

2023年人才队伍建设总结报告 党建工作 总结加强人才队伍建设(优质5篇)

在当下这个社会中，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

人才队伍建设总结报告 党建工作总结加强人才队伍建设篇一

金正国

十七届六中全会提出，推动社会主义文化大发展大繁荣，队伍是基础，人才是关键。根据我州复合型、高素质的高层次文化人才紧缺的实际情况，全州上下应把高层次领军人物的培养工作放在文化人才队伍建设的突出位置。

一、注重理论与实践并进，搭建人才培养平台

在理论培训和研究方面，文化部门应与高等院校、相关企业之间建立相互战略合作联盟，通过委托培养、中短期培训、定期研讨、项目合作、课题攻关、举办文化论坛、开展人员交流等多种渠道，提升他们的理论素养。

在实践上，通过压担子、压任务，以及挂职锻炼、课题调研、文艺采风等活动，为人才的能力提高和阅历的丰富提供更多的实践锻炼机会，并根据每个人的兴趣和特长把他们安排到最合适的岗位，做到人尽其才、才尽其用。同时，加大资金投入，为重点课题、文艺作品创作、著作出版等提供更多的经费支持，使他们能够通过更多的实践活动，提升自身的综合素养。

二、注重对青年人才的培养工作

实施青年人才培养计划，打破官本位思想，破除重资历、轻能力的倾向，在职称评审、职务晋升、课题申报、重大项目实施中，对青年人才进行倾斜，创造条件让青年人才勇挑重担。要创造一种宽松自由的环境，鼓励青年人敢于奇思妙想，敢于突破传统，敢于质疑权威，创造条件让青年人才脱颖而出。

三、注重文化人才交流与合作

我们所需要的文化人才应熟悉国内乃至全世界，特别是东北亚的各种文化信息。因此需加强与国内其他地区，韩国、日本等周边文化先进国之间的人才交流与合作。

首先，鼓励、帮助延边大学与其他地区高校联合办学、互派访问学者。延边大学的人文学院、艺术学院是培养朝鲜族文化人才的摇篮。因此，推进他们与其他国内外高校之间的联合办学对培养朝鲜族文化人才具有非常重要的意义。其次，进行国际合作与互访。一方面，选派优秀青年文化人才到国内其他地区或韩国、日本等周边文化先进国进行学习、考察。另一方面，邀请国内外知名专家参与并指导我州重大文化项目建设。

通过交流与合作使他们能够掌握各地区的文化特点，而且要对其中的一种民族文化形态具有较深的理解和研究，总结出各地文化事业发展的优秀经验，培养勇于创新、积极开拓符合延边州情的文化新领域、善于经营文化产业，参与国内、国际市场竞争的能力。

泛征求有关方面意见。三是增加工作透明度。评选工作的有关政策和规定、评选过程和结果，特别是评选候选人名单、最终评选结果要通过延边电视台、延边日报、延边信息港等主流媒体向社会公布，使社会各界了解评选过程和结果，并

接受社会监督。

人才队伍建设总结报告 党建工作总结加强人才队伍建设篇二

坚持以邓小平理论、三个代表重要思想和党的精神为指导，深入贯彻落实科学发展观，继续实施“四个一批”人才培养工程和文化名家工程，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快培养造就德才兼备、锐意创新、结构合理、规模宏大的文化艺术人才队伍。

二、战略目标

（一）总体目标：大力加强以文化行政人才、文化经营管理人才和文化艺术专业人才为主体的文化人才队伍建设，建立充满生机与活力的艺术人才工作新机制，着力营造有利于优秀文化艺术人才大量涌现、健康成长的良好氛围。到20xx年，实现文化艺术人才总量增加一倍，文化艺术从业人员占总人口比重稳步提高，市、县、乡、村文化艺术人才分布合理、结构优化。

（二）结构目标：学历结构、职级结构、专业结构等进一步优化。到2020年，大专以上文化程度者所占比重提高到50%，本科学历人员达到30%以上；中级以上职称专业人员所占比例由28.1%提升到50%，职称结构比例进一步优化；40岁以下人员占65%以上；艺术编导、创作、文化科研、文化经营管理等领域人才状况明显改善，基层文化艺术人才队伍全面充实壮大。

（三）机制目标：继续深化文化体制改革，不断完善经费投入保障机制，努力健全与市场经济相适应的分配机制和激励机制，逐步建立人才评价机制，积极完善多渠道、多方式的人才招聘、继续教育和培养制度。

三、主要任务

（一）造就一支以高层次人才为核心的文化艺术专业队伍。以培养高层次文艺人才为抓手，重点扶持锻造一批德艺双馨、在全省乃至全国有重要影响和较高声望、具有深厚学术功底和杰出艺术成就的著名艺术家及在表演艺术、美术创作、文艺理论研究、文化科研等方面专业拔尖、成绩突出的文艺名家和学科带头人，以此带动整个文化人才梯队建设，使他们成为文化战线的领军人物。一是高薪聘请。根据各学科专业的实际需要，制定优惠政策，突破编制限制，高薪聘用一批文艺高尖人才。二是与中省大专院校和艺术团体建立合作关系，重点培养青年专业人才。加大优秀青年骨干人才的培养力度，增强文艺人才队伍的活力和发展后劲，使他们成为文艺领域的中坚力量。以增强创新能力、提高综合素质为目标，鼓励专业技术人才充分参与艺术实践。继续完善对外合作、岗位实践、在职进修、交流培养等多途径培训制度，促进专业技术人才扩充知识容量、更新知识内容、改善知识结构、提高专业技能、增强创新能力。

（二）建立一支适应新时期文化建设需要的基层文化工作者队伍。规范县级图书馆、文化馆、剧院人员编制，实行全员聘用制，规范文化馆、图书馆和乡镇（街道）、社区、文化机构的工作岗位，建立工作人员从业资格制度。依托文化馆、图书馆、艺术学校，以及国家信息资源共享工程等传播渠道，建立健全文化人才培养网络，不断提高基层文化工作者的思想水平和业务素质。推进乡镇文化站人事制度改革，完善以县文体局管理为主的人事管理制度，确保乡镇文化站工作人员专职专用。配齐配好乡镇（街道）党委宣传委员、宣传干事和村、社区专（兼）职宣传文化干事。建立乡镇文化站为副科建制的激励制度，村、社区文化宣传干事工资待遇可参照村（社区）“两委会”干部标准落实，鼓励大中专毕业生到乡镇文化站、村文化室就业。重视发现和培养扎根基层的乡土文化能人、民族民间文化传承人，特别是非物质文化遗产项目传承人。到2020年，力争为每个乡镇文化站配备5-8名

专职工作人员，村级达到2名专职人员，确保乡、村文化工作有人管、有人干。

（三）建立一支高素质文化行政人才队伍。以加强思想政治建设和文化行政能力建设为核心，着力解决文化行政人才理想信念、政治方向、大局观念、全局意识等根本问题，大力提高文化行政人才科学判断形势的能力、驾驭文化建设发展的能力、应对复杂局面的能力和依法行政的能力。加大年轻干部选拔任用力度和干部交流轮岗力度。做好文化行政人才教育培训工作，鼓励参加各种在职教育。加强对机关行政人员的公务监督，有效保证文化行政效率和文化行政队伍的廉洁性。

（四）培养一批具有较高管理水平的文化经营管理队伍。以增强市场开拓能力、提高现代化经营管理水平为核心，努力提高文化经营管理人才艺术鉴赏能力、对艺术生产和艺术市场需求的预见分析决策能力、运用现代市场经济理论和管理理论指导发展的组织能力、开拓市场和广泛吸纳社会资金的协调能力。积极探索适合文化艺术经营管理人才的培训方式，加大经营管理人才培训力度，制定经营管理人才专项培训计划，积极鼓励和资助经营管理人才进行在职教育。充分发挥市场作用，推进文化艺术经营管理人才职业化发展。培养一大批熟悉文化发展政策、了解经济和法律、掌握较高营销策略、具备先进管理水平的文化经营管理行家。

四、体制机制措施

（一）建立健全文化行政管理人才选拔任用机制。以高层人才的选拔、培养带动和引导人才队伍的全面发展。通过基层推荐、转接评审、讨论决定、公示等程序把市直文化单位、各县文化单位及文化企业中一些品德高尚、业绩突出、对文化大发展大繁荣作出较大贡献、在本专业领域得到公认的优秀人才选拔到文化行政管理领导队伍中来。科级领导干部实行竞争上岗和公开选拔，处级干部实行任前公示制和任职试

用期制，文化事业单位一把手根据实际情况采取委任、聘任、选任、考任等多种任用形式，行政副职积极推行聘用制。鼓励干部交流轮岗，文化系统每年干部交流轮岗的比例不应低于同级干部总数的10%，有计划地选派文化局机关优秀年轻干部到基层挂职锻炼。

（二）建立和完善人才培养机制。一是创新培训形式，提高人才培训工作的质量和水平。市、县文化单位要不断扩大培训的范围和规模，制定详实的培训计划，丰富培训内容，创新培训方式，拓展培训领域，不断增强教育性培训的针对性和实效性。依托文化产业园区、大型文化项目和骨干文化企业，建立一批文化人才实训基地。积极协调推动延安大学、延安职业技术学院、鲁迅艺术学校等专业教育机构设置相关文化教育学科、增加相关教学内容，使之成为我市文艺培训、进修基地，确保人才培养、再教育工作常态化。根据需要，定期举办不同类别人才的短期培训班、研讨班，切实提高文化工作人员的业务水平和理论素养，市直文化单位每年举办培训班不少于3次，每次培训人员不低于50人；各县区文化系统每年举办培训班不少于2次，培训总人数要达到100人（次）以上。鼓励文艺人才接受继续教育，采用送出去学习的形式，选送文艺人才，特别是有发展潜力的专业骨干到省内外高校进修深造，进一步提高业务技能，全市文化系统每年送出去进修深造人员要达到50人以上。二是积极搭建人才参与实践锻炼的平台。对人才交任务、给项目，充分发挥他们作为行业先锋的引领与辐射作用，使其施展才能有舞台，发展事业有空间，实现价值有条件，各方面能力得到锻炼和提升。三是广泛开展交流活动。结合文化重点工作实施和重要课题研究，组织学术论坛、学术讲座、交流会、研修班等，为人才提供相互学习、相互交流的机会。四是积极组织人才开展考察和调研活动。带领人才深入一线，到现场、到实地进行调研、采风、考察，进行更生动、更直观的学习，开阔人才视野，启发人才思路，积累创作素材，激发创新灵感。

（三）建立和完善人才使用机制。充分开发和利用好人才资

源，发挥人才的积极作用，力求人尽其才。一是不拘一格重用人才。深化文化单位人事制度改革，才尽其用，进一步推行聘用制和岗位管理制度，建立人才破格使用制度。高薪引进专业技术人才，逐步充实文化人才队伍。探索试行以聘代评、高职低聘、低职高聘的管理办法，优秀人才可通过“绿色通道”破格晋升职称；业务成就突出的可作为学科带头人使用；具备领导管理能力的复合型人才可作为业务领导人选推荐、培养和使用。推进建立名人工作室、签约经纪公司等各类按市场规则经营的文化人才运作模式，发挥“名牌效应”和“明星效应”，促进人才“出大名”、“成大家”。二是灵活机动共享人才。建立以市场为主导的人才流动和人才共享机制，坚持把引才与引智结合起来，不求所有，但求所用。通过授予荣誉称号、兼任职务、聘请顾问、项目竞标、课题合作等形式，建立与延安籍在外的文化艺术人才以及国内外知名专家、学者和全国“四个一批”人才的人才共享模式，积极引进国内外各类优秀文化高层次人才和紧缺人才，充分发挥市外文化艺术人才在我市文化事业发展中的重要作用。三是薪酬相适尊重创造。建立科学评价人才的体系和合理的分配制度，重业绩、重贡献，在评价标准和分配机制建立中，向优秀人才倾斜、鼓励优秀人才干事创业。进一步深化文化企事业单位改革，改变依资历、学历、职称等因素为主确定报酬的做法，真正实现按劳取酬。允许和鼓励各类人才以资本、管理、技术、知识产权等生产要素参与分配，允许和鼓励优秀人才兼职兼薪。文化产业单位可实行协议工资制和年薪制。

（四）建立和完善人才激励机制。坚持精神鼓励与物质奖励相结合，增强人才的荣誉感与责任感。一是每年对选拔出来的杰出优秀人才授予荣誉，给予表彰奖励。二是按照《延安市文艺创作奖励办法》，对创作出的文艺精品分级分类给予重奖。三是创新引进文化拔尖人才、高层次人才和急需人才的特殊政策，在户籍、住房、职称、薪酬待遇、家属随迁等方面给予倾斜。四是为人才承担国家和省市级重点课题、重要演出、重大题材创作以及研究、考察、采风、举办或参加

展会、研讨会等创造条件、提供资助。

五、组织实施

（一）加强组织领导。文化艺术人才培养工作的顺利实施和目标实现，要依靠各县区政府和文化主管部门的有效组织领导。各县区政府要从战略的高度去认识加强文化艺术人才队伍建设的重要性和紧迫性，把文化艺术人才队伍培养工作摆上重要工作议程，根据本县区实际，制定具体的艺术人才队伍培养发展规划和实施方案。各县区文体局要发挥人才具体管理和使用的主体作用，配合县区政府建立相应的人才选拔、培养、使用管理等机制，形成统分结合、上下联动、协调高效的人才工作运行机制。

（二）加大资金投入。各级政府、文体主管部门要加强同有关部门的联系和协调，争取各方面对文化艺术人才队伍培养工作的支持，加大文化艺术人才资源开发的资金投入，建立健全政府主导、用人单位、个人和社会相结合的多元投入机制。要把培养工作所需经费列入县级财政预算，市县财政按50-100万安排资金预算，按时足额拨付。

（三）搞好管理服务。完善“延安市文化艺术人才信息库”，建立“延安市文化名家”数据库，建立名家信息的收集反馈机制，加强动态管理，跟踪考察。建立优秀文化艺术人才联系制度，通过多种形式及时听取他们对文化事业发展和高层次人才管理的意见和建议。营造人才发展的良好社会舆论氛围，加大对优秀文化艺术人才的宣传和推介力度。关心人才的生活，帮助人才解除后顾之忧，建立健全人才休假、疗养制度。

人才队伍建设总结报告 党建工作总结加强人才队伍建设篇三

为加强全县人才建设，全面提升我县各级人才队伍的整体素

质，按照市委、市的统一安排和部署，我们从xx年xx月xx日至xx年xx月xx日，在全县开展人才建设现场会和培训班，采取集中和分散培训相结合的形式，对全县各级各部门人才素质进行了全面检查，对存在的问题进行整改。通过此次培训，使全县人才队伍在思想上、上、组织上有了新的提高，为进一步推动我县人才工作的顺利开展提供了有力的人才保障。

二、精心组织，狠抓培训，提升素质。

为确保人才培训工作顺利开展。一是成立了县培训中心。为确保培训质量，县培训中小学组织了培训骨干培训工作小组，制定了培训工作计划，对每位培训小组成员进行了培训，要求培训中心成员严格按培训规范要求开展课程，做到理论与实际相结合，提高实践能力。二是采取“请进来，走出去”的方式。县教育局于xx月xx日在全县范围内开展了“送培下乡”活动，为农业、农村经济发展培养了一批农业专家。三是组织全县各乡镇人才培训机构进行全方位业务知识及实战能力的培训。通过此次培训，为各乡镇人才培训机构提升了业务水平，增加了实践经验。

三、加强培训质量建设，提升素质。

为切实提升我县人才队伍整体素质，促进我县人才队伍建设，我们在县培训中心的配合下，制定了《县办公室关于加强县级各部门人才培训机构对县级各部门人才培训机构的业务指导工作的通知》，成立了县办公室，并对县办公室关于县级各部门人才培训机构的人员进行了业务培训，并对各培训机构的人力配置、培训质量进行了检查验收。四是加强培训资料的收集、整理。为加强学科建设，培训中心对全县各级各部门培训机构的培训资料进行了全面收集、整理，目前各培训机构对培训资料已基本准备齐全。五是进行培训资料收集。在县培训中心领导的大力支持下，我们先后对全县各培训机构进行了业务培训，各培训机构的培训工作已顺利完成，为全县人才培训工作的顺利开展提供了有力的人才保障。

四、加强领导，强化管理，确保培训质量。

我们在认真抓好县级培训工作的同时，认真做好县级培训中心对培训的管理、考核和评估工作，为全县培训工作顺利开展提供了坚强的组织保证。一是抓好培训管理。我们按县培训中心的要求，结合县级培训中心工作的特点，认真制定了培训工作计划，建立健全了培训管理体系，使各培训机构对培训工作高度重视，认真负责，严格把关。二是抓好培训质量。我们在培训工作的组织、实施、检查和评估工作，做到了培训资料齐全，各培训机构对培训的质量都有一个统一要求和标准，培训中心对培训资源的调配、组成、使用、管理都有明确的规定。三是抓好培训资源的利用。各培训机构对所有培训课程进行了集中统一的安排和安排，各培训机构对培训课程的安排和使用都有明确的安排和布置，培训工作都有明确分工，做到了每位培训机构都有人员，每项培训都有专人负责。四是抓好考核。为确保培训工作取得实效，在县培训中心领导的带领下，各培训机构认真组织考评，并将考核结果作为考评的必备条件。

人才队伍建设总结报告 党建工作总结加强人才队伍建设篇四

一、加强领导，加大投入力度

二、突出重点，积极参加培训工作

1、积极参加各项培训

在培训期间，局和各股室积极组织参加各项培训活动，参加培训人员达200多人次。

2、加大考核力度。在人才工作考核、评先评优活动的推动下，人才工作上半年，我区的人才工作取得了一定成效，先后被评为市、区级“双创双建先进单位”和市级“优秀人才”。

三、加强培训，提高队伍综合素质

3、组织各种业务培训

今年，我局参加培训的人员达到705人次，培训人员达到2687人次，其中有670人次脱产学习，150人次参加全区培训。

4、参加全国高级研究生培训

今年，我局参加了全国中级研究生和全国高级研究生培训。

5、参加各种培训

我局组织各项学科培训，培训学员1000人次。

四、开展各行各业人才培养

10次，培训人员达7000多人次。

五、加强队伍建设，提高队伍整体素质

6、加强队伍管理。我局严格按照《中华共和国人才工作规划（20*—20*年）》，结合我局特点，建立了以人为本的人才强局，以学习和培训为重点的培训制度，建立了全员、全程、全面的、系统的和全过程的人才队伍管理机制。

7、提高队伍素质。我局注意加强职业道德建设，培养和培养一支高质量的队伍。今年，我们共聘请了17名中级职称人才进行了考察培训；选派了1名中级职称进行了考试培训；组织了7名中级职称外出参观。

8、积极参加各项培训活动。今年，我局举办了全系统职工培训班，培训学员达1050人次。

以上成绩的取得，是局上下团结协作、奋力争先的结果，也

是我区各项事业发展的一项重要成绩。回顾我们工作取得的点滴成绩，有成绩也有不足，如：我们工作中的思想还不够解放，工作中缺乏创新精神；工作方法还有待改进；工作质量还有待提高。我们将在今后的工作中，进一步开拓创新，扎实工作，开拓创新，为我县经济社会发展做出新的贡献。

我局20*年度人才工作计划及工作安排

9、深入学习贯彻“十六届四中精神”、“”、“*市人才工作会议”精神。要求全局职工深入学习贯彻党的、四中精神、“*市人才工作会议”精神，以“”精神为指导，全面实施“五型”建设，以提高职工的素质，增强做好人才工作的能力和水平。全局职工要深刻学习和领会新时代中国特色社会主义思想的科学内涵、精神实质、丰富内涵和时代价值，牢固树立和落实，坚持以人为本，以人才强局的战略思维和创新意识，把学习与创新结合起来，提高人才工作的实效性和效果性。

人才队伍建设总结报告 党建工作总结加强人才队伍建设篇五

素质的有效途径

在圆满落幕的十七大中已经明确提出，要更好的实施人才强国战略，坚持党管人才原则，创新人才工作机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。这就要求我院必须树立和落实科学人才观，以人才的使用、培养和引进为重点，以完善人才工作机制为保障，致力于培养和造就一支高素质的人才队伍，为建设物勘院新的辉煌提供人才支持和智力保障。

一、解放思想，牢固树立科学的人才观。

胡锦涛总书记指出：“做好人才工作，落实好人才强国战略，

必须以马克思主义为指导，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需要，解放思想，实事求是，与时俱进，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。

这就要求我们，首先正确认识人才的科学概念。

以前，我们一直把学历和初级以上职称知识分子作为人才的评价标准，这样的人才观已经不适应新时期新任务的要求了，因为这种人才观不利于调动人才的积极性，也不能调动那些没有学历而通过自学、有实际能力的人的积极性。在新形势下现代社会的人才观是：品德高尚、掌握知识与能力较强和业绩较突出，为我院的发展作出积极贡献的人，都是我院迫切需要的人才。

其次，深刻理解科学人才观的内涵。

点。

第三，管理人员更应牢固树立科学人才观。

一要更新选人观念，营造人才脱颖而出的良好环境。管理人员要有政治家的鉴别力和敏锐性，准确地推荐人才，公正地评价人才，合理地使用人才。充分认识到用准用好一名人才，能促进我院经济发展，为我院做出卓越贡献。二要创新培养机制，促进人人都可以成才。管理人员要牢固树立人人都可成才的观念，以培养每一位职工都能成为人才作为己任，激励全院职工刻苦学习，爱岗敬业，立志成才，从而开创你追我赶、人才辈出的新局面。三要创新用人理念，调动人才积极性。用人之道在于知人善任。我们管理人员必须精通“用人之道”，善运“用人之道”，做到“适才适用，适人适职”。力求优势互补，科学配置，分工合作，让他们各得其所，各尽所能。

二、创新思路，着力拓展技术人才素质开发工作的新局面。地处经济欠发达地区，由于条件所限，我院人才培养开发体系必然要受到一定的制约与影响，人才总量少、专业结构不合理、整体素质受社会环境影响，因此，我院的人才素质开发工作要立足于所处地理环境的实际情况，创新思路，冲破传统思维定式和工作模式，创造性地抓好人才开发工作，使物勘院成为一个人才聚集之地、人才创业之地、人才辈出之地。

引进人才策略。一是用项目凝聚人才。

人才往往流向能为实现自身价值搭建舞台的区域。对人才来说，项目就是舞台，项目就是事业。通过项目吸引和聚集人才，通过人才推动项目实施，把引进人才与引进项目结合起来，把人才开发与重点产业开发结合起来。二是用环境吸引人才。环境优则人才聚、事业也就兴。对人才来讲，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。完善管理政策、分配政策、奖励政策、福利政策。三是面向社会积极引进人才。大力引进各类急需紧缺人才。对一些高层、急需人才和专业技术人才，通过临时聘请、租借、兼职、技术指导和合作开发等方式引进人才智力为我院服务。

自有人才的培养和使用策略。

因为我院地处东北地区，在人才的引进上存在一定的困难，因此，我们应该在现有职工培养和挖潜上下功夫，充分挖掘我院现有人才，用好我院现有人才。搞好现有人才的管理和使用是充分发挥人才作用的关键。

一是创新培养机制，促进人人都可以成才。首先要改革培训方式。要按照缺什么、补什么、学什么的原则，由单一的政治理论向全方位、系统化的方向转变，由过去以知识培训为主向知识培训与素质开发并重转变，由课堂填鸭式教学向现场体验式、案例式、模拟式、研讨式等教学方式转变，由目

前单一的培训向鼓励开展多层次的自学转变，使领导干部以及全院职工的培训真正做到不仅是知识的灌输，更是观念的转变、能力的提高、内在素质的开发。其次要强化实践锻炼。只有让相关技术人员投身于我院生产建设的伟大实践当中，才能使其加深对技术理论和生产实践重要思想的理解，提高运用理论指导实践的能力。为我原职工的成长提供更多的实践舞台，将其放到艰苦环境中去磨砺，放到基层中去锻炼。再次通过培养与使用相结合，创造人才辈出的生动局面。人人都可以成才不等于人人都是人才，对那些通过学习和实践锻炼的已经培养成熟的技术人才，要及时提拔使用，激励全院职工刻苦学习，爱岗敬业，立志成才，从而开创你追我赶、人才辈出的新局面。

二是建立年轻人才和后备人才培养机制。对德才兼备的优秀人才，要大胆使用、破格使用，做到有爱才之心，识才之智，容才之量，用才之艺，千方百计做好发现、培养、凝聚开发人才工作，努力开创一个人才队伍百舸争流、万马奔腾，人才活力竞相迸发、聪明才智涌流的新局面。

三是选好人用好人。首先是选好人，要破除论资排辈、平衡照顾的旧思想，树立“谁有本事谁干，谁能干好谁干”的新观念。敢于打破地域、身份、资历等条条框框的限制，不拘一格选拔人才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展空间、工作有激情、贡献有回报。其次是用好人，要破除求全责备的旧观念。人才并非全才，每个人都有长处和短处，在不同的岗位，发挥的作用可能完全不同，有的岗位能磨练出珍珠般的光彩，有的岗位却使其变的黯淡无光。要因才择位，恰当合位，使每个岗位和每个人达到最优化结合，充分发挥人才效率，最大限度地挖掘和利用现有人才资源，使资源优势转化为经济优势。

才工作的新要求、新任务，坚持不懈地为建设富裕文明和谐的新一代物勘院提供坚强的人才支撑和智力保障，使我院在地质经济改革的浪潮中走向新的辉煌！

刘英伟

2008年12月28日