# 县幼儿园人才建设工作机制（五篇范例）

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-06-09

*第一篇：县幼儿园人才建设工作机制县幼儿园人才建设工作机制一、完善党管人才制度坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，发挥党支部领导核心作用，切实履行好管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障...*

**第一篇：县幼儿园人才建设工作机制**

县幼儿园人才建设工作机制

一、完善党管人才制度

坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，发挥党支部领导核心作用，切实履行好管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，提高党管人才工作水平。党支部书记要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。制定完善党管人才工作格局的意见。健全幼儿园人才工作领导小组，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。

二、加强人才工作法制建设制度

坚持用法制保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的法制环境。加强立法工作，研究制定人才开发促进法和终身学习、专业技术人才继续教育、职业资格管理等方面的法律法规。完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

三、人才培养开发制度

坚持以幼儿园发展需要和社会需求为导向，以提高思想道德素质和创新能力为核心，注重在实践中发现、培养、造就人才，构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。坚持面向现代化、面向世界、面向未来，充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才。完善在职教师继续教育制度，分类制定在职教师定期培训办法，倡导干中学。构建网

络化、开放式、自主性终身教育体系，大力发展现代远程教育，四、人才评价发现制度

建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。把评价人才和发现人才结合起来，坚持在实践和群众中识别人才、发现人才。建立以岗位绩效考核为基础的教职工考核评价制度，完善专业技术人才职业水平评价办法，完善专业技术职务任职评价办法，落实幼儿园在专业技术职务（岗位）聘任中的自主权。

五、人才选拔任用制度

科学合理使用人才，促进人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。完善幼儿园教职工聘用制度和岗位管理制度，全面推行事业单位竞聘上岗和合同管理制度。

六、人才激励保障制度

完善分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。坚持精神激励和物质奖励相结合，健全以政府奖励为导向、幼儿园和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。建立完善事业单位岗位绩效工资制度。建立国家荣誉制度，表彰在幼儿园发展中作出杰出贡献的人才。

**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：大力推进人才工作机制建设**

近年来，随着集团公司机械行业的快速发展壮大，机械厂围绕企业发展这一重心，在人事人才工作上着重开展了一系列卓有成效的工作，为企业战略的实现提供了有效的保障。

一、强化人事人才的基础工作

按照科学发展观和人才观的要求，积极实施“人才强企”战略，分阶段制定了人力资源规划。做好人才评价、分类、分析、发展的趋势

和方向。将党政人才、经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，组织实施高层次专业人才培养工程。建立高层次人才库。采取多种形式培养高技能人才，做好高技能人才的引进、吸收、培养、使用和职业生涯规划等基础工作。促进人才在企业内合理流动，积极创新人才工作机制，做好人才管理工作，不断培养鼓励人才为企业作贡献的事业心。定期做好人才的考核工作，将人才的考核工作纳入薪酬和待遇管理。相继出台了一系列向各类科技人员倾斜的政策文件，为开创企业人才工作的新局面提供了良好的政策环境。每年初结合厂党政的重大工作决策，制定人才需求计划、人才工作要点，建设了一支结构合理、专业配套、素质优良、骨干稳定的复合型人才队伍，较好地统筹了人才与企业的共同发展，充分发挥人力资源的管理职能，为企业提供可靠人才保证。

二、拓宽用人方式和渠道

不拘一格选用人才。在人才引用上，既注重学历要求，更考虑实际工作能力，其所学专业是否符合岗位需要。形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。一是广纳人才。一方面，有计划地从大中专院校引进各类专业技术人员，另一方面，根据企业发展和生产经营的需要，有计划、有目的地选送人员进行培训。同时，在厂内大力倡导“尊重知识，尊重人才”和“学科学、学技术”的良好氛围，鼓励广大职工自学成才。二是做到关心培养和加强锻炼并举。厂党政要把人才开发和引进人才、培养人才，充分发挥人才的作用作为一项重要工作来抓，做到政治上信任，生活上关心。利用厂内重点工程和科研项目，有计划地选拔优秀年轻人才担任技术负责人，对政治素质好、技术水平高，又有管理才能的选拔到一些领导岗位上。三是创造良好的用人机制。注重提高科技人才队伍的思想政治素质，坚持不断地对他们进行世界观、人生观、价值观的教育，培养他们勤奋敬业、锐意进取的优秀品质。建立“公开、公平、公正”的用人机制，对那些开拓意识强，成绩突出的科技人才大胆使用、大胆奖励。四是建立健全有关管理制度。坚持每年职称评聘实绩管理制度，真正做到按实绩进行考核评聘。加强各类专业人才队伍的继续教育和知识更新工作，按照学以致用的原则，形成制度化。

通过多种途径、多种形式、多种办法，不断加快我厂人才队伍的培养和结构的改善，以上措施的实施发挥了良好的效用。如：我厂在从上海引进的成熟人才时，在实事求是地向他们介绍我厂的发展潜力以及对人才的重视和使用政策后，令他们感到真正找到了可发挥自身才智的舞台。很快便从上海某公司来我厂加入到大型建材机械制造和研发的工作中。2024年创造了8000余万元的销售产值。另外，我厂为了做大做强挖掘机产品，特别是在液压挖掘机专业制造方面有较强的竞争力，急需液压挖掘机专业成熟人才，实施借脑发展，融智发展的“猎头”行动，一次性从某厂招聘各类成熟人才35人，解决了我厂缺乏的挖掘机制造专业的人才需求，起到了事半功倍的积极作用。

三、培养和改善各类人才的思维观念

科学发展观强调要以人为本，全面、协调、可持续发展。我厂目前正处在快速上升时期，迫切需要干部职工特别是科技人员切实转变观念，在思想观念上开拓新视野，打开新思路，树立敢于突破前人，敢于创大业，做大事的新思维意识。在积极鼓励和引导他们大胆探索和创新方面，主要培养和激励科技人员树立“五种意识”。

一是树立市场意识。面对激烈的市场竞争，必须摒弃传统的思想和思维方式，一切工作与市场对接，用市场的标尺衡量工作的成败。用市场经济条件下形成的企业价值取向、追求目标和科研方向，引导科技人员将产品的开发、生产等各个环节与市场全面接轨，形成以市场为导向的科研、生产、销售体系，提高了企业的综合竞争能力。

二是树立质量意识。在业务技能上培养创造新产品开发能力，同时提高各类人才的质量意识。让质量意识体现在每一位人才的岗位工作中，成为一种自觉的行动。

三是树立人尽其才意识。从推进企业创业发展的高度，形成人尽其才，能上能下、充满活力的人才机制。

四是树立成本意识。从产品设计、工艺流程多角度、全方位控制成本，强化成本意识的理念，真正发挥成本的基础管理作用。

五是树立创新意识。通过破旧立新，形成适应当前企业经济发展的新型创新体制。以创新的观念审时度势，以创新的勇气直面难题，以创新的精神创造未来，不断培育创新作风，激发人才的创新活力。

四、改善各类人才工作环境

**第四篇：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