# 2024年乡镇人才工作计划

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-06-22

*第一篇：2024年乡镇人才工作计划2024年我镇人才工作的重点打算和工作思路2024年，我镇将以党的十七大精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境。重点抓好以下三...*

**第一篇：2024年乡镇人才工作计划**

2024年我镇人才工作的重点打算和工作思路

2024年，我镇将以党的十七大精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境。重点抓好以下三项工作：

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：一是“一把手工程”意识，镇党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，达到既用人之长也容人之短；四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务。首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。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；三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新机制，推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。

**第二篇：乡镇人才工作计划**

乡镇人才工作计划

2024年，我镇将以党的十七大精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境，乡镇人才工作计划。重点抓好以下三项工作：

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

一是“一把手工程”意识，镇党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作;

二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才;

三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，达到既用人之长也容人之短;

四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发，工作计划《乡镇人才工作计划》。

2、营造“四个环境”，实施人才服务。首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的;二是营造社会风尚环境。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;三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系;四是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新机制，推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向;二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。

**第三篇：乡镇人才工作计划**

乡镇人才工作计划

今年是县委确定的项目会战年，也是我镇建设大邑“首善之区”的关键之年，我镇将以党的十八大精神为指导，深入贯彻科学发展观和市、县、人才工作精神，坚持“党管人才”的原则，进一步增强做好人才工作的紧迫感和责任感，建立健全人才开发工作机制，突出抓好人才培训工作，拓宽引智渠道，积极探索，开创人才工作新局面，为我镇工作开展提供有力的人才支持。特制定晋原镇2024年人才工作计划如下：

一、增强人才工作的责任感

按照我镇建设总体规划要求和目标任务，给人才工作提出了新的要求。我们一定要站在战略的高度，认清形势，充分认识做好人才工作的重要意义，充分认识人才工作中肩负的历史责任。结合我镇当前对人才的需要，进一步发挥职能优势，完善政策措施，加大人才开发力度，为新形势下提供强有力的人才保障和智力服务。

二、健全人才工作的新机制

（一）强化“三种意识”,开发人才资源。一是“人才标准多样化”意识,即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,做到不拘一格选拔和任用人才;二是“人才至上”意识,即要以促进人才成长和作用发挥为标准,切实做好使用、培养、关心,激励人才的各项工作,充分尊重人才的特殊禀赋和个性,达到既用人之长也容人之短;三是“人才大开发”意识,采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式,如:进行合理性岗位调整,建立乡士人才库,建立科技示范户,强化机关和村级后备干部培养等,以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

（二）营造“四个环境”,实施人才服务。一是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内,出台人才政策,发挥政策对人才成导向作用,以达到广罗人才,人尽其才的目的;二是营造社会风尚环境。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;三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场,发挥劳动保障事务所作用,通过周到服务、规范运作,科学指导,有力监督,来完善本辖区人才市场体系;四是营造工作环境。加强人才创业载体建设,为人才提供施展才华的舞台。

（三）创新机制,推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制,纠正重学历、资历,轻能力、业绩的倾向;二是建立淘汰机制,打破人才管理的终身制,建立起人员绩效考核档案,以动态管理解决有进无出的问题；三是在全镇广泛开展大学生志愿者活动，进一步加强镇村干部人格修养，继续深化“四力”建设，建设一支高素质的干部队伍。

（四）突出抓好人才培训工作。加大培训力度，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式。进一步优化干部队伍，加强对年青干部的培养，充实工作队伍。

三、积极探索，开创人才工作的新镇面

（一）、要加强调查研究。我镇领导干部要结合基层基础工作的开展，深入农村，深入实际，广泛听取基层工作人员的意见和建议，善于发现人才工作的新情况、新问题，及时提出有针对性的解决办法。要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全镇性、战略性的重大问题和广大人民关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。

（二）、要总结推广经验。重视组织开展人才工作的工作交流，要认真总结和积极推广我镇在开展人才工作中的好经验、好办法。营造识才、爱才、用才的良好舆论氛围，大力宣传推进人才开发的政策措施、典型经验和先进事迹，发挥典型的示范、辐射和带动作用。

人才工作是一项与当前各项中心工作密切相关的系统工程，我镇将以此为契机，在全镇上下大力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围，充分发挥广大人才在推进统计工作中的重要作用。

为充分调动商务人才的积极性，提高商务系统干部队伍素质，全面促进商务事业发展，我局严格按照“提高人才素质，优化人才结构、人才分布，注重人才培养”的要求，结合我局工作实际，特制定2024年商务局人才工作计划。

一、指导思想

在县人才工作领导小组办公室的领导下，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，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，围绕县“坚持产业发展、科技创新、人才建设同步部署，培养、引进、提质同步推进，经济发展、社会进步、人才工作同步考核”的工作思路，促进我县现代服务业发展为重点，全面加强各类人才资源开发，创新人才机制，优化人才环境，打破常规培养引进人才，为全县商务事业的发展提供人才支撑和智力支持。

二、目标任务

重视现代服务业人才培养、引进和使用，重点在产业功能区聚集现代服务业人才和经济人才，鼓励引进服务业发展高端人才，构筑起人才高地，集聚人力资本优势，实现我县服务业向高技术密度、高知识含量、高人力资本方向发展。紧跟国际现代服务业发展前沿，多渠道、多方式、多层次地开展继续教育培训。鼓励高等院校、高职院校根据现代服务业发展的人才需求增设相关学科和专业，建立大规模实习实训基地，定制培养一批现代服务业人才队伍。

三、具体措施

（一）抓组织领导，确保人才工作开展

进一步完善“党政一把手抓第一资源”目标责任制，成立以局长为组长、各科室负责同志为成员的人才组织机构，为全县商务人才管理工作提供组织保障。针对现代服务业工作的具体情况，从调查研究、宏观指导、组织协调、信息服务、监督检查等方面着手，切实把人才引进、培养、服务、使用问题纳入重要议事日程。

（二）抓责任落实，推进人才队伍建设

做好外经贸企业经营管理人才培训工作。加强与专业部门合作，邀请上级领导和经济领域的专家学者来我县授课，通过举办组织企业经营管理者参加外经贸专业知识培训班学习，组织重点企业管理人员5-10人外出实地考察学习，使培训工作真正收到实效。

（三）抓学习培训，支持企业创建学习型企业

从规模企业入手，推进企业自主培训，开展企业培训、岗位培训和继续教育培训，鼓励企业员工参加各类技能培训和学历教育，使之成为晋升职务和提高工资待遇的重要条件。

（四）抓对外联络，搭建服务企业发展信息平台

落实商务局全员抓第一资源的责任意识，形成发现人才、培养人才、使用人才、保护人才的合力。全局工作人员要加强学习，当好人才工作联络员，搞好信息宣传，局机关积极提供学习实践与工作交流的平台，引信各方力量广泛参与人才工作，共同推动全县商务系统人才工作的扎实开展。要切实加强与国内大专院校以及知名企业的联系和沟通，建立企业人才工作联络制度，积极为企业搭建人才信息服务平台。

（五）抓人才培养，推动“走出去”目标实施

以培训专业型外经人才队伍为重点，在加大人才引进的同时，积极创新人才培训机制，开展语言能力、外贸知识、市场知识等多层次的能力培训，为全县有志于“走出去”的同志提供更好的学习交流平台，加快高层次、专业化、复合型外经人才的培养。积极建立健全国际人才信息库，将全县外经贸方面的专业人才信息建档入库，为境外投资和境外资源开发提供必要的人才储备，并实行人才动态管理。2024年是全面深化改革的开局之年，是全面完成“十二五”规划目标的关键一年。全市人事人才工作总体要求是：深入学习贯彻党的十八大、十八届三中全会和总书记系列重要讲话精神，落实全省人社工作会议、公务员管理工作会议和市“两会”部署，加快职能转变，创新工作机制，深入实施人才强市战略，深化人事制度改革，加强公务员管理，加大人才培养引进力度，更好地为我市科学发展、绿色发展、跨越发展提供人才支撑和智力保证。

一、主动融入绿色发展大局

1、积极服务绿色发展。围绕市委市政府创建全国绿色发展示范区和迎接高铁时代到来的总体部署，充分发挥职能作用，主动对接，积极作为，着重突出“服务中心服务发展、服务部门服务基层、服务社会服务人才”，进一步提高人事人才公共服务水平。

二、全力提供人才保障

2、加快培养高层次创新创业人才。认真落实人才工作目标责任制，抓好省、市人才政策的实施。围绕创建全国绿色发展示范区和迎接高铁时代到来的总体部署，认真落实《XX市为打造全国绿色发展示范区提供人才支撑的意见》提出的各项目标任务。组织开展享受市政府津贴高层次人才、市优秀技术专家选拔和首批柔性引才引智示范项目评选工作。

3、加大紧缺急需人才引进力度。围绕我市重点产业重点领域，编制发布2024企事业单位紧缺急需人才引进指导目录，加大产业和教育医疗等事业人才引进培养力度，为发展提供人才支持。继续做好海外人才与项目的推介，借助各级各类人才招聘会平台，为企事业单位引进各类人才做好牵线搭桥工作。

4、加强国（境）外智力引进工作。保持和推进我市引智工作继续走在全省前列，建立引智项目库和外国专家库。加大人才柔性引进力度，持续开展企业技术帮扶活动。积极做好博士后科研工作站、博士后创新实践基地管理和服务工作。

5、支持省级扶贫重点县人才工作。对省级扶贫县引进高层次和紧缺急需人才、引进国（境）外智力、高校毕业生服务、人才培养、专业技术岗位设置和专业技术人员职称评聘、公务员录用等方面予以政策倾斜和重点扶持。

三、大力加强公务员管理

6、扎实做好公务员考录工作。坚持“凡进必考”和依法、公平、科学考录，进一步完善工作措施，特别是在面试环节，认真总结强化“六抽签一轮换”工作模式，完善具体工作内容，进一步提高面试的公平、公正度。加强面试考官以及考录工作人员队伍建设，健全人事考试工作协调机制，确保考试安全。

7、推进公务员分类改革。根据国家和省上统一部署，结合实际，扎实做好公务员分类管理的基础性工作。

8、加强公务员管理。根据省上统一部署，积极开展参照管理人员队伍建设情况的综合分析。积极与市委组织部和有关部门沟通协调，开展市直单位公务员的遴选和竞争上岗工作。严格执行中组部、中编办、国家公务员局《关于严禁超职数配备干部的通知》，开展市直机关公务员任职工作的监督管理。在全市开展清理规范机关事业单位在编不在岗人员工作。进一步规范表彰工作，严格控制市级表彰的数量和间隔时间，严格按程序和条件推荐省级及以上系统表彰先进集体和个人。

9、强化干部考核培训。进一步完善公务员考核制度，积极探索公务员平时考核办法，坚持平时考核与考核相结合，全面客观准确地评价公务员的德才表现和工作实绩。推进公务员培训工作，加大四类培训力度。继续深入开展“争做人民满意公务员”活动，扎实开展向全国“人民满意的公务员（集体）”学习活动，努力形成“学先进、做表率、比贡献”的浓厚氛围，不断提升我市公务员队伍整体素质。

四、积极推进人事制度改革

10、深化事业单位人事制度改革。贯彻落实事业单位人事管理条例，配合做好事业单位分类改革后有关人事管理工作。进一步规范事业单位公开招聘，继续推行分类分专业招聘办法，改革创新紧缺人才招聘办法。进一步规范操作程序，提高工作效率，缩短招聘周期。推进事业单位岗位设置规范管理，建立事业单位岗位管理信息系统，实现事业单位岗位信息动态管理。

11、推进职称制度改革。在去年下放职称资格预审的基础上，全面下放职称、职（执）业考试资格审核，简化岗位聘用手续。根据我市建筑业发展的需求，开展建筑业职称破格评审，支持产业人才发展。制定我市评审组织管理办法，建立评委库动态管理机制，规范评委会和学科专业组评委遴选办法，促进职称评审规范和公平公正。

12、推进机关事业单位工资制度改革。根据国家和省上统一部署，在县以下机关全面实施职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度。进一步完善公务员规范津补贴制度。制定完善事业单位绩效工资管理政策，建立健全符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度。认真做好工资水平调查比较和工资统计工作。

五、全力促进毕业生就业创业

13、加强毕业生就业指导。做好离校未就业高校毕业生就业管理和服务工作，开展实名登记，摸清就业服务需求，组织实施就业公共服务。继续实施高校毕业生“三支一扶”计划，按照专业对口、能岗匹配原则，突出对我市省级扶贫开发工作重点县“本土化”及乡镇紧缺急需人才的要求。继续实施高校毕业生就业见习工作，计划将市级见习基地扩展至50家以上。

14、扶持毕业生自主创业。依托武夷学院开展2024年毕业生创业培训，做好高校毕业生创业省级资助项目工作。做好武夷新区高校毕业生创业孵化基地的管理、服务等工作，积极吸纳高校毕业生创业项目入驻。

六、扎实做好军转安置工作

15、探索军转干部安置办法。市本级和XX区实行安置岗位与其服现役期间的德才、贡献相挂钩，对军转干部进行功绩量化，依序择岗安置，确保按时完成计划安置任务。做好自主择业军转干部服务工作，进一步落实部分企业军转干部解困政策，确保企业军转干部总体稳定。

七、统筹抓好其他人事工作

16、拓展人事人才公共服务。以对接人才和技术需求为抓手，积极探索服务企业的有效方式，举办人才招聘会等公益招聘活动，努力为企业招聘人才创造条件。积极拓展人事代理、人才派遣等业务。进一步加强与高校、企业交流合作，互设毕业生就业工作站，构建高校、毕业生、企业交流对接平台。

17、做好退休人员的管理服务工作。进一步落实退休人员“两项待遇”，积极开展有益退休人员身心健康的各类活动。督促指导市直退管站XX县（市、区）退休干部协会成立工作。

18、加强机关事业单位工勤人员管理。做好2024年工勤人员技能等级岗位（职务）升级考核工作，强化工勤人员岗位继续教育，提升工勤人员职业素质和技能水平。

八、全面加强系统自身建设

19、深入开展党的群众路线教育实践活动。按照中央、省委和市委部署要求，结合我市人事人才工作实际，严格执行中央八项规定和党政机关厉行节约反对浪费条例，坚决反对“四风”，积极推动政策落实，回应社会热点、难点问题，着力解决人民群众和基层机关事业单位反映的问题，提升服务能力和水平，树立为民、务实、清廉的人事部门良好形象。要把开展教育实践活动与推动中心工作紧密结合起来，做到“两手抓、两不误、两促进”，推动各项人事人才工作创新发展。20、做好机构改革相关工作。按照市委、市政府机构改革工作的部署要求，切实履行人事部门的职能作用，积极配合推进政府机构改革。各县（市、区）人事部门在机构改革中既要保持工作的稳定性和连续性，更要切实转变职能，进一步优化行政权力运行，提升公共服务水平。

21、加强干部队伍建设。加强政策学习，深入学习党的十八大、十八届三中全会精神，深刻领会和把握人事人才工作新论述、新要求，不断提升理论政策水平和业务工作能力。加强调查研究，结合群众路线教育实践活动，围绕改革、发展、稳定和人事人才工作热点，深入基层开展调查研究。加强舆论宣传，通过各种媒介和形式，加大对人事人才政策和工作的宣传力度，增进广大干部职工、社会大众对人事人才工作的了解，形成良好舆论环境。加强沟通协调，加强系统上下的沟通联系，加强对基层的指导和帮助，形成推动工作的更大合力。

**第四篇：乡镇人才工作计划**

乡镇人才工作计划

为全面贯彻党的“十八大”精神，提高人才工作科学化、规范化水平，认真落实党管人才原则，大力实施人才强乡战略，逐步建立人才梯队，为深化经济社会改革提供智力支持和人才保障，经乡党委研究，特制订如下工作计划。

一、加强党管人才的体制机制建设

定期召开专题会议。每季度召开一次人才工作专题会议，传达各级党委关于人才工作的政策和指示精神，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，总结上一季度工作，安排下一步工作计划。

加强学习教育培训及宣传。确立“全员学习、终身学习”的理念，注重学习教育层次的差异性、学习教育内容的专业性和学习教育方法的灵活性，坚持上班时间干部每晚在乡会议室学习制度，定期开展不同形式的专业理论培训和岗位练兵活动，适时选派业务骨干外出学习取经，切实提高全体干部职工的专业水平和业务能力。每半年对优秀的农村实用人才在全乡进行宣传并表彰奖励。

制定实施人才发展规划。构建长期有规划、中期有计划、近期有行动方案的梯次推进体系。建立人才发展评估制度，定期对凉水乡人才发展规划及重点专项规划执行情况进行评估。

二、2024年实施的重大人才工程

1、实施“专业技术人才创业创新能力提升”工程。重点针对学校、林业、畜牧、农技、农民专合组织等部门和组织建立专业技术人才库，对乡内具有领军人才和创新团队的对象，纳入重点培养领域，年内进行专题培训研讨2次，鼓励拔尖人才参加学术及实用技术交流活动；切实加大对文化战线人才的培养建设，积极实施梯度培养计划，促进文化人才创新能力的提升和文化产业的发展。

2、实施“高技能人才培养”工程。围绕特色优势产业发展规划，抓紧培养“养殖业、种植业”两大支柱产业高技能人才60人。充分利用长毛兔、土鸡养殖培训契机，为苏河乡培养高技能人才。同时，实施“科技兴农”工程，大力开展新农村实用人才培训。建立农村实用人才的培养基地。

3、实施“农村实用人才队伍建设”工程。一是建立农村实用人才库。把实用人才的基本情况、技术特长、技术成果、培训情况、发挥作用情况等统一登记，分类管理。二是实行分级管理。在人才工作领导小组的指导下，抓好农村实用人才的技术培训。按照因地制宜，按需施教的原则对农村实用人才进行培训。一是“请进来”培训。结合农业产业结构调整的需要，聘请农技专家到田间地头举办讲座。二是“送出去”培训。争取资金利用冬季或农闲时机，组织有一定专长，具有初、高中文化素质的农村实用人才到外地考察、学习培训。三是“走下去”培训。邀请农业、畜牧、林业等部门的科技人才，通过与农村实用人才结对帮扶、手把手地教，提高农村实用人才的科学技术能力。四是充分利用现代远程教育网络这一有效载体，以林果、畜牧业等特色农业技术培训为主，重点加强新技术、新理论、新知识、新方法的培训，分类别、分层次对农村人才进行培训。

4、实施“社会工作人才队伍建设推进”工程。结合苏河乡发展的实际需要，制定加强苏河社会工作人才队伍建设意见，建立社会工作人才和党员志愿者队伍联动机制，培养一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

三、2024年人才创新工作

1、建立创新人才工作机制。一是成立由乡党委书记任组长的人才工作领导小组，具体负责对人才工作的领导。二是加强对乡劳动保障所的管理，明确工作职责，具体负责人力资源的开发和培训。三是制定创业人才尤其是返乡农民工投身农村创业的优惠政策，激励各类人才积极投身农村创业。四是充分利用政府短信平台免费为群众提供科技致富信息、用人用工信息。五是建立并落实创新人才激励机制，拿出部分资金对优秀人才予以奖励。

2、搭建人才创新平台。一是开展“大调查，大走访”活动，挖掘各级各类人才。二是利用乡劳动保障所，对年满16—45周岁的劳动力姓名、年龄，学历，特长，就业意向，手机号码等个人资料进行登记，并分别建立专业技术人才信息库，农村实用人才信息库，并定期更新，构建人才工作的指挥平台，为人才引进、培养、开发、利用提供准确依据。三是利用长毛兔养殖，帮助建立一批人才创业示范基地和农民专业合作社，为人才创业搭建良好的发展平台。

3、服务创新人才创业。一是积极协调贷款、科技跟踪服务、项目扶持等方面对各类人才给予支持，切实解决实际困难；二是创新人才教育培训方式，坚持对再就业培训，新型农民培训，实用专业技术培训等培训资源和项目进行有效整合。按照“重要人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训”的原则，有针对性地落实实用技术人才培训，着力提高综合素质；三是搭建人才发挥作用的平台。顺应经济社会发展的客观需要，集中发挥全乡各类优秀人才的主导作用，发挥好传、帮、带，形成能人带众人，众人成能人的良好格局。

4、培育创新人才典型。为更好地发挥创新人才的典型带动效应，苏河乡着力培育创新人才典型。开展创新人才先进事迹宣讲活动，重点宣传李国菊、袁芝华等长毛兔养殖大户、农民专合组织负责人的事迹，从而形成尊重人才，争做人才的良好氛围。

四、统筹推进各类人才队伍建设

1、乡党委严格按照上级相关部门要求，利用浙江援建后续产业合作契机，将人才工作体制机制建设与全乡人才工作中心任务有机结合，突出工作重点，健全完善制度，形成长效工作机制。注重载体引才、项目引才、企业引才和发展引才，着力引进带技术、带项目、带资源的创新创业领军人才和团队；突出培养造就高层次创新型科技人才和青年英才，统筹推进各类人才队伍建设；完善党管人才工作体制机制，进一步提高人才工作科学化水平。

2、完善人才档案管理。全面建立后备人才信息库，结合组织和人事部门的考核结果及个人学习培训结果，及时更新完善专业人才信息资料，严格按照档案管理要求，对专业人才进行动态管理。

五、2024年专项人才规划

1、全力抓好农村实用人才队伍建设。依托各类教育培训资源，广泛开展农村技能培训，加大对农村致富带头人、科技带头人、经营带头人等优秀农村实用人才的培养力度，重点培养一批善于经营、精于管理、勇于创业，能够带领农民群众致富的复合型人才。加快培育农业产业大户等现代农业经营主体，加强对农民专业合作社负责人的培养，支持他们成为优秀企业家。造就一批懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。

2、重点抓好社会工作人才队伍建设。适应我乡经济社会发展和构建社会主义和谐社会的需要，加强社会工作人才专业知识培训和岗位实践锻炼。推进公益服务类事业单位、农村社区和公益类社会组织建设，完善培育社会组织和加强队伍管理的配套政策。

3、突出抓好专业技术人才队伍建设。加大专业技术人才引进力度，不断充实专业人才队伍。进一步创新专业技术人才培养模式，扩大专业技术人才培养规模，通过多种培训形式，深入开展新理论、新技术、新技能、新信息为内容的教育培训，提高专业技术人才创新能力。加强对创新人才的选拔管理，做好专业技术拔尖人才评选工作。制定奖励措施，进一步提高高层次人才的待遇和社会地位，激励他们发挥作用。改善基层专业技术人员工作、生活条件，拓展职业发展空间。与转变发展方式、推动产业结构调整相适应，以提高专业技术水平和自主创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支素质优良、结构合理的专业技术人才队伍。

4、切实抓好高技能人才队伍建设。坚持党管人才原则，切实加强对高技能人才培养工作的领导。把培养高技能人才工作摆上重要议事日程，认真制定全乡的人才规划和具体措施；切实做好服务工作，乡领导干部要当好“后勤部长”，把培养高技能人才工作的重心放在服务上，真正做到认识到位、责任到位、措施到位，力争取得实效。

（一）加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

（二）继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”（基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨）的考核。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医（名护）的重要条件。

（三）大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100％。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

（四）继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励。

（五）抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务技术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。

（六）加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

为进一步加强卫生人才队伍建设，积极实施科教兴医战略，加快人才资源开发和管理，根据省、市、区有关文件精神，结合我区卫生人才队伍建设现状，特提出2024年卫生人才工作计划：

一、加强卫生人才储备工作，完善人才资源配置

根据省、市、区卫生人才储备工作要求，积极完善人才资源配置，结合各医疗卫生单位实际，合理引进人才，建立一套选择、培养、使用卫生技术人才的完善机制，强化用人单位引进各类人才的计划性、科学性和准确性，采取公平、公正的方法，完善录用、聘用的相关手续，逐步使人才结构趋于合理。

二、高度重视医疗卫生单位毕业生聘用工作

做好医疗卫生单位毕业生聘用工作，不仅关系到各用人单位的建设和发展，关系到卫生专业队伍结构配置与调整，关系到卫生从业人员的准入管理，也关系到卫生事业的可持续发展。因此，我们要将人才合理配置纳入各单位卫生事业发展总体规划，结合毕业生就业特点，每年年初制定毕业生需求计划，由区卫生局政工股汇总并进行统筹，以便在人才市场上发布招考信息，千方百计吸引人才。同时要求各单位每年将临时聘用人员报区卫生局备案。

三、树立人才意识，实施科技兴院

结合卫生工作实际要求各医疗机构积极为人才成长创造良好环境。要制定吸引人才的优惠政策，营造尊重知识、尊重人才的氛围。采取多种方式培养人才。要善于发现学科带头人，积极培养学科带头人。要加强管理人才的培养，提高医院管理水平。精心培植重点学科、特色专科，靠重点学科和特色专科带动整个医院的发展，从而促进全区卫生事业的健康发展。

四、大力引进紧缺人才，完善人才引进的优惠政策

根据全区卫生发展和重大医技项目需要，加强对紧缺人才的预测和规划，定期发布人才需求信息。大力引进大学本科以上学历并具有学士以上学位或中级以上职称的卫生人才。进一步完善人才引进的优惠政策，卫生事业单位引进硕士博士和具有副高职称以上的专业技术人员，不受编制和专业技术职务结构比例上的限制。积极协助解决引进人才住房问题、子女上学、爱人工作等实际问题，切实解决紧缺人才的后顾之忧。

五、推进人才柔性流动机制，拓宽人才开发的空间

人才柔性流动己成为人才工作的一个新特点。其主要特征是：户口不迁、编制不转、智力流动、来去自由。根据卫生支农的有关文件精神，鼓励各基层医疗单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力。我区卫生事业人才工作，也要主动适应这一新的走向，确立“不求所有，但求所用；不求所在，但求所得”的引才观念，变“刚性”引进为“柔性”集聚。医疗卫生单位除调动外，可采取短期聘用、技术合作、聘请顾问、人才租赁等方式引进人才技术，进行智力成果转化，为我区卫生事业发展服务。对柔性流动到我区卫生系统工作的专业技术人才，其执业注册等给予便利。

六、进一步深化分配制度改革，加大对优秀人才的奖励力度

确立劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参予分配的原则，加大按劳分配和生产要素分配相结合的力度，推行岗位工资。医疗卫生单位在工资主管部门审批的工资总额内，可结合本单位特点，自主制定以岗位工资为主体的分配办法，实行人才保护价以及特殊人才津贴制度：一是单位选聘的急缺或关键岗位上的专业技术人才可实行协议工资，由单位与个人协商，根据个人实际业绩能力水平及预计效益情况，签订工资报酬协议，通过业绩考核予以兑现；二是对引进的硕士博士专业技术人才，进单位后三年内每月可适当给予生活津贴；三是对关键岗位的优秀人才采取项目及课题津贴等特殊分配方法予以补贴；四是对学科带头人、科技后备人才、优秀管理人才给予同上级人才管理部门1—2倍的奖励，在节日期间采取多种形式慰问优秀人才，鼓励优秀人才充分发挥人才示范作用。五是积极探索低职高聘工作，准备在区人民医院试点进行低职高聘，对长期工作在一线因学历资格、考试原因而没有晋升副高职称的人员实行低职高聘，让其享受相应待遇。

七、规范管理制度，简化区内卫生人才流动手续

区内卫生人才流动要建立公开、规范、简便的管理制度，必须坚持单位专业岗位需要，流动人才专业对口的原则。区级单位之间（全额拨款单位除外）、中心卫生院之间的调动，由申请人出具书面报告，双方单位同意报区卫生局、人社部门批准后办理手续；中心（乡镇）卫生院人员流动到区级医疗卫生单位，报区卫生局、人社局、区委编办批准后按人才流动的相关程序办理手续；乡镇卫生院之间人员流动或乡镇卫生院人员流动到中心卫生院，由申请人出具报告，经双方单位同意后报区卫生局讨论后，交人社部门按规定办理调动手续；新进人员按人才招聘的相关程序，经考试、考核，严格录用，按规定办理有关手续。鼓励人才正向流动，凡本人愿意从区级医院到中心卫生院及以下单位工作的，只要双方单位同意，即可报人社局按规定办理调动手续。

八、加大教育和培训力度，提升卫生队伍素质

要建立健全学习培训制度。要求各单位定期对卫技人员进行以“三基三严”为主要内容的学习训练和以不断更新知识、提高业务水平、职业道德素质为目的各种教育培训活动。区继教办定期组织开展多种形式的学术交流，积极发挥区人民医院的医教研中心的作用，提升培训档次和质量，要深入推进住院医师规范化培训，全面落实住院医师规范化培训与职称晋升、医师定期考核等挂钩的政策，加快高素质临床医学人才培养。要强化乡村医生培训力度，采取定向委培、学历教育的方法，切实解决乡村医生队伍严重老化与短缺的问题，为构建新型农村卫生服务体系提供优质人力资源保障。要加快乡村医生向执业助理医师转化，配合市卫生局做好全科医生骨干培训，通过岗位培训和全科医生规范化培训、社区护士培训等多种方式，提高社区卫生服务人员诊治和处理一般急症、常见病、多发病的能力，促进城市、农村卫生服务能力和水平的不断提高。

今年是县委确定的项目会战年，也是我镇建设大邑“首善之区”的关键之年，我镇将以党的十八大精神为指导，深入贯彻科学发展观和市、县、人才工作精神，坚持“党管人才”的原则，进一步增强做好人才工作的紧迫感和责任感，建立健全人才开发工作机制，突出抓好人才培训工作，拓宽引智渠道，积极探索，开创人才工作新局面，为我镇工作开展提供有力的人才支持。特制定晋原镇2024年人才工作计划如下：

一、增强人才工作的责任感

按照我镇建设总体规划要求和目标任务，给人才工作提出了新的要求。我们一定要站在战略的高度，认清形势，充分认识做好人才工作的重要意义，充分认识人才工作中肩负的历史责任。结合我镇当前对人才的需要，进一步发挥职能优势，完善政策措施，加大人才开发力度，为新形势下提供强有力的人才保障和智力服务。

二、健全人才工作的新机制

（一）强化“三种意识”,开发人才资源。一是“人才标准多样化”意识,即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,做到不拘一格选拔和任用人才;二是“人才至上”意识,即要以促进人才成长和作用发挥为标准,切实做好使用、培养、关心,激励人才的各项工作,充分尊重人才的特殊禀赋和个性,达到既用人之长也容人之短;三是“人才大开发”意识,采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式,如:进行合理性岗位调整,建立乡士人才库,建立科技示范户,强化机关和村级后备干部培养等,以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

（二）营造“四个环境”,实施人才服务。一是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内,出台人才政策,发挥政策对人才成导向作用,以达到广罗人才,人尽其才的目的;二是营造社会风尚环境。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;三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场,发挥劳动保障事务所作用,通过周到服务、规范运作,科学指导,有力监督,来完善本辖区人才市场体系;四是营造工作环境。加强人才创业载体建设,为人才提供施展才华的舞台。

（三）创新机制,推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制,纠正重学历、资历,轻能力、业绩的倾向;二是建立淘汰机制,打破人才管理的终身制,建立起人员绩效考核档案,以动态管理解决有进无出的问题；三是在全镇广泛开展大学生志愿者活动，进一步加强镇村干部人格修养，继续深化“四力”建设，建设一支高素质的干部队伍。

（四）突出抓好人才培训工作。加大培训力度，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式。进一步优化干部队伍，加强对年青干部的培养，充实工作队伍。

三、积极探索，开创人才工作的新镇面

（一）、要加强调查研究。我镇领导干部要结合基层基础工作的开展，深入农村，深入实际，广泛听取基层工作人员的意见和建议，善于发现人才工作的新情况、新问题，及时提出有针对性的解决办法。要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全镇性、战略性的重大问题和广大人民关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。

（二）、要总结推广经验。重视组织开展人才工作的工作交流，要认真总结和积极推广我镇在开展人才工作中的好经验、好办法。营造识才、爱才、用才的良好舆论氛围，大力宣传推进人才开发的政策措施、典型经验和先进事迹，发挥典型的示范、辐射和带动作用。

人才工作是一项与当前各项中心工作密切相关的系统工程，我镇将以此为契机，在全镇上下大力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围，充分发挥广大人才在推进统计工作中的重要作用。

**第五篇：乡镇农村人才开发工作计划**

20xx年我乡农村人才开发工作要认真学习贯彻党的十七大和十七届三中全会会议精神，认真执行《国务院关于大力推进科技步法的决定》。大力实施科教兴乡和人才强乡战略，通过科技培训、技术指导，不断提高农业产业化建设的科技含量，为建设社会主义农村作出贡献。

一、指导思想

人才开发工作要牢固树立为建设社会主义新农村服务的思想，进一步增强责任感和使命感，主动服务于当地经济建设，努力开发东林新型产业项目，及时做好人才培训、人才培养工作，不断提高产业的科技含量水平，促进东林经济快速、持久、健康发展。

二、工作目标

（一）农业实用技术培训工作

根据东林农业产业的实际和农村技术人才相对贫乏的现状，20xx年全乡培训各类实用技术人才达1500人次以上，农村人才培训工作见后附表。

（二）科技文化下乡工作

搞好科技文化下乡活动，有利于帮助全乡干部群众掌握先进的实用技术，助推我乡社会主义新农村建设。为此，政府已专门制定了培训工作文件并下发，各单位、部门要通力协作、结合各自工作特点，通过广播、板报、标语、宣传资料、展板、免费放映电影和举办种养殖业实用技术培训班等形式，搞好科技文化下乡活动，并在农时关键时节，利用缝场摆摊设点，组织开展科技咨询工作。

（三）科技示范基地工作

科教示范基地是科技工作者联系农民的桥梁和纽带，是新品种引进、新技术应用的科研基地，是做给农民看、带着农民干、帮着农民富的实习实验基地。拟在东林乡成教校建立良种引进繁育推广基地和小家禽良种繁育推广基地，帮助农民搞好结构调整，增强依靠科技致富的能力。

（四）农村经济合作组织

我乡的制种协会、用水户协会、凤山土鸡协会在推动农村结构调整，帮助农民增收致富方面起到了十分重要的作用。但也有让人值得思考的地方，特别是水稻制种要发挥协会对制种公司的监管，确保农民利益不受伤害且利益最大化上下功夫，促进我乡经济快速发展。

（五）鼓励农村人才创业

农村人才在技术或资金方面有一定的能力，鼓励他们创业既能为社会增加财富，还能促进更多的人员就业。因此，要从资金（贷款）上给予优惠，制度上要创新、政治上要关心，要不拘一格，量才让其发挥，机制上要改进。要建立激励机制，有一个好的工作平台和氛围，为创业者创造一个良好的内外部环境。

三、措施

（一）健全机构，明确责任。根据我乡20xx年科技培训要求，由乡长任组长，分管农业的副乡长任副组长，经发办工作人员为成员的培训领导小组，其职责：

1、负责制定培训计划，筹措培训经费。

2、负责确定培训日程，培训内容，落实培训人员。

3、负责协调解决参培学员在生产发展中遇到的困难和问题。

（二）主动争取党委、政府和业务主管部门领导的支持和重视。

（三）多与村、社干部沟通，赢得支持配合和主动参与。

（四）签订乡与村技术培训工作目标管理责任书，年终逗硬考核奖惩。

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