# 办公室人才引进工作计划(共21篇)

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2023-12-25

*办公室人才引进工作计划120\_年11月14日，中组部部长李源潮主持召开国家重大人才工程推进协调会，要求坚持高标准、高质量，创新机制、完善政策，形成全国推进重大人才工程实施的合力。在一个月后召开的全国人才工作座谈会上，李源潮再次强调，要精心组...*

**办公室人才引进工作计划1**

20\_年11月14日，中组部部长李源潮主持召开国家重大人才工程推进协调会，要求坚持高标准、高质量，创新机制、完善政策，形成全国推进重大人才工程实施的合力。在一个月后召开的全国人才工作座谈会上，李源潮再次强调，要精心组织实施国家重大人才工程，统筹抓好各类人才队伍建设。此前，根据《国家中长期人才发展规划纲要(20\_―20\_年)》的要求，由国家层面组织实施的12项重大人才工程实施方案陆续出炉，标志着国家重大人才工程全面启动实施，也意味着在向世界人才强国跨越的征途中，我们又迈出了具有实质性意义的一步。

作为人才发展规划的重大创新和突出亮点，启动实施重大人才工程在部级人才发展规划中还是第一次。这些工程也是落实国家人才发展规划、实施人才强国战略的重要抓手，其设计充分考虑了人才发展的全局，既突出人才发展的战略重点，又统筹人才发展的各个领域和不同层面，培养国内人才与引进海外人才并重，是一个较为完整的工程体系。12项重大人才工程涵盖了人才队伍建设的主要方面，涉及专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用人才等各支人才队伍，内容覆盖培养、吸引、使用等各个环节。财政部为12项工程提供了强有力的支持，共核批了1000多亿元的新增经费。目前，各部门正把实施重大人才工程与落实人才队伍建设规划、加快经济社会发展重点领域人才开发结合起来，以实施重大人才工程为龙头，引领和带动各类人才队伍建设，形成点面结合、整体推进的人才队伍建设新格局。

在国家重大人才工程的示范引领下，各地各部门也组织实施了各具特色的人才工程或项目。据统计，截至20\_年底，国家36个部委系统共计划实施人才工程150项，已启动83项；各省（区、市）和新疆生产建设兵团共计划实施人才工程449项，已启动307项；各市（地、州、盟）计划实施人才工程3570项，已启动2388项……各级各类人才工程的实施，有力推动了各领域各层次人才队伍建设。

创新人才推进计划

创新人才推进计划由科技部牵头，主要是在我国具有相对优势的科研领域设立科学家工作室，重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才，重点扶持科技创新创业人才，建设若干重点领域创新团队，以及建设创新人才培养示范基地等，围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。

值得注意的是，这一批科技人才培养计划并不仅仅关注科研院所和大学里的科研人员，而是把企业的研发人员、技术人员也列为重点培养对象。不少专家认为，目前我国的企业研发人员，特别是高级技术人员较少，企业对优秀人才的吸引力不足。例如在电信行业，高层次的专业技术人才所占比例只有，这对于我国加快经济发展方式转变、加快经济结构调整是一大瓶颈，应促进创新型人才向企业积聚。

青年英才开发计划

有关学者研究分析16世纪以来1200多位世界杰出自然科学家，以及1900多项重大科技成果后发现，自然科学发明的最佳年龄段是25～45岁，峰值是37岁。这表明，谁拥有充满创新创造活力的青年英才，谁就能占领未来发展的制高点。当前，欧美许多发达国家都在实施青年人才培养计划，把培育、争夺青年英才作为应对日益激烈的国际竞争的战略之举。目前我国两院院士中50岁以下的仅占，享受\_政府特殊津贴人员平均年龄超过55岁。今后5年，我国将迎来高层次人才退休高峰。解决我国高层次人才队伍“青黄不接”问题，刻不容缓。

青年英才开发计划实着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，包含“青年拔尖人才支持计划”、“基础学科拔尖学生培养试验计划”、“未来管理英才培养计划”3个子计划。

为保障计划的实施，在中央人才工作协调小组领导下，成立由中组部牵头，、教育部、科技部、人力资源社会保障部、中科院、中国工程院参与的青年英才开发计划部际协调小组，负责建立工作协调机制，组织实施计划；由中央财政专项资金给予支持，建立青年英才开发计划经费保障机制；由各子计划牵头单位会同有关部门，共同研究制定计划实施所需政策，细化人才选拔、培养、使用和经费管理等有关规定。

在地方，吉林省委组织部、团省委20\_年11月1日联合召开新闻会，宣布正式启动实施“吉林青年人才培养计划”。计划由团省委牵头实施，利用3年时间，培养一大批行业领军、社会影响广泛的创新型、创业型和技能型青年人才，打造一支素质优良、服务能力强的青年志愿者骨干队伍，吸引一批业绩突出、富有创新能力的海外高层次人才，初步形成各类青年人才竞相涌现的良好局面。具体包括5个子计划。

企业经营管理人员素质提升工程

由\_\_、工业和信息化部编制的《企业经营管理人才素质提升工程实施方案》，着眼于提高我国企业现代化管理和国际竞争力，以培养开发高层次经营管理人才为重点，统筹不同所有制企业、不同层次、不同专业领域经营管理人才的开发，坚持知识更新与实践锻炼相结合、境内培训与境外研修相结合、整合优化现有培训资源与开发利用新资源相结合，形成特色鲜明、优势互补的教育培训体系。该项工程包含企业领军人才、企业经营管理人才、中小企业经营管理人才等3个专项培养计划。

为保障工程实施，方案要求，各专项培养计划要整合培训资源，充分开发利用国际国内不同教育培训资源，加强与高水平教育培训机构的战略合作。推动培训创新，注重调查了解不同培养对象的培训需要，科学制订培训计划，创新设计培训内容，突出与企业经营管理紧密相关的专题性深度培训，满足差异化培训需求。强化岗位锻炼，积极推进培养对象跨企业、跨行业、跨地区的工作交流。落实经费保障，国家财政设立“企业经营管理人才素质提升工程”专项，主要用于支持企业经营管理领军人才的培养、培训工作；领军人才以外的人才培养、培训工作所需经费，由企业和培训对象个人分别承担。要加强组织领导，在中央人才工作协调小组的领导下，成立由\_\_牵头，中央组织部、中央\_部、工业和信息化部、全国工商联等部门和单位参加的企业经营管理人才素质提升工程领导小组，负责工程实施的组织领导和协调推进工作。

高素质教育人才培养工程

由教育部等部门牵头的“高素质教育人才培养工程”，旨在通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，每年重点培训万名中小学中青年骨干教师、5000名职业学校“双师型”教师、1500名高等学校拔尖创新人才以及2500名学校优秀校长，力争在中小学、职业学校、高等学校培养造就一批教育家、教学名师和学科领军人才。该项工程所有项目已于20\_年全面启动，包括“中小学教师部级培训计划”、“职业学校教师素质提高计划”、“高等学校高层次创新人才计划”、“民族地区中小学和幼儿园双语教师培养培训项目”、“义务教育学校校长和农村幼儿园园长研修培训计划”、“校长和骨干教师海外研修培训计划”等。工程采取整体规划、分步实施、统一领导、分工负责、督促检查、动态调整的方式，按年度组织实施。

为保障工程实施工，将实行教育人才优先发展、吸引优秀人才从教、促进教师潜心教书育人、引导人才向农村学校和薄弱学校流动、鼓励青年英才脱颖而出、促进培养造就教育家、扩大人才工作对外开放、支持民办学校人才发展等政策措施。工程所需经费由财政安排资金予以支持，每年共计亿元。民办教育教师的培训经费可采取举办者自筹和政府适当补助相结合的方式。

文化名家工程

文化名家工程实施方案由会同文化部、广电总局、\_、中国社会科学院联合印发，目的在于培养造就一批造诣高深、成就突出、影响广泛的宣传思想文化领域的杰出人才，进一步提高国家文化软实力。该工程着眼于对成就突出的高层次人才的激励和资助，着力为他们创新创业创优提供良好条件，积极推动文化事业、文化产业繁荣发展。文化名家的遴选从20\_年开始分期分批进行，到20\_年完成工程目标，届时由国家资助的文化名家将达到202\_名。文化名家工程实施方案还特别注意到与已经在宣传文化系统实施了8年的“四个一批”人才培养工程的衔接，提出“在同等条件下，获得过本领域公认的国内外重大奖项的，入选全国宣传文化系统‘四个一批’人才培养工程和国家其他重大工程的，在推荐中可优先考虑”。

该工程明确了对文化名家的资助扶持办法。一是资助扶持文化名家开展创作研究；二是资助扶持文化名家参与国际文化交流合作；三是资助扶持文化名家开展学习调研、考察采风；四是鼓励支持文化名家发挥智库作用；五是宣传推介文化名家优秀成果和先进事迹。

全民健康卫生人才保障计划

虽然我国卫生人员总量在20\_年已达778万人，但面对我国医疗卫生事业发展的新形势，医药卫生人才总量仍然严重不足。为进一步加强医药卫生人才队伍建设，\_牵头启动实施全民健康卫生人才保障计划。

根据该项计划方案，各级政府要在全民健康卫生人才保障工程实施中发挥主导作用，相关部门按照职能分工开展工作，紧密配合；以区域卫生规划为基础，统筹配置区域内的卫生人力资源；充分发挥行业社会组织的作用，鼓励社会资源积极参与。要以全科医师培训为重点，实行短期人才培训与长期人才培养相结合；把医学杰出骨干人才引进与培养，同医药卫生重大科研计划实施以及重点科研基地建设相结合，应注重德才兼备，强化其创新发展、学术引领、攻克难关，带动团队的综合素质与能力。要推动建立健全住院医师规范化培训制度和全科医师制度。要把能力提高作为基层卫生人员培训的核心，加强基层培训基地和师资队伍建设。

方案明确，要探索建立医学杰出骨干人才荣誉制度；建设创新人才团队，发挥示范带动作用；建立住院医师规范化培训制度，逐步实现将住院医师规范化培训作为临床医师执业的必备条件；加强全科医师队伍建设，通过全科医师规范化培训、全科医师转岗培训、全科医师在岗培训等多种途径培养全科医师，积极开展全科医学继续教育。

海外高层次人才引进计划

海外高层次人才引进计划即“”。目前，“”已引进1653名海外高层次人才。根据海外各类人才的需求，“”进一步拓展为创新人才长期项目、创新人才短期项目、创业人才项目、青年“”项目、顶尖人才与创新团队项目、外国专家“”项目、人文社科项目7个子项目，基本形成了覆盖各领域、各年龄段的引才体系。“”的实施带动了全国各地引进海外人才工作的全力推进，各地纷纷推进各具特色的引才工程，形成了引进海外人才的新一轮热潮。

专业技术人才知识更新工程

根据人力资源和社会保障部会同财政部、科技部、教育部、中科院联合的《专业技术人才知识更新工程实施方案》，该项工程以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，旨在打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。到20\_年，专业技术人才总量达到6800万人。到20\_年，专业技术人才总量达到7500万人，占从业人员的10%左右，高级、中级、初级专业技术人才比例为10∶40∶50。

该项工程采取分阶段、分步骤、动态调整的方式组织实施。20\_年，研究制定实施方案，启动工程实施工作；20\_-20\_年，逐步落实各项工作，大规模开展专业技术人才培养活动，推动制度改革和机制创新；20\_-20\_年，全面开展工程的各项工作，进行中期检查评估，适时调整重点方向，力争在制度建设、机制创新上有较大突破；20\_年，对工程实施情况进行全面总结和评估。

为加快推进经济结构调整、高新技术产业发展和提高自主创新能力，专业技术人才知识更新工程将在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等12个重点领域，采取年度项目计划管理的方式，全面开展4项人才培养培训项目。

加强重大专项、重大工程、重大建设项目的衔接；加强对非公有制单位专技人才培养培训力度，拓宽和完善非公有制单位专技人才进入“工程”的通道；将重点推进金融会计、社会工作、能源资源、环境保护与管理、工业设计制造、信息技术、人力资源管理等专技人才管理制度改革，做到队伍建设和制度改革相结合。

国家高技能人才振兴计划

国家高技能人才振兴计划以技师、高级技师培训为重点，以提升职业素质和职业技能为核心，培养和造就一批具有精湛技艺、高超技能和较强创新能力的高技能领军人才，引领、带动高技能人才队伍建设和发展。将重点实施技师培训、高技能人才培训基地建设和技能大师工作室建设3个子项目。

计划实施方案提出，要为计划实施提供组织保障、经费保障和技术支持。要发挥各部门优势，发挥各级地方政府、行业、企业作用，共同做好组织实施工作。要建立计划实施情况的监督、评估、考核机制，加强督促检查，定期研究解决工作中存在的突出问题，总结和推广先进工作经验。建立健全国家高技能人才振兴计划的经费保障机制，进一步加大各级政府投入，并充分发挥财政资金的引导性作用，带动行业、企业和社会等多方面加大投入，为实施计划提供充足的经费支持。根据国家产业结构调整和经济发展实际，做好《\_职业分类大典》修订工作，为高技能人才培养、评价等工作提供依据。加快技师、高级技师国家职业技能标准的编制、修订和职业技能鉴定题库的开发。进一步加大高技能人才师资培养力度，提高教师能力水平。加快开发适用于高技能人才的现代培训技术和特色教材。建立健全高技能人才调查统计制度。定期高技能人才岗位需求预测信息。建立完善分层次的高技能人才信息库和技能成果信息库。

现代农业人才支撑计划

由农业部会同教育部、科技部、人力资源社会保障部制定的《现代农业人才支撑计划实施方案》，目标是到20\_年，重点扶持培养一批农业杰出科研人才，1万名有突出贡献的农业技术推广人才，3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人，10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，为发展现代农业、推进社会主义新农村建设提供强有力的人才支撑。

现代农业人才支撑计划的实施，将坚持服务发展、引领示范、突出重点的原则。在专业领域方面，突出培养造就现代农业发展急需紧缺的生物育种、动植物疫病防控、高效栽培养殖集成、农产品加工与质量安全等技术创新人才和农业资源开发保护骨干人才。在能力素质方面，突出培养造就具有国际竞争力的杰出科研人才，具有较高成果转化能力的农技推广人才和示范带动能力强的农业生产经营一线人才。

该计划将充分发挥中央和地方财政专项经费的主导作用，建立经费保障机制。农业科研杰出人才扶持培养子项，由中央财政专项资金保障；有突出贡献的农业技术推广人才培养、农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人培养、农村生产能手培养、农村经纪人培养等4个子项，由农业部等相关部委结合已有项目并纳入地方人才发展规划组织实施。

边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

中组部牵头、人社部等9个部委参加的边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划，将以提升边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区(以下简称“三区”)公共服务水平、改善民生为着力点，充分发挥政府主导作用，有计划地为这些地区输送和培养科教文卫等领域急需紧缺人才。

**办公室人才引进工作计划2**

为加快学校高水平教学型大学建设步伐，加大“人才强校”战略实施力度，确保学科专业建设及人才队伍建设需要，提高教学科研能力与水平，经学校研究决定，20XX年人才招聘工作安排如下。

>一、人才引进原则

引进人才必须坚持公开、公平、公正的原则，注重从海外和全国重点大学引进高层次人才，进一步优化师资队伍结构。引进人才必须符合学校岗位设置规划，符合学科建设、专业建设、人才培养及可持续发展的需要，有利于建立优秀教学团队和科研团队，同时愿意长期为学校服务，身体健康。

>二、人才引进对象

1、30周岁以下的硕士研究生（前期学历普通本科）;

2、40周岁以下的博士研究生、博士后;

3、45周岁以下的主持过国家级项目、有一定影响的学科带头人、40周岁以下学术带头人和35周岁以下骨干教师。引进人才的年龄以20XX年3月1日为计算时间节点，特别优秀的年龄可适当放宽。

>三、人才引进待遇

1、引进的\'国家级或省级学术技术带头人等特别优秀人才待遇面议。

2、A类博士研究生（具备下列条件之二者：

①毕业于中科院、\_、“985”高校或排名前三的专业类院校的优势学科，海外优秀博士;

②博士本人是国家级科研项目的前两名完成者;

③文科博士在本学科一类期刊发表论文1篇以上;理工科博士在本学科SCI一区发表论文1篇或在二区发表论文2篇;或者获得省级及以上级别优秀博士论文;

④经学校审定认为是我校学科专业建设急需专业人才。）

（1）提供科研启动费：文科5万元，理工科10万元;

（2）提供15万元的购房补贴，按服务期限分年度发放，可优先选购校内房源;

（3）配偶工作按照安徽省有关政策、学校有关规定和工作协议办理。特别优秀者待遇面议。

3、其它博士研究生

（1）提供科研启动费：文科3万元，理工科5万元;

（2）提供10万元的购房补贴，按服务期限分年度发放。

4、引进具有博士学位的教师：

（1）如果具有讲师职称并且受聘后工作一年以上，学校内聘为副教授职称，聘期三年，聘期内享受校内副教授津补贴待遇;

（2）如果已具有副教授职称并且受聘后工作一年以上，学校内聘为教授职称，聘期三年，聘期内享受校内教授津补贴待遇。

5、引进具有博士学位并具有教授职称的学术技术带头人，年龄在45周岁以内的，除享受以上待遇外，学校再发给40000元的引进人才补贴（按服务期分年度发放）。引进具有博士学位并具有副教授职称的学术带头人或骨干教师，年龄在40周岁以内的，除享受以上待遇外，学院另发给202\_元的引进人才补贴（按服务期分年度发放）。

6、对于夫妻双方都为我校紧缺专业博士研究生且属急需引进的人才，住房补贴在一方的基础上再上浮30%给予补助。为解决配偶安置等原因接收的非学校学科建设、专业建设急需的硕士、博士，其待遇另议。

>四、人才引进程序

1、由人事处根据学科、专业建设及学校发展的需要拟定年度进人计划，报经省教育厅、人社厅批准后，向社会公开发布人才招聘信息。

2、有意来我校工作的高层次人才填报《阜阳师范学院招聘（录）人员申请表》，并提供本人简历、学历、学位、职称、成果、获奖情况、体检证明等原始材料（留学回国人员需提供教育部出具的国外学历认证证书），交由人事处审查。

3、硕士研究生应聘，每个进人指标应有3名及以上应聘者方可进行集中考核，集中考核时间一般安排在20XX年6月30日之前。

4、教授、博士应聘，可适时进行考核。

5、由人事、教务、科研、监察等职能部门和用人单位主要负责人、同行专家组成的考察组，对拟引进对象进行全面考核，提出引进意见。

6、人事处将考察结果和引进意见报校长办公会审议，通过后办理人才引进手续。

**办公室人才引进工作计划3**

一是组织广大干部职工认真学习计划生育有关文件和法律法规，通过学习进一步提高了广大干部职工责任心和法律意识。

二是严禁非医学需要鉴定胎儿性别和选择性终止妊娠及出具假计划生育证明等违法违规行为。加强妇产科、B超室工作人员的业务学习培训。B超室工作人员在工作期间实行持证上岗、双人工作、双人签字、双人共同操作，并做好详细登记记录。

三是积极做好本院育龄妇女检查工作，由计生专干负责组织落实，将查体结果记入个人档案，有效杜绝了育龄妇女计划外生育。

**办公室人才引进工作计划4**

[关键词]高层次人才 人才培养 人才效能

[中图分类号]D669 [文献标识码] A [文章编号] 1009 — 2234（20\_）03 — 0011 — 02

当前，随着经济全球化进程加速，国际竞争日趋激烈，社会经济的发展模式由投资、资源带动型向由创新、科技驱动型转变，我国正处于大有作为的重要战略机遇期，人才资源尤其是高层次科技人才起着决定性作用。因此，加大高层次科技人才引进与培养力度已成社会经济不断发展的必然选择。十报告强调深入实施人才强国战略，要求以高层次、高技能人才为重点，加强各类人才队伍建设，更新人才发展观念，提升人才队伍建设，完善人才建设工作体制，创新方式，开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。近年来，推动产业结构调整、加快转变经济发展方式已成为各地发展的共识。产业转型升级要靠科技创新，而科技创新的关键在于人才。人才是创新驱动之源，是转型升级的核心动力。随着国家“”、“”的实施，各地纷纷出台相关人才政策，优秀的海外人才纷纷回国创新创业，国内青年人才也不断脱颖而出。以江苏省为例，除省“高层次创新创业人才引进计划”、“333高层次人才培养工程”、“六大人才高峰”计划、“企业博士集聚计划”以外，还有82个市、县（市、区）设立引才计划，如南京市“321计划”、“紫金人才计划”；苏州市“姑苏人才计划”、“1010工程”、“姑苏创新创业领军人才计划”、昆山市“亿元引才计划”；无锡市“530计划”、“无锡”、“百千万人才工程”、江阴“”；镇江“331计划”；常州“千名海外人才集聚工程”；扬州市“绿扬金凤计划”等，此外还有些地区推出一些引才活动，如苏州“国际精英创业周”。但在各地高层次人才数量日益增长的现实下，这些引进的人才如何与当地的产业发展相匹配，人才后续培养能否到位，能否最大程度的发挥人才效用，能否真正做到人尽其才、才尽其用，这些问题都对地方政府高层次人才的引进及管理机制提出了挑战。

一、地方政府引进高层次人才的意义

1. 产业转型升级的需要

产业的转型升级面临认识、体制、技术、人才、资金等诸多复杂因素的影响，其中人才是产业转型升级的关键因素。传统产业更多的是资源和市场的集聚，是劳动力的集聚，而新兴产业是科技创新，是人才的集聚，是资本的集聚。引进一个领军人才，带来一个高科技的项目，带动一个产业乃至多个产业结构的调整〔1〕，对于新兴产业的发展，传统产业的转型升级具有重要的推动作用。

2. 技术创新的需要

各地很多新兴产业技术水平整体不高，产业发展仍以技术跟随为主，高端产业、低端环节的矛盾仍然十分突出，具有自主知识产权的核心关键技术受制于人的情况较为明显。缺乏核心技术和核心竞争力的产业发展，最终只能是走向“大打价格战”、恶性竞争的道路，被固化和锁定在低端环节。高层次人才带来的新技术能够直接促进技术的升级，并且通过产学研合作等促进技术的再次创新。

3. 企业发展的需要

随着国际竞争的加剧，各地企业面临着国内外资金、技术、人才、市场等各方满的竞争，创新始终是企业竞争力的来源，高层次人才是企业创新的主力军。推动高层次人才、资金等创新要素向企业集聚，支持企业研究院和重点实验室，建立一批产学研联合创新示范基地，实现科技研发、产品创新与人才流动的有机结合，有利于企业的技术革新、产品升级，以及企业规模的扩大。

二、地方政府引进高层次人才存在的问题

1. 引进人才匹配性不高

各级地方政府高度重视高层次人才的引进工作，出台了一系列针对高层次人才引进的人才政策，一大批熟悉产业政策、掌握关键技术、创新能力强的人才涌入各地，为当地经济和社会的发展做出了突出的贡献。但这些高层次人才到底能否在优势产业的提升、新生产业的扶植中发挥作用，能否与当地的产业发展相匹配，这对于各地产业的良性发展至关重要。从现实来看，各地高层次人才盲目引进现象较为严重，追求高学历，看重学校牌子，人才引进后的使用矛盾也非常突出。人才是第一资源，高层次人才是稀缺资源。一个地方引进人才要考虑产业的匹配性，注重人才引进的适用性。盲目追求高层次人才的引进率，只会带来人才高投入后的低产出。

2. 高层次人才的后续培养不足

高层次人才作为创新的领导者始终应走在信息的最前沿，高层次人才的培养工作对于企业快速掌握前沿信息具有重要的意义。然而现实情况下很多地方政府对于高层次人才的后续培养严重不足，不重视人才的研修学习，产学研合作不足，这些都影响了人才效用的发挥。

3. 高层次人才的效用未充分发挥

高层次人才的作用就是带动某个领域的进步和发展〔2〕，人才只有使用才能创造价值，高层次人才引进后如何使用是人才效用发挥的重点。各地在大力引进高层次人才的同时，这些高层次人才的使用情况不容乐观，人才效能得不到最大的发挥，人才“不够用”、“不适用”、“不被用”的问题突出。例如，在某些知识密集、技术含量高的新兴产业，掌握关键技术的人才需求相对较为急迫，政府为此引进了数量可观的高层次人才，但由于企业文化及用人制度等方面的局限性，导致英雄无用武之地的情况时有发生。

4. 人才服务措施不到位

事实上，高层次人才引进后，政府与这些人才的沟通还稍显不足。尤其是海外高层次人才，长期在国外学习、工作和生活，在思想观念、工作生活方式等方面与国内存在一定差异。人才服务不到位会影响高层次人才的工作积极性。另外，海外高层次人才的子女入学、配偶就业等政策还有待加强。政府人才服务机制的不健全使得海外人才归属感不强，不利于引进人才队伍的稳定。

三、地方政府高层次人才引进的思考

1. 因地制宜，合理配置高层次人才

要解决好地方高层次人才引进与实际需求不一致的问题，可以从以下几个方面进行。一是树立成本意识。高层次人才引进要关注成本，讲求效益。成本包括政策涉及到的引才直接成本、优惠政策、人才培养成本，奖励成本等。收益则是指高层次人才对经济社会发展，城市形象地位提升等做出的贡献。各地人才工作资金有限，引进高层次人才并非以数量取胜，而要充分考虑人才的数量与结构的平衡，正确估价人才投资“收益指数”。第二，引进高层次人才要与当地经济社会发展、与产业集群发展相匹配，以是否符合当地经济社会以及产业发展需要、是否有为人才施展抱负发挥作用的平台为标准，构建科学的人才队伍结构，避免一味地单纯追求高学历高职称高数量，引进当地经济社会发展最紧缺、对产业发展带动力最强的人才，使得各类人才的配备和组合达到最佳状态，最大限度地发挥高层次人才的创造性。

2. 组建机构，重视高层次人才培养工作

政府高层次人才的培养工作可以从以下几个方面进行： 第一，成立专门的高层次人才培养管理机构。人才战略规划是高层次高技术人才培养的首要环节，人才规划既是宏观的，又是具体的，不仅要有很强的指导性，还要有突出的实用性〔3〕。该机构可以通过对各类高层次人才各方面的培训需求来制定人才培养规划，有针对性的提供相应培训，同时简化高层次人才异地培养时需履行的手续，提高高层次人才培养工作的效率和水平。第二，加强培养平台建设，实现培养方式多元化。政府要积极为高层次人才培养构建平台、丰富渠道，要根据培养对象所属行业领域，利用各种资源、采取多种形式，有的放矢的做好高层次人才培养工作。例如，选送高技能人才、学术技术带头人、优秀企业经营管理人才和其他优秀人才等到重点高校、科研院所、重点实验室、重点工程中心交流访学；支持培养对象参加国内外学术、技术交流活动；有重点地资助培养对象出国进修、海外项目合作；有计划、有重点地安排培养对象从事重大项目、课题研究，在实践中得到提升等。

3. 创新体制，合理使用高层次人才

人才资源开发的核心在于使用，人才的作用在使用中得以发挥，人才的价值在使用中得以体现。利用现有人才资源，提升人才使用效能，不断优化人才发展的良好环境，是政府人才工作的根本任务。加强高层次人才的使用可以从以下几个方面进行。一是创新机制。转变思想观念，从思想上重视人才成长和作用的发挥，并且在人才的发掘选拔、评比评价、流动配置、激励保障等方面加大机制创新，努力构建有利于人才脱颖而出、一显身手的体制机制；真正做到让各类人才创业有机会、干事有平台、发展有前途。二是分类使用。人才的层次越高，需要的舞台就越大，要根据高层次人才个性、层次、类型更明显的特点，在引进使用中分类区别，避免“为我所有”、各自为政可能造成的弊端〔4〕。此外，在高层次人才的使用中，对于帅才和将才要区别对待，帅才决定资源配置，是“规划师”；将才是各领域的领军人才，两者区分使用，相辅相成才能实现人才效用的最大化。三是搭建事业平台。政府要积极的为高层次人才的事业发展提供桥梁，加强企业、科研机构、高校之间的合作，协同创新，发挥高层次人才在技术攻关，技术产业化等方面的作用。

4. 强化沟通，做好人才服务工作

首先，针对海外高层次人才的“海归”属性，政府不妨建立如“海外人才友谊联谊会”等海外人才相互交流的平台，促进相同海外生活背景的人才之间的沟通，增强海外高层次人才的归属感，不仅要给高层次人才提供相应的工作便利，还要从情感上给予高层次人才更多的关心和帮助〔5〕。在加强海外人才交流的同时，也应组织相应的活动加强海外人才与本地人才的契合，通过交流会等形式加强两者之间的联系，帮助海外高层次人才尽快融入事业、融入社会。其次，满足高层次人才创业需求，革新创业扶持模式。不仅要给予全方位的金融支撑体系，以及高新区、留创园甚至人才特区等各类创业硬件基础；而且要提供如引才活动、优惠政策、研发转化等各方面的信息交流平台，构建有利于高层次人才创业的软环境。第三，政府可以帮助解决高层次人才的后顾之忧。如针对家属就业、子女入学等问题，政府可以成立专门的高层次人才的服务工作小组，为家属提供合适的就业岗位，并且在子女入学等方面提供配套服务。

〔参 考 文 献〕

〔1〕 吴宝磊.无锡市引进海外高层次人才现状及对策探讨〔J〕.今日财富：金融发展与监管，20\_，（09）.

〔2〕 陈露.新形势下高层次人才引进的思考〔J〕.人力资源管理，20\_，（08）.

〔3〕 王红军，陈劲.高层次高技术创新人才培养模式研究〔J〕.科技进步与对策，20\_，（04）.

**办公室人才引进工作计划5**

为加快人才队伍建设步伐，加大高层次人才引进力度，进步医院专业技术职员业务素质，建立一支较高学术水平、结构公道的人才队伍，满足医院学科和专业建设发展需要，经院办公会研究，拟根据医院发展、学科发展需要，坚持不拘一格、任人唯才、德才兼备原则，多层次、多渠道引进高层次、创造性、实用性人才，特制定本人才引进方案：

>一、引进人才的对象

1、中国科学院院士、工程院院士。

2、“新世纪百千万人才”获得者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、211工程国家重点学科带头人。

3、国家级科技进步奖获得者，省、直辖市级学科带头人，急需专业的博士生导师

4、三甲医院专科主任（主任医师、教授），省、直辖市级科技进步奖获得者。

5、博士研究生、副高级以上职称、3年以上三级医院工作经历。

6、硕士研究生、副高级以上职称、5年以上三级医院工作经历。

以上引进人才，除院士外，第2、3类所列职员，年龄应在55周岁以下；第4类所列职员，年龄应在50周岁以下；5、6类所列职员，年龄应在40周岁以下。

在科研或新技术方面尤其突出者，经院办公会讨论决定可破格引进。

>二、引进人才的职责及优惠政策

（一）、职责

1、推动我院的学科建设和发展；

2、建立高效、创新能力强的技术团队；

3、积极参与临床（创新技术）、教学（研究生培养）、科研工作；

4、3-5年内有一定数目、具有一定影响力的成果产出。

（二）硬引进人才优惠政策

第一、二、三类人才优惠政策（略）。

第四类人才：

1、发给一次性安家补助费20万元（政府、单位各一半）；

2、来院工作并落户后，连续工作满5年并经各年度考核均优秀后由医院一次性支付10万元住房专项补贴。

第五类人才：

1、发给一次性安家补助费10万元（政府、单位各一半）；

2、来院工作并落户后，连续工作满5年并经各年度考核均优秀后由医院一次性支付5万元住房专项补贴。

第六类人才：

来院工作并落户后，连续工作满5年并经各年度考核均优秀后由医院一次性支付5万元住房专项补贴。

引进人才工资待遇按国家规定政策执行，并根据引进各类人才情况及绩效考核情况享受金额不等的特殊补助补助。

政府帮助解决引进人才配偶工作和子女进学题目。酌情考虑办理调动、合同制聘用等不同手续。

（三）软引进人才的相关政策

根据“不求所有，但求所用”的人才资源理念，对不能以人才引进方式来院服务的特殊人才，可采取智力引进，以兼职的方式来院服务，享受以下优惠政策：

１、聘任名誉专家、教授，每年不定期来院指导开展新项目、新技术，每次5-10天，提供住宿、报销往返路费，每次报酬5千元至1万元；

２、来院短期工作3-6个月，开拓性主持开展一项新技术并培养成熟的技术骨干，月薪2-5万元；提供住宿、报销往返路费。

（四）医院设立人才基金，专项用于引进人才及院内培养人才的技术创新、成果及科研奖励。

>三、人才引进的组织领导及治理办法

（一）人才引进组织领导

医院院长办公会确定引进人才的学科、专业，决定人才的引进；确定引进人才的待遇；

院人事科根据院长办公会决定，制定近期及中长期人才引进计划；并负责引进人才联系、组织考核、协议签订、待遇落实工作。

医院成立“人才引进专家考核小组”，专家考核小组根据医院安排，参与引进人才考核、论证工作；

（二）人才引进治理办法

1、人才信息收集：同行专家、同意引荐；来信函或网上自荐。同时递交能证实本人个人学历、学位、学习、工作经历、专业学术人平、获科研资助和获奖的各种证书、论文复印件及配偶子女情况的各种相关证实材料到院人事处。

2、引进人才的考核：人事科对拟来院人才的信息资料进行整理后，交引进人才专家考核小组及院长办公会审阅，确定来院口试职员。人事科组织专家初试，院长办公室集体口试研究后确定是否引进。

3、引进人才的治理：院长办公会决定人才引进后，院人事科办理相关调动手续，落实相关待遇，各相关职能科室与引进人才签订相关协议，进行合同治理；所引进人才的`日常治理由所在科室、部分负责，关心其成长，创造良好的工作环境，充分发挥其作用。

4、签订相关协议

签订“引进人才服务协议”、确定最低服务期限、工作内容及双方的责任、义务、权利及违约责任；

签订“住房协议”，按协议进行住房治理；

引进人才按合同约定，定期向引进人才专家小组及院办公室汇报工作进展情况，院办公会根据工作考核情况，可适时调整引进人才的相关待遇并根据需要决定其行政职务的任免。

>四、附则

本办法自公布之日起执行，原医院人才引进有关政策文件同时废止。

20XX年7月1日

第一类人才：两院院士，医院提供配套优惠政策；

1、年薪30万元；发给一次性安家补助费30万元；

2、提供200平方米住房一套，达最低服务年限5年期满，获得完全产权；

3、配备专车及司机；

4、配备实验室及助手；

第二类人才：

1、发给一次性安家补助费20-30万；

2、提供三室两厅经济实用房一套，5年内免付房租使用，达最低服务年限5年期满，可按相关政策购买，并获得完全产权；

4、提供科研启动经费200万元；

5、根据工作需要，提供独立实验室并配备助手；

6、根据工作需要经考核后委以行政服务；

第三类人才：

1、发给一次性安家补助费10-20万元；

2、提供三室二厅经济实用房一套，5年内免付房租使用，达最低服务年限5年期满，可按相关政策购买，获得完全产权；

4、科研启动经费10-30万元；

5、根据工作需要经核后委以行政职务；

签订“科研计划及科研经费治理协议”，确定科研工作目标及科研经费使用的具体细则。

**办公室人才引进工作计划6**

严格按照主管局计财科有关文件执行。全年总收入元,其中

①财政拨入经费元;

②站内防检费、耳标费、消毒费等收入元;

③其它收入房租费元,站内多收入防检费充转帐有毒有害津贴元。全年总支付元,其中

④上缴财政专户款元;

⑤财政拨入经费和其它收入支出元;

⑥房屋维修费元。收支品迭余元。根据主管局计财科有关文件规定,严禁联单、白发票入账。

**办公室人才引进工作计划7**

一、健全、完善各项制度，逐步实现人力资源规范化管理

目前集团处于筹备阶段，各项制度尚未健全，我们将根据公司的实际状况，明确组织架构，编制出一套集团公司的人力资源管理操作流程体系，同时指导各子公司结合自身行业特点，参照集团人力资源管理体系，完善本公司的人力资源管理制度，逐步实现公司人力资源规范化管理。各项制度建立计划于20\_年6月30日前完成。

1、建立新员工入职管理制度。目前各公司对新员工方面的关注度偏低，容易造成新入职员工的流失。为此将建立新员工入职管理制度，对新员工指定两名入职导师帮带，一是企业文化导师，主要职责是从新员工入职的第一天开始就引导员工熟悉公司的企业文化，让其尽快融入公司;二是业务导师，主要职责是帮忙新员工熟悉岗位工作流程，指导新员工逐步熟悉工作资料，适应公司工作要求。同时还要求两位导师每周跟新员工进行沟通，了解其对公司适应状况、对工作适应状况，并解答新员工提出的疑惑。对于新员工的导师我们要进行统一的培训，让其掌握引导新员工的方法与沟通方式，并给与鼓励性的补贴，年终评选优秀导师，并给予颁发证书及奖励。

2、建立新的培训管理制度。培训是一个公司提升员工素质的有效方法，但需要系统化的去实施，才更有效。新的培训制度将实行学分值，并纳入绩效考核范围。学习资料分新员工类、职业素养类、管理技能类，各板块业务类，职业素养类全员需参与学习，业务类各业务板块员工参与学习，新员工类属新入职员工参加学习;学习方式将实行多样化，公司、部门统一组织，个人自学，外出考察、培训等。年度将评出学习用心分子，并颁发证书。

3、完善员工手册。员工手册是指引员工熟悉公司企业文化、了解公司行为规范、熟悉日常工作流程的学习指导书，是指引员工方向的指南针。首先对原有条款中不适合企业发展的条款资料进行修改，再者对出现争议的条款进行细化，再者补充新的资料，如基本礼仪规范等。

4、完善薪酬福利制度。新的一年将对原先的薪酬结构进行调整，以便配合绩效管理的实施，同时对福利制度进行完善。

5、建立集团职级管理体系及评价体系。为更好的进行集团化的管控，将对集团的职级进行梳理，按行政系列、专业系列进行划分，对职级的评定拟定可衡量的标准。如普通员工与资深员工的区分，将以入司时间、同岗位社会工作时间为评定标准。普通员工：入司两年内、社会同等岗位2年内;资深员工入司两年以上、社会同等岗位工作两年以上。

6、完善绩效考核管理制度。20\_年物业、地产、超市将逐步实施绩效考核，对每个月的考核状况进行总结，对需完善的资料将汇总、修正，以便更适合各公司的绩效管理需求。

二、加强员工培训管理，进一步提升员工整体素质

目前集团下属子公司，员工整体基本思想意识、服务意识、日常基本礼仪常识、业务知识，还有待提高。在20\_年将做一次全面的培训需求调查，做出年度培训计划，培训将按入职培训、业务技能培训、强化培训、基本素质培训分类，并实行年度培训积分制。

1、新入职培训，主要是让新入职的员工熟悉集团的基本状况、学习日常基本礼仪常识等，由集团人力资源部根据入职人数按季度或月统一安排。对于新入职员工的培训资料，我部将收集相关资料编写成小手册、制作成PPT(20\_年3月30日前完成)，培训结束后进行书面的考核，检查员工掌握状况，并作为试用期考核的依据。

2、业务知识的培训，主要是提升员工业务潜力学习，从而提高工作效率。业务知识培训按公司业务部门板块进行，由部门主管或经理担任讲师或组织学习视频，根据需要也可外派到外面培训。主要以理论知识、实操、案例分析相结合的方式进行，培训后进行实际操作或理论知识书面考核。

3、强化培训，主要是对日常业务知识技能的硬性要求，透过反复培训的方式，强化员工提升工作技能。此培训可透过举办一些专题技能比赛的方式实施，如管家员日常基本操作规范技能竞赛、收银员操作技能竞赛等。

4、基本素质培训，主要是提高员工日常行为规范的培训，透过此类培训从而进一步提高员工的整体素质。此类培训根据管理岗位、基础岗位实际需求安排，可透过外派培训、视频培训、拓展培训、内部授课等方式进行。

5、与外部培训机构合作，拓宽培训渠道。20\_年将与聚成公司合作，办理在线会员学习。根据在线学习视频资料，安排各公司、部门按月组织员工进行必须数量的学习，并一齐进行分享、讨论、写学习心得、考核等。

6、组织外出拓展培训，加强团队沟通及增强团队凝聚力。平常各公司、各部门沟通较少，透过组织外出拓展进一步加强大家的沟通交流，增进感情与团队合作意识。20\_年计划进行三次外出拓展培训。

培训实行年度积分制，建立培训学习档案，对不同职级规定年度参加培训学习课时，总体人均年度不少于20小时，对用心参加培训学习的同事，在年终透过考核评出学习先进员工给予表彰奖励。

三、不断完善绩效考核，促进员工绩效稳步提升

20\_年各公司将实行新的绩效考核模式，将有一个逐渐适应的过程，在试行的过程中要进行不断的总结，找出更适合部门、个人的绩效考核标准，强化部门负责人与员工的绩效面谈，领导对属下自身不足方面应给予更多指导，不断改善绩效，使员工在执行绩效考核的过程中工作潜力、业务技能等方面得到不断的提升。

地产公司、物业公司新的绩效考核方案计划在20\_年1月试行;超市新的绩效考核方案计划在20\_年4月试行。

四、做好人才储备，及时补充所缺、所需人才

随着公司的多元化发展与业务不断的拓展，集团所需求的人才要求也逐步提高，为了在急需时能及时补充，保证日常工作的正常开展，我部将从多渠道进行人才的储备。

1、注重内部培养，对于基层管理人员实行内部人才培养计划，透过绩效考核选出业务潜力出色、具有管理潜能的优秀员工，作为后备管理人员培养，为员工做好职业发展规划，带给发展平台，留住骨干员工，保证公司的持续发展。

去年以来，德州市齐河县在德州市委、市政府的坚强领导下，落实人才引领发展战略，聚天下英才而用之，为经济社会高质量发展提供了有力的人才智力支撑。20\_年，跻身全国科技创新百强县20强，获评德州市首个山东省创业型城市；入选20\_年度10个山东省人才工作先进单位、20\_年度11个山东省人才工作表现突出单位，均为全市唯一。

坚持党管人才，扛牢兴才强才“硬责任”。先后召开9次县委常委会议、专题会议，部署人才相关工作，落实集中研判会商、常态化需求分析、招才引才育才、分类认定评估、优秀人才评选、定期联系服务、专项述职评议、目标量化考核等8项机制，压实党管人才责任。将“百千万人才集聚计划”列为县委书记人才工作项目，被省委人才工作领导小组确定为重点关注项目，全市唯一；围绕“创业带就业、加快共同富裕”主题，实施乡镇党委书记人才工作项目，新上返乡创业项目51个，全年新增公益岗7000个。坚持算大账、算长远账，累计投入亿元，用于人才项目支持、科研平台建设。组建国有人才发展集团，启动建设国际人才创新港，通过市场化手段，帮助企业精准招才引智。

推动政策创新，打造引才聚才“强磁场”。树立“人人都是人才”的引才观，全面优化人才政策，人口净流出局面实现扭转。近期，通过“双敲”行动统计，全县常住人口较20\_年全国人口普查数据，增加4万余人。一是对事业单位人员，做到“零门槛”。坚持“应招尽招”，在全市率先启动异地事业单位在编人员回引；在教育、卫生等人才引进上，取消户籍等限制，条件优秀的直接面试录用，去年以来累计招聘、回引1700余人，超往年4倍。今年计划再招引2400人。二是对产业领军人才，突出“含金量”。拿出真金白银，大力引进“高精尖”人才，最高给予5000万元重奖。先后吸引27名省级以上领军人才来齐创业，3人入选国家重点人才工程，占全市的四分之一。三是对高校毕业生，增强“吸引力”。到机关事业单位工作的毕业生，补贴标准在省会周边县市最高；到企业工作的，再提高10%。20\_年，全县高考录取大学生3146人，毕业回流3570人，首次实现“净流入”。四是对乡村创业人才，体现“扶持性”。对返乡下乡创业人员，先后发放贴息担保贷款1004笔、9559万元，支持创办新型农业经营主体410余家。

建强平台载体，搭建育才用才“主阵地”。坚持“筑巢”“引凤”相结合，使各类人才有更多发展机会、更大成长空间。一是壮大产业平台。坚持“以产聚才、以才兴产”，县经济开发区、黄河国际生态城向国家级平台迈进，齐鲁高新区正积极争创省级高新区，推动产城融合发展，打造产业新城，发展重点企业400余家，吸纳各类人才就业超5万人。二是做强科创平台。坚持党建引领聚人才，创新成立生物医药等产业链党委，激活企业创新主动能，新增高新技术企业、“专精特新”企业75家，全市最多；市级以上创新平台达到237个。投资20亿元，建成50万平方米的齐鲁科技小镇，入驻省级以上科技企业孵化器3家，引进优质项目120余个。永锋集团、森峰激光在德国、瑞士等地设立研发机构，吸纳外国人才61人。三是搭建高校平台。建立与驻济高校共育共享机制，与山东大学共建新材料与智能装备研究院、碳纤维工程技术研究中心、山大产业园；与济南大学共建中德工业设计创新园，将于近期开工，园区创新人才可达1万人，实现“产学研用”深度融合。山东文化艺术职业学院正式开工建设，在校师生6000人，助力德州打造职业教育集聚区、创建职教先进城市。县职业中专与山东农业工程学院开展合作办学，支持永锋集团建设山东德州智能制造职业学院，前瞻布局未来产业人才培养，建设全省职业教育发展高地。

做优服务保障，构筑重才留才“生态圈”。坚持硬环境与软环境并重，构建全方位人才服务环境。一是提升城市承载力。以一线城市标准规划、建设和管理齐河，围绕“天蓝、地绿、水清、景美”，累计实施城市更新工程830余项，增强吸引人才、成就人才的城市魅力，获评国家生态文明建设示范区、国际花园城市、国家卫生县城、中国创新创业最具发展活力城市、中国宜居宜商宜游最具魅力城市，正积极创建全国文明城市、“绿水青山就是金山银山”实践创新基地。投资亿元，实施初中进城行动，新建、续建齐河一中新校区、行知中学、思齐小学等中小学校、幼儿园29处，新增学位万个，实现孩子应上尽上、教师应招尽招、学校应建尽建、待遇应保尽保，全省基础教育满意度排名，由20\_年的第112位跃升至第33位，上升79个位次。与齐鲁医院合作共建县医院新院区，省地共建省妇幼保健院齐河院区，与山大、山师等名校开展合作办学，让各类人才以县级消费成本享受省会高品质生活。二是提升城市“青和力”。按照国内一流标准，新建文化艺术中心、钻石体育中心、便民服务中心，全省第3家县域万达广场开业运营，引进麦当劳、必胜客、瑞幸咖啡等名品名店200余家，各类星级宾馆、连锁商务酒店8家，留住年轻人、吸引年轻人，集聚更多人气、才气，打造年轻人喜欢的城市。建设人才公寓12万平方米，满足不同层次青年人才入住需求，在齐河工作满10年后，可以成本价购买；创新打造10处“驿站式”人才公寓，提供500张免费周转床位，为外来年轻人创新创业打造温暖的家。三是提升人才向心力。县级领导干部直接联系高层次人才43人，强化人才职称评定、配偶就业、子女入学、健康医疗等各方面保障，带动全社会形成尊才爱才惜才的浓厚氛围。深化人才服务“一次办好”改革，发放无抵押担保“人才贷”1100万元，让更多人才在齐河奋斗出彩。

下一步，德州市齐河县将认真贯彻落实德州市委、市政府部署要求，锚定“打造百万人口城市”的发展目标，持续提升人才集聚能力和保障水平，以最优生态实现青年才俊荟萃、人才近悦远来，全力打造全省一流人才强县，为德州发展贡献更多齐河力量。

**办公室人才引进工作计划8**

企业文化建设为企业的生产经营提供了有利的保障和支持，是企业可持续发展的精神内核和动力源泉。经过这5年多的实践，我公司企业文化建设在凝聚人心、调动积极性、激发创造力等方面起到了积极的推动作用。

为了进一步引导广大干部职工增强责任感、紧迫感，树立“以民为本、为民解困、为民服务”的民政理念，现就20\_年人才工作提出如下计划：

1.全面加强中层干部队伍建设。通过轮岗、培训、交流及每月一次的局务会议等形式，加大力度，努力提高中层干部的政治敏锐性和工作责任性，把中层干部培养成理论水平高、业务素质强、动手能力强的民政骨干力量。

2.积极推进“学习型机关”建设。充分利用局务会议、业务会议、机关日学习等制度，加强机关干部民政综合业务、法律法规、经济和社会工作理论等方面的学习，努力做到形式多样，内容丰富，进一步提高学习实际效果。鼓励干部职工参加自考和电大、党校等在职学习，获取新的知识，提升学历。科学合理安排计算机、普通话、法律等各类培训，努力提高教育培训成效。

3.注重后备干部的培养和使用。加强对年轻后备人才的培训和教育工作。把符合条件的年轻干部，作为后备干部进行重点培养。提供一些比较关键、重要的岗位，锻炼年轻干部。建立有利于优秀人才脱颖而出、施展才华的选人用人机制，把为民、务实、清廉的好干部，选拔到合适的领导岗位上来。

4.进一步加强对民政局、乡镇(街道)民政工作人员的管理，采取业务培训、以会带训等多种形式，努力提高业务工作水平。对其中业务能力强、工作业绩突出、群众公认度高的优秀人员，予以表彰奖励。

5.创造良好的人才工作环境。局党组坚持正确的用人导向，从实绩看德才、凭德才用干部，做到以人为本，处事公道，真正为每一位有真才实学者提供施展才华的空间。重视人才服务体系建设，进一步完善考核办法，努力维护民政工作人员的合法权益。

一、指导思想

针对员工适应潜力、创新潜力、改善潜力薄弱的现象，结合公司“十一五”总体发展战略，大力推进员工素质提升工程，突出高技能、高技术人才培养及专业技术力量储备培训，为公司建立具有永续竞争力的卓越企业带给适宜的人力资源。

二、编制原则

(一)战略性培训与适用性培训、提高性培训相结合。

(二)面向全员，突出重点。

(三)集中管理，统筹安排，职责明确。

(四)盘活资源，注重实效。

三、培训的主要任务

(一)结合公司新工艺、新设备、新流程，以职业生涯发展为动力，以技能鉴定为手段，以技能培训、技术比武与导师带徒为载体，大力推进高技能人才培养。

1、开办精炼、连铸、轧钢、焊工、仪表工等个专业工种技师(含高级技师、技师、内定技师)培训班，共培训名;开展焊工、仪表工、锅炉、汽机等个工种高级工培训班，共培训名。

2、高标准、严要求，切实抓好公司钳工、天车工等通用工种及部分行业工种青工技能比武培训，培养公司级技术能手名。同时根据国家、省及行业要求，组织相关工种技能大赛参赛人员的选拔与培训，培养省级以上技术能手2名。

3、大力实施技能人才“”培养工程。

各单位从实际出发，为经验丰富、掌握绝活的优秀技能人才(特级技师、职责技师等)配备1名理论丰富、文字表达潜力强的员工做助手，构成1名优秀技能人才加1名高学历助手的高技能人才团队，导师向助手传授实践经验，助手帮忙导师提高理论知识，整理操作经验、诀窍、心得等，培养一批知识型与复合型的高技能人才。

4、选送公司球团竖炉、高炉、转炉、连铸、精炼、轧制等方面的操作骨干50名，到相关同类企业现场跟班培训，学习、了解先进的操作技术与方法。

(二)充分利用内外资源，大力开展专业技术人员的继续教育与技术提升培训。

1、发挥培训中心作用，分层次开办计算机应用提高、计算机三维制图、液压技术、变频技术、PLC、英语等培训班。

2、结合新产品开发，有计划聘请内外专家讲授“”知识，开展技术专题讲座次;结合现场工艺与设备，从设备厂家聘请专家来公司开展高层次的液压技术、变频技术、特殊仪表等专业的现场培训，促进新技术、新工艺的传播。

3、加大送外培训力度，有计划地选拔名优秀的专业技术人员到公司等国外先进企业进行对口岗位培训，派遣名优秀的专业技术人员到国内相关企业、高等院校学习，提高专业技术水平，为公司技术进步与技术改造带给智力保障。

(三)适应公司发展与管理提升的需要，加强公司所需各类管理人员的培训。

1、根据省委、省^v^、集团等上级主管部门的要求，有计划地选拔高、中层管理人员人送外培训，进一步提高高中层管理人员的生产经营与管理潜力。

2、加大各层级管理人员脱产轮训的力度。对新近提拔或拟提拔的中基层管理人员进行任职资格培训;以MBA核心课程为主要资料，结合公司管理实际与要求，举办一期为期1年的中层管理人员脱产轮训班;以基层管理理论与实务为主要资料，举办二期6个月以上的基层管理人员脱产轮训班;继续以《企业班组长培训教程》为主要资料，在班组骨干人员中组织5期、脱产1个月的培训;通用管理潜力与专业管理潜力相结合，举办一期脱产6个月以上的采购、营销系统人员培训。

(四)分层次继续开展各类相关知识和技能的适应性与提高性培训。

一年来，在区委、政府的正确领导下，在区卫生主管部门的具体指导下，我院领导班子精诚团结，全院职工扎实工作，医疗质量有了明显提高，群众满意度节节攀升。

**办公室人才引进工作计划9**

>一、培养原则

1、人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划，计划制定原则遵循管理类与生产技术类人才的双通道培养模式，体现层次性、逐步深化由低级向高级递进性。

（1）管理通道：公司员工自荐经过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格并在岗位见习期考核合格即可在公司产生管理岗位时参加竞聘，面试合格者免见习期上岗，未见习的，需经过见习期（3-6个月）考核。

（2）生产技术通道：公司员工自荐经过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格且完成相应的任务指标即可在公司产生技术岗位时参加竞聘，面试合格后，经过见习期后即可上岗。

2、充分利用公司各种资源，采取人力资源部和各部门分工协作的方式来实施培养计划。

>二、培养体系

（一）建立以教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习为核心环节的后备人才培养体系。

（二）具体培养方式

1、教育培训

（1）课程研修：公司安排或个人选择外部专业机构组织的公开课、论坛、交流会。

外训验收：提交书面“培训总结”或结业证，考核其是否进行转训（培训次数），以及所学知识在实际中应用程度（质量考核）。

主要是经过内外部资源进行管理知识、技能类相关课程的集中学习与研修。

（2）学历提升：个人选择申请参加公司外的学历提升。

学历验收：提交毕业证书或结业证。

（3）外部考察：根据工作需要，公司安排后备人才到异地参加相关的考察、参观、培训、交流等。

学习验收：提交考察报告、考核其是否进行转训（培训次数），以及所学知识在实际中应用程度（质量考核）。

以此增强对标杆企业的学习、增长后备人才见识，促进各项创新实践在公司的落地。

2、个人提高

（1）交流研讨：公司安排或个人选择

学习验收：提交研讨报告

发掘内外部资源展开相同岗位对话交流及行业对标以开拓思维、学习创新，经过团队建设活动等管理主体研讨进行经验交流与分享。

（2）书籍阅读：个人选择对岗位有帮忙的书籍

学习验收：提交读书心得

经过阅读各类对岗位有帮忙的优秀书籍，获取各方面知识、技能及素养的\'提升。

（3）资格认证：个人选择参加各部门或协会举办的职称职业资格培训和考试，取得相应资格认证。

学习验收：提交资格证书

3、导师辅导

（1）一对一导师辅导：公司安排，每名后备梯队人才要有一名上级作为其辅导人。

学习验收：提交导师辅导纪录

（2）高层对话：公司安排后备梯队人才与公司高管接触，定期进行职业谈话。

学习验收：学习心得

4、行动学习

（1）项目历练：公司安排后备梯队人才主导相关工作项目（一年至少两次）

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

旨在经过实际项目历练，促进理论与实践相互结合，同时经过提炼工作实践案例检验其学习效果。

（2）代理测试：公司安排后备梯队人才暂时全权代理计划培养岗位职务。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

经过对后备人才代理期间工作的考核，提前发此刻管理过程中亟待提升的方面，以便提前规避，防止未来晋升后的不胜任。测试次数代理期间不少于三次。

（3）见习培养：公司安排或个人选择，作为本系统部门或高管领导助理形式见习。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表。

在见习期间，经过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务、管理。

原则上一般基层晋主管见习期3个月，主管晋中层见习期6个月或1年为佳，具体见习时间根据实际情况确定。

（4）跨专业实践：公司安排或个人选择，在本岗位工作熟练基础上，能够采取跨部门、跨专业工作实践锻炼。

学习验收：提交报告、心得、案例或考核表

>三、培养资料

（一）公司安排（共性需求）：管理基础知识+管理技能（自我管理管理他人团队管理等）。

个人选择（个性需求）：业务短板+管理实务操作（项目管理成本管理品质管理等）。

社会组织：专业培训机构、院校组织的各类管理培训、专业主题培训、学历提升培训等。

（二）培训课程设置

1、主角认知

（1）管理者主角、地位与职责

（2）管理人员素质要求

2、管理技能

（1）团队建设与管理

（2）企业目标与达成计划；

（3）沟通与协调（跨部门沟通与合作）

（4）培训与激励（指导培养下属）

（5）绩效管理

（6）安全管理

（7）工作调配

（8）如何改善员工工作表现

3、管理实务

（1）生产计划的编制与控制

（2）成本控制、质量管理

（3）设备管理、物料管理

（4）定编定员管理

（5）工序管理

>四、学习与培训计划安排：

>五、过程管控

（一）沟通机制：加强与后备梯队人才的沟通，了解其所思所想并及时解决相关问题，解除其后顾之忧；

（二）反馈机制：及时将梯队人才工作表现及学习工作成果反馈至其本人及相关主管；

（三）考核机制：实施阶段性考核，对优秀者给予表扬激励、表现一般者给予相应要求和压力。

>六、培养考核

（一）考核指标：专业知识（50%权重）、工作（30%权重）、职业素质（20%权重）。详见《后备梯队人才培养实施考核表》；

（二）考核数据记录：分教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习四大培养资料，每大类根据实际培养情况进行细分，比如课堂表现、培训总结提交、读书心得、项目历练表现、工作案例提炼、转训次数、转训质量评估、考察报告撰写质量评估等。此类过程数据将统一电子记录到《后备梯队培养档案登记表》台账，专门档案袋保管；

（三）考核结果运用：实施阶段考核（每季度一次），考核得分80分（含）以上者为合格，合格者继续培养，不合格者取消梯队培养资格；

（四）每位梯队人员必须确定一位培养导师。培养导师根据培养目标，每月对培养过程进行效果反馈记录，定期向人力资源部报备，人力资源部进行跟踪整理，分析培养效果，以便及时做出方案调整。

**办公室人才引进工作计划10**

一、做法与成效

从\*\*年开始省委、省政府实施了高层次创业创新人才引进计划，每年引进100名高层次人才（团队），每个给予100-150万元的创业资助，从而在长三角乃至全国范围内掀起了新一轮的人才争夺战。苏南、苏中各市高度重视这项工作，纷纷把高层次创业创新人才队伍建设作为建设创新型城市、提升区域核心竞争力的重要抓手，纳入市委、市政府重点工程来推动。苏州市实施姑苏创新创业领军人才计划，每年扶持引进10名创新创业领军人才。无锡市实施“530”计划，计划5年引进30名领军型海外留学归国创业人才。\*\*市实施千名海外人才集聚工程，计划5年引进1000名海外人才，其中100名领军型创新创业人才。南通市实施“131”海外引才计划，力争5年引进领军型人才100名、创新创业人才300名，新增高层次外国专家和留学人才1000名。镇江市实施“331”计划，力争3年引进培育30个领军人才团队和100名领军人才。主要做法为：

1、坚持高点定位，突出重点引进。为了达到服务发展、推动发展、引领发展的三级目标，各市都尤为重视引进人才标准与条件的设定。一是突出领军人才。从目标定位来看，各市引进人才的目光已经跳出省内、放眼全国、面向海内外，引进人才的重点也从一般的高层次人才转向能够引领高新产业发展的领军人才和工程技术关键人才。二是突出重点产业。从支持领域来看，各市也都根据产业发展前景规划，明确主攻方向。苏州市确定了集成电路与软件、现代通讯、光电子、纳米技术、生物医药等12个方向；无锡市确定了电子信息、新材料、新能源、高档纺织等8个方向；\*\*市重点面向现代制造业和现代服务业；南通市确定了机械电子、船舶修造及配套、精细化工和石油化工等10个方向。三是突出新兴项目。除了涵盖目前的支柱产业、新兴产业，各市都比较关注未来产业（空白产业）的人才引进，尤其重视带资金、带技术、带项目的人才引进，以求实现“引进一个人才、带来一个团队、落户一批项目、形成一个产业”的目标。

2、坚持政策先行，不惜成本引进。面对人才引进的竞争压力，各市都把制定极具诱惑力的政策放在首要位置，不断推出政策“组合拳”。除了给予引进人才巨额的一次性安家补贴外，各市还持续不断地给予引进人才创业资助、贷款担保、重大项目资助等配套支持，有效地缩短了人才项目落户、科研项目转化、企业发展壮大的历程。苏州市提出，对引进的创新创业领军人才提供不少于200万元的科技专项经费资助和20-100万元的安家补贴，并给予不少于风险投资基金首次投资总额10%的配套投资。无锡市提出，对引进的领军型海外留学归国创业人才一次性给予100万元创业启动资金、不低于300万元的创业投资和不低于300万元的资金担保。\*\*市\*\*年给予领军型海归创业人才100万元创业启动资金，\*\*年将专家重点推荐项目的支持额度提高到200万元，20\_年又将特别优秀项目的支持额度提高至300万元。南通市对引进的海外高层次人才，除了给予最高100万元的专项资金补助外，对重大项目给予100-500万元科技三项经费资助。镇江市按照重点推荐项目、优先推荐项目和一般推荐项目，分别给予创业领军人才300万元、150万元和60万元创业启动资金，给予创新领军人才100万元、60万元和40万元创新资助资金。此外，各市还积极引导风险投资跟进。镇江市在启动“331”计划的同时，也同步规划了创业风险投资公司建设，年内将成立注册资本1亿元的镇江市高新技术风险投资公司，到20\_年镇江各辖市（区）都将建立1家以上风险投资公司。\*\*市的创投风投企业已从三年前的1家发展到目前的8家，总注册资本从6900万元增强到亿元。

3、坚持公平公正，科学规范引进。由于对引进人才的政策支持力度大、社会期望值高，因此各市都高度重视引进人选的评审工作。经历两年的探索实践，目前各市基本建立了一套比较科学的三轮审查机制：第一轮是形式审查，由业务部门对申报材料的完整性进行审核，并请专门机构对相关专利、成果的真实性进行检索。第二轮是技术审查。一般是根据人才项目的行业分布，邀请国内外知名专家学者对报名者的项目进行技术评审。苏州、\*\*等市还参照省里做法，专门邀请国家“863计划”专家组参与技术审核。第三轮是综合审查。主要是邀请经济和管理专家对项目的可行性和发展前景进行经济综合评审。\*\*等市在此环节还邀请引进对象进行面试。经过三轮审查，最终入围的人选项目质量都非常高。最后形成的初步名单，由市人才工作领导小组或市委常委会表决通过。

4、坚持跟踪配套，综合服务引进。在比拼优惠政策吸引人才的同时，各市都十分注重人才引进后的后续工作，着力打好“综合服务牌”。一是强化载体建设。各市都注重高层次人才引进与创新创业载体建设的有效结合。苏州市依托苏州科技城、苏州工业园区国际科技城、苏州留学生创业园等25家各级各类创业园以及17家博士后科研工作站、25家分站吸引人才。\*\*市大力建设各种留学生创业园和高科技企业孵化器，全市拥有高科技企业孵化器11家，面积40万平方米。镇江市的高科技创业园区建设也在加快进度，规划20\_年前建成部级大学科技园，确保每个省级以上经济开发区建成1-2家科技孵化器。二是搭建发展平台。苏州市成立海归创业创新人才联谊会。无锡市定期举办海归人才创业创新培训班。\*\*市专门安排海归人才创业企业科技经费，积极争取省重大成果转化基金项目资助，今年已有3名对象获得1000万元资助。三是建立挂钩服务制度。无锡市提出“创业之初是保姆，发展之中是助理，成功之后是保安”的理念，市领导定期会办引进人才遇到的困难和问题。镇江市建立领军人才服务组制度，由市县两级党政领导挂帅，专人专责，全程服务。\*\*市由市委组织部四名副部长分片担任人才引进项目落户负责人，深入一线进行帮扶推动。

5、坚持协同作战，合力推动引进。为确保领军人才引进工作质量，各市都成立了专门的工作班子，并明确由组织部牵头，人事、科技、财政等部门各有分工，共同参与，协作配合。其中组织部门主要负责活动实施的整体统筹和综合协调；人事部门负责紧缺人才目录制定，招聘信息，受理报名材料等；科技部门负责成果评估和创新项目界定，组织专家评审；财政部门负责资金落实、拨付和跟踪管理。在具体实施过程中，各市都纷纷出台一些针对性较强的特色举措。\*\*市、镇江市专门成立领军人才引进工作办公室，由常委、组织部长担任办公室主任，统筹面上工作开展。

二、收获与启示

除镇江于今年8月18日刚启动该项工作外，苏州、无锡、\*\*和南通等市的领军人才引进工程基本上从\*\*年就已经组织实施，虽然时间很短，但领军人才集聚对产业突破的推动作用已经开始显现。无锡市引进的施正荣博士创办了尚德太阳能有限公司，缔造了无锡太阳能光伏产业。\*\*市引进的赵善麒博士创办了江苏宏微科技有限公司，建成了国内第一条具有自主知识产权的新型电力电子功率模块生产线，将使\*\*众多产业的发展率先摆脱对国外电力电子产品的依赖引进。透过这些地区领军人才引进工作的实践，我们可以得到以下三点启示。

启示一：思想解放、观念超前、包容大度是前提。引进领军人才，既要立足产业发展实际，又要有超前意识，敢于无中生有，催生新的产业。产业的发展水平与人才的建设水平常常是互动的关系。一般而言，如果超越产业基础和经济发展阶段，引进的领军人才名气再大、层次再高，也只是空中楼阁。但另一方面，任何一个产业都不是天然存在的，特别是对高科技产业来讲，领军人才常常是产业形成和产业突破的核心推动者，只要具备相应的基础条件，领军人才就能发挥出创造性的价值。而同时，许多发展潜力大、投资回报高的高新技术项目还具有投资周期长、市场风险高的特点，是否敢于资助这样的人才和项目充分反映了一个城市对待人才的胆识与气度。从考察情况看，苏南、苏中各市都体现了宽容失败的气度和勇于助才的决心，纷纷把目光瞄向海内外，抢先对接前沿科技项目，敢于拍板引进高风险人才项目。最近，无锡市委、市政府更是明确表示：三年内“530计划”项目如果创业创新失败，将由财政返还引进人才的80%投资。

启示二：政策支撑、持续配套、科学引导是保障。引进领军人才，既要重金以待，又要走出高待遇的误区，善于把工作重心转移到综合配套上。领军人才的成功引进只是一个良好的开端和起点，项目能否顺利落户、健康发展、形成产业优势才是引进工作的初衷和最终目标。高额资助能够产生有效的激励效应，也彰显政府渴求人才的环境。但如果没有较好的创新创业平台，高新企业就犹如在真空中生存。而初创期的高新企业，又如待哺的婴儿，离开融资环境的支撑，亦难以生存发展。因此，落地人才能否留住、落户项目能否转化、落成企业能否发展壮大，就更加需要载体平台、融资环境、风险投入和政府重大项目资助等后续政策支撑。

启示三：领导重视、部门联手、市县联动是关键。引进领军人才，既要落实责任、加强目标考核，又要优化服务理念，乐于当好人才“帮办”。领军人才引进尽管只是一个专项工作，但又是一项着眼长远、事关区域发展的战略性工作，更是一项系统工程，需要全市上下统一思想，齐心协力；更需要集成各部门优势，协同推进；还需要整合社会资源，广泛参与。这就要求尽快组建工作机构，明确职责分工，落实相关责任，强化奖惩兑现，加快工作步伐。同时，还要求积极鼓励和科学引导全市上下，用招商引资的精神、用招商引资的劲头、用招商引资的办法，进一步优化人才的政策环境、法制环境、人文环境和社会环境，把\*\*打造成为“人才创业创新的向往城市”。

三、对策与建议

人才资源是第一资源，也是推动区域发展的原动力。这次苏南、苏中人才工作考察之旅让我们深切感到，时代的发展已将区域竞争的重心由物质资本转向人才资源。\*\*能否抢抓新一轮战略机遇期，在苏北率先实现更大的突破，产业是基础，人才是关键。

（一）顺应形势发展，优先抓好领军人才引进工作。领军人才的引进和培育是整个人才建设的引领工程。目前苏北其它四市及周边地区都在着手酝酿相关引才计划。建议市委把领军人才队伍建设摆上重要战略位置，抓紧研究工作方案，尽早启动实施\*\*市创业创新领军人才引进工程，在苏北地区取得先发优势，利用三年时间，每年引进20名左右领军人才，通过资金和其它方面的支持，打造\*\*创业创新的第一方阵，推动全市创业创新的步伐。

（二）科学定位引进重点，梯次优化产业布局。根据我市产业发展实际，对领军人才和项目的引进，不能照搬发达地区的模式，更不能贪高求精，建议进一步明确“差别竞争，特色取胜，错位引进，重点突破”的总体引进思路。从支持的类别来看，由于\*\*既有产业的创新基础比较弱，创新载体建设层次比较低，创新领军人才很难扎根落户，创出成果，因此，应把重点放到创业领军人才上来，适当兼顾创新领军人才。从支持的领域来看，也应突出两个方面：一是对我市六大支柱产业和现有新兴产业的升级发展能够起到引领推动作用的领军人才和项目。二是能够创办新兴产业、对我市现有产业结构调整起到推动作用的领军人才和项目。从支持的层次来看，不能简单追求人才的高知名度和项目的高精尖，主要关注人才和项目在\*\*的高成长性和可带动性。

（三）加大投入力度，努力形成引才政策的比较优势。\*\*要引进一批创业创新领军人才，在坚持兑现已有的招商引资政策和高层次人才引进政策之外，建议进行全方位、多层次的政策扶持，构建颇具特色的引才优势。一是资金扶持。对引进的领军人才，按重点推荐项目、优先推荐项目和一般推荐项目等三类，对创业领军人才分别给予200万元、150万元和100万元的创业启动资金；对创新领军人才分别给予150万元、100万元和50万元创新启动资金。根据项目投资需求，由市、县（区）提供不少于100万元创业贷款的贴息、不低于100万元创业贷款的资金担保。二是场所扶持。项目落户后，需提供标准生产厂房的，免收首年租金或给予10％的购买优惠；需生产建设用地的，在用地政策上给予倾斜。提供100平方米的工作场所，三年内免收租金。三是项目扶持。对引进的领军人才，其领衔实施的研究开发和科技成果转化项目，市各类科技计划在同等条件下优先支持，优先推荐申报相关的国家和省科技计划。四是生活扶持。对引进的领军人才，由人才（项目）落户地提供不少于100平方米住房公寓，三年内免收租金；在所在地区优先购买不少于100平方米的定销商品房或经济适用房。

**办公室人才引进工作计划11**

虽然只短短的一个多月时间，但在领导和同事的帮助与关心下，让我用最短的时间内适应在这里的工作环境，对自己的本职工作有了一定的了解。在供应商选择与供应商沟通等方面越来越熟悉。不过，我目前的工作还是在进一步完善中，所以在今后的工作我会更加努力，虚心请教、刻苦学习、不断积累经验，让自己在今后的工作中越做越好。最后，我感谢部门的领导与同事们，我有今天的进步离不开大家对我的帮助，是你们的协同支持让我对我的工作更加有信心。

一年来，我们紧紧围绕地区经济和社会发展大局，狠抓人才引进、培养、使用三个环节，大力引进各类急需人才，切实加强公务员队伍建设，注重各类人才的培养，继续深化人事制度，为我地区经济的发展和社会稳定提供了强有力的人才人事保证。

**办公室人才引进工作计划12**

学校自一九九二年一月四日实施拔尖人才重点培养计划以来，我校青年学科带头人的选拔、培养工作取得了可喜的成绩，一批在国内外有较大影响的青年学科带头人脱颖而出。为进一步加大拔尖人才选拔培养力度，根据《东北林业大学名师英才工程实施方案》精神，结合我校“十·五”期间教师队伍建设发展规划，学校在总结以往工作经验的基础上，决定在“十·五”期间继续实施拔尖人才重点培养计划。现就选拔培养拔尖人才工作重新规定如下:

>一、培养目标

学校通过拔尖人才重点培养计划的实施，力争用5年的时间选拔出80名左右年轻的优秀人才作为“拔尖人才”进行重点培养和扶持，经过几年的努力，使学校重点建设的各学科领域都有一批年富力强的中青年学科带头人，并且使他们都成为本学科领域国内知名的专家、学者，从而保证我校重点建设的各个学科能始终保持国内领先地位。

>二、选拔条件

1.遵纪守法，爱岗敬业，有良好的职业道德和严谨求实、科学民主的治学作风。

2.团结容人，有与同代人及隔代人合作共事的品格和献身教育、献身科学的无私奉献精神。

3.具有坚实的理论基础，学术思想活跃，勇于开拓创新，善于集思广益、博采众长，有很大的发展潜力和培养前途。

4.掌握两门外语，其中一门能熟练地进行学术交流。

5.能使用现代教育技术手段从事教学活动。

6.具有博士学位，职称为副高职以上。

7.身体健康，精力充沛，年龄一般不超过40周岁。

8.在具备上述各项条件的同时，还须具备以下任意两条:

⑴ 5年获国家(科技进步、自然科学、发明创造、教学成果)三等奖以上1项或省部级二等奖以上1项或省部级三等奖2项。以上各奖均应是获得证书并在课题中承担主要任务者。

⑵ 近5年独立撰写并正式出版有学术价值的专著或主编过由专业指导委员会批准出版的本学科全国统编教材1部。

**办公室人才引进工作计划13**

<p

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！