# 浦东新区人才资源开发政策介绍

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2025-04-15

*第一篇：浦东新区人才资源开发政策介绍浦东新区人才资源开发政策介绍转载日期：2024-7-17 23:16:00 来源：上海市浦东新区劳动人事局 金融、贸易、保险等行业人才金融、贸易是浦东新区未来十年发展的主导产业。到2024年将会有近20...*

**第一篇：浦东新区人才资源开发政策介绍**

浦东新区人才资源开发政策介绍

转载日期：2024-7-17 23:16:00 来源：上海市浦东新区劳动人事局 金融、贸易、保险等行业人才

金融、贸易是浦东新区未来十年发展的主导产业。到2024年将会有近200家中外银行和非银行金融机构、十几家要素市场落户浦东。按新世纪头十年内年均递增16%计算，其金融保险业增加值到2024年有望实现280－300亿元，并且资本市场和其它要素市场的国际化程度达到20－30%。同时，如果能吸引200家左右的世界500强企业入驻浦东，集聚3000家外贸企业和5万家内贸企业，则到2024年其外贸出口将接近400亿美元，社会消费品零售额将达到2500亿元，因此，可以预计下世纪前十年浦东新区将继续保持对金融、贸易、保险等行业人才的强劲需求。需指出的是，“十五”期间浦东新区贸易开放的新特征是从货物贸易向技术和服务贸易拓展，届时以物流业、报关业、国际通讯业、国际金融保险业、租赁业、咨询业等服务贸易为主和以专用技术、专利商标和教育培训为主体的技术贸易都将形成新的人才需求源。

根据调查，1995年浦东新区金融保险业人才资源总量为4923人，约占职工总数的67.0%。其中专业技术人员占99%, 中专以上学历非专业技术人员占1%。若按此人才比例推算，1998年金融保险业人才存量约5200人。根据预测，到2024年浦东新区金融保险人才需求量将在8200人左右，比1998年增长57.7%。

3、会展旅游人才

拓展会展功能是新区新一轮发展中的重要目标。目前浦东已基本具备了举办国际大型会议和展览的硬件条件，因此到2024年要把浦东建成亚太地区具有国际知名度的会展中心，加强软件建设，培养高素质的会展管理经营人员、服务人员和翻译人员势在必行。到2024年浦东会展有望占全市的1/3，接待参观人次达160万，届时客观上会形成对以上人才的强大需求。

培育旅游产业是新区新一轮发展中另一重要目标。据统计，1998年旅游业收入总额达到11.2亿元，约占GDP的1.6%，职工人数约1.5万，若按新区企业平均人才密度（27.4%）计，则旅游餐饮业人才资源量约达到4100人左右。今后10年旅游业如按目前年均收入增长率（30%）持续增长，到2024年旅游收入将达到GDP的9%左右，则“十五”期末旅游人才需求量在1.6万人左右，比1998年数量增加3－4倍，需求量巨大。

4、城市管理和环境建设人才

未来十年浦东开发建设的重点将从以开发区为主向开发区建设和城市化纵深推进并重转移，中心城区建设突出“重管理、重环境、重功能”；其他分区要基本完成形态建设任务、加快产业、人口、文化、教育等基本要素的集聚，这预示着未来浦东新区将形成对城市管理和环境建设人才需求的新高潮。

5、高层次的市场营销、经营管理和财务管理人才

根据对典型企业的调查，由于此类人员对企业发展极其关键，而且效果显著，因此企业对高层次的市场营销、经营管理和财务管理人才的需求坚挺。从发展趋势看，此类人才无论在何时何地都极受企业欢迎。目前，此类人员在浦东地区人才市场存量较小，供求缺口较大，此类人员跳槽频繁。

根据市委、市政府的要求以及浦东新区“十五”期间和2024年社会、经济发展的中、长期规划，浦东新区在“十五”期间和2024年前的人才资源发展战略将重点突出以下几个方面：

——人才资源发展的战略思想是：围绕中心，服务经济，为浦东开发开放提供人才资源保障。

——人才资源发展的战略目标是：加快构筑人才资源高地，实现人才分布高密度，人才素质高水准，人才结构高对应，人才流动高活力，人才产出高效率。

——人才资源发展的战略着眼点是：培养和造就国家公务员、专业技术人员和企业经营管理人员三支高素质队伍。

——人才资源发展的战略重点是：把海外留学生作为人才资源开发的重点，让精英人才的最佳年龄段在浦东发挥作用作为人才资源开发的重中之重。

——人才资源发展的战略措施是：聚焦张江，辐射全区，合理定位，增强合力。

对此，我们确立的人才资源开发的指导思想是：以邓小平人才人事理论和党的十五大提出的“三个方面、三个作用”为指导，以浦东新区率先建立社会主义市场经济体制和在21世纪初基本建成具有世界一流水平的外向型、多功能、现代化的新城区为目标，突出人才资本的战略地位，以营造人才环境为重点，加大整体性人才资源开发的力度，力争在人才规模、层次、结构、机制、效能等方面处于国内领先地位并跻身国际先进行列，到2024年基本建成与浦东开发开放的地位和功能相匹配的人才开发基地以及国内、国际优质人才密集的人才资源高地。

在战略步骤上分两步走：“十五”期间，浦东新区要通过人才资源的开发，成为人才向往和集聚的热土，成为人才成长的佳境，成为人才辐射的基地，成为干部制度创新的实验区，为建设人才高地奠定基础；到2024年，浦东新区要成为长江流域乃至亚太地区人才流动、创业最具活力的中心区域，基本建成国内、国际优质人才集聚的高地之一。

为了确保浦东新区人才发展战略目标的实现，浦东新区今后一个时期人才高地建设的对策措施，应重点放在营造有利于人才资源开发的良好环境上。

（1）用好用足现有政策。要全面落实《上海市促进高新技术成果转化的若干规定》、《上海市鼓励外商投资浦东新区的若干规定》、《关于进一步推动浦东新区高科技产业化的财税扶持措施》、《浦东新区关于引进海外留学人员来新区工作的若干规定》和《关于吸引高层次人才和本科以上应届毕业生来浦东创业和发展的若干规定》，并对各委办局、直属公司的贯彻情况进行全面督查，保证已制定的各项政策落实到位。

（2）实行人才储备政策。要与全国50多所重点高校建立紧密型的联系，在北大、清华、复旦、交大、同济等有关高等院校设立奖学金，派出联络员，开展定点服务，提前从在校博士生、硕士生中物色企业紧缺人才，为新区高新技术企业提供引才代理。组织高新技术企业参与培养高校学生，与有关大学在读硕士生、博士生挂钩，提供助学金、奖学金，签定毕业后合作、服务、工作合同。对于愿意来浦东工作而暂未找到工作单位的浦东紧缺、急需专业的应届大学本科以上优秀毕业生（在原就读高校曾被评为“三好”学生或优秀毕业生的）和国内外高层次的优秀人才（经高级人才公司测评认定的），可由新区高级人才公司给予引进，办理入户手续，并为其市场择业创造条件。对其余愿意来浦东工作而暂未找到工作单位的应届大学本科以上毕业生，实行“暂住证”制度。

（3）放宽人才工资政策。按企业经济效益从优核定工资总额，保证企业高新技术人才的工资增长不受工资总额的影响；海外高层次人才来新区工作的，其报酬可根据其所任职务和专业技术水平，参照其在国外的工资情况，由用人单位与本人协商后从优确定；高新技术企业可自行确定建立职工补充养老保险。

（4）强化人才奖励政策。完善对突出贡献专家、学者和专业人员的重奖政策，对在高新技术成果转化工作中取得显著成绩的科技人员，可优先向人事部推荐申报授予国家有突出贡献的中青年专家称号和享受政府特殊津贴。要继续做好每年度浦东开发杰出人才的评选表彰工作。凡是在浦东新区工作的高新技术开发人员不分国别和单位隶属关系、所有制性质，都可以作为浦东开发杰出人才评选的对象，并享受本地人员同样的奖励待遇。继续做好每两年的科技功臣评选工作，逐步形成政府奖励示范和企业奖励为主体的人才激励机制。

（5）优化人才服务政策。强化人才交流中心、留学生服务中心、高级人才开发公司和生产力促进中心等现有服务机构为高新技术企业服务的功能，为高新技术人才拥有的专业技术、专利发明等无形资产提供评估服务，保护科技人才的合法权益；为科技人才出国和赴港澳台参加学术交流、技术贸易洽谈、出口设备安装调试等工作提供方便；为高新技术人才的继续教育和出国培训提供名额和资金资助；对一年多次出国的高新技术企业的商务、技术人员，简化出国审批手续；进一步扩大人事代理的范围和项目，为高新技术企业提供人才招聘、人才租赁、人才托管、资质评估、人事诊断、薪资设计、社会保险等一条龙服务。

（6）实施“名人工程”政策。对于拔尖人才要给予特别优厚的待遇。凡是愿意来浦东工作的名企业家、学科带头人、名院长、名医生、名校长、名教师、名教练、名记者、名编辑等具有名人效应的人才，可突破年龄、学历、职称等方面的条件限制。对拔尖人才的引进，要特事特办，先进后办，还要满腔热情地为他们解决过渡住房、家属随迁、子女就读等困难。要研究如何使精英人才的精英阶段在浦东发挥作用的配套政策，重视最佳年龄段人才的流动，形成活的人才机制。

（7）完善海外引智政策。要坚持“猎头”与“借头”、回国服务与为国服务并举的方针。鼓励海外留学人员来浦东创业、定居或通过参与工程项目攻关、论证研究、回国讲学、提供信息、咨询服务等各种形式参加浦东开发。鼓励和支持留学人员企业与国内企业联合进行技术研究开发。留学人员可将其拥有的专利、非专利技术等无形资产，通过评估后作价投资。留学人员企业在承担科研项目、申请科研成果鉴定、参与政府评奖、认定高新技术企业、引进人才等方面，享受与国内公有制企业同等待遇。留学人员企业兼并、参股或收购亏损、破产的国有、集体企业，两年内免征企业所得税。凡当年吸纳下岗职工和待业人员达到一定比例的，按劳动、财税部门的规定，享受企业所得税优惠政策。要建立以留学人员企业为主要对象的贷款担保公司，建立留学生创业专项经费。对尚未经市级部门认定的留学生企业，可以在新区设定的服务项目以及可由新区掌握的政策上先行操作，一切可以先提供的待遇都要予以落实。

原文日期：2024-7-17 23:16:35

**第二篇：浦东新区政策**

上海市为浦东新区制定的各项政策

一、出台的各项政策

为扶持和促进浦东新区的发展，据不完全统计，上海市相继出台了如下的政策： 《关于鼓励浦东新区企业技术开发机构发展的若干意见》

《浦东新区“十五”期间财政扶持省部楼宇招商的若干意见》

《浦东新区“十五”期间财政扶持外高桥保税区经济发展的若干意见》

《浦东新区“十五”期间浦东新区财政扶持经济发展的若干意见》

《浦东新区“十五”期间政策扶持张江高科技园区高新技术产业发展的若干意见》 《浦东新区“十五”期间财政扶持经济发展的若干意见实施细则》

《上海市促进张江高科技园区发展的若干规定(2024-7-5)》

《浦东新区简化手续进一步放宽内资企业外贸进出口经营权资格》

《浦东新区关于《上海市鼓励外国跨国公司设立地区总部的暂行规定》》

《浦东新区支持投资性机构设立和发展的暂行办法》

《关于浦东新区进一步鼓励软件产业和集成电路产业发展的若干意见》

《浦东新区企业博士后资助专项资金实施细则》

《关于进一步支持浦东新区生物医药、微电子、软件产业发展的若干财政扶持措施》 《关于鼓励国内大企业在浦东新区设立总部的暂行规定》

《行政过错责任追究暂行办法》

《浦东新区人民政府关于印发浦东新区科技发展基金管理办法的通知》

《关于转发市财政局、物价局转发的关于财政部、国家发展改革委关于公布取消103项行政审批等收费项目的《通知》的通知》

《上海市浦东新区水域环境卫生管理办法》、《浦东新区扶持文化发展的若干意见（试行）》

《新区政府批转建设局等五部门《关于加快发展浦东新区公共交通的意见》 《浦东新区促进现代服务业发展的财政扶持意见》

《浦东新区促进现代服务业发展的财政扶持意见实施细则》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（1）：国家外汇管理局关于推动浦东新区跨国公司外汇管理改革试点有关问题的批复》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（2）：关于浦东新区跨国公司外汇资金管理方式改革试点有关问题的通知》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（3）：跨国公司外汇资金境内集中管理试点方案实施细则》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（4）：跨国公司借助离岸账户进行外汇资金集中管理试点方案实施细则》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（5）：跨国公司购汇境外放款试点方案实施细则》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（6）：放宽跨国公司进入外汇市场条件限制试点方案实施细则》

《浦东综合配套改革试点之外汇管理体制改革（7）：跨国公司集中办理贸易收付汇手续试点方案实施细则》

《浦东新区人才医疗和体检实施办法》

《浦东新区人才子女入学入园实施办法》

《浦东新区人才户籍引进实施办法》

《浦东新区支持、鼓励人才若干意见（2024年6月26日发布）》

《浦东新区支持博士后工作实施办法》、《浦东新区促进自主创新的若干意见》

《关于浦东新区促进股权投资企业和股权投资管理企业发展意见》

《关于浦东新区支持金融机构发展的意见》

《浦东新区鼓励扶持市民创业行动计划》

《浦东新区设立外商投资股权投资管理企业试行办法》

《境内自然人在浦东新区投资设立中外合资、中外合作经营企业试行办法》。

二、一些主要的措施

 开展以集成电路设计企业为龙头的集成电路产业链保税监管模式试点。

 创新海关对浦东地区研发中心的管理。落实研发中心税收政策，并研究提出政策建议，推动创新型企业发展壮大。

 积极扶持国家支柱产业和高端制造业的发展。对技术含量高、附加值高、产业链长的高端制造企业实行“量体裁衣”式的海关监管。

 以自主创新带动自主创业，大力支持中小企业发展。对符合条件的中小企业给予享受联网监管、无纸通关、便捷通关、网上支付、上门验放等措施，尽可能地降低企业运行成本，帮助解决实际困难，协助中小企业做大做强，进一步提高国际竞争力。

三、减免政策

“五免五减半”。从事机场、港口、公路、电站等能源、交通建设项目的外商投资企业，减按15%的税率征收企业所得税。其中，经营期在15年以上的，经企业申请、税务机关批准，从开始获利起，第一年至第五年免征企业所得税，第六年至第十年减半征收企业所得税。

 “二免三减半”。在浦东新区内开办的中外合资经营、中外合作经营、外商投资经营的生产性企业，从事生产、经营所得和其他所得，减按15%的税率征收企业所得税。其中，经营期在10年以上的，经企业申请，税务机关批准，从开始获利的起，第一年和第二年免征企业所得税，第三年至第五年减半征收企业所得税。

 “一免二减半”。外资银行、外资银行分行、中外合资银行及财务公司等金融机构外国投资者的资本金或分行由总行拨入的营运资金超过1000万美元、经营期限在10年以上的，经金融机构申请、税务机关批准，其经营业务所得减按15%的税率缴纳企业所得税并从开始获利起，第一年免征企业所得税，第二年和第三处减半征收所得税。

 两类企业减税。产品出口企业按照国家规定减免企业所得税期满后，凡企业出口产品的产值达到当年企业产品产值70%以上的，减按10%的税率征收企业所得税。凡先进技术企业按照国家规定减免企业所得税期满后，可以延长3年减按10%的税率征收企业所得税。

 外商在中国境内没有设立机构的而有来源于浦东新区的股息、利息、租金、特许权使用费和其他所得，除依法免征所得税的以外，都减按10%的税率征收所得税。其中以优惠条件提供资金、设备或者转让技术先进的，需要给予更多的减征或免征优惠的，由上海市人民政府决定。

 中外合资经营企业的外国投资者，将从企业分得的利润汇出境外，免征汇出额的所得税。

 外国投资者将其从企业分得的利润，再投资于本企业或其他外商投资企业，或举办新的外商投资企业，经营期不少于5年的，经申请，税务机关核准，退还其再投资部分已缴纳企业所得税税款的40%。再投资举办、扩建产品出口企业或者先进

技术企业，经营期不少于5年的，退还其再投资部分已缴纳的全部企业所得税税款。

四、税收政策

 地方所得税和房产税政策

在2024年底之前，免征新区内外商投资企业的地方所得税。外商投资企业在新区内自建或购置的自用新建房屋，自建成或购置的月份起，免征房产税5年。

 关税政策

凡1996年3月31日前设立的外商投资生产企业，对项目自用的生产设备，继续享受免征进口关税和进口环节税的优惠。

对1996年4月1日至1997年12月31日按国家规定程序批准设立的外商投资项目，以及1995年1月1日至1997年12月31日利用外国政府贷款和国际金融组织贷款项目的进口设备，从1998年1月1日起，除《外商投资项目不予免税的进口商品目录》明确不予免税的进口商品外，免征进口关税和进口环节增值税。

另外，中国国务院决定自1998年1月1日起，对符合《外商投资产业指导目录》鼓励类和限制乙类，并转让技术的外商投资项目，在投资总额内进口的自用设备，除《外商投资项目不予免税的进口目录》所列商品外，免征进口关税和进口环节增值税。外国政府贷款和国际金融组织贷款项目进口的自用设备、加工贸易外商提供的不作价进口设备，除《外商投资项目不予免税的进口商品目录》所列商品外，免征进口关税和进口环节增值税。

五、特别审批政策

1．允许在浦东新区选择有代表性的国家和地区的外国投资者，与之试办3-4家中外合资的外贸企业，由上海市提出具体方案，经外经贸部核定经营范围和贸易金额，报国务院审批。

2．外商桥保税区内可以开展除零售业务以外的保税性质的商业经营活动，并逐步扩大服务贸易。

3．允许首先在浦东试点，同意外资银行经营人民币业务，进入浦东的外资银行将获得优先权。

4．具备条件以后，经中国人民银行审批，在陆家嘴注册的外资金融机构可以在浦西和外商桥保税区内设立分支机构，可以在浦东新区再设立若干家外资和中外合资保险机构。

**第三篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第四篇：以新观念开发人才资源**

中央提出实施人才强国战略，既令人鼓舞，也促人深思，以新观念开发人才资源。怎样把人口大国建设成为人才资源大国和人才强国？如何审视、判别和选拔任用人才？这些重大问题都需要我们认真研究和解决。其中，以新的观念、新的视角、新的标准大力开发人才资源，就是实施人才强国战略的一个重要前提。人才，是一个具有“弹性”的概念，是相对于一般人而言的。通常说，人才指的是德才兼备、绩能兼优的人，他们能够为社会发展和人类进步进行创造性劳动，并作出较大贡献和发挥较大作用。但要对人才作具体评判却比较复杂，不能简单地来个“一刀切”。凡属人才，大都有两个显著的特点：一是“多质级”。也就是说，人才是多类别、多层次、多作用的。我国人才队伍的主体，包括党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三大类。在他们当中，有些是经过系统、完整的学校专业教育培养，具有较高的学识水平和创新能力，已经掌握和能够运用世界高新技术最新成果的拔尖人才；有些则是获得一定知识之后通过实践大课堂的锻炼，具有丰富的实践经验和一技之长，能够解决实际工作或专业技术方面难题的实用人才。他们的质级、层次有区别，却在不同领域、不同岗位、不同方面发挥着不同作用，都是国家、社会和人民所需要的人才。二是“双因性”。一般人与人才之间并无不可逾越的鸿沟。一般人成长为人才，取决于主客观两方面的因素，既不能缺少先天的秉赋素质，也离不开后天的教育和实践，比较起来后者更为重要；既不能缺少自身的奋发努力，也离不开一定的环境条件，后者通过前者起作用；既要依靠社会开发，也不可忽视个人参与竞争、争取机遇、敢于“冒尖”的自我开发，重要的是两者的良性互动，工作汇报《以新观念开发人才资源》。这些特点说明，人才构成具有多样性，人才成长具有规律性，只有以新的观念、新的视角、新的标准来认识和对待人才，才能准确地识别和选拔人才，有效地开发人才资源。我国是人口大国，也完全可以成为人才资源大国和人才强国。实现由人口大国到人才资源大国的转化，关键在于解放思想、实事求是、与时俱进，树立科学人才观。我们党的用人政策是德才兼备，任人唯贤。但在一些领导干部和组织人事部门中，还有不少过时的陈规和错误的观念，影响了用人政策的落实。比如，在人才的识别选拔上，“论资排辈”现象严重，往往重学历轻能力、重资历轻实绩，不是唯贤、唯才、唯优、唯实，而是唯学历、唯职称、唯资历、唯身份，其结果是压抑了人才，埋没了人才，浪费了人才，妨碍了人才资源的开发。要改变这种状况，就必须遵循中央的要求，牢固树立人人皆可成才的观念，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，适应形势发展的需要，积极改革和创新，坚持“开放性”的人才理念、“广招贤”的人才政策、“诚纳才”的工作态度、“善用才”的工作招数，把品德、知识、能力、业绩作为判别人才的主要标准，作为开发人才资源的根本依据。只要勤于学习、勇于实践、善于创新的，都应为其提供良好的条件机遇和适当的工作平台，使他们的潜能和价值都能充分发挥出来，干好事业，创造财富，报效祖国，造福人民。聚天下英才，创小康大业。人才问题是党和国家事业发展的关键问题。实现全面建设小康社会的宏伟目标，需要千千万万的人才大军，形成浩浩荡荡的人才队伍。人才资源的开发是大有可为的。只要观念更新了，视野开阔了，标准改变了，许许多多拔尖人才和实用人才就会涌现出来，形成各种人才活力竞相迸发的生动局面。这样，我们实现宏伟目标就有了坚实的人才保证，党和国家的事业就会不断发展。

**第五篇：人事局加大人才资源开发计划**

\*\*年我们重点抓了以下几方面工作：

一、认真贯彻实施《公务员法》，切实开展公务员登记工作，按照省、市工作部署，根据《公务员法》和全区公务员登记实施工作方案的要求，认真完成了全区公务员登记工作。

通过实施公务员登记，以法律的形式把公务员的身份确定下来，完善了公务员管理机制，健全了公务员管理制度，有利于确保广大公务员依法执政、依法行政、依法办事，为逐步形成行为规范、运转协调、公开透明、廉洁高效的行政管理体制奠定了基础。

二、继续实施人才兴区战略，加大人才资源开发引进力度，积极营造和优化人才环境，培育和发展人才市场，大力引进急需人才，加快现有人才的培养和使用，通过政府服务人才，使人才服务经济社会的功能逐步增强。结合重点项目建设任务，开展人才与项目对接。深入承担我区重点项目建设任务的企业开展了高层次人才需求调查，并将需求情况录入我吉林省人才数据库，为下一步引进人才奠定了基础。多渠道为企业服务，为我区招商引资年产3万吨秸杆乙醇项目申请了\*\*省第四批人才开发资金资助（拟申请35万元），用于\*\*公司培训人才、购置设备等。该项目在我市申报的项目中具有较大优势，目前我们正在积极与省相关部门协调，力争促成资金落户。

三、积极推进事业单位人事制度改革，省、市事业单位人事制度改革工作会议召开后，人事局立即向区委、区政府进行了汇报，区领导对此项工作高度重视，进行了研究部署，成立了以孟区长和组织部常部长为组长的专门领导组织，以“两办”文件印发了我区《事业单位人事制度改革方案》和《实施办法》，召开了全区事业单位人事制度改革动员会。会后，人事局、编办立即着手对全区事业单位情况进行了认真的调查摸底，准确掌握了全区各类事业单位的分布、规格、内设机构、领导职数、编制数额、人员结构比例等情况，在充分考虑我区区情特别是财政状况的基础上，反复深入地研究各项改革政策，认真分析可能出现的不利情况，多次向省、市人事部门争取政策倾斜，及时向区领导汇报情况，初步确定了参改单位范围、全区事业单位各类岗位设置、提前离岗退养人员条件等重点环节的操作办法，制定了具体的改革实施日程安排表。

9月29日，我们组织召开了全区事业单位人事制度改革工作培训会议，对改革各步骤的具体操作进行了部署，目前，各单位正在按照统一安排研究制定改革实施方案，我们要及时对方案进行审核、审批，指导事业单位开展竞争上岗，签订聘用合同并鉴证，做好各类人员的审核备案，确保于10月底前完成改革的入轨工作。通过事业单位人事制度改革，有利于事业单位适应社会主义市场经济体制要求，清除现行体制机制存在的障碍，逐步建立政事职责分开、单位自主用人，人员自主择业，政府依法监管，配套措施完善，适应不同岗位要求的人事管理制度，形成一个人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降，优秀人才脱颖而出，充满生机与活力的用人机制，充分调动广大专业技术人员和管理人员的积极性和创造性，促进人才资源的合理配置，对于我区汇集各类人才，调整人才结构，创新人才机制，营造人才创业的良好环境，实现事业单位人事管理的法制化、科学化。

五、开展公务员公共管理知识核心内容培训，加强专业技术人员继续教育，深化职称制度改革，为切实提高机关工作人员素质，根据省、市的安排，结合我区实际，7月份我们会同组织部开展了全区公务员公共管理知识核心内容培训班，共办6期，培训了755人，促进了机关公务员知识更新，提升了综合素质。上半年，研究制定并以区政府文件印发了《\*\*区专业技术人员继续教育暂行办法》，以制度的形式对专业技术人员继续教育进行了明确，规范了继续教育内容，确定了培训基地：公共知识培训以区行政学校为主，中小学教师专业知识培训以区教师进修学校为主，卫生系统医护专业知培训以市医院为主，经济和会计专业知识培训以区财校为主。首批公共知识培训拟于10月底开始，要确保在年底前完成培训任务，下发《继续教育培训证书》，并严格将培训结果与表彰奖励、考核、专业技术职务晋升等挂钩。积极稳妥地推进专业技术人员职称制度改革，按省、市文件精神，中小学教师系列职称要在做好专业技术岗位设置的基础上，对空岗单位采取“评聘合一”的办法，由单位确定各级专业技术人员的聘任人选，经人事局审核后兑现工资待遇。按省里规定，此项工作要在事业单位人事制度改革完成后开展。其他系统的专业技术职务实行“评资格”的办法，今年经过认真审档，共向省、市分别推荐高、中级专业技术人员91名和81名。

六、积极做好企业军转干部解困、维稳工作，一是妥善解决了企业军转干部社会保障问题。针对原来在企业工作，后因企业困难，社会保险金由个人代缴造成军转干部生活负担加重这一情况，为其解决了这一部分养老金，在一定程度上减轻了军转干部的生活负担。二是对于已经下岗在家，而且夫妻双方均无工资来源的企业军转干部，军转办联系我区就业部门为他们一方解决了再就业问题，有的还给他们办了低保，从根本上解决了他们的实际困难。三是完成了对军转干部统计工作。对全区行政、企、事业单位军转干部进行了详细摸底，对军转干部军衔、工资等共12项基本资料进行了详细统计，具体掌握了全区军转干部的详细情况，为今后更好地开展军转工作提供了保障。四是对原企业拖欠军转干部工资等“三拖欠”问题进行了彻底解决，为企业军转干部发放了补发工资，保障了其生活上的经济来源，使他们的基本生活得到了保障。对企业军转干部的工资、医疗费等各种费用进行了全额发放。

七、切实加强机构编制管理

一是完成省厅举办的人事、编制、财政三合一数据库管理系统准备工作。三是坚持管理与服务相结合。克服和纠正长期以来在机构编制管理系统中形成的机构编制重管理、轻服务或只管理、不服务的现象，做到管理与服务相结合，并在服务上做文章。多次开展调查研究，发现问题、共同商量、及时解决。三是认真落实《机构编制管理条例》、《中共吉林省纪委、吉林省机构编制委员会办公室、吉林省监察厅关于对机构编制管理中违规违纪行为责任追究的规定》、《公务员法》等文件法规精神。规范编制工作程序，充分发挥机构编制管理部门的“把关、协调、监督”作用。定期对各部门机构、编制进行监督检查，严把入口，敞开出口，严控违规进人、超编进人现象。研究探索人员“编制证书”制度和“编制实名制”，采取有效措施落实中编办“五不准”规定。四是加强事业单位初始登记工作。通过查找原因，宣传教育并制定强制措施等手段，事业单位登记管理局对全区符合登记条件但始终拖延不办的事业单位进行了初始登记，使这些事业单位真正具备了法人资格，消灭了工作的死角，完成了初始登记的扫尾工作。

八、积极开展招商引资和项目建设。主要领导多方联系，积极筹措，与区项目服务中心共同承担了年产1万吨糠醛项目，辽宁缓中瑞合糠醛有限公司到我区就此项目进行了实地考察，达成了初步意向。

九、创建“五型”机关，努力加强人事编制部门自身建设组织全体干部职工认真参加了全区机关作风集中教育整顿活动，人事编制干部的纪律作风有了明显改善。为了进一步巩固作风整顿活动的成果，我局又创造性地开展以创建“五型”机关为主要内容的主题实践活动（具体内容是：落实责任，创建责任型机关；加强学习，创建学习型机关；开拓创新，创建创新型机关；主动服务，创建服务型机关；勤俭节约，创建节约型机关）。局党组把这项活动作为全年的一项重点工作来抓，取得了显著成效。特别是政府办公楼维修期间，尽管工作环境差，但我们的工作人员一直坚守在工作岗位，全区公务员登记工作就是在此期间完成的。办公楼维修完毕后，在调整办公室的同时，我们对部分科室人员安排也做了适当调整，使各业务科室人员更趋于精干，职能更加协调，人事编制部门的整体业务水平和服务水平都有了较大提高。同时，在全年工作中，班子成员以身作则，认真落实“一岗双责”制，严格执行领导干部廉洁自律各项规定，加强教育力度，开展党风、党政纪教育，推行政务公开，实行“阳光政务”，认真做好信访工作，积极开展创建政行风和经济发展软环境建设，使基层群众对人事编制工作的满意度进一步提高

\*\*年工作安排：

1、深入贯彻实施《公务员法》，做好相关配套法规的落实工作，完成好参照公务员管理单位的申报、审批和人员登记工作，完善全区公务员信息管理系统，进一步提高全区公务员队伍建设的法制化、规范化水平，不断提高公务员队伍整体素质，为建设法制型政府、服务型政府提供有力的组织保障和人才支撑。

2、继续推进事业单位人事制度改革，重点抓好事业单位人员聘用制的具体实施工作；巩固改革成果，结合我区实际，研究制定符合新形势需要的宏观事业单位人事管理办法，建立健全事业单位人员考试、聘用、调转、考核、奖惩、辞职、辞退等具体制度，使事业单位更加适应经济社会发展的需要。

3、完善全区人事人才编制网络管理系统（数据库），制定具体的人员信息审核、变更等操作办法，规范数据库管理，切实发挥信息管理系统在人事编制管理科学化、信息化建设和积极作用；

4、完善长效机制，进一步做好军转干部的解困维稳工作；

5、实施人才兴区战略，搞好人才资源开发引进工作；

6、开展公务员培训和专业技术人员继续教育培训工作，加强培训基地建设，完善相关措施，确保全区公务员和专业技术人员素质不断提升，能力不断增强，更好地为经济建设服务；

7、加强机构编制管理，实行人员编制实名制，做好事业单位登记管理工作；

8、开展行政机关效能考核，制定考核指标体系，提出考核办法，明确奖惩措施，提高政府机关行政执行力，加强效能

9、完成好招商引资、项目建设等区委、区政府交办的重点工作任务。

10、继续加强人事编制部门自身建设，树立人事编制部门的良好形象。

人事局加大人才资源开发计划责任编辑：曾老师 阅读：人次

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！