

# 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，积极营造拴心留人的工作环境。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<sup>2</sup>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。