# 人才机制创新建议措施

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2024-07-13

*第一篇：人才机制创新建议措施要实现科学发展，就必须创新人才机制，更好地实施人才强县战略，应从以下三方面着手。一、优化人才环境，做好人才引进。一是优化政策环境。二是创新战略环境。三是改善服务环境。二、完善教育机制，抓好人才培训。一要以提高执...*

**第一篇：人才机制创新建议措施**

要实现科学发展，就必须创新人才机制，更好地实施人才强县战略，应从以下三方面着手。

一、优化人才环境，做好人才引进。

一是优化政策环境。二是创新战略环境。三是改

善服务环境。

二、完善教育机制，抓好人才培训。

一要以提高执政能力为重点，开展公务员培训。二要以增强业务技能为基础，开展专业技术人员培训。三要以增加农民收入为目的，大力开展乡土人才培训。

三、坚持科学发展，创新人才管理。

在政策激励方面，坚持不重学历重经历、不重资历重实绩的用人导向，真正让优秀的人才脱颖而出、才尽其用。在经济促进方面，对在招商引资、项目研发、科技成果转化等方面做出突出贡献的各类人才，论功予以重奖；在服务保障方面。破除人才流动中的体制性障碍，以市场需求为导向，把人才配置到最适合发挥作用的岗位。

**第二篇：人才储备机制**

人才储备机制

一、内部培养

通过竞争上岗、内部提拔等手段完成公司人才队伍选拔，选择后再通过原岗培训、晋升培训、内部培训、外部培训等方式进行人才培养建设，建立和完善人才考核和激励机制，从公司内部进行企业文化引导，避免人员的流失带给在职员工更多的不稳定性，建设一种以企业为家的文化。

（一）内部培养及晋升机制：从基层发掘及培养有潜力的人才，关键岗位内部培养及晋升，基础操作岗及流动较大的岗位施行轮岗。

1.1.分析公司现有人员结构，确定骨干及储备人员，建立储备人员个人档案 确定岗位，在公司内，根据员工平时工作业绩表现、个人能力及发展潜力，筛选一批骨干及储备人员，有针对性地分析储备人员优势、劣势及性格特点等，确定储备人员可能适合的岗位及培养方向，有目的地为储备人员建立个人档案（此档案和个人培训档案相结合，形成员工个人培训档案），档案内容除涵盖性别、年龄、学历等基本要素外，还包括本人性格特点、长处、不足，员工希望的发展方向、可能适合的岗位及为达到该岗位要求而历练的时间等。

1.2.拟定培养方案，对储备人员开展有针对性的培训 综合各方面的经验教训及本公司实际情况，对储备人员进行有目的、有针对性的培养，有针对性地制订详细的方案，适当辅以轮岗、外送培训、适当增加储备人员相应职能及权力以适应未来可能的岗位变化。

内部培养方式主要有：课程培训、在岗实践、导师制、轮岗制、外部学习。针对核心人才和新员工分别采用核心人才资源库机制和新员工训练营机制。a.课程培训

针对所有人才。公司聘请内部或外部讲师对员工进行理论知识的传授和学习。内容包括专业技能、通用技能、管理能力、核心特有技能、资质取证等方面，通过授课和研讨的方式，提高知识层次和技能水平。由公司及各单位按照培训需求及培训计划组织实施。

b.在岗实践（包括挂职锻炼）

针对在项目建设过程中对岗位任职资格和专业技能有一定需求的员工。公司可以

对专业及后备人才进行培养。通过将学习和实地应用相结合，有效提升员工素质和专业技能。

c.导师制

针对新员工、管理人才、技术人才和基础操作岗位。通过为其指定导师，提升员工的专业技能、组织融入能力、团队协作精神。导师制通过“传帮带”的形式构建一种良好的工作学习氛围，培养满足企业发展所需要的人才。

d.轮岗制

针对中高层后备管理人才。公司为员工设定个性化的轮岗路径，提升员工的专业技能、管理能力及沟通协调能力。公司通过挖掘人才的潜能，激励和保留人才。e.核心人才资源库

针对对公司发展有重要影响的核心人才。通过建立核心人才资源库，选拔合适的核心人才进行系统、集中的强化培养。通过课程培训、在岗实践、轮岗、外部学习等多种方式有效缩短核心人才培养周期，显著提升核心人才队伍整体胜任程度。f.新员工训练营

针对公司新入职员工。帮助新员工真正地了解组织、融入组织，明晰未来职业发展方向，为公司的发展提供源动力。对于大学生，还要实现从校园人向职业人进而向人的职业角色转化。

g.外部学习

① 在职研修学习或者脱产学习：针对中高层以上级别的人员，通过公司委派和个人自修两种形式进行系统化、专业化的学习，是公司培养的补充形式之一。

② 外部培训交流：通过参加行业内外部或者专业培训机构举办的培训班、研讨会等，提升人才自身的专业技能及综合管理能力，一般以短期学习为主。

1.3.在培养过程中，时常观察并评估储备人员的能力提升情况： 1)如储备人员普遍提升效果不理想，则应及时召集相关人员修改调整培训方案，使培训方案切实向员工靠拢。

2)如个别人员提升效果不明显，则应加强对个别人员的针对性培训，对确实因储

备人员自身条件限制而不能有较大提高的，则应及时调整出局，不要在其身上浪费过多的精力，同时，及时补充或招聘人员充实到储备人员队伍中，避免直接招聘关键岗位所需人员，减少一些不必要的浪费。

1.4.对储备人员实行全方位考核后上岗 根据岗位需求，一定时期内，对储备人员实行全方位考核：

1)对条件适合而又有合适的空缺岗位时，对储备人员予以晋升或补充，在试用期

间发觉储备人员确实不能胜任该岗位，则予以调整。

2)对没有合适的岗位，但储备人员能力已明显超出岗位人员能力的，则考虑取代

岗位人员直接上岗，这样一方面可以让员工看到更多的希望，另一方面也能在团队中增进竞争，营造“能者上、平者让、庸者下”的氛围。

3)对条件具备但没有合适岗位的，可考虑先对储备人员轮岗，待有合适岗位后，再进行调整。

（二）工作内容设计：

各部门各级经理人员针对本部门人员的不同特征和岗位的不同要求，为他们设计有针对性的工作内容，并进行持续的跟踪考核，根据考核结果对工作内容进行调整。通过建立层层负责的人才培养制度，对员工进行有针对性的人力资源开发，使优秀员工在实际工作锻炼中快速成长起来。

二、外部人才引进

a.从网上招聘所需的人才，按照每个部门的具体要求。

b.从同行业吸引优秀人才。

三、内部员工推荐

内部员工推荐，视岗位职级和人员素养给予对应级别的报酬。

四、人才储备体系评估

人才储备体系实施过程中，每个部门根据岗位特性对整套体系以下各方面的效果进行评估，并对下一个培养方案进行调整补充。

1.获得晋升人数

2.通过层层培养后原岗位不变的人数

3.因缺少晋升机会而离职的人数

4.晋升人员对新岗位的适应度

5.投入产出比

**第三篇：人才工作机制**

中共常山县委人才工作领导小组办公室文件

常人才办〔2024〕2号

关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知

县委人才工作领导小组各成员单位：

《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

附：

1、县人才工作例会制度

2、县人才工作月报制度

中共常山县委人才工作领导小组办公室

2024年3月18日

主题词：人才工作 制度 通知

抄送：县委，县人大、政府、政协党组，市委组织部

中共常山县委人才办 2024年3月18日印发

县人才工作例会制度

1、全县人才工作例会一般每季度召开1次。必要时，可根据实际情况随时召开。

2、会议议题由县委人才办结合某阶段人才工作重点确定，主要是总结交流上一季度人才工作开展情况，讨论研究下一阶段人才工作任务。

3、会议由县委人才办负责人召集主持。会议对象为县委人才工作领导小组成员单位分管领导，因工作需要也可邀请有关人员列席会议。

4、因特殊情况不能参加会议的成员应事先请假，得到同意后可委托有关人员参加。

5、各有关单位对每次讨论议题应提前作好调研，与会人员要在会上认真发表意见。

6、县委人才办负责做好会议记录、材料归档、有关文件起草等工作，并负责人才工作例会研究确定相关事项的督办。

县人才工作月报制度

1、全县人才工作情况实行一月一报制度，一般每月20日前上报。

2、人才工作情况报送对象为县委人才工作领导小组成员单位。

3、上报内容为本月人才工作开展情况及下月人才工作安排，重点包括开展重大活动、实施重大工程、招才引才、教育培训、政策制定等方面内容。

4、各报送单位要认真梳理每月人才工作开展情况，及时全面地按要求报送。

5、县委人才办每月初对各地各单位上报的相关情况进行整理汇总，并以书面形式通报相关单位

**第四篇：人才机制**

2024年以来，芜湖县坚持把建设一支高素质的教育卫生系统人才队伍作为一项战略任务来抓，不断完善人才引进、培养、激励机制，着力推动教育卫生系统人才工作稳步发展，真正让各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

一、完善人才引进机制，改善人才队伍结构。一是加大人才招考力度。采取公开报名条件和资格、统一考试和考核、体格检查、择优录用的办法，招考录用专业技术人才。三年来共招考录用273人（其中教师215名、医生58名）。二是加大人才引进力度。修订人才引进政策，开通人才引进绿色通道，共引进中级以上专业技术人才20人。对引进本科以上学历、中级以上职称、年富力强、教科研成果突出的专业技术人才，为其办理入编手续，并为其配偶就业、子女就学等提供方便和帮助。三是加大人才引进宣传力度。积极组团参加省人事厅和市政府组织的人才交流大会，公布吸引人才的优惠政策，发布教师、医生需求信息，2024年共接待高校毕业生865人咨询。

二、完善人才培养机制，提升人才队伍素质。一是加强培训阵地建设。投资500多万元建造了一栋4层建筑面积达5200平方米集办公、教研、会议于一体的党校综合大楼，并更新了远程教育、电子教学等现代化的教育设备；投资4000万元在城南新区新建了职教中心新校区，目前投资2024万元的一期工程已竣工使用，为教育卫生系统人才培训提供了有力保证。二是积极整合培训资源。将县教师进修学校、县职高、县卫校、县农广校合并，组建县职业教育中心，实现资源共享。积极开展自学自练、实践反思、观摩研讨、师徒结对、专题讲座、课题研究、专业会议、示范教学、问题解答等形式多样的实践活动，采取“引进来、走出去”的方法，实现“城镇乡村互动、资源形成共享”。三是加大人才培训力度。针对各类专业技术人才特点，采取短训班、专题讲座、继续教育、实践锻炼等多种途径，提高专业技术人才的整体素质和业务技能。三年来，县人事局会同县委党校共举办专业技术人员培训班52期，受训9716人次；教育系统对全县教师进行了两次集中轮训，培训教师5164人次；选派35名骨干教师到外地名校进修和参加国家高级教育行政学院的研究性培训；选派28名医疗业务骨干到上海、南京等医院进修深造。2024年，芜湖县还与上海方略培训机构签订培训协议，分期分批对中青年校长及骨干教师实施培训。

三、完善人才激励机制，激发人才队伍活力。一是实行全员聘任制。制定了《芜湖县事业单位改革的实施意见》，按照“定编、定岗、定职责”原则，合理设置岗位，明确岗位职责、任职条件和任职期限，择优聘用，实行把按资历、职务分配转为按贡献、责任大小进行分配的目标，真正形成“职务能上能下、人员能进能出、待遇能升能降”的格局。二是引入竞争激励机制。县委组织部打破身份、地域限制，2024年对县实验学校校长职位进行公推公选；对县教育局副局长、县卫生局副局长、县职教中心主任3个专业性较强的职位面向社会进行公开选拔。全面推行事业单位中层干部竞争上岗制度，三年来共对18个中层领导职位进行了公开考试、竞争上岗。三是实施城乡互动交流机制。从2024年起用三年左右的时间，组织县城中小学100名教师到农村中小学支教2年，组织40—60名农村中小学教师到县城中小学挂职任教2年，实行“双向流动”。此外，实行服务期制，对新录用人员一律到农村或薄弱学校、医院服务3—5年，凡服务期未满人员不纳入交流。四是健全人才考核奖励机制。采取“过程考核与结果考核相结合，定性考核与定量考核相结合，互评与组织考评相结合”的办法，发挥考

核机制的最大效能，同时对县内有突出贡献的教育人才进行重奖，对县级以上骨干教师、学科带头人实行动态管理，发放固定津贴，留住人才。

新华社长春１０月１１日电（记者 马扬）记者从１１日召开的吉林省人才工作会议上获悉，吉林省将加大对人才培养工作的力度，计划到２０２０年建成与开发开放先导区、新型工业基地、农村经济强省相适应的区域人才强省。未来，吉林省人才评价机制将向注重实践和贡献倾斜。

吉林省省长王儒林强调，今后，吉林省将从四方面加强人才工作：一是确立人才优先发展的战略布局。坚持人才资源优先开发，创新人才培养模式，提高人才培养质量，统筹推进城乡、区域、产业、行业和不同所有制的人力资源开发；根据经济社会发展需要，积极发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，率先推动人才结构战略性调整。建立健全政府、社会、用人单位和个人多元化的人才发展投入机制，调动社会各方面积极参与人才投资。二是以创新型科技人才为重点，组织实施好“双百千万”人才计划，培养和造就一批规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍；充分依托重大人才培养计划、重大科研和工程项目、重点科研基地等平台，鼓励和支持科研人员向企业集聚和自主创业，造就一批高层次创业人才和团队；结合经济社会发展和产业结构调整需要，抓紧引进一批海外域外高层次人才。

三是积极构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才工作体制机制；注重从基层和生产一线发现、培养、引进、造就人才；建立长吉图人才制度改革试验区；建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，注重靠实践和贡献评价人才；改革各类人才选拔任用方式，提高选人用人公信度；建立政府部门宏

观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制，建立健全人才交流合作机制，促进人才资源有效配置；建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。

四是大力营造有利于人才发展的良好环境，使各类人才都能够尽情发挥自己的聪明才智；实施人才收入税收优惠政策，加快建设技术交易和成果转化服务措施。

**第五篇：创新型人才**

时代召唤创新型人才

——20xx年工作阶段性总结

世间最宝贵的是人才。历史前进，社会发展，人类进步，无不折射着各个时代、各种人才创造智慧的光芒。邓小平曾高瞻远瞩地指出：“人才不断涌出，我们的事业才有希望。” 新世纪，以创新为动力的经济全球化大潮正滚滚而来，迎接经济全球化的机遇和挑战，综合国力的竞争，说到底是人才、科技的竞争。谁拥有人才，谁就拥有财富，谁就拥有无与伦比的竞争力。

作为支行性网点主任的我在支行、市行的领导下，在网点同事们的大力协助下，较好地完成了本的工作任务，履行了自己在金融岗位的职责。在本我认真贯彻落实有关金融政策方针，立足本职工作、爱岗敬业、无私奉献。在工作中，以“跑赢大市、逐年增盈”为经营策略，抓住“发展与内控”二大工作主题不放松，分析研究网点所处境况，加强优势，减弱劣势。随着我行大计紧锣密鼓的进行，改革创新步伐加快、发展管理要求更高、各项任务也更为繁重，作为一名基层网点的主任，我既深感责任重大，又有干好工作的强烈使命感。回顾一下本的工作，我总结业务发展离不开人才，更需求创新型人才。现将个人20xx年工作阶段性总结报告如下：

一、政治思想学习情况：

作为一名老党员，我从不怠慢政治思想的学习。认真学习邓小平理论和“三个代表”重要思想，努力提高理论水平和思想素质。学习党和国家的方针、政策，关心国家大事，积极参加行里组织的政治学习，认真学习各类文件，掌握我行业务发展的新知识、新制度。严格遵守行里的各项规章制度，在业务发展的同时，做好内控管理。在我任职期间，从未发生过违规违纪事件。

二、履行职务情况：

1、大力拓展存款业务，以此带动各项业务的快速发展。

“麻雀虽小，五脏俱全”从担任主任第一天开始，我就知道，要真正管理好一个网点并不是件容易事，我深知责任重大。一切从零开始，没有老客户，没有资源，每一位客户，每一笔业务，都要从外揽进来，周边经营已久的其它商业银行，市场占额十分有限。要想克服网点地段较偏、客源有限的缺陷，在这样的困境下求生存、求发展，就必须采取紧逼战略，超常规的干。我克服了接手时存款负增长的困难，带领全体员工勇于开拓市场、积极营销，到九月末，我网点新增存款4200万，全面完成市行下达业务指标。在吸储工作中，我克服种种预想不到的困难，抢抓理财等有利时机拉拢大客户，牢固关系，从而实现800万私人银行客户2户，200万财富中心客户数5户，中高端客户数32户。时时关注金融局势，分析研究金融市场，在适当的时候向适合的客户推荐我行代理的保险，基金等金融产品，实现中间收入的增长。牢固树立创新意识，坚持发扬勤奋努力的优良传统，激发网点员工积极的营销热情，通过大家的共同努力，截止今年九月末，个金中间业务达到141万。在公司条线，一直存有一个大窟窿，为了替补这一缺陷，我和客户经理多次下榻公司，拜访公司主管，经过详谈，实现中小企业贷款3户，共计1100万左右，实现中间业务

收入15万，在拓展公司业务方面取得了开门红。具体问题具体分析，不能一概而论，就本网点的特殊情况，我以创新意识，全新思维来考虑，最终得以发展。当今社会需要创新，我行的业务发展也离不开创新。

2、从严管理，切实规范和强化内部管理机制。

在大力发展业务的同时，我更加没有放松内部管理工作，按照市分行的要求，强化了主任、业务经理，大堂经理，柜员等岗位职责，使员工执行制度起来不折不扣。坚持每周一次制度学习，每季一次员工行为分析，使员工牢固树立了安全就是效益的思想，增强了员工的法制意识、风险意识及责任意识，形成了以机制强化内控，以制度严格管理的内部管理模式。

3、服务大胆创新，全面提升我行窗口形象

在优势文明服务工作上，要求我行员工始终坚持“想客户之所求，急客户之所需，排客户之所忧”的服务理念，为客户提供全方位、周到、便捷、高效的服务。我们相继推出了上门服务，业务创新等一系列服务举措，在为客户服务的过程中，做到操作标准、服务规范、用

语礼貌、举止得体，给客户留下了良好的印象，也赢得了客户的信任。

21世纪是强调“把人作为发展中心”的世纪。在我国，银行业的竞争也日趋激烈。对于中国银行来说，当前正处于由商业银行向建设国际一流现代金融企业转型的重要时期，正处于加快发展和推进综合改革的紧要关头。面对新的形势、新的挑战，必须与其他企业一样要不断适应变化，顺应国内国际的发展趋势，加快创新。惟有此，才

能保证我们面对今后严峻而激烈的市场挑战。“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。这是时代的召唤，事业的需要。

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！