# 放眼人才强国战略关键,关注企业人才强国发展

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-08-13

*第一篇：放眼人才强国战略关键,关注企业人才强国发展放眼人才强国战略关键，关注企业人才强国发展摘要：实施人才强国战略对于国家的经济发展起到很重大的作用，但人才资源强国不能背离中国未来经济和社会发展的内在需求，尤其是未来中国产业竞争的要求。要...*

**第一篇：放眼人才强国战略关键,关注企业人才强国发展**

放眼人才强国战略关键，关注企业人才强国发展

摘要：实施人才强国战略对于国家的经济发展起到很重大的作用，但人才资源强国不能背离中国未来经济和社会发展的内在需求，尤其是未来中国产业竞争的要求。要通过加大人力资本的投资、优化人才成长和发展的生态环境、变革创新人力资源管理的制度和机制，使人力资源真正成为国家竞争力的源泉和未来中国经济发展的新动力。随着国家加快推进人力资源市场化的步伐，人力资源服务产业概念呼之欲出，人力资源服务逐步深入人心，人力资源服务商作为向企业提供人才服务的主力军，将如何发挥自身行业优势，更好地促进人才市场的发展，真正实现人才强企、人才强国的发展战略备受关注。

关键词：实施人才强国战略； 关键问题；企业人才

Abstract:Implementation of this strategy for the country\'s economic development has played a very important role, but power of human resources can not deviate from China\'s future economic and social development of the internal demand, especially the requirements of China\'s future industrial competitiveness.Through increased investment in human capital, optimize growth and development of human ecology, human resources management reform and innovation system and mechanism, so that human resources can become a source of national competitiveness and future economic development of China\'s new power.Along with the accelerating pace of market-oriented human resources, human resources service industry concept, in contrast, gradually gained human resources services, human resources service provider to provide human resources services to enterprises as the main force, how it will play to their trade advantage, better promote the development of the talent market, the real talent thriving enterprise, talent power development strategy concern.Key Words: Implement the Strategy of Making the Nation Powerful though Talents;Key issues;Talent

一、人才强国战略的科学意义及重要作用

人才强国战略是党和国家在新世纪、新阶段确定的重大国家战略。这是从我们国家的国情、发展任务、时代特征出发作出的正确决策。人才是第一资源。要统筹推进各类人才队伍建设，突出培养创新型科技人才、经济社会发展重点领域专门人才和高技能人才，积极引进海外高层次人才。建立健全政府、社会、用人单位和个人等多元化的人才培养投入机制，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，努力营造人才辈出、人尽其才的制度环境，建设人才资源强国。

实施人才强国战略，是我们党根据新世纪新阶段国际国内形势的深刻变化，适应党的历史任务要求而作出的重大决策。当今和未来的国际竞争，说到底是人才的竞争。谁拥有更多更好的人才，谁就能在竞争中取得主动，赢得未来。我们要取得人才竞争的主动权，就必须大力实施人才强国战略，加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才和用才的良好环境与政策优势。

实施人才强国战略的根本任务是加强人才队伍建设。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才是我国人才队伍的主体。要坚持三支队伍一起抓，着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次人才，带动整个人才队伍建设，尽快形成一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接、充分满足经济社会发展需要的宏大人才队伍。

二、实施的途径及应关注的几个问题

（一）、人才成长和发展环境的优化

人才成长和发展环境的优化是成功实施人才强国的关键。它主要体现在几个方面：

1、为人才提供创新、创业的成长与发展环境，它包括（1）为人才提供充分施展才华的事业机会环境，机会牵引人才，人才牵引更大的机会；（2）要根据国家或区域产业经济的特点形成人才优势，构筑人才高地。目前许多地方政府都提出了建立人才高低的目标并制定了相关的政策。（3）营造人才进出无限制、“零障碍”的流动环境。各类人才来去自由，打破户籍、身份、单位、学历限制。

2、变人才的“单位使用权”、“地方所有权”，为“社会使用权与所有权”，解除人才对单位的行政附属关系，打破人才流动的地区壁垒、行业壁垒，体制内与体制外的壁垒、政府与企业间、国内与国际间的壁垒，实现国际国内两个人才市场、政府与企业人才市场两个人才市场的互动与融合，使人力资源真正实现全社会的自由流动与合理化配置。

3、创造适宜人才居住、生活的良好的人居环境。改善人才工作的生态环境、提升人才生活环境的公共服务能力。

（二）、人才经营管理模式与机制的创新

国家与国家之间的人才竞争在于政府人才与企业人才的竞争，从本质上来讲则是人才经营管理模式与机制的竞争。我国人才强国战略的实施，最终取决于人才经营管理模式与机制的系统变革与创新。

1、市场为导向，以市场力量为内在驱动力，进行人才资源的培养、开发及配置。实现人才强国战略，要充分发挥党和政府的宏观调节作用，但最主要的力量应该是来自市场的力量，即依靠市场机制的调节作用来解决人才总量的积累与结构的优化，人才积极性、主动性与创新性的激发等我国人才队伍建设的主要问题。首先是人力资源培养方面的问题：目前我国高校大学生就业困难，其根本原因就在于高等教育的人才培养的非市场化导向，高等教育资源的配置以行政垄断为主，而不是市场需求驱动。

2、依据价值创造来衡量人才的价值，并给予人才以合理的回报。要承认人力资本的价值，给予知识创新者和企业家剩余价值索取权，通过制度创新推进智力资源资本化。确立人力资本的价值权益，确立企业家及知识创新者的资本地位，建立新的利益分配机制与社会认知系统，解决智力劳动参与企业收益分配的问题，赋予企业家和知识创新者应有的社会地位和人格尊严。

3、以人才价值本位机制替代官本位机制。目前我国的人才管理主要是以学历建设为目标，以职称管理和任免管理为核心，导致培养人和使用人盲目追求高学历，人才的职业生涯以经营职称和经营任免为导向，导致人人跑职称、人人跑官位，加上责任不到位，使得专业人员什么职称都敢要，政府官员什么官都敢当，什么权都敢要。要改变这种现状，必须以人才的能力建设为核心，建立凭能力、凭业绩吃饭而非凭政治技巧吃饭的机制。

（三）、人才强国战略要关注两个人才弱势领域

在过去的人力资源开发中，有两个被忽视的领域：一是中国农村人才资源的开发，二是西部及欠发达地区人才资源的开发。未来中国经济发展的两个新的增长点，一是农村经济的发展，二是西部欠发达地区的发展。中国过去20多年的经济发展没有解决这两个问题，未来中国经济要持续发展则取决于这两个问题能否得到有效解决。

中国的人才强国战略如果没有农村人力资源的提升是不可能实现的。它关系

着我国农业的升级、农业的竞争力与农业科技含量的提升、农民的生活水平的提高、城乡差距的缩小等问题。农村的人力资源开发应注重提高农民的知识化、专业化程度，培养专业化的养殖能手、种植能手、畜牧能手，通过培养农民的核心能力获取我国农业的核心竞争优势。

人才强国离不开基于国家发展战略的高层核心人才队伍的培养。但我们必须清醒认识到，我国基础人才队伍的建设，尤其是蓝领产业工人职业素质低下，不能满足经济发展需要的现状令人堪忧。因此，在使用与分配我国人力资本投资资源的时候，要正确处理好核心人才队伍建设与基础人才队伍建设之间的矛盾。

三、国外实施人才强国战略现状

国外关于人才、人才开发、人才战争、各类人才策略等的研究已经相对比较成熟，各类人才开发的实践也取得了一系列重大的进展，在促进本国乃至世界经济社会发展方面的作用十分显著，这些研究成果和实践经验对于我国实施人才强国战略研究和实践有借鉴意义和参考价值。但需要指出的是，国外相关研究对于我国的理论发展和实践启示作用不容过高估计：一是从总体上来说国外研究的成果由于国情的差异不太适合我国的现实情况，不能“拿来就用”，需要根据我国实施人才强国战略的实际情况开展更为深入的应用研究，找到“中国式”的解释系统和实践模式；二是由于社会经济、人口条件、文化背景等的差异，国外关注的是国家整体人力资源开发的问题，而我国则侧重于高端人力资源即人才开发问题，关注高端的人才开发与一般的人力资源开发会有很大的区别；三是由于政治体制、组织制度、管理模式等的差异，国外关于人力资源开发的基本策略包括人才吸引策略、人才教育培养策略、人才使用和管理策略等在我国也会出现“水土不服”的情况；四是由于整个社会经济环境的差异，国外行之有效的人才开发体制机制诸如领导体制、管理体制、法制环境以及各类人才工作机制等也有一个适应性的问题。这些问题显然也是今后同类研究需要加以关注的重点。

四、人才强国战略在企业中的应用

（一）专业创新人才储备 为企业灵活用工“造血”

受全球金融危机冲击，越来越多的企业雇主意识到，传统单一化的雇佣方式已经难以应对突如其来的市场变化。据《2024中国企业灵活雇佣策略及实施市场调查报告》显示，灵活的雇佣模式正在成为被大多数企业逐渐认可的一种用工方式。此次调查报告中还指出，在问及对采用灵活雇佣方式的顾虑时，28%的被访企业认为缺乏专业人力资源服务商的支持是一个重要原因。

（二）人才优化管理 帮企业走出人力发展困境

近年来，金融服务业、技术与商业服务业一直是关注人才管理工作的主要行业。人才管理工作的覆盖领域，从传统的高级资深专业人员领域发展到小时工与技术工人领域。人才管理工作的业务影响力不断加强，对企业的生存有着至关重要的意义。然而，由于企业人事管理通常划归为行政事务部门，企业内部行政事务繁杂，在人才管理方面会遭遇“心有余而力不足”的尴尬，导致企业内部人才管理滞后，缺乏人才队伍培养机制，陷入人才发展的困境，阻碍实现人才强企战略的步伐。

（三）探索人才开发新模式助企业人力可持续发展

坚持走可持续发展道路在人才强企战略方面，主要体现在探索人才开发新模式。企业的生命力不仅依靠外部的人才储备、内部的人才优化，更需要在人才开

发上下苦功。人才开发重在“渠道”，高校作为创新型人才培养的集散地，应当成为人才开发的重点。而走“校企联合”的新模式，将为企业运营带来前所未有的新优势，为企业未来的人才强企战略打下坚实的基础。对此，许多人力资源服务商在注重行业内部服务升级的同时，还十分注重外部社会责任的建设，并以“人才强企”带动人才强国战略的实施。尤其是近日教育部高校学生司，全国高校学生信息咨询与就业指导中心、北京理工大学、易才集团联合开展的“易梦想易成就”2024年中国高校创业计划，就是在大力探索“校企联合”模式，以此优化企业人才储备，在促进高校人才就业的同时，帮助企业建设完备的人力资源可持续发展的模式。

五、总结

随着企业人才效益的不断提升，以及各行业发展的不断增速，专业、高素质的人才需求将会更加明显。在政府宏观规划的指导下，加强专业创新人才储备、提高企业人才管理机制、探索人才开发新模式已成为中国企业不容忽视的人才强企战略。而人力资源外包服务业对促进就业，优化企业人才配置，提升企业和人才竞争力等方面具有明显优势。而将这些人才管理优势转化为最大化的人才效益，还需要诸如易才集团这样的人力资源外包标杆企业，运用科学的人力管理模式和方法，帮助企业真正实现人才强企战略，切实提升企业的核心竞争力，从而将“人才强国”的伟大构想付诸现实。

六、参考文献

[1] 修卿善，王洁：《大力推进人才强国战略的思考》，《中国人力资源开发》2024年第8期。

[2] 彭剑锋，朱兴东：《论“人才强国”的科学内涵及其系统推进》，《中国人才（上半月）》2024年第1期。

[3] 王振、刘社建著：《人才强国战略论》，上海：上海人民出版社2024年版。

[4] 桂昭明：《人才强国的战略阶段解析》，《中国人才》2024年第2期。

[5] 潘晨光主编：《中国人才发展报告（2024）》，北京：社会科学文献出版社2024年版。

**第二篇：人才强国战略**

人才强国战略

摘要：人才强国战略是我国面对全球竞争日益激烈的环境下做出的决策，关系到我国经济、军事、政治、文化的发展。本文阐述了人才强国战略对我国人才培养、科技进步和国家强盛的意义，提出从人才的培养、人才的吸纳以及人才的管理三方面实施人才强国战略。

关键词：人才；竞争；发展

Abstract: The strategy of reinvigorating China through human resource development is a decision facing to the global increasingly competitive environment.The strategy has great relationship to the development of economic, military, politics and culture.The strategy has important implications for the personnel training, advance of science and technology and the powerful of nation.There are three aspects to what has to be done — personnel training, professional recruitment and talent management.Keywords: Talents;Competition;Development

落后就要挨打，从清朝被西方列强侵略，签下了一系列丧权辱国的不平等条约，中国沦为半封建半殖民地社会，到建设新中国时遇到的种种困难，再到当今美国对阿富汗、伊拉克等国家的侵略行径，都让我们深深地记住了这句话。当今，我国周边形势复杂，美国与日本、韩国、印度、澳大利亚的联手一直对中国构成威胁，中亚也存在一些西方军队，俄罗斯也存在一定的不确定因素。在经济形势上，国内通胀、楼价飙升、产业转型问题依然存在。在复杂的国际形势下，我国既要保持经济增长，又要发展军事实力，使国家强大。强大的国家必须包括经济上的强大、军事上的强大、文化上的强大。一个国家，是以人建立起来的，人在国家发展中的地位无可替代，人才是人类主观能动性的积极、有效的体现，以人才建设国家是必然正确的选择。

从1978年12月，党的十一届三中全会之后，中央确立了“尊重知识、尊重人才”的国策开始，包括恢复高考、建立人才制度等一系列措施使人才强国思想初步形成。在2024年，党的十五届五中全会提出，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍，这时，人才在国家建设中已经扮演着非常重要的作用。直到2024年，中国加入WTO后需要面对经济全球化等新形势，为保证建设有中国特色社会主义事业健康发展，中共中央、国务院制定下发了《2024-2024年全国人才队伍建设规划纲要》，首次提出了“实施人才强国战略”，人才强国战略才明确确立。

一、人才强国战略的意义

实施人才强国战略无论是在人才的合理、充分利用还是国家的长期发展都具有重大深远的意义，可以从一下四方面阐述：

（一）实施人才强国战略是合理、充分利用人才的科学之道

实施人才强国战略首先是对人才的尊重，肯定了人才在国家发展中所能起到的重要作用，在工业技术、管理、法律等方方面面中，人才都是其中最重要的因素。如何合理充分利用人才，人才强国战略给出了一个方向，就是利用人才的积极主观能动性发展国家，为国家的强大努力，更是从战略上对人才的利用作出了正确、科学的规划。目前国家的发展必须朝高科技方面发展，随之而来的配套条件，如制度、管理、服务等等都需要跟上科技的发展，而恰恰这些方面都需要人才。人才强国战略的实施，不是仅仅对科技人才进行科学的应用，而是对各行各业所有人才的合理、综合利用。

（二）实施人才强国战略有利与我国科学技术的发展

人才强国战略不仅是让现有人才为国家发展而用，更是一个长远规划，其中对人才的培养与发展有重要意义。一旦实施了人才强国战略，肯定会带来全社会特别是教育者对人才培养的思考，人的培养目标是什么、培养模式如何等都会受到关注，进而会对我国目前的教育体制进行改革，以对不同的人采取不同的教育方法，也就是因材施教。实施人才强国战略对我国如何培养创新型人才、技术型人才、教育型人才有非常大的推动作用，所培养的后备人才更是我国长期实施人才强国战略，重要保证。

（三）实施人才强国战略是我国实现社会主义现代化的必由之路

如何实现社会主义现代化，1987年，在十三大上概括了“三步走”战略部署：第一步，1981—1990，国民生产总值翻一番，解决人民温饱问题；第二步，1991—2024，国民生产总值再翻一番，人民生活达到小康水平；第三步，到下世纪中叶国民生产总值再翻两番，达到中等发达国家水平，人民生活比较富裕，基本实现现代化。目前我国在社会主义现代化道路上走到了第三步，但如何才能使国名生产总值再翻两番呢？如果还是靠过去劳动密集型、低端产业型的经济推动经济发展的话，显然是无法实现经济持续增长的。只有进行产业转型，淘汰低端高能耗产业，实现以高端产业为主导的健康型经济，才能在全球化日益剧烈的经济大环境中保持竞争力。知识在其中就扮演者非常重要的角色，而人才资源是储备知识、运用知识的载体，只有储备人才资源，才能保证知识型经济的发展与壮大，以全面实现我国的社会主义现代化。

（四）实施人才强国战略实现国家强盛富强的重要战略

我们的祖先曾经创造了无数辉煌的古代文明，到由于闭关锁国导致思想技术封闭落后，被侵略得体无完肤，我们一直思考着如何如何实现中华民族的伟大复兴。历史告诉我们，国家的强大与先进工业密不可分，英国借助第一次工业革命率先进入了工业化社会；德国借助化工技术革命，工业发展速度超过英国，用40多年的时间完成了英国100多年的事业，实现了工业化；美国借助第二次科技革命，通过技术革命和创新，用了30年的时间，完成了工业化；日本从明治维新开始，励精图治，进行产业结构调整和产业组织改革，上世纪在60年代中期实现了工业化。这些国家的无不都是依靠先进技术发展起来的。人才是先进技术的核心，经验告诉我们，我国要实现强盛富强，必须以人才为核心发展科技，推动经济发展，建立完善的政治体制，壮大军事实力，为我国人民创造稳定富强繁荣的社会主义国家。

总之，人才强国战略的实施对我国人才的培养，人才的合理利用，教育的发展都有重要的影响，是我国在全球国家剧烈竞争中立于不败之地的重要战略措施。

二、人才强国战略的实施

人才强国战略对我国未来的发展提出了一个总体的方案，具体如何实施，国家还需制定详细的政策、制度。人才强国战略，是以人才为主体的，其实施针对的必然也是人才。因此，人才强国战略实施可以下三方面的开展：

（一）国内人才的培养及利用

1．教育方式。这里所指的教育方式主要是普通教育。我国是一个人口大国，人口资源非常丰富，能否利用好该资源，将是人才强国战略成功与否的关键。我国的教育不可能把每一个人都培养教育成人才，把应试教育向素质教育的教育模式的转变，提高全民对知识、对人才的尊重，为我国实施人才战略提供基础。

2．人才培养。人才培养指的是专业人才的培养。人才的培养的目标是培养具有良好人文、科学素质和社会责任感，学科基础扎实，具有自我学习能力、创新精神和创新能力的一流人才，通过基础研究和应用研究的训练，使人才具有扎实的基础理论知识和实验技能，具有良好的综合素质，掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识能力，具有探索精神、创新能力和优秀的科学品质。我国未来的发展是依托在知识型经济之上的，只有培养出大量人才，才能使我国经济长远健康发展，才能使我国国防强大、才能使我国文化强大。

3．合理利用人才。每个人具有的才能不会完全相同，合理利用人才就是要把人才用在与其个人的素质、能力相匹配的位置上，发挥其最大的作用和潜力，否则只会造成人才资源的浪费和流失，另外，还要合理调度人才，把人才科学组合，做到取长补短，优势互补，使相互间产生积极的相互促进的作用。此外，在利用人才资源的同时也需要保护人才资源才能称为合理科学利用人才。若只是储备的足够的人才资源而没有合理科学利用，人才强国战略也只属于空谈。因此，人才强国要求对人才合理利用。

（二）国外人才

国外人才主要是指我国出国留学的人才以及外籍人才。目前，每年我国出国留学的人数日益增加，但是学成归国的却只占其中的小部分。为什么会出现这个问题，原因很简单，每个国家对人才的需求都很大。目前全球经济结构已经在调整，同时引起就业结构的变化，各国高科技研究开发的的人才需求越来越大，必然会想方设法留住人才。因此，我国不但需要留住人才，还需要努力吸引留学人员回国。我们既要从政策上吸引留学人员回国，更要从思想上让留学人员归国为国家做贡献。吸引留学人员回国，涉及经济、科技、教育、文化以及体制、机制等多方面的因素，我们应着力实施高层次留学人才集聚计划，加大海外高层次留学人才引进工作力度，积极配合实施“千人计划”；实施留学人才创业计划，支持留学人员跟踪世界最新科技成果，实现科技成果转化；实施智力报国计划，支持海外留学人员为国服务，做到不求所在，但求所用；实施海外高层次留学人才回国工作绿色通道，采取灵活多样的方式和特事特办的方法，为海外高层次留学人才回国工作提供更加便利的条件。

在吸引外籍人才方面也同样重要。众所周知，作为一个移民国家，美国一直把争夺世界各国优秀人才作为一项国家战略，二战时期，美国成功地招纳了一批科学家、人才，二战后，人才众多加上资本雄厚使美国科学技术突飞猛进，及后成为全球的超级大国。在吸纳外籍人才上，日本、新加坡、德国等国家同样制定了一些政策已夺取全球人才资源。因此，我国在吸纳外籍人才上也需要向这些国家学习，吸取他国的经验，为我们所用。

如果我们能够吸纳在国外学习过的优秀人才，利用他们的在国外学习的先进技术，为我国发展所用，加上我国丰富的人才资源，必定能对我国人才强国战略的实施起到非常重要的作用。

（三）人才的管理

人才资源管理，主要指的是对人才这一特殊的资源进行有效开发、合理配置、充分使用和科学管理，从利用的角度看，它包括对人才资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用；从管理的角度看，他既包括人才资源的预测与规划，也包括人才资源的组织和培训。人才资源管理的目标是：取得人才资源最大的使用价值，用科学方法是人与人、人与事作适当的配合，做到人尽其才；发挥人的最大主观能动性和创造性，实现高效率的工作。人才的管理，要从总体上和局部上进行。

首先，国家必须制定宏观的人才资源战略规划，制定并实行人才资源管理法规、政策。其次，社会上的一些政府部门、企业要对其组织内部的人才资源进行管理，对人才资源实行有效的开发和利用提高效率和效益。

人才强国战略是对我国总体发展结合我国具体国情及考虑全球国力竞争而做出的一个科学决策，是大力提升我国核心竞争力和综合国力的重要举措，该战略的落实程度将关系到我国未来的经济、军事、政治、文化等方面的竞争力。

**第三篇：关于人才强国战略问题**

关于人才强国战略问题

一、背景材料

1．2024年2月9日，中共中央政治局委员、全国人大常委会副委员长王兆国在中国科协第六届全委会第四次会议上讲话指出，各级科协组织要紧紧围绕全党全国工作大局，团结和动员广大科技工作者为推动科教兴国战略和人才强国战略的实施、推进中国特色社会主义建设事业做出更大的贡献。

2．中共十六届二次全体会议于2024年10月11日至14日在北京召开，审议通过了《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》，其中提出要营造实施人才强国战略的体制环境。尊重知识，鼓励创新，实行公平竞争，完善激励制度，形成优秀人才脱颖而出和人尽其才的良好环境。建立和完善人才市场体系，进一步促进人才流动。积极引进现代化建设急需的各类人才。

3．全国人才工作会议于2024年12月19日至20日在北京召开，胡锦涛在会上发表重要讲话，强调指出，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

4．胡锦涛指出，当前和今后一个时期，加强和改进人才工作重点要抓好四个方面： ①着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设。

②坚持改革创新，完善人才工作的体制和机制。

③以培养造就高层次人才带动整个人才队伍建设，促进各级各类人才协调发展。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才是我国人才队伍的主体。

④紧密配合国家重大发展战略的实施开发和配置人才资源，促进人才资源和经济社会发展相协调人才支撑发展，发展孕育人才。

二、学科关联

1．中国古代史相关知识：

⑴中国历来重视人才，注怠发挥人才的作用，中国古代出现的几次封建盛世局面都与统治者注意人才的培养和选拔分不开，对人才重要性的论述也较为多见，比如：

①周文王任用姜尚、周公旦改革政治和军事，发展农业生产，重用人才，壮大兵力，作好了灭商的准备，为后来武王伐纣的胜利奠定了基础。

②齐桓公任用管仲为相，积极改革内政，以达到“通货积财，富国强兵”的目的；以“尊王攘夷”为口号，借以发展齐国势力。公元前651年，齐桓公大会诸侯于葵丘（今河南兰考），承认齐桓公在中原的霸主地位。

③公元前356年，秦孝公任用商鞅开始变法。秦国逐步强盛起来，为后来秦统一六国奠定了基础。

④西汉卫青、霍去病率兵与匈奴进行了三次大战，基本解除了匈奴对北方边郡的威胁。东汉先后派大将窦固、窦宪出击，大败北匈奴，解除了北匈奴对东汉和西域的威胁。

⑤唐太宗。知人善任，虚怀纳谏。贞观一朝，人才济济。有贤相有房玄龄、杜如晦等；名将有李靖、李勣等；著名的谏臣有魏征等，出现“贞观之治”局面。

⑥武则天破格用人，注重发展科举制度，创立“自荐”求官的制度。许多有才能的庶人，被破格录用。如名相狄仁杰、姚崇等，当权半个世纪，社会经济继续发展，国力不断上升。

⑦唐玄宗选拔德才兼备、年富力强的人担任宰相，如姚崇、宋璟、张九龄等，采取精简官吏，定期考核等措施；大兴文治，发展科举，设集贤院，广聚学者，使唐朝进入全盛时期，史称“开元之治”或“开元盛世”。

⑧1043年，宋仁宗任用范仲淹为参知政事，以改革时弊。范仲淹向宋仁宗提出了以整顿吏治为中心的改革主张。宋仁宗采纳大部分意见，施行新政，史称“庆历新政”。

⑨1069年，宋神宗任用王安石为参知政事，主持变法。使政府的财政收入大为增加，各地兴修了许多水利工程，不少荒地辟为良田，军事实力有所增强，在一定程度上扭转了积贫积弱的局面。

⑵杰出人才的出现，有赖于对人才培养的重视和培养机制的构建，这主要表现在教育政策的调整、教育制度的创立发展、教育机构的设置完善等方面。此类知识有：周代“学在官府”；孔子发展私学；秦朝以法为教，以吏为师；汉武帝创建中央太学和地方郡国学；唐代中央、地方官学机构的创办和专业学校的设立；王安右整顿太学等。

⑶杰出人才的出现，还有赖于对其的发现和选拔，中国封建社会选官制度的沿革是其主要表现之一。此类知识有：汉代的察举制和征辟制；魏晋南北朝时期的九品中正制；隋朝开始采取，唐、宋、明不断加以补充、调整和发展的科举制。

2．中国近代现代史相关知识：

⑴近代的中国沦为半殖民地半封建社会，面对反抗外国资本主义侵略和本国封建统治的双重任务，产生了大批杰出的人才。

①有抗击外来侵略的爱国官兵，遍布历次侵华战争的过程中。

A．鸦片战争中的陈连升、关天培、葛云飞、郑国鸿、王锡鹏、裕谦、陈化成；

B．甲午中日战争中的丁汝昌、邓世昌、林永升、聂士成等；

C．抗日战争时期的蔡廷锴、蒋光鼐、杨靖宇、张自忠、左权等。

②有为探索救国救民道路而涌现的各阶级各阶层的代表，如地主阶级中的有识之士，如林则徐、魏源等地主阶级抵抗派和曾国藩、李鸿章、左宗棠、张之洞等洋务派；

③农民革命斗争中的领袖，如洪秀全、洪仁玕等；

④民族资产阶级变法和革命的领导人物，如康有为、梁启超、谭嗣同等维新派和孙中山、黄兴、宋教仁等革命派；

⑤无产阶级运动特别是中国共产党的领导人物，如陈独秀、李大钊、毛泽东、周恩来等。还有经济、思想文化、外交、科学技术等领域涌现出的杰出人才，可分类总结其成就、特点和意义。

⑵近代史也是教育走向近代化的时期，出现了许多著名的教育家，如蔡元培和陶行知，应总结归纳其教育思想和教育实践的特点和意义。开始出近现代意义上的新式学校，如以培养实用人才为主要目标的洋务学堂和以培养变法人才为主要目标的维新派创办的新式学校，如京师大学堂等。教育制度也出现根本的变化，废除了科举制度，颁发了《奏定学堂章程》，形成了半殖民地半封建教育制度。应将这类事物放在时代背景中去分析看待。

⑶新中国成立后，相当重视社会主义建设人才及其培养和选拔，如教育制度的创建、教育法规的制定和各类教育的发展。在社会主义革命和建设时期，在政治、经济、思想文

化和科学等领域涌现出大批人才，尤其可注意的是一些事迹较为突出的英雄模范人物。但“文革”时期也曾出现过上山下乡运动不利人才发展的举措和存在着对人才的摧残的现象，应从中总结经验教训。

3．世界近代现代史相关知识

⑴各个国家各个地区在各个时期都有杰出人才在发挥作用，如政治方面资产阶级革命和改革中出现的克伦威尔、罗伯斯底尔、拿破仑、华盛顿、林肯、俾斯麦等，社会主义运动和建设领袖如马克思、恩格斯、列宁、斯大林等，民族解放运动领导人如提拉克、孟尼利克二世、甘地等；经济、思想文化、科技等领域的杰出人才也应分类总结其成就和贡献。

⑵对人培养和选拔也有反映，如拿破仑和日本明治维新发展教育的措施、新加坡培养人才的政策措施等，应放在时代大背景中加以评析。

本内容由【中科网：】热心网友收集整理，如有侵权请您与我们联系。中科网(全名：中国科技信息网)国内首家公益性科研技术人才求职招聘,科技成果转化服务平台，汇集全国各大高校专家助力高新技术成果转化以及技术难题的突破。

**第四篇：浅谈科教兴国战略和人才强国战略**

浅谈科教兴国战略和人才强国战略

李昕雨 临床医学院第一党支部

在各种资源中，人才资源是第一资源，人才的数量、质量、结构和作用的发挥，直接关系到国家、地区和企事业的兴盛衰亡。要认识到人才有优点，也有缺点，要用其所长，避其所短；要为人才提供用武之地，减少和消除人才的后顾之忧；人才有价，既要重视精神激励，更要重视物质激励；要因需设岗，因岗择人，因能授职，小才不可大用，大才也不可小用；要将人才的使用与开发有机结合起来。只有克服陈腐落后的思想观念，真正树立起现代人才观，才能为实施人才强国战略奠定科学的思想基础。

教育是国家发展的基石，关系到民族兴旺、人民福祉和国家未来。教育现代化既是我国国家现代化的重要组成部分，也是推动我国国家现代化的持续动力和必要保证。提高教育现代化水平是我国加快推进国家现代化的必然要求。当今国际竞争的实质是以经济科技实力为基础的综合国力的较量.能否在科技发展上取得优势,增强经济,科技为基础的综合国力,将最终决定本国在国际上的地位,而国际竞争归根到底是科技和人才的竞争.科技进步和创新,是增强综合国力的决定性因素.在现代化建设中,科技是关键.国务院总理温家宝3月5日在十一届全国人大五次会议上作政府工作报告时提出，要深入实施科教兴国战略和人才强国战略。温家宝指出要坚持优先发展教育。要大力推进科技创新。要全面加强人才工作。

我们党员应该从自身做起。为了更好、更快的落实“科教兴国”战略，我们党员应该从自身做起，努力成才，积极肩负起对社会、对国家的责任。培养和形成创新意识、培养创新精神是最为关键的。培养创新精神的方法有：勤于观察、善于思考、培养想象力、实践出真知。

成功往往只垂青有准备的人。我们只有勇于创造，不断进取，才能使自己成为有创新意识、创新能力的适应未来需要的人才，肩负起科教兴国的重任。

**第五篇：人才强国战略之我见**

人才强国战略之我见

--实现中华民族伟大复兴的必经之路

［摘要］：人才强国战略是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。当今世界，综合国力的竞争实际上是科技实力的竞争，高素质人才的竞争。本文阐述了人才强国战略的科学内涵，意义，人才现状及如何实施人才强国战略，从而在实现中华民族的伟大复兴之路上迈进一大步。

[关键词]：人才；内涵；现状；实施；伟大复兴

一、人才强国战略的科学内涵

人才强国战略的核心是“人才兴国”。国家兴盛，人才为本。依靠人才兴邦，走人才强国之路，大力提升国家核心竞争力和综合国力，是人才强国战略的核心要义，概言之就是“人才兴国”。这里，“强国”，是指增强国力、振兴国家，即大力提升国家核心竞争力和综合国力。

1、实施人才强国战略是应对日益激烈的国际竞争的必然要求

国与国之间的竞争集中表现为科学技术的竞争，人才的竞争，随着科技进步日新月异，人才的作用更加凸显。一部分经济发展史表明，科技和人才随着生产力的不断提升而成为国与国越来越重要的生产因素。邓小平也曾提出“科学技术是第一生产力”。美国经济学家舒尔茨曾经预言，人类的未来不取决于空间、能源和耕地，而取决于人类智慧的开发。地球上最丰富的矿藏是在人的头脑中。

2、实施人才强国战略是全面建设小康社会的必然要求

小康社会，人才为本。实施人才强国战略，大力培养造就各类高素质人才，是落实全面建设小康社会战略目标的重要保证，是实现中华民族伟大复兴的根本大计。不少国家在走向现代化的路上，都选择了人才强国战略，他们重视人才，让人才来引导科技的进步，从而实现国家的现代化。他们成功的历史经验告诉我们，实施人才强国战略是全面建设小康社会的必然要求。

实施人才强国战略是加强党的建设，提供执政能力的必然要求 中共中央的有关文件指出：在中国这样一个多民族的发展中大国，要把亿万人民的意志和力量凝聚起来，加快推进社会主义现代化进程，必须大力加强和改进中国共产党的领导，提升党的执政能力，集聚一

3、大批善于治党治国治军的优秀人才。

二、人才强国战略实施的重要意义

实施人才强国战略首先是对人才的尊重，肯定了人才在国家发展中所能起到的重要作用，在工业技术、管理、法律等方方面面中，人才都是其中最重要的因素。其次，人才强国战略是对马克思主义人才观的集成和创新发展。马克思主义人才观认为人才是推动经济社会发展的重要因素，而在此基础上，我国又不断地提出了“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”、“科教兴国”等战略，将人才问题提升到国家战略的层面。随着人才强国战略的提出，马克思主义哲学认识论得到了进一步的升华和飞跃。实施人才强国战略是将巨大人口资源优势转化为人力资本优势的必然选择。另外，我国人口众多

但是高素质的人才比重较少，要使人力资源优势转化为人才资源优势，就必须实行人才强国战略，大力开发人才资源，加快我国从人口大国向人才资源强国转变的进程，从而提升我国的人力资本水平。同时人才强国战略必须与国家发展战略目标相一致，使人才能够得到更好地使用。

总之，人才强国战略的实施对我国人才的培养，人才的合理利用，教育的发展都有重要的影响，是我国在全球国家剧烈竞争中立于不败之地的重要战略措施。

三、我国人才的现状

新中国成立以来，特别是改革开放以来，中国人才队伍建设取得显著成绩。但从总体上看，人才总量相对不足，结构不够合理，创新能力亟待提高，人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。

1、人才流失现象严重

近年来，很多大学生受到公费资助到国外学习先进的知识，但到归国日期时却迟迟不肯回国，他们迷恋国外先进的科研环境，工作环境，而置祖国的发展而不顾。然而试想一下，他们身处异乡，举目无亲，难道他们就非常愿意旅居他乡吗？不是的，中国的人才政策不够吸引他们。因此国家应提高对人才的重视程度，用好的政策来吸引国外留学生的归国。

2、我国人才缺乏

从这些年来我国经济社会发展的总体态势来看，劳动密集型产业所需的劳动力已经接近饱和，而随着新兴产业的发展和新技术的应用，需要更多的高级技工、科技人才、管理人才，这些人才的短缺将制约今后我国经济社会的持续快速发展。而每年我国大学毕业生有几百万，而这几百万中真正的人才有少的可怜。很多人只是有一张大学文凭，而没有真正的本领，甚至连最基本的技能都不会。造成了我国人多，但人才缺乏的现状。

四、人才强国战略的实施

1．改革教育方式。这里所指的教育方式主要是普通教育。我国是一个人口大国，人口资源非常丰富，能否利用好该资源，将是人才强国战略成功与否的关键。我国的教育不可能把每一个人都培养教育成人才，把应试教育向素质教育的教育模式的转变，提高全民对知识、对人才的尊重，为我国实施人才战略提供基础。

2．重视人才培养。人才培养指的是专业人才的培养。人才的培养要站在追踪世界高科技发展的前沿，加快培养世界前沿水平的高级专家，加强高层次人才培养制度创新，做到人才培养、引进、使用中的高起点、高科技、高效益。我国未来的发展是依托在知识型经济之上的，只有培养出大量人才，才能使我国经济长远健康发展，才能使我国国防强大、才能使我国文化强大。

3．合理利用人才。每个人具有的才能不会完全相同，合理利用人才就是要把人才用在与其个人的素质、能力相匹配的位置上，发挥其最大的作用和潜力，否则只会造成人才资源的浪费和流失，另外，还要合理调度人才，把人才科学组合，做到取长补短，优势互补，使相互间产生积极的相互促进的作用。

4、吸收国外人才。国外人才主要是指我国出国留学的人才以及外籍人才。目前，每年我国出国留学的人数日益增加，但是学成归国的却只占其中的小部分。因此，我国需要留住人才，还需要努力吸引留学人员回国。我们既要从政策上吸引留学人员回国，更要从思想上让留学人员归国为国家做贡献。在吸引外籍人才

方面也同样重要。众所周知，作为一个移民国家，美国一直把争夺世界各国优秀人才作为一项国家战略，在吸纳外籍人才上，日本、新加坡、德国等国家同样制定了一些政策已夺取全球人才资源。因此，我国在吸纳外籍人才上也需要向这些国家学习，吸取他国的经验，为我们所用。如果我们能够吸纳在国外学习过的优秀人才，利用他们的在国外学习的先进技术，为我国发展所用，加上我国丰富的人才资源，必定能对我国人才强国战略的实施起到非常重要的作用。

总而言之，人才资源是我国最基本的资源，实施人才强国战略是实现中华民族伟大复兴的毕经之路。

[参考文献]：

[1 ]《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》

[2]朱钧侃.《邓小平人才思想初探》[M].南京:江苏教育出版社,1996.[3]崔丽莹.《论人才强国战略及其现实意义》[J].吉林省教育学院学报,2024,(3),16-17.[4]许爱凤.《人才强国战略论》[M].武汉大学,2024,(5).[5]奚洁人.《科学发展观百科辞典》，上海辞书出版社，2024年10月，

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