# 树立科学人才观 造就高素质人才队伍

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-06-19

*第一篇：树立科学人才观 造就高素质人才队伍知识经济时代已经来临，国内的西部大开发、振兴东北老工业基地，党中央实施人才强国的重大战略举措，“人才是第一资源”的认识深入人心，造成人才的争夺更加激烈。\*\*区作为中西部地区的一个农业大区，没有资源...*

**第一篇：树立科学人才观 造就高素质人才队伍**

知识经济时代已经来临，国内的西部大开发、振兴东北老工业基地，党中央实施人才强国的重大战略举措，“人才是第一资源”的认识深入人心，造成人才的争夺更加激烈。\*\*区作为中西部地区的一个农业大区，没有资源和资金优势，也没有地域优势，如果要建成农业强区，就必须依靠人才。前几年，\*\*本地人才已经出现了不少“孔雀东南飞”和“走西口”的现象，导致了本地人才结构失衡，特别是高级人才引进的难度和成本加大，针对这些因素，我们大力倡导树立科学的人才观，转变人才观念，采取有效措施，稳定了现有人才队伍的，保障了人才资源有效地开发和利用，促进了\*\*经济和社会的发展。

[本文来源于文秘写作-www.feisuxs]

一、转变观念，树立科学人才观。以前我们对人才的界定仅仅局限于国有企事业单位，对人才的服务和管理也只延伸到国有的单位，近两年来，我们转变观念，在全区上下逐渐形成共识，认识到只要具有一定知识或技能，能够进行创造性劳动，为推动社会发展做出积极贡献的人，都是人才，在全区各级各单位，逐步树立了不唯学历、不唯职称、不唯身份的科学人才观。我们将对人才的管理和服务拓展到民营企业、每个农村村组，打破了人才的身份界限，从而发现了不少埋没的人才，将很多“田秀才”、“土专家”、“技术工匠”等都纳入人才范畴。通过我们澄清底子，全区民营经济和农村等非国有单位人才已达７５００人，占到了全区人才总量的三分之一。

二、重视人才引进，实现人才总量增加。我们这几年通过待遇留人、感情留人、环境留人等方式，设立人才引进奖励专项基金，用于招聘重奖优秀拔尖人才。出台优惠政策，为引进人才妥善解决经济待遇、住房、配偶子女就业就学等问题。实行“候鸟”政策，对不愿定居的优秀人才实行“不求所有，但求所用，来去自由”的灵活政策，以“假日专家”、“客座教授”、“周末工程师”等形式引进智力。通过努力，我区人才总量有较大程度增长，截止２００４年底，\*\*区人才资源总量约２．２万人，占总人口数的２．６％，包括党政机关、国有企事业单位在内的在职具有中专以上学历和初级以上职称的各类人才达到１４６０７人，占总人口的１．７％，占人才资源总量的６６．４％。党政人才、国有企事业管理和技术人才、非公有制企业人才、农村实用人才分别为２６００人、１２０１０人、６０００人、１５０８人。

三、重视机制与配置，实现人才存量的盘活。通过制度创新，加大企事业单位改革力度，积极实行优胜劣汰的激励竞争机制。我们一是努力做到能者有其资。据能力和现实工作表现分配工资，按能绩大小拉开收入分配档次，对智力、技术成果作为无形资产，参与利润分配。对停产、破产企业的科技人才给予基本生活保障，并尽可能为他们提供科研条件。全区乡镇站所、卫生系统、水利系统已经完成分配制度改革，教育系统年底前也将完成分配制度改革，改革完成后，将有１２０００人占全区人才总量的５４．５％做到按其岗位和贡献获得报酬。二是能者有其位。制定倾斜政策，通过考试、考核，公开选拔优秀人才，择优提拔重用。近几年来，我们对乡镇卫生院院长、学校校长、区直医院的领导班子、有关企业和单位的负责人等都实施竞争上岗甚至面向社会公开招聘。通过改革，具有一定研发水平的人才队伍不断发展状大，涌现了一批成绩突出的人才和成果。如享受国务院特殊政府津贴的肝病专家吴忠文、农业专家陈嘉铭、水利工程专家武令如，著名地方戏曲作家黄士元，湖南省先进工作者、高级农艺师黄道芬等。

四、重视教育培训，实现人才质量的提高。我们一是加强了对现有人才的培训，根据我区专业技术人员队伍现状，制定了切合实际的专业技术人员教育培训计划。重点加强对专业技术人员新知识和新技能的教育培训，特别是认真做好了专业技术人员的外语、计算机知识、继续教育等方面的培训，大力开展了职业培训、岗位培训、技能培训等，积极鼓励在岗自学。二是根据本地需要，有关企事业单位选送了一批德才兼备的优秀人才到相关学校、医院脱产深造培训。三是校企、校地联姻，实行定向培养，为本地“量身定做”实用型人才。通过这些措施，不断提高我区人才队伍的整体素质和能力。

五、重视市场导向，实现人才流量的调控。首先是加强人才市场建设，促进人才有序、合理流动。我们进一步加大了区人才交流服务中心的建设，近几年来，在资金十分紧张的情况下，区人事局筹集３０余万元，投入人才服务中心的建设，建成了计算机培训基地、联接全国各大人才市场的人才信息网络、可容纳１００００册人才档案的档案库，区人才交流中心已基本建成集交流、培训、测试、储备、代理等多功能于一体的人才服务场所。其次，积极引导了人才向民营经济领域流动，弥补该领域人才的严重不足。\*\*区民营经济中管理、销售，工程技术人才占民营企业从业人数的比例为３．５％，远低于国企１０．２％的水平。通过大力工作，我们为国有企业下岗技术人员、事业单位分流人员积极提供民营经济需要人才的信息，为他们再次就业提供信息服务，引导他们到民营企业建功立业。第三，加大农村产业人才倾斜力度。\*\*属典型的农业区，农村经济在国民经济中的比重很大。随着农业结构的调整，因地制宜，立足本地特色，种植业、畜牧业、水产养殖业、农产品加工等的大力发展，创立农业品牌，走优质高效农业之路，实施农业产业化，现有的农业科技人才数量和质量远远不能满足需要，急需一支充满生机和活力的农村实用人才大军。近两年来，我们加大了农村实用人才培训开发力度，紧紧围绕农村产业结构调整，与有关部门一道抓好了对农村实用人才的开发培训，先后举办农村实用人才培训１２期，开展实用技术讲座８次，培训人员达２８００多人次。组织开展专家下乡服务活动２３次，服务对象达２２００余人，提高了农村实用人才

队伍素质。我们还认真做好了农民专业技术职称的评审工作。对符合技术职称评定的实用技术人才，主动为其提供职称评定服务，现已评定农民技术人员２４０人。大力开展了优秀农村实用人才评选表彰活动，向市里推荐了牛鼻滩镇棉花大户李正球和十美堂镇珍珠大户李正军两名优秀农村实用人才，通过典型引路，以点带面，推动农村整体性人才资源开发。今后，我们已做出规划，将大力发展农村职业教育和各类技术培训，发展能够创办高新技术农业，实施农产品深加工，引导农产品进入市场，实现农工贸一体化的各类农村经济人才。通过建立农村生产科技服务体系，构建农村科技平台、服务平台、加工企业平台等，提升农村实用人才素质，促进农村产业化人才的增长。

总之，通过创新，\*\*人才资源有了较多积累，开发上取得了一定的成效，整个人才队伍充满了生机和活力，为\*\*两个文明建设进一步发展奠定了良好的基础。

**第二篇：树立科学人才观**

树立科学人才观为建设和谐社会提供不竭动力

□/王潜

建设和谐社会，需要树立科学的人才观，以创新的思维、改革的精神，努力造就一支数量充足、结构合理、创新实用的人才大军，为全面建设和谐社会提供强有力的智力支持和人才保证。

更新观念，树立强烈的人才意识

要发展经济，过去人们更多地强调跑项目、跑资金，但现在人们的观念变了，从跑项目、跑资金转向了跑人才、跑智力。一个人才创造的价值，可能会使一个企业起死回生；一个人才，可能就是一个项目，或几个项目；一个人才带来的效益，可能是几百万，甚至几千万，乃至上亿元，往往难以用数字估量。因此，要充分认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，充分认识新时期人才竞争的严峻形势和人才工作的繁重任务，充分认识加强人才队伍建设的极端重要性和紧迫性。

畅通渠道，千方百计加快集聚各类优秀人才

引进人才是实现人才总量增加和结构优化的一种最有效、最便捷的方式，在人才引进上我们一定要下大功夫：

第一，政策要好。政府要营造好“大环境”，用人单位也要改善好“小气候”。从政府角度讲，要注重人才政策的前瞻性研究，适时制定超前的人才政策，增强在人才竞争中的比较优势。从企业角度讲，用人单位既要舍得花大钱引项目，也要舍得花大钱引人才，要根据不同人才的能力和特点，合理配置，把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位上。

第二，范围要大。要拓宽人才引进范围。凡是经济和社会发展所需要的各类紧缺人才以及具有特殊技能的高级技术工人均可列入人才引进的范围。要重点引进拥有专利、发明专项技术，并能实现一定经济效益的人才；具有硕士及其以上学位、双学士学位或高级专业技术职务的专业技术人才；高新技术产业、新型产业和重大工程建设等领域急需的专业技术人才和经营管理人才；懂得国际通行规则、熟悉现代管理的各类国际化人才以及海外出国留学人才。

第三，形式要活。大胆采用国际通行的“柔性流动”等人才使用方法。将过去“保一生”的“刚性政策”转向“保一段”的“柔性”策略，即关系不转，户口不迁，智力流动，来去自由。要引导企事业单位通过各种灵活的办法引进国内外智力，除调动外，可采取咨询、讲学、短期培训、技术合作、技术入股、合作经营、人才派遣等方式。要坚持以项目为载体，以感情为纽带，采取“季节型”、“假日型”、“候鸟型”、“契约型”等多种柔性形式，建立起“用人不养人，留人不拴人”的新机制。

第四，办法要多。要加强与国内重点高校、科研单位的联系与合作。有条件的企业，可在重点院校和科研单位，异地投资建立自己的实验室，借助专家、教授的知本力量，攻克技术难关，抢先获取先进的科技成果。

第五，渠道要广。在做好外地人才引进的同时，要做好本籍人才“回流”工作，建立本籍以及与本地有工作、亲缘关系的各类人才的“英才库”，建立联谊和联系制度，经常保持与他们的密切联系，利用域外人才的家乡情结，鼓励他们回乡创业，为家乡建设作贡献。

优化环境，大力培育适应人才发展的沃土

实施“人才强国”战略，优化环境是关键，尤其是在人才流动日趋活跃的情况下，良好的环境是吸引人才、培养人才和留住人才的重要条件。

第一，完善政策，增强对人才的吸引力。在制定和完善招商引资各项政策的过程中，要不断补充和完善招才引智的各项政策，其核心就是给各类人才应有的地位、应有的舞台和应有的回报，让人才的价值得到充分的体现。

第二，创新机制，疏通人才发展渠道。在人才引进机制上，唯才是举，只要符合需要，就果断地引进和使用；在人才培养机制上，要制定和完善人才发展计划，建立各级各类的人才数据库，积极发展各类教育培训机构；在人才使用机制上，要结合干部人事制度改革，坚持公开、公平、公正，不拘一格地大胆选拔和使用各类优秀人才。

第三，转变职能，树立“以人为本”的全新理念。在全社会要形成爱“才”如命的真心；呵护人才，关怀备至的热心；引进人才，不怕艰难的苦心；培养人才，舍得投入的恒心和使用人才，敢赋重任的诚心的良好氛围，真心实意、扎扎实实地为人才发展提供良好的服务，为人才发展营造优越的人文环境和社会环境。

（作者为辽宁省海城市市长）

**第三篇：第十一章 造就高素质人才队伍**

第十一章 造就高素质人才队伍

坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强适应跨越发展需要的各类人才队伍建设。

第一节 大力培养创新型人才

围绕提高科技创新能力，依托重点产业、重大项目、重要科研创新平台和优势企事业单位，实施八桂学者、特聘专家制度和院士后备培养工程，加快发展人才小高地。重点支持青年科技人才承担国家、自治区重大科技项目，以及国际学术交流与合作项目。扩大硕士、博士研究生教育规模，引进和用好海外高层次人才。大力开发经济社会发展各领域急需紧缺专门人才，统筹推进党政、企业经营管理、专业技术、高技能、农村实用、社会工作等各类人才队伍建设。组织实施国家少数民族高层次骨干人才培养计划，培养造就少数民族人才队伍。

第二节 健全人才发展机制

构建充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。完善党管人才工作格局，建立健全宏观管理、市场配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。深化干部人事制度改革，推动人才管理部门职能转变，创新培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和激励保障机制。完善人才引进和使用方式，采取项目合作、智力入股、兼职兼薪、成果转化、特聘岗位等多种形式，吸引国内外高层次创新型人才开展智力服务。完善地方性人才法规体系，改进人才管理方式，加强人才市场建设，落实国家和自治区重大人才政策，抓好重大人才工程，营造人才脱颖而出的环境，推动人才事业全面发展。

专栏21：人才建设

重点实施人才小高地建设提升、优秀企业家培养选拔、新世纪十百千人才、博士后培养、党政人才素质提升、北部湾经济区人才集聚、西江经济带人才开发、国际化外向型人才开发、重点工业产业高技能人才开发、农村实用人才开发、社会工作人才开发，以及边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持等工程。

**第四篇：培养造就高素质党政人才队伍心得**

最近，中共中央办公厅颁布了《2024-2024年干部教育培训改革纲要》。《纲要》的核心问题是希望通过构建具有中国特色的干部教育培训体系，为中国特色社会主义事业培养和造就更多的高素质党政人才队伍，为我国全面发展提供强大的党政人才支撑。

国内外的发展实践证明，人才是经济社会发展的第一资源，人才竞争是最具全局影响力的竞争，人才工作是党和国家至关重要的工作。党的十七大确立了人才强国的战略，省委第十一次党代会把人力资源开发列为三大支撑条件而纳入总体工作布局。根据现行的人才评价标准和统计指标，干部实际上就是人才结构中的党政人才，加强干部队伍建设和教育培训机制创新，也就是要加强党政人才的教育培训机制创新。近年来，我省党政人才队伍建设进展较快。目前，在省、市、县、乡四级党政管理部门中，已经培养和形成了一支政治立场坚定、数量比较充足、结构相对合理、业务能力比较强的党政人才队伍。

但是，也必须清醒地认识到，我省干部教育培训和党政人才开发仍然有不协调的地方。一是个别地方和部门对党政人才的重要性认识不足，工作力度不大，资金投入不足；二是在14个市州和87个县区之间存在党政人才配置和分布不合理的问题，“两州两市”的人才分布明显要比发展快的地区少；三是在一些地方存在人才的专业、特长与实际工作岗位不协调的问题；四是在人才的教育、培训、使用、流动、评价和激励方面的机制创新不够完善。针对我省在干部教育培训，即党政人才开发方面存在的这些问题，建议采取如下对策和政策措施。

一、制定中长期党政人才发展规划

按照加强党的执政能力建设要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以建立新型办学体制、创新教育培训运行机制和改革教育培训内容为目标，制定我省的区域干部人才教育和培训规划，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍，充分发挥人才在区域发展中的战略性、基础性、决定性作用。争取到2024年，使我省具有大学本科及以上学历的干部占到党政人才队伍的85%，使我省党政人才队伍达到整体素质明显提高，结构更加合理，总量从严控制，保持适量增长的目的。制定好这个规划必须注意：一是规划要以中长期为主，注重长效发展；二是规划要明确发展目标和重点，解决干部教育培训方面存在的客观瓶颈；三是规划要与国家教育培训规划紧密衔接，细化教育培训内容；四是规划要紧密结合甘肃实际，突出甘肃的地方特色和优势。

二、选准党政人才的发展重点

从我省发展需要出发，党政人才的教育培训重点应该突出三个方面。一是县区处级领导干部。县区干部是工作量最大、下连接乡镇、上对接市州的中间环节，县区工作在一定意义上是影响全省大局的关键。二是中青年干部。中青年干部是我省后备干部的主体，是甘肃未来发展的主力军，是党政人才的骨干。三是党政人才相对比较薄弱领域，主要是女干部、少数民族干部和非中共党员干部的培养选拔使用。具体来说，充分利用各级党校、行政学院、社会主义学院的教学力量，特别是要充分发挥全省各级党校在干部培养轮训方面的主渠道、主阵地作用，充分发挥好现有教学和科研力量。要分批分类地对以上三方面的干部进行连续性的培训提高。

三、创新党政人才的教育培训机制

在这方面建议：一是进一步明确教育培训机制创新的原则，全面落实理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部教育培训机制。二是优化整合部门和行业的干部教育培训机构，整合教育培训资源，对于教学力量相对较弱的基层党校等要向上级同类单位合并或者集中配置教育资源。三是要加快建设干部教育培训网络平台，利用好现代化的教育培训手段，努力提升信息化教学水平。四是要创www.feisuxs造能够激发干部教育培训办学积极性的竞争择优机制，推行培训项目管理制度，推广委托培训方式。五是要完善干部学习培训的考核评价机制，建立和健全学习成果的反馈管理和教育培训信息跟踪管理制度。六是要加大干部异地交流、挂职锻炼力度，推进党政机关重要岗位干部轮岗交流，鼓励中青年干部到基层工作锻炼。

四、改革干部教育培训的方式和内容

针对当前干部教育培训中存在的学用不对称、重复比较多、针对性比较差的实际情况，制定分类培训大纲，对不同类型的干部实施有一定差异的教学培训方案，提高培训的实效；继续完善教学培训内容，要着力提高干部的基本素质和实际操作能力，建立供需对接的培训内容机制，特别是课程设置、教材设计、专题安排、授课人员等要做新的调整，不同类型和不同层次的培训单位和教学人员可以交错式开展工作；积极推广和运用新型的教学方式和方法，创新办班方法，采取灵活多样的形式把培训工作做活做到家。

五、调动党政人才工作积极性

一是要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，不断建立和完善干部人才的教育培训和选拔使用机制。二是要教育全体干部牢固树立世界观、权力观、任期观、金钱观、政绩观等，用各种方式教育全体干部牢固树立坚定信念，注重品行、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确用人导向。三是实施促进科学发展的干部综合考核评价办法，对于党委和政府的工作业绩的考核，既要考核领导干部的个人业绩，又要考核领导班子的整体业绩，还要考核任期业绩。四是要认真落实好党政人才的各项政策，包括培养政策、选拔政策、待遇政策等。五是要坚持和完善从基层一线选拔干部制度，促进各类党政人才脱颖而出。

**第五篇：树立科学的“人才观”**

树立科学的“人才观”

在现代大多数企业中，人才成为制约企业发展的瓶颈。人才的质量，决定着企业的走向及命运。

在企业的管理体系中，人力资源部分有着无可厚非的作用，因而的重要性堪比企业的心脏。往往，通过该部门的经理在高层管理者的交椅排名，便可知企业的现状。一个说不上话的，没有发言权的经理，怎么能把适合的人放在合适的岗位上呢？我见过许多小型、微型的企业的人事部经理一般都是亲戚、朋友的裙带关系，这点他们做得非常好，但一定要有能力的人担当才能起到此效果。此处，还望企业的负责人熟思！

每个企业都有自己的用人思路，诸如：忠诚度高的、技能突出的、善于人际关系的云云。上述特性的人，尽皆可用之才，若能合理任用，便是企业的人才、栋梁。倘使不慎误用，其危害倒是不浅。人才是柄双刃剑，或破敌之利器，或自戕之腰刀。且与庸者，其利也明，其弊更大。只因为他是能者，他具有高度的自我意识及高度的个人价值观。即不犯错时，他比别人能创造更大的价值，一旦犯错，便令企业很难回头，或者要为之付出巨大的代价。

怎么能把适合的人放在合适的位置上呢？这便是我所说的“科学的人才观”。

企业用人，常规意义上是一个萝卜一个坑。这坑便是岗位，萝卜，乃是人才。招聘的法则是：岗位职责明显，对号入座。该注意的是，岗位职责的细节。源于对号入座者并非完人，人人都有自我缺陷，只要利大于弊，且弊不至于影响或制约、损害企业长久利益的，皆是合适于此岗位的人才。即，知道岗位利益所需，这是用人的第一步。

接下来，该是人才的选拔。坑是有数的，经济市场时代，有的是萝卜，然如何挑选萝卜呢？这依然取决于坑。岗位所需的职责对企业利益的目标或是利益的阶段，此时当考虑的是人才的可塑性。什么是人才的可塑性？是指合适现阶段岗位要求且能通过自我学习或企业培训，适合企业长远利益目标的人才。

人才选拔已了，第三步，便是职业生涯规划。先许多企业，并非没有发掘人才的慧眼，而是眼睁睁地看着人才的流失而无能为力，以至于痛心，大骂人才的不道德。老话说的好，可怜之人必有可恨之处。人才为什么会流失？原因很简单，企业无法提供他所想要的，因而纷纷选择跳槽，以至于原企业耗费精力、资金，到头来是竹篮打水。这且不说，单说人才跳槽同行业，进来竞争对手的大门，便是当头一棒，为他人做嫁衣，这亏吃得，啧啧，都能笑出泪花来。

西方有句话这么说，不想当将军的士兵不是好士兵，换句话，不想当领班的服务员不是好服务员，不能让好服务员当上领班的经理不是好经理。这说的便是个人职业生涯规划及企业版的员工职业生涯规划。

人才不流失，关键在于能满足其合理的需求。因而员工的职

业生涯规划就显得尤为重要。只有满足或超越了人才的合理需求，其流失率不言而喻。能让其有岗位的优越感，他自己知道，若离开了该企业，未必有如此待遇。此时，便是赶也赶不走，也印证了我国的一句俗语：人为财死，鸟为食亡。

做到上述三点，也未必能让流失率控制在合理的范畴内。此处，为什么要用“合理地范畴之内”的字眼呢？每个人的生活除了工作外，还有自然生活、情感生活云云。这就是我现在所要讲的第四点，人性化管理。人才不同于机器，除物质需求外，还应有精神需求，一般主要体现有两点：尊严与情感。

我多接触不少用人单位的规章制度里都存在这么一条：不得在本公司内部谈恋爱。我究竟不明白，这唱的是哪一出？为什么要扼杀员工的正常情感？想得出来，一个备受精神压抑的员工凭嘛一直跟你玩下去？此时，老总们不屑而笑：我给的待遇好。说得好，一个堪用的人才到哪里都会发光，之所以当下未跳槽，是尚未找到合适的雇主而已，哪一天，机会来临，该是你苦恼的时候。

例子我也不多举了，我也不愿多说，只一句话，发掘人才、任用人才、留住人才，一切困难也能迎刃而解。拥有科学的人才观，领导幸甚、企业幸甚、老板幸甚。

时2024年08月22日于济源凯撒宫

假日酒店员工宿舍205室署

耶溪

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！