# 县市组织部门履行人才工作的若干思考（5篇）

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2025-01-06

*第一篇：县市组织部门履行人才工作的若干思考组织部门在人才工作中，其工作对象外延从干部逐步向人才拓展，将党的干部工作、组织工作与人才工作同时进行统筹安排；工作理念的外延从管理干部向“服务人才”转变；机构职能从“管人”向“用人”延伸，给予人才...*

**第一篇：县市组织部门履行人才工作的若干思考**

组织部门在人才工作中，其工作对象外延从干部逐步向人才拓展，将党的干部工作、组织工作与人才工作同时进行统筹安排；工作理念的外延从管理干部向“服务人才”转变；机构职能从“管人”向“用人”延伸，给予人才工作部门管人用人一定的权利，实现职能优化配置；工作方式由过去的封闭型向开放型的管理方式延伸，与人才的市场化、信息化接轨，不断创新工作方式

和途径。具体而言加强如下几方面的工作：

加强工作队伍建设，落实人才工作力量

一是要健全县市委人才工作领导小组办公室组织机构，办公室设在县市委组织部，配齐配强人员，做到有专门机构抓人才工作，有专门人员做人才工作，有专门制度保证人才工作。二是加强和重视组织系统人才工作人员的培养。保持人才工作机构人员相对稳定，加强对工作人员培训，通过选送相关专业学习、上挂下派锻炼交流、实地考察观摩等方式，重视对人才理论、人才成长规律和管理规律的研究，学习借鉴国内外人才资源管理和开发的经验，不断提高人才管理者队伍的素质，重视人才工作人员的职业道德教育，着力造就一支有先进人才理念、有创新工作方法、有实际工作能力的人才工作者，提高工作质量。三是进一步完善相关制度。健全和规范党管人才目标机制、考核机制、督查机制、奖惩机制，健全人才工作咨询决策机制、协调落实机制、职能部门联合会议机制。组织部门把人才工作重心放在定目标、定任务、抓落实上，通过推行职能部门人才工作目标责任制，真正形成人才工作落实的“刚性”制约，为人才开辟“绿色通道”，形成落实党管人才的长效机制。

开展调查研究活动，促进人才政策落实和工作创新

县市组织部门要根据本地经济社会发展战略，深入调查研究，广泛收集信息，全面掌握本县市人才队伍的年龄、专业结构和地域分布状况；认真了解本县市人才流动及需求情况，对这些情况进行综合分析、研究和预测，研究制定短期和中长期人才队伍建设规划，为县市委决策提供可行性方案。一是服务县市委工作中心开展调查研究。重点是研究人才队伍建设的思路，确定人才工作的总体规划和发展战略；对人才成长的规律进行分析研究，制定人才工作标准；对人才工作机制创新进行调研，探索建立干部和人才工作统筹规划、协调发展的运行机制，提高人才工作的组织程度和成效。在引进外地人才的同时，盘活用好现有人才，引进高学历、高层次人才的同时充分发挥农村乡土人才和技能人才的作用。二是注重抓好人才政策贯彻落实的检查督办。对人才工作政策的贯彻落实情况开展经常性调研，总结经验，查找存在的问题，注重及时处理人才工作中出现的各种矛盾，使整个人才工作系统正常运转。

抓好人才工作宏观管理，加强督促指导

人才工作是一项系统工程，组织部门履行牵头抓总职责，必须抓好人才工作的宏观管理。一是组织部门要站在全局的高度，对人才工作的各项目标任务进行细分，落实到相关职能部门，明确责任人，指导部门之间互相配合。二是加快人才信息化建设，积极推进人才信息库和信息网络建设，适应资源共享。重点加快各类人才资源库的建立，在组织开展人才大普查、人才工作大调研的基础上，进一步掌握人才队伍和人才开发现状，制定出近期和中长期人才队伍建设规划。按照统一协调、分类管理、综合使用的原则，整合组织、人事、科技等部门的人才信息资源，建设涵盖三支队伍、相互衔接的人才库。三是整合人才队伍建设资金投入，将分列于各个相关职能部门的人才队伍建设财政经费投入进行整合，逐步形成以用人单位为主导的多元化、市场化人才资源开发投入机制。

抓好舆论宣传，营造氛围，进一步优化环境

县市组织部门人才工作重点更多地是创造环境、搞好服务，最大限度地感召和凝聚各类人才。一是进一步优化舆论环境。广泛深入地宣传知识、人才、创造在全面建设小康社会中的重要作用，总结、宣传一批县市人才所取得的重大科研成果和人才中的先进典型，通过多种途径来提高人才的政治社会地位，形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。对符合条件的各类优秀人才，优先给予政治荣誉。聘请各类优秀人才组建　专家咨询组织、经济决策服务机构，服务重大决策。注重加强人才队伍的思想政治工作，增强人才队伍的敬业奉献精神，注重通过党组织活动和党员人才的先锋模范环境。把按劳分配与按生产要素分配结合起来，鼓励人才以专业技术、科技成果参与收益分配，实现一流人才、一流报酬、有效地稳定人才，充分调动了现有人才工作热情。三是进一步优化服务环境。对急需较高层次人才引进、培养和使用做到特事特办，减少环节和层次，给人才宽广的创业舞台。（作者系中共\*\*市委常委、组织部长）

**第二篇：人才工作思考**

围绕中心突出特色

积极探索我县人才工作发展的新思路

我县去年年底刚刚召开的第十次代表大会上进一步明确了今后五年的指导思想、奋斗目标和总体要求。今后五年工作的奋斗目标是：全面实现“经济建设走在全市生态涵养发展区前列，社会建设走在全市郊区前列，生态建设走在全国前列”的奋斗目标。

人才工作要为经济社会发展中心任务服务。围绕中心、服务大局是人才工作的根本出发点和落脚点，只有紧紧围绕经济社会发展中心任务培养、吸引、用好人才，人才工作才能有为有位。我们要始终把服务科学发展作为人才工作的根本任务，紧紧围绕全面建设小康社会、加快推进现代化开展人才工作，以服务经济发展和社会进步的实际成效检验人才工作。结合我县中心工作要求和人才工作实际，本人对我县人才工作有几点粗浅的思考。

一、推动人才工作需要领导干部转变思想观念

实践证明，人才发展后进的地方，多是思想不解放的地方；反之，思想理念先进的地方，也是人才发展较快的地方。因此推动人才工作需要积极引导各级领导干部尤其是领导班子“一把手”转变思想观念，牢固树立抓人才就是抓发展、抓“第一资源”就是抓“第一生产力”的理念，把培养、吸引、用好人才作为强县之基、竞争之本、转型之要，全面确立人才强县战略，坚定不移地走人才强县之路，依靠人才赢取发展优势。

二、推动人才工作需要切实落实我县人才发展规划 要根据我县人才发展规划认真做好任务分解，围绕加快

经济发展方式转变、推进产业结构优化升级、壮大特色优势产业，确定人才队伍建设重点，依托产业优势打造人才优势，依靠人才优势支撑产业发展。要把人才发展规划纳入本地经济社会发展规划体系，确立人才优先发展的战略布局，真正做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新。要建立规划实施保障机制，真正把各项任务落到实处。

三、推动人才工作需要紧紧围绕产业发展培养一批特色人才

区域经济的竞争主要是特色优势产业的竞争，特色优势产业是区域经济发展的主要支柱。发展要紧紧围绕特色优势产业发展的总体部署，同步谋划特色优势产业人才发展的投入、结构、布局以及政策措施，有限培育主导产业、优势产业、特色产业急需的各类人才，形成产业升级与人才发展良性互动的局面。

我县确立了符合实际的的产业方向、产业结构、产业布局，在产业方向上，坚持走绿色高端高效高就业的产业发展之路；在产业结构上，以信息产业为主要支撑，以休闲旅游产业为战略支柱，以都市型现代农业为重要基础，以商务区经济为后发优势；在产业布局上突出“一区”、“两带”、“三基地”，进一步明确了我县经济发展的着力点。

根据这一战略思想，我县应该充分发挥生态资源优势，重点培养都市性现代农业人才和休闲旅游产业人才，把我县农业和旅游业发展好，做大做强。

四、推动人才工作需要不断创新体制机制

我县与大城市和经济发达地区相比，许多人才工作在“硬环境”没有优势，但可以在“软环境”上做些文章。集

聚人才和发挥人才的作用，政策、体制、服务等“软环境”往往比“硬环境”更重要。以下是本人提出几点建议：

1、尝试建立新的人才管理模式。由直接管理向注重指导、协调、服务转变，由单纯行政手段向法律、经济与行政手段相结合转变，还可以借助现代科技、信息技术，把各方面人才凝聚到事业发展当中去。

2、尝试创建更多新的人才开发培养模式。探索“人才+项目”模式。通过新的项目引进高端人才，通过高端人才带来人才团队，通过人才团队催生新兴产业，通过新兴产业带来新的经济增长点。

3、能否确立人才工作各部门“人才工程”目标责任制。结合我县人才发展规划纲要，一是制定出发展任务和目标，加强监督考核。二是人才资金发放做到有的放矢，将有限的资金用在该花钱的地方、用在能够换来效益的地方。

4、能否确立我县紧缺急需人才引进指导目录。结合我县发展实际，有针对性地引进人才、引进项目、搭建平台。通过引进人才满足我县发展需求，通过项目将人才吸引过来，通过搭建平台将人才留住。

5、尝试人才工作各部门做好联系专家制。建立专家库，每一名专家都是能够帮助我们解决实际问题的能人，不管是现在联系的还是曾经在一起工作过的，我们都要借助他们的能量为我所用。“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”。

以上就是我对人才工作的一些粗浅思考，还希望通过实践不断积累经验，能够更好地开展人才工作。

**第三篇：如何做好组织部门调研工作的思考**

如何做好组织部门调研工作的思考

编者按：调查研究是组织部门实现正确决策的基本制度、推动工作落实的根本方法、促进组织工作水平提高的重要途径，做好调研工作是组工干部的必修课和基本功。现将中组部研究室副主任、政策法规局副局长李炎溪的辅导材料摘登如下，供参考。

调查研究是对特定事物有目的的探索和把握，是把主观和客观联结起来，把理论和实践结合起来的中心环节，是感性认识上升到理性认识的有效途径。就组织工作来说，无论是各项政策的提出还是贯彻执行，无论是决策的制定还是组织实施，无论是指导工作还是解决具体问题，都需要进行调查研究。做好组织部门调查研究工作，应把握以下几点。

一、调查前要选好题、制定好方案和提纲

选题决定成败。调研题目的选择，不仅关系到整个调研活动的进行，而且决定着调研的价值和效用。要站在组织工作全局的高度去分析相关情况，善于抓住带方向性、超前性、倾向性和预见性的问题去调查。具体应围绕党的中心工作和部领导决策需要选题，从决策实施的难点以及制约和影响组织工作开展的情况和问题中选题，从对整个组织工作具有普遍指导意义的典型中选题，从干部群众普遍关心而又亟待解决的问题中选题。应特别关注组织工作中一些带倾向性、苗头性的问题。

调研方案的制订。这是对整个调研过程的总体策划和计划安排，应注意把握五点：一要做好必要准备。即广泛收集、阅读、消化有关调研课题的各种资料。二要明确调研目的。调研目的是调研活动的起点和归宿，要围绕如何实现调研目的进行思考和安排。三要圈定调研范围。包括内容、地域、单位和时间等范围。四要选择访谈对象。选择有代表性的人员，尤其要注意挑选有思想、有见解、敢讲实话的同志，以收到以一当十的效果。五要运用恰当的方法。根据调研内容的需要和调研主客双方的实际情况，选择比较科学、便利、适用的方法，以便听到真话，了解实情。

调研提纲的拟定。调研提纲是调研成功与否的起点和基础，应坚持四个“突出”：一要突出调研目的和调研主题；二要突出调研的重点、难点和疑点；三要突出典型，强调对典型人、典型事的调查和研究，注重典型的特色性、代表性和完整性；四要突出见解，不能满足于讲现状、摆现象、记流水账，要尽量多地涉及事物本质、历史、理论研究等深层次内容，概括提炼出好观点。

二、调查中要全、真、实、活

“全”就是调查对象、方法运用、听取意见要全面。要根据调研内容的需求，进行多层次、多角度、多方法、多渠道的调查，坚持求深、求细、求准，“一竿子插到底”，真正掌握第一手材料。在调查对象上，既调查机关，又调查基层；既调查领导，又调查群众。不能只选、只看“闪光点”，要特别注意条件艰苦、工作落后、问题较多的地方。在调查方法上，把传统调研方法和现代调研手段结合起来，采用开调查会、个别访谈、实地考察、网络、问卷、抽样等各种形式获取信息、资料和相关数据。具体问题的调研，较适合用常规办法；综合性重大课题的调研，最好用问卷调查方法。听取意见时，方方面面的意见都要认真听，防止随意作出主观片面的结论。一些比较特殊的调查，不仅要听多数人的意见，还要特别注意听取少数人的意见，力求分析问题时更全面、更客观、更准确，得出的结论更能反映事物的本质和规律。

“真”就是要善于引导访谈对象说真话。真实是调研工作的生命。针对目前一些地方某些方面风气不够好，在调查中了解真实情况难度加大的实际情况，应把握四点：一是态度诚恳。要做到轻车简从，不打招呼，不定调子，听到不中听的话也能高兴地去听，让群众掏真心、讲真话、道真情。二是虚心求教。要放下架子，谦和低调，仔细听取调查对象对调研问题的看法、分析、建议等。三是讲究艺术。对一些比较熟悉和爽直的同志，可开门见山，直奔主题；对一些顾虑较多的同志，则应根据其性格、年龄、职务等，先谈一些个人基本情况、彼此熟悉的知识、相互了解的信息等，待气氛融洽后再进入主题，这样更容易了解真实的东西。四是善于引导。在座谈中使用家常式、谈心式、启发式的沟通语言，打消对方的思想顾虑；要养成倾听的习惯；要认真做好笔记，有言必录，边记录边整理，重要内容、鲜活观点、精辟语言打上记号，便于事后消化材料时阅读。

“实”就是不带框框，不定调子，实实在在了解情况。实事求是是调查研究必须遵循的基本原则。在调查中听汇报是重要的，但不是惟一的。更多的时候，需要直接接触群众，听取群众意见。要力戒先入为主、偏听偏信、粗枝大叶、浅尝辄止，应坚持客观、全面、细致、深入地听取意见；力求全面客观地反映情况，列举的事实、引用的数字和资料必须真实可靠、准确无误；对事实的说明、分析和议论必须恰如其分，合乎事物发展的规律。这就要求从事调研的同志必须具有认真扎实、严谨细致的作风，高度的事业心和责任感，真务实的精神。对调查了解到的情况和问题，要坚持有一说一，有二说二，即使领导有明显的意图，也要在注意方法的情况下，如实客观地反映真实情况。“活”就是根据调研进展，从调研内容的需求出发，灵活挑选调研信息。调查中所需要的情况，有的能很快、全面地了解，而有的了解得很慢，甚至很难了解。应在调研进行一段时间后，对调查情况进行初步分析，看哪些情况是多次重复的，哪些情况是比较缺少的，然后灵活调整调研方式，选择性地听取有关情况，获取所需要的信息。

三、调查后要消化材料、写好报告

调研包括的调查和研究两个环节都要求一个“深”字。调查要求深入下去取得真实的第一手材料，把情况吃透，把问题找准；研究要求深入到得来的情况和资料内层中去分析问题，作出合理的解释，提出可行的对策。调查是基础，研究是对调查的进一步深化。调研中，既要认真调查，更要下功夫研究；既要调查清楚，又要研究明白。研究时，一定要在调查情况的基础上认真梳理、消化材料，为形成高质量、高水平的调研报告打好基础。

消化材料的过程实际上是思考研究、加工提炼的过程。分析、思考、研究必须贯穿调查研究全过程。调查之前要思考怎么办，调查之中要思考怎么听，调查之后要思考怎么写，分析研究的重点应该放在消化材料上。要通过分析和综合的方法，对调查中获得的大量纷繁芜杂的材料进行梳理、筛选，经过反复比较、鉴别、提炼，把调查中得来的感性认识上升为理性认识，进而小中见大，实中见虚，微观中见宏观，个别中见一般。应努力做到四个“坚持”：一要坚持实事求是地看问题，对调查得来的材料和情况，应采取客观的态度，决不可带着成见和偏见去看问题，不可从固有的思维模式出发看问题，也不可对领导的意见简单盲从。二要坚持用辩证的观点看问题。对调查得来的方方面面的情况，要按照唯物辩证法的观点和“去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里”的原则，透过现象看本质。尤其要善于在比较中见好坏、知长短、晓优劣，得出正确的认识和结论。三要坚持在领会上情与吃透下情的结合上看问题，要注意把中央的方针、政策和领导的主张、意图，与我们调研的实际情况结合起来，使调研的成果特别是提出的对策建议，既符合中央精神，又切合地方的实际，具有决策的参考性和实施的可操作性。四要坚持从全局和发展角度看问题。要善于从全局和发展角度提出问题、分析问题、解决问题。不能局限于就组织工作谈组织工作，应该放眼于整个党的建设和改革、发展、稳定的大局来看问题。包括党的建设、干部工作、人才工作中许多问题都应从发展的角度去分析，这样得出的结论才会更加大气和全面。

调研报告是调研者将调查到的情况加以系统、深入的整理和研究得出的书面成果。起草调研报告，除了认真消化材料，掌握写作规范等技术层面的问题外，还应特别注意三点：

一要注意调研报告的思想性。一篇好的调研报告，一定要有独到的见解。既要在主题、结构、文字上下功夫，更要在思想观点上反复琢磨。首先要注入情感。只有先感动自己，才有可能写出感动别人的调研报告。其次要考虑好角度。应从大处着眼，小处着手。要善于大题化小，小题深作，决不可大题浅作。对一些重大课题可把大题目分解成若干有内在联系的小题目，形成一个有机的整体。再次要有新的 1

概括。要把别人“境中有、话中无”的模糊感受用鲜活的语言概括出来，上升为规律性的认识。起草调研报告时，一定要在出观点、出思想、出见解上下功夫。一定要注重思想性，注意改进文风。

二要虚心听取意见。调研报告不是语言文字的简单组合，而是见识见解的逻辑展现，不同经历、不同层次的同志对同一问题的见解不一样，起草调研报告时一定要多听意见。听取意见中既要善于吸取有价值的内容，又要仔细分析不够成熟意见的缘由。

三要下功夫反复修改。调查报告初稿形成后，一定要下苦功夫、深功夫、细功夫修改。只有反复修改，才能把问题和对策把握得更准，调研报告也会更完善。

州委政策研究室机构职能

机构职能

（一）贯彻州委的工作部署，组织对有关政策问题，重点是对工业、农村、商贸、对外经贸、财政金融、科技、教育、文化、党建、法制等方面的方针政策问题进行调查研究，提出意见和建议，供州委决策参考。

（二）负责或组织有关部门，参加起草或修改州委有关重要文件、文稿以及州委领导同志的报告、讲话等。

（三）组织协同各县（区）和州直有关单位开展重要课题的调研活动。

（四）检查和跟踪政策贯彻执行情况，向州委反馈信息，反映新情况、新问题、新经验。

（五）组织撰写有关宣传、阐述贯彻党的路线、方针、政策方向的文章。

（六）承办州委和省委政策研究室交办的其他工作任务。

科室职能

（一）秘书科

负责编发《惠州调研》和《决策参考》等刊物；负责文秘、信息、人事、保密、档案、财务、交通、接待、会务、保卫等行政管理和后勤服务工作；协助室领导和党支部抓好室的党务、思想政治和理论学习、纪检、工、青、妇等工作。

（二）城乡经济科

负责对工业、商贸、交通、基础设施建设管理、城市经济体制改革、对外经济贸易和财政金融等方面的重大政策问题以及宏观经济方面的政策问题，开展专题或综合调查研究，提出意见和建议；参与起草市委有关文件、会议材料。负责对农业和农村政策问题进行系统的调查研究，提出对策和建议；向市委反馈农业和农村工作中需关注的情况和问题，参与起草市委指导农业和农村工作的重要文件、材料。

（三）社会文化科

负责政治、党建、社会、法制建设等问题的调查研究；负责科技、教育、文化、卫生、计划生育等方面改革与发展政策问题的调查研究；参与起草市委有关文件、会议材料。

中共浙江省委政策研究室主要职能

—、根据省委、省政府的意图和部署，围绕省委、省政府的中心工作，对我省国民经济运行和社会发展中的重大问题进行调查研究，提出意见和建议，供省委、省政府决策参考。

二、对我省经济社会中长期发展的全局性、综合性、战略性问题进行跟踪和前瞻性研究，提出意见和建议；参与全省中长期发展规划的研究和制定。

三、研究国际国内经济社会发展趋势及其对我省的影响，进行追踪、比较和分析；收集、整理和开发信息资料，为我省经济社会发展提供借鉴。

四、承担和参与省委、省政府经济和社会发展方面的重要政策、重要文件、全局性工作部署等重要文稿的起草或修改。

五、围绕省委、省政府的重点调研课题，组织、联络、协调有关部门和社会研究力量开展调查研究；指导市县的调研工作。

六、完成省委、省政府交办的其他任务。

中共红河州委政策研究室是州市级正处级单位，是中共红河州委的重要工作部门，是红河州委、州政府的参谋和助手，承担着为州委、州政府科学决策提供重要依据的服务职能。主要工作职责是开展调查研究、撰写重要文稿、提供决策信息参考及完成州委、州政府交办的各项工作。

一、岗位职责。信息文稿科科员，主要职责是开展专题研究，起草重要文稿，编发参阅信息等。农村经济发展科科员，主要职责是开展农业农村经济调研，起草有关农业农村经济发展重要文件，做好新农村建设相关工作等。

**第四篇：XXX市人才工作的问题调研和思考**

\*\*市人才工作存在问题的调研与思考

按照\*\*党委组织部、\*\*党建研究会关于做好2024年党建研究课题的安排部署，我部组织相关单位及相关工作人员，采取座谈、走访等形式，针对课题组分配给我市的具体任务，全面分析总结\*\*市人才工作的主要做法，着重就存在问题的根源和难点，提出了进一步完善人才工作机制的对策建议。

一、\*\*市人才工作的主要做法

近年来，\*\*市紧紧围绕全市经济和社会发展大局，以建设“人才特区”和“人才强市”为目标，统筹推进各类人才队伍建设，为推动\*\*经济社会事业发展提供了强有力的人才保障和智力支持。

（一）以政策支撑为先导，多路并进“聚”人才。

牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，将人才强市作为推动经济发展的重要工作来抓，以《\*\*市“十二五”人才发展规划（2024-2024）》为总揽，为广聚贤才提供了坚强的政策基础。设立人才发展专项资金100万元，市财政安排的500万元党建经费向人才的引进和培养倾斜。以我市羊绒技术研发、农产品加工等优势特色产业为依托，先后承担国家、\*\*科技支撑计划项目、科技型中小企业创新基金项目40多项；发挥\*\*集团公司等知名企业的品牌效应，实施“硕士研究生联合培养基地”项目，近年来引进各类人才960余人，其中硕士研究生以上人才42人，本科以上人才366人，其他专业技能人才560余人。建立\*\*羊绒产业技术创新联盟，协调国内70余名专家学者开展产业产学研对接活动。全市累计批准20名科技人才享受政府津贴、授予4名企业优秀人才为\*\*市经济发展功臣、评选了13名科技明星，为做大做强支柱产业创造了良好的政策和发展环境。

（二）以提升素质为重点，因材施教“育”人才。

一是大规模进行专业人才培养。鼓励1000多名在职科技人员自学、读研、进修，建立专业技术人才对口继续教育培训基地；采取“订单培养”人才模式，企业负担30%学费，学生毕业后到企业服务；安排校长队伍建设专项经费50万元、教师队伍建设专项经费120万元，累计培训达5413人次，有效提升了教师队伍学历水平和教学技能；在全区范围内招聘医学院校毕业生122人，公开招聘192名乡镇卫生院和社区卫生服务站卫生人员，改变了卫生技术人员结构不合理、人才断层的局面；启动\*\*长枣产业“基层之光”人才培养计划，建立天津科技大学研究生工作站，引进和培养研发性人才和贮藏保鲜加工专业技术人才60名，推动\*\*长枣产业的后续发展。二是全方位进行实用人才培养。有效整合我市各类培训资源，充分利用市委党校、职业教育学校、科技特派员创业基地及“双培双带示范户”的带动，加大对务工农民的岗位技能培训、专业农民的农村实用技术培训力度。实施“阳光工程”、“充电工程”，完善农业科技服务“110”信息化服务网络，着重培养造就懂经济、会管理的农村致富带头人和农业生产“土专家”，全市农村实用人才达5000多人，有效地带动了农村经济发展和农民增收致富。资助企业自主培养设计人才，大力培养品牌推广、会展营销、店长等销售骨干；实施一村一名大学生计划，市财政出资支持76名村干部取得在职大专学历；健全行政村农民技术学校以及远程教育培训宽带网络，年培训农民6000多人次。

（三）以激发活力为目标，因势利导“用”人才。

一是充分发挥专家服务团作用。先后申报国家级项目6个，\*\*科技项目11个，银川市科技项目4个。在生态移民区，帮助指导建设优质肉羊科技示范实训基地1个，累计培训技术创新团队和技术研发团队专业技术人员145人次。二是实现农技人员全员服务。以做大做强\*\*长枣、有机大米、优质林果为重点，在农技专业技术人员中推行“全员竞争上岗，人员优化组合，待遇与实绩挂钩”的激励管理制度，鼓励技术干部竞争上岗，促进了专业技术人员合理配置和优化组合。加大农林科技人才投入，对土地流转经营面积5000亩以上的给予10万元奖励，2024亩以上的给予5万元奖励，实现了农业科技人才通过信息技术为“三农”服务的目的，为科技人才发挥作用提供了新的平台。三是推进各类人才参与全民创业。立足产业发展，从农民和民营企业一线职工中选拔乡土人才。实施科技特派员创业行动，选派145名科技特派员实施创业项目77个，在全市范围内起到很好的示范带动作用，为新农村建设和企业创新发展注入了生机和活力。

（四）以创新机制为依托，千方百计“留”人才。

一是待遇“留人”。设立\*\*市拔尖人才、“灵州功勋奖”、“民营企业重视人才（科技）奖”，五年评选三批拔尖人才，每两年评选一批“\*\*市政府津贴”获得者。获“灵州功勋奖”、“民营企业重视人才（科技）奖”，由市委、市政府给予20万元奖励。结合安居工程建设，企业出资49%政府出资51%在龙凤佳园建设1956套职工公寓，供园区职工使用，为500多名企业技术骨干解决了住房。二是环境“留人”。建立完善人才保护、评价体系、成就奖励、创新失败的宽容等机制，在四个产业园区建立人才服务中心，贯彻人才各项优惠政策，全程为人才提供优质服务。通过节日慰问、帮助解决家庭困难等方式，努力创造留住人才的环境，吸引大批不同职业背景的优秀人才服务企业发展。三是事业“留人”。在骨干企业中推行高管和研发人才股权激励模式，以股东身份参与企业决策﹑分享企业利润。建设中小企业孵化基地和全民创业园建设，发放青年就业创业小额贷款100万元；建立政府资助科研项目的成果转化和技术转让制度，在企业工程技术中心牵头从事科研成果转化、高新技术产品研发以及解决重大技术难题的，给予不低于30万元的课题经费支持；支持专业技术人才创办领办科技型企业，实行科技人员创办领办科技型企业审批、注册优惠政策。在企业推行“倒逼成本”管理，对本工段压缩成本节流部分由工段员工分配，分配时向高技能人才倾斜。企业全面推行劳动合同制时，对高技能人才实行中长期聘任制。

二、当前\*\*市人才工作存在的问题

（一）人才总量相对不足。

随着“两区”建设及区域经济的发展，我市急需的城市规划、外经外贸、现代物流、高新技术产业等领域的专业人才尤为奇缺。现有人才从年龄结构看，各类人才中30岁以下3674人，31至45岁8367人，46岁及以上3397人；高层次人才大都集中在40岁以上，35岁以下具有中级以上职称或技师资格的相对较少；从人才学历看，研究生105人，大学本科5917人，大学专科5351人，高中及中专（农村实用人才）4065人。研究生、大学本科占比例小，大学专科、高中及中专（农村实用人才）占比例大；从专业职称看，高级职称486人，中级1578人，初级1820人，其他947人；高级职称占比例小，中级以下比例大；从分布领域看，教育系统2388人，卫生系统519人，农科人员542人，企业1000人，其他382人。教育、卫生系统占比例较大，农科人员、企业占比例相对小；非生产性领域分布多，经济建设一线分布少；事业单位分布多，企业分布少；人才队伍中学科、学术、技术带头人严重短缺，不能满足我市产业升级发展的实际需要。

（二）人才引不进与人才留不住并存。

一是引进机制上，人才引进的“绿色通道”尚未真正畅通起来。由于不能及时解决编制、待遇问题，导致所需人才无法引进。二是收入分配机制上，工资收入与学历、职称、工龄等因素挂钩，而不是根据能力、水平、实绩确定，特别是对技术创新人才和经营创业人才，不论是工资还是奖励的幅度，都没有真正做到与能力、贡献和取得的劳动成果相挂钩。近年来，我市卫生和教育行业流失了一批具有丰富实践经验和技能的骨干人才，企业招聘的专业对口的高校毕业生，普遍存在练练手积累一些工作经验，待大城市有好岗位，就一走了之的想法，企业、部门因此变成了培训学校。

（三）人才缺乏与人才浪费并存。

一是人才“部门所有、单位所有”。计划经济时代的人才管理体制仍然没有打破，在人才资源开发上，各自为政，形不成合力，在这种管理方式下，加重了专业技术人才对单位的依赖性，形成了“单位人”的固化现象。二是人才“地区所有、条块分割”。人才资源管理各自条块分割，尤其是事业单位与企业之间很难实现人才资源的共享，在某种程度上造成了我市人才整体使用效率不高和人才资源浪费。三是人才浪费现象依然存在。人才学非所用，专业不对口，专业技术人才隐性流失现象（即专业技术人员从事行政工作和管理工作）依然存在；科技成果转化率偏低，造成无效劳动；现有人才评聘制度有待进一步完善，人才闲置问题有待进一步解决，人才使用效率有待进一步提高。

（四）个别部门单位重视人才工作不够与人才使用主体热情不高并存。

一些单位部门的领导缺乏对人才工作重要性的认识，部门联动效应差。这种认识上的不到位，突出表现在对人才工作的投入不足。人才培养大多依靠职能部门，绝大多数部门、单位根本没有人才培养的专项投入。个别部门和单位在服务人才发展、落实人才政策等方面还有不到位的情况。特别是作为人才使用主体的企业，对人才重要性的认识有待进一步提高。“外来的和尚会念经”，热衷于引进外来人才，对引进人才较为重视，缺忽视了本地现有人才潜力的挖掘和作用的发挥。

三、进一步完善人才工作机制的对策建议

完善人才工作体制机制，要紧紧抓住吸引、培养、使用人才三个环节，破除束缚人才合理流动的观念，改革不利于人才施展才华的体制，调整不利于人才创新创业的政策，使人才得到充分尊重，人才价值得以充分体现。

（一）解放思想，构建人才汇集机制。

1、强化人才意识，牢固树立科学人才观。进一步解放思想，更新观念，充分认识人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。进一步构筑党管人才工作格局，发挥组织部门牵头抓总、相关部门密切配合作用，加强和完善人才工作协调机制。坚持把人才建设规划纳入产业发展的总体规划中，统筹部署；从管理思路、资金投入、政策措施等方面保证人才开发的适度超前，力求人才总量、人才结构与产业的发展和结构相适应，人才素质的提高与快速发展的要求同步，以实现人才资源持续开发与产业长期稳定增长的良性互动。具体到我市来讲，围绕“兴工强市”和特色优势产业带动战略，以\*\*临港工业园区建设、生态纺织产业示范园区等重点项目建设为依托，坚持招商与引资相结合、引资与引智相结合、长引与短引相结合、政府引进与民间请进相结合，不断扩大引智范围。

2、拓宽思路，创新人才引进机制。首先，明确人才引进方向。认真分析全市的人才资源包括人才的总量、结构以及市场价值等情况，在对本地的人才加以充分利用基础上，根据全市急需人才状况和需要确定引进对象，避免产生人才浪费和紧缺并存的现象。其次，完善人才引进机制。健全人才柔性流动机制，本着“不求所有，但求所用”的原则，打破部门、行业、地域、所有制的界限，通过联合攻关、委托开发、技术转让、技术入股、团队引进、核心人才带动、项目引进和高薪聘用等形式，吸引各方人才参与\*\*市的建设。探索建立户口不迁、关系不转、双向选择、自由流动的人才柔性流动政策，变户籍管理为身份管理，变人员引进为智力引进，让人才获得更大的选择空间和发展空间。对急需的专业技术人才、学术带头人、海外留学人员、拥有专利或专利技术的发明人,以及其他具有特殊才能的各类专业人才,一律从速、从简办理引进手续。事业单位引进紧缺的具有硕士、博士学位或高级专业技术职务任职资格的人才可根据编制空缺情况逐步引进人才，纳入编内管理。第三，创建人才集聚载体。人才载体或平台主要有三个方面：高等院校、科研机构和企业研发机构，根据全市经济和社会发展的的需要，依托科研院所、高校和企业的研发机构，建立创业园区和科技成果示范园，培养和引进产业集群急需短缺的各类高层次人才。

3、夯实基础，完善人才保障机制。进一步消除体制和政策障碍，让外来人才与\*\*市民在就学就医、社会保障等方面享受同等待遇。对来\*\*落户的硕士以上学历或中级专业职称以上人员的配偶、子女及其父母等户籍关系可与本人一并随迁；对引进的学术技术带头人、区市有知名度专家、具有高级职称人员、博士的配偶工作安排列入政策性安置，其子女就学政府负责安排并免收所有费用，用人单位为引进人才解决生活住房。发挥工商联、商会、工青妇等社团组织的作用，培养一批熟知人才政策、精通人才业务、擅于招才引智的人才联络员，做好\*\*籍人才回引工作，以多种方式集聚他们的力量和才智。

（二）明确重点，建立人才培养机制。

1、灵活各类人才培训方式。采取“请进来、走出去”的方式，强化知识培训和技能培训。邀请专家、学者到\*\*讲学、培训，为\*\*经济社会建设建言献策、“把脉问症”；组织人员到外地学习先进经验，实现又好又快发展；依托\*\*和银川市人才培养计划，积极向\*\*外专局申请在境外举办紧缺领域科技人才培训班，每年组织参加国内各类人才培训班；吸纳高校毕业生就业，大力开展岗前培训和在职培训，不断提高现有人才的创新能力和实践能力。建立选派优秀年轻干部到工业企业挂职锻炼机制，安排机关科级干部下企业挂职锻炼，挂职期间原则上工作与原单位脱钩，保留原职务，原单位的行政关系、工资福利待遇不变，不在企业领取报酬，不增加企业负担。让挂职干部充分发挥桥梁、纽带作用。

2、优化人才资金投入机制。优化配置各类人才培养和开发资金，提高资金使用效益，突出投入重点，将人才开发资金向高层次创新创业人才、高技能人才和农村实用人才倾斜。市财政每年列支100万元设立的人才专项资金，主要用于人才的培养、引进和奖励工作，并随着财政收入增长逐年递增。确保教育、科技支出、卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。在重大建设和研发项目经费中，安排部分经费用于人才培训。鼓励和支持用人单位、个人和社会多渠道进行人才投入，鼓励企业和社会组织设立不同的人才资助或发展基金。

3、优先培养三支人才队伍。一是加快培养高级企业经营管理人才，建立一支熟悉国内外市场、具有现代管理经验和驾驭市场能力的企业家队伍。通过集中培训，提高企业家整体素质。二是加大高技能专业人才的培养、引进力度，建立一支结构合理、自主创新能力强的高技能人才队伍。三是大力发展职业教育，紧密结合全市支柱产业、优势产业、特色产业、新兴产业和市场需求，加强职业技术教育学科和专业建设，积极拓展培训领域，不断扩大培训规模，建立培养一支数量充足、结构合理、技术过硬的基础性专业人才队伍。

（三）强化根本，完善人才使用机制。

1、建立健全人才评价机制。按照企业经营管理人才重在市场和出资人认可，专业技术人才重在社会和业内认可的要求，分别构建以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，破除对人才求全责备的观念，引导企业摆脱家族化管理的束缚，摒弃人才闲置浪费的现象，努力做到客观看人、公正评人、准确识人。

2、建立健全人才选拔机制。一是适岗，把专业技术型人才放到最合适的岗位；二是适位，把优秀人才放到最需要的岗位。比如熟悉经济、管理工作的优秀人才，可把他们选送到招商引资、园区建设、城市发展等主战场，真正实现人尽其才。

3、建立健全人才激励机制。在专业技术人才的选拔任用上，依据成果、贡献和能力，健全完善专业技术职务评聘分开制度，使确有真才实学者脱颖而出。制定和实行有效激励各类人才创新创业的多元化分配政策，真正做到一流人才、一流业绩、一流报酬，使人才价值在拉开分配档次中得到体现。在保障各类人才基本生活的前提下，关心他们的政治生活，为他们参政议政提供平台。

**第五篇：市人才工作要点**

2024年全市人才工作的总体要求是:以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导, 深入贯彻落实科学发展观,贯彻党的十七大、十七届三中全会、省委八届六次全会和市委二届五次全会精神，坚持党管人才原则，更好地实施人才强市战略，认真制定中长期人才发展规划，加大创新人才发展体制机制和政策力度，统筹抓好以高层次和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，不断提高人才工作为科学发展服务的能力和水平，为推进全市经济社会又好又快发展提供坚强的人才保证。围绕这一总体要求，着重抓好以下工作：

一、加强对人才工作的统筹规划和宏观指导

1、编制《保山市中长期人才发展规划（2024—2024年）》。围绕全面建设小康社会奋斗目标，着眼于适应我市经济社会发展需要，提出未来12年我市人才发展的指导方针、战略目标、人才队伍发展的主要任务、人才发展体制机制创新的主要举措，规划好我市人才队伍建设。

2、编制完成全市农村实用人才队伍建设规划。认真贯彻《中共中央关于推进农村改革发展若干重大问题的决定》，结合我市实际，抓好全市农村实用人才队伍建设规划的编制工作，为建设社会主义新农村和发展现代农业提供智力支持。

3、筹备召开全市第二次人才工作会议。认真贯彻落实好省委即将召开的全省第二次人才工作会议精神，围绕会议筹备，回顾总结XX年全省人才工作会议以来我市人才工作好的经验和做法，开展人才工作重点难点问题研究，认真谋划大力加强人才工作和人才队伍建设的目标任务和实现途径，对更好地实施人才强市战略进行全面部署。

4、加大对人才工作宣传力度。结合庆祝建国60周年、贯彻落实《云南省中长期人才发展规划（2024—2024年）》和省市第二次人才工作会议精神，制定人才工作宣传方案，加大人才工作宣传力度，营造良好的社会舆论氛围。

二、加大培养引进高层次创新创业人才力度

5、继续实施以创新型人才为重点的高层次人才培养工程。充分发挥保山市继续教育协会作用，以提升创新能力和更新知识为主要目的，认真实施好专业技术人才知识更新工程。继续抓好享受政府特殊津贴专家、有突出贡献专家等高层次人才培养选拔和管理工作，加大省级中青年学术和技术带头人后备人才、技术创新人才的培养选拔工作力度。加快农业科技创新体系和现代农业技术推广体系建设，依托重大农业科技项目和“保山市农业科技进步奖”的评选，抓紧培养选拔一批农业科技高层次人才。实施“打造名师工程”，选派市级英语学科带头人赴上海外国语大学进修学习，研究制定《保山市骨干教师管理办法(试行)》、《保山市特级教师管理暂行办法》、《保山市特级教师考核办法》等相关规定，逐步建立高层次师资人才管理考核机制。实施好省“十百千万”高层次卫生人才培养工程，加大我市卫生医疗系统学科带头人培养力度。按照水利部“5151人才工程”的安排，抓紧培养一批高层次水利人才。

6、积极推进以高层次人才为重点的紧缺人才引进工程。以中央实施海外高层次人才引进计划为契机，抓紧研究制定我市高层次人才培养引进的实施意见。根据我市经济社会发展和产业结构调整需要，依托市内优势资源开发、重点产业、重点项目建设，培养和引进高层次创新创业人才。围绕工业园区的建设，大力实施“项目引才”、“项目聚才”活动。坚持招商与招才相结合，在引进项目的同时，引进一批企业经营管理人才。教育、卫生等部门要更好实施“走出去”战略，围绕紧缺专业积极引进各类人才。按照“不求所有、但求所用”的思路，积极建立人才“柔性流动”的机制，继续实施省内外高层次人才来保考察调研活动，引进各类高层次人才为保山发展服务。

7、做好联系服务专家工作。研究制定我市进一步加强党委政府联系专家工作的意见，建立县以上党政领导班子成员联系专家学者制度。积极组织专家开展调研考察、座谈交流，听取他们的意见和建议。

三、突出重点，整体推进各类人才队伍建设

8、重点抓好党政人才培养培训工作。按照《关于2024-2024年保山市大规模培训干部工作的实施意见》的安排部署，以坚定理想信念、增强执政本领、提高领导科学发展能力为重点，切实加强对党政人才的理论培训和实践锻炼。重点办好学习贯彻十七届三中全会精神村干部培训班、新任副处级领导干部岗位培训班、中青年干部培训班和紧缺人才专题培训班等主体班次；按照《公务员培训规定（试行）》的要求，做好公务员初任培训、更新知识培训、专门业务培训和东西部公务员对口培训工作；继续选派新任副处级领导干部到信访部门锻炼，选派领导干部到中央国家机关或经济发达地区挂职锻炼；加大优秀年轻干部、女干部、少数民族干部和党外干部的培养选拔工作力度，做好22名选派干部的考核和继续培养工作。

9、抓好企业经营管理人才队伍建设。认真落实《保山市经委系统“十一五”企业人才培训工作实施意见》，切实加强对企业经营管理人才政策法规培训和现代企业管理知识及能力培训。做好“银河工程”培训工作，组织市内中小企业经营管理人员参加“银河工程”举办的成长型中小企业管理培训班、中小企业管理实务培训班、中小企业发展战略决策管理培训班、职业经理人企业经营管理知识培训班；做好“蓝色证书”培训工作，抓好乡镇企业管理人员和技术人员参加各级专业技术职称评审工作。积极组织企业中高层管理人员到经济发达地区进行专业对口学习，建立中小企业经营管理人才数据库。

10、加强中高级技能人才队伍建设。认真落实我市《关于进一步加强高技能人才工作的实施意见》（保办发[2024]34号），紧紧抓住技能培养、技能选拔、考核评价等环节，加大中高级技能人才培养选拔力度。继续推行技师社会化考评，认真做好100名技师和1000名高技工的考核鉴定工作。组织好各个行业的技能竞赛，选拔一批中高级技能人才。继续做好机关事业单位的技师考评工作。加强职业教师资队伍建设。加大“双师型”教师培养力度，继续选派教师参加专业技能培训。以职业学校和就业培训中心为阵地，积极开展校企合作和“订单培训”，不断扩大职业教育面向农村招生的规模，努力培养各行业急需的技能型人才。加大社会化培训鉴定工作力度，对下岗失业人员、返乡农民工实施技能培训，力争完成XX0人的培训任务，取得国家职业资格证书达16000人以上。

11、抓好社会发展重点领域人才队伍建设。以民政系统社会工作者队伍建设为重点，积极开展岗位专业培训。认真贯彻落实人事部、民政部关于《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《社会工作者职业水平考试实施办法》，积极组织全市社会福利、社会救助、残障康复、优抚保障、医疗卫生、青少年服务、司法矫治等社会服务机构人员参加全国社会工作者职业资格统一考试，努力培养一批社会工作人才。

认真落实《保山市宣传文化系统“四个一批”人才建设工作实施意见》，组织好全市首批“四个一批”人才评选表彰工作，充分发挥“四个一批”人才的示范带动作用。制定实施《全市宣传文化系统干部培训计划》，着力提高宣传文化系统人才队伍的素质和能力，推动我市文化大发展。

四、为推进农村改革发展提供人才保证

12、推进边疆民族地区人才振兴工程。加强边疆民族地区党政人才队伍建设。继续选派一批边疆民族地区党政领导人才到中央国家机关、发达地区和省级机关挂职锻炼；举办全市科级少数民族干部培训班，建立完善少数民族干部人才信息库。加强边疆民族地区基础教育工作。认真落实我省农村义务教育阶段“两免一补”等措施，继续做好少数民族地区和边境地区义务教育学校建设工作。进一步加强对边疆民族地区的人才和智力支持。继续组织实施“千名农科人员进百村入万户帮扶致富奔小康行动”，抽调农业、水利、林业、畜牧等各部门的科技人员进驻村社开展科技扶贫；结合“云南边疆解‘五难’（学科技难）惠民工程”的实施，扩大科技特派员选派规模；继续开展推荐少数民族科技骨干特殊培养工作。

13、加强农村实用人才培养工作。抓好“绿色证书培训工程”。按照农业生产岗位技能要求，以市县农广校为基地，对农业生产经营者开展绿色证书培训，计划培训3800人；抓好“新农村科技带头人培养计划”。对农民开展以农业技术、经营管理及政策法规和相关知识为主要内容的培训，培训200人次。加大乡村农技人员和村级动物防疫员培训力度，举办培训班1期，重点培训乡镇农科骨干200人；抓好“农业科技入户工程”。以电脑农业技术和农村沼气池技术为主要内容，举办培训班35期，培训7500人次；抓好农村劳动力转移培训“阳光工程”，加大对农村劳动力的技能培训，计划培训6000人，实行有序输出1300人；抓好“一村一名大学生”计划。依托云南广播电视大学保山分校，主要招收高中或具有同等学历的农村青年进行培养学习。围绕“百万农民学科技奔小康”行动，切实抓好农村致富技术函授大学（农函大）的招生教学工作及“科普惠农兴村计划”项目的申报和实施工作。围绕农村专业技术协会（农技协）和农民专业合作组织建设，不断强化对农技协理事长、合作组织带头人、农业专业大户、农民经纪人的集中培训和引导支持，重点培养造就一批农村实用人才带头人。围绕实施农村基层党建“五个一”帮扶活动，组织城市党员干部、科技人员结对帮扶农村党员，培养一批农村党员致富带头人。按中央、省委统一部署和要求，继续做好选聘680名优秀大学生到农村任“村官”工作，加大从优秀村干部中选任乡镇领导干部和考录乡镇公务员力度。

14、加强农村中小学师资人才队伍建设。进一步加强农村中小学教师的培训工作，不断提高农村中小学教师的素质和能力。组织实施好中小学校长和农村中小学骨干教师培训计划，继续做好“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”，完成教师招聘和首批特岗教师聘期届满考核转正工作，积极选派城市教师下乡支教。继续实施《保山市中小学教师校本培训实施意见》，抓好教师继续教育工作，重点完成全市初级中学校长培训、中小学骨干教师培养、中小学教师学历提高培训、中小学教师师德教育、高中课改教师培训等工作。严格实施教师资格准入制度，广开师资来源渠道，完善骨干教师、学科带头人选拔培养制度。

15、加强农村医疗卫生人才队伍建设。围绕建立健全农村三级卫生网络，实现一村一名合格医务人员的目标，抓紧培训一批农村医疗卫生人才。启动乡村医生在岗培训项目，开展乡村医生中专学历教育，抓好各教学点的招生工作。举办乡镇卫生院院长和骨干医师培训班，积极选派县乡两级医疗机构卫生人才到市级以上医疗机构进修培训，继续组织实施云南省乡镇卫生院全科医师滇沪合作项目培训，提高乡镇卫生院在职人员业务水平。加强社区卫生全科医学知识培训，对社区卫生服务中心（站）10%的人员进行培训。以“万名医师支援农村卫生工程”为平台，加大城市卫生人才支援农村卫生工作力度，严格执行城市卫生专业技术人员晋升主治医师或副主任医师职称前必须到农村基层服务累计达一年的制度。认真抓好医学继续教育工作，举办各种专业培训班15期，培训医疗卫生技术人员XX人以上。认真做好名老中医带徒工作，加强中医人才队伍建设。

五、创新体制机制，激发各类人才干事创业热情

16、深化干部人事制度改革。以提高选人用人公信度，党员群众对干部选拔任用工作满意度为目标，认真研究我市进一步深化干部人事制度改革规划。组织实施我市参加全省公开选拔处级领导干部工作，积极协助省委组织部做好全省公开选拔厅级优秀年轻干部工作。深入贯彻落实《公务员法》及配套法规，进一步健全和完善公务员管理制度。认真落实《保山市事业单位岗位设置管理实施意见》，推进和规范事业单位岗位设置管理，进一步深化我市事业单位人事制度改革。继续在全市学校全面推行校长选聘制、教职员工全员聘任制和绩效工资制，不断完善学校内部管理体制。

17、健全和完善人才考核评价机制。结合我市实际，贯彻落实好省委组织部即将出台的体现科学发展观要求的党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法，强化考核结果的运用，引导干部以正确的政绩观落实科学的发展观。组织实施好即将出台的《云南省人才考核评价纲要》，进一步推进人才考核工作的制度化、规范化。

18、健全和完善人才流动机制。积极推进人才资源市场化配置，重点做好促进高校毕业生就业指导、人才市场信息化发布、流动人员人事档案管理、专业技能培训、职业技能鉴定等人才公共服务工作。加强人才市场法制建设，规范人才市场管理，加大执法力度，确保人才服务行业的有序发展。积极探索建立党政机关与事企业单位之间的人才交流机制，促进人才在各机构之间的合理流动，充分发挥好人才的作用。

19、健全和完善人才激励机制。评选表彰保山市自然科学优秀学术论文奖、XX-2024保山市科学技术奖、保山市农业科技进步奖等。继续组织好对全市科技工作者和专家的春节慰问活动，加强和改进外地来保挂职干部的管理和服务工作。协助完成全省第二届“兴滇人才奖”评选表彰工作和第三届“云南省百名拔尖农村乡土人才”的评选工作。

六、充分发挥人才在应对金融危机中的作用

20、充分发挥科技人员和企业经营管理人员的作用。认真抓好第三批市级企业技术创新中心创建工作，组织引导企业经营管理人员加大技术创新、产品创新力度。加大科技项目申报实施力度，确保今年申报实施国家和省级科技项目25项，争取项目经费XX万元，提高经济增长的动力和科技贡献水平。实施“学术交流促创新发展工程”，组织引导科技人员加强对加快转变发展方式、推动产业结构升级方面重大问题的研究，为克服发展困难提供科技支持。

21、充分发挥社会工作人才的作用。加大培训力度，着力提升社会工作人才队伍专业素质和服务水平。组织引导社会工作人才密切关注失业人员和返乡农民工增加、社会矛盾和冲突可能增多的新情况，做好情绪疏导、就业帮扶、社会救助、化解矛盾等工作，维护社会和谐稳定。

22、重视抓好高校毕业生就业创业工作。继续贯彻落实我省《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》，积极组织职业中介服务机构开展高校毕业生就业服务专项活动，做好高校毕业生就业推荐工作。

七、坚持党管人才原则，加强和改进对人才工作的领导

23、建立健全人才工作领导体制和工作机制。研究制定我市《关于进一步完善人才工作运行机制的意见》，进一步规范人才工作部门职责，建立统分结合、协调高效的工作运行机制。根据《保山市人才工作领导小组关于建立人才工作目标责任制的实施意见》（保党人才[2024]2号）和《保山市人才工作目标责任制考核暂行办法》（保党人才[2024]3号），对市人才工作领导小组各成员单位XX0抓人才工作的目标责任落实情况进行考核。各县区、各单位要不断完善领导小组的议事制度、例会制度、办事制度等，确保专题研究人才工作会议按时召开。

24、充分发挥组织部门牵头抓总的作用。各级组织部门要认真履行好牵头抓总职责，切实做好抓战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹、创新工作策划、重点人才培养、典型案例宣传工作。要更加注重统筹协调，主动加强与有关职能部门的协调配合，在协调方式、协调手段上积极探索，不断提高协调能力。

25、加强人才工作基础建设。认真抓好才工作理论研究，探索人才工作规律。各县区、各部门要从理论和实践的结合上，积极开展人才工作调查研究，重点就建立完善人才工作目标责任制，建立组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的工作机制开展研究，进一步推动本地区、本部门的人才工作；加大人才工作资金投入，各级各部门要在明确任务，制定计划的基础上，多方筹措资金，为人才工作顺利开展提供资金保障；加强人才工作者队伍建设，筹备召开全市人才工作联络员座谈会，对全市人才工作联络员进行培训；扎实做好人才资源统计和分析工作，各县区、市直各部门要认真抓好人才信息库建设。

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！