

2023年人才工作座谈会发言 人才工作座谈会(实用8篇)

个人简历的写作要注意语言表达的准确性和规范性，以确保信息的真实性和有效性。为了提高大家的写作能力，以下是一些范文范本的经典案例分享。

人才工作座谈会发言篇一

同志们：

今天，县委、县政府在这里召开人才工作座谈会，主要有两层意思：一是向大家通报我县人才工作有关情况，听取大家的意见和建议；二是新春佳节将至，大家平时都在各自的工作岗位上辛勤工作，我代表县委、县政府来看望大家。刚才，郑桦同志向大家通报了我县人才工作情况，下面，我就加强人才队伍建设讲三点意见，与大家共勉。

第一，要围绕发展选人才。面对日趋激烈的市场竞争，少数领导干部经济知识欠缺，对工业发展、项目建设、招商引资和城市管理等知识掌握不够，运用现代经济知识领导具体经济工作能力不够强的问题逐步显现，提升全县领导干部抓经济建设能力，着力改变谈农业一整天、谈旅游大半天、谈工业一支烟、谈金融不着边的现状，已成为加速发展、加快转型、推动跨越的关键。人才工作要始终立足于推动科学发展，切实找准与全县中心工作的结合点，坚持干部“四化”方针和德才兼备、以德为先用人标准，注重实绩、群众公认的导向，选准发展型干部、配强发展型班子，着力打造门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接的人才队伍，为率先在全省全面建成小康社会提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

第二，要不拘一格用人才。要加快建立和完善干部考核评价机制和调整不称职、不胜任现职干部的政策措施，加大治懒

治庸力度，构建能上能下、能进能出的选人用人机制，把政治坚定、能力过硬、作风优良、敢于担当的干部提拔重用，把能力差、作风浮，不作为、乱作为的干部“请下台”。积极探索干部选拔任用的新机制，推进竞争性选拔常态化，改革重点岗位干部提名，扩大机关副职公选范围，促进机关、乡镇中层干部上下交流，对特别优秀、工作需要，适合岗位要求的优秀干部要破格使用，打破地域、户籍、编制等各种限制，不问出身问学识，不论文凭论水平，不重资历重能力，及时把各方人才选拔出来、合理使用起来，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

第三，要真心实意爱人才。要牢固树立人才是第一资源的理念，以思贤若渴的态度、三顾茅庐的执着和无微不至的服务去吸引人才、感染人才、引进人才，为人才解决实际困难，关心人才的思想、工作和生活等情况，积极为人才发挥作用创造条件和搭建平台。要破除只防出错、不求出新，只求保险、不担风险，只循陈规、不探新路的思维定势，推崇探索、宽容失败，鼓励冒尖、包容个性，提倡竞争、倡导合作，充分激发人才的创新勇气、创造锐气和创业志气，使一切有利于创业创新的愿望得到尊重、才能得到发挥、成果得到肯定，有问题时要及时指出，有不足时要善意提醒，有错误时要严格批评，有困难时要热情帮助，真正做到严格要求，严格管理，按规矩办事，按程序办事，按法律办事，保证人才队伍建设的健康有序发展。

最后，值此新春佳节即将来临之际，我谨代表县委、县政府给在座的各位拜个早年，祝大家新年快乐，阖家幸福，万事顺意！

人才工作座谈会发言篇二

今年是我公司的“信息化提速年”，也是公司“三五规划”的收官之年，在这一年里，公司各项工作有条不紊展开，均取得显著成绩□20xx年是我公司“四五规划”的开官之年，为

进一步加强机关效能建设，倡导机关为公司、为员工、为项目部服务的. 贴心服务、精准化服务，同时为了进一步增强机关人员的个人素质、工作方法，净化机关工作氛围，更好地促进各项工作有序展开，为公司发展提供作出更大的贡献，经20xx年度x月办公会研究决定特决定召开机关工作作风座谈会。现就本次座谈会的有关事项通知如下：

一、参会人员：全体机关工作人员

二、会议时间□20xx年12月5日(本周六)上午9：00

三、会议地点：公司大会议室

四、会议主持部门：行政事业部

五、主要议题：

1、立足本职工作，我该如何进一步做好机关服务工作？

2、公司“四五发展规划”之间，打造何种“机关作风”更能适应公司的进一步发展？

六、会议要求：

1、要求各参会人员合理安排好手头工作，按时参加。

2、各参会人员结合本次座谈会议题，踊跃发言，准备好相应书面材料。

特此通知。

xxxx工程建设科技有限公司

二〇xx年十二月三日

人才工作座谈会发言篇三

各学院、相关科研平台：

经研究，学校决定召开xxxx年人才引进工作座谈会，现将有关事项通知如下：

一、时间：xxxx年1月5日(星期四)下午15:30，15:15开始签到。

二、地点：厚德楼xxxx室

三、参会人员：孙芳城校长、陈运超副校长；各学院分党委书记、院长(主持工作的副院长)；部分科研平台(长江上游经济研究中心、废油资源化技术与装备教育部工程研究中心、重庆廉政研究中心、重庆中国特色社会主义理论研究中心、管理科学与工程研究院)主要负责人；学校人才工作领导小组办公室成员单位(组织部、人事处、科研处、研究生院、教务处、财务处、后勤处)主要负责人。

特此通知。

人事处

xxxx年1月4日

人才工作座谈会发言篇四

各设区市、杨凌示范区、韩城市中小企业局，局各直属单位：

为深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神，以及省委政府《关于加强非公有制经济组织中人才队伍建设的意见》，进一步加强全省中小企业、非公经济组织人才队伍建设，省局决定召开全省中小企业、非公经济人才工作交流座谈会。现将有关事项通知如下：

一、会议时间及地点

会议时间:xxxx年6月26日。25日14时至18时报到。

会议地点:西安市飞鹿商务酒店(西安市莲湖路323号,玉祥门里200米路北。宾馆电话:xxxxxxxxxxxx)□

二、参会人员

各市(区)中小企业局分管领导、承担人才工作的. 科室负责人;部分县局分管负责人;部分社会服务机构负责人;直属单位负责人,共计50人(具体名额分配见附表1)。

三、会议内容

(一)交流座谈xxxx年全省中小企业、非公有制经济人才工作及今后工作规划;

(二)座谈了解人才建设工作面临的困难和问题;

(三)安排部署xxxx年人才建设工作。

四、有关要求

(一)各市(区)局书面交流汇报xxxx年人才工作情况及xxxx年工作计划。同时,市(区)局指定1个县(区)局或社会服务机构在大会上做交流发言(铜川、杨凌示范区、韩城局可不安排发言单位)。

(二)参会人员统一安排食宿,不得超员。

(三)6月23日前将报名回执(见附件2)及交流发言单位传真至省中小企业局人事处。

会议联系人:xxxx

联系电话(传真):xxxxxxxxxxxxxx

电子邮件:xxxxxxxxxxxxxx@

附件:1. 全省中小企业人才工作交流座谈会名额分配表

2. 全省中小企业人才工作交流座谈会报名回执

陕西省中小企业促进局

xxxx年6月12日

人才工作座谈会发言篇五

各教学院部、教务处、科研处:

为进一步实施人才强校战略,推进我校高层次人才引进工作,提高我校高层次人才队伍建设水平,经研究,决定召开高层次人才引进工作座谈会。现将会议有关事项通知如下:

一、会议时间:xxxx年12月30日(星期一)下午15:00。

二、会议地点:办公楼二楼第一会议室。

三、参会人员:各院部院长(主任)、教务处处长、科研处处长。

四、有关要求

请出席会议的同志提前做好如下准备:

1、高层人才引进工作的新思路、新举措、新方式;

2、高层次人才引进工作的配套政策、相关制度；

3、高层次人才引进后的作用发挥和考核管理。

五、其它事项：

严格请假制度，因故不能参加会议者，请向张建军副院长请假。

人事处

xxxx年12月27日

人才工作座谈会发言篇六

【篇一】人才工作座谈会发言

尊敬的各位领导，各位同事：

大家上午好，我是新入职员工xx[]毕业于沈阳航空航天大学，非常荣幸作为一名新员工代表发言，同时，感谢公司给我们这学习交流的机会。

进入xx公司，是我们人生轨迹发生巨大转折点的开始，也是我们真正实现自己人生价值的开始。我们选择的不仅仅是一份工作，更是选择了一个不断进步的过程。虽然只有短短两周时间，但是进入公司后每一天都有新的启发，新的认识。从进入公司的第一天，便感受到了公司如家一般的温暖。花园式的厂区，干净敞亮的宿舍是第一印象；领导的关怀和同事的热情让我们感受到了亲人般的关爱；邀请父母参加新员工座谈会，129师旧址参观等系列入职安排让我们新员工消除了陌生感，迅速融入到公司这个大家庭；公司系列规章制度的讲解，参观生产区等让我们对公司有了初步了解，厂级、车间安规培训与企业文化的学习让我们对未来的工作有了更

深的认识。

作为新员工，在未来的工作岗位上，我们需要学习的东西还很多，可能会遇到很多困难。我们愿意接受挑战，以乐观的心态，豁达的心胸，充沛的精力，投入到未来的工作，学习和生活之中。我们愿意脚踏实地，在基层岗位中锻炼充实提高自己，尽快胜任自己的工作，并有所创新。我们会用高度负责的态度为xx公司更加辉煌的明天而努力，也希望各位领导和同事给予我们新员工，工作顺利！

以上就是我的发言，谢谢大家！

【篇二】人才工作座谈会发言

（一）高层次人才引进工作。积极参加中国山东第七届海洽会，取得突破性进展，发布人才、技术项目266个，实现网上对接76项，现场签约项目4个，荣获“最佳组织奖”。与晋冀鲁豫鄂五省十三市签订了区域人才合作协议，着力构建人才信息共享平台。举办“聊城市2012春季大型公益性人才招聘周”活动，定期召开“周日大集”招聘会50场，累计参会单位达1950家（次），提供就业岗位2万多个，服务各类人才7万余人次，达成初步就业意向1.5万余人。结合我市产业优势和特点，积极引进符合我市实际的高新技术，邀请日本果树专家、德国ses[德国退休专家组织]专家等来聊进行技术指导。认真组织申报“外专千人计划”和高端外国专家项目，上报市人民医院高端外国专家项目2个。

（二）高技能人才培养工作。稳步推进技工教育改革发展，招收新生8780人，毕业7448人，毕业生就业率达98%以上。在交通运输、机械和轻纺等重点行业，筹建完成时风集团、中色奥博特等9家技师工作站，充分激发企业自主育才活力。安排部署全市“金蓝领”项目培训工作，参训人员达350余人。组织开展并参与省市职业技能竞赛，做好新职业（工种）考核鉴定工作，今年以来全市新增高技能人才3000人，其中技

师、高级技师720人，高级工2280人。

精心组织“三支一扶”招募工作，共招收大学生273人。组织全市5万余名专业技术人员接受继续教育，提高了事业单位工作人员业务能力。创新公务员培训模式，选派21名公务员赴潍坊市进行挂职培训，努力提升行政机关工作人员综合素质。

（四）人才管理服务工作。抓好高层次人才管理服务工作，东昌学院外教龙和平荣获“齐鲁友谊奖”，我市新增省有突出贡献专家2人，上报推荐享受国务院特殊津贴专家人选1名，省有突出贡献中青年专家1名。配合市委组织部做好“聊城市人才工作信息库”建设，进一步提高人才工作管理和服务水平。组织开展市首席技师、市有突出贡献中青年专家选拔评选工作，新增市首席技师15名，拟选拔评选市有突出贡献中青年专家20名。修订完善《聊城市有突出贡献的中青年专家选拔管理办法》，有效提升了高层次人才培养管理服务规范化水平。

（一）加大高层次人才引进力度。扎实做好“533”高端人才引进工作，围绕我市有色金属深加工等支柱产业，做好企业建立博士后科研工作站推荐申报工作，加大引智项目申报力度，为经济社会发展提供人才智力支撑。积极争取上级部门和财政部门支持，协调配合有关单位，尽快创建留学人员创业园和专家服务基地，吸引留学回国优秀人才来聊创新创业。

（二）加强高技能人才培养工作。大力推行“金蓝领”技师培训、职业技能大赛和岗位练兵计划，推动技能人才脱颖而出。加强职业培训，整合利用现有各类职业教育培训资源，建设一批示范性高技能人才培养基地和公共实训基地，广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动，营造良好的技能人才成长环境。同时，推动技工院校改革发展，实施“特别职业培训计划”，规范涉农专业，促进技工院校健康发展。

（三）强化人才管理服务工作。扎实做好省市有突出贡献专家、“首席技师”等评选表彰活动，在全社会营造尊重人才、鼓励创造的良好氛围。配合做好“聊城市人才信息库”建设，提升人才管理服务水平。进一步健全完善人力资源社会保障基层公共服务平台，将部分人才业务下沉到基层平台办理，为各类用人单位和优秀人才提供就地就近服务。

（四）抓好其他各类人才培养工作。组织好第三届农村实用人才培训班工作，切实培养一批优秀农村实用人才。抓好高校毕业生就业工作，落实各项扶持政策，扩大就业见习规模，畅通大学生就业渠道。抓好行政机关公务员挂职培训等工作，努力提升机关事业单位工作人员整体素质。

【篇三】人才工作座谈会发言

尊敬的各位领导、同事：

大家好！

我叫李喆。

感谢领导给予我机会和大家一起交流学习。现在向各位领导和同事简要汇报下我工作以来的情况。

20xx年我从山东农业大学电气工程及其自动化专业毕业来到公司工作。

参加了为期一个月的入岗培训后我开始了一年的实习。第一站是瑞科公司，主要从事质量检验的工作。刚进瑞科时给我最深的感受就是书本知识和现实的巨大差距。书本上一个小小的符号在现实中却是一台台从没见过的设备。在第一个月里我积极地向老师傅请教，及时对照专业书籍进行总结巩固。欣喜的是，第二个月就可以独立的进行质量检验的工作了。冬天的厂房四面漏风，为了赶工期，我们跟着老员工们，

晚上加班加点、再冷再累也要保证质量合格。在瑞科工作的近四个月时间里，我学到的是不光是技术知识，更是扎实肯干、认认真真的工作作风。

第二站是王瓜店供电所。四个月的时间里，我跟着前辈巡线、收电费、整理资料等，大致了解了供电所的工作，带给了我很多新的经历。随后，我来到了博科设计室直至定岗。在设计室，我经常和领导、同事交流，初步学习了电力设计，理解了设计工作离不开一线工作的积累，只有在一线多看多听多干多了解在能把工作做扎实做好。

不久正赶上农网办成立，开始了干农网的日子。在农网办配电组工作的经历让我记忆犹新。在前辈的指导帮助下，我学到了丰富的配电线路知识和经验，初步接触了预决算知识，并且得到专门去济南学习培训预决算的宝贵机会。在农网办的经历让我深刻认识到了“电力铁军都是干出来的”，学习更是永无止境的。

20xx年x月县公司erp工作正式开展，我借调到生技部主要从事erp上线的前各项工作。由于县公司erp工作是第一次开展，千头万绪，没有经验可以借鉴，我开始也没有十足的把握。在领导、同事们的大力支持下，我坚定了“不干则已，干就干好”的信念。“三分技术、七分管理、十二分数据。”这是erp建设的一大特色。数据清理是erp建设工作的重点，也是需要付出耐心和细心的难点。所有参与erp工作的同事起早贪黑，全力奋战，圆满完成了erp的成功上线。erp工作是我人生的一大精神财富。在这项工作中我锻炼了沟通协同的能力、激发了干事创造的热情、学会了勇于承担的胆识。

erp工作结束后，我在生技部主要从事“两率”、业扩、配网管理工作。3、4月份，在泰安公司智能办学习了智能配网，对配网技术的前沿有了更深刻的掌握和了解。

工作以来，我很幸运地得到了多位领导、前辈、同事的宽容和无私指导，得到了多次学习培训的宝贵机会，汲取了丰富的业务知识和经验，更收获了感恩、勤恳、团结、奋发的精彩！

我会更加珍惜每一个学习的机会，不断努力，超越自我！

谢谢大家！

【篇四】人才工作座谈会发言

同志们：

这次会议的主要任务是：贯彻落实市委七届八次全会、市“两会”和全省人社工作会议精神，总结20xx年全市人社工作，分析当前形势，部署20xx年任务。市委、市政府对人社工作非常重视，会前，市委副书记、常务副市长胡功民同志听取人社工作汇报，会上，又印发了胡书记书面讲话材料，我们一定要认真学习、深刻领会、狠抓落实。

20xx年是全市人社系统“创新提升年”，我们坚持目标导向、创新导向、问题导向和激励导向，抓重点、推改革，圆满完成了各项目标任务，在多个领域实现新突破、新提升，为全市改革发展稳定大局作出了积极贡献。一是服务发展更有作为。实现全市城镇新增就业5.2万人，组织59名海归专家来荆考察，选拔“中国农谷好手艺”技能精英60人，新建博士后科研工作站2家，引进产业高端人才31人，发放创业担保贷款突破3.8亿元，为全市创新创业注入了新活力。二是保障民生更有起色。建立被征地农民养老保险机制，开展全民参保登记试点，推进医疗保险付费方式改革，形成“四制一评”工资保障新机制，社会保障卡发行达到180万张，全市参保人员突破200万人次，企业退休人员养老金和城乡居民基本养老金标准双双提高，为全市民生改善提供了新保障。三是规范管理更有力度。开展公务员法执行情况检查，大规模组织事业

单位公开招聘，集中整治机关事业单位“吃空饷”问题，统一全市津贴补贴范围和标准，完成军转干部安置和解困工作，为全市人事改革书写了新篇章。四是创先争优更有成效。荣获国家级表彰奖励3个，纳入国家、省试点工作3项，在全国性会议上交流经验3次，承办全省现场会3次，对上争取资金近15亿元，评选出年度十大创新项目，传播了人社好声音，展现了人社好面貌。

成绩来之不易，凝聚各方智慧，浸润无数汗水。在此，我代表局党组，向各位领导、各有关部门和全体人社干部职工，表示衷心的感谢并致以崇高的敬意！

旧岁已展千重锦，来日更须百尺竿。今年是“十三五”开局之年，是提前全面建成小康社会关键之年。我们在总结工作、分析形势的基础上，研究确立了今年全市人社工作的基本思路，就是要围绕“民生为本，人才优先”主线，继续坚持“创新提升”总基调，深入实施“七大工程”，着力打造就业创业领地、全民社保福地、人才工作高地、规范管理阵地、和谐劳动关系家园，为我市建设江汉平原中心城市、湖北新兴增长极、全国新型城镇化和城乡一体化示范区提供强有力的人力资源和社会保障。围绕实施“创新提升工程”这个主题，我讲三个方面的意见，供大家参考。

适应经济新常态，加速转型发展，人社工作必须与时俱进，以“创新”作为第一发展理念，推动各项工作提升。

（一）“供给侧改革”催生工作思路创新。在经济社会发展的众多领域，需求不足仅是表象，供需错配才是实质，因此需要从供给端着手改革，国务院已在今年的政府工作报告中作了布置。我们通过对就业市场和企业改革进行分析，发现当前劳动力供给要素存在两大问题：一方面，从全国就业市场供求看，许多高级工程师和高级技师岗位虚位以待，而又有许多缺少技能、年龄偏大的求职者找不到合适岗位，人才供给结构性矛盾突出；另一方面，在去产能、企业兼并重组和处置

“僵尸企业”后，又将面临岗位供给不足的问题。如何有效地调整人才供给结构，如何解决岗位不足问题，从根本上缓解就业压力，需要我们谋划新的思路，找到新的出路。

(二)“互联网+”驱动服务手段创新。20年前，我们在阅报找工作；15年前，在手工记账缴社保；10年前，医保卡只能本地住院使用；5年前，只有1/4城乡居民参保。如今，互联网+迅猛发展，从p2p到o2o，从无纸化到云计算，从网盘到云端，几乎完全颠覆了过去的工作模式，传统服务相形见绌，失去了亲民指数，迫使我们不得不紧跟时代步伐，主动改进服务方式。如何实现数据大协同、大共享，如何变传统的一厅、一窗为一网、一号(账号)，如何足不出户实现信息即时查询，如何用手机完成微就业、微招工等等，是互联网+赋予我们的新任务，也是服务对象的新期待。

(三)群众“获得感”倒逼人社改革创新。“获得感”是人民共享改革成果的衡量指标。近年来，养老保险制度全覆盖，大病医疗费二次报销，慢性病门诊统筹，企业退休人员基本养老金标准连续11年上调，机关事业单位职工收入接连增长等，让人民群众有了更多“获得感”。与此同时，人民群众对公平享有改革成果的期待也越来越高，城乡居民与城镇职工养老保险待遇天差地远，公务员与工人、企业管理人员与职工的收入差距较大，城乡之间资源分配不合理、服务不均等问题比较突出，让部分群众产生了实在的“落差感”。“落差感”与“获得感”的较量，迫使我们必须加快改革进程，提供更加公平的制度、更加健全的机制、更加均等的服务。

(四)“法治”建设要求管理效能创新。法治是治国理政的基本方式，依法行政是工作的基本要求。在机关事业单位人事制度改革中，如何确保选人用人公平公正，如何提升干部履职尽责效能；在劳动关系调和中，如何公正判定工伤赔偿，如何治理拖欠工资行为，如何在去产能、去库存、降成本、处置“僵尸企业”中平稳处理劳动关系，既需要精确、合理的法

律法规知识支撑，更需要严谨、高效的综合施治措施，才能将变异的管理规范化，将复杂的方式简单化，才能真正做到公正执法、高效管理。

新形势提出新要求，新挑战充满新期待。正是基于对新形势的分析，对新要求的把握，我们决定在去年的基础上，深入实施“创新提升工程”，持续打造荆门人社升级版。全市上下必须朝着一个目标，坚定一个信念，凝聚一股韧劲，共同把人民幸福的事业推向一个更高的水平。

今年的工作要点已在会上印发，希望大家认真研究落实。这里，我重点强调七个方面工作：

(一)精准实施就业创业促进工程。坚持少一点传统、多一点创新，从四个方面主动应对就业创业新形态。一是开发应用“就业o2o”产品。要解放思想、加强学习，借力“互联网+”新技术，打造“掌上就业荆门”品牌，年内要开发荆门就业网手机版、“荆门就业创业”手机客户端和微信平台三个产品，并在全市推广应用。二是探索实施就业创业扶贫。与精准扶贫对接，启动“就业创业扶贫攻坚三年行动计划”。通过“四个一批”，即公益性岗位安置一批、联络企业对接一批、自主创业扶持一批、技能培训转移一批等手段，帮助农村困难家庭实现就业创业脱贫。三是积极应对用工新变化。要充分利用好失业保险结余基金，增加“稳就业”资金规模，做好去产能、企业兼并重组和处置“僵尸企业”中下岗职工再就业工作，对城镇就业困难人员提供托底帮扶。四是全力扶助大众创业。在全市打造一批有特色、有影响力的创业平台，通过政策扶持孵化一批创业典型。探索“互联网+”创业培训新模式，建立面向各类群体的创业培训机制，通过培训催生一批创客。优化创业担保贷款机制，探索改进反担保方式。

(二)加快实施全民社保覆盖工程。社保改革事关民生福祉，社会关注度高，今年要加快推进四个方面工作。一是实施机

关事业单位养老保险改革。按照全省统一安排，稳步开展机关事业单位养老保险参保工作，力争年底全面完成。各地一定要把准备工作做好，把实施工作做细，注重及时回应群众关切，确保顺利实施。同时，继续提高企业和机关事业单位退休人员基本养老金标准。二是推进“荆门医保模式”建设。争取将长期护理保险纳入国家试点，推进大病保险全覆盖，改革医保支付方式，加快推进异地就医结算，整合城乡居民基本医保资源，将居民医保财政补助由每人每年380元提高到420元，推进惠民医保建设。三是深化电子社保建设。运用“互联网+”开发网上服务，推进网上申报、网上异地转移、网上资格认证、网上属地化管理和网上支付等，将社保卡功能应用拓展到目录中80%以上项目，打造名副其实的电子社保示范城市。四是加强基金安全保障。综合运用预防、监督和查处手段，开展社保基金安全专项检查和评估，推进非现场监督体系建设，拓展阳光医保智能监控，加强医保定点服务协议管理，开展社保“反欺诈”专项行动，确保基金安全。

(三)着力实施精英人才引领工程。人才培养要更多地服务经济社会发展，改善人才供给结构是关键。为此，我们将今年的人才工作重心调整到高层次、高技能人才队伍建设上来，在全市实施“113”高端人才计划。一是引进100名产业高端人才。围绕全市七大支柱产业发展，编制紧缺人才目录，通过线上与线下结合，引进企业急需的技术、管理和经营人才，提高引才质量。二是引进100名硕士学历企业人才。积极参与全国大中城市联合招聘，开展招硕引博和急需紧缺人才招聘，为具有研发能力的企业，引进一批专业对口的硕士以上高学历人才。三是培育3000名以上高技能人才。技工院校要根据七大支柱产业发展，及时调整专业设置，实现专业与产业对接、招生与招工对接。各培训机构要建立定向培养机制，主动围绕支柱产业抓培训，做到“企业需要什么人才，我就开展什么技术培训”。企业要为高技能人才提供良好的环境，用待遇留人、用感情留人、用事业留人。

(四)综合实施公务员培优工程。公务员能力素质高低，影响行政效率，事关政府形象。加强公务员队伍管理，必须综合实施能力建设工程。一是推进分类改革。今年中央要出台专业技术类、行政执法类公务员分类管理制度，我们要按照全省统一部署，积极研究，有序推进。二是推进双职并行。实施公务员职务和职级并行，是一项从下至上推行、普惠公务员的德政工程，今年要在县以下取得实质性进展，各地要加强宣传引导，切实破难攻坚，力争完成年度工作任务。三是推进教育培训。贯彻新修订的《干部教育培训工作条例》，研究制定《20xx-2020年荆门市行政机关公务员培训规划》，扩大公务员初任培训、任职培训和人事干部能力提升培训范围，将公务员培训与年度考核挂钩，未按规定参加培训的年度考核不能评优。四是推进考录遴选。精心组织好20xx年行政机关公务员考录和遴选工作，实施综合素质考察，切实将优秀人才选拔进公务员队伍。

(五)深入实施规范管理升级工程。健全以岗位管理为核心的事业单位人事管理制度，建立机关事业单位工资正常调整机制。一是完善事业岗位管理办法。充分考虑事业单位发展需要，进一步完善岗位设置管理及人员聘用制度，适应调整事业单位岗位结构比例，修订完善事业单位专业技术三级岗位人员聘岗条件，尽快出台《荆门市事业单位特设岗位实施意见》。二是组织事业单位公开招聘。全面推广事业单位公开招聘制度，积极运用省级考务平台，规避命题、制卷、阅卷风险，制定公开招聘工作流程，及时回应招聘环节各方舆论，确保招聘公开、公平、公正，提升公开招聘的社会公信力。三是调整机关事业单位工资标准。要按照全省、全市统一部署，调整机关事业单位基本工资标准，完善事业单位绩效工资管理发放办法，建立正常的工资调整机制。

(六)全面实施和谐家园创建工程。推进劳动关系协调工作制度化、标准化建设，积极创建和谐劳动关系家园。一是探索工资支付失信惩戒制度。进一步巩固完善“四制一评”工资支付保障机制，借助互联网+技术，与金融、公共资源监管、

住建等部门，建立劳动保障失信行为联合惩戒制度，更好地解决拖欠农民工工资违法侵权问题。二是加强劳动保障日常监察。贯彻新修订的劳务派遣规定，以社会保险扩面稽核为重点，广泛开展用人单位执行劳动法规专项检查，集中整治行业用工突出问题。三是推进劳动仲裁标准化建设。积极应对经济新常态下劳资矛盾激增局面，加强仲裁院规范化、信息化、标准化建设，全面推行调解仲裁办案系统，扩大基层调解组织覆盖面，探索法律援助工作站有效运行模式，畅通弱势群体维权绿色通道。

(七) 坚定实施服务能力提升工程。服务能力彰显部门形象□20xx年，全市人社部门要以群众需求为导向，抓好三大基础建设，提升人社公共服务能力。一是推进项目建设。“十三五”时期，国家、省安排了一些事业发展项目，如返乡农民工创业园、劳务品牌大师工作室、信息化建设等，各地各单位要主动与相关部门对接，争取一批国家、省和本地政府投资的项目，用项目建设改善服务环境，增强服务功能。二是推进信息化建设。推进就业创业、社保经办、人才服务等业务与互联网+广泛融合，不仅要实现“一卡通行、一库尽收、一网到底”，还要实现在掌中了解信息，在家中办理业务，在圈中实现就业，在卡中实行通行，切实发挥信息化在提升人社公共服务水平中的作用。三是推进窗口建设。按照硬件标准化、服务规范化、管理制度化、队伍专业化要求，建设市、县两级人社服务窗口。加快推进国家级社保经办服务标准化试点，力争为全市作示范，在业内有影响。

善谋者胜，远谋者兴。面对繁重的改革任务、巨大的工作压力，必须谋划科学的管理办法，激活人社干部“勇担当、敢作为”的精神状态，提升“善担当、会作为”的能力本领。

(一) 完善考评制，抓履责提效。职责就是使命，在职必要担责。要运用积分制理念和方法，强化对履职尽责的考评。一要精准确责。三定方案赋予什么职责，上级部门布置什么任务，今年重点落实什么工作，必须心中有杆秤，责任划到人，

做到事有专管之人、人有明确之责。二要精干履责。责任部门要对照任务清单，画出路线图，列出时间表，积极开展“四争”活动，通过争办现场会、争创试验区、争抢发言席、争上主媒体，促进工作落到实处，持续提升工作质效。三要精细考责。要加强工作目标实施的过程管理，年底进行量化考评，对考评结果充分运用。

(二)勤练基本功，抓学习提能。履职担当，能力为基。提升能力，关键在学。要坚持做到“三勤”：一是思想要勤解放。思想有多远，就能走多远。要按照市委要求，开展解放思想大讨论，牢固树立“十破十立”新理念，以开阔的视野、超前的见识、前瞻的思维，推进思想大解放、工作大发展。二是知识要勤运用。纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。要树立终身学习理念，坚持学以致用，努力做到笃学、慎思、明辩、敏行，努力把自己磨炼成政策高手、技术能手、服务好手。三是工作要勤历练。要采取多种有效形式，加强干部职工教育培训，引导年轻干部到基层单位、关键岗位锻炼，注重在窗口一线、经济一线、农村一线培养干部。

(三)持续在路上，抓作风提神。好作风能塑造好形象，创造好效益。要紧跟中央、省、市对作风建设的新要求，守住思想底线，敬畏纪律红线。一要把铁一般的信仰作为人生的指南针。信仰是精神之“钙”，要始终坚定马克思主义信仰，增强道路自信、理论自信、制度自信，使之深入骨髓、融入血脉、铭刻于心。二是要把铁一般的信念作为思想的总开关。永远坚定对社会主义和共产主义的信念，树立正确的世界观、人生观和价值观，自觉增强政治意识、核心意识、看齐意识和大局意识，永葆共产党人政治本色。三要把铁一般的纪律作为前行的红绿灯。要始终将纪律挺在前，自觉遵守《准则》和《条例》，在作风建设上绝不松劲，在遵守纪律上绝不含糊，在律己用权上绝不任性。四要把铁一般的担当作为工作的动力。“为官避事平生耻”。要以“三严三实”要求谋事创业，在改革发展面前履职担责、敢作敢为，在急难险重面前克难攻坚、冲锋陷阵，坚决做到“清廉为官、事业有为”。

(四)念好四字诀，抓文化提质。好的文化如沐春风，能沁人心脾。我们要以“四在人社”为载体，深入开展“两学一做”活动。“四在人社”要产生“聚光”效应，必须在培育内涵上下功夫。一要培育“爱”的文化。爱在人社勤奉献，一声问候，一杯暖茶，为农民工讨回一笔工资，为服务对象加一回班，这些“爱”是一股暖流，需要我们用真心传导。二要培育“实”的文化。实在人社转作风，任务执行彻底，为基层办实事，工作埋头苦干，这种“实”是一种品格，需要我们用行动阐释。三要培育“严”的文化。严在人社树形象，依法决策，照章办事，遵规守纪，这种“严”是一种境界，需要我们用意志坚守。四要培育“优”的文化。优在人社创佳绩，创新特色，破解难题，赢得认可，这些“优”是一种果实，需要我们用双手栽培。

同志们，万事之要，贵在实干。让我们在市委、市政府的坚强领导下，解放思想、奋力拼搏，开拓创新、真抓实干，为实现人社事业“十三五”良好开局，为全市建成江汉平原中心城市、湖北新兴增长极、全国新型城镇化和城乡一体化示范区再作新贡献！

【篇五】人才工作座谈会发言

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：

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新创业、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。

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新创业活力。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。坚持用当其任、用当其时、用当其才，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养工程，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，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 and 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养，通过5年时间的努力，培养2000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者300名，农村经纪人、农民专业合作社带头人、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。

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！

【篇六】人才工作座谈会发言

尊敬的各位领导、同事们：

大家下午好！

首先，感谢领导给我们提供了这样一个相互交流的平台。我呢，到单位已经一年有余，今天就借助这个机会来谈点自己在这一年中的认识与感想：

我分两部分来简单地谈：第一部分我从微观角度来谈点我们青年职工，特别是刚从学校出来，走入社会的年轻职工的一些工作态度或是在工作中必须具备的素质；第二部分我从宏观角度即好的企业文化对我们青年职工的影响。

第一部分：说真的，从学校刚出来到单位以后，我觉得自己就像是久旱逢雨的禾苗，嗷嗷待哺的牛犊。这一年在单位里我学到了许多在学校学不到的东西，但是，我不能满足于这一点点的成果而止步不前。那对于我们青年职工到底该怎么样做，才能在职场生涯中走的更好，更稳呢？我想，我们至少要做好以下几个方面：

2、做一个勤奋、坚韧的员工。蜘蛛不会飞翔，当它能够把网结在空中。它是勤奋、敏感、沉默而坚韧的昆虫，它的网结的精巧而规矩，八卦形的张开，仿佛得到了神助。这样的成绩，让我们不得不想到那些沉默寡言的人与一些深藏不露的智者，于是，我们就记住了，蜘蛛不会飞翔，但它照样把网结在空中。奇迹就是执着者造成的。

3、要有很强的凝聚力。一个优秀的公司，一定要有一支与谐的团队，要想打造一个与谐的团队，就必须拥有一个充满凝聚力的员工队伍。如果我们可以成为一名充满团队合作精神的员工，那么，我们就会很轻松地融入到一个集体当中，进而也会成为一名优秀的员工。

4、要严格要求自己的执行力，要有很强的战斗力，要有把事情做好的豪气。

5、必须具备积极的行动素质。心动不如行动，当我们拥有目标之后，应当马上采取行动，只有这样才会在第一时间取得胜利。

6、要做一个具有创造力的员工。

7、做一个具有超强思想力的员工。思想力是智慧的源泉，是工作中创新的钥匙，是我们成功的引路明灯。工作中的思想力即我们的竞争力，作为一名青年员工，我们要时刻充实自己的头脑，让自己具备超强的思想力，只有这样才能在工作中有所创新。

8、要做一个知道感恩的员工。我们要对工作有一个感恩之心，岗位为我们展示了广阔的发展空间，工作为我们提供了施展才华的平台，领导对我们的栽培之情、知遇之恩，对于这一切我们都要心存感激之情。当我们以一种感恩图报的心情工作时，我们才能认真履责，尽职尽责。才会工作的更出色，真正达到“工作快乐，快乐工作”的状态。

第二部分：企业文化，简单地讲即企业精神，是一个企业不断开拓创新、发展进步的灵魂，是一个企业全体成员的共同信仰、价值观与行为准则。从外在表现上讲，它包括企业的各种文化教育、技术培训、娱乐联谊等活动。在刘经理到五公司以来，更加强调企业文化建设，在这不到半年的时间里，我们分公司举行了演讲比赛、乒乓球比赛、知识竞赛、岗位职责考试，还

人才工作座谈会发言篇七

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

全市人才工作会议强调，要以“打造全国重要人才集聚中心”为目标任务，为我们当前和今后一段时期的人才工作指明了方向。作为一名基层组织部部长，必须迅速把思想和行动统一到会议精神上来，聚焦目标任务不动摇，通过“四个聚焦”，做好人才“引育用留”文章，以源源不断的人才资源赢得竞争、赢得未来。

一、聚焦“产业振兴”，千方百计引人才。人才因产业而聚，产业因人才而兴。要坚持以产聚才，围绕产业链打造人才链，千方百计盘活人才存量、扩大人才增量，努力引进一大批留得住、用得上的产业人才。要围绕产业升级抓引进。紧紧围绕**区产业布局，培育壮大现代商贸、现代金融、文化创意、旅游休闲等主导产业和数字经济“一号工程”，加快引进一批产业发展所需的海内外战略型人才、科技领军人才、创新团队。要围绕产才融合抓引进。要建立重点领域、重点产业人才需求菜单，绘制**区重点产业领军人才、顶尖团队“分布图”，让企业“按图索骥”招引人才，推动经济发展与“人才、智力、信息”等要素有机结合、相互促进，形成“人才紧跟产业走、产业依靠人才兴”的互融互促局面。要围绕特色阵地抓引进。结合**区实际，以打造现代服务业领域重要人才集聚阵地为目标，着力引进和培育一批教育、医疗健康、文化旅游、数字经济、社会服务等现代服务业人才，全力将**打造成为现代服务业领域重要人才集聚阵地。

二、聚焦“平台建设”，多措并举育人才。人才不仅要靠引进，还要靠培育，要充分发挥各类创新平台作用，着力培育一支总量大、素质高的人才队伍。要打造高能创新平台。抓住机遇，积极争取省级科技创新平台落户**区。强化科技创新，鼓励新型研发机构、众创空间、孵化器、大学科技园等创新创业平台，在**区开展技术转移转化工作。加大博士科创中心、技能大师工作室等平台建设力度，力争一批平台进入国家级、省级行列，让各类人才有不断成长的平台，有施展才华的舞台。要用好内外高校平台。充分发挥辖区高校和人才相对集聚的优势，用好本土高校资源，探索建立校企产

学研基地，培养一批技术型、实用型的产业人才。要用好“百场校招”活动平台，进一步拓宽与湖南大学、长沙理工、湖南师大等重点高校沟通联络渠道，持续巩固校招成果，为今后招引更多人才、争取项目合作打下基础。要建强技能培训平台。贯彻落实好新时代“洪城工匠”锻造工程、技能人才“竞赛锤炼”行动、职工劳动技能提升工程，加快推进**区就业创业实训基地的改造并投入使用，打造一批技能大师工作室、高技能人才培养示范基地、劳模（工匠、职工）创新工作室。

三、聚焦“改革创新”，不拘一格用人才。用好用活人才，关键在体制机制。要大力推进深化人才发展体制机制改革攻坚行动，下大力气破除人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等方面的体制机制障碍，切实让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。要建立科学的评价机制。坚持“破四唯”与“立新标”并举，要根据不同职业、不同岗位、不同层次人才的特点，建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价标准，科学设置有针对性和可操作性的评价指标，开展差异化评价。要建立宽松的管理机制。加快推动政府简政放权，消除对用人主体的过度干预，充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用，努力实现用人单位“按需招人、自主进人”。大力发展专业性、行业性人才市场，探索在**区建立省级人力资源服务产业园。要建立灵活的使用机制。要树立“不求所有、但求所用”的引才观，采取项目合作、兼职、有偿咨询、参与技术诊断与设计、担任技术顾问等方式，加大柔性引才力度。要打造一批“人才引进、技术研发在外地，成果转化落地在**”的人才飞地。要建立合理的流动机制。建立符合市场化要求的人员流动制度，突出市场主导和企业主体，保障和落实用人单位自主权，打破人才工作的地域行业、身份、所有制等限制，畅通各类人才之间的流动渠道，提高人才的流动效率，让优秀人才各展其能、实现价值。

四、聚焦“环境优化”，想方设法留人才。环境好，则人才

聚、事业兴。人才工作不能只靠“政策牌”“价格牌”等短期刺激，更要坚持人才环境和营商环境一起抓，努力营造“近悦远来”的良好生态。政策落实要用心。要深入开展人才政策兑现“大梳理”行动，督促各有关单位兑现人才政策，让人才真切享受政策红利、感受人才礼遇。要加强对人才政策执行情况评估，根据新的人才工作战略布局和定位要求变化，及时修订原有人才政策，确保发挥最佳效果。人才服务要暖心。领导干部要带头坚持“服务至上”理念，落实好直接联系服务专家人才制度，甘当服务人才的“店小二”，提供“保姆式”“妈妈式”服务，用心用情用力解决好购房、家属就业、子女入学等方面的问题，完善慰问、疗养、体检等关爱激励措施，真正给人才以“家”的感觉。环境营造要爽心。要加大人才政策宣传力度，加大人才荣誉、人才典型、人才工作好做法的挖掘宣传，在全社会浓厚重才爱才用才的社会环境，推动形成识才爱才敬才用才的新风尚。要完善教育、医疗、交通、环保等配套设施，增加优质公共服务供给，让各类人才舒心生活、安心工作、专心发展。

人才工作座谈会发言篇八

大会首先由沧州市、沙河市、开滦(集团)有限责任公司、长城汽车股份有限公司、河北医科大学等5家单位分别作了经验交流。

赵勇在讲话中指出，在省委、省政府的坚强领导下，去年我省人才工作取得显著成绩，八项重点人才工程迈出新步伐，京津人才智力引进实现新突破，高层次人才队伍建设取得新进展，实施人才强市战略作出新部署，人才工作基础建设得到新加强。

赵勇强调，要从建设经济强盛和谐河北的战略高度，进一步

增强做好人才工作的紧迫感和责任感。

建设经济强盛和谐河北，要求人才规模更大、人才层次更高、高技能人才更多。要下大力解决目前人才工作中存在的重视不够、总量不足、结构不优、机制不活等问题，以科学发展观和科学人才观为指导，以扎实推进八项重点人才工程为抓手，大力实施人才强市、人才强县、人才强企、人才强校、人才强院战略，着力抓好高层次创新创业人才队伍、高技能人才队伍和青年人才队伍建设，统筹推进各类人才队伍建设，不断创新完善体制机制，努力提升人才工作科学化水平，为建设经济强盛和谐河北提供坚强人才保证。

赵勇要求，要遵循人才工作规律，把人才强省战略落实到经济社会发展的方方面面。要遵循“十年树木、百年树人”的规律，树立科学政绩观，落实科学人才观；遵循事业留人、感情留人、待遇留人的规律，为吸引人才、聚集人才搭建平台、营造环境；遵循通过打造人才高地构筑产业高地、通过人才结构优化推动产业结构优化的规律，实现产业发展与人才发展的良性循环；遵循人才配置的基本规律，充分发挥市场的基础作用、用人单位的主体作用和党政机关的主导作用；遵循人才投资是效益最大投资的规律，加大对人才工作的投入。要重点抓好6方面工作：一要转变人才工作的思维方式，把促进发展、解决问题的着力点转到对人才的配置和使用上来；二要根据建设经济强盛和谐河北的新要求，完善各地各部门分行业、分地区的人才规划，制定具体可操作的措施；三要扎实推进八项重点人才工程，扩大我省人才特别是青年人才规模；四要重点打造人才发展极，围绕环首都绿色经济圈和沿海经济带等重点区域，大胆探索，着力打造人才特区；五要实施紧缺专门人才的动态目录管理，为企业和用人单位牵线搭桥，解决人才使用中供需脱节问题；六要把引进京津人才作为人才工作的突破口，加大赴京津引智的工作力度，延揽京津各方面人才。要坚持党管人才基本原则，坚持把方向、定规划、出政策、抓典型、强保障，强化统一领导、强化工作合力、强化政策支撑、强化队伍建设、强化经费保障，构建人才工作新格局。

梁滨在主持会议时强调，各地各部门要切实抓好会议精神的传达学习和落实工作，研究制定好本地本单位2015年人才工作要点，明确任务目标，完善工作措施，细化责任分工，全力抓好各项工作任务推动落实。要落实责任、加强督导、强化考核，全力确保重点人才工程各项目标任务的完成。要从服务建设经济强盛和谐河北的大局出发，围绕加快发展、加速转型两大任务，找准人才工作切入点，加大宣传工作力度、政策创新力度和载体建设力度，努力提升全省人才工作科学化水平。