# 市委书记在全市人才工作会议上的讲话

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-11-30

*第一篇：市委书记在全市人才工作会议上的讲话加快人才资源向人才资本转变开创ＸＸ人才工作的崭新局面——在全市人才工作会议上的讲话中共ＸＸ市委书记 ＸＸＸ同志们：为加快我市人才资源向人才资本转变，市委决定召开全市人才工作会议。这次会议总的指导思...*

**第一篇：市委书记在全市人才工作会议上的讲话**

加快人才资源向人才资本转变开创ＸＸ人才工作的崭新局面

——在全市人才工作会议上的讲话

中共ＸＸ市委书记 ＸＸＸ

同志们：

为加快我市人才资源向人才资本转变，市委决定召开全市人才工作会议。这次会议总的指导思想是：以“三个代表”重要思想和党的十六大精神为指导，认真贯彻落实中央政治局和省委人才工作会议精神，坚持党管人才原则，实施人才强市战略，推进观念、体制和机制创新，开辟优良政策环境，提供可靠事业保证，加快人才资源向人才资本转变，为我市全面建设小康社会提供强有力的人才保障。

下面，我讲四点意见。

一、充分认识人才开发的战略意义，切实增强加快人才资源向人才资本转变的责任感和紧迫感

深刻认识人才在经济社会发展中的重要作用，科学判断当前竞争加剧的新形势，对于坚持党管人才原则，准确把握人才工作规律，做好新时期人才工作，推动人才资源向人才资本转变至关重要。

（一）实施人才开发战略，是迎接知识经济浪潮和应对经济全球化挑战的紧迫需要。我们正在进入知识经济时代。知识经济就是人才经济、“头脑”经济、智慧经济。知识经济时代的到来，改变了过度依赖自然物质资源的传统经济发展模式，使人才资源成为一个国家发展最重要的战略资源。发展知识经济的关键和核心在人才。发达国家人才资本占总资本的比例高达50%，科技对经济增长的贡献率高达80%。综合国力的竞争，说到底是人才的竞争。我们要在知识经济时代，经济全球化进程中实现小康社会目标，实现中华民族的伟大复兴，就必须拥有大批高素质人才。但是，我们却面临一场没有硝烟的全球人才争夺战，世界各国特别是发达国家正加紧在全球范围争夺人才。据不完全统计，世界500强有近400家在华设立机构，其中有90%的人才来自我们国内。人才的大规模流失，将对我国“人才安全”构成威胁，并由此影响到国家的经济安全。随着改革开放的深入和市场经济体制的建立，国内人才竞争也是愈演愈烈。ＸＸ作为西部欠发达地区，在人才上存在“先天不足”，如果缺乏人才资源开发的战略意识，人才的培养、引进、使用等适应不了国际国内激烈的人才竞争，那么，在当今和未来经济社会发展的竞争中，我们将落后甚至被淘汰。

（二）加快人才资源向人才资本转变，是实践“三个代表”重要思想，实施ＸＸ全面建设小康社会战略部署的紧迫需要。兴起学习贯彻“三个代表”重要思想新高潮，关键要在结合上下功夫，在落实上见成效，在增强区域竞争力上做文章。从当前ＸＸ区域经济发展形势来看，在经过几年艰难的“爬坡”之后，我们逐步进入了经济快速增长期，今年上半年，全市GDp增幅排在全省第7位。但我市的经济发展还仅仅是低水平上的快速增长，2024年底，我市人均GDp仅排在全省第13位，与省内先进市州相比存在明显差距，与东部发达地区相比差距更大。要缩小差距，就必须实施跨越式发展战略。为此，市第五次党代会确立了今后五年GDp年均增长10%以上，力争到2024年GDp在2024年的基础上翻一番的战略目标。提出了构建煤电路化综合发展的新型工业体系、现代农业、现代化大城市、川滇黔渝结合部物流中心、长江上游重要生态屏障等战略构想。实施这样的发展战略，哪一样都离不开人才。建设西部化工城、构建煤电路化新型工业体系，需要大量的经营管理人才、专业技术人才和技能型人才；经营城市、构建现代物流中心，需要一大批能够适应现代城市建设、管理和发展需要的各种专门人才；加快农业产业结构战略性调整，需要大量的农业科技人才和农村实用型人才；加快地区发展，需要大量懂经营、善管理，具有领导区域经济发展能力的高素质的复合型人才。一句话，没有坚强的人才保证，再美好的设想也只能是空想，要推进跨越式发展，全面建设小康社会，就必须强化智力支持和人才保证。

（三）加快人才资源向人才资本转变，是改变我市人才资源状况，实施人才强市战略的紧迫需要。近年来，我市加大了人才工作力度，取得了一定成效。但是，深入分析我市人才资源状况，还存在许多不足。一是人才总量不足。我市人口占全省人口的5.4%，而人才总量只占全省人才总量的4.5%；专业技术人才密度仅达西部地区平均水平，远远低于全国平均水平。二是人才结构和行业分布不合理。人才结构与经济结构不相适应的矛盾比较突出。第一产业人才严重匮乏，二、三产业中很多行业缺乏人才支撑。重要经济领域，特别是支柱产业的专业技术人才严重不足，化工、机械、食品饮料和旅游等产业中的专业技术人员仅占全市专业技术人员总量的16.5%，工程技术人才、高新科技人才严重不足，人才密度和质量与产业发展要求很不适应。三是市场配置人才的程度不高。人才部门所有、单位所有的状况没有得到根本改变。人才流动不畅，急需人才进不来。这些问题归结到一点，就是人才资源向人才资本转变的进展慢、程度低，人才资源向人才资本转变的机制尚未形成。我们必须增强人才竞争的危机感，增强加快人才资源向人才资本转变的责任感和紧迫感。我们的目标是：坚定不移地推进“人才强市”战略，通过在观念、思路、政策和措施上的大胆创新，在管理体制、激励机制和人事制度上的重点突破，着力解决我市人才总量不足、整体素质不高、结构不合理、闲置与短缺并存等突出问题，力争到2024年，人才总量达14万人，人才密度达299人，重点领域的人才建设得到明显加强，形成数量充足、门类齐全、结构优化、素质优良的人才队伍，使ＸＸ具有强大的人才资源优势。

二、转变观念，努力营造加快人才资源向人才资本转变的良好政策环境

人才资源向人才资本转变，关键是要推进观念、体制和机制创新，重点是要通过充分发挥市场配置资源的基础性作用、企事业单位和人才两个主体的能动作用、经济利益和社会价值双重激励作用和政府的宏观调控作用，构建符合社会主义市场经济要求的人才开发新机制。

（一）创新人才观念，营造良好的人才工作氛围。提倡什么样的人才观，就会产生什么样的社会导向。不走出人才认识上的误区，人才资源向人才资本转变就是空谈。创新人才观，主要是树立三个观念：一是树立开放人才观。树立以实绩论人才、有用即人才的观念。要走出“人才=学历+职称”、“人才就是全才”、“人才官本位”等认识误区。二是树立市场人才观。树立人才资源是第一资源，人才投资是回报率最高的投资的观念。打破人才部门所有、单位所有的局限，形成按照市场规律配置人才的机制。三是树立人才资本观。树立人才资本是第一资本，经营人才资本就是经营第一生产力的观念。要让人才资本同金融资本等其它生产要素一起参与利润的分配。通过思想大解放，观念大突破，切实做到尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造良好的人才工作氛围。

（二）创新管理机制，消除禁锢人才流动的体制性障碍。加快人才资源向人才资本转变，关键是要消除计划经济体制的影响和束缚，用市场手段优化人才配置，促进人才合理流动。

一要破除人才单位所有、部门所有的障碍。进一步深化改革，变“单位人”为“社会人”。引导企事业单位富余人才向适合其作用发挥的单位、行业、地域有序流动。按照不求所有、但求所用的原则，积极推动人才柔性流动，让愿意流动的人才来去自由。允许专业技术人才、经营管理人才和技能型人才在不损害国家和单位利益、不违背国家法律的前提下，受聘到其它企事业单位工作、从事第二职业或兼职兼薪。

二要加快人才市场建设，畅通市场化配置渠道。继续加强市人才服务中心、ＸＸ经营管理人才中心和市劳动力市场等人才服务机构建设，加快发展区县人才市场，形成覆盖全市、功能完备、服务一流的人才市场体系，提升人才市场的信息化水平。

三要完善人才流动的各项配套措施。全面落实和完善企事业单位特别是非公有制经济组织中各类人才的养老、医疗、失业、工伤、生育保险，做好人才在不同地域、不同所有制之间流动的社会保障接转工作。落实省优专家、省市两级学术带头人、市级拔尖人才等优秀人才的医疗优惠待遇，鼓励社会各界为优秀人才在购房、交通、子女入学入托等方面给予优惠，让他们舒心工作。

（三）创新选用机制，不拘一格聚集各类优秀人才。推进人才资源向人才资本转变，实质就是要做到人尽其才、才尽其用。要创新人才选用机制，拓宽引才渠道，使优秀人才脱颖而出，最大限度地利用好各类人才。

一要加快企事业单位人事制度改革步伐。进一步落实企事业单位用人自主权，发挥用人单位主体作用。继续探索和完善企业选人用人的新机制，形成企业改革愈深化，人才选用机制愈灵活；人才选用愈科学，改革愈成功的良好态势。全面推行以聘用制为核心的事业单位人事制度改革，推进企业化管理的事业单位逐步向企业转制。

二要积极稳定和开发现有人才。大力改善人才工作、生活条件，拓展服务范围，积极为各类人才提供资金、信息、司法保障等方面的创业帮助。充分发挥离退休专家的作用。

三要大力引进人才。采取措施，积极引进各类优秀人才。对引进的高级紧缺人才，用人单位要认真落实有关优惠待遇。广泛吸纳普通高等院校毕业生到我市工作。

（四）创新培育机制，促进人才资源开发和增值。加快人才资源向人才资本转变，人才培养是基础。要以人才资源能力建设为主题，以人才结构调整为主线，以培养人才的核心竞争力为目标，加大投入，加大培养力度，促进人才资本增值。

一要建立多元化的人才开发投入机制。各级政府要把人才开发投入列入财政预算，以此为基础，吸纳社会投资和个人捐赠，建立人才开发专项资金。财政供给单位职工教育经费要列入年度预算，企业人才培训费用要有保障。积极鼓励民间资金以多种方式投资人才培养。形成政府、单位、个人和社会共同投资教育培训的新机制。

二要整合教育资源，提升人才素质。充分挖掘现有教育资源潜能，优化教育结构，切实加强我市基础教育、高等教育、职业教育和成人教育。继续依托北大、清华等高校办好培训班，鼓励各类人才在职参加学历教育。

三要突出重点，大力培养高层次人才和急需人才。加快企业经营管理者职业化、市场化和国际化步伐，面向全社会开展企业经营管理者资格认证工作，培养一大批掌握现代经营管理知识、熟悉世贸规则、善于科学决策的优秀企业家和高素质的职业经理人。要在五年内培养100名复合型优秀党政领导人才，100名化工高级专业人才，100名农业高级人才，100名经营城市的高级人才和100名外贸经营人才。

（五）创新激励机制，激活人才资源裂变的内部动力。充分调动人才的积极性和创造性，充分发挥人才的资本性作用，关键是要建立科学有效的激励机制，让人才在创造价值中实现自身价值。

一要建立分配激励和人才奖励制度。深化企事业单位收入分配制度改革，认真贯彻落实劳动、知识、技术、管理等生产要素参与分配的政策，建立和完善与社会主义市场经济相适应的分配机制。将人才的收入与岗位、业绩、贡献挂钩，实行协议工资制、岗位工资制、年薪制和业绩工资加项目工资、基本报酬加效益提成等多种形式的绩效分配方法。建立以政府奖励为引导、用人单位奖励为主体、社会奖励为补充的多元化人才奖励制度。

二要探索建立人才资本产权制度。建立人才资本社会评价机制，制定产权分配的相关政策。鼓励用人主体将人才作为资本进行投资、开发和经营，建立企业兼并重组中人才资本及科研成果的转移制度，推行人才资本有偿转移。鼓励用人单位对做出突出贡献的专业技术人才、经营管理人才和技能型人才进行股权、期权激励。

三要建立人才社会价值激励制度。支持和鼓励各级政府、企事业单位在对作出贡献的优秀人才给予重奖的同时，授予各种社会荣誉，实施多种形式的精神激励。努力提高各类优秀人才的政治待遇。深化职称改革，推进职称评定社会化。做好农村实用人才、各类营销人才和技能型人才职称评定工作。通过各种途径和措施，让各类人才的活力竞相迸发。

以上五个创新是一个统一的整体。五个创新贯彻好了，我们就建立起了推动人才资源向人才资本转变的“加速器”，人才资源转变为人才资本工作就会步入“快车道”。因此，请与会同志认真结合本单位实际，加大“五个创新”力度，真正做到创新观念不打折扣，创新体制不打折扣，创新机制不打折扣，贯彻落实不打折扣，全面开创加快人才资源向人才资本转变的优良政策环境。

三、加大力度，努力构建人才资源向人才资本转变的事业平台

政策环境的营造仅仅为人才资源向人才资本转变提供了可能，要使人才资源真正转变为现实的人才资本，还需要一个介质，需要一个“转换器”，这个“转换器”就是事业平台。事业平台是人才资源的聚集地和人才资本的再生地，是人才资源向人才资本转变的有效载体。只有搭建好事业平台，现有人才才能够稳定、存量人才才能够盘活、急需人才才能够引进、未来人才才能够成长。推动人才资源向人才资本转变，在ＸＸ就是要推行“人才资源+事业平台”的人才开发模式，也就是通过搭建事业平台聚集各类人才，通过发挥人才作用推动事业的发展。

（一）精心搭建人才资源向人才资本转变的事业平台。搭建事业平台，必须从区域发展战略中寻找着力点，围绕经济和社会发展重点来建平台。从ＸＸ的区域发展战略来看，就是要重点抓好西部化工城、城市经营、农业产业化、教育发展四大创业平台的建设。建西部化工城平台，就是要大力推动四大化工园区和六大化工支柱产业建设，力争用3—5年的时间，化工产品销售收入达到80亿元，到2024年，销售收入达到400亿元的规模，使ＸＸ成为全国有影响的化工基地。建城市经营平台，就是要高标准规划、高质量建设、高效能管理、高水平经营城市，提升城市档次和品位，形成“中心城市—县城—小城镇—中心村”梯次分布、协调发展的城镇体系，增强ＸＸ在全省、全国的城市竞争力。建农业产业化平台，就是要积极推进农业产业结构战略性调整，培育农业产业化龙头企业，完善农业服务体系，发展农业科技园区、特色经济区和产业带。建教育平台，就是要进一步整合现有教育资源，形成布局合理、功能完备、覆盖高等教育、职业教育、基础教育和成人教育的教育发展新体系。在重点搞好四大事业平台建设的同时，要围绕兴建ＸＸ现代物流中心、川南交通枢纽、清洁能源转换基地、长江上游重要生态屏障等目标，搭建更多事业平台，确保只要有人想干事，就能有事干，有多大本领，就给他提供多大舞台。

（二）充分发挥事业平台的作用，大量聚集和培养人才。要通过事业平台的磁场效应、洼地效应，努力盘活存量人才，大力吸引增量人才，培养提高一大批所需人才。一要依托平台盘活现有人才。充分开发现有人才的潜能是人才工作首当其冲的大事。要采取措施，把由于种种原因闲置起来的人才吸纳、集聚到各种事业平台中去。不能“引来女婿，气走儿子”。要倡导事业留人、感情留人、以适当的待遇留人。要通过事业平台进一步稳定现有人才，让ＸＸ现有人才都能留在ＸＸ干事业。二要依托平台广泛引进人才，引进智力。有了事业平台，就有了干事业的良好环境，就能吸引大量的人才来干事业。我们要依托项目平台大量吸引人才，特别是引进ＸＸ发展急需的高层次人才和紧缺人才。招才引智是一项长期工作，依托平台吸引人才，还要根据人才需求状况，多方面引进各种不同层面的人才和智力。三要依托平台大量培养人才。充分发挥事业平台的培养功能，推动人才在岗位上成长，在成长中奉献，在奉献中实现自身价值。依托各类平台积极推进岗位育才和岗位成才，促使我市各类人才的整体素质得到明显提升。

（三）充分发挥人才的作用，积极推进事业发展，促进事业平台做大做强。搭建平台的最终目的，在于充分发挥人才的作用，推动事业发展。人才的作用要发挥好，关键在于要把人才政策落实好。市委对依托平台发挥人才作用已经有了配套举措。在农业产业化平台上，我们要实施农村“小康快车星火示范工程”，整合科技、人才和农村基层组织优势，建立农业科技园区和“农业专家大院”，向农业重点产业、重点区域派驻“科技特派员”。在高层次人才的引进方面，要积极从中央、省级机关引进一批复合型领导人才到ＸＸ挂职，并先期拿出一定数量的住房作为“人才公寓”。市委已决定引进两名博士到市级机关任职，大家要尊重和支持他们，为他们创造良好的工作和生活条件。在人才开发的经费保障上，从2024年起，每年投入100万元资金，以后随可用财力增长还要递增投入，以此为基础设立人才开发专项资金。同时市财政要落实人才工作经费，保证人才开发工作的正常开展。要将平台建设与政策落实有机结合起来，采取措施强力推动，逐步形成“搭建平台聚集人才、聚集人才促进发展”的生机勃勃的良好局面。

四、加强领导，开创人才资源向人才资本转变工作新局面

“国以人兴，政以才治”。加快人才资源向人才资本转变，对于推进ＸＸ跨越式发展、全面建设小康社会具有决定性意义。各级党委必须坚持党管人才原则，切实加强对人才工作的领导，努力把我市人才工作提高到新的水平。

（一）坚持党管人才原则。最近，党中央在坚持党管干部原则的基础上，提出了党管人才原则。这是我们党根据国际国内形势和我们党所处历史方位发生的重大变化，站在改革开放和社会主义现代化建设全局的高度，对现行干部人事制度作出的一项重大战略性调整，是党管干部原则在新世纪新阶段的进一步深化和拓展。我们要从全面贯彻“三个代表”重要思想、巩固党的执政基础、提高党的执政能力、全面建设小康社会的高度，深刻理解、认真落实。要加强对人才工作的宏观指导，管理好人才队伍建设的全局，抓好人才队伍建设的大事，解决好人才队伍建设的关键问题。做到谋划发展同时考虑人才保证，制定计划同时考虑人才需求，研究政策同时考虑人才导向，部署工作同时考虑人才措施。

（二）明确责任，形成合力。各级党委要把人才资源向人才资本转变工作摆在十分突出的位置，列入重要议事日程。市人才开发暨知识分子工作领导小组要统筹协调全市人才工作。今后，凡是出台有关人才工作政策，都要经领导小组进行综合协调，避免政出多门。各区县也要成立相应机构，整合人才工作力量，保证人才工作制度化、经常化。区县党政“一把手”、市级各部门“一把手”要切实履行抓“第一生产力”和人才工作的目标责任，党政“一把手”要把人才工作作为大事亲自抓。要通过明确责任，切实做到认识、分工、措施、目标、责任、经费“六个到位”。

（三）狠抓落实，确保人才资源资本化转变工作收到实效。市委、市政府出台了《关于加快人才资源向人才资本转变的实施意见》和配套文件，形成了我市加快人才资源向人才资本转变的一个比较完整的政策体系。转变有无成效，总的靠工作来检验。几年后，人才总量没变，结构没变，那说的就是空话。各区县、各部门要认真贯彻，结合实际，抓紧制定配套政策，特别是有关人才培养、选拔、激励、流动等方面的具体实施细则，使人才资源向人才资本转变不断取得新的成效。

同志们，我们要以“三个代表”重要思想为指导，按照党管人才的原则，实施人才强市战略，努力推动我市人才资源向人才资本转变。我们坚信，通过这次会议，一定能调动起各类人才和全市人民的积极性，一定能开创我市人才工作的崭新局面！

**第二篇：市委书记在全市人才工作会议上的讲话**

市委书记在全市人才工作会议上的讲话

今天召开全市人才工作会议，主要任务是学习传达省人才工作座谈会会议精神，总结交流我市人才工作，安排部署我市人才发展体制机制改革等工作。刚才，X同志传达了全省人才工作座谈会会议精神;

X同志对近年来我市人才工作进行了认真总结，并对下一步工作作了具体的安排部署，讲得很全面很具体，有很强的针对性，我完全同意。希望各级各部门认真领会，结合实际，抓好落实。X就如何抓好人才工作作了交流发言，目标明确、措施有力、各具特色、成效明显，希望大家相互学习借鉴，见贤思齐，共同提高。

深化人才发展体制改革，是以习近平同志为核心的党中央立足国际国内发展大势作出的重大部署，是全面深化改革的重要组成部分，也是党的建设制度改革的重要内容，对于激发人才创新创业创造活力、加快建设人才强国，实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦，具有十分重要的战略意义和现实意义。对人才管理体制、工作机制和组织领导作出系统安排，是当前和今后一个时期做好人才工作的重要指导性文件。各县区、各部门要认真贯彻落实，加快形成人才创新创造活力充分迸发的体制机制，为X又好又快跨越发展决胜全面小康提供坚强有力的人才支撑和智力支持。

下面，我就做好当前和今后一个时期的人才工作，讲几点意见：

一、深化思想认识，切实增强做好人才工作的使命感和责任感

“致天下之治者在人才。”党的十八大以来，习近平总书记在许多重要会议、重要场合就人才工作发表一系列重要讲话，深刻指出了人才对党和国家事业发展的特殊重要性，深刻阐明了推进人才发展的一系列重大理论和实践问题。在重大意义上，习近平总书记强调，人才是富国之本、兴邦大计，办好中国的事情关键在党、关键在人、关键在人才，我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都更加渴求人才，必须建设规模宏大的高素质人才队伍；在目标任务上，习近平总书记强调，要聚天下英才而用之，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，提高全球配置人才资源能力；在体制机制上，习近平总书记强调，要加大人才发展体制机制改革落实工作力度，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，着力破除体制机制障碍，加快构建具有全球竞争力的人才制度体系，使各方面人才各得其所、尽展其长；在核心要求上，习近平总书记强调，要坚持党管人才原则，树立强烈的人才意识，大兴识才爱才敬才用才之风，做好团结引领服务工作，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，激励广大人才为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴中国梦贡献聪明才智。X月X日，省委召开全省人才工作座谈会，省委书记X强调，要深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要指示精神，进一步统一思想、认清形势，推动改革创新，加快形成让人才创新创造活力充分迸发的体制机制，全面提升人才发展水平，为决胜全面小康、让X更加出彩提供坚强有力的人才支撑。这些重要论述和重要讲话，为我们做好新形势下的人才工作，指明了正确方向，提供了根本遵循。我们要认真学习领会，切实把思想认识统一到习近平总书记关于人才工作的新思想新论断新要求上来，统一到省委书记X重要讲话精神上来，准确把握精神实质，深刻理解丰富内涵，坚决抓好贯彻落实，推动全市人才事业创新发展。

近年来，按照中央和省委的要求，我市高度重视人才工作，不断强化领导、健全机制、加大投入、创新平台，实现了人才总量、素质、贡献率大幅提升，全市人才工作良好格局已经形成，人才引进培养的政策体系初步建立，人才工作领导体制逐步健全，人才服务体系日益完善。近年来，我们在引进和集聚高层次人才、推动政企研高端对接、人才服务精准扶贫等方面取得了新的成效，为全市经济转型升级提供了有力的人才支撑，保持了又好又快跨越发展的好态势。今年1—6月份，全市主要经济指标增速高于全省平均水平，其中社会消费品零售总额增速X%，居全省第X位；一般公共预算收入增速X%，居全省第X位；固定资产投资增速X%，居全省第X位。

在充分肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，与经济发达地区相比，与周边地市相比，与经济社会发展需求相比，无论是在人才的引进和使用上、人才队伍的数量和质量上，还是在人才工作的机制和环境上，都存在一些差距和不足。主要表现在：一是人才总量不够、结构不优。人才总量占总人口的比例依然低于发达地区水平，虽是人口大市，却不是人才大市。全市各类人才总量约占总人口的X%，大大低于全省X%、全国X%的平均水平。二是高层次人才和重点产业、重点领域人才十分短缺。尤其是复合型人才、拔尖人才、领军人才严重不足，全市经济社会发展急需的电子技术、网络信息技术、环保工程、城市规划等专业人才极为缺乏，在很大程度上制约了经济社会发展。三是平台建设比较薄弱。自身的科研院所数量较少，产业集聚区的工程实验室、企业技术研究中心、博士后工作站等平台还不能满足企业创新发展的需求，缺乏吸引人才创新创造的平台。四是在推动发展的过程中没有充分发挥人才作用。发展过程中与人才结合不够，项目的引进和人才的引进没有很好统筹起来，存在重项目引进轻人才引进的现象。五是人才发展体制机制还不完善。人才管理体制不顺、权责不清，用人主体自主权落实不到位，人才培养引进使用和评价激励机制不够完善，人才流动还存在不少障碍，有的政策没有得到很好落实。这些都需要我们在今后工作中认真研究，并采取有效措施，切实加以解决。

为政之要，惟在得人。当今时代是知识经济时代，经济竞争更多的表现为人才竞争，发展优势更多的表现为人才优势。当前，我市正处在转型发展、跨越赶超的关键时期，市五次党代会以来，我们坚持继承创新、统筹谋划，在“四个总”总体思路的基础上，明确提出了“X”跨越发展思路要求，在前不久召开的市“两会“上，正式向全市发出了建设国家区域中心城市的动员令，目的就是提振士气，厚植优势，晋位争优，跨越发展。实施“X”跨越发展思路要求，建设国家区域中心城市，打造枢纽经济试验区、城乡统筹发展承载区、创新驱动引领区、转型升级示范区、开放发展先行区、华夏历史文明X传承创新区，需要强大的人才支撑，需要我们牢固树立人才是第一资源的优势，推进人才发展体制机制改革和政策创新，完善全链条育才、全视角引才、全方位用才的发展体系，最大限度解放和增强人才活力。尤其要看到，人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动。我们要深刻认识深化人才发展体制机制改革、做好人才工作的极端重要性，着眼建设国家区域中心城市、推动又好又快跨越发展，以制度环境、政策环境的优化激活人才这一池春水，以人才优势赢得竞争、赢得未来。

二、强化改革创新，全面提升人才发展水平

做好新形势下的人才工作，要围绕经济社会发展需求，聚焦人才发展中的突出问题，着力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度发挥人才作用，加快构建具有X特色和更具竞争力的人才制度优势，广开进贤之路、广纳天下英才，在人尽其才、才尽其用、用当其时上下更大功夫，全面提升人才发展水平。

（一）要以活力迸发的机制引才用才。用好用活人才，关键在体制机制。只有实施更加积极更加灵活的人才政策，打破制约人才发展的体制机制“枷锁”，向用人主体放权、为人才松绑，才能让人才创新创造活力迸发。要坚持问题导向，围绕贯彻落实X，结合我市实际，重点解决好人才管理中行政化、“官本位”的问题，人才评价中唯学历、唯职称、唯论文的问题，科研成果转化难、收益难的问题，人才流动不畅的问题，创新人才工作体制机制，坚决破除不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制。要创新人才激励机制。坚持市场配置人才资源的改革取向，遵循人才成长规律和人才资源开发规律，进一步完善以业绩为核心、以贡献为标尺、以体现人才价值为根本、以维护人才权益为基础的分配激励机制，形成人人争当人才、人人争做贡献的浓厚社会氛围。要创新人才投入机制。加大财政对人才工作的投入，特别是对创新创业人才开发和引进高层次人才的专项投入，优先保证人才发展重大工程项目和高层次创新创业人才培养引进的需要。对于人才建设，各级政府要善于投入、舍得投入。要设立人才培养、引进和奖励的专项资金，确保教育、科技、人才支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度。要充分发挥企业和社会组织在科技、人才投入上的主体作用，支持它们建立人才发展基金，提高企业职工培训经费提取比例。要统筹协调各类人才经费的使用，加强监管，切实提高投入效益。要创新人才评价机制。根据德才兼备的要求，从规范职位分类和职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，克服人才评价中重资历、学历，轻能力、业绩的倾向。要创新人才流动机制。人才的合理流动有利于人才的成长，有利于充分发挥人才的潜能，有利于事业发展的大局。要按照“不求所有、但求所用”的原则，畅通各类人才之间的流动渠道，引导人才向重点产业集聚、向经济建设一线集聚、向基层和困难企业集聚，让优秀人才各展其能、实现价值。比如，我市正在谋划设立省科学院X分院和省社科院X分院，希望各县（区）抓紧研究谋划、积极主动对接，围绕主导产业，力争引进一批博士等高技能人才，推动X发展。

（二）要以筑巢引凤的办法养才育才。只有种好梧桐树，才能引来金凤凰。我们要着眼优化人才资源配置，不断加强人才工作平台建设，比如，各县（区）产业集聚区在搞好其他服务的同时，要尽快设立主导产业研发平台，从而为广大人才在X能够发挥作用、展现作为搭建舞台。一方面，要配置好本地资源，尽可能创造条件，让X市各类人才有用武之地；另一方面，要加强人才工作对外开放，完善柔性引才引智机制，放眼全省乃至全国，开展与省内外高校合作，用好博士服务团、科技副县长等渠道，引进更多更适用的人才，力争引进的人才既为我所有也为我所用，即使不为我所有也要为我所用。要围绕全市经济社会发展的重大部署、重点任务和中心工作，有针对性地培养人才、引进人才，促进人才资源开发与经济社会发展相协调。要紧紧围绕我市正在着力打造的纺织服装、食品加工、装备制造三大主导产业发展加强人才培养和引进，紧紧围绕我市由传统农业大市向国家区域中心城市转型加强人才培养和引进，紧紧围绕产业集聚区晋位升级、保障改善民生、满足广大群众日益提升的公共服务期盼加强人才培养和引进，不断提高人才工作的针对性和实效性。各级党委和政府要立足长远，重点扶持，跟踪培养，加强教育引导，鼓励探索创新，紧密结合省、市关于深化人才体制机制改革的意见要求，从各自的职能和发展需要出发，研究提出并积极实施切合发展的人才工程项目，进一步为培养人才搭建有效平台。要积极构建全链条人才发展体系，着眼贯通优生优育、学前教育、义务教育、职业教育、高等教育、继续教育、道德教育、就业创业、高端引领的人才发展全链条，推动人的全面发展。要着眼于我市人口大市实际，持续加强技术技能人才队伍建设，深入推进全民技能振兴工程和职教攻坚工程，着力培养造就一批“大国工匠”和“金蓝领”。要注重在实践中锻炼人、培养人，根据各类人才的不同特点，引导他们向农村、向企业、向社区、向基层流动，真正让人才在经济社会发展第一线磨炼意志、陶冶情操、提升境界、增长才干。

（三）要以海纳百川的胸怀留才聚才。习近平总书记指出，一个国家、一个地方，没有聚天下英才而用之的眼光和胸襟，是很难快速发展起来的。良好的人才环境，是一笔巨大的无形资产，对内产生凝聚力、创造力和推动力，对外具有影响力、竞争力和吸引力。留住人才不仅仅是钱的问题，更重要的是要想办法让各类人才在X有干事创业的条件、无各种后顾之忧的困扰、搭建好的舞台，不能让英雄无用武之地。各级党委和政府要牢固树立人才优先发展理念，从政策扶持、优化服务、舆论宣传等方面，努力营造人才发展的良好环境。要认真贯彻落实我市X提出的相关举措，同时抓紧出台有效管用的人才引进培养配套措施，确保这些政策措施充分发挥效应。要注重防止“重抢才、轻用才”的倾向，既要有“三顾茅庐”的执着，又要有“萧何月下追韩信”的包容，充分信任、放手使用引进人才，着力解决好人事关系、社会保障、住房安居、配偶就业、子女教育等现实问题，全方位提升人才服务保障水平。要进一步强化服务意识，改进服务方式，提高服务水平，使各类人才在X创业有机会、干事有舞台、发展有空间。在工作上要多支持，帮助他们掌握更多信息，争取项目资金，落实工作经费；在生活上要多照顾，竭尽全力为他们解决各种实际问题，多办实事、好事，着力营造全社会关心、支持、参与人才工作的社会风尚，推动形成为科技专家喝彩、向优秀人才致敬的浓厚氛围，从而为广大人才营造安心舒心的工作环境。

（四）要以“高精尖缺”的导向纳才强才。目前，我市人才资源分布不均、结构不合理的问题较为突出。因此，我们一定要在努力扩大总量、提高质量、盘活存量的基础上，坚持走出去、请进来，不拘一格为我所用。培养和引进一名高层次人才，就可以盘活一个单位、带动一个产业、造福一方百姓，高层次人才对于推动一个城市实现跨越发展至关重要。要突出“高精尖缺”导向，瞄准重点产业、重点领域和优势学科，坚持招才引智与招商引资、产业发展相统一，重点围绕我市城市建设、装备制造、现代物流、新能源、战略性新兴产业等重大项目建设和产业发展，培养引进一批懂项目、懂管理、懂技术、懂经营的高层次人才。同时，具有超前战略思维的优秀企业家短缺也是我市人才工作的一个短板，也是制约经济发展的瓶颈。只有保持企业家队伍的青山不老，才有经济发展的绿水长流。要把企业家和优秀经营管理人才队伍建设放在更加重要位置来谋划，按照市场经济导向，打破行业、系统壁垒，积极引导各类人才主动投身经济建设的热潮中，鼓励支持杰出经营管理人才闯市场、创大业，使其成为推动X加快发展的领跑者。要围绕建立“亲”、“清”新型政商关系，结合落实领导干部服务企业五项制度，在帮助企业引进人才、创新创业上多想办法、多谋良策，促进企业加快发展。要统筹抓好各类人才培养，推进党政人才、专业技术人才、农村实用技术人才、社会工作人才等人才队伍建设，努力形成一个门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接、充分适应X建设需要的宏大人才队伍，塑造X发展人才优势。

三、加强党的领导，为人才发展提供坚强有力的政治和组织保证

人才事业是宏大的事业，人才工作是系统工程，涵盖领域广、参与主体多，政治性、政策性都很强，必须加强和改进党的领导，为人才事业发展提供坚强支撑。

（一）要坚持党管人才。党管人才是人才工作的根本原则，也是中国特色人才制度优势的集中体现。各级党委要把人才工作摆在全局工作更加突出的位置，发挥党委在人才工作中的领导核心作用，定期听取人才工作专项汇报。特别是在深化人才发展体制机制改革过程中，要始终坚持正确的政治方向，把党管人才原则贯穿于改革的全过程和各环节。要完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，用人主体作用充分发挥，社会力量广泛参与的人才工作格局，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。

（二）要加强引领服务。各级党委要充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，把握好各方面人才的思想实际和工作特点，做好各类人才的团结引领服务工作，研究制定进一步加强党委联系服务专家工作办法。领导干部要尊重知识、尊重人才，慧眼识才、爱才惜才，带头加强同广大专家的联系，充分听取他们的意见建议，善于同各方面人才交朋友，做到政治上信任、工作上支持、生活上关心，为他们发挥聪明才智创造良好条件、搭建广阔舞台。

（三）要落实改革责任。各级党委和政府要把人才发展改革摆到全面深化改革的大盘子中来统筹推进，及时研究解决重点难点问题，逐级压实责任，层层抓好落实。各级人才工作领导小组要充分发挥作用，加强宏观指导、科学决策、统筹协调和督促落实。有关部门要积极配合、主动作为，该转的职能要尽快转，该放的权力要放到位，扎实推进改革任务落实。要加强督促检查，做好改革落实情况的跟踪检查，对推进不力、效果不好的要严肃问责追责。

（四）要营造良好氛围。加强宣传舆论引导，大力宣传中央和省、市制定的人才工作文件的政策要求，宣传我市人才工作的成效探索，宣传我市涌现出来的优秀人才，在全社会大兴重才育才爱才聚才之风，努力营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，公开平等、竞争择优的政策环境，鼓励创新、宽容失败的文化环境。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才，环境造就人才。建设国家区域中心城市、实现X又好又快跨越发展的宏伟蓝图，为人才事业发展提供了广阔的空间和难得的机遇。让我们紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围，认真贯彻落实中央和省委各项决策部署，开拓创新，真抓实干，奋力开创X人才工作新局面，以优异成绩迎接向祖国70华诞献礼！

**第三篇：市委书记在全市人才工作会议上的讲话**

市委书记在全市人才工作会议上的讲话

开人才工作会议是大家的心愿，而且都想早开、抢开。召开这次会议，就是要通过这种场面，释放出一种强烈的信号，人才是强市之基、转型之要、竞争之本、活力之源。强化人才是“第一资源”的理念，真正地聚英才，得其心、汇其智、尽其才。各类人才聚集的越多，我们的事就会办得越好，发展就会越快。表彰人才就是与人才为善，是对头的事、大得人心的事。今天表彰的都是全市有突出贡献的拔尖人才，是全市各类人才的优秀代表，也是推动转型发展的重要力量和宝贵财富。我代表市委、市人大、市政府、市政协，向受表彰的同志们表示衷心的祝贺！向长期辛勤工作在各个领域、各个行业的专业技术人员、技能劳动者致以亲切慰问和崇高敬意！

借这个机会，讲几点意见，与大家交流。

一、推动发展必须依靠人才引擎

讲三个方面：

第一，事业需要人才。国以才立，政以才治，业以才兴。人才优势是最有潜力、最可依靠的优势。改革开放以来，我们始终把人才强国战略、科教兴国战略和可持续发展战略作为主题主线，已构成我国现代化建设的主要战略体系，而人才战略是“三大战略”的支撑和关键。毛主席曾讲过：“世间一切事物中，人是第一可宝贵的。在共产党领导下，只要有了人，什么人间奇迹也可以造出来。”建国以来，我们在人才方面做了一系列安排部署，都很给力，都得到了人民的称赞。比如大家熟悉的钱学森，钱学森当年回国时，美国的阻力非常大，周恩来总理亲自安排部署钱学森回国事宜。美国国防部海军次长金贝尔通知司法部：“决不能放走钱学森，无论在哪里，他都抵得上五个师。”钱学森回国后，毛主席接见他，紧握住他的双手说：“听说美国人把你当成五个师呢，我看呀，你比五个师的力量大多啦！”从钱学森的身上，可以体现出我们党对人才的重视。那个时候尊重人才，不是靠开会的，不是靠讲话的，而是靠实实在在地做，是非常有效的。那时候全国并没有大范围地表彰人才，没有每年都评科技成果奖，但做的一些事情是实实在在的。为什么说它是实实在在的呢？主席和总理都上心的事，怎么可能办不好？1977年，我们国家百废待兴，一方面人才匮乏，一方面人才没有得到重用。邓小平同志第三次复出，自告奋勇要求抓科技、抓教育，这是他的首选。1978年，他在全国科学大会上的诚恳表白，“我愿意当大家的后勤部长”，令科技工作者弹泪动容、倍感振奋，人们欢呼，科学的春天到来了。所以，党和国家领导人为我们做出了很好的榜样和风范，我们照着学、跟着做就行了。

第二，时势需要人才。知识就是力量，人才就是未来。想必大家看过电影《天下无贼》，对葛优的那句经典台词印象深刻，“21世纪什么最贵？人才！”编剧把这些理念写到作品中，都是有思考、有意味的。美国经济学家罗默在“新增长理论”中指出，知识和人力资本不仅能自身形成递增的效益，而且使资本和劳动等要素投入也产生递增效益，从而最终推动经济的长期增长。我们整天讲稳增长，稳增长要抓什么，根本和要害是什么？通过对这些理念的学习，将会对我们正在做的事有一个更加明白的认识，把它抓得更对头。发达地区的发展实践充分证明，谁拥有了人才优势，谁就拥有了发展和竞争的主动权。比如X的X区，依靠邻近上海的优势，引来了全国各地的人才，发展速度迅猛，生产总值让很多地级市都望尘莫及。人才在选择城市的时候，也是很挑剔的，不适宜发展的地方，他们不会作为首选的。咱们能不能用这种理念，把X的人才吸引、聚集到X来，把地缘优势转化为人才优势，打造成X国际化大都市周边的“X”，关键是要把握优势，把优势用足用好。人才创造的是核心技术，花钱可以买来产品，但买不来核心技术，靠买不能解决所有的问题。我们不能总是用别人的昨天来装扮自己的明天，更不能永远跟在别人的后面亦步亦趋。一个人才引领一项科技创新，可以催生一个产业，带动一方发展，影响乃至改变世界。李四光创立地质力学，提出陆相成油理论，让任何人见了中国人都不能小看，让黑土地上涌出滚滚石油，中国摘掉“贫油国”的帽子；袁隆平发明杂交水稻，解决十几亿人的吃饭问题，演绎了“一粒种子改变世界”的神话。在互联网+时代、大数据时代，人才的作用更加突显，可以说，离开人才各项事业寸步难行。

第三，转型需要人才。“十三五”是我市系统深度转型期、全面小康的决战决胜期，没有足够的人才支撑，一切设想、一切目标，都不靠谱、都无法实现。说转型需要人才的时候，对我们的人才“家底”，大家都要有一本账。全市企业管理人才X人，专业技术人才X人，专业技术人才中正高级职称仅X人，高技能人才X人，农村实用人才X余人，社会工作人才X余人，拔尖人才只有X名，其中省有突出贡献专家在职在岗的只有X人，享受国务院特殊津贴在职在岗的只有X人。“家底”一翻，我们就应该知道我们开会的初衷是什么，为什么要下势抓人才？目前的人才底子，我们觉得很乏力，和同类地级市我们没法比。所以，这个形势大家要有清醒地认识。孙中山先生讲：治国经邦，人才为急。大家要深刻认识到人才越多越好，本事越大越好，以强烈的责任感和事业心做好人才工作。

二、人才工作必须把握三个关键

第一，发现人才，培养人才。邓小平同志说过：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。今天在座的除了受表彰的以外，还有很多领导同志，要牢记这段话。

一是懂人才。

懂人才，就是要明白“人往高处走”这个道理，这是朴素的不能再朴素的道理。人才都想往高处走，我们就是要“帮人往高处走”。大家在抓人才工作时，要向组工系统的先进看齐，原四川省万源市委常委、组织部长李林森曾讲：“组织部是个渡人的梯”。他是这样认识的，也是这样做的。“帮人往高处走”的这个“高处”就是干事成才的好环境、创新创业的好平台，哪里的机制活、环境优，哪里“渡人的梯”就搭得好，因为人才都是冲着事业来的。农业社会，战略资源是土地，谁的地多，日子就过得好。工业社会，战略资源是机器。蒸汽机的发明，使英国作为老牌资本主义国家，在世界独占鳌头了那么多年。现在知识经济时代，战略资源是人的聪明智慧，这点大家体会很深。改革开放以后，随着综合国力的不断增强，中国的经济、中国人的购买力，让西方世界对中国日益关注，但我们的“战略资源”还跟不上经济的发展。我们在中学都学过一篇古文，王安石的《伤仲永》，方仲永是个神童，但是方仲永的父亲是个没有眼光的人，他当时没有让方仲永好好地学习，把他一步一步培养成人才，他利用神童这种效应，拉着儿子整天去挣钱，最终神童沦落成普通人。这个故事告诉我们：我们在抓人才工作的时候，一定要懂人才。

二是识人才。

温家宝总理曾经有一句话说：“人才不是评出来的，是靠实践、成果检验出来的。”我们评审突出贡献拔尖人才，一定要克服人才管理中的“官本位、行政化”倾向，从“谁是人才由领导定”的惯性思维和模式中跳出来。这次在评选的过程中，很注重科研成果。有多少科研成果能变成钱，才是生产力。我们是要抓现钱的，这一点大家一定要牢牢把握好。一定要注重实用性，关键在“用”，不能用的不要引。在这方面不要盲目，需要哪方面的人才，一定要心里有数，再有的放矢地去做。这样我们引入的人才就会管用。

三是育人才。

育人才是一个很费神的事情。人才都是特质人，特性都很强。别说个性了，已经是个性之上的个性了。育人才的时候，就要包容人才。就要尊重差异、尊重个性，不能拿要求干部的标准来要求人才。还要包容人才的一些“毛病”。这些“毛病”在纪律和法律范围之内的，都要包容。所以，在育人才的过程中，一定要把包容人才作为很重要的事情来做。

第二，引进人才，留住人才。一个高端人才就是一个项目、一个产业、一方市场。“招才引智”比“招商引资”更具战略意义。

一要靠政策机制引进人才。人才总是先看政策、比政策，只要外边都能得到，人才就会在第一时间流失、走人。刚才表彰对象里有李竹玲，李竹玲是高级工艺美术师，李竹玲到深圳去开会的时候，深圳的分管市长要去接机，李竹玲回来的时候是谁接机，那个场面能比吗？这样的场面多了，那人才自然就走了。我们找感觉，人才也找感觉，人才除了找感觉之外，人才都有自尊，都要被社会承认。做这些事，都不要讲大话，具体的事例能说明一切，不看文件怎么写，更看你是怎么做的。再比如，以前在国外，留学生见面会相互询问“什么时候毕业”“找到工作没有”“买的房子在哪”？如果你说“要回国了”，对方惊奇之余，肯定会觉得是在国外混不下去了。而现在，留学生们说得最多的一句话是：“你怎么还没回国呀？”美国人到浦东，看到的全是美国培养出来的人。过去孩子出国留学大家都羡慕，现在没有经过高考到国外去留学，是要打问号、打折的。因为中国高考是很硬的，虽然大家对高考有这样那样的看法，但都明白“一本线”不是随随便便就能过的。所以我们也在探讨如何建立选人用人的“一本线”。政策不仅是要出台，关键是怎么做，自己做还不行，很多要靠各种方法

“猎取”得到，猎头公司就是抓人才的一个有力抓手，他知道人才到哪去找，哪里的人才最适合。要在这方面有作为，把这个打造成X的比较优势。市场经济，政府不能总是做领导，要学会放下，主动放下。计划经济时代，企业和政府绝对是领导和被领导关系。市场经济没有这样子，X也是受表彰的，作为企业家，这方面体会很深。要学会合作，市场经济，企业和政府的关系，准确的描述就是亲密的合作伙伴关系，但是这个亲密程度要有规有矩，不能勾肩搭背，该给企业做的，我们要做到位，而且要做得很过硬。

二要靠优化环境留住人才。习近平同志指出：“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。”我们做的一切，都要记住这一告诫，让“近者悦、远者来”。在这方面，不能犯急，更不能“招来女婿气走儿”，这都是得不偿失的。要认真梳理，找到我们缺的、需要的、对路管用的人才。在这方面，不能盲目，不能拼数字，一定要讲实用。我们X在这方面应该有底气，好环境引来了朱鹮、留住了朱鹮，也能引来高端人才、留住高端人才。

三要靠产业发展聚集人才。“人才找业”是固定模式，人才是要干事的、干大事的，没有干事创业的平台，你花再多钱，给再多福利，都留不住人。对人才来说，事业才是最大的福利，只有事业能留人、产业能留人。所以，产业的兴起、产业的培育，为人才提供各类舞台，使人才有用武之地，这是我们在抓人才工作的过程中始终都不能偏离的，要认真思考、认真做。通过事业来凝聚人才。

第三，用好人才，爱护人才。用人才是大智慧，爱人才是大胸怀。坚持人才“以用为本”，是转型发展的需要，也是人才自身发展的需要。人才工作的核心就是要创造有利于人才成长和发展的机制，把人才用好用活，为X所用。

一要搭建广阔舞台。把人才在合适的时间，放在合适的岗位，使人尽其才。把人才用好，关键在知人善任。用人最大的突破在信任，意想不到的信任才是大突破。解放战争的时候，从西柏坡发出的408封电报，几乎每封都有一句话，“如遇特急情况，请某某、某某全权酌定”。对比一下，60年前蒋介石谁都不放心，飞来飞去，安插亲信，在那盯着，不是盯事，而是盯人。这样哪能把事办好，人人自危，谁都不信谁，都没人干事了。我们干人才工作，也要从中汲取经验。需用的人才就要予以信任，并给位子，位子“合身”也很重要。位子不“合身”，对人才来讲，小则屈才，大则误事。要求贤若渴，还得为人才提供各方面的服务。邓小平同志当年都能那么做，我们今天还有啥做不到的事情？

二要尊重关爱人才。邓小平当“后勤部长”的时候讲过，“一定要在党内造成一种空气：尊重知识、尊重人才”。倡导独立思考、追求真理、宽容失败。这些抓人才工作的基本理念，大家一定要记住。这样才能把人才紧紧的团结在党的周围，作为组织的重要资源，为我们的事业发展所用。没有独立思考、追求真理、宽容失败，恐怕吸引不到人才。“以实绩论英雄，靠贡献拿报酬，凭本事坐位置”，这是别人的好做法，我们要把对头管用的拿来用、用好用足就行了。这次机构改革中，总工程师、总会计师、总统计师、总审计师、总经济师等岗位，把党组成员都去掉了，什么意思呢？这些人才不能光在党内找，还要跑到党外去找，这是从机制上做了保障。没有专业人员把关、运作，有时候是要犯错的，不懂技术、净说外行话，是干不好事的，轻则犯错、重则犯罪。关爱人才，也要有一定的投入，就是给“位子”、奖“票子”、发“牌子”。

我们党爱护人才、尊重人才、善待人才有着光荣传统。白求恩大家都很熟悉，咱们大多数人都是背诵《纪念白求恩》这篇文章长大的，用现在的话很精准的讲，他是我们在“战争年代引进的一个急需紧缺专门人才”。这个人才受到的礼遇是什么呢？第一，在延安受到毛主席的接见。第二，八路军战士每天只有5分钱的伙食费，司令员聂荣臻每月也只有5元钱的伙食费，但毛主席、党中央却特批白求恩每月100元的生活费。哈尔滨为高端人才无偿提供周转房，凡在哈尔滨连续工作8年以上的，可以获得人才公寓的个人私有产权。这些做法，不在于讲了那么多、出了多少条，有一条管用，人才就来了。我们离X那么近，城际交通设施的改善和发展，使城际交通时间短于市内交通时间，将来可能很多人才会选择生活在X、工作在X，时间长了就对居住地感情深了，人才就可以为我所用。

三、做强人才必须形成强大合力

党管人才是建设人才强市的根本保证。党政军民学，东西南北中，党是领导一切的。在中国体制下，党一上手，就是最强手，办不成的事能办成，办得成的事能更好。所以要在党管人才上下大功夫。要坚持“一把手”抓“第一资源”，着重强调一下三个“一把手”，即党委、政府、组织部门三个“一把手”齐抓人才“第一资源”。党委“一把手”抓战略、抓规划，把人才工作摆到转型发展全局中的优先位置去谋划、去推动；政府“一把手”抓投入、抓保障，确保人才引进、培养和使用、激励等各项资金落实到位，确保人才发展环境不断优化；组织部门“一把手”抓协调、抓落实，切实履行好牵头抓总的职责，增加工作合力。三个“一把手”齐抓共管“第一资源”的工作格局，要尽快形成，分工明确，有序推进。只要“一把手”重视，以上率下亲自抓，就没有落不实的事情。

干部、组织、人才是新时期组织工作的“三驾马车”。谈到组织工作，大家把焦点都放在干部上。其实。组织工作的“三驾马车”，就是我们平时讲的最多的基层党建、干部工作这两个，这是我们的看家本领、强项。研究世界政党组织的人有这样一个体会，中国共产党的组织系统最严格、最严密，最管用、最有效。从开始闹革命的时候我们就懂得“加强纪律性，革命无不胜”。新时期以后，人才工作也是组织工作的重头戏，由于有了人才工作，才使得原本和组织部门从不打交道的部门，开始和组织部门紧密合作了，人才开始向往组织部了，有人才的向往、党员的向往、干部的向往，组织部才可以更好地发挥自己的独特作用。组织部的干部要通过努力学习、刻苦实践来使自己成为管党员的党员，管干部的干部、管人才的人才，才能充分发挥组织部作为“党员之家”“干部之家”“人才之家”的作用。

讲这些的目的就是，只要全市上下都重视人才、聚力抓人才，就会把X打造成人才高地。X只有成为人才高地，X的转型发展大业才会早日实现。

就讲这些，谢谢大家！

**第四篇：市委书记在全市人才工作会议上的讲话**

市委书记在全市人才工作会议上的讲话

同志们：

这次全市人才工作会议，主要是深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要思想，总结工作，交流经验，对下步全市人才工作进行部署。刚才，XX同志对当前全市人才工作情况进行了通报，对下步工作作出了安排，请大家认真抓好落实；5家单位做了发言，希望大家认真学习借鉴。会上还印发了中央、省委有关文件和我市《关于深化人才发展体制机制改革打造中西部地区人才高地的实施方案》《市管企业公开选聘高级经营管理人才工作方案》《面向重点高校引进优秀人才工作方案》《第三批“河洛英才计划”实施方案》《领导干部联系服务专家工作制度》“1+4”文件。这次推出的“1+4”文件，有政策、有资金，含金量很高，充分表明了市委市政府揽天下英才、增创新动力、促XX发展的胸襟和力度，大家要认真学习领会、抓好贯彻落实。

党的十八大以来，习近平总书记就人才工作发表了一系列重要讲话，深刻指出了人才对党和国家事业发展的特殊重要性，深刻阐明了推进人才发展的一系列重大理论和实践问题，为我们做好人才工作指明了方向、提供了遵循。今年4月，省委召开全省人才工作座谈会，谢伏瞻书记作了重要讲话，对全省人才工作提出了明确要求。学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要思想和中央、省委省政府决策部署，做好新形势下人才工作，关键是要做到“四个坚持”：一是坚持人才优先，把抓好人才“第一资源”摆上战略性全局性位置；二是坚持以用为本，将精心育才、大力聚才、科学用才有机结合；三是坚持改革创新，在完善政策、健全机制、优化环境上精准发力、求实求效；四是坚持党管人才，发挥好党委在人才工作中的领导核心作用。在实际工作中，要做好以下几个方面：

第一，要真正重才

习近平总书记指出，办好中国的事情关键在党、关键在人、关键在人才，我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都更加渴求人才，必须建设规模宏大的高素质人才队伍。具体到XX更是如此。当前，全市上下正在按照中央和省委省政府决策部署，认真落实XX发展新的战略定位，加快推进“9+2”工作布局，奋力实现“四高一强一率先”奋斗目标。产业升级、创新驱动、深化改革、扩大开放、组团发展、生态建设、脱贫攻坚、民生改善、社会治理、管党治党等，都迫切需要一大批政治合格、业务精湛、作风过硬的人才作支撑。为什么我们有些工作，思路、目标、措施都很明确，但推进效果却不大明显？深层次原因就在于人才支撑不够。比如大气污染防治，虽然力度很大，但由于缺乏专业人才，对许多问题还没有把握规律，难以做到精准施策。再如城乡规划建设管理，我们虽然高度重视，在体制机制等方面也进行了探索，但由于缺乏专业人才，还存在效率不高、品位不高等问题。特别是在经济发展新常态下，我们既面临新形势新任务新要求，要做的事情越来越多，涉及的领域越来越新，也面临能力不足的危险，老办法不管用，新办法不会用，正如毛主席在建国前夕所指出的，“我们熟悉的东西快要闲起来了，我们不熟悉的东西正在强迫我们去做”。在这种情况下，我们既要努力“学会自己不懂的东西”，更要致力造就一批懂行、内行的专业人才，让专业的人干专业的事。可以说，当前XX的的确确是“比历史上任何时期都更加渴求人才”。

近年来，市委市政府高度重视人才工作，以“河洛英才计划”“河洛工匠计划”等为抓手，出政策、建机制、搭平台、强保障，着力引才育才、发挥人才作用，人才工作取得了明显成效，但总体上看，还存在不少问题。从人才队伍规模结构看，虽然全市现有各类人才92万余名，人才密度高于全国全省平均水平，但人才队伍大而不强、结构不优，高端人才相对匮乏。高层次人才大多集中在科研院所和高校，在企业等领域相对较少。全市现有高新技术企业239家，仅相当于郑州的40%、西安的15%；各类研发平台1300多个，仅相当于郑州的1/2、西安的1/3。

从人才发展体制机制看，还没有形成系统的人才引进、培养、激励、使用、服务长效机制，“四个通道”尚未真正打通，“四链融合”有待持续深化，人才队伍活力不足、创新创业氛围不浓、科技进步对经济增长贡献率不高等问题还比较突出。人才相对集中的科研院所和高校，科研成果就地转化率偏低。比如，涧西区拥有10个部省级科研院所、5个国家级重点实验室和10个国家级企业技术中心，号称科研人才密度仅次于北京海淀区，但科技进步对经济增长贡献率却相差甚远，可谓是“守着金矿却淘不出金子”。河南科技大学是河南省重点建设的三所综合性大学之一，能不能打造出像清华启迪、北大方正、华中科创那样的科研成果转化平台，推动科研成果在XX就地转化为现实生产力？有关方面要深入研究、主动作为。从抓人才工作的实践看，一些地方和单位对“人才是第一资源”认识不足，人才优先发展理念树得不牢，重物质投入轻人才投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进的情况还比较普遍，有的县（市、区）重招商引资轻招商引智、招商引才。有的对人才工作遇到的问题研究不深，工作创新不够，行之有效的措施不多，人才成长的土壤、氛围、政策、机制等与先进地区差距很大。前几年，还出现了科研机构外迁、技术人才流失的现象。如今，不少一二线城市虽然人才资源已经非常丰富，但也在抢人才，我们XX更要强化“抢人才”的意识。

发展的制约在人才，希望也在人才。面对发展之需、人才之困，各地各单位要从战略和全局高度，切实增强做好人才工作的责任感紧迫感，坚持目标导向和问题导向相统一，持续深化人才发展体制机制改革，着力打造中西部地区人才高地，加快实现由“人口红利”向“人才红利”转变。

第二，要科学用才

做好人才工作，核心是人尽其才、才尽其用、用当其时。只有把人才真正用好用活，充分体现人才价值、发挥人才效能，才能更好地实现用才、引才、育才“三位一体”，全面提升人才发展水平。目前，一些地方和单位，一方面苦于没有人才，另一方面却“重引轻用”甚至“引而不用”，有的对现有人才视而不见、用而不当，造成人才资源浪费和流失。必须立足于科学用才，打破制约人才发挥作用的思想障碍、制度瓶颈和政策壁垒，激活人才这一池春水。

一要着力深化改革、破除瓶颈。深化人才发展体制机制改革，是构筑人才制度优势、切实用好用活人才的战略之举。要把这项改革摆在全面深化改革大盘子中，加快形成具有XX特色、且更具灵活性和竞争力的人才制度优势。要改革人才管理体制。改革人才管理体制，关键是向用人主体放权、为人才松绑。要充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，理顺政府、市场、社会、用人主体的关系，在转变政府职能、落实用人单位自主权、完善社会化服务体系上下功夫，形成人才自主择业、单位自主用人、中介提供服务的人才资源配置模式。政府要坚持放管结合，建立人才管理服务权力清单和责任清单，强化人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能，防止一管就死、一放就乱。要充分发挥自创区、自贸区先行先试政策优势，加快人才管理改革试验区建设，在人才管理体制改革上大胆探索、创造经验。要完善人才评价机制。人才评价的“指挥棒”指向哪个方向，人才就会向哪个方向发展。一些地方和单位评价人才依然重学历、轻能力，重资历、轻业绩，重论文、轻贡献，对鼓励创新创造的导向作用不强。要改进人才评价标准和方式，从工作实际出发，推进人才分类评价改革，引入第三方建立多元化人才评价体系，深化职称制度改革，不搞论资排辈、平衡照顾，引导人才静心做学问、搞研发、出成果，防止出现“劣币驱逐良币

”。要创新人才激励机制。要认真落实国家有关政策，以增加知识价值为导向，加快建立健全科研成果转化、知识产权归属、利益分配等机制，支持人才以知识产权入股、期权奖励、技术有偿转让等方式参与要素收益分配，提高科研人员成果转化收益比例，打破“大锅饭”和平均主义，真正让作出贡献的人才有成就感获得感、名利双收。要研究探索支持人才创新创业决策中的容错免责政策，在科技成果转化或创新创业项目投资方面，科研院所、高校的领导干部在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，对其要合理区分科技成果转化收益分配与贪污受贿、创业投资造成的正常亏损与失职渎职之间的界限。要健全人才流动机制。当前，我们面临的一个突出问题是科研院所、高校、国企之间壁垒较多、人才流动不畅、资源没有盘活。要打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，允许人才依法依规适度兼职和离岗创业，打通人才在体制内外的流转通道，促进人才资源优化配置。

二要坚持用人之长、容人之短。有些人，能力很强，但免不了有点个性、有点傲气，有时还有点偏激。对此，不能求全责备。唐代政治家陆贽讲过，“人之才行，自昔罕全。苟有所长，必有所短。若录长补短，则天下无不用之人；责短舍长，则天下无不弃之士”。意思是说，自古以来，人才就很少有是全才的。有长处，就一定有短处。如果能取长补短，那么天下就没有不能被录用的人；如果苛责短处而看不到长处，那么天下就没有可以被录用的人。我们要辨证地看待人才的长处和短处、优点和缺点。曹操作为一代枭雄，虽然历史上对他褒贬不一，但他在用人上确有过人之处，这就是他用人有胸襟、有气度、唯才是举。封建时期的王侯将相尚且如此，何况我们共产党人呢？我们既要用人之长，因事择人、因才用人，把合适的人才用到合适的地方，最大程度发挥人才的作用，又要容人之短，对人才充分信任、放手使用，让各类人才都愿意来XX干事、能够在XX干成事。

三要加强一线岗位、艰苦地区。一线岗位、艰苦地区既是培养人才、锻炼人才的主阵地，也是最需要人才的地方，是各类人才大显身手的广阔舞台。从实际情况看，一方面，有的人认为基层条件艰苦，下去容易上来难，不愿到一线去、到艰苦地区去，“宁要城里一张床，不要乡下一间房”；另一方面，基层特别是艰苦地区基础条件比较差，往往存在“人才引不进来、引进来作用发挥不了、作用刚显现却又留不住”的现象。要加强引导，推动各类人才特别是青年人才到一线岗位、艰苦地区去磨炼意志、陶冶情操、增长才干。“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”，年轻人要想有一番作为，必须到基层、到一线、到火热的建设实践中去。当前，尤其要围绕推进“9+2”工作布局，引导人才投身改革发展稳定最前沿、第一线，让其在一线岗位、艰苦地区蹲苗、打磨、建功立业。

第三，要大力聚才

习近平总书记指出，一个国家、一个地方，没有聚天下英才而用之的眼光和胸襟，是很难快速发展起来的。实践证明，引进一个领军型人才，有时能带动一个产业发展，甚至培养出一个新的经济增长点。要解决XX人才总量不足特别是高端人才短缺问题，必须以海纳百川的姿态，营造“寻觅人才如饥似渴、发现人才如获至宝、举荐人才不拘一格”的浓厚氛围，真正聚天下英才而用之，让更多千里马在XX竞相奔腾。

一要树立正确的识才标准。聚才首先要识才，必须明确人才标准，既“不拘一格降人才”，也不能“剜到篮里都是菜”。要坚持德才兼备，把品德、能力、业绩作为主要衡量标准。尤其要突出“高精尖缺”导向，聚焦XX发展新的战略定位，瞄准重点产业、重点领域和优势学科，坚持招才引智与招商引资、产业发展相统一，着力引进一批能够突破关键技术、引领学科发展、带动产业转型的领军人才，一批科技创新能力和学术研究水平国内领先的创新团队，一批引领创新创业、具有全球战略眼光和社会责任感的优秀企业家、职业经理人，以高端引领促进人才整体开发。

二要坚持开放的人才政策。聚天下英才而用之，要以开放的理念和思维、开放的眼界和胸襟，制定更具吸引力和竞争力的引才政策。这次市里出台的“1+4”文件，明确提出要实施顶尖人才“引领工程”、产业人才“集聚工程”、创新主体“引智工程”、创新平台“聚才工程”等人才引进政策，并启动了市管企业公开选聘高级经营管理人才、面向重点高校引进优秀人才、第三批“河洛英才计划”等工作，“真金白银”很多，要认真抓好落实。要继续实施好“河洛英才计划”“河洛工匠计划”“引金入洛”工程等，该投入的一定要舍得投入，把一次性奖励与日常补贴相结合，保持政策的连续性。尤其要看到，在信息化时代，人才引进方式发生了根本性变化，智力流动逐渐成为人才流动的主要方式。一个地方的创新能力不再完全取决于拥有多少人才，而是取决于掌握多少人才资源，并在多大范围、多大程度上运用和配置这些资源。要在柔性引才上下功夫，树立“不求所有、但求所用，不求所在、但求所为”的理念，把柔性引才引智作为聚才用才的重要方式，通过兼职挂职、技术咨询、项目合作、客座教授、共享院士等形式，大力汇聚人才智力资源。

三要营造良好的留人环境。一个地方能不能集聚人才、留住人才，关键在有没有良好的人才综合生态环境。环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。相对于很多地方，XX对人才的吸引力还比较弱，优秀人才很容易被“挖走”。要在逐步缩小与发达地区物质条件差距的同时，更加注重探究和满足人才的事业追求、精神需求，努力做到感情留人、环境留人、事业留人。市里出台《领导干部联系服务专家工作制度》，目的就在于此。人才看重的往往不是较高的待遇，而是事业发展的空间、实现自身价值的舞台。要更加注重优化人才干事创业的环境，抓好自创区、自贸区、产业集聚区、产业园区等创新创业载体平台建设，探索实行人才

“绿卡”制度，建立完善创业扶持、投资融资、成果转化等人才服务体系，为人才干事创业提供良好条件。各级党委政府和有关部门要持续抓好创新主体和创新平台“双倍增”计划，通过搭建平台，更好地引进所需人才，促进人才与本地产业发展相结合，真正留住人才。战国时期，燕昭王“千金买马骨”、高筑“黄金台”，招贤纳士，让燕国走向了强盛。今天，北京海淀区提出“创新需要什么，我们就提供服务配套什么”，一切工作围绕人才需求来开展。我们要从中得到启示，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，广开进贤之路，真正把XX打造成名副其实的“人才磁场”。

第四，要精心育才

壮大人才队伍，短期内靠引进，长远看靠培养。培养的人才更容易适应本土需求，更容易在本土长期发挥作用。要完善政产学研用相结合的协同育人模式，注重创新能力培养，提高人才培养质量，着力打造一支人才总量、人才结构、人才素质与经济社会发展相适应的本土人才队伍。

一要突出培养重点。坚持以经济社会发展需求为导向，提高人才培养的针对性。要着力培养高层次创新型人才，进一步整合优化各类人才项目，推动人才工程项目与各类科研计划、基地建设相衔接，建立相互配套、覆盖人才不同发展阶段的梯次资助体系，有计划地遴选支持一批杰出人才、领军人才和青年拔尖人才，针对外贸、金融、城市规划等重点领域紧缺人才实施一批专项人才培养工程。要更加重视技能人才培养，深入推进全民技能振兴工程和职教攻坚，持续开展“河洛工匠”培养和表彰工作，努力造就更多“新型蓝领”。要统筹抓好其他领域人才培养，着力推进党政人才、经营管理人才、专业技术人才、农村实用人才、社会工作人才等骨干人才队伍建设，形成全方位人才支撑。

二要创新育人模式。人才培养模式直接关系到人才供给能力和供给质量。要改进高等教育培养模式，着眼解决XX优质高等教育资源供给与社会需求矛盾突出、教育与经济社会发展存在脱节现象等问题，积极推动驻洛高校优化学科结构，实现与产业链、创新链的有效对接。比如，我市三所省属高校中，河南科技大学的理工科水平居全省首位，要更多地与XX高端产业培育发展相结合；XX师范学院在人文学科上有特色，要围绕XX历史文化传承创新、文化旅游产业发展等发挥自身优势；XX理工学院以工学为主，要注重培养贴近一线的技能型人才。这样，才能与XX发展贴得更紧。要支持知名大学来洛合作办学，构建开放式人才培养体系，加快实现高等教育局部高端突破。要拓宽高端平台育才渠道，加快推进院士工作站、国家实验室、国家级重点实验室、工程实验室、企业技术中心、工程（技术）研究中心、新型研发机构等创新载体平台建设，形成以人才支撑平台、以平台集聚人才的高层次人才开发体系。要完善职业教育协作培养机制，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，加快构建劳动者终身职业培训体系和现代职业教育体系。XX在军民融合发展上具有得天独厚的优势，要结合创建国家军民融合创新示范区，建立健全军地人才联合培养机制，在军民深度融合的实践中发现人才、培育人才、集聚人才。

三要推动全面发展。人才成长是全过程、多方面的，必须遵循规律、创新理念，树立“大人才观”，积极构建全链条人才发展体系。要把人才培养与人口素质提升有机结合起来，以健康宝贝计划提高出生人口素质，以学前教育普及和青少年营养改善计划促进幼儿身心健康、强健青少年体魄，以职业技能振兴计划促进就业创业，以高校创新创业人才培养计划提升创新人才培养能力，以继续教育拓展培训计划营造全民学习、终身学习浓厚氛围，以思想道德素质提升计划引导群众向上向善，着力贯通优生优育、学前教育、义务教育、职业教育、高等教育、继续教育、道德教育、就业创业、高端引领的人才发展全链条，实现人的全面发展。

第五，要党管人才

党管人才是人才工作的根本原则，也是中国特色人才制度优势的集中体现。要充分发挥党委在人才工作中的领导核心作用，加强和改进党的领导，健全党管人才领导体制和工作格局。

一要把准方向、明确目标。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，目的是把人才用好用活。概括地讲，就是要宏观上把控、政策上保障、协调上作为、服务上到位。宏观上把控，包括贯彻落实中央关于人才工作的大政方针、研究制定人才发展长远规划、就涉及人才工作的重大事项作出决策等；政策上保障，主要是健全党管人才的领导体制，完善人才引进、培养、使用政策，优化人才流动配置、评价激励、服务保障机制，形成把优秀人才集聚到党委政府中心工作中来的制度体系；协调上作为，就是发挥党的政治优势和组织优势，协调各方力量，形成各方齐抓共管的整体合力；服务上到位，就是通过营造优秀人才脱颖而出的政策环境、法治环境、舆论环境和社会环境，为各类人才干事创业、实现价值提供良好服务。我们要准确把握党管人才的科学内涵，最大限度发挥党管人才的杠杆效应和辐射作用，为各类人才施展才华提供更多发展机遇和更大发展空间，绝不能把党管人才理解成由党委去包揽人才工作的一切具体事务，也不能简单地把人才管起来、统起来、用各种条条框框去限制人才。

二要落实责任、形成合力。各级党委作为党管人才的责任主体，要发挥好统揽全局、协调各方的领导核心作用，把人才工作摆在全局工作更加重要的位置，定期听取人才工作专项汇报，及时研究解决问题，大兴识才爱才敬才用才之风。特别是要把党管人才原则贯穿于人才发展体制机制改革的全过程和各环节，始终坚持正确的政治方向；要发挥好党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，做好各类人才的团结引领服务工作。人才工作是一项综合性工作，要完善党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职又密切配合、用人主体作用充分发挥、社会力量广泛参与的人才工作格局，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。主要领导要亲自挂帅、履职尽责，形成“一把手抓第一资源”的工作格局。市里已经出台了领导干部联系服务专家工作制度，市级领导要带头抓好落实，加强同广大专家的联系，善于同各方面人才交朋友。

三要真抓实做、务求实效。做好人才工作，要紧紧围绕发展来确定目标任务，用发展成果检验工作成效。各地各单位要将人才发展列为经济社会发展综合评价指标，建立可量化、可比较、可落实的人才工作考核指标体系；要深入调查研究，努力吃透人才工作情况，既问计问需，又把握规律，把各项措施弄准弄实，不能大而化之；要敢于动真碰硬，着力解决人才发展中的突出矛盾、棘手问题，推进各项改革任务落到实处。市人才工作领导小组、市委组织部要抓好对人才工作的督查督办、问效问责，对重大人才改革措施落实情况开展常态化督查，一个问题一个问题解决，一个节点一个节点推进，清除“中梗阻”，打通政策落实“最后一公里”；对贯彻落实政策不力，慢作为、不作为，造成重大人才流失等严重后果的，要追责问责。

同志们，“国以才立，政以才治，业以才兴”，做好人才工作事关全局、责任重大。我们要紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围，认真落实中央、省委关于人才工作的部署要求，凝心聚力、真抓实做，努力让XX成为人才集聚之地、人才辈出之地、人才向往之地，成为人才实现价值、发挥作用、贡献力量的沃土，为落实新定位、打好“四张牌”、加快推进“9+2”工作布局、奋力实现“四高一强一率先”奋斗目标提供强有力的人才保证和智力支持，以优异成绩迎接党的二十大胜利召开！

**第五篇：市委书记在2024年全市人才工作会议上的讲话**

市委书记在2024年全市人才工作会议上的讲话

同志们，会前，我们印发了7个单位的书面交流发言材料，大家要认真学习，充分借鉴应用经验成果，共通推动全市人才工作再上新台阶。下面，我讲几点意见：

一、要提高政治站位，坚持以习近平总书记重要讲话精神统揽新时代XX人才事业发展

2024年9月，习近平总书记出席中央人才工作会议并且发表重要讲话，全面总结党的十八大以来人才工作取得的历史性成就、发生的历史性变革，深入分析人才工作面临的新形势新任务新挑战，明确提出当前和今后一个时期人才战略的总体目标，为我们做好新时代人才工作指明了方向、提供了遵循。我们要深入学习领会，坚决贯彻落实，奋力推动新时代XX人才强市建设。一要深刻领会“八个坚持”的重要意义。习近平总书记指出的“八个坚持”，精辟概括新时代人才工作的新观念新战略新举措，我们要始终遵循做好人才工作的科学规律，推动一批越发积极、越发有效的人才政策实施，乘势而上推动我市人才工作取得新突破。二要深入领会“加快建设世界重要人才中心和创新高地”的战略谋划。习近平总书记深刻把握世界大势和发展规律，提出“加快建设世界重要人才中心和创新高地”，为新时代人才强国战略描绘了新愿景。我们要胸怀“两个大局”、心系“国之大者”，以现代化的观念、标准、思路谋划和推进XX人才工作。三要深入领会习近平总书记关于做好新时代人才工作的重大举措。习近平总书记的重要讲话，谋长远之策、行固本之举，关于加快建设人才强国作出一系列具有全局性、前瞻性、基础性的重大部署。全市上下要从捍卫“两个确立”、践行“两个维持”的高度，坚决把党中央决策部署转化为推动我市人才工作高质量发展的具体行动，全方位培养、引进、用好人才，为建设“六

新XX”提供坚强人才支撑和智力保证。

二、要认清发展形势，进一步增强做好全市人才工作的责任感紧迫感

近年来，我市认真贯彻落实党中央、省关于人才工作的决策部署，健全机制、加大投入，实现了人才总量、素质、作用发挥大幅提升。一是人才改革工作成效鲜明。出台关于深化人才发展体制机制改革文件，着力破除制约人才发展的体制机制障碍。截止2024年底，全市人才总量达XX万人，引进专业人才、技术人才、高层次人才XXXX名，为我市高质量发展提供人才支撑。二是人才作用发挥进一步增强。依托重点产业、重点项目、重点学科、优势企事业单位建设XX个人才小高地，培养本土人才XXXX多名。全市促进转化重大科技成果XX项，获得省科技奖XX项。发明专利申请量XXXX件，发明专利授权量XXX件。三是人才发展环境不断优化。大举实施本土人才回归工程，引进清华学子回乡在XX县创建无人机生产基地等项目，在近三年招聘的高层次亟待紧俏人才中，XX籍占73%。出台《XX市高层次亟待紧俏人才子女入学和医疗优诊工作实施方案》等制度文件，积极兑现人才鼓励政策，保证人才安心干事创业。在充分肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，全市人才工作仍然存在一些问题和不足。一是人才总量低、结构不优。全市各类人才总量约占总人口的9%，低于全省10.4%平均水平。高层次人才和重点产业、重点领域人才十分短缺，近三年来，引进经济类、土建类高层次亟待紧俏人才不足XX人。二是平台建设比较薄弱。大型企业、科研机构、高校及创新创业平台载体少，人才发挥作用的平台不多，聚才引才的磁吸效应不强。三是人才机制体制不够完备。人才培养使用、评判鼓励、保证约束、科学有序流动等方面的工作机制有待进一步健全完备，人才引进难问题依然存在。这些都需要我们在今后工作中认真研究，切实加以解决。去年12月，省委书记XXX在省委人才工作会议上强调：“要选择一些高层次人才集中的城市、行业和单位，开展人才发展机制体制综合改革试点，探索可复制可推广的经验，打造一批人才引领发展的先行区、体制机制改革的样板田”。这必将进一步调动全省各级各部门抓人才工作的积极性主动性，我们要瞄准政策、锚定目标、抓住机遇，以前所未有的力度抓紧抓好人才工作，借势借力借机补齐人才工作短板弱项，让我市的人才数量多起来、结构优起来、机制活起来、平台强起来、服务跟上来，不断推动经济社会发展赶超跨越。

三、要突出工作重点，加快推进全市人才工作迈上新台阶

一是深化体制改革，以活力迸发的机制引才用才。

要坚决打破制约人才发展的体制机制“枷锁”，围绕贯彻落实省《关于加强和改进新时代人才工作的实施意见》，接合我市实际，重点解决好人才管理中行政化、“官本位”的问题，人才评判中唯学历、唯职称、唯论文、唯奖项“四唯”问题，坚决破除不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制。要创新人才鼓励机制，建立完备吸引人才引进扎根、发挥人才作用的各项鼓励机制，实现精神奖励与物质奖励相接合，做到一流人才、一流业绩、一流报酬“三个相适应”。要创新人才投入机制，各级政府要加大投入，确保教育、科技、人才支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度。特别是要加大创新创业人才开发和引进高层次人才的专项投入，优先保证重大工程项目和高层次创新创业人才培养引进的需要。要创新人才流动机制，切实破除妨害人才顺畅有序流动的体制机制障碍，推动人才资源向高等院校、科研院所、强优企业有效流动，让优秀人才各展其能、实现价值。二是围绕中心大局，培养开发重，点领域亟待紧俏人才。要突出“高精尖缺特”导向，围绕我市有色金属、桑蚕茧丝绸、医药化工、生命科学与大健康、数字XX等重大产业领域集聚人才。要大举引进和培养科技人才。强化科技合作交流，深化校地合作，推动一批国家级、省级科研院所、研发机构、研究型大学到我市设立研究台站或共建科研平台，经过企业牵头，建立一支创新创业能力强的产学研团队，带动全市科研人才队伍提档升级。要培养高素质复合型企业人才。加快出台针关于企业人才领域的专项政策制度，将政策“红利”向优质企业倾斜。实施“政企育才”工程，以挂职、培训、调任、任职相接合的方式，拓宽企业优秀年青干部进入党政机关渠道。建立高技能人才库，重视和支持我市工匠学院、工匠学校建设，为产业工人成长搭建平台。要巧引善用国内外“高精尖缺特”人才。积极推动人才工作“东融”，深入开展合作交流，出台培养鼓励人才成长、支持推动科技东融、人才创新创业等政策，吸引大湾区人才带团队、带技术、带项目落户我市。推行“人才十项目”双招双引模式，推动人才链与创新链、学术链、产业链有机融合。三是注重引培并且且举，积极打造人才发展平台。要打造好产业创新技术平台，着眼XX高新技术开发区、“深巴试验区”等建设需求，有针关于性创新平台建设，经过支持企业、校地联建等方式，建立科技成果转化中心、产业孵化园、科技企业孵化器，争创一批重点实验室、技术研发中心，集聚优质创新创业项目，为敢创业、愿创业、创成业的人才提供平台。要鼓励支持发达地区企业和机构与XX合作，设立以人才引进孕育、科技研发攻关、科技成果转化、科技企业孵化、科技金融融合扶持等为目标的“科创飞地”“人才飞地”。要打造好人才引育品牌，继续深化实施“天下英才智汇XX”高层次亟待紧俏人才引进活动，探索建立重点高校直通车，聚焦产业发展与公共服务需求，定点名校招聘优秀高校毕业生。实施地方十高校十企业联合培养人才计划，联合知名院校在XX建立实践基地，经过定期邀请博士进企业、优秀学子XX行等活动，了解XX产业和资源优势，吸引更多人才选择XX。要改进编制管理方式，建立“人才编制池”，成立市紧俏人才储备中心，把引进的高层次亟待紧俏人才，以派驻的方式安排到企业帮助开展工作。要做好本土人才的孕育。我们与XX学院共建了XX现代桑蚕茧丝绸产业学院，在XX现代职业技术学院开设了冶金技术、机电一体化技术等专业，要充分利用好现有的教育资源，为XX培养更多高素质专业型人才。尽快出台XX教育提质振兴三年行动计划实施方案，支持XX学院、X现代职业技术学院新校区建设，加快推进建设XX大学研究生院XX分院、XX康养职业技术学院，助推大中专院校提质升级。深化开展特聘专家、拔尖、优青、“十百千”等人才项目，培养出一批有文化、懂技术、会经营、善管理的本土领军人才。四是优化发展环境，营造千事创业氛围。要以海纳百川的胸怀留才聚才，全方位整合服务资源，做实做细服务保证举措，不断优化人才发展环境。人才服务工作要落实，整合各成员单位资源，出台人才服务“绿色通道”制度，建设X市人才“一站式”服务平台，做好子女入学、医疗优诊、住房申请、补贴申请等优惠政策的协调关于接工作，为人才搭建便利服务平台。人才服务政策要落细，建立完备人才服务体系，鼓励人才大胆创新创业的同时，建立以信任为基础的人才使用机制，营造鼓励创新、宽容失败的工作环境。人才“红利”要落地，党的十八大以来，我市围绕引进培养、评判鼓励、服务保证等方面制定了XX项人才创新政策，各有关部门要即时梳理，确保人才“红利”全部落实到位。要加快推进第一期人才公寓装修进度，尽快启动在XX区建设的第二期人才公寓，完备好配套服务设施建设。

四、要坚持党管人才，开创上下联动齐抓共管的人才工作格局

(一)加强组织领导。

要建立党委、政府齐抓人才工作目标责任，完备党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其责、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。要继续在广大知识分子中开展“弘扬爱国奉献精神建功立业新时代”活动，继承和发扬老一辈科学家胸怀祖国、服务人民的优秀品质，心怀“国之大者”，全身心投入全市的经济社会发展。

(二)落实改革责任。

市人才工作领导小组要充分发挥作用，加强宏观指导、科学决策、统筹协调和敦促落实。各职能部门要积极配合、主动作为，扎实推进改革任务落实。各相关部门要认真关于照中央和省人才工作会议精神，即时修订完备我市人才政策以及强化各支人才队伍建设方案，特别要落实好习近平总书记在中央人才工作会议上提出的要研究编制哲学社会科学和文学艺术人才发展计划，以及为做好海外引才安全保护工作，研究制定顶尖专家安全保护办法等工作要求，主动关于接，接合我市实际尽早抓好相关工作。

(三)强化考核应用。

要严格落实党委（党组）书记人才工作第一责任人责任，坚持一把手抓第一资源，将人才政策落地、人才投入、人才队伍建设、人才项目推进、人才环境优化和人才效能等列为党建工作述职评议考核的重要内容，与人才工作目标责任制考核合并且且开展，强化考核结果应用，切实发挥好考核的指挥棒、风向标、助推器作用，以高效能人才工作服务高质量发展。

人才聚则事业兴。让我们越发紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围，聚天下英才而用之，努力打造一支高素质专业化人才队伍，为建设“六新XX”提供越发坚强有力的人才保证。

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！