# 人才工作座谈会发言范文九篇

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-05-17

*做好人才工作，繁荣人才事业。国家发展靠人才，民族复兴靠人才。 以下是为大家整理的关于人才工作座谈会发言的文章9篇 ,欢迎品鉴！第1篇: 人才工作座谈会发言>　　一、20\_年主要工作　　（一）高层次人才引进工作。积极参加中国山东第七届海洽会，...*

做好人才工作，繁荣人才事业。国家发展靠人才，民族复兴靠人才。 以下是为大家整理的关于人才工作座谈会发言的文章9篇 ,欢迎品鉴！

**第1篇: 人才工作座谈会发言**

>　　一、20\_年主要工作

　　（一）高层次人才引进工作。积极参加中国山东第七届海洽会，取得突破性进展，发布人才、技术项目266个，实现网上对接76项，现场签约项目4个，荣获“最佳组织奖”。与晋冀鲁豫鄂五省十三市签订了区域人才合作协议，着力构建人才信息共享平台。举办“聊城市20\_春季大型公益性人才招聘周”活动，定期召开“周日大集”招聘会50场，累计参会单位达1950家（次），提供就业岗位2万多个，服务各类人才7万余人次，达成初步就业意向1.5万余人。结合我市产业优势和特点，积极引进符合我市实际的高新技术，邀请日本果树专家、德国SES（德国退休专家组织）专家等来聊进行技术指导。认真组织申报“外专千人计划”和高端外国专家项目，上报市人民医院高端外国专家项目2个。

　　（二）高技能人才培养工作。稳步推进技工教育改革发展，招收新生8780人，毕业7448人，毕业生就业率达98%以上。在交通运输、机械和轻纺等重点行业，筹建完成时风集团、中色奥博特等9家技师工作站，充分激发企业自主育才活力。安排部署全市“金蓝领”项目培训工作，参训人员达350余人。组织开展并参与省市职业技能竞赛，做好新职业（工种）考核鉴定工作，今年以来全市新增高技能人才3000人，其中技师、高级技师720人，高级工2280人。

　　（三）其他各类人才建设工作。继续深入实施“农村优秀中青年人才素质提升计划”，前两期培训班共546人接受教育培训，积极举办第三期培训班，选拔学员295人。精心组织人事招考工作，录用公务员259人，招聘市直事业单位工作人员190人。加大“三支一扶”工作力度，经积极向上争取，新增东昌府区、临清市、阳谷县为“三支一扶”县区，将农林建设、就业保障服务、基层文化站等纳入了支扶岗位范围；

　　精心组织“三支一扶”招募工作，共招收大学生273人。组织全市5万余名专业技术人员接受继续教育，提高了事业单位工作人员业务能力。创新公务员培训模式，选派21名公务员赴潍坊市进行挂职培训，努力提升行政机关工作人员综合素质。

　　（四）人才管理服务工作。抓好高层次人才管理服务工作，东昌学院外教龙和平荣获“齐鲁友谊奖”，我市新增省有突出贡献专家2人，上报推荐享受国务院特殊津贴专家人选1名，省有突出贡献中青年专家1名。配合市委组织部做好“聊城市人才工作信息库”建设，进一步提高人才工作管理和服务水平。组织开展市首席技师、市有突出贡献中青年专家选拔评选工作，新增市首席技师15名，拟选拔评选市有突出贡献中青年专家20名。修订完善《聊城市有突出贡献的中青年专家选拔管理办法》，有效提升了高层次人才培养管理服务规范化水平。

　>　二、20\_年工作打算

　　（一）加大高层次人才引进力度。扎实做好“533”高端人才引进工作，围绕我市有色金属深加工等支柱产业，做好企业建立博士后科研工作站推荐申报工作，加大引智项目申报力度，为经济社会发展提供人才智力支撑。积极争取上级部门和财政部门支持，协调配合有关单位，尽快创建留学人员创业园和专家服务基地，吸引留学回国优秀人才来聊创新创业。

　　（二）加强高技能人才培养工作。大力推行“金蓝领”技师培训、职业技能大赛和岗位练兵计划，推动技能人才脱颖而出。加强职业培训，整合利用现有各类职业教育培训资源，建设一批示范性高技能人才培养基地和公共实训基地，广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动，营造良好的技能人才成长环境。同时，推动技工院校改革发展，实施“特别职业培训计划”，规范涉农专业，促进技工院校健康发展。

　　（三）强化人才管理服务工作。扎实做好省市有突出贡献专家、“首席技师”等评选表彰活动，在全社会营造尊重人才、鼓励创造的良好氛围。配合做好“聊城市人才信息库”建设，提升人才管理服务水平。进一步健全完善人力资源社会保障基层公共服务平台，将部分人才业务下沉到基层平台办理，为各类用人单位和优秀人才提供就地就近服务。

　　（四）抓好其他各类人才培养工作。组织好第三届农村实用人才培训班工作，切实培养一批优秀农村实用人才。抓好高校毕业生就业工作，落实各项扶持政策，扩大就业见习规模，畅通大学生就业渠道。抓好行政机关公务员挂职培训等工作，努力提升机关事业单位工作人员整体素质。

**第2篇: 人才工作座谈会发言**

　　同志们：

　　今年是我国人才发展工作上具有里程碑意义的一年。4月份，党中央、国务院颁布了新中国历史上第一个中长期人才发展规划纲要;5月份，又专题召开全国人才工作会议，胡锦涛出席会议并发表了重要讲话，对贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要、加快建设人才强国作出了战略部署，这标志我国人才工作即将迈入一个崭新的阶段。今年7月12日和8月19日，省、市也分别召开人才工作会议，对人才强省、人才强市工作专题进行了研究部署，提出了明确、具体的要求。根据国家和省市的部署要求，今年，县委组织部、人事局等单位做了大量调查研究、意见征求、分析论证等工作，并编制形成了今后五年我县人才发展规划纲要。今天，我们在这里专门召开全县人才工作会议，主要目的就是要深入学习贯彻国家和省市人才工作会议精神，分析我县人才发展现状，研究部署今后一个时期全县人才工作的思路、目标、任务和举措，进一步统一思想，提升认识，造浓氛围，创新机制，努力实现我县人才工作新突破。

　　人才是经济社会发展中最具活力的因素，产业发展的方向明确以后能否实现，关键在于人才。所以历届县委县政府对人才工作都高度重视并力求突破。多年来，特别是20\*\*年我县部署实施第一个人才工作规划以来，依托全县上下的共同努力，我县人才资源开发取得了较好成效，人才对各项建设事业的推动作用日趋明显。一是人才总量稳步增加。20\*\*年以来，我县人才总量年均增长8%以上，目前全县各类人才总量已达到33600余人，超额完成了“十一五”人才发展规划提出的目标任务。二是高层次人才队伍建设有所突破。几年来，通过实施高层次人才素质提升工程和“百名拔尖人才”评选活动，先后选拔76名专业技术拔尖人才和24名高技能拔尖人才，尤其是近年来开展的“百项国内外引智计划”成效明显，共引进106名国内外专家教授领衔72个引智项目，高层次人才的引领作用逐步显现。三是人才整体素质不断提升。注重教育培训与实践锻炼相结合，相继开展干部教育培训、一线实践锻炼、职工技能比武等活动，探索创新“校企合作”等办学模式，积极搭建平台促进人才交流，有效促进了人才队伍综合素质的提升。四是人才工作环境日益优化。先后建立和完善了人才工作联系会议、重大事项通报、督促检查等制度，制订出台了《淳安县20\*\*-20\*\*年人才工作规划》、《关于引进培养使用人才的若干意见》等16个规范性文件，进一步落实人才培养、引进、激励、创业、生活、保障等方面的政策，为集聚人才优势、激发人才干劲、扶持人才创业营造了良好的环境。淳安经济总量较小，综合实力偏弱，区位优势并不十分明显，几年来人才工作能取得上述成绩实属不易、难能可贵，需要我们倍加珍惜，进一步巩固、完善和提升。借此机会，我也代表县四套班子，向奋战在经济社会各条战线上、为淳安发展付出辛勤努力的各类人才表示亲切的问候，向广大人才工作者和所有关心支持我县人才事业发展的同志们表示衷心的感谢!下面，我就今后一个时期的人才工作再简要强调三点意见：

　　>一、提升思想认识，增强工作责任

　　当前，我们正处于一个百舸争流、万帆竞发的年代，处于大有可为的重要战略机遇期，并即将踏上充满机遇和挑战的“十二五”征程。面对激烈的竞争、光荣的使命、艰巨的任务，需要全县各级各部门从更高的层次认识人才、培育人才，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。

　　1、充分认识人才在经济社会发展中的战略地位和关键作用，切实增强人才工作的责任感和使命感。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、经济社会各项事业发展势头强劲的淳安来说，抓好人才工作，尤为重要。首先，人才资源是吸引资本、带来项目、激发活力的关键因素。从国内外发展经验看，二战后美国、日本之所以成为世界经济强国，很重要的原因就在于吸纳、集聚了大批精英人才，从而为不断创新、持续发展提供了强大的支撑;台湾上世纪70年代经济发展成功转型，也主要依靠于海外留学人才的回归和国际高素质人才的集聚;像我们国内江苏省的苏州工业园区，自1994年设立以来，各项经济指标始终保持年均30%的增速，关键也在于吸纳和集聚了大量创新人才，并由此引进了一大批高科技产业项目。可以说，过去是人才跟着企业跑，现在是企业跟着人才走。我县提出要发展高新技术产业已经多年，但是成效并不明显，究其原因，主要就是受制于人才的因素。所以下一步，我们要大力推进高新技术产业发展，首先必须高度重视人才的发展。从县内发展历程也可以看出，我县之所以能从建库时百废待兴、一穷二白起步，到今天各项事业欣欣向荣、群众安居乐业的局面，并正大跨步向国际旅游休闲度假胜地迈进，最根本的在于淳安有一支艰苦奋斗、甘于奉献的人才队伍，有一支勇于开拓、敢于拼搏的创业团体。目前，我县正在编制“十二五”规划建议和规划纲要，发展服务经济、加快城乡统筹、建设生态文明、强化民生保障是今后一个时期重中之重的任务。要顺利实现县委县政府确定的奋斗目标，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，不断构建人才集聚新高地，推动经济社会发展新跨越。其次，人才资源是彰显优势、特色发展的重要支撑。历史经验反复证明，人才是新知识的创造者、新学科的创建者、新产业的开拓者、新途径的引领者，谁能够培养、集聚、用好人才，谁就能抓住竞争的主动权、发展的制高点。我县在激烈的区域竞争中，最核心就是拥有生态、环境、资源、品牌优势，但是只有形成与这些优势相得益彰的人才优势，培养一大批善于将我县比较优势转化为发展优势、竞争优势的人才队伍，充分激发全县上下的创业创新活力，才能更好地发挥后发优势，实现差异发展、跨越发展。第三，人才资源是提高党的执政能力、永葆先进性的必然要求。提高党的执政能力，最根本的是要不断培养造就一大批高素质的领导人才和其他各方面人才。我们不仅要大力提高党员干部队伍素质，不断优化党员干部队伍结构，建设一支高素质的党员干部队伍，而且要大力开发人才，培养和吸引更多优秀人才进入党的组织，更加紧密地凝聚各类人才，不断夯实党的人才基础。只有这样，才能切实提高各级党组织和广大党员干部推动引领发展的能力和水平，提高党的执政能力，保持和发展党的先进性。

　　2、充分认识我县人才工作面临的不足与挑战，切实增强做好人才工作的危机感和紧迫感。近几年尽管我县人才发展取得了明显成效，但也存在着一些薄弱环节与不足之处，人才发展总体水平还不能完全适应经济社会发展的需求。主要体现在三个方面：一是人才优先理念尚未得到完全确立。一些单位做好人才工作的责任意识不强，存在“重物轻人”、“急功近利”等思想误区，在人才培养、引进、使用上不愿下功夫、花力气，缺乏足够的热情，没能够深入思考、研究、探索;全县尊重人才、爱惜人才、包容人才的氛围还不够浓厚，人才环境需进一步优化。二是人才数量质量、结构布局仍不尽合理。一方面，人才总量偏少、增长速度不快。20\*\*年以来，我县人才总量年平均增长率虽然达到8.1%，但仍低于杭州市11.21%的平均水平;人才资源占人力资源总量的比重较小，今年我县仅为13.74%，而全市的平均水平已经达到17.68%。另一方面，人才分布不合理、高层次人才紧缺，全县专业技术人员主要集中在教育和卫生系统，而产业发展方面的人才明显不足，特别是高层次人才缺乏，高技能人才全县仅有1788人，占人才总量比重仅为5.1%，远低于杭州市11.34%的平均水平。三是面临区域人才竞争的严峻挑战。越是发展快的地方，对人才的需求量和吸引力越大;越是经济欠发达的地方，人才紧缺的矛盾也更加尖锐。现在，周边地区都在努力营造引才、聚才、用才的良好体制和政策环境，而我县在产业层次、区位条件、经济待遇、政策环境等方面处于相对劣势，对人才吸引力还不够强，县内高层次人才外流现象仍比较严重。对于上述问题，我们必须清醒认识、正确对待、明确思路、落实举措，在今后的工作中予以重点关注和突破。

　　3、充分认识我县自身优势和现实条件，切实增强做好人才工作的坚定性和自信心。立足实际，纵横对比，淳安在人才工作方面也有一些特殊的优势：一是具有得天独厚的生态环境优势。人才不仅重视发展环境，也重视生活品质环境。千岛湖有一流的生态、绝佳的景观，不仅是宜居宜游的福地，也是适宜各类人才就业创业的宝地。二是具有日趋改善的区位条件。随着杭千高速的开通，特别是杭黄高铁即将动工和千黄高速规划建设，淳安与杭州等大都市的时空距离进一步缩短，作为大都市的特色功能区，接受产业、资本、人才转移的能力进一步增强。三是具有特色差异化的产业结构。依托千岛湖，我县在长三角区域有着差别化、特色化的城市定位和产业分工，加快发展以大旅游为龙头的服务经济，将为旅游、商贸、物流、中介、文化、艺术等方面的人才提供更加广阔的平台。四是淳安具有尊师重教、耕读传家的历史传统。淳安素有“文献名邦”之称，历史文化底蕴深厚，自古以来就是人才辈出之地，全县上下重视教育、尊重人才的社会氛围浓厚，“水秀天下、追求卓越”的新时期淳安精神更造就了创业创新、包容大气的社会氛围，这些都为吸引人才、集聚人才提供了良好的人文环境。五是淳安人才工作具有扎实的基础。近年来，我县在完善育人引人用人政策机制方面进行了卓有成效的探索，特别是在全市率先提出人才专用房政策，率先开展拔尖人才、首席农技推广专家选拔评选，率先在县管领导干部中推行量化考核，率先实行中层干部跨部门交流等举措，为我县做好今后的人才工作打实了基础、积累了经验、坚定了信心。我们相信，只要充分发挥和提升淳安的比较优势，就能形成集聚人才的强大合力，推动淳安科学发展、跨越发展。

>　　二、贯彻规划纲要，力求工作实效

　　根据《淳安县人才发展规划纲要(20\*\*-20\*\*年)》要求，今后一个时期我县人才工作的指导思想是：深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则和“四个尊重”方针，加快推进“人才强县”战略，以培养引进高层次、创新型人才和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，健全完善人才激励政策，优化人才工作环境，努力形成人才辈出、人尽其才、才尽其能的新格局，努力实现建设人才强县的战略目标。我们总体目标是：到20\*\*年，全县人才总量要达到5.2万人，年均递增9.1%，人才资源占人力资源总量的比重达到23%，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到16%以上，高技能人才占技能劳动者的比例达10%以上;同时，人才结构明显改善，人才布局更趋合理，现代服务业人才占人才总量的60%左右，生态农业、生态工业人才明显增长。具体来说，重点是要抓好以下几个方面的工作：

　　1、明确指导方针，确立人才优先发展战略布局。确立人才优先发展战略布局是全国和省市人才工作会议的核心精神，是人才发展思想的重大创新。深入贯彻这一战略思想，必须始终坚持四条指导方针。一是要坚持人才优先、服务发展。把人才优先发展的理念体现到我县经济社会发展的各项工作部署中，把服务发展作为实施人才优先发展战略的根本出发点和落脚点。要注重人才资源优先开发，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，创新人才培养模式，突出培养重点，提高培养质量，大幅度提升各类人才整体素质，实现人才资源持续开发。要注重人才结构优先调整，充分发挥市场在配置人才资源中的基础性作用，改善人才发展的宏观调控，以人才结构、布局的不断优化加快服务经济发展、三次产业优化升级和城乡统筹协调发展。要注重人才投资优先保证，树立人才投入是效益最好的投入的理念，进一步加大人才发展专项资金投入，提高资金投入使用效益，注重发挥企业和用人单位在人才培养使用中的主体作用，形成多元化的人才工作投入格局。要注重人才制度优先创新，高度重视并优先进行人才制度设计，完善人才管理体制机制，最大限度地激发各类人才的创业创新活力。二是要坚持以用为本、量质并举。我们要牢牢把握用好、用活人才这一关键，适应形势发展的要求和淳安县情的实际，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，努力营造充满活力、富有效率、更加开放的人才工作体制机制。三要坚持整合资源，创新机制。我们要充分发挥人才作用，提高人才使用效率，作为人才工作的根本任务。坚持用当适任、用当其时、用当尽才，真正用好用活各类人才。特别是针对我县高层次人才缺乏的实际，要树立“不求所有、但求所用”的人才使用观，善于引智借脑来助推我县一些重点领域、薄弱环节的工作。要进一步完善科学的决策机制、协调机制、督促落实机制，健全培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等制度，以机制创新来促进经济社会跨越发展、人的全面发展。四是要坚持整体开发、高端引领。要充分发挥高端人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，以高技能、创新型人才为重点，着力培育引进一批高层次创新创业人才、重点领域紧缺急需人才，并统筹抓好城乡、产业、行业等各类人才开发，整体推进各类人才的建设。我们要按照德才兼备的要求，注重人才的理想信念教育和职业道德建设，使各类人才自觉把自我成长与淳安发展、群众的期盼联系起来，争创一流业绩，积极建功立业。五要坚持优化环境、开放聚才。要以一流环境吸引一流人才，努力营造待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，促使各类人才脱颖而出、轻装上阵，吸引和集聚更多优秀人才来淳创业、来淳发展。

　　2、突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设。抓好各类人才队伍建设，是人才工作的中心任务。要按照服务科学发展的要求，根据我县“十二五”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。一方面，要大力引进开发重点领域紧缺急需的六类人才。一是现代服务经济的创新人才。围绕把服务经济打造成“首位经济”的目标，进一步加大工作力度，创新工作举措，培养和引进大旅游、商贸物流、旅游地产、金融服务、文化创意、社区服务等领域的高层次人才，为我县加快服务经济发展提供坚实的人才支撑。二是生态工业的创业人才。要主动对接省“\_\_\_”和市“钱江特聘专家计划”，加强企业研发中心等科技创新载体建设，深化“百项国内外引智计划”，重点引进和培养食品饮料、丝绸纺织、机械制造、高新技术等产业的经营管理、研发设计人才，引领推动我县生态工业快速健康发展。三是助推跨越发展的领军人才。11月4日，我县举行了首届海外高层次人才投资环境推介活动，70多名来自生物医药、电子信息、节能减排、新能源、物联网等行业的海外高层次人才齐聚千岛湖，对千岛湖的投资环境进行考察，并商洽了一些预期合作项目。这是我县在领军人才引进方面的一次大胆尝试，今后，要继续创新思路、搭建平台、加大力度，积极引进带技术、带资金、带项目的高层次创业人才和海外留学人员来我县投资兴业，真正发挥人才对我县科学发展、跨越发展的引领作用。四是生态农业的高层次人才。加快农业优势产业领军人才的培养力度，积极开展“首席农技推广专家”、“十佳农业龙头企业”、“十佳农产品销售大户”、“十佳农村实用人才”等评选活动，培养更多的农作制度创新、农产品深加工、市场经营销售等方面的人才，促进生态农业扩规提质。五是社会公共事业的复合型人才。大力开发教育、卫生、宣传思想文化、人文社会科学、社区建设等社会事业领域的人才，重点是实施“名师名医名校长”工程，造就一支专业水平高、职业道德好、服务能力强的社会建设人才队伍。六是文化创意产业的高级人才。抓紧研究我县文化创意人才队伍建设的实施意见，以文化创意产业园为载体，以秀水节和各类推介会为平台，着力培养和引进一批前沿文创人才。另一方面，要统筹抓好六方面人才队伍建设。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，强化公务员队伍管理，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，主动对接杭州市“356”培养工程，加强职业经理人队伍建设，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“校企合作”办学模式，着力为企业培养和输送一批优秀技术人才。鼓励企业开展各种形式的岗位练兵活动，深化县首席技师评选和高技能拔尖人才选拔制度，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。大力开发和设置社会工作岗位，探索建立专职制、聘用制、派遣制、项目制、委托制等多种用人机制，完善社会工作人员管理办法，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。

　　3、狠抓载体创新，组织实施人才工作十大计划。我们要把十大计划作为人才工作的主抓手和主载体，确保我县人才工作落到实处、取得实效。一是千名现代服务业人才培养计划。利用5年时间，对文创、旅游、金融、商贸、物流、软件、中介等现代服务业领域中的1000名管理干部、服务业高级管理人才和高层次专业技术人才实施专门培训，为现代服务业发展提供人才支撑。二是百项国内外引智计划。科学合理选定项目，力争通过5年时间的努力，实施150个引智项目，柔性引进200名左右国内外知名专家教授来我县开展技术服务和项目合作，破解我县经济社会发展中高层次人才紧缺难题。三是百名优秀年轻人才培养计划。争取每年选派一定数量的优秀年轻人才到省市级机关、高等院校、大型企业和科研院所挂职学习，通过多种方式，力争5年培育100名左右县内技术学术领军人才，并有部分要列入浙江省“151”工程和杭州市“131”工程培养人选。四是百名拔尖人才引才计划。要面向全国引进90名左右硕士以上学历的国内外高层次人才，其中力争有10名入选“钱江特聘专家”，若干名优秀中青年人才进入国家和浙江省海外高层次人才的“\_\_”。五是百千万人才培养计划。按照“分类培训、按岗施训、人岗相适”的原则，以高等院校、党校、职业技术学校和乡镇农培中心为依托，力争选派百名优秀拔尖人才到高等院校进修学习，千名县管领导干部和后备干部轮训一遍，万名专业技术人才、经营管理人才、技能人才、农村实用人才和社会工作人才接受培训。六是“521”高技能人才培养计划。以通用性强、技术含量高、社会需求大的职业工种为重点，优先在旅游服务业、文化创意产业和高新技术产业等领域开展高技能人才培训，通过5年时间的努力，培养20\_名高技能人才、10000名技能人才。七是“186”文化创意产业人才培养计划。依托千岛湖艺术馆、国家水上运动训练基地和姜家产业区块文化创意产业园的平台，每两年举办1次千岛湖文化创意论坛、文化创意产业展览研讨活动，每年培育8名文化创意产业优秀人才，每年培训60名文化创意产业专业人才。八是名师、名医培养计划。5年内，力争培养县级名校长10名、县级名师60名、县级学科带头人250名、县级以上学科带头人和名医30名以上、县级重点专科专病专家10个以上、市级以上重点专科专病专家6个以上。九是“535”农村实用人才培养计划。每年培训年产值500万元以上农业龙头企业、农产品加工企业的经营管理者300名，农村经纪人、农民专业合作组织带头人、种养致富带头人500名。十是“511”社会工作人才培养计划。有计划、分层次地安排在职社会工作者培训，并选送一批重要社工岗位的优秀社会工作人才赴省内外学习培训，鼓励符合条件的人员参加全国社会工作者职业资格统一考试，每年资助培养高级社会工作师5人、社会工作师100人、助理社会工作师100人以上。

　　4、优化人才环境，落实六项激励政策。对人才而言，发展环境的优劣非常关键，可以说，环境就是凝聚力、吸引力和竞争力。要建立健全人才培养、引进、使用、激励等各项政策，以更加优越的综合环境优势推动人才发展、集聚各方英才。一是优化高层次人才政策。要进一步完善高层次人才创业资助、财政扶持、再次创业、科研扶持、安家落户等政策，尤其是对高层次人才来淳创办企业要主动关心、加强扶持，对其创业过程中遇到的实际困难，要通过“一事一议”等方式妥善予以解决，真正使高层次人才引得进、留得住、干得好。二是推进人才专用房政策。要坚持多措并举，完善多层次的住房保障体系，有序推进人才专项住房建设，逐步解决各类人才的住房问题，努力让在淳安工作和创业的各类人才安居乐业。三是完善高校毕业生创业政策。要进一步建立健全鼓励高校毕业生自主创业的扶持政策，促进高校毕业生自主创业成长成才。今天会上已印发《淳安县高校毕业生和大学生“村官”创业资助资金实施办法(试行)》，对工商注册优惠、税收优惠政策以及七项配套措施作了明确，县财政也将每年安排一定额度的资金，专项用于资助符合条件的普通高校毕业生和大学生“村官”在本县创业。各乡镇各部门要用足用好这一扶持政策，引导更多的高校毕业生和大学生“村官”转变观念、自主创业、成长成才。四是健全县校(院)合作政策。要深化拓展与知名高等院校、科研院所的战略合作伙伴关系，研究探索县校合作共引国内外高层次人才的政策举措。按照优势互补、风险共担、利益共享的原则，积极引导高校、科研单位与企业开展创新合作，通过项目合作开发、技术服务、人才交流、联合建立实验室或研发中心等多种方式，建立健全产学研良性合作机制，加快培养高层次人才和创新团队。五是探索城乡人才资源开发一体化政策。要按照城乡统筹发展要求，进一步发挥政策导向作用，积极引导城乡人才合理流动，促进人才资源的优化配置。六是探索人才发展公共服务政策。要进一步拓展人才公共服务的内容和项目，构建人才资源共享公共平台，增强服务的针对性和有效性，满足各类人才多样化的服务需求。

　>　三、坚持党管人才，形成工作合力

　　加强和改进党对人才工作的领导，是抓好人才工作的根本保证。全县上下要进一步强化党管人才意识，积极探索管宏观、管政策、管协调、管服务的有效方式和实现途径，努力形成人才工作的整体合力。

　　1、加强组织领导。全县各级党组织要切实履行好党管人才的责任，总结经验、把握方向、制定政策、创新举措，努力解决人才工作的突出问题，致力谋求我县人才工作的新突破。党政主要领导要树立强烈的人才意识，坚持“一把手”抓“第一资源”，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才。县委组织部要重点抓好规划实施、政策统筹、载体策划等方面的工作，充分发挥牵头抓总的作用。县人事局、劳动和社会保障局是政府人才工作的综合管理部门，要在人力资源开发、就业、收入分配制度改革、人力资源市场建设、社会保障等方面多想办法、多出主意、多谋良策，不断提升人才工作水平。同时，全县各级各部门要在培养、吸引和使用人才中充分发挥主体作用，工青妇等群团组织和各类社会组织要积极发挥育人、引才、用才的牵线搭桥作用，努力形成全社会齐心协力、协调一致做好人才工作的良好格局。

　　2、狠抓工作落实。我县“十二五”时期人才发展规划纲要，经过县委讨论研究，今天已经正式下发。规划纲要针对我县人才发展中的重大问题，明确了6类重点领域紧缺人才和6类基础人才资源队伍建设的任务，提出了10项人才计划和6项人才政策，这些任务、计划和政策，是落实规划纲要的具体举措，也是党管人才的有力抓手。全县各级各部门要结合本单位实际，抓紧做好目标任务分解落实和实施推进工作，制定好具体实施方案，精心组织，加强协调，落实责任，确保各项工作任务落到实处。

　　3、营造良好环境。全县上下要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，切实做好服务人才各项工作，努力为人才发展营造良好环境。要坚持用事业聚才育才，针对各类人才成长的特点，为他们提供干事创业、发挥作用的平台，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要关心人才的学习与生活，努力改善各类人才在教育培训、医疗保健、居住、子女就学、文化需求等方面的条件，多为人才办实事、做好事、解难事。要加强宣传引导，营造鼓励创新、支持创业、宽容失败的良好氛围，倡导关心人才、尊重人才、爱护人才的社会风尚。

　　同志们，人才是最具创造力的要素，也是实现新一轮跨越发展的保障，人才工作事关全局、影响深远。全县各级各部门要进一步提高对人才重要性的认识，把人才工作摆到更加突出的位置，解放思想，创新举措，锐意进取，努力把我县人才工作推上一个新台阶，为开创“十二五”发展新局面提供更加坚强有力的人才支撑!

**第3篇: 人才工作座谈会发言**

　　同志们：

　　在岁末年初各项工作十分繁忙的时候，市委、市政府专门召开全市人才工作会议，这充分表明我们对人才工作的高度重视。刚才，大会表彰了全市人才开发先进单位和优秀人才典型，有关单位和同志作了交流发言;会前，市委、市政府还专门下发了全市人才资源开发“十一五”规划和有关专项文件。这次会议的目的，就是要在全市进一步营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，动员全市上下以更加开放的理念，更加创新的举措，落实人才资源开发“十一五”规划，为全市经济社会又好又快发展提供强有力的人才保证和智力支撑。

　　人才是兴市之本、强市之基。市委、市政府历来高度重视人才工作，近年来，围绕“科教兴市”和创新型城市建设，十分注重把人才培养、人才引进和人才使用紧密结合起来，各条战线人才不断涌现。“十五”期间，人才总量不断增长，素质结构持续优化。全市人才总量从20xx年的5.9万增长到8.5万(20xx年)，年均增长8%以上，每万人拥有人才(数)从20xx年的702人增加到992人，增长41.3%。本科学历以上的人才占比达到25.5%;中、高级职称人才占比达到19.5%，增长34%。人才投入不断加大，载体建设持续优化。累计投入人才开发资金2300多万元，年均投入占财政收入的0.5‰以上。依托沙钢、银河等企业集团建立了4个博士后科研工作站。高新技术创业服务中心、留学人员创业园和公共信息管理服务平台等，已成为全市集聚各类科研人才的重要载体。人才机制不断完善，发展环境持续优化。先后出台了一系列人才引进、开发的配套政策，建立了人才工作目标责任考核制，形成了“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，社会力量广泛参与”的人才工作新机制，人才工作整体合力有效提升。

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

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

　　第一个问题，我们迫切需要什么样的人才

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

　　1.党政干部人才。要实现率先发展，必须有更多的具有专业素质的党政干部队伍。目前，我们的干部队伍，行政管理型干部比较多，经济发展型、社会管理型干部比较缺，尤其是“经济型”优秀年轻干部更是凤毛麟角。明年市里准备分三个层面培养未来干部。第一个层面是中层副职，通过中青年干部培训，尽快提拔一批中层副职，并迅速提升到岗位;第二个层面，对中层正副职培训，下派挂助理职务锻炼;第三个层面，对刚从大学毕业考进公务员队伍的年轻同志，下派到基层锻炼两年。通过这三个层面的培训来推动党政干部队伍能力不断提升，以适应未来发展。前不久，省委李源潮书记在全省城建规划培训班动员时讲到：“书记、市长的眼界、眼光决定了一个城市的品味和价值。”换句话说，我们这支党政干部队伍的素质决定了张家港的未来发展。希望我们人才工作在这个方面下功夫，能够培养一支能够担当重任、把张家港未来建设好的党政干部队伍。

　　2.企业经营管理人才。有什么样的企业家，就有什么样的企业。在今后一个相当长的时期，拥有更多具有战略眼光、执着追求卓越、勇立市场潮头、善于经营管理、敢于创业并能成就大业的企业家，是全市经济可持续发展的有力保证。近年来，我市各项经济指标始终保持了高位增长，主要靠规模经济、龙头企业的支撑带动，关键是我们有一支素质比较高的企业家队伍。但应该看到，我们的规模型、创新型企业还不够多、上市公司还不够多、具有发展潜力的科技型企业还不够多。归根到底，主要是我们的高层次创业型企业家、新生代企业家还不多。因此，我们要围绕培育具有自主知识产权和强大竞争力的大企业、大集团，努力造就以优秀企业家队伍为重点的企业经营管理人才。

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

　　4.高技能人才。随着产业升级的加快，高技能人才越来越紧缺。目前，“高级技工荒”正在迅速蔓延。截止20xx年12月底，我市技能人才总量为56406人，占全市职工总数的12.8%，其中高技能人才3062人，仅占技能人才总数的5.4%。高技能人才在技能人才的比重严重偏低。同时，我市的高技能人才主要集中在传统产业，而高新技术产业的高技能人才严重短缺。今后一段时期，是我市经济转型、产业升级的关键时期，必然会对高技能人才形成更加旺盛的需求。我们一定要提前应对，储备和造就一大批符合我市产业发展需要的、技术熟练、工艺精湛的高技能人才。

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

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

　　第二个问题，如何建设适应又好又快发展的人才队伍

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

　　1.更新理念，让人才各有其用。

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

　　2.优化载体，让人才各得其所。

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

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

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

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

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

　　3.强化激励，让人才各尽其能。

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

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

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

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

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

　　第三个问题，怎样落实党管人才原则

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

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

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

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

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

**第4篇: 人才工作座谈会发言**

　　尊敬的各位领导，各位同事：

　　大家上午好，我是新入职员工Xx，毕业于沈阳航空航天大学，非常荣幸作为一名新员工代表发言，同时，感谢公司给我们这学习交流的机会。

　　进入Xx公司，是我们人生轨迹发生巨大转折点的开始，也是我们真正实现自己人生价值的开始。我们选择的不仅仅是一份工作，更是选择了一个不断进步的过程。虽然只有短短两周时间，但是进入公司后每一天都有新的启发，新的认识。从进入公司的第一天，便感受到了公司如家一般的温暖。花园式的厂区，干净敞亮的宿舍是第一印象；领导的关怀和同事的热情让我们感受到了亲人般的关爱；邀请父母参加新员工座谈会，129师旧址参观等系列入职安排让我们新员工消除了陌生感，迅速融入到公司这个大家庭；公司系列规章制度的讲解，参观生产区等让我们对公司有了初步了解，厂级、车间安规培训与企业文化的学习让我们对未来的工作有了更深的认识。

　　作为新员工，在未来的工作岗位上，我们需要学习的东西还很多，可能会遇到很多困难。我们愿意接受挑战，以乐观的心态，豁达的心胸，充沛的精力，投入到未来的工作，学习和生活之中。我们愿意脚踏实地，在基层岗位中锻炼充实提高自己，尽快胜任自己的工作，并有所创新。我们会用高度负责任的态度为Xx公司更加辉煌的明天而努力，也希望各位领导和同事给予我们新员，工作顺利！

　　以上就是我的发言，谢谢大家！

**第5篇: 人才工作座谈会发言**

　　同志们：

　　在岁末年初各项工作十分繁忙的时候，市委、市政府专门召开全市人才工作会议，这充分表明我们对人才工作的高度重视。刚才，大会表彰了全市人才开发先进单位和优秀人才典型，有关单位和同志作了交流发言;会前，市委、市政府还专门下发了全市人才资源开发“十一五”规划和有关专项文件。这次会议的目的，就是要在全市进一步营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，动员全市上下以更加开放的理念，更加创新的举措，落实人才资源开发“十一五”规划，为全市经济社会又好又快发展提供强有力的人才保证和智力支撑。

　　人才是兴市之本、强市之基。市委、市政府历来高度重视人才工作，近年来，围绕“科教兴市”和创新型城市建设，十分注重把人才培养、人才引进和人才使用紧密结合起来，各条战线人才不断涌现。“十五”期间，人才总量不断增长，素质结构持续优化。全市人才总量从20\_年的5.9万增长到8.5万(20xx年)，年均增长8%以上，每万人拥有人才(数)从20xx年的702人增加到992人，增长41.3%。本科学历以上的人才占比达到25.5%;中、高级职称人才占比达到19.5%，增长34%。人才投入不断加大，载体建设持续优化。累计投入人才开发资金2300多万元，年均投入占财政收入的0.5‰以上。依托沙钢、银河等企文秘杂烩网业集团建立了4个博士后科研工作站。高新技术创业服务中心、留学人员创业园和公共信息管理服务平台等，已成为全市集聚各类科研人才的重要载体。人才机制不断完善，发展环境持续优化。先后出台了一系列人才引进、开发的配套政策，建立了人才工作目标责任考核制，形成了“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，社会力量广泛参与”的人才工作新机制，人才工作整体合力有效提升。

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

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

　　第一个问题，我们迫切需要什么样的人才

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

　　1.党政干部人才。要实现率先发展，必须有更多的具有专业素质的党政干部队伍。目前，我们的干部队伍，行政管理型干部比较多，经济发展型、社会管理型干部比较缺，尤其是“经济型”优秀年轻干部更是凤毛麟角。明年市里准备分三个层面培养未来干部。第一个层面是中层副职，通过中青年干部培训，尽快提拔一批中层副职，并迅速提升到岗位;第二个层面，对中层正副职培训，下派挂助理职务锻炼;第三个层面，对刚从大学毕业考进公务员队伍的年轻同志，下派到基层锻炼两年。通过这三个层面的培训来推动党政干部队伍能力不断提升，以适应未来发展。前不久，省委李源潮书记在全省城建规划培训班动员时讲到：“书记、市长的眼界、眼光决定了一个城市的品味和价值。”换句话说，我们这支党政干部队伍的素质决定了张家港的未来发展。希望我们人才工作在这个方面下功夫，能够培养一支能够担当重任、把张家港未来建设好的党政干部队伍。

　　2.企业经营管理人才。有什么样的企业家，就有什么样的企业。在今后一个相当长的时期，拥有更多具有战略眼光、执着追求卓越、勇立市场潮头、善于经营管理、敢于创业并能成就大业的企业家，是全市经济可持续发展的有力保证。近年来，我市各项经济指标始终保持了高位增长，主要靠规模经济、龙头企业的支撑带动，关键是我们有一支素质比较高的企业家队伍。但应该看到，我们的规模型、创新型企业还不够多、上市公司还不够多、具有发展潜力的科技型企业还不够多。归根到底，主要是我们的高层次创业型企业家、新生代企业家还不多。因此，我们要围绕培育具有自主知识产权和强大竞争力的大企业、大集团，努力造就以优秀企业家队伍为重点的企业经营管理人才。

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

　　4.高技能人才。随着产业升级的加快，高技能人才越来越紧缺。目前，“高级技工荒”正在迅速蔓延。截止20xx年12月底，我市技能人才总量为56406人，占全市职工总数的12.8%，其中高技能人才3062人，仅占技能人才总数的5.4%。高技能人才在技能人才的比重严重偏低。同时，我市的高技能人才主要集中在传统产业，而高新技术产业的高技能人才严重短缺。今后一段时期，是我市经济转型、产业升级的关键时期，必然会对高技能人才形成更加旺盛的需求。我们一定要提前应对，储备和造就一大批符合我市产业发展需要的、技术熟练、工艺精湛的高技能人才。

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

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

　　第二个问题，如何建设适应又好又快发展的人才队伍

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

　　1.更新理念，让人才各有其用。

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

　　2.优化载体，让人才各得其所。

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

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

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

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

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

　　3.强化激励，让人才各尽其能。

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

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

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

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

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

　　第三个问题，怎样落实党管人才原则

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

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

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

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

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

**第6篇: 人才工作座谈会发言**

　　尊敬的各位领导、同事：

　　大家好！

　　我叫李喆。

　　感谢领导给予我机会和大家一起交流学习。现在向各位领导和同事简要汇报下我工作以来的情况。

　　20xx年我从山东农业大学电气工程及其自动化专业毕业来到公司工作。

　　参加了为期一个月的入岗培训后我开始了一年的实习。第一站是瑞科公司，主要从事质量检验的工作。刚进瑞科时给我最深的感受就是书本知识和现实的巨大差距。书本上一个个小小的符号在现实中却是一台台从没见过的设备。在第一个月里我积极地向老师傅请教，及时对照专业书籍进行总结巩固。欣喜的是，第二个月就可以独立的进行质量检验的工作了。冬天的厂房四面漏风，为了赶工期，我们跟着老员工们，晚上加班加点、再冷再累也要保证质量合格。在瑞科工作的近四个月时间里，我学到的是不光是技术知识，更是扎实肯干、认认真真的工作作风。

　　第二站是王瓜店供电所。四个月的时间里，我跟着前辈巡线、收电费、整理资料等，大致了解了供电所的工作，带给了我很多新的经历。随后，我来到了博科设计室直至定岗。在设计室，我经常和领导、同事交流，初步学习了电力设计，理解了设计工作离不开一线工作的积累，只有在一线多看多听多干多了解在能把工作做扎实做好。

　　不久正赶上农网办成立，开始了干农网的日子。在农网办配电组工作的经历让我记忆犹新。在前辈的指导帮助下，我学到了丰富的配电线路知识和经验，初步接触了预决算知识，并且得到专门去济南学习培训预决算的宝贵机会。在农网办的经历让我深刻认识到了“电力铁军都是干出来的”，学习更是永无止境的。

　　20xx年x月县公司ERP工作正式开展，我借调到生技部主要从事ERP上线的前各项工作。由于县公司ERP工作是第一次开展，千头万绪，没有经验可以借鉴，我开始也没有十足的把握。在领导、同事们的大力支持下，我坚定了“不干则已，干就干好”的信念。“三分技术、七分管理、十二分数据。”这是ERP建设的一大特色。数据清理是ERP建设工作的重点，也是需要付出耐心和细心的难点。所有参与ERP工作的同事起早贪黑，全力奋战，圆满完成了ERP的成功上线。ERP工作是我人生的一大精神财富。在这项工作中我锻炼了沟通协同的能力、激发了干事创造的热情、学会了勇于承担的胆识。

　　ERP工作结束后，我在生技部主要从事“两率”、业扩、配网管理工作。3、4月份，在泰安公司智能办学习了智能配网，对配网技术的前沿有了更深刻的掌握和了解。

　　工作以来，我很幸运地得到了多位领导、前辈、同事的宽容和无私指导，得到了多次学习培训的宝贵机会，汲取了丰富的业务知识和经验，更收获了感恩、勤恳、团结、奋发的精彩！

　　我会更加珍惜每一个学习的机会，不断努力，超越自我！

　　谢谢大家！

**第7篇: 人才工作座谈会发言**

　　尊敬的各位领导、同事们：

　　大家下午好！

　　首先，感谢领导给我们提供了这样一个相互交流的平台。我呢，到单位已经一年有余，今天就借助这个机会来谈点自己在这一年中的认识与感想：

　　我分两部分来简单地谈：第一部分我从微观角度来谈点我们青年职工，特别是刚从学校出来，走入社会的年轻职工的一些工作态度或是在工作中必须具备的素质；第二部分我从宏观角度即好的企业文化对我们青年职工的影响。

　　第一部分：说真的，从学校刚出来到单位以后，我觉得自己就像是久旱逢雨的禾苗，嗷嗷待哺的牛犊。这一年在单位里我学到了许多在学校学不到的东西，但是，我不能满足于这一点点的成果而止步不前。那对于我们青年职工到底该怎么样做，才能在职场生涯中走的更好，更稳呢？我想，我们至少要做好以下几个方面：

　　1、要有出众的学习能力，拥有“空杯思维”。“好好学习，天天向上。”对于我们每一个人而言，学习已经成为我们生活中最为关键的一点。当今社会发展迅速，职场竞争激烈，优秀人才比比皆是，一旦我们停止学习，将会一直落后于他人。补充知识，为自己“充电”，是我们每个人必须要做的事情。所谓“空杯思维”就是只有把杯子里面的半杯水倒掉、腾空，我们才能够装更多的水，其实学习又何尝不是这样呢？

　　2、做一个勤奋、坚韧的员工。蜘蛛不会飞翔，当它能够把网结在空中。它是勤奋、敏感、沉默而坚韧的昆虫，它的网结的精巧而规矩，八卦形的张开，仿佛得到了神助。这样的成绩，让我们不得不想到那些沉默寡言的人与一些深藏不露的智者，于是，我们就记住了，蜘蛛不会飞翔，但它照样把网结在空中。奇迹就是执着者造成的。

　　3、要有很强的凝聚力。一个优秀的公司，一定要有一支与谐的团队，要想打造一个与谐的团队，就必须拥有一个充满凝聚力的员工队伍。如果我们可以成为一名充满团队合作精神的员工，那么，我们就会很轻松地融入到一个集体当中，进而也会成为一名优秀的员工。

　　4、要严格要求自己的执行力，要有很强的战斗力，要有把事情做好的豪气。

　　5、必须具备积极的行动素质。心动不如行动，当我们拥有目标之后，应当马上采取行动，只有这样才会在第一时间取得胜利。

　　6、要做一个具有创造力的员工。

　　7、做一个具有超强思想力的员工。思想力是智慧的源泉，是工作中创新的钥匙，是我们成功的引路明灯。工作中的思想力即我们的竞争力，作为一名青年员工，我们要时刻充实自己的头脑，让自己具备超强的思想力，只有这样才能在工作中有所创新。

　　8、要做一个知道感恩的`员工。我们要对工作有一个感恩之心，岗位为我们展示了广阔的发展空间，工作为我们提供了施展才华的平台，领导对我们的栽培之情、知遇之恩，对于这一切我们都要心存感激之情。当我们以一种感恩图报的心情工作时，我们才能认真履责，尽职尽责。才会工作的更出色，真正达到“工作快乐，快乐工作”的状态。

　　第二部分：企业文化，简单地讲即企业精神，是一个企业不断开拓创新、发展进步的灵魂，是一个企业全体成员的共同信仰、价值观与行为准则。从外在表现上讲，它包括企业的各种文化教育、技术培训、娱乐联谊等活动。在刘经理到五公司以来，更加强调企业文化建设，在这不到半年的时间里，我们分公司举行了演讲比赛、乒乓球比赛、知识竞赛、岗位职责考试，还有今天的青年职工座谈会等等，于是，我们就形成了“管理制度与企业文化紧密结合”的管理环境。这样我们就会感觉到了企业的关怀与温暖。

　　然而这种管理环境还具有两大作用：对于个人价值观跟企业价值观相同的员工，有巨大的激励作用；对个人价值观与企业价值观不同的员工，具有巨大的同化作用。这样一来就最大限度地激发与调动员工的积极性与创造性、鼓舞了我们的士气、培育了我们的技能；增强了我们青年职工的凝聚力、战斗力与创造力。

**第8篇: 人才工作座谈会发言**

　　同志们：

　　这次会议的主要任务是：贯彻落实市委七届八次全会、市“两会”和全省人社工作会议精神，总结20xx年全市人社工作，分析当前形势，部署20xx年任务。市委、市政府对人社工作非常重视，会前，市委副书记、常务副市长胡功民同志听取人社工作汇报，会上，又印发了胡书记书面讲话材料，我们一定要认真学习、深刻领会、狠抓落实。

　　20xx年是全市人社系统“创新提升年”，我们坚持目标导向、创新导向、问题导向和激励导向，抓重点、推改革，圆满完成了各项目标任务，在多个领域实现新突破、新提升，为全市改革发展稳定大局作出了积极贡献。一是服务发展更有作为。实现全市城镇新增就业5.2万人，组织59名海归专家来荆考察，选拔“中国农谷好手艺”技能精英60人，新建博士后科研工作站2家，引进产业高端人才31人，发放创业担保贷款突破3.8亿元，为全市创新创业注入了新活力。二是保障民生更有起色。建立被征地农民养老保险机制，开展全民参保登记试点，推进医疗保险付费方式改革，形成“四制一评”工资保障新机制，社会保障卡发行达到180万张，全市参保人员突破200万人次，企业退休人员养老金和城乡居民基本养老金标准双双提高，为全市民生改善提供了新保障。三是规范管理更有力度。开展公务员法执行情况检查，大规模组织事业单位公开招聘，集中整治机关事业单位“吃空饷”问题，统一全市津贴补贴范围和标准，完成军转干部安置和解困工作，为全市人事改革书写了新篇章。四是创先争优更有成效。荣获国家级表彰奖励3个，纳入国家、省试点工作3项，在全国性会议上交流经验3次，承办全省现场会3次，对上争取资金近15亿元，评选出年度十大创新项目，传播了人社好声音，展现了人社好面貌。

　　成绩来之不易，凝聚各方智慧，浸润无数汗水。在此，我代表局党组，向各位领导、各有关部门和全体人社干部职工，表示衷心的感谢并致以崇高的敬意!

　　旧岁已展千重锦，来日更须百尺竿。今年是“十三五”开局之年，是提前全面建成小康社会关键之年。我们在总结工作、分析形势的基础上，研究确立了今年全市人社工作的基本思路，就是要围绕“民生为本，人才优先”主线，继续坚持“创新提升”总基调，深入实施“七大工程”，着力打造就业创业领地、全民社保福地、人才工作高地、规范管理阵地、和谐劳动关系家园，为我市建设江汉平原中心城市、湖北新兴增长极、全国新型城镇化和城乡一体化示范区提供强有力的人力资源和社会保障。围绕实施“创新提升工程”这个主题，我讲三个方面的意见，供大家参考。

　>　一、把握形势，坚定信念，凝聚“创新提升”共识

　　适应经济新常态，加速转型发展，人社工作必须与时俱进，以“创新”作为第一发展理念，推动各项工作提升。

　　(一)“供给侧改革”催生工作思路创新。在经济社会发展的众多领域，需求不足仅是表象，供需错配才是实质，因此需要从供给端着手改革，国务院已在今年的政府工作报告中作了布置。我们通过对就业市场和企业改革进行分析，发现当前劳动力供给要素存在两大问题：一方面，从全国就业市场供求看，许多高级工程师和高级技师岗位虚位以待，而又有许多缺少技能、年龄偏大的求职者找不

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！