# 职教中心人才工作经验材料

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-06-09

*第一篇：职教中心人才工作经验材料近年来，xx职教中心以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导，努力践行科学发展观，认真贯彻落实党的xx届五中全会精神和全市人才工作会议精神，围绕学校中心工作，大力加强领导班子、干部队伍建设和人才队伍建设，不...*

**第一篇：职教中心人才工作经验材料**

近年来，xx职教中心以邓小平理论和“xxxx”重要思想为指导，努力践行科学发展观，认真贯彻落实党的xx届五中全会精神和全市人才工作会议精神，围绕学校中心工作，大力加强领导班子、干部队伍建设和人才队伍建设，不断深化学校干部人事制度改革，努力开创职业教育人才工作的新局面，为我县职业教育跨越式发展提供了坚强的人才保障，促进了职业教育跨越式发展。

一、进一步提高对人才工作重要性的认识，全面加强对人才工作的领导

职业教育是知识、技能密集型行业，人才对职业教育发展起着举足轻重地作用。由于历史的原因，我县职业教育的发展一直十分落后，但职业教育人才队伍整体素质不高，人才的结构与分布不合理，人才开发与人才交流机制相对滞后，不能满足职业教育发展的需要。专业人才匮乏，特别是专业教师、双师型教师相结合的复合型人才严重短缺，不能有效地为县域经济的发展服务。

学校领导班子、党支部充分认识到人才工作的重要性和紧迫性，以高度的政治责任感，以饱满的工作热情，以改革创新的精神，切实把中央、省、市关于人才工作的方针政策和各项部署落实到职业教育队伍建设工作中，把促进xx县职业教育事业超常规、跨越式发展作为人才工作的根本出发点，按照“建设一支队伍、推进三项改革、创新四种机制”（建设一支队伍，即建设高素质社会化的职业教育技术人才队伍；推进三项改革，即进一步深化干部人事制度改革，推进学校管理体制和人事制度改革，深化分配制度改革；创新四种机制，即创新人才引进机制，创新人才培训机制，创新人才选拔使用机制，创新人才管理机制）的人才工作思路，加强领导，健全制度，在学校营造“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的氛围和环境，加大优秀人才的培养使用力度，为他们提供和创造展现才华能力的舞台，培养了一大批中青年教师骨干和学科带头人，带动职业教育人才队伍整体素质的提高。积极深化学校人事制度和分配制度改革，坚持与经济社会发展相协调原则，加大奖励力度，不断增强职业教育人才工作活力，努力营造有利于优秀人才脱颖而出的评价机制、有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的用人机制、有利于释放人才积极性的激励机制、有利于人才流入的引才机制，抓好人才的吸引、培养和使用三个环节，使得人才工作呈现出良好的新局面。实现了人才工作三个突破，即在人才管理体制上有较大突破，在收入分配机制上有较大突破，在营造人才脱颖而出的环境上有较大突破。由于人才的兴旺，我校的校容校貌、专业建设有了很大的提高，XX年10月被评为省级重点职业学校，XX年3月我校骨干专业焊接专业被评为市级骨干专业。

二、引进和培养并举，全面提高职业教育专业人员素质

学校领导班子通过广泛调研，将职业教育事业的奋斗目标确定为超常规、跨跃式地发展。毛泽东同志曾经说过：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”。实现这一目标就必须充分调动、发挥和挖掘全校教职工的潜力、专业技术人才的潜力、各级领导干部的潜力，做到人尽其才。面对近年来学校专业人才匮乏、人才流失这样严重制约学校职业教育水平提高的不利因素。一方面，我们创新人才引进机制，既坚持选人标准，又不拘一格。采取多种形式引进各类急需的专业技术人才。XX年我校在全县教育系统内招聘了20位德才兼备的优秀教师，这些人多数已经作为专业人才被重点培养；另一方面，我们还重视现有人才的培养。在培养本校现有人才工作中，加大教师队伍培训力度，走出去，请进来，选派优秀教师外出接受省、市业务骨干培训；聘请教育名家、专家到校授课；开展以校长带头搞讲座、全体教师齐动员的学习热潮，推进学习型、双师型、科研型教师队伍的建设，提高了教职工的文化素质和修养，今年以来，我们我们与石家庄市七中结为结对学校，成功实现互访，我校组织中层以上班子以及骨干教师每月到市七中观摩学习一次，学到了很多宝贵的教育、管理经验，加强与兄弟先进学校的职业教育技术协作，有效促进了了我县职业教育人才的发展。

推行教师竞聘上岗和聘任制度改革。新一届校领导班子成立后，着手进行人事制度改革，在全县内率先推行教师竞聘上岗和全员聘任制改革。建立起能者上，平者让，庸者下的灵活用人机制，促进了教师的流动，盘活了教师的干劲。同时结合上级精神，实施“向一线教师倾斜，向重要岗位倾斜，多劳多得，优劳优酬”的绩效工资分配机制，极大的调动了广大教师的工作积极性。

三、构建“学习型”学校，加强师资队伍建设，实施“师德工程”，打造一流团队。

几年来，我校一直以“学历达标，双师为主”为发展目标，积极构建“学习型”学校。我校从教师的思想政治素质、专业理论水平、实践教学能力以及教科研能力等几个方面入手，全面提高教职工队伍的整体素质。今年，我校还加大了专业技术培训的力度，制定了全员培训计划，开展定期专业培训，培训教师达150多人次。同时还注重对学科专业带头人的培训和培养，拥有“双师型”教师20人。使学校形成了学习氛围浓厚，人人争学习，人人比贡献的新风尚。我校今年从相关行业、企业聘请业务素质高、实践经验丰富的专业技术人员到学校进行专业实训指导，形成兼职教师储备库，为学校实现跨越式的发展奠定人才基础。

学校还结合县委政府组织的“三项活动”，把周三定位全员学习日，积极推进“师德工程”建设。我校多次召开动员会、学习会，利用主题会、报告会、广播、网络媒体、宣传栏等形式号召广大教职员工积极学习科学发展观，努力践行科学发展观，用科学发展观指导自己的实践工作。同时，还鼓励教师写出心得、体会。还专门聘请国家二级心理咨询师石鸿志教授及相关教育名人到我校开展专门讲座，进行辅导，实现了师德教育经常化、系列化，增强了教师的思想作风建设。

四、打造人才品牌，树立优秀教师典型

在人才的选拔上，学校党支部做到看资历但不唯资历，讲台阶但不唯台阶，对特别优秀的教师敢于破格使用。始终以科学的用人观念，正确的用人导向，团结和鼓舞职业教育系统专业技术人才。

在人才的使用上，学校领导班子以识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，知人善任，广纳群贤，关心和信任他们，尽力为他们创造良好的工作条件，努力开创人才辈出的局面。

在发挥人才团队协作精神上，学校党支部坚持打造人才品牌，树立技术典型，激发专业技术人才技术水平的普遍提高。大力实施人才开发战略，开展领先学科、重点专业建设工作，对青年技术骨干、学术、学科带头人进行重点培养。

为发现人才、培养人才、留住人才，几年来，学校制定并下发了《xx县职业技术教育中心骨干教师评选标准（试行）》等10余个文件，XX年以来组织学术讲座共58次，全校范围内开展了十佳教师评选表彰活动；开展了重点骨干专业建设工作，培育、打造了一批名师、优秀人才、学科带头人和中青年骨干教师。这些学校打造的人才品牌不但是业务技术的骨干，同时也是精神文明建设的标兵，他们带动了职业教育系统服务质量、服务效率的普遍提高，也为学校创造了更高的经济效益，更产生了广泛的社会效益。他们积极引进先进教学方法、学科知识，挑起了学校职业教育系统课程改革与创新的重任。

大力开发职业教育人才资源，使我县职业教育事业迸发出蓬勃生机与活力。今后，人才工作改革的任务还很艰巨，需要我们积极稳妥地探索，我们将以“xxxx”重要思想为指导，深入学习贯彻xx届五中全会精神，与时俱进、开拓创新，全面加强人才工作，为职业教育事业跨越式发展作出新的贡献。

xx县职教中心

XX-12-12

**第二篇：民乐县职教中心学校人才总结范文**

民乐县职教中心学校人才工作总结

民乐县职教中心学校始建于1995年3月，现在是一所融职教、成教于一身，集教学、科研、科技推广为一体的多功能、综合性国家级重点中等职业学校。学校占地9万平方米，总建筑面积19000平方米，建筑布局合理，教学设施完善。建有教学楼两幢，综合实验楼、学生公寓、学生餐厅各一幢；建有计算机中心和网络信息中心，拥有微机室4座、多媒体多功能厅3座、视听阅览室１座、教师电子备课室1座，计算机450多台，建成了“三级一体”网络信息系统试点；建有农艺、电工电子、化工、钳工、焊工、车工实训室、物理实验室，占地500亩的林果试验场、苗木试验基地等实验实训场所。

学校一直秉承“德育为首，以服务为宗旨，以就业为导向，以产业为引领，以素质为基础、能力为本位”的办学理念，坚持深入实施“质量立校、科研兴校”战略，大力培养骨干教师、学科带头人以及双师型教师。

目前，学校共有教职工113人，其中高级职称35人，中级职称46人，研究生1人，在读研究生3人，本科生94人。学校共1名教师分别被评为省级骨干教师，5名教师被评为市级骨干教师，26名教师被评为县级骨干教师，10名教师荣获市级学科带头人称号，16名教师荣获县级学科带头

人荣誉，28名教师成为“双师型”教师。另外,学校先后派出22名教师参加国家级职教师资培训，40多名教师参加省、市级专业培训，1名教师赴德国培训，14名教师下企业实习锻炼。

近几年来，学校共承担十多项国家级、省级重点课题的研究，其中获市级以上奖励成果8项；在十多种国家级和省级刊物上发表教育教学论文100多篇，编审中职教材13部，共有50多项多媒体课件荣获国家和省市级奖项。这些成绩表明，我校骨干教师、学科带头人已经成为专业技能方面的行家里手，教育教学一线的排头兵，而规范化、制度化的人才建设工作已经成为我校提升教育水平的一项重要举措。

具体做法如下：

（一）从思想上，高度重视教师整体队伍建设。

学校根据专业的性质和特点，将学校专业课教师的整体结构上界定为两支教师队伍———专职教师和兼职教师；两种教师类型———理论课教师和实践课教师，并规定乐各自的比例。以兼职教师的比例要求来保证学校与外界社会的联系，以实践课教师的比例要求来保证学校实践教学的成效。

（二）从政策上，成立专业组织，制定教师发展标准。为促进教师队伍建设步伐，学校专门制定教师专业发展标准和培养规划，完善专业、课程设置标准，落实培训经费保障，维护“双师型”教师专业发展权益。并面向社会认定

教师资格，拓宽教师来源渠道，引入竞争机制，落实吸收企业优秀工程技术和管理人员到学校任教。同时，在教师建设中，通过加强教师在高水平的高等院校进行专业培训，来提高教师的学历层次和实践技能，培养学科带头人、骨干教师和“双师型”教师。

（三）从制度上，加大在职教师的培训力度，建立和完善培训制度，同时完善学校各项制度

（1）完善学校教师培训制度。

首先建立深层次校企合作制度。校企合作要打破原有的学校向企业单向输送人力资源的模式，变“单向输送”为“双向培养”。学校为企业培养专业人才，企业为学校培训具备较强实践操作能力的专业教师队伍，由学校分期分批选派在职专业课教师到合作企业生产第一线或实训基地顶岗挂职，接受一段时间的职业性训练，以提高他们的实践教学能力。其次，学校定期或不定期地选送教师到高校相应专业进修或读在职研究生，也可以定期选送教师赴国外接受培训，学习国外先进的职业教育思想和专业理论进行专业实践，提高教师的学历层次和专业理论水平。第三，加大校本培训力度，保证教师培训措施的有效实施，营造出宽广的培训空间。

（2）完善管理制度，坚持“加速培养、积极引进、多方聘请”相结合的办法造就优良师资队伍。

首先，改变以往师资培训经费主要靠学校的现象，采取单位与个人共同负担或鼓励自费学习等办法，解决培训经费不足的问题。其次，制定切实可行的师资队伍建设的计划、教师到生产单位实践的有关制度和实施办法。最后，进一步提高骨干教师、学科带头人及市管拔尖人才的地位、待遇，不断改善他们工作、生活条件，如在选拔培养专业带头人，出国进修培训，申报高一级职称时给予优先考虑，并把教师的工作实效作为聘任、提薪和职务晋升的重要条件之一，逐步淘汰不合格教师,建立职业教育教师定期实践制度。

**第三篇：人才工作经验材料**

多种措施加强人才队伍建设管理

——人才工作经验材料

为建设一支政治过硬、业务精通、作风扎实、纪律严明、勤政清廉的工作队伍，着力在增强队伍的能力、活力、凝聚力、执行力上大做文章，最大限度挖掘干部的聪明才智，激发和保护干部的工作热情，鼓励和发挥干部的进取精神。探索建立长效机制，创新工作方式方法，逐步实现队伍教育管理科学化、制度化、人性化。

一、加强干部队伍教育

我局干部队伍整体学历偏低，应届全日制大学毕业者很少，绝大部分都是通过函授等继续教育的形式取得学历，在行政管理、公文写作及办公自动化、网络化等基本技能方面还有不同程度的差距；因此，队伍的教育培训工作就成为了人才队伍建设的重中之重。针对这一实际问题，我局采取多种形式，开展全员教育培训。着力在提高业务素质能力，提高紧急应变能力、联合执法协调能力、重点工作组织运作能力等方面狠下功夫；既注重专业知识的学习培训，还要创新工作方式方法和处理复杂问题的技巧；既要注重全员培训，更要突出中层干部和年轻骨干的培养。

（一）挂职锻炼：依托省局对年轻干部外出挂职锻炼的计划，每年选派一批年轻的科所长到省外兄弟单位挂职锻炼；选派一批年轻干部到省局或各市县局进行挂职锻炼，学习经验，开拓眼界、增长才干。1

（二）学习培训：与三亚学院协议每年举办两期公务员知识更新培训班，邀请学院老师授课，到省外兄弟单位考察学习，开阔视野，提高能力。

（三）视频教学：由省局统一组织，利用视频教学形式，全局人员参加，针对一些重大政治教育活动、重点业务工作和行政执法中带有普遍性的问题进行全员培训。

（四）边干边学：充分利用以案说法、一案一训、互帮互学、以会代训等形式，开展全员业务知识大培训，在实际工作中边干边学，相互促进，共同提高。

（五）专题研讨：每年举办一次业务专题研讨交流会，就市场监管、行政执法、服务意识和消费维权等方面的难点提出问题，进行专题研究。业务研讨题目由市局命题，以工商所为单位开展讨论，届时举办一次演讲比赛。

（六）以考促学：组织全员业务知识考试，按照在职人员2%的数额，在考试分数排名基础上，排位靠后者待岗培训一个月，经考试合格后重新上岗工作（注：男满55周岁，女满50周岁的同志可自愿报名）。全员考试成绩作为公务员年终考核之一。

二、认真抓好人才队伍培养

（一）根据空缺编制数和实际需求，公开录用公务员（省局统一录用），逐步解决系统人员年龄偏大、文化偏低问题。

（二）凡新录用的公务员，一般先安排在基层工商所锻炼一年。

（三）在岗位编制数空缺的情况下，拿出一定数量的科长、工商

所所长职位，在全局进行竞争上岗，给年轻干部创造发挥才能的条件。

（四）、轮岗交流和民主测评

（一）凡所长一地任职满6年，副所长满8年，科长在一个岗位超过10年的，给予轮岗。轮岗交流在市局、分局、工商所之间进行。

（二）局领导班子以外人员的民主测评工作在每年的半年和年终各进行一次。半年测评不称职票超过总票数30%的，通报批评，给予警告；年终测评时不称职票仍超过30%的，待岗培训一个月。

（三）担任领导职务人员，经过民主测评，优秀和称职票达不到80%的，经过组织考核，不胜任所担任职务的，予以免职。

三、着力干部队伍管理

1、人文关怀

（一）坚决执行国家规定的休假制度，领导干部要带头执行。凡在节假日坚守岗位的人员，可以按规定给予节假日在岗误餐补贴，也可以安排适当补休。

（二）凡是在职干部职工生日，要送200元左右的生日蛋糕给予祝贺；干部职工及其子女结婚给予祝贺；干部职工父母去世市局前往慰问；干部职工本人去世市局前往慰问；系统人员生病住院，以单位的名义前往慰问；系统人员办理退休手续后，所在单位要召开欢送会。

（三）每年“三八”、“五四”、“七一”、“元旦”等节日办公室、人事（机关党委）、工会、妇委会都组织开展健康有益的庆祝活动。

2、奖惩

（一）对于在全年工作考核、重点专项工作考评中成绩突出的；

对在重大事件处理和紧急情况应对方面表现突出的；对在食品安全方面没有出现问题的；对主要景区景点消费者投诉成功调解率达100%的；对于评为十佳工商所的；对于评为先进单位和个人的，给予全局通报表扬和适当的奖励。

（二）对于全年工作考核、重点专项工作考评中排名末尾的工商所要给予全局通报批评；对出现重大食品安全事故，因工作不认真、责任心不强、执法不到位，造成重大失误，被上级点名批评或媒体曝光的，在搞清事实基础上，既要追究所长的责任还要追究直接责任人的责任。

3、加强党风廉政建设

（一）从行政审批和行政执法两个环节入手，以行政审批权、行政执法权、队伍管理权、财务支配权、物资采购权和行政处分权等六种权力为重点，开展廉政风险排查和防控，严防腐败问题的发生。

（二）积极推行政务公开、党务公开、工商局长、所长面向监管服务对象述职述廉、廉政档案建设行为等活动，建立重要事项集体讨论制度、财务管理制度、重大建设项目、离任审计等制度，构建廉政风险防控网络。

面对海南建设国际旅游岛的新形势和国家工商总局队伍建设“四高目标”的新要求，从本单位实际出发，认真负责地抓好人才建设与管理工作，确保队伍管理各项措施落实到位，使工商队伍成为党和政府放心、人民群众满意的队伍。

**第四篇：陕西人才工作经验材料**

人才工作经验材料

今年以来，西乡县根据中、省、市人才工作会议精神和人才发展中长期规划，紧紧围绕县委、政府提出的“一五五六”发展战略，坚持党管人才的原则，狠抓各级各类人才的培养、使用、引进、管理和服务，推动了人才工作再上新台阶，为县域经济社会又好又快发展提供了强有力的人才保证和智力支持。

（一）、整合资源，形成协调高效的人才工作机制

1、加强领导，形成合力。结合西乡率先突破发展的实际需要，该县把人才工作作为一项重大而紧迫的战略任务，坚持党管人才原则，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，人力资源和社会保障局、发展和改革局等22个职能部门紧密配合、各司其责，社会力量广泛参与的人才工作格局。结合目标责任考核将人才工作目标任务分解落实到各个乡镇和职能部门，明确各自的职责任务，按照优势互补、协同一致的要求，通过每季度召集一次的联席会议，加强相互协作和配合，共同推进各项工作任务的落实，形成整体工作合力。

2、完善制度，强本固基。根据中、省、市新颁布的人才发展中长期规划，该县在紧密结合县情实际的基础上，充分发挥各职能部门的作用，经过分解任务、课题调研、梳理归纳、论证送审四个阶段，编制出台了《2024—2024年西乡县人才发展中长期规划》；建立了105名县级领导和涉农部门、乡镇主要领导联系优秀人才制度；投资960万元建成并投入使用了人力资源市场；初步建成了涵盖6500多名各级各类人才的西乡县人才库。为加强今后人才队伍建设指明了方向、搭建了平台、奠定了基础。

（二）、广开思路，健全多层次多维度的人才培养选拔体系

1、多措并举，狠抓培养。坚持以“能力建设”为基础，大力拓宽培训渠道，探索出了项目+培训的新模式，积极实施“素质工程”，采取请进来“讲”、到高校培训基地跟班“学”、到基层及发达地区“炼”、举办学历培训班“提”、到县外“看”等形式，形成了“子午讲坛”、“人民大学培训基地”等一批培训项目品牌，全年举办各类培训班305期，培训各级各类人才12000余人次，有效提高了人才队伍服务县域经济社会发展的能力和水平。

2、创新方法，注重选拔。今年以来，通过考试选拔的方式为县级机关公开选调工作人员21人，为教育、卫生、城建、农林水系统公开选聘紧缺的专业技术人才22人。不断创新干部选拔任用机制，大力开展公开选拔和竞争上岗工作，以“公推直选”的方式为私渡镇、三花石乡选任了党委副书记、纪委书记；以“三推三考两票决两承诺”方式，在县公安局竞争上岗选拔58名科级干部。促进了党政人才和专业技术人才选拔任用（聘用）工作的科学化、规范化、制度化建设，实现了人才资源的优化配置。

（三）、突出重点，强化服务基层的人才队伍建设

1、深入实施农村实用人才“三二一”工程。为解决农村实用人才缺乏、整体素质不高、分布不尽合理等问题，该县从2024年开始实施农村实用人才“三二一”工程，目前已建成一支1190余人的农村实用人才队伍。今年以来，县委组织部将“提高本领、发挥作用”作为加强农村实用人才队伍建设的重中之重，围绕做大做强农业主导产业、维护促进农村和谐稳定等内容，协调组织县农业局、科技局、扶贫办、科协、妇联等10余个单位采取“三下乡”、“科技特派员”、“专家服务团”、“雨露计划”等形式，开展农村实用技术和涉农政策法规专题培训80余期，提高了他们推动发展、促进和谐、服务群众的能力和水平。

2、积极推进“双培双带”示范项目。该县被确定为“双培双带”项目示范县后，结合村级党组织“升级晋档、科学发展”活动的有关要求，找准经济工作与党建工作的结合点，大力开展“标兵示范带动工程”，通过层层推荐、评选，树立了党员示范户3户，村党组织书记3名，务工创业党员2名，党员岗位能手4名，务工创业人员5名，充分发挥了他们带领带动群众致富的作用。同时，进一步加大对农村优秀人才的选拔使用力度，截止目前，全县267个村共有326名农在册的村实用人才被选进村“两委”班子，其中新当选村支部书记和村委会主任76名。

（四）、典型示范，营造促进发展的良好社会氛围

1、评优树模，激发热情。根据《西乡县优秀人才选拔和管理办法》，县上在财政较困难的情况下，拿出13万元对层层严格推荐、评选的首批15名县级优秀人才标兵（其中专业技术人才5名、企业经营管理人才3名、技能人才2名、农村实用人才5名）和首届30个科学技术奖获奖单位及个人（其中科技创新一等奖2项、二等奖5项、三等奖6项，科技进步集体奖6个、个人奖11个）进行重奖，进一步激发了他们干事创业、促进西乡率先突破发展和自身成长进步的信心和热情。

2、强化宣传，营造氛围。我们结合广泛开展的“创先争优”活动，深入发掘各行各业涌现出的优秀人才和他们的先进事迹，借助广播、电视、网络等媒体和街头广告、灯箱等进行广泛宣传，提高他们的知名度，增强他们的荣誉感，为促进他们健康发展创设了宽松的人文、人际环境，营造了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

正是由于坚持了“服务发展、人才优先、以用为本、整体开发”的工作方针，西乡县人才队伍服务经济社会发展的能力和水平不断提高，2024年该县荣获全省“争先进位”第3名、汉中市目标责任考核县区第1名的佳绩。今年全县上下发展态势良好，人才工作也亮点纷呈，被省委人才办确定为汉中市唯一的“双培双带”示范县。

**第五篇：人才工作经验材料**

人才工作经验材料两篇 本文仅供参考 人才工作经验材料【篇一】近年来，xx市找准人才服务脱贫攻坚的切入点，组织各类专业技术人才投身到扶贫工作中，着力打好“科技+教育+卫生+农牧+xx对口帮扶”人才精准扶贫组合拳，推动各类人才在脱贫攻坚一线贡献才智、建功立业。

科技人才助燃脱贫攻坚之“火”。xx市紧紧围绕贫困xx县扶贫产业发展需求，着力推动“三区”科技人才和科技特派员服务向贫困地区倾斜，积极为贫困xx村开展技术帮扶。新增科技特派员工作站3家，从知名高校和科研院所择优选拔“三区”科技人才130名。协调冷凉蔬菜院士工作站向贫困地区发放甘蓝种子3200亩，推荐申报自治区科技助力脱贫攻坚项目7项。同时，不断创新科技特派员服务方式，加大对贫困农牧民的培训指导力度，助推当地产业发展。今年以来，选聘市、县两级科技特派员666名，组建农牧业领域服务团队27个、工业领域服务团队12个。

教育、卫生人才灌注脱贫攻坚之“水”。开展调研摸底，全面掌握各xx县市区在教育、医疗卫生等公共事业方面的人才需求状况，制作需求计划表。由市教育、卫健部门统筹选派，按照每个贫困xx县至少选派2名、其他xx县至少1名的标准，把业务能力强、志愿服务基层的中青年骨干专家选派下去，重点开展宣传讲学、专题授课、技术培训、对口指导，以传帮带方式解决基层急需紧缺人才培养难题，为教育扶贫、医疗扶贫强化人才保障。

农村实用人才夯实脱贫攻坚之“土”。围绕马铃薯、燕麦、肉牛、肉羊等当地农牧业主导产业，按照“结构稳定、适当调整”动态管理原则，积极吸纳农技人员、致富带头人等农村实用人才充实产业指导员队伍，调整成立了1967人组成的产业指导员队伍。同时，选聘218名理论知识和实践经验丰富的农牧业技术专家，组建成市县两级专家指导组，对全市产业发展指导员进行全面培训，协助产业指导员深入田间地头、养殖圈舍开展技术指导，使他们成为基层农牧业技术指导服务的行家里手。今年以来，全市共举办产业指导员培训班11期，培训产业指导员1981人次，产业指导员入户宣讲和现场指导贫困农牧民4.41万人次。创建“xx市产业扶贫指导通”微信公众号，开通专家答疑、政策法规、农牧讲堂和供求信息等10个模块，为贫困户提供线上技术服务。截至目前，“xx市产业扶贫指导通”为贫困户解决产业发展问题110多个。

xx人才搭起脱贫攻坚之“桥”。以xx对口帮扶为契机，搭建起xx扶贫扶智协作平台，以双向挂职、观摩培训等方式，广泛开展人才交流活动。今年，北京市选派25名干部挂职xx分管或协管扶贫工作，为推动对口帮扶、扶贫扶困搭建桥梁，推动各项工作取得明显成效。同时，xx市向北京市选派26名挂职干部学习锻炼，选派专业技术人员323人跟岗学习先进技术。此外，北京市不断加大教育、医疗等方面技术人才援派力度，向xx市8个国贫xx县选派98名专业技术人才。得益于人才的双向交流，xx两地人才在农产品销售、电商平台建设、农技人员培养、重点旅游推介以及教育医疗领域帮扶等方面发挥了重要作用，切实拓宽了脱贫攻坚之路。

人才工作经验材料【篇二】 xx市xx区在加强本土农牧实用人才队伍建设过程中，坚持“引-育-聚-用”四个环节融合贯通，让农牧实用人才有为有位，充分激发农牧实用人才在助力脱贫攻坚、服务生产发展的内生动力。

靶向“引才”，促进人才资源向一线流动。紧紧围绕新时期新形势农牧业实用人才队伍建设实际，坚持“刚柔并济”引才，努力做到既用好柔性引进人才智力，更注重刚性引进急需紧缺人才。根据经济社会发展对农牧实用人才需求情况，制定引进专业人才实施方案，着力引进一批专业素质高、个人能力强的农牧方面急需紧缺型实用人才，确保现有人才用的好、急需人才引的进、后备人才储备足。积极拓宽引才渠道，通过“绿色通道”方式引进农牧实用专业人才5人，其中博士1人，硕士研究生4人，进一步优化了农牧实用人才队伍结构，提升了农牧实用人才队伍质量，有效储备了一批农牧实用后备人才。坚持“不求所有，但求所用”原则，通过“柔性”方式，积极引进xx农业大学园艺与植保学院教授、博士生导师开展种植业技术培训指导，帮助和引导种植户解决困难、更新理念、创新思路、提高生产技术水平。

精准“育才”，促进科技成果在一线转化。致力于提高种养殖技术水平，精准抓好农牧实用人才培育工作。坚持一手抓人才培育，一手抓带培基层种养殖户工作思路，根据种养殖规模和人才技术需求等情况，通过采取“一帮一”指导、“面对面”交流等多种形式，着力促进理论、技术、服务和经验等成果转化为种养殖户现实生产力。充分发挥“农牧技术人员+科技示范户+辐射带动户”的农牧业技术推广服务新模式效能，不定期地加强与科技示范户、种养殖户交流，了解种养殖户的生产生活情况，讲解种养殖技术，有力地帮助种养殖户解决实际困难。组织召开农业科技示范户设施果蔬新品种新技术现场交流观摩会，农业技术人员、专家组现场介绍农业科技试验示范基地新定植番茄新品种以及新引进水肥一体化设备情况。截至目前，已累计示范引进番茄、辣椒等蔬菜新品种和桑葚、葡萄、桃等水果新品种10余个，测土配方施肥技术、绿色病虫害防治防控技术，以及重大动物疫病预防防治技术等主推技术得以示范推广。

项目“聚才”，促进技术服务往一线汇聚。坚持“项目+人才”模式，重点围绕脱贫攻坚和乡村振兴战略等新任务，实施“农技推广体系改革与建设补助项目”，着力打造符合xx区实际的科技示范服务平台，推广优质绿色高效技术。组建专家指导组，共选派11名农牧业技术指导员，遴选9户科技示范户，涵盖番茄、辣椒、葡萄、油桃4个农业主导产业和生猪、鸡禽2个养殖主导产业。通过建立技术指导员与科技示范户“一对一”长期固定指导工作机制，组织农牧业专家深入农牧一线开展技术指导、技术服务，促进种养殖户与专家建立经常性联系。落实各项关键技术，做到技术培训到户、技术指导到户、信息服务到户，确保种养殖户对新品种、新技术看得见、学得会、用得好，已辐射带动种养殖小户及家庭贫困种养殖户30户以上，主导品种和主推技术入户率和到位率达到90%以上，为农牧业持续健康发展和坚决打赢脱贫攻坚战做出了积极贡献。

合理“用才”，促进人才作用在一线发挥。把用好用活农牧实用人才作为发挥人才作用的前提和基础。积极落实人才激励保障制度，通过开展“xx英才”评选工作，评选为农牧建设工作方面做出积极贡献、起到示范和带动作用的农牧实用优秀人才，强化典型引路和舆论引导。积极发挥“土专家”、“田秀才”等本土人才的辐射带动作用，通过经常性地深入农业园区、走进田间地头，掌握种养殖户生产生活困难，采取送技术、送政策、送经验等形式，将新品种送到田间地头、圈舍棚边，帮助种养殖户解决生产生活难题。同时，围绕服务生产发展、助力脱贫攻坚、带培基层人才等目标，开展专家服务基层活动。积极组织农牧专家深入一线，通过有针对性地政策宣讲、对口支援等方式，切实让人才扎根基层、服务一线。截至目前，已开展专家服务基层活动55批次，140余人次，受益人数累计达300余人。

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