# 人才观浅谈

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2024-08-11

*第一篇：人才观浅谈浅谈“科学人才观”人才是最活跃的先进生产力。在人类社会发展进程中，人才始终是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革时期，国家之间的竞争是综合实力的竞争，归根结底是人才的竞争。在...*

**第一篇：人才观浅谈**

浅谈“科学人才观”

人才是最活跃的先进生产力。在人类社会发展进程中，人才始终是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革时期，国家之间的竞争是综合实力的竞争，归根结底是人才的竞争。在全球经济化的进程中，谁能拥有人才谁就能抢得发展的先机，从而抢先一步，脱颖而出。加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济、政治、文化以及生态文明等建设，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，造就一大批高素质人才，逐步实现人力资源大国向人才强国的转变。

一、人才标准：

清朝末年，龚自珍曾在《己亥杂诗》中感慨：“九州生气恃风雷，万马齐喑究可哀。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。” 现在当然不会像清朝末年那样万马齐喑，但同样需要适应社会的人才。何谓人才？英文说：a person of ability;people with special skills;competent people。在我国传统上把饱读诗书、博学多才之人称为人才，而现代社会对人才有了新的界定，是否拥有职业素质成了人才的一个基本标志。

美国曼秀雷敦公司是誉满全球的跨国医药企业，其公司遍布世界各地。前不久，在首届全国化工人才交流大会上，曼秀雷敦的招聘展台成了广大求职者求职的热点。负责招聘的主管刘东明说：“企业对员工素质要求，有许多是一致的，比如勤奋、能吃苦、有经验、会电脑英语——但最重要的是两条：诚信和能力。而重中之重是‘诚信’。”这就是选择人才的标准。麦当劳公司是全球规模最大、最著名的快餐集团，它的美味汉堡和亲切服务，一直受到各界人士的欢迎。陈清慧女士于1992年协助创建麦当劳全球最大的餐厅———北京王府井餐厅，是麦当劳“家族”中一位杰出的管理者。麦当劳青睐什么样的人才？陈清慧说，麦当劳最看重以下素质： 热情的工作态度、全面的工作能力、良好的团队精神。

基于此，在人才观的认识上，我们就不会走入误区。以为人才就是艺术明星、学术名人、社会名流。其实，他们只是人才海洋中的“一粟”。十步之内，必有芳草。俗话说：“三百六十行，行行出状元。”如今，社会分工越来越细，职业门类有消有长，消长相抵后，远不止360行。“一手鲜，吃遍天。”只要能在自己平凡的岗位上，精通一门手艺，就是能工巧匠，就是十足的人才。

“圣人不曾高，众人不曾低。”只要勤奋学习、勇于实践，就能成为对国家对人民有用之才。要以勤能德绩为标准去认可衡量人才，国家行政干部要不拘一格选人才。只有认为人人能成才，方可“以人为本”，方能“民为贵”，方能聚焦民生，方能“治天下”，而不会把天下安危系在少数人身上。当然，我们要多培养“十”字型复合人才，以适应复杂的社会环境。

二、实施科学人才观的重要措施：

1、制定国家中长期人才发展规划，实施人才强国战略。加大人才政策和体制机制改革创新力度，大力培养和引进高层次创新创业人才，为“十二五”科学发展提供人才支撑。制定人才战略规划十分重要，更重要的是要落到实际，真正把规划落实好，执行好。千万不能让规划成为一张空文，蓝图很丰满，实施很骨感，这样的人才战略又有什么意义呢？人才战略需要有具体部门具体人员来具体发展实施，国家要制定相应的规划实施跟踪机制，监督人才强国战略的实施进程，确保实施。

2、重视本土人才的培养。虽然现在大部分人才与智力成果都可以引进，但是有些核心技术与核心人才是比较难以引进的，因此我们在要重视本土人才的培养，有“海龟”，也要有“土鳖”，要实现人才队伍的多元化与多样性。

（1）、树立和落实培养高层次人才队伍的思想。现在，全国高级人才仅占专业技术人才的5．5%，国际化人才更是凤毛麟角。高新技术、信息技术、金融、法律、保险、国际贸易、经济管理等方面的高层次人才频频告急，能整合生产要素、有效运用社会资源、聚集人才积极创业的经营管理人才奇缺。作为行政干部，在思想上要重视，特别要唯才是用，不能妒贤嫉能。

（2）、加大对人才培养的投入。比如，美国历届政府均视教育为立国之本，相继通过了诸多法案和报告。美国的全民教育投资每年都至少递增几百亿美元，用于大学特别是名牌大学的基础设施改造和扩建，改善教学设施和条件，增加招生数量。再如，日本作为一个自然资源匮乏的岛国，特别重视人才教育在国家发展中的作用。日本近代著名启蒙思想家福泽谕吉曾说：“人才是国家的财富，教育是治国的根本。”从明治维新开始，日本就仿效欧洲建立了现代教育体系，到20世纪初，其国内掌握近代科学技术的人才辈出，成为工业发展的核心力量。

（3）、要创造人才队伍迅速成长的环境。人才是首创精神的体现者，尊重知识、尊重人才，所以去建立一个宜人的氛围。努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的以培养、留住、评价、激励、使用为内容的政策法规环境，营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境，营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境，营造互相理解、团结合作、彼此信任、和谐宽松的人际环境，营造百花齐放、百家争鸣、发扬民主、敢于冒尖、勇攀高峰的学术环境，克服对人才缺乏法制保障、没有人情味的现象。

再说一个例子。麦当劳珍视每一位员工的成长和贡献，并积极为员工创造学习发展和个人成长的机会，具体体现在以下三方面：

A、丰富的培训机会。麦当劳非常重视员工培训，投入了大量的精力和财力。以上海公司为例，2024年，公司在员工培训和员工激励方面的投入约150万元。据统计，一位麦当劳餐厅经理的诞生，需要接受超过450小时的训练，而企业至少需要投入100万元。对于不同岗位的员工，麦当劳都有不同的培训计划，帮助其成为全方位发展的优秀人才。

B、为员工提供了诸多的激励活动。对店经理等管理人员，定期参加国内外的麦当劳年会，在交流中提升自我。对员工，麦当劳每年都会举办全明星大赛，组织餐厅的员工参加技能比赛，在活动中

完善自我。2024年，麦当劳选派了15位中国的冠军员工前往雅典，参与麦当劳雅典奥运服务团队工作。每个季度，公司还会举办各种员工活动，如郊游、礼品拍卖会等。这些活动，为麦当劳的员工提供了宽广的发展空间，使他们增长见识，完善自我，保持更旺盛的工作热情。

C、营造宽松的工作氛围。企业文化决定着企业的性格，而企业性格左右着员工的发展空间。如今求职者在关注薪酬、职位等硬件因素外，开始重视起企业文化、工作环境等软件因素。那么，大名鼎鼎的麦当劳有着怎样的工作环境？对此，陈清慧概括为：“平等开放＋积极沟通”。在麦当劳，人人平等，所有的人员都是以名字来称呼。此外，麦当劳实行“开门政策”，鼓励员工积极沟通，提出好的建议。员工的建议，对麦当劳的成功和未来发展都很重要。

3、走人才强国之路，不仅要积极培养本国人才，还要创造条件吸引国外人才。当今世界是个开放的世界，一个国家一个民族不能仅仅依靠自己的力量完成所有的事情，特别是在今天信息化高速发展的时代，如果一切依靠自己慢慢从头发展，最终只能落后人家，落后就要挨打，这是不变的法则。我们为什么不能做到“他为我所用” 呢？一来可以节省培养人才的时间，二是可以尽快的使用人才，为发展赢得发展的先机，三是可以为我们培养相应的人才，一举多得，何乐而不为。我们该加大投入尽可能多的引进我们急需的人才，尽快使我们的人才队伍提升档次，取得竞争的主动权。古有秦昭王五跪得范睢、刘备三顾茅庐求得诸葛亮的美谈，今有三星企业注重用人取得成功的例子。

特别值得一提的是美国吸引世界各国人才的能力。首先是它通过优厚的助学金、奖学金和优惠贷款，高薪聘请人才。其次，为人才提供签证便利，并授予非美籍专业人士在美永久居住权，俗称“绿卡”。再次，为科研活动提供充足经费。此外，美国拥有十分完善的社会福利制度、医疗保险制度，可确保移民到美国后生活无忧。近年来每年都吸引超过20万外国留学生赴美留学和深造，还在许多国家和地区设立研究机构吸引当地人才为美国服务。如此，国家的科研能力一直处于领先地位。

4、走人才强国之路，不仅要吸引人才，还要能留住人才。在这方面，俄罗斯有着惨痛的教训。苏联解体后，随着科研投入减少及科研人员工资降低，共有50万到80万名俄罗斯科学家去美国、加拿大、以色列和德国等国寻求发展，流失人才以30岁至50岁的中坚力量为主，专业涉及航天、物理学、精细化工、计算机、微生物学、遗传学等。人才流失导致俄罗斯科研实力及创新能力下降，已引起科学界和官方的高度重视。

5、走人才强国之路，更要做到“人尽其用”，让人才充分实现自身价值。在多数发达国家，政府都鼓励各类专业人才以知识、技术、能力等参与收益分配，实现人力资本与生产资本相结合，激发人才的积极性和创造性。当然，收入只是一个方面，更重要的是，要让各类人才在最合适的岗位上发挥其能力。

（1）、学会用人是领导干部必备素质、理念。领导干部的任务主要有两个：一是掌握政策，二是使用人才。领导干部在专业知识上才华横溢最好，在专业知识上不超群问题也不大，可在用人上必须是高手。汉高祖谋事不如张良，用兵不如韩信，治国不如萧何。这样一个人如何能得天下呢？汉高

祖说：“此三者，皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。”能凝聚人才，关键是领导干部能够尊重人才。古人云：“不是虚心岂得贤。”现在有的人嘴上说“尊重人才”，实则“顺之者昌，逆之者亡”，顺之者庸才也是高才，逆之者大才也只能小用甚至不用，结果造成人才大量流失。能屈尊蹲下来看人才，人才多起来；当你只会仰视，能上树的蚂蚁毕竟不多，那人才就少，与此同时，外流的就多。

（2）、选拔人才时“内举不避亲”，更要“外举不弃仇”。有些人最能听得进的是“内举不失亲”，可是，他们很容易忘记前面，还有一句更有分量的话，叫“外举不弃仇”。晋侯问大臣祁溪:“谁能接你的班？”祁溪说:“解狐。”晋侯说:“解狐不是你的仇人吗？”祁溪说:“你是问我谁能任职，不是问我谁是我的仇人。”后来解狐死了，祁溪又推荐了祁午。晋侯说:“祁午不是你的儿子吗？”祁溪说:“你是问我谁能任职，不是问我谁是我的儿子。”请看，解狐是祁溪的仇人啊！如今少数人不要说能做到“不弃仇”，只要跟他提点不同意见，他也会找个借口，把人赶走。喜欢奴才，不爱人才，是当今举才上的一大“毒瘤”。在知识界，还有些人在举才上不搞学派搞宗派，搞学派的又把学派变成门户之见，学门变成帮门，搞近亲繁殖。有人说要团结反对自己反对错了的人，这是何等伟大的气魄。因此，在用才上必须公正客观地进行评估，引进竞争机制。一视同仁，唯才是举。

（3）、注意用才上的共享性，因为人才不是私有物。现实生活中，一些人不爱才，当然，爱才的还是多数。不过，也有人爱才爱过了头，将人才困住不放，看成私有物。流水不腐，人才要在流动中增见识，长才干。人才是单位的，更是社会的。承认人才是社会的，把高端人才视为全球的，大家对人才就可以“不为所有，但求所用”了。这是全球化大趋势的要求，是专业分工日益细化的要求，不可阻挡。社会的需要是人才的大舞台。作为国家，应努力将自己打造成人力资源强国，能拥有人才，并且合理、高效地使用人才，才能拥有优势。

三、树立科学人才观应注意问题：

1、人才来源于公平的教育。知识来源于丰富的实践，来源于长期的实践。人的直接实践总是有限的，大量的知识是间接获得的。这就得学习，这就得受教育。受良好的教育，就容易成大才。人都是学而知之。刘翔跑得快，同他所受的训练和教育分不开的。既然教育是“提炼”人才的大熔炉，这就迫切要求教育要实现公平。教育不公平，就难以人人成才。孟子曰:“得天下英才而教育之。”这话只说对了一半，应当是得天下“人”而教育之，使之成英才。传授规范、规律，就是教育。实践是成才之父，教育是成才之母。即使是千里马，如果不喂它饲料，不继续训练，那也是跑不动、跑不快的。作为国家，必须重视教育的发展；作为教育行政部门，要看准机遇，紧跟时代的脚步，既要注重传统课程的开设，又要根据社会的需要适时调整课程，用智慧的辩证的眼光去看待日本的国民教育，发展于国于民有利的特色教育，培养出一代代有国家观念的英才，为国家建设打下坚实的基础。

2、知识互补，思维共振，集思广益，发挥人才的最大效用。人要成才，需要个人奋斗。过去泯灭个性，损失惨重；倘若走向另一极端，泯灭集体，也是走向毁灭。专业越是细化，越是要在细化基础上加以整化。细化到人，整化在群。因此，文化科学发展到今天，必须实现集群效应，开展知识互补，思维共振。个人奋斗依算术级数上升，集群效应能呈几何级数提高。从攀登科学高峰来讲，应该有梯队，有结构。红花虽好，也要绿叶相扶。所谓集群效应，并不仅仅指一个团队，而是指许多团队的联合体。在互联网出现以前，要推行跨地域的团队联合体是有困难的。在互联网出现以后，生产工具既实现了“腿”的延长，也实现了“脑”的延长，秀才不出门，便知天下事。社会生产力的飞跃，有必要也有可能实现人才的集群效应，更好、更广地发挥人才的才能。

3、人才的能力具有瞬时性。人人都是来去匆匆的过客，近现代科学技术在加速发展，作为时代先锋的人才的才能呢？也会转瞬即逝。“转瞬即逝”不好听，可是，站在历史的长河看，就是那么回事。古代的有识之士头脑很清醒，他们把人才称作“一时之选”、“一时之杰”。《三国演义》的开头语说得有道理:“滚滚长江东逝水，浪花淘尽英雄。”承认瞬时性，不是搞自暴自弃，目的是要珍惜光阴，争分夺秒，极力在才华的高峰期，多发热发光。

人才的多寡和向背关系到国家的安危。未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们每个人要有“天生我材必有用，千金散尽还复来”的豪气，但必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争，与时代相适应，与国家重大方针政策相一致，干部人事工作中要确立科学发展观的统领地位，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

地址：江西省上饶县

邮码：334100

姓名：jxsrwxb

营销部新员工实习报告

员工姓名：递交报告日期：实习部门：实习日期：

报告内容：

**第二篇：浅论“科学人才观”**

浅论“科学人才观”

当今世界，竞争越来越激烈，想要在如此大的压力之下成功的实现自我价值，那么就必须将自己培养成为一名出色的人才，而正确的运用“科学人才观”，会帮助我们事半功倍的从竞争中脱颖而出。

科学人才观，是对什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位，如何育才聚才用才所必须坚持的，适应新形势新任务要求，符合人才发展规律、充分发挥人才作用的科学观念和正确态度。牢固树立和认真落实科学的人才观，既是重要理论问题，又是重大实践任务。树立和落实科学人才观，才能全面做好人才工作。

树立和落实人才资源是第一资源的观念。这是科学人才观最基本的观念。人才是智力资源的载体，“人才是经济发展的财富之源，是真正意义上的第一资本。”当今世界，世界综合国力的竞争，说到底是人才的竞争。胡锦涛总书记强调：“应对日益激烈的国际竞争，要大力加强人才资源能力建设，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性的作用。”尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的核心是尊重劳动，本质是尊重人才。惟有加强人才资源能力建设和开发，让最重要的发展因素最大限度地活跃起来，我们的事业才能始终充满生机和活力。

树立和落实人人可以成才的观念。这是科学人才观的重要内容。人才具有多样性、广义性、层次性、相对性、发展性、群体性等特征，是个很广阔的概念。人才存在于人民群众之中，拓展育才识才用才的范围，行行出状元。只要勤奋学习、勇于实践，就能成为对国家对人

民有用之才。要以品德、知识、才能、业绩为标准和社会承认、业内认可衡量人才，不拘一格选人才。随着社会主义事业繁荣发展，人才对象的覆盖范围更广，接纳人才的社会包容度更大，为人人成才、争做贡献，提供了广阔的天地和更多的机会、条件。

全国高级人才仅占专业技树立和落实培养造就高层次人才队伍的思想。这是科学人才观的重点。现在，术人才的5．5％，国际化人才更是凤毛麟角。为此，必须站在战略高度，把培养造就高层次人才，摆在人才工作的重中之重，积极推进创新团队建设。要克服缺乏战略头脑的短浅落后人才观念，改变搞经济轻科技，搞科技轻人才，搞人才轻高层次高技能人才的做法。

树立和落实小康大业人才为本的观念。这是科学人才观的主题。国以才立，政以才治，业以才兴。所以现在最重要、最根本、最核心的是人才问题，必须培养规模宏大、结构合理、素质较高的人才大军和领军人。

树立和落实为人才创造优越环境的意识。这是科学人才观的重要措施。人才的活力取决于机制和环境。努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的以培养、留住、评价、激励、流动、使用为内容的政策、法规环境，营造为人才服好务、办实事，有用武之地、无后顾之忧的拴人引才环境，营造突出重点、加大投入、支持科研、鼓励创造、施展才智、建功立业的工作环境，营造互相理解、增强团结、彼此信任、真诚合作、和谐宽松的人际环境，营造百花齐放、百家争鸣、倡导自由、发扬民主、反对垄断、敢于冒尖、勇攀高峰、生动活泼的学术环境。要克服对人才缺乏法制、制度保障，改变没有人情味的现象。

树立和落实人才工作协调发展、服从服务于经济社会发展的观念。这是科学人才观的出发点和落脚点。

现阶段的我们，要努力在已有条件下通过各种手段和渠道完善自我，用知识武装自己，用能力提升自己。通过本科四年的学习之后能够使自己成为国家社会需要的人才，在党的正确运用科学人才观的领导之下，为社会为国家贡献自己的才华，也为自己博得社会的肯定和认同。同时我们自己也要树立正确的人才观，让自己成为社会所需要的精英人才。

浅论”科学人才观”

班级：2024中药班姓名：鲍先洁

学号：20100221023

**第三篇：科学人才观**

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。

人才观是指关于人才的本质及其发展成长规律的基本观点。人才观对于人才作用的发挥至关重要。内容： 人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。第一，人才是推动科技进步和教育发展的基本力量。

第二，人才是推动经济社会发展的重要因素。

第三，人才是党和人民事业兴旺发达的根本大计。随着经济全球化的发展，人才越来越成为决定性的因素。

对人才观的看法：

1.人才资源是最重要的战略资源。

2.人才资源开发关系党和国家的兴旺发达和长治久安

人才竞争是国际竞争的核心，人才资源开发是人才工作的首要任务。要建立和完善人才资源的管理和运行机制，要着力培育市场体系，加快人才管理的制度创新，建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制

自己做法：

第一,把文化知识学习和思想品德修养紧密结合起来。

第二,把创新思维和社会实践紧密结合起来。

第三,把全面发展和个性发展紧密结合起来。

培养自己的开拓、创新能力努力成为人才。

胡锦涛清华校庆讲话

推动经济社会又好又快发展,实现中华民族伟大复兴,科技是关键,人才是核心,教育是基础。我们必须深入实施科教兴国战略和人才强国战略,全面提高高等教育质量,必须大力提升人才培养水平。高等教育的根本任务是人才培养。要坚持把促进学生健康成长作为学校一切工作的出发点和落脚点,全面贯彻党的教育方针,坚持育人为本、德育为先、能力为重、全面发展,着力增强学生服务国家服务人民的社会责任感、勇于探索的创新精神、善于解决问题的实践能力,努力培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。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,使学生创新智慧竞相迸发,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。

建设若干所世界一流大学和一批高水平大学,是我们建设人才强国和创新型国家的重大战略举措。

三实三又

基础扎实又富于探索与创新

作风朴实又善于表现与沟通

做事踏实又勇于开拓与进去

**第四篇：浅谈科学人才观**

浅谈科学人才观

人才资源是第一资源，人才问题是社会发展的关键问题，人才工作在国家全局工作占有举足轻重的地位。从1840年鸦片战争开始，中华民族在一个世纪的时间内，被西方列强侵略，签订了《南京条约》等一系列丧权辱国的不平等条约，中国逐渐沦为半封建半殖民地社会，到新中国建设时期面对的重重困境，再到现如今世界第一经济军事强国美国对他国进行的强横侵略行径、制裁行为，让我们深深记住了“落后就要挨打”这句浅显而又意义深远的话。国家的强大是经济水平的强大，是军事力量的强大，是文化层次的强大。但归根结底，是人的强大，人才的强大。国家是有我们千千万万个普通民众组成，只有人才强大，社会才能进步，国家才能富强，人民的生活才能美好。所以，我们必须从小我做起，积极树立“科学人才观”，提高自我，将自己打造成高素质劳动者、专门人才抑或拔尖新人才，真正将我国由人口大国建设成为人才资源大国，实现中华民族的伟大复兴。人才强国，必须树立科学人才观。

人才是实现人类解放和社会发展的根本途径和决定力量，强调人才是社会主体与历史发展的动力，是推动经济和社会快速发展的重要因素。面对竞争越来越激烈的国际以及国内形势，如何树立科学人才观，是需要我们必须好好思考的问题。

一、牢固树立人才资源是第一资源的观念

人才资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。现如今，人类正在进入以知识和信息为基础的知识经济社会。随着科学技术的发展，知识正在取代土地和金钱而成为新的财富象征，并产生价值。众所周知，世界著名的苹果公司，先后推出了麦金塔计算机、iMac、iPod、iPhone等风靡全球亿万人的电子产品，深刻地改变了现代通讯、娱乐乃至生活的方式。其根源就在于其在软件研究和开发领域方面的知识创新。

当今世界，综合国力的竞争实质上是人才的竞争。拥有人才，就掌握了经济社会发展的主动权，就能占领综合国力竞争的制高点，夺取国富民强的桥头堡。

二、树立人人皆可成才的社会理念

清朝诗人龚自珍说得好“九州生气恃风雷，万马齐喑究可哀。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”说的就是，要打破一切不合理的条条框框，让人才生长出来。现代社会选拔人才，需要不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，任人唯贤、唯才是举。既要看学历和职称，也要看能力和才干；既要听其言，还要观其行；既要看其为，还要看其所不为。培根说“知识就是力量”，学问的用处，是对于事务的判断和处理。因此，是不是人才，是不是优秀人才，光看学

历不行，重在实际能力，重在实际贡献。俗话说得好：是骡子是马，拉出去溜溜。这样做了，就会多渠道地发现人才，全面的了解人才，就会促使人们踏踏实实地在学习中增加知识，在实践中增长才干。

人才存在于我们广大的人民群众的当中，只要具有一定的知识和才干，能够为社会做出应有的贡献，就是国家、人民需要的人才。

三、坚持以人为本

坚持以人为本，就是要以实现人的全面发展为目标，从人民群众的根本利益出发谋发展、促发展，不断满足人民群众日益增长的物质文化需要，切实保障人民群众的经济、政治和文化权益，让社会经济文化发展的成果惠及全体人民。

理解和尊重人才。以人为本要求充分尊重人才的权益，尊重他们的劳动和创造，尊重他们的社会价值和个性价值，尊重他们的能力、意愿和追求。尊重人才，需要我们要在全社会形成有利于人才发展的思想环境和舆论氛围，让如皋成为实现人才价值的一方热土。尊重人才，需要政府和企业领导真正树立科学的人才观，无论是在思想意识中，还是在实际工作中，都要尊重人才、重视人才，当好“伯乐”，为广大优秀人才提供广阔的舞台。尊重人才，还要给人才提供宽容宽松的工作生活环境，尊重人才的劳动和创造。

关心和保护人才。一个地方要想留住人才，需要营造招纳贤才的政策环境，吸引更多的人才为我所用；营造舒适安居的物质和生活环境，切实为人才解决现实问题；营造才尽其用的工作环境，使人才能够充分发挥自己的特长

俗话说，良禽择木而栖，贤臣择主而事。只有倍加珍惜、倍加关心、倍加爱护人才，才能充分激发人才的潜力，在事业发展中发挥“第一推动力”的作用。用人单位领导干部必须摒弃一些用人上的短视行为，大力弘扬创业创新文化，倡导敢为人先、敢冒风险的精神，鼓励创新、宽容失败，把人才作为事业长远发展的坚实保障，真正实现好、发展好、维护好人才的切身利益，使广大人才成为我市经济转型升级的中流砥柱。

树立科学的人才观，认识人才、用好人才、重视人才、留住人才，坚持以人为本，不断深化人才工作建设，推进人才资源开发，才能建设好人才队伍，才能为建设更高水平小康社会添砖加瓦。

**第五篇：科学人才观**

科学人才观

科学发展观是对我国社会主义现代化建设指导思想的重大创新，具有十分丰富而深刻的科学内涵。科学发展观与科学人才观是紧密联系在一起，以人为本是科学发展观的核心内容，这正是科学发展观的本质。

在全国人才工作会议上，胡锦涛同志发表重要讲话，强调要以“三个代表”重要思想为指导，大力实施人才强国战略，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。从全局和战略的高度，以强烈的责任感和使命感，做好人才工作，落实好人才强国战略，这是党和国家一项重大而紧迫的任务。

抓紧抓好人才强国战略的实施，一个十分重要的问题，就是要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需要，解放思想、实事求是、与时俱进，树立适应新形势新任务要求的科学人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。

要牢固树立人才资源是第一资源的观念。人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者。人才资源是第一资源，人才优势是最大优势，人才开发是经济社会发展的重要推动力量。物质资源的开发利用是社会发展的基础，而人类智慧和能力的发展则决定着对物质资源开发的深度和广度。

要充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，通过长期不懈的努力，使我国由人口大国转化为人才资源强国，把人口压力转化为人才优势。这对我们这样一个有近13亿人口的大国实现现代化的宏伟目标，具有十分重大的战略意义。

要牢固树立人人都可以成才的观念。中国特色社会主义伟大事业，为每一个人的发展创造了广阔天地。要按照促进人的全面发展的要求，切实实行有利于人才成长的政策措施，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境，把每一个人的潜能和价值都充分发挥出来。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，做到不拘一格选人才。要树立有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的观念，努力形成谁勤于学习、勇于投身时代创业的伟大实践，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，创造人才辈出的生动局面。要牢固树立以人为本的观念。人才工作首先是做人的工作，必须把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置。要着眼于充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性，既切实抓好教育、培养、引导人才的各项工作，又切实抓好使用、关心、激励人才的各项工作。要坚信人民群众是推动历史前进的根本力量，又要高度重视人才在促进历史发展中的重要作用，充分尊重人才的特殊禀赋和个性。要一视同仁地为各类人才提供服务，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，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。思想观念是行动的指南。解放思想，转变观念，才能跟上时代潮流，适应形势发展，把人才强国战略化为自觉行动。对经济工作而言，观念一变天地宽；对人才工作而言，观念一变视野宽。思想观念陈旧，就发现不了人才；思想观念落后，就会埋没人才。只有紧密结合各地各部门的实际，牢固树立科学的人才观，才能促使各种人才脱颖而出，才能有力推动人才工作继往开来、与时俱进，才能开创百舸争流、千帆竞发、万马奔腾的人才工作和事业发展的新局面。

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