# 在党管人才工作会议上的讲话

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-22

*第一篇：在党管人才工作会议上的讲话坚持党管人才原则，建设高素质的人才队伍同志们：国以才业、政以才治、业以才兴。人才工作关系到党和国家的兴旺发达，在党和国家的全局中占有十分重要的地位。为实现党的十六大提出的全面建设小康社会宏伟目标，我们必须...*

**第一篇：在党管人才工作会议上的讲话**

坚持党管人才原则，建设高素质的人才队伍

同志们：

国以才业、政以才治、业以才兴。人才工作关系到党和国家的兴旺发达，在党和国家的全局中占有十分重要的地位。为实现党的十六大提出的全面建设小康社会宏伟目标，我们必须重视人才工作，在人才工作中始终坚持党管人才原则，树立科学的人才观，不断探索实践人事干部制度改革，努力建设一支与我县新世纪发展要求相适应的高素质干部队伍，为全县经济建设和社会各项事业的发展提供组织保证。按照县委的安排，下面，我以《坚持党管人才原则，建设高素质的人才队伍》为题讲三点意见：

一、坚持党管人才原则的重要意义

胡锦涛指出，做好人才工作，落实好人才强国战略，必须坚持党管人才的原则。党管人才的原则是党管干部在新世纪、新阶段的深化和发展。落实党管人才的原则，关键要发挥党的政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，加快形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。落实党管人才的原则，必须紧紧围绕以上“四管”来思考、来拓展、来深化。坚持党管人才，并不是用计划代替市场去配置人才，把人才都管起来、统起来，也不是党委包揽人才工作的一切，更不是用条条框框去束缚人才，使人才失去发展空间，而是管宏观、管政策、管协调、管服务。管宏观，就是既要总揽人才工作全局，又不能包揽所有的具体工作；管政策，就是既要制定事关全局的重大政策，又要防止制定政策过细、过死，出台政策过多、过滥；管协调，就是既要统筹各方面力量，形成人才工作整体合力，又要防止命令式地指挥一切；管服务，就是既要为人才提供政策服务、创造良好的环境条件，又要防止陷入琐碎的日常事务中。

（一）坚持党管人才，有利于大力实施人才强国战略，为全面建设小康社会提供人才支持。

实现十六大确定的奋斗目标，面临的一个重大挑战就是人才。从国内看，完成全面建设小康社会的任务，需要一大批忠诚实践“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；一大批站在国际科研前沿，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。从国际上看，当今世界的竞争越来越突出地表现为人才的竞争，许多国家纷纷采取措施加大培养、吸引、使用人才的力度，西方发达国家还凭借其经济优势加紧对世界范围的人才进行争夺，我国的人才安全问题日益突出。坚持党管人才的原则，是对这一历史大趋势的有力回应。2024年5月，中央批准下发《2024—2024年全国人才队伍建设规划纲要》，作出了实施人才强国战略的重大决策。我们党作为执政党，必须加强对人才工作的领导，充分发挥党的组织优势和政治优势，大力提升人才工作的战略地位，加大人才队伍建设的力度，为实现全面建设小康社会的任务提供坚强的人才保证。

（二）坚持党管人才，有利于巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力。

我们党是中国工人阶级的先锋队，同时是中国人民和中华民族的先锋队，要巩固和扩大执政基础、提高执政能力，必须把各类优秀人才吸纳进党的各级组织或紧密团结在党的周围。随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，我国社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化，对人才队伍的社会构成产生了深刻影响。改革开放前，绝大多数人才集中在公有部门，而现在包括私营、外资、合资企业以及中介组织等在内的非公有制经济组织，吸引了大批专业技术人才和经营管理人才。加入世贸组织后，人才的流动趋势将进一步增强，非公有制经济中的人才规模将进一步扩大。这些人才都是党执政必须依靠的重要力量，而现行的人才工作模式又难以将这部分人才纳入管理范围。如果不坚持党管人才的原则，加强对整个人才队伍的管理，就不仅不利于人才的成长进步和充分发挥作用，而且会逐渐削弱党的影响力，从而影响到党的执政基础和执政能力。

（三）坚持党管人才，有利于加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平。

近些年来，随着人才在经济社会发展中的重要性日益凸显，我县不断加大培养、吸引、用好人才的工作力度，人才队伍建设成绩显著。但是，与新形势新任务的要求相比，我县的人才队伍建设和人才工作还存在诸多不相适应的地方，如人才总量不足，素质和能力亟待提高；人才利用效率不高，人才不足和人才浪费同时存在等等。与人才队伍建设面临的严峻形势相比，人才工作也存在多头管理、缺乏协调、力量分散等问题。要从根本上解决这些问题，需要在现有人才工作布局的基础上，加强党对人才工作的统一领导，建立党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，形成人才工作的合力。

二、我县人才队伍建设的目标

2024年度全县党政机关领导干部1120名，其中，妇女干部263名，少数民族干部628名，非党干部428名。截止5月25日,我县共有副科级以上领导干部418名,其中：含44名县级领导、374名科级领导。大专以上学历的领导干部260名，占领导干部总数的62.2%；少数民族干部234名，占领导干部总数的55.97%；妇女干部和党外干部均是46名，各占领导干部总数的10%。35周岁以下领导干部97名，占领导干部总数的 20.8%。从上面的数据显示，我县虽然认真贯彻“三个代表”重要思想，全面实施了人才强县战略，确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局，人才工作取得了一定的成绩。但是，人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺；市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才流动的体制性障碍尚未消除，人尽其才的用人机制有待完善。

要落实党管人才的原则，做好新时期的人才工作，我县人才工作应着重在以下七个方面有新突破：

（一）用“三个代表”重要思想统领人才工作有新突破。“三个代表”重要思想是推进新世纪新阶段人才工作的根本指针。按照发展先进生产力、先进文化和实现最广大人民群众根本利益的要求，坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把“三个代表”重要思想贯穿于人才工作的全过程，努力开创人才工作新局面。

（二）围绕发展主题抓人才工作方面有新突破。发展是我们党执政兴国的第一要务。树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。人才工作的目标任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的成效要用发展来检验。

（三）树立科学的人才观上有新突破。人才存在于人民群众之中。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，都是党和国家需要的人才。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，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都能成才。

（四）加强人才资源能力建设有新突破。坚持把能力建设作为人才资源开发的主题。加大对人才工作的投入，优先发展科学教育事业，努力把人口压力转变为人力资源优势，为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。

（五）坚持三支人才队伍建设上有新突破。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。

（六）推进人才结构调整上有新突破。按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，发挥人才队伍的整体功能。

（七）创新人才工作机制和优化环境有新突破。人才的活力取决于机制和环境。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，加强和改善宏观调控，建立充满生机与活力的人才工作机制。着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围，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社会环境。

三、坚持党管干部原则，建设一支高素质的人才队伍

坚持党管干部原则，要求我们全面贯彻革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，坚持德才兼备、注重实绩、群众公认，坚持任人唯贤、公道正派，把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的干部选拔到领导岗位上来。坚持不懈地加强思想政治建设，讲学习、讲政治、讲正气，顾全大局，增强团结，保持奋发有为的精神状态，建设一支高素质的人才队伍。

（一）坚持民主集中，全面推进干部工作的民主化进程

按照政治坚定、求真务实、开拓创新、勤政廉政、团结协调的要求，坚持民主集中制，践行顺应潮流、高度公开的民主理念，推进干部工作民主化进程，严格把好“三个关口”，把各级领导班子建设成为坚强领导集体。

1、发扬民主，严把推荐关。把民主推荐干部作为选拔任用干部坚持群众公认原则的有效形式和从源头上防止用人上的不正之风的重要措施，增强透明度，充分体现群众意愿。

2、实事求是，严把考察关。在组织考察中，坚持“四化”方针和德才兼备的标准，把考察对象的当前实绩与长远实绩结合起来，形成以实绩论干部的用人观，客观、公正地评价每一位干部。在考察方式方法上，在坚持完善民主测评法、个别谈话法、实地考察法等常规性考察工作的同时，注重结合中心工作、学习培训、公务员年度考核等方面的工作，对干部进行多渠道、立体式的考察。

3、严格程序，严把审批关。在民主推荐组织考察的基础上，坚持集体讨论的原则。整个选拔任用过程基本做到：列入考察对象的人选多于拟任职人数，新提拔对象不是后备干部的不提交，群众不拥护、意见大、问题还没有核查清楚的不提交、对没有民主推荐的不提交，未经组织考察的人选不研究，县委常委会、县委全会没有三分之二以上成员到会不研究，没有组织部考察情况的干部不讨论，未达到规定票数同意的不通知。并且在任前通过电视进行公示，凡有影响任职的重大问题的人不任用，增强了透明度。

在把好“三个关口”的同时，狠杀“跑官要官”的歪风，对“跑官要官”者坚持做到“三个坚决”，即坚决批评教育，不予提拔重用，在重要岗位上的要予以调整；已得到提拔的，坚决撤下来；制止不力造成重大失误的，坚决追究责任。

（二）坚持反腐倡廉，加强干部队伍的监督管理。

我们党作为执政党，将长期经受领导水平和执政水平的考验，也将长期经受拒腐防变和抵御风险的考验。这两大考验紧密联系，相互作用，而从很大意义上说，后一个考验比前一个考验更现实、更艰巨、更严峻。各级党员领导干部要常修为政之德、常思贪欲之害、常怀律己之心，自觉经受住各种考验。

1、加强机关作风建设。以机关作风建设和党的先进性教育活动为载体，着力解决领导干部在思想、组织、作风以及工作方面存在的突出问题，着力解决“门难进、脸难看、话难听、事难办”的衙门作风，坚持把党风廉政建设和反腐工作纳入领导干部的实绩考核内容，切实做到同步部署、同步研究、同步考核，加大干部队伍的监督管理。

2、认真贯彻领导干部任职政策。在坚持以往一些行之有效的制度的同时，按照我县领导干部辞职制度、调整不称职不胜任现职领导干部制度、领导干部任职年龄制度等规定，严格按照程序，依法对部分领导干部进行免职，改任非领导职务。

3、健全领导干部考核制度。规范领导干部岗位职责，对不同岗位的领导班子和领导干部分类考察，严格按规定做好年度考核、届中考核和届末考核，全面考核领导干部的德、能、勤、绩、廉等情况，把考核结果作为使用干部的主要依据。

4、完善领导干部监督管理机制。建立干部选拔拟任联席会议制度，推行干部任前公示制，坚持和完善领导集体重大问题议事制度，加强与执纪执法部门的联系，切实纠正重选拔任用、轻任后监督的做法，形成多方监督、团结协作、齐抓共管的监督管理格局。

（三）坚持素质教育，努力提高干部队伍综合素质

围绕建设公平竞争、尊重人才、鼓励创业的宽松和谐的人文环境这一目标，以爱才之心、求才之诚、识才之智、用才之义、容才之量、护才之魄加强干部教育，充分发挥县委党校、乡镇党校、农技校和村级党员活动室等县、乡、村三级培训阵地的积极作用，采取多层次、多渠道、多形式的培训，坚持理论与实践教育相结合、个人自学与集中培训相结合、专题教育与宗旨教育相结合，切实提高干部队伍的综合能力，特别是识人用人方面的能力。

1、坚持理想信念教育，坚定不移地为建设中国特色社会主义而奋斗。“崇高的理想信念，始终是共产党人保持先进性的精神动力”。在新的历史条件下，我们要以保持共产党员先进性教育为契机,坚定理想信念，着眼于树立正确的世界观、人生观和价值观，着眼于树立科学的发展观、正确的政绩观和马克思主义的群众观，坚定共产主义理想和中国特色社会主义信念。

2、坚持勤奋学习，扎扎实实地提高实践“三个代表”重要思想的本领。坚持治学严谨，在理论学习上保持先进性；坚持理念创新，在工作业绩上保持先进性的要求，进一步增强学习的紧迫感、使命感，努力做建设学习型政党的实践者、推动建设学习型社会的典范；强化理论武装，注重学习现代化建设所需要的一切知识；坚持马克思主义学风，理论与实践结合，努力培养掌握知识与运用知识的能力；更新学习理念，创新学习方法，提高学习力，增强创新力，始终以与时俱进的精神状态，坚持学习、学习、再学习，提高、提高、再提高。

3、坚持党的根本宗旨教育，始终不渝地做到立党为公、执政为民。全心全意为人民服务是我们党的根本宗旨。在改革开放和发展社会主义市场经济的历史条件下，领导必须牢记党的宗旨，以新的眼光审视新时期保持党同人民群众血肉联系的极端重要性，以新的姿态实践全心全意为人民服务的宗旨。而其中最重要的，是要继承和发扬党密切联系群众的作风，强化立党为公、执政为民意识，保持和发扬艰苦奋斗的精神。

4、坚持勤奋工作，兢兢业业地创造一流的工作业绩。对于共产党员来说，责任是一种奉献，更是一种使命、一种有比一般群众更高的责任要求和责任境界。领导干部各自所从事的岗位工作，都是党的全部工作的一部分；领导干部的每一份责任，都是对党和人民负责。作为共产党的一名领导干部必须充分认识所肩负的责任，增强责任感和使命感，求真务实、爱岗敬业、忠于职守，在工作岗位上，努力创造一流的业绩。

5、坚持遵守党的纪律，身体力行地维护党的团结统一。自律，是领导干部思想境界和廉政的表现。党的纪律是全体党员必须遵守的行为准则。领导干部自律，首先要体现在严守党的纪律上。坚持诚实守信，在团结协作上保持先进性的要求，增强自律意识，加强“五风”建设，落实“四自”要求，筑牢守纪防线；要把遵守党纪与遵守国家法律法规，遵守工作、生活等方面纪律，遵守社会公德结合起来，做遵纪守法的模范。

6、坚持“两个务必”，永葆共产党人的政治本色。“忧劳可以兴国，逸豫可以亡身”，“历览前贤国与家，成由勤俭败由奢”。一个政党如果骄奢之风滋长，享乐主义、拜金主义抬头，腐朽文化就会乘虚而入，腐败堕落现象就会产生。领导干部要建功立业，时刻不能放松对自己的严格要求，不能自降标准，将自己混同于一般群众。面对五光十色、纷繁复杂的现实世界，要按照党组织的要求，时时牢记入党誓词、坚定理想信念、遵守党的纪律，时刻保持高度的警觉和清醒的认识，高举反腐倡廉大旗，做“两个务必”的坚定实践者。

（四）坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制

1、建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。坚持走群众路线，注重通过实践检验人才。完善人才评价标准，克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。改革各类人才评价方式，积极探索主体明确、各具特色的评价方法。完善人才评价手段，努力提高人才评价的科学水平。

一是着重建立群众认可的党政人才的评价机制。树立科学的发展观和正确的政绩观，以“群众满意不满意、高兴不高兴、答应不答应、拥护不拥护”为准尺，坚持群众公认、注重实绩的原则。进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度，把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范，建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。完善定期考核和日常考核制度，改进考核方法。建立健全考核工作责任制。

二是着重建立市场和出资人认可的企业经营管理人才的评价机制。发展企业经营管理人才评价机构，探索社会化的职业经理人资质评价制度。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系，积极开发适应不同类型企业经营管理人才的考核测评技术。改进国有资产出资人对国有企业经营管理者考核评价工作，围绕任期制和任期目标责任制，突出对经营业绩和综合素质的考核。

三是着重建立社会和业内认可的专业技术人才的评价机制。以打破专业技术职务终身制为重点，研究制定深化职称制度改革的指导意见。全面推行专业技术职业资格制度，加快执业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法。发展和规范人才评价中介组织，在政府宏观指导下，开展以岗位要求为基础、社会化的专业技术人才评价工作。积极推进专业技术人才执业资格国际互认。

2、建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。

一是以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革，不断提高科学化、民主化、制度化水平。完善选任制，改进委任制，规范考任制，推行聘任制。改进公开选拔、竞争上岗的办法。加大选拔任用优秀年轻干部的力度，为他们的成长提供“快车道”。逐步推行党政领导干部职务任期制，建立和完善干部正常退出机制，实行优胜劣汰，增强干部队伍活力。

二是以推进企业经营管理者市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式。对国有资产出资人代表依法实行派出制或选举制。对经理人推行聘任制，实行契约化管理。按照企业发展战略和市场取向，拓宽选人视野，吸引县内外一流人才到企业任职。大力扶持能够整合生产要素、利用社会资源和聚集各类人才积极创业的经营管理人才。重视非公有制企业的人才培养工作。非公有制企业要坚持以人为本，积极探索新思路、构建新机制，以“有组织、有活动、有阵地、有经费、有制度”为内容，抓好人才队伍建设。

三是以推行聘用制和岗位管理制度为重点，深化事业单位人事制度改革。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，建立符合各类事业单位特点的用人制度。推行聘用制和岗位管理制度，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。研究制定事业单位人事管理条例，规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理等管理环节，逐步做到人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低。

（五）坚持德才兼备，加强“四化”干部的培养选拔工作和后备干部建设工作

“四化”干部是干部队伍的主力军。要建设高素质的干部队伍，保证干部队伍的生机与活力，关键是要从优化干部队伍结构入手，加大培养和选拔优秀年轻干部的工作力度。从优化领导班子结构，加强干部队伍建设的客观需要出发，认真贯彻执行中央、省、州有关培养选拔干部工作的精神，坚持干部“四化”标准和德才兼备的原则，健全以能力为主导的选拔任用机制，以能力为标准解决领导干部“下”的问题，建立有效的淘汰机制，树立“以发展论英雄、以稳定论本领、以创新论水平、以改革开放论开明”的科学人才观，切实做到有能有为者有位、无能无为者无位。坚持党管人才的原则，建设高素质的人才队伍，就要结合全县干部队伍现状，始终坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，切实加大优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部、党外干部的培养选拔力度，逐渐形成“以素质论人、凭实绩用人、用机制管人”的用人机制。

在选好、用好、管理好干部的同时，还要切实加强后备干部的建设工作。一是建立后备干部管理档案,并制定了相关培养措施。结合近年来国家公务员公开招考、民主推荐（含民族、妇女、非党干部的专门推荐）、组织考察的情况，坚持优胜劣汰的原则及时调整充实形成后备干部培养方案；二是根据不同类型、不同层次后备干部的特点和干部本人的实际情况，有计划、有针对性地进行培养。通过下派、挂职、轮岗等形式，坚持在实践中提高、在使用中提高的原则，切实提高后备干部的实际工作能力，为我县后备干部队伍注入了新的活力；三是抓好县级后备干部推荐工作。按照省、州党委关于加强民主推荐党外后备干部的有关精神，制定了全县党内科级干部的推荐方案，严格按照推荐程序，切实做好我县后备干部推荐工作。四是严格按照《\*\*县选拔优秀年轻干部到基层锻炼选派办法（暂行）》和《\*\*县选派优秀年轻干部到基层锻炼适管理办法》，切实加强对我县缺乏基层工作经验的优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部的选派工作，切实加强管理，努力建设一支高素质、精业务、协调强的后备干部队伍。

同志们，坚持党管人才的原则，建设高素质人才队伍是一项艰巨而又光荣的任务，我们只有通过创新人才工作机制，促进人才在城乡、区域、产业、行业和不同所有制之间的合理分布，有效盘活人才存量，大幅度提高人才增量，不断提升人才素质，调整和优化人才结构，最终达到人才总量充足、结构科学合理的人才工作目标，为全面建设小康社会、构建和谐\*\*提供强有力的人才队伍！

**第二篇：在党管人才工作会议上的讲话**

在党管人才工作会议上的讲话

坚持党管人才原则，建设高素质的人才队伍

同志们：

国以才业、政以才治、业以才兴。人才工作关系到党和国家的兴旺发达，在党和国家的全局中占有十分重要的地位。为实现党的十六大提出的全面建设小康社会宏伟目标，我们必须重视人才工作，在人才工作中始终坚持党管人才原则，树立科学的人才观，不断探索实践人事干部制度改革，努力建设一支与我县新世纪发展要求相适应的高素质干部队伍，为全县经济建设和社会各项事业的发展提供组织保证。按照县委的安排，下面，我以《坚持党管人才原则，建设高素质的人才队伍》为题讲三点意见：

一、坚持党管人才原则的重要意义

胡锦涛指出，做好人才工作，落实好人才强国战略，必须坚持党管人才的原则。党管人才的原则是党管干部在新世纪、新阶段的深化和发展。落实党管人才的原则，关键要发挥党的政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，加快形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。落实党管人才的原则，必须紧紧围绕以上“四管”来思考、来拓展、来深化。坚持党管人才，并不是用计划代替市场去配置人才，把人才都管起来、统起来，也不是党委包揽人才工作的一切，更不是用条条框框去束缚人才，使人才失去发展空间，而是管宏观、管政策、管协调、管服务。管宏观，就是既要总揽人才工作全局，又不能包揽所有的具体工作；管政策，就是既要制定事关全局的重大政策，又要防止制定政策过细、过死，出台政策过多、过滥；管协调，就是既要统筹各方面力量，形成人才工作整体合力，又要防止命令式地指挥一切；管服务，就是既要为人才提供政策服务、创造良好的环境条件，又要防止陷入琐碎的日常事务中。

（一）坚持党管人才，有利于大力实施人才强国战略，为全面建设小康社会提供人才支持。

实现十六大确定的奋斗目标，面临的一个重大挑战就是人才。从国内看，完成全面建设小康社会的任务，需要一大批忠诚实践“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；一大批站在国际科研前沿，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。从国际上看，当今世界的竞争越来越突出地表现为人才的竞争，许多国家纷纷采取措施加大培养、吸引、使用人才的力度，西方发达国家还凭借其经济优势加紧对世界范围的人才进行争夺，我国的人才安全问题日益突出。坚持党管人才的原则，是对这一历史大趋势的有力回应。XX年5月，中央批准下发《XX—XX年全国人才队伍建设规划纲要》，作出了实施人才强国战略的重大决策。我们党作为执政党，必须加强对人才工作的领导，充分发挥党的组织优势和政治优势，大力提升人才工作的战略地位，加大人才队伍建设的力度，为实现全面建设小康社会的任务提供坚强的人才保证。

（二）坚持党管人才，有利于巩固和扩大党的执政基础，提高党的执政能力。

我们党是中国工人阶级的先锋队，同时是中国人民和中华民族的先锋队，要巩固和扩大执政基础、提高执政能力，必须把各类优秀人才吸纳进党的各级组织或紧密团结在党的周围。随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，我国社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化，对人才队伍的社会构成产生了深刻影响。改革开放前，绝大多数人才集中在公有部门，而现在包括私营、外资、合资企业以及中介组织等在内的非公有制经济组织，吸引了大批专业技术人才和经营管理人才。加入世贸组织后，人才的流动趋势将进一步增强，非公有制经济中的人才规模将进一步扩大。这些人才都是党执政必须依靠的重要力量，而现行的人才工作模式又难以将这部分人才纳入管理范围。如果不坚持党管人才的原则，加强对整个人才队伍的管理，就不仅不利于人才的成长进步和充分发挥作用，而且会逐渐削弱党的影响力，从而影响到党的执政基础和执政能力。

（三）坚持党管人才，有利于加强人才队伍自身建设，不断提高人才工作水平。

近些年来，随着人才在经济社会发展中的重要性日益凸显，我县不断加大培养、吸引、用好人才的工作力度，人才队伍建设成绩显著。但是，与新形势新任务的要求相比，我县的人才队伍建设和人才工作还存在诸多不相适应的地方，如人才总量不足，素质和能力亟待提高；人才利用效率不高，人才不足和人才浪费同时存在等等。与人才队伍建设面临的严峻形势相比，人才工作也存在多头管理、缺乏协调、力量分散等问题。要从根本上解决这些问题，需要在现有人才工作布局的基础上，加强党对人才工作的统一领导，建立党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，形成人才工作的合力。

二、我县人才队伍建设的目标

XX全县党政机关领导干部1120名，其中，妇女干部263名，少数民族干部628名，非党干部428名。截止5月25日,我县共有副科级以上领导干部418名,其中：含44名县级领导、374名科级领导。大专以上学历的领导干部260名，占领导干部总数的62.2%；少数民族干部234名，占领导干部总数的55.97%；妇女干部和党外干部均是46名，各占领导干部总数的10%。35周岁以下领导干部97名，占领导干部总数的20.8%。从上面的数据显示，我县虽然认真贯彻“三个代表”重要思想，全面实施了人才强县战略，确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局，人才工作取得了一定的成绩。但是，人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺；市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才流动的体制性障碍尚未消除，人尽其才的用人机制有待完善。

要落实党管人才的原则，做好新时期的人才工作，我县人才工作应着重在以下七个方面有新突破：

（一）用“三个代表”重要思想统领人才工作有新突破。“三个代表”重要思想是推进新世纪新阶段人才工作的根本指针。按照发展先进生产力、先进文化和实现最广大人民群众根本利益的要求，坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把“三个代表”重要思想贯穿于人才工作的全过程，努力开创人才工作新局面。

（二）围绕发展主题抓人才工作方面有新突破。发展是我们党执政兴国的第一要务。树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。人才工作的目标任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的成效要用发展来检验。

（三）树立科学的人才观上有新突破。人才存在于人民群众之中。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，都是党和国家需要的人才。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，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都能成才。

（四）加强人才资源能力建设有新突破。坚持把能力建设作为人才资源开发的主题。加大对人才工作的投入，优先发展科学教育事业，努力把人口压力转变为人力资源优势，为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。

（五）坚持三支人才队伍建设上有新突破。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。

（六）推进人才结构调整上有新突破。按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，发挥人才队伍的整体功能。

（七）创新人才工作机制和优化环境有新突破。人才的活力取决于机制和环境。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，加强和改善宏观调控，建立充满生机与活力的人才工作机制。着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围，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社会环境。

三、坚持党管干部原则，建设一支高素质的人才队伍

坚持党管干部原则，要求我们全面贯彻革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，坚持德才兼备、注重实绩、群众公认，坚持任人唯贤、公道正派，把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的干部选拔到领导岗位上来。坚持不懈地加强思想政治建设，讲学习、讲政治、讲正气，顾全大局，增强团结，保持奋发有为的精神状态，建设一支高素质的人才队伍。

（一）坚持民主集中，全面推进干部工作的民主化进程

按照政治坚定、求真务实、开拓创新、勤政廉政、团结协调的要求，坚持民主集中制，践行顺应潮流、高度公开的民主理念，推进干部工作民主化进程，严格把好“三个关口”，把各级领导班子建设成为坚强领导集体。

1、发扬民主，严把推荐关。把民主推荐干部作为选拔任用干部坚持群众公认原则的有效形式和从源头上防止用人上的不正之风的重要措施，增强透明度，充分体现群众意愿。

2、实事求是，严把考察关。在组织考察中，坚持“四化”方针和德才兼备的标准，把考察对象的当前实绩与长远实绩结合起来，形成以实绩论干部的用人观，客观、公正地评价每一位干部。在考察方式方法上，在坚持完善民主测评法、个别谈话法、实地考察法等常规性考察工作的同时，注重结合中心工作、学习培训、公务员考核等方面的工作，对干部进行多渠道、立体式的考察。

3、严格程序，严把审批关。在民主推荐组织考察的基础上，坚持集体讨论的原则。整个选拔任用过程基本做到：列入考察对象的人选多于拟任职人数，新提拔对象不是后备干部的不提交，群众不拥护、意见大、问题还没有核查清楚的不提交、对没有民主推荐的不提交，未经组织考察的人选不研究，县委常委会、县委全会没有三分之二以上成员到会不研究，没有组织部考察情况的干部不讨论，未达到规定票数同意的不通知。并且在任前通过电视进行公示，凡有影响任职的重大问题的人不任用，增强了透明度。

在把好“三个关口”的同时，狠杀“跑官要官”的歪风，对“跑官要官”者坚持做到“三个坚决”，即坚决批评教育，不予提拔重用，在重要岗位上的要予以调整；已得到提拔的，坚决撤下来；制止不力造成重大失误的，坚决追究责任。

（二）坚持反腐倡廉，加强干部队伍的监督管理。

我们党作为执政党，将长期经受领导水平和执政水平的考验，也将长期经受拒腐防变和抵御风险的考验。这两大考验紧密联系，相互作用，而从很大意义上说，后一个考验比前一个考验更现实、更艰巨、更严峻。各级党员领导干部要常修为政之德、常思贪欲之害、常怀律己之心，自觉经受住各种考验。

1、加强机关作风建设。以机关作风建设和党的先进性教育活动为载体，着力解决领导干部在思想、组织、作风以及工作方面存在的突出问题，着力解决“门难进、脸难看、话难听、事难办”的衙门作风，坚持把党风廉政建设和反腐工作纳入领导干部的实绩考核内容，切实做到同步部署、同步研究、同步考核，加大干部队伍的监督管理。

2、认真贯彻领导干部任职政策。在坚持以往一些行之有效的制度的同时，按照我县领导干部辞职制度、调整不称职不胜任现职领导干部制度、领导干部任职年龄制度等规定，严格按照程序，依法对部分领导干部进行免职，改任非领导职务。

3、健全领导干部考核制度。规范领导干部岗位职责，对不同岗位的领导班子和领导干部分类考察，严格按规定做好考核、届中考核和届末考核，全面考核领导干部的德、能、勤、绩、廉等情况，把考核结果作为使用干部的主要依据。

4、完善领导干部监督管理机制。建立干部选拔拟任联席会议制度，推行干部任前公示制，坚持和完善领导集体重大问题议事制度，加强与执纪执法部门的联系，切实纠正重选拔任用、轻任后监督的做法，形成多方监督、团结协作、齐抓共管的监督管理格局。

（三）坚持素质教育，努力提高干部队伍综合素质

围绕建设公平竞争、尊重人才、鼓励创业的宽松和谐的人文环境这一目标，以爱才之心、求才之诚、识才之智、用才之义、容才之量、护才之魄加强干部教育，充分发挥县委党校、乡镇党校、农技校和村级党员活动室等县、乡、村三级培训阵地的积极作用，采取多层次、多渠道、多形式的培训，坚持理论与实践教育相结合、个人自学与集中培训相结合、专题教育与宗旨教育相结合，切实提高干部队伍的综合能力，特别是识人用人方面的能力。

1、坚持理想信念教育，坚定不移地为建设中国特色社会主义而奋斗。“崇高的理想信念，始终是共产党人保持先进性的精神动力”。在新的历史条件下，我们要以保持共产党员先进性教育为契机,坚定理想信念，着眼于树立正确的世界观、人生观和价值观，着眼于树立科学的发展观、正确的政绩观和马克思主义的群众观，坚定共产主义理想和中国特色社会主义信念。

2、坚持勤奋学习，扎扎实实地提高实践“三个代表”重要思想的本领。坚持治学严谨，在理论学习上保持先进性；坚持理念创新，在工作业绩上保持先进性的要求，进一步增强学习的紧迫感、使命感，努力做建设学习型政党的实践者、推动建设学习型社会的典范；强化理论武装，注重学习现代化建设所需要的一切知识；坚持马克思主义学风，理论与实践结合，努力培养掌握知识与运用知识的能力；更新学习理念，创新学习方法，提高学习力，增强创新力，始终以与时俱进的精神状态，坚持学习、学习、再学习，提高、提高、再提高。

3、坚持党的根本宗旨教育，始终不渝地做到立党为公、执政为民。全心全意为人民服务是我们党的根本宗旨。在改革开放和发展社会主义市场经济的历史条件下，领导必须牢记党的宗旨，以新的眼光审视新时期保持党同人民群众血肉联系的极端重要性，以新的姿态实践全心全意为人民服务的宗旨。而其中最重要的，是要继承和发扬党密切联系群众的作风，强化立党为公、执政为民意识，保持和发扬艰苦奋斗的精神。

4、坚持勤奋工作，兢兢业业地创造一流的工作业绩。对于共产党员来说，责任是一种奉献，更是一种使命、一种有比一般群众更高的责任要求和责任境界。领导干部各自所从事的岗位工作，都是党的全部工作的一部分；领导干部的每一份责任，都是对党和人民负责。作为共产党的一名领导干部必须充分认识所肩负的责任，增强责任感和使命感，求真务实、爱岗敬业、忠于职守，在工作岗位上，努力创造一流的业绩。

5、坚持遵守党的纪律，身体力行地维护党的团结统一。自律，是领导干部思想境界和廉政的表现。党的纪律是全体党员必须遵守的行为准则。领导干部自律，首先要体现在严守党的纪律上。坚持诚实守信，在团结协作上保持先进性的要求，增强自律意识，加强“五风”建设，落实“四自”要求，筑牢守纪防线；要把遵守党纪与遵守国家法律法规，遵守工作、生活等方面纪律，遵守社会公德结合起来，做遵纪守法的模范。

6、坚持“两个务必”，永葆共产党人的政治本色。“忧劳可以兴国，逸豫可以亡身”，“历览前贤国与家，成由勤俭败由奢”。一个政党如果骄奢之风滋长，享乐主义、拜金主义抬头，腐朽文化就会乘虚而入，腐败堕落现象就会产生。领导干部要建功立业，时刻不能放松对自己的严格要求，不能自降标准，将自己混同于一般群众。面对五光十色、纷繁复杂的现实世界，要按照党组织的要求，时时牢记入党誓词、坚定理想信念、遵守党的纪律，时刻保持高度的警觉和清醒的认识，高举反腐倡廉大旗，做“两个务必”的坚定实践者。

（四）坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制

1、建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。坚持走群众路线，注重通过实践检验人才。完善人才评价标准，克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。改革各类人才评价方式，积极探索主体明确、各具特色的评价方法。完善人才评价手段，努力提高人才评价的科学水平。

一是着重建立群众认可的党政人才的评价机制。树立科学的发展观和正确的政绩观，以“群众满意不满意、高兴不高兴、答应不答应、拥护不拥护”为准尺，坚持群众公认、注重实绩的原则。进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度，把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范，建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。完善定期考核和日常考核制度，改进考核方法。建立健全考核工作责任制。

二是着重建立市场和出资人认可的企业经营管理人才的评价机制。发展企业经营管理人才评价机构，探索社会化的职业经理人资质评价制度。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系，积极开发适应不同类型企业经营管理人才的考核测评技术。改进国有资产出资人对国有企业经营管理者考核评价工作，围绕任期制和任期目标责任制，突出对经营业绩和综合素质的考核。

三是着重建立社会和业内认可的专业技术人才的评价机制。以打破专业技术职务终身制为重点，研究制定深化职称制度改革的指导意见。全面推行专业技术职业资格制度，加快执业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法。发展和规范人才评价中介组织，在政府宏观指导下，开展以岗位要求为基础、社会化的专业技术人才评价工作。积极推进专业技术人才执业资格国际互认。

2、建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。

一是以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革，不断提高科学化、民主化、制度化水平。完善选任制，改进委任制，规范考任制，推行聘任制。改进公开选拔、竞争上岗的办法。加大选拔任用优秀年轻干部的力度，为他们的成长提供“快车道”。逐步推行党政领导干部职务任期制，建立和完善干部正常退出机制，实行优胜劣汰，增强干部队伍活力。

二是以推进企业经营管理者市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式。对国有资产出资人代表依法实行派出制或选举制。对经理人推行聘任制，实行契约化管理。按照企业发展战略和市场取向，拓宽选人视野，吸引县内外一流人才到企业任职。大力扶持能够整合生产要素、利用社会资源和聚集各类人才积极创业的经营管理人才。重视非公有制企业的人才培养工作。非公有制企业要坚持以人为本，积极探索新思路、构建新机制，以“有组织、有活动、有阵地、有经费、有制度”为内容，抓好人才队伍建设。

三是以推行聘用制和岗位管理制度为重点，深化事业单位人事制度改革。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，建立符合各类事业单位特点的用人制度。推行聘用制和岗位管理制度，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。研究制定事业单位人事管理条例，规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理等管理环节，逐步做到人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低。

（五）坚持德才兼备，加强“四化”干部的培养选拔工作和后备干部建设工作

“四化”干部是干部队伍的主力军。要建设高素质的干部队伍，保证干部队伍的生机与活力，关键是要从优化干部队伍结构入手，加大培养和选拔优秀年轻干部的工作力度。从优化领导班子结构，加强干部队伍建设的客观需要出发，认真贯彻执行中央、省、州有关培养选拔干部工作的精神，坚持干部“四化”标准和德才兼备的原则，健全以能力为主导的选拔任用机制，以能力为标准解决领导干部“下”的问题，建立有效的淘汰机制，树立“以发展论英雄、以稳定论本领、以创新论水平、以改革开放论开明”的科学人才观，切实做到有能有为者有位、无能无为者无位。坚持党管人才的原则，建设高素质的人才队伍，就要结合全县干部队伍现状，始终坚持原则不动摇、执行标准不走样、履行程序不变通、遵守纪律不放松，切实加大优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部、党外干部的培养选拔力度，逐渐形成“以素质论人、凭实绩用人、用机制管人”的用人机制。

在选好、用好、管理好干部的同时，还要切实加强后备干部的建设工作。一是建立后备干部管理档案,并制定了相关培养措施。结合近年来国家公务员公开招考、民主推荐（含民族、妇女、非党干部的专门推荐）、组织考察的情况，坚持优胜劣汰的原则及时调整充实形成后备干部培养方案；二是根据不同类型、不同层次后备干部的特点和干部本人的实际情况，有计划、有针对性地进行培养。通过下派、挂职、轮岗等形式，坚持在实践中提高、在使用中提高的原则，切实提高后备干部的实际工作能力，为我县后备干部队伍注入了新的活力；三是抓好县级后备干部推荐工作。按照省、州党委关于加强民主推荐党外后备干部的有关精神，制定了全县党内科级干部的推荐方案，严格按照推荐程序，切实做好我县后备干部推荐工作。四是严格按照《\*\*县选拔优秀年轻干部到基层锻炼选派办法（暂行）》和《\*\*县选派优秀年轻干部到基层锻炼适管理办法》，切实加强对我县缺乏基层工作经验的优秀年轻干部、妇女干部、少数民族干部的选派工作，切实加强管理，努力建设一支高素质、精业务、协调强的后备干部队伍。

同志们，坚持党管人才的原则，建设高素质人才队伍是一项艰巨而又光荣的任务，我们只有通过创新人才工作机制，促进人才在城乡、区域、产业、行业和不同所有制之间的合理分布，有效盘活人才存量，大幅度提高人才增量，不断提升人才素质，调整和优化人才结构，最终达到人才总量充足、结构科学合理的人才工作目标，为全面建设小康社会、构建和谐\*\*提供强有力的人才队伍！

**第三篇：在全县党管武装工作会议上的讲话**

在全县党管武装暨武装工作会议上的讲话

蒋丙生（2024年2月 日）

同志们：

这次全县党管武装暨武装工作会议，时间虽短，但主题鲜明、重点突出，对于各级领导深化认识、强化责任，进一步推动全县国防动员和后备力量建设科学发展，开创党管武装工作新局面，具有重要意义。刚才，水平同志总结了去年全县武装工作情况，对今年的工作进行了部署，远满同志宣读了表彰通报，对党管武装工作先进单位和个人进行了授奖，三个乡镇的党委书记作了口头述职，其它单位的同志作了书面述职，会议开得很成功。

会同历来有党管武装的优良传统，在新的历史时期，这一光荣传统不断得到发扬光大。从2024年开始，我们有计划、分层次地组织乡镇党委书记进行党管武装工作述职，形成了制度。通过这几年述职，各级党政领导抓武装工作的责任感和自觉性明显增强，党管武装工作得到有效落实，对推动全县国防动员和后备力量建设起到了重要作用。当前，全县党管武装工作氛围浓厚，军政军民关系和谐融洽，国防动员和后备力量建设发展势头良好。我们要珍惜和维护这一大好局面，将这一实践证 明行之有效的做法坚持下去，并不断加以完善。

武装工作涉及军地双方和经济社会生活的各个方面，任务重、要求高、政策性强，必须加强组织领导，各级领导尤其是各乡镇党政主要领导，要真正把武装工作当成党的事业来干，切实肩负起领导责任，不断提高领导水平，推动党管武装工作创新发展。下面我就如何做好党管武装工作，讲五点意见，具体就是要坚持“五抓”：

一是坚持抓根本，确保党管武装的正确方向。这个根本，就是必须坚持党对武装工作的绝对领导。2024年，国家大事多，敏感问题多，影响安全发展的变数多。党的十八大将要召开，香港、台湾领导人面临选举更迭，美国高调宣布重返亚太。纵观形势，迎接十八大、贯彻十八大是我们思考问题最大的背景，推动科学发展是最大的主题，确保安全稳定是最大的底线，积极应对战略威胁是最大的挑战。我们要按照中共中央、国务院、中央军委《关于加强和改进新形势下民兵预备役政治工作的意见》要求，坚持把加强民兵预备役部队思想政治建设摆在首位，不断强化军魂意识、宗旨意识和使命意识，始终做到高举旗帜、听党指挥、服务人民，确保正确的建设方向。要加强和改进党对民兵预备役部队的政治领导、思想领导和组织领导，进一步增强思想政治工作的主动性、针对性和实效性，确保民兵预备役部队政治合格。

二是坚持抓队伍，通过提高能力素质促进武装工作全面落 实。要把培养造就一支高素质的国防动员和后备力量建设干部队伍和人才队伍，作为党管武装工作一项紧迫和重要的战略任务来抓。高度重视人武干部、基层专武干部、民兵干部和国防动员机构干部的选拔培养。抓好《专武干部招录办法》的落实，在全县范围内全面、公开招录专武干部，进一步改善专武干部结构，巩固基层武装阵地。要突出解决好基层专武干部队伍年龄老化、兼职过多、精力分散等问题，着力造就一支政治合格、军事过硬、作风优良、敢打敢拼的武装工作骨干队伍，为推动武装工作又好又快发展提供可靠的人才保障。

三是坚持抓解难，为武装工作解决实际问题。各级党委、政府要把党管武装工作列入重要工作范畴，坚持既管方向、抓大事，又解难题、办实事，特别是对于那些影响制约武装工作发展的瓶颈问题，要重点攻关、着力解决。要加强协调，形成军地合力，共同解决好市场经济条件下民兵预备役部队人员难集中、活动难开展、教育训练质量难提高、军事任务难落实等问题。要加大投入，适当增加国防动员和后备力量建设经费，增长的幅度要与当地的经济发展水平相适应；应急动员准备所需的各项经费，要重点优先保障。认真落实拥军优属和军转安置的各项政策，认真解决复转军人安置、随军家属就业、子女上学等现实问题，解除官兵的后顾之忧。

四是坚持抓机制，努力实现党管武装工作制度化、规范化。就是要按照党委把方向、军队提需求、国动委搞协调、政府抓 落实的总体工作要求，构建党管武装工作的长效机制。健全纳入机制，将武装工作融入经济社会发展全局和党的建设新的伟大工程；健全领导决策机制，坚持党委议军制度，定期召开党政军主要领导联席会、议军会、国动委全会、现场办公会，及时研究解决武装工作中的重大问题；健全保障机制，将经费保障纳入财政预算重点安排，推动形成综合保障体系；健全检查督导和考评激励机制，将武装工作纳入地方党政领导干部综合考核评价体系，完善任职谈话、述职、质询、问责等制度，加强军地联合督查，推动责任落实；健全国防教育机制，全面落实国防教育“六进”制度，在全县推动形成关心国防、热爱国防、建设国防、保卫国防的生动局面。

五是坚持抓创新，不断开创党管武装工作的新局面。要在坚持党管武装基本制度的基础上，认真总结我县在多年实践中形成的党管武装的好做法、好经验，认真研究新形势下党管武装工作面临的重大理论和现实问题，着力解决在非公有制企业建立民兵预备役组织、落实党管武装等问题，使党管武装工作在新的历史时期不断焕发出强大的生命力和创造力。

同志们，2024年是迎接、筹备和召开党的十八大的重要一年，是实施“十二五”规划承上启下的重要一年，也是实现我县科学发展、和谐发展、创新发展的关键一年。让我们高举旗帜，开拓进取，勤奋工作，加快推进国防动员和后备力量建设，努力把我县党管武装工作提高到一个新水平。

**第四篇：在全市人才工作会议上的讲话**

在全市人才工作会议上的讲话

同志们：

市委、市政府决定召开这次全市人才工作会议，主要是传达贯彻中央、省、市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前及今后一个时期我市人才工作的主要任务，动员全市上下进一步统一思想，提高认识，强化措施，大力开发人力资源，加快建设人才强市，为推动经济社会又好又快发展提供强有力的人才保障和智力支持。刚才，士官同志传达了省、枣庄市人才工作会议精神；市人力资源和社会保障局、新能凤凰能源公司和高端人才代表苗付标同志、大学生村官代表王腾同志分别作了很好的典型发言。希望大家认真学习领会会议精神，切实抓好贯彻落实。下面，我就做好当前和今后一个时期的人才工作，讲三点意见。

一、从经济社会发展的战略全局出发，充分认识加强人才工作的重要意义

近年来，全市各级各部门认真贯彻科学发展观，把人才工作摆到更加突出的位置，大力实施人才强市战略，不断加强人才引进、培养、激励和服务工作，人才工作取得了显著成绩。一是人才队伍规模不断扩大。目前，全市各类人才总量达到14.3万人，人才总量居全省县级前列，初步形成了一支规模较大、素质较高、门类较齐全的人才队伍。二是人才队伍优势逐步显现。先后实施了人才培养计划、引进高层次创新创业人才等一批重点人才工程，建立博士后工作站3处、省级院士工作站1处，3名中国工程院院士兼职我市科技顾问，人才队伍竞争优势进一步增强。三是人才发展环境日益改善。相继制定出台了一系列有利于人才成长的政策文件，全社会人才意识不断增强，初步形成了党委政府统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。四是人才支撑作用明显增强。全市各类人才在推动经济社会又好又快发展中发挥了重要作用，取得了一大批技术含量高、带动性强、产业化前景广阔的重大科技创新成果，为转变发展方式、调整经济结构、推进科学发展提供了有力支撑。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，同经济社会发展的要求相比，同先进地区相比，我市人才工作和人才队伍建设还存在不少问题，经济社会发展与人才短缺的矛盾仍然十分突出，主要表现在四个方面：一是人才总量不足。2024年，全市人才资源占人力资源总量的比例为13.8%，比全省平均水平低1.2个百分点。二是人才层次不高。高层次人才和重点产业、重点领域人才十分短缺，尤其是复合型人才、拔尖人才、领军人才严重不足，全市享受国务院特殊津贴的专家仅有8人，博士仅有4人，省级有突出贡献的中青年专家仅有1人，省级首席技师仅有2人，省级乡村之星仅有2人。三是人才结构不够合理。社科类、基础学科类人才多，理工类、应用学科类人才少，特别是懂经营、会管理、有技术、能创业的实用型人才严重不足；党政机关和事业单位人才集中，经济建设一线人才不足，民营企业人才稀缺，人才的潜性闲置与显性短缺并存。四是人才发展环境不够宽松。一些地方和单位对人才工作认识不够到位，存在重物质投入轻智力投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进的现象等等。我们一定要清醒认识我市在人才工作上存在的差距，进一步增强做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性，以战略的眼光、创新的思维，更加积极主动地做好人才工作。

古人讲：“国以才立，政以才治，业以才兴”。一个国家、一个民族、一个地区要兴旺发达，关键在人才。近年来，党和国家对人才工作的重视程度越来越高、推进力度越来越大，中央印发了《国家中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，专门召开了全国人才工作会议，提出了人才第一资源、党管人才原则、人才强国战略等一系列新论断、新思想、新举措。省委、省政府和枣庄市委、市政府也相继召开了人才工作会议，对加强人才工作作出了全面安排部署。这一系列重大决策部署，充分表明人才资源是科学发展的第一资源，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，人才发展进入了优先发展的新时期。全市各级各部门要把思想认识统一到中央和省市的决策部署上来，用全局和战略的眼光看待人才工作，深刻认识人才和人才工作的极端重要性。

第一，人才是发展之要，做好人才工作是推动科学发展、实现跨越崛起的重要保证。人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力。当前和今后一段时期，是我市转方式、调结构、推进科学发展、实现跨越崛起的关键时期。去年底今年初召开的全市经济工作会议、人代会，明确提出了我市今年和“十二五”时期的发展目标，就是努力把徐海打造成为科学发展示范区，尽快跻身全国县域经济发展的第一方阵，建成具有较强辐射力的转型示范城市、新型工业城市、特色旅游城市、生态宜居城市、文明幸福城市。实现既定奋斗目标，关键在人才，根本靠人才。当前，我们急需眼界开阔、思维超前的党政人才，急需敢闯市场、善闯市场的经营管理人才，急需既能创新、又能创业的专业技术人才，急需技术熟练、素质过硬的实用人才。只有牢牢抓住人才工作不放松，大力实施人才强市战略，从待遇上、政策上、情感上营造一种良好环境，才能最大限度地将现有人才的积极性充分调动起来，把外面的人才吸引进来，使潜在的人才涌现出来，为推动科学发展、实现跨越崛起提供强有力的人才保证。

第二，人才是竞争之本，做好人才工作是增强核心竞争力、增创发展新优势的关键所在。在科技进步日新月异、区域竞争日趋激烈的今天，以经济实力和科技实力为基础的区域竞争越来越激烈。区域竞争说到底是人才竞争。人才优势是最需培育、最有潜力、最可依靠的优势，谁拥有了人才竞争优势，谁就赢得了区域竞争的主动权，谁就抢占了科学发展的制高点。人才总是稀缺的，如果不去争，就会错失良才、错失机遇、贻误发展。因此，我们只有坚持出实招、重实效，早一步、快半拍，做到人无我有、人有我优，才能在人才竞争中抢得主动权、制胜权，才能在未来发展中决战决胜、抢占先机。

第三，人才是活力之源，做好人才工作是推动徐海新一轮创业创新的动力源泉。人才是最具活力、最具竞争力的资源，发展每向前一步，都凝聚着人的劳动和创造，而人才的创业创新，更是我们事业向前推进的不竭动力。改革开放以来，我市经济社会持续快速发展，其中一个重要原因就是我们坚持以人为本，充分激发各类人才和广大人民群众的创造活力，形成一股势不可挡的创业创新热潮。今后一个时期，徐海改革发展任务更加艰巨繁重，发展的主体在人，动力源泉在于创新。只有广大人才创造性的劳动，人才工作的持续发展和全面提升，才能让智慧涌流，激发全社会创业创新的活力和激情，形成人人竞相成才、人才辈出、人尽其才的生动局面。

第四，人才是执政之基，做好人才工作是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。随着党的历史方位、执政环境、队伍状况深刻变化，提高党的执政能力、保持和发展党的先进性面临一系列新情况新考验。为此，中央进一步提出“党管人才”的原则，明确了党在新时期巩固执政基础、提高执政能力的一个重要工作着力点。就徐海而言，提高执政能力，保持和发展党的先进性，最根本的是要不断培养造就一大批高素质的党政人才和其他各方面人才。只有把我们的党员干部队伍建设成为由先进分子组成、集聚大量优秀人才的队伍，使全市各级党组织成为善于培养和使用人才、广泛团结和吸纳人才的组织，才能不断提高党的建设科学化水平，担当起推动徐海科学发展的重任。

各级各部门一定要从全局和战略的高度，深刻认识加强人才工作的重大意义，切实增强责任感、危机感和紧迫感，切实把思想和行动统一到中央和省、市的决策部署上来，牢固树立“抓人才就是抓发展、抓长远、抓后劲”的理念，把人才工作放到优先发展的战略地位，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新，进一步激发各类人才服务发展、支撑发展、推动发展的积极性和创造性，为推动经济社会又好又快发展提供人才保障和智力支持。

二、大力实施人才强市战略，努力开创我市人才工作新局面

根据国家、省、枣庄市《中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，市委、市政府制定了《徐海市中长期人才发展规划纲要（2024－2024年）》，提出了建设人才强市的目标任务，明确了到2024年全市人才总量达到25.9万人，人才资源占人力资源总量的比例提高到25%的战略目标。实现这个战略目标，重点要抓好以下四个方面的工作。

（一）加强培养培训，提升“育才”水平。人才与教育是密不可分的，抓人才首先要抓教育，充分发挥教育在人才培养中的基础作用。要突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，全面加强各类人才队伍建设，积极实施“善国英才”选拔培养工程，努力打造政治素质高、业务能力强、适应现代市场经济要求、富有生机和活力的人才团队。要围绕培养造就高素质的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才六支人才队伍，进一步优化教育的结构和布局，加快高等教育和职业教育发展，加大枣庄科技职业学院、山东化工技师学院等高校应用型学科建设力度，紧贴煤化工、机械制造、新型建材、食品医药、电子信息、汽车配套等产业发展，重点培养适应徐海经济社会发展需要的紧缺实用性人才，力争经过3-5年的努力，使我市每一个重点领域和特色优势产业，都能够拥有一个创新人才团队、一支专门的科技和经营管理人才队伍、一大批高素质劳动者，构筑起年龄、知识、专业、能力等梯次配备的产业发展人才体系。要加强与国内知名高校的合作，充分借用知名高校的教育资源，共建人才培养培训基地。要整合各类教育培训资源，发展各类专业化培训机构，发展壮大人才培训市场。要继续广泛开展“创学习型城市，建书香徐海”活动，加强学习型党组织建设，办好徐海大讲堂，选择与经济社会发展密切相关的重要课题，邀请知名专家学者来滕进行专题辅导报告，让党员干部及时学习掌握最新的理论和专业知识，促进各级干部队伍综合素质不断提高。

（二）坚持人尽其才，提高“用才”效能。科学发展以人为本，人才发展以用为本。只有用好人才，把人才用到合适的位置上，让他们充分发挥作用，才能体现人才价值、发挥人才效能，才能更好地培养人才、吸引人才。要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，提高选人用人公信度，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。要改革企事业单位人才选拔任用方式，把优秀人才放到关键岗位使用、放到一线经受锻炼，使不同专业特长、不同职业岗位、不同成长经历、不同能力水平的人才都能各得其所、各展其才、建功立业，做到人岗相适、用当其时、才尽其用。要改革人才分配制度，推动知识、技术、管理、资本等生产要素参与收益分配，鼓励有条件的企业对作出突出贡献的人才实行股权、期权激励制度，真正让一流的人才得到一流的报酬。要注重遵循人才成长和工作规律，积极为各类人才提供干事创业、发挥作用的平台，让人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

（三）勇于开拓创新，拓宽“引才”渠道。招才引智是改善我市人才结构、提升人才核心竞争力的最快捷、最有效的途径，也是最经济、最实用的方法。下一步，随着京沪高速铁路的投入运营，我市与北京、上海的时空距离大大缩短，接受长三角经济圈、京津冀经济圈的辐射、带动效应更加明显。各级各部门要抢抓机遇，解放思想，主动出击，以海纳百川的气度和力度引才聚才。要坚持以政府为主导、以企业为主体，有针对性地制定招才引智计划，到先进发达地区举办政策推介和引才活动，努力引进一批高层次人才。要坚持“不求所有、但求所用”的理念，以包容的心态、宽阔的视野，拓宽引人渠道，创新柔性引才引智方式，设立政府特聘专家特殊岗位，建立重大科研攻关项目公开招标制度，推进校企共建产学研联合体，采取“周末工程师”、博士后流动站和专家公寓等方式，着力引进一批高层次创新型领军人才，带动技术革新和产业升级。

（四）完善政策措施，营造“聚才”环境。对人才而言，发展环境的优劣非常关键，可以说，环境就是凝聚力、吸引力和竞争力。要建立健全人才培养、引进、使用、激励等各项政策，不断加大投入，创造良好平台，真正以更加优越的综合环境优势推动人才发展、集聚

各方英才。一要建立健全人才扶持政策。进一步完善各类人才创业资助、科研扶持、安家落户等政策，尤其是对高层次人才来徐海创业发展的，要主动关心、加强扶持，对其创业过程中遇到的实际困难，要通过“一事一议”等方式妥善予以解决，真正使高层次人才引得进、留得住、干得好。要推进人才专用房政策，有序推进人才专项住房建设，逐步解决各类人才的住房问题，努力让在徐海工作和创业的各类人才安居乐业。要建立人才项目融资的政策，加快培育和引进创业风险投资基金投融资平台，加大民营资本与人才资本的融合，为人才创业提供完善的金融服务。要制定出台激励鼓励政策，组织开展“善国英才”的评选活动，每两年评选有突出贡献的“善国英才”5-10名，由市政府一次性奖励10万元；评选有较大贡献的“善国英才”20名，一次性奖励5万元；评选成绩突出的“善国英才”30名，一次性奖励1万元，真正让一流的人才得到一流的荣誉。二要切实加大对人才工作的投入。人才的投入是一种战略性的投入，是效益最大的投入，在这方面要善于投入，舍得投入。各级财政要随着经济社会的发展，逐步加大对人才工作的投入力度。市财政设立“善国英才”计划专项基金，重点用于全市“善国英才”的培养、引进、资助、奖励和人才开发培训等。要发挥政府财政资金四两拨千斤的作用，引导企业和社会各个方面加大投入，形成人才资源开发的多元化投入体系。三要加强人才平台载体建设。加快推进科研教学机构、科研项目、创新基地建设，使之成为吸引人才的磁场、培养人才的摇篮、展示人才的舞台。要加快推进机械工业生产力促进中心、中小数控机床行业技术中心、国家机床产品质量监督检验中心、鲁南煤化工工程技术研究院、中俄高新技术科技示范产业园等平台建设，使之成为吸引凝聚人才、发现培养人才的重要载体。要充分发挥市经济开发区和木石高科技化工、西岗苯制品、徐海现代玻璃等十大特色产业基地的作用，千方百计吸纳市内外人才智力资源向重大项目、支柱产业流动，通过项目聚人才，依靠人才上项目，使各类园区成为吸纳培养高层次人才的重要基地。要加强与中国科学院、中国工程院等国内知名研究院所的合作，依托重点企业、高等院校和科研院所，更多地组建省级工程技术研究中心、企业技术中心，吸引更多的优秀人才来我市研究开发、多出成果。

三、全面落实党管人才原则，切实加强和改进党对人才工作的组织领导

切实做好人才工作，加快建设人才强市，加强和改进党对人才工作的领导是根本保证。要坚持党管人才原则，自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作，不断提高人才工作水平。要落实党管人才责任。各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，加强党对人才工作的组织领导，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，保证人才工作的正确方向。各级党政主要负责同志要切实担负起抓第一资源的主要责任，以高度的责任感和使命感，认真履行好党管人才职责，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。要研究制定人才规划纲要分工方案和详细实施计划，明确责任，抓好落实，做到领导责任到位、政策措施到位、工作力度到位。要形成工作合力。充分发挥人才工作领导小组及其办事机构的组织协调作用，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，社会力量广泛参与的人才工作格局。组织部门要认真落实牵头抓总职责，切实加强对人才工作的政策研究、宏观指导和组织协调；各成员单位要进一步在加强公共服务、提供具体保障等方面多办实事、多干好事。要发挥工会、共青团、妇联等人民团体和各类社会组织的作用，动员全社会力量协调一致做好人才工作。要加大宣传力度，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。要加强督促检查。建立完善人才工作专项考核制度，制定人才工作目标管理考核办法，健全完善考核指标体系，将考核结果作为衡量领导班子和领导干部工作实绩和奖惩的重要依据。要加强督查调度，及时了解掌握工作进展情况，确保人才工作的各项任务真正落到实处、见到实效。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。站在徐海发展新的历史起点上，加大人才开发

力度、加快建设人才强市，任务艰巨，使命光荣。全市上下要以科学发展观为指导，以更加开阔的视野、更加开放的理念、更加开拓的思路，进一步解放思想，振奋精神，开拓创新，扎实工作，努力开创人才工作新局面，为创建科学发展示范区、争当全省县域经济发展排头兵，加快建设繁荣昌盛、文明富裕、安定和谐的幸福徐海做出新的更大贡献！

**第五篇：在全市人才工作会议上的讲话**

在市委九届七次全会刚刚闭幕之际，我们在这里隆重召开全市人才工作会议，充分表明了市委对人才工作的高度重视，也充分体现了人才工作在经济社会全局中所具有的重要地位和作用。现在，已接近岁尾年末，工作千头万绪，任务十分繁重，大家都很忙，但再忙也要把这个会开好，开出成效。因为解决不好人才问题，我们贯彻党的十六届四中全会精神，不断提高执政能力，建设新型能源和新型材料工业基地，加快赶超发展，全面建设小康社会,实现“富裕、文明、生态、诚信”的目标，将失去强有力的人才支撑，甚至一切都将成为空话。这次会议的目的，就是要积极推动在全市上下形成重视、关爱和珍惜人才的共识，大力营造培养、吸引和用好人才的氛围和环境，为赶超发展组织起浩浩荡荡的人才大军。刚才，水生同志代表市委总结了近几年来全市人才工作的情况，深刻分析了存在的问题，对今后一段时期的人才工作作了全面部署。同时还大张旗鼓地表彰了全市科技功臣和科技企业家，树起了榜样。这些都很好，并且我完全相信，以这次会议为起点，我市的人才工作必将进入一个全新的发展阶段。下面，我讲几点意见：

一、牢固树立科学的人才观，切实增强做好人才工作的使命感、责任感和紧迫感

古今中外的历史和现实都反复证明，国以才立，政以才治，业以才兴。人才问题事关党和国家发展的大局，事关中华民族的未来。加强和改进人才工作，已成为全党上下的共识。党的十六大以来，特别是全国人才工作会议之后，人才强国战略再一次提上了全党工作的重要议事日程。从中央到地方，各级党委和政府都对人才问题给予了极大的关注，都把人才工作摆到更加重要、更加突出的位置。市委九届六次全会在讨论完善社会主义市场经济体制若干问题的意见时，就明确提出了实施人才强市战略的要求。刚刚闭幕的市委九届七次全会，对实施人才强市战略又作了重点部署，写入了我市加强党的执政能力建设的《实施意见》。应该说，这几年我们在人才强市方面是做了大量工作也取得了一定效果的。但是必须承认，我们的人才工作在许多方面做得并不十分到位，甚至还存在一些不容忽视的问题。要解决好这些问题，必须首先在思想观念上有一个大的突破，牢固树立起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科学人才观。

（一）牢固树立和认真落实科学的人才观，是贯彻以人为本执政理念，落实科学发展观的客观要求。科学发展观，是我们党在邓小平理论和“三个代表”重要思想基础上的重大理论创新和实践总结。科学发展观的核心和本质是坚持以人为本，就是以人为根本，以人为中心，在一切社会活动中，充分重视人的利益、权利、价值和作用。只有通过人们自身利益、权利和价值的实现，把人的全面发展与经济、政治、文化发展统一起来，才能不断提升人的素质和能力，充分发挥人的创造热情和积极性，反过来推动经济社会的发展。科学的人才观突出强调了人才的标准和本质，其核心也在以人为本。坚持以人为本的理念，就是在开展各项工作中，始终要重视人、教育人、完善人、激励人，既要切实做好人才的教育、培养、引导工作，又要切实抓好人才的使用、关心、激励工作，让最活跃的因素最大限度地活跃起来，让每个人的聪明才智最大限度地激发出来，形成人尽其才、才尽其用的局面。我市的人力资源充裕，这是一笔宝贵的财富，但是向人才资源优势和发展优势的转化还有不小的差距。我们必须在科学发展观的指导下，用发展的理念统领人才工作，用发展的眼光看待人才工作，真正做到促进人才总量增加与经济社会发展要求相适应，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战略性调整相适应。

（二）牢固树立和认真落实科学的人才观，是统筹处理“第一要务”与“第一资源”的关系，构建经济社会发展支撑体系的现实选择。人才支撑发展，发展孕育人才。人才作为一种资源，在所有的社会资源中最具有基础性、战略性和决定性，是最宝贵、最重要的资源，是关键的生产力，具有非常明显的经济和社会综合效益。解决经济社会全面、协调、可持续发展的所有重大问题，几乎都要靠人才以及人才的创造性劳动。我们必须牢固树立和认真落实科学的人才观，下大力气培养、造就、用好、用活各类人才，让人才来支撑发展、引领发展、推动发展。实践证明，一个地方人才政策落实得好，人才作用发挥得好，经济社会的发展就快。从的发展历程可以清楚地看到，计划经济时期，一大批煤炭、冶金方面的专业技术人才云集我市，建造了全国最大的无烟煤生产基地，促进了地方经济的快速发展；改革开放初期，农民企业家创造了乡镇企业“三分天下有其一”的辉煌业绩。目前，我市经济开始进入新一轮增长期，能不能延续这个好的发展势头，实现赶超发展战略目标，关键是要统筹处理好发展这个“第一要务”与人才这个“第一资源”的关系。一方面，要把促进发展作为人才工作的根本出发点，人才工作的目标任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的实际成效要用发展来检验，真正为“第一要务”配好“第一资源”，以“第一资源”来支撑“第一要务”；另一方面，要把人才工作放到更加重要的战略位置，切实做到谋划发展战略同时考虑人才保证，制定发展计划同时考虑人才需求，研究发展政策同时考虑人才导向，部署发展工作同时考虑人才措施，在发展中发现人才、培养人才、使用人才，充分发挥人才资源在经济社会发展中的关键性作用。

（三）牢固树立和认真落实科学的人才观，是应对日益激烈的市场竞争、加快推进我市赶超发展的迫切需要。当今世界，一个不争的事实是，日趋激烈的经济竞争、综合国力的竞争，看似为教育的竞争、科技的竞争，实质上是人才的竞争。谁拥有了人才，谁就抢占了竞争的先机，谁就赢得了发展的主动权。经济发达国家崛起的经验证明，每次成功的经济追赶都是人力资本的成功追赶，英国和美国实现工业化用了150年和100年，而日本、巴西、亚洲“四小龙”只用了不到一代人的时间，靠得就是人才开发。我们要实现中华民族的伟大复兴，全面建设惠及十几亿人的小康社会，不培养人才这个核心竞争力，不强化人才这个强大推动力，是绝对不行的。从我们来看，这几年经济发展速度快、效益好、活力强，显现了一种喜人的局面，今年上半年又取得了近年来同期的最好成绩。全市生产总值增幅同比提高4.3个百分点，财政总收入同比增长30.3%，农民人均现金收入同比增长11.2%，各项社会事业全面、协调、快速发展，逐步走上了发展的“快车道”。但我们应当清醒地意识到，这种增长和提高，大环境的影响占了相当的比重，经济布局和结构还没有从根本上走出资源型、粗放型的圈子，支柱产业单

一、结构性矛盾突出、科技含量低下等问题还没有得到根本的改变。随着全省乃至中西部地区大范围的结构调整和人才竞争，我们面临的压力越来越大。现实再次警示我们，抓不住人才，做不好人才工作，我们就有掉队落伍的危险。但我们不得不面临这样一个现实：在，人才匮乏与人才浪费的问题并存，人才总量不足、层次不高，尤其是高层次、高技能的人才十分短缺；人才结构性矛盾比较突出，分布很不合理，学非所用的现象还很普遍；人才环境不宽松，留不住人，引不进才，人才流失比较严重；人才管理机制不活，人才工作力度不大，等等。人才问题已经成为一个影响和制约我市赶超发展的障碍和瓶颈。这些问题不解决或解决不好，势必影响发展大局，影响小康大业。现实选择和长远考虑，都要求我们尽快把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制中解放出来，牢固树立和认真落实科学人才观，切实增强做好人才工作的使命感、责任感和紧迫感，创新思路，创新机制，创新环境，把各方面人才的积极性调动起来，把各类人才的创造潜能激发出来，把更多的优秀人才聚集到赶超发展的各项事业中来。

二、适应实施赶超发展战略的要求，下大力创新创优人才环境

人才环境是人才群体以外各种要素的总和,这些要素的状态和相互关系，不管是直接的，还是间接的，都深刻影响着人才的生存与发展。从这个意义上讲，人才环境就是感召力、吸引力、竞争力和凝聚力，人才的竞争就是环境的竞争。“人引人引不来，环境好人自来；人留人留不住，环境好人扎根”，“家有梧桐树，自有金凤来”，讲得就是环境的作用。能不能赶超发展，能不能在激烈的竞争中赢得一席之地，能不能把我们小康建设的蓝图变成现实，关键的一条，就是要看我们有没有一个适宜于人才成长的具有“团粒结构”的肥沃“土壤”。从眼下的情况看，这个环境还很不令人满意，还有许多的问题和差距。去年我们集中开展了创优环境的大讨论，多多少少解决了一些思想认识上的问题，但实实在在的动作还不多，力度也不大。面对世界范围内的人才竞争，面对全国各地“人才高地”建设带来的挑战，面对我市赶超发展日益繁重的任务，创新创优人才环境，确实到了刻不容缓的地步。我们讲创优人才环境，根本标志是尊重知识、尊重人才，总的要求是贯彻“三个留人”原则，为人才创造更优越的条件，提供更宽广的舞台，鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业，让各类人才在这一方热土上尽情地施展才华、建功立业。

首先，要创造一个宽松优惠、充满活力的政策环境。近年来，市委、市政府采取了一系列措施，不断深化干部人事制度改革，推进我市的人才创新工作，取得了积极的效果。比如，实行竞争上岗、公开选拔、挂职锻炼、在职培训，发现和起用了一批优秀人才；将后备干部下派到企业任职，鼓励党政机关、事业单位的人才到民营组织工作，为人才的合理流动起到了导向性作用；通过人才招聘的形式，从外地招揽急需人才有了新的突破，等等。但是，实事求是讲，在我们这个内陆城市，以人为本还远远没有落到实处，“以利为本”、“以位为本”、“以官为本”、“以权为本”、“以资历为本”的现象还客观存在，严重压制了人才的成长和人才作用的发挥，挫伤了人才的积极性。解决这些问题，必须从政策上入手，着力优化我市的人才政策环境。政策是前提、是基础，是吸引人才、留住人才的制度性保障。要重新审视、反思我们的人才政策，对现行政策进行一次全面的清理，该废止的坚决废止，该调整的尽快调整，尤其要下决心清除那些人为设置的障碍，疏通人才“绿色通道”。要加快研究制定以培养、评价、使用、流动、激励、保障为主要内容的人才政策措施，形成一个既有现实性又有前瞻性，既有宏观性又有操作性的人才政策体系。这次会议出台的实施意见，虽然是初步的，但毕竟迈出了重要的一步。今后这方面的工作还要深化、细化，并且要转化到人才工作的各个方面和各个环节。

其次，要创造一个施展所长、成就事业的创业环境。人才的最大特点是具有创新精神和创造能力。一个真正的人才，首先看重的是事业，是在创业中实现自身的价值。能不能让各类人才在这个地方心情舒畅地工作，放开手脚地创业，就看我们是不是为人才提供了创业的机会、干事的舞台、发展的空间。这些年来，我们每年都要确定一批重点调产项目、重点建设工程，这些项目和工程都需要高科技的投入，都需要专业人才来引领攻关、带动创新。我们规划的六大支柱产业、五大基地建设，哪一个也离不开人才支撑和智力支持。即使是一个具体的企事业单位，技术革新、技术改造、产品开发等也需要相应的人才。因此，我们要采取措施，多方为人才搭桥铺路，大胆地把人才放到重要的位置和关键的岗位上，让人才的创新潜能在创业平台上最大限度地释放出来。要随着经济发展，逐步加大财政对人才工作的投入，为鼓励人才创业立业提供物质保障。市政府已经决定建立人才基金，要管好用好这笔经费，发挥好政府投入的导向作用。当然，要十分注意处理好事业留人与待遇留人的关系。我们强调靠事业留人，但也要尽可能地提高待遇。在这个经济欠发达城市，要拿出比发达地区更高更好的物质条件来吸引和留住人才，是不现实、也是不客观的。而且单纯靠提供优厚待遇，吸引不来真正的人才，也不是真正的尊重人才、爱惜人才。我们只要千方百计地筑好事业之“巢”，就会引来人才之“凤”，这已被许多地方的经验所证明。

第三，要创造一个功能健全、服务到位的市场环境。在市场经济条件下，市场对资源的配置起着基础性的作用。人才既然是一种资源，也只有通过市场这只“看不见的手”的才能实现合理的流动和最佳的配置。在人才市场，人才和用人单位这两个主体通过市场这个平台双向选择，拥有各自的自主权。我们的任务，就是要进一步加强人才市场建设，包括硬件的建设和软件的建设，为供需双方进入市场，并在其中实现“两个自主权”提供场所、提供服务。现在，我们不少的大中专毕业生学成回来后，不是找市场，而是找门子、找关系，想方设法往党政机关挤，往事业单位挤，这是一种很不正常的现象。一方面，说明人们的就业观念需要更新，不能老停留在计划经济时代；另一方面，也说明我们的人才市场容量过小，功能单一，服务不到位。要下决心整合人才市场和劳动力市场，扩大市场规模，拓宽服务领域，健全服务功能，改进招聘活动，提高信息化水平，形成统一有序、功能健全、开放灵活的人才交流新机制。

第四，要创造一个重才爱才、褒先树优的人文环境。要在全市倡导一种“爱护人才就是促进发展，浪费人才就是妨碍发展，刁难人才就是破坏发展”的理念。对人才要提倡“四个宽容”、“四个鼓励”，也就是宽容狂放、鼓励自信；宽容个性，鼓励和谐；宽容失败，鼓励创新；宽容成功，鼓励进取。要十分关心人才的学习和生活，为他们尽可能提供一门心思干事业的后勤保障，对做出突出贡献的优秀人才要重用重奖、重点激励，使投身建设的各类人才都能从内心感受到在这里有干头、有劲头、有甜头、有奔头，是大显身手、实现自身价值的理想场所。我们的新闻媒体要大张旗鼓地宣传优秀人才的创业事迹，张扬他们的创业精神，树立一批典型和样板，在全社会形成一种羡慕人才、支持人才的良好风气。

三、突出重点，着力抓好人才工作的几个关键环节

实施人才强市战略是一项系统工程。加强和改进人才工作，必须突出重点，抓住人才的培养、使用和引进三个关键环节，精心谋划，全力推进。

第一，必须从培养人才这个基础抓起。发展的百年大计靠什么？靠的就是培养一茬又一茬有本事、留得住、用得上的优秀人才。人才培养的投入是最有效的投入，培养人才就是积聚财富、就是培育发展后劲。我们必须高度重视人才的培养工作。要树立大教育、大培训的观念，以能力建设为核心，重点培养人的学习能力、实践能力尤其是创新能力。要把教育摆到优先发展的位置，加快构建现代国民教育和终身教育两大体系，继续强化基础教育，积极发展高等教育，切实抓好职业教育，全面推进继续教育，创建学习型社会。要进一步整合各类教育培训资源，制定规划，确立目标，分门别类地、有针对性地培训党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、职业技能人才和农村适用人才，培养造就一大批领导骨干、管理精英、学科带头人和技术能手，为各类人才的健康成长和脱颖而出创造条件。

第二，必须在用好人才这个关键处抓实。人才是有时效性和层次性的。要坚持高效益用人的原则，强化“选人用人失误是过错、耽误埋没人才也是过错”的意识，树立“人才资源的浪费是最大的浪费”的观念，千方百计用好人才，用当其时，用其所长，用在适宜的岗位。要按照德才兼备的要求，建立科学的人才评价机制，端正导向，匡正风气，把品德、知识、能力和业绩作为主要标准，不惟学历，不惟职称，不惟资历，不惟身份，不拘一格选拔人才。只要是群众公认的党政领导人才、市场公认的经营管理人才、学术公认的专业技术人才，都应当大胆起用，委以重任。当务之急是要发现、盘活和用好我们现有的、身边的人才，防止“墙内开花墙外香”。要进一步深化干部人事制度改革，扩大民主，建立公开、平等、竞争、择优的选人机制，真正形成“能者上、平者让、庸者下”的良好氛围，使我们的人才队伍始终充满生机与活力。

第三，必须在吸引人才这个重点上突破。解决急需人才、特殊人才短缺的问题，需要“眼睛向外”，广招人才。我们一定要以“孟尝君养食客三千”的远见卓识，以“刘备三顾茅庐”的求贤精神，以“周公一沐三捉发、一饭三吐哺”的真心诚意，以“一方水土用八方人才”的宽广胸襟，敞开大门，聚才纳贤。要十分注意人才引进的针对性，从实际出发，重点引进高层次经营管理人才、学科带头人和带项目、带资金来创业的人才以及其他紧缺人才。要把引进人才与引进智力、引进项目结合起来，与重大课题攻关、重点产业发展结合起来，实行人才引进与项目对接，与产业互动。要完善人才引进机制，对外来人才采取“候鸟迁徙”式的人才流动方式，不求所有，但求所用，不求长住，但求常来，柔性流动，来去自由。

四、认真落实党管人才原则，进一步加强和改进对人才工作的领导

实施人才强市战略，必须加强党对人才工作的领导。全国人才工作会议明确提出党管人才的原则，标志着我们党对人才资源重要性的认识达到一个新的高度，科学执政能力提高到一个新的水平，人才工作进入一个新阶段。

坚持党管人才原则，前提是要明确内容。党管人才，就是要充分发挥党的领导核心作用，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，把人才工作统领起来，作为党的一项重要工作来抓，进一步加强党委对人才工作重大方针和工作部署的领导，更好地统筹人才发展和经济社会发展，更好地统筹人才工作和其它各项工作，更好地统筹人才工作的各个方面，为做好人才工作提供坚强的政治保证。党管人才管什么？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、提供服务。通过扎实有效的工作，管好、管活人才，激发出创新创造的活力、赶超发展的动力、全面建设小康社会的潜力。从眼下来看，当紧的是要以“三个代表”重要思想和科学发展观、科学人才观为指导，制定出一个既立足当前又面向未来，既有宏观指导作用又便于实际操作，摆位高、力度大的人才发展和人才队伍建设规划，并把它纳入全市国民经济和社会发展的总体规划当中来加以实施。这是人才强市战略的基础性、“龙头”性工作，也是我们抓人才工作的一个重要切入点。

坚持党管人才原则，关键是要强化责任。党管人才，赋予各级党组织更加重要的时代责任。我们要理直气壮地履行这个责任，尽心竭力地落实这个责任。针对当前的人才现状，把握客观规律，面向未来发展，进一步加强人才发展规律、人才政策机制的研究，靠政策指导人才工作，靠机制激发人才活力。各级党委、政府都要从本地实际出发，抓紧制定有针对性和可操作性的人才培养、选拔、激励、流动等方面的实施细则，并认认真真抓好落实。要用人才工作的成效来检验我们的领导水平，检验我们的执政能力。这里，特别需要强调两点：一是各级党政“一把手”都要牢固确立“一把手”抓“第一资源”的责任意识，对人才工作真正做到入脑入心，要像跑项目、筹资金那样，重视引进人才、聚集人才，要像重视优化发展环境那样，重视优化人才环境，不断创新人才工作的方式方法，做人才工作的行家里手；二是广大党员干部尤其是领导干部，首先要提高自身素质，努力成为思想解放、思路开阔、本领过硬的创新性人才。这样，我们才有资格、有能力去“管人才”、用人才，才能当好“知贤”的先锋、称职的“伯乐”，才能在感情上贴近人才、在思想上重视人才、在实践中发现和用好人才。

坚持党管人才原则，重点是要形成合力。党管人才，并没有改变各部门的职责分工，决不是人才工作的一切方面都要由党委来大包大揽，而是要在党的领导下，把各方面的力量聚集起来，协调动作，形成一种工作上的合力。按照人才工作新格局的要求，各部门各单位都要找准位置，主动配合，发挥作用。各级党委要实行统一领导，组织部门牵头抓总，人事、教育、科技、劳动、财政等各有关部门切实履行好自己的职能，共同做好人才工作。要破除部门利益、局部利(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)益对人才资源的不合理分割，充分发挥人民团体、企事业单位、社会中介组织在人才工作中的独特作用。市委已经成立人才工作领导组，并在组织部设立了专门的办公室，定期研究人才工作的大政方略，协调工作部署，督查工作落实。各县区、各单位也要成立相应的机构，切实把人才工作的各项目标任务安排好、落实好。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才，渴望人才。让我们高举邓小平理论和“三个代表”重要思想伟大旗帜，牢固树立和认真落实科学的发展观、人才观，以与时俱进的精神、奋发有为的姿态、真抓实干的作风，切实加强和改进人才工作，全力推进人才强市战略，为我市赶超发展、全面建设小康社会提供强有力的人才保证。

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