# 树立适应新形势要求的科学人才观论文

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-12-26

*第一篇：树立适应新形势要求的科学人才观论文树立适应新形势要求的科学人才观国以才立，政以才治，业以才兴。当前，人才资源的开发已经成为世界各国经济和社会发展的战略制高点，国际竞争，说到底是人才的竞争。因此，我们只有牢固树立科学发展观、坚持科学...*

**第一篇：树立适应新形势要求的科学人才观论文**

树立适应新形势要求的科学人才观

国以才立，政以才治，业以才兴。当前，人才资源的开发已经成为世界各国经济和社会发展的战略制高点，国际竞争，说到底是人才的竞争。因此，我们只有牢固树立科学发展观、坚持科学的人才观、实施人才强国战略，才能大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会、实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

一、科学人才观的崭新内涵

科学的人才观，是对什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位、如何用好人才等一系列问题的科学观念和正确态度。科学人才观由科学和人才观两个概念组成。科学是指运用范畴、定理、定律等思维形式反映现实世界各种现象的本质和规律的知识体系。人才观就是对人才问题的各种看法、观点。科学与人才观的结合，构成了全面的马克思主义人才观。

科学人才观，既是人才观，也是方法论，具体是指对人才的含义、标准、价值及其成长、使用、管理规律的根本看法，它将直接影响并在一定程度上决定着人才工作和人才队伍建设。科学人才观的提出，为我们正确处理人才工作中各种关系、矛盾，提供了有力的理论武器和具体方法，其内涵主要包括以下几方面：

第一、关于什么是人才。科学人才观认为，人才存在于人民群众之中，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进中国特色社会主义建设做出积极贡献的，都是党和国家需要的人才。人才的这个定义，突出了人才的群众性及其劳动的创造性，体现了马克思主义的人才观和群众观，有利于形成人人都做贡献，人人都可以成才的局面。

第二、关于人才标准。科学人才观汲取了传统人才观中有益的营养，提出建立以能力和业绩为导向，科学的、社会化的人才评价机制，在坚持把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才主要标准的同时，强调党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可的鲜明标

准，坚持了民主、法制、公开、公平的原则，体现了实践是检验人才标准的原则。

第三、坚持以人为本的理念。这是人才工作的根本方针，人才工作必须把促进人的健康成长、全面发展和充分发挥人才的作用放在首位，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。不但要把尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造贯穿于人才工作的始终，更要尊重人才的权利，特别是人才的特殊禀赋和个性，努力为人才成长提供广阔的发展道路。

第四、坚持人才开发的全面、协调、可持续发展。这是科学人才观的核心内容，人才开发必须实现人才培养总量目标、结构目标和机制目标的有机统一：促进人才总量同国家全面发展的目标相适应,人才结构同各项事业协调发展的需求相适应，人才培养机制同经济社会的可持续发展相适应。

第五、加强人才资源建设。教育是人才资源建设的基础，加快教育改革、调整教育结构、创新人才培养模式、构建现代国民教育和终身教育体系，是建设有中国特色人才资源的必由之路。

第六、创新人才工作体制机制。完善的体制机制，是人才成长的重要环境，是人才工作的活力所在，也是育才、聚才、用才的保障。

二、科学人才观的时代特征

自建国以来，我国的人才观大致经历了三个发展阶段：第一阶段是在建国以后至1978年以前，这个时期把人才仅作为“团结对象”，用人看成份、看出身，使许多德才兼备的人才，由于所谓“成份不好”没有得到启用。第二阶段是在1978年以后至2024年以前，这个时期遵循邓小平同志提出的“尊重知识、尊重人才”的教导，在人才预测中建立了以“学历和职称”为主要内涵的人才观，从而培养造就了各个领域的大批优秀人才，为推动社会主义现代化建设事业和改革开放，做出了历史性的贡献。第三阶段是在2024年以后，根据当代世界经济、科技的发展趋势，遵照党的十六大确定的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针，建立了判断人才标准主要

是看实际能力和贡献大小的“大人才观”。从“重成份”、“重学历”到“重能力”这六十年的跨越证明，树立科学的人才观，也要与时俱进，不断创新。

胡锦涛同志在全国人才工作会议上指出，做好人才工作，落实好人才战略，必须树立适应新形势新任务要求的科学人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。科学人才观是指导人才工作的世界观和方法论的集中体现，是科学发展观在人才工作上的深化和拓展，是我们党所坚持的马克思主义人才观的与时俱进，其丰富的理论内涵凸显出鲜明的时代特征：

一是充分体现了群众性，坚信人民群众是历史的创造者，是社会发展的最终决定力量，人才来自于人民群众，人民群众是人才的不竭源泉。二是充分体现了平等性，提出了科学的人才评价标准，彻底打破了门第身份偏见，打破了僵化的评判标准，为各类人才提供了公开、平等、竞争的平台。三是充分体现了发展性，把促进发展作为人才工作的根本出发点，坚持人才资源开发与经济社会发展的同步和协调，把人的全面发展和可持续发展作为科学发展战略的重要内容。四是充分体现了实践性，坚持在实践中发现人才、使用人才、锻炼人才和培养人才，把实践作为检验和评价人才的根本标准。

三、树立适应新形势要求的科学人才观

当前，面对复杂的国际形势，我国经济社会发展正进入关键时期，宁夏作为内陆少数民族地区，仍处于社会主义初级阶段的较低层次，经济社会还很落后，各类人才特别是高层次人才十分缺乏。我们必须坚持以科学发展观为指导，增强人才工作的责任感和紧迫感，以培养人才作为加快发展之基，以吸引人才作为加快发展之策，以用好人才作为加快发展之本。

牢固树立和认真落实适应新形势要求的科学人才观，对宁夏来说既是重要的理论问题，又是重大的实践任务，需要从以下几个方面进行努力：

（一）树立和落实人才资源是第一资源的观念。宁夏是一个经济欠发达的少数民族自治地区，做好人才工作意义重大，必须在科学人才观的指导下，牢固树立人才资源是第一资源的观念，以培养高层次人才、高技能人才和新型农村实用人才为重点，以能力建设为核心，以体制机制创新为动力，紧紧抓住培养、引进和使用三个关键环节，努力培养和凝聚一批数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍，形成人才辈出、群贤毕至、人尽其才、才尽其用的人才工作良好局面。

（二）树立和落实人人都能成才的观念。人才存在于人民群众之中，每个人只要勤奋学习、勇于实践，就能成为对国家对人民有用之才，我们要鼓励人人都做贡献，人人都能成才，形成有利于各类人才大量涌现、健康成长、建功立业的制度环境和社会氛围。

（三）树立和落实培养造就高层次人才队伍的思想。宁夏缺乏高层次人才，具有创新型高层次人才更是缺乏，这是制约我区跨越式发展的一个主要瓶颈，因此，我们要把培养高层次人才、建设创新型人才队伍，作为当前和今后人才工作的重大战略任务来抓，统筹抓好党政、企业经营管理、专业技术、高技能、农村实用等人才队伍的建设。

（四）树立和落实与时俱进的人才观念。解放思想是发展中国特色社会主义的一大法宝。树立正确的人才观，更需要解放思想，与时俱进，拓宽选人视野，创新用人机制，以人才观念的创新，推动人才的大量涌现，使人才对经济社会的发展作用充分释放，真正把人才强国战略、人才强区战略落到实处。

（五）树立和落实为人才创造优越环境的意识。人才的活力取决于机制和环境，我们要努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的政策环境，营造为人才热情服务、无后顾之忧的留人环境，营造鼓励创新、建功立业的工作环境，营造团结互信、和谐宽松的人际环境，营造百花齐放、百家争鸣的学术环境。

（六）树立和落实人才工作服务于经济社会发展的观念。科学人才观指导下的人才工作，必须是以服务于我区经济社会发展大局为重

点，以实施人才强区战略为根本任务，促进我区经济社会又好又快发展。

（七）树立和落实党管人才的观念。这是人才工作沿着正确方向发展的重要保证,我们党历来重视人才工作,党管人才，就是从宏观、从协调、从政策、从服务上进行管理；就是遵循人才发展规律、社会主义市场经济规律来制定好政策、整合好力量、创造好条件、营造好环境；就是按照管好管活的要求，把各类人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好。

树立科学的人才观，我们必须以科学发展观为指导，立足我区实际，积极应对各种挑战，使人才工作为我区经济社会科学发展、和谐发展、跨越式发展提供人才保证和智力支持。

**第二篇：公务员申论 树立适应新形势要求的科学人才观**

树立适应新形势要求的科学人才观

---忻府区人才工作服务全区转型跨越发展

国以才立，政以才治，业以才兴。当前，人才资源的开发已经成为世界各国经济和社会发展的战略制高点，国际竞争，说到底是人才的竞争。因此，只有牢固树立科学发展观、坚持科学的人才观、实施人才强国战略，才能大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会、实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

近年来，忻府区以“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府及市委、市政府关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，把促进发展作为根本出发点，把人才工作作为全区转型跨越发展的重要内容摆上更加重要的位置，人才工作环境得到优化，人才培养、吸引和使用工作进一步加强，人才队伍的活力有所增强,为全区经济社会发展奠定了坚实基础。

一、科学人才观的内涵

科学的人才观，是对什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位、如何用好人才等一系列问题的科学观念和正确态度。科学人才观由科学和人才观两个概念组成。科学是指运用范畴、定理、定律等思维形式反映现实世界各种现象的本质和规律的知识体系。人才观就是对人才问题的各种看法、观点。科学与人才观的结合，构成了全面的马克思主义人才观。科学人才观，既是人才观，也是方法论，具体是指对人才的含义、标准、价值及其成长、使用、管理规律的根本看法，它将直接影响并在一定程度上决定着人才工作和人才队伍建设。科学人才观的提出，为我们正确处理人才工作中各种关系、矛盾，提供了有力的理论武器和具体方法，其内涵主要包括以下几方面：第一、什么是人才。科学人才观认为，人才存在于人民群众之中，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进中国特色社会主义建设做出积极贡献的，都是党和国家需要的人才。人才的这个定义，突出了人才的群众性及其劳动的创造性，体现了马克思主义的人才观和群众观，有利于形成人人都做贡献，人人都可以成才的局面。第二、人才的标准。科学人才观汲取了传统人才观中有益的营养，提出建立以能力和业绩为导向，科学的、社会化的人才评价机制，在坚持把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才主要标准的同时，强调党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可的鲜明标准，坚持了民主、法制、公开、公平的原则，体现了实践是检验人才标准的原则。第三、坚持以人为本的理念。这是人才工作的根本方针，人才工作必须把促进人的健康成长、全面发展和充分发挥人才的作用放在首位，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。不但要把尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造贯穿于人才工作的始终，更要尊重人才的权利，特别是人才的特殊禀赋和个性，努力为人才成长提供广阔的发展道路。第四、坚持人才开发的全面、协调、可持续发展。这是科学人才观的核心内容，人才开发必须实现人才培养总量目标、结构目标和机制目标的有机统一：促进人才总量同国家全面发展的目标相适应,人才结构同各项事业协调发展的需求相适应，人才培养机制同经济社会的可持续发展相适应。第五、加强人才资源建设。教育是人才资源建设的基础，加快教育改革、调整教育结构、创新人才培养模式、构建现代国民教育和终身教育体系，是建设有中国特色人才资源的必由之路。第六、创新人才工作体制机制。完善的体制机制，是人才成长的重要环境，是人才工作的活力所在，也是育才、聚才、用才的保障。

二、践行科学人才观主要做法和成效

近年来特别是全国、全省、全市人才工作会议以来，忻府区人才工作由于区委、区政府的高度重视，组织部门加强宏观协调和管理，通过各党委、各部门的共同努力，全区人才环境进一步得到优化，人才队伍建设得到进一步加强，人才工作为全区经济社会发展服务成效明显。截止2024年底，全区各级各类人才总量达到22436人，占全区总人口的4、3%，年增长速度超过了9%。其中:专业技术人才6921人，党政人才1756人，企、事业单位管理人才1819人，技能人才7380（其中高技能人才1876人）、社会工作人才2175人，农村实用人才2385人，涌现出一批受省、市、区表彰的优秀人才和获省政府特殊津贴以及省、市委联系的高层次专业人才，如郎凤娥、魏国华、周丽珍等88名市、区委联系的优秀专家和全区各基层党委联系的430余名优秀人才在各自的工作岗位上努力工作，甘于奉献，起到很好的示范带头作用,为全区经济发展做出了重要贡献，全区的人才工作迈上了新的台阶。具体在人才环境建设上，我们主要做了如下工作：

1、优先布局人才强区战略，编制人才发展规划纲要 按照全国、全省、全市人才工作会议和全省人才强市工作座谈会议精神，忻府区把人才工作列入党委、政府的重要议事日程，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才服务优先保障，人才制度优先创新，以此为指导，经过充分调研，多方征求意见，在形成10个人才队伍建设专题规划和６个人才发展专题研究报告的基础上，区委制定并下发了《忻府区中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》，并把人才发展规划纳入忻府区国民经济和社会发展规划体系，做到规划同步、重点推进、优先发展。《规划》中制定了10项人才发展重大政策和实施14项人才发展重点工程，区委人才工作领导组和区委组织部还下发了《忻府区中长期人才发展规划纲要任务分解通知》，将《规划》任务进行分解到单位，责任到人，为全区各单位（部门）开展人才工作理清了思路，明确了目标。区直各党委、20个乡镇办党（工）委及时召开了专题会议并结合实际谈发展思路、研究制定了人才强区相关的配套措施。

2、召开全区人才工作会议

继全市人才工作会议召开之后，忻府区于2024年12月及时召开了全区人才工作会议，全面分析了全区人才工作面临的新形势新任务，对当前和今后一个时期的人才工作做了全面部署，进一步确立了人才强区的战略地位，并提出了具体要求，为全区今后的人才工作指明了方向。会上还命名了34位区委联系的优秀专家。根据会议要求，全区各乡镇办、各单位（部门）都结合本地、本单位工作的实际和自身建设的需要,研究制定出了具体的落实计划和措施，努力创造人才活力竞相迸发、建设事业快速推进的生动局面。

3、优化政策环境。先后出台了《关于加速科技创新加快小康建设的实施意见》、《关于创造宽松环境、发展全区经济的若干意见》和《忻府区中长期人才发展规划纲要》（2024—2024年）等等，为人才工作建设创设良好的政策环境。

4、加大人才工作投入。设立了人才发展专项资金，列入财政预算，区财政每年预算列支50万元，以保障人才发展重大项目的实施，重点加大高层次人才的培养、培训、管理、津贴发放等，紧缺人才引进、杰出人才奖励，重大人才开发项目的经费保障力度，保证人才工作各项任务的落实。

5、营造尊重人才的舆论氛围。在区级媒体上开辟了人才工作专栏，集中刊发人才工作理论文章和基层人才工作经验。举办了谈科技创新活动，邀请省、市专家来我区作人才工作专题讲座等，还召开了优秀人才座谈会，对市、区委联系的优秀专家进行了表彰并颁发了证书。充分利用广播、报纸和网络等媒体，大力宣传全国、全省、全市、全区人才工作会议精神和全省人才强市座谈会议精神，大力宣传《国家中长期人才发展规划纲要》、《山西省人才发展规划纲要》和《忻州市中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》的重大意义。还对34名人才典型的先进事迹进行了宣传报道，以激发各级各类人才干事创业的热情。通过宣传和表彰等活动，着力在全区营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围。

6、关心优秀人才，注重培养并给待遇。建立了对忻府区经济社会发展做出积极贡献的优秀企业家、经营管理人才和高级技术人才进行重奖的激励机制，每年拨专款用于科研专项经费，对专家人才科研攻关、技术改造方面，优先立项、重点扶持，近两年，我区用于这方面的经费就达30余万元。在注重物质激励的同时，更重视精神激励，每年都要对区管有突出贡献的杰出人才进行摸底，积极向省、市推荐。同时，适当增加专家人才在党代会代表、人大代表和政协委员中的比例，提高他们的政治地位。每年定期组织区委联系的优秀专家进行健康检查，在春节等重要节假日对优秀专家进行慰问。

7、注重引才，完善人才引进机制。实行“不求所有，但求所用；不求常在，但求常来”的来去自由的灵活政策，通过兼职、短期服务、技术入股、承包经营等多种途径，引进“候鸟型”人才。据不完全统计，近几年，我区通过公开招聘引进“候鸟性”人才300多人；通过区人才交流中心，在人才市场和非公企业之间建立人才信息网，做到信息共享，为企业培养、引进、使用人才提供信息便利；通过建立公开招聘择优用人机制，在全区事业单位中全面推行新进人员公开招录聘用制，近年来从大中专院校毕业生中招录各种优秀专业技术人才200余人，充实到教育、卫生、安监等行业。

8、搭建平台，建立人才作用发挥机制。一是积极为各类专业人才搭建施展才能的舞台。围绕区委、区政府重大决策的制定、重点工程项目的实施，近年来共组织优秀专家参与各种科研、教研经验观摩会、交流会等活动，为高新技术产业、重大研究课题、重大技术创新和重点发展行业提供咨询服务和技术支持11次；组织40余名专家和优秀人才对全区的项目建设和重点工程进行了调研，征集到专家对全区“十二五”规划的建议11条。二是以项目建设为载体，发挥高端人才作用。针对我区高层次人才缺乏的实际，区委树立“不求所有、但求所用”的人才使用观，通过引智借脑来助推我区一些重点领域、薄弱环节的工作。通过大上项目、上大项目，在引进项目的同时，也吸引和集聚了大量的优秀人才。比如侨友化工有限公司董事长兼总经理石俊来同志、总工程师袁鉴清同志组织力量开发出国际市场急需富马酸产品，被国家科技部等五部委确认为“重点新产品”，及时填补了国内空白。忻州金宇工贸有限公司董事长罗训樵发明的三项工艺技术申报国家专利，并已公示，三项技术在促进企业生产的产品质量可控性方面得到明显改善，填补了国内空白。

9、落实“百千万专家工程”，加强高层次人才队伍建设 区委制定并下发了《关于进一步加强党委联系专家和优秀人才工作的通知》，健全完善了区、乡两级党委联系专家和优秀人才制度。区、乡两级党委把联系专家和优秀人才工作摆上重要位置，按照精心选择、建立联系、严格管理、发挥作用、做好服务的总体要求，制定了工作方案，积极开展党委（党组）、党总支、党支部联系专家和优秀人才工作，全面落实市委“百千万专家工程”。目前，共确定区委联系的优秀专家和优秀人才88名，区直各党委、各乡镇办党（工）委共联系优秀专家和优秀人才430余名，还建立了信息库和专家档案。每年年底，我们都要对市、区委联系的优秀专家进行考核，进一步加强了对高层次人才的管理。

10、注重培训人才，提高人才工作者和各类人才队伍素质。区委以能力建设为核心，坚持“分类施训”的原则，组织对全区各单位（部门）的人才工作者和各类人才进行了政治理论和业务知识的培训，提高了他们的政治理论和业务素质。同时加强继续教育和终身教育，针对不同类型的人才确立不同的培训目标。对非公企业，鼓励积极进行自主培训，立足自身，根据市场定位邀请专家学者作技术指导或根据岗位需求选拔人才到各大专院校脱产进修；对党政领导人才，充分利用党校培训、忻州大讲堂、网络在线学习等形式，进行有计划、大规模地培训和轮训；对农村实用人才，本着“实际、实用、实效”原则，先后组织了“蔬菜大棚种植、农村经纪人、农家乐建设与管理”培训班，组织干部及经营业主到山东、四川等地进行实地观摩学习，收到了很好的效果。近年来，每年约培训人才工作者８０余人，培训专业技术人才2488人，党政人才1630人，企业经营管理人才163人，高技能人才和农村实用人才1300人。

三、进一步践行科学人才观主要对策与措施

（一）强化人才意识，继续把人才工作纳入各党委、各部门、各单位工作的议事日程。充分认识人才在当今社会发展中的关键地位和核心作用，牢固树立“人才资源是第一资源”和“坚持以人为本”的科学人才观，把人才工作提高到全区政治经济和社会事业发展的高度来考虑，切实增强人才资源开发的紧迫感和责任感。坚持党管人才原则，努力开创人才工作新局面。充分发挥区委人才工作领导组的核心作用，形成区委统一领导，组织部门牵头抓总，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新格局。真正把培养好、吸引好、使用好各类人才作为一项极其重要的事情来抓。同时，把人才工作效果作为评价各党委、各部门、各单位和领导干部工作优劣的重要内容。

（二）采取有力措施，加大对人才的培养力度。一是以能力建设为核心，大力加强人力资源的教育、培养。要加大教育培训力度，根据各类人才特点，实行分类培训，坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合、强化实践锻炼，促进人才增长知识，提升能力，努力提高人才的政治素质和业务素质，使各类人才全面发展。二是加快构建现代国民教育体系。人才培养，教育为先。要按照面向现代化、面向世界、面向未来的要求，发展国民教育，积极发展教育产业、扩大人才资源总量。统筹城乡教育，大力发展农村教育，进一步巩固和完善农村义务教育管理体制。积极发展高中阶段教育、扩大高中教育规模。大力发展职业技术教育，整合职业教育培训资源，加强人才培养。三是加大人才的培训力度，构建终身教育体系。把人才培训和继续教育作为提高人才素质的重要途径，在全社会进一步树立全民学习、终身学习的理念，鼓励人们通过多种形式和渠道参与学习，建立健全继续教育制度，完善人才接受培训和继续教育的激励约束机制。四是创新培训机制。对党政干部的教育培训，要做到重要干部重点培训，优秀干部优先培训，年轻干部经常培训，紧缺人才抓紧培训。要改革干部教育培训的内容、方法。进一步拓宽干部教育培训渠道，加大干部教育培训投入，加强干部培训师资队伍和培训基地建设。从实际出发，着力办好各级各类专题培训班。五是加强实践锻炼。要始终坚持干部下基层、基层出干部的用人导向，提倡和鼓励党政干部到改革和建设的第一线去，到艰苦和困难多的地方去，选派优秀年轻干部到乡村、企业挂职，让党政干部在基层、在经济建设一线、在艰苦环境中、在复杂形势下经受锻炼，在实践中掌握新知识，积累新经验，增长新本领。坚持选派党政正职到省内外学习先进经验，增强工作的预见性；注重选派后备干部到上级机关挂职锻炼，增强工作的规范性。对优秀后备人才要制定具体培养目标，跟踪管理，重点定向培养。六是加大农村实用人才培训。要以农业技术服务中心、区职业中学、农广校、农函大及各类农业科技示范场所和实用技术培训基地为依托，以“农村科普协作会”为载体，加大农村实用技术培训，采取函授与面授结合、长训与短训结合、课堂教学与现场辅导结合、“走出去”与“请进来”结合，学习培训与推广服务结合等有效形式，重点加强对农村富余劳动力转移的技能培训，农民实用技术培训和市场经济知识（农民经纪人）等方面的培训，建立健全区、乡（镇）、村三级农村实用型人才服务网络等措施，增强乡土人才带头致富本领。

（三）推进机制创新，广开门路吸引人才。一是大力引进各类急需的人才。要树立“人才引进是最明智的引进”的观念，着眼于适应全区经济社会发展和建设的需要，以“海纳百川，广纳群贤”的宽广胸怀，拓宽人才引进渠道，积极引进高层次人才和紧缺人才。二是进一步加强政策研究，制定并出台全区引进人才的优惠政策，开辟高层次人才、急需人才的“绿色通道”和广大实用型专业人才的“直快通道”，规范引进人才的工作程序，完善考评、试用等办法措施。逐步建立“来去自由，柔性流动，专兼结合”的用人机制。三是要以灵活多样的方式招才引智借脑，做到人才资源的规划、开发、调配。要与区内重大发展项目、重大工程项目、重大工作布局一起抓，为全区经济发展和社会进步提供有力的人才保证和智力支持。

1、以项目为载体招才引智。结合实施项目带动战略，进一步推广好的经验，以我区基础设施建设项目、社会发展项目、农业产业化项目等各类项目为平台，面向国内外，吸引相关人才和智力，为项目建设服务引进人才。

2、以产业为支撑集聚人才。结合我区着力培植的产业引进人才。

3、围绕优化人才队伍结构，实施引才引智工程。要突出重点，引进高学历的人才；要拓宽渠道，加强乡（镇）、村基础设施的建设，利用载体引进人才；探索人才柔性流动机制，聘请专家学者成立顾问团为全区服务。

4、以需求为导向借脑引才。进一步建立健全人才柔性引进和区域合作机制，根据各单位各部门和企业的实际需要，通过咨询、讲学、兼职、短期聘用、项目合作与攻关、技术顾问、人才租赁等形式引进智力，使用“候鸟式”人才。

（四）树立科学发展观，深化制度改革，不拘一格使用人才。一是创新工作机制，激发人才活力。在人才使用工作中，要着力抓好五个方面的工作。

1、创新人才评价机制。按照科学发展观和正确政绩观的要求，坚持群众公认、注重实绩的原则评价人才；深化制度改革，逐步推进事业单位专业技术资格评审，不断完善技能人才职业资格证书制度，在实践中评价人才。

2、加大干部交流轮岗力度。要加大部门之间、行业间交流轮岗力度，尤其要加大上下级机关事业单位、党政机关与企事业单位、乡镇与乡镇之间干部人才的交流轮岗力度，促使人才在合理流动中得到优化配置。逐步实行事业单位全员聘用制，实行领导干部职务任期制，建立和完善干部正常退出机制，增强干部队伍活力。

3、完善委任制和聘用制。进一步提高委任制选人用人质量，扩大选人用人范围，全方位、多视角地选人用人，增加选人用人的透明度，破除人才选拔任用中的暗箱操作和神秘化色彩。引入竞争机制、激励机制，激发党政人才队伍的活力。

4、创新竞争机制。坚持公开、公正、平等的原则，在任用、晋升、奖励、重点培养和项目承担等方面，为各类人才提供均等的竞争机会，使他们在竞争中锻炼、在竞争中成长、在竞争中充分发挥潜能。二是健全人才激励制度。对党政人才，重点是结合完善国家公务员制度的要求，逐步建立综合体现工作职责、能力、业绩、年功等因素，职务与职级相结合的公务员工资制度，适当拉开不同职务和职级之间的收入差距，增强职级的激励功能；对专业技术人员，重点是结合事业单位体制改革和人事制度改革，逐步建立符合各种类型事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度，收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜。对经营管理人才和各类科技人才，重点是结合深化国有资产管理体制改革和建立现代企业制度的任务，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度，采取年薪制激励或按岗定酬、按业绩定酬等方式进行激励。三是健全服务体系，改进管理，盘活现有人才。要做到合理有序流动与稳住现有人才互动、引进外地人才与发挥本地人才作用并重、搞好服务与改进管理兼顾。

1、要建设人才市场。加快建设统一的人才市场。积极探索建立人才配置与资金、项目、技术等要素配置相贯通的机制。

2、优化人才流动服务。要整合人才信息资源，按照分类管理、资源共享的原则，整合组织、人事部门干部信息库和各有关单位、部门人才库，使之成为涵盖五支队伍的人才库。重点跟踪在外的忻府区籍优秀人才，同时搭建各级各类用人单位的信息交流平台，建立人才需求预测和规划制度。

3、充分发挥现有人才的作用。在制定引进人才政策时，同步考虑稳定现有人才政策，调动各类人才特别是高层次人才的积极性。对在本区各类行政和事业单位工作的享受政府特殊津贴人员、在职期间可给予享受区政府一定数额的高层次人才生活津贴；对其它优秀人才也应给予定额补贴。鼓励各类人才通过兼职、定期服务、技术开发、项目引进、科技咨询、帮扶指导等方式发挥作用。

（五）更新思想观念，树立科学的人才观，进一步优化人才发展环境。要吸引人才、留住人才，归根到底，要以最好的服务来集聚最好的人才，以最优的环境来吸引最优的人才，以最大的诚意来留住最需要的人才。要按照党管人才的要求，切实做到管宏观、管政策、管协调、管服务，努力营造良好的政策法制环境、工作创业环境、生活学习环境、人际环境和学术环境。同时，要通过报纸、广播、电视、网络等媒体，大力宣传实施人才强区战略的重要意义，大力宣传各类优秀人才的典型事迹和人才队伍建设的先进经验。充分调动人才的积极性、激发人才的创造力，切实为各类人才的成长、创业、发展创造条件、提供舞台，营造有利于建设人才工作的良好舆论环境。

(六)加强人才队伍建设。忻府区经济社会发展正在进入一个新的历史时期，能否把握机遇，加快发展，关键在于能否建设一支顺应时代发展要求、具有开拓创新能力的数量充足、素质较高的人才队伍。要紧紧抓住用好现有人才、引进紧缺人才、培养后备人才三个环节，围绕建立一支规模宏大、素质较高、结构合理、分布科学、门类齐全的人才队伍的总体目标，摸清现状，掌握信息，分析症结，全面规划，不断加大人才队伍的建设力度。一是加强专业技术人才队伍建设。要以全面提高科学素养和创新能力为重点，加强各类专业技术人员继续教育，办好各类技术人才培训班，开展国际认可的专业资格认证考试及培训工作，不断提高专业技术人员水平。二是建设高素质公务员队伍。目前全区公务员队伍特别是机关公务员队伍存在年龄结构不合理、缺乏活力等现象，为此，必须按照政治坚定、业务精通、清正廉洁、作风优良的标准，按照经济社会发展和管理职能转变的要求，改善公务员队伍年龄结构、知识结构、专业结构的办法，激发队伍活力，提高行政效率。三是加强青年人才、妇女人才和党外人才队伍建设。重视对青年人才、妇女人才和党外人才的培养选拔使用。四是重视民营经济组织和社会组织人才工作。把各类人才纳入党和政府的工作范围，切实消除体制和政策障碍，政治上一视同仁，在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务。五是加强农村实用人才队伍建设。要制定切合实际的开发措施和培训计划，努力培养一支适应新农村建设发展需要的农村实用人才队伍，加强农村实用人才培养，努力提高农村劳动者的素质。六是加大对人才队伍建设的投入。根据人才工作需要，区委、政府要建立人才资源开发基金，并随着财力增长逐年增加。把机关和事业单位人才培养经费列入预算。企业要按照规定提取职工教育培训经费，并专项用于职工特别是一线职工的教育培训。七是健全优秀人才表彰奖励制度。坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，建立以政府为导向、用人单位和社会力量为主体的人才奖励体系。

（七）建立和完善人才工作机制。人才工作涉及面广，政策性强，必须抓住机制建设。一是建立以人才资源能力建设为核心的人才培训机制。研究制定人才规划，对各类人才进行分类培训，重点培养和提高各类人才的学习能力、实践能力和创新能力。充分发挥政府、行业协会、企业、培训机构等各方面的积极性，形成建设人才培训工作新机制。二是建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。逐步推行和完善公开选拔、竞争上岗制度。企业经营管理人员的选拔，要坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合的原则。专业技术人员的选拔，要按照单位自主用人、个人自主择业、组织依法监管的要求，大力推行聘任制。技能人才的选拔，要采用技能竞赛和社会招聘的方式进行。要让想干事的人有机会，能干事的人有舞台，会干事的人有位子。三是建立有利于优秀人才脱颖而出，充分施展才能的选人用人机制。以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革。认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》。完善选任制，改进委任制，规范考任制，推行聘任制。进一步完善机关中层干部竞争上岗制度。完善后备干部选拔制度，着眼各项事业长远发展和干部队伍建设需要，建设一支数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的后备干部队伍。要健全干部推荐、考察工作责任制和用人失察失误责任追究制。完善党政机关干部考核制度，逐步建立干部正常退出机制，增强干部队伍活力。四是建立以业绩为重点，综合考虑品德、知识、能力等要素的人才评价机制。领导干部要客观评价人才，公正对待人才，科学使用人才。四是建立健全以深化分配制度改革为重点的人才激励机制。要针对各类人才的特点，建立与市场经济相适应、与工作业绩相联系，鼓励人才创新的分配制度和激励机制，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性。

事业兴衰，人才为本。人才工作是关系全局的基础性和战略性工作，历来受到党和国家的高度重视。胡锦涛总书记在“七一”重要讲话中指出，中国特色社会主义道路能不能越走越宽广，中华民族能不能实现伟大复兴，要看能不能不断培养造就大批优秀人才，更要看能不能让各方面优秀人才脱颖而出、施展才华。人才是第一资源，是国家发展的战略资源。全党同志和全社会都要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为对祖国、对人民、对民族的有用之才，特别是要抓紧培养造就青年英才，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。这一系列新思想、新要求，丰富和发展了科学发展人才观，为做好人才工作提供了根本指针。忻府区始终牢固树立科学发展人才观，推动全区新一轮人才工作思想解放和观念更新，为全区人才发展改革创新提供坚实的思想理论基础和营造良好的社会氛围。

**第三篇：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！