# 陈全国同志在全省人才工作会议上的讲话（teniu推荐）

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-08-09

*第一篇：陈全国同志在全省人才工作会议上的讲话（feisuxs推荐）陈全国同志在全省人才工作会议上的讲话2024-10-25同志们：刚才，克强书记的重要讲话，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，站在战略和全局的高度，深刻阐述了加强人才...*

**第一篇：陈全国同志在全省人才工作会议上的讲话（feisuxs推荐）**

陈全国同志在全省人才工作会议上的讲话

2024-10-2

5同志们：

刚才，克强书记的重要讲话，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，站在战略和全局的高度，深刻阐述了加强人才队伍建设的重大意义，明确了当前和今后一个时期我省人才工作的指导思想，提出了全面贯彻党管人才原则、大力推进人才强省战略的基本要求。克强书记的讲话，体现了党中央、国务院的决策和部署，体现了人才工作的内在规律，体现了河南的实际，具有很强的指导性、针对性。随后，成玉省长还要对做好人才工作提出新的要求。我们要深入学习领会，认真贯彻落实。下面，根据省委常委会研究的意见，我再强调三个问题：

一、把握大局，坚定实施人才强省战略的信心

小康大业，人才为本；中原崛起，关键在人。当今世界，人才资源已成为最重要的战略资源，人才问题比以往任何时候都更为突出、更为紧迫。河南要抓住本世纪头20年的重要战略机遇期，加快发展步伐，实现中原崛起，希望和出路在人才。近年来，省委、省政府高度重视人才工作，培养造就了大批各类人才，推动了全省经济发展和社会事业的全面进步。具体表现为：一是培养人才有新突破。实施“555”工程，培养专业技术人才；通过党校、高校、干校和在新加坡、美国、德国、澳大利亚建立培训基地，培养党政领导人才；实施“百千万工程”，培养农村实用人才等，都取得了明显成效。目前，全省普通高校已达71所，在校生由1998年的14.6万人增加到2024年的55.7万人。2024年至今，共培训公务员76.9万人次，接受继续教育的专业技术人员达155.8万人次，派员出国进行短期或中长期培训1600多人次。二是选用人才有新探索。省委七届四次全会首次采取票决制的办法，任用了32名正市厅级领导干部；去年省委又面向海内外公开选拔了41名省直副厅级和高校校级领导干部，在社会上引起了强烈反响。省、市、县直机关中层干部通过竞争上岗任职的达到7497人。全省各级事业单位40%以上的职工与所在单位签定了聘用合同。三是吸引人才有新举措。2024年至今，省、市两级出台吸引人才的文件30多个，引进人才11932人。其中，采取签订协议、定期服务等形式“软”引进两院院士58人，引进博士603人，引进国外经济、技术、管理、文化、教育等领域的专家2800人次。四是人才高地建设有新进展。以郑州大学、河南大学为代表的高校和以许继、安玻、双汇为代表的企业聚集了一大批高层次人才；郑州、洛阳市被确定为国家高技能人才培训工程重点城市。

在肯定成绩的同时，也要清醒地看到，面对经济全球化的不断加快，面对科技进步的突飞猛进，面对全国各地竞相发展的态势，面对人才竞争的日益加剧，我省人才工作还存在着薄弱环节，主要表现为：一是观念上不适应。人才资源是第一资源的观念，人人都可以成才的观念，不拘一格选拔人才的观念，不求所有、但求所用的观念，在一些地方和单位还有待进一步强化。二是总量上不足。截至2024年底，我省每万人中拥有的人才数和专业技术人才数分别为360人和140人，低于全国500人和220人的平均水平，分别居全国第27位和第31位。三是结构上不合理。全省专业技术人才大学本科以上学历的占6.96%，低于全国21%的平均水平；工业人才比例偏低，只有44万人，占人才总量的13%；农业人才严重不足，仅有10万人，占人才总量的3%,大大低于全国7%的平均水平。全省64.4%的博士和74.5%的硕士都集中在郑州，人才的分布显然不够合理。四是机制上不灵活。市场在配置人才资源中的基础作用尚未得到有效发挥，以能力和业绩为导向的人才评价机制、以竞争择优为导向的选拔机制、鼓励人才创新创造的激励机制等都有待进一步完善。

在正视我省人才工作面临严峻挑战的同时，也要看到我们面临的难得机遇：一是全国人才工作会议的召开，大大增强了人才工作的感召力。前不久，党中央、国务院召开了建国以来第一次人才工作会议，标志着我们党对人才工作的重视程度达到了一个新高度，标志着我国大力实施人才强国战略跃升到了一个新起点，标志着我国人才工作进入了一个全面展开、整体推进的新阶段。以此为契机，我们可以最大限度地把各类人才聚集到现代化建设事业中来。二是省委省政府高度重视人才工作，增强了对各类人才的凝聚力。克强书记、成玉省长多次作出重要指示，省委、省政府出台了《实施意见》，提出了广纳群贤的一系列政策措施，发现、培养、吸引、用好人才的良好环境正在逐步形成。三是实现中原崛起的宏伟目标，增强了中原热土对各类人才的吸引力。经过改革开放以来的发展，特别是近几年的快速健康发展，我们河南已经具有一定的经济、物质和技术基础，基础条件显著改善，经济结构调整已见成效，经济长期快速增长的动力机制初步形成，全省上下思改革、谋发

展的劲头很足；省委七届五次全会确立了全面建设小康社会、实现中原崛起的战略目标，极大地统一了全省人民的意志，极大地调动了全省人民抓住机遇、加快发展的积极性。良好的经济、人文环境必将吸引大批人才汇集中原，施展才干。四是承接东部产业转移，为构筑中原人才高地提供了推动力。在我国经济由东向西梯度推进的过程中，我省具有明显的区位优势、市场优势、资源优势和劳动力丰富的优势，有利于我们筑巢引凤，构筑中原人才高地。

挑战和机遇并存。勇敢地迎接挑战，紧紧地抓住机遇，创造我省人才活力竞相迸发、聪明才智充分涌流的新局面，是各级干部应尽的政治责任。我们一定要从全局和战略的高度，深刻认识人才在经济社会发展中的关键性、基础性、决定性作用，把人才强省战略同科教兴豫、开放带动、可持续发展战略一起，作为加快河南发展的重大战略，坚定不移地走人才强省之路。全省上下齐心协力，造就浩浩荡荡的人才大军，凝聚成推进改革发展的强大力量，汇入全面建设小康社会的滚滚洪流，奋力实现中原崛起。

二、突出重点，努力开创人才辈出、人尽其才的新局面

推进人才强省战略，有许多工作要做。按照全国人才工作会议精神，结合河南实际，当前要突出五个方面的重点：

1、多策并举培养人才

一是要强化基础教育。基础教育是人才培养的奠基工程。我省有近1亿人口，其中小学在校生将近1060万人，初中在校生605万人，普通高中在校生146万人。在这样一个群体中，能够接受大学教育的仅占1/10左右。强化基础教育，不仅能为高等教育提供充足的生源，而且能为培育大批技能型、实用型人才创造条件。因此，我们要把办好义务教育特别是农村义务教育作为教育工作的重中之重，改善农村学校的基础设施，加强农村学校的师资力量，完善资助贫困学生的政策措施。同时，要加快发展高中教育，力争到2024年高中阶段的毛入学率达到75%，进而有效地提高基础教育水平，为中小学生成长、成才奠定坚实的基础。

二是要发展高等教育。高等教育担负着培养高级专门人才的重任，目前我省的高等教育无论规模、结构、质量，都与经济社会发展的需求不相适应。省委、省政府专门制定了《关于加快高等教育改革与发展的意见》，我们要认真贯彻落实，争取在三个方面实现新的突破：实现高等教育发展规模的新突破，到2024年，全省高等教育毛入学率达到21%，普通高等学校在校生规模达到100万人以上。实现高水平大学和重点学科建设的新突破，尽快把郑州大学、河南大学建设成为全国一流大学；把一大批学科提升到国家重点学科水平，使更多的高校实验室进入国家重点实验室、教育部重点实验室、重点研究基地或工程研究中心行列。实现高等教育办学体制改革的新突破，大力发展民办高校，积极开展境内外合作办学，通过政府投入、信贷投入以及企事业单位、社会团体和个人投入等多种形式，推动高等教育发展，进而培养更多的高层次人才。

三是要重视职业教育。职业教育是培养各类技能型人才、实用人才的重要阵地。通过职业教育，培养大批技能型人才和实用人才，有助于加快工业改组和结构优化升级，有助于从根本上解决“三农”问题，有助于推动国民经济持续快速健康发展。我们要着力建设一批富有特色的示范性中、高等职业学校和技工学校，大力加强与企业、科研院所和技术推广单位的合作，积极推广“订单式”培养模式，为生产、建设、服务、管理第一线输送急需的技能型人才和实用人才。

四是要推进继续教育。围绕提高学习能力、实践能力、就业能力和创新能力，构建时时处处都能学习、人人享有学习和成才机会的学习型社会。制定各类人才培训规划，以执政能力建设为核心，抓好党政人才培训，每年重点培训省管干部500人左右,县处级干部4000人左右；以提高战略思维、开拓创新能力和经营管理水平为核心，抓好经营管理人才培训，每年组织1/5以上的国有企业经营管理人员进行工商管理短期培训；以提高创业创新能力为核心，抓好专业技术人才培训，每年组织1/5以上的专业技术人员进行相关的新科技知识培训。加大高层次人才培训力度。继续办好赴新加坡（香港）、澳大利亚、美国等培训班，每年选派一定数量的省管高校、省管企业负责同志，到境外进行培训；选派一定数量的市、县党政干部到沿海发达地区挂职锻炼，使其进一步提高素质，更好地为全面建设小康社会服务。创新教育培训方式，采取培训与实践相结合、在职自学与脱产培训相结合、项目培养与高新技术研修相结合、培养与使用相结合等方式，多层次、多渠道、大规模开展人才培训。健全激励约束机制，实行继续教育登记制度，督促各类人才自觉接受继续教育；实行学习情况检查通报制度，督促各单位把人才培训的任务落到实处；完善在职学习制度，鼓励参加在职学历教育；健全带薪学习制度，安排有潜力、有培养前途的人才带薪学习，保证带薪学习者按规定享

受相关待遇；探索党政领导干部政治理论水平任职资格考试制度，在一些专业性比较强的行业或部门推行计算机、英语、法律等技能知识任职资格考试，帮助在职人员不断学习新知识，掌握新技能。

2、千方百计吸引人才

做好吸引人才的工作，要抓住引进高层次人才、紧缺人才、海外人才“三个重点”，积极拓宽“四种途径”：

一是建立“绿色通道”。省委、省政府决定，国民教育大学本科以上毕业生，可在全省任何一个地方先落户后择业。根据工作需要，省级党政机关在编制限额内接收全日制博士，市、县、乡党政机关在编制限额内接收全日制博士、硕士，可按特殊职位考录，简化程序；到事业单位工作的全日制博士、硕士，可不受编制限制先进后出，专业技术职务可直接聘任。对引进及省属单位的两院院士，年薪不低于20万元；与用人单位签订5年以上工作合同的，省财政可一次性给予安家费15万元，并根据项目情况给予100万元以上的科研启动经费。对引进的进入国家“百千万人才工程”第一、二层次的人员，年薪不低于10万元，省级特聘教授在聘任期内年岗位津贴不低于10万元，与用人单位签订5年以上工作合同的，省财政可一次性给予安家费10万元，并根据项目情况给予20万元以上的科研启动经费。各地、各单位也要完善吸引人才的政策措施，对引进的人才，在工资、待遇、住房、职称、户口、子女入学等方面给予照顾，打开人才来豫创业的“绿色通道”。

二是搭建创业平台。河南的省情决定，我们吸引人才，不能简单地靠资本拉动。也就是说，不能仅仅靠给钱给物。要充分看到，高层次人才看重的不仅仅是待遇，他们中绝大多数是淡泊名利、崇尚事业的，看重的是为国家建设做贡献，看重的是实现自身的价值。只要我们搭好事业平台，就能够有效地吸引他们来河南安家落户、建功立业。因此，我们要更多地注重用项目引才、课题引才、研发基地引才。要实行重大工程、科技攻关、社会科学研究项目招标制，逐步形成项目、人才有机结合、相互推进的人才引进机制。要设立创新项目风险基金，鼓励人才创新，带动项目创立，促进项目孵化，发挥高层次人才的牵引和辐射作用。要坚持招商与引才相结合，在招商引资、扩大合作、对外交流中招才引智。要加强研发基地建设，到2024年，力争建成企业博士后工作站、高校博士后流动站120个左右，建成省级重点实验室45个左右，工程（技术）研究中心70个左右，国家级重点实验室和工程（技术）研究中心15个左右。要注重引进高层次的留学人员，制定“河南省留学人员回归计划”，继续办好“中国河南留学人员创业园”、“郑州留学人员创业园”,力争每年引进留学回国的全日制硕士、博士200名以上。对这类人才，要倍加珍惜，省人才工作领导小组办公室要积极负责地介绍其就业。

三是培育人才市场。要健全人才市场体系，办好综合性人才市场，健全专业性人才市场，完善区域性人才市场，发展农村人才市场，进一步培育企业经营管理人才和高新技术人才市场。要加快政府所属人才服务机构的体制改革，实现政府委托管理职能与中介服务职能的分离，推进人才中介服务机构的社会化、市场化、产业化。要努力提高人才市场的社会化服务水平，加强人才市场信息化建设，运用现代资讯手段整合人才信息资源，建立全省统一、分类的人才基本数据信息库，及时发布人才供求信息。省里将每年举办两次大型人才交流会，吸引四面八方的人才到河南来寻找干事创业的机会。

四是鼓励柔性流动。引才的根本目的是引智。吸引人才必须坚持引才与引智并举，重在引智，使其超越空间局限充分发挥智力资本的作用。要厚待长期来的，在职称职位、相关奖励、子女入学、家属就业、社会福利等方面，提供优质高效服务。要优待短期来的，不论是项目聘用还是兼职服务，只要他们的劳动能够与河南的发展联系起来，就要享受当地人才的相应待遇。要支持在外地为河南服务的，鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才,通过技术转让、技术入股、技术承包、合作研究、培训讲学、网络咨询等多种方式,为我省经济社会发展提供智力服务。

3、倾注感情留住人才

一是坚持用感情留人。要把人才视为党和人民的宝贵财富，以对党和人民事业的无限忠诚，以强烈的责任感和事业心，真正从思想上重视人才，从感情上贴近人才。对人才的基本情况、思想状况，要主动了解；对人才工作、生活、健康等方面的情况，要主动过问；对人才遇到的困难和问题，要主动帮助解决。要充分尊重人才的特殊禀赋和个性，加强沟通、增进理解，做到相互信任、彼此尊重，特别是在人才遇到挫折时，要及时给予鼓励和支持。近年来，省级领导同志通过联系专家、院士，加深了高层次人才对河南的感情。各级各部门的领导同志都要以战略的眼光、宽广的胸怀，做爱护人才的热心人，理解人才的知心人，帮助人才的有心人。

二是坚持用事业留人。拴心留人，最根本的是要用共同的理想、共同的追求、共同的事业去团结人、凝聚人。对各类人才，要充分信任、放手使用，从各个方面为他们施展才能、实现抱负提供舞台。要采取有效措施，努力改善工作条件，充分调动各类人才的积极性和创造性，为他们营造良好的工作环境；要鼓励开拓、支持创新，鼓励探索、宽容失败，为他们营造良好的学术环境；要最大限度地满足各类人才学习提高、更新知识的需求，为他们营造良好的学习环境，使各类人才切实感到，在河南这块土地上创业有机会、干事有舞台、发展有空间，进而把根深深扎在河南，把智慧和才华奉献在河南。

三是坚持用待遇留人。良好的政治、生活待遇是尊重人才的具体体现，是留住人才的有效措施。对各类优秀人才，在社会上要给“荣誉”，在工作单位要给“地位”。省委、省政府对人才一向在政治上关心、生活上照顾。许多院士谈到，在河南工作，没有什么后顾之忧。目前在河南长期工作的两院院士，多数被安排为各级人大代表、政协委员，有的还被评为劳动模范。省委、省政府还决定，两院院士配备专门的工作用车，享受副省级医疗待遇。在市、县、乡党政机关工作的全日制博士，依据德才条件，享受副处级工资、福利待遇；在国外获得博士学位的优秀留学回国人员，享受正处级工资、福利待遇。这些都充分体现出对人才的关心、重视。各级各部门也要制定配套措施，落实好各类人才的政治、生活待遇，用重视人才、关心人才的实际行动，把越来越多的人才留在河南。

4、创新机制使用人才

一要完善人才评价标准。要针对不同的行业特点、不同的职位要求，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。党政人才评价要重在群众认可；企业经营管理人才评价要重在市场和出资人认可；专业技术人才评价要重在社会和业内认可。要改革人才的评价方式，发挥社会化人才评价机构的作用，增加人才评价的透明度和群众参与程度。要完善评价手段，大力开发应用各种现代人才测评技术,提高人才评价的科学化水平。

二要改革人才选用方式。党政领导干部的选用，要以扩大民主、加强监督为重点，进一步完善民主推荐、民意测验和民主评议制度，积极推行考察工作预告制、差额考察制、考察结果通报制；要认真贯彻前不久中组部召开的全国深化干部人事制度改革工作会议精神，进一步加大公开选拔、竞争上岗、“票决制”的推行力度，认真落实党政领导干部辞职暂行规定，规范领导干部辞职从事经营活动，切实做好清理领导干部在企业兼职工作；要在后备干部选拔中引入竞争择优机制，大力培养选拔优秀年轻干部。企业经营管理人才的选用，要以推进市场化、职业化为重点,通过组织推荐、公开招聘、竞争上岗、民主选举、市场中介机构推荐等多种形式选拔优秀的企业经营管理者。专业技术人才的选用，要以推行聘用制和岗位管理为重点,按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变。

三要鼓励人才向基层流动。我省人才资源结构不尽合理，既表现在专业分布、能级分布、行业分布上，更表现在地域分布、城乡分布上。我们要采取倾斜措施、制定倾斜政策，引导人才向基层尤其是向农村流动，营造农村吸引人才的“强磁场”。要加大博士服务团工作力度，每年选派100名高层次专家组成“博士服务团”,到市、县两级挂职或担任科技顾问。要抓好科技副职的选派工作，采取选调或公开选拔等方式选派专业技术人员到县（市、区）、乡（镇）担任科技副职，达到每个县（市、区）1名科技副职；积极争取国家部委、科研单位的高层次人才到我省担任科技副市长，起到派一名专家、带一个群体、出一批成果、促一方发展、富一方百姓的作用。要大力实施人才扶贫工程，鼓励人才到贫困县（市、区）、乡（镇）创业，制定对口扶贫单位、省内发达县（市、区）、人才相对集中单位向贫困地区进行人才支持和智力扶贫的具体办法。省直机关、事业单位要定期抽调人员，赴贫困县乡工作1-2年。县以上教育、卫生系统中45岁以下中小学教师、卫生医护人员，要轮流到乡村对口工作一年以上，并作为晋升职称、评选学科带头人、评先和晋级的重要条件之一。要按照中组部要求，每年从省内外高校选调一批优秀大学毕业生到乡（镇）工作。要制定《关于实施大学生“村官”计划的意见》，有组织、有计划地选派大学生到行政村、城市社区和企业工作。

四要健全人才激励机制。要建立与业绩紧密联系的分配制度。认真落实劳动、知识、技术、管理等生产要素参与分配的政策，将人才的收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的经济效益直接挂钩；鼓励用人单位对做出突出贡献的经营管理人才、专业技术人才和高技能人才实行期权、股权激励，鼓励专业技术人才以知识、技术、成果、专利、管理等要素投资创业。要完善以贡献大小为依据的奖励制度。坚持精神奖励与物质奖励相结合，加快建立以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会奖励为补充的多元化人才奖励体系。省委、省政府已经决定，在继续设立“黄

河友谊奖”的同时，新设立“河南省杰出人才奖”,对在各行各业做出突出贡献的人才实行重奖。各地、各单位也要采取积极措施，奖励有功人才。要健全以养老、医疗保险为主要内容的保障机制。完善机关、企事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。鼓励用人单位优先为高层次人才办理补充养老保险和医疗保险。有关部门要逐步建立各类骨干人才健康档案,及时了解他们的健康情况，为他们提供优诊保健。

五要树立正确的用人导向。党政领导干部的选用，要认真贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，认真遵循《干部任用条例》的规定，认真落实省委“四个坚持”、“四不提拔”的要求，坚持守原则、讲公道、扬正气，真正把那些肯干事、能干事、干成事、干好事，不事张扬、不跑不要的干部选拔上来，把各级干部的精力和注意力引导到干事创业、为民造福上来，引导到全面建设小康社会、实现中原崛起的大局上来。

5、强化服务管好人才

一要强化服务意识。各级领导干部要变“管人”的观念为服务的观念，积极主动、满腔热情地当好人才的“伯乐”和“后勤部长”，主动想人才所想、急人才所急、办人才所需。二要完善服务手段。研究制定人才知识产权、智力成果、人身权益的保护政策。建设服务型政府，减少人才引进、流动、创业中的人为阻力，从创业融资到社会保障，从经费支持到市场开拓，从学术交流到能力提升，积极为各类人才提供无障碍、一站式、全方位的服务。三要提高服务质量。对已经成名的“显人才”、尚未成名的“潜人才”，都要诚心诚意办实事，尽心竭力解难事，坚持不懈做好事，以高质量的服务，聚集人才、激活人才、鼓励人才，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧，充分享有实现自身价值的满足感，贡献社会的成就感，得到社会尊重的荣誉感，受到党和政府关爱的自豪感。

三、狠抓落实，确保人才强省战略取得实效

做好人才工作，必须求真务实、狠抓落实，尤其要抓好四个关键环节：

1、抓观念更新。思想是行动的先导。实施人才强省战略，必须解放思想，更新观念，以思想的大解放、观念的大突破，推进人才工作的大发展、大提高。要牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分认识到人才是中原崛起的保证和基础，用好人才就是珍惜财富，开发人才就是创造财富。要牢固树立人人都可以成才的观念，公正评价人才，公平对待人才，公开选拔人才，合理使用人才，形成谁勤于学习、勇于投身创造创业的伟大实践，谁就能获得发挥聪明才智的机遇、就能成为有用之才的社会氛围。要牢固树立以人为本的观念，对各类人才，既要严格要求，又要放手工作；既要大胆使用，又要悉心培养；既要鼓励创新，又要宽容失败，使其真正敢于言他人之未言，做他人之未做。要牢固树立用人所长的观念，破除求全责备的思想，注重看本质、看主流，用其所长、避其所短，努力实现人尽其才、才尽其用。

2、抓责任落实。一是要健全党管人才的领导体制。省委已经成立了人才工作领导小组，并建立健全了办事机构。各市县也要有相应的单位和人员承担起这个责任，保证人才工作有效开展。二是组织部门要牵头抓总。要在省委的领导下，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务等方面的职责。要重点服务好各级党政领导人才，重点企业主要经营管理人才，高校、科研单位领导人才，各类高层次专业技术人才，尤其要服务好两院院士、享受国务院特殊津贴的专家、省管优秀专家、高层次留学回国人员等。要为各有关部门做好人才工作创造条件、营造环境。各级党委和组织部门必须明确，党管人才，不是把所有的人才工作任务都集中到党委；组织部门牵头抓总，也不是包揽全部人才工作，更不是把有关部门已经承担的职能划归到组织部门，而是要通过制定政策、创新机制、改善环境、提供服务、整合力量，不断提高人才工作水平，把各级各部门的积极性、创造性引导好、保护好、发挥好，进而把人才队伍管好、管活。三是各有关部门要各司其职，密切配合。人事部门要在深化人事制度、职称制度改革，促进人才流动等方面做好工作；教育部门要做好完善国民教育体系、加强人才培养等工作；劳动和社会保障等部门要抓好技能型人才队伍建设和人才社会保障等工作；科技部门要抓好科技人才服务、科技成果评价与转化等工作；公安、司法等部门要做好保护人才合法权益等工作。四是全社会要齐抓共管。各级各部门都要关心人才、理解人才、爱护人才，重视做好人才工作。各企事业单位作为市场经济的主体，要在激烈的市场竞争中立于不败之地、不断发展壮大，就必须视人才为生命，积极主动地做好爱才、育才、引才、聚才、用才的工作。全社会都要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，努力形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。

3、抓机制创新。一是健全统筹协调机制。各级党委、政府要把人才工作纳入经济社会发展总体

规划，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。二是健全沟通联系机制。各级人才工作领导小组要发挥综合协调职能，采取召开研讨会、联席会、情况通报会等多种形式，加强信息沟通与工作协调，完善领导联系专家制度，充分发挥各有关部门的职能作用，形成分工协作、力量相汇的强大合力。三是健全督促检查机制。要建立人才工作目标责任制，把人才工作的各项任务细化到单位和个人。各级领导干部要深入调查研究，及时发现和解决人才工作中出现的新情况、新问题，强化督促检查，确保各项政策和工作落到实处。四是健全考核评价机制。考察领导班子的业绩，既要看经济增长的速度和质量，又要看人才队伍建设的力度；既要看招商引资的效果，又要看招才引智的成效；既要看基础建设的建树，又要看人才政策环境的改善，实现经济建设和人才建设的有机结合。省委、省政府计划每两年对各地、各单位的人才工作进行一次集中考核，对有突出贡献的单位和个人进行表扬和鼓励。

4、抓作风转变。人才工作是一项政治性、政策性、全局性很强的工作，必须弘扬求真务实的精神，说实话、办实事、出实招、求实效，真正把各项工作抓实、抓细、抓好。一是目标要实。要根据本地本部门经济社会发展的实际，准确把握人才需求的趋势，认真找出工作中存在的薄弱环节，结合制定“十一五”计划，按照“五个统筹”的要求，确立切实可行的人才工作目标，使其与经济社会发展的目标相一致。二是措施要实。要把部署工作与抓好落实结合起来；把省委、省政府《实施意见》的原则性、导向性与本地、本单位具体规定的补充性、配套性结合起来；把提升工作标准与增强可操作性结合起来，使采取的措施真正能够达到推动人才工作的目的。三是成效要实。抓人才工作，必须拿出脚踏实地的干劲，拿出不达目的誓不罢休的韧劲，一抓到底，抓出成效。要通过扎实的工作和持续的努力，使我省的人才总量同实现中原崛起的目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才培养机制同各类人才成长的特点相适应，人才素质同经济社会的协调发展相适应，为全面建设小康社会提供强有力的人才保证和智力支持。

同志们，实现中原崛起的宏伟事业，呼唤德才兼备的人才，呼唤充满活力的人才工作。让我们以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，更加紧密地团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围，与时俱进、开拓创新，求真务实、真抓实干，努力开创人才辈出、人尽其才的新局面，为全面建设小康社会、实现中原崛起做出新的更大的贡献！

**第二篇：同志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决定召开的一次重要会议，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，认真学习贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前和今后一个时期全县人才工作。下面，我结合\*\*实际讲三个问题。

一、深刻领会全国全省全市人才工作会议精神，切实增强做好新时期人才工作的紧迫感和责任感

（一）深刻认识新时期做好人才工作的重要战略意义。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈、经济增长方式亟待转变、全面协调发展迫在眉睫的新形势下，做好人才工作意义十分重大。对此，我们要从三个方面来认识。第一，做好新时期人才工作是应对日益激烈的国际竞争的需要。当今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科学技术的日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握人才竞争的主动权，就必须加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。第二，做好新时期人才工作是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的需要。我们要完成全面建设小康社会的各项任务，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体布局，坚持以人才为基础、为保障，坚定不移地走人才强县之路。第三，做好新时期人才工作是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要。随着党所处的历史方位的新变化，党的执政能力如何，越来越成为巩固党的执政地位、开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力，最根本的就是要不断培养造就和广泛吸纳各方面的人才，把各类人才团结和凝聚在党的周围，我们党才能始终保持蓬勃的生机和旺盛的活力，才能不断提高创造力、凝聚力和战斗力，才能不断提高执政能力和巩固执政地位。

（二）深刻领会新时期人才工作的指导思想和根本要求。中央人才工作会议对加强和改进人才工作进行了全面部署，明确提出了实施人才强国战略的指导思想和目标任务，我们要深入理解和切实把握好六个方面。第一，要用“三个代表”重要思想统领人才工作。以“三个代表”重要思想作为根本依据，谋划人才工作；以“三个代表”重要思想作为强大动力，推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效作为根本标准，检验人才工作。第二，要牢牢把握“三个坚持”，即坚持党管人才原则，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，这是做好新形势下人才工作的三个重要原则。第三，要紧紧抓住培养、吸引和使用三个环节。这是加强人才队伍建设的重要途径。这三个环节是互相联系、互相促进的。不培养人才，就谈不上使用人才；使用不好人才，就不可能吸引人才。第四，要以“三支队伍”为主体。这是人才队伍建设的重点。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体，必须坚持分类指导，整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才，带动整个人才队伍建设。第五，要牢固树立“三种观念”。即“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”的观念。只有在观念上突破，才能在人才工作的政策和措施上突破。第六，要为全面建设小康社会提供人才保证。这是实施人才强国战略的根本目的。要树立科学的发展观、人才观和正确的政绩观，促进经济社会和人的全面发展，努力把各类人才集聚到党和国家各项事业中来。

（三）深刻理解党管人才原则的科学内涵。党管人才这一原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点。“党管人才”就是要加强党对人才工作的领导，重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。“党管人才”不同于“党管干部”，但它是在“党管干部”上的创新。一是观念上的创新。“党管干部”的主旨是通过加强对党内各级干部的管理，来带领普通党员和广大人民群众实现党的奋斗目标。“党管人才”则是将整个社会上的各方面人才都纳入党的视野，并通过对他们的关心、培养和管理，更好地协调各方面的骨干力量，共同来为党和国家的事业奋斗。这绝不仅仅是提法上的变化，更是执政理念上的实质性跃进。二是理论上的创新。“党管干部”主要侧重于用马克思主义理论、党的路线、方针和政策，来武装各级干部的头脑，把他们培养成为执行党的各项政策和决议的中坚力量。“党管人才”则要求不仅要把各类人才培养成拥护党的路线、方针、政策的中坚，同时要通过不断的思想政治教育和专业技能培训，造就一大批忠诚实践“三个代表”重要思想，具有较强的科学决策能力，驾驭全局能力，开拓创新能力，善于治党治国治军的优秀党政领导人才；一大批精通经营管理，具有较强创新精神和创业能力的优秀企业经营管理人才；一大批站在科研前沿，具有科技创新能力，能够推动科技进步的优秀专业技术人才。三是方式上的创新。落实“党管人才”要求，不仅要“管”，更要引导、服务，要严格遵循人才成长和管理规律，建立科学合理的人才评价体系，制定相应的评估指标和评估办法，对人才分类认识、分类管理，通过高效、优质、卓有成效的服务和营造宽松、平等、择优的用人环境，体现党的执政水平，扩大党的影响力、凝聚力和控制力。

二、大力实施人才强县战略，为\*\*全面建设小康社会提供人才保证

在充分肯定成绩的同时，也要清醒地看到，我县人才工作面临着严峻的形势。一是人才总量不足，整体实力不强。我县现有各类人才6951人，仅占全县38万人的1.83％，远远低于全国5.5%的平均水平。二是人才分布不均，结构矛盾突出，高层次人才严重短缺。在全县6951名人才中，其中党政人才1343人，占总数的19.32％，专业技术人才5561人，占总数的80％，企业经营管理人才47人，占总数的0.68%。按学历来分，研究生仅3人，本科854人，占总数的12.3%，专科3155人，占总数的45%。这些充分说明，在我县，企业和高层次人才短缺的问题十分突出。三是经济发展水平不高，对人才的吸引能力不强。\*\*是典型的山区县，又是全国的重点贫困县，全省的特困县，与发达地区相比，经济相对落后，吸引人才、留住人才的优势不明显，尽管各级党委政府为留住和吸引人才做了大量艰苦细致的工作，但人才流失现象仍时有发生。四是人才市场配置机制虽然在逐步完善，但人才综合利用率不高，人才宏观管理虽然取得了一定进展，但人才资源开发水平相对滞后。针对这些突出问题，我们务必保持清醒头脑，大力实施人才强县战略。

新形势下，我县实施人才强县战略的总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六大精神，坚持党管人才原则，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核心，以干部人事制度和人才管理体制改革创新为动力，把促进发展作为人才工作的根本出发点，按照德才兼备的原则，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设，力争使我县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调整相适应，为我县的经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）统一思想，为实施人才强县战略提供坚实的思想基础。\*\*是一个人杰地灵、人才辈出的地方，与发达地区相比，我们差的不是人才，而是对待人才问题上的观念。新时期新形势下，要实施人才强县战略，我们必须首先转变对待人才的不合时宜的思想观念。

一是要树立科学的人才观。什么是人才？在不同的历史时期和社会发展阶段有不同的认识。如何界定人才，倡导什么样的人才观，这是一种社会导向问题。在新时期，我们要树立科学的人才观。要强化人才资源是第一资源的思想，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，建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。要倡导只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献的，都是人才的人才观，大胆发现人才，鼓励人成材。对不同层次、不同方面的人才要区别对待，在培养、吸引和使用方面应采取不同的方法，在考核、评价、选择的标准上应该提出不同的要求。比如，党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。因此，无论是在看待人才还是发现人才上，我们都要有敏锐的目光、宽阔的胸怀和民主的作风。

二是要树立科学的用人观。用好人才，才能充分发挥人才的作用，才能为经济社会发展增添动力。我们在人才的使用过程中，要强化因才施用的观念，不能将人才都集中在行政机关，要引导高科技人才、高层次人才、优秀青年人才向经济领域集中，促进人才合理布局，解决经济类人才缺乏问题；要树立因时而变的观念，对人才的使用不能一成不变，不能让技术人员在一个岗位上“老死”，让人才，特别是专业人才觉得没前途，要建立“流动”的人才档案库，根据人才自身的成长情况，根据产业的发展需要，随时调整人才岗位，提高人才的使用效率，让人才有一个与他能力相匹配的舞台，使他能永远散发青春活力；要破除唯“出身”论的观念，要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，打破唯“亲”、唯“资”、唯“顺”、唯“全”的传统用人观念，树立不惟文凭看水平，不惟年龄看贡献，不唯资历看能力的新观念，不拘一格，唯才是举，惟才是用，对待有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都要一视同仁。

三是要树立科学的服务观。我们要树立服务经济工作的观念，做好人才工作的根本目的就是推动经济社会发展，所以我们要围绕经济结构调整，调整人才结构，围绕产业开发，开发人才资源，大力培养经济领域的专业人才和经营管理人才；要树立服务人才的观念，在选拔人才时，要为人才提供展示自己的舞台，让其脱颖而出。在培养人才时，要积极为人才提供充电提高的机会，不断提升人才整体素质，预防人才“缩水”。在使用人才时，要为人才解决后顾之忧，让其安心工作。

（三）突出重点，紧紧围绕经济社会发展开发人才资源。开发人才资源的目的是为经济社会发展服务的，为此，在实施人才强县战略过程中应围绕地方发展这一主线，按照“三个有利于”的标准，因地制宜开发使用好各类人才。

一是实现人才本土化。\*\*受自然条件限制，各方面的条件不能和大城市、发达地区相比，因此在吸引人才、留住人才上就处于劣势，因此尽快实现人才本土化是实现秭归人才强县战略的重要举措。人才本土化即不论人才身在何处，均愿为“我”所用，它既包括出生或长期居住于本地的人才，也包括一切一心为\*\*经济社会发展做贡献的引进人才。人才本土化的内容包括，盘活\*\*本土人才资源，激励他们为故乡发展而施展才华，留住外来引进人才，将其本土化；关键在于既重视“两眼向外”，更应重视本地人才的发掘、培养和使用，防止“打死儿子招女婿”，挫伤本土人才的积极性；核心在于对各类人才一视同仁，让他们体会到“家”的温暖。只有真正让各类人才爱上了这片土地，才能让他们为这片土地的繁荣奉献自己的智慧。

二是开发高层次人才。高层次人才的短缺是制约我县经济发展的一个重要问题，而从我县走出去的高层次人才又为数不少。如何吸引高层次的人才来我县创业，应该成为我们认真思考的问题。除了要加快发展，为人才创业创造一个良好的学习、生活、工作环境外，我们还要有长远的战略眼光，将人才培养从小做起，为学习成绩优异但是家庭条件困难的学生，建立政府助学基金，帮助他们深造，培养他们成才，让他们用所学知识，为家乡效力。我们还要组织“招才团”，根据各企业的要求，同各大专院校主动联系，寻找愿意到\*\*来工作的大学生。对现有的有发展潜力的人才，我们要通过组织委派、委托培养、挂职锻炼等多种渠道，给他们深造的机会，不要因为怕他们一去不返而阻挠他们继续深造。只有通过这样长、中、短期相结合的立体开发模式，我县的高层次人才库才能得到有效补充，实现人才工作和经济的可持续发展。

三是开发经济人才。经济人才既包括深谙市场经济规律、懂经营、善管理的人才，更包括善于开发经济项目和经济技术的人才。对\*\*而言，经济人才是目前最需要、最紧缺的人才。只有经济人才济济一堂，经济发展才能不断提速，赶超发达地区才有可能。开发经济人才我们要以能力建设为核心，加速建设四支高素质人才队伍。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、行政学校的主渠道作用，积极开辟赴外培训途径，不断加大党政干部培训力度，选派优秀中青年干部到企业、上级机关、发达地区挂职锻炼，进一步加强后备干部建设和选调生队伍培养；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mba及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；要建设高素质的优秀人才队伍，有计划地选送优秀中青年学术、技术带头人到大专院校、省市科研机构进修，大力培养一批柑桔、畜牧、水产、冶炼、食品加工等产业的优秀人才；要建设高素质的农村实用型人才队伍，争取在2024年前，使全县80%的村有一名大专生，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。

（四）创新机制，为人才脱颖而出创造条件。

改革人才工作体制，创新人才工作机制，消除一切不利于人才成长、人才流动和人才使用的体制性障碍，是加强人才队伍建设的当务之急。我们要坚持选拔与使用结合、激励与保护并重、智力与活力同步开发的原则，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，积极推进机制创新，为各类人才脱颖而出创造条件。

一是创新人才使用机制。选拔使用人才，应以公开、平等、竞争、择优为导向，要积极创新党政机关、事业单位、企业及其他社会组织选人用人机制，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。在党政机关要继续推行部门领导职务公开选拔、中层领导职务竞争上岗、一般职务公开招考的办法，在机关建立起一种用人必竞争、竞争必择优的良好用人机制。要着眼于增强事业单位生机与活力，建立和实施全员聘用制、岗位聘任制、新进人员“凡进必考”的基本用人制度，促使事业单位人员由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变、由单位人向社会人转变，形成符合各类事业单位不同特点的、灵活的用人制度。对企业及社会组织用人，要建立开放性的人才市场，有效联合人才与资本，促进人才资本化，加快人力资源向人力资本转变。同时，破除阻碍人才流动的所有限制，疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间的人才流动渠道，建立“不求所有、但求所用”的人才使用机制，促进人才合理流动，尽量避免人才资源闲置。

二是创新人才激励机制。一个地方人才激励机制到不到位，是能否吸引人才、留住人才的关键。我们要积极完善人才激励政策，大力推进分配制度改革，建立以绩效为核心的人才激励机制。要探索行政机关与考核等次挂钩的绩效奖金发放办法；逐步下放事业单位内部分配自主权，建立符合各类事业单位不同特点的内部分配办法；建立现代企业分配制度，支持企业经营管理人员和专业技术人员的管理、知识、技术、资本等要素，按贡献参与企业收益分配；建立优秀人才奖励制度，对那些为地方发展贡献突出的拔尖人才，给予重奖。同时，要坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合，善于用伟大的事业凝聚人才，坚持用崇高的精神鼓励人才，努力用真挚的感情关心人才，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感。

三是创新人才保障机制。营造好的外部环境，为人才建功立业提供保障,是解决人才后顾之忧的重要手段。要建立优秀人才补充养老保险制度，对符合条件的对象，由所在单位为其一次性缴纳补充养老保险费；完善党政机关、事业单位、企业之间人才流动中的社会保险衔接办法；适当放宽专业技术人员的退休年龄；建立健全人才政策法规体系，加强对人才知识产权、人身财产等合法权益的保护。针对那些看人才“眼红”、对人才横挑鼻子竖挑眼甚至压制报复人才的现象和行为，坚决予以抵制和打击，引导社会辨证地看待人才，对人才不求全责备，看主流，看贡献，切实保护好人才的积极性，让人才在保护中成长。

三、加强领导，营造环境，把秭归建成人才创业的乐土

加快实施人才强县战略，努力把秭归建成人才创业的乐土，最根本的是切实加强组织领导，营造良好环境，狠抓各项政策措施的落实。

（一）坚持党管人才原则，把人才工作纳入各级党委重要议事日程。坚持党管人才原则，是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、增强党的执政能力而作出的重大决策。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调，管服务，决不是要党委去包揽人才工作的一切方面，更不是要用条条框框束缚人才，使人才失去发展空间。从根本上说，党管人才是通过制定政策、营造环境、整合力量、改善服务，为一切有志成才的人提供更多的发展机遇，促进各类人才健康成长。贯彻党管人才原则，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，注意处理好党管人才和尊重人才成才规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，以爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，千方百计做好发现、培养、凝聚人才的工作。要充分发挥人才工作领导小组的组织领导、统筹规划、政策研究、综合协调、宏观管理和督促检查的作用，努力构建党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职和密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。要坚持“一把手”亲自抓“第一资源”的开发，在制定计划、谋划发展、部署工作的同时始终不忘人才工作。要把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，定期进行考核。对不关心、漠视人才的，要及时进行批评教育；对排斥、压制甚至打击人才的，要发现一起，严肃处理一起；涉及各类人才的错案，要坚决纠正。各级领导干部一定要有强烈的人才意识，真正把培养好、吸引好、使用好各类人才作为一件大事来抓，努力做到知人善任，广纳群贤，靠敢用人、善用人加快发展。

（二）营造良好环境，认真做好各类人才的服务工作。我们必须懂得，对各类人才来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要把人才工作的重点更多地放到营造环境、搞好服务上来，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。通过诚心诚意办实事、尽心尽力解难事，去感召和凝聚各类人才。要采取切实有效的措施，努力改善工作条件，拓展创业舞台，营造良好的工作创业环境；要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，营造良好的生活学习环境；要加强沟通、增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的氛围，营造良好的人际环境和学术环境。要通过富有成效的环境建设，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感。要对各类高级专家、优秀企业家、拔尖人才实行全程跟踪服务。要进一步抓好人才市场、人才网站的建设。领导干部和人才工作者要善于与人才交朋友，做他们生活上的贴心人，工作上的知心人，要经常倾听他们的意见与建议，改进人才工作，帮助解决具体问题。要尊重个性，宽容失败，积极鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业。有关职能部门要进一步放宽政策，简化手续，为人才开辟“绿色通道”，实行“一站式”服务。组织、人事、科技、教育、卫生等部门既要各司其职，各负其责，更要顾全大局，增强合力。凡是与人才有关的事，都要先受理，后办理。能自己办的抓紧办，不属自己办的就帮助联系办，一时办不了的要解释清楚，决不能相互推诿、“踢皮球”。

（三）改进人才工作环境，推进人才队伍建设。要为各类人才服好务，首先要有一个优良的人才工作环境，这是做好人才工作的基本前提。一是要坚决贯彻落实人才工作相关政策。各级各部门重视人才工作就要从贯彻执行有关人才工作的政策做起，无论是国家的还是地方的政策，都要坚决落实，不得以任何借口推诿，要为人才工作的开展创造宽松的政策环境，确保人才工作开创新局面。二是要加大对人才工作的投入。要建立人才资源开发专项资金，并纳入财政预算，随经济增长逐步递增；要建立多元化的人才工作投入机制，将人才资源资本化，靠市场、靠用人单位、靠社会力量来共同投入。三是加强对人才工作的舆论宣传，使党的人才政策家喻户晓，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的思想观念深入人心。舆论宣传要为人才工作鼓实劲，报刊、广播、电视、网络等媒体要发挥各自优势，加强新闻报道，大力宣传人才强县战略的重要意义，宣传中央和省市委关于人才工作的方针政策，宣传优秀人才的成就与贡献，宣传人才工作的典型经验，提高全社会对人才重要性的认识，营造有利于人才大量涌现、健康成长的良好氛围。

同志们，千秋大业，人才为本。\*\*经济要腾飞，要实现跨越式发展，就必须大力实施人才强县战略。让我们进一步解放思想，开拓进取，扎实工作，不断开创我县人才工作的新局面，为全面建设小康\*\*而努力奋斗！

**第三篇：同志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决定召开的一次重要会议，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，认真学习贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前和今后一个时期全县人才工作。下面，我结合\*\*实际讲三个问题。

一、深刻领会全国全省全市人才工作会议精神，切实增强做好新时期人才工作的紧迫感和责任感

（一）深刻认识新时期做好人才工作的重要战略意义。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈、经济增长方式亟待转变、全面协调发展迫在眉睫的新形势下，做好人才工作意义十分重大。对此，我们要从三个方面来认识。第一，做好新时期人才工作是应对日益激烈的国际竞争的需要。当今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科学技术的日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握人才竞争的主动权，就必须加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。第二，做好新时期人才工作是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的需要。我们要完成全面建设小康社会的各项任务，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体布局，坚持以人才为基础、为保障，坚定不移地走人才强县之路。第三，做好新时期人才工作是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要。随着党所处的历史方位的新变化，党的执政能力如何，越来越成为巩固党的执政地位、开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力，最根本的就是要不断培养造就和广泛吸纳各方面的人才，把各类人才团结和凝聚在党的周围，我们党才能始终保持蓬勃的生机和旺盛的活力，才能不断提高创造力、凝聚力和战斗力，才能不断提高执政能力和巩固执政地位。

（二）深刻领会新时期人才工作的指导思想和根本要求。中央人才工作会议对加强和改进人才工作进行了全面部署，明确提出了实施人才强国战略的指导思想和目标任务，我们要深入理解和切实把握好六个方面。第一，要用“三个代表”重要思想统领人才工作。以“三个代表”重要思想作为根本依据，谋划人才工作；以“三个代表”重要思想作为强大动力，推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效作为根本标准，检验人才工作。第二，要牢牢把握“三个坚持”，即坚持党管人才原则，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，这是做好新形势下人才工作的三个重要原则。第三，要紧紧抓住培养、吸引和使用三个环节。这是加强人才队伍建设的重要途径。这三个环节是互相联系、互相促进的。不培养人才，就谈不上使用人才；使用不好人才，就不可能吸引人才。第四，要以“三支队伍”为主体。这是人才队伍建设的重点。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体，必须坚持分类指导，整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才，带动整个人才队伍建设。第五，要牢固树立“三种观念”。即“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”的观念。只有在观念上突破，才能在人才工作的政策和措施上突破。第六，要为全面建设小康社会提供人才保证。这是实施人才强国战略的根本目的。要树立科学的发展观、人才观和正确的政绩观，促进经济社会和人的全面发展，努力把各类人才集聚到党和国家各项事业中来。

（三）深刻理解党管人才原则的科学内涵。党管人才这一原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点。“党管人才”就是要加强党对人才工作的领导，重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。“党管人才”不同于“党管干部”，但它是在“党管干部”上的创新。一是观念上的创新。“党管干部”的主旨是通过加强对党内各级干部的管理，来带领普通党员和广大人民群众实现党的奋斗目标。“党管人才”则是将整个社会上的各方面人才都纳入党的视野，并通过对他们的关心、培养和管理，更好地协调各方面的骨干力量，共同来为党和国家的事业奋斗。这绝不仅仅是提法上的变化，更是执政理念上的实质性跃进。二是理论上的创新。“党管干部”主要侧重于用马克思主义理论、党的路线、方针和政策，来武装各级干部的头脑，把他们培养成为执行党的各项政策和决议的中坚力量。“党管人才”则要求不仅要把各类人才培养成拥护党的路线、方针、政策的中坚，同时要通过不断的思想政治教育和专业技能培训，造就一大批忠诚实践“三个代表”重要思想，具有较强的科学决策能力，驾驭全局能力，开拓创新能力，善于治党治国治军的优秀党政领导人才；一大批精通经营管理，具有较强创新精神和创业能力的优秀企业经营管理人才；一大批站在科研前沿，具有科技创新能力，能够推动科技进步的优秀专业技术人才。三是方式上的创新。落实“党管人才”要求，不仅要“管”，更要引导、服务，要严格遵循人才成长和管理规律，建立科学合理的人才评价体系，制定相应的评估指标和评估办法，对人才分类认识、分类管理，通过高效、优质、卓有成效的服务和营造宽松、平等、择优的用人环境，体现党的执政水平，扩大党的影响力、凝聚力和控制力。

二、大力实施人才强县战略，为\*\*全面建设小康社会提供人才保证

（一）认清形势，明确人才强县战略的目标任务。近几年来，县委、县政府高度重视人才工作，切实加强了党对人才工作的领导，不断探索新路子，创新新机制，提倡用政策留人、营造社会舆论留人、依靠事业留人、提高待遇留人、用感情留人，全县人才工作出现了前所未有的良好局面。主要表现在三个方面，一是建立健全了人才工作的领导机制，切实加强了对人才工作重要性的认识。我们成立了县委人才工作领导小组，健全了学习、联席会议制度，制定了人才工作计划，保证了人才工作各项任务的落实。出台了《中共\*\*县委 县人民政府关于加强人才工作的实施意见》，对如何留住人才、发挥人才的作用提出了具体要求。加大了对人才工作的投入，今年初，由县财政局首次专项列支10万元，在组织部设立了“秭归县人才引进与开发专项资金”，并实行滚动投入，纳入每年的财政预算，专门用于人才的培养、引进、开发与奖励。二是营造了良好的人才成长环境。有一个良好的人才成长环境，是一个地方“育才、引才、聚才、用才”的关键。为了做好我县的人才工作，我们将2024年定为“人才工作年”，充分发挥了舆论宣传攻势，努力营造了一个“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，有利于优秀人才脱颖而出的社会环境；出台了一系列“重用、重奖”优秀人才的优惠政策，实施了优秀农村实用人才、优秀高技能人才、优秀企业经营管理人才、优秀专业技术人才等四个《培养管理办法》，督促落实了优秀人才的政治经济待遇，努力营造了一个充分发挥人才作用，激励人才成长的政策环境。三是创新了人才工作机制。与时俱进、不断创新，是做好人才工作永恒不变的主题。县委在统揽人才工作的过程中，明确提出了“树立科学发展观”，坚持“以人为本” 谋发展，树立了“人才资源是第一资源”、“一把手要抓第一资源”的新理念；创新了“不拘一格选人才”，“公开、公平、公示”的人才选拔机制；确立了“政治上给地位、经济上给待遇、成长上给机会”的人才培养制度；建立了领导联系优秀人才的管理办法。近几年来，我们多次从高校选拔优秀毕业生充实到各级党政机关和事业单位，引进大学生进入各类企业，选拔名优秀人才进入我县优秀人才库，连续多年表彰各行各业的优秀人才，这些人才为我县的三个文明建设做出了重要贡献。在充分肯定成绩的同时，也要清醒地看到，我县人才工作面临着严峻的形势。一是人才总量不足，整体实力不强。我县现有各类人才6951人，仅占全县38万人的1.83％，远远低于全国5.5%的平均水平。二是人才分布不均，结构矛盾突出，高层次人才严重短缺。在全县6951名人才中，其中党政人才1343人，占总数的19.32％，专业技术人才5561人，占总数的80％，企业经营管理人才47人，占总数的0.68%。按学历来分，研究生仅3人，本科854人，占总数的12.3%，专科3155人，占总数的45%。这些充分说明，在我县，企业和高层次人才短缺的问题十分突出。三是经济发展水平不高，对人才的吸引能力不强。\*\*是典型的山区县，又是全国的重点贫困县，全省的特困县，与发达地区相比，经济相对落后，吸引人才、留住人才的优势不明显，尽管各级党委政府为留住和吸引人才做了大量艰苦细致的工作，但人才流失现象仍时有发生。四是人才市场配置机制虽然在逐步完善，但人才综合利用率不高，人才宏观管理虽然取得了一定进展，但人才资源开发水平相对滞后。针对这些突出问题，我们务必保持清醒头脑，大力实施人才强县战略。新形势下，我县实施人才强县战略的总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六大精神，坚持党管人才原则，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核心，以干部人事制度和人才管理体制改革创新为动力，把促进发展作为人才工作的根本出发点，按照德才兼备的原则，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设，力争使我县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调整相适应，为我县的经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）统一思想，为实施人才强县战略提供坚实的思想基础。\*\*是一个人杰地灵、人才辈出的地方，与发达地区相比，我们差的不是人才，而是对待人才问题上的观念。新时期新形势下，要实施人才强县战略，我们必须首先转变对待人才的不合时宜的思想观念。一是要树立科学的人才观。什么是人才？在不同的历史时期和社会发展阶段有不同的认识。如何界定人才，倡导什么样的人才观，这是一种社会导向问题。在新时期，我们要树立科学的人才观。要强化人才资源是第一资源的思想，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，建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。要倡导只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献的，都是人才的人才观，大胆发现人才，鼓励人成材。对不同层次、不同方面的人才要区别对待，在培养、吸引和使用方面应采取不同的方法，在考核、评价、选择的标准上应该提出不同的要求。比如，党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。因此，无论是在看待人才还是发现人才上，我们都要有敏锐的目光、宽阔的胸怀和民主的作风。二是要树立科学的用人观。用好人才，才能充分发挥人才的作用，才能为经济社会发展增添动力。我们在人才的使用过程中，要强化因才施用的观念，不能将人才都集中在行政机关，要引导高科技人才、高层次人才、优秀青年人才向经济领域集中，促进人才合理布局，解决经济类人才缺乏问题；要树立因时而变的观念，对人才的使用不能一成不变，不能让技术人员在一个岗位上“老死”，让人才，特别是专业人才觉得没前途，要建立“流动”的人才档案库，根据人才自身的成长情况，根据产业的发展需要，随时调整人才岗位，提高人才的使用效率，让人才有一个与他能力相匹配的舞台，使他能永远散发青春活力；要破除唯“出身”论的观念，要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，打破唯“亲”、唯“资”、唯“顺”、唯“全”的传统用人观念，树立不惟文凭看水平，不惟年龄看贡献，不唯资历看能力的新观念，不拘一格，唯才是举，惟才是用，对待有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都要一视同仁。三是要树立科学的服务观。我们要树立服务经济工作的观念，做好人才工作的根本目的就是推动经济社会发展，所以我们要围绕经济结构调整，调整人才结构，围绕产业开发，开发人才资源，大力培养经济领域的专业人才和经营管理人才；要树立服务人才的观念，在选拔人才时，要为人才提供展示自己的舞台，让其脱颖而出。在培养人才时，要积极为人才提供充电提高的机会，不断提升人才整体素质，预防人才“缩水”。在使用人才时，要为人才解决后顾之忧，让其安心工作。

（三）突出重点，紧紧围绕经济社会发展开发人才资源。开发人才资源的目的是为经济社会发展服务的，为此，在实施人才强县战略过程中应围绕地方发展这一主线，按照“三个有利于”的标准，因地制宜开发使用好各类人才。一是实现人才本土化。\*\*受自然条件限制，各方面的条件不能和大城市、发达地区相比，因此在吸引人才、留住人才上就处于劣势，因此尽快实现人才本土化是实现秭归人才强县战略的重要举措。人才本土化即不论人才身在何处，均愿为“我”所用，它既包括出生或长期居住于本地的人才，也包括一切一心为\*\*经济社会发展做贡献的引进人才。人才本土化的内容包括，盘活\*\*本土人才资源，激励他们为故乡发展而施展才华，留住外来引进人才，将其本土化；关键在于既重视“两眼向外”，更应重视本地人才的发掘、培养和使用，防止“打死儿子招女婿”，挫伤本土人才的积极性；核心在于对各类人才一视同仁，让他们体会到“家”的温暖。只有真正让各类人才爱上了这片土地，才能让他们为这片土地的繁荣奉献自己的智慧。二是开发高层次人才。高层次人才的短缺是制约我县经济发展的一个重要问题，而从我县走出去的高层次人才又为数不少。如何吸引高层次的人才来我县创业，应该成为我们认真思考的问题。除了要加快发展，为人才创业创造一个良好的学习、生活、工作环境外，我们还要有长远的战略眼光，将人才培养从小做起，为学习成绩优异但是家庭条件困难的学生，建立政府助学基金，帮助他们深造，培养他们成才，让他们用所学知识，为家乡效力。我们还要组织“招才团”，根据各企业的要求，同各大专院校主动联系，寻找愿意到\*\*来工作的大学生。对现有的有发展潜力的人才，我们要通过组织委派、委托培养、挂职锻炼等多种渠道，给他们深造的机会，不要因为怕他们一去不返而阻挠他们继续深造。只有通过这样长、中、短期相结合的立体开发模式，我县的高层次人才库才能得到有效补充，实现人才工作和经济的可持续发展。三是开发经济人才。经济人才既包括深谙市场经济规律、懂经营、善管理的人才，更包括善于开发经济项目和经济技术的人才。对\*\*而言，经济人才是目前最需要、最紧缺的人才。只有经济人才济济一堂，经济发展才能不断提速，赶超发达地区才有可能。开发经济人才我们要以能力建设为核心，加速建设四支高素质人才队伍。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、行政学校的主渠道作用，积极开辟赴外培训途径，不断加大党政干部培训力度，选派优秀中青年干部到企业、上级机关、发达地区挂职锻炼，进一步加强后备干部建设和选调生队伍培养；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MBA及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；要建设高素质的优秀人才队伍，有计划地选送优秀中青年学术、技术带头人到大专院校、省市科研机构进修，大力培养一批柑桔、畜牧、水产、冶炼、食品加工等产业的优秀人才；要建设高素质的农村实用型人才队伍，争取在2024年前，使全县80%的村有一名大专生，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。

（四）创新机制，为人才脱颖而出创造条件。改革人才工作体制，创新人才工作机制，消除一切不利于人才成长、人才流动和人才使用的体制性障碍，是加强人才队伍建设的当务之急。我们要坚持选拔与使用结合、激励与保护并重、智力与活力同步开发的原则，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，积极推进机制创新，为各类人才脱颖而出创造条件。一是创新人才使用机制。选拔使用人才，应以公开、平等、竞争、择优为导向，要积极创新党政机关、事业单位、企业及其他社会组织选人用人机制，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。在党政机关要继续推行部门领导职务公开选拔、中层领导职务竞争上岗、一般职务公开招考的办法，在机关建立起一种用人必竞争、竞争必择优的良好用人机制。要着眼于增强事业单位生机与活力，建立和实施全员聘用制、岗位聘任制、新进人员“凡进必考”的基本用人制度，促使事业单位人员由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变、由单位人向社会人转变，形成符合各类事业单位不同特点的、灵活的用人制度。对企业及社会组织用人，要建立开放性的人才市场，有效联合人才与资本，促进人才资本化，加快人力资源向人力资本转变。同时，破除阻碍人才流动的所有限制，疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间的人才流动渠道，建立“不求所有、但求所用”的人才使用机制，促进人才合理流动，尽量避免人才资源闲置。二是创新人才激励机制。一个地方人才激励机制到不到位，是能否吸引人才、留住人才的关键。我们要积极完善人才激励政策，大力推进分配制度改革，建立以绩效为核心的人才激励机制。要探索行政机关与考核等次挂钩的绩效奖金发放办法；逐步下放事业单位内部分配自主权，建立符合各类事业单位不同特点的内部分配办法；建立现代企业分配制度，支持企业经营管理人员和专业技术人员的管理、知识、技术、资本等要素，按贡献参与企业收益分配；建立优秀人才奖励制度，对那些为地方发展贡献突出的拔尖人才，给予重奖。同时，要坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合，善于用伟大的事业凝聚人才，坚持用崇高的精神鼓励人才，努力用真挚的感情关心人才，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感。三是创新人才保障机制。营造好的外部环境，为人才建功立业提供保障,是解决人才后顾之忧的重要手段。要建立优秀人才补充养老保险制度，对符合条件的对象，由所在单位为其一次性缴纳补充养老保险费；完善党政机关、事业单位、企业之间人才流动中的社会保险衔接办法；适当放宽专业技术人员的退休年龄；建立健全人才政策法规体系，加强对人才知识产权、人身财产等合法权益的保护。针对那些看人才“眼红”、对人才横挑鼻子竖挑眼甚至压制报复人才的现象和行为，坚决予以抵制和打击，引导社会辨证地看待人才，对人才不求全责备，看主流，看贡献，切实保护好人才的积极性，让人才在保护中成长。

三、加强领导，营造环境，把秭归建成人才创业的乐土加快实施人才强县战略，努力把秭归建成人才创业的乐土，最根本的是切实加强组织领导，营造良好环境，狠抓各项政策措施的落实。

（一）坚持党管人才原则，把人才工作纳入各级党委重要议事日程。坚持党管人才原则，是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、增强党的执政能力而作出的重大决策。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调，管服务，决不是要党委去包揽人才工作的一切方面，更不是要用条条框框束缚人才，使人才失去发展空间。从根本上说，党管人才是通过制定政策、营造环境、整合力量、改善服务，为一切有志成才的人提供更多的发展机遇，促进各类人才健康成长。贯彻党管人才原则，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，注意处理好党管人才和尊重人才成才规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，以爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，千方百计做好发现、培养、凝聚人才的工作。要充分发挥人才工作领导小组的组织领导、统筹规划、政策研究、综合协调、宏观管理和督促检查的作用，努力构建党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职和密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。要坚持“一把手”亲自抓“第一资源”的开发，在制定计划、谋划发展、部署工作的同时始终不忘人才工作。要把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，定期进行考核。对不关心、漠视人才的，要及时进行批评教育；对排斥、压制甚至打击人才的，要发现一起，严肃处理一起；涉及各类人才的错案，要坚决纠正。各级领导干部一定要有强烈的人才意识，真正把培养好、吸引好、使用好各类人才作为一件大事来抓，努力做到知人善任，广纳群贤，靠敢用人、善用人加快发展。

（二）营造良好环境，认真做好各类人才的服务工作。我们必须懂得，对各类人才来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要把人才工作的重点更多地放到营造环境、搞好服务上来，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。通过诚心诚意办实事、尽心尽力解难事，去感召和凝聚各类人才。要采取切实有效的措施，努力改善工作条件，拓展创业舞台，营造良好的工作创业环境；要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，营造良好的生活学习环境；要加强沟通、增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的氛围，营造良好的人际环境和学术环境。要通过富有成效的环境建设，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感。要对各类高级专家、优秀企业家、拔尖人才实行全程跟踪服务。要进一步抓好人才市场、人才网站的建设。领导干部和人才工作者要善于与人才交朋友，做他们生活上的贴心人，工作上的知心人，要经常倾听他们的意见与建议，改进人才工作，帮助解决具体问题。要尊重个性，宽容失败，积极鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业。有关职能部门要进一步放宽政策，简化手续，为人才开辟“绿色通道”，实行“一站式”服务。组织、人事、科技、教育、卫生等部门既要各司其职，各负其责，更要顾全大局，增强合力。凡是与人才有关的事，都要先受理，后办理。能自己办的抓紧办，不属自己办的就帮助联系办，一时办不了的要解释清楚，决不能相互推诿、“踢皮球”。

（三）改进人才工作环境，推进人才队伍建设。要为各类人才服好务，首先要有一个优良的人才工作环境，这是做好人才工作的基本前提。一是要坚决贯彻落实人才工作相关政策。各级各部门重视人才工作就要从贯彻执行有关人才工作的政策做起，无论是国家的还是地方的政策，都要坚决落实，不得以任何借口推诿，要为人才工作的开展创造宽松的政策环境，确保人才工作开创新局面。二是要加大对人才工作的投入。要建立人才资源开发专项资金，并纳入财政预算，随经济增长逐步递增；要建立多元化的人才工作投入机制，将人才资源资本化，靠市场、靠用人单位、靠社会力量来共同投入。三是加强对人才工作的舆论宣传，使党的人才政策家喻户晓，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的思想观念深入人心。舆论宣传要为人才工作鼓实劲，报刊、广播、电视、网络等媒体要发挥各自优势，加强新闻报道，大力宣传人才强县战略的重要意义，宣传中央和省市委关于人才工作的方针政策，宣传优秀人才的成就与贡献，宣传人才工作的典型经验，提高全社会对人才重要性的认识，营造有利于人才大量涌现、健康成长的良好氛围。同志们，千秋大业，人才为本。\*\*经济要腾飞，要实现跨越式发展，就必须大力实施人才强县战略。让我们进一步解放思想，开拓进取，扎实工作，不断开创我县人才工作的新局面，为全面建设小康\*\*而努力奋斗！

**第四篇：同志在全县人才工作会议上的讲话**

[推荐]同志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决定召开的一次重要会议，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，认真学习贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前和今后一个时期全县人才工作。下面，我结合\*\*实际讲三个问题。

一、深刻领会全国全省全市人才工作会议精神，切实增强做好新时期人才工作的紧迫感和责任感

（一）深刻认识新时期做好人才工作的重要战略意义。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈、经济增长方式亟待转变、全面协调发展迫在眉睫的新形势下，做好人才工作意义十分重大。对此，我们要从三个方面来认识。第一，做好新时期人才工作是应对日益激烈的国际竞争的需要。当今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科学技术的日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握人才竞争的主动权，就必须加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。第二，做好新时期人才工作是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的需要。我们要完成全面建设小康社会的各项任务，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体布局，坚持以人才为基础、为保障，坚定不移地走人才强县之路。第三，做好新时期人才工作是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要。随着党所处的历史方位的新变化，党的执政能力如何，越来越成为巩固党的执政地位、开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力，最根本的就是要不断培养造就和广泛吸纳各方面的人才，把各类人才团结和凝聚在党的周围，我们党才能始终保持蓬勃的生机和旺盛的活力，才能不断提高创造力、凝聚力和战斗力，才能不断提高执政能力和巩固执政地位。

（二）深刻领会新时期人才工作的指导思想和根本要求。中央人才工作会议对加强和改进人才工作进行了全面部署，明确提出了实施人才强国战略的指导思想和目标任务，我们要深入理解和切实把握好六个方面。第一，要用“三个代表”重要思想统领人才工作。以“三个代表”重要思想作为根本依据，谋划人才工作；以“三个代表”重要思想作为强大动力，推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效作为根本标准，检验人才工作。第二，要牢牢把握“三个坚持”，即坚持党管人才原则，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，这是做好新形势下人才工作的三个重要原则。第三，要紧紧抓住培养、吸引和使用三个环节。这是加强人才队伍建设的重要途径。这三个环节是互相联系、互相促进的。不培养人才，就谈不上使用人才；使用不好人才，就不可能吸引人才。第四，要以“三支队伍”为主体。这是人才队伍建设的重点。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体，必须坚持分类指导，整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才，带动整个人才队伍建设。第五，要牢固树立“三种观念”。即“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”的观念。只有在观念上突破，才能在人才工作的政策和措施上突破。第六，要为全面建设小康社会提供人才保证。这是实施人才强国战略的根本目的。要树立科学的发展观、人才观和正确的政绩观，促进经济社会和人的全面发展，努力把各类人才集聚到党和国家各项事业中来。

（三）深刻理解党管人才原则的科学内涵。党管人才这一原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点。“党管人才”就是要加强党对人才工作的领导，重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。“党管人才”不同于“党管干部”，但它是在“党管干部”上的创新。一是观念上的创新。“党管干部”的主旨是通过加强对党内各级干部的管理，来带领普通党员和广大人民群众实现党的奋斗目标。“党管人才”则是将整个社会上的各方面人才都纳入党的视野，并通过对他们的关心、培养和管理，更好地协调各方面的骨干力量，共同来为党和国家的事业奋斗。这绝不仅仅是提法上的变化，更是执政理念上的实质性跃进。二是理论上的创新。“党管干部”主要侧重于用马克思主义理论、党的路线、方针和政策，来武装各级干部的头脑，把他们培养成为执行党的各项政策和决议的中坚力量。“党管人才”则要求不仅要把各类人才培养成拥护党的路线、方针、政策的中坚，同时要通过不断的思想政治教育和专业技能培训，造就一大批忠诚实践“三个代表”重要思想，具有较强的科学决策能力，驾驭全局能力，开拓创

**第五篇：陈刚同志在柳州市人才工作会议上的讲话**

陈刚同志在柳州市人才工作会议上的讲话

同志们：

这次全市人才工作会议，主要任务是深入学习贯彻全国、全区人才工作会议精神，总结交流近年来我市人才工作经验，就落实《柳州市中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》，做好当前和今后一个时期人才工作作出部署。

下面，我讲几点意见。

一、加快建设西部人才强市

胡锦涛同志明确指出：“人才资源是第一资源，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”。国以才立，政以才治，业以才兴。推动一个地方的改革开放和经济社会发展，关键在人才。至关重要的是要有一批善于推动科学发展的高素质党政领导人才，一批职业化、高水平的企业经营管理人才，一大批能够满足经济社会发展需要的创新创业型专业技术人才、高技能人才、农村实用人才，以及优秀的社会工作人才。当前，我市正处于重要战略机遇期和加快发展的“黄金期”，实现全面建设小康社会，建设更加美好柳州的奋斗目标，最根本的是要造就一支具有强大支撑力的人才队伍。为此，我们下发了《中共柳州市委员会柳州市人民政府关于印发〈柳州市中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）〉的通知》（柳发〔2024〕1号，以下简称《规划纲要》），提出到2024年把柳州建设成为西部地区人才强市的战略目标。大家一定要从战略和全局的高度，充分认识做好新形势下人才工作、加快建设西部人才强市的极端重要性和现实紧迫性。第一，加快建设西部人才强市，是我市推进科学发展，实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证。历史经验告诉我们，人才是实现一个国家、一个地区快速发展的重要保证。柳州深入贯彻落实科学发展观，确立了推进经济社会又好又快发展，全面建设小康社会的奋斗目标。为实现这一总目标，市委、市政府制定了“二次创业”、“经济升级，城市转型”、“三年四千亿，工业再翻番”、“聚集人气、做大城市，建设更加美好的柳州”等一系列发展规划和战略举措。贯彻落实这些重大规划、重大举措和部署，归根到底要靠人才。只有加快人才开发，建设西部人才强市，培养造就规模宏大、素质优良、能够担当重任的人才队伍，才能为实现我市经济社会发展的战略目标提供有力的人才保证。

第二，加快建设西部人才强市，是我市抢抓发展“黄金期”，实现经济发展方式转变的必然要求。随着国家实施新一轮西部大开发战略，《国务院关于进一步促进广西经济社会发展的若干意见》全面实施，中国—东盟自由贸易区建成运营，我市迎来了加快发展的“黄金期”。抓住发展“黄金期”，实现经济发展方式转变，建设更加美好的柳州，要靠科技创新、管理创新、制度创新，但关键要靠人才，特别是那些掌握核心技术、善于创新创业、能够引领产业升级的高端人才、领军人才和拔尖人才。我们必须加快建设西部人才强市，大力开发人才，为提升我市经济社会发展质量提供人才支撑。

第三，加快建设西部人才强市，是确立我市区域人才竞争优势，打造人才核心竞争力的战略选择。人才是衡量一个地区综合实力的重要指标，综合实力竞争说到底是人才竞争。当前，不仅国家之间的人才争夺异常激烈，国内各地区对高素质人才的竞争也日益激烈。就我们周边的城市来看，都是各出高招，招揽人才。如北部湾经济区4个城市充分利用自治区财政每年提供的3000万元专项资金，大力度招聘人才；长沙市去年掀起“揽才旋风”，启动储备万名优秀青年人才工作计划；昆明设立“高层次人才工作专项资金”，以优越的条件吸引人才。可以说各地开发人才心情之急迫、力度之大前所未有。一直以来，市委、市政府对人才

工作是高度重视的，抓得也是紧的。特别是近几年来，大力实施人才强市战略，实行一系列加强人才工作的政策措施，各类人才队伍不断壮大，人才事业发展取得了显著成绩，人才在推进我市经济社会又好又快发展中所起的作用越来越重要。但是，也要清醒地看到，我市人才总量偏少，高层次人才匮乏，队伍整体创新创业能力不强，体制机制不够完善，开发投入不足，综合竞争力不强，人才数量、质量、结构与经济社会发展要求仍有较大差距。面对激烈的人才竞争形势，我们必须增强做好人才工作的责任感、紧迫感，加快建设西部人才强市步伐，形成区域人才竞争比较优势，进一步增强人才核心竞争力，以人才优势化解发展弱势，以人才赶超实现发展赶超，以人才的跨越发展推动柳州经济社会的科学发展、转型发展、和谐发展、全面发展。

二、确立人才优先发展的战略布局

人才资源是一种可持续开发、最具潜力、最可依靠的资源，已经成为支撑发展的第一要素。因此，在各项发展战略中，必须确立人才优先发展战略，加快形成人才优先发展的战略布局。

一要坚持人才资源优先开发。要确立人才资源开发优先于物质资源、环境资源、资金资源等其他资源开发的地位，加大人才培养力度，创新人才培养模式，提高人才培养质量，大幅度提高各类人才整体素质，实现人才资源持续开发。到2024年全市人才总量达到52万人，人才资源占人力资源总量的比重达到14%，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到17%，每万名劳动者中研发人员达到35人，高技能人才占技能劳动者的比例达到25%，基本适应经济社会发展需要。

二要坚持人才结构优先调整。根据各项事业发展需要，优先推进人才结构战略性调整，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，尽早谋划和率先调整人才专业结构、层级结构、分布结构，大力开发重点领域急需紧缺专门人才，以人才结构的优化推动经济发展方式转变和产业结构调整。

三要坚持人才投资优先保证。人才投入是效益最好的投入。实践证明，“人才投入优先保证”做得好的城市，其创新创造活力普遍很强，经济发展也很快。深圳市每年用2亿元奖励产业发展和创新人才，成为仅次于香港在全国排名第二的最具竞争力城市。东部及沿海地区能够人才云集，与他们在人才开发上舍得投入密切相关。因此，要树立人才投资优先保证的理念，较大幅度地增加人力资本投资比重，优先保证人才重大项目实施。各级都要安排人才发展专项经费，并建立专项经费正常增长机制。要推动政府、社会、用人单位和个人共同投资人才资源开发，促进人才优先开发。

四要坚持人才制度优先创新。按照科学发展观的要求，与社会主义市场经济体制相适应，重视并优先进行人才制度创新设计，健全和完善人才管理体制机制，最大限度地激发各类人才的创新活力和创造智慧。

三、全面落实我市中长期人才发展《规划纲要》

我市中长期人才发展《规划纲要》，是未来10年柳州人才工作的指导性文件。贯彻落实好《规划纲要》，对于提高人才开发水平，把我市建设成为西部地区人才强市，全面建设小康社会具有重大而深远的意义。

《规划纲要》提出了到2024年我市人才发展的总体目标，即：培养和造就规模宏大、素质优良、结构合理、富有创新活力的人才队伍，实现人才实力与经济社会发展要求相适应，人才体制机制与人才发展要求相适应，形成在西部地区的人才竞争比较优势，人才实力在全

国处于中等水平，进入西部地区人才强市行列。

为实现这一总体目标，我们必须高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，坚持党管人才原则，遵循市场经济规律和人才发展规律，加大人才发展体制机制和政策创新力度，进一步解放思想、解放生产力，围绕全市经济社会发展需要，以高层次人才、高技能人才为重点，统筹推进各类人才资源开发，为实现全面建设小康社会奋斗目标，建设更加美好的柳州提供坚强的人才保证和智力支持。

在贯彻落实《规划纲要》过程中，我们要始终坚持人才工作的指导方针。即：服务发展、人才优先；以用为本、创新机制；高端引领、整体开发。服务发展、人才优先，就是要坚持把服务科学发展作为人才工作的出发点和落脚点，以人才的优先发展，推动经济社会的科学发展；以用为本、创新机制，就是要把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，解放思想，大力推进人才吸引培养、评价发现、选拔任用、激励保障制度创新，最大限度地激发人才的创造活力；高端引领、整体开发，就是要紧密联系实际，构建高层次人才开发新格局，带动重点产业、重点领域、重点区域人才开发，促进各类人才队伍协调发展。

《规划纲要》对未来10年的人才发展工作进行了全面部署，落实《规划纲要》确定的各项工作任务，必须着重抓好以下工作。

（一）重点推进“三大人才开发”，实现人才资源开发的重点突破。在人才开发过程中，要紧紧围绕我市经济社会发展需要，集中力量，突出重点，采取重点推进，分步实施的办法，以重点突破来带动各类人才的整体开发，增强人才资源开发的有效性。

一是重点推进高层次创新创业人才开发。高层次创新创业人才往往具有“引进一个人才，带动一个产业，推进一门学科”的作用。目前，我市的高层次创新创业人才始终是人才队伍中的一块“短板”，这块“短板”导致了全市的自主创新能力还比较弱。为此，必须下大力气进行重点开发。要围绕走新型工业化道路，建设现代工业名城的目标，结合我市重点产业、重大项目、重点工程、优势学科发展需要，着力引进培养掌握核心技术、具备持续研发能力，能够促进自主创新、产业升级的领军人才；能够有效提升企业经营管理水平的高级管理人才；能够带领重点学科进入区内先进水平的专家学者。要依托自治区八桂学者工程和特聘专家工程开展高层次创新创业人才引进和选聘工作。到2024年，力争选聘10名左右八桂学者，建设10个左右以八桂学者为核心的高水平科研创新团队；选聘20名左右自治区特聘专家；引进和培养100名左右高层次创新型科技人才，造就一支高层次创新创业人才队伍。

二是重点推进工业产业人才开发。工业历来都是我市经济的基础和优势，大力发展工业经济，提升工业发展质量和水平，仍然是柳州发展的主导方向和核心战略。工业产业人才开发要作为人才开发的重点，下大力推进。要围绕自治区“14+4”产业规划，结合我市重点发展的汽车、冶金、机械、化工、有色金属等产业，大力开发工业产业人才。要以提高战略开拓能力和现代管理水平为核心，加大企业高管培养引进力度，造就一批熟悉国际国内市场、具有管理创新精神和市场开拓能力的优秀企业家。加强工业产业聚才载体建设，提升人才小高地、博士后工作站、企业技术研发中心等载体的聚才引智功能，加快培养一支掌握核心技术、创新能力强的工业产业专业技术人才队伍。实施高技能人才开发工程，加快发展职业教育，通过学校培训、在岗培养、送学深造、技术竞赛等方式，培养大批高技能人才。要确保工业产业人才资源以高于其它行业人才发展速度增长，形成一支数量充足、素质优良、结构合理的产业人才队伍。到2024年，重点产业领域人才占全市人才总量的60%左右，全面提升柳

州新型工业化、信息化水平以及重点产业的核心竞争力，促进我市工业做大做强做优。三是重点推进多区域合作人才开发。目前，推进区域合作已经成为经济发展的重要途径。围绕区域经济发展，推进区域人才交流与合作，也是改进和优化人才工作、提升人才工作整体水平的重要手段。根据自治区党委、政府“两区一带”的战略布局，利用自身的产业优势，主动融入北部湾经济区人才合作与开发，形成与北部湾经济区人才信息互通、人才开发互补、人才资源共享的格局。按照建设西江经济带龙头城市的战略部署，积极寻求与经济带布点城市间的人才和技术合作，大力培养和引进先进制造业、高新技术、旅游、金融、现代农业等产业发展急需紧缺的专门人才。承接东部产业转移，实行招商引资与招才引智并举，充分利用泛珠三角、长三角、环渤海等经济区的人才智力优势，加大人才对口交流开发力度，积极选送优秀人才到发达地区学习培训，邀请知名专家学者来柳进行学术交流与项目合作，推进区域人才智力共享。主动适应深化中国—东盟自由贸易区建设的需要，以中国—东盟人才资源开发合作论坛等为载体，开展与东盟各国的人才交流与合作。大力培养涉外旅游、东盟法律、外经外贸、保税物流以及非通用语种的专门人才。

在重点推进“三大人才开发”的同时，要大力开发教育、医疗卫生、思想文化、体育、政法、防灾减灾等社会发展重点领域人才，以及少数民族人才，为推动科学发展、促进社会和谐提供人才保障。

（二）统筹推进“六支人才队伍”建设，提高人才资源开发的整体水平。建设好各类人才队伍是人才工作的中心任务。《规划纲要》分别对党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才队伍建设制定了具体目标和措施，这是为加快培育经济社会发展急需的人才而采取的重大举措。

一是推进党政人才队伍建设。按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以乡科级领导干部为基础，以县处级领导干部为重点，完善教育培训、选拔任用、考核评价和监督管理机制，加大优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部和非中共党员干部培养选拔力度，大力培养政治坚定、勇于创新、勤政廉政、求真务实、奋发有为、善于推动科学发展的高素质党政人才队伍。到2024年，党政人才总量从严控制在1.6万人左右，综合素质和专业化水平明显提高，结构更加合理。

二是推进企业经营管理人才队伍建设。适应产业结构优化升级和提升市场竞争力的要求，以优秀企业家和职业经理人为重点，推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一支优秀企业家和高水平的企业经营管理人才队伍。到2024年企业经营管理人才总量达到2.7万人。

三是推进专业技术人才队伍建设。以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺急需人才为重点，加强产学研合作，构建分层分类的继续教育体系，积极引进高层次专业人才和智力，造就一支宏大的高素质专业技术人才队伍。到2024年专业技术人才总量达到24万人。

四是推进高技能人才队伍建设。适应新型工业化加快发展的需要，以提升职业技能和专业化水平为核心，以技师和高级技师为重点，加强职业院校、培训机构、高技能人才培养基地建设，培养造就大批知识技能型、技术技能型和复合技能型人才。到2024年高技能人才总量达到5万人。

五是推进农村实用人才队伍建设。围绕社会主义新农村建设和现代农业发展要求，以农业技术人才为重点，以提高科技素质、实用技能和经营能力为核心，发挥各类人才培训机构

作用，整合各种培训资源，深入实施专项培训计划，造就一支适应农村经济社会发展，数量充足的农村实用人才队伍。到2024年农村实用人才总量达到18万人。

六是推进社会工作人才队伍建设。适应构建社会主义和谐社会的需要，以人才培养和岗位开发为基础，以专业化社会工作人才为重点，建设一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。到2024年社会工作人才总量达到0.7万人。

（三）实施“十大人才开发工程”，确保人才资源开发工作落到实处。落实人才发展规划纲要，特别是中长期人才发展规划，一定要有得力的“抓手”，要有具体而有力的措施。因此，贯彻落实《规划纲要》，做好未来10年的人才资源开发工作，要大力实施“十大人才开发工程”，切实把《规划纲要》确定的目标和任务落到实处。

一是实施党政人才素质提升工程。开展党政人才大规模培训，县处级领导干部五年内培训时间累计不少于3个月，每五年轮训一遍公务员。二是实施“524优秀企业家”成长促进工程。通过培养培训、实践磨练，以及营造企业家成长环境，到2024年，培养造就5名左右在亚洲乃至世界知名的企业家；20名左右在全区、全国著名的企业家；400名左右的优秀企业家。三是实施“132学术技术带头人”培养工程。在优势产业、高新技术、重点学科、基础应用研究等领域，造就一支学术技术带头人队伍。到2024年，选拔1名以上具有国内领先水平，入选自治区第一层次的学术技术带头人；30名左右具有区内先进水平，入选自治区第二层次的学术技术带头人，以及200名左右学术技术带头人后备人选。四是实施外向型人才开发工程。落实出国境培训五年计划，坚持选送优秀青年人才到发达国家培训和深造，到2024年，培养1000名左右熟悉国际规则，具备跨文化沟通能力、国际交流与合作能力、较强创新能力的本土高层次人才。五是实施高技能人才培养工程。建设一批职业教育院校和培训机构，提高职业技能培训和职业技能鉴定能力，到2024年，年均培训高职、中职学生达到3万名，年均职业技能鉴定人数5万人。六是实施新型农村实用人才开发工程。结合各类农村科技和农业骨干培训项目，加强农村基层组织负责人、农业专业大户、农民经纪人以及农民专业合作社、专业技术协会、产业化龙头企业负责人的培养培训，造就一大批有文化、懂技术、善于经营管理、勇于创业、能够带领农民致富的复合型农村实用人才。七是实施宣传文化人才开发工程。加强哲学社会科学、理论研究、新闻出版、广播电视、文艺及文化产业经营管理人才培养，重点培养一批本市高水平的理论研究专家、名记者、名编辑、名主持人、名制片人、名作家、名艺术家。八是实施人才载体建设提升工程。加强人才小高地、博士后工作站、各类型企业技术中心、“海外人才创新创业基地”、“双百人才工程”、高新技术产业开发区及各类工业园区建设，提升人才载体承载人才的能力，通过人才载体引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科发展的创新创业人才。九是实施优秀人才接触柳州计划。每年定期组织区外“211”工程高校的工科硕士、博士生以及其它高层次人才来柳考察调研，增进各类高层次人才对柳州经济社会、人文历史现状及发展前景的了解，并通过他们对外宣传推介柳州，帮助优秀人才在我市寻找发展机会。十是实施优秀人才激励工程。采取鼓励企事业单位引进高层次人才的政策措施，在住房、安家、配偶安置、子女就读等方面给予优惠待遇。对有重要贡献的优秀人才实行政府奖励。大力开展优秀人才评选表彰活动，形成具有柳州特色的优秀人才激励机制。

（四）推进人才工作体制机制创新。体制机制是培养人才，聚集人才，用好用活人才的保障，机制活则人才活。推进人才工作体制机制创新，要围绕促进人才全面发展，提高人才效能来进行。要坚持完善党管人才的领导体制，创新党管人才方式，提高党管人才水平。要

加快政府职能转变，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的管理体制。

坚持以发展需要和社会需求为导向，以能力建设为核心健全人才培养开发机制。建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化和社会化的人才评价发现机制，注重靠实践和贡献评价发现人才。坚持公开、平等、竞争、择优原则，围绕提高选人用人公信度和人民群众满意度，改革人才选拔使用方式，形成有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。坚持发挥市场作用，加强人才市场建设，完善市场服务功能，畅通人才流动渠道，完善人才流动配置机制。坚持以贡献大小为依据，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制，调动广大人才积极性，激发人才队伍整体活力和创造力。

四、切实加强对人才工作的组织领导

人才工作事关全局、影响深远。各级党委、政府和各部门、各单位要牢固确立人才优先发展的战略地位，强化领导、扎实推进，努力提高人才工作科学化水平。

（一）加强领导，落实责任。各级党委（党组）要坚持党管人才原则，把人才工作摆在更加突出的位置，认真履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责。实施党政“一把手”抓“第一资源”的目标责任制，把人才工作和人才队伍建设作为考核各级领导干部政绩的一项重要内容。各级党委人才工作协调小组，要重点抓好全局性问题调研、综合性政策制定、跨部门工作统筹，推动形成统分结合、各方联动的人才工作协调机制。党委组织部门要在党委领导下，落实牵头抓总职责，重点做好战略研究、总体规划制定、重要政策统筹、创新工程策划、重点人才培养、典型事迹宣传等工作。人力资源和社会保障部门要在构建人才服务体系、推动人才队伍建设等方面积极发挥职能作用，为人才发展提供指导和服务。各级党政机关和企事业单位要在培养、吸引、使用人才中发挥好主体作用。工青妇等群团组织要积极动员相关力量，协调一致地做好人才工作，努力形成人才工作的强大合力。

（二）健全人才规划体系。各县区、各部门、各有关单位要按照全国、全区及我市中长期人才发展规划纲要，编制好自身的人才发展专项规划，形成上下衔接、政策贯通、互相配套的全市人才发展规划体系，推进人才强市战略落到实处。要积极配合上级实施的重大人才政策、重大人才工程，制定出符合自身实际的人才专项政策、专项工程，以政策突破来带动人才机制创新，以专项工程实施来推进人才队伍建设。

（三）营造人才发展良好环境。各级党委、政府要切实做好人才服务各项工作，坚持用事业聚集人才，积极为人才干事创业、发挥作用提供平台，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要鼓励创新、爱护创新、宽容失误，努力营造爱才重才、见贤思齐的人文环境。对各方面人才，工作上要多支持，生活上要多关心，主动解除他们的后顾之忧，营造好安全便利、舒适宜居的生活环境。要大力表彰和广泛宣传优秀人才的先进事迹，在全社会形成尊重科学、鼓励创新、奋发努力的良好风尚。

同志们，做好新形势下的人才工作责任重大、使命光荣。让我们紧密团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围，深入贯彻落实科学发展观，抓住机遇，锐意进取，扎实工作，以海纳百川的胸怀集聚八方英才，用好现有人才，努力形成人才辈出、活力迸发的生动局面，为实现我市科学发展、转型发展、和谐发展、全面发展，建设更加美好的柳州提供强有力的人才保障。

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