# 邯郸人才工作会发言(定稿)

来源：网络 作者：夜色温柔 更新时间：2024-08-14

*第一篇：邯郸人才工作会发言(定稿)抓住重点以用为本努力实现人才使用效益最大化（2024年8月 日）中共邯郸市委近年来，我市坚持以人才优先推动科学发展、富民强市，从重点领域抓起，充分发挥各类人才在经济社会发展中的作用。一、坚持德才兼备，以德...*

**第一篇：邯郸人才工作会发言(定稿)**

抓住重点以用为本

努力实现人才使用效益最大化

（2024年8月 日）

中共邯郸市委

近年来，我市坚持以人才优先推动科学发展、富民强市，从重点领域抓起，充分发挥各类人才在经济社会发展中的作用。

一、坚持德才兼备，以德为先，用强各级党政人才。党政人才是党的事业的领导力量。为把好政治关，用好党政人才，市委突出抓了四个方面：一是树牢用人导向。鲜明地提出了选人用人“一用四不用”原则，提拔重用了一大批长期在条件艰苦、工作困难的地方工作的干部，不图虚名、踏实干事的干部，埋头苦干、为长远发展打基础的干部。特别是在学习王彦生活动中，市委大力选树知足淡欲、忠诚老实的干部，进一步叫响落实德才兼备、以德为先用人标准。2024年的“一报告两评议”，市委全会对干部选拔使用满意度达到97.74%，对新提拔的党政主要领导干部满意度均达到96％以上，新任县长全部满票当选。二是健全竞争机制。去年以来，大力度推行竞岗轮岗，对市直机关862个科级岗位和县直机关1680个职位实行了公开竞岗，对市直1256名中层干部和县直1913名干部进行了轮岗交流，激发了干部队伍活力。三是强化实践锻炼。分五批选派2024余名优秀年轻和后 1

备干部，到信访部门和重点项目、先进地区、援川援疆援坝援藏一线挂职锻炼，已有1500多名干部走上重要岗位，其中县级干部200名，优化了各级领导班子结构。四是加强干部监督。邀请中组部干部监督局举报中心主任李江南同志，就学习贯彻《四项监督制度》对市、县领导干部进行了培训；探索建立“双考双审”制度，加强了对领导干部“理财”监督和用人监督；大力推进干部作风建设，加大对不作为、乱作为干部问责力度，去年以来党政纪处分239人，组织处理330人，营造了风清气正的政治生态。

二、坚持品技兼优，以技见长，用活专业技术人才。全市现有专业技术人才21.92万人，占人才总量的36.7%。在用活生产技术人才上，立足邯郸资源型重工业城市，全国重要冶金、电力、煤炭、建材生产基地的实际，着眼把传统产业做优做精，把优势产业做大做强，努力为其提供更加广阔的发展空间。市财政连续两年拿出四个五千万，支持工业技改，加快推进冀南现代装备新区、国家新材料产业基地、科工贸创新基地、美的邯郸工业园、漳河生态科技园等建设，为人才创新创业提供条件。出台了《邯郸市科学技术奖励办法》和《关于推进科技成果产业化的意见》，对优秀科技成果进行重奖，对科研成果转化的相关权益进行了明确和保障。深入开展“千名专家进千企、解难题、促发展”活动，助推中小企业应对危机、健康发展。在用活文教卫生人才上，在全省率先开展了市级特级教师评选工作，将特级教师津贴由每月80元提高到每月600元，每年为232名特级教师发放津贴150

多万元；在全省率先实行高中教师进修研究生学历学费补助制度，2024年全市在职中学教师报考研究生和录取人数均居全省第一。医疗系统现有博士13人、硕士389人。对博士生，让其享受副县级津贴待遇，为其发放安家费；对硕士生，让其享受副科级津贴待遇，促进了才尽其用。在用活科研院所人才上，积极提供场所、仪器设备、资金等条件，为其开展产学研结合、转化科技成果搭建平台。中船重工718所是驻邯央属科研单位，我们创造条件,共同谋划建立了中船重工邯郸产业园，使这棵“梧桐树”在邯郸扎得更深。去年，对科技创新成果突出的718所、市农科院分别给予100万元、60万元的奖励，鼓舞了科研人才的研发热情、创业激情。2024年以来，先后取得国内先进水平以上科技成果400项，达到国际先进水平21项，建成了世界规模第一的天然色素生产基地，世界一流的特殊无缝钢管和双金属复合管生产基地，还获得国家科技进步一等奖一项、二等奖三项。

三、坚持培引并举，以引为要，用好急需高层次人才。高层次创新型人才是人才队伍的核心。搞好邯郸“1+6”组团式城市建设规划，构建现代产业体系，既要抓好本地人才培育，又要抓好高层次创新型人才引进。一是发挥政府主导作用。充分发挥我市3个院士工作站、2个博士后工作站、4家省级工程技术研究中心、１家省级重点实验室、16家市级工程技术研究中心作用，先后与董玉琛、汪懋华、江亿等30余名院士开展科研与项目合作；平均每年引进硕士研究生200多名，去年一次性引进了2

5名博士。指导各县、区（市）扎实开展引才、留才、用才工作。涉县为留住、用好天铁引进的150名大学生工程师助理，招聘了150名女大学生充实到县教育战线，定期组织联谊活动，推动联姻，目前已有70多对组成家庭、扎根老区。二是发挥企业主体作用。设立“企业引才专项事业编制”，在政策上加大对企业引才的支持力度。硅谷公司引进了山东大学碳纤维研究开发领域的技术权威，碳纤维关键技术开发列入国家863计划。邯郸鑫宝公司引进了美国考伯思集团澳籍华人黄辉镇，对企业抓创新、扩规模、抢市场发挥了促进作用。市中心医院从301医院引进专家，在全省率先开展心外科手术。三是发挥院校智囊作用。全方位扩大与院校合作，先后与50多家高校、科研单位建立合作关系，依托院校建立或共建实验室16个，建立人才培养、实习基地17个，建立中试基地、产业化基地33个，积极开展柔性用才。中国农业大学有48名研究生常驻我市曲周县实验站。清华大学教授在我市高新区创办了勇龙高技术陶瓷公司。北京交通大学教授在我市开展了高速铁路受电弓滑板产业化工作。

四、坚持学用结合，以用为本，用足本地技能型人才。技能型人才处于基层和生产第一线，是人才队伍的中坚力量。为发展好、用好这支队伍，采取了三项措施：一是抓好教育储备。坚持以“订单式”、“模块式”培训为重点，大力发展职业教育、成人教育，培养储备技能型人才和农村实用人才。今年，我们以深入开展“党性教育、技能培育，争当科学发展先锋”活动为载体，创建市、县培训基地，大力培训农民党员。（此处删除了：与2024年相比，全市企业事业单位高技能人才增长11.3%，农村实用人才增长22.6%。）二是抓好一线帮扶。围绕助推“三农”发展，组织开展“千名专家进百乡兴百业”活动，帮扶专家为乡村引进项目180个，引进新品种56个，受到农民群众普遍欢迎。为应对去冬今春异常气候对小麦的影响，组织开展了“百名专家驻村、千名干部包方、培训百万农民”活动，全市各级农技专家共举办培训班1.2万余场次，深入田间地头指导农业生产15万余次，培育科技示范户2.1万余个，再夺了小麦丰收。三是抓好示范带动。开展了评选千名能工巧匠、千名技术能手、千名营销标兵的“三个一千”评选活动，以市委、市政府名义进行了隆重表彰，跟踪发挥作用，在全市形成良好示范效应。

下一步，我们要认真落实这次会议精神，积极学习借鉴兄弟市经验做法，高标准做好人才工作，为推动科学发展、富民强市提供更加坚实的人才和智力支撑。

**第二篇：人才工作会总结**

户县召开突出贡献专家和优秀人才座谈会

为全面贯彻落实市委人才工作会议精神，不断加强我县人才队伍建设，7月1日上午，县委组织部、县科技局、县科协组织召开了户县突出贡献专家和优秀人才座谈会。县委常委、组织部部长李海林，县科技局局长王玉婷，以及40多名对我县经济社会发展有突出贡献的专家和各类优秀人才参加了此次座谈会。会议由县科协副主席刘小民主持。

会上，县科技局王玉婷局长首先回顾了近年来我县人才队伍建设工作取得的各项成绩，肯定了各位专家和优秀人才在县域经济发展中所作出的巨大贡献，并详细介绍了我县100万元优秀人才专项基金情况，鼓励、支持我县各行业各领域的优秀人才积极申请资金，用于科技研究、科研成果转化和技术推广等项目，更好的服务社会，造福人民。会上还发放了上半年我县突出贡献专家和优秀人才活动经费和生活补贴。

座谈会上，受表彰奖励的各类优秀人才纷纷感谢县委、县政府的关心，表示将在本职岗位上继续努力多出成果，为户县发展作出自己应有的贡献。同时结合实际，与会代表在如何培养、引进、用好、留住高层次人才等方面提出了许多建设性的意见和建议。

最后，李海林部长作重要讲话。他代表县委、县政府和县委人才工作领导小组向各位优秀人才代表表示亲切的问候和衷心的感谢，高度肯定了各类优秀人才为我县经济社会快速发展所做出的突出贡献。同时对与会的各位专家和人才提出三点希望：一是要勤于学习，提高素质，不断增强发现和解决实际问题的能力，做推动户县经济社会发展的生力军。二是要爱岗敬业，甘于奉献，发挥才干，做户县经济发展的积极建设者。三是要勇于创新，多出成果，积极推广科学技术，切实让老百姓得到实惠。最后，李部长寄语各类人才要勇立潮头攀高峰，在户县建设国家化大都市副中心城市的宏伟实践中作出新的更大的贡献。

中共户县县委组织部

2024年7月1日

**第三篇：工作会发言[模版]**

四、对本职工作的思考与探讨

我的本职工作涉及到销售、储运、选题建设、出版资源聚集、内部管理等方面。结合新形势变化和本职工作，我觉得2024年的工作要在以下方面有所提升或者突破。

1.销售方面

（1）如何在产品不增加的前提下完成销售任务？适当增加定价；提高平均销售折扣；提高单品销售总数；在销售薄弱省份争取销售突破等。

（2）如何降低退货总量和退货率？加强退货考核的合同约束；控制印数和发货数，做到根据订单精准发货；加强终端销售的促销拉动，提高实销率。

（3）精简人员后如何保证销售不受影响？调整人员岗位布局，使之更趋合理，提高效率；完善考核机制，激励员工更大潜能；在成熟省份试行新的业务模式，不再配本地业务员；采取系列措施，增强与代理商及各级客户的亲和黏度，促进产品的销售。

2.储运方面

（1）人员优化后如何保证旺季发货的高效准期？人员分组的动态调整，旺季退书组补充到发书组；旺季聘用临时人员；继续把打大包工作委托给装订厂。

（2）如何应对库面减少对日常工作的影响？科学规划库位，提高库位使用效率；根据发货需要，控制产品的入库节奏，节省库位；合理安排大批退货与发货旺季的时间段。

3.编辑工作

（1）2024年的重点选题方向：国家书法教材及其系列配套选题；幼儿园系列教材选题。

（2）2024年新的增长点：通过合作聚集市场上成熟的民营公司的高中、中高考、试卷类教辅加盟出版，补充我们产品显的薄弱环节，通过合作培育编辑对产品的把握，最终达到独立策划自主选题的目的。

（3）2024年的出版管理工作如何实现高效与风险控制兼顾？借鉴北教社、陕西人民教育社经验，优化流程，减少审批环节；与合作商充分沟通，达成双方认可的合规手续标准。

**第四篇：乡村人才建设工作会强调要求发言**

乡村人才建设工作会强调要求发言

今天，我们召开全县乡村人才建设工作会议，主要目的是深入学习贯彻关于人才工作的重要讲话和重要指示批示精神，深入推进实施全县“能人回引”工程，建设一支政治过硬、本领过硬、作风过硬的乡村振兴干部队伍。下面，我先强调几点意见。

一、强化政治意识，深化思想认识。

曾指出：“推动乡村全面振兴，关键靠人。要建设一支政治过硬、本领过硬、作风过硬的乡村振兴干部队伍，吸引包括致富带头人、返乡创业大学生、退役军人等在内的各类人才在乡村振兴中建功立业。”这为我们做好新时代人才工作提供了鲜明遵循。我县是山区县，过去交通闭塞、发展滞后，人们纷纷走出“山门”，外出经商创业谋发展，目前约有\*人常年在外（占人口总数的近一半），其中不乏有眼光、有能力、有资源、有反哺意愿的优秀人才。必须加强“回引”措施，将在外能人引回来、用起来，实现“飞雁”到“归雁”的转变，这是加强基层党组织建设、选优配强乡村振兴头雁队伍的有效途径，是缓解乡村人才资源匮乏、村干部队伍青黄不接问题的必要举措。目前，全县\*名村（社区）党组织书记中有回引能人\*名、占比\*%，\*名“两委”成员中有回引能人\*名、占比\*%，其中经商务工人员\*人、本乡本土大学毕业生\*人、退役军人\*人、退居二线或退休公职人员\*人。

二、肯定成绩成效，正视短板弱项。

近年来，我县聚焦乡村振兴提质增效，从加强村干部队伍建设入手，持续扩大选人用人视野，大力实施“能人回引”工程，鼓励和吸引在外能人返乡发展，先后涌现出\*等一大批典型，为乡村振兴注入动力和活力。

一是坚持多措并举。

县委高度重视，将村干部队伍建设与“能人回引”工程融合推动，建立县、乡、村三级联动机制，创新开展党群遍访、干部家访、部门接访、专班暗访、适时回访、重点查访等行动，发挥包村领导、包村干部以及村主干的作用，结合微信沟通、电话联系、信函来往等方式，对在外致富能人、大学毕业生、退伍军人等人员进行“地毯式”摸排。2024年村（社区）“两委”换届，共联系对接在外能人\*人，整合各类信息资源，建立包含\*人的“回引能人数据库”，为选优配强村级带头人找准着力点和突破口。

二是坚持搭建平台。

坚持以事业发展为依托，立足县域资源禀赋和产业基础，先后出台“特色现代农业培育计划”“民企产业项目第三方招商引资奖励办法”“提升营商环境行动计划实施方案”等系列政策文件，从土地利用、资金奖补、项目安排、个人待遇等方面为能人返乡发展创造条件。目前，\*县返乡人员创业已涉及农业、旅游、文创、贸易、仓储物流等各个领域，发展农旅综合开发项目\*多个，一批致富能人成为村干部队伍的中坚力量。

三是坚持内外联动。

坚持从“守株待兔”向“主动出击”转变，县级层面深入挖掘域内外人脉资源，不断强化与驻外党组织、商会、人才工作站、各类协会之间的联动，吸引在外能人回故乡、建家乡；乡镇层面充分发挥血缘、亲缘、地缘优势，以乡情、亲情、友情为纽带，建立“村民推荐+乡镇联络”工作机制，确保引回村民认可的在外能人。同时，利用春节、清明、中秋等节日能人返乡时机，通过召开恳谈会、组织故乡游、开展推介活动以及短信问候、邮寄乡书等形式交流交心，还特别注重从细微处发力，通过给在外能人亲属送温暖、解决实际困难等形式，拉近情感认同，增强返乡意愿。

四是坚持组织牵线。

党组织牵线搭桥，针对有意愿返乡任职的，动员其提前回村参与村内事务、事业发展，并挑选品行兼优、经验丰富的老村干为其提供帮带服务；引导在外能人与返乡任职先进典型的交流合作，鼓励其携项目、信息、资金返乡发展“兴村富民”产业，增强参选自信心和群众认可度，确保在换届选举中能脱颖而出；同时，注重发挥典型“带动效应”，选树宣传一批返乡任职典型，总结推行支部领办合作社、能人领办项目等可复制、可借鉴的发展模式，增强在外能人返乡任职的意愿和决心。

我县围绕“能人回引”积极探索实践，取得了阶段性成效，但仍在一定程度上存在回引能人“留不住”“用不好”，在外能人“不愿回”“不敢回”等亟待破解的难题。

一是政策不够健全。

近年来，\*县针对乡村“五个振兴”等领域出台的系列政策，对“能人回引”工作起到一定促进作用，但总体来说相关政策比较笼统、比较宽泛，缺少为“能人回引”量身定制的、较为系统精准的政策措施，部分调研对象建议县级层面出台针对返乡能人的激励保障、项目扶持、帮带培养等方面政策，让返乡能人在农村安心、安身、安业。同时，“能人回引”具体工作大多依靠乡（镇）、村两级开展，县级层面沟通互动、统筹谋划还不够到位，一些好经验、好做法没有及时总结提炼，上升到政策制度层面。

二是收入待遇偏低。

目前，\*村主干每月工资为\*元，“两委”成员为\*元，总体处在较低水平。部分认为村干部工作强度和薪酬待遇不相匹配，不能满足其生产生活、实现自身价值的需要。现任村干部中的“回引能人”有\*%反映收入与返乡前相比差距明显；\*%表示无法兼顾在外产业和村内事务，在外产业发展受限、收益降低。

三是基层压力较大。

“上面千条线、下面一根针”，乡村工作量大面宽，除了抓党建、抓发展，还涉及抗疫、征兵、防火、防汛、纠纷调解等方方面面，尤其征地、拆违等工作极易产生利益纠葛，连干部亲属也会面临种种压力，部分返乡任职人员难以适应。有的村还存在派系斗争、宗族势力干扰等问题，一些能人返乡任职后情况不明、难以掌控，开展工作阻力较大。此外，与沿海发达地区相比，山区县基础薄弱、发展滞后、交通不便、营商环境较差，乡村教育、医疗、信息、文化生活等配套不足，致使在外能人返乡意愿不高。

四是素质能力欠缺。

虽然返乡任职人员普遍学历较高、见多识广，但长期在外、远离乡村，在思想观念、能力素质上仍有“水土不服”的现象。包括一些原来的民营企业主，不知道如何建强农村基层党组织，如何发挥党组织的政治引领作用，片面认为乡村振兴就是抓项目、抓生产，将家庭式企业的经营管理模式带到村庄事务管理中来，说话做事存在主观主义倾向，容易让群众感觉作风强势、不够民主，党组织战斗堡垒作用和党在农村的执政基础有所弱化；一些进入村干部队伍的年轻大学生，基层工作经验欠缺、服务群众能力不足、抓党建促乡村振兴等知识储备较少，一时找不着方向，工作迟迟打不开局面。我在调研中还发现，部分村干部对政策法规了解不深，解决问题办法不多，工作开展较为盲目，甚至有的还触碰到法律红线。

五是发展前景不明朗。

“干好有希望、退后有所养”，是调动村干部干事创业积极性的关键。当前，随着在外能人的回归，\*新一届村（社区）“两委”成员年龄、学历结构得到极大优化，这些人员对个人发展有较高期望值。但客观地说，村干部成长晋升渠道并不是太宽，面向村主干的公务员、事业单位招考少，而且条件高、名额少，返乡任职后因发展空间有限，心理落差较大。

三、加强组织领导，确保提质增效

（一）切实在走出去、请回来上下功夫。

坚持密切联系、感召动员，架起在外能人与家乡沟通联系的“连心桥”，让在外能人想回、愿回、主动回。一是集中力量对接储备。从前期摸排调查入手，动员党员干部和群众挖掘各种人脉关系，通过登门入户找、电话微信问、亲友联系帮，深入了解采集农村各类在外能人的外出时间、从业情况、联系方式、个人专长、群众基础及回乡意愿等信息，设置“带动致富能力强”“专业技能水平高”等能人储备准入门槛，分门别类建好“回引能人库”，并实行动态管理、实时调整充实。特别要避免“富人”等同于“能人”的认知偏差，注重对思想、品质、经历和综合表现等信息的分析研判，筛选德才兼备、公道正派、拥有为民情怀的在外能人。

二是创设载体内招外引。

着力搭建近距离接触、面对面交流平台，进一步强化域内外联系互动，通过发挥驻外党组织、人才工作站、在外商会的桥梁纽带作用，有计划地组织招贤引智小分队，深入在外能人聚集地区，宣传家乡故事、发展变化、前景优势，动员返乡创业、回乡任职；把握好传统节日能人返乡时机，有针对性地开展“能人恳谈会”“能人故乡行”“企业家座谈会”等活动，共商家乡发展，激发故土情怀，增强建设家乡、回报桑梓的信心决心。

三是主动靠前传递关怀。

实行党员领导干部挂钩联系在外能人工作机制，以电话、微信等方式主动保持常态化沟通对接，及时了解思想动态，听取意见建议，帮助协调解决具体问题；落实在外能人留守眷属挂钩帮扶机制，为其亲属提供温情帮助，让在外能人感受家乡党委、政府的重视和关心。比如，发动党员干部、志愿者替难以顾家地在外能人探望至亲，承担老人的“代子女”义务，当好物管员、代办员和关怀员，增强在外能人对家乡的认同感、归属感。

（二）切实在建机制、定政策上下功夫。

坚持精准发力、靶向扶持，制定一系列配套政策措施，破除制度藩篱，厚植创业沃土，为回引能人带头致富、带领致富创造条件。一是充分发挥党的组织优势。逐步完善党组织领导的法人治理、收益分配、监督管理和经营管理人员奖励等机制，积极引导返乡能人兴办的经营主体与农村集体经济组织合资合作、村企共建。大力推行支部领办合作社和集体企业、股份企业，切实发挥党的组织优势，在项目选择、生产、销售、经营等环节把方向、促规范，在审核审批、信息咨询、用工用地等方面抓协调、促落实，在区域联动、资源共享、抱团发展上抓统筹、聚合力，以更开阔的视野为村财村民“双增收”创造条件。

二是持续完善金融服务体系。

通过国有融资担保公司，支持回引能人优先申请政策性农业担保贷款，发展符合条件的“富民兴村”产业项目；统筹财政涉农资金，对返乡发展个人产业、带动村集体发展产业的，提供不同比例的贴息扶持；鼓励引导金融机构针对回引能人设计“能人贷”“创业贷”等专属贷款产品，加大利率优惠力度；深化农村生产要素融资服务工作，盘活农村林地、茶园、房屋等资源，推进生产要素交易流转，进一步缓解创业资金短缺问题。

三是支持返乡能人创业兴业。

鼓励返乡任职人员带头兴办经济实体、发展特色产业、推广致富技术，通过各类评选活动，对符合标准、带动力强的农业合作社、家庭农场、产业大户等经营主体给予一定奖补。同等条件下，各类涉农项目、资金向回引能人任职的村适度倾斜，回引能人优先承包资源、优先享受项目扶持和人才政策，助推能人把实业做大、实事做好。同时，要建立村（社区）工作准入制度，明确责任清单和事项准入审批程序，严把“入口关”、念好“瘦身经”，让村干部从繁杂的日常事务中“解放”出来，有更多时间精力谋划发展强村富民产业。

（三）切实在补短板、强弱项上下功夫。

坚持问题导向，优化服务质量，妥善解决好回引能人工作、生活中的困惑、困难，确保能够更加安心地扎根基层、反哺家乡。一是抓培训帮带增素质。实施回引能人素质提升工程，尤其要将政治能力建设贯穿始终，不断增强村主干抓基层党建的意识，夯实农村党组织政治功能和组织力，并针对性开设政策法规、产业经营、村务管理等专业课程，提高政治站位，提升履职能力。建立村干部梯队培养机制，引导有意愿返乡任职的在外能人返乡参提前参与村中事务，作为“一肩挑”后备人选培养；深化导师帮带制工作，挑选经验丰富的下派干部、镇村干部、离任老村干等担任帮带导师，“一对一”“手把手”帮助回引能人熟悉情况、增长经验、提升能力。推行村（社区）党组织书记“提级管理”谈话机制，把政治思想作为“九必谈”的首要内容，辅以组织建设、发展规划、壮大村财等方面的交流引导，及时纠正偏差，提高认知水平。

二是抓基础保障稳人心。

建立健全回引能人服务机制，成立工作领导小组，组建能人服务站，配强必要的工作力量，为回引能人提供报到登记、政策咨询、入库申请等服务；用好“能人回引库”相关信息，把握返乡任职人员工作、家庭、生活等方面情况，相关职能部门主动跟进，解决落户就业、住房保障、子女上学、医疗保健等“关键小事”，解除其后顾之忧。目前，我县正计划制定“能人兴村”五年行动方案，配套完善一揽子政策措施，为开展“能人回引”工作提供有力支撑。

三是抓环境优化促融入。

坚持软硬环境“两手抓”，在深化农村人居环境整治、提高公共服务供给水平的基础上，着力抓好“人”的环境建设，尽可能为返乡任职能人消除干扰、提供支持。重点要抓好民间组织规范化管理，强化基层党组织引领作用，通过选派党建指导员、推行备案登记管理、劝停不合规活动等措施，释放民间组织正能量，弱化派系斗争、宗族势力等负面影响，营造良好宽松的干事氛围；要用好用足乡村振兴指导员、驻村第一书记等下派队伍力量，根据各村实际工作需求，推行跨乡跨村服务，实现人员效用最大化，为乡村事业发展提供强力支撑。

（四）切实在搭台子、铺路子上下功夫。

坚持集中资源、拓宽渠道，以更好的政治待遇、经济待遇和荣誉激励，确保回引能人保持奋进动力，真正能够成长、成才、成功。一是提高政治待遇。着力打破村干部的入口天花板、晋升天花板，注重吸纳返乡能人加入党组织，择优选拔进入村（社区）“两委”班子，对于能力素质高、带富能力强、群众基础好的，推荐担任“两代表一委员”；探索完善针对优秀基层村干部的晋升录用政策，综合考虑村干部任期由3年转5年等因素，实行“届中一小考、五年一大考”机制，进一步畅通村干部向行政事业干部身份转变的途径。

二是强化正向激励。

对工作成效突出、群众肯定、组织认可的回引能人，在“两优一先”等荣誉上予以优先评聘。每年开展“十佳兴村能人”“十佳龙头企业”“五强支部领办合作社”等评选活动，让实干者“吃香”、有为者“出彩”。对于工作中出现失误的村干部，坚持“三个区分开来”，综合评判主观动机、根本性质、后果影响、处置态度等情况，给锐意进取的干部公开正名、撑腰打气，让其以更大热情投身于乡村振兴主战场。同时，及时总结回引能人创业发展先进经验，重点选树一批服务村级发展、带领群众致富的优秀典型，利用各类媒体大力宣传，发挥典型示范作用，营造能人返乡干事创业的浓厚氛围。

三是保障经济待遇。

制定出台村（社区）干部经济待遇提高方案，根据当地经济发展水平，每2年进行一次工资调整，健全完善“基本报酬+绩效奖励+村集体经济创收奖励”结构报酬模式，并鼓励村主干以外村“两委”成员兼任“六大员”，切实提高村干部收入水平。同时，建立村（社区）干部保险保障机制，统筹解决养老、工伤、人身意外伤害等方面保障问题，落实好村主干每年健康体检等制度。

**第五篇：环保工作会发言**

☆区环保工作会表态发言

各位领导、同志们：

为认真贯彻落实绿色发展理念，全面推进工业园区“净空、净水”行动，促进园区经济与环境协调发展，☆☆区将切实履行属地监管职责，扎实做好环保综合整治及日常监管工作，具体将做到“四个严”。

一、从源头上进行严堵。以“生态化、零排放、示范区”为目标，坚决关停搬迁工业污染企业，严格限制新的工业项目进入。要进一步明确功能定位、产业发展方向和空间布局，提高项目准入条件特别是环保门槛。对现有企业要采取差别化政策，该鼓励的鼓励，该扶持的扶持，该整治的整治，该淘汰的要逐步淘汰退出，从源头上杜绝污染企业在园区落户。对招商引资项目，不符合环保政策的项目坚决不要；对在建项目，环保设施未建成或未达标验收的项目坚决不予生产；对存在管理难度和环保隐患的三无租赁企业，要逐步清理取缔；对存在重大环保隐患的污染企业，要着手启动转型和迁移工作，确保污染源头有防有治。

二、从过程上进行严管。不断强化监管手段、加大巡查力度，重点在企业环评手续、专业人员设置及培训、环保处理设施状况及运行情况、环保投诉及排放检查方面情况进行全面核查和严格监督；要利用本次综合整治，把重点涉污企业和存在突出问题的企业作为检查整治的重点，对前期排查存在违法行为的企业要重点检查，看是否严格按照整改要求进行整改，能不能按期完成整改任务，整改后是否达标，是否出现新的隐患和苗头，整改后仍不达标的，要坚决依法关停或关闭。通过强化监管和综合整治，确保环保监管过程去死角、清欠账、见实效。

三、从责任上进行严查。要全面落实对企业违法违规行为严厉查处、严厉惩治的依法责任追究机制和对相关公职人员不依法履职、不作为，甚至失职渎职行为的依法责任追究机制。对发现突出问题的企业要与法律规定对号入座、上纲上线，尤其是在排查中企图蒙混过关、检查指出后拒不整改和对市委、政府要求置若罔闻的企业，要依法采取最严厉措施，把守法变成新常态，敢于碰硬，形成高压态势，让企业懂得环保是守法底线；要进一步强化园区干部包挂点企业监管职责，对园区环保工作实行网格化管理，严格对照企业签订环保责任状和网格化管理职责，对环保工作责任落实不力的企业和干部，根据责任追究机制坚决予以查处。既要立足当前，通过排查整治彻底解决一批存在的突出问题；更要着眼长远，建立长效的责任管理机制，确保环保责任不缺失。

四、从设施上进行严改。按照高标准、严要求进行环保设施改善提升。对企业内部环保设施，要督促企业投入到位、全面运行，确保企业内部处理达标排放；对园区外部公共环保基础设施，要查清存在隐患，摸清需要扩大容量、需要抓紧新建或配套完善的项目，尽快形成解决方案，着手抓紧建设整改。目前园区正在抓紧新建工业污水处理厂及公共配套管网，总投入约1.5亿元，要确保今年年内正式投入运行。通过内外设施同步整改、同步提升、同步完善，确保园区环保处理硬件有保障。

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