# 育引结合汇聚人才

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-26

*第一篇：育引结合汇聚人才育引结合汇聚人才区域发展竞争本质是人才的竞争。贯彻落实全国、全省人才工作会议精神，大力实施人才强市战略，必须坚持育引结合，紧紧抓住育才、引才这两个人才开发的基础环节，打造区域人才竞争优势，把各类优秀人才汇聚到推进中...*

**第一篇：育引结合汇聚人才**

育引结合汇聚人才

区域发展竞争本质是人才的竞争。贯彻落实全国、全省人才工作会议精神，大力实施人才强市战略，必须坚持育引结合，紧紧抓住育才、引才这两个人才开发的基础环节，打造区域人才竞争优势，把各类优秀人才汇聚到推进中原崛起、河南振兴的伟业中来。

培养人才，教育是基础，培训是关键。要坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，健全以社会需求为导向和能力建设为核心的人才培养机制。对于当前紧缺的人才，要抓紧培训；对于未来发展需要的人才，要超前谋划，有计划地开展培训，做好人才储备。要牢固树立人人可以成才的理念，构建终身教育体系，积极推进学习型组织和学习型社会建设，鼓励人们通过各种形式和渠道参与终身学习。要充分利用农村党员干部现代远程教育、党员干部培训基地等培训资源，加强对各类人才的培训。要充分发挥用人单位在人才培训中的主体作用，鼓励在职自学，建立和完善在职进修、出国（境）培训等多途径多形式的学习培训制度。

引进人才，环境是关键。要把人才环境建设放在更加突出的位置，完善人才工作政策体系，营造良好的政策环境。要创造宽松的创业环境，放宽创业领域，降低创业门槛，加强创业扶持，大力推动各种形式的创业。坚持把“借脑聚

力”与“借才发展”结合起来，坚持“不求所有、但求所用”，建立“用人不养人、留人不拴人”的柔性流动机制。要切实解决好人才在住房、家属就业、子女上学等方面的实际问题，解除后顾之忧。

汇聚人才，关键在领导。各级党委、政府把人才发展摆在经济社会发展的优先位置，树立人才是科学发展第一资源的理念，建立人才工作目标责任制，落实“一把手”带头抓第一资源，充分调动各方面抓人才工作的积极性，推动人才强市战略顺利实施，为加快中原崛起提供坚强的人才保证和智力支持。②

积极拓展创新型科技人才事业发展空间

□许昌市委常委、组织部部长郭元军

创新型科技人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者、新产业的开拓者。全省人才工作会议提出，要加紧培养开发创新型科技人才。实现创新型科技人才队伍建设目标，必须遵循人才成长规律，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，不断拓展创新型科技人才事业发展空间，努力形成人才辈出的局面。

一要育引并重。培养、引进是创新型科技人才开发的主要途径。创新培养方式，支持鼓励企业与高等院校建立人

才培养的合作交流机制。积极推进“人才+项目”的培养模式，依托国家、省、市重大人才培养计划、重大科研专项、重大工程和重点科研基地，在实践中聚集和培育人才。要大力引进复合型、国际化的高端新型科技人才。

二要以用为本。积极为创新型科技人才事业发展提供条件，加快创业平台建设，使之成为创新型科技人才的聚集地和高新技术产业的孵化器。不拘一格使用人才，对于创新型科技人才，实行技术项目负责人制度，赋予更多的自主权，为创新型科技人才提供发挥作用的舞台。

三要鼓励创新。科技创新具有风险性和不可预见性，要以开阔的胸襟，支持创新，宽容失败，保持宽松自由的工作氛围，激发和保护科技人才的创新激情和活力。大力发展创新文化，倡导敢为人先、敢冒风险、追求真理、勇攀高峰的创新精神，营造开放包容的创新氛围。

四要机制保障。完善的激励机制是人才成长与发展的重要保障。突出业绩导向，让想干事的人有机会、能干事的人才有平台、干成事的人才有地位；注重贡献导向，通过实施知识、技术、专利等要素按贡献参与分配的办法，真正做到一流人才、一流业绩、一流报酬；树立舆论导向，大力宣传人才成长、发展的事迹，营造崇尚人才、关心人才的社会氛围，为创新型科技人才事业发展创造良好的环境。②党中央提出的“党管人才”的“管”字并非传统意义上的“管理”，“管”的出发点也不是禁锢人、约束人，而是党爱人才、党护人才、党重人才、以人为本的体现，因此作为“人才之家”，组织部门要变“管人”理念为服务理念，创造条件发展人，改善环境凝聚人，制定政策激励人，真诚态度关爱人。在发挥党委领导核心作用的前提下，整合开发人才工作的积极因素，凝聚开展人才工作的强大合力，把人才揽于“旗帜”之下，收于“棋盘”之中，最终形成“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职，密切配合，社会力量广泛参与”的党管人才工作格局。

**第二篇：人才引育工作交流发言**

人才引育工作交流发言

提纲

一、聚力载体突破，让人才有“好平台”

1．是做大园区平台

2．是培优高校平台

3．是育壮企业平台

二、聚力激励提升，让人才有“高待遇”

1．是建立领军人才“贡献优先”待遇机制

2．是建立青年人才“双向奔赴”机制

3．是建立特殊人才“以企引才”机制

三、聚力生态优化，让人才有“真尊重”

1．是聚力提升人才归属感

2．是聚力提升人才荣誉感

3．是聚力提升人才获得感

四、聚力流程再造，让人才有“全保障”

1．是从“一窗联办”到“专员代办”

2．是从“服务一站式”到“全周期一件事”

3．是从“人找政策”到“政策找人”

五、聚力制度创新，让人才有“优环境”

1．是优化政策环境

2．是优化用才环境

3．是优化市场金融环境

正文：

近年来，我市大力实施“创新兴市”战略，创新建立人才有好平台、有高待遇、有真尊重、有全保障、有优环境“五有”机制，全力提升人才引育成效。2024年，全市社会研发经费支出占比达3.09%，位居全省前三，连续两年入选“中国城市人才吸引力排名”百强榜，成功获批创建国家创新型城市，跻身全国城市创新能力百强。

一、聚力载体突破，让人才有“好平台”

1．是做大园区平台

引导各园区围绕产业链、创新链布局人才链，探索形成“政策引导+产业集聚+平台孵化+服务保障”的人才引育模式，以开放、创新、高效的发展环境吸引海内外人才和企业安家落户。

2．是培优高校平台

深化“城市+大学”共同体建设，全面加强与8所驻地高校产学研合作，完善校地协同创新机制，联合共建9家地方产业研究院和技术转移中心，推动大学城向科学城转型，为产业创新发展提供澎湃“智动力”。

3．是育壮企业平台

出台专项激励政策，大力支持企业建设产业研究院，组建创新联合体等科技创新平台。目前，共依托科创类企业建成国家级重点人才平台14个，省级重点人才平台169个，企业成为人才创新创造的“主阵地”。

二、聚力激励提升，让人才有“高待遇”

1．是建立领军人才“贡献优先”待遇机制

实施产业领军人才汇聚计划，对项目和人才的扶持与“帽子”“头衔”区分开来，对发展迅速、技术先进、商业价值明显超越原评定等次的人才“动态升级”，破除人才论资排辈“隐性台阶”。2024年评选“...产业领军人才”53名，发放市级扶持资金1418万元，多个人才团队破格享受到“以实绩论英雄”政策激励。

2．是建立青年人才“双向奔赴”机制

2024年以来，组织500余家重点企事业单位，采取“送岗上门”形式，赴北京、上海、武汉、南京等地开展7场专项引才活动，提前对接高校毕业生，对择业期内到...工作的博士、硕士、本科高校毕业生，三年内分别给予每人每月5000元、2400元、1000元生活补贴。2024年，新引进博士生实现成倍增长，硕士研究生数量增长14.3%。

3．是建立特殊人才“以企引才”机制

突出企业引才的主体地位，通过引才薪酬补贴、引才奖励、税收减免等优惠政策，引导企业大手笔投入，增强“引才力”。

三、聚力生态优化，让人才有“真尊重”

1．是聚力提升人才归属感

出台《外国人来...工作便利化服务若干措施》，编写《外国人在...市生活指南》，为来自14个国家的23名外国人才授予“荣誉市民”称号，评选40个海外引智专项计划，新引进海外人才增长31.8%。

2．是聚力提升人才荣誉感

加大...杰出人才和优秀人才评选力度，广泛宣传优秀人才创新创业典型事迹，营造全社会关心支持人才发展的浓厚氛围。对表现突出的人才，积极推荐担任“两代表一委员”。

3．是聚力提升人才获得感

深化人才管理领域“放管服”改革，加大放权松绑力度，向用人主体放权，保障和落实用人单位主体作用，让更多好政策、好激励直接惠及人才。

四、聚力流程再造，让人才有“全保障”

1．是从“一窗联办”到“专员代办”

在为高层次人才提供政务服务事项一窗受理、部门联办的基础上，开通户籍办理、子女入学、住房保障、医疗保健、交通旅游、工商税务等23个服务事项绿色通道，为473名高层次人才配备“四级服务专员”（用人单位、服务事项主管部门、服务事项承接部门和高层次人才服务窗口的工作人员），“一对一”提供全天候服务，为人才妥善解决“关键小事”。

2．是从“服务一站式”到“全周期一件事”

持续推进“数字改革”赋能人才服务，对涉及人才招引、项目落地、创业创新、生活保障等人才服务事项进行梳理，集成23项人才创新创业全生命周期“一件事”服务清单，共服务各类高层次人才1200余人、青年人才5.5万人。

3．是从“人找政策”到“政策找人”

建立人才政策“免申即享”机制，以阳光惠才卡和企事业单位高校毕业生补贴发放为试点，借助大数据精准推送，将过去“个人申请、单位确认、系统审核、拨付账户”4个流程，简化为“直接拨付”“一键确认”。2024年以来，共通过“免申即享”方式发放省、市阳光惠才卡77张、高校毕业生补贴1.57亿元。

五、聚力制度创新，让人才有“优环境”

1．是优化政策环境

实施“...英才”工程，发起人才制度改革攻坚行动，先后出台“人才兴市”改革实施意见、“英才工程”支持新旧动能转换意见、打造新时代人才聚集高地实施意见等3个引领性文件，配套27个具体文件，研究出台一批补短板、强弱项的专项政策，形成科学高效的“3+...”政策体系。

2．是优化用才环境

创新实施高层次人才举荐制，建立1067人的举荐专家库，举荐人可直接向人才工程主管部门推荐优秀人才。通过业内专家直接举荐，突破了年龄、学历、引进服务年限等门槛条件，发掘了一批实力硬、有口碑的“千里马”。目前，已有7名院士、专家等业界“伯乐”举荐人才20余名。

3．是优化市场金融环境

设立总规模10亿元的科技创新创业投资基金，全面推开“投贷联动”模式，开辟“政府+基金+保险+人才”的种子企业融资新路径，解决科技人才创业“有技术没资本”难题。

**第三篇：引育高层次人才助企转型发展01**

引育高层次人才助企转型发展

近年来，浙江大力引育高层次人才，助推经济社会发展。目前全县共建立院士专家工作站6家，产业研究院16家，技术研发中心27个，累计吸引571名高层次人才到当地创业创新，为县域经济发展提供强大引擎。

才企联建院士工作站。先后建立星星竹业、朗朗磁性等6家院士工作站，每年吸引30余名高层次人才进站助企研发，为企业培养新材料、电子信息等关键科研技术领域人才70余名，帮助6家企业完成销售业绩同比增长53.6%。

政企共建产业研究院。目前已成功建成将抗科技、主导换热等16家产业研究院，吸纳30余名博士进站研发，集聚带动128名科研人才助企创新，完成固体废弃物处理、环境检测等技术攻关项目12个，破解产业技术难题48个，为企业增加产值7.2亿元。

校地合建技术研发中心。聘请清华、北大等高校76名产品设计、信息编程等领域的专家教授，与县内41家高新技术企业科研合作，先后建立坐具工程研究中心、“工业设计中心”等27个技术研发中心，帮助企业破解数模转换、甲醛超标等技术性难题165个，创新驱动企业转型升级。

**第四篇：运城市新兴产业领军人才引育工程调研报告**

运城市新兴产业领军人才引育工程

调研报告

国以才治，业以才兴。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标，是创新的根基、创新的核心。经济发展要实现新动力、优结构、可持续，将更多依靠人力资本质量和技术进步，必须让创新成为驱动发展的新引擎。近年来，我市在实施人才重大工程过程中，坚持引进和培养并举的方针，突出开发新兴产业领军型人才工程，有力地推进了运城产业升级和经济社会转型跨越发展。

一、工作推进情况

1、政府重视，措施到位，人才基础工作不断夯实。以贯彻落实《运城市中长期人才发展规划纲要》为统领，多措并举，狠抓落实。一是制定优惠政策。相继出台了《运城市吸纳优秀高校毕业生到企业服务实施细则》、《运城市实施高层次创新型人才引育工程的意见》、《运城市实施新兴产业领军人才引育工程的意见》、《运城市实施优秀企业家培育工程的意见》、《运城市实施高技能人才开发工程的意见》等多项人才政策，在此基础上，还制定了《运城市为非公有制经济和社会组织提供人才支持的优惠政策》和《运城市转型跨越发展突出贡献人才奖励办法》。人

— 1 — 才工作的体制机制不断优化，在外人才引进的条件也更加优惠。二是评选推荐学术技术带头人。按照《运城市中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《运城市人力资源和社会保障局关于开展运城市学术技术带头人选拔推荐工作的通知》等文件要求，我市2024年学术技术带头人推荐工作，经过基层单位申报，主管部门推荐，市人力资源和社会保障局初审，专家评审委员会综合评审，最后确定医院、学校、企业31个单位共38人。三是大力宣传人才观念和各类政策。近年来，市委组织部充分利用报刊、广播、网络等各种媒体，全方位、多层次、多角度的宣传科学人才观和人才工作政策，以开辟专栏、专题报道、人物专访等形式，宣传运城各条战线涌现出来的优秀人才和典型事迹，着力营造“四个尊重”的舆论氛围和社会环境。先后录制了100期《百名优秀人风采录》和16期《河东之子--运城在外人才风采录》，在市电视台滚动播出；组织优秀人才先进事迹报告团在全市进行演讲，制作了170张大幅的人才工作版面，在市委、市政府和南风广场进行了为期10天的展出，大力宣传167名优秀人才的事迹；经常在《中国组织人事报》、《中国人才》、《山西日报》、人民网、光明网、中国网、求是理论网、山西新闻网、三晋红e网等媒体发表有关人才工作的报道。在全社会营造了珍惜人才、尊重人才的良好氛围，受到社会各界的广泛关注和一致好评。

2、加强合作，培育典型，各类拔尖人才脱颖而出。近年来，— 2 — 我市以引进高层次人才为途径，以增强自主创新能力为核心，努力把人才优势转化为创新优势、竞争优势和发展优势，实现引进人才与产业发展的良性互动。先后与中科院、清华大学、西安交通大学、西北工业大学、山西农大、北京饲料研究所、沈阳化工研究所等200余家科研机构、大专院校建立了合作关系，柔性引进了80余名各类高层次管理人才、专家，还与中科院北京分院达成协议，优先把符合运城产业特点的科研项目和成果放到运城进行成果转化和实验推广，并选派相关专家挂职副县（市、区）长、企业副总，进行直接指导和协调。

河东科教英才冯树英创办的运城市蓝红小麦杂交研究基地研发出“F型小麦雄性不育系（FA）”，经中国国家知识产权局全球科技查新后肯定为世界首创，并获得国家发明专利。闻喜银光镁业集团聘请中科院过程工程研究所马兵研究员担任科技副总，不仅帮助企业建立了金属镁工艺实验室，而且与唐山客车公司就磁悬浮列车采用镁合金型材达成合作协议，有效提高了企业的技术水平和经济效益。亚宝药业集团与中科院合作研发的口服胰岛素项目也进展顺利。万荣县引进的董清飞博士，创立了运城恒磁科技有限公司，公司成立后先后引进高层次人才112名（博士2名，中高级技术人员110名），为万荣经济发展起到了积极的促进作用。大运汽车公司引进的工程师陈浩利、山西卓里集团引进的博士辛志杰、青山化工公司引进的博士季东峰等等，也都

— 3 — 在各自的行业领域产生了良好的倍增效应。

3、搭建平台，注重成效，示范带动作用更加突出。一是培育各类孵化器。孵化器是吸引和集聚科技人才的重要载体。运城市在空港经济开发区设有三个创业基地，分别是金世源大学生创业孵化基地，金海岸创业孵化基地和隆港宏德（加工型）创业孵化基地，总占地303亩，投资1.5亿元，各类服务实施和城市功能一应俱全。为吸纳高端人才，三大创业基地都实施了一系列优惠政策，金世源创业基地实行3年免交房租、免收物业费、并对创业成功户奖励5000-10000元等三项累计达每户3万元的优惠。金海岸创业孵化基地不仅免收3年房租、物业费，还根据有关政策牵线搭桥，为每户提供无息小额贷款3-5万元，共贷给20户近百万元，同时免交三年地税，为创业者在起步阶段提供了最实惠的帮助。二是搭建科技研发平台。强化政策扶持，加大资金投入，鼓励引导高校、科研院所、企业建设重点实验室、院士工作站、工程（技术）研究中心、博士后工作站等各类研发机构。亚宝药业集团先后在北京建立了国家级企业技术中心和博士后科研工作站，成立了亚宝药物研究院和药物制剂国家工程研究中心亚宝分中心，在太原也建立了科研机构，吸引了140多名专业研发人才，其中两院院士2名，海归博士、博士后12名。闻喜的银光镁业集团建成了中国镁行业唯一一家国家级企业技术中心及“镁合金国家工程研究中心”，先后与清华大学、重庆大学、— 4 — 吉林大学、东北大学、中北大学及中科院金属所、应化所等10余家科研院所建立了长期技术合作关系。森特煤焦化工集团在太原设立了研发中心，与鞍山焦耐院、省化工院、北京众联盛设计院等知名院所及太重等10余家企业开展了长期有效地产学研合作，并建立健全了技术研发体系。三是成立黄河金三角星河创新创业示范基地。5月7日，该基地在市区星河广场成立，正式开始运行，首批80余人正在该基地接受创业培训和电子商务培训。该基地是为全面贯彻落实党中央、国务院关于大众创业、万众创新战略部署和市委、市政府“三个方案”，顺应网络时代创业、创新新趋势而建立，由市人社局监管指导，山西星河房地产开发有限公司主办并运营管理的新型创新创业人才及企业培育孵化载体。基地以培育本土一流企业和一流企业家为目标，将打造运城的“中关村”，提高创业成功率，缩短企业成长周期。为创业者提供免费培训、免费实训、办公场地、融资合作、法律咨询、宣传推广等链条式创业服务。

二、主要经验做法

人才发展环境在人才工作中具有长期性、根本性的作用，环境好则人才聚、事业兴。近年来，我市不断优化人才发展软环境，为人才创新创业提供政策保障和环境支持，最大限度地激发人才创新创业热情。主要表现在以下几点：

一是建立关爱人才长效机制。通过建立领导干部联系专家、— 5 — 定期谈心谈话、外出考察培训和定期体检等人才关爱制度，及时关心、了解他们的工作、学习和生活情况，积极协调解决一些实际困难和问题，努力为优秀人才发挥作用创造宽松的环境。累积为引进的博士、硕士共发放安家补贴114万元，协调解决了引进人才的住房、家属就业、子女入学等各种困难。对受到表彰的河东科教英才，每人奖励3万元。对市级拔尖人才发放市政府特殊津贴，每人每月500―1000元。对贡献突出的科技人才，破格晋升相应技术职称，使人才获得与贡献相匹配的荣誉和待遇，真正做到“以价值体现价值，用财富回报财富”。

二是营造良好创新创业环境。近年来，我市加大指导和扶持力度，在土地流转、技术支持、项目立项、资金投入等方面实行倾斜政策，为人才创新创业提供条件。为支持获得国家科学技术发明二等奖的农民科学家王衡创业，帮其组建了“山西特殊混凝土新材料研究院”，以“零地价”划拨了30亩土地，帮助他有效转化科技成果。河津市农村实用人才马电科响应国家节能减排号召，关停焦化企业，市委人才办积极在土地流转、项目立项以及人才技术等方面提供支持，帮其创建了河津市隆兴农业科技示范园，目前已建成了万头种猪场、无公害蔬菜基地、花卉苗木基地、大型面粉加工基地等优质农产品示范园。

三是搭建广阔创新创业平台。我市大力推进人才创新创业基地建设，发挥各种人才服务中心的作用，为民营企业人才干事创

— 6 — 业搭建了平台和载体。我市在空港经济开发区建立了全省首家创业基地--运城市创业孵化基地，培育、规范、引导和扶持一批有创业意愿和创业能力的人才入驻创业，对于符合条件的人员给予免收三年租金、免收税费、无息贷款2到5万元、免费培训、免费广告宣传等10项优惠政策扶持。目前，创业孵化基地已形成“居家装饰示范区”、“名优特产示范区”两大特色园区，入驻商户达360多家，安臵1400余人就业，间接带动就业人员5000多人，为全市各级各类人才的创业起到积极的示范和推动作用。

三、下一步工作建议和努力方向

一是分担创新风险，激发创业新动力。创新具有投资大、周期长、挑战多、风险高等特点。创新人才除了要投入巨大的人力、资金进行创新，也要承担创新失败带来的风险和损失。一旦失败，创新人才很可能因此元气大伤，一蹶不振。这种情况让很多人才不敢也不愿创新。因此，鼓励创新要建立健全创新创业保障机制，努力降低创新风险，消除创新人才的后顾之忧。在政府层面，建立创新创业人才库，搭建创新孵化平台，健全创新扶持机制，对创新人才给予税费减免、创新补贴、低廉租金等优惠，允许创新人才在一定范围和次数内试错，同时对创新成效显著的人才加大奖励力度。在市场层面，建立健全包括基金会、风投机构、保险公司、创新券、银行等在内的风险分担机制，降低创新风险。在

— 7 — 企业层面，企业要消除急功近利心态，完善目标考核机制，不以一时成败论英雄，对创新“失败”、尚未彰显效益的人才和项目同样给予奖金津贴，让创新者有时间设计、有条件试错、有空间突破，保护创新热情。如华为公司对连续8年没有创新成果的无线产品线科研人员一如既往发送奖金，最终无线产品线成为公司利润的重要来源。

二是创新服务方式，打造优质软环境。一方面，政府出台相关扶持政策、拿出大笔奖励和项目资助资金，这些硬措施对于调动人才创新创业热情起着重要的推动作用。但对于经济欠发达的地区来说，财政收入有限，更应该在软环境上下功夫。所谓人才软环境，指的是促进人才发展和人才有效配臵的社会条件和社会能力，以及能够有效激发人才创造活力的综合因素。政府乐于服务固然是好事，但应当避免过度服务。政府应避免在人才工作方面大包大揽，而是积极发挥市场和社会组织的作用，努力形成小政府、大社会、大市场的联动机制，从宜商宜居、人文关怀、柔性服务等角度，合力打造具有国际竞争力的人才软环境。另一方面，对于用人单位也是如此，激发员工创新活力和热情不能仅靠高额奖金、股权激励等硬手段，在打造软环境上动脑筋非常有必要。比如给员工过集体生日、组织野外拓展训练、认真听取采纳员工的意见建议、制定公平的晋升和薪酬制度等，要给予员工充分信任，积极搭建尽展才能的平台，以感情上的认可和事业上的

— 8 — 成就来激发其创新创造活力。著名美籍华裔科学家丁肇中获得诺贝尔物理奖后，他所在的伯克莱分校奖励措施是：给予他一个最好的停车位，并在车位上写上“永久教授丁肇中”，此举让丁教授特别高兴。这种“走心”激励，是对人才精神上的一种满足、慰籍和鼓励，能够让人才感受到组织的关怀和温暖。这可以是一句关心的问候、一项关爱的措施、一个关注的细节、一次关怀的行动，不在于有多震撼的资金投入、有多重大的意义、有多吸引眼球的影响力，关键在于通过情感激励使人才获得极强的工作成就感、尊重感、公平感，从而进一步增强使命感、责任感，促进个人成长，作出更大贡献。

三是加大扶持力度，实现创新大作为。优秀的企业家具备丰富的实战经验、灵敏的市场嗅觉和强大的人格魅力，他们的理念、品格对于企业员工、同行乃至社会大众都会产生磁场效应。在将创新转化为产品推向市场的过程中，企业家要敢为天下先，并在充分调研市场和风险评估的基础上，使创新效益最大化。一是让企业家无后顾之忧。企业是创新的主体，而企业家则是创新的组织者、推动者和实践者。要充分发挥企业家在创新中的作用，必须设法解决企业家在创新中的后顾之忧。因为创新具有不确定性，而由此产生的风险都必须由企业家来承担。因此，要采取多种手段，来保护和支持企业家的创新精神和创新行为。在企业家作出创新决策时，帮助其分析形势，找准目标，尽量避免出现方

— 9 — 向性的失误；在创新遇到难题时，及时牵线搭桥，邀请专家前来“把脉会诊”；在创新取得初步成效后，迅速给予财政、金融支持，帮助企业家将创新成果转化为经营效益。同时，对企业家的创新失败也要有宽容的态度，对于创新成功者固然要给予表彰，对于创新失败者也不能“一棍子打死”，要鼓励他们总结经验教训后，再次投入到新的创新实践中去，这样，企业家的创新之路才会越走越宽。二是帮助企业牵手高端人才。如何调动企业的积极性，让它们真正成为创新主体，政府要做的事情还真不少，除了兑现人才政策、提供良好服务之外，重要的是帮助企业提升战略定位，提高引才用才的眼光。按理说，企业需要什么人才，自己最清楚，但一些中小企业受制于企业家的眼光或现实条件，满足于低水平的发展，不想或不敢与高层次人才合作。这样不仅不利于企业的长远发展，也不利于整个产业的转型升级。在这样的情况下，政府应及时站出来，通过出台激励政策、深入企业调研座谈等办法，鼓励企业勇于做梦、勇于和更高层次的人才合作，帮助企业打开视野、拓宽思路，无疑大有好处。和这些人合作，看重的不仅是他们的前沿技术，更是他们的带动和放大效应：一个大腕引进来，弟子门生都会跟着过来；一个名字报出去，无人问津的小企业立刻备受瞩目；一个企业火起来，千万个企业跟上去。

祖国需要人才、事业呼唤人才、社会尊重人才。现在的中国，— 10 — 比历史上任何时期都更加渴求人才，也比历史上任何时期都有条件、有机会、有能力造就更多的大师大家。可以说，施展才干正逢其时、创新创造正适其势。作为人社部门，我们应该制定更加优惠的人才政策、营造更加良好的发展环境、正确处理政府与市场的关系，以强烈的人才意识、善于培养人才、凝聚人才、使用人才，为我市“四个方案”目标提供坚强的人才保障，助推我市转型跨越发展。

2024年7月5日

**第五篇：坚持育管用结合**

坚持育管用结合 大力加强选调生队伍建设

中共确山县委组织部

确山县始终把选调生工作作为培养选拔年轻干部的一项战略性任务来抓，认真贯彻落实中央和省、市委关于选调生工作的有关政策，对选调生严格管理、强化教育、注重培养、大胆使用，选调生工作呈现出良好的发展势头，一大批优秀选调生相继走上了领导岗位。

一、主要做法

1、高度重视，用优良的环境吸引选调生。我县工业基础薄弱，农业自然灾害频繁，财政相对比较紧张，发展任务相当艰巨，对各类人才的需求量大。全县干部队伍中，高学历、知识型的人才数量不足，尤其是懂经济会管理的复合型领导干部相对缺少，一定程度上制约了经济社会的发展。干部素质决定发展速度、发展质量和发展品位，要改变落后现状，促进确山经济跨越式发展，必须有一大批高素质的优秀年轻干部作支撑。对此，县委认真贯彻中组部和省、市委组织部有关人才和选调生工作的文件精神，切实用好现有人才、积极吸引外来人才。特别是对选调生工作高度重视，要求全县各级党组织和人事部门立足当前，着眼长远，为他们快速成才、发挥作用创造条件，搭建平台。每年5月份省、市招录选调生工作一开始，县委和组织人事部门就编制接收计划，积极向市委组织部争取名额，力争把更多的优秀人才吸引到确山工作，仅2024年至2024年就接收省、市选调生32名，去年又一次性接收9名。在选调生安臵工作中，组织、人事、编制、财政等部门积极落实相关政策，为选调生及时到岗到位创造条件，各乡镇党委把每年新接收的选调生安排到乡镇机关工作，在办公、住房、生活等方面给予照顾。可以说，县委和各乡镇党委对选调生高看一眼、厚爱一层，形成了一个爱护人才，尊重选调生的浓厚氛围。

2、完善机制，用科学的方法管理选调生。我们始终坚持“管理就是爱护，管理就是培养”的理念，紧紧围绕选调生队伍建设，制定了一系列切实管用的规章制度。一是专人帮带制度。在选调生的培养管理上，乡镇党委副书记为直接帮带人，重点帮思想、帮工作、帮学习，对选调生政治上爱护，工作上重用，生活上关心。县委组织部定期或不定期检查乡镇党委开展选调生帮带工作的情况，督

导工作岗位、住房、工资落实情况，征求乡镇党委和选调生个人的意见和建议，让选调生时刻感受到组织的关怀和温暖。二是思想汇报制度。选调生每半年向所在单位党组织和县委组织部汇报一次思想、工作、学习、作风等方面的情况，使单位党组织和县委组织部能够准确掌握选调生的全面情况。三是座谈谈心制度。县委组织部每年组织召开两次选调生座谈会，谈工作、谈体会、谈经验、谈感受。在选调生工作变动、职务晋升、取得成绩或受到挫折、出现偏差的关键时刻，组织部及时派人与他们谈心，教育鼓励与批评提醒并重，使选调生始终保持了昂扬向上的精神状态，促进了他们的健康成长。四是定期考核制度。县委组织部对选调生除坚持日常跟踪考察，掌握情况外，实行每年一次全面考核制度。严格按照选调生工作政策，对在乡镇工作时间达到期限，组织考核优秀的选调生，及时提拔担任乡镇长助理，解决副科级待遇。

3、强化锻炼，用有效的措施培养选调生。始终坚持把选调生培训工作纳入干部队伍整体培训规划中，统一安排、全面部署、同步落实。2024年以来，先后举办了16期干部培训班，每期都有计划地安排选调生参加。2024年春季，我县选派6名选调生到市委党校参加为期1个月 的理论培训。2024年4月、11月，又分两批组织含8名选调生在内的143名正科级以上领导干部赴中央党校、国家行政学院进行了每期10天的学习培训。此外，为缩短刚参加工作的选调生对农村工作的适应期，我们还有针对性地安排到不同工作岗位加强锻炼，要求新分配的选调生，第一年一律到乡镇党政办公室工作，以便尽快熟悉县情乡情，多接触、多参与中心工作，丰富实践经验；对工作一年以上的选调生，每年轮换到不同的岗位，压担子、多锤炼、长见识。同时，还采取上挂锻炼、外派学习和下派挂职等形式，不断拓宽选调生实践锻炼的新途径。近年来，先后选派30余名选调生，到沿海经济发达地区企业挂职锻炼、到新农村建设示范村挂职担任党支部副书记，从而丰富了实践经验，提高了实际能力。

4、大胆使用，用成功的事业激励选调生。始终坚持“早压担子早成才”的理念，对优秀选调生及时破格任用，缩短成才期，提高成才率。1985年从河南师范大学数学系毕业、如今担任县委群众工作部部长、普会寺乡党委书记的郭全新同志，作为选调生到乡镇工作，一干就是二十五年，在组织的培养下，从科员、乡镇团委书记、乡镇副书记、乡长，一步一个脚印，一步一个台阶，30岁就担任党

委书记，先后在5个乡镇工作，2024年享受副处级待遇，2024年提拔为县委群众工作部部长。今年刚满34岁的市委组织部选调生杨彦博同志素质好、威信高、工作能力强，从2024年8月提拔为乡镇综治办专职副主任以来，不到四年的时间，先后被提拔为乡镇党委委员、副书记、人大主席、乡镇长。2024年乡镇机构改革前夕，在人事冻结的情况下，县委专门召开常委会，一次性将2024年以前的选调生全部提拔到乡科级岗位上任职，其中，6名选调生提拔为乡镇长助理、2名提拔为副乡镇长、3名重用为乡镇党委副书记、1名提拔为副局长。去年县委将当年毕业的3名具有研究生学历的选调生直接提拔为镇长助理。

二、主要成效

1、规模不断扩大，建立了一支素质优良、结构合理的选调生队伍。1981年以来，我县共接收选调生102人，调出37人，现有65人。2024年以前，我县共接收选调65人，从2024年开始，每年选调数量大幅度增加，去年达到13人，今年又分配9人。目前全县65名选调生中，省委组织部选调生33人，市委组织部选调生32人。大学本科学历54人，占83 %；研究生学历7人，占11%。女选调生数量明显增加，有31人，占48%。选调生中党员比

重增大，有43人，占66%。去年分来的9名选调生，全部是党员，有3名是研究生学历。

2、素质不断提高，培育了一批党政领导干部及其后备人才。经过各级党组织的精心培育和基层锻炼，一大批选调生迅速成长起来，走上各级领导岗位。目前，担任县处级领导职务的有15人，占选调生总数的14.7%，其中，在我县工作的有3人，在外地工作的有12人；担任正科级干部的21人，其中，在确山工作的12人，在外地工作的9人；担任副科级干部的42人，在确山工作的28人，在外地工作的14人。同时，还有一大批选调生被列为各级领导干部的后备人选，这些选调生文化素质较高，经过基层艰苦环境的磨练，农村工作经验丰富，熟悉基层情况，工作成绩突出，作风扎实，赢得了组织和人民群众的认可和信赖。

3、方向不断明确，选调生已成为乡镇干部队伍中一支朝气蓬勃的力量。县委始终把选调生工作摆上重要位臵，列入议事日程。近年来，我们着眼于选调生的健康成长，不断加强和改进选调生工作，注重在基层锻炼，在基层培养，在基层选拔使用，既丰富了选调生基层工作经验，又充实了乡镇干部力量。目前，全县65名选调生，在乡

镇工作的47人，占选调生总数的72%。

三、存在的主要问题

我县选调生工作虽然取得了一定成绩，但从形势发展的要求和全县各级领导班子、干部队伍建设的需要看，还存在一定差距和问题。一是选调生队伍的专业结构不合理，金融、外经外贸等专业人才偏少；二是选调生的培养与使用力度还不够大，选调生成才周期较长，成才率偏低；三是少数选调生有“镀金”思想，不愿扎根基层，工作浅尝辄止，怕苦怕累，一心盼着提拔调离；四是部分选调生工作经验还需要进一步丰富，工作方法还需要进一步改进，应对基层复杂问题的能力还需要进一步提高；五是个别选调生纪律性不强，组织观念淡薄等等。

四、下步打算

1、坚持理论培训与实践锻炼相结合，注重缩短成才期，提高成才率。如可以选派选调生到县直综合部门上挂锻炼，提高宏观管理的能力；可以选派选调生到村委担任“村官”，让其在最基层、最具体、最实际的工作中经受锻炼，磨炼意志，增强才干，提高处理实际问题的能力；可以选派参与艾滋病帮扶、新农村建设、城镇建设等急难险重工作，提高应对复杂局面的能力。

2、坚持严格管理与培养选拔相结合，注重跟踪问效，量才使用。如在跟踪管理上，注重建立健全“1＋1”帮带制度、实绩档案制度、跟踪考察制度、动态管理制度等；在选拔使用上，坚持看发展、看主流、看潜力，在不折不扣地落实好中组部和省、市委组织部关于解决选调生政治待遇政策规定的基础上，对扎根基层工作、综合素质全面，工作政绩突出，群众比较公认，各方面比较成熟的选调生，及时提拔重用。

3、坚持县乡联动和分工协作相结合，注重健全机制，形成合力。选调生工作涉及到组织、人事、教育、财政、编制等方方面面，需要各有关部门的大力支持和相互配合。只有真正做到上下一致，齐心协力，才能开创选调生工作新局面。如组织部门要加强对选调生的管理和培养使用，经常了解掌握选调生的工作、生活和表现情况，听取他们的意见和建议，及时研究解决存在的问题。乡镇党委要负责抓好对选调生的日常管理，定期向县委组织部报告，帮助选调生解决工作、学习、生活等方面的困难，为他们创造一个良好的工作和生活环境。

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