# 创新人才工作新机制服务和谐社会构建

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2024-06-05

*第一篇：创新人才工作新机制服务和谐社会构建文章标题：创新人才工作新机制服务和谐社会构建feisuxshttp://www.feisuxs//-找文章到feisuxs人事编制工作作为党委、政府全局工作的重要组成部分，根本任务就是为经济社会发...*

**第一篇：创新人才工作新机制服务和谐社会构建**

文章标题：创新人才工作新机制服务和谐社会构建

feisuxshttp://www.feisuxs//-找文章到feisuxs

人事编制工作作为党委、政府全局工作的重要组成部分，根本任务就是为经济社会发展

提供人才智力支持和体制保障。离开经济社会发展大局谈人事编制工作会偏离方向。因此，必须在构建和谐社会这一方针指导下，正确认识人事编制工作在构建和谐社会进程中的重要地位和作用，以服从和服务于经济社会发展大局为己任，把促进社会和谐发展作为人事编制工作的出发点和落脚点，创新人才工作机制，为构建和谐社会提供人才体制保障。

为构建和谐社会努力造就和凝聚更多的人才

创新人才培养机制，完善人才培养统筹管理和宏观调控机制。按照各类人才成长规律，制定人才培养规划，多渠道培养人才的学习能力、实践能力和创新能力，造就一大批符合时代发展需要、具有创新精神和能力的高素质人才，推进人才资源的整体开发。结合岗位职责要求和不同层次、不同类别人才的特点，坚持组织调训与自主选学、脱产培训与在职自学、境内培训与境外培训相结合，促进干部素质和能力的全面提高。每年选送一定数量的高、中级人才到国内外相关机构进行培训，每年邀请国内外一定领域的专家学者开展多种形式的讲学。

创新人才流动机制。进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，以完善的服务，形成促进人才合理流动的机制。清理废除阻碍人才合理流动的体制性障碍，规范辞职辞聘制度，畅通各类人才在地区、行业和所有制之间，在党政机关和企事业单位之间的合法、有序流动渠道。坚持人才引进绿色通道制度，发挥社会中介组织作用，开拓民间交流渠道，从优确定海外高层次人才基本待遇。建立科学、合理、灵活的人才柔性流动机制，由人才引进为主转向人才引进与智力引进齐头并进。建立离退休专业技术人员联席会议制度和专家返聘制度，进一步发挥离退休老专家在经济建设和科技进步中的服务和推动作用。

创新人才激励机制。以业绩贡献为核心，建立健全鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制。进一步完善以按劳分配为主体、多种分配形式并存的分配制度，鼓励劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配，建立知识产权和技术入股制度，继续引导收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜。建立和完善岗位绩效工资制度和事业发展收入有效激励机制。探索建立市场化分配机制，扩大协议工资制、年薪制、年度奖励制和中长期激励实行范围。完善多元化人才奖励制度，建立以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量奖励为补充的多元化人才奖励制度。进一步规范和完善各类人才奖项评选标准和办法,加大对在经济社会发展中做出突出贡献的各类人才的宣传和表彰力度，对做出重大贡献的各类人才给予重奖。

为构建和谐社会努力营造良好的人才发展环境

营造良好的人才发展环境，让各类人才在信任、理解、宽容的环境干事、干成事，是构建和谐社会的重要基础。

创新人才使用机制。以公开、平等、竞争、择优为导向，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。深入贯彻执行《公务员法》和《党政领导干部选拔任用工作条例》，建立健全科学的党政干部选拔任用机制，认真执行党政干部交流工作规定，认真执行任职回避规定，保证干部公正履行职责。推行事业单位人员聘用制度和公开招聘制度，建立岗位设置、竞聘上岗制度，促进固定用人向合同用人、身份管理向岗位管理的转变。建立事业单位领导人员聘任制、任期制、正常退出和淘汰机制。

创新人才保障机制。完善社会保障体系，保护人才的经济社会权利。研究建立机关事业单位基本养老保险制度，完善企业职工社会保障制度，制定并落实机关、企业、事业单位人才流动中社会保险衔接办法，鼓励用人单位建立各类补充保险。鼓励具备条件的企业为各类人才建立企业年金制度。健全人事争议仲裁制度，完善人事、劳动争议处理办法，维护人才和用人单位的合法权益。建立高级人才定期疗养、体检和学术休假制度，完善优秀公务员健康休假制度。

创新机构编制管理。科学、合理地确定党政机关和事业单位的职能、机构和人员，并根据政治、经济发展变化的需要，适时地予以改革和调整，逐步建立廉洁高效、运转协调、行为规范的行政管理体制，进一步提高党的执政水平和政府管理能力，促进社会进步和经济发展。

正确处理好人事编制制度创新与维护社会稳定的关系。与时俱进，改革创新，是新时期对人事人才工作的总体要求。在坚持改革方向的同时，要注意把改革的力度、发展的速度和社会可承受的程度统一起来，处理好改革、发展和稳定的关系。善于从政策取向上，找准最大多数人的共同利益与不同阶层的具体利益的结合点，使各项人事人

才政策，既能综合平衡不同方面群众的具体利益，又能疏导和化解人民内部矛盾，努力使全社会共享改革发展的成果，维护社会稳定，促进和谐发展。

《创新人才工作新机制服务和谐社会构建》来源于feisuxs，欢迎阅读创新人才工作新机制服务和谐社会构建。

**第二篇：构建监狱工作人才发展新机制**

构建监狱工作人才发展新机制

进入二十一世纪被称为人才的世纪，人才资源已成为最具战略意义“第一资源”。党中央站在推进改革开放和现代化建设的高度，作出了实施人才强国战略的重大决策，提出把优秀人才聚焦到党和国家的各项事业中来的战略任务。当代人才成长，具有生成的平等性、学习的终身性、回报的倍增性、数量的稀缺性、竞争的激烈性和能力的创

新性等特征。当前监狱工作面临着抢抓机遇，加快发展的大好时期，培养和造就监狱工作高素质优秀人才，是我们监狱一切工作的前提和保证，我们要从监狱工作所处的时代背景出发，正确认识这些特征，努力构筑人才培养的新机制，全面确定推进监狱工作人才发展的工作方向，以形成人才充分涌现的大好局面，为全面加快建设现代化文明监狱提供坚强的人才保障。

合理而有效的机制是人才充分涌现的原动力。进入新世纪新阶段，原有的人才发展机制已不适应新形势发展的要求，必须进一步深化改革，准确把握当代人才成长的特征，建立起人才的培养、使用、流动、激励、服务和领导的新机制，开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、监狱工作人才队伍建设中存在的突出问题

监狱工作人才队伍体系主要分为两大类型：一类是管理型；二是技能型。管理型主要是基层分监区，监区和监狱领导岗位从事管教、政工和生产经营岗位的监狱民警；技能型是从事生产劳动技术管理或辅助岗位的民警和职工，既有分布在分监区、监区，也有分布在监狱领导岗位。从人才的成长层次来看，有基层、中间层和监狱管理层。基层是人才成长的基础，中间层是过度的塔架，监狱管理层是塔尖。三者之间具有依存性、递进性，是构筑监狱工作人才队伍成长的阶梯。然而，我们纵观监狱工作人才队伍多年来选拔和培养体制，尚存在诸多弊端，其主要表现在：

（一）重使用，轻培养

一名新走上工作岗位的监狱民警，在监狱基层分监区工作3-5年以后，对自己从事的工作性质、工作内容、周围环境就有相当的熟悉和了解，工作热情也比较高，通过考核合格，如果能及时把他们放到基层重要的管理岗位或辅助管理岗位，必然能地激发他们的工作积极性。但是，由于近些年来，基层分监区民警配备呈年轻化态势，许多基层分监区主管年龄一般在35岁以下，监狱中层管理机构和职数也逐步趋向精简，分监区主管民警只能在分监区这一层面交流，有的主管甚至一干十年八年，基层一般民警很少得到晋升和提拔的机会，监狱工作的封闭性，决定民警不可能与社会进行交流，一线民警配备职数少，工作压力大，长期处于超“负荷”条件下工作，容易产生对基层工作的厌倦和疲劳情绪。除正常上班，每周轮休外，很少有其他时间从事学习和娱乐，个人的业余兴趣、爱好难以得到释放和发挥。大多数基层民警职工很少外出，没有学习提高的机会，处于一种封闭的工作、生活和学习环境。

（二）人才标准模糊，激励措施少

监狱工作人才应当是按照党的干部“四化”方针，在监狱工作实践中做出突出业绩的方为人才标准。但是，在监狱工作人才选拔的实际操作中，往往不注重工作实绩，而注重人际关系。衡量人才的标准发生偏斜，导致一些投机者，把眼睛只盯在领导身上，只为领导服务，不为群众服务，不择手段谋求个人升迁，不是把心思用在如何谋划工作中，而是用在揣摩领导的心思上，甚至有少数领导认为，跟自己走的近的人就是好人，反对自己的人就是坏人。这些现象的出现，既有我们各级领导者自身的原因，也有我们用人制度上存在的弊端，给监狱工作的政治生态环境造成不良影响。

人才的成长必须加以激励，激励机制应当建立在科学合理的业绩考核基础之上，使人才选拔有相对硬性的规定标准，避免随意性和盲目性。监狱工作涉及的内容十分广泛，多年来也只是在生产经营、监管改造、政治工作等方面制定了一些考核规范，但缺少科学性、准确性，多数工作领域无业绩测评标准，因而，衡量人才的标准十分模糊，能够运用科学的激励措施就更少。

（三）缺乏人才培养创新意识

只有尊重“人”，才能重视“才”，充分了解人才的心理需求、价值观的变化，为人才提供有效的服务。当前监狱工作中，一是没有营造人性化的发展环境。基层监狱民警几十年一贯制的工作环境、工作内容，大的监狱单位民警可流动性还好，小单位民警几乎流动不起来，监狱为民警可提供的发展机会很少，民警的求新、求变意识自然不强，思维和工作方法只能停留在上级布置工作的固定模式上。二是人性化的社会环境较差。长期以来，我们往往只注重看到管理层的领导是人才，而忽视了人才并不一定是领导。因此，形成唯领导是从，非领导不对的庸俗人才观，只求尊重领导，不求尊重人才，监狱工作人才享受不到自身价值的自豪感，贡献社会的成就感。三是没有人性化的生活环境。长期奋斗在监狱工作基层岗位上的许多优秀民警，象吴其祥同志那样不可谓不是人才，可是，当他们生活中出现这样或那样的实际困难，能得到组织上主动帮助解决的并不很多，还有许

**第三篇：创新工作机制,构建和谐社会**

构建社会主义和谐社会，为做好新形势下的组织工作提供了拓展内涵、扩大影响、开拓创新的机遇，同时也对组织工作提出了新的挑战。我们鼎城区按照构建社会主义和谐社会，关键在人的要求，从创新干部工作机制入手，为构建和谐鼎城提供坚强的组织保障和人才支撑。

创新干部教育培训工作机制，干部整体素质得到提升。一是创新干部教育培训理念。我们坚持人才是第一资源，干部教育投入是第一投入的观念，把人才培养作为组织工作的重中之重。时间上，正确处理工作与学习的关系，舍得挤时间让干部学。资金上，在财政相对窘迫的情况下，将干部培训经费纳入财政预算，舍得挤出资金让干部学。引导干部把工作当学习来研究，在工作中总结提高；把学习当工作来看待，在学习中推进工作开展。二是创新干部教育培训的内容。按干部的需求施教，每次开班前，党校教师到各学员单位走访、座谈，了解干部想学什么，再根据大多数学员的需求，精心挑选培训教材。发挥党校教师的特长施教，引导那些在一定领域有专长的老师发挥专长，把教案办成精品，把课堂面授办成经典，打造党校教学品牌。定期选派党校教师到各单位挂职，零距离接触干部，熟悉干部情况。三是创新干部教育培训方式。充分利用远程教育网络资源，开展远程教育，实现音频、视频实时直播到每个站点，数字设备与模拟设备的无缝连接，将音频信号实时连接到农村有线广播网中。不仅使干部可在远程教育室观看直播的专家讲座，还可在家中、田间收听专家讲课。

创新干部选拔任用工作机制，选人用人质量得到提高。一是创新干部选任观念。观念引导行为。在坚持德才兼备原则的前提下，我们立足于为全区经济发展服务选拔任用干部，按科学发展观看干部，按富民强区、建设经济强区配班子，切实做到因岗选人，因事用人，为发展提供组织保障和人才支撑。尤其是关注那些有素质、有能力、干实事的干部，形成正确的用人导向。我们在坚持党管干部原则的前提下，在灌溪镇进行了由全体党员直接选举乡镇党委委员的试点，积极探索新形势下干部选任的新机制，受到中组部、中纪委调研组的充分肯定。二是创新干部考核机制。用人必先识人，知人方能善任。在民主推荐中，我们采用个人自荐、群众推荐与单位党组织推荐，从上至下推荐与从下至上推荐等多种方式相结合的方法，确保了推荐结果的真实性和准确性；在考察过程中，重点搞好民意测验与走访座谈，尽可能多接触干部群众，着重了解干部在政治思想、工作能力、工作作风等方面的现实表现。三是完善干部竞争机制。充分激发活力。区直单位中层骨干选拔任用，坚持全免全竞，逢缺必竞，择优录用。区公安局还率先进行了全员竞岗，全局358名民警参加了竞岗，包括132个股所长岗位，226个民警岗位，通过竞岗，全局工作作风明显好转，工作效率明显增强。

创新干部监督工作机制，干部队伍形象得到转变。一是创新干部监督工作思路。在干部监督工作思路上，实现从“盯人”向“盯权”转变，把完善领导干部监督机制的重点放在对权力运作的规范和制约上，把着力点从监督领导干部的行为转移到在监督领导干部行为的同时兼顾监督权力本身上来，逐步建立结构合理、配置科学、程序严密、相互制约的权力运行机制。从源头上遏制腐败。二是创新干部监督制度体系。结合干部的工作实际和思想实际，相继出台了《鼎城区领导干部个人重大事项请示报告制度》、《鼎城区领导干部因公出国境管理办法》等相关制度，规范干部的行为。完善了干部信息联系会议制度，加强与纪检监察、人事、审计等部门的联系，整合监督力量。三是创新干部监督工作实践。对象上突出重点，重点监督单位“一把手”和人、财、物工作岗位工作的干部，明确规定，单位“一把手”不准直接管财，不准插手工程项目。在监督时间上突出重点，特别是在急难险重的任务前，看干部的全局观念强不强；在突发性事件处理中，看干部的应变能力怎么样；在人事调整中，看干部政治品质好不好。

**第四篇：人事人才工作与和谐社会构建**

文章标题：人事人才工作与和谐社会构建

feisuxshttp://www.feisuxs//-找文章到feisuxs构建社会主义和谐社会，是我们党从中国特色社会主义事业总体布局和全面建设小康社会全局出发提出的重大战略任务，是深入贯彻“三个代表”重要思想和全面落实科学发展观的重大战略举措。社会和谐的基本内涵，是人与人、人与社会、人与自然之间的整体和谐，人是社会和谐的主体，特别是从事现代化建设的专业技术队伍、企业经营管理队伍和公务员队伍，他们既是实现社会和谐的建设骨干力量，又是着力解决社会和谐突出矛盾的重要对象。因此，政府人事人才工作在构建社会主义和谐社会中担负着极其重要的职能，发挥着重要的人才支撑和保障作用。各级人事部门的同志必须认真学习贯彻六中全会决定精神，坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线，坚持以人为本、促进人才全面发展的核心理念，坚持用改革的精神、发展的办法、创新的思路研究构建和谐社会中的人事人才问题。

必须坚持以人为本，创新人事人才工作新理念，努力构建人事人才工作的价值体系

正确的价值导向，是发挥好人事部门职能作用的关键。构建和谐社会需要广大人事工作者牢固树立以人为本的科学发展观和科学人才观，把实现人的全面发展，保障广大公务员和各类人才的合法权益，充分调动各类人才的积极性和创造性，作为人事人才工作的根本价值取向。要按照“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的指导方针，确立“服务、和谐、公平、透明”的新理念，构建人事人才工作的价值体系。一是以人才全面发展的需求为导向，不断增强服务理念。按照建设服务型政府的要求，切实转变职能，以解决各类人才最关心、最直接、最现实的问题为重点，服务党和国家工作的大局，服务基层人才资源开发事业，服务各类人才的全面健康发展，努力打造服务人事；二是以统筹开发人才资源为主旨，不断增强和谐理念。按照人才强国战略的要求，科学制定人才发展规划，统筹开发各类人才资源，以促进人才资源开发与经济社会建设的协调发展，促进城乡间、地区间、产业间人才资源的协调开发，促进三支队伍与两类人才的协调建设，提高人才资源的整体效益，努力打造和谐人事；三是以保障人才合法权益为己任，不断增强公平理念。按照建设法治政府的要求，加强人事法治建设，维护各类人才的收入分配公平和秩序规范，坚持选人用人的公平公正，保障各类人才的经济、政治和文化权益，努力打造法治人事；四是以提高政府人事公信力为目标，不断增强透明理念。按照推进政务公开的要求，在人事人才政策制定和执行过程中，认真落实好广大群众的知情权、参与权、表达权和监督权，要善于了解民情、尊重民意、集中民智、珍惜民力，切实提高人事人才工作的公信力和透明度，努力打造透明人事。

必须转变政府职能，提高公共服务能力，完善公共服务体系，努力营造人才各尽其能、各得其所而又和谐相处的政策环境

人才各尽其能、各得其所、和谐相处是实现和谐社会的智力保障和重要条件。各级政府人事部门是国家人才资源的管理者、保护者和开发者，其主要职能就是为各类人才提供优质的公共产品和公共服务，通过政策引导、法制保障、增加投入、多种激励，最大限度地调动各类人才的积极性和创造性，最大限度地保护各类人才的合法权益，最大限度地增强各类人才的和谐因素，以实现人才强国战略的目标。提高人事人才的公共服务能力，构建人事人才的公共服务体系，主要体现在三个方面：

一是选好用好育好人才，使其各尽所能。人才是增强社会创造活力的源泉。我们要牢固确立“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，树立科学的人才观，使各类人才都能够充分发挥自己的聪明才智和创造能力，实现各尽其能，这是构建社会主义和谐社会的重要条件和必然要求。现在，我国已经进入全面建设小康社会新的发展阶段，社会主义市场经济体制日趋完善，但影响广大人才的积极性和社会创造活力的因素还在相当范围内、相当程度地存在着，从体制和机制上还没有根本解决优秀人才难以脱颖而出的问题。构建社会主义和谐社会，必须坚决改变一切妨碍人的创造活力的思想观念，坚决革除一切束缚人的创造活力的体制弊端，激发各行各业人才的创造活力，为各行各业的人才干事创业提供舞台，努力营造人才各尽其能的社会氛围和社会环境，使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定。

二是维护好人才的合法权益，使其各得其所。人才是实现社会公平正义主体，我国有各类人才8000多万人，他们是全面建设小康社会的中坚力量，能否维护好他们的各项权益，体现社会的公平正义，关系到经济发展和社会稳定的全局。我们要坚持按劳分配的原则，使各类人

才按照劳动贡献公正地得其所应得，能够充分享有正当的经济、政治和文化权益，这是构建社会主义和谐社会的重要保证。要按照各行各业人才各得其所的要求，努力创造公开平等竞争择优的政策环境，使他们在现代化建设中能够找到自己应有的、恰当的位置，享有可得到的和应该得到的权利与利益。具体来讲，各得其所主要包括以下几个方面：一是各展所长，就是要紧密围

绕提高国家自主创新能力的战略，使各类人才的能力与工作岗位得到合理配置，使人才的潜能得到最大限度发挥，积极创造和提供人人皆可成材的舞台。二是各守其责，就是广大人才能够自觉认同并恰当地承担自己的职业角色和社会角色，敬岗爱业，忠于职守，增强法律意识和诚信意识，自觉遵循社会规则、角色规范以及公共秩序。三是各享其成，就是要坚持“一流人才，一流业绩，一流报酬”的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，建立科学的人才业绩评价机制与奖励机制，给予各类人才应有的报酬，既保证各类人才收入的合理差距，又反对平均分配。

三是创造人才平等竞争、团结合作的良好机制，使其能够和谐相处。人才是实现社会安定有序的智力保障。和谐相处是指人人平等、和而不同、互惠互利。人人平等，就是人们之间在人格、权利、机会、规则和分配上的平等，而机会、规则和分配上的平等是核心。和而不同，就是尊重个人、包容个性差异，并通过协商共识，使多样性之间达到协调融洽。互惠互利，就是社会各阶层、群体和成员之间能保持一种互利、合作、共赢的关系。在当代中国，随着利益关系的深刻调整和社会结构的深刻变化，不同的社会阶层与利益群体会有其不同的价值观念、行为模式、利益诉求，会存在各种形式的利益纠纷和矛盾，处理不好就会引发社会冲突，影响社会安定团结。因此，构建社会主义和谐社会，必须抓紧建立健全和谐相处的体制和机制，妥善协调各种利益关系，正确处理各种矛盾和冲突，保持社会安定有序。

必须改进管理方式，转变工作作风，以解决群众反映最突出的人事人才问题为重点，不断深化人事制度改革

“必须以解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点”是构建社会主义和谐社会的重要指导思想，政府人事人才工作要牢牢把握好这一指导思想，以正确处理人事人才工作中的各种利益关系为主线，不断深化人事制度改革，调整工作思路，改进管理方式，转变工作作风。凡是群众急需解决的人事人才问题，我们都要抓紧去办；凡是群众反映强烈的制度弊端和不合理现象，我们都要下决心去改；凡是容易引起群众情绪波动，容易造成各方利益关系紧张的问题，我们都要去细心体察，稳慎处理；凡是群众诉求较大、群众疾苦较多的事情，我们在职能范围内能够帮助解决的，都要满怀热情、尽心竭力地提供服务。当前，在人事人才方面涉及群众利益的突出问题，主要是机关事业单位人员收入分配差距过大，特别是不同地区之间、同一地区不同单位之间津贴补贴名目、标准各不一致，造成分配不公的问题；专业技术职称制度不合理，产生了“评上的不干活，干活的评不上”不合理现象；社会职业资格混乱的问题，职业资格认证缺乏国家的统一标准和规范，造成社会中介组织以营利为目的，乱培训、乱认证的不良现象；大学生就业难与农村基层人才匮乏的双重矛盾问题；一些事业单位在改革中偏离社会公益目标，盲目追求经济效益，造成事企不分，群众“看不起病，上不起学”的疾苦得不到切实解决，事业单位人事制度改革动力不足问题；离退休干部和职工退休金偏低，体现共享改革发展成果不够的问题，等等。这些问题，必须引起我们的高度重视，要继续深化机关事业单位分配制度改革、事业单位人事制度改革、专业技术职称制度改革、大学生就业制度改革，改革和完善人才市场管理体制，规范职业任职资格认证制度。在深化各项改革中，探索新思路、创造新经验、建立新机制、完善新方法，通过加强调查研究，广泛听取群众意见，集中群众智慧，倾听群众呼声和诉求，切实加以解决，最大限度地增加社会和谐因素，最大限度地减少不和谐因素，为实现和谐社会提供人事人才保障。

《人事人才工作与和谐社会构建》来源于feisuxs，欢迎阅读人事人才工作与和谐社会构建。

**第五篇：人事人才工作与和谐社会构建**

人事人才工作与和谐社会构建

/-找文章到 构建社会主义和谐社会，是我们党从中国特色社会主义事业总体布局和全面建设小康社会全局出发提出的重大战略任务，是深入贯彻“三个代表”重要思想和全面落实科学发展观的重大战略举措。社会和谐的基本内涵，是人与人、人与社会、人与自然之间的整体和谐，人是社会和谐的主体，特别是从事现代化建设的专业技术队伍、企业经营管理队伍和公务员队伍，他们既是实现社会和谐的建设骨干力量，又是着力解决社会和谐突出矛盾的重要对象。因此，政府人事人才工作在构建社会主义和谐社会中担负着极其重要的职能，发挥着重要的人才支撑和保障作用。各级人事部门的同志必须认真学习贯彻六中全会决定精神，坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线，坚持以人为本、促进人才全面发展的核心理念，坚持用改革的精神、发展的办法、创新的思路研究构建和谐社会中的人事人才问题。

必须坚持以人为本，创新人事人才工作新理念，努力构建人事人才工作的价值体系

正确的价值导向，是发挥好人事部门职能作用的关键。构建和谐社会需要广大人事工作者牢固树立以人为本的科学发展观和科学人才观，把实现人的全面发展，保障广大公 务员和各类人才的合法权益，充分调动各类人才的积极性和创造性，作为人事人才工作的根本价值取向。要按照“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的指导方针，确立“服务、和谐、公平、透明”的新理念，构建人事人才工作的价值体系。一是以人才全面发展的需求为导向，不断增强服务理念。按照建设服务型政府的要求，切实转变职能，以解决各类人才最关心、最直接、最现实的问题为重点，服务党和国家工作的大局，服务基层人才资源开发事业，服务各类人才的全面健康发展，努力打造服务人事；二是以统筹开发人才资源为主旨，不断增强和谐理念。按照人才强国战略的要求，科学制定人才发展规划，统筹开发各类人才资源，以促进人才资源开发与经济社会建设的协调发展，促进城乡间、地区间、产业间人才资源的协调开发，促进三支队伍与两类人才的协调建设，提高人才资源的整体效益，努力打造和谐人事；三是以保障人才合法权益为己任，不断增强公平理念。按照建设法治政府的要求，加强人事法治建设，维护各类人才的收入分配公平和秩序规范，坚持选人用人的公平公正，保障各类人才的经济、政治和文化权益，努力打造法治人事；四是以提高政府人事公信力为目标，不断增强透明理念。按照推进政务公开的要求，在人事人才政策制定和执行过程中，认真落实好广大群众的知情权、参与权、表达权和监督权，要善于了解民情、尊重民意、集中民智、珍惜民 力，切实提高人事人才工作的公信力和透明度，努力打造透明人事。

必须转变政府职能，提高公共服务能力，完善公共服务体系，努力营造人才各尽其能、各得其所而又和谐相处的政策环境

人才各尽其能、各得其所、和谐相处是实现和谐社会的智力保障和重要条件。各级政府人事部门是国家人才资源的管理者、保护者和开发者，其主要职能就是为各类人才提供优质的公共产品和公共服务，通过政策引导、法制保障、增加投入、多种激励，最大限度地调动各类人才的积极性和创造性，最大限度地保护各类人才的合法权益，最大限度地增强各类人才的和谐因素，以实现人才强国战略的目标。提高人事人才的公共服务能力，构建人事人才的公共服务体系，主要体现在三个方面：

一是选好用好育好人才，使其各尽所能。人才是增强社会创造活力的源泉。我们要牢固确立“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，树立科学的人才观，使各类人才都能够充分发挥自己的聪明才智和创造能力，实现各尽其能，这是构建社会主义和谐社会的重要条件和必然要求。现在，我国已经进入全面建设小康社会新的发展阶段，社会主义市场经济体制日趋完善，但影响广大人才的积极性和社会创造活力的因素还在相当范围内、相当程度地存在着，从 体制和机制上还没有根本解决优秀人才难以脱颖而出的问题。构建社会主义和谐社会，必须坚决改变一切妨碍人的创造活力的思想观念，坚决革除一切束缚人的创造活力的体制弊端，激发各行各业人才的创造活力，为各行各业的人才干事创业提供舞台，努力营造人才各尽其能的社会氛围和社会环境，使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定。

二是维护好人才的合法权益，使其各得其所。人才是实现社会公平正义主体，我国有各类人才8000多万人，他们是全面建设小康社会的中坚力量，能否维护好他们的各项权益，体现社会的公平正义，关系到经济发展和社会稳定的全局。我们要坚持按劳分配的原则，使各类人才按照劳动贡献公正地得其所应得，能够充分享有正当的经济、政治和文化权益，这是构建社会主义和谐社会的重要保证。要按照各行各业人才各得其所的要求，努力创造公开平等竞争择优的政策环境，使他们在现代化建设中能够找到自己应有的、恰当的位置，享有可得到的和应该得到的权利与利益。具体来讲，各得其所主要包括以下几个方面：一是各展所长，就是要紧密围绕提高国家自主创新能力的战略，使各类人才的能力与工作岗位得到合理配置，使人才的潜能得到最大限度发挥，积极创造和提供人人皆可成材的舞台。二是各守其责，就是广大人才能够自觉认同并恰当地承担自己的职业角色和社 会角色，敬岗爱业，忠于职守，增强法律意识和诚信意识，自觉遵循社会规则、角色规范以及公共秩序。三是各享其成，就是要坚持“一流人才，一流业绩，一流报酬”的原则，完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，建立科学的人才业绩评价机制与奖励机制，给予各类人才应有的报酬，既保证各类人才收入的合理差距，又反对平均分配。

三是创造人才平等竞争、团结合作的良好机制，使其能够和谐相处。人才是实现社会安定有序的智力保障。和谐相处是指人人平等、和而不同、互惠互利。人人平等，就是人们之间在人格、权利、机会、规则和分配上的平等，而机会、规则和分配上的平等是核心。和而不同，就是尊重个人、包容个性差异，并通过协商共识，使多样性之间达到协调融洽。互惠互利，就是社会各阶层、群体和成员之间能保持一种互利、合作、共赢的关系。在当代中国，随着利益关系的深刻调整和社会结构的深刻变化，不同的社会阶层与利益群体会有其不同的价值观念、行为模式、利益诉求，会存在各种形式的利益纠纷和矛盾，处理不好就会引发社会冲突，影响社会安定团结。因此，构建社会主义和谐社会，必须抓紧建立健全和谐相处的体制和机制，妥善协调各种利益关系，正确处理各种矛盾和冲突，保持社会安定有序。

必须改进管理方式，转变工作作风，以解决群众反映最突出的人事人才问题为重点，不断深化人事制度改革

“必须以解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点”是构建社会主义和谐社会的重要指导思想，政府人事人才工作要牢牢把握好这一指导思想，以正确处理人事人才工作中的各种利益关系为主线，不断深化人事制度改革，调整工作思路，改进管理方式，转变工作作风。凡是群众急需解决的人事人才问题，我们都要抓紧去办；凡是群众反映强烈的制度弊端和不合理现象，我们都要下决心去改；凡是容易引起群众情绪波动，容易造成各方利益关系紧张的问题，我们都要去细心体察，稳慎处理；凡是群众诉求较大、群众疾苦较多的事情，我们在职能范围内能够帮助解决的，都要满怀热情、尽心竭力地提供服务。当前，在人事人才方面涉及群众利益的突出问题，主要是机关事业单位人员收入分配差距过大，特别是不同地区之间、同一地区不同单位之间津贴补贴名目、标准各不一致，造成分配不公的问题；专业技术职称制度不合理，产生了“评上的不干活，干活的评不上”不合理现象；社会职业资格混乱的问题，职业资格认证缺乏国家的统一标准和规范，造成社会中介组织以营利为目的，乱培训、乱认证的不良现象；大学生就业难与农村基层人才匮乏的双重矛盾问题；一些事业单位在改革中偏离社会公益目标，盲目追求经济效益，造成事企不分，群众“看不起病，上不起学”的疾苦得不到切实解决，事业单位人事制度改革动力不足问题；离退休干部和职工退休金偏低，体 现共享改革发展成果不够的问题，等等。这些问题，必须引起我们的高度重视，要继续深化机关事业单位分配制度改革、事业单位人事制度改革、专业技术职称制度改革、大学生就业制度改革，改革和完善人才市场管理体制，规范职业任职资格认证制度。在深化各项改革中，探索新思路、创造新经验、建立新机制、完善新方法，通过加强调查研究，广泛听取群众意见，集中群众智慧，倾听群众呼声和诉求，切实加以解决，最大限度地增加社会和谐因素，最大限度地减少不和谐因素，为实现和谐社会提供人事人才保障。

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