# 引进引资人才和复合型管理人才及培养工程实施方案

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2024-06-27

*第一篇：引进引资人才和复合型管理人才及培养工程实施方案引进引资人才和复合型管理人才及培养工程实施方案根据《人才工程实施方案》及市委、市园区办《关于编制人才工程工业园区招商引资人才和复合型管理人才引进和培养子工程实施方案的通知》精神，结合经...*

**第一篇：引进引资人才和复合型管理人才及培养工程实施方案**

引进引资人才和复合型管理人才及培养工程实施方案

根据《人才工程实施方案》及市委、市园区办《关于编制人才工程工业园区招商引资人才和复合型管理人才引进和培养子工程实施方案的通知》精神，结合经济开发区及入驻企业人才需求的实际，制定本实施方案。

一、指导方针和目标任务

按照科学发展观要求，围绕开发区经济发展的总体布局和趋势，着力解决经济开发区和入驻企业迫切需要解决的招商引资人才和复合型管理高层次人才总量匮乏，创新能力不强等问题，结合开发区“五大主导产业”对高层次人才的需求，坚持体制创新、机制创新和工作创新，采取重点培养、重点保障的措施，大力引进和加快培养一批高层次复合型经营管理人才和创新型专业技术人才，充分发挥高层次人才队伍的辐射、引领带动作用，为实现开发区经济又好又快发展提供人才保证和智力支持。

今后一个时期，经济开发区需要重点引进和培养懂市场、精业务，会招商引资人才和复合型管理人才，入驻骨干企业需要引进具有带头示范作用的高层次经营管理人才和技术研发人才。采取招录、调入、聘用等方式，把具有较高学历的，具有丰富实践经验和管理经验的人才引进和重点培养。

总体目标是：今后五年需要重点引进招商引资人才和复合型管理人才12名，培养12名，引进的人才应当具有学士以上学位，其中具有硕士以上学位或副高级以上职称的要达到20%以上。在引进高层次人才的同时，加大对企业现有人才的培养力度，将引进人才与用好现有人才有机的统一起来。

具体目标为：启动年计划引进招商引资人才1名，复合型管理人才1名；培养现有人才2名。第三年计划引进招商引资人才3名，复合型管理人才3名，培养现有人才5名，第五年计划引进招商引资人才2名，复合型管理人才2名，培养现有人才5名。同时以五大主导产业为基础，以发展高新技术产业为重心，到2024年开发区整体人才开发引进的目标是：

1、全面提高员工的文化、科技素质。所有企业员工文化水平要达到高中以上，其中具有大学文化水平的达到30%以上。

2、具有高、中级职称的科技人才和管理人才达到员工总数的10%以上。

3、培养造就有研发能力、自主创新能力的高科技领军人才，要达到员工总数的5%以上。

为了实现上述人才目标，我们要大量引进高层次科技人才，下大力气培养造就本土科技人才，还要培训一大批掌握熟练技术的岗位技能人才，真正形成强大的企业人才群，以提高企业核心竞争力，促进经济又好又快发展。

二、主要方法和措施

（一）建立完善人才激励和保障机制

1、以培养科技人才、经营管理人才为主体，建立多途径的培训机制。根据开发区五大主导产业基地的发展需要，及开发区引进人才计划，与xxx学院联系，从员工中挑选具有高中毕业文化程度的学员，通过全国成人统一考试录取，学习化工、机械、管理等相关专业，使其成为企业生产骨干。

2、以吸引高层次科技人才为重点，建立灵活的引进人才机制。

重新修订经济开发区招商引资奖励办法，对招商引资人才根据其在招商引资过程中发挥的作用，引进项目的规模水平，以及实际到位金额给予奖励，对与开发区签订5年以上长期工作协议的引进人才给予安家落户、子女入学、配偶就业提供帮助。同时，为落实好对引进高层次人才的政策，开发区计划今年盖人才公寓和专家公寓。

3、以建立和完善收入分配制度为保障，稳住和用好人才。

对于引进的高科技人才，除了在住房、用车和生活上给予优厚待遇外，视其贡献大小实行高工薪制和专项发明奖励。对于一般科技人员在工资待遇上从优，设立“创新奖”以提高他们的创新意识，释放他们的创造性。

在企业中，参照先进企业的待遇条件，制定留住人才、发挥人才积极性和配套政策，合理确定优秀企业技术人才和经营管理人才收入，同时大力宣传来开发区工作的优秀人才和专家的先进典型，营造尊重外来人才的良好舆论环境。

（二）加大人才培养力度

一是组织人才培训。采取集中学习与短期培训相结合，理论学习与实地考察相结合，专题讲座与学员讨论相结合的方式进行重点培养和轮训。培训内容以经济与贸易、城市规划建设与管理、政府公共管理和现代管理科学为主。做好“三抓”；抓政治理论学习，抓业务知识学习，抓学历教育。让开发区现有人才综合素质在本职岗位上有新的提升。

二是组织挂职锻炼。创造条件把有培养前途的人才送到先进地区、单位挂职锻炼或进行轮训，以提高其业务能力及综合素质。同时，积极联络相关单位，请有识之士来开发区挂职锻炼和交流，为开发区的工作带来新的活力。

三是实行动态管理。对引进的人才实行滚动培养、动态管理，由开发区会同有关部门组织专门人员按照竞争、择优的原则，对引进的人才进行考核评价，根据考核结果，对实绩突出的或做出重大贡献的领军人才及其团队，给予更大的支持、奖励和推优。对年度考核情况较差的，要督促其查找原因，及时整改，帮助解决有关问题和困难，对评估不能胜任工作的，要进行适时调整。

（三）拓宽人才引进渠道

积极组织企业举办和参加市人才市场招聘活动，以市人事人才网为平台开发建立人才信息库，人才供需信息库，开通网上人才信息、交流、招聘功能，开展网上招聘活动。加快引进专业人才，特别是五大主导产业急需的与有色金属工业相关的采矿、冶炼专业人员，与装备制造业相关的机械加工等专业人员等。

（四）用好用活现有人才

加快经济开发区优势特色产业发展，要坚持人才结构与产业结构动态匹配原则。紧紧围绕开发区有色金属工业、装备制造业，高新技术产业、新能源产业、现代物流业等五大主导产业建设整合人才资源，盘活现有人才。要把重点产业人才开发与院校人才开发培养有机结合起来。鼓励现有人才向重点产业流动，鼓励专业技术人员深入重点产业的企业中搞技术兼职服务，引导优秀毕业生到重点产业的企业中就业，推动重点产业的发展。

三、实施步骤

（一）由开发区人才工程领导小组牵头在广泛调研的基础上制定切实可行的人才引进方案。

（二）组织企业与所需各类人才或人才聚集区对接。为企业和开发区各局办引进人才牵线搭桥。

（三）组织骨干企业的经营管理人才到先进地区创新型现代化企业学习先进的管理经验。

（四）定期组织开发区现有人员及企业经营管理者参加知识更新培训。

（五）依托市委党校这一教育基地，组织人员参加各类培训。

（六）年底做好人才引进工作的总结。督促对引进人才各项政策措施的落实。

四、组织领导

尔经济开发区成立人才工程子工程领导小组，负责工程的统筹规划，政策制定和综合协调工作。组长由开发区党工委委员，管委会主任xxx同志担任，各局办负责人为成员领导小组办公室设在开发区党办，负责开发区及骨干企业中人才的引进和培养等日常工作，组织制定具体实施方案，协调相关部门抓好实施工作。

**第二篇：跨专业学习培养复合型人才**

跨专业学习培养复合型人才

为适应我国加入WTO后国家行政机关、事业单位及大、中型企业对综合性人才的需要，缓解我国复合型人才匮乏的现状，促进社会经济持续发展，我国高等教育本科第二学历,越来越受社会认可。为拓宽学生的就业渠道、增强学生毕业后的社会适应性，使部分学有余力的学生在完成主修专业课程的基础上，能较系统地学习第二专业的主干课程，并获得相应的学历、学位，把学生塑造成优秀的现代复合型、应用型人才。我院提供一个正规化、系统化的学习和掌握了解跨专业学科知识有效途径，以拓宽学生的知识面和就业渠道，适应社会对综合性管理人才的迫切需求。

由于高校扩招等因素，目前大学生就业一年比一年难。近日，一项对将近百所高校进行的“2024年中国大学生就业状况调查”结果显示，六成大学生毕业即面临失业。据悉，该项调查由共青团中央学校部、北京大学公共政策研究所举办。而与此同时，人事部的一项统计显示，与去年同期相比，社会对大学生的需求量下降了22%，供应量则上升了22%。面对如此严峻的就业形势，高校在校生纷纷选择了第二专业来拓宽自己的发展空间。

从就业指导部门反馈的就业信息来看，聘用一专多能大学毕业生已经成为用人单位对毕业大学生的普遍要求。在就业市场上，一专多能加双学历再加双学位的复合型大学毕业生最受用人单位青睐。

知识经济时代的到来，人才的竞争日益激烈，跨专业、全面型、复合型人才是各大名企高薪猎取的目标，面对当今大学生就业难、社会整体就业压力大的局面，第二专业教育为广大同学开辟了更广阔的就业、考研、出国发展空间。

同学们，在你毕业走向社会后，你的知识储备将会得到充分的运用和发挥，那时你就会为选择学习第二学历而自豪。机会对每位同学都是均等的，看你能不能把握住每一次的机会。从社会反馈的信息看我校已毕业的学生普遍得到社会的认可和好评，我校为你的前景插上成功的翅膀。

**第三篇：浅论高校英语专业如何培养复合型人才**

在现今社会，就业问题就似乎总是围绕在我们的身边，成了说不完的话题。招聘会上的大字报都总写着“有经验者优先”，可还在校园里面的我们这班学子社会经验 又会拥有多少呢？为了拓展自身的知识面，扩大与社会的接触面，增加个人在社会竞争中的经验，锻炼和提高自己的能力，以便在以后毕业后能真正真正走入社会，能够适应国内外的经济形势的变化，并且能够在生活和工作中很好地处理各方面的问题，我来到了xxx，开始了我这个假期的社会实践。实践，就是把我们在学校 所学的理论知识，运用到客观实际中去，使自己所学的理论知识有用武之地。只学不实践，那么所学的就等于零。理论应该与实践相结合。另一方面，实践可为以后 找工作打基础。通过这段时间的实习，学到一些在学校里学不到的东西。因为环境的不同，接触的人与事不同，从中所学的东西自然就不一样了。要学会从实践中学习，从学习中实践。

在中国的经济飞速发展，又加入了世贸组织后，国内外经济日趋变化，每天都不断有新的东西涌现，在拥有了越来越多的机会的同时，也有了更多的挑战，前天才刚学到的知识可能在今天就已经被淘汰掉了，中国的经济越和外面接轨，对于人才的要求就会越来越高，我们不只要学好学校里所学到的 知识，还要不断从生活中，实践中学其他知识，不断地从各方面武装自已，才能在竞争中突出自已，表现自已。

在实践的这段时间内，我们穿街走户接触各 种各样的人和事，这些都是在学校里无法感受到的，在学校里也许有老师分配说今天做些什么，明天做些什么，但在这里，不会有人会告诉你这些，你必须要知道做 什么，要自己地去做，而且要尽自已的努力做到最好。在学校，只有学习的氛围，毕竟学校是学习的场所，每一个学生都在为取得更高的成绩而努力。无论是学习还 是工作，都存在着竞争，在竞争中就要不断学习别人先进的地方，也要不断学习别人怎样做人，以提高自已的能力！记得老师曾经说过大学是一个小社会，但我总觉 得校园里总少不了那份纯真，那份真诚，尽管是大学高校，学生还终归保持着学生的身份。接触那些刚刚毕业的学长学姐，他们总是队我说要好好珍惜在学校的时 间。在这次实践中，我感受很深的一点是，在学校，理论的学习很多，而且是多方面的，几乎是面面俱到；而在实际工作中，可能会遇到书本上没学到的，又可能是 书本上的知识一点都用不上的情况。

回想这次社会实践活动，我学到了很多，从我接触的每个人身上学到了很多社会经验，自己的能力也得到了提高，而这些在学校里是学不到的。在社会上要善于与别人沟通是需要长期的练习。以前没有工作的机会，使我与别人对话时不会应变，会使谈话时有冷场，这是很尴尬的。人在社会中都会融入社会这个团体中，人与人之间合力去做事，使其做事的过程中更加融洽，事半功倍。别人给你的意见，你要听取、耐心、虚心地接受。

在工作上还要有自信。自信不是麻木的自夸，而是对自己的能力做出肯定。社会经验缺乏，学历不足等种种原因会使自己缺乏自信。其实有谁一生下来句什么都会的，只要有自信，就能克服心理障碍，那一切就变得容易解决了。知识的积累也是非常重要的。知识犹如人的血液。人缺少了血液，身体就会衰弱，人缺少了知识，头脑就要枯竭。这次接触的酿造业，对我来说很陌生，要想把工作做好，就必须了解这方面的知识，对其各方面都有深入的了解，才能更好地应用于工作中。

这次亲身体验让我有了深刻感触，这不仅是一次实践，还是一次人生经历，是一生宝贵的财富。在今后我要参加更多的社会实践，磨练自己的同时让自己认识的更多，使自己未踏入社会就已体会社会更多方面

**第四篇：培养复合型人才实现双赢**

培养复合型人才实现双赢

曾几何时，精通某一领域的专业性人才还是用人单位眼中的“香饽饽”，可随着行业的进一步细分，越来越多的用人单位开始关注复合型人才。毕竟相对于占需求量较少的“专才”，复合型人才才是企业决胜市场的关键所在。

一、复合型人才的涵义

所谓复合型人才，是具有宽阔的专业知识和广泛的文化教养，具有多种能力和发展潜能，以及和谐发展的个性和创造性的人才。这个涵义相对比较模糊，但是我们可以明确地理解，复合型人才应当构建的基础是在专业性上。

复合型人才是在各个方面都有一定能力，而且在某一个具体的方面能出类拔萃的人，即有一项专业技能，并在另外领域有特长的；不仅在专业技能方面有突出的经验，还具备较高的相关技能，其特点是能够在很多领域大显身手。复合型人才包括知识复合、能力复合、思维复合等多方面。

二、复合型人才的现状

市场上缺乏复合型，究其原因是长期以来高等教育的职能主要是培养高级专门人才，毕业后让他们按专业方向“对口就业”就成为高教运作的基本模式。科学技术的迅猛发展使多学科交叉融合、综合化的趋势日益增强。当今的时代，任何高科学技术成果无一不是多学科交叉、融合的结晶，所以目前高校培养的“专业对口”的毕业生已经不能满足社会发展的需要。

遍通过实施减人增效，建立一支高素质、多能型，勇搏市场冲浪的复合型人才队伍，来提高企业经济效益和市场竞争力。

企业为了适应日趋复杂的经营环境，都在设法建立弹性组织结构，要求职工具有较强的适应能力。当公司经营方向或业务内容发生转变时，能够迅速实施人力资源转移。于是公司要求职工不能只满足于掌握单项技能，必须是复合型人才。

四、复合型人才的形成

要塑造复合型人才，在知识结构上应该体现自然科学和社会科学的结合；体现在对人文社会科学内各学科的融会贯通；体现在理论和实践的有机结合上。复合型人才培养是一项艰巨而又繁杂的工作，不仅要做好职工本岗位的应知、应会培训，还要进行定期的轮岗、培训。更要有较大的人力、物力和财力的投入，只有企业各级领导高度重视，它才能健康持续、有条不紊的进行。1． 提高综合素质，实现超越

要成为复合型人才首先要有极强的自觉性。当今社会的重大特征是学科交叉，知识融合，技术集成。这一特征决定每个人都要提高自身的综合素质，个人既要拓展知识面又要不断调整心态，变革自己的思维。在原有的专业人才基础上努力向π型人才发展，所谓的π型人才就是在原有的T人才基础上努力发展与自身的兴趣、特长相符合的另一项专业知识与技能，学会两条腿走路，这样才能成为日益变化的社会所需的复合型人才。正如一位相声演员说过“他是相声界电

工轮换担任若干种不同工作的做法，从而达到考查职工的适应性和开发职工多种能力、进行在职训练、培养主管的目的。在大企业中，每年都有相当数量的职工，被宣布进行横向流动，这已成为现代企业员工管理的普遍现象；是使员工成为多面手的有效渠道。

岗位轮换在企业经营上有很重要的作用。首先，岗位轮换制有助于打破部门横向间的隔阂和界限，为协作配合打好基础。其次，轮换有助于职工认清本职工作与其他部门工作的关系，从而理解本职工作的意义，提高工作积极性。除了在员工能力开发方面的作用之外，岗位轮换制度还可以满足个人求知欲，扩大知识领域，延长直线升迁的时间，防止既得利益现象的出现和发现管理上的弊端。

培养复合型专业管理骨干，是企业长远发展的基础。对于高级管理干部来说，应当具有对业务工作的全面了解能力和对全局性问题的分析判断能力。培养这些能力，显然只在某一部门内做自下而上的纵向晋升是远远不够的。必须使干部在不同部门间横向移动，开阔眼界，扩大知识面，并且与企业内各部门的同事有更广泛的交往接触。

推行岗位轮换制的出发点是企业的长远利益，因而它和当前利益会产生一些冲突。企业在组织建设中，应十分重视增强抵抗恶劣环境的“体质”，而不以眼前利益的一得一失为标准。所以对岗位轮换中的问题，企业采取积极态度予以解决，一般是通过改进或完善其他制度以适应岗位轮换的需要，绝不因麻烦而废止它。

**第五篇：医院人才引进和培养暂行规定**

引进高级医学专业人员及聘用应届医学毕业生的待遇和培养规定（暂行）

为深入实施人才强医战略，进一步建立健全科学、规范人才引进工作机制，优化医疗队伍结构，加强人才梯队建设，医院需要不断以不同的方式引进和聘用各类医学专业人才。为规范引进高级医学专业人员及聘用应届医学毕业生的工资、待遇和培养，提高新进医学专业人员的工作积极性，结合医院实际，特制定本规定。

一、适用范围

（一）医院根据人才计划，引进硕士医学研究生及以上学历的技术人员、重要岗位技术人才和聘用大专及以上学历应届医学毕业生；

（二）医院根据实际需要，自主聘用的大专及以上学历的专业技术人员。

二、人员使用

（一）医院引进的硕士医学研究生及以上学历的技术人员、重要岗位技术人才，视其执业资格和技术能力，试用期为1-3月。

（二）医院聘用的医学类应届本科、专科毕业生，试用期为一年。

（三）医院聘用已经取得独立执业资格并注册于医院的技术人员，试用期为三个月。

三、生活补贴标准

（一）医院引进硕士研究生及以上学历人员和重要岗位技术人才并签定就业协议（合同）者，执行国家人才引进相关政策规定和医院与其人员具体协商的标准待遇。

（二）医院聘用应届全日制本科学历人员并签定就业协议者，试用期工资按其档案工资标准执行，医院每月补贴生活费1000元、同时接受转科的临床科室每月补助500元（轮转在辅助科室及行后的由医院补助）。

如其在医院工作满两年仍未取得相应独立执业资格者取消以上补贴，非在编的毕业生并解除聘用关系；如遇其在试用期取得独立执业资格并注册后，即可享受科室绩效工资。

（三）医院聘用医学应届全日制大专学历人员并签定就业 2 协议者，试用期工资按其档案工资标准执行，医院每月补贴生活费300元、同时接受转科的临床科室每月补助500元（轮转在辅助科室及行后的由医院补助）。

如其在医院工作满两年仍未取得相应助理执业资格者取消以上补助，非在编毕业生并解除聘用关系；其取得相应的助理执业资格后绩效待遇按医院规定。

四、保险和福利

（一）医院引进的硕士医学研究生及以上学历的技术人员、重要岗位专业技术人才，劳动保险和福利与在编职工同等对待。

（二）编内聘用的本科、专科应届毕业生，劳动保险和福利按照医院统一规定执行。

（三）编外聘用的本科、专科应届毕业生和其他人员经签定劳动合同后，从次年一月起办理养老、医疗、工伤、失业和计划生育保险，取得正式编制后增加住房公积金。

五、人才培养

（一）医院鼓励符合条件的专业技术人员报考本专业硕士或博士研究生学习。专业技术人员在报考前需向医院提出申请，经医院同意后方可报名参加考试，录取入学前需与医院签订《培训协议》并公证，医院承担相关费用。未经医院同意私自报考者，其录取后医院可以不同意安排其学习。

（二）医院鼓励在编的专业技术人员到上级医院进修学习。专业技术人员到上级医院进修学习由医务科根据医院发展合理安排，进修前与医院签订《培训协议》，医院承担培训相关费用和按规定计发工资与绩效。

（三）医院引进和聘用的专业技术人员原则上须在单位工作满五年。因特殊原因确需要辞职者，首先应退还医院对其发放的生活补贴费，其次履行《培训协议》规定的内容，同时承担医院人才培养建设经费每年1万元。

本暂行规定从2024年1月1日起执行。

二〇一三年十二月二十五日

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