# 人才联络员工作座谈会发言材料

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-30

*第一篇：人才联络员工作座谈会发言材料人才联络员座谈会发言稿本人自去年3月份到窑湾镇挂职锻炼以来，在市委组织部人才办及窑湾镇领导和同事们的关怀、帮助下，不断提高思想水平，积极改进工作作风，努力丰富政治理论和学习业务知识，充分发挥专业优势，自...*

**第一篇：人才联络员工作座谈会发言材料**

人才联络员座谈会发言稿

本人自去年3月份到窑湾镇挂职锻炼以来，在市委组织部人才办及窑湾镇领导和同事们的关怀、帮助下，不断提高思想水平，积极改进工作作风，努力丰富政治理论和学习业务知识，充分发挥专业优势，自觉接受基层工作的锻炼和锤炼。总体而言，本人在过去的一年多时间里主要开展了以下两方面的工作，具体情况汇报如下：

一、作为人才联络员，积极协助市人才办开展好镇区人才工作。

（一）开展人才信息统计，完善企业人才信息库 自3月份到镇工作以来，积极发挥人才联络员的桥梁纽带作用，通过市人才办举办的业务培训以及对镇域情况的不断深入了解，慢慢地在工作中找到了切入点，在成立镇人才工作办公室的基础上，对全镇的企业人才情况进行了调研，对企业发展所需的人才信息进行搜集整理，邀请企业等部门主要负责人来镇里召开人才工作座谈会，针对企业所需人才信息进行现场调研，多渠道、多举措推进企业人才信息统计工作有序进行，为镇区企业招才引智工作迈入正轨奠定了坚实的基础，为我镇企业发展提供了人才保障。在此期间，为了做好人才工作，本人也曾多次深入企业开展好人才服务工作，对规模企业重点关注，对新生企业重点培养，时刻为企-1-

业的茁壮成长提供人才支撑，解决企业的人才发展瓶颈。在此基础上，我镇出台了《窑湾镇关于进一步加强人才工作的实施意见》，指引镇区人才工作向着健康、有序的方向发展。

（二）围绕古镇保护开发，加大商贸旅游人才引进力度2024年，我镇围绕古镇保护开发重点项目，不断完善船舶工业园和旅游产品工业园的基础设施建设，拓展招商引资途径，将适合古镇及骆马湖旅游开发的项目引进来的同时，为古镇建设招引商贸旅游业所需人才。截止到目前，我镇已先后与南京大学、东南大学、南京工业大学、浙江东方景观设计公司等知名院校及专业团队进行合作，引进教授、副教授及各类专家30余人，为古镇二期保护开发提供了强有力的人才支撑。

（三）根据企业发展需求，为校企合作牵线搭桥

为了切实发挥人才办的桥梁纽带作用，我镇通过深入企业调研方式，了解企业人才需求情况，前往上海、南京、青岛等适合我镇企业发展的高校引进人才，建立产学研合作基地，开展校企合作论坛。其中，上海海洋大学在我镇人才办的牵线搭桥下与我市骆马湖水产品科技有限公司成功对接，就水产养殖技术合作达成了共识，签订了产学研合作协议，邀请了市领导为“上海海洋大学产学研合作基地”进行揭牌，并举办了“水产养殖高峰论坛”，有效提升了骆马湖水产品科技有限公司的科研水平。在此基础上，我镇人才办又于今年年初从江苏省淡水研究所为该公司成功引进了中华绒螯

蟹新品种长江一号，并联合上海海洋大学成永旭教授一起开展新品种推广项目，目前，各项合作协议已经拟定，计划于项目资金到位后在骆马湖畔进行试验推广。同时，在最近，本人通过中科院海洋所的师兄为该公司联系到了中国海洋大学赵博士，联合申报江苏省双创人才项目，目前处于审批状态，这些工作的开展，为企业又好又快发展寻找了新的出路，对渔业增效、渔民增收发挥了极大的促进作用，具有较好的经济和社会效益。此外，我镇积极组织骆马湖旅游发展有限公司、嘉禾鸭业有限公司、新沂市龙缘绿豆烧酒业有限公司等规模重点企业按照江苏省双创、徐州市双创以及新沂市双创人才项目的申报要求，积极引导企业加强创新创业载体建设工作，为企业人才引进营造较好的发展环境，为企业科技创新筑巢引凤。

人才工作存在难题：

（一）我镇企业主要是商贸旅游业，在企业人才需求方面还比较单一。

（二）部分企业对于人才引进意识比较淡薄，招才引智工作处于一个巴掌拍不响的尴尬境遇。

（三）镇区基础设施建设还不够完善，人才发展氛围不够浓厚。

二、作为镇长助理，积极协助镇党委、政府做好招商引

资及其他日常工作。

刚开始来到镇里，确实有点不适应，加上路途遥远，岗位职责不明确，一段时间让我也比较迷茫，但在镇领导的关心帮助下，渐渐地梳理出了工作思路，在人才工作与招商引资工作中找到了突破点，将招商引资和招才引智有机地结合起来，对我镇旅游产品加工园及船舶工业园的落户项目进行逐一排查，积极主动解决企业生产的管理及技术人才需求，在“招商引资春季攻势行动”期间，先后多次带着人才需求信息跟随党委书记前往苏州、无锡、浙江开展招商引资和招才引智活动。此外，本人积极协助镇党委、政府做好日常工作以及上报材料的撰写工作，内容涉及古镇旅游、信访、拆迁、中心镇创建、招商引资等方面，有效提升了个人的综合能力，加深了对镇域情况的了解程度。同时，积极做好包村蹲点工作，将镇里的会议及文件精神及时传达下去，协助支部书记做好计划生育、农保费用收取、秸秆禁烧、排涝抗旱等一系列村级工作，让自己在一线工作中积累处理干群关系的本领，也对当前农村工作有了深刻的认识。

整体而言，近一年来的挂职锻炼让我的社会工作经历和阅历得到了长足的进步，能够在工作岗位上让自己的专业知识学以致用，具有较高的工作热情。目前所在的窑湾镇，地理位置优越，历史文化底蕴深厚，领导班子年轻有为，与同事相处融洽，团结一心，斗志昂扬，在为创建4A级国家旅

游风景区努力奋斗，本人能够在这样温馨的大家庭中成长锻炼倍感荣幸，也希望我们镇能够按照市委市政府的各项工作任务，在科学长远规划的基础上对古镇及骆马湖旅游资源进行开发建设，早日构筑出集古镇、运河、骆马湖为一体的现代与古典完美结合的美丽旅游度假区。对于个人而言，将会在今后的工作中继续用高学历党政管理人才的标准严格要求自己，虚心听取领导和群众的意见建议，时刻保持为当地群众办实事，办好事的宗旨，在基层工作中锤炼自己，脚踏实地、戒骄戒躁，向领导、向书本、向同事学习工作经验，争取在窑湾挂职期间得到快速的成长进步，不辜负市委组织部对我们的培养和期望。

**第二篇：人才工作座谈会发言**

在绩效考核过程中，如何设定绩效目标

在绩效考核过程中，存在两个难题：一个是考核指标的确定，另一个是考核目标的确定。后者的科学性也决定了第一条的合理性。在现实实践过程中，很多企业实行的是目标谈判制，每年都要与各部门或各子公司进行艰难的任务目标谈判，大家的谈判技艺对最终任务量的确定有一定的影响。这样的绩效目标制定过程本身，就注定其对绩效没有太多的激励作用。目标任务完成了员工会感觉自己的目标定得不算高，完不成他会归结为目标定得太高，可见这种目标确定方式本身没有起到它应有的作用。

那么，在量化指标的过程中，如何设定一个科学的绩效目标就显得特别重要了。在现实的企业实践中，有两种经常被大家所使用的绩效目标设定方法：一种是“个性化”的；还有一种就是“分级制”的。我们在设定绩效目标的时候，是采用个性化的评价目标（即每个指标都是“个性化”、“具体的”，也经常表现为“线性的”——即绩效得分和绩效表现为一种比例关系），还是用设定分级目标（比如说设定三级目标，每达成一个绩效目标，得多少绩效评分）方式呢？为了说明两者的区别，现举例如下：

个性化的评价目标：“新产品销售额”的权重为15分，目标值为销售额4千万，则评分标准：每减少300万，减3分，每增加300万，加3分。”

三级评价目标：“新产品销售额”的权重为15分，基本目标目标值为3000万，实现了得分为1分；期望目标值为4000万，实现了得分为2分；挑战目标为4800万，实现了得分为3分”。（限于编幅，1、2、3分的具体意义这里不做详细解释，其和某一考核系数相关联）。

如何来评价以上两种方法的优劣呢？这就要回到我们做绩效管理的根本目的来回答这个问题了。绩效管理的根本目的有二个：1是提高组织和员工的绩效和能力；2是为价值分配提供依据。从这两个目的来说，绩效考核强调分层分类，强调相对区别，只要能在组织里面把那些表现优秀、良好、合格和较差的员工区别开来就可以了。因此要强调方法简单易行，区分度要明显，可以给主管一个很明确的目标。我们很难也没有必要再在四个不同个层级里面的员工，再区分出一个三六九等来。在韦尔奇的畅销书《赢》这本书里面，他谈到GE的主要成功要素——“活力曲线”时就说到。GE会依据绩效结果，按照20—70—10的比例将员工分成三类。对表现最好的20%的员工进行不断的加薪、培训、升职等激励手段进行激励；对表现中等的70%员工，依据其需要，对其能力进行开发，帮助其提高能力和绩效；对表现较差的10%的员工，依据其对公司价值观的认同等几方面要素，进行区分，对认同公司价值观的员工，会给予再培训、转岗等能力改进的机会，对那些不认同公司价值观的员工，则给予坚决的辞退。在他理解，这是一种“残忍的仁慈”。在韦尔奇看来，绩核目标只要能做到相对区分就可以了，不要搞得太复杂了。因此，从以上这些因素来看，在设定绩效目标时，三级评价目标是一种比较好操作、并且能反映绩效管理真正目的的一种绩效目标设定的方法。

生活中也有类似的例子。比如，在今年的世界杯上，德国队的主教练克林斯曼就在绩效目标设定这个事情上给我们上了生动的一课。因为今年德国队是东道主，被认为是今年世界杯夺冠大热门。全国上下都是这样认为，好像认为德国队得了亚军都是一种失败。在整个德国队，全队上下感觉到了很大的压力。作为主教练，克林斯曼深知这一点：如果不适时将这种压力进行化解的话，球队将不堪重负，更别说夺冠。在世界杯开赛前的媒体见面会上，克林斯曼说：“基本目标是出线（16强），理想目标是8强，挑战目标是4强”。这个目标当时普遍被记者认为较为保守，但是克林斯曼知道，如果从球员自身激励效果和实现目标所带来的幸福感的角度考虑，这是最好的。

现在我们想一想，我们就会发现，克林斯曼提出这种说法，风险最小，也最具激励效果。比如出了线（进入16强），德国民众会认为教练心中有数；进入了8强，教练会被认为是训练有方；若进入了4强，教练不仅被认为十分高明，还被认为是稳健而不说大话。事实上，克林斯曼正是用了这种目标三级分类的技能，保住了队员和自己的自尊心。最后当德国队夺得了世界杯的第三名的时候，克林斯曼得到了德国民众和媒体的疯狂追棒，大家认为他是一个充满激情又十分低调的教练，德国队取得的成就，他居功至追伟。

这个故事，对我们进行绩效目标的设定，具有很大的启发作用。我们从上述实例中，我们就能发现，如果从员工自身激励效果和实现目标所带来的幸福感的角度考虑，采取三级目标设计是比较合适的。

那么，如何设计每级目标呢？在统计学中有一个著名的模型，叫做正态分布——在大多数情况下，在样本足够大时，事物是呈正态分布的。在公司规模达到一定规模时，员工的绩效表现也是呈正态分布的。为了说明绩效目标设定和员工人数的关系，我们在这里将正态分布曲线用三角形来进行抽象代替（这样做是为了好画图和更加直观）。在统计学上还有一个概念，叫做期望，也就是样本的平均值。我们可以理解为在某一时段，同一职位所有员工产出的平均数。我们可以把这一目标做为我们的期望目标，也是公司和部门的业绩在正常情况下应该达到的目标，是被考核者“跳一跳”可达到的目标，是大多数人（60%--80%）正常发挥情况下可以达到的目标，是与行业平均发展水平相类似的目标。也是改正工作中明显缺陷后可便可达到的目标。在制定期望目标时可参考：公司的计划和预算、上期本指标实际值、行业指标等。原则上期望目标的设定不能低于计划和预算的规定，同时不能低于上期或者同期的实际水平。基本目标可以理解为是我们的任务底线，也可叫“绩效红线”，如果一个员工连续二个或三个季度都未能实现这一目标，公司将视其为不能胜任该职位，将予以辞退。其目标值的确定，往往和公司所要求的强制淘汰比例相类似。可以把这一绩效标准定位于组织内所有员工中绩效最差的那5%--10%所体现出的绩效水平。低于基本目标也就是我们图中面积为D（也可以理解其绩效为D）的那一部分员，他们是公司需要重点关注的员工。还有一种目标是挑战目标：是上级对下级的最高期望值，也是被考核人需要付出超常努力，作出重大、系统变革才能达成的目标。一般情况下，在一个组织内部，只有10%－20%的人才能达到挑战目标。挑战目标的设定应该和期望目标相比有明显的增长或改善。在制定此目标时，往往参考公司标杆或行业标杆。其能达成的人数比例，也就是我们图中面积为A的那一部分，他们是公司的业绩明星。

图中的A、B、C、D四个部分，相加起来等于100%。可以和公司或部门季度或绩效考核的强制分布相联系起来。如果我们这三个目标设定得科学的话，最终季度或绩效考核的强制分布的A、B、C、D应该和图中相一致。

绩效目标 基本目标 期望目标 挑战目标

B

期望能完成的人数比10%-20% 期望能完成的人数比60—80% 期望能完成的人数比90%--95%

A C

D

绩效标准设定示意图

合理有效的绩效考核体系该如何建立

人力资源部不专业，所以越俎代疱，让他来代替公司各部门来制定绩效考核指标，实际上是做不到的，那你也许会问，人力资源部不制定指标，又应该干什么呢?

首先，应该组织培训，选择好的顾问公司。好多人力资源部门不知道顾问有没有这个能力，其实有没有水平，高手过招，两三拳就能出来，而到是一些人力资源部不具备这个能力，这个某某名教授有名，某某知名顾问公司有名，某某人写了几本书，身份够高，固然这些都可以参考，但是，到底能不能解决企业问题，的确值得商榷。第一，你说麦肯锡有水平，但是他会不会派有水平的顾问师过来呢?第二，即使派了顾问师过来，价格能够接受得了吗?第三，你们之间能配合得好吗?

如何才能把绩效考核落到实处，真正有效激发企业活力呢?

首先我们要知道绩效考核与绩效管理的区别与联系，简单来说绩效考核是绩效管理中的一个环节，也是最重要的一个环节，没有绩效考核这项活动，绩效管理的其他环节都没有意义，绩效管理的其他活动都是为了使绩效考核真正有效设计的。绩效管理包括绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈四个环节，这四个环节不断循环就构成了绩效管理体系，他们的作用分别如下：

绩效计划：通过战略目标的分解制定各岗位的目标，保证全体员工的工作实现“战略导向制”;员工和直接上级共同制定绩效计划，并就考核指标、标准、权重、考核方式等问题达成一致，使员工对自己的工作目标和标准做到心中有数。

绩效实施：定期进行绩效面谈，通过直接上级和员工在绩效期间持续不断的沟通，直接上级了解员工的工作进展情况，并在必要的时候给予指导或帮助，对员工偏离目标的行为及时进行纠偏;收集和积累员工的绩效数据;如有需要进行绩效计划的调整。

还有我的一个亲身经历，约是十七八年前，我刚下海时在一家高科技公司承包了一个事业部。老板给我定指标，那时的指标很简单，根据工作完成任务和利润度来定，销售额在100万以内，10%提成;销售额在100万-150万之间，20%提成。这时，老板就想了，你无论如何，超过不了150万。

我说，如果超过了150万，怎么提成?

他说，小曹啊，超过150万，给你提成30%，我说不行，要40%。他说好。

结果到了年底时，一核算，我一共完成了500万。这个时候，老板就来找我谈话了，他说，小曹啊，跟你商量个事。我说，什么事呀?看，咱们到底应该兑不兑现?当然要兑现，我答。

他说，如果兑现，你一个人的收入比我们所有人加起来还要高，有难度，人家会有意见，如果不兑现呢?怎么办，跟你商量呢。我说，一点不能少。他说，钱怎么办?

我说，我从大学里当老师出来，还从来没见过这么多钱呢，这钱，一开始我还核计，拿出百分之多少给老总你，拿出多少给我们这些哥们兄弟们，另拿多少给下属们，另外还有多少，核计核计。结果为了钱的事，老板你不但不给，还三番五次找我来谈，我说老总，本来这个钱，你也有份，安排好了，但现在一分钱没有，你给我也得拿，不给我也得拿，咱们不是要遵循当初的约定吗? 当时老板很重用我，说人才难找，兑现了约定。这非常好，我也兑现了我当初的核计。

不过，当时老板不知道怎么订指标，才将指标订这么低。而当老板告诉我这个指标的时候，我估摸着100万肯定是轻轻松松的，150万有点难度。

就是说，公司要想订一个合理的指标，一是要靠多年的基础数据的积累，二是要靠管理者的经验。经验很重要，为什么人才难得呢?不管是政治家、军事家都一样，想当初邓小平提出“摸着石头过河”，实际上他心里有数，我们不谈别的，就说改革开放，他就提出，先做一个真理标准问题的大讨论，到底是不是有什么差距，他并没有不说。这就是经验，这就是政治家的智慧。

清楚了绩效考核与绩效管理的区别与联系，那我们就能查漏补缺，将企业缺失的绩效管理环节进行补充和完善，建立健全的绩效管理体系。有了健全的绩效管理体系卓有成效的效管理体系就成功了80%，你会问剩下的20%成功要素有什么?健全的绩效管理体系是框架，框架对一栋建筑物的重要性不言而喻，但要盖一栋坚实的建筑物，除了坚实的框架，填充物也很重要，如果填充物不好，楼是不会垮，但是会四处漏风。这就好比构建一个有效的绩效管理体系，健全的框架(绩效计划、绩效实施、绩效考核、绩效反馈)对其重要性占比80%，而每个环节重的一些注意事项，即是填充物，其重要性占比20%。下面我们一一剖析每个环节中的一些注意事项：

在做绩效项目的时候，经常会遇到这样的问题，一些企业没有战略，或者没有明确的战略，那绩效计划怎样制定?我们可以从模糊的战略中，提取明年销售目标，再逐层分解，如果连销售目标都没有，我们可以提取各个部门的关键职责指标为KPI，一般来说，管理已经非常规范的企业可以考核到岗位，对管理还处于初级阶段，管理非常粗放的企业，建议考核到部门层级就好，一般这个阶段的企业规模不是很大，领导者的管理幅度也不会太宽，领导对下面员工的工作好坏都十分清楚，对下面员工的考核可以采用比较粗放的方式。对工作量、工作复杂度、工作环境、工作完成状况这几个指标，做一个定性的评估就好，这样即操作简便，也有较好的考核效果。

绩效实施是个不断沟通的在工作纠偏过程，这个环节要注意沟通技巧及及时记录下属的工作表现，作为日后对下属工作评估的依据。绩效面谈要定期进行，沟通时管理者要注意自身态度，不是去指责下属工作，而是要帮助下属更好的达成工作目标。

绩效考核既是对下属各项工作进行公正客观的评估，如遇到对人力资源汇总的评估数据有疑惑时，需要及时与人力资源部沟通。

在绩效反馈过程中，考核者和被考核者共同回顾工作，对当期考核结果进行确认，同时订立下一次考核的考核计划，绩效考核的结果要与薪酬、晋升、职业规划、培训充分结合，这样才能有效激发员工工作，员工通过自己的努力工作，在物质和精神等方面得到正激励，他们就会持续性的创造价值，这样绩效考核的目的就达到了。

**第三篇：人才工作座谈会发言提纲**

人才工作座谈会上的发 言 提 纲

几年来，我们牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，大力实施人才强市战略，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，不断创新人才工作机制，积极开发利用好各类人才，有力的带动了全市经济的发展。

但是，根据新形势下经济社会发展对人才的需求来说，还存在着人才总量不足，人才资源配置不合理、人才过多地集中在机关事业单位等非生产领域、工农业生产第一线和第三产业人才相对匮乏等方面的问题。

下面，结合我们发改部门的职能特点,就做好人才开发工作，谈几点意见和建议。

一、进一步加快人才资源的开发利用

1、围绕项目带动战略,加快项目型人才开发引进。随着人事制度改革的不断深入，人才特别是专业技术、经济管理方面的人才，总是跟着项目流动，资金也是跟着项目流动。谁拥有了项目，谁就拥有了人才和资金。因此，要充分利用好项目引进人才，围绕重点企业、重点项目做好各种人才引进的配套工作。积极做好项目的论证策划工作，真正把招商引资与招才引智结合起来。加快经济开发-1-

区建设，把工业园区建设成为高新技术产业集聚的示范基地、高水平研发机构集聚的技术创新基地、高素质人才集聚的科技创业基地，搭建项目型人才的吸纳平台。

2、围绕推进新农村建设，大力开发农村实用人才。按照“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的总要求，加快农村实用人才的开发。在建设多样性的农村实用人才队伍上，大力实施农村实用人才培育工程，以职业学校为依托，加强农村各类实用技术、劳动力转移就业和学历培训，培养一批具有现代农业知识、适应农村发展形势的科技推广型、生产开发型、经营管理型、农业复合型人才和农业信息人才等。造就乡村教育人才、乡村文体人才以及乡村卫生人才，使农村人才队伍的结构更趋合理。同时，把有利于“三农”建设的各类人才进行科学的分类，如对林业、畜牧业、种植业等工作能手和技术能手进行分类指导，真正在业务上实施帮教，在产业上进行调整。把一切有利于发展“三农”的因素都与农村实用人才挂起钩来，营造有利于稳定农村人才队伍的工作环境，让这些农村的“能工巧匠”真正走进人才的大环境中来，让他们享受到人才队伍建设中相关的优惠待遇，从而激发农村人才的工作活力。

3、围绕壮大工业经济，大力开发引进企业经营管理人才。现在高素质的企业家十分短缺，难以适应新时期经

济社会发展的需要。要围绕增强企业市场竞争力和可持续发展能力，以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心，加快培养造就一支熟悉市场、具有先进水平的优秀企业家。积极扶持民营企业家成长，着力提高他们的战略决策能力、经营管理能力、市场竞争能力、推动企业创新能力，增强驾驭市场能力，掌握先进管理理念，提高经营决策水平。鼓励企业引才纳才，扶持大型骨干企业和高新技术企业建立研发机构，使中小企业成为人才吸纳的强大“蓄水池”。

同时，要做好人才向上挂职锻炼、岗位集中培训、基层实践提高工作。

二、进一步完善人才开发工作的体制和机制

人才工作的活力取决于体制和机制。要遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，建立充满生机和活力的人才工作体制和机制。一是建立以能力和业绩为导向的人才评价机制，探索制定能体现各类人才特点的人才评价指标，建立人才库；二是建立以公开、平等、竞争、择优为导向的选拔任用机制；三是建立促进人才合理流动的机制；四是建立并落实吸引人才的优惠政策，按照“不求所有，但求所用”的原则，引进更多的实用型人才。

三、进一步加快人才体系建设的投入

一方面，根据新时期经济社会发展的需要，将人才的开发利用、人才体系建设纳入国民经济和社会发展中长期规划和计划，并适时进行完善和修订。另一方面，认真研究国家产业政策和投资方向，积极争取项目资金，加大对各级各类学校、培训基地、乡镇文化站点建设的投入，加快人才体系和基础设施建设步伐。

我就谈这些，不妥之处，请批评指正。

**第四篇：人才工作座谈会发言提纲**

人才工作座谈会发言提纲

近年来，人才工作得到了县委组织部的倾心关怀，人才成长的环境进一步优化，人才智慧得到了充分发挥，知识得到了进一步充实，人生价值得到了充分实现，我们对人才工作充满了信心。

通过自己的观察与思考，对我县人才工作中还有一些感受：

1、由于专业技术人才更多从事行业技术工作，对国家大政方针的相关内容了解不全，把握不透，运用不灵活，工作中易走弯路，不能够用足用好国家政策，错失发展机遇。（例如，国家对欠发达地区的政策，对东部、中部、西部地区的政策，国家产业政策等，把握这些政策，能够很好地做好结合的文章，及时设计出工作思路和发展计划，为跨越发展，持续发展提供更科学的规划。）

2、随着现代经济、社会、文化、科技、政治等领域的发展，各行业的关联度越来越高，各行业人才存在学科知识单

一、技能发挥受限、为其它领域服务的功能受阻隔的问题，特别是在工业、农业、教育、文化、科技、城市建设、环境建设等方面，关联度越来越高，需要综合性多学科的知识交汇，才能够做出更加科学严谨具有长远可持续发展的规划，才能够规避建设过程中存在的各类风险。

3、由于体制机制的原因，存在着人才结构不尽均衡的问题，教育、卫生等行业专业技术人才数量居多，层次居高，待遇优厚，而工业、农业等领域人才匮乏，分布不均，队伍不稳，制约这些行业的持续发展。

4、由于激励机制的原因，中老年技术人才深化学习的动力不足，甚至个别高层次专业技术人才放松了对新知识、新技能的学习，接受新知识技能的能力降低，工作上重经验，轻科学，方法简单，因循守旧，这种精神状态也影响了周围的人群，必须加以遏制。

根据中央提出的调结构，转方式的总体要求，我县提出了实施倍增计划，1推进幸福工程，建设幸福魅力东平，实现富民强县新跨越的目标，这对人才工作提出了更高要求。我想，改变经济增长方式，调整产业结构，人才是关键。如何使人尽其才，才尽其用，如何营造活跃和谐、积极向上的人才环境，进一步做好人才工作，希望从以下4个方面进行探讨：

1、对专业技术人才加强国家宏观经济政策的教育培训，特别是对国家及省市县每五年计划及长远规划的学习掌握，让人才把握国家宏观政策及方向，让人才的专业技能更好融合到国家经济社会各领域的建设中去，更好地发挥人才的作用，更好地服务于当地经济社会发展。

2、建立多学科人才交流平台，开辟论坛，做到各类人才的即时交流，实现资源共享，让各类人才能够及时发布专业技术领域信息，参与重大规划的设计、评议、咨询，对全体领域给予合理化建议，做到多学科交叉，多领域复合，实现人才功能发挥的最大化。

3、以人才激励机制的创新为抓手，适当调整人才结构，培育、引进工业、农业领域中高端人才，减少欠账。采取政府以政策积极引导，企业、农业合作社等为主体、社会力量为补充的多种方式，尽快建立一支高素质高效率的人才队伍，迅速推进产业结构调整和升级。

4、加强对中老年人才的管理，建立科学合理的、长期管用的人才激励机制，充分调动学习新知识、发挥更大作用的积极性，防止技能衰减、知识衰退，功能老化、知识浪费。

浅显之见，仅供参考。

杨周勇

2024-12-16

**第五篇：人才工作座谈会发言提纲**

人才工作座谈会发言提纲

创新之道，唯在得人。近年来，我区认真学习贯彻中央和省市有关工作会议精神，全面落实“聚天下英才而用之”的战略思想，聚焦海外人才“引育用留”四个环节，求真务实、靶向用力，累计推荐申报外国专家项目62项，占全市一半以上，入选34项，在全市各区县中连续三年排名第一。

一、做强平台，夯实“引”的基础。

我区把建设优质平台载体作为引聚海外人才的“关键一招”，持续提升用人主体平台层次，高质量建设自主引才载体。一方面，深入摸排区内企业、机构科研基础，分层级建立重点科研平台推进台账，采取集中政策宣讲、点对点上门辅导等举措，加快推进创建各类高端创新平台和人才合作平台。目前，已建立院士专家工作站30余家，省级创新平台、国际科技合作平台150余家。另一方面，高标准建成济南(\*\*)国际人才创新中心，引入一流运营团队，打造类海外双创环境，吸引7个省级、5个市级重点人才项目落地，俄罗斯工程科学院院士团队、澳大利亚科学院院士团队接续入驻，进一步拉升全区人才队伍“含金量”。

二、靠前跟进，下实“育”的功夫。

秉持“不等不靠、主动作为、协同攻坚”工作原则，紧盯辖区重点用人单位，全员下沉深度挖潜。拿出诚心靠上联系。探索“手提包”工作法，每周至少拿出一半时间到各单位走访，宣讲人才支持政策，摸排人才引进计划，询问工作困难需求，与省科学院、齐鲁医院和济南市中心医院等区内280余家重点用人主体建立紧密联系，不断扩大“引才朋友圈”。拿出耐心上下沟通。实行分级负责制，班子成员带头、全局人员参与，到省、市业务主管部门争取政策倾斜和各类试点机会，助力海外人才获得各级政策支持，不断增强\*\*政策红利。拿出恒心跟进助力。实行政策宣讲-组织申报-答辩辅导“一条龙”模式，一抓到底跟进服务，帮助单位、团队、个人解决具体问题。

三、聚焦产业，做实“用”的质效。

把推动全区产业发展，作为海外人才作用发挥的“指向标”，增进企业与人才深度合作，产业与创新紧密融合。当好国际人才“经纪人”。建立企业科技需求台账，深挖驻区高校院所国际人才资源，开展有针对性的科创合作对接，实现高效精准“揭榜挂帅”。服务省科学院全职引进澳大利亚院士，省中医研究院引入多名巴基斯坦专家。帮助15家企业对接联系27名海外专家，解决技术难题30余项。组建协同创新“大联盟”。联合欧亚10多个国家、30余家院所、2万余名专家教授，建立“一带一路”院所专家库，开展联合技术攻关，为海外人才到区发展铺就快车道。搭建国际合作“主舞台”。组织策划“\*\*国际会议月”，纳入山东省2024年“高层次外国专家齐鲁行”活动，吸引更多海外人才、项目、资金落地\*\*。同时，通过活动对接，鼓励区内企业建立海外研发机构、离岸创新创业基地，提高科技合作国际化水平。发力服务，抓实“留”的举措。依托外国人来华工作许可审批系统，对有外籍人员的企业，及时发布政策和服务包，回收诉求和意见建议。配备外籍人才服务专员，建立海外人才服务清单，与组织、人社、工信、属地街道携手，实时推送解决海外人才工作、生活需求，共同为符合条件的外籍人才提供人才公寓，为“国际杰青计划”专家解决子女入学问题，为入境的外籍专家解决疫情隔离期间生活保障问题，为高端人才提供各类人才计划申报服务，通过高效、专业、贴心服务提升外籍人才在\*\*的“幸福指数”。

下一步，我们将围绕区委13项改革创新行动，紧抓国际人才引育创新不动摇，精准发力、不懈奋斗，为\*\*区加快建成全省对外开放和国际人才聚集高地，贡献更多科技智慧与力量。

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！