# 20110418(积极打造区域人才高地)（5篇范例）

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-08-05

*第一篇：20110418(积极打造区域人才高地)积极打造区域人才高地许宁深入贯彻落实人才强国战略，大力培养地方经济社会发展所需的各类人才，积极打造区域人才高地，是欠发达地区实现科学发展、跨越式发展的必然选择。近年来，河北省张家口市坚持把人...*

**第一篇：20110418(积极打造区域人才高地)**

积极打造区域人才高地

许宁

深入贯彻落实人才强国战略，大力培养地方经济社会发展所需的各类人才，积极打造区域人才高地，是欠发达地区实现科学发展、跨越式发展的必然选择。近年来，河北省张家口市坚持把人才作为发展之基、强市之本，从创新理念、创优环境入手，积极探索具有自身特色的人才发展之路，取得了良好成效。

更新观念，重视人才。观念滞后是影响欠发达地区人才工作的重要因素。只有解放思想、更新观念，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，才能发现、培养和用好人才。张家口市着力破除陈旧用人观念的束缚，树立人才优先的理念，既重引资更重引智，把人才作为推动发展的第一资源；树立欠发达地区人才工作大有可为的理念，创新思路举措，为各类人才脱颖而出创造良好环境；树立人人可成才、不拘一格用人才的理念，不看学历看能力，不看资历看实绩，把具有真才实学的人选拔到合适岗位上。

着眼长远，培育人才。求才有两种基本途径：外部引进和内部培养。比较而言，加强本地人才培养是支撑区域发展的长远性、根本性、战略性举措。张家口市坚持把培养本土人才、盘活本地人才资源作为战略重点，支持域内省属高校发展，改善其办学条件；发展市级职业教育，加快推进市属院校扩大规模和升级改造；用好域外教育资源，选派重点人才到国家级高等院校和科研院所深造，培养各领域、各学科的领军人才；实施一线培养工程，选派干部进村入企、挂职锻炼，选聘优秀大学生担任“村官”，培育本土实用人才。

完善机制，用好人才。人才以用为本。只有用好人才，才能体现人才价值、发挥人才效能，使人才成为经济社会发展进步的重要推动力量。张家口市重点从三方面完善人才工作机制：建立柔性引进机制，用好北京 “人才库”，把承接北京人才辐射作为人才工作的重要内容；完善动态管理机制，激发人才创业活力，建立以业绩为主要依据，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价指标体系，真正形成“能者上、平者让、庸者下”的良好氛围；创新投入机制，强化人才工作保障，建立“人才发展基金”，用于高层次和紧缺人才的培养、引进以及重点课题、重点科研项目的资助。

搭建平台，凝聚人才。人才发展需要平台，干事创业需要载体。张家口市始终重视为各类人才提供机会、搭建平台，促进人才集聚和施展才能：搭建项目平台，以项目集聚人才、以人才引领产业，实施重大项目攻坚行动，近两年通过项目引进人才1500余人；搭建科研平台，筹备成立清华—张家口产学研合作办公室，目前已有7名清华大学教授与张家口市9家企业开展合作；搭建园区平台，大力扶持产业集聚区、物流园区、人才创业园区发展，使其不仅成为产业集聚地，而且成为人才集聚地。

搞好服务，关爱人才。为人才提供周到热情的服务，让其专心投入工作、全力施展抱负。张家口市大力实施人才服务工程，努力让各类人才有用武之地、无后顾之忧：成立“人才服务中心”，在人才落户、医疗保险、子女入学等方面提供“一站式”服务；建立待遇与贡献相匹配的分配制度，专门设立“张家口杰出人才奖”，对为张家口发展作出重大贡献的优秀人才给荣誉、给地位、给实惠，使一流人才享受一流待遇，一流贡献得到一流报酬，把越来越多的人才留在张家口，为张家口经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。（作者为中共河北省张家口市委书记）

**第二篇：创新四项机制打造人才新高地**

一是创新人才评价机制。建立以能力和实绩为重点的人才评价体系，出台《人才工作目标责任制考核办法》，客观公正评价人才。二是创新人才流动机制。打破部门、身份、所有制、地域等限制，畅通各类人才在产业、地区和城乡间流动渠道。实行跨企业交叉动态使用，实现人才资源共享。三是创新人才引进机制。树立“不求所有，但求所用”的柔性引才理念，出台《鼓励支持非公经济组织和社会组织引进人才暂行办法》，对重点企业、重大项目所引进的高层次人才提供安家落户、人事代理、工资待遇、医疗保健等全程跟踪服务。四是创新人才激励机制。营造感情留人，事业留人，待遇留人的氛围。宣传人才典型和成功经验，增强他们的荣誉感和成就感。节日期间走访慰问，增强他们的归属感。特殊的政策优惠，增强他们的满足感。通过多种激励，吸引各级各类人才。

**第三篇：四位一体合力推进积极打造高技能人才培养高地**

四位一体合力推进积极打造高技能人才培养高地

张莉

（2024年3月2日）

尊敬的陈主任，各位来宾、同志们：

今年，我们在深入推行就业准入制度的基础上，创新监察先导、培训提升、鉴定准入、荐业适岗“四位一体”技能人才培养新模式，这是我们贯彻落实市委四届三次全体（扩大）会议、全省职业能力建设和技能鉴定工作会议、全市人力资源社会保障工作会议等一系列会议精神的创新举措。刚才，我们观摩了培训现场，感受了培训的热烈场面，现在我们坐下来召开会议，目的就是深入动员、明确目标、细化责任，大力促进“四位一体”新模式在全市面上推开推广。根据会议安排，我简要谈两个方面内容。

一、“四位一体”技能人才培养新模式成效日益凸现

一是实施“四位一体”技能人才培养新模式的背景情况。“实现更高质量就业”是党的“十八大”提出的最新要求，要实现这一目标，迫切需要普遍提升劳动者技能水平。就我市当前经济社会发展情况看，随着大项目落户和扩张，不仅需要一批“心灵”高层次专业人才，更加急需一支结构合理、技艺精湛的“手巧”技能型人才队伍。为此，今年市委、市政府出台了《推进中心城市人才资源开发三年行动纲要》，在全市启动实施“宿迁英才计划”，确立了到2024年实现“五个一万”的目标，其中就要新培养高技能人才1万人以上。同时，广大劳动者对技能提升的需求也在日益高涨，在今年“春风行动”中，越来越多的城乡劳动者愿意选择在家乡就业创业，但结构性矛盾仍很突出，劳动者的技能与岗位需求不相适应，造成招工难和就业难并存的尴尬局面。

二是实施“四位一体”技能人才培养新模式的内涵要求。今年，我们创新实施“四位一体”技能人才培养新模式，目的就是全力打造技能人才新高地，其出发点和落脚点就是实现城乡劳动者高质量就业创业。“四位一体”技能人才培养新模式，各环节是有机衔接的统一整体，设置紧密，环环相扣。

1、监察先导。劳动监察机构要对就业准入控制落实情况，对各类用人单位和从业人员执行职业资格准入制度情况依法开展专项检查，全面查摸持证从业，及时教育和督促劳动者通过参加职业培训提高技能水平，持证上岗。

2、培训提升。各职业培训机构要对报名人员按职业工种分类，分期、分批组织培训。人社部门强化职业培训机构监管，面向社会公布一批定点培训机构，指导各培训机构根据市场需求调整专业设置，并建立健全培训教材库、培训师资资库，不断提高培训的针对性和有效性。

3、鉴定准入。职业技能鉴定机构要对参加培训结业的人员组织技能鉴定，对技能鉴定成绩

合格的学员，授予相应的国家职业资格证书。同时，进一步拓宽职业资格证书覆盖面，鉴定职业（工种）总量从几十个扩展到138个（其中企业42个、三产服务业52个、建筑等行业9个、职业院校学生35个）；鉴定领域从传统职业业扩展到培训师、人力资源管理师等23个新兴职业；鉴定层次从以初中级工为主扩展到突出高技能人才的培养；鉴定组织从单独开展鉴定扩展到与上游培训和下游就业密切结合。

4、荐业适岗。由就业管理服务机构对参训人员加大获证奖补政策落实力度，及时兑现培训补贴。对获证人员提供与能力相适的就业岗位，初次成功推荐就业率达90%以上。对持证上岗人员跟踪服务，满足企业转型升级和经济发展对蓝领人才的需求。对有创业愿望的人员加大创业扶持力度，促进创业带动就业。对就业创业先进典型加大宣传力度，带动更多的劳动者实现素质就业、高质量就业。

三是市区“四位一体”技能人才培养新模式的探索成效。市区先试先行，“四位一体”技能人才培养新模式启动以来，因针对性强、组织力度大、培训质量好，整体呈现出用人单位积极欢迎，各类培训机构积极参与，广大劳动者积极报名的火热局面和浓厚氛围，取得了初步成效。今年以来，全市美容美发、保健按摩、育婴师、餐厅服务员、厨师、电子、电工、汽车修理等二、三产业职业技能培训班相继开班，截至当前共开设了65个培训班，累计培训学员近4000人，其中：对湖滨新城“洗脚上岸”渔民进行厨师培训110人。开展高师幼教工作者进行“育婴师”培训360人，市区美容美发培训103人、保健按摩师培训320人，均是开创了此类职业的先河，随着首批学员的结业、取证、上岗，社会效益将更加凸现。

二、促进“四位一体”技能人才培养新模式全面推广

“四位一体”技能人才培养新模式与市委、市政府“人才强市”战略、“创业富民”战略等中心重点工作紧密联系，通过大力推行高（职）校毕业生双证制度，促时体面就业；通过全面提升返乡劳动者技能水平，促进素质就业；通过精心组织特殊群体适岗培训，促进平等就业；通过积极开展企业职工在岗技能提升，促进稳定就业；通过组织实施GYB（创业意识培训）、SYB（创办你的企业）、ZYB（提升你的企业）和EYB（扩大你的企业）不同层次模块的系统创业培训，培育更多创业主体，促进创业就业，最终实现党的十八大提出的“实现更高质量就业”的总体目标。

一要构建市县（区）联动之势。“四位一体”技能人才培养新模式，是一项系统工程，内容丰富、涉及面广，社会关注度高、百姓期待值高，也是推进民生生态建设的一项基础工程、是一项重要实事项目，请各县区、开发区，市局相关处室、单位务心高度重视，务必要将其纳入人才开发建设的大局，纳入高质量就业总体布局的大盘，纳入监察维权执法的重点，纳入培训鉴定工作的主体，要贯穿于全年各项业务开展之中，必须明确领导分管，明确专人牵头，努力形成市县区联动开展，各业务部门合力推进的良好工作局面。

二要实现各业务环节无缝衔接。在深入推进“四位一体”技能人才培养工作中，各业务条线要强化上、下游配合，切实形成推进工作合力。劳动监察要深入各开发区（园区）生产企业、三产服务企业等相关联的企业，依法开展“拉网式”、“地毯式”监察检查，积极引导企业和职工参加职业技能培训；培训机构要紧密关注市场需求，针对性制定培训计划，以优质的师资、教材提高培训质量；鉴定机构要充分发挥技能等级证书引领作用，扎实组织开展技能鉴定，提高含金量，提升劳动者素质水平；就业服务机构要充分发挥“191就业创业服务网”、“就业e图”等公共服务平台效应，同时在做好推荐上岗的基础上，建立健全后期跟踪服务，确保经推荐上岗的劳动者实现高质量稳定就业。

三要强化督促和推进力度。会上，我们已经将任务分解表下发给了大家，全市确定了7182目标体系，即：培训总量达7万人，参培人员100%鉴定，鉴定获证率达80%，培养高级工以上高技能人才达20%以上。刚才，大家签订并递交了责任状，请各县区、开发区根据任务要求，对指标认真进行细化分解，确保做到有计划、有步骤、有序时、有成效。对整体工作推进情况，我们将组织开展检查，定期不定期组织抽查，并及时将完成情况进行通报。今天，我们观摩了市区部分培训班，召开了现场会，下一步，我们将根据需要，适时选择有特色、有创意、有影响的培训班再次召开现场会，开展示范课堂评比。同时，在工作推进中，要边推进、边总结、边完善、边提炼，对先进县区、处室、单位予以表彰奖励。

四要营造良好的舆论氛围。要运用好网络、电视、报纸、宣传单、电子屏等各类媒体，及时、快速、高效将职业工种、培训信息、就业岗位等持续、常态化公布宣传，让有参加培训意愿的广大城乡劳动者全面掌握相关信息。要认真总结和挖掘工作开展中的亮点，充分展示“四位一体”技能人才培养新模式社会各方效益，通过媒体稿件、政务信息、政务通、手机报等介质，加强工作宣传，放大正面效应，争取领导的重视支持，争取社会、企业以及劳动者的认可，实现有意愿培训的100%参培、培训后100%鉴定、取证100%推荐就业的“三个百分百”目标，努力将宿迁打造成为高技能人才培养高地，力争将“四位一体”技能人才培养就业的宿迁模式向全省、全国推广。

同志们，“四位一体”技能人才培养新模式，标志着我市技能培训提升到了一个新的层次、新的水平、新的高度，走出了一条有特色、可持续、跨越发展之路。各县区、开发区，各相关处室、单位以高度的政治责任感和使命感，抓好落实，做出成绩，彰显本领，努力为建成更高水平小康社会作出积极贡献！

**第四篇：奥雅集团：全力打造人才与品质高地（模版）**

奥雅集团：全力打造人才与品质高地

引言：

在奥雅，人才为先，人才是发展的根本，我们对人才的吸纳长期采取开放式的战略，将奥雅集团打造成人才高地、品质高地。我们致力于积累人才、储备人才、培养人才、发展人才、留住人才。——李方悦

关键词： 设计公司 企业文化 品牌打造

奥雅设计集团是一个全程化的国际设计品牌，集团积极而谨慎地整合建筑、规划和景观的互动关系，是国内为数不多的具有建设部颁发的风景园林专项设计甲级资质及城市规划编制乙级资质的综合设计机构，为城市化的发展提供从规划、建筑设计到景观设计的全程化、一体化、专业化和规模化的解决方案，创造更加适合地域特色的城市空间。目前，奥雅设计集团旗下包括：加拿大奥雅景观规划设计事务所、深圳奥雅景观与建筑规划设计有限公司、深圳奥雅建筑设计有限公司、上海深圳奥雅园林设计有限公司、深圳奥雅北京分公司、深圳奥雅西安办事处等分支机构。

日前奥雅设计集团董事总经理李方悦女士接受了《建筑英才》的采访。她表示，任何一家企业在持续发展过程中，都需要不断地引进人才，储备人才，培养人才，留住人才。而奥雅集团的人才战略目标就是将集团打造成人才高地，品质高地。

《建筑英才》：建筑设计业经历了阴晴不定的2024年，在人才招聘方面也相对保守。在2024年新的一年里，奥雅集团在招聘选拔人才方面有哪些计划？

李方悦：奥雅集团一直以来视人才为企业发展的核心，对人才的招聘与培训不遗余力，长期吸收最优秀的人才，并给予最自由的空间，以业绩为导向，让优秀的人脱颖而出。奥雅集团不仅为中国城市化的发展提供从规划设计，城市设计，到景观设计的全程化、一体化和专业化的解决方案，同时也为创造具有地域特色的人性化和充满活力的城市空间提供最优质的服务。我们致力于将奥雅集团打造成人才高地、品质高地,并不断积累人才，储备人才，培养人才，发展人才，留住人才。2024年已经结束，奥雅集团的人才选拔仍将以“世界公民”的综合素质、高水平的专业基础与能力、对设计有高度热情与追求作为主要招聘标准。2024年，奥雅的招聘计划仍将以社会招聘与校园招聘相结合，积极努力地培养奥雅自己的人才；同时将加大海外招聘的力度，吸纳优秀的国际性设计人才与管理人才。始终以长期吸纳优秀人才为原则。

《建筑英才》：相关新闻报道，建筑行业回暖迹象明显，您认为行业回暖对人才市场的影响是怎样的？人才结构会发生变化吗？

李方悦：行业回暖迹象目前还不是很明显，现在应该是吸纳优秀人才的好时机，当然人才对企业的要求与期望也会更高，人才选择企业时将更看重企业本身的竞争力、企业的定位、企业的发展战略、企业运营模式给他们的职业发展空间与个人竞争力提升的机会。这双向的更高期待将使人才市场的人才结构更为合理，也会激发求职者的自我提升意识与竞争压力感，更有力地冲击目前国内该行业人才专业能力的严重不平衡性和，那些专业能力强，综合素质高的人才将会倍受青睐，而那些浮于事、专业不扎实、只会画图而不会设计、不注重实施的人将会有很大的就业压力和挑战。

《建筑英才》：目前奥雅集团最需要哪几类人才？您认为人才在企业发展壮大过程中起到了哪些作用？

李方悦：奥雅集团最需要以下三类人才：一是专业能力强、具有国际项目设计与管理经验的高级景观设计师、城市规划与设计师或建筑设计师、项目负责人；二是各类专业的综合管理能力强的高素质行业管理人才；三是重点高校的优秀的综合素质高的本硕毕业生。

人才对设计公司来说就是企业的命脉，人才先行是企业发展的基础，对企业设计实力的提升、企业文化的传承、企业战略的发展都起到关键作用。

《建筑英才》：美国著名管理学家哈罗德•孔茨认为，员工培训是设计和保持一种良好环境，使人在群体里高效率地完成既定目标。可见有效的培训是团队效率的切实保证。那么奥雅集团对员工进行了哪些培训？这些培训对员工成长有哪些重要性？

李方悦：奥雅集团一直很注重对员工的培训。我们的培训主要有新入职员工培训，包括企业文化、设计师使命、各专业的基础培训等, 毕业生集中培训时间为期一个月；针对全员的培训有不定期的项目经验分享、项目总结、系统信息资料分享；以及供应商相关专业培训，其他管理培训等。这些专业系统的培训对奥雅员工的职业发展、个人专业能力的提升、企业文化的融合、员工的职业发展等都起到关键的作用。

《建筑英才》：您前面讲过，人才是企业的命脉，人才先行是企业发展的基础。奥雅集团是如何留住人才的？为人才打造怎样的成长空间，使其发挥更大作用？

李方悦：在奥雅，人才为先，人才是我们的根本，对人才的吸纳长期采取开放式的战略。将奥雅集团打造成人才高地、品质高地。我们致力于积累人才，储备人才，培养人才，发展人才，留住人才。

奥雅是一个学习型的组织。在这里我们鼓励学习，鼓励自我突破。从各种渠道去积极拓宽自己的思维世界。公司每个月会由培训负责人和各分公司运营结合实际需求安排培训课程和分享会。鼓励同事们担任讲师和去听课。担任讲师或参加培训都会与绩效考核结合，鼓励刺激员工不断学习。我们提倡充分讨论和争论的文化，具有长期的激励机制、完善的绩效考核制度、多元化的国际性人才、各种各样的培训与经验交流分享会和多种内部的竞聘与比赛。《建筑英才》：众所周知，一个良好的企业文化的形成，需要长期的积累与维护，奥雅集团作为一家知名的建筑设计公司，在打造企业文化方面做了哪些工作？

李方悦：我们相信企业文化是一个企业品质与高度的决定因素。奥雅集团的定位是成为景观设计、规划和城市设计方面具有世界影响力的行业领导者，并以文化+科技企业作为行业标签，我们通过以下内容定义奥雅的企业文化，并不断修正与提升，形成企业发展的思想内核。

一是诠释“奥雅”。“奥”，是博大精深，是文化，也是形式背后的思想。

“奥”,还是奥妙，是wonder,奇妙，通过每件作品不断创新，超越自己，创造奇迹。“雅”，是大雅，优雅，是艺术和美。“奥雅”代表了这个群体对文化和艺术的追求。任何一件成功的设计作品，都应该是思想和美的综合体。二是奥雅设计集团宗旨和使命。

奥雅公司希望以她的专业水准，正直，对艺术的追求和强大的创造力而知名，在不断的实践中创造充满创意和美的人居空间，提升、保护和改善我们赖以生存的环境。我们既务实，又有理想，试图将对设计的艺术和对社会的考虑和可持续的发展结合起来。我们把美与和谐作为设计的最高目标，我们的工作提升和改善了人和环境之间的关系。三是奥雅经营理念和运营哲学。

做正确的事：追求品质和高效，持续发展，成为行业典范；关心客户，关爱同仁，心系社会，创造给人以幸福感的城市和城市空间。

用正确的方式：铸造不朽传奇，秉承宗旨，恪守承诺；通过每次设计和服务为奥雅增加荣誉；团队至上，享受每一天。

用合适的人：服务社会，贡献他人；肩负使命，勇于担当；长期聘用最优秀的人才，并给他们空间和充分授权；充满热情，不断学习，勇于变革；尽我所能，追求卓越。四是奥雅司训。

专心做事，真诚待人，追求卓越，持之以恒。奥雅注重德才兼备，希望与既有专业才能又具优秀人品的人才共同追求这份事业。不断挑战现有的标准和传统。五是文化关键词。

开放、专业、纯粹、激情、团队、创新、平衡。奥雅一直很重视企业文化建设，在日常工作与管理中都会将这些企业文化关键词与公司的经营理念加以贯彻。并用多种形式去展现我们的专业、纯粹、开放的工作氛围，包括多种形式的专业竞赛，各种体育活动，各种节假日的文化创意活动，多种公益事业活动等。六是奥雅设计理念“ L.E.A.D ”。

Locality-地段：对地段的敏感及由地段精神和当地文化所激发的灵感，用当地的材料和植物；

Ecological-生态：遵循生态原则的绿色社区，降低工程造价，减少维护成本； Art-艺术：强调艺术表现（现代艺术与大地艺术）； Detail-细节：注重细部设计，强调个性。

而奥雅的设计风格则是：现代，即现代设计语言、现代设计手法；有机，一切与周围环境和谐的设计，鼓励“流线型”和“仿生形态”的设计；艺术，景观本身就是最高的艺术形式之一，在每个景观项目中寻求机会展示公共艺术，表达现代艺术和大地艺术的思想和形式，概念具有高度的创意和艺术特征，如波普艺术、现代极简主义和大地艺术在景观设计中的运用；自然，摈弃一切人为、不和谐和不自然的设计。

案例点评：

现代企业管理的核心思想是坚持人本主义哲学，深刻理解人是一切组织中的第一资源，只有从人的本性与本能出发，尊重人，理解人，充分发挥人的主观能动性和智慧创造性，通过对企业管理的充分利用与开发，从而实现组织目标和效能的最大化。因此企业在凝练企业文化时也要注意以人为本的思想。以人为本包括两个方面：对员工与对顾客。正如奥雅的实践一样，企业文化的打造要从人才和品质这两点入手，积极推动企业发展。

华恒智信的研究团队结合诸多实践经验总结，认为建立以人为本的企业文化要注意以下几个方面: 首先，要实现员工与企业的发展目标协调一致。

企业的发展离不开优秀的人才,人才的发展离不开良好的企业环境。员工的发展和企业的发展是既相互依赖,又相互矛盾的辨证关系。企业目标和个人目标之间往往存在许多差别和矛盾,这就要求我们通过目标整合来达到企业发展目标与员工发展目标的协调一致,员工的个人目标必须服从于、服务于企业目标,将个人价值的实现溶入企业价值的实现过程中,找准企业目标与个人目标的结合点。只有这样才能最大限度地发挥人的积极性和创造性,实现员工和企业的共同发展。

其次，搭建人才成长平台，构建成长型组织氛围。研究表明，人才对个人前途的预期越好，则他对组织的归属感也越强。人才对个人前途预期取决于企业本身发展的前景，也取决于人才自身发展的潜质。企业应当形成一个使“想干事的人有机会、能干事的人有舞台、干成事的人有地位”的氛围，帮助人才把他对个人前途的期望一步步地变为现实。这种积极成长的文化氛围能影响到企业的整个形象、产品风格质量与企业发展战略。

最后，坚持履行企业的社会责任。企业文化的重要表现之一就是企业对于社会强烈的责任感。通过践行社会责任，在内部培养一种以实现人类进步与幸福为己任的风格倾向能够很好的推动以人为本的企业文化建设。使企业获得与当地社会和谐发展，实现共赢互利的良好局面。

**第五篇：锐意创新积极打造文化高地真抓实干推进我市文化发展**

锐意创新积极打造文化高地真抓实干推进我市文化发展

日前，中共十七届六中全会完美谢幕，会议专题研究部署深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣的问题。我市领导集体高瞻远瞩，率先提出打造“五个高地”，同步推进经济高地、开放高地和文化高地建设，坚持文化发展的先进性、先进性、时代性、群众性的有机结合，大力推进文化创新实践，为全体市民提供更多的精神食粮。

重庆的文化高地，自有高山景行之魅，不仅在量上有丰硕的堆积，更在质上，有崇高的定位，重庆的价值体现在，坚守和张扬了文化传统中最健康最有生机的部分。重庆以“唱读讲传”为特色的文化发展指引，从方向性上为文化高地的打造确立了一种高层级的定调，确立中国西部新时代的文化价值坐标，这无疑是现实社会人民大众精神积弱、信仰缺失的真正救赎之道，有助于克服现代化进程中产生的物欲膨胀、精神萎靡的社会弊病，为市民培植高贵的涵养又正义的担当。

继“打黑”后提的“唱红”，承继了重庆“红岩”英雄的浩然正气，成为浮躁时代的异数另类，以人性为本，穿透岁月弥新弥生，在当下世界各种思想文化大潮相互激荡的背景下，焕发出惊天地泣鬼神的人性感召力量，正面催生人性纯良爱国思进取的本性良态。

这一系列举措，体现了重庆的文化民生理念，为重庆发展注入了强大后劲，推动文化建设步入健康发展的新阶段，为经济社会又好又快发展提供坚强的思想保证和强大的精神动力。

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！