# 在人事编制工作会议上的讲话

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-19

*第一篇：在人事编制工作会议上的讲话推进人才战略的实施,对于人事部门来说,必须树立新的人才观,要着眼于国际国内的大背景来思考和开展工作,着眼于推进和实现\*的跨越式发展来思考和开展工作。我国加入世贸组织,标志着我国进入了一个宽领域、全方位、深...*

**第一篇：在人事编制工作会议上的讲话**

推进人才战略的实施,对于人事部门来说,必须树立新的人才观,要着眼于国际国内的大背景来思考和开展工作,着眼于推进和实现\*的跨越式发展来思考和开展工作。我国加入世贸组织,标志着我国进入了一个宽领域、全方位、深层次的对外开放新阶段。与此同时,我国的改革也将进入一个新时期。人事编制部门要适应这个要求,更好地服务于对外开放,必须造就一大批与之相适应的人才,必须不遗余力地加强人才的储备,否则,我们就不能在激烈的竞争中争取主动。在这里,很重要的是要深刻理解和认识人才的概念。根据我自己的理解,我提出一些看法与大家共同商讨。首先,人才不等同于人力资源。人力资源是个大概念,人才是人力资源中的一部分。人才是对一个国家和地方或一个部门、单位或组织的生存发展起关键作用的稀缺的人力资源。人才战略不是一般意义上的人力资源战略的概念,是突出发挥稀缺部分人力资源的战略。不要把人才泛化,泛化了实际上就不是人才。我们说人才,是指起关键作用和稀缺的,这两个条件应同时具备,缺一不可。一方面,他对一个组织和单位的生存与发展起关键作用,而不是一般性的作用;另一方面,他又是不可替代的。这样才能体现我们常说的人才难得。人才怎么评价,决定于使用他的单位或组织。如果离开了这个人,这个单位的生存与发展就受到影响,而且这个单位再找这样的人不容易,这个人对这个单位来说,就是人才,在这个单位起关键作用,是稀缺的、不可替代的。只有坚持了这个观点,我们才能知道人才的可贵。其次,人才不等同于知识分子。我们人事部门搞人才统计,往往是按照中专以上学历和初级以上职称的标准来界定的。知识分子表明的是受教育程度的概念,不能简单地把人才与知识分子划等号。因为并不是所有的知识分子在你这个组织中都能起关键作用,都是不可替代的,是稀缺的。知识分子是另外一个划分人群的标准,也是个大概念,人才是知识分子中的一小部分。所以,不能简单地用学历、职称来评价他是不是人才,关键还是要看他在这个岗位上发挥的是什么作用。因此,不能以职称、学历定人才,要以作用来定人才。现在许多单位一谈到人才,往往都是以学历和职称来衡量的,有多少硕士,有多少博士;本科生比例占多少,专科生比例占多少;高级工程\*有多少,工程\*有多少等等,这只能说明一种身份。近几年,不少地方出现了“人才高消费”的现象。有的单位不管用得上用不上,进人一律要求有本科以上学历或者副高级以上职称。实际上这是对人才概念的一种“误解”。说到底是对人力资源的一种浪费。学历和职称反映的是知识水平、学识水平,学历标准并不等于人才标准。特别是在知识经济时代,知识更新的速度不断加快,光有学历和职称而没有真正的本事,怎么能够算是人才。所以,人才和知识分子的概念是不同的,是不是人才,关键要看能不能发挥作用。我这样讲,并不是要改变人事部门对于人才的统计标准和统计口径,只是想提醒大家注意区分人才和知识分子的概念,以便在实际工作中更好地发现和使用人才,真正发挥人才的作用。第三,人才不等同于官职。不是谁官大了,谁就是人才;不是说官职高了,本事就大了,而是只有本事大了,才能胜任更高的领导职位。比如,一个单位换一个领导后,工作马上有起色,能说这个单位的前任是人才吗?不能简单地把官位等同于人才的概念。前不久召开的全省经济工作会议,云坤同志的讲话特别谈到了解放思想,深层次障碍有三个方面,其中一个是官本位思想。有官本位思想的人,就轻视知识、轻视人才。因为他看重的是官位,是以官为贵,以官为荣,以官为尊。这样一种观念是与尊重知识、尊重人才格格不入的。所以,我们人事部门做工作要特别注意自觉地去抵制官本位思想的影响。人事部门要解放思想首先要破除官本位的观念。我讲这些,就是想请人事部门的同志把人才的概念搞清楚,在推进人才战略实施的过程中,统一思想,协调动作,突出重点,取得成效。机构编制工作也是实施人才战略的重要组成部分,工作中有一个准确定位的问题。机构编制管理属于行政管理体制的范畴,也是上层建筑,要随着生产力的发展不断改革自身不适应的部分。但是,机构编制管理也有相对稳定性,不能随意地调整,而且管理要逐步规范化和法制化。机构编制的管理和改革,既是政治体制改革的重要内容,又是经济体制改革的重要内容。经济体制改革有两大内容:一个是所有制结构和实现形式,一个是经济管理体制。经济管理的主体

是政府,政府的机构改革、职能转变、编制的确定涉及到经济管理体制的内容。我们国家偏重强调机构改革是政治体制改革的组成部分,比如,十三大报告就是这么强调的;有的时候把它放到经济体制改革中来讲,主要解决国家管理经济的体制问题。所以,随着应对入世的需要,我们把政府的职能转变和管理方式的改革,上升到更重要的位置了。这样机构编制的管理和改革就显得更加重要。从当前来看,机构编制管理部门的主要任务是推进政府职能转变,促进政府管理方式的改革。特别是我国加入世贸组织以后,如何使我们的政府适应世贸组织规则的要求,这是一篇大文章。应对入世的措施,机构编制部门要积极参与进去,不要认为与你们无关。要主动地研究这个问题,包括研究职能、编制管理上怎么能更好地应对入世的需要,特别是要深入研究入世对我们政府的职能和管理方式提出了哪些新的课题,如何去应对。再一个就是编制管理的任务也是很重的。现在往往是刚刚完成一轮改革,接着就是机构编制的膨胀,然后到了一定时候再来一次改革,这其中很大的一个问题是编制管理缺乏硬约束,与我们具体的管理机制不健全、法规不完善有关,也与我们管编制工作的随意性太大有关。将来要上升到法制化管理。另外,要从源头上研究控制编制的办法,比如,要与财政供养的人挂起钩来,编制与财政实现计算机联网,从源头上、机制上约束它,实现管理规范化、法制化。

为了做好人事编制工作,实施人才战略,我再讲几点具体意见。

一、要进一步解放思想

我国入世以后,人才竞争更加激烈,一些发达省市纷纷提出建立国际人才资源高地和国内人才集聚中心,下大力量争夺人才特别是高层次人才,这对于我们这个欠发达的省份来说,面临的压力较大,应对这一挑战,首先要进一步解放思想。

关于解放思想,云坤同志在全省经济工作会议上做了很深刻的阐述。特别强调要重点突破束缚我们思想的“三条绳索”,从涉及影响的范围来看,第一位的是小农意识,第二位的是计划经济思想,第三位的是官本位观念。结合人事部门的实际,我觉得,主要应克服以下四种观念。

第一,要克服轻视知识的观念。知识是人才之本,重视人才必须首先重视知识。虽然尊重知识、尊重人才已经提出好多年了,但真正体现在实际工作中还有很大差距,其本质上就是轻视知识。人才能否留住和吸引来,关键在使用。好多人才外流,就是因为没有受到重用,没有发挥他的作用。归根结底这也是轻视知识的表现。近

年来,我们在人才方面出台了许多鼓励政策,但有些落实得并不好,有些人才在单位发挥不了作用,有的科技人员特别是出国留学归来人员创业艰难,得不到理解和支持,有些有市场前景的科研成果不能有效转化,这也是轻视知识的结果。这些问题应当说在我省表现比较突出。我们省的人才和经济的融合度低,经济发展不快,与此有直接关系。所以,一定要首先从观念上认真加以克服。

第二,要克服论资排辈的观念。这是个老问题,也是个新课题。尽管我们力求通过建立公开、公平、公正的择优竞争机制,破除论资排辈的落后观念,大胆启用新人,但实际上很难完全做到,一些传统的东西往往还是紧箍着我们。比如,在人事安排上,往往要搞些关系平衡、迁就照顾,考虑人家等了那么多年了,排队也排到他了,资历也够了,该轮到了。这在机关表现得很明显。在科研院所和大专院校也有表现。我刚才讲了,资历、经验是可贵的,但是它不能代替新的知识。现在做领导人,经验决策越来越让位于科学决策。因为,现在我们遇到的问题不是过去经历过的问题,而是过去没有经历的问题,是新出现的问题,是新情况、新矛盾,在这个问题上谁也不能说是行家里手,是富有经验的。经验是可贵的,但不能固守过去的、老的经验。现在的知识更新很快,所以起用人才不能论资排辈。比如,现在有些学科,有些老专家很可贵,但也不等于所有的老专家都行。现在有些老专家领着搞的课题,由于自身知识的局限,他对新知识接受的少、慢,思想也不那么活跃,反而不大容易出科研成果。所以不要凭学历、职称就让他当什么学科带头人。很多有创新思想的是年轻人。个别凭经验的所谓老专家是压制新人成长的。要使人才脱颖而出,就必须打破论资排辈。历史上做大事、有大贡献的人往往不是论资排辈选出来的。我这里举个例子,有出戏叫《萧何月下追韩信》。韩信原来在楚国是个执戟郎,按今天的话说,是仪仗队的小头目,张良跟他谈了以后,发现他很有思想,就举荐他。萧何和他谈了以后,就向刘邦推荐。刘邦开始没把他当回事儿,韩信一气之下走了,萧何听说后,连夜追他,并用身家性命担保,刘邦听从了萧何的意见,拜他为帅,最后,楚汉相争,韩信发挥了作用,刘邦才取得了胜利,奠定了西汉的基业。\*要想实现跨越式发展,人事制度就要打破论资排辈观念,真正不拘一格地选用人才。

第三,要克服求全责备的观念。作为人才,往往是某些方面非常突出,但是某些方面也有相当的不足。有句俗语说,金无足赤,人无完人。按完人的观念,求全责备,很难选出人才来。大家都赞成这么一句话,用其所长,容其所短。如果你不容其所短,很难用其所长。因为有些突出的人才在某些方面很突出,但在某些方面可能不如常人。再一点,要看人才有没有潜质。在三顾茅庐之前,诸葛亮有什么经历证明他能当宰相。所以,潜质是很重要的。求全责备就是由于看中了别人的短处、缺点,往往就否定了他的长处,认为这种人不能用。前不久,大家看过一部电视剧叫《康熙王朝》,康熙启用了一个名叫姚启圣的人,最后收复台湾。大家从剧中可以看到,这个人本事很大,但也非常怪癖、孤傲,把他贬了去养马,后来发现他确实是个人才,康熙磨磨他的棱角后,还是将他用起来了,之后收复了台湾。剧里还有一个人,叫周培公,他是个文人,让他挂帅领兵,给他配了个助手,能打仗的图海,最后平了三藩。这就叫不拘一格用人才。康熙重视的是他的潜质。从历史上看,求全责备,追求完人,最后得到的往往是平平常常、没有棱角的人。所以,我们在用人的时候,要综合地权衡,用人要从推动事业来考虑,怎么才能人尽其才,展现他的长处,想法弥补他的短处,而不是因为他有短处,就舍弃他的长处,不用他,这对事业不利。

第四,要克服重经历、轻视理性思维的观念。经历是重要的,但唯经历是不行的。比如说台阶的锻炼是必要的,有些还需要去补课,但是有的时候不能唯这个。诸葛亮出山的时候,他做过官吗?没有。刘备所以选他是因为有两个人推荐他,最后是徐庶推荐,刘备有了印象,千方百计三顾茅庐去请,听了他的一番形势分析后,才让他当宰相。所以说,经历是必要的,但不能唯经历。我们选人要看经历,但重要的是从他的经历中看他的发展。因此,我们选拔人才重要的是从实际出发,看他有没有把握趋势的知识和能力。要通过解放思想探索我们人事制度方面的一些问题。与时俱进,就包括对我们人事管理工作中的思想观念进行研究;开拓创新,就包括要对我们人事管理方面的一些传统做法进行改革。

二、要不断深化改革

改革是发展的动力。改革开放初期,我们是靠改革带动开放;现在是开放来促进改革。所以,当前来讲,不改革就不能适应入世的需要,也就越来越陷入被动的境地。人事编制部门要为实现经济跨越式发展服务,应对入世的挑战,就必须把改革放在各项工作的首位。

要加快人事编制部门职能转变,构建科学的人事管理体系。人事部门工作对象比较广泛,既涉及到国家公务员,又涉及到企事业单位的各类管理人员和专业技术人员,还有军队转业干部和农村的各类人才。过去在计划经济时期,人事部门的主要职责是计划管理,凡涉及干部的录用、调配、考核、奖惩、晋职晋级、工资福利、离休退休等。在市场经济条件下,同政府其他部门一样,人事部门的管理职能也发生了变化,有些管理职能需要下放,有些职能需要弱化,有些职能则应当由管理转向公共服务。当前,重要的是积极推进人事行政审批制度改革,对取消的审批事项,要积极运用监管、检查、备案等手段,加强后续管理;对保留的审批事项,要按照“谁审批,谁负责”的原则,规范审批行为,健全监督机制。要继续推进政务公开,把人事行政工作真正置于广大人民群众的监督之下,增强政府行为的统一性和透明度。要认真总结近年来一些地方实行的“一厅式”、“一站式”办公的工作经验,积极加以推广。要通过搞好服务,加快推进人事部门职能和工作方式的转变,更好地为全省经济建设服务。

要加快人事公共服务。长期以来,人事部门主要面向政府机关和事业单位的人员进行管理,随着经济体制改革的不断深化,出现许多新情况、新问题,国有企业、集体企业、个体私营企业、外资企业等人员流动加快,而且由于市场竞争的加剧,人力资源和人才越来越成为企业取胜的关键因素,各类企业对人力资源和人才的管理、咨询、提供信息等需求十分强烈。这就要求人事部门要面向全社会的公共需求,由传统的人事管理转变为现代的人力资源管理,提供各种有关人力资源配置的信息和服务。这既是大势所趋,又是一篇大文章,希望人事部门认真研究和探索。

要大力推进事业单位改革。我省万人财政供养人口为437人,比全国平均水平多116人,其中,事业单位人员占82.2%,使财政负担沉重,必须采取改革措施,减到合理水平。要对事业单位重新界定,进行科学分类,精简人员编制。要实行政事分开,推进事业单位向社会化方向发展,逐步做到自求生存和发展。要改革用人、职称评聘、内部分配等制度,形成竞争机制,讲求经济效益。这项工作一定要深入研究,抓紧进行,实实在在地做成几件事,争取取得较大的成效。

三、要努力创建人才终身教育体系

科学技术的飞速发展,使得终身教育成为永恒的课题。据有关资料统计,人类的科技知识在19世纪大约50年增加一倍;到20世纪中叶,是10年增加一倍;到本世纪初,每3—5年就增加一倍。现在世界上每天发表的最新科技论文就有6000--8300篇,知识老化的周期在不断缩短。要实现技术创新,工作创新,各项事业创新,必须提高人才的创新能力。人事部门作为人才继续教育的主管部门,必须认清形势,把创建人才终身教育体系作为一项十分紧迫的任务,切实抓紧抓好。

终身教育的实质就是继续教育。继续教育的主要对象是各级机关的公务员、企事业单位的专业技术人员和管理人员。教育的目的是帮助他们补充、拓宽、深化、更新知识,提高素质。继续教育要达到两个目的,一是知识再生,二是才能再生。知识再生,就是要通过培训、继续教育,提高人才的知识能力和业务素质,促其多出科研成果;才能再生,就是使知识再生的新技术为广大专业技术人员和管理人员所掌握,使其转化为现实生产力。当前,我们要实施新一轮紧缺人才开发工程,加大对紧缺人才的培养力度。要利用国际培训资源,加快优秀人才的培养。同时,要按照“要精,要管用”、“干什么,学什么;缺什么,补什么”的原则,确定人才培训的重点和内容。对公务员的培训,主要是提高其专业化水平和行政管理能力。要突出抓好世贸组织规则基础知识、外语、信息化等方面的基本技能培训,消除现代意义上的“文盲”,使广大公务员掌握现代“绿卡”。对专业技术人员的继续教育,主要是提高专业技术人员的科技创新能力,突出抓好最前沿科技知识培训。另外,要积极探索创建人才终身教育体系,包括教育目标、培养方向、教育方法、资金投入等,确保人才教育的连续性,不断培养造就一大批能够适应市场经济、参与国际竞争的高层次、复合型人才。

四、要加强人事编制部门的自身建设

人事编制部门是政府的重要职能部门,也是广泛接触群众的“窗口”,所做的工作政策性强,涉及面广,直接体现和影响着政府的形象。所以,人事编制干部队伍必须党性强、作风正、业务精、威信高。做到这一点,必须大力加强自身建设。首先,要加强政治理论和业务知识的学习。要深入学习xx同志“七一”重要讲话和“xxxx”重要思想,以及党的xx届六中全会精神,牢固树立全心全意为人民服务的宗旨观念,增强政治责任感和历史使命感。要深入学习人事编制业务知识、世贸组织知识、现代科技管理等知识,提高为人民服务的本领,增强适应工作的能力。其次,要加强党风廉政建设。要开展经常性的勤政廉政建设教育活动,严格执行党风廉政建设的各项规定,特别是具有审批权的岗位,要坚决防止以权谋私、弄权勒索,要加强监督,积极同各种消极腐败现象作斗争。第三,要转变作风。按照中央确定的转变作风年和调查研究年的要求,要深入基层,深入群众,深入实际,大兴调查研究之风,着重研究当前新的形势出现的新问题、新矛盾。第四,要依法行政。要严格按法规和政策办事,严肃纪律,切实维护人事编制工作政策的严肃性和权威性。第五,要把握大局。要增强全局观念,服从服务于大局,履行好人事编制部门的职责,为全省改革开放和现代化建设做出新的贡献。

</p

**第二篇：在全市人事编制工作会议上的讲话**

过去的一年，是撤地建市的第三年，也是全面建设小康社会的开局之年，全市经济发展出现了空前的喜人局面，发展速度首次赶上和超过全省平均水平。各级人事编制部门紧紧围绕发展这个第一要务，充分发挥职能作用，在人才资源开发、干部人事制度改革、人才市场建设、机构编制管理、维护企业军转干部稳定等方面都取得了显著成绩，为富民强市和社会稳定做出了很大贡献。今天的会议，传达学习了全国人才工作会议和全省人事编制工作会议精神，明确了今后一段时期人事编制工作的总体思路，部署了今年的工作任务。刚才，心平同志对去年工作进行了总结，对今年工作提出了具体要求，我都赞同，希望全市人事编制部门，结合各自的实际，认真抓好今年各项工作的落实。这里，我再强调以下三点意见：

一、认清形势，抓住机遇，增强做好人事编制工作的信心 党的十六大提出了全面建设小康社会的宏伟目标，全国人才工作会议对当前和今后一个时期人才工作进行了全面部署。我们要从全局和战略的高度，充分认识做好人事编制工作的重要性和紧迫性，增强信心，抓住机遇，锐意进取，努力开创人事编制工作新局面。

（一）党的十六大对人事编制工作提出了新要求。党的“十六大”报告提出了一系列关于加强和改进人事编制工作的新论述、新要求。如在人才工作方面提出：尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，大力引进海外各类专业人才和智力，培养和用好各类人才，造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，打破选人用人中论资排辈的观念和做法，促进人才合理流动，积极营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境，营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围等。在深化人事制度改革方面提出：努力形成一个广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，改革和完善干部人事制度，健全公务员制度，探索和完善党政机关、事业单位和企业的干部人事分类管理制度等。在行政管理体制改革方面，提出：进一步转变政府职能，改进管理方式，推行电子政务，提高行政效率，降低行政成本，形成行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的行政管理体制；按照精简、统一、效能的原则和决策、执行、监督相协调的要求，继续推进政府机构改革，科学规范部门职能，合理设置机构，优化人员结构，实现机构和编制的法定化；完善政府的经济调节、市场监管、社会管理和公共服务的职能，减少和规范行政审批；按照政事分开原则，改革事业单位管理体制等。在分配制度改革方面提出：确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度等。

（二）全国人才工作会议对新时期新阶段人才工作进行了全面部署。去年12月份，党中央、国务院召开了全国人才工作会议。会议站在全局和战略的高度，科学分析了人才工作所面临的国内国际形势，深刻阐述了加强人才工作的重要性和紧迫性，确定了在新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局，明确了实施人才强国战略的方针政策、总体要求和目标任务。中央提出，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务。中央强调，人才资源是第一资源，是最重要的战略资源，人才优势是最大的优势，人才开发是经济社会发展的重要推动力。中央要求，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。中央决定，要以能力建设为核心，大力加强人才培养工作；坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制；建立和完善人才市场体系，促进人才合理流动；以鼓励劳动和创造为根本目的，加大对人才的有效激励和保障；突出重点，切实加强高层次人才队伍建设；推进人才资源整体开发，实现人才工作协调发展。这些论述，充分体现了实践“三个代表”重要思想对人事编制工作的新要求，反映了当代人才资源开发和人事行政发展的内在规律，是今后一个段时期人事编制工作的发展方向和根本任务。

（三）人事编制工作面临难得的发展机遇。未来20年是我国现代化建设的重要战略机遇期，也是人事工作发展难得的战略机遇期。全面建设小康社会为人事工作开辟了广阔的发展空间，国家经济实力的不断增强为人才资源开发提供了较好的社会物质条件；多年的改革和发展，为人事编制工作奠定了良好的基础，积累了宝贵的经验。当前，从国家、省到我们池州市都在积极推进、实施人才战略，并纳入国民经济发展规划。去年12月份，中共中央、国务院召开全国人才工作会议后，又作出了《关于进一步加强人才工作的决定》，省委七届五次全会通过的《关于贯彻〈中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定〉的实施意见》也提出“营造实施人才强省战略的体制环境”。今年，省委、省政府还将召开全省人才工作会议，对进一步加强人才工作进行全面部署，刚刚结束的市一届人大五次会议也提出“实施人才强市”战略。这些大环境和有利形势，为人才资源开发提供了可靠的政治和制度保障，也充分表明，人才工作的春天已经来临，各级人事编制部门在全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴进程中的地位和作用将更加突出，责任也更加重大，人事编制工作大有作为、更有可为。

二、服务大局，把握重点，扎实推进人事编制各项工作人事人才、机构编制工作是党和政府整个工作的重要组成部分，是一个庞大的、复杂的系统工程。各地人事编制工作者要按照“三个代表”重要思想要求，站在时代发展的高度，把握规律、拓宽思路、扎实做好各项工作。

（一）在新的人才工作格局下充分发挥职能作用。中央提出，形成党委统一领导、组织部门牵头抓、有关部门各司其职密切配合、社会力量广泛参与的新格局，有利于人才工作统一方针政策、加强宏观管理、形成强大合力、保证协调发展，必将为进一步做好人才工作提供有力的组织保证。在新的人才工作格局下，人事编制部门的工作责任不是轻了，而是重了。不仅原有的职能任务需要充实和加强，而且在许多新的领域需要创造性地开展工作。必须坚持在大局下行动，在实践中创新，特别是要在深化行政管理体制改革、加快人事制度改革、完善人才市场体系、加强公务员和专业技术人才能力素质建设等方面，充分发挥职能作用。善于把人事编制的局部工作放到经济和社会发展的战略规划和总体布局之中去考虑、去谋划、去部署、去推进。比如，要围绕我市经济发展的三大优势（矿产、旅游、生态环境）和四大产业（矿产品加工和新材料产业、农副产品特别是绿色安全食品的深加工、轻工制造业、旅游业），搞好人才开发。再如，在深化行政管理体制改革和事业单位改革方面，人事编制部门要密切联系池州实际，深入进行调查研究，积极为党委、政府献计献策，当好参谋。

（二）稳妥推进事业单位改革。随着市场经济体制的逐步确立，事业单位原有的人员管理方式已越来越不适应各项事业和社会经济发展的需要，其用人机制方面的弊端日益显现。用人论资排辈，人员能进不能出，职务能上不能下，待遇能高不能低，人浮于事现象严重，事业单位工作人员缺乏争意竞识，造成人才资源严重浪费，这些现象已严重影响和制约了事业单位的自我发展，已到了非改不可的时候。但是事业单位改革与政府机构改革有明显的不同，既要解决好转变职能的问题，更要解决好适应社会主义市场经济体制需要、切实增强自身活力的问题。因此，要充分认识到事业单位各项改革的复杂性、艰巨性，既要进一步提高认识，增强改革的紧迫性，又要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。事业单位人事制度改革要以推行聘用制度和岗位管理为重点，建立有效的竞争择优机制，按需设岗、按岗聘用、竞争上岗，进一步合理配置人才资源，调动广大专业技术人员的积极性和创造性。要逐步建立灵活有效的激励机制和多样化的分配方式，理顺分配关系。要认真总结部分事业单位改革经验，推动事业单位人事制度改革稳步开展。

（三）确保乡镇事业单位分流人员安置到位。这项工作省政府于去年11月底已专门召开会议进行了部署，各地已行动起来，但发展还不平衡。按照省委、省政府的要求，今年3月底前乡镇事业单位分流人员必须安置到位，现在还有1个多月时间，没有完成分流安置任务的县区，要抓紧实施，确保按时完成，不得拖延。要克服畏难情绪，公开分流安置程序，规范操作方法，采取多种方式做好分流人员的安置工作。安置过程中，政策一定要透明，实行公开、公正、公平，竞争择优，不得搞暗箱操作。要把政策用好，抓好现有优惠政策的兑现和落实。凡是省里政策明确的，必须确保落实，尤其是省里下拨的补助资金，必须百分之百地用于安置分流人员，绝不允许挪作他用，这是一条铁的纪律。按照政策，不足部分各地要自筹解决。同时要注意做好思想政治工作和督促检查工作，平稳、扎实地完成好安置任务。

（四）完善制度，加强培训，促进公务员队伍能力建设。公务员是重要的人才资源。在路线、方针、政策和法律制度框架确定后，公务员的水平决定着政府的管理水平，公务员的能力决定着政府的管理能力。各级人事编制部门必须把健全公务员制度作为行政管理体制改革和深化干部人事制度改革的重要任务，切实抓好。要按照德才兼备和公开、平等、竞争、择优的原则，完善公务员考试录用制度，维护制度的严肃性；要全面推进和规范竞争上岗制度，保证竞争上岗的效果，进一步完善选人用人机制。要研究公务员考核和分类管理制度，把领导考核与群众考核有机结合起来，探索定性考核与定量考核相结合的办法，并切实抓好考核结果的兑现，做到于人激励、于法严格、于事简便。按照中央提出开展大规模培训干部的要求，切实加强公务员培训，促进能力建设，重点要抓好公务员的学习能力、实践能力，特别是创新能力的培养，强化培训激励约束机制，不断优化培训内容，创新培训方式，加强培训评估，拓宽培训渠道。今年要把学习贯彻《行政许可法》作为培训的重要内容，提高公务员依法行政能力。所有公务员都要遵守纪律和职业道德，清正廉洁，公道正派，努力做人民满意的公务员，把人民群众的满意程度作为检验公务员队伍作风建设的重要标准。要改进服务方式，发展电子政务，促进公共服务社会化、网络化，积极推行服务承诺制度、政务公开制度、首问责任制度，克服行政不作为和行政乱作为的现象。按照市政府提出的打造“信用池州”和建设“为民政府”的要求，切实改进作风，着力塑造诚实守信、勤政为民的公务员形象。

（五）抓住培养、吸引和使用三个环节，加强专业技术人才队伍建设。努力造就一支满足经济和社会发展需要、具有较强竞争力的高素质专业技术人才队伍，是实现经济持续快速发展的迫切需要。要把培养、吸引和使用高层次人才，尤其是培养好使用好现有人才作为抓手，形成广纳群贤、人尽其才、才尽其用、充满活力的用人机制，营造爱惜人才、重视人才、保护人才的良好社会环境和人才创业环境。要根据我市经济建设和社会发展的需要及人才资源的实际，制定灵活、务实、相互配套的人才引进和使用政策，坚持不求所有、但求所用、按需引进、讲求实效的原则，大力引进优秀实用人才，重点研究如何把人才留住的问题。要把人才引进与智力引进、技术引进、项目引进紧密结合起来，千方百计吸纳人才和技术资源。

三、求真务实，勤政廉政，不断加强人事编制部门自身建设人事、编制部门是党委、政府的重要窗口部门，既有管理工作，又有服务任务；既面对党政机关、事业单位，又面对社会广大群众。因此，必须严格要求自己，认真履行职责，内强自身，外树形象，做到政治上高标准，思想上高境界，业务上高水平，工作上高效率。一是要努力建成学习型机关。人事编制部门要做到与时俱进，人事编制干部要实现全面提高，就必须不断加强学习。当前要认真学习邓小平理论、“三个代表”重要思想、十六大、十六届三中全会及全国人才工作会议精神，真正把思想和行动统一到党的方针政策上来。同时要注重业务技能学习，利用一切有利条件，抓紧学习新知识、新技能、法律、现代行政管理和人事管理科学，不断提高业务水平和工作质量。二是要努力建成廉政机关。人事编制干部要坚持立党为公、执政为民、清正廉洁，严肃党风廉政建设责任制，严肃人事编制工作纪律，坚持原则，严格管理，真正做到权为民所用，利为民所谋。牢记“两个务必”，不断发扬勤俭节约、艰苦奋斗的优良传统和作风，保持昂扬向上的精神状态，以良好的形象创造良好的业绩。三是要努力建成勤政机关。要勤于思考，善于把党和国家的方针政策，把党委、政府的工作部署与本职工作结合起来，创造性地贯彻下去，落实到位；要勤于政务，善于抓大事、抓要事、抓急事，切实转变工作作风，改进工作方式，讲求工作方法，追求工作效果；要勤于务实，善于克难攻坚，坚持深入基层，深入群众，及时掌握实际情况，深入分析当前人事编制工作中存在的突出问题，理清工作思路，找准工作突破点和着力点，制定出适合本地本部门实际，具有突破性、创造性和可操作性的具体贯彻措施，全力以赴抓好落实。要确立“有限政府”的理念，强化宏观管理、市场调节、依法行政和公共服务等方面职能，尽快实现从管理到服务的转变，增强服务意识，减少审批程序，强化内部管理，优化办事程序，改进工作方法，建立抓落实的工作机制。四是要努力建成诚信机关。我市今年已提出打造信用池州，而打造信用池州，首先要建诚信政府。就是说，政府所讲的话要算数，所制定的政策要兑现，要取信于人民，取信于企业，取信于社会。人事编制部门要弘扬立党为公、执政为民的浩然正气，形成说实话、讲实情、办实事、按规矩办事的良好风气；要诚信做事，为党和政府分忧，为党和政府守信，为广大人民群众服务。特别是出台人事、人才和机构编制管理的政策、制度、规定和办法时，决策一定要慎重，必须符合法律法规和国家的方针政策，尤其是要符合《行政许可法》的规定，符合实际情况，充分集中各方面的正确意见，形成科学决策的工作程序和运作机制。政策法规一旦公布实施，必须坚决执行、坚决落实，既不能束之高阁、久拖不办，又不能朝令夕改、各行其事。最后，我再强调一下加强对人事编制工作领导的问题。在深化改革的过程中，人事编制部门遇到的压力大，往往处于矛盾的焦点，工作难度很大，必须得到党委和政府的支持，得到各有关部门的理解和配合。各级党委、政府要切实加强对人事编制工作的组织领导，经常听取人事编制部门汇报，指导人事编制部门开展工作，制定有效的政策措施，搞好人事编制机构领导班子和队伍建设，支持人事编制部门严格执行政策，严格管理，严格把关，为人事编制部门提供必要的工作条件和手段，从全局上做好协调工作。人事编制工作还是一项综合性工作，涉及面广、政策性强，复杂而敏感，没有方方面面的理解和支持，就难以完成承担的艰巨任务。因此，各级人事编制部门一方面要积极主动争取党委、政府的大力支持，特别是在处理热点、难点、焦点问题时，要主动请示，及时汇报，周密思考，工作到位，积极妥善处理工作中可能出现的问题和矛盾，维护改革、发展和稳定的大局。另一方面要与组织、监察、劳动、财政、教育、计划、科技等部门搞好协调。人事编制部门许多工作都涉及到其他部门和单位，如公务员职务职位管理、公务员奖惩、人才资源开发规划、人才市场建设、机构编制管理、事业单位社会保障制度改革等等，都离不开相关部门的配合和支持。这就要求人事编制部门与相关部门多联系、多沟通、多协商，同时，相关部门也要从实施人才强市战略的全局和整体出发，对人事编制部门的工作多关心、多支持、多提建议，通过共同努力，形成协调高效的工作机制，促进人事编制各项工作健康发展，为加快发展、富民强市，全面建设小康社会作出更大贡献！

**第三篇：在人事编制工作会议上的讲话**

在人事编制工作会议上的讲话

推进人才战略的实施对于人事部门来说必须树立新的人才观要着眼于国际国内的大背景来思考和开展工作着眼于推进和实现的跨越式发展来思考和开展工作。我国加入世贸组织标志着我国进入了一个宽领域、全方位、深层次的对外开放新阶段。与此同时我国的改革也将进入一个新时期。人事编制部门要适应这个要求更好

地服务于对外开放必须造就一大批与之相适应的人才必须不遗余力地加强人才的储备否则我们就不能在激烈的竞争中争取主动。在这里很重要的是要深刻理解和认识人才的概念。根据我自己的理解我提出一些看法与大家共同商讨。首先人才不等同于人力资源。人力资源是个大概念人才是人力资源中的一部分。人才是对一个国家和地方或一个部门、单位或组织的生存发展起关键作用的稀缺的人力资源。人才战略不是一般意义上的人力资源战略的概念是突出发挥稀缺部分人力资源的战略。不要把人才泛化泛化了实际上就不是人才。我们说人才是指起关键作用和稀缺的这两个条件应同时具备缺一不可。一方面他对一个组织和单位的生存与发展起关键作用而不是一般性的作用另一方面他又是不可替代的。这样才能体现我们常说的人才难得。人才怎么评价决定于使用他的单位或组织。如果离开了这个人这个单位的生存与发展就受到影响而且这个单位再找这样的人不容易这个人对这个单位来说就是人才在这个单位起关键作用是稀缺的、不可替代的。只有坚持了这个观点我们才能知道人才的可贵。其次人才不等同于知识分子。我们人事部门搞人才统计往往是按照中专以上学历和初级以上职称的标准来界定的。知识分子表明的是受教育程度的概念不能简单地把人才与知识分子划等号。因为并不是所有的知识分子在你这个组织中都能起关键作用都是不可替代的是稀缺的。知识分子是另外一个划分人群的标准也是个大概念人才是知识分子中的一小部分。所以不能简单地用学历、职称来评价他是不是人才关键还是要看他在这个岗位上发挥的是什么作用。因此不能以职称、学历定人才要以作用来定人才。现在许多单位一谈到人才往往都是以学历和职称来衡量的有多少硕士有多少博士本科生比例占多少专科生比例占多少高级工程有多少工程有多少等等这只能说明一种身份。近几年不少地方出现了“人才高消费”的现象。有的单位不管用得上用不上进人一律要求有本科以上学历或者副高级以上职称。实际上这是对人才概念的一种“误解”。说到底是对人力资源的一种浪费。学历和职称反映的是知识水平、学识水平学历标准并不等于人才标准。特别是在知识经济时代知识更新的速度不断加快光有学历和职称而没有真正的本事怎么能够算是人才。所以人才和知识分子的概念是不同的是不是人才关键要看能不能发挥作用。我这样讲并不是要改变人事部门对于人才的统计标准和统计口径只是想提醒大家注意区分人才和知识分子的概念以便在实际工作中更好地发现和使用人才真正发挥人才的作用。第三人才不等同于官职。不是谁官大了谁就是人才不是说官职高了本事就大了而是只有本事大了才能胜任更高的领导职位。比如一个单位换一个领导后工作马上有起色能说这个单位的前任是人才吗不能简单地把官位等同于人才的概念。前不久召开的全省经济工作会议云坤同志的讲话特别谈到了解放思想深层次障碍有三个方面其中一个是官本位思想。有官本位思想的人就轻视知识、轻视人才。因为他看重的是官位是以官为贵以官为荣以官为尊。这样一种观念是与尊重知识、尊重人才格格不入的。所以我们人事部门做工作要特别注意自觉地去抵制官本位思想的影响。人事部门要解放思想首先要破除官本位的观念。我讲这些就是想请人事部门的同志把人才的概念搞清楚在推进人才战略实施的过程中统一思想协调动作突出重点取得成效。好范文版权所有

机构编制工作也是实施人才战略的重要组成部分工作中有一个准确定位的问题。机构编制管理属于行政管理体制的范畴也是上层建筑要随着生产力的发展不断改革自身不适应的部分。但是机构编制管理也有相对稳定性不能随意地调整而且管理要逐步规范化和法制化。机构编制的管理和改革既是政治体制改革的重要内容又是经济体制改革的重要内容。经济体制改革有两大内容一个是所有制结构和实现形式一个是经济管理体制。经济管理的主体是政府政府的机构改革、职能转变、编制的确定涉及到经济管理体制的内容。我们国家偏重强调机构改革是政治体制改革的组成部分比如十三大报告就是这么强调的有的时候把它放到经济体制改革中来讲主要解决国家管理经济的体制问题。所以随着应对入世的需要我们把政府的职能转变和管理方式的改革上升到更重要的位置了。这样机构编制的管理和改革就显得更加重要。从当前来看机构编制管理部门的主要任务是推进政府职能转变促进政府管理方式的改革。特别是我国加入世贸组织以后如何使我们的政府适应世贸组织规则的要求这是一篇大文章。应对入世的措施机构编制部门要积极参与进去不要认为与你们无关。要主动地研究这个

问题包括研究职能、编制管理上怎么能更好地应对入世的需要特别是要深入研究入世对我们政府的职能和管理方式提出了哪些新的课题如何去应对。再一个就是编制管理的任务也是很重的。现在往往是刚刚完成一轮改革接着就是机构编制的膨胀然后到了一定时候再来一次改革这其中很大的一个问题是编制管理缺乏硬约束与我们具体的管理机制不健全、法规不完善有关也与我们

管编制工作的随意性太大有关。将来要上升到法制化管理。另外要从源头上研究控制编制的办法比如要与财政供养的人挂起钩来编制与财政实现计算机联网从源头上、机制上约束它实现管理规范化、法制化。

为了做好人事编制工作实施人才战略我再讲几点具体意见。

一、要进一步解放思想

我国入世以后人才竞争更加激烈一些发达省市纷纷提出建立国际人才资源高地和国内人才集聚中心下大力量争夺人才特别是高层次人才这对于我们这个欠发达的省份来说面临的压力较大应对这一挑战首先要进一步解放思想。

关于解放思想云坤同志在全省经济工作会议上做了很深刻的阐述。特别强调要重点突破束缚我们思想的“三条绳索”从涉及影响的范围来看第一位的是小农意识第二位的是计划经济思想第三位的是官本位观念。结合人事部门的实际我觉得主要应克服以下四种观念。

第一要克服轻视知识的观念。知识是人才之本重视人才必须首先重视知识。虽然尊重知识、尊重人才已经提出好多年了但真正体现在实际工作中还有很大差距其本质上就是轻视知识。人才能否留住和吸引来关键在使用。好多人才外流就是因为没有受到重用没有发挥他的作用。归根结底这也是轻视知识的表现。近年来我们在人才方面出台了许多鼓励政策但有些落实得并不好有些人才在单位发挥不了作用有的科技人员特别是出国留学归来人员创业艰难得不到理解和支持有些有市场前景的科研成果不能有效转化这也是轻视知识的结果。这些问题应当说在我省表现比较突出。我们省的人才和经济的融合度低经济发展不快与此有直接关系。所以一定要首先从观念上认真加以克服。

第二要克服论资排辈的观念。这是个老问题也是个新课题。尽管我们力求通过建立公开、公平、公正的择优竞争机制破除论资排辈的落后观念大胆启用新人但实际上很难完全做到一些传统的东西往往还是紧箍着我们。比如在人事安排上往往要搞些关系平衡、迁就照顾考虑人家等了那么多年了排队也排到他了资历也够了该轮到了。这在机关表现得很明显。在科研院所和大专院校也有表现。我刚才讲了资历、经验是可贵的但是它不能代替新的知识。现在做领导人经验决策越来越让位于科学决策。因为现在我们遇到的问题不是过去经历过的问题而是过去没有经历的问题是新出现的问题是新情况、新矛盾在这个问题上谁也不能说是行家里手是富有经验的。经验是可贵的但不能固守过去的、老的经验。现在的知识更新很快所以起用人才不能论资排辈。比如现在有些学科有些老专家很可贵但也不等于所有的老专家都行。现在有些老专家领着搞的课题由于自身知识的局限他对新知识接受的少、慢思想也不那么活跃反而不大容易出科研成果。所以不要凭学历、职称就让他当什么学科带头人。很多有创新思想的是年轻人。个别凭经验的所谓老专家是压制新人成长的。要使人才脱颖而出就必须打破论资排辈。历史上做大事、有大贡献的人往往不是论资排辈选出来的。我这里举个例子有出戏叫《萧何月下追韩信》。韩信原来在楚国是个执戟郎按今天的话说是仪仗队的小头目张良跟他谈了以后发现他很有思想就举荐他。萧何和他谈了以后就向刘邦推荐。刘邦开始没把他当回事儿韩信一气之下走了萧何听说后连夜追他并用身家性命担保刘邦听从了萧何的意见拜他为帅最后楚汉相争韩信发挥了作用刘邦才取得了胜利奠定了西汉的基业。要想实现跨越式发展人事制度就要打破论资排辈观念真正不拘一格地选用人才。

第三要克服求全责备的观念。作为人才往往是某些方面非常突出但是某些方面也有相当的不足。有句俗语说金无足赤人无完人。按完人的观念求全责备很难选出人才来。大家都赞成这么一句话用其所长容其所短。如果你不容其所短很难用其所长。因为有些突出的人才在某些方面很突出但在某些方面可能不如常人。再一点要看人才有没有潜质。在三顾茅庐之前诸葛亮有什么经历证明他能当宰相。所以潜质是很重要的。求全责备就是由于看中了别人的短处、缺点往往就否定了他的长处认为这种人不能用。前不久大家看过一部电视剧叫《康熙王朝》康熙启用了一个名叫姚启圣的人最后收复台湾。大家从剧中可以看到这个人本事很大但也非常怪癖、孤傲把他贬了去养马后来发现他确实是个人才康熙磨磨他的棱角后还是将他用起来了之后收复了台湾。剧里还有一个人叫周培公他是个文人让他挂帅领兵给他配了个助手能打仗的图海最后平了三藩。这就叫不拘一格用人才。康熙重视的是他的潜质。从历史上看求全责备追求完人最后得到的往往是平平常常、没有棱角的人。所以我们在用人的时候要综合地权衡用人要从推动事业来考虑怎么才能人尽其才展现他的长处想法弥补他的短处而不是因为他有短处就舍弃他的长处不用他这对事业不利。

第四要克服重经历、轻视理性思维的观念。经历是重要的但唯经历是不行的。比如说台阶的锻炼是必要的有些还需要去补课但是有的时候不能唯这个。诸葛亮出山的时候他做过官吗没有。刘备所以选他是因为有两个人推荐他最后是徐庶推荐刘备有了印象千方百计三顾茅庐去请听了他的一番形势分析后才让他当宰相。所以说经历是必要的但不能唯经历。我们选人要看经历但重要的是从他的经历中看他的发展。因此我们选拔人才重要的是从实际出发看他有没有把握趋势的知识和能力。要通过解放思想探索我们人事制度方面的一些问题。与时俱进就包括对我们人事管理工作中的思想观念进行研究开拓创新就包括要对我们人事管理方面的一些传统做法进行改革。

二、要不断深化改革

改革是发展的动力。改革开放初期我们是靠改革带动开放现在是开放来促进改革。所以当前来讲不改革就不能适应入世的需要也就越来越陷入被动的境地。人事编制部门要为实现经济跨越式发展服务应对入世的挑战就必须把改革放在各项工作的首位。

要加快人事编制部门职能转变构建科学的人事管理体系。人事部门工作对象比较广泛既涉及到国家公务员又涉及到企事业单位的各类管理人员和专业技术人员还有军队转业干部和农村的各类人才。过去在计划经济时期人事部门的主要职责是计划管理凡涉及干部的录用、调配、考核、奖惩、晋职晋级、工资福利、离休退休等。在市场经济条件下同政府其他部门一样人事部门的管理职能也发生了变化有些管理职能需要下放有些职能需要弱化有些职能则应当由管理转向公共服务。当前重要的是积极推进人事行政审批制度改革对取消的审批事项要积极运用监管、检查、备案等手段加强后续管理对保留的审批事项要按照“谁审批谁负责”的原则规范审批行为健全监督机制。要继续推进政务公开把人事行政工作真正置于广大人民群众的监督之下增强政府行为的统一性和透明度。要认真总结近年来一些地方实行的“一厅式”、“一站式”办公的工作经验积极加以推广。要通过搞好服务加快推进人事部门职能和工作方式的转变更好地为全省经济建设服务。

要加快人事公共服务。长期以来人事部门主要面向政府机关和事业单位的人员进行管理随着经济体制改革的不断深化出现许多新情况、新问题国有企业、集体企业、个体私营企业、外资企业等人员流动加快而且由于市场竞争的加剧人力资源和人才越来越成为企业取胜的关键因素各类企业对人力资源和人才的管理、咨询、提供信息等需求十分强烈。这就要求人事部门要面向全社会的公共需求由传统的人事管理转变为现代的人力资源管理提供各种有关人力资源配置的信息和服务。这既是大势所趋又是一篇大文章希望人事部门认真研究和探索。

要大力推进事业单位改革。我省万人财政供养人口为人比全国平均水平多人其中事业单位人员占使财政负担沉重必须采取改革措施减到合理水平。要对事业单位重新界定进行科学分类精简人员编制。要实行政事分开推进事业单位向社会化方向发展逐步做到自求生存和发展。要改革用人、职称评聘、内部分配等制度形成竞争机制讲求经济效益。这项工作一定要深入研究抓紧进行实实在在地做成几件事争取取得较大的成效。

三、要努力创建人才终身教育体系

科学技术的飞速发展使得终身教育成为永恒的课题。据有关资料统计人类的科技知识在世纪大约年增加一倍到世纪中叶是年增加一倍到本世纪初每—年就增加一倍。现在世界上每天发表的最新科技论文就有篇知识老化的周期在不断缩短。要实现技术创新工作创新各项事业创新必须提高人才的创新能力。人事部门作为人才继续教育的主管部门必须认清形势把创建人才终身教育体系作为一项十分紧迫的任务切实抓紧抓好。

终身教育的实质就是继续教育。继续教育的主要对象是各级机关的公务员、企事业单位的专业技术人员和管理人员。教育的目的是帮助他们补充、拓宽、深化、更新知识提高素质。继续教育要达到两个目的一是知识再生二是才能再生。知识再生就是要通过培训、继续教育提高人才的知识能力和业务素质促其多出科研成果才能再生就是使知识再生的新技术为广大专业技术人员和管理人员所掌握使其转化为现实生产力。当前我们要实施新一轮紧缺人才开发工程加大对紧缺人才的培养力度。要利用国际培训资源加快优秀人才的培养。同时要按照“要精要管用”、“干什么学什么缺什么补什么”的原则确定人才培训的重点和内容。对公务员的培训主要是提高其专业化水平和行政管理能力。要突出抓好世贸组织规则基础知识、外语、信息化等方面的基本技能培训消除现代意义上的“文盲”使广大公务员掌握现代“绿卡”。对专业技术人员的继续教育主要是提高专业技术人员的科技创新能力突出抓好最前沿科技知识培训。另外要积极探索创建人才终身教育体系包括教育目标、培养方向、教育方法、资金投入等确保人才教育的连续性不断培养造就一大批能够适应市场经济、参与国际竞争的高层次、复合型人才。

四、要加强人事编制部门的自身建设

人事编制部门是政府的重要职能部门也是广泛接触群众的“窗口”所做的工作政策性强涉及面广直接体现和影响着政府的形象。所以人事编制干部队伍必须党性强、作风正、业务精、威信高。做到这一点必须大力加强自身建设。首先要加强政治理论和业务知识的学习。要深入学习江泽民同志“七一”重要讲话和“三个代表”重要思想以及党的十五届六中全会精神牢固树立全心全意为人民服务的宗旨观念增强政治责任感和历史使命感。要深入学习人事编制业务知识、世贸组织知识、现代科技管理等知识提高为人民服务的本领增强适应工作的能力。其次要加强党风廉政建设。要开展经常性的勤政廉政建设教育活动严格执行党风廉政建设的各项规定特别是具有审批权的岗位要坚决防止以权谋私、弄权勒索要加强监督积极同各种消极腐败现象作斗争。第三要转变作风。按照中央确定的转变作风年和调查研究年的要求要深入基层深入群众深入实际大兴调查研究之风着重研究当前新的形势出现的新问题、新矛盾。第四要依法行政。要严格按法规和政策办事严肃纪律切实维护人事编制工作政策的严肃性和权威性。第五要把握大局。要增强全局观念服从服务于大局履行好人事编制部门的职责为全省改革开放和现代化建设做出新的贡献。

**第四篇：在全市人事编制工作会议上的讲话**

同志们：

全市人事编制工作会议是经市委、市政府同意召开的一次重要会议。主要任务是：按照全省人事局长、编办主任会议的总体部署，认真总结2024年人事编制工作，全面安排2024年工作任务，进一步动员全市人事编制部门统一思想，振奋精神，扎实工作，为推进经济社会发展新跨越提供有力的人事人才保障和广泛的智力支持。

会前，市人事局按照市委、市政府的要求，召开专门会议，研究确定工作目标，提出了今年全市人事编制工作的具体任务。后面，安平同志还将作全面的工作报告，这里我就如何做好今年全市人事编制工作，先讲三个方面的意见。

一、统一思想，坚定信心，切实增强搞好人事编制工作的责任感

（一）在充分肯定成绩，进一步坚定做好人事编制工作的决心和信心上统一思想，提高认识。去年以来，市人事局新的领导班子紧贴市委、市政府工作大局，狠抓人事编制各项工作，整体工作运行规范，进展平稳，全面完成了各项工作任务，形成了许多新亮点。一是公务员法实施工作进展顺利。完成了全市七大机关和省上审批参照管理单位人员登记工作，建成了公务员数据库。坚持和完善“凡进必考”制度，公务员管理特别是公务员考录工作进一步规范，社会信任度更加提高。二是工资收入分配制度改革稳步推进。涉及全市机关事业单位个人切身利益的工资套改、规范津补贴、待遇调整工作顺利实施。在规范津补贴过程中，面对时间紧、任务重的要求，人事、财政部门紧密配合，市直、县区两级联动，使这项工作取得了阶段性成效。三是大中专毕业生就业工作成效显著。坚持政府调控和市场配置两条腿走路，通过考试录用、人才市场推荐等多种形式，安置就业应往届毕业生3515人，就业率同比提高14.5%，受到了上级的充分肯定。实施选拔特困生到基层服务、“三支一扶”、“进村社区”和选拔农村中小学专任教师等政府促进就业的措施，使毕业生就业理念趋向理性，就业渠道进一步拓宽。四是专业技术人才队伍建设卓有成效。高度重视人才资源开发，全市人才总量不断增加，高层次专家队伍不断壮大。特别是专业技术人员继续教育工作取得新突破，全年培训各类专业技术人员1.7万多人（次），人才队伍整体素质和创新能力明显提高。五是机构编制管理运行规范。顺利完成全市兽医管理体制和种子管理体制改革，撤并调整了相应机构，理顺了工作职能，有效遏制了机构编制和人员膨胀。机构设置和编制管理得到加强，探索形成了编制“动态管理”的新机制，有效解决了“有人没事干，有事没人干”的难题。六是人事编制部门自身建设不断加强。各级人事编制部门坚持不懈狠抓干部队伍教育、培训和管理，使人事编制队伍进一步加强，干部作风进一步转变。以上这些成绩的取得，是全市人事编制部门积极工作、狠抓落实的结果，是各级各有关部门通力协作、齐抓共管的结果。对去年的人事编制工作，市委、市政府是充分肯定的，也是满意的。在此，我谨代表市委、市政府向全市人事编制系统的全体工作人员和关心支持人事编制事业发展的各级领导和有关部门表示衷心的感谢！

（二）在客观分析问题，找准人事编制工作的薄弱环节上统一思想，提高认识。在认真总结成绩的同时，我们必须清醒地认识到人事编制工作仍存在一些不足和薄弱环节：一是人才市场的导向作用发挥不够。虽然市、县（区）都建立了不同规模的人才市场，但各个市场之间缺乏有效的合作，与省级人才市场及周边地区人才市场之间缺乏有效的联系，统一的人才市场体系还未建立起来，不能充分发挥配置人才资源的基础性作用。就市直人才市场而言，硬件和软件都有差距，职能发挥不充分、不到位，人事代理工作迟迟没有推开，人才输出渠道不畅，人才评价机制没有建立，特别是举办人才招聘会、发布人才供求信息、受理人才求职函件、管理人才中介机构等一系列人才市场服务工作没有很好地开展。二是人才资源开发还需要进一步加强。从现有情况看，全市仅有20%的专业技术人员在生产一线从事科研推广工作，有60%的人才滞留在行政事业单位，不能人尽其才，人才浪费比较严重；从人才专业结构看，师范、医疗、农业、经济、党政管理专业占技术人员的80%以上，城市经济领域和新型产业的专业技术人员、经济管理人员普遍缺乏，各类紧缺专业和短线专业人才引进困难。三是机构编制管理工作还需要不断规范和完善。一些部门和单位要求增设机构、增加编制、增加人员的呼声不断，致使机构编制和人员管理难度增大。部分县（区）随意设置机构，随意增加编制，导致职能交叉现象时有发生。四是在深化改革上还需再要下功夫。由于受国家和省上配套政策的影响，事业单位改革还没有实质性进展，职称改革步伐缓慢，工资收入分配制度改革不能及时到位。以上这些差距和问题，既是人事编制工作的难点，也是我们所要面对的挑战，同时也为人事编制工作提供了机遇和空间，只要迎难而上，破解难题，就一定能够拓展人事编制工作的新领域。

（三）在认清新形势，准确把握人事编制工作新要求上统一思想，提高认识。党的十七大报告明确指出要创新人才工作体制机制，不断深化干部人事制度改革、收入分配制度改革和推进事业单位人事制度改革，着力转变职能、理顺关系、优化结构、提高效能。这些新要求、新任务使人事编制工作的奋斗目标更加清晰，职能作用更加凸现，发展方向更加明确。在具体把握上，一是必须把人事编制工作放在全市经济社会发展大局中去定位，开拓工作新局面。把人力资源开发作为促进发展的一个重要支撑，认真制定并切实落实人才发展规划，更好的实施人才强市战略，进一步增强人才工作的主动性和长远性。把新农村建设、特色优势产业培育、发展社会事业、体制机制创新等重点工作结合起来，全面推进，为全市经济社会发展提供平台，搞好服务。二是必须明确人事编制工作在建设服务型政府中的作用，寻求工作结合点。围绕建设服务型政府的目标，深刻领会党的十七大关于加快行政管理体制改革、转变政府职能的要求，在优化机构设置、精减人员编制、提高行政效能上下功夫。坚持公开、平等、竞争、择优的用人机制，营造和谐向上的人才发展环境。三是必须坚持与时俱进，把握工作前瞻性。当前，随着公务员法及其配套政策的落实、人事制度改革、机构改革以及收入分配制度改革的深入推进，势必会造成各种深层次的矛盾和问题，我们一定要进一步解放思想，转变观念，以创新的精神推动工作，一定要未雨绸缪，积极应对和妥善处理改革过程中出现的各种新矛盾、新问题，切实维护社会和谐稳定。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第五篇：在全市人事编制工作会议上的讲话**

市委常委 常务副市长王川红在全市人事编制工作会议上的讲话

（根据录音整理）

（2024年3月16日）

同志们：

2024年，在各级党委、政府的领导下，在各级、各部门的大力支持下，全市人事编制系统的同志们面对复杂的经济形势、政策变化等多种因素的影响，充分把握经济社会发展形势，深入实际掌握实情，深刻研究新的政策，将政策、实际和工作有机结合，克服各种困难和问题，全市人事编制各项工作取得了新成效，很好地彰显了人事编制工作在助推经济发展、促进社会和谐、保持攀枝花良好经济社会发展势头中的重要作用。在此，我代表市委、市政府，对过去一年全市人事编制系统的干部职工在有效完成各项工作任务、促进攀枝花社会经济又快又好发展方面所做的工作表示衷心的感谢！对你们努力加强自身管理，不断推进队伍建设，以顾全大局和真抓实干的工作作风很好地落实市委、市政府的工作意图所表现出的精神风貌表示由衷的敬意！

刚才，张敏同志对2024年人事编制工作进行了系统和客观的总结，对今年的工作作了全面部署和安排，希望大家认真贯彻落实。下面，我再强调三个方面的意见。

一、深刻分析人事编制工作面临的新环境新形势

第一，从经济发展方向看。我市仍然面临着产业结构调整、产业优化升级、加快经济发展的艰巨任务，在全国、全省加快发

展的大格局中，发展的压力很大。从2024年第4季度开始，中国经济受到了国际金融危机的严重冲击，对攀枝花经济的影响尤其巨大，但另一方面，金融危机检验了我市经济发展质量，促使我们在调整产业结构、实现产业优化升级、不断提高资源综合利用水平、延伸产业链等方面进行思考和研究，这也是我们在新的一年经济发展的方向和面临的工作任务。

第二，从经济指标横向比较来看。我市经济呈现出总量不大、规模偏小的发展现状。新的一年，“提速增效，加快发展”的任务很重。

第三，从“十一五”规划的目标任务来看。2024年是我市全面完成“十一五”规划提出的各项目标任务的最后一年。要完成“十一五”规划提出的经济指标，今年必须保持加快发展的态势，GDP要完成13.5%的较高增速。今年的压力更大。

第四，从积极推进改革促进社会公平正义方面来看。随着民生问题日益受到关注和重视，一些历史遗留矛盾和问题日益凸显。这些矛盾和问题不仅仅是低收入困难群体与中等收入及其以上的群体之间的一些矛盾，也包括公务员、参公单位工作人员以及没有参公的事业单位人员之间的一些利益平衡问题，这些问题都需要我们进一步增强工作的紧迫感、责任感，有效调动各方面力量，各司其职，各尽其责，一方面通过有效的政策措施来解决问题、改善民生，另一方面要靠不断增加财政投入来为工作有效推进提供保障，促进各项目标任务的完成。

二、全面把握人事编制工作面临的新任务新要求

第一，人事编制工作要植根和定位于经济社会发展大格局中，主动融入到全市加快发展、科学发展、又好又快发展的战略中，进一步发挥人才的支撑和引领作用。要进一步掌握经济社会的发展实际，把握经济发展结构对人才的需求，有针对性地调整、优化、完善人才支撑政策，促进全市经济社会发展总体目标的顺利实现。

第二，以推进政府机构改革为契机，不断深化行政管理体制改革。今年，要按照全省的统一安排部署，切实做好政府机构改革工作。这项工作非常敏感，也非常复杂，既要贯彻省上的精神和要求，也要结合攀枝花的实际，还要确保改革之前的平稳过渡和改革以后的健康平稳运行。今年人事编制部门面临的改革任务很重，工作要求更高，需要进一步推进事业单位岗位设置管理和事业单位绩效工资改革，需要促进全市医药卫生体制改革，要未雨绸缪，早安排，早准备，进行深入分析思考，提出有效工作措施，保证改革顺利推进。

第三，加快人事编制系统自身改革。如何进一步树立大局意识、责任意识，对人事编制干部队伍、对人事编制部门内部管理工作都提出了更高的要求，也是你们面临的一大考验。

第四，加大人事编制政策研究力度。深入开展调查研究，有效化解矛盾和问题，不断提高人事编制干部队伍整体工作水平，统筹协调好全年工作，以改革创新的思维推进人事编制工作。

第五，稳步推进工资制度改革。近几年，人事编制系统按照国家的统一部署，在各级各部门的理解、支持和配合下，稳步推进工资制度改革。一是规范公务员津补贴工作。在市委、市政府的领导下，财政、人事等相关部门在严格执行政策的同时，作出了最大的努力和争取，也得到了省上的支持，取得了较好的结果。按照国家和省上的要求，津补贴规范后要建立新的增长机制，三年进行一次调整，今年正面临着调整的任务，人事部门要认真研究、努力争取并落实好有关政策。二是事业单位参照公务员法管理工作，有些单位工资已经套改，但一些遗留问题还没有解决，还有一些单位在等待省上的批复，还没有全部落实，下一步“参公”工作要协调同步。三是事业单位的绩效工资改革。公共医疗卫生单位的绩效工资改革从2024年10月1日开始，其他事业单位从今年1月1日开始，但目前中央的相关政策还没出台。在政策出台前，人事部门要做好调研和分析，保证政策出台后的顺利实施和工作的有效推进。四是在事业单位改革过程中，义务教育阶段学校教师率先实行了绩效工资，其工资政策与公务员是相协调的，人事编制部门和相关部门尽了很大的努力，制定了有效的方案，在全省率先兑现了义务教育阶段学校教师绩效工资。对工作中还存在的一些矛盾和问题，我们要认真研究政策措施，做好政策的宣传解释，尽力缓解矛盾。教育部门要实行严格的考核动态管理。

三、全力推进人事编制工作迈上新台阶创新局面

今年的人事编制工作内容纷繁复杂，政策性很强，需要不断提高工作水平，加强自身建设，继续保持和发扬良好的工作状态、求真务实的工作作风和富于钻研的工作精神，加大协调配合，加强政策研究，提高政策理论水平和政策领悟能力，处理好原则性和灵活性的关系，把上级政策与实际工作有效对接，积极探索思考并提出有针对性、有创造性、解放思想的工作措施和工作方法，避免因工作方式的单一而增加工作难度，不能简单化，更不能一刀切，推动人事编制工作再上新台阶。

完成今年目标任务，重点要做好以下几方面工作：

第一，要以推进攀枝花经济社会发展为己任，全面加强人事人才工作。人才也是生产力，人事人才工作与经济工作联系越来越紧密，引进人才，培养人才，为经济发展的主体输送人才，可以说就是在培植生产力，培植生产要素，因此，人事人才工作具有非常重的经济含量。随着人事人才管理工作的更加开放，管理方式的更加直接，不能简单地把人事人才工作理解成行政管理和经济管理中的服务性工作，要克服过去单纯从管理的角度来思考人事人才工作，要更多地把人事人才工作植根于社会经济发展的大格局中去落实，让视野更加开阔，思维更加开放，工作更加深入。这就要求人事人才工作者更加了解攀枝花市经济社会发展实情，深入企业，结合经济结构现状和发展需求进行实地调研，把握人才需求状况，有预见性和前瞻性地思考和提出人才需求的方向，既要研究和投入新的政策，更要进一步搭建好人才平台，做

好人才的储备、引进、培养和稳定工作。

第二，要统一思想认识，不断推进人事编制系统的各项改革工作。改革是一项涉及多领域的系统性工程，也是一个循序渐进的过程，不是一个简单的突变，而是一个从量变到质变的过程。要不断积淀促进改革的基础和条件，做好改革的各项准备工作和基础性工作，在掌握市情的前提下，按照省上和市委、市政府的要求，提出科学的改革规划和方案，严谨细致、有条不紊地推进不同阶段的各项改革工作。同时，要加强政策的宣传引导，统一对改革的认识，形成共识，为改革创造更好的外部条件和内在因素。改革不仅仅是人事编制系统的工作，在推进改革的过程中，涉及到的专业领域的牵头部门要发挥积极而重要的作用，行业主管部门要主动谋划，超前思考，只有这样才能够形成改革的一盘棋，才有可能达到改革的目的和效果。比如，涉及到医药卫生体制改革，卫生、药监部门要发挥重要的作用，涉及到农业方面的综合配套改革，农牧、水务部门要发挥行业主导改革的作用，涉及财政体制方面的改革，财政部门要发挥应有的作用，涉及工资制度的改革，人事、财政部门要发挥重要的作用。

第三，要不断加强人事编制系统干部职工队伍建设，提高应对复杂局面，解决复杂问题的能力和水平。近几年人事编制政策出台比较多，不能简单地照搬执行，要实现与工作的有效对接。人事编制系统的干部职工要与时俱进，不断提高理论素养。这两年，人事编制系统组织了一些系统的集中培训，非常必要，但要

把集中培训和常态培训有机结合起来，把集中学习和自觉学习、自身学习结合起来，把统筹宏观领域发展的政策与分管、从事工作的相关政策有机统一起来，加强研究，提高融会贯通的能力，切实做好人事编制工作，更好地为党委、政府当好参谋、助手，为助推经济社会发展提出高质量的建议和意见。

第四，要牢固树立以民为本的理念，有效化解和处置各种社会矛盾。当前，还处于社会转型期和经济转轨期，各种社会矛盾凸显。这几年，在研究和把握一些改革政策甚至攀枝花建设时期遗留问题的政策，在解决军转干部的服务和管理等问题方面，人事编制系统承担了很重的任务，做了大量工作，取得了很多成效，但我们不能满足于此，人事编制部门要进一步充分体现党委、政府执政为民的理念、以民为本的情怀，特别是在处置一些复杂问题时，既要站在政策的角度，也要站在人民群众和困难群体的角度思考问题，不断提高工作水平，推动工作有效开展。

新的一年，全市经济社会发展任务很重，我们既要对攀枝花的良好的经济社会发展前景充满信心，增强加快发展、完成“十一五”各项规划目标任务的信心，也要坚定不负党委政府重托、全面有效地完成各项人事编制工作目标任务的信心，在市委、市政府的领导下，在市人大、市政协的支持下，充分调动各方面的积极因素，各司其职，各负其责，齐抓共管，全面完成今年的各项目标任务。

今天的会议得到了市人大、市政协、市委组织部的高度重视

和支持，可兴副主任、庆友副主席、长云常务副部长亲临会议，体现了对人事编制工作的关心和支持。最后，祝愿人事编制系统的同志们在新的一年各项工作再创新业绩！让我们满怀豪情和喜悦，共同抒写攀枝花经济社会发展的新篇章！

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