

人才的引进和培养 人才引进自我介绍(实用10篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

人才的引进和培养篇一

为深入推进“草原英才”工程和“人才强旗”战略，为人才制度机制改革提供决策依据和智力支持,xxxx党委组织部通过实地走访、数据统计、座谈交流等方式，就健全人才引进和评价机制工作进行专项调研，现将有关情况报告如下。

一、基本情况

“xxxx”以来□xxxx立足民族边疆牧区实际，全面实施“人才强旗”战略和“草原英才”工程，在科学规划人才发展、盘活现有人才资源、提升借智引力水平、拓宽成才用才渠道等方面进行积极探索并取得较好工作成效，营造了良好的人才引进工作环境氛围。目前□xxxx共有党政人才、专业技术人才、乡土人才以及党政后备干部、编外管理人员、高校毕业生六项服务志愿者等储备人才四类，其中：党政人才中具有研究生学历10人，占1%，大学学历601人，占59%，大学专科学历341人，占33%；35岁以下219人，占21%，36-45岁362人，占36%，46-55岁376人，占37%。专业技术人才中具有正高级职称7人，占0.5%；副高级职称278人，占18%；中级职称560人，占37%□xxxx期间，通过“柔政策”，先后引进工民建、临床医学、民族学高层次人才3人；陆续考录选聘农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，储备各类人才781人，其中：从大中专毕业生中考录编外储备人才538人；发现和培养

乡土人才634人，其中：科技示范户314名，其他各类技能型人才125名。

二、主要做法

结合xxxx实际，不断建立完善有利于人才引进和发展的激励保障机制，对想干事的给机会，能干事的给岗位，干成事的给地位，采取积极举措“聚才”、“引才”、“用才”，形成了一支知识结构较为合理、辐射带动能力突出、符合地区发展需要的人才队伍。

(一)注重氛围营造，通过优化环境聚集人才。一是加强政策引导。陆续出台《xxxx编外聘用人员管理暂行办法》《xxxx科级后备干部管理办法》、《处级干部联系人才制度》等规范性制度，起草完成《东乌珠穆沁旗人才强旗规划(xxxx—)》为明确工作目标、量化分解任务、落实人才政策创造了先决条件。根据经济社会发展需要，先后确定并实施重大项目和重点产业人才培养等10大人才发展重点工程，落实人才投入优先保证等5项人才发展政策，建立健全了人才发现使用、人才流动配置和人才激励保障等常态化工作机制。二是加强氛围营造。努力营造“用愿景鼓舞人，用事业拴住人”的浓厚社会氛围，积极鼓励各类人才立足岗位干事创业，对教育、卫生、医疗等一线人才在政治上高看一眼，生活上关心一些，福利待遇方面照顾一点。对自主创业人才，在市场准入、资金扶持和项目审批推介等方面倾力支持，设立“一站式”、“一条龙”服务平台，简化办事程序，提升服务水平，不断优化经济社会发展“软环境”。三是加强组织保障。按照党管人才原则，动态调整充实人才工作领导小组成员单位，明确26个责任单位工作职责，强化人才综合协调管理，形成了旗委统一领导，党政齐抓共管，社会广泛参与的工作机制。充分发挥组织部门在人才工作中的牵头抓总作用，逐年制定工作要点与目标任务，确保人才工作措施有效落实。建立旗党政联席会议专题研究和听取人才工作汇报制度，及时研究解决人才引进和人才管理方面的困难问题。

(二)注重量体裁衣，立足发展需要引进人才。立足我旗“xxxx”目标任务落实、“44344”产业格局打造和“五个东乌”建设实际，依托重点项目、工业园区等载体平台，积极引进高层次管理和技术应用人才，切实增强了工业经济战线后备力量。以展示民族区域特色文化为载体，大力发展旅游经济和现代服务业，积极引入服务业专业化人才。围绕用足用好“柔性政策”，适时引进我盟著名医学专科大夫1名，聘请中山大学在我旗做课题研究的博士研究生担任农牧业局局长助理，从锡林浩特市引进工民建专业人才担任住建局副局长。结合草原生态建设与保护，主动与区内外高校专家教授对接，成功引进中国社会科学院草原生态保护方面专家入驻我旗。根据专业人才需要，加强与自治区有关高校的沟通联系，通过人才交流会、现场招聘会等形式，先后引进农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，其中教育系统本科69人、农牧业系统本科21人、卫生系统本科9人、林水系统本科13人、其他部门本科5人，进一步促进了人才队伍框架结构的优化和完善。

(三)注重统筹协调，不拘一格使用人才。坚持德才兼备、以德为先的选人用人标准，充分发挥职能优势，合理配置人才资源，从三个层面推动各项干部人才工作制度落实。在党政人才层面，采取民主推荐与素质测试，统筹培养与分类储备，纪律作风养成与实践能力的培养“三结合”模式，动态调整副科级后备干部61名；结合旗、苏木镇两级党委换届，采取“四推一决”和公开选拔方式，公开选拔23名副科级党政人才。从专业技术人才层面，大力推进事业单位聘用制改革，注重在各级班子中配备专业技术人才，公开选拔12名专业人才充实到教育、医疗卫生、财政等专业性较强的部门工作，目前全旗各级领导班子均保持至少有1名专业技术科级领导干部的目标。从乡土人才层面，分2个批次公开考录选聘优秀嘎查两委班子成员23名，担任苏木镇长助理，协助推进牧区工作，拓宽嘎查乡土人才成长成才渠道；采取公开考录方式，积极吸纳大中专毕业生到基层一线创业。采取上挂下派、岗位交流等方式，提升各类人才素质能力，近年来先后选派12名干部

到区内外挂职锻炼，选派123名干部下基层锻炼，全旗任职5年以上科级领导干部岗位交流面达到60%以上。启动实施“牧区乡土人才培养”工程，进一步加大乡土人才技能培训力度□xxxx年对113名致富带头人、牧业合作社领头人进行系统培训。加大乡土人才发掘和培养力度，整合涉牧资源，加大创新创业类乡土人才的培养宣传工作，集中发现和培养了刘国民等一批具有发明创造专利的乡土人才。

三、存在问题

(一)人才队伍结构不尽合理。目前，我旗党政机关具有研究生学历干部仅有10人，占全旗党政机关干部的1%;事业单位具有正高级职称的7人，仅占全旗专业技术人才的0.5%;我旗传统型专业人才较多，而经济社会发展急需的经济管理、矿山机电、金融、企业管理和高新技术方面的人才比较短缺，高层次人才大部分集中在行政事业单位，企业中的本科以上学历人员和具有高级职称的人才少。

(二)人才外流问题比较突出。尽管近年来出台了一系列人才工作优惠政策，但由于地域特点，这些政策措施难以提升对高层次人才的吸引力，致使有些高专业人才、高学历的年轻人才流失。据不完全统计，近三年□xxxx每年对外输送高校生源为350人左右，而回旗备案登记的高校毕业生仅有150人左右，年外流率在43%以上。与此同时，具有中高级职称、本科以上学历、企业专业技术人才及业务骨干等方面的人才，也通过正常调离、辞职、自动离职等“显性”方式外流。

(三)人才评价机制有待健全。主要体现在职称政策缺乏科学的评价体系和激励机制。人才认定标准依据过于宏观，有些人才认定标准缺乏相应依据，尤其是对乡土人才、民族文化传承等方面的能工巧匠没有统一的认定标准。机关企事业单位大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着一定的论资排辈现象。优胜劣汰的人才管理机制不够健全和完善，造成专业技术人员职称评定工作不尽合理和规范，导致有近90%的

中高级人才与初级人才做着同样水平的工作，造成了人才闲置和人才浪费。

四、政策建议

(一)着眼于经济社会发展需要，前瞻性地做好人才发展规划。要按照“党管人才”要求，根据我旗经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，明确工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我旗产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要充分发挥我旗的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。要围绕素质能力提升这一关键，切实加强党政机关干部的培训教育工作，转变教育模式，创新培训方法，努力建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；要着眼于提高我旗企业综合竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；要着眼于适应全面推进小康建设和应对激烈人才竞争的需要，重点选树一批具有较高水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才，积极选树培养一批乡土人才。

(二)着眼于增强县域经济综合实力，科学性引进人才智力。进一步健全科学开放的人才吸引机制，积极实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高层次人才。首先，要大力引进和吸收大学本科以上学历的人才以及经济发展急需、符合产业发展方向的人才，尤其围绕产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进口岸贸易、卫生、教育、农牧业等领域紧缺的创新型人才。其次，进一步拓展发现人才和吸引人才的途径，特别是要综合运用市场招聘、高校对接、公开考录、定向培养等方式，努力消除工作盲区，弥补工作短板，将各类人才直接吸纳到我旗工作。第三，要创新人才引进工作方式方法，通过项目引才引

智，积极吸引旗外工作成果到我旗实现属地转化。第四，要进一步加强沟通外联，通过多种形式与旗外单位建立协作关系，利用先进地区管理经验、资金技术优势和社会资源，帮助我旗发现和培养人才。

(三)着眼于人才引进工作的可持续，系统性地做好环境优化。建立健全人才激励机制，进一步完善人才奖励政策。坚持评选专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；建立人才功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖。提高专业技术人才的社会政治地位，注意做好专业技术人才的教育培养工作，在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。推进事业单位分配制度改革，制定收入分配向人才倾斜的优惠政策，实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。建立和完善促进人才流动的有关制度，进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，探索多种人才流动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。加大人才工作宣传力度，切实保护好现有人才，尊重人才成长规律，动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好人才工作氛围。

人才的引进和培养篇二

自改革开放以来，我国经济和社会的发展越来越迅速，然而，面对日益激烈的全球竞争，我们国家的科技创新成果还有一些欠缺。因此，人才引进成了国内各个高校的一个重要任务。今年，我就有幸参与了浙江大学的人才引进工作，下面我将分享一些我的经验与体会。

第二段：筛选

浙江大学作为一所一流高水平大学，拥有着雄厚的师资力量和丰富的资源，并且秉持着才尽其用的人才观，因此人才引进工作显得尤其重要。在筛选阶段，我们主要考虑的就是专业背景、学术能力、行业经验、学生关注度等多个方面。严谨合规的工作流程不仅会提高引进的成功率，也更能提高引进者的适配度和平稳度。

第三段：了解需求

在人才引进中，了解需求显得尤为重要。每一个招聘，都是为着顺应浙大综合发展的整体思路，及时瞄准精英人才引入对学校核心科技领域的严密需求。对于这样一个复杂的市场，我们的工作并不仅仅是项目推荐，更是要先定出浙大发展的路线图，明确哪方面的人才要引进，以及能为学校发展做出哪些方面的贡献，这样，才能更好地找到最合适的人才。

第四段：吸引人才

要让优秀的人才来到浙大，除了根据学校需求制定引进计划，还需要有吸引力的条件来配合招聘工作。高薪、住房、子女教育等福利待遇是吸引人才的一大关键因素。此外，还需要加强宣传和市场推广，让更多的人了解学校、理解学校、认同学校、加入学校。

第五段：完善后续跟踪服务

在人才引进的工作中，不仅需要在招聘过程中完善各种工作环节，还需要在引进人才后完善后续跟踪服务。通过各种经验和数据积累，以及不断优化各项工作流程，我们相信越来越多的优秀人才会聚集在浙江大学，为学校的发展贡献力量。

总结：

浙江大学打造新时代青年才俊和青年英才引进，已经成为全

新的目标，为此，我们要不断创新、不断优化各项工作流程，从而为学校的引进发展创造更多的优势，使得浙大的引才和校企合作更加有力，让浙江大学更好地成为构建人才强国的重要支点。

人才的引进和培养篇三

地级__市组建以来，市委、市政府将人才引进作为工作的重中之重。现将人才引进工作调研报告如下：1998年8月、2000年1月相继出台了《__市引进高层次人才暂行办法》、《__市引进高层次人才暂行办法的补充意见》，市人事局还于2000年11月颁发了《关于引进高层次人才工作有关问题的通知》，对高层次人才享受的优厚待遇作了具体规定。

吸引人才易，留住人才难，人才流失的现象在许多地方并不少见，地级__市创立伊始，也遇到了这种现象。市卫生局组建后，碰到一位从事肿瘤研究的硕士研究生要求调出，原因是北京某肿瘤研究所优厚的待遇、家属和子女户口进京为条件，要挖走这位研究生。经过了解得知，该研究生颇有报效家乡之心，但是所在医院缺乏应有的科研条件、工作环境，使他难以施展自己的才华。卫生局领导及有关几个科室的负责同志先后数十次找这位研究生促膝谈心，真诚地希望他留下来，为__地区的肿瘤防治工作发挥作用，并承诺为他创造较为宽松的工作环境，提供必需的科研条件，努力解决其工作、学习、生活上的种种困难。求贤若渴的精神感化了这位研究生。该同志心情舒畅地投入到肿瘤研究工作中，取得了较为突出的成绩，获省级科技进步二等奖，被评为优秀科技工作者，去年又被选送到芬兰国进修学习一年。

“__是个新兴城市，发展潜力巨大，引进人才的政策优厚，引进人才的心也特诚。”刚刚举行的南京秋季高级人才洽谈会上，一位姓范的高工站在__人才招聘团摊位前，自发地向在场的应聘人才宣传。

据了解，这位范工是南京人，1999年曾参加首届__高科技人才洽谈会，后因种.种原因未能成行，但用人单位求才若渴的举动一直让他感动。这次他在报纸上看到我市参会的信息，就主动到场帮助我市宣传人才引进政策，并表示现在已经可以到__工作了。在他的现场宣传下，徘徊在双登集团摊位前的3名硕士研究生最终将目光锁定了该公司，双方顺利达成试用协议。

人才的引进和培养篇四

一、引言（200字）

深圳是中国改革开放的排头兵，也是中国经济的窗口和前沿。近年来，深圳经济快速发展，成为吸引全球优秀人才的热门城市。在深圳的发展过程中，人才扮演着至关重要的角色。这篇文章将从个人角度出发，谈谈我在深圳人才引进方面的心得体会。

二、城市发展背景下的人才引进（200字）

作为中国经济的引领城市，深圳不仅具备了良好的发展基础，还在积极推动创新发展。因此，吸引优秀人才成为深圳的首要任务。除了提供良好的生活环境和较高的薪酬待遇外，深圳还积极构建人才引进的政策和平台，在全球范围内策划并举办招聘会，吸引了大批国内外人才的关注和投入。

三、个人经历及体会（400字）

作为一名某科技公司的软件工程师，我有幸加入了深圳的人才引进计划，并在这个城市找到了一份理想的工作。在我到达深圳之初，我感受到了这座城市的活力和创新氛围。不仅

仅是大公司，小型创业公司也有很多机会，且多元化的岗位选择让我觉得无限可能。此外，政府还推出了一系列的扶持政策，帮助人才在深圳生活和工作。我感到自己的价值得到了充分发挥，同时也增强了为这座城市做贡献的动力。

四、深圳人才引进的优势与挑战（300字）

深圳之所以能在全球范围内吸引优秀人才，除了自身发展的机遇外，还与其良好的人才引进政策和环境有很大关系。深圳政府提供了一对一的人才服务，包括办理入户手续、居住和医疗保障等方面的帮助，为人才提供了便利。然而，随着深圳的发展，人才市场竞争也日益激烈，来自全球的人才争相涌入，这给本地人才带来了一定的压力。因此，深圳在人才引进中需要进一步优化政策和服务，确保人才的合理分配和利益保障。

五、展望与结语（300字）

深圳是一个将人才视作第一资源的城市，人才引进将继续成为深圳发展的核心战略之一。未来，深圳将进一步完善人才引进政策和服务，加强与国内外高校和科研机构合作，加大对优秀人才的吸引力度。与此同时，深圳还将突出自身的创新优势，为人才提供更多的机会和平台，建立更加完善的创新生态系统。相信在这样的环境下，越来越多的优秀人才将选择来到深圳，为这座城市的发展贡献力量。

综上所述，我在深圳人才引进方面的经历让我深深体会到这座城市的吸引力和活力。与之匹配的政策和环境为优秀人才提供了广阔的发展空间，同时也对本土人才提出了更高的要求。希望深圳能够继续发挥优势，吸引更多国内外优秀人才的加入，为深圳的未来发展做出更大贡献。

人才的引进和培养篇五

地级__市组建以来，市委、市政府将人才引进作为工作的重中之重。现将人才引进工作调研报告如下：1998年8月、2000年1月相继出台了《__市引进高层次人才暂行办法》、《__市引进高层次人才暂行办法的补充意见》，市人事局还于2000年11月颁发了《关于引进高层次人才工作有关问题的通知》，对高层次人才享受的优厚待遇作了具体规定。

吸引人才易，留住人才难，人才流失的现象在许多地方并不少见，地级__市创立伊始，也遇到了这种现象。市卫生局组建后，碰到一位从事肿瘤研究的硕士研究生要求调出，原因是北京某肿瘤研究所优厚的待遇、家属和子女户口进京为条件，要挖走这位研究生。经过了解得知，该研究生颇有报效家乡之心，但是所在医院缺乏应有的科研条件、工作环境，使他难以施展自己的才华。卫生局领导及有关几个科室的负责同志先后数十次找这位研究生促膝谈心，真诚地希望他留下来，为__地区的肿瘤防治工作发挥作用，并承诺为他创造较为宽松的工作环境，提供必需的科研条件，努力解决其工作、学习、生活上的种种困难。求贤若渴的精神感化了这位研究生。该同志心情舒畅地投入到肿瘤研究工作中，取得了较为突出的成绩，获省级科技进步二等奖，被评为优秀科技工作者，去年又被选送到芬兰国进修学习一年。

“__是个新兴城市，发展潜力巨大，引进人才的政策优厚，引进人才的心也特诚。”刚刚举行的南京秋季高级人才洽谈会上，一位姓范的高工站在__人才招聘团摊位前，自发地向在场的应聘人才宣传。

据了解，这位范工是南京人，1999年曾参加首届__高科技人才洽谈会，后因种种原因未能成行，但用人单位求才若渴的举动一直让他感动。这次他在报纸上看到我市参会的信息，就主动到场帮助我市宣传人才引进政策，并表示现在已经可以到__工作了。在他的现场宣传下，徘徊在双登集团摊位前

的3名硕士研究生最终将目光锁定了该公司，双方顺利达成试用协议。

文档为doc格式

人才的引进和培养篇六

地级__市组建以来，市委、市政府将人才引进作为工作的重中之重。现将人才引进工作调研报告如下：1998年8月、2000年1月相继出台了《__市引进高层次人才暂行办法》、《__市引进高层次人才暂行办法的补充意见》，市人事局还于2000年11月颁发了《关于引进高层次人才工作有关问题的通知》，对高层次人才享受的优厚待遇作了具体规定。

吸引人才易，留住人才难，人才流失的现象在许多地方并不少见，地级__市创立伊始，也遇到了这种现象。市卫生局组建后，碰到一位从事肿瘤研究的硕士研究生要求调出，原因是北京某肿瘤研究所优厚的待遇、家属和子女户口进京为条件，要挖走这位研究生。经过了解得知，该研究生颇有报效家乡之心，但是所在医院缺乏应有的科研条件、工作环境，使他难以施展自己的才华。卫生局领导及有关几个科室的负责同志先后数十次找这位研究生促膝谈心，真诚地希望他留下来，为__地区的肿瘤防治工作发挥作用，并承诺为他创造较为宽松的工作环境，提供必需的科研条件，努力解决其工作、学习、生活上的种种困难。求贤若渴的精神感化了这位研究生。该同志心情舒畅地投入到肿瘤研究工作中，取得了较为突出的成绩，获省级科技进步二等奖，被评为优秀科技工作者，去年又被选送到芬兰国进修学习一年。

“__是个新兴城市，发展潜力巨大，引进人才的政策优厚，引进人才的心也特诚。”刚刚举行的南京秋季高级人才洽谈会上，一位姓范的高工站在__人才招聘团摊位前，自发地向在场的应聘人才宣传。

据了解，这位范工是南京人，1999年曾参加首届__高科技人才洽谈会，后因种.种原因未能成行，但用人单位求才若渴的举动一直让他感动。这次他在报纸上看到我市参会的信息，就主动到场帮助我市宣传人才引进政策，并表示现在已经可以到__工作了。在他的现场宣传下，徘徊在双登集团摊位前的3名硕士研究生最终将目光锁定了该公司，双方顺利达成试用协议。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

人才的引进和培养篇七

深圳作为中国改革开放的前沿城市，近年来取得了显著的发展成就。为了推动深圳的创新发展，吸引和引进高层次人才成为了当地政府重要的工作重点。通过我多年的观察和亲身经历，我深深体会到深圳人才引进的重要性的建议，下面我将这些心得体会列举出来。

首先，不仅要吸引人才，更要留住人才。深圳在人才引进方面做得不错，吸引了很多全国乃至全球的顶尖人才。然而，由于竞争激烈和生活压力大，一些人才在短时间内离开深圳，造成了人才流失。因此，政府应该制定相应的政策和扶持措

施，让人才在深圳落地生根，并有更好的发展机会。除此之外，创造良好的人才生态环境也是非常重要的，如提供优质的教育资源、丰富的文化活动、便捷的交通等，让人才愿意长期留在深圳。

其次，要以市场为导向，提供多元化的岗位需求。人才引进不仅意味着数量上的增加，更重要的是质量上的提升。政府应该深入调研行业需求，提前预测未来人才需求的热点和趋势，并制定相应的引进计划和政策。同时，政府和企业之间应加强沟通合作，建立平台，打通信息流动的渠道，让企业能更快更准确地找到所需的人才，从而避免了人才浪费和错位。

再次，要注重人才的培养和发展。引进优秀人才只是第一步，更重要的是如何发挥他们的专长和潜力。因此，政府应加大对人才培养的关注和投入，提供全方位的培训机会和发展平台。同时，鼓励企业为人才提供晋升和成长的机会，让他们在工作中能得到更多的锻炼和提升。这样一来，既能满足人才的个人成长需求，也能推动深圳的经济和创新发展。

此外，要建立良好的人才评价和激励机制。优秀人才往往带来的是创新和竞争力的提升，他们的工作贡献应该得到相应的肯定和回报。政府和企业应建立科学公正的人才评价机制，以实际的绩效和贡献为依据，为人才提供合理的晋升和薪酬待遇。同时，要对优秀人才给予更多的激励和奖励，如颁发荣誉称号、提供项目资助等，激发他们的创造力和工作热情。

最后，要全方位推动人才引进工作。人才引进不仅仅是政府的责任，更是全社会的共同责任。政府、企业、高校和科研机构等各方面都应积极参与到这个过程中来，共同发挥各自的优势，以推动人才引进工作的全面发展。同时，要加强人才交流和联动，广泛组织各类高层次人才交流活动，促进各类人才之间的交流和合作，以增加创新和合作的机会，推动科技和产业的融合发展。

总之，深圳在人才引进工作中取得了一些成绩，但仍然面临着一些挑战。在未来，深圳应坚持市场导向、人才培养、多元化需求和综合推动的原则，进一步加大人才引进工作的力度和力度，加快推进人才引进的步伐，为深圳的创新发展提供更加坚实的人才支撑。同时，全社会也应共同为深圳人才引进工作贡献力量，为深圳的未来发展注入更多的智慧和活力。

人才的引进和培养篇八

近年来，随着全球化的发展，各国对人才的需求越来越大。人才引进俨然成为我国发展的关键一环。作为一名参与人才引进工作多年的工作人员，我深感其重要性并有一些心得体会。

首先，人才引进需要有明确的目标和策略。人才的引进不是盲目进行的，而是需要有明确的方向和目标。在制定引进策略时，要充分考虑我国的发展需求和产业结构，针对性地引进需要的人才。同时，要与各个行业、企业建立合作伙伴关系，利用他们的资源和平台来进行人才引进，提高引进的效率和成功率。

其次，人才引进要注重人才的素质和能力。人才的引进不仅要看其学历和专业背景，更要看其实际能力和适应能力。在选拔人才时，要结合各种测评工具和面试技巧来全面评估应聘者的能力和素质。同时，要注重引进高层次人才和创新型人才，他们具有更高的创造力和领导能力，可以对我国的创新发展起到积极的推动作用。

再次，人才引进还要注重人才的培养和发展。人才引进不仅是为了填补我国的人才短缺，更是为了培养和发展我国的人才队伍。引进的人才要有机会进行培训和学习，提高其专业技能和知识水平。同时，要给予他们更好的发展平台和机会，让他们能够在我国的事业中发挥更大的作用。只有这样，才

能真正实现人才引进的长远价值。

最后，人才引进要注重人才的激励与留用。与引进人才密切相关的是对人才的激励与留用。一方面，要给予引进人才适当的薪酬待遇和福利待遇，使他们感受到自己的价值和地位；另一方面，要给予他们发展和晋升的机会，让他们能够实现个人价值和事业发展。只有给予人才充分的激励和关注，他们才会更加忠诚和投入地为我国的发展贡献力量。

总之，人才引进是我国发展的关键环节之一，需要我们全社会共同努力。只有明确目标和策略、注重人才的素质和能力、既引进又培养发展、兼顾人才的激励与留用，才能真正实现人才引进的长远价值。让我们共同为人才引进工作贡献自己的力量，为我国的发展注入新的活力。

人才的引进和培养篇九

人才引进是现代社会的一项重要任务，对于一个城市或者一个企业来说，吸引和留住人才是创新发展的关键。通过多年的工作经验，我深深体会到了人才引进的重要性和方法论。下面我将从多个方面来阐述我对于人才引进的心得体会。

首先，确定目标 and 需求是人才引进的第一步。一个城市或者企业需要引进人才，一定要明确自己的发展目标和需求，然后选择合适的人才。只有与自己的发展战略相契合的人才才能更好地发挥作用。此外，还需要分析市场情况和竞争对手，看看需要什么样的人才能更好地抢占市场和获得竞争优势。在这方面，我在工作中遇到了一个问题，就是当时我们公司非常缺乏技术人才，但是由于没有及时调研市场需求，导致我们在招聘中一直没有找到合适的人才，浪费了很多时间和金钱。

其次，人才引进需要秉持公平公正的原则。无论是招聘还是选拔，都不能偏袒或者歧视任何一个人。对于应聘者来说，

最重要的是看重一个公平的环境，只有这样才能够发挥出他们的最大潜力。同时，我也经常鼓励我的同事要多多了解人才的背景和能力，而不是只看表面的东西。每个人都有自己的闪光点，只有用心去发现和挖掘，才能够找到真正适合自己的人才。

另外，人才引进也需要提供有竞争力的薪酬待遇。无论是城市还是企业，都要给予人才一个良好的发展环境和较高的薪酬福利，才能够真正留住他们。一方面，这可以激发他们工作的热情和积极性，增加工作的产出；另一方面，这也会给其他人带来榜样效应，吸引更多的人才加入。总的来说，为人才提供有竞争力的薪酬待遇，是提高人才引进的关键。

最后，人才引进需要注重培养和激励。每个人才都有自己的独特之处，都需要不断地提升和成长。因此，一个城市或者一个企业需要提供良好的培训机制，帮助人才不断充实自己的知识和技能，从而更好地适应市场的需求。同时，也需要给予人才一定的发展空间和激励机制，让他们在工作中能够充分发挥自己的才能和潜力。

综上所述，人才引进对于一个城市或者一个企业来说至关重要。通过明确目标 and 需求、秉持公平公正原则、提供竞争力的薪酬待遇以及注重培养和激励，才能够实现人才引进的最佳效果。只有这样，我们才能够拥有一支强大的团队，推动城市和企业的快速发展。

人才的引进和培养篇十

为深入推进“草原英才”工程和“人才强旗”战略，为人才制度机制改革提供决策依据和智力支持，____党委组织部通过实地走访、数据统计、座谈交流等方式，就健全人才引进和评价机制工作进行专项调研，现将有关情况报告如下。

一、基本情况

“_____”以来，_____立足民族边疆牧区实际，全面实施“人才强旗”战略和“草原英才”工程，在科学规划人才发展、盘活现有人才资源、提升借智引力水平、拓宽成才用才渠道等方面进行积极探索并取得较好工作成效，营造了良好的人才引进工作环境氛围。目前，_____共有党政人才、专业技术人才、乡土人才以及党政后备干部、编外管理人员、高校毕业生六项服务志愿者等储备人才四类，其中：党政人才中具有研究生学历10人，占1%，大学学历601人，占59%，大学专科学历341人，占33%；35岁以下219人，占21%，36-45岁362人，占36%，46-55岁376人，占37%。专业技术人才中具有正高级职称7人，占0.5%；副高级职称278人，占18%；中级职称560人，占37%。_____期间，通过“柔政策”，先后引进工民建、临床医学、民族学高层次人才3人；陆续考录选聘农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，储备各类人才781人，其中：从大中专毕业生中考录编外储备人才538人；发现和培养乡土人才634人，其中：科技示范户314名，其他各类技能型人才125名。

二、主要做法

结合_____实际，不断建立完善有利于人才引进和发展的激励保障机制，对想干事的给机会，能干事的给岗位，干成事的给地位，采取积极举措“聚才”、“引才”、“用才”，形成了一支知识结构较为合理、辐射带动能力突出、符合地区发展需要的人才队伍。

(一)注重氛围营造，通过优化环境聚集人才。一是加强政策引导。陆续出台《_____编外聘用人员管理暂行办法》、《_____科级后备干部管理办法》、《处级干部联系人才制度》等规范性制度，起草完成《东乌珠穆沁旗人才强旗规划(_____—20__年)》，为明确工作目标、量化分解任务、落实人才政策创造了先决条件。根据经济社会发展需要，先后确定并实施重大项目和重点产业人才培养等10大人才发展重点工程，落实人才投入优先保证等5项人才发展政策，建立健

全了人才发现使用、人才流动配置和人才激励保障等常态化工作机制。二是加强氛围营造。努力营造“用愿景鼓舞人，用事业拴住人”的浓厚社会氛围，积极鼓励各类人才立足岗位干事创业，对教育、卫生、医疗等一线人才在政治上高看一眼，生活上关心一些，福利待遇方面照顾一点。对自主创业人才，在市场准入、资金扶持和项目审批推介等方面倾力支持，设立“一站式”、“一条龙”服务平台，简化办事程序，提升服务水平，不断优化经济社会发展“软环境”。三是加强组织保障。按照党管人才原则，动态调整充实人才工作领导小组成员单位，明确26个责任单位工作职责，强化人才综合协调管理，形成了旗委统一领导，党政齐抓共管，社会广泛参与的工作机制。充分发挥组织部门在人才工作中的牵头抓总作用，逐年制定工作要点与目标任务，确保人才工作措施有效落实。建立旗党政联席会议专题研究和听取人才工作汇报制度，及时研究解决人才引进和人才管理方面的困难问题。

(二)注重量体裁衣，立足发展需要引进人才。立足我旗“____”目标任务落实、“44344”产业格局打造和“五个东乌”建设实际，依托重点项目、工业园区等载体平台，积极引进高层次管理和技术应用人才，切实增强了工业经济战线后备力量。以展示民族区域特色文化为载体，大力发展旅游经济和现代服务业，积极引入服务业专业化人才。围绕用足用好“柔性政策”，适时引进我盟著名医学专科大夫1名，聘请中山大学在我旗做课题研究的博士研究生担任农牧业局局长助理，从锡林浩特市引进工民建专业人才担任住建局副局长。结合草原生态建设与保护，主动与区内外高校专家教授对接，成功引进中国社会科学院草原生态保护方面专家入驻我旗。根据专业人才需要，加强与自治区有关高校的沟通联系，通过人才交流会、现场招聘会等形式，先后引进农牧、林水、卫生、教育等专业高校毕业生117人，其中教育系统本科69人、农牧业系统本科21人、卫生系统本科9人、林水系统本科13人、其他部门本科5人，进一步促进了人才队伍框架结构的优化和完善。

(三)注重统筹协调，不拘一格使用人才。坚持德才兼备、以德为先的选人用人标准，充分发挥职能优势，合理配置人才资源，从三个层面推动各项干部人才工作制度落实。在党政人才层面，采取民主推荐与素质测试，统筹培养与分类储备，纪律作风养成与实践能力的培养“三结合”模式，动态调整副科级后备干部61名；结合旗、苏木镇两级党委换届，采取“四推一决”和公开选拔方式，公开选拔23名副科级党政人才。从专业技术人才层面，大力推进事业单位聘用制改革，注重在各级班子中配备专业技术人才，20__年公开选拔12名专业人才充实到教育、医疗卫生、财政等专业性较强的部门工作，目前全旗各级领导班子均保持至少有1名专业技术科级领导干部的目标。从乡土人才层面，分2个批次公开考录选聘优秀嘎查两委班子成员23名，担任苏木镇长助理，协助推进牧区工作，拓宽嘎查乡土人才成长成才渠道；采取公开考录方式，积极吸纳大中专毕业生到基层一线创业。采取上挂下派、岗位交流等方式，提升各类人才素质能力，近年来先后选派12名干部到区内外挂职锻炼，选派123名干部下基层锻炼，全旗任职5年以上科级领导干部岗位交流面达到60%以上。启动实施“牧区乡土人才培养”工程，进一步加大乡土人才技能培训力度。____年对113名致富带头人、牧业合作社领头人进行系统培训。加大乡土人才发掘和培养力度，整合涉牧资源，加大创新创业类乡土人才的培养宣传工作，集中发现和培养了刘国民等一批具有发明创造专利的乡土人才。

三、存在问题

(一)人才队伍结构不尽合理。目前，我旗党政机关具有研究生学历干部仅有10人，占全旗党政机关干部的1%；事业单位具有正高级职称的7人，仅占全旗专业技术人才的0.5%；我旗传统型专业人才较多，而经济社会发展急需的经济管理、矿山机电、金融、企业管理和高新技术方面的人才比较短缺，高层次人才大部分集中在行政事业单位，企业中的本科以上学历人员和具有高级职称的人才少。

(二)人才外流问题比较突出。尽管近年来出台了一系列人才工作优惠政策，但由于地域特点，这些政策措施难以提升对高层次人才的吸引力，致使有些高专业人才、高学历的年轻人才流失。据不完全统计，近三年，_____每年对外输送高校生源为350人左右，而回旗备案登记的高校毕业生仅有150人左右，年外流率在43%以上。与此同时，具有中高级职称、本科以上学历、企业专业技术人才及业务骨干等方面的人才，也通过正常调离、辞职、自动离职等“显性”方式外流。

(三)人才评价机制有待健全。主要体现在职称政策缺乏科学的评价体系和激励机制。人才认定标准依据过于宏观，有些人才认定标准缺乏相应依据，尤其是对乡土人才、民族文化遗产等方面的能工巧匠没有统一的认定标准。机关企事业单位大多采取评审方式，重学历、轻能力，存在着一定的论资排辈现象。优胜劣汰的人才管理机制不够健全和完善，造成专业技术人员职称评定工作不尽合理和规范，导致有近90%的中高级人才与初级人才做着同样水平的工作，造成了人才闲置和人才浪费。

四、政策建议

(一)着眼于经济社会发展需要，前瞻性地做好人才发展规划。要按照“党管人才”要求，根据我旗经济社会发展需要，首先要认真做好人才资源状况的摸底和人才需求的预测工作，制订和完善人才规划，明确工作目标，提出有力度、可操作的工作措施。要从实际出发，适应我旗产业发展要求、经济社会发展状况及目标要求来规划人才。要充分发挥我旗的比较优势，以培养适用人才为主，努力改善人才环境，积极引进急需的人才和智力。要围绕素质能力提升这一关键，切实加强党政机关干部的培训教育工作，转变教育模式，创新培训方法，努力建设一支能够担当重任、经得起风浪考验、懂经济善管理的高素质领导干部队伍；要着眼于提高我旗企业综合竞争力，加快培养造就一批具有创新精神和创业能力的职业化、现代化的优秀企业家；要着眼于适应全面推进小康建设

和应对激烈人才竞争的需要，重点选树一批具有较高水平的学科带头人，抓紧培养和造就一批急需的专门人才和专业人才，积极选树培养一批乡土人才。

(二)着眼于增强县域经济综合实力，科学性引进人才智力。进一步健全科学开放的人才吸引机制，积极实施“构筑人才资源高地”战略，实行人才“柔性流动”政策，开启吸引各类人才创业的“绿色通道”，吸引一大批高学历、高潜力、低年龄的高层次人才。首先，要大力引进和吸收大学本科以上学历的人才以及经济发展急需、符合产业发展方向的人才，尤其围绕产业结构调整和高新技术产业发展，大力引进口岸贸易、卫生、教育、农牧业等领域紧缺的创新型人才。其次，进一步拓展发现和吸引人才的途径，特别是要综合运用市场招聘、高校对接、公开考录、定向培养等方式，努力消除工作盲区，弥补工作短板，将各类人才直接吸纳到我旗工作。第三，要创新人才引进工作方式方法，通过项目引才引智，积极吸引旗外工作成果到我旗实现属地转化。第四，要进一步加强沟通外联，通过多种形式与旗外单位建立协作关系，利用先进地区管理经验、资金技术优势和社会资源，帮助我旗发现和培养人才。

(三)着眼于人才引进工作的可持续，系统性地做好环境优化。建立健全人才激励机制，进一步完善人才奖励政策。坚持评选专业技术拔尖人才制度，大幅度地提高相应经济生活待遇；建立人才功勋奖励制度，对有突出贡献的科技人员和高层次管理人员实行重奖。提高专业技术人才的社会政治地位，注意做好专业技术人才的教育培养工作，在党代会、人大代表和政协委员中，适当提高专业技术人才的比例；坚持经济和社会发展重大决策专家咨询制度，切实发挥专家咨询团的作用。推进事业单位分配制度改革，制定收入分配向人才倾斜的优惠政策，实行灵活的津贴、补贴制度，提高人才的保险和保健标准，切实保证人才的物质生活待遇不断得到提高。建立和完善促进人才流动的有关制度，进一步消除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、所有制等限制，探索多种人才流

动形式，加快建立和完善养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险等制度。加大人才工作宣传力度，切实保护好现有人才，尊重人才成长规律，动员社会各方面的力量关心人才工作，支持人才工作，进一步完善人才工作的政策体系和法制环境，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好人才工作氛围。

(四)着眼于健全完善人才评价体系，长效化地做好政策保障。建立以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，完善分类评价人才标准，克服唯学历、唯论文倾向，突出以实践和贡献评价人才。一是健全完善技能人才综合评价机制。在评价原则上，坚持客观公正、考培分离、评聘分离，突出技能评价特征；在评价内容上，把品德、技能、业绩和知识作为衡量的主要标准，重点考核职业能力与工作业绩；在评价机制上，以专业评价与行业认可相结合，推进评价方式的多样化。二是健全完善党政人才综合评价机制。建立健全公务员职位分类制度，根据综合协调、窗口服务、社会管理、执纪执法等部门和岗位特点，分门别类建立相应评价考核机制，突出政治表现、工作业绩、群众认可等评价内容。三是健全完善事业单位人员综合评价机制。围绕岗位绩效管理这一关键，突出首问责任制、限时办结制、服务承诺制、责任追究制落实情况的评价考核，以工作效能作为人才评价的基础性内容。四是健全完善乡土人才综合评价机制。立足我旗实际，以推动新牧区建设、加强嘎查“三资”管理、带领群众共同致富、组织专业合作组织、创新基层社会管理为主要内容，进一步细化牧区乡土人才标准依据和资格条件，探索社会化的乡土人才和能工巧匠认定评价机制，构建牧区实用人才评价制度。五是健全完善紧缺人才综合评价机制。在我旗畜产品精深加工、有色金属采选冶炼、煤化工、口岸贸易等领域积极与驻地企业加强沟通协调，加大“借船出海”力度，通过引进外地先进管理经验和专业技术，选派当地专业人才参与相关工作，以及定向考录培养当地大中专毕业生等方式，努力实现成果就地转化并发现和培养一批紧缺型人才。