

人才创新平台建设，建立健全重点领域人才需求清单和人才项目申报联席机制，实行高端人才、特殊人才“一人一策、一事一议”个性化引才办法，有针对性地开展“走出去”“请进来”品牌性人才招引活动，精准释放人才项目（平台）聚集效应和造血功能。

着眼脱贫攻坚成果巩固的需要，贯彻落实关于鼓励各类人才向基层一线、边远艰苦地区流动的精神，突出基层需求与人才选派有效对接，实施“千名人才助千村振兴”行动，认真推进干部规划家乡行动，统筹落实乡村教师、医护人员“县管校聘”“县管乡用”制度以及农村实用人才、产业带头人等人才队伍建设，搭建各级各类人才入乡在乡发挥优势、助力发展的长效机制，为巩固脱贫攻坚成果、接续乡村振兴、推进脱贫致富示范区建设注入人才力量。

着眼人才资源深度开发的需要，以建立人才信息库、挂牌回引工作站、开展招聘推介会等为重点，实施“归雁兴昭”行动计划，加强市外人才的对接、联系和服务，推动一批优秀人才投身家乡建设。开展劳动力技术培训提升行动，打造“技能提升培训”升级版，支持在昭大中专院校通过人才项目、协作合作等提升产教研学水平，精准培养人才，创建特色技能人才和劳务人才品牌，释放人力资源优势和人才红利。

■ 突出“服务”精准 着力营造重才爱才环境

聚力人才政治引领和政治吸纳。推行分层分类联系专家人才机制和市级领导直接联系专家制度，将优秀人才纳入各级党委联系专家进行联系服务，密切各级领导与人才的思想联系、情感交流、工作沟通，继续抓实市委联系专家联络服务工作站建设，常态化开展专家人才咨询、座谈、研修、慰问、休假等联系服务措施，激发引导各类人才弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代。

聚力服务保障机制建设。秉持“硬环境”不够、“软环境”来补的理念，制订完善有利于人才发展的有关编制安排、住房和生活保障、子女入学、就医、职称评定等政策支持措施，健全高层次人才优待服务机制，设立“优才卡”，分级建设一批人才公寓，探索建设人才服务绿色通道，大力推动人才服务标准升级、载体创新、方式完善，吸引更多优秀专业人才到昭通安心创业、安心发展。

聚力塑造广纳英才的招才引智形象。在持续推进人才政策进企业、进园区、进县区的基础上，将招才引智与对外市情推介、对外招商引资、对外宣传报道等相结合，以市外优秀人才、昭通籍大学生较为集中地（大学）以及协作友好地区为重点，组织开展不同层级、不同领域的人才政策宣讲、招引、座谈、联谊和科技合作，以开放包容的姿态张开双臂拥抱人才，为建设“滇东北开放开发新高地”目标汇聚人才元素。

■ 突出“责任”精准 着力强化党管人才合力

瞄准重点领域建机制。贯彻“人才资源是第一资源”的理念，围绕全市总体发展战略、阶段目标、产业布局等重点，进一步健全完善人才工作领导和运行机制，适时调整优化、充实领导小组成员单位名单，配强人才工作力量，合理划分职责权限、任务要求，探索推行成员单位联系重点人才单位、重点产业制度，不断完善统分结合、协调高效的工作机制。

瞄准关键少数建机制。突出各级党委（党组）人才工作主体责任、市级高层次人才引领责任，实施以“一把手”示范项目为主体的各级“一把手”抓“第一资源”工程，实施以完成项目、岗位建功、基层服务、带培团队等为主体的高层次人才引领行动，制定“两个责任”重点任务清单，明确具体工作责任、要求和时限，并纳入各级“一把手”人才工作履职报告评议、市级重点人才项目实施评估的主要内容，作为评优评先、通报提醒的重要依据，加强考核评议结果转化应用，真正以“关键少数”带动“绝大多数”，不断提升人才工作效能。

瞄准压力传导建机制。充分发挥组织部门职能作用，按照“年初有计划、年中有督促、年底有评议”的要求，推行“一季一调度一研判，一年一述职一评议”工作机制，通过述职评议会、培训班、现场交流、擂台赛、创新案例赛以及调研督导等措施，着力消除人才工作重视程度上的“冷热不均”，克服目标落实上的“聚焦不够”，改善牵头抓总中的“抓手不多”等问题，推动人才工作有目标、有压力、有成效。☞

（作者系中共昭通市委常委、市委组织部部长）