# 2024年人才工作创新思路

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2024-07-27

*第一篇：2024年人才工作创新思路2024年人才工作创新思路一、加大人才激励，在优化环境上下功夫。一是加大人才政策的落实力度，营造良好的政策环境。根据市委、市政府出台的《江都市人才引进暂行办法》，拟于今年上半年出台《江都市人才引进暂行办法...*

**第一篇：2024年人才工作创新思路**

2024年人才工作创新思路

一、加大人才激励，在优化环境上下功夫。

一是加大人才政策的落实力度，营造良好的政策环境。根据市委、市政府出台的《江都市人才引进暂行办法》，拟于今年上半年出台《江都市人才引进暂行办法实施细则》，进一步细化、优化各项人才政策，确保人才最低收入保障制度、工资补贴制度和高层次人才安家补贴制度等各项人才优惠政策落实到位。

二是加大人才宣传力度，营造良好的舆论环境。将今年5月定为人才工作宣传月，拍摄人才创业专题片，编辑《专家风采录》。通过各种形式，大力宣传在人才工作中有突出贡献的单位和个人，在全社会形式“四个尊重”的良好氛围。

三是加大优秀人才的奖励力度，营造良好的人才创业环境。设立有突出贡献人才奖，对为我市经济和社会各项事业发展做出突出贡献的拔尖人才给予10万元以上的重奖。拟于下半年评选全市“优秀人才”20名和重才爱才的“伯乐”20名，并给予2024-5000元左右的奖励。同时，建立多元化的分配激励机制。拟于今年4月举办全市企事业单位“薪酬设计研讨会”，探索生产要素参与收入分配的有效形式和途径；拟于今年6月在市人民医院进行按岗位定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配制度改革试点，将人才的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化中所产生的效 1

益直接挂钩，逐步形成重实绩、重贡献、向重点岗位、优秀人才倾斜的分配激励机制，真正实现一流人才、一流贡献、一流报酬。

二、加快人才引进，在集聚人才上下功夫

1、以活动为桥梁招才引智。坚持“政府搭台，企业唱戏”，采取请进来，走出去方法，大力开展引才引智活动，不断增强辐射力与凝聚力。一是大力实施赴外招聘。拟于今年3月和11月组成“江都市人才招聘团”，由市领导带队，财政买单，分别赴东北、西北人才市场和省内外高等院校集中采购我市急需的各类人才，力争年引进各类人才1000名以上。二是联办高校毕业生招聘会。拟于今年3月和12月在市人才市场举办“扬大毕业生双选洽谈会”、“扬州职大、电大毕业生双选洽谈会”，专车接送毕业生来我市双选就业。三是结合市文化旅游节、经贸节、花卉节等各类招商引资活动，开展招才引智。拟在 “江都经贸文化旅游节”期间举办“中国江都经贸节〃人才与科技合作交流会”。四是积极发挥人事部门专家渠道广的优势，联系专家教授于今年5月开展“江苏省机械工程专家江都行”活动，邀请他们为江都机械行业“会诊把脉”，通过他们的才智，为江都经济发展服务。

2、以市场为纽带配置人才。认真办好固定人才集市，年内举办大型人才交流会4次以上、专场招聘会3次以上。加快人才网站建设，全新改版人才网页，提高网上人才配置

率和网站点击率，力争年访问量达40万人次以上，年网上配置人才3000人以上。大力开展人才公共服务，推进人才工作进区、入园、到企业。尝试开发人才测评、人才诊断、人才猎头、人才派遣、薪酬设计、管理咨询等服务项目，最大限度地满足人才与用人单位的需求。依靠行政手段，实现人才市场与劳动力市场的联网贯通，资源共享。年内联办一次“江都市人力资源交流大会”。

3、以载体为依托集聚人才。一是以长青农化博士后科研工作站为依托，吸引更多的博士后进站工作，开展课题研究、项目合作和人才培养，力争把博士后工作站建成全市化工行业的公共科研开发中心，建成人才成长最快、人才效益最高、人才密集度最大的创新创业平台。同时，积极申报新的博士后工作站，力争建站2家以上。二是以雅典娜园艺公司引智示范基地为依托，大力开展农业项目合作和技术攻关，力争把“基地”建成全市花卉产、发、研及销售中心。三是建立高校毕业生实习基地。拟于今年7月与江苏大学、扬州大学、南京工业大学等普通高校合作，建立高校毕业生实习与培训基地，并由市财政给予实习生一定的生活补助，吸引毕业生更好地为江都经济服务。四是筹建留学人员创业园，在政府统一规范下，与开发区管委会共同创办“江都留学人员创业园”，投资兴建各类专业孵化器和公共服务中心，并以完善的功能、优质的服务吸引留学生来江都创业。

4、以借脑为形式柔性引才。按照“不求所有，但求所

用”的人才新理念，实施人才柔性流动。积极推行《特聘工作证》制度，凡持《特聘工作证》的柔性人才和可享受引进人才的同等待遇。拟于今年下半年举办“外籍人才联谊会”，对作出突出贡献的柔性人才由市政府授于“荣誉市民”称号。

三、加紧人才培养，在人才能力建设上下功夫

1、以提升经营管理能力为目标，建设企业经营管理人才队伍。围绕发展我市具有国际竞争力的规模企业的目标，尽快组织企业经营管理者走出去学习，到苏南、广东、上海、浙江等经济发达地区接受现代经济理念、现代管理技术和现代科学技术的教育。分批组织重点骨干企业负责人到国外知名企业、大公司学习考察和短期培训，培育一批熟悉国际经济和法律、具有现代企业管理知识的职业经理人，一大批善经营、懂管理的复合型经营管理人才。

2、以提高科技攻关能力为目标，建设专业技术人才队伍。围绕全市支柱产业、高新技术产业急缺的高层次人才需求，积极与南京大学、扬州大学等高校合作，开办我市急需的建筑工程、机械工程、化学工程硕士研究生班。培养一批与我市产业结构相适应的创新创业人才和善于组织重大科研项目研究、成果转化的科技管理人才，形成我市以机械、电子、船舶、汽车、医药、化工、农业、建筑为重点的“八大行业人才高峰”。年内组织实施“515拔尖人才培养工程”，即重点培养出5名以上在国内或省内学术技术界具有一定知名度的专家，10名以上在扬州市学术技术界具有一定声望的专家或学者，50名以上在全市各学科、各行业成绩突出的学术技术带头人。

3、以提高实用能力为目标，建设农村乡土人才队伍。围绕我市花卉园艺、水产养殖，畜牧饲养等特色农业项目，联合市农林部门开展农村乡土人才培养工程。拟于上半年利用雅典娜园艺引智基地，举办一期花卉园艺培训班，下半年与扬大农学院联办水产养殖培训班。同时，启动农民职称评定工作，年内评定农民职称1000人以上。

四、加强人才管理，在人才服务上下功夫

一是开展“2024年度江都市有突出贡献的中青年专家”选拔。严格按单位申报、集中审核，个人述绩、专家评审的程序，评选出20名江都市级专家，并于七月份召开表彰大会。同时，创新专家考核管理机制，实施专家动态考核与跟踪管理。拟于下半年对江都市级专家实行全面考核，对考核不合格的专家将采取相应措施直至取消专家称号。

二是开展高层次人才项目资助。围绕我市建筑、机械、电子、医药、化工、农业等支柱产业的项目研究与开发，拟于下半年与组织部共同开展高层次人才研发项目资助工作，所需资助经费由市财政列支。

三是组织专家休养和体检。拟于今年8月与市委组织部共同组织全市20名专家外出考察休养，10月份组织全市各级专家与“333培养对象”进行常规体检，休养与体检费用均由市人才资金承担。

**第二篇：2024人力资源工作创新思路**

2024人力资源工作创新思路

1.新员工培训。

针对新员工刚入职对公司整体不了解的情况，我们制定了新员工手册，计划在新员工具体分配前每人配发一本，并结合岗前培训内容进行系统讲解。一方面，帮助新员工了解企业，尽快融入企业。另一方面，让新员工知晓与自己息息相关的制度，规范员工的日常行为。

2.专业对口大学生的培养和稳定。

①针对化工专业人员不好招的现状，与省内有化工专业的高校联系，开展校企合作，通过定向委培的方式提前招聘人员。在学生大三时组建“金澳班”，与学校一起制定学习课程后进行理论知识培训，同时，进行企业文化宣传，大四的时候组织学生到公司实习。②对招聘后入职的大学生定专人跟踪，了解其工作、生活、学习情况，对工作中的适应性等，对反应的问题要进行及时回复，做好正面的沟通和引导，通过加强人文关怀，让他们安心工作、稳定下来。

3.在职员工培训。

近几年人力资源处共制定了5个员工培训制度，有班组培训、员工晋升考、师带徒培训、大学生培训和一岗多能培训，制定这些培训制度的目的是激励员工加强培训，提升岗位技能。但人力资源作为对生产工艺、操作流程不了解的非专业部门，更多的是通过培训台帐、计划总结检查方式来督促培训制度的落实，培训的实施效果很难有专业的评判。2024年人力资源处将联合技术处共同抓生产线各单位的培训。具体分四个方面，一是，针对员工的入职年限及学历层次，制定不同的培训标准。二是，扩大车间培训范围，由原来专注于岗位操作相关的知识点，如岗位应知应会、事故应急预案等培训内容，增加操作规程及技术问题的培训，提升员工业务技能的专业度。三是，改变以前重点检查培训台帐的方式，增加检查员工学习笔记，不定期抽查员工的理论问答和实践操作掌握情况，督促车间加强员工培训，对员工未按要求记录培训笔记或抽查效果差的现象，对培训负责人进行考核。四是，根据员工培训抽查情况，建立培训效果评估台帐，不定期在培训工作群中进行通报，推广有效的培训方法，提醒培训负责人找出培训中的薄弱环节，督促各单位将员工培训工作落到实处。

**第三篇：人才创新工作最新版**

构建优先发展模式实践创新人才工作

2024年，我区人才工作以“人才强区”为统领，通过“定政策、夯基础、搭平台”，使人才工作开展的扎实有效。

一、“惜才重才”定政策。在实地调研城建、卫生、教育、乡街等单位的基础上，2024年出台了《人才强区五年规划（2024—2024）》，明确了今后五年的人才发展总体目标、人才队伍建设方向和人才服务重点领域。并设立人才发展专项资金，2024年安排50万元，以后逐年递增20%,主要用于人才培养、人才津贴以及人才招聘等方面。同时制定了《区级拔尖、优秀人才选拔管理办法》、《“五个重点培养工程”实施方案》、《人才专项资金使用管理办法》等配套制度，通过各项措施的落实，全区惜才重才蔚然成风。

二、“动态管理”夯基础。2024年在全区59个机关单位、19个双管单位，开展了人才资源摸底工作，摸清了全区各类人才4610人，并建立了党政人才、技能人才、农村实用人才、企业经营管理人才、专业技术人才及社会工作人才六大类人才信息库。掌握了全区各类人才的基本信息、专业特长、主要业绩等情况，并定期更新人才信息，实现动态化管理。

三、“招才引智”搭平台。制定实施“引智”百人计划和“引技”千人计划。计划每年重点招聘事业单位急需人才20名左右，着手用五年时间引进百名重点急需人才，逐步解决高层次人才匮乏现状。计划对产业园区入驻企业，进行订单式引才，通过对接京津人才机构、省市高等职业技术学校，每年引进技能人才300人左右，五年引进人才1500人左右。2024年，我区将产业园区开发、园林城市建设、特色教育等重点领域列入“引智”百人计划和“引技”千人计划，招收29名专业技术人才和320名技能人才。通过这一平台，初步缓解我区人才匮乏现状。

此外，我区还制定了2024年人才工作考核办法，重点对“组织领导”、“政策落实”、“营造环境”、“队伍建设”、“创新工作”五个方面进行了实地考核。通过考核，强化了各单位紧抓人才工作的责任意识，增强了各项政策落实力度。

**第四篇：创新人才工作纪实**

创新人才工作纪实

近年来，\*\*市委组织部、\*\*市人社局坚持以科学发展观和人才观为指导，牢固树立人才资源是第一资源的观念，认真落实人才强市战略，紧紧围绕县域经济发展，加大人力资源开发，加强人才队伍建设，为该市经济社会发展提供了有力的人才保证和智力支撑。该市组织部、人社局坚持“以人为本，人才优先”的工作主线，努力做到“三个坚持”即：坚持服务理念超前，坚持人才引进力度加大，坚持服务水平改善。深层次重视人才。发挥典型示范作用，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会风尚。同时加强人才工作调研，及时将人才工作新经验、新典型进行宣传推介，营造重视人才的良好氛围。

创新工作机制多途径激活人才不断创新人才引进，评价、激励机制，使肯干事者有机会、能干事者有舞台、干成事者有回报。

一是强化领导机制，增进工作合力。始终把人才工作作为部门的重点工作来抓，坚持“一把手”亲自抓，分管领导具体抓的领导机制，明确了具体工作职责，建立了领导联系人才制度。同时，主动加强与相关部门紧密协作，抓好各类人才队伍建设，形成推动人才工作的合力。

二是创新人才引进机制。该市出台了《\*\*市引进急需人才实施办法》、《\*\*市为民营经济组织提供人事人才工作服务的意见》、《\*\*市引进高层次人才优惠政策》等一系列人才引进的政策文件，制订了《\*\*市加强人才资源开发工作实施办法》，规范人才引进范围、程序和奖励政策，以市内重点项目和产业为依托，以创新创业人才和技能技术人才为重点，在调查研究的基础上发布紧缺人才目录，搭建与省内外高校的人才沟通桥梁，并出台了人才引进优惠政策，畅通人才引进“绿色通道”，吸引优秀人才到该市建功立业，2024年以来，共引进本科以上2024余名高校毕业生到\*\*工作，其中引进到企事业单位工作的全日制硕士研究生及博士生58人，同时，对引进到企业工作的高层次人才，按照不同层次可以分别享受5-10万元的安家补贴，每年可领取1-3万元的生活补贴，工作满5年的一次性给予5万元的奖励。

三是创新人才评价机制。在职称评定中不唯文凭和资历，重在解决实际问题的能力和工作业绩以及取得的科研成果、经济效益。对获得自然科学奖、发明奖、科技进步奖、丰收奖的主要完成人和采取科技手段，取得较大成果或进步的科技人员可破格申报相应的专业技术资格。

四是创新人才激励机制。先后出台《事业单位岗位设置管理办法》、《事业单位岗位聘任制管理暂行规定》等规范文件。通过实施岗位聘任、绩效考核，极大调动了部分事业单位人员的工作积极性。进一步优化政策环境，对优秀人才采取提高待遇标准，给予项目倾斜，实行成果重奖等措施给以激励，促进其更好发挥作用。

五是坚持完善政策构建人才框架。组织力量开展了全市人才资源调研活动，掌握了各类人才的分布、结构等情况，人才工作的政策体系初步形成。全面推行专业技术职务聘任制，建立“岗位管理”制度；改变事业单位用人办法，实施“合同管理”制度；探索新型的人事管理，建立“人事代理”制度等，人才工作制度体系基本建立。

提高队伍素质高质量培育人才

近年来，该市组织部、人社局坚持把培训作为提高人才素质的重要途径，积极倡导大培训、大教育的思路，突出“三个方面”的培训，努力培育高素质的人才队伍。一是抓好公务员素质能力培训。通过“初任”、“任职”培训和公务员网上学习积分考核，结合该市实际，先后组织开展了《行政许可法》、《公务员法》、《中华人民共和国突发事件应对法》、《公务员通用能力》等内容培训学习活动。不断提升公务员队伍的思想素质和办事能力。二是抓好实用技能培训。围绕市内企业发展和农民增收，健全以就业培训中心为龙头，以乡镇、村培训为支撑，以企业单位及各类民办培训机构为补充的大培训格局，针对农村实用人才、企业技术工人开展有针对性的技能培训，提高他们技能水平和就业能力。三是抓好继续教育培训。按照建设“学习型社会”要求，建立以党校、农广校和职业学校为培训主阵地，以各乡镇街道及村为为依托的继续教育培训体系，实行集中授课与网络学习相结合培训方式，不断提高了全市公务员、事业单位专业技术人员的综合素质和业务水平。近年来，培训公务员、技能人才及各类专业技术人员达16000余人。

转变工作方式全方位服务人才

在人才服务中，该市进一步解放思想，重点突出“三个转变”，全方位服务人才发展。一是由被动向主动转变。大力开展“上门式”服务。下移工作重心，能到服务单位的到服务单位开展服务，能简化手续的尽量简化手续，强化人才服务的主动性。积极推行“一站式”服务。将人事计划、公务员管理和人事代理等未进市政务服务中心的业务工作实行集中办公，达到服务对象只进一个门，办完所有事。努力探索“全程式”服务。建立对服务对象跟踪式全程服务，落实回访制度，定期征求服务对象对组织、人社部门工作情况的意见和建议，及时全面服务人才需求。二是由事本向人本转变。不断深化事业单位人事制度改革，在全市范围内全面开展岗位设置管理。在总结绩效工资改革的经验基础上，积极调查研究、精心组织实施，在全市事业单位实行了绩效工资兑付工作，合理提高了事业单位人员的收入，调动了他们工作的积极性和主动性。

**第五篇：创新思路**

一、要根据消费者的需求和物流服务体系的特点，超越传统物流服务模式，主动贴近用户并以用户的需求和利益为中心，最大限度地满足用户的需求。为了满足物流服务多样化、复杂化、专业化的需求，本文拟分析当前我国物流企业服务体系创新的现实途径。

一、服务理念的创新 物流服务提供商的核心目标是给顾客提供所需要的物流服务。不同顾客的物流服务需求各有不同，如何为不同顾客提供适当水平的物流服务，既是物流企业服务的重点，也是一个难点。我国的物流企业大都是从运输、仓储等功能性服务切入物流市场的，要发展物流，首要创新点是认清物流功能性在物流服务性质、服务目标和客户关系上的本质区别，树立全新的服务理念。1.从客户需求至上的角度认识物流就是服务 “认识物流就是服务”，不要想“物”仅仅是商品，这是很实质的。服务也是物流的“物”，物流为企业提供的是一种服务，“服务实质上也是一种产品”这一点，却经常被人们忽视。人员要如何调度才能令顾客满意，这也是物流。企业发展物流必须从服务角度出发，必须树立全新的理念，树立客户需求至上的理念。物流在中国是一种新兴产业，物流本身发展是紧密伴随着企业经营管理理念发展的。当企业经营管理理念的核心从产品制造转向产品销售再转向现代营销和客户服务，直至现在“一切为客户创造价值”的经营理念时候，人们对物流的认识已经从企业自身的“功能性活动”上升为“以满足客户需求为目的”、“努力为客户创造价值，尽力增加顾客让渡价值”、从供应到消费的运动、储存和配送的计划、执行和控制的管理过程，并且对物流的认识也逐渐被政府和企业提高到地区和企业的战略理念的高度。这要求企业改变传统以规模效益获得经济效益的核心思想，建立适合于需求多样化的创新服务，甚至实现客户定制化物流服务。物流是不可能单独存在的，它一定要伴随有什么样商流，就有什么样的物流；顾客想要什么，就提供什么样的服务。2.从为客户全面提升价值的角度来认识物流服务 “为客户全面提升价值”，根据 WTO 要求，市场进一步开放，中国企业开始加速融入国际市场。

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！