# 市人才工作会议发言稿

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-22

*第一篇：市人才工作会议发言稿同志们：市委、市政府召开的这次人才工作大会是贯彻落实中央、省和成都市人才工作会议精神，推进xx发展新跨越的一次重要会议。刚才，大会表彰了人才工作先进单位、优秀创业人才和第五批拔尖人才，先进单位和个人代表作了很好...*

**第一篇：市人才工作会议发言稿**

同志们：

市委、市政府召开的这次人才工作大会是贯彻落实中央、省和成都市人才工作会议精神，推进xx发展新跨越的一次重要会议。刚才，大会表彰了人才工作先进单位、优秀创业人才和第五批拔尖人才，先进单位和个人代表作了很好的发言；最后，宁生同志还要作重要讲话，请大家认真学习领会，抓好贯彻落实。下面，我就做好全市人才工作讲几点意见。

一、认清形势，增强做好人才工作的自觉性

改革开放以来的30多年，我市经济社会快速发展，人民生活水平有了质的飞跃。应当说，上述成就的取得，我市各级干部奋发有为，各条战线人才辈出是决定性因素之一。在新的历史条件下，我们面临的形势正在发生新的变化，我们面对的竞争愈来愈激烈，我们肩负的任务更加繁重和艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都重要，也更为紧迫。我们一定要认清形势，进一步增强做好人才工作的自觉性。

（一）要把握知识经济和科技创新的大趋势，把人才作为“第一资源”加以重视和开发。二十一世纪是知识经济的时代。科技创新和管理创新已经成为推动经济社会快速发展的两大引擎，而创新所依靠的就是各类高素质的人才。从“科学技术是第一生产力”到“人才资源 是第一资源”，是党中央根据国内国际形势的发展变化作出的科学判断，这不仅仅是文字提法的改变，更多地体现了人才理念的升华。知识经济时代，人是生产力要素中最活跃、最积极的因素，资本跟着项目走，项目跟着人才走。有了人才，就能吸引更多的项目，引来更多的资本，就能更充分地激发各种生产要素的活力，让一切创造财富的源泉涌流出来。当前，我们要加快城乡一体化进程，全面建设小康社会，急需一大批既能创新、又能创业的专业技术带头人，急需一大批有开拓能力的经营管理者，急需一大批眼界开阔、胸襟开阔的优秀党政干部，同时也急需一大批致富能力强、带富能力强的农村实用人才。我们一定要顺时应势，立足全局，把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

(二)要认清经济全球化和竞争白热化的大背景，把人才优势作为最具竞争力的优势加以构筑和放大。随着经济全球化的加快推进，世界经济发展的动力从主要依靠物力资本转向主要依靠人力资本；世界各地对资源的争夺从以物质资源为主转向以人力资源为主。从我市情况看，虽然近年来人才工作有了较大的突破，但与全市经济社会快速发展的需要相比，与实现率先发展的目标相比，与周边先进地区相比，还存在着不小的差 距。全市人才总量还不够充足，人才分布还不够平衡，用人单位主体作用尚未得到充分发挥，人才不足与浪费并存，人才引进与流失并存。我们必须清醒地看到竞争的严峻态势，坚决冲破一切妨碍人才发展的思想观念，改变一切束缚人才发展的做法，使xx真正成为集才的“磁场”、创业的“乐园”、优秀人才向往的“热土”，使人才优势成为我市最重要的竞争品牌。

（三）要围绕建设具有最佳人居环境和最佳创业环境的四川经济强市、全国文化强市的大目标，把人才作为“兴市之本”加以培育和集聚。实现“两最”、“两强”奋斗目标，是xx市的战略定位和上级领导对我们的殷切期望。其核心是加快发展，而加快发展的关键在党，关键在人才，关键在干部。人才是建设经济强市和文化强市的“加速器”，哪个地方人才总量大，优秀人才多，作用发挥好，哪个地方投资环境就优，发展后劲就足。干部是群众致富的带头人，是事业发展的领头雁。哪个地方领导班子强，干部谋划水平高，那个地方的发展就有活力，老百姓就有干劲；哪个地方的干部作风好，开拓进取，真抓实干，艰苦奋斗，执政为民，那个地方的凝聚力就强，群众的满意度就高。我市在快速发展中所取得的每一项成果，每一次历史机遇的把握，都是各类人才特别是广大干部充分发挥作用的结果。当前，我们正处于一个重要的战略机遇期，抢抓机遇，应对挑战，需要我们最大限度地释放各类人才的创业能量，需要我们最大限度地激发干部队伍的内在活力。我们一定要把人才队伍建设作为兴市之根本，作为长远发展之大计，始终抓紧、抓实，把更多的优秀人才集聚到推进我市全面、协调和可持续发展的伟大事业中来。

二、把握重点，强化人才“五支队伍”建设

人才工作是一项复杂艰巨的系统工程，既具有紧迫性又具有长期性。根据中央、省、成都市人才工作会议精神和我市实际，我们必须紧紧抓住培养人才、吸引人才、使用人才三个环节，突出重点，整体推进，着力抓好人才“五支队伍”建设。

（一）着力加强以公务员队伍为重点的党政人才队伍建设。我们建设规范化服务型政府，加强党政人才队伍建设，必须树立公务员是重要人才资源的理念,把公务员队伍建设作为实施人才强市战略的重要组成部分。积极探索政府机关面向社会吸引高层次人才的新途径,提高公务员大专以上学历的比例。进一步规范和完善公务员考核制度,将考核结果与工资和职务晋升挂钩。要完善公务员队伍终身学习机制,加大培训力度,抓好公务员初任、任职培训和专门业务、知识更新培训，加强依法行政、信息化与电子政务培训,提高依法行政、公共服务、科学决策、调查研究和应对复杂局面的能力。加强公务员作风建设,深入开展“树高效廉洁机关，创优良投资环境”活动和公务员行为规范的教育实践活动,评选表彰 “人民满意公务员”,使公务员的精神面貌有较大改观、工作作风进一步改进、工作业绩更加突出。

（二）着力加强以企业家培育、激励和保障为重点的经营管理人才队伍建设。我们要大力抓好懂经营、善管理、有绩效的企业家的培育、激励和保障，健全经营管理人才引进、培养、使用的长效机制。以xx人才市场为依托，加快培育我市企业经营者人才市场，健全完善人事代理业务、人才评价和咨询服务，为企业提供全方位的人事人才服务，推进企业经营管理者的市场化、职业化进程，促进不同企业之间、不同区域之间优秀管理人才的合理流动。坚持企业董事会依法选择经营者以及经营者依法行使用人权相结合，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用和用人单位的主体作用，完善企业经营者和其他管理人员的聘用制和契约化管理，依法维护企业经营管理人才和企业的合法权益。要围绕培育具有竞争力的大企业、大集团，努力造就一支职业化、现代化的优秀企业家队伍。

（三）着力加强以高层次人才为重点的专业技术人才队伍建设。继续做好学术技术带头人、拔尖人才的选拔,充分发挥人才选拔制度在高层次人才队伍建设中的作用；开展面向全社会的人才评价工作,建立社会化人才评价体系,拓展人才评价内涵和范围,创新人才评价方法和手段,使人才评价向以考试和评审结合为主、多种评价方法综合运用的方向发展；加强和完善专业技术职务管理,推进专业技术职务由身份管理向岗位管理转变,建立和完善“按岗聘任、竞争择优”的聘任机制；进一步深化职称制度改革,稳步推进评聘分开工作,改进评审方式,加强对实施执业资格制的监督指导和规范管理；加强专业技术人才继续教育,每年选送急需人才到高等院校进修培训。今年，我们还要按照上级部署，在事业单位中全面推行人员聘用制。各级各部门既要充分认识到事业单位人事制度改革的必要性，增强改革的紧迫感，又要充分认识到这项改革的复杂性、艰巨性，从维护社会稳定的大局出发，把改革的阶段性和发展的连续性统一起来，注意研究论证，稳妥推进改革，确保这项改革取得成功。

（四）着力加强以高技能人才为重点的技能型人才队伍建设。切实树立“高技能工人也是人才”的人才观，给予有突出贡献的技工应有的社会地位。以培养壮大职工队伍和各行业中技术精湛的高技能人才为重点，加快实施技能型人才培养计划，组织开展高技能人才的学习培训和新技术、新工艺的技能竞赛等活动。各有关部门要大力推行职业资格证书制度、劳动预备制度和就业准入制度，努力构建从初级工、中级工、高级工，到技师、高级技师的职业资格体系。全面推进技师社会化考评体系建设，实行以能定评，破格晋升，向低学历但技术精能力强的一线工人开“绿灯”，激励更多的员工提高工作技能和动手能力。加大高技能人才选拔奖励力度，在分配上进一步向高技能人才倾斜，实行以岗定薪，以能力定工资，以贡献定报酬，激励一线员工埋头学技术、做贡献，不断提高高技能人才在技术工人中的比例，努力建设一支复合型的高技能人才队伍。

（五）着力加强以农村实用人才为重点的乡土人才队伍建设。xx市74％的人口居住在农村。全面建设小康社会，重点在农村，难点也在农村。没有农民的小康，就没有全市人民的小康；没有农村现代化，就没有全市的现代化。我们要围绕加速推进农业产业化经营和增加农民收入，把农村人才资源开发作为中心任务，通过系统培训、专业比武、知识竞赛、能手评选、项目招标、科技承包等方式，大力培养选拔致富能力强、掌握多种实用技术、在农村和农业经济发展中起示范带动作用的实用人才。建立优秀农村人才使用制度，在职称评定、创办企业、社会保障、项目承包、子女就学、继续教育等方面提供服务。逐步建立覆盖全市的职业需求预测、职业培训、技能鉴定、职业介绍、就业指导五位一体的农村富余劳动力职介服务和转移培训中心。要在去年对5000名农民技术人员进行职称评定的基础上，通过5年的努力，培养一大批农村实用人才，力争用XX年左右时间培养和造就新一代农民。

这里，我特别要强调一点，xx市是历史文化名城，我们又确立了“两最”、“两强”的奋斗目标，建设一支高质量的教育文化人才队伍十分重要。这样一支队伍直接关系到我市发展后劲的强弱和建设全国文化强市的成败，因此，我们要将教育文化人才队伍建设作为科教兴市和文化强市的一项重要工作来抓。一方面，以培养拔尖人才为重点，积极推进教育文化人才队伍建设。要不求所有，但求所用，大胆采取优惠政策，吸引一批特级教师、优秀教师和文化能人名人，加紧建设一支思想素质好、业务造诣深，具有省级领先水平，并有较大影响的教育、文化人才队伍。另一方面，要制定具体的人才培养规划，创造各种有利条件，加大教育文化人才开发培养的力度。要重点围绕壮大文化支柱产业培养文化人才，通过文化人才作用的创造性发挥，把我市深厚的文化积淀、文化资源转化为富有市场吸引力和商业价值的文化精品，把文化的资源优势尽快转化为产业优势，放大我市的文化价值。

三、转变职能，争创人才工作实效

人才工作是一项长期复杂的战略任务。我们要切实转变职能，积极探索规律，加大资金投入，把人才工作作为牵动全局的一件大事抓紧抓好，抓出实效。

（一）进一步转变政府人事职能，建立人才开发的宏观调控机制。根据我国加入世贸组织后的新形势和市场经济发展的新要求，政府人事职能重心要从微观向宏观转变，通过运用经济、法律等手段，加大对人才工作的宏观调控。实现政府人事管理间接化，市场能办到的交给市场，社会能办到的交给社会。把原来由政府承担的宏观管理职能与事务执行性的办理职能区分开来，分别由行政机关和行政机关授权的事业单位承担，促进政府人事部门所属人才服务机构向市场主体转变，真正从“办市场”转向“管市场”。积极发展人才中介机构和行业管理协会，不断推出市场监管的新方式，加强规范化管理，维护良好的人才市场秩序。

（二）深入调查研究，积极探索和把握市场经济条件下人才工作的客观规律。人才工作有其自身的特点和规律，深刻认识和正确把握这个规律，是我们面临的一个新课题。要从实际出发，加强调查研究，为科学决策提供依据。要尊重基层和群众的创造，总结和推广新鲜经验，不断创新党管人才的方式和方法。要努力健全和完善人才工作咨询决策机制，积极推动社会听证和专家咨询等制度建设，完善决策规则和程序，充分发挥专家的参谋咨询作用。党委、政府在人才工作方面作出重大决策前，要通过各种形式，听取专家学者的意见和建议，提高决策的科学性、准确性和针对性。

（三）加大对人才工作的投入，为建设宏大的人才队伍提供有力的物质保障。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比例。建立和完善以政府投入为主导，金融信贷为支撑，企事业用人单位投入、社会投资、国（境）外投资和捐助为补充的多层次、多渠道的人才开发投入机制，实现人才开发投入主体的多元化和市场化。在保证政府对人才开发必要投入的同时，突出企业在人才投入上的主体地位，积极引导和推动企业加强人才开发机构建设，加大技术创新投入力度，落实科技人才继续教育经费，为人才开发提供必要的物质条件；要充分调动和发挥社会各界对人才投入的积极性，鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业，建立高科技风险投资机制，为营造一流的人才环境提供可靠的资金保证。

同志们，新形势、新任务对人才工作提出了更新更高的要求。让我们以“xxxx”重要思想为指导，坚持科学的发展观和人才观，抓住机遇，奋发努力，与时俱进，开拓创新，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为加快城乡一体化进程，实现xx发展新跨越作出更大的贡献。

**第二篇：人才工作会议发言稿**

同志们：

在岁末年初各项工作十分繁忙的时候，市委、市政府专门召开全市人才工作会议，这充分表明我们对人才工作的高度重视。刚才，大会表彰了全市人才开发先进单位和优秀人才典型，有关单位和同志作了交流发言；会前，市委、市政府还专门下发了全市人才资源开发“十一五”规划和有关专项文件。这次会议的目的，就是要在全市进一步营

造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，动员全市上下以更加开放的理念，更加创新的举措，落实人才资源开发“十一五”规划，为全市经济社会又好又快发展提供强有力的人才保证和智力支撑。

人才是兴市之本、强市之基。市委、市政府历来高度重视人才工作，近年来，围绕“科教兴市”和创新型城市建设，十分注重把人才培养、人才引进和人才使用紧密结合起来，各条战线人才不断涌现。“十五”期间，人才总量不断增长，素质结构持续优化。全市人才总量从2024年的5.9万增长到8.5万（2024年），年均增长8%以上，每万人拥有人才（数）从2024年的702人增加到992人，增长41.3%。本科学历以上的人才占比达到25.5%；中、高级职称人才占比达到19.5%，增长34%。人才投入不断加大，载体建设持续优化。累计投入人才开发资金2300多万元，年均投入占财政收入的0.5‰以上。依托沙钢、银河等企文秘杂烩网业集团建立了4个博士后科研工作站。高新技术创业服务中心、留学人员创业园和公共信息管理服务平台等，已成为全市集聚各类科研人才的重要载体。人才机制不断完善，发展环境持续优化。先后出台了一系列人才引进、开发的配套政策，建立了人才工作目标责任考核制，形成了“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，社会力量广泛参与”的人才工作新机制，人才工作整体合力有效提升。

总体讲，通过多年努力，全市人才队伍建设已经打下了比较坚实的基础，但对照又好又快的发展要求，我市人才工作仍有不适应的地方。为此，我们必须站在更高的层次上，把握和处理好“三个关系”。一是扩张数量与优化结构的关系。“十五”期间，我市人才引进总量与苏州其他县市不相上下，但人才分布结构不尽合理，尤其是人才专业结构与产业需求之间的矛盾还比较突出，掌握核心技术的高技能人才、善于资本运作的金融人才、熟悉现代管理的领导人才、勇于突破常规的创新人才、既有专业技术、研发能力，又有思想开拓能力相结合的创业人才等，数量还不足、层次还不高。如何在扩大总量的同时，优化队伍结构，已经成为我市人才工作的当务之急。二是人才引进与减少流失的关系。近年来，我市在引进人才方面积累了很多好的经验。如宏宝集团、长江润发集团等，采取优化环www.境和提高待遇（盖公寓楼、培训楼，加工资、送股金）等措施，吸引并留住了一大批优秀人才。但不容忽视的是，全市的人才流失问题仍然比较突出，企业高层管理人员外流、技术骨干“跳槽”等现象时有发生。如何留住人才并更好地发挥人才作用，已成为当前亟待解决的问题。三是政府主导与企业主体的关系。政府主导体现的是一种“外力”，企业主体作用的发挥才是“内力”。今天开这个会议，就是要创造一个环境，告诉大家，我们重视人才、关爱人才、培育人才，但是，我们更要强调企业是主体，只有我们企业重视了人才，重用了人才，我们才能真正把人才工作做好、做扎实，这个关系希望我们要摆准。

当前，我们面临的竞争更加激烈，肩负的历史责任更加艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都显得紧迫。下面，围绕如何落实好人才资源开发“十一五”规划，做好今后一段时期的人才工作，我简要讲三个问题。

第一个问题，我们迫切需要什么样的人才

国家《“十一五”国际科技合作实施纲要》强调指出：要把引进人才放在第一位，不分肤色、不分国籍、不惜代价引进人才。从普遍意义上讲，只要对经济社会发展有用的都是人才，我们都需要。但从张家港发展的特殊性看，我们既需要大量的各级各类人才，同时又迫切需要一些紧缺性的人才。具体来说，迫切需要加强建设以下六支队伍：

1.党政干部人才。要实现率先发展，必须有更多的具有专业素质的党政干部队伍。目前，我们的干部队伍，行政管理型干部比较多，经济发展型、社会管理型干部比较缺，尤其是“经济型”优秀年轻干部更是凤毛麟角。明年市里准备分三个层面培养未来干部。第一个层面是中层副职，通过中青年干部培训，尽快提拔一批中层副职，并迅速提升到岗位；第二个层面，对中层正副职培训，下派挂助理职务锻炼；第三个层面，对刚从大学毕业考进公务员队伍的年轻同志，下派到基层锻炼两年。通过这三个层面的培训来推动党政干部队伍能力不断提升，以适应未来发展。前不久，省委李源潮书记在全省城建规划培训班动员时讲到：“书记、市长的眼界、眼光决定了一个城市的品味和价值。”换句话说，我们这支党政干部队伍的素质决定了张家港的未来发展。希

望我们人才工作在这个方面下功夫，能够培养一支能够担当重任、把张家港未来建设好的党政干部队伍。

2.企业经营管理人才。有什么样的企业家，就有什么样的企业。在今后一个相当长的时期，拥有更多具有战略眼光、执着追求卓越、勇立市场潮头、善于经营管理、敢于创业并能成就大业的企业家，是全市经济可持续发展的有力保证。近年来，我市各项经济

指标始终保持了高位增长，主要靠规模经济、龙头企业的支撑带动，关键是我们有一支素质比较高的企业家队伍。但应该看到，我们的规模型、创新型企业还不够多、上市公司还不够多、具有发展潜力的科技型企业还不够多。归根到底，主要是我们的高层次创业型企业家、新生代企业家还不多。因此，我们要围绕培育具有自主知识产权和强大竞争力的大企业、大集团，努力造就以优秀企业家队伍为重点的企业经营管理人才。

3.高层次专业技术人才。经济社会发展靠科技，科技进步靠创新，科技创新靠人才。要有效提升产业竞争力和城市竞争力，要实现从投资驱动到投资创新双轮驱动的转型，培养和引进高层次专业技术人才队伍是当务之急。因此，要围绕建设创新型城市的目标，着眼于全市高新技术产业、支柱产业、新兴产业和重大工程建设，抓紧培养和引进中高级专业技术人才、熟悉国际规则的高层次经贸人才、文教卫等方面的高级专家，以及城市规划、交通以及法律等专业的人才，着力建设一支创新型的高层次专业技术人才队伍。

4.高技能人才。随着产业升级的加快，高技能人才越来越紧缺。目前，“高级技工荒”正在迅速蔓延。截止2024年12月底，我市技能人才总量为56406人，占全市职工总数的12.8%，其中高技能人才3062人，仅占技能人才总数的5.4%。高技能人才在技能人才的比重严重偏低。同时，我市的高技能人才主要集中在传统产业，而高新技术产业的高技能人才严重短缺。今后一段时期，是我市经济转型、产业升级的关键时期，必然会对高技能人才形成更加旺盛的需求。我们一定要提前应对，储备和造就一大批符合我市产业发展需要的、技术熟练、工艺精湛的高技能人才。

5.农村实用人才。建设社会主义新农村、构建和谐社会，重点和难点都在农村，促进农民增收、实现共同富裕，始终是我们的首要任务。应该看到，目前我市农民群众的富裕程度还不够高。要解决这个问题，除了各级党政组织的推动之外，还需要依靠一大批能带动致富的人才，需要有更多的科技专业户，引领和帮助农民投身农业产业结构调整，向现代农业要经济效益；需要更多的经济能人上项目、办企业、当经纪人，以不同的形式带动广大农民增收致富。要促进农民增收、农民致富，很重要的是现代农业，现代农业很重要的是现代科技农业人才。除了我们现在的培养，要有条件的、有针对性的引进，将培养和引进结合起来，通过这样，来引领我们的农民，来发展我们的现代农业，向现代农业要效益，不断增加农民增收致富。

6.社会工作人才。结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建和谐社会的重要力量。社会工作主要是由政府、事业单位以及民间社会团体，提供福利性和公益性服务，包括社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚安置、医疗卫生、青少年服务、司法矫治等。专业的社会工作是预防和解决社会问题、维护社会稳定的重要保障，是现代社会的“安全阀”。因而，我们要加快制定我市社会工作人才培养规划，大力推进社会工作专业教育，抓紧培养大批社会工作急需的各类专门人才。

第二个问题，如何建设适应又好又快发展的人才队伍

明确了我们需要什么样的人才之后，我们就要紧紧抓住引进、培养、使用三个环节，有效盘活人才存量，大幅提高人才增量，不断提升人才素质，把全市一切劳动、知识、技能、管理的活力迸发出来。当前和今后一个阶段，全市人才工作要突出三个重点：

1.更新理念，让人才各有其用。

理念决定思路，思路决定出路。更新人才理念是人才队伍建设的重要前提。要按照科学发展观的要求，牢固树立不拘一格、兼容并蓄的识才观。要打破传统的人才观念和标准，坚持重学历不唯学历，重职称不唯职称，重资历不唯资历。既要重视引进外来人才，又要充分发挥本地人才的作用；既要重视机关事业单位中的人才，又要重视非公企业和新社会组织中的人才；既要重视高学历人才，又要重视实践经验丰富的实用技能人才；既要重视培养各类紧缺人才，又要舍得花本钱培养“长线人才”；既要重视有突出贡献的人才，又要重视有创造潜能的人才。要跳出张家港，站在开放的大环境中思考人才问题，积极引进人才、培养人才和留住人才，善于“借脑引智”和吸引“候鸟型”人才，形成“用人不养人，留人不拴人”的人才柔性流动机制，做到“不求所有，但求所用；不求长住，但求常来”，走人才共享之路。要主动接受周边大中城市的人才辐射，采取咨询、讲学、短期聘用、技术合作、合作经营、人才租赁等形式，吸引国内外优秀人才为我市发展服务。要克服急功近利的短视思想和怕冒风险的保守思想，鼓励人才创新创业；同时，要宽容失败，给在创新创业中遇到挫折的人才以更多的关爱和帮助，让他们重获信心和机会。要通过建立孵化基金、风险投资基金等措施，完善科技成果转化的贷款、融资机制，鼓励企业增加研发资金，加大自主创新力度。

2.优化载体，让人才各得其所。

从人才成长的规律看，吸引和培养人才需要具有良好的载体。要把载体建设作为人才工作的关键举措，做大、做强、做优人才载体，使之真正成为吸引人才的“磁场”，培养人才的“摇篮”，各类人才施展才干的“舞台”。

要发挥市场载体在人才资源配置中的基础作用，进一步办好基础性人才市场，建立健全专业性人才市场，发展农村人才市场，培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场。

企业是引进、培养人才的主体，这个主体地位和作用要进一步强化和突出。要充分发挥全市十大企业集团和50家骨干企业在人才引进、人才使用中的作用，引导他们不断加快人才投入力度，营造优良的人才发展空间。要大力发展民营企业，激励和帮助他们做大做强，使面广量大的民营企业成为重要的人才吸纳者和开发者。有条件的企业，要以增强核心竞争力为目标，建立研发中心、工程技术中心、企业技术创新中心等载体，使之成为人才聚集、展示才华的重要基地。目前，我市已建有4家企业博士后科研工作站。下一步，要加大政策引导和资金扶持力度，鼓励和帮助更多企业建立博士后科研工作站。

要着力把张家港保税区、省级开发区、留学生创业园打造成吸纳高层次人才的强大载体。保税区、省级开发区作为全市对外开放的龙头，不但要出经济效益，还要出人才、出干部。要立足科技创新，提高人才承载能力，努力成为全市最具创新能力、创新实力、创新活力的区域。留学生创业园要结合培育国家火炬计划特色产业基地，加快建设生物医药、电子通讯、高档汽配、新材料等具有竞争力的高新产业专业园，以此吸纳各类高层次人才。

此外，我在这里特别强调，要注重把引进人才与引进项目结合起来，通过项目引才和聚才。要在洽谈项目中洽谈人才，在考察项目中关注人才，并围绕项目建设需求引进人才、集聚人才，实现项目引进和人才引进的“双丰收”。通过引进大项目，搭建大平台，吸纳一批领军人才、高端人才和核心人才。特别要充分发挥领军人才、核心人才的“领头雁”作用，带动一大批经验丰富的配套人才和紧缺人才跟进。还要注重中小科技或创业项目的引进，通过举办人才创业项目洽谈会，鼓励大专院校和科研院所的人才携带项目落户张家港，努力形成“项目凝聚人才、人才创造新项目、新项目再构筑人才创业舞台”的良性循环。

3.强化激励，让人才各尽其能。

良好的机制，对内产生鼓舞力和驱动力，对外产生影响力和竞争力。要致力创新人才工作机制，不断增强人才工作活力。

要建立崇尚业绩、社会认可的人才评价机制。改进人才评价方式，完善人才评价标准。党政人才和社会工作人才重在群众认可。要通过民意测评、述职述廉、社会满意度调查等方法，透过群众的口碑考察评价人才。企业经营管理人才要重在市场和出资人认可。近年来，我市开展了国际职业经理人资格认证，已经吸引110多人参加。今后，要继续开展好这类活动，积极探索社会化的职业经理人资质评价制度。专业技术人才和高技能人才重在社会和业内认可。要积极探索资格考试、考核与同行评议相结合的评价办法。今年，全省高级经济师认定工作，首次打破学历、计算机、外语等条件限制，注重从经营业绩来考核，我市共有96位企业家获得高级经济师认定资格。农村实用人才的评价重在农村和农民认可。对农村实用人才开展“双带”活动的情况，要采取群众测评、党员互评、党组织考评相结合的形式进行评价。

要建立公开平等、竞争择优的人才选拔机制。近年来，我市通过“四级公选”，引进了一批人才。比如，最近四个副局职的公开招考，吸引了67名全国各地的优秀人才前来报名。今后，我们要进一步深化干部人事制度改革，既要进一步加大公推公选和中层干部竞争上岗力度，又要进一步疏通干部“下”的渠道，加大调整不胜任、不称职干部的力度，形成优秀人才脱颖而出、充分施展才能的用人机制。

要建立灵活多样、绩效挂钩的人才薪酬机制。要留住人才，就要注重人才的价值体现。鼓励企事业单位把资本、技术、管理等要素纳入人才收入分配方案。对关键岗位的技术骨干、承担重点工程和科研项目的带头人，可采取年薪制、协议工资制及员工持股制、技术入股制、奖励红股和期权股份制，以期股、期权等形式分配和奖励科技人员、经营管理人员。长江润发集团对优秀人才进行配股，两年来，共有136名科技人才领到了435万元股金，目前股金总量已达1800万元。飞翔化工按个人工作实绩和贡献大小，分别以20万元、15万元、12万元、8万元、6万元的标准，给优秀人才进行购车补贴，已有60位科技人才领到补贴。要继续发挥人才开发资金的激励作用，搞好“市优秀人才奖”和“市人才开发奖”评选。要充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用，大力宣传重大创新成果和突出人才，形成创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。

要建立配套完善、因才施教的人才培育机制。始终把人才培养放在突出位置。结合全市发展的需要和人才队伍建设的现状，研究制定人才培养的总体规划，使人才培养目标同经济社会发展相统一，人才结构同产业结构调整相协调。要根据经济结构调整、产业结构升级和就业结构变化，依托已经建立的30多个市外特色培训基地等载体，重点培养具有战略思维和创新能力的党政人才队伍；依托高等院校、科研院所和大型企业，重点培养主导产业、优势产业、特色产业急需的高层次高技能人才；依托党校、职业学校、农村党员现代远程教育中心等，重点培养农村实用人才。要坚持培养与需求相结合，根据企业和农村人才的需求，采取“委托培养”、“订单培养”等多种方式培养各类人才；要坚持把重点培养与普遍提高相结合，采取联合办班、挂职锻炼、带课题研修、到大企业和农业产业化基地跟班学习、出境培训等多种途径，加快高层次高技能人才培养。

第三个问题，怎样落实党管人才原则

人才工作政策性强、涉及面广，是一项复杂的社会系统工程。要坚持“党管人才”原则，切实加强和改善党对人才工作的领导。

1.明确管的内容。要充分认识到，党管人才不是管住管死人才，而是要通过扎实有效的服务工作，管好管活人才。党管人才，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、营造环境等。制定政策，就是要根据“十一五”人才工作的新任务、新要求，针对人才工作中出现的新情况、新问题，加强人才政策的前瞻性研究，大胆借鉴先进地区的成功经验，及时修订、出台切实可行的人才政策。整合力量，就是要充分发挥政府部门的主导作用、用人单位的主体作用、社会组织的中介作用，形成引才、聚才、用才的社会合力。营造环境，就是要在政治上关心、生活上照顾、工作上支持，着力创造一个有利于优秀人才引进、成长、创业的浓厚氛围。

2.强化管的责任。要建立严格的领导责任制，牢固树立“一把手”抓“第一资源”的责任意识，各级一把手对人才工作要亲自研究、亲自挂帅。组织人事部门要加强对人才工作规律的研究，不断创新工作的方式方法，做人才工作的行家里手。要严格落实人才政策，以求贤若渴的态度，发现、留住和用好人才，千方百计地为各类人才解决生活和工作中的实际困难。要加大考核力度，把人才工作纳入考核体系，作为考核各级领导干部，尤其是党政“一把手”政绩的重要内容。

3.形成管的合力。各级党组织要建立统分结合、协调高效的工作机制，完善统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才工作的组织化程度。组织部门要坚持以好的作风选人、选作风好的人，真正把德才兼备的人才选拔到领导岗位上来。要努力拓展党建功能，使党的基层组织成为培养年轻干部的学校、集聚优秀人才的摇篮。宣传部门要充分发挥舆论导向作用，在全社会营造“尊重知识，尊重人才，尊重创造，尊重创业”的良好氛围。人事部门及有关政府职能部门、社会团体、企事业单位要各司其职、密切配合，充分发挥自身优势，更好地行使自身职能，形成合力，扎实工作，把我市人才工作提高到一个新台阶。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。我们要坚持科学的发展观和人才观，解放思想，与时俱进，开拓创新，真抓实干，努力使张家港成为人才汇聚的高地、各类人才创新创业的热土，为我市争当全省“第二个率先”排头兵作出新的更大的贡献。

**第三篇：市利用外资工作会议汇报发言稿[范文模版]**

市利用外资工作会议汇报发言稿

市利用外资工作会议汇报发言稿 挖潜与拓展结合提高利用外资质量近几年来，我们坚持以科学发展观为指导，围绕“开放兴县、工业强县”战略，解放思想，开拓创新,加强协作，对关键项目、重大项目的全力支持服务，强化政府服务功能和推动力度，充分掌握在谈、在批、在建的重大新设和增资外资项目的动态情况和存在问题，确保了一批重大、关键外资项目顺利推进，不断探索创新利用外资新方法，使我县开放型经济继续保持了良好的发展态势。从起，我县实际利用外资平均每年以60%速度递增长，万美元、2143万美元、2295万美元、3352万美元；今年上半年达到

2103万美元，预计到年底3860万美元。年年迈上新台阶并得到市局表彰。现就我们为拓展利用外资渠道，在注重挖掘潜力与做大做强落户外资企业相结合、引进战略投资者和项目与培育新增长点相结合方面所做具体工作，向各位领导和同志们汇报。

一、挖掘潜力与转型升级、做大做强落户企业相结合

外商投资经济是我县经济发展不可缺少的组成部分。但因区域产业不完善，不能形成产业集聚。在当前各种资源面临重新整合的背景下，为更快、更好地发挥当地外资企业对其产业结构优化升级、提升核心竞争力。我们注重挖掘已经落户我县的外资企业存在潜力，因势利导地沿着企业自身发展趋向，做好对中小型外资企业扶大扶好和对规模实力型外资企业做优做强工作。因此，我们在招商引资适度适量的为企业引入前申和后延的服务项目。自开始有服务贸易外资项目在我县落户。如有专为林桨纸

项目进口设备贸易服务的庞赛贸易公司，有荣声烟火特技制作公司、有东红贸易公司和荣声贸易公司相继落户。拓展了我县利用外资领域，也为当地企业生存发展提供优质服务。同时我们为我县外资企业发展壮大和产业聚集去加大招商引资力度。如利用我县有东红制革等规模经营制革企业年产皮革折合标准皮800多万张，皮具制品1200多万件的生产优势，作为资源，通过调研、收集相关资料,撰写了《我县皮革产业发展趋议—对我县皮革产业现状和发展的调研报告》，想方设法通过多方渠道沟通联系，先后多次到珠三角，走访全球十大鞋业制造商之一台湾兴昂国际集团、鞋业巨头宝成国际集团和通佳鞋业公司，通过多次面谈和推介，通佳鞋业公司选址在县工业园区投资1000万美元建设一期鞋业项目，并于今年6月的桂台客属企业家合作与发展恳谈会上我县与通佳鞋业公司签订了项目投资合同，完成项目公司注册各种手续。目前我们也在紧

紧跟踪兴昂集团、宝成集团投资去向并保持联系，努力把鞋业巨头吸引到我县投资。这些项目一旦落户我县将对我县制革业产生产业聚集效应，有力促进我县外商投资经济快速发展。

二、引进战略投资者和项目与培育利用外资新增长点相结合近年来，利用外资的外部宏观环境和我县内部资源条件均发生了较大变化，面对日益激烈的区域引资竞争、日趋紧缺的资源瓶颈约束，如何进一步提升我县利用外资的质量与水平已成为我县开放型经?济能否取得新一轮跨越式发展的核心命题。如何利用自身具有资源优势，创新利用外资方式，由利用外资领域以制造业为主向多个产业集群和多极经?济增长点相互支撑的发展局面，确保我县开放型经?济的长远、和谐发展。如：利用我县有丰富石灰石资源，编写了《整改和规模扩张我县水泥企业，提升竞争优势》专题调研报告和收集相关矿藏资源资料。有目的地通过重点对香

港华润集团招商，经过多次沟通、毫不保留地提供项目资料和诚恳跟踪服务，成功引进华润水泥项目。可以不夸张的说，没有我局深入的调研资料，可能我很难有这个项目。从华润水泥项目签约以来，我局从招商、项目签约、负地开采、环评、纳入自治区层面推进重点项目和遇到国家宏观调控水泥产能政策影响等过程中、我局始终如一地为项目成功落户切实做好跟踪服务工作并与项目业主一道克服各种困难。现在项目业主按与县政府商定的项目推进日程开展项目开工前期各项准备工作，进入到用地指标申请和征用阶段，开工在即。首期工程、日产4500吨现代化水泥生产线将投资亿美元，这将为我外商投资经济发展和地方工业建设注入新活力。又如：自去年以来，利用我县新兴高岭土产业架构、初级产品和建设陶瓷产业投资平台为招商推介内容，去进行考察调研、调查问卷，走访请教陶瓷企业界知名人士和专业机构，听取他们对我县

陶瓷产业发展意见，多方收集资料，综合上述各方建议，从科学利用本地资源角度出发，初步确定了我县向日用陶瓷、硬瓷和炻瓷方面发展陶瓷产业，规划了项目投资平台并编写项目招商手册。目前我们走访陶瓷产业发达的佛山和江西景德镇等地区，深入陶瓷企业，寻求有战略转移的陶瓷企业，吸引其到我投资。经我们努力，近日台达陶瓷股份有限公司到我县进行投资考察，详细研读我们提供资料，看中我县资源优势，有意向在我县投资建设日用陶瓷项目。世上无难事，只要我们肯下功夫，我们相信一定能拓展我县在陶瓷方面利用外资新领域。

三、拓宽引资渠道，实现利用外资方式多元化。一直来外商直接投资几乎是我县利用利用外资的唯一模式，针对这一现象，我们努力拓宽引资渠道，积极探索采用合作开发、企业并购、鼓励企业融资等多种方式吸引外资投资模式。如落户我县工业园区的生物质能源公司、高岭土公司、水务经营公司、出口烟花公司都是通过外资并购方式设立的。生物科技公司今年为改良自身柑橘种植园项目以融资方式增资3000万美元。这些企业通过并购和融资，实现利用外资与引进管理结合，促进了企业稳步发展和地方经济发展。几年来，虽然我们在利用外资方面了做许多有益工作，但任重而道远，我们要紧紧抓住北部湾经济圈发展契机，围绕我县资源和特色，拓宽多元化利用外资渠道和培育新增长点，把引进外商投资资金和项目与调整、升级自身的产业结构和推进工业强县等紧密地结合在一起，实现我县经济跨越式发展 7月23日

**第四篇：A市在全市人才工作会议上的讲话**

同志们：这次全市人才工作会议，是市委、市政府决定召开的一次十分重要的会议，也是我市建大市以来召开的第一次人才工作专题会议。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，深入贯彻党的十六大、十六届三中全会精神，传达落实全国、全省人才工作会议精神，进一步提高认识，转变观念，创新机制，大力实施人才强市战略，为实现我市跨越式发展提供坚强有力的人才支撑。市委、市政府高度重视人才工作。去年市委先后召开两次常委会，组织学xxx省委关于人才工作的方针、政策和指示精神，听取并研究全市人才工作。5月中旬市里组织三个调研组，就我市人才队伍建设情况进行了为期一个月的调研，形成了《欠发达地区人才强市战略研究》的调研报告，同时制定下发了《衢州市\*\*\*\*-\*\*\*\*年人才队伍建设规划》和《关于落实党管人才原则、实施人才强市战略的意见》，完善和创新了人才队伍培养、引进、使用、激励和保障等方面的一系列政策措施。今年1月\*日，市委常委会再次专题研究了我市人才工作，并就下一阶段人才工作作了研究部署。下面，我讲三点意见。

一、树立和落实科学的人才观，充分认识实施人才强市战略的极端重要性人才问题至关重要。党和国家历来高度重视人才工作，党中央先后提出了科教兴国、依法治国战略，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则。去年底中央和省委相继召开人才工作会议，就当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署，为今后人才工作指明了方向。近几年来，我市的人才队伍建设得到明显加强，人才管理机制进一步完善,人才成长环境不断优化,人才数量增长较快，人才综合素质也有较大提高，初步形成了一支思想政治素质较好，理论水平较高，业务能力较强的人才队伍。主要体现在：--人才总量不断增加。到2024年底，全市共有中专以上学历或初级以上职称人员\*\*.\*万名，比\*\*\*\*年增加\*.\*万人。其中党政人才近\*.\*万人；企业经营管理人才\*.\*万人；专业技术人才\*万人。--人才整体素质不断提高。到2024年底，全市共有大学本科以上学历人才约\*.\*万人，占人才总数的\*\*.\*%，比\*\*\*\*年提高了\*.\*个百分点。具有高级职称的人员达到\*\*\*\*人，占人才总数的\*.\*%。--人才创业环境不断优化。近年来，我市相续出台了《关于加快新世纪人才资源开发的若干意见》、《关于大力发展个体私营等非公有制经济的若干意见》、《关于鼓励市级机关、事业单位干部到企业锻炼或帮助工作的通知》等相关文件，大力开展创业富民活动，引导鼓励各类人才投身经济建设主战场，争创业绩、锻炼成才，全社会尊重人才、倡导创业的良好环境和氛围逐渐形成。--人才服务体系不断完善。加大了市、县两级人才专业市场建设力度，人才市场体系框架初步形成，人才市场服务功能日趋完善，并朝着信息化、网络化方向发展。市场在人才资源配置中的基础性作用日益明显。--人才工作成效不断显现。2024年，全市列入市以上科技计划项目已达\*\*\*项，比上年增加\*\*\*%；争取到国家和省科技项目经费\*\*\*\*.\*万元，创历史新高；获得省科技进步奖\*\*项；全市省、市级高新技术企业和科技型中小企业产品销售收入达到\*\*.\*\*亿元,比上年增长\*\*.\*%。同时，我们也应该清醒地看到，我市人才队伍现状仍不能适应新形势、新任务的要求，还有较大差距。主要表现在：一是人才总量不够。2024年底全市每万人口的人才拥有量为\*\*\*人，与全省平均水平相差\*\*\*人。二是人才结构不合理。大量人才集中在党政机关及学校、医院，企业管理人才普遍紧缺。据有关问卷调查显示，认为机关对人才最有吸引力的占\*\*.\*\*%，外资企业占\*\*.\*%，事业单位占\*\*%，而私营企业只占\*.\*\*%。三是人才引进难、易流失的矛盾比较突出。市里连续几年外出招聘城市规划方面的高级人才，一直未果；国际贸易、计算机、外语、生物工程等人才十分紧缺。2024年，衢州籍大中专生回衢工作的只有\*\*\*\*人，仅占总数的\*\*%。1999年以来，全市仅教育卫生系统就流失专业技术人才\*\*\*人。四是在一些地方和部门，人才工作得不到应有重视，见物不见人的现象明显存在。解决人才工作中存在的问题，根本的是要以全国、全省人才工作会议精神为指导，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，牢固树立和认真落实科学的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。--树立人才资源是第一资源的开发人才观。最近，世界银行对全世界资本存量进行了一次分析，提出国民财富的新标准可分三类：人力资本、土地资本、货币资本，其中三个资本的构成分别是人力资本占\*\*%；土地占\*\*%；货币占\*\*%。从这个比例看出，我市第一财富是\*\*\*万的衢州人口，第二财富是\*\*\*\*平方公里的土地，第三财富是\*\*\*亿的城乡储蓄。所以人力资源是一切资源中最为宝贵的部分，人才资源则是人力资源中的精华，是推动经济社会发展的战略资源、第一资源，也是欠发达地区最稀缺的生产要素。培养人才就是高层次的人力资源开发。抓住人力资源向人才资源转变这一关键中的关键,就抓住了矛盾的主要方面,抓住了以最小的成本撬动所有资源转变为资本的最佳支点。对一个地区、一个企业而言，谁抓住了人才这个根本，抢占了人才的制高点，谁就能赢得竞争的主动权，就能赢得未来。衢州要培育成为全省新的经济增长点，实现跨越式发展，关键一点是要发挥人力资源这一比较优势。各级党政一把手必须抓第一资源，抢抓、善抓第一资源的领导是称职的领导，否则就是不称职领导。各级各部门都要牢固树立人才资源是第一资源的观念，切实转变经济建设中争资金、抢项目、重物轻人的做法，把人才工作紧紧抓在手上，以培养人才作为加快发展之基，以用好人才作为加快发展之本，以吸引人才作为加快发展之策，依靠人才资源的大开发，推动经济的大发展。--树立人人都能成才、人才存在于人民群众之中的开放人才观。什么是人才？长期以来，全国各地实行的是以具有中专以上学历和初级以上职称的人员的人才标准，这种唯学历和职称的人才观是不科学的。以这种标准去衡量，拥有专利\*\*\*项，创建了\*\*\*电子集团的项青松，当年却只有初中文凭，算不算人才？美国《华盛顿邮报》一年多的科技类招聘广告有\*\*\*\*则，其中\*\*\*\*条完全是没有任何学历要求，要求学士学位的仅\*\*\*条，要求硕士的仅\*\*条。树立科学的人才观，首先是要转变观念，破除以往狭隘的人才观。三百六十行，行行出状元，人才存在于人民群众之中，不仅包括党政干部、知识分子，有经验的管理者、资金的拥有者以及有社会关系的人，还应包括有一技之长的技术工人、乡土人才如衢州保姆、衢州保安、衢州保绿等，这些都是人才。也就是说，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，对社会有所贡献的，都是我们需要的人才。树立科学的人才观，就是要在坚持德才兼备的原则下，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，不拘一格选人才。--树立以人为本的开明人才观。以人为本是科学人才观的核心。尊重人才需求规律是做好人才资源开发的基本前提。我市人才队伍建设存在诸多问题。如少数单位领导既要马儿跑、又要马儿少吃草，不关心人才发展，不尊重人才利益，不宽容人才失败，由此造成人才的积极性、创造性没有得到很好发挥，这归根到底是没有按人才需求规律做好工作。人才需求至少有这几点：一是好待遇；二是受尊重；三是能发展，四是有自由。尤其是尊重人才，给予人才更多的发展机会和自由，应作为欠发达地区人才资源开发的重中之重。因此，各级党委政府要从以人为本的科学人才观出发，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，对各类人才都要一视同仁地提供服务，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要进一步加大投入，改善工作条件，最大限度地满足各类人才身心健康、相互交流和学习提高的需求；加强沟通，增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的良好氛围。尽管我市难以提供发达地区那么好的物质待遇，但如果以人为本，尊重人才，尊重知识，尊重创业，充分营造人才工作的良好环境，我们就同样具有吸引力，这也是做好我市人才工作的突破点所在，二、大力开发人才资源，加快实施人才强市战略今后一个时期，我市人才强市战略的总体要求是：以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，认真贯彻十六大和十六届三中全会精神，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，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，深化改革，扩大开放，优化环境，加快发展，努力把各类优秀人才集聚到各项事业中来，为我市跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。我市实施人才强市战略的主要目标是：经过若干年努力，人才效能明显提升，人才总量明显增加，人才素质明显改善，从而实现人才增长率与知识生产率两个明显提高。具体说，到2024年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*%，每万人口的人才数达到 5\*\*人，高层次人才达\*\*\*\*人；每百万GDp所使用的人才数降到\*人以下,使知识生产率提高一个百分点。到\*\*\*\*年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*%，每万人口的人才数达到\*\*\*人，高层次人才达到\*万人，努力形成一支高素质、高层次、复合型、具有创新精神、能够适应区域竞争的人才队伍。每百万GDp中所使用的人才数降到\*人以下,力争知识生产率达到全省平均水平。重点抓好以下几个方面工作：

（一）以企业经营管理人才为重点，着力推进三支人才队伍建设。为实现跨越式发展提供坚强的人才支撑，关键是要加快建立同我市经济社会发展相适应的人才洼地。重点是抓好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设。努力培养能干事、会办事、办成事的执政能力，建设一支靠得住、有本事、政绩突出、群众公认的党政人才队伍，这是党的事业取得成功的重要保证。努力培养精通经贸、法律和资本运作的能力，建设一支既有实干精神、又有开拓魄力的经营管理人才队伍，这是我们努力增强经济发展活力的积极举措，也是加快实现富民强市的有效途径。努力培养技术研发和运作的能力，建设一支既能创新、又能创业的专业技术人才队伍，这是我们增强产业竞争力的迫切要求，也是加快衢州制造业基地建设的必然选择。这三支队伍是相互联系、相互依赖、相互促进的统一体，其中加强企业经营管理人才建设，是当前人才工作的重中之重。企业经营管理人才是凝聚人才的人才，是深入实施工业立市战略的主体力量，但这类人才我市目前十分稀缺。以企业产值和销售收入超\*\*\*万元的企业为统计对象，我市企业经营管理人才现仅\*\*\*\*余人，占全市人才总量的\*.\*%;专业技术人才\*\*\*\*\*余人,占全市人才总量的\*\*%。同时在自身素质方面还存在许多不足，如系统的经营管理和知识培训不够，市场运作的经验积累有限，个别企业主依然有小生产观念，知识结构和综合素质还有待于提高等等。解决企业人才问题的关键在企业家，有了高素质的企业家，就会有引进人才、重用人才、留住人才的平台和机制。对此，各级领导和有关部门应引起高度重视，从过去简单帮助企业引人才转到注重培养、引进企业家上来。一是帮助企业提高自身综合素质。我市多数企业为成长型企业，重在帮助他们强化开放意识，在竞争中求合作，在合作中谋发展；帮助他们不要走老路，要靠不断创新去做大做强企业。二是要通过招商引资和联合重组，引进一批外地优势企业家，这比什么都重要。因为衢州经济以增量推动为主，今后外来企业还会不断增多。在衢州，企业不要有内外之分，都是一家，要开放兼容，不能排外，不要人为对立起来。三是发挥企业家协会作用，实行自我教育、自我管理和自我提高。主管部门要善于把协会推到一线，这是锻炼企业家的好机会，不要什么事都包揽。四是办好衢商研究会，大力弘扬衢商敢为天下先的精神，培育企业文化，努力形成具有衢州特色的企业家队伍。与此同时，要以企业经营管理人才队伍建设促进专业技术人才队伍建设。目前各类专业人才需求排名前\*\*名的是：市场营销、化工类、师范类、机械类、建筑类、建材类、电子信息类、经营管理类、医学医药类及财务管理。企业是吸纳人才的主体，要善于按市场规律办事，舍得在培养人才上投资，不惜重金聘人才。凡是在这方面有眼光的企业一定兴旺成功。

（二）以三项工程为载体，着力构筑人才培训体系。人人可以成才的前置条件是要有学习的机会。我市人力资源丰富与人力资本短缺并存，要实现人力资源向人力资本转化，首要环节就是抓培训。各级、各部门要进一步树立大培训观念，要象抓基础设施、抓项目、抓技改那样抓人才培训，舍得花钱、舍得投入。当前，要努力完善开发人才资源的培训机制，以人才培训三项工程为载体，使各类人才通过培训，尽快提高实践技能和水平，充分发挥其能动性和创造力，成为经济建设的主力军。

1、深化万名农民素质工程，培养农村乡土人才。实施万名农民素质工程，提高农民就业技能，加快人力资源向人力资本转化，以劳动力结构调整带动农业结构调整，这是我市统筹城乡发展、解决三农问题的战略之举。各级各部门要站在这个高度，进一步增强搞好万名农民素质工程的责任感和使命感，做好深化、提升和创新文章。万名农民素质工程不仅解决农民群众的就业出路，也是在培养农村乡土人才。正是由于农民掌握了一技之长，今天的就业就是明天的创业。当前要重点抓好劳务技能培训，确保培训质量，打响衢州三保一技劳动力特色品牌。尤其是抓好农业龙头企业经营人才培训、种养大户培训、返乡创业人员培训和衢州保绿培训，在培养乡土人才上下功夫，促进农村劳动力转化为具有开发、生产、销售等技能的实用人才。

2、全面实施创业素质工程，提升工商企业竞争力。创业素质工程是深入实施工业立市战略的重要举措。我们计划从2024年起，用\*年时间，着重培训企业家和企业经营管理者\*\*\*\*人、工程技术人员\*\*\*\*人、新办个体工商户、私营企业主\*\*\*\*\*人、企业技术蓝领\*\*\*\*\*人。这项工作昨天已开会进行动员部署，各地各部门要按照会议精神，把培训的过程看作是支持企业发展的过程，尽快抓好启动实施。要组织一批专家、教授来衢授课，帮助企业经营管理人才充实工商管理新知识；对工作业绩突出、有贡献的经营管理人才和专业技术人才，由企业报名，政府联系有关高校研究生班进修培训。同时，鼓励和引导企业根据自身用人特点，学习借鉴外地成功企业的培训机制，在政府帮助下，通过自培、委培等形式，抓紧培养企业紧缺的技术蓝领，并通过继续教育形成稳定的企业人才队伍。

3、加快实施\*\*\*人才工程，培养高素质的专业技术人才。进一步完善市\*\*\*人才工程人选的选拔、培养、考核办法，实行动态管理。提高企业经营管理人才和专业技术人才在市\*\*\*人才工程人选中的比重。凡是在我市企事业单位工作的享受国务院政府特贴人员、省级有突出贡献中青年专家、省\*\*\*人才工程一、二层次培养人员、全日制博士等，经考核合格，可直接纳入市\*\*\*人才工程第一层次培养人员序列；在我市企事业单位的全日制硕士，经考核合格，可直接纳入第二层次培养人员序列。同时，对有突出贡献的工人技师和乡土人才也可列入市\*\*\*人才工程选拔范围。力争到\*\*\*\*年，市\*\*\*人才工程人员达到\*\*\*\*名，基本形成门类齐全、结构合理、质量优秀、与衢州经济社会发展相适应的高层次专业技术人才队伍。

（三）加大改革创新力度，着力建立健全五项机制。培养、引进和使用人才，是做好新时期人才工作三个十分重要的环节，相辅相成、缺一不可。培养、引进、使用人才，要以机制建设为保障，在实践中切实加大改革创新力度，努力营造人才辈出、人尽其才的良好社会环境。一是建立健全人才的终身教育机制。制定和完善人才培养规划，建立继续教育带薪学习制度和经费保障制度，形成政府、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。建立继续教育培训信息网络和继续教育登记制度，开展继续教育公共课和技能课培训，每个人才每年的继续学习时间须达到\*\*个学时以上。有关部门要制定相应的学习培训考核办法。加快衢州学院的筹建进度，加大扶持力度，提高办学层次，调整专业设置，注重工科建设，多为本地培养高级灰领和技术蓝领，努力把衢州学院建设成为我市乃至闽赣皖周边地区的人才孵化基地。职业教育是我市的强项，要采取多种形式，扩大招生，加快培养，成为技术蓝领培养基地。加强指导，深入开展创建学习型机关、学习型企业、学习型社区等活动，促进学习型社会的形成，提高全民的整体素质。二是建立健全人才柔性流动机制。鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才，采取柔性流动方式来我市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进人才和智力。实行引进人才 绿卡制度，在职称评定、社会保险、子女入学等方面与本地人才同等对待，并可为其建立人事档案，确认原有身份，连续计算工龄，养老和医疗保险经费由用人单位补交。各级人事部门要从过去为机关引进人才为主转变为为企业引进急需人才为主。党政机关引进全日制硕士以上研究生，经考核合格可直接录用为国家公务员。事业单位引进本科以上人才可以不受编制限制。在衢的工业企业新吸纳本科以上毕业生和中级职称以上人才的，两年内按新增人数给予一定额度的地方税收奖励。市、县两级集中建造人才（专家）公寓，解决引进人才和柔动人才的临时住房问题。引进的大中型企业经营人才、高层次人才和紧缺人才，在衢服务满一定年限后，可以购买房屋产权，所需经费由用人单位给予补助。今年市里将尽快启动\*\*\*套人才公寓建设，并研究制定人才公寓出售或租住的管理办法，确保按期交付使用。三是建立健全人才的市场配置机制。进一步完善人才市场体系，完善人才市场信息发布制度，培育和发展网上人才市场，加快人才市场公共信息网络建设，积极推动现有各类人才市场和劳动力市场实现联网贯通；放手发展人才中介机构，鼓励各种专业协会、人才联谊会发展，为人才沟通创造平台。积极推行以引进人才为主导的工作居住证制度，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。鼓励机关、事业单位人员下海直接从事生产经营活动，三年内保留身份、职级、编制和人事关系，工资照发。鼓励机关、事业单位人才在不利用职权、不影响本职工作的前提下，以资金、技术入股等方式参与创办工业企业。本着干部自愿、企业欢迎的原则，每年从党政机关选派一批县、科级干部到企业工作。对表现突出的离岗创业和到企业工作人员，视工作需要，适时予以提拔重用，或通过人才评荐机构，推荐到更好的经营管理岗位工作。四是建立健全与人才贡献相适应的人才激励机制。进一步完善机关部门奖金分配制度，拉开档次，调动积极性。推进事业单位改革，根据责任、业绩、贡献大小，合理拉开收入差距，逐步建立体现人才价值和人才市场价格的分配机制。组织开展对优秀企业家、名校长、名院长、名师、名医等各方面优秀人才的评选表彰，并实行动态管理，激励人才不断创新，提高素质，争做贡献。建立突出贡献人才重奖制度，每三年评选一次，每次评选\*－\*名，入选者给予奖励\*-\*\*万元。定期开展人才环境评估，设立人才投诉信箱，做好维权工作。五是建立健全人才的多元投资机制。树立人才资本优先积累的观念，加快形成和完善以政府适当投入为引导，用人单位投入为主体，社会各方出资为补充的多元化投入机制。各级财政要加大对人才资源开发的投入，人才资源开发投入的增长要与财政支出的增长相适应。各级政府要根据人才工作实际需要，在财政预算中安排必要的资金用于各类人才的培养、紧缺急需人才的引进等工作。企业是吸纳人才和技术创新的主体，要强化企业吸纳人才的主体地位，全面提升吸纳人才的能力。充分调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性，鼓励社会力量开展人才资源开发的投资。对以上五项机制，各地和有关部门要认真研究，积极探索，抓好落实。

三、坚持党管人才原则，不断开创人才工作新局面坚持党管人才原则，是由人才工作的极端重要性所决定的，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证，是党管干部原则在新的历史条件下的深化和发展。坚持党管人才原则，就是要充分发挥我们党的领导核心作用，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，更好地统筹人才工作，更好地组织人才资源，为实施人才强市战略提供坚强的政治保证。

1、落实党管人才原则，最根本的是要管宏观、管政策、管协调、管服务。各级党委要统筹规划人才工作，市、县都要把人才建设作为生产要素配套的重要内容，制定和完善人才开发总体规划、专项规划，同时明确发展目标，制定人才工作的重大方针政策，推进各类人才队伍建设协调发展。要注意整合力量，建立统分结合、协调高效的工作机制，充分调动一切积极因素，形成人才工作合力。要积极提供服务，通过政策支持、精神激励和环境保障，不断改善各类人才的工作与生活条件，以感情和人格的力量，提高对人才的吸引力和感召力。要实行依法管理，加快推进人才法制化建设，增强工作的规范性和有效性。

2、落实党管人才原则，最关键的是要做好识人和用人的工作。坚持选贤任能的制度、机制和政策，做好识人和用人工作，是落实党管人才的重要环节。要坚持辩证地看待人才，看一个人，要从主流和大节上去看，不能只看一时一事；看人才首先要看品德、能力和业绩，不能只看学历和资历。要坚决打破论资排辈、唯学历资历的传统观念，把实践作为衡量人才的根本标准，作为发现和识别人才的根本途径。要坚持任人唯贤、唯才是举，既要坚持用人标准，又要不拘一格，特别是对符合德才兼备原则的优秀人才，只要工作需要，就要大胆使用、破格使用。要区别人才类型，把握成长规律和特点，充分尊重人才的个性，按照各类人才成长的规律和不同特点去识别和使用人才。总之，党管人才就是党爱人才，党兴人才，党聚人才。

3、落实党管人才原则，最重要的是形成实施人才强市战略的合力。一是要高度重视人才工作，真正把实施人才强市战略摆上重要的议事日程。各级党政一把手，要亲自抓第一要务、第一资源和第一生产力，开展人才工作的调查研究，重视解决人才工作中的具体问题。从目前情况来看，有的地方人才工作机构尚未健全，人才工作启动较慢，要尽快完善工作机制，明确职责分工，落实具体措施。二是建立市、县配套的人才规划体系。目前，市里已制定人才规划，各地也要对人才队伍建设状况进行调查分析，对人才需求进行科学预测，立足当前，着眼长远，制定出人才队伍建设规划。三是建立人才工作责任制，把人才工作目标分解落实到各县(市、区)和市级各部门，并纳入县级党政领导科技目标责任制考核和党政一把手考核的重要内容。市委、市政府去年出台的《关于落实党管人才原则实施人才强市战略的意见》，要深入抓好落实，并从实际出发，制定实施意见和配套政策。四是要形成党委统一领导、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，形成统分结合、协调高效的工作机制和党的干部工作、人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才队伍建设的组织化程度。各级党政主要领导要亲自抓人才工作和人才队伍建设，组织部门要在党委的统一领导下，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，人事、教育、科技等部门要在人才工作中发挥骨干作用。五是加强宣传思想工作，新闻宣传部门要为人才工作营造良好的舆论氛围，进一步形成有利于各类优秀人才脱颖而出的社会环境。同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。人才工作和人才队伍建设事关我市经济社会发展大局，事关我市改革开放和现代化建设大业的兴衰成败。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。我们一定要牢固树立和认真落实科学的人才观，大力推进人才强市战略，努力把我市人才工作提高到一个新水平，推动我市经济社会的跨越式发展。

**第五篇：A市在全市人才工作会议上的讲话**

同志们：

这次全市人才工作会议，是市委、市政府决定召开的一次十分重要的会议，也是我市建大市以来召开的第一次人才工作专题会议。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，深入贯彻党的十六大、十六届三中全会精神，传达落实全国、全省人才工作会议精神，进一步提高认识，转变观念，创新机制，大力实施人才强市战略，为实现我市跨越式发展提供坚强有力的人才支撑。市委、市政府高度重视人才工作。去年市委先后召开两次常委会，组织学xxx省委关于人才工作的方针、政策和指示精神，听取并研究全市人才工作。5月中旬市里组织三个调研组，就我市人才队伍建设情况进行了为期一个月的调研，形成了《欠发达地区人才强市战略研究》的调研报告，同时制定下发了《衢州市\*\*\*\*-\*\*\*\*年人才队伍建设规划》和《关于落实党管人才原则、实施人才强市战略的意见》，完善和创新了人才队伍培养、引进、使用、激励和保障等方面的一系列政策措施。今年1月\*日，市委常委会再次专题研究了我市人才工作，并就下一阶段人才工作作了研究部署。下面，我讲三点意见。

一、树立和落实科学的人才观，充分认识实施人才强市战略的极端重要性

人才问题至关重要。党和国家历来高度重视人才工作，党中央先后提出了科教兴国、依法治国战略，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则。去年底中央和省委相继召开人才工作会议，就当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署，为今后人才工作指明了方向。

近几年来，我市的人才队伍建设得到明显加强，人才管理机制进一步完善,人才成长环境不断优化,人才数量增长较快，人才综合素质也有较大提高，初步形成了一支思想政治素质较好，理论水平较高，业务能力较强的人才队伍。主要体现在：

--人才总量不断增加。到2024年底，全市共有中专以上学历或初级以上职称人员\*\*.\*万名，比\*\*\*\*年增加\*.\*万人。其中党政人才近\*.\*万人；企业经营管理人才\*.\*万人；专业技术人才\*万人。

--人才整体素质不断提高。到2024年底，全市共有大学本科以上学历人才约\*.\*万人，占人才总数的\*\*.\*，比\*\*\*\*年提高了\*.\*个百分点。具有高级职称的人员达到\*\*\*\*人，占人才总数的\*.\*。

--人才创业环境不断优化。近年来，我市相续出台了《关于加快新世纪人才资源开发的若干意见》、《关于大力发展个体私营等非公有制经济的若干意见》、《关于鼓励市级机关、事业单位干部到企业锻炼或帮助工作的通知》等相关文件，大力开展创业富民活动，引导鼓励各类人才投身经济建设主战场，争创业绩、锻炼成才，全社会尊重人才、倡导创业的良好环境和氛围逐渐形成。

--人才服务体系不断完善。加大了市、县两级人才专业市场建设力度，人才市场体系框架初步形成，人才市场服务功能日趋完善，并朝着信息化、网络化方向发展。市场在人才资源配置中的基础性作用日益明显。

--人才工作成效不断显现。2024年，全市列入市以上科技计划项目已达\*\*\*项，比上年增加\*\*\*；争取到国家和省科技项目经费\*\*\*\*.\*万元，创历史新高；获得省科技进步奖\*\*项；全市省、市级高新技术企业和科技型中小企业产品销售收入达到\*\*.\*\*亿元,比上年增长\*\*.\*。

同时，我们也应该清醒地看到，我市人才队伍现状仍不能适应新形势、新任务的要求，还有较大差距。主要表现在：一是人才总量不够。2024年底全市每万人口的人才拥有量为\*\*\*人，与全省平均水平相差\*\*\*人。二是人才结构不合理。大量人才集中在党政机关及学校、医院，企业管理人才普遍紧缺。据有关问卷调查显示，认为机关对人才最有吸引力的占\*\*.\*\*，外资企业占\*\*.\*，事业单位占\*\*，而私营企业只占\*.\*\*。三是人才引进难、易流失的矛盾比较突出。市里连续几年外出招聘城市规划方面的高级人才，一直未果；国际贸易、计算机、外语、生物工程等人才十分紧缺。2024年，衢州籍大中专生回衢工作的只有\*\*\*\*人，仅占总数的\*\*。1999年以来，全市仅教育卫生系统就流失专业技术人才\*\*\*人。四是在一些地方和部门，人才工作得不到应有重视，见物不见人的现象明显存

在。

解决人才工作中存在的问题，根本的是要以全国、全省人才工作会议精神为指导，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，牢固树立和认真落实科学的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。

--树立人才资源是第一资源的开发人才观。最近，世界银行对全世界资本存量进行了一次分析，提出国民财富的新标准可分三类：人力资本、土地资本、货币资本，其中三个资本的构成分别是人力资本占\*\*；土地占\*\*；货币占\*\*。从这个比例看出，我市第一财富是\*\*\*万的衢州人口，第二财富是\*\*\*\*平方公里的土地，第三财

富是\*\*\*亿的城乡储蓄。所以人力资源是一切资源中最为宝贵的部分，人才资源则是人力资源中的精华，是推动经济社会发展的战略资源、第一资源，也是欠发达地区最稀缺的生产要素。培养人才就是高层次的人力资源开发。抓住人力资源向人才资源转变这一关键中的关键,就抓住了矛盾的主要方面,抓住了以最小的成本撬动所有资源转变为资本的最佳支点。对一个地区、一个企业而言，谁抓住了人才这个根本，抢占了人才的制高点，谁就能赢得竞争的主动权，就能赢得未来。衢州要培育成为全省新的经济增长点，实现跨越式发展，关键一点是要发挥人力资源这一比较优势。各级党政一把手必须抓第一资源，抢抓、善抓第一资源的领导是称职的领导，否则就是不称职领导。各级各部门都要牢固树立人才资源是第一资源的观念，切实转变经济建设中争资金、抢项目、重物轻人的做法，把人才工作紧紧抓在手上，以培养人才作为加快发展之基，以用好人才作为加快发展之本，以吸引人才作为加快发展之策，依靠人才资源的大开发，推动经济的大发展。

--树立人人都能成才、人才存在于人民群众之中的开放人才观。什么是人才？长期以来，全国各地实行的是以具有中专以上学历和初级以上职称的人员的人才标准，这种唯学历和职称的人才观是不科学的。以这种标准去衡量，拥有专利\*\*\*项，创建了\*\*\*电子集团的项青松，当年却只有初中文凭，算不算人才？美国《华盛顿邮报》一年多的科技类招聘广告有\*\*\*\*则，其中\*\*\*\*条完全是没有任何学历要求，要求学士学位的仅\*\*\*条，要求硕士的仅\*\*条。树立科学的人才观，首先是要转变观念，破除以往狭隘的人才观。三百六十行，行行出状元，人才存在于人民群众之中，不仅包括党政干部、知识分子，有经验的管理者、资金的拥有者以及有社会关系的人，还应包括有一技之长的技术工人、乡土人才如衢州保姆、衢州保安、衢州保绿等，这些都是人才。也就是说，只要具有

一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，对社会有所贡献的，都是我们需要的人才。树立科学的人才观，就是要在坚持德才兼备的原则下，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，不拘一格选人才。

--树立以人为本的开明人才观。以人为本是科学人才观的核心。尊重人才需求规律是做好人才资源开发的基本前提。我市人才队伍建设存在诸多问题。如少数单位领导既要马儿跑、又要马儿少吃草，不关心人才发展，不尊重人才利益，不宽容人才失败，由此造成人才的积极性、创造性没有得到很好发挥，这归根到底是没有按人才需求规律做好工作。人才需求至少有这几点：一是好待遇；二是受尊重；三是能发展，四是有自由。尤其是尊重人才，给予人才更多的发展机会和自由，应作为欠发达地区人才资源开发的重中之重。因此，各级党委政府要从以人为本的科学人才观出发，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，对各类人才都要一视同仁地提供服务，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要进一步加大投入，改善工作条件，最大限

度地满足各类人才身心健康、相互交流和学习提高的需求；加强沟通，增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的良好氛围。尽管我市难以提供发达地区那么好的物质待遇，但如果以人为本，尊重人才，尊重知识，尊重创业，充分营造人才工作的良好环境，我们就同样具有吸引力，这也是做好我市人才工作的突破点所在，二、大力开发人才资源，加快实施人才强市战略

今后一个时期，我市人才强市战略的总体要求是：以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，认真贯彻十六大和十六届三中全会精神，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，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，深化改革，扩大开放，优化环境，加快发展，努力把各类优秀人才集聚到各项事业中来，为我市跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。

我市实施人才强市战略的主要目标是：经过若干年努力，人才效能明显提升，人才总量明显增加，人才素质明显改善，从而实现人才增长率与知识生产率两个明显提高。具体说，到2024年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*，每万人口的人才数达到5\*\*人，高层次人才达\*\*\*\*人；每百万GDP所使用的人才数降到\*人以下,使知识生产率提高一个百分点。到\*\*\*\*年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*，每万人口的人才数达到\*\*\*人，高层次人才达到\*万人，努力形成一支高素质、高层次、复合型、具有创新精神、能够适应区域竞争的人才队伍。每百万GDP中所使用的人才数降到\*人以下,力争知识生产率达到全省平均水平。重点抓好以下几个方面工作：

（一）以企业经营管理人才为重点，着力推进三支人才队伍建设。

为实现跨越式发展提供坚强的人才支撑，关键是要加快建立同我市经济社会发展相适应的人才洼地。重点是抓好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设。努力培养能干事、会办事、办成事的执政能力，建设一支靠得住、有本事、政绩突出、群众公认的党政人才队伍，这是党的事业取得成功的重要保证。努力培养精通经贸、法律和资本运作的能力，建设一支既有实干精神、又有开拓魄力的经营管理人才队伍，这是我们努力增强经济发展活力的积极举措，也是加快实现富民强市的有效途径。努力培养技术研发和运作的能力，建设一支既能创新、又能创业的专业技术人才队伍，这是我们增强产业竞争力的迫切要求，也是加快衢州制造业基地建设的必然选择。这三支队伍是相互联系、相互依赖、相互促进的统一体，其中加强企业经营管理人才建设，是

当前人才工作的重中之重。

企业经营管理人才是凝聚人才的人才，是深入实施工业立市战略的主体力量，但这类人才我市目前十分稀缺。以企业产值和销售收入超\*\*\*万元的企业为统计对象，我市企业经营管理人才现仅\*\*\*\*余人，占全市人才总量的\*.\*;专业技术人才\*\*\*\*\*余人,占全市人才总量的\*\*。同时在自身素质方面还存在许多不足，如系统的经营管理和知识培训不够，市场运作的经验积累有限，个别企业主依然有小生产观念，知识结构和综合素质还有待于提高等等。解决企业人才问题的关键在企业家，有了高素质的企业家，就会有引进人才、重用人才、留住人才的平台和机制。对此，各级领导和有关部门应引起高度重视，从过去简单帮助企业引人才转到注重培养、引进企业家上来。一是帮助企业提高自身综合素质。我市多数企业为成长型企业，重在帮助他们强化开放意识，在竞争中求合作，在合作中谋发展；帮助他们不要走老路，要靠不断创新去做大做强企业。二是要通过招商引资和联合重组，引进一批外地优势企业家，这比什么都重要。因为衢州经济以增量推动为主，今后外来企业还会不断增多。在衢州，企业不要有内外之分，都是一家，要开放兼容，不能排外，不要人为对立起来。三是发挥企业家协会作用，实行自我教育、自我管理和自我提高。主管部门要善于把协会推到一线，这是锻炼企业家的好机会，不要什么事都包揽。四是办好衢商研究会，大力弘扬衢商敢为天下先的精神，培育企业文化，努力形成具有衢州特色的企业家队伍。与此同时，要以企业经营管理人才队伍建设促进专业技术人才队伍建设。目前各类专业人才需求排名前\*\*名的是：市场营销、化工类、师范类、机械类、建筑类、建材类、电子信息类、经营管理类、医学医药类及

财务管理。企业是吸纳人才的主体，要善于按市场规律办事，舍得在培养人才上投资，不惜重金聘人才。凡是在这方面有眼光的企业一定兴旺成功。

（二）以三项工程为载体，着力构筑人才培训体系。

人人可以成才的前置条件是要有学习的机会。我市人力资源丰富与人力资本短缺并存，要实现人力资源向人力资本转化，首要环节就是抓培训。各级、各部门要进一步树立大培训观念，要象抓基础设施、抓项目、抓技改那样抓人才培训，舍得花钱、舍得投入。当前，要努力完善开发人才资源的培训机制，以人才培训三项工程为载体，使各类人才通过培训，尽快提高实践技能和水平，充分发挥其能动性和创造力，成为经济建设的主力军。

1、深化万名农民素质工程，培养农村乡土人才。实施万名农民素质工程，提高农民就业技能，加快人力资源向人力资本转化，以劳动力结构调整带动农业结构调整，这是我市统筹城乡发展、解决三农问题的战略之举。各级各部门要站在这个高度，进一步增强搞好万名农民素质工程的责任感和使命感，做好深化、提升和创新文章。万名农民素质工程不仅解决农民群众的就业出路，也是在培养农村乡土人才。正是由于农民掌握了一技之长，今天的就业就是明天的创业。当前要重点抓好劳务技能培训，确保培训质量，打响衢州三保一技劳动力特色品牌。尤其是抓好农业龙头企业经营人才培训、种养大户培训、返乡创业人员培训和衢州保绿培训，在培养乡土人才上下功夫，促进农村劳动力转化为具有开发、生产、销售等技能的实用人才。

2、全面实施创业素质工程，提升工商企业竞争力。创业素质工程是深入实施工业立市战略的重要举措。我们计划从2024年起，用\*年时间，着重培训企业家和企业经营管理者\*\*\*\*人、工程技术人员\*\*\*\*人、新办个体工商户、私营企业主\*\*\*\*\*人、企业技术蓝领\*\*\*\*\*人。这项工作昨天已开会进行动员部署，各地各部门要按照会议精神，把培训的过程看作是支持企业发展的过程，尽快抓好启动实施。要组织一批专家、教授来衢授课，帮助企业经营管理人才充实工商管理新知识；对工作业绩突出、有贡献的经营管理人才和专业技术人才，由企业报名，政府联系有关高校研究生班进修培训。同时，鼓励和引导企业根据自身用人特点，学习借鉴外地成功企业的培训机制，在政府帮助下，通过自培、委培等形式，抓紧培养企业紧缺的技术蓝领，并通过继续教育形成稳定的企业人才队伍。

3、加快实施\*\*\*人才工程，培养高素质的专业技术人才。进一步完善市\*\*\*人才工程人选的选拔、培养、考核办法，实行动态管理。提高企业经营管理人才和专业技术人才在市\*\*\*人才工程人选中的比重。凡是在我市企事业单位工作的享受国务院政府特贴人员、省级有突出贡献中青年专家、省\*\*\*人才工程一、二层次培养人员、全日制博士等，经考核合格，可直接纳入市\*\*\*人才工程第一层次培养人员序列；在我市企事业单位的全日制硕士，经考核合格，可直接纳入第二层次培养人员序列。同时，对有突出贡献的工人技师和乡土人才也可列入市\*\*\*人才工程选拔范围。力争到\*\*\*\*年，市\*\*\*人才工程人员达到\*\*\*\*名，基本形成门类齐全、结构合理、质量优秀、与衢州经济社会发展相适应的高层次专业技术人才队伍。

（三）加大改革创新力度，着力建立健全五项机制。

培养、引进和使用人才，是做好新时期人才工作三个十分重要的环节，相辅相成、缺一不可。培养、引进、使用人才，要以机制建设为保障，在实践中切实加大改革创新力度，努力营造人才辈出、人尽其才的良好社会环境。

一是建立健全人才的终身教育机制。制定和完善人才培养规划，建立继续教育带薪学习制度和经费保障制度，形成政府、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。建立继续教育培训信息网络和继续教育登记制度，开展继续教育公共课和技能课培训，每个人才每年的继续学习时间须达到\*\*个学时以上。有关部门要制定相应的学习培训考核办法。加快衢州学院的筹建进度，加大扶持力度，提高办学层次，调整专业设置，注重工科建设，多为本地培养高级灰领和技术蓝领，努力把衢州学院建设成为我市乃至闽赣皖周边地区的人才孵化基地。职业教育是我市的强项，要采取多种形式，扩大招生，加快培养，成为技术蓝领培养基地。加强指导，深入开展创建学习型机关、学习型企业、学习型社区等活动，促进学习型社会的形成，提高全民的整体素质。

二是建立健全人才柔性流动机制。鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才，采取柔性流动方式来我市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进人才和智力。实行引进人才绿卡制度，在职称评定、社会保险、子女入学等方面与本地人才同等对待，并可为其建立人事档案，确认原有身份，连续计算工龄，养老和医疗保险经费由用人单位补交。各级人事部门要从过去为机关引进人才为主转变为为企业引进急需人才为主。党政机关引进全日制硕士以上研究生，经考核合格可直接录用为国家公务员。事业单位引进本科以上人才可以不受编制限制。在衢的工业企业新吸纳本科以上毕业生和中级职称以上人才的，两年内按新增人数给予一定额

度的地方税收奖励。市、县两级集中建造人才（专家）公寓，解决引进人才和柔动人才的临时住房问题。引进的大中型企业经营人才、高层次人才和紧缺人才，在衢服务满一定年限后，可以购买房屋产权，所需经费由用人单位给予补助。今年市里将尽快启动\*\*\*套人才公寓建设，并研究制定人才公寓出售或租住的管理办法，确保按期交付使用。

三是建立健全人才的市场配置机制。进一步完善人才市场体系，完善人才市场信息发布制度，培育和发展网上人才市场，加快人才市场公共信息网络建设，积极推动现有各类人才市场和劳动力市场实现联网贯通；放手发展人才中介机构，鼓励各种专业协会、人才联谊会发展，为人才沟通创造平台。积极推行以引进人才为主导的工作居住证制度，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。鼓励机关、事业单位人员下海直接从事生产经营活动，三年内保留身份、职级、编制和人事关系，工资照发。鼓励机关、事业单位人才在不利用职权、不影响本职工作的前提下，以资金、技术入股等方式参与创办工业企业。本着干部自愿、企业欢迎的原则，每年从党政机关选派一批县、科级干部到企业工作。对表现突出的离岗创业和到企业工作人员，视工作需要，适时予以提拔重用，或通过人才评荐机构，推荐到更好的经营管理岗位工作。

四是建立健全与人才贡献相适应的人才激励机制。进一步完善机关部门奖金分配制度，拉开档次，调动积极性。推进事业单位改革，根据责任、业绩、贡献大小，合理拉开收入差距，逐步建立体现人才价值和人才市场价格的分配机制。组织开展对优秀企业家、名校长、名院长、名师、名医等各方面优秀人才的评选表彰，并实行动态管理，激励人才不断创新，提高素质，争做贡献。建立突出贡献人才重奖制度，每三年评选一次，每次评选\*－\*名，入选者给予奖励\*-\*\*万元。定期开展人才环境评估，设立人才投诉信箱，做好维权工作。

五是建立健全人才的多元投资机制。树立人才资本优先积累的观念，加快形成和完善以政府适当投入为引导，用人单位投入为主体，社会各方出资为补充的多元化投入机制。各级财政要加大对人才资源开发的投入，人才资源开发投入的增长要与财政支出的增长相适应。各级政府要根据人才工作实际需要，在财政预算中安排必要的资金用于各类人才的培养、紧缺急需人才的引进等工作。企业是吸纳人才和技术创新的主体，要强化企业吸纳人才的主体地位，全面提升吸纳人才的能力。充分调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性，鼓励社会力量开展人才资源开发的投资。

对以上五项机制，各地和有关部门要认真研究，积极探索，抓好落实。

三、坚持党管人才原则，不断开创人才工作新局面

坚持党管人才原则，是由人才工作的极端重要性所决定的，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证，是党管干部原则在新的历史条件下的深化和发展。坚持党管人才原则，就是要充分发挥我们党的领导核心作用，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，更好地统筹人才工作，更好地组织人才资源，为实施人才强市战略提供坚强的政治保证。

1、落实党管人才原则，最根本的是要管宏观、管政策、管协调、管服务。各级党委要统筹规划人才工作，市、县都要把人才建设作为生产要素配套的重要内容，制定和完善人才开发总体规划、专项规划，同时明确发展目标，制定人才工作的重大方针政策，推进各类人才队伍建设协调发展。要注意整合力量，建立统分结合、协调高效的工作机制，充分调动一切积极因素，形成人才工作合力。要积极提供服务，通过政策支持、精神激励和环境保障，不断改善各类人才的工作与生活条件，以感情和人格的力量，提高对人才的吸引力和感召力。要实行依法管理，加快推进人才法制化建设，增强工作的规范性和有效性。

2、落实党管人才原则，最关键的是要做好识人和用人的工作。坚持选贤任能的制度、机制和政策，做好识人和用人工作，是落实党管人才的重要环节。要坚持辩证地看待人才，看一个人，要从主流和大节上去看，不能只看一时一事；看人才首先要看品德、能力和业绩，不能只看学历和资历。要坚决打破论资排辈、唯学历资历的传统观念，把实践作为衡量人才的根本标准，作为发现和识别人才的根本途径。要坚持任人唯贤、唯才是举，既要坚持用人标准，又要不拘一格，特别是对符合德才兼备原则的优秀人才，只要工作需要，就要大胆使用、破格使用。要区别人才类型，把握成长规律和特点，充分尊重人才的个性，按照各类人才成长的规律和不同特点去识别和使用人才。总之，党管人才就是党爱人才，党兴人才，党聚人才。

3、落实党管人才原则，最重要的是形成实施人才强市战略的合力。一是要高度重视人才工作，真正把实施人才强市战略摆上重要的议事日程。各级党政一把手，要亲自抓第一要务、第一资源和第一生产力，开展人才工作的调查研究，重视解决人才工作中的具体问题。从目前情况来看，有的地方人才工作机构尚未健全，人才工作启动较慢，要尽快完善工作机制，明确职责分工，落实具体措施。二是建立市、县配套的人才规划体系。目前，市里已制定人才规划，各地也要对人才队伍建设状况进行调查分析，对人才需求进行科学预测，立足当前，着眼长远，制定出人才队伍建设规划。三是建立人才工作责任制，把人才工作目标分解落实到各县(市、区)和市级各部门，并纳入县级党政领导科技目标责任制考核和党政一把手考核的重要内容。市委、市政府去年出

台的《关于落实党管人才原则实施人才强市战略的意见》，要深入抓好落实，并从实际出发，制定实施意见和配套政策。四是要形成党委统一领导、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，形成统分结合、协调高效的工作机制和党的干部工作、人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才队伍建设的组织化程度。各级党政主要领导要亲自抓人才工作和人才队伍建设，组织部门要在党委的统一领导下，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，人事、教育、科技等部门要在人才工作中发挥骨干作用。五是加强宣传思想工作，新闻宣传部门要为人才工作营造良好的舆论氛围，进一步形成有利于各类优秀人才脱颖而出的社会环境。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。人才工作和人才队伍建设事关我市经济社会发展大局，事关我市改革开放和现代化建设大业的兴衰成败。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。我们一定要牢固树立和认真落实科学的人才观，大力推进人才强市战略，努力把我市人才工作提高到一个新水平，推动我市经济社会的跨越式发展。

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