# 输出型人才大纪实（含5篇）

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-10

*第一篇：输出型人才大纪实输出型人才大纪实最近几年，在山西省境内的职业技能教育培训学校培养的劳务输出型人才成了劳动就业市场上的“香饽饽”。为了提高技校的就业率，基本上都会与省内外的一些企事业单位签订一系列的就业合同，为这些学校的人才输出提供...*

**第一篇：输出型人才大纪实**

输出型人才大纪实

最近几年，在山西省境内的职业技能教育培训学校培养的劳务输出型人才成了劳动就业市场上的“香饽饽”。为了提高技校的就业率，基本上都会与省内外的一些企事业单位签订一系列的就业合同，为这些学校的人才输出提供了一系列的措施和保障。学校组织人员进工厂，跑公司，广泛考察某些企业的环境和工作、生活待遇，有选择地与国内外大的集团和公司签订了用人合同，按需施教，“订单”培养。有些用人单位因为已经招聘不到应届毕业生，纷纷要求签订明年的“人才订单”。在省内外的一些企业的人事部经理说：“我们那里缺少的就是技校培养的‘灰领人才’，这里培养的学生综合素质高，在企业中能下得去，吃得苦，用得上，留得住，能独当一面。”在每年的毕业大季，一些职业技能学校通过举办供需见面会、人才洽谈会、校企联合办学等形式，为山西省内外输送技能型“灰领人才”。

最近几年，我省的输出型人才的就业方向大致是：东南沿海地区，周围省市的大型超市，工厂，企业等。

**第二篇：人才输出项目计划书**

人才输出项目计划书

前言：人力资源的开发与培养作为当今社会发展迅速的一个行业，其重要性越来越为企业、高校和个人所重视。经济的发展在很大程度上取决于人才流动的活跃度。而作为在校人才的发展较整个社会的人力资源发展相对不成熟，落后于社会经济发展所需。因而为高校人才培养的发展，提供了广阔的空间。随着社会经济的不断进步，高校人才发展与培养在未来时间内的发展空间也将更为宽广。

一、SWOT分析

S---我们的优势

就高校人才发展，我公司有着丰富的经验。现已与多家知名高校合作，对高校高等人才进行培养，提供充足的个性化模拟面试，各岗位实习及见习机会。

W---现有的劣势

作为非盈利合作项目，有较多实习见习岗位起点较低

O---机会

提供实习/见习/培训/创业等各种机会，涉足于摄影、摄像、导演、数控、灯光、语言等各类媒体相关以及商务合作机会

T---威胁

由于高校人才社会经验不足，容易因信心不足等原因无法持续完成二、合作策略

我公司提供媒体及商务领域各类岗位给\*\*学院----扩展

三、组织架构

扩展

四、第一阶段目标

扩展多少多少学生获得实习见习岗位，多少学生成功踏上工作岗位等等

**第三篇：大学人才输出协议**

甲方：

乙方：

丙方：

本着相互支持、互利合作的精神，甲方、乙方与丙方经友好协商，就长期合作\_\_\_\_\_\_大学思源计划项目的有关事宜达成本协议。

一、甲方承担的工作

1、发挥学科优势和人才培养优势，帮助乙方的受援项目选拔并输送所需的专业人才，为乙方提供人才支持。

2、及时向乙方通报项目进展状况。

3、配合乙方做好项目评估的相关组织和准备工作

二、乙方承担的工作

1、向甲方及时提供有关项目的一切信息。

2、积极参加甲方举办的毕业生推介会和供需双选会。

3、通过积极参加与甲方合作的项目，协助甲方顺利完成项目，实现更长远的合作。

4、落实专人负责项目的具体实施工作，负责项目的日常管理和项目进度的考核鉴定，并向甲方反馈评估结果。

5、提供一切便利，配合甲方完成项目。

三．丙方承担的工作

1.定期保持和甲方和乙方联系，做好协调的工作。

2.甲方和乙方在项目实施过程中因科研合作产生的科技成果、成果转让以及甲方自带科研成果自主创业等涉及知识产权的问题，由甲、乙、丙三方协商解决。

四．附则

本协议一式三份，三方各执一份。协议经三方签字并加盖公章后生效。若有其他未竟事宜，由甲、乙、丙三方本着友好协商的原则，在协调一致的情况下妥善解决。

有效期从协议签署之日起至项目结束为止。有效期满后由三方协商是否续签。

甲方：乙方：受援单位

（公章）（公章）

负责人：负责人：

（签名）（签名）

日期：年月日日期：年 月　日

丙方：

（公章）

负责人：

（签名）

日期：年月日

**第四篇：创新人才工作纪实**

创新人才工作纪实

近年来，\*\*市委组织部、\*\*市人社局坚持以科学发展观和人才观为指导，牢固树立人才资源是第一资源的观念，认真落实人才强市战略，紧紧围绕县域经济发展，加大人力资源开发，加强人才队伍建设，为该市经济社会发展提供了有力的人才保证和智力支撑。该市组织部、人社局坚持“以人为本，人才优先”的工作主线，努力做到“三个坚持”即：坚持服务理念超前，坚持人才引进力度加大，坚持服务水平改善。深层次重视人才。发挥典型示范作用，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会风尚。同时加强人才工作调研，及时将人才工作新经验、新典型进行宣传推介，营造重视人才的良好氛围。

创新工作机制多途径激活人才不断创新人才引进，评价、激励机制，使肯干事者有机会、能干事者有舞台、干成事者有回报。

一是强化领导机制，增进工作合力。始终把人才工作作为部门的重点工作来抓，坚持“一把手”亲自抓，分管领导具体抓的领导机制，明确了具体工作职责，建立了领导联系人才制度。同时，主动加强与相关部门紧密协作，抓好各类人才队伍建设，形成推动人才工作的合力。

二是创新人才引进机制。该市出台了《\*\*市引进急需人才实施办法》、《\*\*市为民营经济组织提供人事人才工作服务的意见》、《\*\*市引进高层次人才优惠政策》等一系列人才引进的政策文件，制订了《\*\*市加强人才资源开发工作实施办法》，规范人才引进范围、程序和奖励政策，以市内重点项目和产业为依托，以创新创业人才和技能技术人才为重点，在调查研究的基础上发布紧缺人才目录，搭建与省内外高校的人才沟通桥梁，并出台了人才引进优惠政策，畅通人才引进“绿色通道”，吸引优秀人才到该市建功立业，2024年以来，共引进本科以上2024余名高校毕业生到\*\*工作，其中引进到企事业单位工作的全日制硕士研究生及博士生58人，同时，对引进到企业工作的高层次人才，按照不同层次可以分别享受5-10万元的安家补贴，每年可领取1-3万元的生活补贴，工作满5年的一次性给予5万元的奖励。

三是创新人才评价机制。在职称评定中不唯文凭和资历，重在解决实际问题的能力和工作业绩以及取得的科研成果、经济效益。对获得自然科学奖、发明奖、科技进步奖、丰收奖的主要完成人和采取科技手段，取得较大成果或进步的科技人员可破格申报相应的专业技术资格。

四是创新人才激励机制。先后出台《事业单位岗位设置管理办法》、《事业单位岗位聘任制管理暂行规定》等规范文件。通过实施岗位聘任、绩效考核，极大调动了部分事业单位人员的工作积极性。进一步优化政策环境，对优秀人才采取提高待遇标准，给予项目倾斜，实行成果重奖等措施给以激励，促进其更好发挥作用。

五是坚持完善政策构建人才框架。组织力量开展了全市人才资源调研活动，掌握了各类人才的分布、结构等情况，人才工作的政策体系初步形成。全面推行专业技术职务聘任制，建立“岗位管理”制度；改变事业单位用人办法，实施“合同管理”制度；探索新型的人事管理，建立“人事代理”制度等，人才工作制度体系基本建立。

提高队伍素质高质量培育人才

近年来，该市组织部、人社局坚持把培训作为提高人才素质的重要途径，积极倡导大培训、大教育的思路，突出“三个方面”的培训，努力培育高素质的人才队伍。一是抓好公务员素质能力培训。通过“初任”、“任职”培训和公务员网上学习积分考核，结合该市实际，先后组织开展了《行政许可法》、《公务员法》、《中华人民共和国突发事件应对法》、《公务员通用能力》等内容培训学习活动。不断提升公务员队伍的思想素质和办事能力。二是抓好实用技能培训。围绕市内企业发展和农民增收，健全以就业培训中心为龙头，以乡镇、村培训为支撑，以企业单位及各类民办培训机构为补充的大培训格局，针对农村实用人才、企业技术工人开展有针对性的技能培训，提高他们技能水平和就业能力。三是抓好继续教育培训。按照建设“学习型社会”要求，建立以党校、农广校和职业学校为培训主阵地，以各乡镇街道及村为为依托的继续教育培训体系，实行集中授课与网络学习相结合培训方式，不断提高了全市公务员、事业单位专业技术人员的综合素质和业务水平。近年来，培训公务员、技能人才及各类专业技术人员达16000余人。

转变工作方式全方位服务人才

在人才服务中，该市进一步解放思想，重点突出“三个转变”，全方位服务人才发展。一是由被动向主动转变。大力开展“上门式”服务。下移工作重心，能到服务单位的到服务单位开展服务，能简化手续的尽量简化手续，强化人才服务的主动性。积极推行“一站式”服务。将人事计划、公务员管理和人事代理等未进市政务服务中心的业务工作实行集中办公，达到服务对象只进一个门，办完所有事。努力探索“全程式”服务。建立对服务对象跟踪式全程服务，落实回访制度，定期征求服务对象对组织、人社部门工作情况的意见和建议，及时全面服务人才需求。二是由事本向人本转变。不断深化事业单位人事制度改革，在全市范围内全面开展岗位设置管理。在总结绩效工资改革的经验基础上，积极调查研究、精心组织实施，在全市事业单位实行了绩效工资兑付工作，合理提高了事业单位人员的收入，调动了他们工作的积极性和主动性。

**第五篇：润物软件企业人才输出合作文档**

润物软件位于南昌市，毗邻几所江西重点高校，专注于应届毕业生专业IT培训，已为软通动力，江西中小在线输送了一批优秀人才。

我们采用全小班（10人）上课，为学员与讲师更好的交流提供了很好机会，讲师对学生的专业技能严格把关，努力做到教必会。我们的讲师都是从大公司出来的重要职员，掌握着目前国内先进技术，并把重要技术传授给学生，让学员能直接上岗。

学生掌握的主要有：

软件测试：、能够掌握单机、网络环境下多种体系结构软件的测试； 2、能够在 Linux/Windows平台上，建立多种体系结构（包括数据库）的软件运行和测试环境； 3、能够掌握测试流程、缺陷管理流程，并能对测试流程实施监督和处理； 4、能够编写测试计划、设计测试用例、执行测试并填写缺陷报告； 5、能够独立或协助开发人员进行集成测试和系统测试； 6、能够使用自动化测试工具来进行各种测试。

java开发：、熟练掌握J2SE，熟练JDK大部份API,掌握常用数据结构与算法，掌握面向对象编程思想，运用面向对象思想进行项目设计； 2、熟练掌握HTML，javascript（jquery）,CSS,XML,JSTL，dreamwear等语言； 3、熟练掌握ECLIPSE，PL/SQL，SVN，UML，powerdesigner，等实际项目开发工具； 4、能够掌握jsp,servlet,javabean,spring,struts,hibernate,ibatis等主流开发框架； 5、掌握项目开发流程，能独立完成项目的设计。学会软件需求设计文档编写。； 6、形成良好的代码习惯，对代码安全与健壮有一定的认识； 7，服务器部署相关知识。8,数据库开发。

参考:?st=2

暂拟合作模式，期望与您一起探讨：

步骤一 双方确定可行性方案，签署合作协议书

步骤二 合作企业提出招聘需求，润物软件组织宣讲会和预面试

步骤三 针对本机构已毕业学员通过面试者安排入职，本机构在学学员通过面试者签订三方协议；针对未参加本机构的储备人才，面试通过后为企业预留，无须签署任何入职协议 步骤四 针对定向人才储备培训班，双方共同确定课程的教学内容和培养目标及培训时间，确定《定向班教学大纲》

步骤五 根据《定向班教学大纲》组织教学和项目实训

步骤六 培训过程中的配合及后期安排

步骤七 学员通过考核，合作企业择优录用

润物百科:

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！