# 人才工作讲话发言演讲202\_

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-05-17

*人才工作讲话发言演讲202\_（通用12篇）人才工作讲话发言演讲202\_ 篇1 一、认清形势，增强做好人才工作的自觉性 改革开放以来的2\_\_年，我经济社会快速发展，人民生活水平有了质的飞跃。应当说，上述成就的取得，我各级干部奋发有为，各条战线...*

人才工作讲话发言演讲202\_（通用12篇）

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇1

一、认清形势，增强做好人才工作的自觉性

改革开放以来的2\_\_年，我经济社会快速发展，人民生活水平有了质的飞跃。应当说，上述成就的取得，我各级干部奋发有为，各条战线人才辈出是决定性因素之一。在新的历史条件下，我们面临的形势正在发生新的变化，我们面对的竞争愈来愈激烈，我们肩负的任务更加繁重和艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都重要，也更为紧迫。我们一定要认清形势，进一步增强做好人才工作的自觉性。

(一)要把握知识经济和科技创新的大趋势，把人才作为“第一资源”加以重视和开发。二十一世纪是知识经济的时代。科技创新和管理创新已经成为推动经济社会快速发展的两大引擎，而创新所依靠的就是各类高素质的人才。从“科学技术是第一生产力”到“人才资源是第一资源”，是党中央根据国内国际形势的发展变化作出的科学判断，这不仅仅是文字提法的改变，更多地体现了人才理念的升华。知识经济时代，人是生产力要素中最活跃、最积极的因素，资本跟着项目走，项目跟着人才走。有了人才，就能吸引更多的项目，引来更多的资本，就能更充分地激发各种生产要素的活力，让一切创造财富的源泉涌流出来。当，我们要加快城乡一体化进程，全面建设小康社会，急需一大批既能创新、又能创业的专业技术带头人，急需一大批有开拓能力的经营管理者，急需一大批眼界开阔、胸襟开阔的优秀党政干部，同时也急需一大批致富能力强、带富能力强的农村实用人才。我们一定要顺时应势，立足全局，把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

(二)要认清经济全球化和竞争白热化的大背景，把人才优势作为最具竞争力的优势加以构筑和放大。随着经济全球化的加快推进，世界经济发展的动力从主要依靠物力资本转向主要依靠人力资本;世界各地对资源的争夺从以物质资源为主转向以人力资源为主。从我情况看，虽然近年来人才工作有了较大的突破，但与全经济社会快速发展的需要相比，与实现率先发展的目标相比，与周边先进地区相比，还存在着不小的差距。全人才总量还不够充足，人才分布还不够平衡，用人单位主体作用尚未得到充分发挥，人才不足与浪费并存，人才引进与流失并存。我们必须清醒地看到竞争的严峻态势，坚决冲破一切妨碍人才发展的思想观念，改变一切束缚人才发展的做法，使\_真正成为集才的“磁潮、创业的“乐园”、优秀人才向往的“热土”，使人才优势成为我最重要的竞争品牌。

(三)要围绕建设具有最佳人居环境和最佳创业环境的四川经济强、全国文化强的大目标，把人才作为“兴之本”加以培育和集聚。实现“两最”、“两强”奋斗目标，是\_的战略定位和上级领导对我们的殷切期望。其核心是加快发展，而加快发展的关键在党，关键在人才，关键在干部。人才是建设经济强和文化强的“加速器”，哪个地方人才总量大，优秀人才多，作用发挥好，哪个地方投资环境就优，发展后劲就足。干部是群众致富的带头人，是事业发展的领头雁。哪个地方领导班子强，干部谋划水平高，那个地方的发展就有活力，老百姓就有干劲;哪个地方的干部作风好，开拓进取，真抓实干，艰苦奋斗，执政为民，那个地方的凝聚力就强，群众的满意度就高。我在快速发展中所取得的每一项成果，每一次历史机遇的把握，都是各类人才特别是广大干部充分发挥作用的结果。当，我们正处于一个重要的战略机遇期，抢抓机遇，应对挑战，需要我们最大限度地释放各类人才的创业能量，需要我们最大限度地激发干部队伍的内在活力。我们一定要把人才队伍建设作为兴之根本，作为长远发展之大计，始终抓紧、抓实，把更多的优秀人才集聚到推进我全面、协调和可持续发展的伟大事业中来。

二、把握重点，强化人才“五支队伍”建设

人才工作是一项复杂艰巨的系统工程，既具有紧迫性又具有长期性。根据中央、盛成都人才工作会议精神和我实际，我们必须紧紧抓住培养人才、吸引人才、使用人才三个环节，突出重点，整体推进，着力抓好人才“五支队伍”建设。

(一)着力加强以公务员队伍为重点的党政人才队伍建设。我们建设规范化服务型政府，加强党政人才队伍建设，必须树立公务员是重要人才资源的理念,把公务员队伍建设作为实施人才强战略的重要组成部分。积极探索政府机关面向社会吸引高层次人才的新途径,提高公务员大专以上学历的比例。进一步规范和完善公务员考核制度,将考核结果与工资和职务晋升挂钩。要完善公务员队伍终身学习机制,加大培训力度,抓好公务员初任、任职培训和专门业务、知识更新培训，加强依法行政、信息化与电子政务培训,提高依法行政、公共服务、科学决策、调查研究和应对复杂局面的能力。加强公务员作风建设,深入开展“树高效廉洁机关，创优良投资环境”活动和公务员行为规范的教育实践活动,评选表彰“人民满意公务员”,使公务员的精神面貌有较大改观、工作作风进一步改进、工作业绩更加突出。

(二)着力加强以企业家培育、激励和保障为重点的经营管理人才队伍建设。我们要大力抓好懂经营、善管理、有绩效的企业家的培育、激励和保障，健全经营管理人才引进、培养、使用的长效机制。以\_人才场为依托，加快培育我企业经营者人才场，健全完善人事代理业务、人才评价和咨询服务，为企业提供全方位的人事人才服务，推进企业经营管理者的场化、职业化进程，促进不同企业之间、不同区域之间优秀管理人才的合理流动。坚持企业董事会依法选择经营者以及经营者依法行使用\_\_\_\_相结合，充分发挥场在人才资源配置中的基础性作用和用人单位的主体作用，完善企业经营者和其他管理人员的聘用制和契约化管理，依法维护企业经营管理人才和企业的合法权益。要围绕培育具有竞争力的大企业、大集团，努力造就一支职业化、现代化的优秀企业家队伍。

(三)着力加强以高层次人才为重点的专业技术人才队伍建设。继续做好学术技术带头人、拔尖人才的选拔,充分发挥人才选拔制度在高层次人才队伍建设中的作用;开展面向全社会的人才评价工作,建立社会化人才评价体系,拓展人才评价内涵和范围,创新人才评价方法和手段,使人才评价向以考试和评审结合为主、多种评价方法综合运用的方向发展;加强和完善专业技术职务管理,推进专业技术职务由身份管理向岗位管理转变,建立和完善“按岗聘任、竞争择优”的聘任机制;进一步深化职称制度改革,稳步推进评聘分开工作,改进评审方式,加强对实施执业资格制的监督指导和规范管理;加强专业技术人才继续教育,每年选送急需人才到高等院校进修培训。今年，我们还要按照上级部署，在事业单位中全面推行人员聘用制。各级各部门既要充分认识到事业单位人事制度改革的必要性，增强改革的紧迫感，又要充分认识到这项改革的复杂性、艰巨性，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，稳妥推进改革，确保这项改革取得成功。

(四)着力加强以高技能人才为重点的技能型人才队伍建设。切实树立“高技能工人也是人才”的人才观，给予有突出贡献的技工应有的社会地位。以培养壮大职工队伍和各行业中技术精湛的高技能人才为重点，加快实施技能型人才培养计划，组织开展高技能人才的学习培训和新技术、新工艺的技能竞赛等活动。各有关部门要大力推行职业资格证书制度、劳动预备制度和就业准入制度，努力构建从初级工、中级工、高级工，到技师、高级技师的职业资格体系。全面推进技师社会化考评体系建设，实行以能定评，破格晋升，向低学历但技术精能力强的一线工人开“绿灯”，激励更多的员工提高工作技能和动手能力。加大高技能人才选拔奖励力度，在分配上进一步向高技能人才倾斜，实行以岗定薪，以能力定工资，以贡献定报酬，激励一线员工埋头学技术、做贡献，不断提高高技能人才在技术工人中的比例，努力建设一支复合型的高技能人才队伍。

(五)着力加强以农村实用人才为重点的乡土人才队伍建设。\_7\_\_的人口居住在农村。全面建设小康社会，重点在农村，难点也在农村。没有农民的小康，就没有全人民的小康;没有农村现代化，就没有全的现代化。我们要围绕加速推进农业产业化经营和增加农民收入，把农村人才资源开发作为中心任务，通过系统培训、专业比武、知识竞赛、能手评癣项目招标、科技承包等方式，大力培养选拔致富能力强、掌握多种实用技术、在农村和农业经济发展中起示范带动作用的实用人才。建立优秀农村人才使用制度，在职称评定、创办企业、社会保障、项目承包、子女就学、继续教育等方面提供服务。逐步建立覆盖全的职业需求预测、职业培训、技能鉴定、职业介绍、就业指导五位一体的农村富余劳动力职介服务和转移培训中心。要在去年对500\_\_农民技术人员进行职称评定的基础上，通过5年的努力，培养一大批农村实用人才，力争用20\_年左右时间培养和造就新一代农民。

这里，我特别要强调一点，\_是历史文化名城，我们又确立了“两最”、“两强”的奋斗目标，建设一支高质量的教育文化人才队伍十分重要。这样一支队伍直接关系到我发展后劲的强弱和建设全国文化强的成败，因此，我们要将教育文化人才队伍建设作为科教兴和文化强的一项重要工作来抓。一方面，以培养拔尖人才为重点，积极推进教育文化人才队伍建设。要不求所有，但求所用，大胆采取优惠政策，吸引一批特级教师、优秀教师和文化能人名人，加紧建设一支思想素质好、业务造诣深，具有级领先水平，并有较大影响的教育、文化人才队伍。另一方面，要制定具体的人才培养规划，创造各种有利条件，加大教育文化人才开发培养的力度。要重点围绕壮大文化支柱产业培养文化人才，通过文化人才作用的创造性发挥，把我深厚的文化积淀、文化资源转化为富有场吸引力和商业价值的文化精品，把文化的资源优势尽快转化为产业优势，放大我的文化价值。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇2

今天，我们在这里隆重召开全市人才工作会议，主要任务是深入贯彻全国全区人才工作会议、在银川召开的西部部分城市人才工作座谈会及刚刚闭幕的市委二届九次全体会议精神，总结交流人才工作经验，表彰奖励优秀人才，对落实《固原市中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》、组织动员全市力量实施人才强市战略进行部署。首先，我代表市委、人大、政府、政协向受表彰的优秀人才表示祝贺!向辛勤工作在各条战线上的各类人才和人才工作者表示诚挚的慰问和衷心的感谢!下面，我讲几点意见。

一、充分认识实施人才强市战略的重要意义

进入新世纪新阶段，党和国家对人才工作的重视程度越来越高、推进力度越来越大，相继提出了人才第一资源、党管人才原则、人才强国战略等一系列新论断、新思想、新举措。今年4月中央印发了《国家中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》，5月召开了全国人才工作会议。8月自治区党委、政府印发了《宁夏中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》，紧接着召开了全区人才工作会议。11月中央人才工作协调小组在银川又召开了西部部分城市人才工作座谈会。这一系列重大决策部署，充分表明人才资源是科学发展的第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位，人才发展进入了优先发展的新时期。

当今时代，以经济实力和科技实力为基础的区域竞争越来越激烈。区域竞争说到底是人才竞争。人才优势是最需培育、最有潜力、最可依靠的优势，谁拥有了人才竞争优势，谁就赢得了区域竞争的主动权，谁就抢占了科学发展的制高点。从国际上看，经济强国必然是人才强国。据中央人才工作协调小组课题组研究成果显示，在人才发展强国中，美国、日本、德国排名前三甲，我国属于人才发展中等国家，居第14位。二次世界大战后，经济受到毁灭性打击的日本、德国，之所以能够在短短的三四十年内重铸辉煌，跻身于世界经济强国，靠的就是人才开发。从国内来看，凡是发展有活力、具有竞争力的城市，都是对人才最有吸引力、最具凝聚力的城市。据中国社会科学院发布的《20\_年中国城市竞争力报告》显示，全国294个地级以上城市的综合竞争力与人才竞争力基本相符。在综合竞争力、人才竞争力排名前10位的城市中，深圳均居首位;在综合竞争力、人才竞争力提升速度排名前10位的城市中，内蒙古的鄂尔多斯增速最快;在县级10大活力(创新能力)城市中，江苏的昆山市排名第一。深圳用20\_年把一个渔民村建成我国改革开放和现代化建设的排头兵，鄂尔多斯能够在短时间内迅速崛起、后来居上，昆山市之所以走出了“昆山之路”，他们的一个共同秘诀就是想方设法广揽人才。

“\_”时期，是我市抢抓新一轮西部大开发战略机遇、推进全市经济发展战略转型、为全面建设小康社会奠定基础的关键时期。前几天闭幕的市委二届九次全体会议上，审议通过了《市委关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》。《建议》把实施人才强市战略单列一条，专门作了部署。这标志着实施人才强市战略既是全市“\_”规划的重要内容，又是实现“\_”规划目标的重要保证。全市各级组织特别是领导干部，一定要立足于发展战略转型的现实需要，着眼于固原未来发展的战略选择，深刻认识实施人才强市战略的重要意义，切实把思想和行动统一到中央和区、市党委、政府关于人才工作的一系列重大决策部署上来，牢固树立抓人才就是抓发展、抓长远、抓后劲的理念，以战略眼光和科学思维谋划人才工作，以务实态度和热忱服务做好人才工作，大力营造爱才、育才、聚才、用才的良好氛围，进一步激发各类人才服务发展、支撑发展、推动发展的积极性和创造性，为推进发展战略转型、实现跨越发展目标提供有力的人才保障和广泛的智力支持。

二、客观分析我市人才发展的成绩与差距

近年来，市委、政府坚决贯彻中央和自治区党委、政府的一系列重大决策部署，结合固原的实际作出了“一体两翼五个五”的人才工作部署，注意调动和发挥人才资源在经济社会发展中的重要作用。一是强化组织领导，党管人才工作格局基本形成。调整充实了市人才工作领导小组，建立了市委会听取人才工作汇报制度和市委、政府领导分工负责抓落实制度，初步形成了党委政府统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。出台了《固原市农村实用人才评价管理暂行办法》等3项制度文件，每年都制订人才工作任务分工方案。重视对人才的投入，设立了市本级财政人才工作专项资金，并随财政增长而逐步增加，今年多渠道争取人才工作经费89万元。二是加大培训力度，人才队伍整体素质逐步提高。坚持把各类人才的教育培训统筹起来，分类指导，并轨推进。20\_年以来，通过培训研修、外出学习、挂职锻炼、学历教育等多种方式，培训各类人才1.83万人次，其中外派培训干部851人次，年均增长49.6%，是近20\_年来我市干部外出培训力度最大、人数最多的时期。按照自治区统计标准，截至20\_年底，全市人才资源总量5.6万人，平均每万人拥有人才370人，各类人才中具有大学专科以上学历的2.7万人。三是基地项目带动，人才发展平台不断拓展。利用院校、科研单位和特色优势产业示范园区、大学生创业园区等建立人才培养基地，实施了“西部之光”“基层之光”“企业之星”“牵手工程”“专家服务团”等一批自治区人才工程项目，西吉“金豆英才”、隆德“书画人才”两个项目被评为自治区人才创新项目，得到资金扶持。通过基地支撑和项目带动，既为人才发挥作用搭建了平台，又促进了特色优势产业发展。四是坚持正确导向，干事创业氛围逐渐浓厚。不断完善“三推两考”、目标管理考核、从严管理干部、函询问责等制度，加大治庸治懒力度，激发干部活力。认真落实国家和自治区有关人才方面的政策待遇，广泛听取各类人才的意见建议，积极协调解决存在的困难和问题。组织开展优秀人才评选表彰和宣传报道活动，举办了全国天文奥林匹克总决赛、全区小学语文教师素养大赛等一批全国性和自治区级人才创新活动，开展了岗位练兵、技能竞赛、实训观摩等活动。通过在用人、管理、考核、奖励、宣传等多方面形成正确导向，营造了各类人才比学赶超、干事创业的良好氛围。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，由于自然的、历史的、地域的，以及经济社会发展等原因，我市人才发展总体水平与区内其他几个市相比，差距比较大，主要表现在：一是总量偏小。全市人才总量仅占总人口的3.7%，比全国、全区平均水平分别低3.4和2.1个百分点;每万人拥有人才量比全国、全区平均水平分别低342人和211人。二是层次较低。全市各类人才中一次性本科以上学历的不到10%，具有高级职称的只占9.3%，享受国务院和自治区政府特殊津贴、入选自治区“313人才工程”的仅有44人，重点领域的高层次人才、高技能人才匮乏，特别是产业发展急需的创新型、领军型人才奇缺。三是结构不合理。从年龄结构看，六类人才队伍的平均年龄为42.1周岁，35岁以下的只占37%，人才的“老龄化”现象严重;从行业结构看，分布在农业、教育、卫生等行业的人才占85.9%，工业经济、规划建设、现代服务业等领域的人才紧缺，表现出典型的“传统性”特征。四是流失严重。人才流失一直是困扰我市人才发展的老大难问题。主要原因是我市工作生活条件艰苦，考出去的大中专毕业生一般都不愿回来就业、创业;现有人才经过多年的培养成长为骨干人才后，受大城市优越的工作生活条件和待遇的影响，只要有机会就想方设法离开，不论是国家公务员还是教学、医疗、科研人员都是如此，而且短时间内这个问题还难以扭转。五是环境不优。这些年我市对人才工作越来越重视，投入也不断增加，但由于发展不足、财力有限，人才公共服务体系还不健全，加之全社会尊重人才、爱护人才、宽容人才的氛围还不浓厚，人才发展环境的吸引力和竞争力还很弱。对于这些问题，我们要高度重视，采取得力措施，逐步加以解决。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇3

同志们：

市委、市政府决定召开这次全市人才工作会议，主要是传达贯彻中央、省、市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前及今后一个时期我市人才工作的主要任务，动员全市上下进一步统一思想，提高认识，强化措施，大力开发人力资源，加快建设人才强市，为推动经济社会又好又快发展提供强有力的人才保障和智力支持。刚才，士官同志传达了省、枣庄市人才工作会议精神;市人力资源和社会保障局、新能凤凰能源公司和高端人才代表苗付标同志、大学生村官代表王腾同志分别作了很好的典型发言。希望大家认真学习领会会议精神，切实抓好贯彻落实。下面，我就做好当前和今后一个时期的人才工作，讲三点意见。

一、从经济社会发展的战略全局出发，充分认识加强人才工作的重要意义

近年来，全市各级各部门认真贯彻科学发展观，把人才工作摆到更加突出的位置，大力实施人才强市战略，不断加强人才引进、培养、激励和服务工作，人才工作取得了显著成绩。一是人才队伍规模不断扩大。目前，全市各类人才总量达到14.3万人，人才总量居全省县级前列，初步形成了一支规模较大、素质较高、门类较齐全的人才队伍。二是人才队伍优势逐步显现。先后实施了人才培养计划、引进高层次创新创业人才等一批重点人才工程，建立博士后工作站3处、省级院士工作站1处，3名中国工程院院士兼职我市科技顾问，人才队伍竞争优势进一步增强。三是人才发展环境日益改善。相继制定出台了一系列有利于人才成长的政策文件，全社会人才意识不断增强，初步形成了党委政府统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作格局。四是人才支撑作用明显增强。全市各类人才在推动经济社会又好又快发展中发挥了重要作用，取得了一大批技术含量高、带动性强、产业化前景广阔的重大科技创新成果，为转变发展方式、调整经济结构、推进科学发展提供了有力支撑。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，同经济社会发展的要求相比，同先进地区相比，我市人才工作和人才队伍建设还存在不少问题，经济社会发展与人才短缺的矛盾仍然十分突出，主要表现在四个方面：一是人才总量不足。20\_年，全市人才资源占人力资源总量的比例为13.8%，比全省平均水平低1.2个百分点。二是人才层次不高。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，全市享受国务院特殊津贴的专家仅有8人，博士仅有4人，省级有突出贡献的中青年专家仅有1人，省级首席技师仅有2人，省级乡村之星仅有2人。三是人才结构不够合理。社科类、基础学科类人才多，理工类、应用学科类人才少，特别是懂经营、会管理、有技术、能创业的实用型人才严重不足;党政机关和事业单位人才集中，经济建设一线人才不足，民营企业人才稀缺，人才的潜性闲置与显性短缺并存。四是人才发展环境不够宽松。一些地方和单位对人才工作认识不够到位，存在重物质投入轻智力投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进的现象等等。我们一定要清醒认识我市在人才工作上存在的差距，进一步增强做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性，以战略的眼光、创新的思维，更加积极主动地做好人才工作。

古人讲：“国以才立，政以才治，业以才兴”。一个国家、一个民族、一个地区要兴旺发达，关键在人才。近年来，党和国家对人才工作的重视程度越来越高、推进力度越来越大，中央印发了《国家中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》，专门召开了全国人才工作会议，提出了人才第一资源、党管人才原则、人才强国战略等一系列新论断、新思想、新举措。省委、省政府和枣庄市委、市政府也相继召开了人才工作会议，对加强人才工作作出了全面安排部署。这一系列重大决策部署，充分表明人才资源是科学发展的第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位，人才发展进入了优先发展的新时期。全市各级各部门要把思想认识统一到中央和省市的决策部署上来，用全局和战略的眼光看待人才工作，深刻认识人才和人才工作的极端重要性。

第一，人才是发展之要，做好人才工作是推动科学发展、实现跨越崛起的重要保证。人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力。当前和今后一段时期，是我市转方式、调结构、推进科学发展、实现跨越崛起的关键时期。去年底今年初召开的全市经济工作会议、人代会，明确提出了我市今年和“\_”时期的发展目标，就是努力把徐海打造成为科学发展示范区，尽快跻身全国县域经济发展的第一方阵，建成具有较强辐射力的转型示范城市、新型工业城市、特色旅游城市、生态宜居城市、文明幸福城市。实现既定奋斗目标，关键在人才，根本靠人才。当前，我们急需眼界开阔、思维超前的党政人才，急需敢闯市场、善闯市场的经营管理人才，急需既能创新、又能创业的专业技术人才，急需技术熟练、素质过硬的实用人才。只有牢牢抓住人才工作不放松，大力实施人才强市战略，从待遇上、政策上、情感上营造一种良好环境，才能最大限度地将现有人才的积极性充分调动起来，把外面的人才吸引进来，使潜在的人才涌现出来，为推动科学发展、实现跨越崛起提供强有力的人才保证。

第二，人才是竞争之本，做好人才工作是增强核心竞争力、增创发展新优势的关键所在。在科技进步日新月异、区域竞争日趋激烈的今天，以经济实力和科技实力为基础的区域竞争越来越激烈。区域竞争说到底是人才竞争。人才优势是最需培育、最有潜力、最可依靠的优势，谁拥有了人才竞争优势，谁就赢得了区域竞争的主动权，谁就抢占了科学发展的制高点。人才总是稀缺的，如果不去争，就会错失良才、错失机遇、贻误发展。因此，我们只有坚持出实招、重实效，早一步、快半拍，做到人无我有、人有我优，才能在人才竞争中抢得主动权、制胜权，才能在未来发展中决战决胜、抢占先机。

第三，人才是活力之源，做好人才工作是推动徐海新一轮创业创新的动力源泉。人才是最具活力、最具竞争力的资源，发展每向前一步，都凝聚着人的劳动和创造，而人才的创业创新，更是我们事业向前推进的不竭动力。改革开放以来，我市经济社会持续快速发展，其中一个重要原因就是我们坚持以人为本，充分激发各类人才和广大人民群众的创造活力，形成一股势不可挡的创业创新热潮。今后一个时期，徐海改革发展任务更加艰巨繁重，发展的主体在人，动力源泉在于创新。只有广大人才创造性的劳动，人才工作的持续发展和全面提升，才能让智慧涌流，激发全社会创业创新的活力和激情，形成人人竞相成才、人才辈出、人尽其才的生动局面。

第四，人才是执政之基，做好人才工作是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。随着党的历史方位、执政环境、队伍状况深刻变化，提高党的执政能力、保持和发展党的先进性面临一系列新情况新考验。为此，中央进一步提出“党管人才”的原则，明确了党在新时期巩固执政基础、提高执政能力的一个重要工作着力点。就徐海而言，提高执政能力，保持和发展党的先进性，最根本的是要不断培养造就一大批高素质的党政人才和其他各方面人才。只有把我们的党员干部队伍建设成为由先进分子组成、集聚大量优秀人才的队伍，使全市各级党组织成为善于培养和使用人才、广泛团结和吸纳人才的组织，才能不断提高党的建设科学化水平，担当起推动徐海科学发展的重任。

各级各部门一定要从全局和战略的高度，深刻认识加强人才工作的重大意义，切实增强责任感、危机感和紧迫感，切实把思想和行动统一到中央和省、市的决策部署上来，牢固树立“抓人才就是抓发展、抓长远、抓后劲”的理念，把人才工作放到优先发展的战略地位，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新，进一步激发各类人才服务发展、支撑发展、推动发展的积极性和创造性，为推动经济社会又好又快发展提供人才保障和智力支持。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇4

人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力，是转型之要、竞争之本、活力之源。就经济尚欠发达但极具优势和潜力的\_\_来说，抓好人才工作，尤为重要。当前，我们要以贯彻实施人才发展中长期规划为契机，推动人才工作科学发展，为\_\_经济社会的科学发展、跨越发展提供人才保障。

一、统一思想，强化认识，切实增强做好人才工作的自觉性

面对千载难逢的发展机遇,新一届县委审时度势,高瞻远瞩提出了构建绿色发展示范区的发展战略。要顺利实现县委确定的奋斗目标，至关重要的一点就是要强化人才的支撑和引领作用，把人才队伍建设作为吸纳资本、引进项目、激发活力，实现科学发展、统筹发展、跨越发展的基础环节来抓。我们要深化对人才工作重要性的认识，以更强烈的责任感和紧迫感吸纳人才、集聚人才，以更务实的作风管理人才、使用人才，努力营造尊重人才、厚待人才的浓厚氛围，创造人才活力竞相迸发、建设事业快速推进的生动局面。

第一,在落实人才优先发展战略上，牢固树立人才是科学发展第一资源的理念。确立人才资源开发相对于物质、环境、资金以及其他资源开发的优先地位，要把服务县域经济跨越式发展,特别是事关全县发展大局的重点产业,重大项目作为人才工作的根本出发点和落脚点，把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，使人才第一资源的理念成为各级各部门的自觉行动，从战略和全局的高度，重视、谋划和加强人才工作，努力营造尊重人才、尊重知识、尊重劳动的浓厚氛围，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。

第二,在人才培育导向上，牢固树立以用为本、量质并举的理念。有了人才，最重要的是要用好人才，把人才用到合适的位置上，让他们充分发挥作用。评价人才不能只看他说得怎么样，更要看他干得怎么样。要积极适应形势发展的要求和县域经济发展的实际，既重视多措并举、多管齐下，尽量扩大我县人才的总量，又要注重突出重点、因时而异，着力提升人才的质量。要敢于打破条条框框，打破身份壁垒和体制局限，特人特用，促进优秀人才发挥更大作用。只要是优秀人才，只要想干事、能干事、能干成事，不论来自哪里，不论是什么身份，都要放到重点部门,关键岗位。

第三,在人才选拔使用上，牢固树立德才兼备、以德为先的惜才、识才、用才理念。坚持在项目建设一线、化解矛盾一线、维护稳定一线发现、培养、考察和使用干部，让政治上靠得住、工作上有本事、人民群众信得过的各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，让干事、老实、正派的人不吃亏，让投机钻营的人不得利;坚持民主、公开、透明的原则选用人才，避免用“论资排辈”观念和“求全责备”思维限制优秀人才脱颖而出，努力形成人尽其才、才尽其用、人才辈出的良好氛围。

第四,在人才结构优化上，牢固树立充分调动两个方面人才积极性的理念。坚持一手抓现有人才队伍素质提升，立足县域内现有人才队伍,以盘活为目的,以激励为手段,最大限度调动工作积极性,充分使各类人才在各自岗位上，全力发挥主力军的作用;一手抓外来人才吸收引进，围绕全县重点产业发展,重点项目推进,想千方、设百计引进各类急须人才,弥补我县人才的“短板”和薄弱环节，通过两手齐抓，实现人才优势互补、协调发展。

二、肯定成绩，正视问题，切实增强做好人才工作的紧迫感

近年来，我县坚持党管人才原则，紧紧围绕经济社会发展大局，大力实施人才强县战略，取得了较为明显的成效。全县人才工作思路进一步深化，人才工作机制进一步健全，人才服务环境进一步优化，人才创新创造创业能力进一步提高。一是人才工作格局逐步完善。县委坚持把人才工作放在优先发展的战略地位，建立和完善了党委统一领导，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格局，初步形成了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围。二是人才队伍规模不断壮大。通过实施引才计划、育才工程，全县人才队伍不断壮大。截至目前，全县人才队伍总量达到20863名，占全县人口的4.6%。其中党政人才202\_名，专业技术人才6092名，企业经营管理人才1028名，农村实用技术人才7833人，高技能人才3736人，社会工作人才107名。三是人才队伍素质明显提高。通过实施党政人才素质提升工程、专业技术人才培育工程、农村实用人才“1511”培养计划、企业人才振兴计划等一批重点人才工程，人才队伍素质明显提高。党政人才队伍中取得大专以上学历的有1358人，占干部总数的65.7%;专业技术人才人才中取得大专以上学历的有4181人，较20\_年相比有明显提升。四是人才工作环境得到改善。制定出台了《关于实施人才强县战略的决定》、《\_\_县中长期人才发展规划纲要》、《高层次人才引进暂行办法》等一系列发展规划、工作制度，积极创造条件，搭建平台，鼓励支持各类优秀人才脱颖而出，人才培养引进、创新创业、发挥潜能的环境明显改善。五是人才支撑作用显著增强。全县各类人才在推动经济社会发展中发挥了重要作用，取得了一大批技术含量高、带动性强、产业化前景广阔的重大科技创新成果，为转变发展方式、调整经济结构、推进科学发展提供了有力支撑。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，同经济社会发展的要求相比，同先进地区相比，我县人才工作和人才队伍建设还存在不少问题，经济社会发展与人才短缺的矛盾仍然十分突出。一是人才总量仍不足。截止20\_年12月，我县共有各类人才20863人，万人拥有量仅为443人，虽有一定的增长，但人才总量不足。二是人才层次还不高。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，全县享受省政府特殊津贴的专家仅有1人，全日制研究生学历、硕士学位以上高层次人才仅有10余人。三是人才结构不够合理。人才结构性问题仍然突出，人才的专业结构、年龄结构、行业分布等不够合理。社科类、基础学科类人才多，理工类、应用学科类人才少，特别是懂经营、会管理、有技术、能创业的实用型人才严重不足;党政机关和事业单位人才集中，经济建设一线人才不足，民营企业人才稀缺，人才的潜性闲置与显性短缺并存。四是人才发展环境还不够宽松。仍有一些地方和单位对人才工作认识不够到位，存在重物质投入轻智力投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进等现象。为此，我们既要肯定成绩，又要正视问题，要有坐不住、等不起、慢不得的危机意识，切实增强做好人才工作的责任感、紧迫感。

三、明确任务，突出重点，切实增强做好人才工作的针对性

要按照服务科学发展的要求，根据我县“\_”时期经济社会发展实际需要，坚持自主培养与开发引才相结合，以培养引进经济社会发展重点领域急需紧缺人才为重点，统筹推进各类人才队伍开发建设。

第一,围绕发展大力引进“六类”人才。发展产业、壮大产业，没有高层次专业人才作支撑,就无从谈起。对于高层次人才和急需紧缺的人才，引进是最直接、最现实、最有效的途径。有些人才非常急需，可现在我们没有，短期内又培养不出来，只能搞“拿来主义”，积极从外面引进。一是要突出重点。当前要紧紧围绕推动\_\_跨越发展的需要，根据经济社会发展特别是推进重大项目,培育优势产业的需求，大力引进“六类”人才(工业经济的创业人才、生态农业的高层次人才、城市规划的高端人才、绿色发展的领军人才、文化创意产业的高级人才、社会公共事业的复合型人才),为全县的项目建设和产业发展提供有力的人才保障和智力支持。二是要解放思想。要以海纳百川、兼容并蓄的宽广胸怀选人用人，不能“武大郎开店”，比自己个子高的都不要;也不能怕丢位置，担心好不容易空出的位置让别人占了。三是要坚持五湖四海。要以不求所有、但求所用的开放理念，以包容的心态、宽阔的视野，拓宽选人用人渠道，凡是事业需要、发展需要的人才，要大胆选拔任用，做到人尽其才、才尽其用、用当其时。全县各级各部门一定要像抓招商引资一样抓招才引智，要像招商引资重点招大商、富商一样，重点引进高端人才、领军人才,从而更好的服务县域经济社会发展。

第二,立足实际统筹抓好“六支”队伍。一是党政人才。要继续开展大规模干部教育培训工作，注重以一线实践锻炼等方式强化教育培训实效，进一步加大竞争性选拔党政领导干部力度，加强中青年后备干部、女干部、非党干部的培养，不断提升干部队伍整体素质和引领发展的能力。二是企业经营管理人才。加大对全县规模以上企业主要经营管理人才以及重点发展领域中小企业经营管理人才的培训，积极开展与大专院校的合作培训，努力提高企业经营管理的现代化水平。三是专业技术人才。继续实施专业技术人才知识更新工程和创新人才培训工程，加强优秀青年专业技术人才的培养使用，努力打造一支覆盖教育、卫生、文化、体育、艺术、社会工作等各个领域的专业技术人才队伍。四是高技能人才。整合职业教育资源，深化县管拔尖人才选拔制度，加强重点产业、重点行业高技能人才的培训工作，为产业转型升级提供高技能人才支撑。五是农村实用人才。致力培养生产型、经营型、技能带动型、科技服务型和社会服务型人才，积极引导县城人才、技术向农村流动，深入实施农村实用人才培训工程，加强示范实训基地建设，鼓励农村实用人才创办经济实体，不断扩大农村实用人才总量，提升整体素质。六是社会工作人才。探索建立聘用制、派遣制、项目制、委托制等多种用人机制，不断吸引和聚集社会工作人才，提高职业能力和专业素质。总之，要通过这六支人才队伍的开发，进一步扩大人才总量、提高人才质量、盘活人才存量，使不同专业特长、不同职业岗位、不同成长经历、不同能力水平的人才都能各得其所、各展其才、建功立业。

第三,着眼长远深入实施“六大”工程。按照省市文件精神,结合我县工作实际,县委制定下发了《\_\_县中长期人才发展规划纲要(20\_—20\_年)》，这是我县制定的第一个中长期人才发展规划纲要，也是今后一个时期全县人才工作的指导性文件。各单位要组织抓好《人才发展规划纲要》学习贯彻活动，深刻理解《人才发展规划纲要》的新思想、新理念，准确把握人才发展的战略目标、重点任务和重要举措。要把《人才发展规划纲要》目标和措施具体化，及时制定《\_\_中长期人才发展规划纲要任务分工方案》，并结合中长期人才发展规划中提出的重大政策、重点工程和重要任务，研究制定具体的配套实施办法，确保各项任务落实到实处。围绕当前及今后一个时期我县经济社会发展的需要，县委确定了人才工作“六大”工程(即引才聚智工程、党政领导干部培养工程、企业家培育工程、技能人才开发工程、农村实用人才“1511培养工程”和素质提升工程、社会事业领军人才培养工程),内容涵盖了党政机关、企事业单位、农村基层等领域和范畴。各有关部门要尽快启动实施，要制定具体的工作方案和实施步骤，有达到的目标任务和实施的效果，真正把规划变成计划，把计划变成项目，把项目变成成果，确保人才发展规划落到实处，确保人才工程真正发挥效用。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇5

同志们：

这次全省人才工作会议，主要任务是学习贯彻全国人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，就落实《山东省中长期人才发展规划纲要(20\_—20\_年)》，做好当前和今后一个时期人才工作作出部署，动员全省紧紧围绕经济文化强省建设，深入实施人才强省战略，努力建设高素质的人才队伍。下面，我讲三个问题。

一、认真学习领会全国人才工作会议精神，进一步提高对人才工作重要性的认识

今年5月25日至26日召开的全国人才工作会议，是我国社会主义现代化建设在新的历史起点上向前迈进，人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。会议深入贯彻党的\_大和\_届四中全会精神，对大力实施人才强国战略、加快建设人才强国作出了全面部署。会上，副主席等中央领导同志发表了重要讲话，充分体现了党中央、国务院对人才事业的高度重视和对各类人才的亲切关怀，为做好新形势下的人才工作指明了方向。这次会议和党中央、国务院颁布的国家人才发展规划纲要，提出了一系列人才工作的重要思想，丰富和发展了中国特色社会主义人才理论，进一步明确了人才工作的总体要求、基本思路、重点任务和重大政策措施。各级各部门要认真学习、深刻领会全国人才工作会议精神，把思想认识高度统一到中央精神和部署要求上来，全面抓好贯彻落实。

一要深刻认识人才资源是第一资源的重要思想。\_强调，人才资源是第一资源。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。这些重要论述，深刻揭示了人才在党和国家工作全局中的突出地位，充分阐明了人才工作的极端重要性。我们要充分认识做好人才工作是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。要把人才工作摆在更加突出的位置，用战略眼光看待人才工作，把人才作为科学发展的第一资源，把培养人才、吸引人才、开发人才、用好人才，作为贯彻落实科学发展观、实现科学发展的基础性工作来抓。

二要深刻认识建设人才强国的宏伟目标和重大战略部署。党中央、国务院从战略和全局高度，发出了加快建设人才强国的号召，并作出一系列部署。明确了到20\_年我国人才发展总体目标，就是培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。这一目标鼓舞人心，催人奋进，意义重大而深远。要明确做好新形势下的人才工作，必须深入贯彻落实科学发展观，更好地实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会目标提供坚强的人才保证和广泛智力支持。要明确中央确定的“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的24字人才工作指导方针。要按照\_提出的“五个坚持”要求，突出重点，把握关键，统筹推进我省人才事业发展，不断提高全省人才工作水平。

三要深刻认识人才优先发展的战略布局。坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，这是我们党对人才发展思想的重要创新，也是经济社会发展的现实需要。当前我国正处在经济转轨、社会转型、体制转换的关键时期，只有在经济社会发展中确立人才优先发展战略布局，才能加快促进经济发展方式由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。我们要牢固树立人才优先发展的理念，努力把人才优先发展的要求具体化、政策化、项目化，体现在科学发展的全过程和方方面面。

四要深刻认识中央关于人才工作的重大政策措施。中央针对我国人才发展中亟待解决的重大问题，提出了一系列促进人才事业发展的重大政策措施，确定了10项重大政策和12项重大人才工程，对加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等6类人才队伍建设提出了具体政策措施。这些政策措施和重大工程完全符合当前人才工作实际，是加强人才队伍建设的重大举措，为解决人才工作重点难点问题提供了有力保障。我们要认真学习研究，结合我省实际，找准切入点和突破口，抓好相关政策措施配套，切实把中央的政策措施把握好、运用好、贯彻好。

五要深刻认识党管人才的根本原则。加强和改进党对人才工作的领导是做好人才工作，加快建设人才强国的根本保证。我们一定要按照\_提出的“三个落实”的要求，坚持党管人才这一根本原则，落实党管人才责任，善于用战略思维、开放视野、发展观点谋划和推动人才工作，把握好人才工作方向。落实好人才培养使用重大政策，抓好重大人才工程。落实好人才服务职能，处理好人才工作重大关系，营造人才发展良好环境，为各类人才成长、施展才干创造良好条件。

二、正确分析我省人才发展的阶段特征，明确今后工作的总体目标和基本要求

改革开放特别是进入新世纪以来，省委、省政府高度重视人才在经济社会发展中的重要地位和作用，坚持把科教兴鲁和人才强省作为加快推进经济文化强省建设的核心战略，营造有利于人才成长的良好环境，各类人才为现代化建设作出了重要贡献。一是人才队伍规模不断扩大。目前，全省各类人才达到975万人，人才总量居全国前列，初步形成了一支规模较大、素质较高、门类较齐全的人才队伍，已经成为人力资源大省。二是高层次高技能人才开发得到重视。实施了泰山学者、“万人计划”、创新团队、首席技师等一批重点人才工程，着力打造青岛海洋科学与技术国家实验室、山东信息通信技术研究院、鲁南煤化工研究院、黄河三角洲可持续发展研究院、山东省重大新药创制平台等一批科技创新战略平台，培养和聚集了一批具有国内外一流水平的高层次人才群体。三是人才发展环境日益改善。党管人才工作新格局基本形成，全社会人才意识不断增强，一系列有利于人才成长的政策措施得到落实，打造高端人才聚集地和优质劳动力富集地带取得初步成效。四是人才支撑作用明显增强。全省各类人才在改革开放和社会主义现代化建设中发挥了重要作用，取得一大批具有原创性、带动性、产业化前景广阔的重大科技创新成果，各类科技成果向现实生产力转化的速度不断加快，为转变经济发展方式、调整优化经济结构、建设经济文化强省提供了有力支撑。

人才是强国的根本。随着世界多极化和经济全球化的深入发展，各个国家和地区综合实力竞争的广度和深度前所未有，对高素质人才的需求日益迫切，经济竞争越来越表现为人才的竞争。全国各地都高度重视人才工作，竞相出台更具竞争力的人才政策和措施，强力聚集创新创业人才，以人才为支撑赢得未来发展的主动权。尤其要看到，我省经济社会发展正处在重要转型时期，实现由大到强新的历史跨越，建设经济文化强省，是现阶段发展的重大战略任务，对人才工作提出了新的更高要求。加快经济发展方式转变，调整优化经济结构，建设经济文化强省，最急需、最紧缺、最关键的是人才。只有充分发挥人才第一资源的作用，培养造就一大批适应经济社会发展需要的人才，才能抢占经济发展的制高点，打造新的发展优势，推动经济尽快走上创新驱动、内生增长的轨道。同经济社会发展要求相比，我省人才工作和人才队伍建设还不适应，经济社会发展与人才短缺的矛盾仍然十分突出。人才总量不足，高层次人才特别是领军型人才较少，同一些先进省市相比，还有一定差距。人才发展机制和投入机制不够完善，人才结构和布局不合理，在企业和生产领域的高层次人才仅占15%。人才载体平台建设相对滞后，国家在山东的高层次科研机构相对较少，人才创新创业的条件不够完善。人才的作用还没有充分发挥出来，一些地方和单位对人才工作认识不够到位，存在重物质投入轻智力投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进的现象。我们一定要清醒认识我省在人才工作上存在的差距，进一步增强做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性，以战略的眼光、创新的思维，更加积极主动地做好人才工作。

山东省人才发展规划纲要提出了建设人才强省的目标任务，到20\_年我省人才发展的总体目标，即“培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，形成山东人才竞争优势，进入人才强省前列”。实现人才发展的总体目标，建设人才强省，必须坚持深入贯彻科学发展观和科学人才观，全面落实国家和省人才发展规划纲要，自觉做到“六个坚持”：一是坚持人才工作服务大局。紧贴科学发展这个第一要务，围绕全省中心工作、紧跟重大决策部署和战略任务来谋划和发展，使人才工作更好地为经济社会发展服务。二是坚持人才优先发展。把人才优先发展体现在党委、政府的重大决策部署之中，做到制定经济社会发展战略目标优先考虑人才保证，研究制定政策优先考虑人才导向，部署工作优先考虑人才措施，以人才优先发展引领经济社会科学发展。三是坚持人才以用为本。人才作为一种特殊资源，只有使用才能创造价值。要把人才以用为本贯穿于人才培养、引进和使用的各个环节，支持人人都作贡献、人人都能成才，真正使各类人才各得其所、各展其长。四是坚持统筹推进人才队伍建设。坚持分类指导，统筹兼顾，促进人才队伍整体协调发展，注意统筹不同区域、不同所有制经济和城乡间的人才协调发展，统筹各类人才的专业技术能力与职业道德素质协调发展。根据我省发展实际需要，以重点区域带动战略为依托，以重点人才工程建设为抓手，以建设高端人才聚集地和优质劳动力富集地带为目标，突出重点，打造亮点，体现特色，努力形成我省人才资源的比较优势。五是坚持创新人才发展体制机制。解放思想，鼓励创新，以与时俱进的精神，敢为人先的勇气，求真务实的态度，不断创新人才发展的理念、途径和办法，努力形成更加科学、更具活力的体制机制。六是坚持探索遵循人才工作规律。深刻把握人才工作的内在规律，把人才工作同科技、产业发展紧密结合起来，进行一体化推进，最大限度地发挥人才在整个经济社会发展中的引领支撑作用，努力营造人才发展的良好环境。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇6

人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力，是转型之要、竞争之本、活力之源。就经济尚欠发达但极具优势和潜力的\_\_来说，抓好人才工作，尤为重要。当前，我们要以贯彻实施人才发展中长期规划为契机，推动人才工作科学发展，为\_\_经济社会的科学发展、跨越发展提供人才保障。

一、统一思想，强化认识，切实增强做好人才工作的自觉性

面对千载难逢的发展机遇,新一届县委审时度势,高瞻远瞩提出了构建绿色发展示范区的发展战略。要顺利实现县委确定的奋斗目标，至关重要的一点就是要强化人才的支撑和引领作用，把人才队伍建设作为吸纳资本、引进项目、激发活力，实现科学发展、统筹发展、跨越发展的基础环节来抓。我们要深化对人才工作重要性的认识，以更强烈的责任感和紧迫感吸纳人才、集聚人才，以更务实的作风管理人才、使用人才，努力营造尊重人才、厚待人才的浓厚氛围，创造人才活力竞相迸发、建设事业快速推进的生动局面。

第一,在落实人才优先发展战略上，牢固树立人才是科学发展第一资源的理念。确立人才资源开发相对于物质、环境、资金以及其他资源开发的优先地位，要把服务县域经济跨越式发展,特别是事关全县发展大局的重点产业,重大项目作为人才工作的根本出发点和落脚点，把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，使人才第一资源的理念成为各级各部门的自觉行动，从战略和全局的高度，重视、谋划和加强人才工作，努力营造尊重人才、尊重知识、尊重劳动的浓厚氛围，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。

第二,在人才培育导向上，牢固树立以用为本、量质并举的理念。有了人才，最重要的是要用好人才，把人才用到合适的位置上，让他们充分发挥作用。评价人才不能只看他说得怎么样，更要看他干得怎么样。要积极适应形势发展的要求和县域经济发展的实际，既重视多措并举、多管齐下，尽量扩大我县人才的总量，又要注重突出重点、因时而异，着力提升人才的质量。要敢于打破条条框框，打破身份壁垒和体制局限，特人特用，促进优秀人才发挥更大作用。只要是优秀人才，只要想干事、能干事、能干成事，不论来自哪里，不论是什么身份，都要放到重点部门,关键岗位。

第三,在人才选拔使用上，牢固树立德才兼备、以德为先的惜才、识才、用才理念。坚持在项目建设一线、化解矛盾一线、维护稳定一线发现、培养、考察和使用干部，让政治上靠得住、工作上有本事、人民群众信得过的各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间，让干事、老实、正派的人不吃亏，让投机钻营的人不得利;坚持民主、公开、透明的原则选用人才，避免用“论资排辈”观念和“求全责备”思维限制优秀人才脱颖而出，努力形成人尽其才、才尽其用、人才辈出的良好氛围。

第四,在人才结构优化上，牢固树立充分调动两个方面人才积极性的理念。坚持一手抓现有人才队伍素质提升，立足县域内现有人才队伍,以盘活为目的,以激励为手段,最大限度调动工作积极性,充分使各类人才在各自岗位上，全力发挥主力军的作用;一手抓外来人才吸收引进，围绕全县重点产业发展,重点项目推进,想千方、设百计引进各类急须人才,弥补我县人才的“短板”和薄弱环节，通过两手齐抓，实现人才优势互补、协调发展。

二、肯定成绩，正视问题，切实增强做好人才工作的紧迫感

近年来，我县坚持党管人才原则，紧紧围绕经济社会发展大局，大力实施人才强县战略，取得了较为明显的成效。全县人才工作思路进一步深化，人才工作机制进一步健全，人才服务环境进一步优化，人才创新创造创业能力进一步提高。一是人才工作格局逐步完善。县委坚持把人才工作放在优先发展的战略地位，建立和完善了党委统一领导，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格局，初步形成了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会氛围。二是人才队伍规模不断壮大。通过实施引才计划、育才工程，全县人才队伍不断壮大。截至目前，全县人才队伍总量达到20863名，占全县人口的4.6%。其中党政人才202\_名，专业技术人才6092名，企业经营管理人才1028名，农村实用技术人才7833人，高技能人才3736人，社会工作人才107名。三是人才队伍素质明显提高。通过实施党政人才素质提升工程、专业技术人才培育工程、农村实用人才“1511”培养计划、企业人才振兴计划等一批重点人才工程，人才队伍素质明显提高。党政人才队伍中取得大专以上学历的有1358人，占干部总数的65.7%;专业技术人才人才中取得大专以上学历的有4181人，较20\_年相比有明显提升。四是人才工作环境得到改善。制定出台了《关于实施人才强县战略的决定》、《\_\_县中长期人才发展规划纲要》、《高层次人才引进暂行办法》等一系列发展规划、工作制度，积极创造条件，搭建平台，鼓励支持各类优秀人才脱颖而出，人才培养引进、创新创业、发挥潜能的环境明显改善。五是人才支撑作用显著增强。全县各类人才在推动经济社会发展中发挥了重要作用，取得了一大批技术含量高、带动性强、产业化前景广阔的重大科技创新成果，为转变发展方式、调整经济结构、推进科学发展提供了有力支撑。

在肯定成绩的同时，我们也要清醒地看到，同经济社会发展的要求相比，同先进地区相比，我县人才工作和人才队伍建设还存在不少问题，经济社会发展与人才短缺的矛盾仍然十分突出。一是人才总量仍不足。截止20\_年12月，我县共有各类人才20863人，万人拥有量仅为443人，虽有一定的增长，但人才总量不足。二是人才层次还不高。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，全县享受省政府特殊津贴的专家仅有1人，全日制研究生学历、硕士学位以上高层次人才仅有10余人。三是人才结构不够合理。人才结构性问题仍然突出，人才的专业结构、年龄结构、行业分布等不够合理。社科类、基础学科类人才多，理工类、应用学科类人才少，特别是懂经营、会管理、有技术、能创业的实用型人才严重不足;党政机关和事业单位人才集中，经济建设一线人才不足，民营企业人才稀缺，人才的潜性闲置与显性短缺并存。四是人才发展环境还不够宽松。仍有一些地方和单位对人才工作认识不够到位，存在重物质投入轻智力投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进等现象。为此，我们既要肯定成绩，又要正视问题，要有坐不住、等不起、慢不得的危机意识，切实增强做好人才工作的责任感、紧迫感。

三、明确任务，突出重点，切实增强做好人才工作的针对性

要按照服务科学发展的要求，根据我县“\_”时期经济社会发展实际需要，坚持自主培养与开发引才相结合，以培养引进经济社会发展重点领域急需紧缺人才为重点，统筹推进各类人才队伍开发建设。

第一,围绕发展大力引进“六类”人才。发展产业、壮大产业，没有高层次专业人才作支撑,就无从谈起。对于高层次人才和急需紧缺的人才，引进是最直接、最现实、最有效的途径。有些人才非常急需，可现在我们没有，短期内又培养不出来，只能搞“拿来主义”，积极从外面引进。一是要突出重点。当前要紧紧围绕推动\_\_跨越发展的需要，根据经济社会发展特别是推进重大项目,培育优势产业的需求，大力引进“六类”人才(工业经济的创业人才、生态农业的高层次人才、城市规划的高端人才、绿色发展的领军人才、文化创意产业的高级人才、社会公共事业的复合型人才),为全县的项目建设和产业发展提供有力的人才保障和智力支持。二是要解放思想。要以海纳百川、兼容并蓄的宽广胸怀选人用人，不能“武大郎开店”，比自己个子高的都不要;也不能怕丢位置，担心好不容易空出的位置让别人占了。三是要坚持五湖四海。要以不求所有、但求所用的开放理念，以包容的心态、宽阔的视野，拓宽选人用人渠道，凡是事业需要、发展需要的人才，要大胆选拔任用，做到人尽其才、才尽其用、用当其时。全县各级各部门一定要像抓招商引资一样抓招才引智，要像招商引资重点招大商、富商一样，重点引进高端人才、领军人才,从而更好的服务县域经济社会发展。

第二,立足实际统筹抓好“六支”队伍。一是党政人才。要继续开展大规模干部教育培训工作，注重以一线实践锻炼等方式强化教育培训实效，进一步加大竞争性选拔党政领导干部力度，加强中青年后备干部、女干部、非党干部的培养，不断提升干部队伍整体素质和引领发展的能力。二是企业经营管理人才。加大对全县规模以上企业主要经营管理人才以及重点发展领域中小企业经营管理人才的培训，积极开展与大专院校的合作培训，努力提高企业经营管理的现代化水平。三是专业技术人才。继续实施专业技术人才知识更新工程和创新人才培训工程，加强优秀青年专业技术人才的培养使用，努力打造一支覆盖教育、卫生、文化、体育、艺术、社会工作等各个领域的专业技术人才队伍。四是高技能人才。整合职业教育资源，深化县管拔尖人才选拔制度，加强重点产业、重点行业高技能人才的培训工作，为产业转型升级提供高技能人才支撑。五是农村实用人才。致力培养生产型、经营型、技能带动型、科技服务型和社会服务型人才，积极引导县城人才、技术向农村流动，深入实施农村实用人才培训工程，加强示范实训基地建设，鼓励农村实用人才创办经济实体，不断扩大农村实用人才总量，提升整体素质。六是社会工作人才。探索建立聘用制、派遣制、项目制、委托制等多种用人机制，不断吸引和聚集社会工作人才，提高职业能力和专业素质。总之，要通过这六支人才队伍的开发，进一步扩大人才总量、提高人才质量、盘活人才存量，使不同专业特长、不同职业岗位、不同成长经历、不同能力水平的人才都能各得其所、各展其才、建功立业。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇7

近年来，\_\_税务分局为培养一支高素质的干部队伍，以适应新形势、新任务对税务干部的观念、素质、能力、作风提出的更新更高要求，制定了“4251”人才培养工程。力争到\_年，培养会计电算化、办公自动化操作能手400名;培养精通财务会计及税收的注册会计师、注册税务师200名;培养具有计算机中级以上水平、又懂得税收知识专业人才50人;培养税收专业高级人才10人;全员大专以上学历达到90%,本科以上学历达到25%。“4251”人才培养工程是我局人才培养的目标，同时也是强化干部专业业务理论水平，提升税务干部队伍素质的有效举措。我局围绕“4251”人才培养工程这个目标，开展了以下工作。

一、以提高干部思想素质为先导，全面开展“三观”教育

我局把开展“三观”教育,作为培养和造就一支“政治过硬、业务熟练、作风优良、执法公正、服务规范”的高素质干部队伍的重要内容。

1、开展学雷锋树典型活动。我们以分局雷锋馆为载体，连续几年发动税务干部寻找身边“闪光点”，组织宣讲团宣讲“闪光点”，弘扬正气。我们还将“闪光点”事迹刊登在雷锋馆内，组织税务干部参观学习，激励干部树立正确世界观、人生观、价值观，雷锋馆已成为一条星光走廊。

2、有针对性地在干部中开展政治理论系列培训。我们每年举办“干部教育培训系列讲座”，请教授专家上课，不断提高干部理论修养以及干部的领导艺术。

3、每年在三月份组织廉政建设教育月活动，学习廉政纪律，开展警示教育。\_年三月份我们又开展了“五防”(纪律上防松弛、经济上防贪欲、执法上防随意、工作上防失误、生活上防堕落)、“三慎”(慎权、慎行、慎微)教育，增强税务干部廉政意识、防范意识和执政为民意识。

4、在干部中开展各类大讨论、演讲赛、征文、征题等活动，创造条件把各类好的文章编纂成册。目前，我局已经编撰了《wto与税收大家谈》、《在抗击非典的日子里》、《加强队伍建设纵横谈》、《税务稽查典型案例汇编》等9本读物，有很强的可读性、操作性和指导性。我们把这些书发给每位干部，既拓宽了干部职工的读书渠道，又有效地提高了干部队伍的整体素质。

二、以提高干部文化素质为突破口，全面开展干部的学历教育

五年前，我局干部队伍存在“三低”现象，一是学历偏低，大专以上学历仅占34%;二是掌握信息化程度低，平均每个基层税务所仅有

一、两台电脑，干部基本不用电脑分析解决问题;三是业务水平专业化低，中级以上职称人员少。

我们以学历教育为突破口，重点抓好\_引导。一是抓好激励引导。制定学历达标、考核暂行办法，鼓励税务人员提高专业知识水平。二是引导在读生正确处理好工学矛盾。前几年每年在读生达200余人次，大部分同志都是利用双休日或晚上读书，力争做到工作学习两不误。三是引导税务人员到教委认可的大学读书，并要求专业对口。人教部门积极联系院校，开拓文化学习教育基地，落实招生计划。目前，我局大专以上学历的人员比例已由五年前的34%提高到95%，干部学历水平的提高，促进了干部队伍素质的提高。

分期分批选送处级干部、科级干部、青年骨干参加市局组织的各类轮训班，开拓思路，扩大视野，至今有90名中层干部参加过各种类型的培训班;同时，积极选送年青有为的业务骨干到财政部硕士班、财税系统研修班、法律知识进修班学习，已达25人次。

三、以提高干部的信息应用水平为重点，开展信息化和各类业务技能培训

针对征管中存在着的人手少、信息化水平低两个突出矛盾，分局领导认识到必须探索“科技加管理”的征管模式，向信息化要效益、要人手、要服务、要监督。

我们连续三年多次在干部中开展“wto与信息化建设”、“科技加管理”大讨论，提高认识，统一思想。在区分局税务干部中开展计算机打达标活动，根据不同的年龄段制定不同的达标标准。经过每季一次的考核测试，454人已经达标，占50岁以下人数的90%，大大提高了区分局干部计算机打能力和计算机运用能力。在公务员计算计信息技术应用学习培训中，我局有502人通过市计算机信息技术应用考试，拿到了《计算机信息技术应用证书》。

\_年下半年至\_上半年，我们又在干部中开展《会计电算化》学习培训活动，我们采取组织学习培训和自己找点培训及自学等办法，目前已有430余人拿到《会计电算化》上岗证。

我局依托高校教育资源，与复旦大学联合举办了计算机应用技术人才培训班，每期培训40人，分三批培训，至今有122人培训结业。依托名牌大学培训，拓宽了干部的视野，提高适应多种工作岗位的能力，大大推动了我局信息化建设。由于重视了计算机信息化的培训，目前我局已建立和应用ctias系统、金税系统和办公自动化信息系统。

四、以提高税务干部综合能力为抓手，开展业务知识培训

我们认为，税务干部的学历问题解决了，重点还要加大专业知识培训。前几年，我局税务干部中级以上职称人员不到10%，注册会计师只有

二、\_人。为了尽快提高他们的专业水准，我局制定了“4251”人才培养工程。我们对同时具有大专以上学历、中级以上职称、计算机达标、且取得注册会计师或注册税务师资格的税务干部，在机关人才走廊进行展示，我们称之为“专业人才走廊”。

业务学习培训根据“缺什么，补什么”、“干什么，精什么”的要求，重在突出业务技能培训。我们根据各自职责及税收业务需要，先后组织了《小企业会计制度》、《税收征管法及其实施细则》、《税收政策法规》和《行政许可法》等培训，每年培训达1000多人次。通过实务操作知识培训，提高了税务人员业务水平，培养了学习习惯。

\_年我们建立了网上学习系统，\_年又扩充了网上学习题库，进一步完善了网上学习内容。一方面倡导积极的学习氛围，另一方面为税务干部提供便捷的学习方式，提升干部的整体素质，增强税务人员综合能力和业务水平。

五、实施“4251”人才培养工程与育人机制相结合

为实施“4251”人才培养工程，打造干部队伍素质，我局基本形成干部学习教育培训的长效管理机制，把干部的教育培训贯穿于税收工作的全过程，营造勤奋读书、积极向上的良好氛围。

一是建立人才培养机制。“4251”人才培养工程大大促进了税务干部素质的提高，一大批能人、强人走上领导岗位。领导干部实行竞争上岗，税务专管员实行等级评定，为读书积极分子搭建了成才的平台。目前，我局一级税务人员41名，二级税务人员181名，管理型、专业技术型(稽查稽核、出口退税、反避税、外语)人才63人，绝大部分都是读书活动中的积极分子。

二是建立教育培训机制。这几年，我们先后建立了新进人员上岗培训、科所领导培训、业务培训、信息化培训、挂职锻炼、专业人才深造等培训制度，制定了人才培训五年规划，年度计划，保证和促进了业务学习有序进行。

三是建立考核激励机制。为了鼓励和激励税务人员提高文化素质和业务素质，我们在不同阶段采取不同考核激励办法。如在整体学历较低的情况下，鼓励税务人员学习文化知识，实行学历达标考核;在推广信息化时，适时推行计算机打达标考核;在学历普遍达标、计算机应用普遍达标的基础上，\_年分局提出了更高的考核激励要求，实行职称达标考核。不同阶段的考核，推动了税务人员学文化、学技能，培养了读书兴趣，提高了专业素质。

实施“4251”人才培养工程，在全局形成了学业务、学文化的热潮，干部队伍素质得到较快的提升。我们尝到了开展读书活动的甜头，促进了税收各项工作全面开展——税收任务连年创高，政风行风明显好转，办事效率大大提速，一大批年轻税务干部已成为税收工作中的中坚力量。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇8

今天这次会议，主要任务是学习贯彻全国、全省组织部长会议精神，总结20\_年人才工作，部署20\_年度任务，进一步找准问题、强化措施，推动全市人才工作再上新台阶。刚才，市委组织部常务副部长、市人才办主任段名钰同志通报了20\_年度人才工作定量指标完成情况，尤其是对各项指标在全省的占比、位次等进行了详细通报，市发改委、经信委、科技局、人社局作了发言，其他单位的书面交流材料，会前我也认真看了。总的感到，各部门总结20\_年工作实事求是，查找问题客观准确，谋划今年工作清晰到位，下一步，要对照既定的工作目标，进一步突出重点，细化措施，卡实责任，确保各项任务落到实处。

下面，按照会议的安排，我讲五点意见。

一、关于20\_年人才工作

过去的一年，我们紧紧围绕市委“一个定位、三个着力”的总体要求，把做好人才工作作为服务转型发展的重要内容，以重点人才工程为抓手，着力优化引才、育才、用才环境，激发各类人才创新创业活力，全市人才工作取得了新成绩。市人才工作领导小组各成员单位，坚持把人才优先发展与部门业务工作结合起来，做了大量富有成效的工作。概括起来说，有这么几个特点：

一是工作统筹进一步加强。去年，市人才办加强了统筹指导，各成员单位主动作为，合力攻坚，一些重点工作取得了突破性进展。比如，市发改委、经信委、科技局、人社局、服务业办等部门，创造性地做好省级人才工程申报工作，20\_年我市共27人入选省级重点人才工程，其中泰山学者4人，泰山产业领军人才16 人，7 个项目入选急需紧缺人才引进项目，为我市企业争取省级财政无偿扶持资金1.02亿元。市财政局统筹整合资金，优先保障人才工作投入，20\_年安排市本级人才工作资金3.09 亿元，比上年增长33.3% ，兑现泰山系列人才工程配套资金1050万元。

二是政策机制进一步完善。全面落实人才工作目标责任制，市人才办与各成员单位签订了责任书，量化目标任务，定期调度通报，保证了各项工作有序推进。市委组织部、市科技局对接泰山产业人才工程，做好首批淄博英才计划申报评审工作，遴选支持了10名科技创新人才、9 名科技创业人才，很好地发挥了产业人才工程的引才聚才效应。市民政局、农业局分别出台“淄博和谐使者” 、“淄博乡村之星”选拨管理办法，加快推进社会工作人才、农村实用人才队伍建设。市人社局实施“高端外国专家引进计划”，牵头举办“外国专家组织项目洽谈会”，郭树清省长在今年政府工作报告中对淄博的引智工作提出表扬。市委宣传部、市教育局、卫计委、文广新局结合部门职能，在文化人才、教师队伍、医疗卫生人才等培养引进方面，都取得了一定成绩。

三是平台建设进一步提升。 市发改委、经信委、科技局、人社局积极推进创新平台建设，20\_年全市新增省级以上创新平台43家，其中，市科技局负责的国家重点实验室、市发改委负责的国家级企业技术中心各1 家，市经信委负责的省级企业技术中心17家，市科技局负责的省级示范工程技术研究中心9 家，市人社局负责的博士后科研工作站7 家，市发改委负责的省级工程研究中心2 家。全市院士工作站达到71家，居全省首位。首次举办了“\_\_”专家淄博行，产学研对接活动迈出新步伐。

四是人才环境进一步优化。 加强企业家队伍建设，市委组织部、市经信委组织51名“双50强”企业负责人赴德国、以色列开展境外高端培训，拓展国际视野。团市委牵头建设创业梦工场，打造高层次创业创新平台。市总工会深化技能竞赛，我市在全省第五届职业技能大赛中获团体总成绩第一名。市商务局赴日本开展招才引智活动，进行人才需求对接和项目洽谈。市委统战部、外侨办、中小企业局、科协从不同层面加强人才教育培训，团结凝聚各类人才。市编办、统计局结合自身职能，做好编制保障、人才统计等相关工作，为全市人才工作顺利推进提供了重要支持。

二、坚持问题导向，进一步认清差距、明确方向

20\_年我市人才工作虽然取得了一定成绩，但是我们也要清醒地看到，与市委、市政府“一个定位、三个着力”的要求相比，与先进地区相比，与服务转型发展的要求相比，与广大人才的期望渴求相比，我们的差距还比较大，还有许多亟需解决的问题。结合20\_年抓人才工作的体会，我把主要问题点一点，供大家参考。

一是思想认识有差距，对人才工作重视程度不高。有的成员单位思想认识不到位，对人才工作不重视、不关心，束之高阁，放在一边，不放在心上，不抓在手上，把人才工作当做无关紧要的事，更有甚者把人才工作当作是多余的事、麻烦的事，是给别人干的事。比如在人才工程申报中，有的部门认为是给企业干的事，工作中敷衍了事，被动应付，成效很不理想。有的不想作为、不愿作为，“懒政思想”很重，不求有功、但求无过，几年下来，所负责的人才工作仍在原地打转。

二是高端人才紧缺，对产业支撑引领不够。主要体现在高层次领军人才缺口比较大、引进比较难，特别是创新创业型人才匮乏，人才对淄博老工业城市转型发展的引领带动作用还不够明显。一个地区的经济发展水平与人才发展水平是高度匹配的，这里我们可以把淄博与潍坊作一个比较：近10年两市的经济发展情况是，20\_ 年，淄博、潍坊的地区生产总值(GDP) 分别为1230 亿元、1246亿元，两者基本相当;到20\_年，两地区生产总值分别为4029 亿元、4786 亿元，10 年间潍坊比我们高出了750 多个亿。通过GDP 对比，再来看看两市人才方面的差距：截至20\_年底，我市外省创业“\_\_\_”专家10 人，潍坊47 人;我市“泰山学者”18 人，潍坊79 人;我市高级工以上的技能人才14.3 万人，潍坊21.97万人。无论是高层次创新创业人才，还是企业技能人才，与潍坊相比，我们都全面落后了。再比如，20\_年人才工程申报我们自己与自己比突破很大，但与先进市相比，还是有很大差距。威海市地域面积、经济规模在全省都不算靠前，但省级人才工程入选数量连续两年全省第一，20\_年威海市有28人入选泰山产业领军人才，是我市入选人数的近两倍。蓝色产业计划是泰山系列人才工程中支持力度最大的一项人才工程，20\_ 年全省入选15 人，威海入选6人，占全省的近一半;20\_年全省入选9 人，威海入选3 人，占全省的1 /3 。就我市而言，有些领域还没有实现零的突破，比如，高效生态农业创新类全省入选15人，海外留学人员科技创业类全省入选34 人，泰山学者(医疗机构领域)全省入选20 人，我市入选人数均为零，这是我们的短板，也是我们下一步努力的方向。

三是人才队伍分布不均，结构不够合理。 我市人才总量为80 余万人，其中专业技术人才42万人，占到一半多，大多数集中在教育、卫生等领域，企业急需紧缺人才比较匮乏。比如，20\_ 年以来，我市市级层面共全职引进博士117人，绝大多数都到了教育、卫生等市属事业单位，到企业工作的只有4 人。

四是人才队伍底数不清，掌握不够精准。目前人才队伍许多基础数据还不能准确地统计，更谈不上精准地分析研判，领导小组成员单位分工负责的领域，人才队伍到底是什么状况，目前都很难准确掌握。比如，企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等各支人才队伍，目前基本现状如何、优势是什么、短板在哪里，虽然前段时间我们搞了人才资源统计调查，但是距离人才队伍的精准分析，还有很大差距，这说明我们很多基础工作做得还不到位。

五是人才工作市场化水平不高，企业的主体作用发挥不够。从成员单位层面讲，在市场化方面研究还不够，政府购买人才服务手段不多，与国家级和区域性人才市场以及一线发达城市的人力资源公司、猎头公司的联系合作不够紧密。从企业层面讲，各类企业用人主体的积极性没有得到充分激发，企业引才的主动性不够，还存在政府热、企业冷的现象，成员单位与企业对接不够，没有形成互动。

六是改革创新力度不够大，人才政策的竞争性和针对性还不够强。一些长期困扰人才发展的瓶颈问题，如编制管理、职称评定、股权期权激励、科技成果转化等，仍然没有实质性突破。我市的人才政策与先进地区相比，在支持力度、资源整合等方面，没有明显的优势，还有不小的差距。这方面，德州市市级设立了1亿元的人才专项资金，对人才团队最高资助达到5000 万元，人才工作在科学发展千分制考核中占100分，成为第一指标，人才政策创新的力度非常大。这些做法都值得我们学习。

产生以上问题，有历史的、客观的因素，但更多的还是主观因素。从领导小组成员单位这个层面来分析，主要有以下几个方面： 一是事业心、责任感不强。我们常说，人才是第一资源，是最宝贵的财富，是一个国家、一个地区的核心竞争力。但从去年工作调度的情况来看，有的单位没有把人才工作当做一项事业来干，工作不主动、担当意识不强、承担任务避重就轻;有的即便是看到了问题，找到了症结，也是该抓不抓，该管不管;有的不敢啃“硬骨头”，工作打不开局面就抱怨领导不重视、资金不充足，没有真正地从主观上找原因。 二是工作谋划、推进不到位。人才工作不是一朝一夕之功，需要长期抓、抓长期。有的对本系统、本领域人才工作谋划研究不够，对政策缺乏了解，有些上级已部署的工作，落实起来慢慢腾腾，导致人才服务“最后一公里”没有打通。有的不注重改进方式方法，习惯于行政推动，工作中显得抓手不足、办法不多。比如，在党外人才、医疗卫生人才、金融人才、文化艺术人才等方面，我们目前探索还不够，市级层面没有指导性文件，没有拿出行之有效的办法。三是沟通协调不及时、整体合力不够。人才工作涉及面广，需要多个部门共同参与、协同推进，但是工作中还存在政出多门、各自为战的情况，沟通协调不及时，没有形成合力。比如，按照规定，各成员单位涉及人才工作的重要事项要主动向市人才工作领导小组报告，但在实际工作中，有的单位出台重要人才政策、组织重大人才活动，存在事先不报告、不沟通的现象。四是总结宣传力度小、影响力不够。一方面对重要人才政策宣传力度还不够大，企业的知晓率不够高;另一方面，各主管部门对各自领域的一些好经验、好做法总结提炼不够，企业典型、优秀人才典型树得比较少，典型引领作用发挥不够，人才工作的氛围还不够浓厚。以上问题和原因分析，有共性的，也有个性的，希望各成员单位能够对号入座，主动认领。对于这些问题，大家一定要高度重视，采取有力措施，切实加以解决。

人才工作讲话发言演讲202\_ 篇9

\_年我县开展的“农村青年人才培训工程”，按照《浙江省欠发达地区农村青年人才培训工程管理办法》和《浙江省欠发达地区农村青年人才培训工程项目操作规程》有关规定，结合我县实际组织实施培训工作，竭诚为我县农村青年的成才创业提供切实有效的服务，通过和农业局、人事局、各相关部门、各乡镇通力合作，不断探索，积极创新，努力开拓，圆满完成了各项培训任务，具体做法如下:

一、充分做好先期准备工作。

为确保培训取得实效，真正成为服务青年的实事工程，在年初，专门召开培训工程工作会议，在全县范围内宣传农村青年人才培训工程的重要意义，营造培训工程的强大声势，并主动征求各乡镇团委的意见。同时积极做好以下几方面工作：

1、做好调查摸底工作。以乡镇、村团组织为基本单位，把农村青年的基本情况摸清摸细，建立数据资源库全面掌握我县青年劳动力的基本情况、求职要求和转移就业动态，并建立和完善跟踪服务机制。根据调查摸底情况，制订出具有针对性的培训计划。参加培训的学员原则要求年龄在35周岁以下，具有初中以上文化程度，具备一定相应服务技能，有外出务工意向的青年农民。

2、做好培训项目申报。团县委根据\_\_农村的实际情况，制订了符合本地区农村青年需求，又具有实际操作性的农村青年人才培训项目，并积极向团省委申报。

3、制订培训制度和计划。培训制度和培训计划是培训工程开展的保证，为确保培训工程有制度可依，有措施可循，团县委还制订了一系列培训制度和措施，并预先对每个乡镇开展内容进行了计划和部署，确保培训工程顺利圆满的完成。

4、做好培训资金筹措工作。为确保培训工程开展有足够的资金保障，团县委通过各种途径，积极向上级部门、相关部门争取培训资金支持，同时还主动寻求、联系愿意为农村青年提供能培训、就业帮助的企业、机构，以双赢的原则积极与他们进行合作，为农村青年人才培训工程开展提供便利。

二、扎实开展培训工作。

\_年一共办班8期，培训青年612人。其中农村职业技能培训8期49人，农村适用技术培训2期122人。发放各类培训证书32本，通过培训转移就业325人。在今年的“农村青年人才培训工程”中，我们结合\_\_实际，探索四种培训模式，即直接办班、订单培训、联合办班、长期办班。

1、团县委直接主办培训。利用天天青少年活动中心、\_\_农村青年中心的场地、大学生志愿者人才优势，举办计算机培训班。\_年一共自主办班两期，培训学员7人，所有培训学员都通过人事局组织的考试。

2、订单培训。根据企业需求，开展订单培训。通过订单培训，切实加强工岗信息匹配，使广大青年解决就业的后顾之忧。\_年，和\_\_万客隆超市、金根超市联合一共举办培训班3期，培训学员17人，采用的教材既体现为超市输送员工的客观实际，有体现提高员工劳动技能社会要求，所有学员经人事局组织考试合格后全部到企业工作。

3、与社会培训机构联办。为了提高培训的面和增强培训效果，和新世纪电脑培训学校、壶镇职业高中联合举办电脑培训班3期，培训学员25人。大部分学员经培训后通过人力资源服务中心，找到满意的工作。

4、长期办班。和\_\_技工学校、\_\_康恩贝生物制药有限公司一起，联合举办蓝色希望爱心助学班。根据浙江\_\_康恩贝生物制药有限公司所下定单培养人才，学生培训期为三年，第一年上有关公共课，第二年企业派出师资上专业课，第三年到企业实习。学生毕业后考试合格可获得职高文凭，并可安排到浙江\_\_康恩贝生物制药有限公司工作。目前共有学员37人。

三、培训的经验

在培训中我们做到四结合，充分整合社会资源为我所用，不但提高了培训数量、质量和效益，而且增强了团组织的影响力，大大提高团组织的凝聚力和吸引力。

1、与县农村劳动力转移培训相结合。除了团省委下拨的经费以外，还有很大的缺口。我们积极和县人事局沟通，将我们的培训纳入到县农村劳动力转移培训中，今年共争取培训经费4668元。

2、与青年创业行动相结合。通过农村青年中心的人力资源中心，帮助培训过的青年优先实现就业，共安排就业325人。此外进行一系列后续服务，如进行劳动维权等，切实维护青年的权益。

<

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！