# 乡镇人才工作机制 （5篇）

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-06-22

*第一篇：乡镇人才工作机制 乡镇人才工作机制创新人才工作机制，加大人才资源开发力度，充分发挥人才资源作用，进一步加强人才队伍建设，为揭西经济社会的跨越式发展提供坚强的人才支撑，乡镇人才工作机制。一、注重引进高层次人才。坚持自主培养开发人才和...*

**第一篇：乡镇人才工作机制**

乡镇人才工作机制

创新人才工作机制，加大人才资源开发力度，充分发挥人才资源作用，进一步加强人才队伍建设，为揭西经济社会的跨越式发展提供坚强的人才支撑，乡镇人才工作机制。

一、注重引进高层次人才。坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本县大学毕业生回乡工作。制定完善并实行好各种优惠政策，重点引进高新技术、金融、法律顾问、贸易、管理方面的高级工程师人才和教育、卫生方面的紧缺人才。根据经济结构战略性调整的需要，抓紧培养各类紧缺人才，尤其是有“科技内涵、创新气质、经贸才干”的复合型人才。

二、发展和优化企业人才队伍。积极探索企业选人用人机制，建立和完善企业经营管理人才市场，为各类企业提供人才服务。积极为企业引进优秀人才和中高级技术人才、复合型管理人才和创新型人才，促进产业升级和技术创新。鼓励专业技术人员、大中专毕业生、军队转业干部到私营企业就业，指导和帮助解决个体企业的人才引进、聘用、职称评定问题，促进个体私营经济人才队伍的建设和发展。

三、稳定和壮大农村人才队伍。大力培养农村人才，合理使用乡土人才，实行农民技术职业资格证书制度，做好农村拔尖人才的选拔。调整优化农业人才结构，大力培养和引进食品加工、市场营销、贮藏、运输、包装和应用型、技艺型的生物技术人才及各类高层次人才，工作总结《乡镇人才工作机制》。发挥农村各种技术协会作用，推动农技推广和合作交流。建立乡镇人才服务站，发展农村人才信息网络。采取优惠倾斜政策，鼓励大中专毕业生到老、边、山、贫地区就业。

四、加快发展第三产业人才队伍。强化培养电子信息、生物工程、新材料、商贸、金融、法律、生态旅游、环保、邮电通信、市场服务等第三产业紧缺人才和实用科技人才、技术和管理人才。多形式地开发信息服务、工程咨询、技术服务、资产评估、会计事务、律师事务等市场中介服务业的专门人才资源。大力发展面向第三产业的高等职业教育、成人教育、业余教育和技能培训教育。

五、完善人才管理机制。以市场配置为基础，促进专业技术人员向企业流动，实现地区、行业、产业合理的人才布局与结构。深化职称改革，探索实行考试、考核、评审相结合确定专业技术资格的方法。按照分类管理和“按需设岗、按岗聘任、公正竞争、能上能下”的原则，完善专业技术职务聘任制。大力推行执业资格制度，规范管理制度，完善激励机制，保护合法权益。完善解聘、落聘人员的安置办法等配套措施。

六、加强人才统筹管理。一是坚持党管人才原则，形成党委总揽全局、统一领导，组织部门牵头抓总、统筹协调，有关部门各司其职、密切配合的工作格局。二是健全人才工作机制，制定揭西县各乡镇党政领导班子和县直局以上单位一把手抓第一资源目标责任制的规定，明确一把手抓人才工作的任务和目标。三是动员和组织全社会力量做好人才工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

(feisuxs www.feisuxs)

**第二篇：人才工作机制**

中共常山县委人才工作领导小组办公室文件

常人才办〔2024〕2号

关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知

县委人才工作领导小组各成员单位：

《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

附：

1、县人才工作例会制度

2、县人才工作月报制度

中共常山县委人才工作领导小组办公室

2024年3月18日

主题词：人才工作 制度 通知

抄送：县委，县人大、政府、政协党组，市委组织部

中共常山县委人才办 2024年3月18日印发

县人才工作例会制度

1、全县人才工作例会一般每季度召开1次。必要时，可根据实际情况随时召开。

2、会议议题由县委人才办结合某阶段人才工作重点确定，主要是总结交流上一季度人才工作开展情况，讨论研究下一阶段人才工作任务。

3、会议由县委人才办负责人召集主持。会议对象为县委人才工作领导小组成员单位分管领导，因工作需要也可邀请有关人员列席会议。

4、因特殊情况不能参加会议的成员应事先请假，得到同意后可委托有关人员参加。

5、各有关单位对每次讨论议题应提前作好调研，与会人员要在会上认真发表意见。

6、县委人才办负责做好会议记录、材料归档、有关文件起草等工作，并负责人才工作例会研究确定相关事项的督办。

县人才工作月报制度

1、全县人才工作情况实行一月一报制度，一般每月20日前上报。

2、人才工作情况报送对象为县委人才工作领导小组成员单位。

3、上报内容为本月人才工作开展情况及下月人才工作安排，重点包括开展重大活动、实施重大工程、招才引才、教育培训、政策制定等方面内容。

4、各报送单位要认真梳理每月人才工作开展情况，及时全面地按要求报送。

5、县委人才办每月初对各地各单位上报的相关情况进行整理汇总，并以书面形式通报相关单位

**第三篇：乡镇人才工作**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量，今年以来我镇高度重视人才队伍建设，先后制定了人才长期和短期工作计划，人才工作也取得了一定的长效，现将我镇在人才建设方面的经验做法和人才队伍建设存在的问题和建议做如下总结。

一、人才建设基本情况和主要做法

XX镇党委现有在编人员XX人，大学生村官XX人，三支一扶XX人，大专以上学历51人，有经管、会计、农学、法学、建筑等多类人才。40岁以下人员33名，占人才队伍的65%，分布呈年轻化。单位专业技术人才9人，其中高级职称1人，中级职称3人，初级职称5人，农业3人，经济、财会、工程各1人。今年以来我镇牢固树立人才资源是第一资源的观点，重抓人才队伍建设。

（一）采取激、引、育的措施扩大人才队伍规模。一要激活现有人才。要探索、建立、完善有利于调动干部积极性、创造性的有效机制，激励现有人才奋发进取，最大限度地发挥他们的聪明才智，为经济社会发展建功立业。年初我镇制定出台了干部考核意见，对干部考核细则进行细化，从各个方面激励机关干部发挥特长。建立干部能上能下

和干部退出制度，用制度管人，用机制激励干部，盘活现有人才总量。

二要重视引智。坚持用事业留人、待遇留人和感情留人，对大学生村官和三支一扶等服务基层人员高度重视，帮助他们解决生活问题，并根据所学专业和特长安排到合适的工作岗位，不仅使他们能利用特长安心工作，同时也为我镇发展做出了贡献。

三要加强培养。要根据各阶段重点工作任务和形势发展要求，分门别类举办短期干部培训班。支持鼓励在职人才自我脱产进修深造。给发展潜力大的人才压担子，进行多岗锻炼，增加阅历，积累经验，促其尽快成才。

（二）完善人才工作机制保障人才队伍建设协调有序推进。

一是加强对人才队伍建设的领导。坚持党管人才原则，把人才队伍建设列入党委政府的重要议事日程，像抓经济工作一样抓好人才工作。在党委统一领导下，组织、人事、统战、经济、等各职能部门具体负责，协调有效地解决人才队伍建设中的各种问题。

二是积极开展创建“学习型机关”、“学习型干部”活动，促进学习型社会的形成。每月组织机关站所长讲课，加强机关干部对各站所工作的认识；每周五组织各小组集中学习本周各级重要文件、讲话，加强自身建设。

三是加大对人才队伍建设的投入，逐步提高发展性投入用于人才资源开发的比例。把包括合理的人才培训经费、科研经费、奖励经费列入预算。

二、人才工作存在的主要问题

虽然我镇在人才工作上做了一定工作，取得了一定的成绩，但离上级的要求和经济社会发展的需求相比还存在一定差距，工作中还存在一些问题。加之工作分工的专业化和细致化，对人才的需求也越来越强，虽然我镇在很多专业方面都有一定的人才，可是在很多情况下存在专业与工作领域不对应的问题；随着知识更新的加快，很多情况下机关也存在知识更新速度慢得问题。

一是在人才培养和开发方面还是缺乏明确的战略目标和长远规划，没有形成系统的人才培养和开发。二是人才总量不足，随着经济的发展，农村工作对人才的需求也越来越强，不论是镇域内的企业还是农村各类合作社都需要越来越多的人才。三是人才激励方面存在一定问题，我镇经济实力薄弱，人才工作经费不足的矛盾较为突出，虽然有一定的奖励机制，但是仍然达不到要求。

三、加强人才工作的几点建议

今后我镇人才工作要以科学发展观为指导，贯彻“党管人才”原则，大力实施“人才强镇”战略，大力加强各类人才队伍建设，努力开创人才工作新局面。

一是加大人才工作重视力度。中央对人才工作建设提出了明确的要求，镇党委应该安排专人负责本单位人才工作，并把各站所人才队伍建设情况作为年中和年底考评的一项重要内容。

二是采取多种措施激励人才队伍建设。人才的选拔推荐和评优是人才队伍建设的一项重要任务。一方面，单位可以定期或不定期开展评选推优活动，在各专业领域推选优秀工作者。另一方面单位可以组织建立人才信息库、成立专家协会，既掌握了镇域内人才，也对各项发展起到了促进作用。

三是建立人才工作机制。建立人才工作目标责任机制，完善领导小组成员分工，把人才工作目标任务分解到各站所，使人才工作分工明确，责任清晰；建立人才工作联络服务机制，发挥组织部门“人才之家”的优势，密切联系各类人才，为各类人才建功立业创造良好环境，通过座谈、走访、联谊等形式，加强与人才的联系沟通。切实增强人才工作的针对性。

XX镇人民政府

2024年9月22日

**第四篇：乡镇创新工作机制**

乡镇创新工作机制

乡镇是我国最基层的一级组织，是落实党和国家路线、方针、政策的直接组织者、推动者和实践者，乡镇创新工作机制。在体制转轨、社会转型的过程中，乡镇面对新形势，如果还是用传统的套路去，穿新鞋走老路，必然事倍而功半，甚至贻误发展机遇，成为历史罪人，因此，必须强力实施“创新带动”，不断创新体制机制，创新组织经济工作的思路、手段、方法，才能为科学发展增添源源不断的动力，促进农村的和-谐发展，当前在工作机制上要实现六个转变：

一、从城乡二元结构向城乡一体化转变，打破城乡分割，实现城乡统筹协调发展。要采取各种行之有效地措施，推进配套改革，加快小集镇建设和社会主义新农村建设，以城带乡，以乡促城，实现城乡互促共进，共同繁荣。

二、从抓农业、靠农业迅速向抓工业、带农业转变，实现以工促农，把工业强县战略落到实处，实践证明，就农业抓农业没有出路，用传统的方法抓农业没有大的出路，农业大县、农业大镇要打工业牌，要依托农业上工业，用工业带农业，用工业理念抓农业，工农互动求得良性发展，工作总结《乡镇创新工作机制》。

三、从自力更生、主要依靠自身力量求发展向开放带动、借助外力求振兴转变。一个国家如果闭关锁国必然是落后被动挨打;一个地方如果不走开放之路必然缺乏前进的动力,缺少大发展的激-情，路子越走越窄。因此，我们必然牢固树起“开放带动”的战略思想，走出去，引进来，借力发展，借梯上楼。

四、从主要依靠政府行政干预促发展向强化政府服务、培育龙头企业、发挥新型经济组织作用促发展转变，让市场主体充分扮演主导角色，实现全社会力量促发展。政府要变行政命令为服务引导，突出抓好龙头企业带动，抓好新型经济组织的建设，并发挥其作用，逐步实现农民自我管理、自我服务。

五、从只重生产不重流通向围绕市场抓生产转变，用市场引导生产，以销路定品种，以销量定产量，努力实现生产区域化、产品标准化、农业产业化。

六、全面推行水利、林业和基础设施等方面的体制改革，从“大锅饭”、无主制向产权明晰、业主明确、有效利用、有偿使用方向转变，实现社会化、商品化、市场化，充分发挥市场主体的作用，推动农村经济更健康、更协调地发展。

我们相信，以“创新带动”为抓手，牢固树立科学发展观，保持不断求索和创新的良好状态，实现六个转变，就一定能促进农村的和-谐发展，建设社会主义新农村!

(www.feisuxs)

**第五篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找