

人才引进会议发言(优秀7篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

人才引进会议发言篇一

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，____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。

(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。四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。

人才引进会议发言篇二

为进一步深入贯彻“人才建院、人才兴院、人才强院”的方针，经院党委研究决定□20xx年，医院设立人才建设专项经费，启动“千万人才引进工程”，用千万资金引进、培养一批高层次、高科技人才，提高医院整体队伍水平，为实现“建设综合优势明显、专科特色突出，市内领先、省内一流的区域性医院”目标提供有力的人才保障，依据《中华人民共和国劳动法》和《国家中长期人才发展规划纲要□20xx年-）》以及相关配套法规，特制定以下实施方案：

一、引进人才的原则

- （一）坚持公开、公平、择优的原则；
- （二）坚持德才兼备、以德为先，学历与能力同等要求的原

则；

（三）按照适用、精干、高效，人员配置均衡的原则；

（四）坚持物质保障、工作保障与贡献相结合的原则。

二、引进人才的类别

（一）第一类人才：博士研究生。

（二）第二类人才：硕士研究生及以上学历，副高级及以上职称（有三级医院工作经历）。

（三）第三类人才：应届全日制硕士研究生（毕业院校为985、211工程院校）。

注：第一、二类所列人员，年龄应在45周岁以下，第三类所列人员，年龄应在30周岁以下。

三、引进人才的职责及待遇

（一）职责

1、推动我院的学科建设和发展。

2、积极参与医院临床、科研、教学工作。一、二类人才在本专业领域两年内完成院级技术创新不少于2项（填补医院空白），争取省级自然科学基金项目不少于1项。

3、2—3年内有一定数量和影响力的临床科研成果产生。

（二）待遇

1、第一、二类人才：一次性发给住房补贴30万元，提供二年的周转房，年薪不低于10万。医院提供必要的科研条件、设

备、或技术项目启动基金等。

2、第三类人才：一次性发给住房补贴5万元，提供二年的周转房，年薪不低于5万元。

3、帮助解决引进人才配偶的工作及子女入学问题，帮助办理调动，编制等手续。

四、引进人才的工作程序

（二）医院人事科根据医院用人计划和应聘者意向，向院领导汇报同意后组织考核；

（三）医院人事科组织有关专家对应聘者进行初步考核，并提出引进的具体意见；

（五）医院按条件，录用高校毕业生后与之签订《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，就业协议书必须明确解除协议的条件和承担的违约责任。

五、本实施方案自下发之日起执行，解释权归属医院人事科。

文档为doc格式

人才引进会议发言篇三

随着科技的快速发展和全球化的推进，高层次人才的引进和培养成为浙江大学建设一流大学的重要环节。我有幸参与了浙大人才引进项目，亲身体会了这一过程中的收获与感悟。以下将从项目目标、执行过程、挑战与困惑、克服困难、心得体会等方面进行阐述。

首先，浙大人才引进项目的目标是吸引国内外杰出人才加盟，并为他们提供良好的科研环境和发展机会。该项目的目标明

确而具体，有助于提高学校的学科水平和科研实力。同时，也为师生搭建了与国内外顶尖学者交流合作的平台，促进了学科的交叉与融合，为学校的发展注入新的活力。

其次，浙大人才引进项目的执行过程需要综合考虑人才需求、经费投入、工作计划等多个方面的因素。学校需要制定详细的招聘方案，明确招聘的学科和领域，确定招聘条件和待遇，同时要根据科研经费的情况制定合理的计划。执行过程中，需要进行广泛的宣传和招聘，吸引优秀的应聘者参与竞争。招聘后，还需要为他们提供良好的工作条件和发展机会，以激发他们的创新潜能和积极性。

然而，在实施过程中也面临着一些挑战和困惑。首先是对人才的需求和定位不准确。学校招聘人才要根据自身的学科建设需求，明确招聘的方向和目标，但有时候由于信息不全或评估不准确，会存在选择的困惑和难度。其次是资源分配不均衡。科研经费是人才引进的重要保障，但由于资源有限，往往需要在各个学科之间进行合理分配，这就要求学校要统筹规划和平衡利益，公平公正地分配资源。此外，招聘和引进的程序繁琐，时间紧迫，也给执行过程带来了很大的压力。

面对这些挑战和困惑，为了顺利实施人才引进项目，浙大采取了一系列措施来克服困难。首先，学校加大了对人才需求的研究和分析力度，准确把握人才的整体需求和细分领域的需求，确保招聘的针对性和有效性。其次，学校加强了科研经费的管理和分配，建立科学的评估制度，确保资源的合理分配。再次，学校优化了招聘和引进程序，简化了申报材料，提高了工作效率。同时，还加强了对引进人才的培养和关怀，为他们提供发展的机会和平台，提高了工作和生活的质量。

通过参与浙大人才引进项目，我深刻体会到了科技创新的重要作用和推动作用。科技创新是学校发展的重要支撑和核心竞争力，而高层次人才引进和培养是实现科技创新的关键。在人才引进项目中，我也学到了很多管理和协调的经验，更

加认识到团队合作和资源共享的重要性。作为一个浙大人，我将不断提高自身的素质和能力，为学校的发展贡献自己的力量。

总之，浙大人才引进项目是学校建设一流大学的重要举措和经验。通过该项目的实施，学校成功吸引了一大批优秀的国内外人才，提高了学科水平和科研实力。在实施过程中遇到的困难和挑战，通过学校的努力和措施也得到了有效的克服和解决。我相信，在浙大科技创新的道路上，我们将会有更多的优秀人才加入，为学校的发展贡献更大的力量。

人才引进会议发言篇四

（一）认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

（二）能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学本事。

（三）具有较强的沟通和语言表达本事。

（四）在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作本事。

（五）大专（含）以上学历，35岁（含）以下，在集团工作1年（含）以上。

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

（一）申报

申报人填写《后备人才申报表》（附后），经过以下方式上报综合管理部：

- 1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。
- 2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。
- 3、公司提名。

（二）选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。经过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。
- 3、业务知识测试。
- 4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达本事的测试。

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

（一）基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。
- 3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

（二）轮岗学习

- 1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际情况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

（三）内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和本事。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和提议，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

（四）挂职锻炼

- 1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻

炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

（一）后备人才考核

- 1、后备人才考核、淘汰周期为2年。
- 2、考核包括培训考核、岗位考核、本事测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试（如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等），对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作情况进行评价。本事测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级（含）以上职称或考取更高级学位。

（二）后备人才淘汰有以下情况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

- 1、岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
- 2、本事测试不合格者（两年内未完成自学资料者）；
- 4、违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

（三）后备人才出库及任用

- 1、后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
- 2、后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。

3、后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

（一）后备人才入库后，其原人事关系不变动。

（二）后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

（三）为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，进取、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

（四）参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

人才引进会议发言篇五

为进一步强化公司人才队伍建设，优化人员结构，认真做好20xx年人才引进工作，根据xxx集团公司人力资源部《关于20xx年人才引进有关工作的通知》，结合公司发展战略及20xx年经营规划，现制定公司20xx年人才引进方案。

一、需求分析截止20xx年8月底，公司现有员工282人，其中，管理人员30人，占员工总数的10.63%，科技人员72人，占员工总数的25.52%，技能人员180人，占员工总数的63.825；具有本科以上学历的人员60人，占员工总数的21.27%，其中，硕士研究生3人；具有高级工技术职称以上的技能人员61人，占员工总数的21.63%，其中，技师26人，高级技师3人。

从现有人员结构上看，要适应公司20xx年经营规模需要及实现公司发展战略中人力资源支撑，存在很大差距，特别是在

关键岗位、领军人物和技术骨干方面比较缺乏，后备骨干队伍急需加强。

二、工作组织

1、成立公司人才引进领导小组，由公司党委书记任组长，成员由公司班子成员组成。其主要职责：负责人才引进计划的审批，人才引进的最终审定，人才引进相关福利待遇的确定等。

2、成立公司人才引进工作小组：由公司人力资源部部长任组长，成员由各单位行政正职组成。其主要职责：负责对人才需求的提出和审议，负责对引进人才的面试及考试、面谈，负责向人才引进领导小组提供相关需引进人才素材等。

三、引进计划

1、根据公司发展战略，以专业需求为导向，拓展人才引进渠道，创新人才引进方式□20xx年重点引进成熟人才、急需专业人才，逐步配齐适应公司发展的各类专业人才，确保引进人才质量，注重引进人才素质，提高引进人才效益。

2、根据公司发展需要□20xx年需引进专业领军人物和专业技术带头人1—2人，引进成熟技术人才6名(主要专业方向：液压、模具、机电一体化、专用车等)，高校毕业生4名(主要专业方向：车辆工程、焊接专业等)，成熟一线操作技术工人10人(主要专业方向：焊接、钣金、机加等)，充实一线技能岗位的大专毕业生10名(采取先实习，再择优录用的方式进行)。

3、根据公司发展需要，适时进行专业设计技术外包，推进社会技术研发资源利用平台的搭建，充分利用社会或四川航天内部研发资源，形成公司兼职设计人员聘用及设计外包模式，为快速提升和改善公司研发响应效率提供保障。

四、引进渠道20xx年，在人才引进渠道方面，广开引进渠道，利用多种方式进行人才引进。

一是通过猎头公司引进领军人物和专业技术带头人；

二是通过航科集团招聘网、四川省人才招聘网、院、公司外网等发布招聘信息；

三是与当地人才中心联系沟通，组织参加当地具有针对性的大小型人才招聘会；四是到高校参加校园招聘；五是在当地具有相同专业企业中挖掘成熟人才等。

五、引进措施

1、建立和完善一系列人才引进措施。对人才引进要根据不同的学历、资历、工作经历、工作能力等，制定不同的福利待遇政策和有专业性、侧重性的职业生涯规划。

2、加强企业文化教育，提升企业信誉形象和影响力，为引进人才提供宽松、和谐环境，关心人才，爱护人才，为引进人才解决后顾之忧。

六、引进评估

1、对所引进人才统一实行3—6个月试用期，特别对引进的成熟人才和高校毕业生，通过试用，对不适合岗位要求的人员，按照相关法规进行辞退或在福利待遇方面进行体现。

2、在引进人才中，大力推行传、帮、带，让领军人才及专业带头人起好技艺传授作用；对成熟人才、应届毕业生严格执行“师带徒”制度，尽快转变角色，熟悉专业知识和业务本领。

人才引进会议发言篇六

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。