# 在市人才工作宣传小组第一次工作会议上的讲话

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-06-22

*第一篇：在市人才工作宣传小组第一次工作会议上的讲话都向辉同志在市人才工作宣传小组第一次工作会议上的讲话同志们：今天，在淑华部长主持下，市人才工作宣传小组召开第一次工作会议。首先，我受立生部长委托，代表市人才办对市委宣传部、市委政研室、市人...*

**第一篇：在市人才工作宣传小组第一次工作会议上的讲话**

都向辉同志在市人才工作宣传小组第一次工作会议上的讲话

同志们：

今天，在淑华部长主持下，市人才工作宣传小组召开第一次工作会议。首先，我受立生部长委托，代表市人才办对市委宣传部、市委政研室、市人事局及到会的宣传系统领导同志在全市人才工作上所做贡献和对市人才办工作给予的大力支持，表示真诚的感谢！全市人才工作会

议后，在市委宣传部的统一调度和协调下，各市级新闻单位不断加大对人才工作的宣传力度。一方面对会议进行重点报道，一方面大力宣传典型，先后推出了如沈飞、华晨金杯、机床集团、远大集团等企业培养和开发人才的成功经验和作法，组织了相关理论论谈、专题采访，在全市初步形成了一个重视人才、关注人才的舆论氛围。

召开今天的会议，旨在按照市人才工作领导小组第一次会议决定，在全市人才工作会议六个重要文件已印发全市之时，通过新的工作机制，把我市人才工作宣传推向新阶段，再掀新高潮。

下面，按照淑华部长的要求，我先简要汇报一下全国人才会议以来全市人才工作情况，然后再就下一步深化人才工作宣传谈一谈看法，最后请淑华部长定夺。

中共中央、国务院召开建国以来第一次高规格全国人才工作会议后，省市委高度重视。省市委领导班子在认真学习贯彻全国人才工作会议精神的同时，第一件事就是抓好组织落实。今年2月，参照省里作法，市委、市政府成立了沈阳市人才工作领导小组，领导小组由宏章书记任组长，常务副市长李佳同志和市委常委、组织部长初立生同志任副组长，市直十七个相关部门负责同志为成员。3月份，市人才工作领导小组下设沈阳市人才工作办公室开始组建，立生部长兼任市人才工作办公室主任。市人才办设在市委组织部,下设综合、人才、信息三个处,负责领导小组日常工作,履行“党管人才”和组织部门“牵头抓总”的职能,具体负责对全市人才工作的宏观指导和协调工作。

全国人才工作会议后，省市相继于4月27日、30日召开人才工作会议，人才强省、人才强市战略作为振兴老工业基地的核心战略开始全面实施。7月27日,我市就前段人才工作向前来督察的省委办公厅领导作了汇报。省委同志对我市人才工作给予充分肯定，作出了“四好”的评价。具体说来，我市结合实际做了以下几项工作。

一、制发了全面实施人才强市战略的系列文件，形成了完整的人才政策框架体系

在市委、市政府领导下，以《中共沈阳市委沈阳市人民政府关于实施人才强市战略的决定》为纲领性文件，为全面打造我市吸纳人才、开发人才资源的良好环境，制定了《中共沈阳市委沈阳市人民政府关于加快人才资源向人才资本转化的若干意见》；为认真落实中央提出的“把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划”的要求，全面形成与老工业基地振兴相适应的人才资源开发配置体系，制定了《振兴沈阳人才资源开发和配置规划（2024—2024年）》；为加强高层次党政人才队伍建设，实现市管后备干部管理工作科学化、规范化，提高干部选拔任用工作质量和效率，推动党政领导班子执政能力的全面提升，制定了《关于建立市管优秀党政后备人才库的实施意见》；为建设一支具有参与国际国内市场竞争能力的职业化、现代化、国际化的高素质的企业经营管理人才队伍，制定了《沈阳市企业经营管理人才振兴行动纲要》；为打造技工知名品牌，建设一支宏大的高级技工队伍，制定了《沈阳技工振兴行动纲要》。这些文件从宏观到微观，从方法到步骤，从体制到机制，将全国、全省人才工作会议精神具体化，体现了求真务实的精神，具有较强的操作性。这些文件的出台，优化了我市人才发展环境，初步形成了规模空前和结构完整的人才政策框架体系，为尽快形成“让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流”的良好社会氛围奠定了基础。

二、建立全市人才工作领导和办事机构，形成了党管人才工作的新格局

市级人才工作领导和办事机构的建立，特别是超常规的设计和配置，充分体现了市委、市政府对人才工作的高度重视和抓实力度，也对各市管单位高起点启动人才工作起到示范作用。在全市人才工作会议上，市委、市政府明确要求各区、县（市）和市直各单位要成立相应机构，配备专兼职工作人员。大东区、和平区、于洪区、法库县、市药监局、市城建局等单位迅速组建了相应机构，专兼职工作人员正陆续到位。大东区、和平区率先召开了全区人才工作会议，于洪区等区、县（市）人才工作会议正在筹备中。为深入贯彻落实全市人才工作会议精神，各市管单位正在抓紧学习、研究措施、制定方案，全市上下开始形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新格局。

三、开展振兴沈阳人才需求普查工作，为合理配置人才、实现科学决策提供依据

今年4月，市委组织部、市人才办在全市范围内组织开展了振兴沈阳人才需求普查工

作，此次人才需求普查面向全市范围，以市直、区县（市）、乡(镇)街机关，市属各级事业单位、院校及科研机构、国有及国有控股企业为主，兼顾中省直企事业单位和民营、外资、港澳台资等其它经济组织，针对目前及2024年底前各类人才需求情况进行全面普查。目前，此项工作已基本结束。市人才办已汇总出全市人才需求总数，并对目前急需的各类人才数量和结构

进行了分析，形成了统计分析报告，为下一步合理调整人才布局和培养方向等人才工作宏观决策提供了初步依据。

四、建立工作制度，规范基础数据，探讨人才标准，为深化人才工作奠定基础

6月14日，宏章书记主持召开了市人才工作领导小组第一次全体会议，会上传达了振兴东北地区老工业基地人才工作座谈会精神，审议通过了《沈阳市人才工作领导小组工作规则》和《关于全市人才工作会议文件征求意见稿的修改建议》，部署了下步工作。6月下旬，市人才办草拟了《沈阳市人才工作办公室主任办公会议议事规则》、《中共沈阳市委组织部、沈阳市人才工作办公室部长、主任联席会议议事规则》以及《沈阳市人才资源开发专项资金管理暂行办法》，并召开了市人才办第一次主任办公会议。按照宏章书记的要求，市人才办于6月18日组织召开了我市人才工作基础数据规范协调会暨人才标准研讨会。会上，进一步研究了我市人才工作基础数据，提出了部分数据细化和充实的具体建议。同时依据《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》中提出的新人才标准，结合我市实际，对如何确定各类人才标准进行了初步探讨，提出了富有新意的人才标准观点，为向中央和国家有关部门反映对科学人才观和新人才标准的理解及建议做好相关准备。

五、加大宣传力度，搭建交流平台，引导社会投入，合力创建良好的人才环境

在市委宣传部组织市级媒体开展人才宣传的同时，今年6、7月份，市人才办创办了《沈阳人才》内刊，印发《沈阳人才工作通讯》16期。作为内部刊物和信息简报，迅速、准确地传达了中央、省有关指示精神和市委的工作部署；及时传递了国内外人才工作动态；宣传和交流了工作经验；推介了优秀人才；对新时期人才工作的理论和实践问题进行了探讨，发挥了对全市人才工作的宏观指导作用，使之成为了全市人才工作的宣传载体和交流平台，受到中组部、省委组织部有关方面的表扬。

市人才办还积极支持沈阳佐臣咨询顾问有限公司策划举办“中国·沈阳首届挑战MBA擂台赛及振兴沈阳经济论坛活动”，鼓励社会机构和组织投身到人才工作中来，大胆探索引导社会力量参与人才工作、合力打造良好人才环境的方式和途径。

近期，市人才办组织召开了市人才工作领导小组成员单位第一次联络员会议，部署各单位更广泛地收集全市人才工作情况，以便按省委督查组要求，更全面地向省委书记闻世震同志呈报人才工作。

特别需要提到，沈阳市人才工作宣传小组的成立，开创了市委组宣两大系统精诚合作，聚焦人才工作，共同奏响振兴沈阳主旋律的先例。身为组织人事部门的同志，我们为能与宣传系统同志这样直接的为打好新时期“辽沈战役”并肩作战感到十分高兴。我们完全有理由相信，在包括在座同志们共同努力下，我市人才宣传工作一定会呈现崭新局面，从而为沈阳的大发展、快发展作出更大的贡献。

下面，受淑华部长的指派，就如何做好下一步的人才宣传工作，谈几点意见。

一、要切实增强人才宣传工作的责任感和使命感，在宣传人才的同时发现人才、举荐人才。《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出：“小康大业，人才为本”。“鼓励人人都作贡献，人人都能成才”。人类历史的发展实践充分证明，国以才旺，业以才兴，人以才强。人才是当今世界全领域竞争的焦点，是国家和地区发展的核心竞争力。社会主义市场经济条件下，人才的脱颖而出、人才的能量释放、人才工作的高效运行，时刻离不开强大的舆论宣传。可以肯定的说，没有宣传思想战线的努力，党的路线方针政策就难以入脑入心；同样，人才强国、强市战略如果没有传播输导上的舆论保障，也必然难以实施。新的发展态势下，“党管人才”原则的确立，沈阳老工业基地的振兴，人才强市战略作为先导工程的提出，育才、引才、用才社会环境的营造，迫切要求我们关心、研究、宣传、做好人才工作，把人才宣传工作摆到主要日程，加大工作力度，创造良好的社会氛围。从事宣传思想工作的同志，面对光荣而艰巨的人才宣传工作，应切实提高对国家和本地区发展核心战略的认识，通过卓有成效的实际工作，展现自身政治敏感性，折射执政能力建设水平。与此同时，已称得上是人才的各位同志，如能在宣传人才的过程中更好地发现人才、举荐人才、学习人才，不仅会对全市人才队伍建设做出贡献，自己也一定会成为党和国家更需要的英才。

二、要科学组织人才工作宣传，使战役性宣传与经常性宣传相结合，增强人才工作的宣传效果。在座同志大多是宣传方面的专家，宣传工作最重要的是突出重点，营造声势。当前，要把市人才工作会议上行湘书记讲话和会议印发的六个文件的解读列为重点，掀起新一轮人才宣传高潮。沈阳日报、沈阳电视台、沈阳电台等市级媒体最好能同步运作，形成立体的造势效果。同时，也希望各单位能根据今天会议精神和工作重点进一步完善和充实宣传报道方案，形成立足当前兼顾长远的宣传报道规划，设立固定的人才工作宣传栏目，通过系列报道、人物访谈、评论员文章、专题片等形式，搞好对人才工作重点的深度和广度宣传。

三、要把宣传中央、省市关于人才的大政方针与宣传优秀人才典型相结合，反映人才工作的最新动态和成果。既要注重宣传人才强国强市战略及党管人才原则、科学人才观等方针政策，又要注意对四支人才队伍和我市五大支柱产业中涌现的优秀人才典型事迹的宣传，突出报道各类人才的成长经历和突出贡献，还要注重宣传各地区和各单位加强和改进人才工作的经验作法及鲜活案例。同时，还应发挥宣传系统理论输导优势，着力进行现代人力、人才资源管理探讨，引进国内外先进人才理念和管理方法，主办高层次人才论坛。帖近现实的宣传最具说服力和影响力。按照市人才工作领导小组的决定，市人才办拟在八月份组织对全市各市管单位贯彻落实市人才工作会议精神进行督查，请各单位注意跟踪报道、动态宣传。

四、要密切关注我市人才工作走势，超前思考，未雨绸缪，把握人才宣传的主动权。我市新时期人才工作处于起步阶段，人才强市战略的宏观工程和微观操作还将全方位展开。大幕拉开，好戏在后面。这里有必要通报从市人才办角度思考的下步人才工作主要思路和打算。一是全面贯彻落实全国、省市人才工作会议和贺国强同志考察辽宁讲话精神，进行人才工作任务分解，开展各层次人才工作研讨和培训，切实搞好人才工作督查。二是加强“外脑”建设，筹建沈阳市人才学会，在人才资源资本化运作、人才市场体系建设、人才激励与保障、高层次人才管理与开发、国际人力资源管理先进方法引入、党管人才实现方式等问题上，为市委、市政府提供决策预案。三是健全自上而下的人才工作机构，构建高效务实的人才工作体系，对目前涉及人才工作的领导和办事机构进行职能理顺，建立各类人才队伍开发与建设牵头部门的工作责任机制。四是加大投入，启动人才资源开发专项资金，引入我市急需高端人才，争取中央和省里政策资金支持，建设全国装备制造业中心和高技能人才培训基地，打造“沈阳技工”品牌。五是从“六个方面”进行积极探索，拓宽人才开发领域，加强国际（主要是对欧对德）人才合作与交流。六是建立工作载体，加强市管党政后备人才库和市高级经营管理人才中心建设，联系优秀企业家和高级专家，全面动员社会力量多元投入和参与人才工作。

对此，希望各位同志关注我市人才工作的发展态势，变常规宣传为主动造势，配合全市人才工作大局，超前设计工作预案，实现既是人才工作宣传者又是开发者的角色转换，充分发挥宣传工作激励先进、督促后进、服务大局的独特作用。

五、要采用先进传播方式和手段，广开宣传渠道，拓展宣传空间。在这方面，各区县（市）和各工委工作难度大一些。要积极采取有效措施，在运用简报、墙报、会议等传统形式开展宣传的同时，充分利用现代传播手段，依托本单位的网站开设专题人才工作网页，加大网上宣传力度，扩展受众覆盖面。还应该从实际出发，不断开辟新的工作载体，创造公众喜闻乐见的方式来推进宣传。

六、要加强协作，密切配合，形成人才宣传的强大合力。市人才工作宣传小组各成员单位间要加强联系，互相支持，顾全大局。要讲求宣传质量和效率，在把握真实、准确的原则下，提倡对信息资源的深加工和资源共享，以只争朝夕的精神完成好宣传任务。为此，要建立市人才工作宣传协调会制度，一般情况下每季度召开一次，协调确定各阶段宣传重点和宣传节奏。小组办公室将随时对人才工作宣传进行调度，适时召开各媒体共同参加的新闻发布会。为了检验各单位开展宣传效果，市人才工作宣传小组将区别不同情况和业内标准，对市属新闻媒体和各区县（市）、各工委的人才工作宣传情况进行评议和考核，采取适当方式表彰先进，并在《沈阳人才工作通讯》上进行通报。希望各区县（市）和各工委每月在市级以上媒体至少发一篇人才方面的情况报道或信息。此外，建议各区县（市）和各工委参照市里作法，在党组织统一领导下，由宣传部门牵头，会同组织人事部门共同开展人才宣传，建立稳定、长效的工作机制。各市管单位人才工作机构，要积极配合宣传部门开展人才宣传，同唱一台戏，同时参加评议和考核。

总之，我们借助市人才工作宣传小组首次会议，向大家通报全市人才工作的简要情况，希望增进成员单位间的了解和共识，表达我们携手做好人才工作的愿望，明确下步人才宣传工作的方向。我相信，在同志们的共同努力下，一定会营造出我市有利于人才大量涌现、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。

**第二篇：A市在全市人才工作会议上的讲话**

同志们：这次全市人才工作会议，是市委、市政府决定召开的一次十分重要的会议，也是我市建大市以来召开的第一次人才工作专题会议。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，深入贯彻党的十六大、十六届三中全会精神，传达落实全国、全省人才工作会议精神，进一步提高认识，转变观念，创新机制，大力实施人才强市战略，为实现我市跨越式发展提供坚强有力的人才支撑。市委、市政府高度重视人才工作。去年市委先后召开两次常委会，组织学xxx省委关于人才工作的方针、政策和指示精神，听取并研究全市人才工作。5月中旬市里组织三个调研组，就我市人才队伍建设情况进行了为期一个月的调研，形成了《欠发达地区人才强市战略研究》的调研报告，同时制定下发了《衢州市\*\*\*\*-\*\*\*\*年人才队伍建设规划》和《关于落实党管人才原则、实施人才强市战略的意见》，完善和创新了人才队伍培养、引进、使用、激励和保障等方面的一系列政策措施。今年1月\*日，市委常委会再次专题研究了我市人才工作，并就下一阶段人才工作作了研究部署。下面，我讲三点意见。

一、树立和落实科学的人才观，充分认识实施人才强市战略的极端重要性人才问题至关重要。党和国家历来高度重视人才工作，党中央先后提出了科教兴国、依法治国战略，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则。去年底中央和省委相继召开人才工作会议，就当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署，为今后人才工作指明了方向。近几年来，我市的人才队伍建设得到明显加强，人才管理机制进一步完善,人才成长环境不断优化,人才数量增长较快，人才综合素质也有较大提高，初步形成了一支思想政治素质较好，理论水平较高，业务能力较强的人才队伍。主要体现在：--人才总量不断增加。到2024年底，全市共有中专以上学历或初级以上职称人员\*\*.\*万名，比\*\*\*\*年增加\*.\*万人。其中党政人才近\*.\*万人；企业经营管理人才\*.\*万人；专业技术人才\*万人。--人才整体素质不断提高。到2024年底，全市共有大学本科以上学历人才约\*.\*万人，占人才总数的\*\*.\*%，比\*\*\*\*年提高了\*.\*个百分点。具有高级职称的人员达到\*\*\*\*人，占人才总数的\*.\*%。--人才创业环境不断优化。近年来，我市相续出台了《关于加快新世纪人才资源开发的若干意见》、《关于大力发展个体私营等非公有制经济的若干意见》、《关于鼓励市级机关、事业单位干部到企业锻炼或帮助工作的通知》等相关文件，大力开展创业富民活动，引导鼓励各类人才投身经济建设主战场，争创业绩、锻炼成才，全社会尊重人才、倡导创业的良好环境和氛围逐渐形成。--人才服务体系不断完善。加大了市、县两级人才专业市场建设力度，人才市场体系框架初步形成，人才市场服务功能日趋完善，并朝着信息化、网络化方向发展。市场在人才资源配置中的基础性作用日益明显。--人才工作成效不断显现。2024年，全市列入市以上科技计划项目已达\*\*\*项，比上年增加\*\*\*%；争取到国家和省科技项目经费\*\*\*\*.\*万元，创历史新高；获得省科技进步奖\*\*项；全市省、市级高新技术企业和科技型中小企业产品销售收入达到\*\*.\*\*亿元,比上年增长\*\*.\*%。同时，我们也应该清醒地看到，我市人才队伍现状仍不能适应新形势、新任务的要求，还有较大差距。主要表现在：一是人才总量不够。2024年底全市每万人口的人才拥有量为\*\*\*人，与全省平均水平相差\*\*\*人。二是人才结构不合理。大量人才集中在党政机关及学校、医院，企业管理人才普遍紧缺。据有关问卷调查显示，认为机关对人才最有吸引力的占\*\*.\*\*%，外资企业占\*\*.\*%，事业单位占\*\*%，而私营企业只占\*.\*\*%。三是人才引进难、易流失的矛盾比较突出。市里连续几年外出招聘城市规划方面的高级人才，一直未果；国际贸易、计算机、外语、生物工程等人才十分紧缺。2024年，衢州籍大中专生回衢工作的只有\*\*\*\*人，仅占总数的\*\*%。1999年以来，全市仅教育卫生系统就流失专业技术人才\*\*\*人。四是在一些地方和部门，人才工作得不到应有重视，见物不见人的现象明显存在。解决人才工作中存在的问题，根本的是要以全国、全省人才工作会议精神为指导，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，牢固树立和认真落实科学的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。--树立人才资源是第一资源的开发人才观。最近，世界银行对全世界资本存量进行了一次分析，提出国民财富的新标准可分三类：人力资本、土地资本、货币资本，其中三个资本的构成分别是人力资本占\*\*%；土地占\*\*%；货币占\*\*%。从这个比例看出，我市第一财富是\*\*\*万的衢州人口，第二财富是\*\*\*\*平方公里的土地，第三财富是\*\*\*亿的城乡储蓄。所以人力资源是一切资源中最为宝贵的部分，人才资源则是人力资源中的精华，是推动经济社会发展的战略资源、第一资源，也是欠发达地区最稀缺的生产要素。培养人才就是高层次的人力资源开发。抓住人力资源向人才资源转变这一关键中的关键,就抓住了矛盾的主要方面,抓住了以最小的成本撬动所有资源转变为资本的最佳支点。对一个地区、一个企业而言，谁抓住了人才这个根本，抢占了人才的制高点，谁就能赢得竞争的主动权，就能赢得未来。衢州要培育成为全省新的经济增长点，实现跨越式发展，关键一点是要发挥人力资源这一比较优势。各级党政一把手必须抓第一资源，抢抓、善抓第一资源的领导是称职的领导，否则就是不称职领导。各级各部门都要牢固树立人才资源是第一资源的观念，切实转变经济建设中争资金、抢项目、重物轻人的做法，把人才工作紧紧抓在手上，以培养人才作为加快发展之基，以用好人才作为加快发展之本，以吸引人才作为加快发展之策，依靠人才资源的大开发，推动经济的大发展。--树立人人都能成才、人才存在于人民群众之中的开放人才观。什么是人才？长期以来，全国各地实行的是以具有中专以上学历和初级以上职称的人员的人才标准，这种唯学历和职称的人才观是不科学的。以这种标准去衡量，拥有专利\*\*\*项，创建了\*\*\*电子集团的项青松，当年却只有初中文凭，算不算人才？美国《华盛顿邮报》一年多的科技类招聘广告有\*\*\*\*则，其中\*\*\*\*条完全是没有任何学历要求，要求学士学位的仅\*\*\*条，要求硕士的仅\*\*条。树立科学的人才观，首先是要转变观念，破除以往狭隘的人才观。三百六十行，行行出状元，人才存在于人民群众之中，不仅包括党政干部、知识分子，有经验的管理者、资金的拥有者以及有社会关系的人，还应包括有一技之长的技术工人、乡土人才如衢州保姆、衢州保安、衢州保绿等，这些都是人才。也就是说，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，对社会有所贡献的，都是我们需要的人才。树立科学的人才观，就是要在坚持德才兼备的原则下，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。--树立以人为本的开明人才观。以人为本是科学人才观的核心。尊重人才需求规律是做好人才资源开发的基本前提。我市人才队伍建设存在诸多问题。如少数单位领导既要马儿跑、又要马儿少吃草，不关心人才发展，不尊重人才利益，不宽容人才失败，由此造成人才的积极性、创造性没有得到很好发挥，这归根到底是没有按人才需求规律做好工作。人才需求至少有这几点：一是好待遇；二是受尊重；三是能发展，四是有自由。尤其是尊重人才，给予人才更多的发展机会和自由，应作为欠发达地区人才资源开发的重中之重。因此，各级党委政府要从以人为本的科学人才观出发，把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置，对各类人才都要一视同仁地提供服务，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要进一步加大投入，改善工作条件，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；加强沟通，增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的良好氛围。尽管我市难以提供发达地区那么好的物质待遇，但如果以人为本，尊重人才，尊重知识，尊重创业，充分营造人才工作的良好环境，我们就同样具有吸引力，这也是做好我市人才工作的突破点所在，二、大力开发人才资源，加快实施人才强市战略今后一个时期，我市人才强市战略的总体要求是：以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，认真贯彻十六大和十六届三中全会精神，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，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，深化改革，扩大开放，优化环境，加快发展，努力把各类优秀人才集聚到各项事业中来，为我市跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。我市实施人才强市战略的主要目标是：经过若干年努力，人才效能明显提升，人才总量明显增加，人才素质明显改善，从而实现人才增长率与知识生产率两个明显提高。具体说，到2024年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*%，每万人口的人才数达到 5\*\*人，高层次人才达\*\*\*\*人；每百万GDp所使用的人才数降到\*人以下,使知识生产率提高一个百分点。到\*\*\*\*年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*%，每万人口的人才数达到\*\*\*人，高层次人才达到\*万人，努力形成一支高素质、高层次、复合型、具有创新精神、能够适应区域竞争的人才队伍。每百万GDp中所使用的人才数降到\*人以下,力争知识生产率达到全省平均水平。重点抓好以下几个方面工作：

（一）以企业经营管理人才为重点，着力推进三支人才队伍建设。为实现跨越式发展提供坚强的人才支撑，关键是要加快建立同我市经济社会发展相适应的人才洼地。重点是抓好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设。努力培养能干事、会办事、办成事的执政能力，建设一支靠得住、有本事、政绩突出、群众公认的党政人才队伍，这是党的事业取得成功的重要保证。努力培养精通经贸、法律和资本运作的能力，建设一支既有实干精神、又有开拓魄力的经营管理人才队伍，这是我们努力增强经济发展活力的积极举措，也是加快实现富民强市的有效途径。努力培养技术研发和运作的能力，建设一支既能创新、又能创业的专业技术人才队伍，这是我们增强产业竞争力的迫切要求，也是加快衢州制造业基地建设的必然选择。这三支队伍是相互联系、相互依赖、相互促进的统一体，其中加强企业经营管理人才建设，是当前人才工作的重中之重。企业经营管理人才是凝聚人才的人才，是深入实施工业立市战略的主体力量，但这类人才我市目前十分稀缺。以企业产值和销售收入超\*\*\*万元的企业为统计对象，我市企业经营管理人才现仅\*\*\*\*余人，占全市人才总量的\*.\*%;专业技术人才\*\*\*\*\*余人,占全市人才总量的\*\*%。同时在自身素质方面还存在许多不足，如系统的经营管理和知识培训不够，市场运作的经验积累有限，个别企业主依然有小生产观念，知识结构和综合素质还有待于提高等等。解决企业人才问题的关键在企业家，有了高素质的企业家，就会有引进人才、重用人才、留住人才的平台和机制。对此，各级领导和有关部门应引起高度重视，从过去简单帮助企业引人才转到注重培养、引进企业家上来。一是帮助企业提高自身综合素质。我市多数企业为成长型企业，重在帮助他们强化开放意识，在竞争中求合作，在合作中谋发展；帮助他们不要走老路，要靠不断创新去做大做强企业。二是要通过招商引资和联合重组，引进一批外地优势企业家，这比什么都重要。因为衢州经济以增量推动为主，今后外来企业还会不断增多。在衢州，企业不要有内外之分，都是一家，要开放兼容，不能排外，不要人为对立起来。三是发挥企业家协会作用，实行自我教育、自我管理和自我提高。主管部门要善于把协会推到一线，这是锻炼企业家的好机会，不要什么事都包揽。四是办好衢商研究会，大力弘扬衢商敢为天下先的精神，培育企业文化，努力形成具有衢州特色的企业家队伍。与此同时，要以企业经营管理人才队伍建设促进专业技术人才队伍建设。目前各类专业人才需求排名前\*\*名的是：市场营销、化工类、师范类、机械类、建筑类、建材类、电子信息类、经营管理类、医学医药类及财务管理。企业是吸纳人才的主体，要善于按市场规律办事，舍得在培养人才上投资，不惜重金聘人才。凡是在这方面有眼光的企业一定兴旺成功。

（二）以三项工程为载体，着力构筑人才培训体系。人人可以成才的前置条件是要有学习的机会。我市人力资源丰富与人力资本短缺并存，要实现人力资源向人力资本转化，首要环节就是抓培训。各级、各部门要进一步树立大培训观念，要象抓基础设施、抓项目、抓技改那样抓人才培训，舍得花钱、舍得投入。当前，要努力完善开发人才资源的培训机制，以人才培训三项工程为载体，使各类人才通过培训，尽快提高实践技能和水平，充分发挥其能动性和创造力，成为经济建设的主力军。

1、深化万名农民素质工程，培养农村乡土人才。实施万名农民素质工程，提高农民就业技能，加快人力资源向人力资本转化，以劳动力结构调整带动农业结构调整，这是我市统筹城乡发展、解决三农问题的战略之举。各级各部门要站在这个高度，进一步增强搞好万名农民素质工程的责任感和使命感，做好深化、提升和创新文章。万名农民素质工程不仅解决农民群众的就业出路，也是在培养农村乡土人才。正是由于农民掌握了一技之长，今天的就业就是明天的创业。当前要重点抓好劳务技能培训，确保培训质量，打响衢州三保一技劳动力特色品牌。尤其是抓好农业龙头企业经营人才培训、种养大户培训、返乡创业人员培训和衢州保绿培训，在培养乡土人才上下功夫，促进农村劳动力转化为具有开发、生产、销售等技能的实用人才。

2、全面实施创业素质工程，提升工商企业竞争力。创业素质工程是深入实施工业立市战略的重要举措。我们计划从2024年起，用\*年时间，着重培训企业家和企业经营管理者\*\*\*\*人、工程技术人员\*\*\*\*人、新办个体工商户、私营企业主\*\*\*\*\*人、企业技术蓝领\*\*\*\*\*人。这项工作昨天已开会进行动员部署，各地各部门要按照会议精神，把培训的过程看作是支持企业发展的过程，尽快抓好启动实施。要组织一批专家、教授来衢授课，帮助企业经营管理人才充实工商管理新知识；对工作业绩突出、有贡献的经营管理人才和专业技术人才，由企业报名，政府联系有关高校研究生班进修培训。同时，鼓励和引导企业根据自身用人特点，学习借鉴外地成功企业的培训机制，在政府帮助下，通过自培、委培等形式，抓紧培养企业紧缺的技术蓝领，并通过继续教育形成稳定的企业人才队伍。

3、加快实施\*\*\*人才工程，培养高素质的专业技术人才。进一步完善市\*\*\*人才工程人选的选拔、培养、考核办法，实行动态管理。提高企业经营管理人才和专业技术人才在市\*\*\*人才工程人选中的比重。凡是在我市企事业单位工作的享受国务院政府特贴人员、省级有突出贡献中青年专家、省\*\*\*人才工程一、二层次培养人员、全日制博士等，经考核合格，可直接纳入市\*\*\*人才工程第一层次培养人员序列；在我市企事业单位的全日制硕士，经考核合格，可直接纳入第二层次培养人员序列。同时，对有突出贡献的工人技师和乡土人才也可列入市\*\*\*人才工程选拔范围。力争到\*\*\*\*年，市\*\*\*人才工程人员达到\*\*\*\*名，基本形成门类齐全、结构合理、质量优秀、与衢州经济社会发展相适应的高层次专业技术人才队伍。

（三）加大改革创新力度，着力建立健全五项机制。培养、引进和使用人才，是做好新时期人才工作三个十分重要的环节，相辅相成、缺一不可。培养、引进、使用人才，要以机制建设为保障，在实践中切实加大改革创新力度，努力营造人才辈出、人尽其才的良好社会环境。一是建立健全人才的终身教育机制。制定和完善人才培养规划，建立继续教育带薪学习制度和经费保障制度，形成政府、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。建立继续教育培训信息网络和继续教育登记制度，开展继续教育公共课和技能课培训，每个人才每年的继续学习时间须达到\*\*个学时以上。有关部门要制定相应的学习培训考核办法。加快衢州学院的筹建进度，加大扶持力度，提高办学层次，调整专业设置，注重工科建设，多为本地培养高级灰领和技术蓝领，努力把衢州学院建设成为我市乃至闽赣皖周边地区的人才孵化基地。职业教育是我市的强项，要采取多种形式，扩大招生，加快培养，成为技术蓝领培养基地。加强指导，深入开展创建学习型机关、学习型企业、学习型社区等活动，促进学习型社会的形成，提高全民的整体素质。二是建立健全人才柔性流动机制。鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才，采取柔性流动方式来我市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进人才和智力。实行引进人才 绿卡制度，在职称评定、社会保险、子女入学等方面与本地人才同等对待，并可为其建立人事档案，确认原有身份，连续计算工龄，养老和医疗保险经费由用人单位补交。各级人事部门要从过去为机关引进人才为主转变为为企业引进急需人才为主。党政机关引进全日制硕士以上研究生，经考核合格可直接录用为国家公务员。事业单位引进本科以上人才可以不受编制限制。在衢的工业企业新吸纳本科以上毕业生和中级职称以上人才的，两年内按新增人数给予一定额度的地方税收奖励。市、县两级集中建造人才（专家）公寓，解决引进人才和柔动人才的临时住房问题。引进的大中型企业经营人才、高层次人才和紧缺人才，在衢服务满一定年限后，可以购买房屋产权，所需经费由用人单位给予补助。今年市里将尽快启动\*\*\*套人才公寓建设，并研究制定人才公寓出售或租住的管理办法，确保按期交付使用。三是建立健全人才的市场配置机制。进一步完善人才市场体系，完善人才市场信息发布制度，培育和发展网上人才市场，加快人才市场公共信息网络建设，积极推动现有各类人才市场和劳动力市场实现联网贯通；放手发展人才中介机构，鼓励各种专业协会、人才联谊会发展，为人才沟通创造平台。积极推行以引进人才为主导的工作居住证制度，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。鼓励机关、事业单位人员下海直接从事生产经营活动，三年内保留身份、职级、编制和人事关系，工资照发。鼓励机关、事业单位人才在不利用职权、不影响本职工作的前提下，以资金、技术入股等方式参与创办工业企业。本着干部自愿、企业欢迎的原则，每年从党政机关选派一批县、科级干部到企业工作。对表现突出的离岗创业和到企业工作人员，视工作需要，适时予以提拔重用，或通过人才评荐机构，推荐到更好的经营管理岗位工作。四是建立健全与人才贡献相适应的人才激励机制。进一步完善机关部门奖金分配制度，拉开档次，调动积极性。推进事业单位改革，根据责任、业绩、贡献大小，合理拉开收入差距，逐步建立体现人才价值和人才市场价格的分配机制。组织开展对优秀企业家、名校长、名院长、名师、名医等各方面优秀人才的评选表彰，并实行动态管理，激励人才不断创新，提高素质，争做贡献。建立突出贡献人才重奖制度，每三年评选一次，每次评选\*－\*名，入选者给予奖励\*-\*\*万元。定期开展人才环境评估，设立人才投诉信箱，做好维权工作。五是建立健全人才的多元投资机制。树立人才资本优先积累的观念，加快形成和完善以政府适当投入为引导，用人单位投入为主体，社会各方出资为补充的多元化投入机制。各级财政要加大对人才资源开发的投入，人才资源开发投入的增长要与财政支出的增长相适应。各级政府要根据人才工作实际需要，在财政预算中安排必要的资金用于各类人才的培养、紧缺急需人才的引进等工作。企业是吸纳人才和技术创新的主体，要强化企业吸纳人才的主体地位，全面提升吸纳人才的能力。充分调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性，鼓励社会力量开展人才资源开发的投资。对以上五项机制，各地和有关部门要认真研究，积极探索，抓好落实。

三、坚持党管人才原则，不断开创人才工作新局面坚持党管人才原则，是由人才工作的极端重要性所决定的，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证，是党管干部原则在新的历史条件下的深化和发展。坚持党管人才原则，就是要充分发挥我们党的领导核心作用，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，更好地统筹人才工作，更好地组织人才资源，为实施人才强市战略提供坚强的政治保证。

1、落实党管人才原则，最根本的是要管宏观、管政策、管协调、管服务。各级党委要统筹规划人才工作，市、县都要把人才建设作为生产要素配套的重要内容，制定和完善人才开发总体规划、专项规划，同时明确发展目标，制定人才工作的重大方针政策，推进各类人才队伍建设协调发展。要注意整合力量，建立统分结合、协调高效的工作机制，充分调动一切积极因素，形成人才工作合力。要积极提供服务，通过政策支持、精神激励和环境保障，不断改善各类人才的工作与生活条件，以感情和人格的力量，提高对人才的吸引力和感召力。要实行依法管理，加快推进人才法制化建设，增强工作的规范性和有效性。

2、落实党管人才原则，最关键的是要做好识人和用人的工作。坚持选贤任能的制度、机制和政策，做好识人和用人工作，是落实党管人才的重要环节。要坚持辩证地看待人才，看一个人，要从主流和大节上去看，不能只看一时一事；看人才首先要看品德、能力和业绩，不能只看学历和资历。要坚决打破论资排辈、唯学历资历的传统观念，把实践作为衡量人才的根本标准，作为发现和识别人才的根本途径。要坚持任人唯贤、唯才是举，既要坚持用人标准，又要不拘一格，特别是对符合德才兼备原则的优秀人才，只要工作需要，就要大胆使用、破格使用。要区别人才类型，把握成长规律和特点，充分尊重人才的个性，按照各类人才成长的规律和不同特点去识别和使用人才。总之，党管人才就是党爱人才，党兴人才，党聚人才。

3、落实党管人才原则，最重要的是形成实施人才强市战略的合力。一是要高度重视人才工作，真正把实施人才强市战略摆上重要的议事日程。各级党政一把手，要亲自抓第一要务、第一资源和第一生产力，开展人才工作的调查研究，重视解决人才工作中的具体问题。从目前情况来看，有的地方人才工作机构尚未健全，人才工作启动较慢，要尽快完善工作机制，明确职责分工，落实具体措施。二是建立市、县配套的人才规划体系。目前，市里已制定人才规划，各地也要对人才队伍建设状况进行调查分析，对人才需求进行科学预测，立足当前，着眼长远，制定出人才队伍建设规划。三是建立人才工作责任制，把人才工作目标分解落实到各县(市、区)和市级各部门，并纳入县级党政领导科技目标责任制考核和党政一把手考核的重要内容。市委、市政府去年出台的《关于落实党管人才原则实施人才强市战略的意见》，要深入抓好落实，并从实际出发，制定实施意见和配套政策。四是要形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，形成统分结合、协调高效的工作机制和党的干部工作、人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才队伍建设的组织化程度。各级党政主要领导要亲自抓人才工作和人才队伍建设，组织部门要在党委的统一领导下，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，人事、教育、科技等部门要在人才工作中发挥骨干作用。五是加强宣传思想工作，新闻宣传部门要为人才工作营造良好的舆论氛围，进一步形成有利于各类优秀人才脱颖而出的社会环境。同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。人才工作和人才队伍建设事关我市经济社会发展大局，事关我市改革开放和现代化建设大业的兴衰成败。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。我们一定要牢固树立和认真落实科学的人才观，大力推进人才强市战略，努力把我市人才工作提高到一个新水平，推动我市经济社会的跨越式发展。

**第三篇：A市在全市人才工作会议上的讲话**

同志们：

这次全市人才工作会议，是市委、市政府决定召开的一次十分重要的会议，也是我市建大市以来召开的第一次人才工作专题会议。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，深入贯彻党的十六大、十六届三中全会精神，传达落实全国、全省人才工作会议精神，进一步提高认识，转变观念，创新机制，大力实施人才强市战略，为实现我市跨越式发展提供坚强有力的人才支撑。市委、市政府高度重视人才工作。去年市委先后召开两次常委会，组织学xxx省委关于人才工作的方针、政策和指示精神，听取并研究全市人才工作。5月中旬市里组织三个调研组，就我市人才队伍建设情况进行了为期一个月的调研，形成了《欠发达地区人才强市战略研究》的调研报告，同时制定下发了《衢州市\*\*\*\*-\*\*\*\*年人才队伍建设规划》和《关于落实党管人才原则、实施人才强市战略的意见》，完善和创新了人才队伍培养、引进、使用、激励和保障等方面的一系列政策措施。今年1月\*日，市委常委会再次专题研究了我市人才工作，并就下一阶段人才工作作了研究部署。下面，我讲三点意见。

一、树立和落实科学的人才观，充分认识实施人才强市战略的极端重要性

人才问题至关重要。党和国家历来高度重视人才工作，党中央先后提出了科教兴国、依法治国战略，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则。去年底中央和省委相继召开人才工作会议，就当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署，为今后人才工作指明了方向。

近几年来，我市的人才队伍建设得到明显加强，人才管理机制进一步完善,人才成长环境不断优化,人才数量增长较快，人才综合素质也有较大提高，初步形成了一支思想政治素质较好，理论水平较高，业务能力较强的人才队伍。主要体现在：

--人才总量不断增加。到2024年底，全市共有中专以上学历或初级以上职称人员\*\*.\*万名，比\*\*\*\*年增加\*.\*万人。其中党政人才近\*.\*万人；企业经营管理人才\*.\*万人；专业技术人才\*万人。

--人才整体素质不断提高。到2024年底，全市共有大学本科以上学历人才约\*.\*万人，占人才总数的\*\*.\*，比\*\*\*\*年提高了\*.\*个百分点。具有高级职称的人员达到\*\*\*\*人，占人才总数的\*.\*。

--人才创业环境不断优化。近年来，我市相续出台了《关于加快新世纪人才资源开发的若干意见》、《关于大力发展个体私营等非公有制经济的若干意见》、《关于鼓励市级机关、事业单位干部到企业锻炼或帮助工作的通知》等相关文件，大力开展创业富民活动，引导鼓励各类人才投身经济建设主战场，争创业绩、锻炼成才，全社会尊重人才、倡导创业的良好环境和氛围逐渐形成。

--人才服务体系不断完善。加大了市、县两级人才专业市场建设力度，人才市场体系框架初步形成，人才市场服务功能日趋完善，并朝着信息化、网络化方向发展。市场在人才资源配置中的基础性作用日益明显。

--人才工作成效不断显现。2024年，全市列入市以上科技计划项目已达\*\*\*项，比上年增加\*\*\*；争取到国家和省科技项目经费\*\*\*\*.\*万元，创历史新高；获得省科技进步奖\*\*项；全市省、市级高新技术企业和科技型中小企业产品销售收入达到\*\*.\*\*亿元,比上年增长\*\*.\*。

同时，我们也应该清醒地看到，我市人才队伍现状仍不能适应新形势、新任务的要求，还有较大差距。主要表现在：一是人才总量不够。2024年底全市每万人口的人才拥有量为\*\*\*人，与全省平均水平相差\*\*\*人。二是人才结构不合理。大量人才集中在党政机关及学校、医院，企业管理人才普遍紧缺。据有关问卷调查显示，认为机关对人才最有吸引力的占\*\*.\*\*，外资企业占\*\*.\*，事业单位占\*\*，而私营企业只占\*.\*\*。三是人才引进难、易流失的矛盾比较突出。市里连续几年外出招聘城市规划方面的高级人才，一直未果；国际贸易、计算机、外语、生物工程等人才十分紧缺。2024年，衢州籍大中专生回衢工作的只有\*\*\*\*人，仅占总数的\*\*。1999年以来，全市仅教育卫生系统就流失专业技术人才\*\*\*人。四是在一些地方和部门，人才工作得不到应有重视，见物不见人的现象明显存

在。

解决人才工作中存在的问题，根本的是要以全国、全省人才工作会议精神为指导，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，牢固树立和认真落实科学的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。

--树立人才资源是第一资源的开发人才观。最近，世界银行对全世界资本存量进行了一次分析，提出国民财富的新标准可分三类：人力资本、土地资本、货币资本，其中三个资本的构成分别是人力资本占\*\*；土地占\*\*；货币占\*\*。从这个比例看出，我市第一财富是\*\*\*万的衢州人口，第二财富是\*\*\*\*平方公里的土地，第三财

富是\*\*\*亿的城乡储蓄。所以人力资源是一切资源中最为宝贵的部分，人才资源则是人力资源中的精华，是推动经济社会发展的战略资源、第一资源，也是欠发达地区最稀缺的生产要素。培养人才就是高层次的人力资源开发。抓住人力资源向人才资源转变这一关键中的关键,就抓住了矛盾的主要方面,抓住了以最小的成本撬动所有资源转变为资本的最佳支点。对一个地区、一个企业而言，谁抓住了人才这个根本，抢占了人才的制高点，谁就能赢得竞争的主动权，就能赢得未来。衢州要培育成为全省新的经济增长点，实现跨越式发展，关键一点是要发挥人力资源这一比较优势。各级党政一把手必须抓第一资源，抢抓、善抓第一资源的领导是称职的领导，否则就是不称职领导。各级各部门都要牢固树立人才资源是第一资源的观念，切实转变经济建设中争资金、抢项目、重物轻人的做法，把人才工作紧紧抓在手上，以培养人才作为加快发展之基，以用好人才作为加快发展之本，以吸引人才作为加快发展之策，依靠人才资源的大开发，推动经济的大发展。

--树立人人都能成才、人才存在于人民群众之中的开放人才观。什么是人才？长期以来，全国各地实行的是以具有中专以上学历和初级以上职称的人员的人才标准，这种唯学历和职称的人才观是不科学的。以这种标准去衡量，拥有专利\*\*\*项，创建了\*\*\*电子集团的项青松，当年却只有初中文凭，算不算人才？美国《华盛顿邮报》一年多的科技类招聘广告有\*\*\*\*则，其中\*\*\*\*条完全是没有任何学历要求，要求学士学位的仅\*\*\*条，要求硕士的仅\*\*条。树立科学的人才观，首先是要转变观念，破除以往狭隘的人才观。三百六十行，行行出状元，人才存在于人民群众之中，不仅包括党政干部、知识分子，有经验的管理者、资金的拥有者以及有社会关系的人，还应包括有一技之长的技术工人、乡土人才如衢州保姆、衢州保安、衢州保绿等，这些都是人才。也就是说，只要具有

一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，对社会有所贡献的，都是我们需要的人才。树立科学的人才观，就是要在坚持德才兼备的原则下，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。

--树立以人为本的开明人才观。以人为本是科学人才观的核心。尊重人才需求规律是做好人才资源开发的基本前提。我市人才队伍建设存在诸多问题。如少数单位领导既要马儿跑、又要马儿少吃草，不关心人才发展，不尊重人才利益，不宽容人才失败，由此造成人才的积极性、创造性没有得到很好发挥，这归根到底是没有按人才需求规律做好工作。人才需求至少有这几点：一是好待遇；二是受尊重；三是能发展，四是有自由。尤其是尊重人才，给予人才更多的发展机会和自由，应作为欠发达地区人才资源开发的重中之重。因此，各级党委政府要从以人为本的科学人才观出发，把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置，对各类人才都要一视同仁地提供服务，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要进一步加大投入，改善工作条件，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；加强沟通，增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的良好氛围。尽管我市难以提供发达地区那么好的物质待遇，但如果以人为本，尊重人才，尊重知识，尊重创业，充分营造人才工作的良好环境，我们就同样具有吸引力，这也是做好我市人才工作的突破点所在，二、大力开发人才资源，加快实施人才强市战略

今后一个时期，我市人才强市战略的总体要求是：以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，认真贯彻十六大和十六届三中全会精神，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，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，深化改革，扩大开放，优化环境，加快发展，努力把各类优秀人才集聚到各项事业中来，为我市跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。

我市实施人才强市战略的主要目标是：经过若干年努力，人才效能明显提升，人才总量明显增加，人才素质明显改善，从而实现人才增长率与知识生产率两个明显提高。具体说，到2024年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*，每万人口的人才数达到5\*\*人，高层次人才达\*\*\*\*人；每百万GDP所使用的人才数降到\*人以下,使知识生产率提高一个百分点。到\*\*\*\*年，各类人才占社会总人口比例达到\*.\*，每万人口的人才数达到\*\*\*人，高层次人才达到\*万人，努力形成一支高素质、高层次、复合型、具有创新精神、能够适应区域竞争的人才队伍。每百万GDP中所使用的人才数降到\*人以下,力争知识生产率达到全省平均水平。重点抓好以下几个方面工作：

（一）以企业经营管理人才为重点，着力推进三支人才队伍建设。

为实现跨越式发展提供坚强的人才支撑，关键是要加快建立同我市经济社会发展相适应的人才洼地。重点是抓好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设。努力培养能干事、会办事、办成事的执政能力，建设一支靠得住、有本事、政绩突出、群众公认的党政人才队伍，这是党的事业取得成功的重要保证。努力培养精通经贸、法律和资本运作的能力，建设一支既有实干精神、又有开拓魄力的经营管理人才队伍，这是我们努力增强经济发展活力的积极举措，也是加快实现富民强市的有效途径。努力培养技术研发和运作的能力，建设一支既能创新、又能创业的专业技术人才队伍，这是我们增强产业竞争力的迫切要求，也是加快衢州制造业基地建设的必然选择。这三支队伍是相互联系、相互依赖、相互促进的统一体，其中加强企业经营管理人才建设，是

当前人才工作的重中之重。

企业经营管理人才是凝聚人才的人才，是深入实施工业立市战略的主体力量，但这类人才我市目前十分稀缺。以企业产值和销售收入超\*\*\*万元的企业为统计对象，我市企业经营管理人才现仅\*\*\*\*余人，占全市人才总量的\*.\*;专业技术人才\*\*\*\*\*余人,占全市人才总量的\*\*。同时在自身素质方面还存在许多不足，如系统的经营管理和知识培训不够，市场运作的经验积累有限，个别企业主依然有小生产观念，知识结构和综合素质还有待于提高等等。解决企业人才问题的关键在企业家，有了高素质的企业家，就会有引进人才、重用人才、留住人才的平台和机制。对此，各级领导和有关部门应引起高度重视，从过去简单帮助企业引人才转到注重培养、引进企业家上来。一是帮助企业提高自身综合素质。我市多数企业为成长型企业，重在帮助他们强化开放意识，在竞争中求合作，在合作中谋发展；帮助他们不要走老路，要靠不断创新去做大做强企业。二是要通过招商引资和联合重组，引进一批外地优势企业家，这比什么都重要。因为衢州经济以增量推动为主，今后外来企业还会不断增多。在衢州，企业不要有内外之分，都是一家，要开放兼容，不能排外，不要人为对立起来。三是发挥企业家协会作用，实行自我教育、自我管理和自我提高。主管部门要善于把协会推到一线，这是锻炼企业家的好机会，不要什么事都包揽。四是办好衢商研究会，大力弘扬衢商敢为天下先的精神，培育企业文化，努力形成具有衢州特色的企业家队伍。与此同时，要以企业经营管理人才队伍建设促进专业技术人才队伍建设。目前各类专业人才需求排名前\*\*名的是：市场营销、化工类、师范类、机械类、建筑类、建材类、电子信息类、经营管理类、医学医药类及

财务管理。企业是吸纳人才的主体，要善于按市场规律办事，舍得在培养人才上投资，不惜重金聘人才。凡是在这方面有眼光的企业一定兴旺成功。

（二）以三项工程为载体，着力构筑人才培训体系。

人人可以成才的前置条件是要有学习的机会。我市人力资源丰富与人力资本短缺并存，要实现人力资源向人力资本转化，首要环节就是抓培训。各级、各部门要进一步树立大培训观念，要象抓基础设施、抓项目、抓技改那样抓人才培训，舍得花钱、舍得投入。当前，要努力完善开发人才资源的培训机制，以人才培训三项工程为载体，使各类人才通过培训，尽快提高实践技能和水平，充分发挥其能动性和创造力，成为经济建设的主力军。

1、深化万名农民素质工程，培养农村乡土人才。实施万名农民素质工程，提高农民就业技能，加快人力资源向人力资本转化，以劳动力结构调整带动农业结构调整，这是我市统筹城乡发展、解决三农问题的战略之举。各级各部门要站在这个高度，进一步增强搞好万名农民素质工程的责任感和使命感，做好深化、提升和创新文章。万名农民素质工程不仅解决农民群众的就业出路，也是在培养农村乡土人才。正是由于农民掌握了一技之长，今天的就业就是明天的创业。当前要重点抓好劳务技能培训，确保培训质量，打响衢州三保一技劳动力特色品牌。尤其是抓好农业龙头企业经营人才培训、种养大户培训、返乡创业人员培训和衢州保绿培训，在培养乡土人才上下功夫，促进农村劳动力转化为具有开发、生产、销售等技能的实用人才。

2、全面实施创业素质工程，提升工商企业竞争力。创业素质工程是深入实施工业立市战略的重要举措。我们计划从2024年起，用\*年时间，着重培训企业家和企业经营管理者\*\*\*\*人、工程技术人员\*\*\*\*人、新办个体工商户、私营企业主\*\*\*\*\*人、企业技术蓝领\*\*\*\*\*人。这项工作昨天已开会进行动员部署，各地各部门要按照会议精神，把培训的过程看作是支持企业发展的过程，尽快抓好启动实施。要组织一批专家、教授来衢授课，帮助企业经营管理人才充实工商管理新知识；对工作业绩突出、有贡献的经营管理人才和专业技术人才，由企业报名，政府联系有关高校研究生班进修培训。同时，鼓励和引导企业根据自身用人特点，学习借鉴外地成功企业的培训机制，在政府帮助下，通过自培、委培等形式，抓紧培养企业紧缺的技术蓝领，并通过继续教育形成稳定的企业人才队伍。

3、加快实施\*\*\*人才工程，培养高素质的专业技术人才。进一步完善市\*\*\*人才工程人选的选拔、培养、考核办法，实行动态管理。提高企业经营管理人才和专业技术人才在市\*\*\*人才工程人选中的比重。凡是在我市企事业单位工作的享受国务院政府特贴人员、省级有突出贡献中青年专家、省\*\*\*人才工程一、二层次培养人员、全日制博士等，经考核合格，可直接纳入市\*\*\*人才工程第一层次培养人员序列；在我市企事业单位的全日制硕士，经考核合格，可直接纳入第二层次培养人员序列。同时，对有突出贡献的工人技师和乡土人才也可列入市\*\*\*人才工程选拔范围。力争到\*\*\*\*年，市\*\*\*人才工程人员达到\*\*\*\*名，基本形成门类齐全、结构合理、质量优秀、与衢州经济社会发展相适应的高层次专业技术人才队伍。

（三）加大改革创新力度，着力建立健全五项机制。

培养、引进和使用人才，是做好新时期人才工作三个十分重要的环节，相辅相成、缺一不可。培养、引进、使用人才，要以机制建设为保障，在实践中切实加大改革创新力度，努力营造人才辈出、人尽其才的良好社会环境。

一是建立健全人才的终身教育机制。制定和完善人才培养规划，建立继续教育带薪学习制度和经费保障制度，形成政府、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。建立继续教育培训信息网络和继续教育登记制度，开展继续教育公共课和技能课培训，每个人才每年的继续学习时间须达到\*\*个学时以上。有关部门要制定相应的学习培训考核办法。加快衢州学院的筹建进度，加大扶持力度，提高办学层次，调整专业设置，注重工科建设，多为本地培养高级灰领和技术蓝领，努力把衢州学院建设成为我市乃至闽赣皖周边地区的人才孵化基地。职业教育是我市的强项，要采取多种形式，扩大招生，加快培养，成为技术蓝领培养基地。加强指导，深入开展创建学习型机关、学习型企业、学习型社区等活动，促进学习型社会的形成，提高全民的整体素质。

二是建立健全人才柔性流动机制。鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才，采取柔性流动方式来我市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进人才和智力。实行引进人才绿卡制度，在职称评定、社会保险、子女入学等方面与本地人才同等对待，并可为其建立人事档案，确认原有身份，连续计算工龄，养老和医疗保险经费由用人单位补交。各级人事部门要从过去为机关引进人才为主转变为为企业引进急需人才为主。党政机关引进全日制硕士以上研究生，经考核合格可直接录用为国家公务员。事业单位引进本科以上人才可以不受编制限制。在衢的工业企业新吸纳本科以上毕业生和中级职称以上人才的，两年内按新增人数给予一定额

度的地方税收奖励。市、县两级集中建造人才（专家）公寓，解决引进人才和柔动人才的临时住房问题。引进的大中型企业经营人才、高层次人才和紧缺人才，在衢服务满一定年限后，可以购买房屋产权，所需经费由用人单位给予补助。今年市里将尽快启动\*\*\*套人才公寓建设，并研究制定人才公寓出售或租住的管理办法，确保按期交付使用。

三是建立健全人才的市场配置机制。进一步完善人才市场体系，完善人才市场信息发布制度，培育和发展网上人才市场，加快人才市场公共信息网络建设，积极推动现有各类人才市场和劳动力市场实现联网贯通；放手发展人才中介机构，鼓励各种专业协会、人才联谊会发展，为人才沟通创造平台。积极推行以引进人才为主导的工作居住证制度，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。鼓励机关、事业单位人员下海直接从事生产经营活动，三年内保留身份、职级、编制和人事关系，工资照发。鼓励机关、事业单位人才在不利用职权、不影响本职工作的前提下，以资金、技术入股等方式参与创办工业企业。本着干部自愿、企业欢迎的原则，每年从党政机关选派一批县、科级干部到企业工作。对表现突出的离岗创业和到企业工作人员，视工作需要，适时予以提拔重用，或通过人才评荐机构，推荐到更好的经营管理岗位工作。

四是建立健全与人才贡献相适应的人才激励机制。进一步完善机关部门奖金分配制度，拉开档次，调动积极性。推进事业单位改革，根据责任、业绩、贡献大小，合理拉开收入差距，逐步建立体现人才价值和人才市场价格的分配机制。组织开展对优秀企业家、名校长、名院长、名师、名医等各方面优秀人才的评选表彰，并实行动态管理，激励人才不断创新，提高素质，争做贡献。建立突出贡献人才重奖制度，每三年评选一次，每次评选\*－\*名，入选者给予奖励\*-\*\*万元。定期开展人才环境评估，设立人才投诉信箱，做好维权工作。

五是建立健全人才的多元投资机制。树立人才资本优先积累的观念，加快形成和完善以政府适当投入为引导，用人单位投入为主体，社会各方出资为补充的多元化投入机制。各级财政要加大对人才资源开发的投入，人才资源开发投入的增长要与财政支出的增长相适应。各级政府要根据人才工作实际需要，在财政预算中安排必要的资金用于各类人才的培养、紧缺急需人才的引进等工作。企业是吸纳人才和技术创新的主体，要强化企业吸纳人才的主体地位，全面提升吸纳人才的能力。充分调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性，鼓励社会力量开展人才资源开发的投资。

对以上五项机制，各地和有关部门要认真研究，积极探索，抓好落实。

三、坚持党管人才原则，不断开创人才工作新局面

坚持党管人才原则，是由人才工作的极端重要性所决定的，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证，是党管干部原则在新的历史条件下的深化和发展。坚持党管人才原则，就是要充分发挥我们党的领导核心作用，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，更好地统筹人才工作，更好地组织人才资源，为实施人才强市战略提供坚强的政治保证。

1、落实党管人才原则，最根本的是要管宏观、管政策、管协调、管服务。各级党委要统筹规划人才工作，市、县都要把人才建设作为生产要素配套的重要内容，制定和完善人才开发总体规划、专项规划，同时明确发展目标，制定人才工作的重大方针政策，推进各类人才队伍建设协调发展。要注意整合力量，建立统分结合、协调高效的工作机制，充分调动一切积极因素，形成人才工作合力。要积极提供服务，通过政策支持、精神激励和环境保障，不断改善各类人才的工作与生活条件，以感情和人格的力量，提高对人才的吸引力和感召力。要实行依法管理，加快推进人才法制化建设，增强工作的规范性和有效性。

2、落实党管人才原则，最关键的是要做好识人和用人的工作。坚持选贤任能的制度、机制和政策，做好识人和用人工作，是落实党管人才的重要环节。要坚持辩证地看待人才，看一个人，要从主流和大节上去看，不能只看一时一事；看人才首先要看品德、能力和业绩，不能只看学历和资历。要坚决打破论资排辈、唯学历资历的传统观念，把实践作为衡量人才的根本标准，作为发现和识别人才的根本途径。要坚持任人唯贤、唯才是举，既要坚持用人标准，又要不拘一格，特别是对符合德才兼备原则的优秀人才，只要工作需要，就要大胆使用、破格使用。要区别人才类型，把握成长规律和特点，充分尊重人才的个性，按照各类人才成长的规律和不同特点去识别和使用人才。总之，党管人才就是党爱人才，党兴人才，党聚人才。

3、落实党管人才原则，最重要的是形成实施人才强市战略的合力。一是要高度重视人才工作，真正把实施人才强市战略摆上重要的议事日程。各级党政一把手，要亲自抓第一要务、第一资源和第一生产力，开展人才工作的调查研究，重视解决人才工作中的具体问题。从目前情况来看，有的地方人才工作机构尚未健全，人才工作启动较慢，要尽快完善工作机制，明确职责分工，落实具体措施。二是建立市、县配套的人才规划体系。目前，市里已制定人才规划，各地也要对人才队伍建设状况进行调查分析，对人才需求进行科学预测，立足当前，着眼长远，制定出人才队伍建设规划。三是建立人才工作责任制，把人才工作目标分解落实到各县(市、区)和市级各部门，并纳入县级党政领导科技目标责任制考核和党政一把手考核的重要内容。市委、市政府去年出

台的《关于落实党管人才原则实施人才强市战略的意见》，要深入抓好落实，并从实际出发，制定实施意见和配套政策。四是要形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，形成统分结合、协调高效的工作机制和党的干部工作、人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才队伍建设的组织化程度。各级党政主要领导要亲自抓人才工作和人才队伍建设，组织部门要在党委的统一领导下，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，人事、教育、科技等部门要在人才工作中发挥骨干作用。五是加强宣传思想工作，新闻宣传部门要为人才工作营造良好的舆论氛围，进一步形成有利于各类优秀人才脱颖而出的社会环境。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。人才工作和人才队伍建设事关我市经济社会发展大局，事关我市改革开放和现代化建设大业的兴衰成败。我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。我们一定要牢固树立和认真落实科学的人才观，大力推进人才强市战略，努力把我市人才工作提高到一个新水平，推动我市经济社会的跨越式发展。

**第四篇：A市在全市人才工作会议上的讲话**

同志们：

这次全市人才工作会议，是市委、市政府决定召开的一次十分重要的会议，也是我市建大市以来召开的第一次人才工作专题会议。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，深入贯彻党的十六大、十六届三中全会精神，传达落实全国、全省人才工作会议精神，进一步提高认识，转变观念，创新机制，大力实施人才强市战略，为实现我市跨越式发展提供坚强有力的人才支撑。

市委、市政府高度重视人才工作。去年市委先后召开两次常委会，组织学xxx省委关于人才工作的方针、政策和指示精神，听取并研究全市人才工作。5月中旬市里组织三个调研组，就我市人才队伍建设情况进行了为期一个月的调研，形成了《欠发达地区人才强市战略研究》的调研报告，同时制定下发了《衢州市xxxx-xxxx年人才队伍建设规划》和《关于落实党管人才原则、实施人才强市战略的意见》，完善和创新了人才队伍培养、引进、使用、激励和保障等方面的一系列政策措施。今年1月x日，市委常委会再次专题研究了我市人才工作，并就下一阶段人才工作作了研究部署。下面，我讲三点意见。

一、树立和落实科学的人才观，充分认识实施人才强市战略的极端重要性

人才问题至关重要。党和国家历来高度重视人才工作，党中央先后提出了科教兴国、依法治国战略，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才原则。去年底中央和省委相继召开人才工作会议，就当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署，为今后人才工作指明了方向。

近几年来，我市的人才队伍建设得到明显加强，人才管理机制进一步完善,人才成长环境不断优化,人才数量增长较快，人才综合素质也有较大提高，初步形成了一支思想政治素质较好，理论水平较高，业务能力较强的人才队伍。主要体现在：

--人才总量不断增加。到～年底，全市共有中专以上学历或初级以上职称人员xx.x万名，比xxxx年增加x.x万人。其中党政人才近x.x万人；企业经营管理人才x.x万人；专业技术人才x万人。

--人才整体素质不断提高。到～年底，全市共有大学本科以上学历人才约x.x万人，占人才总数的xx.x%，比xxxx年提高了x.x个百分点。具有高级职称的人员达到xxxx人，占人才总数的x.x%。

--人才创业环境不断优化。近年来，我市相续出台了《关于加快新世纪人才资源开发的若干意见》、《关于大力发展个体私营等非公有制经济的若干意见》、《关于鼓励市级机关、事业单位干部到企业锻炼或帮助工作的通知》等相关文件，大力开展创业富民活动，引导鼓励各类人才投身经济建设主战场，争创业绩、锻炼成才，全社会尊重人才、倡导创业的良好环境和氛围逐渐形成。

--人才服务体系不断完善。加大了市、县两级人才专业市场建设力度，人才市场体系框架初步形成，人才市场服务功能日趋完善，并朝着信息化、网络化方向发展。市场在人才资源配置中的基础性作用日益明显。

--人才工作成效不断显现。～年，全市列入市以上科技计划项目已达xxx项，比上年增加xxx%；争取到国家和省科技项目经费xxxx.x万元，创历史新高；获得省科技进步奖xx项；全市省、市级高新技术企业和科技型中小企业产品销售收入达到xx.xx亿元,比上年增长xx.x%。

同时，我们也应该清醒地看到，我市人才队伍现状仍不能适应新形势、新任务的要求，还有较大差距。主要表现在：一是人才总量不够。2024年底全市每万人口的人才拥有量为xxx人，与全省平均水平相差xxx人。二是人才结构不合理。大量人才集中在党政机关及学校、医院，企业管理人才普遍紧缺。据有关问卷调查显示，认为机关对人才最有吸引力的占xx.xx%，外资企业占xx.x%，事业单位占xx%，而私营企业只占x.xx%。三是人才引进难、易流失的矛盾比较突出。市里连续几年外出招聘城市规划方面的高级人才，一直未果；国际贸易、计算机、外语、生物工程等人才十分紧缺。～年，衢州籍大中专生回衢工作的只有xxxx人，仅占总数的xx%。1999年以来，全市仅教育卫生系统就流失专业技术人才xxx人。四是在一些地方和部门，人才工作得不到应有重视，见物不见人的现象明显存

在。

解决人才工作中存在的问题，根本的是要以全国、全省人才工作会议精神为指导，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，牢固树立和认真落实科学的人才观，克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。

--树立人才资源是第一资源的开发人才观。最近，世界银行对全世界资本存量进行了一次分析，提出国民财富的新标准可分三类：人力资本、土地资本、货币资本，其中三个资本的构成分别是人力资本占xx%；土地占xx%；货币占xx%。从这个比例看出，我市第一财富是xxx万的衢州人口，第二财富是xxxx平方公里的土地，第三财富是xxx亿的城乡储蓄。所以人力资源是一切资源中最为宝贵的部分，人才资源则是人力资源中的精华，是推动经济社会发展的战略资源、第一资源，也是欠发达地区最稀缺的生产要素。培养人才就是高层次的人力资源开发。抓住人力资源向人才资源转变这一关键中的关键,就抓住了矛盾的主要方面,抓住了以最小的成本撬动所有资源转变为资本的最佳支点。对一个地区、一个企业而言，谁抓住了人才这个根本，抢占了人才的制高点，谁就能赢得竞争的主动权，就能赢得未来。衢州要培育成为全省新的经济增长点，实现跨越式发展，关键一点是要发挥人力资源这一比较优势。各级党政一把手必须抓第一资源，抢抓、善抓第一资源的领导是称职的领导，否则就是不称职领导。各级各部门都要牢固树立人才资源是第一资源的观念，切实转变经济建设中争资金、抢项目、重物轻人的做法，把人才工作紧紧抓在手上，以培养人才作为加快发展之基，以用好人才作为加快发展之本，以吸引人才作为加快发展之策，依靠人才资源的大开发，推动经济的大发展。

--树立人人都能成才、人才存在于人民群众之中的开放人才观。什么是人才？长期以来，全国各地实行的是以具有中专以上学历和初级以上职称的人员的人才标准，这种唯学历和职称的人才观是不科学的。以这种标准去衡量，拥有专利xxx项，创建了xxx电子集团的项青松，当年却只有初中文凭，算不算人才？美国《华盛顿邮报》一年多的科技类招聘广告

有xxxx则，其中xxxx条完全是没有任何学历要求，要求学士学位的仅xxx条，要求硕士的仅xx条。树立科学的人才观，首先是要转变观念，破除以往狭隘的人才观。三百六十行，行行出状元，人才存在于人民群众之中，不仅包括党政干部、知识分子，有经验的管理者、资金的拥有者以及有社会关系的人，还应包括有一技之长的技术工人、乡土人才如衢州保姆、衢州保安、衢州保绿等，这些都是人才。也就是说，只要具有

一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，对社会有所贡献的，都是我们需要的人才。树立科学的人才观，就是要在坚持德才兼备的原则下，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。

--树立以人为本的开明人才观。以人为本是科学人才观的核心。尊重人才需求规律是做好人才资源开发的基本前提。我市人才队伍建设存在诸多问题。如少数单位领导既要马儿跑、又要马儿少吃草，不关心人才发展，不尊重人才利益，不宽容人才失败，由此造成人才的积极性、创造性没有得到很好发挥，这归根到底是没有按人才需求规律做好工作。人才需求至少有这几点：一是好待遇；二是受尊重；三是能发展，四是有自由。尤其是尊重人才，给予人才更多的发展机会和自由，应作为欠发达地区人才资源开发的重中之重。因此，各级党委政府要从以人为本的科学人才观出发，把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置，对各类人才都要一视同仁地提供服务，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要进一步加大投入，改善工作条件，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；加强沟通，增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的良好氛围。尽管我市难以提供发达地区那么好的物质待遇，但如果以人为本，尊重人才，尊重知识，尊重创业，充分营造人才工作的良好环境，我们就同样具有吸引力，这也是做好我市人才工作的突破点所在，二、大力开发人才资源，加快实施人才强市战略

今后一个时期，我市人才强市战略的总体要求是：以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，认真贯彻十六大和十六届三中全会精神，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，以人才资源能力建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，深化改革，扩大开放，优化环境，加快发展，努力把各类优秀人才集聚到各项事业中来，为我市跨越式发展提供坚强的人才保证和智力支持。

我市实施人才强市战略的主要目标是：经过若干年努力，人才效能明显提升，人才总量明显增加，人才素质明显改善，从而实现人才增长率与知识生产率两个明显提高。具体说，到～年，各类人才占社会总人口比例达到x.x%，每万人口的人才数达到 5xx人，高层次人才达xxxx人；每百万GDp所使用的人才数降到x人以下,使知识生产率提高一个百分点。到xxxx年，各类人才占社会总人口比例达到x.x%，每万人口的人才数达到xxx人，高层次人才达到x万人，努力形成一支高素质、高层次、复合型、具有创新精神、能够适应区域竞争的人才队伍。每百万GDp中所使用的人才数降到x人以下,力争知识生产率达到全省平均水平。重点抓好以下几个方面工作：

（一）以企业经营管理人才为重点，着力推进三支人才队伍建设。

为实现跨越式发展提供坚强的人才支撑，关键是要加快建立同我市经济社会发展相适应的人才洼地。重点是抓好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设。努力培养能干事、会办事、办成事的执政能力，建设一支靠得住、有本事、政绩突出、群众公认的党政人才队伍，这是党的事业取得成功的重要保证。努力培养精通经贸、法律和资本运作的能力，建设一支既有实干精神、又有开拓魄力的经营管理人才队伍，这是我们努力增强经济发展活力的积极举措，也是加快实现富民强市的有效途径。努力培养技术研发和运作的能力，建设一支既能创新、又能创业的专业技术人才队伍，这是我们增强产业竞争力的迫切要求，也是加快衢州制造业基地建设的必然选择。这三支队伍是相互联系、相互依赖、相互促进的统一体，其中加强企业经营管理人才建设，是

当前人才工作的重中之重。

企业经营管理人才是凝聚人才的人才，是深入实施工业立市战略的主体力量，但这类人才我市目前十分稀缺。以企业产值和销售收入超xxx万元的企业为统计对象，我市企业经营管理人才现仅xxxx余人，占全市人才总量的x.x%;专业技术人才xxxxx余人,占全市人才总量的xx%。同时在自身素质方面还存在许多不足，如系统的经营管理和知识培训不够，市场运作的经验积累有限，个别企业主依然有小生产观念，知识结构和综合素质还有待于提高等等。解决企业人才问题的关键在企业家，有了高素质的企业家，就会有引进人才、重用人才、留住人才的平台和机制。对此，各级领导和有关部门应引起高度重视，从过去简单帮助企业引人才转到注重培养、引进企业家上来。一是帮助企业提高自身综合素质。我市多数企业为成长型企业，重在帮助他们强化开放意识，在竞争中求合作，在合作中谋发展；帮助他们不要走老路，要靠不断创新去做大做强企业。二是要通过招商引资和联合重组，引进一批外地优势企业家，这比什么都重要。因为衢州经济以增量推动为主，今后外来企业还会不断增多。在衢州，企业不要有内外之分，都是一家，要开放兼容，不能排外，不要人为对立起来。三是发挥企业家协会作用，实行自我教育、自我管理和自我提高。主管部门要善于把协会推到一线，这是锻炼企业家的好机会，不要什么事都包揽。四是办好衢商研究会，大力弘扬衢商敢为天下先的精神，培育企业文化，努力形成具有衢州特色的企业家队伍。与此同时，要以企业经营管理人才队伍建设促进专业技术人才队伍建设。目前各类专业人才需求排名前xx名的是：市场营销、化工类、师范类、机械类、建筑类、建材类、电子信息类、经营管理类、医学医药类及

财务管理。企业是吸纳人才的主体，要善于按市场规律办事，舍得在培养人才上投资，不惜重金聘人才。凡是在这方面有眼光的企业一定兴旺成功。

（二）以三项工程为载体，着力构筑人才培训体系。

人人可以成才的前置条件是要有学习的机会。我市人力资源丰富与人力资本短缺并存，要实现人力资源向人力资本转化，首要环节就是抓培训。各级、各部门要进一步树立大培训观念，要象抓基础设施、抓项目、抓技改那样抓人才培训，舍得花钱、舍得投入。当前，要努力完善开发人才资源的培训机制，以人才培训三项工程为载体，使各类人才通过培训，尽快提高实践技能和水平，充分发挥其能动性和创造力，成为经济建设的主力军。

1、深化万名农民素质工程，培养农村乡土人才。实施万名农民素质工程，提高农民就业技能，加快人力资源向人力资本转化，以劳动力结构调整带动农业结构调整，这是我市统筹城乡发展、解决三农问题的战略之举。各级各部门要站在这个高度，进一步增强搞好万名农民素质工程的责任感和使命感，做好深化、提升和创新文章。万名农民素质工程不仅解决农民群众的就业出路，也是在培养农村乡土人才。正是由于农民掌握了一技之长，今天的就业就是明天的创业。当前要重点抓好劳务技能培训，确保培训质量，打响衢州三保一技劳动力特色品牌。尤其是抓好农业龙头企业经营人才培训、种养大户培训、返乡创业人员培训和衢州保绿培训，在培养乡土人才上下功夫，促进农村劳动力转化为具有开发、生产、销售等技能的实用人才。

2、全面实施创业素质工程，提升工商企业竞争力。创业素质工程是深入实施工业立市战略的重要举措。我们计划从～年起，用x年时间，着重培训企业家和企业经营管理者xxxx人、工程技术人员xxxx人、新办个体工商户、私营企业主xxxxx人、企业技术蓝领xxxxx人。这项工作昨天已开会进行动员部署，各地各部门要按照会议精神，把培训的过程看作是支持企业发展的过程，尽快抓好启动实施。要组织一批专家、教授来衢授课，帮助企业经营管理人才充实工商管理新知识；对工作业绩突出、有贡献的经营管理人才和专业技术人才，由企业报名，政府联系有关高校研究生班进修培训。同时，鼓励和引导企业根据自身用人特点，学习借鉴外地成功企业的培训机制，在政府帮助下，通过自培、委培等形式，抓紧培养企业紧缺的技术蓝领，并通过继续教育形成稳定的企业人才队伍。

3、加快实施xxx人才工程，培养高素质的专业技术人才。进一步完善市xxx人才工程人选的选拔、培养、考核办法，实行动态管理。提高企业经营管理人才和专业技术人才在市xxx人才工程人选中的比重。凡是在我市企事业单位工作的享受xx政府特贴人员、省级有突出贡献中青年专家、省xxx人才工程一、二层次培养人员、全日制博士等，经考核合格，可直接纳入市xxx人才工程第一层次培养人员序列；在我市企事业单位的全日制硕士，经考核合格，可直接纳入第二层次培养人员序列。同时，对有突出贡献的工人技师和乡土人才也可列入市xxx人才工程选拔范围。力争到xxxx年，市xxx人才工程人员达到xxxx名，基本形成门类齐全、结构合理、质量优秀、与衢州经济社会发展相适应的高层次专业技术人才队伍。

（三）加大改革创新力度，着力建立健全五项机制。

培养、引进和使用人才，是做好新时期人才工作三个十分重要的环节，相辅相成、缺一不可。培养、引进、使用人才，要以机制建设为保障，在实践中切实加大改革创新力度，努力营造人才辈出、人尽其才的良好社会环境。

一是建立健全人才的终身教育机制。制定和完善人才培养规划，建立继续教育带薪学习制度和经费保障制度，形成政府、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。建立继续教育培训信息网络和继续教育登记制度，开展继续教育公共课和技能课培训，每个人才每年的继续学习时间须达到xx个学时以上。有关部门要制定相应的学习培训考核办法。加快衢州学院的筹建进度，加大扶持力度，提高办学层次，调整专业设置，注重工科建设，多为本地培养高级灰领和技术蓝领，努力把衢州学院建设成为我市乃至闽赣皖周边地区的人才孵化基地。职业教育是我市的强项，要采取多种形式，扩大招生，加快培养，成为技术蓝领培养基地。加强指导，深入开展创建学习型机关、学习型企业、学习型社区等活动，促进学习型社会的形成，提高全民的整体素质。

二是建立健全人才柔性流动机制。鼓励国内外各类优秀人才尤其是高层次人才，采取柔性流动方式来我市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办企业或从事其他专业服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活用人方式引进人才和智力。实行引进人才 绿卡制度，在职称评定、社会保险、子女入学等方面与本地人才同等对待，并可为其建立人事档案，确认原有身份，连续计算工龄，养老和医疗保险经费由用人单位补交。各级人事部门要从过去为机关引进人才为主转变为为企业引进急需人才为主。党政机关引进全日制硕士以上研究生，经考核合格可直接录用为国家公务员。事业单位引进本科以上人才可以不受编制限制。在衢的工业企业新吸纳本科以上毕业生和中级职称以上人才的，两年内按新增人数给予一定额

度的地方税收奖励。市、县两级集中建造人才（专家）公寓，解决引进人才和柔动人才的临时住房问题。引进的大中型企业经营人才、高层次人才和紧缺人才，在衢服务满一定年限后，可以购买房屋产权，所需经费由用人单位给予补助。今年市里将尽快启动xxx套人才公寓建设，并研究制定人才公寓出售或租住的管理办法，确保按期交付使用。

三是建立健全人才的市场配置机制。进一步完善人才市场体系，完善人才市场信息发布制度，培育和发展网上人才市场，加快人才市场公共信息网络建设，积极推动现有各类人才市场和劳动力市场实现联网贯通；放手发展人才中介机构，鼓励各种专业协会、人才联谊会发展，为人才沟通创造平台。积极推行以引进人才为主导的工作居住证制度，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制。鼓励机关、事业单位人员下海直接从事生产经营活动，三年内保留身份、职级、编制和人事关系，工资照发。鼓励机关、事业单位人才在不利用职权、不影响本职工作的前提下，以资金、技术入股等方式参与创办工业企业。本着干部自愿、企业欢迎的原则，每年从党政机关选派一批县、科级干

**第五篇：在B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”阳泉的目标，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。从阳泉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\*\*\*年和\*\*\*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。从我们阳泉来看，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\*.\*个百分点，财政总收入同比增长\*\*.\*%，农民人均现金收入同比增长\*\*.\*%，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：在阳泉，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。阳泉能不能赶超发展，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，让各类人才在阳泉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，在我们阳泉这个内陆城市，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阳泉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。在阳泉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，使投身阳泉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。阳泉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，从阳泉实际出发，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。针对阳泉当前的人才现状，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，阳泉渴望人才。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