# 倾情搭建四大平台 全力打造人才洼地(全省经验交流材料)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-06-30

*第一篇：倾情搭建四大平台 全力打造人才洼地(全省经验交流材料)好范文原创投稿倾情搭建四大平台 全力打造人才洼地鄂州市人事局近年来，我局紧紧围绕“第一资源服务第一要务”的理念，坚持“民生为本，人才优先”，创新体制机制实施人才强市战略，全力引...*

**第一篇：倾情搭建四大平台 全力打造人才洼地(全省经验交流材料)**

好范文原创投稿

倾情搭建四大平台 全力打造人才洼地

鄂州市人事局

近年来，我局紧紧围绕“第一资源服务第一要务”的理念，坚持“民生为本，人才优先”，创新体制机制实施人才强市战略，全力引才、育才、用才和服务人才，为我市实现“两个率先”目标提供强力人才支撑和智力支持，取得了良好的效果。国家“千人计

划”我市有一人入选，国家“863”计划我市有5个项目入围，全省首批35个重点产业创新团队，我市有两个位列其中，各类人才正在吴王故都上演新群英会。

一、以人才扩容增量为重点 着力搭建引才平台

鄂州市委书记范锐平说 “鄂州发展的关键是人才”。在“不求所有，但求所用”、“不求独有、但求双赢”的思想指导下，我市先后出台了《关于加快人才强市战略的意见》、《鄂州市引进专业技术人才试行办法》、《鄂州市柔性人才管理办法》、《鄂州市“一村一名大学生计划”实施方案》等一系列规范性文件和引才政策，为引才工作奠定了良好的政策基础。我们重点从三个方面搭建引才平台，为我市人才扩容增量。

一是发挥职能，突出重点，积极主动引才。我市引才引智工作重点围绕五大产业园区建设，生物医药、冶金建材等支柱产业，城乡一体化建设对人才的需求，组织开展“优秀企业进校园”活动、举办六场大型人才招聘会、选拔优秀高校毕业生到农村基层工作、组织企事业单位到珠三角、长三角、东南沿海等经济发达地区招揽人才，为我市新增人才3600多人，其中博士 35人，硕士68 人，副高以上职称者129人，一定程度上缓解了我市人才需求压力。

二是打破框框，不拘一格，开展柔性引才。我们大胆突破制约人才引进的户籍、身份、档案和人事关系等束缚，鼓励企事业单位通过项目招标、讲学、举办名人论坛、招聘客座教授和顾问等方式，吸引各类人才来我市开展技术承包、技术入股、成果转让、培训讲学等智力合作服务，为我市引进大批“户口不转、身份不变、来去自由”的柔性人才。如鄂州籍哈佛大学博士、加州大学终身教授朱松纯经人事部门牵线回家乡创业，我市为他提供一栋办公楼、100万元启动资金和30万元办公设备，成立了莲花山计算机视觉与信息科学研究院，目前该院已引进了包括微软现任副总裁沈向阳博士在内的26位国内外著名专家学者，形成了以博士硕士为主体的70余人的科研开发团队，先后建立完成了世界上规模最大、最完整的人工标注图象与视频数据库，承担了五项国家863项目并成为国家自然科学基金项目依托单位，还有若干国家级重点项目，作为民办科研机构进入“国家队”。目前，一大批像朱松纯一样的海内外英才在我市科研机构、高等院校和生产一线发挥着重要作用。户籍和人事关系不在我市，但长期在我市开展“柔性流动”服务的中高级专门人才达1800多人，短期来我市开展技术咨询服务的“星期天工程师”达2300余人（次）。其中科技人才约占60%，管理人才约占40%。科技对全市经济增长的贡献率超过40%。

三是抓住机遇，创造条件，兴办特区吸纳人才。葛店经济技术开发区是我省首家省级开发区，区内积蓄了一大批高新技术产业，高层次人才需求量大。为此，我们极力创造条件，建设人才特区，通过开发区这个平台引导和鼓励人才向人才特区自由流动。目前这个以“中国药谷”注册的高新技术产业开发区吸引了一大批海内外项目和人才来此创业。春天生物、科益药业、趋势生物科技、武大氨基酸等30多家大中型药业企业在这里集群发展；美国波尔亚太、香港中华制漆、晨光科技、华硕新材料等一批知名企业在这里投资兴业；武汉大学、华中科大、中国地大、湖北化学研究院等20多家高等院校的高新技术成果在这里转化。这里已经形成了一个研发在武汉、基地在鄂州，总部在武汉、创业在鄂州的创新企业群。今天的葛店开发区已经和东湖高新区、庙山开发区形成三大科技板块，成为“湖北科技新城”的重要组成部分。

二、以提升人才档次为目标 精心搭建育才平台

加快本地人才知识结构更新，是提升人才创新能力的重要途径。近年来，我们在培育本地人才，促进存量人才提档升级上主要采取了以下措施：

一是通过上挂下派促进管理人才提档升级。先后选派268名机关干部到乡镇挂职锻炼；选派126名基层干部到上级机关挂职学习；所有新提拔县级干部到沿海经济发达地区挂职招商；鄂丰模具有限公司多次派遣管理骨干出国培训，通过国家外专局从德国SES、法国ECTI、加拿大CESO等组织引进专家40余人次来公司现场培训，在南美和欧洲设立代表处学习借鉴国外先进的管理经验，为该公司产品进入国际市场奠定了基础。通过上挂下派和外派，这些管理人才不仅开阔了眼界，增长了见识，管理理念和能力实现了质的飞跃。

二是借助外脑强化专业人才提档升级。依托武汉高校、科研院所师资雄厚的资源，建立人才培养合作关系强化我市专业人才知识能力结构升级

是我市新世纪人才战略的一个重大举措。先后委托华中科大光电学院、华中师范大学为我市培养45名硕士研究生；邀请华中科大等院校22名博士生导师来我市开展学术讲座20多场次；特聘华中科大、武汉大学6名教授为鄂州大学客座教授，聘请8名外籍人才到鄂州大学任教。市农业部门聘请华农大、省农科院专家教授深入区乡镇举办实用技术讲座15场次，培训农业技

术人才1400人次。我市鄂城区借助中国地质大学人才资源为该区金刚石产业培养了200多人的专业人才队伍。这些培训合作有效改善了我市存量人才队伍的知识结构，提升了专业人才的整体素质。

三是依托“四级网络”加快农村实用人才提档升级。我市已建立了市农民培训中心、区农民培训学校、乡镇农民培训基地、村科技书屋四级培训网络，建成农村人才培训基地46个。依托“四级网络”，共培训农村实用人才3.2万人，这批人活跃在我市农业生产一线，成为农业产业化的科技带头人。以国家级专家徐兴川为项目负责人的武昌鱼团头鲂原种淡水养殖项目为我市近千家水产养殖户（企业）培养了一大批技术人才；农民培训中心培训出来的200多名“珍珠姑娘”成为华中珍珠养殖第一镇（东沟镇）的技术骨干。

三、以发挥人才作用为目的 全力搭建创业平台

才尽其用是人才工作的终极目的。我们积极发挥人事部门职能作用，全力推进人才项目合作，全方位搭建人才的创业平台。

一是兴办人才创业基地，开辟人才创业的主战场，实现人才规模创业。享誉“药谷”美称的葛店经济技术开发区紧邻武汉东湖高新技术开发区，与武汉共享交通、自然环境和人才等优势资源之利，是我市引智、引资的前沿阵地，通过制定特殊政策吸引成批的武汉人才来此创业。葛店开发区波尔亚太（湖北）有限公司生产部经理曹汉平就是武汉人，每天早晨从武汉到鄂州上班，他已经坚持了13年。据统计该公司大部分中高层管理人员和高级技术人员来自武汉，正是引进了武汉的人才，公司得以不断发展壮大，产量比成立时翻了两番，完成产值近6个亿。目前我市基本形成了以葛店经济技术开发区、鄂州经济开发区、红莲湖旅游度假区、花湖经济开发区、梧桐湖生态新区为主的人才创业基地，吸引了数以千计的各类人才携带资金和技术创办经济实体。仅武汉地区在我市投资创办的企业或研究基地就有53家，直接投资32.5亿元，其中高新技术企业占70%以上；

二是促成校企联姻，人才项目对接，实现人才定点创业。随着鄂钢冷轧薄板、宽厚板，武钢球团厂二期，鄂州电厂二期、三期，世纪新峰，比克电池等一批重大项目相继启动或建成投产，我市企业对各类人才特别是高层次人才的需求激增，而本地的人才结构和技术资源难以支撑这些产业的提升和长远发展。为解决这一瓶颈问题，我们花大力气促成校企联姻、人才项目对接，实现人才定点创业。我市博物馆文物复原复制研究所就是引进陕西专家董亚巍并以古铜范铸技术入股创办的。2024年，共有36家高校、科研院所、大型企业与我市开展人才项目合作，推广应用科技成果近百项。我们积极引导、资助相关企业建立技术创新中心，提高企业自主创新能力，湖北省金刚石生产力促进中心，自组建以来，为全市金刚石产业提供技术支撑，使鄂州金刚石产业成为全省39个重点产业集群之一。

三是鼓励借才兴企，以企养才，开辟人才软性创业渠道。葛店开发区为发展高新技术产业，在武汉高校、科研院所聘请了30多名专家教授为技术顾问。市政府聘请10名专家教授为“鄂州市政府高级经济顾问”，借助武汉人才优势，实现科学决策。市林业、农业、水产等农口部门，通过与武汉科研院所的项目合作，达到引才引智目的。鄂丰模具有限公司依托博士后产业基地与华中国家重点模具实验室联合承担的国家“863”计划课题 ——“节水产品激光快速成型技术研究与开发”项目，填补了国内空白，结束了长期依赖进口的历史，形成年产450套灌水模具的生产能力，成为公司新的经济增长点。目前，我市已有国家级博士后产业基地1个、省级博士后产业基地2 个，拥有32家省级以上高新技术企业，为国内外人才在我市软性创业搭建了良好的平台。

四、以激发人才活力为中心 真情搭建服务平台

人才是稀缺资源。我们围绕“真心引才、诚心用才、热心待才”的理念，举全局之力，开创性地做好人才服务工作。

一是建立人才联系工作制度，畅通人才进言渠道。建立了市级领导联系专家制度，每位市级领导联系一名有突出贡献的专家，定期听取他们对我市经济社会发展的意见和建议，解决他们在工作和生活中遇到的各种困难和问题。市政府常务会议研究重大决策问题，都要邀请相关专家列席会议，听取意见和建议。我们还先后组织开展了“亿元项目人才服务月”活动和“为重点企业提供人才人事直通车服务”活动，市人事局机关全体干部分别深入全市78家亿元项目企业、405家规模以上企业了解人才需求情况，听取他们的意见和建议，发放“鄂州市人事局服务企业人才联系卡”，每张联系卡上都印有联络员姓名、职务、联系方式以及服务事项和服务承诺，定期沟通，上门服务，深受企业和人才的好评。

二是提供贴心服务，解决实际困难和问题。为解决企业专业人才长期得不到社会评价的问题，2024年我们为319名企业特殊人才开展特殊评审，对符合条件的人员分别评定了相应职称；协调全市20余家企事业单位兴建专家楼，解决了一批企事业单位高层次人才的居所之忧；对于引进的高层次人才，明确规定给予6万元左右住房补贴、4万元左右安家费、提供150平方米左右的住房；世纪新峰是华中地区最大的水泥生产企业，近年引进了一大批未婚的大学生和研究生，为解决他们的婚姻大事，让他们安心落户我市，组织市秋林高中等单位的未婚女教师与该企业男青年开展联谊活动，提供接触了解机会，目前已有15对新人喜结良缘。

三是创办人事人才服务大厅，为人才提供各类免费服务。我们投入二十余万元创办人事人才服务大厅，设立专门的人才服务窗口和服务热线，常年开展网上人才招聘求职，为来我市求职、就业、柔性流动的各类人才提供全天侯的全程免费服务，开辟人才服务的“绿色通道”。通过对人才政治上关心、工作上支持、生活上照顾，营造人才“引得进、留得住、干得好、用得活“的良好环境。

二O一O年元月二十六日

**第二篇：政府搭建平台全力跟踪服务**

政府搭建平台全力跟踪服务

临沧临翔沪农商村镇银行呼之欲出

本报讯（记 者陈大昌通讯员方贤莹珠）近日，临沧临翔沪农商村镇银行筹建领导小组召开会议，听取临沧临翔沪农商村镇银行股份有限公司筹建工作情况汇报，推进下步工作。作为临沧新创建的一个新型金融机构——临沧临翔沪农商村镇银行，已万事俱备，即将挂牌开业，只待银监部门的最后批文。

临沧临翔沪农商村镇银行为股份有限公司，由上海农村商业银行作为主发起人，征集境内金融机构法人、非金融机构企业法人、自然人参股，注册资本5000万元，其中，主发起人上海农村商业银行控股51％，社会募集股份49％，是一家以“三农”和中小企业为主要服务对象的金融机构。

2024年９月，上海农村商业银行股份有限公司与临翔区政府签订协议，在临翔区成立临沧临翔沪农商村镇银行股份有限公司。市委、市政府高度重视此项工作，及时成立了由市委常委、常务副市长郭惠云为组长的筹建工作领导小组，协调和推进筹建工作。目前为止，社会募集的股金已在临沧全市征集8家企业法人参股，法人股东份额已经完成；同时，其它相关准备工作也已全部就绪，具备了开业条件，只待银监部门最后审批

**第三篇：搭建良好平台 促进人才成长**

搭建良好平台 促进人才成长

按照城建集团和上煤一公司《关于实施青年职业生涯导航的工作打算》的文件精神要求，管理部门党支部和工会从部门青年积极要求上进、争取成为企业有用之才的迫切愿望这一实际出发，努力营造优秀青年人才脱颖而出的良好环境，形成充满活力的用人机制，把优秀青年人才聚集中企业中来，使企业文化建设与实现人才强企战略，促进人才培养和人的全面发展有机结合起来，以促进企业的全面、协调、可持续地发展。

一、认清形势，解放思想，加快青年人才队伍建设

在充分认识企业面临的外部环境和内部优劣势的基础上，管理部门党支部和工会认识到，加大培养选拔优秀年轻干部的力度，加强人才队伍建设，是党的建设的一项重点工程，也是关系到企业生存和发展的一项战略任务。上煤一公司要成为管理、技术、资金、设备密集型的强势施工企业，完成企业的中、长期发展战略目标，迫切需要造就一批掌握现代化科技知识、富有创新思维能力，德才兼备的优秀青年人才。我们要高度重视青年人才的选拔，用市场化的运作手段去建设青年人才队伍，形成适应企业实际的选人用人机制。在选人用人方式上，要拓宽视野，积极探索新的选人用人方式，改变由“少数人选人”，在“少数人中选人”的传统做法，变“伯乐相马”为“赛场选马”。通过签订带教协议，交流岗位，压担子，加速了优秀青年人才的成长，使他们的才能得到充分发挥。2024年管理部门有一名青年导航对象提拔到公司中层领导岗位上，一位青年导航对象光荣地加入了中国共产党。

二、抓紧组织落实，完善工作机制

建设一个学习型的团队组织，培育出一支高素质、适应企业改革发展需要的管理部门青年人才队伍是管理部门党支部和工会近年来确定的一项重要工作，也是实现企业文化发展战略目标的一大重要任务。这就需要培养一批适应企业发展需要的人才，特别是青年人才。因此，要把培养青年人才象“抓生产、抓市场”那样抓紧抓好，做到有计划、有目标、有制度、有措施，不断加大青年人才的培养力度。为了抓紧组织落实，完善工作机制，我们采取了以下措施：一是配备导师。管理部门共有8位青年导航对象，占公司整个青年导航对象的50%，培养工作不仅量大，而且十分艰巨。为此，结合他们的发展方向，支部和工会为他们每人配备了一位导师，签订带教协议，明确导师职责。通过导师对青年人才阶段性的督促和指导，使青年人才在较短时间内在政治理论、岗位技能和职业素质上有所提高，帮助青年人才挖掘自我潜力，使之向发展目标更好更快的前进。二是外出培训。党支部和工会根据青年导航对象不同的发展方向，如政工、行政管理、工程、经营等，创造条件让他们参加各类培训学习，不断提高青年的文化业务水平。通过其本人的刻苦学习，已有3位青年导航对象取得了本科文凭，2位青年导航对象取得了中级职称。三是岗位交流。党支部和工会着眼于青年人才的合理流动和优化配置，立足于横向交流，寻求青年管理人员早出人才，快出人才的途径，2024年组织上为2位青年导航对象调动了工作岗位，为导航对象展示才华搭建舞台。

三、围绕结构调整，大力选拔培养青年人才

为了加大对优秀青年人才的选择培养力度，管理部门党支部和工会专门召开了各部室负责人会议，分析各部室青年队伍现状，选拔出具有可培养潜质，并在德、能、勤、绩、廉等各方面表现良好的优秀青年。在此基础上，实施有针对性的培养计划，推行定师带教的方法，在实践中压担子，在岗位上展才华，政治理论与业务能力培养双管齐下，既加强导航青年在业务能力上的培训，如政工类、工程类、管理类、技术类等相关职业技能，职称的专门课程培训，又不忘在政治理论方面的教育培训，做到短期培训与正规培训相结合，集中轮训与分散自学相结合，课堂教育与现场辅导相结合；同时还组织他们听党课，发给有关政治理论书籍、参观学习、观看有教育意义的录像，提高青年导航对象的综合素质。支部和工会还经常召开青年座谈会，充分利用企业的各种资源，广泛开展青年职业生涯导航、管理知识、企业发展与青年发展的研究，通过开展与青年面对面的交流，为企业发展出谋划策，着力解决怎样针对不同青年的特点开展符合企业实际的职业生涯导航活动。通过开展“学习塑造未来，展示青春风采”的主题活动，使学习教育与开展主题活动相结合，督促推进与加速培养青年队伍健康成长相结合，探索实际活动与提高青年理论素质相结合。

四、建立健全有效的考核激励机制，推进青年人才队伍建设 为激励引导管理部门青年人才实现预定的奋斗目标，充分把握并深入挖掘人的潜能，调动人的主观能动性、积极性和创造性，推进青年人才队伍建设，党支部和工会不定期地找导航对象进行发展性谈话，肯定成绩，提出不足，明确方向，将组织对其的定位与其交流，公开透明度。同时，要求导航青年以书面形式将个人职业规划上报组织，根据导航青年的个人规划及组织对其的期望与定位，帮助他们制订有针对性的三年导航规划，为导航青年三年的成长历程进行客观的记录。支部和工会每年对导航对象进行一次考核评估，在了解规划执行情况的同时，将考核意见反馈给导航青年，同时根据考核情况，及时调整下一年的导航计划。为了加快青年成才，我们对每位导航对象提出了“五个一”的要求，要求每位导航青年每年阅读一本好书，撰写一篇论文，开展一次宣传教育活动，立足本职岗位做一件有影响力的事情，认真做好每年一次的总结，将青年导航活动落到实处，同时要求每位导航青年认真阅读《细节决定成败》通过企业局域网，将读后感张贴其上，达到了教育、交流、宣传，提高效果。

通过一年多来的青年职业生涯导航活动的开展，我们初步总结出一些经验，提炼出一些好的做法。我们体会到，要搞好这项工作，首先要领导重视。各级领导要从培育企业优秀文化的高度，充分认识到导航活动对企业人才培养和可持续发展的重要性，积极支持导航工作，切实加大工作力度，明确各部门在青年人才培养中的具体任务和职能，在思想上、组织上、政策上提供有力的支持和保障；其次，要以发展、创新、改革的观念认识和对待导航活动，积极支持导航、服务导航，要依靠制度化建设，通过制定合理的人才规划，良好的工作机制，有效的人才政策，不断优化青年成才环境；第三，要依托团组织良好的人才培养工作基础，进一步创新工作载体，做好宣传普及、调查规划、信息反馈等工作，加大对先进典型的宣传教育，通过弘扬青年人才中先进事迹，使广大青年学有方向，赶有目标；第四，要建立一个长效的评估机制，便于企业及时、动态地掌握青年的思想、工作状况，并根据青年的实际情况不断调整培养目标，对其中存在的问题及时给予指出和帮助。但单靠导师这条线的力量是远远不够的，需要企业的各个职能部门通力合作，各级党政统一领导，整合各方资源，结合企业自身与青年的特点，形成具有企业特色的青年职业生涯导航工作，更好地为企业各项工作服务，构建企业和谐环境。

公司青年职业导航活动的开展，为管理部门初步形成一支政治素质好，有开拓创新和发展潜力的青年人才队伍创造了有利条件。但随着社会的不断进步和企业的不断发展，我们还要继续探索和尝试加强企业青年人才队伍建设的新机制、新方法、新举措，加快青年人才队伍建设，促进企业健康发展。要坚持党管人才的原则，根据企业现状，进一步强化人力资源的开发，建立人才使用、培养和储备新机制。各级领导要树立“科技是企业第一生产力，人才是企业第一资源，成才是员工第一需求”的意识，以“人人都可以成才”的理念，用好现有人才、引进急需人才、激励关键人才、储备发展人才，以推动 “621”人才队伍建设工程的组织实施工作，为壮大企业实力、促进企业发展打下牢固的基础。

**第四篇：团委搭建“四大平台”助推青工成才**

团委搭建“四大平台”助推青工成才

今年，团委将结合劳服企业实际，创新思维，积极为青工搭建学习的平台、交流平台、竞赛平台和评先树优平台，有力推动青工快速成才。

一是搭建青工学习的平台。广泛开展岗位能手课堂、青工安全小课堂等丰富多彩的学习活动，采取flash动漫、视频、课件、实际操作等形式，加强青工对技能知识的学习与掌握。同时，邀请老工人、技术骨干分专业针对青工在工作中遇到的疑点、难点问题进行逐一分析，现场解答，提高青工实际操作能力。

二是搭建青工交流平台。建立QQ群、博客、青春热线、成立“青年心理交流中心”等形式的沟通渠道，倾听团员青年的业务学习、交友婚恋、业余生活、工作需求等热点问题，并及时汇总内容，定期进行讨论研究、反馈解答。

三是搭建青工竞赛平台。在青工中广泛开展技术比武、技术练兵、安全竞赛等丰富多彩的活动，并从中发现青工存在的不足和问题。同时，积极应用信息网络技术，扎实开展“青工网上技术课堂”、“五小”技术创新竞赛等丰富多彩的学技练兵活动，突破场地等硬件设施的局限性，打破地域、时空等方面的限制，有效解决青工的工学矛盾。

四是搭建青工评先树优平台。注意培养和挖掘青年优秀典型，借助于电视、报纸、宣传栏等宣传舆论工具，大张旗鼓地宣传优秀青年人才苦学本领，勤练技能，岗位成才，献身企业的先进事迹，促进尊重技能人才、争当技能人才良好风气的形成。在此基础上，建立健全优秀青年人才库，积极向领导和相关部门推荐优秀青年，使团组织真正成为青工技能人才的“蓄水池”和“中转站”。

**第五篇：搭建“三个平台”打造和谐机关环境**

搭建“三个平台”打造和谐机关环境

为激发机关干部工作的积极性、创造性和主动性，漕河镇积极搭建“三个平台”，营造机关干部工作的良好环境，构建和谐机关新局面。

搭建学习的平台。通过学习锤炼作风，增强本领，提高成就事业的基本功，使广大干部养成读书学习的好习惯。坚持周一、周三、周五学习制度和交流发言制度，保证半月集中一次新形势动态学习，每月一次工作新经验的了解，每年一次学习成果讲评及总结性交流座谈会。同时，该镇把调研课题和重要信息纳入会议讨论，通过会前选题定题、会上集中讨论修改、会后总结提高的方式，为调研课题和重要信息把好质量关。

搭建交流平台。建立定期谈心谈话制度。每周三下午，机关干部召开思想交流会。机关干部之间相互交流，相互谈心，对工作中存在的热点、焦点、难点问题，可以畅所欲言，提出自己的意见和建议，彼此相互借鉴。通过这个平台，随时掌握机关干部的思想动态，帮助分解心理压力，放下思想包袱，使广大机关干部在工作中精神愉悦，大大提高工作效率。

搭建工作平台。为激发机关干部工作的积极性和主动性，树立“科学、严谨、务实、高效”的工作作风，把竞争激励机制引入自身建设中。通过竞争激励机制，使广大干部人人有事干，事事有人管，脚踏实地为群众把实事办好、把好事办实。

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！