# “十二五”人才发展规划[合集5篇]

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2024-08-01

*第一篇：“十二五”人才发展规划长丰县“十一五”人才发展规划“十一五”期间是长丰县全面建设小康社会，加速推进县域经济跨越式发展的关键时期。充分发挥各类人才在县域经济社会发展中重要作用，为贯彻落实省、市关于进一步加强人才工作的要求精神，结合我...*

**第一篇：“十二五”人才发展规划**

长丰县“十一五”人才发展规划

“十一五”期间是长丰县全面建设小康社会，加速推进县域经济跨越式发展的关键时期。充分发挥各类人才在县域经济社会发展中重要作用，为贯彻落实省、市关于进一步加强人才工作的要求精神，结合我县实际，制定本规划。

一、指导思想、工作方针和总体目标

（一）指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，坚持党管人才原则，根据长丰县经济和社会发展战略对人才的要求，本着人才与经济社会和谐发展的理念，围绕“跻身全省十强县,进军中部百强县”总体目标，以加速提升长丰县人才整体竞争力为核心，紧紧抓住人才培养、吸引和使用三个关键环节，大力推进人才强县战略，规划和建设一支适应长丰县经济和社会发展需要的“规模适度、结构合理、素质优良、留得住、用得上”的人才队伍，努力实现人口大县向人力资源大县的跨越，为县域经济社会发展提供可靠的人才资源保障和广泛的智力支持。

（二）工作方针

1、以人才与经济社会和谐发展为根本出发点。以科学发展观指导人才队伍工作，坚持以人为本、宏观调控与市场需求相结合，统筹人才队伍建设。

2、以人才资源能力建设为核心。树立大教育、大培训的观念，加大人才培养开发投入，注重人才全面、协调和可持续发展，着力提升人才开拓创新能力。

3、以人才人事制度改革与创新为动力。坚持市场配置人才资源的改革方向，针对现行人才人事体制、机制性障碍，深化人才人事制度改革，大力推进人才政策和管理创新，构建人人成才、人人争作贡献的充满活力的人才制度环境。

4、以人才队伍结构调整和优化为重点。适应我县经济增长方式转变的需要，着力调整和优化人才专业结构、层次结构、分布结构，努力使人才资源存量和增量重点向经济建设一线集聚，向优势产业和新兴产业转移。

5、以高层次人才建设为突破口。力争未来五年在引进和培养高层次科技人才、高层次管理和经营人才以及高技能人才队伍建设取得进展，增强我县的科技创新能力，促进县域经济社会发展。

（三）总体目标

1、“六类”人才队伍建设目标。党政人才：围绕树立和落实科学发展观，提高执政能力，努力培养一批素质优良、结构合理的党政领导干部队伍，建设一支能力强、潜力大、政治坚定、作风过硬的党政人才队伍。专业技术人才：围绕我县各类产业的发展，努力培养造就一批适应经济社会全面发展的门类齐全的经济、科技、教育、文化、卫生等各类专业技术人才。

企业经营管理人才：围绕提高市场开拓能力和经营管理水平，努力培养造就一批熟悉市场、具有现代化眼光的企业经营管理人才。技能型人才：围绕“工业立县”战略，培养一批能熟练掌握和运用先进技术、工艺、设备的技能型人才，加快培养一批数量充足、结构合理、素质优良的技术技能型、复合技能型和知识技能型高技能人才。农村乡土人才：围绕社会主义新农村建设，重视开发农村人才资源，培养一批生产能手、能工巧匠、经营能人和科技能人。社会工作人才：根据社会服务和社会管理领域工作的需要，认真研究在相关党政机关、事业单位、国有企业、社会组织、城乡社区以及党的各类基层组织设置社会工作岗位、配备社会工作人才的标准和要求，并及时将各类社会工作人才充实到相关工作岗位上，充分发挥他们在构建社会主义和谐社会中的作用。

2、人才分布发展目标。加大政府政策导向力度，促进人才在区域、产业和不同所有制之间的合理分布。加大经济管理、招商引资、城镇和新农村规划建设、园区建设管理等方面人才队伍建设，引导人才向重点支柱产业集聚、向人才缺口领域转移；引导人才向经济建设主战场和基层一线流动。

3、人才制度环境目标。创新人才工作机制和优化环境，坚持市场配置人才资源的改革方向，建立充满生机与活力的人才工作机制，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境，促进优秀人才脱颖而出、健康成长。

二、人才发展主要措施

1、加大政策倾斜，促进高层次人才上规模。进一步落实和完善人才引进优惠政策，提高高层次人才引进的竞争力。通过政策倾斜，加大高级技能型人才引进力度，引进境内外、各学科领域或技术领域中的优秀拔尖人才，引进具有专业优势的高层次经营管理人才和掌握高新技术或先进技术的高级专业技术人才或高级技能人才，使我县高层次人才队伍初具规模。

2、拓宽人才引进渠道，加强人才储备。加强与高校、研究机构、人才市场、中介机构以及涉外单位、驻外机构的联系，接收适应我县经济社会发展需要的人才；发挥境内外人才的智力优势，以智引智；全日制大学本科学历以上毕业生，自愿到我县事业单位工作的择优聘用；属我县紧缺的专业优先聘用。

3、创新人才引进方式，加大人才柔性引进力度。建立人才引进“绿色通道”，放宽人才准入限制，实行人才准入制和备案制；坚持“不求所有，但求所用”的原则，对愿意为长丰县经济社会发展服务的各类外地人才，可以户口不迁、编制不动、单位不变，两地工作、跨区服务、来去自由；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兼职聘用高层次人才。

4、深化干部制度改革，加强党政人才队伍建设。以扩大民主、加强监督为重点，深化党政干部选拔任用制度改革；健全干部考察责任制、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；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。

5、全面推进事业单位人事制度改革，增强事业单位人才队伍活力。全面推进事业单位

人事制度改革，建立符合事业单位特点、人员能进能出、待遇能高能低、充满生机与活力的用人制度;推行事业单位末位淘汰制；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，落实进入事业单位人员的公开招聘制度；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；建立和健全人事代理制度，使事业单位职工由单位人转变为社会人。

6、重视非公有制经济组织的人才工作，促进体制内外人才协调发展。建立和落实非公有经济的人事统计制度，及时掌握非公有制经济组织的人才资源；研究制定引导大中专毕业生、下岗专业技术人员、技能人才和管理人员等向非公有制经济组织流动的政策措施；完善非公有制经济组织的人事管理体制，保护非公有制经济组织人才的合法权益；推行人事代理制度，加快人才的社会化进程；消除人才的体制和政策性障碍，在政治上对非公有经济组织的人才一视同仁，在奖励、职称评定等人才政策上统一安排，在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放。

7、稳定和扩大农村实用人才队伍，加快推进社会主义新农村建设。进一步加大对农村人才培养的资金投入，实施农村实用人才开发战略；实施农村实用人才和农民教育“阳光培训”工程，加速培养一批农业科技推广人才和农村实用乡土人才；鼓励和引导农技人才和大中专毕业生到农村工作，创办企业和其他经济实体；加强人才智力扶贫制度化，定期组织专家、科技人员进行智力支农服务。

8、统一培训体系，加强人才能力建设。组织、人事部门要继续强化在人才教育体系中的主体地位作用，把人才教育培训纳入本部门工作规划。党政人才突出公共管理能力的培养，培养一批熟悉经济管理、外经外贸、财政金融、法律、城市规划管理等知识，具有一定专业水准的党政人才队伍；企业经营管理人才突出开拓创新能力的培养，培养一批熟悉国际国内市场，具有战略开拓能力和现代管理水平的企业家；专业技术人才突出科技创新能力和应用能力的培养。

9、构建终身教育体系，促进学习型社会形成。优化整合全县教育培训资源，以党校、技工学校和各类职业学校为依托，加强培训教育基地建设，建设广覆盖、多层次、信息化的教育培训网络，建立健全培训教育登记、考核、评估和奖励等制度，推进各类人才的培训和继续教育工程。鼓励党政机关、事业单位工作人员在职攻读本科以上学历（学位）。

三、加大保障力度，把人才资源开发落到实处。

1、建立健全人才奖励制度，激励人才多作贡献。建立健全精神奖励与物质奖励相结合的人才奖励制度，逐步形成政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，对为我县经济建设和社会进步做出突出贡献的各类人才予以重奖；对积极落实各项人事人才政策，在培养、引进、使用人才等方面成绩显著的用人单位给予表彰奖励。

2、健全人才保障制度，维护人才合法权益。落实社会保险制度，鼓励用人单位为各类人才建立养老和医疗保险；建立高级人才定期疗养、体检和休假制度，对享受县级以上政府（含县级）津贴的专业技术拔尖人才，每年安排疗养、体检一次。

3、为人才提供良好的政策环境。认真落实上级关于人才政策规定，使人才工作的各项

政策、制度保持公开性、权威性和连续性。积极推进人才政策法规的学习、宣传和教育，推动党委和政府依法管理人才工作，依法监督人才市场，进一步提高人才工作者依法行政的水平。

4、加大宣传力度，营造浓厚的社会氛围。建立人才工作长效宣传机制，在新闻媒体上开辟人才宣传专栏，定期宣传有突出贡献的人才和人才资源开发的先进做法、典型经验，宣传我县在人才培养、吸引、使用激励等方面的政策和措施；强化“机遇难得、人才更难得”的观念，加强“爱才、惜才和护才”工作，激励社会各个方面关心和支持人才工作，鼓励人人都做贡献、人人都能成才，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。

5、改善文化和生活环境，为人才提供优质的服务环境。加快城乡建设步伐，为各类人才营造优良的人居环境；改善人才的工作、生活环境和条件，不断形成环境舒适、人际关系融洽的工作生活氛围；加大公共服务设施投资，建立全程服务平台，在图书资料、网络信息、医疗保健、子女就读、配偶就业等方面为人才提供透明、规范、便捷、高效的服务，使各类人才有用武之地而无后顾之忧。

**第二篇：体育局十二五体育人才发展规划**

奉节县体育事业局

“十二五”体育人才发展规划

一、形势分析

随着经济社会的发展，体育已经成为了一个国家综合实力和民族精神的重要体现，成为构建和谐社会的重要组成部分。按照市县有关文件精神，在“十二五”期间，奉节县体育事业人才发展主要以科学发展观为指导，以体制机制创新为动力，以人才培养和使用为主线，以人才能力建设为重点，不断加大人才资源开发的投入，营造人才辈出、人尽其才、才尽其用的社会氛围，为全面推进我县新农村建设和区域性中心城市建设提供有效的人才保障和智力支持，编制本规划。

二、体育现状

2024年，我县被国家体育总局命名为“全国武术之乡”，全市至今仅有三个区县获此殊荣；2024—2024年，被国家体育总局评为全国群众体育先进单位，2024、2024、2024年连续四年被国家体育总局评为全国全民健身活动先进单。1996年，举办了科克伦夔门走钢丝；2024年，承办了全国桥牌赛；2024年8月，承办了阿迪力天坑走钢丝竞技表演活动；2024年10月，承办了陕西西部神龙摩托车罗周强走钢丝活动； 2024年10月，成功举办了具有国际影响的“2024首届中国长江三峡奉节天坑国际低空跳伞节”。

（一）群众体育。我县经常参加体育锻炼占41.45％（其中城市10.3万，占城市人口的75.2％；农村人口的29.2％）。群众体育蓬勃发展，基本做到了：“天天有赛事，周周有看点，月月有主题，年年有亮点。”每年开展大型体育活动20次以上，与多个部门联合组织实施了以“健康奉节”建设为主题的职工运动会。组织的篮球联赛、中国象棋联赛、乒乓球联赛和羽毛球联赛，产生了广泛的社会影响，得到了群众的好评和市内外嘉宾的称赞。现有体育协会19个，会员近万人，其中老年人体育协会、自行车协会、游泳协会、登山协会在老百姓中影响很大，并多次获得市级单位表彰。培训和管理社会体育指导员400名，其中国家一级社-1-

会体育指导员32名。

（二）竞技体育。我县重点运动项目是田径、举重、武术、篮球、乒乓球等五项，在训运动队员达300人以上。体育局下属业余体校一所，编制2人（自收自支）。国家级青少年体育俱乐部3个。近四年，先后荣获市级金牌66枚，银牌36枚，铜牌39枚。先后向省市级运动队输送了世界举重冠军张勇、国家级田径健将田小霞、珠海市体校摔跤运动员吴玲、皮划艇运动员李红等。

（三）体育产业。全县有体育彩票销售网点25个，体育彩票2024年销售1173万元，2024年销售2438万元，2024销售2631万元，2024年销售4836万元，连续四年位居全市远效区县第一名。体育用品专卖店17个。

（四）基础设施。全县完成了塑胶运动场30片，9个乡镇修建了塑胶篮球场或灯光球场，9个社区修建了群众休闲健身广场并安置了健身器材，在5个社区安置了成片乒乓球台，对全县部份中小学赠送了篮球架和乒乓球台，179个行政村安装了篮球架和两副乒乓球台，开工建设渝东北地区功能最完善的体育馆，建成了重庆市一流的凤凰山登山步道一期工程。

三、指导思想和基本原则

坚持“以人为本”的科学发展观，坚持体育为人民服务、为中国特色社会主义现代化建设服务的方向，积极贯彻《体育法》，深入实施《全民健身条例》和《奥运争光计划纲要》，把普及健康教育、培养健身习惯、增强全民体质作为体育工作的基本出发点；以奥运会奖牌和全运会金牌为目标导向，大力发展竞技体育；大力培养体育后备人才，积极营造“健康重庆”的良好氛围，扶持体育企业，引导体育消费，扩大体育需求，大力发展体育产业；充分发挥政府和社会各方面的力量，全面推进城乡全民健身活动，争取在“十二五”时间，基本建成“健康奉节”，使奉节体育事业领先全市或全国先进行列。

四、发展目标和主要任务

围绕重点运动项目抓好优秀运动队建设，以优势项目的重点突破带动优秀运动队伍水平提升。合理确定优秀运动队及其人员编制，并随着重点项目的增加和水平提升逐步扩大规模。到2024年优秀运动队规模达到200人以上。进一步完善优秀运动队竞争和激励机制，形成进出有序、科学合理的优秀运动队管理体系。建立符合项目实际的、科学先进的复合型运动队管理体制和管理团队，不断创新和完善人才培养运行机制。发挥教练的主导作用，创造有利于理论创新和技术创新的环境和条件。加强训练监控，创立与完善优秀运动队训练评估体系，努力提高训练和管理科学化水平。不断完善训、科、医紧密结合的管理体制和运行机制。

建设高水平教练员和裁判员队伍。教练员队伍建设是提升竞技运动水平的关键。加强教练员培养，鼓励和支持教练员学习进修，用新的理念和科技手段提高训练水平。建立教练员按运动成绩确定收入的分配制度，逐步推行年薪制。制定特殊优惠政策引进国内外一流教练员。增强教练员的事业心和责任心，健全教练员竞争上岗机制、激励机制。对于承担我县重点发展项目的优秀教练员在工作条件、资源配置、待遇等方面予以重点保障。加强裁判员管理，提高裁判员专业水平，建立一支思想品德过硬，业务水平高，人员相对稳定的高水平裁判员队伍。

加强高水平运动员队伍建设。运动员是竞技运动的主体。加强文化教育和励志教育，提高运动员文化水平和综合素质，坚定运动员为祖国、为重庆、为奉节争光的理想信念。对承担重点发展项目的优秀运动队运动员，在训练条件、科技支撑、生活待遇及参加国内外重要赛事等方面予以重点保障。积极创造条件，支持我县优秀运动员更多地进入国家队、市运动队。鼓励全县中小学根据所承担项目的特点和规律，制定个性化的学习计划和训练计划，实行弹性学制。重视和加强对运动员劳动、医疗等方面权

益的保障工作，切实维护运动员切身利益。

健全后备人才培养体系。按照政府举办，体育部门和教育部门共同管理，以体育部门为主，体教结合的后备人才培养体制。办好1所业余体校。按照“统一规划、合理布局、突出重点、整合资源”的原则，围绕优势项目建设，以业余体校为基础，以培养后备人才试点校和体育传统项目学校为补充，建立竞技体育运动后备人才的培养体系，形成业余体校与普通中小学有机衔接，使后备人才在受训同时能顺利完成国民教育的运行机制。鼓励社会力量以各种形式培养、输送竞技运动后备人才。

——打造重点运动项目和高水平运动队。科学规划、合理布局、突出重点，着力打造田径、举重、武术、篮球、乒乓球等5个重点运动项目；到 2024 年，优秀运动队规模达到200人以上，培养在市运会上具有夺牌夺金实力的运动员达到10名以上。

——建设高水平教练员、裁判员队伍。建立健全教练员选拔、任用、考核制度，到 2024 年，我县培养2名以上国家级裁判员，扩大一、二级裁判员规模。

——大力实施后备人才战略。围绕优秀运动队建设，以业余体校为基础，以培养后备人才试点学校和体育传统项目学校为补充，建立竞技运动后备人才的培养体系。到2024年，体校规模到达100人，同时建立6所体育传统项目学校。实施“体教结合”，形成各级各类业余体校与普通中、小学有机衔接，使后备人才在受训同时能接受国民教育的运行机制。

五、保障措施

一、加强统一领导和部门协调，实行政府目标责任制

组建完善奉节县体育事业协调发展领导小组。组长由县委、县府主要领导担任，县委办、县府办、县教委、发改委、国土局、环保局、建委、移民局、体育局、公安局、电视台等相应部门为成员，负责统一领导、协调本项工作。并将全县体育人才培养的任务、目标分解落实到相关责任部门及责任单位，实行政府目标责任制。

二、统一规划，分阶段实施

紧紧抓住国家实施以人为本，构建和谐社会，突出发展体育事业的机遇，结合我县的实际情况，对本规划所涉及内容及项目，实行统一规划，分阶段实施的总体战略。

三、加强领导，力争本规划尽早实施

一是认真做好规划前期工作的基础工作，对本规划中所涉及项目要切实做好项目规划、论证等基础工作；二是尽快做好项目策划及可行性研究工作；三是多渠道筹集项目前期费用，建立高效务实的项目运作班子，力争本规划的各个项目早日启动；四是积极争取国家支持，多渠道筹集项目资金，力争本规划中项目早日实施。

**第三篇：镇海区教育人才十二五发展规划**

镇海区教育人才“十二五”发展规划

为贯彻落实国家、省、市、区人才发展中长期规划纲要、全区“十二五”教育事业改革与发展总体战略部署和区人才工作会议精神，大力实施教育人才发展战略，促进镇海教育在全省率先实现教育现代化。结合我区教育发展实际，特制定本规划。

一、“十一五”教育人才队伍建设现状

我区教育系统现有教育人才（中专以上学历的专任教师和教育管理人员）2396人。其中，按学历分：研究生（或硕士）30人，占1.3%，大学本科1811人，占75.6%，大学专科483人，占20.1%，中师及以下72人,占3.0%；按职称分：高级398人，占16.6%，中级1236人，占51.6%，初级762人，占31.8%；按性别分：女性1599人，占66.2%，男性810人，占33.8%；按学校性质分：高中540人，占22.5%，初中772人，占32.2%，小学975人，占40.7%，幼儿园109人，占4.6%；按年龄分：30周岁及以下861人，占35.9%，31—40周岁855人，占35.7%，41—50周岁495人，占20.7%，50周岁以上185人，占7.7%；专任教师合格学历及高一级学历：高中、初中、小学、幼儿园专任教师合格学历分别为：97.9%、99.7%、99.6%、100%，其中高一级学历分别为：3.6%、90.4%、93.6%、96.2%。

现有在职在岗省特级教师4人，市名校长2人，市名教师6人，市学科骨干教师24人，区骨干校长4人，区名师39人，区学科带头人112人，区学科骨干教师329人，区骨干班主任28人。

— 1 — “十一五”期间，我区高度重视教育人才队伍建设，着力提高教育人才队伍整体素质，优化人才队伍配臵和结构，创新队伍管理机制，注重搭建教育人才建设平台，有效提升了全区教育的核心竞争力。

（一）现代教育人才管理机制初步建立。加强学校人事制度改革，推进和完善教职工全员聘用合同制、专业技术人员评聘分离制、新进人员人事代理制、推行义务教育阶段学校绩效工资制度，实施名优骨干教师任期考核制度，探索建立教师区域合理流动制度和名优骨干教师支教制度等。

（二）教育人才专业素质明显提升。全面倡导“教育家办学”理念，提升校长新课程领导力，加快具有国际视野和实际经验的教育管理名家的培养，全区学校校长和管理人员办学理念及水平较大提升。将教师的新课程执教水平作为教师现代化发展的新标准，设立“教师执教水平提升年”，开展了以轻负高质为追求的课堂教学深度研修。按照立足整体、关注骨干人才和青年教师快速成长师资建设思路，进一步推进中小学“名师名校长工程”，加快特级教师、教育管理名家和名优骨干教师培养，探索建立了名师工作室，名优教师辐射示范作用明显提高。

（三）教育人才职业道德建设成效显著。坚持把师德建设摆在教师队伍建设的首位，开展经常性、系列性的师德教育活动，弘扬“吃苦耐劳、敬业奉献、开拓创新、永攀高峰”的镇海教育精神，加强师德考核，健全监督机制，形成教师安于从教，乐于从教、善于从教的良好氛围，我区教育人才职业道德建设已成为服务教育的良好品牌。

（四）教育人才建设环境更加和谐。遵循教育教学规律和高层次

— 2 — 人才培养规律，加强教育人才的培养、引进和培训工作，坚持“广泛参与、层层递进、充实人才、突出名优”的工作思路，教坛新秀、骨干教师、学科带头人、名教师、特级教师的人才培养选拔机制初步建立。符合我区教育人才发展要求的人才工作管理机制基本形成，更多的优秀人才在公平、公正的用人环境中脱颖而出、锻炼成长。

在“十一五”我区教育人才队伍建设取得可喜成绩的背后，也存在着一些瓶颈问题有待进一步攻坚克难：如，教育高层次拔尖人才还比较缺乏，紧缺专业人才尚不能满足教育的需求；教师适应教育现代化的理念与能力还需进一步加强；引进优秀教育人才的力度还不够大，吸引优秀教育人才的政策优势与区域优势还不明显；全区整体教育人才队伍中还存在学前教育师资相对薄弱的短板问题等等。

二、“十二五”教育人才发展的指导思想与发展目标

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，深入贯彻国家省市区中长期人才发展规划纲要及全区人才工作会议精神，围绕镇海区教育事业“十二五”规划的总体目标，遵循教育规律和人才成长规律，以促进教育事业发展为出发点，以全面提升教育人才队伍整体素质为根本任务，重视教育高端人才培养，优化人才队伍结构，完善人才管理机制，创新人才培养培训方式，为镇海教育在全省率先实现教育现代化提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）发展目标

——人才结构不断优化。学校内部各岗位（管理、专业技术、教辅、工勤）人员比例适当。专任教师队伍年龄结构以中青年教师为主

— 3 — 体并呈合理梯度，梯队发展，各学科专任教师配备结构平衡、男女比例适当。教育人才队伍区域内均衡配备。

——人才素质整体提升。到2024年，专任教师学历合格率达到100%，拥有高一级学历的幼儿园、小学、初中和高中专任教师比例分别达到98%、98%、98%和5%以上。中等职业学校实习指导教师全部达到大专以上学历，其中专业课高技能“双师型”教师比例达到80%以上。全区幼儿园事业编制专任教师要达到幼儿园专任教师总数比例的1/3以上。同时，教师队伍职业道德水平进一步提高。

——人才骨干大幅增加。到2024年，力争新增2名享受正教授级待遇的中学高级教师、5名省特级教师、3名市名校长、10名市名教师、20名市学科骨干教师。教育骨干人才辐射示范作用进一步增强。

——人才活力明显增强。全面实行绩效工资，建立绩效考核制度，推行事业单位岗位设臵管理，建立起按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、以岗定薪，职责与任务对应、待遇与绩效挂钩，积极向上、竞争有序的人才动态管理机制，进一步发挥教师群体的积极性和创造性。

三、“十二五”教育人才发展的主要任务

（一）着力打造教育高端拔尖人才

为打造区域教育人才高地，“十二”期间我区要加大教育高端人才的引进与培养力度。以提升人才创新能力和开发人才效能为核心，以创新型领军和拔尖人才为重点，全面启动教育管理名家培养卓越工程和教育拔尖人才培养领航工程。通过搭建多层次、多类型、多用途的学习、研究、实践、辐射平台，坚持培养与使用相结合、研究与实践相结合，实现多元化、立体式、全方位培养使用，使一批教育高端

— 4 — 拔尖人才成为区域教育的思想引领者与实践先行者。

（二）加快引进培养紧缺专门人才

“十二五”期间，我区教育系统重点引进培养的紧缺专门人才是高技能的职教“双师型”教师。目前，我区职业教育迅速发展。“双师型”教师是教育教学能力和工作经验兼备的复合型人才。“双师型”师资是决定职业教育培养目标能否实现的关键因素，发展职业教育必须大力加强“双师型”师资队伍的培养和建设。教育局和职业学校要从“双师型”教师资格认定、人才引进、收入激励等各个方面进行配套改革，从根本上解决制约“双师型”师资队伍建设的主要障碍。以“双师型”教师为重点，加强职教教师队伍建设，依托相关高等学校和大中型企业，共建“双师型”教师培养培训基地，完善教师定期到企业实践制度。

（三）大力提升学前教育师资队伍

“十二五”期间，我区将进一步加强学前教育师资队伍建设。按照《镇海区学前教育三年提升行动计划》的有关要求，有计划地增加事业编制的幼儿园专任教师，在全区幼儿园积极探索促进城乡均衡的人才流动机制和注重绩效的分配制度改革。进一步完善幼儿园教师资格认定和注册登记制度，严把各类保教人员入口关，积极创造条件，不断提高园长、专任教师、保育员和保健员的任职资格持证比例。健全幼儿教师基本待遇保障制度，依法落实幼儿教师地位和待遇，切实维护幼儿教师权益，关心幼儿教师身心健康，不断改善教师的工作、学习和生活条件。加大培养培训力度，不断提升幼儿教师的专业能力与师德修养，努力培养和造就一批具有较高理论素养和实践经验丰富

— 5 — 的学前教育学科带头人和名师、名园长。

（四）不断创新人才管理服务机制

“十二五”期间，我区教育系统将不断创新人才发现和培养机制、激励和评价机制、选拔和任用机制、职称及评聘机制等，积极探索实施合理的人才流动机制，加大人才引进的力度，引进人才既要立足本区教育系统当前急需的现状，又要考虑适当储备，长远发展，使区教育系统人才发展维持均衡发展、持续发展、跨越发展、科学发展态势，以期达到最大效度，最高效益。

同时建立人才工作的考核制度，把教育人才工作列入局对各学校考核的重要内容。建立人才工作奖励制度，对服务人才工作有突出贡献的单位和个人进行表彰奖励。

四、“十二五”教育人才发展的重要举措

（一）坚持不懈抓好职业道德教育

加强师德建设，提高教师队伍职业道德水平。坚持把师德建设放在教师队伍建设的首位，加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感，引导广大教师加强自身修养，关爱学生，严谨笃学，淡泊名利，自尊自律，以高尚的人格魅力和精湛的学识技艺教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。健全完善师德考核、评价和监督的长效机制，将师德表现作为绩效考核、岗位聘用、职务评聘、评先评优的首要内容。进一步强调禁止从事有偿家教，坚持廉洁从教，创建良好教风、学风。

（二）大规模开展中小学教师专业发展培训工作

“十二五”期间，以《浙江省中小学教师专业发展培训若干规定

— 6 —（试行）》的实施为重点，建立和完善教师自主选学、培训机构竞争参与和市、区、校三级联动培训工作机制，突破教师专业发展面临的瓶颈，体现覆盖全员、分类分层、满足需求、关注成长的特点，促进教师终身学习体系的构建与确立，使培训真正成为教师成长进步的加速机和助跑器。从而实现中小学教师培训理念的大更新，培训制度的大革新，培训成效的大飞跃。到2024年，教师每人参加专业发展培训时间五年内累计不少于360学时。五年中，每年至少完成48学时的分散培训。五年内，至少参加一次不少于90学时的集中培训。

（三）不断丰富完善名师工程体系

名优教师是我区中小学教师队伍的精华，他们是师德的表率、育人的楷模。“十二五”期间，我区拟强化“三个优先、四项常规”来进一步丰富完善名师工程内涵与体系。三个优先：培训学习优先、教学展示优先、评优晋级优先。行政、业务部门和基层学校要从思想上高度重视、加强领导、统一部署，形成合力，统筹配臵教育优势资源，要向名优教师合理倾斜。四项常规：带徒送教、名师沙龙、著书立说和成立名师工作室。名优教师要积极承担培养青年教师的任务，发挥传、帮、带的作用，要主动参加组织安排的各类支教，讲学活动，承担送教下乡和支援相对薄弱学校的任务。名优教师在为我区教师队伍建设、教育质量提升作出贡献的同时，也为自身搭建了展示的舞台、积累了丰富的实践经验。名优教师要通过自我风采的展示，共同分析教学案例、探讨学术问题，增进合作与交流。提倡名优教师著书立说，建立学术休假制度，对要著书立说的名优教师在安排好本职工作的基础上，根据需要由本人提出申请，经学校、区教育局批准后每年可以

— 7 — 请一个月左右的学术假期。同时，教育局将给予著书立说经费奖励。进一步加强名师工作室建设，到2024年，力争新增10个名师工作室，工作室要以“在课堂实践中成长、在深度研修中发展，在交流访谈中提升”为工作宗旨，通过课题研究、教学论坛、主题研讨等形式，努力打造一支具有共同教育追求，教学技能精湛的学科骨干团队，进而带动全区教师的专业发展。

（四）积极探索城乡教师交流制度

以探索“国标、省考、县聘、校用”的教师职业准入和管理制度为突破口。增进教师在区域内的合理配臵和流动，逐步完善干部教师城乡交流机制。试点推进干部下派，充分发挥优质管理资源的带动作用，大力推行学校捆绑发展的目标管理模式，继续实施名优教师蹲点制度，扶持薄弱学校提升教育质量。有计划地从城区学校选派教师到农村学校，开展“公开课”、“示范课”、教学研讨等形式多样的“送教下乡”活动，从农村薄弱学校选派教师到城区学校“跟岗学习”，从学科教师超编学校选派教师到专任教师欠缺学校“顶岗支教”，逐步建立城乡教师交流制度，促进教育资源城乡交流、校际交流，形成城乡教育资源共建共享新格局，促进城乡教育均衡发展。

（五）进一步完善人才队伍的激励考核机制

根据按需设岗、以岗定责、量化考核、奖优罚劣的原则，全面实施绩效考核，完善事业单位岗位设臵工作，为每个教职工定工作岗位、定岗位职责、定任务目标、定薪酬待遇，对教师岗位目标完成情况进行严格考核，将绩效考核结果作为教师收入分配、职称评聘、评先奖优的主要依据，实现对教师由“身份管理”向“岗位管理”的转变。

— 8 — 依法保障教师福利待遇，教师的工资福利严格按照省市区“绩效工资”的水平、渠道按时足额发放。不断改善教师的工作、学习和生活条件，吸引优秀人才长期从教、终身从教。定期表彰奖励优秀教师优秀教育工作者，大力宣传模范教师的先进事迹。对在农村长期从教、贡献突出的教师实行倾斜政策。

五、“十二五”教育人才发展的重大工程

（一）教育管理名家培养导航工程

中小学校长是国家教育教育方针政策在中小学得以全面落实的直接领导者、组织者和实施者，是教师队伍的核心和灵魂。校长的政治素质、业务素质和管理能力直接关系着学校的办学质量和水平，关系着教育事业的持续健康发展。“十二五”期间，我区将大力加强校长队伍建设，致力建设一支有教育家情怀、有战略眼光、有领导艺术的高素质的中小学校长队伍。在名校长工程基础上，拟实施镇海区教育管理名家培养卓越工程。

工程突出理论提升和实践探索相结合，课题研究和经验提炼相结合、自主研修和专家指导相结合，依托国内外著名高校作为培训基地，通过理论学习、名著研读、课题研究、学校蹲点、校长论坛和沙龙等形式开展活动。同时建立高端访问学者制度，拓宽国内培训渠道，丰富境外培训种类。到2024年，力争完成20位校长境外培训任务。在组织培养的同时，积极鼓励骨干校长参与多种形式、各个层次的研修，短期业务培训经费全额补助。

通过层层选拔、灵活培养、稳步推进，使一批骨干校长能成为市名校长甚至省教育管理名家，进而带动一大批“专业化”、“教育家

— 9 — 型”的校长领军镇海教育新发展，续写镇海教育新辉煌。

（二）教育拔尖人才培养领航工程

2024年起，我区将启动教育拔尖人才培养领航工程。在现有区名优教师中，选取20名左右富有创新精神与实践能力、富有学习意识与进取精神的对象为培养人选。采取自主发展与目标引领结合的培养模式。每个培养人选根据个人发展规划，确定个人发展目标，自主选择适合个人目标的发展途径。区教育局和进修学校根据共同商定的个人发展目标，制定个性化培养举措，量身定做培养方案，搭建进修、交流、宣传、展示、政策等平台，落实责任，由区级、校级层面和个人共同实施培养。通过实施该工程，帮助培养人选总结教育教学经验，形成教育思想，成为具有鲜明教育风格的拔尖教育人才，引领全区教师的专业发展。

到2024年，由组织牵线搭桥，拔尖人才培养人选人才全部与大学相同专业知名教授建立合作关系，以大学的力量，指导和助推这些富有潜力的名优教师快速成长。强化外出挂职锻炼的力度，把高端后备人才送到国内一流的名师身边学习锻炼，每年1次，每次1个月。加强与教育信息报、大学校报等报刊杂志的合作，推出我区一些创新型教育人才的先进事迹和成果，增强宣传频度，提高其知名度。

（三）德育名家培养护航工程

对处于转型期的学校教育而言，在信息化、国际化背景下，社会环境日益复杂，价值观念日趋多元，网络不良信息的冲击，使学校的德育工作和班主任工作面临前所未有的新问题。加强学校德育队伍建设是十分紧迫而重要的工作。为此，我区将探索建立起学校德育队伍

— 10 — 的培养选拔使用机制，以骨干班主任(德育导师)、班主任带头人（德育带头人）、德育名师、培养为梯队，从班主任、德育主任、德育校长和心理健康教师队伍中，挖掘和培养一批热爱德育工作、精于德育工作、能够引领全区德育工作、以德育工作为终身追求的事业的专业化德育人才。重视长期使用，连续使用，跟踪培养，防止德育人才使用和培养上的短期行为，加大区级和校级层面的激励力度，重点培养以德育工作为终身追求，愿意长期从事班主任工作、德育管理工作和德育研究工作，为学校和全区德育工作作贡献的杰出德育人才。采用自主发展、组织培养、系统培训、专家指导、课题引领、团队合作、名师指点、著述提升、宣传展示等多种形式，加快德育队伍的专业化水平，真正打造一支富有镇海特色、在全市乃至省内外有一定知名度的德育名家队伍。让德育工作真正成为一种主业，让德育工作成为镇海区的另一张亮丽名片，为我区青少年的健康成长保驾护航。

（四）青年教师快速成长起航工程

进一步加大对青年教师的培养力度。在青年教师快速成长行动计划的基础上，启动青年教师快速成长起航工程。对教龄三年内的新教师，根据“半年适应，一年过关，两年成型，三年有实绩”各阶段的具体标准开展培训和考核。开展0-3年教龄青年教师“起航奖”的评选，促进新教师更快成长。奖项的考评内容主要为份师德表现、教育教学理论考试、教育教学案例撰写、上公开课等。同时，对有条件的学校，建议可以对三年内教龄的新教师实施“助理教师”制度，助理教师的工作主要是和学校名优教师配对，协助名优教师批阅作业，给学生答疑，和学生一起做实验为名优教师做好辅助教学工作，以致名

— 11 — 优教师能释放其教学精力而专心教学和教学研究工作，同时借助于名优教师的言传身教，使年轻教师道有师、学有范，以获得更好更快的发展。

六、组织领导和政策保障

1.加强组织领导。为保证教育人才规划的有序实施，成立镇海区教育局人才工作领导小组，负责规划实施的统筹协调和宏观指导。人才工作领导小组制定各项目标任务的分解落实和主要政策，区教育系统人才队伍建设工作，由区教育局实行统一管理。区教育行政部门统筹安排，制定、重大工程的实施细则，明确责任主体，加强督促检查。

2.保障专项经费。为保证规划的有效开展，区教育局结合省市“十二五”师资队伍建设的各项政策，设立人才发展专项资金。其中，每年人均工资总额的3%和日常公用经费的10%用于教师的培训及素质提升。

3.优化基础建设。健全区教育系统人才工作及人才信息系统，建立教育人才发展管理平台。加强名师联谊会等载体建设，完善人才特殊津贴政策，加大人才重要政策、重大工程和重点活动的内外宣传力度，营造良好的社会氛围。

4.调整评估机制。为保证人才发展规划的有效实施，建立建全规划实施情况定期通报和评估制度，有计划、分阶段对实施情况进行跟踪检查，重点抓好评估和中期评估，研究分析实施过程中出现的新情况、新问题，适时修订调整相关目标任务和政策措施。

**第四篇：某县“十二五”人才发展规划-计划规划**

某县“十二五”人才发展规划-计划规划

“十二五”时期是我县全面建设小康社会和经济社会又稳又好又快发展的 关键时期,制定并实施好这一时期的人才发展规划,对于全面实现我县“十 二五”国民经济和社会发展目标及实施人才强县战略具有十分重要的意义.根据《中共中央,国务院关于进一步加强人才工作的决定》和省,市“十二 五”人才发展规划精神,结合我县实际,特制定本规划.一,“十一五 期间人才队伍发展概况

(一)人才队伍发展基本情况 ”十一五“期间,我县认真贯彻落实中央,省,市关于加强人才工作的一 系列方针政策,坚持党管人才原则,不断健全完善人才队伍管理,营造了优 秀人才脱颖而出的浓厚氛围,全县人才队伍建设呈现出良好的发展态势.截 止到 2024 年底,全县各类人才总量达 8297 人,其中:党政人才 1593 人, 专业技术人才 4486 人(具有高级职称的 148 人,中级职称 1870 人,初级职 称 2468 人),规模以上企业经营管理人才 785 人(含有高级职称的 14 人, 中级职称 66 人, 初级职称 174 人)其他各类技能人才和农村实用人才 1433 , 人.与 2024 年相比,全县人才总量增加了 1863 人,年均增幅 5.8%.现人 才队伍中具有本科以上文

化程度的 1697 人,整体素质显著提高.(二)存在的主要问题

1,党政人才和专业技术人才年龄老化,结构不合理的问题较突出.据 统计,除公检法司机关外,其他县直党政机关现有人才年龄在 50 岁以上的 占 24.7%,45~50 岁的占 17.1%,40 ~45 岁的占 28.9%,而 35 岁以下的仅占 13%.小学教师 50 岁以上的占 31.96%,其中高龄教师占 20.29%.县直党政 机关副科级以上干部占 75.2%,科员只占 17.4%.具有高级职称的专业技术 人员仅占总数的 3.4%.学生计划”, 农村党员干部现代远程教育等途径,大力培养各类农村实用人才,使其成为 既懂经营,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.(二)以吸纳高层次人才为重点,加大人才引进力度

6.利用政策优势引进人才.用足用好用活扶持政策,主动争取上级及 相关部门对欠发达地区人才队伍建设的优惠政策.组织,人事及有关职能部 门要制定人才引进,培养的具体政策,创新引才,聚才的良好政策环境,畅通人才引进的“绿色通道”.各企事业单位要积极为人才提供发展的机会和空间,为人才充分发挥作用创造良好的环境.7.发挥本地优势产业吸引人才.发挥我县经济发展相对优势,结合我 县锻,铸造产业聚集的特点,有计划,成批量地引进人才.以培养和发展人才机制为载体,优化产业集聚功能,改变引才思路和方式,关注中西部人才 走向,通过人才交流会,洽谈会,有计划,有步骤地引进各类急需人才.8.积极推行人才柔性引进.树立“不求所有,但求所用,更求所为,重 其所酬”的招才引智新理念,采取聘用,借用,咨询,讲课,兼职,合作交 流,人才租赁等形式灵活引进人才智力资源,满足用人单位的人才需求.注 重发挥 XX 籍在外人士的引导带动作用,探索建立 XX 籍在外优秀人才信息 网,为我县企业联系与利用高级技术人才和最新技术建立联系渠道,为 XX 籍专家,学者报效家乡和回乡投资创业搭建平台.(三)以制度改革为动力,建立健全选人用人新机制

9.深化党政干部人事制度改革.深入贯彻实施《公务员法》 ,新录用公 务员一律坚持“凡进必考”.每年计划申报 15-20 名编制用于招录公务员.切 实抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》和中央“5+1”等法规性文件的落 实,积极推行党政机关中层干部竞争上岗和部分科级领导岗位竞争上岗.完 善干部交流考核制度,健全县管后备干部管理制度.10.积极完善人事代理制度.大力改革人事管理体制,努力探索适合不 同类型企事业单位特点的人事代理方式,扩大服务范围,拓展服务领域.按 照产业化和社会化的发展方向,以企业的需求为导向,不断开发和完善人事 代理服务的新形式和新功能.加强对人才流动和人才市场的规范化管理,促 进依法,有序流动.11.建立科学的人才考评机制.针对党政机关,企事业单位不同的行业 特点,不同的岗位要求,探索制定出分类分层次的人才考评标准,建立以业 绩为依据,由品德,知识,能力等要素构成的各类人才考评指标体系,完善 各类人才考评方法,坚持“公平,公正,公开”的原则,提高考评的科学性, 确保人才考评的公开性,透明性,独立性,公正性.12.建立人才储备机制.针对我县部分党政机关和事业单位人才年龄老化,结构不合理的突出问题,建立人才储备机制.通过公开招考的方式,每 年从大专以上院校毕业生中择优选拔 20 名青年志愿者作为机关事业单位储 备人才.储备人才统一由县人事局进行人事档案代理,实行计划外管理,由 用人单位根据工作需要到人才储备库选用.青年志愿者与用人单位签订临时 用工合同,工资待遇由用人单位与被选用者共同协商,原则上不低于人事档案代理的基本工资

**第五篇：体育局十二五体育人才发展规划**

××体育事业局

“十二五”体育人才发展规划

一、形势分析

随着经济社会的发展，体育已经成为了一个国家综合实力和民族精神的重要体现，成为构建和谐社会的重要组成部分，同时市委三届三次全委会将体育人才发展列为了“健康××”建设的重要内容。因此，在“十二五”期间，××体育事业人才发展主要围绕“健康××”建设为奋斗目标，以科学发展为指导，以体制机制创新为动力，以人才培养和使用为主线，以人才能力建设为重点，不断加大人才资源开发的投入，营造人才辈出、人尽其才、才尽其用的社会氛围，为全面推进我县新农村建设和区域性中心建设提供有效的人才保障和智力支持，编制本规划。

二、体育现状

2024年，我县被国家体育总局命名为“全国武术之乡”，全市至今仅有三个区县获此殊荣；2024—2024年，被国家体育总局评为全国群众体育先进单位，2024、2024、2024年连续四年被国家体育总局评为全国全民健身活动先进单。1996年，举办了科克伦夔门走钢丝；2024年，承办了全国桥牌赛；2024年8月，承办了阿迪力天坑走钢丝竞技表演活动；2024年10月，承办了陕西西部神龙摩托车罗周强走钢丝活动； 2024年10月，成功举办了具有国际影响的“2024首届中国长江三峡奉节天坑国际低空跳伞节”。

（一）群众体育。我县经常参加体育锻炼占41.45％（其中城市10.3万，占城市人口的75.2％；农村人口的29.2％）。群众体育蓬勃发展，基本做到了：“天天有赛事，周周有看点，月月有主题，年年有亮点。”每年开展大型体育活动20次以上，与多个部门联合组织实施了以“健康奉节”建设为主题的职工运动会。组织的篮球联赛、中国象棋联赛、乒乓球联赛和羽毛球联赛，产生了广泛的社会影响，得到了群众的好评和市内外嘉宾的称赞。现有体育协会19个，会员近万人，其中老年人体育协会、自行车协会、游泳协会、登山协会在老百姓中影响很大，并多次获得市级

四、发展目标和主要任务

围绕重点运动项目抓好优秀运动队建设，以优势项目的重点突破带动优秀运动队伍水平提升。合理确定优秀运动队及其人员编制，并随着重点项目的增加和水平提升逐步扩大规模。到2024年优秀运动队规模达到200人以上。进一步完善优秀运动队竞争和激励机制，形成进出有序、科学合理的优秀运动队管理体系。建立符合项目实际的、科学先进的复合型运动队管理体制和管理团队，不断创新和完善人才培养运行机制。发挥教练的主导作用，创造有利于理论创新和技术创新的环境和条件。加强训练监控，创立与完善优秀运动队训练评估体系，努力提高训练和管理科学化水平。不断完善训、科、医紧密结合的管理体制和运行机制。

建设高水平教练员和裁判员队伍。教练员队伍建设是提升竞技运动水平的关键。加强教练员培养，鼓励和支持教练员学习进修，用新的理念和科技手段提高训练水平。建立教练员按运动成绩确定收入的分配制度，逐步推行年薪制。制定特殊优惠政策引进国内外一流教练员。增强教练员的事业心和责任心，健全教练员竞争上岗机制、激励机制。对于承担我县重点发展项目的优秀教练员在工作条件、资源配置、待遇等方面予以重点保障。加强裁判员管理，提高裁判员专业水平，建立一支思想品德过硬，业务水平高，人员相对稳定的高水平裁判员队伍。

加强高水平运动员队伍建设。运动员是竞技运动的主体。加强文化教育和励志教育，提高运动员文化水平和综合素质，坚定运动员为祖国、为重庆、为奉节争光的理想信念。对承担重点发展项目的优秀运动队运动员，在训练条件、科技支撑、生活待遇及参加国内外重要赛事等方面予以重点保障。积极创造条件，支持我县优秀运动员更多地进入国家队、市运动队。鼓励全县中小学根据所承担项目的特点和规律，制定个性化的学习计划和训练

任制。

二、统一规划，分阶段实施

紧紧抓住国家实施以人为本，构建和谐社会，突出发展体育事业的机遇，结合我县的实际情况，对本规划所涉及内容及项目，实行统一规划，分阶段实施的总体战略。

三、加强领导，力争本规划尽早实施

一是认真做好规划前期工作的基础工作，对本规划中所涉及项目要切实做好项目规划、论证等基础工作；二是尽快做好项目策划及可行性研究工作；三是多渠道筹集项目前期费用，建立高效务实的项目运作班子，力争本规划的各个项目早日启动；四是积极争取国家支持，多渠道筹集项目资金，力争本规划中项目早日实施。

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