# 创业人才经验交流材料

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-07-10

*第一篇：创业人才经验交流材料加快实用人才开发培养造就新型农民实现我乡农村经济社会又好又快发展XX乡人民政府农村实用人才是全面建设小康社会的重要资源，是农村经济发展的“排头兵”和“领头雁”。为加快经济社会持续快速发展，促进社会主义新农村建设...*

**第一篇：创业人才经验交流材料**

加快实用人才开发培养造就新型农民

实现我乡农村经济社会又好又快发展

XX乡人民政府

农村实用人才是全面建设小康社会的重要资源，是农村经济发展的“排头兵”和“领头雁”。为加快经济社会持续快速发展，促进社会主义新农村建设，XX乡党委、政府高度重视农村实用人才开发工作，紧贴新农村建设工作实际，以促进农村经济发展、农业产业增效、农民增收为根本目的，紧紧抓住农村实用人才的调研、开发、培养，使我乡农村实用人才队伍逐渐发展壮大，为我乡社会主义新农村建设提供了坚实的人才支持和智力保障。

一、狠抓调研，摸清农村实用人才

目前，XX乡有8个行政村，65个自然村，53个村民小组，3800余人，有效劳动力2682人。为摸清全乡农村各类实用人才的确切底数，准确了解和掌握实用人才资源的结构、层次、分布状况，更好地培育有文化、懂技术、会经营的新型农民。根据县农训办的统一部署，坚持优中选优，层层遴选的原则，我乡扎实开展了实用人才调查工作，成立了乡、村两极农村实用人才调查小组，制定调查方案，召开业务培训会，保证调查数据的质量，通过召开村“两委”干部和村民小组长座谈会，参照农村实用人才对象范围和界定标准，采取摸底推举的方式排出农村实用人才

1初步名单，在此基础上，进村入户、深入实地开展调查登记，摸清了我乡种植能手人、养殖能手人、加工能手人、捕捞能手人、行政管理人才人、企业经营管理人才人、农民经纪人 人、农村专业合作经济组织带头人人、乡村旅游大户 人、商贸经营人才人、文体艺术类人才人、民间手工艺人人、农业技术推广人才人，实用人才占有效劳动力的 %，实用人才成为我乡经济发展的主力军和新农村建设的生力军。同时，建立农村实用人才信息库，并按照“一人一卡、一村一册、一乡一库”的要求对实用人才实行信息化、网络化的动态管理，做到“村有名册、乡有台帐、县有信息库”，初步形成了一个适应产业布局、遍布城乡、上下衔接、便捷高效、整体联动的人才服务网络，为有针对性地开发农村实用人才、为其及时提供培养、交流等服务奠定了坚实的基础。

二、狠抓机制，重用农村实用人才

农村实用人才是现代农业技术的实践者、示范者，他们在建设社会主义新农村，促进农业产业结构调整，拉动农村经济发展，带领群众脱贫致富中发挥着重要作用。我乡党委、政府历来高度重视农村实用人才工作，不断完善各种机制，重用农村实用人才，坚持把农村实用人才队伍建设纳入农村党的建设“三级联创”活动之中，作为乡村党组织创建一项重要内容；完善农村人才激励机制，把优秀农村实用人才培养成党员，引导农村实用人才参加各种组织活动，对那些政治素质高、技术过硬、带动能力强的农村优秀年轻人才，进行重点培养，把条件成熟的及时发展为党员；

开展“创业之星”评比活动，大力宣传创业人员的先进事迹和成功经验，加大对优秀实用人才的奖励、表彰力度，扩大实用人才的影响力，增强荣誉感；积极支持农村党员干部和实用人才带头致富、带领群众共同致富。在组织发展、村级班子配备中优先考虑综合素质好、致富能力强的实用人才。注重从农村致富带头人、复转军人、回乡青年、外出务工经商人员中选拔农村基层干部，增强了基层党组织带领群众致富的能力。

三、狠抓素质，培育农村实用人才

人才好比“渠水”而人才培养恰似“源头”。“问渠哪得清如许，惟有源头活水来”。只有注重人才培养，所需之人才方能取之不尽、用之不竭。近年来，我乡以“政府引导，农民受益”的原则，走“组织有序化、信息网络化、培训基础化、劳务综合化”的劳务输出路子，不断加强农民素质培训，培养出了一大批培有文化、懂技术、善经营、会管理、觉悟高的农村致富能手。

加强农民专业技能培训。为适应劳动力市场用人需求，我乡针对农民素质普遍不高的现状，充分发挥党员电教网络、乡成人学校等作用，广泛开展各种农业专业技能培训。针对本乡的主导产业，今年共开展茶叶种植，竹笋两用林改造等农民专业技能培训班二期，参加培训人员92人。由于培训针对性强、讲解通俗易懂、内容简明扼要，学员普遍比较欢迎，达到了预期的效果。

加强新型农民培训。为大力培养和造就新农村建设所需的大批新型农民，确保从事农业生产的农民适应高效生态现代农业发展的要求，全面加快推进新农村建设，结合本乡实际，开展了为

期十二天新型农民吊瓜栽培理论管理技术和实践操作培训班。有63位吊瓜种植户参加了培训。通过理论和专业技能培训考试，对合格者颁发专业技术证书，使广大农户在较短的时间内掌握了吊瓜种植的一些基本专业技能要求，从而培育了一批新农村建设的实用技术人员，取得了一定的培训成效。

加强职业技能培训。定期定时发动相关富余劳动力参加县里的组织的各类职业技能培训，2024年初、中级培训专业涉及美容美发、信息技术、电工、超市营业员、农产品经纪人、云和师傅、民族乐器、缝纫工、混泥土工等9项培训，共计98人参与培训，所培训人均领到了职业技能资格证书，并全部安排到各大、中、小企业就业或自谋职业，就业率达到100%。

四、狠抓发展，扶大农村实用人才

我乡在加强农村实用人才开发过程中，不断完善政策体系，整合社会资源，通过提供产业、技术、资金、服务、信息等支持，大力扶持农村实用人才创业兴业，助推农村产业转型升级。

提供产业支持。出台相关政策，支持农村实用人才发展农业龙头型经济、发展绿色农业、高效农业。积极培育，做大做强油茶、茶叶两个特色主导产业。加强特色产业示范基地建设，发挥示范基地的辐射、带动作用。经实地考察、科学论证，我们确定渡蛟、大牛、XX三个村为油茶低改重点村，大牛、徐湖两个村为茶叶种植重点村，并在以上各村分别建立300-500亩的示范基地。坚持走品牌路线，围绕本地特色产业，帮助开展油茶品牌的评选认定，通过品牌建设，提高我乡油茶知名度。

提供技术支持。分层分类对农村实用人才进行培训，邀请专家和技术人员进行技术辅导和培训，使学员在课堂打基础，在田头掌握实际操作技能；积极组织30名优秀农村实用人才到宁波、松阳等地参加培训、考察，提高其知识水平和技术水平。同时，同时邀请经验丰富的技术人员和有突出贡献的实用人才，创建我乡实用人才“智囊团”，积极帮助农村实用人才解决生产、经营中的技术难题，对水产养殖、农作物种植、水果栽培等技术进行上门指导，进一步充实农业技术推广队伍，专门服务和指导农村实用人才的创业创新。

提供资金支持。今年，我乡将计划投入10万元资金，用于实施农村实用人才培训学校建设，并完善学校各种基础设施，健全各项管理制度。加大项目扶持力度，对农村实用人才创办的发展前景好、示范辐射作用强、科技含量高、经济和社会效益好的生产项目，积极争取金融部门的支持，使农业小额贷款向实用人才倾斜，给予资金扶持。同时，对于农村实用人才取得技术职称的给予相应的奖励，提高了他们追求知识技术的积极性。

提供服务支持。以实用人才“智囊团”成员为骨干，创建农村实用人才志愿者服务中心，组织一批实践经验丰富、创业成效显著、种养技术高超的创业典型、专家等为志愿者，建立志愿者服务队，成立帮扶小组，开通服务热线，印制求助名片等方式，对全乡学员进行技术帮扶，一旦学员碰到问题，只要通过热线电话向“智囊团”成员求助，就能及时得到解决。

提供信息支持。充分利用远程教育平台、农民信箱、农技

110等现代信息服务网络，及时为各层次农村实用人才提供新品种、新技术、产品供求等信息服务,保障信息渠道畅通。

近年来，我乡在加快实用人才开发中采取了一些行之有效的措施，初步培养出一批“土生土长”的实用人才，但是也存在一定的不足，今后我们将继续加大工作力度，为充分开发农村实用人才资源，为推动农村经济发展和经济社会的全面振兴作出积极贡献。

**第二篇：县级人才引进经验交流**

近年来，XX县发挥比较优势，把增强地区综合吸引力作为突破口，着力从引才观念转变、人才载体升级、服务环境优化三个方面，抓好人才的引进、培养和使用，打造人才集聚高地。2024年，共引进各类高层次人才XX名。其中，引进国家“千人计划”专家1人，高层次创新创业人才XX人，文教卫等领域高层次专业技术人才XX人；X名人才获得省、市“双创计划”

资助，14名人才获得省“企业博士集聚计划”和“苏北发展急需人才引进计划”资助,在引才数量和质量上实现了双提升。人才工作，正成为推动睢宁产业升级和科技创新的强大引擎。

一、着力转变引才观念，像抓招商引资一样抓招才引智。坚持双招联动、双引齐驱，始终把招才引智和招商引资放在同等重要的位置。一是切实转变招才引智工作理念。将招才引智和招商引资有效结合，从单纯引才、单纯招商向“人、财、项目”打包引进模式转变，从零星人才引进向技术团队引进转变。XX X第X制药厂引进的“千人计划”专家房健民教授，率领他的团队成功进入省“创新团队”答辩阶段，成为徐州地区仅有的两个入围团队之一。二是构建“两站四员”立体工作网络。实行县镇企三级联动，打造一支全员参与的招才引智队伍。镇和园区成立人才工作服务站，县驻外招商分局成立招才引智服务站，镇和园区设立指导员、联络员，企业设立信息员，驻外分局设立特派员，人才工作立体化网络格局已初步形成。目前，共有专（兼）职人才工作者XX名，人才工作触角遍布全国各大主要城市。三是充分发挥现有人才“磁场效应”。坚持以才聚才、以才引才的理念，主动联系落户我县的高层次人才，向他们征求人才信息，让他们“现身说法”，介绍睢宁优惠的人才政策和良好的创新创业环境，并对引才有突出贡献的人才给予重奖。四是强化招才引智工作考核。把招才引智纳入镇、园区科学发展实绩考核，考核结果作为评价领导班子和领导干部的重要依据。实行末位淘汰，依托考核倒逼各单位进位争先。2024年，每个镇、园区都实现了至少2名高层次人才引进。

二、着力升级人才载体，像推进项目建设一样推进人才载体建设。遵循筑巢引凤基本规律，多措并举打造优秀人才创新创业乐园。一是开创人才载体建设“项目化管理”模式。责任单位上报拟建载体及承建企业，人才工作领导小组对项目建设的可行性进行分析论证，责任单位和项目承建方共同推进项目建设。二是建立“四晒”工作推进机制。按照“晒项目、晒责任、晒进度、晒成效”的工作要求，编排时间节点表，每个节点的进度用文字和图片进行公示，同时将完成情况向人才工作领导小组成员单位通报。三是强化责任追究。把载体建设情况作为招才引智工作考核的重要指标之一，对于“拖后腿”单位责令制定整改方案，安排专人督促整改。2024年，全县共建成省级博士后创新实践基地2家、省级工程中心、工程技术中心6所、市级研发机构120家，实现全县规模以上企业市级研发机构全覆盖。

三、着力优化服务环境，像对待亲人一样善待各类人才。采用感情留人、待遇留人、事业留人等方式，真正实现一流的人才、一流的薪酬、一流的服务。一是传递组织温暖。人才领导小组相关成员单位设立人才服务窗口，提供公司注册、子女入学、医疗保健、交通旅游等 “一站式”服务。为优秀人才发放服务绿卡，提供“保姆式”服务。建立党政领导干部联系高层次人才制度，第一时间掌握人才的工作、生活和思想状况，及时帮助解决各种困难和问题。二是提供优厚待遇。不断加大对人才工作资金的投入力度，县财政每年安排专用资金用于人才培养、引进、奖励和重点人才项目开发等。2024年对全县XX家规模以上企业负责人进行了轮训，13人被评为徐州市创新型企业家。三是营造爱才氛围。在今日睢宁报、睢宁党建网开辟人才工作专栏，宣传人才工作经验、做法和各类优秀人才典型事迹。定期举行优秀人才评比、重点行业人才调研和高层次人才座谈等活动，树立正确舆论导向，营造尊才、爱才、重才、惜才氛围，激发各类人才的创业热情。

**第三篇：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。

**第四篇：人才队伍建设经验交流材料**

人才队伍建设经验交流材料

人才队伍建设经验交流材料

没有一流的人才支撑，发展现代化党政事业将成为空中楼阁，在新形式下的党政工作，必须始终坚持党管人才、以人为本的原则，结合实际，树立正确的人才观，突出抓好管、育、引、用四个环节，为推动经济社会又好又快发展提供坚强的人才保障和智力支撑。现以赫章县党政人才队伍建设为例，谈谈抓好抓好党政人才对队伍建设的几点做法。

一、广纳贤才选好人

问渠哪得清如许，为一源头活水来。为使干部队伍充满生机和活力，富于创造力和战斗力，根据我县社会经济发展的需要，建立了一下人才需求指标体系：

一是严格标准选人。党政工作具有极强的政治性、高度的责任心和鲜活的系统性，从事党政工作的人员要整治强、业务精、作风正、工笔硬、懂技术、会管理。坚持革命化、年轻化、知识化、专业化方针和德才兼备原则，精挑细选、宁缺毋滥。

二是放宽视野选人。除了通过公务员渠道招收新的年轻干部外，我县还采取很多特殊的办法引进引进急需的新型人才，将更多优秀、年轻的外单位干部和高效毕业生纳入视野，多渠道、多层次的选人，初步形成了以个滚动性发展的党政干部后被人才库，保证持续发展的人才需求。

二、千方百计育好人

玉不琢，不成器，再优秀的人才如果不注重后续教育和实践锻炼，很快就会能力弱化，甚至会淘汰出局，对此，我县采取了以下有力措施，狠抓党政人才能力建设：

一是抓好新人培训。新进入党政机关的干部，让一丰富经验的老同志对他们进行“传帮带”，着力加强党政工作优良传统和作风培养，采取轮岗培训的方式，让新进干部了解不同岗位的高中性质及职责，尽快适应整个党政部门的大环境。

二是抓好全员培训抓好全员培训。针对党政工作发展方向，建立健全干部教育培训体制和机制，对全体人员分层次进行扎扎实实的培训，大幅度提高干部素质。

三要抓好个人自学。学习是心灵的铸造师，是成功的奠基石。每位年轻干部应深刻认识到，学习不仅是党和人民事业的需要，也是自身发展的需要，时刻都要有“知识恐慌”、“本领恐慌”的危机感，要牢固树立不断学习、终身学习的理念,不断提高解决实际问题的能力。四要抓好实践锻炼。始终坚持干部下基层、基层出干部的用人导向，提倡和鼓励党政干部到改革和建设的第一线去，到艰苦和困难多的地方去。通过建立健全人才参加实践锻炼制度，不断提高党政人才实际工作能力。

三、多管齐下管好人

没有规矩，不成方圆。实施正确的管理体制对培养优秀干部、提高办公效率至关重要，这是将每个人的力量进行整合的重要手段，可使党政事务处理得到事半功倍的效果。

一要用理想信念教育人。理想信念是党政人才“德”的重要体现，要发扬坚持理论联系实际的优良学风，加强马列主义、毛泽东思想和邓小平理论，特别是“三个代表”重要思想的学习，用科学的理论武装干部。

二要用>规章制度规范人。结合党政工作实际，把握各位干部的共性，制定出教育、监督、激励并重，设计合理、运用高效、针对性强的制度体系，,执行>规章制度要一以贯之，对违规的干部要严肃处理、不搞特殊、不讲变通、没有例外，让制度深入人心。

三要用先进典型激励人。榜样的力量是无穷的，要利用多种形式，广泛宣传近年来优秀共产党员特别是身边涌现出的先进人物和典型事迹，充分发挥先进典型的带动示范作用，为年轻干部争创一流、发奋工作树立标杆、指明方向，激励大家忠诚于党的事业，立足本职，爱岗敬业，勤奋工作，争创一流。

四、知贤善任用好人

为政之本，在于用人。用好用活人才是发挥干部最大效能的根本。

一要搭建施展才华的舞台。如今新踏入县乡党政部门的年轻同志多，他们学历高、有理想、有抱负、有干劲，渴望成就一番事业、实现自身价值。各级党政部门应坚持“用人育人”的发展思路，在本职业务工作完成的基础上，努力拓展发展空间，注重对年轻党政干部进行培养锻炼，积极为他们施展才华提供广阔的空间。

二要合理配置人才资源。人的学识、才能有着质的差异性和量的多样性，有的人精于此，有的人精于彼，有其所长，亦有所短。

三要正确考核评价干部。实行领导考核与群众考核相结合、定性考核与定量考核相结合、平时考核与考核相结合的方式，完善干部评价标准，全面、客观、公平、公正、公开地评价每位干部，能者上、平者让，形成尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。）

**第五篇：创业起步经验交流**

创业起步经验交流

创业起步经验交流

导读：我根据大家的需要整理了一份关于《创业起步经验交流》的内容，具体内容：不知不觉,80

后

已经长大。

后,在不少人眼里,他们的生活往往与享乐、游戏、足球、时尚等词汇有关,他们的性情往往与幼稚、骄纵、浮躁、桀骜不驯有染。但同时我们又看到,有许多

后...不知不觉,80

后

已经长大。

后,在不少人眼里,他们的生活往往与享乐、游戏、足球、时尚等词汇有关,他们的性情往往与幼稚、骄纵、浮躁、桀骜不驯有染。但同时我们又看到,有许多

后

却以自己的果断、坚持和创新,走向了创业之路。创业,对于刚刚进入.或在就学的80

后

们来说,是踏上了才华释放、梦想实现的征途，下面

创业起步经验：占有资源

为了推销自己的产品，赵延忱在1996

年到

1998

年曾经参加了

次博览会。每次博览会结束的那个下午，一般都是参展者以货易货的时刻让你仿佛身处没有货币的时代，其原因是参展厂家都懒得把货再运回去。赵延忱告诉家住深圳会展中心的朋友，每次展会的最后一天，低价收购参展品再卖掉，结果这个朋友挣了不少钱。

创业起步经验：发挥优势

要是你拥有某方面的特长，那就从事此项服务或培训。北京林业大学的老师陆军博士，组织学生把本校的农业、林业技术推广到他们的家乡。如果你对电脑病毒有研究，那你不妨高举反毒王的旗帜，上门服务杀毒、防毒。

创业起步经验：结合兴趣

如果能把兴趣同创业目标结合，那将是非常幸运的，那是快乐创业、快乐人生。如果你有绘画和设计方面的兴趣，可以搞个专业工作室，从事家庭装潢设计，或是网页美术设计。

创业起步经验：修正缺陷

许多产品在漫长的岁月里拥有了稳定的消费群体，但这些产品往往也存在一些缺陷，只要你从成熟产品的薄弱处入手，强化、优化、细化某些功能，就能推出一件新产品，你还可以争取到原产品长期培育的客户资源。

创业起步经验：无本经营

创业初期，往往面临资金缺乏问题，不妨找一找不用花钱的创业方式。比如，生活节奏的加快，使舍得花钱买时间的人大有人在，由此城市速递业务应运而生。那么，类似业务可不可以扩展呢?扩展到一切为别人节省时间的领域，比如代人购物、接人等。

创业起步经验：寻求结盟

假如你具备某些优势，但独立操作还面临一定困难，不妨寻求与自己相关的企业结盟，实现彼此的优势互补。比方你有保健品的新技术，可以与现有的知名企业结盟，借助他们的管理、资金和销售渠道，推出产品。这样可以达到资源共享、降低投资风险之效果。

创业起步经验：善于学习

在某个行业创新是不容易的，因此要学会利用他人成功的范例和创意。在学习的过程中寻找适合自己的创业之路，不失为明智的选择。

创业起步经验：虚拟销售

怎样销售自己缺乏知名度的产品?这可以通过虚拟销售做到。比如你掌握了某种药品的关键技术，你不妨先进入其他知名药品的销售领域做代理，弄清楚药品销售的每个环节，逐步建立起完善的销售网络，在这个过程中把自己的产品渗透进去。

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！