# 1坚持党管人才 助力青年成长（小文档推荐）

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-08-13

*第一篇：1坚持党管人才 助力青年成长（小文档网推荐）坚持党管人才 助力青年成长2024年全国人才工作会议特别是党的十七大以来，各地各部门积极探索、大胆实践，在加强党管人才工作方面积累了宝贵经验。（人民网-人民日报）“治国经邦，人才为急”，...*

**第一篇：1坚持党管人才 助力青年成长（小文档网推荐）**

坚持党管人才 助力青年成长

2024年全国人才工作会议特别是党的十七大以来，各地各部门积极探索、大胆实践，在加强党管人才工作方面积累了宝贵经验。（人民网-人民日报）

“治国经邦，人才为急”，国家建设和各项事业的发展都离不开智力的支持和人才的服务。提高党管人才工作水平，有利于培养和集聚大批人才，有利于充分发挥各领域人才的专业优势，有利于提升人才竞争力，加快推进人才强国建设。

胡锦涛强调：“青年是祖国的未来，事业的希望。”要提高党管人才工作的水平，就要把培养和造就青年人才作为人才队伍建设的重要内容，创新工作思路，完善工作制度，统筹发展规划。

深入研究，加强对青年人才工作的理论指导。青年人充满朝气和活力，富于创新精神，有着这一年龄段人群特有的思维方式和工作方法。深入研究和探索青年人才的成长规律，进而为发掘和培养青年人才提供理论依据。

加大投入，健全青年人才工作的机制体制。建立国家、地方和用人单位合理分配的投入机制，为青年人才从选拔、培养到任用的全过程提供充足的资金支持。同时，多方整合资源，为青年人才学习深造、交流沟通和就业创业提供完善的服务。

加强引导，创造有利于青年人才的舆论环境。摒弃传统的单纯以职称、资历、学历为标准，论资排辈的人才观念，以开放的胸怀和与时俱进的观念接纳青年人才，举贤任能，为青年人才的工作和成长创造良好的舆论环境。

坚持党管人才，使青年人才创业有条件，发展有空间。

李源潮：总结经验，把握规律，提高党管人才工作水平

**第二篇：坚持党管人才原则 坚持党管人才原则**

坚持党管人才原则

坚持党管人才原则

好雨知时节。中央适时提出“党管人才”，作为一项新的人才工作原则，是根据形势发展的需要，审时度势地对领导方式的创新。这一战略指导原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点，反映了我们党对自身历史方位变化和领导方式转变的高度自觉，以及对第一资源--人才资源的重要价值的深刻理解与清醒把握，具有重大的现实和历史意义。党管人才，是增强我国综合国力和国际竞争力的必然选择；是全面建设小康社会战略目标的关键所在；是党巩固和扩大执政基础、提高执政能力的内在要求。作为新时期的领导干部，必须全面掌握并认真坚持这一原则。

一、坚持党管人才原则，必须树立科学的人才观

《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，是新时期我国人才工作的宣言书，是大力实施人才强国战略的动员令。它为我们树立科学的人才观、建设宏大的人才队伍指明了光辉的方向。

（一）把握科学的人才观，必须首先深刻了解其丰富的内涵。科学的人才观主要包括以下观点：人才资源是第一资源，人才优势是最大的优势的观点；人才存在于群众之中，人人都能成才的观点；以人为本的观点；实践检验人才的观点；只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才的观点。全国人才工作会议和《决定》确立的科学的人才观，是辩证的人才观，实践的人才观，发展的人才观，是一个闪耀着与时俱进理论光芒的全新的人才观。准确把握这一科学人才观，对于我们做好新世纪新阶段人才工作意义重大。

（二）树立科学的人才观，必须确立科学的人才标准。人才标准是人才观的基石，不同的人才标准构成不同的人才观。在相当长一段时间内，我们按学历、职称、身份来界定人才，把一些并不一定是人才的人囊括进来，而对一些有真才实学却不符合“硬杠杠”规定的人却拒之于人才“花名册”之外。这种机械的、狭隘的人才标准显然是不科学的。随着改革开放的逐步深入，人才流动、人才引进、人才开发的潮水日益冲击着不合时宜的人才标准。《决定》把人才从学历、职称、身份的“迷团”中解放了出来，突出知识、技能和贡献，使我们对人才认识的视野大大开阔。它明确指出：“要坚持德才兼备原则把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。”这一明确的阐述，是人才标准的一大突破，也是我们作好人才工作的理论指南。

（三）树立科学的人才观，必须推行科学的人才评价机制。科学的人才评价机制是科学人才观的核心，有什么样的人才观，就有什么样的人才评价机制。有什么样的人才评价机制，就有什么样的人才选拔方式。“伯乐相马”依靠的是个人经验，“数字出官”反映的是好大喜功，“以我划线”暴露的是任人为亲，“突击提拔”体现的是长官意志。“说你行，你就行，不行也行；说你不行，你就不行，行也不行”则是一种霸王评价。这种人才评价机制，只会使选人用人走入歧途。科学的人才评价机制就是《决定》指出的“以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制”。“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”，“专业技术人员的评价重在社会和业内认可”。“根据德才兼备的要求从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。”这就告诉我们，评价人才，必须坚持走群众路线，避免少数人说了算，必须注重通过实践检验人才，克服主观臆断。建立科学的人才评价机制，是准确评价人才的关键，是选好用好人才的前提，是贯彻科学的人才标准的保证，是确立科学人才观的必由之路。

（四）树立科学的人才观，必须把“能力”作为人才培养的核心要素。以提高能力为核心培养人才是科学人才观的必然要求。人人都能成才，并非人人生来是才。要使成才，重在培养。马克思指出：“人的价值蕴藏在人的才能之中。”可以说，我们发现人才，引进人才，使用人才，无不是围绕人才的能力在做文章。因此，我们必须把人才培养放在十分重要的位置切实抓紧抓好，把培养人才列为各级领导干部的重要职责。中央要求一把手抓“第一资源”，要像实施科教兴国战略那样实施人才强国战略；像重视经济工作那样重视人才培养，其目的也在于此。

二、坚持党管人才原则，必须创新机制，解决党管人才怎么管的问题

必须强调指出的是，党管人才的重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题。而盘活人才资源，构筑人才高峰，关键的突破口就是大力推进人才工作机制的创新。当前和今后一个时期，我们要大力推进六个方面机制的创新：

（一）完善人才的市场配置机制。人才资源配置，离不开人才市场这个载体。人才市场发展水平越高，人才资源配置的效率就越高。必须坚持市场取向的改革，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。党管人才，首先要按照宏观调控、统筹规划、稳步推进的原则，努力建设高水平、高效率的人才市场，推动人才资源的培养、配置、使用全面市场化。要加快构筑开放、竞争、规范、有序的人才市场体系，办好基础性人才市场，健全专业性人才市场，完善区域性人才市场，发展农村人才市场，进一步培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场。要切实提高人才市场的社会化服务水平，大力发展人事代理，建立人事仲裁制度，加快人才评价、人才培训、人才交流、人才信息、人才服务手段的产业化进程，真正形成人才市场发展的“一湖活水”。

（二）推行人才的“柔性流动”机制。从世界范围内来看，人才柔性流动已成为人才工作的一个新特点，其主要特征可概括为：户口不迁、编制不转、智力流动、来去自由。实行人才柔性流动，利大于弊，成本低，效果好，有利于加强国内外、区域内外的智力、技术和人才交流，拓宽人才资源开发的空间，提升人才资源的开发度。我们的人才工作，也要主动适应这一新的(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)走向，确立“不求所有，但求所用；不求所在，但求所得”的引才观念，变“刚性”引进为“柔性”集聚，进一步完善人才、智力、项目相结合的柔性引进机制。政府职能部门要制定有关政策，坚持以我为主、按需引进、突出重点、讲求实效的方针，采取有效措施，鼓励企事业单位以各种灵活方式引进区域内外智力，除调动外，可采取咨询、讲学、短期聘用、技术合作、技术入股、合作经营、聘请顾问、人才租赁等方式引进智力，逐步形成一种海纳百川、广纳群贤的选人机制。

（三）构建人才的开放选拔机制。在开放的社会条件下，人才是跨地区、跨国界、跨所用制的，这就要求我们各级党委在选拔人才时，要扩大选人用人的视野，形成开放式的人才选拔机制。从工作层面分析，要着力打破人才流动中的壁垒，努力实现两个贯通：一是要实现“三支队伍”人才之间的贯通。由于干部实施分类管理，党政人才、企业经营人才专业技术人才队伍的边界相对比较清晰，“三支队伍”的人才流通比较困难。因此，必须要加大“三支队伍”人才之间的交流力度，最大限度地使用好三方面的人才。二是要实现体制内与体制外人才之间的贯通。让全社会人才都能参加公务员公开招考，参加党政领导干部、企业经营管理者的公开选拔，拓宽选人用人的渠道。

（四）形成人才的终身教育机制。要充分利用日益发展的社会教育培训资源，积极探索人才培养的合作渠道，鼓励企业、学校和教育机构合作培训人才，形成多渠道、多形式、立体化的人才继续教育格局。要完善以基础教育和等教育为重点的学历教育，以职业教育和继续教育为重点的成人教育，以电视教育和网络教育为重点的远程教育，以培训深造和关键岗位锻炼为重点的定向教育，拓宽人才培养渠道，保持旺盛的创新活力和发展潜力。积极开展创建“学习型组织”、“学习型社区”、“学习型城市”的活动，构筑终身化教育的动力源泉和环境条件，促进学习型社会的形成。

（五）深化人才的业绩分配机制。必须大力倡导以业绩为取向的人才价值观，按照效率优先、兼顾公平的原则，激活分配机制，真正使一流的人才、一流的贡献，获得一流的报酬。大胆探索并完善要素分配机制，积极推行经营管理者持股经营制度。将年薪制、承包、利润分享、奖励、现金分配、风险收入、养老保险与技术入股、股份期权、红利扩股、风险投资等结合起来，把国有资产保值增值指标与经营者的考核结合起来，努力实现分配形式的多元化。对特殊人才，大胆采取切实可行的分配方式，依照供求关系和市场机制自主确定各类人才的待遇，确保一流人才、拔尖人才、领军人才引得进、留得住、用得好。

六、建立人才的多元投资机制。人才资源开发是一项系统的社会工程，必须要调动方方面面的积极性，努力构建政府、企业、社会多元化的投资机制。一是要发挥政府在人才资源开发投入上的导向作用。对紧缺人才、拔尖人才、领军人才的培养，对重点领域，政府要加大投入力度，确保开发资金到位。二是要发挥企业的主体作用。企业是吸纳人才和技术创新的主体，(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)必须要强化企业吸纳人才的主体地位，全面提升企业吸纳人才的能力。同时，政府有关部门要放权让利，对职称评定、人才引进、工资管理等审批事项该取消的要取消，该下放的要下放，充分挖掘企业在人才资源开发中的潜能。三是要发挥社会投资的补充作用。充分调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性，鼓励社会力量开展人才资源开发的投资。政府职能部门要制定有关政策，注重引导，加强管理，规范有序，逐步建立多元化的风险投资体系，努力形成政府主导、企业主体、社会参与的生动活泼的人才资源开发局面。

事业呼唤人才，时势造就人才。全国人才工作会议和《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，为我们迎来了人才和人才工作的春天，定会开创人才辈出、人尽其才的崭新局面，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

**第三篇：党管人才**

一是要大力宣传党管人才原则和人才工作的相关政策，让各级各部门了解人才工作的重要性,同时要加大对外宣传力度,多与高校联系,参加些人才交流会,把沂水县的经济社会发展情况宣传出去,以吸引更多高科技人才到沂水干事创业.二是加大高级人才的招引力度。高级人才主要分为两类，第一类是行政管理人才，主要从事企业的行政管理工作，能够为企业的健康发展出谋划策。第二类高级技术工人，主要是对一些高精尖设备的操作和维护，并能起到带动其他技工和工人，全面提升生产企业的生产水平。

三是加大本地人才的培养。充分发挥企业商学院的作用，多聘请有关行业的专家来沂水授课，让本地企业的负责人参加，通过这种形式来提升他们的综合能力。同时帮助先技校与其他高等级技术院校的联系，请高水平的教师来授课，来提升我县技术工人的技能水平，以更好的为落地沂水的企业服务。

**第四篇：坚持党管人才原则 改进党管人才方法**

坚持党管人才原则 改进党管人才方法

党管人才原则，体现了新的历史条件下我们党对执政规律的科学把握，对人才资源重要价值的深刻理解，为人才工作健康发展提供了保障。坚持党管人才原则，对于贯彻落实“十二五”人才发展规划，加强人才强市，全面落实“314”总体部署，具有重大的意义。

党管人才，是党管干部原则的深化和扩展。党管人才主要指管宏观、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；要在充分发挥市场对人才资源配置的基础性作用的同时，加强党对人才工作的宏观管理和综合协调。坚持党管人才原则，关键在于进一步完善人才工作格局，要实行各级党委一班人抓“第一资源”和“第一生产力”的目标责任制，做到谋划发展同时考虑人才保证，制定计划同时考虑人才需求，研究政策同时考虑人才导向，部署工作同时考虑人才措施。各级党的干部要全面体现爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺。

着眼于一个“谋”字。加强人才队伍建设贵在谋，重在谋，成也在谋。谋，源于人才理念的与时俱进。谋，在于人才队伍的整体规划。要有大智慧、大手笔，从大处着眼，坚持高标准，注重把方向、抓长远。要把加强人才队伍建设纳入地方、单位建设和发展的总体规划。认真分析人才资源，积极实施人才资源优先开发的战略。对人才队伍建设的近期目标与远期目标有明确的思考。在谋划人才工作建设时，既立足当前，又着眼发展，确保人才队伍的可持续发展。对人才队伍建设的重点突破与整体推进有周密的统筹。既抓紧培养急需人才，又思考为发展储备力量；既考虑重点人才与重要岗位，又重视普遍教育和“两翼”地区。

立足于一个“管”字。党管人才，要做到真管、管好。要管大局，加强对人才的宏观管理，管好全局，抓好大事，着力解决好人才队伍建设的关键性问题。坚持党管人才，就是党委搭台，各类人才唱戏。要搭好人才建设的舞台，就要通过人才工作机制的创新，努力实现管理方式的“三个转变”：管理重点由直接管理向注重指导、协调、服务转变，管理手段由单纯的行政手段向法律、经济与行政手段相结合的开放式管理转变，管理目标由“为我所有”向“为我所用”转变。要紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，通过人才资源的合理配置，努力搭建“四个平台”：搭建更大的竞争选择平台，为各类人才的流动和实现个人价值提供更多的机会；搭建更大的成长发展平台，促进各类人才的协调发展；搭建更大的保障激励平台，进一步完善服务体系；搭建更大的创新实践平台，提供更多更好的创业条件。

构建党管人才新格局，要形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职密切配合的人才工作新格局。既要充分发挥党委在人才工作中的统一领导作用，又要充分发挥组织部门、政府部门、人民团体、企事业单位、中介组织在人才工作中的职能作用。组织部门要切实担负起牵头抓总的职责，成为党委抓人才工作的第一参谋和得力助手。不仅要协调各部门做好人才工作，而且要加强对人才工作的具体指导。对人才工作的重大问题，要经常组织有关部门进行研究，制定统一的政策规划，抓好督查落实，始终掌握工作的主动权。要健全和完善人才工作咨询决策机制、协调落实机制和监督约束机制，加强各部门、单位间的联系与协调，形成齐抓共管人才工作的强大合力。在各级党委的共同努力下，坚持党管人才原则，改进党管人才方法，就能调动各级各部门和社会各界发现人才、培养人才、使用人才、保护人才的积极性，形成加快人才发展的整体合力，我市的人才发展必将再上新台阶！

**第五篇：抛开有色眼镜,助力青年成长**

抛开“有色眼镜”，助力青年成长

胡锦涛同志指出：当代青年是无比幸运的一代，又是责任重大的一代。青年人承载着一个国家、一个民族未来的建设与发展重任，可谓希望之所在。

尽管青年的重要性不言而喻，但是目前社会上对青年一代，却还存在种种非议和消极评价，诸如“蜜罐子里长大”，“缺乏责任感和吃苦精神”，“眼高手低”等评价，这些“有色眼镜”无疑都在阻碍青年人的成长与发展。那怎样才能抛开“有色眼镜”，助力青年成长呢？

抛开“有色眼镜”，理性看待青年一代。一是对于有损公平正义的违规行为，我们应当鼓励和肯定媒体和公众的质疑精神。诸如“火箭干部”、“萝卜招聘”等丑闻，以及不久前刚刚发生的“湘潭神女”、“长治神童”事件。二是我们并不能因为这些个案，而去否定青年人才的价值。须知年轻可能意味着没有经验和阅历，但并不一定就意味着没有能力。有时候，年青一代也能撑起一片天。如汶川灾区冲在一线的年轻志愿者，奥运赛场上奋力拼搏的年轻运动员。抛开“有色眼镜”，公平对待青年一代。在一些地方，论资排辈现象突出，青年人才空有一片热情，却毫无施展空间。这对他们的发展是不利甚至是不公平的。全社会要形成明确共识：一是扭转人才观念，创新用人机制；二是注重媒体的导向，为青年的成长营造一个积极健康向上的氛围，创造公平公正的环境。抛开“有色眼镜”，支持帮助青年一代。我们对青年一代既要有期待，也要有宽容，要鼓励他们和允许他们个性化成长，给他们发展的空间，还要支持帮助他们发展进步。而青年自己也应当牢记时代赋予的嘱托和重任，不断提升自己的能力和素质。面对世情、国情、民情的变化发展，我们应对青年充满信心，抛开“有色眼镜”，让他们能够在宽容的环境中发展成长，在更为广阔的舞台上施展才干。李大钊曾经说过：“为世界进文明，为人类造幸福，以青春之我，创建青春之人类。”

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找