# 海南省人才规划范文大全

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-07-20

*第一篇：海南省人才规划为认真贯彻落实党的十七大精神，加快推进人才强省战略实施，加大人才资源开发力度，为海南又好又快发展提供坚强的人才保证和智力支持，现根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》(中发〔2024〕16号)和《中共海...*

**第一篇：海南省人才规划**

为认真贯彻落实党的十七大精神，加快推进人才强省战略实施，加大人才资源开发力度，为海南又好又快发展提供坚强的人才保证和智力支持，现根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》(中发〔2024〕16号)和《中共海南省委关于加强人才强省战略的决定》(琼发〔2024〕13号)等文件精神，特制定2024—2024年我省人才队伍建设实施意见。

一、充分认识加强我省人才队伍建设的紧迫性和重要性,明确人才队伍建设的指导思想、总体目标和基本原则

1、加强人才队伍建设的紧迫性和重要性。人才是经济社会发展最重要的决定力量。省委、省政府历来高度重视人才工作，不断深化人才工作体制改革，优化人才发展环境，加大人才培养吸引力度，人才总量稳步增长，整体素质得到较大提高。截止2024年底，全省人才资源总量达到68.24万人，人才占人口总量的比例由2024年的6.25%上升到目前的8.22 %。但是，面对新形势新任务，我省人才工作仍然存在人才总量不足，整体素质偏低，区域分布失衡，结构性矛盾突出，工作体制不健全，相关政策不配套，发展平台狭小，吸纳聚集人才能力较弱等突出问题。加快推进人才强省战略实施，既是应对日趋激烈的国际化经济竞争、人才竞争的迫切需要，又是构建和谐海南、实现海南又好又快发展的重要保障。今后五年，是我省全面建设小康社会的关键时期，我们必须从全局和战略的高度，充分认识人才工作在落实科学发展观、构建和谐海南中的战略地位和重要作用，充分认识加快人才资源开发对贯彻落实党的十七大精神、实现省第五次党代会提出的奋斗目标的重大意义，把思想认识统一到党的十七大和省第五次党代会的精神上来，围绕构建具有海南特色的经济结构和更具活力的体制机制、实现海南又好又快发展、全面建设小康社会，进一步增强做好人才工作的责任感和紧迫感，大力实施人才强省战略，切实加强人才队伍建设，为海南经济社会发展提供坚强的人才保证和智力支持。

2、今后五年人才队伍建设的指导思想。贯彻落实党的十七大精神，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，树立科学人才观，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持把促进发展作为人才工作的根本出发点，坚持以人为本，按照党的十七大关于社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设和党的建设的全面部署，紧紧围绕省第五次党代会提出的奋斗目标，抓住培养、吸引、使用三个环节，以人才资源能力建设为核心，以优化人才结构为主线，以加强高层次人才和高技能人才队伍建设为重点，以改革创新为动力，努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍，为构建具有海南特色的经济结构和更具活力的体制机制，实现海南又好又快发展提供有力的人才保障。

3、今后五年人才队伍建设的总体目标。基本建立起系统开放、功能较全、层次衔接、主体多元的人才培养体系；初步形成与科学发展需求相适应的人才工作体制和工作机制；不断优化有利于人才辈出、人尽其才的社会环境；着力打造一支总量稳步增长、结构基本合理、产业和区域分布趋于协调、整体素质明显提高，在我省优势产业领域具有较强创新能力与竞争能力、整体实力处于国内领先地位的人才队伍。到2024年，我省人才资源总量达到约100万人,年均增长7.8%，人才占人口总量的比例达到10%以上。其中，党政人才、专业技术人才及国有企业经营管理人才总量达到26.5万人,年均增长3.8%；技能人才16.7万人,年均增长6.8%；农村实用人才7.1万人，年均增长5.0%；非公经济组织和社会组织人才达到50万人,年均增长11.5%，占人才总量比例达到50%以上。人才队伍结构进一步优化，我省优势产业、高科技企业拥有的人才量有大幅度增长。区域行业分布趋向均衡，少数民族和贫困地区人才匮乏状况得到明显改善。

4、今后五年人才队伍建设的基本原则。

——坚持人才队伍建设与经济社会发展相协调原则。树立和落实以人为本、全面协调可持续发展的科学发展观，把促进发展作为人才工作的根本出发点，既要促进经济社会发展，又要促进人的全面发展。要紧紧围绕我省改革发展需要，并根据海南人才队伍的现实状况制定人才队伍建设规划，培养、引进、使用好各类人才。

——坚持政策引导与市场配置相结合原则。既要遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，逐步完善人才市场体系，充分发挥市场对人才配置的基础性作用，推动人才与用人单位两个主体进入市场；又要从我省区域经济社会发展和人才分布不平衡的现实出发，根据产业战略调整和社会协调发展的需要，加强宏观管理和政策引导，促进少数民族和贫困地区人才工作，改善对重大工程项目的人才服务，支持社会公共事业领域的人才工作，落实关系重要领域发展的人才保障。

——坚持加强培养与积极引进相结合原则。坚持把培养作为我省人才工作的基本立足点。加强人才培养体系建设，始终把人才培养作为紧迫的战略任务摆在人才工作的突出位置。坚持按需引进、突出重点、讲求实效的方针，采用灵活多样的方式，积极引进我省经济建设和社会发展急需的优秀人才与智力。

——坚持职业道德建设与业务能力建设相结合原则。既要注重思想政治教育，又要注重业务能力培养。坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，促进人才在实践中不断增长知识，不断提高学习能力、实践能力和创新能力。同时，要加强爱国主义教育，加强中国特色社会主义理论体系学习，倡导正确的世界观、人生观、价值观，发扬拼搏奉献精神、艰苦奋斗精神、团结协作精神和诚实守信精神，取得人才思想政治教育和业务能力培养的双重成效。

——坚持高层次人才队伍建设与人才资源整体开发相结合原则。立足于人才资源整体开发，优先发展教育，构建现代国民教育体系和终身教育体系，创建学习型社会，为各类优秀人才脱颖而出奠定坚实基础。坚持分类指导，整体推进，把党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才作为人才队伍的主体，以培养、吸引、用好高层次人才为重点，带动整个人才队伍建设。

二、以执政能力建设为核心，着力提高党政领导人才队伍的整体素质

5、扎实开展大规模干部教育培训工作。为培养造就一支能担当新时期特区建设重任的高素质党员领导干部队伍，要着眼于提高党政领导人才队伍的整体素质，大力开展干部教育培训工作。始终把思想理论建设放在首位，深入开展中国特色社会主义理论体系学习，坚持不懈地用马克思主义中国化的最新成果武装党员干部。引导和督促党政干部根据岗位职责要求，加强现代经济知识、科技知识、社会管理知识、法律知识学习，不断完善知识结构，提高业务水平，增强政治鉴别能力、形势判断能力、科学决策能力与行政执行能力，努力使其成为能充分履行职责、合乎岗位要求的合格人才。以新进入各级党政领导班子成员和中青年后备干部为培训重点，争取利用5年左右的时间，将党政人才普遍培训一遍。其中，县处级以上领导干部五年内参加累计三个月以上的脱产培训，县处级以下干部参加年均12天的脱产培训。从党政领导干部中分批、分层次培养100名左右MPA或MBA人才，选派500名重要岗位领导干部到国外进行中短期培训。注重开发培训课程菜单，推行自主选学制度，增强干部接受培训的自主性，提高干部培训的针对性和有效性。

6、注重人才实践锻炼。制定挂职锻炼实施方案，通过有计划地派往上级工作部门培养、基层挂职锻炼、交流轮岗等方式，为各类人才特别是优秀中青年人才提供更多的实践锻炼机会。对长期在领导机关工作的优秀年轻干部，安排他们到下级机关或基层、企事业单位任职或挂职，使其了解民情，磨练意志，增长基层工作经验；对长期在基层工作的优秀年轻干部，选派他们到上级机关或经济较发达地区工作，使其开阔视野，转变观念，增长领导机关工作经验。从2024年起5年内，选派500名省直机关干部到市县、乡镇以及企事业单位挂职锻炼；选派150名市县领导干部和省直机关厅、处级干部到经济发达省份或中直机关挂职锻炼；选派250名少数民族和贫困地区的市县中层干部到省内经济相对发达地区或省直机关挂职锻炼。

7、继续推进干部人事制度改革。树立正确的用人导向，积极创造有利于优秀人才脱颖而出的良好环境。扩大视野，加大选拔高知识层次人才、优秀年轻干部尤其是长期在基层和生产一线工作、表现突出的优秀年轻干部进班子的力度，把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔到各级领导班子。高

度重视选拔、配备妇女干部、少数民族干部和党外干部，不断优化党政领导人才队伍结构。深化党政领导干部选拔任用制度改革，建立和完善体现科学发展观与正确政绩观要求，适合不同类型、不同层次领导班子和领导干部的综合考核评价体系。进一步完善公开选拔、竞争上岗、差额选举办法，规范干部任用提名制度；不断扩大干部工作中的民主，增强民主推荐、民主测评、民意调查的科学性和真实性。实行党政领导干部责任追究制度，加大责任追究力度。加强对干部人事制度改革重点难点问题的研究，探索建立能出能下的干部正常退出机制，增强干部队伍活力。

三、适应构建具有海南特色经济结构的需要，切实加强企业经营管理人才和专业技术人才队伍建设

8、加强企业经营管理人才队伍建设。着眼于提升企业核心竞争力、推动企业成为自主创新主体，把培养造就富有创新意识和能力的企业家作为培育大批创新企业的战略重点和关键来抓，加快培养造就一批熟悉国际惯例、具有战略眼光、市场驾驭能力强的高素质企业家。适应深化国有企业改革、建立现代企业制度的需要，加快培养一批具有战略思维和全局意识、能够忠实代表和维护国有资产利益的出资人代表；培养一批具有职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的职业经理人。加大知识更新和国际化培训力度，拓宽引才渠道，抓紧培养和吸引企业自主创新急需的战略规划、资本运作、科技管理项目实施的复合型经营管理人才。制定政策措施，优化市场竞争环境，实施项目与人才引进相结合，推动优秀企业经营管理人才向优势企业、优势行业汇集。

9、积极为发展非公经济提供人才支持。适应鼓励、支持、引导非公有制经济发展的需要，加大为非公有制经济组织提供人才支持的工作力度。研究制定加强非公有制经济组织和社会组织人才队伍建设的意见，消除不利于非公有制经济组织和社会组织人才成长、引进和发挥作用的体制障碍，在政府奖励、职称评定、教育培训、成果申报、参与社会管理等方面一视同仁、平等对待。整合各类培训资源，把非公有制经济组织和社会组织人才培训纳入人才培训总体计划之中，加大培训力度。建立完善人才服务体系，为非公有制经济组织和社会组织人才科技创新、自主创业、合理流动、自我发展创造良好的社会环境，提供平等的公共服务，保障合法的个人权益，促进不同所有制企业间的人才交流。

10、大力提高专业技术人才队伍的科技创新与科技应用能力。研究制定鼓励和引导人才进入市场创新创业的政策措施，加快建立以企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系，促进人才尤其是科技人才、经营管理人才向关键行业、重点企业、科研和生产一线聚集，使企业真正成为培养和聚集人才的重要基地。积极实施“重大项目与企业人才对接工程”，探索以项目为载体培养、吸引、使用人才的新模式。5年内，在海洋产业、石油化工、制药、食品、信息、热带高效农业、现代旅游服务业等优势产业领域，依托重大科研项目、建设工程和重点基地，培养造就具有自主创新能力、掌握核心技术的科技领军人才和一批高级技术研发人员、技术专家；着力打造一支能够加快企业科技进步、增强企业核心竞争力的科技人才队伍。实施专业技术人才知识更新工程，以提升创新能力和更新知识为主要目的，以重点行业领域的中高级人才培训为重点，开展大规模的继续教育活动，提高专业技术人才的科技创新与应用能力。设立首席专家制度，发挥领军人才的引领作用。继续实施“515人才工程”，研究提出加强入选人才培养的办法措施，加强专业技术人才梯队建设。加强创新团队建设，为青年学术技术带头人的成长创造良好条件。鼓励企业与高等院校和科研院所共同培养高层次工程技术人才。组织实施“海外人才服务海南行动计划”，搭建海外智力服务海南的桥梁。根据我省文化事业和文化产业发展需要，结合重大文化建设项目，培养一批扎根海南文化土壤、具有较强创造能力和项目策划、市场运作能力的文化艺术与宣传人才，促进我省文化事业的大发展和大繁荣。

四、着眼于夯实产业发展基础，大力培养高技能人才和农村实用人才

11、抓紧培养经济结构调整急需的高技能人才。围绕我省发展工业产业集群和现代旅游服务业的需要，加快培养造就大批生产、服务一线的高技能人才。大力发展职业教育，健全面向全体劳动者的职业教育培训制度。整

合职业教育资源，集中力量重点建设一批符合海南产业需要的中、高等职业技术院校。以市场为导向，以促进就业为主要目标，科学设置教学专业与培养计划。充分发挥企业培养高技能人才的主体作用，完善培养制度，有计划地培训高技能人才；开展技术攻关、技能竞赛、创新创效等活动，促进岗位成才；开展名师带徒活动，通过名师带出一批高技能人才。组织实施国家职业技能资格导航计划，大力推行职业资格证书制度，推进技师考评制度改革，完善高技能人才评价体系。实施高技能人才培养工程和新技师培养行动计划，加快培养技术技能型、知识技能型和复合技能型人才，优化技能人才队伍结构，到2024年，初步形成与产业结构调整相适应的初、中、高级技工、技师、高级技师结构格局。

12、加大农村人才资源开发力度。以服务社会主义新农村建设为目标，大力加强农村人才资源开发，培养一大批适应社会主义新农村建设要求的乡村教师、乡村医疗卫生人员、乡村科技服务人员、乡村文化工作人员、生产能手、经营能人、能工巧匠等各方面实用人才，重点培养热带农业种植，畜牧、水产养殖，海洋捕捞，农、林、水产品贮运与加工，农产品批发贸易，经营管理等方面的人才。统筹协调各类农村教育，建立健全县、乡、村三级农村教育培训网络，广泛开展农村适用技术培训和市场知识培训。加强农村科技示范基地和优质农产品示范园建设，通过科技示范和成果展示，引导农民自觉学习运用先进实用技术。积极引导各类经济组织、农村产业化龙头企业开展岗位培训和技术指导。加强农村基层党员干部队伍建设，培养社会主义新农村建设的带头人，5年内完成全省2500多个行政村党支部书记和村委会主任的第二轮培训，增强农村党员干部带领群众增收致富的能力。实施农村实用人才带头人素质提升计划，加大对致富带头人、科技带头人、经营带头人等优秀农村实用人才的培养力度。组织实施“万名农村实用人才培养计划”。不断完善农业科技“110”服务体系，推进现代农业技术的培训和传播。继续实施“农村劳动力转移培训阳光工程”、扶贫培训“雨露计划”，促进农村劳动力转产转岗就业。研究制定并组织实施“55乡村医生培养计划”，利用海南医学院及各三级甲等医院，每年培养500名、5年共培养2500名乡村医生，为提高农村的医疗卫生服务水平提供用得上、留得住的人才。

五、以促进和谐海南建设为目标，不断加大少数民族和贫困地区人才资源开发与社会工作人才队伍建设力度

13、大力推进少数民族和贫困地区人才工作。坚持把促进人才区域协调发展作为我省人才工作的重要内容。大力发展少数民族和贫困地区教育培训事业，加快少数民族和贫困地区人才培养。抓好《海南省鼓励人才到少数民族和贫困地区工作的若干规定》(琼府〔2024〕43号)的贯彻落实工作，制定配套措施，以合理的制度和灵活的机制，激发人才队伍活力，稳定现有人才队伍，鼓励各类人才尤其是高校毕业生到我省少数民族和贫困地区工作。继续实施好“双五百工程”、教育卫生人才智力扶持等一系列重点项目。进一步拓展人才智力扶持的专业范围，加大扶持力度，逐步建立起人才智力扶持少数民族和贫困地区的长效机制。进一步推动高校——市县开展人才培养与科技服务双向互动工作。组织实施高校毕业生“三支一扶”计划、大学生志愿服务中西部计划，研究制定政策措施，鼓励高校毕业生到少数民族和贫困地区开展支教、支农、支医和扶贫等工作。充分利用省政府与清华大学等高等学校的全面合作关系，丰富拓展教育扶贫内容，扩大受训范围，利用远程教育手段为少数民族和贫困地区培养人才，促进区域人才队伍协调发展。

14、着力抓好社会工作人才队伍建设。开展社会工作人才队伍现状调查，研究制定有针对性的政策措施，明确社会工作人才范畴，制定社会工作人才培养规划，加强社会工作人才队伍建设，为解决社会问题、维护社会秩序、促进社会和谐提供人才支持。从提高党政领导干部的社会工作水平入手，调动各方面的教育培训资源，每年组织举办1期由市县和省直机关分管社会、群团工作的领导参加的社会管理知识培训班。

六、努力创新和完善人才工作体制机制，为我省人才队伍建设提供良好的社会环境

15、创新人才流动方式。坚持以“引智”为主要目标，以拔尖人才为引进重点，充分发挥我省产业优势、环境优势、体制优势和立法优势，探索以工作内容、工作项目为主导的人才柔性流动机制，鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活方式引进人才和智力。鼓励海内外各类高层次人才采取兼职、咨询、讲学、科研合作、技术入股、投资兴办企业等方式来我省服务。鼓励省内现有人才跨地区、跨单位之间柔性流动。完善事业单位人才兼职办法。改革户籍、人事档案管理制度，增强户籍管理的灵活性，推行以引进人才为主导的人才居住证制度。建立社会化的人才档案公共管理服务系统，加大人才公共服务力度，健全人才市场服务体系，强化服务功能，拓展服务领域。规范人才流动秩序，通过规划和政策指导、信息发布，引导人才流向。

16、健全人才评价分配激励机制。抓紧建立符合各类人才特点，以能力和业绩为导向的科学的、社会化的人才评价机制。深化职称制度改革，逐步建立科学、分类、动态、开放的职称体系，推行执业资格制度。探索知识、技术、管理、资本等生产要素按贡献参与分配的有效形式和办法。鼓励用人单位采取多种形式对有特殊贡献的各类人才进行激励，使收入分配向关键岗位和优秀人才倾斜，逐步实现人才薪酬水平与市场接轨，体现人才资本价值。探索建立人才资本及科研成果的有偿转移制度，构建科研成果的社会化评价体系，规范和明确人才资本各项产权的属性、适用范围、量化方法等。进一步完善社会保险制度，鼓励用人单位为各类人才建立补充养老、医疗保险。创设“人才杰出贡献奖”、“人才创业奖”和“杰出技能人才奖”，对在我省经济社会发展中做出突出贡献的人才，授予相应奖项，给予表彰。逐步形成以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。

17、切实加强对人才工作的组织领导。实行人才工作目标责任制，把人才工作纳入党政领导班子和“一把手”任期目标，实行定期考核。强化各级党委、政府尤其是党政“一把手”对“人才资源是第一资源”的思想认识，切实把人才工作提高到基础性、战略性、决定性的地位来抓紧抓好。进一步完善人才工作的领导体制与工作格局，坚持党委总揽全局、协调各方原则，谋划好人才工作的大局，管好人才工作的大事，解决好人才工作的突出问题。从制度上保证、政策上支持、环境上鼓励各类人才充分发挥自己的主动性、积极性和创造性，多育人才，广纳人才，善用人才。

18、进一步完善人才工作政策体系。加强人才培养、吸引、使用、评价、激励等方面人才政策的研究，制定相关制度。按照总体规划、分步出台的原则，力争在今后五年内基本形成涵盖我省人才工作主要方面的相互衔接配套的人才工作政策法规体系，把人才工作纳入法制化轨道。近期着重抓好《关于加强我省人才教育培训和实践锻炼工作的实施意见》、《关于实行人才工作目标责任制的意见》、《省委、省政府直接联系重点专家管理与服务暂行办法》、《海南省人才资源开发专项资金管理办法》等规章的制定出台工作。逐步加强人才权益保护、终身教育、评价激励、人才统计等制度的研究制定。统筹政策制度的相互衔接，提高政策体系的整体效能。

19、加大人才资源开发投入。建立健全政府、用人单位、个人、社会多元化投入机制，完善税收、奖励制度，鼓励社会组织、企业和个人以各种形式支持人才开发事业。省级财政及有条件的市县财政应设立人才资源开发专项资金。把党政机关、事业单位人员培训费用、农民培训教育费用等人才资源开发费用单独设立科目纳入各级财政预算，并根据财力增长情况逐年加大对人才资源开发的投入力度。重大建设和科研项目经费中，划出一定份额用于人才资源开发。加强资金监督管理，提高资金使用效益。

20、营造良好的社会环境。建立人才工作宣传月制度，加强人才宣传工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围。创新人才服务方式方法，改进人才服务质量，研究建立省委、省政府直接联系重点专家制度，完善党政领导与人才联系沟通机制。坚持以人为本，在人才政策的研究制定和实施中体现人文关怀，使人才在宽松、和谐的环境中全面发展，各尽其能，为构建和谐海南，实现海南经济社会又好又快发展做出积极贡献。

**第二篇：海南省社会工作人才培训基地**

“海南省社会工作人才培训基地”在我校正式揭牌成3月7日，我校迎来了发展史上具有里程碑意义的一天，“海南省社会工作人才培训基地”在我校正式揭牌成立。

下午5点，海南省人民政府副省长符月兰、省民政厅厅长苗建忠、省民中委主任黄明荣及三亚市民政厅等相关部门领导一行到达我校，就“海南省社会工作人才培训基地”举行了签约以及挂牌仪式。校党委书记韦勇、校长武耀廷及我校相关领导出席了此次大会，近400名师生参加了此次大会，大会由副校长陈礼民主持。

首先，省民政厅厅长苗建忠代表省民政厅发表致辞，致辞中他指出，社会工作人才是专业技术人才中的重要组成部分，是社推动社会和谐的重要项目，而海南省社会工作的人才建设工作起步较晚，基础比较薄弱，社会工作实施起来还存在许多问题，于是，加大社会工作人员培训、提高社会工作人才素质、建设专业配套培训、有机结合的社会工作的培训基地以成为当务之急，因此，他希望能与我校密切的合作，共同为海南省培养出大批的专业性、实用性社会工作专业人才。会上，韦书记代表我校校方发表了讲话，他说：“海南省社会工作人才培训基地在琼州学院挂牌成立，是省委省政府对我校的信任，它标志着我校与省民政厅的合作又迈向了一个新的台阶，将极大地推动了我校社会工作建设以及发展，促进了社会工作人才的培养和研究，更有力的为社会培养和输送更为优秀的社会工作人才，今后，我校将以海南省社会工作培训基地成立契机。按照建设宏大的社会工作人才队伍的要求，紧密结合国家及海南国际旅游岛建设与发展的需求，解放思想、开拓创新、明确职责、不辱使命、整合和优化社会工作教育资源，加强培训基地的硬件和软件设施，加强社会工作人才培育和学科的建设工作，理论与实践相结合，努力把培训基地建设成全省社会工作高级管理人才培养基地，全省社会工作高级人才培养基地。”

大会的第三个议程，由武校长和苗厅长就“海南省社会工作人才培训基地”进行了签约仪式。

最后，副省长符月兰、省民政厅厅长苗建忠、校党委韦勇、校长武耀廷等相关领导一行去往校大门处，共同为“海南省社会工作人才培训基地”进行揭牌仪式。

**第三篇：如何规划企业人才**

如何对企业人才进行培养？

通常来讲，对培养企业人才应该从以下几个方面入手：

一、选择引进最好的人

企业在引进人才时普遍面临一个重要问题，那就是选人，选人是人力资源中的一件大事情。选人必须符合一定的标准和原则，选择最“合适”的人才，而非“优秀”的人才，在选人过程中，应从四个方面进行考虑即

1、需要什么职责选什么样的人；

2、专业性越专越好；

3、学习性强、反应快、有一定创新能力；

4、必须具备忠诚、敬业、团结、认真负责的精神、敢于承认错误和能及时改进）。

二、协助员工完成人生职业规划，与企业命运共联

只有企业发展壮大和富裕起来，职工才能过上好日子。协助员工完成人生职业规划，如工作知识及专业技能的提高，工作待遇的提升，从低级的岗位或职务向高级的岗位或职务升迁，从简单工作向复杂工作过渡，以及自身价值的实现等。使职工有了奋斗目标，发愤图强与企业共命运。

三、建立完善企业内部人才培养机制

平时应根据岗位的要求和员工的实际情况，给员工提供适当的培训机会，并鼓励员工学习与工作相关的知识和技能。另外，随着企业的快速发展新设备新技术的投入运用，会产生新的培训需要。企业应对培训需要进行科学的分析，选择最优的方法和途径去满足这些需要。建立和完善企业内部人才培训机制，有系统地制订人才培训计划，有落实，有检查，有经验总结推广，使员工觉得自己每一天都在成长。

四、定期进行专业和非专业化知识技能的培训

现在科技发展可以用日新月异来说，知识和技能的更新速度非常快，我们要随时掌握本行业最新的专业知识，定期对员工进行专业知识培训，使他们始终站在本行业专业知识的最前面，能更好的为生产服务。同时还要加强非专业化知识技能的培训，如安全、管理等方面的培训。使员工能全面发展成长为既是专业能手又是安全生产和经营管理的能手。

五、完善企业内部人才梯队建设

企业经营是人的经营，更是人才的经营。人才建设很重要这已成为众多企业的共识。而人才的建设关键是做好人才梯队的建设，因为只有这样，企业才能够像人类延续生命一样永续经营下去。人才梯队建设是一项相当有系统、有规划的综合管理工作。

**第四篇：人才队伍建设规划**

宣传文化系统人才队伍建设规划

为全面贯彻落实科学发展观，认真实施人才强市战略，加强我市宣传文化系统人才工作，建立一支高素质的宣传文化干部队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《山西省中长期人才发展规划纲要》，结合我市宣传文化系统实际情况，特制定本规划。

一、指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，紧紧围绕文化港口建设目标，牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持培养、使用、管理相结合的原则，持续提升宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，努力建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的宣传文化人才队伍，为做好新形势下的宣传思想工作提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）基本原则。一是坚持从实际出发的原则。紧密结合宣传文化系统各部门、单位人才工作和人才队伍建设实际，立足宣传文化事业的长远发展，采取切实可行的有效措施，认真抓好各类人才的吸引、培养和使用。二是坚持培养与使用相结合的原则。遵循人才成长规律，正确认识人才培养与人才成长、促进工作的关系，做到在培养中使用人才和在使用中培养人才。三是坚持分类管理的原则。对理论、新闻宣传、文化艺术、网络管理等各类人才队伍建设进行分类指导，整体推进，实现人才管理的科学化和现代化，努力

1形成人尽其才、才尽其用、用当其时的良好环境。

（三）总体目标。宣传文化系统人才事业发展要以打造“文化港口”品牌为发展目标，大力加强宣传文化人才队伍建设，初步形成与经济发展相适应、与宣传思想文化工作紧密结合的人才资源开发与管理体制。力争使宣传文化系统人才工作机制不断完善，人才总量稳步增加，人才队伍的整体素质明显提高，能满足各项文化事业和文化产业发展的总体需求。

二、主要任务和基本措施

（一）完善人才管理机制。成立宣传文化系统人才工作领导小组，统筹规划、协调指导全系统的人才工作。完善人才工作制度，建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构，逐步完善人才工作学习制度、例会制度、工作定期调研交流制度、对外文化交流制度，认真履行市人才工作领导小组成员单位职责，发挥好宣传部门在人才工作中的宣传引导作用，定期沟通、定期督查、定期调研，积极营造良好的人才工作环境，逐步形成上下联动、协调配合、合力作用突出的领导体制和工作机制。

（二）完善人才培养机制。围绕提高宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，以培养复合型人才、领军型、创新型人才为重点，着重加强理论工作者、新闻工作者和文艺工作者三支队伍的培训，提高培训质量和效果，带动和促进宣传文化系统专业技术队伍整体素质的提高。注重在工作实践中培养人才，采取上挂下派锻炼、横向交流等形式，选派人才到艰苦环境和重要岗位经受锻炼增长才干。每年有计划地组织2—4名市、县宣传文化系统干部到中宣部、中央文明办培训，每年选派5—10名宣传文化系统干部到自治区党委宣传部、文化厅、广电总台等宣传文化单位跟班培训学习；每年组织10—20名宣传文化系统干部和艺术家到福建、山东、湖南等文化发达省区考察学习，开阔视野，更新观念。重视培养民间文化人才和流动性文化人才，发挥其在全市宣传思想工作中的作用。通过组织形式多样的培训活动，着力提高宣传文化系统干部队伍的知识水平和工作能力，推动宣传思想文化工作上台阶、上水平。

（三）完善人才使用机制。积极完善事业单位人员聘用制度，按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善招考、招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。认真贯彻落实中央和自治区文化体制改革会议精神，分析调研我市文化艺术事业发展现状，按照创新机制、大胆实践、分类指导、有序推进的原则，研究提出我市文化体制改革意见，积极推进广电、出版、报业等文化体制改革，积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制，鼓励演出团体面向市场创作更多精品。对全市宣传文化系统人才情况进行调查摸底，建立人才信息库。制定人才引进计划，实行公开选拔、聘用优秀文艺人才和新闻宣传人才，充实文艺演出团队，加强新闻宣传队伍，积极做好全市宣传文化系统拔尖创新人才的选拔、培养和使用，组织文化艺术人才走出去，开展文化艺术交流活动；做好“四个一批”人才培养选拔；充实完善拔尖创新人才、文化产业经营管理人才、宣传文化系统领军人才库，尽力为他们的成长创造条件，为全市宣传思想文化工作的顺利开展提供人才保证。

（四）完善人才激励机制。加大对人才工作的投入，积极争取财政支持，建立文化发展基金，设立宣传文化人才培养资金，用于人才培养、培训、引进、扶持、激励和管理等，积极搭建人才创新创业平台。有效利用社会资源，鼓励和吸引社会组织投资宣传文化人才事业建设，鼓励个人自筹资金，通过多种形式培养宣传文化人才。积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制。规范各类人才评奖工作，加大对做出突出贡献的人才奖励力度。对科研上有重大突破、创作上有重大成果、经营管理上实现较高经济社会效益的宣传文化人才给予奖励。积极争取财政投入，设立专门奖项，每两年对优秀记者、优秀编辑、优秀节目主持人等给予一定的奖励。每五年组织一次文学艺术评奖活动，对优秀文艺人才给予一定奖励。

（五）大力宣传优秀人才典型事迹。在港口新闻网、港口日报、港口电视台等媒体上开设“港口人才”专栏，及时宣传报道各条战线上人才工作典型事迹；开设“道德之星”专栏，宣传道德模范先进事迹；每两年组织开展港口十大道德模范评选活动；在城市醒目处建设英雄模范人物标志性建筑，在机关单位制作“道德模范墙”，抓好全国、全区“双百”、“双评”人物的宣传，在全社会形成尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。

三、加强组织领导

一是加强领导。宣传文化系统各部门（单位）要加强协作，密切配合，加强对人才工作的部署、督促和检查。建立健全人才工作机构，整合资源，动员和组织力量，积极参与，形成做好人才工作的强大合力，共同做好人才工作。

二是大力营造和优化人才工作环境。在港口日报、港口电视台、港口新闻网等媒体上加大对党的人才政策和优秀人才事迹的宣传，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业的社会氛围，为人才成长创造良好的舆论环境。

**第五篇：崇州市人才规划**

崇州市“十一五”人才规划实施意见

填报时间： 2024-03-20责任单位： 崇州市人事局

------------------

文号：崇人发[2024]79号 签发单位： 崇州市人事局

签发时间：2024-05-22 生效时间：

2024 年是我市实施十一五”人才规划的开局年，为了进一步加强人才资源开发和人才队伍建设，更好地促进崇州经济社会的跨越式发展，根据《 崇州市“十一五”人才规划》，结合崇州市人才工作实际，制定本实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持以人为本的科学发展观和科学人才观，树立“人才资源是第一资源”、“人才资本是第一资本”的观念，着眼于我市经济发展和社会全面进步，大力实施人才强市战略，以加强人才队伍能力建设为主题，着力提升人才资本，盘活人才存量，优化人才结构，紧紧抓住引进、培养、用好人才三个环节，建设高素质人才队伍，创新人才制度，加快人才资源向人才资本转变。

二、基本原则

坚持党管人才原则，坚持以人为本的发展观和以人为本的管理艺术相结合的原则，坚持人才资源的市场配置和政府宏观调控相结合的原则，坚持充分尊重人才规律的原则。

三、主要目标

按照崇州市各乡（镇）不同的发展需求，建立不同的人才资源开发区，面向成都市、全省乃至全国提供人才和智力服务，加强生态建设人才、养殖业人才、特色文化人才的培养.四、基本任务

加强观念创新和制度创新，逐渐形成较为健全的人才市场体系和运行机制；形成较为完善的人才工作长效机制；形成较强的人才吸纳能力机制。

根据崇州市国民经济发展和产业结构调整的需要，加强人才队伍建设，调整产业间的人才资源结构，大力开发高新技术产业人才资源；培训和发展农村实用人才队伍；改善第二产业人才专业结构，增加企业尤其是民营企业人才资源，增加新兴第三产业人才数量，重点开发生物、信息、医药、旅游、法律等方面人才。

五、重点工作

（一）加强党政人才建设、继续深化干部人事制度改革，探索和把握党政领导人才成长规律和领导班子建设规律，健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制，注重在实践中锻炼培养干部，高度重视“一把手”的选拔和配备，优化党政领导班子的结构，重视班子团队建设。坚持在改革开放的实践中锻炼干部、识别干部、选拔干部，按照正确的政绩观，完善党政领导干部政绩评价考核体系，加强对各级领导干部特别是“一把手”的监督。、实施《 国家公务员法》，提高公务员“进、管、出”的综合管理水平和法制化程度，推进行政体制改革，坚持政务公开，提高行政效率和公共服务水平，改善公务员队伍的构成，强化培训教育，提升现有人才层次，坚持选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼制度。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍的思想建设、作风建设和能力建设，增强党政机关干部队伍的生机与活力。

（二）强化企业经营管理人才建设、围绕发展具有国际国内竞争力的企业集团，加快培养造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家队伍，以创新精神、创新能力和经营管理水平为核心，大力提高企业家素质。2、加强组织培训和考察，提高民营企业家的经营管理

能力和综合素质，尤其是要引导民营企业家增强诚信意识，重信誉、守合同，真正做到以质量占领市场，靠信誉赢得客户，树立良好的社会形象，为促进崇州经济社会全面发展做出贡献。、坚持政府宏观调控与市场机制配置相结合，充分发挥市场机制在高层次企业经营管理人才选拔配置中的基础性作用，发挥企业的主体作用，完善企业经营管理人才市场机构的功能，鼓励其他社会力量建立企业经营管理人才中介机构，加快推进高层次企业经营管理人才配置的市场化进程。、为留学回国人员科研项目搭建投融资平台工程，进一步加大留学回国人员创业基地建设力度。

（三）优化专业技术人才队伍、进一步深化职称制度改革，专业技术资格评审要克服重学历和资历、轻能力和业绩的人才评审倾向，打破部门、身份、学历限制，突出以能力和业绩为主。、根据需求重视现有专业技术人才资源存量的深入发掘并加紧培养，从队伍源头上加大培养、引进和使用优秀青年专业技术人才的力度。、培养造就高层次专业技术人才群体，努力建立开放、流动、竞争、协作的学术技术研究机制。、坚持自然科学与社会科学并重、基础研究与应用研究并重，依托国家、省、市重大人才培养计划、重大科研和建设项目、重点学科和基地以及海内外学术技术交流与合作项目，加快以中青年为重点的学术技术带头人的培养。

5、加强吸引海外人才和留学回国人才资源，完善符合留学人员特点的引才机制，不断改进服务方式和方法，提高为留学人员服务的质量。

（四）努力培养和引进技能型人才、加强技能型人才培训

探索“政府购买培训成果”的机制，按照市场需求引导职业培训方向，完善职业分类，开发职业标准，着力推进技能职业训练市场化、行业化和社会化。、引进技能型人才

制定相应的人才引进战略，积极通过社会劳动力市场及时引进短缺急需的技能型人才。加强留住人才的机制，切实避免技能型人才流失。

（五）狠抓农村实用人才队伍建设

实施农村人才培养计划，大力培养农村实用人才，培养造就一批覆盖农业和农村经济各个领域的科技推广型、经营管理型、生产开发型、信息传递型的复合型农村实用人才队伍。在农村实用人才中开展职称评审工作，坚持以能力、业绩和贡献为主要依据。

六、主要措施

（一）建立人才基础信息库、分类人才信息库，以信息服务工作引导人才的培养、配置，促进人才合理流动，建立人才信，息发布制度。

（二）健全人才市场服务功能，完善服务手段，提高服务质量。推进和发展人事代理、人才派遣、人才测评以及公开发布人才供求信息等服务工作，推行通用服务标准，规范服务流程，提高人才市场社会化服务水平。

（三）加强人才需求信息采集和定期发布制度，完善人才资源统计指标体系，完善崇州市人才资源数据库，开展人才预测，收集人才供求信息，定期发布人才需求目录。

（四）强化“一把手”抓“第一资源”目标责任制，实行经常性的人才工作督查制度。把实施人才强市战略摆上重要议事日程。

（五）落实《 崇州市人才工作要点》，围绕市委、市政府中心工作，以人才资源不抓手，以人才能力建设为重点，为崇州市的经济社会建设提供坚强的人才保证。

二00六年五月二十二日

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