# 市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-07-04

*第一篇：市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划文章标题：市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划“十一五”时期，\_\_市将实现南中国乃至东南亚“一流竞争力、一流配置、一流环境、一流效益”的人才发展目标，努力把\_\_建设成...*

**第一篇：市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划**

文章标题：市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划

“十一五”时期，\_\_市将实现南中国乃至东南亚“一流竞争力、一流配置、一流环境、一流效益”的人才发展目标，努力把\_\_建设成为人才创业之都。到2024年，\_\_地区人才资源总量中受过大专以上教育的人才资源力争达到180万人左右，留学归国人员达到2万人左

右，在校大学生达到100万人左右，每十万人口中大专以上学历人才（包括在校大学生）超过2.6万人，力居全国省会城市首位；具有硕士研究生以上学历的人才达到15万人左右，具有高级以上职称的专业技术人才达到12万人左右。到2024年，新生人才资源市场化配置率达到90。为人才干事业、干成事业提供创业发展的一流舞台和有利于创新的社会环境，优化人才工作的体制机制环境和社会服务环境。到2024年，全市人事人才工作全面实现网上办理，人才工作信息化水平、人才服务满意率力居全国一流，形成具有鲜明\_\_特色的人才投入、运营、评价体系。

2024年人事人才工作要做到突出重点，统筹兼顾，以人为本，和谐发展。主要工作有：

（一）认真实施公务员法，建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬、人民满意的公务员队伍。认真贯彻实施公务员法，继续深入搞好公务员法的学习宣传，加强公务员能力和作风建设；鼓励公务员努力完成每年12天的继续教育，将参加培训学习的情况作为公务员考核、任职、晋升的依据之一；运行\_\_市公务员培训信息管理系统，为规范和科学管理公务员培训提供技术支持；办好与中山大学合办的公共管理硕士（MPA）专业学位班，不断开发公务员更新知识培训的自选课程，实现\_\_市公务员个性化、差别化的分级分类培训；积极探索培育“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神的有效载体，全面提升公务员队伍素质。

（二）全面推行聘用制，完善事业单位人事管理。要按照“转换机制，创新制度，全面推行，稳步推进”的总体思路，进一步加快改革步伐，针对不同地区、部门的实际，在试点基础上，基本完成或全面推开聘用制工作；新进人员除按干部管理权限由上级任命和涉密岗位人员、政策性安置人员外，都要面向社会实行公开招聘；启动事业单位收入分配制度改革试点，研究事业单位分配制度改革的指导意见，坚持按劳分配和生产要素按贡献参与分配相结合的原则，效率优先、兼顾公平的原则，分级分类管理、逐步扩大事业单位内部分配自主权；研究制定\_\_市事业单位岗位设置及岗位管理办法；根据《聘用合同手册》制度强化合同意识，规范聘用期管理，加强聘后管理；完善社会保险、人事争议仲裁等配套改革措施。

（三）建立科学的人才培养和评价机制，造就一批具有自主创新能力的优秀人才。组织实施\_\_市“121人才梯队工程”（在“十一五”期间，培养10名可望成为两院院士后备人选的杰出人才，20名“新世纪百千万人才工程”国家级人选的拔尖人才和100名符合“国务院政府特殊津贴专家”条件的优秀人才）；以博士后人员为载体，加快以中青年为主体的创新型领军人物的培养；规范外国文教专家管理体制，召开\_\_市首次外国文教专家管理工作会议，办好外国专家网站；充分利用留交会的平台和留学人员资源，做好回国留学人员的跟踪服务；大规模开展专业技术人员继续教育，深入贯彻国家人事部专业技术人员继续教育“653工程”，结合\_\_市实际，实施\_\_市专业技术人员更新知识“551工程”（在5年内对5大重点行业的10万名中高级专业技术人才开展更新知识培训），不断提升专业技术人员自主创新能力和科研成果转化能力；逐步建立科学、分类、动态、开放的职称体系和“个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督”的职称工作运行机制，认真抓好三个试点的工作（花都区农村实用人才专业技术职称工作试点、专业技术职务评聘结合试点、职称量化评审试点）；建立社会化职业水平评价机制，做好特殊护理专业职业资格的首次考试工作，出台《\_\_市社会工作者职业资格实施办法》，组建\_\_市专业技术资格评价中心，会同有关部门探索建立网络安全专业及其他行业的地方职业资格。

（四）全力推进公共服务体系建设，优化人才市场服务环境

拓宽公共服务领域，加大为\_\_生源高校毕业生提供推荐就业等公共服务的力度，采取积极措施提高毕业生应聘成功率，加大对人才引进贴身服务的宣传推广力度；组织实施贯彻落实中办国办《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的意见》的相关政策，制定优惠政策引导和鼓励高校毕业生到农村基层从事“三支一扶”工作，开展\_\_市高校毕业生准就业见习活动，促进高校毕业生充分就业；推进网上申办业务，实现异地在职人才引进、高校毕业生接收和随军家属安置等业务的联网办理；引导各类人才围绕\_\_市重大发展战略、重点建设项目、重大科研课题的需要流动；推进珠三角人才交流一体化合作项目，与兄弟城市协商联合组团赴省外招聘紧缺的优秀高校毕业生。

（五）抓好军转安置和部分企业军转干部解困政策落实。今年是军队体制编制调整改革的最后一年，军转干部安置的数量很大、任务很重。要继续贯彻好中发[2024]7号文件精神，克服困难，努力完成省下达的安置任务。

《市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划》来源于feisuxs，欢迎阅读市人事局十一五时期人才工作展望和2024年工作计划。

**第二篇：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：

**第三篇：市人事局人才管理经验交流**

一、坚持人事工作在大局中定位，在大局中行动，努力提高服务经济的水平

准确把握人事工作的定位是做好人事工作的基础和前提。局领导班子明确地提出，经济工作是大局，是全党工作的中心，人事工作必须在大局中定位，在大局中行动，必须毫不动摇地服务这个大局。几年来，我们努力做好“服务”这篇文章，积极围绕ＸＸ经济工作的新要求、新变化，及时调整工作重心，把人事工作同ＸＸ经济建设的要求紧密结合起来。一是强化服务意识。为统一全局干部的思想，近年来，我局通过召开学习会议、专题讨论、一把手作辅导和动员等形式，向全局干部强调人事工作服务经济工作的必要性和重要意义，要求广大干部要在服务人才、服务用人单位、服务经济建设和社会发展中作出自己应有的贡献，并通过举行演讲比赛、知识竞赛、征文等多种生动活泼的教育形式，强化这一意识。

在今年开展的保持共产党员先进性活动中，我们用一个月的时间，在全局组织了一场“争先创优”口号大讨论，经过集思广益，形成了“一个口号，二个目标，三个服务，四个坚持，五个确保”的口号和工作要求，以局党组文件下发，并在各科室置牌张挂，在各人的办公桌面设立桌卡。通过这些活动，进一步统一了大家的思想，强化了服务意识。二是推行服务承诺。从20\*\*年开始，我们结合机关政务公开制度建设，制定和出台了一系列服务承诺制度，包括办事时限制、首问（办）负责制、一次性告知制、二次终结制等，并制定了监督制度、失职追究制，对工作人员履行服务情况进行有效监督，对其工作失职提出具体的惩处办法，有力地提升了广大干部服务的自觉性和服务水平。三是积极探索新的服务方式，改进服务手段。近年来，我们在探索和改进服务经济的方式和手段上下功夫，努力从单纯的行政审批管理向提供全方位服务转变，从传统的手工作业和信息传递方式向网络化、信息化运作转变，大大提高了服务质量和工作效率。

在进一步弱化行政审批职能、简化行政审批手续的同时，我们根据企事业单位人事制度改革发展的要求，及时为它们提供人事代理、档案挂靠、流动党员管理、人才培训等服务；在工资审核、干部统计、人才统计、职称考试等工作中，不断提高信息化程度，实现了计算机管理，从而大大提高了工作效率，又有利于数据的开发利用和资源共享；而网上人才市场的不断发展和“手机求职”短信服务的推出，更使广大求职者和用人单位足不出户就享有择业选才的个性化服务。四是主动拓展服务领域。为扩大对经济工作的服务，近年来，我们按照新的人才观的要求，在人事人才工作中努力做到“三个打破、三个拓展”，即打破人才服务的所有制界限，从服务公有制单位向服务非公有制单位拓展；打破人才服务的单位界限，从服务机关事业单位向服务企业和农村拓展；打破人才服务的身份界限，从原来服务干部向服务所有人才拓展。使人事工作在非公有制单位和在农村基层中不断延伸，不但服务了经济工作，也大大地拓展了人事工作业务。

二、坚持以人才战略统领人事工作全局，为人事工作注入新的活力

人才工作是人事工作的永恒主题，是人事工作的生命线。这些年，我局始终坚持以人才战略统揽人事工作的全局，做到以人才引得进、配置好、留得住为主线，带动各项人事工作的开展，为我市人事工作注入了新的生机和活力

一是制定好的政策措施使人才引得进。ＸＸ经过前几年两个整治之后，近年来经济逐步复苏，用人单位对人才的需求也不断增大，但对人才的吸引力仍然不大。为进一步提高引才竞争力，推动人才引进工作，我们采取了有效措施，一方面，努力营造良好的政策环境。20\*\*年，我局在认真调查研究、分析形势的基础上，着手起草了《关于引进优秀人才来\*\*工作的若干规定》，报经市政府讨论同意并予颁布，成为市政府第一个公开向国内外引进优秀人才的规范性文件。20\*\*年和20\*\*年，我们又根据形势发展的需要，两次对《规定》进行了修改完善，进一步降低了优秀人才来\*\*工作门槛，扩大了优秀人才的范围，提高了来\*\*工作的优秀人才住房安家和生活补贴标准。

《规定》在优秀人才入户、子女入学、住房和安家补助费、生活津贴、研究经费等方面提出的一系列优惠政策，如优秀人才到ＸＸ工作，可不迁户口，只须办理《特聘人才居住证》，其本人及配偶、子女就可享受本市常驻户口居民同等待遇；来\*\*工作的优秀人才，给予一定数额的住房和安家补助费等，为用人单位引才创造了更有利的条件，起到了良好的社会效应和工作效应。另一方面，主动请进来走出去，招徕人才。每年春节前夕，我们都召开部分高校应届毕业生代表座谈会，推介ＸＸ经济建设情况和用人环境，欢迎毕业生到ＸＸ建功立业。20\*\*年以来，我局先后三次组织用人单位到全国高校比较集中的城市招聘人才，现场为用人单位引进的人才办理接收手续。近年来，我市引进人才年增速都在18％以上。

二是建立好的机制把人才配置好。人才配置科学与否是人才作用能否充分发挥的重要前提。近年来，我市在加大人才引进力度的同时，致力于建立良好的人才配置机制，通过加快人才市场的专业化、信息化和区域化发展步伐，充分发挥了人才市场在人才配置中的基础性作用。一是办好常设型人才集市，提高市场的专业化程度。市场常年对外开放，每逢周

20\*\*年1月，我们又在全省较早推出了“手机求职”短信服务，为求职者和用人单位提供个性化服务，提高了人才供求信息的匹配率和市场成功率,到目前为止，已发送求职招聘信息36万多条。三是加大人才市场辐射力度，拓展市场配置空间。我们充分发挥市中心人才市场的辐射效应，建设开通了“ＸＸ人才网服务大平台”，将市人才市场的管理和服务延伸到各区县，使“ＸＸ人才网”与各区县人才网络资源互通共享，管理规范有序，运作协同高效。目前，ＸＸ市人才市场的辐射范围越来越广、辐射力越来越强，周边城市和\*\*、\*\*、\*\*等省市的企事业单位纷纷前来摆摊设点，招聘人才。我市人才市场的专业化、信息化、区域化发展，在大大提升了人才市场的服务手段、服务空间和服务水平的同时，对我市人才资源的合理配置也起到了积极的作用。

三是营造好的环境使人才留得住。近年来，各地纷纷出台优惠政策吸引人才，人才流动速率加快，竞争压力增大，加上ＸＸ的地理和人文环境比较特殊，有自己的语言、字典和戏剧，如何留住人才，使引进的人才融入当地社会，做到人尽其才，才尽其用，成为ＸＸ面对的一个重要课题。我们在实践中深深体会到，要使人才留得住，营造良好的用人环境是关键。几年来，我们把营造良好的用人环境放到更加重要的位置，采取多种形式，着力营造适合人才成长与创业的环境。如通过《ＸＸ人事》刊物和公共媒体，宣传ＸＸ的人才政策，介绍优秀人才的先进事迹，在社会上营造求才、惜才、用才、容才的良好舆论氛围；通过对一些社会普遍关注的热点问题，如公务员考录、职称评审等方面进行公开透明地操作，为各类人才提供平等竞争的机会，使优秀人才能够脱颖而出；通过积极抓好培训和继续教育工作，为各类人才提供再学习再提高的机会，使人才不断成长；通过推进人事代理业务工作，提供人事关系寄挂、档案寄存、出国政审、社会保险等“一条龙”服务，切实解除到ＸＸ工作的各类人才的后顾之忧等等，从而使我市的用人环境有了明显的改善。

三、坚持用创新的理念推进改革，推动人事人才工作向纵深发展

创新是人事人才工作不断向前发展的推动力，只有创新，才能使人事人才工作摆脱旧的思维定势，在适应新的形势发展过程中有所创建，有所作为，呈现新的活力。近年来，我们坚持用创新的理念推进各项改革，明确提出要实现“五个创新”，即在观念上创新、在深化改革上创新、在拓展服务领域上创新、在改进服务手段上创新、在管理方式上创新，有力地推动了人事人才工作向纵深发展。

一是创新面试操作办法，完善公务员考录制度。公务员“凡进必考”是人事制度改革的重大举措，而考录工作能否真正做到公开、平等、竞争、择优，则是广大考生和社会各界所广泛关注的焦点。为切实把好公务员的入口关，确保考录工作的公正性，我们在严格执行上级有关规定的基础上，总结历年考录工作经验，大胆创新，制定了《ＸＸ市人事局关于国家公务员录用面试操作办法》，针对面试过程中最可能出现的考官与考生串通作弊的问题，采取了对应的措施，包括：面试考官于开考前十二个小时内由计算机随机抽取确定，并由主考机关通知本人，需设两个以上考官组的，考前临时抽签确定分组；考生考前抽签分组排号，按序号参加面试，考官的评分卷上不出现考生的姓名和准考证号；所有考生、考官及考务人员均得关闭手机等通讯设备；邀请纪委监察部门的同志担任面试工作巡视监督员，实行现场监督等，有效地防范了考生与考官串通作弊行为的产生。由于面试工作组织严密，操作规范，我市的国家公务员考录工作赢得了广大考生的信任和社会的好评，被誉为“阳光作业”，并受到上级和领导的充分肯定，省人事厅专门向全省推广了ＸＸ的做法。为加强对面试考官的管理，提高面试的水平和公信度，我们随后又出台了《ＸＸ市国家公务员录用面试考官管理办法》，明确规定了面试考官的来源、资格条件、产生办法、具体职责等，并建立了面试考官信息库，进一步加强对面试考官的培训与管理。

二是改革人事管理体制，为非公有制企业设立“人事户头”。ＸＸ非公有制经济发达、比重大，但人才短缺，人事业务办理层次多、门楼多、婆婆多，针对这些特点和存在问题，我们在充分调查研究的基础上，大胆对非公有制企业的人事管理体制进行了改革，在全省率先出台了《ＸＸ市非公有制企业人事立户暂行办法》，规定符合一定条件的非公有制企业，均可申请人事立户。获得立户资格的企业，除人事档案管理按中组部、人事部有关规定执行外，其它方面享有与国有企业同等的人事管理权限。这一改革，结束了只有公有制单位才能在人事部门设立户头的历史，使人事部门能够以“直通车”方式为非公有制单位提供全方位的人事人才服务，既减少了人事管理部门与非公有制企业间的管理层次，简化了办事环节，又建立了直接的信息传递渠道，提高了行政效能。目前，我市已有24家市直非公有制规模企业经人事部门审批单独设立人事户头，反映良好。

三是推进人事审批制度改革，转变政府职能。近年来，我们按照完善社会主义市场经济体制和转变政府职能的要求，加大了人事审批制度的改革力度，先后三次对人事审批事项进行梳理，把可以改为核准或交给社会中介组织的事项，从本级人事部门管的审批事项中坚决削减下来，做到“不越位”，如我们取消了“外地企业退休干部来\*\*安置”、“核发行政事业单位技工考核证书”、“刊登招聘人才广告”等审批或核准事项；对应保留的审批或核准事项，我们则进一步进行规范，管住管好，做到“不缺位”；对政事不分的业务部门，我们则进一步把行政职能与事业职能分离开来，做到“不错位”。比如，针对培训教育科培训任务重，培训事务繁忙，一定程度上影响了行政职能的发挥的情况，我们专门成立了继续教育培训基地（中心），把军转培训、公务员培训、继续教育培训的具体培训、考试考核工作从培训教育科分离出来，培训教育科只负责全市公务员培训和专业技术人员继续教育工作的总体规划、计划等管理职能，有力地加强了我市培训教育的宏观管理。最近，经市编委会同意，又在继续教育培训基地加挂了人事考试中心牌子，把各业务科室的考务工作从科室的职能中分离出来，确保业务科室更好地行使行政职能，提高工作效率。

四、坚持按法制化、规范化、制度化的要求实施管理，提高人事部门的执政水平

人事工作政策性强，同时又涉及各部门和个人的利益，我们在工作中深深体会到，“无规矩难以成方圆”，只有把法制化、规范化、制度化的要求贯穿到各项人事工作管理中，才能减少决策的主观性、工作的随意性，才能切实提高人事部门依法行政的水平，才能切实做好各项人事管理工作。为此，我们突出抓了三点：

一是认真做好人事规范性文件的制订工作。我们把制订规范性文件作为依法行政、提高执政能力的重要一环，注意对经过实践探索、比较成熟的工作经验进行总结，及时上升为规章或规范性文件。近年来，我们先后制订了《ＸＸ人才市场条例》、《ＸＸ市中级专业技术资格评审委员会评审委员库管理暂行办法》，《ＸＸ市非公有制企业人事立户暂行办法》等13个规范性文件，分别通过市人大、市政府审定，使人事工作逐步走上法制化轨道，不但规范和加强了有关业务管理工作，对全市的人事工作也起到了很好的指导作用。

二是积极推进政务公开，规范办事程序。我们制订出台了《市人事局、编委办政务公开实施办法》，全面推行机关政务公开制度，主要措施包括：第一，把可以公开的内容全部向社会公开，如本单位职能、机构设置、办事程序、办事时限、办事结果、人事政策、最新公告以及主办人员姓名、职责、电话、服务承诺等内容，通过上墙、上网公布，增加工作透明度，并设置了办事流程图、办公示意图、内部公告栏，为群众前来办事提供方便。第二，规范办事程序。对本单位的40多项职责和15个内部规章制度进行全面清理规范；对原有程序进行简化、合并，对办复时限尽可能进行缩短，使之更加科学合理、简便快捷。第三，提高政务公开的时效性，做到经常性的工作定期公开，阶段性的工作逐段公开，临时性的工作随时公开。第四，主动向社会公布监督举报信箱和举报电话，自觉接受群众监督。通过各项措施多管齐下，进一步规范了我局干部的行政行为，提高了服务质量和办事效率，有力地促进了人事工作民主化、科学化和法制化建设。

三是加强内部管理制度化建设。近几年，我局陆续出台了《人事编制业务审批制度》、《会议制度》、《纪律制度》等13个内部管理制度，对科员、科长和局班子成员各层次的职责和权限，会议制度、文印管理、财务管理以及有关的工作制度、工作纪律等都作出明确的规定，形成了完善的内部管理体系，使本局内部管理有章可循、有制可依。市人事局人才管理经验交流责任编辑：曾老师 阅读：人次

www.feisuxs【feisuxs范文网】

**第四篇：十一五时期我国对外贸易回顾 十二五展望**

十一五时期我国对外贸易回顾 十二五展望

霍建国

2024-03-03

摘 要： 对外贸易经历了最为复杂的国内外发展环境，尤其是2024年以来发生的金融危机，使得世界经济陷入深度衰退，国际市场需求大幅下降，贸易保护主义愈演愈烈，给外贸发展带来了众多变数。我国政府适时调整了发展战略，坚持扩大内需与稳定外需相结合，以转变对外贸易发展方式、实现对外贸易转型升级为目标，最终确保了对外贸易的持续、稳定、健康发展。“十二五”时期，巩固和提高我国现有优势，加快构建我国在国际市场竞争中的新优势，实现由贸易大国向贸易强国迈进将对我国对外贸易发展具有举足轻重的意义。

关键词：

对外贸易，贸易政策，产业布局，国际市场

一、过去5年我国对外贸易回顾

“十一五”期间我国对外贸易的发展目标及战略部署是：加快转变对外贸易增长方式，优化进出口商品结构，着力提高对外贸易的质量和效益；扩大具有自主知识产权、自主品牌的商品出口，控制高能耗、高污染产品出口，鼓励进口先进技术设备和国内短缺资源；继续发展加工贸易，着重提高产业层次和加工深度，增强国内配套能力，促进国内产业升级。总体看来，我国“十一五”期间的对外贸易主要表现为五大发展特征：

特征一：贸易规模持续扩大，贸易大国地位确立

2024年9月以来，受金融危机、世界经济下滑等不利因素影响，我国进出口大幅下降，首次出现了14%的负增长。但从“十一五”整体情况看，我国进出口贸易规模仍保持了持续、快速扩张态势。2024年，我国进出口总额为14221.2亿美元，占全球贸易的7.3%。2%年，我国进出口总额为29727.6亿美元。依此计算，我国“十一五”末对外贸易总额为“十五”末的2倍以上，年均增长15%，高于同期世界贸易年均增幅10.8个百分点。2024年我国占世界贸易比重由“十五”时期的7.3%提升至9.7%，成为世界第二贸易大国，第一大出口国和第二大进口国，贸易大国地位已然确立。国际货币基金组织发布的《世界经济展望》报告认为，中国正成为世界经济发展的最大推动力。

特征二：出口商品结构优化，国际竞争力显著增强

2024年以来，为了治理环境、节能减排，我国加大了对“两高一资”产品的出口限制，此类产品出口持续下降，机电产品及高新技术产品出口持续增长，截至2%年年底，我国工业制成品出口占出口总额比重由“十五”末的93.6%提高到94.7%，机电产品和高新技术产品出口占出口总额比重也分别达到59.3%和31.4%，比“十五”末分别提高了3.3和2.8个百分点，高新技术产品出口为世界第一位，出口商品结构明显优化。2024年始，人民币汇率进入升值通道，客观上促进了出口结构优化升级的步伐，出口商品的平均价格有所上升，贸易条件有所改善。特别是支持与引导企业加大自主核心技术研发、培育自主品牌、延伸产业链、提高企业营销能力等政策措施，对我国出口结构升级也起到了重要的促进作用，“十一五”期间我国出口产品在国际市场的竞争优势明显增强。

特征三：进口快速增长，贸易顺差有所回落

随着全球产业结构调整及产业内贸易的快速发展，我国制造业规模和水平持续提升，出口明显大于进口，贸易不平衡较为明显，致使贸易顺差过大。“十一五”期间，为保持对外贸易的平衡发展，我国采取了一系列措施扩大进口，包括降低进口关税、促进进口便利化等，致使进口稳定增长，贸易顺差略有回落，贸易均衡发展趋势初步显现。2024年，我国进口占世界进口比重为6.1%，2024年升至8%，成为世界第二大进口国，进口的年均增长率为11.3%，高于全球进口年均增长率7.4个百分点。2024年以来，在扩大内需和积极财政政策的作用下，我国进口增幅创出历史新高。2%年我国进口总值13948.3亿美元，增长38.7%，进口增幅分别高于进出口增幅及出口增幅4.0及7.4个百分点。由于进口增幅明显高于出口增幅，我国对外贸易顺差在2024年达到历史高点2954亿美元后迅速回落，2024年我国对外贸易顺差为1967亿美元，下降34%。2%年在进出口总额高速增长的情况下，贸易顺差基本维持了原有的水平。2%年，贸易顺差占进出口总额的6.3%，较2024年下降了近1个百分点。

特征四：与新兴经济体贸易额上升，贸易伙伴趋向多元化

“十一五”期间，我国与主要贸易伙伴的贸易往来不断加强，目前，已成为日本、韩国、澳大利亚、巴西、南非等经济体的第一大，欧盟第二大，美国和印度第三大，东盟第四大出口市场。我国进口的扩大为不少国家和地区提供了重要市场，成为支持贸易伙伴经济增长的重要因素。从贸易集中度来看，我国对亚洲、欧洲及北美洲的进出口贸易呈下降趋势，而对非洲、拉丁美洲及大洋洲都处于上升态势。2%年，我国与欧盟、美国、日本的进出口额占我国对外贸易进出口总额的45.6%，较“十五”末减少了3.6个百分点；而对东盟、“金砖四国”中的其他三国占比则分别提高了0.5和1.3个百分点，对拉美和非洲也分别提高了2.1和1.4个百分点。与发展中国家贸易的快速增长，使我国对发达国家高额贸易依存比例的格局逐渐好转，也使我国的贸易伙伴更趋多元化。

特征五：加工贸易比重回落，转型升级初见成效

加快实现加工贸易转型升级，逐步提升我国的制造业国际竞争优势，也是“十一五”期间我国转变外贸发展方式的重要内容。改革开放以来，稳定的政治环境以及良好的基础设施条件等优势促使我国成为全球制造基地，其中加工贸易的发展发挥了突出作用。“十一五”期间，我国采取了一系列措施，促进加工贸易转型升级，使加工贸易占我国进出口的比重逐渐降低，一般贸易比重则明显上升。2024年，一般贸易在我国对外贸易总额中的比重为41.8%，2%年上升为49.8%；而加工贸易则由48.6%降至39.2%，下降了9.4个百分点。从我国的国情及比较优势来看，加工贸易在未来较长一段时期，仍将是我国对外贸易稳定增长的助推器；而以加工贸易为突破口，实现对外贸易的转型升级，仍是我国面临的艰巨任务。

综上所述，“十一五”期间，我国已发展成为一个名副其实的贸易大国，成为国际分工体系的重要一环，在世界贸易中的地位日显突出。然而，我国对外贸易依然存在着一些不容忽视的潜在问题，如贸易增长仍表现为粗放型、贸易条件未获得根本改善、贸易发展不平衡现象严重、出口经营秩序有待改进、外贸企业抗风险能力偏低、发展质量和效益仍有待提高等，这些问题很可能会在“十二五”期间继续影响和制约我国对外贸易的进一步发展。只有从根本上解决这些问题，才能使我国真正由贸易大国转向贸易强国，为国民经济发展作出更大的贡献。

二、“十二五”期间我国对外贸易面临的形势

金融危机使原有的世界经济格局进一步向多元化转变，世界经济将步入调整发展的新周期，世界贸易将寻求新的突破，发达国家在国际经济中的主导地位有所弱化，发展中国家和新兴经济体的经济实力有所上升。但应该承认，发达经济体的经济总量和竞争实力仍远远大于新兴经济体，且大国竞争和战略发展意识正在突显，我国面临的外部环境更趋复杂，需要我们认真把握，科学应对。

（一）全球经济复苏基础不稳，内外部环境压力较大

“十二五”期间，我国对外贸易仍将面临国际国内经济发展双重调整的压力。从外部环境来看，2%年以来，世界经济虽已呈现缓慢复苏态势，但增长动力主要来自宽松的货币财政刺激政策，缺乏内生的经济增长动能，尤其是发达国家失业率居高不下，美欧等地区金融系统问题频出，刺激政策和通胀风险的两难选择，大国博弈的日益凸显，使得复苏基础仍不稳固，复苏进程仍将面临多重矛盾。经济发展的疲弱必将导致外需市场的萎缩，美国坚持量化宽松的货币政策必将导致全球市场产生众多新的矛盾，至少流动性过剩将会使大宗商品价格持续上涨，从而使我国的出口与进口面临较大的挑战与压力。从内部环境来看，“十二五”期间，我国经济将继续保持平稳较快发展，但结构失衡、收入失衡、增长的质量和效益问题仍将是制约我国经济又好又快发展的主要矛盾。此外，土地、原材料、劳动力等各种要素成本上升，环境资源约束增大，产业结构调整和劳动力供给的结构性矛盾突显，我国经济有可能再次面临保增长和调结构的两难选择，这些都将给我国转变对外贸易发展方式，实现对外贸易转型升级带来新的压力。

（二）新兴经济体迅速崛起，世界经济格局处于调整期

长期以来，以美、欧、日为代表的发达经济体在世界经济中居支配和主导地位，而数量众多的发展中国家则居次要和附属地位。金融危机使发达国家经济受到重创，而发展中国家普遍受金融危机影响较小，新兴经济体快速崛起，在国际经济中的地位日趋增强。“十二五”期间，中国同主要发达国家的矛盾和利益冲突将日益上升，欧美发达国家将凭借其经济优势持续对我国施压，对于中国外贸来说，在扩大与新兴经济体的贸易合作的同时，也要看到我们的发展仍难以摆脱对欧美市场的依赖，更准确地说，应该是在巩固欧美市场的同时，加大对新兴市场的开拓力度。

（三）贸易保护主义加剧，市场竞争更趋激烈

金融危机以来，全球贸易保护主义呈上升之势，贸易争端不断增多。贸易保护主义是贸易摩擦激化的根本原因，而由于WTO某些规则的模糊性，当发达国家经济不景气时，这种保护倾向尤为严重。随着我国贸易规模扩大和在国际经济中影响力的增强，一些国家对中国的疑虑加重。可以预见，“十二五”期间，美欧等经济体将进一步通过贸易救济措施，强化对绿色、新能源产业和电子信息产品的贸易保护，贸易摩擦会不断增加。同时，金融危机爆发后，美欧等经济体发展战略有所改变，开始更加注意通过增加出口来提振自身经济，美国的出口振兴计划在难以实现的情况下，一方面将加大对中国产品的限制，另一方向将会继续对人民币施压以缓解困境。此外，在国际市场需求增长乏力，越来越多发展中国家融人全球经济、参与国际分工的大背景下，“十二五”期间，各国争夺国际市场的竞争将更加激烈。

三、“十二五”时期我国对外贸易转型重点

党的十七届五中全会通过的《中共中央关于制定第十二个五年规划的建议》中系统地提出了“十二五”经济发展的主题、主线、目标和战略任务。因此，科学制定对外贸易发展战略，准确把握对外贸易发展方向，对稳步提升我国开放型经济发展水平，构建我国在国际市场中新的竞争优势至关重要。“十二五”时期，我国对外贸易应重点把握好以下几方面的工作。

（一）建立科学的对外贸易管理体制和机制

努力提高对外贸易管理水平，运用科学的对外贸易管理模式和方法，形成符合开放型经济特点的中国对外贸易管理体制和机制。

第一，要进一步明确外贸发展的战略定位，从强调比较优势转向追求竞争优势，制定系统科学的有利于企业转型的经济考核指标，兼顾增长的质量和效益，改变贸易条件，追求贸易利益的最大化。

第二，要正确认识进口在我国国民经济发展中的作用，通过扩大进口来缓解外贸顺差过大的压力。要继续做好资源性产品的进口工作，给企业一定的进口自主权；要制定有效政策，鼓励企业加大对高新技术产品的进口，加快企业机器设备的折旧，鼓励促进加工贸易转型升级的产品进口；要高度重视我国鼓励发展的战略性新兴产业的技术设备进口，通过引进高端技术装备等，逐步提高我国自主研发制造能力；配合扩大消费的政策，适当降低国内稀缺的高档消费产品的进口关税。

第三，按照中央经济工作会议要求，要兼顾好出口和进口的关系，逐步实现贸易平衡。出口是我国长期以来形成的竞争优势，出口对于缓解就业压力、支撑经济增长有积极作用，在我国面临巨额贸易顺差和高额外汇储备的压力下，积极扩大进口、平衡贸易是必然选择，但要采取积极的平衡办法，切不可以打压出口实现平衡。要以加快外贸转型升级和提高出口的质量与效益为主要目标，实现积极的平衡。

（二）加快对外贸易转型升级，努力提高出口产品竞争力

首先，贸易结构是国内产业结构的外在反映，调整贸易结构的关键是优化国内的产业投资结构，要努力加快国内产业结构的优化升级和重点产业的跨越式发展，为促进贸易结构升级和企业竞争优势的形成提供坚实基础；要鼓励机电产品向深加工和中高端产品过渡，加强海外营销网点的建立，提高售后服务水平。

其次，增强企业的核心竞争力，加快培育具有核心竞争力和自有品牌的产品，建立有效的出口品牌政策支持体系，提高出口产品附加值。对出口名牌商品在质检、海关通关等方面给予便利，鼓励银行和保险公司对名牌出口企业提供融资和保险便利；以形成企业的国际竞争新优势。

再次，要以加工贸易为突破口，推动对外贸易转型升级。鼓励发展配套产业，提高承接产业转移能力，发挥加工贸易的技术溢出效应，促进消化、吸收和自主创新；控制低层次加工贸易的规模，完善加工贸易管理模式；通过完善出口退税、金融服务、品牌认证等措施，提高劳动密集型加工贸易出口产品的质量、档次和附加值。充分利用信息平台，扩大采用国产原材料和零部件，促进加工贸易水平提高；促进加工企业增大核心技术与关键零部件的进口；提高国际市场经营开拓能力，变中国的加工地位为生产经营地位。

（三）加快推进国内产业布局调整

“十二五”时期，外贸能否走出困境，继续维持作为制造业大国现有的竞争优势，关键在于产业布局的调整。面对当前国外贸易保护升级及国内制造业成本上升的压力，外贸出口格局必须进行大的结构性调整，即加快推进贸易布局的梯度转移，创造条件让东部沿海地区迅速向中高端制造业、附加值较高的领域发展，促使中西部地区积极主动地承接来自东部沿海的产业转移。要想实现这一目标，东西两地都应同时出台支持中高端产业发展的投资发展政策及支持西部产业转移承接地发展的鼓励政策。建议先在出口加工园区内试行，逐步扩大规模，政府不必具体落实项目。要着力研究扶持政策，改善投资环境，为企业的转移和重新布局创造有利的外部环境。“十二五”时期，如能基本实现上述结构性变化，将有利于改变中国制造业的被动局面，使中国制造业的竞争优势至少仍可维持10年。

（四）鼓励多种形式的海外投资，加快构建海外竞争优势

随着我国在国际上影响力的提高，我国有必要加强跨国公司的发展并通过他们开展援外和工程承包，构建海外主要市场的商业存在，包括银行、保险、仓储、运输、批发零售等产业价值链的延伸部分，逐步形成海外经营效益的盈利模式。特别是随着人民币的不断升值，扩大海外多种形式的投资迎来了最佳时机，要想推动和促进海外投资的发展，必须解决好以下几个问题：

一是政府投资支持贸易促进机构在海外主要市场的布点，提供必要的投资咨询和服务。

二是加快海外经营人才队伍的培训，由政府出资委托有经验的科研院所开展大规模的培训，普遍提高海外经营能力和水平。这些培训可针对不同国家和地区，开展经济贸易知识、市场营销策略、文化历史背景、社会交际能力等方面的培训。形成一批成熟的有海外经营能力的营销队伍，这支不仅可以创造经营效益，还可在海外通过各种社会关系扩大中国的影响，树立中国的良好形象。

三是要继续推行海外投资的便利化，海关、税务、银行、外汇管理方面要有便捷措施，积极鼓励企业加快海外营销网络的建设。

上述措施建议一方面可摆脱单纯依靠出口的被动局面，同时可巩固和发展与当地市场的合作关系，逐步形成海外跨国公司的盈利模式。

（五）采取多种措施，妥善应对贸易保护主义

“十二五”期间，我国将继续面临国外贸易保护主义的限制，采取有力措施做好应对工作不仅是确保对外贸易稳定发展的前提，同时也是创造稳定外部环境的需要。一是要深化与世界主要贸易伙伴国的经贸合作，通过经贸合作形成互利共赢的双边关系基础，特别是要加强同美欧的经贸合作，尽量避免贸易战，力争构建和谐的经贸关系；二是要投入必要的经费，加强对贸易摩擦高风险的监测预警，明确预警指标和模式，避免一种商品在同一市场短时间内的高速增长，根据市场反映及指标变化及时发布预警信号，提前采取预防措施，同时要加快中国应对贸易摩擦的专业人才队伍建设；三是建立和完善政府、企业和行业协会等中介组织三者分工合作的专业化的贸易摩擦应对机制及快速反应机制，切实维护企业的权益；四是依据WTO的有关规则，积极利用WTO的争端解决机制解决贸易摩擦，维护我国参与国际经济合作的合法权益。

**第五篇：县人事局关于“十一五”人才发展总结与“十二五”展望交流发言稿**

县人事局关于“十一五”人才发展总结与“十二五”展望交流发言稿

一、“十一五”人才发展总结

“十一五”期间，在县委、县政府的正确领导下，我县人才工作坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，大力推进人才强县战略，着力营造人才工作环境，探索建立人才工作新机制，努

力推进人才队伍建设，全县初步形成了一支具有一定规模、学科门类较为齐全的人才队伍，为我县的经济建设和社会发展提供了有力的人才支撑和智力保证。

（一）“十一五”取得的成绩与经验

1、人才工作的战略地位得到提升。县委、政府高度重视人才工作，认真贯彻全国、全省人才工作会议精神，人才工作位置更加突出，党委负责、组织人事部门牵头抓、部门各司其职、密切配合、社会力量广泛参与的党管人才新格局基本形成，统分结合、协调有效的人才工作机制初步建立，人才工作进入了一个新的发展期。

2、人才队伍建设成效明显。截止到底，全县党政人才1421 人，专业技术人才3601人，企业经营管理人才856人，技能型人才6800。人才素质将进一步提高，党政人才中本科以上学历393人，占其总人数的27.66％，大专学历474人，占总人数33.36%，中专及以下学历554人，占总人数38.98%；专业技术人才中具有高级职称的有107人，中级职称的有1079人，初级职称的有1875人。

3、人才工作的政策体系逐步完善。为适应新形势新任务的要求，县委、县政府先后制定并出台了一系列加强人才工作的政策性文件，使我县的人才工作进一步制度化、规范化，逐步完善了政策体系。

4、干部人事制度改革稳步推进。严格坚持公务员和事业单位新进人员公开考试录用制度，全县党政领导干部公开选拔、任前公示、任职试用、竞争上岗、考核等各项工作逐步规范。自以来全县公开招考录用公务员和事业单位工作人员604人，其中：公务员126人，卫生、教育等事业人员478人。深化事业单位改革，改革了专业技术职称评审组织形式，实行了专业技术职务结构比例管理和评聘分开制度，着力推进了以推行岗位设置管理和义务教育学校绩效工资为重点的事业单位人事制度改革。

回顾总结“十一五”时期我县人才发展走过的历程，我深切体会到：坚持以科学发展观为指导，牢固树立全面协调、可持续发展、统筹兼顾和以人为本的发展理念，是做好人事人才工作的基础。紧扣县委、县政府工作为中心，把握方向，准确定位，是做好人事人才工作的关键。县委、县政府的坚强领导、上级主管部门的大力指导和各乡镇各部门的紧密配合是做好人事人才工作的重要前提。加强自身建设，提高人事干部素质，发扬抢抓机遇、开拓创新的奋斗精神，这是人事人才工作快速发展的根本保证。

（二）“十一五”人才发展存在的困难和问题

“十一五”期间，我县人才工作虽然取得了显著成效，基本适应了经济社会发展的需要，但从发展的角度来看，仍然存在着一些困难和问题，主要有：

1、人才队伍规模、结构、布局与经济社会的发展还不适应。人才结构性矛盾突出，人才队伍的整体素质仍然偏低，高层次人才严重匮乏，人才整体素质不高，现有人才的学历水平还有待提高，高级职称人员只占专业技术人员总数的30%。人才分布不均衡，在行业分布上主要集中在机关事业单位，在地区分布上主要集中在县城区。

2、与市场经济体制配套的人才队伍管理体制尚未形成。由于缺乏统一领导，人才管理方式依然在老模式下运行，包括用工关系、工资关系、户籍关系等。此外，人才中介服务机构发展不够健全和规范，企事业的人才主体地位和市场配置人才的基础性作用还没有得到很好发挥。

3、人才培养、使用和激励机制创新不够。一是用人方面缺乏竞争激励机制。在人才使用中，“学历取向”仍占主导，资历在很大程度上仍是用人的主要衡量标准，忽视能力导向、绩效导向，没有建立起良好的竞争激励机制；二是分配制度缺乏新的突破。多数单位仍然存在平均主义“大锅饭”的分配形式，没有真正尝试按生产要素进行分配的方式；三是职称及技能等级制度缺乏科学的评价体系。在现行职称技能等级聘任的任职资格评价中，大部分是采用评审方式，重学历、轻能力、重资格、轻创新等现象仍然存在。

4、人才队伍的思想政治建设薄弱。有的人才在发展市场经济的过程中受到一些不健康思想的影响，致使其世界观、人生观、价值观发生扭曲，过分重视个人物质利益，忽视道义责任，职业道德。

二、“十二五”人才规划

（一）、发展思路。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观和科学人才观，牢固树立“抓人才就是抓发展”的理念。“十二五”期间，人才发展工作必须坚持党管人才、以人为本、尊重人才、爱护人才、尊重知识的原则；坚持人才需求与全县经济发展相协调的

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