# 在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话[5篇]

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2025-01-04

*第一篇：在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话同志们：这次全县组织人事编制老干工作会议，是在“十一五”规划开局起步的关键时刻召开的。主要任务是贯彻全省、全市有关会...*

**第一篇：在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话**

在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话

在全县组织人事编制老干工作会议上的讲话

同志们：

这次全县组织人事编制老干工作会议，是在“十一五”规划开局起步的关键时刻召开的。主要任务是贯彻全省、全市有关会议精神，部署我县2024年组织人事编制老干工作。会前，县委常委会专门听取汇报，对会议提出了明确要

求,上午的会议上，龙书记还作了重要讲话，请同志们抓好落实。根据部务会研究的意见，我讲三个方面的问题。

2024年的简单回顾

2024年，我县组织人事编制老干工作围绕县委工作大局和上级的整体安排，突出重点，狠抓落实,各项工作紧张有序，富有成效，主要表现在五大建设均取得可喜突破。

--全面推进基层组织和党员队伍建设。我们以开展保持共产党员先进性建设为抓手，把全县党的基层组织建设推上一个新的台阶。先进性建设卓有成效。在宣传发动上，上省、市简报16次，省、市党报报道10次，推出市级典型5个，做到县内有声势，市内有地位；在领导带动上，各级领导干部全程参加联点单位的教育活动，各级领导班子通过自我教育较好地解决了自身问题；在督导推动上，先后抽派100多名干部，组成了28个督查（督导）组，做到力量强、方法新、效果实；在党群联动上，坚持让群众知情、请群众参与、使群众满意，“五个一”等主题实践活动形式新颖、内容丰富、作用明显，教育活动的各阶段和总体测评满意率均在96以上。组织建设呈现新面貌。村级班子成功换届，精减村干部职数140名，支村两委交叉任职677人，交叉任职率达55.7，村党支部书记、村委会主任“一肩挑”174人；有19个单位列为市、县级基层党建示范点创建单位，淦田镇、白关村通过了市级示范点建设的复查考评；抽派15名工作队员，组织24个县直单位对6个乡镇进行党建对口帮扶；实行县级领导联系企业、联系乡镇的“双联”制度；开展“机关与社区党建共建”活动；推行村主干退休津贴制度，为600多名村主干发放退休津贴。远程教育取得大进展。农村党员干部现代远程教育工作获市红旗单位。目前全县已建站点170个，建成合格点127个、规范点43个，3个县级示范点；建立了培管体系，对乡镇组织委员、技术员、操作员、辅导员、管理员进行了四次共20天的集中培训；不断拓展和放大站点的服务功能，受到基层党员群众的普遍欢迎。

--积极创新领导班子和干部队伍建设。机制更加完善。全面推行考察预告、考察责任、民主推荐、民主测评、民主评议、任前公示、试用期制；推行领导干部任用票决制，实行了正科职拟用人选常委会票决，对乡镇党政正职还实行了全委会票决，并在全市推广；改革领导干部重大事项报告制度，新出台领导干部辞职辞退制度，得到市委组织部的充分肯定；完善联席会议制度、监督员制度，加大领导干部任期经济责任审计力度，全年审计项目12个。考核更加科学。成立政绩考核领导小组，抽调专门人员设立工作机构，制定考核办法、实施细则，明确“坚持发展、以人为本、统筹兼顾、执政为民”的总体要求，突出考核经济发展。对全县87个领导班子和104名党政正职实行政绩考核。具体操作中，把严了政绩上报、领导审核、考核责任“三关”。在结果运用上，突出政绩考核与评先评优、奖金福利、选拔任用“三挂钩”。教育更有成效。全面完成省市安排的干部送训、培训任务，还举办中青班、妇干班、科干班、宣干班、非党干部班、村支部书记班等培训班9期、16个班，集中培训2232人。

--切实加强工作机制和人才队伍建设。将人才工作纳入政绩考核，认真履行牵头抓总职能，不断完善人才工作机制。人才工作做到“引、育、用”齐头并进。引进质量更高。开辟人才引进“绿色通道”，注重在招商引资过程中招才引智，全年引进各类人才210余名，其中，具有研究生以上学历的10人（博士研究生3人），具有高级职称的16人。此外，考录了13名国家公务员。培育数量更多。创建6个人才工作示范点,实施“创办一批乡土人才创业基地、树立十名乡土人才创业典型、选拔百名乡土人才创业能手、带动万户农民共同创业致富”的“四个一”工程为主的多种培训活动，新培养了近千名乡土人才。激励措施更实。大力表彰人才工作先进个人，积极推介人才典型，给予博士研究生、学术带头人“年度津帖”（2024-10000元/人），给予高中骨干教师工作补贴（共30万元），给予纳税大户经济奖励（120余万元，含6台小车），县委还成立了“专家决策咨询委员会”，建立了重大决策、重大项目建设听取专家意见制度，并经常组织领导干部走访慰问人才，帮助解决实际困难。

--大力推行制度改革和服务质量建设。人事制度改革得到深化，积极推进事业单位人员聘任制，教育系统实现全员聘任；稳妥推进事业单位转轨改制，继中医院后，一医院也成功实行了承包领办制；有效推进了事业单位分配制度改革。政府机构改革得到有序推进，机构编制管理富有成效，撤消机构1个，调整机构4个，政府职能更加规范，行政效率明显提高。人本管理进一步得到加强，服务水平与服务质量切实提高。形成了全社会关心老干部工作的局面，老干部生活好、学习好、作用好。

--不断深化组工系统和组工队伍建设。组工系统各单位坚持一手抓业务工作，一手抓自身建设，较好地解决了组织部门、组织人事编制

老干工作、组工人事干部中存在的一批突出问题，组工人事干部公道正派理念进一步深化，围绕中心、服务大局的能力进一步提高。

总的来看，2024年的组织人事编制老干工作成效明显，这是县委正确领导的结果，也是全县组工人事系统广大干部辛勤劳动和不懈奋斗的结果。在此，我代表县委组织部部务会，向关心、支持组织人事编制老干工作的各级领导表示衷心的感谢，向全县广大组工人事干部致以亲切的问候！在肯定成绩的同时，我们也必须认识到存在的薄弱环节和不足。主要是对组织人事工作中的一些重大问题进行战略性、系统性思考不够深、思路不够宽，措施不够有力、效果不够突出。另外，在经验、典型的收集、整理、推介上，在全省推的不多、做的不精、叫的不响。对这些问题，我们要引起高度重视，认真加以解决。

2024年的主要任务

2024年，是实施“十一五”规划的开局之年，是建设社会主义新农村的起步之年,是深入贯彻党的十六大和十六届四中全会、五中全会关于加强党的建设各项部署的重要一年，也是地方党委集中换届年。为此，我们确定，2024年组织人事编制老干工作的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十六届四中、五中全会精神，牢固树立和认真落实科学发展观、人才观和政绩观，紧紧围绕加强党的执政能力建设和先进性建设，突出先进性教育活动和地方党委换届，坚持统筹兼顾、积极稳妥、求真务实、改革创新，切实加强部门自身建设，为全面推进组织人事编制老干工作，为实施“十一五”规划开好局、起好步提供坚强的组织保证和人才支持。具体来说，要突出抓好并胜利完成以下工作任务。

一、突出教育深化，引领基层夯实基础促发展

必须抓保持共产党员先进性教育活动的契机，借省、市加大党建帮扶力度推进社会主义新农村建设的东风，大力加强基层组织、提高党员素质、改善农村面貌。

要善始善终抓好教育活动。从实践、制度、理论三个层面，扎扎实实把先进性教育活动引向深入，真正成为“群众满意工程”。要继续抓好深化整改、解决问题、健全机制等工作，突出做好在村级干部中全面推行履职承诺制的工作，县委将下发专门的实施意见，并以此作为先进性教育活动整改提高阶段的重要举措来抓。并用2-3个月时间，按照步骤对农村党员先进性教育活动进行“回头看”，进一步巩固、扩大活动成果。要全面总结先进性教育活动，广泛开展“保持共产党员先进性教育活动与党的先进性建设”研讨活动，取得制度和理论成果，建立健全相关工作制度，努力形成党员“长期受教育、永葆先进性”的长效机制。要完成先进性教育制度汇编，做好基层组织制度选编。要认真组织建党85周年庆祝纪念活动，“七一”期间，县委将大力表彰一批先进基层党组织、优秀共产党员、优秀党务工作者。此外，要按照“标准更高、要求更严、效果更好”的要求，抓紧抓实抓好三个机关的先进性教育活动。

要因地制宜抓好帮扶创建。为做好新一轮农村基层组织建设和扶贫开发整村推进工作，今年市委派了6个工作组联系6个村，县委派了19个工作队联系21个村，范围之广、力量之大、关爱之切为历年之最。各办点单位要认真研究和明确农村党组织、党员在建设社会主义新农村中的任务和职责，根据实际情况，积极探索，制定好长远规划，落实好人、财、物，确保活动取得实效。要巩固和提高基层党建示范点水平，加大指导力度，注重总结推介，充分发挥辐射带动作用。每个乡镇、每个部门和单位都要注重抓点带面，立足实际，搞好统筹,选取

一、两项重点工作紧紧抓住不放，力求抓出水准、抓出成效、抓出影响，带动全盘工作开展。社区党建应着力完善共建工作机制，提高共建活动的组织化程度；并建立县级非公企业党建工作示范点,积极创建市级示范点。此外,要抓好党员发展、党费收缴等常规业务。我县有连续5年交纳特殊党费共2.3万元的先进典型徐秋兰，令人起敬。每一个党员都必须按时、足额交纳党费，每一个支部都必须按时、足额上缴党费。今年将组织力量对各单位历年来的党费收缴情况进行全面清查。

要突出学用抓好远程教育。不断完善远教工作长效管理机制，全面深入开展学用活动，为建设社会主义新农村提供政策、信息、人才支持。要大力开展集中培训、进行年度轮训，建立一支好的技术骨干队伍；要分类培植典型，打造专业乡村，突出以点带面，充分发挥县级领导联系点、机关干部乡亲点、部门单位培育点、组工干部指导点的示范带动作用；要联合部门用、结合实情学、聚合力量促、整合资源抓、集合成效推，大力探索一套好的远教站点运行、维护投入和学用机制。努力把村级活动阵地建设成集办公、宣传、文化、娱乐于一体的“中心”，成为村级工作的平台，凝聚群众的“堡垒”。

二、突出班子强化，引领干部凝神聚力创实绩

领导班子和干部队伍建设状况如何，决定了我们执政能力的高低，是富民强县的关键。要抢抓乡镇党委成功换届的机遇，乘势而上，采取强有力的举措提能力、强班子。

必须加强干部考核。首先要完善班子考察，注重日常考察，克服考察时间急促的弊端，每月走访两个单位；注重调研座谈，克服考察方式单一的弊端，每月到一个乡镇开展调研，组织乡镇党委书记、乡镇长论坛，考察、培养领导干部的理性思维能力。其次是加强政绩考核。一是坚持把科学发展实绩作为考核目标的重点。在政绩考核工作中，将更加深入分析、认真评估干部创立的政绩是“前人栽树，后人乘凉”式的实绩，还是“杀鸡取卵”式的短期效应，而不简单地以完成指标为单一标准，从而确立政绩考核工作的正确导向。二是解决实际操作中项目繁杂、程序复杂的问题。坚持简便易行原则，尽量做到简洁明了、便于操作、节约行政成本。三是解决政绩考核和评价结果表面化的问题。对干部任职期间创建政绩的各环节进行全面、客观的分析，主要考核和分析干部为促进经济、社会发展而提出的总体工作思路及其阶段性成果；参与重大决策的实效；在坚定执行上级决定上采取的措施与收到的效果；解决重点难点问题情况及在本职岗位上创造了哪些为社会和群众认可的实绩。

必须加大民主力度。继续坚持和完善民主推荐、民意测验、民主评议、考察预告、常委会全委会票决、任前公示、试用期制、任期经济责任审计、干部监督工作联席会议、领导干部重大事项报告等制度，落实好群众对干部选拔任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，建立和完善“便利、安全、高效”的举报机制。今年将从县级后备干部所在单位、社会关注度高的单位、主要领导任职时间较长的单位中选择10家，开展经济责任审计；扩大票决范围，从提任正科职干部实行票决，到所有正科职干部调动任免实行票决；在全县各村级班子中普遍实行村干部履职承诺制，促进基层民主管理制度化、规范化、程序化。

必须加快改革步伐。要在观念上有突破，注重改革的系统性、协调性、实效性，以激发和调动了广大干部的积极性、主动性、创造性，以促进了一个地方或单位经济社会或事业的发展为标准，不断提高改革的整体成效和水平。要在制度上出创新，将制定出台《乡科级领导干部退休管理暂行办法》，《乡科级领导干部“三龄一历”认定办法》，《干部调整谈话和送任制度》，《领导班子和领导干部考察情况反馈制度》，《领导班子和领导干部诫勉谈话制》。要在执行上更坚定，学习好、运用好、督查好《深化干部人事制度改革纲要》、《党政领导干部选拔任用工作条例》和“5十1”文件以及《公务员法》等法规制度的贯彻落实情况，增强执行力，确保不折不扣、有始有终。

三、突出资源优化，引领人才各尽所能建功业

我们要保持人才工作的良好势头，重点做好“夯实工作基础、引进紧缺人才、盘活现有人才”三项工作，努力为全县经济和社会发展提供智力支持和人才保证。

在机制上做优，夯实工作基础。以体制机制创新为动力，盘活存量人才、开发实用人才、造就拔尖人才、引进急需人才、聚集各类人才，加快人才资源向人才资本转移；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，畅通各类人才队伍之间、不同单位和地方之间人才流动的渠道，积极探索向非公有制经济组织提供人才服务的途径和方法。制定灵活的政策，促进人才的柔性流动，让人才在流动中拓展发展空间。既大力引进用好外来人才，又重视用好本地现有人才。

在结构上做优，引进紧缺人才。要完善人才信息库，推进人才资源信息化建设。要围绕社会主义新农村建设，紧紧抓住能力建设这个核心，大力实施培养一批创业型人才、一批紧缺急需人才、一批拔尖专业人才、一批农村致富能手和一批优秀党员人才，形成多层次、多渠道、大规模的人才培养新格局，建设有架子、有形状的人才队伍的梯队。要以需求为导向，推行紧缺人才引进申报制度，倡导岗位分析，把好人才引进入口，提高引进人才层次，组建综合引才队伍，畅通人才信息网络，科学用才，规范引才，不断扩大人才总量，优化人才结构。

在服务上做优，盘活现有人才。要进一步完善为人才服务的各种制度，提高服务人才水平。要热情提供项目、信息、资金等配套服务，用聚才的方法、爱才的感情、用才的气魄，把人才吸引到产业化、工业化、城镇化建设的各个领域，推动县域经济的发展，促进和皆社会的建设。充分发挥好“人才基金”的作用，组织开展“杰出人才”、“拔尖人才”、“优秀农村实用人才”评选活动，加大各类优秀人才的奖励力度，做到用事业凝聚人才、用实践造就人才、用机制激励人才，努力形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

自身建设的具体要求

2024年是组织部门自身建设的教育年、创优年。一方面，要参加第三批的先进性教育活动；另一方面，今年全市开展组织部门的创先争优活动评比。我们必须打造一流的队伍、树立一流的形象、创造一流的业绩。

--干部素质要更高。在新的形势下，组工人事干部要不断提高自己，真正修炼好人品、修炼好学问、修炼好心态。

要弘扬正气。公道正派是组工人事干部的立身之本、为人之道、处事之基。作为组工人事干部，讲正气就是要有大局至上的政治境界、奉献至上的思想境界、事业至上的工作境界、他人至上的人生境界、公正至上的用人境界。大力倡导“迷事而不迷官”的正气，做到精心谋事、潜心干事、公心处事。要始终保持一颗进取心，要做最好的自己，充分发挥自身创造才能，认真做好身边的每一件事。大力倡导“科学识人又公正用人”的正气，做到用全面的、联系的、发展的眼光看问题，洞察考察对象思想道德上的“高与下”、学识上的“深与浅”、作风上的“实与虚”、政绩上的“真与伪”。要讲原则不讲关系，讲党性不讲私情，讲正气不讲义气。

要增加才气。组工人事干部需要接触的新领域多了，对组工人事干部的能力要求也就更高了。要勤于学习。必须始终把学习放在第一位，不断强化学习意识，要善于挤时间学习，善于抓重点学习，从而不断拓宽知识面，改善知识结构。要精于思考。要在学习中思考，做到悉其内涵、悟其要义、觅其规律、吸其精髓；要在工作中思考，始终关注上情、外情、下情，准确把握热点、难点、焦点，找准工作的结合点、兴奋点、着力点，提高工作的积极性、主动性和创造性。要勇于实践。在实践中丰富和完善自身的学识、见识、胆识，使自己跃升到更高的层面，进入到更新的境界；同时在实践中彰显其价值，转化为财富，回报于党和人民。

要涵养大气。作为组工人事干部，要有厚德载物的精神、豁达大度的气量、宽容待人的心胸，要有容人之心、容事之器、容己之能，要正确地对待他人、对待工作、对待自己。处人要大气。要把封闭、保守、不交流的心态抛掉。处事要大气。要统揽全局去谋划问题，做到胸有成竹、游刃有余、从容不迫。对己要大气。坚持高调做事、低调做人，真正制欲不贪、宠辱不惊，做到战胜小我、成就大我。多想组织培养不容易、个人成长不容易；多以更高的要求审视自己、以更广的胸怀博采众长；始终保持一种平和、成熟、健康的心态。

--部门形象要更优。组织人事编制老干部门是以成就党员、成就干部、成就人才来成就事业。一定要具备公信力、亲和力，优质、高效、低成本的服务好。

要树公信形象。要从责任、主动、严谨等关键点来塑造组织部门公信力。要树牢责任意识，责任重于泰山。模范遵守和维护政治纪律、组织纪律、工作纪律，高标准执行生活纪律，倡导健康文明的生活作风，追求高雅的情趣和格调。要牢记自发自动，不讲任何理由。没有办不成、办不好的工作，只有办不成事、办不好事的人。能在这条战线工作，不论级别、职务高低，都是组织的一种信任、一种评价、一种肯定，要深感光荣，增强使命感，提高自觉性。要把牢细节关键，要做就做最好。工作起来要不厌其烦、一丝不苟，精益求精、追求卓越，从大处着眼、从小处着手，一招一式实抓、一环一节抓实，把打基础的事、起长远作用的事做精、做深、做细。

要树亲和形象。和谐是一种力量，和谐是一种宽容，和谐是一种温馨。对于组织人事部门来说，营造和谐至少包含三个层面。第一个层面是队伍自身的温馨团结，第二个层面是相关部门的协调配合，第三个层面是人民群众的积极参与。组织人事编制老干工作涉及面广，牵一发而动全身。必须构建协调有力、动作有序、各司其职、上下联动的工作格局。工作离不开人民群众的支持，要靠有关部门、单位去落实，一些具体工作少不了他们的配合。作为组工人事干部必须高姿态、低架子，做到谦虚为怀、谦和为人、谦让从事，使自己显得可亲、可信、可敬，从而形成强大的凝聚力、向心力、战斗力，奏响“团结就是力量”。

要树节俭形象。必须率先垂范提高行政效率、降低行政成本。要量力而行、精打细算，节约每一个铜板、珍惜每一分钟时间，做艰苦奋斗、勤俭节约的表率。应常谋发展大计、常思创业艰辛、常念百姓疾苦。自觉把各项工作的着力点放到研究解决改革发展稳定的重大问题和群众生产生活中的紧迫问题上，把落脚点放在执政为民、致富百姓上。必须坚决防止和克服享乐主义，旗帜鲜明的反对骄奢淫逸、铺张浪费。要在思想上筑起崇俭戒奢的坚固长城，绝对不干那些讲排场、比阔气、铺张浪费的事，绝对不干那些劳民伤财，为老百姓招灾惹祸的事。

--工作业绩要更好。组织人事编制老干工作既虚又实、既杂又乱、既粗又细，要把工作做得更好，有三点很重要：

要有总揽全局的意识。要正确处理微观与宏观、局部与全局的关系，离开全局的安排部署去考虑局部的细枝末节，就成了舍本逐末，就只会“只见树木，不见森林”。各项工作都要善于从业务圈子中跳出来，善于站在全局的高度看待自己从事的工作，要把立足点和落脚点放在服务大局，推动发展上。如果就业务论业务，而不管“大气候”、“大方向”，不能够全方位、多角度地分析和研究问题，往往会一叶障目；如果囿于业务本身的条条框框，不能够以开阔的思维提出解决问题的办法，必将事倍功半。因此，一定要胸怀全局、善谋全局、服务全局。

要有狠抓落实的理念。要埋头苦干抓落实、开拓创新抓落实、突破重点抓落实。坚持重实际、鼓实劲、求实效，力戒空谈、力戒浮躁、力戒懒散，大力弘扬求真务实、真抓实干的作风，始终保持昂扬向上、奋发有为的状态，养成雷厉风行、一抓到底的习惯。尤其要在提高知人善任的能力、整合组织资源的能力、抵制和纠正用人上的不正之风的能力上去创新与突破，真正把组织部门建设成为党性最强、作风最正、工作出色的表率部门，使组工人事干部真正成为靠得住、拉得出、打的响、过得硬的党的建设新的伟大工程的“施工员”。

要有切实可行的方法。要把力气使到刀刃上，少投入多产出，争取事半功倍。讲究方法就要抓调研，做到思路在调研中提出，决策在调研中作出，难点在调研中突破；讲究方法就要抓重点，集中精力抓重点，抓好重点带全局；讲究方法就要抓典型，善于通过总结、提炼和推广本地的好做法、好经验，引导和带动面上工作的开展；讲究方法就要抓统筹，善于整合资源，努力做到统筹兼顾，协调推进；讲究方法就要抓督查，在督查中发现问题，在督查中解决问题，在督查中推进工作。

金鸡交好卷，黄犬报佳音！同志们，做好今年的组织人事编制老干工作，责任重大，任务艰巨。县委信赖我们这支队伍，全县的党员干部和人民群众关注我们这支队伍。我们一定要不负重托，扎扎实实做好各项组织人事编制老干工作，为加快全面建设小康社会、和谐渌湘做出新的、更大的贡献！

**第二篇：重阳节在全公司老干工作会议上的讲话**

重阳节在全公司老干工作会议上的讲话

老年朋友们：

你们好！在我国传统节日重阳节来临之际，在此我代表公司党委向全司广大离退休干部致以节日的祝贺和亲切的问候。好范文版权所有

老年朋友们，你们是企业的功臣，电力公司几十年来的发展壮大的历史，是你们挥汗如雨、廉洁奉公、兢兢业业、无私奉献艰苦创业的历史，是你们的辛勤耕耘，电力公司才会有如此辉煌，如此壮大的今天。

老干部，老同志是企业的宝贵财富。“吃水不忘挖井人”，对于你们的历史功绩，我们坚决不能忘记，也不应该忘记，今天你们虽然退出了工作岗位，但你们为了党的电力事业艰苦奋斗的献身精神，共产党人的优良品质和作风，丰富的知识和工作经验，崇高的威望和广泛的影响仍然在我们的工作中起着重要的作用，是取之不尽，用之不竭的精神财富。

在今天这个会上，我将与在座的各位共同探讨三个方面的问题，一个是对当前政治、经济形式的分析；二是老年人保养健身知识，三是恳切希望老年朋友们为公司的改革发展出点子，讲得不好的地方，请大家提出宝贵意见。

一、国际国内形式分析

总的来讲，国际安全形势总体是缓和局势，从军事方面看，尤其是9?11事件和伊拉克战争结束后，世界各国开始重新审视自身所有的军事战略，全球军事力量部署新一轮调整，美国提升军力应对威胁，军费预算达到3500亿美元，在美国《核态势报告》披露后，出台了新的核战略，其核心内容是降低核门槛，放弃相互确保摧毁战略，使核武器成为美国未来战争中可以使用的选择之一，美国还列出了中国、俄罗斯等7个可能的核打击对象，并宣称要作好准备在台湾海峡等热点地区使用核武器，美国军事改革的政策是：全面提升美国军队能力，应对多种不确定的威胁；俄罗斯将奉行“现实控制”军事战略，其实质就是加强核控制。普京首先将保留“首先使用核武器的权利”作为条文颁布，正式提出“核控制”战略实施先发制人的核打击原则，一是加快生产和部署有很强突防和摧毁能力的“白杨—m”州际弹道导弹，装备总数将在2024年超过100枚，而在这一时期美国反导系统对这种导弹的拦截能力只有7—10枚，这样可能确保对美国有足够的核威慑能力。日本也正在急不可耐地向军事大国跑步前进，日本的军事实力早就超出自身防卫的需要，堪称亚洲之最，今年10月日本准备向伊拉克派遣一支约千人的部队，为美英军队提供燃料、武器、弹药等物质运输支持，同时日本准备与美国联合修建一个“爱国者”导弹防御系统，打算从美国全面引进导弹防御系统，正在加紧制造空中加油机、侦察卫星和轻型航空母舰，目前，日本自卫队具有明显的进攻性质，日本拥有的武器将具有全球攻防能力。另外联盟也正在筹备成立欧洲军备，印度正在积极进行军事战略调整，全面加强国防建设。当然局部冲突不断也是影响国际安全的一个重要因素，以色列和巴勒斯坦的磨擦一直不断，严重影响着中东和平进程，美国针对朝鲜的核威胁论，也有一触即发的火药味，还有台湾问题，我国政府承诺收回台湾不放弃使用武力，不管台独分子怎样闹分裂，收回台湾是迟早的事情，也是炎黄子孙的夙愿。

世界经济形式经济全球化，和平与发展仍是主题，政治形式多极化曲折发展，世界大战不可能打起来，世界经济缓慢复苏。从国内来看，虽然上半年非典流行，但由于党中央、国务院的高度重视，全国各族人民众志成城，万众一心，打了一场漂亮的非典歼灭战，国内经济增长水平仍在7以上。社会安定，人心稳定，国家主要是集中力量发展经济，十六大报告也指出了发展是执政兴国的第一要务，只有经济搞上去了，人民物质生活水平提高了，我们的国家才能强盛。

本世纪我国将全面实现小康，作为关系到国计民生的电力企业，我们在建设小康的征途中占据着举足轻重的地位。从总的趋势来看，在今后一段时间内，国家对国有资产、国有企业管理将逐步进行改革，大家都知道国务院已经出台了《国有企业暂行管理条例》，对国有资产管理，国有企业改革作出了明确的规定，这说明国企改革是一定进行的，改革是为了建立现代企业制度，目的在于促进企业发展。就我们电力企业而言，我们的想法是只要保证同志们的工资正常发放，有饭吃，有衣穿，有钱用就行了。改革难，难改革，要是真的把有的同志改下岗了，我们也不忍心，到底要怎样把这碗饭吃好，我希望在座的老同志、老前辈们出谋划策，多出点子，希望大家对我们的工作多提宝贵的建议和意见。大家都晓得，从大环境来看，今年不改，明年不改，三五年后国家对电力企业这一块同样要实行改革，基于这种状况，我们也正在努力摸索适合公司发展的一些好方法、好路子。现在公司的情况是人多负担重，线长面广，整个全县的经济环境也不容乐观，厂矿企业国有的仅存公司和自来水厂两家，烟厂被长沙烟厂兼并的过程大家是非常清楚的，游行上访事件接连发生，在社会上造成了很大的影响，所以既使要改革，我们都要保持稳定大局，

**第三篇：重阳节在全司老干工作会议上的讲话**

<>

老年朋友们：

你们好！在我国传统节日重阳节来临之际，在此我代表公司党委向全司广大离退休干部致以节日的祝贺和亲切的问候。

老年朋友们，你们是企业的功臣，电力公司几十年来的发展壮大的历史，是你们挥汗如雨、廉洁奉公、兢兢业业、无私奉献艰苦创业的历史，是你们的辛勤耕耘，电力公司才会有如此辉煌，如此壮大的今天。

老干部，老同志是企业的宝贵财富。“吃水不忘挖井人”，对于你们的历史功绩，我们坚决不能忘记，也不应该忘记，今天你们虽然退出了工作岗位，但你们为了党的电力事业艰苦奋斗的献身精神，共产党人的优良品质和作风，丰富的知识和工作经验，崇高的威望和广泛的影响仍然在我们的工作中起着重要的作用，是取之不尽，用之不竭的精神财富。

在今天这个会上，我将与在座的各位共同探讨三个方面的问题，一个是对当前政治、经济形式的分析；二是老年人保养健身知识，三是恳切希望老年朋友们为公司的改革发展出点子，讲得不好的地方，请大家提出宝贵意见。

一、国际国内形式分析

总的来讲，国际安全形势总体是缓和局势，从军事方面看，尤其是9·11事件和伊拉克战争结束后，世界各国开始重新审视自身所有的军事战略，全球军事力量部署新一轮调整，美国提升军力应对威胁，军费预算达到3500亿美元，在美国《核态势报告》披露后，出台了新的核战略，其核心内容是降低核门槛，放弃相互确保摧毁战略，使核武器成为美国未来战争中可以使用的选择之一，美国还列出了中国、俄罗斯等7个可能的核打击对象，并宣称要作好准备在台湾海峡等热点地区使用核武器，美～事改革的政策是：全面提升美～队能力，应对多种不确定的威胁；俄罗斯将奉行“现实控制”军事战略，其实质就是加强核控制。普京首先将保留“首先使用核武器的权利”作为条文颁布，正式提出“核控制”战略实施先发制人的核打击原则，一是加快生产和部署有很强突防和摧毁能力的“白杨—M”州际弹道导弹，装备总数将在2024年超过100枚，而在这一时期美国反导系统对这种导弹的拦截能力只有7—10枚，这样可能确保对美国有足够的核威慑能力。日本也正在急不可耐地向军事大国跑步前进，日本的军事实力早就超出自身防卫的需要，堪称亚洲之最，今年10月日本准备向伊拉克派遣一支约千人的部队，为美英军队提供燃料、武器、弹药等物质运输支持，同时日本准备与美国联合修建一个“爱国者”导弹防御系统，打算从美国全面引进导弹防御系统，正在加紧制造空中加油机、侦察卫星和轻型航空母舰，目前，日本自卫队具有明显的进攻性质，日本拥有的武器将具有全球攻防能力。另外联盟也正在筹备成立欧洲军备，印度正在积极进行军事战略调整，全面加强国防建设。当然局部冲突不断也是影响国际安全的一个重要因素，以色列和巴勒斯坦的磨擦一直不断，严重影响着中东和平进程，美国针对朝鲜的核威胁论，也有一触即发的火药味，还有台湾问题，我国政府承诺收回台湾不放弃使用武力，不管～分子怎样闹～，收回台湾是迟早的事情，也是炎黄子孙的夙愿。

世界经济形式经济全球化，和平与发展仍是主题，政治形式多极化曲折发展，世界大战不可能打起来，世界经济缓慢复苏。从国内来看，虽然上半年非典流行，但由于党中央、xx的高度重视，全国各族人民众志成城，万众一心，打了一场漂亮的非典歼灭战，国内经济增长水平仍在7%以上。社会安定，人心稳定，国家主要是集中力量发展经济，十六大报告也指出了发展是执政兴国的第一要务，只有经济搞上去了，人民物质生活水平提高了，我们的国家才能强盛。

本世纪我国将全面实现小康，作为关系到国计民生的电力企业，我们在建设小康的征途中占据着举足轻重的地位。从总的趋势来看，在今后一段时间内，国家对国有资产、国有企业管理将逐步进行改革，大家都知道xx已经出台了《国有企业暂行管理条例》，对国有资产管理，国有企业改革作出了明确的规定，这说明国企改革是一定进行的，改革是为了建立现代企业制度，目的在于促进企业发展。就我们电力企业而言，我们的想法是只要保证同志们的工资正常发放，有饭吃，有衣穿，有钱用就行了。改革难，难改革，要是真的把有的同志改下岗了，我们也不忍心，到底要怎样把这碗饭吃好，我希望在座的老同志、老前辈们出谋划策，多出点子，希望大家对我们的工作多提宝贵的建议和意见。大家都晓得，从大环境来看，今年不改，明年不改，三五年后国家对电力企业这一块同样要实行改革，基于这种状况，我们也正在努力摸索适合公司发展的一些好方法、好路子。现在公司的情况是人多负担重，线长面广，整个全县的经济环境也不容乐观，厂矿企业国有的仅存公司和自来水厂两家，烟厂被长沙烟厂兼并的过程大家是非常清楚的，～上访事件接连发生，在社会上造成了很大的影响，所以既使要改革，我们都要保持稳定大局，否则我们宁愿不改革，这一点请各们要理解、支持，接下来我与大家谈谈老年保健知识。

二、科学生活，科学保健

人类进入21世纪，社会经济得到快速发展，人们生活水平大大改善，但有的人由于养成长期不良的饮食习惯、生活习惯和不良的心理状态，缺乏健康知识，导致疾病的发生，严重影响着我们的正常生活，特别是今年上半年非典的出现，给人们敲响了警钟，人们越来越注重生活的质量，关心健康，爱护生命，已成为当今世界人们的共同话题。

如何把握健康，促进健康是一门科学，现在社会安定，生活水平提高了，各位老年朋友，辛辛苦苦搞了一辈子革命工作，也应该好好的享一下清福了，我在这里与大家一起探讨保健养身的知识，主要是希望在座的各位老同志都能健康长寿，我想只要大家科学饮食科学健身，调整心态，我的这个愿望是能够实现的。美国有个叫霍罗卡门的老人今年已经209岁了，经历了12个王朝，罗马尼亚的老太太今年104岁，92岁还生了个胖娃娃。正如北京医科大学保健专家、美国医学会会员

齐国力教授所说重视保健活百把岁是没有问题的，这个目标并不难实现。因为人的寿命应该是100—175岁，为什么达不到，最主要原因不懂得健身。齐国力教授从“平衡饮食”、“有氧运动”、“心理状态”三个方面给我们提供了一些科学的保健养生方法。

一是平衡饮食。所谓饮食，有饮和食二大类，先讲饮的问题，国际上定出了6种保健品，第一绿茶，第二红葡萄酒，第三豆浆，第四酸奶，第五骨头汤，第六蘑菇汤(菌子汤)，为什么提菌子汤？因为菌子汤能提高免疫功能，可以提高免疫力，那骨头汤起么子作用呢？骨头汤里含琬胶，琬胶是延年益寿的，酸奶的作用是维持细菌平衡的它能够使有益的细菌生长，有害的细菌消灭，为什么要喝绿茶，因为绿茶里含有茶坨酚，而茶坨酚是抗癌的。日本人生活习惯比较好，在防癌普查时发现40多岁以上的人体内没有一个癌细胞，为什么有人得癌症，有人不得，就是跟喝绿茶有关系，如果每天喝4杯绿茶，癌细胞就不～，即使已有癌细胞～也要推迟9年以上，再一个喝绿茶能够坚固牙齿。另外，绿茶本身会有茶甘宁，茶甘宁是提高血管韧性的，使脑血管不容易破裂，所以喝绿茶能防止脑、心血管病症，另外好的保健饮料就是红葡萄酒，因为红葡萄酒含逆转醇这种物质，它是抗衰老的，所以老年人常喝红葡萄酒能延年益寿，它还是抗氧化剂，常喝红葡萄酒的人不会得心脏玻

再说饮食的第二个问题，“食”的问题，从谷、豆、菜三个方面讲，齐国力教授把老包谷排在第一位，讲包谷是“黄金作物”，美国医学会作了一个普查，发现原始的美国人，印弟安人没有一个高血压，没得一个有动脉硬化，主要就是吃包谷的作用，现在生活水平提高了，不需要天天吃包谷饭，早晨只要吃一碗包谷稀饭就可以预防高血压，动脉硬化。再一个就是黄豆，因为黄豆是营养之花，含有5种抗癌物质，特别是含的饴黄酮，它能预防治疗乳腺癌、直肠癌，但这种物质在黄豆中才有，所以喝点豆浆，吃点豆腐脑，对身体绝对有好处。第三个方面是菜，首先要提的是胡萝卜，经常食用胡萝卜有三大好处，第一不容易感冒；第二美容；第三抗癌，而且明目。其次是南瓜，经常吃南瓜刺激维生素，产生胰岛素，不得糖尿病，还有经常吃苦瓜也不得糖尿玻还有经常食用西红柿会预防子宫癌、卵巢癌、胰腺癌、膀胱癌、前列腺癌，但是西红柿吃生的不起一点作用，一定要炒着吃，西红柿炒鸡蛋营养价值最好。再一个就是黑木耳，黑木耳能够预防心肌梗塞，治疗心脏病，大家可以经常吃。

二是关于运动的问题。有一个很原则的经验，千万不要早上锻炼，建议大家傍晚锻炼，国际卫生组织规定，饭后45分钟再运动，而且老年人的运动散步就可以了。早睡早起身体好，不能一概而论，晚上吸了一肚子二氧化碳，早上锻炼血压高，体温高，肾上腺素比傍晚高4倍，有心脏病的人很容易出问题。齐国力教授建议夏天早睡早起，冬天不要早上锻炼，改为晚上锻炼。关于睡觉的问题，建议睡前洗个热水澡，这样才能休息好。

三是关于心理状态的问题。“笑一笑，十年少”，心理状态很重要，心宽才体胖，这个大家都晓得。心理学家提出了5个避免生气的方法。一是躲避，二是转移，三是释放，四是升华，五是控制，这是最主要的一个方法，就是你怎么骂我不怕，这一点很重要，邓小平同志做得最好，三起三落不要求平反，有一次非洲总统问小平同志有什么好经验，他就讲一句“忍耐”，忍一时风平浪静，退一步海阔天空。笑在国际上已经成为一个健康的标准。

三、发挥余热为企献策

从政治上关心，生活上照顾好老干部是公司党委坚定不移的政策原则之一，这是对中华民族传统美德的继承和发扬，也是我们过去和今后工作的必须常抓不懈的。老同志的生活过得好不好，是对我们社会主义制度优不优越的检验；尊不尊重老同志是对我们社会道德风尚发扬得好不好的检验；关不关心老同志是对我们工作作风和素质好不好的检验，我们要用三个检验统一我们对离退休老干工作的认识，在全社会形成尊重老同志和重视老干工作的良好氛围。过来，我们定期向各位老同志通报工作情况，传达有关文件精神，组织参加一些重要的会议和政治活动、娱乐活动，主要是为老同志的学习和活动创造良好条件，给老同志创造老有所学，老有所为的环境，让老同志晚年生活更加丰富多彩。

同时，借此机会，我对老年朋友们提四点希望，一是希望在座的各位老年朋友积极参加工会组织开展的各项文化活动，老年党员要积极参加党的组织生活，支持企业党建工作，自觉履行党员义务，按时缴纳党费；二是恳切希望大家关心和教育下一代的健康成长、成才，对青年一代加强教育，严格要求青年，特别是教育、引导、鼓励自己的子女遵纪守法，爱岗敬业，为企业的蓬勃发展争做贡献；三是恳切希望在座的各位，心系企业，一如既往的关心企业发展，对于我们的工作提出合理的宝贵建议和意见；四是希望老年朋友们关心国家大事，加强政治理论学习，自觉维护企业利益，做行风工作的评议员；打击非法安装，当好反窃电工作的联络监督员，一如既往地关心企业的发展，发挥传、帮、带的作用，使我们的企业后继有人。“长江后浪推前浪”，我们的电力事业需要一代又一代人的不懈努力，干部的新老交替是一个永无终结的过程，我们一定要肩负起这项重要任务，做好老干部工作，使我们的事业薪火相传，长盛不衰。

最后祝各位老同志健康长寿，万事如意，合家欢乐！

**第四篇：在全市人事编制工作会议上的讲话**

过去的一年，是撤地建市的第三年，也是全面建设小康社会的开局之年，全市经济发展出现了空前的喜人局面，发展速度首次赶上和超过全省平均水平。各级人事编制部门紧紧围绕发展这个第一要务，充分发挥职能作用，在人才资源开发、干部人事制度改革、人才市场建设、机构编制管理、维护企业军转干部稳定等方面都取得了显著成绩，为富民强市和社会稳定做出了很大贡献。今天的会议，传达学习了全国人才工作会议和全省人事编制工作会议精神，明确了今后一段时期人事编制工作的总体思路，部署了今年的工作任务。刚才，心平同志对去年工作进行了总结，对今年工作提出了具体要求，我都赞同，希望全市人事编制部门，结合各自的实际，认真抓好今年各项工作的落实。这里，我再强调以下三点意见：

一、认清形势，抓住机遇，增强做好人事编制工作的信心 党的十六大提出了全面建设小康社会的宏伟目标，全国人才工作会议对当前和今后一个时期人才工作进行了全面部署。我们要从全局和战略的高度，充分认识做好人事编制工作的重要性和紧迫性，增强信心，抓住机遇，锐意进取，努力开创人事编制工作新局面。

（一）党的十六大对人事编制工作提出了新要求。党的“十六大”报告提出了一系列关于加强和改进人事编制工作的新论述、新要求。如在人才工作方面提出：尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，大力引进海外各类专业人才和智力，培养和用好各类人才，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，打破选人用人中论资排辈的观念和做法，促进人才合理流动，积极营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境，营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围等。在深化人事制度改革方面提出：努力形成一个广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，改革和完善干部人事制度，健全公务员制度，探索和完善党政机关、事业单位和企业的干部人事分类管理制度等。在行政管理体制改革方面，提出：进一步转变政府职能，改进管理方式，推行电子政务，提高行政效率，降低行政成本，形成行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的行政管理体制；按照精简、统一、效能的原则和决策、执行、监督相协调的要求，继续推进政府机构改革，科学规范部门职能，合理设置机构，优化人员结构，实现机构和编制的法定化；完善政府的经济调节、市场监管、社会管理和公共服务的职能，减少和规范行政审批；按照政事分开原则，改革事业单位管理体制等。在分配制度改革方面提出：确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，完善以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度等。

（二）全国人才工作会议对新时期新阶段人才工作进行了全面部署。去年12月份，党中央、国务院召开了全国人才工作会议。会议站在全局和战略的高度，科学分析了人才工作所面临的国内国际形势，深刻阐述了加强人才工作的重要性和紧迫性，确定了在新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局，明确了实施人才强国战略的方针政策、总体要求和目标任务。中央提出，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务。中央强调，人才资源是第一资源，是最重要的战略资源，人才优势是最大的优势，人才开发是经济社会发展的重要推动力。中央要求，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，使我国由人口大国转化为人才资源强国，把人口压力转化为人才优势。中央决定，要以能力建设为核心，大力加强人才培养工作；坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制；建立和完善人才市场体系，促进人才合理流动；以鼓励劳动和创造为根本目的，加大对人才的有效激励和保障；突出重点，切实加强高层次人才队伍建设；推进人才资源整体开发，实现人才工作协调发展。这些论述，充分体现了实践“三个代表”重要思想对人事编制工作的新要求，反映了当代人才资源开发和人事行政发展的内在规律，是今后一个段时期人事编制工作的发展方向和根本任务。

（三）人事编制工作面临难得的发展机遇。未来20年是我国现代化建设的重要战略机遇期，也是人事工作发展难得的战略机遇期。全面建设小康社会为人事工作开辟了广阔的发展空间，国家经济实力的不断增强为人才资源开发提供了较好的社会物质条件；多年的改革和发展，为人事编制工作奠定了良好的基础，积累了宝贵的经验。当前，从国家、省到我们池州市都在积极推进、实施人才战略，并纳入国民经济发展规划。去年12月份，中共中央、国务院召开全国人才工作会议后，又作出了《关于进一步加强人才工作的决定》，省委七届五次全会通过的《关于贯彻〈中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定〉的实施意见》也提出“营造实施人才强省战略的体制环境”。今年，省委、省政府还将召开全省人才工作会议，对进一步加强人才工作进行全面部署，刚刚结束的市一届人大五次会议也提出“实施人才强市”战略。这些大环境和有利形势，为人才资源开发提供了可靠的政治和制度保障，也充分表明，人才工作的春天已经来临，各级人事编制部门在全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴进程中的地位和作用将更加突出，责任也更加重大，人事编制工作大有作为、更有可为。

二、服务大局，把握重点，扎实推进人事编制各项工作人事人才、机构编制工作是党和政府整个工作的重要组成部分，是一个庞大的、复杂的系统工程。各地人事编制工作者要按照“三个代表”重要思想要求，站在时代发展的高度，把握规律、拓宽思路、扎实做好各项工作。

（一）在新的人才工作格局下充分发挥职能作用。中央提出，形成党委统一领导、组织部门牵头抓、有关部门各司其职密切配合、社会力量广泛参与的新格局，有利于人才工作统一方针政策、加强宏观管理、形成强大合力、保证协调发展，必将为进一步做好人才工作提供有力的组织保证。在新的人才工作格局下，人事编制部门的工作责任不是轻了，而是重了。不仅原有的职能任务需要充实和加强，而且在许多新的领域需要创造性地开展工作。必须坚持在大局下行动，在实践中创新，特别是要在深化行政管理体制改革、加快人事制度改革、完善人才市场体系、加强公务员和专业技术人才能力素质建设等方面，充分发挥职能作用。善于把人事编制的局部工作放到经济和社会发展的战略规划和总体布局之中去考虑、去谋划、去部署、去推进。比如，要围绕我市经济发展的三大优势（矿产、旅游、生态环境）和四大产业（矿产品加工和新材料产业、农副产品特别是绿色安全食品的深加工、轻工制造业、旅游业），搞好人才开发。再如，在深化行政管理体制改革和事业单位改革方面，人事编制部门要密切联系池州实际，深入进行调查研究，积极为党委、政府献计献策，当好参谋。

（二）稳妥推进事业单位改革。随着市场经济体制的逐步确立，事业单位原有的人员管理方式已越来越不适应各项事业和社会经济发展的需要，其用人机制方面的弊端日益显现。用人论资排辈，人员能进不能出，职务能上不能下，待遇能高不能低，人浮于事现象严重，事业单位工作人员缺乏争意竞识，造成人才资源严重浪费，这些现象已严重影响和制约了事业单位的自我发展，已到了非改不可的时候。但是事业单位改革与政府机构改革有明显的不同，既要解决好转变职能的问题，更要解决好适应社会主义市场经济体制需要、切实增强自身活力的问题。因此，要充分认识到事业单位各项改革的复杂性、艰巨性，既要进一步提高认识，增强改革的紧迫性，又要从维护社会稳定的大局出发，把改革的阶段性和发展的连续性统一起来，注意研究论证，稳妥推进。事业单位人事制度改革要以推行聘用制度和岗位管理为重点，建立有效的竞争择优机制，按需设岗、按岗聘用、竞争上岗，进一步合理配置人才资源，调动广大专业技术人员的积极性和创造性。要逐步建立灵活有效的激励机制和多样化的分配方式，理顺分配关系。要认真总结部分事业单位改革经验，推动事业单位人事制度改革稳步开展。

（三）确保乡镇事业单位分流人员安置到位。这项工作省政府于去年11月底已专门召开会议进行了部署，各地已行动起来，但发展还不平衡。按照省委、省政府的要求，今年3月底前乡镇事业单位分流人员必须安置到位，现在还有1个多月时间，没有完成分流安置任务的县区，要抓紧实施，确保按时完成，不得拖延。要克服畏难情绪，公开分流安置程序，规范操作方法，采取多种方式做好分流人员的安置工作。安置过程中，政策一定要透明，实行公开、公正、公平，竞争择优，不得搞暗箱操作。要把政策用好，抓好现有优惠政策的兑现和落实。凡是省里政策明确的，必须确保落实，尤其是省里下拨的补助资金，必须百分之百地用于安置分流人员，绝不允许挪作他用，这是一条铁的纪律。按照政策，不足部分各地要自筹解决。同时要注意做好思想政治工作和督促检查工作，平稳、扎实地完成好安置任务。

（四）完善制度，加强培训，促进公务员队伍能力建设。公务员是重要的人才资源。在路线、方针、政策和法律制度框架确定后，公务员的水平决定着政府的管理水平，公务员的能力决定着政府的管理能力。各级人事编制部门必须把健全公务员制度作为行政管理体制改革和深化干部人事制度改革的重要任务，切实抓好。要按照德才兼备和公开、平等、竞争、择优的原则，完善公务员考试录用制度，维护制度的严肃性；要全面推进和规范竞争上岗制度，保证竞争上岗的效果，进一步完善选人用人机制。要研究公务员考核和分类管理制度，把领导考核与群众考核有机结合起来，探索定性考核与定量考核相结合的办法，并切实抓好考核结果的兑现，做到于人激励、于法严格、于事简便。按照中央提出开展大规模培训干部的要求，切实加强公务员培训，促进能力建设，重点要抓好公务员的学习能力、实践能力，特别是创新能力的培养，强化培训激励约束机制，不断优化培训内容，创新培训方式，加强培训评估，拓宽培训渠道。今年要把学习贯彻《行政许可法》作为培训的重要内容，提高公务员依法行政能力。所有公务员都要遵守纪律和职业道德，清正廉洁，公道正派，努力做人民满意的公务员，把人民群众的满意程度作为检验公务员队伍作风建设的重要标准。要改进服务方式，发展电子政务，促进公共服务社会化、网络化，积极推行服务承诺制度、政务公开制度、首问责任制度，克服行政不作为和行政乱作为的现象。按照市政府提出的打造“信用池州”和建设“为民政府”的要求，切实改进作风，着力塑造诚实守信、勤政为民的公务员形象。

（五）抓住培养、吸引和使用三个环节，加强专业技术人才队伍建设。努力造就一支满足经济和社会发展需要、具有较强竞争力的高素质专业技术人才队伍，是实现经济持续快速发展的迫切需要。要把培养、吸引和使用高层次人才，尤其是培养好使用好现有人才作为抓手，形成广纳群贤、人尽其才、才尽其用、充满活力的用人机制，营造爱惜人才、重视人才、保护人才的良好社会环境和人才创业环境。要根据我市经济建设和社会发展的需要及人才资源的实际，制定灵活、务实、相互配套的人才引进和使用政策，坚持不求所有、但求所用、按需引进、讲求实效的原则，大力引进优秀实用人才，重点研究如何把人才留住的问题。要把人才引进与智力引进、技术引进、项目引进紧密结合起来，千方百计吸纳人才和技术资源。

三、求真务实，勤政廉政，不断加强人事编制部门自身建设人事、编制部门是党委、政府的重要窗口部门，既有管理工作，又有服务任务；既面对党政机关、事业单位，又面对社会广大群众。因此，必须严格要求自己，认真履行职责，内强自身，外树形象，做到政治上高标准，思想上高境界，业务上高水平，工作上高效率。一是要努力建成学习型机关。人事编制部门要做到与时俱进，人事编制干部要实现全面提高，就必须不断加强学习。当前要认真学习邓小平理论、“三个代表”重要思想、十六大、十六届三中全会及全国人才工作会议精神，真正把思想和行动统一到党的方针政策上来。同时要注重业务技能学习，利用一切有利条件，抓紧学习新知识、新技能、法律、现代行政管理和人事管理科学，不断提高业务水平和工作质量。二是要努力建成廉政机关。人事编制干部要坚持立党为公、执政为民、清正廉洁，严肃党风廉政建设责任制，严肃人事编制工作纪律，坚持原则，严格管理，真正做到权为民所用，利为民所谋。牢记“两个务必”，不断发扬勤俭节约、艰苦奋斗的优良传统和作风，保持昂扬向上的精神状态，以良好的形象创造良好的业绩。三是要努力建成勤政机关。要勤于思考，善于把党和国家的方针政策，把党委、政府的工作部署与本职工作结合起来，创造性地贯彻下去，落实到位；要勤于政务，善于抓大事、抓要事、抓急事，切实转变工作作风，改进工作方式，讲求工作方法，追求工作效果；要勤于务实，善于克难攻坚，坚持深入基层，深入群众，及时掌握实际情况，深入分析当前人事编制工作中存在的突出问题，理清工作思路，找准工作突破点和着力点，制定出适合本地本部门实际，具有突破性、创造性和可操作性的具体贯彻措施，全力以赴抓好落实。要确立“有限政府”的理念，强化宏观管理、市场调节、依法行政和公共服务等方面职能，尽快实现从管理到服务的转变，增强服务意识，减少审批程序，强化内部管理，优化办事程序，改进工作方法，建立抓落实的工作机制。四是要努力建成诚信机关。我市今年已提出打造信用池州，而打造信用池州，首先要建诚信政府。就是说，政府所讲的话要算数，所制定的政策要兑现，要取信于人民，取信于企业，取信于社会。人事编制部门要弘扬立党为公、执政为民的浩然正气，形成说实话、讲实情、办实事、按规矩办事的良好风气；要诚信做事，为党和政府分忧，为党和政府守信，为广大人民群众服务。特别是出台人事、人才和机构编制管理的政策、制度、规定和办法时，决策一定要慎重，必须符合法律法规和国家的方针政策，尤其是要符合《行政许可法》的规定，符合实际情况，充分集中各方面的正确意见，形成科学决策的工作程序和运作机制。政策法规一旦公布实施，必须坚决执行、坚决落实，既不能束之高阁、久拖不办，又不能朝令夕改、各行其事。最后，我再强调一下加强对人事编制工作领导的问题。在深化改革的过程中，人事编制部门遇到的压力大，往往处于矛盾的焦点，工作难度很大，必须得到党委和政府的支持，得到各有关部门的理解和配合。各级党委、政府要切实加强对人事编制工作的组织领导，经常听取人事编制部门汇报，指导人事编制部门开展工作，制定有效的政策措施，搞好人事编制机构领导班子和队伍建设，支持人事编制部门严格执行政策，严格管理，严格把关，为人事编制部门提供必要的工作条件和手段，从全局上做好协调工作。人事编制工作还是一项综合性工作，涉及面广、政策性强，复杂而敏感，没有方方面面的理解和支持，就难以完成承担的艰巨任务。因此，各级人事编制部门一方面要积极主动争取党委、政府的大力支持，特别是在处理热点、难点、焦点问题时，要主动请示，及时汇报，周密思考，工作到位，积极妥善处理工作中可能出现的问题和矛盾，维护改革、发展和稳定的大局。另一方面要与组织、监察、劳动、财政、教育、计划、科技等部门搞好协调。人事编制部门许多工作都涉及到其他部门和单位，如公务员职务职位管理、公务员奖惩、人才资源开发规划、人才市场建设、机构编制管理、事业单位社会保障制度改革等等，都离不开相关部门的配合和支持。这就要求人事编制部门与相关部门多联系、多沟通、多协商，同时，相关部门也要从实施人才强市战略的全局和整体出发，对人事编制部门的工作多关心、多支持、多提建议，通过共同努力，形成协调高效的工作机制，促进人事编制各项工作健康发展，为加快发展、富民强市，全面建设小康社会作出更大贡献！

**第五篇：在人事编制工作会议上的讲话**

在人事编制工作会议上的讲话

推进人才战略的实施对于人事部门来说必须树立新的人才观要着眼于国际国内的大背景来思考和开展工作着眼于推进和实现的跨越式发展来思考和开展工作。我国加入世贸组织标志着我国进入了一个宽领域、全方位、深层次的对外开放新阶段。与此同时我国的改革也将进入一个新时期。人事编制部门要适应这个要求更好

地服务于对外开放必须造就一大批与之相适应的人才必须不遗余力地加强人才的储备否则我们就不能在激烈的竞争中争取主动。在这里很重要的是要深刻理解和认识人才的概念。根据我自己的理解我提出一些看法与大家共同商讨。首先人才不等同于人力资源。人力资源是个大概念人才是人力资源中的一部分。人才是对一个国家和地方或一个部门、单位或组织的生存发展起关键作用的稀缺的人力资源。人才战略不是一般意义上的人力资源战略的概念是突出发挥稀缺部分人力资源的战略。不要把人才泛化泛化了实际上就不是人才。我们说人才是指起关键作用和稀缺的这两个条件应同时具备缺一不可。一方面他对一个组织和单位的生存与发展起关键作用而不是一般性的作用另一方面他又是不可替代的。这样才能体现我们常说的人才难得。人才怎么评价决定于使用他的单位或组织。如果离开了这个人这个单位的生存与发展就受到影响而且这个单位再找这样的人不容易这个人对这个单位来说就是人才在这个单位起关键作用是稀缺的、不可替代的。只有坚持了这个观点我们才能知道人才的可贵。其次人才不等同于知识分子。我们人事部门搞人才统计往往是按照中专以上学历和初级以上职称的标准来界定的。知识分子表明的是受教育程度的概念不能简单地把人才与知识分子划等号。因为并不是所有的知识分子在你这个组织中都能起关键作用都是不可替代的是稀缺的。知识分子是另外一个划分人群的标准也是个大概念人才是知识分子中的一小部分。所以不能简单地用学历、职称来评价他是不是人才关键还是要看他在这个岗位上发挥的是什么作用。因此不能以职称、学历定人才要以作用来定人才。现在许多单位一谈到人才往往都是以学历和职称来衡量的有多少硕士有多少博士本科生比例占多少专科生比例占多少高级工程有多少工程有多少等等这只能说明一种身份。近几年不少地方出现了“人才高消费”的现象。有的单位不管用得上用不上进人一律要求有本科以上学历或者副高级以上职称。实际上这是对人才概念的一种“误解”。说到底是对人力资源的一种浪费。学历和职称反映的是知识水平、学识水平学历标准并不等于人才标准。特别是在知识经济时代知识更新的速度不断加快光有学历和职称而没有真正的本事怎么能够算是人才。所以人才和知识分子的概念是不同的是不是人才关键要看能不能发挥作用。我这样讲并不是要改变人事部门对于人才的统计标准和统计口径只是想提醒大家注意区分人才和知识分子的概念以便在实际工作中更好地发现和使用人才真正发挥人才的作用。第三人才不等同于官职。不是谁官大了谁就是人才不是说官职高了本事就大了而是只有本事大了才能胜任更高的领导职位。比如一个单位换一个领导后工作马上有起色能说这个单位的前任是人才吗不能简单地把官位等同于人才的概念。前不久召开的全省经济工作会议云坤同志的讲话特别谈到了解放思想深层次障碍有三个方面其中一个是官本位思想。有官本位思想的人就轻视知识、轻视人才。因为他看重的是官位是以官为贵以官为荣以官为尊。这样一种观念是与尊重知识、尊重人才格格不入的。所以我们人事部门做工作要特别注意自觉地去抵制官本位思想的影响。人事部门要解放思想首先要破除官本位的观念。我讲这些就是想请人事部门的同志把人才的概念搞清楚在推进人才战略实施的过程中统一思想协调动作突出重点取得成效。好范文版权所有

机构编制工作也是实施人才战略的重要组成部分工作中有一个准确定位的问题。机构编制管理属于行政管理体制的范畴也是上层建筑要随着生产力的发展不断改革自身不适应的部分。但是机构编制管理也有相对稳定性不能随意地调整而且管理要逐步规范化和法制化。机构编制的管理和改革既是政治体制改革的重要内容又是经济体制改革的重要内容。经济体制改革有两大内容一个是所有制结构和实现形式一个是经济管理体制。经济管理的主体是政府政府的机构改革、职能转变、编制的确定涉及到经济管理体制的内容。我们国家偏重强调机构改革是政治体制改革的组成部分比如十三大报告就是这么强调的有的时候把它放到经济体制改革中来讲主要解决国家管理经济的体制问题。所以随着应对入世的需要我们把政府的职能转变和管理方式的改革上升到更重要的位置了。这样机构编制的管理和改革就显得更加重要。从当前来看机构编制管理部门的主要任务是推进政府职能转变促进政府管理方式的改革。特别是我国加入世贸组织以后如何使我们的政府适应世贸组织规则的要求这是一篇大文章。应对入世的措施机构编制部门要积极参与进去不要认为与你们无关。要主动地研究这个

问题包括研究职能、编制管理上怎么能更好地应对入世的需要特别是要深入研究入世对我们政府的职能和管理方式提出了哪些新的课题如何去应对。再一个就是编制管理的任务也是很重的。现在往往是刚刚完成一轮改革接着就是机构编制的膨胀然后到了一定时候再来一次改革这其中很大的一个问题是编制管理缺乏硬约束与我们具体的管理机制不健全、法规不完善有关也与我们

管编制工作的随意性太大有关。将来要上升到法制化管理。另外要从源头上研究控制编制的办法比如要与财政供养的人挂起钩来编制与财政实现计算机联网从源头上、机制上约束它实现管理规范化、法制化。

为了做好人事编制工作实施人才战略我再讲几点具体意见。

一、要进一步解放思想

我国入世以后人才竞争更加激烈一些发达省市纷纷提出建立国际人才资源高地和国内人才集聚中心下大力量争夺人才特别是高层次人才这对于我们这个欠发达的省份来说面临的压力较大应对这一挑战首先要进一步解放思想。

关于解放思想云坤同志在全省经济工作会议上做了很深刻的阐述。特别强调要重点突破束缚我们思想的“三条绳索”从涉及影响的范围来看第一位的是小农意识第二位的是计划经济思想第三位的是官本位观念。结合人事部门的实际我觉得主要应克服以下四种观念。

第一要克服轻视知识的观念。知识是人才之本重视人才必须首先重视知识。虽然尊重知识、尊重人才已经提出好多年了但真正体现在实际工作中还有很大差距其本质上就是轻视知识。人才能否留住和吸引来关键在使用。好多人才外流就是因为没有受到重用没有发挥他的作用。归根结底这也是轻视知识的表现。近年来我们在人才方面出台了许多鼓励政策但有些落实得并不好有些人才在单位发挥不了作用有的科技人员特别是出国留学归来人员创业艰难得不到理解和支持有些有市场前景的科研成果不能有效转化这也是轻视知识的结果。这些问题应当说在我省表现比较突出。我们省的人才和经济的融合度低经济发展不快与此有直接关系。所以一定要首先从观念上认真加以克服。

第二要克服论资排辈的观念。这是个老问题也是个新课题。尽管我们力求通过建立公开、公平、公正的择优竞争机制破除论资排辈的落后观念大胆启用新人但实际上很难完全做到一些传统的东西往往还是紧箍着我们。比如在人事安排上往往要搞些关系平衡、迁就照顾考虑人家等了那么多年了排队也排到他了资历也够了该轮到了。这在机关表现得很明显。在科研院所和大专院校也有表现。我刚才讲了资历、经验是可贵的但是它不能代替新的知识。现在做领导人经验决策越来越让位于科学决策。因为现在我们遇到的问题不是过去经历过的问题而是过去没有经历的问题是新出现的问题是新情况、新矛盾在这个问题上谁也不能说是行家里手是富有经验的。经验是可贵的但不能固守过去的、老的经验。现在的知识更新很快所以起用人才不能论资排辈。比如现在有些学科有些老专家很可贵但也不等于所有的老专家都行。现在有些老专家领着搞的课题由于自身知识的局限他对新知识接受的少、慢思想也不那么活跃反而不大容易出科研成果。所以不要凭学历、职称就让他当什么学科带头人。很多有创新思想的是年轻人。个别凭经验的所谓老专家是压制新人成长的。要使人才脱颖而出就必须打破论资排辈。历史上做大事、有大贡献的人往往不是论资排辈选出来的。我这里举个例子有出戏叫《萧何月下追韩信》。韩信原来在楚国是个执戟郎按今天的话说是仪仗队的小头目张良跟他谈了以后发现他很有思想就举荐他。萧何和他谈了以后就向刘邦推荐。刘邦开始没把他当回事儿韩信一气之下走了萧何听说后连夜追他并用身家性命担保刘邦听从了萧何的意见拜他为帅最后楚汉相争韩信发挥了作用刘邦才取得了胜利奠定了西汉的基业。要想实现跨越式发展人事制度就要打破论资排辈观念真正不拘一格地选用人才。

第三要克服求全责备的观念。作为人才往往是某些方面非常突出但是某些方面也有相当的不足。有句俗语说金无足赤人无完人。按完人的观念求全责备很难选出人才来。大家都赞成这么一句话用其所长容其所短。如果你不容其所短很难用其所长。因为有些突出的人才在某些方面很突出但在某些方面可能不如常人。再一点要看人才有没有潜质。在三顾茅庐之前诸葛亮有什么经历证明他能当宰相。所以潜质是很重要的。求全责备就是由于看中了别人的短处、缺点往往就否定了他的长处认为这种人不能用。前不久大家看过一部电视剧叫《康熙王朝》康熙启用了一个名叫姚启圣的人最后收复台湾。大家从剧中可以看到这个人本事很大但也非常怪癖、孤傲把他贬了去养马后来发现他确实是个人才康熙磨磨他的棱角后还是将他用起来了之后收复了台湾。剧里还有一个人叫周培公他是个文人让他挂帅领兵给他配了个助手能打仗的图海最后平了三藩。这就叫不拘一格用人才。康熙重视的是他的潜质。从历史上看求全责备追求完人最后得到的往往是平平常常、没有棱角的人。所以我们在用人的时候要综合地权衡用人要从推动事业来考虑怎么才能人尽其才展现他的长处想法弥补他的短处而不是因为他有短处就舍弃他的长处不用他这对事业不利。

第四要克服重经历、轻视理性思维的观念。经历是重要的但唯经历是不行的。比如说台阶的锻炼是必要的有些还需要去补课但是有的时候不能唯这个。诸葛亮出山的时候他做过官吗没有。刘备所以选他是因为有两个人推荐他最后是徐庶推荐刘备有了印象千方百计三顾茅庐去请听了他的一番形势分析后才让他当宰相。所以说经历是必要的但不能唯经历。我们选人要看经历但重要的是从他的经历中看他的发展。因此我们选拔人才重要的是从实际出发看他有没有把握趋势的知识和能力。要通过解放思想探索我们人事制度方面的一些问题。与时俱进就包括对我们人事管理工作中的思想观念进行研究开拓创新就包括要对我们人事管理方面的一些传统做法进行改革。

二、要不断深化改革

改革是发展的动力。改革开放初期我们是靠改革带动开放现在是开放来促进改革。所以当前来讲不改革就不能适应入世的需要也就越来越陷入被动的境地。人事编制部门要为实现经济跨越式发展服务应对入世的挑战就必须把改革放在各项工作的首位。

要加快人事编制部门职能转变构建科学的人事管理体系。人事部门工作对象比较广泛既涉及到国家公务员又涉及到企事业单位的各类管理人员和专业技术人员还有军队转业干部和农村的各类人才。过去在计划经济时期人事部门的主要职责是计划管理凡涉及干部的录用、调配、考核、奖惩、晋职晋级、工资福利、离休退休等。在市场经济条件下同政府其他部门一样人事部门的管理职能也发生了变化有些管理职能需要下放有些职能需要弱化有些职能则应当由管理转向公共服务。当前重要的是积极推进人事行政审批制度改革对取消的审批事项要积极运用监管、检查、备案等手段加强后续管理对保留的审批事项要按照“谁审批谁负责”的原则规范审批行为健全监督机制。要继续推进政务公开把人事行政工作真正置于广大人民群众的监督之下增强政府行为的统一性和透明度。要认真总结近年来一些地方实行的“一厅式”、“一站式”办公的工作经验积极加以推广。要通过搞好服务加快推进人事部门职能和工作方式的转变更好地为全省经济建设服务。

要加快人事公共服务。长期以来人事部门主要面向政府机关和事业单位的人员进行管理随着经济体制改革的不断深化出现许多新情况、新问题国有企业、集体企业、个体私营企业、外资企业等人员流动加快而且由于市场竞争的加剧人力资源和人才越来越成为企业取胜的关键因素各类企业对人力资源和人才的管理、咨询、提供信息等需求十分强烈。这就要求人事部门要面向全社会的公共需求由传统的人事管理转变为现代的人力资源管理提供各种有关人力资源配置的信息和服务。这既是大势所趋又是一篇大文章希望人事部门认真研究和探索。

要大力推进事业单位改革。我省万人财政供养人口为人比全国平均水平多人其中事业单位人员占使财政负担沉重必须采取改革措施减到合理水平。要对事业单位重新界定进行科学分类精简人员编制。要实行政事分开推进事业单位向社会化方向发展逐步做到自求生存和发展。要改革用人、职称评聘、内部分配等制度形成竞争机制讲求经济效益。这项工作一定要深入研究抓紧进行实实在在地做成几件事争取取得较大的成效。

三、要努力创建人才终身教育体系

科学技术的飞速发展使得终身教育成为永恒的课题。据有关资料统计人类的科技知识在世纪大约年增加一倍到世纪中叶是年增加一倍到本世纪初每—年就增加一倍。现在世界上每天发表的最新科技论文就有篇知识老化的周期在不断缩短。要实现技术创新工作创新各项事业创新必须提高人才的创新能力。人事部门作为人才继续教育的主管部门必须认清形势把创建人才终身教育体系作为一项十分紧迫的任务切实抓紧抓好。

终身教育的实质就是继续教育。继续教育的主要对象是各级机关的公务员、企事业单位的专业技术人员和管理人员。教育的目的是帮助他们补充、拓宽、深化、更新知识提高素质。继续教育要达到两个目的一是知识再生二是才能再生。知识再生就是要通过培训、继续教育提高人才的知识能力和业务素质促其多出科研成果才能再生就是使知识再生的新技术为广大专业技术人员和管理人员所掌握使其转化为现实生产力。当前我们要实施新一轮紧缺人才开发工程加大对紧缺人才的培养力度。要利用国际培训资源加快优秀人才的培养。同时要按照“要精要管用”、“干什么学什么缺什么补什么”的原则确定人才培训的重点和内容。对公务员的培训主要是提高其专业化水平和行政管理能力。要突出抓好世贸组织规则基础知识、外语、信息化等方面的基本技能培训消除现代意义上的“文盲”使广大公务员掌握现代“绿卡”。对专业技术人员的继续教育主要是提高专业技术人员的科技创新能力突出抓好最前沿科技知识培训。另外要积极探索创建人才终身教育体系包括教育目标、培养方向、教育方法、资金投入等确保人才教育的连续性不断培养造就一大批能够适应市场经济、参与国际竞争的高层次、复合型人才。

四、要加强人事编制部门的自身建设

人事编制部门是政府的重要职能部门也是广泛接触群众的“窗口”所做的工作政策性强涉及面广直接体现和影响着政府的形象。所以人事编制干部队伍必须党性强、作风正、业务精、威信高。做到这一点必须大力加强自身建设。首先要加强政治理论和业务知识的学习。要深入学习江泽民同志“七一”重要讲话和“三个代表”重要思想以及党的十五届六中全会精神牢固树立全心全意为人民服务的宗旨观念增强政治责任感和历史使命感。要深入学习人事编制业务知识、世贸组织知识、现代科技管理等知识提高为人民服务的本领增强适应工作的能力。其次要加强党风廉政建设。要开展经常性的勤政廉政建设教育活动严格执行党风廉政建设的各项规定特别是具有审批权的岗位要坚决防止以权谋私、弄权勒索要加强监督积极同各种消极腐败现象作斗争。第三要转变作风。按照中央确定的转变作风年和调查研究年的要求要深入基层深入群众深入实际大兴调查研究之风着重研究当前新的形势出现的新问题、新矛盾。第四要依法行政。要严格按法规和政策办事严肃纪律切实维护人事编制工作政策的严肃性和权威性。第五要把握大局。要增强全局观念服从服务于大局履行好人事编制部门的职责为全省改革开放和现代化建设做出新的贡献。

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！