# 参考：人才会议上的讲话

来源：网络 作者：红尘浅笑 更新时间：2024-12-07

*第一篇：参考：人才会议上的讲话专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表彰大会上的讲话同志们：瑞猴辞旧，金鸡报喜。在新年刚刚到来之际，我们在这里隆重举行全市第三批专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表彰大会，表彰近年来在我市各条战线上涌现出来的各...*

**第一篇：参考：人才会议上的讲话**

专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表彰大会上的讲话

同志们：

瑞猴辞旧，金鸡报喜。在新年刚刚到来之际，我们在这里隆重举行全市第三批专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表彰大会，表彰近年来在我市各条战线上涌现出来的各类优秀人才，这对全市广大辛勤耕耘在各条战线上的工作者来说是一件鼓舞人心的喜事。在这里，我代表市委、市人民政府，向获得表彰的专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才表示热烈的祝贺！

人才兴，则事业兴，做好人才工作意义重大。今天我们召开表彰大会，其目的在于进一步贯彻落实全国、全区和全市人才工作会议精神，实施“人才兴市”战略，努力开创人才工作新局面，推进我市经济社会各项事业快速发展。刚才市委、市政府已经对近年来在我市各条战线上涌现出来的各类优秀科技人才进行表彰，部分优秀科技工作者作了经验介绍。我觉得这批受表彰的优秀人才有以下几个特点：一是爱岗敬业；二是吃苦耐劳；三是勇于创新；四是技术拔尖；五是德艺双謦。他们充分代表了我市优秀人才的品质和较高的风范。希望受表彰的同志珍惜荣誉，戒骄戒躁，再接再厉，在各自的工作岗位上再创佳绩，再立新功，希望全市干部群众以他们为榜样，爱岗敬业、无私奉献，艰苦奋斗，开拓创新，为全面建设小康社会多作贡献。下面我就做好我市今后一个时期的人才工作讲几点意见：

一、正确认识和估价我市人才工作的基本情况

应该说近几年来，我市各级党委、政府对人才工作是重视的，切实加强了对人才工作的领导，落实了党的知识分子政策，营造了“尊重知识、尊重人才”的社会氛围，在加快培养专业技术人才、建立完善人才管理机制、改善人才的工作和生活环境、深入开发人力资源、推进科技进步等方面做了不少工作,也取得了很好成效，具体来说主要有以下三个方面。

一是专业技术人才队伍不断发展壮大，文化结构得到进一步优化。市委坚持党管人才的原则，实施“人才兴市”战略，根据经济建设和社会发展的需要，加大人才引进力度，不断为各项事业补充新鲜血液。1998年以来，全市各级机关、企事业单位共吸收大中专毕业生15000多名，其中通过公开招考录用国家公务员和机关工作者500多名。一些单位还通过人才市场、“双选会”、搭建工作平台等形式引进经济建设急需的人才，如贵糖（集团）股份有限公司建立了博士后科研工作站，先后引进了海外留学人员3名。目前全市有专业技术人员49297人，比1999年增长6.48%，其中本科以上学历3886人，专科19433人，分别比1999年增长23.09%和56.89%。全市现有自治区优秀专家4人，享受政府特殊津贴专家9人，自治区有突出贡献科技人员5人。

二是教育培训力度不断加大，人才队伍整体素质明显提高。近几年，我市各级党委、政府以及各部门根据全面建设小康社会的要求，通过多种渠道和形式，有计划地培训各类人才。从2024年开始，我市每年拿出100多万元专项经费用于培养高层次人才，至今已选送3批共59名优秀年轻干部到中国人民大学、广西大学脱产攻读公共管理、土木工程专业硕士学位；选送了30多名优秀专业技术人员出国出境进修学习培训。同时，各单位也通过各种渠道积极鼓励各类人才通过自学考试、函授学习、脱产进修等形式提高文化水平，全市共有4500多人

通过在职学习获得了新的学历、学位。各级组织、人事等部门坚持有计划地举办中青年干部培训班、公务员任职培训班、党外干部培训班等各种脱产培训班，仅去年，全市各级共举办各类培训班275期，培训各类人才51600多人次。市委坚持有计划地举办领导干部时代前沿知识专题讲座，至今已举办12期，参加讲座的人员达13000多人次；此外，市、县两级每年还选送100多名年轻干部到上级机关、发达地区、农村基层挂职锻炼或跟班学习，促进了人才队伍综合素质的提高。

三是党的知识分子政策得到较好落实，科研工作成果显著。近年来，全市各级党委、政府以及各部门认真落实党的知识分子政策，关心知识分子的工作、学习和生活，切实帮助他们解决住房、子女入学、医疗保险、家属就业等方面遇到的困难和问题，解除了他们的后顾之忧，维护了他们的合法权益，调动了他们的积极性，促进他们刻苦钻研，开拓创新，取得了丰硕科研成果，促进了经济的发展。在农业领域，目前，全市已建立了优质水果、中药材、园林花卉等十大农业生产示范基地，引进推广了“鄂莲五号”、“新台糖22号”、“桂桑62号”、“贵妃鸡”、“里尼牛”等一批新品种；引进推广了“水稻免耕抛秧技术”、“甘蔗高产栽培技术”等一批先进实用技术。“石硖、白露优质龙眼鲜果开发”、“黄沙鳖高效养殖技术”等项目还取得了良好的成效，获得自治区科技进步奖。在工业行业，我市科技工作者研制实施的“甘蔗压榨全自动控制系统开发项目”，填补了国内制糖行业的一项技术空白，技术水平在行业内达到国内领先和国际先进水平。在医药界，市人民医院的“多足趾组合移植再造多指缺失术”、“游离皮瓣修复四肢软组织缺损术”等科研成果处于全区领先水平，获得广西科技进步奖；源安堂药业有限公司研制的“银胡感冒散”获国家专利和日内瓦世界发明专利金奖。在实用技术领域，由平南县永隆机械厂技术人员成功研制的“高效节能环保型喷火炉”新产品，获得7项国家专利，产品产销两旺。另外，我市科技人才在教育、食品加工、公安刑侦等方面也颇有建树。

但与全国、全区相比，我市人才工作还存在很多不足，不少方面还相当严峻。一是对人才工作重要性的认识不到位。一些地方与领导对人才在科技进步和经济发展中的重要作用认识不到位，没有把人才工作摆在重要位臵，没有真正履行“党管人才”的职责，对人才工作缺乏规划，在人才的教育、培养、引进、管理和使用等方面还没有形成一套科学有效的管理机制。一些单位对人才关心、爱护不够，在用人上专业不对口、学非所用的现象仍然存在，只求有人干活，不求把活干好，人才利用效率不高，没有营造良好的人才工作环境和发展环境，影响了人才的引进和创业。

二是人才总量不足、结构不合理的现象还比较突出。我市现有专业技术人员49297人，平均每万人人才拥有量低于全国、全区平均水平。而且存在着学历结构、能级结构、分布结构不合理的现象。低学历人才较多，高学历人才较少，初、中级职称人才较多，高级职称人才较少。全市党政、企事业单位中具有本科以上学历的，仅3886人，占7.88%，具有高级职称的只有1008人，占2.04%。全市80%以上的专业技术人员分布在教育、卫生战线，而在企业工作的仅占5.51%，而在农业、科研、法律、工业等方面的人才比较短缺，拔尖人才队伍中女同志比较少，影响了经济社会协调发展。

三是人才工作投入不足，人才队伍建设明显滞后。由于经济困难等原因，一

些县市区至今还没有把人才工作专项经费和干部教育培训经费列入财政预算。在人才培养、人才引进、科学研究、人才奖励等方面经费投入不足，严重地制约了人才工作的发展与创新。此外，一些单位在住房安排、职称评聘、职务晋升、进修培训、医疗保险、休假疗养、福利待遇等方面的服务工作做得不够，影响了人才的工作积极性和创造性，也影响了高素质人才队伍的建设。

当前，我市面临着全面建设小康社会、构建“玉贵走廊”、建设桂东南区域性经济中心城市等艰巨任务。要完成这个任务，人才是保证。但从我市目前的情况来看,无论是人才总量、人才质量还是人才结构都无法满足需要。因此,我们要正确认识我市人才工作所面临的形势，进一步增强做好人才工作的政治责任感和紧迫感，树立“人才资源是第一资源”的思想，大力实施人才兴市战略，优先开发第一资源，把加快人才队伍建设作为提高党的执政能力和促进事业发展、经济腾飞、社会进步、国家昌盛的基础性工作来抓，努力建设一支规模宏大、素质优良、结构合理、布局适当的人才队伍，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

二、以“三个代表”重要思想为指导，大力实施“人才兴市”战略，努力开创我市人才工作新局面

党的十六大、十六届三中、四中全会以及全国人才工作会议提出了“实施人才强国战略”、“坚持科学的发展观”和“加强党的执政能力建设”等一系列重要的论断，这些论断为我市今后的人才工作指明了方向。今后一个时期，我市人才工作的主要任务是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照全国、全区人才工作会议的精神，树立科学的人才观，抓好人才培养、引进、使用三个环节，努力增加人才数量，不断提高人才队伍素质，优化人才队伍结构，完善人才工作管理体制和机制，充分调动各类人才的积极性，为我市经济建设和社会发展提供强大的人才支撑。

（一）坚持正确的人才观，牢固树立“人才兴市”的思想

我们必须进一步解放思想，更新观念，牢固树立正确的人才观和人才兴市的思想，坚持“不唯学历、不唯职称、不唯资历，不唯身份”，凡是具有一定的知识和能力，能够进行创造性劳动，为社会主义“三个文明”建设作出积极贡献的人都是人才，都要爱护。要着重抓好党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才三支队伍建设，抓好高技能人才、农村实用人才、乡土人才队伍的建设；同时，扩大人才工作领域，抓好非公有制经济组织人才、艰苦边远地区人才、少数民族人才以及其他各类人才的建设。对于各类人才要做到政治上一视同仁，政策上统一安排，服务上统筹兼顾，推进人才资源的整体性开发，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把沉重的人口压力转化为人才资源优势，依靠各类人才推进我市社会经济全面、可持续发展。

（二）加强教育培训工作，提高人才队伍素质

人才队伍素质的高低，决定着人才队伍的创造力和战斗力，影响着社会发展的速度和质量。时代在前进，事业在发展，新的形势对人才的素质提出了新的更高的要求，如果人才的知识不更新，就会落后于形势，就不可能有新的创造和贡献。而知识的更新,关键在于培训提高。一要制订规划，统筹安排。要树立大教育、大培训的观念，把人才教育培训工作作为经济社会发展计划的重要内容，同步考虑，做好规划。特别是要根据中央“关于五年内轮训一遍在职干部”的要求，结合各部门的实际，以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质为目标，制

订出各类人才的培训计划，落实培训任务，建立培训档案。要建立责任明确、分级负责的继续教育管理体制，加强对培训工作的检查指导，把教育培训的情况作为年度考核、职称评聘、工作评优、提拔任用的重要参考依据，促进人才培训工作正常化、规范化，促使人们树立终身学习的思想。二要突出重点，全面推进。在培训对象上，重点抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍的建设，同时要抓好高技能人才、农村实用技术人才、乡土人才和其他各类人才的教育培训工作，促进各类人才全面发展。在培训内容上，重点抓好政治理论、业务知识和职业道德的培训，强化素质和能力建设，在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养人的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力。党政人才重点提高依法执政的能力；企业经营管理人才重点提高驾驭市场经济的能力；专业技术人才重点提高科技创新的能力；高技能人才重点提高实际操作的能力；农村实用技术人才和乡土人才重点提高科技致富的能力。在培训形式上，以个人自学为主，集中培训为辅；以在职继续教育为主，脱产进修为辅；做到理论学习与实践锻炼相结合、短期培训与学历教育相结合、专题研讨与参观考察相结合。三要整合各种资源，提高培训成效。首先，要抓好本市的高等院校和各级党校、行政学院的建设，充分发挥他们在培养人才中的主渠道作用，加强专业技术人才源头建设，加快中青年学者、技术骨干、学术技术带头人的培养。其次，要依托外地的培训机构培养紧缺的高层次人才。加强与区内外、国内外高等院校、科研院所的联系，建立一批继续教育基地，构建继续教育网络，通过联合办班、委托培养等形式培养急需的人才。再次，要利用各种教学、实验基地锻炼培养人才。有计划地选派年轻的人才到有关企事业单位、工业园区、农业园区、科研机构、基层单位或先进发达地区挂职锻炼或跟班学习，在实践中提升人才的能力。要创建各类职业技术学校，大力开展岗前培训、再就业技能培训，使人才资源开发与新型工业化道路和优化产业结构要求相适应。要建立政府、单位、个人共同负担的继续教育投入体制，保证继续教育经费的落实。坚持培养与使用相结合，以学促用，以用促学，形成良性的教育培训机制。

（三）制订完善人才工作政策机制，充分调动各类人才的积极性

十六届四中全会指出要“全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，不断增强全社会的创造力”，“使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定”。我市是一个后发展地区，经济基础比较薄弱，与发达地区相比存在较大差距，在物质条件方面对人才的吸引力比较有限。要吸引和留住人才，并充分发挥各类人才的积极性，必须在营造良好的政策环境上下功夫，在提供优质服务上下功夫，使各类人才创业有机会，干事有平台，发展有空间。

一要建立完善人才保障机制，创造有利于人才成长和发挥作用的宽松环境。各地、各部门要摸清人才家底，全面掌握各类人才的总量、结构、分布、使用现状和需求情况，建立人才档案，加强跟踪管理。组织人事部门要督促有关部门和单位建立完善人才保障机制，落实人才的工资福利待遇、科研培训经费以及医疗、失业、养老保险制度和各种优惠政策，切实保障各类人才的合法权益。要根据人才的专业特长安排工作，为人才提供施展才华和实现自身价值的舞台。要建立健全人才市场，充分发扬市场对人才配臵的基础性作用，促进人才进入市场自主择业，促进用人单位进入市场择人。实行“宏观管理”和“来去自由”相结合的就业政

策，促进人才的合理流动和科学配臵，让人才在宽松的环境中心情舒畅地工作和生活，使人才有用武之地而无后顾之忧，最大限度地发挥个人的聪明才智。二要制订灵活的引才政策，营造有利于人才聚集的社会环境。我市人才比较缺乏，在盘活用好现有人才的基础上，要大力引进紧缺的人才、高层次的人才。由于我市在物质利益上没有多大优势，所以要发挥政策优势、环境优势、服务优势来引才引智。要像改善投资环境那样来完善人才引进政策和人才工作环境，要像注重招商引资那样注重引进各类人才。要根据工业化、城镇化、农业产业化的要求，在工业企业、城市建设、高等教育、流通企业等领域构建人才小高地，依托重点产业、重点项目和优势企事业单位，为人才提供创业平台，以良好的创业载体和环境吸引人才。要重视从大中专毕业生中录用人才，特别是要积极鼓励贵港籍的毕业生回家乡建功立业。对于全日制国民教育大学本科以上的毕业生应积极接收，可“先落户后择业”；对于硕士以上研究生和其他高级人才，进入机关、事业单位可不受编制、职称指标限制，在编制内优先安排，满编的先进人后调节编制。要根据经济建设的需要引进各类急需的人才，重点引进熟悉财税、工业、城建、外贸、法律等专业，懂经营、会管理的复合型人才，做到引才与引智相结合，当前与长远相结合。对于愿意到我市落户的人才，要简化手续，为人才的引进提供快捷、周到、方便的服务，及时办理调入手续，使之成为本市人才。对于不想在我市落户，但愿意为我市服务的人才，要树立“不求所有，但求所用”的观念，打破地域、身份、所有制的限制，采取多种方式引才引智。可采用兼职、挂职、聘用、学术交流、技术咨询、技术合作等形式使他们成为服务性人才，在户口不迁、关系不转的情况下为我所用。

三要制订完善人才激励机制，营造人尽其才的创业环境。一是在政治上激励。对于德才兼备的优秀人才要放到重要岗位工作，符合条件的，要及时提拔到领导岗位上，并积极培养发展入党。要大力宣传优秀科技人才的先进事迹、优秀成果和开拓进取的精神，营造“尊重知识、尊重人才”的氛围，增强人才的荣誉感和成就感。鼓励专家、学者参选人大、政协委员，让他们在政治上有地位。二是在经济上倾斜。建立重奖有突出贡献科技人才制度，开展专业技术拔尖人才和优秀青年科技人才评选活动，对在各条战线上作出突出贡献的人才进行表彰和奖励。要建立与人才实绩挂钩的收入分配制度，让知识、技术、管理、专利等生产要素参与分配；支持和鼓励专业技术人员在完成本职工作的前提下，依法兼职兼薪，形成重贡献，向优秀人才倾斜的分配机制，逐步实现一流人才，一流待遇，以适当的待遇留人。三是在生活上关心。要落实党的知识分子政策，定期组织优秀人才进行身体健康检查和外出疗养、考察；经常走访慰问各类人才，倾听他们的意见和建议，积极帮助他们解决科研经费、住房、家属就业、子女入学等方面遇到的各种实际困难和问题，解除他们的后顾之忧，以真挚的感情留人，使他们满腔热情地投身到社会主义事业中去。

四要深化干部人事制度改革，创造优秀人才脱颖而出的良好环境。一是建立公开、透明的选拔机制，不拘一格选人才。根据“公开、平等、竞争、择优”的原则，大力推行公开选拔和竞争上岗制度，变传统的“伯乐相马”为“赛场选马”。完善民主推荐、民意测验、民主评议、考察预告、任前公示等措施，扩大群众对干部任用工作的知情权、参与权、选择权和监督权，确保选好人。二是建立科学的人才评价机制，扬长避短用人才。要破除论资排辈、求全责备、平衡照顾等陈旧

落后的观念，坚持把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，用一分为二的观点和实事求是的态度来看待和使用人才。对党政人才要注重“群众公认”；对企业经营管理人才要注重“市场评价”；对专业技术人才要注重“业内认可”。在使用上，看主流，做到扬长避短，量才而用，用人所长。对于优秀的年轻人才，要敢于破格重用，为他们提供更宽广的创业平台。不以学历论高低、不以职称论长短、不以成败论英雄，要注重发展潜力，注重实际贡献。三是建立能上能下的动态管理机制，搞活人才队伍。积极推进干部试用期制、任期制、交流制、辞职制等制度。在事业单位推行聘用制，对工作人员的管理由身份管理转变为岗位管理。深化职称制度改革，打破专业技术职务终身制，落实用人单位自主权，逐步形成一套职务能上能下、人员能进能出、待遇能高能低的用人机制，疏通干部队伍出口，使人才队伍不断更新，充满活力。

（四）加强人才队伍的思想政治教育,鼓励知识分子到祖国最需要的地方去建功立业，多作贡献

新的形势对知识分子提出了新的更高的要求。知识分子要增强时代责任感和主人翁意识，在加强学习、提高素质的同时，要把国家和人民的利益放在第一位，听从祖国的召唤，服从组织的安排，把个人的事业发展与党和国家的前途命运联系起来，到祖国最需要的地方去建功立业，特别是要到广阔的农村和广大的非公有制经济组织中去创业，不怕困难，发奋成才。在工作中，要以身作则，当好刻苦学习、岗位成才的表率，当好开拓创新、无私奉献的表率。要充分发挥自己的专业优势和技术专长，不断解决实践中遇到的新情况、新问题，特别是要组织力量刻苦钻研，努力攻克重要领域的科技难题、关键技术，不断创造新成果、新财富。要坚持从实际出发，对经济社会发展中的重点、难点、热点问题进行深入的调查研究和科学论证，为各级党委、政府决策服务。不仅要自己成才，还要积极发挥领军作用、带动作用、示范作用，不断发现、培养和凝聚更多的优秀人才，把自己所在的单位建设成为学习型、进取型、创新型的团队，发挥集体的智慧，为推动社会经济发展作出新贡献。要自觉投身到社会主义各项事业中去，在全面建设小康社会的伟大实践中实现个人的人生价值，用一流的业绩和最新的成果，不断谱写新时代知识分子献身事业、报效祖国、造福人民的壮丽篇章。

三、加强对人才工作的领导，把人才队伍建设工作落到实处

各级党委、政府和各部门要从全局和战略的高度，充分认识抓好人才工作的极端重要性，把人才队伍建设列入重要议事日程。

要建立健全人才工作领导机构，认真履行党管人才的职责，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新格局。建立一把手抓第一资源的目标责任制，加强人才开发的预测研究，制定合理的人才规划，把工作任务分解落实到各职能部门，形成齐抓共管的局面。建立领导干部联系专家制度，加强与专家、学者的联系与沟通，帮助解决各种问题。

要落实人才工作专项经费，并列入财政预算，为做好人才工作创造必要的条件。对进入人才小高地建设单位工作的人才，在资金资助上给予重点支持。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，主要目的是要用活人才而不是管死人才，是要解放人才而不是束缚人才，是要凝聚人才而不是排斥人才。各级领导要正确处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系、党管人才和市场配臵人才

资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，推进各类人才队伍协调发展。要在人才培养、吸引、使用、流动、评价、激励等方面制订完善有关政策法规体系，建立人才信息库和人才信息网络，提高人才服务水平，为人人竞相成才和充分施展才华创造良好的环境。要加强对人才工作的督促、检查和指导，认真解决人才工作中出现的新情况、新问题，确保人才队伍建设取得良好的效果。实行人才工作奖励制度和责任追究制度，对在人才工作中做出突出成绩的单位和个人要给予奖励；对出现重大失误的单位和有关责任人，要给予严肃处理。

同志们，我国正进入全面建设小康社会的重要机遇期，这个时期也是各类人才大显身手、大有作为的时期。希望大家认清形势，把握机遇，认真贯彻落实十六届四中全会精神，切实加强对人才工作的领导，把加强人才工作作为提高党的凝聚力和战斗力，增强党的执政能力的重要内容来抓，积极工作，开拓进取，努力开创我市人才工作新局面，通过吸引人才,贮备人才,使用人才,推动我市经济社会快速发展。

最后，祝大家新年愉快，工作顺利，合家幸福！

**第二篇：全市人才会议讲话**

市委书记王启敏在全市人才工作会议上的讲话

2024年7月19日

同志们：

这次全市人才工作会议，是我市深入贯彻党的十六大和十六届三中全会精神，全力推进“科教兴市”战略，加快建设人才强市步伐，为尽快实现“三最”目标，全面建设小康社会提供人才支撑的动员大会。市委、市政府对加强人才工作非常重视，多次进行专题研究和部署。2月上旬，下发了《关于人才强市战略的决定》。全省人才工作会议之后，市委常委会议在认真学习领会精神实质的基础上，就我市的具体贯彻意见作出了明确的部署和安排。市人才工作领导组根据市委常委会议精神，组织有关部门认真起草了加强各专业人才建设的相关配套文件，提交本次会议讨论。可以说，近两年我市经济建设和社会事业之所以取得较快发展，各项工作之所以能够迈上新的台阶，同我们高度重视人才工作是密不可分的，同各类人才无私奉献自己的聪明才智是密不可分的。随着人才工作的不断加强，我市必将迈入跨越式发展新阶段。下面，我就深入贯彻中央和全省人才工作会议精神，坚持党管人才原则，加强人才工作，加快实施人才强市战略，讲四点意见。

一、充分认识加强人才工作的重大意义，切实增强实施人才强市战略的责任感和紧迫感

人才工作事关党和国家事业的兴旺发达，事关中华民族的伟大复兴，党中央、国务院和省委、省政府高度重视，先后召开全国、全省人才工作会议进行全面部署。全市上下一定要深刻领会、准确把握中央这一重大战略部署的内在要求，充分认识加强人才工作的重要性和紧迫性，自觉增强大局意识和忧患意识。第一，切实加强人才工作，是适应时代发展要求的客观必然。在进入新的历史发展阶段后，中央根据国内国际形势的深刻变化，特别是经济全球化和知识经济发展对人才资源开发、创新能力建设的挑战，从全面建设小康社会的战略高度，把人才工作提升到国家战略层面，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略和党管人才的原则，制定并实施了加强和改进人才工作的一系列重大方针政策。胡锦涛总书记强调指出，“国以才立，政以才治，业以才兴。”实施人才强国战略，是抓好和用好重要战略机遇期、应对日益激烈国际竞争的必然要求，是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求，是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。太华书记在全省人才工作会议上也明确要求全省上下，一定要认真学习领会胡锦涛同志关于新世纪新阶段人才工作重点任务的论述，从全局和战略的高度充分认识做好人才工作的极端重要性，真正做到以“三个代表”重要思想为根本依据，来谋划人才工作；以“三个代表”重要思想为强大动力，来推进人才工作；以实践“三个代表”重要思想的成效为根本标准，来检验人才工作。同时，一定要结合安徽实际，切实把各项任务落到实处，确保人才强国战略的全面实施；切实加强和改进党对人才工作的领导，努力为实现人才强省战略提供坚强的政治保证和组织保证。党中央、国务院关于人才工作的战略定位，以及省委、省政府的总体部署，充分体现我们党对执政规律的科学把握，在组织工作上由党管干部到党管人才的与时俱进；充分体现我们党对人才资源重要价值，对社会主义建设规律和人类社会发展规律的认识有了新的深化和发展，我们一定要认真学习，深刻领会精神实质。

第二，尽快形成人才优势，是树立和落实科学发展观的客观必然。以人为本、全面协调可持续的发展观，是中央基于全面建设小康社会的需要，着眼于丰富发展内涵、创新发展理念、破解发展难题提出的重大战略思想。树立和落实科学的发展观，说到底就是要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，最重

要的是强调以人为本，把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在重要位置。从这个意义讲，科学的人才观与科学的发展观是密不可分的。因此，各级领导必须强化“以才积力、以才蓄势、以才兴业、以才强市”的认识，更新观念，创新思维，形成以下共识：千资源万资源，人才是第一资源，人才资本是最具活力的资本；这本事那本事，善用人才是第一本事，人才战略是加快发展最重要的战略。在具体工作落实上更应切实做到，把人才工作放到更加重要的战略位置，不断完善人才工作机制，搭建人才施展才华的平台，创造人才辈出的环境，使黄山成为集聚人才之地、人尽其才之所。

第三，抓住人才这个根本，是加快实施“443”行动计划的客观必然。为使黄山经济社会在更高的层面上、更广阔的范围内构筑新平台，实现大跨越，市委三届五次全会作出了全力实施“443”行动计划的决策部署。组织实施”443”行动计划固然要靠资金、靠项目、靠政策、靠环境等，但归根结底要靠人，核心是要抓住人才这个根本。过去，我市在人才竞争中处于相对劣势，人才总量相对不足，分布和结构不够合理。全市万名从业人员中专业技术人员仅209人，比全省平均水平少37人，比全国平均水平少232人。全市近4万名专业技术人才中，工程类的占11.8％，比全省低6个百分点，比全国低17个百分点；旅游类也仅占

9.4％。尤其是高层次人才、企业经营管理人才、优秀职业经纪人紧缺，选才用才的机制不活，人才发展环境不够宽松等问题突出，已很大程度上制约了经济社会的发展。今后如果不能紧紧抓住人才这个根本，就更难以实现经济发展的提速、增效和进位，我们建设国际旅游城市的目标就会成为一句空话。因此，无论是反思过去，立足现在，还是着眼未来，要把“443”行动计划变为现实，不仅要有强烈的机遇意识，更需加强人才资源能力建设，造就顺应时代发展要求、具有开拓创新能力的高素质人才队伍；更需要全市上下深化人才工作体制改革，加快人才结构调整，优化人才资源配置，集聚并充分发挥各类人才的作用。总之，小康大业，人才为本。加强人才工作，实施人才强市战略，既是加快实现“三最”目标、全面建设小康社会的重要内容，又是其重要保证。无论是保持国民经济持续快速协调发展，还是推进社会全面进步；无论是树立和落实全面、协调、可持续的发展观和正确的政绩观，还是落实“五个统筹”的要求，都需要以人才为基础、为保障，都需要人才工作来推动、来支持。全市上下一定要把思想认识统一到党中央、国务院关于人才工作的决定精神上来，把行动凝聚到市委、市政府实施人才强市战略部署的具体要求中去，以高度的政治责任感和历史使命感，真正在思想上把人才强市战略作为全市经济社会发展的重要组成部分和战略制高点。努力形成育才、引才、聚才和用才的良好氛围与政策优势，营造鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业的社会环境，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

二、树立和落实科学的人才观，不断拓展人才工作视野

加强人才工作，实施人才强市战略，必须把解放思想、更新观念摆在首位，省委书记王太华指出：做好人才工作，必须适应新形势新任务要求，坚决破除一切束缚人才成长的陈规陋习，树立科学的人才观，并同树立科学的发展观、正确的政绩观有机联系和统一起来。科学人才观的内涵极其丰富，要着重把握以下四个方面。即要树立人才资源是第一资源的观念，树立人人都可以成才的观念，树立以人为本的观念，树立注重实践的观念。这一重要论述，对于我们最大限度地拓宽人才工作视野有着极为重要的指导意义。目前，我市正处 于新一轮加快发展的高潮期，牢固树立和坚持科学的人才观，是一个十分重要的问题。全市上下必须根据事业发展的需要，从黄山的实际出发，以改革创新的勇气，强化“四种意识”，全力创新人才工作新思路。

第一，要强化“不拘一格，广纳贤才”的意识。“四个尊重”方针是新时期党对人才工作内涵的重大拓延，也是我们树立科学人才观的思想基础，为我们识人、育人、用人开阔了视野。什么是人才?我想只要

能够创造超出一般社会价值的，不论是有较高知识水平和专业技能的知识分子，还是有一技之长的乡土“专家”；不论是有创新能力的党政干部和高绩效的经营管理者，还是有创意的智谋之士，或是有一定素质的劳动者都是人才，在黄山、在我们正在组织实施的“443”行动计划中都有施展才干的舞台。各级负责同志都要树立人人都可以成才的观念，按照促进人的全面发展的要求，大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境，把每一个人的潜能和价值都充分发挥出来。

不拘一格、广纳贤才，就是要坚持德才兼备原则，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，在千帆竞发、万马奔腾的大潮中锻造和识别人才，做到“才”、“能”并重看人才，成就面前论英雄。空谈只能误事，干不成事业的决不是有用之才，同时，我们既要重视有所成就的人才，也要关注具有潜能的人才；既要重视市内人才，也要积极吸引市外、国外人才；既要重视党政机关和国有企事业单位的人才，也要将民营企业和受聘于民资、外资企业的专门人才纳入视野。也就是说，不论人才所在单位姓“公”姓“私”，不论人才所处地域是“城”是“乡”，不论人才身份是“工”是“农”，都要做到政治上一视同仁，政策上统一安排，服务上统筹兼顾。不拘一格、广纳贤才，就是要看人才的主流，看人才的本质。人才特点一般都十分鲜明，缺点和不足一般也比较明显。我们要充分尊重人才的个性，不能求全责备。信任是对人才最大的尊重和爱护，是激发人才创新能力的重要条件。只有大家关心爱护、信任理解人才，在培养上“扬长补短”，在使用上“扬长避短”，在保护上“扬长容短”，才能不断拓宽育人用人的渠道，充分调动各类人才的积极性和创造性。

第二，要强化“不求所在，但求所用”的意识。作为经济欠发达地区，我市高层次人才的“刚性”引进，不仅难度大，而且成本高。为此，我们必须打破“只有为我所有，才能为我所用”的僵化观念，大胆采用柔性招才引智的人才使用方式，坚持引人与引智相结合，重点在引进智力和智力成果上下功夫，尤其是要充分利用好浙江经济带和长三角经济圈人才密集这一资源优势，大胆出击，借脑引智，加强合作，实现双赢。地处休宁溪口的黄山电器厂由一个山沟里的小厂发展成为全市的重点骨干企业、休宁县的纳税大户，靠的就是借脑发展、借智跨越。徽州区的泰达公司在引进一名“流动高参”做客座顾问后，开发研制了一系列高新技术产品，公司利税由原来的每年30万元上升到400万元左右，经济效益位居全市前列，今年该企业又有新的发展和提升。由此可见，在智力引进上，各地一定要拓宽思路，大胆创新，既可采取咨询、讲学、短期聘用、互利合作、技术入股、人才租赁等方式，也可利用我市环境优美、生态优越的独特优势，吸引高等院校、科研院所和大型企业集团来我市设立研发机构，多形式、多渠道引进智力。

第三，要强化“人才资源配置市场化”的意识。人才作为市场经济的一种要素，就必须发挥市场配置人才资源的基础性作用，建立与市场经济相适应的体制和机制。人才配置的市场化，决定了企业是引进人才、集聚人才、使用人才的重要载体。要积极帮助企业，包括机关事业单位强化主体意识，面向市场招人才，善于运用市场化的手段纳贤聚才。人才配置的市场化，也注定了人才所有的社会化，各地必须以开明的姿态、开放的思想吸引人才，真正建立起一个以竞争为核心，比实力、比贡献、以强换弱、优中选优，人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低的新型用人机制，使人才来源于市场，检验于市场。

第四，要强化“外流人才也是财富”的意识。目前，我市人才流失形势严峻，这是不容回避的现实。每年仅高考输送的学子就有1000多人，而毕业后回黄山的不足20％。因此，全市上下必须高度重视人才流失问题，千方百计改善环境，用事业留人，用感情留人，用适当待遇留人。另一方面，也要用辩证的观点和逆向的思维看待人才外流，树立“外流人才也是财富”的新观念，趋利避害。我市物华天宝、人杰地灵，底蕴深厚的徽文化成就了大量的优秀人才，分布于全国各地，工作在各条战线，这是一笔十分宝贵的财富，开发好、利用好、经营好这笔财富，必将对我市经济发展起到重大的推动作用。为此，我们要继续加大黄山籍旅“外”人才信息建设工作力度，加强与他们的感情联络，保护和利用好他们服务家乡的热情和积极性，同时充分利用他们外联广、信息灵的优势，使其成为我市扩大开放的“平台”，智力引进的媒介，推动发展的外援。

三、大力实施人才强市战略，努力开创人才工作新局面

当前，我市人才工作的根本任务就是加快推进人才强市战略。总的要求是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实十六大和十六届三中全会精神，坚持党管人才原则，坚持以人为本的科学人才观，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，牢固树立人才资源是第一资源的观念，把人才工作作为推进事业发展的关键因素，紧紧抓住人才的培养、吸引和使用三个环节，着力建设高素质的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才和高技能人才、农村实用人才等五支队伍，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，为加快实现“三最”目标，全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支 持。根据上述总体要求，当前和今后一个时期，各地要重点抓好以下三个方面的工作。

（一）着眼于用好现有人才，努力创建优秀人才脱颖而出的体制和机制

人才工作的活力取决于体制和机制的创新。在我市147万人口中，党政机关干部、专业技术人才和企业经营管理人员约5.4万人，中专以上学历或初级以上职称的人才近5万人。用好这些人才，是我们各级党委、政府的一项重要任务。而用好这些现有人才，必须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，大力推进人才工作体制和机制的创新。

首先，要建立合理的人才流动机制，打破人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制限制，疏通各类人才队伍之间的流动渠道，切实解决人才单位所有、干部能进不能出、能上不能下等问题。当前的重点是要盘活、用好现有人才存量，这既是一个急需解决的迫切问题，又是一笔潜在的资源财富，是最直接、最现实、投入成本较低，收效也较快的人才开发捷径。要鼓励支持一批科技人才，走出“书斋”、“大院”，领头闯市场创大业，到市场经济的大潮中施展抱负，建功立业。其次，要建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性。要以公平、竞争、择优为导向，以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革；以推进市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，完善国有企业经营管理人才选拔任用方式；以推行聘用制和岗位管理制度为重点，积极推进新进人员考试制、劳动关系聘用制、人事关系代理制和岗位管理制度，不断深化事业单位人事制度改革。第三，要建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向，积极探索和完善资格考试、业绩考核、能力测评和同行评议相结合的人才评价方法，形成党政领导人才重在群众认可、企业经营管理人才重在市场和出资人认可、专业技术人才重在社会和业内认可的评价机制，努力提高人才评价的科学化、规范化水平。第四，要建立科学的淘汰机制，打破人才管理上的终身制。要在党政机关、企事业单位普遍建立人员绩效考核制度，对各类人才的选拔、使用，实行动态管理，逐步建立正常的淘汰机制，切实解决有进无出问题。第五，完善分配激励和人才保障机制，打破收入分配上的平均主义。要探索和完善管理、技术等要素参与分配的制度，积极探索机关和企事业单位社会保障制度改革，切实做到收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，使一流的人才得到一流的待遇，一流的贡献得到一流的报酬。

用好现有人才，除了体制改革和机制的创新，另外一个关键点，就是要为人尽其才搭建平台。有理想、有志向、有社会责任感的人才，往往把实现自身价值，开创一番事业看得比经济利益、物质条件更为重要。

对于我市来说，人才的最佳舞台就是特色项目，这既是加快发展的着力点，也是吸引人才的关键点。没有好的项目，人才就引不来；没有优秀人才，好的项目也做不好，人才与项目密不可分。为此，全市各地要紧紧围绕“443”行动计划，立足于特色资源和特色产业，通过项目吸引和聚集人才，通过引进和聚集人才推动重大牵动项目的实施，形成特色项目与引进用好人才良性互动的局面。

(二)着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设。

加强人才资源能力建设，多出人才，快出人才，提高人才素质，是人才资源开发的主题，也是实施人才强市战略的基础。要借鉴发达地区人力资源开发的有益经验，树立大教育、大培训观念，在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养人的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力。要着眼于人才的动态发展，人才资源能力建设的全面性、前瞻性、科学性，兼顾不同行业、不同类型的人才特点，有步骤地推进人才资源能力建设，努力做到“四个相适应”：即人才总量同全市发展目标相适应，人才结构同各项事业全面发展的需求相适应，人才培养机制同各类人才成长的特点相适应，人才素质同经济社会协调发展相适应，走出一条符合黄山实际、具有黄山特色的人才资源能力建设新路子。加强人才资源能力建设，必须突出高层次、实用型和创新型人才这个重点，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才和高技能人才、农村实用人才等五支队伍整体推进、协调发展的工作思路。在党政人才队伍建设上，重点要把握好两条：一是要认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，把忠实实践“三个代表”重要思想作为选拔任用的首要条件，将思想解放、奋发有为、求真务实、敢闯敢于的干部选拔到领导岗位上来。尤其是党政负责同志，一要靠得住、有本事、肯干事，二要为民、务实、清廉，达不到要求的，必须坚决调下来。二是要抓好优秀年轻干部、优秀女干部、党外干部和少数民族干部的使用，使领导班子的知识结构、年龄结构更加合理，努力建设一支能够经受各种风险和复杂局面考验，具有科学决策、驾驭全局、开拓创新能力的党政领导干部队伍。要认真总结推广黟县干部“三三制”工作法的成功经验，突出干部“外挂”，走出去开拓眼界，增长才干；做好干部“下挂”，沉下去经受锻炼，提高解决实际问题的能力。在企业经营管理人才队伍建设上，要重点围绕\"443”行动计划中的重点领域，比如旅游经济、生态产业、文化产业和高科技企业等，着力培养一批职业化、现代化的优秀企业家，加快建设一支具有强烈敬业实干精神、经营管理能力、开拓创新意识、掌握市场经济规律、熟悉国际经济和法律的企业家队伍。要高度重视、热情关心和大力扶持民营企业家的成长，引导他们紧跟时代发展要求，全面提高自身素质，推进民营经济的快速发展。在专业技术人才和高技能人才、农村实用人才队伍建设上，要大力组织实施“311”重点人才工程，争取用3年左右的时间，培养造就30名在国内、省内相关学科或技术领域处于前沿水平的科技专家，100名市级学术技术带头人，1000名具有发展潜力的优秀年轻专业技术人才。

当前，要重点培养一批急需的精通城市经营、旅游经济、外贸经济、环境工程、财经、法律、信息等方面的专门人才，尤其是精通世贸规则的外向型专门人才。同时，要认真组织实施好省“新技师培养计划”，继续推进县乡村实用人才工程和农民教育培训等工程，大力开展城乡劳动者的技能培训，加强高技能人才和农村实用人才队伍建设，推动技术创新和实用科技成果的转化。我们现在的情况是，一方面有岗位没有职工可招，另一方面又有许多下岗失业人员闲在家中。比如，歙县曾有三个企业要招2024多名技术工人，但就是招不到，其他区县也有类似情况。在广大农村，缺乏一技之长的富余劳动力的技能培训问题更为突出。由此可见，加强对劳动者的技能培养，已成为加快我市人才资源能力建设的重要内容，必须摆上重要位置。

加强人才资源能力建设，还必须与建立学习型社会相结合。在科学技术日新月异的今天，许多我们熟悉的东西变得陌生了，许多得心应手的办法变得不灵了，原来掌握的知识变得不适应了，如果不注重学习新知识，就会落伍，就会被淘汰。唯有加强学习，才能跟上时代前进的步伐。目前我们少数干部长期不重视学习，不仅敬业精神差，干事业的能力也很弱；不仅成天无所作为的混日子，而且说三道四，影响很坏。对这些人，必须坚决地拿下来。为尽快实现既定目标，各级领导干部和广大专业人才，都要深刻认识“知识改变命运，学习创造事业”的道理，增强学习的紧迫感和压力感，树立终身学习、全面学习的理念，大力推进继续教育、在职培训，深入开展创造“学习型政府”、“学习型机关”、“学习型个人”活动，促进学习型城市的形成。

(三)着眼于人才环境的改善，使黄山更多地集聚人才、更好地人尽其才

环境是决定人才去留的主要因素。好的人才环境，至少包括六方面的内涵，即：团结协作的工作环境、和谐融洽的人际环境、民主活泼的学术环境、按劳分配的经济环境、舒适休闲的生活环境和尊重理解的社会环境，使人才充分享受实现自身价值的满足感，贡献社会的成就感，得到社会认可的荣誉感。可以说，好的用人环境就是一笔巨大无形资产，对内产生凝聚力、鼓舞力和驱动力，对外产生影响力、竞争力和吸引力。当前，人才竞争日趋激烈，围绕人才的培养、吸引和使用，各地都对人才政策进行了大调整，降低门槛，提高待遇，创新机制，人才资源的虹吸现象和马太效应日趋显现。从单纯的经济实力角度讲，我们在这场没有硝烟的战争中没有多少优势，必须坚持“用事业留人，用感情留人，用适当的待遇留人”，在人才干事创业的软环境上下功夫，才能“拴心留人”，才能在人才竞争中争取主动。从黄山的现实条件来看，要创造公开、公平、公正、公道的用人环境，成就黄山的人才优势，既要营造好的“大环境”，更需改善“小气候”。营造“大环境”，就是要营造好的政策环境。一切不合时宜的思想观念都要坚决冲破，一切束缚人才发展的做法和规定都要坚决改变，一切影响人才发展的体制弊端都要坚决消除，搭建符合人才成长，遵循人才供需，利于人才引进和发展的政策平台。对少数拔尖、高级、急需的人才，更应当采取特殊政策，特事特办。改善“小气候”，就是各地既要舍得花大钱引项目，更要舍得花大钱引人才。要根据不同人才的能力和特点，合理配置资源，把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位上，形成人尽其才、才尽其用的良好局面。

四、落实好党管人才原则，不断提高人才工作水平

从党管干部到党管人才，是时代发展的要求，是确保人才工作沿着正确方向前进、加快实施人才强市战略的重要保证。随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展，我们干部队伍的内涵发生了重大变化，专业技术人才、企业经营管理人才的干部身份已逐渐淡化。特别是我市非公有制经济组织吸引了大批专业技术人才和经营管理人才，这些都是我们执政兴市、振兴黄山必须依靠的重要力量，这就要求各级党委、政府必须根据新形势、新变化，调整工作思路，真正从思想上、行动上、组织上重视人才工作，把人才工作作为党委、政府的一项战略性、全局性、长期性任务，坚定不移地贯彻落实党管人才的原则。

1、落实好党管人才原则，关键在于充分发挥党组织的领导核心作用，统揽好人才工作的全局

党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，目的在于更好地统筹人才工作的各个方面，决不是包揽一切。因此，加强和改善对人才工作的领导，提高我市人才工作水平，关键是要充分发挥党组织的领导核心作用。全市各级党委都要认真贯彻落实市委、市政府《关于实施人才强市战略的决定》精神，经常研究和适时制定具有指导性的政策措施，处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，把各类优秀人才聚集到加快实现“三最”目标、全面建设小康社会的实践中来，为一切有志在黄山成才的人提供更多发展机遇和发展空间。要最大限度地拓宽人才工作的视野，树立全面科学的人才观，努力做到统筹发展“第一要务”与人才“第一资源”，统筹发展规划和人才保证，统筹政策制定和人才导向，统筹工作部署和人才配置相协调，切实发挥党委总揽全局、协调各方的作用，发挥党的政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，整合各种资源，全面推进我市人才工作。

2、落实好党管人才原则，就是要形成党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，部门各负其责的人才工作新机制

为加强对人才工作的统一领导，市委、市政府已成立了人才工作领导组，制定出台了人才工作先进单位考评办法、人才开发资金管理使用暂行办法等，进一步健全和完善人才配套政策；并借鉴杭州市的做法，决定建立人才工作联系会议制度。市、区县组织部门要在党委的统一领导下，切实负起牵头抓总的责任，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，确保市委、市政府人才强市战略决定的全面贯彻落实。要坚持以好的作风选人、选作风好的人，真正把德才兼备的新型人才选拔到领导岗位上来，当好“知贤”的先锋、称职的“伯乐”。要努力扩大党建工作覆盖面，使党的基层组织成为培养年轻干部的学校、集聚优秀人才的载体。人事部门要积极研究对策，畅通人才引进“绿色通道”，建立和完善高效的人才供应渠道。要根据全市经济社会发展进程，特别是正在组织实施的“443”行动计划，强化人才需求预测，加强人才载体项目建设，提高人才工作的前瞻性和科学性。宣传部门要充分发挥舆论导向作用，努力营造全社会尊重知识、尊重人才的良好氛围。其他各有关职能部门和社会团体要紧紧围绕全市经济社会发展总体规划，把加强人才工作作为义不容辞的责任，各司其职，密切配合，加强协调，形成整体合力。

3、落实好党管人才原则，必须建立健全领导责任制，把加强人才工作的各项措施落到实处

加强新时期人才队伍建设，关键在于各级领导干部求真务实的工作作风，要出实招、办实事、务实效，当好各类人才的“后勤部长”。邓小平同志早就指出：“善于发现人才、团结人才、使用人才，是领导者成熟的主要标志之一”。我们各级领导同志，尤其是主要负责同志必须具备发现人才、凝聚人才、爱护人才、使用人才的气魄和能力，决不能“叶公好龙”，埋没人才。各地各部门都要严格领导责任制，明确分工，任务到人，强化督查，狠抓落实；加大考核力度，把人才工作和人才队伍建设纳入目标考核体系，作为考核各级领导干部尤其是党政一把手政绩的一项重要内容。要建立和完善领导干部联系优秀人才制度，市县两级党政领导干部，每人都要联系几名优秀人才，经常与他们谈心交心，倾听他们的呼声，重视他们的意见，及时改进我们的工作。各地要进一步创新党管人才的方式和方法，不断优化创业环境、政策环境和社会环境，使每一位在黄山工作的各类人才，都能感受到“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，让更多的人才认同黄山，选择黄山。

同志们，新形势、新任务对人才工作提出了更高的要求，新的发展机遇，需要人才、呼唤人才、造就人才，为各类人才脱颖而出、大显身手、施展才华提供了广阔舞台。让我们以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，抓住机遇，奋发努力，与时俱进，开拓创新，齐心协力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为加快实现“三最”目标，全面建设小康社会提供强有力的人才保障和智力支持。

**第三篇：在全县人才工作站授牌会议上的讲话**

在全县人才工作站授牌会议上的讲话

首先，我代表县委、县政府对授牌的六个单位表示祝贺。今天的人才工作站授牌仪式及建设工作座谈会议，也是各职能部门参加的一次县委人才工作联席会。对X局长刚才通报的有关情况和意见，我完全同意，借此机会我讲三点意见：

一、统一思想，树立战略思维，深化对建立人才工作站重要性的认识

近年来，我县通过实施大规模招引人才计划、百名硕士进X、校县合作等举措有效实现了扩大人才总量、盘活人才存量、提升人才质量、激发人才能量的效果，人才工作的红利在各行业得到充分显现。今天授牌的几家企事业单位就是人才工作最大的受益者。实践证明“人才优先”战略是关乎县域和企业发展的关键，“企”因人而兴，“企”无人则止，我们的X、X、X等企业之所以能成为行业内的龙头，一个重要原因就是重视人才的培育和作用发挥，重视人才工作站建设。我县的X产业能得到快速高效发展，也得益于果业局、果业中心和西农大一批专家人才的技术保障。在当前经济新常态下，我们也要看到人才工作与X跨越发展的要求还有差距，主要表现在：人才总量不足，特别是高层次人才紧缺；结构不合理，特别是重点产业、重点项目专业人才、高新技术人才缺乏；同时还存在“人才强县”战略重视不够，人才引进不多，保障投入不够等问题。人才工作站是依托企事业单位建立的人才服务工作平台，是连接部门、企业、人才三者之间的重要桥梁，是强化

“党管人才”、创新人才服务载体和服务方式、做亮企事业单位人才服务品牌、推动经济社会事业快速健康发展的一项重要举措。今天在我们参观学习了X企业人才工作站之后，大家要有这三点共识：

一是建立人才工作站，是加快发展的客观需要。

一方面，X正处于深化改革、加速转型的攻坚期，实施“四大战略”、建设“四个X”、奋力“赶超跨越”、实现“转型升级”，迫切需要高端科技人才的支撑；另一方面，我县的机械制造、纺织加工、现代农业等企事业单位创新能力不足，关键核心技术突破不够，创新型领军人才匮乏，尤其是高水平产学研平台建设滞后，转型发展与创新创造的矛盾比较突出。基于以上认识，我们必须把人才工作站作为全县人才工作的品牌和增强核心竞争力的关键全力抓好。

二是建立人才工作站，必须大手笔谋划推进。

刚才命名的几家单位为全县人才工作站建立做出了表率，尤其象X这样高标准、高效益的人才工作站的经验做法值得总结推广。近年来县上大力招录和柔性引进硕士以上高层次人才，通过这些人才服务“四个X”建设，高位指导和推动X优势产业发展，提升科技创新竞争力。人才工作站作为承接高层次人才发挥作用的平台，必须提供一流条件打造一流环境，同时作为培育我们本土人才的摇篮，必须加大投入建成一流标准。

三是建立人才工作站，还需不断创新探索完善。

人才工作站的建立，对于X人才工作而言是一项全新的创举，我们建设和管理的经验还需总结，在人才工作站管理和作用发挥等方面还需探索实践，县人才工作领导小组成员单位对此要有清醒认识，要积极为人才工作站发挥作用创造良好条件，使之真正成为我县经济社会事业跨越发展的“人才库”和“智囊团”。特别是县人社局要把工作站的创新团队人员纳入各类人才计划的支持范围，对人才工作站建设负起牵头抓总责任，要认真研究其运行规律和特点，竭力提高工作站的建设和运行水平；县科技局要牵头做好相关科技创新服务工作，服务于企业技术创新、服务于企业创新人才队伍的培养与建设；县工信局要对建站单位符合国家、省、市产业政策扶持的项目应优先推荐立项，积极主动帮助其争取国家、省、市的项目支持，在技术改造、技术创新、重大科技攻关、创新平台建设、人员培训等项目上优先安排；建站单位作为工作站建设的主体，要加强与站内外专家的沟通，找准研发重点，精选研发项目，加大投入，为各类人才开展工作创造良好条件。

二、强化措施，积极搭建平台，着力打造人才发展高地

一是明确任务，狠抓建站推进。

年初，县人社局等几家单位联合下发建立人才工作站通知，明确了今年科技工业园区、X工业园、X物流园区、科技局、工信局、卫生局、教体局等部门和镇党委的X个抓建任务，从刚才通报情况看，进展情况还不平衡。有些园区受硬件建设限制，虽没有建成的工作场所，但在人才储备上要先下功夫。教体、卫生部门主要要在有条件的事业单位积极抓点示范。科技局、工信局也要在更多的企业依托企业技术中心和研发中心建设人才工作站。总体全县建站数量要不少于X家，需要强调的是县委人才办要将人才工作站建站数量纳入各部门人才工作考核的重点，强力推进任务落实。

二是严格标准，提升建站质量。

县人社局制定的人才工作站建设标准暨“六有”标准非常符合实际，具有很强的操作性，在这里我予以重申明确，大家要按此标准抓好规范建设。（一）有专门机构：是指单位建立的国家有关部门认定的技术研发中心。（二）有固定办公场所：是指要有相对独立的机构。用于技术研发的工作用房，集中且面积不小于X平米。站内工作章程健全，运作正常。（三）有科研人员：是指有X名以上高层次科研人员（中级以上职称X人），其中必须有科研带头人。（四）有科研设备：是指有成套的技术研发设备。（五）有创新项目：是指有支持企业技术创新或转型升级的项目。（六）有专项经费：是指有用于研发新项目所需的专门经费。今后，凡是建成一个人才工作站，人才办和人才中心要及时组织严格验收，县委、县政府领导要联系会见驻站的高级人才，要通过多方重视让我们的人才工作站成为留住人才、多出人才的基地。

三是丰富载体，突出作用发挥。

人才工作站要做到“为我所用、以用为本”，各主管部门和所在单位要以引进一批专家人才、培养一个创新团队、聚集一批社会资源、推出一批重大专项、产出一批重要成果、支撑一个富民产业，精心设计人才工作站的发展路径，把人才工作站打造成转型升级的催化剂、人才聚集的富基地、科研成果的产生地、成果转化的孵化器。具体抓手就是深入开展好“六个一”活动，一是要有一份科研计划或一个明确的目标，着力打造县级市级甚至省级重点科目。二是要有一套科学的激励机制，持续激励人才创新。三是要有一定的科研经费，用于科技研发和人才培养。四是要培养X至X名骨干人才和一批骨干人才。五是要每月举办一次员工的技术培训讲座，开展企业工人技术等级提升活动，培养一至三名高级技工。六是要吸引和聚集一批人才。县人社局将依靠高校毕业生就业扶持政策，每年根据人才工作站的实际需求安排一批高校毕业生见习，从就业见习资金上给予扶持，同时为工作站引进中高级人才。各工作站要每季度将活动开展情况及时报人社局人才中心，县上将适时举办现场交流汇报会，对此项工作整体予以推进，年终将评选X至X个先进人才工作站，予以表彰奖励。

三、狠抓落实，强化责任意识，切实抓好当前几项重点工作

当前，时至X季度，全年各项任务都进入突击攻关和收官见效阶段。请大家按要求抓好人才工作站任务落实的同时，关于几项重点工作，我在这里予以强调：

一是切实落实好“一把手”进高校借智借力活动和校县合作项目任务的落实。

科技、工信、农业等部门落实任务较好，还有一些部门行动不积极，对“两办”文件明确的任务还不重视，随后，县科技局作为校县合作办要强化面上督查，会同县委人才办强化考核通报。

二是认真做好第四批县管拔尖人才评选推荐工作。

按照管理周期规定，我县于X年X月命名表彰的第X批县管拔尖人才服务管理期已满。最近新修订的县管拔尖人才评选表彰办法将要予以下发，第X批县管拔尖人才评选工作即将启动，原则在X月份结束。当前各部门要注重做好拔尖人才评选工作宣传，让基层各领域的人才都能参与进来，并严格按标准做好推荐工作，宣传推荐工作关乎第X批县管拔尖人才队伍整体质量，因此各部门要高度重视氛围营造，广泛地摸底动员，并做好评审配合等工作。

三是对各自承担的人才职能目标任务查缺补漏，切实履行好职责。

大家都是人才工作领导小组成员单位，要对年初全县人才工作要点下达的任务认真落实，不能缺位和不作为。从X季度目标任务系统反馈信息看，我们有些部门在落实各级干部、各类人才主体班次培训任务上还有欠账，有些部门抓人才工作还有思路不清、热情不高、措施不实、效果不显等问题，这些必须予以纠正弥补。最近省市县将对贯彻X人才规划执行情况进行评估检查，各部门都要有能拿得出的人才工作亮点和示范单位。随后召开人才联席会，成员单位领导都要对人才工作进行述职，请各分管领导负起责任，要切实将抓人才第一资源的直接责任落实好。

同志们，人才工作站建设为我县人才工作增添了新的活力，大家要再接再厉，强化措施，推进我县人才工作再上一个新台阶，为县域经济社会赶超跨越、转型发展提供强大的人才保障和智力支持。谢谢大家。

**第四篇：在人才工作半年调度会议上的讲话(原创)**

在全旗人才工作半年调度会议上的讲话

同志们：

今天，我们召开全旗人才工作半年调度会，主要任务是：通报2024年上半年全旗人才工作考核情况，总结今年前六个月的工作，安排部署下一阶段的任务。刚才，农牧业局、旅游局等五个单位作了汇报发言，史军同志通报了2024年上半年全旗人才工作考核情况。上半年，在人才工作基础不实、困难较多的大背景下，一些部门还是立足本职工作，围绕各自领域、系统的特点做了一些卓有成效的工作。但从情况通报中，我们也看出，有的部门只是做了一些表面文章，有些部门甚至什么工作都没有做，通报名单上都没有。这些不做工作的单位往往是在怨天尤人，没人力、没财力。但是大家有没有认真思考，基础相同、性质相近，为什么有的部门做的好，有的部门做的不好？今年人才工作在实绩考核中是赋予很大分值的，年底人才工作领导小组成员单位一把手就工作完成情况要专门向旗委常委会述职。希望大家找准自身存在的问题和不足，着力破解发展难题，做的好的要保持成绩，做的相对较差的要迎头赶上。下面，就今年以来的人才工作和今后人才工作重点，我讲三点意见。

一、科学布局、合理安排，促进人才工作上轨入道

就前半年工作而言，从整体上看，我们认为，全旗人才工作处于一个上轨入道的态势，这是一个基本的判断，做出这样的判断，主要依据于以下三个方面的工作成效。

一是强化管理，人才工作规范运行。上半年，重新修订了人才工作领导小组及其办公室、成员单位的工作职责，规范了领导小组议事、重大事项报告、人才工作联络员、人才信息、督促检查等五项制度，人才工作运行更加科学合理。6月份，我们对人才工作成员单位上半年工作进行了专项考核，从考核情况来看，各成员单位对人才工作重视程度进一步提高，做了一些基础性的工作，特别是在载体建设、队伍建设等方面取得了一些突破。

二是科学部署，各项工作顺利开展。年初，旗委印发了《2024年全旗人才工作要点》，旗人才工作领导小组办公室印发了2024年全旗人才工作重点任务分解方案，并对人才工作重点任务进行了专题培训。各成员单位积极行动，结合实际抓部署、抓落实，各项工作有序推进，如：农牧业局通过开办田间学校、外出深造等有效途径，加大对“土专家”、“田秀才”的培养力度，积极与科研机构对接，加大食用菌生产技术升级，成立国家级重点课题研究团队——农牧业卫星应用研究团队，与自治区水产研究所合作，加大黄河野生鱼的改良研发，建成杭锦白绒山羊良种繁育场；旅游局搭建校企合作平台，建成了集影视创作、教学指导、实践交流为一体的综合性实践基地；乌兰牧骑建设了拉苏荣大师工作室；民政局委托发达地区3名资深社工为全旗社会工作人才提供专业化的社会服务工作培训。在这里我强调一下，大家不要小看社工人才队伍，随着我国步入老龄化，对老年人服务、关照显得尤为重要，社会工作者就是从事这项具体工作的，而且这也是一个产业、一项事业。我们有责任、有义务把这支队伍建设好。值得欣慰的是，我旗80名社工人才被市人社局评为社工员，下一步我们要培养评选有资质的社工工程师。

三是注重实效，重点工作稳步推进。一是构筑人才规划政策体系。去年年底，委托自治区人才发展研究院专家组编制《杭锦旗中长期人才发展规划纲要》，目前初稿已经完成，现正结合全旗未来发展布局进行修编，近期要给县级领导做专题汇报，争取在10月份完成规划编制工作。在人才规划的大框架下，我们制定出台了1个决定和10项具体办法，形成了“1+1+10”的规划政策体系，规划政策体系对人才如何引进、如何认定、如何服务、如何提供支撑、本土人才如何培养等方面作出明确规定。

同志们，以上这三个方面的进步来之不易，大家一定要立足实际，再创佳绩。但是，我们也要清醒地看到，我旗人才工作面临的形势仍然严峻，前一段时间召开的全市人才工作领导小组第1次会议上，对旗区人才工作进行了排名，我旗位列第三梯队，整体工作仍然是滞后的。下一步，要立足我旗的资源优势和产业优势，重点在“沙、河、风、光、文、旅”六大领域做足文章。

二、认真剖析、深化认识，正视人才工作中的问题与不足

一是人才工作认识不够。人人都可以成才，但人人都成不了尖端人才，我们现在讲的人才重点是指尖端人才。大家都知道，神州上太空、蛟龙入深海，可上九天揽月、可下五洋捉鳖，支撑这些项目的都是尖端人才。在一定意义上讲，引进一批尖端人才就可以带动一个企业、激活一项事业、创新一个领域。我们应该认识到，今天的人才就是明天的生产力。作为杭锦旗的一员，不要看我们今天站在什么地方，而是要看我们今后会走到什么地方，我们今天的位置虽在鄂尔多斯比较靠后，但是十年以后就未必靠后。停滞与进步，重点取决于人才支撑，所以我们要齐心协力抓好人才工作，让人才资源发挥最大效应。最近旗委云书记也指出，杭锦旗要想突围，人才将成为重要的支撑力量，他特别提出，我们要在党政人才队伍中开展“千人计划”，选派优秀党政人才到清华、北大、新加坡、德国去锻炼、去观察、去学习，最近我们在北大举办了一期班，效果很不错。云书记也提出，到清华、北大、浙大等高等院校和深圳、香港等经济发达地区以及国外搞人才飞地，柔性引进相关的人才团队，从而引进项目。我认为旗委主要领导对人才工作认识很高、格局很大，下一步我们将结合这些意见，制定出台具体的东西。

二是人才工作载体缺乏。人才载体是研发中心、创新团队、相关企业等承载人才的平台，是人才工程、人才项目、产业园区的落脚点。目前来看，我旗是全市人才载体最薄弱的一个旗区。基于这个现实，3月份，我们与亿利资源集团建成库布其沙产业科技孵化中心，与中科院院士达成合作协议，柔性引进相关专家和团队。下一步，我们重点要建成农牧业科技孵化中心、农牧业博士后流动工作站。好多同志不明白，在农牧业领域建院士工作站和博士后流动工作站究竟有什么用？通辽的开鲁县给出了答案，该县与我旗产业结构相近，也是农牧业大旗，他们建有好几个院士工作站，重点研究玉米种子，在全国很有影响力。我们也一样，在农牧业领域要创建几个自己的品牌，有效提高知名度，实现由传统农牧业向现代农牧业转变。

三、突出重点、狠抓落实，提高人才工作科学化水平

第一，推进人才载体平台建设。按照自治区“8337”战略部署对区域经济发展的要求，结合我旗产业发展平台，重点打造一批具有比较优势的人才集聚载体和孵化平台，为我旗的城镇化、工业化、城乡一体化发展提供智力支持。一要构建农牧业产业高层次人才创新创业载体平台。要依托资源优势，在沿河地区建立农牧业产业科技孵化中心，引进专家研发团队对农畜产品深加工、黄河野生鱼改良进行研发，年内，要建成博士后流动工作站；要成立农牧业卫星应用研究团队，加大卫星放牧研发成果的运用，辐射更广阔的市场和群体。二要构建优势产业载体平台。立足于我旗的新能源产业优势，建设以新能源、新材料为主的研发载体；立足于杭锦2#土资源优势，深化与中科院大连化学物理研究所、内蒙古大学等科研院校合作，推进杭锦2#土研发；立足于沙产业资源优势，依托分级沙专业化利用园区，筹建分级沙产业化运用北京专家工作站。三要支持企业研发中心建设，协助康恩贝药业建成滴丸生产研发重点实验室，引进领军团队从事滴丸生产研发；协助亿利资源集团建成沙产业研发中心及组培实验室，并建成院士流动工作站，组建创新创业团队。

第二，加大本土人才培育力度。培育和引进是人才工作的两翼，缺一不可，在着力引进高层次人才的同时，要下大力气培育本土人才。一要制定完善相关政策。有关单位要于7月底，制定出台高技能人才、教育卫生人才、社会工作人才、文化艺术人才、农牧区实用人才等培养办法。二要用好用足现有政策。已出台的一个决定和十项配套制度，涉及到本土人才培育方面的，大家一定要贯彻好、执行好，切实提高本土人才的政治待遇和福利待遇。三要积极搭建培训平台。依托高等院校和科研机构，定期组织本土人才进修培训和赴外考察，帮助他们更新知识、拓宽视野。同时，要加快事业单位人事制度改革，消除本土人才在不同部门、行业和岗位之间的流动障碍。四要围绕全旗经济社会发展需求，组织规模以上企业参加大型人才招聘活动，并由旗人社局牵头到高等院校、发达地区开展一次“人才订购”活动。

第三，提升人才精细化服务水平。目前直接在旗内服务于我旗经济社会发展的高端人才数量不是很多，但是在旗外为我们服务的尖端人才很多，如：与伊泰合作研究精细化学品项目的中科院山西煤炭化学所博士生导师李永旺研究团队、与蒙西LED合作研究新能源产业的日本博士阿久津仲男专家团队、与亿利资源合作研究沙产业的生态文明国际契约科学家联盟。我们要服务好这些团队和科学家，相关单位要主动对接，主动出去看一看，解决他们在工作上、生活中的一些实际困难。旗委下一步也将出台领导联系专家名录，进一步抓实这项工作。

第四，做好人才品牌工作。大家都知道包头的西洽会，西洽会不仅仅是一个项目洽谈、资源洽谈、产品洽谈的交流平台，也是一个人才交流、洽谈、合作、引进的一个重要品牌工程。为了实现人才品牌化，目前，我们正在与亿利资源集团对接，依托8月份举办的库布其国际沙漠论坛，在七星湖召开一次全区乃至全国有影响力的沙产业人才交流活动，并且要形成长效机制，今后只要召开沙漠论坛，就要举办沙漠科技人才交流活动，力促形成一个人才交流品牌。

同志们，人才决定兴衰，人才主宰未来。全旗上下要进一步提高对人才工作重要性的认识，创新思路，强化措施，狠抓落实，不断提高人才工作科学化水平，努力开创我旗人才工作新局面，为推进扶贫开发示范区建设提供坚强有力的人才保障！

**第五篇：处室会议上讲话**

在处室会议上的讲话

同志们：

处室建设是我们一直以来常抓不懈的工作，如何打造一支富有执行力、战斗力、凝聚力的人员队伍是一个常思常新的课题。（建好队伍是干好工作的基础，集团创建全煤、全化工企业文化示范基地已验收挂牌，各单位都在大力推进“五精管理”、“五个到位”，我们作为机关职能管理部门，承上启下，既要研究制定宏观政策，又要督导基层贯彻落实，而不能抱着文件一出就完事，活由基层干、我们一边看的态度，处室成立以来，取得了不小的成绩，有目共睹，这是主要的。但是，很多工作还远没有达到预期效果，我们在管理精细、作风过硬方面还有不小的差距，都需要我们认真查找。知耻而后勇，之不足而后强。）今天我主要针对处室目前工作，谈几点想法，希望我们在砥砺作风、真抓实干上更进一步。

一、提升干事创业的精气神

处室业务涉及人事人才和教育培训两大主题，社会关注度高、与职工群众利益密切相关，同时工作也是个人的安身立命之本、挥洒才智之处、实现价值之基。树立崇高的人生目标、职业愿景，肩负起社会的责任、家庭的责任，于业于学皆无懈怠，这是我们人事培训处人员都应该具备的工作动机和动力。

敬业精神使人心存责任感，常怀使命感，坚守优秀的职业

品质；工作激情使人志存高远，开拓创新，执著追求，享受工作带来的成就感和乐趣。（常思毛主席、周总理每日休息不过五小时，邓小平三起三落不气馁，现在流行讲厚黑学、领导艺术，做聪明人、能人。我觉得什么是能人？老实人是能人，做人是第一位的，常思己之过，多看他人之优；勤奋、精进不是流于口头，要体现于日常点滴。）一日无再晨，时过不再临，我们必须具备时不我待的紧迫感，“苟日新，日日新，又日新”的精神状态，恪尽职守和居其位、安其职的敬业精神，饱含锐气、豪气、勇气和拼劲、闯劲、韧劲的工作激情，珍惜时间，珍惜工作，做到肯干事、能干事、干成事、不出事，锻造一支用心于干事创业，人人都能独当一面的人员队伍。

二、打造不折不扣的执行力

执行力是一个团队的生命力。有些同志做得比较好，但这方面存在问题还是比较多的，工作方法、工作态度有问题，不敢涉及抵制矛盾、做老好人、精神面貌不好、死气沉沉等现象都存在。具体讲，有时规定的时间和任务，不能及时完成不提前汇报，只有在追问时才解释原因，不追究自己的问题，找别人的客观原因；“只为成功找方法，不为失败找借口”只是挂在墙上，进眼不进心；调研工作落实不到位，（考核、调研、检查走过场，对“五个到位”精神领会不透，热衷于热热闹闹、沾沾自喜，）不能全面进行，力度不够；有些同志热衷于打听小道消息，东家长李家短，热衷于帮别人的忙，精力不集中，忙于

酒场，荒废自己的业务和学习；有些同志对办公室定置管理不理解，认识不到环境对人的行为的决定作用，执行不到位。当然还有其他方面的问题，不再举例。人生如逆水行舟，不进则退，干工作，不要忘记自己的目标，人其实每天都需要励志，要时刻牢记自己是在为自己工作。

提高执行力，一要摒弃形式主义。目前新的三种形式主义即目标、规划一大堆，说过听过不落实；目标要求常使基层无法应付；工作过程热闹，其实不解决问题。摒弃形式主义，就是要去除心浮气躁，改变蜻蜓点水、走马观花的工作方式，杜绝把思路当结果，将部署当落实，干工作有头无尾的现象，真正沉下心、扑下身，多做调查研究，勤思务实之策，大兴实干之风。二要摒弃拖拉推诿。解决问题，绝不能以“请示”来推诿，以“调查”来敷衍，以“研究”来拖延，要增强责任心，强化效率观念，定下来的事情就要雷厉风行，抓紧实施，部署了的工作就要督促检查，一抓到底。三要摒弃只求过得去不求过得硬。消除凑合应付、敷衍了事、日复一日得过且过和满足于按部就班、循规蹈矩的思想，将提高了什么比完成了什么更重要的观念内化于心，瞄准目标、全心投入、蹲位实干、追求卓越。

三、强化处室管理的精细化

精细化管理致力于工作的制度化、格式化、程序化，使工作精益求精，追求完美。我们已经有了良好的开端，取得了一

定成绩，但是与其他单位，不要说其他局，就是集团的一、二、四、六、首山等单位也差得很远，对精细化理解不够，工作被动，效果不突出，下一步要反思加强精细化管理的具体措施。（阵痛过后是快乐，理顺职责流程后，是执行和监督。）

抓落实上看能力，抓实干上看素质，抓细节上看水平。每个人都要学会系统思考，培养发现问题、认识问题、研究问题、解决问题这四项能力；每件事都要按照项目管理的思路来办，即有目标、有办法、有政策、有资金、有队伍、有检查、有监督，实现工作的闭合管理；管理团队是一种才能，（各位主管不仅要对自己的工作负责任，调查研究发现问题，提出办法，落实到位，还是不够的；还要带队伍、要经得起时间的考验，带出优秀的队伍，不要误人子弟，更不要教手下搞不实、不诚，搞小聪明的破坏大家团结的事情。）

四、做好业务流程再造

业务流程再造工作包括人事、培训两方面，重点是人事方面。这么长时间以来，人事的变革速度慢一些，原因是多方面的，问题也比较多，涉及面大，但要坚持将放权、公开、竞争的口号落到实处，出实招，见实效。一要摆脱权利过于集中的局面，该放的坚决放下去，不能借备案、审批等名目变相滥权，该管的要管到位，做到职责明确、流程清晰，避免眉毛胡子一把抓。二是在流程再造过程中，要注意多部门协作，不要搞独立王国，要适应集团变革的需要。三要扩大职工对人事工作的

知情权，增强服务意识，让基层和群众少进一个门，少盖一个章，少跑一趟路，让该解决的问题、该办理的事，不找熟人也能办成，不托关系也办的好。

五、加强处室文化建设

不抓文化建设是政治上的近视，从处室成立之初，我们就把处室文化建设作为加强队伍建设的重要举措来抓，着手建设质量标准化处室，（但是，质量标准化手册出台后三、四次征求修改意见，个别同志无动于衷，我行我素，牢骚是有的。）

首先讲下学习型处室方面。处室积极倡导工作学习化、学习工作化，我们要采取更为有效的形式，建立更为长效的机制，真正用学习力打造创新力和执行力。前段时间组织大家集中学习或个人自学了安全培训文件、管理经验学习、煤矿管理人员知识、集团教育培训体系等，抽时间我们进行一下考试；树立风气不易，布置的季度学习笔记、评价要坚持不懈，不能半途而废。

其次讲下动态流动机制方面。无论从个人还是组织来讲，建立动态流动机制是促进发展、发挥效能的有效手段。我们要有创新的意识和适应环境的能力，不能推推走走，对不适应体制、机制的人，不管是主观还是客观原因，（在待遇不变的基础上，）都要坚决调整到适合的岗位上去。这一机制从工作角度出发，平等对待每一个成员。

最后讲下和谐处室方面。干事创业，考验的是一支队伍的

整体作战能力，团队如家庭，同志如手足，每个成员都要爱护集体荣誉，自觉做到不利于团结的话不说，不利于团结的信息不传，不利于团结的事不做；大事讲原则，小事讲风格，每个人都要做到襟怀坦荡，公道正派，互助互敬，珍惜同志之间的友谊，做真正和谐团结的一员。

（目前，就我们处室所负责的各项业务职责来说，基本制度已经确定，管理体制大体理顺，三级职责都已明确，业务流程总体规范，集团领导给予了我们前所未有的支持，硬件建设、资金投入也都是一路绿灯。这都是我们共同努力的结果，是我们用扎实的工作换来的。希望我们处室的每一位同志都能加倍珍惜我们共同开创的良好局面。大家同处一室，我们的组织形式是共同工作，但我们的工作心态应该是合作创业，人因事显、事因人传，希望我们能抓住当前的有利时机，创出一流业绩来证明每个人的自身价值。）

以上是我个人的一些看法，闻过则喜，希望大家多交流，多提宝贵意见，我将不胜感谢。

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！