

演讲稿人物 企业人才引进方案(汇总5篇)

演讲比朗诵更自然，更自由，可以随着讲稿的内容而变化站位。一般说来，不要在演讲人前边安放讲桌，顶多安一个话筒，以增加音量和效果。那么演讲稿该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面是小编为大家整理的演讲稿，欢迎大家分享阅读。

演讲稿人物篇一

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才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；

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。

演讲稿人物篇二

乙方：_____

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。

演讲稿人物篇三

2. 具有高级职称的人员，年龄在50周岁及以下，有广州社保缴纳记录。

目前有优势的中级软考证书有《系统集成项目管理工程师》，有优势的高级软考证书有《信息项目管理师》。

建议学历低、积分不多的朋友选择考职称入户广州，这是相对来讲比较简单的入户方式。

二、学历入户

3. 博士入户：年龄在50周岁以下(含50周岁)，有缴纳广州社保记录。

三、积分落户

申请入户广州市须同时符合以下条件：

1. 年龄在45周岁以下；
2. 持有在广州市办理的《广东省居住证》，且在有效期内；
3. 在本市合法稳定就业或创业并缴纳社会保险满4年；
5. 近5年未受过刑事处罚。

__需注意的是，积分入户有相关的排名规则：

2. 分值相同时按照在本市缴纳社会医疗保险时间排名；

4. 凡经两轮排名后排序相同，作并列排名处理，凡并列排名者具有同等积分制入户资格。

四、 高技能人才入户

持有产业发展急需的行业紧缺工种目录资格，年龄在40岁以下，缴纳广州社保12个月。

五、 留学生落户

在国(境)外院校获得学士学位，40岁以下，缴纳6个月广州社保;在国(境)外院校获得硕士学位或具有海外硕士研究生学历，45岁以下，缴纳6个月广州社保;在国(境)外院校获得博士学位或具有博士研究生学历，50岁以下，缴纳6个月广州社保。

注：获得国(境)外硕士及硕士以上学位的留学人员，申办时须在本市引进单位有社保缴费记录(五险同参，无需连续6个月)

演讲稿人物篇四

为进一步优化学校教师队伍结构，学校研究决定公开审查引进高层次人才。为确保人才引进工作进行顺利，特制定如下方案。

高层次人才引进工作严格按照公开、平等、竞争、选择优秀的原则，按照公告、申请、资格审查、审查、体检、政审、公示、录用审查的程序进行。学院成立高层次人才引进工作领导小组，全面负责此次人才引进工作。

计划公开引进4至10名高级人才。

1. 符合我校人才引进分类的五种高层次人才

4. 综合素质高，业务能力强
5. 具有正常履行职务的身体条件
6. 原则上引进人才年龄不超过45周岁。

(一)注册。

1. 注册时间:20xx年全年。

2. 注册资料:

(一)填写《贵阳学院引进高层次人才申请表》

(2)个人简历和身份证;

(4)近5年的教育、科研成果、获奖情况等证明书。

3. 注册方式:在线或现场注册。

邮箱:

现场申请地址:

(二)资格审查。

根据应聘情况，组织、人事部门与教育院(部)和相关职能部门审查应聘者是否符合职场所需的资格条件，资格审查贯穿引才的全过程，在任何阶段发现应聘者不符合职场需求的情况下，取消应聘资格。

(三)审查。

评价由高层次人才引进工作领导小组具体负责组织实施。主要采用试教与面试相结合的方式进行审核，内容包括应聘者

对专业知识的把握情况、实际操作能力、语言表达能力、反应与应变能力、工作态度、求职动机等，审查结果由高层次人才引进工作指导组审议后，在贵阳学院引进高层次人才应聘表、贵阳学院引进教师听课情况表上签署意见，根据综合成绩优秀录用。

(四) 学校党委研究讨论。

审查合格者在引才集团办公室总结审查后，委托学校党委讨论是否引进研究。

(五) 体检和调查。

1. 体检:根据国家、省招聘公务员体检标准，在市级事业单位管理部门指定的医疗机构进行。体检结果由主检医生审查，制定合格或不合格的结论并签字，按医疗机构的印鉴。体检费用由申请人自立。如果第一次体检被确认不合格，本人可以申请，在学校领导小组同意后再审查。

(六) 公示、审查和备案。

1. 公示:综合评价、考察和体检结果，学校党委研究确定引进对象，进行公示，公示期为5个工作日。

2. 审查批准:公示无异议的，向贵阳市人才提交请示，附有引进对象的基本情况、学历学位证书、最高学历认证证明书、职务证明书、审查、考察、体检和公示结果等相关资料。经中共贵阳市委人才工作领导小组审定同意，附引进批准，报市编制和市人力资源和社会保障局。市编制和市人力资源和社会保障局根据请示、批准等资料进行招聘手续。

3. 备案:招聘工作结束后10个工作日内向贵阳市人力资源和社会保障局报告相关资料。

演讲稿人物篇五

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，____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，动态调整副科级以上后备干部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名副科级以上党政人才。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名专业技术科级以上领导干部的目标。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。