# 市人才中心积极打造人事人才公共服务体系

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-06-20

*第一篇：市人才中心积极打造人事人才公共服务体系文章标题：市人才中心积极打造人事人才公共服务体系建市以来，市人才中心紧紧围绕市委市政府中心工作，加强人才市场建设，完善社会服务功能，发挥人才资源配置的主渠道作用，有效促进人才的合理流动、合理配...*

**第一篇：市人才中心积极打造人事人才公共服务体系**

文章标题：市人才中心积极打造人事人才公共服务体系

建市以来，市人才中心紧紧围绕市委市政府中心工作，加强人才市场建设，完善社会服务功能，发挥人才资源配置的主渠道作用，有效促进人才的合理流动、合理配置和合理使用。

\_\_\_省第十一次党代会提出要“重点帮助\_\_\_实现更大突破”，并写进\_\_\_省委《十一五规划建议》，新形势

给我们的人才服务工作带来了良好的发展机遇。省委省政府将在政策、资金、项目、技术、人才等方面对\_\_\_提供扶持。我们将积极策应省人事厅和苏州市人事局扶持，重点建立和完善人事人才公共服务体系，创造各类人才来宿就业、创业的良好环境，为我市经济社会发展实现更大突破提供周到的人事人才服务。

为此，我认为应该围绕“三个中心”，抓住“三个重点”完善人事人才公共服务体系。

围绕“三个中心”：

一是围绕市委市政府中心工作。市第三次党代会提出了“后发快进，跨越发展，为全面奔小康，建设新\_\_\_”的今后五年奋斗目标，明确了“工业强市，城市带动，外向突破，科教先行，创业富民”五大发展战略。人才服务工作要在围绕我市经济社会发展中心上做文章，在引进高层次、紧缺人才，促进各类人才充分就业，促进人才创新、创业等方面提供良好的人事人才服务。

二是围绕“\_\_\_市十一五人才规划”。市“十一五”人才规划明确了“十一五”期间我市人才工作发展目标，就是“必须创新人才引进、培养、使用机制，不断扩大人才总量，优化人才结构，提升人才素质，充分发挥人才资源的重要智力支撑作用，为“十一五”期间我市经济社会发展奠定坚实基础”。在具体措施中提出“坚持改革创新，建立有利于人才集聚和发展的运行机制，创新人才流动机制，加大对现有人才存量的调整，完善人才市场体系”。人才服务工作要以市“十一五”人才规划为指导，进一步加强人才市场的功能建设，建立和完善人才的社会化服务平台，提高服务水平和质量，促进人才的合理配置。

三是围绕促进人的全面发展。党的十六大报告指出：“要全面建设小康社会，就必须要尊重知识，尊重人才，尊重劳动，尊重创造，促进人的全面发展”。促进人的全面发展，必须要把发展的着眼点集中在如何大力开发人的智能，发展人的才能和创造性上。我们人才服务工作就要围绕这个着眼点，大力开发人才资源，提升人才素质，营造“四尊”氛围，为充分激发人才潜能，调动人才的积极性和创造性创造良好环境。

抓住“三个重点”：

一是着眼加强人才队伍建设，促进人才资源的合理配置。目前，我市人才状况总的来说，存在人才总量小、素质较低、分布结构不尽合理等问题。这些问题，要在统筹兼顾的前提下，依靠政府宏观调控，通过发挥政府所属人才服务机构的职能作用予以解决。认真贯彻省市有关引进高层次和紧缺人才文件精神，落实引进人才待遇。积极配合有关部门，大力宣传人才引进政策，鼓励引导人才到重点行业、关键岗位建功立业。同时加强人才市场招聘工作，多举办综合性、专场性和网上人才招聘会，积极组织赴外招聘等，搭建人才引进平台。进一步完善“专项事业编制”人才派遣服务办法，促进用人单位转变用人观念，搞活用人机制，积极吸纳紧缺和急需人才来宿工作。另外注重开展学历教育和社会化专业知识培训，提高人才队伍总体素质，扩充人才总量。总之，采取多种办法，加强宏观调控，促进人才资源的合理配置。

二是着眼就业再就业服务体系建设，促进毕业生充分就业。做好高校毕业生就业工作，对于合理配置并开发利用好高校毕业生人才资源，构建稳定和谐的社会环境，具有重要意义。人才服务机构直接担负着高校毕业生就业服务职能。人才中心应突出公益化、社会化服务，不断改进和完善为毕业生提供就业服务的形式与内容。建立毕业生就业登记制度，免费为毕业生发布求职信息，免费推荐就业，建立毕业生就业实习基地。举办公益性毕业生人才招聘会。落实毕业生就业政策，拓宽毕业生就业渠道，促进毕业生到基层就业和自主创业。加强就业和未就业毕业生人事代理服务，形成促进毕业生就业的良好环境。

三是着眼推动职能转变，构建人事人才公益性服务平台。在社会主义市场经济条件下，构建公益性人才服务体系，政府所属人才服务机构就要认真履行人事部门赋予的管理职能，同时履行政府职能延伸的人事人才公共服务职能。认真贯彻省市关于人才市场管理、人才招聘活动管理、人才流动管理等文件规定，推进人才市场法制建设、规范人才市场运行、加强人才市场诚信建设，建立良好的人才市场秩序。加强完善人事人才公共服务职能，突出公益性。完善网上人才市场建设，建立公益性人才交流平台。建立权威性人才供求和人才薪酬信息发布制度。以人事档案、人事关系、职称、社会保险为切入点，提供全方位人事代理服务等。积极争取财政支持，部分服务项目可逐步向少收费、不收费过渡。同时要抓住建设\_\_\_苏州工业园区的有利时机，将人才服务范围及时拓展到园区，积极争取省厅和苏州人事局的支持与协作，在园区建立服务阵地，构建完善全市人才服务平台。

《市人才中心积极打造人事人才公共服务体系》来源于feisuxs，欢迎阅读市人才中心积极打造人事人才公共服务体系。

**第二篇：中环人才中心人事档案管理规定**

中环人才中心人事档案管理规定

为保证中心存放的人事档案安全、有序，不断提高档案管理水平，制定本规定。

一、档案管理工作基本原则

集中统一、专人负责管理人事档案，以实事求是为原则，保证档案的真实性、完整性、安全性，保证使用。

二、档案负责人的职责与权限妥善保管人事档案，积累档案材料；收集、鉴别、整理、归集人事档案材料；办理档案查阅、借阅、接收、转出等相关手续；为有关部门提供真实、客观的档案信息，开具真实证明； 5 做好档案的安全、保密工作；加强学习，不断提高档案管理水平，不断推进信息化管理。

三、档案材料的收集、分类、整理、立卷鉴别归类排列材料技术加工编类分页登记目录装订成册验收入库

四、档案借阅除办理工龄审定、退休审批、工作调动等必须借档，一般政审或取证应在中心阅档，尽量减少档案借出；借阅档案一律办理借阅登记手续，借阅人需持单位党组织借、阅档案介绍信并签字、注明档案归还日期；借阅人不得随意涂抹、更改、拆毁档案，档案负责人负有保证档案材料真实性、完整性、安全性的责任；借阅的档案不得转借他人；借阅的档案未经批准不得复制、翻印；档案用完应按时归还，未及时归还责任人应负责催还。

五、档案的接收与转出接收档案先审核其真实性、完整性，无问题再做相应登记手续。对于材料内容缺失、不真实的档案应由相应的责任人做补充、更正再办理接档手续；接收的档案应及时登记、编号入库，不得随意放置档案； 3 档案存放信息及时录入微机；转出档案须首先核对提档人所持调档函是否符合要求，使用没有存档资质的单位开出的调档函不能提档；转出档案应先审核材料内容无误，无内容缺失，再按要求封好档案（用专用密封条封口并加盖公章），同时开具档案转移信和人事关系介绍信，并做相应的转档记录，写清转出时间和去向；提档人应在档案转移信存根处签字，以明确责任。

六、档案保存安全须有专门的档案室保存档案，采用金属档案柜，统一编号，整齐排列；定期对库存档案进行核对、整理，做到登记与实物相符，严防档案材料装错档案袋；档案室应保持整洁、卫生，档案室内严禁吸烟；做好档案室的防火、防虫、防潮湿、防盗工作；下班前必须检查档案室，巡视后锁好防盗门。

本规定自2024年6月1日起执行。

2024年5月制定

2024年4月修订

**第三篇：人才人事工作总结（精选）**

\*\*人事工作总结

近年来，\*\*局认真贯彻落实全国人事人才会议精神，深入学习实践科学发展观，紧紧围绕省局人事人才中心工作部署要求，坚定不移地实施人才强局战略，以人才体系建设为核心，以加强科技人才队伍建设和领导干部队伍建设为重点，大力加强人才培养与培训，促进气象队伍整体素质的提高。为全市气象事业又好又快发展提供了较好的人事人才保障。

现将有关情况总结如下：

一、明晰思路，创新发展，加快推进人才体系建设

(一)创新人才管理机制，加强对人才工作的协调指导。一是会议召开后，\*\*局及时召开了专题会议传达了会议精神并对后期工作进行了进一步安排部署。及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各科室负责人为成员的人才队伍建设领导小组，将人才队伍建设作为列入日常全局工作的一项重要任务，及时研究解决面临的困难和问题，确保人才工作真正落到实处。

二是落实人才工作考核责任制。按照省局人事人才工作目标任务要求，切实抓好人才工作目标责任制有关工作的落实，结合我市实际，完善全局人才工作目标考核体系，制定下达全市人事人才工作逐年目标任务和人才工作要点。修订完善了《职工年终考核办法》、《优秀员工评选办法》、《编外用工管理办法》等一系列规章制度，有力的推进了全市人才工作规范化制度化。三是编制出台《全市气象部门“十二五”人才发展规划》。《规 1

划》紧紧抓住培养、吸引、使用、激励人才四个环节，突出人才队伍壮大、结构优化、素质提高三个重点，促进人才工作与气象事业协调发展，成为今后一个时期全市气象部门人才工作发展的一个纲领性文件。

（二）创新人才发展思路 引导人才工作走上快车道

面向“十二五”，制定了人才发展规划。结合\*\*实际建立了有利于气象人才工作的体制机制，通过依托项目建设、加强部门合作、加大交流访问、增加人才投资等方式加快人才成长速度，形成了一批具有气象科技创新能力的\*\*科技军团，为完成“十二五”期间各项重点建设任务奠定了基础，促进了\*\*气象事业快速发展。

一是进一步鼓励职工参加学历教育。积极推荐职工参加学历教育，目前全市职工大专以上学历教育比例达到80%以上，所有科级干部均达到大专学历。

二是发挥高层次人才的引领作用。一是市局高工每年均至少进行1次讲课和1次技术指导。二是发挥高级专业技术人员或专家的技术引领作用，市局高工积极开展立足气象、面向\*\*经济社会发展的调查研究，每年均撰写1篇有价值的调研报告或决策建议材料，由市局呈报市政府领导。

三是积极选拔市县技术带头人。每年均选拔2-3名市县技术带头人，并按照《技术带头人管理办法》选定指导老师。

三是以南北互动锻炼人才。开展市县帮扶和县局结对交流，各互动单位和协调单位虚心向各方学习，取长补短，共同进步。

积极开展科技下基层行动，各技术小分队三年内深入基层30于次，积极开展面向基层的技术指导和技术帮扶工作。针对基层存在的各种技术问题，各对口单位指定专人展开研发，彻底解决问题10余项。

四是加强人员工作和学术交流。每年均选派3-5名技术带头人或业务骨干到省、市局进行交流锻炼。市局组织1-2名骨干到县局进行锻炼。组织中层干部和业务技术骨干到先进地区开展考察调研，解放思想，转变观念，开阔视野。鼓励各类人才和业务技术带头人积极参加省、市学术交流活动。

（三）创新人才培养机制，推进人才资源能力建设

大力做好人才选拔培养工作，根据业务和管理人才的不同岗位特点，积极选派、合理安排全局职工的教育培训工作。年初均下发全年全市培训计划，积极组织开展各类培训二十余期次。安排专项经费，做好优秀中青年人才培养工作，推进我市优秀中青年人才培养计划，在各类课题项目中有意识的吸纳各类中青年人才的积极参与其中。积极发挥外聘人员作用，千方百计提高外聘人员待遇，努力做到同工同酬。特别重视长期工作和战斗在一线的外聘职工的待遇问题，任命\*\*\*\*\*\*，安排\*\*\*\*\*一批工作时间长的外聘职工的到县局工作。

（四）创新人才使用机制，为人才发挥作用提供舞台

紧紧围绕“两计划一行动”，积极抓好项目引进和课题申报工作，为人才培养和发展提供平台，鼓励广大干部职工积极参与其中，在气象现代化建设的第一线选拔、使用人才，充分发挥各

类人才的主观能动性，促进人才培养和现代化建设互相促进，做到硬件建设和软实力的共同提高，实现气象现代化建设可持续、协调发展。在全局职工的共同努力下，渭河流域气象预警中心全面建设完成，十大气象业务服务平台投入业务运行，气象项目建设、课题申报数量均创历年来最好水平。深入贯彻实施公务员法，切实抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》和中央“5+1”等法规性文件的落实，制定完善《事业单位人员考核办法》，按照规范、统一、激励的原则，逐步实现管理、业务、科技服务三类人才的有效管理，科学考核评价。

二、人事人才工作中存在的问题

（一）人才队伍老化

目前，全市人才队伍老化趋势明显，一是年龄老化，全市气象队伍年龄层次普遍偏高，在一些一线的重点业务岗位普遍存在队伍老龄化，年轻业务骨干不足，培养脱节的情况。二是知识老化，随着气象现代化的不断发展，气象设备硬件和软件不断更新，现有知识层次已逐渐不能适应气象事业发展，新技术、新手段的发展从客观上要求相应的知识水平不断更新。由于年龄层次普遍较高，老同志学习能力和学习意愿减退，在学习和掌握新知识方面滞后，制约了气象业务水平的提高。

（二）思想状况不稳定

随着社会的发展，社会意识和价值观呈现多元化的趋势，从客观上影响了气象职工思想意识的统一，在干部职工中存在着政

治素质不高、思想高度不够的现象，同时，由于人事工作机制和体制还不够顺畅，造成了队伍的不稳定和人员流动性较大的情况，影响了气象事业发展。

三、下一步发展建议

（一）加强干部队伍建设存在的问题及建议：

1、加强领导干部思想政治教育，强化“为人民服务”意识和“廉洁奉公”思想，洁身自好，“不以恶小而为之”。

2、取消在干部选拔任用中年龄、学历、职称等限制，不拘一格选好人、用好人，实现人尽其才。

（二）加强人才队伍建设有关建议：

1、严把新人进口关。首先专业要对口，最好是学气象院校毕业生，避免后续费力培养也难以成为行家里手。其次要安心在基层长期工作，减少过度式人员，避免因本人和单位都存在临时思想导致的不安定因素。

2、进一步完善人才选拔和考核机制，培养具有“真才实学”、能够引领科研团队并辐射周边人群的的技术拔尖人才，避免只注重自身发展，脱离实际工作需求，既不能引领团队发展，又不能将研究成果转化为实际应用的让人感觉高深莫测“专家型人才”。

3、进一步加强业务骨干交流培养，特别是加强与先进省区的交流工作。

4、进一步加强管理队伍的培养，扩大基层干部的视野，提升其综合素质。

（三）深化干部人事制度改革体制机制创新的建议：

1、完善事业单位岗位设臵的后续政策，完善岗位考核管理办法，规范津补贴发放政策。

2、面对基层实际人事状况，建立和改进面向地方编制人员、编外人员的一体化管理模式，在考核、奖励、教育培训、职称职务、福利待遇等方面一视同仁、整体部署，排除差异管理。

3、建立市级离退休干部管理专门机构，增加机构、编制数量。

（四）加强人事部门自身建设的意见：

1、加强对人事干部学习、培训的组织。

2、编制常用人事制度（规定）汇编手册。

3、组织人事干部交流走访。

**第四篇：2024人事人才年终工作总结**

2024年人事人才工作总结

任怡莲

2024年一年来，在处长的指导和同志们的帮助下，我紧紧围绕本处工作的目标任务，认真履行岗位职责，较为顺利的完成了所承办的全年工作任务。总结我承办的工作主要有三块。一是职称评审、岗位晋升一条线的工作；二是人才培养、推荐工作；三是涉人社厅交办的有关人才工作。另外就是其它的临时性工作。我简单的把工作总结汇报一下，重点想针对下一年如何更好以上工作谈几点想法，和大家交流一下。

一、职称评审、岗位晋升相关工作

职称评审工作是人才评价的一个重要内容，对人才成长具有重要导向作用。因我院去年岗位聘任方案的推行实施，进一步强化了科技人员晋升职称的需求。今年全院申报各系列职称的人员共65人，较往年增至约2倍。经初步审核验收后提交评审委员会共63人，转换系列共7人。在处长的指导和同事们的帮助下，我根据自治区人事厅下发评审工作的通知，严格按照职称评审工作的程序安排，完成了“职称评审会”的前期准备工作。通过初审、职称评审会复审、答辩等层层严格把关后，各系列晋升高级职称通过人数为26人（正高为6人），中级通过28人。今年上报材料共有两人没有通过，7个转换系列的顺利转成。任职资格文已下发。

岗位晋升工作现在基本上已完成。这个工作在去年的基础上把聘任条件和专业技术人员的责任现状进一步格式细化了些，把各单位、各岗位级别以及所聘人员名单进行了对照，方便以后此项工作的开展。今年共晋升人员60人。有20名中级具备资格但没有指数不能晋级，昨天已召开了说明协调会，这个问题也基本得到了解决。

二、人才的培养、推荐工作

（一）组织青年骨干活动，承办了青年骨干培养工作会议 为贯彻落实“中央人才工作会议”和“自治区人才工作会议”精神，我处于8月26-27日上午组织全院“优秀青年科技及管理人才”培养人选深入自治区园艺博览园、院科研基地、院史展、质监中心等考察学习，引导青年培养人选了解全区的设施园艺水平、我院农业科研工作发展历史以及科研工作成果情况，使广大青年拓宽了视野，增进了交流，切身感受到了身为农科人的荣誉感和责任感，也感受到了 全院上下对青年人才成长的重视和关怀。27日下午，组织召开了全院“优秀青年科技及管理人才”工作会议。此项活动作为深入贯彻自治区人才工作会议的典型活动之一，刊登到了自治区人社厅人才专刊《西部专家》2024年第3期，得到了自治区人社厅相关部门的一致好评，有力提升了我院人才工作在全区同行单位的影响力。

（二）强化继续教育工作，创新教育培训模式

2024年全院职工的继续教育工作，紧紧围绕全面提升我院专业技术人员科研创新能力和岗位工作能力的目标，加强院内各所（中心）之间，各学科之间的横向交流。为了进一步贯彻落实自治区继续教育条例，强化科技人员继续教育工作，我院坚持理论联系实际、按需施教、学用结合、讲求实施的原则，培训融入了现代人事管理的理念，采取了分队、组团、自我监督和管理的组织形式，运用了集学习、互动、交流、娱乐为一体的院本综合培训方式，强化了组织管理，增强了学习效果，融洽了科技人员关系，建设了团队文化。大家在学习中感受到了快乐，在快乐中团结学习，提高了学习兴趣，增强了学习实效。今年全院继续教育专业课共进行了10天，共20讲，参加培训的专业技术人员合计298人，圆满顺利完成了继续教育培训任务。

（三）协助处长完成了宁夏青年科技奖、国务院特殊津贴的推荐工作。

根据《关于评选第十二届“宁夏青年科技奖”的通知》及《关于做好2024年享受国务院特殊津贴人员选拔推荐工作的通知》等相关文件要求，在处长指导下，对各类人才推荐选拔量化评分表做了进一步补充完善，严格按照选拔条件和程序，审核材料，量化打分，形成了初步推荐意见。经报院有关会议研究决定，推荐李红霞、刘炜、温学飞、王芳、高婷等五名同志为第十二届“宁夏青科技奖”候选人；温学飞获批。推荐李生宝、王峰、刘自新等三名同志为2024年享受国务院特殊津贴人员候选人，并积极配合区党委组织部和人社厅，组织相关考察工作，李生宝获批。2024年我院共申报人才高地8个。

（四）协助处长完成“基层之光”和“西部之光”人才培养工作。“基层之光”、“西部之光”人才培养计划是国家人社部、自治区人才办等相关部门为破解基层和西部人才匮乏难题而采取的一项重要措施，也是支持地方发展的一条重要途径。我个人充分认识到这项工作的现实意义，努力做好派到我单位的“基层之光”学员及派出的“西部之光”学员的相关服务工作，积极为研修人员提供学习的条件 和环境，与导师沟通协调，尽力使这些研修人员通过一年的学习锻炼，学有所获，学有所成，能在学成回来后发挥示范和导向作用。

今年我们完成了2024接受的四名“基层之光”学员的培养任务，其中谢华导师接收的秦军被考核的优秀学员。派出的王永宏、张俊丽两位学员，将于今年下半年进行考核。目前，又接收了2024一名来自固原原洲区的学员，推荐了枸杞中心的曲玲作为2024“西部之光”学员。这些选派来和选派去的研修人员，大多都是所在单位好学求进、具有开拓精神的“人才苗子”。我将力求尽自己之责努力为这些科技人员做好相关的服务。

三、承办人社厅委托的有关人才工作

（一）成功承办“中·阿防沙治沙及设施农业技术人才开发学术交流会”。

9月27日上午，按照2024中国〃阿拉伯国家人才合作交流研讨会安排，我处在科研处、荒漠所等处室和单位的协助下，共同成功承办了“中〃阿防沙治沙及设施农业技术人才开发学术交流会”。学术会上，巴林国也门国专家分别就本国在防沙治沙方面的工作进行了介绍，我区林业、农业及农科院的领导和专家就自治区在开展防沙治沙及设施农业建设与研究方面取得的成就进行了介绍。会议为中国〃阿拉伯国家人才合作交流的搭建了良好的平台，为下一步两国积极探索双方项目合作与人才培养的可能途径，双方相互学习在农业与生态建设方面的先进技术和管理经验起到了有力的推动和促进作用，会议受到了自治区人事厅主办部门的一致认可。

（二）我院柔性引进海外高层次专家杨志祥 9月27日，在“2024年中国（宁夏）引进海内外人才合作洽谈会”上，与我院对接的加拿大NAEEJE制药公司首席科学家杨志祥博士被自治区政府授予“宁夏回族自治区特聘专家”证书。届时，杨志祥博士正式成为我院第一位柔性引进的海外高层次人才。

（三）院士工作的有关工作。

完成了院士工作站管理办法、院士工作站工作总结的起草工作。

四、其它工作

积极利用宣传平台，加强人才工作宣传

今年以来，利用院网站、大屏幕等共23条。起草了十一五规划、学科带头人选拔办法等。

二、下一年对以上工作的想法

（一）为了提高工作的效率，想组织各所具体承办职称材料审核、上报，以及承办岗位晋升工作的同志集中学习，加强与这些同志的沟通和联系，提出明确、规范的要求。

在明年的材料收集和审核中，需要改进的措施是：

1、收集材料时，要求各所提交A3纸质一览表，并在收取材料时与其一览表内容一一核对，以此减少后期复查时的工作量；

2、整理好材料后，逐一反复查阅核对，必须确认无误。

（二）继续教育工作今年虽然是采取了一些措施，但是还存在一定的漏洞，明年的组织形式需要进一步完善。另外还要从授课人员的遴选上，培训课件以及讲课方式的上要加强。只有从培训老师、培训学员和我们组织培训的三方面共同努力，才能收到培训的最好效果。

（三）青年科技骨干的培养工作。除了形式上要引起重视，借明年第一批人员的培养期满考核，进一步加强此方面的工作。

（四）加强对“基层之光”、“西部之光”学员的服务工作。建议我们进一步强化导师责任感，将“基层之光”学员培养也纳入到对“学科带头人”的考核中。对带出优秀学员的导师适当褒奖，对不负责任、态度不端正的导师在考核中也应适当地反映出来。

总之，以后我将进一步坚定工作信心，不断努力，和处长及同事们团结协作，齐心协力，共同推进我处工作目标的全面完成。

**第五篇：人才人事工作计划**

人才人事工作计划

XX年全市人才人事工作的主要任务是：坚持以科学发展观为统领，坚持以人为本，继续实施人才强市战略，着力优化人才发展环境，全面贯彻实施公务员法，切实加强公务员队伍建设，扎实推进政府职能转变和人事制度改革，努力为我市经济社会又快又好发展提供强有力的人才人事保证。

一、大力实施人才强市战略，着力营造良好人才环境

围绕发展模式转型、经济增长方式转变，大力引进创业创新型人才。继续实施“325人才引进工程”，力争全年引进各类人才5000名以上，其中中高层次人才4000名，国内外智力项目50个。重点引进既懂国际通行规则又熟悉WTO事务的世贸人才，既懂经营管理又精通专业技术的复合型人才和高新技术人才等创业创新型人才，同时要注重引进外经外贸、市场营销和机械模具等紧缺实用人才。要组织好市内外各类人才交流招聘活动，继续实施高校毕业生来实习和中高层次人才来考察，通过实习、考察等活动，更多地引进企业急需的各类人才。要充分发挥网上人才市场作用，组织开展“人才网联百所高校”活动，继续做好网上会员企业人才招聘工作。

以提升创新能力为目标，着力抓好各类人才的培养工 作。围绕全面提升各类人才创业创新能力的要求，切实加强创业创新型人才队伍建设，促进我市发展模式转型。继续实施“115人才培养工程”，进一步规范完善培养工作，加大科研经费资助力度，提高津补贴发放标准，组织开展第四轮培养人选的选拔工作。切实加强企业经营管理人才培养，组织实施企业厂长赴国外培训和国内高校进修，着力提高他们的创新能力和经营管理水平。采取多种途经，重视做好企业骨干人员专业培训。根据全省“十一五”专业技术人员继续教育规划，完善专业技术人员继续教育登记考核管理制度，组织开展大规模专业技术人员继续教育。

采取多种措施，做好高校毕业生生就业指导和服务工作。要继续坚持以市场为主导，双向选择、自主择业，引导毕业生面向农村、面向企业就业。建立和完善未就业毕业生登记制度，积极开展未就业毕业生特别是困难家庭未就业毕业生的推荐就业工作。继续选拔高校毕业生到村工作，不断规范选拔任用、教育管理和考核激励制度。定期开展毕业生就业咨询活动，建立毕业生网上就业咨询平台。

坚持以人为本，努力营造良好的人才发展环境。要认真贯彻落实“四个尊重”方针，加强舆论宣传，大力营造劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大的良好氛围。要着力优化人才创业环境，进一步畅通人才引进“绿色通道”，规范完善《引进人才工作居住证实施办法》，确保引进人才在 职称评审、社会保险和子女入学等方面真正享受“市民待遇”。要加快“人才公寓”建设进程，努力改善引进人才居住环境。要继续实施并完善高层次引进人才经费资助政策，开展人才工作先进单位、优秀人才评选表彰，组织高层次人才健康体检、市情通报和考察参观活动，加快人力资源大厦建设。要根据《市人才中介服务机构管理办法》规定，切实加强人才中介机构的建设和管理，不断规范人才中介活动，促进人才服务业的健康有序发展。

二、认真贯彻实施公务员法，切实加强公务员队伍建设

深入开展《公务员法》及相关配套法规的学习宣传，全面把握其精神实质和主要内容，确保公务员法平稳顺利实施。要严格按照上级统一部署，本着先易后难、自上而下、分步推进、稳慎处理的原则，认真开展公务员登记工作，合理确定公务员职务与级别，稳妥做好参照公务员法管理，健全完善相关管理制度，建立公务员管理信息系统。

大力弘扬“热爱祖国、忠于人民，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作，恪尽职守、廉洁奉公”的公务员精神，加强公务员职业道德和行为规范教育，扎实推进公务员队伍思想作风建设。

以公务员能力建设为重点，进一步加强公务员培训工作。根据全省统一部署，继续实施公务员公共管理基础课程培训工作，力争在XX年前基本完成全市45周岁以下公务员 的培训。要继续抓好公务员初任、任职、更新知识和专业业务四类培训，组织实施公务员普通话培训。办好同济大学公共管理硕士学位班。

按照全省统一部署，做好公务员公开考录工作。同时加强新录用公务员管理，全面推行上岗宣誓，积极探索下基层锻炼制度，加强试用期考核管理。

按照公务员法有关规定，切实加大重点岗位公务员交流、轮岗力度，扎实推进中层干部竞聘上岗和一般干部双向选择，规范完善公务员奖励、惩戒、辞职辞退制度。按照公务员考核办法，严格实施公务员考核工作，继续组织优秀公务员健康休养。

三、稳步推进行政管理体制和人事制度改革

扎实推进镇机构改革工作。要进一步明确镇级政府职能定位，理顺市镇权责关系，切实做好市级部门部分行政执法权限和审批项目下放工作，强化镇级社会管理、公共服务和维护稳定等方面功能。

坚持积极、稳妥的方针，努力推进事业单位分类改革。对监督管理类事业单位要进行职能界定，逐步调整、归并现有职能。积极探索公益类事业单位新的公共服务供给模式。继续做好“改企转制”工作。

按照省人事厅关于《省事业单位人员聘用制度试行细则》规定，积极推进事业单位人事制度改革，继续探索事业 单位岗位管理办法，改进和完善人员聘用制度。根据人事部《事业单位公开招聘人员暂行规定》要求，严格实施事业单位人员公开招聘，组织新录用事业人员集中培训，确保新进人员质量。要进一步做好紧缺人才和编外用工管理工作。

进一步深化职称制度改革。要按照社会主义市场经济发展的要求和专业技术人才队伍的特点，逐步建立科学、分类、动态、开放的职称体系，形成以能力、业绩为导向，重在社会、业内认可的专业技术人才评价使用机制。按照《市事业单位专业技术资格评价与职务聘任试行意见》要求，严格实行结构比例宏观控制，合理设置专业技术岗位，认真做好事业单位专业技术资格评价与职务聘任工作。继续开展非公企业专业技术职务任职资格考评工作。

认真组织实施机关事业工资制度改革。要按照国家统一部署，积极稳妥做好公务员工资制度改革和事业单位收入分配制度改革。积极开展清理规范津贴补贴工作，切实加强工资管理。

同时，要继续做好目标管理考核，军转干部安置，事业单位登记和退休干部管理等日常人事工作。

四、切实加强机关自身建设，不断提升人事部门形象

加强学习，提高整体素质。要深入学习邓小平理论、“三个代表”重要思想和十六大以来的一系列重要文献，全面把握科学发展观的丰富内涵和精神实质，以科学发展观武装头 脑，统领人才人事工作全局。要继续深入学习公务员法及相关配套法规，学习人才人事业务知识，切实增强全局干部业务本领，努力提高促进我市又快又好发展，加快发展模式转型的工作水平。

切实转变工作作风，提高服务水平。要巩固和扩大先进性教育活动成果，建立健全长效机制，适时组织整改措施落实情况“回头看”。要牢固树立服务意识，把服务基层、服务群众、服务其他机关摆在第一位，争做实践“公务员精神”的表率。要深入基层，加强调查研究，不断解决人才人事工作中的新情况新问题。

加强党风廉政建设，自觉接受监督。要贯彻落实市委《惩治和预防腐败体系实施方案》，全面落实党风廉政建设责任制，不断健全和完善党内监督制度和机关内部各项规章制度。要扎实推进政务公开制度，促进依法行政，增强人事工作的透明度，自觉接受社会和公众监督，树立人事部门清正廉洁、勤政为民的良好形象。

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！