

2023年人才引进工作总结(实用6篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

人才引进工作总结篇一

人才问题是关系到国家兴衰和民族兴亡的大问题，也是决定地域经济发展成败的关键。在市场经济条件下，谁拥有了人才，谁就占有了取胜的先机。近年来，我县人才资源状况有了明显的改观，人才队伍建设有了长足的发展，各类人才在发展县域经济中发挥了不可替代的作用。然而，由于我县人口较多，历史上人才队伍基础薄弱，加上人才市场尚不够完善，因此，人才对我县经济的“瓶颈”制约日益凸现：人才总量不足，高学历人才短缺，实用性人才奇缺，已成为制约我县经济发展的关键性因素之一。如果不尽快采取相应的对策，促进我县经济社会又好又快发展的“短腿”将日益显现。

一、人才资源状况

1、专业技术人员

目前，全县有各类专业技术人员8910人，其中，高级职称194人，占人才总量的2.2%，中级职称2189人，占人才总量的24%，初级职称6527人，占人才总量的73.2%；大专以上学历4456人，仅占人才总量的50%，中专学历3564人，占人才总量的40%，高中以下学历890人，占人才总量的10%；35岁以下4009人，占人才总量的45%，36岁-45岁2138人，占人才总量的24%，46岁-55岁1782人，占人才总量的20%，56岁以上的981人，占人才总量的11%，享受国家和省特殊津贴4人。

2、乡土人才

据统计，我县拥有各类乡土人才1450人，其中大专以上学历196人，占13.5%，中专以下学历1254人，占86.5%。

3、引进人才

近年来，我县一些民营企业共引进高级职称、博士、硕士等高级人才10人，其中，福田公司从北京大学引进企业管理硕士1人，月亮山化工有限公司从浙江大学引进理学博士2人，硕士学位高级工程师1人，高级实验师1人，罗桥康达制药有限公司从南京医科大学引进医学博士1人，富源实业有限公司从江苏无锡引进高级工程师1人，弘耀光学水晶有限公司从南京理工大学引进高级工程师、研究员3人。

二、存在的主要问题

1、人才结构不合理。在城镇与乡镇分布不合理，城镇专业技术人员5970人，占人才总量的67%，乡村专业技术人员2940人，占总量的33%。

2、学历结构不合理。目前，大专以上学历比例偏低。工交行业中本科以上学历仅占5.8%。

3、年龄结构不合理。虽然已基本形成了梯次结构，但由于近些年由于大中专毕业生取消指令性分配，除教育、卫生等部门外，人员年龄结构存在老化现象。

4、区域分布结构不合理。人才在各种经济成分所有制单位中分布不合理，国有单位专业职称8815人，占人才总量98.8%，民营、个私企业只有95人，只占人才总量的1.1%。专业结构不合理，文教卫生专业技术职称人员6471人，占人才总量的72.6%，其他行业2439人，占人才总量的27.4%。同时，在我县的农业、环保、建设、规划等部门具有本科以上学历、

高级职称的人才严重不足;具有硕士、博士学位的高层次人才更是凤毛麟角。急需人才青黄不接。目前,许多单位缺乏懂管理、会技术的高级人才,出现管理水平远远滞后于发展速度的现象。

5、人才流失趋势仍未得到遏制。近年来,我县有15名中级职称以上人员向沿海经济较发达地区流失,有18名名牌高校毕业生将人事关系挂靠人才中心而到外地谋业。人才的流失不仅给用人单位造成了损失,也对我县的对外形象产生了负面影响。

6、人才配置的市场化程度低,人才浪费现象比较严重。据调查,我县现有各类人才基本上是改革开放以来大、中专院校毕业生按计划被分配到行政、事业单位的,人才配置基本上以行政手段为主,难得考虑市场需要,其结果,一方面一些单位人才无用武之地,另一方面一些单位,尤其是企业、个私经济缺少管理、科技、实用等人才,人才作用没有得到应用的发挥。

三、主要对策

1、编制人才发展规划。按照社会经济发展的规划,来考虑紧缺人才急需人才、领军人才、乡土人才的扩充引进和培养。加强人才资源统计与需求预测,不断完善统计方法,增加统计和需求预测工准确效可信度。注意人才工作的特殊性、政策性和个性化,把有限的人力和数量不多的投入用在刀刃上。注意把握引进高级人才与培养初中级人才相结合,既要重点引进学科带头人、领军人才、高层次人才,又要注意培养初中级人才,形成“金字塔”形式。要把引进人才和使用本地人才结合起来,注重现有人才潜力的发挥,给多方面人才以更多的施展才华、脱颖而出的机会。把总体规划和分项实施结合起来,从实际出发,以顺应发展的要求,又要分轻重缓急,分步实施,稳步推进人才工作。

不现实的，不扩实或扩实得太少，就难以改变青黄不接的现状，不能基本满足修水发展的需要。因此，要有计划地选聘大中专毕业生充实生产第一线，有重点引进专业技术人才，建立人才库，进一步摸清我县人才的需求总量，要通过选招、聘用、引进、调整、流动等方式，逐步改善人才队伍的专业结构、年龄结构、知识结构。重点要引进现代与我县经济社会发展相匹配的高新技术产业(有色金属冶炼、太阳能光伏)、效益农业、旅游业以及规划、城市建设等重点工程领域的专业技术人才、经济管理人才，懂技术善经营的复合型人才，拥有专利和特殊技能人才。注意培养发展农村乡土人才，制定有利于乡土人才成长的工作机制和培养计划，在农村培养一支“不走的”科技明白人队伍。

3、建立人才激励机制。制订引进人才、调动人才积极性的优惠政策措施，真正做到用优惠政策引人，凭本事贡献用人、用感情、环境留人。对于各类人才，包括引进的、本地的，政治上同等看待，经济上一视同仁。要提高人才的政治地位，要尊重各类(20xx最新招商引资情况调研报告)人才的劳动和创造。首先要从政治待遇上体现人才价值，设立特殊贡献奖、政府特殊津贴、科技进步奖，奖励有突出贡献的人才。把优秀人才选拔到各级领导班子中，特别是业务部门要配备专业技术副职，重点技术部门也可以总工程师、总农艺师、总会计师等享受相应的职级待遇。要改善各类人才的生活待遇，保障他们基本的工作条件和生活条件，帮助他们解决工作、学习、生活和配偶、子女就学、住房等方面的困难和问题。对各类人才，待遇上从优，工作上也要从严要求，奖罚分明，对各类人才要进行严格考核，使他们学以致用、发挥作用。要加强对人才的政治思想教育，全方位进行人生观、世界观、价值观和科学发展观教育，培养为科学献身的拼搏精神、奉献精神，鼓励他们为上饶县发展贡献聪明才智。

4、实施引才引智工程。实施引才引智工程是解决我县紧缺人

才，改善人才队伍结构，快速提升我县人才队伍质量的行之有效的办法。要把引才引智与招商引资上项目有机结合起来。从创新机制入手，不断完善人才引进政策，制定引人引智的若干规定，打通人才引进绿色通道，实行人事代理、“先落户、后就业”和奖励政策。建立柔性引人机制，打破人才单位部门所有的禁锢，不断冲破人才引进、流动的编制、身份、所有制等障碍，实现人才资源社会化。完善外来人才聘用证的办法，通过鼓励各类高层次人才到我县从事兼职、咨询、讲学、科研技术合作和技术指导等方式，引进我县的急缺人才。通过引人生财、引智生财，来推动经济发展和社会进步。

5、强化人才培养提高。要制订全县人才继续教育培训规划，各行各业也要有培训计划，用人单位要坚持“学用一致，按需施教”的原则，采取多种形式，抓好人才继续教育培训工作，坚决杜绝假文凭、假论文、抄试卷的现象。假文凭、假职称高职低能，实际上也是一种腐败现象。要培养真才实学的人才，培养求真务实的人才。在抓好本地继续教育培训的同时，要有计划地选送重点人才到高等院校，科研院所深造。培养自己的领军人才、高层次人才。聘请高层次人才来我县讲学，科研和技术合作，使我县人才和专业知知识，不断得到补充更新，拓宽和提高，人才队伍的整体素质有一个大的提高。

6、搭建人才发展平台。搭建人才交流机制。要建立人才市场流动机制，建立人才信息库，掌握我县人才的需求总量，进行综合分析，为政府当好参谋。建立人才信息网，通过互联网发布人才需求信息。为人才交流牵线搭桥。建立人才评价机制。建立以业绩为核心，由品行、知识、技能为要素组成的评价体系，对人才进行综合评价，评价结果与人才的政绩档案、职称评定、工资待遇，使用提拔挂钩。评价可分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次。连续二次不称职的，人事部门可缓评，用人单位可缓聘。评为优秀的可给予奖励或提拔重用。建立人才服务机制。鼓励专业人才与发展产业挂钩，每个有专业职称的人才可联系一项产业，联系一个企

业，联系一个项目，联系3—5户农户，进行科技帮扶，鼓励专业人才进行有偿服务，为发展经济贡献自己的聪明才智。

7、加大人才发展投入。要不断加大人才投入，改善人才工作基础条件，为人才创造发挥作用的条件。要建立政府、企业、社会多位一体的人才投入机制。县财政不断增加科技和人才投入。设立人才发展基金。建立以企业为主体的科技创新开发机制，与科研院所和高等院校建立产学研联合体。企业要不断增加r&d(研究和开发)经费，逐步达到占销售总额的3—5%以上。建立科技发展基金，用于支持各类人才进行重大科技成果推广，转化和引进技术的再开发，拓宽投入渠道，吸纳社会资金，发展人才事业。农业综合开发、企业技改经费、重点工程建设、老建扶贫等项目，要划出一定数量的资金用于各类人才进行科技开发和扶智工作。要加快和科技基础设施建设，重视科技的图书资料和科技档案、科技信息体系建设，建立人才培训中心，为人才培训、交流、咨询和科技成果展提供场所，为各类人才提供用武之地。

人才引进工作总结篇二

目前我公司正处于快速发展阶段，为建立和完善公司人才培养机制，通过制定关键岗位继任者和各类人才甄选计划以及岗位轮换计划，合理地挖掘、开发、培养后备人才队伍，建立人才梯队，为公司可持续发展提供人才资本支持。

一、目标坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策

二、适用范围院校优秀毕业生(大专、本科生、研究生)

三、主要内容

《后备人才的甄选》

一、甄选资质及能力：

- 1、基本条件通过个人材料进行分析。
- 2、关键资质通过结构化面试等形式进行分析(与人有效地沟通、问题分析判断能力及决断力、计划组织能力、应变能力、创新能力、是否有团队合作能力、承受工作压力能力)。
- 3、综合素质可借助一些心理测评软件进行测评(性格特征、职业倾向、综合能力、心理测试)。
- 4、物业系统可根据技能标准做出适当调整。

《岗位轮换》

主要针对具有培养潜质的人员，目的在于为公司培养综合能力较强的复合型人才，做为公司储备干部后备人选。

一、轮岗周期

物业部门轮岗周期原则上一般为三个月，行政岗位一般为六个月。具体岗位时间由各部门根据实际情况来确定。轮岗的前提条件首先是必须胜任目前本职工作。

三、轮岗与晋级的关系

所有后备人才必须在轮过2个以上岗位才能晋级为公司中层管理人员。

四、轮岗审批

- 1、各部门内部轮岗：由各部门自行审批——报行政人事部备案；
- 2、跨部门轮岗：由各部门提案——行政人事部审核——总经

办审批。

五、轮岗人员管理

1、跨部门岗位轮换人员编制仍属于派出部门，轮岗期间的考核工作由新部门考核，但必须将考核结果反馈给原部门，作为年度绩效考核的依据。

2、轮岗结束后，轮岗人员应立即提交书面报告(总结)，交轮岗双方部门。

《后备人才考核评价》

一、考核原则：坚持事实求是、客观公正、注重实效的原则

二、考核方式：参照公司各岗位用人标准。(不及格、合格、优秀、)

考核内容：

1、自评

2、同事互评

3、上级领导评价

4、选择性评价

《晋升与淘汰》

一、基本原则

1、素质与能力并重原则

2、逐级晋升和薪酬晋升相结合的原则

3、有升有降的原则

二、晋升条件

- 1、新员工在入职后经过岗位培训上岗，进入试用期。
- 2、经过考核转为正式员工。
- 3、能高效地完成上级部门交待的各项事务。
- 4、具备较强的适应能力和潜力。

三、淘汰

- 1、在职期间，未完成上级交待的各项工作的。
- 2、经转岗，仍无法适应工作岗位的。

人才引进工作总结篇三

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。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。

人才引进工作总结篇四

(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 and 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。

人才引进工作总结篇五

甲方：

_____市_____集团_____路_____代表：_____

乙方：_____

委托代理人：_____，_____市_____律师 乙方_____于_____年_____月_____日_____，不慎受伤，现已基本治愈。就其医疗费，护理费，伤残补助费等经甲乙双方协商一致，达成如下协议：

- 1、 医疗费用由甲方到医院付清，与乙方无关。
- 2、 甲方一次性支付给乙方一次性工伤补偿金、医疗补助费、伤残就业补助金、工伤期间工资、伙食补助、医疗费、经济补偿等各项费用共计人民币_____元，于_____年_____月_____日付清。
- 3、 甲乙双方签定此协议后不得再因此事发生任何纠纷。
- 4、 本协议一式三份，自双方签章之日起生效。

甲方：_____乙方：_____

协议签字生效日：_____年_____月_____日

人才引进工作总结篇六

以催生中小企业，促进非公有制经济发展为目的，以逐步完善和提高中小企业创业人才、高技能人才的培训环境、培训条件、培训数量、培训质量为目标，促进和带动全县中小企业做大做强，充分发挥和完善中小企业创业培训基地建设的

带动作用，通过企业员工、青年农民在岗及岗前知识技能培训，努力培养一批县域经济带头人、优秀青年农民企业家、合格的中小企业管理人才、创业人才和高素质的中小企业员工队伍，以加快农村工业化步伐，推动全县中小企业又好又快发展。20xx年按照市中小企业局下达的人才培训工作任务，全年培训各类人才4000人以上。

根据我县中小企业发展特点和人才需求趋势，今后一段时间，开展以下专业知识为内容的人才培训：

- 1、以岗前和在岗专业技能为主的技能型人才培养；
- 2、以各类工程专业技术为主的专业技术人才培养；
- 3、以激发群众创办中小企业为主的创业人才培养；
- 4、以中小企业经营管理知识为主的管理人才培养；
- 5、以产品营销策略为主的中小企业营销人才培养；
- 6、以新产品、新技术研发和应用为主的科技人才培养；
- 7、以企业标准计量、质量管理为主的管理型人才培养；
- 8、以中小企业安全生产为主的安全管理型人才培养。

根据我县中小企业发展的实际情况，对县域经济发展具有促进带动作用的支柱行业、支柱产业以及有培训需求的中小企业员工、管理者、专业技术人员、青年农民及有志于中小企业创业者等，进行全方位的专业技能和知识的辅导培训服务。

在充分利用我县中小企业创业培训中心(培训基地)现有师资力量基础上，我们将根据全县中小企业人才发展需求的之

实际，适时聘请国家、省、市有关单位和大专院校专家教授以及本地区各行各业涌现出来的成功人士、乡土人才、典型人才和优秀中小企业管理人士，作为全县中小企业人才培训工作的师资保障。

计划分几个月集中一段时间，分期、分批做好下列各项培训工作：

1—3月份：中小企业员工技能培训1500人；

4—5月份：中小企业创业知识培训1000人；

8—9月份：中小企业管理人才培训1000人；

10—11月份：中小企业工程技术培训500人；

全年累计培训以上各类人才4000人以上。

彬县中小企业局将与彬县中小企业服务中心、县职业教育中心联合，采取灵活多样的培训方式，结合我县中小企业的类别特点、行业结构、产业布局、园区建设和规划现状等，充分发挥中小企业培训中心(培训基地)的主体地位和功能优势，对县域内所有的培训对象按行业类别、职业特点，并以企业现场培训与基地集中培训相结合的方法，进行分期、分批、分类、分专业、分区域轮流开展培训。

我局负责对人才培训项目的总体领导和业务指导；负责对培训项目的组织实施及建设工作负总责，并定期对培训工作实施情况进行监督检查。彬县中小企业服务中心负责培训工作的具体建设实施、人才培训工作方案和培训计划的编制及培训业务的具体开展工作。

各项培训将以理论教学和现场教学相结合的方式进行。

1、理论教学平台：

充分利用彬县中小企业创业培训基地，在不断完善现有设施和管理的基础上，实时开展理论教学和多媒体教学以及辅导培训工作。

2、现场教学平台：

根据每期人才培训的具体内容和培训工作的实际要求，在我县选取具有一定教学培训条件的支柱行业、支柱产业、龙头企业、品牌企业作为现场教学培训平台，开展切合我县实际的一系列后备人才的现场教学培训工作。

充分利用现有基础设施和基础资源的前提下，对中小企业培训基地已有的教学培训平台、教学设施、教学仪器、教学用具、电教设备等硬件设施逐步加以更新、添置、扩大和完善，并逐步建立健全和完善以彬县中小企业创业培训基地为依托的完整的中小企业配套服务体系。

通过彬县中小企业创业培训基地的逐步建设与完善，将彻底改变现有的人才培训能力，进一步提升我县人才培训规模和水平，预计年可新增培训人数500人以上；这对改善全县中小企业人才培训环境、促进全民创业和中小企业又好又快发展，将起到一定的积极作用和推动作用。