

# 最新人才是实施人才强国战略 人才强国 战略论文(实用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 人才是实施人才强国战略篇一

摘要：新世纪，世界经济形势发生了前所未有的深刻变化，综合国力的竞争日趋激烈。这种竞争实质上就是人才战略的竞争。中国作为世界上最大的发展中国家，人口多，底子薄，人均资源相对不足，这一基本国情决定了中国的发展必须坚持“以人为本”，走人才强国之路。鉴于此，文章从人才强国战略实施的原则、理念、制度、政策等方面提出实施人才强国战略的几点建议。

关键词：人才；战略；人才强国战略

“国以人兴，政以才治”，人才是一种战略资源。在2003年全国人才工作会议上，中共中央提出把实施人才强国战略作为科学发展观的有机组成部分，作为党和国家一项重大而紧迫的任务，作为新世纪新阶段国家人才工作的根本任务。“十一五”规划进一步提出了加快推进人才强国战略，为我国政治、经济、社会的发展提供智力支持。因此，在现阶段研究人才强国战略的实施具有重大的战略意义。

### (一) 党管人才的原则

实施人才强国战略，必须坚持党管人才的原则。党管人才，是管宏观、管大局、管战略、管政策。也就是说，要通过政策支持、精神激励和环境保障，促进人才的健康成长和充分

发挥作用。

## (二) 环境适应原则

实施人才强国战略，要依据各个地区、各个领域对人才的需求以及各自不同的特点，在依照中央关于加强和改进人才工作部署的基础上，必须紧紧围绕本地区经济和社会发展的目标，准确把握人才需求的发展趋势，认真查找人才工作中的薄弱环节，制定和完善适应本地区发展要求的人才强国战略的具体规划和措施。

## (三) 整体协同原则

实施人才强国战略的一个重要标准就是协同。它不是政府某一部门的职能，需要包括资金、政策、制度、体制以及环境因素等各方面的整体协同，才能很好地实施这一战略，以便真正实现对人才的重视。

## (四) 激励性原则

实施人才强国战略，根本目的在于为全面建设小康社会，谋求经济和社会的全面发展，提供智力支持。这就要中央和地方各级政府，通过政策法规或者资金等方式，激励全国各个地区、各个行业积极实施人才强国战略，在全社会形成“尊重劳动，尊重人才，尊重知识，尊重创造”的良好风气。

## (五) 反馈修正原则

实施人才强国战略。是时代的要求，实施的步骤、政策以及措施等都受到外部条件以及实施效果的制约。因此，各级政府应该要随时反馈战略实施的具体情况，以便中央负责机关能及时地总结经验，将有效的经验在全国范围内进行推广。同时，分析实施过程中存在的问题，不断调整战略步骤。

要想在21世纪的经济竞争中获得超常规的发展并处于领先地位，就需要从新的视角去认识和把握人才问题，首要的就是要树立起崭新的人才理念。

### (一) 树立“人才资源是第一资源”的理念

“人力资源是第一资源”的实质是把人才作为发展生产力的第一要素而予以高度重视，这会使全社会自觉地把视线从以往注重对自然资源的开发转移到注重对人才资源的开发上来，使各行各业都能够以足够的精力做好人才资源的开发工作，形成对人才资源进行整体开发的态势。

### (二) 树立“有用即是人才”的新人才观

树立“有用即是人才”的“实”人才观，变“唯资历”、“唯学历”为“重能力”、“重实力”；树立“不看学历看能力”的观念，积极发现有用之人，将具有一定知识技能、能够进行创造性劳动并为经济社会发展做出突出贡献者全部视为人才。

### (三) 树立不求所有、但求所用的“大”人才观

在全球化的今天，在一定的时空范围内，某一领域人才的缺乏，将导致更加激烈的争夺。在这样的情况下，必须树立“不求所有、但求所用”的“大”人才观，走出唯“正式调入”才算引进的误区，对于人才特别是一些特殊型、高素质人才，要不拘一格、广泛引进，为我所用，千方百计壮大人才队伍。

### (四) 牢固树立“人人可成才”的观念

我国是一个人口大国，但不是一个人才大国。在重视人才资源的今天，我国没有绝对的优势与世界上强大的、经济雄厚的国家争夺人才，就应把目标转移到国内，注重国内人才的

培养，实现从人口大国转变为人才大国，必须牢固树立人人都可以成才的观念。把我国巨大的人口压力转变为人力资源。

### (五) 树立“人才增值”的理念

人的素质不是静态的、一成不变的。而是动态的、发展变化的。人才资源不同于自然资源的一个重要特点，就在于人才资源在开发中不但具有可持续性，而且具有可增值性。因此，应重视在人才培养、吸引和使用中不断提升人才价值。

按照分级分类管理的原则。在机关、企业、事业单位普遍建立机关工作人员、专业技术人员、企业经营管理人员的个人业绩档案，为人才流动、人才使用和定薪定酬提供准确可靠的依据。人才业绩档案的内容包括人才的学历、经历、职位、业绩和诚信，重点是对人才的真才实学、真实能力和水平进行记录、总结和鉴定。

从社会主义市场经济发展的要求来看，人才在不同所有制单位之间配置的转换、交流将是一个必然的发展趋势。因此，在政治上对非公有制经济组织和社会人才要一视同仁；在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用上要平等开放；在改善创业环境和工作生活条件上要积极提供服务；使各种人才能够共享社会资源，建立平等的政策环境。

### (一) 坚持人才投入是效益最大的投入新理念

坚持人才投入优先的新理念，克服见物不见人的传统倾向，为人才培养和人才队伍建设提供坚实的物质基础。

较高的教育投入水平可以直接推动教育自身的发展，教育财力资源的有效合理配置又可以保证人才培养适应社会发展的需要，与教育形成互动。因此，要提高财政性教育经费的增长速度，切实发挥政府教育投入的主渠道作用。同时。应加大对职业教育技能培训投资力度。

针对我国高层次人才严重短缺现象，必须实施国家高层次人才培养工程，对高层次人才实施分类培养计划，形成各类高层次人才脱颖而出、健康成长、发挥才干的良好机制和环境。

### (一) 建立高层次人才培养基地

首先，依托国内高等院校，建立高层次人才培养和科技研发、孵化基地；其次，

充分利用现有跨国公司、大型企业在人才、技术、管理方面的资源，开展专业技术和管理培训，努力开辟海外高级人才培养渠道，设立海外培训基地；最后，加强企业间合作，在国内著名企业建立实践基地。

### (二) 建立高层次人才信息化管理机制

针对各类高层次人才的情况进行分析统计，以便政府能够切实准确地掌握我国高层次人才的具体情况，为政府制定政策提供必要的依据。在当前条件下，必须以国家高层次人才信息库为核心，实现与各地区、各部门所掌握人才信息的连接、反馈和互动，推动人才资源共享。同时，在有条件的地区，开辟网络联系和服务专家的“直通道”，实现“零距离”管理和服务；建立高层次人才成果和项目信息库，推动智力成果转化和人才“柔性流动”。

### (三) 实现高层次人才社会化

目前我国正处于新一轮开拓创业时期，急需各类紧缺人才，特别是高层次人才的缺乏尤其严重，所以必须要实现高层次人才资源共享，鼓励高层次人才在完成本职工作的前提下，充分发挥自己的聪明才智，跨单位、跨地区、跨省、跨国兼职，真正实现人才的价值。

人才工作的活力取决于体制和机制，坚持以改革创新为动力，

积极探索人才的评价、使用、流动、激励等机制，以尽快建立充满生机与活力的人才工作机制。

### (一) 建立健全人才培养机制

首先，夯实人才培养的基础，建立和完善多元化办学体系，进一步完善普通教育、职业教育、成人教育和高等教育相衔接的教育体系，完善继续教育和培养制度，构建终生教育体系；其次，加快构建完备的人力资源培训体系；最后，要建立国家技能开发体系，依托行业、企业，充分利用社会资源，提高技能劳动者和新生劳动力、农村转移劳动力的技能水平。培养工业化、城镇化和农业现代化所急需的各类技能人才。

### (二) 建立以公开、平等、竞争、择优为导向的人才选拔机制

要充分发挥人才的积极性，还必须建立良好的选人用人机制。以扩大民主、加强监督为重点，形成完善的以公开、平等、竞争、择优为导向，打破地域、所有制、身份的界限，创造优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。

### (三) 努力形成以能力和业绩为导向的人才评价机制

要充分调动人才的积极性、主动性和创造性，必须研究建立一套以能力和业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价指标体系。首先，完善人才评价标准，克服人才评价中的重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；其次，根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，根据不同的职业和职位分类，制定不同的评价标准；最后，完善人才评价手段，大力开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平。

### (四) 建立规范有效的人才激励机制

坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，进一步规范各类人

才奖项，建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系：充分重视人才的价值，依据价值创造来衡量人才的价值，并给予人才合理的回报。同时，加快社会保障制度和福利制度的改革，为人才的发展提供有效的保障。

### (五) 建立合理的人才流动机制

要充分发挥各种人才的作用，就要建立合理的人才流动机制，特别是要充分发挥市场机制的基础性作用。消除人才市场发展的体制性障碍，建立各种人才市场，促进人才合理流动。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通三支队伍——公有制与非公有制之间、不同地区之间以及国际与国内之间的人才流动渠道。

在新的历史时期。实施我国人才强国战略，必须要兼顾全局，特别是长期以来被忽视的两个人才弱势领域。一是中国农村人才资源的开发；二是西部以及欠发达地区人才资源的开发。未来中国农村和西部欠发达地区的发展，将取决于人才队伍的力量。当然，农村以及西部欠发达地区的人才开发应该基于本区域经济的产业优势进行系统思考，而不是盲目仿效发达地区的人才开发模式。国家对人才弱势领域要加大政策倾斜，以帮助人才弱势地区人才队伍的建设，促进经济的发展。

## 人才是实施人才强国战略篇二

人才是强国之本、富民之基、发展之源。在新赶考路上，要始终坚持党管人才原则，完善选人用人育人机制，为高质量发展提供坚实的智力支撑。

开好“药方”引才，方能“才”源广进。

“千里马常有，而伯乐不常有。”各地要加强中国共产党对人才工作的全面领导和政治引领作用，树立强烈的人才意识、

鲜明的用人导向，科学谋划、完善引才政策，建立健全引才体制机制。要结合本地实际，综合考虑经济发展、未来规划等，科学设置招录岗位，做到因地制宜、精准选才。不以文凭论水平，当以实绩论英雄，要坚持德才兼备、以德为先，探索就地取“才”之道，注重到乡村振兴的主战场、疫情防控的第一线、服务群众的最前沿去识别人才，选出对党忠诚、一心为民之人，选出敢于担当、甘于奉献之才，为实现中华民族伟大复兴造就素质优良、敢为人先、锐意进取的人才队伍。

搭好“舞台”育才，方能“才”高行厚。

体制顺、机制活，则人才聚、事业兴。人才培养不能搞“大水漫灌”，要遵循人才成长规律，实行“精准滴灌”式培养，立足长远计划，不断深化人才发展体制、机制改革，正确判断人才成长期、成熟期、衰退期，搭好人才成长实践的平台。要走近人才、了解人才、融入人才，坚持按照“干什么学什么，缺什么补什么，弱什么强什么”的原则，“因材施教”制定培育方案、“因人而异”设置培育内容，让培训更有针对性、实效性。人岗相适、人事相宜是让人才作用充分发挥的关键所在，要根据人才发展需求及不同人才的特点、专业知识背景、成长规律，将人才投放到基层一线，安排到产业发展、乡村建设、生态保护等各领域的合适岗位上锻炼，让人才在实践中建功立业、脱颖而出。

开辟“通道”用才，方能“才”望兼隆。

“人能尽其才则百事兴。”各地要加强人才数量、能力、专长、需求调查，根据人才属性、特质建立人才数据库，依据不同人才的专业背景、实践经验和思路想法进行有效配置，进行合理大胆使用，把人才放在最适应的岗位，实现人与岗的“精准对接”。“骏马能历险，犁田不如牛，生材贵适用，勿复多苛求”。科学用才，才能留住人才，要把人才放到正确的岗位上，给规划、给职位、给环境，激励人才施展才华、



跑出速度、迸发活力，进一步激发人才的工作积极性主动性创造性。

治国为邦，人才为急。只有加大人才发展投入，靶向引才，科学育才，精准用才，才能真正实现“人尽其才、才尽其用”，激发人才干事创业激情，在新的伟大征程中奋力谱写人才强国的新华章。

## 人才是实施人才强国战略篇三

《深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地》文章指出，要走好人才自主培养之路，加大人才对外开放力度，用好用活各类人才。

人才是第一资源，为发展注入创新动力，是推动时代发展的“活力引擎”。各级组织部门要强化责任担当，务实做好人才工作，奏好“思想引领”前奏、奠定“党管人才”基调、唱响“队伍建设”旋律，坚持以人才引领发展，不断壮大人才体量、提升人才质量，以“质量双优”构筑新时代人才集聚高地，奏响新时代“人才曲”。

奏好“思想引领”前奏。各级组织部门要紧抓“后继有人”根本大计，在思想上“跟得紧”，在行动上“不掉队”。要从发展大局出发，以乡村振兴、基层治理等重点工作为“时代考题”，将人才发展成党员，把党员培养成人才，让人才教育和党员教育相互融合、相互推进，深入实施人才强国战略，为人才的引进和培育奠定坚实的思想基础。以思想为引领，加快构建更有吸引力、更有竞争力、更有创新力的人才制度体系，营造识才爱才敬才用才的良好环境，增强经济社会发展的人才力量，激荡事业发展的澎湃动能。

奠定“党管人才”基调。人才都是强国之基础、兴邦之大计。

择天下英才而用之，关键是要坚持党管人才原则。各级组织部门要树立强烈的人才意识，站位要高、理念要新、使命要践、力量要聚，增强针对性、规划性、全面性，坚持党对人才工作的全面领导，才能更好地凝聚起人才发展的磅礴力量。要积极发挥“引路人”作用，将“党管人才”原则贯彻于实践中，把人才工作作为一项基础性、战略性的工作，强化政策导向、目标导向、服务导向，凝聚人才支撑发展的内生动力，激励广大人才主动担当起推进乡村振兴、为民办实事的时代重任，为高质量发展提供坚实的智力支撑。

唱响“队伍建设”旋律。人才强，则事业强；人才兴，则事业兴。建设一支强有力的人才队伍，是推动事业高质量发展的根本保证。各级组织部门要积极推动创新、践行重要使命，着力在组织保障、发掘人才和制度机制上下功夫，聚焦人才政策的制定、人才工程的实施和推进、人才环境的打造，完善人才工作格局，竭尽全力做好人才工作。志同则心同，心同则力同。各级党组织要推进人才支撑的新旧动能转换、出台人才政策的改革举措、完善创新创业支持体系，让人才发展的政策和体系能更趋成熟，不断巩固人才制度体系，为人才队伍建设注入强劲力量。

## 人才是实施人才强国战略篇四

20xx年以来，新疆维吾尔自治区富蕴县找准新时代乡土人才工作坐标系，坚持把加强乡土人才队伍建设作为助力乡村振兴的有力抓手，在盘活用好农村牧区乡土人才资源上下功夫，助力乡土人才人尽其用、尽展其长。

将1376名登记在册的生产能手、种植养殖大户、手工艺能人、致富带头人，按照生产型、经营型、技能型、服务型4大类别纳入人才库，分类建档，动态管理。从乡土人才中选拔一批政治觉悟高、综合素质好、带富能力强的优秀人才纳入村级后备干部管理，构建“提升一批、开发一批、储备一批”的

梯次结构。

“靶向”培训“铺底子”，让乡土人才“壮”起来。以“整合资源、农民点单、政府买单”的方式，定期开展乡土人才培训需求调研，以“缺什么、补什么”的原则，既注重个性、又突出差异，着力提升培训的针对性、实效性，做到点单教学、订单设课、因人施教。以“走出去+现场实操”的培训形式，进“丝路姑娘”乳制品加工厂、“肥源”苦山羊合作社、“戈壁果香”农业开发有限公司，围绕乡村旅游、休闲农业、特色产业、农村电商等新兴产业，举办技能提升、创业培训、小浆果种植、肉奶制品加工等示范培训班8大类36期，“全日制”学习实用技能，分类别分领域培训各类乡土人才100余名，由县委组织部联合人社、农业农村、林草、畜牧等部门进行技术鉴定考核，合格者，纳入全县乡土人才库统一管理使用，催生“培育一个人才、兴起一个产业”的链式反应。

政策倾斜“架梯子”，让乡土人才“兴”起来。通过“项目+能人+农户”的形式，鼓励和引导乡土人才带头成立专业合作社，以“家门口”创业带动“家门口”就业，接长共富链，促进农村发展、农业增效、农民增收。对乡土人才带头成立合作社的可优先享受政策扶持、创业资金、低息贷款等方面的优惠。累计发展“欧诺尔皮具合作社”“阿力泰风干肉加工合作社”等农民专业合作社35家、家庭农场180多家，辐射带动群众5000余人。依托“一镇一品”“一村一特”等区域产业特色，抓好特色产业乡土人才整合，推动乡土人才由“单兵作战”走向“抱团冲锋”，同时，充分发挥“领头雁”作用，举办致富分享会，邀请先进典型现身说法，以先进促后进，鼓励其传技术、融资金、带项目，扩大“影响一片、带动一群、造福一乡”的集群发展效应。

## 人才是实施人才强国战略篇五

《深入实施新时代人才强国战略加快建设世界重要人才中心和创新高地》文章强调，要深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地，为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑，为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

“政以才治，国以人兴，事业兴衰，惟在得人。”人才是第一资源，创新是第一动力，发展是第一要务。新时代新形势下，要目光如炬辨良才，砥砺作为促成才，身心关怀聚人才，不断增加“三度”，培植“凌云木”，锻造一支敢打仗、打胜仗的人才铁军，以“人才指数”提高“创新指数”拉升“发展指数”，实现人才工作新跨越。

把好“需求脉”，打通“选才路”，拓展人才涌现的“宽度”。

《默觚·治篇》有言：“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。”只有求贤若渴，才会群贤毕至。因此，要大力“引”进外来人才，坚持以“岗”取人、以“需”择人，冷眼看英雄，自觉摒弃“透过门缝看人”“以亲疏定是非”“一己之好恶”等狭隘、偏颇观念，保持公平公正的良好心态，牢固树立“唯贤是举”的选才观，不求备取人，不以己长格物，听其言，迹其行，察其能，于恒河沙砾中挑出珍珠，在乱花迷眼处选出良木，扩大人才增量；要重视“挖”出本土人才，以创新创业型人才和基础农业、主导产业等急需人才为重点，横向到边，纵向到底，拉网式摸底排查，全面筛选，摸清特长，用好“靶向挖才，乡情挖才、政策挖才”，把“土专家”“田秀才”挖出来，让当地的能工巧匠齐聚一堂，破土飘香，盘活人才存量。

把好“能量脉”，畅通“育才路”，增加人才发展的“厚度”。

“刀要在石上磨、人要在事上练，不经风雨、不见世面是难以成大器的。”凤凰历经涅槃之火，才有凤舞九天；梅花受得三九苦寒，方成傲雪之姿。欲成才之广，惟有千磨百砺。要搭建平台，增强人才干事创业的强大本领，把人才放到基层一线、急难险重中去淬火，置之于重要任务、中心工作中去打磨，苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身，在“思想淬炼、政治历练、实践锻炼、专业训练”中不断提升解决实际问题的能力，练就“身到、手到、口到、眼到”的扎实硬功夫；要科学制定人才培育计划，构造一方池塘，滋润人才自然成长，点燃一束火焰，激励人才自己成长，推开一扇大门，引导人才自由成长，浚其源、涵其林，养正气、固根本，推动人才向能力本位、价值本位转变，为人才成长聚能增效。

把好“保障脉”，贯通“留才路”，提高人才储备的“温度”。

古语云：“人才难得而易失，人主不可不知也。”当前，“引得进，留不住”和本土人才外流的现象在全国各地不同程度存在，留才已成为人才工作的难点和痛点。因此，要拿出硬举措严管人才，建立健全德能考核机制和奖惩机制，以成效论功过，从过程看实力，全面辩证地分析人才在实践中的表现，衡量其能之兼偏，明晰其行之远近，辨别其智之短长，把考核结果作为选拔重用的重要参考和依据，让能者出彩，庸者无位；要优化软环境，厚爱待才，遇到困难时帮一把，面对挫折时扶一把，失意丧气时挺一把，认真兑现人才政策奖励，解决其后顾之忧，丰富人才业余生活，增强归属感，开辟人才服务绿色通道，从子女入学、住房保障、交通出行等提供全方位、精细化服务，让人才暖心，不断开创“万千作者亿千诗”的生动局面。