

会议材料
注意保存

人才工作案例选编

2026 年 1 月

目 录

巴州区迭代“三三”做法 擦亮“巾帼工坊”品牌………	1
恩阳区开展“人才入企服务”行动 一企业一专员一产业一团组……	5
南江县推进高技能人才与专业技术人才职业发展贯通 ……	7
通江县为新农人插上“梦想的翅膀” ……	10
平昌县“驻点招才”蹚出精准引才“新路子”………	12
巴中市出台激励科（室）长担当作为 11 条措施充分调动干事创业热情…	14
巴中市整合用好在外乡友人才资源助力老区高质量发展……	16

巴州区迭代“三三”做法 擦亮“巾帼工坊”品牌

农业农村部区域协作促进司《区域协作帮扶简报》

2025年第39期刊发

近年来，浙江义乌市、巴中巴州区深入学习领会习近平总书记关于深化东西部协作的重要讲话和重要指示批示精神，坚持把妇女就业增收作为重大的民生工程、民心工程，通过三级布局、三端发力、三化培育，将“巾帼工坊”打造成带动妇女灵活就业的“新引擎”，培树“妇”字号灵活就业“新品牌”。截至目前，工坊已实现年总产值近1000万元，带动700余名妇女实现家门口就近就业，人均月增收约2000元。

三级布局扩“面”，努力实现就近增收。牢牢把握妇女人口分布规律和灵活就业需求，以点带面，按照“成熟一个、建立一个”的理念，在县、乡、村三级有序健全“巾帼工坊”体系，努力让更多妇女群众就近增收。示范打造县域中心。2022年，义巴两地在“来料加工”技能培训的基础上，根据市场需求，确定主打产品、明确发展定位，在人口聚集的巴州城区成立首个巾帼工坊，输出订单、组织培训、协调供需等，示范带动全域妇女灵活参与。目前，该中心已实现通江县、平昌县、恩阳区、经开区等所有县（区）全覆盖。特色发展乡级业态。充分挖掘当地人文、地理、资源优势，依托易地搬迁安置点、景区管理

中心、党群服务中心等阵地，由基层妇联主席、致富带头人等牵头，在城市郊区和中心乡镇设立巾帼工坊联系点，上下协同推广项目。目前，已建立平梁云上青山“非遗体验+”、山水化城“车间+”、平梁“农场+”等11个乡镇级巾帼工坊联系点，让巾帼工坊更有地方味。灵活设置村社点位。依托“妇女之家”“妇女微家”“新时代文明实践中心”等阵地，在村（社区）、楼栋等因地制宜设立“微工坊（作坊）”，充分满足“妈妈族”、社区网格员等就业需求。目前，已建立社区微工坊、家庭微作坊23个，推动形成“哪里有妇女群众，哪里就有工坊”的家门口就业新态势。

三端发力增“量”，努力实现稳定增收。充分发挥义巴两地的资源优势和巾帼工坊的创造力，从生产、销售、产品三端做实产业链，推动“来样加工1.0版”向“来单加工2.0版”“产研销3.0版”迭代，努力让更多妇女群众稳定增收。生产端自主化。推动公司法人参与运营，发挥在义乌市设立的浙江省巾帼共富工坊服务中心平台资源优势，加强与义乌来料加工联合会的对接，与5家企业签订长期订单合同，并协调做好原材料供应保障，拓展中国结、串珠、腰带等来料加工项目。目前，已完成80批次245万余个来料加工订单的交付。加强与合作企业产品研发和创新，与义乌宇睿饰品、祥润结艺共同研发新品9种，实现自主生产。销售端多元化。借力“义博会”世界级产品展示平台，入驻义乌国际商贸城“巾帼云创展示窗口”，组织参加全

国“乡村振兴智创未来”创新创业大赛等活动，展示工坊作品，提升产品知名度。联合义乌市工商学院打造“巴州云娘”电商销售平台，形成“订单销售+定制销售+文创展销+电商营销”销售模式，并与13家企事业单位达成友好合作关系，提升产品市场占有率。产品端特色化。依托义乌大市场，形成以中国结为主，线钩微钩、掐丝珐琅、串珠、腰带等为辅的产品体系，满足多样化、个性化的市场需求。依托巴州文旅资源和非遗文化优势，自主创新、升级工艺，研创了“四川清音”“巴中皮影”等文创产品，不断挖掘产品的市场潜力。目前，已开发创意新产品100余种。

三化培育赋“能”，努力实现持续增收。按照“妇女所需、妇联所能”，义巴双方持续优化服务、规范管理、精准帮扶，有效保障巾帼工坊长效运营，持续助力妇女群众增收。清单化服务。在巴州区成立以妇联、人社等部门为主要成员的服务队，建立资源、政策、劳动力、需求“四张清单”，摸清底数，并通过“企业下单+工坊派单+部门联动+妇女接单”模式，实现用工需求和订单供给精准匹配。通过举办“直播+来料加工”培训、手工创作比赛等活动，有效提升妇女群众的操作技能，实现“以技增收”。截至目前，培训3000余人次。规范化管理。为统筹管理、提升质效，制定《巴州区巾帼工坊组织架构》《巴州区巾帼工坊日常管理办法》《巴州区巾帼工坊工资及绩效管理制度》等规范性文件，并在县域中心规范设置展示区、教学区、

研发室、直播间等，推动工坊规范化运行。精准化帮扶。实行“一对一”联系工坊制度，及时帮助工坊解决现实困难，针对残疾、患病等特殊妇女，建立“特殊员工”台账，通过工坊经纪人等集中配送、残疾人手工加工、经纪人集中回收的模式，已累计为12名残疾等特殊妇女提供易于上手、自给自足的就业岗位，年人均增收1万余元。

恩阳区开展“人才入企服务”行动

一企业一专员一产业一团组

《中国组织人事报》2025年8月刊发

近年来，恩阳区紧扣工业强区战略部署，实施“人才入企”行动，通过精准选派、明晰职责、严管厚爱，推动人才智力资源下沉一线、服务企业，有效破解产业发展人才瓶颈。

组建专业化人才服务团。立足食品饮料、电子信息、新型材料、医药健康4大产业和14个细分赛道关键需求，建立“企业点单、组织派单、人才接单”机制，分类梳理形成“一企一清单”式人才需求目录。整合全区高层次人才资源，面向硕博人才、区级以上专家、中高级职称技术骨干等群体公开遴选，组建120余人的产业人才服务库。同步组建4个由硕博人才领衔的专业技术攻坚团队，按照“一企业一专员、一产业一团组”原则，精准选派15名企业总师、50名企业秘书驻点服务，4个攻坚团队轮流开展技术服务，实现人才供给与产业需求的深度耦合。

明晰入企人才服务清单。明确企业总师、攻坚团队、企业秘书三类角色的差异化职责，确保服务精准高效。企业总师和攻坚团队重点聚焦工业技改、工艺优化、研发能力提升等核心环节，领衔开展技术攻关，先后助力15家重点企业完成“智转数改”和设备更新，指导新建研发机构2个、组建研发团队3个，成功申报发

明和实用新型专利30余项；企业秘书专职收集、梳理企业生产经营中的痛点难点，精准对接经信、财政、科技等职能部门，在投融资对接、项目资金申报、人才招聘引进等方面提供一站式服务，累计协助企业融资5.3亿元，申领各类奖补资金超1500万元，成功培育省级专精特新企业2家、省级创新型中小企业5家，引进产业急需人才1300余名。

建立健全激励评价机制。制定涵盖服务时限、技术创新贡献、平台建设成效、经济效益提升、人才项目落地等维度的评价指标体系，同步建立负面清单，明确禁止滥用职权、谋取私利等行为。对在两年服务期内表现突出、成效显著的，专业技术人才可纳入特设岗位优先评聘更高等级职称，事业单位管理人才晋升岗位等级不受单位岗位数量和结构比例限制，有效激发了人才下沉服务、干事创业的积极性和主动性。

南江县推进高技能人才与专业技术人才 职业发展贯通

入选《省委改革办2024年度改革典型案例》

南江县以建设省级人才工作先行区为契机，率先在全县技能人才较多的水利水电行业探索实施“职称与技能贯通”政策。

构建“三位一体”评价体系，严把人才质量关。政治标准前置化。坚持政治首位标准，把理想信念是否坚定、“四个意识”是否牢固、贯彻政治纪律和政治规矩是否严明、落实党中央决策部署是否坚决、大是大非面前立场是否鲜明等五方面内容，作为参评人员评价评审资格认定的先决条件，全面考察参评人员的政治立场、职业道德和从业操守。廉政审查全程化。从严落实廉政标准，在同步征求同级纪委监委、人社、公安等部门意见的基础上，由用人单位党委（党组）对推荐职称申报人选进行廉政鉴定，有效预防带“病”参评。累计开展廉政审查120余人次，发现并纠正问题3例。**能力评价实战化。**推行“项目制”考核，要求参评人员提交近三年参与的技改项目、专利成果等实证材料，通过侧重考察专业技术人才应具备的解决生产难题、参与技术改造革新、传技带徒等方面的理论知识和个人实践能力，综合评审参评人员。同时，支持企业探索建立技能人才待遇激励机制，县属国有企业率先实行职称、技工聘用与薪酬挂钩，优先使用“双技”人才，对新

取得职称证书的技能人才上调工资标准并缩短工资等级晋升时间，进一步激励“双技”人才干事创业，**2024年98名“双技”人才平均薪资增长21.7%。**

突破“四唯”桎梏，建立差异化评价机制。学历门槛弹性化。突出思想、品德、能力、业绩评价导向，破除唯学历、唯论文、唯资历、唯证书“四唯”倾向，在高技能人才参评专业技术职称中，将工作实绩作为评价评审标准的最大权重，对学历及专业不作硬性要求，进一步增强评价针对性和实效性。在通过参评人才中，大专及以下学历并工作实绩突出的占**22.8%**。**职称套转灵活化。**建立技能等级与职称“套转”体系，参评人员职业技能工种与申报专业技术职称专业相近相关即可参评相应专业技术职称。实施“贯通互评”，深化职称制度与职业资格、职业技能等级制度改革。高技能人才可参加职称评审和职业资格考试，取得专技职称；专技人才也可通过职业技能评价，取得对应技能等级，搭建起两类人才“交叉不交汇”成长的立交桥，促进融合发展。**2024年底，共有98人通过技能等级成功套转职称，成为“双技”人才。晋升通道破格化。**打破评审等级条件限制，对满足“做出重大贡献”“取得国家级奖励”等条件的技能人才，可“越级”评定更高层次技术职称。建立高技能人才职称评审绿色通道，支持企业探索建立技能人才待遇激励机制，县属国有企业率先实行职称、技工聘用与薪酬挂钩，优先使用具备技能、专技双资格的人才，对新取得职称证书的技能人才上调工资标准并缩短工资等级晋升时间，进一步

激励技能人才参与职称评定。2024年，共有17名获评专技人才职称并担任重点企业技术总师，18名技能人才取得工程师职称并晋升单位中层。

创新“四维联动”评审模式，确保公平公正。专家构成多元化。探索多元化评审专家组组建机制，成立国省级专家指导，行业专家、主管部门、三方机构、纪检部门参与的“1+4”评审专班。县水利局出面协调省电力公司南江分公司派出3名高级工程师支持县水利水电专业中初级职称评审，2024年共邀请各级专家参与评审20余人次。**评审流程标准化。**严格评审管理机制，细化职称贯通评审工作程序和规则，建立评审会议记录、匿名表决等制度，有效避免降低评价标准条件、扩大或减少评审范围等现象。采取“理论考试+专业答辩”方式，侧重考察专业技术人才应具备的解决生产难题、参与技术改造革新、传技带徒等方面的理论知识和个人实践能力。2024年共组织开展理论考试3场次，专业答辩3场次。**过程监督立体化。**建立“双随机一公开”机制，随机抽取评审专家、随机检查评审过程，同步实行责任倒追制度，按照“谁评审、谁签字、谁负责”原则强化对评审专家责任风险管控，确保评审公平公正。

通江县为新农人插上“梦想的翅膀”

《四川党的建设》2025年8月刊发

近年来，通江县将电商直播作为打破地域限制、拓宽农产品销售渠道的关键抓手，针对直播电商专业人才匮乏、运营经验不足等问题，抢抓乡村振兴、东西部协作等政策机遇，大力实施“百村千人”村播助农项目，着力构建村播宣传、直播带货电商矩阵，实现“山货走出山门”，有力推动新农人致富增收。

新农人“闭环式”培育。聚焦新农人工作特点和现实需求，充分发挥省级众创空间“璧州创谷”的孵化作用，探索建立集中培训、网络课堂、实践学习、现场辅导等多层次培训培养体系，组织电商创业者、农村电商站点负责人、镇村互联网爱好者、电商从业者等新农人群体，开展电商直播技能培训30多场培训1000余人次，赴电商发达地区游学5场次，培养农村电商致富带头人、电商达人等50余人，举办主播大赛、电商创业大赛等电商活动10余场次，成功孵化MCN机构3家，500万粉丝短视频账号1个，年带货超百万短视频账号3个，孵化本地网红24位，有力推动新农人成长成才。

自媒体“雁阵式”孵化。深入实施村播“百村千人”雏鹰计划，充分发挥党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，以行政村党支部书记和驻村第一书记为主播班底，创新“双书记”直播模式，通过

重点孵化、定向培养等方式，带动基层党员干部、致富带头人、返乡创业者、产业大户、自媒体爱好者和传统手工艺人积极注册自媒体账号，实现县域行政村自媒体注册全覆盖，建立起千余人自媒体网络。建立自媒体指导员制度，采取志愿服务、动态管理方式，引导自媒体传播正能量，积极宣传推介通江红色文化和物质资源，为电商直播奠定坚实基础。

直播销售“集群式”协同。针对电商带货专业特点，出台《打造通江电商2.0模式，树立乡村振兴典型样板实施方案》，设立专项奖励与补贴政策，鼓励支持直播团队深入基层，定时在田间地头、农家小院开展直播服务。引入电子商务大数据系统和数据分析工具，实时发布本地产品销售动态数据、热销品类排行、重点销售区域等信息，动态开展全行业关联分析、关键词指数、人群画像、趋势分析，及时调整策略，助力“秋田里团队”“新农松柏”“空山小杨助农记”等200余个直播团队，分类开展“巴山牛羊”“巴山传统山珍”“巴蜀白茶”等专场直播，日均销售1500单，构建起县乡村三级电商生态，直播销售金额年均超过1500万元，带动1.5万户群众增收，有效解决了特色农产品销售难题，初步形成“百村参与、千人直播”的电商销售新格局。

平昌县“驻点招才”蹚出精准引才“新路子”

《中国人才》2025年3月刊发

为拓宽高层次人才招引渠道，扩大引才政策宣传覆盖范围，平昌县创新选聘人才专员驻点开展招才引智工作，建立常态化校地联络机制和任务派单机制，推动人才资源需求端与供给端精准对接，不断提升人才引进数量，助力产业高质量发展。

精心选聘人才专员。率先出台人才专员驻点招才工作实施方案，明确“招才专员”资格条件、选聘流程、重点任务等，重点从各部属、各省属知名高校平昌籍在校优秀学生或毕业生中选聘一批人才专员，负责在京津冀、粤港澳、成渝西、长三角4个片区常态宣传推介平昌引才政策、用才需求，开展驻点招才引智工作。目前，已选聘10名人才专员。

细化措施招才引智。人才专员定期搜集在平重点企业、重点产业和重点民生领域人才科技需求以及高校院所合作意向信息，建立“需求征集+按需对接+问题反馈”运行机制，对照“清单”对接高校院所和企业机构，精准开展人才招引工作，搭建项目合作“桥梁”，增进“招、用”双方了解，推动人才招引双向奔赴。截至目前，10名人才专员开展校（院）地互访60余次，推荐引进高层次人才16名，促成校企地合作5项。

健全机制加强管理。建立人才专员管理档案，制发驻点招才

人才专员目标考评细则，细化制定 2 大项 7 小项任务清单，实行“跟踪评估、专项考察、量化评分、年终述职”。健全工作激励和调整退出机制，实行“基础经费+创收奖励”制度，兑现人才专员经费奖励，同时对日常表现不佳或目标任务完成率较低的，及时予以解聘。

巴中市出台激励科（室）长担当作为 11条措施充分调动干事创业热情

省委组织部《四川组工动态》刊发

为破解部分单位科（室）长学历年龄结构不优、岗位经历单一等问题，去年以来，我市实施科（室）长成长赋能行动，聚焦“选育管用”各环节，通过抓配备、搭平台、强管理等方式，持续建强科（室）长队伍，让中间力量变中坚力量。

源头发现分类储备。建立“科（室）长后备库”，组建专班常态深入招商引资、项目攻坚、应急维稳等一线考察识别，发现掌握“好苗子”**200**余名入库动态管理，作为科（室）长人选主要来源。建立科级领导职位缺配预警机制，对连续**3**年缺配或本单位无合适人选的，由组织部门在全市范围内公开选拔或统筹选派，截至目前，已拿出**121**个职位开展公开遴选（考调）、选调，注重从各领域各层级补充成熟型科（室）长。

多维历练梯次培养。市县联动开展“三线墩苗育才计划”，采取“外派、上送、下挂”等方式加强岗位历练，目前已选派**220**名优秀科（室）长、后备科（室）长到省级部门和发达地区等挂职锻炼、到基层一线和项目前线跟班学习。实施科（室）长培训提能计划，分类开展专业化专题培训**21**期、培训**400**余人次。推行“双向互派”“悬榜选将”等机制，进一步畅通干部

跨部门跨层级流动通道，让干部在交流中成长成才。

打破常规大胆使用。建立实绩量化积分管理机制，细化试点示范、表彰奖励等 16 类 47 项积分指标，对科（室）长实绩量化考核、拉通排位，排名靠前的大胆使用。建立“市领导+党委（党组）+一把手”常态化举荐机制，明确连续 3 年年度考核为优秀的科（室）长应作为举荐对象，连续 5 年为优秀的必须作为举荐对象，持续拓宽日常了解掌握和调研座谈发现渠道，已识别掌握 100 余名优秀科（室）长作为下一步动议提名人选重要来源。同时，对历练成熟、表现特别优秀的直接充实到县（区）党委班子。

严管厚爱奖勤罚懒。前置干部监督“关口”，将科（室）长纳入“三类重点群体”组织监督范围，每年至少开展 1 次谈心谈话，推动事后问责向事前监督转变。完善澄清正名、容错纠错、关心关爱等制度，协助解决家属就业、子女入学等诉求困难 236 个，帮助解决后顾之忧。健全能上能下机制，对连续 2 个年度总积分排名全市同类别后 5 名或其他不适宜担任现职的科（室）长，视情形给予调整职务、免职等处理。

巴中市整合用好在外乡友人才资源 助力老区高质量发展

省委组织部《组工情况交流》刊发

巴中是人力资源输出大市，有 100.07 万乡友长期在外。为充分激活百万在外乡友资源潜力，出台“24 条”专项措施，做实乡情感召、精细服务、资源对接，为高质量建设全国革命老区振兴发展示范市提供人才和智力支撑

强化乡情链接，构建联络体系。以乡情为纽带，通过建立常态化多元化联络机制，把广大在外乡友与家乡发展紧密链接在一起。织密联系网络。构建“县（区）属地联系+行业部门对口联系+驻外机构分片联系+领导干部带头联系”立体化联络体系，建立“线上+线下”“平时+节日”常态化联系机制，采取定期发一条信息、打一次电话、寄一封家书、送一份祝福“四个一”措施，向广大乡友传递乡情厚意。举办联系活动。抢抓春节、国庆等在外人才集中返乡黄金期，分层分级开展“圆桌乡友荟”“巴商恳谈会”等活动，通过餐叙交流、团拜祝福、乡情考察等形式，传递党委政府对在外乡友的尊重和重视。开展联系走访。将走访在外乡友固化为市县领导外出活动的“规定动作”，建立分片联系与错峰走访机制，通过“云走访+实地慰问”相结合，实现联系走访重点乡友全覆盖。近年来，举办在

粤、在琼乡友座谈会等专题活动 37 场次，拜访知名乡友 2100 余人次。

突出精准供给，提升服务水平。聚焦在外乡友所需所盼，以精准理念优化全周期服务供给，切实把在外乡友服务好、凝聚好。建强服务机构。根据乡友区域分布情况，支持在外乡友成立规范化的同乡会、校友会、商会等组织 32 个，在乡友高度集中的长三角、珠三角等地区城市设立 20 个驻外乡情联络站、人才工作站，让每位乡友都能感受到“家的温暖”。开发服务平台。上线运行全省首个乡友综合服务平台“巴中乡友云之家”，提供乡情资讯、就业创业、便捷服务 3 大类 13 项云端服务。开设“天南地北话巴中”“早安巴中”等专栏，推送宣传视频 107 期，第一时间让乡友了解家乡变化。做优服务项目。围绕返乡出行、创业服务、就业指导等现实需求，组织开展“情暖旅途”一站式出行服务、“春风送岗·职等你来”专场招聘等活动，积极协助解决乡友在巴亲属在医疗、教育、养老等方面困难，累计服务在外乡友及家属 1.6 万余人次。

用好乡友资源，助力家乡发展。分类建立党政、科研、企业等 9 个类别乡友人才信息库，针对性制定对接计划，借智借力服务老区振兴发展。强化项目回引。紧扣全市“5+2+3”主导产业发展需要，精准对接巴中籍企业家资源优势，创新实施“巴商回家”“雁归兴巴”计划，聘请返乡巴商担任“招商大使”以商招商，今年来累计回引 1338 名在外乡友返乡创业，引进投资

额超 1 亿元乡友投资项目 21 个。强化智力回归。组建“巴中乡友智库”，聘请 50 名行业专家人才为市县决咨委成员，与哈尔滨工业大学、重庆理工大学等知名高校达成人才培养、科技创新等合作事项 97 项。创新组建“巴中云上大学城”，吸引入驻高校（科研院所）52 所、企业 31 家，整合教学研产资源赋能教育科技人才一体化发展。强化人才回流。创新开展“高校院所行”“成熟型人才招引”“名师回引计划”等招才引智活动，聘请 30 名巴中籍大学教授和在校大学生为“引才大使”，今年来，回引巴中籍毕业生、校长名师等优秀乡友 1400 余人。