# 人事处工作计划（五篇模版）

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-12-21

*第一篇：人事处工作计划以十八大精神为指导努力做好新时期卫生人才工作\*\*年人事处要在努力完成本级工资审核、绩效工资、编制、档案管理、调配、干部培训、公务员管理、退休审批出国政审、年度考核、事业单位分类改革以及厅直属事业单位人员考录等工作的同...*

**第一篇：人事处工作计划**

以十八大精神为指导努力做好新时期卫生人才工作

\*\*年人事处要在努力完成本级工资审核、绩效工资、编制、档案管理、调配、干部培训、公务员管理、退休审批出国政审、年度考核、事业单位分类改革以及厅直属事业单位人员考录等工作的同时，把高层次人才工作作为一项重要工作来抓，取得可喜成绩。

\*\*年，我们将以党的十八大精

神为指导，统一思想，创新工作机制，深入落实“人才强卫”战略，以实施“草原英才”和“百人计划”工作为抓手，坚持引进和培养相结合的原则，着重现有人才的培养，加大力度引进高层次人才工作，加强创新团队建设。不断提升我区医疗卫生队伍的整体服务能力。下面我就人才工作谈几点想法：

一、解放思想，树立人才第一资源理念

自治区党委政府多次召开人才工作会议，并根据自治区的实际，制定了一系列有利于引进人才的优惠政策，引进、培养了一批卫生系统发展急需的人才，为卫生事业的发展注入生机与活力。\*\*年度厅直属单位引进的高层次人才被评为自治区“草原英才”的有9名同志，各获得奖励经费15万元；被评为自治区“草原英才”创新团队一个，获得奖励经费400万元。\*\*年度厅直属单位报送的高层次人才被评为自治区“草原英才”的有16名同志，各获得奖励经费十五万元；被评为自治区“草原英才”创新团队四个，每个团队获得奖励经费五十万元。\*\*年报送自治区党委组织部卫生系统引进的高层次人才7名、培养80名、创新团队17个，待组织部组织专家评审。可以说自实施“草原英才”工程以来，在人才的引进和培养方面取得了一定成效，但是，我区人才状况与医疗卫生技术水平服务能力距广大人民群众健康需求相差甚远。我区医疗卫生技术水平与发达地区比较还有很大差距，人才“引不进、留不住”的矛盾比较突出，人才总量不足、结构不合理、专业人才缺乏成为制约卫生事业发展的主要“瓶颈”之一。究其原因，除了待遇、环境等因素以外，一些医疗卫生单位领导干部没有充分认识到人才的重要性，观念陈旧、思想封闭，尊重知识、尊重人才“讲起来重要，做起来次要”，导致人才外流。落实人才强卫的战略，首要任务是在各级领导干部中强化“人才是第一资源”的观念，破除资源地域决定发展的思维定势，树立人才决定发展的新理念；通过强化环境、政策引导等要素建设来吸引、配置、管理人才。按照“百人计划”的工作安排，\*\*年，我们计划引进12名、培养90名高层次人才，建设5个创新团队。

二、营造环境，积极吸引优秀人才

吸引高层次优秀人才，离不开良好的环境氛围。自治区与发达省区在人才争夺战中限于环境、经济状况等原因仍处于劣势，要把不利因素转化为有利态势，重要的就是积极营造一个上上下下、方方面面都尊重人才、尊重知识、尊重创新的浓厚氛围。一要着眼于舆论氛围的营造。人才是单位环境的产物，有了好的单位环境和风气，各类人才才能茁壮成长。为此，我们需要大力表彰、宣传重大创新成果和人才，在卫生系统中形成创业光荣、创新可贵的舆论导向，让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的观念深入人心，为人才聪明才智的发挥创造一个良好的环境。二要着眼于工作氛围的营造。组织各专业人才，围绕卫生系统工作中存在的技术难题，开展科技攻关活动，创造、创新发展的科研氛围。

把人才工作纳入卫生系统发展总体目标中，用培养与引进相结合、创造提供载体，打造舞台；用发展前景吸引人、感召人，让人才在卫生系统中工作有机会、干事有舞台、工作有奔头、有发展空间，以此构建人才创新、创业的事业平台。四要着眼于领导氛围的营造。采取抓领导、领导抓的方法，努力提高领导干部的爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，使每个领导干部都成为发现人才引进人才的“伯乐”，培养人才的“摇篮”，吸引人才的“磁场”，在领导层形成重才、识才、爱才、育才、引才、用才的良好氛围。万不可固步自封，武大郎开店。

三、完善政策，为人才发展营造良好环境

引进和培养高层次人才一项复杂的系统工程，虽然自治区党委政府也出台了一系列措施，但具体的办法和措施仍然需要我们根据针对卫生系统实际制定。迫切需要解决的问题：一是要解决影响人才工作体制性、政策性的障碍，我们要与用人单位一起研究有针对性超前制定培养和引进人才的计划以及相应的优惠政策，提高物质待遇，解决后顾之忧。这方面我们有些单位做的不错，鼓励读研读博，并给予经济支持或奖励。二是建立人才完善的管理体制，建立起科学有效地分类、分层次管理办法。三是按专业技术人员岗位设置管理要求要把最有利于人才发挥特长的岗位和职务安排给相应的人才，避免出现新的岗位与特长不对口、专业与职位不相称等问题的发生，实现人才效益的最大化。

四、创新机制，促进人才合理使用

人才的竞争，实际上是人才工作机制的竞争，人才的流向也取决于人才工作

机制是否有利于人才建功立业、实现自身价值。要吸引人才，就必须在人才工作机制的创新上下功夫。一是完善人才评价标准，改革人才评价方式和手段，制定以品德、知识、能力、业绩为依据的人才评价标准。前不久，我们和自治区人社厅高级专业技术资格评审事宜进行了讨论协商。一是考评结合的方式，二是修改提高评审标准问题，意图通过修改评审方式和标准促进卫生

专业技术人员不得不学习，改变学习氛围差，不愿进修的问题。三是根据各类卫生人才的工作特性和能力要求，建立健全卫生人才评价指标体系。在完善评价标准的同时，要拓宽卫生人才评价渠道，改进卫生人才评价方式。研究完善职称评审办法，与科研能力和适宜技术推广应用能力真正挂起钩来。下一步我们将重点建立四个方面的机制：要建立健全符合规律、适应需求的培养开发机制；建立健全突出能力、注重实践的评价发现机制；建立健全规范有序、灵活高效的流动配置机制；建立健全体现业绩、激发活力的激励保障机制。

五、突出质量，提升人才工作水平

中央提出，党管人才要“管宏观、管政策、管协调、管服务”的原则，自治区党委政府实施草原英才工程后，就吸引和培养人才方面，已经制定了一些政策，我们在利用好现有政策以外，各用人单位也要根据实际情况量力而行，创造条件以利于吸收人才。一是为引进人才做好服务工作。引进高层次人才发挥作用是根本，搞好服务是保障。从实施“草原英才”和“百人计划”至今，我们与自治区人社厅和组织部已经做了大量的协调工作，努力多评审一些“草原英才”和创新团队，多争取一些资金支持，下一步要在成果的转化和应用上持续推进，做到有思路、有措施、有成效。高层次人才不能单是追求数量，而要突出人才质量，要通过追求质量来推动人才使用，从而实现成果的产出和应用。各单位自己引进的人才要多给他创造条件，充分发挥他们的专业技术上的引领作用。对各单位确定的高层次人才的培养对象也要创造条件，把他们送到发达地区或者国外进修，使他们真正成为高层次人才，成为本专业在国内与同行水平一致或者更高一筹的高端人才。卫生厅人事处等相关业务处室要切实做好服务和引导。对医学科研过程中出现的困难和问题，及时给予协调和帮助。二是加快推进卫生人才数据库的建设，落实卫生信息化建设的要求，把卫生人才的基础性工作做好，这项工作我们已和信息中心进行协商，力争使卫生人才数据库软件科学合理，内容全面，覆盖广泛，纳入卫生信息中心平台进行统一管理，更有利于降低维护成本。

总的来说，在引进和培养高层次卫生人才方面做了一些协调和服务工作，大量工作由各单位完成的。\*\*年\*\*月19日召开的各单位人才科技大会，明确了卫生人才的工作任务目标，人事处要按会议要求，抓落实做好协调和服务，努力完成\*\*年引进和培养高层次人才的任务目标。

**第二篇：人事处工作计划**

一、深化人事制度改革，建立和完善全员聘用制度体系

1.继续做好全员聘用的相关工作，人事处工作计划。在开展全员竞聘上岗的基础上，按照合同管理的要求，组织全校教职工陆续签订聘用合同，报批兑现聘后的国家政策性工资待遇，及时总结全员聘用工作经验，针对首次聘用过程中反映出来的问题和矛盾，进一步完善聘用管理方案，使聘用管理办法更具有可操作性，全面建立全员聘用制度更加有利于学校建设发展，有利于人才队伍建设，有利于调动教职工的积极性。

2.结合全员聘用制改革，制定岗位绩效考核试行办法，建立与全员聘用相配套的考核制度体系，完善校院两级考核机制，明确考核察内容，创新考核方式，探索岗位绩效考核与考核有机统一的途径。进一步扩大各单位各部门在人员考核和管理中的自主权和主动权，充分发挥各单位各部门在人员管理中的积极性和创造性，形成更加广泛人事人才工作合力。

3.实施绩效工资改革。根据上级有关事业单位绩效工资改革的统一部署，认真贯彻落实事业单位绩效工资改革的有关精神，做好学校教职工绩效工资改革的各项工作，切实保障教职工的合法权益。完善内部分配激励机制。在政策允许范围内，积极探索在政策范围内的校内绩效分配机制，制定校内绩效分配办法，改进分配方式，扩大各单位各部门对教职工的分配自主权。

4.制定临时工作岗位设置管理办法，完善编外人员聘用管理制度。制定并组织实施临时岗位设置管理办法，按照精简高效、合理设岗、总量控制、依法管理、竞聘上岗、择优聘用的基本工作思路，制定临时岗位设置管理办法和编外人员聘用管理办法，进一步规范对临时用工人员的管理，最大限度地降低用人成本和用人风险。

二、创新人事人才工作机制，加大高层次人才队伍建设力度

5.实施学科团队领衔人选拔管理工作。建立与岗位设置管理相配套的校内高层次人才选拔培养机制，把校内高层次人才选拔与学科团队、教学团队、科研团队有机结合起来，形成校内高层次人才选拔培养和团队建设相互促进、相互支持的选拔管理模式，建立人才选拔、培养、使用相互衔接的用人机制。

6.实施学科领衔人后备人才培养工作。按照青年骨干教师重在培养的基本思路，为了加大对优秀青年教师培养的力度，制定青年骨干教师重点培养对象选拔培养办法，完善培养机制，每年选拔部分优秀青年骨干教师通过做访问学者、专题进修、项目支持、学历提升等方式，加强对青年骨干教师培养，着力培养一批优秀的学科领衔人后备人才，工作计划《人事处工作计划》。

7.加大高层次人才引进力度。制定新增人员招聘管理暂行办法，进一步规范新进人员公开招聘的程序、条件和要求等。以师资队伍为主体，认真做好2024年新进人员公开招聘工作，进一步加大高层次人才引进力度，重点做好博士、特聘教授、省“候鸟型”人才引进工作，完善特聘教授管理考核办法，进一步提高高层次人才的比例，提高人才使用效益。

8.完善优秀人才推荐评选工作。加强对外联系与交流，充分利用校外各用人才培养的平台，积极组织申报类高层次人才支持项目；积极组织推荐评选各类高层次人才，继续做好黄如论基金优秀评选表彰工作，努力为教师发展创造条件，不断扩大学校人才队伍对外的影响力。

三、完善人事人才工作措施，进一步做好其它各项工作

9.完善专业技术职务推荐评审办法。坚持评聘分离制定，制定专业技术职务任职资格推荐（评审）管理办法，健全专业技术职务推荐评审组织机构，进一步规范推荐评审程序，明确推荐评审条件，认真组织教职工申报专业技术职务任职资格并做好推荐评审工作，进一步提高高级专业技术职务人员的比例。

10.完善教师教育培训制度。积极探索建设学习型教师队伍的思路，制定教师教育培育实施办法，进一步明确学校目标、完善培训措施，规范管理，不断加大教师教育培训力度，进一步加大教师在职进修、项目支持、日常学习管理，逐步建立教职工在职教育培训的考核机制，使教育培训成为教职工发展的有效途径。

11.坚持统筹兼顾，全面做好各项工作。做好专业技术人员相关资格的论证和管理工作。认真做好教职工的社保工作和有关福利工作。认真做好任期届满学科带头人、中青年骨干教师的考核工作和教职员工考核工作。做好权限范围内教职工的政审工作，认真做好来信来访工作。

四、强化人事工作效能，提高人事工作为学校发展服务的水平

12.加强对部门内部队伍的学习培训，坚持内部轮岗制度，加强内部职工的岗位锻炼，进一步健全内部管理制度，明确岗位职责，规范工作程序，加强日常监督；充分发扬民主，坚持公开公正，注意听取和吸收教职工的意见和建议，不断提高管理、服务水平。

**第三篇：2024总结和2024工作计划(人事处)**

健雄职业技术学院

2024人事处工作总结和2024工作要点

本，在院党委的正确领导和各位同事的支持和帮助下，按照学院2024年党政工作意见确立的工作目标，以加强师资队伍建设为中心，积极开展各项工作，顺利地完成了以下主要工作：

一、以师资培训与培养为重点，“外引内培”不断提高师资队伍整体水平 1.加强制度建设。在有关部门的积极配合下，完成了学院有关《奖励性绩效工资分配方案》、《业绩考核管理办法》、《月度考核模型》、《考核模型》、《事故认定办法》、《关于岗位基本任职条件和晋升基本条件的若干规定》等文件的起草和修订，部分文件现还有待进一步征求意见讨论审批后组织实施。其目的为加强过程考核、强化教职工责任意识、调动积极性、全面提升办学实力，牢固树立教师是办学第一资源的观念，强化“人才强校”的意识，超常规地培养和集聚优秀人才，建设高水平的师资队伍。

2.教职工培训全面展开。对全体教职工按计划、有步骤分层次、多渠道开展了多种类型培训。①组织开展由院长、中层干部、骨干教师代表65名学员参加的核能培训实践阶段六期培训，通过培训干部队伍责任感和凝聚力显著增强，全院上下积极打造“群策群力”的正能量背景，认真渐行“学生第一、包容、支持、创新、责任——健雄价值观”； ②选派102人次教师和管理人员到国内外参加短期培训。培训工作的开展，使广大干部教师开阔了眼界，增长了见识，进一步促进了教育观念转变，提高了教师的业务水平和工作能力。③首次选派4位教师分别参加江苏省教育厅组织的为期1年高级访问学者计划和高级访问工程师计划。④开展新教师岗前 培训。对新引进的21位各类人才，做好一周的校本培训和江苏省高校教师岗前培训工作；出台了《青年教师培养手册》，继续实施以老带新的“新老结对工程”，发挥老教师的导师作用，使新教师缩短角色转换的时间，尽快适应高职院校教师的岗位要求。

3.职称晋升与人才引进有序进行。组织教师职称评审，50多人申报高一级职称，4人获正高职称、12人获副高职称、18人获中级职称，是历年来高级职称获得人数最多、级别最高的一次，目前，正高职称人数达10人、副高77人；博士9人，硕士180人，学院师资队伍职称结构进一步优化，整体素质进一步提升。根据学院紧缺人才需要，开展了三轮人才招聘工作，共聘用20名新职工（其中博士1人、硕士12名；其中985高校4名、211高校5人），这为学院师资队伍增添了新鲜血液。

4.评选产生首届院级教学名师。出台《教学名师评选管理办法》，经个人申报、部门推荐、专家评审和学院审批，顾准、杨正校、朱文涛三位教师成为学院首届教学名师。名师评选工作的开展，产生了一批长期从事教学工作、注重教学改革和实践，教学方法先进、教学经验丰富、教学水平高、教学效果好、思想政治素质高的先进教师典型，充分发挥了优秀教师在教学中的示范作用，促进了教师教学水平和人才培养质量提高。

5.双师队伍建设进一步加强。积极组织安排专业课教师赴企业挂职锻炼，共派出22人次；在此过程中，进一步强化过程监督管理，严格执行挂职任务公示制度和挂职结束后汇报答辩制度，教师双师素质明显提升。在全省同类高职院校中，学院率先在企业设立“双元师资培养工作站”，目前设站企业达到3家，工作站的设立为教师赴企业挂职锻炼提供相对固定、层次较高、监管得力的平台。学院鼓励教师考取技能证书，同时将双师型教师的要求作为专业教师的任职必备条件，在考核中实行一票否决制。修订兼职教师管理办法，开 发了《企业兼职教师教育教学工作手册》，主要涵盖教育法规的有关知识、教师行为规范、如何上好一节课、有关教学的规章制度等内容，提升兼职教师教学水平，强化兼职教师的培养和管理。

6.认真做好高校教师资格认定工作。根据省教育厅有关文件精神，我们积极组织大家学习，认真开展教学能力测试、思想品德鉴定、普通话水平等级核实及组织体检、申报材料整理上报等工作。2024有12名新教师获得了高校教师资格。

二、ＣＲＰ业绩管理工作有序开展

按照学院要求，下半年组织实施了个人业绩月度考核，在实施过程中发现问题不断解决，从只有5、6个模块的使用到现在28个模块的试运行，已开展了3个月的月度考核。现在正在为组织教职工开展考核做着各项准备工作。

三、努力为广大教职工争取资金，兑现2024奖励性绩效工资 2024年实施绩效工资后，40%奖励性绩效工资实施总量控制，我院能够支配的金额不是很多，这对于调动广大教职工的工作积极性很是很不利的，在这种情况下，我们积极开动脑筋想办法，在院领导的大力支持和有关部门的协助下，积极与市人社局和财政局沟通联系，多次向市政府请示汇报，经过多方努力，为学院争取到268万多的资金补充到绩效工资总量中，这在2024津贴的发放中起到了至关重要的作用。6月完成了全体教职工2024岗位津贴的计算和兑现工作。为了使大家更加清晰的了解自己的工资变化和津贴发放情况，通过650封crp邮件将每次工资变动和津贴发放结果告知每位教职工，得到了大家的好评。

四、常规工作平稳扎实、高效有序，坚持为广大教职工办好事办实事 1.按上级有关规定要求，完成2024在职在编及退休人员共计384人 次事业年报及工资年报工作。

2.完成2013325人考核合格后晋升薪级工资。

3.完成了86人次职称变动或新进人员岗位重新聘任工作和工资兑现工作。

4.完成招聘录用及调动共计25人次的工资核定、接续及上报审批兑现及社保办理工作。

5.完成我院57位退休教职工工资调整工作。

6.完成在职人员共计385人住房公积金及提租补贴调整，完成退休人员共计58人提租补贴调整工作。

7.完成了学院的编制年报、干部年报、全国高校教职工信息采集、高校基层报表等工作。

8.完成状态数据采集的人员分类、教职工信息审核、双师资格认定、师资队伍数据分析等工作。

9.组织对人事档案室的搬迁工作，对09年以来教职工人事档案进行整理和归档工作。

在工作中凡是涉及教职工切身利益的事，我们不怕碰钉子，不怕反复，不怕困难，竭尽全力想方设法予以办理，坚持为广大教职工办好事办实事，坚持全心全意为教职工服务的宗旨。2024工作打算：

根据上级有关精神和学院2024年党政工作要点的总体要求，紧紧围绕学院人才培养的中心工作，结合本部门实际情况，制定秋学期工作要点如下：

一、深化人事分配制度改革力度，调动单位和教职工积极性

1．强化岗位意识，搞好定岗定编。明年将进一步开展定岗定编定责工作，实行月度业绩和业绩考核制度，加强聘任后的动态管理。根据学院与各类人员签订的聘用合同，运用crp信息系统，按照岗位职责和工作标准，采取月度业绩考核和业绩考核及聘请考核相结合的办法，将考核结果与奖励性绩效工资的分配直接挂钩，并作为对各类人员职务职称晋升、续聘、转聘、解聘的依据。

2．进一步完善奖励性绩效工资的分配方案，做好新的分配方案的兑现和解释工作，真正发挥绩效工资的分配在学院管理中的杠杆调节作用。构建有利于激发教职工积极性、创造性的内部管理体制和分配激励机制，逐步建立合理的教职工考核评价体系。

二、加强师资队伍建设，做好人才引进与培养工作

1.加强高层次人才的培养和高层次师资团队的建设工作。继续做好引进高学历、高职称和紧缺专业人才工作，明年拟引进10名左右各类高层次人才。

2.制定并实施兼职教师建设计划，完善与实施《企业兼职兼职教师教育教学工作手册》，提高兼职教师队伍的质量和稳定性。

3.推进“双师工程”，提升教师实践能力，加强“双师”内涵建设，力争在原有的工作站基础上，新建5个“双元”师资培养工作站。

4.推进“优秀教学团队”建设工作，明确团队建设目标，形成较好合理的梯队结构与层次。5.对全体教职工按计划、有步骤分层次、多渠道地开展多种类型的教职工培训项目，加大教职工校本培训的力度，组织学文件、学制度、学专业，要求全体专技人员和管理人员每年完成72学时的继续教育内容，不断提高教师队伍的整体素质。

6.结合教学综合改革工作项目，开展三个专业教师职业能力的测试。根据测试分析，制定教师的五年培养计划。

7.制定青年教师培养计划，多形式、全方位加强青年教师的教学、实践和科研能力的培养。

三、进一步规范用工管理

为了进一步深化我院人事制度改革，本着广纳贤才、留住人才、用好人才的良好愿望，真正实现人才“能进能出”、“规范有序”管理，同时确保有一定的人才储备并保证正常工作的开展。拟向人社部门申请对我院合同制职工分层次管理，部分人员采用占编不进编的人事代理方式，另一部分按照《太仓市市级机关事业单位编外用工管理暂行办法》（太委办[2024] 72号）文件精神，贯彻落实编外用工纳入劳务派遣范围，规范和加强编外用工管理。

按照太仓人社部门的要求，清查各单位用工情况，四．加强部门建设，树立服务型人事部门形象。

加强部门自身建设，继续把“让党委满意、让群众满意”作为人事工作努力的目标，加强理论学习和教育培训。

1．增强服务意识，对来访人员做到微笑服务，耐心解答，实行“首问负责制”，进一步完善本部门规章制度，协助有关部门做好学院的建章立制工作，力求办公自动化、现代化、人性化。

2．坚持“尊重知识，以人为本，挚诚服务，高效规范的”人事工作理念，提高服务质量，并要求部门全体同志，一是要重视学习、善于学习、带头学习，努力成为学习型组织，进一步增强政治意识、大局意识、改革意识和服务意识，更好地树立组工干部政治坚定的形象、开拓进取的形象、求真务实的形象和公道正派的形象；二是进一步解放思想、密切配合，增强创新意识，提高创新本领，不断深化干部人事制度改革，努力成为创新型团队；三是时时处处重实际、讲实话、务实事、求实效，继续发扬脚踏实地、埋头苦干的作风，深入基层、精于业务、勤于实践，做到勤政、廉政、优政，努力成为实干型集体，切实把本部门队伍建设成让党满意，让师生满意的一流队伍，充分发挥组织部人事处在推进学院事业发展中的应有作用。

五、强化服务意识，做好常规的人事管理和服务工作。

1.认真细致地做好劳动工资、福利保险和合同制职工管理等工作。按时办理教职工退休手续。

2.及时办理教职工职称外语考试、职称计算机考试等相关手续。3.按时组织高校教师培训，收集、办理相关证件，按要求进行教师资格认证工作。

4.按时完成学院编制年报、工资年报、干部年报、党员年报等统计任务。5.进一步加强人事档案管理工作的规范化、制度化建设，确保档案整理工作严谨、规范，切实做好档案的收集、整理、归档等工作，强化档案管理质量。

6.更好地建立人才信息库和劳资管理信息库，核对人员信息，确保人事统计的正确性、及时性。争取形成适合学院人事管理的人事管理软件。

7.做好人事调配、工资调整、日常考勤加班核定、奖惩等工作。8.做好教师业务档案规范化、科学化、现代化管理模式工作。9.做好部门网站主页更新及维护工作，充分发挥部门网页在咨询协调方面 的作用和功能。

10.加强规章制度建设。完善出勤考核、人员流动等方面的规章制度。11.做好人事档案的整理和交接工作。12.按时完成学院党委安排的临时性工作。

总之，我们将在学院的统一领导下，发扬求真务实、锐意创新、知难而进、精益求精的良好作风，团结一心，勤奋工作，按照学院的要求，加强与各部门的沟通与协作，规范本部门工作人员的言行，本着以人为本的思想，进一步强化服务意识，真正做到“人性化”服务，积极开拓创新，努力开创部门工作的新局面。

人事处 2024年12月17日

**第四篇：人事处2024年工作计划**

淮阴师范学院人事处

人字„2024‟3号

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

人事处2024年工作要点

2024年，是党的十七大精神贯彻落实之年，是北京奥运会盛大举办之年，也是我校喜迎50年校庆、昂首迈向实现第三步发展战略目标的重要一年。今年，我处将紧紧围绕学院党政工作要点，继续以科学发展观统揽人事工作全局，进一步加强师资队伍建设工作，深化薪酬制度改革，落实岗位聘任制度，理顺用工管理模式，努力开创人事工作的新局面。

一、进一步加强政治理论和业务学习，提高服务意识和水平

1、认真联系人事部门的工作实际，保持与时俱进、开拓创新的良好精神状态，着力解决思想作风、工作作风中存在的不足。加强政治理论和业务学习，将学习贯彻十七大精神和做好人事工作结合起来，力争使处内所有同志思想政治素质和执行政策的水平有新的提高。

2、提倡团结协作和奉献精神，坚持全心全意为教学科研服务、为全体教职工服务的宗旨，坚持科学、严谨、细致、耐心的工作作风，树立廉政、务实、创新、高效的部门形象，努力提高工作的自觉性和主动性。

二、围绕学院发展规划，开展调研，科学有效地培养、引进人才，促进师资队伍建设工作再上台阶

1、根据学院“十一五”师资队伍建设规划，做好人才培养和引进工作。积极探索并制定措施，努力建设一支具有学识魅力和人格魅力，理论精深与实践见长，具有先进教育理念、良好职业道德和坚实业务基础的专业教师队伍，并在应用性专业中着力培养“双师型”教师。科学合理地制定进人计划，在保证正常教学工作开展的同时，重点围绕学科发展，有针对性地引进“双高”和紧缺专业人才，使人才强校战略落到实处。

2、积极稳妥地做好2024年的职称评审工作。根据我院师资队伍现状，在调查摸底的基础上，按照“按需设岗、优化结构、保证重点”的原则，为提高师资队伍的高职比例创造条件；进一步规范职称评审工作的程序，在申报、论文（论著）送审、考核和评审各个环节严格把关，保证质量，创造公平、公正的竞争和成才环境；建立对晋升正高级专业技术职务人员聘用、履职等合同化管理机制。

3、根据上级主管部门的部署，结合学院实际情况，积极稳妥地做好教职工岗位设置及聘任工作。

4、积极协助相关部门做好兼职教师及外聘教师的聘用和管理工作，努力拓宽人才资源开发渠道。

5、继续开展教师的继续教育工作。做好教师进修的计划审核和协议签订、公证等工作。增强进修的有序性，提高法制意识和规范意识。继续鼓励青年教师报考博士、硕士研究生。

6、积极构建教师发展平台，为教师的全面发展创造良好的环境，切实加强对青年教师的培养力度。积极做好中青年学术带头人、省级与院级优秀青年骨干教师的检查、督促、服务工作。加大青年教师培养力度，制订青年教师培养的相关办法，全面提高青年教师的整体素质；完善青年教师导师制，修订相关考评办法，完善导师责任制和考核制度，充分体现既导教学又导科研的导师队伍建设方针，尽快提高青年教师的教学科研水平。

7、根据省教育厅的要求，继续做好教师资格的认定及上报工作；认真承办

2024淮安市及我院新教师岗前培训班的培训与考核工作。

8、认真做好教职工职称外语等级考试的服务工作，组织好职称计算机信息技术应用能力考核的报名、培训及考试等工作。

三、进一步强化薪酬激励功能，加强编制管理，规范各类编外劳动用工，提高劳资工作水平

1、进一步完善津贴分配制度，制订考核实施细则。根据学院教职工岗位津贴实施办法和2024岗位目标考核结果，做好2024岗位升级和聘任工作。

2、加强定编工作，根据学校发展的实际情况，修订定编方案。根据定编方案核定各有关单位编制，合理配置人力资源。

3、认真稳妥地做好2024工资正常晋升和省岗贴的调整工作，做好新进人员、职称（职务）变动人员等常规工资的调整及兑现工作。及时做好工资库维护工作，为工资调整打好基础。完成、季度工资的审核及报批工作。

4、根据国家法律法规的要求，继续推进编外用工的规范化管理。做好续用人员的合同签定、审核和招用工作，完善劳动用工手续。按照合法使用和提高效益的原则，酝酿出台编外劳动用工管理办法。加强对校内各类编外用工的计划、工资和保险等的审核。建立编外用工的人员库和档案库。

5、认真做好2024教职工综合考核工作。

6、结合国家新节日制度的实施，出台教职工请销假和考勤制度，提高教职工遵守工作纪律的自觉性。

7、及时办理退休审批手续。

四、其它工作

1、增强信息化意识，提高工作效率。加快办公自动化、现代化建设，进一步做好师资、劳资、人事档案信息库的建设工作，积极探索师资、劳资、人事档案信息库等教职工信息资源的整合与共享途径，为各级、各类需求提供准确、及时、规范的数据资料。

2、做好校内教职工正常调配工作，根据协议规范办理有关人员辞职、调出等手续。

3、加强人事档案管理的规范化建设。积极做好学历学位的审核、新进人员的建档以及常规档案立卷工作。认真准备材料，接受上级组织的有关检查。

3、及时完成省厅、学院部署的其它工作。

人事处 2024年2月22日

**第五篇：组织人事处工作计划**

×××××××××学校

2024-2024第二学期组织人事处工作计划

（2024年3月）

一、指导思想

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，在学校党委、行政领导下，以“抓基层、打基础、创特色、求突破”为思路，紧扣学校工作中心，服务学校发展大局，为学校各项事业发展提供坚强的组织保障。

二、工作目标

（一）深入推进基层组织建设，提高党建工作水平和干部队伍工作能力。

（二）以优秀教学团队建设带动教师教科研能力和专业水平全面提升。

（三）深化分配制度改革，完善绩效工资改革实施方案，充分调动广大教职工的工作积极性。

（四）深化人事制度改革，推进岗位设置管理工作运行。

三、具体工作与措施

（一）求创新，全力打造基层组织工作品牌

以创建“国家中等职业教育改革发展示范学校”工作为契机，在全校基层党组织和全体党员中进一步深入开展“创先争优”活动，全面推动全校党建工作，努力提升党建创新工作水平。实施党建创新课题项目化管理，遴选产生一批优质项目和案例，汇编 1

基层党建创新成果。实施党建工作星级评定和管理机制，按照基层党组织“五个好”标准，对基层党组织进行分类星级评定，实行动态化评定、常态化管理。

（二）提能力，大力推进干部队伍建设

深入学习贯彻十八大精神，创新干部教育培训方式，切实提高干部培训的针对性和实效性，努力建设一支“政治强、观念新、业务精、标准高、作风实、纪律严，行为正、团结紧、服务好”的高素质干部队伍；强化对基层党支部、党员的考核，用制度规范行为，以标准引导行为，靠纪律约束行为，有效督促基层支部严格按照要求，认真抓好党建工作的开展，实现基层党支部和党员互促共进、同步提升；推动党群、部门间干部交流，不断提升党员干部的工作质量、管理水平和创新能力，确保组织工作满意度稳中有升。

（三）重实效，深入推进人事分配制度改革

以绩效工资改革和岗位设置管理为契机，积极推进人事分配制度改革，进一步提升学校工作的运转效能。加强人事工作调研。结合事业单位岗位设置管理工作，积极开展调研，为机构编制增减、人员使用与调配提供第一手资料。按照《××市教育局直属学校专业技术岗位设置及内部各等级岗位聘用条件（试行）》要求尽快完成岗位聘用工作，激活工资绩效体系，建立充满生机和活力的内部分配制度，激发教职工的工作积极性和内在活力，促进学校各项事业又快又好发展。

（四）搭平台，进一步优化师资队伍结构

加速推进“人才强校”战略，促进学校师资队伍建设的科学化、规范化、制度化。加强与高校、行业协会组织以及合作企业的联系与合作，搭建人才招引联络平台，建立人才招引常态工作机制，积极引进优质人才；积极选派教师参加各级各类培训，通过各类主题实践、专题讲座、优秀教学团队建设以及师德师能评优展示活动，充分调动广大教师提升业务素质与执教能力的积极性，激发教师专业成长的主动性与创造性，全面优化师资队伍结构，建设让人民满意的教师队伍。

（五）树形象，全面提升宣传与服务水平

以贯彻落实党的十八大精神为主线，围绕基层党建、创先争优、队伍建设等重点主动策划新闻专题宣传，全方位解读学校各项建设工作成就，在“国示范”项目建设中注重选培典型人物，强化对师德、师能先进人物的立体式宣传和向上推荐工作；围绕教育教学中心，增强“窗口”意识和服务意识，在基层党建、党员教育、组织发展、教师培训与学历进修、专业技术职称申报、骨干教师培养与教学团队培育等各项工作中提供指导与服务，进一步提高工作效率和服务水平。

（六）抓实事，加强离退休人员和党组织建设工作

紧紧围绕构建和谐社会，认真贯彻落实老干部工作方针政策，坚持与时俱进、真抓实干。积极组织离退休支部活动，加强活动阵地建设，把社会主义核心价值体系融入离退休干部思想政治工作，教育和勉励广大离退休干部坚定理想信念、珍惜光荣历史、永葆革命本色。通过走访慰问、专题讨论等形式听取离退休人员和老干部心声, 围绕学校建设中的重大问题及离退休干部共同关心的热点问题，做好解疑释惑工作，及时研究解决重点难点问题，保障离退休人员各项福利待遇的落实，确保离退休队伍的稳定。

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！