# 20042008年温州人才发展行动纲要〉2024年度实施意见

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-06-23

*第一篇：20042008年温州人才发展行动纲要〉2024年度实施意见市委办公室市政府办公室关于印发《〈20042008年温州人才发展行动纲要〉2024年度实施意见》的通知各县（市、区）委、人民政府，市直属各单位： 《〈20042008年温...*

**第一篇：20042008年温州人才发展行动纲要〉2024年度实施意见**

市委办公室市政府办公室关于印发《〈20042008年温州人才发展行动纲

要〉2024年度实施意见》的通知

各县（市、区）委、人民政府，市直属各单位： 《〈20042008年温州人才发展行动纲要〉2024年度实施意见》已经市委、市政府领导同意，现印发给你们，望认真组织实施。

中共温州市委办公室

温州市人民政府办公室

2024 年 5 月 30 日

《20042008年温州人才发展行动纲要》

2024年度实施意见

为了深入贯彻全国、全省、全市人才工作会议精神和市委、市政府《关于进一步加强人才工作的决定》，切实组织实施《20042008年温州人才发展行动纲要》，特制定2024年度实施意见。

一、构建形式多样、覆盖广泛的人才培养体系，不断提升各类人才的素质和能力

（一）加大领导干部培训力度。以提高执政能力为核心，以树立科学的发展观和正确的政绩观、人才观为重点，切实办好党员先进性教育培训班和其他各级领导干部培训班；积极选派优秀中青年领导干部出境培训；继续完善县（处）级领导干部理论学习考核办法和政治理论水平任职资格考试制度；采取上挂、下派、外派等多种形式，分期分批选派政治素质好、有发展潜力的后备干部，到艰苦的地方、复杂的岗位进行锻炼。努力办好“温州讲坛”，邀请若干名国内外知名专家学者、大型企业总裁、部厅级党政领导来温作专题报告。（责任单位：市委组织部、市委宣传部、市人事局、市直机关工委，协助单位：市委党校、市财政局、市外事办）

（二）继续开展大规模公务员培训。以提高公务员服务大局能力、依法行政能力、应对复杂矛盾能力、组织协调能力和拒腐防变能力为重点，深化初任培训、任职培训、专门业务培训和知识更新培训。加强新录用公务员培训工作，落实新录用公务员下基层挂职锻炼制度。（责任单位：市人事局、市委组织部）

（三）加强企业经营管理人才教育培训。推荐一批优秀企业家参加MBA学习或高级工商管理研修，组织1000名中小企业经营管理人员参加企业管理基础知识培训，举办企业经营管理人员出国培训班3期。制定企业经营管理人才培训制度，探索菜单式培训方法。继续做好中国民营企业培训（温州）基地的筹建工作。（责任单位：市人事局、市经贸委、市委组织部，协助单位：市外事办）

（四）加强专业技术人才培养。完善专业技术拔尖人才、“新世纪551人才工程”培养人选的选拔和管理办法，做好市第五轮专业技术拔尖人才、“551人才工程”培养人选的培养、管理、考核工作，选派20名左右高层次专业技术人才出国培训。贯彻落实《浙江省专业技术人员继续教育规定》，确保专业技术人员每年脱产接受教育不少于12天。继续做好政府资助在职人员攻读博士学位工作。组织实施“名师名家工程”，开展“重人才先进企业”创建活动。（责任单位：市委组织部、市人事局、市经贸委、市教育局，协作单位：市财政局）

（五）加快高技能人才和农村实用人才培养。制定下发《关于加强高技能人才队伍建设的实施意见》，组织实施高技能人才培养培训工程，全市培训8300人，新技师培训1000人；加快建设适应我市产业发展需求的各类高技能人才培养基地，推进职业技能鉴定工作机构建设和国家考评队伍建设，进一步完善高技能人才考评办法，做好高技能人才的评选、考核工作。实施农村基层干部素质提升计划，继续举办村干部理论培训班和大专学历班，全面开展农村党员干部实用技术和市场经济知识培训。继续实施“一村一名大学生计划”，发挥中国农村致富技术函授大学温州分校的作用，尽快为农村第一线培养一批“留得住、用得上”的技术和管理人员。（责任单位：市劳动和社会保障局、市教育局、市委组织部、市委农办、市科协、市总工会，协助单位：市人事局、市财政局、温州广播电视大学、市农科院）

（六）努力提高教师队伍整体素质。继续实施“221”名师名校长工程，造就一支职业化校长队伍和专业化师资队伍；加大培养培训力度，选派部分名师名校长出国培训；积极通过课题资助、专题论坛、进修学习、挂职锻炼、学习考察、学术交流等措施，切实提高教师队伍整体素质。（责任单位：市教育局，协助单位：市财政局、市外事办）

二、积极拓展人才工作领域，加快推进非公有制经济组织、社团组织和欠发达地区人才工作

（七）继续深入开展非公企业“聚才兴企”工作。认真总结2024年试点工作经验，在全市范围内予以推广。全面实施科技特派员制度，在全市每个乡镇都配备科技特派员的基础上，选派部分专业干部到重点企业担任科技特派员。认真开展党员人才工程调研，抓好非公企业党员人才工程试点工作，出台《关于进一步加强非公经济组织人才工作的若干意见》，鼓励各类优秀人才向非公企业流动。建立党政领导联系优秀企业家制度。（责任单位：市委组织部、市科技局、市经贸委，协助单位：市委人才工作领导小组其他成员单位）

（八）加大欠发达地区人才开发力度。把人才工作与经济发展、提高农民收入结合起来，探索符合欠发达地区实际的人才发展新路，形成支持欠发达地区人才工作的政策措施。制定欠发达地区柔性引进人才政策，实施人才智力支持工程，切实提升人才工作整体水平。市人才发展专项资金每年划出100万元经费，用于欠发达地区巡回指导服务活动、科技特派员慰问、开展欠发达地区人才技术协作和培养、培训欠发达地区高层次人才、农村实用人才等。（责任单位：市委组织部、市扶贫办、市人事局、市委农办、市劳动和社会保障局、市科技局、市财政局）

三、搭建人才汇集、干事创业的政策平台，大力吸纳各方面优秀人才

（九）推进人才制度创新。进一步完善人才政策体系，研究制定人才引进的新政策、新办法；修改完善人才引进服务“一卡通”和人才居住证制度，进一步畅通人才引进“绿色通道”；制定配套人才优惠政策，大力吸引国内外人才来温投资创业。（责任单位：市人事局、市委组织部、市公安局、市教育局、市房管局、市劳动和社会保障局等）

（十）积极引进高层次和紧缺人才。把招才引智和招商引资工作结合起来，形成以人才带项目、资金，以项目、资金引人才的互动工作机制。坚持国内市场和国际市场联动、有形市场和无形市场并重的方针，充分利用浙洽会、宁交会、轻博会三大平台，大力引进我市急需的高层次和紧缺人才。着手编制《20062008年温州市人才需求开发目录》，确定未来3年我市急需引进的重点人才目录。（责任单位：市人事局、市经贸委、市科技局，协助单位：市财政局）

（十一）加快人才载体建设。加快科技和工业园区、留学人员创业园区建设，完善配套政策和设施，增强人才吸附能力。鼓励大型骨干企业和行业建设研发机构，中小企业以参股、合资、合作

等方式联合建立专业化研发机构，争取新建10家企业技术研发中心，创建3-5个行业技术创新服务中心和重点行业技术研究中心。大力发展企业博士后科研工作站，力争新设博士后工作站3家以上。加快高新技术研发中心和高新技术特色产业基地建设，鼓励国内外著名高等院校、科研机构、大型企业、跨国公司、中介机构来温设立分院、分所、分支机构。（责任单位：市科技局、市人事局、市经贸委，协助单位：市财政局）

（十二）完善柔性引才引智制度。树立“不求所有，但求所在；不求所在，但求所用”的理念，坚持引才引智并举。贯彻落实浙江省《关于促进人才柔性流动的实施办法》，制定符合我市实际的人才柔性流动政策措施，鼓励国内外各类人才尤其是高层次人才，通过兼职、技术转让、技术入股、技术承包、合作研究等多种方式为我市服务。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、人才租赁等灵活多样的方式引才引智。大力开发在外温州人资源。（责任单位：市委组织部、市人事局、市经贸委、市科技局、市协作办）

四、健全人才工作机制，努力营造人尽其才、才尽其用的良好环境

（十三）建立健全人才激励和保障机制。制定出台《温州市科学技术奖励办法》，开展温州市科学技术奖评选活动；深入开展企业科技人才“讲比”活动，充分调动企业科技人才的积极性和创造性。探索建立企业专业技术人员、管理人员收入与工作业绩挂钩的办法，试行企业经营管理人员年薪制。安排80名左右高层次专业技术人才外出健康疗养，组织市第五轮专业技术拔尖人才、“新世纪551人才工程”第一、二层次培养人选进行身体健康检查。探索建立人才住房保障制度，为各类人才建立住房公积金。落实人才保险制度，为各类人才解决后顾之忧。加快人才公寓建设，采取实物和货币、购买和租赁相结合的方式，重点解决突出贡献人才、拔尖人才、“551”第一层次人才、获国务院特殊津贴人才的住房困难。加强对高层次人才的跟踪服务，努力解决人才在配偶就业、子女入学等方面的实际困难。（责任单位：市科技局、市科协、市人事局、市经贸委、市委组织部、市劳动和社会保障局、市房管局、市教育局，协助单位：市财政局）

（十四）完善人才评价机制。探索建立体现科学发展观和正确政绩观要求的干部实绩考核体系。深化职称制度改革，全面推行专业技术职业资格证书制度，进一步完善经营管理人员和专业技术人员执业资格考试、考核和同行评价相结合的人才评价方法。继续探索社会化的职业经理人资质评价制度，继续做好地方商务师、经营师评选工作。（责任单位：市委组织部、市经贸委、市人事局、市劳动和社会保障局）

（十五）健全人才作用发挥机制。高度重视人才在推进经济社会发展中的重要作用，成立专家咨询服务团，充分发挥专家咨询服务团参谋咨询、凝聚人才和交流合作的作用。开展突出贡献企业家和经营管理拔尖人才评选活动。（责任单位：市委组织部、市经贸委）

（十六）完善干部人事管理机制。深化干部人事制度改革，改进和完善公开选拔领导干部制度和中层干部竞争上岗制度。继续加强对领导干部民主推荐和考核制度的探索研究，大力推行任用干部党委全委会票决制。完善干部正常退出机制。探索建立领导干部职务和职级相结合的管理办法，加强对领导干部特别是党政“一把手”的管理监督。（责任单位：市委组织部，协助单位：市人事局）

（十七）推进人才市场建设。进一步完善温州市高层次专业技术人才市场、经营管理人才市场和高技能人才市场；加快网上人才市场建设，建立温州人才信息网络化体系。整合各类人才信息资源，建立温州高层次人才库。积极推行人事代理制度，对事业单位新增人员全部实行人事代理，做好大中专毕业生人事代理服务工作。加快人才中介机构改革步伐，鼓励国内外著名人才中介机构进入我市。推进人才市场规范化、法制化建设，制定温州市人才中介职业资格制度、人才中介行业规范和诚信制度，筹建人才市场执法队伍。（责任单位：市委组织部、市人事局、市经贸委、市劳动和社会保障局）

五、坚持党管人才原则，确保人才强市战略落到实处

（十八）强化组织领导。抓好人才工作机构建设，健全市、县、乡（镇）三级人才工作机构及其职能。充分发挥党委的领导核心作用，落实管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，进一步完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。对《20042008年温州人才发展行动纲要》年度实施意见和《市委、市政府关于进一步加强人才工作的决定》的落实情况进行督查。开展人才工作者岗位知识培训，提高人才工作者队伍的整体素质。（责任单位：市委组织部，协助单位：市委人才工作领导小组成员单位）

（十九）开展人才工作研究。恢复建立人才学会，共同研究人才和温州经济社会发展的关系、特点和规律。（责任单位：市委组织部、市人事局、市劳动和社会保障局，协助单位：市经贸委、市科技局、市财政局）

（二十一）加强人才宣传。制定《温州市2024年人才宣传工作计划》，探索建立人才宣传联络员制度，构建市、县两级人才宣传网络。通过制作人才社会宣传标语等各种视觉标识，在市级新闻媒体开辟人才专题节目、人才专栏和人才宣传专版，大力开展人才宣传工作，进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。（责任单位：市委宣传部、市委组织部，协助单位：温州日报社、温州电视台、温州广播电台等）

（二十二）编制“十一五”人才规划。围绕“十一五”期间经济社会发展对人才的需求，深入研究人才队伍建设的目标、任务、结构和布局，认真编制好“十一五”人才规划。（责任单位：市人事局、市委组织部、市劳动和社会保障局）

**第二篇：2024―2024年温州人才发展行动纲要**

中共温州市委（通知）

温委发〔 2024 〕17 号

★

中共温州市委关于印发《2024―2024年温州人才发展行动纲要》的通知

各县（市、区）委，市直属各单位党委（党组）：

现将《20042008年温州人才发展行动纲要》印发给你们，望结合各自实际，认真组织实施。

中 共 温 州 市 委

2024 年 2 月 17 日

20042008年温州人才发展行动纲要

为了全面贯彻落实全国、全省人才工作会议精神，进一步加强和改进人才发展工作，为实施“一港三城”发展战略、建设更加富裕的小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持，制定本行动纲要。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才原则，坚持把促进发展作为人才发展工作的根本出发点，根据我市实施“一港三城”发展战略对人才发展的要求，本着人才与经济社会协调、统筹发展的理念，以提高人才整体竞争力和使用效能为核心，以健全人才机制和优化人才环境为主线，以引进培养高层次人才和紧缺人才为重点，紧紧抓住人才培养、吸引和使用三个关键环节，着力提升人才配置市场化、分配价值化、资源资本化、开发社会化的水平，努力造就一支符合我市经济社会发展需要的规模适当、结构合理、素质较高的人才队伍。

二、奋斗目标

（一）总体目标

今后5年，我市人才发展总体目标定位在“一个高地、三个中心”。“一个高地”，指建设与国际性轻工城要求相适应的行业人才高地，在鞋革、服装、电工电器、轻工机械等十几个重点产业，聚集一批具有国际水准的科技人才。“三个中心”，指把我市建成浙南闽东甚至更大范围城市群的区域性人才集聚中心、人才创业发展中心、人才信息中心。人才集聚中心，就是要建设灵活的人才机制和优良的人才环境，最大限度吸纳我市经济社会发展所需的各类人才，做到人才资源总体规模大；人才创业发展中心，就是要建设完善的人才创业发展体系和公开、平等、竞争、择优的人才创业发展平台，做到人才资源使用效能好；人才信息中心，就是要建设发达的人才市场和健全的人才信息网络，做到人才市场化、信息化程度高。

（二）具体目标

3、高层次人才目标。副县以上职务领导人才中具有研究生学历的达到100人左右，具有大学本科学历的达到500人左右；以职业经理人、大中型企业董事长和总经理为主体的企业经营管理人才达到1000人左右；具有硕士以上学位或副高以上职称的专业技术人才达到2万人左右。培养一批与我市产业发展相适应的高技能人才和“创新、创业型”人才。

三、对策措施

（一）坚持党管人才原则，切实加强党对人才工作的领导

1、全面贯彻党管人才原则。坚持党管人才原则，是我们党为适应全面建设小康社会，建立和完善社会主义市场经济体制的新形势下，实施人才强国战略，改进和完善党的领导方式和执政方式、提高党的执政能力作出的重大决策。全市各级党委要切实加强党对人才工作的领导，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，在制定政策、整合力量、营造环境上下功夫，努力用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，把各类优秀人才聚集到我市现代化建设的各项事业中来，最大限度地发挥各类人才的聪明才智。

2、树立科学的人才观。凡是具有一定的知识或技能，能进行创造性劳动，为物质文明、政治文明和精神文明建设做出积极贡献的，都是我市现代化建设需要的人才。坚持以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。鼓励人人都做贡献，人人都能成才。牢固树立人才资源是第一资源的观念、以人为本的观念。

3、建立人才工作领导小组。市委人才工作领导小组由市委分管领导牵头，市委、市政府有关职能部门为成员单位，负责全市人才工作重大问题的决策、综合协调和宏观指导。领导小组下设办公室，设在市委组织部，作为具体协调全市人才工作的常设机构和人才工作领导小组的日常工作机构，配置专门编制和人员，负责全市人才工作重大问题的组织协调，承担全市人才工作的考核、检查和监督等职能。

4、完善人才工作责任制。实行人才发展工作目标管理，制定详细的目标管理考核标准，将人才发展工作列入市委、市政府重要工作责任制，落实责任人和责任单位。加强人才目标管理的考核和督查。人才工作目标责任制的考核结果，作为评价各县（市、区）党政“一把手”和市直属有关单位主要负责人政绩的重要内容，与领导干部奖惩、使用挂钩。

（二）建立开放的人才吸引机制，广泛吸纳国内外人才资源

1、实行“一卡通”制度。对引进的具有硕士学位、副高及以上职称、学科带头人或经鉴定为我市经济社会发展急需的高层次人才，实行“一卡通”服务。高层次人才充分享受有关优惠政策，办理有关手续。

2、制定《人才开发目录》。根据“一港三城”发展战略和人才发展总体目标，分析我市人才需求状况，以实用性、指导性、适度超前性为原则，定期发布《人才开发目录》。对《人才开发目录》中所列的我市经济社会发展急需的各类紧缺人才，制定更加有效的政策，采取更加灵活的方法，敞开大门，广开渠道，大力引进，同时要做好海外和留学人才的引进工作。

3、高薪聘任专家型领导人才。在高等院校、科研院所及专业性较强的政府职能部门中，留出一定数量具有较强专业知识和技术水平才能胜任的领导岗位，向国内外招聘专家型领导人才。对这类

人才，实行职务聘任制，采取年薪制等体现人才资本价值的薪酬分配方式。

4、实施人才智力资源共享工程。建立特聘专家制度，根据用人单位的需求，从国内外选聘一批优秀人才，以市委、市政府的名义授予“温州市特聘专家”称号。对特聘专家，市委、市政府给予相应的津贴资助，实行动态管理。健全人才居住证制度，采取户口不迁、关系不转、双向选择、来去自由等柔性招才引智的办法，通过科研项目合作、短期讲学、担任业务顾问、提供咨询等多种方式，为我市经济社会发展服务。积极鼓励我市企事业单位尤其是民营企业，直接到人才比较集中的国内外城市创办研发机构，直接吸引利用当地人才智力资源。

5、建立参与“长江三角洲”人才开发对接机制。全面清理和完善现有人才政策，加大政策调整和制度创新力度，做好与“长三角”城市群人才政策的衔接，并努力构建人才政策的比较优势。积极参与“长三角”人才培育、异地委托人事代理服务、专家资源库共享等人才开发项目的合作，主动接受“长江三角洲”人才资源辐射和扩散。

（三）建立科学的人才培育机制，提升人才资源能级水平

1、加快发展普通高等教育。加大对各高等院校的支持力度，整合现有高等教育资源，合并温州大学和温州师范学院，组建新温州大学。新温州大学要紧密结合“一港三城”发展战略，加快应用学科建设，大力培养与我市经济社会发展相对接的特色人才；提高办学层次和水平，建成多个省级、国家级重点学科和专业，真正成为一所规模较大、层次较高的综合性大学。温州医学院要努力建成在全国有相当影响的多科性、开放型和教学研究型大学。温州职业技术学院要努力建成全国示范性高职院校。积极推进职业教育资源整合，创办技师学院，筹建职业教育园区。采取联合办学或在我市设立分校等方式，加强与国内外著名大学的合作。

2、构建完善的终身教育体系。优化整合全社会教育培训资源，大力发展成人教育，努力形成党校（行政学院）、高等院校和科研机构、社会中介培训组织协作分工、密切配合的终身教育培训格局。多渠道开辟教育培训新途径，加快发展远程教育，建立覆盖全市的教育培训信息网络。鼓励人们通过多种形式和渠道参与终身学习，积极推动学习型组织和学习型社区建设。尽快建立教育培训质量评估制度，抓紧制定质量评估指标体系，加强对社会办学机构的监管力度，提高教育培训效益。

3、建立多渠道人才培训制度。在美国、英国、澳大利亚、香港等国外境外开辟多个人才培训基地，每年选派若干名优秀人才到国外境外政府机关、跨国公司任职培养，选派若干名优秀人才到国外境外高等院校、科研院所攻读硕士、博士学位，选派150名左右的优秀人才到国外境外培训进修。注重在实践中培养人才，每年选派一批政治素质好、有发展潜力的中青年干部到国家和省有关部门以及经济比较发达的沿海城市挂职锻炼，到本市骨干民营企业挂职创业。

4、组织实施“名师名家工程”。积极探索具有我市行业特点的高层次人才培养工作，在人才工作领导小组的指导和协调下，由各行业主管部门或行业协会具体操作，根据不同行业的特点，开展“名师名家”评选工作，在行业内选拔培养一批优秀的企业经营管理人才、专业技术人才和技能人才。制定行业人才发展规划，在科技人才中开展具有行业特点的“创业、创新、创优”主题活动。

5、加大人才培养力度。每年抽调五分之一在职党政干部参加各类培训，五年内把全体在职党政干部轮训一遍。认真实施县（处）级党政领导干部政治理论水平任职资格考试制度和县（处）级领导干部理论学习考核制度。积极探索民营企业经营管理人才的培养方式和培养途径，逐步建立适

应我市民营企业经营管理人才特点的，多层次、开放性、“菜单式”的培训体系。继续做好专业技术拔尖人才的选拔、培养工作，积极实施“新世纪551人才工程”。努力抓好《温州市专业技术人员继续教育“十五”规划》的落实，确保在职专业技术人员每年接受继续教育的时间不少于12天。切实加强技术工人的培训力度，着力提高他们的操作技能和知识化水平，重点培养造就一批技术应用型高技能人才。

（四）建立有效的人才使用、激励机制，激发人才资源活力

1、深化干部制度改革。以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革。健全干部考察责任制、党委常委会票决制、干部任前公示制和干部试用期制，积极推进干部聘任制和任期制，完善公开选拔党政领导干部制度和中层干部竞争上岗制度。进一步健全和完善党政干部监督约束机制、考核评价机制、退出机制和激励机制。

2、全面推进事业单位人事制度改革。逐步引入事业单位领导直接聘任、招标聘任、推选聘任等多种任用方式。全面推行聘用制和岗位管理制度，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变。建立事业单位新进人员人事代理制度，逐步使事业单位职工由单位人转变为社会人。

3、构建科学的人才评价机制。从健全职位规范入手，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价指标体系。建立信誉度较高、科学性较强的市场化人才评价机构，鼓励国内外著名人才评价机构来我市设分支机构。积极引进国内外先进的人才评价技术和人才评价手段。研究建立党政人才素质评价体系和实绩评价体系。建立企业经营管理人才资质认证和市场准入制度。深化专业技术职务评审制度改革，积极探索考试、考核和同行评议相结合的专业技术评价方法。建立人才业绩诚信档案，积极推行执业资格制度。

4、积极探索人才分配价值化的实现方式。贯彻劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参加分配的原则。深化事业单位分配制度改革，鼓励支持事业单位自主选择岗位工资、项目工资、协议工资、结构工资、年薪制等多种分配方式，合理拉开收入档次。鼓励企业对经营管理人才、专业技术人才和技能人才实行股权、期权激励。在不损害原单位、他人知识产权和利益的前提下，鼓励和规范专业技术人才、高技能人才兼职兼薪。

5、建立温州市突出贡献人才奖制度。设立温州市突出贡献人才奖，作为我市人才的最高奖项，重奖对我市经济社会发展做出突出贡献的优秀人才。此奖项每2年评选1次。同时，鼓励各级党委、政府和企事业单位对在技术创新和科技成果转化等方面取得显著成绩的人才给予精神和物质奖励。

（五）推进人才市场建设，提高人才资源的配置效率

1、完善人才信息网络。扩大温州人才网站与国内外大中城市、高等院校人才网站的链接，大力发展网上人才交流业务，逐步实现人才供求模式由集市型为主向集市型和信息型并重转变。分门别类建立多个国内外人才信息库、专家信息库，整合人才信息资源，构建人才资源共享公共工作平台，改进人才信息传递方式，逐步建立全市联网的人才信息系统。

2、健全人才市场体系。积极引进国内外著名的“猎头”公司，支持民间人才市场中介组织的规范发展，着力提高人才市场中介组织的整体实力。推进政府部门所属人才服务机构向市场竞争主体转变，消除分割人才市场的体制性因素，对现有人才市场、劳动力市场等进行整合和贯通，构建统一的人才大市场体系。完善人才素质测评、人事咨询诊断、人事决策规划等人才市场衍生服务功能，使人才市场的服务做到组织系统化、功能多样化。

3、建立人才市场监管机制。组建人才市场中介组织行业协会，健全行业协会的管理服务职能。完善《温州市人才市场管理办法》，加紧制定和健全有关配套政策，严格规范各类人才市场和人才市场中介组织的运作行为。成立人才市场执法机构，加大监管执法力度，形成政府执法、行业自律、社会监督三方面有机结合的人才市场监管机制。完善人事争议仲裁制度，维护人才和用人单位的合法权益，保证人才流动的开放性和有序性。

（六）优化人才环境，增强环境对人才的吸引力

1、营造“四尊重”社会氛围。建立长效的人才宣传机制，加大人才宣传力度，在温州电视台、温州日报、温州网站等新闻媒体开辟人才宣传专栏，定期宣传对我市经济社会发展做出突出贡献的人才，宣传全市人才资源开发的先进做法和典型经验，宣传我市在人才培养、吸引、使用激励等方面的政策和措施，努力在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。

2、打造高层次人才载体平台。鼓励企业和高等院校、科研院所联合建立科技研究开发中心，逐步实现产学研一体化的对接目标；推进温州虚拟科技研究开发中心、行业技术创新服务中心、重点行业技术研究中心建设；继续扩大和提高企业博士后科研工作站的规模与水平，加快高新技术园区、中国温州留学人员创业园、高新技术特色产业基地建设；强化科技创新服务体系建设，促进资本市场、风险投资基金的发育，完善高科技风险投资机制；建立高效率的科技成果扩散和转化机制，努力形成从科研到技术开发、从技术开发到产业应用的市场化通道。

3、设立人才发展专项资金。市财政每年划拨专款作为人才发展专项资金，专门用于人才培养、吸引、使用激励等人才发展项目的投入。在人才工作领导小组统一领导下，专项资金集中管理，专款专用，保证重点，提高资金的使用效益。积极引导和推动用人单位、社会团体加大对人才发展的投入力度，努力形成以政府拨款为引导、用人单位投入为主体、社会各界和个人捐助为补充的人才发展资金多元化投入机制，为人才发展工作提供可靠资金保障。

4、切实解决人才的住房问题。建立人才住房保障制度，采取实物和货币相结合的方式，多渠道、千方百计解决人才的住房需求。进一步改革完善经济适用房分配政策。适当建设一批基础配套设施完善、人居环境良好的人才公寓，供各类高层次人才购买和租住。对符合住房货币化分配条件的人才，优先发放住房补贴；为各类优秀人才全面建立住房公积金制度。

5、加强对人才的跟踪服务。对科研、技术、管理等领域的重点人才，对我市经济社会发展急需的紧缺人才，实行“保姆式”跟踪服务，切实解决他们在工作生活中碰到的实际问题和困难。成立温州专家咨询服务团，积极开展学术交流、信息沟通、咨询服务、建言献策等活动。建立和完善党政领导与高级专家的联系制度，畅通党政领导与人才的沟通渠道。

6、健全社会保障制度。积极推进劳动保障诚信工程建设，尽快实现事业单位与企业劳动保障制度及标准的并轨，采取有力措施，确保人才应保尽保。用人单位与人才确立聘用关系后，应为其办理各项社会保险，双方应足额缴纳社会保险费。深化医疗保险制度改革，尽快实现公费医疗制度与企业医疗保险制度的并轨，建立人才医疗保险补助制度。

**第三篇：实施妇女儿童发展纲要**

实施妇女儿童发展纲要

（2024—2024年）情况汇报

象州县扶贫办

（2024年11月10日）

尊敬的主任、各位领导、同志们：

大家好，下面，我就扶贫办实施妇女儿童纲要工作情况，向各位领导和同志们作一个简要的汇报:

10年来，根据县妇儿工委《关于印发象州县妇女儿童发展规划（2024——2024年）目标责任分解书的通知》要求，我办牢记自己的职责，在实施《中国农村扶贫开发纲要（2024——2024年）》中切实把扶贫工作和妇女儿童发展给合起来，形成了“动员和依靠妇女开展扶贫工作，做好扶贫工作促进妇女儿童发展”的工作格局，获得了扶贫工作和妇女儿童发展双丰收。

一、领导重视，组织得力

我办十分重视妇女儿童工作，将贯彻实施两纲工作与扶贫工作实际相结合，制定了执行两纲的工作方案，指定了专人负责。

二、主要工作措施

（一）为贫困妇女发展提供物力和财力支持

一是认真抓好小额信贷和扶贫到户贷款贴息工作。2024—2024年分别在寺村、中平、罗秀、大乐4个乡镇的13个贫困村发放小额信贷235万元，扶持1175户5050人发展生产。在11个乡镇的39个贫困村发放到户贷款贴息225万元，安排到户贷款4500万元，扶持4600户贫困户发展生产，项目实施有16500多名妇女儿童受益。

二是争取资金扶持龙头企业，为妇女就业提供保障。2024---2024年共为龙头企业发放扶贫贴息贷款1.3亿元，帮助18家（次）企业解决生产流动资金和良种繁育推广资金困难问题，为妇女在家门口就能打工提供了保障。

三是从产业开发的苗木、肥料等方面给予扶持。2024---2024年累计投资1100多万元引进优良品种果苗、桑苗、茶苗、蔗种及肥料等扶持全县11个乡镇122个行政村32000多户农户实施产业开发，其中受益妇女儿童达5万多人。

四是积极争取定点帮扶，支持教学工作。2024一2024年共向区、市直定点帮扶单位争取价值10多万元的书刊、器材、新桌椅及其它教学物资赠给了学校。

（二）为贫困妇女发展提供智力支持

一是开展农村实用技术培训。10年来，共投入资金120万元，在全县39个贫困村举办各种类型农业实用技术培训班248期，培训

2.5万人次，其中，妇女占16250人次，占65%。

二是开展贫困村富余劳动力转移就业培训。2024—2024年在象州县职业中学开展贫困村剩余劳动力转移就业培训，共培训392名贫困村剩余劳动力并全部输送到县内相关企业务工，其中女性157名，占40%。

三是扶持贫困女童上学。近几年我办共扶持6名贫困女生上学，其中3人已高中毕业。

四是培养妇女科技致富带头人。2024—2024年共培养科技能人400名，其中妇女300名，占75%，为贫困村妇女发家致富培养了一批“领头雁”。

（三）抓好改善妇女儿童生存发展条件的农村基础设施和生态建设工作

一是村屯道路建设。10年来，共投入2115.4万元用于村屯公路建设，共修建村屯公路122条445公里，解决39个村171个屯12.5万人行路难问题。项目实施惠及妇女儿童8.12万人。

二是人饮工程建设。2024—2024年，共投入1515.9万元用于人饮饮工程建设，修建人饮工程90处，解决94个自然村屯56637人的饮水难问题。其中，妇女儿童36814人，占65%。

三是生态建设。

2024—2024年，共投入1200多万元用于贫困村沼气池建设。截止2024年底全县39个贫困村新建沼气池8005座，项目实施以来受益妇女儿童达22000多人。

三、存在的主要问题

一是扶持力度不够。表现为扶持面大，资金量小。就像“毛毛雨”

一样；

二是扶持面小。获得扶持的多为贫困村妇女，非贫困村的极少，表现出扶持面的不平衡。

四、下步打算

1、全面开展扶贫到户工作。继续以贫困户为对象，以增加贫困群众收入为核心，以建设基础设施和社会公益事业项目、改善贫困群众生产生活条件为重点，把扶贫开发与妇儿工作有机结合，大幅提高贫困妇女经济收入，加快脫贫奔小康步伐。

2、加快扶贫开发基础产业发展。继续把种养业作为扶贫开发的基础产业来抓，积极扶持、引导贫困村妇女按市场经济要求，因地制宜选准具有特色和比较优势的种养业项目，优化品种，提高质量，增加效益。

3、继续加大对村级公路，人畜饮水等基础设施建设的投入力度。

**第四篇：企业文化发展实施纲要**

企业文化发展实施纲要

在公司深入开展发展变革，不断着力推进“管理提升”的前提下，公司行政部结合近年来企业文化发展的趋势，力求从根本上改变当前员工“精气神”普遍低迷的不利局面。行政部计划通过全年打造几项富有企业文化引领特色的主题活动，侧重几个方面取得重点突破，在丰富员工业余生活的同时，营造公平公正、积极向上、健康有序的企业文化主基调，全面培养员工的拼搏精神、奉献精神和集体意识、担当意识、竞争意识及责任感和忠诚感，进一步增强员工在公司的“成就感”、“荣誉感”与“获得感”，逐步构建以“XXXXXXXX”企业精神为核心的企业文化发展新格局：

一、从顶层设计角度出发，自上而下掌握制度体系，严肃管理纪律，严谨工作作风，铸牢各层级管理理论及文化引领基础

（一）从基础抓起，全面细致推进全员重新学习公司各类规章制度，促使各级管理人员明确权责，做到管理有据可依，树立管理威严；促使广大员工掌握工作方式、方法和规范流程，做到工作有章可循，减少工作盲目性。

本计划采取“新员工入职培训+老员工定期学习+主题活动”的方式，促进员工对公司基础规章制度的了解与掌握，其中：

1、新员工入职培训：通过入职后的基础规章制度、基本文化理念首先让新员工感受到公司的规范和严谨，从而建立员工对公司的基本信任。通过岗前和在岗培训，在最短时间内让新入职员工了解公司运作模式、经营理念、具体工作流程和操作规范，进而树立工作信心。

2、老员工定期学习：主要由公司组织的日常企业文化、重点规章制度和工作流程及专项技能等培训与各子公司、部门自行组织开展的各类培训和员工自我学习想结合，逐步提高员工理论水平，在员工工作标准和工作效率不断提升的同时，促进员工取得更大的成就感。

3、主题活动：通过不断培训和提升，在广大员工感受到进步的条件下，适时举办以公司基础管理理论为核心的主题活动（初步计划举办一场公司管理知识竞赛），进一步夯实提升基础，巩固提升成效，并不断扩大提升势头，增进提升影响力。

（二）发挥“管理中心”的表率和引领职能，以公司高管人员和职能部室为着力点，全面树立“团队荣辱观”。

1、“打铁还需自身硬”，强调公司职能部室提高专业意识，严肃履职纪律，规范规章执行，做到检查监督、帮助指导、督办考核、绩效激励严格依规执行，不搞特殊，不降标准，不讲情面，实现制度面前“人人平等”，营造“公平公正”的管理氛围，为在全公司推行管理提升当好表率；

2、引导“经营中心”建立“荣辱意识”

（1）“管理中心”层面，除严肃考核激励纪律外，可利用诸如半月运营管理会、季度经营分析会、半年总结等形式，通报各责任人未完成的工作事项及考核情况，当众“落面子”。此外，还可在月度工作考核结束后，在全员范围内公布高管考核结果排名，让排名长期靠后的高管人员感受到“耻辱”，以便“知耻而后勇”。

（2）“经营中心”层面，推行成果导向，利用公司制度基础，以解决问题的态度，灵活运用“奖优罚劣”（奖要奖的心花怒放，罚要罚的胆颤心惊）的杠杆作用，让受奖励的员工/群体珍惜和维护自已的荣誉，让未受奖励的员工/群体树立追赶超越的劲头，让受罚的员工/群体“知耻而后勇”。从而在一线“经营中心”全面建立“比、学、赶、帮、超”的竞争氛围。

（三）通过“人力资源管理例会”和“监管延伸”两大举措，切实推动管理提升。

1、公司行政部牵头，按月组织各子公司部门就月度人力资源执行情况进行汇报和交流，重点解决子公司日常管理过程中存在的突出问题，并督促各子公司不断提升管理标准和工作效率，促进公司既定任务计划按期完成。

2、人力资源依据现公司有人力资源管理体系，围绕《公司员工评价制度》，将管理触手进一步向一线延伸，除强化对一线子公司总经理及公司各部门经理的考核力度外，通过重点核审一线子公司内部考核制度执行情况，促使各子公司不断加强内部管理，提升团队整体管理水平。

二、调整和转变公司激励手段，使之更符合公司当前经营发展需要

本项所述激励为公司人力资源激励体系之外的包含更多企业人文情怀在内的激励，当前最具代表性的是公司常年坚持的优秀员工评选和旅游奖励，其带给获选员工的成就感和荣誉感，超过任何激励方式。但是，经过对最近几年的评选方式及奖励结果的分析总结，发现评选环节还存在一定的矛盾，往往是最终评选结果并不具备广泛代表性，甚至个别情况下沦为平衡团队利益的工具，一定程度上偏离了评选的初衷，尤其是“评选”出的个别所谓“优秀员工”在本应发挥模范带头作用的情况下，推脱不前，甚至起到负面带头作风，让优秀员工评选工作丧失了威信。为此，建议如下：

（一）调整优秀员工评选方式

更改现有评选标准中不合理的条款，最大限度体现评选公平性，真实反映优秀员工评选质量，真正实现让优秀员工感受到实实在在的“被认可感”与“获得感”，增强优秀员工对公司的认同感。

（二）建立优秀员工退出机制 利用公司员工评价体系，对优秀员工进行重点评价，如发现本期（自本次评选公示结束至下次评选公示前）评选出的某些优秀员工存在不当行为时，及时进行干预，如干预未果或优秀员工的行为已造成恶劣影响的，启动优秀员工退出机制。退出机制的内容可心包括：取消荣誉称号、追索公司奖励（根据情节不同，可分为全额追索和按比例追索）及日常违规从重处罚等手段。

（三）增加对评选工作弄虚作假及优秀员工违规责任连带承担等内容

1.通过对评选工作弄虚作假行为的处罚，率先确保评选环节客观真实。

2.通过优秀员工违规责任连带承担，促使各子公司、部门加强对优秀员工的日常管理，充分发挥优秀员工的模范带头作用。

三、加强对日常管理环节的检查与监督，切实帮助一线经营中心实现不断提升

公司核算、计划融资和行政三个部门必须强化各自职责担当及履职能力，利用好公司检查监督这一有效机制，促进各子公司、部门综合业务素养不断提升。公司三个部门应立足当前实际，尽快列出各自全年检查监督总体工作开展计划表。

四、以党建和工会活动为引领，丰富员工业余生活，增强员工荣誉感

全年围绕党建和工会开展丰富多彩的员工业余活动，以活动为契机，有力促进员工树立集体意识，增强集体荣誉感，为此全年规划开展如下活动：

1.体育比赛类：由工会牵头组织，全年开展1至2次体育比赛（羽毛球、乒乓球），通过竞争、竞赛的方式，在员工当中宣扬主动灵活、积极向上、努力拼搏、公平竞争等饱含“正能量”的团队氛围，从根本上改变当前员工精神面貌，奠定公司企业文化健康向上、公平合理主基调；

2.思想意识类：由党支部牵头组织，以庆“七一”为核心，以发挥党员模范带头作用为核心内容，突出体现党组织在企业经营管理过程中的促进作用，借此提升员工思想认识水平，提高员工整体向心力；

3.主题活动类：由行政部牵头，充分利用公司管理热点话题，开展诸如征文、演讲、座谈、汇演等主题鲜明的活动。

4.文娱生活类：由行政部牵头，根据时节特点，组织开展包括踏青、远足、烧烤、看电影等文娱活动，借此丰富员工业务生活内容，缓解工作压力，轻松工作氛围。

五、转变企业文化建设总体思路，强调各子公司树立“主人翁”意识

以往，公司企业文化建设均由行政部牵头，各子公司被动参与，甚至于有的子公司将公司组织的企业文化建设活动当成负担而存在抵触心理。为此，公司行政部拟改变之前的企业文化建设模式，主张各子公司发挥各自优势，主动引领公司企业文化建设潮流，推动公司内容交流互动工作有效开展，增强员工队伍总体“主人翁”意识及团队成员的凝聚力和向心力，形成企业文化建设“多点联动，百花齐放”的总体态势。

1.建议采取轮值的方式由各子公司轮流举办公司年终“联欢会”。

优点：即可以改变由公司主导的补联欢会形式套路固定，创新力缺乏的问题，又可以充分释放各子公司的活力与创造力，而且可以改变以往子公司将参加公司活动当成负担的心理，以一种“换位思考”的方式，增进各子公司、部门之间的了解与相互理解，建立共融共通，友好互助的内部协作氛围。

缺点：年底公司各项工作均较为繁忙，各子公司举办“联欢会”的热情会受到影响，并可能会影响个别工作的开展。

总体而言，通过统筹协调子公司工作任务与承办“联欢会”之间的关系，缺点带来的影响并不突出，例如考虑到各子公司的承办能力，具体实施主体可确定为：置业公司与建设公司共同举办、公司与科技公司共同举办、购物中心和商贸广场分别单独举办。在此基础上，每个子公司四年才能轮到一次，优缺点对比发现，优点带来的好处或促进远远大于缺点带来的影响，具有较高的可行性；

2.各子公司内部自行开展文化建设活动（XX公司1档、XX公司1档、XX公司1档），每年至少邀请其他子公司参与一次自己组织的活动，目的同样是加深相互间的了解，增进员工熟识度，并相互借鉴文化建设良好做法；

3.以公司大型活动为牵引，向活动积极参与活动或取得较好工作业绩的团队给予团队建设基金奖励（即原有团队奖励）。团队建设基金主要用于各子公司、部门内部开展诸如聚餐、拓展、激励等用途，由各子公司自行支配；

4.以子公司为单位，设置企业文化宣传栏，宣传企业精神纲领和文化理念，分享员工成长故事，展现优秀员工风采，营造健康向上的团队氛围。

通过以上五大核心内容的实施及全年8-9档（公司牵头实施4-5档，各子公司至少4档）活动的实施，大幅度的改变当前公司内部文化氛围不足的现状。并通过今年的有益尝试，为今后深入推进企业文化改革和升级摸索经验，奠定基础。行政部在此纲要审批通过后，将根据全年经营工作总体安排情况，科学合理的安排企业文化建设活动的开展，具体活动方案及费用等，在活动开展前单独上报公司审批。

XXXX公司 二〇一\*年\*月\*日

**第五篇：2024年关于实施妇女儿童发展纲要工作的意见**

屏山县爱国卫生运动委员会办公室关于2024年实施妇女儿童发展纲要工作的意见 各队、办、所：

根据省政府《关于进一步加强实施妇女儿童发展纲要工作的意见》（川府发[2024]23号文）要求和2024年全省妇女儿童工作会精神，为了促进我县以“两纲”的全面实施，现结合我办实际，就进一步加强两纲工作提出如下意见：

一、统一思想，充分认识两纲实施的重要意义党的十六届三中、四中全会提出，要坚持以人为本，促进经济和人的全面发展，树立科学发展观，加强党的执政能力建设，这为新形势下开展妇女儿童工作提出了新的更高的要求。坚持科学发展观，就要切实维护好广大妇女儿童的根本利益，营造良好的妇女儿童生存、保护和发展环境，努力实现妇女儿童事业与经济社会的同步、协调、可持续发展。加强执政能力建设的本质要求，是立党为公，执政为民。发展妇女儿童事业，是落实科学发展观的重要内容，是坚持立党为公、执政为民的具体体现。因此，加强两纲实施，就必须将男女平等基本国策和儿童优先原则纳入决策主流，将两纲工作纳入行政管理系统，不断整合资源，加大投入，用新

办法、新思路、新措施大力促进妇女儿童事业快速、健康发

展。

二、加强领导，落实责任，加大两纲实施力度

（一）切实加强领导。为妇女儿童服务是我办的一个重要责任，要把实施两纲纳入工作的重要议事日程，纳入各级部门的工作职责，定期召开有关妇女儿童发展问题专题会

议，定期研究和解决两纲实施中的问题和困难。

（二）强化目标管理。要将妇女儿童发展目标纳入目标管理。各职能部门要增强大局意识、责任意识，把两纲实施切实列入本部门的重要议事日程，与其他工作同研究布

置、同检查落实。

（三）加大经费投入。要将实施两纲的经费需求纳入社会事业投资计划和财政预算，确保两纲实施所必须的经费开

支需要。

（四）加强示范引导。要在工作中，力争突出重点，抓出特色，及时总结和推广工作经验，切实发挥示范效应。

（五）加强宣传培训。重视两纲宣传工作，充分利用各类媒体和各种重大节日广泛进行宣传。要因地制宜，创新形式，拓展宣传动员的内涵，使男女平等基本国策和儿童优先

原则深入人心。将男女平等基本国策纳入各级党校、干校课程，同时采取多种方式强化两纲培训，增强各级领导和妇女儿童工作者实施两纲的政治意识、大局意识和责任意识，明

确实施两纲的任务、途径和方法。

（六）加强监测评估。监测评估是推进两纲有效实施的重要手段，要加强监测评估工作人员的培训，保持业务骨干的相对稳定，保证数据的真实性和准确性。将性别统计纳入两纲监测统计体系，建立完善的妇女儿童数据库；做好两纲监测统计资料分析，预测妇女儿童发展趋势；定期向社会发

布妇女儿童监测统计信息，接受社会监督。

三、抓住热点，突出重点，关注难点，全面推进两纲的有效实施

（一）进一步改善农村贫困妇女儿童生存环境。高度关注农村贫困妇女儿童群体，特别是对农村少数民族贫困妇女儿童群体，要加大扶持力度，在资金、项目上予以倾斜，增强其脱贫致富能力；不断完善农村、特别是边远民族地区农村的妇幼保健工作机制，改善妇幼保健条件，提高农村妇女儿童的健康水平。要特别关注流动人口中的儿童的教育问

题，不断完善政策措施，促使儿童完成义务教育。

（二）切实维护妇女儿童的合法权益。切实贯彻执行保护妇女儿童的法律法规，加大执法监督力度。重视预防和制止家庭暴力，严厉打击各种侵犯妇女儿童合法权益的犯罪活

动。

四、与时俱进，开拓创新，切实加强各级妇儿工委及办

公室自身建设

要进一步健全组织机构，加强制度建设；要加强妇儿办公室建设，使其成为职责明确，机制完善，队伍精干，运转

高效的办事机构。

各级政府妇儿工委干部要加强学习，提高能力，与时俱进。进一步明确职责，把议事工作的重点放在事关妇女儿童发展的整体利益和全局性工作上；要善于把握重点，把协调工作的重点放在解决基层的实际问题和突出困难上；切实加强督察，把指导工作的重点放在推动制定法律法规和政策措施上，努力提高执行力，成为勤学习、善思考、议大事、知

全局、会协调的高素质干部。

二○○四年四月十日

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