# xx同志在全区银行人才工作暨组织人事工作会议上的讲话

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-06-06

*第一篇：xx同志在全区银行人才工作暨组织人事工作会议上的讲话同志们：这次会议的主要任务是，认真贯彻落实全省农行人才工作会议精神，研究制定我行人才培养工程规划，大力实施人才强行战略，研究部署当前和今后一个时期组织人事工作，为我行的改革发展提...*

**第一篇：xx同志在全区银行人才工作暨组织人事工作会议上的讲话**

<>

同志们：

这次会议的主要任务是，认真贯彻落实全省农行人才工作会议精神，研究制定我行人才培养工程规划，大力实施人才强行战略，研究部署当前和今后一个时期组织人事工作，为我行的改革发展提供强大的人才保证和智力支持。受牛行长委托，下面，我代表地分行党委讲几点意见。

一、要充分认识实施人才强行战略的重要性和紧迫性

国以才立，业以才兴。人才问题是农业银行改革发展、兴旺发达的关键所在。总分行党委根据目前农业银行面临的严峻形势，站在战略的高度，作出了人才强行的重大决策，其目的就是要营造广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，创造育才、引才、聚才和用才的良好环境，为实现农业银行的全面、协调和可持续发展提供充分的人才保证和智力支持。全行上下要从以下方面来认识。

实施人才强行战略，是农业银行与国际接轨的迫切需要。加入WTO后，农业银行的业务经营面临着前所未有的严峻挑战。随着我国政府在金融领域承诺的逐步履行，国内金融市场的开放程度日益加大，更多的外资银行抢占中国金融市常从国际现代银行业发展趋势看，全能化经营、国际化发展、多元化竞争、网络化普及、规范化运作的经营特点越来越突出。从农业银行的现状看，不仅现代商业银行的经营特点尚未完全显现，而且在管理水平、管理手段、服务质量，特别是资产质量、资本充足率、盈利能力和信息披露等方面，存在着相当大的差距，要尽快建立适应国际银行业发展趋势的、与国际接轨的现代商业银行经营管理机制，提高经营管理水平，就必须实施人才强行战略，抓紧培养造就一大批通晓现代商业银行运行规则，具有创新能力和竞争能力的各类人才。

实施人才强行战略，是农业银行提升核心竞争力的迫切需要。在未来几年内，中外商业银行之间将围绕金融市尝优质客户、金融服务和金融产品展开更高层次、更大范围、更为激烈的全面竞争。而中外银行竞争的核心是人才的竞争。外资银行、股份制银行凭借其先进的人力资源管理机制、优越的工作条件、优厚的薪酬待遇以及诱人的个人发展机会，将与我们争夺业务素质高、创新能力强的专业技术人才，以及具有高学历或高附加值的优秀经营管理人才。谁拥有了更多的人才资源，谁就能在竞争中争取主动、求得生存、有效发展、赢得未来。因此，必须抓紧实施人才强行战略。

实施人才强行战略，是农业银行办好现代商业银行的迫切需要。农业银行已经进入一个全新的发展阶段。形势要求我们必须按照现代企业制度的要求，力争把农业银行办成具有国际竞争力的现代商业银行，建立与市场经济相适应的、与国际惯例接轨的法人治理结构，需要一流的决策领导人才；推动农业银行的管理创新、机制创新、制度创新，需要一流的专业管理人才；实现科技兴行的战略目标，实现各项业务的全面发展，需要一流的各类专业技术人才；占领市尝维护客户、推介新产品，需要一流的市场营销人才；完善网点功能、提供优质服务、提升农业银行的社会美誉度，需要一流的岗位技能人才。总之，要实现把农业银行办成具有国际竞争力的现代商业银行的宏伟目标，就必须实施人才强行战略。

近年来，在地分行党委的领导下，我区农行人才工作也取得了一定成绩。比如，初步建立了公开、平等、竞争、择优的人才选用机制，全面推行了科级以下干部竞争上岗制度；加强了对年轻干部的培养力度，向省分行“百名优秀年轻干部人才库”推荐了符合条件的人员，通过岗位轮换和多种形式的交流任职，促进了年轻干部的成长；积极探索效益型分配机制，逐步树立了“增资靠效益、收入凭贡献”的分配理念，对专业人才落实特岗津贴；加大了对人才的培训力度。

同时，也应该清醒地看到，面对改革发展的新形势、新任务，我行人才工作还存在许多亟待解决的问题。主要是：在思想观念方面，还没有完全树立以人为本和人才资源是第一资源的理念，重货币资本，轻人力资本，对人才重使用、轻培养。在人才使用方面，过于强调高学历、高资历、低年龄，在一定的程度上埋没了人才；在政策制度方面，“拴心留人”机制和措施还不到位；从人才队伍现状看，在总量上、质量上和结构上都存在着较大差距。～年底，全区农行具有本科以上学历的人员仅占3.2%；经营管理人员和专业技术人员的专业结构不合理，还有相当一部分属于“经验型”；全行没有一名高级职称专业技术人员，中级职称专业技术人员数量严重不足，仅占员工总数的8.9%。上述问题需要引起我们高度重视，并采取行之有效的措施认真加以解决。

当前，同业竞争日趋激烈。“物竞天择，适者生存”，要想在激烈的竞争中求得生存与发展，人才是关键。谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势，谁就赢得竞争主动权。全行上下必须达成共识，转变观念，实施人才强行战略，已经成为关系到农业银行兴衰的一个重大而紧迫的任务。

二、要明确人才工作和组织人事工作的总体思路、任务和重点

当前和今后一个时期，围绕实施人才强行战略，我行人才工作和组织人事工作的总体思路是：以“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻党的十六大精神和全省农行人才工作暨组织人事工作会议精神，坚持以业务经营为中心，牢固树立人才资源是第一资源、人人都可以成才、以人为本的观念，全面实施人才强行战略，积极推进和深化干部、用工、分配三项制度改革；重视人才培养，开展多层次、多形式的员工培训；努力调整优化组织机构体系；进一步加强系统党的建设。解放思想，与时俱进，努力开创组织人事工作新局面，为农业银行的改革与发展提供坚强的组织保证和人才支持。

实施人才强行战略的主要任务：

一是努力打造一支具有全球战略眼光、现代金融意识、参与竞争能力和依法经营能力的经营管理人才队伍，培养一批善于治行的复合型、高层次决策人才和管理人才。各级行决策领导人才既是党的各项路

线方针政策和“一级法人”意志的执行者，也是本级行各项业务经营举措、各种重大事项的决策者，承担着组织、指挥、协调的领导作用，并且对其他各类人才有发现、培养、使用的义务和权力，是全行整体人才队伍中的核心部分。因此必须努力提高各级行决策领导人才的思想政治素质、现代金融理论水平、科学经营管理能力和驾驭全局的组织领导能力。

二是努力打造一支具有开拓创新能力和市场开发能力的专业人才队伍，培养造就一大批具有特长的各类专业技术人才和市场营销人才。各类专业技术人才是知识创新、产品创新、管理创新和科技创新的主力军，对提高我行核心竞争力、促进其实现可持续发展具有重要作用。要根据各个专业的职业要求和专业特点，以知识更新、改善知识结构为重点，分门别类地组织开展教育培训和专业进修活动，不断增强各类专业技术人才职业能力和创新能力。市场营销人才是我行推广金融产品、开发维护客户、扩大市场份额、获取经营效益的中坚力量。要以丰富专业知识和新业务、新产品知识为重点，抓紧培养一大批金融知识丰富、公共关系广泛、营销技能高超、社会信誉良好的客户经理、产品经理、理财经理和专项业务代理人。

三是努力打造一支爱岗敬业、勤于奉献、素质优良、职业道德高尚的岗位技能人才队伍，培养一大批技能超群的岗位操作能手。岗位技能人才是各级行的业务骨干，绝大多数处于业务经营一线，直接面对客户，是我行人才队伍中的重要组成部分，对内具有示范作用，是“人人都可以成才”的表率，也是教育培养全行员工树立勤奋学习、钻研业务、爱岗敬业、勇于奉献的样板，对外具有宣传作用，通过他们主动、耐心、细致、周到、热情的服务，以及良好的职业道德和娴熟的业务技能，对社会各界认识、信任、选择农行起到桥梁作用，是树立农行良好社会形象和社会声誉的直接窗口。培养岗位技能人才要以应知应会和岗位练兵为重点，鼓励他们参加各类专业对口培训和学历教育，提高金融理论水平和专业知识水平。

当前及今后一个时期，人才工作和组织人事工作的重点:

（一）实施人才强行战略，必须牢固树立科学的人才观。

落实人才强行战略，必须从实际出发，要解放思想、实事求是、与时俱进，特别是要牢固树立“三个观念”。一是牢固树立人才资源是第一资源的观念。人才资源是第一资源，人才优势是最大优势。人才资源在推动农业银行的改革与发展过程中具有基础性、战略性、决定性作用，要通过实施人才强行战略，把农业银行的人员压力转化为人才优势。二是牢固树立人人都可以成才的观念。农业银行的事业为每位员工发展创造了广阔的天地，具有较高知识水平、创新能力的经营管理人员、专业技术人员和具有较强业务技能的一线员工，在本职岗位上只要能做出突出业绩，都是农业银行的人才。要坚持不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选人才；要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，让每一位为农行作出贡献的员工都得到尊重，激发每一位员工的潜质，提升每一位员工的价值，鼓励人人都作贡献，人人都能成才。三是牢固树立以人为本的观念。人才工作是做人的工作，必须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，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。要重视对员工进行职业生涯设计，培养人才，促进各类人才的健康成长。既要注重抓好教育、培养、引导人才，又要重视使用、关心、激励人才，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的环境，以此吸引人才，成就人才。

（二）坚持改革创新，健全完善人才工作机制。

一要进一步深化人才工作制度改革。以公开、平等、竞争、择优为导向，建立有利于人才脱颖而出、充分施展才能的选用机制。健全各类人才资格准入和退出机制，把“资格”转化为激励人才的有效手段；推行专业技术人员资格年检制度，打破专业技术职务终身制；全面推行竞争上岗，优胜劣汰，强化岗位意识、责任意识和竞争意识，保持人才队伍的生机和活力。建立科学的人才考评机制，构建以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的考核评价人才的指标体系，把考评结果作为人才培养与使用、激励与约束的重要依据。增强考评的客观性、公正性和全面性。

二要逐步建立具有现代商业银行特色的分配制度和保障制度。坚持“效率优先、兼顾公平”的原则，研究建立“岗薪挂钩、岗变薪变、突出业绩、绩效考评、按岗取酬、充分激励”的现代企业分配制度，逐步使各类人才的总体收入水平具有市场竞争力。探索建立多种分配方式，在提高各类人才的当期收入水平的同时，通过建立企业补充养老保险、补充医疗保险、住房补贴、住房公积金、预期收入帐户等形式，对各类人才进行长期激励，把各类人才的自身利益与农业银行的长期发展紧密结合起来，最大限度地激发各级各类人才的主动性和创造性。

三要积极营造有利于各类人才健康成长和脱颖而出的良好环境。坚持辩证地看待人才，尊重人才个性，从主流和大节方面观察和分析人才在工作、学习和生活中的一贯表现，避免用一把尺子、一个标准、一个模式去衡量使用人才，避免求全责备或以偏概全。坚持“四不唯”，把品德、知识、能力、业绩作为衡量、发现、识别、培养、使用人才的主要标准，用其所长，避其所短，做到扬长避短，不拘一格用好人才。真诚关心各类人才的工作、学习和生活，真心爱护人才、信任人才、培养人才、帮助人才，为他们解决实际困难。通过创造良好环境，营造和谐氛围，充分激发各类人才的潜能，充分发挥各类人才对农行改革发展的推动作用。

四要加强领导，保证人才强行战略的顺利实施。地县行党委必须加强领导，建立统分结合、协调高效的人才工作机制，努力形成党委统一领导、组织人事部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新局面。

为强化对人才工作的领导，地分行在会后将成立“陇南

高了前三季度绩效工资兑现的比例，由原来60%增加到70%；四是细化了员工岗位系数，使部分特殊情况的员工便于对应执行；五是落实了优秀专业人才津贴。除此而外，地分行还将探索建立当期激励与长期激励相结合的多元化分配机制和保障机制，从～年起，地分行将按上级行精神力争为在职员工建立企业补充养老保险、补充医疗保险和住房补贴，以保障员工退休后生活水平。

（六）深化用工制度改革，完善用工机制。今后一个时期，农行用工制度改革的重点任务是夯实管理基础，构建用人环境，优化队伍结构。要发挥竞争机制的作用，按照“公平、公开、公正”的原则，坚持和完善竞争上岗制度，逐步形成“人尽其才，岗适其才”的良好局面，推动全行在岗员工结构的整体优化。县支行推行员工竞争上岗，原则上每两年搞一次。省分行～—～年人才培养工程规划提出，到～年末，全省X行员工总数控制在XXXX人以内，5年减少1254人。根据省分行总的目标，我行规划提出到～年末，全行员工总数控制在600名以内，也就是说在5年时间里，要减少83人，平均每年减少16人。从今年起每年要下达减员计划，各行要认真抓好落实。分流人员的渠道主要有三条：一是自谋职业；二是办理内部退养，但条件必须按最新政策执行，即：男员工满55周岁，女员工满50周岁，女工人满45周岁；三是进入内部劳动力市常各行要尽快建立内部劳动力市场，作为内部分流人员的过渡性安置平台。对进入内部劳动力市场的人员，要按规定发放基本生活费，缴纳有关社会保险费，组织开展技能培训。有条件的行要积极为他们提供转岗就业的机会，组织开展清收、盘活、揽存、代理保险等工作，按工作业绩发放劳动报酬。

（七）大力开展多层次、多渠道、多形式的员工培训工作。要进一步提高全员素质，增强同业竞争力，把人员包袱转化为人才资源，就必须挖掘现有人员潜力，并对其现有人员分层次培训。因此，地县行党委一定要牢固树立业务发展培训先行的观念，不断丰富和更新培训内容，创新培训方法，为经营管理服务，为业务创新服务，为提高农业银行的竞争力服务。

1、尽快制定出台～至2024年陇南分行人才培养工程规划。要在认真分析我行当前人才培养的现状及面临问题的基础上，根据各类人才成长的特点和业务发展的需要，研究制定人才培养工程规划。要充分发挥和利用我行人力资源丰富的优势，着眼于人才素质的提高和人才总量的增加，树立大教育、大培训观念，通过采取超常规、多元化的全面培训措施，缩短人才培养周期，促进人才健康成长；要深入发掘现有人员潜力，激活员工存量，激励人人成才，提高人才比重，逐步把我行由人员大行转变为人力资本和人才强行，在激烈的同业竞争中形成优势。

2、大力开展各类培训工作。一是要明确培训重点，今年培训的重点是加强对副处级干部、县支行行长和百名优秀年轻干部的培训，同时要抓好对各类紧缺性人才的专业对口性培训，主要对象是县支行计算机维护、客户经理、法律事务、信贷管理和财务分析方面的专业人员。二是要积极配合省分行，按要求选派人，参加上级行举办的各类培训班。在派人参加省分行培训的同时，地分行也要加大培训力度，对股级以下人员进行培训，培训的内容以学习新制度、新业务、新技术为主，以确保各种新产品和各项新业务在我行顺利推广和实施。今年，市分行计划举办8－10期培训班。

3、建立培训激励约束机制。一是建立培训后评价机制。将评价结果与授课教师的利益挂钩，与员工的选拔、使用和差旅费报销挂钩。二是鼓励自学成才。支持员工参加各类专业培训和学历教育；鼓励各类人才参加职业进修活动，倡导专业人员参加社会职业资格和资格证书考试。对在～年以后取得国民教育系列大专以上学历和取得的社会职业资格（执业资格）证书的员工，按省分行有关规定标准予以奖励，以调动员工业余学习的积极性。

（八）深入贯彻学习“三个代表”重要思想，不断提高党的基层组织的创造力、凝聚力、战斗力。深入学习贯彻“三个代表重要思想，是一项长期的战略任务。要坚持以业务经营为中心，把“三个代表”重要思想和党员先进性的要求落实到基层党建工作和广大党员的行动中去，使基层党组织成为贯彻“三个代表”重要思想的组织者、推动者和实践者，使广大党员增强实践“三个代表”自觉性和坚定性，在我行的改革发展中，充分发挥共产党员的先锋模范作用。

今年各县支行党委（总支、支部）要继续把用“三个代表”重要思想武装党员、教育干部作为思想政治工作的首要任务来抓，真正把学习实践“三个代表”重要思想作为提高思想素质、理论水平和实践能力的根本途径，着力解决思想和工作中存在的问题。要严格执行总行党委关于领导干部理论学习的各项制度，进一步加强和改进党委中心组学习，提高学习质量；地分行组织部门要加强对支行领导干部理论学习的督促检查，把学习情况特别是运用理论解决实际问题的能力作为考察干部的重要内容。

以支部建设为重点，全面加强基层党组织建设。一是积极探索建立党建工作与业务经营的互动机制。地县行党组织负责同志要认真地履行“一岗双责”的职责，做到改革发展与党建工作同步规划、业务经营与党建工作同步考核，要坚持以有效发展作为检验党建工作成效的标准。二是创新适应现代商业银行运作要求的基层党组织和党员发挥作用的方法。把业务经营中的难点、热点作为党建工作的主攻点，切实发挥基层党组织在经营管理中的战斗堡垒作用。三是进一步抓好《党建工作量化考核实施办法》在全系统的推行。各县支行党委（总支、支部）要明确职责和任务，按照一级管好一级，抓到党小组，管到党员的要求，抓好目标责任制的落实。今年上半年，地分行要对各县支行党建工作落实情况进一次全面检查。

要创新党员教育管理的新机制新方法。在坚持标准，保证质量的基础上，做好发展党员工作。注意吸收业务一线员工、青年员工、女员工、高学历员工和业务骨干中的先进分子入党，把更多的优秀人才集聚到党的组织中来，改善党员队伍结构，为党的肌体增添

**第二篇：xx同志在全区银行人才工作暨组织人事工作会议上的讲话**

xx同志在全区银行人才工作暨组织人事

工作会议上的讲话

大力实施人才强行战略 努力开创全区农行组织人事工作新局面

--xx同志在全区xx行人才工作暨组织人事工作会议上的讲话

（XX年1月6日）同志们：

这次会议的主要任务是，认真贯彻落实全省农行人才工作会议精神，研究制定我行人才培养工程规划，大力实施人才强行战略，研究部署当前和今后一个时期组织人事工作，为我行的改革发展提供强大的人才保证和智力支持。受牛行长委托，下面，我代表地分行党委讲几点意见。

一、要充分认识实施人才强行战略的重要性和紧迫性 国以才立，业以才兴。人才问题是农业银行改革发展、兴旺发达的关键所在。总分行党委根据目前农业银行面临的严峻形势，站在战略的高度，作出了人才强行的重大决策，其目的就是要营造广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，创造育才、引才、聚才和用才的良好环境，为实现农业银行的全面、协调和可持续发展提供充分的人才保证和智力支持。全行上下要从以下方面来认识。实施人才强行战略，是农业银行与国际接轨的迫切需要。加入WTO后，农业银行的业务经营面临着前所未有的严峻挑战。随着我国政府在金融领域承诺的逐步履行，国内金融市场的开放程度日益加大，更多的外资银行抢占中国金融市场。从国际现代银行业发展趋势看，全能化经营、国际化发展、多元化竞争、网络化普及、规范化运作的经营特点越来越突出。从农业银行的现状看，不仅现代商业银行的经营特点尚未完全显现，而且在管理水平、管理手段、服务质量，特别是资产质量、资本充足率、盈利能力和信息披露等方面，存在着相当大的差距，要尽快建立适应国际银行业发展趋势的、与国际接轨的现代商业银行经营管理机制，提高经营管理水平，就必须实施人才强行战略，抓紧培养造就一大批通晓现代商业银行运行规则，具有创新能力和竞争能力的各类人才。实施人才强行战略，是农业银行提升核心竞争力的迫切需要。在未来几年内，中外商业银行之间将围绕金融市场、优质客户、金融服务和金融产品展开更高层次、更大范围、更为激烈的全面竞争。而中外银行竞争的核心是人才的竞争。外资银行、股份制银行凭借其先进的人力资源管理机制、优越的工作条件、优厚的薪酬待遇以及诱人的个人发展机会，将与我们争夺业务素质高、创新能力强的专业技术人才，以及具有高学历或高附加值的优秀经营管理人才。谁拥有了更多的人才资源，谁就能在竞争中争取主动、求得生存、有效发展、赢得未来。因此，必须抓紧实施人才强行战略。

实施人才强行战略，是农业银行办好现代商业银行的迫切需要。农业银行已经进入一个全新的发展阶段。形势要求我们必须按照现代企业制度的要求，力争把农业银行办成具有国际竞争力的现代商业银行，建立与市场经济相适应的、与国际惯例接轨的法人治理结构，需要一流的决策领导人才；推动农业银行的管理创新、机制创新、制度创新，需要一流的专业管理人才；实现科技兴行的战略目标，实现各项业务的全面发展，需要一流的各类专业技术人才；占领市场、维护客户、推介新产品，需要一流的市场营销人才；完善网点功能、提供优质服务、提升农业银行的社会美誉度，需要一流的岗位技能人才。总之，要实现把农业银行办成具有国际竞争力的现代商业银行的宏伟目标，就必须实施人才强行战略。近年来，在地分行党委的领导下，我区农行人才工作也取得了一定成绩。比如，初步建立了公开、平等、竞争、择优的人才选用机制，全面推行了科级以下干部竞争上岗制度；加强了对年轻干部的培养力度，向省分行“百名优秀年轻干部人才库”推荐了符合条件的人员，通过岗位轮换和多种形式的交流任职，促进了年轻干部的成长；积极探索效益型分配机制，逐步树立了“增资靠效益、收入凭贡献”的分配理念，对专业人才落实特岗津贴；加大了对人才的培训力度。同时，也应该清醒地看到，面对改革发展的新形势、新任务，我行人才工作还存在许多亟待解决的问题。主要是：在思想观念方面，还没有完全树立以人为本和人才资源是第一资源的理念，重货币资本，轻人力资本，对人才重使用、轻培养。在人才使用方面，过于强调高学历、高资历、低年龄，在一定的程度上埋没了人才；在政策制度方面，“拴心留人”机制和措施还不到位；从人才队伍现状看，在总量上、质量上和结构上都存在着较大差距。XX年底，全区农行具有本科以上学历的人员仅占%；经营管理人员和专业技术人员的专业结构不合理，还有相当一部分属于“经验型”；全行没有一名高级职称专业技术人员，中级职称专业技术人员数量严重不足，仅占员工总数的%。上述问题需要引起我们高度重视，并采取行之有效的措施认真加以解决。

当前，同业竞争日趋激烈。“物竞天择，适者生存”，要想在激烈的竞争中求得生存与发展，人才是关键。谁拥有了人才优势，谁就拥有了竞争优势，谁就赢得竞争主动权。全行上下必须达成共识，转变观念，实施人才强行战略，已经成为关系到农业银行兴衰的一个重大而紧迫的任务。

二、要明确人才工作和组织人事工作的总体思路、任务和重点

当前和今后一个时期，围绕实施人才强行战略，我行人才工作和组织人事工作的总体思路是：以“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻党的十六大精神和全省农行人才工作暨组织人事工作会议精神，坚持以业务经营为中心，牢固树立人才资源是第一资源、人人都可以成才、以人为本的观念，全面实施人才强行战略，积极推进和深化干部、用工、分配三项制度改革；重视人才培养，开展多层次、多形式的员工培训；努力调整优化组织机构体系；进一步加强系统党的建设。解放思想，与时俱进，努力开创组织人事工作新局面，为农业银行的改革与发展提供坚强的组织保证和人才支持。实施人才强行战略的主要任务：

一是努力打造一支具有全球战略眼光、现代金融意识、参与竞争能力和依法经营能力的经营管理人才队伍，培养一批善于治行的复合型、高层次决策人才和管理人才。各级行决策领导人才既是党的各项路线方针政策和“一级法人”意志的执行者，也是本级行各项业务经营举措、各种重大事项的决策者，承担着组织、指挥、协调的领导作用，并且对其他各类人才有发现、培养、使用的义务和权力，是全行整体人才队伍中的核心部分。因此必须努力提高各级行决策领导人才的思想政治素质、现代金融理论水平、科学经营管理能力和驾驭全局的组织领导能力。

二是努力打造一支具有开拓创新能力和市场开发能力的专业人才队伍，培养造就一大批具有特长的各类专业技术人才和市场营销人才。各类专业技术人才是知识创新、产品创新、管理创新和科技创新的主力军，对提高我行核心竞争力、促进其实现可持续发展具有重要作用。要根据各个专业的职业要求和专业特点，以知识更新、改善知识结构为重点，分门别类地组织开展教育培训和专业进修活动，不断增强各类专业技术人才职业能力和创新能力。市场营销人才是我行推广金融产品、开发维护客户、扩大市场份额、获取经营效益的中坚力量。要以丰富专业知识和新业务、新产品知识为重点，抓紧培养一大批金融知识丰富、公共关系广泛、营销技能高超、社会信誉良好的客户经理、产品经理、理财经理和专项业务代理人。

三是努力打造一支爱岗敬业、勤于奉献、素质优良、职业道德高尚的岗位技能人才队伍，培养一大批技能超群的岗位操作能手。岗位技能人才是各级行的业务骨干，绝大多数处于业务经营一线，直接面对客户，是我行人才队伍中的重要组成部分，对内具有示范作用，是“人人都可以成才”的表率，也是教育培养全行员工树立勤奋学习、钻研业务、爱岗敬业、勇于奉献的样板，对外具有宣传作用，通过他们主动、耐心、细致、周到、热情的服务，以及良好的职业道德和娴熟的业务技能，对社会各界认识、信任、选择农行起到桥梁作用，是树立农行良好社会形象和社会声誉的直接窗口。培养岗位技能人才要以应知应会和岗位练兵为重点，鼓励他们参加各类专业对口培训和学历教育，提高金融理论水平和专业知识水平。当前及今后一个时期，人才工作和组织人事工作的重点:

（一）实施人才强行战略，必须牢固树立科学的人才观。

落实人才强行战略，必须从实际出发，要解放思想、实事求是、与时俱进，特别是要牢固树立“三个观念”。一是牢固树立人才资源是第一资源的观念。人才资源是第一资源，人才优势是最大优势。人才资源在推动农业银行的改革与发展过程中具有基础性、战略性、决定性作用，要通过实施人才强行战略，把农业银行的人员压力转化为人才优势。二是牢固树立人人都可以成才的观念。农业银行的事业为每位员工发展创造了广阔的天地，具有较高知识水平、创新能力的经营管理人员、专业技术人员和具有较强业务技能的一线员工，在本职岗位上只要能做出突出业绩，都是农业银行的人才。要坚持不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选人才；要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，让每一位为农行作出贡献的员工都得到尊重，激发每一位员工的潜质，提升每一位员工的价值，鼓励人人都作贡献，人人都能成才。三是牢固树立以人为本的观念。人才工作是做人的工作，必须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，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。要重视对员工进行职业生涯设计，培养人才，促进各类人才的健康成长。既要注重抓好教育、培养、引导人才，又要重视使用、关心、激励人才，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的环境，以此吸引人才，成就人才。

（二）坚持改革创新，健全完善人才工作机制。一要进一步深化人才工作制度改革。以公开、平等、竞争、择优为导向，建立有利于人才脱颖而出、充分施展才能的选用机制。健全各类人才资格准入和退出机制，把“资格”转化为激励人才的有效手段；推行专业技术人员资格年检制度，打破专业技术职务终身制；全面推行竞争上岗，优胜劣汰，强化岗位意识、责任意识和竞争意识，保持人才队伍的生机和活力。建立科学的人才考评机制，构建以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的考核评价人才的指标体系，把考评结果作为人才培养与使用、激励与约束的重要依据。增强考评的客观性、公正性和全面性。

二要逐步建立具有现代商业银行特色的分配制度和保障制度。坚持“效率优先、兼顾公平”的原则，研究建立“岗薪挂钩、岗变薪变、突出业绩、绩效考评、按岗取酬、充分激励”的现代企业分配制度，逐步使各类人才的总体收入水平具有市场竞争力。探索建立多种分配方式，在提高各类人才的当期收入水平的同时，通过建立企业补充养老保险、补充医疗保险、住房补贴、住房公积金、预期收入帐户等形式，对各类人才进行长期激励，把各类人才的自身利益与农业银行的长期发展紧密结合起来，最大限度地激发各级各类人才的主动性和创造性。

三要积极营造有利于各类人才健康成长和脱颖而出的良好环境。坚持辩证地看待人才，尊重人才个性，从主流和大节方面观察和分析人才在工作、学习和生活中的一贯表现，避免用一把尺子、一个标准、一个模式去衡量使用人才，避免求全责备或以偏概全。坚持“四不唯”，把品德、知识、能力、业绩作为衡量、发现、识别、培养、使用人才的主要标准，用其所长，避其所短，做到扬长避短，不拘一格用好人才。真诚关心各类人才的工作、学习和生活，真心爱护人才、信任人才、培养人才、帮助人才，为他们解决实际困难。通过创造良好环境，营造和谐氛围，充分激发各类人才的潜能，充分发挥各类人才对农行改革发展的推动作用。

四要加强领导，保证人才强行战略的顺利实施。地县行党委必须加强领导，建立统分结合、协调高效的人才工作机制，努力形成党委统一领导、组织人事部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作新局面。

为强化对人才工作的领导，地分行在会后将成立“陇南地区农行人才工作协调领导小组”，主要负责全行人才工作的组织、协调和推进。通过制定政策、营造氛围、提供服务，积极创造有利于各类人才脱颖而出的良好环境，努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用制度保障人才，充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性。

（三）以适应现代商业银行管理要求为重点，进一步加强各级行领导班子建设。农业银行能否实现可持续发展，能否在日趋激烈的竞争中取胜，关键要看能否将各级行领导班子建设好。

首先，要加强领导班子思想政治建设。加强领导班子思想政治建设，是增强领导班子凝聚力和战斗力的核心和关键。今年主要任务，就是要结合整肃行风行纪活动，按照去年省分行党委对加强领导班子思想建设的部署，继续抓好落实。一是抓班子主要责任人。领导班子思想政治建设，“一把手”是关键。“一把手”要自觉地对领导班子思想政治建设负起全面责任，对存在的问题要敢抓敢管，敢于触及矛盾，善于化解矛盾，努力实现领导职务、能力水平和人格力量的高度统一，同一班成员要紧密配合，主要负责人要带好头。二是抓制度落实。加强领导班子思想政治建设，必须建立健全和严格执行各项规章制度。要以坚持民主集中制原则为核心，健全党委工作制度，规范决策程序，开好一年一度的民主生活会，着重要提高会议的质量。三是抓突出问题的解决。从陇南地区讲，要着重解决：部分行领导班子和领导干部作风不实的问题，坚持民主集中制原则不到位的问题和发展业务能力不强的问题。地分行组织人事部门要对各行领导班子进行全面的调查和分析，提出有针对性的整改要求和建议。对纠改不力的行，地分行党委区别不同情况，将采取谈话警示或组织调整等措施。四是树立正确的业绩观。评价领导班子和领导干部的业绩既要看业务规模的增长，又要看经营效益和质量；既要看业务工作，又要看员工队伍的建设。对勤奋敬业、求真务实、创造出实实在在业绩的干部，地分行将大胆重用；对好大喜功、弄虚作假、损害农业银行利益的干部将及时撤换。

第二，要进一步加强领导班子的组织建设。要以优化领导班子结构为重点，做好县支行领导班子调整充实工作，要逐步选配一批熟悉现代商业银行经营管理的干部，进入各县支行领导班子，特别是“一把手”的选配。年内地分行将对到届的县支行班子实施换届。在领导班子换届调整时，既要考虑干部的综合素质和个人能力，又要考虑班子成员之间年龄、专业、性格、气质的组合搭配，优势互补，形成合力。要辩证地看待班子结构问题，既要发挥优秀年轻干部的聪明才智，又要发挥各个年龄段干部的特点和优势，在班子中形成合理的梯次结构。支行“一把手”必须异地交流，对副职要逐步加大异地任职力度。

第三，建立和完善符合现代商业银行特点的干部选拔任用和考核评价机制。进一步完善员工竞争上岗制度，以“赛马”的方式拓宽干部选用视野。探索领导干部资格竞聘方式，解决经常性竞聘工作量大、成本高的问题；对支行机关以下处、所网点负责人的竞聘，可采取“竞岗”与“竞标”相结合的方式。要建立完善以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的考核评价体系，增强考核评价的客观性、全面性和准确性。对评定为优秀的支行领导班子和领导干部，地分行将予以表彰，并在调整配备领导班子时优先提拨使用；对评定为一般或基本称职的，地分行将对其进行诫勉谈话，限期整改；对评定为特别差的班子，地分行将对其及时调整或提前换届。

第四，加强后备干部队伍建设。后备干部工作是领导班子建设的基础性工作。地县行党委及组织人事部门要从战略高度认识这个问题，采取有力措施，抓紧培养一批素质优良、结构合理、堪当重任的中青年后备干部队伍。今年，地分行在做好向全省“百名优秀年轻干部”人才库推荐人选工作的同时，将建立20名后备干部人才库，做为培养的重点对象，并实行动态管理，优胜劣汰。同时，要拓宽后备干部和年轻干部培养途径，进一步加大岗位轮换和易地交流任职力度。对在一个岗位工作满两个聘任期的科（股级）干部必须实施换岗位轮换或交流。

（四）加强组织机构管理，促进组织机构体系的优化。组织机构是农业银行各项资源的主要载体，必须按照现代商业银行的要求，继续调整优化组织体系，促进整体功能的有效发挥。进一步深化“扁平化”改革。今年的“扁平化”改革，要在去年改革的基础上进一步深化。扁平化管理深化的重点，主要是再造业务流程，完善考核办法，重新整合决策管理系统、市场营销系统、支持保障系统和监督系统，使其真正达到提升经营层次、缩短决策链条、促进业务拓展、提高经营效益和增强竞争力的目的。我区“扁平化”管理的深化，待省分行有关完善扁平化管理的指导性意见下发后，再结合实际制定方案，并报省分行审批后执行。

继续优化营业机构布局，发挥骨干网点对业务经营的重要作用。一要加强骨干网点建设。重点要实施好网点“上台阶工程”，狠抓规范化服务和争创“明星网点”、“揽储能手”等活动；对公存款达到XXX万元以上，周围金融资源丰富，发展潜力较大的储蓄网点进行升格，完善服务功能；二要继续撤并金融资源匮乏和扭亏无望的低效营业网点，今年，我区农行撤并整合7个低效网点的计划，必须确保落实。

（五）逐步理顺内部分配关系，充分发挥工资分配的导向和激励作用。现行工资分配办法的导向和激励作用比较明显，为促进全行各项业务快速发展起到了积极的作用。但是随着各项改革的进一步深化，现行工资分配办法需要进一步改进和完善。XX年，根据省分行工资分配的有关规定精神，地分行重新修定了《中国农业银行陇南地分行工资分配办法》，着重从五方面进行调整：一是加大了地分行调控工资能力，将县支行员工岗位工资由原来省分行考核下达调整为由地分行考核下达；二是完善了对县支行领导班子成员的工资考核兑现办法，特别是提高了班子副职的工资比例，由原来按主要负责人的70%提高到80%，促使支行领导班子成员的工资兑现方式和收入趋于合理；三是提高了前三季度绩效工资兑现的比例，由原来60%增加到70%；四是细化了员工岗位系数，使部分特殊情况的员工便于对应执行；五是落实了优秀专业人才津贴。除此而外，地分行还将探索建立当期激励与长期激励相结合的多元化分配机制和保障机制，从XX年起，地分行将按上级行精神力争为在职员工建立企业补充养老保险、补充医疗保险和住房补贴，以保障员工退休后生活水平。

（六）深化用工制度改革，完善用工机制。今后一个时期，农行用工制度改革的重点任务是夯实管理基础，构建用人环境，优化队伍结构。要发挥竞争机制的作用，按照“公平、公开、公正”的原则，坚持和完善竞争上岗制度，逐步形成“人尽其才，岗适其才”的良好局面，推动全行在岗员工结构的整体优化。县支行推行员工竞争上岗，原则上每两年搞一次。省分行XX—XX年人才培养工程规划提出，到XX年末，全省X行员工总数控制在XXXX人以内，5年减少1254人。根据省分行总的目标，我行规划提出到XX年末，全行员工总数控制在600名以内，也就是说在5年时间里，要减少83人，平均每年减少16人。从今年起每年要下达减员计划，各行要认真抓好落实。分流人员的渠道主要有三条：一是自谋职业；二是办理内部退养，但条件必须按最新政策执行，即：男员工满55周岁，女员工满50周岁，女工人满45周岁；三是进入内部劳动力市场。各行要尽快建立内部劳动力市场，作为内部分流人员的过渡性安置平台。对进入内部劳动力市场的人员，要按规定发放基本生活费，缴纳有关社会保险费，组织开展技能培训。有条件的行要积极为他们提供转岗就业的机会，组织开展清收、盘活、揽存、代理保险等工作，按工作业绩发放劳动报酬。

（七）大力开展多层次、多渠道、多形式的员工培训工作。要进一步提高全员素质，增强同业竞争力，把人员包袱转化为人才资源，就必须挖掘现有人员潜力，并对其现有人员分层次培训。因此，地县行党委一定要牢固树立业务发展培训先行的观念，不断丰富和更新培训内容，创新培训方法，为经营管理服务，为业务创新服务，为提高农业银行的竞争力服务。

1、尽快制定出台XX至XX年陇南分行人才培养工程规划。要在认真分析我行当前人才培养的现状及面临问题的基础上，根据各类人才成长的特点和业务发展的需要，研究制定人才培养工程规划。要充分发挥和利用我行人力资源丰富的优势，着眼于人才素质的提高和人才总量的增加，树立大教育、大培训观念，通过采取超常规、多元化的全面培训措施，缩短人才培养周期，促进人才健康成长；要深入发掘现有人员潜力，激活员工存量，激励人人成才，提高人才比重，逐步把我行由人员大行转变为人力资本和人才强行，在激烈的同业竞争中形成优势。

2、大力开展各类培训工作。一是要明确培训重点，今年培训的重点是加强对副处级干部、县支行行长和百名优秀年轻干部的培训，同时要抓好对各类紧缺性人才的专业对口性培训，主要对象是县支行计算机维护、客户经理、法律事务、信贷管理和财务分析方面的专业人员。二是要积极配合省分行，按要求选派人，参加上级行举办的各类培训班。在派人参加省分行培训的同时，地分行也要加大培训力度，对股级以下人员进行培训，培训的内容以学习新制度、新业务、新技术为主，以确保各种新产品和各项新业务在我行顺利推广和实施。今年，市分行计划举办8－10期培训班。

3、建立培训激励约束机制。一是建立培训后评价机制。将评价结果与授课教师的利益挂钩，与员工的选拔、使用和差旅费报销挂钩。二是鼓励自学成才。支持员工参加各类专业培训和学历教育；鼓励各类人才参加职业进修活动，倡导专业人员参加社会职业资格和资格证书考试。对在XX年以后取得国民教育系列大专以上学历和取得的社会职业资格（执业资格）证书的员工，按省分行有关规定标准予以奖励，以调动员工业余学习的积极性。

（八）深入贯彻学习“三个代表”重要思想，不断提高党的基层组织的创造力、凝聚力、战斗力。深入学习贯彻“三个代表重要思想，是一项长期的战略任务。要坚持以业务经营为中心，把“三个代表”重要思想和党员先进性的要求落实到基层党建工作和广大党员的行动中去，使基层党组织成为贯彻“三个代表”重要思想的组织者、推动者和实践者，使广大党员增强实践“三个代表”自觉性和坚定性，在我行的改革发展中，充分发挥共产党员的先锋模范作用。今年各县支行党委（总支、支部）要继续把用“三个代表”重要思想武装党员、教育干部作为思想政治工作的首要任务来抓，真正把学习实践“三个代表”重要思想作为提高思想素质、理论水平和实践能力的根本途径，着力解决思想和工作中存在的问题。要严格执行总行党委关于领导干部理论学习的各项制度，进一步加强和改进党委中心组学习，提高学习质量；地分行组织部门要加强对支行领导干部理论学习的督促检查，把学习情况特别是运用理论解决实际问题的能力作为考察干部的重要内容。

以支部建设为重点，全面加强基层党组织建设。一是积极探索建立党建工作与业务经营的互动机制。地县行党组织负责同志要认真地履行“一岗双责”的职责，做到改革发展与党建工作同步规划、业务经营与党建工作同步考核，要坚持以有效发展作为检验党建工作成效的标准。二是创新适应现代商业银行运作要求的基层党组织和党员发挥作用的方法。把业务经营中的难点、热点作为党建工作的主攻点，切实发挥基层党组织在经营管理中的战斗堡垒作用。三是进一步抓好《党建工作量化考核实施办法》在全系统的推行。各县支行党委（总支、支部）要明确职责和任务，按照一级管好一级，抓到党小组，管到党员的要求，抓好目标责任制的落实。今年上半年，地分行要对各县支行党建工作落实情况进一次全面检查。

要创新党员教育管理的新机制新方法。在坚持标准，保证质量的基础上，做好发展党员工作。注意吸收业务一线员工、青年员工、女员工、高学历员工和业务骨干中的先进分子入党，把更多的优秀人才集聚到党的组织中来，改善党员队伍结构，为党的肌体增添新活力。同时，要改进民主评议党员的方法，疏通不合格党员的“出口”，纯洁党员队伍。同时，要结合整肃行风行纪，认真开展保持共产党员先进性教育活动，促使党员充分发挥模范带头作用。

（九）加强组织领导，保证组织人事制度改革的顺利进行。在我行的全局工作中，组织人事工作起着至关重要的作用。当前和今后一个时期，组织人事制度改革任务繁重、责任重大，必须要有坚强的组织领导。地县行党委要从战略高度充分认识组织人事制度改革的重要意义，确保各项组织人事制度改革的顺利进行。这里需要强调的是：在全行系统要进一步严肃组织人事纪律，切实做到“六个不准”：一是不准超职数配备干部；二是不准临时动议或非程序决定干部任免；三是不准在机构变动和主要领导成员工作调动时突击提拔调整干部；四是不准在干部选拔任用工作中跑风漏气，泄露机密；五是不准接受任何影响公正选拔、考察、使用干部的利益；六是不准擅自从系统外和跨区域调入、招聘、录用人员和超计划、超标准发放工资。地县行领导干部和组织人事干部要严格遵守以上“六个不准”，特别是“一把手”要率先垂范，切实起好表率作用。同时要求组织人事干部要努力学习市场经济理论、人力资源管理和人才学理论，提高专业技能和素质，正确领会本行党委战略意图，为农业银行业务经营和改革更好地服务。

同志们，新的形势和新的任务给我们带来了新的挑战，也为我行各项组织人事制度改革提供了难得的机遇和广阔的空间，实施人才强行战略更为我们进一步做好人才工作和组织人事工作创造了有利的条件。各县支行一定要把思想认识统一到“三个代表”重要思想上来，统一到省、地分行党委对人才工作和组织人事工作的要求和部署上来，增强事业心和责任感，抓住机遇，锐意进取，扎实工作，不断开创全行人才工作和组织人事工作新局面，为加快实施我行赶超战略，实现跨越式发展，提供更加坚强的组织保证和人才支持，做出新的更大的贡献。

**第三篇：同志在全县人才工作会议上的讲话**

同志们：

这次全县人才工作会议是县委决定召开的一次重要会议，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，认真学习贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前和今后一个时期全县人才工作。下面，我结合\*\*实际讲三个问题。

一、深刻领会全国全省全市人才工作会议精神，切实增强做好新时期人才工作的紧迫感和责任感

（一）深刻认识新时期做好人才工作的重要战略意义。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈、经济增长方式亟待转变、全面协调发展迫在眉睫的新形势下，做好人才工作意义十分重大。对此，我们要从三个方面来认识。第一，做好新时期人才工作是应对日益激烈的国际竞争的需要。当今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科学技术的日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握人才竞争的主动权，就必须加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。第二，做好新时期人才工作是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的需要。我们要完成全面建设小康社会的各项任务，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体布局，坚持以人才为基础、为保障，坚定不移地走人才强县之路。第三，做好新时期人才工作是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要。随着党所处的历史方位的新变化，党的执政能力如何，越来越成为巩固党的执政地位、开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力，最根本的就是要不断培养造就和广泛吸纳各方面的人才，把各类人才团结和凝聚在党的周围，我们党才能始终保持蓬勃的生机和旺盛的活力，才能不断提高创造力、凝聚力和战斗力，才能不断提高执政能力和巩固执政地位。

（二）深刻领会新时期人才工作的指导思想和根本要求。中央人才工作会议对加强和改进人才工作进行了全面部署，明确提出了实施人才强国战略的指导思想和目标任务，我们要深入理解和切实把握好六个方面。第一，要用“三个代表”重要思想统领人才工作。以“三个代表”重要思想作为根本依据，谋划人才工作；以“三个代表”重要思想作为强大动力，推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效作为根本标准，检验人才工作。第二，要牢牢把握“三个坚持”，即坚持党管人才原则，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，这是做好新形势下人才工作的三个重要原则。第三，要紧紧抓住培养、吸引和使用三个环节。这是加强人才队伍建设的重要途径。这三个环节是互相联系、互相促进的。不培养人才，就谈不上使用人才；使用不好人才，就不可能吸引人才。第四，要以“三支队伍”为主体。这是人才队伍建设的重点。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。第五，要牢固树立“三种观念”。即“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”的观念。只有在观念上突破，才能在人才工作的政策和措施上突破。第六，要为全面建设小康社会提供人才保证。这是实施人才强国战略的根本目的。要树立科学的发展观、人才观和正确的政绩观，促进经济社会和人的全面发展，努力把各类人才集聚到党和国家各项事业中来。

（三）深刻理解党管人才原则的科学内涵。党管人才这一原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点。“党管人才”就是要加强党对人才工作的领导，重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。“党管人才”不同于“党管干部”，但它是在“党管干部”上的创新。一是观念上的创新。“党管干部”的主旨是通过加强对党内各级干部的管理，来带领普通党员和广大人民群众实现党的奋斗目标。“党管人才”则是将整个社会上的各方面人才都纳入党的视野，并通过对他们的关心、培养和管理，更好地协调各方面的骨干力量，共同来为党和国家的事业奋斗。这绝不仅仅是提法上的变化，更是执政理念上的实质性跃进。二是理论上的创新。“党管干部”主要侧重于用马克思主义理论、党的路线、方针和政策，来武装各级干部的头脑，把他们培养成为执行党的各项政策和决议的中坚力量。“党管人才”则要求不仅要把各类人才培养成拥护党的路线、方针、政策的中坚，同时要通过不断的思想政治教育和专业技能培训，造就一大批忠诚实践“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。三是方式上的创新。落实“党管人才”要求，不仅要“管”，更要引导、服务，要严格遵循人才成长和管理规律，建立科学合理的人才评价体系，制定相应的评估指标和评估办法，对人才分类认识、分类管理，通过高效、优质、卓有成效的服务和营造宽松、平等、择优的用人环境，体现党的执政水平，扩大党的影响力、凝聚力和控制力。

二、大力实施人才强县战略，为\*\*全面建设小康社会提供人才保证

在充分肯定成绩的同时，也要清醒地看到，我县人才工作面临着严峻的形势。一是人才总量不足，整体实力不强。我县现有各类人才6951人，仅占全县38万人的1.83％，远远低于全国5.5%的平均水平。二是人才分布不均，结构矛盾突出，高层次人才严重短缺。在全县6951名人才中，其中党政人才1343人，占总数的19.32％，专业技术人才5561人，占总数的80％，企业经营管理人才47人，占总数的0.68%。按学历来分，研究生仅3人，本科854人，占总数的12.3%，专科3155人，占总数的45%。这些充分说明，在我县，企业和高层次人才短缺的问题十分突出。三是经济发展水平不高，对人才的吸引能力不强。\*\*是典型的山区县，又是全国的重点贫困县，全省的特困县，与发达地区相比，经济相对落后，吸引人才、留住人才的优势不明显，尽管各级党委政府为留住和吸引人才做了大量艰苦细致的工作，但人才流失现象仍时有发生。四是人才市场配置机制虽然在逐步完善，但人才综合利用率不高，人才宏观管理虽然取得了一定进展，但人才资源开发水平相对滞后。针对这些突出问题，我们务必保持清醒头脑，大力实施人才强县战略。

新形势下，我县实施人才强县战略的总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六大精神，坚持党管人才原则，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核心，以干部人事制度和人才管理体制改革创新为动力，把促进发展作为人才工作的根本出发点，按照德才兼备的原则，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设，力争使我县人才总量增加与经济社会发展相适应、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调整相适应，为我县的经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）统一思想，为实施人才强县战略提供坚实的思想基础。\*\*是一个人杰地灵、人才辈出的地方，与发达地区相比，我们差的不是人才，而是对待人才问题上的观念。新时期新形势下，要实施人才强县战略，我们必须首先转变对待人才的不合时宜的思想观念。

一是要树立科学的人才观。什么是人才？在不同的历史时期和社会发展阶段有不同的认识。如何界定人才，倡导什么样的人才观，这是一种社会导向问题。在新时期，我们要树立科学的人才观。要强化人才资源是第一资源的思想，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，通过长期不懈的努力，建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。要倡导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的，都是人才的人才观，大胆发现人才，鼓励人成材。对不同层次、不同方面的人才要区别对待，在培养、吸引和使用方面应采取不同的方法，在考核、评价、选择的标准上应该提出不同的要求。比如，党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。因此，无论是在看待人才还是发现人才上，我们都要有敏锐的目光、宽阔的胸怀和民主的作风。

二是要树立科学的用人观。用好人才，才能充分发挥人才的作用，才能为经济社会发展增添动力。我们在人才的使用过程中，要强化因才施用的观念，不能将人才都集中在行政机关，要引导高科技人才、高层次人才、优秀青年人才向经济领域集中，促进人才合理布局，解决经济类人才缺乏问题；要树立因时而变的观念，对人才的使用不能一成不变，不能让技术人员在一个岗位上“老死”，让人才，特别是专业人才觉得没前途，要建立“流动”的人才档案库，根据人才自身的成长情况，根据产业的发展需要，随时调整人才岗位，提高人才的使用效率，让人才有一个与他能力相匹配的舞台，使他能永远散发青春活力；要破除唯“出身”论的观念，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，打破唯“亲”、唯“资”、唯“顺”、唯“全”的传统用人观念，树立不惟文凭看水平，不惟年龄看贡献，不唯资历看能力的新观念，不拘一格，唯才是举，惟才是用，对待有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都要一视同仁。

三是要树立科学的服务观。我们要树立服务经济工作的观念，做好人才工作的根本目的就是推动经济社会发展，所以我们要围绕经济结构调整，调整人才结构，围绕产业开发，开发人才资源，大力培养经济领域的专业人才和经营管理人才；要树立服务人才的观念，在选拔人才时，要为人才提供展示自己的舞台，让其脱颖而出。在培养人才时，要积极为人才提供充电提高的机会，不断提升人才整体素质，预防人才“缩水”。在使用人才时，要为人才解决后顾之忧，让其安心工作。

（三）突出重点，紧紧围绕经济社会发展开发人才资源。开发人才资源的目的是为经济社会发展服务的，为此，在实施人才强县战略过程中应围绕地方发展这一主线，按照“三个有利于”的标准，因地制宜开发使用好各类人才。

一是实现人才本土化。\*\*受自然条件限制，各方面的条件不能和大城市、发达地区相比，因此在吸引人才、留住人才上就处于劣势，因此尽快实现人才本土化是实现秭归人才强县战略的重要举措。人才本土化即不论人才身在何处，均愿为“我”所用，它既包括出生或长期居住于本地的人才，也包括一切一心为\*\*经济社会发展做贡献的引进人才。人才本土化的内容包括，盘活\*\*本土人才资源，激励他们为故乡发展而施展才华，留住外来引进人才，将其本土化；关键在于既重视“两眼向外”，更应重视本地人才的发掘、培养和使用，防止“打死儿子招女婿”，挫伤本土人才的积极性；核心在于对各类人才一视同仁，让他们体会到“家”的温暖。只有真正让各类人才爱上了这片土地，才能让他们为这片土地的繁荣奉献自己的智慧。

二是开发高层次人才。高层次人才的短缺是制约我县经济发展的一个重要问题，而从我县走出去的高层次人才又为数不少。如何吸引高层次的人才来我县创业，应该成为我们认真思考的问题。除了要加快发展，为人才创业创造一个良好的学习、生活、工作环境外，我们还要有长远的战略眼光，将人才培养从小做起，为学习成绩优异但是家庭条件困难的学生，建立政府助学基金，帮助他们深造，培养他们成才，让他们用所学知识，为家乡效力。我们还要组织“招才团”，根据各企业的要求，同各大专院校主动联系，寻找愿意到\*\*来工作的大学生。对现有的有发展潜力的人才，我们要通过组织委派、委托培养、挂职锻炼等多种渠道，给他们深造的机会，不要因为怕他们一去不返而阻挠他们继续深造。只有通过这样长、中、短期相结合的立体开发模式，我县的高层次人才库才能得到有效补充，实现人才工作和经济的可持续发展。

三是开发经济人才。经济人才既包括深谙市场经济规律、懂经营、善管理的人才，更包括善于开发经济项目和经济技术的人才。对\*\*而言，经济人才是目前最需要、最紧缺的人才。只有经济人才济济一堂，经济发展才能不断提速，赶超发达地区才有可能。开发经济人才我们要以能力建设为核心，加速建设四支高素质人才队伍。要建设高素质的党政领导干部人才队伍，充分发挥县委党校、行政学校的主渠道作用，积极开辟赴外培训途径，不断加大党政干部培训力度，选派优秀中青年干部到企业、上级机关、发达地区挂职锻炼，进一步加强后备干部建设和选调生队伍培养；要建设高素质的企业家人才队伍，鼓励和引导企业经营管理人员参加mba及现代企业管理知识培训，选派一批有培养前途的经营管理人才，到高校或知名企业学习锻炼；要建设高素质的优秀人才队伍，有计划地选送优秀中青年学术、技术带头人到大专院校、省市科研机构进修，大力培养一批柑桔、畜牧、水产、冶炼、食品加工等产业的优秀人才；要建设高素质的农村实用型人才队伍，争取在2024年前，使全县80%的村有一名大专生，使每个村有3-5名科技示范带头人，80%的户有一名科技明白人。

（四）创新机制，为人才脱颖而出创造条件。

改革人才工作体制，创新人才工作机制，消除一切不利于人才成长、人才流动和人才使用的体制性障碍，是加强人才队伍建设的当务之急。我们要坚持选拔与使用结合、激励与保护并重、智力与活力同步开发的原则，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，积极推进机制创新，为各类人才脱颖而出创造条件。

一是创新人才使用机制。选拔使用人才，应以公开、平等、竞争、择优为导向，要积极创新党政机关、事业单位、企业及其他社会组织选人用人机制，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。在党政机关要继续推行部门领导职务公开选拔、中层领导职务竞争上岗、一般职务公开招考的办法，在机关建立起一种用人必竞争、竞争必择优的良好用人机制。要着眼于增强事业单位生机与活力，建立和实施全员聘用制、岗位聘任制、新进人员“凡进必考”的基本用人制度，促使事业单位人员由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变、由单位人向社会人转变，形成符合各类事业单位不同特点的、灵活的用人制度。对企业及社会组织用人，要建立开放性的人才市场，有效联合人才与资本，促进人才资本化，加快人力资源向人力资本转变。同时，破除阻碍人才流动的所有限制，疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间的人才流动渠道，建立“不求所有、但求所用”的人才使用机制，促进人才合理流动，尽量避免人才资源闲置。

二是创新人才激励机制。一个地方人才激励机制到不到位，是能否吸引人才、留住人才的关键。我们要积极完善人才激励政策，大力推进分配制度改革，建立以绩效为核心的人才激励机制。要探索行政机关与考核等次挂钩的绩效奖金发放办法；逐步下放事业单位内部分配自主权，建立符合各类事业单位不同特点的内部分配办法；建立现代企业分配制度，支持企业经营管理人员和专业技术人员的管理、知识、技术、资本等要素，按贡献参与企业收益分配；建立优秀人才奖励制度，对那些为地方发展贡献突出的拔尖人才，给予重奖。同时，要坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合，善于用伟大的事业凝聚人才，坚持用崇高的精神鼓励人才，努力用真挚的感情关心人才，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感。

三是创新人才保障机制。营造好的外部环境，为人才建功立业提供保障,是解决人才后顾之忧的重要手段。要建立优秀人才补充养老保险制度，对符合条件的对象，由所在单位为其一次性缴纳补充养老保险费；完善党政机关、事业单位、企业之间人才流动中的社会保险衔接办法；适当放宽专业技术人员的退休年龄；建立健全人才政策法规体系，加强对人才知识产权、人身财产等合法权益的保护。针对那些看人才“眼红”、对人才横挑鼻子竖挑眼甚至压制报复人才的现象和行为，坚决予以抵制和打击，引导社会辨证地看待人才，对人才不求全责备，看主流，看贡献，切实保护好人才的积极性，让人才在保护中成长。

三、加强领导，营造环境，把秭归建成人才创业的乐土

加快实施人才强县战略，努力把秭归建成人才创业的乐土，最根本的是切实加强组织领导，营造良好环境，狠抓各项政策措施的落实。

（一）坚持党管人才原则，把人才工作纳入各级党委重要议事日程。坚持党管人才原则，是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、增强党的执政能力而作出的重大决策。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调，管服务，决不是要党委去包揽人才工作的一切方面，更不是要用条条框框束缚人才，使人才失去发展空间。从根本上说，党管人才是通过制定政策、营造环境、整合力量、改善服务，为一切有志成才的人提供更多的发展机遇，促进各类人才健康成长。贯彻党管人才原则，要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，注意处理好党管人才和尊重人才成才规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，以爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，千方百计做好发现、培养、凝聚人才的工作。要充分发挥人才工作领导小组的组织领导、统筹规划、政策研究、综合协调、宏观管理和督促检查的作用，努力构建党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职和密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。要坚持“一把手”亲自抓“第一资源”的开发，在制定计划、谋划发展、部署工作的同时始终不忘人才工作。要把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，定期进行考核。对不关心、漠视人才的，要及时进行批评教育；对排斥、压制甚至打击人才的，要发现一起，严肃处理一起；涉及各类人才的错案，要坚决纠正。各级领导干部一定要有强烈的人才意识，真正把培养好、吸引好、使用好各类人才作为一件大事来抓，努力做到知人善任，广纳群贤，靠敢用人、善用人加快发展。

（二）营造良好环境，认真做好各类人才的服务工作。我们必须懂得，对各类人才来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要把人才工作的重点更多地放到营造环境、搞好服务上来，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。通过诚心诚意办实事、尽心尽力解难事，去感召和凝聚各类人才。要采取切实有效的措施，努力改善工作条件，拓展创业舞台，营造良好的工作创业环境；要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，营造良好的生活学习环境；要加强沟通、增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的氛围，营造良好的人际环境和学术环境。要通过富有成效的环境建设，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感。要对各类高级专家、优秀企业家、拔尖人才实行全程跟踪服务。要进一步抓好人才市场、人才网站的建设。领导干部和人才工作者要善于与人才交朋友，做他们生活上的贴心人，工作上的知心人，要经常倾听他们的意见与建议，改进人才工作，帮助解决具体问题。要尊重个性，宽容失败，积极鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业。有关职能部门要进一步放宽政策，简化手续，为人才开辟“绿色通道”，实行“一站式”服务。组织、人事、科技、教育、卫生等部门既要各司其职，各负其责，更要顾全大局，增强合力。凡是与人才有关的事，都要先受理，后办理。能自己办的抓紧办，不属自己办的就帮助联系办，一时办不了的要解释清楚，决不能相互推诿、“踢皮球”。

（三）改进人才工作环境，推进人才队伍建设。要为各类人才服好务，首先要有一个优良的人才工作环境，这是做好人才工作的基本前提。一是要坚决贯彻落实人才工作相关政策。各级各部门重视人才工作就要从贯彻执行有关人才工作的政策做起，无论是国家的还是地方的政策，都要坚决落实，不得以任何借口推诿，要为人才工作的开展创造宽松的政策环境，确保人才工作开创新局面。二是要加大对人才工作的投入。要建立人才资源开发专项资金，并纳入财政预算，随经济增长逐步递增；要建立多元化的人才工作投入机制，将人才资源资本化，靠市场、靠用人单位、靠社会力量来共同投入。三是加强对人才工作的舆论宣传，使党的人才政策家喻户晓，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的思想观念深入人心。舆论宣传要为人才工作鼓实劲，报刊、广播、电视、网络等媒体要发挥各自优势，加强新闻报道，大力宣传人才强县战略的重要意义，宣传中央和省市委关于人才工作的方针政策，宣传优秀人才的成就与贡献，宣传人才工作的典型经验，提高全社会对人才重要性的认识，营造有利于人才大量涌现、健康成长的良好氛围。

同志们，千秋大业，人才为本。\*\*经济要腾飞，要实现跨越式发展，就必须大力实施人才强县战略。让我们进一步解放思想，开拓进取，扎实工作，不断开创我县人才工作的新局面，为全面建设小康\*\*而努力奋斗！

**第四篇：同志在全县人才工作会议上的讲话**

同志们：这次全县人才工作会议是县委决定召开的一次重要会议，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，认真学习贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前和今后一个时期全县人才工作。下面，我结合\*\*实际讲三个问题。

一、深刻领会全国全省全市人才工作会议精神，切实增强做好新时期人才工作的紧迫感和责任感

（一）深刻认识新时期做好人才工作的重要战略意义。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈、经济增长方式亟待转变、全面协调发展迫在眉睫的新形势下，做好人才工作意义十分重大。对此，我们要从三个方面来认识。第一，做好新时期人才工作是应对日益激烈的国际竞争的需要。当今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科学技术的日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握人才竞争的主动权，就必须加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。第二，做好新时期人才工作是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的需要。我们要完成全面建设小康社会的各项任务，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体布局，坚持以人才为基础、为保障，坚定不移地走人才强县之路。第三，做好新时期人才工作是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要。随着党所处的历史方位的新变化，党的执政能力如何，越来越成为巩固党的执政地位、开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力，最根本的就是要不断培养造就和广泛吸纳各方面的人才，把各类人才团结和凝聚在党的周围，我们党才能始终保持蓬勃的生机和旺盛的活力，才能不断提高创造力、凝聚力和战斗力，才能不断提高执政能力和巩固执政地位。

（二）深刻领会新时期人才工作的指导思想和根本要求。中央人才工作会议对加强和改进人才工作进行了全面部署，明确提出了实施人才强国战略的指导思想和目标任务，我们要深入理解和切实把握好六个方面。第一，要用“三个代表”重要思想统领人才工作。以“三个代表”重要思想作为根本依据，谋划人才工作；以“三个代表”重要思想作为强大动力，推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效作为根本标准，检验人才工作。第二，要牢牢把握“三个坚持”，即坚持党管人才原则，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，这是做好新形势下人才工作的三个重要原则。第三，要紧紧抓住培养、吸引和使用三个环节。这是加强人才队伍建设的重要途径。这三个环节是互相联系、互相促进的。不培养人才，就谈不上使用人才；使用不好人才，就不可能吸引人才。第四，要以“三支队伍”为主体。这是人才队伍建设的重点。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。第五，要牢固树立“三种观念”。即“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”的观念。只有在观念上突破，才能在人才工作的政策和措施上突破。第六，要为全面建设小康社会提供人才保证。这是实施人才强国战略的根本目的。要树立科学的发展观、人才观和正确的政绩观，促进经济社会和人的全面发展，努力把各类人才集聚到党和国家各项事业中来。

（三）深刻理解党管人才原则的科学内涵。党管人才这一原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点。“党管人才”就是要加强党对人才工作的领导，重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。“党管人才”不同于“党管干部”，但它是在“党管干部”上的创新。一是观念上的创新。“党管干部”的主旨是通过加强对党内各级干部的管理，来带领普通党员和广大人民群众实现党的奋斗目标。“党管人才”则是将整个社会上的各方面人才都纳入党的视野，并通过对他们的关心、培养和管理，更好地协调各方面的骨干力量，共同来为党和国家的事业奋斗。这绝不仅仅是提法上的变化，更是执政理念上的实质性跃进。二是理论上的创新。“党管干部”主要侧重于用马克思主义理论、党的路线、方针和政策，来武装各级干部的头脑，把他们培养成为执行党的各项政策和决议的中坚力量。“党管人才”则要求不仅要把各类人才培养成拥护党的路线、方针、政策的中坚，同时要通过不断的思想政治教育和专业技能培训，造就一大批忠诚实践“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。三是方式上的创新。落实“党管人才”要求，不仅要“管”，更要引导、服务，要严格遵循人才成长和管理规律，建立科学合理的人才评价体系，制定相应的评估指标和评估办法，对人才分类认识、分类管理，通过高效、优质、卓有成效的服务和营造宽松、平等、择优的用人环境，体现党的执政水平，扩大党的影响力、凝聚力和控制力。

二、大力实施人才强县战略，为\*\*全面建设小康社会提供人才保证

（一）认清形势，明确人才强县战略的目标任务。近几年来，县委、县政府高度重视人才工作，切实加强了党对人才工作的领导，不断探索新路子，创新新机制，提倡用政策留人、营造社会舆论留人、依靠事业留人、提高待遇留人、用感情留人，全县人才工作出现了前所未有的良好局面。主要表现在三个方面，一是建立健全了人才工作的领导机制，切实加强了对人才工作重要性的认识。我们成立了县委人才工作领导小组，健全了学习、联席会议制度，制定了人才工作计划，保证了人才工作各项任务的落实。出台了《中共\*\*县委 县人民政府关于加强人才工作的实施意见》，对如何留住人才、发挥人才的作用提出了具体要求。加大了对人才工作的投入，今年初，由县财政局首次专项列支10万元，在组织部设立了“秭归县人才引进与开发专项资金”，并实行滚动投入，纳入每年的财政预算，专门用于人才的培养、引进、开发与奖励。二是营造了良好的人才成长环境。有一个良好的人才成长环境，是一个地方“育才、引才、聚才、用才”的关键。为了做好我县的人才工作，我们将2024年定为“人才工作年”，充分发挥了舆论宣传攻势，努力营造了一个“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，有利于优秀人才脱颖而出的社会环境；出台了一系列“重用、重奖”优秀人才的优惠政策，实施了优秀农村实用人才、优秀高技能人才、优秀企业经营管理人才、优秀专业技术人才等四个《培养管理办法》，督促落实了优秀人才的政治经济待遇，努力营造了一个充分发挥人才作用，激励人才成长的政策环境。三是创新了人才工作机制。与时俱进、不断创新，是做好人才工作永恒不变的主题。县委在统揽人才工作的过程中，明确提出了“树立科学发展观”，坚持“以人为本” 谋发展，树立了“人才资源是第一资源”、“一把手要抓第一资源”的新理念；创新了“不拘一格选人才”，“公开、公平、公示”的人才选拔机制；确立了“政治上给地位、经济上给待遇、成长上给机会”的人才培养制度；建立了领导联系优秀人才的管理办法。近几年来，我们多次从高校选拔优秀毕业生充实到各级党政机关和事业单位，引进大学生进入各类企业，选拔名优秀人才进入我县优秀人才库，连续多年表彰各行各业的优秀人才，这些人才为我县的三个文明建设做出了重要贡献。在充分肯定成绩的同时，也要清醒地看到，我县人才工作面临着严峻的形势。一是人才总量不足，整体实力不强。我县现有各类人才6951人，仅占全县38万人的1.83％，远远低于全国5.5%的平均水平。二是人才分布不均，结构矛盾突出，高层次人才严重短缺。在全县6951名人才中，其中党政人才1343人，占总数的19.32％，专业技术人才5561人，占总数的80％，企业经营管理人才47人，占总数的0.68%。按学历来分，研究生仅3人，本科854人，占总数的12.3%，专科3155人，占总数的45%。这些充分说明，在我县，企业和高层次人才短缺的问题十分突出。三是经济发展水平不高，对人才的吸引能力不强。\*\*是典型的山区县，又是全国的重点贫困县，全省的特困县，与发达地区相比，经济相对落后，吸引人才、留住人才的优势不明显，尽管各级党委政府为留住和吸引人才做了大量艰苦细致的工作，但人才流失现象仍时有发生。四是人才市场配置机制虽然在逐步完善，但人才综合利用率不高，人才宏观管理虽然取得了一定进展，但人才资源开发水平相对滞后。针对这些突出问题，我们务必保持清醒头脑，大力实施人才强县战略。新形势下，我县实施人才强县战略的总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六大精神，坚持党管人才原则，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核心，以干部人事制度和人才管理体制改革创新为动力，把促进发展作为人才工作的根本出发点，按照德才兼备的原则，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设，力争使我县人才总量增加与经济社会发展相适应、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调整相适应，为我县的经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）统一思想，为实施人才强县战略提供坚实的思想基础。\*\*是一个人杰地灵、人才辈出的地方，与发达地区相比，我们差的不是人才，而是对待人才问题上的观念。新时期新形势下，要实施人才强县战略，我们必须首先转变对待人才的不合时宜的思想观念。一是要树立科学的人才观。什么是人才？在不同的历史时期和社会发展阶段有不同的认识。如何界定人才，倡导什么样的人才观，这是一种社会导向问题。在新时期，我们要树立科学的人才观。要强化人才资源是第一资源的思想，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，通过长期不懈的努力，建设一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。要倡导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的，都是人才的人才观，大胆发现人才，鼓励人成材。对不同层次、不同方面的人才要区别对待，在培养、吸引和使用方面应采取不同的方法，在考核、评价、选择的标准上应该提出不同的要求。比如，党政人才的评价重在群众认可，企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可，专业技术人才的评价重在社会和业内认可。因此，无论是在看待人才还是发现人才上，我们都要有敏锐的目光、宽阔的胸怀和民主的作风。二是要树立科学的用人观。用好人才，才能充分发挥人才的作用，才能为经济社会发展增添动力。我们在人才的使用过程中，要强化因才施用的观念，不能将人才都集中在行政机关，要引导高科技人才、高层次人才、优秀青年人才向经济领域集中，促进人才合理布局，解决经济类人才缺乏问题；要树立因时而变的观念，对人才的使用不能一成不变，不能让技术人员在一个岗位上“老死”，让人才，特别是专业人才觉得没前途，要建立“流动”的人才档案库，根据人才自身的成长情况，根据产业的发展需要，随时调整人才岗位，提高人才的使用效率，让人才有一个与他能力相匹配的舞台，使他能永远散发青春活力；要破除唯“出身”论的观念，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，打破唯“亲”、唯“资”、唯“顺”、唯“全”的传统用人观念，树立不惟文凭看水平，不惟年龄看贡献，不唯资历看能力的新观念，不拘一格，唯才是举，惟才是用，对待有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都要一视同仁。三是要树立科学的服务观。我们要树立服务经济工作的观念，做好人才工作的根本目的就是推动经济社会发展，所以我们要围绕经济结构调整，调整人才结构，围绕产业开发，开发人才资源，大力培养经济领域的专业人才和经营管理人才；要树立服务人才的观念，在选拔人才时，要为人才提供展示自己的舞台，让其脱颖而出。在培养人才时，要积极为人才提供充电提高的机会，不断提升人才整体素质，预防人才“缩水”。在使用人才时，要为人才解决后顾之忧，让其安心工作。

（三）突出重点，紧紧围绕经济社会发展开发人才资源。开发人才资源的目的是为经济社会发展服务的，为此，在实施人才强县战略过程中应围绕地方发展这一主线，按照“三个有利于”的标准，因地制宜开发使用好各类人才。一是实现人才本土化。\*\*受自然条件限制，各方面的条件不能和大城市、发达地区相比，因此在吸引人才、留住人才上就处于劣势，因此尽快实现人才本土化是实现秭归人才强县战略的重要举措。人才本土化即不论人才身在何处，均愿为“我”所用，它既包括出生或长期居住于本地的人才，也包括一切一心为\*\*经济社会发展做贡献的引进人才。人才本土化的内容包括，盘活\*\*本土人才资源，激励他们为故乡发展而施展才华，留住外来引进人才，将其本土化；关键在于既重视“两眼向外”，更应重视本地人才的发掘、培养和使用，防止“打死儿子招女婿”，挫伤本土人才的积极性；核心在于对各类人才一视同仁，让他们体会到“家”的温暖。只有真正让各类人才爱上了这片土地，才能让他们为这片土地的繁荣奉献自己的智慧。二是开发高层次人才。高层次人才的短缺是制约我县经济发展的一个重要问题，而从我县走出去的高层次人才又为数不少。如何吸引高层次的人才来我县创业，应该成为我们认真思考的问题。除了要加快发展，为人才创业创造一个良好的学习、生活、工作环境外，我们还要有长远的战略眼光，将人才培养从小做起，为学习成绩优异但是家庭条件困难的学生，建立政府助学基金，帮助他们深造，培养他们成才，让他们用所学知识，为家乡效力。我们还要组织“招才团”，根据各企业的要求，同各大专院校主动联系，寻找愿意到\*\*来工作的大学生。对现有的有发展潜力的人才，我们要通过组织委派、委托培养、挂职锻炼等多种渠道，给他们深造的机会，不要因为怕他们一去不返而阻挠他们继续深造。只有通过这样长、中、短期相结合的立体开发模式，我县的高层次人才库才能得到有效补充，实现人才工作和经济的可持续发展。三是开发经济人才。经济人才既包括深谙市场经济规律、懂经营、善管理的人才，更包括善于开发经济项目和经济技术的人才。对\*\*而言，经济人才是目前最需要、最紧缺的人才。只有经济人才济济一堂，经济发展才能不断提速，赶超发达地区才有可能。开发经济人才我们要以能力建设为核心，加速建设四支高素质人才队伍。要建设高素质的党政领导干部人才队伍，充分发挥县委党校、行政学校的主渠道作用，积极开辟赴外培训途径，不断加大党政干部培训力度，选派优秀中青年干部到企业、上级机关、发达地区挂职锻炼，进一步加强后备干部建设和选调生队伍培养；要建设高素质的企业家人才队伍，鼓励和引导企业经营管理人员参加MBA及现代企业管理知识培训，选派一批有培养前途的经营管理人才，到高校或知名企业学习锻炼；要建设高素质的优秀人才队伍，有计划地选送优秀中青年学术、技术带头人到大专院校、省市科研机构进修，大力培养一批柑桔、畜牧、水产、冶炼、食品加工等产业的优秀人才；要建设高素质的农村实用型人才队伍，争取在2024年前，使全县80%的村有一名大专生，使每个村有3-5名科技示范带头人，80%的户有一名科技明白人。

（四）创新机制，为人才脱颖而出创造条件。改革人才工作体制，创新人才工作机制，消除一切不利于人才成长、人才流动和人才使用的体制性障碍，是加强人才队伍建设的当务之急。我们要坚持选拔与使用结合、激励与保护并重、智力与活力同步开发的原则，着眼于扩大人才总量，提升人才素质，优化人才结构，发挥人才作用，积极推进机制创新，为各类人才脱颖而出创造条件。一是创新人才使用机制。选拔使用人才，应以公开、平等、竞争、择优为导向，要积极创新党政机关、事业单位、企业及其他社会组织选人用人机制，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。在党政机关要继续推行部门领导职务公开选拔、中层领导职务竞争上岗、一般职务公开招考的办法，在机关建立起一种用人必竞争、竞争必择优的良好用人机制。要着眼于增强事业单位生机与活力，建立和实施全员聘用制、岗位聘任制、新进人员“凡进必考”的基本用人制度，促使事业单位人员由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变、由单位人向社会人转变，形成符合各类事业单位不同特点的、灵活的用人制度。对企业及社会组织用人，要建立开放性的人才市场，有效联合人才与资本，促进人才资本化，加快人力资源向人力资本转变。同时，破除阻碍人才流动的所有限制，疏通三支队伍之间、公有制与非公有制组织之间的人才流动渠道，建立“不求所有、但求所用”的人才使用机制，促进人才合理流动，尽量避免人才资源闲置。二是创新人才激励机制。一个地方人才激励机制到不到位，是能否吸引人才、留住人才的关键。我们要积极完善人才激励政策，大力推进分配制度改革，建立以绩效为核心的人才激励机制。要探索行政机关与考核等次挂钩的绩效奖金发放办法；逐步下放事业单位内部分配自主权，建立符合各类事业单位不同特点的内部分配办法；建立现代企业分配制度，支持企业经营管理人员和专业技术人员的管理、知识、技术、资本等要素，按贡献参与企业收益分配；建立优秀人才奖励制度，对那些为地方发展贡献突出的拔尖人才，给予重奖。同时，要坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合，善于用伟大的事业凝聚人才，坚持用崇高的精神鼓励人才，努力用真挚的感情关心人才，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感。三是创新人才保障机制。营造好的外部环境，为人才建功立业提供保障,是解决人才后顾之忧的重要手段。要建立优秀人才补充养老保险制度，对符合条件的对象，由所在单位为其一次性缴纳补充养老保险费；完善党政机关、事业单位、企业之间人才流动中的社会保险衔接办法；适当放宽专业技术人员的退休年龄；建立健全人才政策法规体系，加强对人才知识产权、人身财产等合法权益的保护。针对那些看人才“眼红”、对人才横挑鼻子竖挑眼甚至压制报复人才的现象和行为，坚决予以抵制和打击，引导社会辨证地看待人才，对人才不求全责备，看主流，看贡献，切实保护好人才的积极性，让人才在保护中成长。

三、加强领导，营造环境，把秭归建成人才创业的乐土加快实施人才强县战略，努力把秭归建成人才创业的乐土，最根本的是切实加强组织领导，营造良好环境，狠抓各项政策措施的落实。

（一）坚持党管人才原则，把人才工作纳入各级党委重要议事日程。坚持党管人才原则，是我们党适应全面建设小康社会的新任务，按照完善社会主义市场经济体制的新要求，着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、增强党的执政能力而作出的重大决策。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调，管服务，决不是要党委去包揽人才工作的一切方面，更不是要用条条框框束缚人才，使人才失去发展空间。从根本上说，党管人才是通过制定政策、营造环境、整合力量、改善服务，为一切有志成才的人提供更多的发展机遇，促进各类人才健康成长。贯彻党管人才原则，要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，注意处理好党管人才和尊重人才成才规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，以爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，千方百计做好发现、培养、凝聚人才的工作。要充分发挥人才工作领导小组的组织领导、统筹规划、政策研究、综合协调、宏观管理和督促检查的作用，努力构建党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职和密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。要坚持“一把手”亲自抓“第一资源”的开发，在制定计划、谋划发展、部署工作的同时始终不忘人才工作。要把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制，定期进行考核。对不关心、漠视人才的，要及时进行批评教育；对排斥、压制甚至打击人才的，要发现一起，严肃处理一起；涉及各类人才的错案，要坚决纠正。各级领导干部一定要有强烈的人才意识，真正把培养好、吸引好、使用好各类人才作为一件大事来抓，努力做到知人善任，广纳群贤，靠敢用人、善用人加快发展。

（二）营造良好环境，认真做好各类人才的服务工作。我们必须懂得，对各类人才来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。要把人才工作的重点更多地放到营造环境、搞好服务上来，使他们创业有机会、干事有舞台、发展有空间。通过诚心诚意办实事、尽心尽力解难事，去感召和凝聚各类人才。要采取切实有效的措施，努力改善工作条件，拓展创业舞台，营造良好的工作创业环境；要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，营造良好的生活学习环境；要加强沟通、增进理解，努力形成相互信任、彼此尊重、鼓励创新、鼓励探索的氛围，营造良好的人际环境和学术环境。要通过富有成效的环境建设，真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感。要对各类高级专家、优秀企业家、拔尖人才实行全程跟踪服务。要进一步抓好人才市场、人才网站的建设。领导干部和人才工作者要善于与人才交朋友，做他们生活上的贴心人，工作上的知心人，要经常倾听他们的意见与建议，改进人才工作，帮助解决具体问题。要尊重个性，宽容失败，积极鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业。有关职能部门要进一步放宽政策，简化手续，为人才开辟“绿色通道”，实行“一站式”服务。组织、人事、科技、教育、卫生等部门既要各司其职，各负其责，更要顾全大局，增强合力。凡是与人才有关的事，都要先受理，后办理。能自己办的抓紧办，不属自己办的就帮助联系办，一时办不了的要解释清楚，决不能相互推诿、“踢皮球”。

（三）改进人才工作环境，推进人才队伍建设。要为各类人才服好务，首先要有一个优良的人才工作环境，这是做好人才工作的基本前提。一是要坚决贯彻落实人才工作相关政策。各级各部门重视人才工作就要从贯彻执行有关人才工作的政策做起，无论是国家的还是地方的政策，都要坚决落实，不得以任何借口推诿，要为人才工作的开展创造宽松的政策环境，确保人才工作开创新局面。二是要加大对人才工作的投入。要建立人才资源开发专项资金，并纳入财政预算，随经济增长逐步递增；要建立多元化的人才工作投入机制，将人才资源资本化，靠市场、靠用人单位、靠社会力量来共同投入。三是加强对人才工作的舆论宣传，使党的人才政策家喻户晓，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的思想观念深入人心。舆论宣传要为人才工作鼓实劲，报刊、广播、电视、网络等媒体要发挥各自优势，加强新闻报道，大力宣传人才强县战略的重要意义，宣传中央和省市委关于人才工作的方针政策，宣传优秀人才的成就与贡献，宣传人才工作的典型经验，提高全社会对人才重要性的认识，营造有利于人才大量涌现、健康成长的良好氛围。同志们，千秋大业，人才为本。\*\*经济要腾飞，要实现跨越式发展，就必须大力实施人才强县战略。让我们进一步解放思想，开拓进取，扎实工作，不断开创我县人才工作的新局面，为全面建设小康\*\*而努力奋斗！

**第五篇：在全市人才工作暨组织人事和老干部工作会议上的讲话**

同志们：这次全市人才工作暨组织人事和老干部工作会议是一次重要的会议。会议的主要任务是贯彻全国、全省人才工作，组织部长、人事厅（局）长及老干部工作会议精神，总结2024年我市组织人事和老干部工作，全面部署今后一段时期全市组织人事和老干部工作。会后，请大家认真抓好这次会议精神的贯彻落实。下面，我着重围绕建设一支高素质的干部、人才队伍强调几点意见：

一、牢固树立人才资源是第一资源的意识，切实增强建设一支高素质干部、人才队伍的责任感和紧迫感这些年来特别是进入新世纪以来，我市紧紧围绕做好“两篇文章”、实现快速崛起的目标，坚持以大开放为主战略，以工业化为核心战略，努力打造现代制造业重要基地，经济社会快速发展，崛起之态初步显现。2024年，我们克服了“非典”、暴雨、高温干旱等多种严重灾害的干扰，经济社会发展取得了比预料好的成绩，实现了“一年有个新变化”的要求。今年头一个季度，我市经济社会发展在去年的基础上，又取得了“开门红”，呈现出快速、协调、持续发展的态势，全市生产总值同比增长16.1%，财政收入增长37%，一般预算性收入增长52%，这样一个高的增长速度，充分体现了全市经济发展的强劲势头。更令人可喜的是，南昌经济发展的后劲在不断增强，一个重要标志就是固定资产投资增长102%，为未来南昌的发展打下了坚实的基础。这些年来，我市组织人事工作也和全市经济社会发展一样，取得了很大的成绩，人才政策体系不断完善，高层次人才队伍建设不断加强，干部、人才培养的力度不断加大，人才引进机制不断完善，为南昌经济社会快速发展提供了良好的干部、人才保证，作出了很大的贡献。面对南昌经济社会发展的喜人形势，一方面，我们感到欣慰、感到鼓舞、感到振奋，因为南昌的崛起事业确确实实在加速进行，并取得了令世人刮目相看的成绩；另一方面，我们也要始终保持清醒的头脑，看到南昌的崛起事业还只是万里长征的第一步，离实现崛起的要求还有非常大的差距，还需要全市上下付出长期的不懈的努力。在这个过程中，需要解决的一个最关键、最迫切的问题，就是要加快建设一支高素质的干部、人才队伍，为南昌经济社会的快速、持续、协调发展，为南昌的快速崛起提供可靠的干部、人才保证。南昌要崛起，前提是干部、人才队伍要崛起。只有拥有了一支高素质的干部、人才队伍，才能为南昌经济社会快速、持续、协调发展，为实现南昌的快速崛起提供强大的后劲、坚实的基础和不竭的动力源泉。如果我们忽视了高素质的干部、人才队伍建设，就将犯历史性错误，南昌经济社会快速、持续、协调发展就会是“空中楼阁”，南昌快速崛起就只能是一句空话。希望各级领导干部，特别是各级主要领导干部一定要清醒地认识到高素质的干部、人才资源是南昌实现快速崛起的第一资源。应该说，这些年来在全市经济社会快速发展的同时，我市干部人才队伍在不断成长、壮大，但同时我们也要看到，目前我市干部、人才队伍的素质还不能完全适应经济社会快速发展的要求，离实现南昌快速崛起的要求还有很大的差距。突出表现为：高素质的干部、人才总量少，干部、人才结构不合理，经济社会发展急需的人才匮乏。随着对外开放的不断扩大，我市急需一批精通外语、国际法、国际贸易知识和擅长招商引资的外向型人才；随着现代制造业重要基地的建设，我市急需一批懂经营、善管理、擅长资本运作的企业家和大量技术熟练的高级技工人才；随着花园英雄城市建设的推进，我市急需一批擅长城市规划、设计、建设和管理的人才，这几类人才目前在我市都严重短缺。人才分布不均匀。我市绝大部分人才多集中在党政机关、学校医院等事业单位，对人才需求十分迫切的企业、农村人才严重匮乏，且还在不断流失。人才发展环境还有待进一步优化。虽然我们已经做了不少工作，但在“事业留人、感情留人、待遇留人”和解决人才后顾之忧方面，还存在不少欠缺，引进人才的数量和质量还有待于进一步提高。特别是随着我市对外开放的扩大，国际交流的增多，现代制造业重要基地建设的深入，我们急需的外向型人才和科技人才要解决“进得来”和“留得住”的问题，这就必须大力营造人才创业、生活、居住的良好环境，这些都需要我们扎扎实实去推进。我市干部、人才队伍的这种现状，必将或正在成为南昌经济社会快速发展的制约因素，成为南昌快速崛起的“瓶颈”，需要引起全市各级党委、政府特别是各级组织人事部门的高度重视。全市各级党委、政府特别是各级组织人事部门一定要牢固树立高素质的干部、人才资源是第一资源的意识，进一步增强责任感和紧迫感，站在实现南昌快速崛起和为南昌长远发展提供坚实基础、强大后劲的高度，把建设高素质干部、人才队伍作为事关南昌崛起的头等大事切实抓紧抓好、抓出成效，努力实现全市干部、人才队伍的超前建设，使我市的干部、人才资源与经济社会发展相协调。

二、明确要求，抓住关键，加快推进高素质干部、人才队伍建设高素质干部、人才，就是江泽民同志所说的“靠得住，有本事”的干部、人才。所谓“靠得住”，就是要有坚定的政治信念和政治立场、强烈的事业心、高度的责任感，心中时刻装着党和人民的事业，甘愿为此奉献自己全部的才智和汗水。所谓“有本事”，就是要“能办大事、会办难事、敢办新事、一心一意干实事”。能办大事，就是要善于把握大局、服务大局、驾驭全局，能立足本职为实现南昌的快速崛起作贡献。在实际工作中，要做到能够独挡一面，较好地承担起各项工作任务。当前，南昌最大的“大事”就是全力打造现代制造业重要基地，做好“两篇文章”，实现快速崛起，大家都要围绕这件大事，立足本职，做好工作。会办难事，就是能善于应对和处理各种复杂局面，善于攻坚克难。古话说得好，危难之中方显英雄本色，艰难困苦是最好的试金石。只有在那些情况比较复杂、矛盾比较突出和困难比较多的地方和领域干出成绩的干部才是真正有本事的干部。评价一个干部，要看他在遇到困难时，是坚定不移地去发展，努力寻找解决困难的办法，还是见到荣誉就上，见到困难就退；既要看平时的表现，又要看处理突发事件和急难险重的事件的能力。在实现南昌经济社会快速、持续、协调发展，成就南昌崛起伟大事业的过程中，必定会遇到许多难以想象的困难、出现许多前所未有的问题，我们只有一个一个困难去克服、一个一个问题去解决，才能推动事业不断前进。敢办新事，就是要勇于开拓创新，敢于突破条条框框的束缚，创造性开展工作。要在相对落后的中部农业大省的省会城市实现快速崛起，是一项前无古人的事业，没有现成的经验可以借鉴，必须坚持解放思想，实事求是，与时俱进的党的思想路线，从全局中来把握我们发展的路子，制定我们发展的措施，坚定不移地实行大开放主战略，坚定不移地建设现代制造业重要基地。是不是敢办新事，实际上反映的是干部的作风和能力，希望我们的各级干部特别是领导干部要在创新上下功夫，在解决问题上下功夫，努力提高自己的水平。只有不等不靠，不断地探索，不断地创新，才能走出一条具有南昌特色的崛起之路。一心一意干实事，就是要有求真务实的作风，扎扎实实干工作，不折不扣抓落实。我们的崛起事业是一项实实在在的事业，需要一步一个脚印踏踏实实地前进，容不得半点虚假。行胜于言，无论办任何一件事都不能“唱”字为先，而必须“做”字当头，大力发扬求真务实的工作作风，深入调查知实情，实事求是说实话，埋头苦干办实事，扎扎实实求实效。那种只有“唱功”没有“做功”的“表演型”干部在南昌是没有市场的。对高素质干部、人才队伍的内在要求，决定了建设高素质的干部、人才队伍是一项涉及面广、宏大而复杂的系统工程，要求我们在工作中必须找准着力点，在一些关键环节上下功夫，这样才能达到事半功倍的成效。具体来说，必须突出在以下几个环节上下功夫：第一，要在培养、锻炼上下功夫。育人是用人的基础，培养是选拔的前提，锻炼是成长的关键。一是要突出教育培训。要按照中央提出的“大规模培训干部、大幅度提高干部素质”的要求，突出针对性和实效性，采取党校培训、干校培训、参观考察、出国深造、挂职锻炼等多种形式，按照分级分批的原则，抓好干部的培训学习，逐步形成多层次、多渠道、大规模培训干部的新格局。同时，要强化激励约束机制，把参加培训学习的情况与干部考核、奖惩、任用相结合，在培养上要做到有计划、有安排，统筹兼顾，做到学习和工作两不误。市委组织部在这方面做得较好，凡是涉及到县区干部培训的，都主动与县区党政领导通气。二是要创新锻炼领域。在实践中发现、锻炼和选拔干部是我们党培养干部的成功经验。干部只有通过实践锻炼，才能获得亲知、真知，同时干部的德和才也只能让实践来检验。我们要认识总结这几年我市干部培养锻炼的经验，不断完善这方面的机制，特别是要鼓励选拔一些优秀干部通过各种方式来丰富他们的阅历，丰富他们的知识。比如，我们既要选派一些市级机关的干部要下到基层去锻炼，选派一些乡镇、县区的干部到市级机关来锻炼，还可以选派一批干部到中央有关部委去跟班学习。这些方面的工作，市委组织部已经正在运作，希望切实抓好。第二，要在选准、用活上下功夫。国以人兴，政以才治，千秋大业在于选准人、用好人、用活人。一是要善于知人识人。识人是用人的前提。如何评价一个干部确实不是一件容易的事，必须把握好这么“几看”，即：既要看干部在任内做出的成绩，又要看前任留下的基础和起点；既要看干部取得的眼前看得见的成绩，又要看干部抓基础性、长期性工作的力度和后劲；既要看干部工作环境和条件的优劣给工作带来的影响，又要看干部在现有基础上的作为；既要看干部平时的工作能力，又要看干部在重点工作、重大事件中的决断应对能力；既要看干部抓物质文明建设的实绩，又要看干部抓精神文明建设的成效。要注意发现和使用那些埋头苦干、任劳任怨、实绩突出而不事张扬的人，绝不能让勤勤恳恳、踏实工作的老实人吃亏。对那些在重大问题面前大局意识强、思想境界高、不计个人得失的同志，组织上一定要重视使用他们。二是要树立正确的用人导向。用什么人，不用什么人，对于干部队伍具有重要的导向作用。用好一个人，就树立起一面旗帜，引导干部群众“见贤思齐，见不贤而自省”；用错一个人，则会挫伤一大批人的积极性，使党和人民的事业受到损失。各级党委政府和组织人事部门必须树立正确的用人导向，按照“靠得住、有本事”的要求，切实用好的作风选人，选作风好的人。三是要形成竞争机制。看准人、用准人，首先需要我们这些“管干部”的组织人事部门的同志要具备高素质，要有好的作风、敏锐的眼光，要有“伯乐”的胸怀、“伯乐”的境界和“伯乐”的水平，才能不辜负组织对我们的重托。但光有这些还不够，还需要有科学的选拔任用机制。一方面，要认真贯彻执行《干部选拔任用条例》的各项规定，严格遵守民主推荐、民主测评、民主评议和公开选拔、竞争上岗、任前公示、考察预告等干部选拔任用的程序和制度；另一方面，要把竞争机制引入干部人事工作中，建立一套公开、平等、竞争、择优的用人机制来选贤任能。这几年，市委组织部建立了一整套过程性考察干部机制，把平时考察与集中考察有机地结合起来，把工作之内的考察与八小时以外的考察相结合，这样考察干部才能看得更准，用得更好。第三，要在治严、管好上下功夫。搞好干部的监督管理，是教育和保护干部、促进干部健康成长的根本方法。干部属于人才范畴中的一个特定的群体，手中掌握着公共权力，稍微犯一点错误，都将给自己、给事业、给整个干部队伍形象造成损失。“严是爱，松是害”。各级党委政府和组织人事部门要在真诚关心、帮助干部的同时，对干部抓得紧一些、管得严一些、要求高一些，避免干部犯错误。当前，加强对干部的管理监督，突出是要抓好“权力观”、“政绩观”的教育，抓好机关“作风年”活动的开展，抓好《中国共产党党内监督条例（试行）》和《中国共产党纪律处分条例》的贯彻落实。这次我市的机关“作风年”活动开展得很好，各部门、各县区抓得很实，社会反响很好。对干部，我们一定要在平时就要求严一些，不要等到非处理不可时去处理人。在这里，我还要突出强调一下干部的廉洁自律问题。现在有些地方“送礼风”很盛，“送礼”与“受礼”毒害了我们的干部，毒害了我们的“空气”，有些同志始终抱着侥幸心理，一而再，再而三，总认为组织上不知道，走多了夜路，总要撞到鬼。各级党委和纪委对“送礼风”要严格进行警示教育，该查处的要坚决查处，在这个问题上我们必须做到对我们的干部负责，对党的事业负责，对南昌快速发展的事业负责，要通过制度建设，使南昌的干部一路走好。第四，要在引进、留住上下功夫。现代的竞争很大程度上表现为人才的竞争。一个城市如果留不住人才，这个城市肯定不会有生机和活力，肯定会在竞争中败下阵来。实现南昌的快速崛起，需要我们花大力气抓好人才工作，既要千方百计引进人才，又要千方百计留住人才，在人才的引进上要实行最优惠、最开放的政策。一是要突出重点。要认真抓好全市人才开发的战略谋划和科学布局，突出培养和引进高层次人才这个重点，加快建设领导人才、企业经营管理人才、外向人才、科技人才、高级技工人才等专门人才队伍，加大对经济、科技、文化、法律等方面高层人才的引进和培育，吸纳和造就大量中介咨询、法律服务、金融保险、资本运作、城市规划建设和经营管理等方面的专门人才。只有拥有一大批高层次人才，南昌的快速崛起才有可靠的保证。二是要创新思路。结合南昌的实际，当前要把引进人才与引进项目结合起来，与重大课题攻关结合起来，与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。要按照“不求所有、但求所用”的原则，积极拓宽人才引进渠道，探索灵活多样的人才引进方式，采取调入、聘用、借用、兼职等多种方式方法，广泛吸引海内外人才智力资源。要引导人才向城镇流动，鼓励和吸引人才到贫困地区和农村工作或提供服务，鼓励党政机关、企事业单位、科研院所的同志向人才匮乏地区和单位流动，鼓励农业科技人才和高校毕业生到农村和基层创业，推动实用性科技人才自主创业和向企业流动，最大限度地发挥现有人才资源的潜能。三是要营造环境。能不能更多地吸引人才来南昌工作和创业，涉及的因素是多方面的，但其中最重要的就是要使人才有施展才华的舞台、发挥作用的载体、一心一意干事创业的环境。去年在这个方面，组织人事部门和各县区、各开发区做了大量的工作，现在博士后科研站已在我市落户。但突出地是要打破平均主义，要防止“红眼病”。如果在思想、环境、机制方面的问题不解决，人才即使引进了，也留不住。要真正把市场的理念、开放的理念、人才的理念、资源的理念落实到各个环节和方面，只有这样，我们的人才队伍才能真正地崛起。各级党委、政府和党政一把手要亲自抓人才建设特别是特殊人才的引进，要培养和引进一大批适应南昌大开放、做好“两篇文章”、建设现代制造业重要基地需要的功能型人才。主管部门要进一步解放思想，在人才的培养、引进上该放活的要放活，不然就很难适应人才市场的需求。这里的关键，是要多办好事实事、营造良好氛围、建立制度、抓好落实，组织人事部门自身也要加强建设，要适应南昌快速发展的要求。四是要加强领导。全市各级党组织要按照党管人才的要求，切实加强对人才工作的领导。要大力推进党政领导干部、人才工作目标责任制，把人才工作列入“两个文明”建设目标考核体系，作为考核各级党政领导干部尤其是“一把手”政绩的重要内容。

三、切实做好新时期新阶段老干部工作今天的会议还有一个很重要的任务，就是贯彻全国全省老干部工作会议精神，部署新时期、新阶段老干部工作。

1、要一如既往地把老干部工作摆在党委的重要议事日程。广大老干部是党和国家的宝贵财富，老干部工作是党的干部工作的一个重要组成部分，是党和政府的一项重要工作，重视老干部工作是党的优良传统，也是南昌市的一项优良传统。越是经济社会快速发展的时候，各级党委、政府，党政领导和主管部门越要强化老干部工作的意识，绝不能忘记和削弱老干部工作。

2、要认真贯彻执行党的老干部政策，落实老干部的政治待遇和生活待遇。在这方面，市委、市政府一直非常重视，做了大量工作，尽力落实好老干部的各项待遇。去年年底，中组部、中央老干部局来南昌检查老干部工作，对我市老干部工作给予了很高的评价，这是各级党委、政府努力的结果，是各级老干部工作机构努力的结果。今后，我们要进一步采取有力措施，继续把这方面的工作抓紧抓好。一是要进一步在政治上关心老干部。全市各级各单位要紧密联系老同志的实际，采取多种形式，创造良好条件，切实把老干部的学习组织好、落实好。尤其是要抓好老干部党支部的建设并充分发挥其作用。这一条很重要，有些地方老干部工作之所以做得好，老干部之所以能够支持现任领导的工作，关键是有一个很好的老干部党支部。有些老干部虽然离开了工作岗位，但他们愿意在老干部党支部的领导下继续发挥余热。所以，目前我市已有老干部党支部的要加强，没有的要尽快成立起来，这样才能使老干部这支队伍更好地开展工作，也便于使各级党委、政府和老干部工作机构开展工作。当前，要把老干部党支部达标创优活动继续深入开展下去，注重选配好老干部党支部书记，把那些德高望重、身体健康、热心老干部工作的老同志推荐到老干部党支部书记的岗位上，在全市形成老干部工作网络，并通过老干部党支部的战斗堡垒作用，带动全市老干部共同支持市委、市政府的工作，为南昌的建设发展出谋划策，使他们自觉做到政治坚定、思想常新、理想永存。二是完善“三个机制”，确保老干部生活待遇的落实。我市“三个机制”的建立和运行，受到了中央联合检查组和省委督查组的好评。今年，要继续抓好“三个机制”的运行工作。要坚持为老同志办实事、办好事，把组织上的关怀和温暖带给所有的老同志。要加强医疗统筹基金的规范管理和合理使用，注意研究解决运行中的相关问题，使“两费”保障形成良性运转的格局。要按照“政治上多关心、思想上多沟通、生活上多照顾”的精神，更多地关注困难企业以及家庭生活困难的老干部，要采取各种办法，及时为他们排忧解难，使老同志分享改革发展的成果，更好地安度晚年。

3、要进一步加强老干部工作队伍建设。努力建设一支高素质的老干部工作队伍，是做好新时期老干部工作的组织保障。全市各级老干部局和老干部工作者，要以“三个代表”重要思想为指导，不断加强自身建设，积极拓宽老干部工作新领域，全心全意为老干部服务，做到让党委放心、让老干部满意，以饱满的热情、周到的服务、扎实的作风，出色地完成老干部工作的各项任务，在平凡的岗位上做出不平凡的业绩。各级党委、政府要关心从事老干部工作的同志们的成长进步，积极帮助他们解决工作、生活中的实际困难，努力为他们创造良好的工作环境和条件。同志们，时代呼唤人才，人才推进事业。在实现南昌快速崛起的进程中，建设一支高素质干部、人才队伍，使命非常光荣，责任非常重大。我们一定要解放思想，与时俱进，开拓创新，扎实工作，努力使南昌成为人才辈出之地、人才集聚之地、人才创业之地，为我市做好“两篇文章”、实现快速崛起、全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！