# 紧扣项目促进需求建设新人才强区高地

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-12-30

*第一篇：紧扣项目促进需求建设新人才强区高地文章标题：紧扣项目促进需求建设新人才强区高地面对加快发展的新形势新任务新要求，今年区委审时度势，实施把宿豫打造成为宿迁工业区的战略举措，强力推进工业化、城市化、市场化，掀起宿豫新一轮加快发展热潮。...*

**第一篇：紧扣项目促进需求建设新人才强区高地**

文章标题：紧扣项目促进需求建设新人才强区高地

面对加快发展的新形势新任务新要求，今年区委审时度势，实施把宿豫打造成为宿迁工业区的战略举措，强力推进工业化、城市化、市场化，掀起宿豫新一轮加快发展热潮。为此，我们锁定打造工业区目标，紧扣项目推进需求，坚持围绕项目“团团转”，“三支队伍”一起抓，确立新导向，创设新机制，搭建新

平台，营造新环境，着力建设工业强区的人才高地。

一、以项目推进为目标，确立人才配置引进的新导向

打造工业区，项目是载体，人才是支撑。我们牢固树立“第一资源”推动“第一要务”的理念，坚持把项目推进作为人才配置引进的导向，为重点项目、重点工程、重要岗位选精兵配强将。一是配强工业园区人才队伍。以区委、区政府理顺开发区东区体制为契机，采取公开选拔、竞争上岗方式不拘一格调整充实了管委会工作人员和专业人才，分两批组织环保局、建设局等10部门向开发区派驻环保所、建设管理所等10个工作机构，并抽调43名专业精、能力强的技术人才进驻开发区，实行封闭运作，推动了开发区的快速发展。上半年，园区引进项目48个，协议引进资金10.44亿元，新增就业岗位1381个。二是公开招聘紧缺人才。为满足打造工业区的人才需求，进一步优化我区人才队伍的专业结构，今年我们面向全国公开招聘一批工业工程、财会商贸、城市园林等专业的研究生和优秀本科生。先后向全国100多所高校发出了推荐函和致研究生、优秀本科生“求贤”信，并于4月26日赴东南大学召开宿豫区专场人才招聘会，区长、常委组织部长亲自到会推介招聘职位，宣传优惠政策，《金陵晚报》等媒体进行了关注性报道。上半年，我们还在省、市人才市场召开了5场招聘会，为民营企业招聘急需人才200余名。三是全面清理机关事业单位富余人员。上半年，我们坚持精简效能的原则，对全区机关和全额拨款事业单位岗位人员情况进行一次全面清理整顿，通过竞争上岗的办法重新进行定岗、定员，精简出了105名富余人员，充实到工业园区、重点工程、城市管理等单位部门和岗位，进一步整合人力资源，较好地解决了部分单位人多事少、人少事多、人浮于事等问题。同时，我们还建立“宿豫籍在外地工作知名人士人才库”、“曾在宿豫工作过的知名人士人才库”和“来宿豫投资的客商人才库”，为区委强力推进招商引资工作提供信息服务。

二、以改革创新为动力，创设人才选拔任用的新机制

着眼于充分调动各类人才的积极性和创造性，我们进一步深化改革，推进创新，努力形成百舸争流、人才辈出的生动局面。一是建立健全有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。进一步规范和完善公推公选、公推直选、公开选拔和竞争上岗的工作程序和操作要求，形成制度体系，使之贯穿于干部日常管理工作的全过程。紧密结合事业单位人事制度改革，按照单位自主用人,个人自主择业，政府依法监管的要求,大力推行聘用制和岗位管理制度。今年以来，全区机关事业单位所有调整的干部全部实行竞争上岗，同时结合乡镇党委换届，研究酝酿对乡镇党委领导班子成员实施公推直选。二是建立健全以能力和业绩为导向的人才评价机制。坚持遵循人才成长规律和人才资源开发规律，探索以品德、知识、能力和业绩为内容的评价体系。当前，我们已建立了年度工作目标及责任分解、重大决策及决策跟踪督查落实、年度考核及奖惩等制度，并指导企业在专业技术人才的评价标准、评价方式、评价手段上进行深入探索，逐步建立健全符合现代人才特点的测评体系。三是建立健全有利于人才充分发挥才能的激励机制。坚持精神激励、事业激励、物质激励并举，大力表彰和宣传有突出贡献的人才，努力形成“创业光荣、创新可贵、创造无价”的氛围和导向。上半年，我们结合打造工业区的新要求，大力弘扬“三创”精神，在全区深入开展“创新、创业、争先”活动，对全区各行各业中涌现出的280名先进个人进行了表彰，并兑现奖金；对8名在活动中表现突出的同志给予了晋级奖励，让长期在基层埋头苦干的同志有地位、得实惠、有奔头，激发了各类人才开拓创新、奋发进取、争先创优的内在动力。

三、以教育培训为抓手，搭建人才素质提升的新平台

今年以来，我们紧紧围绕打造工业区的现实需要，坚持把理论提高与实践锻炼紧密结合起来，把学习知识与培养能力紧密结合起来，把发挥个人作用和发扬团队精神结合起来，切实抓好人才培训工作。一是举办高层次专家讲座。2月份，我们邀请了省宏观经济学会副会长，省发展和改革委员会政策研究室副主任、研究所所长、《宏观经济观察》杂志社常务副主编，经济学博士、研究员顾为东为全区党政干部和企业经营管理者作“宿豫加快工业化进程形势分析报告会”，《新华日报》以《苏北工业化要矫正七种观念》对报告会进行深度报道。3月份，我们邀请了辽宁省鞍山市高新技术开发区管委会副主任、《成功招商的18种技法》作者孟卫群先生举办了“招商引资实用方法与技巧专题讲座”。

我们感到，不定期地举办高层次的专家讲座，不仅可以大规模地培训人才，而且广交了朋友，编织了对打造工业区极有价值的各种信息网、人才网、“关系”网，其实际效果和影响远远超过讲座的本身。二是大规模开展出国培训。4月下旬和5月下旬，我们分两批，组织全区17个乡镇党委书记到韩国进行实地考察学习经济管理和城市建设，进一步促进乡镇基层党政人才创新

思维，创新理念，增强发展区域经济的责任感和紧迫感。

四、以优化服务为宗旨，营造人才创新创业的新环境

环境是培养和吸引人才的重要因素。工作中，我们注重营造两种环境：一是营造良好的社会舆论环境。以“人才工作宣传月”活动为总抓手，多形式、宽渠道、高覆盖地宣传人才强国、强省、强市战略的重大意义，宣传我区的人才政策和优秀人才的先进事迹，在全区形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”和爱才、惜才、重才、用才的良好氛围。二是造良好的工作、生活环境。坚持以人为本，多办实事，切实为各类人才提供优质服务。今年以来，我们为两名研究生解决了10万元住房补贴；督促有关单位将省“333工程”培养对象图书资料补贴及时足额发放到位；积极申请科技成果转化资金及科研项目资助经费；对有突出贡献的中青年专家、享受政府津贴专家及优秀科技专家和拔尖人才进行定期慰问，并组织定期体验，等等，以实实在在的服务，切实把各类人才的积极性、工作热情、创造力凝聚到打造工业区的实践之中。

《紧扣项目促进需求建设新人才强区高地》来源于feisuxs，欢迎阅读紧扣项目促进需求建设新人才强区高地。

**第二篇：人才高地建设的智慧**

人才高地建设的智慧

近日，市委召开常委会议强调，重庆建设内陆开放高地，首先要成为人才高地。

所谓人才高地，是指人才资源数量多、质量高、结构好、效益突出的区域，这是由上海最先提出的。现在，各个省市都在建设自己的人才高地。而重庆作为一个急剧发展的城市，更有必要建设独具特色的人才高地。

人才高地是青年人才向往和汇集的地方。常言道,“人往高处走，水往低处流”，人们总会倾向于选择那些政治开明、经济发达、文化繁盛、科教昌明、交通顺畅的地方生活、工作。人才资源是第一资源，为更好地建设“五个重庆”提供了基础条件。

建设属于重庆的特色人才高地我们需要懂得用好本地人才不闲置，引进外来人才敞开门的原则。对内发挥自身优势，开发利用现有人才实施人才本土化战略，盘活本地人才资源存量，大力开发培养本土实用人才，激发本土人才的创新、创业、创造活力，实施“高枝嫁接”工程。建立完善技能人才培训体系。对外我们需要创新工作机制，拓宽人才引进渠道坚持打造人才引进优势，推动区域人才高地建设，打破传统的思维定势和工作模式，不断创新工作思路和工作机制。加强人才政策的前瞻性研究，建立和完善更加开放、灵活、优惠的人才政策，制订出台一系列人才政策，融人才引进、培养、管理、使用、激励等诸项配套措施于一体，确保能引进人，留住人。

但是建设人才高地，营造良好的人才环境更是基础。所以我们必须营造发展环境，搭建人才成长平台。实现人才的有效吸引，在加强硬环境建设的同时，不断完善科学合理的人才激励机制，加强软环境建设。用精神鼓励感召人才。坚持创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。物质激励吸引人才。积极探索生产要素按贡献参与分配的客观形式和办法，实行收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜，使人才对社会做出的贡献得到更加合理回报。用良好的环境成就人。以促进人才成长和作用发挥为标准，不断优化人才环境建设，认真做好培养、使用、保护、激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性。

只有正确地运用建设人才高地的智慧，才能将作为第一资源的人才资源发挥到极致。

**第三篇：强审计系统项目需求**

项目需求

一、背景概述

目前南通市港闸区电子政务内网系统中还没有设置相应的安全系统，这对整个系统安全造成很大的隐患，一旦出现问题将造成严重后果并造成后期的问题排查无法进行。

汉邦信息安全综合强审计监控系统是一个能够监控、审查内部人员操作行为，保护内网网络、数据库安全的管理工具，具有良好的可靠性和易用性。

在港闸区电子政务内网中安装汉邦强审计系统就能解决港闸区内网内的网络、数据库等的安全保证。

二、功能要求

1.汉邦信息安全综合强审计系统采用分布式、模块化的设计思想，整个系统由软硬件组成，包括审计中心（软件）、主机传感器（软件）、网络引擎（硬件）。

1.1主机传感器

主机传感器直接安装于被审计的网络操作、文件操作、重要资源使用等进行监控与审计。

1.2网络引擎

连接到网络中的数据汇聚点设备上（如：集线器、交换机等），它抓取网络中的数据包，并对抓到的数据包进行分析、匹配、统计，通过特定的协议规则，从而实现网络审计功能，并且将入侵的信息记录下来。

1.3审计中心

审计中心提供图形化界面，方便用户使用。它是网络管理员操作审计系统的人机界面，通过它可以设置各种审计规则；接收数据采集器发送来的报警信息，查看具体的报警信息，浏览历史数据，生成各种报表等。

2.汉邦信息安全综合强审计监控系统分为网络审计监控子系统、数据库审计监控子系统。各系统的具体功能说明如下：

2.1网络审计监控子系统：

网络审计监控子系统将网络引擎（独立硬件设备）连接到港闸区电子政务内网网络中的数据汇聚设备上（如：集线器、交换机等），它抓取网络中的数据包，并对抓到的包进行分析、匹配、统计，通过特定的协议算法，从而实现入侵检测、协议审计等功能。

2.1.1网络入侵检测：

从港闸区电子政务内网网络中抓取数据包进行协议分析，从中分析入侵行为。同时记忆基于连接的网络数据包前后状态，发现入侵可疑企图即产生报警事件。

2.1.2MAC地址审计：

指定 IP 地址和MAC 地址的对应关系，如果抓取到的数据包与此对应关系不符，则产生报警事件。

2.1.3流量审计：

对抓取的数据包进行规类统计，得到各种流量统计表或统计图。可以对某些地址的流量设定阀值，超过规定值时即产生报警事件。

2.1.4协议审计：

对应用协议的操作和内容进行分析，对有特殊内容或某些违规的操作产生报警事件，审计的协议类型包括：telnet、ftp、Http、Icmp、Snmp、Mail、Arp、Dns、Netbios 等等

2.2数据库审计监控子系统：

数据库审计监控子系统采用旁路技术对数据库的远程连接操作进行分析，从数据库访问操作入手，对抓到的数据包进行语法分析（支持采用SQL 语法的数据库），对违规操作行为产生报警事件。

系统保存所分析的数据，管理人员可以对系统的信息进行查看，系统支持实时信息查询和历史信息查询。

查看实时信息，查询分为：全部查询、工作组查询和指定主机查询。

查看数据库子系统（或某一工作组或指定数据库引擎）的实时信息时，首先在引擎管理窗口中点击“数据库子系统”（或某一工作组或指定数据库引擎），功能窗口中点击实时信息，此时主窗口中会显示该子系统（或工作组中所有数据库引擎或指定数据库引擎）的实时信息（包括：传感器名、报警等级、后台时间、中心时间、远程IP 地址、远程MAC 地址、远程端口、服务器地址、服务器端口、操作类型、操作表名、操作字段、报警内容等等）。

历史信息查询，查询分为：全部查询、工作组查询和指定引擎查询。（注：一次只能查询2024条数据，其余信息可在综合报表系统中查询）

三、清单

**第四篇：创新四项机制打造人才新高地**

一是创新人才评价机制。建立以能力和实绩为重点的人才评价体系，出台《人才工作目标责任制考核办法》，客观公正评价人才。二是创新人才流动机制。打破部门、身份、所有制、地域等限制，畅通各类人才在产业、地区和城乡间流动渠道。实行跨企业交叉动态使用，实现人才资源共享。三是创新人才引进机制。树立“不求所有，但求所用”的柔性引才理念，出台《鼓励支持非公经济组织和社会组织引进人才暂行办法》，对重点企业、重大项目所引进的高层次人才提供安家落户、人事代理、工资待遇、医疗保健等全程跟踪服务。四是创新人才激励机制。营造感情留人，事业留人，待遇留人的氛围。宣传人才典型和成功经验，增强他们的荣誉感和成就感。节日期间走访慰问，增强他们的归属感。特殊的政策优惠，增强他们的满足感。通过多种激励，吸引各级各类人才。

**第五篇：加强人才队伍建设,实施人才强区战略目标**

加强人才队伍建设，实施人才强区战略目标

人才资源是\*\*区经济振兴的第一资源，实现我区经济又好又快发展，必须确定人才优先发展的战略布局。

目前，我区规模以上企业有109家，人才总量3961人，大专以上文化程度的1326人、中专文化程度的2635人。从我区现有人才队伍现状来看，存在着以下三方面的问题：一是企业经营管理人才和专业技术人才比较缺乏，整体素质偏低；二是专业技术人才年龄老化，专业结构不合理；三是人才作用发挥不充分，政策机制不够完善。由此可见，加强人才培养和人才引进，是我区经济工作的重中之重。

1．不断扩大人才规模。坚持人才培养和人才引进并重，招才引智和招商引资并重，通过各种有效途径和方法，加大对各类人才的培养力度。加大人才开发利用步伐，挖掘本地人才资源潜力，合理有效地利用本地人才资源。同时，切实加大人才引进力度，开展各类招才引智活动，积极引进高层次人才。探索柔性引进机制，使人才的总量、质量逐步适应我区经济社会发展的需要。

2．大力调整和优化人才结构。切实加强党政机关和重点行业的人才配置监管，重点培育一批青年人才，逐步改变目前机关、事业单位人才过分集中、分布不均、年龄老化的现状。根据各行业工作的特点，统筹开展各行业人才工作，不断优化各类人才的合理分布，以满足我区产业结构调整和科技、经济发展的需要。

3．切实加强人才能力建设。以人才能力建设为核心，从整体上提高我区人才队伍的综合素质和竞争力。加强党政人才的能力建设，不断提高党政人才的依法执政能力、学习创新能力、公共服务能力；加强企业经营管理人才的竞争能力建设，着力提高企业管理者的市场竞争能力、推动企业创新能力；加强专业技术人才的创新能力建设，以高层次人才为重点，加快培养学科带头人和专业领头军；加强高技能人才的实践能力建设，注重在实践中培养和造就一批高技能人才，特别要培养一批技师和高级技师。

4．进一步创造良好的人才发展环境。根据我区经济社会发展需要，制定出台人才工作政策，形成比较完善的人才政策体系。盘活现有人才，最大限度地发挥现有人才的作用，逐步形成人人可以成才、人人尊重人才的工作环境。加大人才工作宣传力度，大力宣传人才工作先进单位和各类优秀人才典型，营造良好的社会氛围。进一步完善人才服务体系。实现市场优化配置和宏观调控相结合，创造合理、有序、规范的人才流动环境；改善人才的工作条件和生活待遇，努力为人才构建和谐、舒适的工作和生活环境。

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！