# 引育高层次人才助企转型发展01

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-12-08

*第一篇：引育高层次人才助企转型发展01引育高层次人才助企转型发展近年来，浙江大力引育高层次人才，助推经济社会发展。目前全县共建立院士专家工作站6家，产业研究院16家，技术研发中心27个，累计吸引571名高层次人才到当地创业创新，为县域经济...*

**第一篇：引育高层次人才助企转型发展01**

引育高层次人才助企转型发展

近年来，浙江大力引育高层次人才，助推经济社会发展。目前全县共建立院士专家工作站6家，产业研究院16家，技术研发中心27个，累计吸引571名高层次人才到当地创业创新，为县域经济发展提供强大引擎。

才企联建院士工作站。先后建立星星竹业、朗朗磁性等6家院士工作站，每年吸引30余名高层次人才进站助企研发，为企业培养新材料、电子信息等关键科研技术领域人才70余名，帮助6家企业完成销售业绩同比增长53.6%。

政企共建产业研究院。目前已成功建成将抗科技、主导换热等16家产业研究院，吸纳30余名博士进站研发，集聚带动128名科研人才助企创新，完成固体废弃物处理、环境检测等技术攻关项目12个，破解产业技术难题48个，为企业增加产值7.2亿元。

校地合建技术研发中心。聘请清华、北大等高校76名产品设计、信息编程等领域的专家教授，与县内41家高新技术企业科研合作，先后建立坐具工程研究中心、“工业设计中心”等27个技术研发中心，帮助企业破解数模转换、甲醛超标等技术性难题165个，创新驱动企业转型升级。

**第二篇：育引结合汇聚人才**

育引结合汇聚人才

区域发展竞争本质是人才的竞争。贯彻落实全国、全省人才工作会议精神，大力实施人才强市战略，必须坚持育引结合，紧紧抓住育才、引才这两个人才开发的基础环节，打造区域人才竞争优势，把各类优秀人才汇聚到推进中原崛起、河南振兴的伟业中来。

培养人才，教育是基础，培训是关键。要坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，健全以社会需求为导向和能力建设为核心的人才培养机制。对于当前紧缺的人才，要抓紧培训；对于未来发展需要的人才，要超前谋划，有计划地开展培训，做好人才储备。要牢固树立人人可以成才的理念，构建终身教育体系，积极推进学习型组织和学习型社会建设，鼓励人们通过各种形式和渠道参与终身学习。要充分利用农村党员干部现代远程教育、党员干部培训基地等培训资源，加强对各类人才的培训。要充分发挥用人单位在人才培训中的主体作用，鼓励在职自学，建立和完善在职进修、出国（境）培训等多途径多形式的学习培训制度。

引进人才，环境是关键。要把人才环境建设放在更加突出的位置，完善人才工作政策体系，营造良好的政策环境。要创造宽松的创业环境，放宽创业领域，降低创业门槛，加强创业扶持，大力推动各种形式的创业。坚持把“借脑聚

力”与“借才发展”结合起来，坚持“不求所有、但求所用”，建立“用人不养人、留人不拴人”的柔性流动机制。要切实解决好人才在住房、家属就业、子女上学等方面的实际问题，解除后顾之忧。

汇聚人才，关键在领导。各级党委、政府把人才发展摆在经济社会发展的优先位置，树立人才是科学发展第一资源的理念，建立人才工作目标责任制，落实“一把手”带头抓第一资源，充分调动各方面抓人才工作的积极性，推动人才强市战略顺利实施，为加快中原崛起提供坚强的人才保证和智力支持。②

积极拓展创新型科技人才事业发展空间

□许昌市委常委、组织部部长郭元军

创新型科技人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者、新产业的开拓者。全省人才工作会议提出，要加紧培养开发创新型科技人才。实现创新型科技人才队伍建设目标，必须遵循人才成长规律，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，不断拓展创新型科技人才事业发展空间，努力形成人才辈出的局面。

一要育引并重。培养、引进是创新型科技人才开发的主要途径。创新培养方式，支持鼓励企业与高等院校建立人

才培养的合作交流机制。积极推进“人才+项目”的培养模式，依托国家、省、市重大人才培养计划、重大科研专项、重大工程和重点科研基地，在实践中聚集和培育人才。要大力引进复合型、国际化的高端新型科技人才。

二要以用为本。积极为创新型科技人才事业发展提供条件，加快创业平台建设，使之成为创新型科技人才的聚集地和高新技术产业的孵化器。不拘一格使用人才，对于创新型科技人才，实行技术项目负责人制度，赋予更多的自主权，为创新型科技人才提供发挥作用的舞台。

三要鼓励创新。科技创新具有风险性和不可预见性，要以开阔的胸襟，支持创新，宽容失败，保持宽松自由的工作氛围，激发和保护科技人才的创新激情和活力。大力发展创新文化，倡导敢为人先、敢冒风险、追求真理、勇攀高峰的创新精神，营造开放包容的创新氛围。

四要机制保障。完善的激励机制是人才成长与发展的重要保障。突出业绩导向，让想干事的人有机会、能干事的人才有平台、干成事的人才有地位；注重贡献导向，通过实施知识、技术、专利等要素按贡献参与分配的办法，真正做到一流人才、一流业绩、一流报酬；树立舆论导向，大力宣传人才成长、发展的事迹，营造崇尚人才、关心人才的社会氛围，为创新型科技人才事业发展创造良好的环境。②党中央提出的“党管人才”的“管”字并非传统意义上的“管理”，“管”的出发点也不是禁锢人、约束人，而是党爱人才、党护人才、党重人才、以人为本的体现，因此作为“人才之家”，组织部门要变“管人”理念为服务理念，创造条件发展人，改善环境凝聚人，制定政策激励人，真诚态度关爱人。在发挥党委领导核心作用的前提下，整合开发人才工作的积极因素，凝聚开展人才工作的强大合力，把人才揽于“旗帜”之下，收于“棋盘”之中，最终形成“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，密切配合，社会力量广泛参与”的党管人才工作格局。

**第三篇：实施高层次创新创业人才和高技能应用人才引育计划经验材料**

实施高层次创新创业人才和高技能应用人才引育计划经验材料

开年以来，XX区人事局紧密围绕区委、区政府中心工作，不断增强“人才是第一资源”的理念，积极完善政府、企业、社会多元化人才引育机制，大力实施高层次创新创业人才和高技能应用人才引育计划，坚持多渠道引才，多方式育才，多领域用才，走出了一条依托人才强区战略，助力“首善之区、最美城区”打造的新路。

转变理念，招商引资与招才引智并举

一是主动开展“项目引才”。为服务好XX区西溪谷、XX新城、XX森林公园等重点项目建设，该局以引进高层次人才作为突破口，3月份以来，会同区城管办、建设局、XX新城管委会等单位专程赴XX大学、XX大学、XX大学等高校开展事业单位高层次人才引进对接，共有84名建筑、农林、水利、环保等专业2024届硕士毕业生有意向来XX区工作，目前已为区农业局、XX文创园等单位引进高层次人才3名。下一步该局将会同有关部门组织综合测评，择优录用，缓解XX区急需人才紧缺的局面。

二是积极推动“以企招才”。以驻区企业为引才载体，积极拓展引才渠道，大力实施“以企招才”。今年以来，组织15家单位参加了XX市2024年春季人才交流大会，推出300余个招聘岗位，达成初步意向150余个；会同区劳动和社会保障局、民政局等单位举办了人力资源交流大会，193家单位提供了9000余个工作岗位，达成意向976人，现场签约55人。同时，该区人才交流中心还专门设立了企业人才引进绿色通道，主动为各企业提供人事代理、人事档案管理等服务，积极为“以企招才”创造条件。

三是大力实施“产业聚才”。依托XX区高校、科研院所云集，人才资源得天独厚的优势，充分发挥XX科技园、XX科技园等创新创业载体，重点引进文化创意、高新技术、清洁能源、金融服务、城建规划等方面的人才，并采取调入或兼职聘用、定期服务、技术入股等灵活、有效的柔性引智模式，既引来了投资项目和先进技术，也引进了懂经营会管理的高层次人才。

优化服务，政策完善与平台搭建并进

一是完善扶持政策。今年以来，该局对《XX区引进高层次人才实施办法》、《XX区关于开展“321”人才工程实施意见》、《XX区关于开展“5252”人才工程实施意见（征求意见稿）》等政策进行了修订和完善，建立健全了人才服务保障机制，坚持局党组成员联系高层次人才、领军人才制度，深入走访企业，主动为企业送政策、送服务，帮助引进人才解决户籍、住房、子女教育等实际问题。建立人才创业激励机制，对为XX区经济社会发展作出突出贡献的人才，给予一定的物质和精神奖励，倾力打造全方位、多层次、广覆盖的人才工作保障体制。

二是拓宽引才平台。依托XX科技园、XX科技园、XX文化创意园大学生科技创业中心、中国美术学院国家大学科技（创意）园等平台，加快实施XX科技园强园扩园工程，全力打造西溪谷人才高地；积极申报第四批XX市大学生企业实训基地，做好大学生（留学生）房租补助、创业资助申报，助推大学生创新创业。截至目前，已扶持132名大学生自主创业，新增大学生创业企业57家；促进260余名大学生就业，资助大学生创业企业26家。

三是强化经费保障。今年该局加大与区财政局、发改局等部门沟通协作，计划建立1400万元的人才发展专项经费，用于人才的引进、培养、表彰、人才平台建设及省市人才资助配套。进一步发挥“XX·XX创业投资天使基金”作用，组织大学生创业项目与风投、XX天使基金对接活动，目前XX基金与XX励贝电液有限公司的天使投资资金450万元已到位。

注重实效，政府引领与典型带动并重

一是发挥博士后工作站作用。博士后科研工作站是聚集、培养和使用高层次人才的重要载体，是树立企业品牌、增强企业核心竞争力的重要途径，是一个地区、一个企业科研开发和创新能力的重要标志。今年以来，该局加大对XX科技、XX电源两家设站企业工作指导，督促其尽快制定博士后管理制度，同时，积极与XX大学等高校沟通协调引进博士进站工作，加快科技成果转

化，目前已引进博士5名。此外，该局还积极引导XX区重点骨干企业与高校、科研院所合作建立企业院士工作站，争取建立院士工作站1个。

二是探索“教授创业”模式。该局把完善“教授创业”XX模式作为加快产学研转化，推动传统产业实现技术升级，促进高新产业的发展，实现产业结构的调整和优化的重要抓手，积极为教授创造创业条件，助力教授创业发展，目前已完成《XX区积极培育“教授带团队”创业的智慧财富新模本》调研报告，全面了解了教授在XX区创业的现状、存在的问题，为有针对性地扶持教授创业和政府的决策打下了良好的基础，并得到XXX副省长的批示肯定。如XX科技园内，XX大学博士生导师邱敏秀教授带领其研究生创办的XX慧翔电液有限公司，目前团队已拥有博士5名，硕士8名，单晶炉自动控制系统（含软件）打破了国外全自动单晶炉控制技术的垄断，技术已达到国际领先水平。

三是专项人才示范带动。该局积极加强与杭州市干部培训中心合作，共同创办了XX区“515”人才培训班，主动加大对XX区82名新世纪人才的培养和培训，目前2024年XX区“515”人才培训工作已经启动；依托XX大学29位省、国家“千人计划”人选的潜力及优势，利用XX区的人才优惠政策，积极支持高校教授带创新团队及高新技术项目来XX区创业，充分发挥他们在XX区产业转型升级中的带动示范作用。

**第四篇：人才引育工作交流发言**

人才引育工作交流发言

提纲

一、聚力载体突破，让人才有“好平台”

1．是做大园区平台

2．是培优高校平台

3．是育壮企业平台

二、聚力激励提升，让人才有“高待遇”

1．是建立领军人才“贡献优先”待遇机制

2．是建立青年人才“双向奔赴”机制

3．是建立特殊人才“以企引才”机制

三、聚力生态优化，让人才有“真尊重”

1．是聚力提升人才归属感

2．是聚力提升人才荣誉感

3．是聚力提升人才获得感

四、聚力流程再造，让人才有“全保障”

1．是从“一窗联办”到“专员代办”

2．是从“服务一站式”到“全周期一件事”

3．是从“人找政策”到“政策找人”

五、聚力制度创新，让人才有“优环境”

1．是优化政策环境

2．是优化用才环境

3．是优化市场金融环境

正文：

近年来，我市大力实施“创新兴市”战略，创新建立人才有好平台、有高待遇、有真尊重、有全保障、有优环境“五有”机制，全力提升人才引育成效。2024年，全市社会研发经费支出占比达3.09%，位居全省前三，连续两年入选“中国城市人才吸引力排名”百强榜，成功获批创建国家创新型城市，跻身全国城市创新能力百强。

一、聚力载体突破，让人才有“好平台”

1．是做大园区平台

引导各园区围绕产业链、创新链布局人才链，探索形成“政策引导+产业集聚+平台孵化+服务保障”的人才引育模式，以开放、创新、高效的发展环境吸引海内外人才和企业安家落户。

2．是培优高校平台

深化“城市+大学”共同体建设，全面加强与8所驻地高校产学研合作，完善校地协同创新机制，联合共建9家地方产业研究院和技术转移中心，推动大学城向科学城转型，为产业创新发展提供澎湃“智动力”。

3．是育壮企业平台

出台专项激励政策，大力支持企业建设产业研究院，组建创新联合体等科技创新平台。目前，共依托科创类企业建成国家级重点人才平台14个，省级重点人才平台169个，企业成为人才创新创造的“主阵地”。

二、聚力激励提升，让人才有“高待遇”

1．是建立领军人才“贡献优先”待遇机制

实施产业领军人才汇聚计划，对项目和人才的扶持与“帽子”“头衔”区分开来，对发展迅速、技术先进、商业价值明显超越原评定等次的人才“动态升级”，破除人才论资排辈“隐性台阶”。2024年评选“...产业领军人才”53名，发放市级扶持资金1418万元，多个人才团队破格享受到“以实绩论英雄”政策激励。

2．是建立青年人才“双向奔赴”机制

2024年以来，组织500余家重点企事业单位，采取“送岗上门”形式，赴北京、上海、武汉、南京等地开展7场专项引才活动，提前对接高校毕业生，对择业期内到...工作的博士、硕士、本科高校毕业生，三年内分别给予每人每月5000元、2400元、1000元生活补贴。2024年，新引进博士生实现成倍增长，硕士研究生数量增长14.3%。

3．是建立特殊人才“以企引才”机制

突出企业引才的主体地位，通过引才薪酬补贴、引才奖励、税收减免等优惠政策，引导企业大手笔投入，增强“引才力”。

三、聚力生态优化，让人才有“真尊重”

1．是聚力提升人才归属感

出台《外国人来...工作便利化服务若干措施》，编写《外国人在...市生活指南》，为来自14个国家的23名外国人才授予“荣誉市民”称号，评选40个海外引智专项计划，新引进海外人才增长31.8%。

2．是聚力提升人才荣誉感

加大...杰出人才和优秀人才评选力度，广泛宣传优秀人才创新创业典型事迹，营造全社会关心支持人才发展的浓厚氛围。对表现突出的人才，积极推荐担任“两代表一委员”。

3．是聚力提升人才获得感

深化人才管理领域“放管服”改革，加大放权松绑力度，向用人主体放权，保障和落实用人单位主体作用，让更多好政策、好激励直接惠及人才。

四、聚力流程再造，让人才有“全保障”

1．是从“一窗联办”到“专员代办”

在为高层次人才提供政务服务事项一窗受理、部门联办的基础上，开通户籍办理、子女入学、住房保障、医疗保健、交通旅游、工商税务等23个服务事项绿色通道，为473名高层次人才配备“四级服务专员”（用人单位、服务事项主管部门、服务事项承接部门和高层次人才服务窗口的工作人员），“一对一”提供全天候服务，为人才妥善解决“关键小事”。

2．是从“服务一站式”到“全周期一件事”

持续推进“数字改革”赋能人才服务，对涉及人才招引、项目落地、创业创新、生活保障等人才服务事项进行梳理，集成23项人才创新创业全生命周期“一件事”服务清单，共服务各类高层次人才1200余人、青年人才5.5万人。

3．是从“人找政策”到“政策找人”

建立人才政策“免申即享”机制，以阳光惠才卡和企事业单位高校毕业生补贴发放为试点，借助大数据精准推送，将过去“个人申请、单位确认、系统审核、拨付账户”4个流程，简化为“直接拨付”“一键确认”。2024年以来，共通过“免申即享”方式发放省、市阳光惠才卡77张、高校毕业生补贴1.57亿元。

五、聚力制度创新，让人才有“优环境”

1．是优化政策环境

实施“...英才”工程，发起人才制度改革攻坚行动，先后出台“人才兴市”改革实施意见、“英才工程”支持新旧动能转换意见、打造新时代人才聚集高地实施意见等3个引领性文件，配套27个具体文件，研究出台一批补短板、强弱项的专项政策，形成科学高效的“3+...”政策体系。

2．是优化用才环境

创新实施高层次人才举荐制，建立1067人的举荐专家库，举荐人可直接向人才工程主管部门推荐优秀人才。通过业内专家直接举荐，突破了年龄、学历、引进服务年限等门槛条件，发掘了一批实力硬、有口碑的“千里马”。目前，已有7名院士、专家等业界“伯乐”举荐人才20余名。

3．是优化市场金融环境

设立总规模10亿元的科技创新创业投资基金，全面推开“投贷联动”模式，开辟“政府+基金+保险+人才”的种子企业融资新路径，解决科技人才创业“有技术没资本”难题。

**第五篇：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。

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！