# 区教育系统人才工作大调研座谈会发言稿

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-06-14

*第一篇：区教育系统人才工作大调研座谈会发言稿发挥人才优势战略，促进教育均衡发展一、对我区教育系统人才工作的意见和看法在这沿海大开发的大背景下，人才是继劳动力、经济技术、资本之后，一个国家和地区经济发展的根本，也是消除国家间、地区间经济鸿沟...*

**第一篇：区教育系统人才工作大调研座谈会发言稿**

发挥人才优势战略，促进教育均衡发展

一、对我区教育系统人才工作的意见和看法

在这沿海大开发的大背景下，人才是继劳动力、经济技术、资本之后，一个国家和地区经济发展的根本，也是消除国家间、地区间经济鸿沟的重要因素。胡锦涛总书记在“七一”重要讲话中强调：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。”面对日趋激烈的人才竞争，能否赢得人才，关乎国家的前途和命运，一个国家如此，一个地区、一个城市、一个单位也是如此。新浦区作为连云港市的政治、经济、文化中心，在人才的培养、利用、激励等方面更应该走在各县区的前列。

纵观我区教育局这几年开展的工作，我觉得还是非常重视人才工作的： １．新教师招聘，严格把关，择优录取。

本着公开、公正、竞争、择优的原则，我区每年的新教师招聘都通过双向选择、笔试、面试等环节，择优录用教师，保证每年都有优秀人才加入到教师队伍的行列，为新浦教育的发展增添新的活力。

２．积极组织各级各类培训及竞赛，提高教师的专业技术水平。

一个普通教师如何成长为专家型的人才，靠的是自身的努力以及教育局、学校搭建的学习的平台。每年区教育局都会组织有关教学、科研方面的培训，鼓励教师走出自己的课堂，多听听名师的课、专家的讲座，在目睹名师、专家风采的同时，学习他们先进的教育思想和理念，提高自己的教育教学的业务水平。

３．公选领导干部

为了进一步深化教育系统人事制度改革，建立健全更加科学的促进优秀人才脱颖而出的选人用人机制，前不久，区教育局向全区教育系统公开选拔、竞聘上岗区教育局教研室主任1名和幸福路小学副校长1名。在整个选拔过程，严格落实公开、平等、竞争、择优原则；在竞职演讲、现场答辩、民主测评环节，局党委均邀请区委组织部和区纪委派人指导监督，全程确保公开、公正、透明、民主，这也显示了区教育局对待人才选拔的重视程度。

当然，对区教育系统人才工作我也有自己的看法：

据我所知，我区现在有很多特级教师、名师、学科带头人、“３３３工程”

1培养对象，这些人才大部分都步入了学校的管理岗位，由于忙于学校的日常管理，无暇顾及自己的原有业务的发展，造成了人才资源的相对浪费，如果能改变做法，把这部分资源利用起来，成立区名师工作室，让这部分特级教师、名师、学科带头人带动全区青年教师发展自己业务，这必将推动我区教育系统人才的更快发展。

二、我校在人才工作中的好的做法

我校作为省实验小学一向重视人才的培养：

1.发现人才。

学校领导在开展工作时注意发现、挖掘人才、利用好人才，绝不妒贤嫉能。

2.尽量做到人尽其才、才尽其用。

俗话说“用人之长长更长，用人之短长变短”，“学非所用，用非所学”的直接后果就是导致“人才”变“庸才”。在我校每年引入新教师不多的情况下，能重视“内才”的使用，就是细致分析原有教师各自的优缺点，发挥他们各自的长处，达到人尽其才、才尽其用的目的。

3．重视人才的再培训、再学习、再教育。

教育系统是作为培养人才的机构，更需要创新型人才，所谓创新型人才，是指富于独创性，具有创造能力，能够提出、解决问题，开创事业新局面，对社会物质文明和精神文明建设作出创造性贡献的人。这就需要对人才进行培训、学习、教育，使其成为永不过时的人才。因此，我校一直致力于人才的再培训、学习，不放过一次培训的机会。

4．部分名师等发挥引领示范作用。

我校有名师、学科带头人、骨干教师、骨干班主任多名，其中有部分名师在教育教学中一直发挥着榜样作用。在我校开展的青蓝工程活动中。这些教师主动担任青年教师的指导老师，通过指导老师的传、帮、带，手把手地传授给青年教师教学技能和教学艺术，使青年教师的业务水平得到提高，尽快成为教学骨干、能手。

三、我校在人才工作中存在问题和薄弱环节分析

1.在人才的引进方面缺乏自主性，由于学校教师的引进都是由教育局统一招聘全区均衡分配的，不像企业，自

己缺什么样的人才就到社会上公开招聘什么样的人才，虽然教育局每次在招聘新教师之前都会到各校进行摸底，但由于人员编制的限制，学校缺的人才有时教育局给不了，或者给了更需要的学校，导致人才的供需矛盾，抑制了学校教育的发展。

2.由于小学课程设置的限制，还有部分教师不能发挥他们的专长。

据调查，我校有部分教师学的是财会、化工、图书管理等专业，但由于小学课程设置的限制，只能教数学、语文、品德、科学等等，虽然这可能是教师分配制度的问题，但直接带来的是这些教师所学的专业与所教的科目不对口，不能发挥他们的专长，造成人才资源的浪费。

3.部分名师等无法发挥引领示范作用。

我校有部分名师、学科带头人、骨干教师、骨干班主任和其他学校的名师、学科带头人„„一样，都走上了学校的管理岗位，除了带一门主科外，还要忙于学校的行政工作，应付大大小小的各项检查，有些人忙得都顾不上自己专业技能的发展和创新了。顾此失彼，在造就管理人才的同时却失去了专业技术人才。

四、对改进我区教育系统人才工作提出的意见和建议：

1.加强人才的流动，重视薄弱学校人才的保有，促进全区教育的均衡发展。江苏省公布了《实施〈义务教育法〉办法意见稿》,其中规定教师在同所学校任职不能超过6年。这项教师“流动制”在省“两会”上得到不少代表委员的支持,被寄望成为拉平各学校之间的差距,推动教育公平,遏制“择校热”的举措。而教师流动实际上是一柄双刃剑。教师的合理流动有利于师资的合理配置，有利于教育公平的实现。教师的不合理流动，所起到的作用恰恰相反，最终导致强者愈强，弱者愈弱。我区教育系统的人才流动应向薄弱学校倾斜，可以加大“支教”、“走教”的力度，鼓励优秀人才进驻薄弱学校，为全区教育的均衡发展迈出有效的一步。

2.成立区名师工作室，进一步扩大名师的影响力。

作为名师并不一定非要步入管理岗位，才能实现自己的人生价值。也可以发挥他们的专业特长，学习市名师工作室流程和做法，成立区名师工作室，创“一室一品”，即一个工作室打造一个特色教育品牌，让许多教师在名师的引领下快速成长起来。

3.注重过程管理，让人才动起来。

在今后的工作中，我认为要多搭建教师深造提升的平台，让这些人才继续学习，开阔眼界，进一步使自己强大起来。对于人才可以建立人才档案，注重过程管理评价，实施人才发展性评价。要树立“早压重担早成才”观念，力争立起一个带起一片的效果。对各类人才可以进行跟踪管理，对于考核优秀的作为向上一级人才推荐的优先条件。千万不要让这个荣誉成为我们前进的阻拌，评上了就停止了了前进的方向动力。常言道：问渠哪得清如许，为有源头活水来。因此我们要虚怀若谷，不断进取，播洒汗水，收获幸福。

4.给予温馨关怀，把人才留下来。

过去经常会发现好教师流失的现象，一些人才经常被挖走。面对这种情况，我觉得上级应多营造温馨氛围，多实施“人心工程”，多一些人文关怀，以心换心，坦诚相待，力求环境诱人，服务留人、真情感人。这样我区的人才大业定会人丁兴旺，人才辈出。

5.要从长远着手，大幅度增加教育投资，大力培养高、精、尖人才，全方位、多角度、多层次地开发人才资源。

**第二篇：教育系统体育工作座谈会发言稿**

教育系统体育工作座谈会发言稿

《中国教育改革和发展纲要》明确指出：“中小学教育要由‘应试教育’转向全面提高国民素质的轨道，面向全体学生，全面提高学生的思想道德、文化科学、劳动技能和身体心理素质，促进学生生动活泼的发展。”落实体音美课程教学，是实施素质教育的重要内容之一，对学生的全面发展大有益处，是其他学科不可代替的。体育是全面发展教育的组成部分之一，青少年学生体质强健、精力充沛才能为学习科学文化知识奠定必要的物资基础，才能有利于学习任务的完成。

一、农村初中体音美教学存在的问题 1.社会重视不够，片面追求升学率

相当一部分家长对待体音美课程认识程度不够，认为开这些课程与学生升学关系不大，学不学无所谓。片面注重文化课成绩，忽视了孩子的身心健康成长。

2.学校领导重视不够，教育观念有一定局限性

在一部分农村初中，受实际环境、教学条件和教学习惯等因素的限制，学校的体音美在一些领导的眼里仍是无关紧要的“副科”，对教师的考核，包括晋级、职评等方面，仍偏重于“文化课”，教改教研也是“文化课”的天地，教学常规检查也没有把体音美作为考核评估的内容。

3.缺少专任教师，具体表现在： 从事体音美教学的专任教师按核编规定严重不足，一所学校就只有那么几位，有的还是兼职，有些老师是自学转岗，专业素质欠佳。

4.任课老师不重视，上课随意性大。

农村初中多数体音美教师受以往教育方式影响，没有认真学习钻研新课标和教材，几乎无备课笔记，上课信手拈来，自由发挥，内容随心所欲。体育课要么是集合整队做操，要么跑几圈就做自由活动，要么发几个球自己打去，单调乏味。

5.学生对体音美课程重视不够。

大多数学生很喜欢体艺课程，但少数学生认为体音美课程是“副科”，学校每年也不统考，上课敷衍一下就行了，不必那么认真。把主要精力用在统考的文化课上，出现了一批“高分低能”的畸形人才。这些学生考上大学，毕业走上工作岗位后，语言表达、社会交际能力差，参加集体活动往往无综合才艺展示，束手无策。这与我们的学校不重视体音美等课程有很大关系。

6.没有足够的硬件设备，且利用率差。

过去农村学校体育比较匮乏，学生活动场地面积严重不足。近年来随着我县双高双普工作的推进，操场硬化了、体育器材充实了一部分，但由于体育教师缺乏、传统认识观念、学校考评机制等的影响，体育教学工作得不到重视，设施设备仍属摆设。

7.开展活动存在许多安全隐患。家长十分关注孩子的健康成长，但更关注安全，不能出现如碰、撞，更不能有受伤现象，致使许多活动无法开展。

二、反思和建议：

1、提高认识，转变观念。

首先是教育思想、教育观念要转变和更新。领导、教师要彻底克服非考试学科不重要的应试教育思想，而应从旧的观念中解放出来，不要认为体音美教学影响了教学质量，教育的根本理念应该是健康第一的理念、德育为主的理念、学生素质提高的理念。加强体音美教学是教育均衡发展的需要，是教育公平、社会公平的需要。体音美教育，既符合教育发展的规律，又有利于学生身心健康，是学生全面发展、规范办学行为的需要。

2、建立健全合理的评价机制。

受应试教育的影响，在基础教育中，一切唯分数至上，一好百好，德智体美，唯智为高，形成了新的“唯分有才”观。审视人才的标准被扭曲，误导了受教育者的人格价值观，忽视对学生的考试科目以外的教育。县局对各中学进行评价时，进一步提高体音美教学工作的比例，降低中招成绩所占的比例，改变以中招成绩评价占重头的倾向，要注重对学校全面开展工作的评定，切实在追求教学统考质量上给学校减少压力。建立健全新的、合理的教育评价机制。

3.继续坚持阳光体育运动，加强两课两操两活动，成立各种体育社团、兴趣小组，吸引广大青少年学生走向操场、走进大自然、走到阳光下，积极参加体育锻炼，掀起群众性体育锻炼热潮。

4、加大投入，完善设施，开齐课程，开足课时。遵照新课改课程标准，加大投入，完善设施，开足体音美课程。以丰富多彩的文体活动为载体,促使体音美教育工作良性发展。挖掘资源，拓宽教学内容，教学方法要兴趣化，教学手段要多样化。

5.希望各级政府能加大对农村初中教育经费的投入，添置一些体音美器材，进一步改善办学条件。

6.县局可以多招聘一部分体音美教师，充实到农村初中任教。多关心体音美教师的成长，多让他们走上领导岗位。对现有的教师进行分期分批培训，或采取“支教”、“跑教”的形式，让农村初中的孩子也能受到正规的体音美教育。

7.县职高及各所普通高中办好体音美特长班，每年招生时，要对九年级学生做好宣传工作，让他们认识到发挥体音美特长，在社会上照样有用武之地。

**第三篇：人才工作座谈会发言稿**

陈家沟煤矿专业技术人才座谈会发言稿

党群工作部政工师 贾正东

各位领导、同志们：

大家好！

我是1992年参加工作的，已经有19年工龄了，从参加工作起，先后从事过工人、质检员、销售员、劳资主管、办公室副主任、团委书记等工作，2024年调入陈矿后，先后在办公室秘书、副主任等岗位工作。2024年被评为政工师职称，当年考取了经济师职称，2024年调入党群工作部担任部长职务，目前被聘任为党群工作部政工师。

根据这次会议安排，我作为一名政工专业人员的代表，在此发言，感到很荣幸。接到矿上安排后，我在广大政工人员当中作了一定调查，自己也有一定的思考，做了一定的准备，现在就结合我们政工工作性质，谈几点粗浅的认识。

一、结合自身经历谈谈怎样当一名合格的专业技术人员 在19年的工作经历中，我从一名普通工人干起，边工作边学习，先是自学取得了大专文凭，后来转了干，成为一名管理人员，调入陈矿后，通过自学煤炭开采工艺和现代企业管理知识，积极借鉴学习与本职工作有关的各方面知识，一步一个脚印，兢兢业业，踏踏实实，靠坚强的毅力和好学的精神鞭策自己，不断适应

工作需要，适应个人发展需要，在2024年通过了经济系列人力资源专业中级职称考试，同一年还获得了政工师任职资格。在陈矿工作的9年间，我连续6年获得“双文明”先进个人，连续3年获得优秀党务工作者，5次被评为优秀专业技术人员，先后有5篇论文获得全国性经济理论成果奖，有14篇论文获得各级思想政治优秀研究成果，有20多篇专业论文公开发表并获得科技创新方面的奖励，参与的3项党建研究成果获得上级奖励，在经济专业和政工专业两个方面都取得了大量的课题成果，用我自己的努力为总结和推广我矿建设、发展和管理创新经验，提高矿井社会知名度，为煤炭行业经济理论建设添砖加瓦。与此同时，我坚持以理论指导实践，在本职岗位上认真贯彻党委各项决策部署，团结带领全体基层党群工作者，紧紧围绕矿井生产经营中心开展党建工作，不断加强职工政治理论教育，加强职工思想道德建设，不断完善党组织建设与党员管理工作，加强新闻宣传、普法统战等工作，推进企业文化建设，促进矿井管理创新，促进政工人员队伍和部门自身建设，深入开展创先争优、党群共建等各项活动，做出了一名专业技术人员应有的贡献。

从自身走过的路来看，我个人觉得，要做一名优秀的专业技术人员，至少应当具备以下几点素质：

一要忠于企业，忠诚做人，忠诚做事。忠于企业，首先是要有主人翁意识，明白自己的职责和使命，明白个人利益和自身发展与企业命运息息相关，珍惜矿井的每一点发展成果，带着对矿

井的感情去工作，一切工作、一切思维就能从矿井利益出发，做出对企业有利的贡献；其次是要有高度的责任性，要从心眼里对我们的矿山、我们的职工抱着感情去工作，才能对工作始终充满热情，在工作中切实负起责任；第三就是要服从组织，服从工作需要，贯彻好上级工作部署，当个人利益与企业利益发生冲突时，个人见解与他人见解发生冲突时，少计较个人得失，多考虑全局利益，坚决执行上级决策和集体决定，这样才能行的端，走的正，才能得到最大多数人的认可和帮助。

二要以高度的敬业精神迎接工作挑战。敬业就是尊重劳动，既尊重自己的劳动，又尊重他人的劳动。既尊重前人创下的基础，又尊重共同奋斗的同事。有了敬业精神，就能对自己所做的工作高度负责，一丝不苟，力求完善；有了敬业精神，就能积极迎接挑战性的工作，主动地承担起新的工作使命，为单位、为所在的集体做出应有的一份贡献，为协作的同事减轻一份负担、创造一份条件；有了敬业精神，就能把公家的事看得比个人的事重要，把自己最大的潜能发挥出来，使自己的工作尽可能达到最好最优、经得起广泛的考验。

三要把学习作为职业生涯的第一要务。学习就是充电，一个人就像一个积蓄能量的电池，充满电不放电，电能就会随着时间的推移而自然流失，不做功，这样的员工不能为企业提供劳动价值；而只放电不充电，就会很快失去后发动力，无法为企业提供创新价值和有效劳动，这就需要经常充电。学习就是充电，当前

社会发展和企业进步日新月异，我们每天都在面临新的工作任务，接受新的事物，没有知识结构的更新换代，就无法完成企业交给我们的工作任务，近年来我们开展的科技创新项目、管理创新工程、党建创新工程，每一项工作都反映了这个道理。

四要立足现实，创先争优。专业技术人员是企业各项事业的中坚力量，是最可宝贵的人力资源，我们要打造“百亿华煤、百年基业”，这么宏伟的发展蓝图，仅仅靠几句口号是吹不出来的，如果没有创先争优、勇争第一的劲头，要在甘肃这片贫瘠落后的土地上创出百年基业，是难以想象的，仅仅依靠我们一两代企业员工要实现这一愿景，也是难以想象的。在煤炭行业、在华能系统，大家都在力争上游、加快发展，我们的企业发展正如逆水行舟，不进则退。所以无论我们从事什么岗位，从事哪个专业，都要以创先争优的精神去对待每一项工作，要通过我们每一名专业技术人员的辛勤、细致、力求完美的工作态度，在完成各项工作的同时，形成我们陈矿的优良作风、华煤的优良作风，逐步逐步缩小我们在全国煤炭行业、整个华能系统中的差距，一步步去接近我们企业的宏伟愿景。

总之，以上几点其实都是围绕“德”来实现的。现在我党大力倡导“德才兼备、以德为先”的用人标准，说明干事业作贡献，德是第一位的，还有一句话说，“有德有才是正品，有德无才是半成品，有才无德是危险品，无德无才是废品”，所以我们要成为企业的人才，就必须从“德”出发，以德促学，以德修身，以德从

业，以德养廉，努力做一名优秀的专业技术人员。我是这样认识的，同时也在向这个方向不断努力。讲出来与大家共勉。

二、对我矿进一步加强人才工作的对策建议

集团公司加入华能集团以来，坚持党管干部、党管人才的原则，提出了“人才是先进生产力”、“企业发展、人才先行”、“以人为本、全面发展”，“人人是才，培训育才，岗位成才，绩效论才”、“人才以用为本”等科学的人才理念，紧紧围绕建设华能煤炭和煤化工人才培养输出基地的要求，大力实施“百千万”人才工程，出台了一系列选拔、培养和使用政策，在全集团营造了越来越浓厚的人才强企氛围，工作导向是十分正确的。我们陈家沟煤矿人才工作素来有着优良的传统和骄人的业绩，近几年，在集团公司的大力倡导下，矿党政更加重视人才工作，紧紧抓住管理人才、专业技术人才和技能型人才三支队伍建设，保持了专业队伍不断强化、职工素质整体提升、优秀人才不断涌现的可喜局面。

对于进一步加强人才队伍建设，我个人觉得还应该在以下几方面予以改进。

第一，在矿领导班子建设方面，应该在矿一级建立班子成员轮流研修培训机制。领导班子是全矿工作的司令部，班子成员的学习提高、知识更新比任何员工都迫切和重要，目前集团公司对处级以上干部也在实行轮训，但300名处级干部，一年最多也就派出去10来人，轮到我们基层矿井的机会更是微乎其微，照这样计算，即使人人都能安排上，30年才能轮一圈，确实是杯水车薪。

到高等院校、科研单位、知名企业脱产学习培训，当一名真正的学生，学习效果具有系统性、开拓性、前沿性，绝对比在岗自学效果强上好多倍，这也就是我们为什么重视一个人的第一学历的根本原因。所以矿这一级应当建立轮训机制，为领导班子成员充电有一个机制保证，通过探索，逐步在科队这一级建立相应的较长期限轮训机制。

第二，在骨干技术人才队伍建设方面，应积极引进和培养急需紧缺的专业人才。当前，陈矿比较缺乏的专业人才主要是矿压防治、原煤洗选、计划统计、项目管理、信息技术等专业人才，尽管有些方面我们开展某项工作还不是很急迫，但是应当未雨绸缪，对人才引进和培养有超前意识。即使是专业素质很强的人才，如果急用现招，一是引进的人才对矿井情况不熟悉，开展工作就难以得心应手；二是对企业的感情培育不足，责任感和事业感就比较薄弱，难当大任。所以应当制定人才引进和培养计划，引进与就地培养相结合，按照固定程序做好人才引进和培养工作，才能防患于未然。

第三，在中层干部队伍建设方面，应当注重综合能力的培养。矿党政十分重视选拔和起用年轻干部，保持了干部人才队伍的活力，广大职工十分拥护。随着加入华能集团，本职工作和外部环境都对干部素质提出了新的更高的要求。当队长的也要学习班组核算知识，干政工的也要学习生产经营知识，搞经营的也应当深入了解生产工艺知识，等等，这就涉及到综合管理能力的问题。

将来的干部要面向华能、甚至面向全行业、全国，我们不仅要会干，而且也要会写、会说，干理工的不写文章不行，走出华煤不讲普通话不行，事业达到一定的高度不会面对记者的镜头也不行，这就涉及到交流沟通能力的问题。我想我们都应该重视这个问题，用一个不恰当的比喻，就是应该做“上得了厅堂，下得了厨房”的干部，可能这样我们干部的职业生涯才能走得更高更远。

第四，在技能型人才队伍建设方面，应当建立严格的考核奖惩促学制度。我们在工人技能培训方面，想了很多办法，投入了很多人力、物力、财力，但是由于培训效果提高很慢，加上新工人不断增加，工人技术素质下降的危机并未消除，甚至还有倒退趋势。今年第七届技能大赛上，有一部分工种、很大一部分职工的考试成绩令人担忧。这种情况下，必须将技能成绩的提高直接与工资奖金挂钩，与招工、转正考核挂钩，实行严厉的奖惩措施，才能起到扭转作用。

三、对集团公司人才工作的建议

以下几条问题，是我通过在专业人员中调查了解，需要向上级反映，由集团公司出面才能协调解决的问题。

第一，应当合理解决煤炭系统专业技术职称得不到政府认可的问题。目前，我们有很大一批老专业技术人员持有煤炭系统有效的专业技术任职资格，这些同志在多年的工作实践中为企业作出了不可磨灭的贡献，但是随着煤炭局撤销，职称工作改革，这些同志的职称资格不能在全省乃至全国通用，导致了各种不合理

现象发生。高级职称退休后不能享受职称津贴，中级以下职称人人面临重考重评的问题，尤其是随着工作岗位变化，需要跨专业平职转评的人员更是遭到了不公正待遇。对此，广大专业技术人员意见颇为强烈。煤炭局本身就是政府组成部门，煤炭局认定的专业职称就应该是政府认定的专业职称，况且当年煤炭系统职工取得专业职称只有这一条路子，不存在省内有效、全国有效等通道，这个道理显而易见，但在省上，这一问题得不到公正合理的解决，全省煤炭企业中这种现象比比皆是，有人戏称“工作干得越久，职称的含金量越低”，严重侵害了广大专业技术人员的切身利益，伤害了他们的工作积极性。只有集团公司层面向省上为民请命、强力交涉，才有希望改变这一不合理状况。

第二，应当加强科学技术协会工作，产学研结合，分门类开展技术攻关，在煤炭行业创出自己的天地。多年前，集团公司成立过一个叫“职工科协”的机构，但当时仅仅是为了与政府机关的业务归口有一个对应机构，属于事实上的“虚拟机构”，没有发挥实际作用。纵观国内煤炭行业一些先进的大企业，大多建立了科学技术协会，“十一五”期间，煤炭行业承担了国家863计划、973计划和自然科学基金等科研项目31项，重点科研课题336个，实施国家科技大型示范工程项目13个，建成国家认定的企业技术中心12个，全行业获得国家科技进步奖30项，获得专利授权182件，在煤炭资源开发利用关键性技术难题攻关获得了许多历史性成就。我们华煤集团在《人才工作规划》中提出，要进一步加强

集团公司技术中心建设，到2024年达到国家级技术中心标准，力争建立起博士后工作站，这个方向十分正确，我认为还应当依托技术中心这个管理平台，利用管理资源，加强职工科技协会建设，整合科技力量，广泛凝聚科技人才，立足高远，面向尖端技术，开展科研实践和协作开发，创出一批具有自主知识产权的核心科技成果，使我们的科技成果不但能解决自己的生产经营问题，还能变成知识产品，换取转让交易成果，产生最大的效益。

第三，应当把政工专业人员纳入“星级员工”评选序列。政工人员的重要性近几年得到了一定程度的承认和重视，但在管理和激励机制上还比较缺乏，目前制定的一些政策，比如“拔尖人才”、“星级员工”、“技术能手”、“优秀华煤职工”等评选活动中，没有为政工专业人员设臵进入的渠道，只有从事高层管理岗位的政工人员才能进入“百千万”人才序列，这就大大挫伤了职工从事基层政工岗位的积极性，有人戏称：政工岗位是“下任务时重要，给待遇时次要，提拔时不要”，虽然有点偏颇，但确实还没有从根本上扭转这种局面，这种情况不符合我们的人才理念。希望集团公司从整体上进行政策调整和完善，给政工人员一片施展才干的天地。

**第四篇：教育系统迎新春座谈会发言稿**

尊敬的各位领导、各位来宾、各位老师：

上午好！在传统的新春佳节即将来临之际，我们欢聚一堂，在此 参加教育系统迎新春座谈会，这里，与各级领导、各界人士共话平昌教育，共享教育的幸福与快乐，我倍感光荣与自豪！

作为一名教师，在平昌从事教育事业，我们是幸福的；在实验小学实践自己的理想，我们更是快乐的。

我们幸福地忙碌着：备课、上课、听课；与学生们交流，与同事们研讨，与家长们沟通„„我们还常常挑灯夜读，以充实我们“学为人师”的内涵：我们向孔子请教；我们向苏霍姆林斯基学习；我们向苏格拉底追问„„，我们付出并快乐着，我们无怨无悔！

在平昌，我们幸福地成长着：通过各级各类培训，我们成长了：育人为本，立德为先，承认差异、尊重差异、善待差异，让每一个孩子都抬起头来走路，让每一株幼苗都沐浴阳光，这是我们的教育理想；张扬个性，创新思维，营造充满情感的课堂、民主对话的课堂、开放有序的课堂、自主高效的课堂，让教室里的每一个孩子都能享受到有尊严、有创意、有情趣、有收获的学习生活，这是我们的教学信念。在平昌，我们幸福地收获着：我们很幸运，也很幸福。因为我们筚路蓝缕，辛勤耕耘，真情的付出得到了领导的充分肯定和家长的普遍认可；我们真诚的付出同样也换回了学生们最真心的回报。真的，教师虽然是平凡的，但我们拥有世界上最宝贵的财富——那就是孩子们。每每看到孩子们那纯真无邪的笑脸，每每听到孩子们那来自心灵成长的声音，每每收到孩子们那一封封热情洋溢的信件和那一张张饱

含着深情的贺卡„„这时，我们的心里总是填满了骄傲和自豪：在我们的世界里，站满了爱我们的孩子！我想说，当老师，真好！当老师，真幸福！

当然，工作中，也会遇到许多不尽如人意的地方，在这个喧嚣繁杂的社会中，我们老师更应该守住心灵的一方净土，无论社会、环境、教材、学生怎么变化，始终坚定一个信念：静心教书，真情育人，平静地享受教育，享受生活。

面对领导的信任，家长的重托，学生的崇拜，我们不敢懈怠，我们依旧努力而前行。身处平昌，情系平昌。平昌教育强盛，我们责无旁贷。我们会倍加珍惜平昌良好的教育环境，积极融入统筹城乡、追赶跨越、加快发展的大好时代，倾心育人，为培养党和人民所需要的“优质钢”不懈努力，艰辛奋争。在此，我用这几句话与全体教师共勉：倾心教育，做有境界的教师；用心教书，做有责任的教师；潜心研究，做有思想的教师；醉心课堂，做有激情的教师；真心奉献，做有爱心的教师。心怀教育理想，追寻理想教育。我们深信，在县委、政府的坚强领导下，在教育主管部门的具体指挥下，在社会各界的大力支持下，通过我们全体教师的共同努力，平昌教育的明天将更加精彩与辉煌！

最后，祝各位领导、老师：新春快乐、万事如意、事业宏达、龙年大喜！谢谢大家！

**第五篇：人才工作座谈会材料**

市委组织部人才工作调研座谈会材料

科技兴院 人才强院 推动医院跨越式发展

我院始建于\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*，是集医疗、急救、科研、教学、预防保健为一体的三级综合性医院和\*\*\*\*\*\*\*\*医院。\*\*年的发展历程，医院为\*\*\*乃至周边地区老百姓生命健康及\*\*\*医疗卫生事业的发展，作出了历史性贡献。

一、人才队伍基本情况

近年来，我院在加大硬件设施建设的同时，把人才培养、员工整体素质的提升和人才引进作为谋求医院发展的重要措施，大力推进“科技兴院，人才强院”战略，以“筑巢引凤，引进人才；量体裁衣，培养人才；优化环境，尊重人才；创新机制激，激励人才”的方式，加快高层次人才的引进工作。医院拥有一支高素质的专业技术队伍，现有职工1418人，其中: 卫生技术人员1124人,医疗专业技术人员412人,护理专业技术人员561人,药剂人员50人,其他技术人员101人。

从职称分类上看,在卫生专业技术人员中,具有高级职称234人（其中正高65人、副高169人）,中级职称251人,初级职称639人。分别占专技人才总数的20.9%、22.3%、56.8%。

从学历层次看,在卫生专业技术人员中,具有研究生以上学历96人,本科学历479人,专科学历549人,分别占专技人才总数的8.5%、42.6%、48.8%。

目前医院有高级技术职称的人员234人，有博士研究生6人（\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*）、硕士研究生导师5人，硕士研究生90人。有5人担任了\*\*省各类医学专业委员会的副主委、103人在\*\*省各类医学专业委员会任委员、常务委员、理事、常务理事等职。11人任市各类医学专业委员会的主任委员、38人任市各类医学专业委员会的副主任委员。造就了一批政治素质好、专业水平高、科研能力强、临床经验丰富、有一定影响力的“名医”团队，努力把人才优势转化为技术优势、服务优势和发展优势，推动了医院又好又快地发展。

二、人才队伍建设的瓶颈与障碍

从我院目前专业技术人员队伍现状来看，高层次人才十分短缺，人才的匮乏已经制约了医院的发展，很难适应医疗市场日益激烈的竞争。主要问题有：

一是专业技术人员整体学历仍然偏低。目前专业技术人员研究生学历比例仅为8.5%，专业技术队伍整体学历偏低，特别是高学历人才比例过低，在很大程度上制约了医院学科的建设与发展

二是缺乏有影响力的学科带头人，学术水平也不够高。

我院部分学科带头人学历不高、职称偏低，学术水平比较低，科研能力欠缺。医院缺乏在省市内有一定知名度的学科带头人，重点专科和特色专科重点不突出，没有优势品牌，直接影响了我院的综合实力。

三是医学人才队伍建设发展缓慢。主要是医学人才成长规律：培养周期长，成熟缓慢。一般地讲，医学院本科毕业生要经过8-10年临床锻炼才能成长为一个合格大夫，才能独当一面地工作，要成为一个优秀的临床专家得要15-20年的功夫。这是医学教育的规律，因为医学是一个实践性非常强的学科，医生的水平主要靠实践经验的积累。没有长期的刻苦磨练，就不可能成为优秀的大夫。这就决定了医学专业人才培养没有速成班。

三、医院人才队伍建设的优惠政策

一是提供一个发展平台。医院坚持量才而用、任人唯贤的原则，注重根据各类人才的特长和特点，把最合适的人才放到最适宜的岗位上，让人才充分展示自己的才华、充分实现自身的价值。让想干事者有舞台，会干事者有位子，能干事者有奔头。如有的人才属管理型的，我们就让他在多种管理岗位经受锻炼，促其成才。有的人才是业务型的，我们就让其在业务上充分展示才干。对一些业务素质全面、群众基础较好、又有管理能力的人才，我们有意让他在多岗位经受锻炼，适时提拔使用，在引进的人才中先后有消化内科主任

医师\*\*\*、产科副主任医师\*\*\*、眼科主任医师\*\*\*、胸外科主任医师\*\*、ICU主任医师\*\*\*、肝胆外科主任医师\*\*\*、放疗科主任医师\*\*\*等多位优秀人才被提拔到科室负责人和学科带头人的岗位上

二是解决一套基本住房。为了让引进的人才安心工作，医院不断创新机制，努力做待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人。首先是经济激励，医院制定绩效考核的时候重点向临床一线倾斜，向重点学科倾斜，向做出贡献的人倾斜；其次是政策激励，对一些博士研究生学历给予赠送一套面积140平米的房子或等值的购房补助金，优先安排配偶工作，聘用为科室负责或学科带头人、编制申报绿色通道等优惠政策。再次是经费激励，医院拨出专项经费，激励科技创新，鼓励员工在报刊杂志上发表论文、论著，奖励在核心期刊或国际上有影响的学术期刊上发表优秀论文，特别是在中华系列发表文章予以3000元每篇的奖励，发表SCI文件予以1万元每篇的奖励；对医疗成果、科技创新成果获奖者和著书立说者实施重奖，市级获奖按照1:1配套奖励，省级按照1:2配套奖励，国家级1:3配套奖励，同时科研立项也是按照1:1进行科研经费配套。这些经费的投入为人才培养工作，优秀人才的引进和使用提供经济支持。

三是营造一个良好氛围。医院形成“尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创新”的良好氛围，充分调动引进人才 的积极性，发挥各自特长，在各自领域有所建树。5年来医院先后有1人获得第三届\*\*\*市青年科技奖；2人获得\*\*\*市学术和科技带头人培养对象；3人获得\*\*\*市优秀专家；1人获得新世纪121人才工程人选第三层次；1人获得\*\*省优秀院长；1人获得\*\*省优秀科室主任等荣誉称号。5年来每年都有30余项新项目、新技术应用于临床，服务于病人；5年来由市级科研立项28个，省级科研立项11项。

四、人才队伍建设中存在的主要困难及请求

重视和加强医院人才队伍建设，是保证医疗卫生事业健康发展的重要内容。这些年来，我院在各级领导的大力支持下，人才建设工作虽取得了一定成绩，缓解了人员紧张的局面。但由于各方面的原因，还存在着一些差距和不足。特别是医学人才有其特殊性，专业分工细、技术要求高，成才周期长，高层次人才引进是一项系统工程，除了医院自身努力外，还需市各部门的支持配合，共同为医疗人才成长营造良好的人文环境、政策环境和发展环境，为医院的科学可持续发展提供坚强的人才资源保障。现结合我院实际提出如下几点建议：

1、请求协助解决医院目前人员编制紧张的问题。据\*\*\*\*号文件，我院核定的编制数620人，目前在职人员1400余人。随着发展的需要，医院的人才队伍必定会进一步壮大，受传统思想影响，人才引进和编制紧张的矛盾日

益突出，一些高学历、高职称和医院急需的各类人才很难留住，编制的限制在某种程度上成为了医院发展的瓶颈。我院2024年起已多次向市编委递交了增加编制的请示，但收效甚微。

2、协助解决新一轮岗位设置工作。

我院随着科教大楼的投入使用，新增床位近600张，按照原床位数进行的岗位设置已经不符合医院发展要求。恳请市委组织部协调人社部门，尽快启动我院的新一轮岗位设置工作，特别是医院岗位设置中高级职称职数偏少的问题。正由于高级职称职数紧张的原因，卫生系统2024年晋升高级职称的同志目前人社局还没批复工资。

3、进一步畅通高学历、高职称人员的编制办理手续的绿色通道。

我市对高学历、高职称人员在编制办理上开通了绿色通道，在人才引进的过程中，我院也将此作为一个优势向应聘人员进行推介，对人才引进取到了积极作用。建议凡医院引进的博士研究生以上学历的专技人员，到岗即为其申报办理编制手续，恳请相关部门予以支持配合。同时对特殊人才的配偶的就业和子女就学，也希望相关部门能作为特殊情况统一安排解决，努力为人才营造良好的干事环境。

4、进一步优化人才环境为高层次创新创业人才提供住房。实行住房改革后住房已经市场化。市里是否可以借鉴其

他省市在人才引进方面比较好的做法。由市政府牵头建设人才或专家公寓，进一步优化引才、用才、留才的环境，激发外来人才热爱\*\*\*、建设\*\*\*的巨大热情，更好地服务我市经济社会发展。

5、设立重点学科带头人科研启动基金。为进一步做好人才的引进培养和稳定工作，支持高层次人才科研启动工作，培养优秀科技骨干，建议市里设立重点学科带头人科研启动基金。此外，还希望建立市“卫生专业高层次人才专项奖金”，对我市卫生事业有重大贡献的高层次人才进行奖励。

6、市委、市政府下发的《\*\*\*市人才引进培养工程实施办法》（\*\*\*\*号）要能得到贯彻落实。比如：第七条 人员编制政策。第八条 安家补助政策。第十条 其他政策有关档案建档的问题。

总而言之，在医疗改革的新形势下，医院面临前所未有的机遇和挑战，无论是从医疗质量管理还是医院的持续发展，人才都是一个非常关键的问题。正所谓“夫争天下者，必先争于人”，只有打造人才高地，做到你无我有，你有我优，才能使医院在激烈的市场竞争中有真正的实力和优势，才能实现持续甚至跨越式发展。为此，我们必须做好医院新时期的思想政治工作，稳定人才的思想，增强凝聚力。提高人才对工作的满意度，激发人才的工作热情感，增强人才对医院的忠诚度，培养人才对医院的归属感，使人才愿意忠诚

地为医院服务，在实现自我价值的同时，推动医院的稳步发展。

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！