

人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结(精选5篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇一

一年来，在局党组、局务会的正确领导下，上级业务部门的大力支持下，我们克服人手少，事情多、杂等困难，较好完成了20xx年度各项工作任务。

我局有12个直属事业单位，实有在职人员129人、离退休人员79人。在职全额人员中有专业技术人员112人，其中高级职称5人、中级职称43人、初级职称18人、技术员1人、一级技师1人、二级技师6人、高级工14人。

1、认真履行工作职责，做好人事日常工作。及时、准确办理干部职工的工资调整、职称晋升、考工定级、档案整理等工作；做好人事方面新政策的宣传工作；协助做好党员、老龄、党的群众路线教育活动回头看工作和局作风大提质活动。组织申报中级职称4人，初级职称3人。认真做好专业技术人员的职称续聘和工勤人员晋升工作。3名通过评审晋升为助理农艺师。

2、及时做好事业单位法人和机构代码年检和换证工作。完成了我局十二个直属事业单位的法人变更和机构代码年检工作。

3、认真做好全局干部职工信息采集工作。

4、及时做好乡镇（街道）农业综合服务中心农技岗位竞聘上

岗和农技站落聘人员养老保险和医疗保险工作。

5、协助局群众路线教育实践活动回头看资料整理和其他相关工作。

6、完成农作物良种推广中心岗位设置工作，并对农作物良种推广中心人员进行晋级调资工作。

7、根据县人力资源和社会保障局文件要求，做好我局专业技术人员“创新能力培养与提高”培训工作。

8、及时准确的做好各类表格的上报工作。全年共上报各类表格近132份，做到了填写清晰、数据准确、报送及时，得到上级业务部门的好评。

9、认真完成上级业务部门和局领导交办的各项临时工作。

今年，由于工作人员少、任务重，涉及人事工作的方方面面，有些工作离上级要求目标还有一定的差距，有待进一步加强。

根据本股室的工作职责，明年主要做好以下几项工作：

2、继续做好全局干部职工的思想、政治工作，确保大局稳定。

人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇二

在市委、市政府的正确领导和关怀下[]20xx年我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

（一）坚持以人为本的原则，人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之重，在市委、市政府的大力

支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状□ 20xx年3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织20xx年全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式。

一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素质人才队伍。为此，我局人才工作领导小组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人员匮乏问题。

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探xx县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长（主任）基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照卫生部、国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元□icu主任张牧成，被授予“xx市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了□xx市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医

学重点学科建设工作，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个；市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病评估价值的循症研究”为xx市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级医院进修学习□20xx年仅市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新20xx最新卫生局人才工作总结20xx最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作□□□20xx年xx市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在xx市中医院、市新安医学研究中

心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学院毕业生为学术继承人。

20xx年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇三

1. 改善方面□xx年工作中我共完成改善16项，改善金额达1.1万余元其中现场改善“盖板凹坑防护改善”和“防护踏板安全改善”消除安全隐患，提高作业效率，降低卫生清扫时间，其收益达到3553.53余元，设备改善其中有“夹具防护改善”和“油缸防护改善”防止操作失误导致设备损坏，延长设备使用寿命，为公司节约资金4286.余元。

2. 设备方面：在日常工作中班前和班中对设备认真点检，曾发现夹具油管接头松动4次，液压机过热和夹具压紧块螺丝松动和定位销脱落以及焊机电源线裸漏等异常，经过及时报修，消除了生产过程中的异常停线130分钟，减低了异常停线率，修班后对设备彻底执行清扫清洁，并通过清扫对设备进行点检，发现异常及时解决。

3. 安全方面：作为一名后备人才，带领机组消除安全隐患4项，现场安全改善5项，优化了作业现场的环境，参加班组qc改善小组《消除d22左纵梁歪拉斜吊》改善消除了安全隐患，降低步行次数30步，节约资金3500余元。

4. 士气方面：积极参加车间后备人才培训，以车间优异的成绩参加公司监督者培训。在休息时间，和同事交流我对设备点检及保养的方法以及做6s的目的和重要性。积极支持班组工作，完成班组交给我的所有任务。和班组成员进行沟通，了解每一位同事的状态，对状态不好的同事进行思想上的交流，从思想上正确引导他们，帮助他们。

5. 参加活动：曾在xx年底参加公司春节晚会开幕式，凭借我们出色的表演取得了开幕式奖。xx年积极参加公司和车间组织的活动：太极拳、跳远、跳绳、踢毽子等。通过活动增加了班组的活力，更凝聚了班组里不可或缺的团队力量。xx年积极参加车间，公司组织的各项活动：11月份参加公司组织的太极拳比赛。

xx年荣获优秀员工，设备先进个人，和co2焊接技术比武13名等荣誉称号。

人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇四

医院成立了人才培养管理组织，有计划、有目的培养各梯队人才，科教科根据学科建设需要，制定了继续医学教育、外出进修、外出短期培训、业务学习、三基三严培训及考试等计划，并规范落实各项激励机制，奖励人才的科研开发、新技术的应用、新项目的开展、论文发表、在职学历提高，并按规定予以奖励，严格各项审批制度，促进人才培养工作有序进行。

1、组织院内卫技人员继续医学教育，每月定期开展业务讲座，授课老师主要由副高以上职称人员担任，结合新理论、新方法、新技术，精心准备课件。ppt不断更新医学理论知识，按照计划并配合中心工作进行院内业务学习，共举办12次，对医疗法律法规、抗菌药的合理应用、医院感染、核心制度等进行了培训，参课率大于90%，提高了全院医务人员业务水

平和急诊急救救治水平。

2、狠抓“三基三严”的落实，认真组织全院性“三基”理论考试，以促进自觉学习的习惯，每次考试试题包括江苏省三基内容、业务学习内容以及核心医疗制度，组织全院季度三基考试4次，创建二级医院工作阶段，每周组织三基考核，合格率大于90%以上。

3、九月份对包括临床、护理、药剂专业共13名新职工，进行了岗前培训，对医院制度、职责、法律法规、核心工作制度、医疗及护理安全、院内感染等知识培训，培训课程结束之后，科教科组织对新职工进行岗前培训内容的考核，全部合格。本次培训受到新员工们的欢迎，对参加这样的岗前培训感到很有收获，在以后的工作为严格要求自己，积极投身到医疗卫生事业，不断实践、不断提高自己，与医院共同进步。

4、鼓励参加在职学历教育，年内医技科室有三名人员就读本科毕业，护理有1人就读本科毕业，1人就读大专毕业，院内尚有10余名以上卫技人员在读本科或专科学历教育。

5、学科带头人、科主任、高级职称卫技人员每月组织科室业务学习，学习有记录，结合疑难病例讨论、死亡病例讨论、查房等活动提高了学习效果。

1、积极参加市内外各种学术活动、学术会议164余人次，其中管理类岗位培训46余人次，开阔了眼界、更新了知识，部分新技术已在临床得到了应用。

2、送外进修（医疗）7人，进修结业回院6人，分别在南京的军区总院（进修骨科）、上海中山医院（进修心内科）、江苏省肿瘤医院（进修肿瘤科）无锡妇幼保健医院（进修妇产科、腹腔镜）、无锡市人民医院（进修儿内科）宜兴市人民医院（ct肠镜）进修。结业回院人员，将外院先进技术用于临床取得了良好的效果。

3、积极支持和鼓励各科室科研活动和新技术、新项目的开发应用，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持。

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，年内发表国家级核心期刊8篇，省级核心期刊2篇，如“二孔法腹腔镜阑尾切除术31例报告”、“剖宫产术后伏笔切口子宫内膜异位症的临床分析”等。国家级每篇奖励500元，省级每篇奖励300元，全年论文奖励5500元。在全院营造浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围，以促进卫技人员自觉进步，人才的快速成长。

医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争，人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

人才工作总结和人才工作打算 人才工作总结篇五

广义的人才工作，是指做好人才开发的有关工作；狭义的人才工作，是专用名词，特指新时期新阶段，党和国家大力开发人才资源的重大决策，。下面是小编搜集整理的2016年人才工作总结，欢迎阅读。更多资讯请继续关注2016工作总结栏目！

2016年，市委宣传部在市委、市政府的正确领导下，以科学发展观和科学人才观为指导，深入贯彻落实省、市有关人才工作文件精神，紧紧围绕2016年全市人才工作重点目标任务，紧密结合宣传文化系统的实际，坚持党管人才原则，积极推进人才强市战略，着力优化人才成长环境，不断创新人才工作，全市宣传文化人才队伍总体实力显著提升。

1、坚持党管人才原则，加强人才工作组织领导。市委宣传部

始终牢固树立人才资源是第一资源的理念，把人才工作摆在突出位置，市委常委、宣传部长陈越强多次召开部务会议研究全市宣传文化系统的人才工作，并在年初的全市党建工作会议上提出要求，作出部署。及时调整充实了市宣传文化系统“四个一批”人才工程领导小组组成人员。市级新闻媒体大力宣传省、市有关人才工作文件精神，宣传我市人才强市战略对全市经济社会发展的重要性以及在全市经济建设中涌现出来的先进典型事迹，努力在全市营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，为各类人才成长创造良好的环境。

2、拓宽人才培养渠道，建立健全人才培养机制。紧密结合根据宣传文化人才特点，积极探索构建宣传文化人才培养新模式。一是拓展宣传文化人才来源渠道努力优化人员结构。2016年全市宣传文化系统通过各种方式招聘选录引进优秀人才90余人，其中硕士研究生及高级职称以上人员10人；市委党校重点引进区域经济学、产业经济学和行政管理等专业硕士及以上学历人才充实教师队伍。市文化局既组织人员赴外地招聘高校毕业生，也把眼光瞄准本地，注意加强与市级机关、县(市、区)兄弟单位的人员交流，采取公开遴选、公开选拔等形式吸收政治素质好、业务能力突出、工作经验丰富的同志到文化系统工作。嘉报集团面向全国招聘素质精良、结构合理的职业新闻人队伍。二是创新宣传文化人才选聘机制。扎实开展了第二批嘉兴市宣传文化系统“四个一批”人才选拔、表彰工作。在全市宣传文化系统选拔表彰了20名在社科理论、文化文艺、文化产业经营管理、新闻出版做出杰出贡献的人才。认真做好了全市优秀民间文艺人才的挖掘、选拔工作。全市有82名优秀民间文艺人才入选第二批浙江省“优秀民间文艺人才”，并受到省委宣传部表彰和奖励。细致做好全市宣传文化系统2016年浙江省有突出贡献中青年专家推荐选拔工作，经过遴选，有2名人选入选申报省委宣传部。积极在全市宣传文化系统开展干部竞岗选聘工作，让有能力的宣传文化干部走上领导岗位，一年来共新提任中层干部24人，其中正职12人。三是完善育人体系提升人才素质。积极健全完善人才培养体系，通过短期学习培训、挂职

锻炼、学术交流、学历提升等方式，助推宣传文化人才成长和能力提升。2016年举办了全市镇(街道)党委委员培训班、学习贯彻党的十八届三中全会精神培训班和文化产业专题培训班，全市300名宣传文化干部参加了培训。嘉报集团继续通过举办文化素质提升大讲堂、与高校合作点评、组织培训和异地采访等活动，提高采编人员和文化产业经营骨干业务素质。嘉广集团通过“以评带训”及“请进来”、“送出去”等活动，分层次、分类别、形式多样，抓好人才培训。市文化局对全市现有的镇(社区)专职宣传文化干部进行系统培训，创新培训内容，完善培训机制，整合培训资源，针对培训人员的具体情况，分期分批进行专业培训，提高专兼职结合的基层文化队伍素质，提升服务能力，全年共举办队伍培训1100次，参加人数6367人次。

3、树立大宣传理念，统筹宣传文化系统人才工作。坚持把推进社会主义核心价值体系建设、创作精品力作、深化文化体制改革和加快文化事业产业发展等重点工作与加强宣传文化人才工作有机结合，在开展宣传文化人才培养的同时，兼顾高级人才推荐工作，倾力打造适应我市全面协调、可持续发展要求的人才队伍。一是做好高级政工人才选拔培养工作。根据省里文件，在全市开展选拔推荐报名工作，指导好有关人选的材料准备，并组织他们参加培训，组织专家对各地推荐的人选进行认真的评审，今年有9名同志被省委宣传部评为高级政工师。二是做好新闻人才的选拔工作。扎实在全市宣传系统开展新闻职称评审工作，举办好新闻人才培训班，有120名新闻人参加了培训，组织专家评委对今年申报的110人新闻专业人才进行认真的评审，有108人通过了评审。三是做好政工人才的选拔工作。在全市从事政治思想工作队伍中选拔优秀人才，全市共有78人申报了政工职称，有72人通过了严格的评审。

1、壮大人才队伍。加快培养人才，组织实施好“嘉兴文化人才培养工程”，积极做好国家级、省级奖项的评选推荐工作，加大对文化创新项目和科技成果的奖励，努力形成发现一批、

培养一批、评选一批、储备一批的工作格局。加快引进人才，坚持多渠道多领域多方式引进人才，实施重点人才引进工程，着力引进高学历、高职称、高技能宣传文化人才，特别是博士研究生的引进和培养，着力引进高端人才和急需人才，

资料共享平台

□人才工作总结□(<https://>)□

2、提高人才质量。抓好领军人才培养，通过业务研修、资助专著出版、举办作品研讨和成果展示等方式，对骨干人才进行超常规培养，提升领军人才创新创作能力和团队组织能力。抓好青年英才培养，通过给项目、配导师、搭平台，每年重点扶持一批青年英才。加强队伍的思想作风建设，引导广大文化人才扎根人民群众，坚守职业道德，追求德艺双馨。

3、优化人才结构。加大优秀文化企业家培养力度，依靠他们的引领，把文化企业和文化产业做大做强。加大复合型人才培养力度，加快建设一支既熟悉文化又会经营管理的复合型人才队伍。加大新型专业人才培养力度，特别是加快培养一批掌握现代传媒技术的新型专门人才和政治过硬、外语娴熟、懂国际宣传规则的对外宣传文化人才。

4、落实人才待遇。充分用好奖励扶持政策。落实嘉委[2016]34号《关于推进文化强市建设的若干政策意见》，进一步细化考核奖励办法，完善文化扶持政策和人才激励机制，鼓励文艺创作，促进精品生产。利用嘉兴市文学艺术成果奖、嘉兴市文化发展工程重点特色项目扶持资金等政府奖项，加大对文艺人才、文艺创作和文化特色项目的扶持力度。同时，发挥专业技术带头人、宣传文化系统“四个一批”人才、市“十佳文艺工作者”等人才选拔平台的激励和引导作用，提升广大文化工作者创造力和工作积极性，营造文化业务工作争先创优的良好氛围。

4、夯实人才基础。牢牢抓住贯彻落实党的十八届三中全会精神和省、市精神的有利契机，把强化镇(街道)、村(社区)宣传文化队伍建设作为重点，配齐配全专兼职宣传干部队伍，确保宣传文化工作在基层有分管领导、有专兼职队伍、有阵地、有活动、无盲区。倡导和支持名家名师通过组建工作室、举办培训班、拜师收徒等，加强对青年人才的培养和扶植，广泛开展文化创意团队创建活动，积极抢救高龄民间文化传承人，充分发挥文化领军人才的引领带动作用。

xx年，我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据《**区“xxx”人才发展规划》对分解到我司的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位 and 责任单位联席会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

根据各级会议的要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车

道”。

一是整合资源抓培训。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，完成农村实用技术和劳动力转移培训207期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。

三是人才工作环境进一步优化。

人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，我区为吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。
