

人才引进标题 浙大人才引进心得体会 书(通用5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

人才引进标题篇一

作为现代大学的重要组成部分，人才是学校得以持续发展的关键，也是推动学校不断进步的力量源泉。浙江大学在引进人才方面一向积极探索和改革，吸引了很多优秀的人才加入到学校。在这个过程中，我也有幸参与了一部分工作，得到了一些启示和感悟，分享如下。

第一段：重视市场化机制的引进

浙大在引进人才方面一直坚持市场化机制，创造更多优惠政策吸引人才。以筹办团队科研专项为例，引进团队的人才可以享受多项优惠措施，如高额科研拨款、住房补贴等，可谓是对优秀人才的高度认可和殷切期望。此外，在引进人才的过程中，还打破了传统的学科分隔，创新性地开发了跨学科领域，采取专门的组织架构（比如浙大“百万人才计划”），强化对重点人才的关注和扶持。

第二段：落实服务保障，全充分发挥平台优势

在人才引进过程中，浙大重视对人才的全方位服务保障与支持。招聘流程少、环节短，可以减轻人才的招聘负担，更让人才感觉到浙大的诚意与热情。浙大还通过平台建设、资金支持等多种手段，为人才的科研教学、培训等提供了优质的资源环境，为人才创新搭了有利的舞台。通过这些方式，浙大确保了人才引进程序的效率和满足人才需求的服务水平，

全方位地发挥平台优势和特色。

第三段：提供多元化的工程人才培养模式

浙大建立了多元化的人才培养模式，针对不同的贡献和需求，提供不同的培养方式和计划，让人才得到全面、专业的教育和培养。从一开始，浙大便进行了明确的定位和标准，设立了不同层次的人才，如杰出青年学者、优秀中青年学者、千人计划等，并提供标准化、个性化的培养方案，例如人才督导组、科学家技能培训、优质教学资源、科技创新基地等等。

第四段：强化文化融合和人才“浙大情结”

浙大强调人才与学校的融合和共同文化的建设，为人才搭建了广阔的发展平台和展示舞台。浙大现代化、开放性、前瞻性的文化既吸引了优秀的人才加入，也让人才更有效地融入到学校的文化氛围中。在引进人才的过程中，学校专门遴选了具有较强传承和影响力的文化精品，向引进人才呈现浙大的历史和文化。通过各种形式的交流和活动（如结交朋友、文化体验等），增强了人才对学校的认同感和归属感，激发了人才的责任心和使命感。

第五段：借鉴成功经验，不断追求卓越

浙大引进人才的成功实践，为其他学校提供了宝贵的经验和可借鉴性。浙大切实打造了一整套市场化、多元化、人性化的人才引进与培养机制，并付诸实践，最终取得了显著成果和形象提升。借鉴浙大人才引进的成功经验，其他学校或科研机构也可从市场化机制的打造、服务保障的落实、多元化人才培养的模式、文化融合的策略等方面入手，不断追求卓越，实现创新突破。

总之，浙大引进成功人才的经验是学校制度化建设和人才发展的成功模式。在各个方面，学校都深刻地把握了人才供需

状况，积极适应人才市场和社会趋势，不断改进人才引进机制和服务，以提升学校的资源、优势、综合实力。这些为其他学校引进人才、实现高质量发展提供了有益的参考和启示。

人才引进标题篇二

近年来，我国不断推进人才引进工作，吸引了许多具有高素质的青年才俊加入到国家发展事业中来。作为新时代的青年人才，我深深地感受到了国家对人才的迫切需求和对人才的重视。在这个过程中，我也积累了一些关于人才引进的心得体会，愿意与大家分享。

一、多元化引才方式是必须的

首先，要想吸引更多的高素质人才，就必须摆脱单一的引才方式，采取多元化的方式进行引才。上下游企业之间的合作、产学研结合、外籍人才引进、高层次人才引进等，都是有效的引才方式。在自身条件允许的范围内，企业可以采取多种方式进行引才，从而更全面地吸引到更多的人才。

二、优秀的人才工作环境是必要的

优秀的人才工作环境对于吸引人才来说是非常有必要的。人才工作环境包括工作氛围、工作机会、薪资待遇、福利保障等方面。优秀的工作环境不仅可以帮助企业吸引到优秀的人才，还可以提高人才的凝聚力和忠诚度，保留企业所需要的人才，并且使吸引到的人才能够更好地发挥自身的能力。

三、有效的培训和发展规划是必备的

优秀的人才在加入企业后就需要得到企业的培养和发展。这包括参与培训、制定发展规划、开展实践活动等方面。企业应该根据岗位特点、人才特长和未来发展方向，为人才提供定制化的培训和发展计划，帮助他们在企业内部得到更好的

成长和发展，实现自我价值最大化。

四、厚爱人才，发挥人才的作用

企业在引进和培养人才的过程中，不能只是单纯地利用人才，而是要厚爱人才，发挥人才的作用。企业应该尊重人才的价值，了解与关注人才的个人和职业发展需求，给予必要的支持和帮助。同时，也要发挥人才的作用，提高使用效率，促进企业的发展。企业的成长离不开人才的真心付出和努力工作，让人才感受到企业的关怀和追求共同成长。

五、不断完善人才管理机制

人才引进只是引才工作的一个环节，更重要的是人才管理和拓展。建立和完善人才管理机制是企业引才不断持续发展的基础。在人才管理中，企业应该建立完备的人才梯队，做好岗位分工和任务分配，制定有关人员流动、奖惩和激励机制，确保人才的管理和使用始终都是高效、有序的。

总之，人才引进是现代企业发展的必要手段和保障。要实现企业的可持续发展和竞争优势，就需要不断加强人才引进与管理，发掘更多高素质的人才。因此，各企业应该全方位地考虑人才引进工作中的各方面问题，强化对人才的吸引和管理，推进人才工作健康发展，追求企业和人才的共同成长。

人才引进标题篇三

当前，我国正处于高质量发展阶段，已经迎来了高质量发展时代。人才资源是推动高质量发展的核心要素，是实现强国富民的基石。随着国家经济的飞速发展和全球化的趋势，人才引进已经成为各地区、各企业的共同话题。作为一名工作者，我也参与了人才引进工作，在实践过程中，我有了一些体会和感受，结合实际工作，谈一下自己的看法。

二、了解岗位需求，确立引进方案

在制定人才引进计划之前，首先需要对岗位做出充分了解。根据岗位需求，制定具有针对性的引进方案。在方案制定过程中，应该注意不同类型人才的优先级，根据实际情况要求，充分考虑人才的专业技能、管理能力、综合素质等因素，确定最大化利用人才资源的方案。

三、做好人才招募宣传及网络传播

现代社会，网络已经深入人们的生活，成为重要的传播工具。面对寻找高质量人才，宣传推广工作非常重要，可以采用传统和网络相结合的方式，进行线上和线下宣传。例如在大众媒体上发布招聘信息、邀请人才参加企业或行业的论坛和研讨会，进行招聘路演等等。这样不仅能够在招聘市场上提升企业品牌，增加招聘渠道，也可以留住优秀人才，促进企业的长远发展。

四、提供良好工作和生活环境

优秀人才在考虑工作机会的同时，更关注企业的工作和生活环境。面对激烈的人才竞争，企业必须提供有吸引力、舒适、宽松的工作和生活环境，为高素质人才提供优质的服务和保障。例如，确保企业提供充分福利、完善的医疗保险等，以及舒适的办公场所和完善的基础设施等等。

五、不断完善引才机制和流程

由于人才是企业根本，因此人才引进的机制和流程非常重要。应该建立一套完善的招聘流程和体系，通过流程的规范化，提高招聘的效率和质量。同时，应该对内部招聘管理进行修缮和改进。以保证和促进人才的开发和管理，为企业做出长远作战规划提供切实支持。

总结：

人才引进工作是企业和城市发展的重要环节，是实现高质量发展的重要保障。因此，我们必须以更加开放、创新、高效的姿态，实行多层次和多元化的人才引进工作，将更多的优秀人才聚集到我们的企业和城市中来。希望社会的各界力量共同努力，创造更加良好的人才引进环境，以推动我们城市和企业的发展更加健康、稳定、可持续。

人才引进标题篇四

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以优厚的待遇、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](#)

人才引进标题篇五

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。