# 在全省人才工作会议上的讲话

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-10-19

*省委、省政府在我省经济社会发展进入新的历史时期的形势下,以树立和落实科学的发展观为指导思想,专门召开这次人才工作会议,研究新形势下的人才发展战略和做好人才工作的重大举措,意义非常重大。刚才,同志作了非常重要的讲话。同志的讲话,以邓小平理论和...*

省委、省政府在我省经济社会发展进入新的历史时期的形势下,以树立和落实科学的发展观为指导思想,专门召开这次人才工作会议,研究新形势下的人才发展战略和做好人才工作的重大举措,意义非常重大。刚才,同志作了非常重要的讲话。同志的讲话,以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导,站在战略和全局的高度,全面分析了我省人才工作面临的形势,深刻阐述了实施人才强省战略的重大意义,提出了今后一个时期我省人才工作的指导思想、总体要求和目标任务,讲得非常全面,非常深刻,我们要认真学习领会,抓好贯彻落实。下面,我就贯彻同志讲话和这次会议精神,讲三点具体意见。

一、与时俱进,更新观念,树立科学的人才观

同志在讲话中特别强调,要以“xxxx”重要思想为指导,大力实施人才强省战略,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。贯彻落实中央人才工作会议和这次同志讲话精神,必须树立科学的人才观,尤其要在以下三个方面提高认识。

第一,树立科学的人才观,必须准确把握人才的内涵。中央《决定》指出:“只要具备一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设有中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献,都是党和国家需要的人才。”这一重要论述重实践、重贡献,重能力、重业绩,明确界定了人才的概念,为我们树立科学的人才观提供了理论依据。学习贯彻《决定》精神,要明确三点：一是只要具备一定的知识或技能、能够进行创造性劳动、对事业做出积极贡献,就是党和国家需要的人才;二是人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者;三是人才资源是最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。我们要把思想认识统一到党中央的战略部署上来,统一到同志的讲话精神上来,加深理解、准确把握科学人才观的内涵,坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓,加快实施人才强省战略,为我省经济社会持续快速协调健康发展提供强有力的智力支持和人才保障。

第二,树立科学的人才观,必须树立人人都可以成才的观念。科学的人才观,强调人的全面发展,强调把每个人的潜能和价值最大限度地发挥出来。我们要适应新形势新任务的要求,全面地、辩证地、科学地看待人才。牢固树立有较高知识水平、创新能力的拔尖人才和有丰富实践经验与一技之长的实用人才都是人才的观念，在全社会形成谁勤于学习、勇于实践、敢于创新,谁就能获得发挥聪明才智的机会,就能成为对国家、对人民、对民族有用之才的社会氛围。要坚持德才兼备的原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,真正做到不拘一格选拔人才。要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境,切实做到人尽其才、才尽其用、用当其时,创造人才辈出的生动局面。

第三,树立科学的人才观,必须不断调整和优化人才结构。现代化建设需要不同层次的各类人才。科学的人才观,强调统筹兼顾各个层次、各个门类的人才需求,促进人才在地区、产业、行业和不同所有制组织中的合理分布,实现不同层次、不同职业、不同年龄人才的协调发展。关于三支人才队伍建设,同志讲得非常全面,我不再重复。这里,主要讲一下高技能人才队伍建设问题。这些年,我们在高技能人才队伍建设上采取了一些措施,也取得一定成效,但重学历、轻技能的偏见依然存在,高级技工匮乏、断档现象严重。目前,全省企业职工队伍中高级技工占技术工人的比重为6%,低于广东、江苏等发达省份,与发达国家30-40%的水平相比差距更大。这种状况与我省经济发展特别是现代制造业发展的要求很不适应。高技能人才是人才队伍的重要组成部分,是推动技术创新和实现科技成果转化的重要力量。各级党委政府要从全省经济结构战略调整和建设现代制造业强省的要求出发,把高技能人才队伍建设纳入总体规划,切实加强领导,加大投入,落实责任,抓出成效。高级技工培养主要靠教育。要大力发展职业技术教育,加快高级技工学校建设,不断完善以职业教育为基础、高级技工教育为依托的高技能人才培养体系。企业是高技能人才培养的主体,要重视和加强岗位培训,建立和完善培训制度,提高技能人才待遇,发挥技能人才在生产一线的骨干作用。要搞好高职院校的职能定位,重点培养能满足市场需求的技工、高级技工,杜绝职业院校不顾市场需求不断升格、培养人才雷同化的现象。要根据现实需要,科学设置课程体系和教学内容,抓好实习基地建设,着重培养学生的动手能力。争取到2024年全省年培养高级技工15万人以上,高级技工占技术工人的比重达到20%,形成一支规

模宏大、结构合理、技艺精湛、作风过硬的高技能人才队伍。

二、以科学的人才观为指导,充分发挥好现有人才的作用,大力吸引外来人才

改革开放以来,特别是去年省委工作会议以来,全省各级以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导,大力实施科教兴鲁战略和人才强省战略,人才队伍建设取得了显著成绩。但在新时期、新阶段,我省人才工作仍然面临严峻挑战:从国际竞争来看,人才资源已被视为综合国力竞争中的核心竞争力,西方发达国家在用好现有人才资源的同时,千方百计吸引发展中国家人才。从国内竞争来看,省际间人才争夺不断加剧,长三角、珠三角和京津等地区经济发达、政策优惠、环境宽松、服务到位,对人才的培养、吸引、使用有着我们不可比拟的优势。近几年,中央实施西部大开发战略,振兴东北老工业基地,增强了这些地区对人才的吸引力。据省人事厅提供的数字,“九五”期间，我省以年均递增9.3%的速度流失各类专业技术人才6949人。仅从报考研究生一项来说,XX年我省报考省外院校研究生的考生为32445人,省外报考我省的为3709人;XX年我省报考省外院校研究生的考生为42279人,省外报考我省的为5638人,从一个侧面说明我省高层次人才培养能力弱、流失严重已经成为制约我省发展的重大问题。可以说，当前我省处于人才竞争的不利地位,优秀的人才引不进来,自己培养的还在大量流失,山东人才工作任务艰巨,形势逼人。我们必须进一步增强紧迫感、压力感，努力培养人才、吸引人才、用好人才,争夺新一轮发展的主动权。关于下一步全省人才队伍建设和人才发展的战略、目标、任务、措施等问题,同志讲得很明确,这里仅就最大限度地用好现有人才、千方百计吸引外来人才问题,补充几点意见。

第一,深化国有事业单位改革,让人才获得发展空间。从我省目前的人才状况来看,一方面人才缺乏,另一方面又有相当部分的人才没有发挥应有的作用和潜力,科研人员等课题、等经费,不适应市场经济发展的形势,单位之间相对封闭,缺乏联合,相当多的科研人员没项目、没课题,存在着人才浪费现象。这在聚集了大量人才的固有科研事业单位尤为突出,其根本原因是管理体制陈旧、工作机制不活,还有不少的科研人员不熟悉依靠市场展示自己的才能。我们必须用改革的办法来解决这个问题,加大行政事业单位改革力度,打破“大锅饭”,创新体制和机制,放活科研单位,放活科研人员,发挥市场对人才资源配置的基础性作用。省属事业单位改革方案已经多次研究修改,近期要抓紧出台,有关部门和单位对本身的改革要抓紧动手，充分研究论证,积极稳妥推进改革。要改革分配制度,逐步将事业单位的岗位职务和利益分配通过竞争手段来实现,通过市场来实现科研成果的研发、转化。最大限度地鼓励行政事业单位的人才到经济建设第一线施展才华,作为市场经济的主体直接为社会服务。尽最大可能调动人才的积极性,发挥人才的创造性,鼓励有条件的先富起来。

第二,鼓励创新,为人才成长创造良好的社会环境。人才的成长发展离不开党和政府的培养,离不开艰苦的努力和奋斗,离不开良好的社会环境。作为个人来讲,要潜心学习和勇于实践,大胆探索,既要尊重前人的劳动成果,又要做到与时俱进;作为社会和用人单位来讲,要关心、爱护他们。要坚决克服嫉贤妒能的现象,鼓励创新;同时,要克服立竿见影、急功近利的思想,切实关心爱护他们,对工作中遇到的困难,要给予大力帮助。要始终给人才以创新和发展的信心和机会,让他们倍感关爱和鼓舞,让新思

想、新知识、新技术、新产业获得生长和发育的良好土壤。

第三,牢固树立以人为本的观念,关心人才,尊重人才。以人为本、尊重人才,就是尊重人才创造性的劳动,尊重人才的事业,尊重人才发展的需要。要为人才提供广阔的发展空间,创造脱颖而出的条件:一方面要从政治上、生活上多关心他们,为他们排忧解难,解除后顾之忧;另一方面要切实帮助他们解决好工作、发展中遇到的难题,给予他们成长、发展所必需的人权、财权、管理权等,创造良好的工作条件,让他们集中精力、集中时间研究学问。过去,科研人才申请科研项目,必须经过所在的研究室、所、院层层审批,论资排辈的现象比较普遍,也不同程度地存在一些不正之风,往往造成有科研能力的一线同志申请不到项目的情况。为解决好这个问题,省科技厅自今年起对山东省自然科学基金、山东省优秀中青年科学家科研奖励基金的申报办法进行了改革,实行自然人申报,科研人员可以不通过所在单位直接申报,给人才发展拓展了空间,体现了以人为本、尊重人才的先进理念。我认为这个做法很好,要大力提倡。

第四,根据需要引进人才,按照贡献确定待遇。待遇留人,在人才引进、使用中有重要的作用。高层次人才应当得到丰厚的待

遇。要把人才的贡献与待遇紧密联系起来,贡献大的多得,贡献小的少得。当前,在引进人才工作中要注意三个问题:一是不要开“空头支票”，承诺的待遇一定要尽力落实好。二是要实事求是,不要叶公好龙,不能片面地把引进人才多少作为“政绩”,关键是创造条件,让人才真正有发挥才能的机会和空间。要以务实和理性的态度,根据实际需要吸引人才,提高人才投入产出比。要避免引进的人才和工作需要不相称,高薪引进高精尖人才从事一般性研究工作,对国家、对单位、对个人都是一种损失。三是要注意充分发挥本土人才、“海归”人才两个积极性。英雄不问出身,人才重在贡献。无论是“海归”人才,还是本土人才,只要贡献相当,就要享受相同的待遇。

第五,加强人才载体建设,增强对人才的吸引力。人才市场的最新调查结果表明,对人才最具吸引力的因素:一是未来发展的机会,二是现在发展的条件,三是丰厚的物质待遇。这说明人才特别是高级人才到某一个地方或单位工作,最看重的是能否有更为广阔的发展空间,能否最大限度地实现自身价值。当前我们一些单位留不住人才,引不进人才,用不好人才,关键原因是人才载体建设落后,缺乏良好的科研条件,没有形成科研团队,不能为高层次人才提供广阔的发展空间。省内某所高校近几年有10多位教授调到复旦大学、浙江大学等单位工作,目前还有10多位申请调走,他们要去的单位待遇还没有这所高校优厚,要求调走的根本原因是这所高校的办学层次低,博士点、硕士点申请不下来,限制了他们事业的进一步发展。高等院校特别是几所综合性大学,要舍得花代价聘请知名教授、专家任教,培养名牌专业。因此,各级政府及其主管部门必须把人才载体建设放到突出位置来抓,下决心提高大学的办学层次,全力抓好留学生创业园、创业中心、大学科技园、博士后科研流动站等高层次人才载体建设,给人才搭舞台、竖梯子、趟路子,为人才施展才华提供用武之地。

三、贯彻落实好同志讲话和这次会议精神,把科学的人才观落到实处

当前,全省正在全面树立和落实中央提出的科学的发展观,这对于我们紧紧抓住本世纪头20年发展的重要战略机遇期,加快山东的发展,具有十分关键的作用。落实科学的发展观,加快发展,迫切需要大量的现代化建设人才。这次大会之后,我们各单位、各部门都要结合自己的实际情况,认真研究如何在科学的发展观统领下做好人才工作。要制定措施,明确责任,狠抓落实。提交这次会议讨论的关于进一步加强人才工作的《意见》,对山东今后5到10年人才发展的工作目标、措施、重点等都作了明确规定,根据会上大家提的意见作进一步修改后将尽快下发。各地各单位一定要结合自身实际一项一项地去研究,制定出各自的人才工作目标和措施,把具体的工作任务、目标、措施分解到单位,分解到领导成员,切实抓好落实。各级政府要按照《意见》要求,把人才开发经费列入财政预算,不断加大投入。一是加大对高等教育、职业技术教育、农业技术教育等各层次教育的投资力度。二是加大对博士点、博士后科研流动站、重点学科、重点实验室等人才载体的投入,把各种载体建设成为对各类人才具有强大吸引力和承接力的高密集平台。省里设立人才专项资金,专门用于高层次人才的培养、引进、创业、奖励等。同时要积极探索建立政府引导,金融和社会资本、民间资本共同参与的多元化风险投资体系,为人才创新创业提供资金支持。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找