# 如何用好人才第一资源

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-08-06

*第一篇：如何用好人才第一资源为什么要发挥好人才第一资源作用 科学技术是第一生产力，人才是第一资源。如何发挥人才资源作用，推动科学技术发展，关系到小康社会的全面建设发展，关系到社会的和谐稳定，关系到国家的繁荣复兴。因此，必须要重视发挥人才第...*

**第一篇：如何用好人才第一资源**

为什么要发挥好人才第一资源作用 科学技术是第一生产力，人才是第一资源。如何发挥人才资源作用，推动科学技术发展，关系到小康社会的全面建设发展，关系到社会的和谐稳定，关系到国家的繁荣复兴。因此，必须要重视发挥人才第一资源的作用。

当今世界各国之间的竞争越来越激烈，如何在同各国的竞争中立于不败之地，关键就是要增强我们的综合国力，提高我们的科学技术水平，而这一切归根到底就是要靠人才的发挥。所以必须把培养人才，用好人才放在重中之重的地位。人是生产力中最能动、最积极、最活跃的因素，人力资源是第一资源。人才是人力资源中的先进部分，是科学技术的主要载体，是一个国家发展最重要的资源。人才是科学技术的创造者、拥有者和传播者，科学的发展、技术的创新，都要通过人才来实现；人才是转变发展方式、提高国际竞争、建设小康社会的主导力量；人才对经济社会发展的创造性贡献，决定了人才是最活跃的先进生产力。人才是科学发展第一资源的理念，突出了人才资源的重要作用。我们必须营造一个适合人才资源得到充分发展的环境，做到“用人不疑，疑人不用”。要把人才的能量发挥到最大的作用，让人才有用武之地。要甘当伯乐，寻找千里马，发现千里马，用好千里马。总之要做到：各司其职，尽展其才。当前我国经济社会发展面临着全面转型，更加需要依靠创新驱动发展，各行各业都需要一大批高素质的创新人才。要围绕创新驱动发展的战略需求，大力吸引、培养和造就各类人才，为建设创新型国家提供有力的人才保障。

积极宣传和普及科学人才观，发挥人才第一资源的作用，就必须把握好用人制度这一关键环节。做到“不拘一格用人才”，做到任人唯能而不是任人唯亲，优先考虑德才兼备的综合型人才。科技发展史表明，科技创新与进步实质是人才的创造性贡献；杰出科学技术人才群体，是国家科技事业发展的推动力量，是经济社会发展和国家强盛的根基。只有突破性的科技创新，才能打造核心优势、实现新的跨越、为发展提供不竭动力；只有创新型的科技人才，才能实现突破性的科技创新、发展先进生产力、推动经济社会科学发展。

深入贯彻落实科学人才观是提升综合国力，推动社会和谐发展，促进小康社会向前发展的重要保障。必须深入实施培养引进人才系统工程，大力引进海外高层次人才，加强青年人才培养，着力营造兼容并蓄、和谐有序、潜心致研的人才成长环境，使人才工作呈现出良好的发展态势。

人才优先发展，是实施人才强国战略的重要路径。可以这样说“得人才者，得先机”。对人才资源的浪费实际上是最大的浪费。从理论上讲，人才是先进生产力的开拓者和推动者,是最重要、最活跃、最可靠、最有潜力的资源，其战略地位和关键作用决定了必须将其放在突出位置优先发展。从现实需求来讲，确立人才优先发展，既是全面建设小康社会、实现社会主义现代化的需要，也是应对国际人才竞争、提升国家核心竞争力的需要。中国要抢占未来发展制高点，有效应对全球化竞争态势，必须坚持人才优先发展，把中国人力资源优势转化为人才资源优势，把人才资源优势转化为科学发展优势。

人才优先发展，关键在落实。不能只在口号上做文章，要把人才的优先发展落到实处，要有政策的支持和保障。使人才优先发展战略，能够坚持贯彻到底，而不是像一阵风来得快去得也快。在思想观念上，要把人才发展放在最优先的位置，通过大力宣传和普及科学人才观，把人才优先发展理念植入脑海，使之内化于心、外践于行，确保人才工作有方向、有动力、可持续、有效果。

**第二篇：HR如何用好人才**

HR如何用好人才

人力资源选、育、用、留四个方面，最难做的是企业用人，因为用人这个领域既涉及管理的科学性，又涉及管理的艺术性，比如，有的企业，说不上有多好的机制，多高的报酬，甚至也不见得有多大的发展空间，但依然能让人一分能力发挥到十分，这种情况往往来自于企业领导的个人感召力或者营造出的企业环境。不同的企业之间，这种特别的东西基本不能互相借鉴。作为咨询者，我们研究的总是倾向科学性这头，因此，我来讲讲用人科学性的几个方面，也就是人力资源用人的几个重要机制。

第一个，相马不如赛马。什么人可以用，什么人不能用，什么人适合做什么事情，绩效考核是个好的手段，也就是白猫黑猫，抓住耗子，才是好猫。绩效考核帮助企业认清员工，也帮助员工认清自己并不断提高。绩效考核四个过程，指标制定、绩效评估、过程支持与结果兑现。其中指标制定和绩效评估是难点，过程支持和结果兑现是重点。比如，过程支持，企业是否给员工提供了实现绩效的资源，包括软性和硬性，硬性的比如指相关办公设备，软性的比如导师或者上级的指导。再比如，在员工证明了自己能，或者不能的情况下，企业是否给员工提供了个人能力发展的针对性计划，都是决定了员工绩效好坏的关键因素。在这方面，企业往往过多关注了“难点”，忽略了“重点”。

第二个，创造发展空间。用人就得有位置，没有位置，就是没有空间，没有空间就谈不上用人。晋升通道的设计包括四个方面，职位层级、通道转换、任职资格与晋级标准。职位层级的设计，要综合职系、序列、层级几个方面，形成矩阵管理。在职位矩阵管理的静态基础上，设定好动态的通道转换路径，对各个层级、各个岗位进行任职资格设计与晋级标准设计。就会建立相对完善的职位管理的体系。

第三个，注重团队管理。人都是生存在集体之中，企业只是一个宏观的概念，而员工往往更重视身边的微观环境，而且从人力资源管理的角度看，微观的人力资源管理是宏观人力资源管理的基层支撑力量，是直接产生生产力的，因此，用人，就不得不处理好小环境。这里我总结了四个针对，一是针对领导，建立领导力培训系统；二是针对人与人的信息传递，建立导师制；三是针对内部工作的相互了解与复合人才培养，建立轮岗机制；四是针对小团队的组织氛围营造与内部沟通，建立班组建设机制。

第四个，动态用人。用人首先要有标准，其次不能单一时点、一成不变的看人。因此，建立针对岗位的能力素质模型与针对人员的能力素质测评，就是十分有效的管理手段。经实践检验，并参照著名企业人力资源管理实践，如果能把以上几个机制做好，再辅以宽松上进的人才环境、和谐奋进的上下级关系、良好的职业人环境，我相信，HR在用人方面真的不会发愁了。

**第三篇：尊重人才 用好人才**

尊重人才

用好人才

(评 论)

对于无锡这样一个物质资源没有特殊优势的城市来讲，我们今天所能依赖的最宝贵的战略资源，就是人才资源；所能建立的最主要的竞争优势，就是人才优势。我们应该看到，无锡现在转型最大的制约在人才；我们更应该看到，无锡未来发展最大的潜力也在人才。只有把“人才强市”战略作为无锡发展的根本之策、战略之举，尊重人才，用好人才，才能使各类人才的聪明才智得到充分发挥，形成人才辈出、人尽其才的大好局面。

尊重人才是用好人才的基础。近日，包括本报在内的多家新闻媒体在联合采访物联网产业领军人物刘海涛时，采撷到这样一朵“花絮”：在一次重要工作中，政府有关部门和刘海涛的想法不一致，而刘海涛坚持己见，最后，还是有关部门作了“让步”。政府对人才的尊重和包容，无疑是吸引人才、留住人才的重要法宝。尊重人才不是一句空话，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，让无锡始终成为实现人才价值的一方热土。尊重人才，首先需要各级领导干部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。要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定，从而营造出一种鼓励创新、容忍失误的工作环境。杨振宁曾经这样评价美国“氢弹之父”泰勒：“泰勒几乎每天都有十个新想法，其中有九个半是错误的，但他并不在乎，而是以非凡的勇气对那半个正确的想法进行大胆的创新。正是凭着每天半个正确想法的创新积累，泰勒博士获得了巨大的成功。”这无疑也是值得我们思考和借鉴的。

用好人才是尊重人才的关键。真正的尊重人才是做到知人善用，用好人才，不仅是每个领导干部需要掌握的重要领导艺术，是一个单位、一级领导班子应该履行的重要职责，更是检验尊重人才与否的关键因素。有些地方有些单位，不惜重金引来人才，却只指望人才听我指挥、随心利用，“策之不以其道”，最终限制了人才发挥才能，也限制了地方自身的发展。用好人才，一是要“人尽其才”，不求所有，但求所用，既盘活现有人才资源，又不断引来“活水”，激发人才队伍的活力；二是要“才尽其用”，十指有长短，术业有专攻，人的才能也是一样，不可能面面俱强，尊重和爱惜人才的最好办法，就是用其所长、补其所短，为人才找到发挥才干的最佳舞台，使其如鱼得水，得心应手地施展才干；三是要“用当其时”。人才也有“保质期”，冯唐易老，李广难封，人才最具创造力的黄金期一旦错过，将是我们事业的巨大损失。激活创新创业人才的“创新活跃期”，让人才在创新舞台上实现自身的最大价值，是各级领导干部正确用人的职守所在。

当前和今后一个时期，是无锡建设“人才特区”，打造“东方硅谷”的关键时期。我们要在深刻理解建设“人才强市”战略目标的基础上，始终做到真心尊重人才，放手用好人才，不断增强做好人才工作的紧迫感、责任感，从而为无锡经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才保障和智力支持。

胡锦涛总书记在5月26日的全国人才工作会议上讲话中谈到我国人才发展总体水平时指出“特别是高层次创新型人才匮乏”。笔者认为，“高层次创新型人才匮乏”与人才流失不无关系。据报道：“中国成人才流失最大国，超百万人才流失海外”(广州日报2024年7月工21日)。同样，在国内特别是欠发达地区，各种人才流失的现象也十分严重。要想留住人才，切莫“闲置”人才。

人才闲置是导致人才流失的致命硬伤。对待人才不听其言、不从其计、不用其事，就是人才闲置。历史上项羽闲置人才，韩信投刘邦，刘邦闲置人才，韩信再次逃跑；袁绍闲置人才，手下许攸、高览、张郃投奔到当时尚处于劣势的曹操麾下，曹操对竞争对手的人才前来投奔能够不计前嫌、大胆使用，帐下便出现人才济济的局面。现在一些单位引进人才时要求高学历、有经验、有业绩，但引进后，在使用上视同普通人，论资排辈、按部就班，既不能给人才应有的待遇，也不提供人才施展拳脚的空间，最终导致人才流失。古往今来，但凡人才都有理想抱负，希望有所成就，如若“英雄无用武之地”、自我价值得不到实现，定然要另谋高就。

用好人才是留住人才的妙剂良方。韩信逃离刘邦，被萧何追回，后大胆使用委以重任，从此安心助刘邦成就大业。刘备视关羽为手足，大小政事真诚相商，放手让其担当重任，后来曹操得到关羽并且礼遇甚厚，但关羽终不为曹操所用而是一心追寻刘备。刘备的人才待遇纵然不及曹操，手下人才也不如曹操富足，但手下个个都能为其所用、不离不弃，最终成就西蜀帝业。没有后顾之忧，有价值认同感，人才就会安心。

用好人才首先要为人才提供发展平台。要努力打造人才创新创业载体，建设成果转化基地，构建学术交流、技术共享公共平台，让人才有施展才能的空间。其次要为人才的使用营造良好环境。使用人才要不拘一格，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才。第三，要为人才搞好服务。要立足现有条件，力所能及给人才提供应有的待遇，努力解除人才的后顾之忧。当票子、房子、车子等“硬件”待遇水平还不是很高的时候，特别要注重用感情留人。要理性看待人才的流动，不能一味阻碍或者横加指责，对此进行正确引导，也是为人才服务的一个方面，如其闲置人才，不如助其谋好出路。刘备落难投靠曹操后并不安心，曹操手下劝其杀之以绝后患，但曹操不肯“除一人之患而阻四海之望”，正因为有此等心胸，天下英雄大半归附曹操。同样，在当今时代，很多人才在外成功后回归本土投资兴业者比比皆是。

只有各级党委和政府真正落实好“人才优先、以用为本”的方针，切实做好人才服务各项工作，努力为人才发展营造良好环境，坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，才能形成广纳贤才、人尽其才的创事兴业的良好局面，中华民族的伟大复兴应能指日可待。

学习人才会议精神激发科技人才创造活力

世界科技竞争、国力竞争日益激烈，各国纷纷把人才作为制胜的重要筹码。新中国成立60多年尤其是改革开放30多年来，我国已经基本建成规模宏大、结构合理的科技人才队伍。如何更好地发挥这些人才的作用，如何激发他们的创造活力，是直接决定我国创新型国家建设成败乃至在全球科技竞争中地位的关键因素之一。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出：“人才工作的活力取决于体制和机制。完善人才工作的体制和机制，对实施人才强国战略更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。”

激发科技人才的创造活力，要形成有利于人才脱颖而出的选拔机制。长期以来，我国人才培养选拔工作中仍存在着论资排辈、学历至上等狭隘的人才观，使许多具有创新潜能、真才实学的人才得不到施展的机会。要激发科技人才的创造活力，就必须抛弃这些狭隘观念，坚持民主公开、任人唯贤的人才观，为有创新潜能的人才提供机会，为有真才实学的人才提供舞台。

激发科技人才的创造活力，要形成有利于人才各尽其能的使用机制。尺有所短寸有所长，不同的人才有不同的特点和特长。在使用人才的过程中，要根据这些不同的特点和特长，为人才提供不同的施展舞台和机会，使之各尽其能，发挥出最大的创新潜能。同时，要完善人才流动机制，促进人才在不同地区、不同行业、不同机构之间的合理流动和优化配置。实践证明，合理的机制会激发人才工作的活力。建立一个高效使用人才的良好机制是发挥人才创新能力的核心内容。

激发科技人才的创造活力，要建立能激励人才创新能力的评价奖励机制。科技创新本质上是一个不断推陈出新的过程，需要敢于打破常规、承担失败的勇气。激发科技人才的创造活力，不仅要肯定获得成功的创新成果，更要宽容失败，鼓励敢为人先、敢于创新的尝试。因此，在制定人才评价标准时，要尊重科技创新的客观规律，尊重不同行业不同岗位的实际情况，而不能唯成果、唯论文至上。在合理评价机制的基础上，还要进一步建立和完善人才奖励和激励措施，为人才的创新创业、发挥才能和实现抱负提供强大的驱动力，使之成为推动人才创新的催化剂。

从科技大国迈向科技强国，中国在科技领域的每一个进步都离不开创新型科技人才的努力。唯有造就人才辈出、百舸争流的局面，唯有激发科技人才的创造活力，我们才能早日实现这一伟大目标。

懂人才 爱人才 用人才

本报评论员

全省人才工作会议提出，要加快构建充满活力的人才发展体制机制。

俗话说“人往高处走”。对人才而言，这个“高处”就是干事成才的好环境、创业创新的好平台。事实证明，哪里的体制活、环境优，哪里就是吸引人才的“强磁场”，就能集聚人才、多出人才；哪里的体制活、环境优，哪里就是干事成才的“沃土”，人才就能“落地生根”，大展拳脚。

构筑充满活力的人才发展体制机制，必须坚决破除一切不利人才成长、人才流动、人才使用的思想观念和体制性障碍，建立健全促进各类人才公平竞争、合理流动、优化配置的体制机制。通俗地说，就是要努力做到懂人才、爱人才、用人才，让各类人才创业有机会、创新有条件、干事有舞台、发展有空间。

懂人才，就是懂得人才成长规律，把握人才工作新趋势。懂人才是做好人才工作的基础。伯乐能选出千里马，是因为伯乐懂得千里马的秉性。同样，只有懂得不同人才的不同特点、人才不同成长阶段的不同需求，才能“慧眼识珠”般地发现人才，才能“有的放矢”般地制定政策，才能“量体裁衣”般地提供服务。总结尚德太阳能公司施正荣博士成功归国创业的经验，无锡就提出“成立之初当保姆，发展之中当导师，成功之后当保安”的人才服务核心理念。尊重人才成长规律，就要不断创新人才工作方法，总结人才工作经验，把成功的经验上升为制度，变为长效机制。

爱人才，就是爱惜人才、爱戴人才、爱护人才。人才难得而易失，爱人才，就要以“求贤若渴”的紧迫感“招才引智”。为吸引人才，我省从2024年起就设立了人才引进专项资助基金，目前已增加到每年4亿元。如今，我省又提出了“十大人才工程”，制定出台了鼓励和促进创新创业50条政策，进一步激励人才。当前要进一步完善人才环境，努力使“进者悦，远者来”，让江苏成为各类人才施展才华、创新创业的热土；要进一步完善人才激励政策，对像闵乃本、施正荣、赵亚夫这样作出突出贡献的人才给予重奖，大张旗鼓宣传表彰，让他们受尊敬、有地位、得利益。同时，还要宽容失败、允许试错，让各类人才有更多的机会，有更自由的空间。

“长才靡入用，大厦失巨楹”。懂人才、爱人才，最终目的是用人才。科学发展以人为本，人才发展以用为本。坚持人才“以用为本”，就是创造机会让人才在科学发展的实践中，在创新创业的环境中各展所长，各尽其才。当前，我省正处于经济转型升级关键阶段，抢占发展制高点，构筑竞争新优势，一方面呼唤人才优先发展，另一方面也为人才实现自身价值提供了平台。要注重以实绩和贡献评价人才，鼓励人才干实事、创实绩；要解决人才培养与使用脱节、科研与理论、理论与实践脱节等突出问题，鼓励人才到经济社会发展一线干事创业、成长提高；要克服人才管理中的“官本位、行政化”倾向，坚决破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，敢于破格使用年轻优秀人才、特殊紧缺人才，真正营造出一个人各其所、量才使用、用当其时的用人环境。

关键是落实好人才规划纲要

通过专家与记者的视角，我们对《江苏省中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》有了更准确的把握。在深刻理解我省人才发展的指导思想、战略目标和重要举措的同时，我们切实增强了做好人才工作的责任感和紧迫感。

远行千里思良驹。回眸“十一五”，展望“十二五”，我们必须以改革创新精神推动人才工作，以求真务实的作风把《规划纲要》的各项措施落到实处。到2024年，区域创新能力继续走在全国前列，率先建成人才强省；到2024年，把江苏建成优秀人才集聚高地，人才发展主要指标达到国际先进水平。我们要紧紧咬定这一目标，把人才工作摆在更加突出的位置，进一步创新人才发展体制机制，着力培养造就高素质人才队伍，为推动科学发展、建设美好江苏提供有力的人才支撑和广泛的智力支持。

要把人才优先发展纳入经济社会发展总体布局。江苏人多地少、自然资源匮乏，经济社会发展面临严重的资源、能源和环境约束。只有在经济社会发展中牢固确立人才优先发展的战略地位，才能促进经济发展方式转变，不断增创发展的新优势。要加快启动人才优先发展这一引擎，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，以人才优先发展推动经济社会又好又快发展。

要把服务科学发展作为人才工作的根本方向。发展是第一要务，服务科学发展是人才工作的根本出发点和落脚点。要善于把科学发展观与科学人才观有机统一起来，把“第一要务”与“第一资源”有机结合起来，围绕发展确定人才工作目标任务，立足发展制定人才工作政策措施，根据发展检验人才工作成效，统筹推进各类人才队伍建设，努力实现人才大省向人才强省的跨越，以高层次人才引领高水平发展。

《规划纲要》作为我省人才事业发展的指导性文件，对未来10年江苏人才工作提出了方向性、全局性、战略性要求。把这些要求落到实处，还需要各地、各部门、各行业的人才发展规划支撑和配套，进一步完善人才工作的各项政策，把《规划纲要》各项重大政策细化、具体化。

科学发展，人才为先。推动科学发展呼唤人才，建设美好江苏造就人才。只有全面贯彻落实《规划纲要》，大力推进人才强省建设，才能为“两个率先”奠定坚实的人才基础，提供广泛的智力支持。

**第四篇：盘活用好干部资源[最终版]**

盘活用好干部资源

——专访大连市委组织部副部长马辉

1、近几年，大连市不断加快干部人事制度改革步伐，全面推行竞争性选拔干部工作机制，畅通了干部“进”和“出”的渠道，为大连市科学发展新跨越提供了有力的人才支持和智力保证。请问，我们在拓宽选人用人渠道方面有哪些创新举措？

2、2024年以来，按照中央组织部和省委组织部有关要求，大连市在市委全委会专题会议上已连续3年开展了干部选拔任用工作“一报告两评议”工作。据我们了解，群众对干部进行民主评议的此种做法还是肯定的。请问，这项工作的积极作用是什么？我们在整治用人上不正之风、提高选人用人公信度方面独特做法是什么？怎样保障群众监督与举报环节的畅通？

3、临近三八节了，我们想到了女干部选拔任用这个话题，请问，我们在为年轻干部、女干部营造良好的政治生态环境方面具体是怎样做的？

4、当前，适逢大连市抢抓东北振兴和辽宁沿海经济带开放开发双重机遇，全力推进全域城市化进程，加快“三个中心、一个聚集区”建设的关键时期；今后5年，又是全面实施十二五规划、推进大连市政治经济和社会发展的重要时期。这就需要有更多德才兼备、素质优良的优秀人才担当重任。请问，我们今后在选拔、储备高素质人才方面有哪些长远考虑？

**第五篇：用好乡村振兴人才“引擎”**

用好乡村振兴人才“引擎”

乡村振兴离不开人才。将人才聚起来、用起来、留下来，以人才带动城乡间市场、资金、信息、技术、管理和理念等方面密切联动、深度融合，乡村振兴才有底气。必须强化人才队伍建设，广开门路“聚”才，不拘一格“用”才，多措并举“留”才，用好乡村振兴人才“引擎”，培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”人才队伍，才有利于推进乡村全面振兴，书写好“三农”发展新篇章。

广开门路“聚”才。多渠道构建和培育乡村振兴人才体系，做好人才引进和培育，发挥人才聚合效应，方能打造强大的乡村振兴人才队伍。一方面，要强化本土人才培育，培育大批乡村基层干部，让他们成为乡村振兴主力军；实施农村实用人才培育工程，培育大批本土技术实用人才，整合土专家、土秀才，加大新型职业农民培育力度，不断提升创新创业、科技素质、职业技能和经营能力。另一方面，要强化人才引进，借助高校、科研院所等科研技术力量服务农业发展，让有专业技能的科技人才、大学生村官、“三支一扶”等各类人才向乡村基层一线流动；创新引进机制，突出项目带动，吸引大批懂技术、懂市场、懂法律的专门实用人才到农村来，为乡村经济社会发展注入活力、动力。同时，鼓励从乡村走出去的优秀人才返乡创业，为乡村振兴作出贡献。

不拘一格“用”才。要健全人才作用发挥机制，构建具有乡村振兴特色的人才政策优势，因事择人、因才施用，通过政策引导，激励当地种植养殖大户、专业合作社带头人、村干部等，发挥资金、技术、技能、经营、信息等优势，在农村产业转型升级、特色农产品销售、养殖业、电商业及乡村旅游业等产业发展舞台上大展拳脚；通过制定人才引进、财税等优惠政策，创造便利条件为回乡创业能人提供有力支持，鼓励工商企业家、科研技术人员等投资兴业；完善政府各项配套政策，引导大学生村官与高校建立联系，将乡村作为高校创业实践基地，不断探索乡村产业协同发展模式，做到“人岗相适”，使乡村人才在各自擅长领域发挥才能、实现价值。同时，要建强基层党组织，充分发挥村两委班子、党支部书记等作用，团结一切可以团结的力量、调动一切积极因素，在全面推进乡村振兴中凝聚共识，实现乡村振兴和人才自我价值提高的共赢局面。

完善保障“留”才。人才具有流动性，难免会受待遇、环境、政策等诸多因素影响，不断完善人才保障机制，在“留”字上下功夫，才能更好推动乡村振兴。要整合落实各类涉农政策，为乡村人才提供方便、快捷、优惠的金融服务和其他政策支持，有效降低创业者创业投资门槛及成本，为“留才”提供制度保障。要健全完善激励保障机制，创新搭建乡村人才组织平台，实施各类人才支撑支持计划，切实解决乡村人才实际困难，提供必要物质保障、精神支持，强化岗位晋升、工资福利、物质补偿等激励保障措施，探索推行职业农民评职称制度，支持农技人才等通过提供增值服务合理取酬，为扎根乡村的人才打造成长发展路径。同时，要不断改善乡村基础设施条件，逐步补齐乡村教育、医疗、文化等公共服务短板，逐步缩小城乡基本公共服务差距，为投身乡村振兴的各类人才提供宜居舒适的工作生活环境，不断增强获得感、幸福感、安全感，让人才全身心地投入到乡村振兴中去。

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！