# 市“十一五”人才发展规划★

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-07-19

*第一篇：市“十一五”人才发展规划文章标题：市“十一五”人才发展规划为深入实施人才强市战略，培养和造就一支宏大的高素质人才队伍，适应我市加快全面建设小康社会、提前基本实现现代化的需要，根据《市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》，特编制...*

**第一篇：市“十一五”人才发展规划**

文章标题：市“十一五”人才发展规划

为深入实施人才强市战略，培养和造就一支宏大的高素质人才队伍，适应我市加快全面建设小康社会、提前基本实现现代化的需要，根据《市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》，特编制本规划。

一、“十五”人才发展概况

㈠现实基础

“十五”期间，我市人才工作坚持以科学

发展观为统领，坚持党管人才原则，大力实施人才强市战略，人才工作力度不断加大，人才工作机制和环境不断优化，人才队伍建设取得了显著成绩，全面完成了市委、市政府《关于进一步加快引进培养高素质人才的若干意见》（确定的人才发展预期目标。至2024年底，全市具有中专及以上学历或专业技术职称的人才已达5.3万人，初级工以上的技能人才2.4万人，以农村经济管理人才、农业企业主、购销大户和种养业能人为主体的农村实用人才1.2万人，与我市地区生产总值的增长基本保持平衡。人才整体结构趋向合理，分布状况不断改善，中高级人才和非公企业人才拥有量大幅攀升。人才工作机制日趋完善，初步形成了党委统一领导，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，共同推进人才队伍建设的党管人才的工作新格局，人才工作的战略地位进一步凸现。人才成长环境不断优化，市委、市政府先后出台了加强人才资源开发、做好人才智力引进、加快引进培养高素质人才等一系列人才政策，不断加大人才培养、引进、使用力度，全社会人才意识明显增强，有利于人才成长的氛围正在形成，人才工作进入一个新的发展时期。这些都为“十一五”时期人才工作的发展奠定了良好基础。

专栏1　“十五”时期市人才发展主要目标完成情况

指标2024年“十五”

预期目标2024年“十五”

年均增长（）

人才总量（万人）2.755.05.314.0

每万人口人才数（人）272500522［250］

大专以上学历（万人）1.03.23.327.0

专业技术人才（万人）2.54.64.713.5其中：高级职称（人）1200－18008.4中级职称（人）5100－1100016.6

中高级比重（）25.225.027.2［2.0］

非公企业人才拥有量（万人）1.2－3.423.2注：“十五”时期人才按具有中专及以上学历或专业技术职称统计，不含技能人才和农村实用人才；带［］的为五年累计数。

㈡面临形势

“十一五”时期，我市人才工作面临难得的机遇。党中央、国务院高度重视人才工作，科学人才观的提出、党管人才原则的落实和人才强国战略的实施，把人才工作摆上了重要战略地位，为人才工作创造了良好的外部环境；经济全球化和区域经济一体化进程不断加快，国际间、区域间人才的交流与合作越来越紧密，人才智力的流动更加频繁，为我市吸引国内外优秀人才智力提供了有利条件；经济社会的快速发展和以大桥的兴建为标志的区位地理条件的改善，使吸纳集聚人才的能力进一步增强。与此同时，我市人才工作也面临一些挑战。“十一五”时期，是我市着力打造都市区北部中心城市、全面建成小康社会、为率先基本实现现代化打下坚实基础的重要时期，是探索具有特色的率先发展、科学发展、和谐发展的攻坚阶段，破除人才科技等要素对我市新一轮发展的制约，确保继续走在全省前列，对人才工作提出了新的任务。“十一五”期间我市经济总量要保持年均14的快速增长，这对人才发展必将产生强烈的需求拉动作用，但较大的人才缺口使人才供给面临一定压力；现有人才队伍的素质和结构与增强自主创新能力、推进发展模式转型的要求还不相适应，高层次研发人才、高技能人才明显短缺，成为制约我市建设创新型城市、打造先进特色制造业基地的重要因素；人才工作体制机制还不够健全，党管人才的实现形式和有效途径需进一步探索，人才培养、使用、流动、激励、保障等机制还需进一步完善。只有坚定不移地走人才强市之路，进一步加大人才资源开发力度，把人才资源转化为竞争实力和优势，才能满足这一时期我市经济社会发展对人才的需求。

二、“十一五”人才发展的总体要求

㈠指导思想

“十一五”时期我市人才发展的指导思想是：坚持以科学发展观和科学人才观统领人才工作，坚持党管人才原则，大力实施人才强市战略，按照增强自主创新能力、推进发展模式转型的要求，以人才资源能力建设为核心，以调整和优化人才结构为主线，以高层次人才、高技能人才队伍建设为重点，以创新人才工作体制机制为动力，大力开发人才资源，努力建设一支数量充足、结构合理、素质优良、充满创新活力的人才队伍，为我市着力打造宁波都市区北部中心城市、全面建成小康社会、确保继续走在全省前列提供坚强的人才保证和智力支撑。

㈡发展目标

“十一五”时期，我市人才发展的总体目标是：

**第二篇：漯河市“十一五”人才发展规划**

【发布单位】漯河市 【发布文号】

【发布日期】2024-07-26 【生效日期】2024-07-26 【失效日期】 【所属类别】政策参考 【文件来源】河南省

漯河市“十一五”人才发展规划

各县区人民政府,高新区管委会,市人民政府各部门,直属及驻漯各单位:

《漯河市“十一五”人才发展规划》已经市政府同意,现予印发,请认真贯彻执行。

二○○六年七月二十六日

漯河市“十一五”人才发展规划

为加快实施科教兴市和人才强市战略,根据《中共漯河市委漯河市人民政府关于进一步加强人才工作的意见》以及《漯河市国民经济和社会发展“十一五”规划》精神,特编制本规划。

一、“十五”期间人才工作回顾

(一)主要成绩

“十五”期间,在市委、市政府的正确领导下,全市人才工作紧紧围绕我市经济社会发展目标,积极完善人才机制,优化人才环境,不断加大人才引进和培养工作力度,努力突破传统的人才工作领域、服务对象和工作方式,取得了明显成效。全市人才总量持续增长,人才素质明显提高,人才结构布局进一步优化,人才资源开发工作呈现快速、协调、可持续发展的态势。1.人才工作良好环境初步形成。市委、市政府从“人才资源是第一资源”的战略高度,把人才工作放在经济社会发展的突出位置,不断优化育人、引人、用人的良好环境,使各类优秀人才脱颖而出。市委、市政府多次召开人才工作会议、知识分子工作会议,研究出台了一系列促进人才发展的政策措施。组织召开引进博士、硕士和专业人才座谈会,倾听对人才工作的建议和意见,及时提供人才方面的服务。全市现已初步建立起市委统一领导、组织人事部门牵头抓总、有关部门密切配合、社会力量广泛参与的人才工作新格局。

2.人才工作制度化建设日趋规范。“十五”期间,我市先后制定出台了《漯河市人才资源开发“十五”计划》、《漯河市引进人才若干规定》、《漯河市关于进一步加强高层次专业技术人才队伍建设的意见》、《中共漯河市委漯河市人民政府关于进一步加强人才工作的意见》等一系列政策性文件,涵盖了人才培养、吸引、使用等人才工作的方方面面,有效推动了人才工作良好开展,人才工作逐步走上制度化轨道,全市人才队伍的整体实力进一步增强。

3.人才引进机制逐步完善。为缓解高层次人才不足的矛盾,我市积极探索建立人才引进新机制。开展了以引进博士、硕士、高层次专业人才为重点的“双百工程”,目前共引进硕士以上学历专业人才129名,其中博士14名;建成博士后工作站2个;从漯河经济社会发展需求和干部队伍年龄、文化、知识结构调整出发,从外省市引进15名高学历优秀青年人才担任县、区和企事业单位部门领导。

4.人才培养工作进一步加强。在抓好紧缺人才引进的同时,不断加大人才教育培养工作力度。一是加大高层次人才的培养力度。培养选拔了47名专业技术拔尖人才,开展了享受政府津贴人员选拔工作,推进“161”人才工程建设,全市入选国家“千百万”人才工程1人,享受国务院津贴专家26人,入选省“555”人才工程3人,省优专家1人,享受市政府津贴专家75人,科技创新带头人171人。二是加快培养选拔优秀年轻干部。通过“双推双考”、公开选拔的形式,选拔了一批县级领导干部,建立了由448名副处级后备干部组成的后备干部队伍。三是不断为公务员队伍补充新鲜血液。坚持公开、平等、竞争、择优原则,面向社会选拔优秀人才,拓宽选人、用人的渠道。“十五”期间,通过考试共录用895名同志进入公务员队伍,其中硕士研究生5名,本科生460名。四是逐步拓展干部锻炼培训途径。采取挂职锻炼、境外培训等多种方式,近年来共安排81名年轻干部到县区、重要工作岗位、基层单位等第一线进行挂职锻炼,在实践中提高他们的工作能力和业务水平。同时,积极拓展外向型培训渠道,共选派245名年轻干部赴新加坡、香港等地境外培训。五是采取“联合培养”方式,促使用人单位与国内10多所院校签订人才联合培养协议,并不断加强信息化与电子政务培训,每年培养各类人才15000人次。这些措施的实施,促进了各类人才素质的提高,优化了人才队伍结构。

5.人才竞争激励机制基本建立。一是推行公务员竞争上岗机制,建立机关科级职位空缺竞争上岗制度。二是探索领导干部选拔任用新机制。近年来共公开选拔副处级以上领导干部29名,其中部门一把手4名;三是事业单位全面实行以岗位管理为核心的聘用合同制,全市除依照公务员管理以外的1816个事业单位、5万余人全部签订了聘用合同,初步形成了公开招聘、竞聘上岗、择优聘用、能上能下、能进能出的用人新机制。四是推行企业高层经营管理人员年薪制,促使一大批懂经营、善管理的优秀人才走上了企业中高层领导岗位。

(二)存在问题

主要表现在以下方面:

1.人才观念有待进一步更新。一是部分用人单位的主体意识不强,在培养人才、吸引人才、使用人才等环节缺乏必要的政策和有效的措施。二是部分用人单位的人才责任意识不强,没有真正树立“大人才观”,不适应市场经济发展和区域经济社会发展的要求。

2.人才结构有待进一步优化。一是行业人才布局结构不合理,工农业生产一线的专业技术人员远远不能满足行业生产发展需要。二是人才知识能力结构欠佳,特别是党政人才的专业背景和知识结构与漯河新一轮发展不相适应。三是高层次专业技术人才总量不足。在专业技术人才队伍中,领军人才数量明显不足,全市高级职称专业技术人员仅有3087人,占全市专业技术人员的6%,高级专业人才老龄化现象突出,面临青黄不接和人才梯队断层的严峻形势。

3.人才集聚功能有待进一步增强。在人才开发平台方面,我市目前新兴行业、高新技术行业偏少,行业本身集聚人才的能力有限;众多传统行业和中小企业承载人才的能力较弱,难以为人才充分施展才能提供足够的空间。在人才信息交流平台方面,覆盖面窄,不能全面反映区域内人才实际情况。传统的人才统计、人才管理方式和手段,难以适应区域人才资源开发工作需要。

4.人才机制有待进一步完善。

二、“十一五”人才发展的指导思想、定位和目标

(一)指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,牢固树立和全面落实科学发展观和科学人才观,以人才强市战略为引领,深入贯彻“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”的思想,坚持以人为本的工作理念,紧扣发展第一要务,以激发人才活力为导向,提升人才能力为核心,积极形成人才开发合力,增强党对人才的凝聚力,确立科学的大人才观,不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,努力营造“人人都可以成才”和“终身学习”的良好氛围,促使人才辈出、人尽其才,为漯河持续快速发展提供人才保证和智力支持。(二)发展定位

大力实施科教兴市和人才强市战略,不断满足漯河“十一五”期间的功能定位和发展战略对人才的需求,重点围绕提升公务员队伍行政执行能力、促进区域经济社会事业发展以及构建和谐漯河三大人才需求,实现漯河和谐发展与人才开发的有机统一,克服体制性障碍,统筹协调发展体制内人才与体制外人才、国内人才与海外人才,建立起广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的选人用人机制,加快造就一支适应漯河功能定位、满足漯河经济社会发展需求的人才队伍,为实现漯河新一轮发展提供强有力的人才支撑。

1.实现人才资本提升。根据漯河各项事业发展需要,提升人才资本,加快各类人才培养步伐。在培养目标上,要在抓好当前急需人才培养的同时,着眼于应对信息社会化、经济全球化,尽快培养一批能够与国际接轨,掌握高新技术和先进管理经验、懂得国际规则的高层次人才;在培养内容上,着力在更新知识方面下工夫,倡导和加强人才终身教育,重点抓好知识经济、现代行政和经营管理、计算机应用、外语等新理论、新知识、新技术、新方法的培训,提升现有人才队伍的整体素质,尽快提高专业技术队伍的创新能力和创造能力;在培养方式上,尽快建立和完善政府调控、行业指导、单位自主、个人自觉的继续教育运行机制和终身学习体系,突出单位和个人的主体地位,实现人才培养工作由政府推动向市场机制推动、由外部引导向内部驱动的转变。

2.促进人才聚集。把引进人才与引进智力结合起来,不求所有,只求所用,积极引进国内高层次人才和国外智力,推动引智工作向纵深发展;同时积极创造条件,动员社会各方面的力量,千方百计地为人才创造一个好的工作和生活环境,最大限度地发挥人才的积极性、创造性,形成人才聚集的洼地。

3.推进人才与产业集群协调发展。以做大做强食品工业,发展造纸、盐化工、物流、商贸、旅游等产业为目标,着力培养主导产业集群领域的专业人才,加强市场经济急需的高层次策划人才、高新技术人才、管理人才、技术应用型人才、开发型人才、复合型人才;创新人才引进机制,对符合产业结构调整方向、有利于高新技术成果转化和高新技术产业化的各类人才,要不拘一格、千方百计予以引进。4.倡导超前人才投资。确立超前人才投资战略,保证我市人才资源的持续健康快速发展,不断增强人才建设后劲。一是加大教育投资力度,确保教育经费得到落实,加强师资队伍建设,不断提高教育水平;二是尽快将现有的中专教育转向职业化或技术化教育,同时将教育重心高移,积极扶持高等教育稳步发展;三是注重高层次人才和重点人才的培养,逐步提高人才资源开发专项经费的比例;四是加大建设“学习型城市”力度,鼓励企业成为人才培训教育的投资主体,鼓励人才个人自主投资接受教育培训,尤其是调动低层次学历人才通过教育培训提高知识和技能的积极性。

(三)发展目标

到2024年,高效开发现有人才资源,逐步实施高素质化人才开发战略,努力把我市建设成“环境优良、机制灵活、素质一流、结构合理、产出高效”的人才强市。

―――在人才规模上,到2024年,人才总量有较大的增长。其中各类专业技术人才总量达到7万人,年平均增长10%;工程技术人才占专业技术人员总数的10%,达到7000人。农村技术人才占专业技术人员总数的6%,达到4200人,建立起一支与我市经济社会发展相适应的专业技术人才队伍。

―――在人才层次上,高、中级职称比例快速增长,到2024年,高级职称、中级职称和初级职称人数分别达到4700人、24000人和41300人,使高、中、初级职称人员比例达到1:5.11:8.79;企业经营管理人才素质大大提升,40%的国有、民营企业管理人员具有本科以上学历,40%的经营管理人员具备大专以上学历;高级技能人才大幅增长,技术工人总量按年均13%的增幅达到12.18万人,形成一支高素质、高层次综合型能够适应时代竞争的人才队伍。

―――在人才布局上,与我市产业结构调整要求相协调,到2024年,第一产业人才数量达到2.26万人,第二产业达到12.19万人,第三产业达到3.93万人。第一产业内部人才布局调整,重点放在民营经济和农业生产一线,不断提高其人才拥有量。第二产业人才结构调整,重点增加肉制品加工、粮食加工、食品机械、饮料加工、造纸、盐化工等产业的人才数量。第三产业人才结构调整,重点发展交通运输、物流、商贸、信息、旅游、文化、体育、医疗保健和通信、供电等方面人才数量。通过上述几方面调整,使我市人才布局状况适应我市重点产业、重点项目、重点领域对人才的需求。

―――在人才环境上,逐步建立与市场经济体制相配套、与经济社会发展目标相适应,政府宏观调控与市场调节相结合的人才资源开发体系,市场配置人才资源的基础性作用得到充分发挥,尊崇人才的人文环境不断优化,创业环境有较大改善,对优秀人才的吸引力显著提升,形成有利于各类人才健康成长和施展才干的良好环境和社会氛围。

三、实施人才发展战略的主要任务和措施

(一)加快人才培养,增强发展后劲

1.以提高思想政治素质和执政能力为核心,加强党政人才的培养。重点是适应新形势、新任务的需要,抓紧培养造就一批能够肩负实现漯河跨越式发展重任的高素质党政领导人才。强化理论培训,着力提高县(处)级党政领导干部科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力和总揽全局的能力。坚持把实践锻炼作为培养干部的重要途径,提高领导干部驾驭复杂局面和解决实际问题的能力。按照素质优良、数量充足、结构合理的要求,规范初任培训,抓好任职培训,逐步推广网络教育和远程教育,建立干部教育的长效机制,加强以创新能力、胜任本职工作为目标的知识更新培训和相关能力培养,不断提高公务员队伍整体素质,形成多层次、宽领域、大规模培训党政干部的新格局。

2.以提高战略开拓能力和国际化经营管理水平为核心,加强企业经营管理人才的培养。以肉制品加工、粮食加工、造纸、盐化工、商贸等具有市场竞争能力的大公司、大企业集团为依托,加快培养造就一批熟悉国际、国内市场、具有参与国际竞争能力的优秀企业家。制定企业经营管理人才培养计划,完善适应我市企业发展需要的多层次、开发性的培养体系,有针对性地搞好培训。对产权代表,开展以创新精神、创业能力为核心的高层次培训,着重提高其战略决策能力、驾驭市场经济能力和防范风险能力;对经营管理人才,开展现代企业管理、法律、资本运作等工商管理知识培训,着重提高其经营管理能力、市场应变能力和组织协调能力;对党务人才,开展政治理论和生产经营管理等方面知识培训,着重提高其围绕企业改革发展稳定抓好党的建设和思想政治工作能力。突出抓好企业紧缺人才和青年人才的培养。通过与省内外知名高等院校和企业合作,积极培养国际经济、贸易、法律和管理人才。积极拓展出国出境培训渠道,鼓励企业与国外开展培训合作项目。

3.以提高创新能力和弘扬科学精神为核心,加强专业技术人才的培养。重点是围绕转变经济增长方式和“中国食品名城”建设,培养造就一批在农业技术、生物工程、新材料、新能源与节能、信息与通信、环保、城建等方面我市经济社会发展急需的,具有在国内、省内、行业或学科内有重大影响的高级专家。建立多层次、多渠道的青年拔尖人才培养体系,完善和创新培养载体,为专业技术人才学习和科研搭建平台,为培养能够形成自主知识产权的高层次创新型人才和高级专业技术人才创造有利条件。通过企业科研人才自带研发项目到有关高等院校合作攻关等方式,培养企业高级技术研发人才;依托相关高等院校、省级以上重点学科和博士后工作站等企业科研机构,培养我市紧缺的高层次科技型创新人才;依托国内工科力量较强的高等院校,采取联合培养、嫁接教育模式,培养一批具有较高应变能力和技术水平的高级工程师;通过校企共建、订单培养等方式,培养高层次应用型、创新型专门人才。加快文化事业发展,以开发我市许慎文化、贾湖文化、滨河文化、红色旅游等资源为目标,加大古代文化学术研究、文物保护、旅游开发、文艺创作、新闻媒体、群众文化等方面人才培养力度,培养和造就一批国家级、省级著名专家、学者。

4.以提高技术革新和科技成果转化能力为核心,加强技能人才的培养。围绕我市重点支柱产业的发展,加快培养造就一批懂技术、会操作的生产、服务一线高技能人才。实施高技能人才培养工程,通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式,推进技能人才升级,打造区域性技能人才集散中心。着眼于加速培养肉制品加工、粮食加工、饮料制造、果蔬加工、造纸、盐化工、纺织等各重点产业急需的高技能人才,建立健全企业培用结合的高技能人才培养机制,建立培养、培训基地,开展技术攻关、创新创效、观摩研讨和技能竞赛等活动,做到上岗靠竞争、竞争靠技能,不断激发广大职工学习新知识、掌握新技能的积极性。充分发挥职业技术学院和技工学校在高技能人才培养中的重要作用,扩大培训规模,提高培训层次和培训质量,创办培养高技能人才的名牌学校。实施“高技能人才培养计划”,依托职业技术学院、技工学校、职业高中等,加速培养与我市工业发展相适应的多层次多种类技能人才。着眼于提高企业职工和下岗失业人员技能,在全市实施“职业培训计划”,对企业职工和下岗人员进行系统专业知识培训,不断改善技能人才层次结构。

5.以普及科技、管理知识和提高应用能力为核心,加强农村实用型人才的培养。以做大做强我市食品加工企业和无公害蔬菜生产基地,发展优质、高效、安全、生态农业为目标,抓紧制定农村实用型人才培养计划。重点培养粮食生产、畜牧养殖、饲料加工、农产品批发贸易及经营管理等方面人才。实施“农村人才111工程”,5年内,全市实现一村一名大学生、一村一名农业生产技术员、一村一名畜牧兽医技术员。采取多种有效方式,培养大批“土专家”、“田秀才”、种养殖能手、农民企业家、营销专才等农村实用人才。加强乡(镇)、村领导班子能力建设,依托各级党校、职业技术学院和各类农村技术学校及农业技术推广机构培训农村基层干部,使他们成为既懂经营管理、又掌握现代科技知识,能够带领群众共同致富的复合型人才。

6.优先发展教育事业,加快教育体制改革。以增加教育投入为核心,加快教育体制改革,积极稳妥调整教育布局。多渠道补充教师数量,有计划地接收和选聘师范类优秀毕业生充实教师队伍,积极引进省内外高水平的学科带头人和学校管理人才;建立教师人才引进“绿色通道”,通过实施教师资格制度,吸收社会优秀人才到学校任教。改革办学体制,基本形成以政府办学为主,社会各界共同参与,公办学校与社会办学共同发展的新格局。积极推进我市大中专学校管理体制改革,使学校在招生、专业调整、机构设置、经费使用、职称评定、工资分配和国际国内交流合作等方面,拥有充分的自主权。使各类学校自觉适应市场变化和经济建设需要,自我发展,自我调整。加快学科专业调整,增加与我市经济发展相适应的专业技术人才比重,侧重养殖种植、农副产品加工、信息技术、生物技术、环境类、轻工类、商贸类、物流类、文化类等我市急需的专业人才建设。

(二)努力改善条件,吸引优秀人才来漯工作1.营造良好的政策环境。以“人无我有、人有我优、人优我新”为指导思想,继续完善以人才评价、培养、选拔、吸引、聘用、流动、管理、激励为主要内容的政策体系,使我市人才政策保持区域性最优。进一步转变政府职能,深化行政审批制度改革,提高办事效率,对涉及人才的有关问题实行限时服务、承诺服务。继续落实硕士以上毕业生和重点院校本科毕业生来漯工作,可根据工作需要直接进机关和超编接收政策。加强对人才培养、使用、流动等管理,使各类人才在工资福利、知识产权、科技成果等方面的各项合法权益得到法律保护。各级财政要加大对人才奖励的投入,建立以政府为导向,用人单位奖励为主体的人才奖励体系。重视非公有制经济组织和社会组织的人才工作,在政治上对非公有制经济组织和社会组织人才一视同仁,在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务。加强对人才流动中知识产权、企业核心技术和商业秘密的保护,探索建立人才资本及科研成果有偿转移的制度和法规,维护人才和用人单位的合法权益,防止和克服人才流动带来的消极影响。

2.营造良好的创业环境。以推进我市经济、社会协调发展为目标,为来漯河创业的各类人才提供良好创业环境。牢固树立各展其长、各尽其能、干事创业的用人理念,让想干事的人才有机会,让能干事的人才有舞台。支持各类人才到漯河发展最需要的地方、到最能发挥自己才干的领域建功立业。重视发挥各方面专家、学者在漯河建设重大决策中的参谋作用。对事关全局的重大问题,要充分听取专家、学者意见,深入研究漯河发展中具有全局性、前瞻性、战略性的重大课题,不断提高我市发展决策过程中的专家、学者参与度。坚持依托重大科研攻关项目、工程建设项目、社会科学研究项目,选拔项目承担者,聚拢相应的高层次科研人才。加快培育和发展人才创业载体,加强博士后工作站、各类毕业生实习基地、高新创业园区建设,鼓励企业、高等院校和科研院所来漯河创办科研实验室和企业技术中心等,逐步形成以高等院校、科研机构为主体的知识创新体系,以企业为主体的技术创新体系和以科技中介机构为主体的科技服务体系。

3.营造良好的生活环境。鼓励用人单位和社会各界为各类人才特别是引进的高层次、紧缺型人才提供适宜的居住条件。组织、人事、教育、卫生、公安等部门要为来漯河工作的优秀人才提供就医、配偶和子女就学、就业及落户等方面优惠服务。对引进的高中级急需人才,要加大生产要素参与分配的分配机制推行力度,实行灵活的工资福利政策和多种分配方式。

4.营造良好的人文环境。努力营造尊重知识、崇尚人才、渴望成才的社会人文环境,充分利用报纸、电视、电台等新闻媒体,广泛宣传我市的人才政策和各行各业优秀人才的先进事迹,在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造、支持创业的良好社会环境。

5.创造特殊优惠的人才智力引进环境。要充分利用我市经济快速发展和地理区位优势,加大引才引智力度。通过各种渠道、各种方式吸引和利用国内外智力资源,鼓励和吸引外地高校及科技人才利用双休日来漯进行有偿技术服务、兼职、讲课;鼓励大型企业到高等院校设立奖学金,扩大引智效应;鼓励和吸引市外、省外及海外科技人才以技术入股、技术合作、技术开发等形式,参与我市高新技术企业的新产品、新技术开发;鼓励外来人才到漯河高新技术开发区来创业,并提供最优惠的政策。在保障市外人才各方面利益的前提下,加快形成我市高层次人才的聚集优势。

(三)创新人才工作机制,充分发挥各类人才作用1.创新人才评价机制。完善人才评价标准,建立以业绩为主,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。对有特殊专长、特殊贡献人员的评聘,打破学历、资历、职称、身份的限制。改进人才评价方式,完善人才评价手段,大力开发应用现代人才测评技术,努力提高各类人才评价的科学水平。树立科学的发展观和正确的政绩观,坚持群众公认、注重工作实绩,建立和完善党政领导干部政绩考核体系和评价标准,把考核结果作为干部提拔、任用、奖励的重要依据。探索社会化的职业经理人资质评价制度,改进国有资产出资人对国有企业经营管理者考核评价工作,发展企业经营管理人才评价机构,突出对经营业绩和综合素质的考核。推行国家职业资格证书制度,完善职业技能鉴定社会化管理体系,推进技师考评制度改革。深化职称制度改革,以农村在农业生产、畜牧养殖等方面人才可参加职称评定为突破口,全面推进专业技术职业资格认证制度。

2.创新党政人才选拔任用机制。以科学化、民主化、制度化为目标,进一步深化干部人事制度改革,努力形成有利于实现漯河跨越式发展的党政人才选拔任用机制。认真贯彻并严格按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的原则、条件和程序选拔任用党政领导干部。进一步扩大民主,落实党员和群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。坚持和完善民主推荐、民主测评、考察预告、差额考察、任前公示等制度。进一步完善用人机制和有关政策,注意从国有和国有控股企业、院校、科研院所以及其他经济社会组织中,选拔熟悉经济管理、财政金融、商贸、法律、信息科技等方面的优秀人才担任党政领导职务。改进和完善公开选拔领导干部工作,坚持选调应届优秀大学毕业生、研究生到基层锻炼制度,为优秀年轻干部成长提供“快车道”。实行党政领导干部职务任期制,实行领导干部自愿辞职、责令辞职和引咎辞职等制度,加快建立干部正常退出机制。进一步完善公务员考试录用制度和调任制度,完善竞争上岗制度。3.创新经营管理人才选拔任用机制。以推进企业经营管理人才市场化、职业化为重点,改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式,坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合。按照建立现代企业制度的要求,完善法人治理结构,进一步理顺出资人机构与董事会以及董事会与经理层之间的委托代理关系,逐步实现产权代表与经理层分层管理。研究制定国有资产产权代表、经理人才和党务人才选拔办法。对国有资产出资人代表依法实行派出制或选举制;对经理人推行聘任制,实行契约化管理;对党务人才实行选举制和任命制。根据对产权代表、经理人才和党务人才的不同要求,制定不同的选拔标准。在坚持德才兼备原则的前提下,产权代表着重看能否忠诚代表和维护国家利益,具备实现国有资产保值增值的能力;经理人才着重看市场应变能力、开拓创新意识、诚信守法表现和经营业绩;党务人才着重看政策理论和思想政治工作水平。按照企业发展战略和市场取向,不断拓宽选人视野,通过公开招聘、竞争上岗、市场中介机构推荐等方式,把企业内外、体制内外以及国内外能够整合生产要素、利用社会资源和集聚各类人才积极创业的优秀经营管理人才选拔到企业领导岗位上来。逐步实行经营管理者任职资格和持证上岗制度。引导民营企业更新用人观念,面向社会选聘经营管理人才,提高企业经营管理水平。

4.创新专业技术人才选拔任用机制。以推行聘用制和岗位管理制度为重点,深化事业单位人事制度改革。按照政事分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法管理的要求,加快事业单位体制改革步伐,建立符合各类事业单位特点的用人制度。完善科学设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理的职务聘任机制,促进事业单位由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变,实现人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低。把竞争机制引入事业单位领导人员选拔任用中来,对不同类型的事业单位领导人员,区别情况分别实行聘任、选任、考任、委任。

5.建立人才投入增长机制。一是各级财政要继续加大投入,千方百计确保有关人才的政策性投入落实到位,同时,要积极争取上级财政资金的支持,较大的科技项目、教育项目和人才项目要力争列入重点建设项目计划,争取资金的支持。二是按照“政府推动、社会参与、市场运作”原则,创新科技、教育项目运作市场化模式,引导和鼓励社会力量和个人投资科教、人才开发事业,吸引民资、外资和个人参与科技项目开发。同时,积极争取金融机构给予优惠借贷。三是要加强对科技、教育、人才资金使用的监督管理,切实提高资金使用率,防止挪用、侵占等违法行为发生。

(四)建立和完善人才市场体系,加快人才资源市场配置1.构建开放统一的人才市场体系。全面推进机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的各项人才市场体系建设,做大做强省级区域性人才市场及各县、区人才劳动力市场,进一步提升服务层次和专业化水平。健全多种所有制人才中介机构准入制度,规范民营人才中介机构行为,逐步引进有资质的国(境)外人才中介机构,推动我市人才市场服务工作的多元化和产业化。以“漯河人才网”为重点,大力发展网上人才市场,鼓励各类人才服务机构设立站点,扩大联网规模,逐步实现全国范围内人才资源共享,实现各类人才和用人单位的信息对接,尽可能减少人才的闲置和浪费。努力开拓市场服务领域,以市场需求为导向,强化人事代理服务,逐步扩大实行人事代理的范围,完善人才培训、人才测评、职业介绍、人才规划、薪酬设计等服务项目,并不断使人事代理服务根据人才及用人单位的需求而延伸,促使人才由“单位人”向“社会人”转变。

2.建立健全有利于人才合理流动的市场机制。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制等壁垒,疏通党政机关与企事业单位之间、公有制与非公有制组织之间、城市与农村之间以及不同地区之间的人才合理流动的渠道。充分发挥市场对人才资源配置的基础性作用,促进用人单位通过市场自主选人和人才进入市场自主择业。重视和做好大中专毕业生市场就业的指导服务工作,促进大中专毕业生及时、快捷、便利就业。放宽户籍准入政策,全面推行以引进人才为主导的工作居住证制度。鼓励专业技术人才通过兼职兼薪、定期服务、技术开发、项目引进、科技咨询等方式进行流动。加强对人才流动的宏观调控,采取有效措施,加快制定出台符合我市实际的大学生面向基层就业意见,引导人才向基层和艰苦地区等社会最需要的地方流动。制定人才流动和人才市场管理的地方法规,逐步加强人事争议仲裁受案力度,及时有效地解决人才流动过程中产生的各类纠纷与矛盾。

3.加强引导,建立健全人才宏观管理体系。改变过去靠行政命令、指令性计划为主的管理办法,实现各项人事人才工作由管理向服务、由微观管理向宏观调控的转变。进一步简政放权,实行分级负责、分级管理,提高管理效益。按照公开、平等、竞争、择优的原则,引入竞争激励机制,依靠市场引导和人事政策法规的调控,促使各类人才健康成长和脱颖而出,促使更多的人才走向经济建设主战场,实现人才与职位最佳匹配、人才与事业的最佳组合。牢固树立人事人才工作成本观念,既要注重投入,更要注重产出,通过科学管理出效率、出效益。突破人事人才工作的传统观念,把工作领域由国有经济转变到整个国民经济,由城市延伸到农村,由国有单位扩展到集体、三资、民营等其他非国有单位;把工作对象由传统的国家干部扩大到包括乡土人才在内的各级各类人才,全方位地实施人才管理,多角度地为其提供人事人才服务,实现人才工作与全市经济建设最佳融合。

本内容来源于政府官方网站，如需引用，请以正式文件为准。

**第三篇：市广播电视事业十一五发展规划**

文章标题：市广播电视事业十一五发展规划

(2024－2024年)

广播电视是社会主义现代化建设的重要宣传舆论工具和思想文化阵地,是现代社会最具影响力、发展力的大众传媒。根据《\_\_\_市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》，特编制《\_\_\_市广播电视事业“十一五”发展规划》。

一、“十五”期间广播电视工作基

本情况

在市委的正确领导下，\_\_\_广播电视历经几十年发展，积累了一定的物质、文化和人力基础，发挥着舆论导向、传播知识、普及文化等重要作用，为我市的三个文明建设作出了贡献。

我市广播电视节目质量、硬件设施建设、有线电视入户率、经营收入等广播电视主要发展指标位居全省广播电视各县（市、区）中前列。

1、广播电视宣传工作方面

（1）坚持正确的舆论导向。牢固树立新闻立台、节目创优的原则，充分发挥台编委会作用，强化新闻策划，增强把关意识，每年共播发广播、电视各类消息8000多条，专题740多期，并做到不发生政治性差错。积极做好各项宣传报道任务和各类直录播活动，为全市“加快发展、协调发展”营造了良好的舆论氛围。

（2）节目质量显著提高。围绕“频道专业化、栏目个性化、节目精品化”的思路，加强节目调改，凸现贴近性、亲和性、本土化，打响了《\_\_\_新闻》、《富春大地》、《九点看新闻》、《新闻随身听》等一些知名和特色栏目；涌现了《日子一天天地过》、《\_\_\_企业积极培养技能人才后备力量》等一大批广播电视优秀作品。

（3）对外宣传工作进一步加强。编发的广播稿、电视稿分别在中央台、省市电台、上海经济区新闻协作网、美国斯科拉卫星网播出，进一步向世人展示了\_\_\_的良好形象，提升了\_\_\_的知名度、美誉度。

2、广播电视技术工作方面

(１)全市广播电视网络覆盖体系健全完整，节目传输质量提高。2024年末基本完成有线网络的建设、改造任务和有线广播进村入户工程，使全市用户能收看收听到30多套较高质量广播电视节目;兴建了新的广播电视发射台,扩大广播电视信号覆盖面。

(２)广播电视数字化建设取得新进展。构建了OA办公网、非线性制播网、音频工作站三大网络体系及大批配套设备设施；建立基于IP技术的覆盖城区、乡镇宽带网络，开展因特网访问、数字电视、语音等多种综合业务。

(３)广播电视技术保障水平全面提高。完成台制播系统技改,配置了电视转播车；完成有线电视播出平台、用户管理系统、信息发布系统平台建设，构建了综合性服务平台。

3、体制机制改革方面

按照深化文化体制改革的要求，完成局台分离和人员划转工作，搞好了内设机构调整,组建了\_\_\_数字电视有限公司、\_\_\_网通信息港有限公司。制定完善台内各项管理制度,积极探索用人、分配制度的改革；完善、出台人才选拔聘任、优秀人才奖励、培训等相关配套政策，调动了干部职工的积极性,促进了各项工作的开展。

综上所述，“十五”期间全市广播电视实现了快速、健康、稳步发展，但也仍存在许多矛盾和问题，主要是：

（1）广播电视节目的内容和水平还不能满足广大人民群众日益增长的多样化精神文化需求。特别在全市有影响、效益显著的名节目、名主持、名采编人员还不多。

（2）广播电视队伍庞大，但缺乏高级人才特别是既懂业务又善于经营和管理的复合型人才，存在着不同程度的知识、人员老化和创新不够等问题。

（3）技术升级压力重。根据国家广电总局整体规划，未来10年将大力推进以数字技术为核心的技术升级，建立以数字、网络技术为基础的广播电视新媒体。这对我市广播电视的技术能力、经济实力和人力储备等提出了挑战。

二、规划的指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想

以“三个代表”重要思想和十六大精神为指导，解放思想，实事求是，遵循广播电视产业发展的内在要求和社会主义市场经济规律，按照有利于促进广电产业的发展，满足不同层次文化消费的需要，满足信息充分交流的需要，充分调动和发挥各级各部门积极性，加快发展我市广播电视事业。

（二）基本原则

1、坚持发挥广播电视的党和政府喉舌功能和信息交流作用；

2、坚持立足现实、高起点、高标准、严要求，前瞻性和可操作性相结合；

3、坚持为广大用户提供内容丰富、安全可靠的高质量服务；

4、坚持市场与事业相结合，既建设有效益的网络，也要有计划地覆盖每家每户；

5、坚持总体规划、分布实施，因地制宜、抓住重点，以点带面、全面发展；

6、坚持做强做大、互利多赢、市场运作、确保安全原则。

（三）总体目标

从\_\_\_的全局出发，以和谐发展为主题，科学规划，建设统一完整的宣传管理体系、节目营运体系、技术保障体系;完善传统业务，发展数字电视，开拓综合数据业务，不断推动公共服务体系建设，满足人民

群众日益增长的精神文化和资讯信息需求。

三、广播电视事业发展的主要任务

（一）广播电视宣传事业

综合考虑我市未来五年经济社会发展的趋势和条件，“十一五”时期我市广播电视宣传事业发展的主要目标是：广播电视宣传工作进一步加强，舆论引导水平不断提高，广播电视安全保障能力进一步提升，到2024年，基本形成节目丰富、事业繁

荣、产业发达、充满活力、有序运营的具有地方特色的广播电视新局面，整体水平和综合实力位居全国县级台前列。

主要任务：

1、围绕中心工作，坚持团结稳定鼓劲、正面宣传为主。以提高广播电视宣传质量和舆论水平为重点，加大创优力度，大力推进广播电视优秀产品的制作和传播;广播电视媒体要紧紧围绕经济建设这一中心，服从服务于全市人民，力争“十一五”期末在广播电视新闻和社教节目中各打造五档以上有较大社会影响力的名牌节目。

2、大力开展面向基层和面向群众的广播电视节目的制作、播出和交流，进一步增强精神文化产品对基层和群众特别是对“三农”的有效供给;大力组织开展具有广播电视特色的影响大、参与广、受欢迎的群众文化活动。

3、强化和拓展广播电视对外宣传工作，扩大网上宣传影响力。增加上级台的发稿量，力争“十一五”期末超过500条，名列杭州各县（市、区）前茅；精心组织广播电视文艺作品创作生产，打造一批经得起时间和市场检验，思想性、艺术性、观赏性俱佳的精品力作，不断满足人民群众需要。

4、强化精品意识，力争在省、杭州市优秀作品评奖中获省级奖每年2条，杭州市级二等奖以上每年10条。

5、提高本台广播电视用稿量，记者自采新闻稿件数量在现有基础上增加20，力争“十一五”期末每年发稿量超过10000条。

6、不断深化改革，优化内部考核、分配制度，逐步在全台推进制片人制度或准制片人制度。

（二）广播电视技术事业

坚持数字化、网络化、产业化的发展方向，逐步构建完善节目平台、传输平台、监管平台，实现向现代媒体转变，提高节目播出质量，更好地为\_\_\_的三个文明建设服务。

1、电视台主要任务

(1)加强技术投入，逐年更新摄录装备，增强节目生产能力，完善台内网络结构体系；

(2)2024年-2024年新建广播电视台发射中心；

(3)2024年-2024年，构建技术中心大楼、新媒体数字演播中心；

(4)开展高清晰电视的制作，开设高清晰电视频道，开拓数字移动电视；

(5)建设完善播出监控管理系统，实现优质安全播出；

(6)建立广播电视媒体资源管理系统，提升节目存储交换能力。

2、广播电台主要任务

(1)建立无线、有线调频广播覆盖体系，扩大服务范围；

(2)升级和完善广播音频工作站，提高广播播出质量；

(3)开展基于宽带互联网的视音频业务，建立网上广播的专业平台；

(4)实现数字同步音频广播（DAB）、多媒体广播；

(5)建立广播检测管理系统，确保安全播出。

3、A网(有线电视传输网)主要任务

(1)第一阶段,建立综合业务的基础接入平台，启动数字化，建立有线传输网络的营运体系。使有线网络覆盖率达到91，数字电视用户达到有线用户的30；

(2)第二阶段，逐步停止模拟电视的播出，进行数字业务的多功能综合开发，进行全光网建设，完善与发展有线传输网络的营运体系，使有线网络覆盖率达到94，数字电视普及率达到有线用户的60；

(3)第三阶段，主推全光网接入，全面发展多种业务的有线传输网络营运体系，开展多方位对外合作与市场拓展，使有线网络覆盖率达到98，数字电视用户普及率达到有线用户的80；

(4)建立统一指挥、调度、管理与工程设计的GIS（地理信息）综合业务系统，提高工作效率、管理水平与快速反应处置能力。

4、B网(网通信息网)主要任务

(1)光纤到楼幢，骨干出口带宽达到10G，小区机房达到30个；

(2)到2024年城区宽带大众用户数量达到2.5万户，语音用户达到\_\_\_总语音用户数的1/3；

(3)数字电视入户率80，交互式数字电视使用率达到60，初步实现电视、语音、数字的三网融合；

(4)覆盖10个以上乡镇，宽带大众用户达到3000户，集镇开通交互式数字电视；

(5)建设\_\_\_门户网站，提供综合性服务，打造\_\_\_网通信息港的品牌。

（三）广播电视队伍建设和经营工作

1、队伍建设主要任务

科学制订人才建设规划，优化人才环境，多渠道引进广播电视紧缺人才。加强与大专院校等影视人才培养单位的合作，探索建立多渠道投入的经费保障机制，积极开展创建学习型组织活动,实现人才队伍梯次建设与广播电视发展相协调。

加强广电人员队伍的业务能力和职业道德的教育和培训，规范从业人员行为,提升从业人员整体素质。进一步完善广播电视从业人员考核、录用、培训、奖惩等制度。

着力抓好高层次专业人才队伍建设，支持中青年参加各类专业技术职称评审，到2024年，中高级职称人才占专业技术人员总量达到60％以上，并使中高级人才队伍的年龄逐步年轻化。

2、经营工作主要任务

加大广播电视广告经营的力度，努力培育和形成新市场、新机制，满足观众多样化、个性化需求。积极拓展网络广播电视、移动数字电视等新媒体的业务开发。

探索发展具有广电特色的延伸产业,不断扩大经营规模，实现经济收入的持续增长。广播要根据自身的特点和优势，切实加大产业经营特别是广告经营的力度，开发广播衍生产品市场，尽快提升广播效益。

“十一五”期间，全市电视广告经营创收要保持稳步增长,广播经营创收、网络综合业务经营要实现较快的提高，其他产业开发要有新突破。

四、广播电视事业发展的主要措施

1、加强对广播电视工作的领导。

各级各有关部门的重视和支持，是实施广播电视业发展规划的根本保证。要把广电产业的发展列入各地的重要工作，与经济社会发展的目标任务一起规划、一起部署、一起实施、一起考核。及时解决发展中的重大问题，积极发挥有关职能部门的作用，广泛调动社会力量，形成推进广播电视工作的整体合力。

2、加大对广播电视事业的扶持力度。

加大公共财政扶持力度,扶持公益性、重要的广播电视基础设施(项目)、农村广播电视设施的建设；对公益性广播电视项目在一定时期内可享受财政资金定额或定项补贴等政策。

按中央和省、杭州市有关广播电视事业发展要求，研究制定广播电视产业发展的相关配套政策,加大对广播电视高新技术开发应用的投入，加强对广播电视网络增值业务发展的支持，进一步加快建立有线数字电视产业发展和整体转换的价格体系与政策。

3、加大改革力度，推进体制和机制创新。

广播电视体制改革的重点是着力推进体制创新和机制创新,进一步深化人事、分配制度改革。引入人事管理新机制，全面推行聘用制、任期制、节目制片人制等,特别是在干部职工能上能下、能进能出上下功夫。进一步规范奖惩措施和程序，对表现不良者采取诫免、待岗、辞退等措施。

在分配制度改革上，建立按岗定酬、按任务定酬、按绩效定酬相结合，以岗位工资为主要内容的多种分配形式和办法，向优秀人才和关键岗位倾斜。积极推进社会保障制度改革，着力做好养老、失业和医疗保险等方面的工作，建立科学高效、充满活力的运行机制。

《市广播电视事业十一五发展规划》来源于feisuxs，欢迎阅读市广播电视事业十一五发展规划。

**第四篇：市十一五农村中小企业发展规划（精选）**

文章标题：市十一五农村中小企业发展规划

找文章到feisuxs更多原创-(http://www.feisuxs/)

xx市乡镇企业局

近年来，全球经济一体化步伐加快，我国社会主义市场体系不断完善，经济结构

调整步伐加快，为我市农村中小企业提供了新的发展机遇，对我市农村中小企业的快速发展提出了新的要求。省委提出的建设“海峡西岸经济区”，明确了我市在海峡西岸经济区中的发展定位，市委、市政府紧密结合实际，做出建设海峡西岸经济区东北翼中心城市的重大战略决策，为我市农村中小企业的发展提供了良好的契机。

以乡镇企业为主体的农村中小企业与农业、农村、农民有着天然的联系，加速农村工业化，推进农业现代化，实现城乡一体化，都有赖于农村中小企业。党中央和国务院提出建设社会主义新农村，以乡镇企业为主体的农村中小企业要发挥主力军的作用，肩负着新的光荣的历史使命。

指导思想、基本原则和目标要求

指导思想

认真贯彻落实党的十六大精神，树立科学发展观，进一步解放思想，实事求是，与时俱进，坚持以发展为主题，调整优化产业结构和布局，积极推进企业体制创新、结构调整和技术进步，大力发展开放型经济，为实现农民就业增收，促进农业发展、农村繁荣和稳定，推动我市工业化、城镇化和现代化，为社会主义新农村建设做出了更大贡献。

基本原则

（1）生产力发展的原则。企业的发展要有利于进一步解放和发展农村生产力，加快形成工业与农业相互促进、共同发展，削除两极分化，最终达到共同富裕的目的。

（2）城乡统筹发展、共同繁荣的原则。企业的发展要有利于统筹城乡产业、城乡市场、城乡社会的发展，有利于缩小城乡差距、消除城乡二元结构。

（3）有效增加农民收入的原则。企业的发展要能够有效地增加农民的收入，要为农民就业增收创造有利条件，继续加快转移农村劳动力，增加农民非农收入。

（4）科技进步的原则。企业的发展要充分发挥“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”的先导作用，加快科技创新和先进适用技术推广应用步伐，促进产业结构、产品结构调整；加强农村劳动力技能培训，提高企业从业人员的素质及操作技能。

奋斗目标

(1)总量发展目标

——总产值。预计“十一五”期间以年均10左右的速度增长，2024年达到675亿元左右。

——增加值。预计“十一五”期间以年均10左右的速度增长，2024年达到130亿元左右。

——工业产值。预计“十一五”期间以年均13左右的速度增长，2024年达到525亿元左右。

——出口产品交货值。预计“十一五”期间以年均26左右的速度增长，2024年达到128亿元左右。

——从业人员。预计“十一五”期间以年均增加9000以上的速度增长，2024年达到45万人以上。

——实缴税金。预计“十一五”期间以年均9左右的速度增长，2024年达到15亿元左右。

(2)结构优化目标

——产业结构优化目标。“十一五”期间，农产品加工业要以发展为主，在发展中提高，形成具有自身地域特色的产业优势，总产值力争达210亿元，平均年递增17，农产品加工率达62。电机电器和化油器等机电产业要以提高为主，走内涵和集约发展之路，不断提高产品的技术含量和附加值，把主导产业做强做优。石材加工业要加大发展力度，充分利用资源优势，提升产业技术水平，降低能耗，保护环境。船舶修造业要充分利用港口优势，重点发展造船业，加快提升修造船业的技术水平。

——企业结构优化目标。“十一五”期间，要鼓励农民创业，大力发展农村个体私营经济和中小企业，不断增加农村非农就业劳动力的比重。要在现有农村中小企业中着力培育一批具有带动和辐射作用、在国内外市场上具有竞争力、拥有自主知识产权和著名品牌的大型骨干企业，逐步形成大、中、小型企业优势互补、配套协作、共同成长的格局。

(3)技术进步目标

——技术水平目标。“十一五”期间，积极引导和扶持有条件的农村中小企业建立研发机构，鼓励企业走“产学研”的路子，适应不同发展水平农村中小企业的需要，形成以高新技术为先导、先进适用技术为主体、一般适用技术和传统技术并存的多层次技术体系。

——人员素质目标。“十一五”期间，要通过实施对农村中小企业在职人员开展岗前及在岗培训，提高农村中小企业从业人员的素质及操作技能。要不断增加农村中小企业专业技术人员和较高学历人员占职工总数的比重，力争到2024年具有大专以上学历的职工比重达到7左右，具有初级以上职称的专业技术人员占农村中小企业职工总数的比重达到3以上。

——技术标准目标。“十一五”期间，要鼓励农村中小企业积极采

**第五篇：县“十一五”体育人才发展规划**

县“十一五”体育人才发展规划

一、前言

人才作为知识的创造者和载体，已成为所有竞争力与创造力的最重要源泉。在现代体育世界里，体育人才资源是决定体育事业竞争力和可持续发展的根本因素，体育人才的开发、管理工作不但是实现当前体育工作目标的关键，对于体育事业的长远发展来说更具有核心的意义。近年，澄迈在社会体育事业和体育产业化方

面也取得了很大的进展。取得这些成就，是县政府对我县体育事业的正确领导，和体育管理部门的工作产生的成果。

体育发展的迅猛趋势对我县体育人才资源的开发、管理提出了新的、更高的要求，要适应今后体育领域日益激烈的竞争，跟上体育发展的潮流，就必须拥有更多、更优秀、更全面、更富创造性的各类体育人才。

二、我县体育人才资源现状

据统计，我县体育人才资源总量为==人，其中：局机关公务员及直属事业单位管理人员，占总人数的=.=；事业单位专业技术人员====人，占=.=；直属事业单位工勤人员=人，占=.=;其中，优秀运动队教练员===人，业余体校教练员===人（各占教练员总人数的==和==）；全省优秀运动员===人，占=.=;全省体育裁判员=====人次，占==.=;全省体育指导员=====人，占==.=。

经过多年积累，我县已建设并形成了一支具有一定数量和质量、结构比较完整的体育人才队伍。但是，立足于现代体育迅猛发展的潮流与趋势，我县体育人才资源情况仍存在着一定问题和不足。

（一）人才资源整体数量仍显不足、结构不够合理

我县体育人才资源总体虽具有一定数量规模，但上述四类人才资源在数量上尚无法满足我县体育事业进一步发展的需求。

以教练员为例，澄迈有==个镇、=个农场，当前拥有教练员人才=人，基层业训教练员人才数量严重不足。

同时，我县体育人才队伍在结构上也暴露出一定的比例失调的问题。一些核心类别的人才资源比例偏小，凸现出人才结构比例不够协调和均衡的问题。

（二）现有人才资源素质结构尚有欠缺

各类别人才资源中均存在能级层次和学历等级偏低的现象，部分类别表现得尤为突出。调查涉及人才中，本科学历者占比仅==。

同时，各层级人才的素质结构存在明显的落差，基层人才队伍素质不足的问题比较突出。初级职称以下者占==，高级职称者占=，由此可以看出，在专业技术人才方面（教练员队伍），基层人才队伍的素质亟待加强。

（三）部分核心人才资源紧缺

优秀运动员队伍偏小，缺乏顶尖水平的竞技运动员。在教练员人才资源中，无国家级教练员。

（四）缺乏复合型的高端人才资源

教练员人才的现有知识结构和学历水平仍未达到快速发展的竞技运动水平的要求，没有既能科学地管理队伍又能有效地提高运动员训练和比赛水平的复合型高水平教练员，不能满足全面促进我县体育运动事业发展的需求。

体育管理人员在知识结构、学历水平方面不甚理想。本科及以上学历的公务员占==，同样学历的直属单位管理人员为=，体育系统干部获得本科学历人数少，直属事业单位管理人员的学历层次较低。

三、机遇和挑战

我县作为传统体育强县，曾取得过辉煌的成绩，在体育人才培养、后备人才储备和体育人口规模上都具有一定基础。形成了具有一定数量的管理人才队伍，以及业余体校教练员。我县经济、社会建设的发展，将有力的推动体育事业的进步。

“十一五”期间，我县体育事业将开始新一轮的发展战略，同时也对体育人才资源开发和管理提出了更大的挑战，主要表现在：

=．体育管理体制改革将继续深化，改革后的管理体制对于体育管理人才的专业要求更高，知识结构要求更完善，能力要求更突出。而我县当前管理人才队伍在结构、整体素质上还存在较大欠缺，需要采取有力措施加以改进。

=．我县体育竞技水平近年来未能有所突破，反而在一些项目上出现滑坡，要扭转当前局面，急需建设一支素质更全面、专业技能更突出、潜能发挥更彻底的优秀运动员和教练员队伍。

=．随着社会体育的蓬勃发展，群众对体育的需求将快速增长，社区体育建设日新月异。我县在社会体育设施、全民健身组织和指导、国民体质监测与提高等基础建设上还不能完全满足小康社会条件下群众体育的需求，要改善这一局面，需要加大资金投入，改善硬件设施。

四、我县体育人才资源发展的指导思想与目标任务

（一）指导思想

高举邓小平理论伟大旗帜，以“三个代表”重要思想和“十六大”报告为指导，以贯彻落实中央人才工作会议精神为原则，紧密结合我县体育人才资源实际状况和未来需要，遵循体育人才资源发展规律，树立“以人为本、联系实际、全面协调、重点突出、动态均衡、着眼未来”的体育人才资源发展指导思想。

落实科学发展观，坚持人才资源的可持续发展。从思想上深刻认识人才资源是体育可持续发展的首要条件，树立“以人为本”的管理理念，以人才素质的全面提高、人才队伍的协调开发作为人才资源工作的根本原则，保证体育人才资源的长期、健康发展。

紧密结合实际，以满足我县体育发展现实需要为宗旨。深入分析我县体育人才资源情况，结合我县体育发展战略，以实现战略目标为出发点，以现实需要为着眼点，使人才开发工作紧密围绕战略目标的达成和满足现实需要来展开。

坚

持体育人才管理体制的深化改革，促进人才资源开发的社会化。以改革为动力，以社会为依托，遵循市场经济规律和体育发展规律，充分依靠社会力量，并逐步转向以社会开发为主，推动体育人才资源发展。

（二）目标任务

围绕我县建设体育强县的发展战略，立足我县实际，未来我县体育人才资源发展目标为：建立一支整体结构完整、数量充足且布局合理的高素质体育人才队伍和一个管理机制科学、能够人尽其才的人才管理体制与运行机制。

加强竞技体育人才队伍建设，是当前体育人才资源开发工作中的重中之重，以求在竞技体育上取得突破，以带动我县体育事业的全面发展。

=、教练员人才队伍规模适当扩大，加强顶尖级教练员人才的培养和引进工作；协调发展业余体校教练员；完善教练员竞争、激励机制，避免人才流失。

具体项目上，必须加强田径、乒乓球、篮球、排球、举重等重点项目的建设，形成数量充足并在省内具有领先优势的竞争群体，确保我县竞技体育的相对竞争优势。

为教练员创造条件以促进其继续教育，逐渐满足日益增长的对复合型教练员人才的需求。进一步加强教练员的思想政治素质，增强其敬岗爱业的职业意识。

=、优秀运动员人才总量争取有适度增加（=～==），达到==～==人；集中全县适龄的优秀体育后备人才进行系统培养、科学训练，逐步成为我县储备的优秀竞技体育后备人才。

从长远来看，要实现我县体育事业的可持续发展，打造体育强县，还须进行以下人才资源建设：

=、继续深化体育管理体制改革，为我县体育人才资源可持续发展提供制度保障。完善人才流动机制、激励机制和竞争机制，创造能进能出、能上能下的合理的人才管理模式，营造优良的人才竞争环境；改革体育后备人才培养体制，建立起较完善的体教结合培养机制，开发社会化青少年体育俱乐部（=～=个）。

=、坚持对体育人才资源的整体开发，合理配置人才资源，完善和协调人才队伍结构，实现体育产业人才和体育管理人才两类核心人才资源的开发取得重点突破。

=、从现在起到====年，我县群众体育将得到广泛深入的普及，经常参加体育活动的人数占全县人口总数的==以上，需要充分利用体质监测手段，宣传普及科学健身知识，推广科学体育健身项目和方法的社会体育指导员，社会体育指导员队伍将在数量规模上扩充=倍以上，达到===人。

五、对策和措施

（一）深化体制改革，加强体制创新

我县体育人事管理体制尚未形成有序、高效和规范化的人才资源运行机制，因此，必须深化体育管理体制改革，形成较完善的适应市场经济条件的体育人才管理体制：建立完善的竞技体育人才选拔机制、体育人才流动机制、激励机制和竞争机制；改革体育后备人才培养体制，建立起较完善的体教结合培养机制激发内部人才资源活力。

=、完善人才选拔机制，强化人才竞争机制

在竞技运动人才方面，完善运动员基层选拔机制，实施“新苗”工程，加速体育后备人才培养。各地强化措施，完美政策，加大投入，加强规范化建设与管理，不断提高业余体育学校的办学质量。对全县适龄的优秀体育苗子进行科学的筛选，建立人才库，集中适龄的优秀体育后备人才进行系统培养、科学训练。

同时，实施重点项目教练员竞聘上岗制度，能者上、庸者下，以竞争推动发展。

=、建立和完善人才保障激励机制，提高人才积极性

对于竞技运动人才，需要增加物质奖励强度，强化物质刺激作用，防止人才流失；同时注重精神鼓励和思想教育，形成完善、全面的人才激励机制。

实施教练员岗位津贴、运动员成绩津贴等政策，适当提高运动员、教练员伙食标准。

（二）提高人才队伍业务能力和综合素质

目前我县体育人才，在学历层次、知识结构上还存在诸多不足。因此，必须加强人才引进，提高体育人才队伍的整体素质，使我县体育人才队伍建设再上一个台阶。

（三）加强体教结合，促进我县体育发展

走“体教结合”的发展道路，将会极大地推动我县体育事业健康、快速和持续发展。

=、充分利用业余体校和县城中小学的力量，实施体教结合人才培养工程，在解决优秀运动员文化学习问题的同时，利用教育资源加快我县体育人才的培养。

=、加强青少年体育俱乐部等体教结合培养形式的探索和建设，会同教育部门，共同完善青少年体育后备人才体教结合培养方式的机制，保障体教结合培养方式的资源供应，协调青少年的学、训矛盾，增强青少年及家长对业训的信心，消除其顾虑。

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