# 人才安居工程实施现状分析报告

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-02

*第一篇：人才安居工程实施现状分析报告2024年8月—11月，根据组织安排，在XX市南山区住建局跟班学习。藉此机会，对XX市保障房建设和管理进行了调研。根据发展现状和需求，深圳于2024年起实施的人才安居工程，并将其纳入保障房体系。本报告就...*

**第一篇：人才安居工程实施现状分析报告**

2024年8月—11月，根据组织安排，在XX市南山区住建局跟班学习。藉此机会，对XX市保障房建设和管理进行了调研。根据发展现状和需求，深圳于2024年起实施的人才安居工程，并将其纳入保障房体系。本报告就深圳市人才安居工程实施现状进行分析，有关内容可用于我区未来保障房体系建设和人才建设工作的参考。

一、人才的界定和分

类保障

深圳市实施人才安居工程，对人才的界定采取的是一种多层次、全方位的方式，对符合经济社会发展的各类人才采取的是兼容并收的态度，根据《中共深圳市委深圳市人民政府关于实施人才安居工程的决定》可知，对各层次人才的界定具有相当的灵活性，补贴标准和方式也是分层次分类型的。

第一类是顶尖人才。包括1）杰出人才，指具有世界一流水平的杰出人才，中国科学院、中国工程院院士等；2）领军人才，指已认定为深圳国家级的领军人才，高等院校、科研机构和重点企事业单位的省级以上重点学科、重点实验室或重点创新科研团队带头人以及相当层次的领军人才；第二类是高级人才，指副高级职称以上及相当层次的骨干人才；第三类中初级人才，指国内外全日制高校毕业生，取得学士以上学位。

对人才的保障，深圳市采取的是分类保障的方式。市级负责解决杰出人才、领军人才及市属事业单位、经认定的重点企事业单位人才安居问题；其他人才按照属地管理的原则，由各区负责解决。杰出人才和领军人才的安居保障工作由深圳市政府统一实施，因而，各区在实施人才安居工程时，主要的保障对象为高中初级人才以及技师。深圳人才安居针对不同人才群体和住房需求，“租（公共租赁住房）售（安居型商品房）补（货币补贴）”相结合，形式多样、灵活运用、互可转换。

二、深圳市人才安居工程主要成效

筑巢引凤、广纳人才，是深圳经济特区30多年来快速崛起、创造奇迹的宝贵经验。为加快推进人才强市战略实施，打造人才“宜聚”城市，优化创新创业环境，深圳在全国率先将人才群体全面纳入住房保障体系，通过实物配置与货币补贴相结合的方式为人才群体提供住房保障，这对于吸引人才、留住人才扎根深圳、创业发展意义重大。人才安居与住房保障协调发展，创新性地将人才安居政策纳入住房保障体系，实现了人才安居、住房保障、产业经济发展、城市发展战略的有机结合和互动关联。

2024年，深圳启动人才安居工程试点工作，2024年底实施人才安居扩大试点，重点解决支柱产业、战略性新兴产业、其他鼓励发展的产业，科技含量高、纳税额度大、对城市转型发展带动性强、成长性好的各类重点企业事业单位、产业园区，以及文化、教育、科技、卫生、体育等社会事业领域的人才安居问题。根据官网的信息披露，深圳实施人才安居工程两年来，全市累计向各类人才发放住房补贴3.2亿，提供保障房2.5万套，覆盖人才近15万人。人才安居工程保障对象除了杰出人才、领军人才和高级人才外，还包括人数众多的中初级人才群体。根据相关规定，深圳高、中初级人才可申请公租房或领取租房补贴。同时，在深圳工作满3年的高、中初级人才还可申请购买安居商品房。

三、有关启示

（一）实施人才安居工程的必要性

人才安居工程的实施可增强城市对人才的吸引力，增强城市的竞争力。政府、社会对人才的重视程度越来越高，住房问题是人才发展、人才引进过程中极其重要的问题，人才的生活成本、生活质量对人才的去留具有很强的影响力。除深圳以外，国内的一些省市，如武汉、厦门、上海杨浦、浙江余姚都先后开展人才安居工程。

作为合肥市的首要之区，蜀山区汇集了各行业不同层次的庞大人才群体，具有存量大、动态需求多等特点。随着经济的迅速发展和经济结构的快速调整，特别是国家级电子商务产业基地的建设，各类的人才需求高速增长，伴随而来的人才住房问题出现了新的挑战。实施人才安居工程，把我区发展亟需的人才列为住房保障的重点对象，能增强蜀山区对人才的吸引力、对企业的吸引力。

（二）深圳的经验和理念

深圳市人才安居工程以货币补贴为主，实物配租（配售）为辅。在实施过程中，依靠强有力的财政支持和宣传舆论，树立了良好的社会形象。内地城市在很多方面与深圳存在差距，这就决定了我们在学习深圳相关经验的过程中，要重在学习其理念，具体操作和步骤应结合地方实际。

深圳市人才安居工程的推进带给我们的启示包括：一是高度重视人才工作，不仅在宣传层面，而且落到实处；在人才的引进方面，兼容并收，不搞人才高消费，结合产业企业发展，切实发挥作用；二是相关重点工作的整合。人才工作和保障房建设都是各个城市高度重视的工作。深圳市创造性的将两项工作的部分内容进行整合，起到了很好的效果，也符合城市发展的实际和定位；三是注重统筹协调。深圳市人才安居工程的开展是建立在一系列调研和政策分析沟通的基础上的，是建立在对产业发展、企业现状、

**第二篇：人才安居工程现状分析报告**

管理现状分析报告

（模 板）

一、管理现状

（一）管理理念

（二）管理模式

（三）管理架构

（四）管理人员

（五）管理制度

（六）管理方法

（七）管理措施

（八）管理流程

（九）管理效率

（十）管理绩效

要求：详述本专业在以上十个方面的实际情况。

二、管理现状分析过程

（一）自我诊断

要求：详述本专业开展自查自纠、广泛征集意见和管理诊断工作的安排及实施过程。

（二）立标对标

要求：详述本专业选择标杆单位的标准、过程和结果；详述

开展标杆单位调研工作的过程，写明标杆单位在管理理念、管理模式等十个方面中的先进做法和经验；详述本专业管理现状与标杆单位管理对比情况。

（三）对照教材

要求：详述本专业选择有关教材或书籍的标准、过程和结果；详述教材中关于本专业管理的理论、知识和方法；详述本专业管理现状与教材中理论知识的对比情况。

三、存在问题和原因

（一）管理理念

1、存在问题

2、主要原因

（二）管理模式

1、存在问题

2、主要原因

（三）管理架构

1、存在问题

2、主要原因

（四）管理人员

1、存在问题

2、主要原因

（五）管理制度

1、存在问题

2、主要原因

（六）管理方法

1、存在问题

2、主要原因

（七）管理措施

1、存在问题

2、主要原因

（八）管理流程

1、存在问题

2、主要原因

（九）管理效率

1、存在问题

2、主要原因

（十）管理绩效

1、存在问题

2、主要原因

要求：通过“自我诊断、立标对标、对照教材”三种方法的运用，找出本专业在以上十个方面存在的突出问题和薄弱环节，并详细分析原因。此部分为《管理现状分析报告》的重点。

四、建议措施

要求：针对第三部分每项存在问题，分别提出具体实在、切实可行、操作性强的管理提升思路和具体措施。

附表：管理现状分析汇总表（要求：将第一、三、四部分概括总结后填写汇总表）2024年×月×日

管理现状分析汇总表 篇二：当前人员流失分析报告(10月31日))当前人员流失分析报告

一、公司人员流失现状：

1、月度流失人数趋于平稳。截止10月份，我司从4月份至10月份的离职人数分别为：20人、13人、11人、19人、18人、16人、15人。从以上数据可以看出，人员流失起伏不大，基本维持在一个正常的水平范围。

2、人员流失主要集中于基层员工的流失。我司是制造型的企业，基层员工占据企业相当大的比重，而且一线员无论在什么企业，流失率都是最高的，这对于企业来说是一种无法避免的现象。从统计的4月份至10月份，流失的总人数达102人，其中普工流失的总人数有75人，占了流失总人数的74%。

3、个别岗位无法留住新老员工，流失率严重。在看似平稳的人员流失当中，个别岗位的人员流失偏严重与突出，具体表现在制二课黑料作业、制一课ua3p检测、行政课保安等岗位。这些岗位配置的人数并不多，但从最近的流失情况来看，老员工相继离职，新员工入职工作不到一个月就离职，甚至严重的有些入职一天就离职了，所以这几个岗位一直处于人员不足当中，近期招聘的重点也是围绕这几个岗位进行。

4、人员流失多集中于新员工。新员工主要是指入职后还没转正就离职的员工，从4月份至10月份离职的102人当中，新员工占了70人，占了流失总人数的69%。当前新员工的流失率(转载于:人才安居工程现状分析报告(1))成为了左右我司流失率的主要组成部分，毫无疑问，新员工流失率严重增加了招聘的成本，人员的更换频繁也难以保证到生产工作的顺利开展。

二、流失原因分析：

1、现有的薪酬福利满足不了员工的要求。从离职人员面谈记录中发现，决定人员自愿离开最重要的影响因素就是相对于工资水平较低。这不仅成为员工流失的重要影响因素，还成为制约招聘成功率的绊脚石，在同地区企业或同行业企业的薪资待遇普遍提高的今天，我司现有的薪酬制度确实吸引不了求职者。根据我对其它公司薪酬待遇的手机，发现我司薪酬制度存在以下不合理之处：第一，基层管理人员与一线员工的基础待遇相当，没有合理的差距存在；第二，调级调薪不明显，无法起到激励和留住员工的作用；第三，针对一些工作内容与环境特殊的工种，有必要相应提高薪酬的起点。当然，我所列举的都是一些比较层面的问题。

2、工作内容、环境不被员工所接受。这现象主要发生在新员工身上，当他们入职后发现工作的内容和环境与他们想象中不相符或者他们所不能接受的，他们就会心生离职的念头，尽管有些会坚持工作几天看自己能否适应，但绝大多数都会选择离开。可以说现在我司的工作环境已经得到了很大的改善，但有些人还是忍受不了我司装修过程中存在的一股化学气味。

3、高强度的加班加点工作让员工忍受不了。有些岗位存在经常加班甚至缺乏休息时间的现象，短时间内员工还能接受加班加点的工作，但长时间下去，员工不仅身心疲惫，还会对工作产生一种厌恶感，一些员工已经向我抱怨休息的时间没有，而且主管更不批准他们的休息申请，久而久之成为了员工离职的重要因素。工作固然重要，但作为管理者是否需要体现下对员工

的关怀？

4、员工的个人价值无法得到体现。每个员工都渴望得到上司或主管的赏识，个人价值的体现主要体现在职位和薪资的变化，当员工发现自己的价值无法得到体现的时候就会选择离职；另外，员工在企业当中看不到个人的职业发展方向，这种工作的不确定性无法让员工稳定下来为企业效力。

5、其它方面的原因。员工的流失除了以上因素之外，还有个人方面的原因，如针对女生来说，适育的年龄让他们有了放弃工作生小孩的念头；一些外来员工在外漂泊久了就会有回家发展的愿望。

三、有效降低人员流失率的解决措施：

1、切实提高员工的薪酬福利水平。在现阶段，工作仍是大多数员工谋生的重要手段。既然是谋生，人们就不得不考虑收入问题。当员工的付出与所得到的回报严重不相匹配时，跳槽也就是他们的必然选择。我司应该要根据当前的用工环境，适时的提高员工的薪酬福利水平，这样不仅能够提高招聘的效率，还能有效地抑制员工的流失率。

2、帮助员工制定个人职业发展计划。个人职业发展计划不仅适用于相关的技术人员，更适用于广大的基层员工、基层管理者。员工为适应快速变化着的环境，需要不断学习和掌握更新的知识和技能、公司应该为每位员工制定个人发展的计划，协助员工学习各种知识和技能，特别是专业性的知识和技能。通过个人职业发展计划，使每位员工对自己目前所拥有的技能进行评估，并考虑公司发展的需求，使自己的特长及发展方向符合公司变化的需求。通过这种持续不断的个人发展计划，帮助员工适应公司未来发展的需要，这样能更加有效的降低员工的流失率。

3、抓好招聘环节。当前我司由于人员的匮乏，人员的需求计划性较差，造成招聘方面有很大的压力，不得不放低招聘的门槛，从而使招聘入职人员的整体素质全面下降，而且多数以本地年轻人为主，从而增加了人员流失的可能。在以后的招聘工作中，针对不同的岗位需要做好充分的准备，根据用人的要求与岗位要求考察每位应聘者是否符合与适应工作，提高招聘的成功率。

4、创建以人为本的企业文化。简单的说就是注重对每位员工的人文关怀。一个企业要想得到长久的发展，必须确立“人高于一切”的价值观。整个企业高层必须有一种意识，即人是最重要的资产，员工们是值得信任的，需要被尊重和参与工作决策。当人得到充分信任时，往往能较高水平的发挥才能，为企业创造更多的效益。但如今企业存在的一种现象是一些部门的主管对下属员工缺乏人文关怀，让员工感受不到企业对员工的重视，这直接导致员工的工作积极性下降，严重的更会成为员工离职的重要因素。员工的正常流动无疑会给社会经济带来增加企业活力、激励人才竞争、促进人力资源合理配置等方面的积极影响，但同时，就企业来说，人员的流失、员工忠诚度的下降，又会给经营发展战略、企业形象造成重大的损失。在当前招工环境不甚理想的情形下，如何留住优秀员工成了我司当前人事工作的难点之一。报告人：冯建辉

2024-10-31篇三：工作现状调研、分析报告,及新一建设规划方案

工作现状调研、分析报告及新一建设规划方案

在哈尔滨华德学院校学生会社会实践部的日子不知不觉已经过了两年，从大一经过竞选作为一名干事，到大二由于老师信任委以重任担任本部的部长，在这两年的工作中，我对学生会以及志愿服务工作从最初的工作任务到现在由衷的热爱，已经完全的超出了责任使然的境地，通过这两年的经历和对志愿服务的了解有了自己对我校目前志愿服务队的一些见解及建议，故作此对我校志愿服务工作现状调研、分析报告及新一建设规划方案。如下：

（一）服务队伍：

1、哈尔滨华德学院“常青藤”志愿服务队

2、机电与汽车工程学院志愿服务分队

3、建筑与土木工程学院志愿服务分队

4、电子与信息工程学院志愿服务分队

5、经济管理学院志愿服务分队

6、艺术与传媒学院志愿服务分队

7、外语学院志愿服务分队

8、服装系志愿服务分队

（二）服务项目及志愿服务基地：

1、“常青藤”志愿服务队与语亦丰聋儿康复中心初步达成的建立基地意愿

2、机电与汽车工程学院与呼兰区儿童福利院建立了志愿服务基地

3、艺术与传媒学院志愿服分队与松北镇敬老院达成建立了长期服务的意愿

4、其他学院的志愿服务分队均未建立稳定的志愿服务基地。

（三）存在的不足：

1、目前我校的所有志愿服务队都是校及各分院学生会社会实践部所担任，所谓的志愿服务队完全就是学生会的社会实践部，在很大程度上，志愿服务活动由于要按着学生会的工作安排受到了部门限制，致使我们志愿服务不能更好的弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿服务精神，在校内也不能更好的带动志愿服务浪潮。

2、所开展的志愿服务活动也完全是为了应付检查而去开展志愿服务活动，一个靠评分尺度去要求的志愿服务队完全背离了“志愿”的前提。

3、各分院由于受制于月评而开展志愿活动，很大程度上限制了他们对志愿服务的热情，他们更大程度上是为了应付而开展活动，并且导致开展的活动质量差，不但不能起到好的积极影响的前提，还造成了我们志愿服务项目少，质量差，人员不专业，等等负面影响。

4、由于所谓的志愿服务队伍都是由校和各分院的社会实践部所担任、因为部门的人员少，缺少培训，所以还面临着在开展活动过程中效率低，执行力差，缺少专门负责的部门及人员。

（四）针对不足之处提如下改进建议：

1、由校团委老师专门带领并指导并对志愿服务队伍从新规划建设。

2、加强志愿服务队伍建设，颁布《哈尔滨华德学院青年志愿活动总章程》（见附件 1）。

3、加强志愿服务基地建设，拓展更多的志愿服务基地，丰富志愿服务项目。

4、加大与兄弟院校的沟通联系，目前已与黑龙江外国语学院、哈尔滨广厦学院、黑龙江生物职业技术学院、哈尔滨石油学院和黑龙江财经学院建立了稳定的联系关系，并且有意愿建立哈尔滨江北志愿服务联盟，希望在日能够取得进一步的进展。

5、进一步规划各分院志愿服务队，并筹备为完善各分院志愿服务授旗，完善各分院志愿服务体系及制度。

6、加强对志愿者的培训，让他们能各自负责开展活动中所需要的各种能力。

7、筹备组建哈尔滨华德学院“常青藤”志愿服务队，完善其组织建设。（见附件2）

附件2 常青藤志愿者大队的建设初步方案：

（1）从院学生会的社会实践部中独立出来，自立门户，成为一个与学生会、社联、国旗

护卫队并列的学生组织。

（2）建立一个完整的管理体制和领导机构。由院团委老师直接带领，下设会长1名、副

会长2名、组织部部长1名、副部长2名、宣传部部长1名、副部长1名、外联部部长1名、副部长1名、秘书长1名、副秘书长1名。

（3）工作职能：

会长：作为一个组织的总负责人，起到统筹兼顾的作用，负责带领各个部门的部长更加有效出色的执行志愿服务活动，负责总体的会内制度的管理工作。

副会长：协助会长共同管理会内的日常工作，主要负责领导组织部和外联部的相应工作，起到引领指导的作用。

副会长：协助会长共同管理会内的日常工作，主要负责领导宣传部和秘书处的相应工作，起到引领指导的作用。

组织部:负责志愿服务活动的前期准备联系工作，和活动当天的执行工作。负责活动的项目确定，建立一个长期的合作。

宣传部：负责志愿服务活动需要的志愿者的招募和宣传工作，及活动当天的相关宣传工作。

外联部:联系赞助商，为活动所需的费用进行拉取赞助，为活动在资金方面提供保证。秘书处：负责活动的后期总结整理活动资料，和日常工作材料。

**第三篇：农村实用人才队伍建设现状分析报告**

农村实用人才队伍建设现状分析报告

农村实用人才是统筹城乡经济社会发展、发展现代农业、加快推进社会主义新农村建设的重要力量。“十一五”以来，在各级党委、政府的高度重视下，我州农村实用人才开发工作以邓小平理论和“三个代表”，重要思想为指导，牢固树立和落实科学发展观，人才观，紧紧围绕建设现代农业、发展农村经济，增加农民收入的目标，扎实开展各项工作并取得了一些经验和成绩，但也应看到，我州农村人才队伍建设与发展现代农业、全面实现小康社会的要求相比，还存在着许多不相适应的地方，人才总量不足，特别是带动农民增收致富的实用型人才严重短缺、人才结构地区不平衡，农村实用人才开发的政策尚不完善，农村实用才开发的体制障碍依然存在。所有这些，成为制约我州农业和农村经济发展的重要因素，因此，大力开发农村实用人才，是确保农村经济快速发展，增加农民收入，全面建设小康社会的关键所在。

一、全州农村实用人才队伍现状

截至2024年底，全州有各类农村实用人才5017人，分别占全州农业人口、全州农村劳动力总数的1.17%和1.74%，其中，女性1009人，占20.1%。

从实用人才队伍结构情况看(1)年龄：35岁及其以下1209人，占24.1%；36—40岁1373人，占27.37%；41—45岁965人，占19.23%；46—50岁860人，占17.14%；51-54岁319人，占6.36%；55岁及以上291人，占5.8%。(2)教育程度：未上过学137人，占2.73%；小学文化1654人，占32.97%；初中文化2583人，占51.48%；高中及中专学历591人，占11.78%；大专及以上52人，占10.36%。(3)人才类别:生产型2024人，占40.1%，经营型604人，占12.04%，技能带动型631人，占12.58%，技能服务型1318人，占26.27%，社会服务型453人，占9.03%。

二、当前农村实用人才队伍建设存在的问题

（一）农村实用人才总量不足、文化层次普遍偏低。

全州农村实用人才总量仅占全州农业人口、全州农村劳动力总数的1.17%和1.74%，农村实用人才中，51.48%只有初中文化，具有高中及中专文化程度的仅占农村实用人才总数的11.78%，文化程度偏低，导致农村实用人才整体素质不高，作用发挥不明显。

（二）农村实用人才队伍结构不合理，分布不平衡。

全州35岁以下的只有1209人，仅占实用人才总数的24%左右，行业多集中在种植、养殖、加工方面，而且多集中在经济较强、交通便利的乡镇，偏远地区农村的实用人才相对较少，特别是有一定影响，带动能力强的农村经纪人较少。

（三）教育资源整合不够，对农村实用人才培训缺乏系统性。虽然我州在农村实用人才培训上下了一些功夫，做了一些工作，开展了一些活动，但由于农村实用人才涉及的面比较广、队伍相对庞大，加之大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是多年的实践积累，掌握一定的专业知识，但文化程度相对较低，绝大多数只有初中文化，且从事专业杂乱、技术种类繁多，培训专业的设置很难适应实用人才培训的需要，针对性不强，只能停留在对种植、养殖等带有共性专业的培训上，而对企业经营、农村经纪人、专业技术等方面培训力度不大。

（四）农村实用人才整体作用发挥不强。

由于少数农村实用人才观念落后，存在小农经济思想，影响了实用人才整体作用的发挥。部分实用人才在参加结对帮扶致富、领富带富方面积极性、主动性不强，农村实用人才整体作用发挥不够明显。

（五）、资金投入不足。

尽管近年来中央和地方对农业的投入不断增加，但用于农村实用人才建设的部分依然较少。在农村实施的各种项目大都没有专门用于人才培养方面的支出。地方各级政府虽然有些投入，但渠道不固定，统筹性不强，资金使用效益不高，持续增长的投入机制尚未形成，从而直接影响农村实用人才开发的顺利进展，影响实用技术的应用和普及。此外，由于大部分实用人才生长在农村，经济基础薄弱，再加上没有相应的资金扶助，许多有理想、有技术、有文化的实用人才，往往因缺少创业资金而不能依靠专业特长发家致富，从而使得一部分实用人才“英雄无用武之地”，想率先致富、带领群众共同致富却“心有余而力不足”。

三、加强农村实用人才队伍建设的对策思考

（一）提高认识，创新制度，落实政策

1、要提高认识。各级党委、政府要进一步提高对农村实用人才队伍建设工作的重要性的认识，增强责任感和紧迫感，高度重视，把农村基层人才队伍建设工作放在事关社会主义新农村建设事业成败的高度来认识，切实加强组织领导。要更新观念，要用科学的人才观正确认识农村人才，牢固树立“人人都可以成才”的观念，以“品德、知识、能力、业绩”作为衡量人才的标准，把农村人才看作人才，大力促进广大农村人才进步和发展。各级主管部门要明确工作职责，分工负责，协调配合，共同抓好农村实用人才队伍建设工作。

2、要创新制度。由于现阶段农村人才开发实践及其环境还不很成熟，政府在政策层面、实践层面都应发挥主导作用，要加大相关制度、政策、法规的创新力度，特别是要不断创新组织管理制度，为农村人才开发构建一个良性的环境支持氛围。

3、要落实政策。在推进农村人才队伍建设时，政府部门除加大政策等方面的引导力度外，当务之急是要抓落实，加大政策的执行力度。当前，有的部门出台的有关农村人才队伍建设方面的法规、政策由于在具体操作时存在执行不到位的现象，导致农村人才队伍建设的成效大打折扣。

（二）建立健全规范的农村人才培养和管理运行机制，促进农村人才成长

1、完善农村人才服务体系。加快健全农村人才服务网络，成立农村人才服务中心，专门从事农村人才开发，主要承担引进人才，评价人才，配置人才，培养人才等职责。凡属于农业经济、县域经济、教育卫生、管理等方面的经营管理人才、专业技术人才以及具有较高素质的技术工农民，不受身份、地域、职称、文凭的限制，只要有一技之长，均可纳入服务中心备用。加快农村人才市场建设，实现农村人才的合理流动和配置。坚持乡镇干部联系人才制度，定期或不定期走访、慰问联系对象，并通过适当形式与联系对象保持联系，加强沟通,不断完善农村人才的评价体系。

2、健全投入机制，确保农村人才健康成长。设立“农村基层人才队伍建设专项基金”，由各级人才交流中心负责管理，主要用于高校毕业生到农村基层就业奖励、助学贷款偿还、从医从教助学金和“三支”人员补贴、农村人才学历教育支助、人才培养等支出。

3、增强激励机制，为农村人才开发创造良好社会环境。制定有利于农村人才成长和开发的政策，因势利导，鼓励各类“田秀才”、“土专家”兴办科研实体和发展型经济实体。对农村人才在科技开发、科技承包或服务中取得重大经济和社会效益的给予重奖，并保护其合法收入。根据农村人才作用和贡献大小，逐一建档登记，进行分级管理，并将他们的职称评聘、培训教育纳入统一管理，激发他们的积极性和创造性。鼓励扶持农民创业成才，围绕提高农民创业能力，选拔具有创业能力的农村技术能人和致富能人，通过系统化的经营管理培训、实用技术培训和政策引导、创业资金扶持，鼓励自主创业，将其培养成农村产业发展的带头人、农场主和农民企业家。关心农村各类人才的工作、生活，尽力帮助改善他们的生活条件，努力营造有利于农村人才创业的良好环境。

4、强化基础，抓好落实。一是加大投入，完善网络，建立以县农村实用人才市场为基础，各乡镇农村实用人才资源开发服务站为依托，县乡村三位一体的农村实用人才资源开发服务网络，使农村实用人才资源开发工作延伸到千家万户，同时加强农村实用人才市场的信息化建设，创新农村实用人才市场服务方式。二是完善机制，落实责任，要把农村实用人才资源开发列入各级党委、政府的重要议事日程，认真研究和制定农村实用人才开发规划和实施意见，积极探索农村实用人才选拔管理的新机制、新途径、新办法。根据农村产业结构调整，掌握农村实用人才的需求状况，积极为农村经济发展提供各类实用人才，特别是要尽快建立起农村实用人才档案资源库。

（三）完善培育机制，提高人才素质。

1、整合培训资源。要充分发挥州、县党校、农广校、农技推广单位、职业技术学校等培训机构作用，定期组织农村实用人才集中培训，进行政策、实用科技知识辅导，提高素养。积极开展送科技下乡活动，组织各类专家上门服务、辅导，适时传播新技术、新知识。同时筛选建立—批有技术实力、有生产经营实践环境、有培训手段的农村实用人才培训基地，把基地办成传播农业科技的大课堂。

2、突出培训重点。以在家务农人员为对象，重点突出马铃薯脱毒种薯应用、蔬菜标准化种植、畜禽品种改良、测土配方施肥、林下特色农业、畜禽养殖小区建设和标准化养殖等培训;以农村青壮年劳动力为对象，重点突出引导性培训和外出务工技能培训;以农产品加工企业和农民专业合作社负责人为对象，重点突出市场营销和经营管理知识培训;以农村基层干部为对象，重点突出党的基本理论和市场经济知识培训;以外出务工人员和回乡初高中毕业生为对象，重点突出创业知识和技能培训。

3、创新培训方式。认真实施农业科技入户、“绿色证书工程”、新型农民科技培训、扶贫整村推进、劳动力转移“阳光工程”等培训项目，合理确定培训对象，落实培训要求，确保项目培训取得实效;在全州选择培育一批农业科技示范户，由科技示范户将掌握的知识和技能普及给周围农户;组织农业科技小分队、科技入户直通车，逢集赶会，进村入户，开展现场示范培训;选派农业科技人员，到规模种养基地、产业化龙头企业，担任科技特派员，开展科技培训服务;充分利用广播电视、远程教育、农业信息网、l2316三农服务热线等手段，把课堂办到农民的家门口，把知识送到田间地头。

**第四篇：浦东新区人才安居工程实施办法**

关于印发《浦东新区人才安居工程实施办法》的通知（2024年6月1

2日发布）

2024-02-21 11:45

小|中|大

    

发文号：浦人[2024]36号

新区各部、委、办、局，各区级机关，各人民团体，各功能区域，各直属公司，各街道、镇组织（人事）部门：

根据《浦东新区支持鼓励人才若干意见》，现将《浦东新区人才安居工程实施办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

上海市浦东新区人事局

上海市浦东新区发展和改革委员会

上海市浦东新区财政局

2024年6月12日

第一条（制定依据）

根据《浦东新区支持鼓励人才若干意见》，制定本实施办法。

第二条（适用对象）

本实施办法适用于同时符合下列条件的人才：

（一）大学本科（含本科）以上学历，外省市来浦东工作和创业，与符合新区产业发展方向的企事业单位或社会团体签订了一年以上劳动（聘用）合同；

（二）符合所在功能区域人才公寓入住条件的规定；

（三）所在单位的注册（登记）地和税收户管地均在浦东新区。

第三条（政策内容）

新区各功能区域为符合条件的人员以租赁方式提供不同标准的人才公寓，并为入住人才公寓的人员提供不超过三年的房租补贴。补贴金额及补贴年限由各功能区域根据本区域的实际另定。

入住低于市场租赁价格人才公寓的人员不再享受房租补贴政策。

第四条（申请及审核程序）

凡是符合条件的人员可凭下列材料向所在单位提出书面申请：

（一）《人才公寓租赁和补贴申请表》一式两份（可在浦东人才网www.feisuxs下载）；

（二）申请人学历证明、身份证、劳动（聘用）合同及“四金”交纳票据一式两份。

申请人所在单位初审

用人单位对申请材料核准后，向各功能区域人才公寓受理窗口提交个人申请材料和企业营业执照（提供复印件）。

人才公寓受理窗口审核、签约

人才公寓受理窗口对申请人和所在单位条件进行审核，为符合条件的申请人确定租住房源，并由进驻人才公寓的物业管理公司与之签订租赁合同，办理入住手续。

功能区域集中核准补贴

由人才公寓受理部门将有关材料报至功能区域管理委员会，功能区域管理委员会与所在区域开发（集团）公司每月进行一次认定和核准。

人才公寓受理窗口发放补贴

人才公寓受理窗口按季度向享受补贴规定的人才发放房租补贴。

第五条（其他）

申请入住浦东新区高级人才公寓、高级专家公寓、青年公寓、银良公寓的，须向浦东新区人才交流中心提出申请，由人才交流中心和公积金运用中心负责办理入住手续。入住人员不享受房租补贴政策。

已享受上述房租补贴的人员不再享受新区其它房租补贴政策。

第六条（功能区域职责）

各功能区域管委会负责本区域人才公寓的规划，各开发（集团）公司负责人才公寓的建设。

各功能区域管委会负责整合区域资源设立人才公寓，开设人才公寓受理窗口，指导人才公寓受理窗口开展人才公寓的入住申请和补贴资金的发放等工作。

第七条（附则）

本实施办法自发布之日起执行至2024年12月31日止。本实施办法由浦东新区人事局、浦东新区发改委负责解释。

**第五篇：舟山市人才安居工程实施办法**

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强市战略，大力营造良好的人才发展环境，吸引更多优秀人才到舟山创新创业，根据市委、市政府有关文件精神，结合我市人才工作实际，特制定本办法。

第二条 人才安居工程坚持多点布局、多元投入、多种保障，充分体现公开公平公正原则，最大程度地满足各类人才的安居需求。

第三条 成立市人才安居工程领导小组，主要负责对人才安居工程的总体领导，研究制定和组织实施人才安居工程各项政策，协调工作中出现的重大问题。领导小组成员由市委组织部（市人才办）、市发改委、市经信委、市人力社保局、市财政局、市住建局、新城管委会组成。市委组织部（市人才办）负责人才安居工程的总体协调，并会同市人力社保局负责人才保障住房分配和租房补贴、购房补贴的发放；市经信委负责企业人才限价房申购和人才公共租赁房配租政策的制订与实施； 市住建局负责人才保障住房的建设和管理；市财政局负责人才保障住房建设资金、租房补贴和购房补贴资金的筹集、安排以及资金使用的监督管理。

第四条 本办法主要适用于市级（含新城管委会、新区海洋产业集聚区管委会、普陀山风景名胜区管委会）机关事业单位（含部省属在舟行政事业单位），以及注册地在市本级的企业。部省属在舟高校人才住房保障办法另行商定。

第二章 规划建设

第五条 总体布局。人才保障住房建设坚持统一规划、合理布局、综合开发、配套建设、分步实施原则。根据城市总体规划和功能布局，合理布局人才住房，以满足不同区域的人才居住需求。

第六条 建设模式。人才住房建设坚持多元投入，主要采取以下模式：

（1）市场运作。鼓励房地产开发建设单位利用市场化方式，投资建设、经营人才保障住房项目。鼓励人才在舟山购买商品住房，并由政府提供相应的购房补贴。

（2）政府自建。政府根据城市空间布局，专门建设一批适合人才居住的公共租赁房，也可以视情在新推出的普通商品住房地块上配建人才保障住房。同时，政府可通过购买商品住房以及租赁、改建存量住房等方式，增加人才住房数量，满足不同层次人才的安居需求。

（3）单位自建。支持、鼓励企业在符合相关规定的前提下，采取企业自建方式，在厂区内建设相应的人才周转住房。人才比较集中的系统，如具备条件的，也可自建人才周转住房。

第七条 公共配套。专门建设的人才保障住房小区要同步规划建设交通、教育、医疗、商业、文化等公共服务设施，提升综合配套服务水平。

第三章 范围条件

第八条 人才安居工程保障范围。主要包括：

（1）引进的中国科学院院士、中国工程院院士以及与其相同层次的国外科学院、工程院院士；

（2）引进的国家级有突出贡献的中青年专家、重点学科首席科学家，国家杰出青年基金获得者、长江学者特聘教授，国家“千人计划”专家（含经舟山申报入选的）等国家级重点人才；

（3）引进的省特级专家、钱江学者特聘教授，省“千人计划”专家（含经舟山申报入选的）等省级重点人才；

（4）引进的国务院政府特殊津贴获得者、省部级有突出贡献的中青年专家、省151人才工程第一层次培养对象等重点人才；

（5）引进的具有正高专业技术职称人才；

（6）入选舟山市科技创业领军人才项目和海洋经济高端科技创业领军团队的领衔人员；

（7）引进的具有副高职称且40周岁以下人才，特别紧缺急需的，可适当放宽年龄；

（8）与海洋经济发展密切相关的重点产业、新兴产业企业高薪引进的年薪在25万元以上的技能型人才（含高级技师）、35万元以上的技术型人才和80万元以上的管理型人才；（9）引进的全日制博士研究生；

（10）全日制硕士研究生及以上；

（11）“211工程”、“985工程”高校全日制本科毕业生。

第九条 人才享受安居工程政策的，还须同时符合下列条件：

（1）机关事业单位人才必须在编在职，如果是专业技术人才的，还须在聘；企业人才须在舟山正常缴纳社会养老保险。

（2）享受人才限价房和购房补贴政策的，其本人及配偶须没有在舟山享受房改房、限价商品房、购房补贴等优惠购房政策。在企业工作的第（十）、（十一）类人才，享受购房补贴时，须已为该企业服务一年以上。

（3）人才享受周转住房和租房补贴政策的，其本人及配偶在舟山本岛（含朱家尖岛、鲁家峙岛和长峙岛，下同）范围内无住房。

第四章 保障模式

第十条 免费赠送住房。对第（一）类人才，在舟山工作期间，政府提供面积250平方米左右的住房由其无偿使用。在舟山连续工作满8年后，该住房作为奖励，无偿归其所有，并可办理完全产权；未满8年的，收回住房。

第十一条 推出人才限价房。第（二）至

（四）类人才，可根据实际需求申购人才限价房，申购面积为120平方米左右，其中第（二）类人才申购价格为同期同类地段市场成交均价的50%，第（三）、（四）类人才申购价格为同期同类地段市场成交均价的60%。购买人才限价房后，不得再承租人才公共租赁房。在舟山连续工作满8年后，住房产权归个人所有；未满8年的，由政府按申购价格加利息（按回购时同期贷款基准利率计算）回购人才限价房。

第十二条 实行购房补贴。对在舟山新购买商品住房的，由用人单位给予一次性购房补贴。标准如下：第（二）类人才90万元，第（三）、（四）类人才70万元，第（五）类人才40万元，第（六）至

（九）类人才30万元，第（十）类人才15万元，第（十一）类人才10万元，企业可根据实际情况参照上述标准执行。第（二）至

（九）类人才在舟山连续工作满8年后，产权归个人所有，房产可以入市交易；未满规定工作年限的，由政府一次性收回市财政补助的购房补贴。

第十三条 提供周转住房。符合条件的人才可申请人才公共租赁房作为周转住房。标准如下：第（二）至

（四）类人才120平方米左右；第（五）类人才90平方米左右；第（六）类人才根据领军人才项目不同层次，分别为100平方米或60平方米左右；第（七）至

（十一）类人才25平方米左右，其中第（七）至

（十）类人才结婚登记后，承租面积可增加至60平方米左右。

企业中第（十）、（十一）类人才公共租赁房的配租，由市人才安居工程领导小组根据企业规模、利税和人才公共租赁房的供给情况进行分配，并由企业租住给符合条件的第（十）、（十一）类人才。享受人才公共租赁房的企业人才，可适当放宽条件。

人才公共租赁房租期一般为五年，租金标准按行政主管部门批准的公共租赁房租金标准确定，具体以当年发布为准。

第十四条 提供租房补贴。租房补贴享受对象为市本级机关事业单位中，因房源有限没有配租到人才公共租赁房的各类人才。租房补贴标准为公共租赁房租金的1-2倍，面积参照同类人才公共租赁房标准。享受租房补贴和人才公共租赁房的合计时间-7-最长不超过5年。

第十五条 资金保障。用人单位按上述标准兑现购房补贴和租房补贴的，党政机关和全额事业单位由市财政全额补助；差额、自收自支事业单位和企业，市财政补助50%。人才限价房、人才公共租赁房等政府产权资产产生的收益，实行收支两条线管理，专项用于安排人才所需的购房补贴、租房补贴等相关支出。

第十六条 保障原则。经认定的同一名人才，涉及不同层次时，按“从优、从高、不重复”原则执行。夫妻双方经认定都符合条件的，只允许夫妻双方按“就高”原则申请一套人才公共租赁房或申购一套人才限价房；购房补贴和租房补贴均按“一人全额、一人减半”标准享受。第十七条 加强住房公积金对人才购房、租房的支持。开辟专门通道，建立服务信息库；缩短申贷缴存时限，调高贷款可贷额度；简化租房公积金支取相关手续。

第五章 管理监督

第十八条 人才认定。人才安居工程保障对象的认定工作由市人才工作领导小组统一领导，市人才办负责第（一）至

（九）类引进人才的审核，市人力社保局负责第（十）、（十一）类人才的审核，并统一报经市人才工作领导小组联席会议认定。

第十九条 实行统一受理。人才限价房、购房补贴、周转住房和租房补贴的申请均实行一口受理、流转办理。市级统一由市人才公共服务中心受理。

第二十条 加强动态管理。实行人才流失报告制度，对人才-8-流失到市外的情况，要及时向市人才公共服务中心报告。实行年审制度，每年定期对人才享受周转住房和租房补贴的情况进行审核，对不符合租住或补贴条件的，及时进行调整。

第二十一条 加强责任追究。对违反规定、弄虚作假骗取货币补贴或实物住房的单位和个人，除追回所骗取的货币补贴或实物住房外，还要追究当事人的相关责任，并取消所在单位享受人才安居工程政策的资格。

第六章 附 则

第二十二条 人才安居工程实行统一标准、分级保障原则，按人才所在区域，由市、县（区）各自负责保障。各县（区）要结合实际，参照本办法制定相应的人才安居工程实施办法。企业自建的人才周转住房，可参照本办法，制定相应的实施细则。

第二十三条 享受本办法所规定人才安居工程政策的人才，均须全职在舟山工作。

第二十四条 本办法施行前，相关政策已兑现的，不再溯及；尚未兑现的，按本办法执行。

第二十五条 本办法由舟山市人才工作领导小组办公室等部门解释。

第二十六条 本办法自发文之日起施行，本办法施行前颁布的有关文件与本办法不一致的，按照本办法执行。

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！