

2023年市委人才办工作计划 人才培养工作计划(汇总8篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。我们在制定计划时需要考虑到各种因素的影响，并保持灵活性和适应性。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇一

在医、教、研方面做出突出成绩的医学科技领军人才的后备力量，建立起适应我院医疗事业发展和重点专业建设要求、符合医学科技发展需要的青年人才管理、运行机制和良好环境，为我院医疗事业发展提供人才保证。

二、培养目标

通过选拔中青年医学人才并经五年的重点培养，使培养对象成为我院医德高尚、医疗技术水平高、创新意识强、发展潜力大的医学、科研力量和学科带头人，从而合理完善我院“老、中、青”的人才梯队。

三、人才选拔

(一)选拔条件。

1、优良的思想品德。热爱本专业，有强烈的事业心和责任感，作风正派，求真务实，愿为医学事业献身，有高尚的医德医风，有埋头苦干的求实作风，有坚忍不拔的意志和心理素质。

2、有较强的学术能力和医学实践能力。掌握本学科国内外最新学术动态，对学科发展有自己独到的见解，有一定的工作经验，能够处理较复杂的疑难问题，在本专业中有一定影响，

能够提出专业发展的规划和设想，有较好的科研、教学、临床、组织管理能力。近五年内无重大医疗事故、工作差错，无不良医疗行为，无年度考核不合格。

3、具备创新精神和开拓能力。有探索医学科学求知的热情和执著追求精神，有创造性的思维方式，勇于开拓进取。具有一定的外语基础，能够看懂一般专业外文资料。

4、身体健康，原则上要求年龄在40岁以下。

(二) 选拔程序

1、个人申请

2、部门推荐

3、医院审批

四、培养原则

(一) 坚持德、智、体全面发展。在培养中青年后备人才时，要坚持技术和品德两方面培养并举，培养出能胜任本职工作的德才兼备的中青年医学人才。

(二) 坚持高标准、严格培养。从选拔或考核抓起，提出高标准及起点，做到“宁缺毋滥”，严把考核关。建设一支能在医疗、科研等领域有突出成绩的中青年医学人才队伍。

(三) 坚持培养与引进相结合。我院将从工作条件、人事环境、生活条件、职称晋级等方面下功夫有目的、有针对性地引进优秀人才。

同时大力发展自身后备人才的培养，达到既补血又造血的目的，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地，从根本上解决学科发展的问题。

(四)坚持医、教、研并重。在实施工作中不能以医疗技术水平、科研业绩或教学水平其中之一作为单一培养指标，而是要坚持医、教、研并举。将中青年医师培养成三方面都突出的医院后备人才，促进医院的医疗、科研和教学三个能力的全面提升。

五、培养措施

(一)进一步加强对培养对象的政治理论学习和职业道德教育，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，和解放思想，实事求是，不断创新的科学精神。

(二)加强业务培训，提高培养对象的业务水平。积极拓宽渠道，采用多种形式为他们的培训进修、合作研究和科技攻关创造条件和机会。优先推荐他们到各级学术团体任职，积极参与科研课题竞争，给与充分的科研自主权，帮助参与国内外学术活动、出国进修、出版专著，让他们经受锻炼，不断增长知识才干。另外，通过聘请有名的国内外专家教授来医院进行学术讲座、专业培训或指导的方法提高中青年医师素质。

(三)建立导师制。培养对象须聘请相关领域的专家作为学术导师，提高培养起点。导师必须保证在培养对象所在单位工作一定时间，并与培养对象单位鉴定合同，保证达到预期的培养目标。

(四)鼓励“老带新”培养方法。定期组织院内老专家与中青年

医师相互学习的交流会，用老专家的经验帮助中青年医师提高自身医疗水平和医德医风。

(五)激励人才、奖惩分明。通过物质、情感等有效地调动中青年人才的积极性、主动性和创造性，鼓励中青年医师创造

出成绩。在加大人才培养的同时，做到“待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人”，留住医院人才。

六、管理办法

(一)制定中青年医学后备人才培养制度和规章，统一组织中青年医学人才培养计划的实施。

(二)与培养对象签定培养合同。

(八)根据考评结果，对医学重点人才培养工作成绩显著的单位和个人给予表彰和奖励。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇二

1、主要研究和制定团的宣传教育和思想政治工作的计划 措施和方法，积极引导全体学生向党组织靠拢。

2、开展针对宣传工作的培训以及组织团干部参加主题宣传教育活动，培养团干部的工作能力和学习能力，促进全体团员青年学习气氛和团员意识，努力做到用优秀的事迹引导团员青年，感召团员青年。

4、利用海报、展板等方式，以“绘画”、“书法”的方式，生动而有力地将信息传给同学们。

5、搞好我学院的对外宣传和交流，提高学院、学生会的影响力。我们将以各种形式，通过网络、报纸、广播、展板、海报等各种宣传方式来积极宣传学院以及我们组织的各项活动。

具体方式有：与学校广播站、学校团、校报积极联系，及时报道学院动态；组织跨学院间的交流活动，促进同学们的联系，并间接的提高学院影响。

6、配合团委学生会各部门做好团委及学校各项工作的'宣传和教育工作。

对宣传栏、 黑板通知的管理方面：

1、团委学生会各部门、社团的通知均用a4或a3纸打印后交到团委宣传部负责人处，由团委宣传部负责张贴或由宣传部指定位置给与张贴；光荣榜由团委宣传部负责制作。各个社团的海报由本社团自己负责，然后由团委宣传部指定位置给与张贴。

2、黑板的通知由各部门，社团自己负责，但不得乱涂乱画，字体要工整规范，不得擦掉其他部门有效的通知，每个通知的有效期为一天。违者追究其责任。

3、学院4个玻璃窗主要用来宣传有关招聘信息、就业指导、择业心态；宣传优秀团员的事迹和学习方法；宣传最新国际形势、国内时事政治；宣传学院最新动态决策，校刊展览以及节日版报（节日版报的出版工作由学院15个社团分工完成后交到宣传部负责人处，再有宣传部安排张贴）。

4、个人广告必须张贴在各个宣传栏所规划的广告栏内，违者撕毁。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇三

牢固树立“人才是第一生产力”的理念，按照“xx管人才”的原则要求，大力实施人才强镇战略，创新人才工作机制，助推人才工作取得长足进步。

（一）强化人员配置，优化制度建设，量化考核细则。一是抓队伍建设。从组织、宣传等相关部门中抽调5名骨干力量，具体负责人才工作的落实，形成了“主要领导主导、分管领导推进、骨干成员抓实施”的良性发展思路。二是抓制度建

设。建立联席会议工作制度，定期召开由组织办、经贸办、农办和科技办参加人才工作联席会议，安排部署近期工作。建立座谈会议制度。每季度适时召开班子成员人才专题座谈会，从各自分工入手，研究分析全镇人才工作现状，包括人才引进优劣势，资源结构和配置情况，力求人才工作稳贴全镇人才工作实际。三是抓工作考核。结合《市20xx年人才工作要点》、和《新泰市20xx年度乡镇街道人才工作考核细则》，科学分配考核任务，将高科技人才引进、农村实用人才培养、专利申请和人才工作创新等10个方面内容，分别细化考核指标，分部门进行百分量化考核。

（二）强化检查考核，推进任务落实。镇人才工作领导小组根据工作要点和目标任务考核细则要求进行督查，每月听取各责任部门工作汇报，通报工作进展情况，分析破解工作中遇到的难题，着力保证各项工作任务在规定时间内保质保量完成。重视考核细则目标落实情况，一查目标责任是否落实分管部门，责任到人；二查工作分解任务是否分解到位并确定落实时间。对重视人才工作、措施有力、成效明显的部门和个人，年终给予表彰奖励；对人才工作重视不够、措施不力、考核不合格的进行通报批评。

（一）人才结构得到了进一步的优化。人才队伍规模逐步扩大，素质逐步提升，结构逐步优化。女性干部比例大大提高，科级干部2名，股级干部5名。专业技术人才队伍分布逐渐合理。目前，共有文化教育、卫生、工程建设、农林水牧等行业技术人才56人；掌握一定专业技术、在个别领域有一技之长的“土专家”、“田秀才”、种养能人、农产品开发和销售服务带头人等农村实用人才21名；企业管理人才8名，高级技能人才14人，社会工作人才43名。

（二）人才管理机制得到了进一步的完善。一是结合自身实际，研究制定了加强人才引进、培养的政策措施，强化政策激励。先后制定出台了《xx镇事业单位实行人员聘用制度实施方案》、《关于建立领导干部联系专家（企业家）制度的实

实施意见》等文件，同时还制定了鼓励高校毕业生自主创业的若干优惠政策，初步形成了较为完善的人才政策体系。二是建立和完善了镇专业技术人才、农村实用人才等各类人才资源库，强化对各类人才信息的动态管理；建立联系专家（企业家）制度，定期引进农业等方面专家进行讲座指导，强化与学术带头人、创新人才联系合作；建立干部推荐责任制度、股级干部任用公示等选人用人机制，提高用人选人公信力和透明度；建立重大决策和重点项目专家咨询制度，认真听取专家建议，确保决策民主、科学。

（三）人才资源得到了进一步的丰富。认真开展了人才队伍建设工作调研和企业人才需求调查统计，抓好了创业创新人才、职称等各类申报工作。对发展潜力大、成长性好的瑞嘉经贸、新禹物业等具有发展潜力的企业进行重点扶持，提升创业人才的经验和潜能。做好村支部书记培训工作，提升他们在农业发展、班子建设、基层x建等各个方面的能力素质，做好农村实用人才和企业管理人才培训，提高人才队伍素质。今年以来，共组织创业、技能等各类培训10余次，培训人员100余人次，提高素质的成果显著。

尽管我们做出了一些努力，也取得了一定成绩，但人才工作与经济社会发展需求相比、与兄弟单位相比，还存在许多不足之处。在下一步工作中，我镇将以更大的决心、下更大的气力，分析存在的问题和差距，拓宽视野，更新理念，吃透政策，着力在薄弱环节上下功夫。

一、进一步优化发展环境，进一步加大人才引进力度。一是打造良好的经济社会环境。立足回汉聚居的特殊镇情，我镇加快构建“幸福和谐新xx”进程，坚持以平安协会为载体，创新社会管理工作，保持社会稳定和谐；以建设生态文明乡镇为抓手，加大美化绿化和环境保护力度，创造优美舒适的人居环境；以实施“楼禹一体化”战略为契机，提升镇区基础设施，提高公共服务质量和水平，使xx成为和谐稳定、宜居

宜业的沃土，提高了人才引进的吸引力和竞争力。二是增强人才引进针对性。围绕转变发展方式，发展高科技煤炭加工业，引进能源化工、有色金属等高层次技术人才，使人才来即用、人尽其才；围绕农业兴镇战略，引进一批以农业大学本科毕业生为主的种植、养殖、市场推广等方面的高层次人才。三是加大人才工作资金投入力度，坚持“政府推进、企业主体、社会各界广泛参与”的原则，探索建立政府、企业和社会多元投入机制；在各行各业中积极开展评先树优活动，与正在开展的创先争优活动相结合，鼓励各类人才在加快经济社会发展中实现自身价值。

二、进一步优化人才的管理模式，进一步营造人才工作氛围。一是强化部门联动，各部门要结合各自职责分工，制定工作目标，狠抓措施落实，做到分工协作、密切配合、齐抓共管，形成事事有人管、件件有落实的工作局面。二是做好人才的教育培训。依托市委x校等培训载体，充分利用培训机构等教育培训资源，做好x政人才、企业经营管理人才、农村实用人才、专业技术人才等各类人才培训工作，通过制度化、规范化的培训和轮训，更新知识结构、提升学历层次。同时，面向基层农村，突出培养一批专业技术人才、高技能人才和实用人才，统筹推进城乡、区域、产业、行业人才资源开发，实现各类人才队伍的协调发展。三是积极营造人才工作的良好氛围。充分利用悬挂横幅、在媒体上开辟人才工作宣传专栏、制作专题片等有效形式，深入宣传各类优秀人才的先进事迹，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，使“人才资源是第一资源”和人才强镇的观念进一步深入人心。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇四

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变

化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三) 具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四) 在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五) 大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一) 申报

1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。

2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。

3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

- 1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。
- 2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。
- 3、业务知识测试：
- 4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

- 1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。
- 2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。
- 3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

二轮岗学习

- 1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用
- 2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目

的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识 and 了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。

2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶

替。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇五

一年是全面贯彻落实党的中全会精神，全面建设小康社会的重要一年，因此，做好税收工作意义重大。税收宣传是做好税收工作的重要组成部分，为进一步宣传普及税收法律法规，不断增强公民依法诚信纳税意识和遵守税法的自学性，营造良好的依法治税环境，推动税收工作深入开展，总局、自治区、州地税局决定，在全国税务系统连续一年开展税收宣传月活动基础上，今年4月继续开展以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的第14个税收宣传月活动。

六、联合县委宣传部，国税局号召全县人民及时收看近日中央一套黄金时间播出的《税务局长》节目，让每位公民切实感受税收在国家经济建设中的重要地位，并进一步了解税务人员，深化他们对税收工作的深层次了解。

七、与国税联合，督促县部分企业悬挂税收宣传标语，引导企业参与税收宣传月活动，以增强宣传效果和力度。

八、税收宣传期间，督促我局管理科、稽查局对近期税收违法、发票违法的有关企业和个人进行公告，同时送县广播电视台播放，以引起广大纳税人的高度重视，起到震慑涉税违法分子的目的。

九、联合县国税局对县域境内依法诚信纳税企业和诚信经营业户进行公开表彰，营造“偷税可耻、纳税光荣”依法纳税，诚信纳税，自学主动纳税的良好氛围。

十、与县司法局、县广播电视局联合录制一期税收法制宣传节目，让广大纳税人加深对税收工作的理解，全面提高全民的纳税意识。

十一、联合县国税局，组织出动县“少年税校”鼓乐队义务宣传税收，深入街头、集贸市场、农贸市场、屠宰市场、社区和农村散发新《税收征管法》、《征管法实施细则》和重点突出，针对性强的涉农税收相关优惠政策以及相关税收政策法规等方面的宣传材料。

十二、联合县国税局，在且末县昆仑娱乐文化广场举办以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的风筝比赛。

十三、结合全县上下开展的保持党员先进性教育活动，在向纳税人广泛宣传税收法律、法规等税收政策的同时，在局办公楼门口两侧的政务公开栏内，有重点、有针对性地公开县地税局保持共产党员先进性党支部和党员保持先进性标准，优化纳税服务的具体措施和办法；公开涉农税收、下岗失业人员再就业、保护纳税人的合法权益等与人民群众生活，与企业发展关系密切的税收政策；公开且末县地税局办税服务承诺制、违诺责任追究制；切实拓宽税收宣传领域空间，提高税收宣传的层次。

总之，通过广泛深入的开展税收宣传月活动，让广大人民群众都来关心税收工作，使税收宣传深入千家万户，形成一种人人论税，个人谈税，都主动依法诚信纳税的良好局面。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇六

以促进化工协会发展为方针，把宣传部作为化工协会的门面，建立化工协会在外界的形象面貌，让宣传部充分发挥发起者和气氛渲染者的作用，让宣传部成员协同策划，共同提高。

一、近期活动安排：

1、篮球赛：与网络部副部长李鸿周一起安排参赛人员进行磨合练习，同时调动其他成员作为拉拉队公开比赛。

2、辩论赛：查找相关资料，有条理的把观点罗列出来，同时与其它人员讨论，汲取大家的意见。

3、文娱周：在内部调动成员的积极性，让大家充分展现自己的才能，使成员之间有更深的了解。

4、大型户外活动：在活动中起带头作用，让部门成员利用此次活动和其他部门成员相互交流，相互了解，提高自己的交际能力。

5、无机化学大赛：：鼓励部门成员积极参加，把此次大赛作为宣传的重点。

二、内部活动安排：

1、户外活动：到株洲的公园和景点

2、内部组织聚餐：

3、本部门与其它部门联合举办文艺活动：调动大家的积极性

4、与其它部门联合举办游戏活动：例如俩人同行活动，根据得分可给予一定的奖励，这可加强内部的团结合作精神。

5、本部门开会时，可安排一个成员表演节目。

三、完善本部门管理制度及工作的透明化

1、奖罚分明：本部门所有成员在工作中表现突出累计达到一个饱和值应予以嘉奖，这也是对其工作认真及工作效率的肯定。如果在工作中不配合或阻挠工作的正常进行予以记过并写检讨。

2、会议、活动严格考核：部门成员应履行会议、活动必到，不早退，做好会议记录及活动总结。

3、工作效率：部门成员在工作中一定要做到‘及时’、‘到位’、‘效果’，因为宣传部是一个有其特殊性，重要性的关键部门。

4、加强宣传力度：积极配合好协会的日常工作及会议的海报宣传，同时做好协会所举办的大型活动及赛事的展板宣传。比如：无机化学大赛，有机化学大赛，化工知识抢答赛等，同时积极和兄弟协会建立友好的合作关系，为协会的以后工作的开展打下坚实的基础。扩大协会在学院及社会的知名度。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇七

一年是全面贯彻落实党的中全会精神，全面建设小康社会的重要一年，因此，做好税收工作意义重大。税收宣传是做好税收工作的重要组成部分，为进一步宣传普及税收法律法规，不断增强公民依法诚信纳税意识和遵守税法的自觉性，营造良好的依法治税环境，推动税收工作深入开展，总局、自治区、州地税局决定，在全国税务系统连续一年开展税收宣传月活动基础上，今年4月继续开展以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的第14个税收宣传月活动。

六、联合县委宣传部，国税局号召全县人民及时收看近日中央一套黄金时间播出的《税务局长》节目，让每位公民切实感受税收在国家经济建设中的重要地位，并进一步了解税务人员，深化他们对税收工作的深层次了解。

七、与国税联合，督促县部分企业悬挂税收宣传标语，引导企业参与税收宣传月活动，以增强宣传效果和力度。

八、税收宣传期间，督促我局管理科、稽查局对近期税收违法、发票违法的有关企业和个人进行公告，同时送县广播电视台播放，以引起广大纳税人的高度重视，起到震慑涉税违法分子的目的。

九、联合县国税局对县域境内依法诚信纳税企业和诚信经营业户进行公开表彰，营造“偷税可耻、纳税光荣”依法纳税，诚信纳税，自学主动纳税的良好氛围。

十、与县司法局、县广播电视局联合录制一期税收法制宣传节目，让广大纳税人加深对税收工作的理解，全面提高全民的纳税意识。

十一、联合县国税局，组织出动县“少年税校”鼓乐队义务宣传税收，深入街头、集贸市场、农贸市场、屠宰市场、社区和农村散发新《税收征管法》、《征管法实施细则》和重点突出，针对性强的涉农税收相关优惠政策以及相关税收政策法规等方面的宣传材料。

十二、联合县国税局，在且末县昆仑娱乐文化广场举办以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的风筝比赛。

十三、结合全县上下开展的保持党员先进性教育活动，在向纳税人广泛宣传税收法律、法规等税收政策的同时，在局办公楼门口两侧的政务公开栏内，有重点、有针对性地公开县地税局保持共产党员先进性党支部和党员保持先进性标准，优化纳税服务的具体措施和办法；公开涉农税收、下岗失业人员再就业、保护纳税人的合法权益等与人民群众生活，与企业发展关系密切的税收政策；公开且末县地税局办税服务承诺制、违诺责任追究制；切实拓宽税收宣传领域空间，提高税收宣传的层次。

总之，通过广泛深入的开展税收宣传月活动，让广大人民群众都来关心税收工作，使税收宣传深入千家万户，形成一种人人论税，个人谈税，都主动依法诚信纳税的良好局面。

市委人才办工作计划 人才培养工作计划篇八

为全面贯彻党的“十八大”精神，提高人才工作科学化、规

范化水平，认真落实党管人才原则，大力实施人才强乡战略，逐步建立人才梯队，为深化经济社会改革提供智力支持和人才保障，经乡党委研究，特制订如下工作计划。

定期召开专题会议。每季度召开一次人才工作专题会议，传达各级党委关于人才工作的政策和指示精神，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，总结上一季度工作，安排下一步工作计划。

加强学习教育培训及宣传。确立“全员学习、终身学习”的理念，注重学习教育层次的差异性、学习教育内容的专业性和学习教育方法的灵活性，坚持上班时间干部每晚在乡会议室学习制度，定期开展不同形式的专业理论培训和岗位练兵活动，适时选派业务骨干外出学习取经，切实提高全体干部职工的专业水平和业务能力。每半年对优秀的农村实用人才在全乡进行宣传并表彰奖励。

制定实施人才发展规划。构建长期有规划、中期有计划、近期有行动方案的梯次推进体系。建立人才发展评估制度，定期对凉水乡人才发展规划及重点专项规划执行情况进行评估。

1、实施“专业技术人才创业创新能力提升”工程。重点针对学校、林业、畜牧、农技、农民专合组织等部门和组织建立专业技术人才库，对乡内具有领军人才和创新团队的对象，纳入重点培养领域，年内进行专题培训研讨2次，鼓励拔尖人才参加学术及实用技术交流活动；切实加大对文化战线人才的培养建设，积极实施梯度培养计划，促进文化人才创新能力的提升和文化产业的发展。

2、实施“高技能人才培养”工程。围绕特色优势产业发展规划，抓紧培养“养殖业、种植业”两大支柱产业高技能人才60人。充分利用长毛兔、土鸡养殖培训契机，为苏河乡培养高技能人才。同时，实施“科技兴农”工程，大力开展新农村实用人才培训。建立农村实用人才的培养基地。

3、实施“农村实用人才队伍建设”工程。一是建立农村实用人才库。把实用人才的基本情况、技术特长、技术成果、培训情况、发挥作用情况等统一登记，分类管理。二是实行分级管理。在人才工作领导小组的指导下，抓好农村实用人才的技术培训。按照因地制宜，按需施教的原则对农村实用人才进行培训。一是“请进来”培训。结合农业产业结构调整的需要，聘请农技专家到田间地头举办讲座。二是“送出去”培训。争取资金利用冬季或农闲时机，组织有一定专长，具有初、高中文化素质的农村实用人才到外地考察、学习培训。三是“走下去”培训。邀请农业、畜牧、林业等部门的科技人才，通过与农村实用人才结对帮扶、手把手地教，提高农村实用人才的科学技术能力。四是充分利用现代远程教育网络这一有效载体，以林果、畜牧业等特色农业技术培训为主，重点加强新技术、新理论、新知识、新方法的培训，分类别、分层次对农村人才进行培训。

4、实施“社会工作人才队伍建设推进”工程。结合苏河乡发展的实际需要，制定加强苏河社会工作人才队伍建设意见，建立社会工作人才和党员志愿者队伍联动机制，培养一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

1、建立创新人才工作机制。一是成立由乡党委书记任组长的人才工作领导小组，具体负责对人才工作的领导。二是加强对乡劳动保障所的管理，明确工作职责，具体负责人力资源的开发和培训。三是制定创业人才尤其是返乡农民工投身农村创业的优惠政策，激励各类人才积极投身农村创业。四是充分利用政府短信平台免费为群众提供科技致富信息、用人用工信息。五是建立并落实创新人才激励机制，拿出部分资金对优秀人才予以奖励。

2、搭建人才创新平台。一是开展“大调查，大走访”活动，挖掘各级各类人才。二是利用乡劳动保障所，对年满16—45周岁的劳动力姓名、年龄，学历，特长，就业意向，手机号码等个人资料进行登记，并分别建立专业技术人才信息库，

农村实用人才信息库，并定期更新，构建人才工作的指挥平台，为人才引进、培养、开发、利用提供准确依据。三是利用长毛兔养殖，帮助建立一批人才创业示范基地和农民专业合作社，为人才创业搭建良好的发展平台。

3、服务创新人才创业。一是积极协调贷款、科技跟踪服务、项目扶持等方面对各类人才给予支持，切实解决实际困难；二是创新人才教育培训方式，坚持对再就业培训，新型农民培训，实用专业技术培训等培训资源和项目进行有效整合。按照“重要人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训”的原则，有针对性地落实实用技术人才培训，着力提高综合素质；三是搭建人才发挥作用的平台。顺应经济社会发展的客观需要，集中发挥全乡各类优秀人才的主导作用，发挥好传、帮、带，形成能人带众人，众人成能人的良好格局。

4、培育创新人才典型。为更好地发挥创新人才的典型带动效应，苏河乡着力培育创新人才典型。开展创新人才先进事迹宣讲活动，重点宣传李国菊、袁芝华等长毛兔养殖大户、农民专合组织负责人的事迹，从而形成尊重人才，争做人才的良好氛围。

1、乡党委严格按照上级相关部门要求，利用浙江援建后续产业合作契机，将人才工作体制机制建设与全乡人才工作中心任务有机结合，突出工作重点，健全完善制度，形成长效工作机制。注重载体引才、项目引才、企业引才和发展引才，着力引进带技术、带项目、带资源的创新创业领军人才和团队；突出培养造就高层次创新型科技人才和青年英才，统筹推进各类人才队伍建设；完善党管人才工作体制机制，进一步提高人才工作科学化水平。

2、完善人才档案管理。全面建立后备人才信息库，结合组织和人事部门的年度考核结果及个人学习培训结果，及时更新完善专业人才信息资料，严格按照档案管理要求，对专业人

才进行动态管理。

1、全力抓好农村实用人才队伍建设。依托各类教育培训资源，广泛开展农村技能培训，加大对农村致富带头人、科技带头人、经营带头人等优秀农村实用人才的培养力度，重点培养一批善于经营、精于管理、勇于创业，能够带领农民群众致富的复合型人才。加快培育农业产业大户等现代农业经营主体，加强对农民专业合作社负责人的培养，支持他们成为优秀企业家。造就一批懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。

2、重点抓好社会工作人才队伍建设。适应我乡经济社会发展和构建社会主义和谐社会的需要，加强社会工作人才专业知识培训和岗位实践锻炼。推进公益服务类事业单位、农村社区和公益类社会组织建设，完善培育社会组织和加强队伍管理的配套政策。

3、突出抓好专业技术人才队伍建设。加大专业技术人才引进力度，不断充实专业队伍。进一步创新专业技术人才培养模式，扩大专业技术人才培养规模，通过多种培训形式，深入开展新理论、新技术、新技能、新信息为内容的教育培训，提高专业技术人才创新能力。加强对创新人才的选拔管理，做好专业技术拔尖人才评选工作。制定奖励措施，进一步提高高层次人才的待遇和社会地位，激励他们发挥作用。改善基层专业技术人员工作、生活条件，拓展职业发展空间。与转变发展方式、推动产业结构调整相适应，以提高专业技术水平和自主创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支素质优良、结构合理的专业技术人才队伍。

4、切实抓好高技能人才队伍建设。坚持党管人才原则，切实加强加强对高技能人才培养工作的领导。把培养高技能人才工作摆上重要议事日程，认真制定全乡的人才规划和具体措施；切实做好服务工作，乡领导干部要当好“后勤部长”，把培养高技能人才工作的重心放在服务上，真正做到认识到位、

责任到位、措施到位，力争取得实效。