

实施人才强国战略的论文(通用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

实施人才强国战略的论文篇一

唱响建党“百年华诞”要加大加强党建引领人才力度。要大力弘扬党的优良传统和作风，激发全党奋斗“十四五”、奋进新征程的磅礴力量。以党的政治建设为统领，全面落实新时代党的建设总要求，全面加强各层级各领域党组织建设，把党的组织优势巩固好、发展好、发挥好，不断增强人民群众获得感。各级党组织要突出理论教育和党性教育，才能团结带领党员干部扎实工作，做出成绩，做出实效。

唱响建党“百年华诞”要抓严抓实干部政治过硬水平。要坚持把政治过硬摆在首位，确保干部德配其位、才配其位。当“官”到底当“什么”？当做无私奉献的“雷锋”，当做亲民爱民、艰苦奋斗、科学求实、迎难而上、无私奉献的“焦裕禄”，当做“青山处处埋忠骨，一腔热血洒高原”的“孔繁森”……还要进一步优化干部育选管用工作，突出抓好地方领导班子集中换届工作。“为政之要，惟在得人”。要树立正确的用人导向，真正把忠诚于党和人民事业的干部选拔出来，形成风清气正的良好政治生态，不负中央重托、不负人民期盼。

唱响建党“百年华诞”要创新创优选用优质人才干部。要实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，充分激发人才创新活力。在换届之际，各级党组织要深度发现重用海内外高学历人才、创业就业带贫致富典型、退役军人以及机关、企事业单位年轻人才。以一种开放、积极的态度营造的“老

干带新干”团结氛围，又突出新时代新力量。“对干部要立体考察、透视甄别、切片化验、会诊辨析”。从各方面考虑，不仅考察个人，更要注重个人在班子、队伍中的位置，优化干部队伍。建设政治坚定、素质过硬、结构合理、作风优良新时代人民干部队伍。

百年恰是风华正茂，迈向新征程的中国共产党，举世瞩目。相信在换届之际，“人才之歌”必将唱响建党“百年华诞”！

实施人才强国战略的论文篇二

人才强国制定和实施，是党以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，从当代世界和中国深刻变化着的实际出发，根据党和国家事业发展的迫切要求而作出的重大决策。人才强国战略作为一项国家的重大战略，有着丰富而深刻的科学内涵。下面是小编为大家整理的人才强国战略论文范文(精选3篇)，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

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。

《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，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。各级组织部门需始终坚持党管人才原则，完善选人用人育人机制，为社会主义现代化建设提供强大的人才支撑，为高质量跨越式发展提供坚实的智力支撑。

继往开来，当好人才选任“筛选器”。人材者，求之则愈出，置之则愈匮。各级组织部门要积极拓宽人才来源渠道、用好选人“放大镜”，以德才兼备、任人唯贤的标准去发现和挖掘人才。着重考量专业能力与工作岗位的“匹配度”，破除“唯学历”“唯论文”的传统桎梏，重塑选才标准，明确人才引进方向，对职业技能人才采取适当降低学历条件、放宽年龄限制等措施降低进入门槛。加大从优秀“村官”中定向招录乡镇事业单位人员或乡镇公务员力度，发挥人才最大效用，聚天下英才而用之。

创新模式，做好人才激励“助推器”。得人者兴，失人者崩。人才对于社会发展的核心作用不言而喻。但当下“操之过急”的选人用人准则，让人才在任用上出现了乱点“鸳鸯谱”的痛点。机构冗杂、人浮于事、工作效率止步不前的弊端也进一步凸显。为此，各级组织部门在用人上应做好顶层设计、划好战略布局，以“谋定而后动”的统筹力，以培育“大国工匠”的向心力，强化人才归属感与获得感，建设人才发展新高地、提升人才自主创新能力，将资源的天平向人才、向科技、向技术倾斜，真正打造一批有才能、真实干的“精英战队”。

精准务实，打造人才推动“引力器”。对于青年人才、紧缺型人才、复合型人才应明确好人才梯度的划分，摒弃人才培养中“一刀切”“均等化”的现象，杜绝“一把尺子量到底”的敷衍态度，将论资排辈的落后机制彻底剔除，让人才任用真正达到接得住、用得好的效果，赋予人才更多的自主权、决定权。全党上下应树立起“不拘一格降人才”的用人

格局，坚持聚天下英才而用之，以创新力、贡献值为评判准则，营造惜才、爱才的用人新环境，真正形成“能者上、平者让、庸者下”的用人导向。

治国为邦，人才为急，只有加大人才发展投入，靶向吸引人才，精准发力，才能真正实现“人尽其才、才尽其用”，让国家发展大势向着百家争鸣、百花齐放、欣欣向荣的局面稳步迈进。

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经济发展的需要，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、反馈和互应，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“直通渠道”，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。

实施人才强国战略的论文篇三

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。

实施人才强国战略的论文篇四

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。

实施人才强国战略的论文篇五

近日，《求是》杂志发表***总书记的重要文章《努力成为世界主要科学中心和创新高地》，文章指出要牢固确立人才引领发展的战略地位，全面聚集人才，着力夯实创新发展人才基础。今年是“十四五”规划开局之年，要想开拓出具有人才创新活力的“一湾清泉”，就要从政策、平台、氛围三方面发力，引流人才挖掘“活水源”，打造人才发展“孵化器”，掀起人才创新“热风尚”，从而助力“十四五”高质量发展，充分释放人才红利。

“得人才则兴，失人才则衰”。人才资源是最宝贵的资源，人才优势也是最根本的优势。“十四五”规划描绘出创新引领科技发展的新蓝图，这就要求各级党委组织部门始终坚持党管人才，充分发挥人才引领作用，为人才创新发展提供有力的政治和组织保证。“体制活则全盘活，体制新则事业兴”，针对目前国内顶尖人才和团队相对缺乏的问题，要深化人才发展体制机制改革，建立激发人才创新创造活力的激励机制，深入学习***总书记关于人才工作的系列重要论述，并贯彻落实到人才工作各方面全过程。“不拒众流，方为江海”，以产业发展为导向吸附高精尖人才，激发人才虹吸效应，方可营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好人才发展生态。

平台是人才创新的载体，没有平台的创新就是无本之木。各级人才部门要加快创新载体建设，打造一批高水平科创平台，搭建重点产业创新创业孵化平台，充分发挥创新平台对科技人才的集聚作用。同时要做好人才服务工作，提高公共服务标准，提升服务质量，才能更好地留住人才、留住人心。同时也要关心关爱人才，建设更加多样化的人才软环境，完善安居、子女教育、医疗、社保等人才保障服务，让人才真正生根发芽，成为国家建设主力军。各级组织部门要本着服务人才的本心，通过聚焦人才发展需求，破除传统制度障碍，激发人才干事创新活力，让人才能够合理流动和广泛交流，拓宽人才发挥空间，创造“暖心”环境，助力人才“孵化”，为人才创新发展保驾护航。

当前全社会鼓励创新、包容创新的机制和环境仍有待优化。各级部门要加强宣传舆论引导，为广大科技创新工作者努力营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，公开平等、竞争择优的政策环境，鼓励创新、宽容失败的文化环境，促进科技工作者全心全意做使命驱动、兴趣驱动的研究，使社会迸发人才创新创造的活力。各级党委要大力营造尊重人才、爱护人才、激励人才的浓厚氛围，同时也要营造“吸引人才、留住人才、用活人才”的良好风气。“创新之道，唯在得人”，

掀起有利于人才成长的培养风尚，才能形成“天下英才聚神州”的创新局面。相信在这种人才“热风气”的助力下，人才“活水”一定能激荡起层层创新“波涛”。