

# 全国人才工作会议反响 人才工作会议讲话稿(大全6篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 全国人才工作会议反响篇一

人才工作会议讲话稿 导读：我根据大家的需要整理了一份关于《人才工作会议讲话稿》的内容，具体内容：人才工作是一个永恒的课题，是提升组织核心竞争力的源泉。下面是我给大家整理的，仅供参考。(一)：尊敬的各位领导、朋友们：大家好！《国家中长期人才发展规划纲要...人才工作是一个永恒的课题，是提升组织核心竞争力的源泉。下面是我给大家整理的，仅供参考。

(一)：

尊敬的各位领导、朋友们：

大家好！《国家中长期人才发展规划纲要》中确定了“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才培养方针。在《纲要》刚刚颁布实施不久，市南区在这儿隆重召开这次人才大会，作为一名专业技术拔尖人才，我非常兴奋，也倍受鼓舞！人才是社会文明进步、国家繁荣昌盛的重要推动力量。党和国家高度重视人才培养工作，做出了实施人才强国战略的重大决策，人才发展取得了显著成就。科学的人才观正逐步确立。区委、区政府高度重视人才发展，培养了许多优秀人才。

市南教育作为市南的一个窗口，在人才培养方面更是取得了有目共睹的佳绩。市南教育局为优秀人才成长创设了良好的

环境，不断创新人才培养模式，多举措促进人才发展，为充分发挥优秀人才的作用，搭建了广阔的舞台。我区先后选派优秀人才到国外培训，到华师大、北师大等高等学府进修，到全国知名中小学挂职，将著名专家请到我区示范、指导，与中国教育学会、知名高等学院联手建立教师发展联合体、开放名师课堂锤炼名师、进行名师交流等等，由于领导高度重视和实施的一系列培养措施，在市南这片沃土上成长起了许多优秀人才。在领导的培养下，我也由一名普通的教师，成长为了一名区、市级专业技术拔尖人才、山东省特级教师、齐鲁名师、全国百位语文名师、全国优秀教研员、副校长等，并被聘为了青岛大学讲座教授和硕士研究生导师，主编、参编教材、著作十余部，发表学术论文一百余篇。前不久还成为了全国著名核心期刊的封面人物。这些成绩的取得离不开个人的努力，更得益于市南教育、市南区委、区政府领导的关心和指导，得益于市南区重视人才、培养人才的大环境。在此，我代表区专业人才，向多年来一直关心指导、辛勤培育我们成长的各级领导表示衷心的感谢！感谢领导对我们的成长所做出的努力！在改革发展的关键阶段，全国、省、市的中长期教育改革与发展规划纲要颁布实施，市南教育局也确定了率先建成现代化教育强区的目标，推动区域教育优质均衡发展，真正办好让人民满意的教育。要实现这一目标，作为教育战线上的一名专业人才，任重道远。

首先，作为一名市南教育的拔尖人才，一定要树立终身学习理念，不断学习与研究，掌握先进的理念，努力提高自身素质，要用科学的理论武装自己，用广博的知识充实自己，树立“创先争优”的意识，在教学上一丝不苟、精益求精，在工作中追求一流、勇攀高峰，为构建学习型组织贡献力量。

其次，要在工作中不断开拓进取，锐意创新。二十一世纪，创新已成为推动社会快速发展的巨大动力，而创新所依靠的就是高素质人才。作为专业人才，要敢于承担建设首善之区的重大研究课题，潜心研究、不断创新，努力通过创新快速提高教学质量，为促进市南教育优质均衡发展、办好让人民

满意的教育贡献智慧。

再其次，要在工作中起示范带头作用，当好表率。作为一名学术带头人，要以身作则，率先垂范，争当学习、研究的表率；争当提高教学质量的表率；争当多出工作成果的表率。同时，要起到传帮带作用，帮助带动区内更多的教师尽快成长与成才；促进市南教育快速全面和富有特色的发展。

最后，要立足本职，无私奉献。我们从事各项工作，没有无私奉献的精神，就难有建树、难攀高峰。我们不仅要成为业务带头人，也要成为政治坚定、情操高尚、团结协作、拼搏奉献的楷模，更要成为求真务实、开拓创新、多出佳绩、勇攀高峰的表率。在探索中寻求科学的真谛，在创新中创出更多的效益，在工作中提升生命的价值，使自己真正成为政治思想过硬、专业技术精湛、创新能力一流、社会贡献突出的拔尖人才，为市南的发展，为国家的腾飞，贡献聪明才智。

相信，在区委、区政府的正确领导下，在大家的共同努力下，我区一定会培养和造就一支规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的优秀人才队伍，为建设国际化的首善市南增光添彩。

最后，再次感谢各级领导和同事们对我们的关心、厚爱和帮助！（二）：

同志们：

5月25-26日，党中央、国务院召开了全国人才工作会议，胡锦涛、温家宝、同志分别发表了重要讲话。这是在我国全面建设小康社会进入关键时期、人才发展面临重大战略机遇背景下召开的一次重要会议。会议站在党和国家事业发展全局的高度，对贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要(20xx-2020年)》，更好实施人才强国战略、加快建设人才强国作出了全面部署。会议明确了我国从人才大国向人才

强国攀登的奋斗目标，提出了“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的 24 字方针，确立了人才优先发展的战略布局，强调了当前和今后一个时期人才发展的重点任务、重要政策和重大工程，为建设人才强国描绘了宏伟蓝图，指明了前进方向。会议提出的一系列重要思想、重要论断，准确把握了人才发展的战略方位和时代需求，深刻反映了我们党对人才发展规律的新认识，丰富和发展了中国特色社会主义人才理论。5 月 27 日，中央人才工作协调小组召开座谈会，李源潮同志对贯彻落实全国人才工作会议精神 and 《人才规划纲要》提出了明确要求。今天，我们召开中央企业人才工作会议，主要任务就是学习贯彻全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》，对新形势下更好地实施人才强企战略进行具体部署。

刚才，一汽集团等 4 家企业先后作了交流发言，从不同角度介绍了本企业人才工作经验，听了很受启发。下面，我代表国资委、国资委党委讲三点意见。

业人才工作会议召开之后，国资委重点抓战略规划、宏观指导、政策研究、协调服务，先后制定印发了《关于加强和改进中央企业人才工作的意见》、《“十一五”中央企业人才队伍建设规划纲要》等指导性文件，推动人才强企战略的实施。各中央企业党委(党组)按照国资委党委的统一部署和要求，坚持走人才强企之路，坚持把人才工作放到做强做大主业、参与国际竞争的背景下去谋划、去推动，取得了明显成效。

(一)人才选聘市场化步伐不断加快。国资委一成立，就与中组部一起积极探索市场化选人用人新机制，连续 6 年面向海内外公开招聘了 111 名央企高管。特别是 2008 年第一次公开招聘 2 名中央管理的总经理，实现了招聘工作新的重大突破，在社会上引起了积极反响。被聘用的同志年富力强、充满活力，在企业改革发展中发挥了重要作用，有的同志已经走上了正职领导岗位，部分同志成为企业的正职后备人选。为推动中央企业加大市场化选聘工作力度，2004 年国资委专

门印发了《中央企业公开招聘经营管理者工作指南》、《中央企业内部竞争上岗工作指南》。截至 2009 年底，中央企业通过公开招聘、竞争上岗等市场化方式选聘的各级经营管理者人才，从 2004 年的 33.4 万人增加到了 52.1 万人，增长了 56%。通过市场化选聘，一方面扩大了选人用人视野，实现了好中选优、优中选强，保证了选人用人权在阳光下运行，提高了选人用人公信力；另一方面，一大批优秀人才脱颖而出，走上领导岗位，他们的新知识、新理念在实践中正逐步转化为改革的新动力、竞争的新优势，促进了企业科学发展上水平。

新。一是积极探索有别于党政领导干部、充分体现企业特点的领导人员管理新办法，会同中组部研究制定了《中央企业领导人员管理暂行规定》，2009 年 11 月由中央办公厅、国务院办公厅联合印发。这是我国第一次全面系统地制定国有企业领导人员管理的总规章，有力推进了中央企业领导人员管理工作的科学化、制度化、规范化。二是适应中央企业建立现代企业制度、完善公司法人治理结构的要求，会同中组部联合印发了《关于董事会试点中央企业董事会选聘高级管理人员工作的指导意见》、《董事会试点中央企业董事会、董事评价办法》，探索了现代企业制度条件下坚持党管干部原则的有效途径，建立了出资人选派和管理董事会、董事会选聘和监督经营管理者、经营管理者依法行使用人权的分层分类管理体制。三是着眼于促进企业科学发展，在强化中央企业经营业绩考核的基础上，会同中组部联合印发了《中央企业领导班子和领导人员综合考核评价办法》，形成了经营业绩考核结果与领导人员薪酬激励挂钩、综合考评结果与领导人员培养使用挂钩的考核评价体系。各中央企业党委(党组)按照中组部、国资委党委的要求，结合企业实际，也普遍制定了体现本企业特点的领导人员管理办法。这些基础规章的建立，为建设高素质的领导人员队伍提供了坚强的制度保证。

(三)落实中央“千人计划”工作取得重要进展。2008 年中央部

署“千人计划”以来，国资委党委和中央企业党委(党组)高度重视、迅速行动，采取有力措施，加快引进了一批企业急需特需的海外高层次人才。现已引进海外人才近400名，其中92人已列入中央“千人计划”，成为国家特聘专家。这些海外高层次人才的专业特长正在得到有效发挥，推动企业科技创新的领军作用逐步显现。国资委根据国家产业发展政策和国家中长期科技发展规划，围绕增强企业自主创新能力，积极推动中央企业建设国家级人才创新创业基地。目前，中央已经批准23家中央企业建设人才基地，其中神华集团等14家企业在北京集中建设未来科技城。中国石油计划投资100亿元建设人才基地。基地既集中了大飞机、智能电网等一批国家重大科技专项，又集中了低碳经济、新能源、新材料等一批关键技术攻关项目，体现了新一轮世界科技变革的潮流，代表了中国科技发展的未来，对中央企业乃至我国实现自主创新能力的跨越式提升、赢得经济持续发展的主动权，将起到重要的引领和推动作用。

(四)有效的人才激励机制逐步形成。国资委始终坚持业绩导向和市场化改革方向，推动中央企业逐级建立以经营业绩考核为基础、物质激励和精神激励相结合的激励机制。我们首先从规范收入分配入手，通过健全薪酬制度、强化业绩考核，使领导人员的薪酬水平与经营业绩考核结果紧密挂钩，实现了业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降；在此基础上，对国有控股上市公司领导人员探索实施了股权激励。同时，国资委会同有关部委，对在中央企业改革发展做出突出贡献的各类优秀人才给予荣誉激励。2003年以来，中央企业共有46名杰出专家新增选为中国科学院、中国工程院院士，目前两院院士已达到207人；26名40岁以下青年科技人才荣获中国青年科技奖；856名同志被国家授予全国劳动模范，1398名同志被国资委授予中央企业劳动模范。按照国资委的要求，各中央企业也都积极完善了“以岗定薪、按绩取酬、岗变薪变”的内部分配制度，部分企业还根据不同类别人才的特点，制定了有针对性的激励措施，并且普遍采取多种方式，强化对优秀人才的精神激励，有效激发了各类人才的创新精神和

创造活力。

(五)人才培养培训力度不断加大。国资委和中央企业紧密结合改革发展需要，广泛开展人才培养培训工作，针对性、有效性不断提高。对出资人代表，注重提高他们的职业素养和战略决策能力，先后组织了 450 多人赴境外培训，实现了外部董事国际培训率达 100%的工作目标。对经营管理人才和党群工作者，以提高现代企业经营管理能力、加强和改进党建工作能力为重点，先后组织了 374 名企业领导人员到中央党校等国家级干部培训机构研修，近1600 名中高级管理人员赴境外考察培训，2.8 万人到中央党校国资委分校集中学习，有力促进了中央企业的管理创新。2005-2009 年的全国企业管理创新成果一等奖，50.3%由中央企业获得。对科技人才，通过组织他们参与重大项目联合攻关、重大工程技术改造，着力提升他们的创新创造能力，取得了一大批重大科技成果。2005-2009 年的国家科技进步一等奖，53.3%由中央企业获得；2006-2009 年的国家科技进步特等奖，全部由中央企业获得。对技能人才，重点强化职业技能培训和岗位练兵，提高他们解决关键生产技术难题、掌握运用新技术新工艺的能力。2004 年以来共有 1683 万人次参加了各类技能大赛和岗位练兵活动，128 万人晋升了职业资格。

人才强企战略。

到 2020 年，中央企业人才发展总的目标是：培养造就规模适度、结构合理、素质优良的出资人代表、经营管理人才、党群工作者、科技人才和技能人才队伍；人才规模合理增长，整体素质明显提高，高层次人才队伍不断壮大，重点培养造就 100 名左右战略企业家，复合型党群工作者达到95%以上，国家级和集团公司级科技人才从目前的 3.4 万人增加到 8 万人以上，技师、高级技师占技能人才的比例从目前的 5.4%提高到 9%以上；国际化人才在目前 0.75 万人的基础上翻两番；人才使用效能显著增强，对企业发展贡献度大幅提高，实现人均营业收入翻一番、累计有效专利翻两番；人才发展环境

持续改善，体制机制创新取得重大进展，为加快打造具有国际竞争力的大公司大企业大企业集团提供坚强的人才保证。

当前和今后一个时期，要重点抓好 8 项工作任务。

(一)要科学制定人才发展规划。科学规划人才发展，是企业发展战略有效实施的重要保障。目前，国资委按照中央的要求，正在研究制定《中央企业中长期人才发展规划纲要(20xx-2020 年)》，这次会后将印发各中央企业再次征求意见。中央企业党委(党组)要根据中央和国资委印发的人才发展规划，研究制定本企业未来十年的人才队伍建设规划。制定好人才规划，一要全面摸清家底，增强针对性。要对本企业人才资源状况进行全面盘点，找准薄弱环节，做到家底清、情况明，工作措施有的放矢。二要体现战略引领，增强导向性。要根据企业发展战略和做强主业的要求，科学确定人才队伍建设工作目标、主要任务和重大举措，着力解决好主业发展的人才急需短缺问题。三要注重务实管用，增强实效性。要围绕重点、难点问题，制定切实可行的措施，做到目标明确、任务明确、措施明确、责任明确，使规划真正成为指导人才工作的行动纲领。

(二)要统筹推进五支人才队伍建设。加强中央企业人才队伍建设，要始终坚持高端引领、整体开发，把培养高层次人才摆到更加突出的位置。一要以战略企业家为重点，培养一支有大局观念和战略思维、忠实维护国有资产权益、引领企业做强做大的出资人代表队伍，关键要培养造就优秀的董事长。二要以职业经理人为重点，大力推动经营管理人才职业化、市场化、专业化、国际化发展，促进企业管理创新和经营管理水平快速提升。三要以优秀的党组织负责人为重点，培养一支政治素质好、熟悉生产经营的党群工作者队伍，加快把国有企业党的政治优势转化为竞争优势、发展优势。四要以科技领军人才为重点，造就一支能够站在科技和产业发展前沿、加速企业科技进步、增强企业核心竞争力的科技人才队伍。五要以高技能人才为重点，建设一支门类齐全、爱岗敬

业、技艺精湛的技能人才队伍，把科研成果加速转化为现实生产力。中央企业党委(党组)要根据企业发展战略需要，进一步明确人才队伍建设的工作重点，在抓好高层次人才培养的同时，促进各类人才协调发展。

要坚持主要领导亲自抓引才。我们现在需要的海外高层次人才，大多已经功成名就，要把这样的人才引进来，企业主要领导必须亲自抓、亲自谈，一个一个做工作，让他们感到受重视、受尊重，坚定尽快回国的信心和决心，带动更多海外高层次人才加盟中央企业。二要加快人才基地建设步伐。建设人才基地，目的是“筑巢引凤”，为海外高层次人才提供一流的科技创新平台和事业发展空间。国家有关部委和地方政府对中央企业建设人才基地都很支持，我们要抓住这些有利条件，坚持科学规划、科学设计、科学建设，确保中央已经批准的人才基地年内全面开工、2020年建成运营。国资委将重点推动未来科技城建设，各参建企业要按照中组部、国资委的要求加快推进建设工作。三要用好用活海外高层次人才。引而不用、大材小用，很容易挫伤人才的积极性。各中央企业要把用好人才与引进人才作为同等重要的大事来抓，对引进的海外高层次人才要充分信任、委以重任、放手使用，让他们有责有权。要注意学习借鉴国内外先进经验和成功做法，采取更加灵活、更加开放、更加有效的措施，建立起与国际接轨的科研管理机制，充分激发人才的创新创造活力。

配置的重要方式。要提高考试测评的针对性和科学性，坚持干什么考什么，真正考出“干”的水平，同时要看竞聘者干过什么、干成过什么，提高市场化选聘的质量。二要不断强化市场化机制管人。按照市场化机制管人，关键要做到能上能下、能进能出。当前最突出、最棘手的是如何解决好“下”的问题，这也是企业人事制度改革中最难攻克的一个堡垒。破解这个难题，关键是要健全聘任制、任期制和任期目标责任制，强化对各类人才的绩效考核和考核结果的运用，对达不到目标要求的及时予以调整。从今年开始，中组部、国资委将对中央企业领导人员实施年度和任期综合考评。希望各中

央企业也按照这个办法的要求，抓好对各级领导人员的考核评价工作，通过强化考评结果的运用，在解决“下”的问题上实现新的重大突破。把这个问题解决好了，就能使各类人才进一步增强“无为则无位”的危机意识，最大限度地激发优秀人才的进取精神和创业激情，中央企业也能够得到更好更快的发展。

励不是普涨工资，不能搞平衡照顾，更不能搞成高水平的“大锅饭”，要重点保证对企业发展做出突出贡献的优秀人才、高层次人才实施激励。目前，国资委正在抓紧研究中央企业领导人员任期激励等中长期激励办法。各中央企业要按照国资委的要求，根据企业的发展速度、效益水平和不同类别人才的岗位贡献，实行差别化激励，引导各类人才争创一流业绩。

(六)要加快推进人才国际化发展。打造具有国际竞争力的大公司，必须拥有一大批国际化人才。目前，中央企业国际化人才相对不足，已对企业实施“走出去”战略、建设国际化大公司产生了重要影响。各中央企业要在全面提升人才综合素质的基础上，把促进人才国际化发展作为一项重中之重的任务来抓。一要推进国际人才本土化。要按照中央“千人计划”的要求，在引进海外高层次科技人才的同时，注重引进企业急需紧缺的骨干人才。要根据企业发展需要，注意从国外知名院校接收应届毕业生，为国际化人才队伍的不断壮大奠定基础。二要重点推进本土人才国际化。推进人才国际化发展，立足点要放在自我培养上。要通过与国外跨国公司、知名院校、科研院所建立长期协作关系，进一步拓宽境外研修渠道，大力开展国际化培训。要有计划地选派国内优秀人才到境外合资合作企业、海外分支机构工作锻炼，让人才在跨国经营管理活动中加快成长。实现人才国际化发展，要坚持统筹推进，努力使企业在帅、将、兵各个层面，都形成与国际跨国公司竞争的比较优势，全面提升企业的国际竞争力。

(七)要大力加强人才制度建设。制度建设是根本性建设，是形成良好体制机制、保障公司有效治理的关键。近年来，国

资委和中央企业在人才工作方面出台了不少规章，对推动人才强企战略的实施，发挥了十分重要的作用。下一步，要在两个方面继续下功夫。一要在制度的科学性上下功夫。制度建设不能一劳永逸，必须在实践中不断完善，提高科学性。衡量人才管理制度是否科学，关键看是否遵循了市场经济规律、企业发展规律和人才成长规律，是否充分体现了各类人才的特点，是否有利于企业发展战略的有效实施。各中央企业要按照这一要求，根据本企业所处的发展阶段，对人才管理制度进行系统梳理、科学评估和修订完善，确保我们的制度在人才管理开发的各个环节都体现科学性。二要在制度的执行上下功夫。制度完善了、科学了，虽然走出了一大步，但最重要的是要把制度落实好。我们有些企业的规章，与国际先进公司比毫不逊色，但实际效果差距不小，主要是制度执行不到位。各中央企业党委(党组)要把提高制度执行力作为维护组织形象、提升管理效能、促进人才发展的一项持久性工作来抓。任何一项人才管理制度出台之后，各级领导班子尤其是主要负责同志要带头执行，带领全体员工共同遵守，做到令行禁止、违规必究。要通过健全制度、狠抓落实，形成促进人才发展的长效机制。

事业的良好氛围。要营造良好的生活环境，加强对各类人才的人文关怀，努力改善他们的生活条件，及时解决他们的实际困难和后顾之忧，最大限度激发各类人才干事创业的热情。

三、切实为人才强企战略的有效实施提供坚强保证 实施人才强企战略，是一项涉及企业改革发展各个环节的系统工程，要切实加强领导，统筹好各方力量、各种资源，为人才强企战略的有效实施提供坚强保证。

第一，企业党委(党组)要切实履行好领导人才工作的重要责任。各中央企业党委(党组)要高度重视人才工作，真正把人才队伍建设摆上重要议事日程，作为事关企业前途命运的大事来抓。党委(党组)要定期召开专题会议研究人才工作，及时解决好工作面临的突出矛盾和重大问题。主要领导同志对

本企业人才工作负总责，要担负起抓第一资源的第一责任，努力发现人才、培养人才、用好人才、服务人才，调动和发挥各类人才的积极性创造性。要层层建立和完善人才工作责任制，做到责任到人、任务到人，确保人才强企战略的每一项举措都能够高质量、高效率地落实到位。要注重把人才队伍建设、领导班子建设、基层组织建设作为一个有机的整体统筹来抓，确保各项工作互相支持、互相促进。

开发和管理模式，增强人才工作的主动性、预见性，及时了解新情况，解决新问题。中央企业各职能部门在实施人才强企战略中也担负着重要责任，要对人才工作予以大力支持、积极配合，做到在谋划、部署业务工作时同步考虑人才队伍建设，让人才工作为业务发展提供有力支撑，让业务工作为人才发展提供强大推力。

第三，要为人才强企战略的有效实施提供保障。各中央企业在加大生产、科研投入的同时，要更加注重对人才发展和人才工作的投入。在人才投资上既要舍得花钱又要精打细算，合理安排人才开发项目，并对实施情况跟踪监控、定期评估，确保资金投向最能提高人才素质、最能发挥人才效能的领域。要为人才工作的有效开展提供良好的工作条件，大力推进人才工作信息化建设，积极探索运用现代科技手段特别是网络信息技术开展人才工作，不断提高人才工作科学化水平。

同志们，企以才治，业以才兴。打造世界一流企业，必须拥有世界一流人才。让我们紧密团结在以胡锦涛同志为的党中央周围，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以落实全国人才工作会议精神和国家人才发展规划纲要为契机，在新的更高起点上加快实施人才强企战略，为中央企业做强做大、打造具有国际竞争力的大公司大企业集团提供坚强人才保证，为实现人才强国的宏伟目标做出新的更大贡献！

全省人才工作会议讲话稿（二）

年人才工作会议上讲话稿范文

全市人才工作会议讲话材料

全市人才工作会议经验交流发言

人才工作会议领导讲话

## 全国人才工作会议反响篇二

“又是一年丰收时，依然含笑看粮仓”。在今年高考喜获丰收之际，县委、政府秉承重视教育与重视人才的优良传统，在这里召开表彰大会，表彰我县20xx年高考中涌现出来的先进单位、取得优异成绩的学生和教师。我们衷心感谢县委、政府对教育工作和人才工作的高尚情怀。借此机会，我作三点汇报。

### 一、回顾成绩，共同勉励

20xx年我县人才培养工作再次取得骄人成绩，教育质量在高位运行的基础上又有新的突破。

一是高考综合成绩继续领跑娄底。在连续9年夺得全市第一的基础上，今年高考又获佳绩。据市教育考试院统计的数据，今年全县5055名纯文化考生(不含艺体专业生、职高对口升学考生)参加高考，一本上线737人，上线率14.58%;二本上线2162人，上线率42.77%;三本上线3039人，上线率60.12%。二本上线率连续20xx年居全市第一。600分以上高分考生102人，也是全市第一名。今年高考我县人均文化成绩分别为：文科类406.4分，理科类426.82分。与全市平均比较，文科高19.5分，理科高15.3分;与全省平均比较，文科高8.21分，理科高11.02分，本科上线率高于全省平均数12.8个百分点，实现了我县高中阶段教育质量从高位运行到高位突破的华丽

转身。

二是优质生源培养效果显著。今年，我县多措并举狠抓优质生源培养，取得理想效果。全县共录取清华、北大学生5名，录取飞行员6名。其中，双峰一中理科考生吴冶君，674分，获全县理科总分第一名，考取北京大学；双峰一中理科考生江宇骄，总分674分，理科综合成绩300分，成为该科全省唯一的满分得主，考取清华大学；双峰一中理科考生向思鲁，674分，考取清华大学；双峰一中理科考生罗蓉672分，蔡婷663分，考取北京大学。双峰一中文科考生阳敏，607分，县文科总分第一名，考取中国政法大学。此外，双峰一中毛亚奇、阳星考取空军航空大学；双峰二中谭振宇考取中国民用航空飞行学院；双峰二中尹忠杰、欧阳超挺，双峰七中曹兴茂等3人考取沈阳航空航天大学，实现了我县招飞工作新的突破。

三是高中学校办学水平不断提升。今年全县各高中学校都脚踏实地、创新思路，不断挖潜扩能，办学水平普遍提高，教育质量全面提升。一中以“文化引领，教师当家，法治护航，建设至美一中”为指针，坚持“严、实、细、亲、畅”五字原则，构建了年级组宏观管理、班主任具体管理、任课教师参与管理、学生自我管理的全员管理模式，营造了良好的复习氛围，既保证了一般生源稳中有升，又确保了优质生源脱颖而出。二中以落实备考计划为前提，以提升应试成绩为目标，以督导备考环节为手段，以凝聚合力为支撑，精诚合作，成绩突出。三中、四中着力落实培优、辅中、转差的备考策略，因材施教，让不同层次的学生都能找到自己的发展目标。五中所有行政人员率先垂范，到所蹲点的班级进行备考动员与指导，与帮扶对象进行思想交流，取得明显效果。七中紧紧抓住“管理、课堂、信息”三个关键因素，早作谋划，狠抓常规，着力构建高效课堂，效果显著。八中围绕“以人为本，激发潜能”的备考理念，坚持文理并重、艺体并举、全面备考、多元发展的策略，着重抓好艺术教育。在艺术类高考多次荣获娄底市第一、第二名的基础上，今年又喜获丰收。该校24名艺术类专业生参考，4人过重本线，19人过二本线，续

写了农村高中学校艺术类专业生高考的新传奇。国藩学校弘扬与时俱进、开拓进取、奋发有为的精神，努力挖掘学生潜能，实现了“低进高出、高进优出”。文正学校实行“目标到人、高效到位”的备考策略，凸显人文关怀，以爱心感动和激励学生，成效明显。树人学校潜研考纲，聚焦课堂，因材施教，关注全体，补习教育在娄底市声名鹊起。职业中专狠抓职业技能教育，集中优秀教师负责高考班的教学管理，高考对口升学成绩实现了新突破。

这些成绩的取得，是县委、人大、政府、政协正确领导的结果，是社会各界关心支持的结果，更是广大教师奋力拼搏、广大学子勤学苦练的结果。在此，我谨代表教育局向在座的各位领导、校长、老师、家长，并通过你们向社会各界和辛勤耕耘在教育教学第一线的全体老师表示衷心的感谢，并致以崇高的敬意！对受到表彰的先进单位和个人表示最热烈的祝贺！

## 二、总结经验，凝聚共识

连续20xx年，我县高考成绩一年一个台阶，名次在全市处于绝对优势，在全省也处于领先地位，“双峰教育”品牌已声名远播。取得今天这样的成绩，我认为离不开以下三个因素。

一是县委政府搭建了人才成长“好平台”。历年来，县委、县政府坚定不移实施“教育强县”战略，始终坚持教育优先发展不动摇，确保“教育经费优先投入，教育议题优先研究，教育问题优先解决”。多次召开县委会、政府常务会和书记、县长现场办公会，研究解决办学条件改善、城区大班额化解、校车安全管理、教育基金筹集等工作中遇到的困难。县四大家领导多次深入基层学校调研指导，靠前指挥，有效解决教育改革发展中的难题。在全县财力匮乏的情况下加大教育投入，一中新校区全面建成只待年底使用；每年列支500万元用于落实偏远学校教师特岗津贴，列支80万元用于落实名师津贴；最近，每人200-500元的乡镇教师工作补贴也发放到

位。这些举措，有效优化了教育发展环境，构建了人才成长的摇篮。

相关职能部门与社会各界的大力支持。县组织部、人社局、编委办等部门为特岗教师招聘、教师公开考录、教师队伍清理整顿等工作提供了有力支持。财政局在教师工资、校舍改造建设及有关专项教育经费方面，尽最大努力多方筹集资金，确保了教育投入逐年增加，教师待遇逐年提高。国土局、住建局、规划局等部门在教育用地、危房改造等方面科学规划、认真审核、严格标准，保证了新建校舍安全适用。县综治办、公安局、文化局、信访局在整治校园周边环境及维护教育系统大局稳定方面为教育排忧解难、积极作为，营造了安定和谐的教育环境。在高考、学考、中考期间，公安、交警、城管、电力等20多个部门全力以赴，营造了良好的考试环境，确保了考试万无一失。与此同时，社会各界爱心团体和个人捐资助学助教，有力破解教育发展资金瓶颈，形成尊师重教的良好氛围，凝聚了助推教育发展的强大合力。

三是全体教育人励精图治按下了人才成长“快进键”。为加快人才培养步伐，县教育局以办“人民满意教育”为目标，全力构建“五个教育”，即“平安教育、法治教育、和谐教育、应时教育、优质教育”，全县教育工作者围绕目标，倾力付出，教育工作取得长足发展。

近期来，全县各学校围绕“平安、法治、和谐”下功夫，全力优化教育环境，让教师能尽心育人，学生能安心学习，为人才培养奠定了一个好基础，营造了一个好氛围。全体教育工作者，特别是高三教师紧扣“应时、优质”发力，精心钻研高考动态与规律，与时俱进科学备考，加上全体学子孜孜以求、顽强拼搏，确保了我县“三考”取得重大胜利。

### 三、精准施策，谋划未来

成绩属于过去，未来最为关键。作为教育行政主管部门，在

下一个较长时期内，将继续按照“平安教育、法治教育、和谐教育、应时教育、优质教育”——五个教育的发展思路，励精图治，努力培养出更好更优的人才，全力办好人民满意的教育。

一是进一步改善办学条件，优化人才培养环境。县教育局全力协调争取各级党委政府、各县直部门单位和社会各界的重视与支持，进一步优化教育发展环境，形成尊师重教良好氛围。抢抓标准化学校建设契机，千方百计争取教育项目，想方设法拓宽融资渠道，不断推进全县学校，特别是农村中小学校的建设。今年，全县已新建、维修改造校舍5万平方米，改造学校77所；即将全面完成农村教师公租房项目10个，省级合格学校28所、农村乡镇公办中心幼儿园2所。同时，继续强力推进全面改薄，稳步推进化解城区大班额“四年行动计划”，力争完成教育信息化“三通两平台”建设，为人才成长营造良好环境。

二是进一步优化教师队伍，提升人才培养水平。大力加强师德师风建设，打造师德高尚、业务精湛的教师团队。切实改善农村教师待遇，继续实施农村偏远山区教师特殊岗位津贴制度和乡镇工作补贴，充分发挥县教育基金会的作用，奖励优秀教师、扶助困难教师群体。继续推行教师补充长效机制，通过招聘考录等方式不断充实师资力量。进一步整合优化培训资源，抓实师训工作，充分发挥名师及名师工作室的作用，引领教师专业成长，切实提高师资水平。

三是进一步实施素质教育，提升教育教学质量。深入推进立德树人工程，扎实抓好德育序列化教育、养成教育，艺体教育，培养品德高尚的新时代学生。坚持教育教学工作的中心地位不动摇，进一步增强各级各类学校提升教育教学质量的紧迫感、危机感和使命感。继续深入推进素质教育，不断探索提升教育教学质量的有效措施和途径，培养全面发展的高素质人才。坚定不移抓课堂教学改革，全力打造高效课堂，确保高、中、学考试成绩来年有新突破。

各位领导、各位学子、同志们，“今朝花开胜往昔，但愿明日花更红”，作为教育人，我们永远在路上，教育质量只能进不能退。因此，我们深感使命崇高、责任重大。我们将不断努力，不负重托，不辱使命，努力开创双峰教育事业新局面，为“五个率先”提供有力的人才保障，为全面建设双峰教育品牌，实现教育强县目标作出新的更大的贡献。

## 全国人才工作会议反响篇三

12月29日，兰州文理学院召开人才工作会议。校领导出席会议，机关各部门负责人、各学院党政负责人，正高级职称教师，教职工代表150余人参加了会议。

会议的主题是深入实施人才强校战略，积极谋划人才建设新思路，统一思想，凝聚力量，努力开创人才工作新局面。主要任务是以学校第一次会议精神为指导，系统总结期间学校人才工作所取得的成绩和经验，分析存在的问题和面临的新形势，研究确定“十三五”时期学校人才队伍建设的目标和任务，努力打造一支品德高尚，业务精湛，结构合理，充满活力的高素质、专业化人才队伍，为建设特色鲜明的应用型大学提供坚实的人才支撑。

当天上午，在第一次会议上，该校党委书记史百战发表重要讲话，他强调，要坚持解放思想，重视人才；要坚持德才兼备，锻造人才；要聚焦发展，用好人才；要坚持落实责任，保障人才。副校长郑伟强代表学校作了题为《统一思想、凝聚力量，努力开创人才工作新局面》人才工作报告。会议出台了《博士培养资助办法》、《教师实践能力提升计划》、《兰州文理学院关于建立健全师德建设长效机制的意见》、《雁苑学者计划》、《雁苑名师计划》、《雁苑之星计划》、《责任教授计划》、《雁苑师资培训计划》和《雁苑人才引进计划》等9个文件的征求意见稿，广泛征求意见。

会议分8个小组对史百战的讲话、学校工作报告和9个文件的征求意见稿进行了广泛深入的研讨。大家认为学校对人才工作高度重视，学校工作报告总结了该校人才工作的经验，找出了存在的不足，提出了人才工作的奋斗目标和工作思路，贴近学校实际。

29日下午，兰州文理学院人才工作会议闭幕。

1月9日上午，梧州学院党委书记唐耀华在明理楼第一会议室主持召开梧州学院20xx年第一次人才工作会议，听取各二级学院对20xx年人才引进工作情况汇报和20xx年工作设想。学校领导陈爱民、林基明、邱房贵参加会议。

会上，各二级学院主要领导分别就本学院20xx年人才引进、培养工作作了具体的汇报，同时分析了工作中遇到的困难和问题，阐述了20xx年工作设想。

听取汇报后，唐耀华对人才工作提出要求。首先，学校的发展要以人才为支撑。要统一思想，高度重视人才引进和培养工作，工作要落到实处，特别是青年人才。第二，要营造重视人才、使用人才的良好氛围，对学校自己培养的人才和引进的人才在软环境下一视同仁。第三，人才问题可以采用一事一议的办法解决，要注重团队引进，各二级学院碰到问题和困难要逐级上报解决。第四，人才工作要过细过细再过细，多做多做再多做，总会有效果。

唐耀华还强调，今年的中心工作是专硕点的建设，各单位各部门要相互配合、全力以赴做好此项工作，特别是有专硕点建设任务的二级学院，要举全院之力，充分发挥主观能动性，想办法完成任务。

各二级学院党委书记、院长，学校党委(校长)办公室、党委组织部、人事处、教务处、科研处、财务处等单位负责人参加会议。

20xx年11月15日，在江西现代职业技术学院建校三十八周年之际，学院召开人才人事工作会，推进人事人才工作改革，营造尊重人才、激励人才、服务人才的良好环境，江西现代职业技术学院党委书记武来成出席大会并作重要讲话。

江西现代职业技术学院党委副书记、副院长欧阳冬梅主持，学院其他领导李坚利、刘华、陈少华、欧阳志广、徐厚民、刘波、李伟光、袁勋龙出席大会。

武来成书记在讲话中指出，这个会议，是新一届党委经过慎重研究决定的，是事关学院改革发展稳定大局，事关每一位师生的切身利益的重要会议，会议部署了当前和今后一个时期人才人事工作的具体任务，是一次为了拓通道，搭平台，提效益，增强教师归属感、认同感、幸福感的重要会议。概括起来是三大内容：一是加强高层次人才引进，实现“集聚”效应；二是加强年轻教师培养，实现“锋芒”效应；三是打通人才上升通道，实现“递进”效应。

高等职业教育要回归教育的常识、本份、初心、梦想；要明确人才工作的重要地位，牢固树立人才是学院立校之本、兴校之基、强校之源的思想，牢固树立人才资源是第一资源，人才战略是核心战略的思想；要准确认识人事工作的重要作用，人事工作既像一个“指示器”，又像一个“晴雨表”，任何工作都得通过人事工作来抓，一个学校发展得好不好，很大程度上取决于人事工作做得好不好；要明确党管人才的重要原则，凡涉及人才工作的重要文件、重要活动安排、重大事项，必须报党委审定。

新一届党委提出，要以“重内涵、强特色、提质量”为基本思路，全面推进“二次创业”，创建特色鲜明、全国一流高职名校，打造“活力现代、幸福现代、卓越现代”。围绕这一发展战略，我们的人才人事工作要做到三个“结合”和三个“有利于”：一是要紧密结合国家改革建设、发展规划及战略要求；二是要紧密结合学院“二次创业”和发展目标；三是

要紧密结合学院“十二项行动计划”。要有利于建设“活力现代”。即：是否有利于激发教师的创新活力和发展动力问题。要有利于建设“幸福现代”。即：是否有利于真正落实“治校以教师为本、育人以学生为本”的理念问题。要有利于建设“卓越现代”。即：是否有利于形成学院的核心竞争力问题。

一是要尊重人才。牢固树立人才资源是第一资源的意识，坚持想问题，办事情都从人才工作的角度出发，把尊重人才真正落到实处，进一步体现到每一个环节、细节之中，真正树立起尊重人才、尊重知识、尊重创造的发展意识，就能创造出吸引人才，留住人才，用好人才的良好氛围。

二是要激励人才。要建立以能力和贡献取酬机制，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，最大限度地调动每一位教职员工的积极性主动性；要破除论资排辈、求全责备观念，积极为优秀年青人才成长创造有利的环境和条件，最大限度地激发每个人的潜能、价值和创造活力。

三是要服务人才。要明确人才强校战略为核心战略，科学制定人才工作规划；要坚持培养、引进、支持等多措并举，不断提升师资队伍整体水平；要深化人事制度改革，创新人才工作体制机制。

武来成书记强调，“沉舟侧畔千帆过，病树前头万木春”。学院正处在加快改革发展，推进“二次创业”的关键阶段，我们比历史上任何时期都更需要广开进贤之路、广纳天下英才。要实行更加开放的人才政策，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。只要全校上下不忘初心，砥砺前行，尊重知识，尊重人才，开拓创新，狠抓落实，人事人才工作一定会再上一个新台阶，建设特色鲜明、全国一流高职名校的目标一定能够实现！

李伟光副院长作了□xx期间学院人才人事工作回顾及20xx年人

才人事工作思路》的报告。组织人事处处长李咸浩对新下发的《江西现代职业技术学院岗位设置与聘用实施办法》、《江西现代职业技术学院聘用教师聘任与管理暂行办法》和《关于加快学院人才队伍建设的意见(征求意见稿)》作了解读。设计学院院长刘彦就设计学院人才人事工作进行了经验分享，教务处副处长周学军分享了师资队伍建设经验，建筑工程学院青年教师张丽花对新出台的文件谈了感受。

江西现代职业技术学院中层干部、非中层副科，副教授教师代表和行政人员代表参加了大会。

## 全国人才工作会议反响篇四

改革开放以来的2x年，我经济社会快速发展，人民生活水平有了质的飞跃。应当说，上述成就的取得，我各级干部奋发有为，各条战线人才辈出是决定性因素之一。在新的历史条件下，我们面临的形势正在发生新的变化，我们面对的竞争愈来愈激烈，我们肩负的任务更加繁重和艰巨，人才队伍建设比以往任何时候都重要，也更为紧迫。我们一定要认清形势，进一步增强做好人才工作的自觉性。

(一)要把握知识经济和科技创新的大趋势，把人才作为“第一资源”加以重视和开发。二十一世纪是知识经济的时代。科技创新和管理创新已经成为推动经济社会快速发展的两大引擎，而创新所依靠的就是各类高素质的人才。从“科学技术是第一生产力”到“人才资源是第一资源”，是党中央根据国内国际形势的发展变化作出的科学判断，这不仅仅是文字提法的改变，更多地体现了人才理念的升华。知识经济时代，人是生产力要素中最活跃、最积极的因素，资本跟着项目走，项目跟着人才走。有了人才，就能吸引更多的项目，引来更多的资本，就能更充分地激发各种生产要素的活力，让一切创造财富的源泉涌流出来。当，我们要加快城乡一体化进程，全面建设小康社会，急需一大批既能创新、又能创

业的专业技术带头人，急需一大批有开拓能力的经营管理者，急需一大批眼界开阔、胸襟开阔的优秀党政干部，同时也急需一大批致富能力强、带富能力强的农村实用人才。我们一定要顺时应势，立足全局，把经济建设与人才队伍建设有机结合起来，加快人力资源向人才资本的转变，努力以“第一资源”来支撑和促进“第一要务”。

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

(三)要围绕建设具有最佳人居环境和最佳创业环境的四川经济强、全国文化强的大目标，把人才作为“兴之本”加以培育和集聚。实现“两最”、“两强”奋斗目标，是战略定位和上级领导对我们的殷切期望。其核心是加快发展，而加快发展的关键在党，关键在人才，关键在干部。人才是建设经济强和文化强的“加速器”，哪个地方人才总量大，优秀人才多，作用发挥好，哪个地方投资环境就优，发展后劲就足。干部是群众致富的带头人，是事业发展的领头雁。哪个地方领导班子强，干部谋划水平高，那个地方的发展就有活力，老百姓就有干劲；哪个地方的干部作风好，开拓进取，真抓实干，艰苦奋斗，执政为民，那个地方的凝聚力就强，群众的满意度就高。我在快速发展中所取得的每一项成果，每一次

历史机遇的把握，都是各类人才特别是广大干部充分发挥作用的结果。当，我们正处于一个重要的战略机遇期，抢抓机遇，应对挑战，需要我们最大限度地释放各类人才的创业能量，需要我们最大限度地激发干部队伍的内在活力。我们一定要把人才队伍建设作为兴之根本，作为长远发展之大计，始终抓紧、抓实，把更多的优秀人才集聚到推进我全面、协调和可持续发展的伟大事业中来。

## 二、把握重点，强化人才“五支队伍”建设

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

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

(二)着力加强以企业家培育、激励和保障为重点的经营管理人才队伍建设。我们要大力抓好懂经营、善管理、有绩效的企业家的培育、激励和保障，健全经营管理人才引进、培养、使用的长效机制。以xx人才场为依托，加快培育我企业经营

者人才场，健全完善人事代理业务、人才评价和咨询服务，为企业提供全方位的人事人才服务，推进企业经营管理者市场化、职业化进程，促进不同企业之间、不同区域之间优秀管理人才的合理流动。坚持企业董事会依法选择经营者以及经营者依法行使用相结合，充分发挥场在人才资源配置中的基础性作用和用人单位的主体作用，完善企业经营者和其他管理人员的聘用制和契约化管理，依法维护企业经营管理人才和企业的合法权益。要围绕培育具有竞争力的大企业、大集团，努力造就一支职业化、现代化的优秀企业家队伍。

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

(四)着力加强以高技能人才为重点的技能型人才队伍建设。切实树立“高技能工人也是人才”的人才观,给予有突出贡献的技工应有的社会地位。以培养壮大职工队伍和各行业中技术精湛的高技能人才为重点,加快实施技能型人才培养计划,组织开展高技能人才的学习培训和新技术、新工艺的技能竞赛等活动。各有关部门要大力推行职业资格证书制度、

劳动预备制度和就业准入制度，努力构建从初级工、中级工、高级工，到技师、高级技师的职业资格体系。全面推进技师社会化考评体系建设，实行以能定评，破格晋升，向低学历但技术精能力强的一线工人开“绿灯”，激励更多的员工提高工作技能和动手能力。加大高技能人才选拔奖励力度，在分配上进一步向高技能人才倾斜，实行以岗定薪，以能力定工资，以贡献定报酬，激励一线员工埋头学技术、做贡献，不断提高高技能人才在技术工人中的比例，努力建设一支复合型的高技能人才队伍。

(五)着力加强以农村实用人才为重点的乡土人才队伍建设。人口居住在农村。全面建设小康社会，重点在农村，难点也在农村。没有农民的小康，就没有全人民的小康；没有农村现代化，就没有全的现代化。我们要围绕加速推进农业产业化经营和增加农民收入，把农村人才资源开发作为中心任务，通过系统培训、专业比武、知识竞赛、能手评癣项目招标、科技承包等方式，大力培养选拔致富能力强、掌握多种实用技术、在农村和农业经济发展中起示范带动作用的实用人才。建立优秀农村人才使用制度，在职称评定、创办企业、社会保障、项目承包、子女就学、继续教育等方面提供服务。逐步建立覆盖全的职业需求预测、职业培训、技能鉴定、职业介绍、就业指导五位一体的农村富余劳动力职介服务和转移培训中心。要在去年对500农民技术人员进行职称评定的基础上，通过5年的努力，培养一大批农村实用人才，力争用20xx年左右时间培养和造就新一代农民。

这里，我特别要强调一点，是历史文化名城，我们又确立了“两最”、“两强”的奋斗目标，建设一支高质量的教育文化人才队伍十分重要。这样一支队伍直接关系到我发展后劲的强弱和建设全国文化强的成败，因此，我们要将教育文化人才队伍建设作为科教兴和文化强的一项重要工作来抓。一方面，以培养拔尖人才为重点，积极推进教育文化人才队伍建设。要不求所有，但求所用，大胆采取优惠政策，吸引一批特级教师、优秀教师和文化能人名人，加紧建设一支思

想素质好、业务造诣深，具有级领先水平，并有较大影响的教育、文化人才队伍。另一方面，要制定具体的人才培养规划，创造各种有利条件，加大教育文化人才开发培养的力度。要重点围绕壮大文化支柱产业培养文化人才，通过文化人才作用的创造性发挥，把我深厚的文化积淀、文化资源转化为富有场吸引力和商业价值的文化精品，把文化的资源优势尽快转化为产业优势，放大我的文化价值。

### 三、转变职能，争创人才工作实效

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

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

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

作出重大决策，要通过各种形式，听取专家学者的意见和建议，提高决策的科学性、准确性和针对性。

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

同志们，新形势、新任务对人才工作提出了更新更高的要求。让我们以“三个代表”重要思想为指导，坚持科学的发展观和人才观，抓住机遇，奋发努力，与时俱进，开拓创新，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为加快城乡一体化进程，实现发展新跨越作出更大的贡献。

## 全国人才工作会议反响篇五

### 全县人才工作会议主持词

同志们：

县委决定今天下午召开全县人才工作会议。参加会议的对象有：县四套班子主要领导，县级机关部门负责人，乡镇党委书记、组织委员，部分事业单位负责人和县重点骨干企业负责人，以及县级专业技术拔尖人才。这次会议的主题是学习

贯彻全国和省市人才工作会议精神，部署今年和今后一个时期我县的人才工作。会议议程主要有两项，一是由四个单位作经验介绍或表态发言；二是县委书记黄锦朝同志作重要讲话。

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

下面，欢迎精密集团副总经理杨旭京同志为大家作经验介绍。（介绍毕）。

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

最后，由县卫生局局长李玉珍同志代表卫生系统作表态发言。（发言毕）。

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

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

同志们：

刚才，黄书记全面总结和分析了我县人才队伍建设的成绩、经验以及存在的问题，深刻阐述了实施人才强县战略的重大意义，明确提出了今后一个时期我县人才工作的目标和任务。黄书记的报告是指导我县做好今后人才工作的一份纲领性文件，我们一定要深入地学习领会，并加以认真的贯彻执行。

这次会议是我县历史上县委、县政府召开的第一次人才工作专题会议。县委、县政府对这次会议高度重视，县四大班子领导都出席了会议，黄书记亲自作了重要讲话。这次会议虽然时间不长，但主题鲜明，要求明确，安排紧凑，内容丰富，开得很成功。简单地说，通过上午的会议，认清了形势，明确了任务，交流了经验，理清了思路，也坚定了做好人才工作的决心。下面，就如何贯彻落实全国、省、市、县各级人才工作会议精神，特别是学习贯彻好黄书记的重要讲话精神，我再强调三点意见。

## 一、统一思想，提高认识，狠抓工作目标责任制落实。

这次全县人才工作会议，是我县进入实现经济社会跨越式发展、与全省同步提前基本实现现代化关键时期，召开的一次具有全局指导意义的重要会议，是认真贯彻党的十六届三中全会和全国、省、市人才工作会议精神，落实党管人才原则，大力实施人才强县战略的动员会，是进一步加强人才工作和人才队伍建设，开创我县人才辈出、人尽其才新局面的部署会，意义重大，影响深远。我们一定要认真学习、深刻领会会议精神，真正把思想统一到县委、县政府关于实施人才强县战略重大决策上来。

1、要深刻领会黄书记讲话精神，切实增强做好人才工作的紧迫感和责任感。黄书记的重要讲话，深刻阐述了实施人才强县战略的重大意义，系统提出了实施人才强县战略的指导思想、总体目标和主要任务，对当前和今后一个时期的人才工作作出了全面部署。黄书记的重要讲话和去年10月份县委、县政府出台的《关于贯彻党管人才原则实施人才强县战略的意见》（常委[2003]44号文件），是当前和今后一个时期全县人才工作的重要指导性文件，我们一定要认真学习领会，狠抓贯彻落实。要自觉地把人才工作放到改革开放和经济社会发展的大局中去认识，放到宽广的时代背景中去思考，放到实施“工业立县”战略的历史进程中去把握，切实增强做好人才工作的紧迫感、责任感和使命感。各乡镇、部门和有

关企事业单位，要以“三个代表”重要思想统领人才工作全局，紧紧抓住本世纪头10年重要战略机遇期，牢牢掌握人才资源开发的主动权，大力加强人才工作和人才队伍建设，把实施人才强县战略的要求贯彻到党委、政府的各项工作中去，体现到推进经济社会发展的各个方面，落实到人才工作的各个环节，把人才工作和人才队伍建设摆上重要战略地位，列入重要议事日程，作为事关全局和长远的一件大事抓紧抓好。

2、加强人才工作目标责任制建设，着力构筑人才工作新格局。要建立健全人才工作目标责任制，各级党政主要负责同志对于做好人才工作负有重要责任，要坚持“一把手”抓“第一资源”和“第一生产力”，党政分管负责同志要切实负起责任，把这件大事牢牢挂在心上，紧紧抓在手上，其他成员也要积极支持，主动抓好这项工作。加强人才队伍建设，党委组织部门要认真履行牵头抓总、协调各方的职能作用，切实加强人才工作的政策研究、宏观指导、组织协调。人事劳动保障、科技、经贸、教育、卫生等有关职能部门和人民团体要各司其职，充分发挥各自优势，目标一致地做好工作。要坚持以市场为导向，重视发挥用人单位的主体作用，充分调动社会各方面力量，积极鼓励用人单位加大人才开发的投入，形成人才工作的整体合力。同时，要强化对人才工作的考核督查。认真贯彻执行黄书记的明确要求，把人才工作成效作为考核乡镇、部门尤其是党政一把手的重要内容，作为干部提拔使用的重要依据。加强调查研究和督促检查，及时了解掌握各单位工作进展情况，及时发现和解决工作中的突出问题，及时总结推广基层和群众的创新之举，不断推进我县的人才工作和人才队伍建设。

二、突出重点，统筹规划，狠抓人才目标任务落实。

这次全县人才工作会议，提出了当前和今后一个时期的人才工作和人才队伍建设总体目标和要求。要落实会议精神，完成各项任务，不仅要有坚强的决心，更要有科学的方法、扎实的作风、有力的措施。要根据本地本部门实际情况，对人

才工作进行科学筹划，谋全局、抓重点、抓关键、明实情、出实招、求实效。

1、要突出工作重点。加强人才队伍建设，工作千头万绪，不可能一蹴而就，毕其功于一役。必须坚持突出重点，兼顾一般，以重点突破带动整体推进。要紧紧抓住人才队伍建设中存在的主要问题，紧紧抓住人才工作中的薄弱环节，紧紧抓住人才供需中的主要矛盾，把握关键，加大力度，使工作不断取得突破性进展。一方面，要加大人才引进力度。每年县里都要有针对性地牵头组织企事业单位，组团到赴中西部地区开展招才引智活动1-2次，帮助他们引进一批紧缺急需的人才。同时，主动出击到部分常山籍学生相对集中的高校召开招生洽谈会，宣传常山的人才政策和工业企业发展情况，鼓励本地籍大学生回乡工作。另一方面，要重视各类人才的培养。县里重点要抓好党政人才和企业经营管理人才的培训。每年依托党校阵地，继续抓好县管领导干部和中青年培训班，同时要积极探索企业经营管理人才培训的有效形式，促进他们经营理念、战略眼光和管理能力等方面的全面提高，尤其是要提高他们用人的本领和水平，学会使用人才来发展企业。各企事业单位要全面开展员工素质工程建设，通过学校教育培养、企事业单位岗位培训、个人自学提高等方式，强化技能培训，加快企事业单位高技能人才、创新型人才、复合型人才的培养，逐步缓解高级技工和技师短缺问题。要坚持政府主导、部门协作、企业参与、市场运作，深入实施好万名农民素质工程，以需求为导向开展有针对性的培训，重点加强对失地农民、下山移民和农村富余劳动力的培训，促进农民就业和整体素质的提高。

2、要编制发展规划。黄书记的报告里已经明确提出了我县人才工作的总体目标，各单位特别是一些大的事业单位和县级重点骨干工作企业，要抓紧按照会议的总体部署和要求，认真做好人才发展规划的编制。首先，要开展一次专项调查。在全县范围内开展一次人才资源现状专题大调查，重点了解掌握我县各门类、各部门当前紧缺类人才的需要状况。同时，

各单位要认真做好人才库建设，进一步调整、充实专业技术人才库，抓好各类优秀人才的梯队建设，储备充实一批各类人才的后备力量。其次，要抓紧做好规划编制。在调研的基础上，结合实际情况，坚持立足当前与着眼长远相统一的原则，对人才队伍建设进行全面科学的规划，并把它纳入正在研究制订的“十一五”总体规划。各单位根据实际情况和今后的发展趋势，对县委提出的总体目标分时间、分层次、分类别地进行深化、细化和分解。同时要根据各阶段的目标任务，制订具体的实施办法。具体措施切忌空洞，要有针对性和可操作性，要实实在在，既要区分轻重缓急，又要做到统筹兼顾，抓好组织实施，确保规划落实到位。

3、要创新人才载体。加强人才载体建设特别是创新载体建设，能够为人才提供更好的发挥聪明才智的事业空间，有利于增强对人才的吸引力。要以建立动态管理机制为突破口，以建立健全目标管理责任制为手段，加强县“551”人才工程建设，全面提高我县专业技术人才队伍的整体功能。县里每年要根据当前的中心工作和人才队伍建设的实际需要，创新人才活动载体。通过活动，鼓励广大人才弘扬乐于奉献的敬业精神，全面施展才华，充分发挥作用，在实现我县经济社会跨越式发展、与全省提前同步基本实现现代化的历史进程中，奋发有为、建功立业，实现自己的人生价值。在此基础上，要继续抓好县级专业拔尖人才的选拔培养，并指导教育、卫生系统认真开展好“名师、名医”等学科带头人的选拔培养，促进优秀人才脱颖而出。同步建立专业技术拔尖人才、学科带头人和县“551”人才工程目标管理责任制，实行年初有申报、年底有考核的管理机制，以项目促创新，进一步激发他们在专业技术方面的创业热情和创新能力。从而通过典型引路，以点带面，推动全县人才工作深入开展。

三、优化环境，强化服务，狠抓人才政策措施落实。

海阔凭鱼跃，天高任鸟飞。正如黄书记所言，对人才来说，事业就是感召力，环境就是吸引力，服务就是凝聚力。加强

人才工作，不仅要重视制订优惠政策、落实生活待遇、改善工作条件，更要重视创业环境、服务环境的建设。

1、要创建创业的广阔平台，做到以事业留人。“三个留人”，关键是要以事业留人，事业就是人才发挥才干的平台。各级都要优化经费支出结构，进一步加大对人才资源开发的投入。针对我县工业基础薄弱，发展要素缺乏的实际，我们要加快经济发展，加快城乡一体化进程，发挥传统产业优势，大力发展新兴产业，不断拓展新的经济增长点，在优化结构、提升效益的基础上，推动经济持续快速健康发展，不断提高常山对各路人才的吸引力。要进一步深化“工业立县”战略，加大建材、化工、机械、纺织、钙产品、绿色食品等六大先进制造业基地的培育力度，积极推进三个工业园区建设，大力推进工业招商的深入实施，为各路英才来常创业搭建广阔的舞台。我们要使人才有事业可干，有项目，有课题，创造一个鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

2、加强与人才的联系沟通，做到以感情留人。克服“管人”的误区，把人才工作的重点更多地放到服务上，努力改善人才的工作、生活条件，帮助他们解决后顾之忧，从各方面关心爱护人才，做到多尊重不挑剔，多支持不干预，多理解不指责，使人才能够安心、舒心、放心地开展工作。要建立健全县领导联系拔尖人才制度。在县领导“六个联系”的基础上，建立每位县领导联系1-2名拔尖人才对象，并要求做好定期走访工作，听取他们对县委、县政府工作的意见和建议，了解他们的工作、学习、生活等情况，帮助解决一些实际困难和问题。有关部门单位领导也要定期走访本部门单位的各类优秀人才，定期与他们谈心谈话，把党和政府的关怀及时地带给他们，真正做到以感情留人。要建立外来人才联谊会制度。通过联谊会的形式，切实加强组织人事部门与外来人才、外来人才相互之间的联系，加强沟通，促进了解，凝聚人心。同时，要重视人才工作的宣传。各单位要认真开展好每年8月份的“人才宣传月”活动，充分利用各种新闻媒体，

大力宣传人才强县战略的重大意义和优秀人才的典型事例，在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

3、健全完善人才政策环境，做到以适当的待遇留人。这几年来，县里和有关部门出台了一系列政策措施，对加强人才队伍建设起到了积极的作用，但从总体上看，我县的人才政策与目前人才队伍建设的实际需要还有许多不适应的地方，与发达地区相比还有一定的差距。各部门对已有的各项人才政策，要进行一次全面梳理，行之有效的，要继续执行，认真落实，并不断加以完善；已经明显不适用的，要清理废除，并根据当前人才工作的新情况和人才队伍建设的实际需要，研究制订切实可行的政策措施。县委、县政府关于大力实施人才强县的《意见》已经下发，各部门要在调查研究的基础上，对其中有关政策研制具体的实施办法和落实措施，坚持成熟一个，出台一个。今年，县委提出在全县范围开展“人才政策落实年”活动，具体内容和要求在上年的全县组织工作会议上已作了具体部署，各乡镇部门、有关企事业单位一定要按照县委的要求，对实施人才强县战略的“35条人才政策”逐条进行任务分解，并以开展机关效能建设为契机，分工抓落实，切实把人才政策贯彻好、实施好、落实好，促进我县人才工作和人才队伍建设健康发展。

同志们，国以才立，政以才治，业以才兴。加强人才队伍建设，加快人才开发步伐，是各级党委、政府的重大政治责任。新的一年是我县加快全面建设小康社会步伐的重要一年，也是我们狠抓人才工作各项目标任务的落实之年，我们要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻全国、省、市、县各级人才会议精神，进一步深化认识，狠抓各项工作落实，努力开创我县人才工作新局面。

## 全国人才工作会议反响篇六

在集团公司加快发展的关键时期，集团公司党委决定召开这次人才工作会议，主要任务是表彰奖励优秀人才，推动公司上下继续高度重视人才工作，牢固树立“人才资源是企业第一资源”的理念，对人才工作这项事关全局、事关长远、事关根本的重大战略任务进行安排部署，为建设和谐电投提供更加有力的人才保证和智力支持。

此次会议是集团公司成立以来的第一次人才工作会议，这既是人才工作的一件大事，也是企业改革发展的一件大事。为开好这次会议，集团公司党委做了大量充分准备工作，多次专题研究人才工作，组织制定了加快人才队伍建设的实施办法，自下而上开展了优秀人才推荐工作，充分体现了集团公司党委对人才工作的高度重视和扎实推进人才工作的信心和决心。刚才，温永盛副书记宣读了集团公司《人才队伍建设实施办法》，褚伟总经理宣读了集团公司党委《关于表彰优秀人才的决定》，优秀人才代表作了精彩发言。在此，我代表集团公司党委向受到表彰的同志表示热烈的祝贺！向辛勤工作的生产一线的广大干部职工特别是各类人才表示崇高的敬意！

近年来，集团公司紧紧围绕提高经济效益这项中心任务，大力实施人才强企战略，树立以品德、知识、能力、业绩为本的人才观，遵循人才发展规律，建立健全人才选拔任用、公开招聘、公推直选、岗位交流、教育培训等工作机制，在人才培养、引进、使用、激励等多个环节上狠下功夫，使人才结构不断优化，人才素质逐步提高，为各项工作顺利开展奠定了坚实的基础。在集团公司发展的过程中，我们面向社会公开招聘了一批优秀人才，同时集团内部也培养了一批年轻有为的经营管理、专业技术和技能人才，在集团公司战略转型、结构调整、项目建设、企业管理等方面做出了突出的贡献。今天受到表彰的优秀人才，就是他们中的杰出代表。由于受名额因素的限制，还有许多优秀人才没有在大会上受

到表彰，但是没表彰并不代表他们不优秀，我们应该更加尊重他们，集团公司将在下一步人才库建立的过程中，认真予以研究吸收。

在人才工作中，虽然我们取得了一些成绩，但与企业快速发展的要求比，与实现转型升级的目标比，与同行业先进企业比，还存在不小的差距：一是人才总量及储备不足，职工整体素质有待进一步提高。集团系统具有全日制本科以上学历职工仅165人，占职工总数的16%；中级以上职称197人，占职工总数的19%。人才总量不足，不能满足企业快速发展的需要。二是人才结构不合理，高层次人才缺乏。集团系统具有电力及相关专业学历的职工225名，占职工总数的22%。新能源和资本运作人才、行业领军人才及复合型人才严重短缺。集团系统还没有自治区“313”人才、享受自治区政府津贴人才、“塞上英才”等高层次人才。三是人才工作机制不完善，激励作用发挥不足。在创新选人、育人、用人、留人及激励机制方面还有较大差距。这些问题的存在，在很大程度上影响和制约了集团公司的发展，亟需我们在今后的工作中加以改进和提高。

下面，我就做好集团公司人才工作讲三点意见：

### 一、着眼全局，充分认识做好人才工作的重要性和紧迫性

党的以来，关于人才工作作出一系列重要指示，提出要在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风，开创人人皆可成才，人人尽展其才的生动局面。为切实加强人才工作，自治区党委制定了一整套加强人才工作的制度，为做好人才工作奠定了基础。近年来，集团公司党委不断加大人才工作力度，出台了一系列办法和制度，采取了多项行之有效的措施，有效激发了广大人才干事创业的热情，推进了集团事业的进步，这既是集团公司党委贯彻落实党的精神的重要举措，也是在新的形势下推动集团公司改革发展的必然要求。

在当前知识经济迅猛发展的时代，人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显，人才兴则事业兴，人才强则企业强，谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。目前，集团公司正处在抢抓改革机遇、加快主业发展的关键时期，同时也处在各类人才积极发挥重要作用的关键阶段，比任何时候都渴望人才。因此，做好人才工作、造就高素质人才队伍，是推动集团公司科学发展、增强核心竞争力的重要保证。我们一定要充分认识人才工作的重要性和紧迫性，不断增强责任意识和大局意识，把人才工作作为打基础、利长远的重要工作，把人才投资作为基础投资、长远投资，切实发挥人才资源在企业转型升级中的根本支撑作用，以人才优先发展战略推动集团公司跨越式发展，以人才集聚优势赢得发展优势，确保集团在新一轮经济增长周期中抓住机遇，赢得主动，有所作为。

## 二、创新思路，努力造就支撑企业跨越式发展的高素质人才队伍

当前和今后一个时期，集团公司人才工作要深入贯彻落实科学发展观，牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持党管人才的原则，以改革创新为动力，以经营管理人才、专业技术人才、高技能人才队伍能力建设为重点，以重点领域人才和急需紧缺人才开发为突破口，遵循人才成长规律，进一步完善人才工作体制机制，优化人才环境，统筹推进各类人才队伍建设，不断提升人才工作科学化水平。

重点做好以下四项工作：

### （一）解放思想，树立开放的人才观

一是不拘一格，广纳贤才。集团公司人才总量偏少，供需矛盾突出，“高、精、尖”人才匮乏。这就要求我们进一步增强人才政策开放度，敞开大门广纳英才。要积极适应人才市场化流动的新形势，树立更加开阔的视野和更加开放的思路，

注重系统内部人才的培养与发现，突出业绩贡献，坚持唯才是举，简化人才选拔条件，着力破除人才学历、职称、年限等隐性壁垒，促进各类人才健康成长；充分运用自治区“海内外高层次人才引智”和“西部之光”等人才平台，有计划引进各类高层次人才；坚持引才与引智相结合，在集团公司重大项目建设和重要业务工作中，通过人才创业、咨询讲学、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式，实现柔性引才、柔性用才。借助国家电网公司人才中心等平台，跟踪国内知名院校宁夏籍生源信息，每年为集团公司招聘一定数量的急需专业应届毕业生，为新项目储备专业人才。充分利用中央博士服务团来宁挂职契机，为集团公司争取项目建设和投融资管理人才，提高集团公司人才聚集度。二是服务发展，以用为本。人才的使用问题，直接关系到培养人才的导向问题，只有用好人才，才能体现人才价值、发挥人才效能。要坚持人才工作重心下移，在实践中造就人才。通过制度引导，政策倾斜、搭建平台等措施，引导广大人才向基层、关键岗位、生产一线流动，对在各行业领域有一定专长、专业技术能力强、实践经验丰富的人才，要放到重要岗位上，充分发挥他们的专业特长和“传、帮、带”作用，做到以用引才、以用育才、以用聚才，让人才发挥最大的效能，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。三是鼓励成功，宽容失败。人才的价值集中体现在创新创业的具体实践中，而创新创业难免会有失败。人才在创新创业中即使失败，也积累了经验，只要持之以恒，积极探索新的方法，暂时的失败必将赢得明天的成功。没有低谷就显不出高山，我们要有宽容的胸怀，宽容人才的个性和缺点，容许人才的失败，既要表彰奖励成功者，又要理解宽容失败者，容许人才在摸索中求得发展，激励各类人才始终保持奋发有为的精神状态和勇于创新的工作热情。

## (二)健全制度，完善有利于人才成长的工作机制

人才工作的活力取决于体制机制，只有通过体制机制创新，才能破除束缚人才发展的观念和障碍，激发人才的创造力。

一要完善人才培养开发机制。人才培养是加强人才队伍建设的基础。集团公司近年来不断加大人才培养力度，通过请进来、送出去等方式，举办了一系列培训班和专题讲座，取得了明显的成效。但控股公司普遍存在对人才培养重视不够、缺乏整体规划、培训投入不足，内容陈旧、方法死板、效果不佳等问题，导致职工对培训不感兴趣，应付了事，甚至反感，个别单位甚至还未明确培训主体部门，这些问题必须引起各级领导的高度重视。各企业要牢固树立培训职工就是投资未来的理念，加大培训经费的投入；坚持以企业发展需求为导向，以提高业务技术知识、岗位技能和创新能力的核心，完善教育培训体系。结合企业发展实际、人才现状、岗位需求制定人才培养规划，创新培训方法和手段，拓展培训内容，提高培训工作的针对性和实效性；要遵循人才成长规律，通过压担子、搭台子、铺路子等方式，激发人才潜能，发挥人才效能，注重在实践中发现、培养、造就人才；积极与党委组织部等相关部门联系，尽快启动集团公司新能源人才阶梯培养项目，缓解新能源人才短缺及结构不合理问题，构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。

二要完善人才选拔任用机制。要牢固树立人才意识，坚持用宽广的胸怀、民主的作风、科学的方法选拔、培养和使用人才，着力构建以公开、平等、竞争、择优为导向、有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的人才选拔机制。要改进人才选拔任用，注重在工程项目建设、急难险重任务中发现人才，注重从一线识别人才、选拔人才；完善人才评价标准，积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法，注重靠实绩和贡献评价人才，只要品德好、能力强、贡献大，一有机会，就放到合适的岗位加以使用，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，做到人尽其才，才尽其用，用当其时。

三要完善人才流动机制。人才的合理、有序流动是实现人才资源优化配置、充分发挥人才效能的重要前提和手段。近年来，集团公司根据工作需要及业务特长，对各控股企业高管人员进行了交流轮换，各企业也能够落实重要岗位人员轮岗制度，对部分岗位的人员进行交流；在自身人才缺乏的情况下，热电

企业向新能源企业输送了大批人才，在很大程度上发挥了人才优势，为集团公司持续发展提供了人才保障。各单位要继续站在集团跨越式发展的高度，站在人才全面发展的高度，不断加大人才岗位交流力度，生产运行岗位要以培养全能值班员为目标，对相关运行岗位定期轮岗；机关业务部门要以培养业务能手为目标，加大部门内部、部门间相关岗位的交流；要畅通人才流动渠道，加强集团本部与控股公司、控股公司之间人才交流，发挥人才辐射优势，培养造就一批复合型人才。四要完善人才激励保障机制。注重发挥市场配置人才资源的积极作用，稳步推进收入分配制度改革，按照“岗位靠竞争、收入靠贡献、岗变薪变、适当拉开收入差距”的原则，坚持收入分配向生产一线和技术岗位倾斜，积极探索以实际贡献为导向，知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法，逐步建立完善适应市场需求的收入分配制度；积极探索对突出贡献人才进行期权、股权等中长期激励；推行管理岗位职系与专业岗位职系“双通道”模式，拓展专业技术人才职业生涯通道。集团公司每年设立100万元人才专项基金，用于各类人才的补助和奖励，随着企业的发展还会相应增加。目的就是要重奖各类人才，不断激发他们工作的积极性，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

### (三)调整结构，统筹抓好各类人才队伍建设

实现人才队伍建设“234”目标：即利用五年时间，培养200名经营管理人才，300名专业技术人才，400名技能人才，打造一支数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍。一是加强企业经营管理人才队伍建设。集团公司主营发电业务，产品的生产与销售带有一定的垄断性，企业经营者缺乏真正市场经济环境下的锻炼，经营管理缺乏挑战性。随着国有企业改革的持续深入和市场经济的进一步完善，对经营管理人才素质要求将会越来越高。因此，我们必须强化市场竞争意识和危机意识，加强对经营管理人才的培养与锻炼，以提升创新能力、竞争能力和现代经营管理能力为核心，坚

持举办中高层管理人员培训班， 加强政策法规和现代企业管理知识培训；注重实践锻炼，自觉把企业放到市场环境中去经营，把人才放到市场中磨炼和检验；要 健全企业经营管理者聘任制和任期目标责任制，实行契约化管理 。各级经营管理人才要心无旁骛，潜心钻研企业生产经营过程中遇到的各类问题，破解发展难题，引领企业全面科学健康发展。 二是 加强专业技术人才队伍 建设 。由于历史原因，集团公司专业技术人才匮乏，结构不合理，部分专业技术岗位人才甚至出现了断层。对此，各企业要高度重视，研究制定相应人才培养措施，明确责任，抓好落实。要 以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，实施专业技术人才 知识更新 工程 。要建立技术带头人制度，为专业技术人才搭建平台，提供舞台；做好职称津贴的评定发放工作，坚持评聘分离，鼓励职工参加在职学历教育及各类专业技术职务评审，对获得专业技术职务和学历教育的职工按规定给予补贴和奖励；加强与高等院校的合作，适时组织专业技术骨干到高等院校学习培训，提高专业技术人才综合素质。 三是 加强 技能人才队伍 建设 。 要以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，完善技能人才培养体系；广泛开展各种形式的 劳动 竞赛和岗位练兵活动，今年9月，集团公司成功举办了第一届职工技术比武大赛，取得了良好的效果，这样的活动今后我们要坚持定期举办，以此激发职工“学技术、比技能”的热情；要建立技能带头人制度，积极推广在关键岗位、关键工序设立首席技师、金牌工人和专业工种带头人的做法，在企业科研生产、技能攻关等重大任务和关键项目中发挥技能带头和示范作用；加强职业技能培训，通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式，不断提高职工的职业素养、技能水平和创新能力，逐步形成初级、中级、高级技能劳动者队伍梯次发展和比例结构基本合理的格局。用3-5年时间，做到应持证人员全部取得相应的国家职业资格证书；要大力开展“师带徒”活动，发挥高技能人才的传帮带作用。建设门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。

近期集团公司将开展人才库的入库推荐工作，各单位要公开、公平、公正地做好各类人才入库选拔工作，严格把握评选标准、程序，注重听取群众意见，凭能力、凭业绩和贡献评价人才，使评选结果经得起各方面检验，真正把德才兼备、引领作用突出、群众公认的优秀人才选拔出来。

#### (四) 强化服务，以优质服务营造“聚才”环境

指出：环境好，则人才聚，事业兴；环境不好，则人才散，事业衰。人才作为特殊资源，具有很强的环境选择性。“人往高处走”，所谓“高处”就是能够干事成才的好环境，这种好环境是一笔巨大的无形资产，对内产生凝聚力和推动力，对外具有吸引力和竞争力。我们要在集团公司大兴识才、爱才、敬才、用才之风，各级领导干部、各级党组织及相关部门要当好人才的“后勤部长”，增强服务意识，用事业凝聚人才、真情关心人才、精神激励人才、环境留住人才，形成重才敬才的意识环境，识才用才的工作环境，引才聚才的政策环境，优才留才的生活环境，让人才干得“舒心”、留得“安心”。

### 三、坚持党管人才原则，切实加强对人才工作的领导

党管人才是党的组织制度的重要组成部分，是人才工作保持正确方向的根本保证。人才不是一天两天就能培养出来的，必须常抓不懈，才能取得成效。各级党组织要切实加强对人才工作的组织领导，积极推进人才强企战略，不断开创集团公司人才工作新局面。

一要构建党委统一领导，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。要把人才工作摆上重要议事日程，加强指导和协调，定期研究、部署，解决存在的问题；要进一步建立健全人才工作组织机构，集团公司已经成立人才工作领导小组，具备条件的控股公司也要相应成立人才工作机构，形成合力；坚持从实际出发，加强调查研究，积极探索人才工作的

规律，努力完善人才管理运行机制、优化人才服务环境，不断创新党管人才的方式方法；切实加强人才工作者队伍建设，有效提升人才工作科学化水平。

二要建立健全领导责任制，把人才队伍建设的各项措施落到实处。要完善议事规则和决策程序，把人才工作和人才队伍建设纳入年度考核体系，增加人才工作在领导班子综合考核指标体系中的权重，强化责任，做到年初有部署，年中有评估，年底有考核。促进人才工作任务具体化，管理规范化的责任明晰化。

三要加大人才工作宣传力度，大力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。深入贯彻科学人才观，强化对优秀人才的宣传力度，加大对人才工作热点问题的舆论引导，充分发挥先进典型的示范带动作用，在集团公司掀起人人立志成才，人人都能成才的热潮，集聚更多的优秀人才为企业建功立业。

同志们，国以才立，政以才治，业以才兴。时代呼唤人才，在集团公司科学发展、加快发展的进程中，建设一支高素质的人才队伍，使命光荣，责任重大。我们一定要解放思想、与时俱进、开拓创新，以锐意进取的精神不断推动人才工作取得新突破，努力创造人才辈出、人尽其才的良好局面，为把集团公司建设成为人才集聚之地、人才创业之地、人才辈出之地而不懈努力！

谢谢大家！