# 人力资源工作要点

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-12-06

*人力资源工作要点一是加强干部作风建设，增强履职能力。以思想政治建设和能力建设为核心，组织开展学习贯彻十大精神专项轮训，增强责任感、服务意识和责任感，建设一支勇于干事、敢于担当的干部队伍；完善干部绩效考核机制、激励机制和容错纠错机制，激励与约...*

人力资源工作要点

一是加强干部作风建设，增强履职能力。

以思想政治建设和能力建设为核心，组织开展学习贯彻十大精神专项轮训，增强责任感、服务意识和责任感，建设一支勇于干事、敢于担当的干部队伍；完善干部绩效考核机制、激励机制和容错纠错机制，激励与约束并重，建立和落实责任机制，明确责任界限，狠抓落实，强化领导责任制和协办责任制意识；坚持领导干部学习制度，加大干部学习、培训、交流和培训力度，努力建设一支能力出众的干部队伍。

二是强化人力资源管理职能，提升管控能力。

继续控制人员总数、工资和人工成本。进一步完善工资总额与经济效益的联动机制，采取年初预算、过程控制、年终考核等措施，加强工资总额预算的执行、监督和管理，合理有序增加职工工资。规范薪酬福利管理，合理控制员工福利费占人工成本的比例。加强和规范劳务派遣管理，防范劳务派遣风险，通过规范用工管理制度，有效控制员工总数。

三、完善薪酬激励分配制度，建立核心骨干人才激励制度。

完善学校薪酬绩效考核机制和分配模式，以责任和能力为导向，建立明确导向、绩效优先、科学合理的激励机制。将个人收入与工作职责、工作绩效和实际贡献挂钩，突出工作绩效，提高绩效考核比例，加强差异化考核结果的应用，逐步形成员工工资收入水平与单位经营业绩紧密挂钩的联动机制。

建立核心骨干人才激励制度，重点抓好核心骨干人才中长期薪酬激励，加大骨干人才激励力度，根据高校和企业骨干激励的指导，研究制定学校骨干人才中长期激励计划，留住骨干人才，不断激发骨干人才创新创造的积极性，促进学校健康发展。

四、畅通职业发展渠道，提高人才队伍建设能力。

全面深化人才强校战略，按照公司关于加强员工职业发展渠道建设的指导意见，积极做好学校员工发展渠道建设；参照公司内部技术人员和内部高新技术评价和聘用制度，畅通技能型人才的职业发展渠道；完善管理者非领导岗位发展渠道体系，建设与学校发展相匹配的人才队伍。建立兼职教师库，提高人才支撑厚度。

关注年轻员工的成长和成功，注重培养和使用。为年轻员工打造绿色成长通道，加强年轻员工的交流和轮岗培训，不断提高人才队伍建设的对于性和实效性。

重点激励核心骨干人员，搭建核心骨干人员成长平台，理顺核心骨干人员成长渠道；在职业发展渠道建设和人才梯队建设的基础上，形成持续稳定的人才供给渠道。

五、完善内部培训体系，提高人才培养储备能力。

根据公司和省厅职业教育教师的培训要求，结合学校实际工作，系统制定员工培训计划；坚持“因材施教”的人才培养理念，建立以一线教师和班主任为重点的专门人才培养机制；丰富培训方式，充分发挥项目参与和专题研究对教学、学生管理、综合管理等人员的培训效果，让各类人员在培训中成长，边成长边培训。

创新青年人才培养模式，建立青年员工递进式培养计划和青年骨干培养计划，积极推进“现代师徒制”、“小手拉大手”、“一带一带”培养模式，力争在35年内将青年人才培养成为满足单位发展需求的核心骨干，为学校发展提供人才保障。

六、继续做好基础业务，夯实人力资源管理基础。

根据学校的战略部署和重点工作部署，加强各专业线的岗位管理，按照岗位分工明确重点专业和核心岗位的分布，为人事管理提供依据。

进一步深化劳动用工管理，加强合同到期考核，加强劳动关系动态管理；减少劳务派遣工数量，降低学校用工风险。

稳步推进事业单位养老保险制度改革，密切关注相关政策和动态，为解决全民参保和企事业单位养老保险转型奠定良好基础。

加强党的建设和廉政建设。结合业务实际，抓好党建和廉政建设，不断加强工作部署、监督检查、违纪违规和整改落实的闭环管理，切实落实业务部门党建和廉政建设“一岗两责”要求。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！