# 人才机制（合集5篇）

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-06-26

*第一篇：人才机制2024年以来，芜湖县坚持把建设一支高素质的教育卫生系统人才队伍作为一项战略任务来抓，不断完善人才引进、培养、激励机制，着力推动教育卫生系统人才工作稳步发展，真正让各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。一、完善人才引...*

**第一篇：人才机制**

2024年以来，芜湖县坚持把建设一支高素质的教育卫生系统人才队伍作为一项战略任务来抓，不断完善人才引进、培养、激励机制，着力推动教育卫生系统人才工作稳步发展，真正让各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

一、完善人才引进机制，改善人才队伍结构。一是加大人才招考力度。采取公开报名条件和资格、统一考试和考核、体格检查、择优录用的办法，招考录用专业技术人才。三年来共招考录用273人（其中教师215名、医生58名）。二是加大人才引进力度。修订人才引进政策，开通人才引进绿色通道，共引进中级以上专业技术人才20人。对引进本科以上学历、中级以上职称、年富力强、教科研成果突出的专业技术人才，为其办理入编手续，并为其配偶就业、子女就学等提供方便和帮助。三是加大人才引进宣传力度。积极组团参加省人事厅和市政府组织的人才交流大会，公布吸引人才的优惠政策，发布教师、医生需求信息，2024年共接待高校毕业生865人咨询。

二、完善人才培养机制，提升人才队伍素质。一是加强培训阵地建设。投资500多万元建造了一栋4层建筑面积达5200平方米集办公、教研、会议于一体的党校综合大楼，并更新了远程教育、电子教学等现代化的教育设备；投资4000万元在城南新区新建了职教中心新校区，目前投资2024万元的一期工程已竣工使用，为教育卫生系统人才培训提供了有力保证。二是积极整合培训资源。将县教师进修学校、县职高、县卫校、县农广校合并，组建县职业教育中心，实现资源共享。积极开展自学自练、实践反思、观摩研讨、师徒结对、专题讲座、课题研究、专业会议、示范教学、问题解答等形式多样的实践活动，采取“引进来、走出去”的方法，实现“城镇乡村互动、资源形成共享”。三是加大人才培训力度。针对各类专业技术人才特点，采取短训班、专题讲座、继续教育、实践锻炼等多种途径，提高专业技术人才的整体素质和业务技能。三年来，县人事局会同县委党校共举办专业技术人员培训班52期，受训9716人次；教育系统对全县教师进行了两次集中轮训，培训教师5164人次；选派35名骨干教师到外地名校进修和参加国家高级教育行政学院的研究性培训；选派28名医疗业务骨干到上海、南京等医院进修深造。2024年，芜湖县还与上海方略培训机构签订培训协议，分期分批对中青年校长及骨干教师实施培训。

三、完善人才激励机制，激发人才队伍活力。一是实行全员聘任制。制定了《芜湖县事业单位改革的实施意见》，按照“定编、定岗、定职责”原则，合理设置岗位，明确岗位职责、任职条件和任职期限，择优聘用，实行把按资历、职务分配转为按贡献、责任大小进行分配的目标，真正形成“职务能上能下、人员能进能出、待遇能升能降”的格局。二是引入竞争激励机制。县委组织部打破身份、地域限制，2024年对县实验学校校长职位进行公推公选；对县教育局副局长、县卫生局副局长、县职教中心主任3个专业性较强的职位面向社会进行公开选拔。全面推行事业单位中层干部竞争上岗制度，三年来共对18个中层领导职位进行了公开考试、竞争上岗。三是实施城乡互动交流机制。从2024年起用三年左右的时间，组织县城中小学100名教师到农村中小学支教2年，组织40—60名农村中小学教师到县城中小学挂职任教2年，实行“双向流动”。此外，实行服务期制，对新录用人员一律到农村或薄弱学校、医院服务3—5年，凡服务期未满人员不纳入交流。四是健全人才考核奖励机制。采取“过程考核与结果考核相结合，定性考核与定量考核相结合，互评与组织考评相结合”的办法，发挥考

核机制的最大效能，同时对县内有突出贡献的教育人才进行重奖，对县级以上骨干教师、学科带头人实行动态管理，发放固定津贴，留住人才。

新华社长春１０月１１日电（记者 马扬）记者从１１日召开的吉林省人才工作会议上获悉，吉林省将加大对人才培养工作的力度，计划到２０２０年建成与开发开放先导区、新型工业基地、农村经济强省相适应的区域人才强省。未来，吉林省人才评价机制将向注重实践和贡献倾斜。

吉林省省长王儒林强调，今后，吉林省将从四方面加强人才工作：一是确立人才优先发展的战略布局。坚持人才资源优先开发，创新人才培养模式，提高人才培养质量，统筹推进城乡、区域、产业、行业和不同所有制的人力资源开发；根据经济社会发展需要，积极发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，率先推动人才结构战略性调整。建立健全政府、社会、用人单位和个人多元化的人才发展投入机制，调动社会各方面积极参与人才投资。二是以创新型科技人才为重点，组织实施好“双百千万”人才计划，培养和造就一批规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍；充分依托重大人才培养计划、重大科研和工程项目、重点科研基地等平台，鼓励和支持科研人员向企业集聚和自主创业，造就一批高层次创业人才和团队；结合经济社会发展和产业结构调整需要，抓紧引进一批海外域外高层次人才。

三是积极构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才工作体制机制；注重从基层和生产一线发现、培养、引进、造就人才；建立长吉图人才制度改革试验区；建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，注重靠实践和贡献评价人才；改革各类人才选拔任用方式，提高选人用人公信度；建立政府部门宏

观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制，建立健全人才交流合作机制，促进人才资源有效配置；建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。

四是大力营造有利于人才发展的良好环境，使各类人才都能够尽情发挥自己的聪明才智；实施人才收入税收优惠政策，加快建设技术交易和成果转化服务措施。

**第二篇：人才储备机制**

人才储备机制

一、内部培养

通过竞争上岗、内部提拔等手段完成公司人才队伍选拔，选择后再通过原岗培训、晋升培训、内部培训、外部培训等方式进行人才培养建设，建立和完善人才考核和激励机制，从公司内部进行企业文化引导，避免人员的流失带给在职员工更多的不稳定性，建设一种以企业为家的文化。

（一）内部培养及晋升机制：从基层发掘及培养有潜力的人才，关键岗位内部培养及晋升，基础操作岗及流动较大的岗位施行轮岗。

1.1.分析公司现有人员结构，确定骨干及储备人员，建立储备人员个人档案 确定岗位，在公司内，根据员工平时工作业绩表现、个人能力及发展潜力，筛选一批骨干及储备人员，有针对性地分析储备人员优势、劣势及性格特点等，确定储备人员可能适合的岗位及培养方向，有目的地为储备人员建立个人档案（此档案和个人培训档案相结合，形成员工个人培训档案），档案内容除涵盖性别、年龄、学历等基本要素外，还包括本人性格特点、长处、不足，员工希望的发展方向、可能适合的岗位及为达到该岗位要求而历练的时间等。

1.2.拟定培养方案，对储备人员开展有针对性的培训 综合各方面的经验教训及本公司实际情况，对储备人员进行有目的、有针对性的培养，有针对性地制订详细的方案，适当辅以轮岗、外送培训、适当增加储备人员相应职能及权力以适应未来可能的岗位变化。

内部培养方式主要有：课程培训、在岗实践、导师制、轮岗制、外部学习。针对核心人才和新员工分别采用核心人才资源库机制和新员工训练营机制。a.课程培训

针对所有人才。公司聘请内部或外部讲师对员工进行理论知识的传授和学习。内容包括专业技能、通用技能、管理能力、核心特有技能、资质取证等方面，通过授课和研讨的方式，提高知识层次和技能水平。由公司及各单位按照培训需求及培训计划组织实施。

b.在岗实践（包括挂职锻炼）

针对在项目建设过程中对岗位任职资格和专业技能有一定需求的员工。公司可以

对专业及后备人才进行培养。通过将学习和实地应用相结合，有效提升员工素质和专业技能。

c.导师制

针对新员工、管理人才、技术人才和基础操作岗位。通过为其指定导师，提升员工的专业技能、组织融入能力、团队协作精神。导师制通过“传帮带”的形式构建一种良好的工作学习氛围，培养满足企业发展所需要的人才。

d.轮岗制

针对中高层后备管理人才。公司为员工设定个性化的轮岗路径，提升员工的专业技能、管理能力及沟通协调能力。公司通过挖掘人才的潜能，激励和保留人才。e.核心人才资源库

针对对公司发展有重要影响的核心人才。通过建立核心人才资源库，选拔合适的核心人才进行系统、集中的强化培养。通过课程培训、在岗实践、轮岗、外部学习等多种方式有效缩短核心人才培养周期，显著提升核心人才队伍整体胜任程度。f.新员工训练营

针对公司新入职员工。帮助新员工真正地了解组织、融入组织，明晰未来职业发展方向，为公司的发展提供源动力。对于大学生，还要实现从校园人向职业人进而向人的职业角色转化。

g.外部学习

① 在职研修学习或者脱产学习：针对中高层以上级别的人员，通过公司委派和个人自修两种形式进行系统化、专业化的学习，是公司培养的补充形式之一。

② 外部培训交流：通过参加行业内外部或者专业培训机构举办的培训班、研讨会等，提升人才自身的专业技能及综合管理能力，一般以短期学习为主。

1.3.在培养过程中，时常观察并评估储备人员的能力提升情况： 1)如储备人员普遍提升效果不理想，则应及时召集相关人员修改调整培训方案，使培训方案切实向员工靠拢。

2)如个别人员提升效果不明显，则应加强对个别人员的针对性培训，对确实因储

备人员自身条件限制而不能有较大提高的，则应及时调整出局，不要在其身上浪费过多的精力，同时，及时补充或招聘人员充实到储备人员队伍中，避免直接招聘关键岗位所需人员，减少一些不必要的浪费。

1.4.对储备人员实行全方位考核后上岗 根据岗位需求，一定时期内，对储备人员实行全方位考核：

1)对条件适合而又有合适的空缺岗位时，对储备人员予以晋升或补充，在试用期

间发觉储备人员确实不能胜任该岗位，则予以调整。

2)对没有合适的岗位，但储备人员能力已明显超出岗位人员能力的，则考虑取代

岗位人员直接上岗，这样一方面可以让员工看到更多的希望，另一方面也能在团队中增进竞争，营造“能者上、平者让、庸者下”的氛围。

3)对条件具备但没有合适岗位的，可考虑先对储备人员轮岗，待有合适岗位后，再进行调整。

（二）工作内容设计：

各部门各级经理人员针对本部门人员的不同特征和岗位的不同要求，为他们设计有针对性的工作内容，并进行持续的跟踪考核，根据考核结果对工作内容进行调整。通过建立层层负责的人才培养制度，对员工进行有针对性的人力资源开发，使优秀员工在实际工作锻炼中快速成长起来。

二、外部人才引进

a.从网上招聘所需的人才，按照每个部门的具体要求。

b.从同行业吸引优秀人才。

三、内部员工推荐

内部员工推荐，视岗位职级和人员素养给予对应级别的报酬。

四、人才储备体系评估

人才储备体系实施过程中，每个部门根据岗位特性对整套体系以下各方面的效果进行评估，并对下一个培养方案进行调整补充。

1.获得晋升人数

2.通过层层培养后原岗位不变的人数

3.因缺少晋升机会而离职的人数

4.晋升人员对新岗位的适应度

5.投入产出比

**第三篇：人才工作机制**

中共常山县委人才工作领导小组办公室文件

常人才办〔2024〕2号

关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知

县委人才工作领导小组各成员单位：

《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

附：

1、县人才工作例会制度

2、县人才工作月报制度

中共常山县委人才工作领导小组办公室

2024年3月18日

主题词：人才工作 制度 通知

抄送：县委，县人大、政府、政协党组，市委组织部

中共常山县委人才办 2024年3月18日印发

县人才工作例会制度

1、全县人才工作例会一般每季度召开1次。必要时，可根据实际情况随时召开。

2、会议议题由县委人才办结合某阶段人才工作重点确定，主要是总结交流上一季度人才工作开展情况，讨论研究下一阶段人才工作任务。

3、会议由县委人才办负责人召集主持。会议对象为县委人才工作领导小组成员单位分管领导，因工作需要也可邀请有关人员列席会议。

4、因特殊情况不能参加会议的成员应事先请假，得到同意后可委托有关人员参加。

5、各有关单位对每次讨论议题应提前作好调研，与会人员要在会上认真发表意见。

6、县委人才办负责做好会议记录、材料归档、有关文件起草等工作，并负责人才工作例会研究确定相关事项的督办。

县人才工作月报制度

1、全县人才工作情况实行一月一报制度，一般每月20日前上报。

2、人才工作情况报送对象为县委人才工作领导小组成员单位。

3、上报内容为本月人才工作开展情况及下月人才工作安排，重点包括开展重大活动、实施重大工程、招才引才、教育培训、政策制定等方面内容。

4、各报送单位要认真梳理每月人才工作开展情况，及时全面地按要求报送。

5、县委人才办每月初对各地各单位上报的相关情况进行整理汇总，并以书面形式通报相关单位

**第四篇：人才的引进机制**

人才的引进机制

对于公司专业技能要求较高的群体——司机，公司已经建立了一套善的人才引进、选拔、培养和保留机制，通过这些机制的运作，不断引进优秀人才，提升司机队伍质量，满足业务发展需求。

1、完善的人才选拔机制

为了保证人员引进和招聘质量，公司建立了一套严格完善的人才选拔机制。首先搭建了具备丰富多样的人才引进渠道: a、传统的网络招聘和人才市场渠道；b、内部员工推荐渠道；c、已与外部机构（如佛山富生拖头车培训学校、广东环球机动车驾驶员培训学校等）建立了长期的合作关系，d、建立了内部了人员培养机制，公司建立人才梯队；e、在公司内部建立对了人员流动和选拔机制。其次制定了严格的招聘制度、流程和标准，在人员招聘上做到公开、公平、公正、科学合理，在保证人员的素质和质量的基础上，引进各类优秀人才。

2、健全的人才培养机制

公司重视各类人才，为新进人员制定短期目标和长期目标，规划其职业发展方向，根 据其职业特点，量身制定培养计划和方案，安排专人负责和跟进培养计划，并安排导师帮助新员工尽快成长。例如：针对大学生，我们制定了大学生培养计划（包括实习阶段的文化培训和入职体验，入职阶段的职场知识培训和岗位历练，工作阶段的技能培训），针对普通员工培训培养计划（包括入职阶段的价值观、文化、制度培训，工作阶段技能提升培训），针对管理人员提升计划（包括管理知识和核心技能培训），通过不同类型的培训活动开展，培养各类人才，在公司内部营造了良好的人才培养氛围和韧带梯度建设机制，为公司的迅速发展提供了夯实人才基础。

3、合理的人才使用机制

“金无足赤，人无完人”。公司在人才的使用上，一直坚持做到用人所长、用人所愿、专才专用、偏才偏用、大才大用、小才小用，实现人尽其才，才尽其用。同时在岗位的安排上，既考虑其专业技能，又考虑其兴趣和气质，尽可能的将其安排到合适的岗位，充分做到让各类人才各得其所、用当其时、才尽其用，合理的使用各类人才。同时公司内部建立各种选拔机制和计划，如“浪花计划”、“海燕计划”、“海鹰计划”等，通过各种人才选拔机制计划，选拔各类优秀人才，真正做到物尽其用，人尽其才。

4、丰富多样的人才保留机制 人才是公司的第一资源，只有保留住各类人才，公司才能持续发展，为此公司制定了多种多样的人才保留政策和开展了丰富的人才保留活动。首先在公司内部建立良好的工作环境和工作氛围，其次针对不同类别的人才，制定各种激励和保留政策（含薪酬和福利政策），例如：公司制定了三年、五年、七年和十年服务奖，奖励长期为公司贡献的员工，另外，针对优秀员工，公司免费提供学习生造的机会，鼓励员工继续深造；然后，开展多种多样的员工活动，如座谈会、员工旅游、员工活动日、生日活动、节日晚会等，让员工充分感受公司对员工的关怀，同时，公司成立了员工关爱基金，帮助家庭困难员工解决问题，增强员工归属感。

总之，通过建立健全的人才选、育、用、留机制，在公司内部营造了良性的人才环境。

**第五篇：以机制聚人才**

以机制聚人才

积极构建聚才、引才的体制机制，形成广纳群贤、人尽其才、充满活力的人才工作格局，不断吸引优秀人才来XX发展创业，进一步扩大“洼地”效应。

1、用竞争激发活力。坚持公开、透明、平等、公正的原则，面向全市公开选拔副科级领导干部，吸引那些埋头苦干、不事张扬、具有实践经验、素质高能力强、工作在一线的优秀人才进入干部队伍。推行中层干部竞争上岗制度，让群众满意度高，工作能力强的人才脱颖而出，走上领导岗位。

2、用市场强化引力。当前企业发展已进入人力资本竞争时代，人才市场作用越来越突显，尽快建设现代化的XX人才市场，搭建人才交流的平台。联系台安籍同乡会（商会），用乡情激发服务家乡的热情。向域外优秀企业家及XX籍研究生、全国重点大学大学生发出邀请，诚邀他们为XX发展献计献策。定期举办高校毕业生招聘会，为企事业单位构建对接平台。加强与高校沟通，强化县校合作，利用高校的科技优势带动我县企业发展。

3、用激励增加动力。提拔优秀村党组织书记为镇场区党委委员或镇场长助理、区主任助理，选聘优秀村党组织书记转为镇场区事业编制，解决村干部的后顾之忧，让他们待遇上有奔头、工作上有劲头；与金融机构协调，为在XX创业的优秀高校毕业生、优秀农村实用人才提供5—10万元贷款的财政贴息，由县政府帮助协调落实贷款、项目、场所等相关优惠政策，培养和造就一批“小老板”、“土专家

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找