# 创新人才工作机制助推三甲转型发展

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-08-19

*第一篇：创新人才工作机制助推三甲转型发展创新人才工作机制助推三甲转型发展中共三甲街道工作委员会今年以来，三甲街道人才工作在区委、区政府的领导和区委组织部、区人劳局等部门的帮助下，紧紧围绕“人才强区”的战略部署，突出重点，加强领导，积极创新...*

**第一篇：创新人才工作机制助推三甲转型发展**

创新人才工作机制助推三甲转型发展

中共三甲街道工作委员会

今年以来，三甲街道人才工作在区委、区政府的领导和区委组织部、区人劳局等部门的帮助下，紧紧围绕“人才强区”的战略部署，突出重点，加强领导，积极创新人才工作机制，全面整合人才工作资源，不断加大人才引进、培养和使用的力度，为促进三甲经济社会又好又快发展提供了坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、创新人才管理机制，着力夯实人才工作基础

一是强化领导，形成推动人才工作的强大合力。坚持党管人才的原则，成立了以街道党工委副书记为组长的人才工作领导小组，并配备了一名专职工作人员。同时，在各村、企业均确立了人才工作联络员，从而形成了街道党工委统一领导，组织办牵头负责，有关部门密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。二是加大宣传，形成重视人才工作的浓厚氛围。街道党工委把人才工作作为推进两创工作的重要组成部分来抓，积极组织辖区内农村、企业人才工作者参加各种专题培训和参观学习，营造良好的“重人才、用人才”的工作环境，为吸引更多人才来我街道工作创造了条件；加大对突出社会工作典型人才的宣传力度，并给予物质和精神双重奖励，如街道对获得区一星教师以上荣誉称号的老师分别给予每年600元至6000元的奖励，并在每年教师节

给予表彰奖励等，在全街道营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。三是搭好平台，形成增进人才交流的良好发展环境。积极为辖区企业和人才搭建沟通交流的平台，充分发挥三甲街道商会、喷雾器协会的作用，每年年中、年末均召开交流会，增强不同行业人才、同行业人才之间的交流，达到了融洽感情、互通信息、共同提高的目的；经常邀请区经济职能部门举办创业创新政策培训会，为企业家和企业中层管理人员作政策培训讲解，并就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进了人才与政府之间的交流。

二、创新人才引进机制，加大优秀人才集聚力度

我们通过创新外出引才、就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是市场配置招人才。积极组织企业参加市、区春季、夏季人才交流会、大型毕业生就业招聘会、综合性人才交流会等招聘活动，今年累计组织参加各种人才交流活动4场，达成聘用意向160余人次；充分发挥免费公共职介的作用，今年街道职业介绍窗口共为500多人进行职业指导培训，并为3600余人提供职业介绍服务。二是主动出击引人才。积极组织非公企业外出参与大型人才交流会，今年街道共组织4次28家企业到湖北省洪湖、麻城职校等地为企业招聘人才，共达成人才引进意向120余人。三是外借脑袋揽人才。以项目为载体，鼓励企业单位采取咨询、兼职、短期聘用、项目合作、技术顾问等方式引进人才。今年，街道开展的“校企合作深化年”活动，积极

为百达控股集团、欧森公司等联系合作对象研究落实合作项目，并从合作的高校直接引进企业所需人才，全街道今年新增高层次人才12人；俱进汽摩配件有限公司引进了日本丰田公司研发团队担任技术顾问，为该公司进行新产品研发、技术改造等提供了坚强的技术支撑。

三、创新人才培养机制，加强人才核心能力建设

一是突出抓好党政人才的培养。以建设学习型街道为契机，开设“机关大讲堂”，并深化和拓展“我来讲一课”学习教育活动，先后邀请了市委党校教授、黄岩政法系统领导等作提升执行力及新时期群众工作方法等方面的讲座，在机关中形成了良好的学习风气；全面开展党员大轮训活动，把加强党性教育、政治理论指导与开展科技、经济、法律法规等教育相结合，全街道党员参训率达90%以上，切实提高了广大党员干部服务街道经济社会各项事业的能力和水平；积极探索村级干部选人、育人和用人工作的新机制，实施村级“年轻党员成长计划”，推行“两推一选三培养”模式（群众、组织两推，党员评选，学习、加压、联系三培养），街道党工委每年安排村级优秀年轻党员进行集中培训，鼓励与推荐优秀党员参加大专及以上学历素质教育，提高综合素质，同时各村结合实际，推出书记助理、主任助理、群团组织负责人或治安、调解等管理岗位对村级优秀年轻党员进行实践锻炼，切实提高了年轻党员的实际工作能力，为农村经济发展、社会稳定提供了坚强的人才后盾。

二是着力抓好企业管理人才的培养。高度重视民营企业家人才队伍建设，根据企业的需求，组织企业家到杭州万象集团、福州冠城大通机电有限公司等知名大型企业学习先进的生产经营理念，提高了企业家的经营、管理能力；免费为企业家提供知识更新服务，邀请福州大学经济管理研究所所长周小亮和福州大学管理学院教授卢长宝为企业家进行企业管理理论与务实培训，并邀请台州福步企业管理培训中心专家为辖区内规模上企业家授课；每年均召开企业家半年度经济形势分析会，邀请专家就企业管理和技改方面问题做专题讲座，加快工业结构优化升级；制定实施“素质提升计划”，运用浙大〃椒江非公有制企业创业创新专用网站，全面推行“新三会一课”，组织开展知识讲座和技能培训，不断提高企业职工的业务技能；结合“安全生产年”等活动，免费为企业开展安全生产等知识培训，目前已培训员工6000多人，有力地提高了企业员工的素质。

三是重视抓好农村实用人才培养。深入开展农民培训教育工作，突出抓好创业知识、岗位技能、实用技术等方面培训，今年共培训农村劳动力1040多人；多次邀请专家来我街道为种养殖户开展培训和实地示范，培养和开发农村实用人才，今年共组织茭白种植等农业技术培训4次，实地示范、解决生产技术性困难达20多次；充分发挥现代远程教育网络在农村学习培训上的作用，进一步完善了各村远程教育设备和制度建设，并采取“菜单式”、“点播式”的教学方式，让群众根据需求进行“点菜”，鼓

励群众充分利用现代远程教育体系学习各项科学实用技术；积极推动大学生村官成长，设立了大学生创业基地，牵头让街道种养大户、企业业主和农办技术人员与大学生村官结成3+1帮扶对子，不定期开展创业座谈，帮助解决创业难题。目前，街道7名大学生村官在三甲村承包了30多亩闲置土地，创办了一家生态养鸡场，产品销路、经济效益良好。

虽然我街道在加强人才队伍建设方面做了一些工作，但与区委区政府的要求相比，仍存在不少的差距。对此，我们将以此次人才工作会议为契机，进一步总结经验，学习先进，并不断创新工作方法，增添工作措施，力争使我街道的人才工作再上一个新台阶，为三甲经济社会发展作出更大的贡献。

**第二篇：淮阴创新人才工作机制助推经济发展**

淮阴创新人才工作机制助推经济发展

近年来，淮阴区面对转型升级、跨越发展的新要求，千方百计吸引高端人才、留住高端人才、成就高端人才，全力打造科学发展先导区，初步形成高新产业集群、高端人才荟萃的良好态势，为经济发展转型升级提供强有力的人才支撑。

以企业需求为出发点，激发企业主体作用。淮阴区从企业需求入手，组织科技、人社等多部门挨门逐户了解企业需求，帮助企业梳理技术难题，推动人才落户。上半年，共到近百户企业上门调研，梳理人才需求89条、科技项目需求64条。对此，该区人才办与科技部门带着企业主动出击，积极与一些研究方向、专业设置相近的高校、科研机构联系对接，让企业面对面地与专家学者进行交流，寻求合作路径。目前，该区企业已与浙江大学、济南大学等30多所高等院校和科研院所建立了产学研合作关系，创新了人才引进和智力使用模式。近两年，该区新引进30余名高层次人才到企业工作，今年4月份，在济南大学一次性引进5名教授进企业工作，为5户企业的科技创新项目提供了人才支撑。

以政策保障为切入点，创造良好人才环境。优化高端人才创新创业的社会环境，全年财政按不低于1000万元落实人才工作资金，大力夯实人才工作基础。优化高端人才创新创业的政策环境，启动实施企业高层次人才集聚工程，即用3年时间，引进创业领军人才10名、创新领军人才10名、创业创新急需人才100名。优化高端人才创新创业工作环境，建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量为主体的人才考核奖励机制，对在科技创新、成果转化、技术推广等方面贡献突出的优秀人才给予重奖。

以成就梦想为落脚点，激发人才潜在效能。始终把“事业留人”作为人才工作的上上之策，持续为高层次人才搭建成就创新创业梦想的舞台。先后规划建设了省级高新技术开发区与软件园，建立企业工程技术研究中心16个、企业技术中心26个、院士工作站1个，打造重大项目、科研机构和高科技园区“三位一体”的人才集聚和才能施展平台。今年以来，全区共为各类人才争取实施各类科技项目51项，其中国家级科技项目4项、省级科技项目6项、市级科技项目17项，有3个项目达到了国际先进、国内领先水平，有10个项目达到了国内先进、省内领先水平，部分产品实现了批量生产。目前，高层次人才对该区经济贡献率已达31.6%，人才资源日益成为淮阴区实现经济腾飞、跨越发展的“助推器”。

**第三篇：创新军队人才发展机制**

按照建设创新型国家的要求建设信息化军队，需要大批高素质新型军事人才，创新军队人才发展机制已经成为当前亟待解决的课题。

市场是军队人才配置的重要渠道。按照市场规律实现军队人才最佳配置，就要建立和完善与社会主义市场经济相适应的人才发展对接机制。聚集一批与建设信息化军队相适应的高素质人才，是军队科技发展的引领和支柱。当前，在吸引、保留高端人才面临挑战的情况下，应优先在一些重点部队、重点专业、重点岗位建设具有独特优势的“人才高地”，尤其要增强在通信、指挥控制、计算机网络、电子对抗、预警探测、航空航天等领域的竞争力。军队人才配置的优化，不仅需要高端人才，也需要大量与岗位需要相适应的普通人才，整体的优化才能实现最大效益。可以随着人才流动的发展趋势，及时调整和完善人才引进的政策制度。从部队担负任务、专业特点、岗位需求出发，根据人才的实际工作能力水平，坚持“梯次融才”，引进不同类型人才，逐步建成一支满足需要、结构合理、能力互补、整体作用发挥突出的人才队伍。创新人才资源运用机制，发掘社会人才资源的潜力，是建设信息化军队、打赢信息化战争的必然要求。应本着不求所有但求所用的原则，积极运用丰富的社会人才资源，采取咨询服务、项目合作、人才培训、技术服务、人员租赁等方式，吸纳人才为部队服务。对一些知名专家，可聘为顾问，进行咨询服务；对重大科研课题，通过市场运作，吸引地方人才合作攻关；利用地方高校教育资源优势，采取联合办学、送学深造等形式，培养军队人才；利用地方科研单位等社会技术力量，帮助解决装备使用保障中的疑难问题；通过签约，聘用地方技术人员到部队进行项目服务。

人才发展的动力机制是激活人才的长效基础条件。要实现人尽其才、才尽其用，就必须创新与之相适应的人才激励机制。应按照公平、竞争、择优的原则选拔人才，制定好选拔规则，建立科学规范、量化细化、操作性强，具有客观性、公正性、权威性的考核评价标准体系；扩大运用考核与考试相结合选拔领导干部的范围，采用现代人才测评技术和手段，用好述职、民主评议等有效方法，保证选人的公平公正性和准确可靠性。要创新以能力为核心的用人机制，形成正确的人才发展导向。坚持以工作实绩为主要依据，把能力素质作为用人的核心要素，明确履行岗位职责的基本要求和发展目标，根据不同岗位的特点和能力素质要求，量能使用，使综合素质好，创新能力强，能够担当重任的人才有位能为。创新暖心留人机制，营造适宜人才发展的成长环境,也是各级领导的重要责任。应坚持以人为本的人才建设发展理念，端正对人才的根本态度，尽可能为人才实现价值提供机会和舞台，为各类人才展现各自所需的良好发展预期，提高其社会地位和声望；营造有利于人才工作、生活和发展的环境，减少他们的后顾之忧。

实现军队人才可持续发展，基础在于创新人才可持续发展机制，其根本点是满足现实需要与着眼长远发展相统一，使人才发展成为一个连续发展的有序动态过程。为此，就要创新军队人才来源机制，奠定人才可持续发展的基础。应继续完善和拓宽现有的人才来源渠道，提前介入人才培养；开辟短期聘用等新渠道，增加军队人才的新来源。根据人才市场的供需变化，调整和完善军队人才来源政策；创建和完善人才继续教育体系与超前教育体系，满足人才持续发展需要。在人才竞争日益激烈的情况下，应建立军队人才安全机制。对军队人才要加强宗旨使命教育和职业道德教育，对人才流动进行跟踪检测，形成合理的人才流动与控制警戒线，确保骨干力量的稳定。从长远看，应根据军队编成和担负任务需要，构建人才发展规划模型，对人才需求总量、能力素质、学历层次、年龄结构、职级变化进行动态量化分析模拟，为制定人才发展总体规划和阶段性指标任务提供决策参考，保持人才的可持续发展。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第四篇：强化人才服务理念助推企业创新转型**

强化人才服务理念助推企业创新转型

工业发展创新转型离不开人才支撑，近日，宝应县人才交流中心抓住全县工业发展创新转型大会召开的有利契机，迅速组织贯彻落实会议精神，强化人才服务理念，着力抓好四方面工作：

1、开展人才需求普查。通过走访企业调研、电话联系、网络征集、发放人才需求表等多种形式，对全县企业人才需求情况进行普查收集，在此基础上，建成人才需求动态信息库。

2、组织开展系列招聘活动。根据企业需求有针对性组织参加省市人才市场及高校举办的人才招聘洽谈会，开展“企业负责人高校行”和“宝应引才引智推介会”活动，帮助企业和人才进行有效对接。同时利用高校毕业生就业见习基地，与相关高校签订协议，邀请优秀应届高校毕业生来宝应实习，在帮助学生提升就业技能的同时推介我县企业。

3、认真执行人才优惠政策。对引进人才按照相关政策规定及时发放学历补贴、租房补贴等资助，争取财政资金对到见习基地实践的高校毕业生给予一定的补贴。同时，检查督促用人单位对引进人才的有关合同承诺按时逐项兑现到位。

4、提升跟踪服务力度。积极筹备成立宝应县企业青年人才联谊会，通过举办联谊活动，为人才交流沟通构筑平台，为他们互通信息、联络编织纽带，帮助他们解决生活上遇到的困难，激励他们扎根宝应，安心工作，早日成就事业，成为企业支柱型人才。

**第五篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

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！