# 围绕用活用好人才激发创新创造活力

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-06-19

*第一篇：围绕用活用好人才激发创新创造活力围绕用好用活人才激发创新创造活力贯彻落实中央、省、市人才发展规划，发挥各类人才在试验区建设中的带动、引领、助推作用，就要围绕用好用活各类人才，激发创新创造活力，不断推进改革创新，以思想观念的更新、体...*

**第一篇：围绕用活用好人才激发创新创造活力**

围绕用好用活人才激发创新创造活力

贯彻落实中央、省、市人才发展规划，发挥各类人才在试验区建设中的带动、引领、助推作用，就要围绕用好用活各类人才，激发创新创造活力，不断推进改革创新，以思想观念的更新、体制机制的突破、活动载体的创新来推进人才工作实现新突破、大发展。

在思想观念上求转变。要以科学发展观为指导，进一步解放思想，转变观念，坚持与时俱进，与时代合拍，与潮流并进，与发展同步，根据形势、任务和环境的变化，创造性地开展工作，善于在继承的基础上创新，改变落后的阻碍发展进步的思想观念、思维方式和工作方法，把思想认识从不合时宜的观念、做法和体制中解放出来，从不符合科学发展的思维定势中解放出来，以思想解放带动人才工作观念更新，以观念更新带动人才工作实践创新，以实践创新带动人才工作体制机制创新，切实把人才资源转化为发展资源，把人才优势转化为发展优势。

在体制机制上求突破。要坚持着眼于体制机制创新和突破，探索和遵循人才工作内在规律，加快建立和完善与新形势新任务相适应的、充满活力的人才工作新机制，建立健全以市场为主导的人才配置机制，健全灵活务实、开放有效的人才和智力引进机制，建立经济利益与社会价值双重承认的激励机制，建立多元化的人才开发投入机制，做到围绕发展目标谋划人才工作，根据发展目标制定人才政策，坚持第一资源与第一生产力有机统一，科学发展观与科学人才观有机统一，经济社会发展与人的发展有机统一。同时要把制度建设贯穿于人才工作的各个方面，用制度建设来巩固人才工作成果，用制度建设深入推进人才各项工作，借鉴并运用干部综合考核方法加大对各类人才履行岗位职责、完成目标任务的考核常态化力度，进一步强化“招才引智”的观念，大胆突破不利于发展的不合时宜的政策制约，通过公开选拔、招聘、兼职、合作、柔性流动等多种引才渠道，大力引进重点领域、重大项目建设所急需的高层次人才以及各类专业技术人才。

在载体设置上求创新。要结合省、市人才中长期规划和试验区建设实际，以重点产业、重大项目为依托，以发挥作用为根本，大力加强创业园、科技园、示范基地等载体创新建设，千方百计为各类人才提供锻炼成长的机会、打造服务社会的平台。组织引导各类人才服务基层、奉献社会、创业发展，不断加大城市人才智力资源对基层的支持、不断加大城市科技、教育、医疗等方面对基层的服务，努力把基层建设成为人才的科研开发基地、成果转化基地、科技推广基地、科普示范基地，让人才在社会实践中得到锻炼，让群众在人才服务中得到实惠。

**第二篇：深化人事制度改革激发人才创造活力（本站推荐）**

深化人事制度改革激发人才创造活力

胡锦涛同志在庆祝中国共产党成立90周年大会上指出：“在新的历史条件下提高党的建设科学化水平，必须坚持德才兼备、以德为先用人标准，把各方面人才集聚到党和国家事业中来。”人才是企业发展的根本，企业的竞争关键是人才的竞争。只有始终坚持公道正派，持续深化人事制度改革，才能选好人、选对人，激发广大干部职工创造活力，为矿井改革发展提供强有力的人才保证和智力支持。下面，结合学习七一讲话精神，就深化人事制度改革谈几点粗浅的认识：

一、坚持德才兼备、以德为先用人标准，健全完善选人用人机制 用好一个人，会激励一大片；选错一个人，会挫伤一群人。要坚持民主、公开、竞争、择优，完善干部选拔任用、科学管理、培养锻炼、引导激励机制，不断提高选人用人公信度。一要坚持正确用人导向。选拨任用干部既要看才、更要看德，要树立注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向，从政治品质和道德品行等方面完善干部德的评价标准，真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过的干部选拔上来。二要健全完善以公开竞聘为主要形式的市场化选聘机制。推行公开选拔、竞争上岗等竞争性选拔干部方式，逐步增加市场化选聘比例。坚持考试与考察相结合，突出岗位特点，注重工作能力，强化实绩导向，全面准确地了解干部的德才表现。完善差额选拔办法，逐步推行差额推荐、考察。三要完善轮岗交流制度。加大重要部门、关键岗位、本部 1

与外部开发单位之间的交流力度，既选派机关管理人员到基层和艰苦环境锻炼，又注重从基层和生产一线选拔管理人员充实上级机关，通过多岗位锻炼丰富阅历、提高本领。四要加强领导干部后备队伍建设。加大培养选拔优秀年轻干部力度，有计划、分层次、按职位建立领导干部后备队伍。建立来自基层一线领导人员培养选拔链，大力选拔经过艰苦复杂环境磨练、重大问题考验、实践证明优秀、有培养前途的年轻干部。

二、加强领导班子建设，健全完善考核评价体系

要以“四好”领导班子创建活动为载体，大力加强领导班子和领导干部思想政治建设、作风建设、能力建设、制度建设，努力建设善于推动科学发展、促进企业和谐的高素质领导班子和领导干部队伍。一要着力提高思想政治水平。要深入学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想以及科学发展观，积极开展社会主义核心价值体系学习教育，引导各级领导班子和领导干部坚定理想信念，提高理论素养，自觉践行社会主义荣辱观。二要着力增强推动科学发展能力。实施“素质提升工程”，重点提高谋划发展、优化发展、推动发展的本领和应对危机、把握大局、驾驭市场、化解风险、克服困难的本领，增强新形势下团结职工、维护稳定等方面的能力，切实抓好发展这个第一要务、履行好维护稳定这个第一责任。优化领导班子配备，形成班子成员年龄、经历、专长、性格互补的合理结构。三要着力健全完善考核评价机制。完善考核标准，注重从履行岗位职责、完成急难险重任务、关键时刻表现、对待个人名利等方面考核干部的工作实绩。完善考核方法，把考核和平时考核、任前

考察、组织人事工作巡察有机结合起来，增强考核的全面性和准确性。强化考核结果运用，把考核结果作为干部选拔任用、管理监督和激励约束的重要依据，不断增强各级领导班子的事业心和责任感。

三、坚持从严管理干部，健全完善领导干部管理监督机制

坚持对干部严格要求、严格教育、严格管理、严格监督，建立健全强化预防、及时发现、严肃纠正的领导干部管理监督机制。一要注重超前预防。扎实做好函询、述职述廉、巡察、经济责任审计，健全完善谈心谈话制度，对干部存在的苗头性问题早发现、早提醒、早纠正。完善并严格执行领导干部问责制，对失职渎职、造成重大损失或恶劣影响的干部严肃追究责任。加大从源头防治用人不正之风的力度，健全选拔任用监督机制和严重违规用人问题立项督促检查制度，完善选拔任用工作有关事项报告、选拔任用工作专题报告等制度。二要强化公开监督。扩大干部工作信息公开，逐步做到把选人用人政策和标准交给职工群众，把选人用人的程序和方法亮给职工群众，把选人用人的相关情况反馈给职工群众，自觉接受职工群众监督，不断提高选人用人公开性和透明度。

四、加强人才队伍建设，健全完善人才激励机制

坚持党管人才原则，牢固树立“人才是第一资源”观念，完善人才培养、吸引、使用、评价、激励办法，努力形成人才辈出、人尽其才的良好局面。一要加强高层次创新人才队伍建设。深入实施人才工程，围绕矿井改革发展，加强经营管理、专业技术、高技能人才队伍建设，注重紧缺专业优秀人才、高技能人才的引进、培养、管理和使用。积极引进培养行业领域专家学者级高层次人才和掌握核心技术、创新型的科技领军人物。二要完善人才工作机制。要完善教育体系，改进人才培养模式，构建促使人人能够成才、人人能够发展的人才培养开发机制。要以岗位职责规范和能力素质指标为核心，注重能力、业绩和贡献的导向作用，健全科学的人才评价体系。实施优秀技术技能人才评选活动，激发调动广大职工学业务、精技术、提素质的积极性和主动性。三要积极营造人尽其才的良好环境。要积极主动地为各类人才施展才华创造条件、提供机会，使他们在岗位上施展才能、实现价值、贡献力量。要创新人才激励机制，在坚持用感情留人、用事业留人、用适当的待遇留人的同时，更加注重用与市场经济相适应、与工作业绩相联系、充分体现人才价值、保障人才合法权益的奖励机制吸引人，激发各类人才创新活力，切实为矿井改革发展提供有力的人才支撑和智力支持。

**第三篇：创新人才使用机制激发人才创新活力**

创新人才使用机制激发人才创新活力

随着经济全球化进程的加快，高层次人才已成为国家竞争与较量中制胜的核心战略资源。党中央明确提出要“营造实施人才强国战略的体制环境，创新人才工作机制，培养、吸引和用好各类人才”。创新人才使用机制，激发人才创新活力，已成为搞好各项工作的必要前提。

一、识才尊贤——完善人才使用的环境机制

良好的环境机制所渲染出的环境氛围是一个地区、一个部门达到科学用人目标的必备条件。人才的使用和发展需要良好的政策环境作保障。要创设“尊重劳动、尊重知识、尊重人才和尊重创造”的社会环境，营造“选贤任能、不拘一格”的舆论氛围，通过引入人力资源观念和理论，逐步在全社会输入、确立这种观念，并在实践中采取种种措施、手段加以强化，使其成为重要的发展战略。当前，人才兴国已成为我国的一项重要国策。因此，应通过各种宣传媒体，大力宣传国家关于人才建设方面的政策文件，增强人才兴业的紧迫感和责任感，使人才意识转化为全社会的自觉行动，充分激发人民的创业勇气、创新锐气、创优志气和创造胆气，这是经济赶超发展、跨越发展的关键所在。我区在认真贯彻无锡市委、市政府建设“人才特区”、打造“东方硅谷”决策部署的基础上，重点突出经济社会转型，深入推进人才优先战略，紧紧抓住“无锡千人计划”实施的有利契机，确立“科教兴区、人才强区、质量与知识产权立区”主战略，通过创新政策体系，大力实施“锡山百人计划”，以良好的政策环境和舆论氛围让人才创新的智慧充分涌流。

二、用养并重——创新人才培养机制

人才资源是可持续发展的资源，人才使用应遵循客观规律，不能一味讲贡献，否则可能会使人才精力、体力、智力透支严重。为了使人才保持并不断增加其工作能量，人才使用应该有后蓄补充，遵循边开发使用边培养提高的原则，注重人才的可持续发展，及时不断地给人才蓄量储能, 这样不仅能够保持人才的活力, 而且能使人才积聚更多的使用潜力，永远保持最佳产出状态，形成人才使用的良性循环。因此，领导者必须创新人才培养机制，坚持用养并重，重视人才的才能输入，重视人才综合素质的提升，彻底改变过去那种只注重人才的知识继承和积累，忽视知识创新和能力开发的做法。在大力引进人才的同时，针对不同人才的成长规律，建立多层次、多渠道、多形式的人才分类培养体系。除了有计划地组织人才进行系统的进修学习外，更重要的是在实际工作中以多种形式对人才进行培养和锻炼，构筑人才终身教育机制，不断地增强其适应形势发展的创新能力。反之，若只用不养，那无异于竭泽而渔。

三、公平至上——建立公平的人才激励机制

人才的积极性、主动性和创造性是一个组织发展的不竭动力。要将人才的积极性与潜力充分调动与发挥出来，必须将公平公正的精神贯彻到更深层次的“使用”之中。用好人才，必须努力优化公平的人才激励机制，激发人才的创新欲望，激励人才的创新精神，激活人才的创新潜能，有效地保护与激发人才的工作热情与激情，这有助于人才个人能力的充分发挥和工作效率的提高。公平的人才激励机制，主要包括物质激励和精神激励。注重物质激励，就要认可人才的价值，使人才的能力、贡献与报酬相匹配，建立以人才资本价值实现为导向的分配激励机制，从而合理拉开收入差距, 真正达到激励人才的目的。强调精神激励可以从需要的更高层次入手，因为人才的作用在于运用他们独特的智慧为社会做贡献，而不仅仅是使其获得自尊。领导对人才的表扬是对人才的一种激励，给人才提供发展平台、拓宽发展空间亦能激发人才的干劲，给人才一个适宜的文化环境更能让人才释放创造力。总之，无论采用何种激励手段都会起到一定的激励作用，但却不是唯一的。因此，应根据实际情况综合运用多种激励手段，形成有效的激励机制，充分激发人才的创新活力。

**第四篇：树立以用为本理念激发人才创造活力.**

树立以用为本理念,激发人才创造活力

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上强调,要把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务,重点围绕用好用活人才、提高人才效能,创新人才工作体制机制,让各类人才各得其所、各展其长、建功立业。近年来,竹溪县牢固树立以用为本理念,紧紧围绕人才培养、选拔、引进、使用等关键环节,不断创新机制,创优人才发展的良好环境,使各类人才焕发无限生机和潜力。

一、牢固树立以用为本的人才工作新理念。树立以用为本的理念,就是要把用好人才作为人才工作的根本,坚决破除束缚人才发展的观念和体制机制障碍,最大限度地激发人才的创造活力,使各类人才作用充分发挥。树立人才优先发展的理念,确立人才优先发展的战略地位,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才制度优先创新,以人才优先发展促进全县经济结构的战略性调整和产业结构优化升级,实现经济社会的可持续发展。树立人才服务发展的理念,人才工作必须紧紧围绕县域经济战略,优化现有人才结构,把人才战略体现到产业战略中去,充分发挥企业在产业优化升级和自主创新中的主体作用,加速人才与重大项目的对接、与新兴产业的互动,以人才集聚促进产业升级。为全县实施工业与农业对接、田间与车间对接、企业与市场对接、产业与项目对接战略提供人才支撑和智力保证,实现县域经济又好又快发展。

二、着力构建充满活力的人才工作新机制。创新人才引进机制。围绕全县工业和特色产业发展布局,在坚持以项目为载体引进人才的

基础上,积极探索和完善招才引智与招商引资相结合、正式调入与“柔性引进”相结合、团队引进与核心人才带动引进相结合的引才方式,引进高层次人才。采取公开招录的办法,每年引进30至50名急需的专业技术人才。实施“企业与人才”共同成长工程,鼓励企业创新人才引进合作机制,确保人才“引得来、留得住、能发展、享成果”。落实人才引进经费,为高层次人才开展科研活动提供必要的经费保障和适当的物质补偿,优先解决引进人才的住房、医疗、子女就学等生活问题。创新人才培养开发机制。加大培养开发力度,着力提高各类人才创业和创新能力,特别要面向

全县产业发展实践,更加注重培养创新型、应用型人才。进一步完善教育培训体系,以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质为目标,分层次、有重点地抓好各类人才的教育培训。建立完善人才培养的动力机制,强化用人单位在人才培训中的主体地位,提高人才自我培养开发的积极性,逐步形成人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。创新人才评价机制。进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度,把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范,研究制定工作绩效考核评价标准。完善定期考核和日常考核制度,建立健全考核评价责任制。逐步推行岗位任职资格认证制度和市场准入制度,探索行业化的职业经理人资质评价制度。加快职业资格制度建设,全面推行职业资格制度。积极探索考试、考核和业内同行评议相结合的专业技术人才评价方法。创新人才激励机制。适时开展各类专家型优秀人才的推荐和评选活动,注重从优秀人才中发

展党员,选拔优秀人才进入领导班子,改善各级领导班子知识、专业结构。优先给贡献突出的优秀人才提职晋级,对特别优秀的可以破格提拔使用,推荐为各级劳动模范、党代表、人大代表、政协委员候选人,选拔农村拔尖人才进入村级领导班子,支持符合条件的农村实用人才评审专业职称。对重视人才工作并取得显著成效的单位及负责人进行奖励。

三、大力营造人才健康成长的新环境,营造尊才爱才的社会环境。进一步加大宣传力度,通过新闻媒体、会议表彰等形式宣传党的人才政策,宣传人才工作中的典型人物和先进事迹,努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围,形成社会各界关心、支持、参与人才工作的良好环境。构建宽松灵活的政策环境。用新的观念、新的思路、新的机制,制定有利于调动各类人才积极性、创造性的政策,以宽松的政策环境来吸引、集聚人才,激发人才创造潜能。打造干事创业的工作环境。强化服务意识,积极创造条件留住人才,在政治上爱护,在生活上照顾,在工作上支持,做到以待遇留人、以感情留人、以事业留人,让他们在政治上有盼头、经济上有甜头、事业上有奔头、工作上有劲头。

**第五篇：创新激发发展活力**

向阳区采取“三创新”方式

充分激发全区发展活力

发展的关键在于创新，发展的活力来源于创新，我区以“三创”活动为契机，采取“三创新”把创新作为注入发展活力的关键环节，大胆探索新模式，积极拓展新领域，不断创造新业绩，开创新局面。

一是理念创新。坚持解放思想、实事求是的思想路线，根据区实际情况变化而变化，是我区发展的准则。我区始终以树立科学、高效、持续、精细化发展为理念，把结构调整、转变发展方式放在突出的位置，真正把发展方式转变到依靠科技进步和提高劳动者素质上来。牢固树立协调发展理念，突出推进服务功能建设、城市建设和民生建设，在全市率先实施横向到边，纵向到底的城市精细化网格化管理模式，明确了卫生承保制，采取三级联保，即办事处包保、机关干部包保、社区主任包保，通过精细化管理，实现了经济与环境的协调发展、和谐发展。

二是发展方式创新。我区始终注重发展方式的创新，在大力推进第三产业的同时，发挥工业的基础性作用。不断调整优化产业结构布局，加快用高新技术和先进适用技术改造传统产业，显著提升了技术创新、产品开发和精深加工能力。并突出产业项目建设，2024年我区拟开工大项目10个，项

目总投资34.6亿元；复工建设项目10个，项目总投资15.18亿元；在谈谋划项目8个，项目总投资14亿元，这些项目的达产达效后，将使我区经济实力大幅提升。

三是机制创新。我区在机制创新上不断研究总结经验，通过法制化的规范，市场化的运作，社会化的举措，产业化的发展，建立健全了环境优化、绩效考评、廉政风险防控等机制。并进一步规范了决策运行机制、督办落实机制，对着力构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于科学发展的体制机制提供了有力支持。同时，为保证各项机制落到实处，我区坚持党委领导、政府负责、分级实施、分主管部门落实,并建立健全定期报告、定期通报工作制度,加大督导力度,确保各项机制落到实处。为建设繁荣富庶、文明和谐、宜居宜业、活力时尚的向阳区提供了制度保障。

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！