建设摆在学校工作的重要位置。高校要树立科学的发展观和人才观，坚持以人为本，把人才问题始终作为高校改革和发展的大事来抓，科学制定学校发展战略规划和人才队伍建设规划，大力推进人才强校战略的实施。要进一步解放思想、更新观念、创新机制、营造环境，促进优秀人才脱颖而出。要加大经费投入，加强科研基地和创新平台建设，为高层次人才充分发挥作用创造良好的工作条件。要有开阔的眼界、有效的方法，放眼全球广纳贤才，真正培养、留住和吸引一大批拔尖人才。要努力加强学校创新文化建设，充分调动和发挥广大教师的积极性和创造性，努力营造人才辈出、人尽其才的良好校园环境。要特事特办，提高支持创新工作的效率。还要促进人才的双向交流，使优秀人才进得来，使掌握先进技术的人才也能向社会特别是企业扩散，并以此促进知识和技术的双向交流和扩散。

第三，充分发挥高校知名专家、长江学者等领军人物在高层次人才队伍建设中的重要作用。今天出席大会的各位长江学者，你们都是各自学科领域内的佼佼者，是我国科技进步和知识创新的骨干力量。这里，我向在座的各位长江学者，并通过你们向全国高校教师和青年学者提几点希望：希望你们坚持自主创新，勇于开拓，努力攀登科学高峰。创新是一个民族的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。在高新科技领域，只有立足于自主创新，提高自己的科技发展能力，才可能充分利用全球科技资源来加快自己的发展，赶超世界先进水平。长江学者要瞄准世界科技发展的最前沿，勇于创新，善于创新，力争在有条件的领域率先实现突破，实现跨越。希望你们高度关注企业的重大科技需求，为提高我国产业和企业的核心竞争力作出贡献。

希望你们发扬“两弹一星”精神和“载人航天”精神，团结协作，拼搏奉献。人才只有献身于祖国和人民的事业，才能大有作为。长江学者要学习老一辈科学家崇高的爱国主义精神、强烈的历史使命感和责任感。要紧紧围绕我国社会和经济发展的重大课题，严谨治学，抓紧攻关，开拓创新，为国家现代化建设和综合国力的提升贡献自己的力量。哲学社会科学领域的长江学者，要紧密结合“马克思主义理论研究和建设工程”，深入研究我国经济社会发展中的重大理论和实践问题，产生一批充分反映当代中国马克思主义的最新理论成果，在推动理论创新、繁荣哲学社会科学中发挥领军作用。

当前，科学技术重大突破，大多表现为群体突破的态势和学科之间的交叉融合，新的科学发现和重大进展已越来越难以通过单兵作战来实现。团结协作是现代社会生产条件下科学技术研究活动的内在要求。希望大家发扬团队精神，团结协作，群策群力，拼搏奉献，并通过自己的努力和实践，共同创造“长江学者精神”，为中华民族贡献宝贵的精神财富。

希望你们作言传身教、率先垂范、教书育人的模范。长江学者作为高校学科带头人，担负着培养新一代优秀人才的重要使命。“学高为师、身正为范”。希望你们以自己高尚的道德情操教育影响学生，在学术和思想各方面率先垂范，成为教书育人的楷模。同时，积极主动地培养人才、举荐人才，带动和吸引更多的优秀人才，为加快建设高校高层次人才队伍作出你们特殊的贡献。

全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，有赖于海内外中华儿女的共同努力，同时，也为包括广大留学人员在内的中华儿女施展才华提供了历史机遇和广阔舞台。在历次受聘的长江学者中，有许多学者是直接从国外回国工作的，体现了留学海外的中华儿女爱我中华、为中华之崛起而奋斗的崇高志向。借这个机会，我向大家表示敬意，并向广大海外学子致以亲切的问候和良好的祝愿。

**第四篇：从制度创新看社会工作人才队伍建设**

从制度创新看社会工作人才队伍建设

《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》指出：“造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建社会主义和谐社会的迫切需要。”这句话深刻地揭示了建设社会工作人才队伍的重要性。所谓社会工作是一种以助人为宗旨、运用各种专业知识、技能和方法去解决社会问题的专门职业，是确保现代社会和谐稳定的重要制度。社会工作者是指在社会福利、社会救助、社会慈善、劳动保障、残障康复、优抚安置、青少年服务等社会服务机构中从事专门性社会服务工作的专业技术人员。相对西方发达国家和地区而言，我国专业社会工作是伴随着改革开放的深入推进而发展起来的，起步较晚。社会工作人才队伍建设在总体上仍然只处于起步阶段，面临着诸多困难和挑战。

一、我国社会工作队伍建设的现状

1.社会工作队伍总量少

目前，我国有城市低保对象2200多万，农村绝对贫困和低收入人口6500多万，残疾人口8200多万，重点优抚对象460多万，孤儿57.3万，还有老年人口1.43亿，常年受灾人口1个多亿，平均1个工作人员要为1000 名重点民政对象提供服务。从专业社会工作者占总人口的比例看，美国为2‰，日本为5‰，加拿大为2.2‰，香港地区仅注册的社会工作者就占总人口的1.7‰。相比之下不难看出，在构建社会主义和谐社会进程中，我国社会工作人才队伍建设任重道远。此外，我国社会工作人才队伍还面临专业人才短缺的困境。据统计，全国高校每年培养约8000名社工专业人才，但这些人中只有不到30%毕业后从事社会工作。社会

工作人才队伍建设压力大，壮大社会工作人才队伍的任务非常艰巨。

2.社会工作队伍专业化程度低

我国目前社会工作从业人员不仅年龄偏大，而且专业化程度低，不能满足社会工作发展的需要。据调研组对厦门市救助管理站的调查显示，该站现有编制人员共有53人，其中50岁以上的达到了55%以上。目前，该站工作人员中拥有本科学历的人只有2人，大专21人，中专12人，高中8人，初中及以下10人。国际社会工作界认可的“社会工作者”应符合以下的要求：1）持有社会工作执业证照（License）；2）必须具有社会工作的专业教育背景；3）受社会工作道德伦理和职业守则的制约；4）从属于社会工作专业组织或协会的成员；5）以社会工作为一种职业生涯。社会工作者需要研究发展社会工作专业的知识和理论，提高专业服务水准，并为社会政策的制定提供研究依据。社会工作是一门注重理论指导实践、实践回归理论的务实性专业。社会工作者在解决社会问题的实践过程中积累经验，构建理论体系，提高专业性，不断完善专业本身，从而使社会工作走向成熟，达到更有效的帮助个人或群体的目标。

3.社会工作人才队伍的社会化程度不高

社会工作者在西方社会受到相当程度的尊重，其社会地位可与律师等专业工作媲美。而在我国的专业社工刚刚起步，社会工作者缺乏全社会的支持、理解与认同，社会地位比较低。具体表现在：社会工作所能够依托社会服务类民间组织数量过少；社会工作人才的行政分割特点比较明显，其所必须依托的制度资源也很短缺；社会工作职业和保障社会

工作事业发展的法律体系几乎处于空白状态。当前社会工作人才队伍建设正面临着一系列体制性障碍。由于行政、事业单位用人制度改革相对滞后、各类社会组织不够发达、各级财政投入不足等，社会工作专业人才就业困难，人才流失严重。实际部门社会工作的人才待遇也偏低，活动空间往往受到“单位”的条块分割。深化各方面体制的改革，制定完善相关配套政策措施，为社会工作人才提供更加宽广的就业渠道和施展才能的空间已成为社会工作人才队伍建设的当务之急。

二、创新社工制度来加强社会工作队伍的建设

以上我们探讨了社会工作者队伍在建设过程中面临着许多问题和障碍，那么应该怎样，对我国现有的社会工作队伍进行建设，以尽快使他们达到专业社工的标准呢？《决定》指出： 建立健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的政策措施和制度保障，完善职业规范和从业标准，加强专业培训，提高社会工作者职业素质和专业水平。因此，全面贯彻落实大会精神，实现以改善民生为重点的社会建设目标，迫切需要从制度上创新来为社工人才队伍建设提供助力、创造环境。

制度是一个社会正式规则的集合体。“制度是一个社会的游戏规则，更规范地说是为决定人们的相互关系而人为设定的一些制约。”制度创新对社工专业化的建设具有全局性的影响，有着长期的根本性的规范作用。说它带有根本性，是因为制度是在实践中形成并被全社会所认同的，是全民的共同意志和利益的体现。说它带有全局性，是因为制度与国家的各方面工作相联系，对社会具有普遍的约束力，制度的完善与否对工作的全局产生影响。说它带有长期性，是因为制度都是在实践中逐步

形成并经过实践检验的，党的路线、方针、政策的贯彻执行起保证作用，一经形成便不能轻易变动。因此，创新社工制度是我国社工队伍得以有效建设的重要条件。

1.建立政府购买服务机制

政府对社会工作的支持是保证其持续发展的必要条件，是发挥社会工作人才作用的重要保证，这是各国社会工作发展的共同经验。政府的支持主要包括政策法规支持、财政支持和监督管理三个方面。其中，财政支持至关重要。政府要在公共财政科目体系中加入社会工作科目，每年划拨一定比例的经费用做社会工作事业的专项投入。同时，根据经济社会发展的情况，参考国民生产总值的增幅，提高社会工作的经费投入比率。甚至可以考虑设立社会工作发展基金，如社区发展基金、民间组织发展基金、社会工作人才培养基金等，为社会工作及其人才队伍建设提供有力的财政支持。要创新财政支持方式，研究并建立政府购买服务的拨款制度，建立健全社会服务项目的评估、考核和监督标准体系和管理制度。

积极推进建立政府购买社会服务机制，为社会工作人才发挥作用提供资金支持。在各民政领域，特别是具体提供社工服务的领域，通过向民间组织购买服务的方式获得社工服务。实行市场竞争和双向选择，确保社工服务质量。

2.实践和确立社会工作运行机制

创建“社区、社团、社工”三社互动，确立“政府主导、社会参与、民间运作、社工引领、义工服务、群众得益”的社会工作运行机制。打破“自

上而下”的行政性传统工作模式，采取一种科学化、专业化、人性化、大众化的方法开展公共事务的管理，逐步理顺社会工作与政府、社区、机构、居民间的关系，形成运转流畅、资源共享、和谐互动的工作运行机制。另外，要推行“社工＋义工”的模式，充分发挥社工在组建团队、规范服务、拓展项目、培训策划等方面的专业优势，形成以“社工引领义工服务，义工协助社工服务”的模式，建立社工和义工联动发展的机制。在市、区义工联设置社工岗位，负责义工的组织管理和培训工作，对义工中有从事社工意愿并符合条件的优秀义工，推荐优先录用为专职社工。

3.创新社会工作领导机制

加强组织领导。将社会工作纳入各级党委、政府重要议事日程，纳入经济社会发展总体规划，按照中央统一要求，结合各地实际，建立健全社会工作职业体制，科学规范地确定社会工作职业规范和从业标准，大力培育和扶持依法建立的各类社会组织，从政治思想、组织建设、人力物力等多方面给予指导和帮助，推动社会工作职业化发展。要建立在党委领导下，组织部门综合协调、牵头抓总，人事、民政、教育、劳动和社会保障等职能部门具体负责，司法、卫生等有关部门以及工会、共青团、妇联组织密切配合的工作格局，形成工作合力。要认真贯彻“四个尊重”的方针，将社会工作人才队伍建设工作纳入人才工作建设大盘子，纳入组织和人才工作重点，与党政管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才、新农村建设实用人才一起明确为人才工作的重点内容，整体推进，通盘考虑，一起规划，一起研究，一起检查，一起考核，加强宏观指导，优化创业环境，狠抓项目落实，务求开发实效。

**第五篇：党管人才重在“管”**

党管人才重在“管”

党管人才，应该管什么？胡锦涛总书记指出，各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，使人才工作始终体现时代性、把握规律性、富于创造性。按照胡锦涛总书记的要求，2024年全国人才工作会议特别是党的十七大以来，各地各部门积极探索、大胆实践，在加强党管人才工作方面积累了宝贵经验。这些经验我们要认真总结，从中得出规律性认识，努力提高党管人才工作水平。（《人民日报》10月8日）

党管人才原则强调在全社会形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。集聚优秀人才，是实现中华民族伟大复兴的力量源泉，是社会现代化建设的重要保障。笔者以为，“党管人才”重在“管”，在“管”的生动实践中凝聚人才、助推发展。

坚持党管人才原则，并不是要包办人才工作的一切事项，做到事无巨细，而是要遵循市场经济和人才资源开发的规律，大胆改革创新，注重实效，不断提高人才工作水平。实现分门别类管理。党管人才的对象不仅包括党政干部，还包括经营管理人员和专业技术人员；不仅包括国有企业的经营管理和专业技术人员，还包括非公有制企业的管理和技术人员。因此，党管人才在方法上就需要根据不同的对

象采取不同的方法，实行分类管理，这样才能促进各类人才健康成长，让他们更好的为中心工作服务。

实现统揽全局管理。人才队伍庞大，分布广泛，构成复杂，管理难度大。因此，党管人才工作要从全局出发，不拘小节，做到凡是社会能办的事，就交给社会；凡是市场能办的事，就交给市场；凡是企业能办的事，就交给企业。重点抓好制定长期的总体规划、出台相关的法规政策、营造良好的用人氛围、搞好宏观调控和综合协调等人才工作的大事。

实现海纳百川管理。人才系统是一个开放式的系统，党管人才的目标之一就是要最大限度地利用各种人才资源，最大限度地挖掘人才资源整体的巨大潜力。因此，我们要牢固树立人人可以成才的观念，打破行业之间、部门之间、地区之间、所有制之间等各种人才壁垒，以宽阔的胸襟、开放的姿态来吸引和开发各种人才资源。管理的视野要放在全社会的人才队伍上，而不是某个特定的、封闭的群体。要积极运用灵活的市场机制来管理人才，形成整体把握、公平竞争、市场调节的开放式管理模式。

实现与时俱进管理。当今，人才队伍是一个日新月异的的群体，随着社会的发展，每时每刻都有大批新的人才涌现。同时，人才工作的内外环境和形势也会发生相应的变化。针对人才工作的这种特点，迫切要求我们紧扣时代脉搏，建立优胜劣汰的人才竞争使用机制、不断自我更新的人才代谢机

制、不断自我适应和提高的人才素质提升机制，随时掌握人才队伍变化情况，及时调整人才工作措施，为社会发展注入强大动力。

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！