# 县人才工作经验交流材料（范文模版）

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-06-10

*第一篇：县人才工作经验交流材料（范文模版）创新机制优化环境争创中部地区人才聚集新高地近年来，为加快发展步伐，保亭县牢固树立人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才工作机制、优化人才政策环境，举全县之力积极推进人才强县战略，人才工作取得了...*

**第一篇：县人才工作经验交流材料（范文模版）**

创新机制优化环境争创中部地区人才聚集新高地

近年来，为加快发展步伐，保亭县牢固树立人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才工作机制、优化人才政策环境，举全县之力积极推进人才强县战略，人才工作取得了新成效。

一、穷实人才工作基础，谋划人才发展未来

(一)完成人才队伍综合调研工作。成立人才工作联合调研组，历

时3个月时间，形成了《明晰现状，谋划才队伍建设新局面》的调研报告，摸清了我县人才队伍现状，找准了人才队伍建设存在的主要问题和原因，并提出优化、强化县人才队伍建设的具体措施，为下一步做好人才工作提供科学依据。

(二)完成人才规划纲要编制工作。认真编制了《保亭县中长期人才发展规划纲要(――2024年)》，进一步明确了未来全县人才发展战略目标、主要任务和政策措施。同时，制定出台了《保亭县加强人才队伍建设的指导意见》等一系列配套措施。

(三)完成人才信息建库工作。将非公有制企业人才和乡土人才纳入县人才管理范畴；同时，结合我县经济和产业发展需求，着手抓好紧缺人才开发目录编制工作。

二、创新人才工作机制，优化人才政策环境

(一)创新人才培养机制。一是大力实施高素质技能人才、专业技术人才、农村实用型人才、基层党支部书记培训等人才素质提升工程。每年选送部分乡镇干部、年青农村能人到对口高等院校学习深造。去年选派了80名机关和乡镇干部到中国人民大学、海南大学进行培训。继续举办“保亭讲坛”邀请专家学者和有关领导到保亭讲课，去年共举办11期，直接培训各级领导干部4500人次，为广大干部推动跨越发展释疑解惑。二是实施科技人才“666”培训计划，依托省内现代农业培训院校或产业基地，培训60名县、乡级技术指导员，即每村一名;依托技术指导员，培训600名农业科技示范户;依托农业科技示范户，培训6000名骨干专业农民，通过实施此计划，培养一批具有现代意识的村干部带头人，培育一批种养科技大户。如我县引进王丽娟女士，创办海南皓然生态农业有限公司，建立黎锦花卉园，培养了400多名具有兰花种植技术的新型农民，带动了150多户农户致富。形成了“引进一个人才、办起一个企业、兴起一个产业、聚集一批人才”的链式效应。三是建立政府、个人双方负担的继续教育投入体制(政府负担学费的90%，个人负担10%)，每年引导200名各类人才通过成人教育和函授等途径参加学历教育。四是加大挂职锻炼力度。与广东惠州市签订框架合作协议，每年相互选派8-10名科级干部到对方市县挂职锻炼。

(二)创新人才引进机制。制定出台《保亭县引进人才引进暂行办法》，放宽条件，计划每年引进公共管理、教育以及旅游等方面的专业技术人员10－20名。建立人才柔性引进机制。树立“不求所有，但求所用”的理念，变引人为引智，对一些高层次人才、急需人才和专业技术人才，通过临时聘请、借用、兼职、技术指导和合作开发等方式引进人才智力为我县服务。充分发挥“候鸟型人才”智力扶持作用。目前，保亭住了近千名候鸟型人才，去年我县先后两次开展候鸟型人才资源调查，建立了候鸟型人才信息库，这些“候鸟型人才”中有不少是大学教授、政府官员、医疗、建筑等方面的专家。根据“候鸟型人才”专业，县人才办主动与有关部委办局和事业单位对接，聘请“候鸟型人才”当顾问、专家。目前已与36名候鸟型人才签订了合作意向书。四是对带项目、带技术来保亭创业的人才，实行“一人一策”、“一事一议”，并给予资金等方面的支持。

(三)创新人才评价机制。针对不同行业和人才类别分别制定党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才评价标准，并将非公企业管理人才和农村实用人才纳入职称管理范围，每年对其中的优秀者评定职称，颁发企业管理人才和乡土人才专业技术资格证书。

(四)创新人才选拔机制。积极推行竞争上岗、职位竞聘、交流轮岗，扩大竞争上岗任用领导干部的比例，进一步拓宽选人用人途径。今年来，通过日常管理信息报送、“竞岗+任期”等办法，共调整不胜任、不称职干部14名。同时，改革事业单位进人用人办法。今年上半年计划在县电视台等事业单位推行改革，打破身份，实行副台长、中层领导等岗位竞聘制和绩效工资制，建立职务能上能下、待遇能高能低的用人机制。

三、建立人才保障机制，优化人才服务环境

(一)健全人才管理服务机构。建立县、乡(镇)、村三级人才工作网络体系，除县建立人才工作领导小组及其办公室外，乡镇、村成立人才工作室，并逐级明确分管领导，配备相应数量专职人员。

(二)建立人才激励保障机制。一是加大人才投入力度。今年县财政安排1300万元，用于人才引进、培养、优秀人才奖励和重点人才项目建设。二是建立政府引导、社会资本和民间资本共同参与的多元化投资体系，争取驻保企业对地方人才队伍建设事业的支持。如银地集团3年内投入2亿元，县财政配套20，对农村中小学校进行布局调整。三是实施人才安居工程。拿出30亩地建设人才专家楼，“筑巢引凤”，预计今年10月份竣工。建设400-500套公共租赁房，用于县内重点项目、酒店等非公企业的企业家、管理人员和员工居住。四是加大人才工作宣传力度。在保亭县电视台开设“人才兴业”专题节目，宣传人才工作有关政策法规，对拔夫人才、科

技带头人、企业经营管理人才、致富能手等进行专题报道。每两年召开一次人才表彰会议，今年县委县政府对40名优秀行业人才进行了表彰。

(三)建立人才工作考核制度。把人才工作纳入各级党政领导班子和各单位年度考核内容，每年各行业人才主管部门要向县委进行人才工作专项述职，县人才工作协调小组定期对各行业人才主管部门人才工作开展情况进行检查，对人才工作不力的单位负责人，采取组织措施及时进行调整。

**第二篇：人才工作经验交流材料**

人才工作经验交流材料

近年来，我院紧紧围绕“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体工作思路，坚持以科学发展观为指导，充分发挥自身优势，各项工作都取得了显著成效，现将人才工作相关情况汇报如下.人才工作经验交流材料

尊敬的刘主席及各位领导：

大家好!

近年来，我院紧紧围绕“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体工作思路，坚持以科学发展观为指导，充分发挥自身优势，各项工作都取得了显著成效，现将人才工作相关情况汇报如下：

XX年以前医院没有充分认识到人才储备的重要性，人才引进处于停滞状态，全院正规大学生只有两名，加之人才流失严重，中青年骨干分分跳槽，临床医护人员梯队建设不合理，造成人才断档状况，科室业务开展滞后，社会效益与经济效益日益下滑，医院百废待兴。

XX年新一届院领导班子成立以后，在市委、市政府的支持帮助下，在市人大、市政协的监督指导下，医院充分认识到自身的问题，立足本质，提出了“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体发展思路，把人才的引进与培养放在医院发展的重要位置。院领导班子开拓创新，独辟蹊径，采取了一些列行之有效的措施，医院经过几年的发展现有正式职工289人，专业技术人员265人，本科以上学历68人，专科以上学历192人，享受市政府特殊津贴10人，床位设置300张，科室设置25个，下设老市区分院、新城区妇儿专科医院和2个社区卫生服务站。骨伤科、心血管内科为重点科室，并有普外科、耳鼻喉科、呼吸内科、口腔科等一批特色专科。医院的医疗设施逐步完善，技术水平不断提升，经济收入、固定资产翻了三番，社会满意度每年都在96%以上。XX年，率先在酒泉地区通过了二级甲等医院复审。

一、人才工作几点好的做法：

(一)、制定人才培养规划，优化人才队伍

始终把人力资源开发和管理做为医院工作的重中之重，努力打造“院有名科、科有名医、医有专长”的形式。党政领导班子始终把思想认识统一到中央、省、市、县关于人才工作的重大决策部署上来，充分认识到实施人才强院战略和新时期加强人才工作的重要性和紧迫性。XX年4月我院隆重召开题为“大力引进培育人才、加快重点专科建设、全面提高医疗水平”的第一届科技工作大会，会议制定了《玉门市第一人民医院XX年-XX年人才三年发展规划》，未来三年将累计引进高学历、高素质、高层次人才60名。

同时，推行人事制度改革，在人才引进、人才培养、管理使用方面倾注了大量心血，采取医疗骨干“走出去”进修培训，知名专家“请进来”临床指导的办法，重视对大学生的选聘，制定我院人才招聘实施方案，每年参加省上组织的大型“双选会”，广纳人才，选聘思想品德好，学习成绩优的大学毕业生来院工作，搭建了人才成长发展平台，有力的促进了人才队伍建设，调动了技术人员的工作积极性和主动性。自XX年以来，共引进大学生42人(流失7名)，目前，新引进的大学生在科室发挥的作用日益显现，都能独当一面，医疗水平得到了社会的认可与称赞。

(二)、通过“走出去”学习培训，开阔视野提高技能

我院采取“全员培训、稳定队伍、积极培养、造就骨干、择优引进、整合资源”的办法，每年选派业务骨干赴兰州、西安、北京、上海、深圳等地进修学习培训，并积极联系与山东大学齐鲁医院结成帮扶对象，建成人才培训基地，搭建成才平台，不惜财力每年外派进修人员30余人次，5年累计外派进修人员150余人次，参加省内外学术交流会、短期培训180余人次，5年来用于人才进修学习的费用就达100余万元，力度之大、范围之广、投入之多在县级医院中都是非常罕见。

通过外派培训，极大地提高了医护人员的医疗技术水平。同时，加大继续教育力度，开展各类人才在职培训，岗位练兵，不断提高人才的综合素质;适时调整临床科室主任、副主任，将一批年轻的优秀医务人员充实到学科建设的重要岗位，通过搭平台、创条件、教方法、压担子，促使年轻人快速成才。

(三)、通过“请进来”培训指导，提高医疗技术水平

为提高医疗技术水平，尽量为引进的人才提供方便，使高层次人才能够最大限度地施展自己的才能，与北京安贞医院，山东齐鲁医院，兰大附属一医院、兰大附属二医院、西安交大附属医院结成了长期协作关系，先后外请专家80余人次，满足了患者享受知名专家高水平服务的需求，聘请知名老中医、著名普外科老专家来院坐诊，并为其提供优厚的生活和工作条件，使他们非常乐意与医院同甘共苦，共同创业。通过带教、讲学、提供技术指导等形式，提高了医院的整体技术水平，为医院培养了一批技术过硬、思想超前、服务一流的技术骨干。在吸引人才的诸多因素中，医院的所有人员形成了一个共识，干事创业的环境吸引了如此众多的高层次人才。宽松的环境，为建立人才引进搭建了绿色通道，从制度上保证了人才引得进、留得住、用得好。

(四)、严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新

根据医疗人才成长的一般规律，一名大学本科生要经过十多年的学习锻炼才能进入高层次人才行列。为此，我们既重视选才，更在育才上下功夫，缩短人才成长周期。首先，我们对新引进的大学生进行岗前培训，之后便派往省级医院进修学习，让大学生从一开始参加工作就技能操作，使之起点更高。其次，进修回来后实施毕业生上岗“轮转”制度。先在全院轮转，一年后根据毕业生自身特长确定科室，到科室后再在各专业组内轮转，打好通科基础，最后确定专科。年轻医生反映，通过轮转，可以熟悉全院情况，可以接触多层次的老师，可以积累各方面知识。再次，新参加工作的青年住院医师，每周星期一到星期四晚上必须在病区看书学习，实行严格的考核管理。这一制度，让青年医务工作者从中领悟到做一名合格医生的真谛，养成了他们吃苦耐劳的精神和扎实的基本功。这些措施，为我院人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。

(五)、建立考核激励机制，实行人才队伍动态管理

为健全人才考核激励机制，我院坚持“能者上、庸者下、劣者汰”，不搞终身制的原则。对学科带头人实行特殊津贴补助的同时，从医疗质量、服务态度、投诉情况等方面定期进行全面严格的业绩考核;对学科带头人从医疗管理、科研成果、人才培养等各个方面进行全面考核。对成绩突出者，医院给予表彰奖励，对考核不合格者，给予相应的处罚;鼓励学科带头人参加各种专业学术会议，掌握本学科的最新动态，紧跟学科发展的新潮流。为提高人力资源的有效利用。

我院本着精干、高效的原则，深化人事分配制度改革，对科室合理定编，科学设岗，尤其对专业技术岗位进行科学设置。实行全员竞聘上岗，动态管理。一是对中层干部的聘任，科室主任、护士长经组织考核后由院长聘任，每年年底进行业绩考核，合格者继续聘任，不合格者予以解聘。二是对专业技术人员的聘任，制定了聘任细则，实行职称、职务评聘 “双规制”，对一些有才能，技术好，有发展前途的骨干实行低职高聘，做到人尽其能，人尽其才。三是在分配制度上，实行按岗定酬，按任务定酬，按业绩定酬的分配方法，把奖惩制度与工作量，工作质量，工作效率，满意度等有机结合，拉开奖金分配档次，在医院内部员工之间建立竞争机制，由经验管理型向科学管理型转变，彻底打破了“铁饭碗”和“大锅饭”的思想。

(六)、搭建创业平台，做到待遇留人、感情留人、事业留人

在对临床一线工作人员提供优厚待遇的同时，今年医院做了全面规划，由医院出资修建公共租赁住房，为中青年业务骨干，尤其是XX年以来新引进的大学生提供住房，解决大学生的住房问题。为中青年骨干发放特殊津贴，让一流的人才有一流的回报，用事业吸引人才，用政策激励人才，用真情留住人才。良好的环境、优厚的待遇激发了业务骨干开展新业务、新技术的信心。目前，人才梯队培养已初显成效，各科室相继培养了学科带头人，业务骨干和后备英才，在“外引内培”双管齐下的带动下，人员整体素质不断提高，快速反应和独立思考能力明显提升，诊断治疗水平明显提高，在成才的道路上迈出了可喜的一步。同时，医院每年拿出10万元鼓励科室开展新技术、新业务，几年来，共开展新技术50余项，有10余项科研获市、地级科技进步奖。

同时，为提高人力资源利用效能，经过积极探索，XX年根据酒泉市有关人事代理相关文件精神，公开选拔优秀聘用制专业技术人员实行人事代理，通过个人申请、科室推荐、参加考试、个人述职考核等程序，对符合要求的15名专业技术人员实行人事代理，使之与正式职工享有同等的进修学习机会及其它福利待遇，这将有效改善聘用制医务人员工资待遇偏低的现状及稳定聘用制专业技术队伍。

通过一系列的人才队伍建设措施，促使我院人才队伍结构更加合理、更加优化，为我市病痛患者提供的医疗服务也更加优质，尤其是我院根据患者需求和定期邀请省内外知名专家来院开展手术及坐诊，解决了我市病痛患者外出看病难、看名医更难的问题，让患者不出门便享受到专家的医疗服务，几年来我院外请专家来院开展手术500余台，其中高难度手术80余台，部分手术还是我市首次开展。这些便民措施的实施不但满足了患者对优质医疗服务的需求，通过带教还使我院的医疗技术力量得到更进一步的提高，今后并将在玉门市卫生行业内长期处于领跑地位。

二、存在的问题

(一)、我院地处西部边缘地区，自然环境恶劣，经济条件相对落后，优秀人才，大学生引不来是我们存在的最主要问题。

(二)、医疗卫生行业有别于其他行业，医生培养周期长，需要投入大量经费使其成才，一时无法改善我院人才断档的窘困。

(三)、医疗队伍骨干力量流失的问题比较严重，经过多年的培养，一些有经验，有能力的医生选择调往上级医院，或者自主择业的比较多，医院损失严重。

三、几点建议

(一)、为了更大化的体现医疗卫生行业的公益性，就要切实从根本上转变医护人员及相关人员的观念，希望市委、市政府积极倡导尊重医学、尊重医护人员的观念，提高医护人员社会地位，使医护人员生活的有尊严，有幸福感。

(二)、在人才的引进问题上建议人事部门给予政策上的倾斜，简化手续流程，助推我院人才引进步伐。

(三)、人才培养是一个周期性很长的工作，需要花费大量的财力，希望市委、市政府能在人才培养方面给予相应补助，减轻医院负担。

人才工作经验交流材料

十八届三中全会指出：“要健全人才向基层流动、向艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制。”作为经济欠发达地区，要结合本地工作实际，整合资源，健全机制，优化环境，最大限度增强对人才吸引力，引导各方面人才向化州流动，更好服务和推动化州经济社会发展。

一、整合资源，形成人才工作合力

我市作为经济欠发达地区，要在劣势中谋取人才工作发展，就必须立足本地实际，整合资源，集合点滴所长，汇聚集合成势，形成人才工作合力，促进人才工作发展。

一是整合管理资源。人才工作是系统工程，要整合参与各方管理资源，才能有效推进。当前我市虽然建立了人才工作领导小组，但对有效整合各方力量，共同推进人才工作发展明显不够，存在部门多、解决实际问题少;设想多、出台政策和具体落实少等现象。因此，要在市委统一领导下，组织部门要发挥牵头抓总作用，整合管理资源，充分调动人社、公安、教育、卫生、科技、财政、税务、工商等部门积极性，各司其职，各负其责，密切配合，形成合力，帮助高层次人才解决好创新创业、入户、安居、医疗、保险、子女入学、文化需求等实际问题，形成协调高效人才运行工作机制。

二是整合产业资源。在人才工作中，注重人才与产业结合。整合特色优势产业，立足于我市化橘红、罗非鱼、蚕茧、甘蔗、矿产、木材加工等特色优势产业，认真加以整合，全面推进资源集聚、产业集群，走以产业集聚人才、以人才引领产业之路，以此吸引各类人才尤其是高层次人才到化州干事创业，促进化州特色优化产业发展。同时，大力培育新兴产业，加快发展高端产业，并以新兴和高端产业发展为导向，配置相应人才资源，使招才引智、科技创新与产业发展同心同向。

三是整合企业资源。人才工作，企业是主体。企业对人才需求敏感性强，专业性把握能力准，供需杠杆关系直接。要加强对我市规模企业如中药厂、耀明、海利等规模企业人才现状和需求分析，整合全市企业人才资源，搭建全市统一人才资源市场，为人才进、退、留、转提供有利平台，形成人才集群效应。要加大政策引导和扶持力度，制定特殊优惠政策，开辟高层次和紧缺人才“绿色通道”，为企业和人才提供个性化和多样化的服务。鼓励企业加大创新人才引进、科技人才的投入，让企业真正成为研究开发投入、技术创新和成果应用的主体，成为人才施展才华、发挥作用的舞台。

二、健全机制，激发人才工作活力

一是健全人才引进机制。完善引进高层次人才优惠政策，加大高层次人才引进力度，特别是对特色优势产业、高新技术产业、重点产业、重大工程和重点社会事业项目急需的高层次人才，在编制、住房以及对随迁父母、配偶落户、子女入学实行优惠政策，在科技政策、奖励政策、医疗和社会保障政策等实行倾斜，引导人才向本地流动。健全完善人才创新创业扶持机制，在企业注册、立项审批、技术支撑、投资融资等方面要大力支持，对符合条件的项目，由市级财政给予专项科研启动经费，或优先安排科研经费和创业经费，为各类人才创新创业、施展才能搭建平台。健全完善“一站式”和全程代理服务制度，进一步简化人才引进手续，对人才引进限时办理，高层次人才随到随办，协调解决人才引进过程中遇到的各种问题。实施人才引进回归工程，对回本地工作的高校毕业生或人才给予相应优惠政策，积极鼓励和引导本地籍高校毕业生或人才回到化州工作和创业。

二是健全柔性引才机制。着眼我市经济社会发展需要，健全“不求所有、但求所用”柔性引才政策，使更多高层次人才为我市经济社会发展所用。鼓励各类人才尤其是高层次人才到化州从事兼职、顾问、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股、投资兴办高新企业或从事其他专业服务。鼓励我市企事业单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用等灵活用人方式引进人才，或是在高校和科研院所设立专家工作室，聘请专家教授为企业产品开发、科技攻关和项目论证提供有偿服务，或是有的放矢地开展产学研活动。通过健全柔性引才机制，把引才和引智有机结合，注重人才实用性和实效性，既发挥人才作用，又节约人才成本。

三是健全人才培育机制。在大力引才引智的同时，要加大现有人才培育力度，想方设法调动现有人才积极性和创造力，盘活人才存量。要加大培训力度，加强与大中专院校、科研院所、优势企业的交流合作，采取派出培训学习、召开座谈会、研讨会、实地考察等形式多样学习培训，加快培育经济社会发展急需紧缺的专业人才和高水平技术骨干带头人。要加强人才实践培训阵地建设，积极实施人才一线培育工程，发挥中药厂、耀明、雨嘉水产、海利不锈钢等规模企业、化州青年企业家协会等组织作为人才培育阵地作用，邀请一些成功企业家或技术人才召开讲座，开展手把手创业和实地培训，让一批经营管理和技术人才，在企业生产一线培育成长。

四是健全人才激励机制。健全完善与人才贡献相适应的激励机制，调动人才创新创业的积极性，发挥人才应有的作用。要建立健全报酬与实际业绩挂钩激励机制，研究和出台以知识、技术、管理、技能等要素按贡献参与分配的激励办法，对突出贡献的专家人才给予重奖，激励人才多出成果多作贡献。建立健全表彰激励机制，对为我市经济建设和社会发展作出突出贡献高层次人才，积极推荐参与国家、省、市优秀专家和本市拔尖人才评选。在评先评优评奖时，在同等情况下向专家人才倾斜，让专家人才得到社会认可和尊重，获得与贡献相匹配的荣誉。

三、优化环境，增强对人才吸引力

一是要优化政策环境。围绕人才吸引、培养和使用三个关键环节，在丰富和完善现有人才政策基础上，抓紧出台《市高层次人才引进办法》，对高端人才给予优惠政策。通过政策引导、事业激励、利益驱动和有序竞争，使各类人才的作用得到充分的发挥，潜能得到有效的开发，价值得到全面的实现。通过放宽人才工资政策、强化人才奖励政策、优化人才服务政策、完善引智政策等，为各类优秀人才提供优厚的政策待遇，为人才资源开发创造宽松的政策环境。

二是要优化服务环境。树立人才服务的理念，发挥政府服务主导和引导作用，动员社会和用人单位共同参与，为高层次人才和创业者提供全方位、多层次、最完善的服务。要千方百计帮助人才解决实际问题，靠感情吸引人才、留住人才。要完善人才服务链，抓好产业、管理、服务和生活等工作生活的对接，提供一条龙优质服务。

三是要优化社会环境。完善人才市场主体、优化和规范人才中介服务、健全人才保障机制，使人才能够实现有效、快捷的流动和组合，为所有人才提供鼓励创业、干成事业的良好市场环境。加大宣传力度，大力表彰优秀高端人才，宣传优秀人才和科研团队的创新精神和先进事迹，努力营造“尊重知识、尊重人才、尊重创新”良好氛围。

人才工作经验交流材料

近年来，我们抓住\*\*被列为全国首批社工人才队伍建设试点单位的契机，紧紧围绕推进城乡统筹发展，大力培育非营利性民间社工组织，整合聚集社会化公益性的服务资源，有效推动了社工人才队伍的专业化建设。

一、聚集社会资源，培育多元化的民间社工组织

积极适应“小政府、大社会”的发展趋势，围绕市、区推进城乡统筹发展的总体目标，通过吸纳整合社会服务资源，大力培育协助政府从事社会事务，开展居家养老，帮助就业创业，提供心理法律咨询等社会服务类民间社工组织;大力培育社会福利型、文化教育型、医疗服务型等公共事业类的民间社工组织，积极承接政府职能转变后的各类公共服务;大力培育社会帮教、青少年教育等社会维稳类民间社工组织，协助化解社会矛盾，维护社会秩序。目前，我区已培育发展了“心晴工作室”、“统筹城乡青年服务社”、“\*\*就业创业服务中心”、“\*\*颐乐老年养老中心”、“残障儿童康复中心”等涉及公益类、服务类的民间社工组织25家，招募个人会员1550余名，集体会员180多个，重点开展新市民培训、创业指导、心理疏导、社会帮教、家庭教育、居家养老和残障康复等专业化社工服务。同时，我区在街道社区分类挂牌组建的以领衔志愿者姓名命名的“李永翠青少年教育特色工作室”等35个“志愿者特色工作室”，逐步打造了多元化的社工人才服务品牌，进一步提升了服务水平和质量。

二、健全运行机制，打造专业化的社工服务团队

为推动民间社工组织的高效运行，我们建立了“党委领导、政府推动、社会运作、社工引领、各方参与”的社会工作模式和“三工联动”(专职社工专业社工义工)的运行服务机制。专职社工由社区公共事务所内的社区社工担任，负责上下衔接、需求调查和资源调度;专业社工由熟悉法学、心理学、社会管理学等专业的研究人员担任，提供法律咨询、心理咨询和个案帮扶等专业化服务;专业义工(志愿者)由各非营利性民间社工组织面向社会招募具有相关专业知识和技能的人员组成，志愿从事义工服务等活动。同时，加强与在蓉高校的交流合作，在14个街道社区挂牌成立了“社会工作教育实践基地”，形成了高校与地方社工人才在理论和实务方面共同推进的良好局面。我区“统筹城乡青年服务社”通过创新运作模式，推行了跨区域服务的“3+X”模式。“3”即1所高校+1个街道+1个社区，“X”即为项目中参与的数支高校社团的数名志愿者，参与项目的合作方涉及四川大学、西南财经大学、\*\*中医药大学等8所高校43个社团，着力为农村新型社区提供长期服务。目前，我区非营利性民间社工组织已与区内外70多家单位建立友好合作关系，分类组建了法律服务、心理咨询、家庭教育、社会帮教、老年服务等专家资源库12个180多人，招募专兼职义工(志愿者)890多名。

三、推行服务外包，引入市场化的管理评估模式

为进一步加强非营利性民间社工组织的规范化管理，加大培育扶持力度，我们制定出台了《\*\*区非营利性民间社工组织考核评估办法》，将一些可以社会化、市场化运作的公共服务事项，以“购买服务”和“项目管理”等方式委托给非营利性民间社工组织实施。在考核评估标准上，主要对非营利性民间社工组织的社会工作服务量、服务成效和社工组织管理规范等三个方面进行评估。每年底由区委组织部会同相关职能部门，采取定量评估与定性评估相结合的综合评估方式进行考核，并根据考核分值确定评估等次，发放奖励补贴。近三年来，我区已向非营利性社工组织出资购买了创业就业培训、青少年心理调适、家庭教育、居家养

老、司法矫正和残障康复等15个社会工作服务项目，发放奖励补贴经费17万元。通过项目考核评估、评选“优秀社工组织”等方式，促进了民间社工组织的规范化管理，调动了服务居民群众的积极性。

四、组建社工协会，发展自律化的行业管理组织

我们着眼培育发展社工人才队伍自律性行业组织，在全省率先成立了“\*\*区社会工作者协会”，制定了社工协会《行业公约》和《自治章程》，吸纳了来自机关、社区和民间社工组织200多名专兼社工志愿加入协会，进一步搭建了民间社工组织自我管理、自我服务、自我教育的平台，加强了民间社工组织之间的业务交流和行业自律，有效提高了专业社工的服务水平。社工协会成立以来，已组织全区460多名社工人才参加全国职业资格考前培训，我区有67人获得助理社工师和社工师职业资格;组织编写了《\*\*区社会工作案例集锦》，精选各类社工案例30多个，为全区社工人才开展专业化服务提供了“实战”参考。同时，为提升社工人才队伍的整体素质，我们还建立了社区社工人才专业职称补贴制度，对取得助理社工师职业资格的给予每人每年1200元补贴，对取得社工师职业资格的给予每人每年2400元补贴。

五、关注社会问题，开展优质化的社会工作服务

我们积极引导社工组织牢固树立“助人自助、服务社会”的价值理念，充分运行个案工作、小组工作和社区工作等专业的社工方法，结合居民群众的实际需求，深入开展优质化的社工服务。一方面，关注困难群众，服务特殊人群。“\*\*居家养老服务中心”以关爱空巢老人为重点，着力开展居家养老、心理慰籍服务，全区1440名贫困空巢老人得到专业、温馨的社会服务;“心晴工作室”先后为问题青少年提供咨询服务830多人次，提供个案辅导121人次，帮扶社区矫正对象、刑释解教人员和闲散青年53人;“\*\*残障儿童康复中心”通过引入专业社工服务残障儿童，先后为120多名残疾儿童分类制定实施了生活自理、人际沟通、社会技能等个性化康复计划。另一方面，紧扣中心工作，服务城乡统筹。“统筹城乡青年服务社”通过引入“微软(中国)和国际计划”NGO组织无偿提供资金50万元，免费培训进城务工青年1500人次，培训内容涉及理财、礼仪、心理知识等多个方面;“青年就业创业服务中心”通过积极寻求国际NGO组织的支持，与美国国际计划签订了进城务工青年小额信贷项目，由荷兰银行无偿提供100万元为我区进城务工青年提供创业指导、创业培训和创业小额贷款。今年以来，我区非营利民间社工组织已服务居民群众达6500余人次，群众满意率达90%以上，社工人才在参与城乡统筹发展背景下的社区公共服务和社会管理，化解社会矛盾，促进和谐社会建设等方面发挥了积极作用。

**第三篇：县人才工作经验交流**

县因地制宜培养管理人才出实效

2024年，留坝县认真贯彻落实“创业汉中·天汉英才535工程”，以实施人才“双引双育”工程为抓手，进一步加大现有党员干部人才培养使用力度，多渠道引进急缺人才，因地制宜加强人才队伍建设，人才工作取得明显成效。

一、加强组织领导，不断建立人才工作的新格局。一是建立党管人才的工作体系

。坚持把人才工作纳入县委、政府工作的重要议事日程，定期召开人才工作专题会议，听取汇报，研究解决问题，全年召开人才工作会议四次，形成有价值的调研文章20余篇，信息20多条，其中在市以上媒体采用信息5条，发表调研文章3篇。二是设立人才开发专项资金。在财力十分困难的情况下，仍全力保证全年财政预算人才开发专项资金和人才工作经费。并要求各镇和县直各单位保证人才开发和人才工作经费投入，发挥其在人才培养、引进和使用中的作用。三是制定了《镇和县直部门党政主要领导人才工作责任制及考核办法》，层层分解责任，明确责任。同时，坚持人才工作部门联席会议制度，定期分解任务，落实责任。四是建立各级领导干部联系优秀人才制度。将领导干部联系优秀人才工作情况纳入考核和人才工作责任制考核的重要内容，制定《领导干部联系优秀人才情况反馈卡》，规定每名县级领导、镇和县直部门党政班子成员定向联系1名以上优秀人才，每两年调整一次。

二、营造良好环境，不断激发各类人才的新活力。一是注重人才引进。该县一方面着力优化山区的经济发展环境，加强基础设施建设，以良好的生态环境吸引进人才。另一方面充分发挥项目载体作用，做到上一个项目聚一批人才，引一个项目引一批人才。2024年该县投资3000万元建成的紫柏山国际滑雪场一期项目就吸引旅游项目建设经营类人才20余人。二是坚持人才激励。在全县范围内开展以优秀党政人才、优秀专业技术人才、优秀企业经营管理人才、优秀技能人才、优秀农村实用人才等五个方面的“留坝英才”评选活动，以先进典型激励人才成长，目前已评选出18名“留坝英才”。同时，注重鼓励和保证各类人才参政议政。企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才和农村实用人才中，有5人担任人大代表，3人担任政协委员。三是加强人才宣传。充分利用本地宣传媒体，采取研讨人才专题、网上人才专题等形式，积极宣传人才先进事迹及工作经验，营造出“尊重人才”的良好氛围。在留坝党建网和留坝政府网分别开辟了《人才工作专题网页》，分别设有工作动态、政策制度、人才风采、人才论坛、意见箱等栏目。在电台设立了《人才工作前沿》，针对全县人才工作中的热点、难点问题，进行深入报道。

三、落实人才政策，不断推进人才服务的规范化。一是建立并推行“名师工程”、“名医工程”制度，完善了“骨干人才、学科带头人”的管理和考核办法，建立健全人才培训考核、紧缺人才挂职进修、学科带头人和骨干人才奖励制度。围绕全县重点领域、紧缺急需专业人才队伍建设的需要，会同主管部门举办专业技术人员高级研修班2期。二是大力培育“乡土人才”，树立“培育一个人，致富一家人，带活一片人”的工作思路，将能够带动一片、示范一方的致富能手和“土专家”、“田秀才”、各种能工巧匠和外出务工人员纳入人才发展规划，并积极建立健全乡土人才培养、选拔、管理机制。指导城关社区大学生村官吕鑫建成了全县首个红豆杉种植示范园，帮助解决创业贷款10万元，建立了大学生村官示范基地。三是坚持市场需求、实际操作、提高素质三者相结合，突出技能培训，建立了由科技、劳动保障部门主办，社会各方面共同参与的乡土人才培训体系。2024年共开展各类劳动技能培训46期，参训人数达7600余人次，协同县劳服局印发就业指南600余份，提供就业指导800余人次，劳务输出8600 余人，先后分十八期选派57名优秀后备干部人才到紫柏山滑雪场项目建设工地一线接受锻炼。

到目前，该县人才总量2548人，已全部分类建立人才信息库。其中，各类专业技术人才1203人，高技能人才569人，农村实用人才776人，45岁以下人才所占比例达到75.15％，大学专科以上占人才总量的44.22％。

**第四篇：人才工作经验交流材料（一）**

人才工作经验交流材料（一）

人才工作经验交流材料（一）

今年以来，在市委、市政府的正确领导下，我局按照全市人才工作部署，以科学发展观为统领，确定和谐发展这一主线，大力实施人才强市战略，重点抓好专业技术人员队伍建设，加大人事人才服务，推动人才的合理配置，为构建和谐社会，富民强市提供服务，现就今年人才工作的情况汇报如下：

一、进一步深化机关事业单位人事制度改革

继续深化人事制度改革，切实加强干部队伍管理，为我市经济社会发展提供了人事人才保障。一是做好考核工作。圆满完成了2024年考核工作，共为全市干部职工19627人办理了考核审批手续，其中优秀2700人，不合格1人，不定等次180人，并依据豫纪发〔2024〕25号文件精神对考核不称职（不合格）1人作出了降级、降低工资的处理意见。二是做好公开招录工作。坚持“凡进必考”，以公平、公正、公开为原则，做好省公务员招录报名资格审查和面试资格确认工作；通过面试为市政法委选调工作人员10人；公开招聘150名事业单位工作人员，最终131名进入政审阶段。三是全面稳妥推进事业单位岗位设置工作。目前已完成全市378家事业单位的岗位设置工作，共涉及人员14673人，其中，已有205家事业单位9657人完成岗位聘用工作。

二、切实加强专业技术人才队伍管理。

认真落实专业技术人员各项政策，做好专业技术人员的职称评审、聘任把关、专业技术人员信息库的修改完善、各级各类证书的审核发放等工作。一是及时办理职称证书。经认真核查，全年共办理职称证书832人，其中初级471人，中级256人，高级105人。二是做好职业资格考试报名工作。全年完成201人执业（职业）资格或职业水平的考试报名工作，其中经济157人，审计7人，统计9人，注册安全工程师2人，一级建造师3人，企业法律顾问3人，招标师3人，注册资产评估师1人，执业药师16人，全部通过郑州市人事考试中心资格审查。三是做好工人技术等级报名考试工作。圆满完成36个技术工种775人技术工人等级考试的报名、培训、考试及考试合格人员的发证、信息录入工作。

三、进一步提升人事人才服务水平

一是做好人事代理工作。人事代理是适应社会主义市场经济条件下开展的一项新工作，它实现了人事管理权和使用权的分离，有利于人才的合理流动。认真贯彻落实大中专毕业生就业相关政策，制定详细的报到指南，全年共接受报到大中专毕业生732人。鉴证聘用合同320人。新增企业人事代理3340人，全市企业干部档案基本实现了全员人事代理。二是加强聘干人员管理，做好合同鉴证工作。按照上级对聘干人员的管理规定，今年，我们对历年来聘干人员进行了详细的调查登记，对所有聘干人员的聘用合同期限进行了确定，加强对续签合同的管理。全年共鉴证合同320人。三是做好基层大学生管理服务工作。共为23名“三支一扶”高校毕业生和240名“进社区、服务农村”学生按时发放各项补贴，对2024年服务期满高校毕业生进行考核。

四、认真开发农村实用人才我市农村人才资源比较缺乏，为了促使更多的仁人志士投身农村经济建设的主战场，我局采取以下措施加快农村人才资源的开发：一是协助各乡镇建立了乡土人才市场管理体系，成立了农村人才服务站。这些服务站和服务点在吸引农业人才服务农业生产和招商引资中，起到了巨大的促进作用，农村人才资源的潜力得到了挖掘。二是协助市委组织部着力开发农村人才资源，实施农村优秀人才选拔工作，建立农村优秀实用人才储备库，为我市农业和农村经济的发展提供有力的人才保证。三是开展农村实用人才调查工作，以梨河，新村，八千等三个乡镇为试点进行农村实用人才统计调查，全面了解我市农村实用人才资源情况，为进一步开发农村人才资源打下坚实基础。

五、加强培训管理，提升城乡劳动力就业技能

依托xx市技工学校和8家定点培训机构，坚持初级培训抓引导、中级培训抓技能、高级培训抓创业，分级分类多渠道实施技能培训，积极推广订单、定向、定岗培训机制，扎实开展各类免费职业培训，努力缓解企业“用工荒”、“技工荒”难题。一是澄清培训底子。组织精干力量深入村组、社区，摸清全市农村剩余劳动力、下岗失业人员、新生劳动力等人员技能情况，建立工作台账，为搞好培训打下坚实基础。二是加强动态管理。为确保培训质量,我们加强了对培训机构招生政策、专业设置、培训质量、技能考核等方面的指导和管理，和财政部门共同对培训机构开展定期不定期的联合检查。按照谁培训谁安置的原则，培训机构在培训的同时，要积极开发就业岗位，保证劳动力适时得到安置，真正做到培训一批、合格一批、安置一批。三是大力开展校企联合培训。积极引导具备条件的学校“走出去”，如xx市中等专业学校与河南机电职业学院、xx电子工业学校与郑州工业贸易职业学院、xx市技工学校与雏鹰集团，开展高校联合、校企联合，建立培训实训基地，开展多层次、多形式的职业技能培训，实现了双赢局面。截止目前，共完成农村富余劳动力就业前培训16927人、技能培训11202人，完成新生劳动力培训2657人、再就业培训1500人，引导企业完成在职职工培训3521人，开展创业培训12期360人次。

**第五篇：人才工作经验交流材料（三）**

人才工作经验交流材料（三）

o

M人才工作经验交流材料（三）

国家审计是经济社会运行的“免疫系统”，这不仅树立了审计事业自身建设和发展的科学宏伟目标，而且对审计人员的素质和能力提出了更高的要求。审计人员，作为“免疫系统”中的“细胞”，只有不断提高自身免疫力，才能为国家经济安全运行进行免疫作用，正所谓“打铁须先自身硬”。

随着改革的不断深化和经济社会的迅猛发展，审计工作的地位和作用越来越突出，社会各界对审计工作的期望和要求也越来越高，审计机关的审计职责更加宽泛，任务更加艰巨复杂。

新郑市审计局为履行审计监督职责，推进社会经济又好又快发展，以科学发展观为指导，努力培养和造就出一大批高素质新型审计人才。结合今年以来的实际工作情况，本着“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”四个尊重，对在人才工作中的好经验、好做法作以简单总结，内容如下：

第一、增强宏观意识，树立终身学习理念。知识经济时代的到来，加剧了各行各业的竞争，同时，随着经济的发展，改革开放的不断深入，对公共财政收支的效益的评估、对权力制约和监督、对审计结果的公开透明等新的课题不断地摆在审计人员的面前，这就对审计人员的业务能力素质提出了更高的要求。如果审计人员一味靠老方法、老经验、老观念开展审计工作，将难以完成历史赋予审计事业的神圣使命。不断变化的客观形势，要求审计人员必须树立主动学习和终生学习的理念，与时俱进，不断创新，使创新成为促进审计事业发展的不竭动力。新郑市审计局采取分散学习和周五集中学习等方式，并在年终组织考核，使全体干部职工不断提升个人业务素质。

第二、深化人事制度改革，激发队伍活力。高素质新型审计人才培养目标的实现，首先取决于人事制度的定位与导向，只有在人事制度中充分体现公平竞争、淘汰落后的原则，鼓励贤者上、庸者下，才能营造出百舸争流、千帆竞发的氛围，为优秀人才的脱颖而出创造条件。因此，为构建合理的人才队伍目标体系，新郑市审计局建立健全公开平等的竞争机制和能上能下的代谢机制，以达到优化队伍结构，激发队伍活力的目的。竞争机制是市场经济对于干部选用的基本要求，也是高素质新型审计人才成长的先决条件，通过职业准入制度的尽快建立和公开招考、竞争上岗制度的进一步完善，审计人员在“出”“入”等各个环节皆能体现公平竞争、择优汰劣，审计队伍也成为一支战斗力强、充满激情和活力的队伍。此外，在当前人才大战此起彼伏、愈演愈烈的情况下，新郑市审计局为审计人员创造出一个积极向上的工作环境、业绩导向的制度环境、学有所用的学习环境、充分激励的创新环境和以人为本的管理环境，让审计人员在审计机关“安居乐业”，最大程度地激发其充分发挥自己的聪明才智，为审计事业的进步作出积极的贡献。

第三、创新培养方式，拓宽人才成长渠道。在新的审计形势和任务面前，必须用新的视野来看待审计机关人才队伍建设的过去、现在和未来，牢固树立起超前培养、复合培养的新观念。具体来说，有以下几点：

1.拓展学习教育途径。通过整合培训资源，挖掘培训的潜力，有针对性地开展多层次、多渠道的培训工作，开阔了审计人员视野，提高了审计业务素养。

2.丰富学习内容。在培训中注重普及与提高相结合、更新与补充相结合，审计干部业务培训与日常工作相结合，培养拔尖人才与提高全员综合素质相结合；同时探索新的学习载体和形式多样的培训方式，完善培训手段，丰富培训内容，提高培训效果。

3.增强学习培训的系统性和科学性。在培训中，将高新技术知识作为先导，同时加强对审计人员宏观知识的培养，健全审计职业教育体系，针对不同级别、岗位和知识结构人员，增强其开拓创新的决策性、系统性、科学性，真正提高其应变决策能力、分析总结能力、调查研究能力。

4.建立完善培训机制。在制定和推行一整套行之有效的刚性学习制度的同时，加大学习培训的必要投入，激发全体干部职工参与学习、参加培训的积极性、主动性、创造性，把审计机关建设成为学习型的机关。

第四、建立健全科学规范的考核评价体系。审计队伍职业化建设在审计人员队伍的入口、日常管理和激励、考核方面注入新的内容，进一步形成更科学的、可量化、可操作化的评价指标体系。

在实际工作中，一是确立以能力、业绩而不是以学历、资历为主要依据的评价标准，而是把能力放在首位，主要是政治能力、业务能力，尤其是创新能力，大胆启用肯干事、有本事、好共事、干成事、能自律、善创新的审计人员。二是进一步完善对审计人员的考核评价机制，量化德、能、勤、绩、廉考核标准，完善定期考核和日常考核制度，形成平时考核、关键时期考核、考核等多种形式相统一的考核系统。三是确定合理的考核范围，既有定性的，更有定量的指标，既有八小时之内的，还有八小时以外的情况考核，坚持以新的人才观为指导，客观公正地评价审计人员的工作态度、工作水平及工作绩效，了解其现实能力和潜在能力，为加强审计队伍的管理和发现、培养、选拔优秀人才提供可靠的依据。

总之，审计人员作为审计“免疫系统”的重要组成部分，只有不断充实完善丰富自身的知识结构，努力增强自身业务能力和素质，自觉提高自身“免疫力”，才能为审计机关发挥好审计“免疫系统”作用提供可靠的人才保障和智力支持。o

M

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！