# 落实科学人才观 促进金昌大发展

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-06-28

*第一篇：落实科学人才观 促进金昌大发展人才发展 以用为本“二十一世纪什么都缺，就是不缺人才”，这是本世纪比较流行的一句话，在我大学毕业后去人才市场招聘时常常会听到这句话，大学生们向招聘单位自荐时说自己是人才，是受过高等教育的人才，是掌握了...*

**第一篇：落实科学人才观 促进金昌大发展**

人才发展 以用为本

“二十一世纪什么都缺，就是不缺人才”，这是本世纪比较流行的一句话，在我大学毕业后去人才市场招聘时常常会听到这句话，大学生们向招聘单位自荐时说自己是人才，是受过高等教育的人才，是掌握了某种专业技能的人才，但招聘单位的主管对你说一句我们什么都缺，就是不缺人才，一句话让你目瞪口呆，无言以对。但是国家、单位、企业等都一直在不停的说我们缺少人才，缺少人才储备。这是什么原因，当然国家就不用说了，国家缺少的是高端的、顶尖的技术人才，这个是缺，缺了上百年了。可做为地方，小地方，小单位为什么也要说缺少人才，他们用得上高端的高技术人才吗？我看未必！国家都提出人才要以用为本，才是人才发展的重要方针，我认为地方人才很多，就看你怎么用，用了就有人才。不用，什么人才也不会自己飞出来，就算飞出来那么几个，我看用人的也未必能看到。对此，我就对人才发展，以用为本谈下自己一点浅薄的认识。

一、“以用为本”的科学内涵

《国家中长期人才发展规划纲要(2024-2024年)》提出，人才发展要“以用为本”，这是新时期人才思想的又一次重大创新，是以人为本的科学发展观的深化和落实，是对科学人才观的精辟概括，深刻理解、把握和运用好这一理论成果，将对我国未来人才事业的发展和人才强国战略的实施起到重要作用。

人才作为一种特殊资源，只有使用才能创造价值，也只有通过“用”，人才才能成长。胡锦涛同志对人才工作提出了“人岗相适、用当其时、人尽其才”的要求，深刻揭示了“以用为本”的科学内涵。“人岗相适”，就是要科学配置人才资源，把合适的人放到适合的位置，使其能力、水平与所从事的工作相统一，以实现人尽其才、才尽其用、事尽其功的目的，是量才录用、各得其所的内在要求。人才各有所长，能力有大有小，岗位性质和职责各有差异，把合适的人放在适合的位置，才能体现出人的才能。现在金昌市的大学生就业后在岗位安排上就能体现出很多“业不专岗，岗不专业”的好多问题，尤其在乡镇政府中这种问题最为明显，一个大学本科体育专业生能给你分到计生站去当个“四术员”，一个会计专业的能给你分到农技中心去搞农技推广，一个学农业园艺的能分到村镇办去做城镇规划等等的，虽然这些优秀的大学生们在新的岗位上也能做出出色的成绩，但比到用自己的所学之长大多人也就是只能胜任现任的工作了，出类拔粹就有点难度了，这也许就是“人岗不相适”了吧，也许这样的分配有着各种的原因，这个在这里我也就不过分追究了。我们的人才使用离“人岗相适、用当其时、人尽其才”的要求还存在着一定的差距。

“以用为本”既是人才发展的衡量标准，也是人才发展的最终目的。它丰富了马克思主义人才思想的内涵，是科学人才观的最新发展。把握和运用好这一理论成果，必将对我国未来人才事业的发展和人才强国战略的实施起到重要作用。

二、不符合“以用为本”的现象

我们强调人才以用为本,是因为社会上还存在着大量不符合以用为本的现象。比如，对人才不是使用，而是利用。有人把用人分为几

个档次：重用，使用，利用，不用，弃用。利用，带有机会主义特征。不是真心用人，而是为了达到某种个人目的，利用人家一把。人才本人也会产生被利用感。这么做，并不能产生向心力，而且影响领导者的声望。

再如，对人才只知使用，不加培养。这样下去，就是非常能干的人才也会才情枯竭。如果在发达国家，人家管这叫“被剥夺了发展权”。在现实生活中，不少潜人才当初曾经显露出较为突出的才华，也作出了一些业绩，但是由于领导者对其只是使用不加培养，以致日后没有能够成长起来，而落入自生自灭的境地。每当看到、听到这种现象，常常让人为之惋惜。

再比如，对人才用而不信。有的人才，也曾得到领导的使用，但是时隔不久就发现他们之间的关系发生了微妙的变化。原来是有人从中挑拨，用谣言、不实之词离间了他们的关系。从此，人才不再被信任，也影响了事业的发展。春秋时期的晏子，看穿了离间者的把戏和领导者的糊涂，指出“国有三不祥”：有才而不知，知而不用，用而不信。对人才的不信之举，极大地伤害了他们的积极性。黄钟毁弃，瓦釜雷鸣，不止是人才的悲剧，也是事业的悲剧。怀才不遇的故事，在中国历史上，发生过多少次,延续了多少年？

三、怎样才能做到“以用为本”

做到人才以用为本，是一件不容易的事。这既需要国家、社会舆论的积极倡导，又需要各级各类领导者树立科学的用人观，掌握用人科学、用人艺术。

要做到人才以用为本，一方面需要树立以用为本的理念，克服论资排辈、封闭循环，能上不能下、能进不能出等陈旧落后的用人观念，另一方面更要破除不利于人才成长、流动、使用的体制性障碍，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，激发各类人才创造活力。人才的培养开发，要坚持以国家发展需要和社会需求为导向，学以致用、以用为本。人才的评价和发现，要坚持实践第一、德才兼备，在实践中发现人才，以贡献评价人才。人才的选拔任用，要坚持民主、公开、择优、竞争，唯才是举、机会均等，提高选人用人公信度。人才的科学配置，要充分发挥政府、市场和中介组织等各方面的作用，合理流动、优化配置，务求人尽其才、才尽其用。人才的激励保障，要结合工作业绩、体现人才价值，激发广大人才的内在动力。只有形成一整套更加科学合理的机制，才能构筑起充满活力、富有效率、更加开放的人才发展环境，人才的使用效能才会不断提高。

我认为政府、领导在用人上要做到三点。第一是要学习知人之术。不会知人，何谈用人？要知道你的部下到底是怎样一个人。这包括知道一个人的道德人品，才能特长，脾气秉性等等。把合适的人放到合适的岗位上，是一件不大容易的事。有的人不是不能干事，而是被领导者放到了他并不擅长的岗位上，别别扭钮难受了一辈子，最后退休。第二是在认准一个人才能的前提下，还需努力做到用当其位，用当其时，用当其酬。大才小用、小才大用都是不宜的。时机因素也不能不考虑。一个有才能的人，一拖再拖不加任用，也会造成人才埋没的悲

剧。第三是要把人才才能是否得到发挥，是否作出贡献当作人才是否用好的检验标准。人才工作所涉及的环节大致有五个：培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障。其中，任用是带有根本意义的重要一环。其他环节都是围绕这一环节而运转的。抓住了这个环节，就抓住了人才工作的根本。

为了让金昌能够继续在经济大发展中不断的腾飞，全市不仅要拥有人才这第一资源，更要注重开发利用。人才本身具有理想抱负，渴望施展才能，期待成就事业。大胆用好用活各类人才，既是经济社会发展的现实需要，也是人才自身发展的迫切愿望。如果拥有人才，却没有人才施展的平台和发展的空间，人才就无异于常人。“英雄无用武之地”，最终必然导致人才流失。失去人才这个创业之本，事业发展的机遇就彻底丧失。

**第二篇：大走访大落实促进大发展**

中共毕节市市东办委

“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作实施方案

为进一步深入开展好“三个建设年”、“四帮四促”活动，提高全办干部深入群众，服务群众、帮助群众解决困难的能力，强化干部作风转变，根据省、地、市《关于开展“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作的通知》精神，结合我办实际，特制定市东办事处“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作实施方案如下：

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，认真落实好胡锦涛总书记“七一”重要讲话精神和中央、省、地、市关于加强和创新社会管理工作的部署，紧紧围绕推进毕节试验区新一轮改革发展，切实转变作风，把问题排查和解决问题作为主线，组织机关和社区干部深入到矛盾多、困难大的地方做工作、办实事、促发展、保稳定、惠民生，帮助群众解决生产生活中的困难和难题，化解历史遗留和现存矛盾，进一步密切党群、干群关系，促进社会和谐稳定，维护全办改革发展稳定大局。

二、主要工作任务

开展“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作，以各社区、办直各部门为主体，由办事处党政班子成员牵头，建立工作联系点，带头深入社区、居民家中，实现副科级以上干部包社区，深入基层联系群众、化矛盾、解民忧，在今年“十一”前集中解决一批问题，年底前见到明显成效。主要任务有：

（一）建立工作联系点。

1、建立办事处“万名干部下基层”工作组织联系机构。结合办事处实际，建立副科级领导联系社区、部门制度，邀请工作经验丰富，办法多，善于做社区工作的改非老同志、老领导协助联系工作，成立由办事处党委“一把手”任组长，办事处主任任副组长，办事处其他副科级同志任成员的“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作领导小组，负责统一指挥“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作，切实为群众办好事、办实事，解决群众的困难，将矛盾化解在基层，提高群众幸福感、满意度。领导小组下设办公室在党务办，张云同志兼任办公室主任，负责日常工作。

2、建立社区、部门“万名干部下基层”工作联系组织机构。各社区、办直各部门也要成立“万名干部下基层、扎扎实实帮群众”工作组，由主要领导或负责人任组长，结合社区和部门具体情况，由2名以上工作认真负责、善于做群众工作的干部，认真摸排本社区、本部门中群众反映的实际困难，矛盾纠纷等摸排清楚，认真梳理，逐一帮助解决。从现在起到9月20日，各社区、部门要集中进行排查，通过开展座谈会、调解会、走访等形式深入群众中去开展排查工作，对群众反映的问题，要认真倾听，认真的登记，随时了解群众的呼声，知道群众在想什么、在盼什么、需要解决什么问题，边收集边解决，9月21日到12月底，办党委、行政、各社区、部门要花大力气，集中人力、物力、财力帮助解决群众反映的问题，攻坚克难，抱着解决一桩算一桩，解决一件算一件和求真务实的态度，真正把群众的冷暖疾苦和诉求问题放在心上，对能及时处理的及时处理，不能处理的报上级部门进行处理，同时做好群众的思想工作，做群众的贴心人，做发展的带头人，把矛盾化解在基层。

3、搞好地、市两级“万名干部下基层”工作开展服务保障工作。结合办事处实际，按照属地原则，对排查出来的群众反映困难问题和矛盾纠纷问题实行责任分解，由办事处副科级领导牵头，进行个案分析、个案处理，明确责任人，完成时限，解决措施，随时向到市东办事处考察、调研的地、市调研组、上级领导汇报工作情况，确保“万名干部下基层”工作开展更深入，落实更具体，效果更明显。

（二）广泛开展政策宣传。各社区、各部门要深入居民组，广开信访渠道，采取召开群众大会、代表座谈会、干部职工会、发放宣传资料等方式，广泛深入地宣传惠农政策及有关法律法规，切实提高群众对政策的知晓度，让广大群众知晓惠农政策是党和政府的关怀，知晓惠农政策的具体项目，知晓自己家庭应享受的惠农政策及标准，知晓惠农政策受益对象的确定原则和审批程序等；让广大群众增强法制意识，提高人民群众遵纪守法的自觉性和依法维权的自觉性。要督促社区和相关部门采取有力措施，大力宣传惠农政策的项目、标准、审批程序，公布监督电话，发布惠农资金发放信息，真正使党的政策家喻户晓、人人皆知。

（三）集中排查困难问题和矛盾纠纷。各社区、各部门要通过深入群众调查走访、召开矛盾纠纷分析会、发放工作联系卡、设立群众诉求接待点等方式，认真了解群众在生产生活中的困难和问题，排查影响社会稳定的矛盾纠纷。排查的范围包括影响当地经济社会发展的突出问题、各种信访突出问题、可能引发上访、不稳定因素甚至群体性事件的矛盾纠纷和苗头隐患。重点是：制约经济发展及群众生产生活中面临的难点问题；执行强农惠农政策不公平带来的矛盾；因企业改制破产、项目建设征地拆迁、房屋拆迁、涉法涉诉、地质灾害等引发的信访突出问题；因环境污染、企业退休职工、复员退伍军人等利益群体的相关重大政策的落实情况及出现的新情况、新问题；可能引发群体性事件的生产经营性纠纷、产权性纠纷、社区财务管理等纠纷；非正常上访、串联聚集上访等违法上访行为及群体性事件的动向等

（四）集中解决一批突出问题。各社区、各部门要对排查出来的问题及群众反映的诉求等认真进行梳理，对相关问题进行深入了解和调查，摸清实情。在此基础上，一条一条进行研究，认真制定解决问题的措施，明确具体责任人和解决问题的时限，一个问题一个问题的解决。对群众的合理诉求，按照政策规定能当场解决的，马上解决，不等不拖；需要调查核实的，要详细记录并追踪问题的解决，限期答复当事人；对暂时不具备解决条件，可以逐步变通解决的，要列出解决时间表，并告知群众，耐心给予解释说明；对不合理的要求，要按照有关政策规定，耐心做好疏导教育工作，争取群众的理解；对不符合法律和政策规定而生活确实困难的，要灵活采取政府救助、社会救济、民间互助等手段，保障困难群众的基本生活；对重点疑难信访案件，尤其是涉及全局的及久拖不决的问题要高度重视，对于一些疑难案件，要针对其利益诉求的核心问题，转变思路，变换角度，调整方法，完善对策，下决心，下气力彻底加以解决。

三、工作要求

（一）加强工作调度。各社区、各部门要分别于9月20日前、10月20日前、11月20日前，将本社区、本部门排查情况及解决问题情况报领导小组办公室。12月25日前，要对排查和解决问题的情况进行总结，向领导小组办公室和双考办报送工作总结。在排查过程中，重大矛盾纠纷信息要及时向办党委报告，制定相关方案，及时采取措施解决。

（二）注意工作方法。

要利用各种宣传手段，大力向群众宣传“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作的重要性，动员群众讲真话、说实情。要加大对“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作好经验、好做法的宣传报道，扩大社会知晓度，为排查和解决问题工作顺利开展创造良好的氛围。要排查一起，化解一起，稳定一起，既不能简单地汇总上报，更不能无原则地上交矛盾。要克服等待观望等麻痹思想，坚决杜绝乱开口子、随意承诺的行为。

（三）强化部门联系、保障。

对矛盾纠纷调处、困难群众帮扶过程中涉及的部门，要加强沟通和联系，要做好工作间信息的互换和服务保障工作，以便及时的回复或帮助群众。要做好与上级部门的联系工作，对不能处理的或是处理过程中存在的难题要及时汇报，以便办事处党委加强协调，寻求办法，尽快、尽可能的帮助群众解决难题。

（四）加强督导考核。

双考办要将此项工作纳入领导班子和领导干部实绩考核内容，作为衡量各级各部门领导班子、领导干部依法行政、驾驭复杂局面能力的重要依据，强化责任考核，严格责任追究。采取明查暗访、集中督查等方式，对工作情况进行督查。对工作出色的，予以通报表扬；对工作不落实、措施不得力的，给予通报批评，造成严重后果的严格问责。

（五）注重建章立制。

在“万名干部下基层，扎扎实实帮群众”工作中，各部门、各社区要把排查和解决问题与建立矛盾纠纷源头预防机制结合起来，推动社情民意调查机制、社会矛盾纠纷分析研判机制和反馈纠错机制的建立完善，努力实现社会矛盾从事后调处向事前预防、由因时治标向源头治本的转变。

**第三篇：浅论“科学人才观”**

浅论“科学人才观”

当今世界，竞争越来越激烈，想要在如此大的压力之下成功的实现自我价值，那么就必须将自己培养成为一名出色的人才，而正确的运用“科学人才观”，会帮助我们事半功倍的从竞争中脱颖而出。

科学人才观，是对什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位，如何育才聚才用才所必须坚持的，适应新形势新任务要求，符合人才发展规律、充分发挥人才作用的科学观念和正确态度。牢固树立和认真落实科学的人才观，既是重要理论问题，又是重大实践任务。树立和落实科学人才观，才能全面做好人才工作。

树立和落实人才资源是第一资源的观念。这是科学人才观最基本的观念。人才是智力资源的载体，“人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的第一资本。”当今世界，世界综合国力的竞争，说到底是人才的竞争。胡锦涛总书记强调：“应对日益激烈的国际竞争，要大力加强人才资源能力建设，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性的作用。”尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的核心是尊重劳动，本质是尊重人才。惟有加强人才资源能力建设和开发，让最重要的发展因素最大限度地活跃起来，我们的事业才能始终充满生机和活力。

树立和落实人人可以成才的观念。这是科学人才观的重要内容。人才具有多样性、广义性、层次性、相对性、发展性、群体性等特征，是个很广阔的概念。人才存在于人民群众之中，拓展育才识才用才的范围，行行出状元。只要勤奋学习、勇于实践，就能成为对国家对人

民有用之才。要以品德、知识、才能、业绩为标准和社会承认、业内认可衡量人才，不拘一格选人才。随着社会主义事业繁荣发展，人才对象的覆盖范围更广，接纳人才的社会包容度更大，为人人成才、争做贡献，提供了广阔的天地和更多的机会、条件。

全国高级人才仅占专业技树立和落实培养造就高层次人才队伍的思想。这是科学人才观的重点。现在，术人才的5．5％，国际化人才更是凤毛麟角。为此，必须站在战略高度，把培养造就高层次人才，摆在人才工作的重中之重，积极推进创新团队建设。要克服缺乏战略头脑的短浅落后人才观念，改变搞经济轻科技，搞科技轻人才，搞人才轻高层次高技能人才的做法。

树立和落实小康大业人才为本的观念。这是科学人才观的主题。国以才立，政以才治，业以才兴。所以现在最重要、最根本、最核心的是人才问题，必须培养规模宏大、结构合理、素质较高的人才大军和领军人。

树立和落实为人才创造优越环境的意识。这是科学人才观的重要措施。人才的活力取决于机制和环境。努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的以培养、留住、评价、激励、流动、使用为内容的政策、法规环境，营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境，营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境，营造互相理解、增强团结、彼此信任、真诚合作、和谐宽松的人际环境，营造百花齐放、百家争鸣、倡导自由、发扬民主、反对垄断、敢于冒尖、勇攀高峰、生动活泼的学术环境。要克服对人才缺乏法制、制度保障，改变没有人情味的现象。

树立和落实人才工作协调发展、服从服务于经济社会发展的观念。这是科学人才观的出发点和落脚点。

现阶段的我们，要努力在已有条件下通过各种手段和渠道完善自我，用知识武装自己，用能力提升自己。通过本科四年的学习之后能够使自己成为国家社会需要的人才，在党的正确运用科学人才观的领导之下，为社会为国家贡献自己的才华，也为自己博得社会的肯定和认同。同时我们自己也要树立正确的人才观，让自己成为社会所需要的精英人才。

浅论”科学人才观”

班级：2024中药班姓名：鲍先洁

学号：20100221023

**第四篇：科学人才观**

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

人才观是指关于人才的本质及其发展成长规律的基本观点。人才观对于人才作用的发挥至关重要。内容： 人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。第一，人才是推动科技进步和教育发展的基本力量。

第二，人才是推动经济社会发展的重要因素。

第三，人才是党和人民事业兴旺发达的根本大计。随着经济全球化的发展，人才越来越成为决定性的因素。

对人才观的看法：

1.人才资源是最重要的战略资源。

2.人才资源开发关系党和国家的兴旺发达和长治久安

人才竞争是国际竞争的核心，人才资源开发是人才工作的首要任务。要建立和完善人才资源的管理和运行机制，要着力培育市场体系，加快人才管理的制度创新，建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制

自己做法：

第一,把文化知识学习和思想品德修养紧密结合起来。

第二,把创新思维和社会实践紧密结合起来。

第三,把全面发展和个性发展紧密结合起来。

培养自己的开拓、创新能力努力成为人才。

胡锦涛清华校庆讲话

推动经济社会又好又快发展,实现中华民族伟大复兴,科技是关键,人才是核心,教育是基础。我们必须深入实施科教兴国战略和人才强国战略,全面提高高等教育质量,必须大力提升人才培养水平。高等教育的根本任务是人才培养。要坚持把促进学生健康成长作为学校一切工作的出发点和落脚点,全面贯彻党的教育方针,坚持育人为本、德育为先、能力为重、全面发展,着力增强学生服务国家服务人民的社会责任感、勇于探索的创新精神、善于解决问题的实践能力,努力培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。要注重更新教育观念,把促进人的全面发展和适应社会需要作为衡量人才培养水平的根本标准,树立多样化人才观念和人人成才观念,树立终身学习和系统培养观念,造就信念执著、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质人才。要注重培养拔尖创新人才,积极营造鼓励独立思考、自由探索、勇于创新的良好环境,使学生创新智慧竞相迸发,努力为培养造就更多新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者作出积极贡献。

建设若干所世界一流大学和一批高水平大学,是我们建设人才强国和创新型国家的重大战略举措。

三实三又

基础扎实又富于探索与创新

作风朴实又善于表现与沟通

做事踏实又勇于开拓与进去

**第五篇：浅谈科学人才观**

浅谈科学人才观

人才资源是第一资源，人才问题是社会发展的关键问题，人才工作在国家全局工作占有举足轻重的地位。从1840年鸦片战争开始，中华民族在一个世纪的时间内，被西方列强侵略，签订了《南京条约》等一系列丧权辱国的不平等条约，中国逐渐沦为半封建半殖民地社会，到新中国建设时期面对的重重困境，再到现如今世界第一经济军事强国美国对他国进行的强横侵略行径、制裁行为，让我们深深记住了“落后就要挨打”这句浅显而又意义深远的话。国家的强大是经济水平的强大，是军事力量的强大，是文化层次的强大。但归根结底，是人的强大，人才的强大。国家是有我们千千万万个普通民众组成，只有人才强大，社会才能进步，国家才能富强，人民的生活才能美好。所以，我们必须从小我做起，积极树立“科学人才观”，提高自我，将自己打造成高素质劳动者、专门人才抑或拔尖新人才，真正将我国由人口大国建设成为人才资源大国，实现中华民族的伟大复兴。人才强国，必须树立科学人才观。

人才是实现人类解放和社会发展的根本途径和决定力量，强调人才是社会主体与历史发展的动力，是推动经济和社会快速发展的重要因素。面对竞争越来越激烈的国际以及国内形势，如何树立科学人才观，是需要我们必须好好思考的问题。

一、牢固树立人才资源是第一资源的观念

人才资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。现如今，人类正在进入以知识和信息为基础的知识经济社会。随着科学技术的发展，知识正在取代土地和金钱而成为新的财富象征，并产生价值。众所周知，世界著名的苹果公司，先后推出了麦金塔计算机、iMac、iPod、iPhone等风靡全球亿万人的电子产品，深刻地改变了现代通讯、娱乐乃至生活的方式。其根源就在于其在软件研究和开发领域方面的知识创新。

当今世界，综合国力的竞争实质上是人才的竞争。拥有人才，就掌握了经济社会发展的主动权，就能占领综合国力竞争的制高点，夺取国富民强的桥头堡。

二、树立人人皆可成才的社会理念

清朝诗人龚自珍说得好“九州生气恃风雷，万马齐喑究可哀。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”说的就是，要打破一切不合理的条条框框，让人才生长出来。现代社会选拔人才，需要不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，任人唯贤、唯才是举。既要看学历和职称，也要看能力和才干；既要听其言，还要观其行；既要看其为，还要看其所不为。培根说“知识就是力量”，学问的用处，是对于事务的判断和处理。因此，是不是人才，是不是优秀人才，光看学

历不行，重在实际能力，重在实际贡献。俗话说得好：是骡子是马，拉出去溜溜。这样做了，就会多渠道地发现人才，全面的了解人才，就会促使人们踏踏实实地在学习中增加知识，在实践中增长才干。

人才存在于我们广大的人民群众的当中，只要具有一定的知识和才干，能够为社会做出应有的贡献，就是国家、人民需要的人才。

三、坚持以人为本

坚持以人为本，就是要以实现人的全面发展为目标，从人民群众的根本利益出发谋发展、促发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要，切实保障人民群众的经济、政治和文化权益，让社会经济文化发展的成果惠及全体人民。

理解和尊重人才。以人为本要求充分尊重人才的权益，尊重他们的劳动和创造，尊重他们的社会价值和个性价值，尊重他们的能力、意愿和追求。尊重人才，需要我们要在全社会形成有利于人才发展的思想环境和舆论氛围，让如皋成为实现人才价值的一方热土。尊重人才，需要政府和企业领导真正树立科学的人才观，无论是在思想意识中，还是在实际工作中，都要尊重人才、重视人才，当好“伯乐”，为广大优秀人才提供广阔的舞台。尊重人才，还要给人才提供宽容宽松的工作生活环境，尊重人才的劳动和创造。

关心和保护人才。一个地方要想留住人才，需要营造招纳贤才的政策环境，吸引更多的人才为我所用；营造舒适安居的物质和生活环境，切实为人才解决现实问题；营造才尽其用的工作环境，使人才能够充分发挥自己的特长

俗话说，良禽择木而栖，贤臣择主而事。只有倍加珍惜、倍加关心、倍加爱护人才，才能充分激发人才的潜力，在事业发展中发挥“第一推动力”的作用。用人单位领导干部必须摒弃一些用人上的短视行为，大力弘扬创业创新文化，倡导敢为人先、敢冒风险的精神，鼓励创新、宽容失败，把人才作为事业长远发展的坚实保障，真正实现好、发展好、维护好人才的切身利益，使广大人才成为我市经济转型升级的中流砥柱。

树立科学的人才观，认识人才、用好人才、重视人才、留住人才，坚持以人为本，不断深化人才工作建设，推进人才资源开发，才能建设好人才队伍，才能为建设更高水平小康社会添砖加瓦。

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！