# 人才会议发言稿

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-08-19

*第一篇：人才会议发言稿如何为企业培养工程型的创新人才提起人才，在过去观点中，往往是教授、科学家等科学型人才。而对于我们企业，特别是民营企业，我觉得产品转型和发展过程中，工程型的研发人员扮演着更重要的脚色，采用相同的基础技术，产品在性能、成...*

**第一篇：人才会议发言稿**

如何为企业培养工程型的创新人才

提起人才，在过去观点中，往往是教授、科学家等科学型人才。而对于我们企业，特别是民营企业，我觉得产品转型和发展过程中，工程型的研发人员扮演着更重要的脚色，采用相同的基础技术，产品在性能、成本、品质、外观、人机工程等方面核心竞争力 80%在产品的研发过程中已经决定。国内企业往往采用同样的技术基础，但生产的产品在可靠性、人机工程学、生产效率、品质控制和外观上总是差一截，严重影响了产品在市场上的定位和附加值的提升。而且在企业新产品的产学研的结合研发过程中，最终的形成的产品往往与国外先进水平相比有一定差距，究其原因，也和企业缺少创新型的工程型人才有关。在对国外企业的考察学习中，我们也充分意识到，国外企业正是有一批可以将科研成果，转化成市场需求的产品的创新型的工程型人才队伍，在基础技术转化成产品过程中，起到了关键性的作用，他们懂得如何在转化过程中，将理论转化成符合用户实际产品使用需求的硬件和软件，懂得如何应用IE工业工程技术将科研成果转化成生产工艺性良好，外观和人机工程良好适合批量产业化的成熟的产品，懂得如何将产品转化成，符合世界各国的标准和安全法规需求的产品，从而可以成功进入整个全球市场。但在目前国内教育体制还是以科学的方法教育为主，缺少创新型工程教育的现状的情况下，企业应承担更多的工程型人才的培养的责任和义务，这是企业自身发展的需求更是国家发展的迫切的需求。为何采用也承担着重大责任。广电和本人在这几年工作中，经过几年的实践，积累一些经验和教训，今天借这这个机会与大家分享一下。

总结这几年人才培养的，培养工程型创新人才，广电主要从 “选” “放” “带”“用” 几个方面，摸索人才培养的环境和方法。

“选”就是怎样去识别和选拔创新型人才。正确而科学的识别，选拔、使用人才，对事业的发展起着十分重要的作用，才可以尽量降低人才培养失败的可能性。在人才的甄别和选

拔过程中应注意以下几点：

1.注重本质与主流

用其所长，避其所短。常言道： “金无足赤，人无完人”。一个人无论从他的知识结构，创新领域，对专业的熟知程度，以及个人的兴趣爱好等方面，都有其侧重点。有的学强电的，有的学的是弱电，有的学的硬件，有的是学软件的，有学模具设计的。而且创新性人才往往性格特点明显，但只要主流正确，本质优秀，我们就可以大胆选拔、任用。性格突出的人，往往各有培养的潜质。

1、注重现在忘掉过去

一切事物都在变化和发展着，人才也不例外。有的人才曾经作过创新性的工作，但随着时间的推移，知识老化，不思进取，现在落伍了。这样的人才就必须从重要岗位上换下来，不能因为资历老，有经验，而安于现状。所以，我们在评价具有创新能力的人才时，必须重视现实表现，只有这样，才能把真正的人才识别出来，选拔出来，同时淘汰不合格或者已经落伍的人才，使人才队伍始终保持着一个动态的平衡，让创新型人才层出不穷。

2、注重人才的主流，不求全才

用其所长，避其所短。常言道： “金无足赤，人无完人”。一个人无论从他的知识结构，创新领域，对专业的熟知程度，以及个人的兴趣爱好等方面，都有其侧重点。有的学强电的，有的学的是弱电，有的学的硬件，有的是学软件的，有学模具设计的。而且创新性人才往往性格特点明显，但只要主流正确，本质优秀，我们就可以大胆选拔、任用。

3、透过表象和德字为先

人是复杂的，都有他的两面性和多面性，有时表现于外的并不一定是他真实的情况，我们要善于透过现象看其本质，特别是要注重真才实学，不要用其它的因素而干扰对人才的识别。有的人只会说不会干。有的人能干，但又不愿意去干，特别是不愿意去干一些小事。自诩为人才的人不一定就是人才。在许多的要素中，德是最基本的，是前提条件。除了德以外，就要看他在实际工作中的业绩。

“放”

就是给一个大的和宽松的舞台，就是要形成尊重知识，尊重人才的企业文化，要形成尊重知识，尊重人才的良好风气，以充分发挥他们的聪明才智。为企业的发展做出，人才最需要的并不是名和利，而是可供其发挥创造性，施展才能的事业和环境，和领导的认可和尊重，放手让他们做，容忍失败，甚至与不完全贴切实际的想法。

“带”

就是通过导师的带教让人才的少走了很多弯路，快速成才。工作前指导，工作中督导，工作后辅导。所谓“带”我总结了一下就是带良好的思维模式，带良好的工作作风，带良好的工作方法，从另外角度来分析问题，突破瓶颈。白天上班时忙，可以中餐或晚上下班后找人才谈话，养成的习惯，及时总结和提出带教建议，对年轻人才的培养十分有效。也可使其快速养成良好的工作习惯。一些长期在工作中积累经验，对工程型的创业人才的帮助，特别重要。

“用”

我们要做到知人善用，善用才是目地。培养人才，选拔人才，最终的目的是使用人才，让人才在各自的领域施展才能，为企业和社会做出贡献。

1.在最佳的时期使用不同类型创新型人才

一个人不可能一生都处在巅峰期，有的人年轻时就有一股子虎劲，思维活跃，实践能力强，可以用于新技术的突破。有的人到中年时才是最富活力的时候，经验丰富，创新意识强，可以用于创新团队的领导。对于中老年人才，其毕其一生的经历对自己所热爱的工作进行大胆的改革与创新，不像年轻人，凭一股热情行事，这种人才在技术上创新，还是管理上的创新，都比较务实和稳妥，可以及时帮助团队修正一些不切实际的想法，也可引领现有技术在创新的中的创新应用，帮助项目的成功。我们在使用人才时，就要根据其特点，掌握好他们的最佳期，让创新型人才在最佳的时候，处于一个最佳的位置，创造出最佳的业绩来。

2.充分考虑和尊重个人的意愿

创新型人才的使用，不象一般员工，都有自己的爱好和意愿，要尽量去看重他们个

人对专业的偏爱，最大限度地满足他们工作的选择。做到用人不疑。要授以实职，敢于让他们去干，不能形成有责无权没法干，有责无利不想干，有权无责随便干，有利无责不用干的局面。

3.用好其长处，放到合适的位置要有胸襟，能够容忍人才的短处

人才是一个相对的概念，特别是对于创新型人才。时机选的准，位置放的对，他就可以最大限度地创造出新的东西来，否则，不管他有多大的本事，也只是一个庸才而已。不管什么人才，都只可能在一个方面或者两个方面拥有专长，绝对的全才是没有的。企业创新重要一方面就是在发现和培养各方面的专业人才方面创新。

能容人之短是一个领导能用好人才必须的胸怀，只要是人才，其长处和优点是明显的，同时其短处和缺点也是明显的。例如，有些人才性格相对孤僻，团队精神稍差，作为领导应该与其他同事做好沟通和协调工作。让周围同事尽量能够理解，也为其创造一个宽松的工作环境。

4.对创新型人才要加以保护

使用与保护是一个问题的两方面。既要使用好人才，又要保护好人才。创新型人才不仅要有经济地位，更要在企业中，团队中有行政上的地位。企业很多人才长期在第一线工作，与企业高层接触相对少一些，所以，容易被领导忽视。民营企业中对技术职称的评定因种种原因不够重视，长期得不到解决。对人才的保护，就是要为创新型人才开展正常工作提供必需的工作环境和条件，主动关心，对打击和阻挠创新工作行为给予坚决的制止，给他们更多培训，学习，参观的机会，不能只用不养。保护好创新型的工程人才，提高工作效率。同时，也要对他们的家庭生活和健康方面加以保护，给企业带来最大效益，为社会多做贡献。

**第二篇：人才会议发言**

全县人才工作会议

暨教师节表彰大会

典型经验材料

健全体系搭建平台

为新农村建设提供人才支撑

中共林甸镇委员会

林甸镇人民政府

2024年9月9日

各位领导、同志们：

在社会主义新农村建设的伟大实践中，我们深深体会到，农民群众是新农村建设的主力军，全面提高广大农民群众的科学文化素质是新农村建设的必然要求。为此，我们把全面提高广大农民群众的科学文化素质，着力选育、培养、管理和使用农村实用人才工作摆上了重要日程。几年来，我们始终遵循“四个不唯”（不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份）和“四个尊重”（尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造）的原则，不断健全培训体系，积极搭建创业平1

台，大力培育有理想、有文化、有道德、守纪律的新型农民，并充分发挥他们在经济和社会事业发展中的主体作用，为社会主义新农村建设提供“留得住、用得上、养得起”的人才支撑和保障。我们的主要做法是：

（一）健全体系，在定点、定向、定期培训上下功夫，变“群体”为“主体”。如何发挥农民“群体”在新农村建设中的“主体”作用，关键的关键、重中之重就是要提高他们的科学文化素质。对此，我们从体系建设入手，实行了“三定”培训。一是依托基地“定点”培训。以农民学校、农技协会等培训平台为依托，分期分批组织农村实用人才到各类特色基地，采取集中讲授、发放资料、现场指导等形式，加强对农民实用技术的培训。同时，适时组织农村一线文化层次较高、专业基础较好的农村实用人才到先进地区考察、学习和培训。2024年，我们选派了15名村干部和蔬菜种植户外出考察学习蔬菜种植技术。回来后，这些人把学到的技术、经验向全镇农民进行推广，转变了陈旧的种植观念。2024年，我镇蔬菜种植面积突破3.2万亩，建设棚室975栋，促农增收8,000万元，为今年棚室经济发展奠定了良好的群众基础，积蓄了

科技支撑的优势。二是依托项目“定向”培训。以玉米膜下滴灌、棚室经济发展等项目建设为依托，积极引进各种先进实用技术，并根据项目实施要求，开展“订单式”培训。2024年，我们邀请农技专家开展了玉米膜下滴灌技术推广培训，并组织农民代表到和平村种田能手王明的科技示范田进行了现场观摩学习，极大地调动了广大农民的种植积极性。三年来，我镇共完成玉米膜下滴灌种植6.4万亩，得到了省市领导的充分肯定。2024年，我们又针对棚室建设，邀请市县农技专家举办了5期棚室生产专业技术培训班，参训农民800多人，培养棚室经济专业实用人才149人，为棚室经济大发展、快发展奠定了坚实的技术基础。三是依托中心“定期”培训。我们以镇政府远程教育中心为依托，不断完善村级远程教育站点建设，利用网络信息平台，与八一农大以及省市农科院所形成技术链接，每年都分季节、按需求、有针对地开展棚室蔬菜种植及管理、农作物病虫害防治，以及特色养殖等实用技术培训，收到了很好的实际效果。

（二）强化机制，在育才、用才、励才管理上下功夫,变“人力”为“主力”。新农村建设既需要发挥有一定科学文化素质的农民群众的主体作用，更需要

一些能够组织和带领农民群众的人才，在新农村建设中发挥“主力”作用。一是完善“育才”机制。为了强化对农村实用人才的培育、管理和服务，我们成立了以书记、镇长为组长，组织、人事、农业、科技等相关部门负责人为成员的“农村实用人才开发领导小组”，负责实用人才的培育、开发、引进、管理和服务工作，形成级级有任务、层层有责任、上下齐抓共管的实用人才培养格局。通过培育以郭春元、程树青为首的粘豆包加工销售能手，东风粘豆包产业逐年壮大，目前年产豆包120万斤，实现产值300万元，促农创收96万元。在棚室建设中，我们积极与大庆向富种业沟通，不仅引进了高科技种植技术，还与该企业总经理、科技项目带头人姜向涛达成了企业加农户，民企联合发展棚室经济的合作协议，2024年将在和平村新建400栋规模的棚室区，为棚室经济发展注入了一支“强心剂”。二是完善“用才”机制。我们采取个人申报、民主推荐、组织考察相结合的办法，定期开展乡土人才资源调查，及时把有一技之长的“田秀才”、“土专家”和“农村致富带头人”充实到农村实用人才队伍。同时，把有文化、懂经营、会管理、有一定组织协调能力、群众信服的人才，纳入培养发展党员

范围，充实到村级后备干部队伍。近三年来，我们从实用人才队伍中发展了17名党员，并通过民主推荐、组织考核、党委会研究等程序，先后从村级后备干部中选用11人为村级组织领导干部，其中，有2名任职村支部书记，3人任职村党支部副书记、村长职务，成为新农村建设的带头人，发挥了“主力”作用。三是完善“励才”机制。我们每年都对有突出贡献的农村实用人才，以及培养实用人才表现突出的单位和个人予以表彰，授予荣誉称号和给予奖励。同时，借助媒体广泛宣传典型，营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的社会氛围。东发村农民刘树春是有名的“农机大王”、“养殖能手”、“种植大户”、“经济能人”，他致富不忘乡亲，带领村民发展生猪生态养殖、规模化特色种植、艺术围栏加工等致富项目，成为群众致富的“领路人”。2024年，我们积极推荐刘树春为县第九届劳动模范，并在全镇范围内宣传他的典型事迹，极大地鼓舞和激励了更多的实用人才干事、创业、富民。

（三）搭建平台，在有业、有本、有为创业上下功夫，变“无为”为“有为”。新农村建设是一个大舞台、大事业，需要从实际、实地、实业扎扎实实地做起。为此，我们镇党委、政府从发挥实用人才的引领

带头作用入手，服务于实用人才。一是搭建创业平台，让农村实用人才“有业就”。根据农村实用人才从事专业类别的需要，我们积极协调有关部门，指导组建农村专业协会和合作社，使农村实用人才由松散型向相对紧密型群体转变。目前，我镇已组建蔬菜种植、蛋鸡养殖、奶牛养殖、粘豆包、温泉小米等各类专业协会17个，吸收会员1,850人，户均收入突破1.1万元。二是搭建融资平台，让农村实用人才“有资本”。对进行特色养殖、工业加工、棚室生产等有较大发展潜力的项目，我们除通过财政支持、协调帮扶等形式筹措资金外，还帮助各协会积极争取银行、信用社等金融部门的支持，使政府贴息贷款向农村实用人才倾斜。几年来，通过积极沟通协调，我们共为农村实用人才协调各类资金1,300多万元，解决了部分实用人才有项目没资金的实际问题。三是搭建服务平台，让农村实用人才“有作为”。我们组织19名专业技术人才、5名技能人才和5名社会工作人才，成立了实用人才服务队，定期深入村屯农户，开展“创业送服务”活动，通过现身说教，为广大农民群众提供各种科技咨询、项目服务，引导身边农民围绕科学的经营理念和生产运行模式组织生产。同时，积极引导有实力的实用人

才通过“结对子”、“以师带徒”、“资金技术入股”等方式进行“传帮带”，与困难群众结成帮扶对子，把自己的知识、技术、经验传授给周围群众，让更多的农民走上了共同致富的道路。目前，全镇已有各类种养加大户、致富能人487人，共结对帮扶群众500多户，受帮扶的农户人均年增收1,500元以上。

各位领导、同志们，通过对农村实用人才培养使用的积极探索和实践，我镇农村实用人才队伍得到了不断的充实和壮大，农民的科学文化素质实现了整体提升，有力地推动了科技兴农战略的实施，促进了农业产业结构的优化调整，加快了新农村建设的步伐。下一步，我们将在新农村建设的伟大征程中，一如既往地坚持人才兴镇、富镇、强镇战略不动摇，努力营造育才、引才、用才、励才的良好环境，推进镇域经济社会事业又好又快、更好更快发展。

谢谢大家！

**第三篇：人才会议落实汇报**

县环保局

贯彻落实全县人才工作会议情况汇报

全县人才工作会议结束后，我局高度重视，及时召开了股级以上人员会议，认真传达学习了会议精神及王永江书记和李军部长的讲话内容，对《单县中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》（单发[2024]24号）文件进行了专题研究学习，并结合我局实际，就如何落实好全县人才工作会议和做好我局人才工作进行了部署，现将会议贯彻落实情况汇报如下：

一、统一思想，提高认识

人才问题事关大局，事关长远，事关未来发展，会议要求全体工作人员要深刻领会会议精神和相关文件实质，充分认识人才工作的重要性。一是要以邓小平理论和“三个代表”为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持用正确的理论指导人才工作；二是进一步提高对人才工作重要性和必要性的认识，增强人才强县思想意识；三是强化宣传，在全局努力营造重视人才工作，人人关心支持人才工作的良好环境；四是牢牢把握党管人才这个根本原则，充分发挥人才工作的新优势。

二、重视人才，加强人才队伍建设工作

一是充分利用县委党校、学习培训班、继续教育培训等 1

形式，进一步加大对领导干部、专业技术人员等各类人才的教育培训力度，增强领导干部的管理水平和业务水平；二是进一步健全完善人才工作政策措施，优化人才工作环境，努力营造引人、留人、聚人、用人的良好氛围；三是不断改革创新人才工作机制，建立健全人才培养选拔、人才评价、选人用人及激励等机制，充分调动广大干部职工的工作积极性。

三、围绕大局，全力做好环保工作

紧紧围绕全县中心工作，深入贯彻落实科学发展观，统筹兼顾，开拓创新，积极开展创先争优活动，积极服务大项目建设，加强党风廉政建设，加大环境监管和违法企业查处力度，细化量化污染物减排任务，圆满完成县委、县政府及上级部门交办的各项工作任务。

二〇一一年三月十日

**第四篇：全市人才会议讲话**

市委书记王启敏在全市人才工作会议上的讲话

2024年7月19日

同志们：

这次全市人才工作会议，是我市深入贯彻党的十六大和十六届三中全会精神，全力推进“科教兴市”战略，加快建设人才强市步伐，为尽快实现“三最”目标，全面建设小康社会提供人才支撑的动员大会。市委、市政府对加强人才工作非常重视，多次进行专题研究和部署。2月上旬，下发了《关于人才强市战略的决定》。全省人才工作会议之后，市委常委会议在认真学习领会精神实质的基础上，就我市的具体贯彻意见作出了明确的部署和安排。市人才工作领导组根据市委常委会议精神，组织有关部门认真起草了加强各专业人才建设的相关配套文件，提交本次会议讨论。可以说，近两年我市经济建设和社会事业之所以取得较快发展，各项工作之所以能够迈上新的台阶，同我们高度重视人才工作是密不可分的，同各类人才无私奉献自己的聪明才智是密不可分的。随着人才工作的不断加强，我市必将迈入跨越式发展新阶段。下面，我就深入贯彻中央和全省人才工作会议精神，坚持党管人才原则，加强人才工作，加快实施人才强市战略，讲四点意见。

一、充分认识加强人才工作的重大意义，切实增强实施人才强市战略的责任感和紧迫感

人才工作事关党和国家事业的兴旺发达，事关中华民族的伟大复兴，党中央、国务院和省委、省政府高度重视，先后召开全国、全省人才工作会议进行全面部署。全市上下一定要深刻领会、准确把握中央这一重大战略部署的内在要求，充分认识加强人才工作的重要性和紧迫性，自觉增强大局意识和忧患意识。第一，切实加强人才工作，是适应时代发展要求的客观必然。在进入新的历史发展阶段后，中央根据国内国际形势的深刻变化，特别是经济全球化和知识经济发展对人才资源开发、创新能力建设的挑战，从全面建设小康社会的战略高度，把人才工作提升到国家战略层面，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的原则，制定并实施了加强和改进人才工作的一系列重大方针政策。胡锦涛总书记强调指出，“国以才立，政以才治，业以才兴。”实施人才强国战略，是抓好和用好重要战略机遇期、应对日益激烈国际竞争的必然要求，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必然要求，是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。太华书记在全省人才工作会议上也明确要求全省上下，一定要认真学习领会胡锦涛同志关于新世纪新阶段人才工作重点任务的论述，从全局和战略的高度充分认识做好人才工作的极端重要性，真正做到以“三个代表”重要思想为根本依据，来谋划人才工作；以“三个代表”重要思想为强大动力，来推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效为根本标准，来检验人才工作。同时，一定要结合安徽实际，切实把各项任务落到实处，确保人才强国战略的全面实施；切实加强和改进党对人才工作的领导，努力为实现人才强省战略提供坚强的政治保证和组织保证。党中央、国务院关于人才工作的战略定位，以及省委、省政府的总体部署，充分体现我们党对执政规律的科学把握，在组织工作上由党管干部到党管人才的与时俱进；充分体现我们党对人才资源重要价值，对社会主义建设规律和人类社会发展规律的认识有了新的深化和发展，我们一定要认真学习，深刻领会精神实质。

第二，尽快形成人才优势，是树立和落实科学发展观的客观必然。以人为本、全面协调可持续的发展观，是中央基于全面建设小康社会的需要，着眼于丰富发展内涵、创新发展理念、破解发展难题提出的重大战略思想。树立和落实科学的发展观，说到底就是要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，最重

要的是强调以人为本，把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在重要位置。从这个意义讲，科学的人才观与科学的发展观是密不可分的。因此，各级领导必须强化“以才积力、以才蓄势、以才兴业、以才强市”的认识，更新观念，创新思维，形成以下共识：千资源万资源，人才是第一资源，人才资本是最具活力的资本；这本事那本事，善用人才是第一本事，人才战略是加快发展最重要的战略。在具体工作落实上更应切实做到，把人才工作放到更加重要的战略位置，不断完善人才工作机制，搭建人才施展才华的平台，创造人才辈出的环境，使黄山成为集聚人才之地、人尽其才之所。

第三，抓住人才这个根本，是加快实施“443”行动计划的客观必然。为使黄山经济社会在更高的层面上、更广阔的范围内构筑新平台，实现大跨越，市委三届五次全会作出了全力实施“443”行动计划的决策部署。组织实施”443”行动计划固然要靠资金、靠项目、靠政策、靠环境等，但归根结底要靠人，核心是要抓住人才这个根本。过去，我市在人才竞争中处于相对劣势，人才总量相对不足，分布和结构不够合理。全市万名从业人员中专业技术人员仅209人，比全省平均水平少37人，比全国平均水平少232人。全市近4万名专业技术人才中，工程类的占11.8％，比全省低6个百分点，比全国低17个百分点；旅游类也仅占

9.4％。尤其是高层次人才、企业经营管理人才、优秀职业经纪人紧缺，选才用才的机制不活，人才发展环境不够宽松等问题突出，已很大程度上制约了经济社会的发展。今后如果不能紧紧抓住人才这个根本，就更难以实现经济发展的提速、增效和进位，我们建设国际旅游城市的目标就会成为一句空话。因此，无论是反思过去，立足现在，还是着眼未来，要把“443”行动计划变为现实，不仅要有强烈的机遇意识，更需加强人才资源能力建设，造就顺应时代发展要求、具有开拓创新能力的高素质人才队伍；更需要全市上下深化人才工作体制改革，加快人才结构调整，优化人才资源配置，集聚并充分发挥各类人才的作用。总之，小康大业，人才为本。加强人才工作，实施人才强市战略，既是加快实现“三最”目标、全面建设小康社会的重要内容，又是其重要保证。无论是保持国民经济持续快速协调发展，还是推进社会全面进步；无论是树立和落实全面、协调、可持续的发展观和正确的政绩观，还是落实“五个统筹”的要求，都需要以人才为基础、为保障，都需要人才工作来推动、来支持。全市上下一定要把思想认识统一到党中央、国务院关于人才工作的决定精神上来，把行动凝聚到市委、市政府实施人才强市战略部署的具体要求中去，以高度的政治责任感和历史使命感，真正在思想上把人才强市战略作为全市经济社会发展的重要组成部分和战略制高点。努力形成育才、引才、聚才和用才的良好氛围与政策优势，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社会环境，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

二、树立和落实科学的人才观，不断拓展人才工作视野

加强人才工作，实施人才强市战略，必须把解放思想、更新观念摆在首位，省委书记王太华指出：做好人才工作，必须适应新形势新任务要求，坚决破除一切束缚人才成长的陈规陋习，树立科学的人才观，并同树立科学的发展观、正确的政绩观有机联系和统一起来。科学人才观的内涵极其丰富，要着重把握以下四个方面。即要树立人才资源是第一资源的观念，树立人人都可以成才的观念，树立以人为本的观念，树立注重实践的观念。这一重要论述，对于我们最大限度地拓宽人才工作视野有着极为重要的指导意义。目前，我市正处 于新一轮加快发展的高潮期，牢固树立和坚持科学的人才观，是一个十分重要的问题。全市上下必须根据事业发展的需要，从黄山的实际出发，以改革创新的勇气，强化“四种意识”，全力创新人才工作新思路。

第一，要强化“不拘一格，广纳贤才”的意识。“四个尊重”方针是新时期党对人才工作内涵的重大拓延，也是我们树立科学人才观的思想基础，为我们识人、育人、用人开阔了视野。什么是人才?我想只要

能够创造超出一般社会价值的，不论是有较高知识水平和专业技能的知识分子，还是有一技之长的乡土“专家”；不论是有创新能力的党政干部和高绩效的经营管理者，还是有创意的智谋之士，或是有一定素质的劳动者都是人才，在黄山、在我们正在组织实施的“443”行动计划中都有施展才干的舞台。各级负责同志都要树立人人都可以成才的观念，按照促进人的全面发展的要求，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境，把每一个人的潜能和价值都充分发挥出来。

不拘一格、广纳贤才，就是要坚持德才兼备原则，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，在千帆竞发、万马奔腾的大潮中锻造和识别人才，做到“才”、“能”并重看人才，成就面前论英雄。空谈只能误事，干不成事业的决不是有用之才，同时，我们既要重视有所成就的人才，也要关注具有潜能的人才；既要重视市内人才，也要积极吸引市外、国外人才；既要重视党政机关和国有企事业单位的人才，也要将民营企业和受聘于民资、外资企业的专门人才纳入视野。也就是说，不论人才所在单位姓“公”姓“私”，不论人才所处地域是“城”是“乡”，不论人才身份是“工”是“农”，都要做到政治上一视同仁，政策上统一安排，服务上统筹兼顾。不拘一格、广纳贤才，就是要看人才的主流，看人才的本质。人才特点一般都十分鲜明，缺点和不足一般也比较明显。我们要充分尊重人才的个性，不能求全责备。信任是对人才最大的尊重和爱护，是激发人才创新能力的重要条件。只有大家关心爱护、信任理解人才，在培养上“扬长补短”，在使用上“扬长避短”，在保护上“扬长容短”，才能不断拓宽育人用人的渠道，充分调动各类人才的积极性和创造性。

第二，要强化“不求所在，但求所用”的意识。作为经济欠发达地区，我市高层次人才的“刚性”引进，不仅难度大，而且成本高。为此，我们必须打破“只有为我所有，才能为我所用”的僵化观念，大胆采用柔性招才引智的人才使用方式，坚持引人与引智相结合，重点在引进智力和智力成果上下功夫，尤其是要充分利用好浙江经济带和长三角经济圈人才密集这一资源优势，大胆出击，借脑引智，加强合作，实现双赢。地处休宁溪口的黄山电器厂由一个山沟里的小厂发展成为全市的重点骨干企业、休宁县的纳税大户，靠的就是借脑发展、借智跨越。徽州区的泰达公司在引进一名“流动高参”做客座顾问后，开发研制了一系列高新技术产品，公司利税由原来的每年30万元上升到400万元左右，经济效益位居全市前列，今年该企业又有新的发展和提升。由此可见，在智力引进上，各地一定要拓宽思路，大胆创新，既可采取咨询、讲学、短期聘用、互利合作、技术入股、人才租赁等方式，也可利用我市环境优美、生态优越的独特优势，吸引高等院校、科研院所和大型企业集团来我市设立研发机构，多形式、多渠道引进智力。

第三，要强化“人才资源配置市场化”的意识。人才作为市场经济的一种要素，就必须发挥市场配置人才资源的基础性作用，建立与市场经济相适应的体制和机制。人才配置的市场化，决定了企业是引进人才、集聚人才、使用人才的重要载体。要积极帮助企业，包括机关事业单位强化主体意识，面向市场招人才，善于运用市场化的手段纳贤聚才。人才配置的市场化，也注定了人才所有的社会化，各地必须以开明的姿态、开放的思想吸引人才，真正建立起一个以竞争为核心，比实力、比贡献、以强换弱、优中选优，人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低的新型用人机制，使人才来源于市场，检验于市场。

第四，要强化“外流人才也是财富”的意识。目前，我市人才流失形势严峻，这是不容回避的现实。每年仅高考输送的学子就有1000多人，而毕业后回黄山的不足20％。因此，全市上下必须高度重视人才流失问题，千方百计改善环境，用事业留人，用感情留人，用适当待遇留人。另一方面，也要用辩证的观点和逆向的思维看待人才外流，树立“外流人才也是财富”的新观念，趋利避害。我市物华天宝、人杰地灵，底蕴深厚的徽文化成就了大量的优秀人才，分布于全国各地，工作在各条战线，这是一笔十分宝贵的财富，开发好、利用好、经营好这笔财富，必将对我市经济发展起到重大的推动作用。为此，我们要继续加大黄山籍旅“外”人才信息建设工作力度，加强与他们的感情联络，保护和利用好他们服务家乡的热情和积极性，同时充分利用他们外联广、信息灵的优势，使其成为我市扩大开放的“平台”，智力引进的媒介，推动发展的外援。

三、大力实施人才强市战略，努力开创人才工作新局面

当前，我市人才工作的根本任务就是加快推进人才强市战略。总的要求是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实十六大和十六届三中全会精神，坚持党管人才原则，坚持以人为本的科学人才观，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，牢固树立人才资源是第一资源的观念，把人才工作作为推进事业发展的关键因素，紧紧抓住人才的培养、吸引和使用三个环节，着力建设高素质的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才和高技能人才、农村实用人才等五支队伍，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，为加快实现“三最”目标，全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支 持。根据上述总体要求，当前和今后一个时期，各地要重点抓好以下三个方面的工作。

（一）着眼于用好现有人才，努力创建优秀人才脱颖而出的体制和机制

人才工作的活力取决于体制和机制的创新。在我市147万人口中，党政机关干部、专业技术人才和企业经营管理人员约5.4万人，中专以上学历或初级以上职称的人才近5万人。用好这些人才，是我们各级党委、政府的一项重要任务。而用好这些现有人才，必须遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，大力推进人才工作体制和机制的创新。

首先，要建立合理的人才流动机制，打破人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制限制，疏通各类人才队伍之间的流动渠道，切实解决人才单位所有、干部能进不能出、能上不能下等问题。当前的重点是要盘活、用好现有人才存量，这既是一个急需解决的迫切问题，又是一笔潜在的资源财富，是最直接、最现实、投入成本较低，收效也较快的人才开发捷径。要鼓励支持一批科技人才，走出“书斋”、“大院”，领头闯市场创大业，到市场经济的大潮中施展抱负，建功立业。其次，要建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性。要以公平、竞争、择优为导向，以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革；以推进市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，完善国有企业经营管理人才选拔任用方式；以推行聘用制和岗位管理制度为重点，积极推进新进人员考试制、劳动关系聘用制、人事关系代理制和岗位管理制度，不断深化事业单位人事制度改革。第三，要建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向，积极探索和完善资格考试、业绩考核、能力测评和同行评议相结合的人才评价方法，形成党政领导人才重在群众认可、企业经营管理人才重在市场和出资人认可、专业技术人才重在社会和业内认可的评价机制，努力提高人才评价的科学化、规范化水平。第四，要建立科学的淘汰机制，打破人才管理上的终身制。要在党政机关、企事业单位普遍建立人员绩效考核制度，对各类人才的选拔、使用，实行动态管理，逐步建立正常的淘汰机制，切实解决有进无出问题。第五，完善分配激励和人才保障机制，打破收入分配上的平均主义。要探索和完善管理、技术等要素参与分配的制度，积极探索机关和企事业单位社会保障制度改革，切实做到收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，使一流的人才得到一流的待遇，一流的贡献得到一流的报酬。

用好现有人才，除了体制改革和机制的创新，另外一个关键点，就是要为人尽其才搭建平台。有理想、有志向、有社会责任感的人才，往往把实现自身价值，开创一番事业看得比经济利益、物质条件更为重要。

对于我市来说，人才的最佳舞台就是特色项目，这既是加快发展的着力点，也是吸引人才的关键点。没有好的项目，人才就引不来；没有优秀人才，好的项目也做不好，人才与项目密不可分。为此，全市各地要紧紧围绕“443”行动计划，立足于特色资源和特色产业，通过项目吸引和聚集人才，通过引进和聚集人才推动重大牵动项目的实施，形成特色项目与引进用好人才良性互动的局面。

(二)着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设。

加强人才资源能力建设，多出人才，快出人才，提高人才素质，是人才资源开发的主题，也是实施人才强市战略的基础。要借鉴发达地区人力资源开发的有益经验，树立大教育、大培训观念，在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养人的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力。要着眼于人才的动态发展，人才资源能力建设的全面性、前瞻性、科学性，兼顾不同行业、不同类型的人才特点，有步骤地推进人才资源能力建设，努力做到“四个相适应”：即人才总量同全市发展目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才培养机制同各类人才成长的特点相适应，人才素质同经济社会协调发展相适应，走出一条符合黄山实际、具有黄山特色的人才资源能力建设新路子。加强人才资源能力建设，必须突出高层次、实用型和创新型人才这个重点，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才和高技能人才、农村实用人才等五支队伍整体推进、协调发展的工作思路。在党政人才队伍建设上，重点要把握好两条：一是要认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，把忠实实践“三个代表”重要思想作为选拔任用的首要条件，将思想解放、奋发有为、求真务实、敢闯敢于的干部选拔到领导岗位上来。尤其是党政负责同志，一要靠得住、有本事、肯干事，二要为民、务实、清廉，达不到要求的，必须坚决调下来。二是要抓好优秀年轻干部、优秀女干部、党外干部和少数民族干部的使用，使领导班子的知识结构、年龄结构更加合理，努力建设一支能够经受各种风险和复杂局面考验，具有科学决策、驾驭全局、开拓创新能力的党政领导干部队伍。要认真总结推广黟县干部“三三制”工作法的成功经验，突出干部“外挂”，走出去开拓眼界，增长才干；做好干部“下挂”，沉下去经受锻炼，提高解决实际问题的能力。在企业经营管理人才队伍建设上，要重点围绕\"443”行动计划中的重点领域，比如旅游经济、生态产业、文化产业和高科技企业等，着力培养一批职业化、现代化的优秀企业家，加快建设一支具有强烈敬业实干精神、经营管理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要高度重视、热情关心和大力扶持民营企业家的成长，引导他们紧跟时代发展要求，全面提高自身素质，推进民营经济的快速发展。在专业技术人才和高技能人才、农村实用人才队伍建设上，要大力组织实施“311”重点人才工程，争取用3年左右的时间，培养造就30名在国内、省内相关学科或技术领域处于前沿水平的科技专家，100名市级学术技术带头人，1000名具有发展潜力的优秀年轻专业技术人才。

当前，要重点培养一批急需的精通城市经营、旅游经济、外贸经济、环境工程、财经、法律、信息等方面的专门人才，尤其是精通世贸规则的外向型专门人才。同时，要认真组织实施好省“新技师培养计划”，继续推进县乡村实用人才工程和农民教育培训等工程，大力开展城乡劳动者的技能培训，加强高技能人才和农村实用人才队伍建设，推动技术创新和实用科技成果的转化。我们现在的情况是，一方面有岗位没有职工可招，另一方面又有许多下岗失业人员闲在家中。比如，歙县曾有三个企业要招2024多名技术工人，但就是招不到，其他区县也有类似情况。在广大农村，缺乏一技之长的富余劳动力的技能培训问题更为突出。由此可见，加强对劳动者的技能培养，已成为加快我市人才资源能力建设的重要内容，必须摆上重要位置。

加强人才资源能力建设，还必须与建立学习型社会相结合。在科学技术日新月异的今天，许多我们熟悉的东西变得陌生了，许多得心应手的办法变得不灵了，原来掌握的知识变得不适应了，如果不注重学习新知识，就会落伍，就会被淘汰。唯有加强学习，才能跟上时代前进的步伐。目前我们少数干部长期不重视学习，不仅敬业精神差，干事业的能力也很弱；不仅成天无所作为的混日子，而且说三道四，影响很坏。对这些人，必须坚决地拿下来。为尽快实现既定目标，各级领导干部和广大专业人才，都要深刻认识“知识改变命运，学习创造事业”的道理，增强学习的紧迫感和压力感，树立终身学习、全面学习的理念，大力推进继续教育、在职培训，深入开展创造“学习型政府”、“学习型机关”、“学习型个人”活动，促进学习型城市的形成。

(三)着眼于人才环境的改善，使黄山更多地集聚人才、更好地人尽其才

环境是决定人才去留的主要因素。好的人才环境，至少包括六方面的内涵，即：团结协作的工作环境、和谐融洽的人际环境、民主活泼的学术环境、按劳分配的经济环境、舒适休闲的生活环境和尊重理解的社会环境，使人才充分享受实现自身价值的满足感，贡献社会的成就感，得到社会认可的荣誉感。可以说，好的用人环境就是一笔巨大无形资产，对内产生凝聚力、鼓舞力和驱动力，对外产生影响力、竞争力和吸引力。当前，人才竞争日趋激烈，围绕人才的培养、吸引和使用，各地都对人才政策进行了大调整，降低门槛，提高待遇，创新机制，人才资源的虹吸现象和马太效应日趋显现。从单纯的经济实力角度讲，我们在这场没有硝烟的战争中没有多少优势，必须坚持“用事业留人，用感情留人，用适当的待遇留人”，在人才干事创业的软环境上下功夫，才能“拴心留人”，才能在人才竞争中争取主动。从黄山的现实条件来看，要创造公开、公平、公正、公道的用人环境，成就黄山的人才优势，既要营造好的“大环境”，更需改善“小气候”。营造“大环境”，就是要营造好的政策环境。一切不合时宜的思想观念都要坚决冲破，一切束缚人才发展的做法和规定都要坚决改变，一切影响人才发展的体制弊端都要坚决消除，搭建符合人才成长，遵循人才供需，利于人才引进和发展的政策平台。对少数拔尖、高级、急需的人才，更应当采取特殊政策，特事特办。改善“小气候”，就是各地既要舍得花大钱引项目，更要舍得花大钱引人才。要根据不同人才的能力和特点，合理配置资源，把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位上，形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

四、落实好党管人才原则，不断提高人才工作水平

从党管干部到党管人才，是时代发展的要求，是确保人才工作沿着正确方向前进、加快实施人才强市战略的重要保证。随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，我们干部队伍的内涵发生了重大变化，专业技术人才、企业经营管理人才的干部身份已逐渐淡化。特别是我市非公有制经济组织吸引了大批专业技术人才和经营管理人才，这些都是我们执政兴市、振兴黄山必须依靠的重要力量，这就要求各级党委、政府必须根据新形势、新变化，调整工作思路，真正从思想上、行动上、组织上重视人才工作，把人才工作作为党委、政府的一项战略性、全局性、长期性任务，坚定不移地贯彻落实党管人才的原则。

1、落实好党管人才原则，关键在于充分发挥党组织的领导核心作用，统揽好人才工作的全局

党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，目的在于更好地统筹人才工作的各个方面，决不是包揽一切。因此，加强和改善对人才工作的领导，提高我市人才工作水平，关键是要充分发挥党组织的领导核心作用。全市各级党委都要认真贯彻落实市委、市政府《关于实施人才强市战略的决定》精神，经常研究和适时制定具有指导性的政策措施，处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系、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，把各类优秀人才聚集到加快实现“三最”目标、全面建设小康社会的实践中来，为一切有志在黄山成才的人提供更多发展机遇和发展空间。要最大限度地拓宽人才工作的视野，树立全面科学的人才观，努力做到统筹发展“第一要务”与人才“第一资源”，统筹发展规划和人才保证，统筹政策制定和人才导向，统筹工作部署和人才配置相协调，切实发挥党委总揽全局、协调各方的作用，发挥党的政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，整合各种资源，全面推进我市人才工作。

2、落实好党管人才原则，就是要形成党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，部门各负其责的人才工作新机制

为加强对人才工作的统一领导，市委、市政府已成立了人才工作领导组，制定出台了人才工作先进单位考评办法、人才开发资金管理使用暂行办法等，进一步健全和完善人才配套政策；并借鉴杭州市的做法，决定建立人才工作联系会议制度。市、区县组织部门要在党委的统一领导下，切实负起牵头抓总的责任，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，确保市委、市政府人才强市战略决定的全面贯彻落实。要坚持以好的作风选人、选作风好的人，真正把德才兼备的新型人才选拔到领导岗位上来，当好“知贤”的先锋、称职的“伯乐”。要努力扩大党建工作覆盖面，使党的基层组织成为培养年轻干部的学校、集聚优秀人才的载体。人事部门要积极研究对策，畅通人才引进“绿色通道”，建立和完善高效的人才供应渠道。要根据全市经济社会发展进程，特别是正在组织实施的“443”行动计划，强化人才需求预测，加强人才载体项目建设，提高人才工作的前瞻性和科学性。宣传部门要充分发挥舆论导向作用，努力营造全社会尊重知识、尊重人才的良好氛围。其他各有关职能部门和社会团体要紧紧围绕全市经济社会发展总体规划，把加强人才工作作为义不容辞的责任，各司其职，密切配合，加强协调，形成整体合力。

3、落实好党管人才原则，必须建立健全领导责任制，把加强人才工作的各项措施落到实处

加强新时期人才队伍建设，关键在于各级领导干部求真务实的工作作风，要出实招、办实事、务实效，当好各类人才的“后勤部长”。邓小平同志早就指出：“善于发现人才、团结人才、使用人才，是领导者成熟的主要标志之一”。我们各级领导同志，尤其是主要负责同志必须具备发现人才、凝聚人才、爱护人才、使用人才的气魄和能力，决不能“叶公好龙”，埋没人才。各地各部门都要严格领导责任制，明确分工，任务到人，强化督查，狠抓落实；加大考核力度，把人才工作和人才队伍建设纳入目标考核体系，作为考核各级领导干部尤其是党政一把手政绩的一项重要内容。要建立和完善领导干部联系优秀人才制度，市县两级党政领导干部，每人都要联系几名优秀人才，经常与他们谈心交心，倾听他们的呼声，重视他们的意见，及时改进我们的工作。各地要进一步创新党管人才的方式和方法，不断优化创业环境、政策环境和社会环境，使每一位在黄山工作的各类人才，都能感受到“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，让更多的人才认同黄山，选择黄山。

同志们，新形势、新任务对人才工作提出了更高的要求，新的发展机遇，需要人才、呼唤人才、造就人才，为各类人才脱颖而出、大显身手、施展才华提供了广阔舞台。让我们以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，抓住机遇，奋发努力，与时俱进，开拓创新，齐心协力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为加快实现“三最”目标，全面建设小康社会提供强有力的人才保障和智力支持。

**第五篇：人才工作会议发言稿**

同志们：

在岁末年初各项工作十分繁忙的时候，市委、市政府专门召开全市人才工作会议，这充分表明我们对人才工作的高度重视。刚才，大会表彰了全市人才开发先进单位和优秀人才典型，有关单位和同志作了交流发言；会前，市委、市政府还专门下发了全市人才资源开发“十一五”规划和有关专项文件。这次会议的目的，就是要在全市进一步营

造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，动员全市上下以更加开放的理念，更加创新的举措，落实人才资源开发“十一五”规划，为全市经济社会又好又快发展提供强有力的人才保证和智力支撑。

人才是兴市之本、强市之基。市委、市政府历来高度重视人才工作，近年来，围绕“科教兴市”和创新型城市建设，十分注重把人才培养、人才引进和人才使用紧密结合起来，各条战线人才不断涌现。“十五”期间，人才总量不断增长，素质结构持续优化。全市人才总量从2024年的5.9万增长到8.5万（2024年），年均增长8%以上，每万人拥有人才（数）从2024年的702人增加到992人，增长41.3%。本科学历以上的人才占比达到25.5%；中、高级职称人才占比达到19.5%，增长34%。人才投入不断加大，载体建设持续优化。累计投入人才开发资金2300多万元，年均投入占财政收入的0.5‰以上。依托沙钢、银河等企文秘杂烩网业集团建立了4个博士后科研工作站。高新技术创业服务中心、留学人员创业园和公共信息管理服务平台等，已成为全市集聚各类科研人才的重要载体。人才机制不断完善，发展环境持续优化。先后出台了一系列人才引进、开发的配套政策，建立了人才工作目标责任考核制，形成了“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，社会力量广泛参与”的人才工作新机制，人才工作整体合力有效提升。

总体讲，通过多年努力，全市人才队伍建设已经打下了比较坚实的基础，但对照又好又快的发展要求，我市人才工作仍有不适应的地方。为此，我们必须站在更高的层次上，把握和处理好“三个关系”。一是扩张数量与优化结构的关系。“十五”期间，我市人才引进总量与苏州其他县市不相上下，但人才分布结构不尽合理，尤其是人才专业结构与产业需求之间的矛盾还比较突出，掌握核心技术的高技能人才、善于资本运作的金融人才、熟悉现代管理的领导人才、勇于突破常规的创新人才、既有专业技术、研发能力，又有思想开拓能力相结合的创业人才等，数量还不足、层次还不高。如何在扩大总量的同时，优化队伍结构，已经成为我市人才工作的当务之急。二是人才引进与减少流失的关系。近年来，我市在引进人才方面积累了很多好的经验。如宏宝集团、长江润发集团等，采取优化环www.境和提高待遇（盖公寓楼、培训楼，加工资、送股金）等措施，吸引并留住了一大批优秀人才。但不容忽视的是，全市的人才流失问题仍然比较突出，企业高层管理人员外流、技术骨干“跳槽”等现象时有发生。如何留住人才并更好地发挥人才作用，已成为当前亟待解决的问题。三是政府主导与企业主体的关系。政府主导体现的是一种“外力”，企业主体作用的发挥才是“内力”。今天开这个会议，就是要创造一个环境，告诉大家，我们重视人才、关爱人才、培育人才，但是，我们更要强调企业是主体，只有我们企业重视了人才，重用了人才，我们才能真正把人才工作做好、做扎实，这个关系希望我们要摆准。

当前，我们面临的竞争更加激烈，肩负的历史责任更加艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都显得紧迫。下面，围绕如何落实好人才资源开发“十一五”规划，做好今后一段时期的人才工作，我简要讲三个问题。

第一个问题，我们迫切需要什么样的人才

国家《“十一五”国际科技合作实施纲要》强调指出：要把引进人才放在第一位，不分肤色、不分国籍、不惜代价引进人才。从普遍意义上讲，只要对经济社会发展有用的都是人才，我们都需要。但从张家港发展的特殊性看，我们既需要大量的各级各类人才，同时又迫切需要一些紧缺性的人才。具体来说，迫切需要加强建设以下六支队伍：

1.党政干部人才。要实现率先发展，必须有更多的具有专业素质的党政干部队伍。目前，我们的干部队伍，行政管理型干部比较多，经济发展型、社会管理型干部比较缺，尤其是“经济型”优秀年轻干部更是凤毛麟角。明年市里准备分三个层面培养未来干部。第一个层面是中层副职，通过中青年干部培训，尽快提拔一批中层副职，并迅速提升到岗位；第二个层面，对中层正副职培训，下派挂助理职务锻炼；第三个层面，对刚从大学毕业考进公务员队伍的年轻同志，下派到基层锻炼两年。通过这三个层面的培训来推动党政干部队伍能力不断提升，以适应未来发展。前不久，省委李源潮书记在全省城建规划培训班动员时讲到：“书记、市长的眼界、眼光决定了一个城市的品味和价值。”换句话说，我们这支党政干部队伍的素质决定了张家港的未来发展。希

望我们人才工作在这个方面下功夫，能够培养一支能够担当重任、把张家港未来建设好的党政干部队伍。

2.企业经营管理人才。有什么样的企业家，就有什么样的企业。在今后一个相当长的时期，拥有更多具有战略眼光、执着追求卓越、勇立市场潮头、善于经营管理、敢于创业并能成就大业的企业家，是全市经济可持续发展的有力保证。近年来，我市各项经济

指标始终保持了高位增长，主要靠规模经济、龙头企业的支撑带动，关键是我们有一支素质比较高的企业家队伍。但应该看到，我们的规模型、创新型企业还不够多、上市公司还不够多、具有发展潜力的科技型企业还不够多。归根到底，主要是我们的高层次创业型企业家、新生代企业家还不多。因此，我们要围绕培育具有自主知识产权和强大竞争力的大企业、大集团，努力造就以优秀企业家队伍为重点的企业经营管理人才。

3.高层次专业技术人才。经济社会发展靠科技，科技进步靠创新，科技创新靠人才。要有效提升产业竞争力和城市竞争力，要实现从投资驱动到投资创新双轮驱动的转型，培养和引进高层次专业技术人才队伍是当务之急。因此，要围绕建设创新型城市的目标，着眼于全市高新技术产业、支柱产业、新兴产业和重大工程建设，抓紧培养和引进中高级专业技术人才、熟悉国际规则的高层次经贸人才、文教卫等方面的高级专家，以及城市规划、交通以及法律等专业的人才，着力建设一支创新型的高层次专业技术人才队伍。

4.高技能人才。随着产业升级的加快，高技能人才越来越紧缺。目前，“高级技工荒”正在迅速蔓延。截止2024年12月底，我市技能人才总量为56406人，占全市职工总数的12.8%，其中高技能人才3062人，仅占技能人才总数的5.4%。高技能人才在技能人才的比重严重偏低。同时，我市的高技能人才主要集中在传统产业，而高新技术产业的高技能人才严重短缺。今后一段时期，是我市经济转型、产业升级的关键时期，必然会对高技能人才形成更加旺盛的需求。我们一定要提前应对，储备和造就一大批符合我市产业发展需要的、技术熟练、工艺精湛的高技能人才。

5.农村实用人才。建设社会主义新农村、构建和谐社会，重点和难点都在农村，促进农民增收、实现共同富裕，始终是我们的首要任务。应该看到，目前我市农民群众的富裕程度还不够高。要解决这个问题，除了各级党政组织的推动之外，还需要依靠一大批能带动致富的人才，需要有更多的科技专业户，引领和帮助农民投身农业产业结构调整，向现代农业要经济效益；需要更多的经济能人上项目、办企业、当经纪人，以不同的形式带动广大农民增收致富。要促进农民增收、农民致富，很重要的是现代农业，现代农业很重要的是现代科技农业人才。除了我们现在的培养，要有条件的、有针对性的引进，将培养和引进结合起来，通过这样，来引领我们的农民，来发展我们的现代农业，向现代农业要效益，不断增加农民增收致富。

6.社会工作人才。结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建和谐社会的重要力量。社会工作主要是由政府、事业单位以及民间社会团体，提供福利性和公益性服务，包括社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚安置、医疗卫生、青少年服务、司法矫治等。专业的社会工作是预防和解决社会问题、维护社会稳定的重要保障，是现代社会的“安全阀”。因而，我们要加快制定我市社会工作人才培养规划，大力推进社会工作专业教育，抓紧培养大批社会工作急需的各类专门人才。

第二个问题，如何建设适应又好又快发展的人才队伍

明确了我们需要什么样的人才之后，我们就要紧紧抓住引进、培养、使用三个环节，有效盘活人才存量，大幅提高人才增量，不断提升人才素质，把全市一切劳动、知识、技能、管理的活力迸发出来。当前和今后一个阶段，全市人才工作要突出三个重点：

1.更新理念，让人才各有其用。

理念决定思路，思路决定出路。更新人才理念是人才队伍建设的重要前提。要按照科学发展观的要求，牢固树立不拘一格、兼容并蓄的识才观。要打破传统的人才观念和标准，坚持重学历不唯学历，重职称不唯职称，重资历不唯资历。既要重视引进外来人才，又要充分发挥本地人才的作用；既要重视机关事业单位中的人才，又要重视非公企业和新社会组织中的人才；既要重视高学历人才，又要重视实践经验丰富的实用技能人才；既要重视培养各类紧缺人才，又要舍得花本钱培养“长线人才”；既要重视有突出贡献的人才，又要重视有创造潜能的人才。要跳出张家港，站在开放的大环境中思考人才问题，积极引进人才、培养人才和留住人才，善于“借脑引智”和吸引“候鸟型”人才，形成“用人不养人，留人不拴人”的人才柔性流动机制，做到“不求所有，但求所用；不求长住，但求常来”，走人才共享之路。要主动接受周边大中城市的人才辐射，采取咨询、讲学、短期聘用、技术合作、合作经营、人才租赁等形式，吸引国内外优秀人才为我市发展服务。要克服急功近利的短视思想和怕冒风险的保守思想，鼓励人才创新创业；同时，要宽容失败，给在创新创业中遇到挫折的人才以更多的关爱和帮助，让他们重获信心和机会。要通过建立孵化基金、风险投资基金等措施，完善科技成果转化的贷款、融资机制，鼓励企业增加研发资金，加大自主创新力度。

2.优化载体，让人才各得其所。

从人才成长的规律看，吸引和培养人才需要具有良好的载体。要把载体建设作为人才工作的关键举措，做大、做强、做优人才载体，使之真正成为吸引人才的“磁场”，培养人才的“摇篮”，各类人才施展才干的“舞台”。

要发挥市场载体在人才资源配置中的基础作用，进一步办好基础性人才市场，建立健全专业性人才市场，发展农村人才市场，培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场。

企业是引进、培养人才的主体，这个主体地位和作用要进一步强化和突出。要充分发挥全市十大企业集团和50家骨干企业在人才引进、人才使用中的作用，引导他们不断加快人才投入力度，营造优良的人才发展空间。要大力发展民营企业，激励和帮助他们做大做强，使面广量大的民营企业成为重要的人才吸纳者和开发者。有条件的企业，要以增强核心竞争力为目标，建立研发中心、工程技术中心、企业技术创新中心等载体，使之成为人才聚集、展示才华的重要基地。目前，我市已建有4家企业博士后科研工作站。下一步，要加大政策引导和资金扶持力度，鼓励和帮助更多企业建立博士后科研工作站。

要着力把张家港保税区、省级开发区、留学生创业园打造成吸纳高层次人才的强大载体。保税区、省级开发区作为全市对外开放的龙头，不但要出经济效益，还要出人才、出干部。要立足科技创新，提高人才承载能力，努力成为全市最具创新能力、创新实力、创新活力的区域。留学生创业园要结合培育国家火炬计划特色产业基地，加快建设生物医药、电子通讯、高档汽配、新材料等具有竞争力的高新产业专业园，以此吸纳各类高层次人才。

此外，我在这里特别强调，要注重把引进人才与引进项目结合起来，通过项目引才和聚才。要在洽谈项目中洽谈人才，在考察项目中关注人才，并围绕项目建设需求引进人才、集聚人才，实现项目引进和人才引进的“双丰收”。通过引进大项目，搭建大平台，吸纳一批领军人才、高端人才和核心人才。特别要充分发挥领军人才、核心人才的“领头雁”作用，带动一大批经验丰富的配套人才和紧缺人才跟进。还要注重中小科技或创业项目的引进，通过举办人才创业项目洽谈会，鼓励大专院校和科研院所的人才携带项目落户张家港，努力形成“项目凝聚人才、人才创造新项目、新项目再构筑人才创业舞台”的良性循环。

3.强化激励，让人才各尽其能。

良好的机制，对内产生鼓舞力和驱动力，对外产生影响力和竞争力。要致力创新人才工作机制，不断增强人才工作活力。

要建立崇尚业绩、社会认可的人才评价机制。改进人才评价方式，完善人才评价标准。党政人才和社会工作人才重在群众认可。要通过民意测评、述职述廉、社会满意度调查等方法，透过群众的口碑考察评价人才。企业经营管理人才要重在市场和出资人认可。近年来，我市开展了国际职业经理人资格认证，已经吸引110多人参加。今后，要继续开展好这类活动，积极探索社会化的职业经理人资质评价制度。专业技术人才和高技能人才重在社会和业内认可。要积极探索资格考试、考核与同行评议相结合的评价办法。今年，全省高级经济师认定工作，首次打破学历、计算机、外语等条件限制，注重从经营业绩来考核，我市共有96位企业家获得高级经济师认定资格。农村实用人才的评价重在农村和农民认可。对农村实用人才开展“双带”活动的情况，要采取群众测评、党员互评、党组织考评相结合的形式进行评价。

要建立公开平等、竞争择优的人才选拔机制。近年来，我市通过“四级公选”，引进了一批人才。比如，最近四个副局职的公开招考，吸引了67名全国各地的优秀人才前来报名。今后，我们要进一步深化干部人事制度改革，既要进一步加大公推公选和中层干部竞争上岗力度，又要进一步疏通干部“下”的渠道，加大调整不胜任、不称职干部的力度，形成优秀人才脱颖而出、充分施展才能的用人机制。

要建立灵活多样、绩效挂钩的人才薪酬机制。要留住人才，就要注重人才的价值体现。鼓励企事业单位把资本、技术、管理等要素纳入人才收入分配方案。对关键岗位的技术骨干、承担重点工程和科研项目的带头人，可采取年薪制、协议工资制及员工持股制、技术入股制、奖励红股和期权股份制，以期股、期权等形式分配和奖励科技人员、经营管理人员。长江润发集团对优秀人才进行配股，两年来，共有136名科技人才领到了435万元股金，目前股金总量已达1800万元。飞翔化工按个人工作实绩和贡献大小，分别以20万元、15万元、12万元、8万元、6万元的标准，给优秀人才进行购车补贴，已有60位科技人才领到补贴。要继续发挥人才开发资金的激励作用，搞好“市优秀人才奖”和“市人才开发奖”评选。要充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用，大力宣传重大创新成果和突出人才，形成创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。

要建立配套完善、因才施教的人才培育机制。始终把人才培养放在突出位置。结合全市发展的需要和人才队伍建设的现状，研究制定人才培养的总体规划，使人才培养目标同经济社会发展相统一，人才结构同产业结构调整相协调。要根据经济结构调整、产业结构升级和就业结构变化，依托已经建立的30多个市外特色培训基地等载体，重点培养具有战略思维和创新能力的党政人才队伍；依托高等院校、科研院所和大型企业，重点培养主导产业、优势产业、特色产业急需的高层次高技能人才；依托党校、职业学校、农村党员现代远程教育中心等，重点培养农村实用人才。要坚持培养与需求相结合，根据企业和农村人才的需求，采取“委托培养”、“订单培养”等多种方式培养各类人才；要坚持把重点培养与普遍提高相结合，采取联合办班、挂职锻炼、带课题研修、到大企业和农业产业化基地跟班学习、出境培训等多种途径，加快高层次高技能人才培养。

第三个问题，怎样落实党管人才原则

人才工作政策性强、涉及面广，是一项复杂的社会系统工程。要坚持“党管人才”原则，切实加强和改善党对人才工作的领导。

1.明确管的内容。要充分认识到，党管人才不是管住管死人才，而是要通过扎实有效的服务工作，管好管活人才。党管人才，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、营造环境等。制定政策，就是要根据“十一五”人才工作的新任务、新要求，针对人才工作中出现的新情况、新问题，加强人才政策的前瞻性研究，大胆借鉴先进地区的成功经验，及时修订、出台切实可行的人才政策。整合力量，就是要充分发挥政府部门的主导作用、用人单位的主体作用、社会组织的中介作用，形成引才、聚才、用才的社会合力。营造环境，就是要在政治上关心、生活上照顾、工作上支持，着力创造一个有利于优秀人才引进、成长、创业的浓厚氛围。

2.强化管的责任。要建立严格的领导责任制，牢固树立“一把手”抓“第一资源”的责任意识，各级一把手对人才工作要亲自研究、亲自挂帅。组织人事部门要加强对人才工作规律的研究，不断创新工作的方式方法，做人才工作的行家里手。要严格落实人才政策，以求贤若渴的态度，发现、留住和用好人才，千方百计地为各类人才解决生活和工作中的实际困难。要加大考核力度，把人才工作纳入考核体系，作为考核各级领导干部，尤其是党政“一把手”政绩的重要内容。

3.形成管的合力。各级党组织要建立统分结合、协调高效的工作机制，完善统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才工作的组织化程度。组织部门要坚持以好的作风选人、选作风好的人，真正把德才兼备的人才选拔到领导岗位上来。要努力拓展党建功能，使党的基层组织成为培养年轻干部的学校、集聚优秀人才的摇篮。宣传部门要充分发挥舆论导向作用，在全社会营造“尊重知识，尊重人才，尊重创造，尊重创业”的良好氛围。人事部门及有关政府职能部门、社会团体、企事业单位要各司其职、密切配合，充分发挥自身优势，更好地行使自身职能，形成合力，扎实工作，把我市人才工作提高到一个新台阶。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。我们要坚持科学的发展观和人才观，解放思想，与时俱进，开拓创新，真抓实干，努力使张家港成为人才汇聚的高地、各类人才创新创业的热土，为我市争当全省“第二个率先”排头兵作出新的更大的贡献。

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！