

2023年外事人才工作报告 外事办人才工作计划(大全5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

外事人才工作报告 外事办人才工作计划篇一

1、进一步解放思想，深化改革，加快医院发展步伐。

认真组织学习，主动寻求医院发展的新思路、新途经。深挖潜力，主动创造机遇。要大力弘扬艰苦奋斗的优良传统，树立勤俭办院的思想意识。

2、进一步强化管理、理顺机制，深化医院改革。

我们将继续加强制度建设，加大人事分配制度改革，进一步完善规章制度，完善激励机制。要建立现代营销理念，不断扩大市场占有率，不断畅通服务流程，搞好医疗服务，最终实现让病人满意这一根本。

3、进一步加强重点专科建设，拓展业务范围，打造特色专科。

医院要生存、要发展，要在竞争日益激烈的医疗市场中立于不败之地，必须不断拓展医疗业务范围。医疗业务范围的拓展，离不开特色专科和重点专科建设。我们下一步的重点项目依然放在专科建设和专科特色建设上面，用特色专科去拓宽市场，用特色专科去服务患者。加大特色专科规模建设，力争使其成为xx乃至鄂西北的品牌。

4、进一步加强内涵建设，重视人才培养，提高核心竞争力。

“人是生产力中最有决定意义的力量”。医院通过近几年的引进和培养，已经拥有一批专业人才队伍，但是，面对激烈的市场竞争，人才竞争更为突出。我们的人才队伍还不够强大。未来的时间里，我们将把培养重点从个别学科带头人，转移到优秀中青年骨干；对内增加凝聚力，对外增强吸引力，加大人才培养力度。院内培训班的内容要更加丰富更加具有实践操作性，多方位多途径促进技术人员专业水平的提高。

5、进一步抓好医疗质量，确保医疗安全，完善医疗服务体系。

“医疗质量、医疗安全、医疗服务体系”是任何时候都不可忽视的系统工程。20xx年，我们将把强调“医疗质量”、确保“医疗安全”、完善“服务体系”作为医院头等大事来抓，通过制度建设、人员素质建设等措施，着力抓好此项系统工程，使医院成为襄城区名副其实的“医疗质量高、社会评价好”的“龙头医院”。

6、进一步加强整体队伍建设，全面提高员工综合素质。

医院要发展，队伍是关键。以强化医德提高技能为着力点，医院将继续突出“以人为本”的原则，大力加强整体队伍建设，通过培训、学习、考试、考核，以及激励机制等方法，全面提高员工的综合素质。从细小处下功夫，在细微处见精神，为病人提供全程全方位的优质服务。打造一支精神面貌好、工作能力强、能够适应时代发展的员工队伍。

7、进一步加快信息化建设进程，实现管理科学化、现代化。

采用信息化的方式进行全局管理并使其成为医院重要的基础设施之一，是医院的必然选择。工程部年度工作总结是医院参与竞争和经营管理战略的重要工具和手段。因此，加快信息化建设时不我待。信息化建设要以满足需要为标准，构建

医院信息化系统，使之成为管理科学化、现代化管理的一个重要手段，成为患者与社会沟通的交流平台。

我们将以改革创新的思想、求真务实的精神、脚踏实地的作风，为提高医疗质量、推动医院创新发展做出积极的努力！以“更好、更快、更强”的发展为xx市的市民提供更优质的服务，为我市医疗卫生事业的发展注入新的活力！

外事人才工作报告 外事办人才工作计划篇二

档案是医院在发展过程中具有保存价值的各种文字或者图像等不同形式的历史记录，做好档案管理工作是人事科首要的任务，是提高工作效率和工作质量的必要条件。

2、做好院内通知的起草、发放、归档工作。

3、做好其他各类档案的收集保管。

4、完善医院档案管理制度，为大家的工作和医院的发展带来更大帮助。

为了使医院内部的信息得到很好的管理和传达，草拟和管理医院综合性文件是人事科的重要工作之一。

1、人事科要组织好院内各种会议的记录和整理工作，并做好各种会议记录，妥善保存。

2、同时，准确、认真做好医院重大事件及具有重要意义事件的记录工作。

3、做到及时、完善、准确的上报上级要求的资料 and 文件。

保管好印章，不得随意外借，严格按照印章使用程序，做好印章使用的登记，严禁使用后不登记，对登记本妥善保管。

1、做好医院的防火工作，定期组织防火知识培训，检修灭火器材；

2、维护好医院的照明线路，定期排查线路安全问题。

外事人才工作报告 外事办人才工作计划篇三

xx县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性，决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人（包括学徒），经营类人才132人，财务人才82人，教育人

才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业，农业产业化程度还不搞，产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，

后继乏人。

现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观方面。

传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。xx县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

外事人才工作报告 外事办人才工作计划篇四

2015年以来，在启东市委、市政府的正确领导下，在市人大的监督指导下，市外侨办坚持认真学习贯彻中央、省和南通市有关外事侨务工作的方针、政策和规定，积极开展“三严三实”、“二学一做”等专题教育活动，主动投身服务启东沿江沿海开发大局，以打造“特色外侨品牌”为抓手，创新工作机制、集中独特优势、展现积极作为，进一步解放思想、

攻坚克难，为我市经济社会发展和提升对外开放水平作出了积极贡献。

近年来，市外侨办认真贯彻落实中央外交方针政策和侨务法律法规，依法保护侨胞、港澳同胞合法权益，营造了服务发展的良好局面。

1. 立足拓宽因公出国(境)业务，强管理、见实效。

一是确保重点，科学安排因公出访。严格按照上级部门的要求，对党政干部因公出国(境)工作实行计划量化管理，合理有效利用有限的指标。2013年共受理党政干部出国团组15批34人/次，其中自组团5批，双跨团组10批；2014年共受理共受理党政干部出国团组7批29人/次，其中自组团5批，双跨团组2批；2015年共受理党政干部出国团组13批39人/次，其中自组团7批，双跨团组6批。全市自组团向招商项目倾斜、向园区倾斜。

在出访人员安排上坚持因事定人，且严格执行一个任期内不超过2次或2年内不超过一次的规定。二是规范程序，审批工作细致严谨。自2013年起，我市进一步明确了党政领导干部参加因公出(境)的公务活动，一律由外事部门归口办理，出访申请必须经市外事领导小组办公室审核后，按程序报批。对于计划外出国(境)任务申请，严格审查其出访事由和必要性，从严掌握。

2013年6月，市外事领导小组结合启东实际，专门制定了《关于进一步规范跨地区跨部门因公出国(境)团组管理的通知》。该通知对参加省各部门、单位组织双跨团组的会办会审工作作了进一步严格规定。一是要求任何出访团组必须严格执行预报预审制度；二是对出访人员、出访要求作了更为严格的限定；三是将赴台团组报批程序也纳入该通知要求。三是健全制度，预防监督全面深化。为进一步健全完善党政干部因公出国(境)任务审批管理、领导干部因公出国(境)证件管理等制度，

确保不出现违规违纪现象。

从2013年10月份开始，我市出访团组严格落实“三公示、三检查”制度，即事前通过公开栏如实公示团组信息和人员信息，自觉接受群众的监督。回国(境)后公布执行情况和出访报告。明确要求出访团组实行团长负责制，务实节俭安排因公临时出国活动，严肃因公临时出国外事纪律，严格遵守因公临时出国经费先行审核制度，并在归国7天内将因公护照、港澳通行证和出国境反馈表归还至外侨办，2013年以来，我市所有出访人员因公临时出国证件在规定时间内上缴率达100%，未发现有不按规定超时绕道等情况发生。

2. 立足服务我市经济社会发展，强谋划、出实招。一是广泛联系，扩大对外开放，促进我市开放型经济发展。依托与上海市外办、侨办等友好关系，积极与海外华人华侨和驻外中资企业联络。近两届中国·启东经贸洽谈会，外侨办先后邀请了英国、美国、加拿大、法国、荷兰、日本、新西兰等国家的多位海外人士来启，进行文化、教育、经贸、高新技术等领域的交流合作、实地考察、投资洽谈。今年2月，伊朗驻上海领事馆总领事伊瓦什应邀率伊朗客商代表团来启参加了船舶企业产品展览、采购洽谈等一系列活动。

通过节会活动，充分展现了我市的国际化开放程度，进一步促进了我市开放型经济发展。二是开辟渠道，加强交流合作，不断提升我市的知名度和国际影响力。近年来，我市充分借力上海外高桥集团在海外的招商平台，全力推进跨区合作、联合招商。

2013至今，我市分别在美国、加拿大、英国、德国、瑞士、芬兰、瑞典、法国、日本、韩国、泰国、成功开展了系列境外投资环境说明会。通过推介，英中商会、芬中贸易协会、美中贸易协会等先后来启考察，取得显著成效。在出访过程中，出访团组积极与驻沪外交机构及出访国知名商业机构、律师事务所、会计事务所高管沟通联络，建立了良好的海外

资源网络。三是集聚优势，突出经贸合作，搭建对外引资引智新平台。

2013年以来，连续四次组织我市侨港资企业家赴上海自贸区等园区觅商机，为企业牵线搭桥，助推企业转型升级；先后邀请董卫等近10名海外高层次人才来南通参加江海创业周和启东“海外才俊东疆行”活动；加大apec商务旅行卡的宣传推介和申办力度，免费为企业办理提供各种服务。2013年以来，先后为8家企业免费办理apec卡共47张，为中外企业的合作创造了条件。

3. 立足全方位发展对外友好交往格局，强联络、求突破。发展空白点，巩固友好点，进一步加强海外联络，深化国际友城交流合作和民间交往，着力构建长三角北翼大开放环境。一是推进我市与国际友城的交流合作。我市在2009年与韩国巨济市结成了友好城市，建立了教育、文化上的合作。今年10月份，应韩国巨济市政厅邀请，由市政协顾云峰主席率团再次赴巨济市进行友好访问。

在持续巩固这一友好城市关系的基础上，今年，我市探索与新西兰的经济文化交流，进口肉牛屠宰项目正在积极推进中，第8届新西兰电影节开幕式在启东成功举办。二是不断加强与海外华人华侨社团的联系。强化与美国亚特兰大中国学生学者总联谊会、南美江苏之友、加拿大华人社团联席会、香港陈一心家属基金会等海(境)外社团联系和互动，增进亲情乡谊，促进合作发展。

(二) 树立大侨务理念，全力凝侨聚力促发展

1. 开展侨情普查，夯实侨务工作基础。据初步统计，目前我市共有侨务工作对象2万余人，其中海外侨胞、港澳同胞1万余人，分布在美国、英国、加拿大、新加坡、泰国法国、澳大利亚、印尼、香港等46个国家和地区；先后接受捐赠115项，兴建了中学3所、小学3所、幼儿园5所、医院2所、文化中心1

所，科技楼和语言训练楼各一幢，资助设立奖学金7项；有侨（港澳台）资企业200多家，为我市税收、工人就业等方面做出了一定的贡献。

2. 落实关爱工程，保障归侨侨眷权益。一是重心下移，从细微处送温暖。2015年以来，联合市侨联对空巢、病残等困难归侨侨眷及时探望，慰问总额突破12万元，创历史新高；争取到省侨联和旅澳华人魏基成先生的支持，与市特教学校共同做好29名听障青少年（儿童）助听器安装工作；坚持每年重要节日组织侨界群众开展联谊、参观、考察学习等活动。通过这些行动，很好地营造了尊侨爱侨的社会氛围，打造了和谐友爱的涉外涉侨环境。

二是健全机制，在制度上促保障。认真贯彻中共中央和江苏省委关于群团工作和侨联工作意见，建立侨界困难群众档案和帮扶工作长效机制，深入掌握并解决好归侨侨眷在养老、住房、医疗和社会保障等方面的困难。坚持常态长效，组织了40多名志愿者积极参与“侨界空巢老人关爱行动”，一月一个电话问候，一季一次上门服务 and 关爱慰问，半年一次联谊活动，一年一次健康体检。同时，严格管理海外捐赠资金，规范了孙氏、郁氏等华侨奖学助学金有序发放，探索建立了联系侨界群众制度。

3. 融合侨务资源，服务经济社会发展。一是强化服务，推进企业转型升级。围绕全市工作大局，组织侨界政协委员赴神通阀门、姚记扑克、森田消防等十多家侨港资企业走访调研，鼓励和引导企业在新一轮发展中抢抓机遇、做大做强，努力做好推进侨商企业转型升级服务工作。二是凝心汇智，扩大参政议政影响力。

加强与归侨侨眷的联络联谊，做到基层归侨侨眷座谈会全覆盖，走村入户归侨侨眷家庭300多家，广泛听取意见和建议；积极参与南通、启东两级人大“万名代表小康行”活动，组织市侨界政协委员开展“相识相知、交流交友、履职履诺、

献智献策”为主题的界别活动周，并组织侨界政协委员、侨联委员、镇乡统战委员(侨联小组组长)参加互联网+侨联工作培训和参观考察;召开侨情通报会，引导侨界人大代表、政协委员撰写提案建议20多个，增进代表和委员密切联系群众、凝聚侨心、汇集侨智、发挥侨力，进一步增强侨联组织的凝聚力、向心力。

三是积极开拓，海外联谊和港澳台工作效果显著。拓宽海外联谊渠道，随南通市侨联团组赴台考察，拜访了洪门联合总会江德鑫会长、中华侨联总会简汉生会长、工商建研会雷祖刚会长等台湾著名人士;与美南江苏总会、香港中华工商业协会、香港南通同乡会等10多个社团组织保持密切联系;新建“启东侨界委员”和“海外四有人才”二个微信群，增进亲情乡谊，促进合作发展;会同市委组织部、市人才办做好高层次人才工作，会同市委统战部做好“香港专项工作”，同时注重加强与市侨联海外顾问、友好侨社团的联系，延伸工作手臂，促进联谊沟通。

二、存在的问题

(一)对外交流程度不够深。虽然我市对外交流力度与以前相比有一定的提升，但交流程度还不够，主要表现在对外产业交流合作还需要进一步深化，特别是与我市经济社会发展联系密切的外国友好城市的建立相对较少。

(二)侨情资源掌握不够及时。目前我市掌握比较清楚的归侨侨眷以老归侨为主，新形势下由于侨情变化快，信息资源掌握还不够全面。

(三)涉外信息资源需进一步整合。目前我市所掌握的归侨侨眷多在国内或国外企业、机构担任相关要职，在境外招商中能发挥重要作用，但因我市外侨办与招商部门在工作中缺乏交流，致使商机流失。

(四)外侨部门自身建设还需进一步加强。市级外侨部门人员偏少，服务质量和水平还需进一步提升，自身建设需进一步加强。

三、下一步打算

(一)转变观念，深化对外务实交流合作。做好外事工作，有利用扩大对外开放，吸引外资，促进我市的经济社会发展。要充分发挥我市产业方面的优势，寻求与我市经济关联度高的友好城市并与其进行深化合作，促进我市在对外产业对接、高新技术引进、旅游、文化等方面合作，做到优势互补，相互促进，实现双赢。

(二)创新工作思路和方法，促进全市经济社会发展。要加大部门间协调力度，整合涉外资源，把利用外资的重点放在与我市有联系的华人华侨和港澳台地区上，突出重点招商，进一步优化招商环境。

(三)加强外事侨务自身建设，完善工作机制。随着我市对外开放步伐加快，涉外活动的逐步增多，我市外事侨务工作量不断增加，自身建设需进一步加强。要进一步科学设置我市外事侨务机构，配优人员，建立完善的外事侨务工作领导协调机制;积极筹备市翻译协会，建立翻译人才库，提升服务质量和水平，不断开创我市外事侨务工作新局面。

外事人才工作报告 外事办人才工作计划篇五

近年来，市科技局高度重视人才工作，在全市人才工作大局下，以强化科技人才队伍建设为抓手，以创建高层次科技创新平台和引进培养各领域领军人才和学科带头人为重点，大力实施“人才强市战略”，为全市经济社会跨越发展提供了有力的人才和智力支持。

一、科技人才队伍建设情况 一是打造了一支高素质的科技_

队伍。科技_制度的成功推行，构建起一支有能力、高素质、肯奉献的农牧业科技服务人才团队，年均选聘科技_ 1000 名左右，中高级职称人员达到 75%以上，产业覆盖率达到 100%。形成了“现代农牧业推进到哪里，科技人才就出现在哪里，科技服务就跟进到哪里”的农牧业服务人才工作机制。二是建成稳定的“三区”科技人才队伍。积极实施了国家“三区”（边远贫困地区、边疆少数民族地区、革命老区）人才支持计划，累计选拔“三区”科技人员 343 人，服务了全市 10 多个产业，获得国家支持经费 686 万元，列自治区第二位。三是组成快捷的科技信息报告员人才队伍。**年，在“星火计划 12396”科技信息服务平台和远程可视诊疗科技服务平台的基础上，建成了**科技移动信息服务平台，组建了农牧业信息报告员队伍和专家服务团队，实现了疑难问题“有问必答、有急必救、快捷及时、主动服务”的目标。四是聚集高层次的科技创新人才团队。几年来，共引进高层次的院士专家团队四个，组成专家 60 多人，分别是：中国工程院方智远院士及其专家团队；中国工程院李德发院士及其科研团队；中国工程院翁宇庆院士及其科研团队；国家马铃薯产业体系首席科学家金黎平研究员和国家燕麦产业体系首席科学家、俄罗斯科学院外籍院士任长忠研究员等组成的专家团队，为全市经济社会创新发展提供人力、智力支撑。五是锻造一批产业行业“尖兵”。针对主导产业，引进和培养一大批产业行业领军人才，开启了上有院士专家、下有科技_做产业行业引路人的“尖兵”模式，为产业行业快速发展壮大铺路搭桥。

一、分布不均匀，浮在上层的多、深入基层的少，挤在行政事业的多、分布企业与社会少。四是现有人才队伍整体素质和能力偏低，知识老化，而自主培养能力有限，创业载体匮乏，人才工作机制创新不足。五是企业作为科技创新的主体，聚才用才主体作用不突出。

三、未来五年科技人才缺口 一是新材料、新能源方面高端人才紧缺，特别是石墨碳素、金属制品、化工化学、医药、电

工器材及电子元器件制造业等方面的高端人才极度缺乏。二是农牧业本土人才紧缺，在农牧业生产经营中，过分依赖外聘专家。三是企业经营管理人才紧缺。

四、“十三五”科技人才队伍建设面临的挑战 一是对人才观念的挑战。“尊重知识，尊重人才”的氛围不够浓厚，有少数领导干部对当前人才队伍建设的重要性认识不到位，“人才是第一重要资源”的观念较为淡薄。二是对人才素质建设的挑战。总体上看，我市人才队伍规模偏小，高层次、高素质人才不足，人才素质与市场要求不完全适应，总量不足和结构不合理并存，大众化人才较多和高、精、尖、复合型人才短缺并存等问题依然存在。三是对人才配置的挑战。人才作为生产力的第一要素，与其它生产要素一样，需要随经济结构和市场需求的变化而不断调整，人才资源市场化配置成为必然。四是对人才竞争的挑战。市场经济步伐加快，造成了人才资源的短缺，人才短缺引起人才竞争，人才竞争将带来人才流动的日趋加剧。五是对人才机制的挑战。近年来，我市在科技人才队伍的开发、引进、培养和使用上进行了有益的探索和实践，但随着改革进程的深入，一些人才体制、政策措施的不配套和相对滞后，又影响和妨碍了人才队伍的开发和建设。

人才队伍建设工作总结

力支持。

一、加强领导，建立健全人才工作机制 繁荣文化、旅游、体育事业，提高竞争力，关键靠人才，靠队伍。我局一向重视文化人才队伍的建设，召开局务会议研究布置人才工作，采取多种措施，切实推进人才队伍建设。一是为加强对人才队伍建设的综合指导，指定康青春副局长亲自抓人才工作。二是摸清全系统人才现状，积极做好各类人才库登记工作。对基层文艺人才进行调查摸底，经过梳理，分门别类建立了包括声乐、舞蹈、戏剧、旅游服务、体育等人才库名册。三是

把人才工作纳入年度工作计划和“十三五”文化旅游体育事业发展规划，大力开发人才资源，切实推进和加强人才队伍建设。

二、拓宽渠道，建立健全人才培养机制 制定全年人才培养计划，通过组织开展各类培训班、参加区市组织的各类培训等形式加强人才培养。一是建立健全机关公务人员定期知识更新、业务进修、执法培训学习和继续教育制度。二是组织文化站干部、社区（村）文化干部实地学习参观兄弟县市文化阵地创建，培训非物质文化遗产普查工作。三是组织文化馆业务干部进社区、村落、学校进行声乐、舞蹈、摄影、戏曲等不同类别的艺术辅导。四是开展对各乡镇文艺团队骨干进行声乐、舞蹈、戏曲、摄影等表演技能培训，**年培训各类人才 460 余人次。五是以全域景区为目标，牢固树立“一切皆为旅游资源、人人都是旅游形象”的发展理念，大力提升旅游服务质量。我县将同心红军西征纪念馆核定为副科级事业单位，招聘专兼职解说员 5 名，同时成立旅游发展服务中心，核定 12 名人员编制，保障旅游业快速发展；强化旅游从业人员培训，多次选派工作人员到庆阳、信阳、长沙、咸阳、石河子、达州等地参加各类培训班，提升业务技能和服务水平。