# 关于加强全市人才工作的实施意见（5篇范文）

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-07-27

*第一篇：关于加强全市人才工作的实施意见各乡镇党委，各局委党委、总支、支部，各党组，市委各部门：为认真贯彻落实党中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，大力实施人才强市战略，建设高素质人才队伍，按照《中共酒泉市委、酒泉市人民政府关于进...*

**第一篇：关于加强全市人才工作的实施意见**

各乡镇党委，各局委党委、总支、支部，各党组，市委各部门：

为认真贯彻落实党中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，大力实施人才强市战略，建设高素质人才队伍，按照《中共酒泉市委、酒泉市人民政府关于进一步加强全市人才工作的实施意见》，现就进一步加强我市人才工作提出如下实施意见：

一、人才强市的重大意义、指导思

想和目标任务

1、人才强市的重大意义。人才问题是关系党的事业发展的关键问题。如何合理使用人才,科学管理人才,有效开发人才,关系到各项社会事业的兴衰成败。目前，我市人才队伍状况还不能满足经济社会发展的需要，存在人才总量不足、质量不优、结构不尽合理、分布不均衡和机制不活、培训滞后等突出问题，直接影响着我市经济和社会发展。在新的发展形势下，我市全面建设小康社会，加快建设国际旅游城，关键是人才。全市各级党政组织要站在全局和战略的高度充分认识实施人才强市战略的重要性和紧迫性,把人才资源作为第一资源,增强实施人才强市战略的政治责任感和历史使命感，切实把人才工作作为一项战略性任务摆到突出位置来抓，不断壮大人才队伍,提高人才素质,优化人才结构,努力开创人才工作的新局面。

2、全市人才工作的指导思想。以“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才的原则，牢固树立科学的人才观，以政策机制创新为动力，以能力建设为核心，以优化结构为主线，以营造和优化人才成长发展环境为突破口，抓好各类人才的培养、使用和引进工作，大力加强党政领导人才、公务员人才、专业技术人才、企业经营管理人才、高技能技工人才、农村实用技术人才六支队伍建设，不断推进人才工作的协调发展，为全面建设小康社会和国际旅游城提供强有力的人才保证和智力支持。

3、全市人才工作的目标任务。坚持盘活存量、扩大增量、提高质量相结合，努力造就一支门类齐全、数量充足、结构合理、素质优良、绩效显著的人才队伍，到2024年，全市各类人才总量达到1.4万人以上，其中：大学专科以上学历占60%以上，本科以上学历占到20%，高级职称人才达到130人，入选酒泉市“3251人才工程”第三层次以上人员达到100名，各类人才占到社会总人口的10%左右。

二、以提高创新创业能力为抓手，全面提高各类人才的整体素质

4、以提高执政能力为目标，建设高素质的党政人才队伍。认真贯彻落实《党政领导干部选拔任用条例》，按照群众公认、注重实绩的原则，真正把干部看准、选准、用好，把那些德才兼备、实绩突出和群众公认的优秀干部及时选拔到领导岗位上来；加大干部教育培训力度，每年选派一批综合素质好、发展潜力大的科级干部和年轻后备干部到省外、境外、国外考察培训；重视学历层次提升教育，鼓励干部在职学历培训，继续办好干部研究生课程进修班，大力培养高学历、高素质的党政人才；鼓励干部在职自学，到2024年全市党政机关45岁以下干部的学历在原有基础上普遍提高一个层次；围绕“旅游立市”战略，重点培养造就一批熟悉经济管理、财务金融、外经外贸和城市规划建设、旅游开发、企业经营的高素质干部，尤其要培养一批既懂经济管理，又熟悉党务工作的复合型党政正职领导人才；完善公务员制度，坚持“凡进必考”的原则，真正把更多的优秀人才选拔到公务员队伍中来，加大对公务员的教育培训，加强公务员的思想建设、能力建设和作风建设，建设高素质的公务员队伍；注重实践锻炼，按照重点人才重点培养、紧缺人才专门培养、后备人才全面培养的要求，坚持干部上挂、下派和外派制度，每年选派一批干部到外县市党政机关和经济发达地区培训学习、挂职锻练，选拔一批优秀年轻干部到农村和骨干企业任职或挂职锻练，提高年轻干部的领导水平和整体素质。

5、以提高业务能力为目标，努力建设高层次的专业技术人才队伍。加大高层次专业技术人才和学科带头人的培养力度，积极配合国家“百千万人才工程”、甘肃省“555创新人才工程”和酒泉市“3251人才工程”，构建高层次学科专业人才群体、中青年技术骨干群体和支柱产业人才群体，优化我市专业技术人才队伍结构；通过举办学术讲座、技术培训等方式，加强在职专业技术人员的知识更新，提高他们的技术创新能力；每年选拔一批年轻专业技术骨干到国内外院校、院所进行专业培训和进修深造，参与科研课题和重大项目的协作攻关，了解掌握本专业前沿技术知识，增强科研创新能力；高薪聘用紧缺专业岗位的人才，建立健全专家咨询网络，有计划地聘请一批专家作为市委、市政府的经济顾问、投资顾问、城建顾问等有关专业领域的顾问，提高市委、市政府科学决策水平。

6、以提高市场开拓能力为目标，加快培养企业经营管理人才队伍。以提高经营管理水平为核心，采取多种形式加强对企业经营管理人才的教育和培训，鼓励和支持企业经营管理人才到省内外进行考察培训，每年选派一批培养潜力较大的企

**第二篇：人才工作的实施意见**

XX关于进一步加强

人才培养、引进和使用工作的意见

为全面贯彻落实党的十七大、十七届四中全会精神，深入实施人才强县战略，造就人才智力优势，有力促进全县经济社会各项事业快速发展，现就进一步加强人才培养、引进和使用工作提出如下意见。

一、加强对人才工作的统筹规划和宏观指导

1、编制《XX中长期人才发展规划（2024—2024年）》。紧紧围绕全县“农业稳县、工业富县、文化旅游名县、科教兴县”的发展战略，按照“构筑用好现有人才，吸引急需人才，培育适用人才，稳住关键人才，储备潜在人才体系，合理规划好各类人才队伍建设，抓好各类人才的后续培养和终身教育，进一步盘活现有人才，加大人才的培训力度，强化培训的计划性、针对性，形成经济社会发展与各类人才加快集聚的良性循环”的总体思路，编制好《XX中长期人才发展规划（2024—2024年）》，从源头建立健全全县人才培养、引进、使用等体制机制，为全面实施人才强县战略夯实基础。

二、加大培养引进高层次人才、急需人才工作力度

2、深入实施以创新型人才为重点的高层次人才培养工程。立足我县县情，切实制定和落实好各项人才政策措施，做到把良好的政策转变为培养、引进和使用人才的实际行动；着力抓好享受政府特殊津贴专家、有突出贡献专家等高层次人才培养

— 1 — 选拔和管理工作，加大省级、市级中青年学术和技术带头人后备人才、技术创新人才的培养选拔工作力度；认真抓好“名师工程”，每年有计划选派县级教师学科带头人赴发达地区进修学习，出台优惠政策，大力吸引县外骨干学科带头人为全县教育发展注入生力军；以实施“农业稳县”战略为总抓手，加快农业科技创新体系和现代农业技术推广体系建设，依托重大农业科技项目和“保山市农业科技进步奖”的评选，抓紧培养选拔一批农业科技高层次人才；认真抓好“名医工程”，实施好省“十百千万”高层次卫生人才培养工程，加大我县卫生医疗系统学科带头人培养力度；围绕全县实施“矿电结合”的发展思路，加大工作力度，抓紧培养一批高层次水利和电力人才，为实施“硅工业基地县”的发展目标提供人才支撑。

3、积极推进以急需人才为重点的紧缺人才引进工程。围绕打造“特色林畜牧生态县、硅工业基地县、中国黄龙玉第一县、转口贸易加工基地县”的发展目标，坚持招商与招才相结合，大力实施“项目引才”、“项目聚才”活动，在引进项目的同时，大力培养和引进城市建设、卫生、教育、旅游和技工等紧缺人才，为XX经济社会的全面发展提供优质服务。

4、制定联系服务专家工作制度。研究制定我县进一步加强党委政府联系专家工作的意见，建立县级以上党政领导班子成员联系专家学者制度；积极组织专家开展调研考察、座谈交流，听取他们的意见和建议，为XX的科学发展奠定坚实基础。

三、突出重点，整体推进各类人才队伍建设

5、重点抓好党政人才培养培训工作。着力推进干部自主选学和在线学习，加强思想政治建设和执政能力建设，建立晋升科级领导职务资格基本知识考试制度；根据全县优势资源开发、重点产业、重点项目建设，每年有计划选派科级干部分层次到对口帮扶地区、矛盾多发区和发达地区进行学习锻炼；切实加大后备干部的培养力度，成立县下派办，每年有计划选派优秀年轻干部到新农村建设、产业发展、工矿企业等环境比较复杂、条件比较艰苦、矛盾比较突出、任务比较艰巨的一线岗位去经受磨练，增长才干；以竞争性选拔干部为抓手，出台相关政策，统筹抓好少数民族干部、女干部、党外干部和年轻干部的培养选拔工作，做到系统培养、择优使用。

6、抓好企业经营管理人才队伍建设。切实加强对企业经营管理人才政策法规培训和现代企业管理知识及能力培训。做好“银河工程”培训工作，组织县内中小企业经营管理人员参加“银河工程”举办的成长型中小企业管理培训班、中小企业管理实务培训班、中小企业发展战略决策管理培训班、职业经理人企业经营管理知识培训班；做好“蓝色证书”培训工作，抓好乡镇企业管理人员和技术人员参加各级专业技术职称评审工作。积极组织企业中高层管理人员到经济发达地区进行专业对口学习，建立中小企业经营管理人才数据库。

7、加强中高级技能人才队伍建设。紧紧抓住技能培养、技能选拔、考核评价等环节，加大中高级技能人才培养选拔力度；组织好各个行业的技能竞赛，选拔一批中高级技能人才；

— 3 — 加大职业学校“双师型”教师培养力度，继续选派教师参加专业技能培训；以职业学校和就业培训中心为阵地，积极开展校企合作和“订单培训”，不断扩大职业教育面向农村招生的规模，大力开展后备劳动力技能培训；加大社会化培训鉴定工作力度，对下岗失业人员、返乡农民工实施技能培训。

8、加强农村实用人才培养工作。抓好新型农民科技培训工程和绿色证书培训工程，按照农业生产岗位技能要求，以县农职校、农广校等为基地，对农业生产经营者开展培训；抓好“新农村科技带头人培养计划”的落实，对农民开展以农业技术、经营管理及政策法规和相关知识为主要内容的培训；抓好农村劳动力转移培训“阳光工程”和“XX农村劳动力转移就业特别行动计划”的落实，加大对农村劳动力的技能培训，近5年内每年完成1万人的转移就业任务；围绕农村专业技术协会（农技协）和农民专业合作组织建设，不断强化对农技协理事长、合作组织带头人、农业专业大户的集中培训和引导支持，重点培养造就一批农村实用人才带头人；围绕实施城乡基层党支部结对共建、“54321”结对帮扶等活动，组织县城党员干部、科技人员结对帮扶农村党员，培养一批农村党员致富带头人。

9、加强农村中小学师资人才队伍建设。组织实施中小学校长和农村中小学骨干教师培训计划，大力推进城镇教师支援农村教育工作，建立城镇教师到农村学校任教服务制度；努力构建远程开放式培训、校本培训和集中培训等多种形式相结合

— 4 — 的教师继续教育培训体系，抓好教师继续教育工作，重点抓好全县中小学骨干教师培养、中小学教师学历提高培训、中小学教师师德教育、高中课改教师培训等工作。实施“农村中小学教师安居工程”，在县城建设一批农村教师经济适用房，在农村学校建设一批教师周转住房，吸引和稳定优秀人才到农村任教。

10、加强农村医疗卫生人才队伍建设。围绕建立健全农村三级卫生服务网络，实现一村一名执业助理医师的目标，抓紧培训一批农村医疗卫生人才；举办乡镇卫生院院长和骨干医师培训班，积极选派县乡两级医疗机构卫生人才到市级以上医疗机构进修培训，继续组织实施云南省乡镇卫生院全科医师滇沪合作项目培训，提高乡镇卫生院在职人员业务水平；加强社区卫生全科医学知识培训，对社区卫生服务中心（站）10%的人员进行培训；以“万名医师支援农村卫生工程”为平台，加大城市卫生人才支援农村卫生工作力度，严格执行城市卫生专业技术人员晋升主治医师或副主任医师职称前必须到农村基层服务累计达一年的制度。继续为医疗卫生人才搭建互动平台，强化医疗卫生人才间的互动交流，以举办爱心医学者协会交流和医患沟通情景剧演示赛等载体，为医疗卫生人才搭建起互相学习、互相交流、拓宽视野和展示最新学术科研成果的舞台。

五、创新工作体制机制，激发各类人才干事创业热情

11、深化干部人事制度改革。认真贯彻中央《2024-2024年深化干部人事制度改革规划纲要》，积极探索我县干部人事

— 5 — 制度综合改革工作。重点是进一步探索完善“三公开、四提名、五差额”干部选拔任用方式；进一步加大竞争性选拔干部工作力度，重点推进差额选拔、竞争上岗和公开选拔；坚持和完善从基层一线选拔干部制度，每年有计划地从全县机关事业单位或公务员招录中拿出部分岗位，面向服务期满3年的大学生“村官”进行招考，调动其工作的积极性，加大从基层一线考录公务员工作力度。

12、健全和完善人才考核评价机制。建立我县党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法，强化考核结果的运用，引导干部以正确的政绩观落实科学的发展观。

13、健全和完善人才流动机制。积极推进人才资源市场化配臵，重点做好促进高校毕业生就业指导、人才市场信息发布、流动人员人事档案管理、专业技能培训、职业技能鉴定等人才公共服务工作。加强人才市场法制建设，规范人才市场管理，加大执法力度，确保人才服务行业的有序发展。探索建立党政机关与企事业单位之间的人才交流机制，促进人才在各机构之间的合理流动，充分发挥好人才的作用。

14、健全和完善人才激励机制。设立“XX创新人才奖”，专门奖励在科技创新上取得了前沿性、有效性、系统性的创新成果，产生了重大的科研价值或重大经济和社会效益，为经济发展作出了突出贡献的创新人才。此奖项每三年评比一次，由各企事业单位、群团组织或个人向县人才工作领导小组集中申报，县人才工作领导小组办公室将组建评审小组进

— 6 — 行评审，全县每届评选出10名左右在经营管理、教育、卫生和学术、农业技术方面取得突出成果的优秀人才。每届“XX创新人才奖”由县财政拿出50万元资金，用于工作经费和资金设臵，对评选出的优秀人才授予荣誉称号。对获得市级以上自然科学奖、技术发明奖、科技创新奖等奖项的科研项目，由县委、县政府再给予上级相对应的奖励（以获得最高奖项为标准）。

15、营造良好环境，大力引进人才智力。筑巢引凤，在引进范围上，根据我县经济社会发展需要，引进紧缺急需专业本科以上毕业生或中高级专业技术人员，重点引进城市规划建设、文化旅游、冶金和医疗卫生等方面的中、高级人才；在引进方式上，要在县委、县政府的领导下，县人事部门和用人单位参加，每年组织1次到高等院校和外地以当场签约的形式引进。在管理上，引进的人才由用人单位提出人选名单，并向县人才工作领导小组提出申请，经人事部门考察批准，列入引进人才管理范围，享受相应的优惠政策。在政策上，对到我县安家落户的，由用人单位一次性发给安家补助费，副高职称人员每人5万元，正高每人8万元，家属及未成年子女可随调随迁，并优先解决子女入学、就业等问题；对聘用或业余兼职等“柔性流动”方式引进的人才，用人单位安排临时住房，并给予差旅费补贴。尊重人才，充分调动各类优秀专业技术人才的主观能动性，在重点项目建设上，要召开1次以上专家座谈会，广泛听取专业技术人才意见建

— 7 — 议，发挥他们在一些重大决策和生产经营中的参谋助手作用，提高科学决策水平。结合县内产业发展，建立1-2个种植、养殖的实验基地，为广大科技工作者提供实践的平台，让科技成果更好、更快地转变为经济效益。同时，鼓励高校组织毕业生到实验基地实习，从而吸引更多的高校毕业生到我县就业。要成立外来人才联谊会，为我县引智聚才提供一个良好载体，每年定期开展1-2次人才联谊活动，通过活动加强外来人才之间的交流，增进外来人才之间的友谊，丰富外来人才生活，为他们营造良好的生活环境，让他们更快地适应新环境、融入新生活。通过联谊活动，为外来的青年人才提供交流的平台，帮他们牵线搭桥，切实帮助解决生活上的后顾之忧，使他们能扎根于XX的经济和社会建设。优化资源，按照人才资源人才配臵社会化的原则，加大县人才市场建设力度，发展多层次、多渠道、城乡结合的人才市场体系，规范人才流动和市场管理，充分发挥市场在人才资源配臵中的基础性作用。县人才服务中心要积极收集、汇总、发布人才需求信息（每年至少组织1 次以上人才供需见面会），并认真做好各类人才的档案移交、接收及管理等工作。

六、加强领导，为人才工作健康发展提供保障

16、提高认识，加强领导。切实加强对人才工作的领导，把人才资源开发战略作为经济社会发展的首要战略，把人才队伍建设摆在经济、社会发展和现代化建设的重要位臵，把抓新的经济增长点与抓人才队伍建设结合起来，把改善经济

— 8 — 发展环境与优化人才成长环境结合起来；要通过宣传和表彰优秀人才的先进事迹、树立人才与人才开发典型等手段，大力开展实施人才战略的宣传，营造全社会尊重知识、尊重人才的舆论环境，让各类人才真正体会到XX各界的关心和重视。

17、营造环境，爱惜人才。各级领导干部要增强爱才、求才、重才、惜才、用才的紧迫感和使命感，要有识才的慧眼、用才的气魄、爱才的情感、聚才的方法，对人才工作要实行行政首长负责制，凡因单位领导原因，造成优秀骨干人才流失的，要追究单位领导的责任。特别是企业、事业单位的领导更要牢固树立尊重知识、尊重人才和求贤若渴的人才意识，进一步加大培养人才、用好人才和吸引人才的工作力度，为各类人才施展才华营造良好的工作和社会环境。

**第三篇：崇明县人才储备工作实施意见**

崇明县人才储备工作实施意见

为加强崇明县人才队伍建设，推进人才资源开发，吸纳经济社会发展急需的各类人才，促进崇明现代化生态岛区建设，现就人才储备工作制定如下实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，以人才强县战略为目标，加强我县人才队伍建设，促进我县经济和社会事业的发展，为我县新农村建设提供强有力的人才资源保障。

二、目标定位

实施崇明人才储备工作，采取高层次人才储备与农村实用人才储备相结合。人才储备的目标定位分为两个层次：

（一）高层次人才储备。计划每年储备50名硕士及以上研究生，储备周期为三年，五年完成储备250名高层次人才。

（二）农村实用人才储备。计划每年接收100名“三支一扶”大学生,五年完成储备500名大学生。

人才储备的专业以本县当前紧缺的专业和未来崇明发展需要的专业为主。

三、实施范围

（一）高层次人才储备。以县、乡（镇）两级的党政机关为主体，结合部分事业单位对人才的需求，在机关、事业 1

单位中实施人才储备。

（二）农村实用人才储备。以农村基层和教育卫生等方面为主体，在乡镇事业单位、教育部门、农业部门、卫生部门以及新农村建设的其他人才紧缺部门中实施人才储备。

四、工作程序

农村实用人才储备的招聘工作，按照市“三支一扶”工作步骤统一开展，高层次人才储备的招聘工作按如下程序开展。

（一）制定具体工作计划。

（二）进行岗位征集。

（三）发布招聘公告，接受公开报名。

（四）组织考试、考察、体检。

（五）拟定初步人选，落实工作岗位，上报审批。

（六）岗前培训，派遣上岗。

五、管理办法

（一）高层次储备人才的管理。

1、在管理方式上采取双重管理。由县组织、人事部门与用人单位共同管理，日常管理由用人单位负责。

2、在管理制度上实行契约式管理。由县人事代理中心与储备人才签订《聘用合同》，明确聘用期限（聘期为一年，可续聘二次）、岗位及其职责要求、岗位纪律、岗位工作条件、工资福利待遇、聘用合同变更和终止的条件、违反聘用合同的责任等内容。

3、在人事管理上采取人才派遣制度。由县组织、人事部门根据储备人才的专业特点及用人单位的需求，提出储备人才派遣的方案，并由县人事代理中心与用人单位签订《委派协议》。

储备人才不占用用人单位行政、事业编制，由县编办核定专用事业编制，按事业单位人员管理。

4、在使用培养上采取带教制度。用人单位选配政治素质好、业务能力强的单位领导或中层干部当带教老师，并制定带教计划、落实带教措施。

5、在考核管理上采取平时考核与考核相结合的考核制度。由用人单位负责对储备人才进行平时考核，县组织、人事部门会同用人单位共同对储备人才进行考核，考核一般在聘期结束前的一个月内进行，考核结果是决定储备人才续聘与否的主要依据。

6、户档管理。对储备的非上海籍人才，符合户籍引进条件的，可办理户籍引进；不符合户籍引进条件的，办理《上海市居住证》。对本市户籍的储备人才，在储备期间原则上不迁户口。储备人才的人事档案统一由县人才服务中心保管。

（二）农村实用储备人才的管理。

对“三支一扶”大学生的管理，按《崇明县“三支一扶”大学生管理暂行办法》实施。

六、使用方式

人才储备采取边储备、边使用、边“消化”的滚动发展的使用方式。

（一）考核优秀的储备人才优先列入本县后备干部队伍，进行重点培养。

（二）在储备人才聘用期（服务期）内，县组织、人事部门可根据工作需要，对储备人才进行调剂使用，使储备人才能充分发挥其聪明才智。

（三）考核等次在合格（及以上）的储备人才作为各单位补充工作人员的主要来源。机关有空余编制和公务员招录计划的，优先招录具备公务员录用资格的储备人才；事业单位有空余编制和招录计划的，优先录用储备人才。

（四）对聘用期满未被续聘或未被单位录用的、聘用合同出现终止情形的高层次储备人才，终止《聘用合同》，进入人才市场自主择业。

七、福利待遇

（一）高层次储备人才。按事业单位同类人员的工资标准核定工资（每月工资约2600元，含个人应缴的社会保险金和住房公积金），另外，每月发放租房补贴500元、交通补贴200元、伙食补贴100元，考核合格的，按工作发放奖金，奖金标准为第一年１.5万元、第二年2万元、第三年2.5万元。个人实际待遇（税前收入），第一个工作约为5万元，第二个工作约为5.5万元，第三个工作约为6万元。

（二）农村实用储备人才。按本市“三支一扶”大学生的相关待遇执行，即第一个工作发放生活补贴费和政府奖励约为2.6万元，第二个工作约为3.1万元，第三个工作约为3.8万元。另外每年发给一定数量的交通费补贴、报支一定数额的培训费等。

八、组织领导

崇明县人才工作协调小组负责人才储备的组织领导工作, 县委组织部、县人事局具体负责，各有关部门配合做好相关工作。

九、经费来源

（一）高层次人才储备工作所需经费:

1、高层次储备人才被派遣至机关、事业（部分）单位工作，所需经费由县财政承担；

2、高层次储备人才被派遣至县属企业工作，所需经费由用人单位承担。

（二）农村实用人才储备（“三支一扶”）工作所需经费按规定分别由市财政转移支付和县财政承担。

中共崇明县委组织部

崇明县人事局

二〇〇七年九月五日

**第四篇：教育局人才工作目标责任制考核实施意见**

××教育局人才工作目标责任制考核实施意见

各乡镇（街道）中学、中心小学（园），县直各学校（园），各民办学校（园），局各科室（站）：

为了认真落实县委、县政府《关于实行人才工作目标责任制考核的意见》（××[2024]40号）精神，切实加强学校人才队伍建设，大力实施科教兴×战略，结合教育系统实际，特制定如下考核实施意见。

一、总体要求

考核工作坚持以科学发展观为统领，进一步强化学校领导干部的人才观念和责任意识，切实加强教育系统人才队伍建设，积极营造尊师重教的良好氛围，为我县经济社会跨越发展提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

二、考核对象

全县各中小学、幼儿园。

三、考核内容

考核内容主要包括以下几个方面：

（一）切实加强对教育人才工作的领导。坚持党管人才原则，把人才工作列入党组织工作的重要内容，及时解决人才工作中存在的问题，工作有安排、有督促、有落实；建立健全人才工作责任制，做到制度健全、职责明确、人员落实，形成一把手亲自抓、副职配合抓、主要职能处室具体抓、其它职能处室协同抓的工作格局。

（二）认真贯彻落实党的人才工作政策。全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，积极营造人尽其才、才尽其用的良好环境；认真落实县委关于人才工作重大政策及会议精神，行动迅速，措施有力，制定具体的措施或办法；采取灵活有效的方式，定期听取和收集学校师生对教育人才工作的意见和建议，努力拓宽为人才服务的渠道和提高为人才服务的质量；建立健全学校领导联系学校骨干教师的工作制度，依法保护他们的合法权益，及时帮助他们解决工作、生活中的实际问题。

（三）不断加强人才队伍建设。结合学校工作实际，制定人才队伍建设和人才发展计划，并采取切实可行的措施使计划落到实处；切实抓好干部职工的继续教育、学历教育和各种形式的知识更新培训；遴选掌握学校重点人才名单，并采取有针对性的培养措施；制定和落实各种激励政策和保障措施，努力为人才成长搭建平台，充分发挥人才作用。

（四）加大人才工作经费投入。将人才工作经费列入经费预算，做到人才工作经费落实、人才培养等投入得到保障。

（五）加强人才档案建设。不断完善学校人才档案，积极推进教育人才工作信息化建设，建设人才资源信息库，及时报送人才工作重要信息。

四、考核目标及分值设置

人才工作考核主要是指：人才工作机制、人才工作载体、人才成长环境、人才工作投入、人才工作满意度等五个方面。

满分为100。如有学校涉及不到相关内容，则以考核的实际项目来折算分值。

1、建立健全人才工作机制（40分）。切实加强对人才工作的领导，形成规范有序的组织领导机制（5分）。重视人才和智力的引进工作，建立名师培养计划，形成重点突出的人才引进、培养和开发机制（10分）。树立新型的人才观，知人善任，唯才是举，形成科学的人才选拔和使用机制（5分）。工作有计划、有总结、有考核，形成良好的管理机制（6分）。人才档案建设规范，建有人才资源信息库（10分）。积极推进人才工作信息化建设，针对人才工作新情况、新问题，结合实际开展调查研究工作，及时报送人才工作信息（4分）。

2、积极创建工作载体（20分）。注重人才作用发挥、知识更新和技术创新的各类平台建设（10分）。开展各种学术交流、业务培训活动，搞好继续教育工作（10分）。

3、注重人才工作资金投入（10分）。将人才工作经费列入经费预算，做到人才工作经费落实、人才培养等投入得到保障。

4、努力营造良好的人才成长环境（20分）。制定并落实管

理服务措施、兑现相关待遇和奖励政策（5分）。注重宣传人才及人才工作，及时树立典型，开展表彰奖励活动（6分）。为优秀人才办实事，解决后顾之忧（5分）。建立领导联系优秀人才制度（4分）。

5、加强对人才工作的监督评价（10分）。建立本单位人才

工作科学评价机制（5分）。组织师生开展人才工作满意度评价（5分）。

另设附加分：人才工作成效显著，受到市及市以上表彰的（市级加2分、省级3分、国家级5分）；工作经验和做法在市及市以上会议交流或得到省及省以上媒体作为典型宣传的（市级加1分、省级2分、国家级4分）。

五、考核办法

通过听取汇报、查看台帐、实地考察、座谈交流、问卷调查、个别走访等形式进行考核。

六、考核结果及运用

1、根据考核小组的考核意见，进行材料汇总，综合各方面情况，向县委人才工作领导小组办公室报告考核情况，由领导小组审定考核结果。考核等次设优秀、合格和不合格三档。90分及以上者为优秀、75—89分为合格、75分以下为不合格。有下列情况之一者当年考核不定等次：①领导班子成员严重违纪、违法，受到党纪、政纪处分的；②考核材料弄虚作假的。

2、考核结果纳入年终督导成绩并与学校领导政绩相结合，作为干部提拔、任用的重要依据之一。

××教育局

**第五篇：关于进一步加强党管人才工作的实施意见**

关于进一步加强党管人才工作的实施意见

近日，海东县党委办公室印发了《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》（以下简称《实施意见》），要求各地区各部门结合实际认真贯彻执行。

一、《实施意见》明确了党管人才的重要意义、指导思想和目标任务

重要意义。党管人才是人才工作的重要原则，是党的组织制度的重要组成部分。各地区各有关部门要从全局和战略的高度，充分认识加强党管人才工作的重要意义，切实增强责任感和使命感，不断加大对各类人才服务、支持和管理的力度，切实把各类优秀人才团结凝聚在党的事业周围。

指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，全面贯彻落实党的十八大精神，紧紧围绕全市工作大局，统筹兼顾，突出重点，改革创新，分类指导，强化服务，注重实效，加快确立人才优先发展战略布局，大力推进人才资源整体开发，不断提高党管人才工作科学化水平，为自治区人才发展总体水平进入西部先进省区市行列、更好地实施人才强区战略提供坚强的政治和组织保证。

目标任务。全面落实管宏观、管政策、管协调、管服务各项工作任务，形成科学规范、重点突出的党管人才工作体

系；健全完善党管人才领导体制，构建左右衔接、上下贯通的党管人才工作格局；创新党管人才方式方法，推动形成协调高效、整体推进的党管人才工作运行机制。正确处理党管人才与尊重人才成长规律、发挥市场在人才资源配置中基础性作用的关系，充分调动社会各方面力量参与人才工作的积极性。

二、《实施意见》明确了党管人才工作的主要内容 把握人才发展战略方向。坚持用战略思维、开放视野和发展观点谋划人才工作，大力推进人才强区战略。把握人才工作的正确政治方向，把握人才队伍建设方向，把握人才发展体制机制改革方向，最大限度地激发各类人才的创造活力。

研究制定重大人才政策。进一步完善人才发展综合性政策和重大专项人才工作配套政策，加强各部门人才发展政策的整合，构建与社会主义市场经济相适应、符合科学发展要求的人才发展体制和工作机制。建立健全人才培养开发等各项政策，形成紧密衔接、综合配套的人才政策体系。

谋划实施重点人才工程。以“半岛英才”工程为总抓手，大力实施十大“百人计划”，加快XXXXX“半岛硅谷”人才特区建设，加强各类高新区、科技园区、创业园区等创业载体建设，加强重点学科、重点实验室等技术创新载体建设，加大对产业创新创业人才团队和高层次人才创新创业基地的支持力度。

统筹人才资源开发。根据经济社会发展需要，统筹经济社会发展和人才发展，围绕中心工作制定人才工作目标和措施。坚持自主培养开发人才与引进人才和智力并举，统筹育才与用才，统筹人才引进与发挥现有人才队伍作用，充分调动各方面人才的积极性、创造性。

营造良好的人才发展环境。积极为各类人才干事创业、实现价值提供优质服务，健全完善党政领导联系专家制度，推进人才服务保障体系建设，推进人才工作法制建设，加强舆论宣传，营造尊重科学、鼓励创新的社会氛围，在全社会形成尊重人才、见贤思齐的良好社会环境。

三、《实施意见》提出要健全党管人才领导体制和工作格局

加强党委统一领导。发挥党委（党组）在人才工作中的核心领导作用。各级党委（党组）要把人才工作摆在更加突出的位置，落实党管人才责任。

发挥组织部门牵头抓总作用。各级党委组织部门要在党委领导下，切实担负起人才工作牵头抓总的责任，统筹做好组织工作、干部工作和人才工作，使各项工作相互贯通、相互促进。

促进职能部门各司其职、密切配合。按照统一领导、分类管理的原则，根据部门职责，科学划分有关部门在人才工

作和人才队伍建设中的职责，共同推动人才工作各项任务落实。

引导社会力量广泛参与。各级党政机关和企事业用人单位要贯彻落实党的人才工作方针政策，切实发挥培养、吸引、使用人才的主体作用。

四、《实施意见》提出要完善党管人才工作运行机制 建立科学决策机制。凡涉及人才工作的重要文件、重要活动安排等，都要提交人才工作领导小组审议，重大事项要报同级党委（党组）审定。建立党委常委会听取人才工作专项汇报制度。健全完善人才工作领导小组工作会议、联席会议制度和议事制度。建立人才工作重大决策专家咨询制度。

完善分工协作机制。人才工作领导小组按照同级党委人才工作部署，及时将人才工作要点、重点工作任务分解到各有关部门。各级党委组织部门要制定和完善人才工作协调运行办法，有关部门要细化任务分工，提出具体落实措施。

建立沟通交流机制。健全人才工作沟通联络制度，建立人才工作领导小组成员单位例会制度。加强现代信息平台和人才库建设，完善人才工作信息交流制度，建立人才资源统计制度。

健全督促落实机制。人才工作领导小组要对本地区本部门工作落实情况进行检查并及时通报检查结果，加强重点工作跟踪指导和专项督查。

五、《实施意见》明确了加强党管人才工作的保障措施 实行人才工作目标责任制。建立旗县级以上党政领导班子和相关职能部门人才工作目标责任制，推动人才工作任务落实。

加强人才工作机构和队伍建设。各级党委要加强人才工作领导小组办事机构建设，领导小组办公室挂靠同级党委组织部门。各级党委组织部门要建立健全人才工作机构，加强人才工作队伍的教育培训和实践锻炼。

强化理论指导。大力宣传普及科学人才观，加强人才学科、研究机构和研究队伍建设，推进人才工作理论创新、实践创新、制度创新。

保证人才发展经费投入。坚持人才投资优先保证，建立健全政府、社会、用人单位和个人多元化投入机制，注重提高人才资金整体使用效益。

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