# 时代呼唤人才 人才推进事业

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-08-05

*第一篇：时代呼唤人才 人才推进事业人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今，人才资源已经成为最重要的战略资源。面对日趋激烈的人才竞争形势，我建国路街道党工委明确提出：要解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现...*

**第一篇：时代呼唤人才 人才推进事业**

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今，人才资源已经成为最重要的战略资源。面对日趋激烈的人才竞争形势，我建国路街道党工委明确提出：要解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我处人才工作开展情况及存在的问题等汇报如下：

一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，倡导科学的人才观

从2024年起，中央、区、州、市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我建国路街道办事处组织全体机关工作人员集体学习了《中国共产党中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要内容，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，为大力实施人才强处战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全处干部职工通过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

二、培养、吸引和使用人才的情况，好的做法

1、把促进发展作为人才工作的根本出发点，发展活跃人才

发展是我党执政兴国的第一要务，当前“人才支撑发展，发展孕育人才”的观念已充分被我处实践所证实。如在我处南五工二村、党支部书记江志清在90年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，98年我处党委将其放在支部书记的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，通过建小康村，建市场等一系列举措，突破农村转变成为城区难的瓶颈。又如：今年我处的招商引资工作也和人才工作相互促进，新基大卖场、南五工二村酒店项目、麦趣尔乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅拉动了辖区的经济发展，而且也为我辖区带来了大量的企业管理人才、企业科技人才。

2、以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养自身人才

随着昌吉市城市化进程加快，我辖区已由农村办事处向街道办转变，辖区农民身份也正向市民身份转变，传统的耕地种粮，出大力、流大汗的生产方式已被淘汰。为此我处把提高辖区农牧民科学文化素质，强化居民劳动技能培训与拓宽居民就业渠道、培养乡士人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班10余次，各类咨询活动20场次，各村也依托高等院校，选派多名村干部进修。辖区大部分农牧民也逐渐对市场经济有了足够认识，也掌握了各种实用技术，从业竞争力大幅提高，有很多已成为本行业的佼佼者，社会新型人才。另外，办事处又通过开展“四培养”活动，大力培养村级后备干部，并以“模拟班子”的形式给他们充分的锻炼机会。另据统计现辖区八个村组已全部普及九年义务教育，且有近40%的农村子女都接受了高等教育。为培养本地人才，我处部分村组还对每年考上高等院校优秀学生进行现金奖励。

除辖区各村组外，办事处机关更是重视干部职工的培养，目前我处共有干部职工53名，大专以上文化程度占73 %，大部分在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、成人、电大等形式提高学历和业务能力。办事处也常选派人员参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼。可以看出我处工作人员已初步树立了全民学习、终身学习的理念，学习型机关，学习型村组，学习型科室也都积极推动了人才战略。

3、采取岗位竞聘和完善约束激励机制，管理考核人才

办事处是今年新成立的单位，根据街道办事处岗位设置和行政职能的不同，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分考虑了工作人员的专业、能力、特长和自身意愿。现处领导干部的学历全部在大专以上，其中还有两名研究生，领导年龄层次有所下降，平均年龄为38岁。

人员配置齐全、岗位职责明确后，今年我处以精神奖励和物质奖励相结合的原则，在环境卫生、信息报告等方面都明确了奖惩标准，同时办事处还完善了各种制度20余项，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

三、制约人才成长和作用发挥的障碍重重，用人亟需革除弊端。

仅从我建国路开展人才工作中存在的问题上深挖，我们看到受不合时宜的传统观念影响，也受市场经济发展程度不高，法制不健全不完善等因素的制约，我们认为当前摆在展开人才工作面前的障碍主要有以下：

1、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险。表现为机关事业单位人才转移力度不大，科技人员领头创办企业的氛围不浓。

2、机制方面的障碍：人才选拔机制框框多，门槛高，不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，特别是从我们机关和事业站所来说，和其他不同所有制单位之间在人才流动上缺乏活力，普遍存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。社会保障机制也不配套，导致单位改制难、人员分流难。加之在机关事业单位工资财政全额拔款，干多干少所得相差无几，分配激励机制的不健全，使人才的贡献与其报酬不对等，人才的价值不能得到合理体现，积极性也就调动不起来。

3、体制方面的障碍：产、学、研脱节，科研成果转化率较低，部门、单位之间缺少沟通、协调，不能形成统一的人才保护政策。

4、环境方面的障碍：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，目前我市为了招商引资，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，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

四、明年人才工作的重点打算和工作思路

1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，街道党工委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，达到既用人之长也容人之短；四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大中小额贷款力度，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是市场环境，创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新“四项机制”，推动人才工作

“四项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，在街道办建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题；三是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距；在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制、入股分红制等；在村组干部中量化、细化考核，扩大奖优罚劣的范围和标准，使有能力、有贡献的人才先富起来；四是建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性，明年我处将对下设事业站所进行相应的人事改革，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制，坚决按照“进人必考、竞争上岗”原则用人。

**第二篇：时代呼唤人才,人才推进事业**

时代呼唤人才，人才推进事业

青年是企业的未来，青年是企业的希望。培养造就青年成长成才是企业人才队伍建设的一项重要战略任务，必须加大培养力度，完善培养机制，采取及早选苗、重点扶持、跟踪培养等特殊措施，促使青年成长起来，从而更好地为企业服务。

培养青年，要做到不拘一格、广纳群贤，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才。教育和引导青年人才自觉把实现个人价值同实现企业和谐发展紧密结合起来，牢固树立为企业真诚奉献的理想，投身企业建功立业。团委要充分认识到培养企业青年成长成才的重要性，加强对青年的教育和引导，形成关爱青年工作生活、鼓励青年成长成才、支持青年干事业的良好氛围。

一、青年成长成才的重要意义。

“关注青年就是关注未来，拥有青年也就拥有未来”。青年作为企业的接班人，其成长成材是一件关乎企业未来命运的大事。在经济竞争日趋激烈的今天，青年人才资源更显得尤为重要。就拿我们广州风神来说吧，35岁以下的青年职工占全体职工很大比例，这一大部分青年的素质高低、技能优劣决定了广州风神发展的命运。“保持激情满怀，做事脚踏实地，坚持学习创新，注重团队协作”这是我们风神人应有的特质，试想，如果广州风神的青年职工都有积极向上的意识，不断学习创新，追求卓越；能够充分的认清自己，认清企业；遇到困难能够很好的调整心态，排除障碍；有理想，有毅力，能吃苦，肯奉献，乐意分担责任等，那么，广州风神的明天将无限美好。

二、青年成长成才中存在的问题。

一是青年整体成长成才的愿望强烈，但部分青年只有远大理想，没有具体行动。通过了解发现，广州风神大部分青年都有成才的愿望，他们也认识到不掌握一定的专业技能，将会无所作为，甚至被企业淘汰。然而，他们又觉得成才困难，缺乏毅力，缺乏自制力，缺乏刻苦精神，缺乏自学能力等。在有机会提高自身素质能力的时候，许多青年总是找借口不参与或者到场了也心不在焉，导致培训、教学、意义活动等无法取得实效。

二是青年的学习条件受限。广州风神生产任务十分繁重，工作压力大，客观上造成青年参加系统性培训和学习的机会不多，广大青年更多时候依赖于岗位培训和岗位实践积累，而缺乏系统性的业务知识培训，尤其是理论知识方面的集中培训，对于科学文化、工具课程等方面的学习机会就更少了，造成了青年的综合知识不全面，岗位理论水平不高等情况。

三是青年的学习能力欠缺。青年们忽略对理论水平的提高，每天只是被动的完成岗位工作，进行重复性的操作，没有对工作内容进行深入的思考和总结，使得工作水平难以上升到一个新的层次。据了解分析认为青年对计算机、数学、哲学、外语等工具课程知识学习及重视不够，也造成了他们认识问题、分析问题、解决问题的能力不强，方法不多，严重制约了青年们的学习成才效果。

四是青年立足岗位成才的观念淡化，不切实际想法居多，按部就班现象严重。一般企业在决定开展

某项培训时往往会考虑此项培训能为企业带来的利润，所以常常教育职工确立“岗位成才”的观念。而今，青年在确立成才的目标时，往往不再是单一的为企业的需要而确立，更多的是以自己的兴趣和需要为中心。青年们希望在英语、法律、财会、计算机、经济、管理、行政、音乐等方面均有涉猎，而这些方面对于工厂而言似乎有些不切实际。就风神的装配工或检修工而言，他们大部分人不愿就本岗位、本专业方向深入的学习探究，而仅满足于经验的积累和师傅的传授，这样一来，他们将无法适应日趋变化的市场经济，没有创新思维和能力，企业只会停滞不前或者退步。

三、企业团组织如何帮助青年成长成才。

共青团组织做好服务青年成长成才工作，要明确思路，精选内容，优选载体，创新形式，重在落实。

1、注重教育引导，增强青年成长成才的积极性。要通过主题思想教育活动，形势任务教育、职业道德教育等使广大青年充分认识到加强学习，提高个人素质是企业发展的需要，是实现事业成功的前提条件，增强他们学习的自觉性、主动性和紧迫性。同时，共青团组织还应大力选优秀青年典型，并对他们的事迹进行广泛宣传，在广大青年中营造“学先进、比先进、赶先进”的良好氛围，用榜样的力量激励和感召青年人提高个人素质，做好本职工作，最大限度地调动青年员工实现成长成才的主观能动性。

2、注重创造条件，优化青年成长成才的环境。团组织要积极为青年的成长成长创造良好的条件。通过发放学习材料，组织集中培训，拓展训练，经验交流等多为青年提供集中学习、交流的机会，增长他们的知识，拓宽他们的视野。要借助培训学校、阅览室等场所，为青年争取更多的学习资源。通过青年技能振兴计划的实施，开展岗位练兵、技术比武等活动形式为青年展示技艺，加强技能交流提供平台。通过开展导师带徒等活动，为青年提供同经验丰富的技术专家学习的机会，帮助他们掌握岗位技能。

3、注重职业导航，加强青年成长成才的科学性。共青团组织还应对青年，尤其是新入厂员工进行职业生涯导航计划服务，联系有关人力资源专家，帮助青年科学的设计个人的成长成才规划，并定期对他们实施的职业生涯规划进行跟踪服务，随时解决他们成长成才过程中遇到的困难和问题，保证青年成才计划实施的科学性，实现团组织服务青年人成长成才的科学化。

4、注重创造机会，促进青年成长成才的实现。青年员工在具备了基本的素质后，只有到更高层次的相应岗位中才能体现其价值，从而更进一步促进他们的成长成才。因此，团组织应加大对优秀青年的举荐，选拔工作，建立青年人才库，将具备一定能力的青年人才纳入其中，积极向有关部门和单位推荐人才库中的青年到更重要的岗位去，为企业不断输送优秀青年人才，为青年成长成才提供更多的机会。

时代呼唤人才，人才推进事业。在科学技术突飞猛进和企业改革发展不断深入的今天，企业对员工素质的要求不断提高。作为密切联系青年的团组织，为青年成长成才服务是共青团工作的重要组成部分，我们要全面落实科学发展观，以“构建学习型团组织，争当知识型青年”为目标，引导青年与时俱进，刻苦学习，进一步拓展青年技能培训工作，努力为青年提高素质创造条件，为青年成长成才搭建舞台，引领全厂广大青年将广州风神建立成为中国乘用车生产基地的领航者。

**第三篇：发展事业重人才**

发展事业重人才

--河南省质监局局长高德领

‚我们初步考虑，要在以下几个方面狠下工夫。‛谈到新年的工作打算，河南省质监局局长高德领一口气讲了5个‚狠下工夫‛：

一是正确处理好监督与服务的关系，在坚持依法行政，努力建设服务型质监上狠下工夫。

‚我认为，在新的形势下，质监部门必须要解放思想，更新观念，在坚持依法行政的同时，建设服务型质监。‛高德领举了个例子：比如，三鹿奶粉事件后，河南省局把狠抓全省乳制品质量安全监管作为质监工作的首要任务，实行驻厂监管，对企业的产品进行批批检验。同时，充分发挥职能优势，积极做好服务企业工作，实施面对面的指导和服务。省局领导全部深入企业，亲自查看省内大型乳制品企业生产情况，解决实际困难和问题。

二是大力推进以质取胜战略，在提高质量总体水平，促进经济社会又好又快发展上狠下工夫。

高德领为河南省今年的质量振兴工作设定了一个目标：县（市、区）开展质量兴市活动的达到85%以上。同时，创造条件，积极开展质量兴省活动。

三是围绕开展‚质量和安全年‛活动，在继续下大力抓好‚两大安全‛工作，维护人民群众生命健康安全上狠下工夫。

‚确保产品质量和食品安全，确保特种设备安全监察，是质监部门工作的重中之重，我们一定要全力以赴，切实抓紧抓好。‛谈到今年工作，高德领的语气充满了使命感和责任感。

四是不断加强基础工作，在提升服务保障能力，促进质监事业科学发展上狠下工夫。

2024年河南省局计划：新制修订国家标准10项，制修订地方标准20项。加快采标步伐，采用国际标准50项。新创服务标准化示范企业10个，标准化良好行为企业20个。新建国家级、省级农业标准化示范区50个，争创农业标准化示范县（市）5个，申报地理标志保护产品2个。

五是努力培养一支高素质公务员队伍、行政执法队伍和技术检验检测队伍，在提高整体素质上狠下工夫。

2024年，河南省局决心努力打造一支高素质复合型的公务员队伍；努力锤炼一支作风过硬、执纪严明的行政执法队伍；努力培养一支思想素质高、业务技术精的技术检验检测队伍。

‚事业要发展，人才是关键。实施人才强检战略，提高队伍整体素质是推进质监事业科学发展的重要支撑。因此，我们把2024年作为全省系统的‘提高素质年’。‛高德领说。

事业要发展，人才是关键。实施人才强检战略，提高队伍整体素质是推进质监事业科学发展的重要支撑。

**第四篇：人才聚则事业兴**

人才聚则事业兴

弘 强

在全省上下认真学习胡锦涛总书记对江西工作重要批示之际，我们齐聚一堂，围绕“创新人才机制、吸引高层次人才”展开交流和探讨，这对我们进一步解放思想、集思广益，扎实推进高层次人才引进工作，切实为科学发展、加速崛起提供强有力的人才保证具有重要意义。

招贤纳才正当时

实践反复证明：人才聚则事业兴。回顾我国改革开放30年的光辉历程，我们清楚地看到，正是由于各类人才的蓬勃涌现，才有了经济社会的飞速发展。从江西这些年所发生的巨大变化中，我们也深刻体会到，“靠人才成就事业、用事业凝聚人才”是一条十分宝贵的经验。在新的起点上实现江西崛起的新跨越，我们的任务更重、挑战更多，对高层次人才的渴求更加迫切，必须以最大的诚意、尽最大的努力进一步把各方面优秀人才凝聚到富民兴赣的伟大事业中来。

第一，引进高层次人才是应对竞争、赢得主动的现实之举。当今世界，人才资源已成为最重要的战略资源，世界性的人才争夺达到了白热化的程度，被人们喻为“没有硝烟的战争”。近年来，我国积极采取应对措施，大力实施人才强国战略，不断加大人才引进力度，集聚了一批处于世界科技前沿和产业高端的高层次人才。我省也把实施“人才集聚工程”作为人才强省战略的重要载体，特别是去年以来，加大高层次人才引进力度，在面向国内外公开选聘了26名具有博士学位和正高职称的高校副校长基础上，今年又公开选聘了25名高校副校长，其中，有8人属长江学者、国家杰出青年科学基金获得者或入选中科院“百人计划”；继去年征集1300多个岗位面向国内外引进优秀高层次专业技术人才，正式引进257名高层次人才之后，今年再次拿出2681个岗位。我们只有不断拓宽视野、创新举措，才能在这场激烈的人才竞争中赢得先机、占据主动。

第二，引进高层次人才是科学发展、加速崛起的长远之计。高层次人才是人才队伍中的核心，引进高层次人才就是提升核心竞争力。二战前，德国培养的诺贝尔奖得主是美国的3倍，火箭、导弹也是德国最先发明，但因为不同的人才战略，爱因斯坦等大批德国尖端人才从当时的世界中心欧洲来到了美国新大陆，从而导致了世界科技中心的转移，这也是美国战后经济快速发展的重要原因。可见，引进高层次人才对一个国家或地区加快发展起着至关重要的作用。当前，我省正处在科学发展、加速崛起的关键时期，我们必须把引进高层次人才作为最现实、最快捷、最有效的选择，作为一项长期的战略任务抓紧抓好，既要注重招商引资，又要注重招才引智，为加快崛起增添新的力量。

第三，引进高层次人才是迎难而上、化危为机的有效之策。历史经验表明，加强人才资本优先积累是应对经济危机的有效举措。从这次国际金融危机中可以清楚地看到，越是重视凝聚人才、越是重视发挥人才作用、越是重视自主创新的地方和企业，抗冲击能力就越强，反之亦然。海尔洗衣机在全球制造业遭受国际金融危机重创的情况下，去年在日本市场依然保持了60％的增长势头，这主要得益于海尔集团这些年持之以恒地聚人才、抓创新、打品牌。同时，经济波动期也是人才流动加速期，产业的转移必然带来人才的流动。据国家有关部门统计，2024年已有5万多名海外专业人员登记到中国谋职。抓住

和用好当前有利时机，主动出击，积极采取政策措施吸引高层次领军人才和急需紧缺人才，是我们应对当前国际金融危机、化危为机的有效对策。

用开放理念广揽一流人才

理念的开放决定引才的成效。我们要适应全球人才形势的新变化，进一步树立引才工作的新理念，以世界的眼光、超前的思维做好高层次人才引进工作。一要树立“人才使用国际化”的理念。经济全球化促进了人才流动和人才竞争国际化，提高了人才资源开发的速度和质量。我们要牢固树立“人才使用国际化”的理念，要有面向全球、海纳百川的开放胸怀，善于开发利用好国际国内两个人才市场和两种人才资源，努力吸引海内外高层次人才和智力，使各类人才更好地为江西崛起的宏伟事业服务。

二要树立“人才投资是效益最大的投资”的理念。有统计显示，从1996年至1998年，美国共引进专家24万名，相当于节省教育经费120亿美元，更重要的是，这些引进人才为美国经济创造了巨大的财富。诺贝尔经济奖获得者詹姆斯·赫克曼在研究了大量数据后认为，中国人力资本投资的社会总回报可达30%至40%，高于物质资本投资回报率的20%。可见，投资人才是最有效益的投资，也是可以获得持续回报的投资。三要树立“适合的才是最好”的理念。清代顾嗣协有一首诗这样写道：“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”它形象地告诉我们，一定要用发展的眼光、辨证的视角看待人才、选用人才。在人才引进工作中，要牢固树立“适合的才是最好”的理念，坚持按需引进，不盲目攀高求洋，不随意抬高门槛，特别是要防止和克服把引进人才当招牌、装门面等做法，真正用最合适的方法引揽更多适合江西需要的高层次人才。

创新机制引人才

人才工作的活力取决于机制和体制。引进有竞争力的人才，必须采取更有竞争力的机制和办法，才能使急需的人才引得进、优秀的人才留得住、各类人才干得好。为此，我认为重点要抓好三个方面。

第一，创新引进机制，让人才引得进。采取积极灵活的机制吸引海外人才是世界主要发达国家和新兴发展中国家的通行做法。我们要紧密结合我省实际，在创新高层次人才的引进机制上下功夫。要进一步畅通与海内外高层次人才沟通联系的渠道，充分发挥海内外各种协会、社会团体、赣籍专家，特别是我省已引进人才的独特优势，利用他们的合作伙伴关系、师承关系、同窗同事关系等，向海内外人才宣传江西的引才政策、发展环境，为他们来赣创业发展牵线搭桥。要进一步加大柔性引才的力度，本着“不求所有、但求所用，不求常住、但求常来”的原则，通过项目合作、技术攻关等多种形式引进海内外高层次人才和智力。要进一步形成“政府引导、市场运作”的人才引进模式，充分调动各个方面的积极性、主动性，让更多的用人单位参与引才工作，形成人才引进工作的强大合力。第二，创新使用机制，让人才留得住。大凡人才，最大的愿望是有所成就，最大的顾虑是“无用武之地”。最近看了一篇文章，题目是《引才的关键是引心》。引心靠什么？靠事业，事业是拴心留人的根本。要真正赢得人才，就必须为其提供用武之地、搭建事业平台。近年来，我们江西在事业留人方面做出了很大努力，如加大了留学生创业园、博士后工作站、重点实验室和企业（工程）技术研发中心等一系列平台载体的建设力度。特别是今年省委、省政府推出了科技创新“六个一”工程，提出围绕主攻10个优势高新技术产业，组建100个优势科技创新团队，并采取多种方式力争引进100名左右科技领军人才和管理人才，这都是用事业留住人才的有效举措。越是高层次人才，越看重事业的发展。我们要坚持用产业集聚人才、用项目广纳人才、用载体吸引人才，为海内外高层次人才来赣创新创业搭建广阔平台，真正让事业的“梧桐树”引来海内外高层次人才的“金凤凰”。

第三，创新服务机制，让人才干得好。无数事实证明，宽松的政策、良好的环境、一流的服务比优厚的待遇更有吸引力。赛维LDK

之所以选择新余，一个重要而根本的原因是新余市委、市政府为企业创造了一流的发展环境。近年来，我省定期开展“突出贡献人才”评选表彰活动、实行省直接掌握联系优秀人才制度、完善各类人才的表彰激励机制等，就是为了通过更好地服务人才，让人才更好地服务发展、实现自身的价值。我们要进一步加强探索，积极建立“一条龙”服务、“保姆式”服务、全方位服务的有效形式和途径，努力为引进的人才提供个性化的周到服务，随时帮助他们解决遇到的困难和问题，进一步营造爱才、重才、惜才的浓厚氛围，形成广纳群贤、人尽其才、才尽其用的良好环境。

古人云，感人心者莫先乎情。让我们带着深厚的感情做好人才引进工作，用真情换真心，靠事业和人文关怀来感召人才，真正使江西成为吸引人才的高地，成为创新创业的热土。

**第五篇：人才工作推进情况**

XXX人力资源和社会保障局

人才工作推进情况

（2024年8月23日）

根据7月27日XXX人才工作领导小组出台的威人才（2024）1号《XXX2012年人才工作要点》的文件精神和要求，我局局党组领导班子高度重视，认真学习文件内容，并及时将1号文件转发给下属的5个二级局，要求各局行及局机关必须落实专人负责该项工作的开展，现将局机关8月份的人才工作推进情况小结如下：

一、人才基本情况

1、党政人才。局机关现有在职党政人才36人，从文化程度上来看，具有本科以上学历的7人，占19.4%，大专以上学历的27人，占75%，中专以下文化程度2人，占5.5%；从年龄结构上来看，30岁以下的2人，占5%，30岁至50岁的23人，占63%，50岁以上的11人，占30%。

2、高技能人才。局机关现有高技能人才1名，45岁，经济管理专业，大专学历、技师。

二、存在问题

1、人才资源总量不足。当前人社业务日趋繁重，所涉及的工作繁琐复杂，现有的人才总量根本无法满足工作需

要，人才需求的缺口很大，局机关有多数人才都是身兼数职，工作效率严重受到限制。

2、高级专业人才匮乏。局机关现有高级人才1人，相对复杂的人社业务，专业人才十分稀缺，比如电子档案管理、人社业务相关系统平台建设、“五卡合一”信息中心等等工作，要求专业性强。

3、人才待遇吸引力还有待进一步提高。随着经济建设的不断深入，人才确实是决定许多工作成败的关键，然而许多能力强、技术含量高的专业人才、高端人才无法吸引到机关事业单位工作，当中很大一部分原因是人才福利待遇无法吸引这些人才。

三、人才目标工作完成情况

截止8月，在培训人才工作方面，我局与县党校积极配合在6月份共组织召开了4期XXX人力资源和社会保障政策法规培训班，培训人次达到150余人次。另外半年来我局所属就业局开展的社会人才培训工作，培训人次达到600余人次，其中电工专业100人次，厨师专业100人次，缝纫专业100人次，焊工专业100人次，美容美发专业100人次，计算机专业100人次。

四、下步工作计划

1、继续加大人才培训力度，就业局、农保局、医保局要加强社会工作人才、农业技术人才的培训，及时转化剩余

闲散的农村劳动力为新的生产力，进一步强化从医人员或涉医人员的专业技能。

2、利用人才交流中心的阵地优势，充分利用人才档案管理这一优秀平台，及时掌握档案流入我中心的人才去向和就业倾向，为我县吸引先进、高端、专业人才提供参考信息。

3、加强与现有人才的思想交流，帮助其克服困难安心工作。在现有人才的情况下，要充分利用工会活动、主题党日、文体活动、职工大会等机会，深入与人才进行面对面的交流沟通，了解他们在工作中、生活中遇到的困难，能够解决的要及时给予帮助，不能解决的要主动相办法，与相关主管部门积极协调尽力解决，为人才真正营造一个舒适良好的工作、生活环境。

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！