# 2024年人才工作思路

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-06-22

*第一篇：2024年人才工作思路2024年\*\*镇人才工作方案一、指导思想以“十七大”会议精神和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，以人才服务中心工作为重点，紧紧围绕《2024年\*\*市人才工作要点》，根据我镇经济社会发展实际，推动...*

**第一篇：2024年人才工作思路**

2024年\*\*镇人才工作方案

一、指导思想

以“十七大”会议精神和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，以人才服务中心工作为重点，紧紧围绕《2024年\*\*市人才工作要点》，根据我镇经济社会发展实际，推动人才工作和队伍建设再上新台阶，为我镇加快推进“诸北小城市”建设提供有力的人才保证和智力支持。

二、目标任务 按照“人才资源可持续发展与经济社会稳定发展目标相适应、人才结构调整与经济社会结构调整相适应、人才配置的市场规律与政府调控相结合”的要求，大力度改善人才工作运行机制、大规模开展人才教育培养、大幅度提高人才服务水平，使我镇人才总量有较大增加，人才队伍的整体素质明显提高，人才市场体系和人才管理机制日趋完善，人才成长的环境进一步优化，形成鼓励人才干出事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

三、具体举措

（一）以健全人才工作运行机制为中心，进一步理顺工作体制，凝聚人才工作合力

1、健全人才工作运行机制。实现镇人才工作领导小组办公室的实体化运行，将其设在镇组织纪检科。健全一年两次的人才工作领导小组会议制度，讨论决定人才工作规划和重要政策，定期召开领导小组成员联席会议，商议协调工作中的重要事项并提出建议。建立人才工作重大事项通报制度，及时了解和通报各单位人才工作的重要事项、重大活动、重点工作进展等情况。不定期地对各单位落实镇党委人才工作领导小组年度计划和重点工作部署等情况开展督

促检查，推动人才工作各项具体任务的落实。

2、完善人才工作管理网络。调整完善镇人才工作领导小组、办公室、联络员三级人才工作网络体系，重点建立联络员制度，继续抓好规模、苗子以上企业人力资源管理机构的提质扩面工作，聘请相关企业人事负责人为联络员，明确相关职责，定期交流通报情况，有效整合全镇人才工作力量，构建左右协调、上下衔接的人才工作网络。

3、建立健全人才信息库。开展人才资源调查，摸清人才资源底数。通过对重点企业的调查摸底，全面、准确掌握全镇高层次人才队伍和专业技术队伍的总量、结构、专业、分布等情况，并在此基础上建立信息库。同时，在全镇范围内树立一批典型，发挥先进示范带领作用，着重要提升海亮人才工作层次、理顺盾安人才工作体制、提炼万安人才工作亮点、鼓励露笑人才工作创新，加强宣传和信息工作，及时宣传、推广他们的好做法、好经验，推动面上工作。

（二）以加强人才队伍建设为重点，进一步实施开发培养，打造人才高地优势

1、继续开展“三百人才”培训工程。在按计划推进培训课程基础上，一要拓展培训的深度。邀请一些国家、省级著名经济学家或学者来讲授经济形势、经营方略，帮助企业经营者拓展视野，开阔思路，扩大信息量。二要注意培训的层次性。要根据企业经营者文化水平和专业技能素质的高低，企业经营规模的大小，实行分层次的培训。三要提高培训的针对性。培训的内容做到切合企业经营者的“兴奋点”，使培训取得良好的效果。

2、加大农村党员干部的培育力度。举办村级两委会干部业务培训班，每季度一期，分别对党建工作、计生政策、文化卫生、土地政策、统战工作等农村实际业务操作方面开展培训。深化大学生村

官“队伍建设年”活动，将其纳入新农村建设人才教育培训规划，成立大学生“村官”管理办公室，制定管理细则，完善考核办法，切出专项考核资金，探索大学生“村官”管理和使用的长效机制。继续依托\*\*镇成人党校开展农村实用技术培训，提高农民的科技素质和技能。

3、加强中小企业经营者队伍建设。继续组织广交会等集中展示平台，打响\*\*品牌，提升引才资本和声誉；以企业家协会、商会等形式，加强对中小企业经营者的教育、引导和服务，促进企业之间的交流和协作；依托上述平台组织企业经营者开展1至2次外出考察，进一步拓宽企业管理者的视野，促进了企业经营管理者队伍建设。

4、加大引进高层次人才队伍力度。进一步鼓励企业加强与国内外知名高校、科研院所合作，架起高校与企业科技合作的桥梁和人才施展才华的舞台，培育壮大一批创新型企业，并以此为载体，继续探索高层次人才的“柔性引进机制”，鼓励企业采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式引进高层次人才。

5、加快推进技术操作人员知识化。继续依托在海亮、盾安、万安等企业和\*\*镇实验职中、总工会职校设立的25个培训点，广泛开展学历教育、技术培训、法制教育，提升技术人员的综合素质。同时，鼓励企业针对职工具体操作岗位组织专项培训，开展技能竞比，建设一支数量充足、结构合理、技术精湛的技能人才队伍。

（三）以优化人才发展环境为目标，进一步完善服务内容，加强人才工作保障

1、探索建立人才工作服务中心。整合劳动管理所、教育部门等资源力量，从信息共享入手，加强人才市场与劳动力市场的贯通，构建统一、开放的人才服务体系，提高公共人事服务质量，重点推

进人才引进、人才测评以及发布人才供求信息等服务工作。探索建立人才回流机制，为外出务工后回镇的人员提供信息咨询，创业帮助等。同时，服务中心下设维权中心，常年聘请法律顾问，24小时开通维权热线，及时解决劳资纠纷、治安纠纷。

2、健全人才长效服务机制。扶持农村、企业兴建工人新村、职工公寓，优先供应建设用地，减免相关配套费用，为引进的外来人才减轻房租压力，优化居住条件。同时将切出专项资金，推出三百套“人才公寓”。其中一百套限价格、限面积，面向一线技术骨干，每套房子政府补助三万。另二百套面向管理人员，每套房子政府补助五万。继续实施“爱心服务一证通”工程，依托外来建设者服务管理分中心、外来建设者医院、学校等配套设施，使外来建设者在问医就诊、子女入学、超市购物、文化娱乐等享受一系列优惠和实惠，为外来人才提供深度服务。开展为人才办实事活动，尽力为各类优秀人才解决实际困难和问题。

3、扩大人才工作宣传效应。围绕全镇人才工作重点，大力宣传优秀人才的先进事迹和人才工作的先进经验，树立各种典型，提高人才的社会政治地位。继续在引进人才中开展荣誉居民、优秀科技人才、优秀外来建设者等评选工作，并将较为优秀的流动党员推选为\*\*镇党代表、人大代表，目前已有2名外来建设者党代表。

4、建立健全人才专项资金管理制度。加大财政对人才资源开发的投入，整合、归集原有各类人才工作方面的资金，统一设立人才专项资金，统筹管理使用人才培养经费、人才及智力引进经费、专门人才的奖励经费。加强对人才投入资金使用的监督管理，切实提高人才投入效益。

**第二篇：浅析中医医院人才工作思路**

浅谈中医医院人才工作思路

杨超杨春城

随着医疗体制改革的不断深入，许多医院已经越来越强烈地感受到来自医疗市场竞争的压力，我院借鉴一些成功企业的经营理念，认真审视自己的经营策略和管理方式以探求发展空间，在人力资源的管理方面取得一定的成绩。今浅析如下,共同分享。

确立正确人才观念有效合理利用资源

优秀人才是医院优质服务的载体，在医院管理中应当切实把人才作为一种重要的资源来看待，采取有效措施促进人才资源向人才资本转化，重视人才价值，提高人才利用率，明确认识人才的重要性，在人才工作中重点投入，不断增加人才资源总量，提升人才质量，逐步建立稳定而广泛联系的人才队伍。

1.需求明确、轻重有度。一般来讲，医院重点人才可分为临床医疗人才和医院管理人才。临床医疗人才直接吸引患者，增加服务总量，是医院取得良好物质效益的主要着力点；而管理人员却可以促进医院资源的最优化配置，提高整体工作效率，达到事半功倍的效果。长期以来，医院受计划经济时期管理方式的影响，严重忽视了科学管理的作用，轻视管理人才的发现和培养，误认为“医而优则仕”，片面追求医院领导专业化、专家化，一旦发现优秀的医疗人

才便着力向管理岗位培养，使大部分优秀的临床医疗人才失去了全身心投入临床工作的机会，其专业技能得不到进一步深化，阻碍了人才发展成熟，并造成医疗业务人才的浪费。而这类人员在从事管理后大多数人仍就致力于临床工作，况且，目前医院管理人员工资待遇基本按其职称来确定，在衡量管理人员水平时也往往在其职务前冠以主任医师或是专家、教授等称谓，迫使管理人员不能专心地投入新的工作，致使其管理岗位的职能实际上被闲置或勉强应付。并且在目前尚没有完善的医院管理人员培训制度，使医院管理人员管理知识贫乏、管理技能较低。

2.长短结合、科学系统。一是注重人才培养工作的系统性、持续性。根据医院各类人才的状况和各专业工作的特点，制定人才培养的长期规划和短期计划，在短期计划中针对医院的工作需要，注重解决重点技术项目的人才培养，在人才投入上起到立竿见影的作用。在远期规划中，一方面注重职工整体素质的提高，讲求人才梯队的衔接性，使医院人才结构合理化、科学化，建立稳定的人才队伍，保障医院稳步发展；另一方面，要努力培养学科带头人和科技拔尖人才，通过他们引领先进技术项目和重点学科，体现医院的技术特色，树立医院品牌。二是逐步建立和完善人才培养制度，把人才投资参照医疗仪器设备投资进行管理，加强成本核算和效益分析，做好人才培养的效果评价，使人才培养能真正达到培养目的并尽可

能满足医院发展需要。三是有效利用医院内部人才资源加强人才培养，积极采取上级医师带教、学术会议、经验交流等方式，创造良好的学术氛围培养出更多优秀人才。

3.内外兼顾、有效投入。由于医疗服务以人的生命和健康为标的，体现着强烈的人文精神，人们往往会寻求比较信赖的医务人员为他们提供服务，而这种信赖是以长期联系、深入了解为基础，因而，本土化的医务人才最容易与本地的群众建立起紧密的情感联系，具有较为稳定的患者群。再者，作为医院自身的人才与医院有着广泛的联系，且大部分都与医院建立了深厚的感情，更具有奉献精神、因而，在人才工作中应当把医院自身的人才培养作为重点，使他们在良好的基础上进一步成熟，为医院创造更大效益；同时，针对医院的薄弱项目和市场潜能大但医院自身无法开展的项目则及时引进优秀人才，使医院的服务水平在短时间内有新的突破。在管理上则注重自身培养和重点引进相结合，对一些基础性的日常管理工作加强自身人才培训，而对决策性高级管理人才重点引进，或是聘请其提供临时服务或建立长期的服务合同关系，从而以最少的人才投入获取最大的人才效益。

4.纵横联系、尽享资源。现代医院竞争是体现协作精神的竞争，不仅包括在医院内部形成紧密团结的战斗集体，也强调医院之间的横纵向联系，在不同地区的同级医院之间或是同一地区的上下级医

院之间形成利益共同体，组成医院联盟，达到资源共享和优势互补。在人才工作中，下级医院在与上级医院建立长期伙伴关系的过程中，凭借上级医院雄厚的技术实力解决自己的技术困难，作好人才培训，同时通过加强人才交流和培训也可直接促进其服务质量的改进，全面提高自身人才队伍素质，创造更多优秀人才；而上级医院则可因为对下级医院的人才培养，通过下级医院的人才获取更大的市场份额，增强其在同级医院中的竞争实力；不同地区的同级医院则可相互凭借对方的优势项目促进自身人才的培养，达到共同进步的目的。

建立科学管理机制，充分发挥人才效用

1.不拘一格、人尽其才。闻道有先后，术业有专攻，任何人才都不会是样样精通，而是偏重于一定领域。在医院管理中，必须做到不拘一格用人才，并用人之长，不求全责备，注重选拔和培养各类人才，避免重蹈专家化管理的覆辙，充分为各类人才创造施展才能的环境，做到人尽其才。最大限度的发挥人才作用，挖掘人才潜能，使其有足够的精力投入到其擅长的工作中去，并有足够的时间进一步成长。一是针对各类人才的不同特点充分给予优惠政策，尽可能地在工作和生活上为他们提供方便条件，极力营造一个宽松的工作和生活环境使他们精力充沛。二是在人力资源上合理配置，努力提高优秀人才的利用率。对业务工作量大，病员多的临床医疗人才配置助手，帮助其处理日常性事务，使其从繁琐的日常工作中解

脱出来，全身心的投入临床工作，并通过与其助手的协作关系达到人才培养的目的；对院长等高级管理人员则配置公务秘书或院长助理，充分提高行政管理效率。

2.人文结合、尊重爱护。真正的人才，其工作的目的绝不在于维持其生存，而在于拥有更高的生活质量，期望自身价值的充分发挥和社会的认可。因而在管理中要切实树立人才强院的思想，尊重人才，重视人才价值，采取一切可行的具体措施，让人才了解医院的营运情况和重大决策，从生活和工作上给予细致的关心，实实在在解决他们的具体困难，并为他们进一步成长创造条件，使他们能充分展现自己的才能并得到全体职工的爱戴和尊重，真正树立起主人翁精神，自觉把自己的事业与医院生存与发展联系起来，把医院发展壮大作为自己义不容辞的责任，增强使命感，积极为医院发展贡献力量。

3.破旧革新、按值取酬。由于现有的职级工资分配制度已不能真正体现蕴涵于其中的劳动价值，在医院中许多年轻的优秀人才其收入水平尚不及勤杂工，这种论资排辈的工资制度严重打击了人才的工作积极性，并致使许多人才流失，医院在管理决策中应当把挽留人才、调动人才积极性作为人才工作的重中之重，努力避开目前医疗管理体制中分配制度的阻碍，突出人才价值，提高人才薪酬，在以情感待人的基础上以待遇留人。对各类人才的绩效作出客观科

学的评价，根据其贡献大小，按值取酬，以经济利益为驱动力，增强职工的竞争意识，也同时在各类人才之间形成一种良性竞争。

4.遵纪守法、大局为重。随着人员流动性加强，各类人才对医院的依赖性降低，人才竞争成为医院竞争的焦点，特别是优秀人才，往往是许多医院竞相挖掘的对象，医院应当重新审视与职工的关系，在人才工作中增强法制意识，把医院与职工作为平等合同关系的双方，以合同方式明确双方权利义务，根据医院为其投资程度按互利互惠的原则，签订中、长期聘用合同，在一定期间内建立稳定的劳资关系，避免人才流失给医院带来的损失。同时，通过合同关系，以法律手段使人才全面履行自己的义务，为自己的工作承担责任。对引进人才和医院聘请提供临时或长期服务的人才，充分作好人才绩效的预测和评估，以合同的形式明确其提供服务的标准，以保障资金投入能产生预期的效果。（本文在2024中国经营与管理第9期杂志上发表）

**第三篇：县教育局人才工作思路**

县教育局人才工作思路

县教育局人才工作思路 我局人才工作的总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观，认真落实《国务院关于进一步促进贵州经济社会又好又快发展的若干意见》和全国、全省、全市人才工作会议及县第十一次党代会和组织工作会议精神，大力实施人才强县、人才兴教战略，以实施教育领域专业技术人才知识更新工程为重点，加快教师队伍学科结构调整，抓好培养、吸引、使用三个环节，结合实际引进各类急需人才，积极营造有利于人才成长的良好环境，创新教育系统人才工作机制，为我县教育改革与发展和构建和谐修文教

育提供坚定的人才保障。

一、加强领导，完善人才工作机制

1、加强组织领导。完善“一把手”负总责，分管领导具体抓，人事科负责实施日常工作，各科室协同配合、分工落实的工作运行机制。

2、完善工作制度。结合工作实际，不断完善中小学教师招考、录用调配、骨干教师培养、教师继续教育等制度，建立健全教师培训考核、骨干教师巡回授课、紧缺专业教师流动教学、薄弱学校教师挂职进修、学科带头人和骨干教师奖励等制度。

二、加强教育，不断提高人才培养水平

3、抓好教师素质提升工程，促进教师队伍整体素质的提升。全县教育系统各级党组织要加大教师素质提升培训力度，不断改进培训方式、丰富培训内容,完善教师素质提升管理认定机制、考核机制、激励机制,以此促进广大教师整体素质的提升。

4、认真实施“十二五”中小学教师继续

教育工程，全面实施国培、省培、市培、县培计划，抓好各类师资培养工作。注重班主任、辅导员、心理健康教育骨干教师的培养培训，全面提升教师素质。

5、实施学科带头人锻造工程。充分发挥骨干教师和拔尖人才的示范辐射作用，创造条件支持他们开展教育教学改革实验和教育科学研究，有计划地安排他们参加有关学术交流、外出参观学习考察。同时根据拔尖人才的专业特长组成讲师团，有计划地开设各类讲座，定期到相关学校上示范课和进行专业指导，充分发挥他们在教育教学、教科研和课程改革中的领头雁作用。

6、全面提高教师专业化水平。抓好各类教师培训，把名师培养、班主任培训和全体教师素质提升有机结合起来，完善继续教育校本培训机制，通过教学基本功竞赛、教学公开课评比等“实战型”培训，缩短青年教师成长周期，同时，针对农村教师特点开展一系列专题培训，着力加强对农村青年教师的培养，通过导师制、师徒结对制，对农村青年教师开展一对一的帮扶，帮助他们快速成长，使每所学校都有一批骨干教师。

7、进一步加强学校干部队伍建设，不断提高学校干部队伍素质，努力提升学校管理水平。本学校干部队伍建设将采取“走出去”与“请进来”相结合、远程培训与面授相结合、理论研修与教育实践相结合的方式，大力抓好校长任职资格培训、寄宿制学校安全管理、基础教育干部远程培训等方面的干部培训工作，并不断向学校班主任培训延伸，努力培养一支懂管理、会管理、能管理的学校干部队伍。以提高学校干部队伍的管理水平来推动学校内部管理水平迈上新台阶，从而有效促进县教育教学质量的全面提高。

三、引进人才，改善师资队伍结构

8、做好教师资格认定工作。严格按《教师资格条例》的要求，依法做好教师资格认定工作，确保职业准入制度的严肃性。

9、不断完善新任教师公开招考制度，进一步优化师资队伍结构。通过公开招考的方式，招考一批紧缺学科教师，适时适量补充引进新师资，逐步建设一支结构合理、素质较高的教师队伍。

10、继续推进“名师工程”，不断完善“骨干教师、学科带头人”的管理和考核办法，加速培养优秀教师群体。认真落实“引得进，留得住，出得去，育得成”的师资队伍建设思路，加大培养和引进骨干教师和学科带头人的力度，加快教育系统拔尖人才队伍建设，加大拔尖人才培养。

11、制定和完善相关优惠政策，吸引高层次人才充实到教师队伍。根据全县教育事业发展需要，定期发布人才需求信息，拓宽引进人才渠道，进一步做好教育系统人才引进工作。

四、强化改革，合理使用现有人才

12、进一步深化教育系统人事制度改革，加强对学校设岗工作的指导，搞好依岗定员，强化岗位管理，完善学校编

制管理办法和教师评聘分开制度，推进教职工岗位聘用制度，充分调动广大教职工的工作积极性。认真落实“人员能进能出、职务能上能下、工资能高能低”的事业单位人事制度改革，全面推行全员聘任制，积极引进竞争机制，促进优秀人才脱颖而出。

13、统筹教师资源，稳定农村教师队伍。对新增教师优先满足农村薄弱学校的需求，并采取有效措施，在生活上、工作上、政治上关心农村教师，提高农村教师在职称评定和表彰奖励中的比例，改善在农村地区工作的教师生活待遇。

14、继续实施“城镇教师支援农村学校”工作，促进人才合理有序流动。按照省、市“城镇教师支援农村学校”工作的有关要求，建立激励与制约机制并举的人才流动措施，鼓励优秀人才到边远地区“支教”，促进教育资源整合和城乡教育的协调发展。

五、创造条件，营造人才充分施展才能的政策环境

15、加大人才工作的宣传力度，充分营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围和环境。为市、县级专业技术带头人、中青年骨干教师和本系统优秀人才创造良好的工作和科研条件。逐步建立和完善人才创业服务体系，制定相关政策，加快科研成果转化。

16、认真落实“人员能进能出、职务能上能下、工资能高能低”的事业单位人事制度改革，全面推行全员聘任制，积极引进竞争机制，促进优秀人才脱颖而出。

17、以学校实施绩效工资为契机，引导教师务实工作，大胆创新，奋发有为。大力营造干多干少不一样，干好干坏不一样，干与不干不一样的工作氛围，使教师在优劳优绩中得到实惠，从而充分调动教师工作的积极性和主动性，使其在实际工作中充分施展才华，为推进教育全面协调发展作出新的贡献。

18、做好本系统领导联系人才工作，及时掌握并帮助解决优秀人才在工作和生活中面临的困难，充分征询他们对我县

教育发展的建议和良策。

19、重视人才工作干部队伍建设，努力建立一支政治强、业务精、素质高、有责任感的干部队伍，充实人才工作队伍力量。加强对从事人才工作人员的培训，不断提高解决实际问题的能力。中共县教育局委员会

**第四篇：县教育局人才工作思路**

我局人才工作的总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观，认真落实《国务院关于进一步促进贵州经济社会又好又快发展的若干意见》（国发〔〕2号）和全国、全省、全市人才工作会议及县第十一次党代会和组织工作会议精神，大力实施人才强县、人才兴教战略，以实施教育领域专业技术人才知识更新工程为重点，加快教师

队伍学科结构调整，抓好培养、吸引、使用三个环节，结合实际引进各类急需人才，积极营造有利于人才成长的良好环境，创新教育系统人才工作机制，为我县教育改革与发展和构建和谐修文教育提供坚定的人才保障。

一、加强领导，完善人才工作机制

1、加强组织领导。完善“一把手”负总责，分管领导具体抓，人事科负责实施日常工作，各科室协同配合、分工落实的工作运行机制。

2、完善工作制度。结合工作实际，不断完善中小学教师招考、录用调配、骨干教师培养、教师继续教育等制度，建立健全教师培训考核、骨干教师巡回授课、紧缺专业教师流动教学、薄弱学校教师挂职进修、学科带头人和骨干教师奖励等制度。

二、加强教育，不断提高人才培养水平

3、抓好教师素质提升工程，促进教师队伍整体素质的提升。全县教育系统各级党组织要加大教师素质提升培训力度，不断改进培训方式、丰富培训内容,完善教师素质提升管理认定机制、考核机制、激励机制,以此促进广大教师整体素质的提升。

4、认真实施“十二五”中小学教师继续教育工程，全面实施国培、省培、市培、县培计划，抓好各类师资培养工作。注重班主任、辅导员、心理健康教育骨干教师的培养培训，全面提升教师素质。

5、实施学科带头人锻造工程。充分发挥骨干教师和拔尖人才的示范辐射作用，创造条件支持他们开展教育教学改革实验和教育科学研究，有计划地安排他们参加有关学术交流、外出参观学习考察。同时根据拔尖人才的专业特长组成讲师团，有计划地开设各类讲座，定期到相关学校上示范课和进行专业指导，充分发挥他们在教育教学、教科研和课程改革中的领头雁作用。

6、全面提高教师专业化水平。抓好各类教师培训，把名师培养、班主任培训和全体教师素质提升有机结合起来，完善继续教育校本培训机制，通过教学基本功竞赛、教学公开课评比等“实战型”培训，缩短青年教师成长周期，同时，针对农村教师特点开展一系列专题培训，着力加强对农村青年教师的培养，通过导师制、师徒结对制，对农村青年教师开展一对一的帮扶，帮助他们快速成长，使每所学校都有一批骨干教师。

7、进一步加强学校干部队伍建设，不断提高学校干部队伍素质，努力提升学校管理水平。本学校干部队伍建设将采取“走出去”与“请进来”相结合、远程培训与面授相结合、理论研修与教育实践相结合的方式，大力抓好校长任职资格培训、寄宿制学校安全管理、基础教育干部远程培训等方面的干部培训工作，并不断向学校班主任培训延伸，努力培养一支懂管理、会管理、能管理的学校干部队伍。以提高学校干部队伍的管理水平来推动学校内部管理水平迈上新台阶，从而有效促进县教育教学质量的全面提高。

三、引进人才，改善师资队伍结构

8、做好教师资格认定工作。严格按《教师资格条例》的要求，依法做好教师资格认定工作，确保职业准入制度的严肃性。

9、不断完善新任教师公开招考制度，进一步优化师资队伍结构。通过公开招考的方式，招考一批紧缺学科教师，适时适量补充引进新师资，逐步建设一支结构合理、素质较高的教师队伍。

10、继续推进“名师工程”，不断完善“骨干教师、学科带头人”的管理和考核办法，加速培养优秀教师群体。认真落实“引得进，留得住，出得去，育得成”的师资队伍建设思路，加大培养和引进骨干教师和学科带头人的力度，加快教育系统拔尖人才队伍建设，加大拔尖人才培养。

11、制定和完善相关优惠政策，吸引高层次人才充实到教师队伍。根据全县教育事业发展需要，定期发布人才需求信息，拓宽引进人才渠道，进一步做好教育系统人才引进工作。

四、强化改革，合理使用现有人才

12、进一步深化教育系统人事制度改革，加强对学校设岗工作的指导，搞好依岗定员，强化岗位管理，完善学校编制管理办法和教师评聘分开制度，推进教职工岗位聘用制度，充分调动广大教职工的工作积极性。认真落实“人员能进能出、职务能上能下、工资能高能低”的事业单位人事制度改革，全面推行全员聘任制，积极引进竞争机制，促进优秀人才脱颖而出。

13、统筹教师资源，稳定农村教师队伍。对新增教师优先满足农村薄弱学校的需求，并采取有效措施，在生活上、工作上、政治上关心农村教师，提高农村教师在职称评定和表彰奖励中的比例，改善在农村地区工作的教师生活待遇。

14、继续实施“城镇教师支援农村学校”工作，促进人才合理有序流动。按照省、市“城镇教师支援农村学校”工作的有

关要求，建立激励与制约机制并举的人才流动措施，鼓励优秀人才到边远地区“支教”，促进教育资源整合和城乡教育的协调发展。

五、创造条件，营造人才充分施展才能的政策环境

15、加大人才工作的宣传力度，充分营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围和环境。为市、县级专业技术带头人、中青年骨干教师和本系统优秀人才创造良

好的工作和科研条件。逐步建立和完善人才创业服务体系，制定相关政策，加快科研成果转化。

16、认真落实“人员能进能出、职务能上能下、工资能高能低”的事业单位人事制度改革，全面推行全员聘任制，积极引进竞争机制，促进优秀人才脱颖而出。

17、以学校实施绩效工资为契机，引导教师务实工作，大胆创新，奋发有为。大力营造干多干少不一样，干好干坏不一样，干与不干不一样的工作氛围，使教师在优劳优绩中得到实惠，从而充分调动教师工作的积极性和主动性，使其在实际工作中充分施展才华，为推进教育全面协调发展作出新的贡献。

18、做好本系统领导联系人才工作，及时掌握并帮助解决优秀人才在工作和生活中面临的困难，充分征询他们对我县教育发展的建议和良策。

19、重视人才工作干部队伍建设，努力建立一支政治强、业务精、素质高、有责任感的干部队伍，充实人才工作队伍力量。加强对从事人才工作人员的培训，不断提高解决实际问题的能力。

中共县教育局委员会

**第五篇：人才办2024年工作思路**

人才办2024年工作计划

根据《中共河南省委组织部2024年工作要点》和市委组织部关于人才及大学生村干部管理工作确定的总体目标，2024年围绕省、市人才发展规划，统筹抓好各类人才队伍建设；围绕培养“学习型、实用型、管理型、创新型”大学生村干部，进一步强化大学生村干部管理、培训工作。

一、人才工作

1、完善人才引进政策。结合我县实际情况，对事业单位、学校、企业等领域的人才引进工作进行调研，研究制订可行的引进人才方面的政策，多途径、多方式地引进人才，进一步强化人才强县、人才强企工作。

2、健全人才工作落实执行机制。指导引导企、事业单位等相关部门，制定并实施人才工作目标责任制，对不同层次人才进行规范管理、加强培养培训。

3、加强各类人才交流、培训。召开一次专业技术人才研讨会，为人才提供交流、学习的平台。举办一期拔尖人才、专业技术人才培训班，提高人才队伍整体素质，促进全县人才队伍建设。

4、营造重视人才的社会氛围。建立健全科学、合理的人才激励机制，积极宣传各类优秀人才中的先进典型。以人才成长经验激励、启发年轻人，促进全县人才成长。

5、落实人才待遇。组织全县各类人才进行一次健康检

查。

二、大学生村干部管理工作

1、加强大学生村干部日常管理与监督。发挥选聘高校毕业生到村任职领导小组成员单位作用，每月由各成员单位轮流对大学生村干部到岗情况和各乡镇大学生村干部工作开展情况进行督查督导。

2、结合“一专三员”工作制，引导大学生村干部发挥自身作用，探索大学生村干部规范管理、有序流动机制。

3、落实大学生村干部生活补贴、社会保险等各项待遇。

4、分期分片召开大学生村干部交流座谈会。及时了解大学生村干部的工作情况，掌握大学生村干部的思想动态，及时发现和帮助解决其工作、生活中出现的问题，引导其健康成长。

5、举办两期大学生村干部培训班，充实大学生村干部农村工作经验，加强大学生村干部创业培训，引导和指导大学生村干部更好地开展工作。

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！