# 人才工作机制

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-06-10

*第一篇：人才工作机制中共常山县委人才工作领导小组办公室文件常人才办〔2024〕2号关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知县委人才工作领导小组各成员单位：《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印...*

**第一篇：人才工作机制**

中共常山县委人才工作领导小组办公室文件

常人才办〔2024〕2号

关于印发《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》的通知

县委人才工作领导小组各成员单位：

《县人才工作例会制度》和《县人才工作月报制度》已经领导同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

附：

1、县人才工作例会制度

2、县人才工作月报制度

中共常山县委人才工作领导小组办公室

2024年3月18日

主题词：人才工作 制度 通知

抄送：县委，县人大、政府、政协党组，市委组织部

中共常山县委人才办 2024年3月18日印发

县人才工作例会制度

1、全县人才工作例会一般每季度召开1次。必要时，可根据实际情况随时召开。

2、会议议题由县委人才办结合某阶段人才工作重点确定，主要是总结交流上一季度人才工作开展情况，讨论研究下一阶段人才工作任务。

3、会议由县委人才办负责人召集主持。会议对象为县委人才工作领导小组成员单位分管领导，因工作需要也可邀请有关人员列席会议。

4、因特殊情况不能参加会议的成员应事先请假，得到同意后可委托有关人员参加。

5、各有关单位对每次讨论议题应提前作好调研，与会人员要在会上认真发表意见。

6、县委人才办负责做好会议记录、材料归档、有关文件起草等工作，并负责人才工作例会研究确定相关事项的督办。

县人才工作月报制度

1、全县人才工作情况实行一月一报制度，一般每月20日前上报。

2、人才工作情况报送对象为县委人才工作领导小组成员单位。

3、上报内容为本月人才工作开展情况及下月人才工作安排，重点包括开展重大活动、实施重大工程、招才引才、教育培训、政策制定等方面内容。

4、各报送单位要认真梳理每月人才工作开展情况，及时全面地按要求报送。

5、县委人才办每月初对各地各单位上报的相关情况进行整理汇总，并以书面形式通报相关单位

**第二篇：乡镇人才工作机制**

乡镇人才工作机制

创新人才工作机制，加大人才资源开发力度，充分发挥人才资源作用，进一步加强人才队伍建设，为揭西经济社会的跨越式发展提供坚强的人才支撑，乡镇人才工作机制。

一、注重引进高层次人才。坚持自主培养开发人才和引进人才并重，重点吸引高层次人才和紧缺人才，鼓励本县大学毕业生回乡工作。制定完善并实行好各种优惠政策，重点引进高新技术、金融、法律顾问、贸易、管理方面的高级工程师人才和教育、卫生方面的紧缺人才。根据经济结构战略性调整的需要，抓紧培养各类紧缺人才，尤其是有“科技内涵、创新气质、经贸才干”的复合型人才。

二、发展和优化企业人才队伍。积极探索企业选人用人机制，建立和完善企业经营管理人才市场，为各类企业提供人才服务。积极为企业引进优秀人才和中高级技术人才、复合型管理人才和创新型人才，促进产业升级和技术创新。鼓励专业技术人员、大中专毕业生、军队转业干部到私营企业就业，指导和帮助解决个体企业的人才引进、聘用、职称评定问题，促进个体私营经济人才队伍的建设和发展。

三、稳定和壮大农村人才队伍。大力培养农村人才，合理使用乡土人才，实行农民技术职业资格证书制度，做好农村拔尖人才的选拔。调整优化农业人才结构，大力培养和引进食品加工、市场营销、贮藏、运输、包装和应用型、技艺型的生物技术人才及各类高层次人才，工作总结《乡镇人才工作机制》。发挥农村各种技术协会作用，推动农技推广和合作交流。建立乡镇人才服务站，发展农村人才信息网络。采取优惠倾斜政策，鼓励大中专毕业生到老、边、山、贫地区就业。

四、加快发展第三产业人才队伍。强化培养电子信息、生物工程、新材料、商贸、金融、法律、生态旅游、环保、邮电通信、市场服务等第三产业紧缺人才和实用科技人才、技术和管理人才。多形式地开发信息服务、工程咨询、技术服务、资产评估、会计事务、律师事务等市场中介服务业的专门人才资源。大力发展面向第三产业的高等职业教育、成人教育、业余教育和技能培训教育。

五、完善人才管理机制。以市场配置为基础，促进专业技术人员向企业流动，实现地区、行业、产业合理的人才布局与结构。深化职称改革，探索实行考试、考核、评审相结合确定专业技术资格的方法。按照分类管理和“按需设岗、按岗聘任、公正竞争、能上能下”的原则，完善专业技术职务聘任制。大力推行执业资格制度，规范管理制度，完善激励机制，保护合法权益。完善解聘、落聘人员的安置办法等配套措施。

六、加强人才统筹管理。一是坚持党管人才原则，形成党委总揽全局、统一领导，组织部门牵头抓总、统筹协调，有关部门各司其职、密切配合的工作格局。二是健全人才工作机制，制定揭西县各乡镇党政领导班子和县直局以上单位一把手抓第一资源目标责任制的规定，明确一把手抓人才工作的任务和目标。三是动员和组织全社会力量做好人才工作，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

(feisuxs www.feisuxs)

**第三篇：创新人才工作机制加强人才队伍建设**

创新人才工作机制加强人才队伍建设

人才队伍是现代社会管理与公共服务的重要力量。加强人才队伍建设，是完善社会保障体系、促进社会公平正义的内在要求，是解决社会问题、维护社会安定有序的有力手段，是建设和谐文化、营造诚信友爱良好社会氛围的重要保障。近年来，师宗县以“三个代表”重要思想和十七大等会议精神为指导，深入贯彻落实中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》和全国、全省、全市人才工作会议精神，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力实施人才强县战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，为全县经济社会发展提供了智力支持和人才保证。目前，全县拥有各类人才9317人，其中：党政领导人才1431人，企业经营管理人才1066人，专业技术人才5335人，高层次人才195人，农村实用技术人才1290人。

一、营造“三个环境”，奠定人才工作基础

全县各级党委牢固树立“人才资源是第一资源”的意识，把人才工作摆上重要议事日程，强化措施，狠抓落实，努力奠定良好的人才工作环境。

一是建立工作机制，强化舆论宣传，努力营造良好的工作环境。为了确保人才工作各项目标任务的落实，按照省、市委的要求，师宗县成立了由县委副书记、县政府分管副县长分别担任正、副组长，组织、人事、劳动、计划、经贸、科技、财政、教育、卫生、农业等相关部门主要领导为成员的人才工作领导小组，在组织部门专设了办公室，并制定各成员单位和人才办公室的工作职责，进一步理顺了人才工作机制，形成了县委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、密切配合的人才工作格局，为全县人才工作健康发展提供了有力的组织保证。同时，各级党委通过召开人才工作专题会议、各类新闻媒体和网络宣传等形式，深入学习和传达党和国家及省市的人才政策，并对典型人物的先进事迹进行大张旗鼓的宣传报道，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会氛围。

二是制定措施，完善制度，努力营造良好的政策环境。县委把制定政策和完善制度作为做好人才工作的基础性工作来抓，在深入调查研究的基础上，县委先后制定下发了《中共师宗县委师宗县人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》、《师宗县人才队伍建设目标任务分解》，对创新人才理念、优化人才资源配置、形成良好的机制和体制，以及人才的学习、培养、开发、培训、使用、引进、管理、流动、激励、评价等方面，提出了具体的目标任务和措施办法。结合省、市委制定“十一五”人才规划有关文件精神，由组织、人事部门牵头，对全县各类人才队伍现状、存在的问题等方

面进行了深入系统地调研，建立了包括党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才、高层次人才等在内的人才资源信息库，制定了《师宗县“十一五”人才规划》。

三是搭建平台，加大投入，努力营造良好的创业环境。为充分调动各类人才积极投身到全县经济社会的发展中，一是制定出台了引才引智的“九项优惠”政策，采取产业聚才、项目引才等多种方式，广泛吸纳各类优秀人才。二是设立了人才工作专项资金，并列入财政预算，每年拨出20万元专款，用于人才的培养、引进、奖励，同时，按照“谁用人、谁受益、谁投入”的原则，初步构建了政府、企业、社会多元化的投资机制，为人才工作奠定了坚实的物质基础。三是建立了《领导干部联系专业技术人才制度》和《县级领导联系高层次人才工作制度》，实行县级领导联系高层次人才，科级干部联系优秀专业技术人才，乡镇领导联系农村实用人才，2024年以来，各级领导走访慰问各类人才730余人次，解决各方面困难问题60余件。

**第四篇：创新人才工作体制机制**

创新人才工作体制机制

激发各类人才创造活力和创业热情

摘要：人才工作是强军兴国之重要战略，人才工作的活力取决于体制机制，体制机制创新对于人才工作至关重要。创新人才工作机制，重在创新，难在实用。深入贯彻落实科学发展观，必须更好实施人才强军战略，坚持党管人才原则，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面。

关键词：人才工作 机制创新 创造活力热情

一、人才工作机制创新的现实背景

长期以来，人才工作从属于人事管理，没有成为管理者议事的中心。人才工作机制受到旧管理体制限制，受到计划经济条件下人事管理模式影响，以致我国人才工作累积呈现出一些问题。

1．人才现状不符合国家发展对人才的需求

人才资源是第一资源，人才问题事关国家综合竞争力的核心，我国人才问题已逐渐成为约束国家发展的软肋。

2．人才工作机制制约人才工作开展

现有的人才工作缺乏统筹协调机制，没有充分把握宏观，缺少计划性，没有真正将人才工作纳入党政工作的要务

中。

二、人才工作机制创新的热点与难点分析研究

根据胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出的“创新人才工作体制机制、激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出、人尽其才新局面”的目标要求，进一步转变观念，解放思想，探索实践人才工作体制机制创新的新路子、新方法、新途径。

1．转变观念，推进人才工作体制机制的创新与实践 要牢固确立“人才资源是第一资源”的理念，根据科学发展观的战略目标，用优秀人才工作机制、人才服务体制、人才管理体制吸引人才，古语云：良禽择木而栖。没有好的机制，是吸引不了优秀人才的，坏的不全的机制只会吸引畸形人才。

2．解放思想，推进体制内外人才的整体性开发和学习运用

改革开放30年来，“人才资源是第一资源”的理念已深入人心，形成共识。但是，在人尽共才、才尽其用上，缺失和漏洞现象依然存在。因此，必须以创新发展的思路，用实际效能检验标准，打破不适应新时期军队国家人才开发模式，打破陈旧的人才开发思维模式，打破体制内外人才整体性统一模式，使各类人才的活动迸发，潜能涌流。

三、创新人才开发机制，重在培养、任用与激励

“千里马常有，而伯乐不常有”。把人才找出来，用好，激励他们充分发挥潜能，为国家、社会和军队发展做出最大贡献，这才是人才工作的最终目标。

1．创新人才选拔任用机制

公开、平等、竞争、择优，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选拨任用机制。

2、创新人才分配与激励机制

一是要建立以专业技术为主体，多元化为辅的人才分配制度。坚持效率优先、兼顾公平的原则。二是要建立人才成果业绩的奖惩机制。三是要完善人才保障机制。马斯洛需求层次讲到“人的自我实现的需要是在满足各项基础需求上的”。四是以事业成就 激励人才。真正使人才在对社会贡献和事业成功中获得成就感，赢得尊重，体会归属感。

科学发展要靠科技，科技发展要靠人才，人才发挥作用要靠充满活力、富有效率的体制机制。要结合人才发展规划，深入研究人才培养机制存在的突出问题。部队是所大学校，培养人才也培育人才培养机制和人才培养理念，进一步完善人才培育工作新格局，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，重点抓好党管人才、强军兴国战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、重点人才的培养、先进典型的宣传。

要进一步加大对人才工作的宣传力度，充分调动全社会

和各级部门单位方方面面发现人才、培养人才、保护人才的积极性，不断开创人才工作新局面。

**第五篇：人才储备机制**

人才储备机制

一、内部培养

通过竞争上岗、内部提拔等手段完成公司人才队伍选拔，选择后再通过原岗培训、晋升培训、内部培训、外部培训等方式进行人才培养建设，建立和完善人才考核和激励机制，从公司内部进行企业文化引导，避免人员的流失带给在职员工更多的不稳定性，建设一种以企业为家的文化。

（一）内部培养及晋升机制：从基层发掘及培养有潜力的人才，关键岗位内部培养及晋升，基础操作岗及流动较大的岗位施行轮岗。

1.1.分析公司现有人员结构，确定骨干及储备人员，建立储备人员个人档案 确定岗位，在公司内，根据员工平时工作业绩表现、个人能力及发展潜力，筛选一批骨干及储备人员，有针对性地分析储备人员优势、劣势及性格特点等，确定储备人员可能适合的岗位及培养方向，有目的地为储备人员建立个人档案（此档案和个人培训档案相结合，形成员工个人培训档案），档案内容除涵盖性别、年龄、学历等基本要素外，还包括本人性格特点、长处、不足，员工希望的发展方向、可能适合的岗位及为达到该岗位要求而历练的时间等。

1.2.拟定培养方案，对储备人员开展有针对性的培训 综合各方面的经验教训及本公司实际情况，对储备人员进行有目的、有针对性的培养，有针对性地制订详细的方案，适当辅以轮岗、外送培训、适当增加储备人员相应职能及权力以适应未来可能的岗位变化。

内部培养方式主要有：课程培训、在岗实践、导师制、轮岗制、外部学习。针对核心人才和新员工分别采用核心人才资源库机制和新员工训练营机制。a.课程培训

针对所有人才。公司聘请内部或外部讲师对员工进行理论知识的传授和学习。内容包括专业技能、通用技能、管理能力、核心特有技能、资质取证等方面，通过授课和研讨的方式，提高知识层次和技能水平。由公司及各单位按照培训需求及培训计划组织实施。

b.在岗实践（包括挂职锻炼）

针对在项目建设过程中对岗位任职资格和专业技能有一定需求的员工。公司可以

对专业及后备人才进行培养。通过将学习和实地应用相结合，有效提升员工素质和专业技能。

c.导师制

针对新员工、管理人才、技术人才和基础操作岗位。通过为其指定导师，提升员工的专业技能、组织融入能力、团队协作精神。导师制通过“传帮带”的形式构建一种良好的工作学习氛围，培养满足企业发展所需要的人才。

d.轮岗制

针对中高层后备管理人才。公司为员工设定个性化的轮岗路径，提升员工的专业技能、管理能力及沟通协调能力。公司通过挖掘人才的潜能，激励和保留人才。e.核心人才资源库

针对对公司发展有重要影响的核心人才。通过建立核心人才资源库，选拔合适的核心人才进行系统、集中的强化培养。通过课程培训、在岗实践、轮岗、外部学习等多种方式有效缩短核心人才培养周期，显著提升核心人才队伍整体胜任程度。f.新员工训练营

针对公司新入职员工。帮助新员工真正地了解组织、融入组织，明晰未来职业发展方向，为公司的发展提供源动力。对于大学生，还要实现从校园人向职业人进而向人的职业角色转化。

g.外部学习

① 在职研修学习或者脱产学习：针对中高层以上级别的人员，通过公司委派和个人自修两种形式进行系统化、专业化的学习，是公司培养的补充形式之一。

② 外部培训交流：通过参加行业内外部或者专业培训机构举办的培训班、研讨会等，提升人才自身的专业技能及综合管理能力，一般以短期学习为主。

1.3.在培养过程中，时常观察并评估储备人员的能力提升情况： 1)如储备人员普遍提升效果不理想，则应及时召集相关人员修改调整培训方案，使培训方案切实向员工靠拢。

2)如个别人员提升效果不明显，则应加强对个别人员的针对性培训，对确实因储

备人员自身条件限制而不能有较大提高的，则应及时调整出局，不要在其身上浪费过多的精力，同时，及时补充或招聘人员充实到储备人员队伍中，避免直接招聘关键岗位所需人员，减少一些不必要的浪费。

1.4.对储备人员实行全方位考核后上岗 根据岗位需求，一定时期内，对储备人员实行全方位考核：

1)对条件适合而又有合适的空缺岗位时，对储备人员予以晋升或补充，在试用期

间发觉储备人员确实不能胜任该岗位，则予以调整。

2)对没有合适的岗位，但储备人员能力已明显超出岗位人员能力的，则考虑取代

岗位人员直接上岗，这样一方面可以让员工看到更多的希望，另一方面也能在团队中增进竞争，营造“能者上、平者让、庸者下”的氛围。

3)对条件具备但没有合适岗位的，可考虑先对储备人员轮岗，待有合适岗位后，再进行调整。

（二）工作内容设计：

各部门各级经理人员针对本部门人员的不同特征和岗位的不同要求，为他们设计有针对性的工作内容，并进行持续的跟踪考核，根据考核结果对工作内容进行调整。通过建立层层负责的人才培养制度，对员工进行有针对性的人力资源开发，使优秀员工在实际工作锻炼中快速成长起来。

二、外部人才引进

a.从网上招聘所需的人才，按照每个部门的具体要求。

b.从同行业吸引优秀人才。

三、内部员工推荐

内部员工推荐，视岗位职级和人员素养给予对应级别的报酬。

四、人才储备体系评估

人才储备体系实施过程中，每个部门根据岗位特性对整套体系以下各方面的效果进行评估，并对下一个培养方案进行调整补充。

1.获得晋升人数

2.通过层层培养后原岗位不变的人数

3.因缺少晋升机会而离职的人数

4.晋升人员对新岗位的适应度

5.投入产出比

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！