# 科学人才观大家谈之“树立科学人才观”

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-07-23

*第一篇：科学人才观大家谈之“树立科学人才观”改变观念，树立科学的人才观中组部长李源潮指出：人才是最活跃的先进生产力，是科学发展的第一资源，要树立人人皆可成才的社会理念，不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，让每个有志成才的人都...*

**第一篇：科学人才观大家谈之“树立科学人才观”**

改变观念，树立科学的人才观

中组部长李源潮指出：人才是最活跃的先进生产力，是科学发展的第一资源，要树立人人皆可成才的社会理念，不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，让每个有志成才的人都有发展的空间，让每个为国家和人民作出贡献的人都能得到社会尊重。

人才，一直都是事业之基、发展之本，是一个国家或地区科学、快速发展的关键因素。面对新形势、新任务，唯有大力宣传和普及科学的人才观，努力提高人才工作科学化水平，才能更好地让人才为经济发展、社会进步作出贡献。

既然人才资源如此重要，为什么在实际工作和生活中常有埋没人才、浪费人才的情况发生呢？我认为，思想束缚是最大的束缚，观念的制约是最大的制约。

目前，我们在人才的培养、开发和使用上存在若干思想认识上的误区：一是物质投入重于人才投入、资源开发重于人才开发。二是论资排辈，学历当关，年龄划

第1页，共3页

线。尤其在人才的评价和使用上，不同程度地存在学历上唯高、职称上拔高、使用上苛求高的“三高”现象。三是在管理上，不适应人才成长规律。很多管理者不愿对外开放，总是习惯于熟悉的工作环境、熟悉的人才结构和熟悉的工作方式，结果，思想观念逐渐僵化，工作模式逐渐老化，人才队伍逐渐退化，领导能力也跟着弱化。

鉴于以上原因，我们须打破思维定势，跳出理解误区，树立科学的人才观：

一、“重物”更要“重人”。人才投入是效益最大的投入，人才开发是最具增长潜力的开发，人才引进是最有价值的引进，在人才引进上，要不惜成本，因为人才所能创造的价值，是引进成本的上千倍、上万倍。

二、重“学历”更重“能力”。三百六十行，行行出状元。一个人是不是人才，不应由先入为主的条条框框说了算，而应由实际说了算、由事实说了算。多年的实践证明，机械规定年龄、学历是不科学的。

三、重“所有”更要重“所用”。我们应该以更加开放的视野和胸襟，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。要坚持用其所长、用当其时、用当其位、用当其愿，做到“一把尺量准”、“一盘棋走活”、“一碗水端平”。

四、重“管理”更要重“服务”。党管人才到底管什么？是管宏观，管政策，管协调，管服务。特别要更新服务理念，强化服务职能，转变服务方式，创新服务机制。有效的机制是人才充分涌流的原动力。

五、放开手脚用活人才。人才流动是人才追求自身价值最大化的必然结果，要注意人才的合理流动。人才专家曾说：“不要把人才当一个水库，应该当成一条河流来管理；不要期待它不流动，而应设法管理它的流速和流向。”要用活人才，就要破除人才流动体制障碍，完善人才市场体系，实施人才引进战略，着力构建人才流动大通道。

（麻乍乡党建办主任：耿忠云。电话：\*\*\*，地址：威宁县麻乍乡吊水村，邮编：553105）

**第二篇：树立科学人才观**

树立科学人才观为建设和谐社会提供不竭动力

□/王潜

建设和谐社会，需要树立科学的人才观，以创新的思维、改革的精神，努力造就一支数量充足、结构合理、创新实用的人才大军，为全面建设和谐社会提供强有力的智力支持和人才保证。

更新观念，树立强烈的人才意识

要发展经济，过去人们更多地强调跑项目、跑资金，但现在人们的观念变了，从跑项目、跑资金转向了跑人才、跑智力。一个人才创造的价值，可能会使一个企业起死回生；一个人才，可能就是一个项目，或几个项目；一个人才带来的效益，可能是几百万，甚至几千万，乃至上亿元，往往难以用数字估量。因此，要充分认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，充分认识新时期人才竞争的严峻形势和人才工作的繁重任务，充分认识加强人才队伍建设的极端重要性和紧迫性。

畅通渠道，千方百计加快集聚各类优秀人才

引进人才是实现人才总量增加和结构优化的一种最有效、最便捷的方式，在人才引进上我们一定要下大功夫：

第一，政策要好。政府要营造好“大环境”，用人单位也要改善好“小气候”。从政府角度讲，要注重人才政策的前瞻性研究，适时制定超前的人才政策，增强在人才竞争中的比较优势。从企业角度讲，用人单位既要舍得花大钱引项目，也要舍得花大钱引人才，要根据不同人才的能力和特点，合理配置，把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位上。

第二，范围要大。要拓宽人才引进范围。凡是经济和社会发展所需要的各类紧缺人才以及具有特殊技能的高级技术工人均可列入人才引进的范围。要重点引进拥有专利、发明专项技术，并能实现一定经济效益的人才；具有硕士及其以上学位、双学士学位或高级专业技术职务的专业技术人才；高新技术产业、新型产业和重大工程建设等领域急需的专业技术人才和经营管理人才；懂得国际通行规则、熟悉现代管理的各类国际化人才以及海外出国留学人才。

第三，形式要活。大胆采用国际通行的“柔性流动”等人才使用方法。将过去“保一生”的“刚性政策”转向“保一段”的“柔性”策略，即关系不转，户口不迁，智力流动，来去自由。要引导企事业单位通过各种灵活的办法引进国内外智力，除调动外，可采取咨询、讲学、短期培训、技术合作、技术入股、合作经营、人才派遣等方式。要坚持以项目为载体，以感情为纽带，采取“季节型”、“假日型”、“候鸟型”、“契约型”等多种柔性形式，建立起“用人不养人，留人不拴人”的新机制。

第四，办法要多。要加强与国内重点高校、科研单位的联系与合作。有条件的企业，可在重点院校和科研单位，异地投资建立自己的实验室，借助专家、教授的知本力量，攻克技术难关，抢先获取先进的科技成果。

第五，渠道要广。在做好外地人才引进的同时，要做好本籍人才“回流”工作，建立本籍以及与本地有工作、亲缘关系的各类人才的“英才库”，建立联谊和联系制度，经常保持与他们的密切联系，利用域外人才的家乡情结，鼓励他们回乡创业，为家乡建设作贡献。

优化环境，大力培育适应人才发展的沃土

实施“人才强国”战略，优化环境是关键，尤其是在人才流动日趋活跃的情况下，良好的环境是吸引人才、培养人才和留住人才的重要条件。

第一，完善政策，增强对人才的吸引力。在制定和完善招商引资各项政策的过程中，要不断补充和完善招才引智的各项政策，其核心就是给各类人才应有的地位、应有的舞台和应有的回报，让人才的价值得到充分的体现。

第二，创新机制，疏通人才发展渠道。在人才引进机制上，唯才是举，只要符合需要，就果断地引进和使用；在人才培养机制上，要制定和完善人才发展计划，建立各级各类的人才数据库，积极发展各类教育培训机构；在人才使用机制上，要结合干部人事制度改革，坚持公开、公平、公正，不拘一格地大胆选拔和使用各类优秀人才。

第三，转变职能，树立“以人为本”的全新理念。在全社会要形成爱“才”如命的真心；呵护人才，关怀备至的热心；引进人才，不怕艰难的苦心；培养人才，舍得投入的恒心和使用人才，敢赋重任的诚心的良好氛围，真心实意、扎扎实实地为人才发展提供良好的服务，为人才发展营造优越的人文环境和社会环境。

（作者为辽宁省海城市市长）

**第三篇：树立科学的“人才观”**

树立科学的“人才观”

在现代大多数企业中，人才成为制约企业发展的瓶颈。人才的质量，决定着企业的走向及命运。

在企业的管理体系中，人力资源部分有着无可厚非的作用，因而的重要性堪比企业的心脏。往往，通过该部门的经理在高层管理者的交椅排名，便可知企业的现状。一个说不上话的，没有发言权的经理，怎么能把适合的人放在合适的岗位上呢？我见过许多小型、微型的企业的人事部经理一般都是亲戚、朋友的裙带关系，这点他们做得非常好，但一定要有能力的人担当才能起到此效果。此处，还望企业的负责人熟思！

每个企业都有自己的用人思路，诸如：忠诚度高的、技能突出的、善于人际关系的云云。上述特性的人，尽皆可用之才，若能合理任用，便是企业的人才、栋梁。倘使不慎误用，其危害倒是不浅。人才是柄双刃剑，或破敌之利器，或自戕之腰刀。且与庸者，其利也明，其弊更大。只因为他是能者，他具有高度的自我意识及高度的个人价值观。即不犯错时，他比别人能创造更大的价值，一旦犯错，便令企业很难回头，或者要为之付出巨大的代价。

怎么能把适合的人放在合适的位置上呢？这便是我所说的“科学的人才观”。

企业用人，常规意义上是一个萝卜一个坑。这坑便是岗位，萝卜，乃是人才。招聘的法则是：岗位职责明显，对号入座。该注意的是，岗位职责的细节。源于对号入座者并非完人，人人都有自我缺陷，只要利大于弊，且弊不至于影响或制约、损害企业长久利益的，皆是合适于此岗位的人才。即，知道岗位利益所需，这是用人的第一步。

接下来，该是人才的选拔。坑是有数的，经济市场时代，有的是萝卜，然如何挑选萝卜呢？这依然取决于坑。岗位所需的职责对企业利益的目标或是利益的阶段，此时当考虑的是人才的可塑性。什么是人才的可塑性？是指合适现阶段岗位要求且能通过自我学习或企业培训，适合企业长远利益目标的人才。

人才选拔已了，第三步，便是职业生涯规划。先许多企业，并非没有发掘人才的慧眼，而是眼睁睁地看着人才的流失而无能为力，以至于痛心，大骂人才的不道德。老话说的好，可怜之人必有可恨之处。人才为什么会流失？原因很简单，企业无法提供他所想要的，因而纷纷选择跳槽，以至于原企业耗费精力、资金，到头来是竹篮打水。这且不说，单说人才跳槽同行业，进来竞争对手的大门，便是当头一棒，为他人做嫁衣，这亏吃得，啧啧，都能笑出泪花来。

西方有句话这么说，不想当将军的士兵不是好士兵，换句话，不想当领班的服务员不是好服务员，不能让好服务员当上领班的经理不是好经理。这说的便是个人职业生涯规划及企业版的员工职业生涯规划。

人才不流失，关键在于能满足其合理的需求。因而员工的职

业生涯规划就显得尤为重要。只有满足或超越了人才的合理需求，其流失率不言而喻。能让其有岗位的优越感，他自己知道，若离开了该企业，未必有如此待遇。此时，便是赶也赶不走，也印证了我国的一句俗语：人为财死，鸟为食亡。

做到上述三点，也未必能让流失率控制在合理的范畴内。此处，为什么要用“合理地范畴之内”的字眼呢？每个人的生活除了工作外，还有自然生活、情感生活云云。这就是我现在所要讲的第四点，人性化管理。人才不同于机器，除物质需求外，还应有精神需求，一般主要体现有两点：尊严与情感。

我多接触不少用人单位的规章制度里都存在这么一条：不得在本公司内部谈恋爱。我究竟不明白，这唱的是哪一出？为什么要扼杀员工的正常情感？想得出来，一个备受精神压抑的员工凭嘛一直跟你玩下去？此时，老总们不屑而笑：我给的待遇好。说得好，一个堪用的人才到哪里都会发光，之所以当下未跳槽，是尚未找到合适的雇主而已，哪一天，机会来临，该是你苦恼的时候。

例子我也不多举了，我也不愿多说，只一句话，发掘人才、任用人才、留住人才，一切困难也能迎刃而解。拥有科学的人才观，领导幸甚、企业幸甚、老板幸甚。

时2024年08月22日于济源凯撒宫

假日酒店员工宿舍205室署

耶溪

**第四篇：浅谈树立科学人才观(征文)**

浅谈树立科学人才观

2024年5月的全国人才工作会议，胡锦涛同志在讲话中指出，“人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位”。2024年7月庆祝建党90周年大会，胡锦涛同志再次强调，“人才是第一资源，是国家发展的战略资源”。2024年12月在全国人才工作座谈会上，中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮也指出，人才是最活跃的先进生产力，是科学发展的第一资源，要树立人人皆可成才的社会理念，不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，让每个有志成才的人都有发展的空间，让每个为国家和人民作出贡献的人都能得到社会尊重。这些充分说明了党和国家对人才的重视，同时也反映了树立科学人才观对于国家发展和民族兴旺的重要性。

一、深刻理解科学人才观的基本内涵

科学的人才观，就是对于什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位、如何用好人才等一系列问题的科学认识。我们必须全面理解和准确把握科学人才观的基本内涵，自觉地把思想认识从各种不合时宜的观念和做法中解放出来，增强实施人才强国战略的自觉性和坚定性。

“人才资源是第一资源”，是科学人才观的重要内涵。人才作为先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者，是生产要素中最活跃、最重要的因素，是当今社会生产力发展的核心要素。随着社会生产力水平的提高和科学技术的进步，人类经济发展正从以依赖物质资源为主转向以依赖智力人才资源为主。物质资源的开发利用是社会发 1

展的基础，而人才资源的开发利用程度则决定着对物质资源开发的深度和广度。在知识和技术成为经济社会发展的决定性因素的今天，人才资源已上升为十分重要的战略资源，人才已经成为越来越重要的财富和资本，成为推动经济社会发展的主要力量和直接的动力源泉。树立“人才资源是第一资源”的观念，对于我国从人口大国变为人才资源强国具有重要的意义。

“人人都可以成才”，是科学人才观的又一重要内涵。什么是人才？人才就是品德高尚、掌握知识、能力较强和业绩突出的人。以此来衡量，就不能唯学历、不能唯职称、不能唯资历、不唯能身份，做到不拘一格选人才。在人才培养中，要自觉地按照促进人的全面发展与推动社会全面进步的要求，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境。只要具有一定的知识、技能，能够进行创造性劳动，为社会作出积极贡献的人，都是党和国家需要的人才。正如邓小平同志所说的，“衡量一个人是否是人才，关键看这个人实绩如何”。要充分尊重人才的个性，按照各类人才的成长规律和不同特点去识别、选拔和使用人才，使各类人才都有施展自己才华的机会，都有充分发挥自己聪明才智的空间和舞台。

“以人为本”，是科学人才观的另一重要内涵。以人为本，就是把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。以人为本，就是立足于人，理解人才、尊重人才、关心人才、保护人才、用好人才，科学地开发和利用人力资源，促进人的全面发展；就是坚持把是否有利于促进人才成长、是否有利于促进人才的创新活动、是否有利于促进人才工作同经济社会发展相协调作为做好人才工作的出发点和落脚点；就是放手让一切劳动、知识、技术、管理和资

本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，以造福于人民。

然而，在实际工作和生活中，却时常存在埋没人才、浪费人才的情况发生，尤其是有些管理者在人才的培养、开发和使用上还存在一些思想认识上的误区：一是物质投入重于人才投入、资源开发重于人才开发。二是论资排辈，学历当关，年龄划线。尤其在人才的评价和使用上，不同程度地存在学历上唯高、职称上拔高、使用上苛求高的“三高”现象。三是在管理上，不适应人才成长规律。很多管理者不愿对外开放，总是习惯于熟悉的工作环境、熟悉的人才结构和熟悉的工作方式，结果，思想观念逐渐僵化，工作模式逐渐老化，人才队伍逐渐退化，领导能力也跟着弱化。鉴于以上原因，我们须打破思维定势，跳出理解误区，树立科学的人才观。

二、树立科学人才观，促进党校教育事业发展

党校作为全区干部教育培训的职能部门，利用现有的教学设施和教育教学管理模式，正在充分发挥干部教育培训的主阵地和主渠道作用。同时，党校的教师队伍正在教学、科研及提高全区干部队伍整体素质的教学工作中发挥着重要的作用，因此教师人才对党校来说至关重要。

（一）要加大力度引进人才。

（1）加大引进人才的力度。在党校教育资源结构中，拥有足够数量高质量的教师，是发挥党校教育功能的决定性条件。在党校所有的资源中，教师人才资源是最重要、最珍贵的资源。缺少了高质

量的教师，就办不成高质量的党校。对此党校采取了聘请和引进同时进行的方法。一方面聘请市委党校、高校及其他区兄弟党校的名师来党校兼职授课；另一方面通过公开招考引进一名年轻教师充实党校的师资队伍。所以，要推进党校教育事业的发展，必须以党校教师人才的强势集结为着眼点，把优秀的教师人才吸纳凝聚到党校教育的讲坛上来，形成党校独有的教研优势，才能以高水平的教研保证高质量的培训，不断提高党校办学的社会价值和社会声誉。

（二）要增加投入培养人才。

对党校教师的培养应该有两个方面的着力点，一是政治着力点，就是要对党校教师政治立场的坚定性、社会发展的敏感性、思想演进的方向性进行积极的引导和及时的矫正，有意识地强化党校教师的政治责任心和社会责任感，这是对党校教师的特殊要求；二是业务着力点，就是要为教师的学习“充电”、知识更新创造条件，开阔教师的思维视野，保持教师理论起点的前沿性，不断提高教师的教学科研水平。

教师的水平代表党校的水平，教师的发展标志着党校的发展。没有与时俱进，没有党校教师人才的发展，就没有党校教育事业的发展。党校的人才发展是党校教育事业发展的硬道理，因此，党校教师人才的发展是党校事业发展一个永恒的主题。当党校教师的理论水平、学术影响、经历经验量的积累达到了一定水平时，应当及时为党校教师人才学术能力、教研水平的进一步提升搭建继续发展的阶梯，为他们在更高层次上发挥聪明才智开辟一个更加广阔的平台，否则，教师的教研能力就将受到限制，教师的创造积极性就会受到严重挫伤，就会造成党校教育资源的闲置和浪费。党校教育注重的不是既成知识的传递，而是思想觉悟的启迪、理论思维水平的提高和实际工作能力的培养。所以，党校教师的教研工作始终处于经济社会发展需要的最前沿。也正因如此，才要增加对教师再培训再教育的投入。

（三）要不拘一格用好人才。

我们应该以更加开放的视野和胸襟，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。要坚持用其所长、用当其时、用当其位、用当其愿。引进人才、培养人才的根本目的是为了科学合理地使用人才，创造更大的价值。因此，在具体的工作中要“不拘一格”的用好人才。对那些特别优秀、业绩出众的人才，要打破条条框框，采取优惠政策。一是不唯年龄。只要看准了是人才，年长的要用，年轻的也要用。二是不唯学历。既要重视学历，又不能搞学历崇拜。学历较高、能力强、能干事的人要用，学历较低、能力强、能干事的人也要用，但学历高、能力不行、干不成事的人则不能用。三是不论资排辈。讲资历无可厚非，但是不能过于绝对化。对于真正有才干、工作表现突出的优秀人才，不能受排位前后影响，冒出来了就要大胆启用。四是在录取上可采取多种形式。考试的方式可以用，考察的方式可以用，考试和考察结合起来也可以用。不仅看“考才”更要看“干才”，不仅要考得好更要干得好。总之，我们就要跳出旧的观念、大胆创新人才使用的方法、机制，做到各尽其才、各得其所、各建其功，让优秀人才能够走得出、有大显身手的机会。

（四）要放开手脚用活人才。

人才流动是人才追求自身价值最大化的必然结果，要注意人才的合理流动。人才专家曾说：“不要把人才当一个水库，应该当成一条河流来管理；不要期待它不流动，而应设法管理它的流速和流向。”要用活人才，就要破除人才流动体制障碍完善人才市场体系，实施人才引进战略，着力构建人才流动大通道。要积极采取“送出去”、“请进来”等措施，不断提高人才的专业技术水平和工作能力。“送出去”主要是选派各类人才，特别是视野开阔、思维活跃的有潜力的人才，有目的、有争对性地组织参加各种高层次培训班，不定期地进行集中教育培训和个性化学习，定期学习考察、交流挂职等。有些高层次人才在短期内培养不出来，只能请进来。“请进来”主要是进一步放宽门槛、提高待遇水平，不唯地域引进人才，从而壮大人才队伍，创新工作模式，形成更大的合力，促进党校教育事业更好的发展。

**第五篇：如何树立的科学人才观**

如何树立科学的人才观

随着我国经济社会不断发展，人才的作用显得日益重要。人才是推动科技进步的基本力量；人才是促进经济社会发展的关键因素；人才是提高我国综合竞争力的重要核心。树立科学的人才观，有利于提高国民综合素质水平，有利于推动经济社会又好又快发展，有利于党和人民事业的兴旺发达和长治久安。如何树立科学的人才观？我们应从以下三方面着手。

一是要正确认识什么是人才。人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。“人人都可以成才”，是科学人才观的重要内涵。树立人人都可以成才的观念，必须建立科学的人才标准。人才标准过高过窄，都会挫伤人们的成才愿望。要坚持德才兼备原则，把品质、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，做到不拘一格选人才。不拘一格选人才，才会不拘一格出人才。人才的评价标准，要彻底打破门第身份偏见，打破僵化的评判标准，为各类人才提供公开、平等竞争的平台。我们要坚持在实践中发现人才、使用人才、锻炼人才和培养人才，把实践作为检验和评判人才的根本标准。只要具有一定的知识、技能，能够进行创造性劳动，为社会作出积极贡献的人，都是党和国家需要的人才。我们在准确理解和把握什么是人才的同时，还要深刻认识人民群众是历史的创造者，是社会发展的最终决定力量，人才来自于人民群众，人民群众是人才的不竭源泉。

二是要尊重人才，为人才服务。要充分尊重人才的个性，按照各类人才的成长规律和不同特点去识别、选拔和使用人才，使各类人才都有施展自己才华的机会，都有充分发挥自己聪明才智的空间和舞台。要努力形成谁勤于学习、勇于投身伟大实践，谁就能获得发挥聪明才智的机遇，就能成为对国家、对人民、对民族有用之才的社会氛围，从而创造人才辈出的生动局面。倡导以能力和业绩为导向的现代人才理念，坚决破除在人才选拔中以性别、年龄、学历为划分标准的简单做法。对有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验、一技之长的实用人才要一视同仁；对高级、拔尖人才与普通人才，“洋”人才与“土”人才，新生人才与传统人才要一视同仁。只有建立平等、合理、科学的人才任用标准，才能让更多人才看到希望，增强人才实现自身价值的信心。必须建立一个充满生机和活力的人才选拔任用机制，要使人才队伍成长壮大,必须有一个好的环境，保证各类人才健康成长，脱颖而出，做到人尽其才、才尽其用。必须把转变人才观念与创新人才制度结合起来。我们所要建立和健全的人才工作的体制和机制包括：完善的人才培养机制，科学的社会化的人才评价机制，合理的人才选拔任用机制，促进人才合理流动的机制，鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制，完备的人才保障机制等等。只有从体制、机制入手，为人人成才搭建平台、提供舞台，才能使每个人的潜能都得到最大限度的发挥，每个人的价值都得到最大程度的体现，人人都可以成才的观念才能通过实践真正深入人心，大批人才才

会源源不断地涌现。其次要优化舆论环境。大力宣传人才强国战略，努力在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的舆论环境。第三要优化社会环境，大力营造尊重特点、鼓励创新的良好氛围和宽松环境。各级领导要有爱才之心、识才之智、容才之量，准确识别人才，在实践中发现人才，充分发挥各类人才的积极性和创造性，要用共同的理想、共同的追求坚持用事业留人，用感情留人，有适当的待遇留人。科学的人才观和科学的发展观密切相连，坚持人才资源开发与经济社会发展的同步和协调，把人才队伍建设作为制定国民经济和社会发展规划的重要内容，把人的全面发展和可持续发展作为科学发展战略的重要内容。

三是要注重培养人才。要注重更新教育观念,把促进人的全面发展和适应社会需要作为衡量人才培养水平的根本标准,树立多样化人才观念和人人成才观念,树立终身学习和系统培养观念,造就信念执著、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质人才。要注重培养拔尖创新人才,积极营造鼓励独立思考、自由探索、勇于创新的良好环境,使人才创新智慧竞相迸发,努力为培养造就更多新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者作出积极贡献。事业发展和时代进步是孕育、催生人才的沃土。事业靠人才推动，事业又在不断造就、培养人才。在全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴的历史进程中，每个人都可以极大地发挥聪明才智，成为对国家、对民族的有用之才。树立人人都可以成才的观念，打破对人才的狭隘理解。在一些人眼里，人才似乎高不可攀、遥不可及，有的甚至把追求成才看作是好高骛远，不切实际。他们往往只把那些具有较高知识水平和创新能力的顶尖人物看成人才，把少数有成就、做大事的精英人物看作人才，有的甚至只把上过大学或者当了官的看成人才，而把那些具有丰富实践经验和一技之长的能工巧匠，刻苦学习、勤奋工作、勇于探索的各行各业的成功者排斥在人才之外。这种狭隘、错误的观念和做法，泯灭了许多人成才的愿望，禁锢了许多人成才的努力，埋没了一大批真正的人才。我们的事业是全面的、发展的，决定了人才是多方面的，人才的成长是多渠道的。既需要“高、精、尖”人才，也需要“短、平、快”人才；既需要“象牙塔”里的人才，也需要“泥土堆”里的人才。在人才培养中，要自觉地按照促进人的全面发展与推动社会全面进步的要求，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境。

在新的历史时期，我们要牢固树立科学的人才观，积极倡导以能力和业绩为导向的现代人才理念，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境，统一思想，提高认识，改进风气，勇于创新，为开创人事人才工作新局面贡献力量！

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