# 人才创新工作最新版

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-07-20

*第一篇：人才创新工作最新版构建优先发展模式实践创新人才工作2024年，我区人才工作以“人才强区”为统领，通过“定政策、夯基础、搭平台”，使人才工作开展的扎实有效。一、“惜才重才”定政策。在实地调研城建、卫生、教育、乡街等单位的基础上，20...*

**第一篇：人才创新工作最新版**

构建优先发展模式实践创新人才工作

2024年，我区人才工作以“人才强区”为统领，通过“定政策、夯基础、搭平台”，使人才工作开展的扎实有效。

一、“惜才重才”定政策。在实地调研城建、卫生、教育、乡街等单位的基础上，2024年出台了《人才强区五年规划（2024—2024）》，明确了今后五年的人才发展总体目标、人才队伍建设方向和人才服务重点领域。并设立人才发展专项资金，2024年安排50万元，以后逐年递增20%,主要用于人才培养、人才津贴以及人才招聘等方面。同时制定了《区级拔尖、优秀人才选拔管理办法》、《“五个重点培养工程”实施方案》、《人才专项资金使用管理办法》等配套制度，通过各项措施的落实，全区惜才重才蔚然成风。

二、“动态管理”夯基础。2024年在全区59个机关单位、19个双管单位，开展了人才资源摸底工作，摸清了全区各类人才4610人，并建立了党政人才、技能人才、农村实用人才、企业经营管理人才、专业技术人才及社会工作人才六大类人才信息库。掌握了全区各类人才的基本信息、专业特长、主要业绩等情况，并定期更新人才信息，实现动态化管理。

三、“招才引智”搭平台。制定实施“引智”百人计划和“引技”千人计划。计划每年重点招聘事业单位急需人才20名左右，着手用五年时间引进百名重点急需人才，逐步解决高层次人才匮乏现状。计划对产业园区入驻企业，进行订单式引才，通过对接京津人才机构、省市高等职业技术学校，每年引进技能人才300人左右，五年引进人才1500人左右。2024年，我区将产业园区开发、园林城市建设、特色教育等重点领域列入“引智”百人计划和“引技”千人计划，招收29名专业技术人才和320名技能人才。通过这一平台，初步缓解我区人才匮乏现状。

此外，我区还制定了2024年人才工作考核办法，重点对“组织领导”、“政策落实”、“营造环境”、“队伍建设”、“创新工作”五个方面进行了实地考核。通过考核，强化了各单位紧抓人才工作的责任意识，增强了各项政策落实力度。

**第二篇：创新人才工作纪实**

创新人才工作纪实

近年来，\*\*市委组织部、\*\*市人社局坚持以科学发展观和人才观为指导，牢固树立人才资源是第一资源的观念，认真落实人才强市战略，紧紧围绕县域经济发展，加大人力资源开发，加强人才队伍建设，为该市经济社会发展提供了有力的人才保证和智力支撑。该市组织部、人社局坚持“以人为本，人才优先”的工作主线，努力做到“三个坚持”即：坚持服务理念超前，坚持人才引进力度加大，坚持服务水平改善。深层次重视人才。发挥典型示范作用，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会风尚。同时加强人才工作调研，及时将人才工作新经验、新典型进行宣传推介，营造重视人才的良好氛围。

创新工作机制多途径激活人才不断创新人才引进，评价、激励机制，使肯干事者有机会、能干事者有舞台、干成事者有回报。

一是强化领导机制，增进工作合力。始终把人才工作作为部门的重点工作来抓，坚持“一把手”亲自抓，分管领导具体抓的领导机制，明确了具体工作职责，建立了领导联系人才制度。同时，主动加强与相关部门紧密协作，抓好各类人才队伍建设，形成推动人才工作的合力。

二是创新人才引进机制。该市出台了《\*\*市引进急需人才实施办法》、《\*\*市为民营经济组织提供人事人才工作服务的意见》、《\*\*市引进高层次人才优惠政策》等一系列人才引进的政策文件，制订了《\*\*市加强人才资源开发工作实施办法》，规范人才引进范围、程序和奖励政策，以市内重点项目和产业为依托，以创新创业人才和技能技术人才为重点，在调查研究的基础上发布紧缺人才目录，搭建与省内外高校的人才沟通桥梁，并出台了人才引进优惠政策，畅通人才引进“绿色通道”，吸引优秀人才到该市建功立业，2024年以来，共引进本科以上2024余名高校毕业生到\*\*工作，其中引进到企事业单位工作的全日制硕士研究生及博士生58人，同时，对引进到企业工作的高层次人才，按照不同层次可以分别享受5-10万元的安家补贴，每年可领取1-3万元的生活补贴，工作满5年的一次性给予5万元的奖励。

三是创新人才评价机制。在职称评定中不唯文凭和资历，重在解决实际问题的能力和工作业绩以及取得的科研成果、经济效益。对获得自然科学奖、发明奖、科技进步奖、丰收奖的主要完成人和采取科技手段，取得较大成果或进步的科技人员可破格申报相应的专业技术资格。

四是创新人才激励机制。先后出台《事业单位岗位设置管理办法》、《事业单位岗位聘任制管理暂行规定》等规范文件。通过实施岗位聘任、绩效考核，极大调动了部分事业单位人员的工作积极性。进一步优化政策环境，对优秀人才采取提高待遇标准，给予项目倾斜，实行成果重奖等措施给以激励，促进其更好发挥作用。

五是坚持完善政策构建人才框架。组织力量开展了全市人才资源调研活动，掌握了各类人才的分布、结构等情况，人才工作的政策体系初步形成。全面推行专业技术职务聘任制，建立“岗位管理”制度；改变事业单位用人办法，实施“合同管理”制度；探索新型的人事管理，建立“人事代理”制度等，人才工作制度体系基本建立。

提高队伍素质高质量培育人才

近年来，该市组织部、人社局坚持把培训作为提高人才素质的重要途径，积极倡导大培训、大教育的思路，突出“三个方面”的培训，努力培育高素质的人才队伍。一是抓好公务员素质能力培训。通过“初任”、“任职”培训和公务员网上学习积分考核，结合该市实际，先后组织开展了《行政许可法》、《公务员法》、《中华人民共和国突发事件应对法》、《公务员通用能力》等内容培训学习活动。不断提升公务员队伍的思想素质和办事能力。二是抓好实用技能培训。围绕市内企业发展和农民增收，健全以就业培训中心为龙头，以乡镇、村培训为支撑，以企业单位及各类民办培训机构为补充的大培训格局，针对农村实用人才、企业技术工人开展有针对性的技能培训，提高他们技能水平和就业能力。三是抓好继续教育培训。按照建设“学习型社会”要求，建立以党校、农广校和职业学校为培训主阵地，以各乡镇街道及村为为依托的继续教育培训体系，实行集中授课与网络学习相结合培训方式，不断提高了全市公务员、事业单位专业技术人员的综合素质和业务水平。近年来，培训公务员、技能人才及各类专业技术人员达16000余人。

转变工作方式全方位服务人才

在人才服务中，该市进一步解放思想，重点突出“三个转变”，全方位服务人才发展。一是由被动向主动转变。大力开展“上门式”服务。下移工作重心，能到服务单位的到服务单位开展服务，能简化手续的尽量简化手续，强化人才服务的主动性。积极推行“一站式”服务。将人事计划、公务员管理和人事代理等未进市政务服务中心的业务工作实行集中办公，达到服务对象只进一个门，办完所有事。努力探索“全程式”服务。建立对服务对象跟踪式全程服务，落实回访制度，定期征求服务对象对组织、人社部门工作情况的意见和建议，及时全面服务人才需求。二是由事本向人本转变。不断深化事业单位人事制度改革，在全市范围内全面开展岗位设置管理。在总结绩效工资改革的经验基础上，积极调查研究、精心组织实施，在全市事业单位实行了绩效工资兑付工作，合理提高了事业单位人员的收入，调动了他们工作的积极性和主动性。

**第三篇：人才创新**

人才·创新

今天我们谈的是人才创新，那么什么是人才呢？其实早在我们刚进矿的时候，刘矿长就谈了他的人才观“有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制录用；无德无才，坚决不用”，从此可见，人才是德与才的有机统一，所以有德无才与有才无德都不能成为完整意义上的人才。德与才的辨证关系是：德具有价值理性，才具有工具理性；德是方向，才是动力；德是目标，才是手段；德体现的是社会境界，才体现的是个人境界；所谓人才是先做人，后成其才，集团公司董事长王源所说的“讲境界、长本事”我想就是讲德的境界，长才的本事吧！失去德指引的才犹如黑夜中狂奔的马，危机四伏；同样，没有才的充实，德也就失去了动力和牵引，只能是心有余而力不足，好心办不了好事。对于一个人而言，没有纯粹的德境界，也没有纯粹的才境界。在现实中，德与才只能以某种有机组合的方式出现，脱离才的德与脱离德的才都是不可想象的。

丁集矿在招揽人才，吸收人才走的是两条路，一条路是引进已经是被公认了的人才，他们是名扬在各矿的专家，是各矿优秀的经营管理人才、专业技术人才和高技能人才。另一条是吸收像我一样的一群刚出校门名不见经传，有可能成为人才的大学生，这样做的好处无疑形成了很好的“传、帮、带”，在人才的使用和培养方面取得了事半功倍的效果，而现实情况也的确如此。

在对待人才方面，通常有两种方式，一种是把各类人才都招揽

到自己的麾下，为自己装点门面然后听我指挥、随我利用。（我让你发挥什么才能你就发挥什么才能，让你发挥到什么程度就发挥到什么程度，让你什么也别发挥你就呆着，最终把人才当作奴才使用）。另一种是主动招贤、敬贤、让贤，为各类人才充分自由地发挥其专长创造各种有利条件，使人才在其最合适的位置上发挥其最大的作用。二者虽然都要人才，不拒人才，也都使用人才，看似也都尊重人才，然而却有本质的区别。前者是假尊重人才，后者才是真正的尊重人才。

其实在我们有的人心中把是否尊重人才，用工资薪酬的多少来衡量，我不否认钱很重要，但是如果说月薪1000是对你的侮辱，那么给1万就是尊重了么？难道10次的侮辱等于一次的尊重？我想如果把自己的德与才拿出来当商品摆放，犹如在自己头上是插了根稻草，谈尊重与否岂不浪费了表情了吗？不是有这么一句话吗“钱是王八蛋，花了还能赚”，我们人一旦丢失了自我，就很难再“赚”回来了！

衡量一个企业是否尊重人才，并不是看拥有多少硕士生、本科生、大专生，而是看在里面工作的人是否安心工作，有多少工作业绩以及人才流动情况，科学合理的人才流动是有利于企业发展的。从集团公司的用人政策及文件精神，到矿里针对大学生进行的一些列举措，给大学生的发展提高良好的创业平台，营造了宽松和谐的氛围，对才能施展创造的良好空间，形成了你能翻多大跟头，就能给你铺多大垫子的用人策略，丁集矿采用的无疑是第二种用人态度。

那么怎样去评估人才呢？我们矿提出了“能干便是才”的精辟观点，高级工程师是人才，高级技师是人才，受过学校教育的本科生、硕士生是人才，从煤堆里摸爬滚打成长起来的“土专家”更是人才，所谓英雄不问出处，只因我们殊途同路，在创业的路上，达者为先。在对一个企业来说，需要的往往不是最出类拔萃的综合性人才，而是适合工作岗位所需素质要求的最合适的人才，所以学历仅仅标定一个人可能具备的知识水平、专业水平及管理水平，经验只能说明一个人技能的熟练程度。这些都是可观察，可测试，易学习的，然而隐藏在这些行为背后的自我认知，社会认知、个人品质和动机等能力尤为重要，为什么要说这个呢？因为这对工作中的创新能力有着决定性的作用！

人们都说“创新是一个名族的灵魂，一个国家兴旺发达的不竭动力，是企业生存的根本竞争力”，然而什么是创新呢？创新在《经济发展理论》中的定义是：生产要素的重新组合。表现为：引进一个新产品；开辟一个新市场；找到一种原料的新来源；发明一种新的生产工艺流程； 采用一种新的企业组织形式，它可以是彻底的改变，可以是现有资源的整合，也可以是未知潜力的挖据。创新不管是发现式创新，还是发明式创新，都是在认识世界，改革世界，从而创造出新的世界，创新最本质是：只有“第一”没有“第二”，只有“冠军”没有“亚军”。它追求的是“新异”、“独特”、“最佳”、“强势”，并必须有益于人类的幸福、社会的进步，企业的发展。创新需要的是创造性思维，而创造性思维是一种复杂的、高

级的心智活动，但它并不是高深莫测、高不可攀，也不是哪些人的“专利”。人民教育家陶行知先生曾说：“人人是创造之人，天天是创造之时，处处是创造之地。”（比如说我们日常使用的洗菜盆子，有的人发现在洗菜的时候，由于水的流动，有的菜也跟着水跑到盆外去了，于是有人在盆的上沿部分戳了几个洞，结果就很好的把这个问题解决了；还有我们用的切菜的刀，在我们切菜的时候，像土豆皮会粘在刀面上不下来，结果有人就在刀的上方开了个长条型的小口，问题就解决了，这些都是生活中的小例子，都是属于创新，而且创新的人都是我们老百姓，并没有什么文化，但是他们善于思考，善于动手；我们选煤行业也有很多创新的例子，我们的工艺又原来的跳汰主流洗煤工艺到现在重介洗煤工艺，就是一个新的生产工艺被大家接受和广泛使用；我们的介质管道拐弯处由原来的圆弧形改为现在的直角形就是一个创新，因为这样有利于减少管道的磨损，像这样的小改小造还有很多，而且都是我们一线职工想出的。）所以创新能力是人类普遍具有的素质，只要是正常的人，都具有创新的禀赋，都可以通过学习、训练得到开发、强化和提高，都有可能成为创新人才。在创新的路上，可能会出现一些错误，甚至造成一些损失，难免会受到周围一些人的质疑、批评，遇到这种情况，我想采取的态度，引用网上的一句话“走牛×的路，让傻×去说吧”，当然也不能做一头犟牛，当发现说话的人是个牛叉的人时，可能你就是那个傻叉的人了，所以善于听取别人的意见也是很重要的。

创新说容易，做却难。我们要怎样去创新呢？（关于如何创新，如何培养创新思维的书籍有很多，也都是些大部头的书，我在这里就简单介绍下水的精神，起到一个抛砖引玉的作用）。什么是水的精神呢？仔细悟一悟，会发现水有很多精神，比如水能流动自己，同时也带动他人，永不停步；水滴石穿、持之以恒；涤荡污垢，永葆自洁；还有无孔不入的精神等等。我们知道每条河流都是自己不同的生命曲线和性格，就像黄河、长江，黄河给人的感觉是汹涌澎湃，有万夫不当之勇，而长江给人一种涓涓细流，宁静致远的感觉，但他们都有同一个梦想，那就是奔流入海，当时机不成熟时，便积蓄自己的力量，增加自己的厚度，待时机来临时，便奔腾入海，成就自己的梦想。创新亦如此，当知识不够时，潜心学习，充实自己的能力；当遇到困难时，像水一样四面求索，找到那个突破口，只要有这样锲而不舍是毅力，厚积薄发的态度，在合适的时候，一定会出成果。

不会创新的人才，是死才，犹如一颗枯树，没有生命，可能招致蛀虫，甚至腐烂，而创新人才，如同一个活树，即使是幼苗，只要一直吸收着雨露阳光，一直在成长，最终一定能开花结果的。

鱼翔浅底，鹰击长空，万类霜天竞自由。现今，丁集矿涌现出了一大批经营管理人才，专业技术人才和高技能人才，他们是煤矿的主力军，更是弄潮儿，是企业发展、安全生产以及经济效益的实践者，不同类型，不同层次的人才适应着不同岗位的需要，正是由于他们的兢兢业业，勤勤恳恳，开拓创新，才会有今天丁集矿的财

（才）源滚滚之势。

二十一世纪什么最贵？人才！什么人才最可贵？创新人才！

**第四篇：创新人才**

创新型人才培养的思考

田建国

发布时间： 2024-11-05 10:00 来源：光明日报

高校育人的根本任务是培养创新型人才。创新型人才培养主要靠“知识学习体系”和“人格培养体系”实施。两者各有侧重，互为依存，互为促进，共同构成创新人才培养体系。

创新型人才培养的本源是健全人格

塑造学生健全人格，应做好以下三点：第一，养成良好的思想

道德。经常在思想意识、道德品质等方面进行自我认识、自我磨炼和自我提高，具有改造自我的勇气。第二，构建和谐的人际关系。善于与他人交往，用宽容的眼光看社会，以真诚、包容、信任等正确态度克服虚伪、嫉妒、猜疑等消极态度。第三，保持乐观向上的生活态度，对自己充满自信，对生活充满希望，对学习抱有兴趣，不羡慕人家，不苛求自己。

塑造学生健全人格目的，就是引导学生成人。学会淡泊、学会宽容、学会执着、学会自律。淡泊是一种境界，不为名利所累，不为物欲所惑，不为人情所困，能任劳更能任怨。宽容是一种美德。宽容就是心胸豁达，做人厚道，有容人、容言、容事的气度。执着是一种自信，选定目标就要坚定不移，不被困难所击倒，不为失败所沮丧。自律是一种底线，自律使人自知，自知使人自明，明白什么该做，什么不该做。

创新型人才培养的保证是创新人格

塑造学生创新人格，是促进学生创造性发展的方向保证和重要动力。创新人格强调自信、问责、敬业、诚信等要素的独立人格，使学生能够独立思考、创新思维、追求真理、追求真知。创新人格主要包括：服务社会的创新责任感，追求科学真理的创新精神，敢为人先的创新勇气，严谨诚实的创新道德，善于合作的创新禀赋，不畏挫折的创新意志。

要确立社会责任感。对社会有无责任感，是检验人生境界高低的尺度。社会责任感不是抽象的。积极引导学生从对自己负责做起，养成对自己的信心、对父母的孝心、对他人的关心、对社会的爱心、对祖国的忠心，自信自强，孝敬父母，关爱他人，心系社会，胸怀祖国。当前要对学

生进行感恩教育。

要培养创新毅力。一个人事业要成功，特别是要做出比较大的创新贡献，需要有坚韧不拔的毅力，十年磨一剑的恒心，自强、自立、自信的奋斗精神，甚至还要面对失败的风险。失败是成功之母。那些出类拔萃的伟人之所以会取得成功，正是因为他们能正确对待失败，从失败中获得教益，从而踏上了成功的大道。做学问是不易的，取得成果更是不易的。它需要毅力、勤奋和热情，还要经得起挫折。许多有成就、有造诣的学者，都有一本奋斗经。我们往往只看到这些学者的累累成果和受人尊敬的地位，而看不到他们曾经走过的长期艰苦的探索过程。

要培养创新激情。所谓激情，就是要面对机遇，敢于争先；面对艰险，敢于探索；面对落后，敢于奋起；面对竞争，敢于创新。没有激情就没有创新的灵感和冲动。激情不是一个瞬间的状态，而是一种文化的沉淀。人的情感是丰富多彩的，情感在创新认识中起着重要作用，包括情感对认识活动的激励作用、情感对认识对象的选择作用、情感对信息知识的加工作用、情感对认识成果的评价作用。只有重视情感作用，人的创新能力才有最基本的保证。

要培养团队精神。现在重要的创新活动已经很少靠个人单打独斗，更多的是跨学科“集群”式的创新，没有团队精神，协同攻关，集思广益，就很难产生很大的创新成果。作为创新人才，不仅要有创新的精神和本领，也要有合作共事的意识和水平。懂团结合作是大智慧，会团结合作是大本事，真团结合作是大境界。立己必先立人，达己必先达人，帮助别人就是在帮助自己，周围人都能成功是最大成功。

要培养诚信品德。诚信是关系个人与个人、个人与社会之间相互关系的道德品质和行为准则。就个人而言，诚信是高尚的人格力量；就学校而言，诚信是宝贵的无形资产；就社会而言，诚信是正常秩序的运行基础；就国家而言，诚信是良好的国际形象。要引导学生诚信立身，诚信做人，诚信做事，使诚信成为走向社会的“通行证”。

要培养胆量。中国古代有句名言，“才学胆识胆为先”。实践证明，天下不缺有才华的人，但缺少的是有胆量的人。天下真正做大事的人,不一定都是精明的人，聪明的人，但一定是有胆量的人。天下大事一定要有胆量才能做得到，撑得住。

塑造创新人格的目的，是保证学生成功。成功不仅是某种结果，更多体现在以下三个层次。其一，成功是一种精神。在成功的道路上，依靠奋斗精神，另辟蹊径，脚踏实地，最终才能体会到成功。其二，成功是一次升华。成功不是失败的简单积累，而是对失败的深刻感悟和不断超越，是智慧和理性的升华。其三，成功是一个过程。今天的成就因为昨天的积累，明天的成功有赖于今天的努力。真正的成功是将勤奋和努力融入每天的学习生活中。

创新型人才培养的基础是创造个性

我们教育制度的设计，应该为学生创造个性留出足够的发展空间。创新型人才培养要呵护学生个性发展，激发学生创造天性，通过不断改进学生评价体系和评优激励机制，搭建有利于学生个性发展的制度平台。

创新型人才培养需要正确处理共性与个性的关系。共性是前提，体现人才标准；个性是关键，体现不可替代性。创新型人才培养不能简单从众模仿，不能用一种模式来发展，一种标准来评价。没有个性就没有创造性，没有人才。个性是教育的灵魂。何谓个性，简单说是人的天赋，一般表现为兴趣、爱好、特长。天赋并不是少数人具有，而是潜藏在每个人身上的潜能。只要充分发挥这种潜能，人便能成为不平凡的人。但由于教育问题，人们这种潜能大都没有得到充分发挥，这正是今天天才极少的原因所在。

塑造学生创造个性的目的，是促进学生成才。成才，需要明确方向定位。第一，要适应社会需要。一个人只有具有了较强的社会适应能力，其自身的潜能才能得到充分发挥。第二，要发挥自身优势。对自己要有客观的把握，要有一个准确的定位，找到自己的优势和长处，选择最能发挥自己专长和兴趣的方面作为成才定位。第三，要利用现实条件，全面分析现实条件提供了哪些有利因素、哪些不利因素，这些因素哪些可以直接利用、哪些能够改善和转化、哪些需要暂时等待、哪些无法克服，在此基础上明确成才定位。

创新型人才培养的关键是和谐学术环境

培养创新型人才的关键是营造和谐的环境。学术创新是一种极其高尚的理性和精神追求，是探索性、创造性的智力劳动。创新方向要与时俱进，创新人才要有大师名师，创新成果要有重大影响，创新平台要有交叉融合。建设和谐环境是培养创新型人才的需要。和谐环境包括：包容的学术研究环境，鼓励创新的政策环境，和谐共进的人际环境。建设和谐环境，就是要坚持尊重差异，包容多样，在差异中求和谐，在多样中求统一。培育一个民主自由、宽容开放、公平诚信、充满活力，创新主体与创新环境之间和谐相处的系统。（作者系中共山东省委高校工委副书记、教授、博士生导师）

**第五篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

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