# 大学人才工作大会讲话

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-06-16

*第一篇：大学人才工作大会讲话重视第一资源 抓好第一要务 建设兴校强校的一流人伍——在2024年全校人才工作大会上的讲话同志们：也是“十二五”期间我校第一个全校性的工作今天的人才工作大会，是新学期，大会。这充分体现出学校党委、行政对人才工作...*

**第一篇：大学人才工作大会讲话**

重视第一资源 抓好第一要务 建设兴校强校的一流人伍

——在2024年全校人才工作大会上的讲话

同志们：

也是“十二五”期间我校第一个全校性的工作今天的人才工作大会，是新学期，大会。这充分体现出学校党委、行政对人才工作的高度重视。前面宋校长对“十一五”期间我校人才队伍建设的成效作了总结，对人才工作存在的问题作了深入细致的分析，结合新形势、新任务对人才队伍建设的指导思想、总体目标和战略举措作了全面解读和部署，我完全赞同。两位院长对所在学院、学科的人才队伍建设作了很好的经验介绍，值得大家借鉴。董志翘教授代表引进人才发言，提出了很多值得思考的问题。下面我就重视第一资源、抓好第一要务，建设一流人才队伍谈三个方面的意见：

一、深化人才强校，重视兴校强校的第一资源

2024年，党的十七大报告和新党章首次写入人才强国战略，指出要实现由人力资源大国向人力资源强国的战略性转变，响亮提出 “人才资源是第一资源”。2024年全国和全省人才工作会议先后召开，江苏将“科教兴省战略”提升为“科教与人才强省战略”并作为“十二五”期间我省经济社会发展的基础战略。人才第一、重视人才、重用人才越来越成为党和政府以及社会各界的共识。

高校是人才重要的聚集地和培养源。从某种意义讲，中国今后的发展水平和速度，取决于高等教育的发展水平；高校的发展水平，取决于人才队伍的建设水平；高校之间的竞争，根本还是人才的竞争。从“十五”提出“人才兴校”到“十一五”提出“人才强校”战略，多年来我校一直在加强人才队伍建设，为事业快速发展奠定了坚实的基础。这方面的成绩是明显的。刚才永忠校长已讲的很清楚。当然，从总体上看我校人才储备与学校事业发展需求之间还存在着矛盾，人才工作的力度和水平与高水平大学尚存在一定的距离。特别是高层次创新性人才匮乏，领军人物数量不多，人才资源开发投入还不足，团队建设步履不快，人才工作体制、机制创新有待深入等问题仍比较突出。在新形势下,我们迫切需要把握重点，强化举措，抓好兴校强校的第一资源建设。

（一）必须以时不我待的危机意识全面加强领军人才的引进和培养工作千军易得，一帅难求。与兄弟高校相比，要客观看到我校在领军人才、高端人才的引进和培养工作方面还存在着很多不足。要实现学科建设“高原造峰”、要产出更多学术、科研精品，必须切实抓紧、抓快、抓好领军人才建设工作。这其中一是要紧抓国家和省高端人才引进的各项政策、资源机遇，加大高层次人才，特别是海外高层次人才的引进工作。二是要加强领军人才的培养与高层次后备队伍的建设。整合和倾斜资源，对具有发展潜力的优秀学术骨干进行重点支持。注重梯队，立足长远发展做好高端人才引进和培养工作。三是要树立硬目标，完成硬任务。学校在“十二五”规划中对各类高端人才的建设数量提出了一定的刚性目标。客观说要实现这些目标有难度，但是必须要把高端人才队伍建设变成硬任务，打硬仗，自加压力全面做好工作。

（二）要围绕新兴学科、交叉学科的建设发展加强创新团队建设

在高校优势学科建设工程申报中我校取得了非常突出的成绩，振奋人心。但是我们也要看到，我校以范围2申报的2个学科都是传统学科，而其他高校在范围2申报的大多都是学校自命名的新兴学科。这反映出我校在学科交叉与新兴学科发展上面存在着一定的不足。

另一新兴交叉学科的建设发展一个方面是需要有针对性的人才引进与培养，个方面是要有效整合校内的智力与人才资源，打造跨学科的优秀创新团队。今后一段时期，我校要围绕节能环保产业、新一代信息技术产业、生物产业、新能源产业和新材料产业等领域加强科技创新团队建设，同时以核心课程体系和精品课程建设为中心加强教学团队建设。

（三）要以可持续发展的战略眼光加强青年教师队伍建设

历史的经验不能忘记，在80年代初，我校曾经以非常大的力度把当时的青年教师选送到国内各所高水平大学去深造。如今在座的很多书记、院长，各学院很多的学术骨干都是当年这一政策的受益者。没有长远的发展眼光，没有派出去甚至是逼出去的要求，我们这些年来的发展可能又是另一种状态。

加大力度鼓励教师在职到海内外高水今后我校要根据更高的事业发展要求，平大学、研究机构攻读博士研究生，到“十二五”末，力争具有博士学位的教师比例达到70%以上。要健全校、院两级培训管理体制，加强青年教师的职业发展指导和师德建设，制定有针对性的培训方案和个性化事业发展支持计划，通过岗前培训、学历培训、科研扶持、在职进修和出国访学等方式，切实提高青年教师的教学科研能力。

二、落实党管人才，抓好事业发展的第一要务

高校育人为本，抓好人才培养工作，需要加强师资队伍建设。建设高水平大学，更需要优秀人才的支撑。无论是解决“十二五”建设的突出问题，还是着眼南师大长远的事业发展，人才队伍建设，始终是事业发展的第一要务。

（一）落实党管人才，抓实人才工作

2024年党中央明确提出了“党管人才”原则，中央成立了人才工作协调小组，中组部成立了人才工作局。多年来这一原则的贯彻与落实开创了人才队伍建设蓬勃发展的良好态势，为社会经济的发展提供了有力的人才支持。落实党管人才，也是高校党组织贯彻落实科学发展观，提高治校治教能力的内在要求。我在上周的第58次党群工作会议上也指出，要把加强人才队伍特别是师资队伍建设作为学校党委和各二级党组织“十二五”期间的突出工作抓好抓实。总之，在学校、学院两个层面上，党政都要通力协作、齐抓共管，共同做好人才工作。落实党管人才，抓好第一要务，一是要充分发挥党组织在人才队伍建设中的政治核心作用，做好统筹规划；二是包括学校领导班子在内的各级领导班子要不断加强治校治教能力建设，切实提高管政策、管协调、管服务的水平；三是要在党建各项工作中把人才队伍建设作为重要的思考点与推进点。让各类人才感受到党的关心与帮助，自觉支持与服务学校党委、行政对于事业发展的各项战略部署。

（二）加强组织领导，构建有力体系

“十二五”期间，学校要全面加强对人才工作的组织领导和统筹协调。建立党委统一领导，组织、人事部门牵头负责，相关单位各司其职、密切配合，各方面积极参与的人才工作格局。学校领导班子下一步要建立健全专家联系和访谈制

度，认真听取他们对人才工作的意见和建议。很多时候人才引进工作不仅仅是经费、津贴、住房等物质待遇问题，这些是基础性条件，学校和学院主要领导的重视和感情的联络往往会起到决定性的作用。在这里我也明确表态，我和永忠同志将会全力支持各学院在高端人才引进等方面的需求，需要我们出面的时候一定保障时间。各职能部门要切实履行职责，通力合作。特别是组织、人事部门，要在已有的良好基础之上进一步增强服务意识，提高服务水平。

学院、学科在人才引进、培养等工作承担着最直接和主要的责任，各学院党委要充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，党政“一把手”要亲自抓人才工作，切实肩负起第一责任，确保人才队伍建设的各项措施落到实处。永忠校长在讲话中也强调，要注重基层学术组织建设，通过加强人才工作进一步加强系、所建设，真正将学科发展、人才培养、科学研究、社会服务同基层学术组织的发展统一起来。

本次会议后各学院要及时召开全院会议，传达学校人才工作会议的主要精神。要组织召开一次党政联席会议或专题政治学习，研究本学院人才队伍的存在问题与发展建设思路。要结合我校现代大学制度的探索工作加强人才队伍建设，发挥好教授委员会在人才队伍建设中的积极作用。

（三）统筹队伍建设，打通人才流动

统筹好师资队伍、管理干部队伍和生产服务队伍三支队伍建设，打通三支队伍之间的使用、流通渠道，加强学院与机关、单位干部之间的多向流动。要努力强化我校人才队伍中创业人才的培养，鼓励产学研结合，努力通过5到10年，培养出一定数量的“知本家”。要以新一轮机关机构与编制调整工作为契机，进一步深化干部人事制度改革，坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优方针，树立正确用人导向，提高选人用人公信度。加大挂职交流力度，举办青年干部培训班，加强后备干部队伍建设。努力形成人才脱颖而出，人尽其才、才尽其用的良好局面。

三、全面深化改革，建设南师大一流人才队伍

我校“十二五”的事业发展目标是要全面实现办学转型，建成综合性强、办学特色鲜明、国内一流的教学研究型大学，并为今后建成具有一定国际影响的国内高水平大学奠定坚实基础。国内一流教学研究型大学的建设目标，需要有一流人才队伍的支撑。迈向高水平大学的建设之路，更需要人才队伍建设的先行与牵引。这里的一流，不是盲目地跃进，不是刻意的夸大，而是建立在与事业发展目标相匹配的基本要求之上。没有追求卓越的精神，没有全面深化改革的举措，我们在人才队伍建设上就不可能有大的飞跃。

（一）全面深化改革，要在工作思路上求突破

要坚决破除小富即安的观念，不能因循守旧、墨守成规；学院领导班子特别是党政一把手要牢固树立人才工作业绩是最大工作业绩的理念，增强人才队伍建设的责任感、紧迫感和危机感；要具备选才揽才的宽广视野，特别是要关注、跟踪和联系海外高端人才；要在各类高端平台、高水平学术交流活动中增强高层次人才引进的意识。今后从学校领导班子到学院领导班子，在参加各类、各层活动时都要做人才工作的有心人。特别是每一次的海外出访交流，人事处、国交处都要同有关学院商议有无人才需求，哪怕只是对某些人才做礼节性走访。要有刘备三顾茅庐的精神，不能守株待兔。要有创新精神，敢于出奇牌、怪牌甚至于险牌。

（二）加强人才工作，要在制度建设上求创新

要以创新精神探索人才发展的体制机制改革。立足需求，重在使用，面向发展，进一步完善人才引进与管理制度、修订人才评价考核标准、加快推进以教师聘用制为核心的全员聘用制改革。要抓紧实施我校重大人才政策和重大人才工程，并且根据事业发展的需要不断动态调整改革举措。这次会议学校出台人才引进、创新团队建设与管理、突出成果奖励、青年教师队伍建设等一系列政策文件。这些文件中很多的政策力度都高于兄弟高校。各学院要进一步按照学校的整体要求，结合自身学科发展、人才培养的需要深化制定本院相关制度。以创新制度建设出活力，出凝聚力，出战斗力。

（三）建设一流队伍，要在文化构建上求保障

人才发展需要政策，需要资源，更需要良好的爱才、惜才、用才的整体文化环境，要以一流文化环境吸引一流人才。要在人才工作中充分发扬我校深厚人文传统精神；要结合现代大学制度建设推进学术自由，教学严谨，管理民主的整体氛围营造；要把人才发展环境的建设要求纳入到学校精神文明建设的总体要求之中；把人才工作的要求纳入到对学院文明单位考评的指标体系之中；切实加强机关作风建设，牢牢树立服务学院、服务教师的理念；在大学生思想政治教育中要强化尊师爱校的意识培养；深化师德建设，当前时期特别是要按照省委教育工委、省教育厅的要求认真开展好“践行师德创先争优”主题教育；坚持典型示范，宣传好我校那些潜心育人、敬业奉献的优秀教师，凝聚带动更多教师为事业发展共同奋斗。

同志们，发展大计、人才为本；兴校强校，唯才是举。让我们在新时期举全校之力，重视第一资源、抓好第一要务，建设一流队伍，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面，全面推动学校事业科学发展！

谢谢大家！

**第二篇：学校人才大会工作议程**

学校人才工作会议主要议程

添加时间：2024-11-11 17:23:06 作者：

上午：8：00－12：00

主会场：迎宾楼报告厅

1、张锦高校长作学校人才工作报告；

2、人事处处长王华介绍国家及省市高层次人才计划政策、《中国地质大学（武汉）高层次及其后备人才引进工作实施办法（讨论稿）》、《中国地质大学（武汉）人才队伍建设“摇篮计划”实施办法（讨论稿）》、《中国地质大学（武汉）人才队伍建设“腾飞计划”实施办法（讨论稿）》、《中国地质大学（武汉）博士后工作管理办法（讨论稿）》；

3、职能部门代表科技处处长杜远生发言；

4、高层次人才代表郑建平、青年教师代表朱洪涛发言；

5、学校人事与人才工作先进单位代表地学院赵俊明、材化学院谢萍和先进个人代表肖龙发言；

下午：13：00－17：00

主会场：迎宾楼报告厅

分会场：分组讨论

第一组：八角楼

第二组：惠宾楼4层会议室

第三组：迎宾楼3号会议室

第四组：迎宾楼4号会议室

6、代表分组讨论；

7、各讨论小组召集人作分组讨论情况小结发言；

8、表彰学校人事与人才工作先进单位和先进个人；

9、郝翔书记总结讲话。

**第三篇：工作大会讲话**

各位老师大家下午好！

应该说咱们开学已经8周了，整体上来说基础部无论是两个专业的教学情况还是给全校上的公共基础课以及教务处进行的教学检查情况的回馈都不错，还有咱们系的学生管理也都挺好的，团委、宣传，体育馆由于田老师退休由刘纪中兼任实现平稳过渡。应该说这都是在座各位无论是教学主任，学生管理主任、教研室主任还是咱们教师，班主任的努力分不开的，在这儿对大家说一声辛苦了！但是我们看到我们工作成绩的同时也要看到不足以及存在问题，为更好地推进下一步工作，我要特别强调以下几点：

1、要重视学习知识更新非常快，时代在不断进步，知识在不断更新，我们必须树立终身学习的观念，活到老，学到老，才能适应社会的发展和需要。

2、要有责任意识

3、要重视招生工作，尤其两个专业教研室要多想办法加大宣传力度，要在全系形成人人重视招生的局面。

4、要量化考核力度，学院绩效津贴改革，不要出去乱说，乱显。大多数老师都得到了实惠，也希望各位老师能够

最后，提前预祝过一个安全、有意义的五一小长假。

**第四篇：全县人才工作座谈会讲话**

同志们：

今天，县委、县政府在这里召开人才工作座谈会，主要有两层意思：一是向大家通报我县人才工作有关情况，听取大家的意见和建议；二是新春佳节将至，大家平时都在各自的工作岗位上辛勤工作，我代表县委、县政府来看望大家。刚才，郑桦同志向大家通报了我县人才工作情况，下面，我就加强人才队伍建设讲三点意见，与大家共勉。

第一，要围绕发展选人才。面对日趋激烈的市场竞争，少数领导干部经济知识欠缺，对工业发展、项目建设、招商引资和城市管理等知识掌握不够，运用现代经济知识领导具体经济工作能力不够强的问题逐步显现，提升全县领导干部抓经济建设能力，着力改变谈农业一整天、谈旅游大半天、谈工业一支烟、谈金融不着边的现状，已成为加速发展、加快转型、推动跨越的关键。人才工作要始终立足于推动科学发展，切实找准与全县中心工作的结合点，坚持干部“四化”方针和德才兼备、以德为先用人标准，注重实绩、群众公认的导向，选准发展型干部、配强发展型班子，着力打造门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接的人才队伍，为率先在全省全面建成小康社会提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

第二，要不拘一格用人才。要加快建立和完善干部考核评价机制和调整不称职、不胜任现职干部的政策措施，加大治懒治庸力度，构建能上能下、能进能出的选人用人机制，把政治坚定、能力过硬、作风优良、敢于担当的干部提拔重用，把能力差、作风浮，不作为、乱作为的干部“请下台”。积极探索干部选拔任用的新机制，推进竞争性选拔常态化，改革重点岗位干部提名，扩大机关副职公选范围，促进机关、乡镇中层干部上下交流，对特别优秀、工作需要，适合岗位要求的优秀干部要破格使用，打破地域、户籍、编制等各种限制，不问出身问学识，不论文凭论水平，不重资历重能力，及时把各方人才选拔出来、合理使用起来，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

第三，要真心实意爱人才。要牢固树立人才是第一资源的理念，以思贤若渴的态度、三顾茅庐的执着和无微不至的服务去吸引人才、感染人才、引进人才，为人才解决实际困难，关心人才的思想、工作和生活等情况，积极为人才发挥作用创造条件和搭建平台。要破除只防出错、不求出新，只求保险、不担风险，只循陈规、不探新路的思维定势，推崇探索、宽容失败，鼓励冒尖、包容个性，提倡竞争、倡导合作，充分激发人才的创新勇气、创造锐气和创业志气，使一切有利于创业创新的愿望得到尊重、才能得到发挥、成果得到肯定，有问题时要及时指出，有不足时要善意提醒，有错误时要严格批评，有困难时要热情帮助，真正做到严格要求，严格管理，按规矩办事，按程序办事，按法律办事，保证人才队伍建设的健康有序发展。

最后，值此新春佳节即将来临之际，我谨代表县委、县政府给在座的各位拜个早年，祝大家新年快乐，阖家幸福，万事顺意！

**第五篇：人才工作讲话**

各级各部门都要牢固树立尊重知识、尊重人才的意识，对各类人才高看一眼、厚爱一分，给予其特别的关心、特别的爱护，特别是要帮助他们解决家属就业、子女入学等困难问题，推动形成为科技专家喝彩、向优秀人才致敬的浓厚氛围，从而为广大人才在商丘打造安心舒心的工作环境。接下来是小编为大家整理的关于人才工作讲话，方便大家阅读与鉴赏!

人才工作讲话1

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。

二、大力实施人才强市战略，努力开创我市人才工作新局面

根据国家、省、枣庄市《中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》，市委、市政府制定了《徐海市中长期人才发展规划纲要(20\_-20\_年)》，提出了建设人才强市的目标任务，明确了到20\_年全市人才总量达到25.9万人，人才资源占人力资源总量的比例提高到25%的战略目标。实现这个战略目标，重点要抓好以下四个方面的工作。

(一)加强培养培训，提升“育才”水平。人才与教育是密不可分的，抓人才首先要抓教育，充分发挥教育在人才培养中的基础作用。要突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，全面加强各类人才队伍建设，积极实施“善国英才”选拔培养工程，努力打造政治素质高、业务能力强、适应现代市场经济要求、富有生机和活力的人才团队。要围绕培养造就高素质的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、社会工作人才六支人才队伍，进一步优化教育的结构和布局，加快高等教育和职业教育发展，加大枣庄科技职业学院、山东化工技师学院等高校应用型学科建设力度，紧贴煤化工、机械制造、新型建材、食品医药、电子信息、汽车配套等产业发展，重点培养适应徐海经济社会发展需要的紧缺实用性人才，力争经过3-5年的努力，使我市每一个重点领域和特色优势产业，都能够拥有一个创新人才团队、一支专门的科技和经营管理人才队伍、一大批高素质劳动者，构筑起年龄、知识、专业、能力等梯次配备的产业发展人才体系。要加强与国内知名高校的合作，充分借用知名高校的教育资源，共建人才培养培训基地。要整合各类教育培训资源，发展各类专业化培训机构，发展壮大人才培训市场。要继续广泛开展“创学习型城市，建书香徐海”活动，加强学习型党组织建设，办好徐海大讲堂，选择与经济社会发展密切相关的重要课题，邀请知名专家学者来滕进行专题辅导报告，让党员干部及时学习掌握最新的理论和专业知识，促进各级干部队伍综合素质不断提高。

(二)坚持人尽其才，提高“用才”效能。科学发展以人为本，人才发展以用为本。只有用好人才，把人才用到合适的位置上，让他们充分发挥作用，才能体现人才价值、发挥人才效能，才能更好地培养人才、吸引人才。要坚持民主、公开、竞争、择优的原则，提高选人用人公信度，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。要改革企事业单位人才选拔任用方式，把优秀人才放到关键岗位使用、放到一线经受锻炼，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，做到人岗相适、用当其时、才尽其用。要改革人才分配制度，推动知识、技术、管理、资本等生产要素参与收益分配，鼓励有条件的企业对作出突出贡献的人才实行股权、期权激励制度，真正让一流的人才得到一流的报酬。要注重遵循人才成长和工作规律，积极为各类人才提供干事创业、发挥作用的平台，让人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

(三)勇于开拓创新，拓宽“引才”渠道。招才引智是改善我市人才结构、提升人才核心竞争力的最快捷、最有效的途径，也是最经济、最实用的方法。下一步，随着京沪高速铁路的投入运营，我市与北京、上海的时空距离大大缩短，接受长三角经济圈、京津冀经济圈的辐射、带动效应更加明显。各级各部门要抢抓机遇，解放思想，主动出击，以海纳百川的气度和力度引才聚才。要坚持以政府为主导、以企业为主体，有针对性地制定招才引智计划，到先进发达地区举办政策推介和引才活动，努力引进一批高层次人才。要坚持“不求所有、但求所用”的理念，以包容的心态、宽阔的视野，拓宽引人渠道，创新柔性引才引智方式，设立政府特聘专家特殊岗位，建立重大科研攻关项目公开招标制度，推进校企共建产学研联合体，采取“周末工程师”、博士后流动站和专家公寓等方式，着力引进一批高层次创新型领军人才，带动技术革新和产业升级。

(四)完善政策措施，营造“聚才”环境。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，不断加大投入，创造良好平台，真正以更加优越的综合环境优势推动人才发展、集聚各方英才。一要建立健全人才扶持政策。进一步完善各类人才创业资助、科研扶持、安家落户等政策，尤其是对高层次人才来徐海创业发展的，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。要推进人才专用房政策，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，努力让在徐海工作和创业的各类人才安居乐业。要建立人才项目融资的政策，加快培育和引进创业风险投资基金投融资平台，加大民营资本与人才资本的融合，为人才创业提供完善的金融服务。要制定出台激励鼓励政策，组织开展“善国英才”的评选活动，每两年评选有突出贡献的“善国英才”5-10名，由市政府一次性奖励10万元;评选有较大贡献的“善国英才”20名，一次性奖励5万元;评选成绩突出的“善国英才”30名，一次性奖励1万元，真正让一流的人才得到一流的荣誉。二要切实加大对人才工作的投入。人才的投入是一种战略性的投入，是效益最大的投入，在这方面要善于投入，舍得投入。各级财政要随着经济社会的发展，逐步加大对人才工作的投入力度。市财政设立“善国英才”计划专项基金，重点用于全市“善国英才”的培养、引进、资助、奖励和人才开发培训等。要发挥政府财政资金四两拨千斤的作用，引导企业和社会各个方面加大投入，形成人才资源开发的多元化投入体系。三要加强人才平台载体建设。加快推进科研教学机构、科研项目、创新基地建设，使之成为吸引人才的磁场、培养人才的摇篮、展示人才的舞台。要加快推进机械工业生产力促进中心、中小数控机床行业技术中心、国家机床产品质量监督检验中心、鲁南煤化工工程技术研究院、中俄高新技术科技示范产业园等平台建设，使之成为吸引凝聚人才、发现培养人才的重要载体。要充分发挥市经济开发区和木石高科技化工、西岗苯制品、徐海现代玻璃等十大特色产业基地的作用，千方百计吸纳市内外人才智力资源向重大项目、支柱产业流动，通过项目聚人才，依靠人才上项目，使各类园区成为吸纳培养高层次人才的重要基地。要加强与中国科学院、中国工程院等国内知名研究院所的合作，依托重点企业、高等院校和科研院所，更多地组建省级工程技术研究中心、企业技术中心，吸引更多的优秀人才来我市研究开发、多出成果。

人才工作讲话2

确立人才优先发展战略布局，这是\_在全国人才工作会议上提出的重要论断，鲜明揭示了人才在整个经济社会发展战略布局中处于优先发展的重要位置，对于加快建设人才强国、实现我国发展战略目标，意义十分重大。

历史经验证明，较之于优先积累物力资本的国家，优先开发人才资源的国家不仅发展速度更快，而且发展质量更高、后劲更足。一些国家的经济实力、综合国力和国际竞争力所以能迅速提升，就在于人才优先发展的引领和推动作用。当前我国正处于经济转轨、社会转型、体制转换的关键时期，惟有在经济社会发展中确立人才优先发展战略布局，才能加快促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新的转变，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供有力人才保证。

确立人才优先发展战略布局，最根本的是树立人才优先发展的价值理念。在人们的观念和实际工作中，往往比较重视物质资源、环境资源、资金资源以及其他资源开发，轻视人才资源开发。比较重视产业结构、区域结构、需求结构、贸易结构以及其他结构调整，轻视人才结构调整。比较重视各个领域、行业、项目中的物质投入，轻视人才投入。比较重视一般管理创新、工作创新、政策创新、制度创新，轻视人才制度创新。这些都制约了我国人才作用的发挥，迫切要求我们更新观念，把人才优先发展的理念贯穿到实际工作中。

加快形成人才优先发展战略布局，关键就是坚持“四个优先”：人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。人才资源优先开发，即是确立人才资源相对其他资源的优先开发地位，加大人才培养力度、创新人才培养模式、提高人才培养质量，大幅度提升各类人才整体素质和能力。人才结构优先调整，即是发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，及早谋划和率先调整人才专业素质结构、层级结构、分布结构。人才投资优先保证，即是树立人才投入是效益最好的投入的观念，推动政府、社会、用人单位和个人共同投资人才资源开发，加大对人才发展投入力度。人才制度优先创新，即是高度重视并优先进行人才制度设计，改革和完善人才管理体制机制。

在我国经济社会发展中，加快形成人才优先发展战略布局，必能使人才发展与经济社会发展需要相适应，进一步推动我国由人力资源大国向人才强国转变，从而推进我国经济社会又好又快发展。

人才工作讲话3

同志们:

根据会议安排，我就贯彻全国、全省教育工作会议精神，落实规划纲要和近期教育重点工作，讲几点意见。

一、深刻把握，强抓落实，推进教育改革规划纲要全面实施去年，全国、全省教育工作会议相继召开，颁布了教育改革和发展规划纲要，谋划了未来十年教育改革发展的宏伟蓝图。《纲要》适应新形势发展要求，进一步明确了教育发展的方向，确定了“到20\_年，全国基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列”的目标，体现了党中央对教育工作的最新精神，丰富和发展了中国特色社会主义教育理论体系。深入贯彻落实好会议精神，对于进一步总结教育发展经验、促进教育事业科学和谐发展、办好让人民满意的教育，具有十分重要的意义。

根据国家和省规划纲要精神，结合我市实际，我们制定了德州市20\_-20\_教育改革发展规划纲要。《纲要》立足由“学有所教”向“学有优教”的发展转型，提出了“到20\_年，全面实现教育现代化，全面建成学习型社会，实现由教育大市和人力资源大市向教育强市和人力资源强市跨越”的总体目标，这是一个振奋人心的目标，也是一项光荣而艰巨的任务。实现这一目标，关键是扎扎实实地实施好“十大工程”，即素质教育推进工程、教育质量提升工程、学前教育强基工程、职教强市创建工程、教师队伍素质提升工程、学校布局和标准化建设工程、教育装备及信息化建设工程、教育体制改革工程、和谐校园建设工程和学习型社会创建工程。十大工程的实施，将有效解决教育的全面发展、内涵发展、均衡发展等突出问题，助推全市教育发展进入一个新阶段。各级各有关部门要深入理解和把握规划纲要的精神实质，把“办什么样的教育、怎样办教育、培养什么样的人、怎样培养人”作为教育的首要问题，全面贯彻党的教育方针，强化教育发展的基本取向和核心任务，认真研究制定符合本地实际的措施，全力推进教育改革，努力实现教育事业的科学发展、跨越发展。《纲要》的颁布实施，增添了群众对教育改革的信心，提高了社会对改革的期望。目标已经绘就，重在落实。千招万招，贵在实效。要在关键环节上狠下功夫，努力见到实际效果。

一要强化教育创新。创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力。教育要发展，关键靠创新。当前，中央和省、市已经为教育改革发展，创造了良好的政治环境和政策优势，教育发展迎来了又一个春天。机遇来之不易，发展迫在眉睫。干好干不好，关键看敢不敢创新、善不善创新、能不能创新。要深入落实好全市科学发展表彰暨解放思想加快发展动员会议精神，坚持解放思想、改革创新求突破，让一切有利于教育发展的思想充分活跃起来，把一切有利于教育发展的资源充分释放出来，使一切有利于教育发展的积极性充分调动起来。要以更大的气魂和决心，破除“旧思维”、突破“老框框”，围绕促进公平和提高质量两大重点，大胆尝试。要创新教育理念，瞄准学生长远发展，打牢人生发展的基础;要创新教学模式，不断提高课堂效率，减轻学生课业负担;要创新管理模式，不断激发广大教育工作者的内动力，营造不断超越、永不满足的工作氛围;要创新教育机制，不断增强教育服务经济社会发展的能力。

二要加大教育投入。投入是教育持续健康稳定发展的物质基础。教育，一头连着国运，一头系着民生。再穷不能穷教育，再苦不能苦孩子。教育大发展，投入是关键。要把教育作为公共财政的重点来保障，形成强有力的投入保障机制。在投入这件事情上，中央讲的“三个优先”(即经济社会发展规划要优先安排教育发展，财政资金要优先保障教育投入，公共资源要优先满足教育和人力资源开发需要)，一定要落到实处。投入的账不是靠说出来的，必须有真金白银做支撑。我们提出，到20\_年，全市预算内教育经费支出占财政支出的比例达到22%以上，并随教育事业发展，保持稳定增长。各级再有困难也要想方设法、坚定不移地落实这一要求。要积极拓宽经费来源渠道，大力调整支出结构，借鉴采纳“零预算”的思路，加大新增财力的倾斜力度。市委、市政府把教育投入，作为政府绩效考核的一项重要指标，建立健全行政考核、检查报告和公告制度，接受社会监督。地方性土地出让收入、彩票公益金分成中要有一定比例用于教育。要足额征收教育费附加和地方教育附加，及时拨付，专项用于教育事业。要把化解债务作为政府和学校的共同责任，通过安排专项资金、逐年提高生均公用经费拨款定额等方式，争取2年内解决义务教育阶段学校和普通高中债务。

三要营造发展氛围。《纲要》的落实是一个系统工程。各级各有关部门要加强协调、密切配合，尽心尽力为教育办实事，努力为教育事业发展创造良好的环境。教育部门要切实履行牵头抓总职责，主动加强衔接协调，争取广泛支持;财政部门要加强资金使用管理，提供经费保障;税务、物价、审计部门，要加强对教育收费和教育经费使用的监督;住建、规划、国土资源部门，要在规划、用地、建设等方面加大支持力度;政法、文化执法、工商部门，要大力整治校园周边环境，严厉打击各种侵害学校权益、危害师生安全的违法犯罪行为;新闻媒体、宣传部门要加强对教育改革发展成就的宣传，加大对广大教育工作者高尚品德、先进事迹的宣传报到力度，努力营造崇文尚教、尊师重教的社会新风尚。

二、肯定成绩，坚定信心，在新起点上实现教育工作新跨越近年来，我市把教育摆在优先发展战略地位，大力实施科教兴市和人才强市战略，教育事业保持了持续健康发展的良好势头。财政投入年均增速达17.7%，高中教育质量三年实现三大突破，跃居全省上游，参加全国职业院校技能大赛连续3年取得优异成绩，人民群众对教育的满意度不断提高。特别是去年，我们大力度实施农村中小学校舍楼房化工程和教师补充工程，累计投资3.3亿元，改造校舍56万多平方米，其中新建楼房31.7万平方米，投资量、工程量均居全省前列;新招义务教育阶段教师1946人，是常年的3倍，在全省17个市中数量最多。在教育管理上，首创了“推门听课”、“教师对抗赛”、“当堂达标教学”、“中职学生职业技能大赛”等管理模式，带动了教育质量的大幅提高，这些工作，走在了全省前列，有的在全国产生了较大影响，得到省委、省政府的认可。

当前，全市上下正在大干、实干、冲刺、跨越，建设幸福德州，打造区域经济文化高地，对全市教育工作提出了新的要求。经济发展靠人才，人才培养靠教育。百年大计，教育为本。全市各级务必将教育作为重要的奠基工程、民生工程，牢固树立民生政绩观，以民生幸福谋划工作思路、以民生品质评估发展成果、以民生改善推进跨越赶超。集中力量，在五个领域重点突破。一是校舍楼房化工程力求突破。校舍是学校最基本的办学硬件，处于基础性地位。在农村，所有校舍中农村校改和“普九”建造的校舍占半壁江山，基本达到或超过使用年限;现存危房还有63万平方米，中小学楼房化率低于全省平均水平18个百分点。在城市，学校建设严重滞后于城市发展，孩子上学难、上好学校难已成为社会问题;大班额现象特别严重，有的小学班额甚至已经超过80人，安全状况令人担忧。由此引发了群众对教育的不满、对政府的不满。下一步，各县市区要以教学用房和学生生活用房建设为重点，着力解决大班额及功能室不足的问题，满足寄宿生住宿和就餐的基本要求。到20\_年农村初中和中心小学必须实现楼房化。今年要完成63万平方米危房改造任务，新建楼房校舍不能少于36万平方米。这项工作哪个县市区拖了后腿，就追究哪个地方主要领导的责任。校舍出问题，不是群死就是群伤，任何人都承担不起这个责任。这是硬任务，只能多不能少，必须保质保量按时完成。到20\_年，所有义务教育阶段学校基本达到省普通中小学基本办学条件标准。要适应城镇化建设和户籍制度改革，调整优化中心城区学校布局结构。各县市要根据城镇化建设需要，加大学校建设力度，新建住宅小区必须按规划配套建设中小学和幼儿园，并严格落实校舍建设有关规费减免政策。乡镇学校布局要按照“小学就近入学，初中相对集中”的原则，重点布局中心小学、初级中学，在交通不便且留守儿童较多的地方，布局寄宿制学校。

二是教师补充工作力求突破。教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。近几年，我市基础教育质量连续取得历史性突破，关键在于广大教育工作者的不懈努力、辛勤工作。但是，我市的教师队伍底子薄、基础弱，年龄老化、梯队断层问题十分突出，教育发展的后劲严重不足。农村小学平均年龄达到45岁，30岁以下的仅占12%，民师转正和招工进入的占71.3%。有的农村学校平均年龄达到了53岁。义务教育阶段教师专业对口率仅为50%，没有专业音体美教师的农村小学占75%。近五年来，全市义务教育学校教师自然减员5100多人，期间共补充2800多人，仅占自然减员一半多。照此下去，农村孩子与城市孩子教育差距将越来越大，均衡发展、教育公平将成为空谈，农村孩子将因为我们工作的不到位，输在起跑线上。各级各部门一定要本着对人民群众负责，对当地经济社会发展负责的态度，增强危机感和责任感，高度负责地抓好义务教育阶段教师补充工作。每年各县市区都要按照“退一补一”的原则，补充教师，建立起长效机制。今年的教师补充计划，有的县上报数量不足。补充计划上报不足的要重新上报，去年没完成招聘任务的今年也要补上。市政府办公室要做好督查工作，对达不到要求的采取现场办公、个别调度等方式，抓好落实。

要加大教师人文关怀力度。着力解决好城乡教师同工不同酬问题，确保3月底前完成，使农村教师待遇高于城镇。新招聘教师工资全额纳入财政预算，在编教师工资不得由学校自行负担，解决教师后顾之忧。要关心农村教师，切实改善他们的工作生活环境，确保留住人才。要高度关注农村教师职称评聘、评先树优等工作，各项政策大力度向农村倾斜、向一线倾斜、向教学成绩突出的教师倾斜。在教师职称评聘问题上，市直有关部门、各县市区要做好调研，真正让政策起到推动工作的作用。要狠抓师德师风建设，将师德师风建设作为考评教师的重要内容，实行“一票否决”，广泛开展学生、家庭评价学校、教师活动，严厉制止有偿家教等败坏师德师风的行为。要做好对优秀教师先进事迹的宣传，不断激发内动力，营造学有榜样、赶有目标的良好氛围，建设一支特别能奉献、特别能拼搏的教师队伍。

三是学前教育发展力求突破。学前教育对幼儿身心健康、习惯养成、智力发展意义重大。目前，我市学前教育在各类教育中是薄弱环节，投入不足、资源短缺、城乡发展不平衡，特别是公办幼儿园占比低，“入园难”、安全隐患大等问题普遍存在。据调查，我市2600多所幼儿园中，登记注册的仅686所，其中公办和公办性质的394所，仅占15%。尤其在农村，绝大部分幼儿园没有办园资质，取缔了适龄幼儿没地方去，不取缔又存在诸多隐患，使我们处于两难境地。《纲要》提出，到20\_年全市公办和公办性质的幼儿园数、在园幼儿数均占到总数的80%，所有幼儿园达到省定基本办园标准，毛入园率达到85%，基本普及学前三年教育。按照这一目标，未来20\_年内，我市要新建和扩建公办或公办性质的幼儿园20\_多所，投资15亿元左右，需增配幼儿教师5000人左右，任务十分艰巨。任务再艰巨，投资再大，我们也要办，这是对社会负责，对子孙后代负责。各级党委、政府必须强化责任，将发展学前教育作为一项政治任务，纳入经济社会发展规划和公共服务体系建设，建立政府主导、公办为主、民办补充的办园体制。城镇改造和城市小区建设，要落实国家幼儿园用地规划相关规定，制定并落实居民小区配套幼儿园规划建设管理政策，每5000人口住宅区规划建设1所规模为6个至8个班的幼儿园，不得建成超标准、高收费的幼儿园。中小学布局调整后的富余校舍和其他资源，优先用于举办幼儿园，并鼓励优质幼儿园举办分园或合作办园。各县市区已制定的学前教育三年行动计划，是三年内学前教育发展的最底线，只能超额，不能缩水。今年，每个乡镇(街道)至少建设一所省定基本办园标准的公办幼儿园。

人才工作讲话4

人才工作是经济社会发展一个非常重要的基础工作，抓好人才工作是党委、政府的一项重要职责，同时也是组织部门的一项重要工作。刚才，听了全市人才工作的系统汇报，几位同志也分别谈了几点意见和看法，特别是在如何保障支持人才工作方面都谈了很好的意见建议，我都同意。希望大家认真抓好贯彻落实。

经过多年来全市各级党委、政府的共同努力，经过全市各级组织部门尤其是人才管理部门和各相关部门的共同努力，全市人才工作良好格局已经形成，人才引进培养的政策体系初步建立，人才工作领导体制比较健全，人才服务体系比较完善，为全市经济社会发展做出了重要贡献，特别是为全市经济转型升级、产业集聚区建设提供了有力的人才保障支撑。总体来看，我市人才工作卓有成效，走在了全省前列。可以说，我市在经济社会发展、产业集聚区建设等方面所取得的每一项成绩、每一项荣誉，都离不开人才工作的保障和支撑，也离不开人才队伍发挥卓有成效的作用。这说明我们的工作思路、举措是正确的，应予以充分肯定。

关于今后一个时期的人才工作，我们要始终坚持党管人才的原则，一以贯之、改革创新，加强完善、总结提升，继续坚持并不断发扬好经验做法。同时，要积极适应新形势，研究新情况，不断完善，不断加强，不断创新，在现有基础上把人才工作做得更好，进一步发挥人才队伍对经济社会发展的促进作用。借此机会，我强调以下几点：

第一，要摆上重要位置。人才是第一生产力，是推动经济社会发展的重要支撑。从国家和省里层面来看，要求我们高度重视人才工作。中央和省委始终高度重视人才工作，制定出台了一系列方针政策。特别是党的十八大之后，\_就人才工作先后发表一系列重要讲话，提出了许多新观点新论断新要求，为我们抓好新形势下的人才工作指明了方向。\_年，\_在全国组织工作会议上强调，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。省委站在战略和全局的高度，深入贯彻中央关于人才工作的重要精神，着力打造中原崛起人才高地。省委书记郭庚茂在全省组织工作会议上强调，要健全领导体制，形成党委统一领导，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，有效整合人才工作资源，形成推动人才工作的强大合力。对此，我们要深刻学习领会，认真抓好贯彻落实。从我市当前的经济社会发展来看，需要我们充分发挥好人才工作的支撑和保障作用。一直以来，商丘是农业大市、人口大市，产业基础相对较差，创新主体不发达，还没有形成人才集聚效应，导致人才构成比较单一，工程类人才、科技类人才、社科类人才相对比较薄弱。近年来，随着商丘经济社会发展，特别是我们贯彻落实省委、省政府发展战略，着力加强产业集聚区建设，推动全市各产业集聚区形成了独具特色的主导产业，并且都具有了一定的规模，集群集聚效应充分发挥。在这种新的情况下，对人才的需求自然而然就产生了，而且还日渐强烈，比如柘城的超硬材料产业、民权的制冷产业等。当前，在经济社会发展进入新常态后，商丘的产业转型、城市转型正处于爬坡过坎的关键阶段，稳增长、保态势成为当前的首要任务，任务十分繁重，我们压力也很大。在这个时候，特别需要发挥人才的支撑和保障作用。一方面，在推进新型工业化上，无论是传统产业升级，还是新兴产业培育，都需要一个长期过程。不管是从领导层、基层，还是到企业管理、市场主体培育，都需要创新，迫切需要加强人才培养和引进。另一方面，在推进新型城镇化上，我市中心城区人口、中心城区面积已“双过百”，城市转型发展也迫在眉睫，也需要在城市建设管理、城市规划编制等方面的专业人才，为未来整个城市的转型发展提供重要支撑。从我市当前人才工作的状况来看，需要我们把人才工作摆上重要位置。尽管人才工作取得了明显成绩，但是客观地讲，与当前形势任务对人才的需要相比，我市人才工作还存在很大差距：一是人才总量不够，不足以支撑我们当前经济社会发展的需要;二是人才工作的针对性不够，与经济社会发展的结合还远远不够;三是平台建设比较薄弱，自身的科研院所基本没有，产业集聚区里面，除了柘城之外，其它的还都比较薄弱，缺乏吸引人才创新创造的条件;四是在推动发展的过程中没有充分发挥人才作用，发展过程中与人才结合不够，项目的引进和人才的引进没有很好的统筹起来，存在重项目引进轻人才引进的现象;五是人才工作的领导体系还不够健全，等等。这些问题，都是制约我市人才工作的重要因素。我们要深刻认识到人才资源是经济社会发展的第一资源，认识到人才工作对商丘经济社会发展的重要性、必要性和紧迫性，从而不断增强做好人才工作的主动性和紧迫感，真正把人才工作摆上更加重要的位置，充分发挥商丘驻地高校多、在外人才多这一独特优势，不断挖掘人才工作潜力，打造人才流动集聚的洼地，推动商丘由人口大市向人才大市转变，实现从“人口红利”向“人才红利”转变。

人才工作讲话5

\_在庆祝中国共产党成立\_周年大会上讲话指出：“中国特色社会主义道路能不能越走越宽广，中华民族能不能实现伟大复兴，要看能不能不断培养造就大批优秀人才，更要看能不能让各方面优秀人才脱颖而出、施展才华。”在庆祝清华大学建校100周年大会上还强调指出：“高等教育作为科技第一生产力和人才第一资源的重要结合点，在国家发展中具有十分重要的地位和作用。”多年来，清华大学认真贯彻党的人才工作方针，大力实施人才强校战略，以高层次人才队伍有力推动了一流大学建设,已经建成了一支具有国际竞争力的高素质教师队伍。

一、立足培养，促使中青年领军人才脱颖而出

我校把培养中青年教师作为重要任务，实施了《基础研究青年人才支持计划》和《中青年领军人才支持计划》，给予入选者多方面支持。

健全竞争激励机制，先后设立“学术新人奖”、“青年教师教学优秀奖”、“骨干人才支持基金”，定期开展教学技能大赛、教学效果评估。深化教学科研管理改革，建设优秀教学团队和学术创新团队。加强指导，注意压担子，促使青年教师锻炼成长。改革分配制度，对35岁以下第一聘期教师发放专项津贴。单独设正高级择优岗位，为特殊人才预留渠道，促使优秀青年教师脱颖而出。

近年来，我校成长出一大批中青年领军人才。20\_年以来，薛其坤、张希、孟安明、王光谦、程京均40多岁就当选院士。国家科技重大专项高温气冷堆总设计师张作义，获国际互联网最高奖“乔纳森·波斯塔尔奖”的吴建平，两获国家科技一等奖的康克军，获国家教学名师奖的袁驷、吴庆余、李艳梅、孙宏斌等，也都是我校中青年教师的优秀代表。

二、抓住机遇，大力引进海外高层次人才

引进高层次人才有利于优化队伍结构，促进不同学术文化的交流，增强教师队伍活力。我校抓住国家经济社会发展和学校条件不断改善的机遇，积极参与实施“千人计划”，加大引进力度，先后出台《加强“\_”人才引进工作的意见》和《高层次人才队伍建设计划实施办法》，吸引了一批国际学术大师和国外名校的教授、副教授全职来校任教。

我校通过“以人才引进人才”等观念创新和制度改革，力争资源提前配置、平台对接，实现引得来、留得住、用得好。在启动经费、薪酬、研究生名额等方面提供针对性支持，对特殊人才实施协议工资。开展高水平团队青年人才引进及聘用试点，设立特别研究员、特别副研究员等岗位，打造学术特区。

学校注意发挥引进人才的作用，促进学科建设、教学、科研、管理等工作。诺贝尔奖得主杨振宁教授积极吸引优秀人才，推动高等研究院迅速发展。图灵奖获得者姚期智教授主持创办了理论计算机科学实验班。美国工程院院士萨文迪教授受聘工业工程系首任系主任，十年来带动清华进入了该领域国际前沿。

三、坚持党管人才，不断推动人才工作改革创新

在学校党委统一领导下，我校形成了切合实际的人才工作领导体制和管理模式，成立了人才工作领导小组和队伍建设领导小组，协调解决高层次人才培养、引进和队伍建设的重要问题。学校还成立人才资源开发办公室，各院系也成立人才工作小组，加强全方位服务，促进人才全面成长。在党组织的感召和培养下，长江学者王向斌、“百人计划”人才顾春伟等一批优秀人才加入了中国共产党。

按照“一流、竞争、流动”理念，我校不断深化人事人才工作改革，建立健全评价、选拔、考核、激励机制。按学科特点分类管理，优化人才评价标准和考核周期。在岗位聘任和人才引进时，注意发挥教授的学术评价作用。以教学科研系列教师队伍为重点，探索分系列管理。对各类人才都加以有效激励，充分调动引进人才和现有人才的积极性。

在促进引进人才学术发展的同时，学校大力支持他们推动院系、学科的人才工作与管理改革。施一公教授回国三年来建立了世界一流的结构生物学中心，在《科学》、《自然》和《细胞》等顶尖期刊发表多篇论文，并在担任生命科学学院院长后锐意改革，以“国际化、竞争性、高效率”为原则，以具有流动性的聘任制度为特征，积极建立与一流大学相适应的人事制度。

在百年办学的历史新起点上，清华大学将认真贯彻\_“七一”讲话和清华百年校庆讲话精神，按照全国教育人才工作会议和国家人才、教育规划纲要的要求，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍，不断开创人才工作和事业发展的新局面。

创新机制完善制度 推进中职师资队伍建设

广西壮族自治区教育厅厅长 高枫

广西是人口最多的少数民族自治区，也是边疆地区、革命老区和西部地区。大力发展职业教育，对广西意义重大。20\_年底，自治区党委、政府启动实施了为期三年的职业教育攻坚。20\_年3月，教育部与广西自治区人民政府签署协议，共建国家民族地区职业教育综合改革试验区。经过这些年的不懈努力，广西职业教育发展尤其是职教师资队伍建设方面形成了一定的特色和优势。我们的主要做法是：

第一、抓制度建设，逐步实现师资队伍建设制度化

一是出台编制标准。20\_年，自治区编制委员会颁布实施《广西壮族自治区中等职业学校机构编制管理暂行规定》，对学校的管理体制、机构设置、人员编制、人员结构、编制使用等方面提出明确要求;将工作人员分为专任教师、教辅人员等四类，对各类人员构成比例做出明确规定;实行实名制、非实名制以及分段累计的办法确定编制标准，满足了职业学校灵活办学、吸纳企业行业专家到校任教的需求。

二是规范职称评审。出台有关政策规范统一中等职业学校教师的职称，对属于同一层次类别教育的师资提出了相应的规范要求，职教教师职称评审有了统一、专门的评定标准，此项政策惠及在职教师2.05万人。

三是改革岗位设置。在中职学校设置辅导员岗位(专技岗)，重点解决招就人员岗位需求。出台相关政策，规定原为工人身份的实训人员，取得技术职称可转为技术岗位，20\_年以来，已解决了1141个实训教师岗位。

四是完善培训机制。颁布实施《中等职业学校教师继续教育学分管理办法》、《中等职业学校新任教师培训暂行规定》等一整套教师培训管理文件，进一步完善了中职教师培训机制。

人才工作讲话5篇

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！