# 人才工作会议发言[5篇范文]

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-07-25

*第一篇：人才工作会议发言开发区在全区人才工作会议上的交流发言尊敬的各位领导、各位同志：大家下午好！近年来，开发区在区委、区政府的正确领导下，在组织、人事部门的亲切指导下，坚持党管人才，不断创新人才工作机制，优化人才发展环境，为做强做大开发...*

**第一篇：人才工作会议发言**

开发区在全区人才工作会议上的交流发言

尊敬的各位领导、各位同志：

大家下午好！

近年来，开发区在区委、区政府的正确领导下，在组织、人事部门的亲切指导下，坚持党管人才，不断创新人才工作机制，优化人才发展环境，为做强做大开发区提供了坚强的智力支撑和人才保障。

一是以做优平台创造引力。开发区积极引导企业加快科技创新和转型升级，突出抓好企业研发机构建设，先后建立了企业院士工作站3家，博士后科研工作站 1家，拥有省级工程技术研究中心 2个，xx市级企业工程技术研究中心7个。搭建人才工作平台，加大xxxx等孵化器建设，创业孵化器面积近4万平方米。引进“科技领军人才”10人、海外高层次人才 15人，帮助科技创新型企业争取省、市各类科技扶持基金达3000万元。二是以产学研合作凝聚合力。拓展产学研合作新模式，积极开展与高等院校、科研院所的交流合作，帮助企业解决技术难题，促进科技成果转化。做好“教授博士柔性进企业活动”的对接工作，xxx、xxx、xxx等10家企业共18个岗位与国内知名高校成功对接，实施产学研合作项目数十个。开发区还出资扶持了xxx、xxx等项目的研发。此外，为解决企业用工难，开发区主动与江苏、甘肃等地区的职业中学和人才市场挂钩联系，今年已经为区

1内企业引进一线技工500多人。

三是以项目建设凸显实力。开发区将招才引智与招商选资相结合，通过引进人才建设一批项目，建设一批项目引进一批人才的思路，xxx、xxx等重点企业从国际知名公司招揽高端人才数百人。xxx博士创办了总投资1亿元的xxx新材料等项目。同时，开发区引进了总投资xxx、总投资xxx、总投资xxx等项目，这些项目吸引一大批专业技术人才入住xx，进一步集聚了开发区的人才投资优势。2024年，开发区高新技术产业产值占工业产值比重达35%以上。

今天，区委、区政府对当前及今后一段时期的人才工作作了具有战略意义的部署，我们深受鼓舞和启发。下一阶段，我们将重点做好以下三方面工作：

一是创新人才服务内容。“十二五”期间，开发区将重点打造新能源、新材料等特色产业，吸引大批人才集聚开发区。我们将加大投入，规划建设1平方公里的科技产业园和1万平方米的人才公寓，加强服务配套功能，帮助他们解决生产、生活中的实际难题。同时，不断完善人才引进、培育和使用相配套的政策体系，积极搭建创新创业载体，帮助企业在人才介绍、市场招聘、网络招聘等方面实行全程服务。

二是创新载体建设模式。针对企业转型升级的需要，加大创新型人才的引进力度，促进申报建立院士工作站、博士后科研工作站，争取国家、省项目基金资助，提升企业自主创新的能力。今年我们将创建申报省级科技企业孵化器，迅速扩大孵化器在孵

项目的规模，力争使孵化企业达50家以上，孵化项目50项，培育高新技术企业8家。

三是创新人才引进理念。我们将紧紧抓住“英才计划”、“510工程”等活动的机遇，加大招才引智力度，吸引更多行业领军人才。进一步完善优惠政策吸引人才、留住人才，借力外脑实施“柔性引才”，加大“教授博士柔性进企业活动”申报对接力度。同时，加强和改进人才考核评价工作，努力做到靠制度用人、凭实绩用人，实现人尽其才，才尽其用。打造一个助推经济发展的人力资源板块，为开发区又好又快发展提供人才支撑。

谢谢大家！

**第二篇：全市人才工作会议经验交流发言**

全市人才工作会议经验交流发言

近年来，我们始终坚持人才资源是第一资源，人才优势是最大优势的思维理念，把党政人才作为推进经济社会发展的中坚力量，紧紧抓住“培养、选拔、使用、管理”这四个关键环节，树立正确的人才导向，努力锻造了一支政治强、业务精、作风硬、纪律严、朝气蓬勃、奋发有为、充满活力的高素质党政人才队伍，为加快经济社会的发展步伐奠定了坚实的基础。主要做法是：

一、强化认识，摆上突出位置

当前，国民经济新一轮快速增长的帷幕已经拉开，全国各地都在你追我赶，竞相发展，人才工作在经济社会发展和全面建设小康社会的进程中，起着越来越重要的作用，已经成为各地综合实力竞争的焦点。如何培养、吸引和使用好各级各类人才，在经济发展大潮中抢占先机，争取主动，是全国各地都致力于破解的一个症结问题。而作为人才重要组成部分的党政人才，随着改革开放的进一步深入，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，新事物、新问题和新矛盾不断显现的实际，赋予了党政人才更加丰富的内涵，成为增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然选择。只有不断提高各级党政人才的综合素质和工作水平，才能提升党的领导水平，巩固党的执政地位，保证国家长治久安。

因此，我们把加强党政人才队伍建设作为改善干部队伍现状的切入点、提高干部队伍素质的着力点，促进县域经济发展可持续发展的支撑点和密切党群干群关系的关键点，紧紧抓在手上，摆在十分突出的位置，在全县上下形成了党委统一领导、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党政人才工作的新格局，极大地激发了党政人才做工作、干事业、促发展的工作热情，努力营造了人才辈出的生动局面，为实现县域经济的追赶型、跨越式发展提供了坚强的组织和人才保证。

二、创造环境，构筑成长平台

环境是激发人才最大潜能的有效载体。工作中，我们按照“用好现在的、培育自己的、留住关键的、贮备未来的”工作思路，制定政策，举贤荐能，在全县上下牢固树立了“四个观念”，即：牢固树立人才资源是第一资源、人才资本是第一战略资本的观念；

坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量党政人才的主要标准，牢固树立人人可以成才、人人可以创造的观念；

牢固树立重能力、重业绩、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人观念；

牢固树立“靠才兴县、唯才兴业”的观念，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业和帮助人才干好事业的舆论导向和社会氛围，进而为加快推进党政人才资源的整体开发，实现党政人才的快速成长搭建了平台。一是优化人才结构。我们按照“总量要增长，层次要提高，结构要合理”的要求，不断调整和优化党政人才队伍结构，建立了一支素质优良、门类齐全、结构合理的党政人才队伍。抓储备。严格按照后备干部选拔程序，经过民主推荐、综合分析，不断对后备干部进行调整充实，实行“滚动式”管理。几年来，通过强化后备干部队伍建设，局级后备干部队伍数量达xxx人以上，为全县各级领导班子建设储备了充足的后备人才资源。搞调整。为适应工作需要，我们在原有基础上，对党政干部在年龄、文化程度、专业、层次、性别、数量和乡镇、部门分布等结构方面做了进一步调整，并贴近实际优化专业结构，不断充实法律、经济类专业党政人才，特别注重在发现高层次人才上下功夫，推进了党政人才队伍结构的整体优化。目前，全县局级干部的平均年龄由xxxx年的xx岁降至xx岁，其中xx岁以下的局级干部的比例已由xxxx年的%增至%；

党政干部中大学以上学历的比例由xxxx年的%增至目前的%。促流动。我们着眼于经济和社会长远发展的需要，打破人才条块分割、单位所有的“壁垒”，在党政机关和企事业单位之间积极探索开放型的人才柔性流动机制，即：编制不转、智力流动、来去自由，促进了党政人才队伍结构与经济结构的有机结合。xxxx年，我们制定出台了《xx县鼓励事业单位改革分流人员自谋职业的实施意见》等激励政策，鼓励干部走出去发展实业、兴办实体，达到一定规模的实行“双保”。目前全县机关事业单位中已有xx人报名，初步达成了离岗创业的意向。二是狠抓人才培养。我们从改进和创新党政人才的培养和使用方式入手，促进了各级党政人才队伍的协调发展和全面提高。工作中，采取“双管齐下”的培训方式，对上依托大中院校的教学资源优势，对党政人才实施定向培训，对下通过启动实施“村村大学生计划”，将优秀人才充实到村级党政队伍中，强化基层培训，促进了党政人才素质的提档升级。去年，我们选派xx名大中专毕业生到东北农业大学干部管理学院代培，并选派xx名大中专毕业生到村任职，既改善了村级班子结构，又提高了基层干部队伍的整体素质。同时，我们采取选派干部参加县委中心工作和急难新工作进行实际锻炼等多种形式，丰富了干部的基层实践经验，为加快党政人才的成长构筑了平台。仅去年全县就选派xx名后备干部参加了县重点企业产改推进组、组建招商小分队和到信访办等重点部门进行挂职锻炼，提高了他们解决复杂问题的能力。我们还将发挥各级干部在扶贫解困中的带头作用作为提高干部宗旨信念的有效途径，有效增强了各级干部的民本意识。在新一轮扶贫解困工作中，我们在xxx名局级领导干部和xxx名一般干部中分别开展了“一帮一”、“五帮一”活动、并在xxx名村组干部中以联帮带等形式，帮助并带领弱势群体摆脱贫困，走上致富之路，极大增强了党政干部为民造福，为群众谋利的责任感和使命感。三是突出人才选用。能否选好人、用好人是事业成败得失的关键。我们以深化和推进党政人事制度改革为主线，不断探索公开、平等、竞争、择优的选人用人机制，大力营造优秀人才脱颖而出的良好社会氛围，为培养、吸引和使用优秀党政人才提供了强有力的制度和环境支持。我们坚持“宁缺毋滥”的原则，在使用干部上坚决不搞“将就”和“迁就”等行为，严把党政干部入口关，做到成熟一个提拔一个，确保将那些政治上靠得住、工作上有本事，想干事、会干事、能干成事的干部选拔到领导岗位上，发挥岗位的最大效能。目前，我县尚有xx个副局级岗位空缺。我们将重能力、重实绩与推行民主、扩大公开有机结合起来，积极探索公开选拔任用干部的新方式，在全县干部中营造了“看实绩论干部、看能力选干部、看民意用干部”的良好氛围。xxxx年，我们本着公开、平等、竞争、择优的原则，创造性地将xx个经济杠杆部门和政府职能部门的正副职岗位面向社会公开选拔，在严密程序的基础上，有xx名年轻优秀的人才脱颖而出，引起强烈的社会反响。同时，我们通过不断拓宽党政干部选拔范围，加大调整不胜任现职和不称职领导干部的工作力度等措施，及时腾出领导岗位，畅通出口，疏通“下”的渠道。去年，在公检法中层干部竞争上岗中，原xxx名中层干部全体“起立”，然后按照自己的能力水平进行竞岗，使得一大批文化层次高、专业技术能力强、年轻有为的干警走上了领导岗位，有xx名原任局级中层干部在竞争中退长当员，彻底打破了以往“领导者能上不能下，干部能进不能出”的陈旧体制，为造就一支“政治坚定、业务精通、作风过硬，执法公正”的政法队伍创造了条件。

三、健全机制，创新管理体系

机制一变天地宽。我们坚持用目标凝聚干部、靠制度激励干部的理念，着力建立健全科学的管理机制，以此激发和调动优秀党政人才的创业热情。政绩管理机制。建立和完善了以《乡镇党委书记、乡镇长任期主要经济目标责任制考核方案》、《局级单位一把手考评办法》等为主体的干部实绩考核体系，采取按岗对标、群众评议、量化考核和排定名次的办法确定考评等次，并依据考评结果严格兑现奖惩，对排在末位的予以调整和降免职。近两年来，全县有xx名干部被免职，仅xxxx年因考评不达标就有x人被调整，极大地增强了广大领导干部的危机意识、竞争意识和责任意识，为经济社会的长足发展提供了坚实的领导保证。廉绩管理机制。我们以纯洁党政人才队伍、增强凝聚力和战斗力为目标，通过强化廉绩管理三监督，确保了党政干部健康发展。一是强化社会监督。我们充分发挥电视、报刊等新闻媒体覆盖面广的优势，常年发布社会监督的内容、举报形式，特别是在清明节、“五一”、“十一”、元旦和春节等案件高发期，连续发布“党政干部严守纪律，保持廉洁自律”公告，做到警钟长鸣，防微杜渐，营造了强大的舆论声势。二是强化组织监督。定期对负有经济责任的领导干部进行经济责任审计，做到“先审后任，不审不任”、“先审后离，不审不离”，严防“带病上岗、带病离岗”，坚决避免经济上有问题的干部异地做官，甚至升官。去年，我们共对xx名科级干部进行了经济责任审计，其中：有x名干部因经济责任审计有问题被调整。三是强化纪律监督。坚持“查处务必从快、惩处务必从严”的原则，对严重干扰、破坏经济发展环境、严重侵害群众利益和贪污腐败、徇私枉法及严重失职渎职的案件进行突出查处，并给予顶格处理，保持了强劲的高压态势。去年，纪检监察机关共查处违纪案件xx起，对xx名涉案人员分别给予了警告、记过、降职、免职等处分，其中有x人被移交司法机关处理，为国家挽回经济损失xxx万元，并对公安局民警乱用职权非法拘禁等xx起典型案件，xx名涉案人员在全县大会上进行了公开处理，起到了强烈的警示和震慑作用。

由于我们导向正确，措施得力，奖惩分明，全县广大干部气顺劲足，工作热情持续高涨，讲责任、讲实干、讲奉献的人越来越多，抓经济促发展的自觉性和主动性明显提高，全县经济和社会各项事业呈现出良性的发展态势：工业经济已经走出低谷。去年全口径工业实缴税金实现xxxx万元，同比增长%。农业和农村经济在大灾之年取得理想的成效，农村人均纯收入达到xxxx元，同比增长%。第三产业和非公有制经济强势增长，主导作用日益突出。去年全县非公有制企业发展到xxxxx户，实缴税金xxxx万元，同比增长%。招商引资硕果累累，去年，全县共落实内资项目xxx项，到位资金xxxxx万元；

落实外资项目x项，到位资金xxx万美元，以山东诸城外贸集团投资xx亿元的xxx万吨玉米深加工项目为代表的企业和项目落户xx。我们决心以此次会议为契机，虚心学习兄弟县（市）、区的好经验、好做法，不断加大党政人才的培养力度，拓展公开选拔空间，健全使用和管理机制，为锻造高素质的党政人才，促进经济社会的健康快速发展作出应有的贡献！

**第三篇：全国人才工作会议发言摘编**

加快建设人才强国，推动经济社会又好又快发展

——全国人才工作会议发言摘编

《人民日报》（2024年05月27日16 版）

实施“千人计划”，引进海外高层次人才

中共北京市委

中央“千人计划”实施以来，北京紧密结合全市经济社会发展实际，组织实施“海外人才聚集工程”，抓住“知寻引用”（“知”就是掌握人才需求，“寻”就是发现识别人才，“引”就是引进人才，“用”就是用好人才）四个关键环节，大力引进海外高层次人才，取得了明显实效。目前，北京地区共有197人入选“千人计划”，其中有34人属于引进和认定的海外高层次人才。

一、掌握经济社会发展对人才的需求，增强人才引进工作的针对性。我们从全市发展所急需的科技、智力和创新要素出发，有针对性地引进海外高层次人才。一是主动把握大局，确立引才重点。关注全市战略性新兴产业的发展情况，在汽车、新能源与环保、生物医药、装备制造等6大产业调整振兴规划中提出了人才引进和培养的措施，依托投产的一批重点产业项目引进海外高层次人才。二是深入一线调研，摸清引才需求。三是制定专项计划，加强引才指导。及时汇总全市引进海外高层次人才的岗位需求，制定印发“海外人才聚集工程”的专项工作计划。根据2024的专项计划，全市共提出529个海外人才需求岗位。

二、提高寻才识才水平，增强人才引进工作的科学性。我们既注重广开举贤荐能之路，不断发现海外优秀高层次人才。一是开展以才荐才。广泛联系在京院士、科学家与工程师等高层次人才等人员，推荐一批具有师承关系、朋友关系、学术合作关系的海外人才，开阔识才选才视野。二是拓展海外联系。与31个华侨华人社团组织建立了海外联系，并通过联络驻外使领馆和各类同学会、校友会等组织，宣传引才政策，物色合适人选，掌握一批海外人才资源。三是合理认定人才。建立“海外人才聚集工程”高层次人才评价机制，组织开展了三批全市海外高层次人才申报和认定工作。

三、健全引才工作体系，增强人才引进工作的规范性与灵活性。我们坚持党管人才原则，发挥好组织部门牵头抓总作用，调动各方面积极性。一是健全政策体系。2024年6月，市委、市政府正式印发了《关于实施北京海外人才聚集工程的意见》等政策文件，为海外高层次人才引进工作提供政策保障。二是完善运行机制。近期，我们着力研究解决了海外高层次人才引进工作中的20项政策性、机制性、服务性问题。三是丰富引才手段。

四、最大限度地发挥人才作用，增强人才引进工作的实效性。我们注重在创业扶持、成果转化、事业平台建设等方面采取有效措施，激励引进的人才干事创业、实现价值。一是加大创业政策扶持。对承担国家和市级重大科技专项的海外高层次人才，北京市给予重大项目支持经费、发明专利补贴、减免研发用房房租等优惠政策，支持人才攻关尖端技术。二是助推科技成果产业化。在中关村国家自主创新示范区建设了29个留学人员创业园，累计孵化海外人才创办企业3800多家。推动中关村与北大、清华等17所高校、科研院所建立了产学研用合作关系，使企业成为自主创新的主体，加快科研成果转化。三是搭建创新创业发展平台。中关村科技园区建立了创业投资、境内外上市等9条投融资渠道，支持创业企业融资上市，帮助创业企业做大做强；实施了“十百千工程”，加快培育一批收入规模在十亿、百亿、千亿元的创新型企业；组织实施“高端领军人才聚集工程”，对海外高层次人才给予重点扶持。

培养高技能人才，为制造业强省提供有力支撑

中共山东省委

近年来，山东省坚持以科学发展观和科学人才观为指导，把高技能人才队伍建设作为战略重点来抓。2024年到2024年，全省高技能人才总量由28.8万人增加到103.7万人，高技能人才占企业技能劳动者的 1

比重从不足6%提高到24.6%，高技能人才对产业发展的保障水平和支撑能力大大提高，为实现由制造业大省向制造业强省跨越提供了有力支撑。

一、围绕转变发展方式调整产业结构，确立高技能人才优先开发的战略地位。我们坚持把培养造就高技能人才作为建设制造业强省的关键环节，着力打造山东半岛优质劳动力富集地带。一是加强组织领导，把高技能人才队伍建设作为打造制造业强省的战略抓手，推动各类职业技术院校快速发展，国家级重点职业中专和技工学校数量目前均居全国首位。二是让高技能人才有待遇、有荣誉、有地位，树立良好的职业导向。目前全省已有4100名高技能人才享受省政府津贴。同时，注重在高技能人才队伍中发展党员、评选劳模、推荐“两代表一委员”等，极大地调动了高技能人才干事创业的积极性。三是大力弘扬“振超精神”，形成人人成才、人人作贡献的社会氛围。

二、适应现代制造业集聚发展要求，大力培养造就高技能人才。围绕山东半岛现代制造业基地建设和高端产业集聚区发展战略，以培养高素质产业工人为目标，以构建现代职业技术教育体系为基础，以深化校企合作为重点，全面提升高技能人才培养水平。一是创新职业技术教育，建立与产业布局相适应的现代职业技术教育体系。产业结构优化升级需要人才结构优化升级作支撑。我们把为产业升级培养产业工人作为职业技术教育的重点，进一步推动职业技术教育由外延扩张向内涵提升转变。二是深化完善校企合作，实现学习、实践、就业一体化。省政府专门下发《关于加强企业实训基地建设的意见》，重点建设1000个省级企业实训基地，实现年接纳24万名学生实习实训的能力。三是实施技能提升工程，培养知识技能型人才。

三、着眼于激发创新创造活力，建立有利于高技能人才成长发展的长效机制。遵循高技能人才成长规律，以建立首席技师选拔管理制度为突破口，积极拓展高技能人才职业发展空间，建立激发高技能人才活力的长效机制，充分调动高技能人才创新创造的积极性。一是创新选拔管理机制，将高技能人才与高层次人才摆在同等位置。目前，全省共选拔各级首席技师2199名。二是探索岗位使用机制，使高技能人才人尽其才、才尽其用。省委、省政府规定，破除职工身份界限，技师、高级技师与工程师、高级工程师同等对待，鼓励高技能人才参与企业管理。大力选拔优秀高技能人才到合适的科研岗位、工程技术岗位、经营管理岗位发挥作用，全方位贯通高技能人才职业发展通道。三是健全评价激励机制，引导高技能人才创新创造。坚持把品德、知识、能力、业绩作为技能人才评价标准，在全国率先推行职业技能鉴定督导制度，积极探索多元化技能人才评价体系，建立以企业为主体的技师、高级技师社会化考评体系，以职业院校为基础的职业资格认证体系和新职业国家统考制度。

全面实施人才兴农，加快推进新农村建设

中共湖北省委

近年来，湖北省委、省政府切实把农村实用人才队伍建设摆在全省新农村建设的总体战略中，加强领导，统筹推进，有力地促进了城乡一体化和社会主义新农村建设。

一、构建体系，突出重点,大规模培养农村实用人才。紧扣新农村建设对实用人才需求大的实际，我们着力构建以涉农院校为龙头、示范基地为主阵地、重大人才专项为重要支撑的农村实用人才培养体系，加大投入，每年新增2500万元专项资金用于农村实用人才开发，着力提升实用人才能力素质。

引导涉农院校面向产业办学，增强人才培养的针对性。以农业产业结构调整和发展特色农业需求为导向，积极支持全省涉农学校加快改革发展，调整专业设置，扩大招生规模，建设精品课程，采取“订单式”方式培养“适销对路”的农村人才。目前，全省共有2所农业本科院校、7所农业高职院校和20多所开办了涉农专业的其它本科院校，每年培养农业毕业生近10万人。在此基础上，全面实施“一村一名大学生计划”，3年投资1．4亿元，选拔2万多名具有高中或中专学历的农村基层干部和优秀青年到农业院校接受大专学历教育,培养了一大批“留得住、用得上”的农民大学生。

整合资源创建示范基地，增强人才培养的实效性。针对农村人才培训机构分散、实践培养不够、培养效果不理想的现状，由省委组织部牵头对各类涉农培训机构、师资、项目、资金等进行有效整合。

依托重大专项培养带头人,增强人才培养的示范性。农村实用人才带头人是农村的拔尖人才。我们注

重发挥他们在带动产业发展和整个队伍建设中的重要作用，通过深入实施农村人才带头人培养专项来提升农村人才的自我发展和辐射带动能力。实施农村党员干部素质提升工程、“千村书记培训工程”，把村干部培养成农业产业化带头人，提高他们带头致富和带领群众共同致富的能力。

二、统筹城乡，加大支持，有效利用城市科教人才资源引领和带动农村实用人才队伍建设。农村实用人才培养面临着投入不足、基础薄弱、周期过长等现实问题，要实现可持续发展，必须按照统筹城乡的理念来推进，充分发挥我省科教人才资源十分丰富的优势，引领和带动农村实用人才队伍建设。一是鼓励大学生到农村发展创业，不断壮大农村人才队伍。二是引导科技人才资源向农村聚集，带动农村科技骨干人才成长。三是实施人才援助计划，支持重点区域人才开发。紧扣鄂西生态文化旅游圈、仙洪新农村试验区、7个脱贫奔小康试点县等区域的特色农业产业发展，采取定向培训、委托培养、对口支援和互派挂职等援助形式，为区域产业发展培养各类紧缺人才。

三、强化服务，营造环境，充分发挥农村实用人才在新农村建设中的重要作用。加强农村实用人才队伍建设，培养是基础，用好是根本。我们从健全服务体系入手，激发农村实用人才活力，促进农村实用人才潜在优势向现实生产力转化。一是建立农村实用人才创业兴业服务体系。制定土地流转、技术支持、项目立项、资金投入等20多项优惠政策,支持农村实用人才创业兴业。二是完善农村实用人才评价激励体系。坚持开展全省优秀农村实用人才评选活动，累计评选表彰优秀农村实用人才10万多人，其中省级400多人。三是培育农村实用人才市场体系。全省共建立市级人才市场17个，县级人才市场99个，逐步形成了以市、县级人力资源市场为依托、以乡镇人才资源服务站为网点的辐射农村、贯通城乡的农村实用人才市场体系。

加快建设人才强省，推动经济转型升级

中共江苏省委

江苏省正处于经济转型升级的关键阶段。近几年来，江苏省加快推进人才强省建设，着力培养造就高素质人才队伍，为推动科学发展、建设美好江苏提供人才支撑和智力支持。

一、坚持人才优先发展、优先投入。省委、省政府坚定不移地把科教兴省、人才强省作为经济社会发展的主战略，把加强人才队伍建设作为强省之基、竞争之本、转型之要。一是大幅度增加教育投入，为建设人才强省夯实基础。二是大力引进高层次人才，解决急需紧缺人才的“瓶颈”制约。三是大规模培养培训人才，全面提高人才队伍素质。适应经济社会发展的需要，深入实施培养科技领军人才的“333工程”、为新兴产业发展服务的“六大人才高峰行动计划”，组织实施“科技企业家培育工程”、“产学研人才工程”等，突出培养创业创新型高层次人才。去年全省各级重点人才培养专项资金达到60多亿元。

二、面向创新创业实践招才聚才用才。省委、省政府把建设创新创业人才队伍摆在突出位置，以企业为主体广泛集聚人才，在发展创新型经济中多出人才、快出人才，以人才高地建设带动产业高地、创新高地建设。一是发展新兴产业，招才引智先行。围绕我省重点发展的新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、软件和服务外包、物联网六大新兴产业，改变过去以招商引资为主的传统做法，坚持招才引智先行，实行高层次人才队伍建设、高科技创新成果转化、高新技术产业发展“三高联动”，以人才先发优势构筑产业先发优势。二是推进自主创新，高端人才引领。三是以产学研结合为载体，用好用活人才。“十一五”以来，全省组织产学研合作项目20800多项，有55000多名科技人才到企业创新创业，充分激发了人才的创造活力，加快了科技成果产业化步伐。

三、努力形成充满活力的人才工作机制。我们认真贯彻落实尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造方针，努力提高党管人才工作水平，积极探索人才工作的新思路、新方法，完善人才培养、引进、使用、激励机制，吸引更多的创新创业人才到江苏发展、更多的创新成果到江苏转化，使各类人才在江苏创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

形成上下联动的人才工作格局。引导各级党委、政府更加重视识才、揽才、用才，把人才投入、研发投入作为经济社会发展的重要考核指标。全省13个省辖市和大部分县（市）都出台了引才育才计划，形成了广揽人才、广开才路的局面。

加强创新创业服务平台建设。依托开发园区和重点企业，普遍建立科技研发机构和科技企业孵化器，着力打造技术公共服务、技术成果交易、创新创业融资服务和社会化人才服务“四大平台”。目前，全省共建立企业院士工作站142个、博士后工作站621个、工程技术研究中心592个，省级以上科技孵化器面积达到941万平方米，各级设立创投机构160家，资金管理规模达到300多亿元，省级科技成果转化专项资金每年达到10亿元。

完善人才激励政策。省委、省政府制定出台了鼓励和促进创新创业50条政策，从成果评价、技术入股、资金扶持、税收减免等方面支持科技人才创新创业，开展“江苏创新创业人才奖”、“十大青年科技之星”等评选表彰活动，让人才受尊敬、有地位、得利益，努力使江苏成为各类人才创新创业的热土。

强化考评揽英才，为做强做大央企提供人才保证

国务院国资委党委

2024年国务院国资委成立以来，按照中央提出的把中央企业调整到80—100家、培育50家左右具有国际竞争力大公司、大企业集团的战略目标，全力推动中央企业实施人才强企战略，取得了明显成效。2024—2024年，中央企业资产总额从7万亿元增长到了21万亿元，进入世界500强的企业从6家增加到了24家。中央企业的活力、控制力、影响力明显增强。

一、加快完善企业经营管理人才综合考核评价体系，引导中央企业做转变经济发展方式的表率。国资委坚持遵循企业发展规律，按照党的十六大、十七大要求，加快建立和完善体现企业特点、有利于激发人才创造活力的考核评价体系，引导中央企业做强做大主业，提高发展质量和效益，在转变经济发展方式中发挥表率作用。一是突出科学发展导向，不断完善经营业绩考核制度。二是突出“四好”班子导向，建立健全综合考核评价制度。企业领导人员考核评价体系的建立和完善，使目标层层分解、压力层层传递、责任层层落实，国有资产实现保值增值。同时，通过将业绩考核与薪酬分配挂钩、综合考评与培养使用挂钩，形成了一套激励企业领导人员崇尚科学发展、专注干事创业的制度，促进了人才队伍建设上台阶、企业发展质量上水平。2024年，中央企业净资产收益率达到7.3%，比2024年提高了2.3个百分点；万元产值综合能耗比2024年下降了15.1%。中央企业的发展方式正加快转变到依靠科技进步、人才素质提升和管理创新的轨道上来。

二、着力营造人才脱颖而出的环境，不断提升人才资源配置科学化水平。中央企业是我国国民经济的骨干和中坚力量，要在未来更高层次、更高水平、更为激烈的国际竞争中发展壮大，必须着力提高全球配置人才资源的能力，关键是要坚持党管干部、党管人才原则，着力营造优秀人才脱颖而出的环境，积极探索竞争性选人用人新机制，使人才进退有序、正常更替、合理流动。一是强化市场机制选人，促使优秀人才不断脱颖而出。二是着力改革用人机制，使人才队伍永葆生机活力。通过健全退出机制，使企业领导人员进一步增强了“无为则无位”的危机意识，更好地保持了开拓进取的精神状态，收到了激励先进、鞭策后进的良好效果。

三、大力引进海外高层次科技人才，跨越式提升中央企业自主创新能力。打造世界一流企业，必须拥有世界一流人才。中央企业是建设创新型国家的主力军，是实施“走出去”战略的国家队，要真正担起重任，必须加快吸引集聚一大批科技领军人才和创新团队，使自主创新成为企业发展的重要动力，形成在科技人才上的强大优势。近年来，国资委与中央企业一道，以贯彻落实中央“千人计划”为抓手，乘政策东风，集优势资源，以更加开放的姿态大力引才聚才，加快自主创新步伐，抢占世界科技和全球产业制高点。

坚持高端引领，大力引进海外高层次人才。国资委作为落实中央“千人计划”的四大引才平台之一，按照中央的统一部署，围绕国有经济布局结构调整和国家中长期科技发展规划，着眼于尽快掌握一批核心技术、突破一批重大关键技术，提出用5年时间，在中央企业建设50个以上国家级人才创新创业基地，引进500名以上列入中央“千人计划”的海外高层次人才。目前，中央企业已引进300多名海外人才，其中81人列入中央“千人计划”。今年还将有5家人才创新创业基地负责人岗位面向全球公开招聘。

坚持科学发展，建设一流人才创新创业基地。目前中央已批准23家中央企业建设海外高层次人才创

新创业基地，其中14家企业在京集中建设未来科技城。在推进人才基地建设工作中，我们围绕用好用活海外高层次人才，积极提供区别于现有科研院所的特殊政策，建立与国际接轨的科研管理体制机制，为他们提供重要岗位和创新团队支撑，让他们有责有职有权，领衔重大科技攻关，充分发挥他们的关键作用。

创新人才管理机制，建设一流科技人才队伍

中国科学院党组

中国科学院是国家自然科学的最高学术机构、科学技术领域的最高咨询机构、自然科学与高技术综合研究发展的中心。作为科技国家队，我院坚持把人才资源作为第一资源、作为事业发展最宝贵的财富，大力实施知识创新工程，不断深化改革，创新人才管理机制，优化人才发展环境，在选才、用才和激励机制等方面进行了有益的探索和实践，取得了较好的成效，凝聚了一批具有国际视野和战略思维的科技领军人才，培养了大批高素质、富有创新活力的青年人才，形成了一支结构合理、创新能力强的科技人才队伍。

一、以“百人计划”为载体，建立高层次人才选拔和培养机制。为带动一批重点学科的发展、提升中科院在世界范围的学术地位和竞争实力，我院组织实施了“百人计划”，面向海内外吸引优秀青年学术带头人。经过不懈努力，初步构建了一支面向21世纪的高层次科技人才队伍，培养了一批跨世纪的学术骨干和学术带头人。一是坚持严格管理，保证人才引进质量。采取“所自主引进、院择优支持”方式引进人才。研究所根据科技发展目标，自主设岗引进优秀人才，经过创新实践考察，院择优支持，保证了引进人才的质量。至2024年底，通过“百人计划”支持和培养优秀人才共计1846人，其中从海外引进1292人。二是加大支持力度，提供事业发展舞台。三是切实保障服务，促进人才健康成长。“百人计划”入选者不仅取得了丰硕的科研成果，也在创新实践中快速成长，涌现出一批科技领军人物。目前已有41人当选为两院院士，73人担任“973”计划首席科学家，371人成为“863”项目负责人。

二、以用人制度改革为突破口，创新科技人才使用机制。近年来，我院从下放专业技术职称评审权、建立优秀青年人才破格聘任制度、全面实行岗位聘用制等方面加大用人制度改革力度，为优秀人才脱颖而出、发挥作用创造了良好的制度环境。一是实行公平竞争，促使优秀人才脱颖而出。二是突出合理使用，让人才各展所能。三是保持有序流动，不断优化人才配置。通过改革用人制度，我院创新人才队伍结构不断优化。2024年与1998年相比，我院创新人才队伍中40岁以下人员所占比例提高了9%，正高级科研人员的平均年龄由54岁降低到46岁，队伍中具有博士学位人员所占比例提高了21%，专业技术人员所占比例提高了11%。

三、以“三元”结构工资制为重点，完善人才激励机制。我院针对不同学科特点、工作性质和岗位类型，探索形成以“三元”结构（基本工资+岗位津贴+绩效奖励）工资制为主体、多种分配形式并存的新型分配体系，有效激发了科技人才的创新创造活力。一是加强分类指导，增强人才激励的针对性。二是注重激发活力，提高人才激励的有效性。我院承担国家重大科技任务的能力明显增强，科技创新不断取得新的重大突破，形成了“出成果、出人才”相互促进的可喜态势。自1998年以来，我院有6人荣获“国家最高科技奖”，有122项成果获得国家自然科学奖。“中国青年五四奖章”获得者胡伟武博士带领龙芯团队，奋力拼搏、勇于创新，自主研制成功龙芯系列通用CPU芯片，结束了我国信息产业“有机无芯”的历史。

“国势之强弱，系乎人才。”《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》的印发标志着我国人才队伍建设开始进入一个崭新的发展阶段。面向2024年，我院将深入实施知识创新工程，按照“一流的成果、一流的效益、一流的管理、一流的人才”的要求，重点加强人才队伍建设规划，强化“一把手”抓“第一资源”的工作机制，全面推进“人才培养引进系统工程”，进一步发挥我院科技“火车头”作用，为加快我国科技事业发展，建设创新型国家做出新的更大贡献。

**第四篇：全省人才工作会议长沙市委发言材料(定稿)**

全省人才工作会议典型发言材料之一

实施人才强市战略 推动长沙率先发展

中共长沙市委

2024年8月19日

城市是一个区域科技、教育、文化中心，是各类人才的集聚地。城市要实现又好又快、率先发展，关键在于激发人才活力、发挥人才优势、改善人才结构、注重人才发展。近年来，我们始终坚持党管人才原则，大力实施人才强市战略，围绕把长沙建设成为现代化人才的集聚中心和创业基地，主要做了以下几个方面的工作：

一、坚持引进与培育相结合，广泛集聚人才

我们始终坚持既注重引进外来人才，又注重培育本土人才，形成了人才荟萃、人才辈出的生动局面。在引进人才过程中，把握当前急需、长远必需的原则，统筹兼顾各个层次、各个门类的人才需求，真正做到需要什么人才就引进什么人才，需要多少人才就引进多少人才。去年元月，抓住国际金融危机背景下，欧洲、美国、日本等发达国家和地区企业高端人才外流的契机，适时地组织实施了引进国际高端人才的“313计划”，即从2024年到2024年三年内，引进100名高端技术人才、高层管理人才和高级金融人才，以及30个人才团队。按照政府引导、企业自主、市场配置的原则，采用网络引进、机构引进和活动引进的方法，经专家认定委员会严格审定凡符合条件的由财政每人补贴100万元，政府出钱，单位用人。一年多来已引进高端人才47人、人才团队8个。有40人进入了省“百人计划”，其中16人进入了国家“千人计划”。在引进人才的同时，注重培育本土人才，防止“招回了女婿冷落了儿子”。重点培养创新型科技人才，利用国家和部、省实验室、技术中心和重大专项、产业园区、大型企业，重点支持培养科技领军人才。

二、坚持储备与使用相结合，努力造就人才

人才储备的目的在使用，人才价值的实现在使用。人尽其才，才尽其用，才能把人才资源盘活，把人才队伍激活。我们坚持立足现实、着眼长远，围绕支柱产业、关键技术和发展前沿，既放眼长远储备人才，又放宽视野使用人才，努力造就高素质的现代化人才队伍。去年5月，1

市委、政府决定，坚持立足需求、政策鼓励、单位自主、市场运作的原则，瞄准实力雄厚、特色鲜明、全国一流、享誉世界的重点大学，引进储备1万名优秀青年人才，并与全国63所重点大学建立了人才战略合作联盟，通过“进名校、揽英才”活动，已经到岗的优秀青年人才3000多名，其中博士、硕士近2024名。同时形成了一条人才培养链、技术转移链和产业发展链，为推进产学研一体化探索了路子。与此同时，我们搭建了技术合作联盟、科技成果转化“两大平台”，加快科技成果转化，造就科技领军人才。从2024年来已连续举办三届的中国（长沙）科技成果转化交易会，共签订产学研合作项目587项，签约金额达564亿元；依托高等学校和科研院所，组建了工程机械、矿山机械、数控装备、农产品精深加工等15个产业技术联盟。同时，通过政策鼓励、市场配置、自愿有偿的办法，鼓励拥有技术专利的创新人才，采取自主转化、联合转化或出让转化的模式来转化科技成果，使人才在使用中发现，在使用中成长，在使用中发挥作用，在使用中增长本领。

三、坚持开发与提升相结合，充分激活人才

知识在不断更新，技术在不断进步，人才的开发与提升是一个不懈努力的过程。我们在引进储备人才的同时，更加注重开发人才的价值、提升人才的素质，更加注重为人才提供发挥才智的机会、创造展示才能的条件，着眼于未来发展，着力于现实需求，着手于素质提升，把人才开发与提升作为一个重要环节抓紧抓好。注重实践锻炼。实践出真知，实践出人才，注重在实践中发现人才、培养人才和使用人才。去年，我们组织实施干部队伍建设“五百工程”，即三年内在市直部门与基层单位之间双向选拔交流100人，从市直机关择优下派基层锻炼100人，面向村（社区）主职定向考录乡镇（街道）公务员100人，选拔村（社区）党组织书记进乡镇（街道）领导班子100人，面向社会引进充实市直部门中层专业骨干队伍100人，推动了一批优秀年轻干部脱颖而出。注重素质提升。以“双百工程（创建市级以上示范性职业院校100所、培养培训技能型人才100万）”为载体，突出加强高技能人才的培养。注重加强一线劳动模范和优秀工人培训，从今年起用三年时间，组织市级以上一线劳模本着用什么学什么、缺什么学什么的原则，委托高等院校集中培训，帮助他们由劳动模范向创新模范、生产标兵向技术标兵转变。注重政策支持。出台推进创业富民、建设创业之都和扶持大学生自主创业等一系列政策措施，全市每年安排不少于5.5亿元创业引导专项资金，其中市本级4000万元用于扶持大学生自主创业，500万元用于支持留学人员创业，全方位支持各类人才创新创业，对带项目、技术和资金来长沙创业的人才，给予其贷款资金3年不少于50%的贴息支持，激活了各类人才的创造热情。

四、坚持管理与服务相结合，倍加尊重人才

使用人才的最根本目的就是要发挥人才作用、提高人才效益。这就要求我们坚持管理与服务相结合，倍加尊重人才。得人心者得人才，得人才者得发展。因此，我们寓管理于服务，以服务促管理，优化人才工作环境，激发人才创造活力。把人才工作纳入全市国民经济与社会发展规划，逐步完善了体现时代要求、符合长沙实际、接轨国际惯例的人才工作政策体系，特别是在引进高端人才、优秀青年人才以及创新创业等方面有新的突破。突出人才服务，加大人才投入，市财政每年安排3.5亿元人才投入资金，其中引进国际高端人才5000多万元，每引进1名国际高端人才奖励用人单位100万元，3年内高端人才缴纳的个人所得税市、县两级收入部分由同级财政向用人单位全额返还，同时给予创业资助、安居补贴、子女就学等方面的特殊照顾。对大学毕业生来长沙工作的，执行“一先三保”的政策，即允许先落户、后就业，并提供生活保障、医疗保障和住房保障；对引进的硕士、博士给予3到6万元的安家补助和薪酬补贴；对企业引进人才发生的工资薪金给予一定补助，对建立科研站所等人才储备载体每个奖励10万元。切实浓厚人才工作氛围，每年宣传表彰一批劳动模范、优秀专家和学术技术带头人，对有突出贡献的杰出人才给予高达100万元的“长沙市科学技术创新贡献奖”，形成了尊重知识、尊重劳动、尊重创造、尊重人才的良好氛围。

我们将认真贯彻落实全省人才工作会议精神，抓紧制定全市中长期人才发展规划，倾力打造大河西人才创业示范区，以工程实施来引领人才队伍建设，以政策完善来创新人才工作机制，以改善服务来优化人才发展环境，努力开创人才事业发展的新局面！

**第五篇：学校人才工作会议讲话稿发言材料**

学校人才工作会议讲话稿发言材料

会议的主要任务：贯彻落实沈阳航空航天大学第二次党代会精神，认真总结学校人才队伍建设取得的主要成效，客观分析现实存在的短板和瓶颈问题，大力实施人才强校战略，为加速博士授权单位和一流学科建设，为实现把沈航建设成为特色鲜明的高水平研究应用型大学的建设目标提供坚强的人才保障。

一、“十二五”以来人才队伍建设取得的主要成效

（一）人才的数量和结构总体稳定

（二）高层次人才队伍建设稳中向好

（三）人才引进的工作质量不断提高

（四）人才培养工作机制逐步完善

（五）人才发展的保障措施不断增强

二、“十二五”以来人才队伍建设存在的突出问题

（一）高端人才严重匮乏

（二）青年人才储备不足

（三）人才队伍结构优化不够

（四）人才人事制度改革明显滞后

（五）服务人才发展的软环境不够完善

三、未来一段时期人才工作的总体思路

（一）落实“三项计划”，加大领军人才引育力度

实施国内高端人才引育计划。通过培养和引进，重点支持5-10名左右学术领军人物，在5年内引进、培育长江学者、国家杰出青年基金获得者、国家青年千人、万人计划项目获得者等高层次人才3-5人。

实施海外高端人才引进计划。在5年内引进10-20名左右具有国际教育背景、符合我校学科建设及国际化发展要求的海外高端人才，以适应我校国际化发展需要。

实施流动专兼岗位聘任计划。在重点建设的学科设置流动特聘教师岗位，5年内选聘5-15名左右海内外客座教授，以弥补重点学科建设中研究生培养、课题研究等高层次人才之急需。

（二）推进“五项工程”，全面强化骨干教师能力建设

实施“中青年拔尖人才支持计划”工程。学校将加强对具有较高学术水平、突出创新能力和发展潜力的中青年学科带头人和骨干教师的培养。

实施“教师工程能力提升”工程。倡导学校和企业联合引进、培养人才，为企业解决技术难题和发展提供智力支持。

实施“骨干教师国外访学进修”工程。加大选派青年骨干教师研修力度，进一步增强选派工作的针对性和实效性。

实施“学历学位提升”工程。根据各学院、学科教师学历的不同层次，有计划有组织的安排教师到国内外重点高校攻读博士学位。

实施“师资队伍教学能力提升”工程。利用“教师发展中心”平台，进一步提高教师的教学能力，提升学校的整体教学水平。

（三）落实目标责任，提升师资队伍整体水平

强化高层次人才与队伍建设。三年内，要新增辽宁“攀登学者”1-2名，辽宁省百千万人才百千层次10-15个；新增长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、国家千人、万人计划2-3人，辽宁省高校高端人才培养计划入选者10-20名；培育50名左右，35-45岁，具有发展潜力的中青年学术骨干。强化师资队伍总量与结构。“十三五”末，补充博士学历教师200人以上，生师比达到16:1。强化国际化视野与工程实践能力。“十三五”末，国外或国内高水平大学进修培训计划覆盖全部教学单位，具有三个月以上国外研修经历的专任教师比例达到20%以上。强化师德师风建设。将师德师风表现作为教师考核、聘任和评价的首要内容，形成师德师风建设长效机制。

（四）健全内部管理，深化人事管理制度改革

深化人事管理体制改革。坚持学校管理重心下移至学院的原则，进一步理顺学校与学院的权责利关系，校变全面管理为宏观管理，变过程管理为目标管理。

完善岗位聘任管理制度。用考核指标规范、引导教职工行为，确保教职工在不同的岗位发挥应有的作用。

四、强化人才队伍建设的工作机制

（一）校院联动，落实人才引进责任机制

1.加大学校层面人才引进的工作力度。明确工作任务、路线图、时间表，聚焦人才的外引、内培和用好，层层分解任务，狠抓工作落实。

要在拓宽人才招聘渠道上“下功夫”。要在提高人才待遇上“加力度”。要在发挥人才引人才作用上“动脑筋”。

2.强化学院人才引进工作的责任制。

要将学科建设规划与人才引进紧密结合。重点引进优秀青年人才，人才引进的目标要与学校的发展定位以及学科专业建设目标相一致。要将教师队伍结构调整优化与人才引进相结合。整合资源，不断优化教师队伍。要将学院人才引进与学院领导班子工作成效相结合。要切实履行“一把手”责任，教师队伍结构优化方案亲自审定、人才引进进展亲自把握、重点高层次人才意向引进亲自拜访会见，同时还要尽快调动多方资源形成以院领导班子牵头，学院教授出力，齐抓共管的良好局面。

（二）政策牵引，建立人才培养激励机制

1．完善人才激励保障机制。2．发挥高端人才传帮带作用。3．构建人才发展服务体系。

（三）深化改革，健全人才评价多元机制

1．深化人才评价与考核机制改革。逐步推动教师分类管理、分类评价，构建以能力、贡献和效率为导向的人才评价体系和考核机制。

2．健全柔性引进人才管理和考核机制。优先引进重点学科、重点专业、重点实验室和紧缺专业急需的人才，本着“为我所用”原则，实行目标责任合同管理。

3．设立人事制度改革“试验区”。全校上下要进一步明确，学校改革的核心是人才培养模式的改革，改革的重点是人事制度改革，要在人才队伍的考核、评价、激励机制上有超常规的动作。

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