# 大丰市文化系统人才发展规划

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-12-03

*第一篇：大丰市文化系统人才发展规划大丰市文化系统人才发展规划为进一步推动全市“文化大发展大繁荣”，加强社会主义新农村文化建设，大力开发系统内文化人才资源，全面提高文化人才队伍素质和自主创新能力。现结合我局实际，制定文化系统人才发展规划。一...*

**第一篇：大丰市文化系统人才发展规划**

大丰市文化系统人才发展规划

为进一步推动全市“文化大发展大繁荣”，加强社会主义新农村文化建设，大力开发系统内文化人才资源，全面提高文化人才队伍素质和自主创新能力。现结合我局实际，制定文化系统人才发展规划。

一、文化系统人才队伍现状

目前，全市文化系统共有市属文化单位9个，乡镇文化站14个。包含公务员编制人员在内整个文化系统在编在岗人员共有200人。全系统现拥有大学本科以上学历者38人，大专学历者68人，中专学历者31人，高中及以下学历者78人。从业人员中，45岁以下的青年人才为132人，占总人数的66%。现有高级职称2人，中级职称50人，初级职称86人。

近年来，文化局充分发挥主管部门的主导地位，一向重视文化人才队伍建设。一是制定了学习和培训计划，有重点、有目标，请进来，走出去，集中培训和重点培养相结合。二是充分发挥老文化人才的“传帮带”作用，不断提高文化队伍的业务水平。三是通过广泛开展活动，挖掘社会人才。四是成立各种艺术协会，整合文化人才资源。五是创造良好的工作环境，关心他们的生活，帮助解决实际困难，充分调动人员队伍的工作积极性，使他们深入生活，深入基层，在具体工作中得到锻炼。

但是，随着文化大发展大繁荣和“文化大丰”建设的不断深入，文化事业面临着前所未有的发展机遇和巨大挑战。就现阶段看，全市文化人才队伍的状况不容乐观，仍然存在着亟待解决的问题：一是艺术创作类人才偏少。常年从事艺术创作的人才不足10人，且大多年龄在40岁以上，后继人才匮乏。二是技术水平参差不齐，真正具有高水平的人才不多。三是专业技术人才年龄偏大，不少年轻人才技术还不全面，功底不够扎实，不能独挡一面。四受经济和观念落后影响，文化市场发展不全面、不平衡，市场专业经营管理人员偏少，从事高雅文化娱乐业的人员更是少之又少。五是多数镇由于文化管理人员身兼数职，不能有效地培养和使用人才，致使专业文化人才逐渐减少。这些问题的存在，导致了全市文化人才队伍老龄化严重，后继乏人，整体素质不高，积极性受到影响，文化事业发展后劲不足。

二、文化系统人才发展的指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持社会主义先进文化的前进方向，坚持科学发展观和科学人才观，坚持党管人才的原则和尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，以推动全市“文化大发展大繁荣”为根本，以调整和优化人才结构为主线，以建设党政人才、文化经营人才、艺术专业技术人才为重点，以改革创新为动力, 全面提高文化人才队伍的整体素质，努力打造一支革命化、年轻化、知识化、创新化的文化人才队伍，为新形势下全市文化事业的发展提供坚强的人才保证和智力支持。

三、文化系统人才发展目标

到2024年，建立一支符合时代发展需要的，结构科学、布局合理、层次分明的专业文化队伍；培养一批掌握现代科学技术、文艺创作理念、文化经营管理手段、熟悉市场运作规律的高素质文化艺术人才、科研人才、经营管理人才、行政管理人才；造就一批具有国内一流水平的拔尖文化人才。力争使文化系统人才工作机制不断完善，人才总量稳步增加，高层次人才明显增长，人才分类比较齐全、人才结构趋于合理，人才队伍的整体素质明显提高，满足文化事业和文化产业发展的总体需求。

四、文化系统人才发展的主要任务

为实现上述人才发展目标，着重抓好三支队伍建设：

1、建立一支艺术种类齐全，结构合理，尖子突出，总体素质较高的文化艺术专业人才队伍。

2、建立一支结构优化、素质优良、勇于创新、能发挥导向和示范作用的文化事业管理人才队伍。

3、建立一支懂文化、懂经营、懂法律，具有驾驭市场能力、有开拓创新精神的文化经营管理人才队伍。

五、文化系统人才发展的基本措施

（一）创新人才培养机制

1、重视对现有人才的培养，将人才培养工作落到实处。下属各单位应从本单位事业发展出发，制定人才发展计划，确定具体的培养对象、培养目标和培养措施。同时帮助大家增强实现人才目标的信心，将单位发展方向与个人价值取向有机地结合起来，使组织培养与个人奋斗有机地结合起来。

2、走出去、请进来，加强合作交流，互相学习，博采众长，取长补短，不断提高现有人才的水平。首先要树立培训是最具效益的投资和终身学习的理念。认真重视抓好教育培训工作。要进一步完善单位、个人双方负担的继续教育投入机制，建立带薪学习制度、经费保障制度和毕业奖励制度等。其次要建立和完善集合我们文化单位特点的教育培训体系。除了局机关组织的教育培训外，各下属单位也要针对实际，因人因地制宜，经常性地开展各类培训活动。第三

要活跃培训方式。要采取多样化的培训方式，大力开展培训工作。要鼓励和支持干部职工参加自学、函授、讲座、集训、考察、挂职锻炼等各类人才教育培训，对学有专长、事业初成、有发展前途的人才，采取送出去、请进来等办法，到高校或专业进修培训班深造，提高他们的文化素质和业务素质。

3、重点培养年轻一代的文化艺术人才。首先要严把“进人关”，在招聘录用人员时，打破用人常规，调整镇文化站的进人门槛，真正做到“不惟学历，不惟资历，只惟能力”。通过层层考试，真刀真枪比实力、比水平、比本领，通过凡进必考、宽进严选、公开竞争上岗等做法，保证更加适应基层文化工作环境，更加德才兼备的群众文化“新生力量”进入基层文化一线队伍。其次要严把“管理关”，进一步建立健全日常管理制度，落实岗位责任，明确岗位职责。经常性组织开展学习教育活动，提高年轻文化人才的思想理论素养，进一步增强文化为民的宗旨意识。第三要严把“考核关”。强化业务考核督查力度，以业务成绩作为年终考核的主要考核指标。改革人才评价标准，建立以业绩为取向的人才评价体系。

4、着力打造文化艺术名人。积极培养创作和表演等艺术带头人，为优秀的、有潜质的演员、创作人员举办个人作品演出（展出）专场，对尖子人才的培养对象增加投资，加大对优秀人才的宣传、包装、推介，在大丰境内及境外为他们提供更大的展示平台。对文物、博物馆学、图书馆学、文艺理论、艺术教育、文化经营管理等学科的优秀的、有潜质的专业技术人员加大培养和使用力度。

5、加强人才的思想道德教育。防止和克服人才培养上容易出现的重业务轻思想的错误倾向，加强和改进人才的思想政治工作。每年组织专业技术人员参加围绕中心任务的政治教育活动，定期组织青年干部培训班，定期召开人才座谈会、谈心会，举办新提任领导干部培训班等。帮助人才树立正确的世界观、人生观和价值观，树立良好的思想品德和职业道德，为人才成大业、成大器夯实思想基础。

（二）创新人才使用机制

1、通过事业发展吸引和留住优秀人才。在生活上关心他们，在工作上支持他们，给他们创造一个良好的工作、生活环境。一方面用事业留人，要按照社会主义市场经济体制改革的总体要求，把符合市场经济需要的竞争激励机制引入人才引进、培养和使用的全过程。要充分理解和高度重视人才对实现人生自我价值的心理追求，努力为他们展示才华、创新创业提供必要的条件。通过建立和完善公开、公平、公正的人才选拔和评价的工作机制，选拔一批优秀人才进行重点培养，把他们推到重要的岗位担任主要职位。另一方面用感情留人，在政治上要关心他们的进步，为优秀人才创新创业筑阶梯、建平台。积极推荐优秀人才担任市人大代表、政协委员和参加各种学会、协会，发挥他们的知识优势，提高他们关注社会和参政议政的积极性，在更高的层次、更广泛的领域发挥他们的聪明才智。在学习上除经常培训外，有计划地组织各类优秀人才外出参观考察，尽可能地提供更多机会，帮助他们不断更新知识，获取动力。在生活上，积极为优秀人才办好实事，设身处地地为他们着想，解决好后顾之忧。关心他们的身体健康，定期组织健康检查。

2、唯才是举，促进创新人才的涌现。广泛开展各种文化活动，发现和磨练全社会文化人才，把那些素质强、水平高的人才接纳到专业文化单位中来。开展文化活动需要人才，文化活动红火不起来，一个重要原因就是骨干队伍比较弱，拔尖人才比较少。在发现和磨练文化人才上，要摒弃“顺其自然，自生自来”的观念，鼓励专业、业余文艺人才参加省、市以及文化单位组织的各种赛事及文艺节目汇演等各种文化活动，在全社会广选人才，大范围发现和挖掘人才，充分利用文化单位的优势，有重点的培养和辅导各类活动骨干，从而将有潜力的人才接纳到专业文化单位中来。在系统内每年组织一次比赛，形成制度，获奖者参加全市性的群众文艺会演，通过以比赛代训练，以活动代磨练的形式，向专业、业余文艺骨干压担子，在竞争中寻找差距，扬长补短，不断发展。领导干部要有识才的慧眼，用才的气魄，爱才的感情，聚才的方法，知人善任，广纳群贤。建立以业绩为重点的人才使用标准和评价体系，大胆使用创新型人才，充分利用和配置现有人才资源，打破论资排辈，给真正有创新潜力、有积累、有准备的人才施展才华、大展宏图的舞台。坚持在创新实践中发现人才、在创新活动中培养人才、在创新事业中凝聚人才，造就一大批具有创新精神的优秀文化人才。

3、大胆使用现有人才，为优秀人才的晋升和成名提供充分的机会。按照公开、公平、公正的原则，将优秀人才提拔到局机关及下属单位的领导岗位上。重点提拔一批年青的、有真才实学的人才充实到重要岗位上来加以磨练。各下属单位领导班子应每年分析现有人才的特点、构成、优长和不足，建立人才资源数据库，努力做到人尽其才，在使用中发挥人才的潜能。

（三）创新人才激励机制

1、多渠道筹集人才培养专项经费。每年安排一定比例的资金，用于组织全市的书画、戏曲、曲艺、文艺创作、演出、舞蹈、音乐、摄影等文化人才培养工作，加强相应的协会建设，集中他们开展各种活动，统一管理，加强沟通，充分发挥他们的集体力量和聪明才智，不断壮大社会文化人才队伍。

2、完善与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新的分配机制。积极探索符合文化艺术发展规律，体现文化艺术生产要素、以岗位工资为主的科学合理的收入分配形式和办法。以创新能力和工作业绩为主要衡量标准，鼓励高职低聘、低职高聘、缓聘或不聘，切实废除专业技术职务终身制。对成绩特别突出的专业技术人员，可破格推荐晋升专业技术职务。

3、定期举办文化艺术技能大赛，通过以赛代练的形式选拔重点人才，对在比赛中的突出人才给予奖励。根据文件规定，设立单项奖和综合全能奖，每年奖励一批获奖选手，比赛结果作为评优晋级的依据。

六、文化系统人才发展的保障措施

1.统一组织，加强领导。建设一支高素质的文化艺术专门人才队伍，是实现构建“文化大丰”战略目标的基础工程，是全面实现“文化小康”的关键。各科室、各单位要把文化、艺术人才培训作为一项事关全局的重要工作列入议事日程，切实加强领导，认真制定本科室、本单位文化、艺术人才培训计划；建立领导机构、管理机构，及时解决存在的问题。局成立局党委成员、各科室科长及各文化单位行政主要负责人组成文化系统人才工作领导小组，切实加强对人才工作的领导。

2.建立培训的激励和约束机制。加强培训工作制度化建设，根据实际建立健全人员选调、授课质量、考核管理、年度通报、先培训后上岗等制度。把队伍培训与人事制度改革结合起来，从今年开始，要把培训及其学习考核情况作为从业执业、选拔任用、晋职晋级和职称评定的重要依据和必备条件，认真执行落实。

3.切实保障人才培训经费的落实。各单位要把人才培训经费列入预算，建立人才培养的专项基金，切实保障人才培养经费落到实处。培训费用本着厉行节约、收支平衡的原则进行。

大丰市文化局

2024年8月1日

**第二篇：文化系统文艺人才情况**

文化系统文艺人才情况

：

一、文艺人才队伍的基本情况

文化系统文艺人才的构成主要分为编制内的文艺管理干部，截至2024年底，全系统干部职工共人，其中文化馆在编人，图书馆在编人，博物馆在编人，乡镇科宣中心编制人，但大多数是属于工程技术类专业人员，文艺类人只有人，专业文艺人才极度缺乏。

二、文艺人才队伍建设中存在的问题

总体上看，近年来文化艺术人才队伍建设有一定发展，但也还存在一些问题，还不能很好的适应文化大发展、大繁荣，建设文化强XX县的需要，主要表现在以下几个方面：

1.高层次人才偏少、专业结构不合理。从知识层面看，高学历、高职称、高层次的人才偏少，中低层学历人才占的比重较大。人才结构与文化的发展要求不相适应，从事行政管理类的人才多，搞文艺创作的人才少，懂专业、会管理、善经营的复合型人才更为奇缺。从年龄结构看，专业人才断层问题较为突出，呈现青黄不接现象，中高级专业人才年龄结构偏高，在省XX县有权威及知名度的文化领军人物偏少。以文化馆为例:文化人才整体素质偏低、结构不合理;从年龄结构看，人才结构趋于老化、甚至断层的潜在危机;从专业结构看，具备初级职称的人才多，中高级职称人才少，领军人物不多;受多种因素影响，年轻的优秀专业型人才得不到充实。

2、艺术类人才总量不足,队伍后继乏力。全系统文艺人才队伍总量稀少，人才短缺的问题十分突出，与加强文化建设、促进经济社会经济繁荣不相适应，结构性矛盾突出,不能满足文化事业发展需要。原有的部分专业人员因为调离、转行等原因,文艺创作日渐减少,坚持创作的人员减少；人才年龄趋于老化,“青黄不接”问题严重;高层次文艺人才数量仍然偏少,特别是在文学创作方面,能创作戏曲、小品、曲艺类作品的仍是已到退休年龄的老同志,青年作者几乎为零。

3、对优秀文艺作品奖励少。我XX县至今未制定出台相关的文艺作品评奖办法，各类赛事获奖情况在作者所在单位、行业得不到承认，不能与创作者的考核、评优、晋级等待遇挂钩，这些都在一定程度上影响了文艺工作者的创作积极性，制约了地方优秀文艺作品的产生。

4、对文艺人才培训不够。对文艺人才的培训没有预算，参加各类培训全靠自费。采风、创作得不到单位的理解和支持，很多被认为是不务正业，时间、费用得不到保障，损伤了会员的创作热情。系统文艺人才每年参加各类专业培训平均不到4天，最多可达到10天，大部份文艺工作者全年参加培训不到1天。

5、基层文化人才严重缺乏，整体素质不高。全XX县个乡镇综合文化站人员至今尚未配齐，且多数为兼职，主要担任乡镇政府的其他工作，文化站工作成为副业。已有乡镇文化站工作人员中，没有1人是文艺专业技术职务。文化站人才总量不足，制约乡镇文化事业的发展。农村乡土文化人才稀缺，地方特色文化艺术后继无人问题严重，导致地方特色文化遗产面临消亡危险。

三、加强文艺人才队伍建设的几点建议 文化艺术人才是一个地方文化软实力的重要组成部分，建设文化强XX县，必须坚持人才资源开发优先的战略思想，形成发现人才、凝聚人才、造就人才、用好人才的良好机制。

（一）建立奖励扶持政策，提高社会重视程度 一是要尽快制定出台我XX县优秀文艺作品评选奖励办法。在政府评奖政策收紧的情况下，可由政府授权文联组织评奖活动，并将其纳入常态工作，通过评选奖励政策来鼓励文艺创作，推动文艺战线多出作品、出好作品。二是要尽快设立我XX县的文艺发展基金。对各文艺协会的活动经费采取政府以奖代补和社会筹资两种办法，扶持协会日常活动的开展，制定文艺人才培训中期规划和计划，对骨干人才的培训给予一定补助。三是要在文联建立XX县内优秀文艺作品储存备案机制。让大量散落于文艺人才个人手中的优秀文艺作品有个归宿，以此激励文艺人才的创作积极性，文联也可掌握我XX县文艺创作现状，并有针对性地对文艺创作进行规划和指导，以备不时之需。四是要提高文艺人才的政治和社会地位。在评选先进、干部提拔、党代表、人大代表、政协委员的结构中给予文艺人才一定的名额。五是要加强对优秀文艺人才的宣传。通过广播、电视、网络、杂志等媒体，加强对本土文艺人才的宣传，提高其社会知名度，形成全社会尊重文艺人才的良好氛围。六是要关心支持老文艺家的工作和生活。建立领导联系制度，定期听取他们意见和建议，关心他们的生活，支持他们发挥优势，多出精品力作，提携文艺新人。

（二）健全人才培养机制，打造一支优秀的文艺大军 一是要制定好文艺人才队伍建设规划。我XX县文艺人才培养的重点应着眼于在各文艺门类基础队伍中培养优秀中青年文艺人才，特别是要加大对本土文艺人才培养和使用，同时注意发挥老文艺家的优势和作用。要着眼于“出作品、出人才、出成果”，着眼于促进精品生产，提升人文梓潼的文化品位。二是建立文艺人才管理库，加强对现有文艺人才的培养管理。政府补贴经费，选送有潜力的中青年艺术家到高规格的培训班进修深造；定期邀请文艺家讲课辅导，提升创作水平。三是有重点地推出文艺名人。支持帮助他们举行研讨会、举办个人作品展等，鼓励他们成名成家。四是充实配齐XX县文联、XX县文化馆专职干部。公开选调（聘）特长突出，爱岗敬业专门人才承担指（辅）导工作。通过努力，力争建成一支门类齐全、数量充足、实力雄厚、结构合理的文艺队伍，造就一支事业心强、创作勤奋、在遵义乃至全省有一定影响的文艺大军。

（三）加强文艺人才的管理和利用，充分发挥强大的文艺人才优势

一是要着力引进各类高层次人才和紧缺人才。要减少一般性人才的引进，注重引进具有高级职称或高学历的高层次人才，重点引进编剧、导演、作曲、舞美设计、图书馆研究、群众文化、文化企业家等方面的紧缺专业技术人才，形成我XX县文艺领军队伍。二是要善于使用社会人才。要树立“不求所有，但求所用”观念，采用单位聘用制、项目聘用制、签约制、兼职式、志愿者等更灵活的用人机制，吸纳社会优秀人才为文化事业服务。三是要组织文艺活动锻炼人才。要以文促旅，以文繁文，有计划在城区、景区，特色农产品生产基地，重要节庆中搭建平台，组织开展活动。四是要实施文艺课题创研项目。结合人文建设，设立部分有针对性的创作课题，每年给他们下达创作任务和比赛获奖指标，给他们压担子，鼓励文艺家们多出写XX县、画XX县、唱XX县的精品力作。对有特色的地方传统文化加强保护，做好资料收集整理编撰工作，给现有的表演队伍一定的扶持资金，培养中青年传承队伍。

（四）强化基层文艺建设，抓好人才培养的基础性工作 一是要加强校园艺术教育。要配齐音乐、美术、书法教师，提高他们的待遇，对本人作品及指导学生作品在上级举办的展赛中获奖的要进行大张旗鼓的宣传和奖励，调动他们的教学激情。要结合教育部门《中小学书法教育指导纲要》的要求，把艺术课的教学落到实处。通过举办各类校园艺术节、全XX县师生文艺作品大赛等活动，激发师生的创作积极性，从而为文化的传承和人才的培养创造一个优化的环境。二是要抓好基层文化建设。要加强对单位、部门特别是对各乡镇文化工作的管理，将文化工作列入目标管理考核内容，进行常态化的考核。对文化站、农家书屋的管理进一步规范，完善切实可行的管理办法，使之发挥出应有的作用。要加强对乡村文艺人才的培训，对基层文化活动进行技术指导，推动群众性文化活动深入开展。

**第三篇：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。

**第四篇：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。

**第五篇：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。

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！