



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才体制机制改革丛书

人才工作体制研究

RENCAI GONGZUO TIZHI YANJIU

 中国人事科学研究院 编

李学明 刘文彬 著

 党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才体制机制改革丛书

人才工作体制研究

RENCAI GONGZUO TIZHI YANJIU

 中国人事科学研究院 编

李学明 刘文彬 著

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才工作体制研究 / 李学明, 刘文彬著; 中国人事
科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2016. 5

(人才强国研究出版工程·人才体制机制改革丛书)

ISBN 978-7-5099-0739-9

I. ①人… II. ①李…②刘…③中… III. ①人才—
工作—研究—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 063024 号

人才工作体制研究

RENCAI GONGZUO TIZHI YANJIU

中国人事科学研究院 编

李学明 刘文彬 著

责任编辑: 陈蔡志

特约编辑: 春征

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djeb71.com>

电 话: 010-58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

印 数: 1—1000

2016 年 5 月第 1 版 2016 年 5 月第 1 次印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 17.5 印张 259 千字

ISBN 978-7-5099-0739-9 定价: 40.00 元



本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010-58587660)

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	张阳升
赵永乐	郑其绪	钟祖荣		

前言

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。人才工作的活力取决于体制和机制。完善政府人才工作体制对实施人才强国战略更具有根本性、全局性、稳定性和长期性。党的十八届三中全会提出全面深化改革的核心要义，就是要使市场在资源配置中起决定性作用，要转变政府职能，深化行政体制改革，优化政府组织结构，统筹党政群机构改革，理顺部门职责关系。政府人才工作体制改革应该紧密把握这一要义，加强对人才工作体制的理论与实证研究，进一步推动党和政府人才管理职能权责转变与人才工作机构完善。

改革完善政府人才工作体制，是国家治理体系与治理能力建设的重要环节之一。党的十八届三中全会提出要全面深化改革，“经济体制改革是全面深化改革的重点，核心问题是处理好政府和市场的关系，使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用”，“必须切实转变政府职能，深化行政体制改革，创新行政管理方式，增强政府公信力和执行力，建设法治政府和服务型政府”；要求处理好政府与市场的关系，切实解决好政府越位、缺位和不到位等问题。这对我国人才工作体制改革创新提出了新的要求。党的十八届四中全会作出了全面推进依法治国若干重大问题的决定，并强调深入推进依法行政。这对改革完善我国人才工作体制又提出了法治化的要求。因此，在全面深化改革的大背景下促进我国人才工作体制改革创新，不仅适应推进政府部门治理能力现代化的发展需要，而且契合全面推进依法治国、推进依法行政的法治化要求，也是优化人才工作体制、提高人才管理效

率、降低行政管理成本的必然选择。

改革创新政府人才工作体制也是实施创新驱动发展战略的必然要求。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》要求充分发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各种社会力量，形成人才工作整体合力；要求推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。中共中央办公厅印发的《关于进一步加强党管人才工作的意见》提出，要把握和遵循人才成长规律，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，发挥用人单位的主体作用，充分调动社会各方面力量参与人才工作的积极性。《中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》要求，加快实施创新驱动发展战略，使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用，坚持人才为先。要把人才作为创新的第一资源，更加注重培养、用好、吸引各类人才，促进人才合理流动、优化配置，创新人才培养模式，充分激发全社会的创新活力；要求围绕建设一支规模宏大、富有创新精神、敢于承担风险的创新型人才队伍，按照创新规律培养和吸引人才，破除人才流动的体制机制障碍，按照市场规律让人才自由流动，实现人尽其才、才尽其用、用有所成。

人才制度创新是实现我国人才工作跨越式发展的重点和关键。在人才竞争日益激烈的新形势下，我国人才工作要释放出更大的发展活力，必须通过人才制度创新建立更加科学合理的人才工作制度体系，理顺政府与市场、用人单位、人才的职能权责关系，建立科学的人才工作运行机制和健全合理的人才工作机构，创新政府人才管理与服务的体制机制，增强人才工作的活力，促进政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业，实现人才制度创新驱动、助推经济转型发展，进而走出一条符合实际需要的人才强国之路。

深化人才工作体制改革，必须遵循人才资源开发规律，坚持市场

配置人才资源的改革取向，加强和改善政府宏观调控，建立充满生机和活力的人才工作的体制和机制。改革创新政府人才工作体制既是当务之急，又是一项长期任务，要坚持解放思想、实事求是、与时俱进，做到总体规划、统筹兼顾、重点突破。要坚持把是否有利于促进人才的成长，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，作为深化人才工作体制改革的出发点和落脚点。坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的体制性障碍，推动人才工作体制的全面创新和改革完善，使人才工作更好地适应经济社会发展的要求，更好地为全面建成小康社会服务。

建立科学合理的政府人才工作体制，不仅可以最大限度地调动人才工作的积极性，充分发挥人才个人的创造性，而且有助于培养、吸引人才，真正做到人尽其才。人才工作如果缺乏好的体制，育才、引才、聚才和用才就没有制度保障。要坚持改革创新，积极探索人才工作的新思路新方法，完善人才工作的体制机制，促进各类人才培养、评价、选拔、使用、流动、配置和激励的规范化、制度化，为实施人才强国战略提供制度保证。完善党管人才工作运行机制，需要在党管人才的管理体制和工作格局下，建立健全科学决策机制、分工协作机制、沟通交流机制和督促落实机制等。

新世纪新阶段我国人才工作的根本任务就是抓好人才强国战略的实施，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势。要高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持“四个全面”战略布局，坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，大力培养各类人才，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，充分开发国内国

际两种人才资源，努力把各类优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，使我国由人口大国逐步发展为人才资源强国，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，为全面建成小康社会提供强有力的人才保证和智力支持。

落实好人才强国战略，做好人才工作，必须从当今世界大势和我国国情出发，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，完善适应新形势新任务要求的科学的人才工作体制，这势必需要加强对人才工作体制的相关理论研究，为我国人才工作提供理论支持。人才工作体制研究涵盖体制研究的基本理论和依据、体制建设历程、工作机构、管理职能、权责关系、运行机制、国外管理体制、体制改革创新等主要内容，研究政府人才工作体制问题，需要对上述内容进行整体把握和逻辑安排。研究人才工作体制主要有以下三个方面的目的：

第一，为人才工作体制创新提供理论支撑。目前人才工作体制中有许多弊病，束缚了人才的创造活力和创业热情。人才工作体制研究，有利于人才工作体制的不断完善，可以最大限度地调动各类人才的积极性、主动性和创造性。近年来，中央提出了党管人才原则，建立了人才工作协调小组，对于健全完善人才工作管理机制发挥了积极作用。但在人才工作的组织领导方面还存在一些问题，比如，人才管理工作的计划经济色彩明显，管理手段、管理方式还没有完全与市场经济接轨；人才工作各相关部门的协调工作还需要进一步加强，政出多门、多头管理的问题仍然存在；许多地方领导还没有真正把人才工作摆上重要位置，“说起来重要，做起来不要”的现象还比较普遍；人才投入力度不够，没有形成良好的人才投入机制；等等。这些问题都需要进行深入系统的研究，进而为人才工作体制创新提供理论支持。

第二，为人才工作体制改革完善提供对策建议。本选题研究重点是人才工作机构改革、党和政府人才管理职能转变、人才工作权责关系调整、人才工作运行机制完善四个方面，其研究重点将把握以下几

个方面：一是将首次全面、系统地对党和政府人才工作机构、人才管理职能进行分析和梳理；二是从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等人才管理环节的全新角度，研究党和政府人才工作机构的优化、人才管理职能的转变、权责关系的调整、运行机制的完善；三是在此基础上研究党政部门人才工作体制改革的方向、基本原则、总体思路和主要策略，在提出有关人才工作体制改革完善的建议时，更加注重实际情况、现实问题和发展需要。

第三，探讨人才管理的机构、职能、权责关系和运行机制的系统性、整体性、协同性发展模式。党和政府人才工作体制研究需要契合全面深化改革和推进依法治国的新要求，有利于解决当前人才管理工作中存在的问题，优化人才工作体制，为统筹协调各级各类人才工作机构、实现人才工作系统和协同管理提供有价值的参考，进而提升人才管理工作的科学化水平，使人才工作更加契合市场经济发展和全面依法行政的需要，进而推动我国人才工作体制的改革与完善。

本书的研究内容主要包括：人才工作体制研究的基本理论问题，我国人才工作体制建设的历程，我国人才工作机构、人才管理职能、人才工作权责关系、人才工作运行机制的现状、存在的问题以及调整 and 改革的建议，部分发达国家、发展中国家和地区的人才管理体制及其对我国人才工作体制建设的借鉴，思考我国人才工作体制改革的相关问题。本书体例结构为：第一章，绪论；第二章，我国人才工作体制建设的历程；第三章，人才工作机构改革；第四章，人才管理职能转变；第五章，人才工作权责关系调整；第六章，人才工作运行机制完善；第七章，国外（境外）人才管理体制借鉴；第八章，我国人才工作体制改革的思考。其中，第一、二、三、五、六、七、八章为李学明助理研究员撰写；第四章为刘文彬副研究员撰写。

目 录

前 言	(1)
第一章 绪论	(1)
第一节 人才工作体制研究的基本概念	(2)
第二节 人才工作体制研究的理论基础	(8)
第三节 人才工作体制研究的目的与意义	(13)
第二章 我国人才工作体制建设的历程	(19)
第一节 改革开放前的人才工作体制建设	(19)
第二节 改革开放后到全国人才工作会议前的人才 工作体制建设	(26)
第三节 全国人才工作会议后的人才工作体制建设	(30)
第四节 我国人才工作的展望	(47)
第三章 人才工作机构改革	(55)
第一节 我国人才工作机构的设置情况	(55)
第二节 我国人才工作机构存在的主要问题	(60)
第三节 我国人才工作机构改革	(64)
第四章 人才管理职能转变	(77)
第一节 我国政府职能部门人才管理的主要职能	(78)
第二节 我国政府人才管理职能的基本状况	(89)



第三节 我国政府人才管理职能存在的问题 (91)

第四节 我国政府人才管理职能转变 (95)

第五章 人才工作权责关系调整 (119)

第一节 党委组织部门与政府部门之间的人才工作权责关系 (120)

第二节 中央与地方之间的人才工作权责关系 (124)

第三节 政府部门之间的人才工作权责关系 (126)

第四节 人才工作权责关系的调整 (129)

第六章 人才工作运行机制完善 (136)

第一节 科学决策机制 (136)

第二节 分工协作和执行机制 (144)

第三节 沟通交流机制 (150)

第四节 监督和评估机制 (158)

第七章 国外(境外)人才管理体制借鉴 (163)

第一节 典型发达国家人才管理体制 (163)

第二节 典型标杆城市的人才管理体制 (171)

第三节 典型科技园区的人才管理体制 (192)

第四节 国外(境外)人才管理体制建设的启示 (208)

第八章 我国人才工作体制改革的思考 (213)

第一节 人才工作体制改革的理论与依据 (213)

第二节 人才工作体制创新案例 (223)

第三节 人才工作体制改革的方向、基本原则与主要目标 (246)

第四节 人才工作体制改革的策略 (252)

参考文献 (262)

后 记 (268)

第一章 绪 论

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出，完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力；要求推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。中共中央办公厅印发的《关于进一步加强党管人才工作的意见》要求把握和遵循人才成长规律，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，切实发挥用人单位主体作用，调动社会各方面力量参与人才工作的积极性。党的十八届三中全会确立了全面深化改革的总目标，要求处理好政府与市场的关系，在使市场在资源配置中起决定性作用的同时，更好发挥政府的作用，解决好政府越位、缺位和不到位等问题。党的十八届四中全会作出了全面推进依法治国若干重大问题的决定，并强调深入推进依法行政，对人才工作制度体系建设提出了法治化的要求。《中共中央国务院关于深化体制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》要求加快实施创新驱动发展战略，使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用，坚持人才为先。要把人才作为创新的第一资源，更加注重培养、用好、吸引各类人才，促进人才合理流动、优化配置，创新人才培养模式，充分激发全社会的创新活力；要求围绕建设一支规模宏大、富有创新精神、敢于承担风险的创新型人才队伍，按照创新规律培养和吸引人才，破除人才流动的体制机制障碍，按照市场规律让人才自由流动，实现人尽其才、才尽其用、用有所成。

在人才竞争日益激烈的新形势下，要实现我国人才工作跨越式发展，人才制度创新是重点和关键，要通过人才制度创新建立科学合理的制度体系，使我国人才工作释放出更大的发展活力，实现人才创新驱动、助推经济转型发展，进而走出一条人才强国之路。因而，新的历史条件下，加强对人才工作体制机制的研究，理顺政府与市场、用人单位、人才的职能权责关系，建立科学的人才工作运行机制和健全合理的人才工作机构，对于创新政府人才管理与服务的体制机制，增强人才工作的活力，实现政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的目标，对政府人才工作不仅具有极大的理论借鉴意义，而且具有重大的现实意义。

第一节 人才工作体制研究的基本概念

人才工作是一个综合概念，人才工作体制的内涵远大于此。长期以来，我们都把人才纳入干部范畴，用管理干部的方式管理人才。随着改革开放和社会主义市场经济的深入发展，我国干部队伍的结构发生了很大变化，人才的内涵、来源、规模和结构也有了很大变化，人才的流动性也大大增加，传统意义上的干部管理已经难以适应党对人才宏观管理所应承担的责任，也难以有效地管好用活现在的人才队伍。为适应新的形势任务，我们已经对干部人事制度进行了改革，对干部队伍实行分级分类管理，不再以管理党政干部的方式管理专业技术人才和企业经营管理人才。

新世纪新阶段我国人才工作的根本任务就是抓好人才强国战略的实施，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势。要高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持“四个全面”战略布局，坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，大力培养各类人才，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促

进人才合理分布，充分开发国内国际两种人才资源，努力把各类优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，使我国由人口大国逐步发展为人才资源强国，加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，为全面建成小康社会提供强有力的人才保证和智力支持。

落实好人才强国战略，做好人才工作，必须从当今世界大势和我国国情出发，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，不断完善适应新形势新任务要求的科学的人才工作体制，这势必需要加强对人才工作体制的相关理论研究，为我国人才工作提供理论支持。人才工作体制研究涵盖基本理论和依据、体制建设历程、工作机构、管理职能、权责关系、运行机制、国外管理体制等主要内容，研究政府人才工作体制问题，需要对上述内容进行整体把握，其研究的前提就是需要对人才与人才工作、体制、人才工作体制等基本概念进行界定。

一、人才与人才工作

我们研究人才工作体制问题，首先必须界定什么叫人才，或者什么样才算是人才，人才的本质特征又是什么？对于这个问题，古今中外很多专家学者都曾经进行过专门论述，在理论界形成了各种各样的认识。

人才一词最早出现于古老的《易经》“三才之道”，即孔子及孔门弟子的《易传》讲：“《易》之为书也，广大悉备。有天道焉，有人道焉，有地道焉。兼三才而两之，故六。六者非它也，三才之道也。”《易传》反映孔子的思想，孔子是讲天才、人才的。传统上我们把饱读诗书、博学多才之人称为人才，而现代竞争社会对人才有了新的认识与界定，是否拥有职业素质成为了人才的一个基本标志。人才是有用的人，人是有需要的。人在不同的时期、不同的地位有着不同的需要。美国心理学家马斯洛把人的基本需要归纳为生理、安全、交往、尊重和自我实现五个等级，由低到高逐级形成和发展，而“人才”是有着较强能力和较高自我意识的一群，其往往在前三项需要得到基本满足后，便强烈地要求被尊重和充分的自我价值实现，同时要求充分发挥自身潜能，极欲做好与自己最大能力相称的工作。人才也是人，有着天生的自我保护行为。对社会择业而言，



总的趋势是自由化。“良禽择木而栖，贤臣择主而侍”，有能力的人总是自然地向着那些工作报酬优厚、更尊重人才、更能充分实现自身价值的单位流动，以保证自己社会地位的不断提升。

关于人才的概念，理论界有多种认识。例如，王通讯认为，人才是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会发展、人类进步作出较大贡献的人；叶忠海认为，人才是指那些在各种社会实践活动中，具有一定专门知识、较高的技术和能力，能够以自己的创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步作出了某种较大贡献的人。尽管人才有着不同的定义，但仅从统计学意义来说，我国目前所谓的人才还是指那些具有中专（职高）学历及以上或具有初级职称及以上的工作人员。人才被认为是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，是人力资源中素质能力较高的劳动者。通过总结以往理论界有关人才概念和本质特征的代表性观点，同时在达成部分专家学者们的一致意见基础上，结合本研究的需要，笔者认为凡是对社会有用之人，皆为人才，人才是在社会中广泛存在的，其本质特征就是社会实用性或适用性。2003年12月印发的《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》也对人才的概念进行了界定，即“只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才”。本研究的人才概念认同这一界定。

人才是广泛的，根据不同的标准与角度，人才可以划分为不同的层次和类别。人才既包括智能型人才、创造型人才，又包括道德型人才、公益型人才；既包括物质文明建设方面的人才，又包括精神文明建设方面的人才；既包括在一个领域中有突出贡献的专才，又包括在几个领域中均有贡献的通才；还可以分为高层次人才、中层次以及低层次人才等。《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》把人才队伍划分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才和农村实用人才等五大类，并指出党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是人才队伍的主体。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》根据经济社会发

展的需要,把人才划分为党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等六大类。

二、体制

体制,从管理学角度来说,是指管理机构和管理规范的结合体或统一体,不同的管理机构和不同的管理规范相结合就形成了不同的体制。体制是国家机关、企事业单位的机构设置和管理权限划分及其相应关系的制度,是国家基本制度的重要表现形式,如学校体制、领导体制、政治体制等,是为基本制度服务的载体。基本制度具有相对稳定性和单一性,而体制则具有多样性和灵活性。而从历史唯物主义角度上来说,体制是联系社会有机体三大子系统——生产力、生产关系和上层建筑之间的结合点,是三者之间发生相互联系、产生互相作用的桥梁和纽带。

体制和机制的中心语和使用范围不一样,“机制”由有机体组成,喻指一般事物,重在事物内部各部分的机理即相互关系;“体制”指的是有关组织形式的制度,限于上下之间有层级关系的国家机关单位和企业组织。在中国,体制主要指国家政策和各种法规的制定、官僚机构及军队的设置以及各级官僚和军官的任免等,都由中央直接下令,或将权力委派给各级政府,委托各级政府为其代理区域事务管理的一种权力运作体系。总之,体制是国家机关、企事业单位的机构设置、隶属关系和职责划分等方面的具体体系和组织制度的统一,是管理和调节具体组织运行的制度、方式、方法的总称,其对相关组织载体有着支配性影响。

三、人才工作体制

人才工作体制是人才工作机构和人才管理有关制度体系的统一,是我国党和政府针对人才工作的机构设置、隶属关系、职责划分、运作体系等方面的具体规范和组织制度的总称,是管理和调节人才工作管理机构及其运行的制度、方式、方法的统一体。人才工作的活力取决于体制和机制。完善人才工作体制,对实施人才强国战略带有根本性、全局性、稳定性和



长期性的影响。

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。改革和完善我国人才工作体制，是国家治理体系与治理能力建设的重要环节之一。党的十八届三中全会提出要全面深化改革，“经济体制改革是全面深化改革的重点，核心问题是处理好政府和市场的关系，使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用”，“必须切实转变政府职能，深化行政体制改革，创新行政管理方式，增强政府公信力和执行力，建设法治政府和服务型政府”；要求处理好政府与市场的关系，切实解决好政府的越位、缺位和不到位等问题。这对我国人才工作体制改革创新提出了新的要求。党的十八届四中全会作出了全面推进依法治国若干重大问题的决定，并强调深入推进依法行政。这对改革完善我国人才工作体制又提出了法治化的要求。因此，在全面深化改革的大背景下促进我国人才工作体制改革创新，不仅适应推进政府部门治理能力现代化的发展需要，而且契合全面推进依法治国、推进依法行政的法治化要求，也是优化人才工作体制、提高人才管理效率、降低行政管理成本的必然选择。

改革创新政府人才工作体制也是实施创新驱动发展战略的必然要求。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出，完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力；要求推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。中共中央办公厅印发的《关于进一步加强党管人才工作的意见》要求把握和遵循人才成长规律，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，切实发挥用人单位的主体作用，调动社会各方面力量参与人才工作的积极性。《中共中央国务院关于深化体制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》要求加快实施创新驱动发展战略，使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用，坚持人才为先。要把人才作为创新的第一资源，更加注重培养、用好、吸引各类人才，促进人才合理流动、优化配置，创新人才培养模式，充分激发全社