

最新人才强国战略个人 新时代人才强国 战略心得体会(精选11篇)

范文范本中蕴含着作者的个人观点和主题思想，可以帮助我们更好地理解 and 把握文章主旨。以下是对一些实际问题提出的意见建议范文，希望对您有所帮助。

人才强国战略个人篇一

《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，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。

国家发展靠人才，民族振兴靠人才，人才是第一资源。中国要实现高水平科技自立自强，实现中华民族的伟大复兴，归根到底还是要依靠高水平的创新人才。为此，必须深入实施新时代人才强国战略，惟有厚植“人才沃土”，才能为全面建设社会主义现代化国家贡献人才力量。

坚持党管人才，要“严管厚爱”。办好中国的事，关键在党，关键在人才。深入实施新时代人才强国战略，首先要回答“谁来管理人才、人才发展为了谁”。东西南北中，党政军民学，党是领导一切的。广大人才只有坚持中国共产党的领导，将自己的前途命运同国家的前途命运紧密结合，在未来发展中方能实现人生的价值。与此同时，将各行各业的优秀人才聚集到党和人民的事业中来，对人才进行系统性管理，不是用简单的条条框框限制束缚人才，而是把“严管”和“厚爱”相结合，建立健全常态化的培养、帮扶、考核等管理机制。如今我们党比历史上任何时期都更加重视人才工作，每年都会隆重举行国家科学技术奖励大会，对优秀科技人才在政治上充分信任、在工作中大力支持、在生活中真诚关心，激励广大人才为国奉献、勇攀高峰。

坚持发掘人才，要“墩苗育苗”。我们党善于管理人才，更善于发掘培养人才。人才是创新的“核心要素”，也是实现民族振兴的“战略资源”，更是衡量国家综合国力的“重要指标”。新时代发掘培养人才，要以国家需求为目标，突出科学技术高精缺导向，加快解决“卡脖子”难题，用“人才加速度”实现经济社会高质量发展。虽然现在我国的专利申请数量世界第一，科技人才群体、大学生群体、职业技能人才群体的数量也位居全球首位，但我们仍要清醒地认识到当前人才现状不容乐观。当前，我国的人才基数大但顶尖人才少，论文专利多但转化运用慢，培养高水平创新型人才的工作仍然任重道远。因此，深化人才发展体制机制，要善于识别人才特质，采取最适合的方式培养人才。还要注重在基层一线墩墩苗、压压担，通过多岗位、多职务锻炼助力人才茁壮成长，为社会主义事业发展注入“源头活水”。

坚持留住人才，要“爱才惜才”。俗话说，得地千里，不如一贤。创新之道，唯在得人。要打造“带不走”的人才队伍，就要破除唯论文、唯职称、唯学历、唯奖励的桎梏，鼓励广大人才担当作为，让有“真本领”的人才拥有自己的“舞台”。正所谓，英雄不问出身，各级政府、各部门单位不能因为人才的年纪较轻就“不想用”，也不能因为人才的阅历较浅，怕承担风险而“不敢用”。爱才惜才敬才不能简单地停留在面上，要进一步优化人才环境，落细落实激励奖励机制，为有真才实学的人才“筑巢架梯”“雪中送炭”。当前，人才“抢夺战”在各地展开，多个城市纷纷升级人才引进政策，给予优秀人才落户优先、安家住房、子女就学、配偶就业、医疗保险等一系列政策，以解决后顾之忧，将拴心留才落到实处，让广大人才“既来之，则安之”，持续激发其内生动力，从而实现“一花引得百花开，百花捧出盛景来”。

国以才立，政以才治，业以才兴。坚持党管人才，就能“聚天下英才而用之”；坚持发掘人才，就能“百舸争流千帆进”；坚持留住人才，就能让更多“千里马”竞相奔腾。总之，厚植“人才沃土”，广大人才在祖国大地上自信展才华、从

容显身手，为建设富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国增添人才动力，一定能共同托举起实现中华民族伟大复兴的希望。

人才强国战略个人篇二

《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》指出，“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”。

人才是强国之本、富民之基、发展之源。乡村振兴，人才先行，在全面推进乡村振兴过程中，要加强乡土人才队伍建设，广开渠道引人才，聚四方合力育人才，不拘一格用好人才，为乡村振兴涵养人才振兴的“源头活水”。

多渠道“引”，广开“才”路方能“才”源广进。乡村振兴，人才是关键。通过多种渠道和方式精准引进“专业型”人才，为乡村振兴夯实人才基础。用好招录平台，通过公开考试考核招聘事业单位工作人员，面向社会招聘基层党群工作者；招揽紧缺人才，通过调研，聚焦乡村经济社会发展需求，制定人才引进工作方案，精准实施人才引进；选派专业服务队，近年来，福建南平不断通过选派科技特派员、流通助理，为乡村人才振兴，提供了南平样本，“科特派”、流通助理与下派村书记、党群工作者等多支农村队伍联动，形成了推动农村社会治理叠加效应；鼓励和引导“乡贤”和“银发人才”回乡服务，引导乡土能工巧匠、“田秀才”“土专家”等各类人才投身乡村建设。通过多渠道广开“才”路，打造振兴乡村“引才渠”，吸引更多的“新农人”投身乡村振兴的主战场。

聚合力“育”，生“才”有道方能“才如泉涌”。坚持政府主导、组织参与、校企合作的育才模式，深度融合“四方”

合力，培育壮大乡土人才。依托市、县、乡三级党校、乡村干部培训教学点、乡村振兴培训学校，通过集中授课学、田间地头学、外出交流学，集中培育新型职业农民、农业科技人员等乡土人才；联合行业协会、妇联、团委等群团组织实施“巾帼梦”计划、“青苗”行动等人才培育工程，强化乡土人才技能培养；对接需求精准施训，开展“点餐式”培训，根据人员岗位、培训范围、业务需求等“按单配菜”，因岗施教，精准发力，切实提高了培训的针对性、精准性和实效性。依托重点企业、“科技特派员工作示范点”，实施“传帮带培养”行动，通过一对一或一对多指导、实地观摩锻炼等方式，培养有能力、素质高的新时代乡土实用型人才。依托武夷学院、南平农业学校等院校，鼓励农民通过弹性学制接受农业职业教育，同时，对农技人才、新型职业农民等现有人才实施定向培养计划。

不拘一格用才，用“才”有道方能“才”路亨通。不灵活使用人才，就难以最大化释放人才能量。“人既尽其才，则百事俱举，百事举矣，则富强不足谋也”，要坚持量才适用的原则，根据人才专业特长和性格特点，注意用其所长、避其所短，实现人尽其才，才尽其用；要以“人岗相适”为导向，使乡村人才在各自擅长的领域内发挥各自才能、实现各自人生价值。要坚持“创业有目标、发展有机会、干事有平台”原则，聚焦南平绿色高质量发展，将产业发展和项目建设作为各类人才作用发挥的主战场、“炼才炉”，搭建人才发展平台，扶持本土人才发展康养民宿、休闲采摘游、农耕文化体验游等绿色生态产业项目，实现人才与产业、项目的同频共振；要建立健全鼓励创新、绩效挂钩的人才激励机制，通过奖金补贴、评先评优、职称评定等政策倾斜的方式，最大化激活乡土人才内驱力，及时帮助乡土人才解决子女就学、配偶就业、安居住房等方面困难，确保人才心甘情愿扎根基层。

人才振兴是乡村振兴的基础，只有“输血式”引才与“造血式”育才并重，不拘一格用好用活人才，建强乡村人才“生力军”，才能以人才赋能助推乡村全面振兴。

人才强国战略个人篇三

加强党对人才工作的全面领导，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。做好新时代人才工作，要坚持“党管人才”原则，把好“方向舵”、落好“关键棋”、建好“蓄水池”，打好新时代人才工作“组合拳”。

把好党管人才“方向舵”。

党政军民学，东西南北中，党是领导一切的。办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。我们要遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，坚持党管人才原则，坚持正确政治方向，坚持人才引领发展的战略地位，加强人才政治引领和政治吸纳。突出群策群力，明确政治引领主体，形成各级党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职，社会力量广泛参与的人才工作格局；突出政治有效吸纳，搭建人才参政议政、联系交流、事业发展平台，做到政治引领入脑入心、政治吸纳务求实效，实现党爱人才、党兴人才、党聚人才。

落好选贤育能“关键棋”。

人才是第一资源。新时代人才工作着眼于三个重要时间节点，举旗定向、谋篇布局，规划“时间表”“路线图”。从关键技术领域带动，到主要科技领域领跑，最终诸多领域“四面开花”，实现国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。“千里马常有，而伯乐不常有。”这就需要党落实好人才选育机制，全方位培养用好人才，切忌论资排辈，切莫“一把尺子量到底”，落好培育“关键棋”，打造人才成长宝地，在坚持党管人才的基础上充分发挥人才自主性，积极为人才“放权”“松绑”，引导各类人才各展其能。从群众需求出发，让人才在实践中奋斗磨练，做到学以致用、

用以促学、学用相长。

建好人才成长“蓄水池”。

贤良之士众，则国家之治厚。“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。”新时代人才强国战略是成就伟大事业的“蓄水池”。我们要以与时俱进的精神、革故鼎新的勇气、坚忍不拔的定力，坚持“四个面向”，加快实施新时代人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位，坚持“筑巢引凤、固巢养凤”，坚持招才引智，把人才培养与项目建设相结合，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地，以最优生态实现人才“近悦远来”。打造建设人才“硬举措”与“软环境”的“组合拳”，厚植人才成长沃土，将人才优势转化为发展优势，抓住机遇、乘势而上，为全面建设社会主义现代化国家提供源源不断的人才支撑和智力支持。

伟大事业呼唤人才，伟大时代造就人才。面对世界百年未有之大变局，人才建设“组合拳”已经打响，一支规模宏大、素质优良、梯次合理、作用突出的人才队伍正加速集结。人才蔚起，国运方兴。天下英才聚神州，万类霜天竞自由，中华民族伟大复兴的中国梦一定能如期实现。

人才强国战略个人篇四

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。

人才强国战略个人篇五

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。

人才强国战略个人篇六

近日，中共中央政治局委员、中组部部长陈希在全国组织部长会议上强调，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。功以才成，业由才广，人才是“第一资源”，要在“引育用留”上下功夫，求贤若渴寻觅人才、各尽其能用好人才、无微不至服务人才，才能激发人才强县新动能。

聚焦中心“引”人才。围绕中心、服务大局是做好人才工作

的根本遵循。要用好调研这个“传家宝”，分地区、分行业、分领域开展全面调研，摸清人才资源底数，弄清人才需求，为后续人才规划打下坚实基础，实现目标导向、问题导向和结果导向三者的有机融合。着力构建特色招才引智平台，拓宽引才方式，健全柔性引进政策，创新技术入股、专家顾问、兼职挂职、节假日服务等多种方式，引进一批“候鸟型”专家、“星期天”工程师等高端人才。

围绕发展“育”人才。致治之要，以育才为先。引才很重要，育才也必不可少。只有持续学习、深造晋级，才能避免人才“原地踏步”。要围绕县委中心工作，培养一批县委发展急需的人才，按照“因材施教、全面覆盖、资源共享、梯次递进”培养思路，健全人才培养体系，根据人才类型、岗位、需求“订单式”制定长短结合的培养规划，通过理论培训、上挂学习、下挂锻炼、轮岗交流等方式，推动人才到重大工程、重要领域、重点产业、基层一线磨练意志、积累经验、增长才干。

立足实际“用”人才。强化“一盘棋”思维，各部门各司其职、通力合作，形成工作合力；

推动人才流动，特别是鼓励引导人才向基层一线流动，破解区域人才协作体制机制障碍，做到人尽其才、才尽其用，为人才量身定制岗位、平台，才能实现人岗精准匹配、发挥最大价值。要健全完善人才评价机制，鲜明“办实事、重实干、强成果转化”导向，破除“唯学历、唯职称、唯论文、唯奖项”倾向，将真才实干的人才选出来、用起来，真正形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好用人局面，切实树立良好的用才“风向标”。

优化环境“留”人才。环境好，则人才聚、事业兴；

环境不好，则人才散、事业衰。要健全激励机制，出台保障政策，在政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关

怀人才，明确生活待遇、晋级和荣誉奖励、重点项目支持等人才政策，细化安家补助、配偶就业、子女教育、健康保障等配套制度，打通人才服务“最后一公里”。要建立健全创新创业容错免责机制，打破束缚人才发展的“枷锁”，为人才消除后顾之忧，激发他们干事创业的积极性，推动经济社会高质量发展。

人才强国战略个人篇七

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。在重视人力资源的今天，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。

人才强国战略个人篇八

人才是强国兴国的第一要素，也是推动形成新发展格局的第一动力。立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，推动高质量发展，在危机中育先机、于变局中开新局，必须牢固树立人才强国这一重大战略，大力培养锻造一批德才兼备的技能人才队伍。当今世界正经历百年未有之大变局，我国正处于实现中华民族伟大复兴的关键时期，我们既面临各种风险挑战，同时也处于重大战略发展期，越是如此，越是要尊重人才、培养人才、成就人才，唯有如此，我们才能以强大的人才支撑应对重大挑战、抵御重大风险、克服重大阻力，在全面建设社会主义现代化国家新征程中劈波斩浪、无往不胜。

立足科技自立自强，以突破性举措培养、孕育集聚世界顶尖人才。以推动原始性创新、颠覆性创新谋划科技人才发展布局，以产生国际一流原创性成果为导向，改革科研、成果和人才评价机制，保障资源投入能够流向最有创意的人，给连续做出高质量工作的人才以持续支持。建立“一流人才、一流待遇”体系，大力提升高水平人才工作、生活待遇，将其列入国家重点优先保障体系。建立与青年科技人才成长规律相匹配的前沿项目、人才发现机制，构建新型人才培养机构和服务平台，为一流人才潜心研究提供突破性、专门化保障服务。借鉴世界顶尖科研机构、人才机构有益经验，吸收科研一线的优秀青年科学家、工程师参与到国家项目的建议、评价和管理中来。围绕国家科技战略力量建设，打造基础研究特区、科学家人才特区、打造国家人才发展高地、人才制度创新高地。

加快向人才强国转变，要坚持党管人才原则。党的领导是中国特色社会主义事业从胜利走向新的胜利的根本保证。人才工作只有坚持党的领导，才能把握正确的前进方向，始终与时俱进，保持旺盛活力。做好新形势下的人才工作，必须高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，使人才服务工作体现时代性、把握规律性、富于创造性，让各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

人才强国战略个人篇九

“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”。人才是富国之本、兴邦大计，做好人才工作，实际上就是要切切实实找准平衡点，以“两头顾”汇聚“人才强国”磅礴力量。

人才来源，要一头顾“外引活水”一头顾“内育栋梁”。

人才是第一资源，地区的竞争实质上是人才竞争，很多地区不惜花重金、下血本一味争相模仿“求才”，却忽视了对“土生土长”本地人才的重视和培育，陷入“引来女婿，气走儿子”的窘境。要避免这种窘境，应切忌“内外有别”，而是内外皆用、唯才是用。要转变人才理念，杜绝“孩子都是自家好”的“本土论”，或是“舶来品至上”的“外来论”，必须从大局、长远上考虑，将“本土”和“外来”人才兼收并蓄，广开进贤之路。要与时俱进建立完善“外来人才”吸引政策和“本土人才”培养政策，统筹好政策扶持、资金保障、平台搭建、荣誉评选等要素资源，让“外来人才”和“本地人才”形成合理搭配、协同共进。

人才引进，要一头顾“高端领军”一头顾“接足地气”。

高层次人才是科技创新的引领者、新兴产业的开拓者、高难技能的操作者，同时，实用性人才在带领群众致富、发展乡村产业方面最具有发言权和带动力，是乡村振兴宝贵的人才资源。可见，社会经济的发展，离不开高层次人才，也离不开实用性人才。做好人才工作，不能一天到晚盯着高层次人才，要树立正确人才观，适当调整人才引进特别是高层次人才引进在地方人才工作考核的占比权重，突出人才在岗位上成果转换的“硬指标”权重，引导各地做到高层次人才和实用性人才两手抓。要常态化开展人才“家底”摸排，聚焦所需，精准引进“对口人才”，做到既不浪费人才资源，又充分释放人才效能。

人才运用，要一头顾“经济适用”一头顾“经久耐用”。

“骏马能历险，耕田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”天下英才不能轰轰烈烈地引后，就放任“一引了之”，搞“一锤子买卖”。要牢固树立“以用为本”的观念，以“人岗相适”“能岗匹配”为准绳，让专业人干专业事，充分发挥各类人才的智慧力量。要积极推动现有人才平台载体的升级培优，持续深化校地校企合作，建设一批有核心竞争力的工程

研究中心、企业技术中心等新兴研发机构和“人才飞地”，确保人才有“用武之地”。要建立健全人才评价机制和激励机制，破除“四维”倾向，既打通人才横向流动“桥梁”，也搭建纵向发展“楼梯”，从而激发人才创新创造活动，实现人才效益最大化。

人才强国战略个人篇十

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。

人才强国战略个人篇十一

《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。