# 关于创新我区人才工作机制的几点思考

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-28

*第一篇：关于创新我区人才工作机制的几点思考创新人才机制激发人才活力万州区人事局人才交流中心陈义事业的发展，人才为本。在今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。我区要实现...*

**第一篇：关于创新我区人才工作机制的几点思考**

创新人才机制激发人才活力

万州区人事局人才交流中心陈义

事业的发展，人才为本。在今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。我区要实现“建成重庆第二大城市”战略目标、三峡库区的“经济中心”，最重要的就是要实施人才强区战略，而实施人才强区战略就要进一步激发人才工作的活力，而人才工作的活力取决于人才工作的体制和机制，就目前我区人才现状，我认为可从以下几方面来创新人才工作机制。

一、创新人才评价机制

我国现行人才标准，过分看重学历和职称，评价人才的标准机械片面，实际上，博士硕士里面也有庸才，农民工人里面确有人才。人才是一个发展的概念，随着社会的发展，人才的内涵在现实中发生了很大变化，对人才标准的界定要走出“唯学历”、“唯职称”的误区，主要强调“两个导向”：一是能力导向。虽然要参考人才的学历和职称，但更主要的是考虑其综合能力和专业水平，从而真正做到唯才是用；二是业绩导向，在竞争环境中，只 1

有业绩才能把一个人同其他竞争者区别开来。目前学术界比较认可的人才新标准是：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的人。新标准可以有学历和职称的概念，也可以没有这些概念，但必须从以学历为本位变为以能力为本位，以为社会所创造的价值大小去衡量。新的人才标准要以市场对人才的认可程度为依据，以能力和业绩的大小为重点，以薪酬水平的高低为重要参照。

我们在实施人才强区战略时，一定要注重把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。

二、创新人才引进机制

我区人才总量不足，工业企业大发展尚处在启动阶段，亟需大量高层次人才，而受经济滞后的影响，人才待遇偏低，这一矛盾日趋突出，已成为制约我区经济快速发展的一个重要因素，当务之急是要完善人才的引进机制，进一步加大人才引进力度，采取多种灵活方式引进各类急需人才。

一是要制定并落实优惠政策，吸引和留住人才为万州服务 我区于二〇〇〇年以万府发[2024]55号下发了《重庆市万州区引进人才优惠政策规定》，在目前看来，部分制度不配套，有的制度已经略显滞后，有的政策几年前应该说是比较优惠，但随着时间推移，由于物价上涨等因素，一些引进人才补助标准有待于调整。鉴于工资收入偏低而物价增长过快的现状，随着我区经济发

展，建议政府与时俱进出“新招”，以更加优厚待遇吸引优秀人才来万州就业：一是要不断提高引进人才的工资福利待遇，使工资增长幅度不小于物价上涨，从而可以逐步改善生活条件；二是要解决引进的外地人才住房问题，尽快统一建设经济适用房，以成本价出售给他们，使他们能够早日安家落户，同时在工业园不仅仅建设标准厂房引进项目，还要建设人才公寓，安排各类人才周转居住，引进人才在万州工作期间可以低价承租。

此外，建议政府制定完善各类优惠政策。其中：属我区重点引进范围的高层次紧缺人才，应不受编制、进人计划与专业技术职务岗位结构比例限制；硕士以上人才，一次性给予他们一笔安家费，并且每月发给相应生活补助；对引进的各类高层次优秀人才实行优先聘任或低职高聘；设立人才资源开发专项资金，落实人才工作经费，不断改善高层次人才在住房、医疗和生活等方面的待遇；给予科研启动费，为引进人才积极创造条件，以便尽快开展工作；设法就近解决其配偶工作和子女学习及就业问题，使其能安心工作。

二要刚柔并蓄，建立灵活多样的人才引进方式

以引进机制建设为抓手，针对急需优秀人才，制定了灵活的、操作性强的人才引进政策。要制定柔性人才引进政策，逐步从单纯的转移工作关系、迁入户口的“刚性流动”扩大到关系不转、户口不迁的“柔性流动”，做到了刚柔并蓄。本着“不求为我所有，但求为我所用”的原则，推出人事代理制度、外地专家聘用

制度、柔性引进人才制度等一系列人事政策。创造性地采取多样的聘用形式，诸如：“季节侯鸟式”，每年固定有一段时间来我区工作；“见缝插针式”，只要有空就来指导、短期工作或讲学；“项目合作式”，独立承担或合作项目；“兼职导师式”，受聘为企事业单位任职，指导和培养企事业单位青年骨干等。

三是要建立人才储备机制，要做到“才源”不断

针对我区人才队伍总量不足、学历层次偏低、基层人才十分匮乏、人才流失严重以及高校毕业生就业难等突出问题，建议组织人事部门积极探索建立以我区高校和万州籍的毕业生为主要对象的人才储备制度。一是由组织人事部门在全区各行各业中开展人才需求调查，并据此在应往届高校毕业生中选拔登记储备人才，按照专业和特长分门别类建立储备人才信息库，随时为用人单位和待业的人才牵线搭桥，一旦岗位出现空缺，立即在储备人才信息库里查找，双方谈妥即可签约。二是积极探索与创新统筹城乡人才开发的体制机制，政府拿出部分资金对没有充足就业机会，一时没有合适岗位的人才去基层支教、支农、挂职、见习等，让他们在实践中锻炼和提高。对有一定年限基层工作经验的人才在考试录用等方面按所到乡镇的艰苦程度分级加分录取，形成统筹城乡人才的良性循环。此举可有效解决边远山区人才短缺和大量毕业生就业难问题，人才储备库相当于一个“蓄水池”，既有充足新鲜的水源，不断储备各种人才，又能及时把池中水源源不断地输向需要的地方。

三、盘活现有人才

人尽其才，物尽其用，充分发挥现有人才的潜在能力。一是紧紧围绕万州区企业中长期发展规划的目标，抓好人才的培养和提高，尤其是高层管理人才，保证他们有施展才华的舞台，有重新学习的机会，加快自我提高的步伐，在思想观念、知识结构等方面不断攀登新的水平。要充分认识人才“用”的迫切需要是人才“学”的动力，把人才开发规划与对人才的培养任用统筹起来，实行对应培养，分层培养，有效使用，不断提高他们的创新能力。同时加大对后备干部的培养力度，切实研究人才成长规律，把对人才的选拔、培养、使用、教育放在同等重要的地位，着力提高现有人才的综合素质。尽快解决人才结构中的突出矛盾，在培养中实现人才资源的最佳利用。二是要在企事业单位大力倡导兼职兼薪，人才共享的用人机制，建立一套完善的适应万州企事业单位发展的兼职兼薪管理办法。充分发挥人事网、三峡人才网、人才市场等人才交流平台的作用，为兼职人才和企事业用人单位牵线搭桥。

四、创新人才激励机制

坚持把物质激励与精神激励有机结合起来，建立全方位的激励机制，最大限度地激发人才的工作热情和创造潜能，使人才积极致力于提高创新能力，为推动万州经济社会发展作贡献。在精神激励方面，对于已做出一定贡献的人才，授予其一定社会荣誉；在评先评优上适当照顾业绩显著的引进人才，要以业绩行赏论

功，不要让人产生干好干坏一个样的想法；加大宣传力度，树立优秀人才典型，努力营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的社会氛围；要让人才在创造价值的过程中实现自身价值，得到社会的充分肯定，讲求“赛马机制”，形成“能者上，平者让，庸者下”的干部使用机制，对优秀人才要委以重任，给肯干事的人以机会，给能干事的人以岗位，给干成事的人以回报。在物质激励方面，关键是要确立以业绩为取向的人才价值观，积极探索按劳分配和按生产要素分配相结合的分配激励机制，尝试把人才的劳动、知识、技术、管理技能作为生产要素，按其贡献大小参与效益分配，促进人才向关键岗位、重要领域和新的经济增长点集聚；充分利用住房、工资、奖金、职务、职称等向优秀人才倾斜的政策，设置优秀人才奖项，鼓励人才继续为万州经济建设服务。

人才工作任重而道远，我们要以“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观和人才观统领人才工作，坚持党管人才的根本原则，结合万州经济社会发展的实际，积极探索人才工作新机制，不断开创我区人才工作的新局面！

**第二篇：关于创新人才工作机制的思考与研究**

关于创新人才工作机制的思考与研究

人才资源是第一资源，是一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。党的十七大明确提出:“要创新人才工作机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才的新局面。”全面贯彻落实党的十七大精神，实施人才强市战略，进一步加强人才工作，为推动海城经济跨越发展提供有力的人才和智力支持，当务之急，就是要在创新人才工作机制上下功夫，逐步建立和完善与新的要求相适应的人才工作新机制。

一、当前在人才工作机制方面存在的问题

近年来，海城市委按照中央、省、市委的统一部署，牢固树立“大人才”理念，紧紧围绕经济社会发展大局，积极为各类人才干事创业搭建发展平台，努力营造优秀人才脱颖而出的良好环境。但在人才工作机制建设方面仍然存在一些问题。主要表现在：

一是人才成长的运行机制不够完善。在工作中，尽管我们积累了很多宝贵经验和可行方法，但是在发现人才、培养人才和使用人才等环节上，还没有形成一整套系统科学的工作机制，人才成长的运行机制还不够健全，在创新人才工作新机制方面还要进一步完善和提高。

二是人才引进的环境氛围不占优势。海城市地处辽宁南部，自然条件、生态环境、人文环境、资源环境、生活条件与沿海发达地区相比有明显差距，城乡基础设施建设、园区建设、重大项目建设仍然没有形成强大的聚才、引才优势，人才发展空间和创业平台还不够广阔，人才充

分发挥作用的“洼地”聚集效应不够明显，难以吸引高层次、高技能、高素质的人才。

三是人才激励的机制建设还不科学。现行的人才激励制度仍延用传统干部考核制度，在激励标准上线条较粗，量化较少，激励机制作用体现的不够明显，有些企业和单位没有将收入分配与业绩贡献相挂钩，不能很好地体现按劳分配的原则。

二、创新人才工作机制的几点建议

机制是事业成功的杠杆，人才问题的关键是机制问题。只有创新人才工作机制，才能从根本上营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围。由此可见，人才工作机制的创新，对加强人才工作具有重要的意义和作用。

一要坚持党管人才，构建全新的人才领导机制。在科技进步日新月异的今天，人才已经成为一个国家、一个地区快速发展的关键因素，人才资源已经成为最重要的战略资源和综合实力竞争的焦点。各级相关部门必须牢固树立人才就是财富、人才就是效益、人才就是竞争力、人才就是发展后劲、出人才就是出政绩的观念，把人才工作摆上重要议事日程。按照“党管人才”的原则，切实加强对人才工作的领导，在组织部门牵头抓总的前提下，人事、科技、教育、计划、财政等有关职能部门要紧密配合，各司其职，形成齐抓共管的工作格局。要积极推行一把手抓“第一资源”的工作目标责任制，把人才工作纳入领导班子和领导干部综合考核体系。同时，健全人才工作机构，保证人才工作管理机制规范运作，更好的适应经济社会发展的需要。

二要坚持源头活水，推行灵活的人才培养机制。人才培养是人才队伍建设的基础，是做好人才工作的根本。针对海城市与发达地区相比引进人才环境不占优势的实际情况，要重点围绕提升“三支队伍”素质，强化对现有人才的培养教育。一是抓好党政人才培养。积极选派各级领导干部参加省、市集中培训，依托鞍山、海城市委党校进行党政领导人才岗位培训，鼓励干部在职自学和参加学历教育，全面提高党政领导人才驾驭市场经济能力、依法行政能力和实际工作能力。二是重视企业经营管理人才培养。围绕海城市东、西、南、北中五大区域经济发展，分类型、分层次对镁业、滑石、钢铁、服装加工及等重点企业经营人才队伍进行培训，鼓励和引导企业适应发展需求，采用多种形式培养各类优秀经营管理人才，提高其科学预测决策、适应市场规则、规避市场风险的能力和水平。三是加强专业技术人才培养。针对海城市经济社会发展对人才的需求，抓紧培养城市化建设、农产品深加工、棚菜园区生产、果业无公害培育等领域的人才，重点培养农村实用人才，造就一大批能够适应和发展新农村建设的生力军。

三要坚持柔性引才，打造新型的人才引进机制。引进人才是整合人才资源的主要途径，能够不断提高人才的自主创新能力。针对海城市高层次、高技能、高素质人才总量偏少的实际情况，要采取“不求所有、但求所用”的柔性引才方式，大胆引进各方面紧缺人才。一是鼓励借“脑”生“智”。要全方位、广领域、多形式，鼓励国内外各类优秀人才采取柔性流动方式来海城市从事兼职、咨询、讲学、科研和技术合作、技术入股或从事其他专业服务，鼓励用人单位通过市场手段，积极采取载体

引进、团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等多种方式引进高层次人才。二是坚持招商引智。要按照“项目+人才，产业+人才”的方式，充分发挥“人才捆帮项目、人才捆帮资金”作用，不拘一格引进各类人才，实现项目建设与引进人才的双赢。三是开辟“绿色通道”。在引才过程中，组织、人事、财政、劳动和社保、公安等部门要打破编制、体制、身份、增人指标、工资总额的限制，统一办理职称评聘、工资调档、养老保险、落户等手续，为高层次人才提供全方位的服务。各用人单位在保护商业秘密和知识产权等问题的前提下要允许引进人才兼职或实行弹性工作制。四是构建人才市场。充分发挥市人才交流中心的职能作用，不断拓宽人才供求信息渠道，强化人才储备与管理，为各类人才到海城创业提供便利条件。要进一步发挥劳动力市场的主渠道作用，规范服务、强化管理，为盘活技能人才提供保证。

四要坚持绩效标准，建立规范的人才考核机制。人才是一个发展的概念，需要不断丰富其内涵。实践证明：以学历、职称划线的人才标准已很难适应现实需要，以能力、业绩评价人才现已成为大多数人的共识，绩效工作已成为衡量人才标准的重要砝码。因此，在人才考核过程中要注重以下三个方面：一是建立符合市场经济规律的人才评价体系。在人才考核过程中，要以市场对人才的认可程度为依据，以能力和业绩的大小为重点，以薪酬水平的高低为重要参照，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价量化指标体系。二是根据不同类型人才的特点实施分类考核。对党政人才要坚持群众公认、注重实绩的原则，以科学的发展观和正确的政绩观进行评价。对专业技术人才要实行资格

考试、考核和同行业评议相结合的专业技术人才评价方法。对农村实用人才要将生产规模、经济效益、个人技能和当地影响力作为评价的主要依据。三是要重视考核结果的运用。要把考核结果作为各类人才精神鼓励与物质奖励的主要依据，进一步调动人才的积极性、主动性、创造性。坚持“优者上、平者让、庸者下”的原则，对考核优秀的人才优先提拔重用，对考核较差的及时给予处理。及时分析考核结果，找出各类人才知识、经验、能力、修养等方面存在的共性问题，有针对性地组织开展教育培训活动。

五要坚持以人为本，完善科学的人才激励机制。良禽择木而栖，人才激励则活。在人才工作机制创新中，激励作用是不可替代的，它是促进人才工作的重要保障。在人才激励机制建设中，要坚持以人为本，将人才的收入与岗位职责、工作绩效、实际贡献及成果转化产生的效益直接挂钩，建立责、权、利相挂钩的人才激励机制，鼓励引导一流人才作出一流贡献，获得一流报酬。一是强化竞争力。打破论资排辈晋升技术职称和技术等级的传统模式，实行专业技术职务竞争聘任和上岗。对科研成果和工作成绩突出的人员，可破格晋升专业技术职务。二是改革分配方式。鼓励事业单位结合自身特点，采取灵活多样的分配形式，激活内部分配，实现实际收入与档案工资的分离。鼓励高层次人才以专利、发明、技术、管理等要素参与分配。企业要建立技术、专利等知识产权入股制度和技术创新人员持股制度。对特殊人才可采取协议工资、项目年薪等特殊的分配方式。三是提升奖励标准。海城市每三年开展一次优秀人才表彰大会，对全市优秀专家、专业技术人才和农村实用人才进行

表彰奖励。同时，不断扩大评选范围，提高优秀人才待遇，给予相应的精神、物质等奖励，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感，有效调动现有人才干事创业的积极性和创造性。

**第三篇：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。

**第四篇：创新人才工作体制机制**

创新人才工作体制机制

激发各类人才创造活力和创业热情

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“创新人才工作体制机制、激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第五篇：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

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