

# 人才工作领导小组会议纪要 领导小组会议纪要(汇总9篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 人才工作领导小组会议纪要篇一

广东海事局等的高度重视，成立了以省交通厅主管领导为组长，交通部珠江航务管理局、省航道局、广东海事局、肇庆市、云浮市的主管领导为副组长，省交通厅和省航道局的有关处室领导以及各主要创建单位、创建辖区县（市、区）、两个地级市的国土、水利、环保、规划等部门的有关领导为成员的创建工作领导小组，确保了创建工作的顺利开展。广东省西江航道局、肇庆市交通局、肇庆海事局、云浮市交通局、云浮海事局等5个主要创建单位都成立了以主要领导为组长的创建领导小组，按照交通部《文明样板航道标准》，结合本部门的创建工作职责，制定了创建工作方案及详细的创建计划，开展了扎实有效的创建工作。

二、精心组织，明确责任，工作措施得力，成绩显著。在创建工作中，各创建单位按照精心维护、杜绝‘三乱’、规范管理、依法行政、优质服务、确保畅通的方针，突出了优质航道、优质管理、优质队伍、优质服务四个优质的创建主题，明确了各自的工作目标和责任，通过密切配合，相互支持，推进了创建工作的有序开展。并通过加强在交通系统内部及向全社会进行广泛宣传，使创建活动得到社会各方面的普遍关注和认同，产生了积极的社会影响。

三、加强内部管理，各项规章制度健全，执法纪律明确，实

行执法公示制，并向社会公布收费、检查站点的批准文号、批准单位、工作范围、举报电话、收费项目、收费标准等有关内容，广泛接受社会监督。各创建单位不定期召开行风监督员、运输企业和船民座谈会，听取他们对管理工作的意见和建议，做到了无乱设站、乱收费、乱罚款现象。

四、结合实际，狠抓落实。西江南江口——肇庆段作为优质的天然航道，通过创建工作，进一步改善了通航条件，航道尺度符合国家三级航道标准，航道设施设路规范，布局合理，临河、跨河建筑物的通航尺度符合航道等级标准和技术要求。创建工作中，切实加强了航道管理与养护工作，确保了航道通航保证率达到100%。从现场检查情况看，沿线航道岸坡完好，通航水域内无渔网、渔簖，无沉船、沉物等碍航物。运管部门切实加强了水上运输市场监督管理，沿河无违章装卸点及堆放物。海事部门切实加强了水上交通安全监督管理，有效遏制了船舶超载等违章行为，水上交通井然有序。

五、突出重点，抓特色和亮点。在创建工作中，全面完成了36座岸标更新改造及36条标路建设工作，岸标统一按7米高的规范标准建造，全部采用高亮度发光二极管航标新光源，50座水岸标志应用了遥测遥控技术，航标配布合理，标位准确，达到航标外形尺寸规范、结构牢固、颜色鲜明、外观整洁、灯光明亮、灯质符合要求；新建的航道标示牌规范醒目。运管部门投入资金开展渡口、渡船改造工作，消除了安全隐患，并设路了渡口码头标示牌。海事部门设路了水运警示牌及沿江码头标示牌，内河安全标志设路合理。

六、抓整体工作推动，促进各项工作高标准有序进行。航道管理与养护设备保养完好，适应航道维护工作需要，航道、运管、海事部门行政管理车、船状况良好，符合要求，各类工作船舶作业文明、生产安全。

七、确立以人为本的群众观，坚持内强素质，外树形象。各

创建单位重视和加强职工队伍建设和行业精神文明建设，建立了一整套完善的管理制度。通过培训、考试和竞争上岗等手段，不断提高管理人员的综合素质。行政执法人员文明执法，依法行政，热情服务，提高了工作效率和质量。各管理单位普遍采用了电子计算机、网络等现代化管理手段。档案资料齐全、规范，符合管理要求。其中，省西江航道局、肇庆海事局机关综合档案室达到省特级。各创建单位基层管理站点布局合理，站容站貌良好，同时，各创建单位还大力加强文明示范窗口建设工作，各站点积极提供便民措施，服务社会、服务船民，树立了交通部门的良好形象。

## 八、整改意见

（一）个别创建单位的创建资料还需进一步充实。（二）个别创建单位的宣传氛围仍需进一步加强。（三）行政执法力度仍需进一步加大。

根据以上情况，评审组一致认为，西江南江口——肇庆段航道符合交通部颁发的文明样板航道标准。建议在各创建单位5月20日前落实整改后，5月底召开授牌大会，授予广东省文明样板航道称号。在继续进行自查自检、整改的基础上，向交通部申请全国文明样板航道验收。

（附件：西江南江口——肇庆段全国文明样板航道省级初评评审组名单）

西江南江口——肇庆段全国“文明样板航道”省级初评

评审工作组名单

主题词：文明样板航道 创建工作 会议纪要

主送：文明样板航道创建领导小组各成员单位

省创建文明样板航道领导小组办公室 2004年5月8日印发

时间：2012年6月30日

参加人员：（看看应急预案里面的领导小组成员，填上姓名）

会议内容：总结上半年安全生产工作，安排下半年工作。

## 一、安全环保科总结上半年工作

认真贯彻上级的安全生产方针政策，认真执行国家的安全生产法律法规，认真贯彻和落实公司关于安全生产的方针、制度和决定，加强日常安全生产监督管理，保障安全的前提下，促进公司生产和发展。持续加强员工安全生产教育，提高员工的安全意识，特别是对新入厂的员工安全教育和培训。上半年未发生安全生产事故和人身伤害事故。加强对设备的安全检查、维护、保养监督，确保设备处于良好的安全工作状态。加强日常安全监督检查，发现隐患，立即整改，及时消除。确保生产和人员安全，实现安全生产，持续发展。

## 二、关于安全标准化建设

从3月份起，公司按照省市县有关部门的要求部署，开始了安全生产标准化建设工作，成立了以主要安全负责人为领导的安全生产标准化领导小组，接受市滁化危化品咨询公司的标准化培训与指导，力争在年底以前通过考核与验收，取得等级证书。

公司要求各部门要大力支持和配合，共同努力完成安全标准化建设。

## 三、下半年安全工作安排

- 1、力争在年底通过安全标准化考核，这是公司下半年的主要工作之一。
- 2、在创建标准化体系的过程中，各部门、车间、班组要逐步实施、运行安全标准化工作程序，发现问题，及时报告，及时处理。
- 3、继续不断地进行安全教育，特别是加强安全文化方面的培训，不断提高员工的安全生产意识，懂得生产必须安全，安全才能生产。
- 4、坚持“安全第一、预防为主”的原则，加强安全生产监督管理，防止任何生产安全事故，保障员工身体和公司财产安全，提高公司效益，促进公司不断发展。

## 人才工作领导小组会议纪要篇二

今天这次会议，主要任务是学习贯彻全国、全省组织部长会议精神，总结20xx年人才工作，部署20xx年度任务，进一步找准问题、强化措施，推动全市人才工作再上新台阶。刚才，市委组织部常务副部长、市人才办主任段名钰同志通报了20xx年度人才工作定量指标完成情况，尤其是对各项指标在全省的占比、位次等进行了详细通报，市发改委、经信委、科技局、人社局作了发言，其他单位的书面交流材料，会前我也认真看了。总的感到，各部门总结20xx年工作实事求是，查找问题客观准确，谋划今年工作清晰到位，下一步，要对照既定的工作目标，进一步突出重点，细化措施，卡实责任，确保各项任务落到实处。

下面，按照会议的安排，我讲五点意见。

### 一、关于20xx年人才工作

一是工作统筹进一步加强。去年，市人才办加强了统筹指导，各成员单位主动作为，合力攻坚，一些重点工作取得了突破性进展。比如，市发改委、经信委、科技局、人社局、服务业办等部门，创造性地做好省级人才工程申报工作□20xx年我市共27人入选省级重点人才工程，其中泰山学者4人，泰山产业领军人才16人，7个项目入选急需紧缺人才引进项目，为我市企业争取省级财政无偿扶持资金1.02亿元。市财政局统筹整合资金，优先保障人才工作投入□20xx年安排市本级人才工作资金3.09亿元，比上年增长33.3%，兑现泰山系列人才工程配套资金1050万元。

二是政策机制进一步完善。全面落实人才工作目标责任制，市人才办与各成员单位签订了责任书，量化目标任务，定期调度通报，保证了各项工作有序推进。市委组织部、市科技局对接泰山产业人才工程，做好首批淄博英才计划申报评审工作，遴选支持了10名科技创新人才、9名科技创业人才，很好地发挥了产业人才工程的引才聚才效应。市民政局、农业局分别出台“淄博和谐使者”、“淄博乡村之星”选拔管理办法，加快推进社会工作人才、农村实用人才队伍建设。市人社局实施“高端外国专家引进计划”，牵头举办“外国专家组织项目洽谈会”，郭树清省长在今年政府工作报告中对淄博的引智工作提出表扬。市委宣传部、市教育局、卫计委、文广新局结合部门职能，在文化人才、教师队伍、医疗卫生人才等培养引进方面，都取得了一定成绩。

三是平台建设进一步提升。市发改委、经信委、科技局、人社局积极推进创新平台建设□20xx年全市新增省级以上创新平台43家，其中，市科技局负责的国家重点实验室、市发改委负责的国家级企业技术中心各1家，市经信委负责的省级企业技术中心17家，市科技局负责的省级示范工程技术研究中心9家，市人社局负责的博士后科研工作站7家，市发改委负责的省级工程研究中心2家。全市院士工作站达到71家，居全省首位。首次举办了“千人计划”专家淄博行，产学研

对接活动迈出新步伐。

四是人才环境进一步优化。加强企业家队伍建设，市委组织部、市经信委组织51名“双50强”企业负责人赴德国、以色列开展境外高端培训，拓展国际视野。团市委牵头建设创业梦工场，打造高层次创业创新平台。市总工会深化技能竞赛，我市在全省第五届职业技能大赛中获团体总成绩第一名。市商务局赴日本开展招才引智活动，进行人才需求对接和项目洽谈。市委统战部、外侨办、中小企业局、科协从不同层面加强人才教育培训，团结凝聚各类人才。市编办、统计局结合自身职能，做好编制保障、人才统计等相关工作，为全市人才工作顺利推进提供了重要支持。

## 二、坚持问题导向，进一步认清差距、明确方向

20xx年我市人才工作虽然取得了一定成绩，但是我们也要清醒地看到，与市委、市政府“一个定位、三个着力”的要求相比，与先进地区相比，与服务转型发展的要求相比，与广大人才的期望渴求相比，我们的差距还比较大，还有许多亟需解决的问题。结合20xx年抓人才工作的体会，我把主要问题点一点，供大家参考。

一是思想认识有差距，对人才工作重视程度不高。有的成员单位思想认识不到位，对人才工作不重视、不关心，束之高阁，放在一边，不放在心上，不抓在手上，把人才工作当做无关紧要的事，更有甚者把人才工作当作是多余的事、麻烦的事，是给别人干的事。比如在人才工程申报中，有的部门认为是给企业干的事，工作中敷衍了事，被动应付，成效很不理想。有的不想作为、不愿作为，“懒政思想”很重，不求有功、但求无过，几年下来，所负责的人才工作仍在原地打转。

二是高端人才紧缺，对产业支撑引领不够。主要体现在高层次领军人才缺口比较大、引进比较难，特别是创新创业型人

才匮乏，人才对淄博老工业城市转型发展的引领带动作用还不够明显。一个地区的经济发展水平与人才发展水平是高度匹配的，这里我们可以把淄博与潍坊作一个比较：近10年两市的经济发展情况是□20xx年，淄博、潍坊的地区生产总值(gdp)分别为1230亿元、1246亿元，两者基本相当；到20xx年，两地区生产总值分别为4029亿元、4786亿元，10年间潍坊比我们高出了750多个亿。通过gdp对比，再来看看两市人才方面的差距：截至20xx年底，我市外省创业“千人计划”专家10人，潍坊47人；我市“泰山学者”18人，潍坊79人；我市高级工以上的技能人才14.3万人，潍坊21.97万人。无论是高层次创新创业人才，还是企业技能人才，与潍坊相比，我们都全面落后了。再比如□20xx年人才工程申报我们自己与自己比突破很大，但与先进市相比，还是有很大差距。威海市地域面积、经济规模在全省都不算靠前，但省级人才工程入选数量连续两年全省第一□20xx年威海市有28人入选泰山产业领军人才，是我市入选人数的近两倍。蓝色产业计划是泰山系列人才工程中支持力度最大的一项人才工程□20xx年全省入选15人，威海入选6人，占全省的近一半；20xx年全省入选9人，威海入选3人，占全省的1/3。就我市而言，有些领域还没有实现零的突破，比如，高效生态农业创新类全省入选15人，海外留学人员科技创业类全省入选34人，泰山学者(医疗机构领域)全省入选20人，我市入选人数均为零，这是我们的短板，也是我们下一步努力的方向。

三是人才队伍分布不均，结构不够合理。我市人才总量为80余万人，其中专业技术人才42万人，占到一半多，大多数集中在教育、卫生等领域，企业急需紧缺人才比较匮乏。比如□20xx年以来，我市市级层面共全职引进博士117人，绝大多数都到了教育、卫生等市属事业单位，到企业工作的只有4人。

四是人才队伍底数不清，掌握不够精准。目前人才队伍许多



基础数据还不能准确地统计，更谈不上精准地分析研判，领导小组成员单位分工负责的领域，人才队伍到底是什么状况，目前都很难准确掌握。比如，企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等各支人才队伍，目前基本现状如何、优势是什么、短板在哪里，虽然前段时间我们搞了人才资源统计调查，但是距离人才队伍的精准分析，还有很大差距，这说明我们很多基础工作做得还不到位。

五是人才工作市场化水平不高，企业的主体作用发挥不够。从成员单位层面讲，在市场化方面研究还不够，政府购买人才服务手段不多，与国家级和区域性人才市场以及一线发达城市的人力资源公司、猎头公司的联系合作不够紧密。从企业层面讲，各类企业用人主体的积极性没有得到充分激发，企业引才的主动性不够，还存在政府热、企业冷的现象，成员单位与企业对接不够，没有形成互动。

六是改革创新力度不够大，人才政策的竞争性和针对性还不够强。一些长期困扰人才发展的瓶颈问题，如编制管理、职称评定、股权期权激励、科技成果转化等，仍然没有实质性突破。我市的人才政策与先进地区相比，在支持力度、资源整合等方面，没有明显的优势，还有不小的差距。这方面，德州市市级设立了1亿元的人才专项资金，对人才团队最高资助达到5000万元，人才工作在科学发展千分制考核中占100分，成为第一指标，人才政策创新的力度非常大。这些做法都值得我们学习。

产生以上问题，有历史的、客观的因素，但更多的还是主观因素。从领导小组成员单位这个层面来分析，主要有以下几个方面：一是事业心、责任感不强。我们常说，人才是第一资源，是最宝贵的财富，是一个国家、一个地区的核心竞争力。但从去年工作调度的情况来看，有的单位没有把人才工作当做一项事业来干，工作不主动、担当意识不强、承担任务避重就轻；有的即便是看到了问题，找到了症结，也是该

抓不抓，该管不管；有的不敢啃“硬骨头”，工作打不开局面就抱怨领导不重视、资金不充足，没有真正地从主观上找原因。二是工作谋划、推进不到位。人才工作不是一朝一夕之功，需要长期抓、抓长期。有的对本系统、本领域人才工作谋划研究不够，对政策缺乏了解，有些上级已部署的工作，落实起来慢慢腾腾，导致人才服务“最后一公里”没有打通。有的不注重改进方式方法，习惯于行政推动，工作中显得抓手不足、办法不多。比如，在党外人才、医疗卫生人才、金融人才、文化艺术人才等方面，我们目前探索还不够，市级层面没有指导性文件，没有拿出行之有效的办法。三是沟通协调不及时、整体合力不够。人才工作涉及面广，需要多个部门共同参与、协同推进，但是工作中还存在政出多门、各自为战的情况，沟通协调不及时，没有形成合力。比如，按照规定，各成员单位涉及人才工作的重要事项要主动向市人才工作领导小组报告，但在实际工作中，有的单位出台重要人才政策、组织重大人才活动，存在事先不报告、不沟通的现象。四是总结宣传力度小、影响力不够。一方面对重要人才政策宣传力度还不够大，企业的知晓率不够高；另一方面，各主管部门对各自领域的一些好经验、好做法总结提炼不够，企业典型、优秀人才典型树得比较少，典型引领作用发挥不够，人才工作的氛围还不够浓厚。以上问题和原因分析，有共性的，也有个性的，希望各成员单位能够对号入座，主动认领。对于这些问题，大家一定要高度重视，采取有力措施，切实加以解决。

第一，深刻把握中央、省委的新部署，增强做好人才工作的使命感。党的以来，在一系列重要讲话和批示中，对人才工作提出了许多新思想、新论断，指出“创新驱动实质上是人才驱动”，发出了“我们党和国家比历史上任何时期都更渴求人才”的强烈呼声，提出“择天下英才而用之”，特别强调要树立强烈的人才意识，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。从省委的部署要求看，实现高点定位、走在前列的目标，首先是人才工作要走在前列。近年来，省委提出了人才工作转型发展的

思路，实施了“泰山”、“齐鲁”两大系列人才工程。从今年开始，省里将进一步提高人才工作考核权重，人才发展指数要成为第一指标。作为人才工作领导小组成员，可以说，做好人才工作是我们必须承担的责任。我们一定要贯彻落实好中央和省委关于人才工作的重大部署，强化责任意识、担当意识，把人才工作抓到手上、放在心上，自觉从战略和全局的高度来推进人才工作。

第二，深刻把握国内外激烈竞争的新态势，增强做好人才工作的紧迫感。人才是竞争之基，是一个国家、一个地区最富价值、最具潜力、最可持续的战略资源。当前，国内外人才竞争日趋白热化，从国际看，以最典型的美国为例，二战后，美国通过各种手段、制度、政策，吸引、培育了全世界数量最多、最优秀的人才，美国人口占世界的1/22，却拥有全球1/4的高新技术人才，美国培养了40%的诺贝尔奖获得者，并雇佣了70%的诺贝尔奖获得者。近年来，美国又出台了《美国竞争法》、《移民改革法案》，日本也连续召开“引进外国高级人才推进会议”，韩国启动了“世界级研究机构”计划，欧盟出台“蓝卡计划”，英国推出杰出人才签证，以色列启动“创造未来工程”，等等，世界各国纷纷对引进人才提出了更为开放优惠的政策。从国内看，各地围绕实施创新驱动战略，着眼抢占未来发展制高点，吸引延揽人才的力度前所未有的。上海提出打造具有全球影响力的科技创新中心，发布人才新政20条，推出了一系列更具竞争力的人才集聚制度；福建出台《加强引才工作行动计划(20xx—20xx年)》，对世界排名前100大学的博士生，国有企业事业单位引进的，可直接聘任高级职称，编制、专业技术职数单列，集聚人才的政策措施非常灵活。省内兄弟地市都有各自的重点人才工程，如济南的“5150”高层次人才计划，青岛的“青岛英才211计划”，烟台的“双百计划”，潍坊的鸢都产业领军人才工程，等等。随着“十三五”规划的启动实施，人才需求将急剧扩张，地区间的人才竞争将愈演愈烈。面对激烈的竞争和挑战，我们必须增强危机意识，清醒地看到我们差距，必须拿出舍我其谁的担当精神，超前谋

划、聚焦问题、精准发力，才能在未来国际竞争、区域竞争中赢得主动、赢得优势、赢得先机。

第三，深刻把握淄博转型发展的新要求，增强做好人才工作的责任感。实现转型升级，关键靠创新，根本在人才。淄博是一个老工业城市，正处在爬坡过坎、转型升级的关键时期，面临的形势复杂严峻，多重困难和挑战相互交织叠加，在推动转型发展的过程中，虽然有这样那样的制约因素，但最重要、最根本的还是人才。市委、市政府对人才工作一直高度重视，从20xx年起就提出了人才强市战略，王浩书记到淄博工作后，多次对人才工作提出明确要求，指出人才工作对推动淄博转型发展具有极为重要的意义，各级一定要牢固树立“人才是第一资源”“抓人才就是抓发展”的理念，把人才优先摆到更加重要的位置，为全市“一个定位、三个着力”提供强有力的人才智力支撑。周连华市长在近期的市人代会、经济工作会、招商引资会等多次会议上，反复强调要大力加强人才队伍建设，对实施重点人才工程、加大招才引智力度、强化企业家培训等工作，提出很多具体的要求。围绕中心、服务大局，是做好人才工作的根本方向。我们一定要主动跟进市委、市政府的重大决策部署，更加主动、更加直接地为产业转型服务、为各类人才服务，让人才工作多出生产力。

#### 四、聚焦转型精准发力，扎实做好今年人才工作

第一，更加注重精准引才聚才。有的放矢，才能事半功倍。我们不能一说到招才引智，就一哄而上，搞大呼隆，要提高引才工作的精准化，精准研究、精准施策，力求做到目标需求精准、引才方式精准、政策支持精准。今年重点做好两个方面的工作：一方面，要精准地掌握企业人才需求。按照全省、全市组织工作会议部署，今年要深入开展人才工作大走访，由组织、经信、科技、人社、商务等部门，会同区县对全市规模以上企业全部走访一遍，把底数摸清，特别是要和企业老总去谈，和他们一起研究分析，看到底需要什么人才、

需要什么政策、需要什么服务，加强分析研判，更有针对性地做好工作。另一方面，要充分运用市场化手段引才聚才。人社部门要发挥好人才工作政府综合管理部门的作用，加强对市场经济条件下人才工作规律的研究，探索制定鼓励社会机构引进高端人才的办法，切实发挥市场在人才资源配置中的决定性作用。人社部门要大力发展人力资源服务业，吸引国家级和区域性人才市场、一线发达城市的人力资源公司、猎头公司来淄博设立分支机构。这方面外地有很多成功的经验，比如，青岛高新区有一家叫金前程的高端人力资源公司，近年来为当地企业引进了上千名高层次人才；烟台市有许多上市公司把企业招工、人力资源管理、安全生产等多项业务交给人力资源公司，让专业的人办专业的事。年内，由市人社局牵头，要召开国内外知名人力资源公司参加的人才需求洽谈会，借助专业团队帮助企业引进专业人才。按照省委组织部的要求，从今年开始，市里每年将至少组织一次赴海外招才引智活动。发改、经信、科技、商务、外侨办等部门，要发挥各自职能优势，采取走出去、请进来等办法，招商引资与招才引智并举，进一步加强高端人才特别是海外人才引进工作。

第二，更加注重人才工程引领。目前，中央、省、市各级都有人才工程，这是推进人才工作的重要抓手。从市级层面讲，一是要抓好重点人才工程申报。这是人才工作服务工业强市建设最直接、最有效的有段。去年我们为企业争取到省级财政无偿扶持资金1.02亿元，这相当于13个亿的gdp创造的财政收入。其中，临淄区的长治泵业入选了蓝色产业计划，目前省财政已明确扶持资金2200万元，占该公司去年利润的41%，对企业发展的支持力度是非常大的。下一步，各成员单位，特别是发改、经信、科技、人社、服务业办等部门，要用足用活用好上级各项人才政策，认真总结去年申报工作的经验，学习借鉴外市的做法，抓好国家“千人计划”“万人计划”、省“泰山产业领军人才”“省急需紧缺人才项目”等申报工作。各单位要加强与省对口部门的衔接，提前搞好调查摸底，储备一批重点项目和人选。要加强政策解读，

适时搞好申报培训和答辩辅导，为企业和人才提供全方位服务。要抓好扶持资金的落实，对入选企业和人才大张旗鼓地进行宣传，真正让人才名利双收，让企业和企业家尝到抓人才工作的甜头。二是要深入推进淄博英才计划。瞄准我市主导产业和未来重点发展产业，紧紧围绕重大项目和重点工程对人才类型、结构和数量的需求，有针对性地推进淄博英才计划，形成人才引领产业、产业集聚人才的良好格局。在产业人才工程方面，省内青岛、德州、济宁等市有许多好做法，组织、人社、经信、科技等部门，可以一起去学习学习。三是统筹推进各类人才工程。按照领导小组要求，这里点几项重点工作：市委宣传部要制定文化人才工程的意见，为建设文化名城提供人才保障；市人社局、总工会等部门要进一步加强高技能人才队伍建设，抓好首席技师的申报评审工作，深化技能竞赛、名师带高徒活动；市农业局、民政局要做好第四批淄博乡村之星评选、第二届齐鲁和谐使者申报工作。四是要注重解决基层反映的问题。去年10月份，我到市内5所高校进行了调研，召开了几个座谈会，听取他们对人才工作的意见建议。调研过程中我了解到，有些问题省里已有明文要求，但到了我们市里，几年下来都没有得到落实，有关部门要认真分析原因，看看是不符合淄博的实际，还是部门拖着不办？对这些问题，必须拿出具体的解决办法。前段时间，市人才办对有关高校反映的问题进行了整理，向有关部门进行了反馈。在加强与山东理工大学合作方面，市科技局行动迅速，已拿出了加强校城融合发展的意见，并向市委、市政府作了汇报。下一步，市教育局、人社局等部门，要针对高校提出的其他问题，重点在专业兼职教师选聘、改进高校教师招聘办法、加强高校青年人才培养等方面，抓紧拿出具体措施。针对群众反映的我市医疗卫生高端人才缺乏、整体水平不高等问题，市卫计委要研究解决办法，对接泰山学者工程，制定加强我市医疗卫生系统高端人才队伍建设的意见。

第三，更加注重企业家队伍建设。企业是人才开发的主体。聚焦企业转型推进人才工作，首先要抓住企业家这个“关键少数”，主动帮助企业拓展视野、搭建平台，激活企业引才

用才的积极性。下一步，我们要在企业队伍建设上多下功夫。一是市经信委要牵头制定《关于加强企业家队伍建设的意见》，研究提出我市企业家队伍建设的目标任务、具体措施。二是实施企业经营管理人才素质提升工程，从今年开始，市里要统筹市级企业家培训工作，整合经信、各行业协会等培训资源，进一步提高培训质量和实效。市经信委要牵头制定我市企业家十年培训计划纲要，用好500万元的企业家培训基金，分行业、分层次开展长期系统的培训，培养一支精通现代经营管理、熟悉国际国内市场、引领企业转型发展的高素质企业家队伍。要继续开展“双50强”企业负责人境外高端培训，拓展国际视野，提升管理水平。三是对重点企业的人才需求，各成员单位要发挥各自职能，靠上做好相关服务工作。有时候我们帮助企业引进一个创新团队、管理团队，给企业带来的发展和提升，是难以用资金来衡量的。比如，东岳集团从20xx年开始，对标学习台塑集团先进管理经验，引进台塑集团优秀管理团队和管理体系，整个企业的管理水平迈上了一个大台阶，企业向着数字化、网络化、智能化方向发展，在经济下行压力下，该企业各项经营指标出现连续增长的好势头。要建立常态化的引才机制，市人社局要以“双50强”企业为重点，搞好人才需求调查，每年定期发布人才需求目录，更加精准地帮助企业引进人才。

第四，更加注重平台载体建设。人才能不能引得进、留得住、用得好，有时往往看的不仅是待遇报酬，更注重的是有没有发挥作用、施展才华的平台。这方面，我们的基础比较好，要继续巩固和保持好优势。一是实施创新平台提升工程。市发改、经信、科技、人社等部门，要扎实做好各类重点实验室、企业技术中心、工程技术研究中心、博士后科研工作站等申报建设工作，推动各类研发平台晋档升级。市里决定，今年由市科技局牵头，启动实施“千人计划”专家工作站建设，对建站企业给予相应补助，吸引更多的“千人计划”专家来我市创新创业。要发挥各类创新平台引才聚才的作用，加强配套建设，完善公共服务，实现资源共享，努力为高端人才创新创业提供更好的、更便利的条件。二是深入推进产

学研合作。要牢固树立柔性引才的理念，不求所有、但求所用，积极促进人才、平台、项目一体化。这方面，我市企业有很好的例子，东岳集团与上海交大张永明教授、金城医药与济南大学郑庚修教授，他们之间都有十几年的长期合作，都是柔性引进一名优秀人才，带出了一个团队，带动了一个产业。要继续组织好新材料技术论坛，开展“千人计划”专家淄博行活动，提前摸清需求，搞好项目对接，切实提高活动的实效性。三是加强科技副职的管理服务。及时做好第二批科技副区县长的选派工作，加强管理服务，充分发挥派出单位的资源优势，更好地帮助企业培养、引进人才。

第五，更加注重人才联系服务。与前些年依靠优惠政策、扶持资金吸引高层次人才相比，现在要想引进急需紧缺的领军型人才，不仅要拼政策、拼条件，更要拼环境、拼服务。下一步，一是提高服务的专业化水平。人才服务不仅仅是部门的事，要更多地依靠中介机构，推进市场化运作。要依托科技局、金融办、中小企业局等部门和相关中介服务机构的力量，分类组建专业化服务团队，积极做好专业咨询、企业上市、人才评估等工作，推动人才、科技、金融有效结合，将服务由低端向高端、由生活向生产转变。二是加强党委联系专家工作。这是党管人才的制度性安排，近期市里将发文公布市级领导联系专家名单，各成员单位也要结合各自业务实际，每位班子成员至少联系一名专家人才，通过召开座谈会、定期走访等形式，强化联系服务，帮助解决实际问题。三是抓好人才工作宣传。要加大各级人才政策的宣传力度，重点宣传好我们的扶持政策、激励措施，调动企业抓人才工作的积极性。各成员单位要注重总结推广各自领域的优秀人才典型，树立正确的舆论导向，营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。

## 五、主动担当密切配合，形成推进人才工作的强大合力

第一，抓责任落实。“一把手”抓“第一资源”，这一点责无旁贷。在市委组织部，我经常讲，人才工作与干部工作



同等重要，干部调好了可以出活力，人才工作抓好了可以出生产力。人才工作是个系统工程，各个部门负责各自不同领域的人才，这也相当于在替市委、市政府管不同领域的“干部”，必须抓好、抓实、抓出活力。抓责任落实，我作为领导小组组长，首先要履职尽责，今后每年至少要开三个会，一是年初任务部署会，二是年中工作调度会，三是年底述职评议会。在工作中，有什么问题需要提交领导小组研究，需要我帮助协调，都可以随时提出来，我们一起研究解决。大家作为领导小组成员，要把人才工作摆在本系统、本单位各项业务工作的突出位置，常出题目，多作研究，形成高度重视人才工作、大力推动人才发展的鲜明导向。需要指出的是，人才工作涉及面广，需要协调方方面面的事情，一些重大事项、关键问题，只靠分管同志和科室同志是不够的，“一把手”还得亲自出面，做到重大思路亲自研究，重点问题亲自过问，重要环节亲自协调，重点任务亲自督办。要加大指导下指导力度，充分调动系统内部和基层单位抓人才工作的积极性、主动性、创造性，努力构建上下联动、统筹推进的工作格局。

第二，抓考核督查。 党管人才，要求组织部门要在市委领导下，围绕市委、市政府的中心任务，认真履行人才工作领导小组办公室的各项职责，切实发挥好牵头抓总的作用。市人才办要根据省里的有关要求，进一步改进对成员单位的人才工作考核，分解好任务，落实好责任，发挥好每个成员单位的作用。今年年底市里将组织成员单位进行述职，看看工作抓得是不是到位，任务落实得到底怎么样，评议结果纳入工作考核。要积极推进人才工作项目化管理，建立通报、督办、约谈制度，实行每季一调度，半年一通报，年底述职考核，推动人才工作任务具体化、责任明晰化、管理规范化。

第三，抓统筹协调。 人才工作是一个庞大复杂的系统工程，党管人才不是组织部一家管人才，组织部门牵头抓总也不是包揽代替，而是为了加强宏观指导和统筹协调。20xx年，泰山系列人才工程我市入选2人。20xx年市委组织部加大了统

筹力度，协调各部门靠上做工作，入选人数达到20人，这说明强化工作统筹还是有效果的。对人才工作，各成员单位都要牢固树立全市一盘棋的思想，认真贯彻落实市委的重要部署，从各自的角度发力，团结协作、密切配合，努力形成齐抓共管的整体合力。工作中，一方面要履行好职责，更加积极主动地抓好各自领域和系统的人才工作，一方面要搞好协调配合，特别是对一些多个部门共同参与的项目，牵头单位要切实负起责任，明确具体措施，排出时间进度，保证工作按计划有序推进，参与单位要增强大局意识，主动作为，积极配合，确保目标任务保质按时完成。

第四，抓工作保障。重点是解决好“有人干事”和“有钱办事”的问题。目前各成员单位承担的任务日益繁重，很多单位工作力量已捉襟见肘。我们不是说一有任务就非要增人增机构，但事业没人干是绝对做不成的。希望大家从全局出发，进一步加强人才工作队伍建设，特别是工作任务比较重的发改、经信、科技、人社等部门，要与省里搞好衔接，明确牵头科室，充实工作力量。人才投入是赢得未来的战略性投入，是效益最大的投入，在这方面要舍得花钱。财政部门要统筹好各类人才投入经费，探索政府基金支持创新创业人才的具体措施，为做好人才工作提供充足的资金保障。

同志们，今年的工作目标已经明确，希望大家在时间上一定要打紧，进一步完善措施、加大力度，团结协作、扎实工作，确保各项任务的顺利完成。市人才办要切实发挥作用，做好沟通协调的有关工作，对各单位工作中遇到的困难和问题，要积极靠上、做好协调、搞好服务，为大家开展工作创造良好条件。

## 人才工作领导小组会议纪要篇三

党小组是党支部的组成部分，充分认识党小组建设的重要意义，扎实做好党小组的建设工作，发挥党小组帮带班组作用。下文是党小组工作会议纪要，欢迎阅读！

地点：

主持：

出席：

会议议题：

签发：

审核：

记录整理：邓芳7月14日下午，区经信局党支部召开了党风廉政专题学习讨论。总支部书郭红主持了支部会议，逐条逐句学习了《廉政准则》的52个不准，并联系当前业务形势进行了座谈讨论。本支部共十名党员全部参加了此次学习。

总支部书记郭红认为反腐倡廉并非只是领导干部的事，与我无关。相反，反腐倡廉应该是每个人的责任。并从另一个角度解读了反腐倡廉的内涵：他认为，腐败实际上是对公共利益的漠视，对个人利益的过度追求。有的党员只从个人利益、小集体的利益着想，而不考虑大集体的利益、公共利益，采取对国家利益的漠视行为，没有大局观，这是不符合反腐倡廉要求的；有的党员虽然洁身自好，没从财、物上贪占，但如果只考虑个人感情，而不从实际出发，这同样也是不符合反腐倡廉要求的。

联系到今年我局的工作，总支部书记深有感触，他认为在我局比较艰难的工作中体现了党员的思想高度和高素质，这些行为也有利于将今后的工作搞上去，实现我局全年的任务目标。

作为新员工第一次参加支部党员民主生活会的江全娜，认为多多参加党员学习，与党员交流是不可多得的好事。针对反

腐倡廉的议题，江娜也发表了自己的看法，认为这是一项长期工作，从一点一滴做起，不能急功近利，这样才能有好的未来。会上，党员踊跃发言，针砭时弊，表达了对当前腐败现象的深恶痛绝，同时也决心从自身做起，从我做起，按照新规严格要求自己，立足本职工作，积极为我局工作和建设和谐滨江贡献自己的力量。

会议时间：

会议地点：

会议名称：

与会人员：

会议记录：

基本内容：

1、听取李源潮同志在辽宁省创先争优活动调研座谈会上的重要讲话，并观看相关视频。

此次讲话向我们传达了“创先争优”的意义和精神，调动群众积极性，全面深入推进“创先争优”活动，并且广泛征求意见，力争搞好“创先争优”活动。作为党员的我们应积极响应党的号召，要“创先争优”，作好表率。

2、主持人赵兰杰介绍胡的指示，加深我们对“创先争优”的理解。

的指示主要有四个意思：一是创先争优要为党的中心工作做贡献，为推动科学发展，促进社会和谐提供动力和保证；二是要为人民群众办好事办实事，努力做到党组织争先进，党员干部作表率，人民群众得实惠使创先争优活动成为群众满意

工程;三是全党都要抓基层,各级党委都要认真开展创先争优活动;四是要形成学习先进、争当先进的良好风气。

3、学习郭明义先进事迹,并观看视频。

郭明义同志从小受到党的教育的熏陶,传递雷锋精神是他毕生的追求。他不分工作贵贱,专于学习,任劳任怨,复员后做过矿企的司机、翻译,现任采场管理员,他把大部分时间都奉献给了矿山,每天坚持多工作两小时;他积极献血□20xx年来共计献血60万毫升;他不断支援希望工程、贫困学生、有困难的同胞,乐于助人,而不图回报;他生活俭朴简洁,他献工、献血、献钱,将能奉献的都献给了社会。他一直发扬着雷锋精神,他是好党员、活雷锋,他是“创先争优”的典范。

4、结合以上三项学习内容,围绕“如何立足学研,争创先进,争当‘十佳’,扎实开展创先争优活动”进行集中学习。

张雨彤:郭明义同志甘于奉献、勤劳向上,生活勤俭、乐于助人的品质,值得我们学习。

万闰兰:郭明义同志是“争先创优”的典范,是我们学习的榜样;我们大学生,特别是大学生党员,应该从点滴做起,勇于创先争优!

马铭:郭明义同志一直坚持奉献,经过不断地磨练,已经达到了一定的思想境界,而我们大学生应该把“创先争优”作为一项任务来实施,慢慢学习,提高思想境界。

胡大伟:他的精神值得学习,他把雷锋作为偶像,每个共产党员也应该有偶像,规范纪律和行为,无愧于共产党员的称号,我喜欢他的一句话“把自己的生命同党和群众联系起来,这是通向幸福的通道,时时刻刻为人民服务”。

李林:他是我们学习的榜样,如果所有的国人都像他那样乐

于助人，处处为别人着想，那么中国必然强大，因而我们要从点滴做起，做我们力所能及的奉献。

吴海涵：佩服他的一直奉献，虽不能奉献所有，但至少要与人为善。

刘英明：学会感恩，感恩于社会，感恩于他人！

尉利花：感动！尤其是党员，应该多参与志愿者活动，捐款、捐物、献血；我也有奉献器官的想法。

李芳：凭自己的努力，帮助需要帮助的人！

陈倩倩：现在的人易受外界影响，变得自私，没有勇气去献血，听了他的事迹，感到震撼！决定改变！

赵兰杰：同志们，我们从20xx年9月开始学习科学发展观，到现今开展创先争优活动，为的是让我们在理论中学习，在学习中实践，以期达到在实践中升华的目的。一个“典型”人物，得到外人的肯定并不难，难的是得到周围人的认可——距离越近，看得越清晰；一个人在别人的关注下做好事并不难，难的是一直默默无闻地做好事。我们要通过自身的积极行动来贯彻落实“创先争优”，响应党的号召，为尽快实现新形势下的优秀研究生的目标而努力！

5、党支部近期安排。

(1)每人于11月12日前结合本次学习的心得体会，上交一份党员创先争优承诺书□

(2)党员个人根据本人承诺书内容开展活动，将会议内容向本宿舍群众传达。

活动专题及内容：

# 学习区教育局党工委和教育局年度工作要点

时间：

xx年xx月xx日

主持人：

□

活动内容：

1、学习区教育局党工委和教育局年度工作要点

2、交流学习心得

邵乃济：以“提升每一个学生的学习生活品质”的核心理念为引领，深入实施教育中长期规划纲要和“ ”规划，以12个行动计划的推进为抓手，坚持改革创新，实施素质教育，促进基础教育转型发展，全面提升教育质量，不断推进教育强区建设。

张迎晖：我们要坚持改革创新，实施素质教育，促进基础教育转型发展，全面提升教育质量，不断推进幼儿园的建设！

陆丽频：我们工会要加强综合预算管理，指导学校严格执行预算外资金纳入预算管理的工作要求，规范操作。加强对专项经费使用的监督检查，确保专款专用。

钟雅瑾：我们幼儿园已经率先推出了“构建幼儿健康与安全管理平台”，及时反馈幼儿的信息，提高幼儿园管理水平。

李蓓：我们以《区域推进学前儿童“健康教育”的行动研究》为载体，探索构建区域大健康教育课程，结合我们幼儿园的

健康教育课程研究，促进幼儿健康快乐成长。

戴静芳：我们要加强骨干教师队伍建设，完善学科、育德能力培养、学生创新培养以及信息技术应用等教师发展团队的建设与管理，以骨干教师培养辐射全区教师发展。

李祎韞：我们要大力推进信息技术与教育理念、教育内容、教育模式、教育管理体制的全面融合，探索以开放、互动、共享的信息化教育模式，全面开展教师360培训活动。

李黎：我们要以项目为抓手，切实加强师德建设，引导教师关爱学生，把促进孩子健康成长作为自己的首要职责。

周霞芳：我们要推进廉洁文化进校园，营造风清气正的校园文化氛围。

潘佳琳：《要点》中提出“建立区家庭教育指导中心，传播家庭教育的科学理念和方法，形成合力育人的良好氛围。”我们幼儿园的早教中心今年要进行新建，相信会更好地为社区居民服务！

姚春霞□xx年普陀区教育局以“提升每一个学生的学习生活品质”的核心理念为引领，与我们幼儿园的办园理念“提升每一个孩子的健康生活品质”相一致，所以我们幼儿园一定能在教育局的引领下取得更好地成绩。

陈蕾：我们要要坚持围绕中心、服务大局，做好思想政治工作，保证重大教育决策部署的贯彻执行，党政工形成合力，共同推进学校不断提高教育质量和办学效益。张莉丽：我们会根据上级的统筹安排，有效应对入园高峰，千方百计满足入园需求。

赵璐：我们要建立党内情况通报制度和群众测评党员、党员测评支部、支部测评党工委的“三测评”机制，落实党组织



每年向党员大会报告工作并接受党员评议的制度。

李荣根：我们要优化托幼儿园所资源配置，通过调整教育资源内部结构、将部分校舍改建为托幼设施，力争收回已改为经营性场所的幼托设施，现在我们幼儿园已经收回了所有的门面，完成了任务。

薛婧：加强对学校预算、执行、决算的管理与指导，督促学校有效执行预算、最大限度地发挥资金使用效益。

沈熊慧：我们要保障党员主体地位和民主权利，学校重大决策要让党员先知道、先讨论、先行动。

高静：在教师专业发展上，我们应以师德优秀项目建设为抓手，促进学校真正把师德建设放在教师队伍建设的首位，引导教师加强学习，树立终身学习理念，提高人格魅力和学识魅力。加大对先进典型的宣传和弘扬，鼓励广大教师立足本职岗位，爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表，把促进学生健康成长作为自己的首要职责，打造生动有效的课堂，争做学生喜欢的教师，树立良好的师德形象。

周斐：我认为在基层党建上，党员教师应认真学习贯彻中央、市、区关于党风廉政建设和反腐败工作的部署要求，强化廉洁自律意识。围绕群众观点，积极开展思想政治工作，最大限度调动广大教师的积极性，为教育发展营造和谐氛围。

赵赞：在文化建设上，教师应注意扩大教育向社区的辐射。根据“融入、开放”的要求，进一步深化学校与社区的共建机制，引导学校主动向社区开放教育资源，建立学校与家长、社会多渠道的联系沟通制度，积极回应家长与社会的诉求。

# 人才工作领导小组会议纪要篇四

时 间：2011年2月27日9：30

地 点：五楼会议室

出席人：李福森 常瑞萍 赵华 祖鹏 聂凯 王颖辉

李忠华 赵长哲

会议主持：常瑞萍

会议议题：研究部署下一步创建国家级创业型城市工作 会议  
具体内容：

是文件出台要及时。根据考核要求，结合县里出台的政策文件要一一贯彻落实。二是资料台账要齐全。召集创城领导小组成员单位，结合部门职责和分工要求，分别提供各自文件、资料、台账和工作情况汇报，同时做好归类存档。三是现场考察要典型。要精选具有代表性且享受到政府优惠政策的创业就业培训基地和创业服务平台的现场，确保现场不失分、不丢分，得高分。

通河县住建局创建办

2011年2月27日

一、会议听取了王兆立同志关于2011年度党员发展计划安排意见的汇报。会议原则同意汇报意见。会议强调，发展新党员是加强党的建设的重要工作举措，要采取切实有效的方法确定好党员发展对象，具体做到：一是严把党员质量关，确保新发展党员整体素质高、工作能力强；二是发展方向要向一线倾斜，注重在生产工作一线、青年、高知识群体和各类

人才中发展新党员；三是发展党员过程要全程公开，自觉接受职工群众监督，确保发展结果民主科学。会议议定：将市委组织部今年分配给我局的18个发展名额按照各单位的原有党员比例进行统筹分配，其中，局机关计划今年发展1人；环翠局计划今年发展2人；高管处计划今年发展5人；烟威路计划今年发展1人；设计院计划今年发展1人；抱海酒店计划今年发展3人；监理公司计划今年发展4人；正路公司计划今年发展1人。

效率，提升服务水平。会议强调，一是要严格执行车辆管理办法，该办法一经通过，就要严格执行，局办公室车辆管理中心要科学调度好公务车辆，提高车辆使用效率，确保不因车辆使用问题耽误公务办理；二是局班子成员要树立大局观念和榜样意识，自觉遵守车辆使用规定，不仅要在行动上执行，还要在思想上支持，为分管科室和基层单位带好头、做表率，领导出差后，车辆及时交由办公室负责统一管理；三是要不断完善车辆管理办法，随着时间推移，要将暴露出来的问题做及时调整，原则上，全局车辆总数不再增加，确需有新增用车的，实行内部调整。会议议定：一是要认真研究，科学调度，分别从各项目办抽调一部车，从高管处调整3名人员到局机关，由局办公室车管中心统一管理，项目办所在基层局要与项目办做好沟通协调，科学处理好因抽调车辆而产生的车辆使用问题，办公室车管中心要切实加强管理和调度，确保车辆管理办法落实到位；二是机关车辆管理情况意见反馈表必须按规定收缴，作为加强车辆管理和考核驾驶员的依据，由办公室负责及时汇总；三是路政车辆管理由席琳军总工程师牵头，路政科负责，按原有办法坚决执行下去，尤其是安装gps定位系统后，要加强监管，严肃处理违规车辆，路政执法车辆不得在酒店、娱乐场所等门前停放，避免造成不良影响；四是要解决好财务委派人员车辆使用问题，财务科、审计科以及委派财务人员本人要加强与所委派的'基层单位沟通联系，切实解决好委派人员的上下班问题；五是局属各单位要参照本办法执行，制定出各自单位的车辆管理办法，作为一个议题在下次行政办公会议上进行汇报。

三、会议听取了冷毅同志关于2011年工程、养护建设计划的汇报。会议指出，今年，我局争资立项的力度很大，从省局计划安排来看，总计划投资15亿多元，其中新增6.3亿多元，当年计划项目资金5亿多元，在全省17个地市当中排名第一，但个别项目还存在资金不足等实际问题，下一步要召开专题会议进行研究部署。会议议定：一是由工程科负责，抓紧完成已建工程计量；二是由孙勇主席牵头，工程、养护、计划等相关科室参与，对每个项目认真进行研究和梳理，对于具体问题做到提前介入，心中有数，在专题部署会议上，各分管领导负责具体汇报。

四、会议听取了郭建军同志关于《全市公路改建及养护施工交通组织管理实施方案》的汇报。会议原则同意汇报意见。会议指出，做好公路改建和养护工程施工现场和交通组织管理是贯彻省局要求和满足人民群众安全便捷、舒适出行的迫切需要，是全面提升全市国省干线公路建设、管理和服务水平，展示负责人行业新形象的有力举措，要采取有力措施规范组织好，做到有法可依、有法必依，切实贯彻下去。会议议定：由董礼文副局长牵头，相关科室参加，搞一次专项集中治理活动，抓紧将该方案落实到位。

会议还研究了其他事项。

局党委委员董礼文、毕建华、于新政、王文敏、王兆立、林仲松、孙勇、席琳军、徐法政、郭有辉参加了会议，有关科室和单位负责人列席了会议。

时 间：20\*\*年2月16日上午

主 持 人：毛大龙

出 席 人：黄立鹏、王梅珍、陈星达、陈运能、张福良、黄炜

一、毛大龙同志传达了全国第二次产学研工作会议精神  
和20\*\*年全省教育工作要点。要求要结合上级指示精神，创造性地开展工作。

二、会议决定，王梅珍同志协助毛大龙同志主持学院行政日常工作。各单位、部门要及时向分管领导请示、汇报工作，分管领导要在职权范围内大胆工作，及时拍板。如有重要问题需要学院解决，则提交办公会议研究。

三、毛大龙同志再次重申了会议制度改革和加强管理问题。毛院长强调，院长办公会议是决策会议，研究、解决学院办学过程中的重大问题。要形成例会制度，如无特殊情况，每周一上午召开，以确保及时研究问题、解决问题，提高工作效率。具体程序是，每周四前，在取得分管领导同意后，将需要解决的议题提交办公室。会议研究决定的问题，即为学院决策，各单位、部门要认真执行，办公室负责督促检查。

毛院长就有关部门反映的教学管理中的若干具体问题，再次重申，一定要理顺工作关系，部门与部门之间、机关与分院之间、分院与分院之间一定要做好沟通、衔接工作，互相理解，互相支持。机关职能部门要注意通过努力工作来树立自己的形象。基层分院要提高工作效率，对没有按时间控制点完成任务的要提出批评。要切实加强基础管理工作，查漏补缺，努力杜绝教学事故的发生。

三、会议决定，要进一步关心学生的生活问题。责成学生处结合教室管理等工作，落实好学生的勤工俭学任务。将教工餐厅移到二楼，一楼餐厅全部供学生使用，以解决学生就餐拥挤问题。针对校外施工单位晚上违规施工，影响学生休息问题，会议责成计划财务处立即与高教园区管委会反映，尽快妥善解决。

四、会议决定，要规范学生的技能鉴定工作。重申，学生毕业之前须取得中级以上技能证书，才能发给毕业证书。由产

业园设计中心（考工站）具体组织学生的报名、培训和考核工作。

五、会议决定，要加强对外交流和学习。争取利用暑假期间，组织教工到境外考察学习。

六、针对今年的招生工作，会议决定，召开一次专题会议，统筹解决今年招生中的重大问题。

## 人才工作领导小组会议纪要篇五

今天这次会议，主要任务是学习贯彻全国、全省组织部长会议精神，总结20xx年人才工作，部署20xx年度任务，进一步找准问题、强化措施，推动全市人才工作再上新台阶。刚才，市委组织部常务副部长、市人才办主任段名钰同志通报了20xx年度人才工作定量指标完成情况，尤其是对各项指标在全省的占比、位次等进行了详细通报，市发改委、经信委、科技局、人社局作了发言，其他单位的书面交流材料，会前我也认真看了。总的感到，各部门总结20xx年工作实事求是，查找问题客观准确，谋划今年工作清晰到位，下一步，要对照既定的工作目标，进一步突出重点，细化措施，卡实责任，确保各项任务落到实处。

下面，按照会议的安排，我讲五点意见。

### 一、关于20xx年人才工作

一是工作统筹进一步加强。去年，市人才办加强了统筹指导，各成员单位主动作为，合力攻坚，一些重点工作取得了突破性进展。比如，市发改委、经信委、科技局、人社局、服务业办等部门，创造性地做好省级人才工程申报工作□20xx年我市共27人入选省级重点人才工程，其中泰山学者4人，泰山产业领军人才16人，7个项目入选急需紧缺人才引进项目，

为我市企业争取省级财政无偿扶持资金1.02 亿元。市财政局统筹整合资金，优先保障人才工作投入□20xx年安排市本级人才工作资金3.09 亿元，比上年增长33.3% ，兑现泰山系列人才工程配套资金1050 万元。

二是政策机制进一步完善。全面落实人才工作目标责任制，市人才办与各成员单位签订了责任书，量化目标任务，定期调度通报，保证了各项工作有序推进。市委组织部、市科技局对接泰山产业人才工程，做好首批淄博英才计划申报评审工作，遴选支持了10 名科技创新人才、9 名科技创业人才，很好地发挥了产业人才工程的引才聚才效应。市民政局、农业局分别出台“淄博和谐使者”、“淄博乡村之星”选拔管理办法，加快推进社会工作人才、农村实用人才队伍建设。市人社局实施“高端外国专家引进计划”，牵头举办“外国专家组织项目洽谈会”，郭树清省长在今年政府工作报告中对淄博的引智工作提出表扬。市委宣传部、市教育局、卫计委、文广新局结合部门职能，在文化人才、教师队伍、医疗卫生人才等培养引进方面，都取得了一定成绩。

三是平台建设进一步提升。市发改委、经信委、科技局、人社局积极推进创新平台建设□20xx年全市新增省级以上创新平台43 家，其中，市科技局负责的国家重点实验室、市发改委负责的国家级企业技术中心各1 家，市经信委负责的省级企业技术中心17 家，市科技局负责的省级示范工程技术研究中心9 家，市人社局负责的博士后科研工作站7 家，市发改委负责的省级工程研究中心2 家。全市院士工作站达到71 家，居全省首位。首次举办了“千人计划”专家淄博行，产学研对接活动迈出新步伐。

四是人才环境进一步优化。加强企业家队伍建设，市委组织部、市经信委组织51 名“双50强”企业负责人赴德国、以色列开展境外高端培训，拓展国际视野。团市委牵头建设创业梦工场，打造高层次创业创新平台。市总工会深化技能竞赛，我市在全省第五届职业技能大赛中获团体总成绩第一名。市

商务局赴日本开展招才引智活动，进行人才需求对接和项目洽谈。市委统战部、外侨办、中小企业局、科协从不同层面加强人才教育培训，团结凝聚各类人才。市编办、统计局结合自身职能，做好编制保障、人才统计等相关工作，为全市人才工作顺利推进提供了重要支持。

## 二、坚持问题导向，进一步认清差距、明确方向

20xx年我市人才工作虽然取得了一定成绩，但是我们也要清醒地看到，与市委、市政府“一个定位、三个着力”的要求相比，与先进地区相比，与服务转型发展的要求相比，与广大人才的期望渴求相比，我们的差距还比较大，还有许多亟需解决的问题。结合20xx年抓人才工作的体会，我把主要问题点一点，供大家参考。

一是思想认识有差距，对人才工作重视程度不高。有的成员单位思想认识不到位，对人才工作不重视、不关心，束之高阁，放在一边，不放在心上，不抓在手上，把人才工作当做无关紧要的事，更有甚者把人才工作当作是多余的事、麻烦的事，是给别人干的事。比如在人才工程申报中，有的部门认为是给企业干的事，工作中敷衍了事，被动应付，成效很不理想。有的不想作为、不愿作为，“懒政思想”很重，不求有功、但求无过，几年下来，所负责的人才工作仍在原地打转。

二是高端人才紧缺，对产业支撑引领不够。主要体现在高层次领军人才缺口比较大、引进比较难，特别是创新创业型人才匮乏，人才对淄博老工业城市转型发展的引领带动作用还不够明显。一个地区的经济发展水平与人才发展水平是高度匹配的，这里我们可以把淄博与潍坊作一个比较：近10年两市的经济发展情况是□20xx年，淄博、潍坊的地区生产总值(gdp)分别为1230亿元、1246亿元，两者基本相当；到20xx年，两地区生产总值分别为4029亿元、4786亿



元，10年间潍坊比我们高出了750多个亿。通过gdp对比，再来看看两市人才方面的差距：截至20xx年底，我市外省创业“千人计划”专家10人，潍坊47人；我市“泰山学者”18人，潍坊79人；我市高级工以上的技能人才14.3万人，潍坊21.97万人。无论是高层次创新创业人才，还是企业技能人才，与潍坊相比，我们都全面落后了。再比如□20xx年人才工程申报我们自己与自己比突破很大，但与先进市相比，还是有很大差距。威海市地域面积、经济规模在全省都不算靠前，但省级人才工程入选数量连续两年全省第一□20xx年威海市有28人入选泰山产业领军人才，是我市入选人数的近两倍。蓝色产业计划是泰山系列人才工程中支持力度最大的一项人才工程□20xx年全省入选15人，威海入选6人，占全省的近一半；20xx年全省入选9人，威海入选3人，占全省的1/3。就我市而言，有些领域还没有实现零的突破，比如，高效生态农业创新类全省入选15人，海外留学人员科技创业类全省入选34人，泰山学者(医疗机构领域)全省入选20人，我市入选人数均为零，这是我们的短板，也是我们下一步努力的方向。

三是人才队伍分布不均，结构不够合理。我市人才总量为80余万人，其中专业技术人才42万人，占到一半多，大多数集中在教育、卫生等领域，企业急需紧缺人才比较匮乏。比如□20xx年以来，我市市级层面共全职引进博士117人，绝大多数都到了教育、卫生等市属事业单位，到企业工作的只有4人。

四是人才队伍底数不清，掌握不够精准。目前人才队伍许多基础数据还不能准确地统计，更谈不上精准地分析研判，领导小组成员单位分工负责的领域，人才队伍到底是什么状况，目前都很难准确掌握。比如，企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等各支人才队伍，目前基本现状如何、优势是什么、短板在哪里，虽然前段时间我们搞了人才资源统计调查，但是距离人才队伍

的精准分析，还有很大差距，这说明我们很多基础工作做得还不到位。

五是人才工作市场化水平不高，企业的主体作用发挥不够。从成员单位层面讲，在市场化方面研究还不够，政府购买人才服务手段不多，与国家级和区域性人才市场以及一线发达城市的人力资源公司、猎头公司的联系合作不够紧密。从企业层面讲，各类企业用人主体的积极性没有得到充分激发，企业引才的主动性不够，还存在政府热、企业冷的现象，成员单位与企业对接不够，没有形成互动。

六是改革创新力度不够大，人才政策的竞争性和针对性还不够强。一些长期困扰人才发展的瓶颈问题，如编制管理、职称评定、股权期权激励、科技成果转化等，仍然没有实质性突破。我市的人才政策与先进地区相比，在支持力度、资源整合等方面，没有明显的优势，还有不小的差距。这方面，德州市市级设立了1亿元的人才专项资金，对人才团队最高资助达到5000万元，人才工作在科学发展千分制考核中占100分，成为第一指标，人才政策创新的力度非常大。这些做法都值得我们学习。

产生以上问题，有历史的、客观的因素，但更多的还是主观因素。从领导小组成员单位这个层面来分析，主要有以下几个方面：一是事业心、责任感不强。我们常说，人才是第一资源，是最宝贵的财富，是一个国家、一个地区的核心竞争力。但从去年工作调度的情况来看，有的单位没有把人才工作当做一项事业来干，工作不主动、担当意识不强、承担任务避重就轻；有的即便是看到了问题，找到了症结，也是该抓不抓，该管不管；有的不敢啃“硬骨头”，工作打不开局面就抱怨领导不重视、资金不充足，没有真正地从主观上找原因。二是工作谋划、推进不到位。人才工作不是一朝一夕之功，需要长期抓、抓长期。有的对本系统、本领域人才工作谋划研究不够，对政策缺乏了解，有些上级已部署的工作，落实起来慢慢腾腾，导致人才服务“最后一公里”没有

打通。有的不注重改进方式方法，习惯于行政推动，工作中显得抓手不足、办法不多。比如，在党外人才、医疗卫生人才、金融人才、文化艺术人才等方面，我们目前探索还不够，市级层面没有指导性文件，没有拿出行之有效的办法。三是沟通协调不及时、整体合力不够。人才工作涉及面广，需要多个部门共同参与、协同推进，但是工作中还存在政出多门、各自为战的情况，沟通协调不及时，没有形成合力。比如，按照规定，各成员单位涉及人才工作的重要事项要主动向市人才工作领导小组报告，但在实际工作中，有的单位出台重要人才政策、组织重大人才活动，存在事先不报告、不沟通的现象。四是总结宣传力度小、影响力不够。一方面对重要人才政策宣传力度还不够大，企业的知晓率不够高；另一方面，各主管部门对各自领域的一些好经验、好做法总结提炼不够，企业典型、优秀人才典型树得比较少，典型引领作用发挥不够，人才工作的氛围还不够浓厚。以上问题和原因分析，有共性的，也有个性的，希望各成员单位能够对号入座，主动认领。对于这些问题，大家一定要高度重视，采取有力措施，切实加以解决。

第一，深刻把握中央、省委的新部署，增强做好人才工作的使命感。党的以来，在一系列重要讲话和批示中，对人才工作提出了许多新思想、新论断，指出“创新驱动实质上是人才驱动”，发出了“我们党和国家比历史上任何时期都更渴求人才”的强烈呼声，提出“择天下英才而用之”，特别强调要树立强烈的人才意识，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。从省委的部署要求看，实现高点定位、走在前列的目标，首先是人才工作要走在前列。近年来，省委提出了人才工作转型发展的思路，实施了“泰山”、“齐鲁”两大系列人才工程。从今年开始，省里将进一步提高人才工作考核权重，人才发展指数要成为第一指标。作为人才工作领导小组成员，可以说，做好人才工作是我们必须承担的责任。我们一定要贯彻落实好中央和省委关于人才工作的重大部署，强化责任意识、担当意识，把人才工作抓到手上、放在心上，自觉从战略和全

局的高度来推进人才工作。

第二，深刻把握国内外激烈竞争的新态势，增强做好人才工作的紧迫感。人才是竞争之基，是一个国家、一个地区最富价值、最具潜力、最可持续的战略资源。当前，国内外人才竞争日趋白热化，从国际看，以最典型的美国为例，二战后，美国通过各种手段、制度、政策，吸引、培育了全世界数量最多、最优秀的人才，美国人口占世界的1/22，却拥有全球1/4的高新技术人才，美国培养了40%的诺贝尔奖获得者，并雇佣了70%的诺贝尔奖获得者。近年来，美国又出台了《美国竞争法》、《移民改革法案》，日本也连续召开“引进外国高级人才推进会议”，韩国启动了“世界级研究机构”计划，欧盟出台“蓝卡计划”，英国推出杰出人才签证，以色列启动“创造未来工程”，等等，世界各国纷纷对引进人才提出了更为开放优惠的政策。从国内看，各地围绕实施创新驱动战略，着眼抢占未来发展制高点，吸引延揽人才的力度前所未有的。上海提出打造具有全球影响力的科技创新中心，发布人才新政20条，推出了一系列更具竞争力的人才集聚制度；福建出台《加强引才工作行动计划(20xx—20xx年)》，对世界排名前100大学的博士生，国有企事业单位引进的，可直接聘任高级职称，编制、专业技术职数单列，集聚人才的政策措施非常灵活。省内兄弟地市都有各自的重点人才工程，如济南的“5150”高层次人才计划，青岛的“青岛英才211计划”，烟台的“双百计划”，潍坊的鸢都产业领军人才工程，等等。随着“十三五”规划的启动实施，人才需求将急剧扩张，地区间的人才竞争将愈演愈烈。面对激烈的竞争和挑战，我们必须增强危机意识，清醒地看到我们差距，必须拿出舍我其谁的担当精神，超前谋划、聚焦问题、精准发力，才能在未来国际竞争、区域竞争中赢得主动、赢得优势、赢得先机。

第三，深刻把握淄博转型发展的新要求，增强做好人才工作的责任感。实现转型升级，关键靠创新，根本在人才。淄博是一个老工业城市，正处在爬坡过坎、转型升级的关键时期，

面临的形势复杂严峻，多重困难和挑战相互交织叠加，在推动转型发展的过程中，虽然有这样那样的制约因素，但最重要、最根本的还是人才。市委、市政府对人才工作一直高度重视，从20xx年起就提出了人才强市战略，王浩书记到淄博工作后，多次对人才工作提出明确要求，指出人才工作对推动淄博转型发展具有极为重要的意义，各级一定要牢固树立“人才是第一资源”“抓人才就是抓发展”的理念，把人才优先摆到更加重要的位置，为全市“一个定位、三个着力”提供强有力的人才智力支撑。周连华市长在近期的市人代会、经济工作会、招商引资会等多次会议上，反复强调要大力加强人才队伍建设，对实施重点人才工程、加大招才引智力度、强化企业家培训等工作，提出很多具体的要求。围绕中心、服务大局，是做好人才工作的根本方向。我们一定要主动跟进市委、市政府的重大决策部署，更加主动、更加直接地为产业转型服务、为各类人才服务，让人才工作多出生产力。

#### 四、聚焦转型精准发力，扎实做好今年人才工作

第一，更加注重精准引才聚才。有的放矢，才能事半功倍。我们不能一说到招才引智，就一哄而上，搞大呼隆，要提高引才工作的精准化，精准研究、精准施策，力求做到目标需求精准、引才方式精准、政策支持精准。今年重点做好两个方面的工作：一方面，要精准地掌握企业人才需求。按照全省、全市组织工作会议部署，今年要深入开展人才工作大走访，由组织、经信、科技、人社、商务等部门，会同区县对全市规模以上企业全部走访一遍，把底数摸清，特别是要和企业老总去谈，和他们一起研究分析，看到底需要什么人才、需要什么政策、需要什么服务，加强分析研判，更有针对性地做好工作。另一方面，要充分运用市场化手段引才聚才。人社部门要发挥好人才工作政府综合管理部门的作用，加强对市场经济条件下人才工作规律的研究，探索制定鼓励社会机构引进高端人才的办法，切实发挥市场在人才资源配置中的决定性作用。人社部门要大力发展人力资源服务业，吸引

国家级和区域性人才市场、一线发达城市的人力资源公司、猎头公司来淄博设立分支机构。这方面外地有很多成功的经验，比如，青岛高新区有一家叫金前程的高端人力资源公司，近年来为当地企业引进了上千名高层次人才；烟台市有许多上市公司把企业招工、人力资源管理、安全生产等多项业务交给人力资源公司，让专业的人办专业的事。年内，由市人社局牵头，要召开国内外知名人力资源公司参加的人才需求洽谈会，借助专业团队帮助企业引进专业人才。按照省委组织部的要求，从今年开始，市里每年将至少组织一次赴海外招才引智活动。发改、经信、科技、商务、外侨办等部门，要发挥各自职能优势，采取走出去、请进来等办法，招商引资与招才引智并举，进一步加强高端人才特别是海外人才引进工作。

第二，更加注重人才工程引领。目前，中央、省、市各级都有人才工程，这是推进人才工作的重要抓手。从市级层面讲，一是要抓好重点人才工程申报。这是人才工作服务工业强市建设最直接、最有效的有段。去年我们为企业争取到省级财政无偿扶持资金1.02亿元，这相当于13个亿的gdp创造的财政收入。其中，临淄区的长冶泵业入选了蓝色产业计划，目前省财政已明确扶持资金2200万元，占该公司去年利润的41%，对企业发展的支持力度是非常大的。下一步，各成员单位，特别是发改、经信、科技、人社、服务业办等部门，要用足用活用好上级各项人才政策，认真总结去年申报工作的经验，学习借鉴外市的做法，抓好国家“千人计划”“万人计划”、省“泰山产业领军人才”“省急需紧缺人才项目”等申报工作。各单位要加强与省对口部门的衔接，提前搞好调查摸底，储备一批重点项目和人选。要加强政策解读，适时搞好申报培训和答辩辅导，为企业和人才提供全方位服务。要抓好扶持资金的落实，对入选企业和人才大张旗鼓地进行宣传，真正让人才名利双收，让企业和企业家尝到抓人才工作的甜头。二是要深入推进淄博英才计划。瞄准我市主导产业和未来重点发展产业，紧紧围绕重大项目和重点工程对人才类型、结构和数量的需求，有针对性地推进淄博英

才计划，形成人才引领产业、产业集聚人才的良好格局。在产业人才工程方面，省内青岛、德州、济宁等市有许多好做法，组织、人社、经信、科技等部门，可以一起去学习学习。三是统筹推进各类人才工程。按照领导小组要求，这里点几项重点工作：市委宣传部要制定文化人才工程的意见，为建设文化名城提供人才保障；市人社局、总工会等部门要进一步加强高技能人才队伍建设，抓好首席技师的申报评审工作，深化技能竞赛、名师带高徒活动；市农业局、民政局要做好第四批淄博乡村之星评选、第二届齐鲁和谐使者申报工作。四是要注重解决基层反映的问题。去年10月份，我到市内5所高校进行了调研，召开了几个座谈会，听取他们对人才工作的意见建议。调研过程中我了解到，有些问题省里已有明文要求，但到了我们市里，几年下来都没有得到落实，有关部门要认真分析原因，看看是不符合淄博的实际，还是部门拖着不办？对这些问题，必须拿出具体的解决办法。前段时间，市人才办对有关高校反映的问题进行了整理，向有关部门进行了反馈。在加强与山东理工大学合作方面，市科技局行动迅速，已拿出了加强校城融合发展的意见，并向市委、市政府作了汇报。下一步，市教育局、人社局等部门，要针对高校提出的其他问题，重点在专业兼职教师选聘、改进高校教师招聘办法、加强高校青年人才培养等方面，抓紧拿出具体措施。针对群众反映的我市医疗卫生高端人才缺乏、整体水平不高等问题，市卫计委要研究解决办法，对接泰山学者工程，制定加强我市医疗卫生系统高端人才队伍建设的意见。

第三，更加注重企业家队伍建设。企业是人才开发的主体。聚焦企业转型推进人才工作，首先要抓住企业家这个“关键少数”，主动帮助企业拓展视野、搭建平台，激活企业引才用才的积极性。下一步，我们要在企业家队伍建设上多下功夫。一是市经信委要牵头制定《关于加强企业家队伍建设的意见》，研究提出我市企业家队伍建设的目标任务、具体措施。二是实施企业经营管理人才素质提升工程，从今年开始，市里要统筹市级企业家培训工作，整合经信、各行业协会等培训资源，进一步提高培训质量和实效。市经信委要牵

头制定我市企业家十年培训计划纲要，用好500 万元的企业家培训基金，分行业、分层次开展长期系统的培训，培养一支精通现代经营管理、熟悉国际国内市场、引领企业转型发展的高素质企业家队伍。要继续开展“双50 强”企业负责人境外高端培训，拓展国际视野，提升管理水平。 三是对重点企业的人才需求，各成员单位要发挥各自职能，靠上做好相关服务工作。 有时候我们帮助企业引进一个创新团队、管理团队，给企业带来的发展和提升，是难以用资金来衡量的。比如，东岳集团从20xx 年开始，对标学习台塑集团先进管理经验，引进台塑集团优秀管理团队和管理体系，整个企业的管理水平迈上了一个大台阶，企业向着数字化、网络化、智能化方向发展，在经济下行压力下，该企业各项经营指标出现连续增长的好势头。要建立常态化的引才机制，市人社局要以“双50 强”企业为重点，搞好人才需求调查，每年定期发布人才需求目录，更加精准地帮助企业引进人才。

第四，更加注重平台载体建设。人才能不能引得进、留得住、用得好，有时往往看的不仅是待遇报酬，更注重的是有没有发挥作用、施展才华的平台。这方面，我们的基础比较好，要继续巩固和保持好优势。 一是实施创新平台提升工程。市发改、经信、科技、人社等部门，要扎实做好各类重点实验室、企业技术中心、工程技术研究中心、博士后科研工作站等申报建设工作，推动各类研发平台晋档升级。市里决定，今年由市科技局牵头，启动实施“千人计划”专家工作站建设，对建站企业给予相应补助，吸引更多的“千人计划”专家来我市创新创业。要发挥各类创新平台引才聚才的作用，加强配套建设，完善公共服务，实现资源共享，努力为高端人才创新创业提供更好的、更便利的条件。 二是深入推进产学研合作。 要牢固树立柔性引才的理念，不求所有、但求所用，积极促进人才、平台、项目一体化。这方面，我市企业有很好的例子，东岳集团与上海交大张永明教授、金城医药与济南大学郑庚修教授，他们之间都有十几年的长期合作，都是柔性引进一名优秀人才，带出了一个团队，带动了一个产业。要继续组织好新材料技术论坛，开展“千人计划”专



家淄博行活动，提前摸清需求，搞好项目对接，切实提高活动的实效性。三是加强科技副职的管理服务。及时做好第二批科技副区县长的选派工作，加强管理服务，充分发挥派出单位的资源优势，更好地帮助企业培养、引进人才。

第五，更加注重人才联系服务。与前些年依靠优惠政策、扶持资金吸引高层次人才相比，现在要想引进急需紧缺的领军型人才，不仅要拼政策、拼条件，更要拼环境、拼服务。下一步，一是提高服务的专业化水平。人才服务不仅仅是部门的事，要更多地依靠中介机构，推进市场化运作。要依托科技局、金融办、中小企业局等部门和相关中介服务机构的力量，分类组建专业化服务团队，积极做好专业咨询、企业上市、人才评估等工作，推动人才、科技、金融有效结合，将服务由低端向高端、由生活向生产转变。二是加强党委联系专家工作。这是党管人才的制度性安排，近期市里将发文公布市级领导联系专家名单，各成员单位也要结合各自业务实际，每位班子成员至少联系一名专家人才，通过召开座谈会、定期走访等形式，强化联系服务，帮助解决实际问题。三是抓好人才工作宣传。要加大各级人才政策的宣传力度，重点宣传好我们的扶持政策、激励措施，调动企业抓人才工作的积极性。各成员单位要注重总结推广各自领域的优秀人才典型，树立正确的舆论导向，营造尊重知识、尊重人才的良好氛围。

## 五、主动担当密切配合，形成推进人才工作的强大合力

第一，抓责任落实。“一把手”抓“第一资源”，这一点责无旁贷。在市委组织部，我经常讲，人才工作与干部工作同等重要，干部调好了可以出活力，人才工作抓好了可以出生产力。人才工作是个系统工程，各个部门负责各自不同领域的人才，这也相当于在替市委、市政府管不同领域的“干部”，必须抓好、抓实、抓出活力。抓责任落实，我作为领导小组组长，首先要履职尽责，今后每年至少要开三个会，一是年初任务部署会，二是年中工作调度会，三是年底述职

评议会。在工作中，有什么问题需要提交领导小组研究，需要我帮助协调，都可以随时提出来，我们一起研究解决。大家作为领导小组成员，要把人才工作摆在本系统、本单位各项业务工作的突出位置，常出题目，多作研究，形成高度重视人才工作、大力推动人才发展的鲜明导向。需要指出的是，人才工作涉及面广，需要协调方方面面的事情，一些重大事项、关键问题，只靠分管同志和科室同志是不够的，“一把手”还得亲自出面，做到重大思路亲自研究，重点问题亲自过问，重要环节亲自协调，重点任务亲自督办。要加大向下指导力度，充分调动系统内部和基层单位抓人才工作的积极性、主动性、创造性，努力构建上下联动、统筹推进的工作格局。

第二，抓考核督查。党管人才，要求组织部门要在市委领导下，围绕市委、市政府的中心任务，认真履行人才工作领导小组办公室的各项职责，切实发挥好牵头抓总的作用。市人才办要根据省里的有关要求，进一步改进对成员单位的人才工作考核，分解好任务，落实好责任，发挥好每个成员单位的作用。今年年底市里将组织成员单位进行述职，看看工作抓得是不是到位，任务落实得到底怎么样，评议结果纳入工作考核。要积极推进人才工作项目化管理，建立通报、督办、约谈制度，实行每季一调度，半年一通报，年底述职考核，推动人才工作任务具体化、责任明晰化、管理规范化的。

第三，抓统筹协调。人才工作是一个庞大复杂的系统工程，党管人才不是组织部一家管人才，组织部门牵头抓总也不是包揽代替，而是为了加强宏观指导和统筹协调。20xx年，泰山系列人才工程我市入选2人。20xx年市委组织部加大了统筹力度，协调各部门靠上做工作，入选人数达到20人，这说明强化工作统筹还是有效果的。对人才工作，各成员单位都要牢固树立全市一盘棋的思想，认真贯彻落实市委的重要部署，从各自的角度发力，团结协作、密切配合，努力形成齐抓共管的整体合力。工作中，一方面要履行好职责，更加积极主动地抓好各自领域和系统的人才工作，一方面要搞好协

调配合，特别是对一些多个部门共同参与的项目，牵头单位要切实负起责任，明确具体措施，排出时间进度，保证工作按计划有序推进，参与单位要增强大局意识，主动作为，积极配合，确保目标任务保质按时完成。

第四，抓工作保障。重点是解决好“有人干事”和“有钱办事”的问题。目前各成员单位承担的任务日益繁重，很多单位工作力量已捉襟见肘。我们不是说一有任务就非要增人增机构，但事业没人干是绝对做不成的。希望大家从全局出发，进一步加强人才工作队伍建设，特别是工作任务比较重的发改、经信、科技、人社等部门，要与省里搞好衔接，明确牵头科室，充实工作力量。人才投入是赢得未来的战略性投入，是效益最大的投入，在这方面要舍得花钱。财政部门要统筹好各类人才投入经费，探索政府基金支持创新创业人才的具体措施，为做好人才工作提供充足的资金保障。

同志们，今年的工作目标已经明确，希望大家在时间上一定要打紧，进一步完善措施、加大力度，团结协作、扎实工作，确保各项任务的顺利完成。市人才办要切实发挥作用，做好沟通协调的有关工作，对各单位工作中遇到的困难和问题，要积极靠上、做好协调、搞好服务，为大家开展工作创造良好条件。

## 人才工作领导小组会议纪要篇六

近日，多个单位相继召开了领导小组会议，下面是小编给大家整理的20xx年领导小组会议纪要，欢迎阅读参考。

8月31日，市委副书记李志坚主持召开深化供销合作社综合改革领导小组会议，副市长熊炜参加。

按照中央、全省供销合作社综合改革的要求，到20xx年，我市要完成全市乡镇基层社改造与建设，村级综合服务社覆

盖80%以上的行政村，基本形成县、乡、村上下贯通的惠农综合服务体系，重点构建农业生产服务、农产品流通服务、城乡社区综合服务、农村合作金融服务等服务体系和产业。

李志坚强调，深化供销合作社综合改革是大势所趋，势在必行。必须认真贯彻中央、省委系列部署要求，不打折扣、坚决完成好改革任务。要切实加快我市供销改革进程，力争通过创新发展的工作思路，扎实有效的工作举措，把供销合作社系统打造成为与农民联结更紧密、为农服务功能更完备、市场化运行更高效的合作经济组织体系，成为服务农民生产生活的生力军和综合平台。要继续完善好《实施意见》，既要承袭上级文件精神，又要体现工作特色，要认真梳理汇集各个部门的意见和建议，使供销改革工作有亮点、有特色、有实效，统筹推进岳阳供销合作事业更好更快发展。

8月24日，我市召开全市普法依法治市领导小组会议，市委常委、政法委书记、市普法依法治市领导小组组长廖凯波出席会议并讲话，市政府副市长、市公安局局长张荣先主持会议，市政协副主席朱汉浩出席会议。

会议传达了省第十三次法治宣传教育工作会议精神，审议了《20xx-1015年全市法治教育工作先进集体和先进个人表彰名单》《九江市普法依法治市领导小组关于在全市公民中开展法治宣传教育的第七个五年规划》等。廖凯波在讲话中强调，要抓住针对领导干部这一“关键少数”的法治宣传教育，充分发挥他们在社会的引领示范作用；要继续深化领导干部法律知识考试登记考核制度，逐步建立和完善领导干部学法考勤、学法档案、学法情况登记和通报等制度，把法律素养和依法执政能力作为领导干部考核的重要内容。

廖凯波指出，法治宣传工作必须充分激发创新驱动力，进一步优化法治宣传教育工作体系；逐步健全完善科学化、常态化的普法宣传机制，开创政府主导、全民参与的普法宣传格局。

8月31日下午，淮南市招商引资工作领导小组会议在市政务中心召开。市委书记沈强主持会议并讲话，市长王宏出席会议并讲话，市领导王崧、胡东辉、李国利及市政府秘书长洪渊出席会议。

会议听取了1至7月份淮南市招商引资、利用外商直接投资、重点招商项目以及落实市招商引资领导小组会议纪要等情况汇报，并就项目推进过程中遇到的问题，研究提出切实可行的解决办法。

沈强在讲话中指出，今年以来，淮南市招商引资、利用外商直接投资进展情况总体较好、效果明显，利用亿元以上省外项目到位资金增幅居全省第二位，外商直接投资增幅居全省第四位，引进、开工建设了医药、光电新能源等一大批项目，增强了经济发展后劲。

沈强强调，项目是经济发展的后劲所在。各县区、各园区要把工作兴奋点放在招商引资上，抓住机遇、主动对接、做好服务，把工作落实到项目上，把项目紧紧抓在手上，不折不扣完成招商引资目标任务。要盯住项目落地，对已签约的项目，做好跟踪服务，确保项目引进来、早落地。要盯住重点产业，着力抓好煤化工、大数据、光电新能源、现代物流、淮南港、现代医药等产业项目的招商和建设。要明确责任主体，实行项目属地管理，强化县区和市直部门间的联动，形成工作合力。要严把招商引资环保关，坚决杜绝污染企业，实现绿色发展。要精心做好20xx中国国际徽商大会参会的各项筹备工作，利用节会平台，广交各界朋友，对接洽谈项目，展示淮南形象。

王宏在讲话中指出，项目是经济发展的重要支撑。在招商引资工作中，要注重彰显县区、园区产业特色，大力开展航天、大数据、生物制药、仓储物流等产业链招商，提高招商引资的针对性和实效性。要狠抓项目开工、落地，加快项目实质性推进步伐，尽快形成新的经济增长点。要精心谋划一批牵

动性、支撑性强的重大项目，加速产业集聚。要做好融资工作，为加快项目建设提供强有力的资金保障。

日前，安徽省烟草专卖局(公司)组织召开网络安全与信息化领导小组会议，领导班子全体成员参加会议。

会议听取了经济信息中心“安徽烟草数据中心项目总体介绍”及“安徽烟草“十三五”信息化规划编制工作方案”的汇报。项目组人员对行业“ct-155”信息化规划进行了解读，就业务架构规划的方法进行了讲解。会议正式启动了省局(公司)数据中心项目及“十三五”信息化发展规划编制工作。

会议指出，安徽省局(公司)领导高度重视数据中心项目及“十三五”信息化规划的编制工作，这些对安徽烟草下一步高水平、高起点、高层次的信息化建设具有重要作用。各部门要全力配合，积极参与到此次信息化规划编制工作中，充分研讨，抓好落实；合作方要投入全力，努力将该项目建成安徽烟草的精品项目、烟草行业的示范工程；信息中心要抓好项目管理，全程牵头组织好此项工作的实施与落地工作。

安徽省局(公司)机关各部门主要负责人，经济信息中心、项目组有关人员参加了会议。

## 人才工作领导小组会议纪要篇七

时间□20xx年2月6日

地点：公司会议室

主持人：

会议主题：一季度安全生产领导小组会

分析20xx年安全工作形式，并对2019年工作进行安排、部署

参加人员：

会议内容：

2019年，我们认真贯彻落实国家安全生产方针和政策，认真执行国家安全生产法律、法规，加强安全监督管理，保障公司生产和安全两不误。加强安全宣传教育，提高员工安全意识，全年，未发生一起生产事故和人员伤害事故；加强设备监督管理，定期对生产设施进行维护和保养，确保生产顺利进行；加强监督检查，发现隐患及时消除，确保生产和人员安全；总之，希望各班组和人员继续将安全工作放在首位，在保障安全的提前下，安全生产，持续发展。

20xx年，国家以及地方大力推行安全标准化建设，并要求在20xx年前，所有的危险化学品生产、储存和使用单位必须通过安全标准化考评，并且，现政府将实施安全标准化工作作为取得安全生产许可证的凭证，没有通过安全标准化工作考评的企业，将不发放生产许可证。对此，为了公司的发展，为了生产的安全，重要的是为了公司整体安全管理水平的提高，我们将赶在20xx年前努力将安全标准化考评通过，并拿到等级证书。各班组和部门要大力支持和配合，一起把此项工作做好。

1、在年前通过安全标准化考评工作

2、在创建的同时，在各部门和车间、班组，逐步实施安全标准化工作

4、坚持“安全第一，预防为主”的原则，加强安全生产监督管理，防止和减少生产安全事故，保证安全生产，促进公司的发展。

# 人才工作领导小组会议纪要篇八

时 间：××××年××月××日9：30

地 点：五楼会议室

会议主持：×××

会议议题：研究部署下一步创建国家级创业型城市工作

会议具体内容：

对下一步创建国家级创业型城市工作进行布置。会议强调：要认清创建国家级创业型城市工作的重要性和紧迫性，回顾总结前一阶段工作开展情况，并结合全县创城迎评工作会精神，对当前工作进行动员和部署，希望大家在会后迅速行动，认真抓好落实。会议要求各有关部门高度重视、迅速行动，健全机制，分解任务，争分夺秒，周密部署，对照考评标准，抓紧查缺补漏，高标准、高效率的制定针对性措施，确保我县创建国家级创业型城市工作顺利进行。各成员单位要高度重视创建验收工作，周密安排部署迎查工作。要认真对照《国家级创建创业型城市完成创建工作任务情况考评表》，逐项梳理考评指标，严格根据考评办法，落实备查资料。各项具体工作可参照县里做法对应开展。一是文件出台要及时。根据考核要求，结合县里出台的政策文件要一一贯彻落实。二是资料台账要齐全。召集创城领导小组成员单位，结合部门职责和分工要求，分别提供各自文件、资料、台账和工作情况汇报，同时做好归类存档。三是现场考察要典型。要精选具有代表性且享受到政府优惠政策的创业就业培训基地和创业服务平台的现场，确保现场不失分、不丢分，得高分。

××县住建局创建办



××××年××月××日

## 人才工作领导小组会议纪要篇九

这次全区人才工作领导小组会议，是我区“三快三先、跨越发展”的关键时期召开的一次重要会议。主要任务是深入学习贯彻全国、省、市人才工作会议精神，进一步明确做好人才工作的总体要求、基本思路和重点任务，全面加快人才强区建设步伐，努力开创全区人才工作新局面。下面我讲三点意见。

### 一、推动贾汪发展、跨越发展，必须充分认识人才工作的重要意义

(一)人才是强区之基。贾汪要发展，要跨越发展，不仅要有一流的经济、一流的城市、一流的环境，而且要有一流的人才；不仅要成为产业高地，更要成为人才高地。要努力在“三快三先”进程中，逐步形成在各领域有较强影响力和竞争力的人才群体，使人才优势成为贾汪最重要的竞争品牌。对照发展的态势和要求，我区人才状况还存在着较大差距。人才总量不足，尤其是能驾驭两个市场的优秀企业家少，掌握高新技术的工程技术人员少，能独挡一面的外向型人才少，中青年科技带头人少，懂两门以上专业的复合型人才少，关键岗位的高级技工少。人才分布也不均衡，全区70%中高级人才集中在一般性行业和科教文卫系统，企业中专业技术人才所占比例仅为20%。贾汪要跻身全市发展的第一方阵，不仅要成为招商引资的高地，更要成为人才集聚的高地。要像抓招商引资一样抓招才引智，要像为投资者服务一样为人才服务，使人才成为最具活力的增长源。

(二)人才是竞争之本。人才是稀缺的资源，也是竞争的焦点。在人才问题上，同样存在马太效应。经济发展快的地方，人才就相对集中；发展水平越低，人才就越紧缺。无论是苏南先

进城市还是财大气粗的跨国公司，都把人才战略放在突出位置，不惜代价集聚人才。近几年来，我区生源本科以上学历毕业生每年都在500人以上，但回贾汪的本地生源本科以上学历的每年仅100人左右，人才流失问题比较严重。水往低处流，人往高处走，人才的流失，既客观反映了我们与先进地区经济实力上的差距，也凸现了我区人才工作存在的不足。人才工作尚未引起全社会的足够重视；人才成长与创新创业的环境不够宽松，分配机制、激励机制等亟待完善；人才市场化配置程度还不高，有序流动不够规范，人才不足与人才浪费的现象并存；人才资源开发的多渠道投入机制尚未形成，企业家队伍建设等薄弱环节亟待加强。这些问题必须引起足够的重视，并切实加以解决。

(三)人才是跨越发展之要。“国以才兴，政以才治，业以才兴”，概括阐明了社会发展、历史前进的动力是人的因素第一，关键是人才，这可以说是古今中外历史的一条根本规律，绝无例外。当今和未来的国际竞争，说到底人才的竞争。世界经济发展的动力，正在从主要依靠物力资本转向主要依靠人力资本，世界各国对资源的争夺，正在从以物质资源为主转向以人力资源为主。高素质人才愈来愈成为各国、各地区争夺的焦点。推动贾汪跨越式发展，必须有超常规的思路，超常规的举措，超常规的力度，必须有政策，有资金、有技术、有市场、有项目，但最重要的是必须有人才，必须有一大批高层次、实用型、创新型人才，人才是第一要素，因此，我们要充分认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，充分认识新时期人才竞争的严峻形势和人才工作的繁重任务，充分认识加强人才队伍建设的极端重要性和紧迫性。

二、全面落实人才强区战略，为贾汪跨越发展提供人才支撑和智力支持。

(一) 确立人才优先发展战略，要切实做到“三个优先”。

一是人才资源优先开发。要切实树立人才资源是第一资源的意识，用战略眼光看待人才资源开发，确立人才资源开发相对于物质资源、环境资源、资金资源以及其他方面资源开发的优先地位。

二是人才结构优先调整。要加快推进人才布局和结构调整，尽快形成与经济转型升级、城市转型升级发展相适应的科学人才结构，以人才结构的优化推动经济发展方式转变和产业结构调整。

三是人才投入优先保证。今年预算安排400万元人才工作专项资金，以后每年随财政一般预算增长适度增加，重点用于对引进的高层次创新创业人才及招才引智工作先进单位、先进企业和先进个人的奖励。各镇、办事处、工业园区也要结合实际，设立一定数额的人才工作专项资金，形成规范、持久的资助体系。

## (二) 确立人才优先发展战略，要切实做到“三个创新”。

一是创新选用机制，不拘一格聚集各类优秀人才。要创新人才选用机制，拓宽引才渠道，使优秀人才脱颖而出，最大限度地利用好各类人才。对引进的高层次人才、紧缺人才，用人单位要认真落实有关优惠待遇。

二是创新培育机制，促进人才资源开发和增值。以人才资源能力建设为主题，以人才结构调整为主线，以培养人才的核心竞争力为目标，加大投入，加大培养力度，促进人才资本增值。结合我区“十大行动计划”，加大对我区党政人才的培养力度，打造一支善操作、会落实的干部队伍。

三是创新激励机制，激活人才资源裂变的内部动力。综合运用物质和精神、事业和情感激励，不断激发各类人才保持昂扬奋发的创业创新创优活力。组织开展贾汪区“双创引进”计划及引进的紧缺型高层次人才的表彰奖励，给予每人不低

于10万元的奖励。

三、加强领导，强化管理，确保人才工作的各项措施落到实处。

一是要加强行政推动。区人才工作领导小组要加强对全区人才工作的领导、协调、督查、考核以及人才政策、人才规划的制定，加强对人才工作的研究，把握人才竞争趋势，探索人才工作规律。各镇、办事处、工业园区要理顺管理关系，统筹协调各方面力量，转变管理方式，加大行政推动力度，以人才管理的高效率促进人才资源的大开发。

二是要加强组织协调。各镇、办事处、工业园区、区各部门一定要提高认识，明确“一把手”必须抓人才工作，要把实施“人才强区”战略真正作为贾汪跨越发展的第一战略任务来抓。在人才工作领导小组的协调下，组织人事部门要加强对人才工作的统筹规划、组织协调、督促检查，区各有关职能部门要各司其职，密切配合，形成人才工作的整体合力。

三是要加强工作考核。要建立严格的领导责任制，分工明确，任务到人，狠抓落实。进一步加大人才工作督查、考核力度，建立人才工作年度目标管理责任制，并与科学发展考核结合起来，确保各项工作落到实处。

同志们，蓄势发展之时，正是用人之际。目前的贾汪正是处在跨越发展的关键时期，开放的贾汪呼唤人才，发展的贾汪渴望人才，崛起中的贾汪需要人才。我们一定要牢固确立人才强区的发展战略，大力营造更有吸引力的发展环境，全力打造人才这个核心优势，努力用事业吸引、造就、激励人才，以全区人才工作和人才事业发展的新局面助推经济社会更好更快发展！