# 加强人才资源开发推进自主创新★

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-07-15

*第一篇：加强人才资源开发推进自主创新加强人才资源开发推进自主创新创新是民族的灵魂。自主创新能力决定着一个国家、一个地区的核心竞争力。科技创新，关键在人才。作为主管人事人才工作的部门怎样为发展本地区服务，提高地区核心竞争力，非常重要的就是要...*

**第一篇：加强人才资源开发推进自主创新**

加强人才资源开发推进自主创新

创新是民族的灵魂。自主创新能力决定着一个国家、一个地区的核心竞争力。科技创新，关键在人才。作为主管人事人才工作的部门怎样为发展本地区服务，提高地区核心竞争力，非常重要的就是要努力培养和造就有创新精神的人才队伍，推动本地区科技、经济和社会的发展。本文将分析\*\*创新人才的状况，并提出培养造就创新人才的措施。

一、自主创新人才的现状

近年来，市委、市政府十分重视通过加大人才资源开发，推动自主创新的发展。大力实施人才强市战略，加大人才体制、机制创新力度，加大人才培养、吸引和使用力度，充分发挥人才市场对人才资源的基础性配置作用，\*\*人才队伍状况有了较大改善，推动了自主创新的发展。

1、人才总量有了新的增加，人才素质有了新的提高。截止2024年底，按原人才统计口径，昆明地区的人才总量约为43万人，比1998年底净增加9万人，年均增5.3。其中专业技术人员22.26万人，拥有两院院士9人，享受国务院特殊津贴专家1018名，硕士研究生及其以上学历人员6589名，高技能人才约有7.5万人。据不完全统计，2024年末\*\*属及其以下人才队伍总量为18.7万人，比1998年增加4.8万人，年均增5.7。其中专业技术人员14.03万人，比1998年增加3.03万人，平均每年增长5.0。

2、人才体制改革取得进展，人才活力增强。随着党政机构的多轮改革，公务员制度的建设和完善，国有企业的改革和现代企业制度的建立，以及事业单位人事制度改革的深化发展，阻碍人才作用发挥的体制性障碍不断消除，创新人才的积极性、创造性得到较好发挥，人才对科技的贡献、专利申请量大大增加，促进了经济社会和科技发展。劳动合同制、聘用合同制等契约用人制度的建立，人才和用人单位在人才市场中主体地位不断落实，人才在流动中不断实现其价值。培育和完善人才市场体系，拓宽业务，拓展服务，人才市场配置资源的基础性作用日益明显。人才的增量调节实现市场化，人才的存量调节也逐步实现市场化。

3、人才成长和创业环境不断优化。近年来，市委、市政府提出了人才强市战略，加大了对人才的培养、引进和使用的投入，不断营造有利于人才发展的大环境。2024年5月市委、市政府制定了《关于引进高层次人才的实施意见》，出台了有利于人才引进的政策。5年来，共引进各类人才近6000名，其中引进博士70余人。2024年初市委、市政府提出了《关于进一步加强人才工作的意见》，进一步形成了党管人才、各单位重视人才、社会关注人才的良好局面，人才环境进一步优化，创新氛围进一步形成。

在充分肯定成绩的同时，必须清醒看到，\*\*创新人才队伍建设现状同推动科技进步自主创新对人才的需求还不相适应。

一是人才总量不足。2024年全市人口人才密度仅为7.4，这与沿海等发达地区尚有较大差距，也难以适应现代新昆明建设的需要；专业技术人员少，2024年末，市属及其以下单位开展职称评聘的有13万个单位，但仅有专业技术人员14万人，平均每单位仅有1.08人，而有职务资格的仅有11万余人，平均每单位仅有0.85人，许多单位没有专业技术人员。特别是非国有单位，每单位专业技术人员平均还不到0.5人。

二是结构不合理。高层次人才少，低层次人才多。市属14万专业技术人员中仅有高级职称人员5千余人，占4，初职和在岗未评聘专业技术人员为9.6万人，占68；事业单位人才密度相对较高，而直接关系自主创新的企业人才密度低。市属事业单位专业技术人员占职工总数的80.1，而企业专业技术人员占职工总数的比例仅为8.2；学历层次低，全市专业技术人员中硕士以上研究生703人，占0.65，而中专及其以下学历的人员占44.2。

三是分布不够合理。专业技术人员中在事业单位工作的多，企业的少；从事教育卫生的多，从事工程技术的少；从事传统产业的多，从事高科技的少；从事科研工作的仅占0.13；从事农业技术的占总数的2.6。

四是人才的培养、引进、使用和激励还缺乏有效的制度保障，深化人事制度改革的任务还很艰巨。有效的人才培训机制还未形成；收入分配的激励机制缺乏新的突破；科学的人才评价体系还未建立；符合新形势的人才资本理念还需进一步树立。

二、加强自主创新人才资源开发的思路

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十六大精神、中国共产党中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和推进科技进步、自主创新的决定，坚持科学的发展观和科学的人才观，大力实施“人才强市”战略，坚持以人为本，以体制改革和制度创新为动力，以构建有利于资本聚集增值、人才聚集创业环境为载体，着重加强专业技术人才队伍特别是工业、农业科技创新人才队伍建设为重点，紧紧抓住引进、培养、使用三个重要环节

**第二篇：加强人才资源开发推进自主创新**

加强人才资源开发推进自主创新

创新是民族的灵魂。自主创新能力决定着一个国家、一个地区的核心竞争力。科技创新，关键在人才。作为主管人事人才的部门怎样为发展本地区服务，提高地区核心竞争力，非常重要的就是要努力培养和造就有创新精神的人才队伍，推动本地区科技、经济和社会的发展。本文将分析\*\*创新人才的状况，并提出培养造就创新人才的措施。

一、自主创新人才的现状

近年来，市委、市政府十分重视通过加大人才资源开发，推动自主创新的发展。大力实施人才强市战略，加大人才体制、机制创新力度，加大人才培养、吸引和使用力度，充分发挥人才市场对人才资源的基础性配置作用，\*\*人才队伍状况有了较大改善，推动了自主创新的发展。

1、人才总量有了新的增加，人才素质有了新的提高。截止2024年底，按原人才统计口径，昆明地区的人才总量约为43万人，比1998年底净增加9万人，年均增5.3。其中专业技术人员22.26万人，拥有两院院士9人，享受国务院特殊津贴专家1018名，硕士研究生及其以上学历人员6589名，高技能人才约有7.5万人。据不完全统计，2024年末\*\*属及其以下人才队伍总量为18.7万人，比1998年增加4.8万人，年均增5.7。其中专业技术人员14.03万人，比1998年增加3.03万人，平均每年增长5.0。

2、人才体制改革取得进展，人才活力增强。随着党政机构的多轮改革，公务员制度的建设和完善，国有企业的改革和现代企业制度的建立，以及事业单位人事制度改革的深化发展，阻碍人才作用发挥的体制性障碍不断消除，创新人才的积极性、创造性得到较好发挥，人才对科技的贡献、专利申请量大大增加，促进了经济社会和科技发展。劳动合同制、聘用合同制等契约用人制度的建立，人才和用人单位在人才市场中主体地位不断落实，人才在流动中不断实现其价值。培育和完善人才市场体系，拓宽业务，拓展服务，人才市场配置资源的基础性作用日益明显。人才的增量调节实现市场化，人才的存量调节也逐步实现市场化。

3、人才成长和创业环境不断优化。近年来，市委、市政府提出了人才强市战略，加大了对人才的培养、引进和使用的投入，不断营造有利于人才发展的大环境。2024年5月市委、市政府制定了《关于引进高层次人才的实施意见》，出台了有利于人才引进的政策。5年来，共引进各类人才近6000名，其中引进博士70余人。2024年初市委、市政府提出了《关于进一步加强人才的意见》，进一步形成了党管人才、各单位重视人才、社会关注人才的良好局面，人才环境进一步优化，创新氛围进一步形成。

在充分肯定成绩的同时，必须清醒看到，\*\*创新人才队伍建设现状同推动科技进步自主创新对人才的需求还不相适应。

一是人才总量不足。2024年全市人口人才密度仅为7.4，这与沿海等发达地区尚有较大差距，也难以适应现代新昆明建设的需要；专业技术人员少，2024年末，市属及其以下单位开展职称评聘的有13万个单位，但仅有专业技术人员14万人，平均每单位仅有1.08人，而有职务资格的仅有11万余人，平均每单位仅有0.85人，许多单位没有专业技术人员。特别是非国有单位，每单位专业技术人员平均还不到0.5人。

二是结构不合理。高层次人才少，低层次人才多。市属14万专业技术人员中仅有高级职称人员5千余人，占4，初职和在岗未评聘专业技术人员为9.6万人，占68；事业单位人才密度相对较高，而直接关系自主创新的企业人才密度低。市属事业单位专业技术人员占职工总数的80.1，而企业专业技术人员占职工总数的比例仅为8.2；学历层次低，全市专业技术人员中硕士以上研究生703人，占0.65，而中专及其以下学历的人员占44.2。

三是分布不够合理。专业技术人员中在事业单位的多，企业的少；从事教育卫生的多，从事工程技术的少；从事传统产业的多，从事高科技的少；从事科研的仅占0.13；从事农业技术的占总数的2.6。

四是人才的培养、引进、使用和激励还缺乏有效的制度保障，深化人事制度改革的任务还很艰巨。有效的人才培训机制还未形成；收入分配的激励机制缺乏新的突破；科学的人才评价体系还未建立；符合新形势的人才资本理念还需进一步树立。

二、加强自主创新人才资源开发的思路

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十六大精神、中国共产党中央、国务院《关于进一步加强人才的决定》和推进科技进步、自主创新的决定，坚持科学的发展观和科学的人才观，大力实施“人才强市”战略，坚持以人为本，以体制改革和制度创新为动力，以构建有利于资本聚集增值、人才聚集创业环境为载体，着重加强专业技术人才队伍特别是工业、农业科技创新人才队伍建设为重点，紧紧抓住引进、培养、使用三个重要环节

，整体提升人才资源开发层次，提高人才的创新能力，为推动科技进步自主创新提供坚实的人才保证和智力支持。

（二）开发原则

1、坚持人才是第一资源。进一步解放思想、转变观念，坚持尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的发展人才方针，坚持科学技术是第一生产力的观念，努力营造留住人才和充分发挥人才作用的环境和条件，采取多种措施提高创新人才素质，运用政策和开发项目吸引国内外优秀人才，并为他们提供创业、创造、创新的条件和舞台。

2、统筹兼顾，突出重点。在重点抓好工、农业科技创新人才开发的同时，抓好专业技术人才队伍和高技能人才队伍的建设和发展，以适应自主创新对各类人才的需求。

3、坚持人才资源开发为促进现代新昆明建设和推动科技进步、自主创新的目的，把创新人才开发与重点项目、重点工程建设有机结合起来，确保现代新昆明建设和自主创新对人才的需求。

4、坚持人才开发机制创新。按照社会主义市场经济体制要求和建设国际化人才的需要，加快干部人事制度改革和人才市场建设，加快建立与市场经济、国际惯例双接轨的人才管理体制，形成有利于吸引人才、留住人才、充分发挥人才作用和各类优秀人才脱颖而出的机制和环境。

三、推动自主创新人才开发的措施

自主创新人才，是指具有合理的知识结构、敏锐的创新意识和较强创新能力的各类人才。为了造就一大批创新人才，适应科技进步自主创新的需要，应主要抓好以下几个方面。

（一）形成尊重创新劳动的良好氛围。劳动是创造价值的源泉。随着社会的发展，劳动的内涵不断丰富，劳动工具和劳动手段日益多元化、复杂化，知识含量不断提高。复杂劳动由于包含更多的知识、技术，能比简单劳动创造更多的价值，创造更多的社会财富。创新人才的创新劳动，就是一种复杂劳动。他们通过自己所掌握的科学知识、先进技术、管理能力以及信息等，成为促进先进生产力发展的重要力量，在价值与财富的创造过程中发挥着举足轻重的作用，不断地提升着一个国家的科技创新能力、知识创新能力、综合国力和国际竞争力。因此，要造就一大批创新人才，我们首先要端正对创新劳动的认识、形成尊重创新劳动、尊重创新知识、尊重创新人才的良好社会氛围，充分调动创新人才的创造性。

（二）创建有利于创新的教育培训体系。造就一大批拔尖创新人才，教育是基础。培养创新人才，既要培养他们的创新精神、创新能力和科学态度，培养他们发现问题、积极探求的心理取向，善于把握机遇的敏锐性和积极改造自己、改造环境的应变能力，以及对事物不断进行思辨并力图创新的意识能力。为此，应按照十六大提出的要求，坚持教育创新，深化教育改革，优化教育结构，合理配置教育资源，提高教育质量和管理水平，全面推进素质教育，创建有利于创新的教育体系，使人们的积极性、能动性和创造性不断被激发出来。同时要大力发展继续教育，构建终身教育体系，使人的一生都处在不断的学习和创新之中。根据国家和省市的要求，要继续抓好专业技术人员的继续教育，不断学习新理论、新信息、新知识、新技术、新方法，专业技术人员每人每年脱产接受继续教育累计不得少于12天。在继续教育中，要突出重点，特别注意抓好工、农科技人员的自主创新培训，不断增长他们的创新能力。

（三）积极吸引创新人才和智力。当前，\*\*人才总量少，高层次人才比重低，特别是创新人才紧缺，已成为实现跨越式发展的制约因素。根据实际需要，加快引进创新型人才是推动\*\*积极发展自主创新的一条重要途径。

一是要创造有利于创新人才发挥作用的政策环境和用人环境。要尽快通过修改完善创新2024年出台的吸引高层次人才的政策意见，形成有利于吸引创新人才的大环境。要通过加快科技园的建设，加快科研院所建设，加快企业研发机构、工程技术中心和博士后站等的建设，搭建吸纳创新人才的平台，为创新人才提供用武之地和良好的条件。

二是要通过加强与国内重点科研院所的合作、加强与珠江三角地区人才合作、构建培育研究生实习基地等方式，吸引自主创新人才加盟昆明创业。要拓展国际人才合作渠道，促进我市对国外人才的引进和使用。

三是要走引才和引智相结合的路子，拓宽引进创新人才的路子和方法。紧紧围绕现代新昆明建设，以项目为基础，以促进自主创新和提高效益为目的，引进人才、引进智力，提升我市自主创新的水平和层次。

四是要充分发挥人才市场的作用，多方位、多层次开展创新人才招聘活动，集聚吸引各类创新人才。要通过发展“猎头”业务，为自主创新寻找高层次关键人才。

（四）建立合理的用人机制。造就一大批拔尖创新人才，用人机制十分重要。能否形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，直接关系到创新人才能否脱颖而出、施展抱负、发挥才智。要在用人机制中引入竞争，激发人才的创新欲望，激活人才的创新潜能，实现人才的优胜劣汰。要打破选人用人中论资排辈的观念和做法，促进人才的合理流动，积极营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。为此，一是要深化企事业单位人事制度改革，加快建立以聘用合同制为核心的用人机制，落实用人单位和人才的择业择人自主权；二是要改革职称评聘制度，实行职称评审和聘用分开。试行取消职称的试点，由单位根据其能力直接聘用职务；三是要建立科学的符合各类人才特点的人才评价机制。专业技术人才的评价，主要应由社会和业内认可，要把创新能力作为评价人才是否优秀的重要依据。要根据专业技术人员的实绩，对那些有创新意识强、创新能力高，在自主创新中做出成绩的要打破惯例，及时破格评聘技术职称。

（五）建立激励创新的有效机制。形成有效的激励机制，有助于提高人们从事创新活动的积极性，形成敢于创新、追求创新的社会氛围，促使创新人才脱颖而出。因此，要造就一大批拔尖创新人才，需要建立激励创新的有效机制。十六大报告提出，要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，这为建立有效的创新激励机制明确了方向。要通过体制创新，大力激励人们的创新活动，保护人们因创新活动获取的收益，放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本和活力竞相互迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民。在中，要认真贯彻中央、省委和\*\*委关于加强人才的决定，进一步改善科技人才创新创业的政策环境，探索体现科技人才价值的薪酬制度和奖励政策，让他们先富、快富，激励创新人才，为推动科技进步自主创新做贡献。

**第三篇：积极推进人才资源开发与利用**

解放思想 科学发展

积极推进人才资源开发与利用

国以才立，政以才治，业以才兴。党中央提出科学发展观，强调以人为本，促进经济社会全面协调可持续发展。牢固树立符合时代发展的大人才观，对人才资源实施更为有效的开发与利用，已成为推动经济社会发展的重要战略。科学发展为扎鲁特带来了赶超发达地区的机遇，但更多的是挑战。但是人才总量仍显不足，现有人才结构不尽合理，高层次人才和企业经营管理人才严重短缺，制约着新一轮经济发展。

一、人才资源开发与利用现状

一是根据教育事业的用人需求，经\*\*\*同意，五年来，人事、教育纪检等部门联合派出工作组，6次赴\*\*\*和\*\*\*各高校，发布人才需求信息，签订意向性就业协议，并通过考录等形式，引进非本地生源本科毕业生30余人。

二是借鉴公务员凡进必考的录用方式，将公平竞争机制引入事业单位，除有特殊政策规定外，事业单位进人都要实行公开招聘。2024年组织的教师招录考试实现了面向\*\*\*公开招考，共有98名\*\*\*高校毕业到\*\*\*\*报考，经过笔试、说课、考核等环节的筛选，有36名外地高校毕业生成为了\*\*\*\*教师队伍的一员，占招聘

－１－

教师总数的51%。

三是认真贯彻落实国家和自治区促进毕业生就业的相关政策，建立高校毕业生求职登记制度，适时开展就业指导，以政策优势引导和鼓励毕业生自谋职业、自主择业、灵活就业，把社会就业压力转化为人力资本储备。

二、制约\*\*\*人才资源开发与利用的障碍

（一）环境障碍。主要表现在：一是不同程度存在重引资金项目，轻人才技术引进；重人才使用，轻人才储备培养；重生产投入，轻人才投入的现象。由于利益分配形式单一，激励政策连续性不强，力度不大，使得人才的积极性和主动性没有得到最大程度的调动和发挥。二是“官本位”、“学而优则仕”依然影响着人才的择业观念，大部分人宁端吃不饱的铁饭碗，也不愿意另谋“出路”。

（二）体制障碍。主要表现在：一是人才管理机制僵化。科学的选人用人机制尚未形成。《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》）的颁布实施虽然规范了选人、用人的条件和程序，但是真正凭品德、知识、能力、业绩作为衡量人才标准，真正做到公正选人、科学用人的机制尚未形成。二是人才流动活力不够。由于条块分割、部门壁垒、政企分制，人才在城乡之间、行业部门之间、政企之间的流动存在关卡多、阻力大、流动难的现象，人才资源的市场化配置程度还比较低，人才的使用效率不高。三是人才评价手段单一。新的人才观念和评价标准，打破了

以往“唯身份、唯学历、唯职称、唯资历”的陈旧标准，但目前人才评价体系还没有与上述要求相适应。如在行业资格和职称评定上，还在以资历、学历作为主要条件，评价手段单一，评价方法缺乏科学性，评定结果缺乏准确性。

（三）经济障碍。一是待遇收入差异。由于地域经济发展水平的差异，同岗位的人在经济发达地区和落后地区，在城市和农村的工资收入有很大差异。同一院校同一专业的大学毕业生在南方发达地区和北方落后地区就业收入相差几倍之多。二是生活环境差异。在交通、基础设施、医疗卫生、文化教育等方面，经济发达地区均优越于落后地区，考虑人居环境、自身发展及子女教育，自然“人往高出走，水往地处流”。三是政府投入差异。据资料显示，南方地区非常重视人才投入，盖博士楼，建实验室，为引进的高层次人才发放数额很高的安家费，“高筑黄金台，招得凤凰来”。而作为北方地区，大部分是吃饭财政，根本就拿不出过多的钱用于提高人才待遇，引进人才上。由于以上差异的存在，不但人才引不来、留不住，而且现有人才流失严重，形成了市场经济条件下人才的“马太效应”。

三、推进\*\*\*\*人才资源开发与利用的建议

（一）构建人才洼地，确保人才“引得进”

一是采取储用结合的办法，鼓励各类企业参与人才储备工程的实施。人事部门要进一步研究制定储备人才管理办法，变“虚储”为“实储”，通过高校毕业生招聘会、公开招考等形式，为农

牧林水等基础产业储备紧缺高素质专业人才，解决新老专业技术人才衔接问题。建立大学生就业见习基地，选拔相关专业大学生见习，为企业培养后备人才。

二是加强招商与引才引智的融合，把引进企业高级人才作为招商引资的重要组成部分，通过项目引进人才，以人才带动项目实施，促进项目建设和人才开发的协调发展。充分利用经贸洽谈、招商引资和科技恳谈等活动，以优惠的政策和宽松的环境，吸引外地企业家来\*\*\*投资兴业；鼓励和引导有条件的企业面向区内外招聘一流的生产、经营型管理人才，不断提升\*\*\*企业经营管理人才的层次和水平。

三是完善人才、智力、项目相结合的柔性引才机制，围绕\*\*\*经济发展的重点产业、重点企业，大力引进区内外智力项目。鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式引进区内外智力；鼓励企业在高校、科研院所建立专家工作室，聘请专家教授为企业开展产品开发、科技攻关和项目论证等有偿服务；鼓励和支持区外高层次人才到\*\*\*进行技术转让、技术承包、技术入股，自办或合办民营科技企业、股份制企业。

（二）创新体制机制，确保人才“用得好”

一是以《条例》为指导，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，不断探索人才资源整体性开发与合理配置的有效途径。在党政机关全面推行科级岗位竞争上岗，选用

一批年龄轻、知识层次高、综合素质比较好的干部充实到领导班子，使中层干部的素质和结构进一步优化。

二是建立企业经营管理者业绩档案，制定资质认证标准和市场准入规则，完善职业经理人市场化配置机制，激活现有企业经营管理人才。积极组织外出学习培训，逐步培养一批精通经济和法律的复合型经营管理人才，提高\*\*\*企业竞争力。

三是进一步深化事业单位人事制度改革，积极稳妥地推进事业单位收入分配制度改革，着力加快职称制度改革步伐，建立健全专业技术人才考核、评价机制，全方位调动专业技术人才投身事业的积极性、主动性。打破人才部门所有和区域限制，坚持人才“柔性流动”制度，鼓励专业技术人才在不影响本单位利益的前提下进行兼职服务，在法律法规的范围内，全社会共享人才智力资源。

四是按照国家确定的对口扶贫关系，积极争取国家有关部门和地区选派优秀干部和专业技术人员到\*\*\*挂职。每年选派一部分优秀的党政领导干部和经营管理者到经济发达地区挂职学习。同时，进一步加强旗直机关与苏木镇干部的交流，特别要加大逆向交流的力度，建立苏木镇干部到旗直机关挂职锻炼制度。

（三）优化人才环境，确保人才“留得住”

一是积极兑现引进人才的各项创业优惠、人才奖励、生活补助，及时按标准发放学历补贴、住房补贴等，从户籍登记、配偶工作、子女入学、社会保障等引进人才普遍关心的热点、难点问

题入手，切实解决人才后顾之忧，努力把各种优惠政策落到实处。进一步完善分配制度，健全与市场相适应、与业绩相挂钩的分配激励机制，让劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配，鼓励部分企业对优秀的经营管理人才、专业技术人才实行期权、股权激励，真正做到一流的人才一流的报酬、一流的贡献一流的待遇。

二是充分发挥创业主阵地作用，定期走访企业、走访人才，为人才加油鼓劲，激励人才把事业的成功作为人生的追求，安心干事创业。加大对人才的培育，通过请进来讲、送出去学、系统化训，不断引导人才开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，提升经营管理能力和科技创新能力，帮助人才干成事、创成业。大力发挥企业家协会的载体优势，定期举办联谊活动，召开人才座谈会，搭建人才之间学习、沟通、交流的桥梁，促使人才携起手来共同干事、共同创业。

三是着力营造关注人才、关心人才、温馨和谐的留才环境。探索实行人才联系服务制度，在旗人才交流中心设立优秀人才联络站，及时为人才提供各项服务。并通过电视、广播、网络等媒体开设人才专栏，开展“尊重知识、尊重人才”主题的宣传活动，引导全社会对人才多一些谅解，少一些责备；多一些包容，少一些挑剔；多一些信任，少一些猜疑，为人才的创新创业创造提供方便快捷。

**第四篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第五篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思，以新观念开发人才资源。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动，工作汇报《以新观念开发人才资源》。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

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！