# 长沙市人才工作经验材料5篇

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-07-05

*第一篇：长沙市人才工作经验材料抢抓人才第一资源引领又好又快发展中共长沙市委员会2024年7月日近年来，在全球产业战略重组、经济竞争不断升级的背景下，长沙市把集聚人才资源作为赢得发展优势的优先战略，按照“人才先行，引领发展”的思路，致力打造...*

**第一篇：长沙市人才工作经验材料**

抢抓人才第一资源引领又好又快发展

中共长沙市委员会

2024年7月日

近年来，在全球产业战略重组、经济竞争不断升级的背景下，长沙市把集聚人才资源作为赢得发展优势的优先战略，按照“人才先行，引领发展”的思路，致力打造现代化人才集聚中心和创业基地，以实施创新人才工程为抓手，抢抓第一资源，提升竞争优势，推动了经济社会又好又快发展，开创了党管人才工作新局面。2024年，实现地区生产总值3744亿元，工业增加值1554亿元，全社会固定资产投资2441亿元，社会消费品零售总额1524亿元，地方财政收入406亿元，综合经济实力排名全国省会城市第五位。

一、谋划重大人才工程，积蓄城市发展后劲

谁拥有人才，谁就能拥有希望，谁赢得人才，谁就能赢得未来。长沙作为国家“两型社会”建设综合配套改革试验区和全国首批“创业之城”之一，要实现更高层次的跨越发展，就必须抢抓机遇，扩大开放，引进人才，积聚后劲。

1、拓宽视野，面向国际国内广揽优秀人才。一是着眼重点发展领域对高端人才的战略需求，实施《长沙市引进国际高端人才三年行动计划（2024-2024年）》，瞄准有国际知名企业、高等院校、科研院所和中介机构重要任职经历的高端技术人才、高层管理人才及高级金融人才，三年引进100名国际高端人才，30个国际高端人才团队（简称“313计划”）。目前，该计划已引进44名国际高端人才、8个团队，其中12人进入中央“千人计划”，10人进入省“百人计划”，有力带动了全市高层次创新创业人才队伍建设。二是着眼全市人才结构的整体战略优化，出台实施《长沙市引进储备万名优秀青年人才工作计划》，鼓励全市各类用人单位根据事业发展需要，面向全国“211工程”尤其“985工程”重点大学，特别是整体实力雄厚的综合性大学和专业特色鲜明的多学科型大学，三年引进和储备应届毕业的博士生、硕士生和优秀本科生10000名。该计划已吸引近5万名重点大学毕业生来长参加见面洽谈，引进到岗优秀青年人才近3000名，其中博士210名、硕士1620名。

2、创新方法，积极整合资源丰富引才平台。一是加强引才工作与经济工作的统筹。根据国际高端人才多与技术、项目“三位一体”流动的特点，配套“313计划”出台《长沙市引进国际先进适用技术三年行动计划（2024-2024年）》，并赴广州留学人员科技交流大会举行专场同步推介。加强引才工作与招商引资、科技转化、经贸交流等工作的结合，依托长沙科交会举办引进国际高端人才专场，通过今年4月德国慕尼黑国际工程机械展，我市参展企业引进了一批高层次专业人才。二是整合优质资源建立人才合作联盟。市政府与清华大学、北京大学等63所重点大学，长沙矿冶研究院、中国电子科技集团第48研究所等12所科研院所，中联重科、三一集团等12家企业建立人才战略合作联盟，通过优势互补和机制创新，组织开展形式多样的协作交流活动，建立校地之间的人才培养链、技术转移链和产业发展链，使重点大学成为我市人才引进和储备的重要来源。三是走出去请进来开展大型引才活动。2024年，成功举办“首届中国长沙——重点大学人才战略合作峰会”，两度由市领导带队分赴北京、南京、上海、武汉、成都、西安、沈阳举行“进重点大学，揽万名英才”推介招聘活动，三次举办“八方英才聚长沙——引进储备万名优秀青年人才见面洽谈活动周”，大大提升了长沙人才环境的影响力和吸引力。

3、真招实策，双管齐下强化政策激励作用。在针对优秀人才制定优惠政策的同时，加强对用人单位的政策激励，积极发挥用人单位在人才引进中的主体作用。市本级财政每年安排不少于3000万元设立引进国际高端人才专项资金，各科技产业园区和区、县（市）提供相应配套资金支持。每引进1名国际高端人才市财政奖励用人单位100万元作为引进人才的安家费补助和事业启动资金。三年内由同级财政向用人单位全额返还引进的高端人才缴纳个人所得税市和区、县（市）级收入部分。对带项目、技术和资金来长创业的人才，市政府对其贷款资金给予3年不低于50%的贴息支持。已入选“千人计划”和“百人计划”的引进人才均享受“313计划”全部优惠政策。出台《关于引进储备优秀青年人才的政策意见》，对引进的硕士、博士给予3—6万元安家补助，对企业引进人才发生的工资薪金给予一定补助，对科研院所引进的硕士、博士连续三年补贴2—4万元/人•年，对建立博士后科研工作站、工程技术研究中心等人才储备载体每个奖励10万元。同时，我市还设立长沙市科学技术创新贡献奖，对有突出贡献的杰出人才实行最高100万元奖励，评选表彰市优秀专家和学

术技术带头人培养对象181人次，市财政每年安排500万元支持留学人员创业。

二、创新人才发展机制，优化人才成长环境

注重以品德、能力、业绩为导向，在实践中发现、培养、造就人才，改革人才选拔使用方式，努力使人人能够成才、人人得到发展，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的良好环境。

1、坚持公开、公平、公正选拔评价人才。创新竞争性选拔干部工作机制，大力公开选拔领导干部，提高了选人用人公信度，形成了唯才是举的用人导向，促进了各类优秀人才脱颖而出。突破“地域壁垒”，由过去本地选人变为面向全省乃至全国公开选拔；突破“资历壁垒”，对报考副县级职位的条件，由任正科级满4年放宽到满1年或任正、副科级合计满4年；突破“身份壁垒”，由在公务员系统内部选人变为在多个领域、多个层面、不同群体中选人。全面实施《长沙市党政机关竞争上岗实施办法（试行）》，规范全市中层干部职位轮换、空位补缺和人员分流等工作。目前，全市已公开选拔县处级领导干部172人、县级后备干部70人、科级干部717人。

2、强化基层实践锻炼出人才的政策导向。创新实施干部选拔交流“五百工程”，让优秀年轻干部到基层锻炼成长，从基层把德才兼备的干部选拔上来。在市直部门与基层单位之间双向选拔交流100人，从市直部门择优下派基层锻炼100人，面向村（社区）主职定向考录乡镇（街道）公务员100人，选拔村（社区）党组织书记进乡镇（街道）领导班子100人，面向社会引进充实市直部门中层专业骨干队伍100人。2024年集中选拔20名优秀乡镇（街道）党（工）委书记到市直重要经济和综合部门担任领导职务，定向考录19名村党组织书记、主任进入公务员队伍，选拔了8名优秀村（社区）党组织书记进入乡镇（街道）党政领导班子。先后出台《长沙市关于鼓励和引导高校毕业生到基层就业的实施意见》、《长沙市关于大力推进农村实用人才队伍建设的实施意见》，实施“百村百名大学生”培养工程，全面开展科技特派员工作，为新农村建设培养输送了大批人才。

3、突破优秀人才跨体制流动的瓶颈障碍。在全市党政机关、事业单位分别采用雇员制和聘用制引进优秀青年人才，博士、硕士在试用期满考核合格后，可比照主任科员、副主任科员进行管理。对其中素质优良、业绩突出、群众公认的人才，还可通过多种方式任用副科以上实职，并优先解决编制。目前，全市党政机关已引进雇员483人，其中博士19人，硕士392人，本科72人。这一机制有效拓宽了引才渠道，尤其突破了党政机关引才的体制“瓶颈”，引进了一批其他进人方式难以获取的高素质专业人才，有效激发了干部活力、优化了队伍结构。

三、完善党管人才体制，增强整体推进合力

坚持党管人才原则，是落实人才强市战略、做好人才工作的根本保证。改革创新是人才工作的生命线，市委要求各级党委进一步解放思想，树立抓“第一要务”必须先抓“第一资源”的理念，超常规、大投入推进人才工作。

1、健全完善人才工作的领导及运行机制。发挥党委领导核心作用，健全各级党委人才工作机构，市委人才工作领导小组切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，每年定期召开会议研究全市人才工作的重大事项，各区县（市）委均设立人才工作领导小组及办公室。为确保重点人才创新工程的顺利实施，专设市委、政府主要领导担任组长的工作领导机构。加强专家联系，建立《长沙市重大决策专家咨询论证评估制度》并设决策咨询奖。

2、将人才工作纳入各级党委的绩效考核。2024年我市全面推行绩效考核工作，明确将人才工作纳入有关职能部门、区县（市）、开发区党政领导班子绩效考核目标。2024年将“人才工作”考核分值提高到“组织工作”总分值的1/4，突出考核党委抓大事、解难题、强保障的情况。2024年围绕重大人才创新工程，逐一对被考核单位的目标任务进行细分量化，进一步提高了指标设臵的科学性、推动工作的有效性。通过这一抓手，有力促进了各级党委、尤其是“一把手”的责任落实。

3、科学编制规划加强人才工作宏观指导。按照统筹规划经济社会发展和人才发展的要求，在编制国民经济和社会发展五年规划纲要同时，研究制定了《长沙市“十一五”人才发展规划》，并组织对规划落实情况进行定期检查和评估。根据国家、省中长期人才发展规划纲要精神，积极开展《长沙市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》编制工作，结合长沙实际确定16个人才专题，市委组织部牵头组织23家单位共同担负编制任务。目前，专题研究已顺利完成，规划纲要将于今年9月颁布实施。

**第二篇：长沙市人才引进[推荐]**

长沙市引进储备万名优秀青年人才

优惠政策实施细则（试行）

为大力实施人才强市战略，切实做好我市引进储备万名优秀青年人才的管理服务工作，根据《长沙市引进储备万名优秀青年人才工作计划》、《中共长沙市委长沙市人民政府关于引进储备万名优秀青年人才的政策意见》以及《长沙市引进储备万名优秀青年人才人事管理办法（试行）》的精神，现就进一步落实引进储备万名优秀青年人才优惠政策制定如下实施细则。

一、适应对象

本实施细则适应于我市2024年6月1日起至2024年三年内面向国内“211工程”，尤其是“985工程”重点大学引进储备的应届毕业博士生、硕士生和优秀本科生（以下简称“优秀青年人才”）。引进储备的优秀青年人才必须经市引进储备优秀青年人才工作领导小组资格审定、与用人单位签订劳动合同且正式上岗后，方可按规定享受有关优惠政策。用人单位则按实际聘（雇）用到岗的优秀青年人才数按规定享受有关优惠政策。

二、资格认定

（一）认定程序

1、市直党政机关引进储备的优秀青年人才由用人单位填写《长沙市引进储备优秀青年人才申报表》、《长沙市引进储备优秀青年人才花名册》（一式三份），报市委组织部人才处进行资格初审后，由市引进储备优秀青年人才工作领导小组统一审核认定。

2、市直事业单位引进储备的优秀青年人才由用人单位填写《长沙市引进储备优秀青年人才申报表》、《长沙市引进储备优秀青年人才花名册》（一式三份），主管部门盖章后，报市人事局规划仲裁处进行资格初审，最后由市引进储备优秀青年人才工作领导小组统一审核认定。

3、中央、省属科研院所引进储备优秀青年人才，由用人单位填写《长沙市引进储备优秀青年人才申报表》、《长沙市引进储备优秀青年人才花名册》（一式三份），报市人事局专技处进行资格初审，由市引进储备优秀青年人才工作领导小组统一审核认定。

4、企业引进储备的优秀青年人才由用人单位填写《长沙市引进储备优秀青年人才申报表》、《长沙市引进储备优秀青年人才花名册》（一式三份），报市人事局专技处进行资格初审，由市引进储备优秀青年人才工作领导小组统一审核认定。

（二）所需资料

1、《长沙市引进储备优秀青年人才申报表》（一式三份）

2、《长沙市引进储备优秀青年人才花名册》（一式三份）

3、劳动合同（一式三份）

4、学历、学位证书，身份证原件及复印件

5、其他所需资料

三、审批办法

按照“精简、集中、快捷、高效”的原则，为进一步减少审批程序，精简办事环节，提高工作效率，更好地为用人单位和优秀青年人才服好务，优惠政策落实

采取如下办法进行审批：用人单位优惠政策的落实，由用人单位按政策规定分项目直接向政府有关职能部门申报；优秀青年人才优惠政策的落实，由本人填表，单位集中申报，市人才服务中心集中受理申报、集中代理审批、集中发放补贴。具体审批办法如下：

（一）用人单位优惠政策审批办法

1、企业工资薪金补助。企业引进储备优秀青年人才工资薪金的补助，由用人单位每年12月底前填写《长沙市企业引进储备优秀青年人才工资薪金补助审批表》，提供所聘员工工资薪酬发放单以及企业所得税财务报表，报同级财政审核批准后，由同级财政连续三年按其总额的50%给予补助，但每年补助额不得超过企业新增缴纳的企业所得税同级财政所得部分。

2、科研院所经费补贴。科研院所引进储备优秀青年人才的经费补贴，按照博士4万元/人.年、硕士2万元/人.年的标准，每年12月底前由用人单位填写《长沙市科研院所引进储备优秀青年人才经费补贴审批表》，以项目形式报市科技局产学研合作处审核批准后，由市财政按规定程序拨付到位。

3、基层单位资金补助。党政机关引进储备的优秀青年人才在基层（主要指乡镇、街道、社区和村）工作期间，由基层用人单位每年12月底前填写《长沙市党政机关引进储备优秀青年人才基层单位资金补助审批表》，经区、县（市）组织、人事部门审核，报市委组织部人才处核准后，由市财政按3万元/人.年的标准以转移支付的方式拨付到位。

4、人才储备载体资金补贴。企业、科研院所、产业园区新建人才储备载体的，由新建人才储备载体单位填写《长沙市新建人才储备载体资金补贴审批表》，博士后科研工作站报市人事局专技处，技术转移中心报市科技局平台建设处，创业基地、工程技术研究中心报市经委审核批准后，由市财政以奖代拨，按10万元/个的标准补贴到位。

5、养老保险补贴。用人单位（不包括党政机关及全额拨款事业单位）引进储备优秀青年人才养老保险补贴，由用人单位填写《长沙市引进储备优秀青年人才养老保险补贴审批表》，每年12月底前报市劳动局审核批准后，由市财政按3000元/人.年的标准拨付到位。

（二）优秀青年人才优惠政策审批办法

1、安家补助。引进储备且签订三年以上（含三年）劳动合同的优秀青年人才安家补助，工作满一年后，由本人填写《长沙市引进储备优秀青年人才安家补贴审批表》，用人单位签署意见并报市人事局专技处审核批准后，按博士生2万元/人.年、硕士生1万元/人.年的标准，由市财政逐年统一拨付到市人才服务中心的专用帐户，再由该中心直接将补助发放到个人帐户。补助年限为三年。

2、个人所得税奖励。企业和科研院所引进储备的优秀青年人才在市缴纳的个人所得税，由本人每年12月底填写《长沙市引进储备优秀青年人才个人所得税奖励审批表》，用人单位签署意见，并提供税务部门完税证明，报市人事局专技处审核批准后，由市财政于次年1月底前按所缴额度全额统一拨付到市人才服务中心专用帐户，再由该中心直接发放到个人帐户。奖励年限为三年。

3、购房、购车契税及车辆购置税补贴。与用人单位签订三年以上（含三年）劳动合同的博士及专家型人才，三年内本人首次在长购买房屋、车辆所发生的契税和车辆购置税，由本人填写《长沙市引进储备优秀青年人才购房购车税费补贴

审批表》，并提供财政部门、税务部门完税证明，用人单位签署意见，报市人事局专技处审核批准后，由市财政按其缴纳额统一拨付到市人才中心专用帐户，再由该中心直接发放到个人帐户。

4、住房补贴。引进储备的优秀青年人才住房困难的，由本人填写《长沙市引进储备优秀青年人才住房补贴审批表》，并提供由房地部门出具的无房证明或个人租房合同，用人单位签署意见，报市人事局专技处审核批准后，由市财政按160元/人.月标准统一拨付到市人才服务中心专用帐户，再由该中心直接发放到个人帐户。符合购买经济适用房条件的，在享受政府货币补贴政策后，不再享受每月160 元的住房补贴。

5、薪酬待遇。引进储备的优秀青年人才，其工资福利待遇按长办发[2024]52号文件的有关规定执行。其中，市直党政机关优秀青年人才的工资及津补贴，由用人单位填写《长沙市市直党政机关引进储备优秀青年人才工资审批表》，报市人事局人才服务中心核准后，由市财政纳入预算，按核定标准每月统一拨付到市人才服务中心专用帐户，再由该中心直接发放到个人帐户。单位缴纳的各类社会保险费及住房公积金，由市人才服务中心根据个人实际工资额按规定比例统一据实核算后，由市财政纳入预算，按实每月核拨到市人才服务中心专门帐户，再由该中心分别统一缴纳至市企业社会保险局和市住房公积金管理中心。市直事业单位引进储备的优秀青年人才，其基本工资由用人单位填写《长沙市市直事业单位引进储备优秀青年人才基本工资审批表》，报市人才服务中心核准后，由用人单位自行发放，或委托市人才服务中心发放。绩效工资、社会保险和住房公积金由用人单位按“同岗同酬”的原则自行确定发放缴纳，也可委托市人才服务中心发放缴纳。全额拨款事业单位引进储备的优秀青年人才基本工资、绩效工资、社会保险和住房公积金等，由市财政纳入预算，按核定标准拨付。差额拨款事业单位引进储备的优秀青年人才的工资薪金，由市财政按其基本工资与核定的绩效工资标准之和的80%予以补助。自收自支事业单位引进储备的优秀青年人才的工资薪金，由市财政按其基本工资与核定绩效工资标准之和的50%予以补助。

企业引进储备优秀青年人才的薪酬待遇由用人单位自行确定发放，也可委托市人才服务中心发放。

6、职称晋升。非党政部门优秀青年人才破格晋升职称，由用人单位填写《长沙市破格申报评审技术职务任职资格参评人员情况登记表》，并提供个人考核表、专业水平和业绩突出相关证明，报长沙市职称改革工作领导小组办公室（长沙市人事局专技处）审核后，按现行职称评审管理权限和办法晋升。对其中作出重大贡献的，用人单位可向市人事局专技处申报其享受政府特殊津贴，具体申报办法按国家、省、市有关文件规定执行。

四、其他事项

1、各区、县（市）可参照本实施细则，制定适合本区、县（市）的具体实施办法。

2、区、县（市）机关和事业单位引进储备的优秀青年人才，其工资薪金待遇、养老保险补贴、安家补助和住房补贴，均由区、县（市）财政按相应标准发放。

3、本实施细则未尽事宜，按长发[2024]18号、长办发[2024]39号以及长办发[2024]52号文件的有关规定执行。

4、本实施细则中用人单位及个人提供的相关材料必须真实、合法、有效，弄虚作假的，一经查出，将取消所享受的相关优惠政策待遇，并追究其法律责任。

5、本实施细则由长沙市人事局负责解释

**第三篇：人才工作经验材料**

多种措施加强人才队伍建设管理

——人才工作经验材料

为建设一支政治过硬、业务精通、作风扎实、纪律严明、勤政清廉的工作队伍，着力在增强队伍的能力、活力、凝聚力、执行力上大做文章，最大限度挖掘干部的聪明才智，激发和保护干部的工作热情，鼓励和发挥干部的进取精神。探索建立长效机制，创新工作方式方法，逐步实现队伍教育管理科学化、制度化、人性化。

一、加强干部队伍教育

我局干部队伍整体学历偏低，应届全日制大学毕业者很少，绝大部分都是通过函授等继续教育的形式取得学历，在行政管理、公文写作及办公自动化、网络化等基本技能方面还有不同程度的差距；因此，队伍的教育培训工作就成为了人才队伍建设的重中之重。针对这一实际问题，我局采取多种形式，开展全员教育培训。着力在提高业务素质能力，提高紧急应变能力、联合执法协调能力、重点工作组织运作能力等方面狠下功夫；既注重专业知识的学习培训，还要创新工作方式方法和处理复杂问题的技巧；既要注重全员培训，更要突出中层干部和年轻骨干的培养。

（一）挂职锻炼：依托省局对年轻干部外出挂职锻炼的计划，每年选派一批年轻的科所长到省外兄弟单位挂职锻炼；选派一批年轻干部到省局或各市县局进行挂职锻炼，学习经验，开拓眼界、增长才干。1

（二）学习培训：与三亚学院协议每年举办两期公务员知识更新培训班，邀请学院老师授课，到省外兄弟单位考察学习，开阔视野，提高能力。

（三）视频教学：由省局统一组织，利用视频教学形式，全局人员参加，针对一些重大政治教育活动、重点业务工作和行政执法中带有普遍性的问题进行全员培训。

（四）边干边学：充分利用以案说法、一案一训、互帮互学、以会代训等形式，开展全员业务知识大培训，在实际工作中边干边学，相互促进，共同提高。

（五）专题研讨：每年举办一次业务专题研讨交流会，就市场监管、行政执法、服务意识和消费维权等方面的难点提出问题，进行专题研究。业务研讨题目由市局命题，以工商所为单位开展讨论，届时举办一次演讲比赛。

（六）以考促学：组织全员业务知识考试，按照在职人员2%的数额，在考试分数排名基础上，排位靠后者待岗培训一个月，经考试合格后重新上岗工作（注：男满55周岁，女满50周岁的同志可自愿报名）。全员考试成绩作为公务员年终考核之一。

二、认真抓好人才队伍培养

（一）根据空缺编制数和实际需求，公开录用公务员（省局统一录用），逐步解决系统人员年龄偏大、文化偏低问题。

（二）凡新录用的公务员，一般先安排在基层工商所锻炼一年。

（三）在岗位编制数空缺的情况下，拿出一定数量的科长、工商

所所长职位，在全局进行竞争上岗，给年轻干部创造发挥才能的条件。

（四）、轮岗交流和民主测评

（一）凡所长一地任职满6年，副所长满8年，科长在一个岗位超过10年的，给予轮岗。轮岗交流在市局、分局、工商所之间进行。

（二）局领导班子以外人员的民主测评工作在每年的半年和年终各进行一次。半年测评不称职票超过总票数30%的，通报批评，给予警告；年终测评时不称职票仍超过30%的，待岗培训一个月。

（三）担任领导职务人员，经过民主测评，优秀和称职票达不到80%的，经过组织考核，不胜任所担任职务的，予以免职。

三、着力干部队伍管理

1、人文关怀

（一）坚决执行国家规定的休假制度，领导干部要带头执行。凡在节假日坚守岗位的人员，可以按规定给予节假日在岗误餐补贴，也可以安排适当补休。

（二）凡是在职干部职工生日，要送200元左右的生日蛋糕给予祝贺；干部职工及其子女结婚给予祝贺；干部职工父母去世市局前往慰问；干部职工本人去世市局前往慰问；系统人员生病住院，以单位的名义前往慰问；系统人员办理退休手续后，所在单位要召开欢送会。

（三）每年“三八”、“五四”、“七一”、“元旦”等节日办公室、人事（机关党委）、工会、妇委会都组织开展健康有益的庆祝活动。

2、奖惩

（一）对于在全年工作考核、重点专项工作考评中成绩突出的；

对在重大事件处理和紧急情况应对方面表现突出的；对在食品安全方面没有出现问题的；对主要景区景点消费者投诉成功调解率达100%的；对于评为十佳工商所的；对于评为先进单位和个人的，给予全局通报表扬和适当的奖励。

（二）对于全年工作考核、重点专项工作考评中排名末尾的工商所要给予全局通报批评；对出现重大食品安全事故，因工作不认真、责任心不强、执法不到位，造成重大失误，被上级点名批评或媒体曝光的，在搞清事实基础上，既要追究所长的责任还要追究直接责任人的责任。

3、加强党风廉政建设

（一）从行政审批和行政执法两个环节入手，以行政审批权、行政执法权、队伍管理权、财务支配权、物资采购权和行政处分权等六种权力为重点，开展廉政风险排查和防控，严防腐败问题的发生。

（二）积极推行政务公开、党务公开、工商局长、所长面向监管服务对象述职述廉、廉政档案建设行为等活动，建立重要事项集体讨论制度、财务管理制度、重大建设项目、离任审计等制度，构建廉政风险防控网络。

面对海南建设国际旅游岛的新形势和国家工商总局队伍建设“四高目标”的新要求，从本单位实际出发，认真负责地抓好人才建设与管理工作，确保队伍管理各项措施落实到位，使工商队伍成为党和政府放心、人民群众满意的队伍。

**第四篇：陕西人才工作经验材料**

人才工作经验材料

今年以来，西乡县根据中、省、市人才工作会议精神和人才发展中长期规划，紧紧围绕县委、政府提出的“一五五六”发展战略，坚持党管人才的原则，狠抓各级各类人才的培养、使用、引进、管理和服务，推动了人才工作再上新台阶，为县域经济社会又好又快发展提供了强有力的人才保证和智力支持。

（一）、整合资源，形成协调高效的人才工作机制

1、加强领导，形成合力。结合西乡率先突破发展的实际需要，该县把人才工作作为一项重大而紧迫的战略任务，坚持党管人才原则，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，人力资源和社会保障局、发展和改革局等22个职能部门紧密配合、各司其责，社会力量广泛参与的人才工作格局。结合目标责任考核将人才工作目标任务分解落实到各个乡镇和职能部门，明确各自的职责任务，按照优势互补、协同一致的要求，通过每季度召集一次的联席会议，加强相互协作和配合，共同推进各项工作任务的落实，形成整体工作合力。

2、完善制度，强本固基。根据中、省、市新颁布的人才发展中长期规划，该县在紧密结合县情实际的基础上，充分发挥各职能部门的作用，经过分解任务、课题调研、梳理归纳、论证送审四个阶段，编制出台了《2024—2024年西乡县人才发展中长期规划》；建立了105名县级领导和涉农部门、乡镇主要领导联系优秀人才制度；投资960万元建成并投入使用了人力资源市场；初步建成了涵盖6500多名各级各类人才的西乡县人才库。为加强今后人才队伍建设指明了方向、搭建了平台、奠定了基础。

（二）、广开思路，健全多层次多维度的人才培养选拔体系

1、多措并举，狠抓培养。坚持以“能力建设”为基础，大力拓宽培训渠道，探索出了项目+培训的新模式，积极实施“素质工程”，采取请进来“讲”、到高校培训基地跟班“学”、到基层及发达地区“炼”、举办学历培训班“提”、到县外“看”等形式，形成了“子午讲坛”、“人民大学培训基地”等一批培训项目品牌，全年举办各类培训班305期，培训各级各类人才12000余人次，有效提高了人才队伍服务县域经济社会发展的能力和水平。

2、创新方法，注重选拔。今年以来，通过考试选拔的方式为县级机关公开选调工作人员21人，为教育、卫生、城建、农林水系统公开选聘紧缺的专业技术人才22人。不断创新干部选拔任用机制，大力开展公开选拔和竞争上岗工作，以“公推直选”的方式为私渡镇、三花石乡选任了党委副书记、纪委书记；以“三推三考两票决两承诺”方式，在县公安局竞争上岗选拔58名科级干部。促进了党政人才和专业技术人才选拔任用（聘用）工作的科学化、规范化、制度化建设，实现了人才资源的优化配置。

（三）、突出重点，强化服务基层的人才队伍建设

1、深入实施农村实用人才“三二一”工程。为解决农村实用人才缺乏、整体素质不高、分布不尽合理等问题，该县从2024年开始实施农村实用人才“三二一”工程，目前已建成一支1190余人的农村实用人才队伍。今年以来，县委组织部将“提高本领、发挥作用”作为加强农村实用人才队伍建设的重中之重，围绕做大做强农业主导产业、维护促进农村和谐稳定等内容，协调组织县农业局、科技局、扶贫办、科协、妇联等10余个单位采取“三下乡”、“科技特派员”、“专家服务团”、“雨露计划”等形式，开展农村实用技术和涉农政策法规专题培训80余期，提高了他们推动发展、促进和谐、服务群众的能力和水平。

2、积极推进“双培双带”示范项目。该县被确定为“双培双带”项目示范县后，结合村级党组织“升级晋档、科学发展”活动的有关要求，找准经济工作与党建工作的结合点，大力开展“标兵示范带动工程”，通过层层推荐、评选，树立了党员示范户3户，村党组织书记3名，务工创业党员2名，党员岗位能手4名，务工创业人员5名，充分发挥了他们带领带动群众致富的作用。同时，进一步加大对农村优秀人才的选拔使用力度，截止目前，全县267个村共有326名农在册的村实用人才被选进村“两委”班子，其中新当选村支部书记和村委会主任76名。

（四）、典型示范，营造促进发展的良好社会氛围

1、评优树模，激发热情。根据《西乡县优秀人才选拔和管理办法》，县上在财政较困难的情况下，拿出13万元对层层严格推荐、评选的首批15名县级优秀人才标兵（其中专业技术人才5名、企业经营管理人才3名、技能人才2名、农村实用人才5名）和首届30个科学技术奖获奖单位及个人（其中科技创新一等奖2项、二等奖5项、三等奖6项，科技进步集体奖6个、个人奖11个）进行重奖，进一步激发了他们干事创业、促进西乡率先突破发展和自身成长进步的信心和热情。

2、强化宣传，营造氛围。我们结合广泛开展的“创先争优”活动，深入发掘各行各业涌现出的优秀人才和他们的先进事迹，借助广播、电视、网络等媒体和街头广告、灯箱等进行广泛宣传，提高他们的知名度，增强他们的荣誉感，为促进他们健康发展创设了宽松的人文、人际环境，营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

正是由于坚持了“服务发展、人才优先、以用为本、整体开发”的工作方针，西乡县人才队伍服务经济社会发展的能力和水平不断提高，2024年该县荣获全省“争先进位”第3名、汉中市目标责任考核县区第1名的佳绩。今年全县上下发展态势良好，人才工作也亮点纷呈，被省委人才办确定为汉中市唯一的“双培双带”示范县。

**第五篇：人才工作经验材料**

人才工作经验材料两篇 本文仅供参考 人才工作经验材料【篇一】近年来，xx市找准人才服务脱贫攻坚的切入点，组织各类专业技术人才投身到扶贫工作中，着力打好“科技+教育+卫生+农牧+xx对口帮扶”人才精准扶贫组合拳，推动各类人才在脱贫攻坚一线贡献才智、建功立业。

科技人才助燃脱贫攻坚之“火”。xx市紧紧围绕贫困xx县扶贫产业发展需求，着力推动“三区”科技人才和科技特派员服务向贫困地区倾斜，积极为贫困xx村开展技术帮扶。新增科技特派员工作站3家，从知名高校和科研院所择优选拔“三区”科技人才130名。协调冷凉蔬菜院士工作站向贫困地区发放甘蓝种子3200亩，推荐申报自治区科技助力脱贫攻坚项目7项。同时，不断创新科技特派员服务方式，加大对贫困农牧民的培训指导力度，助推当地产业发展。今年以来，选聘市、县两级科技特派员666名，组建农牧业领域服务团队27个、工业领域服务团队12个。

教育、卫生人才灌注脱贫攻坚之“水”。开展调研摸底，全面掌握各xx县市区在教育、医疗卫生等公共事业方面的人才需求状况，制作需求计划表。由市教育、卫健部门统筹选派，按照每个贫困xx县至少选派2名、其他xx县至少1名的标准，把业务能力强、志愿服务基层的中青年骨干专家选派下去，重点开展宣传讲学、专题授课、技术培训、对口指导，以传帮带方式解决基层急需紧缺人才培养难题，为教育扶贫、医疗扶贫强化人才保障。

农村实用人才夯实脱贫攻坚之“土”。围绕马铃薯、燕麦、肉牛、肉羊等当地农牧业主导产业，按照“结构稳定、适当调整”动态管理原则，积极吸纳农技人员、致富带头人等农村实用人才充实产业指导员队伍，调整成立了1967人组成的产业指导员队伍。同时，选聘218名理论知识和实践经验丰富的农牧业技术专家，组建成市县两级专家指导组，对全市产业发展指导员进行全面培训，协助产业指导员深入田间地头、养殖圈舍开展技术指导，使他们成为基层农牧业技术指导服务的行家里手。今年以来，全市共举办产业指导员培训班11期，培训产业指导员1981人次，产业指导员入户宣讲和现场指导贫困农牧民4.41万人次。创建“xx市产业扶贫指导通”微信公众号，开通专家答疑、政策法规、农牧讲堂和供求信息等10个模块，为贫困户提供线上技术服务。截至目前，“xx市产业扶贫指导通”为贫困户解决产业发展问题110多个。

xx人才搭起脱贫攻坚之“桥”。以xx对口帮扶为契机，搭建起xx扶贫扶智协作平台，以双向挂职、观摩培训等方式，广泛开展人才交流活动。今年，北京市选派25名干部挂职xx分管或协管扶贫工作，为推动对口帮扶、扶贫扶困搭建桥梁，推动各项工作取得明显成效。同时，xx市向北京市选派26名挂职干部学习锻炼，选派专业技术人员323人跟岗学习先进技术。此外，北京市不断加大教育、医疗等方面技术人才援派力度，向xx市8个国贫xx县选派98名专业技术人才。得益于人才的双向交流，xx两地人才在农产品销售、电商平台建设、农技人员培养、重点旅游推介以及教育医疗领域帮扶等方面发挥了重要作用，切实拓宽了脱贫攻坚之路。

人才工作经验材料【篇二】 xx市xx区在加强本土农牧实用人才队伍建设过程中，坚持“引-育-聚-用”四个环节融合贯通，让农牧实用人才有为有位，充分激发农牧实用人才在助力脱贫攻坚、服务生产发展的内生动力。

靶向“引才”，促进人才资源向一线流动。紧紧围绕新时期新形势农牧业实用人才队伍建设实际，坚持“刚柔并济”引才，努力做到既用好柔性引进人才智力，更注重刚性引进急需紧缺人才。根据经济社会发展对农牧实用人才需求情况，制定引进专业人才实施方案，着力引进一批专业素质高、个人能力强的农牧方面急需紧缺型实用人才，确保现有人才用的好、急需人才引的进、后备人才储备足。积极拓宽引才渠道，通过“绿色通道”方式引进农牧实用专业人才5人，其中博士1人，硕士研究生4人，进一步优化了农牧实用人才队伍结构，提升了农牧实用人才队伍质量，有效储备了一批农牧实用后备人才。坚持“不求所有，但求所用”原则，通过“柔性”方式，积极引进xx农业大学园艺与植保学院教授、博士生导师开展种植业技术培训指导，帮助和引导种植户解决困难、更新理念、创新思路、提高生产技术水平。

精准“育才”，促进科技成果在一线转化。致力于提高种养殖技术水平，精准抓好农牧实用人才培育工作。坚持一手抓人才培育，一手抓带培基层种养殖户工作思路，根据种养殖规模和人才技术需求等情况，通过采取“一帮一”指导、“面对面”交流等多种形式，着力促进理论、技术、服务和经验等成果转化为种养殖户现实生产力。充分发挥“农牧技术人员+科技示范户+辐射带动户”的农牧业技术推广服务新模式效能，不定期地加强与科技示范户、种养殖户交流，了解种养殖户的生产生活情况，讲解种养殖技术，有力地帮助种养殖户解决实际困难。组织召开农业科技示范户设施果蔬新品种新技术现场交流观摩会，农业技术人员、专家组现场介绍农业科技试验示范基地新定植番茄新品种以及新引进水肥一体化设备情况。截至目前，已累计示范引进番茄、辣椒等蔬菜新品种和桑葚、葡萄、桃等水果新品种10余个，测土配方施肥技术、绿色病虫害防治防控技术，以及重大动物疫病预防防治技术等主推技术得以示范推广。

项目“聚才”，促进技术服务往一线汇聚。坚持“项目+人才”模式，重点围绕脱贫攻坚和乡村振兴战略等新任务，实施“农技推广体系改革与建设补助项目”，着力打造符合xx区实际的科技示范服务平台，推广优质绿色高效技术。组建专家指导组，共选派11名农牧业技术指导员，遴选9户科技示范户，涵盖番茄、辣椒、葡萄、油桃4个农业主导产业和生猪、鸡禽2个养殖主导产业。通过建立技术指导员与科技示范户“一对一”长期固定指导工作机制，组织农牧业专家深入农牧一线开展技术指导、技术服务，促进种养殖户与专家建立经常性联系。落实各项关键技术，做到技术培训到户、技术指导到户、信息服务到户，确保种养殖户对新品种、新技术看得见、学得会、用得好，已辐射带动种养殖小户及家庭贫困种养殖户30户以上，主导品种和主推技术入户率和到位率达到90%以上，为农牧业持续健康发展和坚决打赢脱贫攻坚战做出了积极贡献。

合理“用才”，促进人才作用在一线发挥。把用好用活农牧实用人才作为发挥人才作用的前提和基础。积极落实人才激励保障制度，通过开展“xx英才”评选工作，评选为农牧建设工作方面做出积极贡献、起到示范和带动作用的农牧实用优秀人才，强化典型引路和舆论引导。积极发挥“土专家”、“田秀才”等本土人才的辐射带动作用，通过经常性地深入农业园区、走进田间地头，掌握种养殖户生产生活困难，采取送技术、送政策、送经验等形式，将新品种送到田间地头、圈舍棚边，帮助种养殖户解决生产生活难题。同时，围绕服务生产发展、助力脱贫攻坚、带培基层人才等目标，开展专家服务基层活动。积极组织农牧专家深入一线，通过有针对性地政策宣讲、对口支援等方式，切实让人才扎根基层、服务一线。截至目前，已开展专家服务基层活动55批次，140余人次，受益人数累计达300余人。

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！