# 全市人才会议讲话（五篇范文）

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-11-14

*第一篇：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...*

**第一篇：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年度目标考核体系，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。

**第二篇：参考：人才会议上的讲话**

专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表彰大会上的讲话

同志们：

瑞猴辞旧，金鸡报喜。在新年刚刚到来之际，我们在这里隆重举行全市第三批专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表彰大会，表彰近年来在我市各条战线上涌现出来的各类优秀人才，这对全市广大辛勤耕耘在各条战线上的工作者来说是一件鼓舞人心的喜事。在这里，我代表市委、市人民政府，向获得表彰的专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表示热烈的祝贺！

人才兴，则事业兴，做好人才工作意义重大。今天我们召开表彰大会，其目的在于进一步贯彻落实全国、全区和全市人才工作会议精神，实施“人才兴市”战略，努力开创人才工作新局面，推进我市经济社会各项事业快速发展。刚才市委、市政府已经对近年来在我市各条战线上涌现出来的各类优秀科技人才进行表彰，部分优秀科技工作者作了经验介绍。我觉得这批受表彰的优秀人才有以下几个特点：一是爱岗敬业；二是吃苦耐劳；三是勇于创新；四是技术拔尖；五是德艺双謦。他们充分代表了我市优秀人才的品质和较高的风范。希望受表彰的同志珍惜荣誉，戒骄戒躁，再接再厉，在各自的工作岗位上再创佳绩，再立新功，希望全市干部群众以他们为榜样，爱岗敬业、无私奉献，艰苦奋斗，开拓创新，为全面建设小康社会多作贡献。下面我就做好我市今后一个时期的人才工作讲几点意见：

一、正确认识和估价我市人才工作的基本情况

应该说近几年来，我市各级党委、政府对人才工作是重视的，切实加强了对人才工作的领导，落实了党的知识分子政策，营造了“尊重知识、尊重人才”的社会氛围，在加快培养专业技术人才、建立完善人才管理机制、改善人才的工作和生活环境、深入开发人力资源、推进科技进步等方面做了不少工作,也取得了很好成效，具体来说主要有以下三个方面。

一是专业技术人才队伍不断发展壮大，文化结构得到进一步优化。市委坚持党管人才的原则，实施“人才兴市”战略，根据经济建设和社会发展的需要，加大人才引进力度，不断为各项事业补充新鲜血液。1998年以来，全市各级机关、企事业单位共吸收大中专毕业生15000多名，其中通过公开招考录用国家公务员和机关工作者500多名。一些单位还通过人才市场、“双选会”、搭建工作平台等形式引进经济建设急需的人才，如贵糖（集团）股份有限公司建立了博士后科研工作站，先后引进了海外留学人员3名。目前全市有专业技术人员49297人，比1999年增长6.48%，其中本科以上学历3886人，专科19433人，分别比1999年增长23.09%和56.89%。全市现有自治区优秀专家4人，享受政府特殊津贴专家9人，自治区有突出贡献科技人员5人。

二是教育培训力度不断加大，人才队伍整体素质明显提高。近几年，我市各级党委、政府以及各部门根据全面建设小康社会的要求，通过多种渠道和形式，有计划地培训各类人才。从2024年开始，我市每年拿出100多万元专项经费用于培养高层次人才，至今已选送3批共59名优秀年轻干部到中国人民大学、广西大学脱产攻读公共管理、土木工程专业硕士学位；选送了30多名优秀专业技术人员出国出境进修学习培训。同时，各单位也通过各种渠道积极鼓励各类人才通过自学考试、函授学习、脱产进修等形式提高文化水平，全市共有4500多人

通过在职学习获得了新的学历、学位。各级组织、人事等部门坚持有计划地举办中青年干部培训班、公务员任职培训班、党外干部培训班等各种脱产培训班，仅去年，全市各级共举办各类培训班275期，培训各类人才51600多人次。市委坚持有计划地举办领导干部时代前沿知识专题讲座，至今已举办12期，参加讲座的人员达13000多人次；此外，市、县两级每年还选送100多名年轻干部到上级机关、发达地区、农村基层挂职锻炼或跟班学习，促进了人才队伍综合素质的提高。

三是党的知识分子政策得到较好落实，科研工作成果显著。近年来，全市各级党委、政府以及各部门认真落实党的知识分子政策，关心知识分子的工作、学习和生活，切实帮助他们解决住房、子女入学、医疗保险、家属就业等方面遇到的困难和问题，解除了他们的后顾之忧，维护了他们的合法权益，调动了他们的积极性，促进他们刻苦钻研，开拓创新，取得了丰硕科研成果，促进了经济的发展。在农业领域，目前，全市已建立了优质水果、中药材、园林花卉等十大农业生产示范基地，引进推广了“鄂莲五号”、“新台糖22号”、“桂桑62号”、“贵妃鸡”、“里尼牛”等一批新品种；引进推广了“水稻免耕抛秧技术”、“甘蔗高产栽培技术”等一批先进实用技术。“石硖、白露优质龙眼鲜果开发”、“黄沙鳖高效养殖技术”等项目还取得了良好的成效，获得自治区科技进步奖。在工业行业，我市科技工作者研制实施的“甘蔗压榨全自动控制系统开发项目”，填补了国内制糖行业的一项技术空白，技术水平在行业内达到国内领先和国际先进水平。在医药界，市人民医院的“多足趾组合移植再造多指缺失术”、“游离皮瓣修复四肢软组织缺损术”等科研成果处于全区领先水平，获得广西科技进步奖；源安堂药业有限公司研制的“银胡感冒散”获国家专利和日内瓦世界发明专利金奖。在实用技术领域，由平南县永隆机械厂技术人员成功研制的“高效节能环保型喷火炉”新产品，获得7项国家专利，产品产销两旺。另外，我市科技人才在教育、食品加工、公安刑侦等方面也颇有建树。

但与全国、全区相比，我市人才工作还存在很多不足，不少方面还相当严峻。一是对人才工作重要性的认识不到位。一些地方与领导对人才在科技进步和经济发展中的重要作用认识不到位，没有把人才工作摆在重要位臵，没有真正履行“党管人才”的职责，对人才工作缺乏规划，在人才的教育、培养、引进、管理和使用等方面还没有形成一套科学有效的管理机制。一些单位对人才关心、爱护不够，在用人上专业不对口、学非所用的现象仍然存在，只求有人干活，不求把活干好，人才利用效率不高，没有营造良好的人才工作环境和发展环境，影响了人才的引进和创业。

二是人才总量不足、结构不合理的现象还比较突出。我市现有专业技术人员49297人，平均每万人人才拥有量低于全国、全区平均水平。而且存在着学历结构、能级结构、分布结构不合理的现象。低学历人才较多，高学历人才较少，初、中级职称人才较多，高级职称人才较少。全市党政、企事业单位中具有本科以上学历的，仅3886人，占7.88%，具有高级职称的只有1008人，占2.04%。全市80%以上的专业技术人员分布在教育、卫生战线，而在企业工作的仅占5.51%，而在农业、科研、法律、工业等方面的人才比较短缺，拔尖人才队伍中女同志比较少，影响了经济社会协调发展。

三是人才工作投入不足，人才队伍建设明显滞后。由于经济困难等原因，一

些县市区至今还没有把人才工作专项经费和干部教育培训经费列入财政预算。在人才培养、人才引进、科学研究、人才奖励等方面经费投入不足，严重地制约了人才工作的发展与创新。此外，一些单位在住房安排、职称评聘、职务晋升、进修培训、医疗保险、休假疗养、福利待遇等方面的服务工作做得不够，影响了人才的工作积极性和创造性，也影响了高素质人才队伍的建设。

当前，我市面临着全面建设小康社会、构建“玉贵走廊”、建设桂东南区域性经济中心城市等艰巨任务。要完成这个任务，人才是保证。但从我市目前的情况来看,无论是人才总量、人才质量还是人才结构都无法满足需要。因此,我们要正确认识我市人才工作所面临的形势，进一步增强做好人才工作的政治责任感和紧迫感，树立“人才资源是第一资源”的思想，大力实施人才兴市战略，优先开发第一资源，把加快人才队伍建设作为提高党的执政能力和促进事业发展、经济腾飞、社会进步、国家昌盛的基础性工作来抓，努力建设一支规模宏大、素质优良、结构合理、布局适当的人才队伍，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

二、以“三个代表”重要思想为指导，大力实施“人才兴市”战略，努力开创我市人才工作新局面

党的十六大、十六届三中、四中全会以及全国人才工作会议提出了“实施人才强国战略”、“坚持科学的发展观”和“加强党的执政能力建设”等一系列重要的论断，这些论断为我市今后的人才工作指明了方向。今后一个时期，我市人才工作的主要任务是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照全国、全区人才工作会议的精神，树立科学的人才观，抓好人才培养、引进、使用三个环节，努力增加人才数量，不断提高人才队伍素质，优化人才队伍结构，完善人才工作管理体制和机制，充分调动各类人才的积极性，为我市经济建设和社会发展提供强大的人才支撑。

（一）坚持正确的人才观，牢固树立“人才兴市”的思想

我们必须进一步解放思想，更新观念，牢固树立正确的人才观和人才兴市的思想，坚持“不唯学历、不唯职称、不唯资历，不唯身份”，凡是具有一定的知识和能力，能够进行创造性劳动，为社会主义“三个文明”建设作出积极贡献的人都是人才，都要爱护。要着重抓好党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才三支队伍建设，抓好高技能人才、农村实用人才、乡土人才队伍的建设；同时，扩大人才工作领域，抓好非公有制经济组织人才、艰苦边远地区人才、少数民族人才以及其他各类人才的建设。对于各类人才要做到政治上一视同仁，政策上统一安排，服务上统筹兼顾，推进人才资源的整体性开发，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把沉重的人口压力转化为人才资源优势，依靠各类人才推进我市社会经济全面、可持续发展。

（二）加强教育培训工作，提高人才队伍素质

人才队伍素质的高低，决定着人才队伍的创造力和战斗力，影响着社会发展的速度和质量。时代在前进，事业在发展，新的形势对人才的素质提出了新的更高的要求，如果人才的知识不更新，就会落后于形势，就不可能有新的创造和贡献。而知识的更新,关键在于培训提高。一要制订规划，统筹安排。要树立大教育、大培训的观念，把人才教育培训工作作为经济社会发展计划的重要内容，同步考虑，做好规划。特别是要根据中央“关于五年内轮训一遍在职干部”的要求，结合各部门的实际，以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质为目标，制

订出各类人才的培训计划，落实培训任务，建立培训档案。要建立责任明确、分级负责的继续教育管理体制，加强对培训工作的检查指导，把教育培训的情况作为考核、职称评聘、工作评优、提拔任用的重要参考依据，促进人才培训工作正常化、规范化，促使人们树立终身学习的思想。二要突出重点，全面推进。在培训对象上，重点抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍的建设，同时要抓好高技能人才、农村实用技术人才、乡土人才和其他各类人才的教育培训工作，促进各类人才全面发展。在培训内容上，重点抓好政治理论、业务知识和职业道德的培训，强化素质和能力建设，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。党政人才重点提高依法执政的能力；企业经营管理人才重点提高驾驭市场经济的能力；专业技术人才重点提高科技创新的能力；高技能人才重点提高实际操作的能力；农村实用技术人才和乡土人才重点提高科技致富的能力。在培训形式上，以个人自学为主，集中培训为辅；以在职继续教育为主，脱产进修为辅；做到理论学习与实践锻炼相结合、短期培训与学历教育相结合、专题研讨与参观考察相结合。三要整合各种资源，提高培训成效。首先，要抓好本市的高等院校和各级党校、行政学院的建设，充分发挥他们在培养人才中的主渠道作用，加强专业技术人才源头建设，加快中青年学者、技术骨干、学术技术带头人的培养。其次，要依托外地的培训机构培养紧缺的高层次人才。加强与区内外、国内外高等院校、科研院所的联系，建立一批继续教育基地，构建继续教育网络，通过联合办班、委托培养等形式培养急需的人才。再次，要利用各种教学、实验基地锻炼培养人才。有计划地选派年轻的人才到有关企事业单位、工业园区、农业园区、科研机构、基层单位或先进发达地区挂职锻炼或跟班学习，在实践中提升人才的能力。要创建各类职业技术学校，大力开展岗前培训、再就业技能培训，使人才资源开发与新型工业化道路和优化产业结构要求相适应。要建立政府、单位、个人共同负担的继续教育投入体制，保证继续教育经费的落实。坚持培养与使用相结合，以学促用，以用促学，形成良性的教育培训机制。

（三）制订完善人才工作政策机制，充分调动各类人才的积极性

十六届四中全会指出要“全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，不断增强全社会的创造力”，“使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定”。我市是一个后发展地区，经济基础比较薄弱，与发达地区相比存在较大差距，在物质条件方面对人才的吸引力比较有限。要吸引和留住人才，并充分发挥各类人才的积极性，必须在营造良好的政策环境上下功夫，在提供优质服务上下功夫，使各类人才创业有机会，干事有平台，发展有空间。

一要建立完善人才保障机制，创造有利于人才成长和发挥作用的宽松环境。各地、各部门要摸清人才家底，全面掌握各类人才的总量、结构、分布、使用现状和需求情况，建立人才档案，加强跟踪管理。组织人事部门要督促有关部门和单位建立完善人才保障机制，落实人才的工资福利待遇、科研培训经费以及医疗、失业、养老保险制度和各种优惠政策，切实保障各类人才的合法权益。要根据人才的专业特长安排工作，为人才提供施展才华和实现自身价值的舞台。要建立健全人才市场，充分发扬市场对人才配臵的基础性作用，促进人才进入市场自主择业，促进用人单位进入市场择人。实行“宏观管理”和“来去自由”相结合的就业政

策，促进人才的合理流动和科学配臵，让人才在宽松的环境中心情舒畅地工作和生活，使人才有用武之地而无后顾之忧，最大限度地发挥个人的聪明才智。二要制订灵活的引才政策，营造有利于人才聚集的社会环境。我市人才比较缺乏，在盘活用好现有人才的基础上，要大力引进紧缺的人才、高层次的人才。由于我市在物质利益上没有多大优势，所以要发挥政策优势、环境优势、服务优势来引才引智。要像改善投资环境那样来完善人才引进政策和人才工作环境，要像注重招商引资那样注重引进各类人才。要根据工业化、城镇化、农业产业化的要求，在工业企业、城市建设、高等教育、流通企业等领域构建人才小高地，依托重点产业、重点项目和优势企事业单位，为人才提供创业平台，以良好的创业载体和环境吸引人才。要重视从大中专毕业生中录用人才，特别是要积极鼓励贵港籍的毕业生回家乡建功立业。对于全日制国民教育大学本科以上的毕业生应积极接收，可“先落户后择业”；对于硕士以上研究生和其他高级人才，进入机关、事业单位可不受编制、职称指标限制，在编制内优先安排，满编的先进人后调节编制。要根据经济建设的需要引进各类急需的人才，重点引进熟悉财税、工业、城建、外贸、法律等专业，懂经营、会管理的复合型人才，做到引才与引智相结合，当前与长远相结合。对于愿意到我市落户的人才，要简化手续，为人才的引进提供快捷、周到、方便的服务，及时办理调入手续，使之成为本市人才。对于不想在我市落户，但愿意为我市服务的人才，要树立“不求所有，但求所用”的观念，打破地域、身份、所有制的限制，采取多种方式引才引智。可采用兼职、挂职、聘用、学术交流、技术咨询、技术合作等形式使他们成为服务性人才，在户口不迁、关系不转的情况下为我所用。

三要制订完善人才激励机制，营造人尽其才的创业环境。一是在政治上激励。对于德才兼备的优秀人才要放到重要岗位工作，符合条件的，要及时提拔到领导岗位上，并积极培养发展入党。要大力宣传优秀科技人才的先进事迹、优秀成果和开拓进取的精神，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围，增强人才的荣誉感和成就感。鼓励专家、学者参选人大、政协委员，让他们在政治上有地位。二是在经济上倾斜。建立重奖有突出贡献科技人才制度，开展专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才评选活动，对在各条战线上作出突出贡献的人才进行表彰和奖励。要建立与人才实绩挂钩的收入分配制度，让知识、技术、管理、专利等生产要素参与分配；支持和鼓励专业技术人员在完成本职工作的前提下，依法兼职兼薪，形成重贡献，向优秀人才倾斜的分配机制，逐步实现一流人才，一流待遇，以适当的待遇留人。三是在生活上关心。要落实党的知识分子政策，定期组织优秀人才进行身体健康检查和外出疗养、考察；经常走访慰问各类人才，倾听他们的意见和建议，积极帮助他们解决科研经费、住房、家属就业、子女入学等方面遇到的各种实际困难和问题，解除他们的后顾之忧，以真挚的感情留人，使他们满腔热情地投身到社会主义事业中去。

四要深化干部人事制度改革，创造优秀人才脱颖而出的良好环境。一是建立公开、透明的选拔机制，不拘一格选人才。根据“公开、平等、竞争、择优”的原则，大力推行公开选拔和竞争上岗制度，变传统的“伯乐相马”为“赛场选马”。完善民主推荐、民意测验、民主评议、考察预告、任前公示等措施，扩大群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，确保选好人。二是建立科学的人才评价机制，扬长避短用人才。要破除论资排辈、求全责备、平衡照顾等陈旧

落后的观念，坚持把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，用一分为二的观点和实事求是的态度来看待和使用人才。对党政人才要注重“群众公认”；对企业经营管理人才要注重“市场评价”；对专业技术人才要注重“业内认可”。在使用上，看主流，做到扬长避短，量才而用，用人所长。对于优秀的年轻人才，要敢于破格重用，为他们提供更宽广的创业平台。不以学历论高低、不以职称论长短、不以成败论英雄，要注重发展潜力，注重实际贡献。三是建立能上能下的动态管理机制，搞活人才队伍。积极推进干部试用期制、任期制、交流制、辞职制等制度。在事业单位推行聘用制，对工作人员的管理由身份管理转变为岗位管理。深化职称制度改革，打破专业技术职务终身制，落实用人单位自主权，逐步形成一套职务能上能下、人员能进能出、待遇能高能低的用人机制，疏通干部队伍出口，使人才队伍不断更新，充满活力。

（四）加强人才队伍的思想政治教育,鼓励知识分子到祖国最需要的地方去建功立业，多作贡献

新的形势对知识分子提出了新的更高的要求。知识分子要增强时代责任感和主人翁意识，在加强学习、提高素质的同时，要把国家和人民的利益放在第一位，听从祖国的召唤，服从组织的安排，把个人的事业发展与党和国家的前途命运联系起来，到祖国最需要的地方去建功立业，特别是要到广阔的农村和广大的非公有制经济组织中去创业，不怕困难，发奋成才。在工作中，要以身作则，当好刻苦学习、岗位成才的表率，当好开拓创新、无私奉献的表率。要充分发挥自己的专业优势和技术专长，不断解决实践中遇到的新情况、新问题，特别是要组织力量刻苦钻研，努力攻克重要领域的科技难题、关键技术，不断创造新成果、新财富。要坚持从实际出发，对经济社会发展中的重点、难点、热点问题进行深入的调查研究和科学论证，为各级党委、政府决策服务。不仅要自己成才，还要积极发挥领军作用、带动作用、示范作用，不断发现、培养和凝聚更多的优秀人才，把自己所在的单位建设成为学习型、进取型、创新型的团队，发挥集体的智慧，为推动社会经济发展作出新贡献。要自觉投身到社会主义各项事业中去，在全面建设小康社会的伟大实践中实现个人的人生价值，用一流的业绩和最新的成果，不断谱写新时代知识分子献身事业、报效祖国、造福人民的壮丽篇章。

三、加强对人才工作的领导，把人才队伍建设工作落到实处

各级党委、政府和各部门要从全局和战略的高度，充分认识抓好人才工作的极端重要性，把人才队伍建设列入重要议事日程。

要建立健全人才工作领导机构，认真履行党管人才的职责，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。建立一把手抓第一资源的目标责任制，加强人才开发的预测研究，制定合理的人才规划，把工作任务分解落实到各职能部门，形成齐抓共管的局面。建立领导干部联系专家制度，加强与专家、学者的联系与沟通，帮助解决各种问题。

要落实人才工作专项经费，并列入财政预算，为做好人才工作创造必要的条件。对进入人才小高地建设单位工作的人才，在资金资助上给予重点支持。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，主要目的是要用活人才而不是管死人才，是要解放人才而不是束缚人才，是要凝聚人才而不是排斥人才。各级领导要正确处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系、党管人才和市场配臵人才

资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，推进各类人才队伍协调发展。要在人才培养、吸引、使用、流动、评价、激励等方面制订完善有关政策法规体系，建立人才信息库和人才信息网络，提高人才服务水平，为人人竞相成才和充分施展才华创造良好的环境。要加强对人才工作的督促、检查和指导，认真解决人才工作中出现的新情况、新问题，确保人才队伍建设取得良好的效果。实行人才工作奖励制度和责任追究制度，对在人才工作中做出突出成绩的单位和个人要给予奖励；对出现重大失误的单位和有关责任人，要给予严肃处理。

同志们，我国正进入全面建设小康社会的重要机遇期，这个时期也是各类人才大显身手、大有作为的时期。希望大家认清形势，把握机遇，认真贯彻落实十六届四中全会精神，切实加强对人才工作的领导，把加强人才工作作为提高党的凝聚力和战斗力，增强党的执政能力的重要内容来抓，积极工作，开拓进取，努力开创我市人才工作新局面，通过吸引人才,贮备人才,使用人才,推动我市经济社会快速发展。

最后，祝大家新年愉快，工作顺利，合家幸福！

**第三篇：拔尖人才表彰会议领导讲话**

4、进一步加强领导，提高人才工作水平。知识分子工作是一项系统工程。工作对象分布广，工作内容涉及的方面多，牵涉到的职能部门也比较多，要做好知识分子工作，加强专业技术人才队伍建设，必须加强领导，搞好组织协调，形成工作合力。目前，县委按照党管人才要求，成立了县委人才工作领导小组，下设人才办，并配强专门的工作力量，下一步马上要建立人才工作联席会议制度，建立县领导联系拔尖人才制度，目的就是要切实加强我县的人才工作领导和工作协调，从而形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切合作的人才工作新格局。当然，我们也要看到，随着“四个多样化”，人才工作也出现了许多新情况、新问题，这些对我们做好知识分子工作提出了新的更高的要求。我们必须进一步解放思想，与时俱进，更新观念。一要进一步牢固树立人才资源是第一资源的观念。把对人才培养的投入视为最具经济和社会综合效益的生活性投入，切实把知识分子工作、专业技术人才队伍建设摆在更加突出的位置。二要确立埋没和耽误人才也是错的观念。在坚持党管人才的前提下，有效发挥市场对人才资源配置的基础性作用，切实做到事得其人，人尽其才，才尽其用。三要确立所有人才都可以为我所用的观念。采取灵活多样的方式吸引和使用人才，不求所有、不求所在，但求所用，建立人才柔性流动机制，扩大视野，广揽人才，并通过观念创新推动体制和机制的创新，把知识分子工作和人才工作提高到一个新水平，不断开创我县的人才工作新局面。

同志们，做好新世纪新阶段知识分子和专业技术人才工作，十分重要而紧迫，我们要全面贯彻落实“三个代表”重要思想，紧紧围绕经济建设这一中心，认真贯彻中央、省市委有关人才工作的方针政策，立足县情，抓住机遇，积极开拓，勇于创新，真抓实干，奋发有为，进一步开创我县的知识分子和专业技术人才工作新局面，为我县实现经济社会跨越式发展、与全省提前同步基本实现现代化提供有力的人才保证和智力支持。同时，也希望每位拔尖人才在各自的岗位上勇创新业绩！

**第四篇：拔尖人才表彰会议领导讲话**

同志们：

今天，我们在这里隆重召开全县第三批专业技术拔尖人才表彰会议，这在我县进入新世纪以来还是第一次，也是我县人才工作中的一件大事。召开这次会议的目的，就是要深入贯彻落实党的十六届三中全会和县委十届二次全会精神，表彰广大专业技术人才在推动我县经济社会发展中所做出的贡献，促进我县人才资源开发，为实现我县跨越式发展提供有力的人才支持。借此机会，我代表县委、县政府向受到表彰的19位同志表示热烈的祝贺和诚挚的敬意！

近年来，我县确立和实施了“工业立县”战略，通过提升工业化，加快城市化，带动农业产业化，经济社会取得了前所未有的发展，多项经济指标连年居全市前列。在实施这一战略过程中，我县专业人才队伍也不断得到壮大，在促进经济社会发展中发挥了积极的作用。这次受表彰的19名专业技术拔尖人才，就是众多专业技术人才中的优秀代表。刚才，几位受表彰的同志作了发言，他们围绕我县“工业立县”战略和实现经济社会跨越式发展的目标，从自身的岗位实际出发，讲了意见，谈了打算，也提出了建议，都说得很好。我们也要根据大家意见，及时研究新情况，认真总结新经验?html> />-->

**第五篇：拔尖人才表彰会议领导讲话**

同志们：

今天，我们在这里隆重召开全县第三批专业技术拔尖人才表彰会议，这在我县进入新世纪以来还是第一次，也是我县人才工作中的一件大事。召开这次会议的目的，就是要深入贯彻落实党的十六届三中全会和县委十届二次全会精神，表彰广大专业技术人才在推动我县经济社会发展中所做出的贡献，促进我县人才资源开发，为实现我县跨越式发展提供有力的人才支持。借此机会，我代表县委、县政府向受到表彰的19位同志表示热烈的祝贺和诚挚的敬意！

近年来，我县确立和实施了“工业立县”战略，通过提升工业化，加快城市化，带动农业产业化，经济社会取得了前所未有的发展，多项经济指标连年居全市前列。在实施这一战略过程中，我县专业人才队伍也不断得到壮大，在促进经济社会发展中发挥了积极的作用。这次受表彰的19名专业技术拔尖人才，就是众多专业技术人才中的优秀代表。刚才，几位受表彰的同志作了发言，他们围绕我县“工业立县”战略和实现经济社会跨越式发展的目标，从自身的岗位实际出发，讲了意见，谈了打算，也提出了建议，都说得很好。我们也要根据大家意见，及时研究新情况，认真总结新经验，完善机制，加大力度，推动我县知识分子和专业技术人才工作不断迈上新的台阶。借此机会，我代表县委讲3点意见：

一、认真学习贯彻中央领导讲话精神，充分认识做好知识分子和专业技术人才工作的重要性

今年8月2日，中共中央政治局常委、国家副主席曾庆红同志在北戴河专家座谈会上作了重要讲话，从推进社会主义事业发展、确保党的兴旺发达和国家长治久安的战略高度，深刻阐明了当前做好党的知识分子和专业技术人才工作的重要意义，进一步阐述了新形势下党的知识分子和专业技术人才队伍建设的方针政策。这一讲话，内涵丰富，寓意深刻，对于我们做好新世纪党的知识分子和专业技术人才工作，具有重要的指导作用。学习贯彻好这一讲话精神，是当前及今后一个时期知识分子和专业技术人才工作的一项重要任务。我们必须认真学习，深刻领会，掌握其精神实质，并努力落到实处。

1、充分认识知识分子工作是党的工作的重要组成部分。我党历来十分重视知识分子工作。毛泽东、邓小平同志对知识分子工作都曾作过许多重要论述，江泽民同志提出了“人才是第一资源”的论断，党的十六大报告明确指出：知识分子与工人阶级、广大农民都是推动社会进步的根本力量，在社会变革中出现的新的人才群体，是中国特色社会主义建设者。以胡锦涛同志为总书记的党中央根据新世纪新阶段新的形势发展要求，在大力实施人才强国战略的同时，进一步提出了党管人才的重要原则。党管人才原则是党管干部原则在新的形势下的拓展和深化，是新世纪新阶段加强和改善党的领导的必然要求。我们要深入学习和深刻领会这些重要论述和要求，深刻认识知识分子工作是党工作的重要组成部分，切实增强做好知识分子工作的政治责任感，把中央提出的党管人才原则落到实处。

2、充分认识知识分子在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化建设中的重要作用。知识分子是掌握科学文化知识最多、具有一定专业技术特长的人才，是党和人民值得信赖、依靠的重要力量，在全面建设小康社会的历史进程中，有着十分重要的作用。从我县情况看，随着“工业立县”战略的深入实施，经济发展正加快由工业化初期向工业化中期迈进，科技进步对经济增长的贡献率逐步增大，知识分子和人才队伍在经济社会发展中的作用越来越突出。今年初，县第十次党代会又根据新的形势发展要求，提出了加快全面建设小康社会步伐、与全省同步提前基本实现现代化的战略目标。实现这一战略目标，就必须将“工业立县”战略提升到一个新的层次，确保经济社会发展持续保持高于省、市平均水平，实现跨越式发展。要做到这一点，关键在人，尤其离不开人才。今年5月份，县委组织部对我县的人才工作和人才队伍建设情况进行了一次比较全面、深入的调研，从调研情况看，我县近年来专业技术人才工作是可圈可点的，取得了一定的成绩。但是，总体来看，目前我县专业技术人才队伍还不适应新形势要求，结构性、素质性矛盾比较突出，高层次、复合型人才紧缺；聚才、育才、用才环境有待于进一步优化，政策优势不明显，有些政策的落实不够理想，有的用人单位认识也没有真正到位。为此，我们必须充分认识新形势下加强知识分子工作的极端重要性，进一步增强做好知识分子工作的紧迫感和使命感。

3、充分认识加强知识分子工作是落实党管人才原则的现实需要。党的十六大提出要“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，并强调要“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”，“造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”。今年5月23日，中央政治局人才专题会议提出，我们党在新世纪新阶段人才工作的任务是：适应全面建设小康社会的需要，抓住培养、吸引、使用人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍，重点培养一批适应社会主义现代化建设和改革开放要求的高层次人才，创新人才工作机制，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。贯彻“四尊重”方针，实现人才工作的总体目标和任务，是一项宏大的社会系统工程，涉及到党委、政府工作的各个方面和经济社会的各个领域，事关经济社会发展的大局，这从客观上要求我们，必须强化党对人才工作的领导。实践证明，不论从人力资源宏观配置角度看，还是从当前的人才工作机制看，只有加强党的领导，发挥党的政治优势，整合方方面面的工作力量，形成各方积极配合、齐抓共管的良好局面，才能将人才工作的各项要求落到实处。

二、把握形势，认清差距，切实增强做好我县人才工作的紧迫感和责任感

近年来，县委、县政府在深入实施“工业立县”战略，致力于加快经济社会发展的同时，十分重视人才工作，坚持党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍一起抓，在人才“引、育、用、留”上下功夫，为全县经济社会跨越式发展提供了强有力的人才保障和智力支持。但是，我们更要清醒到看到，我县的人才工作和人才队伍建设形势不容乐观。

首先，从全县的人才队伍现状分析。一是人才队伍总量不足。目前，我县人才资源总量仅占全县从业人员的6.93%，分别低于全市、全省平均水平的 2.12和2.72 个百分点，占衢州市人才总量的11.2%，列全市第4 位，人才总量明显不足。据全省科技统计监测报告表明，常山县“每万人口中人才资源数”在全省84个县（市、区）中名列第79位，与发达地区的差距达4-5个百分点。同时，我县又不同程度地存在人才流失现象，特别是在教育、卫生两大系统，人才外流问题十分严重，长期得不到有效解决。二是人才结构不合理。主要表现为：低学历人才多，高学历人才少；初级职称多，中高级职称少；传统的农业、文秘类专业多，现代经济急需的法律、外经外贸、计算机、企业经营管理类人才少，高层次人才和服务经济人才严重短缺。三是人才分布不均衡。全县具有中专以上文化程度的人才绝大部分集中于县城，集中于行政事业单位和教育、卫生部门，企业和农村第一线科技人员相当缺乏。调查显示：教师和医疗卫生人员占了人才总数的51.3%，而经济类人才只有142人，仅占2.3%。从现状分析中我们看到，我县的人才队伍建设不容乐观，我们必须立足常山县情，抓住培养、吸引、使用三个关键环节，进一步创新人才工作机制，实施人才强县战略，构筑人才高地，为常山实现经济社会的跨越式发展提供人才智力支撑。

其次，从拔尖人才队伍现状分析。我县专业技术拔尖人才的选拔，到目前为止共开展了三次，包括今天表彰的这一次。第一批拔尖人才于1992年1月以常委（92）6号文件公布；第二批于1997年12月以常委（97）54号文件公布。前两批共选拔培养拔尖人才15名，其中现在在职的只有10名，其他5名现已退休或离岗。目前市里已面向全市选拔市级拔尖人才共计五批，有88人入选，其中现在在岗位上的有44人，而常山在职的10人中只有常化的余建伟1人为省“151人才工程”培养人选和市级拔尖人才，摆在我们大家面前的形势是严峻的。第三批原定选拔20名拔尖人才人选，由于各方面原因，这次也只确定了19名，也就是刚才受表彰的19位同志（其中常化的余建伟是市级拔尖人才，按照选拔条件直接入选县级拔尖人才）。而这19位同志中，毋庸讳言，有的在专业技术方面不是特别优秀；有的前几年业绩比较突出近年来有放松现象；有的专业技术方面是优秀的，但在单位管理上或者自己的业余生活处理上或多或少存在着一些问题；有的是县里兼顾到学科平衡或者为了激励该学科发展才被选拔进的。这次在电视台和报纸上公示后，就有好几个人被群众反映这样那样的问题，这是值得大家去深思的。总之，从拔尖人才整个队伍现状分析，高层次拔尖人才不足，学科带头人队伍已严重青黄不接，许多学科都出现了后继乏人的断层现象，这些都与我县经济社会发展不相适应，在一定程度上也影响了我县各行业各学科的健康发展。因此，加强我县的拔尖人才队伍建设已刻不容缓，我们必须不断创新载体，不断加强我县专业技术拔尖人才和学科带头人队伍建设，不断推进我县的人才队伍建设。

三、加强学习，勇于创新，努力创造一流新业绩

作为欠发达地区，我县要达到与全省同步提前基本实现现代化宏伟目标，可谓任重而道远。但实现这一目标，是民心所向，形势所需，县委决心很大。广大知识分子和专业技术人才，要切实增强以发展常山为己任的意识，充分发挥积极性和创造性，在加快常山发展中实现自身的人生价值。

1、努力实践“三个代表”重要思想，进一步增强实现我县跨越式发展的责任感和使命感。胡锦涛总书记在今年的“七一”重要讲话中精辟地指出，“三个代表”重要思想同马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平理论是一脉相承而又与时俱进的科学体系，是全党全国人民在新世纪新阶段继续团结奋斗的共同思想基础，也是与时俱进、实现全面建设小康社会宏伟目标的根本指针。因此，“三个代表”重要思想，也是我们知识分子、专业技术人才工作的根本指导思想。广大知识分子既要自觉投身于学习贯彻“三个代表”重要思想的新高潮，把“三个代表”重要思想学习好、贯彻好、落实好，要坚持把发展社会生产力、促进我县经济社会发展作为知识分子、专业技术人才工作的第一要务，工作目标要始终着眼于促进发展，工作任务要始终致力于促进发展，工作措施要始终围绕着发展，工作成效要始终用促进发展的实效来检验，要坚持把个人的事业发展与党和国家的前途命运相联系，与县委、县政府的重大决策和中心工作相联系，在加快我县全面建设小康社会步伐、与全省提前同步基本实现现代化的历史进程中，奋发有为、建功立业，实现自己的人生价值。

2、继续勇攀科学高峰，在提高专业技术水平方面再立新功。实施科教兴县，是县委在深刻分析当今世界科学技术、经济发展进程和我县经济社会发展实际作出的重大决策，也是当前实践“三个代表”重要思想，实现我县经济社会跨越式发展、与全省提前同步基本实现现代化的一项举措。广大知识分子要自觉肩负起自己的历史使命，积极投身于科教兴县的伟大实践，大力弘扬科学精神，积极推进科技创新，促进先进生产力的发展。按照常委办[2024]85号文件《常山县专业技术拔尖人才管理办法》要求，下一步县委将与每一位同志建立拔尖人才目标管理责任制，以项目促提高，以考核促管理。大家都要有一种危机感，要实实在在做出卓越的成绩出来，决不能拔而不尖。首先，要敢于创新。创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，也是一个政党永葆生机的源泉。创新也是科学研究的本质，是专业技术拔尖人才必须具备的基本品格。创新，就要敢于攻克难关，敢于承担风险，以顽强拼搏、百折不挠的进取精神，站在当代人类文明发展的最前沿，努力占领科技发展的制高点。二要多出精品。科研成果是科技工作者及专业技术人才的智慧结晶和价值体现。要密切关注国内、国际科技发展的新动向和新趋势，立足县情，突出重点，精心选题，潜心钻研，埋头苦干，充分发挥团体协作、联合攻关的优势，力争多出成果，出一流成果。比如企业专业技术人才，要认真研究新技术，开发新产品，提升企业核心竞争力，促进企业做大做强；教育领域拔尖人才，要积极创新教书育人新机制，提高我县教育质量，努力提升教育竞争力；卫生系统拔尖人才，要勇于攻破医学难关，既要致力于提高医疗水平，又要降低医疗成本，既要让人看得好病，又要让人看得起病。三要注重转化。科研的目的在于应用，在于推动生产力的发展和社会的全面进步。广大科技工作者，要根据市场需求和人民群众生产生活的需要，加速科技成果向现实生产力的转化。在座的每一位拔尖人才，在自己所从事的岗位上都是颇有建树的，积累了比较丰富的经验，希望大家再接再厉，发扬优良传统，不断总结经验，特别是在下一步市里组织的市级拔尖人才选拔过程中，努力创造条件入选。要大胆探索科技创新、多出成果、服务社会的新思路和新办法，在专业技术方面再立新功。

3、注重人才培养，努力推进人才强县战略的深入实施。小康大业，人才为本。当今世界上日趋激烈的科技竞争，归根到底是人才的竞争。十六大提出，“造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”，这需要全社会首先是广大知识分子的共同努力。知识分子既要在推进科技创新、促进先进生产力发展中当好排头兵，又要自觉地、责无旁贷地担负起培养人才、造就人才的历史重任。在座的各位同志，有的来自教育系统，有的来自医疗战线，有的来自科研站所，有的来自非公有制企业。虽然部门不同、行业不同，所从事的专业不同，但在培养人才、造就英才方面所承担的使命是共同的。前几天，县委下发了《实施人才强县战略的意见》，希望同志们要带头学习好、贯彻好、落实好，要紧密结合“工业立县”战略，围绕培育建材、化工、机械、纺织、钙产品、绿色食品等六大先进制造业基地的要求，在实施人才强县战略的进程中，率先垂范地作出突出贡献来，特别是在人才培育的传、帮、带上要下足功夫。一要善于通过授业育人。现在我们各行各业的人才称号许多都带了个“师”字，如工程师、主任医师、会计师、经济师等，我认为这个“师”不仅尊称，也包含有为人师表、授业于人的意思，不能认为只有教师的“师”才是教书育人的，我们各行各业的“师”都要强化这一意识，以诲人不倦的精神，积极传道授业，把个人的知识、技能传授给自己的科研团队，尤其要对年轻人多给予悉心指导和热情帮助，鼓励他们尽快赶上和超越自己。二要善于通过实践育人。要大胆使用年轻人，多给他们交任务、压担子，使他们有更多的机会在实践中经受锻炼，增长才干，尽快成长成熟起来。三要善于通过环境育人。充分发扬团结协作的精神，倡导学术民主的风气，促进公开公正、平等竞争机制的建立，努力营造鼓励年轻人干事业、支持年轻人干成事业的良好氛围。四要善于通过作风育人。以高尚的精神鼓舞人，以良好作风带队伍，把创新精神和敢为天下先的雄心壮志传给年轻人，把实事求是、脚踏实地的科学态度传给年轻人，把热爱常山、热爱事业的高尚情操传给年轻人。希望大家既能为加快我县发展建功立业，也要为培养政治坚定、业务精湛、作风过硬的优秀人才多作贡献。

4、进一步加强领导，提高人才工作水平。知识分子工作是一项系统工程。工作对象分布广，工作内容涉及的方面多，牵涉到的职能部门也比较多，要做好知识分子工作，加强专业技术人才队伍建设，必须加强领导，搞好组织协调，形成工作合力。目前，县委按照党管人才要求，成立了县委人才工作领导小组，下设人才办，并配强专门的工作力量，下一步马上要建立人才工作联席会议制度，建立县领导联系拔尖人才制度，目的就是要切实加强我县的人才工作领导和工作协调，从而形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切合作的人才工作新格局。当然，我们也要看到，随着“四个多样化”，人才工作也出现了许多新情况、新问题，这些对我们做好知识分子工作提出了新的更高的要求。我们必须进一步解放思想，与时俱进，更新观念。一要进一步牢固树立人才资源是第一资源的观念。把对人才培养的投入视为最具经济和社会综合效益的生活性投入，切实把知识分子工作、专业技术人才队伍建设摆在更加突出的位置。二要确立埋没和耽误人才也是错的观念。在坚持党管人才的前提下，有效发挥市场对人才资源配置的基础性作用，切实做到事得其人，人尽其才，才尽其用。三要确立所有人才都可以为我所用的观念。采取灵活多样的方式吸引和使用人才，不求所有、不求所在，但求所用，建立人(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)才柔性流动机制，扩大视野，广揽人才，并通过观念创新推动体制和机制的创新，把知识分子工作和人才工作提高到一个新水平，不断开创我县的人才工作新局面。

同志们，做好新世纪新阶段知识分子和专业技术人才工作，十分重要而紧迫，我们要全面贯彻落实“三个代表”重要思想，紧紧围绕经济建设这一中心，认真贯彻中央、省市委有关人才工作的方针政策，立足县情，抓住机遇，积极开拓，勇于创新，真抓实干，奋发有为，进一步开创我县的知识分子和专业技术人才工作新局面，为我县实现经济社会跨越式发展、与全省提前同步基本实现现代化提供有力的人才保证和智力支持。同时，也希望每位拔尖人才在各自的岗位上勇创新业绩！

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！