# 在全县人才工作会议上的讲话（合集）

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-06-14

*第一篇：在全县人才工作会议上的讲话同志们：这次全县人才工作会议，是县委、县政府决定召开的一次重要会议，会议传达贯彻了全市人才工作会议精神，总结交流了全县各条战线加强人才工作的典型经验，表彰奖励了全县人才工作中成绩突出的先进集体、先进个人和...*

**第一篇：在全县人才工作会议上的讲话**

同志们：

这次全县人才工作会议，是县委、县政府决定召开的一次重要会议，会议传达贯彻了全市人才工作会议精神，总结交流了全县各条战线加强人才工作的典型经验，表彰奖励了全县人才工作中成绩突出的先进集体、先进个人和各类优秀人才，研究部署了新形势下的全县人才工作。会议的召开，对于进一步落实科学发展观，积极主动适应促进我县经济社会又好又快发展具有重要作用。首先，我代表县委、县政府向受到表彰奖励的先进集体、先进个人和各类优秀人才表示热烈的祝贺！下面我讲三点意见。

一、统一思想，提高认识，增强做好新形势下人才工作的责任感和紧迫感

一个地区综合实力的竞争，说到底是人才的竞争，谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势。近年来，我县各级党政组织认真贯彻落实省市委人才工作会议精神，在人才培养、教育、引进、服务以及制度创新等方面做了大量卓有成效的工作，使人才工作的政策环境进一步宽松，人才总量逐步增加，“十五”末，全县有各类人才15162人，比“九五”末增长5%，占全县人口的9.8%，人才结构更加合理，人才素质进一步提高，人才成长的环境更加宽松，一个发展依靠人才、人才推动发展的局面正在形成。但实事求是地说，全县人才工作中还存在着一些不可忽视的问题，主要是人才总量不足，整体素质不高，结构失衡，配置不尽合理，适应构建社会主义和谐社会和新农村建设需要的人才缺乏等，已经成为制约金塔发展的“瓶颈”。由于人才缺乏，我县的许多优势资源得不到有效开发；一些市场潜力好的项目，只能生产和加工初级产品，产业链条短，产品附加值低，直接影响了项目作用的发挥；有的企业因为没有专、精、尖的人才支撑，企业经营举步维艰。要实现省第十一次党代会提出的“四抓三支撑”战略目标，加快经济社会事业发展，努力在人力资源开发上取得新突破，就要学会“反弹琵琶”，善于以人力资源开发和人的素质的提高，推动经济社会又好又快发展。要保证县上确定的“打造酒嘉地区‘后花园’、建设‘四大基地’”战略目标的实现，如果没有一支高素质的党政领导人才队伍、经营管理人才队伍和符合项目建设需要的专业技术人才队伍，我们的资源优势就不能转化为产业优势，就会直接影响全县工业化进程。各级一定要牢固树立市场经济就是人才经济的观念，树立正确的“求才观”，引进各类急需人才，盘活现有人才资源；树立正确的“重才观”，突出重特长、重能力、重业绩和重贡献的意识；树立正确的“育才观”，快速提高现有人才队伍素质，用先进的思想和现代理念来培养选拔人才；树立正确的“用才观”，从充分调动各类人才的积极性入手，科学选人用人，做到人尽其才，才尽其用，以高度的责任感和历史使命感切实做好人才工作。

二、明确目标，突出重点，为夺取金塔全面建设小康社会新胜利提供人才保证

今后一个时期我县的人才工作，要以党的xx大精神为指导，认真贯彻落实科学发展观，按照构建社会主义和谐社会的要求，以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能技工人才、农村实用人才、社会工作人才六支队伍建设和新农村建设人才保障工程为重点，大力推进人才强县战略，为实现全县经济社会又好又快发展提供强有力的人才保证和智力支持。

1、建设一支高素质的人才队伍。要建设高素质的党政领导干部人才队伍，充分发挥县委党校、农广校的主渠道作用，积极开辟赴外培训途径，不断加大党政干部培训力度，选派优秀的后备干部到企业、上级机关、农村基层挂职锻炼，到“xxx”末，全县党政人才队伍达到700人，全县党政机关45岁以下干部的学历在原有基础上普遍提高一个层次；要建设高素质的企业家人才队伍，鼓励和引导企业经营管理人员参加现代企业管理知识培训，选派一批有培养前途的经营管理人才，到高校或知名企业学习锻炼,“xxx”末，全县企业经营管理人才总量达到300人；要建设高素质的优秀专业技术人才队伍，加大高层次专业技术人才和学科带头人的培养力度，积极配合国家“百千万人才工程”、甘肃省“555创新人才工程”和酒泉市“3251人才工程”，构建高层次学科专业人才群体、中青年技术骨干群体和支柱产业人才群体，优化我县专业技术人才队伍结构，“xxx”末全县专业技术人才总量突破2200人；要通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式，加快技能技工人才的培养，建设一支高素质的技能技工人才队伍，“xxx”末全县技能技工人才队伍达到1000人；要积极开展“三支一扶”活动，组织实施好“农村劳动力转移培训工程”、“绿色证书培训工程”、“新农村建设人才保障工程”、“双培双带”等人才培养项目，大力培养一批以种养加能手、能工巧匠、农村经营能人、乡村科技人员为主的农村优秀实用人才，争取在XX年前，全县各类农村实用人才达到12600人，使全县50%的行政村至少有1名大专以上学历的村干部，使每个村有3-5名科技示范带头人，80%的户有一名科技明白人，为新农村建设提供强有力的人才保证；要通过加大宣传力度、科学设置社会工作岗位、优化配置社会工作人才、加强社会工作人才专业化培训，逐步建立和完善社会工作人才评价制度，健全执业资格制度，不断提高社会工作人才队伍建设的规范化水平，“xxx”末全县社会工作管理人才总量达到1000人。

2、积极营造良好的人才成长环境。金塔生产生活条件比较艰苦，留住人才、吸引人才的条件相对不足，只有下大力气营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创新的良好环境，才能弥补我们自然和经济条件的不足，才能留住人才、吸引人才、用好人才。对于这个问题，我们一定要有清醒的认识。组织部门要以识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，大胆使用人才，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间；对人才既要精心培养、严格要求、严格管理，又要充分尊重和理解人才成长的规律和特点，不要以偏概全，求全责备，要观大节，看主流，用人长处，积极为他们干事创业搭建平台，让他们在岗位接受锻炼，在基层经受磨炼，促其尽快成长成才；认真落实各项人才工作的政策措施，坚持“不求所有、但求所用”的原则，采取调入、短期或长期聘用，挂职、兼职、讲学、咨询等多种途径，引进我县经济社会发展中的紧缺人才，建立县级领导干部联系高层次人才工作制度，关心和帮助高层次人才的成长进步，使其尽快成长为本行业、本领域的骨干力量和领军人才；要解决好人才的待遇问题，不断畅通人才引进的“绿色”通道，坚持用事业留人、用感情留人、用适当的待遇留人的原则，营造“拴心留人”的环境，营造良好的工作环境、和谐融洽的人际环境、民主活泼的学术环境、比较舒适的生活环境和尊重理解的社会环境，调动和发挥各类人才干事创业的热情和主动性，最大限度的激发人才自身的潜能，为我县的经济社会发展贡献力量。

3、健全完善人才发展的体制机制。深入贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，把竞争机制引入党政人才队伍管理之中，真正把德才兼备的优秀干部选上来；按照建立现代企业制度的要求，以推进市场化、职业化为重点，积极探索依靠市场机制选聘企业经营管理者的办法，真正使那些懂经营、会管理、具有开拓创新能力的人走上企业经营管理者岗位；改革分配制度，使一流的人才、一流的贡献，获得一流的报酬，充分体现知识的价值、劳动的价值和人才的价值；建立人才激励机制，加大对优秀人才的表彰和奖励力度，把精神奖励和物质奖励结合起来，逐步形成以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，要强化精神鼓励，大力表彰和宣传科技创新成果和优秀人才，形成创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。

4、认真抓好“新农村建设人才保障工程”。建设新农村，人才是保障。实施“新农村建设人才保障工程”，是县委、县政府在全县新农村建设深入开展、“xxx”规划深入推进的关键时期做出的又一重大决策，也是我县农村经济社会发展新形势和新任务对人才队伍建设提出的新要求。实施这项工程，要重点做好以下三个方面的工作。

一是坚持分类指导，整体推进新农村建设人才保障工程。各乡镇、各部门的基础条件、工作条件、现实条件有一定的差异，农村各类人才队伍的状况也千差万别。为此，在工作方法上，既要认真研究谋划总体的目标、任务和措施，又必须坚持从实际出发，因地制宜，量力而行，尽力而为，找准“新农村建设人才保障工程”各项子工程建设中存在的突出问题和主要矛盾，增强工作的针对性和实效性，确保工程取得实实在在的效果。

二是加强组织领导，确保新农村建设人才保障工程顺利实施。实施新农村建设人才保障工程，涉及的单位、部门和工作比较多，各级要在县委的统一领导下，积极整合各方面的力量和资源，各负其责、齐抓共管。县人才工作领导小组各成员单位要把实施“新农村建设人才保障工程”纳入单位总体工作，统一部署，一级抓一级，层层抓落实，切实把各项任务落到实处。各项子工程的牵头单位要明确职责，大胆负责，发挥好牵头作用，坚持重大问题主动协商、共同研究，定期召开有责任单位参加的联席会议，研究解决工程实施中遇到的实际问题；各责任单位要积极参与、主动配合，努力完成好所承担的工作。要加大督促检查力度，不定期组织力量对各乡镇、各部门工程实施情况进行检查，并将实施情况纳入目标管理责任书进行年度考核，推动工作顺利开展。

三是加大宣传力度，营造全社会关心支持新农村建设人才保障工程的舆论氛围。宣传、广电部门要加大宣传力度，制定宣传计划，采取开辟专栏、开展系列报道等形式，积极宣传实施“新农村建设人才保障工程”的重大意义，大力宣传各乡镇、各部门的先进经验和新农村建设中优秀人才的先进事迹，营造关心、支持、参与“新农村建设人才保障工程”和推进社会主义新农村建设的社会氛围。

三、坚持党管人才、以人为本的原则，切实加强对人才工作的领导

要坚持党管人才的原则，切实加强和改进对人才工作的组织领导，真正把实施人才强县战略摆上重要议事日程，把人才工作纳入经济社会发展的总体规划，在制定发展目标时要明确人才发展，在部署重点任务时要考虑人才保证，在落实工作举措时要确保人才到位，建立党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局；县委人才工作暨知识分子工作领导小组，要按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，做好制定政策、整合力量、营造环境、提供服务的工作，努力用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，为一切有志成才的人提供更多的发展机遇和更大的发展空间；各级组织要从实际出发，按照《金塔县“xxx”人才队伍建设规划》和《金塔县新农村建设人才保障工程实施办法》的要求，加强调查研究，积极探索人才工作的规律，及时解决人才队伍建设中的困难和问题，建立健全人才工作领导责任制，确保人才工作的各项目标任务真正落到实处；各级领导干部一定要有强烈的人才意识，象抓项目建设和招商引资那样来抓人才工作，象防止水土流失那样防止人才流失，真正把培养好、吸引好、使用好各类人才作为一件大事来抓；要加大对人才工作的多元化投入，充分发挥政府的导向作用，进一步加大在人才引进、使用、培养等方面的投入，专项用于人才培养、引进和奖励；发挥企业的主体作用，推动企业加大对人力资源开发的投入力度，注重社会投资的补充作用，调动社会各方面对人力资源开发投入的积极性，鼓励各类社会力量对人才资源开发进行投资。政府职能部门要制定有关政策，注重引导，加强管理，规范有序，逐步建立多元化的风险投资体系，努力形成政府主导、企业主体、社会参与的生动活泼的人才资源开发新格局。

同志们，千秋大业，人才为本。要实现金塔经济跨越式发展，就必须大力实施人才强县战略。让我们在xx大精神指引下，进一步解放思想，开拓进取，扎实工作，不断开创我县人才工作的新局面！

谢谢大家！

**第二篇：在全市人才工作会议上的讲话**

在全市人才工作会议上的讲话

同志们：

市委、市政府决定召开这次全市人才工作会议，主要是传达贯彻中央、省、市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前及今后一个时期我市人才工作的主要任务，动员全市上下进一步统一思想，提高认识，强化措施，大力开发人力资源，加快建设人才强市，为推动经济社会又好又快发展提供强有力的人才保障和智力支持。刚才，士官同志传达了省、枣庄市人才工作会议精神；市人力资源和社会保障局、新能凤凰能源公司和高端人才代表苗付标同志、大学生村官代表王腾同志分别作了很好的典型发言。希望大家认真学习领会会议精神，切实抓好贯彻落实。下面，我就做好当前和今后一个时期的人才工作，讲三点意见。

一、从经济社会发展的战略全局出发，充分认识加强人才工作的重要意义

近年来，全市各级各部门认真贯彻科学发展观，把人才工作摆到更加突出的位置，大力实施人才强市战略，不断加强人才引进、培养、激励和服务工作，人才工作取得了显著成绩。一是人才队伍规模不断扩大。目前，全市各类人才总量达到14.3万人，人才总量居全省县级前列，初步形成了一支规模较大、素质较高、门类较齐全的人才队伍。二是人才队伍优势逐步显现。先后实施了人才培养计划、引进高层次创新创业人才等一批重点人才工程，建立博士后工作站3处、省级院士工作站1处，3名中国工程院院士兼职我市科技顾问，人才队伍竞争优势进一步增强。三是人才发展环境日益改善。相继制定出台了一系列有利于人才成长的政策文件，全社会人才意识不断增强，初步形成了党委政府统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。四是人才支撑作用明显增强。全市各类人才在推动经济社会又好又快发展中发挥了重要作用，取得了一大批技术含量高、带动性强、产业化前景广阔的重大科技创新成果，为转变发展方式、调整经济结构、推进科学发展提供了有力支撑。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，同经济社会发展的要求相比，同先进地区相比，我市人才工作和人才队伍建设还存在不少问题，经济社会发展与人才短缺的矛盾仍然十分突出，主要表现在四个方面：一是人才总量不足。2024年，全市人才资源占人力资源总量的比例为13.8%，比全省平均水平低1.2个百分点。二是人才层次不高。高层次人才和重点产业、重点领域人才十分短缺，尤其是复合型人才、拔尖人才、领军人才严重不足，全市享受国务院特殊津贴的专家仅有8人，博士仅有4人，省级有突出贡献的中青年专家仅有1人，省级首席技师仅有2人，省级乡村之星仅有2人。三是人才结构不够合理。社科类、基础学科类人才多，理工类、应用学科类人才少，特别是懂经营、会管理、有技术、能创业的实用型人才严重不足；党政机关和事业单位人才集中，经济建设一线人才不足，民营企业人才稀缺，人才的潜性闲置与显性短缺并存。四是人才发展环境不够宽松。一些地方和单位对人才工作认识不够到位，存在重物质投入轻智力投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进的现象等等。我们一定要清醒认识我市在人才工作上存在的差距，进一步增强做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性，以战略的眼光、创新的思维，更加积极主动地做好人才工作。

古人讲：“国以才立，政以才治，业以才兴”。一个国家、一个民族、一个地区要兴旺发达，关键在人才。近年来，党和国家对人才工作的重视程度越来越高、推进力度越来越大，中央印发了《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，专门召开了全国人才工作会议，提出了人才第一资源、党管人才原则、人才强国战略等一系列新论断、新思想、新举措。省委、省政府和枣庄市委、市政府也相继召开了人才工作会议，对加强人才工作作出了全面安排部署。这一系列重大决策部署，充分表明人才资源是科学发展的第一资源，人才问

题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位，人才发展进入了优先发展的新时期。全市各级各部门要把思想认识统一到中央和省市的决策部署上来，用全局和战略的眼光看待人才工作，深刻认识人才和人才工作的极端重要性。

第一，人才是发展之要，做好人才工作是推动科学发展、实现跨越崛起的重要保证。人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力。当前和今后一段时期，是我市转方式、调结构、推进科学发展、实现跨越崛起的关键时期。去年底今年初召开的全市经济工作会议、人代会，明确提出了我市今年和“十二五”时期的发展目标，就是努力把徐海打造成为科学发展示范区，尽快跻身全国县域经济发展的第一方阵，建成具有较强辐射力的转型示范城市、新型工业城市、特色旅游城市、生态宜居城市、文明幸福城市。实现既定奋斗目标，关键在人才，根本靠人才。当前，我们急需眼界开阔、思维超前的党政人才，急需敢闯市场、善闯市场的经营管理人才，急需既能创新、又能创业的专业技术人才，急需技术熟练、素质过硬的实用人才。只有牢牢抓住人才工作不放松，大力实施人才强市战略，从待遇上、政策上、情感上营造一种良好环境，才能最大限度地将现有人才的积极性充分调动起来，把外面的人才吸引进来，使潜在的人才涌现出来，为推动科学发展、实现跨越崛起提供强有力的人才保证。

第二，人才是竞争之本，做好人才工作是增强核心竞争力、增创发展新优势的关键所在。在科技进步日新月异、区域竞争日趋激烈的今天，以经济实力和科技实力为基础的区域竞争越来越激烈。区域竞争说到底是人才竞争。人才优势是最需培育、最有潜力、最可依靠的优势，谁拥有了人才竞争优势，谁就赢得了区域竞争的主动权，谁就抢占了科学发展的制高点。人才总是稀缺的，如果不去争，就会错失良才、错失机遇、贻误发展。因此，我们只有坚持出实招、重实效，早一步、快半拍，做到人无我有、人有我优，才能在人才竞争中抢得主动权、制胜权，才能在未来发展中决战决胜、抢占先机。

第三，人才是活力之源，做好人才工作是推动徐海新一轮创业创新的动力源泉。人才是最具活力、最具竞争力的资源，发展每向前一步，都凝聚着人的劳动和创造，而人才的创业创新，更是我们事业向前推进的不竭动力。改革开放以来，我市经济社会持续快速发展，其中一个重要原因就是我们坚持以人为本，充分激发各类人才和广大人民群众的创造活力，形成一股势不可挡的创业创新热潮。今后一个时期，徐海改革发展任务更加艰巨繁重，发展的主体在人，动力源泉在于创新。只有广大人才创造性的劳动，人才工作的持续发展和全面提升，才能让智慧涌流，激发全社会创业创新的活力和激情，形成人人竞相成才、人才辈出、人尽其才的生动局面。

第四，人才是执政之基，做好人才工作是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。随着党的历史方位、执政环境、队伍状况深刻变化，提高党的执政能力、保持和发展党的先进性面临一系列新情况新考验。为此，中央进一步提出“党管人才”的原则，明确了党在新时期巩固执政基础、提高执政能力的一个重要工作着力点。就徐海而言，提高执政能力，保持和发展党的先进性，最根本的是要不断培养造就一大批高素质的党政人才和其他各方面人才。只有把我们的党员干部队伍建设成为由先进分子组成、集聚大量优秀人才的队伍，使全市各级党组织成为善于培养和使用人才、广泛团结和吸纳人才的组织，才能不断提高党的建设科学化水平，担当起推动徐海科学发展的重任。

各级各部门一定要从全局和战略的高度，深刻认识加强人才工作的重大意义，切实增强责任感、危机感和紧迫感，切实把思想和行动统一到中央和省、市的决策部署上来，牢固树立“抓人才就是抓发展、抓长远、抓后劲”的理念，把人才工作放到优先发展的战略地位，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新，进一步激发各类人才服务发展、支撑发展、推动发展的积极性和创造性，为推动经济社会又好又快发展提供人才保障和智力支持。

二、大力实施人才强市战略，努力开创我市人才工作新局面

根据国家、省、枣庄市《中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，市委、市政府制定了《徐海市中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，提出了建设人才强市的目标任务，明确了到2024年全市人才总量达到25.9万人，人才资源占人力资源总量的比例提高到25%的战略目标。实现这个战略目标，重点要抓好以下四个方面的工作。

（一）加强培养培训，提升“育才”水平。人才与教育是密不可分的，抓人才首先要抓教育，充分发挥教育在人才培养中的基础作用。要突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，全面加强各类人才队伍建设，积极实施“善国英才”选拔培养工程，努力打造政治素质高、业务能力强、适应现代市场经济要求、富有生机和活力的人才团队。要围绕培养造就高素质的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才六支人才队伍，进一步优化教育的结构和布局，加快高等教育和职业教育发展，加大枣庄科技职业学院、山东化工技师学院等高校应用型学科建设力度，紧贴煤化工、机械制造、新型建材、食品医药、电子信息、汽车配套等产业发展，重点培养适应徐海经济社会发展需要的紧缺实用性人才，力争经过3-5年的努力，使我市每一个重点领域和特色优势产业，都能够拥有一个创新人才团队、一支专门的科技和经营管理人才队伍、一大批高素质劳动者，构筑起年龄、知识、专业、能力等梯次配备的产业发展人才体系。要加强与国内知名高校的合作，充分借用知名高校的教育资源，共建人才培养培训基地。要整合各类教育培训资源，发展各类专业化培训机构，发展壮大人才培训市场。要继续广泛开展“创学习型城市，建书香徐海”活动，加强学习型党组织建设，办好徐海大讲堂，选择与经济社会发展密切相关的重要课题，邀请知名专家学者来滕进行专题辅导报告，让党员干部及时学习掌握最新的理论和专业知识，促进各级干部队伍综合素质不断提高。

（二）坚持人尽其才，提高“用才”效能。科学发展以人为本，人才发展以用为本。只有用好人才，把人才用到合适的位置上，让他们充分发挥作用，才能体现人才价值、发挥人才效能，才能更好地培养人才、吸引人才。要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，提高选人用人公信度，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。要改革企事业单位人才选拔任用方式，把优秀人才放到关键岗位使用、放到一线经受锻炼，使不同专业特长、不同职业岗位、不同成长经历、不同能力水平的人才都能各得其所、各展其才、建功立业，做到人岗相适、用当其时、才尽其用。要改革人才分配制度，推动知识、技术、管理、资本等生产要素参与收益分配，鼓励有条件的企业对作出突出贡献的人才实行股权、期权激励制度，真正让一流的人才得到一流的报酬。要注重遵循人才成长和工作规律，积极为各类人才提供干事创业、发挥作用的平台，让人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

（三）勇于开拓创新，拓宽“引才”渠道。招才引智是改善我市人才结构、提升人才核心竞争力的最快捷、最有效的途径，也是最经济、最实用的方法。下一步，随着京沪高速铁路的投入运营，我市与北京、上海的时空距离大大缩短，接受长三角经济圈、京津冀经济圈的辐射、带动效应更加明显。各级各部门要抢抓机遇，解放思想，主动出击，以海纳百川的气度和力度引才聚才。要坚持以政府为主导、以企业为主体，有针对性地制定招才引智计划，到先进发达地区举办政策推介和引才活动，努力引进一批高层次人才。要坚持“不求所有、但求所用”的理念，以包容的心态、宽阔的视野，拓宽引人渠道，创新柔性引才引智方式，设立政府特聘专家特殊岗位，建立重大科研攻关项目公开招标制度，推进校企共建产学研联合体，采取“周末工程师”、博士后流动站和专家公寓等方式，着力引进一批高层次创新型领军人才，带动技术革新和产业升级。

（四）完善政策措施，营造“聚才”环境。对人才而言，发展环境的优劣非常关键，可以说，环境就是凝聚力、吸引力和竞争力。要建立健全人才培养、引进、使用、激励等各项政策，不断加大投入，创造良好平台，真正以更加优越的综合环境优势推动人才发展、集聚

各方英才。一要建立健全人才扶持政策。进一步完善各类人才创业资助、科研扶持、安家落户等政策，尤其是对高层次人才来徐海创业发展的，要主动关心、加强扶持，对其创业过程中遇到的实际困难，要通过“一事一议”等方式妥善予以解决，真正使高层次人才引得进、留得住、干得好。要推进人才专用房政策，有序推进人才专项住房建设，逐步解决各类人才的住房问题，努力让在徐海工作和创业的各类人才安居乐业。要建立人才项目融资的政策，加快培育和引进创业风险投资基金投融资平台，加大民营资本与人才资本的融合，为人才创业提供完善的金融服务。要制定出台激励鼓励政策，组织开展“善国英才”的评选活动，每两年评选有突出贡献的“善国英才”5-10名，由市政府一次性奖励10万元；评选有较大贡献的“善国英才”20名，一次性奖励5万元；评选成绩突出的“善国英才”30名，一次性奖励1万元，真正让一流的人才得到一流的荣誉。二要切实加大对人才工作的投入。人才的投入是一种战略性的投入，是效益最大的投入，在这方面要善于投入，舍得投入。各级财政要随着经济社会的发展，逐步加大对人才工作的投入力度。市财政设立“善国英才”计划专项基金，重点用于全市“善国英才”的培养、引进、资助、奖励和人才开发培训等。要发挥政府财政资金四两拨千斤的作用，引导企业和社会各个方面加大投入，形成人才资源开发的多元化投入体系。三要加强人才平台载体建设。加快推进科研教学机构、科研项目、创新基地建设，使之成为吸引人才的磁场、培养人才的摇篮、展示人才的舞台。要加快推进机械工业生产力促进中心、中小数控机床行业技术中心、国家机床产品质量监督检验中心、鲁南煤化工工程技术研究院、中俄高新技术科技示范产业园等平台建设，使之成为吸引凝聚人才、发现培养人才的重要载体。要充分发挥市经济开发区和木石高科技化工、西岗苯制品、徐海现代玻璃等十大特色产业基地的作用，千方百计吸纳市内外人才智力资源向重大项目、支柱产业流动，通过项目聚人才，依靠人才上项目，使各类园区成为吸纳培养高层次人才的重要基地。要加强与中国科学院、中国工程院等国内知名研究院所的合作，依托重点企业、高等院校和科研院所，更多地组建省级工程技术研究中心、企业技术中心，吸引更多的优秀人才来我市研究开发、多出成果。

三、全面落实党管人才原则，切实加强和改进党对人才工作的组织领导

切实做好人才工作，加快建设人才强市，加强和改进党对人才工作的领导是根本保证。要坚持党管人才原则，自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作，不断提高人才工作水平。要落实党管人才责任。各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，加强党对人才工作的组织领导，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，保证人才工作的正确方向。各级党政主要负责同志要切实担负起抓第一资源的主要责任，以高度的责任感和使命感，认真履行好党管人才职责，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。要研究制定人才规划纲要分工方案和详细实施计划，明确责任，抓好落实，做到领导责任到位、政策措施到位、工作力度到位。要形成工作合力。充分发挥人才工作领导小组及其办事机构的组织协调作用，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。组织部门要认真落实牵头抓总职责，切实加强对人才工作的政策研究、宏观指导和组织协调；各成员单位要进一步在加强公共服务、提供具体保障等方面多办实事、多干好事。要发挥工会、共青团、妇联等人民团体和各类社会组织的作用，动员全社会力量协调一致做好人才工作。要加大宣传力度，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。要加强督促检查。建立完善人才工作专项考核制度，制定人才工作目标管理考核办法，健全完善考核指标体系，将考核结果作为衡量领导班子和领导干部工作实绩和奖惩的重要依据。要加强督查调度，及时了解掌握工作进展情况，确保人才工作的各项任务真正落到实处、见到实效。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。站在徐海发展新的历史起点上，加大人才开发

力度、加快建设人才强市，任务艰巨，使命光荣。全市上下要以科学发展观为指导，以更加开阔的视野、更加开放的理念、更加开拓的思路，进一步解放思想，振奋精神，开拓创新，扎实工作，努力开创人才工作新局面，为创建科学发展示范区、争当全省县域经济发展排头兵，加快建设繁荣昌盛、文明富裕、安定和谐的幸福徐海做出新的更大贡献！

**第三篇：在全市人才工作会议上的讲话**

在市委九届七次全会刚刚闭幕之际，我们在这里隆重召开全市人才工作会议，充分表明了市委对人才工作的高度重视，也充分体现了人才工作在经济社会全局中所具有的重要地位和作用。现在，已接近岁尾年末，工作千头万绪，任务十分繁重，大家都很忙，但再忙也要把这个会开好，开出成效。因为解决不好人才问题，我们贯彻党的十六届四中全会精神，不断提高执政能力，建设新型能源和新型材料工业基地，加快赶超发展，全面建设小康社会,实现“富裕、文明、生态、诚信”的目标，将失去强有力的人才支撑，甚至一切都将成为空话。这次会议的目的，就是要积极推动在全市上下形成重视、关爱和珍惜人才的共识，大力营造培养、吸引和用好人才的氛围和环境，为赶超发展组织起浩浩荡荡的人才大军。刚才，水生同志代表市委总结了近几年来全市人才工作的情况，深刻分析了存在的问题，对今后一段时期的人才工作作了全面部署。同时还大张旗鼓地表彰了全市科技功臣和科技企业家，树起了榜样。这些都很好，并且我完全相信，以这次会议为起点，我市的人才工作必将进入一个全新的发展阶段。下面，我讲几点意见：

一、牢固树立科学的人才观，切实增强做好人才工作的使命感、责任感和紧迫感

古今中外的历史和现实都反复证明，国以才立，政以才治，业以才兴。人才问题事关党和国家发展的大局，事关中华民族的未来。加强和改进人才工作，已成为全党上下的共识。党的十六大以来，特别是全国人才工作会议之后，人才强国战略再一次提上了全党工作的重要议事日程。从中央到地方，各级党委和政府都对人才问题给予了极大的关注，都把人才工作摆到更加重要、更加突出的位置。市委九届六次全会在讨论完善社会主义市场经济体制若干问题的意见时，就明确提出了实施人才强市战略的要求。刚刚闭幕的市委九届七次全会，对实施人才强市战略又作了重点部署，写入了我市加强党的执政能力建设的《实施意见》。应该说，这几年我们在人才强市方面是做了大量工作也取得了一定效果的。但是必须承认，我们的人才工作在许多方面做得并不十分到位，甚至还存在一些不容忽视的问题。要解决好这些问题，必须首先在思想观念上有一个大的突破，牢固树立起人才资源是第一资源的观念、人人都可以成才的观念和以人为本的科学人才观。

（一）牢固树立和认真落实科学的人才观，是贯彻以人为本执政理念，落实科学发展观的客观要求。科学发展观，是我们党在邓小平理论和“三个代表”重要思想基础上的重大理论创新和实践总结。科学发展观的核心和本质是坚持以人为本，就是以人为根本，以人为中心，在一切社会活动中，充分重视人的利益、权利、价值和作用。只有通过人们自身利益、权利和价值的实现，把人的全面发展与经济、政治、文化发展统一起来，才能不断提升人的素质和能力，充分发挥人的创造热情和积极性，反过来推动经济社会的发展。科学的人才观突出强调了人才的标准和本质，其核心也在以人为本。坚持以人为本的理念，就是在开展各项工作中，始终要重视人、教育人、完善人、激励人，既要切实做好人才的教育、培养、引导工作，又要切实抓好人才的使用、关心、激励工作，让最活跃的因素最大限度地活跃起来，让每个人的聪明才智最大限度地激发出来，形成人尽其才、才尽其用的局面。我市的人力资源充裕，这是一笔宝贵的财富，但是向人才资源优势和发展优势的转化还有不小的差距。我们必须在科学发展观的指导下，用发展的理念统领人才工作，用发展的眼光看待人才工作，真正做到促进人才总量增加与经济社会发展要求相适应，人才素质提高与经济增长方式转变相适应，人才结构调整与经济结构战略性调整相适应。

（二）牢固树立和认真落实科学的人才观，是统筹处理“第一要务”与“第一资源”的关系，构建经济社会发展支撑体系的现实选择。人才支撑发展，发展孕育人才。人才作为一种资源，在所有的社会资源中最具有基础性、战略性和决定性，是最宝贵、最重要的资源，是关键的生产力，具有非常明显的经济和社会综合效益。解决经济社会全面、协调、可持续发展的所有重大问题，几乎都要靠人才以及人才的创造性劳动。我们必须牢固树立和认真落实科学的人才观，下大力气培养、造就、用好、用活各类人才，让人才来支撑发展、引领发展、推动发展。实践证明，一个地方人才政策落实得好，人才作用发挥得好，经济社会的发展就快。从的发展历程可以清楚地看到，计划经济时期，一大批煤炭、冶金方面的专业技术人才云集我市，建造了全国最大的无烟煤生产基地，促进了地方经济的快速发展；改革开放初期，农民企业家创造了乡镇企业“三分天下有其一”的辉煌业绩。目前，我市经济开始进入新一轮增长期，能不能延续这个好的发展势头，实现赶超发展战略目标，关键是要统筹处理好发展这个“第一要务”与人才这个“第一资源”的关系。一方面，要把促进发展作为人才工作的根本出发点，人才工作的目标任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的实际成效要用发展来检验，真正为“第一要务”配好“第一资源”，以“第一资源”来支撑“第一要务”；另一方面，要把人才工作放到更加重要的战略位置，切实做到谋划发展战略同时考虑人才保证，制定发展计划同时考虑人才需求，研究发展政策同时考虑人才导向，部署发展工作同时考虑人才措施，在发展中发现人才、培养人才、使用人才，充分发挥人才资源在经济社会发展中的关键性作用。

（三）牢固树立和认真落实科学的人才观，是应对日益激烈的市场竞争、加快推进我市赶超发展的迫切需要。当今世界，一个不争的事实是，日趋激烈的经济竞争、综合国力的竞争，看似为教育的竞争、科技的竞争，实质上是人才的竞争。谁拥有了人才，谁就抢占了竞争的先机，谁就赢得了发展的主动权。经济发达国家崛起的经验证明，每次成功的经济追赶都是人力资本的成功追赶，英国和美国实现工业化用了150年和100年，而日本、巴西、亚洲“四小龙”只用了不到一代人的时间，靠得就是人才开发。我们要实现中华民族的伟大复兴，全面建设惠及十几亿人的小康社会，不培养人才这个核心竞争力，不强化人才这个强大推动力，是绝对不行的。从我们来看，这几年经济发展速度快、效益好、活力强，显现了一种喜人的局面，今年上半年又取得了近年来同期的最好成绩。全市生产总值增幅同比提高4.3个百分点，财政总收入同比增长30.3%，农民人均现金收入同比增长11.2%，各项社会事业全面、协调、快速发展，逐步走上了发展的“快车道”。但我们应当清醒地意识到，这种增长和提高，大环境的影响占了相当的比重，经济布局和结构还没有从根本上走出资源型、粗放型的圈子，支柱产业单

一、结构性矛盾突出、科技含量低下等问题还没有得到根本的改变。随着全省乃至中西部地区大范围的结构调整和人才竞争，我们面临的压力越来越大。现实再次警示我们，抓不住人才，做不好人才工作，我们就有掉队落伍的危险。但我们不得不面临这样一个现实：在，人才匮乏与人才浪费的问题并存，人才总量不足、层次不高，尤其是高层次、高技能的人才十分短缺；人才结构性矛盾比较突出，分布很不合理，学非所用的现象还很普遍；人才环境不宽松，留不住人，引不进才，人才流失比较严重；人才管理机制不活，人才工作力度不大，等等。人才问题已经成为一个影响和制约我市赶超发展的障碍和瓶颈。这些问题不解决或解决不好，势必影响发展大局，影响小康大业。现实选择和长远考虑，都要求我们尽快把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制中解放出来，牢固树立和认真落实科学人才观，切实增强做好人才工作的使命感、责任感和紧迫感，创新思路，创新机制，创新环境，把各方面人才的积极性调动起来，把各类人才的创造潜能激发出来，把更多的优秀人才聚集到赶超发展的各项事业中来。

二、适应实施赶超发展战略的要求，下大力创新创优人才环境

人才环境是人才群体以外各种要素的总和,这些要素的状态和相互关系，不管是直接的，还是间接的，都深刻影响着人才的生存与发展。从这个意义上讲，人才环境就是感召力、吸引力、竞争力和凝聚力，人才的竞争就是环境的竞争。“人引人引不来，环境好人自来；人留人留不住，环境好人扎根”，“家有梧桐树，自有金凤来”，讲得就是环境的作用。能不能赶超发展，能不能在激烈的竞争中赢得一席之地，能不能把我们小康建设的蓝图变成现实，关键的一条，就是要看我们有没有一个适宜于人才成长的具有“团粒结构”的肥沃“土壤”。从眼下的情况看，这个环境还很不令人满意，还有许多的问题和差距。去年我们集中开展了创优环境的大讨论，多多少少解决了一些思想认识上的问题，但实实在在的动作还不多，力度也不大。面对世界范围内的人才竞争，面对全国各地“人才高地”建设带来的挑战，面对我市赶超发展日益繁重的任务，创新创优人才环境，确实到了刻不容缓的地步。我们讲创优人才环境，根本标志是尊重知识、尊重人才，总的要求是贯彻“三个留人”原则，为人才创造更优越的条件，提供更宽广的舞台，鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业，让各类人才在这一方热土上尽情地施展才华、建功立业。

首先，要创造一个宽松优惠、充满活力的政策环境。近年来，市委、市政府采取了一系列措施，不断深化干部人事制度改革，推进我市的人才创新工作，取得了积极的效果。比如，实行竞争上岗、公开选拔、挂职锻炼、在职培训，发现和起用了一批优秀人才；将后备干部下派到企业任职，鼓励党政机关、事业单位的人才到民营组织工作，为人才的合理流动起到了导向性作用；通过人才招聘的形式，从外地招揽急需人才有了新的突破，等等。但是，实事求是讲，在我们这个内陆城市，以人为本还远远没有落到实处，“以利为本”、“以位为本”、“以官为本”、“以权为本”、“以资历为本”的现象还客观存在，严重压制了人才的成长和人才作用的发挥，挫伤了人才的积极性。解决这些问题，必须从政策上入手，着力优化我市的人才政策环境。政策是前提、是基础，是吸引人才、留住人才的制度性保障。要重新审视、反思我们的人才政策，对现行政策进行一次全面的清理，该废止的坚决废止，该调整的尽快调整，尤其要下决心清除那些人为设置的障碍，疏通人才“绿色通道”。要加快研究制定以培养、评价、使用、流动、激励、保障为主要内容的人才政策措施，形成一个既有现实性又有前瞻性，既有宏观性又有操作性的人才政策体系。这次会议出台的实施意见，虽然是初步的，但毕竟迈出了重要的一步。今后这方面的工作还要深化、细化，并且要转化到人才工作的各个方面和各个环节。

其次，要创造一个施展所长、成就事业的创业环境。人才的最大特点是具有创新精神和创造能力。一个真正的人才，首先看重的是事业，是在创业中实现自身的价值。能不能让各类人才在这个地方心情舒畅地工作，放开手脚地创业，就看我们是不是为人才提供了创业的机会、干事的舞台、发展的空间。这些年来，我们每年都要确定一批重点调产项目、重点建设工程，这些项目和工程都需要高科技的投入，都需要专业人才来引领攻关、带动创新。我们规划的六大支柱产业、五大基地建设，哪一个也离不开人才支撑和智力支持。即使是一个具体的企事业单位，技术革新、技术改造、产品开发等也需要相应的人才。因此，我们要采取措施，多方为人才搭桥铺路，大胆地把人才放到重要的位置和关键的岗位上，让人才的创新潜能在创业平台上最大限度地释放出来。要随着经济发展，逐步加大财政对人才工作的投入，为鼓励人才创业立业提供物质保障。市政府已经决定建立人才基金，要管好用好这笔经费，发挥好政府投入的导向作用。当然，要十分注意处理好事业留人与待遇留人的关系。我们强调靠事业留人，但也要尽可能地提高待遇。在这个经济欠发达城市，要拿出比发达地区更高更好的物质条件来吸引和留住人才，是不现实、也是不客观的。而且单纯靠提供优厚待遇，吸引不来真正的人才，也不是真正的尊重人才、爱惜人才。我们只要千方百计地筑好事业之“巢”，就会引来人才之“凤”，这已被许多地方的经验所证明。

第三，要创造一个功能健全、服务到位的市场环境。在市场经济条件下，市场对资源的配置起着基础性的作用。人才既然是一种资源，也只有通过市场这只“看不见的手”的才能实现合理的流动和最佳的配置。在人才市场，人才和用人单位这两个主体通过市场这个平台双向选择，拥有各自的自主权。我们的任务，就是要进一步加强人才市场建设，包括硬件的建设和软件的建设，为供需双方进入市场，并在其中实现“两个自主权”提供场所、提供服务。现在，我们不少的大中专毕业生学成回来后，不是找市场，而是找门子、找关系，想方设法往党政机关挤，往事业单位挤，这是一种很不正常的现象。一方面，说明人们的就业观念需要更新，不能老停留在计划经济时代；另一方面，也说明我们的人才市场容量过小，功能单一，服务不到位。要下决心整合人才市场和劳动力市场，扩大市场规模，拓宽服务领域，健全服务功能，改进招聘活动，提高信息化水平，形成统一有序、功能健全、开放灵活的人才交流新机制。

第四，要创造一个重才爱才、褒先树优的人文环境。要在全市倡导一种“爱护人才就是促进发展，浪费人才就是妨碍发展，刁难人才就是破坏发展”的理念。对人才要提倡“四个宽容”、“四个鼓励”，也就是宽容狂放、鼓励自信；宽容个性，鼓励和谐；宽容失败，鼓励创新；宽容成功，鼓励进取。要十分关心人才的学习和生活，为他们尽可能提供一门心思干事业的后勤保障，对做出突出贡献的优秀人才要重用重奖、重点激励，使投身建设的各类人才都能从内心感受到在这里有干头、有劲头、有甜头、有奔头，是大显身手、实现自身价值的理想场所。我们的新闻媒体要大张旗鼓地宣传优秀人才的创业事迹，张扬他们的创业精神，树立一批典型和样板，在全社会形成一种羡慕人才、支持人才的良好风气。

三、突出重点，着力抓好人才工作的几个关键环节

实施人才强市战略是一项系统工程。加强和改进人才工作，必须突出重点，抓住人才的培养、使用和引进三个关键环节，精心谋划，全力推进。

第一，必须从培养人才这个基础抓起。发展的百年大计靠什么？靠的就是培养一茬又一茬有本事、留得住、用得上的优秀人才。人才培养的投入是最有效的投入，培养人才就是积聚财富、就是培育发展后劲。我们必须高度重视人才的培养工作。要树立大教育、大培训的观念，以能力建设为核心，重点培养人的学习能力、实践能力尤其是创新能力。要把教育摆到优先发展的位置，加快构建现代国民教育和终身教育两大体系，继续强化基础教育，积极发展高等教育，切实抓好职业教育，全面推进继续教育，创建学习型社会。要进一步整合各类教育培训资源，制定规划，确立目标，分门别类地、有针对性地培训党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、职业技能人才和农村适用人才，培养造就一大批领导骨干、管理精英、学科带头人和技术能手，为各类人才的健康成长和脱颖而出创造条件。

第二，必须在用好人才这个关键处抓实。人才是有时效性和层次性的。要坚持高效益用人的原则，强化“选人用人失误是过错、耽误埋没人才也是过错”的意识，树立“人才资源的浪费是最大的浪费”的观念，千方百计用好人才，用当其时，用其所长，用在适宜的岗位。要按照德才兼备的要求，建立科学的人才评价机制，端正导向，匡正风气，把品德、知识、能力和业绩作为主要标准，不惟学历，不惟职称，不惟资历，不惟身份，不拘一格选拔人才。只要是群众公认的党政领导人才、市场公认的经营管理人才、学术公认的专业技术人才，都应当大胆起用，委以重任。当务之急是要发现、盘活和用好我们现有的、身边的人才，防止“墙内开花墙外香”。要进一步深化干部人事制度改革，扩大民主，建立公开、平等、竞争、择优的选人机制，真正形成“能者上、平者让、庸者下”的良好氛围，使我们的人才队伍始终充满生机与活力。

第三，必须在吸引人才这个重点上突破。解决急需人才、特殊人才短缺的问题，需要“眼睛向外”，广招人才。我们一定要以“孟尝君养食客三千”的远见卓识，以“刘备三顾茅庐”的求贤精神，以“周公一沐三捉发、一饭三吐哺”的真心诚意，以“一方水土用八方人才”的宽广胸襟，敞开大门，聚才纳贤。要十分注意人才引进的针对性，从实际出发，重点引进高层次经营管理人才、学科带头人和带项目、带资金来创业的人才以及其他紧缺人才。要把引进人才与引进智力、引进项目结合起来，与重大课题攻关、重点产业发展结合起来，实行人才引进与项目对接，与产业互动。要完善人才引进机制，对外来人才采取“候鸟迁徙”式的人才流动方式，不求所有，但求所用，不求长住，但求常来，柔性流动，来去自由。

四、认真落实党管人才原则，进一步加强和改进对人才工作的领导

实施人才强市战略，必须加强党对人才工作的领导。全国人才工作会议明确提出党管人才的原则，标志着我们党对人才资源重要性的认识达到一个新的高度，科学执政能力提高到一个新的水平，人才工作进入一个新阶段。

坚持党管人才原则，前提是要明确内容。党管人才，就是要充分发挥党的领导核心作用，充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，把人才工作统领起来，作为党的一项重要工作来抓，进一步加强党委对人才工作重大方针和工作部署的领导，更好地统筹人才发展和经济社会发展，更好地统筹人才工作和其它各项工作，更好地统筹人才工作的各个方面，为做好人才工作提供坚强的政治保证。党管人才管什么？主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，重点是制定政策、整合力量、营造环境、提供服务。通过扎实有效的工作，管好、管活人才，激发出创新创造的活力、赶超发展的动力、全面建设小康社会的潜力。从眼下来看，当紧的是要以“三个代表”重要思想和科学发展观、科学人才观为指导，制定出一个既立足当前又面向未来，既有宏观指导作用又便于实际操作，摆位高、力度大的人才发展和人才队伍建设规划，并把它纳入全市国民经济和社会发展的总体规划当中来加以实施。这是人才强市战略的基础性、“龙头”性工作，也是我们抓人才工作的一个重要切入点。

坚持党管人才原则，关键是要强化责任。党管人才，赋予各级党组织更加重要的时代责任。我们要理直气壮地履行这个责任，尽心竭力地落实这个责任。针对当前的人才现状，把握客观规律，面向未来发展，进一步加强人才发展规律、人才政策机制的研究，靠政策指导人才工作，靠机制激发人才活力。各级党委、政府都要从本地实际出发，抓紧制定有针对性和可操作性的人才培养、选拔、激励、流动等方面的实施细则，并认认真真抓好落实。要用人才工作的成效来检验我们的领导水平，检验我们的执政能力。这里，特别需要强调两点：一是各级党政“一把手”都要牢固确立“一把手”抓“第一资源”的责任意识，对人才工作真正做到入脑入心，要像跑项目、筹资金那样，重视引进人才、聚集人才，要像重视优化发展环境那样，重视优化人才环境，不断创新人才工作的方式方法，做人才工作的行家里手；二是广大党员干部尤其是领导干部，首先要提高自身素质，努力成为思想解放、思路开阔、本领过硬的创新性人才。这样，我们才有资格、有能力去“管人才”、用人才，才能当好“知贤”的先锋、称职的“伯乐”，才能在感情上贴近人才、在思想上重视人才、在实践中发现和用好人才。

坚持党管人才原则，重点是要形成合力。党管人才，并没有改变各部门的职责分工，决不是人才工作的一切方面都要由党委来大包大揽，而是要在党的领导下，把各方面的力量聚集起来，协调动作，形成一种工作上的合力。按照人才工作新格局的要求，各部门各单位都要找准位置，主动配合，发挥作用。各级党委要实行统一领导，组织部门牵头抓总，人事、教育、科技、劳动、财政等各有关部门切实履行好自己的职能，共同做好人才工作。要破除部门利益、局部利(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)益对人才资源的不合理分割，充分发挥人民团体、企事业单位、社会中介组织在人才工作中的独特作用。市委已经成立人才工作领导组，并在组织部设立了专门的办公室，定期研究人才工作的大政方略，协调工作部署，督查工作落实。各县区、各单位也要成立相应的机构，切实把人才工作的各项目标任务安排好、落实好。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才，渴望人才。让我们高举邓小平理论和“三个代表”重要思想伟大旗帜，牢固树立和认真落实科学的发展观、人才观，以与时俱进的精神、奋发有为的姿态、真抓实干的作风，切实加强和改进人才工作，全力推进人才强市战略，为我市赶超发展、全面建设小康社会提供强有力的人才保证。

**第四篇：在全省人才工作会议上的讲话**

这次全省人才工作会议,是省委、省政府召开的具有全局指导意义的重要会议。会议的主要任务是:以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻全国人才工作会议精神,按照科学发展观的要求,提高认识,分析形势,交流经验,就当前和今后一个时期的人才工作进行全面部署,大力实施人才强省战略,开创人才工作的新局面。刚才,传达学习了胡锦涛、温家宝、曾庆红等中央领导同志在全国人才工作会议上的重要讲话。中央领导同志的重要讲话,是实施人才强国战略,推进人才工作,大力开发和集聚人才资源的纲领性文件,对于我们进一步认清形势,统一思想,明确任务,推动工作,具有十分重大的现实意义和深远的历史意义。各级党委、政府和领导干部一定要认真学习,切实把思想认识进一步统一到中央的重大决策部署上来,以实际行动做好全省人才工作。这次会上,寓群同志还要作重要讲话,各级各部门要认真抓好贯彻落实。下面,我讲五点意见。

一、树立科学的人才观,增强做好人才工作的责任感

党的十六大以来,以胡锦涛同志为总书记的党中央,高举邓小平理论伟大旗帜,坚持以“三个代表”重要思想为指导,立足中国、放眼世界,未雨绸缪、破解难题,总揽全局、高瞻远瞩,明确提出并深刻论述了以人为本,全面、协调、可持续的发展观;办实事、务实效、求实绩的政绩观;人才资源是第一资源、人人都可以成才、以人为本的人才观;权为民所用、情为民所系、利为民所谋的群众观等一系列重要思想观点。这是“三个代表”重要思想的具体实践,是对马克思主义理论的创新发展,是我们党对执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律认识的深化,是解放思想、实事求是、与时俱进的生动体现,标志着党的执政理念的升华,对于全面建设小康社会,加快推进社会主义现代化具有十分重要的指导意义。人才观与发展观、政绩观、群众观是密切联系的统一整体。树立科学人才观,确立人才强国战略,是党中央的重大决策,具有开创性和决定性意义,标志着我们党对人才工作的认识达到了新的高度,标志着我国人才工作进入了全面展开、整体推进的新阶段。

山东人杰地灵,人才辈出,为中华文明的发展做出了重要贡献。改革开放以来特别是近些年来,省委、省政府坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻党的十六大和十六届三中全会精神,围绕解放思想、干事创业、加快发展,不断加强人才队伍建设,全省人才工作取得了显著成绩。一是全社会的人才意识大为增强,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造开始成为广泛的共识。二是人才数量逐年增加,全省人才队伍总量达到575万人,占社会总人口的6.3%,每10万人口中具有大专以上学历的达到3331人。三是人才素质明显提高,不仅人才的学历水平不断提高,职称结构日趋合理,而且创新能力进一步增强。四是中青年人才迅速成长,中青年人才已经成为专业技术人才队伍的主体。五是高层次人才队伍不断壮大,在推进全省发展的过程中,起到了领军作用、中坚作用、带动作用,做出了重大贡献。

同时,也应当看到,我省人才工作和人才队伍建设与经济社会发展的需要还有很大差距,与先进省市相比还有很大差距。突出的是,人才总量不足,高层次、高技能、复合型人才比较短缺,高新技术人才、优秀企业经营管理人才、新兴和现代服务业人才、城市建设和管理人才尤其不够,欠发达地区和广大农村人才匮乏,一些地方和单位对人才工作缺乏应有的重视,有利于人才成长的激励竞争机制有待进一步形成。我们要充分认识存在的问题,切实增强做好人才工作的危机感和紧迫感。

要认真学习贯彻全国人才工作会议精神,加深对人才工作极端重要性的认识。一是充分认识人才在党和国家发展中的关键作用。国以才立,政以才治,业以才兴。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题,人才工作在党和国家工作中具有十分重要的地位。综合国力的竞争,说到底是人才的竞争,谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势。巩固党的执政地位,全面建成小康社会,实现社会长治久安必须坚持人才为本。二是充分认识发展是执政兴国的第一要务,科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源。落实科学人才观,充分发挥人才在经济社会发展中的基础性、战略性和决定性的推动作用,把人口大国转化为人才强国,把人口压力转化为人才优势,是落实科学发展观,实施科教兴国战略和可持续发展战略的有力支撑。三是充分认识实施人才强国战略,是抓住和用好重要战略机遇期,应对日益激烈的国际竞争的必然要求;是全面建设小康社会,建设“大而强、富而美”社会主义新山东的必然要求;是增强执政能力和领导水平的必然要求。各级党委、政府和领导干部要从全局和战略的高度,充分认识落实科学人才观和实施人才强省战略的重要性和紧迫性,自觉增强大局意识和忧患意识,以高度的政治责任感和历史使命感,把实施人才强省战略作为一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。

二、实施人才强省战略,为加快经济社会全面发展服务

要认真贯彻中央的决策部署,从山东实际出发,大力实施人才强省战略,充分发挥各类人才的积极性、主动性、创造性,开创人才辈出、人尽其才的新局面。

明确做好人才工作的基本要求和目标任务。做好人才工作, 要坚持以“三个代表”重要思想为指导,把“三个代表”重要思想贯穿于人才工作的全过程,贯穿于人才队伍建设的各个环节,贯穿于干部人事制度改革的各个方面。坚持党管人才的原则,坚持以人为本,牢固树立科学的人才观,大力实施人才强省战略,把促进经济社会发展作为人才工作的根本出发点,解放思想,更新观念,创新机制,突出县以上党政领导人才、企业家、高级专家三个重点,抓住培养、吸引、用好三个环节,增加人才总量,提高人才素质,努力形成优秀人才荟萃齐鲁、聪明才智充分涌流的崭新局面,为全面建设小康社会、建设“大而强、富而美”的社会主义新山东提供坚强的人才保证和智力支持。工作目标是:大力开发人才资源,努力造就数以千万计的高素质劳动者、数以百万计的专门人才和高层次、高技能人才,使我省人才队伍的总体数量在全国处于领先地位,建成与经济社会发展相应的人才资源强省。到2024年,全省高层次人才达到21万人,高级技工及以上职业技能等级人员占技术工人比重达到10%以上;到2024年,高层次人才达到35万人,高级技工及以上职业技能等级人员占技术工人比重达到20%以上。遵循人才资源开发规律,发挥市场配置人才资源的基础性作用,加强和改善宏观调控,建立适应经济社会发展要求的人才管理体制与配套完善的社会保障机制,形成良好的政策环境、人文环境、学术环境、工作环境和创业环境,使山东成为各类优秀人才一心向往、建功立业的重要地区。

把握做好人才工作的出发点。做好人才工作,根本目的是促进全面发展、协调发展、可持续发展。去年省委工作会议,根据党的十六大和省八次党代会精神,在历届省委、省政府打下的良好工作基础上,提出了“一二三四五六”的目标任务和工作思路。全省上下认识高度一致,思想进一步解放,团结一心,干事创业,经济社会发展进入了新的阶段。2024年,全省国内生产总值12430亿元,同比增长13.7%;地方财政收入712.8亿元,增长21.3%;全社会固定资产投资5326.7亿元,增长51.7%;社会消费品零售总额3670.1亿元,增长13.9%;进出口总值446.6亿美元,增长31.6%,其中出口265.7亿美元,增长25.8%,实际利用外资112.6亿美元,增长73.2%;城镇居民人均可支配收入和农民人均纯收入8399.9元和3150.5元,分别增长10.3%和6.7%。当前,我省正处在加快发展的重要战略机遇期。省委、省政府多次强调,要以科学的发展观统领经济社会发展全局,抓住机遇而不可丧失机遇,开拓进取而不可因循守旧,坚持“一二三四五六”的工作思路,引导好、保护好、发挥好各方面加快发展的积极性,求真务实,真抓实干,想干、会干,用心去干,干出实效。做好这些工作,没有一大批人才作支撑是不行的。人才工作和人才资源开发必须为党的中心工作服务,为全省重大发展战略服务,为促进人的全面发展服务。坚持这“三个服务”,实质上就是坚持科学发展观与科学人才观的统一,坚持发展这个“第一要务”与人才这个“第一资源”的统一,坚持经济发展、社会进步与人的全面发展的统一。人才工作的目标任务要围绕发展来确立,人才工作的政策措施要根据发展来制定,人才工作的成效要用发展来检验。因此,人才资源的规划、开发、调配和利用一定要同全省经济社会发展战略、重点建设项目、重要攻关课题和重要工作布局紧密配合,为加快全省发展提供强有力的人才智力支持。

进一步制定人才强省战略和人才发展规划。坚持统筹兼顾,重点把握好以下几个方面:一是紧紧围绕十六大、十六届三中全会和省委、省政府提出的改革发展的战略目标和部署。着眼于实现经济持续快速协调健康发展和社会全面进步,着眼于实现全面建设小康社会的宏伟目标,着眼于建设“大而强、富而美”的社会主义新山东,认真研究和分析所需人才的数量、素质和结构,把人才规划的制定和实施抓紧抓好。二是紧密配合全省经济社会发展目标和工作思路的实施,有针对性地吸引、调配和补充紧缺人才和重点人才,保证重大发展战略的顺利实施。三是以改革的思路、创新的精神、开放的眼光、务实的态度,坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制,用市场经济的办法抓好人才工作。四是充分发挥社会主义制度能够集中力量办大事的优势,有效整合人才资源,形成人才资源的整体合力,集中力量攻克和解决经济社会发展中的关键性课题。打破部门和区域垄断,加强宏观调控,盘活现有人才资源。五是制定鼓励和吸引人才到欠发达地区和农村工作或提供服务的优惠政策,引导人才向中小城市流动,鼓励党政机关、企事业单位、科研院所人才向人才匮乏地区和单位流动,推动应用型科技人才自主创业和向企业流动,鼓励农业技术人才和高校毕业生到农村和基层创业,逐步解决人才积压和人才短缺的矛盾,最大限度地发挥现有人才资源的潜能。

三、突出人才工作重点,扎实推进各项政策措施的落实

当前,要着力建设“三支队伍”,抓好“三个环节”,形成“五个机制”。

（一)建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍。一是加强党政人才执政能力建设。以加强执政能力建设为核心,在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性锻炼上下功夫。按照《党政领导干部选拔任用工作条例》,选配好各级领导班子,把政治上靠得住、工作上有本事,想干事、会干事、干成事的干部及时调整到重要领导岗位。加强对优秀年轻干部的培养,继续做好公开选拔党政领导干部工作,加强后备干部队伍建设,通过挂职锻炼、集中培训等多种形式提高干部素质。二是加强企业经营管理人才创业能力建设。实施“山东省千名企业经营管理人才培养工程”,造就职业化、现代化、国际化的企业家队伍。把具有实干精神和经营管理能力、熟练掌握市场经济规则、精通国际经济贸易和法律的人才充实到企业决策层。三是加强专业技术人才队伍创新能力建设。以“新世纪人才工程”为总抓手,培养造就一批能够进入世界科技前沿的知名专家学者,一批在国内自然科学、社会科学等领域具有领先水平的专家学者,一大批省级学术技术带头人。以实施“泰山学者”建设系列工程为龙头,带动整个专业技术人才队伍建设,形成各具特色的人才群体。抓紧培养一批急需的金融证券、法律、外经外贸和精通世界贸易规则的专业人才。

（二）抓好人才培养、引进、用好三个环节。一要坚持把教育放在优先发展的战略地位。继续加快高等教育改革,扩大学校自主权,按市场需求调整和设置学科专业。鼓励企业与省内外高等院校联合办学,大力推进中外合作办学,采取有效措施扶持民办教育的发展。完善国民教育体系,突出抓好高中教育。积极发展和完善职业技术教育,培养一大批经济建设一线急需的技能型专门人才。适应现代农业发展需要,大力开发和培养各类农村实用人才。充分利用国际国内两种教育资源,建立完善多层次、开放型综合培养体系。加大继续教育力度,推进人才继续教育的制度化、法制化。大力发展成人教育、社区教育、现代远程教育,形成网络化、开放化、自主化的终身教育体系。二要大力引进经济社会发展紧缺的专业技术和经营管理人才。完善人才、智力、项目相结合的引进机制。鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力。鼓励企事业单位在境内外人才密集区设立研发机构,借脑发展。支持和鼓励企业依托新产品开发和新工艺推广等项目,面向社会招标揽才。支持和鼓励科研人才联合申报各类科技项目或联合承担重大工程。充分利用海外留学人员趋向归国创业的有利时机,吸引海外留学人员来鲁创业或以各种方式为国服务。鼓励和支持海外高层次人才、留学人员进行技术转让、技术承包、技术入股,自办或合办民营科技企业、股份制企业。三要高度重视人才的使用。现在人才使用方面的问题比较突出,存在一些片面认识,影响人才更好地发挥作用。人才的培养、引进是手段,使用才是目的。使用得好,做到人尽其才,才尽其用,对国家、对单位、对个人都有利;使用得不好,学非所用,用非所长,对国家、对单位、对个人都是损失,而且又会对人才培养事业产生不利影响。要把培养人才、引进人才和用好人才结合起来,既要有识才的慧眼,更要有用才的气魄;既要重视有高学历和较高理论水平的人才,又重视实践经验丰富、有真才实学的“土专家”;既要重视引进外来人才,又重视发挥本地人才的作用;既要重视理论人才,又重视实用技能人才;既重视自然科学方面的人才,又重视社会科学方面的人才;既重视培养各类紧缺人才,也舍得花本钱培养“长线人才”,使各类人才创业有机会,干事有舞台,发展有空间,社会有地位。

（三）形成人才评价、选用、激励、流动、保障五个机制。要通过加强制度建设,努力形成有利于人才成长和发挥作用的良好机制。一是科学的社会化的人才评价机制。衡量人才的标准是知识、能力和业绩,而不能唯学历、唯职称、唯资历、唯身份。要坚持德才兼备原则,建立以业绩为重点,综合考虑品德、知识、能力等要素的人才评价体系,使各类人才都能得到公正合理的评价。二是广纳群贤、人尽其才、才尽其用、有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。以扩大民主、加强监督为重点,进一步深化干部选拔任用制度改革,不断提高科学化、民主化、制度化水平。选拔和使用人才要坚持公开、平等、竞争、择优的原则,开拓视野、拓宽渠道,任人唯贤、唯才是举,不拘一格、打破陈规,使优秀人才脱颖而出。要重视培养青年人才、党外人才、妇女人才和少数民族人才。三是充分调动人才积极创新、创造的分配与激励机制。要完善分配制度,奖惩分明,贡献与报酬挂钩,充分调动人才的积极性,鼓励创新、鼓励创造、鼓励奉献。对贡献特别突出的要实行重奖。同时,对基础工作、关键岗位和艰苦地区要有倾斜政策,不能使默默奉献者吃亏。四是合理有序的人才流动机制。人才的合理流动有利于人才的成长,有利于充分发挥人才的潜能,有利于事业发展的大局。要把坚持党管人才与充分发挥市场机制对人才资源配置的基础性作用结合起来,消除阻碍人才流动的体制障碍,促进人才资源合理流动、优化配置,改变由于条块分割、城乡隔离造成的人才闲置和浪费。五是完善的人才保障机制。逐步完善保障制度,不断提高各类人才的福利待遇水平,消除他们的后顾之忧。

四、大力营造良好环境,积极构筑人才干事创业的平台

我省要在国内外人才竞争中抢占制高点,形成加快发展的人才优势,必须更新观念,拓宽视野,开阔思路,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,创造人才辈出、人尽其才的良好环境。

要尊重人才。落实科学的人才观,首先就要尊重人才。既要尊重专家、学者、教授的知识贡献,又要尊重高技能人才的辛勤劳动;既要尊重老一辈人才的奉献,也要尊重中青年人才的作用;既要尊重留学归国与海外引进的人才,又要尊重自主培养的人才。只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,在推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设中做出积极贡献的,都是党和国家需要的人才,都应当得到社会的充分尊重。贯彻尊重人才方针要体现在具体行动上。在工作分工中必须改变重职务轻业务的观念,使各类专业人才愉快地从事专业研究;在领导决策中注重广泛征求和听取专家、学者的意见和建议,充分发挥科研机构、高等学校以及分布在各行各业中各类人才的聪明才智和创造力;在工资、职称、住房、配车、出国等方面切实向做出突出贡献的人才倾斜。各级领导干部和人才工作部门要增强服务意识,切实转变职能、改进作风、提高效率,大力弘扬尊师重教、崇尚人才的优良传统,为各类人才的创造性劳动搞好服务。

要支持人才。放手支持人才干事创业,及时把优秀人才放到重要工作岗位上培养锻炼。在他们工作遇到困难时要多鼓励,多帮助;对工作中出现的一些问题和失误,要勇于为他们承担责任。正确看待某些人才的个性,把握主流,敢于大胆使用。各级领导干部要有识人之智和成人之德,支持人才到党和国家最需要的地方建功,到最能发挥自己才干的领域立业。必须树立培养国有企事业单位的人才和培养各类非公有制经济组织、社会组织的人才同等重要,用好国有企事业单位的人才和用好各类非公有制经济组织、社会组织的人才同等重要的观念,支持和鼓励各类人才到国有企事业单位,到非公有制经济组织、社会组织, 到第三产业、中小企业和居民社区中发挥聪明才智,成就一番事业。

要关心人才。要满腔热情地关心人才,真心实意地爱护人才。对各类人才要切实做到政治上关心、生活上热心、感情上贴心,千方百计帮助他们解决实际困难,使优秀人才引得来、留得下、用得好。对有些人的缺点和不足,要耐心帮助,做好思想政治工作,这也是关心爱护。要统筹区域和城乡人才发展,制定和落实鼓励人才到欠发达县市和农村工作的优惠政策,创新对口帮扶机制,加大财政转移支付和专门资金的资助力度,不断提高欠发达县市和农村各类人才的收入水平,逐步缩小东西部与城乡之间的人才差距。

五、坚持党管人才原则,加强党对人才工作的领导

人才工作是党的全部工作的重要组成部分。要加强党对人才工作的领导,保持人才工作的正确方向,保证人才工作健康顺利进行。

第一,坚持党管人才原则。坚持党管人才原则,就是要充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势,发挥党委领导核心作用,形成党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与的人才工作新格局。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作,理顺人才队伍建设、管理、服务体制,优化人才培养、使用、流动机制,改善人才工作、生活、社会环境。党管人才不是包揽人才工作的一切方面,而是为做好人才工作提供坚强的政治保证;不是简单延续党管干部的方式与方法,而是以改革的精神创新管理内容和手段;不是限制、排斥、管死人才,而是爱护、凝聚、用活人才,努力把不同行业、不同领域、不同所有制经济的优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。各级党委一定要坚定不移地贯彻党管人才原则,加强和改进对人才工作的领导,不断提高人才工作水平。

第二,促进人才工作制度化、规范化和程序化。要处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系,处理好党管人才和市场配置人才资源的关系,处理好党管人才和依法管理人才的关系,努力做好识人和用人两项工作。要以实践作为衡量人才的根本标准和发现、识别人才的基本途径。既注重品德,又注重能力和业绩,既看全部工作和一贯表现,又看在处理重大问题时的立场和关键时刻的表现。鼓励人人都做贡献,人人都能成才。在党和政府的人才工作中,对各类人才都要一视同仁地提供服务;在政府的奖励、职称评定中,对各类人才都要统一安排;在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源的运用上,对各类人才都要平等开放;在立法、执法和司法中,对各类人才的合法权益都要同等保护;在舆论宣传方面,对各类人才的创业活动都要给予充分肯定和鼓励,不断促进人才工作制度化、规范化和程序化。

第三,求真务实抓好人才工作。要认真学习、深入领会中央领导同志在全国人才工作会议上的重要讲话精神,把人才工作摆到突出位置,提上重要议程,作为大事来抓。各级党政主要负责同志对于做好人才工作负有重要责任,要像抓经济建设那样抓好人才工作,结合“三个体系”建设,把人才工作纳入工作目标责任制,定期进行考核,切实做到谋划发展同时考虑人才保证,制定计划同时考虑人才需求,研究政策同时考虑人才导向,部署工作同时考虑人才措施,高度重视发现、培养、凝聚人才的各项工作。要从本地区本部门实际出发,认真研究制定贯彻落实全国和全省人才工作会议精神的具体措施。要对本地区本部门的人才状况进行全面深入调查分析,理清工作思路,找准重点难点,明确发展目标,搞好统筹规划,拿出具体的实施意见和配套措施。要加大对人才工作的宣传力度,保持正确导向,及时发现和总结推广人才与人才工作的典型,起到示范与导向作用,努力营造有利于各类优秀人才脱颖而出、干事创业的良好环境。今年是各项(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)工作的“落实年”,完成各项工作任务,推动我省经济社会更快更好发展,关键在落实。要大力弘扬求真务实精神,大兴求真务实之风,真抓实干,拿出实实在在的措施,付诸实实在在的行动,取得实实在在的成效,全面落实人才工作的任务。

同志们,社会主义现代化建设的伟大实践,需要大量人才,民族的伟大复兴也为各类人才的成长和发挥才智提供了广阔的舞台。让我们紧密团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围,坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面贯彻十六大和十六届三中全会精神,牢固树立和落实科学发展观,大力实施人才强省战略,开创人才工作的新局面,努力建设“大而强、富而美”的社会主义新山东。

**第五篇：在全市人才工作会议上的讲话**

今天，市委、市政府在这里召开全市人才工作会议，主要任务是以“三个代表”重要思想、党的十六大和十六届四中全会精神为指导，深入贯彻落实全国全省人才工作会议精神，认真回顾总结近几年我市人才工作情况，全面部署当前和今后一段时期的人才工作，动员全市上下把人才工作放到更加突出和重要的地位，为实施“赶超发展”战略、建设“富裕、文明、生态、诚信”提供坚强的人才保证和智力支持。市委书记程步云出席会议并将作重要讲话。下面，我先就近几年来我市人才工作的情况和下一阶段工作的重点，讲三个方面的意见。

一、认清形势，坚定信心，切实增强做好人才工作的政治意识、责任意识和大局意识

人才资源是第一资源，是科技进步和社会发展最重要的资源，在推动经济跨越式发展和社会全面进步等方面发挥着越来越重要的作用。近年来，市委、市政府按照上级关于人才工作的部署和要求，结合我市实际，确立了“人才强市”战略，不断加大人才资源开发力度，盘活人才存量，提高人才素质，改善人才结构，实现人才资源优化配置，为我市经济和社会协调健康发展提供了较为有力的人才和智力支撑。

-——人才总量不断增加。近年来，全市上下高度重视人才工作，立足于本地培养，重点引进高层次、紧缺型人才，人才总量不断增加。到2024年底，全市人才总数73678人，比1995年净增12031人，增19.5 %。另据不完全统计，为我市提供技术支持、帮助工作的外地人才约有4000余人。

——培养选拔了一批学科带头人和拔尖人才。现有山西省优秀专家3名，山西省科技功臣1名，享受国务院特殊津贴专家16人，享受市政府特殊津贴的专业技术拔尖人才49名，有突出贡献的优秀人才101名。市教育局通过实施1518工程，培养山西省骨干教师148人，山西省教学能手150人，山西省学科带头人88人，市教学能手500人。

——储备了一批后备人才。近年来，通过“一推双考” 等形式，我市共选拔各级各类后备人才1015名。通过离职培训、委托代培、外派学习、挂职锻炼等形式，先后派出200多名优秀青年干部到经济发达地区和基层挂职锻炼，选派12名企业经理到清华大学进修，选派10名企业经理到美国进修，下派100多名优秀青年干部到企业挂职。我市在公开选拔县级领导干部的同时，还发现储备了一批干部。通过储备培养，这些人才已经或正在各个岗位发挥着重要作用，成为业务骨干。

——科学研究和技术创新取得新进展。近三年来，我市累计获得省科技进步奖8项，评出市科研成果100项。全市现已认定民营科技企业47家。我市已成为国家科委命名的中西部地区惟一一个“国家级星火技术密集区”的市，同时获得了“全国科教兴市先进市”的荣誉称号。

——促进了经济社会的协调发展。2024年，全市共完成生产总值125.92亿元，财政总收入完成20.4亿元，城市居民人均可支配收入为6637元，农民人均纯收入3112元。截至9月20日，今全市财政总收入完成20.4269亿元，为预算的81.46％，比上年同期增长33.03％，增收5.0716亿元，超去年全年的财政总收入水平。经济、社会发展趋向协调。

在充分认识人才工作成效的同时，必须清醒地看到，我市人才队伍总体上还与我市经济社会发展的要求不相适应，突出表现在：人才总量不足，增加缓慢；人才结构畸形，配置失衡；后备人才不足，备用脱节；人才队伍老化，知识陈旧；人才使用低效，作用发挥差；人才流动不畅，外流严重。深刻分析我市人才队伍建设方面存在问题的原因,既有客观现实环境的因素，也有主观的因素。

一是重视人才的氛围不够，观念滞后。一些部门和单位，口头上重视人才，但缺乏具体措施，在实际工作中只重视人才使用，不注重人才培养；只要求人才老老实实工作，却忽视了为人才提供创业舞台。

二是有关人才政策的贯彻落实不到位。有的单位承诺多，兑现少，挫伤了人才的积极性。从总体上看，对人才工作的统一协调不够，对政策的落实、待遇的兑现缺乏必要的监督，致使本来就不够完善的政策措施，也未能得到很好的贯彻落实。

三是吸引人才的环境较差。目前我市的干部选拔、职称评定、人员聘用、职务晋升等许多方面仍然沿用着一些与科学的人才观不相适应做法，这无形中为各类人才的成长和使用设置了种种不合市情、也脱离实际需要的“门槛”，制约了人才潜能的充分发挥。另外，我市粗放型产业多，高科技产业少，缺少高层次人才创业的平台，影响了高层次人才的引进。

四是用人单位的主体作用发挥不够。由于观念和效益的原因，目前人才资源开发很大程度上仍以政府推动为主，作为人才吸纳和使用主体的用人单位，特别是企业，对人才资本的投入仍不够，认识上还有很大差距。同时，由于经济基础薄弱，致使科研单位、企业技术开发等机构推动技术进步的经费增加不多甚至有所减少，使人才作用难以发挥。一些企业的知识分子收入较低，后顾之忧多，影响其作用的发挥。

五是在人才管理使用上创新不够。在人才的使用上没有形成合理的竞争激励机制，往往还会出现做出成绩得不到应有的奖励，而无所事事的却坐享其成，干好干坏一个样。有的单位没有解决好老知识分子发挥余热和大胆起用青年人才的问题，使一些掌握了新知识、已经具备主持或独立工作能力的中青年知识分子，由于岗位、职称、待遇等诸多因素的制约，其聪明才智得不到有效的发挥，挫伤了一些人才的积极性，不可避免地造成了“人才外流”现象的发生。从总体上看，目前，我市人才的新陈代谢、分配激励和社会保障机制尚未完全形成，人才市场体系还不够健全。主要是人才评价、推荐机制和人才信息化服务体系不健全，人才预测与人才规划不够科学等等。

国以才立，政以才治，业以才兴。发展靠人才支撑，政绩靠人才创造。当前，我市正处在抢抓机遇、加快发展、实现历史性跨越的关键时期，面对周边地区日趋激烈的人才竞争态势，面对我市对人才的迫切需要，我们一定要充分认识搞好人才资源开发的重要性和紧迫性，不断增强政治意识、责任意识和大局意识，进一步解放思想、实事求是、与时俱进，不断创新人才观念，创新人才政策，创新人才工作机制体制，创新人才工作环境，最广泛、最充分地调动人才的积极性、创造性，把各类优秀人才集聚、吸引到实施“赶超发展”战略、建设“富裕、文明、生态、诚信”的实践中来，以人才集聚优势赢得发展优势，确保我市在新一轮经济增长周期中能够抓住机遇，赢得主动。

二、明确目标，创新机制，努力造就支撑“赶超发展”的人才队伍

大力开发人才资源，坚定不移地走人才强市之路，是我市在新时期实施“赶超发展”战略、建设“富裕、文明、生态、诚信”的重要保证。要培养和造就一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍，必须坚持正确的、切合实际的人才工作指导思想，扎实有力地推进各项人才工作。

新时期我市人才工作的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会精神，大力实施“人才强市”战略，按照党管人才的要求，坚持以人才资源能力建设为主题，以调整、优化人才结构为主线，以建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才队伍为重点，以改革创新为动力，不断强化观念创新、政策创新和机制创新，尽快建立有利于人才集聚、有利于人才脱颖而出、有利于人才全面发展的体制和机制，实现人才总量增加与经济社会发展相适应，人才素质提高与经济增长方式转变相适应，人才结构调整与经济结构战略调整相适应，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。

总体目标是：到2024年，全市人才资源总量达到 9.8万人，平均每年增长5%，每万人拥有人才量达到754名，其中高层次人才总量达到4600人以上。人才素质全面提高，人才结构进一步优化，人才分布趋于合理，人才管理体制科学，人才资源对经济和社会发展的贡献率不断提高。

根据我市人才工作的指导思想和总体目标，当前和今后一段时期，全市各级各部门要从实施“赶超发展”战略和建设“富裕、文明、生态、诚信”目标的大局出发，明确“人才强市”的总体思路，全面加强人才队伍建设，让人才成为经济发展的原动力，努力把建设成为人才的聚集和创业之地。

第一，牢固树立“四种意识”，积极创新人才工作思路

加强人才工作,实施人才强市战略，必须牢固树立和坚持科学的人才观，把解放思想、更新观念摆在首位，强化“四种意识”，创新人才工作思路。

一是要强化“不拘一格，广纳贤才”的意识。“四个尊重”方针是新时期党对人才工作内涵的重大拓延，也是我们树立科学人才观的思想基础，为我们识人、育人、用人开阔了视野。什么是人才?我认为，只要能够创造超出一般社会价值的，不论是有较高知识水平和专业技能的知识分子，还是有一技之长的乡土“专家”；不论是有创新能力的党政干部和高绩效的经营管理者，还是有创意的智谋之士，或是有一定素质的劳动者，都应该叫人才，都能够在赶超发展中施展才华，都能够在振兴中有所作为。各级领导同志都要树立人人都可以成才的观念，按照促进人的全面发展的要求，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。

不拘一格、广纳贤才，就是要坚持德才兼备原则，不惟学历，不惟职称，不惟资历，不惟身份，在实施“赶超发展”战略中锻造和识别人才，做到“才”、“能”并重看人才，成就面前论英雄。空谈只能误事，干不成事业的决不是人才。同时，我们既要重视有所成就的人才，也要关注具有潜能的人才；既要重视市内人才，也要积极吸引外部人才；既要重视党政机关和国有企事业单位的人才，也要将民营企业和受聘于民营、外资企业的专门人才纳入视野。也就是说，不论人才所在单位姓“公”姓“私”，不论人才所处地域是“城”是“乡”，不论人才身份是“工”是“农”，都要一视同仁。不拘一格、广纳贤才，就是要看人才的主流，看人才的本质。人才特点一般都十分鲜明，缺点和不足一般也比较明显。我们要充分尊重人才的个性，不求全责备。信任是对人才最大的尊重和爱护，是激发人才创新能力的重要条件。只有关心爱护、信任理解人才，在培养上“扬长补短”，在使用上“扬长避短”，在保护上“扬长容短”，才能不断拓宽育人用人的渠道，充分调动各类人才的积极性和创造性。

二是要强化“不求所在，但求所用”的意识。受种种条件制约，我市高层次人才的“刚性”引进不仅难度大，而且成本高。为此，我们必须打破“只有为我所有，才能为我所用”的僵化观念，大胆采用柔性招才引智的人才使用方式，坚持引人与引智相结合，重点在引进智力和智力成果上下功夫。山西锁磺稀土股份有限公司经过近二十年的滚动发展，能从单一的产品结构，发展到现在的五大系列20余种产品，销售收入是建厂初期的26倍，靠的就是借脑发展、借智跨越。由此可见，在智力引进上，各级各部门一定要拓宽思路，大胆创新，既可采取咨询、讲学、短期聘用、互利合作、技术入股、人才租赁等方式，也可吸引高等院校、科研院所和大型企业集团来我市设立研发机构，多形式、多渠道引进智力。

三是要强化“人才资源配置市场化”的意识。人才是市场经济的一种要素，要激活这一要素，必须发挥市场配置人才资源的基础性作用，建立与市场经济相适应的体制和机制。人才配置的市场化，决定了企业是引进人才、集聚人才、使用人才的重要载体。因而要有效引导企业强化主体意识，面向市场招人才，善于运用市场化的手段纳贤聚才。人才配置的市场化，也注定了人才所有的社会化，各级各部门都必须以开明的姿态、开放的思想吸引人才，真正建立起一个以竞争为核心，比实力、比贡献、以强换弱、优中选优，人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低的新型用人机制，使人才来源于市场，检验于市场。

四是要强化“外流人才也是财富”的意识。目前，我市人才流失严重，这是不容回避的现实。全市上下必须高度重视人才流失问题，千方百计改善环境，用事业留人，用感情留人，用适当待遇留人。另一方面，也要用辩证的观点看待人才外流，树立“外流人才也是财富”的新观念，趋利避害。我市培养出的大量优秀人才，分布于全国各地，工作在各条战线，这是一笔十分宝贵的财富，开发好、利用好、经营好这笔财富，必将对我市经济发展起到重大的推动作用。为此，我们要继续加大籍旅“外”人才信息建设工作力度，加强与他们的联系，保护和利用好他们服务家乡的热情和积极性，同时充分利用他们外联广、信息灵的优势，使其成为我市扩大开放的“桥梁”，智力引进的媒介，推动发展的外援。

第二，以人才资源能力建设为核心，促进人才总量的增加和人才素质的提高

制定和完善人才培养规划。全面分析当前我市人才培养的现状及面临的形势，根据各类人才成长的特点和实施经济社会发展中长期规划、重点战略及经济发展的要求，研究制定人才培养的规划，促进人才总量、人才结构、人才素质同经济社会协调发展相适应。

大力发展教育事业。教育的发展水平，决定着人才培养的数量和质量。要在积极发展普通教育的基础上，大力发展职业技术教育，鼓励发展多种形式的社会办学。通过不懈努力，在我市形成“成职普”、“农科教”相结合的农村教育体系，推动我市的经济发展和社会进步。

加大各类人才的培训力度。树立大教育、大培训的观念，大力实施人才教育培训工程，着力提高各类人才的学习能力、实践能力，解决实际问题的能力，特别是创新能力。积极探索建立开放式、多渠道的人才培训路子，坚持“走进来”与“派出去”相结合，有计划、有组织地把优秀人才选派到发达地区、高新技术企业中进行培训和锻炼，提高他们掌握先进管理知识和接受新技术的能力。要不断研究在实践中培养人才的方式方法，把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，把发挥个人作用和发扬团队精神结合起来，引导各类人才在实践中完善自己、在竞争中提高自己、在奋斗中充实自己。

构建人才终身教育体系。培育人才，必须构建终身学习制度。尽快制定人才终身教育发展规划，明确阶段性发展重点、目标及实施的途径和步骤，明确政府的责任、企业的义务和个人的权利，使终身教育规范运行。对于领导干部来讲，要肩负起时代赋予的重任，一定要把学习作为一种追求、一种责任、一种精神境界，不断在学习新知识中增强奋进的动力，并以实际行动带动学习型社会的形成。要在全社会倡导树立全民学习、终身学习的新理念，广泛开展“学习型社区”、“学习型组织”、“学习型领导班子”等创建活动，下大力气构建人人享有学习和成才机会的学习型社会。

第三，以改革创新为动力，完善人才工作的体制和机制

人才工作的活力，取决于体制和机制创新。实施“人才强市”战略，必须完善人才发展的相关政策。要把人才工作切实纳入全市经济社会发展的总体部署，做到在提出各种发展目标时，考虑对人才的需求，在制定工作规划时考虑人才保证，在制定政策措施时考虑人才导向。对人才尤其是急需人才的配置使用、引进招聘、分配激励、培养选拔和服务保障等，要有切实可行的政策措施，逐步实现各类人才培养、评价、选拔、使用、流动、配置和激励的规范化、制度化和法制化。

一是要以业绩为重点，创新人才评价机制。进行准确、客观的评价，是选好人用好人的前提条件。对人才评价要注重能力、业绩，逐步形成党政人才重在群众认可、企业经营管理人才重在市场和出资人认可、专业技术人才重在业内和社会认可的人才评价机制。建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价体系，构建群众评价、专家评价、市场评价、测评技术评价的人才评价系统，努力提高人才评价的科学化水平。要进一步完善民主推荐、民意测验、民主评议制度，把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度；研究制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范，建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。

二是要注重改革，创新人才选拔任用机制。要建立以竞争择优为导向、有利于各类优秀人才脱颖而出的人才选拔任用机制，营造有利于人才成长的体制、机制和客观环境，尽快形成不惟职称、不惟资历、不惟身份、不拘一格选人才的局面。进一步深化干部选拔任用制度改革，扩大民主、加强监督，加大公开选拔、竞争上岗的力度，加大选拔任用年轻干部力度，加大调整不称职、不胜任现职干部的工作力度，增强干部队伍活力。以推行聘用制和岗位管理制度为重点，积极稳妥地推进事业单位人事制度改革。

三是要注重奖励和惩戒相结合，创新人才激励机制。改革和完善现行分配制度，坚持把按劳分配和按生产要素分配结合起来，建立健全符合市场经济法则的分配激励机制，充分体现人才的价值。建立规范化、正常化的人才奖励制度，以业绩为依据，以贡献为坐标，设立全市统一规范的人才奖项，表彰奖励在培养、吸引、用好人才等方面成绩显著的单位、组织和个人。对为推动我市科技进步和经济社会发展作出突出贡献的人才，要给予重奖。切实把人才价值与激励机制联系起来，使一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，使一切创造社会财富的源泉充分涌流。

为了推动我市人才工作尽快步入制度化、规范化轨道，有关部门组织力量起草了《关于进一步加强人才工作的实施意见》，会后将以征求意见稿的形式印发给大家。这是我市人才工作的规章，各级各部门要尽快组织有关人员，联系实际进行修改完善，争取尽快出台，并组织实施。

第四，以强化建设为手段，培养造就高素质的党政人才队伍

党政人才特别是党政领导人才，是党的事业的骨干和中坚力量，必须致力建设一支忠诚实践“三个代表”重要思想，能够担当重任、经得起各种风浪考验的高素质党政领导人才队伍。为此，一是要紧密围绕我市改革和发展目标的实现，认真研究制定党政领导人才建设的规划和措施，着眼于提高领导水平和执政能力，提高拒腐防变和抵御风险能力，以加强思想政治建设和执政能力建设为核心，不断强化理论武装、学习培训、实践锻炼和监督管理。二是要在领导干部中大力弘扬求真务实精神，大兴求真务实之风，教育和引导领导干部牢固树立科学的发展观和正确的政绩观、人才观、群众观，努力做到为民、务实、清廉。三是要着眼于提高各级领导班子的创造力、凝聚力和战斗力，选好配强党政一把手，大力选拔优秀年轻干部，进一步优化班子结构，增强班子活力。四是要坚持解放思想，广开视野，广泛吸纳社会各方面符合条件的优秀人才到党政领导人才队伍中来。五是要坚定不移地推进干部人事制度改革，逐步建立健全与社会主义市场经济体制相适应的党政领导人才培养教育、评价识别、选拔任用、择优汰劣、换岗交流、激励保障、监督制约的制度和机制。六是要建设一支数量充足、门类齐全、结构合理、素质优良的后备人才队伍，以最大限度地满足党政领导人才队伍建设的实际需要。

第五，以企业为基础、项目为载体，培养造就高层次的企业经营管理和专业技术“领军人才”

企业经营管理人才和专业技术人才，是人才队伍的重要组成部分，也是人才开发的重点。企业经营管理人才是企业发展的核心。对来说，建设一支高素质的企业经营管理人才队伍就是要围绕赶超发展战略的实施，适应优势产业的发展、生态保护建设、高新技术产业的建立和科技、教育事业加快发展的需要，形成一批产业发展的领头人、一批学术技术带头人和高级专业人才。他们应该是熟悉国际国内市场、具有战略眼光、创新精神和经营管理才能的企业家，有所作为的创业人才和管理人才。要努力建设一支以高层次人才为重点的专业技术人才队伍。

企业经营管理和专业技术“领军人才”的培养造就，既要用制度来保证，也要用感情来促进。从一定角度来看，情感的作用是很重要的，大量事实也证明，企业文化氛围形成的凝聚力是巨大的。德不广不能使人来，量不宏不能使人安。如果企业经营者没有较高的境界、素质和度量，就很难在企业内部搭起适合人才发挥聪明才智的舞台，就很难留住各类人才。从我市实际出发，工作重点和突破口就是要以企业为基础，以项目为载体，在具有较强优势和特色的企业和部分领域构建平台，凡是能够集聚优秀人才，能够创造显著科技成果，产生重大经济、社会效益的地方和领域，要不受所有制、地区、行业和形式的限制，切实加强企业领军人物的培养和造就，用产业聚集人才，用项目吸引人才，用事业留住人才。培养造就一支高素质的专业技术人才队伍，重在提高他们的科学素养和创新能力，特别是要针对我市改革开放向纵深发展、新型能源和材料基地建设不断推进、工业化步伐逐步加快的实际，要采取多种形式培养造就一批掌握新材料技术、新能源技术和先进制造技术等方面的高级人才和急需人才，一批熟悉国际经贸规则和经济运作的科技型、创新型、创业型人才，一批金融、财会、法律、文化艺术等方面的专门人才。

第六，以做好大中专毕业生就业指导工作为重点，建立人才“柔性”流动制度，促进人才工作可持续发展

培养造就一大批素质优良、勇于创新的人才，是实现人才工作可持续发展的迫切需要。大中专毕业生是人才的重要资源，是我市人才队伍的新生力量。在实施“赶超发展”的关键时期，特别需要一大批有知识、有文化、素质高的建设者。大中专毕业生使用得当，就是我们的财富。各级党委、政府要从推进我市经济社会发展的大局出发，深刻认识大中专毕业生人才资源在全市发展中的重要作用，加大对大中专毕业生就业安置的力度，建立起人才“柔性”流动制度，包括居住管理制度、享受市民待遇制度、流动人才社会保障制度等，用政策留住人才；允许企事业单位的科技人才在完成本职工作、不损害原单位合法权益的前提下，通过项目开发、科技攻关、技术转让、咨询服务等多种方式，在市内“柔性”流动、兼职兼薪；建立人才资源开发基金，采取财政拨款、接纳社会捐赠、企业赞助等方式筹集资金，用于重大课题的研究、人才培养深造、奖励优秀人才和基础理论研究。要为人才发展提供舞台，让人才在改革浪潮和社会实践中锻炼成长。

三、加强领导，强化管理，确保人才工作的各项措施落到实处

人才工作是党委和政府工作的重要组成部分。各县区、各部门要以“三个代表”重要思想为指导，坚持“党管人才”的原则，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针，切实把人才工作和人才队伍建设摆上重要战略位置，当作牵动全局的一件大事抓紧抓好。

一是要加强行政推动。各级党委、政府一定要有强烈的人才意识，知人善任，尊重人才，广纳群贤，做到有爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺。要理顺管理关系，统筹协调各方面力量，合理划分各部门的职责权限，改进管理方式，尽快实现由微观管理向宏观管理转变，把传统的人才管理模式调整到整体性的人才资源开发上来，加大行政推动力度，以人才管理的高效率促进人才资源的大开发。按照省里的要求，市委已决定成立人才工作领导小组，加强对人才工作的领导、协调、督查、考核以及人才政策、人才规划的制定，加强对人才工作的研究，把握人才竞争趋势，探索人才工作规律，推动人才工作开展。同时还考虑成立市人才协会或人才联谊会，以加强全市人才交流与合作工作，探索、试行人事专员委派制，及时高效地解决人才调动、引进、签约、解除劳动合同等方面的问题，以便于各类人才能够集中精力干事创业。

二是要加强组织协调。各级各部门一定要提高认识，党政一把手要确立“人才资源是第一资源”、“人才资源必须开发”的观念，明确第一把手必须抓第一资源，要把实施“人才强市”战略作为争创新一轮区域竞争优势的第一战略任务来抓。在人才工作领导小组的协调下，组织人事部门要从改善社会环境、创造发展机会、搭建创业平台方面，完善“以人为本”的人才培养使用机制，加强对人才工作的统筹规划、组织协调、督促检查，市各有关职能部门要各司其职，密切配合，目标一致地做好工作，形成人才工作的整体合力。要采取政策引导、市场拉动等办法积极鼓励专业技术人才到企业等一线工作。要制定相关政策，改革企业分配制度，增加对人才的吸引力和凝聚力。

三是要加大资金投入。建立以政府资助为推动、行业主管部门相配套、用人单位为主体、社会捐赠为补充的多元化人才队伍建设投入机制。市里将设立“高层次人才开发资金”，用于资助高层次紧缺人才及各类优秀人才的引进与培养，奖励为经济建设做出突出贡献的人才及人才开发中成绩显著的部门、单位和个人；继续坚持并逐步加大人才发展资金的投入，并把资金重点用于引进高层次人才的补贴费和创业启动金，用于那些有突出贡献的专业技术人才和高级技能人才资金、津贴，用于高层次人才的医疗、保险补贴等，并建立科学的管理办法，使有限的资金发挥最大的效益。同时，要发挥政府奖励的导向作用，鼓励企业设立相应的人才发展基金。要大力发展、培育和规范人才市场，发挥人才市场在人才资源配置中的主渠道作用，采取“财政拨一点、单位出一点、银行贷一点、个人集一点”的办法，加强人才市场建设，建立市场反馈机制，强化人事代理，完善服务功能，拓展服务领域，加强人才信息网络化建设。

四是要加强工作考核。全市各级领导干部要当好人才工作的“后勤部长”，靠敢用人、善用人；要建立严格的领导责任制，分工明确，任务到人，狠抓落实。进一步加大人才工作督查、考核力度，建立各部门各单位人才工作目标管理责任制，并列为考核内容，与创建“好班子”、“好党委”结合起来，与县（区）、部门目标责任制考核结合起来，确保各项工作落到实处。

五是要加大宣传力度。利用新闻媒体广泛宣传“三百六十行、行行出状元”的新人才观，宣传各类人才在振兴中的巨大作用，宣传学技术有用、能工巧匠同样可以致富的人才成长事迹。通过举办发布市场信息、组织职业大赛和人才交流会等活动，强化人才在社会中应有的地位，在全社会形成尊重知识、尊重人才、尊重创新的浓厚氛围。

同志们，小康大业，人才为本。时代呼唤人才，发展需要人才。在实施赶超发展战略、全面建设小康社会的新征程中，我们一定要认真学习贯彻全国、全省人才会议精神，进一步解放思想，开拓创新，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为实施“富裕、文明、诚信、生态”的宏伟目标而努力奋斗！

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