# 人才工作会议发言稿范文合集

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-08-27

*第一篇：人才工作会议发言稿同志们：在岁末年初各项工作十分繁忙的时候，市委、市政府专门召开全市人才工作会议，这充分表明我们对人才工作的高度重视。刚才，大会表彰了全市人才开发先进单位和优秀人才典型，有关单位和同志作了交流发言；会前，市委、市政...*

**第一篇：人才工作会议发言稿**

同志们：

在岁末年初各项工作十分繁忙的时候，市委、市政府专门召开全市人才工作会议，这充分表明我们对人才工作的高度重视。刚才，大会表彰了全市人才开发先进单位和优秀人才典型，有关单位和同志作了交流发言；会前，市委、市政府还专门下发了全市人才资源开发“十一五”规划和有关专项文件。这次会议的目的，就是要在全市进一步营

造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，动员全市上下以更加开放的理念，更加创新的举措，落实人才资源开发“十一五”规划，为全市经济社会又好又快发展提供强有力的人才保证和智力支撑。

人才是兴市之本、强市之基。市委、市政府历来高度重视人才工作，近年来，围绕“科教兴市”和创新型城市建设，十分注重把人才培养、人才引进和人才使用紧密结合起来，各条战线人才不断涌现。“十五”期间，人才总量不断增长，素质结构持续优化。全市人才总量从2024年的5.9万增长到8.5万（2024年），年均增长8%以上，每万人拥有人才（数）从2024年的702人增加到992人，增长41.3%。本科学历以上的人才占比达到25.5%；中、高级职称人才占比达到19.5%，增长34%。人才投入不断加大，载体建设持续优化。累计投入人才开发资金2300多万元，年均投入占财政收入的0.5‰以上。依托沙钢、银河等企文秘杂烩网业集团建立了4个博士后科研工作站。高新技术创业服务中心、留学人员创业园和公共信息管理服务平台等，已成为全市集聚各类科研人才的重要载体。人才机制不断完善，发展环境持续优化。先后出台了一系列人才引进、开发的配套政策，建立了人才工作目标责任考核制，形成了“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，社会力量广泛参与”的人才工作新机制，人才工作整体合力有效提升。

总体讲，通过多年努力，全市人才队伍建设已经打下了比较坚实的基础，但对照又好又快的发展要求，我市人才工作仍有不适应的地方。为此，我们必须站在更高的层次上，把握和处理好“三个关系”。一是扩张数量与优化结构的关系。“十五”期间，我市人才引进总量与苏州其他县市不相上下，但人才分布结构不尽合理，尤其是人才专业结构与产业需求之间的矛盾还比较突出，掌握核心技术的高技能人才、善于资本运作的金融人才、熟悉现代管理的领导人才、勇于突破常规的创新人才、既有专业技术、研发能力，又有思想开拓能力相结合的创业人才等，数量还不足、层次还不高。如何在扩大总量的同时，优化队伍结构，已经成为我市人才工作的当务之急。二是人才引进与减少流失的关系。近年来，我市在引进人才方面积累了很多好的经验。如宏宝集团、长江润发集团等，采取优化环www.境和提高待遇（盖公寓楼、培训楼，加工资、送股金）等措施，吸引并留住了一大批优秀人才。但不容忽视的是，全市的人才流失问题仍然比较突出，企业高层管理人员外流、技术骨干“跳槽”等现象时有发生。如何留住人才并更好地发挥人才作用，已成为当前亟待解决的问题。三是政府主导与企业主体的关系。政府主导体现的是一种“外力”，企业主体作用的发挥才是“内力”。今天开这个会议，就是要创造一个环境，告诉大家，我们重视人才、关爱人才、培育人才，但是，我们更要强调企业是主体，只有我们企业重视了人才，重用了人才，我们才能真正把人才工作做好、做扎实，这个关系希望我们要摆准。

当前，我们面临的竞争更加激烈，肩负的历史责任更加艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都显得紧迫。下面，围绕如何落实好人才资源开发“十一五”规划，做好今后一段时期的人才工作，我简要讲三个问题。

第一个问题，我们迫切需要什么样的人才

国家《“十一五”国际科技合作实施纲要》强调指出：要把引进人才放在第一位，不分肤色、不分国籍、不惜代价引进人才。从普遍意义上讲，只要对经济社会发展有用的都是人才，我们都需要。但从张家港发展的特殊性看，我们既需要大量的各级各类人才，同时又迫切需要一些紧缺性的人才。具体来说，迫切需要加强建设以下六支队伍：

1.党政干部人才。要实现率先发展，必须有更多的具有专业素质的党政干部队伍。目前，我们的干部队伍，行政管理型干部比较多，经济发展型、社会管理型干部比较缺，尤其是“经济型”优秀年轻干部更是凤毛麟角。明年市里准备分三个层面培养未来干部。第一个层面是中层副职，通过中青年干部培训，尽快提拔一批中层副职，并迅速提升到岗位；第二个层面，对中层正副职培训，下派挂助理职务锻炼；第三个层面，对刚从大学毕业考进公务员队伍的年轻同志，下派到基层锻炼两年。通过这三个层面的培训来推动党政干部队伍能力不断提升，以适应未来发展。前不久，省委李源潮书记在全省城建规划培训班动员时讲到：“书记、市长的眼界、眼光决定了一个城市的品味和价值。”换句话说，我们这支党政干部队伍的素质决定了张家港的未来发展。希

望我们人才工作在这个方面下功夫，能够培养一支能够担当重任、把张家港未来建设好的党政干部队伍。

2.企业经营管理人才。有什么样的企业家，就有什么样的企业。在今后一个相当长的时期，拥有更多具有战略眼光、执着追求卓越、勇立市场潮头、善于经营管理、敢于创业并能成就大业的企业家，是全市经济可持续发展的有力保证。近年来，我市各项经济

指标始终保持了高位增长，主要靠规模经济、龙头企业的支撑带动，关键是我们有一支素质比较高的企业家队伍。但应该看到，我们的规模型、创新型企业还不够多、上市公司还不够多、具有发展潜力的科技型企业还不够多。归根到底，主要是我们的高层次创业型企业家、新生代企业家还不多。因此，我们要围绕培育具有自主知识产权和强大竞争力的大企业、大集团，努力造就以优秀企业家队伍为重点的企业经营管理人才。

3.高层次专业技术人才。经济社会发展靠科技，科技进步靠创新，科技创新靠人才。要有效提升产业竞争力和城市竞争力，要实现从投资驱动到投资创新双轮驱动的转型，培养和引进高层次专业技术人才队伍是当务之急。因此，要围绕建设创新型城市的目标，着眼于全市高新技术产业、支柱产业、新兴产业和重大工程建设，抓紧培养和引进中高级专业技术人才、熟悉国际规则的高层次经贸人才、文教卫等方面的高级专家，以及城市规划、交通以及法律等专业的人才，着力建设一支创新型的高层次专业技术人才队伍。

4.高技能人才。随着产业升级的加快，高技能人才越来越紧缺。目前，“高级技工荒”正在迅速蔓延。截止2024年12月底，我市技能人才总量为56406人，占全市职工总数的12.8%，其中高技能人才3062人，仅占技能人才总数的5.4%。高技能人才在技能人才的比重严重偏低。同时，我市的高技能人才主要集中在传统产业，而高新技术产业的高技能人才严重短缺。今后一段时期，是我市经济转型、产业升级的关键时期，必然会对高技能人才形成更加旺盛的需求。我们一定要提前应对，储备和造就一大批符合我市产业发展需要的、技术熟练、工艺精湛的高技能人才。

5.农村实用人才。建设社会主义新农村、构建和谐社会，重点和难点都在农村，促进农民增收、实现共同富裕，始终是我们的首要任务。应该看到，目前我市农民群众的富裕程度还不够高。要解决这个问题，除了各级党政组织的推动之外，还需要依靠一大批能带动致富的人才，需要有更多的科技专业户，引领和帮助农民投身农业产业结构调整，向现代农业要经济效益；需要更多的经济能人上项目、办企业、当经纪人，以不同的形式带动广大农民增收致富。要促进农民增收、农民致富，很重要的是现代农业，现代农业很重要的是现代科技农业人才。除了我们现在的培养，要有条件的、有针对性的引进，将培养和引进结合起来，通过这样，来引领我们的农民，来发展我们的现代农业，向现代农业要效益，不断增加农民增收致富。

6.社会工作人才。结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，是构建和谐社会的重要力量。社会工作主要是由政府、事业单位以及民间社会团体，提供福利性和公益性服务，包括社会福利、社会救助、社会慈善、残障康复、优抚安置、医疗卫生、青少年服务、司法矫治等。专业的社会工作是预防和解决社会问题、维护社会稳定的重要保障，是现代社会的“安全阀”。因而，我们要加快制定我市社会工作人才培养规划，大力推进社会工作专业教育，抓紧培养大批社会工作急需的各类专门人才。

第二个问题，如何建设适应又好又快发展的人才队伍

明确了我们需要什么样的人才之后，我们就要紧紧抓住引进、培养、使用三个环节，有效盘活人才存量，大幅提高人才增量，不断提升人才素质，把全市一切劳动、知识、技能、管理的活力迸发出来。当前和今后一个阶段，全市人才工作要突出三个重点：

1.更新理念，让人才各有其用。

理念决定思路，思路决定出路。更新人才理念是人才队伍建设的重要前提。要按照科学发展观的要求，牢固树立不拘一格、兼容并蓄的识才观。要打破传统的人才观念和标准，坚持重学历不唯学历，重职称不唯职称，重资历不唯资历。既要重视引进外来人才，又要充分发挥本地人才的作用；既要重视机关事业单位中的人才，又要重视非公企业和新社会组织中的人才；既要重视高学历人才，又要重视实践经验丰富的实用技能人才；既要重视培养各类紧缺人才，又要舍得花本钱培养“长线人才”；既要重视有突出贡献的人才，又要重视有创造潜能的人才。要跳出张家港，站在开放的大环境中思考人才问题，积极引进人才、培养人才和留住人才，善于“借脑引智”和吸引“候鸟型”人才，形成“用人不养人，留人不拴人”的人才柔性流动机制，做到“不求所有，但求所用；不求长住，但求常来”，走人才共享之路。要主动接受周边大中城市的人才辐射，采取咨询、讲学、短期聘用、技术合作、合作经营、人才租赁等形式，吸引国内外优秀人才为我市发展服务。要克服急功近利的短视思想和怕冒风险的保守思想，鼓励人才创新创业；同时，要宽容失败，给在创新创业中遇到挫折的人才以更多的关爱和帮助，让他们重获信心和机会。要通过建立孵化基金、风险投资基金等措施，完善科技成果转化的贷款、融资机制，鼓励企业增加研发资金，加大自主创新力度。

2.优化载体，让人才各得其所。

从人才成长的规律看，吸引和培养人才需要具有良好的载体。要把载体建设作为人才工作的关键举措，做大、做强、做优人才载体，使之真正成为吸引人才的“磁场”，培养人才的“摇篮”，各类人才施展才干的“舞台”。

要发挥市场载体在人才资源配置中的基础作用，进一步办好基础性人才市场，建立健全专业性人才市场，发展农村人才市场，培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场。

企业是引进、培养人才的主体，这个主体地位和作用要进一步强化和突出。要充分发挥全市十大企业集团和50家骨干企业在人才引进、人才使用中的作用，引导他们不断加快人才投入力度，营造优良的人才发展空间。要大力发展民营企业，激励和帮助他们做大做强，使面广量大的民营企业成为重要的人才吸纳者和开发者。有条件的企业，要以增强核心竞争力为目标，建立研发中心、工程技术中心、企业技术创新中心等载体，使之成为人才聚集、展示才华的重要基地。目前，我市已建有4家企业博士后科研工作站。下一步，要加大政策引导和资金扶持力度，鼓励和帮助更多企业建立博士后科研工作站。

要着力把张家港保税区、省级开发区、留学生创业园打造成吸纳高层次人才的强大载体。保税区、省级开发区作为全市对外开放的龙头，不但要出经济效益，还要出人才、出干部。要立足科技创新，提高人才承载能力，努力成为全市最具创新能力、创新实力、创新活力的区域。留学生创业园要结合培育国家火炬计划特色产业基地，加快建设生物医药、电子通讯、高档汽配、新材料等具有竞争力的高新产业专业园，以此吸纳各类高层次人才。

此外，我在这里特别强调，要注重把引进人才与引进项目结合起来，通过项目引才和聚才。要在洽谈项目中洽谈人才，在考察项目中关注人才，并围绕项目建设需求引进人才、集聚人才，实现项目引进和人才引进的“双丰收”。通过引进大项目，搭建大平台，吸纳一批领军人才、高端人才和核心人才。特别要充分发挥领军人才、核心人才的“领头雁”作用，带动一大批经验丰富的配套人才和紧缺人才跟进。还要注重中小科技或创业项目的引进，通过举办人才创业项目洽谈会，鼓励大专院校和科研院所的人才携带项目落户张家港，努力形成“项目凝聚人才、人才创造新项目、新项目再构筑人才创业舞台”的良性循环。

3.强化激励，让人才各尽其能。

良好的机制，对内产生鼓舞力和驱动力，对外产生影响力和竞争力。要致力创新人才工作机制，不断增强人才工作活力。

要建立崇尚业绩、社会认可的人才评价机制。改进人才评价方式，完善人才评价标准。党政人才和社会工作人才重在群众认可。要通过民意测评、述职述廉、社会满意度调查等方法，透过群众的口碑考察评价人才。企业经营管理人才要重在市场和出资人认可。近年来，我市开展了国际职业经理人资格认证，已经吸引110多人参加。今后，要继续开展好这类活动，积极探索社会化的职业经理人资质评价制度。专业技术人才和高技能人才重在社会和业内认可。要积极探索资格考试、考核与同行评议相结合的评价办法。今年，全省高级经济师认定工作，首次打破学历、计算机、外语等条件限制，注重从经营业绩来考核，我市共有96位企业家获得高级经济师认定资格。农村实用人才的评价重在农村和农民认可。对农村实用人才开展“双带”活动的情况，要采取群众测评、党员互评、党组织考评相结合的形式进行评价。

要建立公开平等、竞争择优的人才选拔机制。近年来，我市通过“四级公选”，引进了一批人才。比如，最近四个副局职的公开招考，吸引了67名全国各地的优秀人才前来报名。今后，我们要进一步深化干部人事制度改革，既要进一步加大公推公选和中层干部竞争上岗力度，又要进一步疏通干部“下”的渠道，加大调整不胜任、不称职干部的力度，形成优秀人才脱颖而出、充分施展才能的用人机制。

要建立灵活多样、绩效挂钩的人才薪酬机制。要留住人才，就要注重人才的价值体现。鼓励企事业单位把资本、技术、管理等要素纳入人才收入分配方案。对关键岗位的技术骨干、承担重点工程和科研项目的带头人，可采取年薪制、协议工资制及员工持股制、技术入股制、奖励红股和期权股份制，以期股、期权等形式分配和奖励科技人员、经营管理人员。长江润发集团对优秀人才进行配股，两年来，共有136名科技人才领到了435万元股金，目前股金总量已达1800万元。飞翔化工按个人工作实绩和贡献大小，分别以20万元、15万元、12万元、8万元、6万元的标准，给优秀人才进行购车补贴，已有60位科技人才领到补贴。要继续发挥人才开发资金的激励作用，搞好“市优秀人才奖”和“市人才开发奖”评选。要充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用，大力宣传重大创新成果和突出人才，形成创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。

要建立配套完善、因才施教的人才培育机制。始终把人才培养放在突出位置。结合全市发展的需要和人才队伍建设的现状，研究制定人才培养的总体规划，使人才培养目标同经济社会发展相统一，人才结构同产业结构调整相协调。要根据经济结构调整、产业结构升级和就业结构变化，依托已经建立的30多个市外特色培训基地等载体，重点培养具有战略思维和创新能力的党政人才队伍；依托高等院校、科研院所和大型企业，重点培养主导产业、优势产业、特色产业急需的高层次高技能人才；依托党校、职业学校、农村党员现代远程教育中心等，重点培养农村实用人才。要坚持培养与需求相结合，根据企业和农村人才的需求，采取“委托培养”、“订单培养”等多种方式培养各类人才；要坚持把重点培养与普遍提高相结合，采取联合办班、挂职锻炼、带课题研修、到大企业和农业产业化基地跟班学习、出境培训等多种途径，加快高层次高技能人才培养。

第三个问题，怎样落实党管人才原则

人才工作政策性强、涉及面广，是一项复杂的社会系统工程。要坚持“党管人才”原则，切实加强和改善党对人才工作的领导。

1.明确管的内容。要充分认识到，党管人才不是管住管死人才，而是要通过扎实有效的服务工作，管好管活人才。党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，重点是制定政策、整合力量、营造环境等。制定政策，就是要根据“十一五”人才工作的新任务、新要求，针对人才工作中出现的新情况、新问题，加强人才政策的前瞻性研究，大胆借鉴先进地区的成功经验，及时修订、出台切实可行的人才政策。整合力量，就是要充分发挥政府部门的主导作用、用人单位的主体作用、社会组织的中介作用，形成引才、聚才、用才的社会合力。营造环境，就是要在政治上关心、生活上照顾、工作上支持，着力创造一个有利于优秀人才引进、成长、创业的浓厚氛围。

2.强化管的责任。要建立严格的领导责任制，牢固树立“一把手”抓“第一资源”的责任意识，各级一把手对人才工作要亲自研究、亲自挂帅。组织人事部门要加强对人才工作规律的研究，不断创新工作的方式方法，做人才工作的行家里手。要严格落实人才政策，以求贤若渴的态度，发现、留住和用好人才，千方百计地为各类人才解决生活和工作中的实际困难。要加大考核力度，把人才工作纳入年度考核体系，作为考核各级领导干部，尤其是党政“一把手”政绩的重要内容。

3.形成管的合力。各级党组织要建立统分结合、协调高效的工作机制，完善统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才工作的组织化程度。组织部门要坚持以好的作风选人、选作风好的人，真正把德才兼备的人才选拔到领导岗位上来。要努力拓展党建功能，使党的基层组织成为培养年轻干部的学校、集聚优秀人才的摇篮。宣传部门要充分发挥舆论导向作用，在全社会营造“尊重知识，尊重人才，尊重创造，尊重创业”的良好氛围。人事部门及有关政府职能部门、社会团体、企事业单位要各司其职、密切配合，充分发挥自身优势，更好地行使自身职能，形成合力，扎实工作，把我市人才工作提高到一个新台阶。

同志们，时代呼唤人才，发展需要人才。我们要坚持科学的发展观和人才观，解放思想，与时俱进，开拓创新，真抓实干，努力使张家港成为人才汇聚的高地、各类人才创新创业的热土，为我市争当全省“第二个率先”排头兵作出新的更大的贡献。

**第二篇：市人才工作会议发言稿**

同志们：

市委、市政府召开的这次人才工作大会是贯彻落实中央、省和成都市人才工作会议精神，推进xx发展新跨越的一次重要会议。刚才，大会表彰了人才工作先进单位、优秀创业人才和第五批拔尖人才，先进单位和个人代表作了很好的发言；最后，宁生同志还要作重要讲话，请大家认真学习领会，抓好贯彻落实。下面，我就做好全市人才工作讲几点意见。

一、认清形势，增强做好人才工作的自觉性

改革开放以来的30多年，我市经济社会快速发展，人民生活水平有了质的飞跃。应当说，上述成就的取得，我市各级干部奋发有为，各条战线人才辈出是决定性因素之一。在新的历史条件下，我们面临的形势正在发生新的变化，我们面对的竞争愈来愈激烈，我们肩负的任务更加繁重和艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都重要，也更为紧迫。我们一定要认清形势，进一步增强做好人才工作的自觉性。

（一）要把握知识经济和科技创新的大趋势，把人才作为“第一资源”加以重视和开发。二十一世纪是知识经济的时代。科技创新和管理创新已经成为推动经济社会快速发展的两大引擎，而创新所依靠的就是各类高素质的人才。从“科学技术是第一生产力”到“人才资源 是第一资源”，是党中央根据国内国际形势的发展变化作出的科学判断，这不仅仅是文字提法的改变，更多地体现了人才理念的升华。知识经济时代，人是生产力要素中最活跃、最积极的因素，资本跟着项目走，项目跟着人才走。有了人才，就能吸引更多的项目，引来更多的资本，就能更充分地激发各种生产要素的活力，让一切创造财富的源泉涌流出来。当前，我们要加快城乡一体化进程，全面建设小康社会，急需一大批既能创新、又能创业的专业技术带头人，急需一大批有开拓能力的经营管理者，急需一大批眼界开阔、胸襟开阔的优秀党政干部，同时也急需一大批致富能力强、带富能力强的农村实用人才。我们一定要顺时应势，立足全局，把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

(二)要认清经济全球化和竞争白热化的大背景，把人才优势作为最具竞争力的优势加以构筑和放大。随着经济全球化的加快推进，世界经济发展的动力从主要依靠物力资本转向主要依靠人力资本；世界各地对资源的争夺从以物质资源为主转向以人力资源为主。从我市情况看，虽然近年来人才工作有了较大的突破，但与全市经济社会快速发展的需要相比，与实现率先发展的目标相比，与周边先进地区相比，还存在着不小的差 距。全市人才总量还不够充足，人才分布还不够平衡，用人单位主体作用尚未得到充分发挥，人才不足与浪费并存，人才引进与流失并存。我们必须清醒地看到竞争的严峻态势，坚决冲破一切妨碍人才发展的思想观念，改变一切束缚人才发展的做法，使xx真正成为集才的“磁场”、创业的“乐园”、优秀人才向往的“热土”，使人才优势成为我市最重要的竞争品牌。

（三）要围绕建设具有最佳人居环境和最佳创业环境的四川经济强市、全国文化强市的大目标，把人才作为“兴市之本”加以培育和集聚。实现“两最”、“两强”奋斗目标，是xx市的战略定位和上级领导对我们的殷切期望。其核心是加快发展，而加快发展的关键在党，关键在人才，关键在干部。人才是建设经济强市和文化强市的“加速器”，哪个地方人才总量大，优秀人才多，作用发挥好，哪个地方投资环境就优，发展后劲就足。干部是群众致富的带头人，是事业发展的领头雁。哪个地方领导班子强，干部谋划水平高，那个地方的发展就有活力，老百姓就有干劲；哪个地方的干部作风好，开拓进取，真抓实干，艰苦奋斗，执政为民，那个地方的凝聚力就强，群众的满意度就高。我市在快速发展中所取得的每一项成果，每一次历史机遇的把握，都是各类人才特别是广大干部充分发挥作用的结果。当前，我们正处于一个重要的战略机遇期，抢抓机遇，应对挑战，需要我们最大限度地释放各类人才的创业能量，需要我们最大限度地激发干部队伍的内在活力。我们一定要把人才队伍建设作为兴市之根本，作为长远发展之大计，始终抓紧、抓实，把更多的优秀人才集聚到推进我市全面、协调和可持续发展的伟大事业中来。

二、把握重点，强化人才“五支队伍”建设

人才工作是一项复杂艰巨的系统工程，既具有紧迫性又具有长期性。根据中央、省、成都市人才工作会议精神和我市实际，我们必须紧紧抓住培养人才、吸引人才、使用人才三个环节，突出重点，整体推进，着力抓好人才“五支队伍”建设。

（一）着力加强以公务员队伍为重点的党政人才队伍建设。我们建设规范化服务型政府，加强党政人才队伍建设，必须树立公务员是重要人才资源的理念,把公务员队伍建设作为实施人才强市战略的重要组成部分。积极探索政府机关面向社会吸引高层次人才的新途径,提高公务员大专以上学历的比例。进一步规范和完善公务员考核制度,将考核结果与工资和职务晋升挂钩。要完善公务员队伍终身学习机制,加大培训力度,抓好公务员初任、任职培训和专门业务、知识更新培训，加强依法行政、信息化与电子政务培训,提高依法行政、公共服务、科学决策、调查研究和应对复杂局面的能力。加强公务员作风建设,深入开展“树高效廉洁机关，创优良投资环境”活动和公务员行为规范的教育实践活动,评选表彰 “人民满意公务员”,使公务员的精神面貌有较大改观、工作作风进一步改进、工作业绩更加突出。

（二）着力加强以企业家培育、激励和保障为重点的经营管理人才队伍建设。我们要大力抓好懂经营、善管理、有绩效的企业家的培育、激励和保障，健全经营管理人才引进、培养、使用的长效机制。以xx人才市场为依托，加快培育我市企业经营者人才市场，健全完善人事代理业务、人才评价和咨询服务，为企业提供全方位的人事人才服务，推进企业经营管理者的市场化、职业化进程，促进不同企业之间、不同区域之间优秀管理人才的合理流动。坚持企业董事会依法选择经营者以及经营者依法行使用人权相结合，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用和用人单位的主体作用，完善企业经营者和其他管理人员的聘用制和契约化管理，依法维护企业经营管理人才和企业的合法权益。要围绕培育具有竞争力的大企业、大集团，努力造就一支职业化、现代化的优秀企业家队伍。

（三）着力加强以高层次人才为重点的专业技术人才队伍建设。继续做好学术技术带头人、拔尖人才的选拔,充分发挥人才选拔制度在高层次人才队伍建设中的作用；开展面向全社会的人才评价工作,建立社会化人才评价体系,拓展人才评价内涵和范围,创新人才评价方法和手段,使人才评价向以考试和评审结合为主、多种评价方法综合运用的方向发展；加强和完善专业技术职务管理,推进专业技术职务由身份管理向岗位管理转变,建立和完善“按岗聘任、竞争择优”的聘任机制；进一步深化职称制度改革,稳步推进评聘分开工作,改进评审方式,加强对实施执业资格制的监督指导和规范管理；加强专业技术人才继续教育,每年选送急需人才到高等院校进修培训。今年，我们还要按照上级部署，在事业单位中全面推行人员聘用制。各级各部门既要充分认识到事业单位人事制度改革的必要性，增强改革的紧迫感，又要充分认识到这项改革的复杂性、艰巨性，从维护社会稳定的大局出发，把改革的阶段性和发展的连续性统一起来，注意研究论证，稳妥推进改革，确保这项改革取得成功。

（四）着力加强以高技能人才为重点的技能型人才队伍建设。切实树立“高技能工人也是人才”的人才观，给予有突出贡献的技工应有的社会地位。以培养壮大职工队伍和各行业中技术精湛的高技能人才为重点，加快实施技能型人才培养计划，组织开展高技能人才的学习培训和新技术、新工艺的技能竞赛等活动。各有关部门要大力推行职业资格证书制度、劳动预备制度和就业准入制度，努力构建从初级工、中级工、高级工，到技师、高级技师的职业资格体系。全面推进技师社会化考评体系建设，实行以能定评，破格晋升，向低学历但技术精能力强的一线工人开“绿灯”，激励更多的员工提高工作技能和动手能力。加大高技能人才选拔奖励力度，在分配上进一步向高技能人才倾斜，实行以岗定薪，以能力定工资，以贡献定报酬，激励一线员工埋头学技术、做贡献，不断提高高技能人才在技术工人中的比例，努力建设一支复合型的高技能人才队伍。

（五）着力加强以农村实用人才为重点的乡土人才队伍建设。xx市74％的人口居住在农村。全面建设小康社会，重点在农村，难点也在农村。没有农民的小康，就没有全市人民的小康；没有农村现代化，就没有全市的现代化。我们要围绕加速推进农业产业化经营和增加农民收入，把农村人才资源开发作为中心任务，通过系统培训、专业比武、知识竞赛、能手评选、项目招标、科技承包等方式，大力培养选拔致富能力强、掌握多种实用技术、在农村和农业经济发展中起示范带动作用的实用人才。建立优秀农村人才使用制度，在职称评定、创办企业、社会保障、项目承包、子女就学、继续教育等方面提供服务。逐步建立覆盖全市的职业需求预测、职业培训、技能鉴定、职业介绍、就业指导五位一体的农村富余劳动力职介服务和转移培训中心。要在去年对5000名农民技术人员进行职称评定的基础上，通过5年的努力，培养一大批农村实用人才，力争用XX年左右时间培养和造就新一代农民。

这里，我特别要强调一点，xx市是历史文化名城，我们又确立了“两最”、“两强”的奋斗目标，建设一支高质量的教育文化人才队伍十分重要。这样一支队伍直接关系到我市发展后劲的强弱和建设全国文化强市的成败，因此，我们要将教育文化人才队伍建设作为科教兴市和文化强市的一项重要工作来抓。一方面，以培养拔尖人才为重点，积极推进教育文化人才队伍建设。要不求所有，但求所用，大胆采取优惠政策，吸引一批特级教师、优秀教师和文化能人名人，加紧建设一支思想素质好、业务造诣深，具有省级领先水平，并有较大影响的教育、文化人才队伍。另一方面，要制定具体的人才培养规划，创造各种有利条件，加大教育文化人才开发培养的力度。要重点围绕壮大文化支柱产业培养文化人才，通过文化人才作用的创造性发挥，把我市深厚的文化积淀、文化资源转化为富有市场吸引力和商业价值的文化精品，把文化的资源优势尽快转化为产业优势，放大我市的文化价值。

三、转变职能，争创人才工作实效

人才工作是一项长期复杂的战略任务。我们要切实转变职能，积极探索规律，加大资金投入，把人才工作作为牵动全局的一件大事抓紧抓好，抓出实效。

（一）进一步转变政府人事职能，建立人才开发的宏观调控机制。根据我国加入世贸组织后的新形势和市场经济发展的新要求，政府人事职能重心要从微观向宏观转变，通过运用经济、法律等手段，加大对人才工作的宏观调控。实现政府人事管理间接化，市场能办到的交给市场，社会能办到的交给社会。把原来由政府承担的宏观管理职能与事务执行性的办理职能区分开来，分别由行政机关和行政机关授权的事业单位承担，促进政府人事部门所属人才服务机构向市场主体转变，真正从“办市场”转向“管市场”。积极发展人才中介机构和行业管理协会，不断推出市场监管的新方式，加强规范化管理，维护良好的人才市场秩序。

（二）深入调查研究，积极探索和把握市场经济条件下人才工作的客观规律。人才工作有其自身的特点和规律，深刻认识和正确把握这个规律，是我们面临的一个新课题。要从实际出发，加强调查研究，为科学决策提供依据。要尊重基层和群众的创造，总结和推广新鲜经验，不断创新党管人才的方式和方法。要努力健全和完善人才工作咨询决策机制，积极推动社会听证和专家咨询等制度建设，完善决策规则和程序，充分发挥专家的参谋咨询作用。党委、政府在人才工作方面作出重大决策前，要通过各种形式，听取专家学者的意见和建议，提高决策的科学性、准确性和针对性。

（三）加大对人才工作的投入，为建设宏大的人才队伍提供有力的物质保障。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比例。建立和完善以政府投入为主导，金融信贷为支撑，企事业用人单位投入、社会投资、国（境）外投资和捐助为补充的多层次、多渠道的人才开发投入机制，实现人才开发投入主体的多元化和市场化。在保证政府对人才开发必要投入的同时，突出企业在人才投入上的主体地位，积极引导和推动企业加强人才开发机构建设，加大技术创新投入力度，落实科技人才继续教育经费，为人才开发提供必要的物质条件；要充分调动和发挥社会各界对人才投入的积极性，鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业，建立高科技风险投资机制，为营造一流的人才环境提供可靠的资金保证。

同志们，新形势、新任务对人才工作提出了更新更高的要求。让我们以“xxxx”重要思想为指导，坚持科学的发展观和人才观，抓住机遇，奋发努力，与时俱进，开拓创新，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为加快城乡一体化进程，实现xx发展新跨越作出更大的贡献。

**第三篇：人才工作会议汇报**

关于贯彻落实全市人才工作会议精神的汇报

为深入学习《亳州市中长期人才规划纲要（2024—2024年）》，贯彻落实全市人才工作会议精神，研究和部署本单位今后一个时期人才工作，12月20日，局长刘青山以及局领导李健、王险峰、张新、冯万志带领全体人员进行了专题学习。在学习会上，认真研究了市委、市政府印发的《关于印发〈亳州市中长期人才规划纲要（2024—2024年）〉的通知》（亳发[2024]19号）和《关于印发十大人才工程实施办法的通知》两个纲领性文件。

文件指出《人才规划纲要》是我市第一个中长期人才发展规划，是今后一个时期全市人才工作的重要指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是深入贯彻落实科学发展观、更好地实施人才强市战略的重大举措，对于推进科学发展观、加速亳州崛起、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。

在学习会上，大家一致认为随着我市经济社会的快速发展，我市人民生活水平的不断提高，对食品卫生和药品安全的要求也越来越高，这需要我们不仅秉公办事、廉洁执法、顺应民意、提高效率，更要破除陈旧观念，大胆引进高素质、综合性人才，在思想理念上实现创新，切实解决矛盾、建设队伍。

为贯彻落实全市人才工作会议精神，接合食品药品监督管理工作的特点，要采取切实可行，操作有具的措施：

第一：大力引进人才。全面实施招录计划，严格录用人员条件，尽可能录用食品药品专业硕士研究生。不断提高药监队伍专业水平和整体专业素质，以提高执法力度和监管能力。同时，争取从各行业选调专业人才充实到药监队伍，比如法律人才、研究人员等。在政策上，要有明确的倾斜规定；在政治上，要有明确的职级待遇；在经济上要有明确的物质待遇。人才只有这样，才能真正引贤纳士，吸引人才。第二：真正重视人才。所有有关人才的路线、方针、政策和规划、制度、要求等，归根结底都体现在重视人才，重用人才上。重视人才，说一千道一万，最终要看一个“用”字，不用或误用都等于零。是否敢于重用人才，能否恰当使用人才，直接体现一个单位对人才的重视程度，直接影响一个单位的事业发展。能否人尽其才、才尽其用，不仅关系一个两个人才的前途命运，而且会带来连锁反应；合理使用一个优秀人才，能够使人才受到鼓舞，激励更多人才脱颖而出、大显身手；绝不能压制或错用人才，打击人才的积极性，让其他人才也推动信心。

第三：全力培养人才。对本单位的人才状况有认知和把握。具体来说，要明确本单位需要什么样的人才，现实人才配备情况如何？怎样盘活现在有的人才资源，让每一个人充分发挥作用？现在有人员中哪些人是人才，是什么样的人才？哪些人才用得其所，哪些人才用非所长？人是逐渐成长的，而成长的质量、速度以及成长的方向，则是受多方面因素制约的。培养人才，要从单位长期发展出发，培养单位真正需要的人才。同时，培养人才也要从人才自身着眼，个人爱好、志向、特长，都应该受到重视。在科学的人才培养中，实现单位人才

培养效益和个人自我实现的双赢与和谐。

第四：真心留住人才。人力资源具有流动性的特点，在工作中，有的人因为种种原因离开了单位。人才的离开，对于单位来说，不仅是人才的缺失，也是前期培养的损失，而有的离职，对人才本身来说，也是无奈之举。因此，关心爱护人才，不但能更好的培养人才，也可以增加单位的凝聚力，让更多更好的人才留下。留住人才，同时也可以为引进人才发挥有益作用，实现人力资源的积累和良性循环。

**第四篇：全省人才工作会议讲话**

这次全省人才工作会议，是在强力推进海南国际旅游岛建设、我省人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。会议的主要任务是：深入学习贯彻全国人才工作会议精神和《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，全面总结2024年以来我省的人才工作，深入分析当前我省人才发展面临的新形势，对贯彻落实《海南省中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》、做好我省当前和今后一个时期的人才工作作出部署。

今年，党中央、国务院颁布了我国历史上第一个国家中长期人才发展规划纲要；前不久，中央在时隔7年之后，又召开了一次全国人才工作会议，这充分表明了党中央、国务院对人才工作的高度重视。胡锦涛总书记在会上所作的重要讲话，站在党和国家事业发展全局的高度，深刻阐述了做好人才工作，加快建设人才强国的重大意义，提出了人才发展的一系列重大战略思想，进一步明确了当前和今后一个时期我国人才工作的指导方针、总体目标、重点任务和政策措施，对贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要进行了全面部署，对加强和改进党对人才工作的领导提出了明确要求。温家宝总理的重要讲话，深刻分析了我国人才发展的形势和任务，强调要努力为优秀人才脱颖而出创造良好的社会环境，为人才发展做好服务。习近平同志的重要讲话，对会议进行了深入总结，对贯彻落实会议精神作了具体部署。几位中央领导同志的重要讲话和国家中长期人才发展规划纲要，是当前和今后一个时期指导我们做好新时期人才工作的纲领性文件，我们一定要紧密结合海南实际，认真学习领会，切实抓好贯彻落实。

下面，我就认真贯彻中央精神、进一步加强我省人才工作，讲几点意见。

一、充分认识在国际旅游岛建设新形势下加强人才工作的重要性和紧迫性

胡锦涛总书记明确指出：“人才资源是第一资源，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”。总书记强调要坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。这是我国人才发展战略的一个重大提升，深刻表明人才工作在经济社会发展全局中的重要战略地位。我们在实际工作中深刻体会到，要推动一个地方的改革开放和经济社会发展，关键在人才，关键要有一批胸襟开阔、视野宽广、领导科学发展能力强的领导人才和一批既懂专业、懂政策又会管理的行政管理人才和企业经营管理人才，还要有一大批适应经济社会发展需要的专业技术人才、实用型人才和操作性人才。当前，海南国际旅游岛建设已经扬帆起航，要落实好国际旅游岛建设的各项任务，顺利实现两个阶段三步走的10年建设目标，关键是要培养造就一支具有强大支撑力的人才队伍。我们一定要从战略和全局的高度，充分认识做好新形势下人才工作的极端重要性和现实紧迫性。

2024年以来，省委、省政府大力实施人才强省战略，采取一系列政策措施，扎实推进人才工作，取得了显著成效。截至2024年，全省人才规模总量79.8万人，年均增长6％，人才占总人口的比重由1987年的1.2％增长到2024年的9.3％，略高于全国8.6％的平均水平。近几年，省委、省政府高度重视加强对人才工作的领导和统筹规划，着力构建人才发展的政策环境，相继出台人才工作政策意见47部，基本上涵盖了人才的培养、吸引、使用、评价、流动、激励和保障等各方面，正式颁布实施了我省人才中长期规划纲要，使人才工作逐步制度化、规范化，人才工作的框架体系日臻完善。特别是2024年以来省委、省政府采取刚性调入、柔性流动、环境项目产业吸引等多种方式，加大了高层次创新创业人才和团队的引进力度。全省已重点建成工业园区14家，拥有国家级工程技术研究中心2个，省级工程技术研究中心44个、省级重点实验室30个、省级重点学科19个、设立博士后科研流动站和博士后工作站9个，对人才的聚集作用显著增强。

我们在看到成绩的同时，也要清醒地看到，与其他省市相比，与海南国际旅游岛建设发展的需求相比，我省人才发展总体水平还不高，特别是人才数量少，综合竞争力比较弱，人才布局结构不合理，人才队伍整体创新能力不强，高层次创新创业人才比较匮乏。尤其是围绕海南国际旅游岛建设六大战略定位的需要，我省在旅游服务、交通物流、规划建设、金融投资、电子信息、宣传文化、新型工业、海洋产业等领域专

1门人才严重缺乏，各市县在金融、投资、经营管理等方面的人才都非常缺乏，人才问题已经成了海南发展的重要瓶颈。

各级党委、政府一定要充分认识人才工作的重要性和紧迫性，进一步增强责任意识和机遇意识，真正把思想和行动统一到中央和省委的决策部署上来，以更大的决心、下更大的功夫抓好人才工作，为推进国际旅游岛建设、实现海南又好又快发展提供更加坚实、更加可靠的人才支撑。

二、认真贯彻《规划纲要》，切实做好人才引进、培养和使用工作

《海南省中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，是今后一个时期全省人才工作的指导性文件，也是省委、省政府为推进国际旅游岛建设作出的一项重大战略部署。贯彻落实《规划纲要》，关键是要切实做好人才的引进、培养和使用工作。

第一，要大力引进高层次人才和急需紧缺人才。对于高层次人才和急需紧缺的人才，引进是最直接、最现实、最有效的途径。2024年，胡锦涛总书记视察海南时，就明确指示我们，要加强人才引进工作，提出加强人力资源能力建设，尤其要在完善引进人才的政策措施上下功夫，使各类人才引得进、留得住、作用得到充分发挥，为海南发展提供强大人才支撑。我们要继续深入贯彻总书记的指示精神，制定和实施更加开放、更加优惠的人才引进政策措施，加快人才引进步伐。

引进人才一定要解放思想，要有宽阔的胸襟，为引进人才真正建立起“绿色通道”。我们现在的发展环境、发展形势都很好，有吸引人才的好条件，引进人才不能“武大郎开店”，比自己个子高的都不要；也不能怕丢位置，担心好不容易空出的位置让别人占了，思想要再解放一点、政策更宽松一点、优惠一点。要树立这样的观念：缺乏人才，影响发展，最终吃亏的还是我们自己。最近省委决定，要在省政府十几个厅局设立15名总师，总工程师、总会计师、总农艺师、总审计师等专业技术领导职务，这些职位要在全国公开招聘，这是我省在行政领导干部中广开视野、选贤任才的一个重要措施。

第二，要有针对性地加强人才培训培养。培养人才，教育是基础，培训是关键。要树立大教育大培训的理念，坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，健全以社会需求为导向和能力建设为核心的人才培养机制，创新人才培养模式，大力实施教育先行政策和各类人才培训工程，着力提高人才教育培训的针对性、实效性。

要紧紧围绕国际旅游岛建设发展的需要，根据社会发展需求，需要什么、培训什么，缺什么、补什么。对于当前紧缺的人才，要抓紧培训；对于未来发展需要的人才，要超前谋划，有步骤、有计划地开展培训，做好人才储备。我们要进一步加大干部的培训力度，继续抓好厅级干部MBA、MPA培训以及在美国犹他大学举办优秀中青年干部硕士班等培训工作。尤其在增强领导科学发展的能力方面不要怕培训耽搁时间。同时，要根据产业结构优化升级的需求，进一步做好企业经营管理人才培训，组织实施优秀企业家培养工程，抓好大中型企业经营管理人才的战略管理、资本运营、金融与贸易、法律法规、信息网络等方面的培训，使每个企业都有一个优秀的管理团队。要进一步加强专业技术人才岗位培训和在职培训，发挥各类社会组织培养专业技术人才作用，构建分层分类的专业技术人才继续教育体系。

要根据国际旅游岛建设的产业发展需要，大规模培训各类实用人才。在以旅游业为龙头的现代服务业、新型工业、热带现代农业等领域，我们不仅需要高端人才，更需要一大批实用型、技能型人才。要继续把发展职业教育作为培养实用人才的重要抓手，着力构建与海南经济社会发展相适应、与特色产业结构相协调的实用人才培养模式，大力推动旅游、农业、工业、商贸、财经等职教集团加快发展，大规模、大力度培训各类实用型人才。同时，要下更大气力抓好义务教育、高中阶段教育、高等教育等各类教育事业发展，遵循教育规律和人才成长规律，深化教育教学改革，创新教育教学方式，努力提高教育质量和水平，充分

2发挥教育在提高全民素质、促进各类人才辈出的基础性作用。百年大计，教育为本。抓好了教育，就抓住了人才培养的根本。我们一定要有长远眼光，舍得投入更多的资金和精力来推动教育发展，坚持不懈地把这项打基础、利长远的事情做好。

在抓好教育培训的同时，要注重在实践中锻炼人、培养人。要根据各类人才的不同特点，积极探索实践成才的新模式、新方式，引导各类人才深入到经济社会发展第一线去锻炼，让他们在国际旅游岛建设的实践中增长才干、建功立业。要注重抓好青年人才的培养，给青年人多压担子，搭梯子，引导和选派青年人才到条件艰苦、矛盾突出的地方，到重大项目、关键岗位上经受考验、积累经验、成长提高，推动形成鼓励青年成才、支持青年干事业的良好社会氛围。

第三，要真正把人才用好。人才引进和培训了，最重要的是要用好，用到合适的位置上，让他们充分发挥作用，否则，引进和培训再多也不行。要从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面创新工作机制，推动形成更加科学、更具活力的机制。评价人才不能只看他说得怎么样，文章写得怎么样，更要看他做得怎么样，要更加注重靠实践和贡献评价人才，坚持在实践和群众中识别人才、发现人才，逐步建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制；更加注重发挥人才效能，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，促进人岗相适、用当其时、人尽其才；更加注重工作业绩，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制；要更加注重人才资源有效配置，建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制，充分调动广大人才积极性，激发人才队伍整体活力和创造力。

三、进一步强化政策措施，落实人才发展的目标任务

关于我省下一步的人才工作，我强调三点。

首先，要明确我省人才发展的总目标。到 2024年我省人才发展的总目标：一是人才总量年增长速度要与经济社会发展和国际旅游岛建设的需求相适应，并适度超前。基本要求是，人才总量年均增长8％左右。人才总量占总人口的比例到2024年达到15％以上。二是从省情出发，发挥比较优势，突破重点领域，培育本省人才高地。重点在生物医药、新能源、新材料、热带现代农业、海洋研究、电子信息、文化产业和旅游业等方面引进和培育一批国家级的高端人才和重点项目。三是立足县域经济社会发展，面向全省和全国，本着缺什么补什么、急需什么引进什么的原则，5年内使每个市县在教育、医疗、建设规划、金融投资、经营管理、热带农业、高新技术产业等方面都有一批中、高层次的专业人才。四是从基层抓起，打好基础，3年内每个乡镇都配备一名科技副镇长，县级领导班子都要有一批懂经济、懂管理、懂技术的领导成员。

第二，要深入贯彻胡锦涛总书记提出的人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新的要求，从我省实际出发，大力实施人才发展八大政策。一是人才投入优先保证政策。省和市县财政部门对人才投入都要高度重视，每年列入财政预算，给予优先保证。二是引导人才向中西部流动政策。三是支持创新创业财税政策。四是引进国际高层次创新创业人才政策。五是在职领导干部高层次（MBA、MPA）培训政策。六是优秀中青年干部国外硕士生培养政策。七是竞争性招聘副厅级领导干部和专业技术领导干部政策。第八，促进人才发展的公共服务政策。

第三，要强力推进人才建设十一项重点工程。一是海内外高层次创新创业人才百人引进计划工程。二是在岗领导干部专业培训工程。三是优秀中青年干部国外硕士培养工程。四是高中级旅游人才培养引进工程。五是高中级社会管理人才培养开发工程。六是高素质教育人才培养开发工程。七是高素质医疗卫生人才培养开发工程。八是高素质宣传文化人才培养开发工程。九是热带现代工业人才培养开发工程。十是中西部人才智力扶持工程。十一是技能型、操作型人才培养开发工程。我希望这些重点工程，每一项都要有

3量化的工作目标，都要有时序上的安排，一步一个脚印地实施，真正把写到纸上的东西变成现实，把人才发展规划落到实处。各级党委、政府和省直各部门也都要对本地区、本部门的人才发展工作进行系统的总结、分析和研究，把现状搞清楚，找出存在的突出矛盾和问题，列出工作单子，像抓经济工作一样真正把各项人才发展任务抓具体、抓出成效。

同志们，海南国际旅游岛建设对人才工作提出了新的挑战，也为人才事业发展提供了广阔的空间和难得的机遇。我们要坚持以科学发展观为统领，抓住机遇，开拓创新，扎实工作，努力开创海南人才事业发展的新局面，为国际旅游岛建设提供坚强有力的人才保障。

**第五篇：人才工作会议主持词**

同志们：

县委决定今天下午召开全县人才工作会议。参加会议的对象有：县四套班子主要领导，县级机关部门负责人，乡镇党委书记、组织委员，部分事业单位负责人和县重点骨干企业负责人，以及县级专业技术拔尖人才。这次会议的主题是学习贯彻全国和省市人才工作会议精神，部署今年和今后一个时期我县的人才工作。会议议程主要有两项，一是由四个单位作经验介绍或表态发言；二是县委书记黄锦朝同志作重要讲话。

下面，先进行第一项议程。欢迎常化公司董事长余建伟同志为大家作经验介绍。（介绍毕）。

下面，欢迎精密集团副总经理杨旭京同志为大家作经验介绍。（介绍毕）。

下面，欢迎虎子水泥有限公司的副总经理徐江东同志谈自己在常山的创业体会；（发言毕）。

最后，由县卫生局局长李玉珍同志代表卫生系统作表态发言。（发言毕）。

刚才，常化公司从用好现有人才角度，精密集团从提升员工素质角度，分别介绍了各自人才工作的做法和经验；徐江东同志谈了自己在虎子水泥有限公司工作的切身体会，可以说都是肺腑之言；李玉珍同志代表从整个卫生系统，表示要构筑四种平台，加强卫生系统人才工作和人才队伍建设。四位同志的发言都很精彩，各具特色，很有启发和借鉴意义。

下面，进行第二项议程。让我们以热烈的掌声欢迎黄书记为我们作重要讲话。（讲话毕）

同志们：

刚才，黄书记全面总结和分析了我县人才队伍建设的成绩、经验以及存在的问题，深刻阐述了实施人才强县战略的重大意义，明确提出了今后一个时期我县人才工作的目标和任务。黄书记的报告是指导我县做好今后人才工作的一份纲领性

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！