# 卫生人才发展规划

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-08-08

*第一篇：卫生人才发展规划发展卫生事业是人民生活质量改善的重要标志，是构建社会主义和谐社会的重要内容，是实现经济和社会可持续发展的重要保障。期间，将是全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化进程的重要战略机遇期，也是我县经济社会全面发展、卫...*

**第一篇：卫生人才发展规划**

发展卫生事业是人民生活质量改善的重要标志，是构建社会主义和谐社会的重要内容，是实现经济和社会可持续发展的重要保障。期间，将是全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化进程的重要战略机遇期，也是我县经济社会全面发展、卫生事业再上新台阶的关键时期，保障群众健康权益是政府的重要职责。为大力实施人才兴卫战略，实现建设全面小康和现代化新响水的宏伟目标，根据党的十七大和省、市人才工作会议精神，结合我县卫生实际，特制定本规划。

一、我县卫生人才工作现状

（一）主要成绩

“十一五”以来，我局紧紧围绕经济建设这个中心，积极实施人才强卫战略，始终把人才队伍建设放到突出位置，制定了一系列优惠政策，采取了有力措施，促进了人才队伍的健康发展。目前，我县已形成包括党政机关管理人才、专业技术人才在内的具有一定规模和质量的人才队伍，为我县卫生事业进一步加快发展打下了良好的人才基础。

1、人才队伍总量逐年增加。到2024年月底，全县卫生人才总量达到人，其中，党政机关管理人才人，各类专业技术人才人。

2、人才队伍素质明显提高。到2024年月，全县卫生拥有大专以上学历人员人。专业技术人才中，高级职称人，占专业技术人才总量的%；中级职称人，占专业技术人才总量的%。

3、人才管理工作日趋规范。为实施人才强卫战略，在认真贯彻执行上级有关人事人才政策法规的同时，结合我县实际，在人才的引进、培养和人才资源配置、使用等各个方面，制定出台了一系列配套政策规定和实施办法，先后出台了，为加强全县卫生人才队伍建设起到了积极促进作用。

（二）主要问题

我县卫生人才队伍建设虽然取得了显著成效，但还远远不能满足我县卫生和社会发展的需要，不能适应新时代对人才的要求，人才问题仍是我县卫生和社会发展的最大制约因素。

1、人才密度较低，人才总量不足。目前，全县卫生人才总量不到人，每万人口仅拥有专业技术人才人，与其他经济发达地区相比还有很大差距。

2、人才层次较低，高层次人才相对紧缺。目前，局机关管理人才中，具有大学本科以上学历的人占%；专业技术人才中，具有大学本科以上学历的仅占%，高公文写作级技术职称仅占%，市级以上专业技术拔尖人才只有人。

3、人才分布与专业结构不尽合理，结构性短缺现象突出。乡镇和社区卫生人才短缺现象尤为严重。专业技术人才中，单一专业的较多，既懂技术又精通管理以及外语、法律的复合型人才缺乏。相当一部分人才集中在县直机关事业单位中。

4、人才使用不够合理，人才不足与人才浪费现象并存。有些单位不能合理使用人才，没有发挥其应有的作用，还有的盲目追求高学历，造成人才流失和人才浪费。

造成上述问题的主要原因是：部分单位领导的人才意识和人才观念不强，人才政策落实不力，人才智力引进的力度不够，人才资源开发投资渠道不够畅通，人才生活和工作的环境条件不够优越，人才培养机制尚未形成，人才管理体制落后于市场经济发展的要求，人才市场体系还不完善。因此，增强人才意识和人才观念，加快整体人才资源开发，制定完善一系列政策，改革人才管理体制，加强人才市场建设，改善环境条件，加强继续教育，大力引进我县卫生急需的各类人才，提高人才的整体素质，搞好人才的培养、使用和管理，将是一项长期而艰巨的任务。

二、目标任务

今年是“十一五”规划的关键时期，也是我县卫生和社会发展十分重要的时期。实现医疗体制及其效益增长方式的根本改变，为实现人人享受比较好的医疗保健打下基础，对人才队伍发展提出了新的要求。我们必须认清形势，增强危机感、紧迫感，抓住机遇，迎接挑战，努力实现人才队伍发展的新突破。

（一）指导思想和原则

我县卫生人才队伍发展的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，以机制创新为动力，以能力建设为核心，以结构调整为主线，以市场配置为基础，以优化环境为保证，充分开发人才资源，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，重点抓好以党政人才、专业技术人才为主体的人才队伍建设，努力形成广纳群贤、人才辈出的新局面。

人才工作的基本原则是：把促进发展作为人才工作的根本出发点，坚持科学发展观与科学人才观的统一，坚持“第一要务”与“第一资源”的统一，坚持经济发展、社会进步与人的全面发展的统一，实现全面、协调、可持续发展；用科学的人才观指导人才工作，准确把握人才的内涵，全面、辩证、科学地看待人才，坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选拔人才；坚持人才资源整体开发，做到引进人才与引进智力并举，外来人才与本地人才并重，知识型专业人才和技能型实用人才并用，实现人尽其才，才尽其用；坚持市场配置人才资源的改革取向，加强和改善宏观调控，引导人才向科研、生产一线流动，推进人才结构和分布调整，优化人才资源配置；大力优化人才环境，切实加强人才载体建设，不断完善人才政策，创新人才工作机制，营造有利于人才大量涌现、健康成长的良好氛围。高举邓小平理论伟大旗帜，坚持党的基本路线，树立人才是第一资源的观念，紧紧围绕实现两个根本转变和提高创新能力的要求，围绕县委、县政府提出的经济和社会发展目标，以改革为动力，以开放促发展，逐步建立起与社会主义市场经济体制相适应的人才培养与使用机制，造就一支规模宏大、素质优良、结构合理、布局适当、创新能力强的人才队伍，为促进经济持续、快速、健康发展和社会全面进步提供人才保障。

（二）总任务

人才队伍发展要稳步增加数量，全面提高质量，合理调整结构，积极开发效能。党政机关管理人才队伍要按机构改革要求，以提高素质为主要任务；专业技术人才队伍要有较大幅度的增长，并以高层次人才开发为重点，带动人才队伍整体素质的提高。经过几年的努力，建设一支规模较大、结构合理、素质较高、基本满足我县卫生发展需要的人才队伍。

（三）发展目标

围绕建设人才兴卫的总体目标，我县卫生人才队伍发展的主要目标确定为：

1、总量目标。人才总量有显著增加。到2XX年，全到卫生人才总量达到人左右，占总人口的%；到2024年，人才总量达到人左右，占总人口的%。

2、素质目标。人才素质不断提高。2XX年，高层次人才达到人，本科以上学历的占人才总数的%以上，高级职称人员占技术人员总数的%以上，中级职称人员占技术人员总数的%。其中，机关管理人才队伍中，大专以上学历人员所占比例达到%，新进入我县卫生队伍的人员必须具有大专以上学历；专业技术人才队伍中，大专以上学历所占比例达到%以上。到2024年，高层次人才达到人，本科以上学历的占人才总数的%以上，人才的思想道德素质、科学文化素质和学习能力、实践能力、创新能力提高到新水平。

3、布局结构目标。人才分布更加合理，人才在城乡、不同专业之间合理分布。人才环境进一步优化，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

（四）工作重点

1、加强卫生领导人才队伍建设。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》，按照提高素质、优化结构、改进作风、增强团结的要求，选好配强领导班子。按照中央关于《党政领导班子后备干部工作规定》要求，切实加强后备干部队伍建设。引入竞争机制，进一步加大公开选拔领导干部的力度。严格录用制度，及时选拔优秀人才进入领导班子。落实领导干部交流、轮岗、回避、考核等管理规定，坚持任前公示、任职试用、离任审计、辞职辞退、行政过错责任追究等制度，建立制度，形成能上能下、能进能出的用人机制。大规模开展干部教育培训活动，抓好党政干部初任培训、任职培训、专门业务培训和更新知识培训，有计划地选拔优秀年轻干部进行中长期培训，力争5年内40岁以下的领导干部全部达到大学本科以上学历。

2、加强专业技术人才队伍建设。以提高创新能力为核心，以培养高层次人才和中青年科技人才为重点，带动整个专业技术人才队伍建设。采取多种形式，抓紧培养一大批我县卫生急需的专业人才。到2024年，培养遴选名市以上有突出贡献的中青年专家，名在全市有知名度的学科技术带头人。

3、加强乡村医生人才队伍建设。根据需要，有计划地为社区招聘专业技术人员，引进急需人才。对在岗位工作的乡村专业技术人员，实行定期培训，争取时间内将45岁以下的乡村医生培训一遍。

三、主要措施

（一）树立科学的人才观，加快实施人才兴卫战略

1、确立人才兴卫的战略地位。小康大业，人才为本。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。当今世界，经济全球化趋势加快，科技进步日新月异，人才资源成为最重要的战略资源，人才在区域经济竞争中越来越具有决定性意义。我们要掌握卫生加快发展的主动权，必须进一步加强人才工作，大力开发人才资源，加快实施人才兴卫战略。各级领导同志要从全局和战略的高度，牢固树立“人才资源是第一资源”、“人人都可以成才”、“以人为本”的科学的人才观，充分认识实施人才兴卫战略的极端重要性和紧迫性，进一步增强大局意识和忧患意识，以高度的政治责任感和历史使命感，为实施人才兴卫战略作出新的努力和贡献。

（二）坚持引进与培养并举，壮大人才群体规模

抓好培养人才、引进人才、用好人才三个环节。培养人才，要坚持以社会需求为最高原则，大力实施教育优先发展战略，努力形成面向现代化、面向未来的人才培育体系。面向现代化，就是根据卫生现代化建设对人才的需求培养人才；面向未来，就是着眼于我县卫生长远发展的需要培养人才，使人才培育目标与卫生发展目标相统一。加大继续教育力度，搞好各类人才的在职培训。深入开展创建“学习型”活动，鼓励人们勤奋学习，岗位成才。引进人才，要坚持按需引才的原则，立足于现实和发展的需要，着眼于多层次需求，大力引进卫生发展紧缺的各类人才。要坚持人尽其才、才尽其用、用其所长的原则，大胆、放手、科学地使用人才，以最大限度地发挥人才的作用、释放人才的潜能、实现人才的价值。大胆，就是要用人不疑，充分信任，对优秀人才，要敢于起用，特别要敢于让优秀青年人才挑重担、挑大梁。放手，就是要根据人才所担负的职责，赋予其相应的权力，从人、财、物力等方面提供必要的保障。科学，就是要知人所长，按才授岗，把人才放到最适宜发挥其专长的位子，使各类人才都有用武之地。

1、多渠道多形式引进各类人才。根据全县卫生事业发展需要，加强与人才密集地区和高等院校的联系，通过公开招聘形式，吸引各类优秀人才。到2024年，引进各类人才年均递增%以上，引进总量达到人左右。

2、进一步完善人才引进优惠政策。认真抓好现有各项人才政策的落实，并根据形势发展需要，及时研究创新人才政策。鼓励和支持各类人才参加学术交流活动和知识更新培训。按照规定要求，对引进的高层次人才发放安家补贴等。

3、全面加强人才培养工作。充分利用教育资源，建立完善长期培养与短期培训相结合、国内培养与出国（境）培训相结合、用人单位自办与个人相结合的多层次、开放型综合培养体系。加大继续教育力度，建立带薪学习制度和经费保障制度。大力发展社区教育、现代远程教育，积极创建“学习型机关”、“学习型社区”、“学习型城市”。

（三）狠抓机制创新，激发人才队伍活力

1、建立科学的人才考核评价机制。针对人才队伍的不同特点，建立科学的人才评价指标体系。党政人才的评价重在群众认可。树立科学的发展观和正确的政绩观，坚持群众公认、注重实绩的原则，加强对领导干部的经常性考核，把考核结果作为任用、奖惩等的重要依据。专业技术人才的评价重在社会和业内认可。深化职称制度改革，逐步形成科学、规范的专业技术职务评聘机制，加快专业技术执业资格制度建设。对高层次专业技术人才实行跟踪考核、动态管理，克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。

2、创新选人用人机制。打破地域、身份和所有制界限，建立公开、平等、竞争、择优，能上能下、能进能出的选人用人机制，法制完备、纪律严明的监督约束机制。以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化领导干部选拔任用制度改革。完善选任制，改进委任制，规范考任制，推行聘任制，探索实行任期制。以推行聘用制和岗位管理制度为重点，深化单位人事制度改革。积极探索组织推荐、社会招聘、群众举荐和个人自荐相结合的管理人才选聘制度。

3、建立畅通的人才流动机制。破除一切阻碍人才流动的体制性障碍，消除人才地区、部门、身份、所有制限制，疏通人才流动渠道，允许各类人才在县内合理流动。发展人事代理业务，放宽户籍准入政策，探索建立社会化的人才档案公共管理服务系统。鼓励专业技术人才通过定期服务、技术咨询等方式进行流动。加强人才流动的宏观调控，引导人才向基层流动。加强人才流动的法制化建设，保证人才流动的开放性和有序性。

（四）贯彻党管人才原则，加强人才工作的组织管理

1、进一步加强组织领导。建立完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，建立统分结合、协调高效的工作机制，建立党的干部工作和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才队伍建设的组织化程度。建立健全人才工作领导机构和工作机构，强化工作职能。建立“一把手”抓“第一资源”责任制，把人才工作列入各级领导干部的任期目标，作为政绩考核的重要内容。

2、加大对人才工作的投入。各单位要设立人才队伍建设专项资金，用于人才培养、引进、奖励等。

3、狠抓人才工作落实。组织部门要在党委的统一领导下，加强对人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查，并会同有关部门每年组织一次人才工作督查，检查各部门人才队伍建设情况、人才工作开展情况和各项人才政策落实情况。

**第二篇：人才发展规划**

民权县安监局中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）提

纲

序言

人才对于地区发展的重要性

当前本市发展形势

简要概括我局人才发展形势，指出当前我局人才发展存在的突出问题

一、指导思想、发展目标、主要任务

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持“党管人才”的原则，坚持以为重点，以为动力，尽快建立有利于人才集聚、有利于人才脱颖而出、有利于人才全面发展的体制和机制，为我县建设现代化城市提供有力的人才保证和智力支持。2024-2024年我县人才工作要贯彻以下原则：

坚持人才队伍建设与经济社会发展相协调

坚持人才数量与人才结构统筹发展

坚持市场配置与宏观调控相结合。加快市场配置人才资源进程，综合运用法律、经济和行政手段，实现人才的有序流动和科学配置。

坚持盘活本地人才与引进人才相结合（二）发展目标

1．总体目标

到2024年，我局人才发展的总体目标是：人才总量有较大幅度的增加，人才结构与经济结构基本适应，人才队伍的整体素质明显提高；干部人事制度和人才管理体制改革取得新进展，有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制逐步建立，人才市场体系和人才管理日趋完善，人才成长的环境进一步优化；以经济社会发展和全面建设小康社会为目标，加快人才资源开发社会化进程，提高人才资源配置市场化程度，建立和完善机制健全、运行规范、服务周到的人才资源市场体系，促进人才合理有序流动。

2．具体目标

（三）主要任务

1． 党政人才队伍建设

2．企业经营管理人才队伍建设。

重点培养造就优秀企业家，努力建设高素质、职业化的企业经营管理人才队伍。加大引进企业高级管理人才力度，完善企业后备人才制度，建立企业经营管理人才库，加速企业经营管理人才的市场化配置，不断壮大企业经营管理人才队伍。鼓励高学历企业经营管理人才攻读工商硕士学位，通过定向委培、函授、自学等形式，强化企业经营管理人才的学历教育，优化学历结构，提高企业经营管理水平。加大对中小企业和民营经济组织人才开发力度。制定符合民营经济组织性质和特点的人才政策，建立和完善相应的工作机制。建设高素质经营管理人才队伍。综合运用企业内部培养、市场招聘等手段，建立一支数量充足、结构合理、素质优良的企业后备人才队伍。进一步完善企业经营管理者评价推介体系，建立起符合我局实际的企业经营管理人才测评系统和标准体系。

3．专业技术人才队伍建设。健全完善事业单位领导人员任用制度，逐步取消事业单位的行政级别，全面推行专业技术人员聘任制，建立符合事业单位特点的用人制度，实行“按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理”的新机制。对特需高层次人才，予以增加编制，对急需的产业化人才采用财政拨一点、单位贴一点的办法，先用后聘，在本单位自然减员中逐步解决。围绕我市重点行业和支柱产业建设对人

才的需求，实施好各项人才工程，加大培养支柱产业人才、基础产业人才、高新技术产业人才。

4．高技能人才队伍建设。充分发挥技工学校和职业技术学院培养高技能人才的优势，探索培养技师、高级技师的方法和途径。探索企业自身职工的的技术培训和再就业培训。引进先进地区高技能人才，带动本地企业技术水平及人才成长。

5．农村实用人才队伍建设。坚持实际、实用、实效的原则，围绕推动农业产业结构调整、促进农业科技进步和产业化经营的目标，突出抓好农村干部队伍、党员队伍、致富能人队伍、入党积极分子队伍的建设，培养农村实用人才的骨干力量，重点培养农村工业化、乡村城市化、农业现代化和农业产业化经营方面的专业和管理人才。紧紧围绕农业和农村经济结构战略性调整，农民尽快增收致富和加速推进农村工业化、乡村城市化、农业现代化的中心任务，结合大学生村官、三支一扶等政策，开展好各类活动，加快培养一批有文化、有技术、善经营、懂管理的新型农村实用人才。把农业和农村经济增长转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。采取科技下乡、技术讲座、广播电视教育等多种形式加强农村实用人才培训。加强农村专业技术协会和农村科普示范基地建设。积极引进、鼓励各农业技术推广机构、农业科研院所、农业产业化龙头企业，以技术咨询、技术服务和技术转让等多种形式，加速培养农业产业化经营和农业科技人才。鼓励和引导涉农部门、乡镇机关干部和专业对口的大中专毕业生从事农技推广工作。

二、重点工程

区域人才合作推进工程。加强与先进地区的沟通协调、合作，柔性引进高层次人才，以及吸纳先进地区过剩人才。

重点产业人才培养工程。围绕制冷产业的发展，加大人

才培养力度，保证产业持续有力发展。

“技能大师”培养工程。采取政府正确引导，业务部门检查督促，用人单位自主安排，技术工人自觉参训的方式强化技工培训。开展多行业、多形式的高技能人才比武评选。

教育文化人才提升工程。牢固树立科教兴市意识，加快科教园区建设，加大对基础教育的投入力度，探索教育人才培养新途径，加快引进重点高校高层次人才以及先进教育资源，通过教育水平的根本性提高，推动本地人才的培养以及外地人才的引进。加大文化人才的扶持力度，为其成长成才创造环境，通过文化人才队伍的成长壮大，增强城市软实力。

“人才回归”工程。做好应届高校本科毕业生的引进和招聘工作，积极鼓励本籍高校毕业生回乡发展。加强人才需求预测，广泛收集人才需求信息，重点引进推进我市支柱产业和特色产业急需的专业化人才。抓好大型高层次人才招聘会、赴国内高校组团招聘会的组织与召开。党政机关补充工作人员，事业单位招聘技术人员，要优先录用符合条件的高校毕业生；企业和民营经济组织要用优惠条件吸引高校毕业生就业；人事部门和人才交流机构要加强对毕业生就业的服务。

人才工作信息化建设工程。加快人才工作信息化进程，完善人才信息体系健身，及时掌握人才流动、需求能信息，搞好人事代理等业务。加快人才供求信息网络和高级人才数据库建设，提高人才市场的信息化水平，形成机制健全、运行规范、服务周到、监督有力的人才市场体系。

三、保障措施

优化人才培养体系。适应全市经济社会发展需要，建立与市场要求和劳动就业紧密结合、职业技术学校和高等院校及企业相结合、结构合理、灵活开放、特色鲜明、自主发展的现代职业教育体系。鼓励引导企业投资建设实训机构，开

展“校企联姻”、“校企共建”活动。大力发展成人教育、社区教育、农村党员干部现代远程教育。继续开展创建“学习型单位”、“学习型机关”、“学习型社区”活动，鼓励岗位成才。

健全人才市场体系。加大人才市场建设力度，进一步办好基础性人才市场，发展农村人才市场，培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场，完善市场服务功能，扩大服务领域，全面推行人事代理制度。破除人才流动和就业的体制性障碍和限制，疏通不同部门、不同地区、公有制和非公有制之间的人才流动渠道，突出用人单位在人才开发中的主体地位，引导人才合理流动。允许企事业单位专业技术人才以资金、技术入股、技术合作、技术服务等形式，参与县内企事业单位的经营活动，或参与县内优势资源、优势产业的开发。支持事业单位人才离岗创业到企业工作，或领办、创办企业。

完善政策法规体系。抓住“培养、吸引、用好”人才三个环节，以推进整体性人才资源开发为目标，以建立和完善政策导向机制为重点，加快人才政策体系创新步伐，建立以人才评价、培养、选拔、吸引、聘用、流动、管理、激励为主要内容的政策体系。深入开展人才课题研究及相关政策法规的调研工作，及时研究解决人才工作和人才队伍建设中的新情况、新问题、新矛盾，不断推进人才政策的创新。

建立人才投入保障体系。把人才工作纳入全市经济和社会发展的总体布局，加大对人才工作的投入，建立“人才开发专项资金”，为实施人才强县战略提供经费保障。研究制定财政、投融资等方面的优惠政策，鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道人才投入，逐步建立以用人单位为主体，政府、社会、个人共同投入的多元化、市场化人才资源开发投入机制。

四、组织实施

加强组织领导。健全统一高效的人才工作领导体制，坚持党管人才的原则，建立并完善“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与”的人才工作格局。建立健全人才工作联系点制度、人才工作联系协调制度、人才信息统计分析制度和人才领导小组成员单位述职制度。发挥民主党派和工商联、学术组织、社会中介机构等社会力量的作用，发挥用人单位的主体作用，形成人才工作合力，注重加强人才工作干部队伍建设。

完善运行机制。建立人才工作绩效考核制度，对市人才工作领导小组成员单位实行人才工作目标责任制，落实“第一把手”抓“第一资源”责任，把人才工作和人才队伍建设纳入乡镇和县直机关领导干部尤其是党政“一把手”工作实绩的重要考核内容。研究制定体现科学发展观、正确政绩观和科学人才观要求、定性与定量相结合的考核办法。定期表彰奖励在人才工作上做出成绩的先进系统、先进单位和先进个人。加强人才规划任务的督办落实。各部门要把人才工作和人才队伍建设纳入国民经济和社会发展总体规划，促进经济社会与人才的协调发展。要认真研究制定贯彻本《规划》的具体实施配套政策和措施，层层分解目标任务，确保落实到位。加强对落实《规划》的宏观指导，搞好督促检查，及时发现和解决贯彻落实中的问题。

**第三篇：人才发展规划**

黄骅市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）提纲

序言

人才对于地区发展的重要性

当前本市发展形势

简要概括我市人才发展形势，指出当前我市人才发展存在的突出问题

一、指导思想、发展目标、主要任务

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持“党管人才”的原则，坚持以为重点，以为动力，尽快建立有利于人才集聚、有利于人才脱颖而出、有利于人才全面发展的体制和机制，为我市建设现代化滨海中等城市提供有力的人才保证和智力支持。2024-2024年我市人才工作要贯彻以下原则：

坚持人才队伍建设与经济社会发展相协调

坚持人才数量与人才结构统筹发展

坚持市场配置与宏观调控相结合。加快市场配置人才资源进程，综合运用法律、经济和行政手段，实现人才的有序流动和科学配置。

坚持盘活本地人才与引进人才相结合（二）发展目标

1．总体目标

到2024年，我市人才发展的总体目标是：人才总量有较大幅度的增加，人才结构与经济结构基本适应，人才队伍的整体素质明显提高；干部人事制度和人才管理体制改革取得新进展，有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制逐步建立，人才市场体系和人才管理日趋完善，人才成长的环境进一步优化；以经济社会发展和全面建设小康社会为目

标，加快人才资源开发社会化进程，提高人才资源配置市场化程度，建立和完善机制健全、运行规范、服务周到的人才资源市场体系，促进人才合理有序流动。

2．具体目标

（三）主要任务

1． 党政人才队伍建设

2．企业经营管理人才队伍建设。

重点培养造就优秀企业家，努力建设高素质、职业化的企业经营管理人才队伍。加大引进企业高级管理人才力度，完善企业后备人才制度，建立企业经营管理人才库，加速企业经营管理人才的市场化配置，不断壮大企业经营管理人才队伍。鼓励高学历企业经营管理人才攻读工商硕士学位，通过定向委培、函授、自学等形式，强化企业经营管理人才的学历教育，优化学历结构，提高企业经营管理水平。加大对中小企业和民营经济组织人才开发力度。制定符合民营经济组织性质和特点的人才政策，建立和完善相应的工作机制。建设高素质经营管理人才队伍。综合运用企业内部培养、市场招聘等手段，建立一支数量充足、结构合理、素质优良的企业后备人才队伍。进一步完善企业经营管理者评价推介体系，建立起符合我市实际的企业经营管理人才测评系统和标准体系。

3．专业技术人才队伍建设。健全完善事业单位领导人员任用制度，逐步取消事业单位的行政级别，全面推行专业技术人员聘任制，建立符合事业单位特点的用人制度，实行“按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理”的新机制。对特需高层次人才，予以增加编制，对急需的产业化人才采用财政拨一点、单位贴一点的办法，先用后聘，在本单位自然减员中逐步解决。围绕我市重点行业和支柱产业建设对人才的需求，实施好各项人才工程，加大培养支柱产业人才、基础产业人才、高新技术产业人才。

4．高技能人才队伍建设。充分发挥技工学校和职业技术学院培养高技能人才的优势，探索培养技师、高级技师的方法和途径。探索企业自身职工的的技术培训和再就业培训。引进先进地区高技能人才，带动本地企业技术水平及人才成长。

5．农村实用人才队伍建设。坚持实际、实用、实效的原则，围绕推动农业产业结构调整、促进农业科技进步和产业化经营的目标，突出抓好农村干部队伍、党员队伍、致富能人队伍、入党积极分子队伍的建设，培养农村实用人才的骨干力量，重点培养农村工业化、乡村城市化、农业现代化和农业产业化经营方面的专业和管理人才。紧紧围绕农业和农村经济结构战略性调整，农民尽快增收致富和加速推进农村工业化、乡村城市化、农业现代化的中心任务，结合大学生村官、三支一扶等政策，开展好各类活动，加快培养一批有文化、有技术、善经营、懂管理的新型农村实用人才。把农业和农村经济增长转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。采取科技下乡、技术讲座、广播电视教育等多种形式加强农村实用人才培训。加强农村专业技术协会和农村科普示范基地建设。积极引进、鼓励各农业技术推广机构、农业科研院所、农业产业化龙头企业，以技术咨询、技术服务和技术转让等多种形式，加速培养农业产业化经营和农业科技人才。鼓励和引导涉农部门、乡镇机关干部和专业对口的大中专毕业生从事农技推广工作。

二、重点工程

区域人才合作推进工程。加强与先进地区的沟通协调、合作，柔性引进高层次人才，以及吸纳先进地区过剩人才。

高层次人才引智工程。加强博士后工作站、留学人员创业园、高校毕业生实训基地等大批高层次人才载体建设。吸

引国内外优秀人才来黄创新创业发展。

重点产业人才培养工程。围绕资源化工、电力能源、港口物流、装备制造等重点产业的发展，加大人才培养力度，保证产业持续有力发展。

“技能大师”培养工程。采取政府正确引导，业务部门检查督促，用人单位自主安排，技术工人自觉参训的方式强化技工培训。开展多行业、多形式的高技能人才比武评选。

教育文化人才提升工程。牢固树立科教兴市意识，加快科教园区建设，加大对基础教育的投入力度，探索教育人才培养新途径，加快引进重点高校高层次人才以及先进教育资源，通过教育水平的根本性提高，推动本地人才的培养以及外地人才的引进。加大文化人才的扶持力度，为其成长成才创造环境，通过文化人才队伍的成长壮大，增强城市软实力。

“人才回归”工程。做好应届高校本科毕业生的引进和招聘工作，积极鼓励本籍高校毕业生回乡发展。加强人才需求预测，广泛收集人才需求信息，重点引进推进我市支柱产业和特色产业急需的专业化人才。抓好大型高层次人才招聘会、赴国内高校组团招聘会的组织与召开。党政机关补充工作人员，事业单位招聘技术人员，要优先录用符合条件的高校毕业生；企业和民营经济组织要用优惠条件吸引高校毕业生就业；人事部门和人才交流机构要加强对毕业生就业的服务。

人才工作信息化建设工程。加快人才工作信息化进程，完善人才信息体系健身，及时掌握人才流动、需求能信息，搞好人事代理等业务。加快人才供求信息网络和高级人才数据库建设，提高人才市场的信息化水平，形成机制健全、运行规范、服务周到、监督有力的人才市场体系。

三、保障措施

优化人才培养体系。适应全市经济社会发展需要，建立

与市场要求和劳动就业紧密结合、职业技术学校和高等院校及企业相结合、结构合理、灵活开放、特色鲜明、自主发展的现代职业教育体系。鼓励引导企业投资建设实训机构，开展“校企联姻”、“校企共建”活动。大力发展成人教育、社区教育、农村党员干部现代远程教育。继续开展创建“学习型单位”、“学习型机关”、“学习型社区”活动，鼓励岗位成才。

健全人才市场体系。加大人才市场建设力度，进一步办好基础性人才市场，发展农村人才市场，培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场，完善市场服务功能，扩大服务领域，全面推行人事代理制度。破除人才流动和就业的体制性障碍和限制，疏通不同部门、不同地区、公有制和非公有制之间的人才流动渠道，突出用人单位在人才开发中的主体地位，引导人才合理流动。允许企事业单位专业技术人才以资金、技术入股、技术合作、技术服务等形式，参与县内企事业单位的经营活动，或参与县内优势资源、优势产业的开发。支持事业单位人才离岗创业到企业工作，或领办、创办企业。

完善政策法规体系。抓住“培养、吸引、用好”人才三个环节，以推进整体性人才资源开发为目标，以建立和完善政策导向机制为重点，加快人才政策体系创新步伐，建立以人才评价、培养、选拔、吸引、聘用、流动、管理、激励为主要内容的政策体系。深入开展人才课题研究及相关政策法规的调研工作，及时研究解决人才工作和人才队伍建设中的新情况、新问题、新矛盾，不断推进人才政策的创新。

建立人才投入保障体系。把人才工作纳入全市经济和社会发展的总体布局，加大对人才工作的投入，建立“人才开发专项资金”，为实施人才强县战略提供经费保障。研究制定财政、投融资等方面的优惠政策，鼓励和支持用人单位、个人

和社会多渠道人才投入，逐步建立以用人单位为主体，政府、社会、个人共同投入的多元化、市场化人才资源开发投入机制。

四、组织实施

加强组织领导。健全统一高效的人才工作领导体制，坚持党管人才的原则，建立并完善“党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与”的人才工作格局。建立健全人才工作联系点制度、人才工作联系协调制度、人才信息统计分析制度和人才领导小组成员单位述职制度。发挥民主党派和工商联、学术组织、社会中介机构等社会力量的作用，发挥用人单位的主体作用，形成人才工作合力，注重加强人才工作干部队伍建设。

完善运行机制。建立人才工作绩效考核制度，对市人才工作领导小组成员单位实行人才工作目标责任制，落实“第一把手”抓“第一资源”责任，把人才工作和人才队伍建设纳入乡镇和县直机关领导干部尤其是党政“一把手”工作实绩的重要考核内容。研究制定体现科学发展观、正确政绩观和科学人才观要求、定性与定量相结合的考核办法。定期表彰奖励在人才工作上做出成绩的先进系统、先进单位和先进个人。加强人才规划任务的督办落实。各部门要把人才工作和人才队伍建设纳入国民经济和社会发展总体规划，促进经济社会与人才的协调发展。要认真研究制定贯彻本《规划》的具体实施配套政策和措施，层层分解目标任务，确保落实到位。加强对落实《规划》的宏观指导，搞好督促检查，及时发现和解决贯彻落实中的问题。

**第四篇：中长期人才发展规划**

靖远县发展和改革局贯彻落实人才发

展规划进展情况的汇报

近年来，我局深入贯彻落实科学发展观，按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展指导方针，紧紧围绕全县经济社会跨越发展战略目标，以人才资源能力建设为核心，以高层次和高技能人才队伍建设为重点，以完善机制、鼓励创新、促进创业为突破口，统筹推进人才队伍建设，极大的提升了全局人才整体水平。现将我局人才工作进展汇报如下：

一、积极制定人才发展规划

人才是经济发展、社会进步、强国富民的重要推动力量。为深入实施人才强县战略，推动县域经济社会跨越发展，深入贯彻落实《甘肃省中长期人才发展规划（2024—2024）》和《白银市中长期人才发展规划（2024—2024）》，结合我局人才队伍建设实际，制订了《靖远县发展和改革局中长期人才发展规划（2024—2024）》。

二、切实加强组织领导

我局高度重视人才工作，成立了由局长任组长的发改局人才工作领导小组，对人才工作目标责任进行了分解。不定期召开局务会议，专题研究人才工作，听取分管领导人才工作情况汇报，研究解决人才培养、人才发展中存在的问题，确保人才工作各项任务落实到位。

三、加大人才队伍的培训和指导

为了提升全局人才队伍的整体素质，我局采取有力措施，建立健全各项人才建设制度，确保人才结构不断优化。一是学习制度。我局确定每周星期一为集体学习时间，学习国家经济政策、项目建设各项法律法规、业务知识等。二是建立培训制度。积极选派干部参加省、市、县举办的各类培训，主要参加了项目管理、项目申报、循环经济、投资管理、价格执法、依法行政等方面的培训，已培训40人次。

四、进一步充实人才队伍

发改局是一个综合部门，对人才的需求很广，既要懂技术人才，又要懂法律法规的人才。为了解决人才匮乏问题，我局主动与人事部门衔接，对全县人才情况进行了摸底，以借调的方式从乡镇借调6名全日制本科学历的人员充实到各个股室，专业涉及金融、财会、法律、地理等，确保每个股室都有2名以上工作人员。

五、建立完善人才信息库

对全局干部职工建立人才信息库，主要录入学历、毕业院校、专业、再教育、健康状况等，同时，随人事变动及时变更信息库。

六、人才工作存在的主要问题

1、高素质、高层次人才总量偏小。

2、懂技术、会管理的综合型人才有待充实。

七、下一步工作打算

今后，我们将围绕《白银市中长期人才发展规划（2024—2024年）》精神，认真抓好贯彻落实，进一步提升人才工作思路，抓好各类人才培训、指导和管理工作，促进各类人才素质提升，不断扩大人才队伍，提高人才工作对经济建设和社会发展贡献率。

1、继续深入学习贯彻中央和省、市、县人才工作会议精神，进一步提升人才工作组织化程度。

2、营造人才发展环境，抓好人才服务工作。一是在各类制度、规定的允许范围内，发挥政策对人才的导向作用，以达到人尽其才的目的；二是鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气。

3、加强人才工作干部队伍的自身建设，加大对各类人才的培养力度，建立完善的人才管理信息库，落实其它各项目标任务。

4、加强交流与合作，积极邀请有关专家到我局进行知识讲座和指导，为我区经济发展出谋划策。在信息交流、人才培养等方面广泛开展合作，搭建技术、人才、智力平台，推进我局人才工作。

5、积极通过各种渠道，认真收集整理各类人才信息，并及时上报，为我县人才发展提供参考。

**第五篇：企业人才发展规划**

人才队伍发展规划

为进一步落实人才强企战略，加强人才培养，优化人才培养模式，建立健全人才培养、考核评价体系，打造一支能够引领和支撑企业长效发展的高素质人才队伍，根据企业经营管理人才、专业技术人才和党群工作人才队伍建设的实际需要，编制人才队伍建设发展规划，指导企业的人才建设工作。

一、发展规划目标

高效开展人才队伍建设工作，从人才培养开发、评价选拔、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制，统分结合、上下联动、协调高效，整体推进人才工作运行机制，具体目标如下：

（一）牢固树立“一个观念”

把树立正确的世界观、人生观、价值观，弘扬爱国主义、集体主义、社会主义思想融入人才工作全过程；

善于发挥高端、领军、拔尖人才在企业发展和人才队伍建设中的引领作用，围绕用好用活人才，提高人才使用效能，支持人人都作贡献、人人都能成才；

实现各类人才队伍的协调发展，统筹抓好企业经营管理人才、专业技术人才、党群工作人才等队伍建设。

（二）努力实现“两个基本形成”

基本形成与现代企业制度相适应的权责明确、运转协调、制衡有 效的企业运作体制；

基本形成一支能忠实代表各方利益，擅长企业经营管理的职业团队。

（三）着力推进“三个稳步提高”

人才资源总量稳步提高，队伍规模不断壮大。通过稳定现有人才、引进急需人才、开发专业人才等手段，使人才队伍合理递增发展。

人才资源素质稳步提高，结构进一步优化。着眼快速适应产业、行业结构的调整发展，明确定向培养的目标，加大培训的专业性、针对性，使团队知识结构、年龄结构搭配更趋合理化。

人才使用效能稳步提高，人才竞争力得到提升。坚持用当其时、用当尽才，通过岗位育才、岗位试才、岗位炼才，为人才在岗位实践中发挥作用，在岗位实践中接受检验，在岗位实践中证明价值。

二、主要工作举措

我国的社会主义制度决定了国有企业经营管理人才、专业技术人才和党群工作人才队伍在管理、选拔任用等诸多方面与党政干部之间有着相当多的共性，国有企业三支队伍的建设不能完全背离开党的干部队伍建设原则，但随着社会主义市场经济体制的逐步健全，社会经济发展的新形势、新特点、新要求，使得国有企业人才队伍特别是经营管理人才队伍自身的特殊性凸现了出来。充分考虑这种特殊性并正确地纳入国有企业人才队伍建设的轨道，是加强国有企业人才队伍建设的一个基本前提。为此，公司拟从以下方面开展工作：

（一）人才培养 根据各类人才的岗位系统、任职层级、职业发展方向等特点，对各类人才采取岗位培训、知识更新、专项培训、外出深造、自主选学、网络教育、岗位轮换等各具特色的培养开发方式。

1.岗位技能人才的培养，主要采取理论培训和实际操作技能提升相结合的方式，通过大力开展岗位练兵、技能竞赛、专业交流、以老带新等活动，营造比、学、赶、帮、超的浓厚氛围，不断提升技能人才岗位操作中解决问题的实践能力。

2.专业技术人才的培养，要围绕岗位基础、专业资质、专业拓展、应用研修等内容不断优化提升知识结构；要通过搭建创新平台，以业务项目为载体带动其实践能力和专业技术水平的提高；要鼓励创新，注重成果。

3.经营管理人才的培养，要坚持做好任职基础、任职资格和在职研修三个阶段的培训学习，特别要围绕现代企业制度的建立，在日常管理实践中，各级管理人员应精通本职工作，熟悉各项业务，重要岗位的人员要突出提高战略决策、市场判断、开拓创新、风险防范、组织协调和应对复杂局面的能力。

4.探索开展员工职业生涯规划设计。为促进人才发展，在员工职业生涯规划实施的制度建设上进行积极尝试，最大限度明确各层次员工的需求目标和发展空间，进行系统设计，使员工学有方向、干有劲头；应注重将知识更新和继续教育工作贯穿员工职业生涯的全过程，以本岗位专业知识培训为主，其他相关专业知识、管理知识、基本技能培训为辅；安排员工参加本专业或相关专业的学术交流、技能考察 等活动，及时掌握国内外先进业务发展动态，拓宽视野。最终，通过定期对员工职业规划进行评估，适时调控，及时建议，带有目的性的培养，为其成才铺路搭桥，激发其创造力，帮助其找到最合适的位置。

5.积极促进人才内部流动，适才适用。有计划的加强轮岗锻炼和交流挂职，交任务、压担子，采取老带新、师带徒的方式，分类选派干部、优秀人才至经营管理关键环节发挥攻坚克难作用；至优秀典型企业学习先进管理手段；至基层一线检验自身统筹协调能力；丰富工作经历，提高工作技能。

（二）人才评价体系建设与激励

考核考评机制是完善激励政策的重要手段，目的是通过奖惩分明及公开、公平、公正的考核考评，激励员工提升工作效能。考核考评工作要实现常态化，考核考评内容以履行岗位职责的工作业绩为主，以工作业绩评价贡献，从德、能、勤、绩四方面全面考核考评。

1.加快建立完善人才评价体系。实施有利于人才成长的多元化考核评价体系。对经营管理、专业技术、技能人员等实行分类管理，建立不同类型的人才评价体系，制定适合相应岗位的评价标准体系。评价体系以业绩和贡献为导向，以品德、知识、能力等要素构成经营管理人才综合评价指标系统。

2.加强考核的绩效导向，完善激励制度。逐步实施以绩效考核为核心、量化考核为手段、关键业绩考核指标为主要依据的考核制度，以每半年或一年为周期，定期考核，考核结果作为晋升或奖励依据，使优秀员工沿着职业生涯通道优先发展，增强企业对高端、紧缺、急 需人才的吸引力；激励方面以经营管理人才为例，注重探索行之有效的考核激励措施，使其收入与经营业绩科学合理挂钩，对有突出贡献的经营管理或其他优秀人才予以合理奖励并形成制度，留住人才的同时充分放大人才效应；在激励方式的组合上，尽力解决人才的后顾之忧。同时，适当调整薪酬结构，进一步向知识、技能、管理、劳动等诸多要素倾斜，增强员工不断进步的动力，激发优秀人才服务于企业发展的积极性。

3.采取多元化激励方法。如进行事业激励，为各类人才设计职业生涯发展规划，以事业激励人才、留住人才，促进员工与企业共同发展；进行情感激励，树立“尊重知识、尊重技能、尊重人才”的理念，通过领导亲自谈话、生日祝贺、帮助解决生活难题等各种方式，传递企业对员工的感激与关怀，体现对人才的尊重和信任，提高人才在企业中的地位，以感情留住人才；进行文化激励，发挥企业文化的作用，将企业文化融入各类人才的思想意识中，使其成为世界观、人生观、价值观的重要组成部分，为勤奋工作提供有力的精神动力；进行环境激励，建立人才申诉通道，为人才提供平等、公平的政策环境，以海纳百川的态度，建立一支凝心聚力的人才团队。

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！