# 关于在人才工作会议上讲话【十九篇】

来源：网络 作者：落花成痕 更新时间：2024-06-10

*百度百科是一部内容开放、自由的网络百科全书，旨在创造一个涵盖所有领域知识，服务所有互联网用户的中文知识性百科全书。在这里你可以参与词条编辑，分享贡献你的知识。以下是小编为大家收集的关于在人才工作会议上讲话【十九篇】，仅供参考，欢迎大家阅读。...*

百度百科是一部内容开放、自由的网络百科全书，旨在创造一个涵盖所有领域知识，服务所有互联网用户的中文知识性百科全书。在这里你可以参与词条编辑，分享贡献你的知识。以下是小编为大家收集的关于在人才工作会议上讲话【十九篇】，仅供参考，欢迎大家阅读。[\_TAG\_h2]第1篇: 在人才工作会议上讲话

　　同志们：

　　这次全县人才工作会议是县委决定召开的一次重要会议，会议的主要任务是，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神，总结交流人才工作经验，研究部署当前和今后一个时期全县人才工作。下面，我结合\*\*实际讲三个问题。

　　>一、深刻领会全国全省全市人才工作会议精神，切实增强做好新时期人才工作的紧迫感和责任感　　　 (一)深刻认识新时期做好人才工作的重要战略意义。在科学技术迅猛发展、国际人才竞争日趋激烈、经济增长方式亟待转变、全面协调发展迫在眉睫的新形势下，做好人才工作意义十分重大。对此，我们要从三个方面来认识。第一，做好新时期人才工作是应对日益激烈的国际竞争的需要。当今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科学技术的日新月异，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争和区域竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握人才竞争的主动权，就必须加强和改进人才工作，进一步形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。第二，做好新时期人才工作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需要。我们要完成全面建设小康社会的各项任务，必须把人才工作纳入经济社会发展的总体布局，坚持以人才为基础、为保障，坚定不移地走人才强县之路。第三，做好新时期人才工作是提高党的执政能力、巩固党的执政地位的需要。随着党所处的历史方位的新变化，党的执政能力如何，越来越成为巩固党的执政地位、开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力，最根本的就是要不断培养造就和广泛吸纳各方面的人才，把各类人才团结和凝聚在党的周围，我们党才能始终保持蓬勃的生机和旺盛的活力，才能不断提高创造力、凝聚力和战斗力，才能不断提高执政能力和巩固执政地位。

　　(二)深刻领会新时期人才工作的指导思想和根本要求。中央人才工作会议对加强和改进人才工作进行了全面部署，明确提出了实施人才强国战略的指导思想和目标任务，我们要深入理解和切实把握好六个方面。第一，要用“三个代表”重要思想统领人才工作。以“三个代表”重要思想作为根本依据，谋划人才工作;以“三个代表”重要思想作为强大动力，推进人才工作;以实践“三个代表”重要思想的成效作为根本标准，检验人才工作。第二，要牢牢把握“三个坚持”，即坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，这是做好新形势下人才工作的三个重要原则。第三，要紧紧抓住培养、吸引和使用三个环节。这是加强人才队伍建设的重要途径。这三个环节是互相联系、互相促进的。不培养人才，就谈不上使用人才;使用不好人才，就不可能吸引人才。第四，要以“三支队伍”为主体。这是人才队伍建设的重点。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体，必须坚持分类指导，整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才，带动整个人才队伍建设。第五，要牢固树立“三种观念”。即“人才资源是第一资源”的观念、“人人都可以成才”的观念和“以人为本”的观念。只有在观念上突破，才能在人才工作的政策和措施上突破。第六，要为全面建设小康社会提供人才保证。这是实施人才强国战略的根本目的。要树立科学的发展观、人才观和正确的政绩观，促进经济社会和人的全面发展，努力把各类人才集聚到党和国家各项事业中来。

　　(三)深刻理解党管人才原则的科学内涵。党管人才这一原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点。“党管人才”就是要加强党对人才工作的领导，重点是加强党对人才工作的宏观管理，管好人才队伍建设的.全局，抓好人才队伍建设的大事，着力解决好人才队伍建设的关键问题，把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。“党管人才”不同于“党管干部”，但它是在“党管干部”上的创新。一是观念上的创新。“党管干部”的主旨是通过加强对党内各级干部的管理，来带领普通党员和广大人民群众实现党的奋斗目标。“党管人才”则是将整个社会上的各方面人才都纳入党的视野，并通过对他们的关心、培养和管理，更好地协调各方面的骨干力量，共同来为党和国家的事业奋斗。这绝不仅仅是提法上的变化，更是执政理念上的实质性跃进。二是理论上的创新。“党管干部”主要侧重于用马克思主义理论、党的路线、方针和政策，来武装各级干部的头脑，把他们培养成为执行党的各项政策和决议的中坚力量。“党管人才”则要求不仅要把各类人才培养成拥护党的路线、方针、政策的中坚，同时要通过不断的思想政治教育和专业技能培训，造就一大批忠诚实践“三个代表”重要思想，具有较强的科学决策能力，驾驭全局能力，开拓创新能力，善于治党治国治军的优秀党政领导人才;一大批精通经营管理，具有较强创新精神和创业能力的优秀企业经营管理人才;一大批站在科研前沿，具有科技创新能力，能够推动科技进步的优秀专业技术人才。三是方式上的创新。落实“党管人才”要求，不仅要“管”，更要引导、服务，要严格遵循人才成长和管理规律，建立科学合理的人才评价体系，制定相应的评估指标和评估办法，对人才分类认识、分类管理，通过高效、优质、卓有成效的服务和营造宽松、平等、择优的用人环境，体现党的执政水平，扩大党的影响力、凝聚力和控制力。

　　>二、大力实施人才强县战略，为\*\*全面建设小康社会提供人才保证

　　(一)认清形势，明确人才强县战略的目标任务。近几年来，县委、县政府高度重视人才工作，切实加强了党对人才工作的领导，不断探索新路子，创新新机制，提倡用政策留人、营造社会舆论留人、依靠事业留人、提高待遇留人、用感情留人，全县人才工作出现了前所未有的良好局面。主要表现在三个方面，一是建立健全了人才工作的领导机制，切实加强了对人才工作重要性的认识。我们成立了县委人才工作领导小组，健全了学习、联席会议制度，制定了人才工作年度计划，保证了人才工作各项任务的落实。出台了《中共\*\*县委 县人民政府关于加强人才工作的实施意见》，对如何留住人才、发挥人才的作用提出了具体要求。加大了对人才工作的投入，今年初，由县财政局首次专项列支10万元，在组织部设立了“秭归县人才引进与开发专项资金”，并实行滚动投入，纳入每年的财政预算，专门用于人才的培养、引进、开发与奖励。二是营造了良好的人才成长环境。有一个良好的人才成长环境，是一个地方“育才、引才、聚才、用才”的关键。为了做好我县的人才工作，我们将20\_年定为“人才工作年”，充分发挥了舆论宣传攻势，努力营造了一个“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，有利于优秀人才脱颖而出的社会环境;出台了一系列“重用、重奖”优秀人才的优惠政策，实施了优秀农村实用人才、优秀高技能人才、优秀企业经营管理人才、优秀专业技术人才等四个《培养管理办法》，督促落实了优秀人才的政治经济待遇，努力营造了一个充分发挥人才作用，激励人才成长的政策环境。三是创新了人才工作机制。与时俱进、不断创新，是做好人才工作永恒不变的主题。县委在统揽人才工作的过程中，明确提出了“树立科学发展观”，坚持“以人为本” 谋发展，树立了“人才资源是第一资源”、“一把手要抓第一资源”的新理念;创新了“不拘一格选人才”，“公开、公平、公示”的人才选拔机制;确立了“政治上给地位、经济上给待遇、成长上给机会”的人才培养制度;建立了领导联系优秀人才的管理办法。近几年来，我们多次从高校选拔优秀毕业生充实到各级党政机关和事业单位，引进大学生进入各类企业，选拔名优秀人才进入我县优秀人才库，连续多年表彰各行各业的优秀人才，这些人才为我县的三个文明建设做出了重要贡献。

**第2篇: 在人才工作会议上讲话**

同志们：

　　今年是我国人才发展工作上具有里程碑意义的一年。4月份，党中央、国务院颁布了新中国历史上第一个中长期人才发展规划纲要；5月份，又专题召开全国人才工作会议，胡锦涛出席会议并发表了重要讲话，对贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要、加快建设人才强国作出了战略部署，这标志我国人才工作即将迈入一个崭新的阶段。今年7月12日和8月19日，省、市也分别召开人才工作会议，对人才强省、人才强市工作专题进行了研究部署，提出了明确、具体的要求。根据国家和省市的部署要求，今年，县委组织部、人事局等单位做了大量调查研究、意见征求、分析论证等工作，并编制形成了今后五年我县人才发展规划纲要。今天，我们在这里专门召开全县人才工作会议，主要目的就是要深入学习贯彻国家和省市人才工作会议精神，分析我县人才发展现状，研究部署今后一个时期全县人才工作的思路、目标、任务和举措，进一步统一思想，提升认识，造浓氛围，创新机制，努力实现我县人才工作新突破。

　　人才是经济社会发展中最具活力的因素，产业发展的方向明确以后能否实现，关键在于人才。所以历届县委县政府对人才工作都高度重视并力求突破。多年来，特别是20\*\*年我县部署实施第一个人才工作规划以来，依托全县上下的共同努力，我县人才资源开发取得了较好成效，人才对各项建设事业的推动作用日趋明显。一是人才总量稳步增加。20\*\*年以来，我县人才总量年均增长8%以上，目前全县各类人才总量已达到33600余人，超额完成了“十一五”人才发展规划提出的目标任务。二是高层次人才队伍建设有所突破。几年来，通过实施高层次人才素质提升工程和“百名拔尖人才”评选活动，先后选拔76名专业技术拔尖人才和24名高技能拔尖人才，尤其是近年来开展的“百项国内外引智计划”成效明显，共引进106名国内外专家教授领衔72个引智项目，高层次人才的引领作用逐步显现。三是人才整体素质不断提升。注重教育培训与实践锻炼相结合，相继开展干部教育培训、一线实践锻炼、职工技能比武等活动，探索创新“校企合作”等办学模式，积极搭建平台促进人才交流，有效促进了人才队伍综合素质的提升。四是人才工作环境日益优化。先后建立和完善了人才工作联系会议、重大事项通报、督促检查等制度，制订出台了《淳安县20\*\*-20\*\*年人才工作规划》、《关于引进培养使用人才的若干意见》等16个规范性文件，进一步落实人才培养、引进、激励、创业、生活、保障等方面的政策，为集聚人才优势、激发人才干劲、扶持人才创业营造了良好的环境。淳安经济总量较小，综合实力偏弱，区位优势并不十分明显，几年来人才工作能取得上述成绩实属不易、难能可贵，需要我们倍加珍惜，进一步巩固、完善和提升。借此机会，我也代表县四套班子，向奋战在经济社会各条战线上、为淳安发展付出辛勤努力的各类人才表示亲切的问候，向广大人才工作者和所有关心支持我县人才事业发展的同志们表示衷心的感谢！下面，我就今后一个时期的人才工作再简要强调三点意见：

>　　一、提升思想认识，增强工作责任

　　当前，我们正处于一个百舸争流、万帆竞发的年代，处于大有可为的重要战略机遇期，并即将踏上充满机遇和挑战的“十二五”征程。面对激烈的竞争、光荣的使命、艰巨的任务，需要全县各级各部门从更高的层次认识人才、培育人才，以更强烈的责任感和紧迫感吸纳人才、集聚人才，以更务实的作风管理人才、使用人才，努力营造尊重人才、厚待人才的浓厚氛围，创造人才活力竞相迸发、建设事业快速推进的生动局面。

　　1、充分认识人才在经济社会发展中的战略地位和关键作用，切实增强人才工作的责任感和使命感。人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力，是转型之要、竞争之本、活力之源。就经济尚欠发达但极具优势和潜力、经济社会各项事业发展势头强劲的淳安来说，抓好人才工作，尤为重要。首先，人才资源是吸引资本、带来项目、激发活力的关键因素。从国内外发展经验看，二战后美国、日本之所以成为世界经济强国，很重要的原因就在于吸纳、集聚了大批精英人才，从而为不断创新、持续发展提供了强大的支撑；x上世纪70年代经济发展成功转型，也主要依靠于海外留学人才的回归和国际高素质人才的集聚；像我们国内x省的x工业园区，自1994年设立以来，各项经济指标始终保持年均30%的增速，关键也在于吸纳和集聚了大量创新人才，并由此引进了一大批高科技产业项目。可以说，过去是人才跟着企业跑，现在是企业跟着人才走。我县提出要发展高新技术产业已经多年，但是成效并不明显，究其原因，主要就是受制于人才的因素。所以下一步，我们要大力推进高新技术产业发展，首先必须高度重视人才的发展。从县内发展历程也可以看出，我县之所以能从建库时百废待兴、一穷二白起步，到今天各项事业欣欣向荣、群众安居乐业的局面，并正大跨步向国际旅游休闲度假胜地迈进，最根本的在于淳安有一支艰苦奋斗、甘于奉献的人才队伍，有一支勇于开拓、敢于拼搏的创业团体。目前，我县正在编制“十二五”规划建议和规划纲要，发展服务经济、加快城乡统筹、建设生态文明、强化民生保障是今后一个时期重中之重的任务。要顺利实现县委县政府确定的奋斗目标，至关重要的一点就是要强化人才的支撑和引领作用，把人才队伍建设作为吸纳资本、引进项目、激发活力，实现科学发展、统筹发展、跨越发展的基础环节来抓，不断构建人才集聚新高地，推动经济社会发展新跨越。其次，人才资源是彰显优势、特色发展的重要支撑。历史经验反复证明，人才是新知识的创造者、新学科的创建者、新产业的开拓者、新途径的引领者，谁能够培养、集聚、用好人才，谁就能抓住竞争的主动权、发展的制高点。我县在激烈的区域竞争中，最核心就是拥有生态、环境、资源、品牌优势，但是只有形成与这些优势相得益彰的人才优势，培养一大批善于将我县比较优势转化为发展优势、竞争优势的人才队伍，充分激发全县上下的创业创新活力，才能更好地发挥后发优势，实现差异发展、跨越发展。第三，人才资源是提高党的执政能力、永葆先进性的必然要求。提高党的执政能力，最根本的是要不断培养造就一大批高素质的领导人才和其他各方面人才。我们不仅要大力提高党员干部队伍素质，不断优化党员干部队伍结构，建设一支高素质的党员干部队伍，而且要大力开发人才，培养和吸引更多优秀人才进入党的组织，更加紧密地凝聚各类人才，不断夯实党的人才基础。只有这样，才能切实提高各级党组织和广大党员干部推动引领发展的能力和水平，提高党的执政能力，保持和发展党的先进性。

　　2、充分认识我县人才工作面临的不足与挑战，切实增强做好人才工作的危机感和紧迫感。近几年尽管我县人才发展取得了明显成效，但也存在着一些薄弱环节与不足之处，人才发展总体水平还不能完全适应经济社会发展的需求。主要体现在三个方面：一是人才优先理念尚未得到完全确立。一些单位做好人才工作的责任意识不强，存在“重物轻人”、“急功近利”等思想误区，在人才培养、引进、使用上不愿下功夫、花力气，缺乏足够的热情，没能够深入思考、研究、探索；全县尊重人才、爱惜人才、包容人才的氛围还不够浓厚，人才环境需进一步优化。二是人才数量质量、结构布局仍不尽合理。一方面，人才总量偏少、增长速度不快。20\*\*年以来，我县人才总量年平均增长率虽然达到8.1%，但仍低于x市11.21%的平均水平；人才资源占人力资源总量的比重较小，今年我县仅为13.74%，而全市的平均水平已经达到17.68%。另一方面，人才分布不合理、高层次人才紧缺，全县专业技术人员主要集中在教育和卫生系统，而产业发展方面的人才明显不足，特别是高层次人才缺乏，高技能人才全县仅有1788人，占人才总量比重仅为5.1%，远低于x市11.34%的平均水平。三是面临区域人才竞争的严峻挑战。越是发展快的地方，对人才的需求量和吸引力越大；越是经济欠发达的地方，人才紧缺的矛盾也更加尖锐。现在，周边地区都在努力营造引才、聚才、用才的良好体制和政策环境，而我县在产业层次、区位条件、经济待遇、政策环境等方面处于相对劣势，对人才吸引力还不够强，县内高层次人才外流现象仍比较严重。对于上述问题，我们必须清醒认识、正确对待、明确思路、落实举措，在今后的工作中予以重点关注和突破。

　　3、充分认识我县自身优势和现实条件，切实增强做好人才工作的坚定性和自信心。立足实际，纵横对比，淳安在人才工作方面也有一些特殊的优势：一是具有得天独厚的生态环境优势。人才不仅重视发展环境，也重视生活品质环境。千岛湖有一流的生态、绝佳的景观，不仅是宜居宜游的福地，也是适宜各类人才就业创业的宝地。二是具有日趋改善的区位条件。随着杭千高速的开通，特别是杭黄高铁即将动工和千黄高速规划建设，淳安与x等大都市的时空距离进一步缩短，作为大都市的特色功能区，接受产业、资本、人才转移的能力进一步增强。三是具有特色差异化的产业结构。依托千岛湖，我县在长三角区域有着差别化、特色化的城市定位和产业分工，加快发展以大旅游为龙头的服务经济，将为旅游、商贸、物流、中介、文化、艺术等方面的人才提供更加广阔的平台。四是淳安具有尊师重教、耕读传家的历史传统。淳安素有“文献名邦”之称，历史文化底蕴深厚，自古以来就是人才辈出之地，全县上下重视教育、尊重人才的社会氛围浓厚，“水秀天下、追求卓越”的新时期淳安精神更造就了创业创新、包容大气的社会氛围，这些都为吸引人才、集聚人才提供了良好的人文环境。五是淳安人才工作具有扎实的基础。近年来，我县在完善育人引人用人政策机制方面进行了卓有成效的探索，特别是在全市率先提出人才专用房政策，率先开展拔尖人才、首席农技推广专家选拔评选，率先在县管领导干部中推行量化考核，率先实行中层干部跨部门交流等举措，为我县做好今后的人才工作打实了基础、积累了经验、坚定了信心。我们相信，只要充分发挥和提升淳安的比较优势，就能形成集聚人才的强大合力，推动淳安科学发展、跨越发展。

>　　二、贯彻规划纲要，力求工作实效

　　根据《淳安县人才发展规划纲要（20\*\*-20\*\*年）》要求，今后一个时期我县人才工作的指导思想是：深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则和“四个尊重”方针，加快推进“人才强县”战略，以培养引进高层次、创新型人才和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，健全完善人才激励政策，优化人才工作环境，努力形成人才辈出、人尽其才、才尽其能的新格局，努力实现建设人才强县的战略目标。我们总体目标是：到20\*\*年，全县人才总量要达到5.2万人，年均递增9.1%，人才资源占人力资源总量的比重达到23%，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到16%以上，高技能人才占技能劳动者的比例达10%以上；同时，人才结构明显改善，人才布局更趋合理，现代服务业人才占人才总量的60%左右，生态农业、生态工业人才明显增长。具体来说，重点是要抓好以下几个方面的工作：

　　1、明确指导方针，确立人才优先发展战略布局。确立人才优先发展战略布局是全国和省市人才工作会议的核心精神，是人才发展思想的重大创新。深入贯彻这一战略思想，必须始终坚持四条指导方针。一是要坚持人才优先、服务发展。把人才优先发展的理念体现到我县经济社会发展的各项工作部署中，把服务发展作为实施人才优先发展战略的根本出发点和落脚点。要注重人才资源优先开发，确立人才资源开发相对于物质、环境、资金以及其他资源开发的优先地位，创新人才培养模式，突出培养重点，提高培养质量，大幅度提升各类人才整体素质，实现人才资源持续开发。要注重人才结构优先调整，充分发挥市场在配置人才资源中的基础性作用，改善人才发展的宏观调控，以人才结构、布局的不断优化加快服务经济发展、三次产业优化升级和城乡统筹协调发展。要注重人才投资优先保证，树立人才投入是效益最好的投入的理念，进一步加大人才发展专项资金投入，提高资金投入使用效益，注重发挥企业和用人单位在人才培养使用中的主体作用，形成多元化的人才工作投入格局。要注重人才制度优先创新，高度重视并优先进行人才制度设计，完善人才管理体制机制，最大限度地激发各类人才的创业创新活力。二是要坚持以用为本、量质并举。我们要牢牢把握用好、用活人才这一关键，适应形势发展的要求和淳安县情的实际，既重视多措并举、多管齐下，尽量扩大我县人才的总量，又要注重突出重点、因时而异，着力提升人才的质量，努力营造充满活力、富有效率、更加开放的人才工作体制机制。三要坚持整合资源，创新机制。我们要充分发挥人才作用，提高人才使用效率，作为人才工作的根本任务。坚持用当适任、用当其时、用当尽才，真正用好用活各类人才。特别是针对我县高层次人才缺乏的实际，要树立“不求所有、但求所用”的人才使用观，善于引智借脑来助推我县一些重点领域、薄弱环节的工作。要进一步完善科学的决策机制、协调机制、督促落实机制，健全培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等制度，以机制创新来促进经济社会跨越发展、人的全面发展。四是要坚持整体开发、高端引领。要充分发挥高端人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，以高技能、创新型人才为重点，着力培育引进一批高层次创新创业人才、重点领域紧缺急需人才，并统筹抓好城乡、产业、行业等各类人才开发，整体推进各类人才的建设。我们要按照德才兼备的要求，注重人才的理想信念教育和职业道德建设，使各类人才自觉把自我成长与淳安发展、群众的期盼联系起来，争创一流业绩，积极建功立业。五要坚持优化环境、开放聚才。要以一流环境吸引一流人才，努力营造待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，促使各类人才脱颖而出、轻装上阵，吸引和集聚更多优秀人才来淳创业、来淳发展。

　　2、突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设。抓好各类人才队伍建设，是人才工作的中心任务。要按照服务科学发展的要求，根据我县“十二五”时期经济社会发展实际需要，坚持自主培养与开发引才相结合，以培养引进经济社会发展重点领域急需紧缺人才为重点，统筹推进各类人才队伍开发建设。一方面，要大力引进开发重点领域紧缺急需的六类人才。一是现代服务经济的创新人才。围绕把服务经济打造成“首位经济”的目标，进一步加大工作力度，创新工作举措，培养和引进大旅游、商贸物流、旅游地产、金融服务、文化创意、社区服务等领域的高层次人才，为我县加快服务经济发展提供坚实的人才支撑。二是生态工业的创业人才。要主动对接省“\_\_\_”和市“钱江特聘专家计划”，加强企业研发中心等科技创新载体建设，深化“百项国内外引智计划”，重点引进和培养食品饮料、丝绸纺织、机械制造、高新技术等产业的经营管理、研发设计人才，引领推动我县生态工业快速健康发展。三是助推跨越发展的领军人才。11月4日，我县举行了首届海外高层次人才投资环境推介活动，70多名来自生物医药、电子信息、节能减排、新能源、物联网等行业的海外高层次人才齐聚千岛湖，对千岛湖的投资环境进行考察，并商洽了一些预期合作项目。这是我县在领军人才引进方面的一次大胆尝试，今后，要继续创新思路、搭建平台、加大力度，积极引进带技术、带资金、带项目的高层次创业人才和海外留学人员来我县投资兴业，真正发挥人才对我县科学发展、跨越发展的引领作用。四是生态农业的高层次人才。加快农业优势产业领军人才的培养力度，积极开展“首席农技推广专家”、“十佳农业龙头企业”、“十佳农产品销售大户”、“十佳农村实用人才”等评选活动，培养更多的农作制度创新、农产品深加工、市场经营销售等方面的人才，促进生态农业扩规提质。五是社会公共事业的复合型人才。大力开发教育、卫生、宣传思想文化、人文社会科学、社区建设等社会事业领域的人才，重点是实施“名师名医名校长”工程，造就一支专业水平高、职业道德好、服务能力强的社会建设人才队伍。六是文化创意产业的高级人才。抓紧研究我县文化创意人才队伍建设的实施意见，以文化创意产业园为载体，以秀水节和各类推介会为平台，着力培养和引进一批前沿文创人才。另一方面，要统筹抓好六方面人才队伍建设。一是党政人才。要继续开展大规模干部教育培训工作，注重以一线实践锻炼等方式强化教育培训实效，进一步加大竞争性选拔党政领导干部力度，加强中青年后备干部、女干部、非党干部的培养，强化公务员队伍管理，不断提升干部队伍整体素质和引领发展的能力。二是企业经营管理人才。加大对全县规模以上企业主要经营管理人才以及重点发展领域中小企业经营管理人才的培训，积极开展与大专院校的合作培训，主动对接x市“356”培养工程，加强职业经理人队伍建设，努力提高企业经营管理的现代化水平。三是专业技术人才。继续实施专业技术人才知识更新工程和创新人才培训工程，加强优秀青年专业技术人才的培养使用，努力打造一支覆盖教育、卫生、文化、体育、艺术、社会工作等各个领域的专业技术人才队伍。四是高技能人才。整合职业教育资源，深化“校企合作”办学模式，着力为企业培养和输送一批优秀技术人才。鼓励企业开展各种形式的岗位练兵活动，深化县首席技师评选和高技能拔尖人才选拔制度，加强重点产业、重点行业高技能人才的培训工作，为产业转型升级提供高技能人才支撑。五是农村实用人才。致力培养生产型、经营型、技能带动型、科技服务型和社会服务型人才，积极引导县城人才、技术向农村流动，深入实施农村实用人才培训工程，加强示范实训基地建设，鼓励农村实用人才创办经济实体，不断扩大农村实用人才总量，提升整体素质。六是社会工作人才。大力开发和设置社会工作岗位，探索建立专职制、聘用制、派遣制、项目制、委托制等多种用人机制，完善社会工作人员管理办法，不断吸引和聚集社会工作人才，提高职业能力和专业素质。总之，要通过这六支人才队伍的开发，进一步扩大人才总量、提高人才质量、盘活人才存量，使不同专业特长、不同职业岗位、不同成长经历、不同能力水平的人才都能各得其所、各展其才、建功立业。

　　3、狠抓载体创新，组织实施人才工作十大计划。我们要把十大计划作为人才工作的主抓手和主载体，确保我县人才工作落到实处、取得实效。一是千名现代服务业人才培养计划。利用5年时间，对文创、旅游、金融、商贸、物流、软件、中介等现代服务业领域中的1000名管理干部、服务业高级管理人才和高层次专业技术人才实施专门培训，为现代服务业发展提供人才支撑。二是百项国内外引智计划。科学合理选定项目，力争通过5年时间的努力，实施150个引智项目，柔性引进200名左右国内外知名专家教授来我县开展技术服务和项目合作，破解我县经济社会发展中高层次人才紧缺难题。三是百名优秀年轻人才培养计划。争取每年选派一定数量的优秀年轻人才到省市级机关、高等院校、大型企业和科研院所挂职学习，通过多种方式，力争5年培育100名左右县内技术学术领军人才，并有部分要列入x省“151”工程和x市“131”工程培养人选。四是百名拔尖人才引才计划。要面向全国引进90名左右硕士以上学历的国内外高层次人才，其中力争有10名入选“钱江特聘专家”，若干名优秀中青年人才进入国家和x省海外高层次人才的“\_\_”。五是百千万人才培养计划。按照“分类培训、按岗施训、人岗相适”的原则，以高等院校、党校、职业技术学校和乡镇农培中心为依托，力争选派百名优秀拔尖人才到高等院校进修学习，千名县管领导干部和后备干部轮训一遍，万名专业技术人才、经营管理人才、技能人才、农村实用人才和社会工作人才接受培训。六是“521”高技能人才培养计划。以通用性强、技术含量高、社会需求大的职业工种为重点，优先在旅游服务业、文化创意产业和高新技术产业等领域开展高技能人才培训，通过5年时间的努力，培养20\_名高技能人才、10000名技能人才。七是“186”文化创意产业人才培养计划。依托千岛湖艺术馆、国家水上运动训练基地和姜家产业区块文化创意产业园的平台，每两年举办1次千岛湖文化创意论坛、文化创意产业展览研讨活动，每年培育8名文化创意产业优秀人才，每年培训60名文化创意产业专业人才。八是名师、名医培养计划。5年内，力争培养县级名校长10名、县级名师60名、县级学科带头人250名、县级以上学科带头人和名医30名以上、县级重点专科专病专家10个以上、市级以上重点专科专病专家6个以上。九是“535”农村实用人才培养计划。每年培训年产值500万元以上农业龙头企业、农产品加工企业的经营管理者300名，农村经纪人、农民专业合作组织带头人、种养致富带头人500名。十是“511”社会工作人才培养计划。有计划、分层次地安排在职社会工作者培训，并选送一批重要社工岗位的优秀社会工作人才赴省内外学习培训，鼓励符合条件的人员参加全国社会工作者职业资格统一考试，每年资助培养高级社会工作师5人、社会工作师100人、助理社会工作师100人以上。

　　4、优化人才环境，落实六项激励政策。对人才而言，发展环境的优劣非常关键，可以说，环境就是凝聚力、吸引力和竞争力。要建立健全人才培养、引进、使用、激励等各项政策，以更加优越的综合环境优势推动人才发展、集聚各方英才。一是优化高层次人才政策。要进一步完善高层次人才创业资助、财政扶持、再次创业、科研扶持、安家落户等政策，尤其是对高层次人才来淳创办企业要主动关心、加强扶持，对其创业过程中遇到的实际困难，要通过“一事一议”等方式妥善予以解决，真正使高层次人才引得进、留得住、干得好。二是推进人才专用房政策。要坚持多措并举，完善多层次的住房保障体系，有序推进人才专项住房建设，逐步解决各类人才的住房问题，努力让在淳安工作和创业的各类人才安居乐业。三是完善高校毕业生创业政策。要进一步建立健全鼓励高校毕业生自主创业的扶持政策，促进高校毕业生自主创业成长成才。今天会上已印发《淳安县高校毕业生和大学生“村官”创业资助资金实施办法（试行）》，对工商注册优惠、税收优惠政策以及七项配套措施作了明确，县财政也将每年安排一定额度的资金，专项用于资助符合条件的普通高校毕业生和大学生“村官”在本县创业。各乡镇各部门要用足用好这一扶持政策，引导更多的高校毕业生和大学生“村官”转变观念、自主创业、成长成才。四是健全县校（院）合作政策。要深化拓展与知名高等院校、科研院所的战略合作伙伴关系，研究探索县校合作共引国内外高层次人才的政策举措。按照优势互补、风险共担、利益共享的原则，积极引导高校、科研单位与企业开展创新合作，通过项目合作开发、技术服务、人才交流、联合建立实验室或研发中心等多种方式，建立健全产学研良性合作机制，加快培养高层次人才和创新团队。五是探索城乡人才资源开发一体化政策。要按照城乡统筹发展要求，进一步发挥政策导向作用，积极引导城乡人才合理流动，促进人才资源的优化配置。六是探索人才发展公共服务政策。要进一步拓展人才公共服务的内容和项目，构建人才资源共享公共平台，增强服务的针对性和有效性，满足各类人才多样化的服务需求。

>　　三、坚持党管人才，形成工作合力

　　加强和改进党对人才工作的领导，是抓好人才工作的根本保证。全县上下要进一步强化党管人才意识，积极探索管宏观、管政策、管协调、管服务的有效方式和实现途径，努力形成人才工作的整体合力。

　　1、加强组织领导。全县各级党组织要切实履行好党管人才的责任，总结经验、把握方向、制定政策、创新举措，努力解决人才工作的突出问题，致力谋求我县人才工作的新突破。党政主要领导要树立强烈的人才意识，坚持“一把手”抓“第一资源”，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才。县委组织部要重点抓好规划实施、政策统筹、载体策划等方面的工作，充分发挥牵头抓总的作用。县人事局、劳动和社会保障局是政府人才工作的综合管理部门，要在人力资源开发、就业、收入分配制度改革、人力资源市场建设、社会保障等方面多想办法、多出主意、多谋良策，不断提升人才工作水平。同时，全县各级各部门要在培养、吸引和使用人才中充分发挥主体作用，工青妇等群团组织和各类社会组织要积极发挥育人、引才、用才的牵线搭桥作用，努力形成全社会齐心协力、协调一致做好人才工作的良好格局。

　　2、狠抓工作落实。我县“十二五”时期人才发展规划纲要，经过县委讨论研究，今天已经正式下发。规划纲要针对我县人才发展中的重大问题，明确了6类重点领域紧缺人才和6类基础人才资源队伍建设的任务，提出了10项人才计划和6项人才政策，这些任务、计划和政策，是落实规划纲要的具体举措，也是党管人才的有力抓手。全县各级各部门要结合本单位实际，抓紧做好目标任务分解落实和实施推进工作，制定好具体实施方案，精心组织，加强协调，落实责任，确保各项工作任务落到实处。

　　3、营造良好环境。全县上下要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，切实做好服务人才各项工作，努力为人才发展营造良好环境。要坚持用事业聚才育才，针对各类人才成长的特点，为他们提供干事创业、发挥作用的平台，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要关心人才的学习与生活，努力改善各类人才在教育培训、医疗保健、居住、子女就学、文化需求等方面的条件，多为人才办实事、做好事、解难事。要加强宣传引导，营造鼓励创新、支持创业、宽容失败的良好氛围，倡导关心人才、尊重人才、爱护人才的社会风尚。

　　同志们，人才是最具创造力的要素，也是实现新一轮跨越发展的保障，人才工作事关全局、影响深远。全县各级各部门要进一步提高对人才重要性的认识，把人才工作摆到更加突出的位置，解放思想，创新举措，锐意进取，努力把我县人才工作推上一个新台阶，为开创“十二五”发展新局面提供更加坚强有力的人才支撑！

**第3篇: 在人才工作会议上讲话**

　　同志们：

　　20\_年，全市人才工作有招数、有措施、有成效，取得了新进展、新成效，值得充分肯定。具体表现在三个方面：一是打出实招。特别是出台《×》，产生了积极效应，得到了省委领导的高度肯定。二是“引”“育”发力。通过多渠道、多方式引进了一批高层次和紧缺专业人才，培养了一批本土人才。三是“进”“出”并举。组织市党政代表团赴发达地区考察学习，派出一批干部赴中央国家机关、央企和省级机关、发达地区挂职锻炼。从一年多的情况来看，赴外挂职干部学有所获、干有所成、抓有成果、宣有成效。同时，我们从中央国家机关、知名企业请进来×名干部进行“传帮带”，发挥了“鲶鱼效应”。

　　20\_年，是全面贯彻党的--精神的开局之年，是建党100周年，是“十四五”规划开局上路之年。我们要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和习近平总书记来×视察重要讲话精神，大力实施人才强市战略，努力推动全市人才工作再上台阶。下面，我讲三点意见。

　　一、坚持问题导向，围绕中心抓人才

　　20\_年的竞争，关键是人才的竞争。要自觉把人才工作放在新时代的背景下去审视，放在更好地落实省委“一二三四”战略谋划、市委“一二三四”工作思路中去推进和抓好落实。对照中央、省委的新部署新要求和×发展需要，目前我市人才工作存在三个突出问题：一是“高”“专”型人才短缺。×、×方面的专业人才不多，金融类人才难找，管理型人才、经济类人才不足，有的干部能力不强，不会干事、不能干事，“推一下，动一下”“工作永远在路上”的现象比较突出，延误了发展良机。二是人才结构不合理。党政干部人才在年龄、知识、专业结构等方面都存在一些问题。三是环境还需要优化。在吸引人才、招揽人才的政策上，与成都等发达地区相比还有较大差距，缺乏竞争优势，需要增强政策级差效应;在干事创业的环境上，还要进一步鲜明选人用人导向，不转观念就换位置，不转作风就调岗位，不提能力就摘帽子。最近，省委办公厅下发了《×》，我要求市督查办优化目标考核办法，弱化发了多少文件、开了多少会议等过程考核，把重点放在项目落实了多少、经济发展了多少、民生改善成效如何等效果和结果考核上来，充分发挥考核的“指挥棒”作用，切实营造良好的干事环境。

　　二、坚持“招借培用”，完善机制抓人才

　　第一是“招”，即招揽人才。一方面，要分领域、分层次开展宣传解读，宣传好、落实好《人才新政七条》，增强在市內外的知晓率、影响力，充分发挥其招才引智作用;抓好政策落地和跟踪评估，发挥好引领带动效应;实施差异化引才策略，注重把握区域经济发展形势下的人才流向，充分发挥我市的×、×等比较优势，重点面向东北、西北等地区的高等院校、科研院所招才引智。另一方面，要加强事业招人力度，善于筑巢引凤，既筑好温暖的“巢穴”，又提供干事的平台，让人才在×能够大展其能;加大对已引进优秀人才的宣传力度，大力宣传他们在×干事创业的典型事迹，发挥好他们的示范、引领和带动效应;强化服务保障，为人才提供个性化、精细化服务，解决好住房、子女入学、家属就业、医疗待遇等方面的后顾之忧。

　　第二是“借”，即外借人才。要破除“大山意识”“峡谷意识”，不断提升干部人才工作的对外开放水平。去年，我们在借才引智方面走出了坚实的一步，今年要继续作为重点来抓，进一步推进与名校、名院、名企和发达地区的合作，结合×“五个一工程”建设、五个“×+”产业发展，对接争取中科院局级、处级干部和高端人才到我市挂职，选派干部到国家发展改革委等上级单位、大型企业学习锻炼、提升能力，积极推进与北京理工大学、北京科技大学、北京航空航天大学、东北大学等高校的人才交流合作，不断扩大×的“朋友圈”，大力引进先进理念、高端技术和优秀人才。

　　第三是“培”，即培养人才。招人才、借人才的数量有限，更重要的是抓好对现有人才的培养，持续推动转变观念、转变作风、提升能力。要坚持缺什么补什么，加大“走出去、请进来”的培养力度。“走出去”方面，三月底四月初，市委、市政府将组织党政代表团到浙江考察学习，各县(区)也要行动起来。同时，要积极把有发展前途的干部和人才送到北大、清华、上海交大等高校进行培训，探索开展委托培养。“请进来”方面，要积极邀请国内外优秀学者、知名专家和企业家来攀开展访问、交流、培训。要抓好“×之光”优势工业人才、“大地飘香”现代农业人才、“情满金沙”×产业人才等重点人才工程实施，大力培养“高精尖缺”人才，统筹推进各类人才队伍建设，让人才在学中培养，在干中提升，造就更加适应经济社会发展需要的人才队伍。

　　第四是“用”，即发挥才能。对人才要用其长、避其短，让有文字功底的去搞文字工作、会协调事的去搞统筹协调、有点子有思想的去搞策划、懂群众工作的去做群众工作。要营造好“用”的环境，让想干事、能干事、干成事的受激励和重用，对不作为、慢作为的坚决调整，对乱作为的坚决处理。要用当其时，尊重人才成长规律，优化人才结构，继续建好科技研发、创新创业孵化、专家服务基层等平台，为各类人才施展才华提供广阔舞台。要加大人才服务基层和脱贫攻坚力度，鼓励和引导人才到基层一线和贫困地区创新创业，为乡村振兴、脱贫攻坚打造一支留得住、能战斗、带不走的人才队伍。要深化人才发展体制机制改革，着力解决人才管理中行政化、“官本位”等问题，向用人主体放权、为人才松绑。要认真贯彻中办、国办最近印发的《×》，改进唯学历、唯职称、唯论文等评价方式，建立健全科学合理、各有侧重的人才评价机制，完善科技成果转化激励政策，建立人才功勋奖励制度，让有真才实学、有突出贡献的优秀人才实现“名利双收”。

　　三、坚持合力推动，任务牵引抓人才

　　市委提出的“一二三四”工作思路得到了省委的充分肯定和各方面的高度评价，现在关键是要抓落实。对刚才讲的人才工作“招、借、培、用”四字诀，各级各部门要认真梳理，明确具体刚性的措施，一条一条抓好，集众智、汇众力，推动“一二三四”工作思路落地落实。

　　一要压实人才工作责任。人才工作是党的建设工作的重要内容。要坚持党管人才原则，建立健全人才工作专项述职、目标责任制考核等制度，推动各级领导干部特别是“一把手”抓好人才工作，真正做到习近平总书记要求的“寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能”。今天，会议审定了全年×项重点人才工作任务，下来以后，各责任单位要逐一明确责任人、时间进度，逗硬考核。

　　二要形成人才工作合力。各成员单位要在人才强市格局中承担应有职责，发挥应有作用，推动形成统分结合、上下联动、协作高效、整体推进的人才工作运行机制。组织部(人才办)要充分发挥牵头抓总作用，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，在当好参谋、统筹协调、调研指导上下功夫。各成员单位要抓好本领域、本系统、本行业人才队伍建设，切实履行好在制定人才政策措施、构建人才服务保障体系、培育和发展人才资源市场等方面的职责。

　　三要切实保证人才投入。建立人才投入稳定增长机制，加强对人才新政、重大人才工程项目的保障，发挥好财政资金的引导、激励和杠杆作用，引导社会、用人主体和个人共同投资人才开发，构建多元化的人才投入体系，共同推动人才事业发展。现有的人才经过培养和合理使用能够成长起来，外面的人才能够招得进借得来，通过多方发力，人才短缺、结构不合理的问题就能得到有效解决。同志们，人才聚则事业兴。让我们更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围，务实高效地抓好人才工作，聚天下英才而用之，努力打造一支高素质专业化人才队伍，为建设美丽繁荣和谐×提供更加坚强有力的人才保障。

**第4篇: 在人才工作会议上讲话**

      同志们：　　今天，我们召开县委人才工作领导小组会议，主要任务是研究讨论“十一五”人才规

　　划，讨论制定“两支人才队伍”选拔管理办法，总结06年人才工作并部署07年工作。刚才人才科、某部长对这几个材料作了详细的说明，大家在会前已经做了一些思考，刚才又结合各自工作实际，提出了很好的意见和建议。会后，请领导小组办公室的同志根据今天会议的意见，对人才规划、两个选拔管理办法进一步修改，提交两办审定下发。07年的工作要点也要在修改后尽快实施。下面，我就当前及今后一段时期我县的人才工作，讲三点意见。

>　　一、认清形势，统一思想，增强做好人才工作的紧迫感

　　20\_年全县的人才工作，可以说是全面展开、亮点较多、反响较好。全面展开，就是在人才工作的统筹规划、宏观指导、队伍建设、政策完善和制度建设等方方面面，都有了比较系统的考虑，全县人才工作的环境更加改善，工作层次逐步得到提高。亮点较多，就是这一年，人才工作也有一些创新，比如启动实施“兴企强县”企业人才培养工程，把企业经营管理人才的培训培养统筹抓起来了；创建了黑莓产业实用人才培训基地，从新农村建设的角度去加强了人才的培养。反响较好，就是我们的人才工作在营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围上取得了一定的效果。比如，科技局、科协筹备召开了全县科技创新大会，人事局开展了有成效的引才引智工作和大型人才招聘会活动，劳保局对农村劳动力和技能人才的“培训券”制度，以及人才办与县委宣传部等部门开展的“人才强县”宣传月活动等，都在更大范围宣传了人才和人才工作，调动了人才创新创业的积极性。

　　当然，我们的人才工作还处在发展进程之中，工作还不是很平衡，对新形势下县域人才工作的规律和特点的认识也还在探索中，很多方面的工作还有待进一步的改进提高，面对“十一五”规划的目标和任务，还有大量艰苦细致的工作要做。我们要认真学习领会中央人才工作的有关精神，增强做好人才工作的紧迫感和自觉性。

　　首先，做好人才工作是深入推进新农村建设的需要。人才是社会主义新农村建设的重要支撑。新农村建设需要大量的管理型、创新型、创业型、实用型人才的积极参与，需要他们发挥作用。最近，中组部专门出台意见，要求充分发挥组织部门在建设社会主义新农村中的作用。意见强调要坚持党管人才原则，发挥好组织部门的牵头抓总作用，会同有关部门，研究制定和组织落实加强农村人才队伍建设的政策措施。一是要加强农村实用人才队伍建设。大规模开展农村适用技术、职业技能和创业培训，培养造就大批适应新农村建设要求的生产能手、经营能人、农技专家、能工巧匠等实用人才，重点培养一大批长于经营、精于管理、善于创业、能够带领群众致富的农村复合型人才。二是要加快培养发展现代农业急需的科技人才。今年中央一号文件再次关注“三农”，从发展现代农业角度推进新农村建设。适应农业现代化的发展要求，我们要努力建设一支在农村留得住、用得上的较高素质的农业专业技术人才队伍。三是要加大对新农村建设的人才支持力度。鼓励和引导教育、科技、文化、卫生等各方面人才下乡进村直接为新农村建设服务，鼓励和引导外出经商务工流动党员，机关、事业单位的退休干部职工、专业技术人员回原籍村发挥作用，引导高校毕业生到农村干事创业。

　　其次，做好人才工作也是推动全县经济社会又好又快发展的需要。实现“全面达小康，建设新某某”目标，是我县各项工作的总任务、总要求。“全面达小康”靠什么?靠全县上下抢抓机遇，加快发展。而要实现又好又快的发展，归根到底，还是要靠科技、靠人才。在新的发展形势下，土地、环境、能源、劳动力等正日益成为传统增长方式的制约因素，自主科技创新能力的增强日益成为新时期经济社会发展的主要动力，在这个过程中，人才将是支撑和引领发展的最关键因素。我们溧水要率先发展、科学发展、可持续发展，依靠科技教育、依靠人才领先是最佳选择，人才资源是当前和未来发展真正的第一资源。目前全县拥有各类人才总量才3.7万人，占全县总人口的比例还很低。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支主体人才总量仅为1.9万人，其中具有大专以上学历的仅7000人，占全县总人口的比例更低。这些数据同我县经济社会发展需求相比，还相当落后，还远远不能满足工业立县、三产兴县、科教强县和环境优先四大发展战略的需求。我们必须从全局和战略的高度，深刻认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，进一步提升人才工作的地位，既要重视物力资本，更要重视人力资本，既要重视招商引资更要重视招才

　　引智，下功夫把人才工作搞上去。

>　　二、突出重点，抓住关键，提高我县人才工作的水平

　　做好07年的人才工作，要牢固树立科学的发展观和人才观，按照溧水新一轮发展对干部、人才队伍能力素质提出的新要求，紧紧围绕“全面达小康，建设新溧水”的总要求，紧紧抓住培养、吸引和用好人才三个环节，全面提高我县人才队伍建设的整体水平。

　　具体要抓好以下几项工作。

　　第一，着眼于固本强基、提高能力，培育人才。一是要抓好党政人才的教育培训。某某的发展离不开广大干部的积极参与。我们的干部要带头谋发展，我们的各项工作要围绕促进发展来进行。我们对党政人才的教育培训，也要围绕增强各级干部的发展意识、执政意识，围绕提高各级党政干部的发展本领、综合素质来进行。要深入贯彻落实中央《干部教育条例》，改进党政干部人才教育培训的模式，进一步推进大规模培训干部工作，重点抓好县管领导干部及其后备干部的培训，继续在县管领导班子及其成员中深入开展“读、研、创”活动。加强招商引资队伍培训，加大各类干部政策法规、业务能力培训力度，突出增强干部开展经济工作、依法行政和科学决策的能力。全面实施公务员“5 x”能力培训工程，促进我县公务员综合素养的提升。二是围绕提高自主创新能力培养企业经营管理人才。我们目前正在实施的“兴企强县企业人才培训工程”一定要不折不扣的坚持下去，坚持个几年，做点实事，对我县经济发展肯定有好处。可以采取多种培训形式，或者选送经营管理人员到上级党校、行政学院等参加国家组织的基地培训和境外培训，也可利用我县现有的培训基地，请一些域外优秀企业家和专家学者来溧讲课。发改局、党校等相关部门要密切配合，精心安排，确保每年的培训任务能完成，推动全县民营企业的大发展，促进民营企业人才队伍素质的不断提高。三是围绕建设社会主义新农村培养农村实用人才。农村实用人才是农村经济发展的基础和支柱。近年来，我们在建设农村实用人才行业协会，发挥协会作用推动农村经济发展方面想了一些办法，取得了一定成效。尤其是06年我们在白马镇创建了黑莓产业农村实用人才培训基地，基地建成后，发挥的培训、技术推广和服务的效益是非常好的，06年黑莓集团成立了，黑莓产业面临着进一步做大做强的机遇。但我们还要继续加大“内挖外拓”的力度，继续创建更多的农村实用人才培训基地、农业科技创新人才培养基地，继续大力实施农村劳动力转移的“阳光工程”和落实“一村一名大学生”项目，不断改善农村实用人才队伍的结构。四是专业技术人才队伍建设。要点中列出了要实施“高专人才能力提升工程”，对全县各行业高层次专业技术人才进行培训，带动、提高全县专业技术人才队伍的整体素质。这个想法不错。现实中，一些专业技术人才拿到高级职称以后，认为到头了，进取心就逐渐减退了。我们就是要通过这个工程的实施，推动这些高层次专业技术人才继续发挥创新创优、示范引导和“传帮带”的作用，打造更大规模、更高质量的中青年专业技术拔尖人才群体。五是要认真实施好“蓝领人才”培训工程。近年来，我们劳保局在农村劳动力转移培训、技术工人培训考证考级等方面，做了大量的工作，现在，我们要把这项工作作为一个推动地方产业发展、人才队伍建设的大的工程去做，要站在一定的高度去认识，要会同组织部、教育局等部门，精心研究、规划部署，不断推动我县技能人才的提档升级。也要努力推动企业、培训机构建立合作伙伴关系，扩大技能人才的培训规模，提高培训质量，进一步拓宽技能人才的成长通道。

　　第二，着眼于为我所用、求真求实，引进人才。我县属经济欠发达地区，经济要发展，就必须高度重视人才的引进工作。一方面，要了解市场，把握人才走向，结合我县支柱产业和优势产业发展、重点项目建设等急需的紧缺人才，制定能够吸引人才来溧创业的优惠政策；另一方面，要树立“双向选择、来去自由、不为所有、但求所用”的思想，不论是长期来溧投资，还是短期来溧创业，也不论是项目聘用还是做兼职服务，只要他们的创造性劳动能够促进溧水发展，我们就要一视同仁，就要为他们提供优质高效的服务，就要举双手欢迎。要通过政策引才、事业引才、感情引才。此外，我们更要重点做好人才引进后的配套工作。从适应我县经济社会的现实需要与长远发展这一客观实际看，我们引才工作的步子迈得还不够大，投入还不够多，政策还不够优惠，机制还不够灵活。我们要正视人才价值的市场化，要舍得花本钱，去妥善解决引进人才的工资、住房、保险、配偶安置、子女入学等问题，解除他们的后顾之忧，促使他们全身心地投身到溧水的建设和发展中来。

　　第三，着眼于谋划发展、繁荣经济，用好人才。人尽其才、才尽其用，是充分调动人才献智兴业的重要保证。达到这一点我们既要寻求人才使用上的新途径，同时也要在机制上求创新。有效的机制和良好的环境，对加强人才队伍建设具有决定性的作用。好的机制和环境就是吸引力和凝聚力，就是竞争力和生产力。从一定意义上说，有什么样的机制和环境，社会就会培养造就什么样的人才。要遵循人才工作的客观规律，以改革创新的精神，努力建立健全有利于人才脱颖而出、充分发挥作用的培养机制、评价机制、选用机制、激励机制、保障机制、流动机制、投入机制和服务机制。要根据形势的发展变化，着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的政策环境、工作环境、学术环境、人际环境、生活环境和社会环境，尊重人才的个性、习惯，珍惜人才的创新成果，宽容人才的不足、失误，激发人才的创新热情。人才工作的机制和环境建设，要着眼于提升整个人才队伍的综合竞争力，体现前瞻性、针对性和可操作性，不断增强人才工作的活力。根据现阶段我县人才工作实际，需要在以下三个方面取得突破。一是要打破传统的人才评定标准。本着重实绩、看效益，坚持“四个不唯”（即不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份）原则，树立只要能搞活一方经济，促进企业和农村经济发展就是人才的思想，不拘一格用人才。二是要继续深化干部体制改革。坚定不移地贯彻公开、平等、竞争、择优的原则选人才，推行公开选拔、干部辞职等干部选任制度，真正实现能者上、庸者下、平者让，切实提高识人用人水平。三是要健全符合市场经济法则的人才激励机制。积极探索知识、技术、管理、信息、资产等领域按贡献与收益分配的具体办法和途径，尤其要建立利益分配向高层次、高技能人才和优秀拔尖人才倾斜的分配激励机制，切实把报酬与岗位职责、工作业绩及成果转化挂钩，对取得重大经济效益和社会效益的人才实行重奖，确保一流人才做出一流贡献，获得一流报酬。

>　　三、加强领导，密切配合，确保人才强县战略的顺利实施

　　人才工作和人才队伍建设涉及到方方面面，说到底不是一个部门的事，更不是一个办公室的事，需要我们各成员部门乃至全县的力量来共同工作，为了使各成员部门更好地明确职责，发挥作用，我们在04年以文件形式下发了关于印发《某某县委人才工作领导小组成员单位工作职责》的通知，希望县委人才工作领导小组的各成员单位按照分工要求，积极负责，找准位置，努力工作，同时，要加强沟通，密切配合，共同推进我县人才工作。

　　在这里，我再强调一下，组织部要负起牵头抓总、创新机制的重任，切实发挥宏观指导、参谋服务、综合协调、督促落实的作用；人事局要会同有关部门做好人才资源规划、开发工作，做好人才引进、人才市场建设工作，会同组织部实施好“高专人才能力提升工程”；宣传部门要制定人才工作宣传计划，大力宣传我县人才政策和优秀人才先进事迹，营造良好的舆论氛围；财政局要从实际出发保障好人才工作经费，尤其是今年这个新的“两支人才队伍”选拔管理办法实施后，所需经费要能确保及时到位；发改局、劳保局、科技局要切实负责好企业经营管理人才、高技能人才、科技人才队伍建设；农林局、农工办要抓好农村实用人才队伍建设；宣传、统战、老干部等部门和工青妇组织要发挥各自的优势，宣传贯彻好党的人才政策，做好意识形态人才、民主党派人才、青年和妇女=人才队伍建设以及老年人才“二次开发”工作。各企事业单位要结合实际加大投入做好人才的培养工作。其他各相关部门和单位也要对照本单位的职责分工，不等不靠，积极工作，充分发挥好职能作用。从总体上讲，就是要形成县委县政府统一领导、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机制。

　　同志们，国以才立，政以才治，业以才兴。希望大家能够适应新形势、新任务的发展要求，创新思维，扎实工作，使各类人才工作能安心、创业有热心、发展增信心、付出不寒心，使我县成为人才辈出之地、人才聚集之地、人才创业之地，为我县改革开放和现代化建设提供坚强的人才保证和智力支持。

**第5篇: 在人才工作会议上讲话**

　　同志们：

　　今年是我国人才发展工作上具有里程碑意义的一年。4月份，党中央、国务院颁布了新中国历史上第一个中长期人才发展规划纲要;5月份，又专题召开全国人才工作会议，胡锦涛出席会议并发表了重要讲话，对贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要、加快建设人才强国作出了战略部署，这标志我国人才工作即将迈入一个崭新的阶段。今年7月12日和8月19日，省、市也分别召开人才工作会议，对人才强省、人才强市工作专题进行了研究部署，提出了明确、具体的要求。根据国家和省市的部署要求，今年，县委组织部、人事局等单位做了大量调查研究、意见征求、分析论证等工作，并编制形成了今后五年我县人才发展规划纲要。今天，我们在这里专门召开全县人才工作会议，主要目的就是要深入学习贯彻国家和省市人才工作会议精神，分析我县人才发展现状，研究部署今后一个时期全县人才工作的思路、目标、任务和举措，进一步统一思想，提升认识，造浓氛围，创新机制，努力实现我县人才工作新突破。

　　人才是经济社会发展中最具活力的因素，产业发展的方向明确以后能否实现，关键在于人才。所以历届县委县政府对人才工作都高度重视并力求突破。多年来，特别是20\*\*年我县部署实施第一个人才工作规划以来，依托全县上下的共同努力，我县人才资源开发取得了较好成效，人才对各项建设事业的推动作用日趋明显。一是人才总量稳步增加。20\*\*年以来，我县人才总量年均增长8%以上，目前全县各类人才总量已达到33600余人，超额完成了“十一五”人才发展规划提出的目标任务。二是高层次人才队伍建设有所突破。几年来，通过实施高层次人才素质提升工程和“百名拔尖人才”评选活动，先后选拔76名专业技术拔尖人才和24名高技能拔尖人才，尤其是近年来开展的“百项国内外引智计划”成效明显，共引进106名国内外专家教授领衔72个引智项目，高层次人才的引领作用逐步显现。三是人才整体素质不断提升。注重教育培训与实践锻炼相结合，相继开展干部教育培训、一线实践锻炼、职工技能比武等活动，探索创新“校企合作”等办学模式，积极搭建平台促进人才交流，有效促进了人才队伍综合素质的提升。四是人才工作环境日益优化。先后建立和完善了人才工作联系会议、重大事项通报、督促检查等制度，制订出台了《淳安县20\*\*-20\*\*年人才工作规划》、《关于引进培养使用人才的若干意见》等16个规范性文件，进一步落实人才培养、引进、激励、创业、生活、保障等方面的政策，为集聚人才优势、激发人才干劲、扶持人才创业营造了良好的环境。淳安经济总量较小，综合实力偏弱，区位优势并不十分明显，几年来人才工作能取得上述成绩实属不易、难能可贵，需要我们倍加珍惜，进一步巩固、完善和提升。借此机会，我也代表县四套班子，向奋战在经济社会各条战线上、为淳安发展付出辛勤努力的各类人才表示亲切的问候，向广大人才工作者和所有关心支持我县人才事业发展的同志们表示衷心的感谢!下面，我就今后一个时期的人才工作再简要强调三点意见：

　>　一、提升思想认识，增强工作责任

　　当前，我们正处于一个百舸争流、万帆竞发的年代，处于大有可为的重要战略机遇期，并即将踏上充满机遇和挑战的“十二五”征程。面对激烈的竞争、光荣的使命、艰巨的任务，需要全县各级各部门从更高的层次认识人才、培育人才，以更强烈的责任感和紧迫感吸纳人才、集聚人才，以更务实的作风管理人才、使用人才，努力营造尊重人才、厚待人才的浓厚氛围，创造人才活力竞相迸发、建设事业快速推进的生动局面。

　　1、充分认识人才在经济社会发展中的战略地位和关键作用，切实增强人才工作的责任感和使命感。人才是科学发展的第一资源、第一要素、第一推动力，是转型之要、竞争之本、活力之源。就经济尚欠发达但极具优势和潜力、经济社会各项事业发展势头强劲的淳安来说，抓好人才工作，尤为重要。首先，人才资源是吸引资本、带来项目、激发活力的关键因素。从国内外发展经验看，二战后美国、日本之所以成为世界经济强国，很重要的原因就在于吸纳、集聚了大批精英人才，从而为不断创新、持续发展提供了强大的支撑;台湾上世纪70年代经济发展成功转型，也主要依靠于海外留学人才的回归和国际高素质人才的集聚;像我们国内江苏省的苏州工业园区，自1994年设立以来，各项经济指标始终保持年均30%的增速，关键也在于吸纳和集聚了大量创新人才，并由此引进了一大批高科技产业项目。可以说，过去是人才跟着企业跑，现在是企业跟着人才走。我县提出要发展高新技术产业已经多年，但是成效并不明显，究其原因，主要就是受制于人才的因素。所以下一步，我们要大力推进高新技术产业发展，首先必须高度重视人才的发展。从县内发展历程也可以看出，我县之所以能从建库时百废待兴、一穷二白起步，到今天各项事业欣欣向荣、群众安居乐业的局面，并正大跨步向国际旅游休闲度假胜地迈进，最根本的在于淳安有一支艰苦奋斗、甘于奉献的人才队伍，有一支勇于开拓、敢于拼搏的创业团体。目前，我县正在编制“十二五”规划建议和规划纲要，发展服务经济、加快城乡统筹、建设生态文明、强化民生保障是今后一个时期重中之重的任务。要顺利实现县委县政府确定的奋斗目标，至关重要的一点就是要强化人才的支撑和引领作用，把人才队伍建设作为吸纳资本、引进项目、激发活力，实现科学发展、统筹发展、跨越发展的基础环节来抓，不断构建人才集聚新高地，推动经济社会发展新跨越。其次，人才资源是彰显优势、特色发展的重要支撑。历史经验反复证明，人才是新知识的创造者、新学科的创建者、新产业的开拓者、新途径的引领者，谁能够培养、集聚、用好人才，谁就能抓住竞争的主动权、发展的制高点。我县在激烈的区域竞争中，最核心就是拥有生态、环境、资源、品牌优势，但是只有形成与这些优势相得益彰的人才优势，培养一大批善于将我县比较优势转化为发展优势、竞争优势的人才队伍，充分激发全县上下的创业创新活力，才能更好地发挥后发优势，实现差异发展、跨越发展。第三，人才资源是提高党的执政能力、永葆先进性的必然要求。提高党的执政能力，最根本的是要不断培养造就一大批高素质的领导人才和其他各方面人才。我们不仅要大力提高党员干部队伍素质，不断优化党员干部队伍结构，建设一支高素质的党员干部队伍，而且要大力开发人才，培养和吸引更多优秀人才进入党的组织，更加紧密地凝聚各类人才，不断夯实党的人才基础。只有这样，才能切实提高各级党组织和广大党员干部推动引领发展的能力和水平，提高党的执政能力，保持和发展党的先进性。

　　2、充分认识我县人才工作面临的不足与挑战，切实增强做好人才工作的危机感和紧迫感。近几年尽管我县人才发展取得了明显成效，但也存在着一些薄弱环节与不足之处，人才发展总体水平还不能完全适应经济社会发展的需求。主要体现在三个方面：一是人才优先理念尚未得到完全确立。一些单位做好人才工作的责任意识不强，存在“重物轻人”、“急功近利”等思想误区，在人才培养、引进、使用上不愿下功夫、花力气，缺乏足够的热情，没能够深入思考、研究、探索;全县尊重人才、爱惜人才、包容人才的氛围还不够浓厚，人才环境需进一步优化。二是人才数量质量、结构布局仍不尽合理。一方面，人才总量偏少、增长速度不快。20\*\*年以来，我县人才总量年平均增长率虽然达到8.1%，但仍低于杭州市11.21%的平均水平;人才资源占人力资源总量的比重较小，今年我县仅为13.74%，而全市的平均水平已经达到17.68%。另一方面，人才分布不合理、高层次人才紧缺，全县专业技术人员主要集中在教育和卫生系统，而产业发展方面的人才明显不足，特别是高层次人才缺乏，高技能人才全县仅有1788人，占人才总量比重仅为5.1%，远低于杭州市11.34%的平均水平。三是面临区域人才竞争的严峻挑战。越是发展快的地方，对人才的需求量和吸引力越大;越是经济欠发达的地方，人才紧缺的矛盾也更加尖锐。现在，周边地区都在努力营造引才、聚才、用才的良好体制和政策环境，而我县在产业层次、区位条件、经济待遇、政策环境等方面处于相对劣势，对人才吸引力还不够强，县内高层次人才外流现象仍比较严重。对于上述问题，我们必须清醒认识、正确对待、明确思路、落实举措，在今后的工作中予以重点关注和突破。

　　3、充分认识我县自身优势和现实条件，切实增强做好人才工作的坚定性和自信心。立足实际，纵横对比，淳安在人才工作方面也有一些特殊的优势：一是具有得天独厚的生态环境优势。人才不仅重视发展环境，也重视生活品质环境。千岛湖有一流的生态、绝佳的景观，不仅是宜居宜游的福地，也是适宜各类人才就业创业的宝地。二是具有日趋改善的区位条件。随着杭千高速的开通，特别是杭黄高铁即将动工和千黄高速规划建设，淳安与杭州等大都市的时空距离进一步缩短，作为大都市的特色功能区，接受产业、资本、人才转移的能力进一步增强。三是具有特色差异化的产业结构。依托千岛湖，我县在长三角区域有着差别化、特色化的城市定位和产业分工，加快发展以大旅游为龙头的服务经济，将为旅游、商贸、物流、中介、文化、艺术等方面的人才提供更加广阔的平台。四是淳安具有尊师重教、耕读传家的历史传统。淳安素有“文献名邦”之称，历史文化底蕴深厚，自古以来就是人才辈出之地，全县上下重视教育、尊重人才的社会氛围浓厚，“水秀天下、追求卓越”的新时期淳安精神更造就了创业创新、包容大气的社会氛围，这些都为吸引人才、集聚人才提供了良好的人文环境。五是淳安人才工作具有扎实的基础。近年来，我县在完善育人引人用人政策机制方面进行了卓有成效的探索，特别是在全市率先提出人才专用房政策，率先开展拔尖人才、首席农技推广专家选拔评选，率先在县管领导干部中推行量化考核，率先实行中层干部跨部门交流等举措，为我县做好今后的人才工作打实了基础、积累了经验、坚定了信心。我们相信，只要充分发挥和提升淳安的比较优势，就能形成集聚人才的强大合力，推动淳安科学发展、跨越发展。

　　>二、贯彻规划纲要，力求工作实效

　　根据《淳安县人才发展规划纲要(20\*\*-20\*\*年)》要求，今后一个时期我县人才工作的指导思想是：深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则和“四个尊重”方针，加快推进“人才强县”战略，以培养引进高层次、创新型人才和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，健全完善人才激励政策，优化人才工作环境，努力形成人才辈出、人尽其才、才尽其能的新格局，努力实现建设人才强县的战略目标。我们总体目标是：到20\*\*年，全县人才总量要达到5.2万人，年均递增9.1%，人才资源占人力资源总量的比重达到23%，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到16%以上，高技能人才占技能劳动者的比例达10%以上;同时，人才结构明显改善，人才布局更趋合理，现代服务业人才占人才总量的60%左右，生态农业、生态工业人才明显增长。具体来说，重点是要抓好以下几个方面的工作：

　　1、明确指导方针，确立人才优先发展战略布局。确立人才优先发展战略布局是全国和省市人才工作会议的核心精神，是人才发展思想的重大创新。深入贯彻这一战略思想，必须始终坚持四条指导方针。一是要坚持人才优先、服务发展。把人才优先发展的理念体现到我县经济社会发展的各项工作部署中，把服务发展作为实施人才优先发展战略的根本出发点和落脚点。要注重人才资源优先开发，确立人才资源开发相对于物质、环境、资金以及其他资源开发的优先地位，创新人才培养模式，突出培养重点，提高培养质量，大幅度提升各类人才整体素质，实现人才资源持续开发。要注重人才结构优先调整，充分发挥市场在配置人才资源中的基础性作用，改善人才发展的宏观调控，以人才结构、布局的不断优化加快服务经济发展、三次产业优化升级和城乡统筹协调发展。要注重人才投资优先保证，树立人才投入是效益最好的投入的理念，进一步加大人才发展专项资金投入，提高资金投入使用效益，注重发挥企业和用人单位在人才培养使用中的主体作用，形成多元化的人才工作投入格局。要注重人才制度优先创新，高度重视并优先进行人才制度设计，完善人才管理体制机制，最大限度地激发各类人才的创业创新活力。二是要坚持以用为本、量质并举。我们要牢牢把握用好、用活人才这一关键，适应形势发展的要求和淳安县情的实际，既重视多措并举、多管齐下，尽量扩大我县人才的总量，又要注重突出重点、因时而异，着力提升人才的质量，努力营造充满活力、富有效率、更加开放的人才工作体制机制。三要坚持整合资源，创新机制。我们要充分发挥人才作用，提高人才使用效率，作为人才工作的根本任务。坚持用当适任、用当其时、用当尽才，真正用好用活各类人才。特别是针对我县高层次人才缺乏的实际，要树立“不求所有、但求所用”的人才使用观，善于引智借脑来助推我县一些重点领域、薄弱环节的工作。要进一步完善科学的决策机制、协调机制、督促落实机制，健全培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等制度，以机制创新来促进经济社会跨越发展、人的全面发展。四是要坚持整体开发、高端引领。要充分发挥高端人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，以高技能、创新型人才为重点，着力培育引进一批高层次创新创业人才、重点领域紧缺急需人才，并统筹抓好城乡、产业、行业等各类人才开发，整体推进各类人才的建设。我们要按照德才兼备的要求，注重人才的理想信念教育和职业道德建设，使各类人才自觉把自我成长与淳安发展、群众的期盼联系起来，争创一流业绩，积极建功立业。五要坚持优化环境、开放聚才。要以一流环境吸引一流人才，努力营造待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，促使各类人才脱颖而出、轻装上阵，吸引和集聚更多优秀人才来淳创业、来淳发展。

　　2、突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设。抓好各类人才队伍建设，是人才工作的中心任务。要按照服务科学发展的要求，根据我县“十二五”时期经济社会发展实际需要，坚持自主培养与开发引才相结合，以培养引进经济社会发展重点领域急需紧缺人才为重点，统筹推进各类人才队伍开发建设。一方面，要大力引进开发重点领域紧缺急需的六类人才。一是现代服务经济的创新人才。围绕把服务经济打造成“首位经济”的目标，进一步加大工作力度，创新工作举措，培养和引进大旅游、商贸物流、旅游地产、金融服务、文化创意、社区服务等领域的高层次人才，为我县加快服务经济发展提供坚实的人才支撑。二是生态工业的创业人才。要主动对接省“\_\_\_”和市“钱江特聘专家计划”，加强企业研发中心等科技创新载体建设，深化“百项国内外引智计划”，重点引进和培养食品饮料、丝绸纺织、机械制造、高新技术等产业的经营管理、研发设计人才，引领推动我县生态工业快速健康发展。三是助推跨越发展的领军人才。11月4日，我县举行了首届海外高层次人才投资环境推介活动，70多名来自生物医药、电子信息、节能减排、新能源、物联网等行业的海外高层次人才齐聚千岛湖，对千岛湖的投资环境进行考察，并商洽了一些预期合作项目。这是我县在领军人才引进方面的一次大胆尝试，今后，要继续创新思路、搭建平台、加大力度，积极引进带技术、带资金、带项目的高层次创业人才和海外留学人员来我县投资兴业，真正发挥人才对我县科学发展、跨越发展的引领作用。四是生态农业的高层次人才。加快农业优势产业领军人才的培养力度，积极开展“首席农技推广专家”、“十佳农业龙头企业”、“十佳农产品销售大户”、“十佳农村实用人才”等评选活动，培养更多的农作制度创新、农产品深加工、市场经营销售等方面的人才，促进生态农业扩规提质。五是社会公共事业的复合型人才。大力开发教育、卫生、宣传思想文化、人文社会科学、社区建设等社会事业领域的人才，重点是实施“名师名医名校长”工程，造就一支专业水平高、职业道德好、服务能力强的社会建设人才队伍。六是文化创意产业的高级人才。抓紧研究我县文化创意人才队伍建设的实施意见，以文化创意产业园为载体，以秀水节和各类推介会为平台，着力培养和引进一批前沿文创人才。另一方面，要统筹抓好六方面人才队伍建设。一是党政人才。要继续开展大规模干部教育培训工作，注重以一线实践锻炼等方式强化教育培训实效，进一步加大竞争性选拔党政领导干部力度，加强中青年后备干部、女干部、非党干部的培养，强化公务员队伍管理，不断提升干部队伍整体素质和引领发展的能力。二是企业经营管理人才。加大对全县规模以上企业主要经营管理人才以及重点发展领域中小企业经营管理人才的培训，积极开展与大专院校的合作培训，主动对接杭州市“356”培养工程，加强职业经理人队伍建设，努力提高企业经营管理的现代化水平。三是专业技术人才。继续实施专业技术人才知识更新工程和创新人才培训工程，加强优秀青年专业技术人才的培养使用，努力打造一支覆盖教育、卫生、文化、体育、艺术、社会工作等各个领域的专业技术人才队伍。四是高技能人才。整合职业教育资源，深化“校企合作”办学模式，着力为企业培养和输送一批优秀技术人才。鼓励企业开展各种形式的岗位练兵活动，深化县首席技师评选和高技能拔尖人才选拔制度，加强重点产业、重点行业高技能人才的培训工作，为产业转型升级提供高技能人才支撑。五是农村实用人才。致力培养生产型、经营型、技能带动型、科技服务型和社会服务型人才，积极引导县城人才、技术向农村流动，深入实施农村实用人才培训工程，加强示范实训基地建设，鼓励农村实用人才创办经济实体，不断扩大农村实用人才总量，提升整体素质。六是社会工作人才。大力开发和设置社会工作岗位，探索建立专职制、聘用制、派遣制、项目制、委托制等多种用人机制，完善社会工作人员管理办法，不断吸引和聚集社会工作人才，提高职业能力和专业素质。总之，要通过这六支人才队伍的开发，进一步扩大人才总量、提高人才质量、盘活人才存量，使不同专业特长、不同职业岗位、不同成长经历、不同能力水平的人才都能各得其所、各展其才、建功立业。

　　3、狠抓载体创新，组织实施人才工作十大计划。我们要把十大计划作为人才工作的主抓手和主载体，确保我县人才工作落到实处、取得实效。一是千名现代服务业人才培养计划。利用5年时间，对文创、旅游、金融、商贸、物流、软件、中介等现代服务业领域中的1000名管理干部、服务业高级管理人才和高层次专业技术人才实施专门培训，为现代服务业发展提供人才支撑。二是百项国内外引智计划。科学合理选定项目，力争通过5年时间的努力，实施150个引智项目，柔性引进200名左右国内外知名专家教授来我县开展技术服务和项目合作，破解我县经济社会发展中高层次人才紧缺难题。三是百名优秀年轻人才培养计划。争取每年选派一定数量的优秀年轻人才到省市级机关、高等院校、大型企业和科研院所挂职学习，通过多种方式，力争5年培育100名左右县内技术学术领军人才，并有部分要列入浙江省“151”工程和杭州市“131”工程培养人选。四是百名拔尖人才引才计划。要面向全国引进90名左右硕士以上学历的国内外高层次人才，其中力争有10名入选“钱江特聘专家”，若干名优秀中青年人才进入国家和浙江省海外高层次人才的“\_\_”。五是百千万人才培养计划。按照“分类培训、按岗施训、人岗相适”的原则，以高等院校、党校、职业技术学校和乡镇农培中心为依托，力争选派百名优秀拔尖人才到高等院校进修学习，千名县管领导干部和后备干部轮训一遍，万名专业技术人才、经营管理人才、技能人才、农村实用人才和社会工作人才接受培训。六是“521”高技能人才培养计划。以通用性强、技术含量高、社会需求大的职业工种为重点，优先在旅游服务业、文化创意产业和高新技术产业等领域开展高技能人才培训，通过5年时间的努力，培养20\_名高技能人才、10000名技能人才。七是“186”文化创意产业人才培养计划。依托千岛湖艺术馆、国家水上运动训练基地和姜家产业区块文化创意产业园的平台，每两年举办1次千岛湖文化创意论坛、文化创意产业展览研讨活动，每年培育8名文化创意产业优秀人才，每年培训60名文化创意产业专业人才。八是名师、名医培养计划。5年内，力争培养县级名校长10名、县级名师60名、县级学科带头人250名、县级以上学科带头人和名医30名以上、县级重点专科专病专家10个以上、市级以上重点专科专病专家6个以上。九是“535”农村实用人才培养计划。每年培训年产值500万元以上农业龙头企业、农产品加工企业的经营管理者300名，农村经纪人、农民专业合作组织带头人、种养致富带头人500名。十是“511”社会工作人才培养计划。有计划、分层次地安排在职社会工作者培训，并选送一批重要社工岗位的优秀社会工作人才赴省内外学习培训，鼓励符合条件的人员参加全国社会工作者职业资格统一考试，每年资助培养高级社会工作师5人、社会工作师100人、助理社会工作师100人以上。

　　4、优化人才环境，落实六项激励政策。对人才而言，发展环境的优劣非常关键，可以说，环境就是凝聚力、吸引力和竞争力。要建立健全人才培养、引进、使用、激励等各项政策，以更加优越的综合环境优势推动人才发展、集聚各方英才。一是优化高层次人才政策。要进一步完善高层次人才创业资助、财政扶持、再次创业、科研扶持、安家落户等政策，尤其是对高层次人才来淳创办企业要主动关心、加强扶持，对其创业过程中遇到的实际困难，要通过“一事一议”等方式妥善予以解决，真正使高层次人才引得进、留得住、干得好。二是推进人才专用房政策。要坚持多措并举，完善多层次的住房保障体系，有序推进人才专项住房建设，逐步解决各类人才的住房问题，努力让在淳安工作和创业的各类人才安居乐业。三是完善高校毕业生创业政策。要进一步建立健全鼓励高校毕业生自主创业的扶持政策，促进高校毕业生自主创业成长成才。今天会上已印发《淳安县高校毕业生和大学生“村官”创业资助资金实施办法(试行)》，对工商注册优惠、税收优惠政策以及七项配套措施作了明确，县财政也将每年安排一定额度的资金，专项用于资助符合条件的普通高校毕业生和大学生“村官”在本县创业。各乡镇各部门要用足用好这一扶持政策，引导更多的高校毕业生和大学生“村官”转变观念、自主创业、成长成才。四是健全县校(院)合作政策。要深化拓展与知名高等院校、科研院所的战略合作伙伴关系，研究探索县校合作共引国内外高层次人才的政策举措。按照优势互补、风险共担、利益共享的原则，积极引导高校、科研单位与企业开展创新合作，通过项目合作开发、技术服务、人才交流、联合建立实验室或研发中心等多种方式，建立健全产学研良性合作机制，加快培养高层次人才和创新团队。五是探索城乡人才资源开发一体化政策。要按照城乡统筹发展要求，进一步发挥政策导向作用，积极引导城乡人才合理流动，促进人才资源的优化配置。六是探索人才发展公共服务政策。要进一步拓展人才公共服务的内容和项目，构建人才资源共享公共平台，增强服务的针对性和有效性，满足各类人才多样化的服务需求。

　>　三、坚持党管人才，形成工作合力

　　加强和改进党对人才工作的领导，是抓好人才工作的根本保证。全县上下要进一步强化党管人才意识，积极探索管宏观、管政策、管协调、管服务的有效方式和实现途径，努力形成人才工作的整体合力。

　　1、加强组织领导。全县各级党组织要切实履行好党管人才的责任，总结经验、把握方向、制定政策、创新举措，努力解决人才工作的突出问题，致力谋求我县人才工作的新突破。党政主要领导要树立强烈的人才意识，坚持“一把手”抓“第一资源”，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才。县委组织部要重点抓好规划实施、政策统筹、载体策划等方面的工作，充分发挥牵头抓总的作用。县人事局、劳动和社会保障局是政府人才工作的综合管理部门，要在人力资源开发、就业、收入分配制度改革、人力资源市场建设、社会保障等方面多想办法、多出主意、多谋良策，不断提升人才工作水平。同时，全县各级各部门要在培养、吸引和使用人才中充分发挥主体作用，工青妇等群团组织和各类社会组织要积极

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！