# 人才会议发言

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-25

*第一篇：人才会议发言全县人才工作会议暨教师节表彰大会典型经验材料健全体系搭建平台为新农村建设提供人才支撑中共林甸镇委员会林甸镇人民政府2024年9月9日各位领导、同志们：在社会主义新农村建设的伟大实践中，我们深深体会到，农民群众是新农村建...*

**第一篇：人才会议发言**

全县人才工作会议

暨教师节表彰大会

典型经验材料

健全体系搭建平台

为新农村建设提供人才支撑

中共林甸镇委员会

林甸镇人民政府

2024年9月9日

各位领导、同志们：

在社会主义新农村建设的伟大实践中，我们深深体会到，农民群众是新农村建设的主力军，全面提高广大农民群众的科学文化素质是新农村建设的必然要求。为此，我们把全面提高广大农民群众的科学文化素质，着力选育、培养、管理和使用农村实用人才工作摆上了重要日程。几年来，我们始终遵循“四个不唯”（不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份）和“四个尊重”（尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造）的原则，不断健全培训体系，积极搭建创业平1

台，大力培育有理想、有文化、有道德、守纪律的新型农民，并充分发挥他们在经济和社会事业发展中的主体作用，为社会主义新农村建设提供“留得住、用得上、养得起”的人才支撑和保障。我们的主要做法是：

（一）健全体系，在定点、定向、定期培训上下功夫，变“群体”为“主体”。如何发挥农民“群体”在新农村建设中的“主体”作用，关键的关键、重中之重就是要提高他们的科学文化素质。对此，我们从体系建设入手，实行了“三定”培训。一是依托基地“定点”培训。以农民学校、农技协会等培训平台为依托，分期分批组织农村实用人才到各类特色基地，采取集中讲授、发放资料、现场指导等形式，加强对农民实用技术的培训。同时，适时组织农村一线文化层次较高、专业基础较好的农村实用人才到先进地区考察、学习和培训。2024年，我们选派了15名村干部和蔬菜种植户外出考察学习蔬菜种植技术。回来后，这些人把学到的技术、经验向全镇农民进行推广，转变了陈旧的种植观念。2024年，我镇蔬菜种植面积突破3.2万亩，建设棚室975栋，促农增收8,000万元，为今年棚室经济发展奠定了良好的群众基础，积蓄了

科技支撑的优势。二是依托项目“定向”培训。以玉米膜下滴灌、棚室经济发展等项目建设为依托，积极引进各种先进实用技术，并根据项目实施要求，开展“订单式”培训。2024年，我们邀请农技专家开展了玉米膜下滴灌技术推广培训，并组织农民代表到和平村种田能手王明的科技示范田进行了现场观摩学习，极大地调动了广大农民的种植积极性。三年来，我镇共完成玉米膜下滴灌种植6.4万亩，得到了省市领导的充分肯定。2024年，我们又针对棚室建设，邀请市县农技专家举办了5期棚室生产专业技术培训班，参训农民800多人，培养棚室经济专业实用人才149人，为棚室经济大发展、快发展奠定了坚实的技术基础。三是依托中心“定期”培训。我们以镇政府远程教育中心为依托，不断完善村级远程教育站点建设，利用网络信息平台，与八一农大以及省市农科院所形成技术链接，每年都分季节、按需求、有针对地开展棚室蔬菜种植及管理、农作物病虫害防治，以及特色养殖等实用技术培训，收到了很好的实际效果。

（二）强化机制，在育才、用才、励才管理上下功夫,变“人力”为“主力”。新农村建设既需要发挥有一定科学文化素质的农民群众的主体作用，更需要

一些能够组织和带领农民群众的人才，在新农村建设中发挥“主力”作用。一是完善“育才”机制。为了强化对农村实用人才的培育、管理和服务，我们成立了以书记、镇长为组长，组织、人事、农业、科技等相关部门负责人为成员的“农村实用人才开发领导小组”，负责实用人才的培育、开发、引进、管理和服务工作，形成级级有任务、层层有责任、上下齐抓共管的实用人才培养格局。通过培育以郭春元、程树青为首的粘豆包加工销售能手，东风粘豆包产业逐年壮大，目前年产豆包120万斤，实现产值300万元，促农创收96万元。在棚室建设中，我们积极与大庆向富种业沟通，不仅引进了高科技种植技术，还与该企业总经理、科技项目带头人姜向涛达成了企业加农户，民企联合发展棚室经济的合作协议，2024年将在和平村新建400栋规模的棚室区，为棚室经济发展注入了一支“强心剂”。二是完善“用才”机制。我们采取个人申报、民主推荐、组织考察相结合的办法，定期开展乡土人才资源调查，及时把有一技之长的“田秀才”、“土专家”和“农村致富带头人”充实到农村实用人才队伍。同时，把有文化、懂经营、会管理、有一定组织协调能力、群众信服的人才，纳入培养发展党员

范围，充实到村级后备干部队伍。近三年来，我们从实用人才队伍中发展了17名党员，并通过民主推荐、组织考核、党委会研究等程序，先后从村级后备干部中选用11人为村级组织领导干部，其中，有2名任职村支部书记，3人任职村党支部副书记、村长职务，成为新农村建设的带头人，发挥了“主力”作用。三是完善“励才”机制。我们每年都对有突出贡献的农村实用人才，以及培养实用人才表现突出的单位和个人予以表彰，授予荣誉称号和给予奖励。同时，借助媒体广泛宣传典型，营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的社会氛围。东发村农民刘树春是有名的“农机大王”、“养殖能手”、“种植大户”、“经济能人”，他致富不忘乡亲，带领村民发展生猪生态养殖、规模化特色种植、艺术围栏加工等致富项目，成为群众致富的“领路人”。2024年，我们积极推荐刘树春为县第九届劳动模范，并在全镇范围内宣传他的典型事迹，极大地鼓舞和激励了更多的实用人才干事、创业、富民。

（三）搭建平台，在有业、有本、有为创业上下功夫，变“无为”为“有为”。新农村建设是一个大舞台、大事业，需要从实际、实地、实业扎扎实实地做起。为此，我们镇党委、政府从发挥实用人才的引领

带头作用入手，服务于实用人才。一是搭建创业平台，让农村实用人才“有业就”。根据农村实用人才从事专业类别的需要，我们积极协调有关部门，指导组建农村专业协会和合作社，使农村实用人才由松散型向相对紧密型群体转变。目前，我镇已组建蔬菜种植、蛋鸡养殖、奶牛养殖、粘豆包、温泉小米等各类专业协会17个，吸收会员1,850人，户均收入突破1.1万元。二是搭建融资平台，让农村实用人才“有资本”。对进行特色养殖、工业加工、棚室生产等有较大发展潜力的项目，我们除通过财政支持、协调帮扶等形式筹措资金外，还帮助各协会积极争取银行、信用社等金融部门的支持，使政府贴息贷款向农村实用人才倾斜。几年来，通过积极沟通协调，我们共为农村实用人才协调各类资金1,300多万元，解决了部分实用人才有项目没资金的实际问题。三是搭建服务平台，让农村实用人才“有作为”。我们组织19名专业技术人才、5名技能人才和5名社会工作人才，成立了实用人才服务队，定期深入村屯农户，开展“创业送服务”活动，通过现身说教，为广大农民群众提供各种科技咨询、项目服务，引导身边农民围绕科学的经营理念和生产运行模式组织生产。同时，积极引导有实力的实用人

才通过“结对子”、“以师带徒”、“资金技术入股”等方式进行“传帮带”，与困难群众结成帮扶对子，把自己的知识、技术、经验传授给周围群众，让更多的农民走上了共同致富的道路。目前，全镇已有各类种养加大户、致富能人487人，共结对帮扶群众500多户，受帮扶的农户人均年增收1,500元以上。

各位领导、同志们，通过对农村实用人才培养使用的积极探索和实践，我镇农村实用人才队伍得到了不断的充实和壮大，农民的科学文化素质实现了整体提升，有力地推动了科技兴农战略的实施，促进了农业产业结构的优化调整，加快了新农村建设的步伐。下一步，我们将在新农村建设的伟大征程中，一如既往地坚持人才兴镇、富镇、强镇战略不动摇，努力营造育才、引才、用才、励才的良好环境，推进镇域经济社会事业又好又快、更好更快发展。

谢谢大家！

**第二篇：人才会议发言稿**

如何为企业培养工程型的创新人才

提起人才，在过去观点中，往往是教授、科学家等科学型人才。而对于我们企业，特别是民营企业，我觉得产品转型和发展过程中，工程型的研发人员扮演着更重要的脚色，采用相同的基础技术，产品在性能、成本、品质、外观、人机工程等方面核心竞争力 80%在产品的研发过程中已经决定。国内企业往往采用同样的技术基础，但生产的产品在可靠性、人机工程学、生产效率、品质控制和外观上总是差一截，严重影响了产品在市场上的定位和附加值的提升。而且在企业新产品的产学研的结合研发过程中，最终的形成的产品往往与国外先进水平相比有一定差距，究其原因，也和企业缺少创新型的工程型人才有关。在对国外企业的考察学习中，我们也充分意识到，国外企业正是有一批可以将科研成果，转化成市场需求的产品的创新型的工程型人才队伍，在基础技术转化成产品过程中，起到了关键性的作用，他们懂得如何在转化过程中，将理论转化成符合用户实际产品使用需求的硬件和软件，懂得如何应用IE工业工程技术将科研成果转化成生产工艺性良好，外观和人机工程良好适合批量产业化的成熟的产品，懂得如何将产品转化成，符合世界各国的标准和安全法规需求的产品，从而可以成功进入整个全球市场。但在目前国内教育体制还是以科学的方法教育为主，缺少创新型工程教育的现状的情况下，企业应承担更多的工程型人才的培养的责任和义务，这是企业自身发展的需求更是国家发展的迫切的需求。为何采用也承担着重大责任。广电和本人在这几年工作中，经过几年的实践，积累一些经验和教训，今天借这这个机会与大家分享一下。

总结这几年人才培养的，培养工程型创新人才，广电主要从 “选” “放” “带”“用” 几个方面，摸索人才培养的环境和方法。

“选”就是怎样去识别和选拔创新型人才。正确而科学的识别，选拔、使用人才，对事业的发展起着十分重要的作用，才可以尽量降低人才培养失败的可能性。在人才的甄别和选

拔过程中应注意以下几点：

1.注重本质与主流

用其所长，避其所短。常言道： “金无足赤，人无完人”。一个人无论从他的知识结构，创新领域，对专业的熟知程度，以及个人的兴趣爱好等方面，都有其侧重点。有的学强电的，有的学的是弱电，有的学的硬件，有的是学软件的，有学模具设计的。而且创新性人才往往性格特点明显，但只要主流正确，本质优秀，我们就可以大胆选拔、任用。性格突出的人，往往各有培养的潜质。

1、注重现在忘掉过去

一切事物都在变化和发展着，人才也不例外。有的人才曾经作过创新性的工作，但随着时间的推移，知识老化，不思进取，现在落伍了。这样的人才就必须从重要岗位上换下来，不能因为资历老，有经验，而安于现状。所以，我们在评价具有创新能力的人才时，必须重视现实表现，只有这样，才能把真正的人才识别出来，选拔出来，同时淘汰不合格或者已经落伍的人才，使人才队伍始终保持着一个动态的平衡，让创新型人才层出不穷。

2、注重人才的主流，不求全才

用其所长，避其所短。常言道： “金无足赤，人无完人”。一个人无论从他的知识结构，创新领域，对专业的熟知程度，以及个人的兴趣爱好等方面，都有其侧重点。有的学强电的，有的学的是弱电，有的学的硬件，有的是学软件的，有学模具设计的。而且创新性人才往往性格特点明显，但只要主流正确，本质优秀，我们就可以大胆选拔、任用。

3、透过表象和德字为先

人是复杂的，都有他的两面性和多面性，有时表现于外的并不一定是他真实的情况，我们要善于透过现象看其本质，特别是要注重真才实学，不要用其它的因素而干扰对人才的识别。有的人只会说不会干。有的人能干，但又不愿意去干，特别是不愿意去干一些小事。自诩为人才的人不一定就是人才。在许多的要素中，德是最基本的，是前提条件。除了德以外，就要看他在实际工作中的业绩。

“放”

就是给一个大的和宽松的舞台，就是要形成尊重知识，尊重人才的企业文化，要形成尊重知识，尊重人才的良好风气，以充分发挥他们的聪明才智。为企业的发展做出，人才最需要的并不是名和利，而是可供其发挥创造性，施展才能的事业和环境，和领导的认可和尊重，放手让他们做，容忍失败，甚至与不完全贴切实际的想法。

“带”

就是通过导师的带教让人才的少走了很多弯路，快速成才。工作前指导，工作中督导，工作后辅导。所谓“带”我总结了一下就是带良好的思维模式，带良好的工作作风，带良好的工作方法，从另外角度来分析问题，突破瓶颈。白天上班时忙，可以中餐或晚上下班后找人才谈话，养成的习惯，及时总结和提出带教建议，对年轻人才的培养十分有效。也可使其快速养成良好的工作习惯。一些长期在工作中积累经验，对工程型的创业人才的帮助，特别重要。

“用”

我们要做到知人善用，善用才是目地。培养人才，选拔人才，最终的目的是使用人才，让人才在各自的领域施展才能，为企业和社会做出贡献。

1.在最佳的时期使用不同类型创新型人才

一个人不可能一生都处在巅峰期，有的人年轻时就有一股子虎劲，思维活跃，实践能力强，可以用于新技术的突破。有的人到中年时才是最富活力的时候，经验丰富，创新意识强，可以用于创新团队的领导。对于中老年人才，其毕其一生的经历对自己所热爱的工作进行大胆的改革与创新，不像年轻人，凭一股热情行事，这种人才在技术上创新，还是管理上的创新，都比较务实和稳妥，可以及时帮助团队修正一些不切实际的想法，也可引领现有技术在创新的中的创新应用，帮助项目的成功。我们在使用人才时，就要根据其特点，掌握好他们的最佳期，让创新型人才在最佳的时候，处于一个最佳的位置，创造出最佳的业绩来。

2.充分考虑和尊重个人的意愿

创新型人才的使用，不象一般员工，都有自己的爱好和意愿，要尽量去看重他们个

人对专业的偏爱，最大限度地满足他们工作的选择。做到用人不疑。要授以实职，敢于让他们去干，不能形成有责无权没法干，有责无利不想干，有权无责随便干，有利无责不用干的局面。

3.用好其长处，放到合适的位置要有胸襟，能够容忍人才的短处

人才是一个相对的概念，特别是对于创新型人才。时机选的准，位置放的对，他就可以最大限度地创造出新的东西来，否则，不管他有多大的本事，也只是一个庸才而已。不管什么人才，都只可能在一个方面或者两个方面拥有专长，绝对的全才是没有的。企业创新重要一方面就是在发现和培养各方面的专业人才方面创新。

能容人之短是一个领导能用好人才必须的胸怀，只要是人才，其长处和优点是明显的，同时其短处和缺点也是明显的。例如，有些人才性格相对孤僻，团队精神稍差，作为领导应该与其他同事做好沟通和协调工作。让周围同事尽量能够理解，也为其创造一个宽松的工作环境。

4.对创新型人才要加以保护

使用与保护是一个问题的两方面。既要使用好人才，又要保护好人才。创新型人才不仅要有经济地位，更要在企业中，团队中有行政上的地位。企业很多人才长期在第一线工作，与企业高层接触相对少一些，所以，容易被领导忽视。民营企业中对技术职称的评定因种种原因不够重视，长期得不到解决。对人才的保护，就是要为创新型人才开展正常工作提供必需的工作环境和条件，主动关心，对打击和阻挠创新工作行为给予坚决的制止，给他们更多培训，学习，参观的机会，不能只用不养。保护好创新型的工程人才，提高工作效率。同时，也要对他们的家庭生活和健康方面加以保护，给企业带来最大效益，为社会多做贡献。

**第三篇：人才交流会发言材料 修改版**

扎实开展农村“实用人才创业示范”活动 为药都新农村建设提供强有力的人才支撑

——在全市农村实用人才创业示范活动经验交流会上的交流材料

近年来，安国市委、市政府立足于“一主（坚持工业主导）、一特（做大做强药业特色经济）、四动（项目带动、城建拉动、民营驱动、文化助动）”的发展战略，紧紧社会主义新农村建设这一主题，牢牢抓住农村实用人才队伍建设这个关键，聚力实施了“实用人才创业示范活动”，努力培养新农村建设的主力军和领头雁，为全市经济社会发展积蓄了重要战略资本。目前，全市共有实用人才创业示范户1757户、示范村43个、示范乡镇4个，初步实现了“三有”目标。通过以点带面，充分发挥创业示范带动作用，每年培训农民近万人次，递增农村实用人才450人以上，实现了“两个一批”，如今，全市共有农村实用人才20000多名，形成了霍庄村（中药材种植）、门东村（苗木花卉）、东叩村（生猪养殖）以及明官店乡（中药材种植）、药市办（苗木花卉）等一批特色突出、附加值高、主导产业具有较强竞争力的示范乡、村。

一、下好“一盘棋”，统筹推动人才创业

古人语“水积而鱼聚，木茂而鸟集”，近年来，我市围绕农村实用人才队伍建设，积极采取切实有效的措施，构筑了多层次、立体化的工作体系，扎实推动了实用人才创业示范工作。一是强化组织领导机制。我市着眼于科学发展、跨越式发展，把实用人

1才创业示范活动纳入各级党委、政府重要议事议程，制定了活动实施方案，完善了相关政策，建立了协调联动的工作机制，实行了人才工作“一把手”工程，建立了工作台账，加大了考核评价指标体系中人才工作权重，“倒逼”干部重视人才工作，扎实有效的推动了工作新发展。二是强化创业服务机制。建立了实用人才创业信息库，创建了人才创业“绿色通道”，对重点人才创业进行全程跟踪“陪护”，多方位提供优质服务，成为人才创业“秘书”。成立了小额贷款公司，建立了以财政投入为基础，银行信贷、社会投资、农民自筹等多渠道、多形式共同支持人才创业的投资机制。积极争取上级部门支持，其中，为示范村--霍庄村争取上级专项扶持资金25万元。三是强化激励宣传机制。每年召开全市人才表彰大会，大力表彰奖励人才工作先进组织和个人，并积极推荐人才创业典型申评上级表彰，中药材种植大户--霍志军被评为省示范基地带头人，养殖大户--赵建新被评为省科普养殖示范带头人。在给予表彰奖励的同时，充分利用各级新闻媒体，对人才创业典型进行宣传，依托央视《金土地.希望快车》--走进河北安国，对我市农村实用人才典型---霍志军、邢义杰进行了推介宣传，在全市形成了实用人才创业示范的浓厚氛围。

二、唱响“三部曲”，聚力支持人才创业

一是整合培训资源，合力培养创业人才。紧密我市结合产业特色，依托中药材科研机构（省农科院、保定市中药材产业专家工作站、河北省中药材GAP安国研究中心等）、农业产业化龙头企业（药都、昌达、美威等14家保定市级以上农业产业化龙头

企业）、示范基地（中药材种植科技示范园区、枸杞科技示范园区、林果科技示范园区、苗木科技示范园区等16 个农村实用技术培训示范基地，4个农业科技示范基地，2个国家级标准化示范场）、教育培训机构（职教中心、东山卫校等各类培训机构）、专业协会组织（惠农中药材种植协会、中药材种养购销协会等）、乡镇培训中心（党校、成教学校、科技协会等）、村级培训室（党员村远程教育网、54个专业合作组织等），建立起了以政府为主导，社会力量参与，涵盖全市的多元化人才培训网络平台，形成了“专家技术指导+基地技术推广+龙头企业技术支持+协会技术服务+示范户技术示范+农户广泛参与实践”的“六位一体”实用人才培养模式，为新农村建设培养了大批农村实用人才骨干。

二是“走出去”与“引进来”相结合，借力支持人才创业。为开阔视野，更新观念，激发实用人才创业热情，我市立足实际，有目的、有计划、有针对性地组织实用人才到大午农牧集团、山东银香伟业集团、青县耿官屯农业专业合作社等全国各地先进企业、合作社参观学习。在参观了秦皇岛卢龙县粉条产业后，我市人才创业典型---甄永昌触动很大，依托卢龙方面的技术支持，利用本地生产粉条的传统优势，着手成立了专业合作社，带动甄庄村成为了远近闻名的粉条加工专业村。如今，该合作社“甄氏”粉条依托“农超对接”已成功进入北京、保定等地大型超市。在走出的同时，为突破产业技术发展瓶颈，我市把农业产业化龙头企业、示范基地作为聚集高层次人才的重要载体，市委、市政府主动搭桥，积极促成校企联姻、专家与基地结亲。我市惠农中药

材良种繁育公司与中国医学科学院、中国药用植物研究所等科研单位合作建立了优质中药材开发研究中心，依托其人才技术优势，开展中药材工厂化育苗以及标准化、规模化种植技术合作，准备用5-10年时间，把我市地道药材全部脱毒组培或品种选育。目前，已建立起400多种药用植物基因库，200多个道地中药材种质资源圃，500亩的扩繁基地，培育出地道药材14种。与省农科院、中国农大、河北农大合作建成了东河村中药材瓜蒌种植（国家农业标准化种植示范区项目）、霍庄村中药材种植(省一县一业一园农业科技工程省级示范县安国市中药材科技示范园区)、宋固村韩国枸杞种植（有中国北方最大的枸杞种植户）等产业化示范基地。并通过公司加农户、示范村、产业化农村合作组织辐射带动了周边村更多的农户致富。去年，仅霍庄中药材标准化种植示范基地50000亩示范区纯收入增加5000多万元，15万亩辐射区纯收入增加1.5亿元。

三是发挥网络信息优势，助力人才创业。我市依托网络信息技术，围绕实用人才创业示范活动，搭建了“五个平台”。依托市电视台开设了“科普通道”专栏，推广介绍种养殖技术，该项工作多次被中央、省市媒体报道，多项技术在《河北广播电台》进行播放，带动全国3000多人创业，实现社会效益近千万元。财政投入20多万，建立了以“药都科技信息网”、“中药材天地网”为主的农业科技信息网络平台，“药都科技信息网”被省信息化办公室评为“河北省县域经济特色网站”。创办的《药都科技》报刊，涵盖了中药材“3G”（GAP、GMP、GSP）各领域，成为人才、企业互动交流的平台。开通了党员信息短信群广发平台，及时发布农业实用技术信息，架起了方便、快捷的党员群众沟通桥梁。依托农村党员干部远程教育网，建立了覆盖全市所有行政村的网络教育培训平台，解决了农户全覆盖培训的难题。

三、抓准“着力点”，为人才创业再给一把力

（一）以基层组织建设为载体，实施领头雁工程。

“群众富不富，关键看领路人”，安国市委在选好农村带头人上，注重选拔那些在各个战线上涌现出的优秀人才、致富典型和技术能手，从而切实提高村党支部的领富能力。同时研究制定了一系列激励措施，增强他们的荣誉感和责任感，激发他们发挥自身优势带领群众致富的积极性和热情。目前，全市领富能力强的支部书记增加到141名，形成了明显的“雁阵效应”。涌现出了带领群众打造省级标准化种植基地，辐射带动群众增收1亿多的霍庄村党支部书记霍志军；自己带头养猪600多头，带动全村群众养猪近万头的东叩村党支部书记汪亚军等一大批农村致富领头雁。

（二）以区域合作为契机，带动产业大发展

为破解我市土地、人力等资源有限的难题，实现中药产业的大发展，我们在种好自己“一亩三分地”的同时，还依托区域合作的平台，积极向外输送实用技术，培养更多的实用人才，带动广大农民致富。先后两次在我市瓜蒌种植生产基地举办了瓜蒌与小麦间作套种现场观摩会，邀请科技示范户现场授课，辐射带动周边区域共种植瓜蒌1.5万亩，效益达6000万元。我市优秀实

用人才科技示范骨干--崔景芬应北京中药材协会邀请指导当地黄芩、板蓝根等10多个品种种植，面积达13万亩。实用人才创业示范典型---霍志军在山西省平遥县、我省迁西县分别指导和帮助当地建成了“万亩中药材生产基地”,每亩纯收入达2024元以上。近年来，我市共接待来自全国各地的考察学习人员两万多人次，推广应用实用技术200多项，为当地培训人员近五万人，不仅促进了全市经济社会发展，而且拉动了周边市县发展，不仅带动了全省中药产业发展，而且推动了全国中药产业快速发展。

**第四篇：人才座谈会发言（定稿）**

我矿建矿以来一直十分重视人才科技工作，并取得突破性的成绩。有些方面走在了集团公司前列。如在生产方面，一直把努力增加生产的科技含量，提高生产效率放在第一位。在机械化开采方面，敢为人先，做了大量富有成效的工作。因为我矿走新区新模式之路，投产之时，担负改变新区投产长期不能达产的不好形象，投产当年就实现当年达产的目标。但也由此造成矿

采场十分紧张，生产不平衡，安全管理压力很大。因此，为保证矿井健康发展，必须在科技挖潜增效上作文章。所以我矿敢于尝试，坚持科技兴矿、人才兴矿，在生产、安全方面进行了积极探索，依靠科研院校及公司处室指导取得了一些创造性的可喜突破，特别是首采的大倾角综采成功开采，以及较薄煤层的综采都取得了成功，稳定了矿井产量；另外，在瓦斯治理上也走了一条积极探索之路，先后实施尾巷、高位钻孔及瓦斯抽排措施，保证了高瓦斯工作面的高产高效，多次打破矿生产记录，积累了宝贵的经验；在防治水方面，也由不可控制到基本可控，保证了工作面的正常开采。这些关键技术上的突破，有效提升了这十多年我矿的生产能力，缓解了生产接替的压力。高效的生产得益于一批优秀人才的作用，也为集团公司新区建设输送了不少优秀技术人才，特别是这几年，优秀人才输出不少，成为集团公司机关处室和新区建设的技术业务骨干。

我是毕业就分配到桃园煤矿的第一批大学生，经历了桃园煤矿十多年的发展变化，就我个人感受而言，我认为桃园煤矿对人才的培养使用突出有以下五个特点：

重在素质，坚持高起点。特别是对从大中专院校毕业分配到矿的学生在各方面给予关心，列入组织部门人才库进行重点培养、重点使用，特别是近三四年对大中专毕业生表现优秀的，打破年龄和学历限制，给予了大胆破格提拔使用，极大地调动了他们的积极性。

重在培养，坚持交重任。对优秀人才工作上交重任，科研上交项目，在实践、在现场、在岗位上促其快成长。

重在交流，坚持全面型。新区新人多，专业人才基本知识多，现场实践少，解决实际问题能力欠缺。因此，为促其快速成长，对优秀人才坚持全面开放的人才观，在着力培养工作上的多能手和复合型人才，起到了很好效果，我们优秀人员专业流动快，如政工与基层，政工与技术，行政与党务等多种岗位的交流，保证了人才有广阔的发展空间，也缓解了专业人员不齐，结构不合理的矛盾。

重在考核，坚持高素质。对优秀人才必须给予一个舞台，让其试唱主角，有利于激励其发挥聪明才智，使其充分展示自己，也是对其能力的一个检验。唱好了给予重用，唱不好也是个锻炼，有利于调动人才积极性。同时，坚持对人才的考核，群众公议，注重实绩，优秀者给予提拔重用。正是由于相信人才，公正考核，保证了优秀人才脱颖而出。目前我矿人才阶梯较好，建立了科区级后备干部和矿处级后备干部人才库，培养目标十分明确。

重在激励，坚持氛围塑造。投产以来就坚持每两年开一次科技和人才大会，在政策上向技术人才倾斜，在全矿着力营造尊重知识、尊重人才，有利于人才争先辈出的良好氛围，做到了以事业留人，以待遇留人，以感情留人。

对集团公司人才培养使用的六点建议：

重视内部人才的培养。坚持科学的人才观念，即：“人人都可以成才，工作优秀就是人才”，针对优秀主体专业人才紧缺的客观现状，要针对煤矿企业的特点，应把人才使用门槛调低，把人才使用眼光放宽，不拘泥于“科班”出身，只要工作优秀，可提拔现在在采掘一线表现优异的职工，如优秀技术能手、优秀工人技师等。在经营和政工方面还存在先天不足，不是大学毕业生但后天的努力，后天的积累，使他们工作十分出色，成为单位的骨干，这样的优秀职工也应该给予他们发展的空间，不拘一格，在更重要的岗位和职位上考验锻炼他们，给予更大的施展才华的平台。这样做有利于企业的实际，有利于人力资源的管理。

重视现有教育资源的利用。引用大学生成本很高，而且大学生的岗位进入角色有一个很长过程，但我们可以依靠企业内部教学资源，独辟溪径，加快内部优秀职工的培训培养，使其成为企业有用的优秀人才，而不需仅把目光放在大学毕业生上。一是矿内部职工培训学校，不要仅局限于安全培训，要把培养高素质的人才作为重要工作内容，实行学院式、学历式培训，办内部人才学校。建好这样的学校，需要重视教师队伍建设，对高级工程师、高级职称人才要交于任务，在教学、教材上做些探索。另外，也可聘局内的优秀教师任教;二是使用好集团公司技校教师资源和党干校的资源，培养内部专业和管理人才。在内部培养基础上，加强内部考核和集团公司内部公开选拔考试，发现和使用优秀人才，不失为一种好的形式。对外部教育资源的使用，集团公司开展的较好，如转专业培训工作培养了很多人，在坚持的同时，可再作一些探索。

重视优秀人才的交流。人才交流，通过不同的专业锻炼，对综合能力

**第五篇：人才发言材料**

强化培训提升素质

打造企业发展智力引擎

莱城区经贸局

近年来，莱城区经信局牢固树立“人才是第一资源”的理念，突出人才兴区和企业家队伍建设目标，以多渠道、多层次的教育培训为切入口，不断加大企业人才的引进、招聘、培训指导力度，有效地推动了企业人才队伍建设，为促进我区经济发展提供了强有力的人才支撑和智力保证。

一、加强领导，强化措施，建立人才培训工作的长效机制 一是制定政策措施。制定下发了《关于鼓励工业企业加快发展的奖励扶持办法》和《关于加快高层次人才引进工作的实施意见》等一系列政策，对规模以上企业引进人才方面进行奖励和政策扶持，2024年全区共奖励企业人才23人，发放培养人才奖励

3.34万元，调动了企业加快发展的积极性。二是围绕企业发展，开辟人才引进的“绿色通道”。根据《全区企业人才培养五年行动计划》安排，专门设立人才引进服务窗口，对企业人才引进采取特事特办；同时，区财政每年安排100万元专项资金，用于企业管理层及技术工人专项培训，力争通过五年努力，全区引进硕士研究生100名，急需、紧缺的专业技术人员500名，着力打造一支优秀的企业人才队伍。三是抓好典型示范，巩固完善培训基地。根据莱城区企业人才培训的需要，搭建多功能，多层次的企业人才培训平台，确立了以九羊公司、汇金公司、固德化工为龙 1

头的企业人才培训网络，组建了以方下职业中专为主体的企业人才培训基地，具体负责莱城区企业人才培训工作。

二、认真组织，分类培训，强化企业人才队伍建设

莱城区经信系统按照适用实用的原则，突出专业技能和实际操作训练，重点加强企业经营管理人员、专业技术人员、一线职工三支人才队伍建设，指导企业广泛开展各种内容和形式的培训工作，全面提高企业人才队伍素质。一是大力开展企业专业技术人才培训。2024年邀请山东大学教授在汇金公司举办了“铸造工艺及机械加工培训班”，为企业培训技术人员150多人；2024年-2024年九羊集团、固德化工等企业参加莱芜市“金蓝领“培训，共为企业培训电工、焊工等技术人才300余人。近三年来，共举办10余次专业培训班，涉及机电一体化、车工、维修电工、数控钳工等工种的中、高技能人才培训，参训学员达到1000多人；二是重点抓好企业经营管理人才培训。2024年—2024年，对煤炭、电力、化工、轻纺、机械等重点用能企业的负责人分期分批进行了节能减排、安全生产和管理知识的培训。同时，大力开展企业财务总监培训，提高了企业财务管理人员的岗位任职能力；三是认真开展企业领导干部培训。在培训工作中，坚持打破单一培训模式，采取课堂授课与组织研讨、大会交流相结合，请进来与走出去学相结合等多种灵活方法，较好地调动了企业领导干部参加学习的积极性，提高了培训教育效果。2024年—2024年连续三年与清华大学合作，举办企业领导干部培训班，共计培训人员90余人；今年6月份，邀请清华大学李涛博士在莱城会

堂举办了“企业突破式管理专题讲座”，培训全区限额以上企业负责人240余人；7月16日—25日，组织全区28家企业负责人赴复旦大学参加了企业管理人才专题培训班，随后又组织参观考察了上海及昆山国家级高新区，泰州市海陵区等发达地区的知名企业，切实提高了企业领导干部素质，增强了企业大发展的欲望和决心。

三、积极引导，成效显著，确保人才工作质量

在人才工作中，始终坚持企业是人才建设主体的原则，注重做好企业人才的引导和服务工作，推进企业积极开展内训。一是向企业广泛宣传人才对企业发展乃至地区经济发展的重要作用以及相关的政策措施，不断提高企业对人才工作重要性的认识。二是做好服务，帮助企业建立和完善自主培训体系，力促企业开展内训，确保企业按国家规定“职工工资总额的1.5—2.5%”足额提取职工教育经费，保证专款专用。广大企业高度重视人才工作，促进了企业人才队伍素质的提升和企业经营管理的规范。九羊集团注重企业做大做强，近三年来连续实施了三次较大的技术改造，总投资达到20亿元，优特钢项目、中宽带钢项目及TRT发电项目相继投产，预计2024年实现产值160亿元、利税10亿元；慧通轮胎通过财务人才培训，提高了外贸进出口核销和结算效率，减免、退税资金达100多万元；固德化工加强自主创新能力建设，2024年高水平建设的企业技术中心被认定为省级企业技术中心，蒽油加氢项目列入国家863计划，近年来每年开发新产品30多个，新产品产值率达到50%以上，连续三年产值利润

翻番；汇金公司结合人才建设，认真分析汽车产业政策，积极推动与高等院校合作，加强特殊工种的人才技能培训，促成公司研发的装备ABS后桥总成和前桥总成被认定为省高新技术产品，获得无偿资金30万元。

近年来，我区经信系统的人才工作虽然取得了一些成绩，但在发展过程中企业人才队伍还面临着一系列“瓶颈”，主要表现在：部分企业的人才资源意识淡薄，企业管理人才和中高层专业技术人才匮乏，企业人才培训水平不高等方面。面对新形势、新机遇、新任务，经信系统要进一步加强宣传教育，加大政府财政投入和人才培养力度，加快实施“走出去、请进来”战略步伐，为企业人才队伍建设奠定坚实的基础。

2024年

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！