# 人才工作讲话发言202\_

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2023-12-28

*人才工作讲话发言202\_（精选13篇）人才工作讲话发言202\_ 篇1 各位领导，同志们： “又是一年丰收时，依然含笑看粮仓”。在今年高考喜获丰收之际，县委、政府秉承重视教育与重视人才的优良传统，在这里召开表彰大会，表彰我县20\_年高考中涌现...*

人才工作讲话发言202\_（精选13篇）

人才工作讲话发言202\_ 篇1

各位领导，同志们：

“又是一年丰收时，依然含笑看粮仓”。在今年高考喜获丰收之际，县委、政府秉承重视教育与重视人才的优良传统，在这里召开表彰大会，表彰我县20\_年高考中涌现出来的先进单位、取得优异成绩的学生和教师。我们衷心感谢县委、政府对教育工作和人才工作的高尚情怀。借此机会，我作三点汇报。

一、回顾成绩，共同勉励

20\_年我县人才培养工作再次取得骄人成绩，教育质量在高位运行的基础上又有新的突破。

一是高考综合成绩继续领跑娄底。在连续9年夺得全市第一的基础上，今年高考又获佳绩。据市教育考试院统计的数据，今年全县5055名纯文化考生(不含艺体专业生、职高对口升学考生)参加高考，一本上线737人，上线率14.58%;二本上线2162人，上线率42.77%;三本上线3039人，上线率60.12%。二本上线率连续20\_年居全市第一。600分以上高分考生102人，也是全市第一名。今年高考我县人均文化成绩分别为：文科类406.4分，理科类426.82分。与全市平均比较，文科高19.5分，理科高15.3分;与全省平均比较，文科高8.21分，理科高11.02分，本科上线率高于全省平均数12.8个百分比，实现了我县高中阶段教育质量从高位运行到高位突破的华丽转身。

二是优质生源培养效果显著。今年，我县多措并举狠抓优质生源培养，取得理想效果。全县共录取清华、北大学生5名，录取飞行员6名。其中，双峰一中理科考生吴冶君，674分，获全县理科总分第一名，考取北京大学;双峰一中理科考生江宇骄，总分674分，理科综合成绩300分，成为该科全省唯一的满分得主，考取清华大学;双峰一中理科考生向思鲁，674分，考取清华大学;双峰一中理科考生罗蓉672分，蔡婷663分，考取北京大学。双峰一中文科考生阳敏，607分，县文科总分第一名，考取中国政法大学。此外，双峰一中毛亚奇、阳星考取空军航空大学;双峰二中谭振宇考取中国民用航空飞行学院;双峰二中尹忠杰、欧阳超挺，双峰七中曹兴茂等3人考取沈阳航空航天大学，实现了我县招飞工作新的突破。

三是高中学校办学水平不断提升。今年全县各高中学校都脚踏实地、创新思路，不断挖潜扩能，办学水平普遍提高，教育质量全面提升。一中以“文化引领，教师当家，法治护航，建设至美一中”为指针，坚持“严、实、细、亲、畅”五字原则,构建了年级组宏观管理、班主任具体管理、任课教师参与管理、学生自我管理的全员管理模式，营造了良好的复习氛围，既保证了一般生源稳中有升，又确保了优质生源脱颖而出。二中以落实备考计划为前提，以提升应试成绩为目标，以督导备考环节为手段，以凝聚合力为支撑，精诚合作，成绩突出。三中、四中着力落实培优、辅中、转差的备考策略，因材施教，让不同层次的学生都能找到自己的发展目标。五中所有行政人员率先垂范，到所蹲点的班级进行备考动员与指导，与帮扶对象进行思想交流，取得明显效果。七中紧紧抓住“管理、课堂、信息”三个关键因素，早作谋划，狠抓常规，着力构建高效课堂，效果显著。八中围绕“以人为本，激发潜能”的备考理念，坚持文理并重、艺体并举、全面备考、多元发展的策略，着重抓好艺术教育。在艺术类高考多次荣获娄底市第一、第二名的基础上，今年又喜获丰收。该校24名艺术类专业生参考，4人过重本线，19人过二本线，续写了农村高中学校艺术类专业生高考的新传奇。国藩学校弘扬与时俱进、开拓进取、奋发有为的精神，努力挖掘学生潜能，实现了“低进高出、高进优出”。文正学校实行“目标到人、高效到位”的备考策略，凸显人文关怀，以爱心感动和激励学生，成效明显。树人学校潜研考纲，聚焦课堂，因材施教，关注全体，补习教育在娄底市声名鹊起。职业中专狠抓职业技能教育，集中优秀教师负责高考班的教学管理,高考对口升学成绩实现了新突破。

这些成绩的取得，是县委、人大、政府、政协正确领导的结果，是社会各界关心支持的结果，更是广大教师奋力拼搏、广大学子勤学苦练的结果。在此，我谨代表教育局向在座的各位领导、校长、老师、家长，并通过你们向社会各界和辛勤耕耘在教育教学第一线的全体老师表示衷心的感谢，并致以崇高的敬意!对受到表彰的先进单位和个人表示最热烈的祝贺!

二、总结经验，凝聚共识

连续20\_年，我县高考成绩一年一个台阶，名次在全市处于绝对优势，在全省也处于领先位置，“双峰教育”品牌已声名远播。取得今天这样的成绩，我认为离不开以下三个因素。

一是县委政府搭建了人才成长“好平台”。历年来，县委、县政府坚定不移实施“教育强县”战略，始终坚持教育优先发展不动摇，确保“教育经费优先投入，教育议题优先研究，教育问题优先解决”。多次召开县委会、政府常务会和书记、县长现场办公会，研究解决办学条件改善、城区大班额化解、校车安全管理、教育基金筹集等工作中遇到的困难。县四大家领导多次深入基层学校调研指导，靠前指挥，有效解决教育改革发展中遇到的难题。在全县财力匮乏的情况下加大教育投入，一中新校区全面建成只待年底使用;每年列支500万元用于落实偏远学校教师特岗津贴，列支80万元用于落实名师津贴;最近，每人200-500元的乡镇教师工作补贴也发放到位。这些举措，有效优化了教育发展环境，构建了人才成长的摇篮。

二是部门联动铺就了人才成长“快车道”。多年来，我县教育的发展，得到了各

相关职能部门与社会各界的大力支持。县组织部、人社局、编委办等部门为特岗教师招聘、教师公开考录、教师队伍清理整顿等工作提供了有力支持。财政局在教师工资、校舍改造建设及有关专项教育经费方面，尽最大努力多方筹集资金，确保了教育投入逐年增加，教师待遇逐年提高。国土局、住建局、规划局等部门在教育用地、危房改造等方面科学规划、认真审核、严格标准，保证了新建校舍安全适用。县综治办、公安局、文化局、信访局在整治校园周边环境及维护教育系统大局稳定方面为教育排扰解难、积极作为，营造了安定和谐的教育环境。在高考、学考、中考期间，公安、交警、城管、电力等20多个部门全力以赴，营造了良好的考试环境，确保了考试万无一失。与此同时，社会各界爱心团体和个人捐资助学助教，有力解教育发展资金瓶颈，形成尊师重教的良好氛围，凝聚了助推教育发展的强大合力。

三是全体教育人励精图治按下了人才成长“快进键”。为加快人才培养步伐，县教育局以办“人民满意教育”为目标，全力构建“五个教育”,即“平安教育、法治教育、和谐教育、应时教育、优质教育”，全县教育工作者围绕目标，倾力付出，教育工作取得长足发展。

近期来，全县各学校围绕“平安、法治、和谐”下功夫，全力优化教育环境，让教师能尽心育人，学生能安心学习，为人才培养奠定了一个好基础，营造了一个好氛围。全体教育工作者，特别是高三教师紧扣“应时、优质”发力，精心钻研高考动态与规律，与时俱进科学备考，加上全体学子孜孜以求、顽强拼搏，确保了我县“三考”取得重大胜利。

人才工作讲话发言202\_ 篇2

同志们：

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。

三、充分认识人才工作的重要性和必要性，进一步增强抓好人才工作的使命感和责任感

第一，深刻把握中央、省委的新部署，增强做好人才工作的使命感。党的以来，在一系列重要讲话和批示中，对人才工作提出了许多新思想、新论断，指出“创新驱动实质上是人才驱动”，发出了“我们党和国家比历史上任何时期都更渴求人才”的强烈呼声，提出“择天下英才而用之”，特别强调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。从省委的部署要求看，实现高点定位、走在前列的目标，首先是人才工作要走在前列。近年来，省委提出了人才工作转型发展的思路，实施了“泰山”、“齐鲁”两大系列人才工程。从今年开始，省里将进一步提高人才工作考核权重，人才发展指数要成为第一指标。作为人才工作领导小组成员，可以说，做好人才工作是我们必须承担的责任。我们一定要贯彻落实好中央和省委关于人才工作的重大部署，强化责任意识、担当意识，把人才工作抓到手上、放在心上，自觉从战略和全局的高度来推进人才工作。

第二，深刻把握国内外激烈竞争的新态势，增强做好人才工作的紧迫感。人才是竞争之基，是一个国家、一个地区最富价值、最具潜力、最可持续的战略资源。当前，国内外人才竞争日趋白热化，从国际看，以最典型的美国为例，二战后，美国通过各种手段、制度、政策，吸引、培育了全世界数量最多、最优秀的人才，美国人口占世界的1/22，却拥有全球1/4 的高新技术人才，美国培养了40% 的诺贝尔奖获得者，并雇佣了70% 的诺贝尔奖获得者。近年来，美国又出台了《美国竞争法》、 《移民改革法案》，日本也连续召开“引进外国高级人才推进会议” ，韩国启动了“世界级研究机构”计划，欧盟出台“蓝卡计划” ，英国推出杰出人才签证，以色列启动“创造未来工程”，等等，世界各国纷纷对引进人才提出了更为开放优惠的政策。从国内看，各地围绕实施创新驱动战略，着眼抢占未来发展制高点，吸引延揽人才的力度前所未有。上海提出打造具有全球影响力的科技创新中心，发布人才新政20条，推出了一系列更具竞争力的人才集聚制度;福建出台《加强引才工作行动计划(20\_\_ —20\_ 年) 》 ，对世界排名前100大学的博士生，国有企事业单位引进的，可直接聘任高级职称，编制、专业技术职数单列，集聚人才的政策措施非常灵活。省内兄弟地市都有各自的重点人才工程，如济南的“5150”高层次人才计划，青岛的“青岛英才211 计划” ，烟台的“双百计划”，潍坊的鸢都产业领军人才工程，等等。随着“十三五”规划的启动实施，人才需求将急剧扩张，地区间的人才竞争将愈演愈烈。面对激烈的竞争和挑战，我们必须增强危机意识，清醒地看到我们差距，必须拿出舍我其谁的担当精神，超前谋划、聚焦问题、精准发力，才能在未来国际竞争、区域竞争中赢得主动、赢得优势、赢得先机。

第三，深刻把握淄博转型发展的新要求，增强做好人才工作的责任感。实现转型升级，关键靠创新，根本在人才。淄博是一个老工业城市，正处在爬坡过坎、转型升级的关键时期，面临的形势复杂严峻，多重困难和挑战相互交织叠加，在推动转型发展的过程中，虽然有这样那样的制约因素，但最重要、最根本的还是人才。市委、市政府对人才工作一直高度重视，从20\_\_年起就提出了人才强市战略，王浩书记到淄博工作后，多次对人才工作提出明确要求，指出人才工作对推动淄博转型发展具有极为重要的意义，各级一定要牢固树立“人才是第一资源”“抓人才就是抓发展”的理念，把人才优先摆到更加重要的位置，为全市“一个定位、三个着力”提供强有力的人才智力支撑。周连华市长在近期的市人代会、经济工作会、招商引资会等多次会议上，反复强调要大力加强人才队伍建设，对实施重点人才工程、加大招才引智力度、强化企业家培训等工作，提出很多具体的要求。围绕中心、服务大局，是做好人才工作的根本方向。我们一定要主动跟进市委、市政府的重大决策部署，更加主动、更加直接地为产业转型服务、为各类人才服务，让人才工作多出生产力。

人才工作讲话发言202\_ 篇3

这次会议是集团公司成立以来的首次人才工作会议，是认真落实人才强企战略的重要会议。在此，我代表集团公司党组，向奋战在人才工作战线的同志们表示衷心感谢和诚挚问候。下面，我讲三点意见。

一、充分认识实施人才强企战略的重大意义

\_在全国人才工作会上指出：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。在集团公司改革发展的关键阶段，人才工作具有特殊的意义。

第一，实施人才强企战略，是顺应世界经济发展大势，取得国际竞争优势的必要条件。在经济全球化深入发展、科技进步日新月异、国际竞争日趋激烈的新形势下，企业之间的竞争，归根到底就是人才的竞争。谁拥有了人才优势，谁就拥有竞争优势;谁能把人才优势转化为知识优势、科技优势、产业优势，谁就能够赢得竞争的主动权。特别是在经历这次世界金融危机后，企业对人才、尤其是高端人才的争夺更为激烈，全球人才战争已经打响，谁抢占了人才培养、吸引和发展的制高点，谁就赢得了未来。集团公司要融入世界航空产业链、跻身世界航空工业强者之林，实现航空报国的理想，我们必须把自己打造成一部“人才收割机”，在这场世界性的人才争夺战中有所作为，将更多的能够参与国际化竞争的优质人才纳入旗下，形成足够的人才优势。

第二，实施人才强企战略，是落实国家人才工作战略，承担建设人才强国责任的必然要求。前不久召开的全国人才工作会议，提出了建设人才强国的战略目标，并要求把这一战略变成人才强省、人才强市、人才强企的具体目标和任务，尤其强调中央企业要确立“人才强企”的发展方针，围绕本单位近期发展和长远需要，制定人才培养、引进、使用计划，使人才强国战略化为全国所有单位的自觉行动。作为高科技特大型中央企业，我们必须增强责任感和使命感，站在党和国家工作全局的高度，充分认识建设人才强国的重大意义，自觉把思想和行动统一到党中央的战略部署上来，按照全国人才工作会议精神和全国人才规划要求，大力实施人才强企战略，为把我国建设成为人才强国做出应有的贡献。

第三，实施人才强企战略，是推动航空事业科学发展，实现集团公司发展战略的重要保证。人才是科技创新、价值创造、改革发展的主体，人才兴则企业兴，人才衰则企业败。集团公司“两融、三新、五化、万亿”发展战略，谋划的也正是一条“科技创新、价值创造和改革发展”之路，归根到底要以人才为基础、用人才来推动、靠人才来实现。我们必须聚焦集团公司的发展战略，积极推进战略性人力资源开发与管理，把吸引人、发现人、培育人、使用人、成就人作为一个系统工程来对待，打造规模宏大、结构优化、布局合理、素质精良的人才队伍，努力推进各类人才的大繁荣大发展，为实现战略目标提供强大的人才保证和智力支持。

当前和今后一段时期，是集团公司人才发展和人才工作的黄金机遇期。这个判断的依据可以概括为“三有”。

一是有党和国家的高度重视。党和国家加快实施人才强国战略，近年来连续召开一系列会议，密集出台的一系列重要文件，譬如，20\_年3月正式实施“\_\_\_”;同年12月，中央印发了《20\_-20\_深化干部人事制度改革规划纲要》;今年4月，下发了《国家中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》;今年5月又召开了全国人才工作会议。这些都使我们人才工作有了国家政策的支持。

二是有十分宽广的事业舞台。集团公司“两融、三新、五化、万亿”战略的加速实施，提供了干事创业的广阔舞台。集团公司连续两年上榜《财富》世界500强企业，排名今年上升到第330位，品牌知名度和美誉度不断提升。伟大的事业、宽广的舞台形成了对人才巨大的影响力、号召力和吸引力，为我们凝聚优秀人才创造了良好的条件。

三是有相对充裕的人才供给。首先是国内外人才的流动性加速。国内人才的流动率迅速上升，目前的流动率已达到10%;同时国外人才回国工作的意愿和比例不断增大，教育部数据显示，20\_年留学回国人员总数为10.83万人，较20\_年增长了56.2%。其次是我国高校毕业生越来越多，可供选择的余地越来越大。从20\_年起，我国每年至少有700万高校毕业生需要就业，出现了供过于求的现象，为我们招贤纳士提供了更多空间、范围和选择。

二、抓好实施人才强企战略任务的落实

集团公司“\_”和20\_年中长期人才发展规划，主要有两个核心目标：一是确立人才竞争比较优势，就是要坚定不移走人才强企之路，在控制人员总量的基础上提升人才规模，在优化人才结构的同时提高人才素质，在增强人才使用效能的同时提高人力资本投入产出比例，逐步实现由人力资源大企业向人才资源强企业转变。二是建立战略性人力资源开发管理体系，就是要以集团公司战略目标需求为核心，构建以产业发展为引领的人才规划系统，以胜任特征模型为基础的人才评价系统，以综合平衡计分卡和EVA管理为核心的绩效管理系统，以业绩与能力为导向的多元化薪酬分配系统和以职业生涯发展为重点的培训开发系统。

这两个目标是根据集团公司发展战略提出来的，既考虑了集团公司实际发展的需要，又考虑了集团公司人才和人才工作的现状，我们要围绕这两个目标，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，抓好落实，重点要抓好以下六项任务。

(一)不断创新人才工作观念

当今世界的竞争，是科技的竞争、资源的竞争、人才的竞争，更是观念的竞争。观念是行为的先导。观念的先进与落后，决定了一个组织、一个国家乃至整个人类社会的发展进程。集团公司的人才观念，与那些市场化、国际化的优秀企业相比，还有很大的差距。我们讲人才工作要与国际接轨、与市场接轨，首先就是要在观念上接轨。

深化第一资源的观念。“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。”深化人才资源是第一资源的观念，要坚持四个“优先”。一是坚持人才资源优先开发，确立人才资源相对于物质资源、技术资源、资金资源以及其他资源开发的优先地位，推进人才资源持续开发。二是坚持人才结构优先调整，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，及早谋划和率先调控人才专业素质结构、层级结构、分布结构。三是坚持人才投资优先保证，就是要树立人才投入是效益最好的投入的观念，推动集团公司、直属单位、成员单位共同投资人才资源开发，加大人才发展投入力度，提高投资效益，促进人才优先发展。四是坚持人才制度优先创新，高度重视并优先进行人才制度创新，完善人才管理体制机制，激发各类人才的创新活力。

树立人力资本观念。诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨指出：人的知识、能力、健康等人力资本的提高，对经济增长的贡献比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。当前，人类已经进入了广义虚拟经济时代，广义虚拟经济是人本经济，人对经济发展贡献的能动性、非线性特征日益显著，使其在众多资源中脱颖而出，跃升成为企业“资本”。把人力资本纳入企业总资本运营，是当今一流企业保持强大人才核心竞争力的重要法宝。我们要加快转变重物质资本、轻人力资本的经营理念，完善人力资本积累工程，提高人力资本的有效配置程度，实现从人力资源管理向人力资本经营的转变。

坚持人才以用为本理念。人才是用来创造价值，而不是用来做摆设、撑门面的。我们必须深刻认识、自觉遵循人才成长规律，用好用活人才，充分发挥人才的作用。一是要用当适任，就是把每个人才都放到最合适的岗位。汉高祖刘邦是著名用人高手，韩信善用兵，张良善谋略，萧何善内政，他们都在刘邦的班子中从事最擅长的工作，共同开创了汉朝的基业。二是要用当其时，就是及时发现、大胆起用各类优秀人才，努力让人才在黄金时期充分施展才干，既尽力避免“冯唐易老、李广难封”的遗憾和“廉颇老矣、尚能饭否”的感慨，又尽力避免“拔苗助长”、过犹不及的现象。三是要坚持用当尽才，努力使人才在尽可能广阔的舞台上施展才华，这首先要求我们不拘一格降人才，不论他是什么身份、资格、教育背景，只要素质好、有能力，都要一视同仁。

人才工作讲话发言202\_ 篇4

这次市人才工作领导小组会议，主要是学习贯彻党的\_届四中全会、市委十届八次全会和全省组织部长会议精神，总结 20\_年人才工作，研究部署 20\_年人才工作任务。刚才，袁建芬同志代表领导小组办公室总结了去年人才工作情况，对今年的人才工作进行了具体安排。大家对《徐州市20\_年人才工作要点》、《徐州市第五批优秀专家和拔尖人才选拔培养工程的实施意见》、《关于加强徐州市高层次人才创新创业基地建设的意见(试行)》(征求意见稿)进行了充分讨论，提出了很好的意见。会后，市人才办要根据大家讨论的结果，对有关文件进行修改，尽快下发实施。

过去的一年，我市人才工作有成绩有效果、有创新有亮点，实现了新的发展，为振兴徐州老工业基地、建设特大型区域性中心城市提供了有力的人才保证和智力支持。一是人才工作政策环境有了新的改善。市委、市政府制定下发了《关于加强高层次创新创业人才队伍建设的意见》，出台了《关于大力引进国内外智力加快振兴徐州老工业基地的实施意见》、《关于引进海外高层次留学人才来徐创新创业的若干规定》等配套政策文件，市委会研究决定每年投入20\_ 万元设立高层次创新创业人才引进专项资金，加大了对高层次创新创业人才的支持力度。 二是人才发挥作用的载体建设取得了新的进展。 建立 10个市级高层次人才创新创业基地，争创 1 个省级高层次人才创新创业基地，新建 3 家企业院士工作站和 4家博士后科研工作站，组织承办了中组部院士专家咨询服务、省“ 333工程”科技成果转化(徐州)基地人才科技对接、中国博士后和留学人员徐州科技项目对接等多项活动，“一村一品”引智活动成效明显，毕业生就业创业服务载体不断拓展。三是人才队伍建设实现了新的突破。有 1 人作为省第三届创新创业人才奖人选， 1 人进入 “国家\_\_\_”， 16 人被列入省“高层次创新创业人才引进计划”;有 22 人被确定为省“ 333工程”第二批中青年学术技术带头人，“ 332 优秀农村实用人才培养工程”、千名招商人才培养工程深入实施，高技能人才和社会工作人才等各类人才队伍协调发展。四是县域人才工作指导得到新的加强。以人才工作考核和创建人才工作先进地区为抓手，采取多种形式加强对县(市)区的具体指导。沛县、新沂市被批准为省人才工作先进县(市、区)。这些成绩的取得，是市委、市政府正确领导和市各部门单位共同努力的结果，在此，我代表市委、市政府向市人才工作领导小组各成员单位表示衷心的感谢!

20\_年是全面完成“\_”规划、为“\_”发展奠定良好基础的重要一年，也是加快振兴徐州老工业基地、夺取应对国际金融危机新胜利的关键一年。市委十届八次全会、全市经济工作会议、人大审议通过的《政府工作报告》对今年的各项工作作了具体部署，提出了明确要求。做好今年的各项工作，圆满完成市委、市政府确定的目标任务，人才是关键。我们要清醒地认识到，振兴徐州老工业基地、建设特大型区域性中心城市，实现经济社会的跨越式发展，对人才工作提出了新的更高的要求，我市人才工作虽然取得了显著成绩，但还存在着科技创新人才总量不足、高层次领军人才缺乏、人才开发机制不活、人才结构不合理等问题。对此，我们要有强烈的责任感和使命感，不断加强对人才强市战略的研究和宏观指导，做好跟踪服务，健全工作机制，在新的一年里推动全市人才工作有一个新的进步，上一个更大的台阶。下面，我对做好今年的人才工作，再着重强调三点意见。

一、以高层次创新创业人才引进培养为重点，统筹抓好各类人才队伍建设

一个地区、一个城市的发展，离不开一批高层次的人才。实践证明，人才聚集度越高的地区，推动经济社会发展的动力就越强。今年的人才工作，我们要把引进培养高层次创新创业人才作为重点，大力引进一批高层次的领军人才和创新团队，表彰奖励一批有突出贡献的创新创业人才典型，申报一批国家、省“\_\_”人才，培养提升一批企业经营管理人才、农村实用人才和高技能人才，把人才队伍建设提高到新的水平、新的层次。

第一，切实做好高层次创新创业人才的引进工作。 20\_年京沪高铁的开通，将使徐州融入北京、上海两小时经济圈，资金流、项目流特别是人才流将加速向徐州汇集，人才引进工作面临着千载难逢的重大机遇。要强化一个理念。即“不求所有、但求所用、重在所为”的引才理念，积极鼓励更多的国内外高层次人才以讲学、短期聘用、咨询服务、技术合作、人才租赁等形式为我市经济社会发展服务，形成创新创业人才的柔性流动机制，灵活多变地引进人才，使各类人才汇聚徐州，为我所用。要突出一个主体。引进一个高层次创新创业人才可以带来一个项目，带来一个团队，可以使一个企业得到大的发展。要结合我市产业发展的需要，强化企业在引进人才中的主体地位，鼓励企业在引进项目、资金、技术的同时，更加注重引进人才，通过政策引导，充分调动企业招才引智的积极性。要建立一条“绿色通道”。学习借鉴先进地区引才办法，积极改进工作方式，对我市急需的特殊人才，采取特殊政策，一人一策，特事特办，提高人才引进工作的效率。

第二，加大创新创业人才的培养力度。 要认真组织实施人才培养的重点工程。以“ 515高层次创新创业人才工程”为依托，充分利用境内外各种培训机构的优势，选拔并资助一批培育对象到科技研发基地、生产制造基地和产业配套基地进行实地培训。要继续加强“333工程”培养对象、市优秀专家和拔尖人才等高层次人才队伍建设，培养一批在省内有重要影响、处于同行业领先水平的学术技术带头人和科技型企业家。要扎实做好本地人才的培养工作。徐州高校和科研机构资源丰富，本地人才众多，我们要盯住一批有科研实力、有成长空间的本地优秀人才，进行重点支持和培养，充分发挥他们对徐州有感情、对情况更熟悉的特点，更加有效地调动他们的工作激情和活力，使其尽快成长为高层次创新创业人才，形成徐州的本地人才优势。要搞好人才培养的服务工作。加强对培育对象的跟踪管理和服务支持，加大人才与项目的对接力度，争取协调省、市科技计划经费，对我市重点培养的各类人才形成有力支持。

第三，统筹抓好其他各类人才队伍建设。主要是抓好企业经营管理人才、农村实用人才、招商人才、高技能人才和社会发展领域人才队伍建设。在企业经营管理人才队伍建设方面，重点要完善企业经营管理者市场化选聘机制，壮大职业经理人队伍，努力提高国有企业经营管理者职业化水平;在农村实用人才队伍建设方面，重点是深入实施市“332农村优秀实用人才培养工程”，大力培训乡村企业管理人才、农业创业人才和大学生村官创业者，着力培养一大批农民致富带头人;在招商人才队伍建设方面，重点是围绕全市招商引资大局，深化实施市千名招商人才培养工程，对全市招商人才进行集中培训、专题培训，努力提高招商人才业务素质和实战技能;在高技能人才队伍建设方面，重点是实施“万名新技师培养计划”和“技能振兴计划”，推进技师考评制度改革，加快高技能人才队伍建设步伐，努力培养一支数量充足、结构优化、技艺精湛的高技能人才队伍;在社会发展领域人才队伍建设方面，重点是适应维护社会稳定、促进社会和谐、加强社会建设的需要，推进社会矛盾调处等社会发展各个领域的人才队伍建设。

二、创设平台载体，搭建各类人才施展才华的大舞台

有一个好的平台载体，才能更好地聚集人才，各类人才施展才华才会有一个好的舞台和空间。刚刚讨论的 20\_年人才工作要点，提出的创建平台载体，主要强调了三个方面的工作： 一是要着力加强创新创业载体建设。 这项工作我们整体上推进比较顺利，已经建立了 10个市级创新创业基地，发挥了良好作用，产生了积极影响。要在原有的基础上，继续扩大规模、提升功能。今年的工作要点提出要新增加 10 个市高层次人才创新创业基地，筹建5 至 10 家院士工作站，新增加 3至 5家企业博士后科研工作站，建立市级重点开放实验室、大学生见习基地和研究生实习基地等。应该讲，今年的工作内容多，任务重，需要各有关部门单位，包括企业、高校尤其是在座的人才工作领导小组各成员单位的共同努力，把确定的目标完成好、实现好。二是要不断完善全市人才工作信息化平台。掌握人才资源要从掌握人才信息开始。推动人才工作信息化平台建设是一项重要的基础性工作，对我们做好整个人才工作起着至关重要的作用，必须下大力气抓好推进。要建立涵盖徐州各领域高层次人才的信息管理系统，依托徐州市各门户网站和政府网站，建立健全徐州人才需求信息发布平台，定期发布人才需求信息，吸引一批重点高校毕业生以及我市急需的紧缺人才来徐创新创业。要建立高层次创新创业人才综合平台，更加有效地掌握各类人才的结构、分布、素质能力等情况，实行信息动态管理，为人才队伍建设提供全面、翔实、准确的科学依据。三是要大力推动产学研人才合作。科技人才的技术成果只有尽快转化为现实生产力，才能体现人才的价值。要积极探索科技成果转化的有效途径，注重培养和鼓励既能创新、又能创业的复合型科技人才，继续组织形式多样的校地、校企科技人才对接活动，在科研人才和企业之间搭建有效的交流平台，鼓励科研人才走进企业找课题、找项目，让人才的技术成果在经济建设一线上发挥重要作用。要充分利用和放大省“333工程”科技成果转化(徐州)基地的辐射效应，开展好“百名专家企业行、百家企业院校行、百家院校徐州行”活动，引导更多的高层次人才来徐州寻求合作机会，大力鼓励和支持国内外知名高校、科研院所来徐建立教学科研分支机构，吸引更多的科技成果来徐州转化。

三、切实履行职责，形成推进人才工作的整体合力

人才工作是一项系统工程，需要有效整合方方面面的力量。市人才工作领导小组各成员单位对做好全市人才工作负有重要职责，大家一定要结合各部门各单位工作实际，切实把人才工作摆上重要议事日程，明确职责分工，明确目标任务，加强协同配合，形成整体合力。

第一，要落实领导责任。进一步完善党委统一领导、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新格局，实行各级党委、政府人才工作目标责任制，把人才工作纳入各级党政领导班子综合评价考核体系，作为全市经济社会发展目标综合考核和机关绩效考核的重要内容，形成党政“一把手”负总责的人才队伍建设组织体系和工作运作机制。各级组织部门要切实负起牵头抓总的职责，加强对人才工作的政策研究、宏观指导和组织协调，组织开展徐州“\_”经济社会发展规划人才强市战略研究，加强对各地和有关行业部门人才发展中长期规划的指导和协调，形成上下衔接、左右协调、覆盖各领域的人才规划体系。市人才工作领导小组各成员单位要相互沟通、相互支持，积极主动地做好配合和协助工作。

第二，要创新体制机制。一是要在人才评价机制上创新。建立对人才客观公正的科学评价体系，真正把对单位、对企业、对社会的贡献作为衡量人才的主要标准，解决科研中论资排辈的问题，克服急功近利的倾向。二是要完善人才流动机制。着力解决社会化服务水平不高，人才流动困难和无序流动等问题，加强人才中介和人才猎头机构建设，打破原有体制壁垒，突破体制性、政策性障碍，畅通人才流动渠道，更好地发挥市场对人才资源的配置作用。三是 要创新人才激励机制。逐步完善与市场经济体制相适应，与工作业绩紧密联系、鼓励创新创业的分配、奖励和福利制度，使人才获得与贡献相匹配的荣誉和待遇。

人才工作讲话发言202\_ 篇5

同志们：

根据会议安排，我来回顾总结20\_\_年人才工作，明确今年各项目标任务，并对下阶段人才工作进行分解和部署：

一、增强信心，充分认识20\_\_年人才工作喜人成绩

20\_\_年，在区委、区政府的正确领导下，区人才工作领导小组成员单位紧紧围绕人才工作的中心，大力实施创新驱动和人才强区战略，不断创新人才工作机制，推进人才集聚亭湖，为全区转型升级和新特产业发展提供了强有力的支撑。

一是机制日益健全，人才工作方法不断创新。区委、区政府主要领导高度重视人才工作，坚持党管人才的原则，定期召开会议会办研究人才工作。各大块党政主要负责人签订人才工作目标责任状，实施人才工作项目化管理。把人才工作作为重要指标纳入经济社会综合考核体系，单设科技创新与人才工作奖。进一步加大人才投入，建立人才投入刚性机制，划拔9500万元人才专项资金，资助创新创业领军人才950万元，扶持高端人才创业项目4000多万元。完善人才信息库，建立信息资源共享平台。组建16支招才引智小分队，建立12个人才工作办事处，新建3个海外人才工作站。聘请一批知名企业家、重点人才担任“招才引智大使”，每人给予20万元工作经费。积极对接青年海归协会等知名海外高层次人才协会，海外招才引智成果丰硕。

二是工作取得新成效，人才队伍建设不断提升。实施“精英领航工程”，围绕新特产业，重点集聚外籍院士、两院院士、国家“\_\_”、省“双创”人才、海外专家等高端科技型人才，以高端人才集聚引领产业发展。以沿海发展人才峰会为契机，深入开展“招才引智突击月”、“招才引智名校行”、“精英人才亭湖行”等系列活动，举办亭湖(上海)高层次人才创新创业推介会，组团参加精英人才峰会、海外人才创业周，区领导带头外出招才引智。全年共引进院士4名，其中外籍院士1名，“\_\_”专家5名，海外专家6名，双创领军人才26名，高层次创新创业团队7个，成功引进科技镇长团1个。《新华日报》头版重点推荐报道了我区集聚高端人才引领产业发展的做法。

三是载体建设完善，人才创新创业平台不断拓展。“绿巢”、科学家工作室、复旦创新创业基地等公共服务和创新创业平台的集聚孵化功能进一步增强，100多家科技型企业入园孵化，南大研究院、上岛工作室等近20所高校和研发机构入驻。环保产业会展中心、光电展示中心、现代物流信息中心、环保科技展览馆、环保质量检测中心等各类服务平台功能逐步完善。与清华、复旦等“985”高校建立了长期稳定的合作关系，共建了一批研发机构，与中科院、环科院构建战略合作联盟，与中国航天研究院、美国通用北美生产基地共建信息共享平台。南大研究院筹建盐城环保产业创新中心，逐步从科技服务型向科技实业型发展。聘请14名校企合作联络员，并与上海张江科技园等寻求园区合作共建，服务园区发展。

四是工作特色鲜明，区域影响力不断扩大。成功举办第二届国际环保产业博览会，来自36个国家和地区400多位专家学者和客商应邀参会，集中签约了一批高端人才和合作项目。赴日本东京举办 20\_\_中国亭湖(东京)环保专场推介会。全年引进的高层次人才共获省“双创计划”项目8个、“博士计划”项目8个、“六大人才高峰”项目4个、市第四批领军人才项目13个，位居全市前列。其中“\_\_”专家李溪获市领军人才1000万元资助，并作为人才创业代表，在沿海人才峰会主题论坛上演讲。江苏科行集团董事长刘怀平获全省十大创新创业人才奖。组织推荐32名高层次人才参加盐城首届创业大赛，17位来自海外，2个人才项目正式落户，荣获大赛组织奖。市委组织部对我区人才工作给予高度评价。

五是服务水平提升，人才发展环境不断优化。建立区领导挂钩联系重点人才及人才引进培养、绩效考核、奖惩激励、“人才绿卡”、高层次人才服务联席会议、高层次创业人才帮办等制度。区主要领导与高层次人才结对挂钩，定期组织会商高层次人才创新创业难点问题。为重点高层次人才配备专门工作班子，提供“保姆”服务。推动建成一批人才公寓免费提供给来亭工作的高层次人才居住。区域人才创新创业环境不断优化，招才引智竞争力不断增强。

在看到成绩的同时，我们也要清醒地认识到我区人才队伍建设方面存在的问题：一是规模骨干企业数量较少，与其他县(市、区)相比有差距;二是科技型成长型企业数量较少，导致人才承载能力较不足;三是公共创新创业平台仍有不足，尚未建成省、市级留学生创业园，没有形成海外人才来亭创新创业的相关政策体系;四是高层次人才数量偏少，特别是掌握核心技术的顶尖人才偏少，等等，还需要我们在今后工作重进一步完善。

二、着眼大局，牢牢把握人才工作的总体要求

亭湖作为盐城的主城区、大市区“东向出海”的主阵地、引领全市转型升级的新高地，承担着市委、市政府交办的大量重点工作。区委七届四次全会立足新的起点，对全区新一轮发展作出部署，明确提出“率先突破城乡一体发展、建设更高水平小康社会”的目标。人才工作是推进科学发展的重要支撑，我们必须要一着不让抓当前，凝心聚力谋长远，要注意把握以下四点：

——聚焦深化改革，服务科学发展。深化改革、扩大开放，必须以高层次人才来引领，靠高科技智力来支撑。亭湖近年来的良好发展势头，得益于区委、区政府对人才工作的高度重视、大力投入。推动亭湖新一轮改革发展，比以往任何时候都更加渴求人才。我们要紧紧围绕全面深化改革的总体部署，坚定不移实施人才强区战略，不断推进政策创新、制度创新和服务创新，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，充分发挥企业在人才引进培育和科技创新中的主体作用，充分发挥社会各方力量的积极作用，通过集聚高端人才服务改革，依靠深化改革释放人才红利。

——坚持党管人才，发挥制度优势。党管人才是党管干部的拓展和延伸，是抓好人才工作的制度优势。要全面落实党管人才原则，发挥好区人才工作领导小组管宏观、管政策、管协调、管服务的功能，把各方面的积极性调动好、保护好、发挥好，形成工作合力。要集中智慧和力量抓战略、议大事、谋全局，更加有效地优化资源配置、解决关键问题。要积极推进人才评价、流动、激励机制创新，完善人才项目绩效评价办法，增强人才工作效益。

——注重统筹兼顾，促进整体提升。推动经济社会发展，需要各类人才竞相发展，各类要素充分集聚。我们要强化问题导向，既要紧扣不足，坚持重点突破，又要统筹兼顾、促进整体提升。要坚定不移聚人才、育英才、建平台、搭舞台，统筹人才、科技、资本、产业四种资源，统筹推进“六支队伍”建设，不断扩张人才总量，盘活人才存量，提升人才质量，激活人才能量，使各类人才的创造活力和创新潜能得到充分发挥，积极推动区域人才竞争力进位争先、跨越赶超。

——突出品牌打造，构筑竞争优势。人才品牌是工作成果的集中展示，是引进人才的重要载体。近年来，我们坚持以创新的理念、开阔的视野，精心打造盐城环保产业博览会这个品牌。经过不懈的努力，博览会已经成为集聚海内外高端人才、展示最新科技产品的重要平台，在全国乃至海外的影响力和知名度不断提升。我们要牢固树立“以创新树品牌、以品牌聚人才”的理念，坚持一年突出一个主题，不断做大做强环保产业博览会品牌，面向全球充分展示亭湖的求才诚意、引才政策、用才平台、聚才环境，努力形成引进人才的“井喷效应”。

三、围绕中心，谋划做好20\_\_年重点人才工作

20\_\_年是贯彻落实党的\_届三中全会精神、全面深化改革的开局之年，也是加快建设更高水平小康社会的关键之年，任务艰巨，责任重大。今年，市里对各县(市、区)人才工作首次实行分类考核，将亭湖与东台、大丰等人才工作先进县(市、区)划在一类考核区域，内容多、任务重、要求高，特别是全市招才引智“百日会战”开始后，周边县(市、区)招才引智势头强劲，我区的人才工作也面临了前所未有的压力。各地、各部门一定要充分认清形势，锁定重点目标，确保完成今年的人才工作任务。各大块党政“一把手”要走上招才引智第一线，亲自洽谈引进高层次人才。关于今年的工作重点，会上已经下发了《20\_\_年全区人才工作要点》，在这里，我再强调几点：

一是落实责任，明确人才优先发展的战略布局。进一步完善党管人才考核机制，扩大人才工作领导小组成员单位拓展到三个经济区，通过分解任务、签订责任状、督查通报以及年底考核等方式，强化党政领导重抓人才优先发展的责任，推动一把手抓第一资源。推进人才工作组织领导、发展目标、人才项目全覆盖。加大人才投入，继续推进区、镇(街道、经济区)两级设立人才发展专项资金，进一步优化资金支出结构，直接用于高层次人才引进的投入比例不少于人才发展专项资金的50%，促进人才工作各项任务在基层落到实处。

人才工作讲话发言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202\_ 篇7

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202\_ 篇8

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202\_ 篇9

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

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！