

人才工作座谈会发言材料 合集



云公文商城



领导讲话提纲



老同志说



干部读书

（说明：本合集内容除原创外，全部整理自各级政府网站、各专业领域媒体、杂志、图书等，已经编辑甄别筛选修改，均可复制粘贴，绝对保证质量。请大家在学习参考过程中严禁抄袭，严禁上传网络或者用于商业用途，违者必究）

人才工作座谈会发言

近年来，x街道以“三区五园”建设为依托，紧扣全区人才工作要点，扎实做好各项工作。x先后获得“区x英才计划”资助，x科技即将接受“区x英才计划”评审，x名人才入选区“x人才培养工程”。下一步，我们将创新举措，深耕细作，奋力打开x人才工作新局面。

更高站位把牢人才工作导向。坚持党管人才原则，发挥党工委在人才工作中的核心领导作用，不断提升基层人才工作的科学化、规范化水平。完善推进机制。把人才工作作为街道年度重点工作抓实抓常，进一步落实党工委定期推进人才工作制度，及时调度和评估工作成效。注重内部协调，切实强化街道党群、经发、财政等多部门间的沟通协作，形成统一高效的运行机制。完善工作网络。拓宽工作渠道，强化上下协同，落实人才工作专干，提高企业人才专员设立覆盖面，切实形成人才工作网络。完善考核体系。严格人才工作目标责任制，将年度目标任务细化分解到相关条线，明确工作质量和进度要求。同时，与年度考核挂钩，完善奖励激励办法，推动责任到岗、任务到人，确保完成全年目标任务。

更实举措拓宽人才引育渠道。创新人才引育方式，努力打造一支符合x产业创新、城市转型的人才队伍。坚持政府推动和企业主动相结合。以企业需求为导向，落实党政领导

联系企业、服务人才机制，把“走访重点企业、摸排人才需求”作为重点工作纵深推进。依托x等市级工程技术研究中心，积极寻求才企合作新空间。坚持自主引才和委托合作相结合。立足“精一优二强三”产业方向，放宽视野、主动出击，开展招才引智专场活动，精心筹划“x英才”创新创业系列赛。借力在外知名人士、科技镇长团等多方资源，以才引才荐才，做大人才工作“朋友圈”。坚持招商引资和招才引智相结合。健全联动机制，将项目引建与人才工作同部署同推进。对新引进项目，强化人才同项目、项目同产业的对接，构建产才融合的良好格局。围绕在建的x都市创业园，强化街道层面与运营团队的协作配合，做到招才引智和招商引资双向发力。

更大力度涵养人才发展生态。以“招商引资突破年”“营商环境提升年”为契机，持续把优化服务作为留住人才、用好人才的基础环节来抓。做强平台载体。全力筑巢引凤，围绕“研发在中创、孵化转化在x”的思路，深挖国际青创园等平台潜力，加速x都市创业园建设，利用现有物业探索打造人才项目众创空间，推动恒生科创中心签约落地。做实基础配套。坚持走“产城人融合发展”之路，优化空间布局，强化综合能级，持续提升交通、教育、医疗等公共配套。完善人才奖补政策，以配建新居和安置房改造推进人才公寓建设。做细服务保障。深化“智汇x”计划，坚持问题导向、结果导向，在人才申报、资金扶持、技术研发、项目孵化等方面精准施策、协同配合，落实全过程服务，让人才工作更

有温度，项目建设跑出加速度。

人才工作座谈会发言

习近平总书记在党的二十大报告中强调：“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”。xxx 将坚决贯彻落实党的二十大精神，深入实施新时代人才强县战略，构建“引才、育才、用才、留才、护才”全链条人才发展体系，奋力打造 xx 县域人才新高地。

一、坚持多措并举倾心引才。坚持把人才工作放到推进县委“xxx”战略中去思考、去谋划、去推动、去落实，结合 xx 发展实际需求，按需引才、精准引才。聚焦产业靶向引才。围绕产业发展和乡村振兴两条主线发展需求，千方百计招引“适销对路”的优秀人才。聚焦优势产业、新兴产业，围绕产业链、布局人才链，加大产业高端人才、科技领军人才和创新团队引进力度，引导人才资源向优势产业、重大项目集聚。瞄准乡村振兴一线需求，立足乡村资源禀赋，大力支持农业企业、农民专业合作社、家庭农场等新型农业经营主体引进高端农业产业人才，探索人才、项目、科技“打包引入”，全面激发和释放人才创新创业活力。聚焦事业高效引才。围绕教育、卫生、经济、规划等领域工作需求，以事业聚才，精准引进高层次专业型人才。强化柔性引才理念，不求所有、但求所用，充分依托校企合作、校县合作等方式，不断深化与中南大学等省内知名高校在科技研究、智力引进、

人才培养等方面的交流合作，抓实科研成果转化落地，着力打造产才融合发展新高地。聚焦方法科学引才。坚持从实际出发、从现实需要出发，量力而行、量需而引，拓宽渠道、创新方法，着力引进政治素质高、现实能力强等优秀人才。建立健全个人品德与专业素养相结合的人才引用评价体系，把好人才“准入关”，建立一支忠诚担当的干部人才队伍，确保引入的人才在人民群众最需要的关键时刻，都能冲得上去、顶得下来，豁得出去。

二、突出分类培养精心育才。“致治之要，以育才为先。”人才的培育是一个厚积薄发的过程，积极培育好现有人才和本土人才，最大限度挖掘和提升现有人才潜能，是壮大人才队伍的主要途径。搭好“大舞台”。大力实施人才“十百千”工程育才，在盘活存量人才上创新模式，着力培养造就一批优秀青年人才、拔尖人才、专业人才。充分发挥县职业中专人才自主培养阵地作用，统筹抓好教育、医卫、法治等各领域实用人才培养，深化产教融合、校企合作，推广“订单式”培养和新型学徒制，大力培养产业技能人才和一线教育、医卫等急缺人才，推动校企双方协同发展、互利共赢。用好“练兵场”。优化实施“基层人才定向培养三年行动计划”，每年定向培养基层农技、教育、医卫人才。鼓励党员干部下沉一线，到任务重、矛盾多的岗位经受实践磨练，练就担当本领，突出在项目建设一线、招商引资一线、创文创卫一线、乡村振兴一线经历风雨、增长才干，培育一批在各行业各领域能堪大用、能担重任的人才生力军。上好“培训课”。开展“名

家、名师、名医、名匠”遴选培育工程，培育壮大现有人才队伍，依托就业服务中心、乡镇党校等平台，加大对高素质农民和农民大学生培育力度。完善人才培训体系建设，整合培训资源，完善培训机制，创新培训方式，丰富培训内容，不断提高人才的专业水平。强化农村实用人才技能培训，加快培育一批服务本地经济发展的乡村振兴人才和产业技能人才，更好地服务产业发展和乡村振兴等重点工作。

三、注重管用结合专心用才。要坚持以用为本，充分发挥人才的特殊禀赋和特长优势，建立科学合理的管用机制，让人才用其所长、尽其所能，切实做到人尽其才、才尽其用、用当其时。解放思想。着力破除制约人才发展的思想屏障，真正做到唯才是举、唯才是用。引导人才向园区、向一线聚集，推动人才与产业相融、与企业互动、与项目对接，推动人才引领传统产业转型、支柱产业升级，特色产业崛起。科学评价。着力克服“四唯”倾向、破除求全责备，以职业属性和岗位要求为基础，突出政治品德、能力实际、贡献业绩综合评价人才。注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用，创新多元评价方式，科学设置评价周期，合理使用评价指标，实现人才评价与项目评审、机构评估有机结合，建立健全科学有效、动态调整的人才评价体制机制。有效激励。充分授权用人主体，支持企业自主评定人才序列，提供相应薪酬待遇，引导企业实施人才股权期权激励，支持科研人才技术入股、技术有偿转让，促进科技成果资本化、产业化，让人才合理合法享有创新收益，充分调动人才的积极

性、主动性、创造性。破除人才晋升的制度堡垒，真正做到爱惜爱护人才、充分信任人才和放手使用人才。建立开放灵活的人才流动机制，充分挖掘激发人才活力。

四、创新服务保障诚心留才。引进人才、留住人才既需要相应的待遇，更需要鼓励创新、宽容失误、包容个性，尊重知识、尊重人才，创造良好的环境。以服务留人。提升服务水平，贯彻落实好各项保障政策，持续健全人才管理服务体系，为人才提供各种帮助。为高层次和急需紧缺引进人才、突出贡献人才及重点产业人才定制发放“瑶都人才服务卡”，积极主动解决好人才子女就学、配偶随调、住房等后顾之忧。以事业留人。完善人才引进政策体系，着力提高人才政策的精准度和实效性，用好 xxxx 万元人才发展专项资金，用活 xxx 名人才专项“编制池”。持续建强博士工作站、博士后科研流动站等科创平台，鼓励创新主体实现知识产权与产业的融合发展，推动科技成果就地转化，让广大人才在 xx 有更多的获得感。以环境留人。扎实开展人才主题日系列活动，加大对各类人才的奖励激励和培养力度，在全社会着力营造尊重人才、珍惜人才、爱护人才、善待人才的浓厚氛围，构建形成见贤思齐、近悦远来的良好人才生态。

五、健全工作机制悉心护才。不断完善人才工作领导和运行机制，根据人才工作领导小组各成员单位职责权限、任务要求，打造统分结合、协调高效的爱才护才工作机制。坚持政治引领，掌稳“思想舵”。做好人才的思想政治教育，注重从各类人才中发展党员、评选劳模、推荐“两代表一委

员”，使各方面优秀人才紧密团结在党的周围。重视选树人才先进典型，评选表彰优秀产业人才、文化艺术优秀人才、非物质文化遗产保护传承优秀人才、优秀乡土人才等七类优秀人才，着力营造识才爱才敬才用才的社会氛围。坚持党管人才，扛牢“硬责任”。不断健全党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门密切配合、用人单位发挥主体作用、社会力量广泛参与的党管人才工作格局。全面落实一把手抓人才工作述职评议考核制度，加大人才工作效能评估力度，将人才工作成效纳入各领导班子推动高质量发展的政绩考核体系，进一步压紧压实人才工作责任，强化党管人才意识。强化政策保障，凝聚“大合力”。组织人事部门切实履行抓政策、抓保障、抓协调、抓服务的重要职责。科工、人社、教育、卫健等有关部门立足职能职责，抓好人才工作重大政策落实、重要工作推进、重点人才服务。财政优先足额安排人才发展专项资金，加大对人才创新创业的扶持力度。各用人单位严格落实人才引、育、用、留的主体责任，坚持用事业造就人才、用环境集聚人才、用机制激励人才，努力创造条件，让有才之士在 xx 有干事平台、有发展空间。

人才工作经验交流发言

去年以来，晋城市围绕“引、育、用、留、服”人才工作链条，找准工作“小切口”，推进服务“大提质”，满足人才“大需求”，助推队伍“大发展”，全力创建全国中小城市一流人才生态。

一、坚持广开门路，匡助产才融合之“紧”。针对人才政策与产业发展实际结合不紧的短板，修订完善晋城市高层次人才分类标准，增设晋城重点产业紧要稀缺F类人才，首次将全日制硕士研究生、“双一流”建设高校本科毕业生、本科学历选调生、特别优秀专科毕业生及全市重点产业紧要稀缺技能人才全部纳入其中，分x个产业门类制定符合全市“x+x”现代产业体系的人才认定标准，构建更加开放、更加灵活的人才环境。

二、坚持改革创新，支持人才引进之“活”。聚焦产业链布局人才链，编制急需紧缺实用型人才目录，避免盲目式“抢人才”、撒网式“凑人才”。首设“虚拟账户”定向引才，对口目录内的硕士研究生、博士研究生只要毕业到晋城就业，在读期间分别以每月xxxx元、xxxx元为标准的预发薪酬就可以一次性兑现。同时，对事业单位引进高端紧缺人才，专项事业编制不足时，采用“员额制管理”方式编外引进，采取“岗编分离”方式定向服务重点产业企业，有效促进人才

在事业单位和企业间的合理流动。

三、坚持真情实意，展现尽心留才之“诚”。坚持用待遇留人、用事业留人、用感情留人同向发力，在进一步提高对专科大学毕业生以上相对应层次各类人才补贴力度基础上，竭尽全力解决好“关键小事”，全过程解决人才供需对接、分类评定、补贴发放、金融支持、住房安居、子女入学等一系列服务事项，让人才真正安心“做好大事”。特别是首次推出同级财政以个税缴纳地方留成部分为依据x年内予以xxx%奖励的优惠政策，以地方财政“小切口”撬动高层次人才事业“大发展”。

四、坚持搭建平台，提供人才服务之“便”。集成现有各类人才网站、公众号数据资源，搭建具有晋城特色的“码上通办”人才服务综合平台。人才码申领，赋予人才个人专属且唯一识别的“人才码”，人才凭此码线上快捷办理人才补助兑现、开设虚拟账户等专属场景，线下可享受贵宾通道、绿色通道、酒店住宿等优惠服务。人才业务线上流转，建立各单位网络互联、联合办公的虚拟行政服务管理系统，人才办通过管理端即时跟踪督办各部门办理人才申请事项进度和成效，各单位按照政策兑现、奖励申请等工作流程线上批转。人才数据精准分析，按照年龄、职称、学历、籍贯、专业、职业等维度，根据不同人才标签分别建立不同数据库，为各类人才提供最新人才资讯以及校友、同行相关信息，也为市委、市政府开展人才工作决策提供结构分布、学历层次、创新资源等基础数据支撑。

人才强县战略工作交流材料

近年来，我县大力实施人才强县战略，努力在建机制、畅通道、优环境上下功夫，聚力点燃绿洲“人才引擎”，为全县经济社会高质量发展提供强有力的人才保障和智力支持。主要做法概括为“三个新”。

一、构建人才工作新格局

一是强领导建机制。始终坚持党对人才工作的全面领导，建立健全县委人才工作领导小组会议、联席会议、“一事一议”、督查通报、述职评议考核等制度，形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各负其责的人才工作格局。

二是明责任聚合力。全面压实“一把手”抓“第一资源”责任，将党委（党组）书记抓人才工作与基层党建述职评议考核一并进行，确保人才工作抓紧抓实。紧紧围绕《xx县绿洲人才行动计划（试行）》《关于进一步完善县委人才工作领导小组运行机制的意见》，明确xx家县委人才工作领导小组各成员单位职能职责，形成人才工作责任明晰、齐抓共管的良好格局。

三是优保障强动能。成立人才发展服务中心，配齐配强人才工作力量，设立xxx万元/年的人才发展专项基金，为各类人才提供补贴、住房、服务等各方面保障。完善人才发展机制，健全政府、社会、单位多元化人才投入机制，综合运

用财政、税收、金融等多种支持手段，更好地为各类人才加油赋能。

二、打造人才集聚新高地

一是切实增强政策吸纳。修订发布《xx 绿洲人才行动计划（试行）》，形成更具竞争力的引才育才留才制度优势。设立 xx 个人才引进周转编制，专项用于人才引进。健全完善人才需求信息库，聚焦“一主一特”产业结构、企业“卡脖子”技术、重点民生领域，制定发布人才需求目录。

二是精准精细引才育才。突出为我所用，靶向发力，大力引进急需紧缺人才，2022 年全县全职引进各类人才 xxx 人，其中硕士研究生 xx 人，高技能人才 xx 人，柔性引进各类人才 xxx 人。加大特岗人才培养力度，定向培养特岗人才 xxx 人。实施“绿洲能手”培育工程，培育农村实用人才 xxx 人、乡村振兴致富带头人 xxx 人。实施“绿洲工匠”培育工程，培育高技能人才 xxx 人。

三是优化人才发展环境。实行“绿洲人才卡”服务制度，首发人才卡 xx 张，为在绥高层次人才提供优先落户、子女入学等 x 项优质高效便捷服务。采取“x+x”结对联系模式，持续落实县级领导联系服务专家工作。用心开展“五个一”工作，即举办一次专家人才研修班、建立一份人才档案、开展一次免费健康体检、组织一次座谈会、寄发一份新春慰问信。开设《才兴绿洲》栏目，全方位宣传人才政策、人才工作典型经验及事迹，营造尊才爱才敬才氛围。

三、营造人尽其才新生态

一是优化激励措施。开展人才工作中“唯帽子”问题治理工作，畅通人才晋升通道，合理确定薪酬，配置岗位资源。职称评定优先从基层考虑，给予政策倾斜，2022年在同等条件下，优先评定基层工作人员职称 xxx 人。

二是搭建发展载体。暑期择优招募 xx 余名返乡大学生开展“xx 之约”活动，让广大优秀青年学子看家乡巨变，献发展之计。建立“乡情人才库”，充分发挥“新乡贤建家乡”作用，建立新乡贤分会 xx 个，建成联络站 x 个，争取新乡贤参与乡村振兴项目 xxx 个，累计投资 xxxx 万元。举办“xxx”xx 县电商短视频直播人才创业孵化大赛，吸引 xxx 名选手报名参赛，带动销售 xxx 万元。

三是加强梯队建设。聚焦年轻干部储备不足，专业化、梯次化培养受限问题，大力开展“绿洲育苗”行动，2022 年举办年轻干部专题培训班 x 期，培训年轻干部 xxx 人。深入推行科技特派员制度，引导人才向基层、乡村振兴一线流动。2022 年全县获得省市选派“三区人才”xx 人、省派科技特派员 x 人、市派科技特派员 x 人，选派县科技特派员 xxx 名。被省委人才工作领导小组评为 20xx-2021 年度省科技特派员工作先进单位。

人才工作情况汇报

近年来，区坚持把人才作为推动全区经济社会发展高质量发展的第一资源，通过完善政策链、搭建载体链、疏通交流链、延伸服务链、强化责任链，全力构建人才工作新格局。

一、完善“政策链”，提升人才竞争“软实力”。积极创新引才理念，坚持把制定极具吸引力的政策放在首要位置，紧密结合区域发展定位和人才发展需要，推出人才政策“组合拳”。以深化人才体制机制改革为主线，建立完善高层次创新创业人才引进和培养机制，因地制宜出台《xx县引进和培养高层次创新创业人才奖补办法（试行）》，推动形成上下衔接有序、符合xx实际的人才培养引进、评价使用、激励流动和政策保障体系，从制度机制层面提升了人才竞争软实力。健全完善人才荣誉体系，对作出突出贡献的引进培养人才，优先推荐申报省市级以上人才计划评选项目，优先推荐为党代表、人大代表、政协委员等人选，优先安排学习交流等活动。

二、搭建“载体链”，夯实人才队伍“硬实力”。积极探索本土人才培养新路径，在全区教育、卫生、文化等行业领域创建xx个有影响力的县级名师名医文化名人工作室，搭建人才培养、孵化、服务的成长平台。深入实施“借脑引智”工程，依托“引才聚才xxx计划”等人才引育项目，培养高

端创新人才 xx 名，争取到省市人才支持资金 xxx 万元，有效缓解了 xx 区重点领域高层次人才紧缺的问题。依托援青干部、“xx 专家服务团”“xx 专家服务团”和清华支教团等项目和载体，吸纳阶段性人才、候鸟式人才、远程服务人才共 xx 余名，为全区教育、医疗、文化等人才密集领域注入新鲜动力。

三、疏通“交流链”，构筑作用发挥“大平台”。贯彻落实《关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的若干措施》，扎实开展科技特派员选派、省市人才项目推荐申报，并对甄选出的“优秀人才”表彰奖励，设立动态管理台账。组建人才服务队深入基层一线开展惠农政策宣讲、农业科技推广和致富能力培养等工作，增强农村基层和生产一线的技术创新能力。积极争取 xxx 余名“三区人才”到 xx 区开展科技培训、技术咨询和农技推广，为区域产业发展提供强有力的科技支撑。紧抓东西部协作机遇，先后接收 xx 区 xx 名专业技术人才到 xx 区挂职帮扶，选派 xx 名专业技术人员赴 xx 区跟班学习，为人才互动交流“架梯铺路”。

四、延伸“服务链”，营造温暖人才“大家庭”。落实党委联系服务专家措施，扩大联系服务范围，完善联系服务方式，细化联系服务内容，进一步强化人才政治引领，县、科级党员领导干部通过走访、慰问等形式，做好与优秀人才间的对接、协调、服务等各项基础保障工作，激励和支持优秀人才干事创业。通过定点租赁方式，设立人才公寓，作好挂职人才生活服务保障，确保人才工作安心、生活舒心。多形

式组织开展人才慰问、座谈交流和主题联谊活动等服务工作，加大优秀人才关心关爱力度，鼓励他们继续发挥才能，为 xx 经济社会发展贡献才智，确保人才“引得来、留得住、用得好”。

五、强化“责任链”，形成齐抓共管“大格局”。定期召开人才工作领导小组例会和联席会议，研究全区人才工作，安排部署阶段性工作，通报人才工作进展情况，层层压实工作职责，确保各项工作稳步推进、有效落实。落实高层次人才“月督促、季考评、年总结”绩效管理制度，对入选人才进行动态管理，以管理促绩效、以绩效促提升，推动项目落实落地。深入贯彻“一把手”抓“第一资源”理念，通过完善机制、一体谋划，将人才工作纳入各乡镇（街道）、区直各部门单位年度绩效考核目标体系，不断凝聚人才工作合力，进一步强化科级领导班子抓“第一资源”的责任意识，形成上下联动、齐抓共管、协作高效、整体推进的人才工作良好局面。

人才工作情况汇报

近年来，xx 区全面落实党管人才工作总要求，以“双招双引”为抓手，贯通引才、育才、用才、留才工作链条，坚持做大“增量”、做活“存量”、做好“变量”、做优“留量”，四量“叠变”，提升人才工作质效，奋力开创新时代人才工作新局面。

一、广开门户做大“增量”。xx 区深入贯彻 xx 市“兴 x 人才计划”，开展选拔 xx 区“招才大使”，拓宽引才渠道，用心用情招引人才。围绕紧盯输配电、节能环保、汽车零部件等主导产业，大力引进高层次人才和急需紧缺专业人才。壮大青年人才队伍，在全区各行业领域每 x 年集中遴选一批德才兼备、表现突出、行业公认，专业潜力强、创新活力足、成长空间大的青年人才，重点支持、分类培养、大胆使用，让他们迅速成为一支素质优良的高层次人才“后备军”。

二、深挖潜力做活“存量”。深入企业、园区一线走访，发现人才苗子、牵线人才合作、上门人才服务，提升企业人才工作意识，增强企业人才竞争力。坚持“好中选优，真正拔尖”的原则，在全区企事业单位和各类社会组织从事专业技术或管理工作的人员中开展区“拔尖人才”选拔，充分发挥他们的专业技术带头作用，定期到同行业或适用领域作报告、传授经验和做法，让各类人才的创造活力在 xx 竞相迸

发。

三、培训培养做好“变量”。xx区始终坚定人才自主培养的信心和决心。为实现区域创新发展，培养造就了大批社会科学、文化艺术、医药卫生、教育教学等领域优秀人才。与此同时还着眼乡村振兴，加快培养以高素质农民为主体的经营管理型、专业生产型、技能服务型人才。完善政府与高校（院所）人才常态化产学研合作机制，深化与高等院校、实训基地、培训机构合作，积极争取xx交通大学、xx建筑科技大学、xx农林科技大学等高校通过开放科研平台、学术交流等形式，推广“订单式”培养，推动产学研全面发展。

四、关爱激励做优“留量”。吸引集聚人才，靠政策更靠服务，顺应人才对优质高效服务的新期待，xx区打造“一站式”人才服务平台，构建全方位人才服务保障体系。想方设法解决人才住房安居、子女入学、就医、创业支持等方面的需求，营造自由探索、宽松包容、安心舒适的工作环境。不断深化人才发展体制机制改革，完善人才评价机制，建设灵活多元的评价体系，注重个人评价与团队评价相结合，对特殊人才开辟绿色通道。破除人才发展流动壁垒，清除户籍、身份、人事关系等“拦路虎”，促进人才合理、公正、畅通、有序地流动，引导各类人才到最需要的地方去，让各类人才下沉有渠道，上升有空间，充分激发了人才创新创业创造活力。

人才工作经验交流材料

为深入学习领会党的二十大精神，贯彻党中央、国务院关于加强与改进新时代人才工作意见精神，全面落实中央、省委、市委人才工作会议精神，xx县结合发展需求，坚持“四个原则”、聚焦“六个加强”、构建“四项机制”，为xx高质量发展提供有力的人才支撑和智力保障。

一、坚持“四个原则”。一是坚持党管人才原则。坚持党对人才工作的全面领导，健全党管人才工作机制，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，形成上下贯通、配套联动的人才工作体系。二是坚持人才优先原则。坚持人才引领发展的战略地位，牢固树立人才优先发展的思想，把人才作为科学发展的第一资源，坚持人才资源优先开发，人才结构优先调整，人才投资优先保证，人才制度优先创新，以人才支撑带动全县经济社会高质量发展。三是坚持以用为本原则。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，紧扣xx县经济社会发展目标，聚焦产业高质量发展需求，加强创新型、应用型、技能型人才培养，壮大高层次专业队伍。围绕用好活人才，加大人才培养和引进工作力度，统筹推进各类人才队伍建设，持续优化人才队伍总体布局。四是坚持改革创新原则。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，

深化人才发展体制机制改革创新，优化人才引进制度，创新人才发展方式，以改革创新破解制约人才发展的重点难点问题，调动各方面资源力量参与人才开发利用，促进人才投入多元化、人才效益最大化。

二、聚焦“六个加强”。一是加强党政人才队伍建设。每年公开招录一批年轻公务员，着力优化党政人才的学历、性别、年龄和专业结构等。加强党政后备干部队伍建设，注重培养、选拔、合理配备少数民族干部、女干部和非中共党员干部。分类别分专业分领域培养锻炼优秀青年党政干部，通过理论培训、实践锻炼、外派学习和挂职锻炼等手段，全面夯实年轻干部“七种能力”，锻造政治过硬、能力过硬、作风过硬的党政人才队伍。二是加强企业经营管理人才队伍建设。根据不同行业特点，采取政府指导性培养和单位内部按需培养相结合、学历培训与专业进修相结合等形式，加强对企业经营管理人才的培养，有针对性地抓好重点企业经营管理者素质培养。集聚培养一批服务于乡村振兴的经营管理人才，加强高素质、职业化的企业经营管理人才队伍建设，积极培养造就一支懂经营、善管理、市场拓展能力强的企业经营管理人才队伍。三是加强专业技术人才队伍建设。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，培养数量充足、结构合理，在产业、部门、城乡间分配更加协调的高素质专业技术人才队伍。坚持引才与引智并举，重在引智，拓宽专业人才和智力引进的渠道，重点引进高层次创新型新兴科技人才和急需紧缺人才。四是加强技能

人才队伍建设。适应我县产业升级和技术创新、生产经营发展的需要，开展职工岗位技能提升培训，突出高技能人才培养以及产业紧缺人才培养。围绕提升职业素质和职业技能，以技师和高级技师为重点，造就门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。五是加强农村实用人才队伍建设。适应推进乡村振兴需要，着力开展农村实用人才培养。通过业务培训，培养一批“土秀才”、“土专家”，推进实用人才创新成果于县域农业发展对接。围绕提高科技素质、职业技能和经营管理能力，以培养特色农业创业、农业经营管理人才为目标，以农村致富带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。六是加强社会工作人才队伍建设。健全社会工作人才培训机制，不断提高社会工作人员的素质。对下派基层锻炼的机关工作人员和选聘到村、社区任职的高校毕业生开展社会工作知识培训。完善政府购买社会工作服务制度，吸纳专业社会工作人才，深入实施社会工作人才服务“三区”计划和社会工作服务机构“牵手计划”，鼓励支持优秀社会工作者服务基层和乡村振兴，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

三、构建“四项”人才机制”。一是构建创新人才引进模式机制。紧扣产业需求“靶向”，引进重点产业人才和特色富民产业带头人，实行内引外联，筑巢引凤，在引进项目、技术的同时引进优秀管理和技术人才，开通引进人才“绿色通道”，坚持引才引智并举，实现项目带才引智，项目引才

带智。做好柔性引才工作，建立顾问指导、项目合作和兼职返聘多种方式引才。建立优秀人才联系制度，加快引进一批经济社会发展急需的高层次创新人才，加快人才核心竞争团队和创新团队建设。二是构建运转高效的人才投入支持机制。扶持人才平台建设、技术研发活动和成果转化奖励，对具备高成长性的创业创新项目予以启动资金和滚动支持，促进人才投入与产业链的有效对接，形成与重点产业格局相匹配、与人才发展需求相契合的政府人才投入格局。建立以政府投入为主导，用人单位投入为主体，社会投入为补充的多元化投入机制。三是构建顺畅多元的人才流动管理机制。完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才之间交流和挂职锻炼制度，推进选人用人机制改革。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨部门交流任职范围。研究制定机关、企事业单位人才流动中社会保障衔接办法，探索按实际工作年限分段计算养老金的办法，为人才合理流动消除障碍。对长期在基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资待遇和职务职称晋升等方面实行优惠政策。四是构建分类科学的人才评价机制。建立人才社会化评价机制，充分发挥用人单位、行业协会等市场主体的人才评价作用。坚持严管厚爱相结合，严格落实“三个区分开来”，探索建立务实管用的容错纠错机制，为敢抓敢管者卸下包袱、兜住底线。健全符合人才成长规律、能力与业绩导向的人才分类评价标准与方法。持续深化人才评价改革。建立人才自查自纠机制，清理各类考核评价条件、指标中涉及“四维”的规定，制定关于破“四维”

推进职称科学评价的政策。优化整合各类人才项目，建立健全并严格落实人才项目入选者退出机制。