

2023年部门年度人力规划方案 人力资源 规划方案(优质5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

部门年度人力规划方案篇一

根据佐尚企业管理咨询有限公司前期人力资源建设中的工作分析、岗位评估结果，在对组织架构进行调整，人员重新编配的前提下，人力资源部工作总体思路：以招聘为先导，调整、完善人力资源招聘体系，加强新员工入职管理，协助佐尚企业管理咨询有限公司进行岗位评估后的薪酬设定与绩效考核体系推行、维护，利用工作分析、岗位评估结果建立健全培训体系，以标准化、集团化模式做好人力资源管理工作。

1、统一思想，树立人力资源管理理念

在前期与佐尚企业管理咨询有限公司的老师沟通中，其有意愿为公司主管级以上人员培训“非人力资源部门主管的人力资源管理”课程，建议公司使佐尚管公司为部门主管以上人员培训此课程，确保公司在人力资源管理理念推行中形成统一的认识，使人力资源管理理念知识在管理层中普及，降低后期绩效推行的阻力、提升推行效率。

2、加强内部建设，明确人员工作职责

在部门、人员调整后，结合工作流程，将对人力资源部门内部进一步明确各个岗位及相关的工作人员的职责，全面整理人力资源管理制度、流程和表单，制订人力资源内部工作和

会议通报制度。在人力资源内部建立起会务、培训沟通渠道与oa沟通模式相结合部门内部定期沟通机制，使人员首先养成良好的内部工作氛围。

3、建立健全招聘体系、强化招聘职能

首先根据各个岗位的岗位职责（或工作说明书）提炼出基本的任职素质，建立基本的任职素质模型，确定招募的人员标准，建立起基本任职素质模型库，为简历的筛选做好前期的准备工作，使招聘工作更为系统化。

其次构建招聘渠道。目前的招聘渠道主要有内部招聘、行业媒体、人才市场、校园招聘、人才中介公司、人际推荐、网络招聘、人才追逐等。结合目前招聘效果、行业特点，加大网络宣传、小广告张贴、内部人员推荐，在维护好现有招聘渠道的基础上，与外围招聘人员沟通，了解更多的渠道，进行新的招聘渠道的开拓。

第三建立管理人员招聘评估体系。对招募的管理人员，进行人才测评、评估，选定测评、评估工具，为面试人员评估上提供更多的参考依据。

第四优化招聘流程，根据集团与各公司办公相对分散，招聘工作由集团统一管理特点，在流程的设定上，建立起集团与各公司面试联动，确保招聘的人员使招、录双方都满意，更适合岗位需求。

第五完善招聘、测评及评估表单。按流程化、结构化面试、审批要求，优化各类招聘、入职表单。

4、建立健全培训体系、加强培训效果评估

公司培训体系的建设以企业战略为导向，着眼员工岗位胜任力的提升，在关注员工职业化塑造及职业生涯规划的同时，

提高员工绩效和组织效率、促进员工个人全面发展，为公司可持续发展提供动态的人才支撑。

首先建立起以人力资源部牵头，以各部门主管、经理为骨干力量的培训组织体系，根据层级的不同，培训课程的开发、编排，培训授课方式进行规范。

新员工课程体系建立上，以文化认同、角色定位为核心，分别在试用初、中期及结束选择、开发不同课程进行培训。入职初期的企业概况、发展史、经营模式、企业文化，员工品行规范、企业制度、规章、工作流程、仪表礼仪为中心课程安排；试用中期的团队意识训练、职业素养引导为重点；试用结束前总结提升、责任意识等为主导，结合员工自我试用总结，提升对企业、岗位的认知力。

老员工课程体系建立上，以纪律意识、工作技能为核心，不定期的进行团队精神、工作态度、工作流程提升、员工品行规范、规章制度等课程培训，并根据培训需求调查，结合工作中存在不足进行课程的开发。

骨干力量与基层管理人员课程建立上，以团队管理、沟通技能、时间管理与工作效率、培训引导能力等，在培训需求及企业运营需求基础上进行课程的开发与编排。

中层、高层管理人员课程建立上，以职业经理人核心技能、领导力与执行力、如何打造高效的工作团队、问题分析与解决、时间管理与工作计划、非hr经理的hr管理等课程进行开发。

课程的开发必须依据公司发展战略需求及员工成长状态、动态调整关键培训内容。逐渐形成公司课题及案例库。

根据培训对象的不同，选择不同的培训形式。

第三、培训讲师队伍建设。结合目前公司培训现状，培训讲师队伍以各级骨干、主管为主，对其进行培训讲师必备的素质、技能的培训。并结合不同层级的培训需求，采取外聘培训讲师或参加外部培训，使讲师队伍以内部讲师为主，外聘、外培为辅培训讲师队伍。

在访谈中，因公司业务性质、工作时间特点，有些骨干、主管虽然在进行着员工培训、但效果不佳，且自身没有授课的积极性。

在培训讲师队伍建设中，可以设定授课奖励制度。人力资源部门对于授课水平、态度、效果等根据不同课程类型采用不同评估方法，以评估点数对授课人员进行奖励，提升授课人员积极性及自我提升能力。

第四、培训制度、流程体系建设。对于公司目前培训制度进行整理、汇编，结合公司运营发展需，进行必要的修订，完善培训制度，优化培训流程。

第五、培训评估系统建设。对于每一项培训，根据授课内容，进行不同层级的评估。培训结束后，培训人员对于培训建议与意见，反馈培训课程、讲师情况，首先做好反应层面的评估；对于培训课程进行考试或让员工来谈心得体会，做好学习层面的评估；培训结整一段时间后，检查参训人员行为、绩效是否是改变或提升，进行行为层面的评估；对于培训后，公司运营、发展是否起到了积极的影响，从而进行结果的评估。

第六、建立健全培训档案。员工培训档案是员工晋升、年终考评、防范劳动纠纷的重要依据。根据管理效率，可进行人人建档或按月建档，确保员工培训档案的完整性。

5、强化执行力、推进绩效薪酬体系运行

绩效薪酬体系依佐尚管理公司对公司进行岗位调查、工作分析、岗位评估的基础上确定的，其形成时间长、动员人员多、制作成本高。人力资源部协助管理加大推行力度，做好绩效访谈、跟踪、效果评估及考核结果的应用。

一是加大检查、追踪力度，确保绩效指标数据来源的准确真实性；

三是绩效考评过程，要做到公平、公正；绩效结果一定要反馈到个人，确保被考评人员了解自身不足，下步知道工作如何进行改进。

四是结合考评过程跟踪、辅导，了解人员需求，进行人员培训课程开发。

6、其它方面

指导下属做好员工关系管理，一是社保年度审核；二是员工档案管理；三是劳动合同管理；四是部门人员下基层进行必须的员工访谈，并有记录；五是人事报表提交完整性；六是工作计划总结规范等员工关系、人事事务工作开展与完成。

由于入职时间短，看到的、听到只是工作中的参考，对于大量信息一是要消化，二是要分析，了解信息中关键因素及背景，通过表面了解更深层的原因，力求解决就要见效。

部门年度人力规划方案篇二

企业的人力资源是指能够推动整个企业发展的劳动者能力的总称，它是一种重要的资源，其重要性不亚于设备或资金投入，当然，它的投资回报也将远高于设备投资回报，只要你能妥善运用这笔投资。人力资源是一个公司得以维持、发展的重要资源，人力资源管理是现代企业经营战略中的一个重要组成部份，它已不再局限于传统的人事考勤、档案管理等

人事管理工作，也不再是仅涉及到人事部门的事情，而应是公司全体管理者共同关注的一项战略性工作。

传统的人事管理，是以“事”为中心，而不是以“人”为中心的管理；传统的人事工作，仅限于员工考勤、招聘、档案管理等简单的事务性工作，而与公司长期发展规划、重大决策均无关联。传统的人事管理思想，认为人事管理是只有投入没有产出的工作，应尽量减少人事管理开支，对人才的流失、员工的异动均不加以重视，更有不少企业高层主管认为，现在失业人口日益增多，无论什么员工离职，均能以更低的代价招到新人。传统的人事管理思想，把招人、人员安排、人事变动看成是一种权力，认为人事部门拥有相当大的权力而不用负什么责任。

但随着国际竞争的加剧，企业之间在全方位发生了激烈的竞争，人才的争夺亦愈演愈烈，人才流动日趋频繁，如何以最低的代价招募到最合适的人才，如何稳定公司现有的人才队伍，如何提升公司的凝聚力，让公司里每一个人都能尽心尽力地为企业服务，已成为任何企业都不得不正视的问题。毕竟，现代社会富余的是劳动力，而不是人才。而**这几年过于频繁的人才招聘、人员异动的历史以及缺少人才储备的现实，也验证了这一点。

要全面提升**的人力资源管理水平，从根本上提高**全体员工的综合素质，让每一位员工都成为公司的利润增长点，让人才队伍成为公司的核心竞争力，不是人力资源部门一个部门的努力就能实现的，需要集团、各子公司的高层领导及各级干部达成共识，共同努力。

首先，管理层要在意识上形成以下三个观念：

资源观：人力的投入不是一种花销，而是一项投资，这种投资不但能不断产生丰厚的回报，而且比投资设备、购买技术所得到的回报率更高。特别是公司的高管，在做管理决策时，

对人力投入持何种观念，将直接影响到公司整体的人才布局与人员层次。

战略观：现代的人力资源管理是企业经营战略的一部分，要求企业围绕战略目标，系统地看待企业人力资源管理，以指导整个人力资源工作；高层决策者在制订企业发展战略时，亦应同步思考未来发展所需要的人力配置，而不应仅仅着眼于目前所需。

全局观：不论是人力资源部，还是其它部门，都会被围绕“人”的系列问题所包围，人力资源的管理是全体管理者的职责。人力资源管理的大部分工作，如工作分析、对员工的绩效考核、激励等，都是通过各部门完成的，人力资源部主要起协调作用。各部门应改变以往只要是与人有关的事情，都推给人力资源部处理的旧观念。

相较传统的人事工作，人力资源管理工作也在不断增加新的内容：

1、加强企业内部沟通机制

推行述职制度，定期让员工与越级主管面谈，以避免因个别管理人员致使人才长期被压制；

在公司内设立意见箱或制定改善提案奖励措施，鼓励员工多提意见和建议，并对切实可行的好意见予以重奖。

总之，人力资源管理应着眼于使领导与员工之间不再只是一种单纯的领导与被领导关系，而要形成一种全新的伙伴式关系，以共同营造一种民主、进取、合作的健康氛围。

2、改善激励机制

人才流失的一个很重要的因素还在于对人才缺乏有效的激励。

谈到激励，许多管理人员立即想到用钱、用高薪来留住人才。的确，高薪是能吸引人，但它不一定能留住人，而精神的激励、成就感、认同感才是留住人才的重要因素，特别是对于高级人才，经济因素对他们已不再是一个主要的考量因素，他们更看重的是精神财富，追求工作上的成就感，但这一点却往往被许多管理人员所忽视。

工资、工作条件等属于“保健”因素，它不具有激励作用，只具有保障作用，而工作成就、社会认可、发展前途等因素才是真正的激励因素，特别是对于高素质的人才来说，工作已不仅仅是为了解决生活问题，更重要的是获得社会认同、体现个人价值。

因此，可定期举办经验交流会，让公司中优秀的员工将他们的经验与大家共享，让大家都来认可他们的工作成就；为员工提供晋升机会或规划其在公司的发展道路；在内部职位有空缺时鼓励员工竞争上岗；推行参与式的管理；在中秋、五一、国庆等节假日，由高管带领管理人员慰问轮班的普通职员等，都是值得推行的激励措施。

3、注重员工的职业生涯规划

企业正如球队一样，虽然可以高薪聘到大腕球星，但如果这些球星以后只能同乙级队打比赛，也一定留不住他们。要想留住人才，不但需要充分发挥他们的作用，还要让他们有明确的奋斗目标。这就要求管理者帮助员工进行职业生涯规划，了解员工任务完成情况、能力状况、需求、愿望，设身处地帮助员工分析现状，设定未来发展的目标，制定实施计划，使员工在为公司做贡献的过程中实现个人的目标，让事业来留住人才。在此过程中，还需切记让员工及时了解公司对他们的评价、提拔意向，勿使优秀员工因长期没有发展而产生“出走”的念头。因素，在招聘人员的时候，要量需选用，切勿犯高薪聘请博士去做营业员的错误。

4、加强对员工的培训

培训作为现代企业管理的重要内容和手段，已越来越被企业所重视。

一方面，通过培训，可以改变员工的工作态度，增长知识，提高技能，激发他们的创造力和潜能，提高企业运作效率和销售业绩，使企业直接受益。

另一方面，培训也增强了员工自身的素质和能力，让员工体会到企业对他们的重视，认识到培训是公司为他们提供的最好福利，是公司给他们的最好礼物。

从人力成本看，通过培训提升员工能力使其胜任现有工作，与直接从社会高薪聘请相应人才相比，其费用亦将低得多。同时，从公司未来发展的角度看，教育和培训跟上了，人才就具有了连续性，而且凝聚力也会大大加强。企业要发展壮大也有了充足的人力保障，毕竟现在社会上具有足够实力与经验，一到任即可发挥作用、创造价值的精英太少，如果一味寄望于外部招聘，而不从内部挖潜，将永远面临着一方面无人可用，一方面现有人员人浮于事的局面。

部门年度人力规划方案篇三

人力资源规划是指根据企业的发展战略、目标及企业内外环境的变化，运用科学的方法对企业人力资源的需求和供给进行预测，制定相宜的政策和措施，从而使企业人力资源供给和需求达到平衡，实现人力资源合理配置，有效激励员工的过程。

一个企业的人力资源规划不仅可以确保企业在生存发展过程中对人力的需求，也是企业管理的重要依据。人力资源规划对预测中、长期的人工成本有重要作用，人工成本中最大的支出是工资，而工资总额在很大程度上取决于企业中的人员

分布状况。在没有人力资源规划的情况下，未来的人工成本是未知的，难免会发生成本上升、效益下降的趋势。

登尼特人力资源规划重视控制人工成本，并且在人事决策方面，例如采取什么样的晋升政策、制定什么样的报酬分配政策等都有专业的指导建议。人力资源规划对调动员工的积极性也很重要。只有在人力资源规划的条件下，员工才可以看到自己的发展前景，从而去积极地努力争，有助于引导员工职业生涯设计和职业生涯发展。

企业的生存和发展离不开企业的总体规划。企业规划的目的是使企业的各种资源(人、财、物)彼此协调并实现内部供求平衡，人力资源作为企业内最革命、最活跃的因素，使人力资源规划成为企业规划的重点和中心。

在企业的人力资源管理活动中，人力资源规划不仅具有先导性和战略性，而且在实施企业总体发展战略规划和目标的过程中，它还能不断调整人力资源管理的政策和措施，指导人力资源管理活动，因此，人力资源规划又具有动态性，成为企业人力资源管理活动的纽带。

工作岗位分析、劳动定额定员、员工素质测评、人力资源信息系统等企业人力资源管理的基础工作是人力资源规划的重要前提，而人力资源规划又对企业人员的招聘、选拔、考评、调动、升降、薪酬、福利和保险，对员工的教育、培训和开发以及企业人员余缺调剂等各种人力资源管理活动的目标、步骤与方法做出了具体而详尽的安排，人力资源规划在企业人力资源管理活动中的重要地位不可忽视。

登尼特进入中国市场数十年，见证中国人力资源不断成长和渐趋成熟的风雨历程，对中国企业的人力资源规划有着丰富的实战经验。中国人才市场分析、解读《中国劳动合同法》中人力资源规划、劳动合同、劳动合同组成、企业的工资结构、社会保险、人力资源管理资料的建立、劳动生产力提升

的诀窍、如何处理员工加班问题、如何规避人力资源的风险等等，登尼特为您提供全方位的企业人力资源解决方案。

登尼特十分重视企业人力资源规划的评估，这也是人力资源规划过程的最后一步，做好人力资源规划评估可以给下次人力资源规划提供参考。而人力资源规划者熟悉不熟悉人事问题的程度以及对他们的重视程度如何？人力资源规划者与提供数据和使用人力资源规划的人事、财务部门及各业务部门经理之间的工作关系如何？有关部门之间信息交流的难易程度如何（如人力资源规划者去各部门经理处询问情况是否方便）等等都是人力资源评估时应该考虑的问题。

除了上述应该考虑的问题之外，评估时应比较的因素还包括以下几个方面，这些因素可以对人力资源规划提供重要参考：

- 1、实际招聘人数与预测人员需求量的比较；
- 2、劳动生产率实际水平与预测水平的比较；
- 3、实际与预测人员流动率的比较；
- 4、实际执行行动方案与规划行动方案的比较；
- 5、实施行动方案的成本与预算额的比较；
- 6、劳动力和行动方案成本与预算额的比较；
- 7、行动方案收益与成本的比较。

人力资源预算是人力资源规划的强有力工具，它表明在未来计划期内，在财务上各种人事活动要花费多少资金，可用来指导从事人事职能的人们的行动而且，在预算期末，预算还可以作为实际费用相比较的基础因此，人力资源预算不仅有利于人力资源计划工作，也有利人力资源的组织工作和控制

工作。登尼特从企业规模的大小实际出发，为企业量身定制出最合适的人力资源预算。

企业人力资源规划作为企业人力资源管理的重要环节，与企业计划关系紧密。要使人力资源规划真正奏效，就必须将它与不同层次的企业规划相联系。企业计划分三个层次：战略计划、经营计划及年度计划。在战略层次上，人力资源规划涉及如下问题，预计企业未来总需求中管理人员的需求，企业外部因素(如人口发展趋势，未来退休年龄变动的可能性等)及估计未来企业内部雇员数量。

其重点在于分析问题，不在于详细预测；在经营规划层次上，人力资源规划涉及对雇员供给量与未来需求量的详细预测；在年度规划层次上，人力资源规划涉及根据预测制定具体行动方案(包括具体的招聘、提升、培训、调动等工作)。

部门年度人力规划方案篇四

一、公司人力资源现状描述及三年内规划描述：

(一) 人力资源现状分析

*****自20xx年成立以来，坚持以人为本的管理思想，重视人力资源开发，采取一系列的举措和政策，稳定人才，培养人才，吸引了许多中高级人才的加盟，基本满足了集团公司发展对人才的需求，初步形成了一支素质较好、层次较高的人才队伍。但随着公司规模的发展壮大，业务范围的不拓展，对于人才的要求也逐渐强烈，尤其是在面临境外员工交替压力下，如何始终确保一支素质好、层次高的中高层管理团队将围绕西非公司人力资源的建设。

现有的人力资源状况将从人员数量、人员年龄性别、人员素质、等方面进行分析。

男员工32人，女员工7人，其中25岁以下的员工7人；26-30岁的员工12人；31-35岁的员工10人；36-40岁的员工3人；41-45岁的员工1人；46-50岁的员工3人；51-55岁的员工1人；56-60的员工2人。

3. 员工学历结构

硕士及mba学历5人；本科学历23人；大专学历的8人；中专技校3人。

4. 员工职称结构

至20xx年12月高级职称的4人；中级职称的6人；初级职称的18人。

5. 公司现状分析：

1) 从目前公司管理人员的数量来看，是基本能够满足公司生产的需要，可以覆盖目前公司各项管理工作，但人员的数量较为精简，人员的工作负荷程度较强。

力量。

3) 从目前公司管理人员的资质来看，管理人员本科及以上学历占到72%，资质较高，但是受境外管理成本、岗位编制限制等客观因素影响，高中基层人员水平差别较大，单纯靠境外人员储备、培养等手段实现中高层人才梯队建设ab角配备较为困难，不利于队伍建设。 3) 人员结构需要进一步优化，高级职称人员只占10%，中级职称人员只占15%，公司整体的技术含量偏低，应进一步增加高、中职称的人员数量。

根据公司的人力资源现状，结合面向未来的发展战略，公司的人力资源战略是：

1) 一定时期内，公司机制的作用大于人的作用；要建立发展、发挥大多数人能力的机制。

2) 关键人才继续以内部培养为主，适当引进职业化人才；同时考虑更有效地利用外部人力资源。

3) 强化协作，营造团队文化，鼓励团队绩效、团队能力。 4) 侧重非经济性激励，适当提升经济性激励的水准和有效性。 5) 重视长期绩效，短期效益服从于长期绩效；强调对人的素质开发和培养。

3. 西非公司人力资源规划

公司人员定编规划

目前公司人员的数量较为精简，人员的工作负荷程度较强，随着公司发展精细化程度越来越高，该人员数量无法满足公司发展需要，在保证关键岗位基础上招聘培养管理使用属地化人员。

公司现有管理员工39人，三年内中方管理人员编制35人，减少4人，属地化管理人员配备10人以上，分布至各部门、项目部。 2) 宏观定编制：

现状：高层（领导层：总经理助理及以上）6人，占15.38%；中层（部门经理、部门副经理、高级业务主管、项目经理）23人，占58.97%；基层（业务主管及以下、项目其他管理人员）10人，占25.64。规划：至20xx年，高层（领导层：总经理助理及以上）占10%；中层（部门经理、部门副经理、高级业务主管、项目经理）占20%；基层（业务主管及以下、项目其他管理人员）占70%，该数据含属地化管理人员。

（三）人员配置规划

员工职位确认后，职位调整应按规定统一调整，职位调整应遵循员工个人业绩及素质倾向的原则。

3、人员职位异动调整：职位异动是指不同类职位间的调整，不同类职位间的调整统一采取竞争上岗的办法。

（四）教育培训规划

1) 第一阶段□20xx年完成培训系统建设，搭建健全的培训管理体系，实现培训工作的全面科学管理，为迈向学习型组织做好基础性工作；通过培训提升员工技能，提高工作绩效，提升员工竞争能力。

2) 第二阶段：（至20xx年）文化建设，塑造西非公司的学习文化，形成良好的学习氛围。

3) 第三阶段：（至20xx年）效益优化，实现学习文化的价值转化，达到文化和效益的双益。

（五）招聘选拔规划

1□20xx年人员需求招募计划：总需求：**人预计流失人员：**人预计需招募人员**人。

部门年度人力规划方案篇五

今年，我们要认真贯彻落实党的各项方针政策，全面落实科学发展观，科学制定并实施好三年规划，推动全域农村经济发展。

a落实好党的惠农政策，做好粮食直补和良种补贴面积、户数等方面的核查、核对及发放工作，为人民服好务，让农民得到实惠。

b根据上级部署做好推进农村土地确权登记颁证工作，促进土地经营权公平、有序流转。

c加快推进种植业结构调整，优化农作物布局，提高农产品质量和效益；推进农业产业化经营，培育壮大一批龙头企业，提高粮食产量；加强农业技术推广，增强农业综合生产能力。

d做好农产品质量安全监管工作，加强农产品产地环境、农业投入品安全使用等执法检查，积极与市场管理局等食品安全委员会成员单位，开展联合执法，对市场上的农资、农产品等进行定期检查，保障农产品安全。

e继续做好现代农业示范带建设工作。结合实际，将重点抓好都市农业。

1、突出重点，发展都市农业

利用现有资源优势发展“四区一带”，“四区”分别是精品果产区、干果加工区、旅游观光度假区、采摘、休闲□diy小农场等现代都市农业区，“一带”是万亩林海为一体的绿色景观带。以绿色庄园以点带面，辐射周边农户，发展成集餐饮、住宿、采摘、休闲观光的一条以乡村旅游为特色的农业经济带，成为市民节假日郊游、度假、娱乐的圣地。

2、发展果品林业，打造精品果园

一是鼓励本地农户以现代农业示范带建设为契机，加大果树种植面积，提高果农收益。

二是加大招商引资力度，引进一批有实力的企业发展果品林业。

1. 对所有已建饮水安全工程进行维修养护，对水质进行实时监测，争取维修养护基金。

2. 每年对现有移民进行年检及身份核定，为年检合格的移民发放直补资金。
3. 水土保持方面将对三条小流域进行治理。规划综合治理，生态修复。
4. 河道治理项目以经济效益、社会效益和生态效益为指导，提高防洪能力，促进地方经济发展。
5. 将开展对我区境内河道进行确权、划界工作。

林业发展规划以“严格保护、积极发展、科学经营、持续利用”的方针，以保护和增加林草植被为目标，以退耕还林、封山育林等林业生态工程建设为中心，以城镇、通道、村屯绿化为重点，建设生态之城。以全省森林资源二类清查工作为契机，摸清家底，在清查成果的基础上，积极开展各项林业工作，推动我区林业事业的大发展。

深入贯彻落实规划部署，在保证畜牧业健康稳定发展和人身安全的基础上。积极采取措施不断加强环境污染的治理，逐步建立养殖禁养区和限养区，主城区内为禁养区，严禁除宠物以外饲养其他动物。养殖区内的养殖场户原有环污设施老化或不够用情况下，支持和鼓励养殖者兴建环污设施，强化对养殖场户污物治理，为节能减排达标奠定良好基础。