# 论中小企业如何引才用才

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-08-10

*第一篇：论中小企业如何引才用才论中小企业如何引才用才论中小企业如何引才用才长垣河务局尚凯什么是人才？对企业而言，人才就是能为企业所用的具有一技之长的人。不管他文凭高低，只要有一技之长，能为企业创造利润，带来效益，那么他就是人才。随着市场经...*

**第一篇：论中小企业如何引才用才**

论中小企业如何引才用才

论中小企业如何引才用才

长垣河务局尚凯

什么是人才？

对企业而言，人才就是能为企业所用的具有一技之长的人。不管他文凭高低，只要有一技之长，能为企业创造利润，带来效益，那么他就是人才。

随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人好范文版权所有才匮乏的企业

是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。翻开报纸，随处可见“高薪诚聘”的字眼，更显示了企业求贤苦渴的状态。那么中小企业如何吸引使用人才呢？在谈这个问题之前，我们不妨先来看一下中小企业在吸引人才方面的缺陷。

首先，规模小。从生产规模到人员、资产拥有量以及影响力都远远小于大企业，很明显，它缺乏对人才的吸引力。

其次，地域性强。中小企业的活动范围仅仅局限于某一地区，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，有时容易形成排外的企业氛围，不利于企业引进新的人才。另外，大多数中小企业多位于中小城市、城镇，甚至偏僻的地方，这也是造成吸引人才困难的一个重要因素。

第三是中小企业缺乏良好的企业文化。大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，这也是中小企业难以吸引人才与留住人才的一个重要原因。

针对以上问题，我认为中小企业从以下几个方面入手将不难获得其实用人才。

第一，建立正确的人才观念。

由于历史与社会的原因，中小企业普遍认为人才就是指技术人才，他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才。其实一个企业的发展，尤其是企业的健康发展也需要其它人才的支撑，比如说管理人才、营销人才、公关人才等等。所以企业不能把目光仅仅锁定在技术人才上。

第二，合理招聘人才。

眼下企业招聘人才存在互相攀比的现象，你招聘一个硕士生，我就在招聘广告中来一个博士生，好像不这样，就不足以显示企业实力。其实这是一个误区，就社会而言，将造成大量的人才浪费，对企业而言也会增加其不必要的负担。中小企业招聘人才应根据自身需要招聘实用人才。

第三，创造吸引人才的各种条件。

中小企业应根据自身的实力和实际条件，制定一套有自己特色的灵活的薪酬制度，从而吸引人才。另外还可以利用福利、职位等。我们知道人不但有物质的需求，也有精神上的需求。因此，创造恰当的非物质的条件，也是吸引人才的一种重要的手段。

第四，运用企业文化。

企业文化是一定社会、经济、文化背景下的企业，在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成了行为规范、道德准则、群体意识，风俗习惯。一个企业的文化，尤其是强文化，会强烈影响一个企业对员工的根本看法，并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的应用方式。而这些都是企业能否有效吸引住人才的主要影响因素。一个良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情，统一企业成员的意念和欲望，齐心协力的为实现企业战略目标而努力，而且是留住和吸引住人才的一个有效的手段。对中小企业而言，其影响效果尤为明显。

人才对中小企业的影响不言而喻，那么如何使用人才，从而使人才发挥最大效益呢？

第一，转变用人观念。

虽然一直以来，社会广泛地批评“任人唯亲”，但仍有不少企业“唯亲近者是用”、“唯家族成员是用”，使企业发展受到严重的制约。这种情况必须纠正，但与此同时，也不可走向另一个误区—“亲者不用”，现在有的中小企业竭力回避从企业内部培养、选拔人才，甚至认为企业内部没有人才，总希望弄个外来和尚。其实，真正的“任人唯亲”是不论亲疏的，是亲者，只要有才也不可不用。

第二，合理配置人才。

所谓配置，最简单地说，就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，做起来是有一定难度的，它对领导者有一个更高的要求。广大员工如果各尽所长，对于企业的发展显见是有利的，反之，既无法完成组织的既定目标，又会使员工心中不满，从而降好范文版权所有低企业的工作效率，实质是资源的浪费。解决这一问题，就是要求有合理的配置。

第三，充分尊重人才。

现代企业人才管理的核心是：对企业中的人应当视为人本身来看待，而不仅仅将他们看作一种生产要素或资源。因此，从严格意义上讲，以人为本之中的“本”实际上是一种哲学意义上的“本位”、“根本”、“目的”之意。著名管理学家陈怡安教授把人本管理提炼为三句话：点亮人性的光辉；回归生命的价值；共创繁荣和幸福。

我们知道，工作环境包括物质环境与心理环境，尊重人就是为职工创造良好的心理环境，只有这样才能激发职工的工作积极性，从而发挥最大效益。

著名的“惠

论中小企业如何引才用才

论中小企业如何引才用才

长垣河务局尚凯

什么是人才？

对企业而言，人才就是能为企业所用的具有一技之长的人。不管他文凭高低，只要有一技之长，能为企业创造利润，带来效益，那么他就是人才。

随着市场经济的发展，越来越多的人意识到，人好范文版权所有才匮乏的企业是不可能获得长足发展的，而每一个成功的企业都有一支强有力的人才队伍。翻开报纸，随处可见“高薪诚聘”的字眼，更显示了企业求贤苦渴的状态。那么中小企业如何吸引使用人才呢？在谈这个问题之前，我们不妨先来看一下中小企业在吸引人才方面的缺陷。

首先，规模小。从生产规模到人员、资产拥有量以及影响力都远远小于大企业，很明显，它缺乏对人才的吸引力。

其次，地域性强。中小企业的活动范围仅仅局限于某一地区，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，有时容易形成排外的企业氛围，不利于企业引进新的人才。另外，大多数中小企业多位于中小城市、城镇，甚至偏僻的地方，这也是造成吸引人才困难的一个重要因素。

第三是中小企业缺乏良好的企业文化。大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，这也是中小企业难以吸引人才与留住人才的一个重要原因。

针对以上问题，我认为中小企业从以下几个方面入手将不难获得其实用人才。

第一，建立正确的人才观念。

由于历史与社会的原因，中小企业普遍认为人才就是指技术人才，他们将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术人才。其实一个企业的发展，尤其是企业的健康发展也需要其它人才的支撑，比如说管理人才、营销人才、公关人才等等。所以企业不能把目光仅仅锁定在技术人才上。

第二，合理招聘人才。

眼下企业招聘人才存在互相攀比的现象，你招聘一个硕士生，我就在招聘广告中来一个博士生，好像不这样，就不足以显示企业实力。其实这是一个误区，就社会而言，将造成大量的人才浪费，对企业而言也会增加其不必要的负担。中小企业招聘人才应根据自身需要招聘实用人才。

第三，创造吸引人才的各种条件。

中小企业应根据自身的实力和实际条件，制定一套有自己特色的灵活的薪酬制度，从而吸引人才。另外还可以利用福利、职位等。我们知道人不但有物质的需求，也有精神上的需求。因此，创造恰当的非物质的条件，也是吸引人才的一种重要的手段。

第四，运用企业文化。

企业文化是一定社会、经济、文化背景下的企业，在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成了行为规范、道德准则、群体意识，风俗习惯。一个企业的文化，尤其是强文化，会强烈影响一个企业对员工的根本看法，并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的应用方式。而这些都是企业能否有效吸引住人才的主要影响因素。一个良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情，统一企业成员的意念和欲望，齐心协力的为实现企业战略目标而努力，而且是留住和吸引住人才的一个有效的手段。对中小企业而言，其影响效果尤为明显。

人才对中小企业的影响不言而喻，那么如何使用人才，从而使人才发挥最大效益呢？

第一，转变用人观念。

虽然一直以来，社会广泛地批评“任人唯亲”，但仍有不少企业“唯亲近者是用”、“唯家族成员是用”，使企业发展受到严重的制约。这种情况必须纠正，但与此同时，也不可走向另一个误区—“亲者不用”，现在有的中小企业竭力回避从企业内部培养、选拔人才，甚至认为企业内部没有人才，总希望弄个外来和尚。其实，真正的“任人唯亲”是不论亲疏的，是亲者，只要有才也不可不用。

第二，合理配置人才。

所谓配置，最简单地说，就是将合适的人放到合适的岗位上。虽然说起来简单，做起来是有一定难度的，它对领导者有一个更高的要求。广大员工如果各尽所长，对于企业的发展显见是有利的，反之，既无法完成组织的既定目标，又会使员工心中不满，从而降好范文版权所有低企业的工作效率，实质是资源的浪费。解决这一问题，就是要求有合理的配置。

第三，充分尊重人才。

现代企业人才管理的核心是：对企业中的人应当视为人本身来看待，而不仅仅将他们看作一种生产要素或资源。因此，从严格意义上讲，以人为本之中的“本”实际上是一种哲学意义上的“本位”、“根本”、“目的”之意。著名管理学家陈怡安教授把人本管理提炼为三句话：点亮人性的光辉；回归生命的价值；共创繁荣和幸福。

我们知道，工作环境包括物质环境与心理环境，尊重人就是为职工创造良好的心理环境，只有这样才能激发职工的工作积极性，从而发挥最大效益。

著名的“惠[page\_break]普之道”的精髓就是关怀和尊重每个人和承认他们每个人的成就，尊重个人的尊严和价值。无独有偶，东方的松下幸之助也有一句名言“松下生产人，同时生产电器”。

随着市场经济的逐步发展，中小企业面临着新一轮的发展机遇。同时随着中国入世，中小企业面临的竞争也迅速加剧。无疑人才已经成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键。

**第二篇：企业引才、育才、用才策略**

以改革创新精神，实施人才强企战略

——企业人才战略经验交流

各位领导、各位专家、各位来宾朋友们：

大家好

非常感谢北京市政府给了我们这个机会，让我们公司在此与大家交流学习！三工公司成立于1974年，公司注册资金1500万元，总资产近38000万元，是中国环保产业协会会员单位，是专业从事大气污染治理、以各类环保设备的生产制造和推广应用为产业基础的环保科技企业。随着公司20多年来的发展，产品销售已覆盖全国二十个省市自治区，并出口叙利亚、孟加拉等国，广泛应用于电厂、钢铁、焦化、煤炭、化工、水泥建材等众多行业领域，为国家环保装备产业的发展和国家环境保护事业作出了积极的贡献。其相关知识产权和技术，填补了国内外多项空白。

回顾公司辉煌的发展历程，我们不难发现，企业的发展与腾飞靠的是以科研打造产品品质、以创新完善运营机制、以人才培养增强企业后劲，这是我公司发展的三驾马车；而我公司能够发展到现在并保持持续增长，科技和人才毫无疑问是关键因素，决定着公司是否能够持续健康发展。

三工公司的发展离不开市政府的大力支持和公司全体员工的共同努力。在市委市政府的正确领导下，我公司高度重视人才工作，牢固树立人才资源是第一资源的思想，把人才工作作为企业的主要任务来抓。企业在抓好经济效益的同时，坚持全面落实以人为本的管理思想，通过大胆探索和创新管理模式，把企业文化建设活动融入生产、经营、管理的各个环节，充分发挥企业文化在管理中的约束作用，使企业在安全生产、队伍建设、精神文明建设等方面实现历史性跨越。并先后被山东省人民政府、北京市人民政府评为“山东省优秀民营科技企业”、“中国专利山东省明星企业”、“北京市重合同守信用企业”、“北京市环境友好企业”、“北京市诚信民营企业”等多项荣誉称号这些荣誉是得来不易的，是我公司上下全体员工共同努力的结果。下面我将公司人才引用的经验做了几点总结希望能和大家分享一下，并期盼各位领导、专家和在座的朋友们给予指正。

一、创新人才引进模式，大力引进专业人才队伍

多年来，我公司一直积极探索适应社会发展和企业实际的人才引用机制，逐

步完善了人才合作、外来引进、自主培养三者互补的人才储备模式，丰富了人才引进模式，其方式主要有以下几点：

1、拓宽渠道，广邀专家加盟

公司领导层高度重视和积极参与人才引进工作，为了实施公司的中长期人才战略储备工作，拓宽传统招聘渠道，吸纳不同类型人才加盟。公司通过成立博士工作站、研究所、院士专家工作站、蓝天环保研究院等，吸纳科技高端人才，为公司的前沿技术探索和管理水平提升保驾护航。他山之石，可以攻玉。公司先后引进了近百名国内外专家，他们分别在技术、管理、经营等方面提出了大量的宝贵建议，他们的加盟也给公司带来了先进的技术和管理理念。随着公司进一步的扩大，公司斥巨资、大胆引进了国际知名跨国公司的优秀管理人才和国内一批环保领域的顶尖人才加盟，使我公司在各个方面有了质的飞越，填补了国内环境治理和防护方面的多项空白，为公司快速、稳定发展提供了可靠的人力资源保证。

2、多渠道、全方位广泛的吸纳优秀高校毕业生

一方面，每年面向“211”工程院校招聘优秀毕业生，积极引进环境工程、机械设计、经济管理、城市建设、法律等方面的高校优秀人才。另一方面，实施“企业高校毕业生储备计划”，开展春秋两季人才交流大会，定期举办专场人才招聘会、大学生实习活动双向选择会、毕业生供需见面洽谈会等，另外，充分利用网络、报刊杂志、各种媒体、猎头等多种方式，大力鼓励和引导高校毕业生到企业实习和就业。

3、开展校企合作，实现校企双赢

我公司与国内多所高校进行良好的合作，已经建设成为南开大学环境与工程教学科研基地；天津市生物质固废资源化技术工程中心产学研合作基地；山东大学环境科学与工程学院科研成果转化基地；山东大学环境科学与工程学院实践教学基地；潍坊学院环境工程技术研发中心；潍坊学院教学实践基地。同时与清华大学、复旦大学、南开大学、山东大学等各高等院校和科研单位进行技术交流，定期举办各类技术讲座，针对市场需求、行业特点联合进行技术攻关，保证了企业产品较高的设计研发能力。

往日吸贤纳能，今日硕果累累。集团通过连续20余年的“人本工程”，吸纳了大量的优秀人才，如今取得了丰厚的回报。目前拥有行业内一流水平的研发专家、销售精英和职业经理人队伍，拥有国家级企业技术中心、国家级博士后科研工作站、院士专家工作站、研究院集聚了教授、博士、高级研究人员和海归学者122名。正因为有如此多的专家作为技术后盾，我公司每年有十多项具有完全自主知识产权的新产品、新技术问世。

二、健全人才服务机制，全方位、多举措培育人才

我公司积极探索加强培育人才的新举措、新办法，突出保障，抓服务，营造人尽其才、才尽其用的人才发展软环境。

1、项目带动。建立“项目+人才+园区”人才培养机制，通过园区引进项目、企业承接项目、人才自主开创项目等方式，集聚该专业领域的顶尖专家学者，同时，通过和专家学者的沟通学习，开发培养实战型专业人才。

2、校企联动。通过多年与国内多所高校的良好合作，公司已创新建立“校企联动合作、双向订单培养”的育才机制，即采取“先培养后下单”的方式按需引进院校人才和采取“先下单后培养”的方式选拔企业优秀人才到高等院校进修学习，迅速提升自身的理论知识储备和水平。

3、交流互动。组织举办环保产业高新技术论坛，聚集不同企业、不同领域、不同地区的行业优秀人才，交流项目成果、沟通工作经验、探讨科研难题。同时，企业多次开展外出考察交流活动，开拓人才视野、提高人才素养。

三、全面搭建用才平台，实施人才创业计划

我公司一直坚持德才兼备的用人原则，用其之长 拓其之才，以品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，实行以“能者上，庸者下，平者调”的用人机制。同时，公司在基层管理、技术管理、销售管理等领域搭建平台，构建晋升通道，是雄鹰给他蓝天，是骏马给他草原，努力为每位员工营造人尽其才的大舞台。针对科研团队、专家，公司斥资200多万，建立了东方环保研究院及博士工作站、研究所、院士专家工作站等，建立高层次人才工作室，组建高端技术研发团队。

研究院主持人、高级工程师\*\*\*带领产业园区二十多名顶尖专业技术人才，组建研发团队，开展环保产业技术攻关，攻克层层技术难题，研发出的多项环保设备和专利技术，填补了国内外的技术空白。如：\*\*\*、\*\*\*\*、等等。凭借科学的理念、经营和人才策略，公司近年来一直保持着健康、稳步、持续的发展势头，环保设备产业继续保持国内该行业的领军地位，同时也取得了可观的经济效益。既提高了广大员工的收入水平，改善了员工的生活质量，增加了员工的归属感。也为当地经济建设和国家环保事业做出了积极的贡献。

回顾过去，我们激情澎湃，展望未来，我们壮志满怀。我们将继续坚持人才是第一资源的理念，引进符合公司发展的高层次人才，使人才发展与企业发展同频共振、同轨并进、同心相融、为推动全市经济可持续发展做出积极贡献。

**第三篇：贵德引才汇报材料**

关于我县引进和用好重点领域急需紧缺人

才的汇报材料

近年来，我局按照县委、县政府人才工作的总体部署，以服务我县经济结构调整和产业转型升级为人才工作的总体思路，不断加大引进重点领域急需紧缺专业人才力度，紧密结合经济社会发展的重点领域和产业导向，加强政策引导，完善制度措施，不断优化人才发展环境，为加快经济社会发展提供了人才保障和支持。

一、主要做法

（一）、不断优化人才发展环境。积极研究制定引才政策，完善制度措施，为引进各类人才创造良好的政策环境。从引进人才的待遇、形式、程序、考核管理等方面出发，为引进专业技术人才提供了政策保障。二是把公务员队伍建设、专业技术人才队伍建设、技能人才队伍建设作为重点来抓，明确了人才引进、智力引进和人才管理服务等方面的目标和任务。三是努力在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，每年有计划地组织一部分优秀人才到境内外学习考察，开拓视野，增长见识，学习借鉴发达地区的人才发展和培养模式，为人才工作的创新发展提供了借鉴。

（二）、大力开展人才引进和公开招聘。会同各行业主管部门，积极引进急需紧缺专业技术人才，补充了教育、卫生、农牧等经济社会发展重点领域人次不足的问题，对急需紧缺人才的引进给与了充分考虑，对具有硕士研究生学位以上的优秀人才、具有副高级以上专业技术职务任职资格的人员，经审批同意可直接考核招聘。几年来，在全省进行的各类公开招聘中，为各个中小学、县医院、乡镇卫生院、等事业单位考核引进多名高学历、高水平人才。

（三）、高度重视引进省外智力工作。坚持“服务发展，注重实效”的引智工作思路，围绕特色旅游、特色农业、特色民族文化产业思路，积极为各类企业、科研单位引进省外专家、先进技术和管理理念，解决我县优势产业发展的瓶颈问题。

4.注重人才队伍发展的调研分析。加强对人才队伍的总量、结构和分布情况的比照分析，建立了各类专家、机关公务员、企业军转干部、专业技术人才、技能人才以及高校毕业生就业项目信息库，为人才队伍建设、人事制度改革和高校毕业生就业提供了决策依据。围绕特色旅游、特色农业、特色民族文化产业思路，组织人员开展企业需求普查，建立了全县企业需求人才信息库，为引进和推荐各类人才到企业就业提供了依据。按照县委、县政府的安排部署，组织开展了县直事业单位急需紧缺人才摸底调查。

二、存在的问题和原因：

面对贵德在以后发展的新形势、新任务、新机遇，仍然存在着：一是在引进人才重要性和必要性的认识上不够充分，尚未形成浓厚的社会氛围，全社会共同参与，各部门协调配合的机制还不够健全，在执行力度、财政投入比重和政策保障方面的力度还有待加大；二是引进的人才还是以教育、卫生、农牧等社会发展领域的高学历人才为主，适合我县经济发展方向的旅游开发、他色农业、特色民族文化产业人才极少，从事前沿开发、高新技术领域的工作的人才更是严重短缺；三是人才引进主要还是以事业单位为主，企业人才引进工作需要加大政策支持力度；四是引进人才的政策宣传还不够到位，人才全面成长发展的环境有待优化等问题。近年来，贵德县特色农业、黄河沿岸特色旅游、地域特色民族文化等产业的迅猛发展，更加使贵德的开发应当由“物的开发”转到重视“人才开发”上来。吸引、留住重点领域紧缺人才，用好、用活现有人才势在必行。

三、下一步的对策建议；

（一）、明确重点，加大引进力度。要围绕我县经济社会发展、产业结构调整、现代农业发展、特色黄河生态旅游和城县化进程，重点引进旅游规划营销等当前重点领域急需的、紧缺的、在国内有重要专业影响力的各类高层次、高素质人才。从我县优势产业所需的特色农业人才以及能够带资金、带项目、带技术来贵德投资创办或领办科技型企业的高层次创业人才出发，把以上紧缺人才作为引进的方向，并结合我县大产业、大城建、大项目、大旅游、大招商、大文化的实际需要，进一步加大引进。

（二）、创新方法，积极探索灵活多样的引才方式。要通过创新方法，积极探索灵活多样的引才方式。一是制订紧缺人才需求规划，建立人才需求预测发布制度，准确掌握全县重点领域紧缺急需人才的需求信息，及时招聘；二是积极“走出去”招贤纳才，采取组团招聘、委托招聘、网报招聘、举办专场等形式，赴各地对省区和人才现场，吸引重点领域紧缺急需人才来我县发展创业；四是加大柔性引才力度，经我县人才工作领导小组办公室认定的重点领域紧缺急需人才，可采取刚性引进方式，以兼职、咨询、讲学、学术交流、技术承包、技术合作与入股、投资办企业、合作研究等多种方式来我县工作，拓宽招才引智渠道。

(三)、要树立“人才资源是最重要的资源”的观念。贵德要实现转型跨越发展，在新一轮的西部大开发的浪潮中抓住机遇、迎接挑战，必须高度重视人力资源的开发、利用，要把“人才是科学发展第一资源”的观念变成人们的共同理念。必须充分尊重人才，善待人才，在确定发展思路、制定有关政策时，要充分考虑到人的因素。人才资源作为最重要的资源，对这个资源的开发就不仅仅是人社部门的事情，从县委、县政府乃至社会各界，都有参与做好人才开发工作的责任，要在全社会努力打造“爱才、惜才、用才、护才”的良好环境。

(四)、要畅通人才流动的渠道。一要打破人员身份的限制，淡化传统的“身份”的概念，不致因其“身份”而使人才的引进“卡壳”。二要使机关、国企、私企、外企等各类单位人员进出的渠道畅通。比如公务员队伍的补充，不仅要从高校应届毕业生中招录，还应当把有一定的工作经验、有志于机关工作的人才招揽进来。要努力形成一种人才可以在机关及各类经济、社会组织之间有序流动的用人环境，只要有用人单位聘用，人们可以选择自己认为有吸引力的单位工作，真正实现人才“能进能出，能上能下”的科学流动机制。

(五)、给人才的待遇和激励要到位。要吸引人、留住人，必须给人才以适当的待遇和激励。从根本上讲，无论什么样的用人单位，员工薪金应当与个人能级挂钩，与个人表现挂钩，与市场水平挂钩，与单位效益挂钩，与地区经济发展水平、速度相适应。眼下亟待解决的：一是提高企业管理人员及科技人员的待遇，以解决由于工资待遇、住房等客观原因，致使人才流失的问题。二是适当提高公务员待遇，目前公务员薪金水平与市场水平相比已处于中下水平，且不同部门、系统之间公务员待遇相差较大，对公务员队伍的稳定和吸引优秀人才进入公务员队伍不利。三是加大对优秀人才的激励。现在企业对作出突出贡献的没有重奖，优秀科技人才得到的奖励多数也仅仅是精神上的，应当使优秀人才在精神和物质上都得到激励。

(六)、要努力满足人才自我提高的需要。一方面，当今时代科技发展突飞猛进，人们对知识的渴望和自我提高的要求越来越强烈，要吸引人、留住人，政府部门也好，企业也好，必须充分考虑到这一点，要热情鼓励、切实帮助他们提高知识层次和个人竞争力。用人单位应当在学习时间、经费等方面提供方便、给予支持，要使人才感到在这里工作不仅能得到相应的报酬，而且有机会提高自己，从而把个人追求与单位目标客观上结合在一起。另一方面，用人单位要考虑到人才对成就感的追求，激发起人才的上进心，可以适时通过职务晋升、岗位轮换等途径，使他们感受到工作的挑战性，从而不断提高自己、完善自己。

(七)、对紧缺人才要想方设法引进并留住。对发展本地区经济急需的紧缺人才，以及某些学科的专才，必须为他们开辟“绿色通道”，充分考虑其个人意愿，抛开条条框框的限制，在薪金、住房、保险等方面从优解决。一要有高薪；二要帮助他们解决户口、家属安置、住房等方面的实际问题；三是用人单位对其要投入感情，经常关心、了解他们的想法和需要；四要为他们开展工作创造条件；五要以包容的大胸怀，动员全社会参与，营造拴心留人的政策环境，尽可能地留住本地急需紧缺的各类人才。

贵德县人力资源和社会保障局

二0一二年六月十一日

**第四篇：招才引智**

依靠科技进步、树立品牌形象

——山西斯普瑞机械制造有限公司招才引智记事

山西斯普瑞机械制造有限公司是一个民营企业，坐落于榆次工业园区，占地面积20000㎡，建筑面积12000㎡，注册资本1000万元，总资产6000余万元，设备200余台（套），是榆次区规模以上重点企业。公司十分重视招才引智、科技创新工作，先后获得市、区有关部门颁发的“科技创新优秀企业”、“和谐劳动关系先进单位”等荣誉称号；公司设有市级技术中心和研发中心,有注册商标五件，被山西省质量技术监督局评为二级计量检测保证单位、质量管理信誉等级“AA”级企业，2024年11月公司被省财政厅、省科技厅、省国税局、省地税局联合认定为“高新技术企业”，2024年，斯普瑞公司“塞纳瑞”注册商标被省工商局评为“山西省著名商标”，2024年，“塞纳瑞”牌子母叶片泵获得“山西省名牌产品”称号。公司是一个集研究开发、生产制造、销售和服务为一体的机械制造企业,采用事业部制管理模式，设：总经办、人力资源部、财务部、供销部、质管部、设备部、后勤部、技术中心、研发中心、改善委员会、液压事业部、精铸事业部、专件事业部、阀体事业部、系统事业部等15个部门，主要生产“塞纳瑞”牌液压子母叶片泵、精密铸件、液压系统及为客户定制非标液压系统，产品畅销我国广东、江苏、浙江等20多个省市，远销北美、南美等十余个国家，受到了国内外用户的广泛好评。

进入二○一一年以来，公司秉持“依靠科技进步、树立品牌形象”的质量方针，重新制定了公司科技（十二.五）发展战略：

1、充分发挥研发中心的作用,加强校企联手合作,以市场为向导,以创新为核心,做到“人无我有，人有我优”。

2、发挥公司科学高效管理模式的优势，继续引进管理和技术人才，注重人本激励，将公司做精，做强，做大！

3、实施精品、名牌战略，创建一流企业，实现：设备现代化、经营国际化、管理现代化、产品精尖化；

4、满足市场需求，最终实现社会效益和规模效益的双赢。

当今社会在市场经济运行机制下商场如战场，竞争十分激烈，其实质是科技人才、核心技术的竞争。换言之：谁拥有高技术人才和核心技术，谁就获得抢占市场的制高点。公司领导在商场摸爬滚打多年，深谐此道，一直以来十分注重科技人才的引进、培养与使用，要求公司人力资源部创新人才机制，高薪聘请行业专家加盟企业，先后引进制造液压元件、精密铸件、液压系统等的一大批高技能专业技术人才，并多次赴中北大学、太原理工大学进行校企联手磋商、项目对接活动，正式签定《科技合作协议书》，双方达成以下合作意向：

1、甲方持有的科技成果优先供乙方转化使用，有偿使用费用由甲乙双方视具体情况协商而定；

2、乙方为甲方提供新产品试制、试验基地，为甲方提供研究生、博士生实习、实验场所；

3、乙方研发中心在研究开发新产品过程中，甲方对技术难题提供技术支持；

4、甲乙双方在建立长期互利合作的前提下，甲方在乙方榆次公司设立“产学研成果转化基地”；

5、甲乙双方共同研究开发市场适销对路的新产品、新工艺、新技术。

一年多来，太原理工大学机械电子工程研究所所长权龙教授、中北大学材料科学与工程学院副院长候华教授几次率领专家教授来公司进行科技服务活动，对公司开发高端液压伺服系统、蠕墨铸铁精密铸件等产品进行现场指导，加快了公司科技研发的步伐，为企业拥有核心技术、增强企业市场竞争力发挥了积极作用。

目前，公司大专以上科技人员39人，从事研究与开发人员28人。在快速掌握市场信息的前提下，依托公司研发中心研究与开发新产品，公司领导亲自参加制定项目计划，及时检查项目进度，使新产品研发驶上快车道。公司二十多名工程技术人员从事新品研发，他们把所从事的工作当作至高无上的使命，精益求精、一丝不苟，共完成新产品开发28项，完善已开发项目15项，使公司实现了研发一代、生产一代，储备一代的良性循环。近3年来，公司申报实用新型专利十四项，发明专利两项，专利成果全部转化为产品，被市、区科技部门授予“专利工作先进企业”荣誉称号，被省经委、省财政厅、省科技厅、省知识产权局确定为“知识产

权百强培育企业”。

**第五篇：招才引智信息**

柔性引才

破解高层次人才“引进难”

为破解“人才饥渴”，东安县围绕拓宽路径、完善政策、提升服务等方面集中发力，做活柔性引才工作，有效破解高层次人才短缺难题，形成了才智集聚的“磁场效应”。

完善引才制度，推进人才工作系统性

为增强人才工作活力，东安县遵循“不求所有、但求所用”的柔性引才理念，不断完善制度机制，推进人才工作的系统性、规范性。

科学施策，柔性引才有“据”可依。2024 年制定出台的《东安县人才引进实施办法》，明确人才引进方式包括柔性引进，引进方式为设立首席专家、技术顾问、特聘工程师和兼职服务、技术合作、对口支援等多种形式，为柔性引才提供了政策依据。

加强协调，柔性引才合力倍增。坚持把人才工作列入县委、县政府重要议事日程，定期召开专题会议，听取汇报、研究解决问题，形成人才工作强大合力。针对柔性引才，根据实际情况制定政策制度、目标任务和需求目录，明确引才指导思想、方针原则和待遇保障等。对“高精尖”人才需求量大的部门，根据其实际需求制定专项引才方案。

强化保障，人才能量极大激发。建立柔性引才经费投入保障机制，逐步加大对引进人才、创新团队的奖励力度。对柔性引进的人才团队，经考核评估，产生了合同约定效益的，按照规定给予政策支持；柔性引进的重点产业发展和重点领域急需紧缺的特殊专长人才，经考核评估，完成合同任务的，每人每年给予一定支持或补贴。建立柔性引进人才智力开发评价体系，科学评价和考核其智力、业绩及价值，并参照市场规则兑现待遇。

拓宽引才路径，增强引才实效性

东安县柔性引才，大胆突破传统招才引智模式，努力拓宽引才路径，引才实效大大增强。2024 年以来，全县共柔性引进各类高层次人才52 名，其中博士21 名，硕士31 名，为该县产业优化升级提供了强大的人才保障。

围绕产业引才。县委人才工作领导小组专门召开联席会议，将人才引进纳入部门招商引资工作任务，在引进项目和资金的同时柔性引进人才，做到上一个项目聚一批人才。该县在引进泰源乐器、田蔓生物二期两个项目的同时，一并引进其创新创业人才团队，在引进华维节水项目的同时引进了以中国工程院康绍忠院士为首的院士专家团队，逐步集聚了一批能够突破关键技术、带动产业发展的创新型人才。

打造平台引才。东安县围绕华维节水产业园、神华火电厂、红狮水泥、乐器产业联盟等重点项目和产业，实施“构筑人才资源高地”战略，打造各类产业人才聚集平台，开启人才来县创业“绿色通道”，吸引了一大批高学历、高潜力、低年龄的高新技术人才。2024 年，华维节水公司引进1 名博士、2 名硕士，舜星生物公司引进 2 名博士。今年德园众创公司引进了畜牧专业博士易康乐等 5 位高端人才，通过技术创新有效提升奶牛体质和奶质量，成功开发多种配方奶酪产品，使得该公司的鲜奶销量增加一倍以上。

推进产学研对接。近年来，全县有8 家企业通过产学研合作，引进技术、转化新成果12 项，新增产值超过2 亿元。县内企业与中国农大、湖南农大等 7 家高校院所建立了较稳定的合作关系，引进各类科研成果 5 项，建立产学研合作基地 2 个, 促成国家焊剂产品质量监督检测中心湖南科研基地落户湘江焊材有限公司、中国农业大学中农创学院华中基地落户东安华维。

做好引才服务，确保引进人才留得住

为避免因后续管理服务跟不上导致人才流失，东安县建立健全了精细的管理服务措施。

在配套和保障上下功夫。重点在住房、医疗、生活、交通等方面给予周到细致的服务，除实行领导干部一对一联系服务优秀人才外，还设立服务热线、电子邮箱，为引进人才

提供专属、定制服务。

在各类支持上下功夫。县里针对企业、基层等特殊人才使用需求，进行精准对接，及时下派科技特派员、引进人才，实现人才使用的统筹调度，确保“人尽其才、人尽其用”。

在奖励激励上下功夫。对柔性引进人才，在收入分配上突出“按智分配”，经考核评估，产生约定效益的，除按政策给予支持外，还鼓励用人单位给予引进人才以股权激励，或以管理、技术、资金等生产要素参与分配，破除阻碍柔性人才获取正当利益的各种管理规制，让付出与回报成正比，形成“高奖励激励—高投入产出”的良性循环机制。

聚力招才引智

助力高质量发展

近年来，裕安区始终坚持党管人才原则，深入推进人才强区战略，创新举措招才引智，不断优化人才创新创业环境，为推动高质量发展赢得智力支撑、汇聚人才力量。

健全工作格局重协调

成立区委人才工作领导小组，成员单位为区委组织部、区委宣传部、区人社局、区教体局、区科技局、区经信局等17 个单位，构建了区委统一领导，组织部门牵头抓总，人社部门具体落实，有关部门各司其职、密切配合，群团组织发挥优势，社会力量广泛参与，共同推进全区人才队伍建设的工作格局。充分发挥各成员单位的职能优势和地理优势，加强成员单位之间的沟通协作，定期专题研究全区人才工作。成立人才工作办公室，承担领导小组的日常工作，定期向区委汇报人才工作完成情况。

完善政策措施优环境

组织部门牵头，组织人才工作领导小组各成员单位深入基层企事业单位了解人才发展现状及需求，通过反复研究、论证，印发了《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》

细化了各类人才发展的具体办法。按照省市文件精神，研究制定了六安市裕安区创新驱动发展战略专项资金管理办法（修订）》、《六安市裕安区吸引大学生创业创新实施办法》、《裕安区人民政府办公室关于进一步加强基层医疗卫生机构人才队伍建设的实施意见》等政策文件，进一步加强对该区企业创新发展和人才引进的支持力度，优化人才干事创业的良好环境。

推进内引外联聚人才

鼓励支持用人单位引进各类急需紧缺人才，促进重点产业、重点企业和重点项目健康快速发展。高迪循环经济产业园股份有限公司以合作方式引进中科院院士钱逸泰博士，以及南京工业大学教授张建东博士；恒源机械博士后工作站引进合肥工业大学机械电子工程专业的杨清艳博士进站服务，开展了多项水利机械项目研发，其中智能型清污机器人产业化项目获得安徽省科技厅科技重大专项资金支持。世立医院柔性引进各类专业省级及以上外聘专家40 名，并长期聘请原安徽医科大学第一附属医院心内科主任徐岩教授在该院指导心血管病中心工作。加强同省内高校人才交流合作，积极争取高校专业技术人才到企业挂职名额，挂职人数连续四年在全市四县四区中排名第一，有力推进了校地、校企产学研深度合作，其中多数挂职人才与企业开展项目合作，已续挂多

年，挂职成效显著。对高层次人才引进和大学生创业创新，从生活、住房、创业扶持、配套服务等方面积极做好政策兑现工作，营造良好的引才、聚才、用才、留才氛围。探索建立实用人才队伍建设新机制，自2024 年起，在全区范围内创新开展“能工巧匠”“民间艺人”“土专家”“田秀才”“好村医”五项人才评选工作，每两年开展一次，截止目前已开展两届，共评选出20 名五项人才。

搭建平台载体强实效

成立“裕安区创新创业人才协会”以及苏州分会、北京分会，进一步发挥裕安人才集聚效应，增强裕安人才在招商引资、招才引智、牵线搭桥等方面的作用。加强创新创业孵化基地建设，积极打造以高新技术产业园、创业园、双创中心等为主体的创新创业平台，招引一批高新技术企业和人才落地裕安，加大政策扶持和服务保障，进一步推动科技创新、促进经济转型发展。积极与中科院合肥技术创新工程院开展合作，成立六安裕科创新孵化器有限公司，建立联合实验室，加强产学研合作，打造人才培养品牌，成立科学岛创客学院，目前累计举办培训 38 期，培训人数超过 2300 人次，培训企业超过500 家；建立CEP（创新型企业总裁培养项目）中心，目前注册学员总数突破400 人，累计组织20 场创新型思维培养项目教学活动，超过1500 人次参加学习培训。

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