# 万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-07-29

*第一篇：万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案为贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》和我省即将下发的《河北省中长期人才发展规划纲要...*

**第一篇：万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案**

万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案

万全县中长期人才发展规划纲要编制工作方案

为贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》和我省即将下发的《河北省中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》，按照省委组织部《关于做好中长期人才发展规划编制工作的通知》（冀组通字［2024］27号）和市委组织部《关于做好县（区）中长期人才发展规划编制工作的通知》要求，我县将开展《万全县中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》（以下简称《规划纲要》）编制工作。现制定如下工作方案。

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，深入实施国家和我省中长期人才发展规划纲要，围绕全县中长期发展战略目标和总体要求，以开放的眼光和改革创新精神，科学规划今后一个时期全县人才队伍建设的战略目标、工作任务和政策措施，全力推进人才强县战略，为实现经济社会又好又快发展提供坚强的人才保证和智力支持。

二、目标要求

深入贯彻落实科学发展观，坚持以人为本，围绕科学发展确立人才工作目标任务，根据科学发展制定人才工作政策措施，按照科学发展检验人才工作成效，促进各类人才队伍全面协调可持续发展；适应我县经济社会发展需要，服务经济社会又好又快发展，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和人才储备；遵循人才资源开发规律和市场经济规律，努力营造人才成长、发挥作用的环境，提高人才资源市场化配置的程度；坚持改革创新，在人才工作战略思想、战略目标、重要政策、重大举措上有较大突破。

三、编制原则

1、围绕中心，服务大局。紧紧围绕今后一个时期全县战略任务和中心工作，着眼于经济社会发展需要，认真研究、精心设计、科学确定人才队伍建设与发展的战略目标、基本原则、主要任务和政策措施。把促进科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，将人才队伍建设置于全局中统筹谋划，使《规划纲要》与中央、省、市人才发展规划相对接，增强规划的全局性、战略性、前瞻性、指导性和可操作性，成为能够很好指导全县未来一个时期人才工

作实践、引领人才队伍建设向纵深推进、为全县经济社会又好又快发展提供强有力人才支撑的纲领性文件。

2、突出重点，统筹兼顾。围绕全县中长期发展对人才的需要，以破解制约人才发展的突出问题为重点，在创新完善体制机制上下功夫；以高层次人才和高技能人才队伍建设为重点，统筹抓好各类人才队伍协调发展，促进人才队伍的数量、质量、结构、能力与经济社会发展相适应；以加快建设重点领域和主导产业为重点，科学谋划和提出推进人才培养、引进、使用的具体举措。

3、求真务实，改革创新。认真总结全县人才队伍建设经验，借鉴外地有益做法，以科学人才观为指导，遵循人才发展和市场经济规律，坚持从我县实际出发，科学预测人才需求，精心谋划人才队伍建设方略，正确分析人才工作面临的新形势、新任务、新挑战，解放思想，更新观念，积极创新人才工作体制机制和方式方法，促进人才的大发展，使目标任务、政策措施建立在符合规律和实际的基础之上，切实可行。

4、整合力量，集思广益。充分发挥党委组织部门牵头抓总作用和有关职能部门作用，调动各方面积极性，组织精干力量，深入调查研究，广泛听取各方面的意见，加强部门之间沟通，发挥知识分子及专家的作用，着力提高编制工作质量，形成编制工作整体合力，提升人才规划科学化水平。

四、工作任务及责任分工

（一）宏观战略问题

1、人才发展战略。重点研究全县人才发展现状及趋势，总结经验，探求规律，根据全县经济社会发展对人才的需求，提出2024至2024年人才工作和人才队伍建设中长期发展战略的总体框架、指导方针、发展目标、基本任务和战略举措。（责任单位：县委组织部，完成时限：8月31日）

2、人才资源统计分析。对全县人才资源进行全面调查统计，分析全县人才资源的总量、结构、素质、分布等基本情况。（责任单位：县人力资源和社会保障局，完成时限：8月31日）

(二)人才队伍建设任务

1、党政人才队伍建设规划。（责任单位：县委组织部，完成时限：8月31日）

2、企业经营管理人才队伍建设规划。（牵头单位：县发展改革局，责任单位：县工业和信息化局，完成时限：8月31日）

3、专业技术人才队伍建设规划。（责任单位：县人力资源和社会保障局，完成时限：8月31日）

4、农村实用人才队伍建设规划。（牵头单位：县委农工委，责任单位：县农牧局、县水务局，完成时限：8月31日）

5、社会工作人才队伍建设规划。（牵头单位：县民政和民族宗教事务局，责任单位：孔家庄街道办事处，完成时限：8月31日）

6、教育人才队伍建设规划。（责任单位：县教育和科学技术局，完成时限：8月31日）

7、卫生人才队伍建设规划。（责任单位：县卫生局，完成时限：8月31日）

8、新经济组织和新社会组织人才队伍建设规划。（牵头单位：县委统战部，责任单位：县工商联，完成时限：8月31日）

（三）创新人才工作体制机制

1、创新人才评价、流动、激励和保障机制。围绕人才评价、流动、激励、保障等基本内容，总结全县推进人才工作体制机制创新的经验和做法，研究人才工作体制机制创新的热点难点问题及解决问题的思路与对策建议。（责任单位：县人力资源和社会保障局，完成时限：8月31日）

2、完善人才服务体系。重点研究如何构建开放的人才市场体系、高校毕业生就业服务体系，通过市场机制和政策导向，实现人才服务体系革新。（责任单位：县人力资源和社会保障局，完成时限：8月31日）

3、建立人才投入和管理机制。研究分析人才投入的现状，提出建立健全政府、社会、用人单位和个人多元化人才投入机制，加强对人才投入统筹整合和规范管理的有效措施。（责任单位：县财政局，完成时限：8月31日）

五、进度安排

编制工作分为四个阶段。各阶段的工作要坚持时间服从质量，合理安排，统筹进行。

1、启动阶段（2024年7月15日--31日）。制定编制工作方案，确定人才规划研究课题，召开县人才工作领导小组会议，对整个编制工作进行部署。

2、专题研究和调研统计阶段（2024年8月1日--31日）。一是专题研究。根据全县经济社会发展需求和人才队伍自身发展需要，各牵头单位和责任单位围绕重点专题开展研究，形成专题研究报告，为编制规划奠定基础。二是开展调研摸底。组织力量围绕专题研究的相关内容到有关乡镇和部门进行调研，收集资料，摸清现状。三是分析统计。摸清全县人才总量、人才结构、人才素质等基本情况，在此基础上形成分析报告。以上三项工作可结合进行。

3、编制审定阶段（2024年9月1日--10月31日）。在前期研究的基础上提出规划框架，组织力量开展起草工作，形成《规划纲要》草案。广泛征求县人才工作领导小组成员单位、县直有关单位、有关专家学者和各乡镇对《规划》草案的意见、建议，进行认真修改后提交县人才工作领导小组审议，讨论通过后于2024年10月31日前上报市委人才工作协调领导小组办公室审核评估。

4、印发阶段（2024年12月1日--31日）。审核评估结束后，对《规划纲要》作进一步修改完善，提交县人才工作领导小组会议讨论通过，报请县委常委会讨论通过后印发。

六、组织领导与工作要求

《规划纲要》编制工作在县人才工作领导小组领导下进行，成立人才规划编制工作委员会，县委副书记、县长、县人才工作领导小组组长王聪著兼任编委会主任；编委会下设办公室，县委常委、组织部长、县人才工作领导小组副组长高云森兼任办公室主任，办公室负责《规划纲要》的总体设计和起草工作。县人才工作领导小组相关成员单位抽调精干力量共同参与编制工作，并按照职责分工，具体牵头完成各行业、各系统专题研究起草工作。

《规划纲要》编制工作时间紧、任务重，各相关单位要密切配合，紧密合作，特别是要在人员抽调、专项调研、数据统计、经费保障等方面给予优先支持，严格遵守国家有关保密规定，确保编制工作顺利推进和研究成果的质量。各相关责任单位主要领导负总责，分管人才工作的副职领导作为联络员，负责与编制办公室的沟通与联络，务必在规定时限内完成所承担的编制任务，将专题研究报告、人才队伍建设专项规划文稿报编制办公室。

附：万全县人才规划编制工作委员会成员名单

万全县人才规划编制工作委员会成员名单

主任：王聪著县委副书记、县长

副主任：张淑梅县委副书记

汪天忠县委常委、常务副县长

高云森县委常委、组织部长

武峰奇县政府副县长

成 员：郭旺县委办公室副主任

杜天宝县政府办公室主任

谢彦宏县委正科组织员、组织部副部长

杨 臻县委宣传部常务副部长

张守罡县委统战部常务副部长

华晓光县委政法委副书记兼稳定办主任

成登余县委农工委副书记兼农委副主任王春林县直机关党委书记

宋世元县总工会常务副主席

王宾团县委书记

袁宝璋县妇联主席

韩录县科协主席

崔万高县教育和科学技术局局长

田有县卫生局局长

何彦龙县人力资源和社会保障局局长孙海英县财政局局长

顾军县发展改革局局长沈玉智县商务局局长

杨生为

曹凤平

县住房和城乡规划建设局局长 县公安局政工监督室主任、党委委员

**第二篇：首都中长期人才发展规划纲要**

首都人才发展纲要发布 高层次人才京津冀互认

2024年08月02日09:51中国广播网

【编者按】近日，北京市公布了《首都中长期人才发展规划纲要(2024－2024年)》(简称《人才规划纲要》)。在首次制定的《人才规划纲要》)中，为促进人才发展作出了一系列创新与探索——到2024年，北京市主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例将达42%，人才贡献率达到60%，成为世界一流的人才之都。

中广网北京8月2日消息 今后，高层次人才户籍将可在京津冀地区自由流动。《人才规划纲要》明确提出，为适应京津冀一体化发展要求，将逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度，无论是子女入学还是医疗社保都将享受当地市民同等待遇。

近年来，随着环渤海经济圈的日渐成型，京津冀三地间的人才资源跟着区域产业调整重组变得活跃起来，一个人才紧跟产业流动、人才流动带动产业群发展的发展态势已然形成。各类人才特别是高层次人才对于区域户籍自由流动的呼声也越来越高。

“目前，三地就此事沟通顺畅，相信不久后便会开始推行。”市人才工作领导小组办公室副主任宋丰景说，北京要想汇聚一支世界级的高层次人才队伍，首先必须使包括户籍、薪酬、税收、社会保障等在内的一系列服务措施符合国际标准。只有这样，北京才能在全国率先形成具有全球竞争力的人才服务综合配套体系，在日趋激烈的国内外人才竞争中立于不败之地。

今年年内，经过认定的200多位海外高层次人才将受聘为北京市特聘专家，在出入境、子女入学、医疗、住房等方面享受相关绿色通道待遇，并全部纳入本市社会保障体系。

此外，针对全球人才竞争端口前移，青少年中的好苗子成为人才争夺新重点的情况，从今年开始，本市将改进小留学生的爱国主义教育、联系和服务方式，每年重点联系100名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学校留学生并进行跟踪培养，引导其学成后回国发展。详细>>>

亮点

●北京将描绘“人才地图”

不久之后，你也许就能像在谷歌卫星地图上直观察看北京地形地貌一样，通过“人才地图”及时了解首都不同区域、不同产业人才分布、结构与需求。

“人才地图力争在今年底或明年初就启动研制开发工作。”市人才工作领导小组办公室副主任闫成透露，根据《人才规划纲要》相关规划，本市将编制开发首都人才地图和人才需求目录，为首都人才资源的有效开发和优化配置提供决策依据。

为优化引才、聚才环境，北京还将大幅提高城乡自然和人文环境的集约化、精细化水平，探索跨文化的人才交流机制，营建丰富多彩的活动环境不断提升地方品质。将以事业单位录用人员为突破口，探索实践跨民族、跨国别的用人制度，努力形成一个多种文化背景人才共存共荣的宽松环境，提升首都吸引和凝聚各方英才的能力。●北京将在北大清华设立市立学院

未来几年内，北京大学、清华大学等著名大学将会多出一个特殊机构——北京市立学院。为推进央地人才一体化发展，《人才规划纲要》提出将在北京大学、清华大学等著名大学中建立市立学院或研究院所，为建设世界城市培育人才，并依托这些市立学院进一步整合资源，充分发挥人才资源整体优势，更好地为首都经济社会发展提供智力支持。

为支持各类优秀人才成长发展，《人才规划纲要》首次提出设立首都人才发展基金。闫成透露，这个基金将在整合现有各类人才资金的基础上，以财政资金为种子资金，采取社会化模式进行运作，“不单纯求回报，只求对首都人才建设有所贡献。”

此外，在市财政拨付的项目经费中，本市将在建立必要的监督约束机制的前提下，使项目科研骨干拥有一定比例的自主支配额度，进一步激发人才在科研创新中的主动性和积极性。

●人才特区将成为中关村“新名片”

未来5到10年内，国家将在北京打造一个面向以海外高层次人才为代表的国家发展特需人才的人才特区。中关村科技园区管委会主任郭洪介绍说，人才特区实行与国际接轨的人才培育、科研和创业制度，将成为中关村国家自主创新示范区的“新名片”。

《人才规划纲要》为我们初步勾勒出人才特区的大致轮廓，特别是将借鉴国外先进经验，构建国内首创、国际一流水平的创新创业体系。

《人才规划纲要》首次提出了探索建立“中关村－硅谷－班加罗尔”、“金融街－华尔街”、“北京CBD－曼哈顿”、“中影怀柔－好莱坞”等对口产业集群联盟，这么做的目的就是要促使中关村、金融街、CBD和中影怀柔基地，勇于面对这些世界顶尖的竞争对手，主动与它们对话、交流，通过产业集群发展促进高端人才集群。

十二大重点工程打造世界一流人才之都

为建设世界一流的人才之都，培育一批世界级人才队伍，《人才发展规划纲要》精心制定了十二个重点工程，全面展现了北京以世界城市的标准积极引才、聚才、育才的决心：

(一)“人文北京”名家大师培养造就工程

汇聚500名人文社科大师

有重点地培养扶持和引进聚集一批在人文和社科领域具有较高学术影响和知名度的理论家、作家、艺术家、出版家、名编辑、名记者、名主持人、工艺美术大师，到2024年，得到社会广泛公认的名家大师达到500人左右。

(二)“科技北京”百名领军人才培养工程

培育100位国际级领军人才

到2024年，通过项目带动、产学研用结合、国际合作交流等形式，培养造就不少于100位具有国际水平的科技领军人才，建成一批具有国际水平的实验室和科技人才培养示范基地。

(三)“绿色北京”人才支撑工程

打造一支具有世界影响力的人才队伍

在新能源、节能环保、都市绿色农业等产业中，培养和聚集一批能够持续提供绿色创新产品的高层次人才，打造一支具有世界影响力的绿色产业人才队伍，为北京抢占绿色经济发展制高点提供人才保证。

(四)北京海外人才聚集工程

建立10个海外高层次人才创新创业基地

到2024年，聚集10个由战略科学家领衔的研发团队，聚集50个左右由科技领军人才领衔的高科技创业团队，引进并有重点地支持1000名左右海外高层次人才来京创新创业，建立10个海外高层次人才创新创业基地，鼓励和吸引上千名具有真才实学和发展潜力的优秀留学人员来京创新创业。

(五)首都名师教育家发展工程

培养资助千名“长城学者”

**第三篇：国家中长期人才发展规划纲要**

国家中长期人才发展规划纲要

(2024-2024年)

目 录

序言

一、指导方针、战略目标和总体部署

(一)指导方针

(二)战略目标

(三)总体部署

二、人才队伍建设主要任务

(一)突出培养造就创新型科技人才

(二)大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

(三)统筹推进各类人才队伍建设

三、体制机制创新

(一)改进完善人才工作管理体制

(二)创新人才工作机制

四、重大政策

(一)实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

(二)实施产学研合作培养创新人才政策

(三)实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

(四)实施人才创业扶持政策

(五)实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

(六)实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

(七)实施更加开放的人才政策

(八)实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

(九)实施促进人才发展的公共服务政策

(十)实施知识产权保护政策

五、重大人才工程

(一)创新人才推进计划

(二)青年英才开发计划

(三)企业经营管理人才素质提升工程

(四)高素质教育人才培养工程

(五)文化名家工程

(六)全民健康卫生人才保障工程

(七)海外高层次人才引进计划

(八)专业技术人才知识更新工程

(九)国家高技能人才振兴计划

(十)现代农业人才支撑计划

(十一)边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

(十二)高校毕业生基层培养计划

六、组织实施

(一)加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

(二)建立健全人才发展规划体系

(三)营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

(四)加强人才工作基础性建设

根据党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求，着眼于为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证，制定《人才规划纲要》。

序 言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作，新中国成立以来特别是改革开放以来，提出了一系列加强人才工作的政策措施，培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立，以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系进一步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显提高，党管人才工作新格局基本形成。同时必须清醒地看到，当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方，主要是：高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才结构和布局不尽合理，人才发展体制机制障碍尚未消除，人才资源开发投入不足，等等。

未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针、战略目标和总体部署

(一)指导方针

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，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好用活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业和不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

(二)战略目标

到2024年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的1.14亿人增加到1.8亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

专栏：国家人才发展主要指标

指标 单位 2024年 2024年 2024年

人才资源总量 万人 11385 15625 18025

每万劳动力中

研发人员 人年/万人 24.8 33 43

高技能人才占技

能劳动者比例 % 24.4 27 28

主要劳动年龄人口受过

高等教育的比例 % 9.2 15 20

人力资本投资占国内

生产总值比例 % 10.75 13 1

5人才贡献率 % 18.9 32 35

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中2024年数据为1978-2024年的平均值，2024年数据为2024-2024年的平均值，2024年数据为2024-2024年的平均值。

(三)总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。

二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。

三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。

四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。

五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。

六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国(境)外教育培训资源培养人才。

七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新党管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到2024年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到2024年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

**第四篇：唐山市中长期人才发展规划纲要**

河北省唐山市出台中长期人才

发展规划纲要（2024—2024年）

近日，唐山市出台了2024-2024年中长期人才发展规划纲要。该纲要提出，唐山市人才发展的战略目标是：到2024年，全市人才资源总量达到220万人左右，人才资源占人力资源的比例达到42%，造就一支层次结构合理、专业类别完备、适合发展需要、整体规模较大的人才队伍，人才资源开发能力、人才队伍整体竞争力、人才使用效能显著提高，人才队伍整体实力全省领先，使唐山成为环渤海地区的重要人才聚集区。为此，着力实施九大人才工程。

（一）海内外高端人才引进培养工程。根据我市科学发展示范区建设、以曹妃甸为龙头的唐山湾“四点一带”开发开放以及产业结构调整提升急需大批高端人才的实际，通过加大引进培养力度，力争年增特邀院士10名左右、博士100名以上、硕士1000名以上。到2024年，全市聘用两院院士累计达到100名，博士、博士后达到1500名，硕士达到15000名。紧紧围绕七大主导产业链，在重点领域和重点项目引进并有重点地支持一批海外高层次人才来唐创新创业。到2024年，支持和引进30-40名能够突破关键技术、带动新兴产业、发展高新技术的海外高层次人才。充分借助重点高校的人 1

才、技术优势，加大柔性引进国家级专家、外国专家等高端人才的力度。到2024年，累计柔性引进各类专家10000名；到2024年，不少于12000名。

（二）领军人才选拔培养工程。根据七大主导产业链以及教育、卫生等重点行业、重点领域、重点项目发展的需要，建立唐山市领军人才及其创新团队选拔管理制度。2024－2024年为起步期，首先在钢铁冶金、装备制造、建材陶瓷、高等教育、医药卫生等行业以及市“三百计划”创新项目开展试点，摸索经验，完善制度，培养选拔100名行业或学科领军人才，引进“百人计划”人选10名。2024－2024年为发展期，选拔范围延伸到七大主导产业链和各重点行业、重点领域，再培养选拔100名行业或学科领军人才，总量达到200名，引进“百人计划”人选累计达到20名。2024-2024年为成熟期，形成具有唐山特色的领军人才选拔培养长效机制。

（三）急需紧缺专业人才超常集聚工程。围绕我市七大主导产业链和教育、卫生、文化、体育等社会事业发展的需要，采取超常措施，积极促进用人主体到位，多层次、多形式开展招聘活动，依托高校、科研院所实行定单式培养，大力集聚国际贸易、物流管理等急需紧缺专业人才，平均每年集聚8000名。

（四）高技能人才振兴工程。以提升职业素质和专业技

能为核心，加快实施职业教育规模倍增计划，大力推行研发、知识传授、技能训练相融合的“三元制”职业教育模式；深入开展“对标行动”，引导企业推行培训师制度、名师带徒制度和技师研修制度；实施“1+3”（高校+职校、技校、社会培训机构）人才培养计划，不断扩大高技能人才规模。到2024年，全市高技能人才达到30万人，到2024年，达到40万人。

（五）农村实用人才开发工程。以提高科技素质、实用技能和经营能力为核心，分解目标责任，落实农村实用人才培训任务，平均每年培训1万人以上。加快选拔培养农村实用人才带头人和农村生产经营型人才，努力造就与新时期农村经济社会发展相适应的实用人才队伍。到2024年，全市农村实用人才达到14万人以上；到2024年，达到20万人左右，每个行政村主要特色产业至少有1-2名示范带动能力强的带头人。

（六）高校毕业生基层培养工程。着眼提升基层人才队伍整体素质，以培养党政人才和专业技术人才为重点，有计划地选派优秀高校毕业生到基层就业。从2024年开始，每年选派一定数量的高校毕业生到村任职，2024年前实现一村一名大学生。实施高校毕业生社区专项培训计划，参照毕业生见习制度，选派高校毕业生到基层接受专项培训，优秀人才优先录用为社区工作人员。鼓励引导高校毕业生参加

“三支一扶”活动，熟悉基层，积累经验，提升素质。充分发挥见习基地的作用，进一步鼓励、引导符合条件的各类用人单位建立见习基地，助力高校毕业生到基层就业创业。

（七）创业创新平台扩规模增效益工程。完善提升我市中国科学院唐山高新技术研究与转化中心、特邀院士工作站、企业博士后科研工作站、归国留学人员创业园、农业引智成果推广示范基地、重点高校研究生社会实践基地和企业技术中心、工程技术研究中心、重点实验室、科技孵化器等创新创业平台，从增加投入、改善条件、提升档次、建立网络、加大人才配置力度、强化考核等方面，进一步加强平台建设。抓好增量拓展，支持高校、企业建设技术中心、工程技术研究中心、重点实验室，争创国家级技术中心、工程技术研究中心，建立海外高层次人才创新创业基地。

（八）人才工作信息化建设工程。加快推进人才电子政务建设，构建互联、高效、安全的人才公共服务平台，到2024年，市级人才工作职能部门和市直各单位以及县(市)区级人才工作职能部门之间实现联网。根据我市经济社会发展需求，建立“两院院士”信息库、重点高校学科带头人信息库、唐山籍外地专家信息库和本地市管以上专家信息库，实现全市重要人才资源共享。

（九）“曹妃甸人才特区”建设工程。围绕现代港口物流、钢铁、化工、装备制造、高新技术等五大主导产业集群的需要，建立和完善曹妃甸高新技术人才创业中心、海外人才创新创业基地、大学生实习创业园、院士工作站、博士后科研工作站等人才创业载体，大力引进国内外高层次人才到曹妃甸投资创业。积极推进曹妃甸科教城建设，重点支持唐山工业职业技术学院新校区、西南交通大学研究生分院、对外经济贸易大学分校、中国石油大学分校等一批高校、科研院所建设。通过智力引进、市内调剂、企业整体搬迁、创办领办企业等形式，鼓励和引导各类人才向人才特区流动。

**第五篇：学习中长期人才发展规划纲要心得**

学习中长期人才发展规划纲要心得

吴水莲2024.9

提高自主创新能力、建设创新型国家是国家发展战略的核心。培养和造就一批创新人才特别是科技领军人才、拔尖人才，让他们在献身科学、造福人类的同时，致力于科技兴国、创新为民，是我国建设创新型国家、应对新科技革命的必然选择。其主要措施包括：创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。实施产学研合作培养创新人才政策，建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。调整优化高等学校学科专业设置，加大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养力度。大规模开展重点领域专门人才知识更新培训。建设一批工程创新训练基地，建立和完善与国际接轨的工程师认证认可制度，提高工程技术人才职业化、国际化水平。根据国家规划，制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策。继续实施“四个一批”人才培养工程，加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺等领域高层次人才队伍建设。注重培养造就一批马克思主义理论家，特别是中青年理论家。依托重大哲学社会科学研究项目，大力培养哲学社会科学学术带头人。加强宣传思想文化、医药卫生人才培养。支持重点领域科学家参加国际科研计划、学术交流。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立重点领域相关部门人才开发协调机制。

在人才管理上，坚持党管人才的原则。围绕用好用活人才，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。坚持用法制保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的法制环境。规划纲要着眼于从人才培养开发机制、人才评价发现机制、人才选拔机制、人才流动机制、人才激励保障机制五个方面进行人才工作机制的创新。

可以预见，随着规划纲要的实施，我国将迎来人才事业发展的重要战略机遇期。应正确把握科研工作者和教育工作者的双重身份。一方面，抓住机遇提高自身科研创新能力；另一方面积极开展教学改革，大力培养创新人才。

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