人才培养引进工作报告

在经济发展迅速的今天,报告不再是罕见的东西,报告中提到的所有信息应该是准确无误的。报告对于我们的帮助很大,所以我们要好好写一篇报告。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文,希望能够帮助到大家,我们一起来看一看吧。

人才培养引进工作报告篇一

本计划将从学术能力和实践能力两方面出发,为学生提供多 重提升计划的支持,培养及提 升学生在国际社会的综合竞争 力,发展学生成为复合型创新型人才。

为学生提供课业提升方案,加深学术理解,提高 学术水平,培养学生的科研创新能力。

为学生提供职业规划方案,安排企业参访,提供实习 机会,帮助学生职场技能及素养。

人才培养引进工作报告篇二

本中心面向海内外高中学生提供国际名校本科升学计划,中外联合培养,升学模式灵活,可选择2+2 "国际本科或"2+3"国际本硕模式。

学生在广州教学中心学习2年,包含1年暨南大学教育学院国际英语学术课程,与1年新加坡管理学院国际大一课程。满足升学标准后,可直接升学至新加坡管理学院,继续攻读国际名校本科课程;也可选择升学至英美澳等其它海外院校。

轻松过渡出国有保障

中外过渡式学习经历, 名师指导, 升学无忧

权威认证留学新选择

留服认证,同等学历节省百万留学费用

安全留学首选新加坡

独特的安定社会环境及中英文双语环境

参加本项目学生可在新加坡校区攻读享誉全球的世界百强院 校如英国伯明翰大学、伦敦大 学伦敦政治经济学院等本科学 位课程。金融学、会计学、经济学、管理学、传播学、数据 科学与商业分析等商科领域热门专业全覆盖。

人才培养引进工作报告篇三

本计划立足于广州开发区各国内外知名企业对国际人才的需求,将为本计划的毕业生提供 就业指导服务,帮助毕业生成功求职。

为学生提供个性化定制的行业岗前培训,提升职业 技能,模拟职场演练及hr面试,做好职前准备。

为学生提供名企招聘资讯,一对一与行业hr专家 面谈,为学生举荐到对口企业及岗位。

为学生提供归国人才落户服务,享受高效办理落户 奖励、购房补贴、创业补贴等申请的福利政策。

广州开发区优势与政策动态

广州开发区,是首批国家级经济技术开发区之一,其位处珠江三角洲核心地带,具有独特 的竞争优势。

本项目教学基地位于中新知识城, 是广州市重点规划区域,

是中新政府跨国合作标志性项 目,也是新加坡以及广东省政府共同倡导创立的广东省经济转型的样板。

中新知识城的发展愿景是以知识经济为创新模式,汇聚高端产业与人才,打造一座经济、人文与生态高度和谐及可持续发展的城市。未来的20年,占地123平方公里的知识城将成为一座为50万人提供生活、工作、学习、休闲的城市。

人才培养引进工作报告篇四

关于集团公司人才引进和人才培养的几点思考 集团公司的竞争说到底就是人才的竞争,如何引进人才、开发人才、培养人才和使用人才,充分发挥人才型员工的积极作用,已成为摆在集团公司面前的重要课题。

针对集团公司如何进行人才引进和培养, 谨提出个人的几点思考:

而在制定集团公司规划时,也同样要考虑到集团公司现有的以及可能达到的人力资源状况。

(二)制定明确的选聘标准来引导整个人才引进工作。在引进人才的过程中,要做好人才岗位适应性、人才流失可能性、人才业绩表现、人才对团队影响程度、人才团队磨合速度等各方面的评估分析,不能只看到短期效益,更要注重集团公司的长远发展。但是在人才选聘时,人才还没有被配置到拟任职的岗位上,当然无法检验其业绩表现。通常做法是采用各种科学方法,如面试、心理素质测评、知识考试等,来评价候选人才的素质,是否与拟任职岗位的素质要求相匹配。关注人才对集团公司文化、价值追求的认同程度。选聘人才的过程中,除了关注人才个体的素质外,还应认真分析人才拟任职团队的结构特点,如团队成员的学历、性别、年龄、观念等。强调人才与其拟任职团队的兼容性,应该减少因拟

聘人才的个人工作能力、综合素质的"突出",而带来的不必要的"孤独感",否则会影响人才能力的有效发挥,甚至会迫使人才流失。

- (三)拓宽人才引进的渠道,丰富人才引进的途径。首先集团公司在引进人才时,应不断拓宽渠道,利用媒体、网络、人才交流中心以及猎头公司等多种渠道进行招聘,也可定点与高校的就业中心联系,采取推荐或委托培养等方式,广纳贤才。其次就是在集团公司内部,对优秀的员工进行岗位调整,在内部形成推荐、竞聘的方式,使内部优秀员工得到晋升。再次,还可以采用内部员工引荐的方式。因为集团公司员工对集团公司和被引荐人都非常了解,所以,内部员工更能为集团公司引荐合适的人才,但既要保证"举贤不避亲",又要避免"沾亲带故",严格把握好引进关。
- 二、对人才培养的思考(一)建立科学的选才用才机制。建立人才竞争机制,大力推行公开选拔、竞争上岗、竞聘等方式,引入科学的定性定量的人才测评手段,把优秀人才选聘到合适的岗位上,实现能上能下、能进能出、量才使用、人尽其才。建立公开、公平、公正的人才考评机制,将考评结果与任用和收入挂钩,保证符合集团公司考核标准的人才在集团公司内有其位、谋其职、授其权、获其利,实现人才优胜劣汰。做到人才使用和人才培养的统一,以合理使用来加快培养,以进一步培养来促进使用,对有潜力的年轻人,要大胆压任务、给待遇,让他们在重要岗位经风雨、见世面、长见识、增才干。

采取"送出去、请进来"的办法,不断加大专业人才的培养力度,多给他们锻炼、考验、成长的机会,给他们交任务、压担子,按照不同的岗位要求,实行"订单"式培训,量才所用。

三、对用人机制的思考(一)建立正确的用人机制,创造激励性的工作平台。在集团公司当前的形势下引进、培养并留

住人才, 关键是建立正确的用人和激励机制。这就需要集团 公司建立有利于人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用, 公平、 竞争、宽松的用人机制。

三是要建立集团公司自身实际的绩效评价机制,不断完善福利制度。科学地评价人才对集团公司的贡献和作用,保证各类人才的福利待遇随着集团公司效益的提高而不断提升,不断调动人才的积极性。

(二)关心关爱,积极营造栓心留人的工作环境。首先要在思想上重视人才。人才工作是一项长期、重大而紧迫的重要工作任务。集团公司必须把人才工作放在更加突出的战略位置。作为集团公司要充分发挥职能作用,主动加强市场人才化建设,建立健全人才工作议事制度、例会制度、办事制度等工作机制。同时,要积极引导工会等力量广泛参与人才建设工作,整合集团内各方面的力量,形成人才良性流动的局面。

其次要进一步明确人才工作责任机制。人才工作是一项系统工程,必须明确责任。集团公司主要领导作为人才工作第一责任人,应亲自抓、亲自问,以自己的表率作用带动和影响在集团公司内关心、支持人才建设工作。人力资源部要从创优环境、创造机会、搭建平台、形成机制等方面,不断完善人才的引进、培养、使用机制,推动人才引进、培养工作上新台阶。

再次就是要把人才工作纳入各分(子)公司年度岗位目标责任考核,考核结果将作为衡量班子和主要负责人业绩的重要依据。同时,对成绩突出的单位和个人予以表彰奖励,对不重视人才工作的单位和个人进行督查、问责和处理。

人才培养建议

引进人才协议书

2021模拟企业人才培养计划范文

柔性引进人才工作汇报

人才培养引进工作报告篇五

具有国(境)外学士学位,年龄在40周岁以下人士,可入户广州。

全日制应届毕业生,可申请新引进入户人才住房补贴,本科生标准为2万元,硕士研究生为3万元。

全日制本科学历人才租房面积不超过60m的,可申请50%的租金优惠。

开发区聚集国内外知名企业超过1000家,积极推进孵化创业项目,同时为海外人才提供近800个高含金量岗位。