# 中组部发出通知要求认真学习贯彻“人才队伍建设规划纲要”（推荐阅读）

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-12-02

*第一篇：中组部发出通知要求认真学习贯彻“人才队伍建设规划纲要”中共中央组织部、人事部近日发出通知，要求各级组织、人事部门按照党委、政府的统一部署，以改革的精神，抓好《２００２－２００５年全国人才队伍建设规划纲要》的学习宣传和贯彻落实。通知...*

**第一篇：中组部发出通知要求认真学习贯彻“人才队伍建设规划纲要”**

中共中央组织部、人事部近日发出通知，要求各级组织、人事部门按照党委、政府的统一部署，以改革的精神，抓好《２００２－２００５年全国人才队伍建设规划纲要》的学习宣传和贯彻落实。通知指出，《２００２－２００５年全国人才队伍建设规划纲要》，是我国第一个综合性的人才队伍建设规划，是今后几年全国人才工作的指导性文件。认真贯彻执行《人才规划纲要》精神，加强人才队伍建设，对于做好我国加入世界贸易组织后的各项应对工作，实现“十五”计划确定的宏伟目标，把建设有中国特色社会主义事业不断推向前进，具有十分重要的意义。通知要求，要认真抓好《人才规划纲要》精神的学习和宣传。当前，要采取多种形式，组织广大干部，特别是各级领导干部和组织人事部门的干部，认真学习《人才规划纲要》，深刻领会《人才规划纲要》的基本精神。进一步提高对做好人才工作重要意义的认识，牢固树立人才资源是第一资源的观念，增强做好人才工作的紧迫感和自觉性。要紧密联系当前国内外形势和本地区、本部门的实际，对如何加强人才队伍建设进行深入研究，理清工作思路。与此同时，要通过报刊、广播、电视等媒体，组织开展一系列多种形式的宣传报道活动，在全社会形成有利于《人才规划纲要》精神贯彻落实的舆论氛围。通知要求抓紧研究制定贯彻落实《人才规划纲要》的配套措施。各地各部门要对近年来本地区、本部门的人才队伍建设工作进行一次认真检查，总结经验，找出存在的问题。在此基础上，根据《人才规划纲要》的要求，研究制定切实可行的人才队伍建设的政策措施，并认真抓好落实。通知强调，要切实加强对人才队伍建设工作的宏观指导和综合协调。各级组织、人事部门要协调各有关部门及全社会的力量，充分调动各方面的积极性，共同做好工作，在全社会形成有利于优秀人才健康成长和脱颖而出的良好环境。要加强调查研究，把握当今人才竞争的趋势和特点，掌握人才工作规律，抓住重点，突破难点，着力解决本地区、本部门存在的突出问题。通知最后要求搞好督促检查，对《人才规划纲要》实施情况要认真进行跟踪分析，及时发现和解决实施中出现的新情况、新问题，使《人才规划纲要》的要求真正落到实处。

**第二篇：高技能人才队伍建设规划纲要**

高技能人才队伍建设中长期规划目录（2024-2024年）

一、高技能人才培养工作的指导思想、发展目标

（一）指导思想

（二）发展目标

二、高技能人才队伍建设的主要任务

（一）着力开发培养重点领域紧缺技能人才

（二）有序推进第三产业高技能人才队伍建设

三、高技能人才队伍建设重点举措

（一）加强职业培训，建立面向全体劳动者的职业培训制度

（二）大力开展高技能人才企业认定工作

（三）着力开展培训资金直补用人单位机制，贯通技能人才成长通道

（四）完善高技能人才多元培养机制

（五）加强“海峡两岸”职业技术交流，培养高技能人才

（六）不断发展职业教育和技工教育，夯实高技能人才队伍建设基础

（七）大力开展职工岗位练兵、技能竞赛活动，推动优秀技能人才脱颖而出

（八）建立高技能人才“大师工作室”和高技能人才库

四、建立健全高技能人才工作服务机制

（一）以品德、能力和业绩为导向，优化技能人才评价发现机制

（二）有效调控人才资源，优化人才流动配置机制

（三）建立高技能人才激励保障机制

五、规划纲要的实施保障

（一）加强规划实施的领导

（二）建立规划实施目标责任制

（三）加强对规划实施的检查评估

（四）完善高技能人才队伍建设投入机制

（五）加大高技能人才宣传工作力度为贯彻落实人才强市战略，建设一支适应我市经济发展要求的高技能人才队伍，加快产业结构优化升级，为提升企业核心竞争力提供人才支持，根据《\*\*市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》总体部署和市委、市政府办公厅印发的《\*\*市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）任务分工方案》的通知精神，制定\*\*市高技能人才队伍建设中长期规划。

一、高技能人才培养工作的指导思想、发展目标

（一）指导思想以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观，树立人才优先战略思想，坚持党管人才原则，按照“提升能力、以用为本、高端引领、整体推动”的指导方针，建立健全面向全体劳动者职业技能培训制度，进一步完善技能人才培养、使用、评价、激励机制，营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造的良好氛围，形成有利于高技能人才成长和发挥作用的制度环境。以高技能人才队伍建设为重点，全面推进技能人才队伍建设，不断壮大和提高技能人才队伍和区域竞争力，为推动\*\*跨越发展，建设省会中心城市提供坚强的人才保证。

（二）发展目标\*\*市高技能人才发展的总体目标是：以产业发展需求为导向，以职业能力建设为核心，以高级工、技师、高级技师培养为重点，建设一支门类齐全、结构合理、技艺精湛、素质优良的高技能人才队伍，并带动初、中级技能劳动者队伍梯次发展。

1、高技能人才总量稳步增长,人才结构更加合理到2024年和2024年技能劳动者总量从2024年54.02万人增加到67.9万和77.3万人，高技能人才占技能劳动者比例分别达到29%和30%，总量达到19.7万和23.2万人（详见表一）,高技能人才技术工种从目前服务性工种和通用技术工种为主，向机械制造、冶金建材、电子信息、纺织服装、轻工食品等经济重点领域渗透。高级技师、技师、高级工占高技能人才比例分别达到3%、12%、85%。表一：\*\*市高技能人才发展主要指标指标单位目标2024年2024年高级工万人16.74519.72技师万人2.3642.784高级技师万人0.5910.696高技能人才总量万人19.723.2高技能人才占技能劳动者比例%2930技能劳动者总量万人67.977.3注：高技能人才系指取得高级工、技师、高级技师国家职业资格证书的人员。

2、高技能人才培训机制基本形成，高技能人才素质明显提升建立面向全体劳动者的职业培训制度，建立高技能人才培训和再教育制度，技能劳动者每年至少接受一次专业技能培训，高技能人才每两年参加技能研修和知识更新不少于20天，参加企业技术革新、产品攻关、合理化建议等活动的高技能人才比例不低于70%，使高技能人才素质同产业、行业发展需求相适应。

3、高技能人才培养政策和环境得到根本改善、技能人才竞争力与省会中心城市经济社会发展水平基本适应。政府在政策层面上积极引导企业、社会机构、职业院校参与高技能人才队伍建设，在职业培训、技能开发方面的权利、义务得到明确和落实，高技能人才培养投入进一步加大，贯通高技能人才与工程技术人才职业发展通道。高技能人才评选表彰制度进一步健全，高技能人才经济和社会地位显著提高。在制度建设、机制优化上有较大突破，榕台高技能人才培养、交流合作成效显著，高技能人才对经济社会发展的支撑作用显著增强，技能人才竞争力与省会中心城市经济社会发展水平基本适应。

二、高技能人才队伍建设的主要任务

（一）着力开发培养重点领域紧缺技能人才加大经济发展重点领域紧缺专业工种技能人才开发力度，到2024年在电子信息、物流、文化创意、机械制造、纺织服装、石油化工、轻工食品、冶金建材、新材料及新能源等经济重点领域培养开发紧缺高技能人才6.21万人，到2024年培养开发上述经济、发展重点领域紧缺高技能人才9.03万人。经济发展重点领域各类专业人才数量充足，人才结构趋于合理，整体素质和创新能力显著提升。主要措施：一是通过劳动力供求平台加强对重点领域紧缺技术工种需求预测，定期发布紧缺技能人才引进指导目录，鼓励我市企业与在榕高校联合办学，培养紧缺人才；二是广泛开展高技能人才企业认定工作，把高技能人才培养工作重心落到企业；三是实施青年技能就业培训和技能提升培训工程，着力开展培训资金直补用人单位工作，夯实高技能人才培养工作基础；四是推进高技能人才培养社会化考评工作，充分发挥社会力量培养高技能人才，鼓励民营培训学校、企业行业培训中心举办技师、高级技师培训班；五是积极开展榕台职业技术交流活动，合作举办榕台高技能人才培训班；六是不断发展技工教育，打造高技能人才培养基地，积极创建\*\*市技师学院；七是积极开展职工技能竞赛活动，推动大批技能人才在竞赛中脱颖而出，并获得相应级别的职业资格证书或破格晋升高一级职业技能等级。八是制定完善支持高技能人才成长的政策措施，对参加我市支柱产业和急需紧缺行业高技能培训人员给予培训补贴。经济重点领域紧缺工种技能人才开发一览表领域急需紧缺专门人才类型发展目标2024年（人）2024年（人）电子信息互联网技术、物联网技术、网络与信息安全、软件开发、测试人才、系统分析、信息服务外包人才、网页设计、三维动画、动漫游戏人才、半导体发光二极管（LED）、平板显示（FPD）、集成电路（IC）设计、有机发光显示器（OLED）人才1155016800物流港口建设、管理人才、仓储管理人才、货物运输、物流配送人才26503200文化创意制造业涉及创意、数字服务文化创意、建筑文化创意、咨询策划创意800010000机械制造机床研发、操作、调试人才、工程机械研发、调试人才、数控机床操作人才、汽车总布置、发动机、底盘等关键技术研发与加工人才、节能与新能源汽车专业人才、汽车零部件制造人才、有色金属冷加工人才、电气焊专业人才、机电一体化、液压传动、电机电器调试与操作人才2075533110纺织服装纺织技术及管理人才、纺织材料及服装设计专业人才、纺织品设计与生产人才18202520石油化工化工工艺与自控人才、石油仓储、运输、冶炼、精细化工人才、热能工程、管道工程人才48007200轻工食品水产品、粮食食品、方便休闲食品和果蔬饮料专业人才、新型包装材料人才1020013800冶金建材陶瓷工艺、陶瓷设计、陶瓷新产品开发人才、金属材料工程、无机非金属材料工程人才、材料成型与控制工程人才、金属冶炼、冶金工程人才8501300新材料及新能源纳米、超导、光电微电、新型能源、环保等新型材料应用人才，建材、化工、高分子等基础材料高性能、低成本和绿色制备方面的工程技术人才，风能、太阳能、生物质能、核能等领域复合型人才15202400总计6214590330

（二）有序推进第三产业高技能人才队伍建设加强服务行业技能人才队伍建设，重点推动工艺美术行业、寿山石雕、软木画、脱胎漆器技艺的传承工作，加强餐饮、宾馆、美容推拿等从业人员技能培训，提高旅游服务业人员技能水平。到2024年工艺美术行业高技能人才总量达到2024人，2024年达到3000人，全市旅游服务行业从业人员30%达到高级工以上技能水平。主要措施：通过企业认定、培训资金直补、建立大师工作室等措施广泛在工艺美术行业开展高技能人才培养工作，大力开展服务行业技能竞赛加快高技能人才培养步伐。鼓励旅游从业人员在考取行业上岗证得同时采取“一考两证”办法推行国家职业资格证书制度，不断提升导游服务技能水平。

三、高技能人才队伍建设重点举措

（一）加强职业培训，建立面向全体劳动者的职业培训制度坚持城乡统筹、就业导向、技能为本、终身培训原则，以提高劳动者就业能力，进一步加强各类就业技能培训、岗位提升培训，建立健全覆盖城乡全体劳动者、适应其职业生涯不同阶段需求的职业培训制度，力争进入劳动力市场的劳动者和企业在岗职工都有机会接受相应的职业技能培训，引导更多劳动者走素质就业、技能成长道路。

（二）大力开展高技能人才企业认定工作“以用为本”把高技能人才培养工作重心落到企业，根据国家职业标准与企业岗位要求相结合，以职业能力为导向、以工作业绩为重点，注重职业道德和职业知识水平，打破唯学历、唯身份、唯资历人才评价观，科学制定高技能人才企业认定条件与原则，在企业、行业公平、公开、公正的广泛开展高技能人才企业认定工作。

（三）着力开展培训资金直补用人单位机制，贯通技能人才成长通道贯彻“整体开发”的人才发展方针，建立技能人才从初级工到高级技师发展通道。大力增强技能人才培养的针对性与有效性，引导企业根据技术工人的技能水平与岗位工艺要求开展岗位提升培训，并通过社会化考评取得初级工到高级技师不同等级的国家职业资格证书，提升企业技术工人队伍的整体水平，贯通技术工人梯次成长通道，夯实高技能人才培养工作基础，政府按照规定对取得证书的人员给予补助。

（四）完善高技能人才多元培养机制充分发挥公办、民营社会力量培养高技能人才，在中职、技工学校广泛推行“双证书”制度，毕业生除学历证书之外至少获得一门以上国家职业资格证书，鼓励高校毕业生参加职业技能培训，提高职业技能能力。加强民办职业培训学校与民营职业技能鉴定机构的管理，鼓励民营培训学校参与高技能人才培养工程。到2024年公办、民营培训学校培养高级工以上技术工人比例要达到20%以上，每年新增高技能人才500人，其中技师以上100人。

（五）加强“海峡两岸”职业技术交流，培养高技能人才充分发挥台湾优质职业培训资源与我市地缘优势，有计划的举办“两岸”技师、高级技师培训班，聘请台湾职业院校专业教师来榕授课，也可选派重点企业技术工人、中职学校、技工学校专业教师到台湾学习、深造，提高我市高技能人才培养质量。积极开展“两岸”职业技能竞赛，力争每年举办一场以上有台湾选手参加的职业技能竞赛，扩大“两岸”职业技能交流平台，鼓励台湾技能工作者参加我市职业技能鉴定获取国家职业资格证书。

（六）不断发展职业教育和技工教育，夯实高技能人才队伍建设基础

1、不断发展职业教育、技工教育，加大职业教育改革力度、立足培养适应经济发展需要的技能型人才。优化专业设置，深化校企合作。加速“双师型”师资队伍建设，建立职业院校教师定期培训和到企业实习制度，鼓励职业院校从企业聘请高技能人才、工程技术人员担任兼职教师，优化师资结构，提高师资队伍水平。

2、整合资源，调整布局，提高职业院校、技工学校办学水平，到2024年创建\*\*市技师学院1所、国家重点高级技工学校1所、省级重点技校3所。到2024年全市中职学校数量调整为38所，其中创建国家级改革示范性中职学校4所，国家级优质特色学校5所，国家级重点职业学校4所，技校在校生达10000人，高级工班比例达50%，中职学校在校生达60000人左右，全部持“双证”毕业。

（七）大力开展职工岗位练兵、技能竞赛活动，推动优秀技能人才脱颖而出广泛发动企业和职业院校以岗位技能为核心，开展岗位练兵和技能竞赛，引导企业职工和院校学生通过技能竞赛掀起学技术、学技能热潮。在技能竞赛中培养人才、发现人才，推动优秀技能人才脱颖而出。同时，要进一步完善职业技能竞赛组织程序、参赛条件、竞赛工种的选择、竞赛后的激励方式等，不断提高高技能竞赛水平。到2024年每年参加按不同级别、不同层次竞赛职工达到万人以上。

（八）建立高技能人才“大师工作室”和高技能人才库一是贯彻“高端引领”高技能人才发展指导方针，着力推动企业、行业高技能人才名师带徒以及民间绝技绝活技艺传承活动，建立高技能人才“大师工作室”，以此为平台建立名师带徒制度，使大师的绝技绝活在行业内得到传授、推广；到2024年\*\*市建立100个“大师工作室”。二是按照不同行业不同专业工种建立我市技师、高级技师人才库，发挥高技能人才专业特长，为企业行业技术横向交流、技能创新、技术革新攻关提供有效平台。

四、建立健全高技能人才工作服务机制

（一）以品德、能力和业绩为导向，优化技能人才评价发现机制改进技能人才评价方式，拓宽技能人才评价渠道，完善评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，突出以技能和业绩评价技能人才。以职业分类为基础，建立公正、规范、专业的技能人才评价机制。加快推进国家职业资格制度，完善和推进高技能人才职业水平社会化评价办法和企业、行业认定评价办法。建立在重大项目、重点工程实施和急难险重工作中发现、识别高技能人才的机制。建立技师、高级技师业绩档案机制，对技师、高级技师真才实学、真实能力和水平进行记录、总结和鉴定，为技能人才流动、使用和定薪定酬提供准确可靠的依据。

（二）有效调控人才资源，优化人才流动配置机制充分发挥\*\*市各县区公共就业服务机构作用，完善技能人才流动、职业培训、收入分配、社会保险、劳动保护、争议仲裁等人事服务功能，加强劳动力人才市场执法队伍和劳动力中介机构从业人员队伍建设，加大监督力度，健全劳动力市场许可制度和年审制度，创造公平竞争的人才市场环境。建立完善技能人才供求信息和企业高技能职业工种工资指导线发布制度，探索建立高技能人才结构动态预测机制，加快建立社会化的技师、高级技师档案公共管理服务系统。坚持市场配置和政策引导相结合，政府相关部门在产品评优、企业升级、工程招投标等活动中增加企业高技能人才拥有量条件。促进高技能人才向重点领域、重大项目和主导产业聚集。鼓励高技能人才通过兼职、项目开发、技术攻关、科技咨询等方式横向服务企业。完善高技能人才流动社会保障体系和社会保险衔接机制，消除人才流动的身份、地域、所有制等限制和政策性障碍。

（三）建立高技能人才激励、保障机制建立与\*\*经济社会发展水平相适应的工资收入调整制度，提高高技能人才待遇。健全以政府为导向，用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。完善以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度，健全国家、社会和单位相结合的人才保障体系。引导企业建立技能人才级酬挂钩和重实绩、重贡献，向优秀技能人才和关键岗位倾斜的分配制度。逐步提高企业退休人员基本养老金，对在企业退休的技师、高级技师给予重点倾斜。统筹规范技能人才奖项设置，定期开展首席高级技师和优秀高技能人才评选表彰活动，对作出突出贡献优秀高技能人才予以重奖，在高技能人才相对集中的地方，建设人才公寓或公共租赁房等保障性住房，优先满足引进高技能人才住房需要。研究制定技师、高级技师补充保险办法，支持用人单位为高技能人才建立补充养老、医疗保险。

五、规划的组织实施

（一）加强规划实施工作领导《高技能人才队伍建设中长期规划》是我市人才发展规划的重要组成部分，要根据市委、市政府办公厅印发的《\*\*市中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）任务分工方案》要求，在党委统一领导、组织部门牵头抓总下，形成人力资源和社会保障部门具体运作、有关部门各司其职、社会力量广泛参与的高技能人才工作格局；在市委人才工作领导小组领导下，市人力资源和社会保障局负责本规划组织实施，会同有关部门建立规划实施工作协调机制；各经济主管部门、各企业、行业要以本规划为基础，制定加快高技能人才队伍建设的工作计划，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的高技能人才培养工作运行机制。建立各级人力资源保障部门一把手抓高技能人才培养工作目标责任制。明确各级高技能人才工作部门职责，强化高技能人才工作的检查和考核，建立奖惩机制，开展人才工作的绩效评估。切实推动高技能人才工作各项目标任务的落实。

（二）建立规划实施目标责任制在党委、组织部门统一领导下，市人力资源保障部门将规划中的重要目标任务分解到各县（市）区、各行业主管部门，有关单位要结合本地区、本行业实际，分阶段、分步骤提出实施方案，明确责任单位、责任部门和责任人。要将高技能人才培养目标任务完成情况作为对单位绩效评估、干部政绩（业绩）考核，有关经费划拨的重要依据。

（三）加强规划实施的监控和评估建立高技能人才规划实施情况的监测和报告制度。各县（市）区、各单位每年年底前向市人力资源和社会保障部门上报规划实施进展、取得成效、存在问题及对策建议。市人力资源保障部门根据各县区、各行业上报信息，结合规划实施中出现的新情况、新问题以及对应措施向市人才领导小组办公室报告。

（四）建立高技能人才队伍建设投入机制鼓励和支持企业、行业提高职工教育经费提取比例，建立高技能人才发展基金；为开展高技能人才培养研修、技术攻关、创新交流、带徒传技等活动提供支持，实行校企合作的企业定向培训费用可以从企业职工教育经费中列支。对自身无能力开展职工技能提升培训的企业，县级以上地方政府可依法对其职工教育经费进行统筹，由人力资源保障部门统一组织培训服务。各级政府要把高技能人才发展主要指标列入经济社会发展规划和目标，确保高技能人才培养支出稳步增长。同时加大高技能人才培养补助、“技能大师”工作室带徒补助以及首席高级技师补助投入，为高技能人才队伍建设提供有力物质保障。

（五）加大高技能人才工作宣传力度利用电视、报刊、网络等新闻媒体，大力宣传高技能人才队伍建设的方针政策，大力宣传实施规划目标的重要意义，以及高技能人才培养工作的重点工程，同时大力宣传规划实施中典型经验、成效以及高技能人才典型人物和事迹，不断提高高技能人才工作社会影响力。

**第三篇：人才队伍建设规划**

宣传文化系统人才队伍建设规划

为全面贯彻落实科学发展观，认真实施人才强市战略，加强我市宣传文化系统人才工作，建立一支高素质的宣传文化干部队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《山西省中长期人才发展规划纲要》，结合我市宣传文化系统实际情况，特制定本规划。

一、指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，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，坚持党管人才原则，紧紧围绕文化港口建设目标，牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持培养、使用、管理相结合的原则，持续提升宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，努力建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的宣传文化人才队伍，为做好新形势下的宣传思想工作提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）基本原则。一是坚持从实际出发的原则。紧密结合宣传文化系统各部门、单位人才工作和人才队伍建设实际，立足宣传文化事业的长远发展，采取切实可行的有效措施，认真抓好各类人才的吸引、培养和使用。二是坚持培养与使用相结合的原则。遵循人才成长规律，正确认识人才培养与人才成长、促进工作的关系，做到在培养中使用人才和在使用中培养人才。三是坚持分类管理的原则。对理论、新闻宣传、文化艺术、网络管理等各类人才队伍建设进行分类指导，整体推进，实现人才管理的科学化和现代化，努力

1形成人尽其才、才尽其用、用当其时的良好环境。

（三）总体目标。宣传文化系统人才事业发展要以打造“文化港口”品牌为发展目标，大力加强宣传文化人才队伍建设，初步形成与经济发展相适应、与宣传思想文化工作紧密结合的人才资源开发与管理体制。力争使宣传文化系统人才工作机制不断完善，人才总量稳步增加，人才队伍的整体素质明显提高，能满足各项文化事业和文化产业发展的总体需求。

二、主要任务和基本措施

（一）完善人才管理机制。成立宣传文化系统人才工作领导小组，统筹规划、协调指导全系统的人才工作。完善人才工作制度，建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构，逐步完善人才工作学习制度、例会制度、工作定期调研交流制度、对外文化交流制度，认真履行市人才工作领导小组成员单位职责，发挥好宣传部门在人才工作中的宣传引导作用，定期沟通、定期督查、定期调研，积极营造良好的人才工作环境，逐步形成上下联动、协调配合、合力作用突出的领导体制和工作机制。

（二）完善人才培养机制。围绕提高宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，以培养复合型人才、领军型、创新型人才为重点，着重加强理论工作者、新闻工作者和文艺工作者三支队伍的培训，提高培训质量和效果，带动和促进宣传文化系统专业技术队伍整体素质的提高。注重在工作实践中培养人才，采取上挂下派锻炼、横向交流等形式，选派人才到艰苦环境和重要岗位经受锻炼增长才干。每年有计划地组织2—4名市、县宣传文化系统干部到中宣部、中央文明办培训，每年选派5—10名宣传文化系统干部到自治区党委宣传部、文化厅、广电总台等宣传文化单位跟班培训学习；每年组织10—20名宣传文化系统干部和艺术家到福建、山东、湖南等文化发达省区考察学习，开阔视野，更新观念。重视培养民间文化人才和流动性文化人才，发挥其在全市宣传思想工作中的作用。通过组织形式多样的培训活动，着力提高宣传文化系统干部队伍的知识水平和工作能力，推动宣传思想文化工作上台阶、上水平。

（三）完善人才使用机制。积极完善事业单位人员聘用制度，按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善招考、招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。认真贯彻落实中央和自治区文化体制改革会议精神，分析调研我市文化艺术事业发展现状，按照创新机制、大胆实践、分类指导、有序推进的原则，研究提出我市文化体制改革意见，积极推进广电、出版、报业等文化体制改革，积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制，鼓励演出团体面向市场创作更多精品。对全市宣传文化系统人才情况进行调查摸底，建立人才信息库。制定人才引进计划，实行公开选拔、聘用优秀文艺人才和新闻宣传人才，充实文艺演出团队，加强新闻宣传队伍，积极做好全市宣传文化系统拔尖创新人才的选拔、培养和使用，组织文化艺术人才走出去，开展文化艺术交流活动；做好“四个一批”人才培养选拔；充实完善拔尖创新人才、文化产业经营管理人才、宣传文化系统领军人才库，尽力为他们的成长创造条件，为全市宣传思想文化工作的顺利开展提供人才保证。

（四）完善人才激励机制。加大对人才工作的投入，积极争取财政支持，建立文化发展基金，设立宣传文化人才培养资金，用于人才培养、培训、引进、扶持、激励和管理等，积极搭建人才创新创业平台。有效利用社会资源，鼓励和吸引社会组织投资宣传文化人才事业建设，鼓励个人自筹资金，通过多种形式培养宣传文化人才。积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制。规范各类人才评奖工作，加大对做出突出贡献的人才奖励力度。对科研上有重大突破、创作上有重大成果、经营管理上实现较高经济社会效益的宣传文化人才给予奖励。积极争取财政投入，设立专门奖项，每两年对优秀记者、优秀编辑、优秀节目主持人等给予一定的奖励。每五年组织一次文学艺术评奖活动，对优秀文艺人才给予一定奖励。

（五）大力宣传优秀人才典型事迹。在港口新闻网、港口日报、港口电视台等媒体上开设“港口人才”专栏，及时宣传报道各条战线上人才工作典型事迹；开设“道德之星”专栏，宣传道德模范先进事迹；每两年组织开展港口十大道德模范评选活动；在城市醒目处建设英雄模范人物标志性建筑，在机关单位制作“道德模范墙”，抓好全国、全区“双百”、“双评”人物的宣传，在全社会形成尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。

三、加强组织领导

一是加强领导。宣传文化系统各部门（单位）要加强协作，密切配合，加强对人才工作的部署、督促和检查。建立健全人才工作机构，整合资源，动员和组织力量，积极参与，形成做好人才工作的强大合力，共同做好人才工作。

二是大力营造和优化人才工作环境。在港口日报、港口电视台、港口新闻网等媒体上加大对党的人才政策和优秀人才事迹的宣传，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业的社会氛围，为人才成长创造良好的舆论环境。

**第四篇：人才队伍建设规划**

人才队伍建设规划

为了进一步提高我中心卫生技术人员的总体素质，促进中医科的发展，更好地为群众提供优质的中医药医疗卫生服务，结合中心的实际，制定本规划。

一、中心的人才现状

近年来，为提高人员素质，更好的服务患者，中心加大了继续教育和人员进修的工作力度，举办了多层次业务培训，为中心的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。但随着中心的发展，现有人才资源与中心发展之间的矛盾逐步暴露出来。

1、现有人员的整体素质仍不能满足中心发展的需要，业务能力亟需进一步提高；

2、高层次学科带头人严重短缺，直接影响学科建设的开展，给中心的可持续发展带来隐患；

3、人员的结构也不尽合理，体现中医特色的中医专业人才偏少，专业局限，难以发挥中医药特色，制约了医院的进一步发展；因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

二、人才培养的指导思想和目标

（一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

（二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。中心在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上。

2、培养1-2名具有坚实理论基础，丰富临床经验和较高学术造诣的学科带头人；

3、培养1-2名具有理论基础比较扎实，临床经验比较丰富，中医特色突出的中医专科（专病）人才；

4、培养2-3名具有较好基础理论、基本技能、基本知识和坚实中医经典知识的临床应用型人才；

三、主要任务

高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，充分了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力。

继续加强医技科室人才的培养。医技科室人才培养的重点是加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，并积极开展新技术，同时，要提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。

重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，同时要及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高到一个新水平，为病人创造良好的治疗和生活条件。

四、政策措施

（一）切实加强中心人才培养工作的领导，增加经费投入。人才培养事关中心的兴衰，高质量的人才是中心的核心竞争力。为此，中心要成立人才培养工作领导小组，形成中心领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年安排相应的资金作为人才培养基金，确保人才培养工作的顺利进行。

（二）要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使中心人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）积极引进人才，为中心的发展储备人才。随着中心中医科的改建完成，人才的需求量将会有所增加。结合中心现有人才的实际情况，今后三年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的全科及中医骨干，提高医院医疗技术水平，促进中心发展。

附：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*中心中医人才培养工作领导小组人员名单 组长：

副组长：

成员：

2024年1月20日

**第五篇：中纪委中组部发出通知要求广泛深入推行厂务公开制度**

中纪委、中组部、中央企业工委、国家经贸委、监察部、中华全国总工会近日联合发出《关于做好2024年厂务公开工作的通知》，要求各级厂务公开协调（领导）小组和广大企事业的干部职工，广泛深入地开展厂务公开。据了解，厂务公开开展3年来，全国实行厂务公开制度的企业达23万多家，18万多家事业单位也实行了这项制度。厂务公开的普遍实行，在推进企业改革、完善企业监督机制、建立现代企业制度、健全职工代表大会制度、促进基层民主政治建设、调动职工群众积极性、提高企业经济效益等方面发挥了积极作用。在国有、集体及其控股企业已普遍建立厂务公开制度的基础上，《通知》指出，已经建立厂务公开制度的国有、集体及其控股企业，要进一步规范厂务公开的内容和程序，努力把厂务公开向企业经营管理领域延伸。目前还没有实行厂务公开的国有、集体及其控股企业应尽快实行，要积极探索和总结推广大型企业集团实行厂务公开的形式和方法，并理顺集团公司同分公司、子公司在实行厂务公开等民主管理方面的关系。《通知》指出，要认真总结推广非公有制企业实行厂务公开的经验，抓紧把非公有制企业的党组织、工会组织建立起来，为推行厂务公开创造条件，积极鼓励和支持非公有制企业实行厂务公开等民主管理制度。《通知》还要求，越是生产经营困难的企业越应当实行厂务公开，越应当发动和依靠广大职工群众与经营者共同把企业搞好。要加强制度建设，建立健全对厂务公开的监督制约和保证机制，努力把厂务公开的要求融入依靠职工办企业的体制、机制和制度之中。各级厂务公开协调（领导）小组要加大督促检查力度，促进厂务公开落到实处，深入基层调查研究，及时发现和研究解决新情况、新问题，防止和克服形式主义。

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！