# 人才战略支撑创新人才

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-06-14

*第一篇：人才战略支撑创新人才提升自主创新能力，建设创新型国家，离不开人才。人才是各类创新活动的主体，是创新最核心的要素，是创新之本。十年以来，随着我国经济社会的快速发展，对人才的需求急剧增长，人才问题日益突出。国家对人才战略越来越重视，从...*

**第一篇：人才战略支撑创新人才**

提升自主创新能力，建设创新型国家，离不开人才。人才是各类创新活动的主体，是创新最核心的要素，是创新之本。

十年以来，随着我国经济社会的快速发展，对人才的需求急剧增长，人才问题日益突出。国家对人才战略越来越重视，从2024年开始，逐步开始国家人才战略部署。

2024年，中央经济工作会议首次提出:“要制定和实施人才战略。”

2024年发布的“十五”规划中，专章提出“实施人才战略，壮大人才队伍”。这是我国首次将人才战略确立为国家战略，并将其纳入经济社会发展的总体规划和布局之中。

2024年，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”，对新时期中国人才队伍建设进行了总体谋划，明确了当前和今后一个时期中国人才队伍建设的指导方针、目标任务和主要政策措施。2024年，中央成立了人才工作协调小组，负责协调各部门力量，研究和解决人才工作中的重大问题，中组部成立人才工作局。12月份，中共中央首次召开中央人才工作会议，下发了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，突出强调，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，并进一步明确了新世纪新阶段中国人才工作的重要意义、全面部署人才工作的根本任务，制定了一系列有关方针政策。

2024年，人才强国战略作为专章列入国民经济和社会发展“十一五”规划。

2024年，党的十七大报告和新党章首次写入人才强国战略，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。这是党中央站在全局和战略高度，为增强党的执政能力、巩固党的执政基础，全面推进小康大业、开创中国特色社会主义新局面而作出的历史性决策。

从2024年开始，中央人才工作协调小组围绕贯彻落实党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求，组织编制《国家中长期人才发展规划纲要(2024～2024年)》，提出确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列的战略目标，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证。

2024年全国人代会批准的“十二五”规划纲要中明确指出，深入实施科教兴国战略和人才强国战略，充分发挥科技第一生产力和人才第一资源作用，提高教育现代化水平，增强自主创新能力，壮大创新人才队伍，推动发展向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变，加快建设创新型国家。

创新人才是国家实施人才强国战略的基石，是创新型国家体系建设中最核心的要素。

创新人才的难题

2024年底，我国人才资源总量已近1.14亿人。其中，科技人力资源总量达4600万人，居世界第一。我国是个科技人才大国，但并不是强国，匮乏学术技术领军式的创新人才。要提高自主创新能力，就要想方设法发现人才、培养人才、吸引人才和稳定人才，让人才的创造性得到最大程度的发挥。

现阶段我国经济发展的比较优势已在逐渐减弱，但同时也应看到新的优势正在形成，这就是我国的人力资源水平正在不断提高。全国政协常委、经济委员会副主任陈清泰说：“大学毕业生迅速增加，我们已经由一般的低成本制造的优势，转变为低成本智力劳动的优势。”现在我国一些企业，比如华为、腾讯、迈瑞等，实际上都是依靠了廉价的聪明的工程师所创造的优势，提高了企业的核心竞争力。

随着我国创新型国家体系建设的不断推进，迫切需要拥有一支结构更加合理、创新活力更强的科技创新队伍。近年来我国科技人才工作和人才队伍建设取得了显著成绩，但科技创新队伍建设面临一些新的问题，主要表现在：队伍结构不尽合理，青年人才相对不足，队伍出现新断层的潜在危机依然存在；对35岁以下、有潜质的优秀青年人才，缺乏有效的支持政策和措施；东、西部发展不平衡造成西部研究所青年人才流失严重。

为解决上述问题，2024年6月颁布实施的《国家中长期人才发展规划纲要(2024～2024年)》中明确提出未来十年人才发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到2024年，研发人员总量达到380万人/年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右。

去年，中国科学院启动实施“创新2024”人才战略，力争建设一支规模适度、结构合理、动态优化、充满活力的一流科技创新创业队伍。这为我国进一步引进和培养学术技术带头人，培养优秀的创新型青年人才，加强创新团队建设等提供了有力保障。它的实施也有利于国家中长期人才发展规划的整体推进。

创新人才的培养

什么是创新型人才？清华大学经济管理学院院长钱颖一将创新型人才的特质总结为三条：想象力、好奇心、批判性思维。他说:“知识是有限的，想象力是无限的，创新首先需要无限的想象。好奇心是创新创业的原动力。而批判性思维能够帮助我们在理性反思过去的基础上进行创新。”

国家人才发展规划纲要专家组成员、中国人事科学研究院院长吴江认为，未来中国人才问题仍然是解决数量不足、素质提高和结构优化的问题，应该大力培养青年人才创新力，要提高科技人才的社会地位、经济地位，实现人才价值的高度认可；另一方面，在引进创新型人才的同时，用国际化的标准带动、培养本土人才创新素质。

教育部高校学生司副司长张浩明认为，青年创新人才的培养需要提供优质的培养机制和管理，需要培养专家学者担任专业导师、聘请海外学者担任教学。有条件学校需要构建个性化培养方案，鼓励学生自主创新。

这是美国著名管理学家彼得·圣吉在《第五项修炼学习型组织的艺术与实务》中提出来的。学习型组织是指通过培养整个企业的学习气氛，充分发挥员工的创造性思维能力，而建立起来的一种有机的、高度柔性的、横向网络型的、符合人性的、能持续创新发展的组织。通过学习型组织的创建，为员工学习、提高构建一个好的基础平台，员工之间可实现知识共享。在学习型组织中的每个成员，摊出心中的假设，引导员工畅所欲言，自由交流。员工在开放交流中相互学习，相互借鉴，相互促进，共同提高。学习型组织的建立也可促进显性知识的集成，隐性知识向显性知识转化。尤其隐性知识是组织极其宝贵的财富，但现实中难以挖掘，通过交流平台的搭建，员工在交流中相互传递知识，思想的碰撞会产生新的思想，新的观点，因而促使员工素质不断提高。学习型组织的创建是培养人才的捷径。创新人才的摇篮

新中国成立特别是改革开放以来，我国高等教育的规模获得了空前的发展，高等教育领域的各项重大改革正在逐步深入，不仅大大提高了我国总人口中接受高等教育人员的比例，为我国社会主义建设的发展提供了必要的人才和智力准备，而且在为社会发现培养拔尖创新人才方面，也进行了许多努力和探索，积累了宝贵的经验。

全国人大常委会副委员长华建敏指出，随着现代科技的快速发展，大学必须大力开展高水平的研究，同时培养善于创新的人才。当前人们更加关注如何把科研成果转化为现实的生产力，推动产业发展，提高国际竞争力和综合国力。这就要求大学要有以天下为己任的胸怀，将自己的科技优势、人才优势与市场需求、社会需求有机结合起来。

创新人才的培养是各级各类教育和整个社会的任务，尤其与大学的发展和改革有着更为密切的关系。大学的根本任务是培养高级专门人才。由于大学具有学科门类比较齐全、人才荟萃、教学与科研密切结合、国际合作交流广泛等优势，特别是大学通过教学和科学研究活动，培养优秀青年才俊，这是在科学技术和社会重要领域中最富有创造力的群体。因此，大学特别是一流大学，对培养和造就拔尖创新人才肩负着义不容辞的历史重任。

近几年来，许多大学在加强学生全面素质的培养、增强学生的创造精神和能力等方面，又进行了许多新的探索。但在我国经济社会进入新的发展阶段特别是科学技术的高速发展、知识更新速度大大加快的新形势下，高等学校的教育思想、教育内容、方法、人才培养模式以及教学制度、人事与管理体制的改革，还很不适应我国经济、科技和社会发展的要求，特别是我国传统的人才培养模式对于创新人才的培养表现出相当的局限性。例如人才培养规格过于单

一、专业和知识面比较狭窄、教学内容比较陈旧、实践环节薄弱、教学制度不够灵活等等。大学在整体上还没有能够很好形成有利于各类专门人才特别是拔尖创新人才培养的良好环境。因此加强各类专门人才特别是拔尖创新人才的培养不仅是新形势下高等学校的重要任务，也对高等学校的改革提出了新的要求。

关于高校如何培养创新型人才，创新工厂董事长兼首席执行官李开复提出五点建议：一是建议高校提供更多的实习机会；二是建议老师能尽可能帮助学生挖掘自己的兴趣和天赋；三是要注重培养学生的团队合作精神；四是鼓励批判性思维，这在科技创新领域尤其重要；五是建议完善课程设置，避免专业设置过细过窄，推动学科交叉融合，不断完善学生的知识结构，使学生兼备人文精神和科学素养。大学是知识创新、传播和应用的主要基地，也是培育创新精神和培养拔尖创新人才的摇篮。

**第二篇：人才战略**

人才是公司发展的第一要素！咏谦国际实施以人为本的战略，不断吸引和发展优秀人才，以职业化和专业化为特点的高素质人才队伍为公司的销售、管理、研发和生产提供强大的支持和后盾。

（一）用人制度：公司建立了科学人才选聘机制，知人善用、人尽其才，营造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出的优良环境。

（二）培训体系：公司培训体系有效地提高了员工队伍整体素质和经营管理水平。高效、精干的知识型员工队伍，为公司的快速发展提供了可靠的人才保证。

（三）关注员工精神生活：公司兴建了大型运动场地、添置文娱设施、搭建文化娱乐平台、开办员工活动中心，丰富了员工业余精神文化生活。

倡导学习和沟通，关注员工的需求和发展，不断提高和更新员工的知识和技能，为员工职业发展提供各种机会，通过人力资源实践，构建出公司的人力资源竞争优势。

**第三篇：人才创新**

人才·创新

今天我们谈的是人才创新，那么什么是人才呢？其实早在我们刚进矿的时候，刘矿长就谈了他的人才观“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无德无才，坚决不用”，从此可见，人才是德与才的有机统一，所以有德无才与有才无德都不能成为完整意义上的人才。德与才的辨证关系是：德具有价值理性，才具有工具理性；德是方向，才是动力；德是目标，才是手段；德体现的是社会境界，才体现的是个人境界；所谓人才是先做人，后成其才，集团公司董事长王源所说的“讲境界、长本事”我想就是讲德的境界，长才的本事吧！失去德指引的才犹如黑夜中狂奔的马，危机四伏；同样，没有才的充实，德也就失去了动力和牵引，只能是心有余而力不足，好心办不了好事。对于一个人而言，没有纯粹的德境界，也没有纯粹的才境界。在现实中，德与才只能以某种有机组合的方式出现，脱离才的德与脱离德的才都是不可想象的。

丁集矿在招揽人才，吸收人才走的是两条路，一条路是引进已经是被公认了的人才，他们是名扬在各矿的专家，是各矿优秀的经营管理人才、专业技术人才和高技能人才。另一条是吸收像我一样的一群刚出校门名不见经传，有可能成为人才的大学生，这样做的好处无疑形成了很好的“传、帮、带”，在人才的使用和培养方面取得了事半功倍的效果，而现实情况也的确如此。

在对待人才方面，通常有两种方式，一种是把各类人才都招揽

到自己的麾下，为自己装点门面然后听我指挥、随我利用。（我让你发挥什么才能你就发挥什么才能，让你发挥到什么程度就发挥到什么程度，让你什么也别发挥你就呆着，最终把人才当作奴才使用）。另一种是主动招贤、敬贤、让贤，为各类人才充分自由地发挥其专长创造各种有利条件，使人才在其最合适的位置上发挥其最大的作用。二者虽然都要人才，不拒人才，也都使用人才，看似也都尊重人才，然而却有本质的区别。前者是假尊重人才，后者才是真正的尊重人才。

其实在我们有的人心中把是否尊重人才，用工资薪酬的多少来衡量，我不否认钱很重要，但是如果说月薪1000是对你的侮辱，那么给1万就是尊重了么？难道10次的侮辱等于一次的尊重？我想如果把自己的德与才拿出来当商品摆放，犹如在自己头上是插了根稻草，谈尊重与否岂不浪费了表情了吗？不是有这么一句话吗“钱是王八蛋，花了还能赚”，我们人一旦丢失了自我，就很难再“赚”回来了！

衡量一个企业是否尊重人才，并不是看拥有多少硕士生、本科生、大专生，而是看在里面工作的人是否安心工作，有多少工作业绩以及人才流动情况，科学合理的人才流动是有利于企业发展的。从集团公司的用人政策及文件精神，到矿里针对大学生进行的一些列举措，给大学生的发展提高良好的创业平台，营造了宽松和谐的氛围，对才能施展创造的良好空间，形成了你能翻多大跟头，就能给你铺多大垫子的用人策略，丁集矿采用的无疑是第二种用人态度。

那么怎样去评估人才呢？我们矿提出了“能干便是才”的精辟观点，高级工程师是人才，高级技师是人才，受过学校教育的本科生、硕士生是人才，从煤堆里摸爬滚打成长起来的“土专家”更是人才，所谓英雄不问出处，只因我们殊途同路，在创业的路上，达者为先。在对一个企业来说，需要的往往不是最出类拔萃的综合性人才，而是适合工作岗位所需素质要求的最合适的人才，所以学历仅仅标定一个人可能具备的知识水平、专业水平及管理水平，经验只能说明一个人技能的熟练程度。这些都是可观察，可测试，易学习的，然而隐藏在这些行为背后的自我认知，社会认知、个人品质和动机等能力尤为重要，为什么要说这个呢？因为这对工作中的创新能力有着决定性的作用！

人们都说“创新是一个名族的灵魂，一个国家兴旺发达的不竭动力，是企业生存的根本竞争力”，然而什么是创新呢？创新在《经济发展理论》中的定义是：生产要素的重新组合。表现为：引进一个新产品；开辟一个新市场；找到一种原料的新来源；发明一种新的生产工艺流程； 采用一种新的企业组织形式，它可以是彻底的改变，可以是现有资源的整合，也可以是未知潜力的挖据。创新不管是发现式创新，还是发明式创新，都是在认识世界，改革世界，从而创造出新的世界，创新最本质是：只有“第一”没有“第二”，只有“冠军”没有“亚军”。它追求的是“新异”、“独特”、“最佳”、“强势”，并必须有益于人类的幸福、社会的进步，企业的发展。创新需要的是创造性思维，而创造性思维是一种复杂的、高

级的心智活动，但它并不是高深莫测、高不可攀，也不是哪些人的“专利”。人民教育家陶行知先生曾说：“人人是创造之人，天天是创造之时，处处是创造之地。”（比如说我们日常使用的洗菜盆子，有的人发现在洗菜的时候，由于水的流动，有的菜也跟着水跑到盆外去了，于是有人在盆的上沿部分戳了几个洞，结果就很好的把这个问题解决了；还有我们用的切菜的刀，在我们切菜的时候，像土豆皮会粘在刀面上不下来，结果有人就在刀的上方开了个长条型的小口，问题就解决了，这些都是生活中的小例子，都是属于创新，而且创新的人都是我们老百姓，并没有什么文化，但是他们善于思考，善于动手；我们选煤行业也有很多创新的例子，我们的工艺又原来的跳汰主流洗煤工艺到现在重介洗煤工艺，就是一个新的生产工艺被大家接受和广泛使用；我们的介质管道拐弯处由原来的圆弧形改为现在的直角形就是一个创新，因为这样有利于减少管道的磨损，像这样的小改小造还有很多，而且都是我们一线职工想出的。）所以创新能力是人类普遍具有的素质，只要是正常的人，都具有创新的禀赋，都可以通过学习、训练得到开发、强化和提高，都有可能成为创新人才。在创新的路上，可能会出现一些错误，甚至造成一些损失，难免会受到周围一些人的质疑、批评，遇到这种情况，我想采取的态度，引用网上的一句话“走牛×的路，让傻×去说吧”，当然也不能做一头犟牛，当发现说话的人是个牛叉的人时，可能你就是那个傻叉的人了，所以善于听取别人的意见也是很重要的。

创新说容易，做却难。我们要怎样去创新呢？（关于如何创新，如何培养创新思维的书籍有很多，也都是些大部头的书，我在这里就简单介绍下水的精神，起到一个抛砖引玉的作用）。什么是水的精神呢？仔细悟一悟，会发现水有很多精神，比如水能流动自己，同时也带动他人，永不停步；水滴石穿、持之以恒；涤荡污垢，永葆自洁；还有无孔不入的精神等等。我们知道每条河流都是自己不同的生命曲线和性格，就像黄河、长江，黄河给人的感觉是汹涌澎湃，有万夫不当之勇，而长江给人一种涓涓细流，宁静致远的感觉，但他们都有同一个梦想，那就是奔流入海，当时机不成熟时，便积蓄自己的力量，增加自己的厚度，待时机来临时，便奔腾入海，成就自己的梦想。创新亦如此，当知识不够时，潜心学习，充实自己的能力；当遇到困难时，像水一样四面求索，找到那个突破口，只要有这样锲而不舍是毅力，厚积薄发的态度，在合适的时候，一定会出成果。

不会创新的人才，是死才，犹如一颗枯树，没有生命，可能招致蛀虫，甚至腐烂，而创新人才，如同一个活树，即使是幼苗，只要一直吸收着雨露阳光，一直在成长，最终一定能开花结果的。

鱼翔浅底，鹰击长空，万类霜天竞自由。现今，丁集矿涌现出了一大批经营管理人才，专业技术人才和高技能人才，他们是煤矿的主力军，更是弄潮儿，是企业发展、安全生产以及经济效益的实践者，不同类型，不同层次的人才适应着不同岗位的需要，正是由于他们的兢兢业业，勤勤恳恳，开拓创新，才会有今天丁集矿的财

（才）源滚滚之势。

二十一世纪什么最贵？人才！什么人才最可贵？创新人才！

**第四篇：创新人才**

创新型人才培养的思考

田建国

发布时间： 2024-11-05 10:00 来源：光明日报

高校育人的根本任务是培养创新型人才。创新型人才培养主要靠“知识学习体系”和“人格培养体系”实施。两者各有侧重，互为依存，互为促进，共同构成创新人才培养体系。

创新型人才培养的本源是健全人格

塑造学生健全人格，应做好以下三点：第一，养成良好的思想

道德。经常在思想意识、道德品质等方面进行自我认识、自我磨炼和自我提高，具有改造自我的勇气。第二，构建和谐的人际关系。善于与他人交往，用宽容的眼光看社会，以真诚、包容、信任等正确态度克服虚伪、嫉妒、猜疑等消极态度。第三，保持乐观向上的生活态度，对自己充满自信，对生活充满希望，对学习抱有兴趣，不羡慕人家，不苛求自己。

塑造学生健全人格目的，就是引导学生成人。学会淡泊、学会宽容、学会执着、学会自律。淡泊是一种境界，不为名利所累，不为物欲所惑，不为人情所困，能任劳更能任怨。宽容是一种美德。宽容就是心胸豁达，做人厚道，有容人、容言、容事的气度。执着是一种自信，选定目标就要坚定不移，不被困难所击倒，不为失败所沮丧。自律是一种底线，自律使人自知，自知使人自明，明白什么该做，什么不该做。

创新型人才培养的保证是创新人格

塑造学生创新人格，是促进学生创造性发展的方向保证和重要动力。创新人格强调自信、问责、敬业、诚信等要素的独立人格，使学生能够独立思考、创新思维、追求真理、追求真知。创新人格主要包括：服务社会的创新责任感，追求科学真理的创新精神，敢为人先的创新勇气，严谨诚实的创新道德，善于合作的创新禀赋，不畏挫折的创新意志。

要确立社会责任感。对社会有无责任感，是检验人生境界高低的尺度。社会责任感不是抽象的。积极引导学生从对自己负责做起，养成对自己的信心、对父母的孝心、对他人的关心、对社会的爱心、对祖国的忠心，自信自强，孝敬父母，关爱他人，心系社会，胸怀祖国。当前要对学

生进行感恩教育。

要培养创新毅力。一个人事业要成功，特别是要做出比较大的创新贡献，需要有坚韧不拔的毅力，十年磨一剑的恒心，自强、自立、自信的奋斗精神，甚至还要面对失败的风险。失败是成功之母。那些出类拔萃的伟人之所以会取得成功，正是因为他们能正确对待失败，从失败中获得教益，从而踏上了成功的大道。做学问是不易的，取得成果更是不易的。它需要毅力、勤奋和热情，还要经得起挫折。许多有成就、有造诣的学者，都有一本奋斗经。我们往往只看到这些学者的累累成果和受人尊敬的地位，而看不到他们曾经走过的长期艰苦的探索过程。

要培养创新激情。所谓激情，就是要面对机遇，敢于争先；面对艰险，敢于探索；面对落后，敢于奋起；面对竞争，敢于创新。没有激情就没有创新的灵感和冲动。激情不是一个瞬间的状态，而是一种文化的沉淀。人的情感是丰富多彩的，情感在创新认识中起着重要作用，包括情感对认识活动的激励作用、情感对认识对象的选择作用、情感对信息知识的加工作用、情感对认识成果的评价作用。只有重视情感作用，人的创新能力才有最基本的保证。

要培养团队精神。现在重要的创新活动已经很少靠个人单打独斗，更多的是跨学科“集群”式的创新，没有团队精神，协同攻关，集思广益，就很难产生很大的创新成果。作为创新人才，不仅要有创新的精神和本领，也要有合作共事的意识和水平。懂团结合作是大智慧，会团结合作是大本事，真团结合作是大境界。立己必先立人，达己必先达人，帮助别人就是在帮助自己，周围人都能成功是最大成功。

要培养诚信品德。诚信是关系个人与个人、个人与社会之间相互关系的道德品质和行为准则。就个人而言，诚信是高尚的人格力量；就学校而言，诚信是宝贵的无形资产；就社会而言，诚信是正常秩序的运行基础；就国家而言，诚信是良好的国际形象。要引导学生诚信立身，诚信做人，诚信做事，使诚信成为走向社会的“通行证”。

要培养胆量。中国古代有句名言，“才学胆识胆为先”。实践证明，天下不缺有才华的人，但缺少的是有胆量的人。天下真正做大事的人,不一定都是精明的人，聪明的人，但一定是有胆量的人。天下大事一定要有胆量才能做得到，撑得住。

塑造创新人格的目的，是保证学生成功。成功不仅是某种结果，更多体现在以下三个层次。其一，成功是一种精神。在成功的道路上，依靠奋斗精神，另辟蹊径，脚踏实地，最终才能体会到成功。其二，成功是一次升华。成功不是失败的简单积累，而是对失败的深刻感悟和不断超越，是智慧和理性的升华。其三，成功是一个过程。今天的成就因为昨天的积累，明天的成功有赖于今天的努力。真正的成功是将勤奋和努力融入每天的学习生活中。

创新型人才培养的基础是创造个性

我们教育制度的设计，应该为学生创造个性留出足够的发展空间。创新型人才培养要呵护学生个性发展，激发学生创造天性，通过不断改进学生评价体系和评优激励机制，搭建有利于学生个性发展的制度平台。

创新型人才培养需要正确处理共性与个性的关系。共性是前提，体现人才标准；个性是关键，体现不可替代性。创新型人才培养不能简单从众模仿，不能用一种模式来发展，一种标准来评价。没有个性就没有创造性，没有人才。个性是教育的灵魂。何谓个性，简单说是人的天赋，一般表现为兴趣、爱好、特长。天赋并不是少数人具有，而是潜藏在每个人身上的潜能。只要充分发挥这种潜能，人便能成为不平凡的人。但由于教育问题，人们这种潜能大都没有得到充分发挥，这正是今天天才极少的原因所在。

塑造学生创造个性的目的，是促进学生成才。成才，需要明确方向定位。第一，要适应社会需要。一个人只有具有了较强的社会适应能力，其自身的潜能才能得到充分发挥。第二，要发挥自身优势。对自己要有客观的把握，要有一个准确的定位，找到自己的优势和长处，选择最能发挥自己专长和兴趣的方面作为成才定位。第三，要利用现实条件，全面分析现实条件提供了哪些有利因素、哪些不利因素，这些因素哪些可以直接利用、哪些能够改善和转化、哪些需要暂时等待、哪些无法克服，在此基础上明确成才定位。

创新型人才培养的关键是和谐学术环境

培养创新型人才的关键是营造和谐的环境。学术创新是一种极其高尚的理性和精神追求，是探索性、创造性的智力劳动。创新方向要与时俱进，创新人才要有大师名师，创新成果要有重大影响，创新平台要有交叉融合。建设和谐环境是培养创新型人才的需要。和谐环境包括：包容的学术研究环境，鼓励创新的政策环境，和谐共进的人际环境。建设和谐环境，就是要坚持尊重差异，包容多样，在差异中求和谐，在多样中求统一。培育一个民主自由、宽容开放、公平诚信、充满活力，创新主体与创新环境之间和谐相处的系统。（作者系中共山东省委高校工委副书记、教授、博士生导师）

**第五篇：以人才支撑特色产业**

全市“组工论坛”参赛材料

以人才支撑特色产业发展 以产业引领人才工作创新

中共泌阳县委组织部

各位领导，同志们： 大家好！人才工作是组织工作的重要组成部分。近年来，泌阳县委组织部把 “人才支撑特色产业工程”作为组织工作的一个品牌来来抓，取得了明显 的成效。现在我把泌阳县以人才支撑特色产业发展、以产业引领人才工作 创新的一些实践与探索向大家作一简要汇报。泌阳县属典型的浅山丘陵区，伏牛山与大别山于境内交汇，长江与淮 河两大水系于此分流。独特的自然环境为泌阳的特色产业，特别是畜牧、林果、食用菌、烟叶等产业的发展造就了得天独厚的条件。近些年来，泌 阳县以实施 “人才支撑特色产业工程” 为抓手，以人才支撑特色产业发展，以产业引领人才工作创新，有力推动了全县牧、林、菌、烟等特色产业的 迅速崛起：2024 年，“泌阳花菇”获得国家地理标志产品保护； 2024 年，我国第一个肉牛新品种“夏南牛”在泌阳诞生； 2024 年，泌阳县被河南省命名为烤烟综合标准化示范县； 2024 年，“马谷田瓢梨”“老河板栗”“白云仙桃”等一批名优果品、、分别荣获河南省无公害农产品产地认证； 2024 年，“泌阳驴”被国家农业部确定为国家级畜禽遗传资源保护品种。立足特色产业，大力培植有利于人才脱颖而出的“肥沃土壤”，使得 一大批专业技术人才创业激情四溢，创造出了一大批特色产业新品种、新 技术。特色产业亮点频闪，为农民增收打下了坚实的基础。我们的主要做 法是：

1

一、政治上关爱 县里多次下发文件，鼓励各类专业技术人才参与特色产业发展。凡 从事特色产业的，三年内保留原级别、工资待遇不变；成绩突出的，给予 重奖；符合条件的，优先提拔重用。泌阳县真菌研究所所长禹宗本原是一名农民，因在食用菌发展中成绩 突出，被破格提拔为县食用菌办副主任； 官庄乡农业服务中心干部吕付亭，通过创办草腐菌示范园区，带动周 围 1000 多户农民致富，被提拔为副科级干部； 郭集乡副乡长李卿业因在烟叶生产中成绩显著，被提拔为正科级干 部； 县畜牧局副局长祁兴磊、王之保因培育夏南牛有功，被提拔为正科级 干部。自 2024 年以来，我县先后有 20 多人因在创办特色产业方面贡献突出 被提拔重用。同时，县里优先推荐他们担任各级党代表、人大代表、政协 委员和各类表彰奖励对象。目前，在全县各类优秀人才中，市县党代表 44 名；人大代表 25 名，政协委员 13 名。近两年，有 41 名党员专业技术人 才获得了县“优秀共产党员”的荣誉称号。

二、事业上关怀 200

年以来，泌阳县组织各种形式培训班 170 多期，培训人数达 5 万多人次，努力为各类专业技术人才干事创业提供一个交流与合作的平台。此外，对突出贡献者，优先推荐为省、市优秀专家。县财政每年拿出 500 万元政府贴息贷款，帮助他们发展特色产业。2024 年，由于鑫发公司 刚刚起步资金困难，县里帮助他们筹集资金 280 多万元建起了一座 1100平方米的标准化厂房和一条年加工 3500 吨草腐菌产品的生产线。由于得 到了政策和资金方面的扶持，我县各类专业技术人才发展特色产业的积极 性空前高涨。目前，全县约 47%的示范园区由他们创办。

2

为了加快特色产业发展，县里陆续出台了各种财政扶持政策。为扶持草腐菌产业，县财政拿出 100 万元，对草腐菌生产进行扶持； 为扶持林果产业，县里对下乡创办优质品种果园的，每亩给予 200 元 补助； 为把夏南牛产业做大做强，县里规定，每繁育一头母牛，县财政每年 补助 100 元； 为表彰培育夏南牛有功单位及人员，县财政奖励县畜牧局 50 万元，奖励祁兴磊本人 10 万元。此外，县里积极争取上级各种项目资金，大力扶持各类人才创业。2024 年以来，共争取各类项目资金 6600 余万元，进一步激发了各类人才投身 特色产业的工作热情。

三、生活上关心 为了详细了解并掌握全县各类专业技术人才的基本情况，县人才办进 行了一次全面的普查登记，并以此为依托，建立起了一支 2300 人的优秀 实用人才、5900 人的骨干实用人才、23000 人的一般实用人才队伍。对做 出突出贡献的人才，在日常生活上做到“三个优先”：即养老保险优先办 理、医疗保障优先考虑、技术交流优先安排。同时，对入库人员在技术培 训、项目申报、资金扶持等方面给予优先，特别优秀的选拔为专业技术拔 尖人才。一份耕耘，一份收获。泌阳县实施“人才支撑特色产业”工程以来，全县共有 2.3 万名各类人才以不同方式活跃在牧、林、菌、烟等特色产业 链上，全县发明专利 20 多个，发表论文 200 多篇，攻克技术难题 2024 多 个，催生特色产业园区 447 个，夏南牛、林果、香菇、烟叶等特色产业年 产值 20 多亿元。

3

胡锦涛总书记在近期召开的全国人才工作会议上强调，要实现经济社 会的快速发展，必须有一支高素质的人才队伍作支撑。泌阳作为经济欠发 达地区，人才匮乏是制约经济社会发展的重要原因之一。今后，我们要认 真贯彻落实胡锦涛总书记在全国人才工作会议上的讲话，确立人才优先发 展的理念，把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，把发挥 各类人才作用作为人才工作的根本任务，紧

紧紧围绕全县特色产业，努力构 建与特色产业相适应、有利于特色产业发展的人才建设新机制，实现各类 专业人才队伍与特色产业协调发展、相互促进的良性互动局面！

4

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