# 人才工作措施和办法（含五篇）

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2024-08-14

*第一篇：人才工作措施和办法龙洞乡2024年人才工作措施和办法一、指导思想以邓小平理论和“三个代表”重要思想和党的十七大三中全会精神为气愤，全面落实科学发展观，认真贯彻落实上级精神，突出重点，加强领导，加大人才引进培养和使用的力度，着力开发...*

**第一篇：人才工作措施和办法**

龙洞乡2024年人才工作措施和办法

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想和党的十七大三中全会精神为气愤，全面落实科学发展观，认真贯彻落实上级精神，突出重点，加强领导，加大人才引进培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务。

二、具体措施

1、坚持党管人才。强化对人才工作的指导，成立乡人才工作领导小组，定期召开领导专人会议，明确工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

2、创新失才工作理念。一是转变用人观念，不拘一格选才，创造更多的就业岗位，发挥人才的最大资产。二是了解人才需求状况，指导人才工作。三是以科学发展规律为指导，编制本届人才规划，在编制中，注重规划的可操作性和实际相结合，避免规划编制与实践脱节。

3、创新人才引进方式。建立健全人才引进机制，通过政策引才、外出引才和就地引才等人才引进机制，不断拓宽人才引进渠道。一是完善已出台的人才奖励政策，对引进的人才在诸方面给予优惠，二是注重培养乡土人才，大胆起用年轻干部。特别是要按国家政策引进大学生村官，充实到基层。

三、创新方法，实现人才资源优化

1、找寻服务平台。创建为人才服务的“三个平台”。一是创建专业技术人才之间交流平台。二是创建促进宵业经济发展的研

讨平台，通过专家“请进来”与人才共同研讨农业经济发展管理和技术交流，组织一批优秀中青年人才“走出去”参观学习，更新理念，提高人才的创新能力。三是创建促进经济发展的沟通平台，邀请相关人才就我乡经济发展的现状进行交流，促进人才与政府之间的交流。

2、加强培训教育。进一步建立健全专业技术人才教育培训网络。组织乡土人才参加各类专业培训和继续教育，为人才再教育提供更多的机会。

3、完美人才信息库。摸清人才信息，按各类专业建立人才信息库，并及时充实完美人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础工作，推动人才工作的信息化进程，充分发挥人才库的作用。

四、营造环境，促使人才积极创业

加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极网络宣传，发挥网络优势，大力宣传先进典型。二是加强人才工作调研，总结经验，发现问题，加强指导。三是利用，宣传“人才工作”的做法，在全乡营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

五、创新载体，推进党员人才工程建设

积极开展“三培三带”活动，把农村基层骨干培养成党员，把党员培养成生产经营骨干，把党员和产经营骨干培养成经营管理人才，把党员秤经营骨干推荐为村组干部。

二OO八年三月十日

**第二篇：卫生人才管理工作措施范文**

为进一步加强我市基层卫生人才队伍建设，不断提高基层医疗卫生服务水平，更好地服务广大人民群众，促进全市卫生事业全面、协调、可持续发展。根据市政协 年工作安排，由市政协教科文卫体委牵头，组织部分市政协常委、委员和市卫生局、市编办等部门负责人，于 年6月对全市基层卫生人才队伍建设情况进行了调研。调研组深入到、、三县的县直医疗单位、乡（镇）卫生院和村卫生室进行实地查看，听取县人民政府有关工作情况汇报，并与部分市、县政协委员和县直有关部门、基层医疗单位负责人座谈，共同分析了我市基层卫生人才队伍建设中存在的困难和问题，形成了进一步加强基层卫生人才队伍建设的共识。现将调研情况报告如下：

一、全市基层卫生人才队伍建设基本情况

二、全市基层卫生人才队伍建设的主要措施

（一）加强领导，积极有序推进医疗卫生体制改革。各级党委、政府高度重视卫生工作，始终坚持把深化医药卫生体制改革作为关注和改善民生、构建和谐 的一项重要举措来抓，充分认识深化医药卫生体制改革的重要性、紧迫性和艰巨性，提高认识、坚定信心，切实加强组织领导，积极争取国家和省支持，科学制定具体实施方案和有效措施，明确任务，落实责任，精心组织，稳步有序推进医疗卫生各项改革，进一步加大医疗卫生公共设施建设、人才队伍建设，着力改善医疗卫生条件，不断提高医疗卫生服务水平，广大人民群众真正享受到了改革的成果。

（二）注重人才，不断充实基层医疗卫生人才队伍。各级党委、政府坚持把加强卫生人才队伍建设作为推动卫生事业发展、满足人民群众医疗卫生需求的一项重要工作来抓，超前谋划，积极推进，在卫生人才培养目标与规划、经费安排、编制增加、人员招录、待遇提高等方面为卫生人才队伍建设提供了坚强有力的支持和保障。特别注重用好用活卫生人员招录政策，积极做好招录和引进卫生技术人员工作，加大人才招聘、引进力度，不断充实全市基层卫生人才队伍。年以来，全市公开招聘县、乡卫生技术人员400余名，引进卫生特殊专业人才近100名。

（三）强化培训，积极培养技术骨干和学科带头人。依据国家和省的培训项目，通过开展住院医师规范化、全科医师、乡（镇）卫生院产科医师培训；选派县、乡卫生技术骨干到省内外医疗单位进修深造；建立和完善省内外卫生专家对口支援制度，由卫生专家到我市医疗单位临床带教、培训人员；建立和完善市、县级医疗单位挂钩乡（镇）卫生院临床带教、培训人员制度等多层次、多形式的培训方式，切实加大对基层医疗卫生技术人员的培训力度，初步形成了一批基层卫生技术骨干和学科带头人。年以来，全市共培训县、乡卫生技术人员2024余人次，其中到省外培训100余人次；培训村医1584人。

（四）深化管理，努力促进基层卫生人才成长。近年来，各级卫生行政部门和医疗单位遵循医学人才成长规律，兼顾当前需要与长远发展，为进一步激发基层医疗卫生人员的工作热情，积极探索，加强管理，全面推行全员聘用制和中、高级职称竞争上岗制，推行和完善业绩与报酬紧密挂钩的分配制度改革，极大地调动了卫生技术人员学习、钻研医疗技术、不断提高业务素质的自觉性和积极性，促进了基层卫生人才队伍的成长。同时重点用好现有卫生人才，适时引进高层次卫生人才和紧缺专业急需人才，进一步更新改善卫生人才结构，为基层卫生事业发展注入了新的生机和活力。

（五）增强服务意识，大力加强医德医风建设。各级卫生行政部门和医疗单位以加强医德医风建设、提高医务人员整体素质为目标，以改善医疗服务态度、规范医疗服务行为、提高医疗服务质量、优化医疗服务环境为重点，完善制度，强化教育，高度重视医德医风建设，要求广大卫生技术人员牢固树立救死扶伤、以病人为中心、全心全意为人民服务的宗旨意识和服务意识，自觉遵守职业道德，乐于奉献，廉洁行医，热情服务，切实整治医疗服务中的不正之风，初步建立了健康和谐的医患关系。

三、存在的主要困难和问题

（三）基层卫生技术人员招录、使用、管理机制有待进一步改进和创新。目前，我市医疗卫生人员编制虽有较多空闲指标，但因财力困难、招录方法缺乏针对性、灵活性以及部分县医院、乡（镇）卫生院工作、生活条件较差等原因，存在招录不到卫生技术人员、浪费招录指标，少数新招录的卫生技术人员不安心基层医疗卫生工作，动手能力差，适应本职工作慢等现象。同时由于用人、管理、激励等方面的机制不健全，基层卫生人才成长缺少应有的活力和激励，部分卫生技术人员疏于学习和钻研，医疗技术和业务能力提高缓慢。

（五）医德医风建设仍存在薄弱环节。随着人民群众生活水平的日益提高，对包括医德医风在内的优质医疗卫生和保健服务提出了更多、更新、更高的需求，不但使各级医疗单位在医德医风建设方面不断面临着新情况、新问题，也暴露出一些薄弱环节：一是少数卫生技术人员缺乏爱岗敬业精神，事业心、责任心不强。二是少数卫生技术人员服务意识淡薄，缺乏与患者沟通。三是少数卫生技术人员在经济利益的驱使下，把单纯追求经济利益作为最高准则。四是村医的医德医风教育和管理也比较滞后。这些问题，往往导致少数病人得不到及时有效的治疗而延误病情，甚至造成医疗纠纷或事故，损害了医疗单位、医务人员的社会形象。

四、几点建议

（一）加大投入，进一步营造加快基层卫生人才成长的良好环境。各级党委、政府和卫生行政等部门要把加强基层卫生人才队伍建设作为发展卫生事业、推行卫生惠民工程的一项重要任务来抓，切实把基层卫生人才队伍建设摆上重要议事日程。要主动争取，加大投入，不断改善基层医疗卫生工作条件，积极鼓励卫生技术人才到基层、到最需要的地方去工作、去锻炼，为卫生技术人才的成长创造必要的条件，营造人才成长的良好环境。要强化医疗单位内部管理，努力为卫生人才健康成长营造一个风清气正、积极向上的成才环境。要关注村医，逐步提高村医的补助标准。要采取政府补助、单位自筹、社会捐助等方式，多渠道筹资建立基层卫生技术人才培养基金，重点支持培养中、青年骨干人才和学科带头人。积极引导全社会形成尊重知识、尊重医务工作者的良好风气，构建健康和谐的医患关系，进一步优化卫生工作者的执业环境。

（二）完善机制，进一步加强基层卫生人才队伍建设。一是各级政府党委、政府要把卫生人才队伍建设纳入当地人才工作总体规划和经济社会发展规划，紧紧抓住科学编制全市“十二五”卫生事业发展规划的有利时机，进一步完善在核定编制、招录人员、职称评聘、进修深造等方面有利于卫生技术人才队伍建设具体政策和措施，科学核定和使用卫生事业编制，加强对临时工、村医等编外人员的管理，严格控制县、乡医疗单位新招编外临时工，逐步减少聘用临时工数量。二是进一步深化医疗单位的人事制度和分配制度改革，着力推行和完善公开招聘、竞争上岗的用人机制，卫生、人事、编办等部门要加强合作，指导医疗单位认真研究和灵活应用招录政策，争取实施更有利于招录到综合素质高、安心基层工作的卫生技术人员的招录办法措施，构建起公开、平等、竞争、择优的平台，促进人才脱颖而出。三是进一步制定完善和落实好基层职称评聘相关优惠政策，对乡（镇）卫生院和村卫生室工作人员在职称评聘上给予政策倾斜，切实留住基层人才，壮大基层医疗机构高素质人才队伍。四是制定奖励优秀卫生技术人才的政策，由政府或卫生主管部门定期表彰优秀卫生技术人才，表彰在培养卫生技术人才工作中成绩优异的医疗单位。五是制定出台我市定向培养边远地区基层卫生技术人才的政策措施，重点培养当地懂少数民族语言的医生和全科医生，造就一支下得去、留得住、用得上的基层卫生人才队伍。

（三）强化素质，进一步提高基层卫生人员医疗服务水平。一是通过请进来、送出去和实施专家团队建设项目等方式，加快对业务骨干和学科带头人的培养，努力造就出一批有一定权威和影响力的专家型学科带头人。二是全面落实国家和省的人才培训规划，有针对性地制定医务人员培训计划，建立脱产培训与在职培养相结合、分类培训与重点培养相结合的培养教育体系，大力加强内部人员培训，重点培养卫生人才的学习能力、实践能力和科研创新能力，使培训从一般性的知识补缺转移到开发人才的潜能、激发创造力上来，不断提高培训实效。三是要建立人才培养激励约束机制，把教育培训作为上岗、任职、晋升的必备条件，促进在职基层卫生技术人员参加学历教育、技能培训、临床进修等学习培训，不断提高业务素质和医疗服务水平。四是加大市、县级医疗单位对乡（镇）卫生院的临床带教和业务指导力度，加强对村医的培训和管理，逐步辞退经培训后仍未取得村医证书和不能胜任工作的村医，切实保障广大人民群众的医疗安全。

（四）廉洁从医，进一步加强基层卫生人员医德医风建设。各级卫生行政部门和医疗单位要高度重视医德医风建设，进一步强化院长一手抓医院管理，一手抓医德医风建设的“一岗双责”制度，完善院长任期目标管理责任制。进一步加强基层卫生技术人员的政治理论、人生观和职业道德教育，牢固树立全心全意为人民服务的思想，积极引导和激励基层卫生技术人员爱岗敬业，乐于奉献，尊重患者，热情服务，精心诊疗，不断改进和提高医疗服务质量。进一步强化安全责任意识，加强行风建设和廉洁自律，坚决查禁医疗卫生行业中的不正之风，努力创建和谐的医患关系，促进全市卫生事业健康向前发展。

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

**第三篇：深圳市人才认定办法**

深圳市人才认定办法

第一章

总

则

第一条

为落实科学人才观，建立符合深圳经济社会发展要求的人才评价体系，根据《中共深圳市委深圳市人民政府关于加强高层次专业人才队伍建设的意见》（深发〔2024〕10号）和《中共深圳市委深圳市人民政府关于实施人才安居工程的决定》（深发〔2024〕5号），结合实际，制定本办法。

第二条

本办法所称人才是指高层次专业人才、高级人才和中初级人才三个层次，其中高层次专业人才又分为杰出人才、国家级领军人才、地方级领军人才和后备级人才（后三者统称为领军人才）。

高层次专业人才及市属事业单位和经认定的重点企事业单位高级人才、中初级人才的认定及认定标准的编制、发布适用本办法。

第三条

人才认定坚持公开、公平的原则，坚持品德、知识、能力和业绩并重的原则，坚持业内认可、社会认可的原则。

第四条

市人力资源和社会保障部门负责人才认定工作的综合管理，以及高层次专业人才的认定工作。各行业主管部门负责市属事业单位、经认定的重点企事业单位高级人才和中初级人才的认定工作。

第二章

认定范围和条件

第五条

已在深工作、来深自主创业或已与在深单位达成工作意向的人员可申请认定为我市相应层次的人才。

第六条

申请认定的人才须具备人才认定标准规定的条件外，还应当具备下列条件：

（一）遵纪守法。

（二）有良好的职业道德，严谨的科研作风和科学、求实、团结、协作的精神。

（三）高层次专业人才中杰出人才无年龄限制，国家级领军人才年龄应在60周岁以下（其中高技能人才年龄应在50周岁以下），地方级领军人才年龄应在55周岁以下（其中高技能人才年龄应在45周岁以下），后备级人才年龄应在40周岁以下。有特别突出贡献者，年龄条件可适当放宽。

第三章

认定标准编制与发布

第七条

市政府根据本市产业发展和人才需求状况，制定人才认定标准，并结合实际情况适时调整，实行动态发布机制。

第八条

人才认定标准的编制和发布程序如下：

（一）市人力资源和社会保障部门经过调查研究，广泛征求社会各界意见，会同各行业主管部门和行业协会研究编制人才认定标准。

（二）市人力资源和社会保障部门召集相关行业主管部门、行业协会、专家等组织评估委员会，对人才认定标准进行评估、论证。

（三）人才认定标准经市政府审定后由市人力资源和社会保障部门发布实施。

第九条

如有重大新增标准，可临时提请市政府审定后在《深圳市人才认定标准》中增加相关标准。

第四章

认定程序

第十条

市人力资源和社会保障部门负责受理高层次专业人才的认定申请。

第十一条

高层次专业人才认定按下列规定执行：

（一）个人申请。个人向所在单位提出认定申请，并填写《深圳市高层次专业人才认定申请核准表》，并提供相关证明材料。

（二）单位及主管部门审核。申请人所在单位对申请人各项条件进行审核，符合条件的在其申请表中加具推荐意见后连同相关证明材料报送到主管部门，主管部门加具推荐意见后报市人力资源和社会保障部门；申请人所在单位无主管部门的，由单位报市人力资源和社会保障部门。

（三）核准及公示。经市人力资源和社会保障部门核准符合认定条件的人选，在市人力资源和社会保障部门网站进行公示，公示期为10个工作日。

（四）发证。经公示无异议或异议不成立的人选由市人力资源和社会保障部门确定为高层次专业人才人选并获颁证书。

（五）入库。经认定的人选进入我市高层次专业人才库。

第十二条

各行业主管部门负责受理市属事业单位、经认定的重点企事业单位的高级人才和中初级人才的认定申请。人才申请、审核、核准及公示、发证等具体认定程序由各行业主管部门参照执行。经认定的高级人才和中初级人才由各行业主管部门报市人力资源和社会保障部门汇总，纳入我市人才库管理系统。

第五章

任期与考核

第十三条

高层次专业人才实行任期制，任期为5年，期满可再次申请认定。

任期内，达到更高层次认定条件的，可按规定申请相应层次人才的认定。

第十四条

高层次专业人才实行期中、期末考核制度，考核重点是创新能力、业绩贡献、人才培养等方面，考核办法按照我市高层次专业人才考核办法有关规定执行。

第十五条

期中考核结果不合格者，取消高层次专业人才资格，收回证书。期中、期末考核结果存入个人档案，市人力资源和社会保障部门存档。

第十六条

任期已满人员再次申报参加高层次专业人才认定时，以最近一个任期内及期满之后担任的职务、取得的业绩成果等为申报依据。

第十七条

有下列情形之一者，应当取消资格、收回证书并按有关规定取消或追回其所享受的物质待遇：

（一）学术、业绩上弄虚作假被有关部门查处。

（二）提供虚假材料骗取人才资格。

（三）任期内受纪检、监察部门审查并给予严重警告以上处分。

（四）任期内被处以刑事处罚。

因前款第（一）、（二）项情形取消资格的，不再受理其高层次专业人才认定申请。

第六章

附

则

第十八条

除市属事业单位、经认定的重点企事业单位以外，其他单位的高级人才和中初级人才，按照属地管理的原则，由各区参照本办法，制定认定办法和认定标准，并组织开展认定工作。

第十九条

经认定的高层次专业人才可申请享受我市人才安居工程和高层次专业人才配套政策，经认定的高级人才和中初级人才可申请享受我市人才安居工程配套政策。

第二十条

本办法自发布之日起实施，深圳市人民政府《关于印发深圳市高层次专业人才认定办法（试行）的通知》（深府〔2024〕50号）同时废止。

**第四篇：宁波市人才奖励办法**

宁波市人才奖励办法

第一章总则

第一条 为深入实施人才强市战略，优化人才发展环境，加大人才激励力度，进一步激发各类人才的积极性和创造性，充分发挥优秀人才在促进我市经济转型升级、加快发展方式转变中的引领支撑和示范带头作用，根据宁波市中长期人才发展规划纲要提出的任务要求，制定本办法。

第二条中共宁波市委、宁波市人民政府设立人才奖。市人才奖分设“宁波市杰出人才奖”、“宁波市有突出贡献专家奖”、“宁波市优秀留学人才奖”、“宁波市优秀高技能人才奖”、“宁波市人才开发先进县（市）区（开发区）奖”、“宁波市服务人才先进单位奖和先进个人奖”。

第三条“宁波市杰出人才奖”每3年评选一次，每次奖励一般不超过5人；“宁波市人才开发先进县（市）区（开发区）奖”每年评选一次，先进县（市）区奖设金奖1个、银奖2个、铜奖3个，先进开发区奖设金奖1个、银奖1个；其他奖项每2年评选一次，“宁波市有突出贡献专家奖”每次奖励一般不超过30人，“宁波市优秀留学人才奖”每次奖励一般不超过10人，“宁波市优秀高技能人才奖”每次奖励一般不超过15人，“宁波市服务人才先进单位奖和先进个人奖”每次奖励分别不超过20家单位和30人。

第四条 市人才奖的评选遵循公开、公平、公正、择优的原则，以评选对象的品德、能力、业绩为主要依据。

第二章申报条件

第五条 市人才奖个人奖项评选对象为：爱国守法，具有不断创新的科学精神和良好的职业道德，在各自工作岗位上为我市建设国家创新型、智慧型城市，促进经济转型发展中作出突出贡献的在职或柔性引进受聘2年以上的各类创新创业人才。

市人才奖集体奖项评选对象为：在人才开发工作中作出突出贡献的各地各企事业单位（含在甬部省属单位）。

第六条具备下列条件之一者，可申报“宁波市杰出人才奖”：

（一）获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖等国家级奖项一等奖前3名或二等奖前2名完成者；或获得部、省级科学技术进步奖一等奖的首席完成者。

（二）在实施重大科技成果转化、新产品开发、新技术推广中或创办高新技术企业并创造了显著经济效益或社会效益的人员；或获得国家专利大奖赛金奖并取得重大经济效益或社会效益的核心完成者。

（三）获得国家社会科学基金项目优秀成果一等奖前2名或二等奖首席完成者；或在社会科学研究领域，独立或主持完成国家级重点课题研究项目，并取得突破性成果，产生重大社会效益，在全国享有很高声誉者。

（四）在教育、卫生、文化、艺术、体育、新闻、出版等社会领域取得创新性、突破性成果，并做出特别优异成绩，在全国享有很高声誉者。

（五）获得“中华技能大奖”或“全国技术能手”称号，并在生产实践中作出突出贡献者；或在国际性技能竞赛中取得优异成绩，并在技术革新改造中作出突出贡献者；或有绝技、绝活并取得重大经济效益或社会效益者。

第七条具备下列条件之一者，可申报“宁波市有突出贡献专家奖”：

（一）获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖的前6名完成者；或获得国家专利大奖赛优秀奖且专利项目具有广泛的应用和推广价值的第一发明人；或获得部、省级科技进步一等奖或其他相当等级科技成果奖项的前3名完成者；或获得部、省级科技进步二等奖或市级科技进步一等奖或其他相当等级科技成果奖项的前2名完成者；或获得2项以上部、省级科技进步三等奖或市级科技进步二等奖或其他相当等级科技成果奖项的首席完成者。

（二）在企业和重大项目的技术改造或开发新产品、推广应用国内外新技术、新工艺、新设备、新材料工作中，作出突出贡献，技术水平在省内外处于领先地位，并取得显著经济效益或社会效益者；或创新管理体制和运作方式，有效提升经济效益或社会效益，其事业规模和取得的业绩在省内外同行中处于领先地位者。

（三）从事农业科学研究，在引进推广（应用）新技术、新工艺及选育推广新品种等方面，取得显著的经济、生态和社会效益者。

（四）从事教育、教学工作，在教学理论、方法及管理上有独特创造，成绩显著，为同行公认，在省内外享有较高声誉者。

（五）从事医疗卫生工作，在医学科学研究、疾病预防控制、常见病、多发病和疑难病症临床诊治及应急医疗救治中有显著成绩，为同行公认，在省内外享有较高声誉者。

（六）在文化、体育领域取得优异成绩，文学艺术成果（包括群众文化）获国家级一等奖（金奖）的前3名完成者；体育教练经其培养输送（带训1年以上）的运动员取得奥运会奖牌，世界杯赛或世界锦标赛金牌、亚运会冠军成绩者。

（七）在理论研究、新闻出版、广播电视、图书文博及其他社会科学领域作出突出贡献，在省内外同行中享有较高声誉，成果获本领域国家级一等奖或2项二等奖的前2名完成者；或省社会科学优秀成果一等奖前2名或二等奖首席完成者。

（八）在其他专业领域作出突出贡献，取得显著业绩，在省内外同行中享有较高声誉者。

第八条具备下列条件之一者，可申报“宁波市优秀留学人才奖”：

（一）独资创办企业或合办企业，在产品开发、市场营销、引进人才和资金等方面走在全市留学归国人员企业前列，企业管理科学，取得经济效益显著者。

（二）具有行业领先的自主知识产权或核心技术，并推进和实现产业化，在提升企业自主创新能力和效益上贡献突出者。

（三）在科研、教育、文化、卫生、金融等公共事业或现代服务业等其他领域作出突出贡献，业内普遍公认，取得显著社会效益或经济效益者。

第九条具备下列条件之一者，可申报“宁波市优秀高技能人才奖”：

（一）荣获“全国技术能手”或全国行业技术能手、“浙江省技术能手”称号，且工作实绩显著者。

（二）刻苦钻研技术，具有高超的职业技能水平或绝技绝活，在生产岗位总结出先进的操作方法或解决了关键性技术问题，取得显著的经济效益和社会效益，在全市或同行业中有较大影响者。

（三）在技术创新和技术专利上，研发出重点新产品、新技术，得到省级以上部门认可，或在技术成果转化以及推广新技术、新工艺、新方法中产生重大经济效益和社会效益者。

（四）在企业技术改造和引进高新技术设备的消化吸收和使用中，掌握核心技术，排除重大技术障碍或重大安全隐患，提高生产效益和产品质量有突出贡献者。

（五）在市级二类以上（由市级行业部门组织）职业技能竞赛中取得个人前3名，职业技术水平得到同行业认可，且在传授技艺、指导职业院校学生技能训练等方面作出突出贡献者。

第十条具备下列条件者，可申报“宁波市人才开发先进县（市）区（开发区）奖”：

（一）领导重视。党委、政府及主要领导高度重视人才工作，定期专题研究人才工作重大事

项，人才工作机构健全，专兼职人员配齐配强。制定人才发展规划，下达工作任务，强化人才工作考核，形成人才工作合力。

（二）成效显著。根据市委人才工作领导小组每年下达的人才工作任务指标，结合本地本单位实际，在人才开发投入、引进培养、创新载体建设、创新团队培育、机制创新、政策完善以及人才作用发挥等各方面工作处于领先，人才数量、质量、效益有显著提升。

（三）环境优化。强化人才公共服务，解决人才发展中遇到的问题和困难措施有力，人才满意度高；加强人才研究、统计、信息等基础建设，人才工作科学化水平有明显提高；加大人才工作宣传力度，形成人才发展的良好社会氛围。

第十一条具备下列条件者，可申报“宁波市服务人才先进单位奖”：

（一）领导重视。主要领导及领导班子高度重视人才工作，牢固树立人才是第一资源和人才优先发展的先进理念，强化人才工作组织领导，有专门的人力资源管理部门，制定人才发展计划，加大人才开发投入，形成人才工作合力。

（二）管理规范。制度健全，措施有力，有完善的人才引进、培养、使用、激励等保障措施，有引才、育才和创新创业载体，在创新投入、制度建设、人才培养、收入分配、环境营造等方面人才满意度高，在同行业中处于领先。

（三）成效显著。拥有一支精神面貌好、整体素质高的创新型技术、技能和管理人才队伍，人才作用充分发挥，人才创新力和竞争力明显提升，并取得良好的经济效益和社会效益。第十二条具备下列条件者，可申报“宁波市服务人才先进个人奖”：

（一）政治思想和业务能力过硬。具有先进的人才开发理念和较高的政策水平，熟悉掌握和运用人才资源开发的理论和实务，表率作用明显。

（二）创新精神和服务意识强。整合和运用内外资源，建立完善的人才服务规程。丰富服务内容，创新服务方式，提升服务水平，大力优化人才创新创业和工作生活环境。

（三）服务人才业绩显著。在人才体制机制创新、创新创业载体建设、组织文化建设、人才合法权益保护、发挥人才作用等方面贡献突出。

第三章评选组织

第十三条宁波市各项人才奖评选工作由市相关职能部门分工实施：

（一）“宁波市杰出人才奖”、“宁波市人才开发先进县（市）区（开发区）奖”评选工作由市委组织部牵头组织实施，并制定相应的具体评选奖励实施办法和方案；

（二）“宁波市有突出贡献专家奖”、“宁波市优秀留学人才奖”、“宁波市服务人才先进单位奖和先进个人奖”评选工作由市人事局牵头组织实施，并制定相应的具体评选奖励实施办法和方案；

（三）“宁波市优秀高技能人才奖”评选工作由市劳动保障局牵头组织实施，并制定相应的具体评选奖励实施办法和方案。

第十四条设立人才奖励评审专家组和考核组，主要职责是：

（一）专家组对个人奖入闱人选进行考评；

（二）考核组对集体奖入闱单位进行考察；

（三）根据考评和考察意见，分别提出获奖建议名单。

第十五条各相关职能部门负责市人才奖的初审、初评工作，分别组织专家组和考察组实施考评、考察工作，提出各奖项入闱建议名单，经市委人才工作领导小组审议通过，报市委、市政府审定后，在市有关媒体上公示（对公示期间提出的异议分别由市相关职能部门调查核实处理），公示无异议的，进行表彰奖励。

第四章表彰奖励

第十六条“宁波市杰出人才奖”为宁波市人才奖励的最高荣誉奖项，由市委、市政府发文表彰并颁发荣誉证书，对获奖者每人一次性奖励人民币60万元。

“宁波市有突出贡献专家奖”由市委办公厅、市政府办公厅发文表彰，市政府颁发荣誉证书，对获奖者每人一次性奖励人民币10万元。

“宁波市优秀留学人才奖”由市委办公厅、市政府办公厅发文表彰，市政府颁发荣誉证书，对获奖者每人一次性奖励人民币10万元。

“宁波市优秀高技能人才奖”由市委办公厅、市政府办公厅发文表彰，市政府颁发荣誉证书，对获奖者每人一次性奖励人民币10万元。

“宁波市人才开发先进县（市）区（开发区）奖”由市委办公厅、市政府办公厅发文表彰，市委、市政府颁发先进奖牌，先进县（市）区金奖一次性奖励人民币50万元、银奖一次性奖励人民币30万元、铜奖一次性奖励人民币20万元，先进开发区金奖一次性奖励人民币50万、银奖一次性奖励人民币30万元。

“宁波市服务人才先进单位奖和先进个人奖”由市委办公厅、市政府办公厅发文表彰，市政府颁发先进奖牌，对先进个人颁发荣誉证书，每人一次性奖励人民币1万元。

第十七条我市推荐申报省级以上综合性人才奖和享受国务院政府特殊津贴、省级特级专家等荣誉称号人选，一般从宁波市人才奖的获奖人员中产生。

第五章违纪处理

第十八条组织人才奖评选的市相关职能部门工作人员、专家组和考核组成员应严格遵守工作纪律，在评选活动中有下列情形之一的，终止其参与市人才奖评选活动，并根据情节轻重，由有关部门追究相应责任：

（一）收受贿赂；

（二）弄虚作假、徇私舞弊；

（三）违反评审制度，影响评审公正。

第十九条凡属剽窃、侵夺他人成果或以其他不正当手段弄虚作假骗取市人才奖的，经查明属实，尚在评审阶段的，取消其参评资格；已获得奖励的，撤销其荣誉称号，追回荣誉证书、奖牌和奖金，取消相关待遇，并视情节轻重，由有关部门追究其本人或相关人员责任。

第六章附则

第二十条市人才奖励和评选工作经费列入市人才工作专项经费预算，按实核拨。第二十一条 本办法由市委组织部、市人事局、市劳动保障局分别负责解释。

第二十二条本办法自发布之日起施行。原《关于印发宁波市有突出贡献专家评选奖励办法的通知》（甬政办发〔2024〕76号）同时废止。

**第五篇：万宁市人才奖励办法**

2024年万宁兴隆咖啡产业发展实施方案

2024年是“十三五”的开局之年，为振兴兴隆咖啡产业，以科技推动兴隆咖啡产业发展，提升兴隆咖啡品牌价值，做精做细兴隆咖啡，根据《兴隆咖啡产业发展规划》，结合工作实际，制定本方案。

一、工作目标

以种植推广工作为重点，兴隆咖啡质量认证为中心，以科研合作项目为载体，品牌保护和打造为抓手，为兴隆咖啡产业的振兴开好局起好步。2024年计划推广咖啡种植面积5000亩；制定质量认证标准，开展兴隆咖啡原产地保护；制定适用于企业、农民专业合作社和农户的栽培技术标准，确保咖啡原豆规范种植;培育龙头企业、打造咖啡庄园；加大兴隆咖啡“三情”文化内涵、“五原”特性宣传。

二、工作任务及责任分工

（一）科研及技术培训。

1、建设兴隆优良咖啡种源保存圃。

在香饮所建设兴隆优良咖啡种源保存圃10亩，保存品种容量50个，为兴隆咖啡优良品种增殖圃建设提供优质芽片3万个。按种源保存圃标准化建设完善水肥一体化管网等基础设施，通过改良土壤，加强水肥管理，整形修剪，促进植株长势健壮。对已有种质进行品质鉴定评价，为优良品种选育推广提供基础。(兴隆咖啡研究院负责，12月底前完成)

（1）2024年1-4月，已有保存圃及新保存圃水肥一体化管网安装和完善，完成新建保存圃实生砧木定植。

（2）2024年1-6月，完成已有种源保存圃土壤改良，并进行保存圃日常维护管理。

（3）2024年5-9月，完成20余份资源品质鉴定，保存圃日常维护管理。

（4）2024年10-12月，完成新保存圃15个优良咖啡品种共计300株芽接，并对已有保存圃进行补接。

2、制定兴隆咖啡“五原”特性检测标准。

根据国家质检总局《关于批准对兴隆咖啡实施地理标志产品保护的公告》认定的兴隆咖啡的种源、立地条件、栽培技术、加工工艺、感官特色、理化指标等特性，执行统一的地理标志产品保护标准。采用气相色谱-质谱联用（GC-MS）、液相色谱-质谱联用（HPLC-MS）、电子感官技术等手段采集兴隆五原咖啡的香气、酚类化合物及电子感观指纹图谱数据，结合指纹图谱技术和化学计量学等方法构建五原咖啡的特征风味指纹图谱库及电子感官风味表达谱，制定兴隆咖啡“原产地出豆、原野式生产、原方式烘焙、原配方调制、原口味谱系”的五原检测标准，为兴隆咖啡地理标志产品保护、证明商标使用和产品分级提供科学依据。（兴隆咖啡研究院负责，12月底前完成）（1）2024年1-3月，不同地区（兴隆、澄迈、白沙、琼中）地区咖啡鲜果的采收、干燥及脱壳处理，得到生咖啡豆样800-1000个（具体个数根据实际情况确定）;

（2）2024年3-5月，咖啡豆的烘焙处理，气质联用（GC-MS）对烘焙豆中香气物质的定性、定量测定，构建咖啡特征香气指纹图谱库；

（3）2024年5-7月，液质联用（HPLC-MS）对烘焙豆中酚类化合物的定性、定量测定，构建咖啡酚类化合物指纹图谱库；

（4）2024年7-8月，电子感官技术（电子鼻、电子舌）对烘焙豆中香气成分及滋味成分的分析，构建咖啡电子感官风味表达谱；

（5）2024年8-9月，电感耦合等离子体质谱（ICP-MS）对烘焙豆中元素进行定性、定量测定，构建咖啡元素指纹图谱库；

（6）2024年9-10月，所有数据的统计学分析，主要包括一元方差分析、模式识别技术及多元校正技术等，寻找兴隆咖啡的特征性风味成分、元素组成，建立兴隆咖啡香气成分、酚类化合物及元素为输入变量的判别模型，建立兴隆咖啡检测标准体系。

3、技术推广及培训。开展种苗繁育、芽接、修剪、施肥、复合栽培及病虫害防控技术推广培训；指导兴隆咖啡标准化种植示范园规划和建设。（兴隆咖啡研究院负责，12月底前完成）

（1）2024年3-6月，举办咖啡芽接培训班3期，培训芽接技术人员30人次。

（2）2024年1-5月，完成催芽、移植、施肥管理等种苗繁育技术指导。

（3）2024年6-12月，举办栽培技术培训班3期，培训种植户300人次。

（二）种植示范及推广。

1、建设种苗繁育基地。

扶持海南兴隆原产地有机咖啡有限公司20万元，用于建设育苗设施大棚、喷滴灌、炼苗区等基础配套设施，用于实生苗和嫁接苗、扦插苗繁育；由市农业局委托该公司在繁育优良种苗50万株用于2024年咖啡种植推广使用；验收并拨付2024年市科工信局组织繁育的咖啡种苗60万株。（市农业局负责，11月底前完成）

2、打造兴隆咖啡种植示范集群。

一是培育新型经营主体，扶持建设3个兴隆咖啡庄园，配套建设园区道路、水利、喷滴灌等基础配套设施，建设采摘、旅游观光、品尝、文化体验为一体的农业庄园，打造庄园咖啡品牌；二是扶持建设1家间作间种咖啡园，推广在槟榔园内间套种、病虫害综合防治等增产增效技术，配套水利、喷滴灌等基础配套设施，实现“一地双收”的高效模式；三是扶持建设1家纯咖啡园，配套建设园区道路、水利、喷滴灌等基础配套设施，打造标准化咖啡种植基地。(市农业局负责，12月底前完成)

3、建设兴隆咖啡示范园。

在兴隆咖啡公园建设300亩标准化种植示范园，配套建设园区道路、喷滴灌等基础设施及种源增殖圃，建成集成优良品种、标准化栽培技术示范和旅游观光为一体的示范园。(兴隆区管委会负责，12月底前完成)

（三）产销扶持政策。

1、种植推广。

（一）2024年推广咖啡种植面积5000亩，由市农业局牵头，各镇政府及兴隆管委会配合，宣传发动种植户、农民专业合作社或种植企业到指定的育苗基地免费领取种苗，确保12月底前完成种植任务。

（1）补贴对象：2024-2024年市振兴兴隆咖啡产业工作领导小组办公室安排种植至今尚未进行验收的咖啡种植园地（已领取定植补贴的园地不在此列）。

（2）补贴标准：按1000元/亩标准对种植户进行补贴，补贴一次性发放。

（3）验收工作：验收责任分工、程序、方法及工作要求按照万宁市工业和科技信息产业局万宁市农业局联合印发的《万宁市兴隆咖啡种植第一阶段验收及2024年种植实施方案》（万工科信发〔2024〕86号）文件执行。

2、发展“企业+农户”的订单农业。

扶持产销一体化的兴隆咖啡龙头企业，发展“企业+农户”的订单农业模式。由海南省万宁市兴隆华侨农场咖啡厂企业化改造后，作为市政府指定的龙头企业，与咖啡种植户签订产销协议，无偿为农户提供生产全过程的技术服务与指导，并以6元/斤保护价收购农户生产的兴隆咖啡鲜果，市场价格高于6元时则随行就市。市政府扶持100万元，用于企业发展。基于兴隆咖啡种植情况底数不清，各镇政府及兴隆管委会负责核实与登记各自行政区内兴隆咖啡的种植基地位置、面积、株数、产量、种植户等相关信息报送市农业局，市农业局汇总后组织种植户与兴隆华侨农场咖啡厂签署购销协议，9月底前完成。

（四）品牌打造及市场推广

1、加强兴隆咖啡品牌保护。

万宁质监局、市工商局实行联合执法机制，对兴隆咖啡市场进行联合清理、整治，根据兴隆咖啡地理标志产品专用标志和地理标志产品证明商标的规范管理要求，集中力量严厉打击市场上侵犯假冒地理标志产品的违法行为，净化兴隆咖啡销售市场，保护兴隆咖啡品牌。万宁质监局牵头，市工商局配合，4月底前制定工作方案报市政府审定后实施。

2、加快地理标志证明商标申报及管理。加快推进地理标志证明商标申报工作，每月末向振兴兴隆咖啡领导小组办公室汇报申报工作进展情况，及时协调解决申报过程中的问题。制定“兴隆咖啡”地理标志证明商标使用管理方案，严格监管兴隆咖啡地理标志证明商标的使用，规范 “兴隆咖啡”生产加工企业和营销市场。设计并制作统一的“兴隆咖啡”地理证明商标防伪标识及文字说明，形成统一的咖啡品牌。(万宁兴隆咖啡行业协会负责,8月底前完成)

3、扶持龙头企业开拓市场。

扶持企业沿海南省旅游公路两侧开设3家集品尝、宣传、销售为一体的兴隆咖啡形象店，补贴20万元/店；扶持企业在淘宝、天猫、京东、亚马逊等国内较大的电商平台进行宣传、销售，扶持5万元/店。市商务局负责，4月底前制定扶持方案报市政府审定后实施。

4、开展兴隆咖啡宣传。

以兴隆咖啡的“三情”和“五原特性”为核心，以咖啡研究院的检测数据为科学依据，深入挖掘兴隆咖啡的文化内涵和产品特性，通过电视、报刊杂志及网络等媒体，借助海南旅游市场的优势资源，结合旅游深度开发，大力宣传兴隆咖啡。（市委宣传部牵头，兴隆管委会、兴隆咖啡研究院配合，12月底前完成）

（五）建设兴隆咖啡公园

建设以咖啡文化为主题的休闲公园，打造未来兴隆咖啡文化的地标。已编制《万宁兴隆咖啡文化园概念规划优化设计及控规建议指标》（以下简称：《规划》），2024年3月，《规划》通过市规划建设委员会审议，兴隆咖啡文化园规划面积1222.65亩，其中规划建设用地296.15亩（含原有建设用地120.94亩）。根据《海南万宁兴隆咖啡文化园投资建设运营招标方案》要求，由市城投公司、市招商局负责项目的招商开发建设工作。

三、有关要求

（一）强化责任落实。切实加强责任意识，各责任单位主要负责人作为第一责任人，将工作层层分解细化到分管领导和具体负责人，切实抓好工作落实，根据实施方案要求，结合工作实际，认真研究制定实施方案，报市政府审定后按时间节点要求有序推进各项工作。

（二）经费保障。根据各项工作实际情况，经测算，2024年兴隆咖啡产业发展经费为2024万元（详情见附件），项目及工作经费根据实际预算核拨，资金从2024年咖啡产业扶持资金中安排。

（三）加强项目督查。建立督查工作机制，由市政府督查室每个季度督查一次，客观公正反映兴隆咖啡产业发展工作成效，掌握合作项目的进展情况及存在问题，及时跟进、指导整改、协调解决存在问题、督促落实，形成督查报告，报市咖啡产业领导小组。

附件： 2024年兴隆咖啡产业发展资金测算表

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！