

党务工作人才培养方案 人才工作总结 (优秀10篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇一

20xx年，我区人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据《xx区人才发展规划》对分解到我司的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席工作会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

根据各级会议的要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。

一是整合资源抓培训。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，完成农村实用技术和劳动力转移培训27期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才183人，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。

三是人才工作环境进一步优化。

人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，我区为吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成

绩的同时也有不足之处。在今后的工作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工作提高到一个新的水平，以崭新的姿态迎接新的工作。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇二

区农业局总编制119个，其中行政编制7名(不含粮食局)，工勤编制1名，下设区畜牧兽医局、区农业机械化管理局、区农业技术综合服务中心等3个副科级事业单位和农业执法大队股级事业单位、农产品质量安全，现实有人员36人。全区共8个基层农业技术推广综合站总编制数74个，现实有人员67人。农业系统在岗职工中，副高级以上职称2人，中级职称12人，初级职称41人，初级以下职称7人；硕士研究生1人，本科14人，专科72人，专科以下16人。

一、学习贯彻落实情况

区农业局党委对学习贯彻习总书记关于人才工作系列重要批示精神高度重视，认真传达学习了相关文件精神，并召开局党委会议，专题进行学习讨论，对今后一段时期的学习贯彻工作进行研究部署。为使区农业系统干部职工充分认识总书记批示的重要意义，在农业行业积极营造人才成长的良好氛围，区农业局还开设专栏进行宣传学习，推进人才兴农战略深入实施，使人才工作迈上新台阶。

二、20__年人才工作进展情况

区农业局高度重视对农业干部职工的教育培养，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。一是带领干部走出去。区农业局充分利用省内外教育资源，主动与农大等学校联合举办农技人员研修班，让广大农业干部走进名校。培训内容贯穿“四个全面”这一主线，分别开设水稻生态种植、柑橘病

虫害管理等专业课程，同时还开设了涉及领导干部身心健康、国际政治等课程。二是广邀专家请进来。针对我区井冈蜜柚、有机蔬菜、标准化畜禽养殖等发展状况，把专家、名师“请进来”，聘请了井冈山大学的电子商务系教授陈勇强、园艺系教授李东影等教授举办农业技术大讲堂，开展多专业全方位多角度的培训着力提升干部实务技能和农技队伍的正能量。叁是利用网络创氛围。办好农业技术网络学堂，利用农业工作qq群、微信、干部学习网络学院等，把网络正能量“引进来”，为农业工作营造积极向上的工作氛围。四是强化农村人才培养。根据就业形势的发展，我局加大了农村实用人才的培训力度，全年共举办各类培训班10余期，培训农村实用人才1000余人次，印发各类宣传资料、手册3000余份。安排青年农场主10人和新型农业经营主体带头人30人参加省农业厅组织的新型职业农民培训。

三、本人履行抓人才工作职责情况

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，鼓励本区大学生返乡创业。制定完善并实行好各种优惠政策，加强人才培养，加大技术指导，加快培育发展壮大各类新型农业经营主体，已发展种养大户528家，创建家庭农场120家，组建合作社219家；培育有文化、有技能、善经营的现代新型职业农民为600余人。

四、人才工作存在的突出问题

一是基层农业人才队伍结构失调。畜牧、农机、蔬菜等农业专业技术人才少，在一定程度上，难以满足农民生产所需和现代农业发展的要求。二是农业科技后备人才培养短缺。农校学生毕业后多数不愿从事农业科技，后继乏人，严重影响农村经济可持续发展。叁是农业科技工作激励机制急需完善。农技人员从事专业工作缺乏经费支撑，农技推广工作难以有效开展。农技服务工作条件差，工作量大面广，工作辛苦，待遇低，优秀人才留不住。

五、下一步工作举措

一是保质保量完成上级布置的各项工作。在农业供给侧结构性改革大背景下，继续做好农技推广和普及等相关工作。二是着力提升农业工作水平。进一步贯彻落实好中央一号文件精神，着力夯实农业工作基础，加强部门沟通协调，规范农业人才管理。三是继续抓好队伍建设。结合实际，采取多种方式继续加强农业人才的建设并在系统内分层次多渠道组织开展教育培训工作。

六、人才工作的意见建议

一是加快培养补充急需人才提升农业科技队伍总体素质。建议组织在职农技人员参加农业专业学历或者非学历培训教育，财政给予补贴，限期提升知识水平。二是充分调动农业科技人才献身农业生产的工作积极性。制定农业科技推广普及激励政策，鼓励农业科技人才终身从事农业科技工作。三是充分发挥现有农业科技人才的辐射带动和引领作用，调动非公农技人才的积极性，共同推进农业科技推广普及工作。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇三

1、加强财务和票据管理工作。严格遵守财务制度，做好单位一年来的财务收支工作。每月都能及时把当月的收支情况汇报给中心领导，使领导及时了解和掌握单位的收支情况，坚持做到日清月结，每月收支平衡，按期做好月报表和纳税工作，为单位的开支提供准确数据。经常与财政局联系，使中心办公费用及时下拨，确保工作正常开展，保证了业务正常开支。此外，还加强了票据的管理工作。领用票据时必须将上一本票据交回注销，才允许领用新票据，原则上每次只能领用一本，有效止了票据用完不及时上交和丢失现象，而且规定票据管理人员必须每月与会计对票据帐，有效控制了出纳多记和少记帐现象以及票据遗漏现象，今年来无票据短缺和丢失现象发生。

2、做好办公用品的购买、保管和领用工作。为了保障各部门业务工作的正常开展，我们每月都向各部门了解所需的办公用品，根据各部门所列清单及时购买和提供。如遇特特殊情况需马上购买的，我们随时购买，及时解决。每次领用办公用品都认真做好物品的使用登记手续。

3、搞好单位福利工作。今年调出入人员较多，每次都能及时为相关人员办理社保、公积金等转移手续。

4、及时核定调资工作，认真做好单位各类统计和证照的年审工作。对需调整工资的同志能及时核定审批，并按期发放。做好一年一度的工资统计、干部统计及本单位相关统计工作，按时办理单位各类证照的换证及年检手续。

1、完善单位各项规章制度，使各项工作逐步走向制度化和规范化。

2、认真完成本单位工作计划的工作总结，做好相关文字材料的整理工作。

3、处理各种文件和做好上传下达工作。做到当天的文件尽量当天处理好。需呈报领导审阅的能及时转送，并分类归档保存。为了做好上传下达工作备有专用的电话记录本，以便及时、准确地传达上级通知。一年来没有过由于错传、漏传和误传现象，使单位领导能及时、准确地掌握上级下达的各种通知和文件精神。

按时做好单位信件的收发及签领，档案的收寄及转交工作。每天做好报纸的分发、杂志的归类保存，使各类报刊杂志井井有条。年底做好明年报纸杂志的征订工作。

行政部是一个综合协调的部门，在工作上既要考虑各部的实际情况，又要顾全整个中心工作，使各个部门分工不分家。一年来，行政部能从中心工作出发，积极主动协调好各部门

工作，确保中心各项工作能顺利完成。

行政部一年来还积极协助各部门的业务工作，如：协助各部门印制各类表格，负责各部门及本单位各种材料的文印工作，协助交流部负责周五及大型交流会入场的出售及材料的复印工作等。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇四

上半年以来，在区委区政府的正确领导下，我局以建设企业高素质经营管理人才为抓手，立足凉州区工业经济实际，从发展经济和培育人才出发，围绕服务经济、服务发展，积极开展人才工作，多措并举，全力推进企业人才队伍建设，为我区经济高质量发展提供强有力的人才保障和支持，现将我局上半年人才工作情况总结汇报如下。

一、上半年主要工作

为深入贯彻区委区政府决策部署和相关要求，我局紧扣全区经济发展主线，成立人才工作小组，注重宣传和动员，深入各企业及时传达省、市、区人才工作精神。召开两次会议专题研究本领域、本系统人才工作，将人才工作任务进行细化和分解，责任到人，有效促进了人才工作开展。

紧抓省市区举办各类培训班的机遇，动员区内企业积极参加相关培训，努力提高人员素质。同时，充分利用我区“中小企业公共服务平台”的作用，要求各平台开展各类人才培训班，努力为企业服务。新一咨询公司、菜鸟服务公司分别举办经营管理人才培训班各一期，参训人员240多人。积极和区内外院校进行合作，以短训班、专业班、实训班为主进行对口培训，武威职业学院和森祥车业，甘农大和兴旺农机、高原生物等企业，省畜牧工程学校和伊和顶牛、荣华公司等企业持续开展合作，收到良好效果。

上半年我局持续大力宣传有关人才政策，积极和金融机构对接，为小微企业创业人才提供金融服务；和区人才中心合作，召开全区企业人才招聘会，扎实推进“20xx年春风行动”。2月4日组织区内46户企业在人社大厦一楼大厅进行专场人才及用工招聘会，当天达成就业意向1300多份，为赫原生物、珠峰大江等9户企业协调解决用工315人。以企业微信交流群、xx局信息平台、省中小企业服务平台等为依托做好人才政策推送及发布招聘信息，收到良好效果。

企业通过设立内部科创平台、科研机构对现有人才进行再培养，不断加强人才创新意识，优化人才知识结构。今年上半年，我区企业共建成新型研发机构1家、重点实验室2家、众创空间3家、市级企业技术中心6家，工业企业设计中心1家。这些以人才为中心开展工作的科技创新平台，既为企业技术创新、产品研发提供“原动力”，也促进了科技成果的转移转化，充分体现企业人才价值。

二、存在的问题

分布在企业的人才总量偏少，高级管理人才、高层次人才、复合型人才和生产一线的高技能人才短缺，创新型和学术型的专业技术带头人等方面的人才更为短缺。

部分企业忽视人才内部流动，一部分优秀人才不能进入企业管理层，无法更好地施展才华，为企业做出更大贡献。另一方面，企业现有优秀人才特别是一些高层次经营管理人才、企业技术骨干又外流不止。

我区大多数企业都没有设置专门的人力资源开发部门，疏于引才、用才，企业因不能充分引进人才和调动人才创造力，从而导致创新能力较弱。

个别企业在人才待遇上有失公正，不以能力而以亲疏远近定岗分配，随意性较大，挫伤了人才的工作积极性。

大部分企业还没有设立专门的人才培训机构，缺少人才培养规划，致使人才“智力”透支，发展空间变窄。优秀人才既需要物质激励，更需要良好的工作环境、人本化的政策，而大部分企业只重视物质激励，相对忽视了人才的精神需求。

三、下一步工作打算

下半年，区xx局将以区委下发《关于深化体制机制改革加强新时代人才工作的实施意见》、区委人才工作领导小组下发《20xx年全区人才工作要点》等文件精神为指导，认真贯彻落实区委人才工作会议精神，在全面指导做好企业各类人才工作的基础上，重点围绕企业经营管理人才队伍建设做好以下几方面工作。

引导企业树立人才资源是企业“第一资源”的观念，企业核心管理层切实把人才开发利用与企业发展同步考虑，特别要集中力量引进管理层高素质人才，形成企业经营管理人才的特色和优势。

坚持“公正、公开、竞争、择优”的原则，拓宽识人、选人、用人渠道，引导企业科学合理制定针对经营管理人才的各项优惠措施，提供各种优惠条件，确保能引进优秀管理人才，做到量才使用，用其所长。

着重培养企业拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们在企业新产品开发、新技术推广等方面提供发展空间。加强企业管理层人才的培养和培训，建立科学的人才考评、奖励和管理机制。加强现有人才的再培训和再教育，使企业人才在知识、能力等方面不断提高，带动企业整体提升。

进一步引导企业提高引人留人软实力，指导企业执行劳动法规、严格安全生产、关心关爱职工、创建企业文化，全方位打造有利于各类人才工作生活的良好环境。鼓励企业在工资结构中设置体现企业经营管理价值的工资单元，进一步提高

企业经营管理人员的工资待遇。

充分利用广播、电视、报纸、网络等新闻媒体，广泛宣传企业经营管理人员在推动全区经济发展中的重要作用，大力宣传先进典型，通过广泛宣传，充分调动各类人才到企业干事创业的积极性，努力营造有利于企业人才成长的社会舆论环境。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇五

1. 求才若渴，优秀人才不断引进。员工招聘作为公司引进人才的主要渠道，一年以来，公司采取校园招聘和社会招聘两种方式齐头并进，引进大量人才。现已通过校园招聘，录取高校毕业生63名，其中专科10名，本科45名，硕士8名；进行社会招聘，录用了50多名有专业知识技能的人才，使其进入岗位便能起到领军作用；集团内部调动91名具有丰富经验的一线从业人员。至此公司人才体系逐步走向健全，真正做到专业知识与丰富经验的结合。

2. 凝心聚力，人才培训工作大力推进。公司坚持“目标统一，按需施教，学以致用，注重实践”的原则，根据年度培训计划，大力开展公司培训、外出培训。现公司各部门及参建单位定期展开关于企业管理、专业技能及安全防范培训达96次，员工外出培训10余次，包括dcs系统工程师培训、直调电厂值长培训、企业常见劳动人事争议对策培训等等；另外生产准备部现有人员分别在省内多家电厂进入生产现场参加培训实习。公司通过丰富的“培训套餐”，使广大职工的素质不段提升、技能不断增强，促进人才职业能力从弱势向强势发展。

3. 营造氛围，人才激励不断提升。公司对基建期为工程进度、检测规范、安全监督起到重大作用的员工进行奖励，提高了人才的工作积极性。这一举措对其他员工也起到激励作用，促使他们不断提升自身素质，从合格走向优秀走向卓越，力争做有进取灵魂创新意识的高素质员工。

4. 同心协力，人才整体水平不断提升。在“干部到讲台，培训到现场”的同时，进行“人才+项目”的育才模式，使职工在自己的工作岗位上充分发挥能动性，起到人人顶起“半边天”的效应，促使职工迅速成长，打造成一支知识化、专业化、现代化的人才队伍。

5. 采用科学合理的人才机制，选好人、用好人、培养人、留住人。公司还通过有效的人才引进机制，努力实现满足岗位需求、保证人才储备、实现梯队建设的人力资源目标。工程建设伊始，首先，聘请在内行拥有几十年工作经验的专家为顾问，分别从安全、工程质量和预决算方面对工程建设进行全程跟踪与把关。其次，在工程专业技术人员配备上，按照一岗双人的配置思路，主要专业配置两人，达到岗位的ab角互补和培养后备人才的目的；根据工程进度，实时引进各专业工程技术人才，从设计优化、招投标到工程建设、安装，对工程进行全程参与把关，使得作为项目业主的我们亲自参与到施工单位的建设中，更从质量管控、设计优化和技术创新等方面为实现优质工程的目标奠定了扎实的基础。第三，对今年3月招聘的应届毕业生进行边顶岗边学习的实习培训模式，在学中干、在干中学，探索了一条干一个工程培养一批人才的新路子。第四，公司个别部门面对员工较年轻、工作经验欠缺的情况，仍将其放在重要岗位加以锻炼，通过有经验的师傅进行传、帮、带，同时采取让新员工每周进行一次技术讲课或业务知识专题学习培训的方式，来提升自身技术素养和综合能力。

1. 建立健全人才激励机制，全方位推动人才强企战略。现阶段人才总量和质量尚有提升的空间，针对这一问题，公司下阶段将健全人才引进、培养、激励机制，从薪酬、奖励、保障等方面尊重、关心、留住人才，进一步实现公司造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略，使人才强企战略得到全面的开展。

2. 加大人才资源培训投入，实施终身教育和培训的制度。现

阶段企业人才的增长速度远滞后与公司的发展速度。针对这一问题，公司下阶段将推进实施多层次、多样化的终身教育培训，不仅满足数量上的供需平衡，更在人才结构方面实现协调和优化。广大职工树立人人都能成才的观念，强化人人都要提高的意识，加强自身教育和培训。公司将紧紧围绕“激活现有人才、吸引外来人才、培养未来人才”的培训理念，迅速壮大人才队伍。

3. 推进信息化建设，建立人才成果信息数据库。现阶段人才信息化建设工作开展的还不是很全面。针对这一问题，公司下阶段将采用科技手段，健全人才成果信息数据库，实现资源共享，通过信息平台加强人才及成果的管理，以提升人才管理的科学化水平。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇六

（一）拓宽视野，全方位吸纳人才

晋升高职院校以来，学院的各项工作均取得了长足的发展，学院在一面搞好教学工作和学院基础建设的同时，对人才引进工作高度重视。

学院成立了专门的新进人员考核领导小组，其中包括学院领导、教务处同志、人事处同志、专业课教师、高教研究室同志以及与拟聘人员相关的系、部负责人。对新毕业的大中专毕业生和社会应聘人员从专业知识、基本技能、实践能力和社交、礼仪等方面进行全方位的考核。在一定程度上保证了人才引进的质量。

在选人的范围上，把眼光从市内逐步转向了省内，及至全国，人才的选择也从单纯的以师范类毕业生、对口高校专业人员为主的范畴，转向了社会各届，包括一些科研机构 and 省内比较著名的大型企事业单位。用人机制灵活，引进人员素质高、能力强，这也是我院近几年发展较快的一个重要的原因。

（二）提升能力，大规模培养人才

为了切实提升人才队伍的能力，我院大力实施“人才培养工程”，对有能力、素质高的年轻教师进行重点培养。由学院出资，选派优秀教师外出学习、培训，努力提高在职教师的学历层次；制定了相应优惠政策，鼓励在职人员攻读硕士学位。自20xx年始，学院教师每年报考硕士研究生的人数均维持在20人左右□20xx年公派4名教师□20xx年公派2名教师到英国皇家农业大学攻读mba硕士学位，第一批外派教师现已学成回国，目前表现良好。

制定相应的管理措施，完善在职人员的考核机制。对新引进的应届毕业生，有一年的见习期，通过其在见习期的表现，决定学院最终是否录用。自20xx年全面实施人才考核方案以来，学院先后辞退了兩名在见习期间表现不好的大学生。对见习期满和学院正式职工，考核主要是通过年终的.量化考核来进行的。年终量化考核体系非常完备，对不同的人员有不同的考核办法。健全人员退出机制，对连续二年在干部考核中居于末位的科级以上领导干部，实行末位淘汰，宁缺勿滥，择优选拔。

（三）建设环境、营造氛围，最大限度留住人才

近几年，学院一方面加大人才引进的力度，另一方面积极营造良好的、适合人才成长的区域、环境，留住人才。从工资待遇、成长空间、生活设施、工作环境等方面不断提高引进人员和在职员工的满意度，为留住人才打下坚实基础。

我院是省属高校，教职工的收入主要由两部分组成。一是国家财政拨款，二是单位的效益奖金。国家的财政拨款部分是固定的，工资调整需按国家统一程序进行，而且增资幅度不大。单位自发部分，机制则较为灵活。依据学院发展的总体规划和员工待遇改善的具体步骤，适当调整奖金的发放额度。一定程度上提高了职工工作的积极性。

自20xx年晋升高校以来，学院实现了跨越式发展，各项工作开展的非常得力，发展形势良好。20xx年学院的招生实现了2600人，在校生数量突破了5000人；基本建设投资1.2亿，新建了二栋学生公寓、标准的、规格较高的餐饮服务楼和居于省内同类院校前列的、面积为16000多平方米的图书馆，其他辅助设施一应俱全。目前，学院在建工程有明年七月份投入使用的320多平方米的教学主楼，现代化程度极高的实验楼和二栋学生公寓、一栋职工住宅楼。建筑面积预计将达到7万多平方米。届时，学院将以得天独厚的自然环境，恢宏大气的各式建筑，风景如画的校园景观，屹立于牡丹江畔，广招天下贤才。

（一）有关人才方面的政策、制度还有待于进一步完善

现有的有关人才方面的政策、引进机制和激励体制虽然在一定程度上调动了广大教职员工的积极性，吸引了外来才俊，但仍有部分条款由于主客观条件的限制，落实尚未到位。并由此形成了对人才特别是高层次人才的吸纳和集聚能力不强等弊端，人才引不进、留不住的问题依然较为突出。

（二）获取信息渠道单一，人才资源信息存储不够

院获取人才的信息渠道过于单一决定的，学院获取信息的渠道目前还停留在各大中专院校的供需见面会、求职者自荐、部份教师引荐和互联网查询等较为保守的方式，不可必免的导致了人才的供需不和谐。解决此类问题，需要地方政府的大力支持，双方协作，合力拓宽人才信息的获取渠道，这也是学院今后一段时期人才工作的重点。

（三）与地方人才使用政策的矛盾

xx作为坐落在地方的高校，肩负着繁荣地方经济，推动城市发展的重任，所需人才层次较高。但地方的一些人才安置政策却让我们左右为难，比如退伍军人的安置问题。按照我们

单位的规模，核定的安置人数每年都在3—4人，这部份人的学历层次通常不高，远远达不到我们的用人标准，在使用上存在很大难度。但我们又不能拒收，因为这是地方的行政命令。希望地方政府能够从学院的实际出发，在人才的使用政策上给予适当倾斜。

（四）交通问题

从地理位置上看，学院地处牡市郊区，距离市区约20公里。交通本就不很便利，事实上，由于地理位置的限制，已经构成了制约我院实施人才战略的瓶颈。但今年7月份，学院出入牡市的唯一通道——温春大桥，又被地方政府以险桥为名，限制通行，给学院职工和学生的出行带来很大不便，也严重影响了学院的发展。希望在座的领导能从稳定一方、繁荣一方的角度出发，从支持教育的角度出发，对这件事情给予关注，督促相关部门尽快解决。

（一）拓宽渠道，广开言路，畅通信息获取渠道，全面实施人才强市战略

学院将发挥高校优势，与地方政府紧密配合，共同协作，引进高层次人才，繁荣地方经济，推进人才强市战略全面实施。

（二）进一步营造区域人才优势

学院发展历史悠久，基础条件蓄积较好。今后一段时期，学院将发挥农业院校的优势，大力发展科研，培养一批“懂技术、留得住、下得去”的农业类专业人才，为发展地方农业经济、营造区域人才优势提供支持。

（三）加大宣传力度，积极引进人才

加大对人才引进的宣传和相关奖励机制的落实力度，营造良好的人才成长的舆论环境。采取多种形式和方式，引进人才，

发展学院，建设地方。

（四）积极开展合作共建，共同发展

与牡丹江地区的相关部门和相关单位积极开展合作共建，群策群力，共同发展。成立专项科研协会、课题研究小组、合作开发机构等，资源共享，分头开展工作，定期、不定期地进行学术交流、成果分析，立足现实，服务社会，实现地方人才的合理架构，合力建设家乡。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇七

我乡人才工作以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的“中国共产党第十七次全国代表大会”精神为指导，以科学发展观和人才观为统领，认真贯彻落实党管人才原则和精神，按照实施“人才强乡”要求，以实施整体性人才资源开发为目标，紧紧围绕“培养、吸引、用好”三个重要环节，加强领导，突出重点，加大人才引进，着力开发人才资源，提升各类人才素质，树立科学的人才观，大力营造有利于人才脱颖而出的环境。

1、坚持党管人才原则，强化对人才工作的指导。乡专门成立了人才工作领导小组，健全人才工作运行机制，进一步完善了人才工作联席会议制度。通过学习，宣传营造“尊重劳动力、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，树立了人才是第一资源的观念，树立了人人都可以成才的观念，树立了以人为本的观念。

2、建立和健全各类人才基本信息，使人才基本情况一日了解，方便了查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了人才工作的信息化进程，为我乡提供了详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养人才。我乡重视干部职工的能力培养。我乡共有34名干部职工，大专以上学历占90%，大部分的在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、电大、党校函授的形式来提高学历和业务能力。乡里也常选派干部参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼，掀起了我乡干部爱学习、重学习的理念，从而积极推动了人才战略。

加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。我们积极引导辖区企业树立“以人为本”的管理理念，营造让人才放心、安心、舒心的环境，各企业做到依法为每位人才缴纳养老、失业、医疗等保险，保证人才的后顾之忧；为企业职工建立图书室、阅览室等各类活动场所，为企业职工创造良好的工作环境。引导企业建立按劳分配与按生产要素分配相结合，业绩与效益并重的多元化分配形式，进一步调动企业人才的创业积极性。

近年来，在县委、县政府的领导下，开发区管委会高度重视人才工作，紧紧围绕开发区建设发展大局，不断深化人才人事制度改革，不断优化人才结构，狠抓人才的选拔、培养和使用，全区人才总量、布局和结构都发生了显著变化，为开发区的建设发展提供了有力的智力支持和人才保证。

截至目前，开发区拥有各类专业人才2899人(管委会工作人员95人，区内企业专业人才2784人)，其中高级管理人才94人，中级管理人才850人，专业技术人才1800人。

一是各类专业人才总量偏少。目前开发区拥有的人力资源基本能够保证发展需求，但从各高新技术企业长期发展和快速发展的园区经济来看，各类专业技术人才的总量和储备已显极不对称，人才缺口较大。

二是人才结构性矛盾突出。开发区建设初期，由于大规模征地拆迁和基础设施建设需要，选拔和培养了一批具有基层群

众工作经验的行政管理人才和规划建设专业人才，为开发区前期发展提供了人才保障。但随着开发区的进一步发展、入园企业日渐增多，需要懂经济、善管理，能直接服务于经济建设的管理类人才则严重短缺。

比如开发区经济发展局只有两名工作人员、人力资源部只有一名部长。表现之二是企业低层次人才供过于求，高级专业技术人才紧缺。

目前我县人才市场上以普通财会、质检、操作工人居多，而企业急需的研发、投资管理、涉外贸易人才缺口较大，高层次管理人才严重不足，从而影响了企业自主创新能力和长期发展战略的实施，也从一定程度上影响了我县招大引强战略的实施。

一是建立健全全县机关人才交流机制。就目前情况来看，机关人才交流大多保持在领导干部层面，中层干部流动过慢。为充分发挥机关人才多、层次高的优势，调动现有人才的积极性，要建立健全全县范围内人才交流调配机制。建立人才信息库、根据各单位的'实际需要合理调配，尽量避免专业不对口、用非所长，以确保人才资源作用的充分发挥，同时也可调动各方面的积极性。

二是建立人才引进奖励机制。企业人才的引进不仅关系到企业的发展，也关系到我县“工业兴县”发展战略的实施。为提高企业引进高层次人才、提升发展水平和质量，县政府可设立专门的奖励基金，对企业从县外引进的各类高级专业技术人才给予专门奖励。

三是加快人才市场建设。广德现在还没有统一的人才市场，零散或季节性的招聘会很难帮助企业引进高层次适用人才。受广德经济发展水平和企业规模影响，本身就没有足够的岗位吸引高层次人才，只有建立统一的人才市场、发挥集团优势，才能提高广德和广德企业在高层人才队伍中的知名度和

吸引力，比如可组团参加高校的毕业生招聘会。

四是建立健全人才的培养和储备机制。县政府及相关职能部门根据我县发展战略的实施，结合已形成的六大特色产业，进一步加强与各职业技术学校的对接，探索校企联合办学机制，超前主动的选拔、培养、储备一批六大产业发展需要的专业技术人才，保证我县快速发展的工业企业长期发展需要，也为我县引进高新技术企业打下软实力。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇八

今年以来，我单位认真落实区委、区政府决策部署，按照“一城、四基地”发展定位，主动适应经济新常态，全力以赴稳增长、调结构、补短板、惠民生，实现经济结构优化，发展效益提升，经济呈现健康持续发展的态势。现将全年工作情景总结如下。

今年以来，受市场需求不旺、企业成本上升、招工难与劳动力就业难等问题制约，工业企业发展速度趋缓，异常是9月份，按照上级统计部门通知要求，我区对明年拟从规模以上企业剔除的雷奇电器、国建高创、福莱特医疗等3家企业的主要经济指标进行调整，其中3家企业1-10月份累计调减主营业务收入10.6亿元、利税2.3亿元、利润1.8亿元，而去年1-10月份3家企业主营业务收入、利税、利润基数分别高达7.9亿元、2.1亿元、1.7亿元，不能核减，故造成全区规模以上工业企业各项主要经济指标大幅下降。1-10月份，全区规模以上企业实现主营业务收入92.7亿元、同比降低7.3%，利税6亿元、同比降低25.6%，利润3.8亿元、同比降低27.9%。全年各项主要经济指标降幅在8%以上。

一方面□20xx年全区计划实施一立精密轻型涡喷发动机项目、富通电器超高压直流输电开关项目、中远重工年产15万套工程机械项目等55个重点工业技改项目，总投资121亿元，当年

计划完成投资38.2亿元。其中：新开工项目30个，当年计划完成投资17.5亿元；续建项目25个，当年计划完成投资20.7亿元。项目建成投产后，年可新增销售收入亿元，利润元。截至12月底，技改项目开工36家，完成工业技改投资28.3亿元。

另一方面，认真贯彻落实全区深入实施创新驱动和人才强区战略，推进我区各类人才培养、集聚和发展，激发大众创业、万众创新活力，支撑推动全区经济转型升级，进取筹备鸢都产业领军人才(团队)的申报和参加“潍州英才”评选工作，最终...有限公司、...有限公司、...有限公司、...有限公司4家企业顺利经过xx产业领军人才(团队)申报工作，莱德机械、德创喷墨、朝日新能源等7家企业进入潍城区人才工程初评环节，现申报材料已上报区人才工作领导小组办公室，等待全区组织专家统一评审。

今年5月我单位已完成市对我区20xx年度节能目标职责制现场考核工作，全面完成了年度各项节能降耗目标任务。按照计划做好了各街道、开发区、管理区的2016年度节能降耗目标职责的考核工作，并印发了考核通报。全区9个街区全部完成了年度目标任务□20xx年重点在降耗方面做了很多工作。

四是加强合同能源管理工作，到目前全区有...有限公司□...x四家企业成立了合同能源管理公司。...有限公司与北京...有限公司签订了能源合同管理合作协议□xx有限公司也正与该公司进行合作洽谈。

进取引导中国铁塔股份有限公司市分公司加大信息化基础设施建设力度，全面推进我区信息化基础设施建设□20xx年...有限公司市分公司办事处计划投资1423.9万元。截止目前，共完成投资707万元，其中铁塔改造类完成投资82万元，新建铁塔投资255万元，设备维护类完成设计批复资金247万元，零星维护投资123万元。依托中国中小企业山东潍城网，向企业及时、准确地传递政策和服务信息。今年共筛选上传信

息2800余条。在省电子商务平台注册企业220多家、服务机构3家。并设立了潍城企业信息化qq群、潍城工业创新微信群。

今年以来，对区属企业和上属工业企业，经信局安监科及时增加检查力量，聘请了专家，开展了全面检查，落实了经信局全员包靠职责，督促企业开展落实安全生产主体责任，列席指导消防知识培训和应急逃生演练，指导督促企业发现和整改安全隐患。对街道辖区内工业企业，聘请安全专家，会同街道开展全面检查，各街道派出相关领导及安检人员跟着专家查隐患，边检查、边学习，提高了排查整治整改隐患的本事。

对检查中发现的安全隐患，当场移交给企业整改，由街道建立安全台账，督促企业整改。根据区安委会要求，区经信局安监科迅速制定了检查安全生产职责主体落实的检查方案，并派出检查组对相关企业的进行了多轮专业检查，由我局带队，聘请消防大队和安全专家16人次，经信局安监科配备2—3名工作人员，对区属企业进行了全面检查，对街道、开发区、管理区进行了督导检查。对16家有生产经营业务的区属企业和7家上属工业企业及19家纺织企业开展了安全生产大检查快整治严执法专项行动。

按照区《关于加强安全环保节能节水管理加快全区化工产业转型升级工作方案》，对全球化工企业进行认真排查，全部进行了登记造册，经过综合施治，目前已关停19家，另有1家企业已搬迁到化工园区，另有1家企业计划于今年底搬迁。按照市里的统一要求，认真对化工企业进行评级评价，引导督促各企业及时进行转型升级。

一是加强平台建设□20xx年新认定省级一企一技术研发中心1家(华孚机械)，省级一企一技术创新企业1家(朝日光伏)，申报市级一企一技术研发中心1家(泰北环保)，申报市级一企一技术创新企业2家(元一动力、华诺生物)，认定省级专精特新企业3家(瑞福油脂、鑫达鲁新防水、金通管业)，认定市级专精

特新中小企业3家(雷诺特、朝日光伏、莱德机械);申报省级专精特新中小企业尚未认定3家(雷诺特、朝日光伏、莱德机械), 市级1家(泰北环保);重新复核市级小企业创业基地, 由原先的7家压缩为2家(钢联、创意西街), 淘汰注销的、复核不进取的5家(豪德、新纪元、鸿腾、恒盛、天成物流), 为潍坊亿家科技创业产业园新申报1家市级小企业创业基地;为潍坊亿家智能家居有限公司申报省级创客空间。

二是提升企业家素质。进取组织企业参加省、市、区三级主管部门组织的外出考察和培训学习, 借助高端咨询服务机构为企业培训学习, 截止目前, 已组织653名企业家及骨干学习了亚马逊的发展之路及怎样拓展全球市场、融资方式及技巧、互联网发展机会与机遇、企业管理技巧、企业对外贸易等知识;组织30名企业家走出潍城参加《高效激励模式》、《中国市场经济新形势与企业发展战略专题讲座》、《信息首席官》知识学习。

三是适应市场经济发展形势, 落实政府决策, 帮忙小微企业参加政府招投标, 以实际行动支持企业发展, 根据潍城情景制定了开具小微企业证明需审核交纳的证明材料、标准, 截止11月份开具中小微企业证明43份。

以上是20xx年经信局重点工作推进情景□20xx年经信局将继续围绕稳中求进的工作总基调, 努力抓好工业经济转调创, 推动工业经济平稳较快发展, 重点抓好四个方面工作。

一是进一步加强工业经济运行的监测、预警, 确保工业经济高效、健康运行。经过经济运行调度会议、深入企业调研等形式, 研究分析经济运行中出现的新问题、新情景, 切实增强工作的针对性和时效性。同时, 加强对重点企业和成长型企业的跟踪监控, 对其生产经营、存在问题及走势进行动态监控, 及时为领导决策供给依据。

二是加大创新力度, 促进工业项目如期进展。对重点技改项

目，加大跟踪力度，强化调度服务，全年力争完成技改投资亿元。继续发挥...有限公司和区扶持企业发展短期流转基金等政策性投资引导作用，加强与金融机构的对接，拓宽企业融资渠道。支持雷诺特汽轮机、大洋泊车等贴合条件的企业直接融资。

三是加快园区建设，培育好发展载体。加快潍坊节能环保产业园建设，进一步完善园区配套设施建设，完善入园企业的扶持政策，既要“腾笼换鸟”，更要“筑巢引凤”。加强园区及项目调度协调，完善园区及重点项目月调度制度，及时汇总和反映协调项目建设中遇到的困难问题，定期通报园区建设情景，推动工作进展。进一步细化建设方案，抓好规划实施和项目引进落户工作，进取争取项目供地指标。

四是加强作风建设，积聚发展正能量。组织局机关干部主动服务、靠前服务，带头破解束缚经济发展的难题。提倡求真务实、真抓实干，杜绝华而不实、飘浮作风，在奋力赶超争先中锤炼过硬作风，增强服务经济发展的本领，构成促动转型发展的强大合力。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇九

今年以来，县农业局在县委、县政府和州农业局的领导下，以邓小平理论为指导，认真贯彻执行党的xx大和中央一号文件精神，按照各级农村工作会议的总体部署，紧紧围绕县“两代会”确定的工作目标，以农民增收为中心，以“参观”教育为动力，突出工作重点，狠抓农业产业结构调整，积极推进农业和农村经济平稳发展。

一、发挥部门作用，努力推进农业产业结构调整

一春耕生产积极主动

一是在全县推广玉米杂交种40万公斤，普及率达到95%以上，

移栽面积达32万亩;推广水稻良种2.5万公斤,普及率达到98%,插栽3.29万亩;红苕计划13万亩,已插栽10万亩;杂粮播种面积6万亩。

二是全面启动科技下乡活动,在春耕生产中,集中中级以上职称的农业专家10人组成科技服务队送科技下乡,先后在清太坪、野叁关、大支坪、绿葱坡、官渡口讲课12场次,培训农民5000余人,送科技光盘80余张,磁带120余盘,资料5000余份。

三是农业执法工作效果明显,2月27日召开了由县农业局、工商局、技监局、公安局、检察院、法院等相关部门参加的“全县打假护农保春耕动员会”,会后部门协调开展了护农打假行动。我们组织了15人的执法队伍,在全县12个乡镇全面开展了对种子、农药、化肥等农资市场的整治,查处涉农案件15起。同时,还进一步地清缴了剧毒鼠药,有效扼制了中毒事件。

二认真落实板块经济

一是会同汇源集团在溪丘湾、官渡口两个乡镇落实2500亩高标准柑桔示范园基地,完成实地规划设计、资金预算、材料核审,合同已经签订,下半年可组织实施。

二是以绿葱坡、大支坪、野叁关、水布垭、沿渡河、官渡品等乡镇为重点,建设12万亩药材基地进行规划,今年计划新增加2.8万亩,目前,绿葱坡、沿渡河、水布垭已发展到5000亩。

三是以绿葱坡、野叁关两镇为重点,建设高山无公害蔬菜基地3万亩。

四是以野叁关、清太坪、水布垭、金果坪等乡镇为重点,建设魔芋基地5万亩,其中:规范化种植1万亩、芋鞭二年栽培、

芋种繁育基地0.12万亩。

五是建优质杂粮基地5万亩。

四加速绿色资源开发和利用。

开发山区绿色资源，走可持续发展道路，是加快产业结构调整，增加农民收入的有效途径。今年以来，已组织申报无公害产地1个、有机茶2个，目前正在申报的有绿色食品2个、无公害食品3个。

五积极开展农业教育。

今年以来，我们按照上级的要求，以县农广校为基地，积极开展“阳光工程”培训工作，已办电子操作工、保安员、电动缝纫等专业培训班叁期，共培训学员512人，为我县农民工转移培训作出了示范。同时，以招标的方式确立了四家农民工培训基地，省下达我县20__年培训计划20__人。

二、积极争取项目，促进农业发展

项目建设是农业发展的支撑，今年来，我们重点申报了魔芋基地、加工项目；富硒茶基地建设、茶叶深加工与综合利用；柑桔基地、柑桔加工；富硒薯类基地加工；反季节蔬菜种植与加工；旱作节水农业、沃土工程；白皮大蒜基地、加工；优质杂粮；黄姜基地；农产品质量检测体系；沼气池建设；农民技能培训中心等18个项目。目前，正在积极争取农广校建设项目，可望今年批准实施，生态家园建设投资300万元，柑桔科技园建设项目上级已经明确。

三、积极开展扶贫，加大帮扶力度

今年以来，我们认真开展对重点贫困村的扶贫开发工作，为大支坪镇野叁坝村进行了实地规划，从生产发展基础设施、

搬迁扶贫、人畜饮水、科技教育等方面都作出了规划，对全村10户贫困户，落实了帮扶干部。同时，送去了桌椅20套，农业科普书籍1000余本，为该村办起了图书室，为该村农业科普工作的进行打下了基础。

党务工作人才培养方案 人才工作总结篇十

从去年年底起，中央、区、州、市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我a街道办事处组织全体机关工作人员团体学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要资料，经过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强处战略，落实党管人才原则打下良好的基础。全处干部职工经过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府的一项重大而紧迫的任务，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都能够成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

1、把促进发展作为人才工作的根本出发点，发展活跃人才

发展是我党执政兴国的第一要务，当前“人才支撑发展，发展孕育人才”的观念已充分被我处实践所证实。如在我处a村、党支部书记xxx在9年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，98年我处党委将其放在支部书记的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，经过建小康村，建市场等一系列举措，突破农村转变成为城区难的瓶颈。又如：今年我处的招商引资工作也和人才工作相互促进□a大卖场□b酒店项目□c乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅仅拉动了辖区的经济发展，并且也为我辖区带来了很多的企业管理人才、企业科技人才。

2、以提高科学素质和强化技能培训为手段，培养自身人才

随着b市城市化进程加快，我辖区已由农村办事处向街道办转变，辖区农民身份也正向市民身份转变，传统的耕地种粮，出大力、流大汗的生产方式已被淘汰。为此我处把提高辖区农牧民科学文化素质，强化居民劳动技能培训与拓宽居民就业渠道、培养乡土人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班1余次，各类咨询活动2场次，各村也依托高等院校，选派多名村干部进修。辖区大部分农牧民也逐渐对市场经济有了足够认识，也掌握了各种实用技术，从业竞争力大幅提高，有很多已成为本行业的佼佼者，社会新型人才。另外，办事处又经过开展“四培养”活动，大力培养村级后备干部，并以“模拟班子”的形式给他们充分的锻炼机会。另据统计现辖区八个村组已全部普及九年义务教育，且有近4%的农村子女都理解了高等教育。为培养本地人才，我处部分村组还对每年考上高等院校优秀学生进行现金奖励。

除辖区各村组外，办事处机关更是重视干部职工的培养，目前我处共有干部职工53名，大专以上文化程度占73%，大部分在职人员都有很强的进取心，经过参加自考、成人、电大等形式提高学历和业务本事。办事处也常选派人员参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工作人员的实践锻炼。能够看出我处工作人员已初步树立了全民学习、终身学习的理念，学习型机关，学习型村组，学习型科室也都进取推动了人才战略。

3、采取岗位竞聘和完善约束激励机制，管理考核人才

办事处是今年新成立的单位，根据街道办事处岗位设置和行政职能的不一样，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分研究了工作人员的专业、本事、特长和自身意愿。现处领导干部的学历全部在大专以上，其中还有两名研究生，领导年龄层次有所下降，平均年龄为38岁。

人员配置齐全、岗位职责明确后，今年我处以精神奖励和物质奖励相结合的原则，在环境卫生、信息报告等方面都明确了奖惩标准，同时办事处还完善了各种制度2余项，经过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

1、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险。表现为机关事业单位人才转移力度不大，科技人员领头创办企业的氛围不浓。

2、机制方面的障碍：人才选拔机制框框多，门槛高，不能很好地体现以品德、知识、本事和业绩为取向，异常是从我们机关和事业站所来说，和其他不一样所有制单位之间在人才流动上缺乏活力，普遍存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。社会保障机制也不配套，导致单位改制难、人员分流难。加之在机关事业单位工资财政全额拨款，干多干少所得相差无几，分配激励机制的不健全，使人才的贡献与其报酬不对等，人才的价值不能得到合理体现，进取性也就调动不起来。

3、体制方面的障碍：产、学、研脱节，科研成果转化率较低，部门、单位之间缺少沟通、协调，不能构成统一的人才保护政策。

4、环境方面的障碍：人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，目前我市为了招商引资，吸引人才是供给了很多的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，街道党工委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作；二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、本事和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才；三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，到达既用人之长也容人之短；四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大中小额贷款力度，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是市场环境，创立本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，经过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才供给施展才华的舞台。

3、创新“四项机制”，推动人才工作