# 树立科学人才观让人才脱颖而出（最终5篇）

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-12-18

*第一篇：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...*

**第一篇：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：树立科学人才观推动人才强国战略**

树立科学人才观 推动人才强国战略 科技服务中心孙强

锦涛总书记在党的十七大报告中明确提出科学发展观的重要思想，这是新一届中央领导集体对发展内涵、发展要义、发展本质的进一步深化和创新。牢固树立和落实科学发展观，对推动我县“率先奔小康”。

科学发展观是以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发提出的一个重大战略思想，同毛泽东、邓小平和江泽民关于发展的重要思想一脉相承，科学发展观有着十分丰富深刻的内涵，是“三个代表”重要思想的具体体现。科学人才观是科学发展观的重要组成部分，是做好人才工作的重要前提。树立科学人才观，对于推动人才强国战略的实施，努力开创新时期的用人新局面，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者。国家要发展，社会要进步，事业要腾飞，都离不开人才工作的发展。以科学人才观的要求确立新的人才标准，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重要标准，做到不拘一格选人才。

作为机关一名从事科技工作的干部，既要学习实践科学发展观，又要贯彻落实科学人才观，要把科学人才观作为衡量工作成败得失的标准，解放思想，大胆探索，不断完善，努力建立一个科学合理、充满活力的用人机制，形成一个人尽其才、人才辈出的良好局面。就是

要以科学发展观的要求推进我县人才工作的深入开展，加快我县人才建设的步伐。在此建议：

一、完善规划，明确人才工作重点和方向。根据我县经济和社会发展的需求，明确我县今后人才工作的总体目标和主要任务，认真研究相应的工作措施，把真正急需的人才培养和引进好，避免出现因人才工作无序开展造成新的人才过剩、人才短缺现象。

二强化管理，充分挖掘人才资源潜力。一是要调动现有人才的工作积极性。我县与发达地区相比人才相对不足，但并非没有人才。在一定程度上，我县也存在人才闲置、人才浪费的现象，因而，要盘活现有人才存量，合理配置人才，努力做到用人所长、用人所愿、人尽其才，把现有人才的工作积极性和创造性激发出来。二是要加强人才的培训和再教育。人才的标准是一个相对动态的概念，它随着社会与时代的发展变化而变化。因此，加大人才培养、培训力度，使各种人才得以及时、有针对性地“充电”，实现知识更新，使其在岗位上能持久发光。三是要不断探索新的选人育人机制。通过公开选拔、公开招聘等形式使优秀人才脱颖而出，不断壮大我市党政管理人才、企业实用技术人才和经营管理人才队伍。

三、创新形式，大力引进外地人才和智力。要创新引进人才的方式、方法，不拘一格吸引人才，特别是专才。一是要丰富人才引进形式，采取“跑校赶会”、人才招聘、专场洽谈、建立高层次人才引进“绿色通道”等多种形式，通过调入、聘用、借用、兼职、参与课题研究、技术攻关与开发、投资创办实业等方式吸引外地人才，特别是高

层次人才和急需人才为我县所用。二是创新人才引进机制，变高薪引进为项目引进，推行“项目＋人才＋智力”，实现事业引才、事业留才。三是尽快出台我县引进人才的优惠政策，在人才引进、培养深造、学术交流等方面对高层次优秀人才给予政策倾斜。

四、更新观念，把农村劳动力资源转化为人才优势、经济优势。主要从三个层面来抓：一是开展科技扶贫。大力开展科技下乡帮扶活动，为农村注入新的发展理念、技术、资金和项目，提高农民科技意识，培养致富带头人。二是抓好职业技能培训。要根据市场需求，对进城务工农民、失土农民、就业困难人员进行免费培训，使其成为掌握一技之长的初级技术人才，帮助其就地生根或是“走出去”。三是实施“人才回归”工程。通过亲友、老乡等关系动员外出创业的人才回乡工作，以优惠的政策吸引事业有成的外出人员回乡投资创业，鼓励其“回归”。

**第四篇：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

**第五篇：浅谈树立科学人才观(征文)**

浅谈树立科学人才观

2024年5月的全国人才工作会议，胡锦涛同志在讲话中指出，“人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位”。2024年7月庆祝建党90周年大会，胡锦涛同志再次强调，“人才是第一资源，是国家发展的战略资源”。2024年12月在全国人才工作座谈会上，中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮也指出，人才是最活跃的先进生产力，是科学发展的第一资源，要树立人人皆可成才的社会理念，不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，让每个有志成才的人都有发展的空间，让每个为国家和人民作出贡献的人都能得到社会尊重。这些充分说明了党和国家对人才的重视，同时也反映了树立科学人才观对于国家发展和民族兴旺的重要性。

一、深刻理解科学人才观的基本内涵

科学的人才观，就是对于什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位、如何用好人才等一系列问题的科学认识。我们必须全面理解和准确把握科学人才观的基本内涵，自觉地把思想认识从各种不合时宜的观念和做法中解放出来，增强实施人才强国战略的自觉性和坚定性。

“人才资源是第一资源”，是科学人才观的重要内涵。人才作为先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者，是生产要素中最活跃、最重要的因素，是当今社会生产力发展的核心要素。随着社会生产力水平的提高和科学技术的进步，人类经济发展正从以依赖物质资源为主转向以依赖智力人才资源为主。物质资源的开发利用是社会发 1

展的基础，而人才资源的开发利用程度则决定着对物质资源开发的深度和广度。在知识和技术成为经济社会发展的决定性因素的今天，人才资源已上升为十分重要的战略资源，人才已经成为越来越重要的财富和资本，成为推动经济社会发展的主要力量和直接的动力源泉。树立“人才资源是第一资源”的观念，对于我国从人口大国变为人才资源强国具有重要的意义。

“人人都可以成才”，是科学人才观的又一重要内涵。什么是人才？人才就是品德高尚、掌握知识、能力较强和业绩突出的人。以此来衡量，就不能唯学历、不能唯职称、不能唯资历、不唯能身份，做到不拘一格选人才。在人才培养中，要自觉地按照促进人的全面发展与推动社会全面进步的要求，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境。只要具有一定的知识、技能，能够进行创造性劳动，为社会作出积极贡献的人，都是党和国家需要的人才。正如邓小平同志所说的，“衡量一个人是否是人才，关键看这个人实绩如何”。要充分尊重人才的个性，按照各类人才的成长规律和不同特点去识别、选拔和使用人才，使各类人才都有施展自己才华的机会，都有充分发挥自己聪明才智的空间和舞台。

“以人为本”，是科学人才观的另一重要内涵。以人为本，就是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，就是立足于人，理解人才、尊重人才、关心人才、保护人才、用好人才，科学地开发和利用人力资源，促进人的全面发展；就是坚持把是否有利于促进人才成长、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做好人才工作的出发点和落脚点；就是放手让一切劳动、知识、技术、管理和资

本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民。

然而，在实际工作和生活中，却时常存在埋没人才、浪费人才的情况发生，尤其是有些管理者在人才的培养、开发和使用上还存在一些思想认识上的误区：一是物质投入重于人才投入、资源开发重于人才开发。二是论资排辈，学历当关，年龄划线。尤其在人才的评价和使用上，不同程度地存在学历上唯高、职称上拔高、使用上苛求高的“三高”现象。三是在管理上，不适应人才成长规律。很多管理者不愿对外开放，总是习惯于熟悉的工作环境、熟悉的人才结构和熟悉的工作方式，结果，思想观念逐渐僵化，工作模式逐渐老化，人才队伍逐渐退化，领导能力也跟着弱化。鉴于以上原因，我们须打破思维定势，跳出理解误区，树立科学的人才观。

二、树立科学人才观，促进党校教育事业发展

党校作为全区干部教育培训的职能部门，利用现有的教学设施和教育教学管理模式，正在充分发挥干部教育培训的主阵地和主渠道作用。同时，党校的教师队伍正在教学、科研及提高全区干部队伍整体素质的教学工作中发挥着重要的作用，因此教师人才对党校来说至关重要。

（一）要加大力度引进人才。

（1）加大引进人才的力度。在党校教育资源结构中，拥有足够数量高质量的教师，是发挥党校教育功能的决定性条件。在党校所有的资源中，教师人才资源是最重要、最珍贵的资源。缺少了高质

量的教师，就办不成高质量的党校。对此党校采取了聘请和引进同时进行的方法。一方面聘请市委党校、高校及其他区兄弟党校的名师来党校兼职授课；另一方面通过公开招考引进一名年轻教师充实党校的师资队伍。所以，要推进党校教育事业的发展，必须以党校教师人才的强势集结为着眼点，把优秀的教师人才吸纳凝聚到党校教育的讲坛上来，形成党校独有的教研优势，才能以高水平的教研保证高质量的培训，不断提高党校办学的社会价值和社会声誉。

（二）要增加投入培养人才。

对党校教师的培养应该有两个方面的着力点，一是政治着力点，就是要对党校教师政治立场的坚定性、社会发展的敏感性、思想演进的方向性进行积极的引导和及时的矫正，有意识地强化党校教师的政治责任心和社会责任感，这是对党校教师的特殊要求；二是业务着力点，就是要为教师的学习“充电”、知识更新创造条件，开阔教师的思维视野，保持教师理论起点的前沿性，不断提高教师的教学科研水平。

教师的水平代表党校的水平，教师的发展标志着党校的发展。没有与时俱进，没有党校教师人才的发展，就没有党校教育事业的发展。党校的人才发展是党校教育事业发展的硬道理，因此，党校教师人才的发展是党校事业发展一个永恒的主题。当党校教师的理论水平、学术影响、经历经验量的积累达到了一定水平时，应当及时为党校教师人才学术能力、教研水平的进一步提升搭建继续发展的阶梯，为他们在更高层次上发挥聪明才智开辟一个更加广阔的平台，否则，教师的教研能力就将受到限制，教师的创造积极性就会受到严重挫伤，就会造成党校教育资源的闲置和浪费。党校教育注重的不是既成知识的传递，而是思想觉悟的启迪、理论思维水平的提高和实际工作能力的培养。所以，党校教师的教研工作始终处于经济社会发展需要的最前沿。也正因如此，才要增加对教师再培训再教育的投入。

（三）要不拘一格用好人才。

我们应该以更加开放的视野和胸襟，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。要坚持用其所长、用当其时、用当其位、用当其愿。引进人才、培养人才的根本目的是为了科学合理地使用人才，创造更大的价值。因此，在具体的工作中要“不拘一格”的用好人才。对那些特别优秀、业绩出众的人才，要打破条条框框，采取优惠政策。一是不唯年龄。只要看准了是人才，年长的要用，年轻的也要用。二是不唯学历。既要重视学历，又不能搞学历崇拜。学历较高、能力强、能干事的人要用，学历较低、能力强、能干事的人也要用，但学历高、能力不行、干不成事的人则不能用。三是不论资排辈。讲资历无可厚非，但是不能过于绝对化。对于真正有才干、工作表现突出的优秀人才，不能受排位前后影响，冒出来了就要大胆启用。四是在录取上可采取多种形式。考试的方式可以用，考察的方式可以用，考试和考察结合起来也可以用。不仅看“考才”更要看“干才”，不仅要考得好更要干得好。总之，我们就要跳出旧的观念、大胆创新人才使用的方法、机制，做到各尽其才、各得其所、各建其功，让优秀人才能够走得出、有大显身手的机会。

（四）要放开手脚用活人才。

人才流动是人才追求自身价值最大化的必然结果，要注意人才的合理流动。人才专家曾说：“不要把人才当一个水库，应该当成一条河流来管理；不要期待它不流动，而应设法管理它的流速和流向。”要用活人才，就要破除人才流动体制障碍完善人才市场体系，实施人才引进战略，着力构建人才流动大通道。要积极采取“送出去”、“请进来”等措施，不断提高人才的专业技术水平和工作能力。“送出去”主要是选派各类人才，特别是视野开阔、思维活跃的有潜力的人才，有目的、有争对性地组织参加各种高层次培训班，不定期地进行集中教育培训和个性化学习，定期学习考察、交流挂职等。有些高层次人才在短期内培养不出来，只能请进来。“请进来”主要是进一步放宽门槛、提高待遇水平，不唯地域引进人才，从而壮大人才队伍，创新工作模式，形成更大的合力，促进党校教育事业更好的发展。

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！