# 人才工作座谈会发言提纲

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-14

*第一篇：人才工作座谈会发言提纲人才工作座谈会上的发 言 提 纲几年来，我们牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，大力实施人才强市战略，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，不断创新人才工作机制，积极开发利用好各类人...*

**第一篇：人才工作座谈会发言提纲**

人才工作座谈会上的发 言 提 纲

几年来，我们牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，大力实施人才强市战略，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，不断创新人才工作机制，积极开发利用好各类人才，有力的带动了全市经济的发展。

但是，根据新形势下经济社会发展对人才的需求来说，还存在着人才总量不足，人才资源配置不合理、人才过多地集中在机关事业单位等非生产领域、工农业生产第一线和第三产业人才相对匮乏等方面的问题。

下面，结合我们发改部门的职能特点,就做好人才开发工作，谈几点意见和建议。

一、进一步加快人才资源的开发利用

1、围绕项目带动战略,加快项目型人才开发引进。随着人事制度改革的不断深入，人才特别是专业技术、经济管理方面的人才，总是跟着项目流动，资金也是跟着项目流动。谁拥有了项目，谁就拥有了人才和资金。因此，要充分利用好项目引进人才，围绕重点企业、重点项目做好各种人才引进的配套工作。积极做好项目的论证策划工作，真正把招商引资与招才引智结合起来。加快经济开发-1-

区建设，把工业园区建设成为高新技术产业集聚的示范基地、高水平研发机构集聚的技术创新基地、高素质人才集聚的科技创业基地，搭建项目型人才的吸纳平台。

2、围绕推进新农村建设，大力开发农村实用人才。按照“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的总要求，加快农村实用人才的开发。在建设多样性的农村实用人才队伍上，大力实施农村实用人才培育工程，以职业学校为依托，加强农村各类实用技术、劳动力转移就业和学历培训，培养一批具有现代农业知识、适应农村发展形势的科技推广型、生产开发型、经营管理型、农业复合型人才和农业信息人才等。造就乡村教育人才、乡村文体人才以及乡村卫生人才，使农村人才队伍的结构更趋合理。同时，把有利于“三农”建设的各类人才进行科学的分类，如对林业、畜牧业、种植业等工作能手和技术能手进行分类指导，真正在业务上实施帮教，在产业上进行调整。把一切有利于发展“三农”的因素都与农村实用人才挂起钩来，营造有利于稳定农村人才队伍的工作环境，让这些农村的“能工巧匠”真正走进人才的大环境中来，让他们享受到人才队伍建设中相关的优惠待遇，从而激发农村人才的工作活力。

3、围绕壮大工业经济，大力开发引进企业经营管理人才。现在高素质的企业家十分短缺，难以适应新时期经

济社会发展的需要。要围绕增强企业市场竞争力和可持续发展能力，以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心，加快培养造就一支熟悉市场、具有先进水平的优秀企业家。积极扶持民营企业家成长，着力提高他们的战略决策能力、经营管理能力、市场竞争能力、推动企业创新能力，增强驾驭市场能力，掌握先进管理理念，提高经营决策水平。鼓励企业引才纳才，扶持大型骨干企业和高新技术企业建立研发机构，使中小企业成为人才吸纳的强大“蓄水池”。

同时，要做好人才向上挂职锻炼、岗位集中培训、基层实践提高工作。

二、进一步完善人才开发工作的体制和机制

人才工作的活力取决于体制和机制。要遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，建立充满生机和活力的人才工作体制和机制。一是建立以能力和业绩为导向的人才评价机制，探索制定能体现各类人才特点的人才评价指标，建立人才库；二是建立以公开、平等、竞争、择优为导向的选拔任用机制；三是建立促进人才合理流动的机制；四是建立并落实吸引人才的优惠政策，按照“不求所有，但求所用”的原则，引进更多的实用型人才。

三、进一步加快人才体系建设的投入

一方面，根据新时期经济社会发展的需要，将人才的开发利用、人才体系建设纳入国民经济和社会发展中长期规划和年度计划，并适时进行完善和修订。另一方面，认真研究国家产业政策和投资方向，积极争取项目资金，加大对各级各类学校、培训基地、乡镇文化站点建设的投入，加快人才体系和基础设施建设步伐。

我就谈这些，不妥之处，请批评指正。

**第二篇：人才工作座谈会发言提纲**

人才工作座谈会发言提纲

近年来，人才工作得到了县委组织部的倾心关怀，人才成长的环境进一步优化，人才智慧得到了充分发挥，知识得到了进一步充实，人生价值得到了充分实现，我们对人才工作充满了信心。

通过自己的观察与思考，对我县人才工作中还有一些感受：

1、由于专业技术人才更多从事行业技术工作，对国家大政方针的相关内容了解不全，把握不透，运用不灵活，工作中易走弯路，不能够用足用好国家政策，错失发展机遇。（例如，国家对欠发达地区的政策，对东部、中部、西部地区的政策，国家产业政策等，把握这些政策，能够很好地做好结合的文章，及时设计出工作思路和发展计划，为跨越发展，持续发展提供更科学的规划。）

2、随着现代经济、社会、文化、科技、政治等领域的发展，各行业的关联度越来越高，各行业人才存在学科知识单

一、技能发挥受限、为其它领域服务的功能受阻隔的问题，特别是在工业、农业、教育、文化、科技、城市建设、环境建设等方面，关联度越来越高，需要综合性多学科的知识交汇，才能够做出更加科学严谨具有长远可持续发展的规划，才能够规避建设过程中存在的各类风险。

3、由于体制机制的原因，存在着人才结构不尽均衡的问题，教育、卫生等行业专业技术人才数量居多，层次居高，待遇优厚，而工业、农业等领域人才匮乏，分布不均，队伍不稳，制约这些行业的持续发展。

4、由于激励机制的原因，中老年技术人才深化学习的动力不足，甚至个别高层次专业技术人才放松了对新知识、新技能的学习，接受新知识技能的能力降低，工作上重经验，轻科学，方法简单，因循守旧，这种精神状态也影响了周围的人群，必须加以遏制。

根据中央提出的调结构，转方式的总体要求，我县提出了实施倍增计划，1推进幸福工程，建设幸福魅力东平，实现富民强县新跨越的目标，这对人才工作提出了更高要求。我想，改变经济增长方式，调整产业结构，人才是关键。如何使人尽其才，才尽其用，如何营造活跃和谐、积极向上的人才环境，进一步做好人才工作，希望从以下4个方面进行探讨：

1、对专业技术人才加强国家宏观经济政策的教育培训，特别是对国家及省市县每五年计划及长远规划的学习掌握，让人才把握国家宏观政策及方向，让人才的专业技能更好融合到国家经济社会各领域的建设中去，更好地发挥人才的作用，更好地服务于当地经济社会发展。

2、建立多学科人才交流平台，开辟论坛，做到各类人才的即时交流，实现资源共享，让各类人才能够及时发布专业技术领域信息，参与重大规划的设计、评议、咨询，对全体领域给予合理化建议，做到多学科交叉，多领域复合，实现人才功能发挥的最大化。

3、以人才激励机制的创新为抓手，适当调整人才结构，培育、引进工业、农业领域中高端人才，减少欠账。采取政府以政策积极引导，企业、农业合作社等为主体、社会力量为补充的多种方式，尽快建立一支高素质高效率的人才队伍，迅速推进产业结构调整和升级。

4、加强对中老年人才的管理，建立科学合理的、长期管用的人才激励机制，充分调动学习新知识、发挥更大作用的积极性，防止技能衰减、知识衰退，功能老化、知识浪费。

浅显之见，仅供参考。

杨周勇

2024-12-16

**第三篇：人才工作座谈会发言提纲**

人才工作座谈会发言提纲

创新之道，唯在得人。近年来，我区认真学习贯彻中央和省市有关工作会议精神，全面落实“聚天下英才而用之”的战略思想，聚焦海外人才“引育用留”四个环节，求真务实、靶向用力，累计推荐申报外国专家项目62项，占全市一半以上，入选34项，在全市各区县中连续三年排名第一。

一、做强平台，夯实“引”的基础。

我区把建设优质平台载体作为引聚海外人才的“关键一招”，持续提升用人主体平台层次，高质量建设自主引才载体。一方面，深入摸排区内企业、机构科研基础，分层级建立重点科研平台推进台账，采取集中政策宣讲、点对点上门辅导等举措，加快推进创建各类高端创新平台和人才合作平台。目前，已建立院士专家工作站30余家，省级创新平台、国际科技合作平台150余家。另一方面，高标准建成济南(\*\*)国际人才创新中心，引入一流运营团队，打造类海外双创环境，吸引7个省级、5个市级重点人才项目落地，俄罗斯工程科学院院士团队、澳大利亚科学院院士团队接续入驻，进一步拉升全区人才队伍“含金量”。

二、靠前跟进，下实“育”的功夫。

秉持“不等不靠、主动作为、协同攻坚”工作原则，紧盯辖区重点用人单位，全员下沉深度挖潜。拿出诚心靠上联系。探索“手提包”工作法，每周至少拿出一半时间到各单位走访，宣讲人才支持政策，摸排人才引进计划，询问工作困难需求，与省科学院、齐鲁医院和济南市中心医院等区内280余家重点用人主体建立紧密联系，不断扩大“引才朋友圈”。拿出耐心上下沟通。实行分级负责制，班子成员带头、全局人员参与，到省、市业务主管部门争取政策倾斜和各类试点机会，助力海外人才获得各级政策支持，不断增强\*\*政策红利。拿出恒心跟进助力。实行政策宣讲-组织申报-答辩辅导“一条龙”模式，一抓到底跟进服务，帮助单位、团队、个人解决具体问题。

三、聚焦产业，做实“用”的质效。

把推动全区产业发展，作为海外人才作用发挥的“指向标”，增进企业与人才深度合作，产业与创新紧密融合。当好国际人才“经纪人”。建立企业科技需求台账，深挖驻区高校院所国际人才资源，开展有针对性的科创合作对接，实现高效精准“揭榜挂帅”。服务省科学院全职引进澳大利亚院士，省中医研究院引入多名巴基斯坦专家。帮助15家企业对接联系27名海外专家，解决技术难题30余项。组建协同创新“大联盟”。联合欧亚10多个国家、30余家院所、2万余名专家教授，建立“一带一路”院所专家库，开展联合技术攻关，为海外人才到区发展铺就快车道。搭建国际合作“主舞台”。组织策划“\*\*国际会议月”，纳入山东省2024年“高层次外国专家齐鲁行”活动，吸引更多海外人才、项目、资金落地\*\*。同时，通过活动对接，鼓励区内企业建立海外研发机构、离岸创新创业基地，提高科技合作国际化水平。发力服务，抓实“留”的举措。依托外国人来华工作许可审批系统，对有外籍人员的企业，及时发布政策和服务包，回收诉求和意见建议。配备外籍人才服务专员，建立海外人才服务清单，与组织、人社、工信、属地街道携手，实时推送解决海外人才工作、生活需求，共同为符合条件的外籍人才提供人才公寓，为“国际杰青计划”专家解决子女入学问题，为入境的外籍专家解决疫情隔离期间生活保障问题，为高端人才提供各类人才计划申报服务，通过高效、专业、贴心服务提升外籍人才在\*\*的“幸福指数”。

下一步，我们将围绕区委13项改革创新行动，紧抓国际人才引育创新不动摇，精准发力、不懈奋斗，为\*\*区加快建成全省对外开放和国际人才聚集高地，贡献更多科技智慧与力量。

**第四篇：人才工作座谈会发言**

在绩效考核过程中，如何设定绩效目标

在绩效考核过程中，存在两个难题：一个是考核指标的确定，另一个是考核目标的确定。后者的科学性也决定了第一条的合理性。在现实实践过程中，很多企业实行的是目标谈判制，每年都要与各部门或各子公司进行艰难的任务目标谈判，大家的谈判技艺对最终任务量的确定有一定的影响。这样的绩效目标制定过程本身，就注定其对绩效没有太多的激励作用。目标任务完成了员工会感觉自己的目标定得不算高，完不成他会归结为目标定得太高，可见这种目标确定方式本身没有起到它应有的作用。

那么，在量化指标的过程中，如何设定一个科学的绩效目标就显得特别重要了。在现实的企业实践中，有两种经常被大家所使用的绩效目标设定方法：一种是“个性化”的；还有一种就是“分级制”的。我们在设定绩效目标的时候，是采用个性化的评价目标（即每个指标都是“个性化”、“具体的”，也经常表现为“线性的”——即绩效得分和绩效表现为一种比例关系），还是用设定分级目标（比如说设定三级目标，每达成一个绩效目标，得多少绩效评分）方式呢？为了说明两者的区别，现举例如下：

个性化的评价目标：“新产品销售额”的权重为15分，目标值为销售额4千万，则评分标准：每减少300万，减3分，每增加300万，加3分。”

三级评价目标：“新产品销售额”的权重为15分，基本目标目标值为3000万，实现了得分为1分；期望目标值为4000万，实现了得分为2分；挑战目标为4800万，实现了得分为3分”。（限于编幅，1、2、3分的具体意义这里不做详细解释，其和某一考核系数相关联）。

如何来评价以上两种方法的优劣呢？这就要回到我们做绩效管理的根本目的来回答这个问题了。绩效管理的根本目的有二个：1是提高组织和员工的绩效和能力；2是为价值分配提供依据。从这两个目的来说，绩效考核强调分层分类，强调相对区别，只要能在组织里面把那些表现优秀、良好、合格和较差的员工区别开来就可以了。因此要强调方法简单易行，区分度要明显，可以给主管一个很明确的目标。我们很难也没有必要再在四个不同个层级里面的员工，再区分出一个三六九等来。在韦尔奇的畅销书《赢》这本书里面，他谈到GE的主要成功要素——“活力曲线”时就说到。GE会依据绩效结果，按照20—70—10的比例将员工分成三类。对表现最好的20%的员工进行不断的加薪、培训、升职等激励手段进行激励；对表现中等的70%员工，依据其需要，对其能力进行开发，帮助其提高能力和绩效；对表现较差的10%的员工，依据其对公司价值观的认同等几方面要素，进行区分，对认同公司价值观的员工，会给予再培训、转岗等能力改进的机会，对那些不认同公司价值观的员工，则给予坚决的辞退。在他理解，这是一种“残忍的仁慈”。在韦尔奇看来，绩核目标只要能做到相对区分就可以了，不要搞得太复杂了。因此，从以上这些因素来看，在设定绩效目标时，三级评价目标是一种比较好操作、并且能反映绩效管理真正目的的一种绩效目标设定的方法。

生活中也有类似的例子。比如，在今年的世界杯上，德国队的主教练克林斯曼就在绩效目标设定这个事情上给我们上了生动的一课。因为今年德国队是东道主，被认为是今年世界杯夺冠大热门。全国上下都是这样认为，好像认为德国队得了亚军都是一种失败。在整个德国队，全队上下感觉到了很大的压力。作为主教练，克林斯曼深知这一点：如果不适时将这种压力进行化解的话，球队将不堪重负，更别说夺冠。在世界杯开赛前的媒体见面会上，克林斯曼说：“基本目标是出线（16强），理想目标是8强，挑战目标是4强”。这个目标当时普遍被记者认为较为保守，但是克林斯曼知道，如果从球员自身激励效果和实现目标所带来的幸福感的角度考虑，这是最好的。

现在我们想一想，我们就会发现，克林斯曼提出这种说法，风险最小，也最具激励效果。比如出了线（进入16强），德国民众会认为教练心中有数；进入了8强，教练会被认为是训练有方；若进入了4强，教练不仅被认为十分高明，还被认为是稳健而不说大话。事实上，克林斯曼正是用了这种目标三级分类的技能，保住了队员和自己的自尊心。最后当德国队夺得了世界杯的第三名的时候，克林斯曼得到了德国民众和媒体的疯狂追棒，大家认为他是一个充满激情又十分低调的教练，德国队取得的成就，他居功至追伟。

这个故事，对我们进行绩效目标的设定，具有很大的启发作用。我们从上述实例中，我们就能发现，如果从员工自身激励效果和实现目标所带来的幸福感的角度考虑，采取三级目标设计是比较合适的。

那么，如何设计每级目标呢？在统计学中有一个著名的模型，叫做正态分布——在大多数情况下，在样本足够大时，事物是呈正态分布的。在公司规模达到一定规模时，员工的绩效表现也是呈正态分布的。为了说明绩效目标设定和员工人数的关系，我们在这里将正态分布曲线用三角形来进行抽象代替（这样做是为了好画图和更加直观）。在统计学上还有一个概念，叫做期望，也就是样本的平均值。我们可以理解为在某一时段，同一职位所有员工产出的平均数。我们可以把这一目标做为我们的期望目标，也是公司和部门的业绩在正常情况下应该达到的目标，是被考核者“跳一跳”可达到的目标，是大多数人（60%--80%）正常发挥情况下可以达到的目标，是与行业平均发展水平相类似的目标。也是改正工作中明显缺陷后可便可达到的目标。在制定期望目标时可参考：公司的计划和预算、上期本指标实际值、行业指标等。原则上期望目标的设定不能低于计划和预算的规定，同时不能低于上期或者同期的实际水平。基本目标可以理解为是我们的任务底线，也可叫“绩效红线”，如果一个员工连续二个或三个季度都未能实现这一目标，公司将视其为不能胜任该职位，将予以辞退。其目标值的确定，往往和公司所要求的强制淘汰比例相类似。可以把这一绩效标准定位于组织内所有员工中绩效最差的那5%--10%所体现出的绩效水平。低于基本目标也就是我们图中面积为D（也可以理解其绩效为D）的那一部分员，他们是公司需要重点关注的员工。还有一种目标是挑战目标：是上级对下级的最高期望值，也是被考核人需要付出超常努力，作出重大、系统变革才能达成的目标。一般情况下，在一个组织内部，只有10%－20%的人才能达到挑战目标。挑战目标的设定应该和期望目标相比有明显的增长或改善。在制定此目标时，往往参考公司标杆或行业标杆。其能达成的人数比例，也就是我们图中面积为A的那一部分，他们是公司的业绩明星。

图中的A、B、C、D四个部分，相加起来等于100%。可以和公司或部门季度或绩效考核的强制分布相联系起来。如果我们这三个目标设定得科学的话，最终季度或绩效考核的强制分布的A、B、C、D应该和图中相一致。

绩效目标 基本目标 期望目标 挑战目标

B

期望能完成的人数比10%-20% 期望能完成的人数比60—80% 期望能完成的人数比90%--95%

A C

D

绩效标准设定示意图

合理有效的绩效考核体系该如何建立

人力资源部不专业，所以越俎代疱，让他来代替公司各部门来制定绩效考核指标，实际上是做不到的，那你也许会问，人力资源部不制定指标，又应该干什么呢?

首先，应该组织培训，选择好的顾问公司。好多人力资源部门不知道顾问有没有这个能力，其实有没有水平，高手过招，两三拳就能出来，而到是一些人力资源部不具备这个能力，这个某某名教授有名，某某知名顾问公司有名，某某人写了几本书，身份够高，固然这些都可以参考，但是，到底能不能解决企业问题，的确值得商榷。第一，你说麦肯锡有水平，但是他会不会派有水平的顾问师过来呢?第二，即使派了顾问师过来，价格能够接受得了吗?第三，你们之间能配合得好吗?

如何才能把绩效考核落到实处，真正有效激发企业活力呢?

首先我们要知道绩效考核与绩效管理的区别与联系，简单来说绩效考核是绩效管理中的一个环节，也是最重要的一个环节，没有绩效考核这项活动，绩效管理的其他环节都没有意义，绩效管理的其他活动都是为了使绩效考核真正有效设计的。绩效管理包括绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈四个环节，这四个环节不断循环就构成了绩效管理体系，他们的作用分别如下：

绩效计划：通过战略目标的分解制定各岗位的目标，保证全体员工的工作实现“战略导向制”;员工和直接上级共同制定绩效计划，并就考核指标、标准、权重、考核方式等问题达成一致，使员工对自己的工作目标和标准做到心中有数。

绩效实施：定期进行绩效面谈，通过直接上级和员工在绩效期间持续不断的沟通，直接上级了解员工的工作进展情况，并在必要的时候给予指导或帮助，对员工偏离目标的行为及时进行纠偏;收集和积累员工的绩效数据;如有需要进行绩效计划的调整。

还有我的一个亲身经历，约是十七八年前，我刚下海时在一家高科技公司承包了一个事业部。老板给我定指标，那时的指标很简单，根据工作完成任务和利润度来定，销售额在100万以内，10%提成;销售额在100万-150万之间，20%提成。这时，老板就想了，你无论如何，超过不了150万。

我说，如果超过了150万，怎么提成?

他说，小曹啊，超过150万，给你提成30%，我说不行，要40%。他说好。

结果到了年底时，一核算，我一共完成了500万。这个时候，老板就来找我谈话了，他说，小曹啊，跟你商量个事。我说，什么事呀?看，咱们到底应该兑不兑现?当然要兑现，我答。

他说，如果兑现，你一个人的收入比我们所有人加起来还要高，有难度，人家会有意见，如果不兑现呢?怎么办，跟你商量呢。我说，一点不能少。他说，钱怎么办?

我说，我从大学里当老师出来，还从来没见过这么多钱呢，这钱，一开始我还核计，拿出百分之多少给老总你，拿出多少给我们这些哥们兄弟们，另拿多少给下属们，另外还有多少，核计核计。结果为了钱的事，老板你不但不给，还三番五次找我来谈，我说老总，本来这个钱，你也有份，安排好了，但现在一分钱没有，你给我也得拿，不给我也得拿，咱们不是要遵循当初的约定吗? 当时老板很重用我，说人才难找，兑现了约定。这非常好，我也兑现了我当初的核计。

不过，当时老板不知道怎么订指标，才将指标订这么低。而当老板告诉我这个指标的时候，我估摸着100万肯定是轻轻松松的，150万有点难度。

就是说，公司要想订一个合理的指标，一是要靠多年的基础数据的积累，二是要靠管理者的经验。经验很重要，为什么人才难得呢?不管是政治家、军事家都一样，想当初邓小平提出“摸着石头过河”，实际上他心里有数，我们不谈别的，就说改革开放，他就提出，先做一个真理标准问题的大讨论，到底是不是有什么差距，他并没有不说。这就是经验，这就是政治家的智慧。

清楚了绩效考核与绩效管理的区别与联系，那我们就能查漏补缺，将企业缺失的绩效管理环节进行补充和完善，建立健全的绩效管理体系。有了健全的绩效管理体系卓有成效的效管理体系就成功了80%，你会问剩下的20%成功要素有什么?健全的绩效管理体系是框架，框架对一栋建筑物的重要性不言而喻，但要盖一栋坚实的建筑物，除了坚实的框架，填充物也很重要，如果填充物不好，楼是不会垮，但是会四处漏风。这就好比构建一个有效的绩效管理体系，健全的框架(绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈)对其重要性占比80%，而每个环节重的一些注意事项，即是填充物，其重要性占比20%。下面我们一一剖析每个环节中的一些注意事项：

在做绩效项目的时候，经常会遇到这样的问题，一些企业没有战略，或者没有明确的战略，那绩效计划怎样制定?我们可以从模糊的战略中，提取明年销售目标，再逐层分解，如果连销售目标都没有，我们可以提取各个部门的关键职责指标为KPI，一般来说，管理已经非常规范的企业可以考核到岗位，对管理还处于初级阶段，管理非常粗放的企业，建议考核到部门层级就好，一般这个阶段的企业规模不是很大，领导者的管理幅度也不会太宽，领导对下面员工的工作好坏都十分清楚，对下面员工的考核可以采用比较粗放的方式。对工作量、工作复杂度、工作环境、工作完成状况这几个指标，做一个定性的评估就好，这样即操作简便，也有较好的考核效果。

绩效实施是个不断沟通的在工作纠偏过程，这个环节要注意沟通技巧及及时记录下属的工作表现，作为日后对下属工作评估的依据。绩效面谈要定期进行，沟通时管理者要注意自身态度，不是去指责下属工作，而是要帮助下属更好的达成工作目标。

绩效考核既是对下属各项工作进行公正客观的评估，如遇到对人力资源汇总的评估数据有疑惑时，需要及时与人力资源部沟通。

在绩效反馈过程中，考核者和被考核者共同回顾工作，对当期考核结果进行确认，同时订立下一次考核的考核计划，绩效考核的结果要与薪酬、晋升、职业规划、培训充分结合，这样才能有效激发员工工作，员工通过自己的努力工作，在物质和精神等方面得到正激励，他们就会持续性的创造价值，这样绩效考核的目的就达到了。

**第五篇：人才环境建设座谈会发言提纲**

Xx市人才环境建设座谈会发言提纲

近年来，我市大力倡导“以人为本”，积极实施人才强市战略，人才社会环境持续改善，政策机制建设日趋完善，人才创业发展环境得到显著改善，人才资源总体实力得到加强，人才工作的各个方面都取得了积极的成果。

永州市委、市政府历来高度重视人才工作，积极采取各种措施建设良好的人才环境，主要做法有：

1、更新人才理念，营造良好社会氛围。一是积极发挥政府职能，通过表彰有突出贡献专家、优秀科技人员和建立人才工作专项经费等举措营造重才爱才的良好环境；二是借助舆论宣传，向广大用人单位宣传用才新理念，转变用人观念。经过各级各部门的共同努力，我市已初步形成了尊重知识、尊重人才、用好人才的良好社会环境。

2、创造好的条件，营造好的环境。相继出台了涉及人才引进、培养、使用等各方面的政策，2024年制定了《永州市“十一五”人才规划》（永办发[2024]13号），涉及人才建设目标、人才工作责任制、改善人才环境、建立激励机制等诸多方面；成立了市人才研究协会，专门从事人才资源开发与管理研究。2024年又出台了《中共永州市委、永州市人民政府关于加强人才工作的意见》，对副高以上职称专业人才给予政府津贴，对中青年科教骨干实行低职高聘，对终生在我市工作的副高职称以上专业技术人员适当增加退休金，设立永州市科学技术进步奖，每年评审奖励一次。

3、重视人才开发，建设高素质人才队伍。一是着力抓好农村实用人才开发。认真实施“乡土人才培训工程”，在职称评审方面给予农业和农村专

业技术人员倾斜政策，使大批农村实用人才脱颖而出。二是着力抓好公务员队伍建设。坚持“凡进必考”，严把公务员队伍的“入口关”，实行竞争上岗和岗位轮换制度，推行公务员辞职、辞退制度，积极开展多种形式的能力培训，大力推进公务员能力建设，优化了公务员队伍文化、专业及年龄结构。三是着力抓好人才的引进。制定了市《人才开发目录》，对目录中所列的我市经济社会发展所需的各类人才，采取灵活的方法，广开渠道，大力引进；建立了长丰博士后流动站，建立了人才柔性引进机制。2024年３月以来，把每月的28日定为人才招聘会日，组织大型招聘会，积极招贤纳才。四是采取激励措施抓人才的稳定，对取得副高以上科技人员发放政府津贴，设立了科技成果或技术革新、新技术推广奖。

综上所述，经过不断的努力，我市人才环境已经有了很大的改善，但仍然存在不少问题，主要有：

1、吸纳人才发展的载体不足，对人才的吸引力、凝聚力不强。这个问题表现在人才难引和人才难留上，造成这个问题的主要原因是：永州属内陆城市，地理位置偏僻，经济规模、城市规模偏小，薪资水平相对较低。

2、高层次的科技骨干、科技带头人、学术水平高的人才相当缺乏。我市大部分是传统型产业，高新技术产业较少，为高层次人才和高新技术专业人才提供的薪酬及发展平台十分有限，难以吸引高层次人才。

3、人才机制建设有待进一步健全。虽然我市近年来已相继出台了一系列引才、育才和激励的政策措施，但力度还需加大，用人单位内部的人才机制建设亟需健全，特别是一些企业单位，其人才管理制度不健全，能激发广大人才积极性和创造性的分配激励机制建设

严重滞后。部分单位在人才引进培养使用上结合得不够好，干部能上能下的问题没有根本性突破。市委、市政府历来对人才工作非常重视，各项人才政策、工作措施也很细、很具体，相信这些问题将会在以后的工作中逐步得到解决，在《永州市“十一五”人才规划》中，永州市委、市政府专门提出了“十一五”期间人才队伍建设的总体目标：人才总量有较大增加，人才结构与经济结构基本适应，人才队伍的整体素质明显提高；人事制度和人才管理体制改革取得新进展，努力形成广纳群贤、人尽其才、能进能出、充满活力的用人机制；基本形成有利于人才培养、引进、使用的整体性人才资源开发体系；着力建设环境宽松、机制灵活、素质优良、结构合理、产出高效的人才强市。到2024年，全市人才总量达到36万人，年均增长12.5%左右。

下面就省委省政府加强人才环境建设，优化人才环境谈几点看法：

1、希望省委省政府在人才环境建设工作中能够加强对企业的指导，给企业一些政策支持。企业在股份制改造，促进和规范生产要素参与分配，知识资本评估等方面亟需政府的指导和帮助。金融危机后，企业效益普遍下降，在引人、用人、留人方面比以往更为困难，希望政府能提供优惠政策和指导，使得企业能在此困难时候留住人才、用好人才。

2、加强人才信息库建设，逐步打破身份、户籍、学历限制，消除人才流动的体制性障碍，营造“零障碍”的流动环境，方便企业选才、用才。

3、进一步规范省内的各种奖项，使高层次人才的奖励制度化、规范化，成为具有导向和激励作用的长效机制。创新激励和保障机制，对承担重点开发任务、重大建设项目和重大研究课题的专

门人才实行岗位津贴并完善福利制度，逐步实现福利分配规范化、制度化、货币化，创建吸引人才、稳定人才的良好环境。

本文有ck电影网，www.feisuxs联合编发，转载说明出处！

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