# 转型发展聚才引智

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-08-19

*第一篇：转型发展聚才引智努力为\*\*\*\*加快发展、转型发展聚才引智胡锦涛总书记在“七一”讲话中指出：人才是第一资源，是国家发展的战略资源。要牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为...*

**第一篇：转型发展聚才引智**

努力为\*\*\*\*加快发展、转型发展聚才引智

胡锦涛总书记在“七一”讲话中指出：人才是第一资源，是国家发展的战略资源。要牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为对祖国、对人民、对民族的有用之才。组工干部作为人才工作的重要参与者，要按照组织系统“讲党性、重品行、作表率”的要求，自觉弘扬苏区传统，把学习作为第一需要，把团结作为第一生命，把作风作为第一形象，把落实作为第一责任，把创新作为第一追求，努力为赣州加快发展、转型发展聚才引智，为建设“五个赣州”提供人才保证。

第一，着力在转变思想观念上下功夫。国以才立、政以才治、业以才兴。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。深究中国共产党在革命、建设、改革时期各项工作取得成功的原因，其中一条极为重要的经验，就是倍加珍惜和重视优秀人才。法国思想家圣西门曾说，假如法国突然损失50名优秀物理学家、50名优秀化学家、50名优秀数学家、50名优秀诗人、50名优秀作家……法国马上就会变成一具没有灵魂的僵尸。\*\*\*\*作为欠发达、后发展地区，要实现加快发展、转型发展，无论是投资环境、创业环境，还是待遇与生活环境都不可能与大城市相比。如何突破瓶颈，化解难题，引进人才，留住人才，推动经济社会发展提速提质提效，是摆在全市人才工作战线同志面前的必须尽快解决的一个战略性的大课题。要按照中央提出的人人皆可成才、敢为事业用人、为各方面优秀人才建功立业开辟广阔渠道等重要思想，突出“争当市委决策的参谋助手”主题，以落实国家人才发展规划为契机，认真编制好《\*\*\*\*中长期人才发展规划纲要》，为市委更好地引才、育才、聚才、用才，以人才优先发展推动科学发展提供决策服务。

第二，着力在研究工作规律上下功夫。尊重规律、研究规律、掌握规律、运用规律是做好一切工作的基础。人才工作是一项事业，更

是一门科学。新形势下，如何破解怎样正确评价人才、如何尽早尽快发现人才、如何开发好人才资源、如何最大限度地使用人才等这些人才工作中带有规律性的问题，提高人才工作科学化水平，是摆在全市人才工作战线同志们面前的“实践课题”。\*\*\*\*要实现加快发展、转型发展，必须不唯“学历”、不唯“职称”、不唯“基层”，按照“以用为本”的要求，紧抓选录生、大学生村官、专业技术人才、乡土人才等四支队伍，抓紧出台和完善《\*\*\*\*加快引进高层次紧缺人才实施办法》、《关于加强我市企业高级经营管理人才队伍建设的若干意见》、《\*\*\*\*突出贡献人才评选表彰办法》、《\*\*\*\*人才培养经费资助办法》等政策文件，最大限度地吸引人才、凝聚人才、用好人才，提高人才使用效能。

第三，着力在发现用好人才上下功夫。楚汉相争时，萧何月下追韩信，毛泽东同志曾用箭和靶来比喻学与用的关系：首先要学习，没箭无从射靶；然后要解决实际问题，不射靶的箭再好也没用。刘邦善于识别、用好张良、萧何、韩信、陈平等人，取得了胜利；项羽不能识人、用人，最后无可奈何，自杀身亡。苏区时期，革命先辈始终坚持把“发现好、用好各类人才”作为第一责任，创造了党领导下人才工作的新局面，一大批年青干部在苏区时期被委以重任，很多成为开国将领、治国功臣。\*\*\*要实现加快发展、转型发展，必须在推进新型工业化、新型城镇化、农业农村现代化、发展生态化进程中，突出大力建设重要战略支点，加快构建新型产业体系，积极探索城乡统筹新路，着力打造生态文明品牌四个重点，营造重视人才氛围，完善人才发现和使用机制，敢给人才干事舞台，努力为人才解除精神枷锁，着力让合适的人在合适的岗位上做合适的事。

第四，着力在打造\*\*\*品牌上下功夫。\*\*是全国著名的革命老区，是\*\*\*\*，曾经创造了“第一等工作”。在新形势下，要按照“精心谋事，用心干事，专心成事”的要求，着力打造人才工作“\*\*\*品牌”，推动赣州经济社会发展规模、发展层次和发展水平的新跨越，为全国

人才工作科学推进提供决策样本。以“高层次人才引进2241工程”、“专业人才能力提升工程”、“千名优秀企业家培养工程”等七大人才工程为抓手，探索各类人才的引进和培养新路；探索高端矿产产业、战略性新型产业、高层次创新创业人才使用新路，扶持创新创业团队，培育在全国叫得响的科技创新团队；探索区域性技能人才培训基地、市级公共实训基地建设新路，着力提升高技能人才的比例和影响力；探索选录生、大学生村官、乡土人才选拔、培养、使用新路，切实发挥好地区人才资源优势、盘活人才存量。

**第二篇：招才引智**

依靠科技进步、树立品牌形象

——山西斯普瑞机械制造有限公司招才引智记事

山西斯普瑞机械制造有限公司是一个民营企业，坐落于榆次工业园区，占地面积20000㎡，建筑面积12000㎡，注册资本1000万元，总资产6000余万元，设备200余台（套），是榆次区规模以上重点企业。公司十分重视招才引智、科技创新工作，先后获得市、区有关部门颁发的“科技创新优秀企业”、“和谐劳动关系先进单位”等荣誉称号；公司设有市级技术中心和研发中心,有注册商标五件，被山西省质量技术监督局评为二级计量检测保证单位、质量管理信誉等级“AA”级企业，2024年11月公司被省财政厅、省科技厅、省国税局、省地税局联合认定为“高新技术企业”，2024年，斯普瑞公司“塞纳瑞”注册商标被省工商局评为“山西省著名商标”，2024年，“塞纳瑞”牌子母叶片泵获得“山西省名牌产品”称号。公司是一个集研究开发、生产制造、销售和服务为一体的机械制造企业,采用事业部制管理模式，设：总经办、人力资源部、财务部、供销部、质管部、设备部、后勤部、技术中心、研发中心、改善委员会、液压事业部、精铸事业部、专件事业部、阀体事业部、系统事业部等15个部门，主要生产“塞纳瑞”牌液压子母叶片泵、精密铸件、液压系统及为客户定制非标液压系统，产品畅销我国广东、江苏、浙江等20多个省市，远销北美、南美等十余个国家，受到了国内外用户的广泛好评。

进入二○一一年以来，公司秉持“依靠科技进步、树立品牌形象”的质量方针，重新制定了公司科技（十二.五）发展战略：

1、充分发挥研发中心的作用,加强校企联手合作,以市场为向导,以创新为核心,做到“人无我有，人有我优”。

2、发挥公司科学高效管理模式的优势，继续引进管理和技术人才，注重人本激励，将公司做精，做强，做大！

3、实施精品、名牌战略，创建一流企业，实现：设备现代化、经营国际化、管理现代化、产品精尖化；

4、满足市场需求，最终实现社会效益和规模效益的双赢。

当今社会在市场经济运行机制下商场如战场，竞争十分激烈，其实质是科技人才、核心技术的竞争。换言之：谁拥有高技术人才和核心技术，谁就获得抢占市场的制高点。公司领导在商场摸爬滚打多年，深谐此道，一直以来十分注重科技人才的引进、培养与使用，要求公司人力资源部创新人才机制，高薪聘请行业专家加盟企业，先后引进制造液压元件、精密铸件、液压系统等的一大批高技能专业技术人才，并多次赴中北大学、太原理工大学进行校企联手磋商、项目对接活动，正式签定《科技合作协议书》，双方达成以下合作意向：

1、甲方持有的科技成果优先供乙方转化使用，有偿使用费用由甲乙双方视具体情况协商而定；

2、乙方为甲方提供新产品试制、试验基地，为甲方提供研究生、博士生实习、实验场所；

3、乙方研发中心在研究开发新产品过程中，甲方对技术难题提供技术支持；

4、甲乙双方在建立长期互利合作的前提下，甲方在乙方榆次公司设立“产学研成果转化基地”；

5、甲乙双方共同研究开发市场适销对路的新产品、新工艺、新技术。

一年多来，太原理工大学机械电子工程研究所所长权龙教授、中北大学材料科学与工程学院副院长候华教授几次率领专家教授来公司进行科技服务活动，对公司开发高端液压伺服系统、蠕墨铸铁精密铸件等产品进行现场指导，加快了公司科技研发的步伐，为企业拥有核心技术、增强企业市场竞争力发挥了积极作用。

目前，公司大专以上科技人员39人，从事研究与开发人员28人。在快速掌握市场信息的前提下，依托公司研发中心研究与开发新产品，公司领导亲自参加制定项目计划，及时检查项目进度，使新产品研发驶上快车道。公司二十多名工程技术人员从事新品研发，他们把所从事的工作当作至高无上的使命，精益求精、一丝不苟，共完成新产品开发28项，完善已开发项目15项，使公司实现了研发一代、生产一代，储备一代的良性循环。近3年来，公司申报实用新型专利十四项，发明专利两项，专利成果全部转化为产品，被市、区科技部门授予“专利工作先进企业”荣誉称号，被省经委、省财政厅、省科技厅、省知识产权局确定为“知识产

权百强培育企业”。

**第三篇：引才引智引资2024“汇商聚智”活动硕果累累**

引才引智引资2024“汇商聚智”活动

硕果累累

9月13日，2024汇商聚智 携手圆梦――共建21世纪“海上丝绸之路”活动（以下简称“汇商聚智”活动）在广西首府南宁市隆重举办。“汇商聚智”活动作为第14届中国―东盟博览会（以下简称“东博会”）高层论坛之一，由广西壮族自治区人民政府主办，中国留学人员回国服务联盟支持，自治区党委人才工作领导小组办公室和自治区投资促进局共同承办。“汇商聚智”活动是广西坚持招才引智与招商引资互促互动的一项重要活动，从2024年起，已经连续4年在第11―14届东博会期间举办。

中国论文网 /3/view-13016193.htm

本次活动以“引才引智引资，创新创业创富”为主题，主要宣传推介广西作为“一带一路”有机衔接重要门户的新机遇和重点投资合作项目以及广西面向海外引进高层次人才的相关政策和项目，搭建海内外高层次人才创新创业成果宣传展示平台，推进中国―东盟及其他国家或地区知名企业、专业人士深入交流，聚焦广西产业发展需求，促成一批企业和海外、海归高层次人才落户广西，签订一批投资合作、人才合作和科技成果转化项目；围绕中国―东盟及其他有关国家或地区重点产业的优势特色产业和战略性新兴产业的发展需求，开展引资引智方面的国际交流与合作，推动新产业新业态新技术发展和产业智库建设，推进经济调结构转方式促升级，不断增强发展的动力活力。

活动的“重头戏”主要包括知名企业・专业人士交流会、海内外高端人才创新创业成果展（以下简称“海创展”）及项目对接洽谈、项目路演推介等内容。

搭高台纳贤士：实现企业、人才深度对接

在知名企业・专业人士交流会、“海创展”活动上，人力资源和社会保障部副部长汤涛，自治区党委常委、组织部部长、自治区党委人才工作领导小组副组长喻云林出席活动并分别致辞。中国和东盟国家、欧美发达国家或地区经贸代表团、有关知名企业和投资促进机构负责人、“海创展”参展项目所在企业或专家团队代表，以及有关专家代表和专家人才机构负责人等450多人参加了相关活动。

喻云林在致辞中指出，广西区位优势、生态优势、资源优势突出，加上国家战略全域覆盖、政策红利叠加释放，发展势头令人瞩目、发展蓝图令人振奋，如今广西站在了新的更高起点上。

喻云林说，创新是经济社会发展的第一动力，目前广西正在着力打造传统优势产业、先进制造业、新一代信息技术、互联网经济、高性能新材料、生态

环保产业、优势特色农业、海洋资源开发利用保护、大健康产业等九张创新名片，诚挚欢迎各位企业家到广西来考察项目、投资办厂、孵化产品、开拓市场，在助推广西产业转型升�中收获财富；诚挚欢迎各位专家到广西来开展学术交流、科技攻关、技术推广和成果转化，在支持广西建设发展中收获成功。广西各级党委、政府和有关部门将尽心尽力为大家提供优惠的政策、周到的服务，营造亲商富商、爱才用才的良好环境，让大家在这里放心发展、安心工作、舒心生活。

会前，喻云林部长还会见了有关参会嘉宾。

活动期间，承办单位精选了虹膜技术开发应用、智能便携超声诊断设备等10个合作项目进行现场签约。签约项目聚焦广西重点产业和战略性新兴产业的发展需要，有力推动了人才、项目、资本的深度交流对接。

据了解，近年来广西通过实施自治

区主席院士顾问制度、院士后备培养工程、八桂学者工程、特聘专家工程、高校“百人计划”等重大人才项目，灵活引进了数百名“国字号”领军人才，以及一大批金融、扶贫、园区管理等领域的急需紧缺高层次人才和优秀青苗人才。

聚众智集合力：103个“高精尖”创新创业成果亮相“海创展”

2024年，“汇商聚智”活动在中国留学人员回国服务联盟的大力支持下，首次植入“海创展”。“海创展”是广西深入落实创新驱动发展战略和人才强国战略、以人才智力引进助推产业转型升级的重要举措。根据自治区党委关于“坚持招商引资与招才引智互促互动”的部署要求，将招商引资与招才引智有机结合、互促互动付诸实践，取得了务实成果。

“海创展”首秀第13届东博会，共吸引了包括33位国家“千人计划”专家在内的65位海内外高端人才携73个“高精尖”技术成果项目前来参展。截至2024年6月，共促成9个高端人才项目（其

中包含8个国家“千人计划”专家项目）落地广西，12个高端项目达成落地广西意向并与广西相关企事业单位展开合作，落地及合作转化率良好，有效拓展了经贸合作与才智合作的空间。

本次“海创展”在去年的基础上，依托中国留学人员回国服务联盟、国家“千人计划”服务窗口、“千人计划”网等，面向“千人计划”专家、全国留创园人才、海内外高端人才，围绕广西、全国各地乃至东盟国家重点产业、战略性新兴产业发展需求，共征集了103个高端人才创新创业成果参展，其中国家“千人计划”专家成果58个，内容涵盖电子信息、医疗健康、能源环保、新材料、现代农业、先进制造等产业领域。

人力资源和社会保障部副部长汤涛在会上指出，“海创展”已成为促进我国创新创业成果面向东盟和全球开展交流交易、共同发展的“立交桥”，是我国服务高层次人才创新创业的一张国家级“名片”，是一次“聚众智、集合力”的盛会。

活动不仅集中宣传推介一批海内外高端人才的最新创新创业成果，还将借助东博会这个平台，有力促进参展成果孵化转化，为海内外高端人才与东盟国家、广西各地之间搭建多领域多形式的交流合作。

国家“千人计划”专家、浙江溜溜云大数据科技有限公司创始人兼首席执行官刘震表示，作为今年“汇商聚智”活动的一项重要内容，“海创展”既是海内外高端人才集聚的盛会，也是分享创新创业成果的盛宴，给参展专家和对接单位带来合作共赢的难得契机，开辟更为广阔的发展空间，产生更大的影响、结出更加丰硕的成果。

人力资源和社会保障部副部长汤涛，自治区党委常委、组织部部长、自治区党委人才工作领导小组副组长喻云林及相关嘉宾到“海创展”展厅进行了巡展。

项目路演洽谈：深化合作交流促进成果转化

项目对接洽谈重点组织广西14个设区市和海内外企业，对接洽谈重点投资合作项目，同时设有投资合作咨询台、人才合作咨询台，分别接受投资合作、人才合作方面的咨询，提供相关服务。

同时，主办方组织参展的15个发展潜力巨大、优势突出的高新科技产品面向国内外投资机构、商协会、产业园区、企业、高校及科研院所、主要媒体等方面代表进行路演推介，推动参展项目方与企业、园区、投资机构等进行深入对接洽谈，积极促进人才链与产业链、项目链、资金链对接，努力促成参展项目面向东盟及全球开展成果转化、市场交易，深化多方投资合作、人才合作和科技合作。

**第四篇：招才引智信息**

柔性引才

破解高层次人才“引进难”

为破解“人才饥渴”，东安县围绕拓宽路径、完善政策、提升服务等方面集中发力，做活柔性引才工作，有效破解高层次人才短缺难题，形成了才智集聚的“磁场效应”。

完善引才制度，推进人才工作系统性

为增强人才工作活力，东安县遵循“不求所有、但求所用”的柔性引才理念，不断完善制度机制，推进人才工作的系统性、规范性。

科学施策，柔性引才有“据”可依。2024 年制定出台的《东安县人才引进实施办法》，明确人才引进方式包括柔性引进，引进方式为设立首席专家、技术顾问、特聘工程师和兼职服务、技术合作、对口支援等多种形式，为柔性引才提供了政策依据。

加强协调，柔性引才合力倍增。坚持把人才工作列入县委、县政府重要议事日程，定期召开专题会议，听取汇报、研究解决问题，形成人才工作强大合力。针对柔性引才，根据实际情况制定政策制度、目标任务和需求目录，明确引才指导思想、方针原则和待遇保障等。对“高精尖”人才需求量大的部门，根据其实际需求制定专项引才方案。

强化保障，人才能量极大激发。建立柔性引才经费投入保障机制，逐步加大对引进人才、创新团队的奖励力度。对柔性引进的人才团队，经考核评估，产生了合同约定效益的，按照规定给予政策支持；柔性引进的重点产业发展和重点领域急需紧缺的特殊专长人才，经考核评估，完成合同任务的，每人每年给予一定支持或补贴。建立柔性引进人才智力开发评价体系，科学评价和考核其智力、业绩及价值，并参照市场规则兑现待遇。

拓宽引才路径，增强引才实效性

东安县柔性引才，大胆突破传统招才引智模式，努力拓宽引才路径，引才实效大大增强。2024 年以来，全县共柔性引进各类高层次人才52 名，其中博士21 名，硕士31 名，为该县产业优化升级提供了强大的人才保障。

围绕产业引才。县委人才工作领导小组专门召开联席会议，将人才引进纳入部门招商引资工作任务，在引进项目和资金的同时柔性引进人才，做到上一个项目聚一批人才。该县在引进泰源乐器、田蔓生物二期两个项目的同时，一并引进其创新创业人才团队，在引进华维节水项目的同时引进了以中国工程院康绍忠院士为首的院士专家团队，逐步集聚了一批能够突破关键技术、带动产业发展的创新型人才。

打造平台引才。东安县围绕华维节水产业园、神华火电厂、红狮水泥、乐器产业联盟等重点项目和产业，实施“构筑人才资源高地”战略，打造各类产业人才聚集平台，开启人才来县创业“绿色通道”，吸引了一大批高学历、高潜力、低年龄的高新技术人才。2024 年，华维节水公司引进1 名博士、2 名硕士，舜星生物公司引进 2 名博士。今年德园众创公司引进了畜牧专业博士易康乐等 5 位高端人才，通过技术创新有效提升奶牛体质和奶质量，成功开发多种配方奶酪产品，使得该公司的鲜奶销量增加一倍以上。

推进产学研对接。近年来，全县有8 家企业通过产学研合作，引进技术、转化新成果12 项，新增产值超过2 亿元。县内企业与中国农大、湖南农大等 7 家高校院所建立了较稳定的合作关系，引进各类科研成果 5 项，建立产学研合作基地 2 个, 促成国家焊剂产品质量监督检测中心湖南科研基地落户湘江焊材有限公司、中国农业大学中农创学院华中基地落户东安华维。

做好引才服务，确保引进人才留得住

为避免因后续管理服务跟不上导致人才流失，东安县建立健全了精细的管理服务措施。

在配套和保障上下功夫。重点在住房、医疗、生活、交通等方面给予周到细致的服务，除实行领导干部一对一联系服务优秀人才外，还设立服务热线、电子邮箱，为引进人才

提供专属、定制服务。

在各类支持上下功夫。县里针对企业、基层等特殊人才使用需求，进行精准对接，及时下派科技特派员、引进人才，实现人才使用的统筹调度，确保“人尽其才、人尽其用”。

在奖励激励上下功夫。对柔性引进人才，在收入分配上突出“按智分配”，经考核评估，产生约定效益的，除按政策给予支持外，还鼓励用人单位给予引进人才以股权激励，或以管理、技术、资金等生产要素参与分配，破除阻碍柔性人才获取正当利益的各种管理规制，让付出与回报成正比，形成“高奖励激励—高投入产出”的良性循环机制。

聚力招才引智

助力高质量发展

近年来，裕安区始终坚持党管人才原则，深入推进人才强区战略，创新举措招才引智，不断优化人才创新创业环境，为推动高质量发展赢得智力支撑、汇聚人才力量。

健全工作格局重协调

成立区委人才工作领导小组，成员单位为区委组织部、区委宣传部、区人社局、区教体局、区科技局、区经信局等17 个单位，构建了区委统一领导，组织部门牵头抓总，人社部门具体落实，有关部门各司其职、密切配合，群团组织发挥优势，社会力量广泛参与，共同推进全区人才队伍建设的工作格局。充分发挥各成员单位的职能优势和地理优势，加强成员单位之间的沟通协作，定期专题研究全区人才工作。成立人才工作办公室，承担领导小组的日常工作，定期向区委汇报人才工作完成情况。

完善政策措施优环境

组织部门牵头，组织人才工作领导小组各成员单位深入基层企事业单位了解人才发展现状及需求，通过反复研究、论证，印发了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》

细化了各类人才发展的具体办法。按照省市文件精神，研究制定了六安市裕安区创新驱动发展战略专项资金管理办法（修订）》、《六安市裕安区吸引大学生创业创新实施办法》、《裕安区人民政府办公室关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的实施意见》等政策文件，进一步加强对该区企业创新发展和人才引进的支持力度，优化人才干事创业的良好环境。

推进内引外联聚人才

鼓励支持用人单位引进各类急需紧缺人才，促进重点产业、重点企业和重点项目健康快速发展。高迪循环经济产业园股份有限公司以合作方式引进中科院院士钱逸泰博士，以及南京工业大学教授张建东博士；恒源机械博士后工作站引进合肥工业大学机械电子工程专业的杨清艳博士进站服务，开展了多项水利机械项目研发，其中智能型清污机器人产业化项目获得安徽省科技厅科技重大专项资金支持。世立医院柔性引进各类专业省级及以上外聘专家40 名，并长期聘请原安徽医科大学第一附属医院心内科主任徐岩教授在该院指导心血管病中心工作。加强同省内高校人才交流合作，积极争取高校专业技术人才到企业挂职名额，挂职人数连续四年在全市四县四区中排名第一，有力推进了校地、校企产学研深度合作，其中多数挂职人才与企业开展项目合作，已续挂多

年，挂职成效显著。对高层次人才引进和大学生创业创新，从生活、住房、创业扶持、配套服务等方面积极做好政策兑现工作，营造良好的引才、聚才、用才、留才氛围。探索建立实用人才队伍建设新机制，自2024 年起，在全区范围内创新开展“能工巧匠”“民间艺人”“土专家”“田秀才”“好村医”五项人才评选工作，每两年开展一次，截止目前已开展两届，共评选出20 名五项人才。

搭建平台载体强实效

成立“裕安区创新创业人才协会”以及苏州分会、北京分会，进一步发挥裕安人才集聚效应，增强裕安人才在招商引资、招才引智、牵线搭桥等方面的作用。加强创新创业孵化基地建设，积极打造以高新技术产业园、创业园、双创中心等为主体的创新创业平台，招引一批高新技术企业和人才落地裕安，加大政策扶持和服务保障，进一步推动科技创新、促进经济转型发展。积极与中科院合肥技术创新工程院开展合作，成立六安裕科创新孵化器有限公司，建立联合实验室，加强产学研合作，打造人才培养品牌，成立科学岛创客学院，目前累计举办培训 38 期，培训人数超过 2300 人次，培训企业超过500 家；建立CEP（创新型企业总裁培养项目）中心，目前注册学员总数突破400 人，累计组织20 场创新型思维培养项目教学活动，超过1500 人次参加学习培训。

**第五篇：全力以赴招才引智（推荐）**

全力以赴招才引智，合力推动跨越发展

中兴社区

（2024年7月20日）

我们中兴社区由于经历两次乡镇区域调整，历史和地域位置等方面的原因，发展的压力更大，发展的需求更强烈，社区居民对我们也寄予厚望。自社区成立以来，我们坚持以“跨越发展，弯道超越”的理念，确立通过技术进步促进经济和社会超常规发展的思路来逐步缩小与先发地区的差距，更加注重加大科技投入和人才招引工作的力度。特别是今年以来，我们认真落实区委人才工作责任制，逐步明确人才强镇工作思路，把人才作为一项基础性工作，作为推动跨越发展的主导力量，进一步加大工作力度。主要思路是：

一、树立服务企业，尊重人才的工作理念

树立服务发展理念。发展经济必先服务企业。企业是社会财富的最大创造者，而人才在企业跨越发展中又是最根本的推动力量。在实际工作中我们牢固树立服务企业就是服务发展，服务人才更是服务发展的理念。

把握人才工作规律。在招才引智实践中，我们逐步认识到，尊重人才才能招引人才、留住人才。特别高层次人才，由于他们时间宝贵，不愿意浪费时间揣度人心，为人处事也就相对干脆直接，所以他们更看重交往对象的品行。我们具体工作中一定要树立以德为先、真诚守信、尊重人才的工作理念。

二、构建联系广泛、实用实效的工作网络

整合工作网络。针对我们社区人手少，工作多的实际，我们整合企业服务、人力资源、科技农技、农经和党群一条线的力量，加大工作力度，组成招才引智小组，合力构建人才工作网络。

落实人才规划。发挥我们社区机关的人才优势，加强对外交流与合作。由一对一引进单个人才逐步向引进一人，带动一片，努力构建与相关高校、科研院所建立长期联系和产学研合作的方向发展。

注重载体建设。我们盐城发电设备有限公司在办公楼中专门划出一片建成技术专家楼，装修成十多套拎包即住的专家公寓。我们去年新引进的凤还巢项目，江苏斑竹服饰有限公司也在与厂房建设的同时 同步建设工程技术中心。随着这些项目的先后建成并逐步投入使用，我们将逐步建立起引得进、用得好、留得住的招才引智工作机制。

三、加强宣传引导，发挥企业的主体作用 积极宣传成功经验，引导企业积极参与。只有人才与企业的结合，才能实现快增快转，超常规发展才能成为可能。由于前两年我们帮助部分企业引进了一些人才，实践证明，对企业发展起到了很大的推动作用。每到一家企业，我们就大力宣传这些成功典型。以充分调动企业招才用才的积极性，利用人才在企业发挥的作用来进一步引导企业提高引才重才用才的积极性。

加大自主培养力度，创新实才实用模式。树立有用实用好用和联合培养、共同使用，不求所有、但求所用的用才模式，加大本土人才的培养力度和科学合理引进使用人才的工作机制。盐城发电设备有限公司自主培养的技术人才丁汉军，年薪已达十万多元；今年新录用大学毕业的技术人才，其中就有月薪达6000多元的。由于该公司重视人才，重用人才，近年来企业呈爆发式发展，近两年该企业税收从2024的100多万元猛增到去年的500多万元。江苏斑竹服饰有限公司是我们去年新招引的企业，目前还在建设之中，他们也十分重视人才工作，目前已与重庆大学达成协议，准备委托该校培养企业发展紧缺的电子商务方面的人才。

关于人才峰会的准备情况

早在区会召开之前，6月26日收到区人才办邮件通知以后，我们立即深入有关企业宣传动员，帮助企业排找引才引智工作思路，充分调动企业招才引智的积极性。引导企业认真摸排、梳理人才、项目、资本需求情况。近期已达成初步引进协议的博士2名，紧缺专业本科生5名，正在洽谈中博士3 名，可望于近期签约。参加人才峰会洽谈的硕士以上高层次人才也与华东理工大学联系，基本到位。

人才工作中存在的难度：

一是很多部门，甚至领导不重视人才工作。有关部门和部分领导认为人才工作是企业的事，与我们关系不大，因而不重视。以经济指标为中心，以任务指标为中心，以考核指标为中心的工作考核机制没有把人才工作摆上应有的位置。没有认识到人才工作是发展经济的治本之策,是完成各项考核任务的根本源泉。二是存在以责任比能力更重要来否定人才工作。现在很流行的一句话：责任比能力更重要。其实领导讲这句话，主要是针对在具体工作抓落实，这么说是有道理的。但有些人错误地理解，无限地扩大，把它当成否定人才工作重要性的理由。但是这句话有一个前提，就是针对大家能力都相当，或者不需要太多专业知识时。实际上有些人就是责任再大也不能做成超越自身能力的事情。

三是部分企业还没有认识到人才工作的重要性。部分企业由于自身发展阶段的局限性，还没有认识到人才对企业发展的重要作用。由于很多企业还都是常规产品，技术含量不高，又没有长远的发展观念，小富即安，因而对人才工作重视不够。

四是人手和工作经费困难较大。由于社区人手少，分摊到每个人头上的工作任务相对较大。难以抽出时间完成人才工作任务。人才工作经费也由于社区经费相对困难，难以得到落实。对人才招引工作带来了一定的难度。

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！