# 人才工作会议讲话十七篇

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-06-05

*以下是为大家整理的关于人才工作会议讲话的文章17篇 , 欢迎大家参考查阅！人才工作会议讲话篇1　　在全市上下深入开展“不忘初心、牢记使命”主题教育之际，今天，我们在这里隆重召开全市人才工作大会，认真贯彻落实中央、省委人才工作会议精神，总结近...*

以下是为大家整理的关于人才工作会议讲话的文章17篇 , 欢迎大家参考查阅！

**人才工作会议讲话篇1**

　　在全市上下深入开展“不忘初心、牢记使命”主题教育之际，今天，我们在这里隆重召开全市人才工作大会，认真贯彻落实中央、省委人才工作会议精神，总结近年来我市人才工作成效，安排部署下一阶段的人才工作，表彰奖励XX，这是人才强市工作中的一件大事、盛事。

　　人才是强市之基、转型之要、竞争之本！近年来，按照中央和省委的要求，围绕转型跨越发展的主题，我们大力实施人才强市战略，不断强化领导、健全机制、加大投入、创新平台，实现了人才总量、结构、素质、贡献率四个“大幅提升”。特别是在推动政企研高端对接、引进和集聚高层次人才方面取得了明显成效。全市共引进具有博士学位或高级职称的高层次人才X余名，其中，X人入选国家“千人计划”，X人入选省“百人计划”，一批以X等海归博士为代表的高科技领军人才担当重任、开拓进取，在转型跨越发展中发挥了积极作用。

　　但与此同时，我们也要清醒地看到，与先进发达地区相比，与周边兄弟地市相比，与转型跨越的要求相比，我们无论是在人才的引进和使用上，还是在人才工作的机制和环境上，都有诸多差距和不足。主要表现为：一是人才总量还相对偏少。全市现有各级各类人才X万人，不足全省的X，而邻近的XX万，XX万，总体上看，我市还属于“人才资源小市”。二是人才结构还不够优化。X万各级各类人才中，专业技术人才不足X。其中，具有博士学历的不足专业技术人才总量的X，硕士研究生不足X。在人才的分布结构上，初级及初级以下比例过高，高层次领军型人才、创新型科技人才明显不足，与全市支柱产业匹配的现代煤化工、装备制造、高新技术和文化旅游等方面的人才更为紧缺，成为制约转型跨越发展的主要瓶颈。三是体制机制还不够灵活。实践中还存在论资排辈的现象。一些聚才引才的政策不错，但往往落实不够、执行不力，使得一些专业技术人才价值难以真正体现，作用得不到充分发挥。四是服务保障还不够到位。一方面，我市的客观环境、生活条件与沿海发达地区有差距，本身就缺乏吸引优秀人才的比较优势；另一方面，由于科研经费投入不足，继续教育受到限制，不少专业技术人员观念滞后、知识陈旧、创新不足、成果不多，远远适应不了全市经济社会发展的需要；再一方面，我们一些单位和部门对人才工作还不够重视，或多或少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倾向等。这些，都需要我们在今后工作中认真研究，并采取有效措施切实加以解决。

　　大家都知道，当今时代是知识经济时代，经济竞争更多地表现为人才竞争，发展优势更多地表现为人才优势。党的十八大以来，中央对人才工作作出了一系列新部署、新要求。习近平总书记指出，要“树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能”。省委书记XXX强调，“XXX”。我市作为典型的资源型城市，转型发展的实质就是要推动经济发展由主要依靠资源消耗，向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变，由黑色高碳发展向绿色低碳发展转变，由采掘文明向制造文明乃至“智”造文明转变。实现这些转变，关键在人才，根本靠人才。特别是当前，我们正在大力实施“XXX”的战略部署，既需要非常之策、非常之举，更需要非常之人、非常之才。针对做好全市下一步的人才工作，我突出强调四点意见：

　　一、不求所有，但求所用，海纳百川“引人才”

　　就是要放宽视野、主动出击，大力实施全方位、多层次、宽领域的人才引进战略，用X发展的巨大潜力和美好前景，吸引人才、感召人才、集聚人才。具体讲：一是要围绕转型升级抓引进。抢抓我市“争先综改、竞逐中原”的战略机遇，以企业为主体，以产业为基础，以市场为导向，围绕优先发展的重点产业、重点项目、重大课题和重大工程，针对我市传统产业改造升级，瞄准非煤产业、新兴产业，特别是装备制造、电子信息、新能源、新材料等领域，面向海内外广揽一批专业技能人才、领军人才和拔尖人才，加快集聚一批能够推动重点产业提升、带动新兴产业发展的创新团队，努力形成以高层次人才引领转型发展的良好态势。二是要着眼技术合作抓引进。以提升我市主导产业、支柱产业核心竞争力为目标，从科技合作、技术入股、收益分成、知识产权等方面入手，加强与高等院校、科研机构的合作交流，提升我市科技创新能力。三是要立足创新创业抓引进。采取技术引进、项目引进、课题引进等形式，吸引更多掌握关键技术、拥有自主创新成果的高层次人才入驻“X”，促进项目建设和人才引进良性互动。同时，引进人才，既要重数量，也要看质量；既要“引”，更要“选”。对那些真有成果、真带项目、真能推动我市传统产业升级、新兴产业壮大的高层次人才，要实行特殊政策、建立特殊机制、采取特事特办，不求所有、但求所用等灵活多样的形式，真正让优秀人才能来得顺心、干得舒心、留得放心。

　　二、不拘一格，竞相发展，多措并举“育人才”

　　人才既要靠引进，也要靠培养。引进高层次、领军型人才对我市来讲十分迫切，但培育一支总量大、素质高的本土人才队伍，也同样重要。一是要依托基本教育“育”人才。牢固树立大教育理念，把高等院校、科研院所和职业学校办成实用人才培养的重要基地。我市与X合作筹建的X校区已顺利开学，结束了我市没有本科院校的历史，也标志着X在发展高等教育方面迈出了可喜的一步。我们一定要以此为契机，统筹抓好市职业技术学院、职业中学、技工学校的职业教育。特别是要围绕全市重点产业发展的需要，优先设置现代煤化工、装备制造、高新技术、陶瓷建材、文化旅游和现代服务等专业，加快创新型、技术型、实用型人才的培养和使用，更好地服务地方经济社会发展。二是要围绕企业和项目“育”人才。企业家是区域经济发展的脊梁，企业家短缺是我市人才工作的主要短板，也是制约经济发展的突出瓶颈。我们一定要按照高端引领、重点培养的思路，依托现有企业家队伍，采取灵活多样的方式，深入实施“企业家素质提升工程”，努力打造一批立足X本土、具有战略眼光、富有开拓精神的优秀企业家，使其成为引领转型跨越发展的领头雁、带头人。同时也要高度重视企业中、高层管理人才建设，定期选送优秀人才到国内外500强企业、知名高校、科研院所学习培训，为企业发展壮大奠定坚实的人才基础。要结合“项目推进年”工作的开展，在项目引进中发现人才，在项目推进中检验人才，在项目建设中考察人才，在项目达效中选用人才。三是要立足实践锻炼“育”人才。根据全市各类人才的不同特点，引导他们向乡镇、农村、企业、社区流动，让人才在经济社会发展第一线磨炼意志、增长才干。要确立三百六十行、行行出状元、岗位能成才的理念，认真总结我市上挂、下挂、外挂等多途径、多渠道培养锻炼干部的举措和办法，统筹推进党政人才、企业经营管理人才、农村实用技术人才和社会工作人才队伍建设，着力培育一批奋战在各行各业、各条战线上的X名工程师、名教师、名医师、名记者、名农艺师、名乡土人才等，促进各类人才比学赶超、创先争优，为转型跨越发展提供可靠的人才保证。

　　三、创新机制，搭建平台，优化环境“聚人才”

　　培养、引进人才很重要，留住、用好人才更关键。我们一定要尊重人才的特殊禀赋和个性，用其所长，避其所短，按才授岗，切实做到人尽其才、才尽其用。一是要破除论资排辈的观念，把品质、知识、能力和业绩作为主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，在人才精力最旺盛、创造力最强的时候让他们在重要岗位上挑大梁、唱主角，推动人才在锻炼中成长，在成长中创优。二是要把载体建设作为用好人才的重要抓手，积极支持企业、高等院校和科研单位共建研发中心，加快科技成果转化步伐。特别是要把园区集聚和项目建设作为各类人才发挥作用的主战场，把人才引进、培养和使用与全市大项目、大工程、大园区建设紧密结合，放手依托人才谋划和建设工业园区，依靠人才争取和实施重大项目，通过人才推进和加快重点工程，使精英人才在X创业有目标、发展有机会、干事有舞台。三是要着力优化社会环境，建立健全鼓励创新、绩效挂钩的人才激励机制，采取奖金、补贴、股权、重用等多种形式加大对人才的激励力度，努力实现一流人才一流待遇、一流贡献一流地位。要坚持和完善市领导联系优秀人才和专家制度，加快推进高层次人才公寓建设，及时帮助优秀人才解决子女就学、配偶就业、安居住房、社会保障等方面的实际困难，使他们安心工作、专心创业。这次会议出台的《补充规定》，专门就解决海内外高层次人才生活待遇等问题进行了细化和完善，包括建设专家公寓、购置流转住房、搭建研发平台等，都是实打实的举措，财政、住建等有关部门要抓紧落实，尽快兑现。

　　四、党政合力，上下联动，齐抓共管“兴人才”

　　人才工作事关全局，事关未来。做好新时期的人才工作，对于实施“X”战略部署至关重要。全市各级党委要按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，正确把握人才事业发展方向，统筹抓好人才工作的组织领导和规划实施；党政“一把手”要像跑项目、筹资金一样，重视引进、聚集人才，重视创优环境、优化服务。市人才工作领导小组和各级组织部门，要加强整体谋划和前瞻性研究，为市委、市政府科学决策当好参谋助手。人社、科技等部门要改进作风、搭建平台，合力构建党委领导、政府主抓、部门配合、社会协同的工作格局，为做好人才工作提供坚强组织保证。同时，还要继续加大对人才工作的投入力度，实行人才专项资金随着财政收入逐年递增；加大人力资源工作者培训力度，提高专业化、职业化水平；建立人才工作和人才环境监测评估体系，把人才工作纳入各县市区党委、政府年度目标考核的重要内容；大力表彰和广泛宣传各类人才创新创业的先进典型，努力在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，真正让各级各类优秀人才在激情创业中大显身手，在竞争择优中各展所长，为转型跨越发展插上腾飞的翅膀。

　　时代呼唤人才，发展需要人才。我们要以这次会议为新的起点，进一步拓宽视野，创新工作，以爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，广开进贤之路、广纳天下英才，不断开创人才辈出、人尽其才的崭新局面，为实施“X”战略部署做出新的、更大的贡献！

**人才工作会议讲话篇2**

　　同志们：

　　20\_年，全市人才工作有招数、有措施、有成效，取得了新进展、新成效，值得充分肯定。具体表现在三个方面：一是打出实招。特别是出台《×》，产生了积极效应，得到了省委领导的高度肯定。二是“引”“育”发力。通过多渠道、多方式引进了一批高层次和紧缺专业人才，培养了一批本土人才。三是“进”“出”并举。组织市党政代表团赴发达地区考察学习，派出一批干部赴中央国家机关、央企和省级机关、发达地区挂职锻炼。从一年多的情况来看，赴外挂职干部学有所获、干有所成、抓有成果、宣有成效。同时，我们从中央国家机关、知名企业请进来×名干部进行“传帮带”，发挥了“鲶鱼效应”。

　　20\_年，是全面贯彻党的--精神的开局之年，是建党100周年，是“十四五”规划开局上路之年。我们要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和习近平总书记来×视察重要讲话精神，大力实施人才强市战略，努力推动全市人才工作再上台阶。下面，我讲三点意见。

　　一、坚持问题导向，围绕中心抓人才

　　20\_年的竞争，关键是人才的竞争。要自觉把人才工作放在新时代的背景下去审视，放在更好地落实省委“一二三四”战略谋划、市委“一二三四”工作思路中去推进和抓好落实。对照中央、省委的新部署新要求和×发展需要，目前我市人才工作存在三个突出问题：一是“高”“专”型人才短缺。×、×方面的专业人才不多，金融类人才难找，管理型人才、经济类人才不足，有的干部能力不强，不会干事、不能干事，“推一下，动一下”“工作永远在路上”的现象比较突出，延误了发展良机。二是人才结构不合理。党政干部人才在年龄、知识、专业结构等方面都存在一些问题。三是环境还需要优化。在吸引人才、招揽人才的政策上，与成都等发达地区相比还有较大差距，缺乏竞争优势，需要增强政策级差效应;在干事创业的环境上，还要进一步鲜明选人用人导向，不转观念就换位置，不转作风就调岗位，不提能力就摘帽子。最近，省委办公厅下发了《×》，我要求市督查办优化目标考核办法，弱化发了多少文件、开了多少会议等过程考核，把重点放在项目落实了多少、经济发展了多少、民生改善成效如何等效果和结果考核上来，充分发挥考核的“指挥棒”作用，切实营造良好的干事环境。

　　二、坚持“招借培用”，完善机制抓人才

　　第一是“招”，即招揽人才。一方面，要分领域、分层次开展宣传解读，宣传好、落实好《人才新政七条》，增强在市內外的知晓率、影响力，充分发挥其招才引智作用;抓好政策落地和跟踪评估，发挥好引领带动效应;实施差异化引才策略，注重把握区域经济发展形势下的人才流向，充分发挥我市的×、×等比较优势，重点面向东北、西北等地区的高等院校、科研院所招才引智。另一方面，要加强事业招人力度，善于筑巢引凤，既筑好温暖的“巢穴”，又提供干事的平台，让人才在×能够大展其能;加大对已引进优秀人才的宣传力度，大力宣传他们在×干事创业的典型事迹，发挥好他们的示范、引领和带动效应;强化服务保障，为人才提供个性化、精细化服务，解决好住房、子女入学、家属就业、医疗待遇等方面的后顾之忧。

　　第二是“借”，即外借人才。要破除“大山意识”“峡谷意识”，不断提升干部人才工作的对外开放水平。去年，我们在借才引智方面走出了坚实的一步，今年要继续作为重点来抓，进一步推进与名校、名院、名企和发达地区的合作，结合×“五个一工程”建设、五个“×+”产业发展，对接争取中科院局级、处级干部和高端人才到我市挂职，选派干部到国家发展改革委等上级单位、大型企业学习锻炼、提升能力，积极推进与北京理工大学、北京科技大学、北京航空航天大学、东北大学等高校的人才交流合作，不断扩大×的“朋友圈”，大力引进先进理念、高端技术和优秀人才。

　　第三是“培”，即培养人才。招人才、借人才的数量有限，更重要的是抓好对现有人才的培养，持续推动转变观念、转变作风、提升能力。要坚持缺什么补什么，加大“走出去、请进来”的培养力度。“走出去”方面，三月底四月初，市委、市政府将组织党政代表团到浙江考察学习，各县(区)也要行动起来。同时，要积极把有发展前途的干部和人才送到北大、清华、上海交大等高校进行培训，探索开展委托培养。“请进来”方面，要积极邀请国内外优秀学者、知名专家和企业家来攀开展访问、交流、培训。要抓好“×之光”优势工业人才、“大地飘香”现代农业人才、“情满金沙”×产业人才等重点人才工程实施，大力培养“高精尖缺”人才，统筹推进各类人才队伍建设，让人才在学中培养，在干中提升，造就更加适应经济社会发展需要的人才队伍。

　　第四是“用”，即发挥才能。对人才要用其长、避其短，让有文字功底的去搞文字工作、会协调事的去搞统筹协调、有点子有思想的去搞策划、懂群众工作的去做群众工作。要营造好“用”的环境，让想干事、能干事、干成事的受激励和重用，对不作为、慢作为的坚决调整，对乱作为的坚决处理。要用当其时，尊重人才成长规律，优化人才结构，继续建好科技研发、创新创业孵化、专家服务基层等平台，为各类人才施展才华提供广阔舞台。要加大人才服务基层和脱贫攻坚力度，鼓励和引导人才到基层一线和贫困地区创新创业，为乡村振兴、脱贫攻坚打造一支留得住、能战斗、带不走的人才队伍。要深化人才发展体制机制改革，着力解决人才管理中行政化、“官本位”等问题，向用人主体放权、为人才松绑。要认真贯彻中办、国办最近印发的《×》，改进唯学历、唯职称、唯论文等评价方式，建立健全科学合理、各有侧重的人才评价机制，完善科技成果转化激励政策，建立人才功勋奖励制度，让有真才实学、有突出贡献的优秀人才实现“名利双收”。

　　三、坚持合力推动，任务牵引抓人才

　　市委提出的“一二三四”工作思路得到了省委的充分肯定和各方面的高度评价，现在关键是要抓落实。对刚才讲的人才工作“招、借、培、用”四字诀，各级各部门要认真梳理，明确具体刚性的措施，一条一条抓好，集众智、汇众力，推动“一二三四”工作思路落地落实。

　　一要压实人才工作责任。人才工作是党的建设工作的重要内容。要坚持党管人才原则，建立健全人才工作专项述职、目标责任制考核等制度，推动各级领导干部特别是“一把手”抓好人才工作，真正做到习近平总书记要求的“寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能”。今天，会议审定了全年×项重点人才工作任务，下来以后，各责任单位要逐一明确责任人、时间进度，逗硬考核。

　　二要形成人才工作合力。各成员单位要在人才强市格局中承担应有职责，发挥应有作用，推动形成统分结合、上下联动、协作高效、整体推进的人才工作运行机制。组织部(人才办)要充分发挥牵头抓总作用，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，在当好参谋、统筹协调、调研指导上下功夫。各成员单位要抓好本领域、本系统、本行业人才队伍建设，切实履行好在制定人才政策措施、构建人才服务保障体系、培育和发展人才资源市场等方面的职责。

　　三要切实保证人才投入。建立人才投入稳定增长机制，加强对人才新政、重大人才工程项目的保障，发挥好财政资金的引导、激励和杠杆作用，引导社会、用人主体和个人共同投资人才开发，构建多元化的人才投入体系，共同推动人才事业发展。现有的人才经过培养和合理使用能够成长起来，外面的人才能够招得进借得来，通过多方发力，人才短缺、结构不合理的问题就能得到有效解决。同志们，人才聚则事业兴。让我们更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围，务实高效地抓好人才工作，聚天下英才而用之，努力打造一支高素质专业化人才队伍，为建设美丽繁荣和谐×提供更加坚强有力的人才保障。

**人才工作会议讲话篇3**

　　同志们：

　　20\_年，全市人才工作有招数、有措施、有成效，取得了新进展、新成效，值得充分肯定。具体表现在三个方面：一是打出实招。特别是出台《×》，产生了积极效应，得到了省委领导的高度肯定。二是“引”“育”发力。通过多渠道、多方式引进了一批高层次和紧缺专业人才，培养了一批本土人才。三是“进”“出”并举。组织市党政代表团赴发达地区考察学习，派出一批干部赴中央国家机关、央企和省级机关、发达地区挂职锻炼。从一年多的情况来看，赴外挂职干部学有所获、干有所成、抓有成果、宣有成效。同时，我们从中央国家机关、知名企业请进来×名干部进行“传帮带”，发挥了“鲶鱼效应”。

　　20\_年，是全面贯彻党的\_\_精神的开局之年，是建党100周年，是“十四五”规划开局上路之年。我们要以xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和xxxxx来×视察重要讲话精神，大力实施人才强市战略，努力推动全市人才工作再上台阶。下面，我讲三点意见。

>　　一、坚持问题导向，围绕中心抓人才

　　20\_年的竞争，关键是人才的竞争。要自觉把人才工作放在新时代的背景下去审视，放在更好地落实省委“一二三四”战略谋划、市委“一二三四”工作思路中去推进和抓好落实。对照中央、省委的新部署新要求和×发展需要，目前我市人才工作存在三个突出问题：一是“高”“专”型人才短缺。×、×方面的专业人才不多，金融类人才难找，管理型人才、经济类人才不足，有的干部能力不强，不会干事、不能干事，“推一下，动一下”“工作永远在路上”的现象比较突出，延误了发展良机。二是人才结构不合理。党政干部人才在年龄、知识、专业结构等方面都存在一些问题。三是环境还需要优化。在吸引人才、招揽人才的政策上，与成都等发达地区相比还有较大差距，缺乏竞争优势，需要增强政策级差效应；在干事创业的环境上，还要进一步鲜明选人用人导向，不转观念就换位置，不转作风就调岗位，不提能力就摘帽子。最近，省委办公厅下发了《×》，我要求市督查办优化目标考核办法，弱化发了多少文件、开了多少会议等过程考核，把重点放在项目落实了多少、经济发展了多少、民生改善成效如何等效果和结果考核上来，充分发挥考核的“指挥棒”作用，切实营造良好的干事环境。

>　　二、坚持“招借培用”，完善机制抓人才

　　第一是“招”，即招揽人才。一方面，要分领域、分层次开展宣传解读，宣传好、落实好《人才新政七条》，增强在市內外的知晓率、影响力，充分发挥其招才引智作用；抓好政策落地和跟踪评估，发挥好引领带动效应；实施差异化引才策略，注重把握区域经济发展形势下的人才流向，充分发挥我市的×、×等比较优势，重点面向东北、西北等地区的高等院校、科研院所招才引智。另一方面，要加强事业招人力度，善于筑巢引凤，既筑好温暖的“巢穴”，又提供干事的平台，让人才在×能够大展其能；加大对已引进优秀人才的宣传力度，大力宣传他们在×干事创业的典型事迹，发挥好他们的示范、引领和带动效应；强化服务保障，为人才提供个性化、精细化服务，解决好住房、子女入学、家属就业、医疗待遇等方面的后顾之忧。

　　第二是“借”，即外借人才。要破除“大山意识”“峡谷意识”，不断提升干部人才工作的对外开放水平。去年，我们在借才引智方面走出了坚实的一步，今年要继续作为重点来抓，进一步推进与名校、名院、名企和发达地区的合作，结合×“五个一工程”建设、五个“×+”产业发展，对接争取中科院局级、处级干部和高端人才到我市挂职，选派干部到国家发展改革委等上级单位、大型企业学习锻炼、提升能力，积极推进与北京理工大学、北京科技大学、北京航空航天大学、东北大学等高校的人才交流合作，不断扩大×的“朋友圈”，大力引进先进理念、高端技术和优秀人才。

　　第三是“培”，即培养人才。招人才、借人才的数量有限，更重要的是抓好对现有人才的培养，持续推动转变观念、转变作风、提升能力。要坚持缺什么补什么，加大“走出去、请进来”的培养力度。“走出去”方面，三月底四月初，市委、市政府将组织党政代表团到浙江考察学习，各县（区）也要行动起来。同时，要积极把有发展前途的干部和人才送到北大、清华、上海交大等高校进行培训，探索开展委托培养。“请进来”方面，要积极邀请国内外优秀学者、知名专家和企业家来攀开展访问、交流、培训。要抓好“×之光”优势工业人才、“大地飘香”现代农业人才、“情满金沙”×产业人才等重点人才工程实施，大力培养“高精尖缺”人才，统筹推进各类人才队伍建设，让人才在学中培养，在干中提升，造就更加适应经济社会发展需要的人才队伍。

　　第四是“用”，即发挥才能。对人才要用其长、避其短，让有文字功底的去搞文字工作、会协调事的去搞统筹协调、有点子有思想的去搞策划、懂群众工作的去做群众工作。要营造好“用”的环境，让想干事、能干事、干成事的受激励和重用，对不作为、慢作为的坚决调整，对乱作为的坚决处理。要用当其时，尊重人才成长规律，优化人才结构，继续建好科技研发、创新创业孵化、专家服务基层等平台，为各类人才施展才华提供广阔舞台。要加大人才服务基层和脱贫攻坚力度，鼓励和引导人才到基层一线和贫困地区创新创业，为乡村振兴、脱贫攻坚打造一支留得住、能战斗、带不走的人才队伍。要深化人才发展体制机制改革，着力解决人才管理中行政化、“官本位”等问题，向用人主体放权、为人才松绑。要认真贯彻中办、国办最近印发的《×》，改进唯学历、唯职称、唯论文等评价方式，建立健全科学合理、各有侧重的人才评价机制，完善科技成果转化激励政策，建立人才功勋奖励制度，让有真才实学、有突出贡献的优秀人才实现“名利双收”。

>　　三、坚持合力推动，任务牵引抓人才

　　市委提出的“一二三四”工作思路得到了省委的充分肯定和各方面的高度评价，现在关键是要抓落实。对刚才讲的人才工作“招、借、培、用”四字诀，各级各部门要认真梳理，明确具体刚性的措施，一条一条抓好，集众智、汇众力，推动“一二三四”工作思路落地落实。

　　一要压实人才工作责任。人才工作是党的建设工作的重要内容。要坚持党管人才原则，建立健全人才工作专项述职、目标责任制考核等制度，推动各级领导干部特别是“一把手”抓好人才工作，真正做到xxxxx要求的“寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能”。今天，会议审定了全年×项重点人才工作任务，下来以后，各责任单位要逐一明确责任人、时间进度，逗硬考核。

　　二要形成人才工作合力。各成员单位要在人才强市格局中承担应有职责，发挥应有作用，推动形成统分结合、上下联动、协作高效、整体推进的人才工作运行机制。组织部（人才办）要充分发挥牵头抓总作用，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，在当好参谋、统筹协调、调研指导上下功夫。各成员单位要抓好本领域、本系统、本行业人才队伍建设，切实履行好在制定人才政策措施、构建人才服务保障体系、培育和发展人才资源市场等方面的职责。

　　三要切实保证人才投入。建立人才投入稳定增长机制，加强对人才新政、重大人才工程项目的保障，发挥好财政资金的引导、激励和杠杆作用，引导社会、用人主体和个人共同投资人才开发，构建多元化的人才投入体系，共同推动人才事业发展。现有的人才经过培养和合理使用能够成长起来，外面的人才能够招得进借得来，通过多方发力，人才短缺、结构不合理的问题就能得到有效解决。

　　同志们，人才聚则事业兴。让我们更加紧密地团结在以xxx为核心的党中央周围，务实高效地抓好人才工作，聚天下英才而用之，努力打造一支高素质专业化人才队伍，为建设美丽繁荣和谐×提供更加坚强有力的人才保障。

**人才工作会议讲话篇4**

　　今天的会议，主要目的是总结20xx年全市人才工作，研究部署20xx年工作。总体看，20xx年全市人才工作思路清晰、措施得力、成效明显，主要体现在“三个更加”上：

　　一是引才途径更加广泛。这种广泛性主要体现在刚性人才的柔性使用上，就是以企业的创新平台来留智，通过与领军人才或创新团队开展项目合作来增强技术实力。全市上下解放思想，不断加大柔性引才力度，进一步拓宽引进渠道。特别是加快推进随州高新区“人才特区”建设，继续深化与高校合作，通过引博工程、挂职服务、项目和技术合作、研究生实践等多种形式，争取到有份量的人才团队来随工作，为全市特色产业、高新技术产业发展注入了新的正能量。例如泰晶公司，过去是省级企业技术中心，现在正申报国家级企业技术中心，从省级到国家级的跳跃，靠的就是高端人才的引进;程力公司通过新产品的开发，把与专汽产业相关的技术人才资源聚集到随州，做到了“不求所有、但求所用”。与此同时，我市还引进了一大批医疗卫生、文化教育等方面的急需紧缺人才，有力推动了相关事业发展，得到干部群众的热烈欢迎和充分认可。

　　二是育才形式更加多样。这种多样化体现在三个方面。一是围绕项目抓人才。主动对接省级重大人才工程，实行省市县三级联动，同时加强党委政府与企业的互动，启动了10项重点人才培养工程。二是立足本土抓人才。推动走出去与请进来相结合、“洋”教授与“土”专家联手、高校课堂与田间地头并重，因地制宜开展各类人才的培养活动。齐星公司光伏发电站建设，发电技术的主要负责同志是从公司一名普通电工成长起来的。这种本地培养的“土”专家比比皆是，在我市企业的发展壮大中起到了重要的作用。随县炎帝科技公司的老总刘银水同志，小学文化程度，从提着篮子卖香菇成长为企业家，建立了院士专家工作站，邀请到武汉大学张俐娜教授与公司合作研发新产品。我曾经开玩笑问过张教授：“你是院士，与我们小学毕业的企业家交流起来有没有困难和障碍?”她说没有，每次交流都受益匪浅，因为做科研的目的是为了应用，而地方企业家、“土”专家对市场的敏感性、对技术应用的理解，往往会对科研水平的提升和科技成果转化有很大启发和帮助。这就是“土”“洋”结合的典型例子。三是瞄准市场抓人才。先后举办企业家、专汽技术研发人才、农村实用人才、服务业领军人才等专题培训班，促进全市人才队伍结构优化升级。

　　三是用才平台更加坚实。坚持以用为本，组建随州高层次人才协会和博士服务团，促进人才资源向基层一线流动。进一步深化校地校企战略合作，新建省级重点产业创新平台5个、博士后创新实践基地3个、院士专家工作站3个、企业技术(工程)中心4个、校企共建研发中心6个，以及刚才市人社局的同志发言中提到的要建设国家级博士后工作站等等，都是我们引才用才很好的工作平台。我市成立的湖北省专用汽车研究院，常年有30多位教授、博士、硕士在这里工作，我们尽力提供了公租房、科研场所、仪器等工作生活保障和配套设施。这些都对随州留住人才、用好人才起到了积极作用。

　　通过大家共同努力，20xx年我市人才工作得到省委的高度肯定，在全省人才工作重点创新项目评比中获一等资助，进入全省第一方阵。总体上来看，去年全市人才工作取得了不错的成绩，但与我们经济社会发展的要求还是有差距。一方面，人才的整体层次还不高。人才队伍就像金字塔，其宽度决定着高度。为什么北京中关村和武汉光谷会成为人才高地?因为有大量的研究生、博士生以及海归人才在那里创业，人才基数大，其层次水平自然水涨船高。随州由于人才总量不足，导致人才队伍的层次水平还有差距。另一个突出问题，就是人才工作的贡献率还有待进一步提升。无论是建立院士专家工作站、企业工程技术中心等创新平台，还是开展引才引智活动，其目的就是要为企业创造效益、为社会创造价值，在这两个“创造”方面，我觉得还要加强。在刚刚结束的“两会”上，提出了“大众创业、万众创新”的要求，其核心还是技术创新、人才管理工作创新。因此，人才工作任重而道远。

　　当前，随州面临着办好市场大学的“大市场”课题，迎来了武西高铁、鄂北水资源配置工程、华能火电的“大项目”时代，拉开了建设“双百”城市的“大城市”格局，这些都为进一步发挥人才作用提供了宝贵机遇和广阔舞台，全市人才工作大有可为。在把握机遇的过程中，我们要认准“三个要求”：一是党管人才的基本要求。曾经说过，我们搞市场经济和简政放权，不能自由落体、放任不管，要有放有接。人才工作也是一样，我们聚集人才需要一面旗帜，这面旗帜就是党管人才。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，其核心在于牵头抓总，重点在于统筹各方，关键在于各负其责。实践证明，凡是人才工作做得好的地方，都是党管人才核心战斗力较强的地方。这也是我们今天召开会议的初衷。二是以用为本的客观要求。鸿忠书记多次提到“墙内开花墙外香”的问题，许多科研成果在湖北产生，效益却在外地产出，这种现象对于本地发展非常不利。因此，要摒弃花拳绣腿，坚持以用为本。抓人才工作，要把用好人才作为关键环节，在使用中培养人才，为使用而引进人才，以使用来激励人才，切实解决好人才不够用、不适用、不尽用、不善其用的问题。三是市场配置的现实要求。市场对资源配置起决定性作用。人才是资源，而且是特殊资源，也应该由市场来配置。为什么中心医院能够成为我市引进人才的一个高地?不仅是因为医院提供了住房等生活保障，更为重要的是搭建了施展才华的舞台。因此，我们要将人才选拔、培养、评价、流动等具体环节交给市场，充分发挥用人单位主体作用，同时也要建设好人才市场，强化人才公共服务，推进人才法制化建设，优化人才发展环境。把握好这三个要求，人才工作才不会失之于虚、失之于偏。要落实好三个要求，抓好新一年的人才工作，需要我们在四个方面来努力：

>　　一、畅通渠道、完善政策，以更加主动的作为引进人才

　　深刻指出，谁拥有一流的创新人才，谁就拥有一流的发展优势。引进人才与宣传产品一样，都需要吆喝，党委政府要吆喝，企业也要吆喝，要让人才知道随州、知道企业，通过我们的引领和主动作为引进一批优秀人才。实践证明，引进一个优秀的人才，往往就可以带出一个团队，创造一批成果，兴旺一方产业。齐星公司的发展，一个核心的推动力就是人才。当初为建立模具车间，引进了日本高级技术人才;现在发展光伏等产业，也是通过引进人才带出的团队来支撑。在新常态下，我们要在激烈的竞争中突出重围，在巨大的压力中谋求发展，都需要继续实施更加积极的人才引进战略，为经济社会发展提供坚强保障和强劲动力。希望各级党委政府要有求贤若渴的紧迫感，主动作为，帮助企业引进高端人才，借此推动科技创新，带动产业持续发展。

　　第一，要主动对接，搭建资源连接轨道。武汉是华中地区高校最集中、人才资源最富集的地区。我们要就近取才，在武汉和随州之间搭建引才引智的轨道，吸纳武汉人才资源投身随州发展。最近我接待了几批武汉高校过来的专家教授，他们都觉得随州交通很便利，创业平台也不错，而且房地产市场持续保持稳定，生活环境和事业前景较好。我们要用好这些优势和便利条件，进一步深化与武汉高校、科研院所的政产学研合作，利用与高校签订的战略合作协议，举办有针对性的校地校企合作活动。今年适当的时候，可以由市委市政府领导带队，吸引本地企业积极参与，赴高校、科研院所走访对接，加强校地校企联系交流，引才借智促发展。

　　第二，要主动投入，筑牢政策扶持通道。我们常说“事业留人、待遇留人、感情留人”，最重要的当然是事业留人，但待遇留人和感情留人也不可或缺，三者相辅相成。泰晶公司引进的一个纳米专家，就是我们肖伏清主席通过老乡关系和感情帮忙联系的，人才来泰晶后，发现产品市场前景很好，事业发展平台不错，在他的带领下，公司建成了省级研发中心，叫纳米研究中心，产品研发和自主创新能力不断增强，为今后多领域发展创造了条件。因此，我们要像招商引资一样招才引智，舍得拿出“真金白银”，为人才引进工作输送实实在在的“养分”。要善于整合地区、部门和企业的资源，出台符合实际、务实管用的引才优惠政策，特别是以“人才特区”建设为龙头，对我市经济社会发展急需紧缺人才和高层次人才的引进，要有突破性政策。市委组织部、人才办要会同市编办等有关部门拿出切实可行的人才引进绿色通道具体实施办法，相关部门要积极配合，为人才引进工作提供长效化的坚实保障。要健全帮助企业引才的相关机制，探索对企业引进高层次人才适度给予生活补贴的办法，加大企业引才力度。

　　第三，要主动创新，拓宽柔性引才渠道。随州建市时间短，在发展阶段、经济基础、创业条件等方面相对弱势，要建设人才强市，就要创新办法，变刚性引进为柔性集聚，提高随州对于人才的吸引力。要把引进人才与引进项目结合起来，在引客商、引资本的同时注重引进人才。要把引才与引智结合起来，建立固定与流动相结合、专职与兼职相结合的灵活引才机制，通过咨询讲学、技术指导、技术入股、合作经营、联合攻关等方式，吸引各类人才到随州干事创业。

>　　二、突出重点、因地制宜，以更加务实的办法培养人才

　　“十年树木，百年树人”。人才的引进只是在土壤里播下了一粒种子，要结出累累硕果还需要不懈的培育。要立足随州实际，突出人才培养的重点，以符合实际的办法抓好现有人才的培养，打造一支结构合理、素质优良的人才队伍。

　　第一，要坚持以市场化为导向。首先要办好“市场大学”，提高全市党政干部对市场的理解和对人才重要性的认识。市场经济的竞争就是人才的竞争，如果没有人才，地方和部门的事业发展不起来，大家要有这种认识和紧迫感。下个月我们准备邀请企业家来为党政干部授课，谈谈创业的艰辛、对市场的认识，分享经营管理的智慧，帮助我们的干部认识市场、转变思想。其次要提升企业家队伍素质。如果我们的企业家眼光不够、视野不大、胸怀不宽，仅仅满足于小富即安、买辆好车舒舒服服过日子，那么不管党委政府怎么去引导扶持，企业都不可能发展壮大。因此，近几年我市不断加强企业家培养力度，先后组织重点企业负责人赴清华大学、杭州市委党校、北京大学等地研修，开拓视野，提升素质，效果非常好，今后这类活动还要继续举办。其三，要统筹推进其他人才队伍建设。要培养市场化的专业技术人才，针对市场需求开展业务培训和继续教育，提升知识层次和能力水平;围绕提高实际操作能力，加强高技能人才培养，通过校企合作、实践锻炼、技能竞赛等方式加大培养力度，更好满足企业对技能人才的需求;培养市场化的致富人才，做好农业实用技术和创业培训工作;加强社会工作专业人才培养，鼓励扶持民办社会工作服务机构，建立完善相关培养、使用、评价、激励和保障机制。

　　第二，要坚持引进人才和本地人才两手抓。在大力引进高层次人才和紧缺人才的同时，也要抓好我市现有人才资源的培养，做到内外联动、“土”“洋”结合。以公务员人才队伍为例，近几年每次省里遴选，不管是重要的综合部门，还是专业性的单位，只要面向全省，随州都没落空，而且入选比例很高。之所以取得这样的成绩，就是因为我们过去储备培养了一批行政人才。因此，坚持引进人才和培养本土人才两手抓很有必要。要引导本地人才在学习先进技术和管理经验的基础上，提高自主消化吸收能力、研究开发能力和创新创业能力，在政策和待遇上公平对待引进人才和本地人才，促进我市人才队伍建设全面协调发展。同时，“人往高处走，水往低处流”，对于正常的人才流动，我们要有宽广的胸怀。前几天我到市中心医院看病，顺便跟医院从十堰引进的一名主治医生交流，我说你愿意来随州工作，说明这里的平台好，我们非常欢迎，也会给予最大的支持;如果以后你发现其他地方有更好的发展平台，我们也不会设置障碍。人才在随州工作了几年，离开的时候高高兴兴的，走到哪儿都会说随州好，是一个很好的宣传。“来，我们欢迎;走，我们欢送”，要有这种胸怀，因为一潭死水是没有前途的。

　　第三，要坚持开展好重大人才工程。实施重大人才工程，是全市近几年推进人才工作的一个突出抓手。从20\_年起，省委组织部等省直部门先后实施人才工作重心下移“六个一百”、万名创业人才计划、“双聘双挂行动”等重大人才工程，既给资金，也给政策，我们要充分利用这些资源，采取切实有效的措施，积极与省重大人才工程对接，争取项目、资金、政策支持，加快我市人才资源开发。同时结合上级要求，设计和实施切实可行的本地人才培养工程、人才引进工程、牵线搭桥工程以及服务保障工程，推动人才工作取得实效。比如传根副市长正在亲自抓的企业家市场大学，就是提升随州企业家素质的好办法。还有我们连续4年实施的“一村一名大学生计划”，培养了一大批农村实用人才和基层组织负责人，要乘势而上，继续深化项目成果，甚至让“一村一名大学生”变成“一村多名大学生”，从而助推新农村建设。

>　　三、健全机制、激发活力，以更加完善的平台用好人才

　　人才工作以用为本。评价一个地方人才工作做得好不好，不是看人才的学历，也不是看人才的占比，关键要看是否把人才用好了。去年省里派驻随州的教育实践活动督导组组长是省科协的主要领导，她说随州科协在基础条件较差的情况下还能有作为、出成绩，让省科协刮目相看，就是因为工作思路很清晰，始终在为企业和高校牵线搭桥，为发挥技术人才作用而努力。各地各部门要学习借鉴好的做法，为人才搭建平台，让人才学有所用、用有所成，争取有为有位。

　　第一，要完善更具开放性的用人平台。完善用人舞台，首先要解放思想。如果我们还以论资排辈、按部就班、循规蹈矩的陈旧思想看待人才，带着“有色眼镜”使用人才，就会导致人才变成庸才。过去评价人才，一看学历高不高，二看头发白不白，三看证书多不多，这种观念要改变。党委政府和企业都要有敢于用人的胸襟和胆识，要解放思想，以海纳百川的胸怀，积极倡导重视人才就是促进发展、浪费人才就是影响发展、刁难人才就是阻碍发展的理念，坚决破除束缚人才施展才能的体制机制障碍，放手使用优秀人才。

　　第二，要完善更具实践性的用人平台。要继续发挥好专汽研究院、院士专家工作站、博士后创新实践基地、科技企业孵化器、产业示范基地等生产研发平台的引领作用，发挥好人才需求导向等机制的保障作用，发挥好科技成果大转化工程的激励作用，发挥好项目对接、社会实践等活动的推动作用，让人才在企业生产的一线和项目攻关的前沿经受锻炼、增长才干。目前我市的专用汽车等特色产业，已经创造了很多实用性的平台。过去随州只有一个牌子“中国专用汽车之都”，现在科技部叫我们“高新技术产业化基地”，工信部叫我们“产业集群区域品牌建设试点地区”、“新型工业化示范基地”，下一步还要授予随州“承接产业转移创新示范基地”称号，其引领性极强，对于我市聚才用才留才有着积极意义。去年曾都区发掘出汉代竹简，被列入全国20xx年十大考古发现之一，考古工作者在随州有了该项考古发现，才干和名誉双丰收，就会成为这个领域的专家。省考古研究所黄凤春教授在随州发掘了叶家山曾侯乙墓地，通过这个实践平台的锻炼，现在已经成为研究曾国历史的资深专家。这个例子证明了实践平台对于培养人才、发挥人才作用的重要性。我们党委政府和企业家都要高度重视实践性平台的运用，把它用好用活用出成效。

　　第三，要完善更具创新性的用人平台。要完善创新激励机制，运用好科技进步奖、重大成果产业化项目、新认定高新技术企业和省级以上创新平台等科技项目、科技成果的表彰奖励，坚持好市委人才办对人才创新项目的扶持办法，加大扶持力度，充分调动人才在随州创新创业的积极性。要完善产学研协同创新机制，继续深化与高校及科研院所的科技合作，转化一批科技成果，培养一批技术骨干，解决一批技术难题，开发一批创新产品。要完善创新联动机制，统筹部门、高校、企业创新资源，推进产业技术创新联盟建设，以创新资源的整合形成整体创新的合力。

>　　四、提升服务、营造氛围，以更加优良的环境留住人才

　　引进人才靠政策，留住人才靠环境。指出，精神产品，创造发明，一切人的智慧结晶，只有在高度自觉、高度兴奋的时候才能奏效，我们领导者的责任，就是帮他们排难解忧，努力使他们处于最佳竞技状态!我们对人才，要倾心相交，宽容以对，对他们给予多方面的爱护和帮助。

　　第一，要营造大氛围。大氛围就是干事创业的氛围、万众创新的氛围。在营造氛围的过程中，各地各单位要把握“求、诚、用”三个字。“求”就是求贤若渴，无论是对“土”人才还是“洋”人才，都要有求贤若渴的态度。“诚”就是真心诚意、真心待人，这种真诚体现在方方面面。齐星公司老总徐德同志年纪比我们在座的都大，工作比我们很多企业家和干部们都忙，但为了引进高端人才，经常亲自驾车到机场去接人。我们多少企业家能够做得到?多少干部做得到?就这一条，感动了许多来随州工作的人才。“用”就是大胆使用，曾都区引进的清华博士，一来就担任副区长，接着就是、组织部长，这就是大胆用才的典型例子。人才如果不能用当其时，时间长了必然会埋没才华。所以，在人才的使用上，要着力营造有利于人才脱颖而出的良好氛围。

　　第二，要优化小环境。随州不产柑橘，但大小水库边上柑橘还是很甜，这就是小气候、小环境的作用。同样，我市人才工作也要加强小环境建设，这是对整个大氛围的有力支撑，也是有机组成部分。“人才小环境建设”是随州人才工作的特色亮点，曾被评为全省组织工作优秀创新项目，得到省委组织部的高度评价和认可。我们要继续把这项工作抓实抓好抓出特色。各地各部门要当好“保障部”，采取综合措施，多角度为人才搞好服务，努力创造科研有条件、创业有保障、干事有舞台的工作环境，创造彼此尊重、相互信任、和谐融洽的人际环境，创造尊重知识产权、保护商业秘密、维护合法权益的法治环境，创造生态优美、身心健康、安居乐业的生活环境，确保各类人才在随州干得开心、住得安心、生活舒心。

　　第三，要建立真感情。感情上的纽带往往比利益上的联系更加牢固可靠。对于人才不能一引了之，要加强跟踪服务，哪怕在随工作时间较短已经离开的人才，也要加强联系，为以后可能产生的合作埋下伏笔。比如科技副职，省委组织部从武汉高校先后选拔了20多名科技副职来随工作，他们中的许多人都已经离开了随州，我们完全可以利用举办寻根节等机会，把他们请回来，通过加强联系谋求合作机会。各地各部门既要当好人才的“服务员”，更要当好人才的“贴心人”，引导人才适应随州水土、热爱随州文化、融入随州风情;经常与人才交流沟通，筑牢共同奋斗的思想基础，一道树立积极的态度、良好的品质、健康的情趣，做人才的知心朋友。

　　同志们，用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。我们要牢牢把握新常态下人才工作的新要求，继续深入实施人才强市战略，用人才工作的新作为创造随州经济社会发展的新业绩。

**人才工作会议讲话篇5**

　　同志们：

　　昨天，市委召开常委会(扩大)会议，XX书记做了重要讲话，强调要立足实际科学谋划新时代XX人才工作的重大举措，大力推进“科教强X、人才兴X”战略实施，研究制定加强和改进新时代XX人才工作的实施意见;加快推进人才结构优化，加强创新创业领军人才和优秀青年人才梯次培养、精准引进;搭建人才干事创业广阔平台，深化人才发展体制机制改革，完善人才评价体系，增强人才服务和保障能力。为抓好贯彻落实，今天我们召开部务会具体研究，习近平总书记在中央人才工作会议上发表了重要讲话，讲话是实现党在新时代的奋斗目标，必须继续坚持开拓创新这个宝贵的历史经验，大力推进科技自立自强。这就要求我们组织部门必须坚持党管人才原则，深入实施新时代人才强国战略，源源不断培养造就爱国奉献、勇于创新的优秀人才。习近平总书记的重要讲话，具有开创性、里程碑意义，为新时代人才工作指明了前进方向，提供了根本遵循。我们组工干部也是一样，加强新时代组工干部队伍建设同样重要。下面，我讲几点意见。

　　一、充分认识新时代组织干部人才体系的重要意义

　　新时代组织干部人才体系，集中反映了马克思主义立场观点方法在党的建设和组织工作中的科学运用，集中反映了中国特色社会主义进入新时代对党的建设和组织工作提出的新要求，集中反映了对组织建设规律、干部工作规律、人才成长规律的科学把握，具有重大的理论意义、实践意义和时代意义。

　　从理论意义看，彰显着马克思主义执政党建设理论的新境界。新时代组织干部人才体系，既遵循马克思主义政党建设基本原则，又弘扬理论联系实际的品格，实现了马克思主义政党建设基本原理与我们党的组织工作实际相结合，有着深厚的理论渊源和实践基础，谱写了马克思主义执政党建设理论的时代新篇章。这一篇章之“新”,在于明确以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，实现了党的建设和组织工作指导思想的一脉相承和与时俱进;在于在科学总结党的建设历史经验的基础上，深刻阐明了新时代党的建设和组织工作的地位作用、职责使命、目标任务、实践要求;在于深刻回答了在新时代如何建设组织体系、如何着力培养忠诚干净担当的高素质干部、如何集聚爱国奉献的各方面优秀人才、如何做好年轻干部工作等事关方向性、全局性、战略性的重大问题。这些都丰富和发展了马克思主义建党学说，实现 了组织工作实践经验的理论升华，是做好新时代党的建设和组织工作的行动指南。

　　从实践意义看，指引着党的建设和组织工作不断创造新的成就。新 时代组织干部人才体系，形成于全面从严治党的深入推进，是在实践经验基础上的提炼、升华，并指导实践、推动实践不断取得新成就。这一成就之“新”，在于切实加强组织体系建设，坚持以提升组织力为重点，突出政治功能，持续整顿软弱涣散基层党组织，推动党的基层组织全面进步、全面过硬;在于坚持贯彻新时期好干部标准，坚决匡正选人用人风气，着力培养选拔信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部;在于以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，千方百计把党内外、国内外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来，激励广大人才为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献聪明才智，必将指引和推动党的建设和组织工作继续发生影响深远的变化，为坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证。

　　从时代意义看，体现着以党的勇于自我革命推进伟大社会革命的坚定决心。新时代组织干部人才体系，是具有与时俱进品格的科学体系。在这一体系的推动下，党的建设和党的事业实现新发展。这一发展之“新”，在于新时代组织干部人才体系为加强党的全面领导、实现管党更加有方、治党更加有力提供了科学依据，指导我们以刀刃向内的自我革命精神，直面党内存在的突出问题，推动党要管党、全面从严治党，使党不断经历深刻的革命性锻造，焕发出蓬勃活力;在于党的伟大自我革命为坚持和加强党的全面领导提供坚强组织保证，确保党始终成为中国特色社会 主义事业的坚强领导核心，推动中国特色社会主义伟大事业在党的领导下发生历史性变革，取得历史性成就。必须清醒看到，进入新时代，我们党领导人民进行伟大社会革命，涵盖领域的广泛性、触及利益格局调整的深刻性、涉及矛盾和问题的尖锐性、突破体制机制障碍的艰巨性、进行伟大斗争形势的复杂性，都是前所未有的。以党的勇于自我革命推进伟大社会革命，必须深入贯彻落实新时代组织干部人才体系，使党的组织路线服务政治路线更加科学、更加精准、更加有效。

　　二、准确把握新时代组织干部人才体系的丰富内涵

　　新时代组织干部人才体系，是加强新时代党的建设和组织工作的整体性设计、系统性谋划，是有机统一的科学体系。习近平新时代中国特色社会主义思想是指导思想，加强组织体系建设、培养忠诚干净担当的高素质干部、集聚爱国奉献的各方面优秀人才是战略布局，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤是基本要求，为坚持和加强 党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证是价值取向。这一科学体系，深刻回答了新时代党的建设和组织工作举什么旗、以什么为重点、采用什么样的路径方法、实现什么样的奋斗目标等问题，必须在全面领会基本内容的同时，弄通内在逻辑关系，深入理解和掌握这一科学体系的丰富内涵。

　　把握根本指针的引领性。习近平新时代中国特色社会主义思想，是新时代中国共产党人的精神旗帜，是党和国家事业发展的根本指针。新时代党的建设和组织工作必须高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，这是加强新时代党的建设的内在要求，也是组织干部人才工作始终沿着正确的政治方向前进的必然要求。学习把握组织干部人才体系的科 学内涵和精髓要义，首要任务就是要把习近平新时代中国特色社会主义思想学懂弄通做实，深刻领会习近平总书记关于党的建设和组织工作的重要论述，在马克思主义中国化最新成果的指引下不断开创组织工作新局面。

　　把握组织体系的支柱性。党是以组织形式存在和发展的，组织体系是党的建设的基础。党的力量来自组织，党的全面领导、党的全部工作要靠党的坚强组织体系去实现。完成新时代的历史使命，必须大力加强党的组织体系建设，把各层级党组织的力量发挥出来，把党员组织起来。没有定于一尊、一锤定音权威的党中央，没有有令即行、有禁即止、坚决贯彻落实党中央决策部署的地方组织，没有发挥战斗堡垒作用的各行各业基层组织，我们党就丧失了“骨骼”和“经脉”，就会面临一盘散沙、陷入崩溃的危险。新时代组织干部人才体系，强调以组织体系建设为重点，抓住了组织体系建设在党的建设中的基础地位和支撑作用，其目的是使党的组织体系更加严密、更加科学、更加完善，不断增强党的政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力。

　　把握干部人才的关键性。为政之要，莫先于用人。党的干部是党和国家事业的中坚力量，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。新时代组织干部人才体系，提出“着力培养忠诚干净担当的高素质干部、着力集聚爱国奉献的各方面优秀人才”的重要要求。两个“着力”，是我们党着眼于实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴 的中国梦作出的战略部署，是新时代党的组织路线的重要组成部分，是系统推进干部队伍建设、集聚优秀人才的重大举措，抓住了关系党和人民事业的关键性、根本性问题，具有纲举目张的重要意义。

　　把握选人用人的原则性。坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，是我们党的干部工作原则。新时代组织干部人才体系，强调德才兼备、以德为先、任人唯贤，进一步规定了新时代党的干部工作必须遵循的选人用人标准和原则，进一步规定了新时代党的干部工作的行为准则和前进路径，深刻揭示了选什么样的人、 怎样选人、以什么样的理念选人等重大问题，是党的干部工作的经验总结，是新时代党的干部路线的具体体现。这一重要要求，决定着用人导向，关系着党的执政地位和领导地位的巩固，必须高度重视、长期坚持。

　　把握组织工作的价值性。新时代党的组织路线明确要求，要为坚持和加强党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供坚强组织保证。这深刻揭示了新时代组织工作为谁服务这一根本问题，明确了新时代组织干部人才体系的价值取向。新时代组织工作就是要始终坚持围绕中心、服务大局，紧扣这一目标追求，完善和严密组织体系，完善和落实干部工作“五个体系”，完善和落实人才发展体制机制，做好年轻干部工作，在服从服务加强党的全面领导、巩固党的长期执政地位、坚持和发展中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴上彰显价值。这不仅是我们对组织工作自身责任、历史使命的清醒认识，更是组织工作对国家、对民族、对人民的强烈担当和坚定自信。

　　三、着力完善新时代教育系统组织干部人才体系

　　中国特色社会主义进入新时代，党和国家事业发展对教育的需要比以往任何时候都更加迫切，对科学知识和卓越人才的渴求比以往任何时候都更加强烈。全省教育大会对教育系统各级党组织和党员干部提出了更高要求。教育系统要在新时代展现新作为、开创新局面，离不开政治功能强、能打硬仗、师生信赖的坚强基层党组织，离不开忠诚干净担当的高素质干部队伍，离不开矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍，离不开对党忠诚、本领过硬、数量充足、质量优良的优秀年轻干部。要主动对标习近平总书记重要讲话精神，对表新时代党的建设和组织工作要求，在推进教育强市建设、办好人民满意的教育实践中全面贯彻落实新时代党的组织路线，构建完善的新时代教育系统组织干部人才体系。

　　完善新时代教育系统组织干部人才体系，要抓好党的政治建设这个根本。把忠实贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为重要政治责任，把习近平总书记关于党的建设和组织工作的重要论述贯彻到教育系统组织干部人才工作全过程。要严明政治纪律和政治规矩，强化对教育系统领导干部遵守政治纪律和政治规矩、贯彻执行党中央决策部署情况的指导监督，强化“四个意识”，坚定“四个自信”， 坚决维护习近平总书记的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导。要严肃党内政治生活，严格执行新形势下党内政治生活若干准则，严格党的组织生活制度，督促民主集中制落实到位。要把树立正确用人导向作为政治建设重要着力点，突出政治标准，在政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律上严格把关，以风清气正的选人用人推动形成正气更加充盈的政治生态。

　　完善新时代教育系统组织干部人才体系，要抓好组织体系建设这个重点。要以完善坚持党的领导体制机制为核心，聚焦党组织领导下的校长负责制这一根本制度的落地落实,完善教育系统各级党组织管理模式，将党的全面领导贯穿办学治校、教书育人全过程。要以落实依规治党为牵引，坚持思想建党和制度治党同向发力，在解决思想问题、拧紧“总开关”的同时，完善教育系统党的建设和组织工作制度体系，实现纵到底、横到边、全覆盖的格局，推动各级党组织更好发挥领导作用、贯彻党的主张。要以全面提升组织力为重点，认真落实基层党建各项任务，全面实施高校党组织“对标争先”建设计划，组织开展新时代高校党建示范创建和质量创优工作，推进教师党支部书记“双带头人”培育工程，深入开展“弘扬爱国奋斗精神，建功立业新时代”活动，健全完善中小学党建工作标准，不断提升民办学校党建工作质量，扎实推进中外合作办学机构党建工作，把教育系统基层党组织建设成为坚强战斗堡垒。

　　完善新时代教育系统组织干部人才体系，要抓好培养忠诚干净担当的高素质干部这个关键。完善素质培养体系，突出政治素质的教育培养，注重政治训练、政治历练，使干部始终在政治上站得稳、靠得住、信得过。完善知事识人体系，健全考核制度，改进考核方式，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离考察了解干部，全面地、历史地、辩证地分析识别干部。完善选拔任用体系，突出政治标准，坚持事业为上、以事择人，大力选拔讲政治、懂教育、善管理的高素质干部。完善从严管理体系，抓住关键少数，加强对干部思想、工作、作风、纪律的全方位管理。完善正向激励体系，落实“三个区分开来”要求，探索建立容错纠错机制，关心直属系统异地交流干部、驻外干部，密切关注干部队伍思想状况和身心健康，加强人文关怀和心理疏导。

　　完善新时代教育系统组织干部人才体系，要抓好集聚爱国奉献优秀人才这个支撑。坚持党管人才原则，遵循人才成长规律和人才工作发展规律，深化教育人才发展体制机制改革，完善教育系统人才工作体制机制和政策体系。改进人才评价机制，推动人才“帽子”、人才称号回归学术性、荣誉性本质。创新人才流动机制，优化人才布局，坚决遏制无序流动行为，促进区域人才协调发展。深入实施重大人才工程， 积极参与实施国家“千人计划”“万人计划”等重大人才工程。加强对人才的政治引领吸纳，落实党委联系服务专家制度，明确高层次人才思想政治标准，严把人才政治关、师德关、育人关。

　　完善新时代教育系统组织干部人才体系，要抓好培养选拔优秀年轻干部这个基础。要创新年轻干部工作理念，工作任务由满足近期需要向重视战略发现培养转变，工作重心由偏重“选”向统筹“选育管用”转变，工作方法由粗线条运行向精准科学实施转变，工作定位由关注年轻干部工作本身向融入领导班子建设转变。要坚持系统思维和全局观念，在干部工作全局中统筹推进优秀年轻干部发现培养选拔工作。要加大年轻干部培养选拔力度，以政治训练和实践磨练为重点，有针对性地让年轻干部经风雨、见世面、壮筋骨、长才干，源源不断选拔使用对党忠诚、堪当大任、作风优良、适应新时代教育事业发展的优秀年轻干部。

**人才工作会议讲话篇6**

　　习近平总书记在中央人才工作会议上指出，要培养造就大批哲学家、社会科学家、文学艺术家等各方面人才。这一重要指示对于我们广大文艺工作者来说，是一种莫大的鼓舞。我主要从事文艺评论工作，深感当前中央对文艺评论人才培养的高度重视。前段时间，中宣部等五部门联合印发了《关于加强新时代文艺评论工作的指导意见》，也为我们推动文艺评论人才队伍建设指明了方向。作为福建省文联一分子，我也切实感受到了省文联党组对文艺评论工作和文艺评论人才培养的高度重视。省文联最近成立了文艺评论中心，创办了《海峡文艺评论》杂志，再加上此前已成立的省文艺评论家协会，在文艺评论阵地建设上已形成一个中心、一本杂志、一家协会的立体格局，对我省培养文艺评论人才必将起到极大推动作用。今后我会立足工作岗位和实际，继续做好服务工作，为“闽派批评”的发扬光大和推陈出新贡献自己的力量。

**人才工作会议讲话篇7**

　　今天这次会议的主要任务是，回顾总结过去一年全市人才工作，分析存在的问题与不足，安排部署今年重点工作，明确方向，鼓足干劲，为“十四五”开好局起好步提供强有力的人才支撑。刚才，几家成员单位先后进行了述职，既有亮点成绩，也有工作创新，讲的都很好，听了以后也很受启发。下面，讲几点意见。

　　一、聚焦中心，服务大局，人才工作面貌一新

　　(一)重视程度前所未有。市委市政府始终把人才工作摆在重要位置，主要领导亲自谋划、亲自部署、亲自推动。各县(市、区)、各有关单位也把人才工作列入重要日程。市里成立了高规格市委人才工作领导机构，XX书记亲任组长，我任常务副组长，X名市级领导任副组长，X个职能部门主要负责同志任成员，重要工作、重大政策由领导小组审议，各县(市、区)、各有关单位重视程度不断提高，推动党管人才工作从“抓微观”向“管宏观”转变。我们首次将人才工作纳入年度党建工作责任制述职评议，X个县(市、区)委书记就履行党管人才职责情况向市委进行述职，强化了“一把手”抓“第一资源”理念。我们把人才工作纳入市管班子和市管干部年度综合考核，强化考核指挥棒作用，激励党委(党组)履职尽责，主动作为。我们建立了领导干部联系服务高层次专家人才制度，去年首次组织市县两级领导干部向专家人才送上慰问信、慰问金，送去了党委政府的关心关怀，在全社会营造了浓厚的尊才爱才氛围。

　　(二)特色品牌加速形成。坚持以创品牌促人才工作发展，全力打造“X”人才集聚计划，实现人才特色品牌从0到1的突破，形成了 “1+X”政策体系，涵盖人才落户、住房保障、生活补贴、创新创业补贴、家属安置、子女入学等方方面面，为人才在安工作提供全方位政策保障。同时，建成人才引进综合性服务平台X个，实现有专窗、有专人、有制度，为人才提供“一卡通行”服务，解决人才工作生活后顾之忧。去年以来，为各类企业引进本科以上人才X余人。兄弟地市纷纷来安考察学习、借鉴经验，成为在省内叫得响的人才特色品牌。

　　(三)人才工作基础更加厚实。制定了高层次人才认定和支持办法，明确“ABCDE”五类人才，为用人单位引才、用才拓宽了渠道。建成了全市高层次人才库，人才服务更加科学。引导人才向基层汇聚，开展了“专家人才助力脱贫攻坚”活动，组织XX余名技术人员深入田间地头，为基层办实事XX余件。强化政治引领和政治吸纳，举办“市管专家助力脱贫攻坚服务团国情市情专题研修培训班”等研讨活动，鼓励专家人才结合安阳市情创新创造。选树人才典型，让广大专家人才学有榜样，增强了人才的荣誉感、自豪感。实施了年度“十大功勋企业家”“外贸十强企业家”“十佳成长型企业家”“青年科技专家”“名师工作室”等人才培养项目，为各类人才成长提供了更多机会。

　　二、认真梳理，研判分析，找准当前工作短板弱项

　　回顾去年的工作，虽然取的了一些成绩，但和先进地区相比、和企业的需求相比、和广大专家人才的期盼相比，还有不小差距。一是政治站位还不够高。一些地方和职能部门，特别是一把手，思想上不重视，对人才工作关心不够、谋划不够，抓人才和抓业务成立“两张皮”。有的单位对“党管人才”理解有偏差，淡化部门自身人才工作职能，习惯于被动应付，缺少主动作为。二是服务本领还不够强。市委市政府多次强调要有服务企业、服务人才的“店小二”意识，但在工作中，一些职能部门和工作人员，服务观念淡薄，简单的把服务对象当成管理对象，“官本位”、“衙门作风”依然存在，坐等服务对象上门，用人单位也好、专家人才也好，想要享受政策红利，还要看人脸色，影响极坏。部分职能部门不搞政策协同、不抓配套衔接，好政策被棚架，无法有效落地。一些服务窗口“首问负责制”“限时办结制”落实不到位，经办人员对政策不能“一口清”，遇到问题推三阻四。回去之后，各部门一定要把涉及人才的服务事项拉一拉单子，该完善的及时完善，该整改的坚决整改，确保各项人才政策落到实处。三是人才评价机制还不够优。一些职能部门“放管服”落实不到位，层层审批，效率低下;人才评价标准“一刀切”，手段“单一化”，唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的“四唯”倾向严重;激励机制不灵活，用人单位自主权难以发挥，人才活力释放不够。另外，企业招才引智市场化作用还没有充分发挥，目前全市人力资源中介机构只有XX来家，数量少、能级低，不能满足企业发展对引才的需求，全市人力资源产业发展严重滞后。对于这些问题，我们一定要高度重视，深刻反思，切实拿出针对性的解决办法。

　　三、站位全局，精准施策，为“十四五”开局起步提供坚强人才支撑

　　(一)拓宽工作视野。一是把握引才机遇。全球疫情背景下，人才回流趋势显现，在这一重要的人才引进“窗口期”，必须拿出拼劲、抢劲，出实招、出真招，借助域内外招才引智活动平台，吸引更多人才集聚，抓住竞争的主动权，抢占发展的制高点。二是聚焦重大战略。中办、国办印发了《关于加快推进乡村人才振兴的意见》，省委就实施好乡村振兴战略成立了五个专班，其中“乡村人才振兴专班领导小组”由省委王国生书记亲自担任组长，围绕《意见》正在制定河南省的《实施方案》。下一步，我们也要按照省委乡村人才振兴的部署，谋划好我市的实施办法和工作载体，用好博士服务团、科技特派员等品牌优势，持续开展好乡村人才振兴示范点创建工作，完善人才下沉基层服务长效机制，加大乡土人才培育力度，激励各类人才在乡村田间大显身手。三是积极履职尽责。各成员单位要根据自己的职责，凡是能够提升人才发展环境的职责，都要充分履行，凡是利于人才成长的事，都要不遗余力去干。无论是人才队伍建设、创新平台建设，还是服务保障、营造环境，至少明确一个“专项+专班”，采取项目化运作的方式，建立台账，分解任务，逐条落实。

　　(二)打造一流环境。一是创优引才环境。办好“洹泉涌流·聚才兴安”招才引智专项行动，积极参加中国国际人才交流大会等，全方位引才聚才;在XX、XX、XX等发达地区设立“招才引智工作站”，将招才引智融入招商引资，组织企事业单位开展常态化招才引智活动，以更灵活的路径方式吸引人才集聚。二是创优平台环境。大力支持“三本四专”、XX所、市XX院等高校、科研院所平台提质升级;加快“XXXX产业技术研究院”“XX科学院”等平台建设推进;灵活运用乡情引才、“全职+柔性”等方式，引育一批创新人才团队，促进产学研一体化发展。三是创优成长环境。支持各类人力资源产业园建设，构建“一站式、高标准、全方位”高效快捷的人才引进渠道;健全梯次培养制度，注重人才开发评价和“培养升级”;完善服务清单，优化在编制、职称、医疗、子女入学等全方位服务;建立体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，充分激发各类人才活力。

　　(三)强化综合保障。一是完善人才工作领导小组办事、议事、例会等制度，严格落实党委(党组)书记第一责任人责任，实行人才工作专项述职，严格人才工作目标责任考核。二是坚持系统观念，齐抓共管、整体推进，各部门要牢固树立“大人才”观，补台不拆台、分工不分家。加强沟通交流和协作配合，建立完善统分结合、协调高效、优势互补、整体联动的人才工作运行机制。三是强化力量配备，各成员单位要挑选精兵强将充实窗口服务力量，组织部门要加大人才工作者培训力度，提升政治素质和业务能力，推动人才政策全面有效落实。

**人才工作会议讲话篇8**

　　同志们：这次会议的主要任务是：贯彻落实市人事人才工作会议和区委、区政府最近召开的一系列重要会议精神，回顾总结新世纪开局之年的人事人才工作，安排部署20\_年全区人事人才工作任务，以更加积极主动的姿态努力开创人事人才工作的新局面。今天，区四套班子领导亲自到会，唐书记还将作重要讲话。下面，我就去年的人事人才工作情况和今年的人事人才工作安排讲几点意见。一、20\_年全区人事人才工作回顾20\_年，我区人事人才工作坚持以服务全区经济社会发展为出发点，以改革创新为突破口，开拓进取、扎实工作，为推动全区改革开放和现代化建设事业的发展，作出了积极的贡献。（一）围绕深化改革，人事和行政管理体制实现了重大变革。一是完成了乡镇事业单位机构改革工作。根据省、市的统一部署，我区积极稳妥地进行了乡镇事业单位的机构改革。这项工作时间紧，任务重，涉及面广，社会影响大，情况复杂。区委、区政府对改革工作十分重视，成立了专门的领导班子，印发了《淮阴区乡镇事业单位机构改革实施意见》，明确了改革的指导思想、改革的主要内容及改革的方法步骤，特别是对如何分流富余人员，提出了\*条措施，保证了改革的顺利进行。为确保此次乡镇事业单位机构改革的实施，改革前组织、人事、农工等部门对乡镇事业单位机构编制、人员构成、站所职能等情况进行了认真的调查，并在棉花镇进行了改革试点，在此基础上，经深入研究，提出了我区改革的初步方案，供区委、区政府决策。在机构改革中，区有关职能部门积极参与，密切协调，维护大局，化解矛盾，有力地促进了改革的发展。各乡镇能结合当地实际，按照区委、区政府的要求，制订好工作计划，严密组织，宣传发动，突出重点，分步实施，“阳光”操作，稳步推进。为保证竞争上岗工作的公平、公开、公正，区督查指导小组的同志，还分组分片到各乡镇进行督查指导，了解信息，掌握情况，沟通联系，解疑答惑。通过改革，全区乡镇事业单位编制数由原来的\*\*\*\*个减少到\*\*\*\*个，精简率为\*\*%，各乡镇事业单位的机构数由原来的\*\*个减少为\*个，精简率为\*\*%。改革推进了事业单位职能的转换，理顺了管理关系，优化了人员结构，提高了乡镇事业单位为农服务的效益，减轻了财政和农民负担，也必将促进农村经济健康、持续、快速的发展。二是开展了事业单位综合配套改革的试点工作。按照“脱钩、分类、放权、搞活”的原则及先易后难、点上积累、面上铺开的思路，在区直属事业单位中，先后选定水利局、卫生局、教育局、民政局、机关事务管理局等主管部门的下属七家单位作为配套改革的试点单位，把岗位管理制度和收入分配制度改革作为改革的主要内容。有关部门和试点单位，对试点工作都比较重视，特别是水利、卫生、民政等系统，据实情，出实招，求实效，效果明显。区水利局的河湖管理处，实行层级聘任制，明确了岗位职责，有效发挥了职工的主人翁精神，调动了职工的工作热情。区报社把岗位职责细化分解到科室，到具体人，做到责任明确，奖惩分明。区教育局的南陈集中学，把教职工的活工资部分拿出浮动，坚持分配与业绩挂钩，报酬向优秀人才和关键岗位倾斜。区卫生局的棉花卫生院和张集卫生院，根据自身实际，实行科室核算制度，职工的工资和科室的效益挂钩。事业单位综合配套改革的试点，在全区事业单位产生了积极的反响，为今后全区的改革积累了丰富的经验。三是完成了区乡党政机构改革工作。在改革实施中，依据坚持加强和改善党的领导，理顺党政之间工作关系；坚持转变政府职能，实现政企、政事、政社分开；坚持精简、统一、效能；坚持科学界定职能，合理划分事权；坚持依法行政，规范管理；坚持从实际出发，因地制宜等基本原则，结合我区的地域特点、经济发展水平、市场发育程度、人力资源状况等实际情况，制定方案，组织实施。通过改革，全区行政编制数由\*\*\*\*名减为\*\*\*\*名，减少\*\*\*名，精简\*\*%，其中，区级机关行政编制数由\*\*\*名减少为\*\*\*名，减少\*\*\*名，精简\*\*%，乡镇机关行政编制数由\*\*\*名减少为\*\*\*名，减少\*\*\*名，精简\*\*%，顺利完成了市委下达的改革目标与任务。四是国家公务员及事业单位人员管理与考核工作进一步规范。在全区党政机关及公务员队伍中组织开展了wto知识、微机应用知识、法律法规知识的学习教育活动。结合区乡机构改革，改善了公务员队伍及事业人员的年龄结构，共有\*\*\*多名年龄、偏大的同志办理了提前离岗退养手续。在行政机构改革过程中，全面推行末位待岗制度，水利、卫生、建设、公安、法院等系统实行了中层干部竞争上岗的试点工作。全区参加年度考核的机关及事业单位工作人员共\*\*\*\*\*人，其中优秀\*\*\*\*人，称职\*\*\*\*\*人，有\*人被确定为基本称职（合格），有\*人被确定为不称职（不合格），未定等次的有\*\*\*人。年度考核成为检验公务员和各类事业人员德、能、勤、绩的重要方面，为晋升、增资、奖惩提供了依据。（二）围绕人才建设，人才资源开发工作取得新成绩。一是高层次人才引进取得新突破。首先，人才引进工作摆上了区委、区政府重要的议事日程。区委专门成立了人才招聘领导小组，区委书记周云飞同志亲任组长，明确各部门主要领导为引才工作的第一责任人。区委、区政府领导亲自率队组团，参加南京、西安、成都、武汉等地的人才交流会，招贤揽才，为全区经济和社会发展引进了大批急需的专业人才。其次，实行了引进人才目标考核责任制。年初，区政府下发了淮政发（\*\*\*\*）\*号《关于下达20\_年人才引进任务的通知》，将\*\*名引才指标分解落实到各相关部门，明确规定人才引进工作纳入各部门各单位年度责任目标，增强了各单位、各部门引才的责任感、紧迫感。第三，制订了优惠的引才政策。今年区委、区政府出台了《关于加强人才招聘工作的若干意见》，规定事业单位要把自然减员空出的编制或新增编制主要用于本科生的引进，在专业对口、单位急需的情况下，单位无编制的，可增人增编；进入企业工作的本科生，区人才基金拿出经费予以支持，确保其工资收入不低于事业单位工资标准；本区生源的本科以上毕业生和自愿来淮就业的外地本科生，人事部门根据专业对口或相近的原则，实行指令性安排等意见，为本科毕业生的引进建立了“绿色通道”。去年，在经费紧缺、工作繁忙的情况下，我区先后组织参加各类人才交流会近\*\*次，全区共引进非师范类本科生\*\*名，师范类本科生\*\*名，共计\*\*\*名，名列全市前茅，为我区的经济和社会事业的发展提供了有力的智力支撑。二是尊重知识、尊重人才的氛围进一步形成。首先，各主管部门、各用人单位逐步树立了人才资源是第一资源的观念。一把手亲自跑市场，抓引进、抓培养。其次，人才的发展环境得到了优化。许多单位、许多部门不仅从生活上关心、重视引进的毕业生，而且在工作上给任务、压担子，促使引进的毕业生尽快成长。广电局为引进的毕业生安排了住房，配备了生活设施；建设局把引进来的毕业生人事关系安排到建工局，把人放到企业锻炼；水利局对引进的本科生工资由局统一发放，并在业务上放手重用；农业局、卫生局、教育局、报社、房管局等单位，根据事业发展需要积极引进相关人才，把他们放到基层、生产一线，放手放权，为毕业生尽快成长创造了条件。三是注重对青年学生的培养、使用。通过举办青年知识分子联谊会、“青年知识分子培训班”，专家讲座以及邀请区里有关领导开设讲座等形式，增加引进人才学习交流的机会，帮助他们开拓视野，增长才干。三是人事代理工作取得新进展。经过近几年积极努力，我区的人事代理工作取得了长足的发展。这一新的用人制度和人事管理方式，逐步为社会和用人单位所接受，人事代理的对象和范围不断扩大。现在，除院校毕业生外，改制企业、辞退、辞职等专业技术人员办理人事代理的数量逐年增多，单位委托代理的人数也不断增加。交通、城建、教育、文化等系统对新招聘的人员全部实行了人事代理。去年，我区新增人事代理\*\*\*余人，人事代理工作受到了省人事厅的表彰。另外，人事代理的范围由过去的简单的档案托管发展到人才引进、人才培养、素质测评、工资调整、职称评定、养老保险、就业指导、户口迁移等全方位服务，从而较好地维护了人事代理人员的合法权益，有力地推进了用人制度向市场化方向发展的进程。（三）围绕发展稳定，其它各项人事工作稳步推进。一是圆满完成了军转安置工作任务。通过宣传发动、加强协调、保证重点、合理分配等措施，使\*名军转干部得到妥善安置。与此同时，全区还十分重视做好企业军转干部解困及稳定工作，人事、财政、民政、劳动等部门对分布在各大系统的企业军转干部进行

　　深入细致的调查摸底，分类梳理、建立台帐，定期了解情况，实行跟踪服务。二是圆满完成了事业单位招考工作。20\_年，我们继续认真贯彻1999年《县政府关于事业单位接收大中专毕业生实行公开招考的意见》精神，规定凡有接收大中专毕业生意向的事业单位必须向人事部门报需求计划，由区人事局向社会公开发布并统一组织考试。20\_年，我们面向社会，组织了\*次公开考试，一是面向社会为淮阴报社招录了\*名编辑记者，二是教育系统面向20\_年应届师范类毕业生招录了\*\*\*名教职人员，三是各类事业单位拿出\*\*个岗位招录应往届毕业生及“一增三减”分流人员。为了组织好每次招考工作，我们专门成立了事业单位公开招考领导小组，周密计划，严密组织，从报名、出卷、考试、面试、体检的每一个环节抓起，从而保证了招考工作的公开、公平、公正。三是及时贯彻工资政策，完成了全区机关公务员、事业单位工作人员的调资晋级工作。本年度完成了全区\*\*\*\*\*多名机关事业单位干部职工及离退休人员20\_年10月省标职务岗位津贴、20\_年10月出台的国标工资的审批工作；办理了大中专毕业生见习期转正工资核定；乡镇科技人员、乡镇机关公务员的职务工资的浮动及浮改固的审批审核工作；对调进调出人员、军转干部、退伍安置军人的关系、遗属提高补助标准的工资进行了复核、审定。四是重视抓好编制管理，按时完成了事业单位登记管理工作。在机构编制的管理上，严格执行上级有关规定，基本实现了我区机构编制规范、科学、有序的目标。同时，加强了全区人员编制的动态信息建设，增加了投入，增添了微机、打印机等硬件设施，完善了机构编制信息库。在撤市更名中，全区批复更名了\*\*\*个单位，通过市编委批复更名了\*\*个单位。在事业单位登记管理上，严格根据国务院颁布的《事业单位登记管理暂行条例》和中编办《关于实施事业单位登记管理工作的通知》精神，严格要求，严把程序，使登记工作做到准确无误。全区符合事业单位法人登记条件的单位有\*\*\*个，已办理登记的事业单位\*\*\*个，登记率达\*\*%，有力地规范了管理，增强了事业单位自我约束、自主创业、自救发展的意识。20\_年，全区的人事人才工作在改革中发展，在发展中前进，这些成绩的取得，无不凝聚着全区广大人事工作者辛勤的汗水和默默的耕耘。在此，请允许我代表人事部门向大家表示衷心的感谢和诚挚的问候。二、20\_年人事人才工作的总体要求和主要任务20\_年，是我区实现“十五”奋斗目标的重要一年。做好全年的人事人才工作，我们必须对面临的形势有一个全面的认识、科学的分析和正确的把握。首先，大开放格局给人事工作带来了新的挑战。世界贸易组织多哈会议多边谈判的举行，标志着中国终于成功地加入了世界贸易组织，成为这个大家庭中新的重要一员。我们的资本、信息、技术等多种资源将会以前所未有的速度在全国乃至世界范围内流通转移，我们将直接面对更加开放的世界，因此，一切与市场经济不相适合的旧框架将会退出历史的舞台，人们的活动方式、社会结构、利益格局和社会关系将会发生深刻的变化。人事主体多元化、人才竞争国际化、人才流动形式多样化的趋势将进一步发展，地区之间、国家之间在世界贸易组织协议的框架下的竞争将越来越表现为人才的竞争，人才竞争将逐渐成为科技竞争、经济竞争乃至国家综合国力竞争的最重要的环节。因此，我们必须审视形势，积极应对，迎接挑战。其次大调整的形势给人事工作提出了新的要求。当前以及相当长的一段时间，我国将把进一步调整和优化经济结构作为经济持续快速健康发展的根本性战略措施之一。随着国家逐步放开国有中小型企业和“公退民进”步伐的加快，在不久的将来，经济体制灵活

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！