# 2024年人才工作会议交流材料

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-12-26

*第一篇：2024年人才工作会议交流材料深化改革创新机制不断加强人才队伍建设公司作为集团旗下一家年轻的公路营运公司，人才工作两年来始终坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，以员工素质提升工程为抓手，紧紧抓住人才引进、...*

**第一篇：2024年人才工作会议交流材料**

深化改革创新机制

不断加强人才队伍建设

公司作为集团旗下一家年轻的公路营运公司，人才工作两年来始终坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，以员工素质提升工程为抓手，紧紧抓住人才引进、培养、使用三个环节，不断深化人才队伍建设，以人才建设带动企业全面建设，为企业协调、健康、持续发展提供了有力的人才保证和智力支持。

一、加强人才队伍建设，为企业的改革发展提供智力资源。公司自2024年底成立以来，从实际出发，在引才、育才、用才上狠下功夫，使人才队伍不断壮大。目前，公司研究生学历的有3人，本科学历的有71人；高级职称的有10人，中级职称的有17人；高级技师、技师和高级技工5人，分别有22人成为集体公司“183拔尖人才”第一、二、三层次培养对象。公司人才队伍比成立之初有了极大的改善,人才队伍结构更趋合理、素质更加优良，有力地支持了公司的改革发展。

1、高层次引进人才。高层次人才是企业核心竞争力的保障，公司成立之初人才队伍素质相对比较薄弱，为快速提升公司的经营管理水平，公司从企业发展战略出发，以经营管理和专业技术人才为重点，加大人才引进力度，2年来共引进人力资源、安全管理、养护管理、信息工程、文秘等经营管理、专业技术人才共

1人；在引进高层次人才的同时，公司还通过建立校企合作机制，打通技能人才的引进渠道，利用学校这个平台，输送优秀的毕业生到公司来，增加人才的厚度。在人才引进上，初步实现了人才队伍“扩大总量，改善结构，提高素质”的目标。

2、高素质培养人才。在高标准、高层次引进人才的同时，全力构筑起一个“高起点、多层次、广渠道”的人才培养体系。一是依据“重点人才重点培养，优秀人才优先培养，紧缺人才抓紧培养”的方针，进行多层面系统培养，2年来我们对企业中层管理人员及骨干，采取专家授课、外出考察等方法，以培训内容为重点，把培训纳入考核体系中，强化企业管理、企业文化、职业发展等方面的培训，二是对公司技术骨干采用“课题承包”为导向的培养模式，与上海同济、长沙交院等高等院校联合攻关，重点培养技术人才，通过联合与交流，达到科研开发和培养人才的双重目的。三是对一线技能岗位人才，严格进行五大手册专业技能培训，并以技能比武为抓手，不断提升专业技能人才的整体素质。

3、高效益使用人才。公司始终坚持“最好的培养就是使用”的理念，致力于搭建人才“想干事、能干事、干成事”的舞台，努力拓展人才发展空间。一是公司通过干部助理制，让青年人才在实际岗位上压担子、挑大梁、露一手，为一批有开拓力和创造力的青年人才提供了自我价值实现的平台。二是加强干部换岗轮岗，通过干部交流进一步拓宽干部的知识领域，继承和发扬原单

位好的做法与经验，并把自身的优势移植到新岗位中去，使干部的适应能力和业务水平得到了增强。三是以竞赛为载体，扩大成才机会。技能人才是公司人才资源的基石，公司注重技能人才素质提升，通过百日劳动竞赛、技能大比武等载体，以赛带练，员工的技能水平得到很大提高，冒出了一批技术骨干和技能拔尖者，人被评为杭州市文明征费员、人被评为集团公司青年岗位能手。

二、创新人才工作机制，积极营造优秀人才脱颖而出的良好氛围。

1、以绩效管理为核心，建立科学的人才评价体系。在“人才工程”建设中，我们始终坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历，以激发人才的积极性和创造性，鼓励各类人才脱颖而出为目的，围绕三个转变，初步建立了一套科学严谨、有可操作性的人才评价体系。一是针对经营管理人才采用绩效评价体系，从原则评价向量化评价转变。公司建立了绩效考核的双层体系，即以关键岗位为重点，按照德、能、勤、绩、廉五个方面，把经营管理人员的业绩指标的完成情况作为主要的评价标准，采用部门主管考核与自我评价相结合，分层分类进行考核，并充分听取相关部门和职工的意见，通过上级、同级、下级360°评价办法对经营管理人员的工作能力、工作态度进行全方位评价，考核结果与奖金收入直接挂钩的体系。二是针对专业技术人才在绩效考核的基础上辅加项目考评指标，从重学历、资历向重能力和业绩转变，以其

为企业创造的价值大小作为衡量标准，注重考察他们在技术攻关、科研开发、管理创新等方面所取得的实绩，并把项目考评结果与收入挂钩。三是针对高技能人才采用岗位评价体系，把高技能人才置于企业生产经营实践中去考察和认识，以岗位技能素养为主要衡量标准，并把培训机会与岗位绩效结合起来，收入与岗位贡献结合起来，形成良性的评价机制。公司三个层面人才评价体系的建立，避免了因主观臆断而造成的人才评价失误，进一步解放了人才，激发了人才的积极性和创造性。

2、改革收入分配制度，建立薪酬激励机制。公司不断完善分配制度，建立与人才贡献相适应的人才激励机制。公司整合前薪酬分配制度激励作用得不到发挥、工资结构不合理，制约了职工积极性和创造性，公司成立后，以推进分配制度改革为龙头，建立了岗位绩效工资制，科学设定了岗位等级，并按职级分层次设计了各岗位的绩效系数，通过建立职级能上能下、工资能高能低的分配机制，形成了以激励为导向的薪酬分配体系。此外，公司还在福利待遇制等方面进行了积极的探索，提高福利待遇的激励功能，如对业绩优秀、贡献突出的人才安排疗休养，对竞赛优胜的技能人才进行奖励等激励措施。

3、推行内部公开竞聘，不拘一格使用人才。为使优秀的人才能够脱颖而出，同时为人才的职业生涯规划提供更多的机会，以此激发人才的工作热情，公司改变以往干部任用方式，变“伯乐相马”为“赛场选马”，对空缺的中层及以下管理岗位采用内

部公开竞聘的方式选拔人才，在人才选拔中，做到程序公正、过程公开、结果公正，充分体现了竞的特点，使一批年富力强的青年人才有了展现才华的舞台，营造了广大职工奋发向上、积极进取的企业文化。

三、把握三个重点，为人才工作的全面发展提供坚实保证。在公司的人才队伍建设中，始终把握加强领导、规划先行、落实资金三个重点，为人才工作的全面发展提供坚实保证。

1、加强领导，为人才工作提供组织保证。公司党委始终站在可持续发展的高度，把“人才工程”作为“一号工程”来抓，不断强化“人才资源是第一资源”的观念，每年对人才工作都要进行定期研究、定期检查，使人才工作始终处于有领导、有计划、有管理的状态。同时强化“一把手”负责制，将培养人才工作作为年度目标考核的重要内容，责任到人工作到位，为人才工作提供组织保证。

2、规划先行，为人才工作提供战略保证。人才资源的有效利用依靠科学的人才资源规划，公司紧紧围绕集团公司和本公司改革发展的战略目标和部署，制定相应的人才资源规划，优化人才资源配置，对公司未来的人才资源总量及结构进行科学预测与分析，以规划为指导，加强对人才资源建设薄弱环节的优化与完善，为人才工作提供了战略保证。

3、落实资金，为人才工作提供财力保证。公司成立2年来，人才工作有了较大的起色和改观得益于资金的投入，在薪酬、福

利等方面公司在总额有限的条件下，始终把各种人才作为优先考虑的对象；在培训教育方面，公司加大政策倾斜力度，每年制定培训教育计划，切实保障专项经费，只要是对人才培养有利的，都尽可能地予以满足。

虽然我们在加强人才队伍建设方面作了一些工作，但与集团公司的要求相比，也还存在一定的差距，主要是公司人才队伍的结构不尽合理，高层次人才不足与普通型人才积压的矛盾仍然存在。今后，我们将以完善人才工作机制为突破口，进一步强化人力资源能力建设为重点的人才培养工作，进一步加强以业绩为导向的人才测评工作，进一步培育优秀人才脱颖而出的平台，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚。

**第二篇：中央企业人才工作会议交流材料**

中央企业人才工作会议交流材料

2024-06-28 浏览量：1895

目

录

1．培育知识型、创新型高技能人才 提升自主品牌汽车制造技术水平

中国第一汽车集团公司党委……………………………………1 2．建设高素质经理人队伍 引领中粮持续快速健康发展 中粮集团有限公司党组…………………………………………6 3.大力引进海外高层次人才 助推大飞机早日翱翔蓝天 中国商用飞机有限责任公司党委……………………………11 4.打造高科技领军人才队伍 大力提升中国钢研自主创新能力 中国钢研科技集团有限公司党委……………………………16

培育知识型、创新型高技能人才 提升自主品牌汽车制造技术水平中国第一汽车集团公司党委

中国第一汽车集团公司（简称一汽集团）是我国第一个汽车生产制造基地，作为中国汽车工业的“长子”，肩负着打造自主品牌、振兴汽车工业的历史重任。近年来，一汽集团党委围绕建设“自主一汽、实力一汽、和谐一汽”的战略目标，始终把高技能人才队伍建设作为一项重要的战略任务来抓，通过加快培养知识型、创新型高技能人才，大力提升自主品牌汽车制造技术水平，努力把科研创新成果转化为用户满意的汽车产品。

一、围绕自主品牌战略，确立技能人才队伍建设目标 为把中国一汽打造成为国内最优、世界知名的自主品牌，一汽集团党委提出“凝心聚力、统一思想干自主；理清思路、统一目标干自主；科学配臵、统一资源干自主”的工作方针，全面加速红旗、解放两大自主品牌的平台建设，加快推进发动机、变速箱、驱动桥等核心总成的自主研发制造，陆续投放11款全新自主轿车和以解放J6为主的新一代重型卡车, 力争到2024年实现自主品牌汽车销量突破100万辆。为确保这一战略目标的顺利实现，集团公司在大力推进汽车产品升级和技术进步的同时，同步谋划技能人才队伍建设，在摸清家底、找准薄弱环节的基础上，确立了技能人才队伍建设“百千万”

目标。一是围绕核心技术研发，培育百名以上技能卓越、能够领衔关键技术攻关的技能大师；二是围绕关键工艺与核心总成的生产制造，培育千名以上技艺精湛、具有较强创新创造能力的拔尖技能人才；三是围绕保证产品质量、提升生产效能，培育万名以上技术熟练、确保高新技术转化应用的技能人才。通过“百千万”工程的实施，构建起一汽集团技能人才队伍的“金字塔”，加快形成自主立本、技术制胜的生产制造新优势。

二、强化职业技能培训，畅通职业发展通道

为大幅提升技能人才队伍的能力素质水平，加速实现“百千万”人才目标，我们坚持“入口好、主体优、高端强”的思路，大力加强员工职业技能培训，形成了技能人才培养的梯次格局。一是把好新录用技能人员入口关。通过与职业技术院校开展联合办学、对口培养、接收学生实习等多种方式，从中录用优秀员工，确保新员工有良好的技能素质基础。三年来累计接收优秀毕业生3774人，有效改善了技能人才队伍结构。二是开展全员标准作业技能训练。以标准作业卡和工艺规程为培训内容，充分利用“技能训练场”、“培训实验室”等资源，大规模开展“全线通”和“电钳一体化”、“钳焊一体化”、“操作维修一体化”培训。目前，一汽集团累计培训技术员工17000人次，培养“一专多能”复合型人才5100余名。三是强化拔尖技能人才培训。以高级工为起点，在维修电工、机修钳工、加工中心操作工、汽车装调工等15个重点工种开展集中强化培训。先后培训技能人才1958人次，其中拔尖人才晋升率达38%。组织导师带徒活动，让1300多名青年技术职工与优秀高技能人才结对学艺，建立起了绝技绝活的代际传承机制。四是积极推进国际化培训。遴选600多名班组长到一汽大众、一汽丰田等合资企业进行伴随式培训，让他们结合实践学、带着问题学，既学习了先进的工艺技术和现场管理经验，又解决了自主品牌体系制造技术难题。多次选派拔尖技能人才到德国大众、日本丰田本部考察，学习激光焊接、精密加工等前沿技术，开阔了视野，提升了技能，促进了一汽自主品牌生产工艺技术的不断改善。在强化培养培训同时，一汽集团根据国家行业技能等级标准，建立了由初中高级工、技师、高级技师、技能专家、高级技能专家和首席技能专家构成的技能等级晋升序列，搭建起了技能人才成长阶梯，进一步畅通了技能人才职业发展通道。在此基础上，建立完善了员工技能等级评价体系，通过广泛运用职业技能鉴定、创新成果评定、技能大赛选拔等方式，使技能人才及时晋升职业资格，充分调动了技能人才学知练技、勇攀技能高峰的积极性和主动性。

三、加大激励力度，激发创新创造活力

根据技能人才的特点和需求，一汽集团党委积极构建以技能水平为基础、与工作业绩相挂钩、物质奖励与精神激励相结合的激励机制，最大限度地激发技能人才的创新创造活力。一是给予有吸引力和一定竞争力的薪酬待遇。对通过职业技能鉴定的，在晋升技能等级的同时，对应晋升1-2级岗位基础工资。对评聘为各级技能专家的，享受与较高层次经营管理人员相同的薪酬待遇，其中首席技能专家可按照集团副职的水平确定薪酬。二是对特殊人才实行特别奖励。集团公

司设立了“一汽科技进步奖”和“一汽沈曾华自主创新奖”，全部向技能人才开放，最高奖励额度达5万元。对获得国家级奖励的技能人才，给予13万元乃至一辆汽车的重奖。对技能大赛选拔出来的工种状元，最高给予4万元奖励。对各类技能专家，还给予通讯补贴、车辆补贴、培训、休假等多种奖励。三是强化荣誉激励。对做出卓越贡献和突出成就的杰出技能人才，集团公司用他们的名字命名创新成果，目前“李黄玺电工学校”、“李凯军钳工学校”、“王洪军轿车钣金快速修复法”、“潘春胜数控维修技巧”、“张宏大型冲类模具数控加工法”等一大批个人冠名的培训基地和特色工艺，已成为杰出技能人才和一汽集团共同的骄傲。

通过大力加强技能人才队伍建设，一汽集团目前拥有高级工8623名、技师2484名、高级技师751名、技能专家100名、高级技能专家18名，中华技能大奖获得者2名，全国技术能手8名。在2024年全国首届发动机职业技能大赛、2024年全国载货汽车装调工职业技能大赛中，一汽集团均获得团体总分第一名的好成绩。技能人才能力素质的提升，为做强做大自主品牌汽车奠定了坚实基础。

面向未来，要把一汽集团建设成具有国际竞争力的自主品牌汽车制造商，我们深感责任重大、使命光荣。一汽集团党委将认真贯彻落实全国人才工作会议和中央企业人才工作会议精神，大力实施人才强企战略，全面加强技能人才队伍建设，加速提升自主创新能力和制造技术水平，让红旗、解放两大民族品牌汽车驰骋神州大地、更快走向世界，努力创造中国汽车工业的新辉煌！

建设高素质经理人队伍 引领中粮持续快速健康发展 中粮集团有限公司党组

中粮集团有限公司（简称中粮集团）主要经营粮油食品贸易、粮食加工和品牌食品业务，致力于打造“从田间到餐桌”的全产业链粮油食品企业，努力建立主营业务行业领导地位，以市场化方式有效保障国家的粮食和食品安全。近年来，中粮集团始终把建设高素质经理人队伍作为打造企业核心竞争力的关键任务，不断探索市场化环境下提升经理人能力素质的方法和途径，确保在激烈的市场竞争中始终保持比较优势。

一、适应企业战略转型需要，重塑经理人核心价值观

中粮集团过去一直是从事粮油食品进出口的专业外贸公司，几乎每一项业务都是完全开放、充分竞争的，每一个品牌都面临着来自国际跨国公司的严峻挑战。2024年，集团党组在深刻分析公司发展环境和条件的基础上，确立了从贸易向产业、从政策性经营向市场化经营、从以进出口为主向以国内消费市场为主的战略转型目标，使公司真正成为一家市场化运作、有核心竞争力的新型现代企业，努力打造百年老店。实现这一战略目标，必须首先统一经理人思想，转变经理人思维方式，进而带动全体员工共同树立起与战略转型相适应的核心

价值观。为此，集团党组一手抓价值导向的确立，一手抓核心价值观的宣贯落实。

一方面，根据战略转型需要，明确集团各级经理人共同的价值追求目标。战略转型初期，集团党组全面调查了经理人的思想状况、价值取向，找准了经理人队伍不适应、不符合发展战略要求的突出问题，主要是官本位意识较重、小富即安、创新精神不强、市场意识不足、团队领导能力偏弱等。在此基础上，公司对标国际优秀企业，确立了由“高境界、强合力、重市场”三个维度组成的中粮集团领导力模型。高境界要求经理人自我驱动、目标高远；强合力要求经理人把企业视为一个整体，通过团队建立核心竞争优势；重市场要求经理人坚持客户至上，注重创造价值。通过建立领导力模型，使集团各级经理人的价值追求目标更加明确。

另一方面，大规模开展集中培训，加快推动经理人重塑核心价值观。借鉴西方管理理论和国际跨国公司的“行动学习法”，集团党组开展了以团队学习为主要形式的集中研讨培训，把核心价值观宣贯到每一位经理人，使之成为经理人广为认同的价值取向。在公司高层战略研讨会上，由集团董事长亲自担任培训师，紧密结合集团经营管理活动和经理人队伍中存在的突出问题，通过组织核心团队成员集体反复研讨，进而确定公司的使命、愿景和战略，引导各级经理人在团队学习中统一思想、形成共识。同时，利用经理人年会、战略汇报会、经营分析会、部门例会、小组研讨会等各种场合，不断深化经理人对核心价值观的理解，将新的价值观渗透到企业经营管理的各个环节，成为各级经理人自觉遵循的行为准则。经过持续努力，中粮集团经理人的精神状态、思维方式和经营理念发生了根本性变化，市场意识、战略思维和社会责任感明显提升，彻底实现了从“干部”向“职业经理人”的角色转变，保障了企业战略转型的成功实施，促进了公司业务的快速发展。

二、坚持分层分类培训与个性化培养相结合，快速提升经理人能力素质

在开展集中培训、重塑经理人核心价值观的基础上，我们组织开展了分层分类业务培训。将经理人队伍划分为初级、中级、后备、核心团队四个层级，分别明确了培训重点。初级主要包括工厂和营销一线的管理人员，重点是提高他们对企业价值观的认同度和执行力；中级主要是业务单元副职经理人，重点是提高他们的专业化运营能力；后备人才主要是业务单元总经理的继任人，重点是挖掘他们的潜能、提高他们的领导技巧；核心团队主要包括业务单元和集团总部职能部门的总经理，重点是提高他们的系统思维能力和战略领导力。根据各级经理人业务能力素质应当达到的基本标准，我们建立了由基础领导力（LDP）、运营领导力（ALDP）、战略领导力（SLDP）、高管领导力（ELDP）构成的四级领导力培训课程，并在公司领导力开发中心——忠良书院,组织各级经理人系统开展了战略管理、财务管理、领导力、核心竞争力、团队建设、人才发展、市场营销、供应链管理等专题业务培训。自战略转型以来，中高层经理人每人每年在忠良书院培训2次以上，忠良书院已累计培训了4500人次。

在对经理人价值观重塑、分层分类培训的同时，我们每年都要按照集团建立的经理人综合评价体系(KAAPP)，从知识(Knowledge)、能力(Ability)、态度(Attitude)、个性(Personality)、业绩(Performance)五个方面对经理人进行评价，找准每位经理人的“短板”，并制定培养提高的针对性措施。对需要提升单项业务能力的，利用中粮集团业务种类多、产业链条长的特点，安排他们在不同业务之间、产业上下游之间、职能部门与业务部门之间进行轮岗交流；对思想和个性层面存在问题的，安排更高层次的管理人员担任导师，进行“一对一”辅导；对有发展潜力的，利用集团业务快速发展的机会，尽快安排他们在开拓新业务新市场的岗位上进行锻炼。通过全面开展培训和个性化培养，中粮经理人的能力素质得到了全面快速提升，行业地位和市场价值得到了业内的高度认可，加速推动了公司全面提升现代化经营管理水平。2024年和2024年，中粮集团被《中国企业家》杂志先后评选为“最佳CEO摇篮公司”、“最佳领导力培养公司”。

三、建立科学的激励机制，激发经理人不断追求卓越

为应对日益激烈的市场竞争，中粮集团始终坚持业绩导向，差异化确定业绩评价标准，战略性衡量业绩贡献水平。差异化就是根据业务特点和发展阶段，设定不同的评价指标和标准，为每项业务和经理人都提供公平发展机会。战略性就是体现评价对业务发展的引导作用，对每一项业务，不仅与预算比，更强调与历史比，促使经理人更加关注业务的成长；不仅关注自身的盈利水平，更关注与竞争对手的比较，促使经理人更加关注业务的市场地位和市场价值。

根据业绩考核评价结果，我们建立了按岗位价值和经营业绩付薪的薪酬管理体系，采取绩效薪酬、长期激励、企业年金、特殊奖励等多种方式对经理人进行激励。对34个业务单元的经理人，按照经营业绩每年进行大排队，对优秀经营团队和经营业绩突出的经理人颁发奖项；对职能部门的经理人，实行目标考核，强化薪酬奖金与岗位价值、个人贡献的紧密联系；对通过市场化方式引入的急需高端人才，参照市场标准实行协议薪酬；对具备条件的上市公司高管，探索实行了股权激励，按照高于行业的标准设定生效条件，激励他们挑战更高的业绩目标。通过加强考核、强化激励，极大地激发了中粮经理人的创新创业活力，推动了公司业务的持续快速增长。2024-2024年，中粮集团营业收入、利润总额年增长率分别高达22.8%和40.4%，目前已有10项业务位居国内同行业第一，5项业务位居第二，在加快建立行业领导地位的道路上迈出了坚实的步伐。

打造高素质职业经理人队伍，有效促进了公司经营管理水平的快速提升，为推动中粮集团持续快速健康发展赢得了优势。下一步，我们将认真贯彻落实全国人才工作会议和中央企业人才工作会议要求，学习和借鉴其他企业的先进经验，大力实施人才强企战略，进一步推动中粮经理人的职业化、专业化、市场化、国际化发展，为打造国内领先、国际一流的全产业链粮油食品企业提供坚强的人才保障！

大力引进海外高层次人才 助推大飞机早日翱翔蓝天 中国商用飞机有限责任公司党委

发展大型客机项目，是国家确定的16个重大科技专项之一，是建设创新型国家的标志性工程。中央领导高度重视，国际社会极为关注，全国人民热切期待。胡锦涛总书记在视察公司时明确指示，发展大型客机，一定要注重完善体制，一定要注重自主创新，一定要注重安全管理，一定要注重市场支持。温家宝总理在《让中国的大飞机翱翔蓝天》署名文章中指出，大飞机制造靠国家实力，靠科技的综合能力，但归根结底要靠人。中央领导同志的重要指示为我们指明了工作方向。2024年5月中国商用飞机有限责任公司（简称中国商飞）成立之初，正值国际金融危机蔓延之际，也恰逢中央“千人计划”这一重大战略决策实施之时。公司党委牢牢抓住这一历史性机遇，大力引进海外高层次人才，为大型客机项目的加速推进提供了有力保障。

一、加强组织领导，落实引才责任。为扎实有效推进海外高层次人才引进工作，公司成立了由董事长、党委书记任组长、总经理任副组长的人才工作领导小组，明确了由组织人事部门牵头的引才工作办事机构，专门设臵了海外高层次人才评估小组，确保引才工作组织机构到位。对公司各级引才单位，建立了引才工作目标责任制，把海外高层次人才的引进、使用和服务作为考核各级领导班子的重要内容，确保引才工作责任到位。公司主要领导带头抓引才，先后4次召开人才工作领导小组会议，专题就如何找得准、引得进、用得好、留得住制定对策措施，并要求各部门在引才问题上必须解放思想、必须保证经费、必须搞好服务。同时，对于在大型客机项目研制中起关键作用的海外高层次人才，由董事长和总经理直接面谈沟通、了解回国要求、听取意见建议、解决实际困难，使他们坚定了回国决心，加快了回国步伐。由于公司党委高度重视、措施得力、责任落实，示范带动了各级单位主要负责人亲自抓引才、大力抓引才，迅速打开了引才局面。

二、坚持战略引领，着眼高端引进。由于我国没有完整走过民用飞机型号研制全过程，产业基础较为薄弱，民机人才总量不足，科研领军人才尤为匮乏。中国商飞要成为国际一流航空企业，在全球范围内与波音、空客等强大国际对手展开竞争，必须在较短时间内实现大型客机项目的重大突破，当务之急就是要引进一大批海外高层次航空专业人才。因此，公司党委紧紧围绕企业发展战略目标，确定了海外高层次人才引进“百人计划”，明确用3年时间引进100名海外高层次航空专业人才。工作中，我们把引才专业定位在研发攻关领域，明确以大型客机总体设计、气动力设计、系统设计、强度设计、结构设计、航材支援为重点；把引才目标定位在国际一流企业，重点瞄准世界知名航空制造公司；把引才对象定位在行业高级专家，重点引进航空专业领军人才和高级技术管理人才。通过实施“百人计划”，2024年以来共引进了132名海外人才，其中6人入选中央“千人计划”，成为国家特聘专家。

三、细化政策措施，拓宽引才渠道。根据中组部、国务院国资委等部委联合下发的“一个意见、八个办法”，公司专门制定了《海外高层次人才引进管理办法》、《海外高层次人才引进评估工作细则》和《海外高层次人才考核管理暂行办法》，完善了人才引进相关政策，建立了按需设岗、以评定岗、按岗聘任、契约管理的引才工作模式。公司坚持科研和工程互补、高层次和梯队支撑人才并举的引才策略，借助知名专家推荐、驻外使馆引荐、核心人才带动、供应商资源挖掘、设立校企“双聘”教授席位等多种方式，有力拓宽了引才渠道。公司领导多次带队专程赴海外访才揽才，宣传中央“千人计划”政策和大型客机项目的广阔前景，有效激发了海外人才加盟大飞机事业的强烈愿望。今年，我们还将按照中组部、国务院国资委的要求，拿出北京民用飞机技术研究中心副主任的职位面向全球招聘，通过这种方式在更大范围发现人才、招揽人才。

四、搭建事业平台，放手使用人才。引才工作中，海外人才纷纷表示，在国外他们干的是工作，回到祖国干的是事业。我们也感到，海外人才最看好的是祖国的发展前景，最看重的是事业的发展空间。中国商飞作为首批人才创新创业基地建设单位，在北京、上海分别建设两大人才基地。在未来科技城建设的北京民用飞机技术研究中心已于今年3月29日正式开工，侧重民机基础技术研究和关键技术攻关；设在浦东张江高科技园的上海设计研发中心于去年7月6日开工，侧重民机设计和型号研制。这两大基地将为海外高层次人才搭建起干事创业的一流平台，形成振兴我国民用航空高技术产业的“双引擎”。

同时，公司党委对引进的海外人才充分信任、放手使用，探索建立了“首席专家制”，破格提拔了一批海外高层次人才担任总设计师助理、设计研究院副院长、型号项目负责人、副总飞行师等重要职务，让他们有职、有责、有权、有团队，在最适合的岗位上充分施展才华、实现抱负。今年2月，在美国联邦航空局（FAA）的适航认证审查中，已担任公司总设计师助理、上海飞机设计研究院副院长的海外高层次人才李东升，作为中方首席谈判代表，以深厚的专业素养和对国际规则的精准把握、娴熟运用，为中国商飞取得进入国际航空市场的通行证发挥了不可替代的作用。

五、提供贴心服务，建设人才之家。为了让海外人才尽快融入团队、安心工作、发挥作用，公司党委坚持以人为本，采取多种措施让他们感受到“家”的温暖。一是政治上给予关爱。先后推荐30多人次海外高层次人才参加国庆观礼、中央领导接见、中央党校培训、北戴河专家疗养等重要活动，让他们切身感受到党中央、国务院领导同志的亲切关怀，切实体会到党和人民寄予的殷切期望，极大增强了他们的荣誉感、使命感。二是待遇上特事特办。根据本人意愿和公司评估的情况，对海外人才实行个性化的激励保障措施，确保他们的收入待遇不低于回国前的水平。三是生活上贴心服务。为解除海外高层次人才的后顾之忧，充分尊重他们的个人意愿，尽最大努力解决了他们来华安家、子女入学、国际化社区公寓租住、健康体检和商业保险购买等实际问题。他们多次动情地说：“回到祖国、来到商飞，我们备受重视、备受信任、备受关怀，发展空间更加广阔，这一切在国外是

难以找到的，我们没有理由不为祖国的强盛拼搏奉献，没有理由不为中国的大飞机事业奋斗终身！”

通过大力引进海外高层次人才，我们初步建立起了适应民机产业发展的科研骨干团队，填补了型号研制关键技术人才的空白，促进了我国民机研制水平的快速提升。下一步，中国商飞党委将以学习贯彻全国人才工作会议和这次中央企业人才工作会议精神为契机，以更坚定的决心、更广阔的视野、更有力的举措，继续加大引进海外高层次人才工作力度，加快人才创新创业基地建设，为促进我国航空产业跨越式发展提供坚强的人才支撑，让中国的大飞机早日翱翔蓝天！

打造高科技领军人才队伍 大力提升中国钢研自主创新能力 中国钢研科技集团有限公司党委

中国钢研科技集团有限公司（简称中国钢研）由原钢铁研究总院、冶金自动化研究设计院在2024年联合重组而成，是我国冶金行业最大的综合性研究开发机构，承担着冶金系统85%以上的国防军工新材料研制、50%以上的行业共性和前沿技术开发任务，共拥有两院院士7人，国家级人才342人，博士生导师48人。中国钢研成立以来，坚持以科技为先导、以创新为灵魂、以人才为根本，大力加强高科技人才队伍建设，为推动行业技术创新、实现企业科学发展提供了有力保证。

一、围绕企业发展战略，确立科技领军人才发展目标 冶金行业是我国走新型工业化道路必须大力振兴的基础骨干行业，也是科技创新成果不断涌现、产业结构快速升级的行业。在深入分析和把握我国冶金行业发展需要的基础上，中国钢研党委研究提出，要以原钢铁研究总院和冶金自动化研究设计院重组为契机，坚持以引领冶金科技、创造产业文明为目标，大力发展新材料和先进制造

技术，努力把中国钢研打造成为具有世界先进水平的科技创新型企业。围绕企业发展战略，中国钢研坚持高端引领、整体开发，确立了以“5010”计划为核心的科技领军人才发展目标，努力以人才优势打造企业竞争优势，以人才实力推动持续快速发展。“5010”计划的具体目标是：用5年左右时间，造就50位在冶金材料、工艺、分析测试及自动化技术领域的领军人才，培养10支以上国际一流、结构合理、科技优势明显的基础研究和产业化开发创新团队，并通过配套实施“创新人才推进计划”、“青年英才开发计划”和“海外高层次人才引进计划”三大人才工程，培养造就一大批后备科技领军人才。通过积极实施“5010”计划，公司成立3年来，新入选中国工程院院士1人，列入中央“千人计划”1人，入选“新世纪百千万人才工程”4人，全国杰出专业技术人才1人，全国劳动模范1人，享受政府特殊津贴新增13人，一批优秀人才脱颖而出。

二、依托重大科技项目，大力培养造就科技领军人才

中国钢研坚持瞄准世界科技前沿，优先培育战略科学家。通过以万吨级非晶为代表的22个国际前沿科技项目，开展新材料、新工艺、新技术预先研究，培育了一批引领新兴产业发展的战略科学家。非晶带材是具有巨大经济效益和社会效益的节能绿色材料。经过三代科技人历时30年的不懈努力，破解了带材在线抓取和恒张力卷取技术等

三大国际性难题，完成了从吨级到万吨级的5次跨越，使我国成为世界上第2个全面掌握该技术的国家，同时成就了10多位在该领域具有世界水准的科学家和权威专家，形成了10多个创新团队。

坚持以国家重大科技项目为载体，加速造就行业领军人才。结合国家973、863、重大军工课题和产业化项目的实施，在推进冶金领域核心关键技术突破、带动产业发展的同时，着力培养冶金材料、行业共性技术等专业领域的领军人才。目前，公司已成为我国金属新材料研发基地、冶金行业重大关键与共性技术创新基地、国家冶金分析测试技术权威机构，3年来共获得国家级发明奖、自然科学奖和科技进步奖13项，2人获“中国青年科技奖”，2人获“光华工程科技奖”。

同时，通过加强产学研战略联盟，努力培养后备领军人才。中国钢研充分利用组织行业科研的牵头优势，从战略上谋划和推进科技领军人才培育工作。我们作为理事长单位，联合宝钢、鞍钢、武钢、首钢和北科大、东北大学、上海大学等，共同成立了钢铁可循环流程技术创新战略联盟等4个联盟，既集中攻关了新材料新技术重大项目，又通过院、企、校之间的科技人才柔性流动，培养锻炼了50余名青年科技英才。

三、坚持物质奖励与精神鼓励并举，充分激励科技领军人才

科技领军人才追求事业成功，重视价值体现，渴望赢得尊重。中国钢研坚持物质奖励与精神鼓励相结合，不断创新考评激励机制，最大限度地激发人才创新创造活力。

一方面，实行差别化管理，增强薪酬激励的针对性。根据科技创新的特点，建立和完善了以考核评价为基础，与岗位责任、风险和工作业绩相挂钩，即期激励和中长期激励相结合的分配激励机制。对通过市场化方式引进的高层次科技人才，实行协议薪酬；对有条件的上市公司优秀科研人才，实行股权激励、科技成果入股；对实行科研项目管理的领军人才和创新团队，探索了与岗位和贡献相挂钩的分红权试点；设立人才奖励基金，对做出特殊贡献的给予特别奖励。通过积极探索有效的激励措施，使科技人才的薪酬收入与个人实际贡献联系更加紧密，并逐步使领军人才收入水平具有较强的市场竞争力，有效调动了科技人才创新的积极性主动性。

另一方面，对科技人才授予不同的荣誉称号，增强精神鼓励的有效性。中国钢研按领域建立起了首席专家制度，根据科技人才的科技成果、论文专著、专利技术、产业化成效等不同情况，分别授予学科带头人、首席专家、战略科学家等荣誉称号；对杰出领军人才，积极推荐为“两院”院士候选人，并争取让他们早日享受到国家最高科技荣誉称号。同时，公司还设立了创新奖，积极开展评先推优工作，评

选表彰了一大批优秀科技人才。通过加强精神激励，让科技人才感受实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、赢得尊重的荣誉感，激励他们勇攀科技高峰。

四、积极创造良好环境，服务人才发展成长

中国钢研坚持以人为本，紧紧围绕科技人才的科研需求和个人需要，大力营造良好的人才发展环境。一是营造有利于科技创新的学术环境。大力倡导百家争鸣、百花齐放、实事求是的科学精神，积极弘扬鼓励创新、宽容失败、崇尚合作的科研文化，营造诚信、宽松、和谐的学术环境，尊重首创精神，鼓励自主探索，发扬学术民主，提倡学术争鸣，充分激发科技人才创新潜能。二是营造有利于干事创业的工作环境。实施了“1116”工程，改善科研基础条件，提高科研手段水平，为科研工作提供了优良的硬件条件。加强科技人才的职业道德建设，防止科研浮躁风气和急功近利倾向，鼓励开放、合作，使开拓创新、勇于拼搏、无私奉献成为了广大科技人才的共同价值取向。三是营造体现人文关怀的生活环境。大力实施领军人才关怀计划，公司党委直接联系人才、服务人才，每年组织做出突出贡献的优秀人才休假旅游，千方百计解决科技人才医疗保健、居住、子女就学等实际问题，让科技人才彻底解除后顾之忧，更加专注干事创业。

走新型工业化道路，建设创新型国家，加快科技创新极为关键，造就高端人才刻不容缓。中国钢研党委将认真贯彻全国人才工作会议和中央企业人才工作会议精神，坚持求真务实、开拓进取、奋发有为，以科技领军人才为引领，全面加强科技人才队伍建设，大力提升企业科技自主创新能力，为推动我国冶金行业加快转变发展方式作出新的更大贡献！

**第三篇：在全县人才工作会议上的交流发言**

团结奋进解民忧

润心服务守健康

——在全县人才工作会议上的交流发言

XXXxx镇中心卫生院院长

XXX

尊敬的各位领导、各位同志：

大家好！

我是来自XXXxx镇中心卫生院的XXX，今天很荣幸在这里向各位领导、同志就我院如何团结带领职工，抓好基层医疗卫生重点工作，竭力为辖区群众健康保驾护航浅谈几点做法，不当之处，敬请各位领导、同志批评指正。

近年来，我院始终坚持抓住优化人才结构和服务主体这个“牛鼻子”，强化宣传引领，着力推进医院团队文化建设、医疗业务能力提升、基本公共卫生服务和常态化疫情防控融合发展，得到了各级部门的认可和社会的广泛赞誉。我院先后通过了“全国群众满意的乡镇卫生院”“省级甲级中心乡镇卫生院”等级评审，医院党支部也先后被中共黔东南州委、中共XXX委授予“先进基层党组织”荣誉称号。同时，在组织的关心和同志们的支持下，我也先后获得共青团XXX委、XXX人力资源与社会保障厅授予的“2024-2019XXX青年岗位能手标兵”、中共XXX委授予“全县脱贫攻坚优秀共产党员”及中共XXX委组织部授予的“全县最美挂职干部”等荣誉称号。

讲团结，激发团结奋进的工作热情

自2024年03月，根据组织安排我到xx镇中心卫生院工作以来，我坚持做好抓班子带队伍，狠抓医院团队建设工作，全力激发职工爱岗敬业、团结奋进的工作热情。结合我院职工多为年轻同志，且院班子均为党员同志，村医队伍多为“夫妻档”的实际情况，我不断探索将党建引领、团队建设、医疗服务、健康扶贫、疫情防控等工作融合开展新路子，集中开展“党建引领·健康同行”党支部进村服务系列活动，积极发挥党员先锋模范作用，有效激发了职工爱岗敬业、团结奋进、服务为民的工作热情。新冠肺炎疫情发生后，我积极带领全体职工严格按照当地党委、政府的决策部署和上级部门疫情防控要求，积极开展摸底排查、物资调配、医疗救助、数据审核、防护培训、核酸采集和疫苗接种等一系列工作。截至目前，我院累计协助政府部门摸底排查入黔人员XXXX余人次，开展防护知识培训XXX余次，累计为辖区群众接种新冠疫苗XXX余剂次。经过全体职工的共同努力，我院疫情防控工作得到了当地党委、政府和上级主管部门的一致认可。

讲担当，助力扶贫和民生工作向纵深推进

近年来，我坚持以“一切以群众健康为中心”的服务宗旨，积极按照上级行政主管部门的工作部署和要求，着力提高思想认识，切实将“健康扶贫三个三任务”、“先诊疗后付费一站式即时结算”、“30种大病集中专项救治”、“家庭医生签约履约服务”等重点工作落到实处。为改善群众就医条件，我积极推动卫生室规范化建设，目前，我镇7所行政村卫生室均实现标准化规范化建设，村卫生室均配有服务阵地、合格村医、基本设备和药物，能够满足群众日常就医需求；同时，通过严格落实村医的教育培训和福利待遇等保障机制，解决了一线村医们的后顾之忧，进一步推动全体村医全力参与到基本医疗、公共卫生服务、健康扶贫和常态化疫情防控等工作中去。此外，为了改善民生福祉，进一步提升群众的看病就医满意度和获得感，在省、州、县相关政策措施的指导下，拓展落实“十件民生实事”服务，着力推进65岁以上老年人健康体检和35-64岁妇女“两癌”筛查工作。近年来，累计完成了65岁以上老年人健康体检XXXX余人次，35-64岁妇女“两癌”筛查XXXX余人次，有效提升了群众满意度和获得感。

讲业务，提高基层慢性病综合管理水平

xx镇地处偏远山区，受生活习惯和生活方式的影响，罹患高血压、糖尿病等慢性病的群众较多。为解决慢性病患者看病远、看病难的问题，我积极发挥村医前哨作用，进一步摸清群众看病就医需求，依托县域医共体和远程平台优势筑牢指导救治屏障，将高血压、糖尿病、冠心病等慢性病药物普及到镇村两级，实现分级管理、分类干预、双向转诊等制度标准化规范化，采取高血压管理线上线下培训相结合提升医务人员综合管理服务技能。为切实提升“家庭医生”签约履约服务质量，我带领全院干部职工积极进村入户开展“家庭医生”签约履约服务，将慢性病卡办理、政策宣教和家庭医生入村工作同步进行，有效实现家庭医生签约服务和慢性病管理工作有机融合。

讲学习，着力打造基层“学习型”医院

在日常工作中，我积极强化“学习型”医院打造和人才的培养，不断加强人才队伍建设，狠抓医务人员培养、选拔及引进，带领医务人员学业务、抓业务，提高专业技能水平。通过严格执行医疗卫生十八项核心制度，加强临床科室和医技科室医院感染管理，重视“三基三严”、“每周一训”、“一月一主题”等基层练兵训练，对照临床基本理论和技能科目，强化《医师执业资格考试课程》《病历书写规范》《院前急救》等内容进行重点培训。2024年以来，我院先后有11名同志顺利通过了国家执业（助理）医师资格考试，实现了医师资格考试通过率的阶段性提升。目前，我院有副高级职称1人，初级职称30人，中专学历2

人，大专学历14人，本科学历15人。此外，我院还积极借助东西部对口帮扶协作机制及县域医共体建设优势，采取“送出去”“请进来”的方式实施医学人才学习培养计划。先后选派了多名业务骨干到杭州市拱墅区和医共体牵头医院进行进修跟班学习，有效提升了我院医务人员业务水平，为切实保障辖区群众健康打下来坚实的人才基础。

新时代、新征程，群众对生活有了新期盼的同时，也对医疗健康服务提出了新要求，虽然我们的服务离群众的实际期盼还有一定差距，需要我们进一步优化服务理念，提升综合医疗服务质量。在今后的工作中，我将会以此次会议为契机，在上级党委、政府以及上级业务部门的坚强领导下，加强沟通交流，认真学习借鉴大家的好经验、好做法，全院上下勠力同心，砥砺奋进，以更加严谨的工作态度，更加饱满的工作热情服务于群众，力争当好群众信赖的健康“守门人”。

最后，新春佳节将至，祝在座的各位领导和同志们新年快乐，身体健康，万事如意。谢谢大家！

**第四篇：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。

**第五篇：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。

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！