

2023年乡镇人才工作站工作计划 乡镇人才 人才工作计划(优秀5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，让我们一起来学习写计划吧。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

乡镇人才工作站工作计划 乡镇人才工作计划篇一

xx年全镇人才工作总的要求是，深入贯彻落实党的十八大精神，紧紧围绕全镇发展大局，坚持党管人才原则，以实施重点人才工程为抓手，创新人才工作机制，优化人才发展环境，加大人才引进、培养和使用力度，统筹抓好各类人才队伍建设。

一、加大统筹谋划力度，加强对人才工作的宏观指导和综合协调

1、加强人才工作组织领导体系建设。重新调整人才工作领导小组。强化人才工作领导小组职责，建立人才工作领导小组的分工协作、沟通交流和督促落实机制。健全人才工作联席会议制度、人才工作联络员制度和人才工作“一把手”述职报告制度。统筹推进区域人才资源开发，形成人才工作合力，充分发挥各职能部门、各用人单位在人才培养吸引使用方面的作用。

2. 加快确立人才优先发展战略布局。推动各部门将人才优先发展的要求具体化、政策化、项目化。加大人才发展资源投入力度，加强人才投入的绩效考核和监督管理，鼓励和引导用人单位、个人和社会投资人才资源开发，形成多元化的人才发展投入机制。

二、实施重点人才工程，着力打造具有广泛影响的人才工作品牌

5. 启动百名优秀技师打造计划。响应区选举“江源优秀技师”的活动，利用3年时间，在我镇培养出更多优秀的技师人才，并参加江源区组织的“江源优秀技师”活动。通过以赛代评的方式，加强技能型人才的培训，进一步推动我镇产业结构调整，促进职工技能水平整体提升，逐步打造一支数量充足、技术过硬的高技能人才队伍。

6. 推进实施全市“十百千万”人才计划。今年是全市“十百千万”人才计划实施的最后一年，各责任单位要加大“十百千万”人才计划的推进力度，确保实施效果和预期目标的实现。要结合农村基层组织建设新一轮“三项工程”，培养选拔2名兴农致富之星；要紧贴社区“五有一创”工程，推进实施我镇“社会工作专业人才培养计划”，年内至少培育3名具有从业资格证书的专业社会工作人才，培训20名现有社会工作人才；要结合我镇各行业技能型人才需求实际，年内至少培训技能型人才100人次。

7. 开展“双五好”人才争创活动。在全镇各类人才中开展“争当五好人才，创造一流业绩”活动，在镇人才工作各单位中开展“争当五好人才开发单位，创造一流人才工作环境”活动。通过创建2个区级“五好”人才示范岗，实现人才工作载体的创新实践。

9. 开展人才工作目标责任制考核。抓好全镇人才工作目标责任制落实，深入进行调查研究，了解掌握责任制考核自查情况。确定评价指标，细化考核方案，规范工作流程，认真组织责任制考核，形成组织部门牵头抓总，有关部门密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，努力提升人才工作科学化水平。

10. 积极开展人才理论创新和人才统计工作。确定人才发展课

题，开展重点人才课题研究，形成一批有价值的理论研究成果。结合我镇人才发展现状，做好人才资源统计工作，建立完善人才资源信息数据库，实行动态管理。

11、加强人才发展政策创新。继续贯彻落实省、市、区人才发展规划提出的重大人才政策创新任务。研究制定促进人才投入优先保证的财税政策。对在企业创新创业的各类高层次人才，提供财政奖励等支持。全面落实省市区出台的鼓励和促进人才创新创业的各项政策。

乡镇人才工作站工作计划 乡镇人才工作计划篇二

为使帮扶援助工作落在实处，我局深入5个定点县的一线工作岗位，与支援文化骨干进行座谈交流，就服务工作开展调查研究，对工作中存在的问题进行分析，研究解决方案，制定工作计划。例如：市图书馆重点了解了万安图书馆地方文献征集工作，为提升万安县图书馆地方文献征集能力，更好地保存和利用地方优秀文献，市、县图书馆共同讨论对地方文献征集采取的帮扶措施；市采茶歌舞剧院针对吉安县采茶剧团无戏曲演员的情况，制订了在现有演员中培养戏曲演员方案；从戏曲基本功入手，从简单的戏曲身段模仿，从采茶戏曲调唱腔学习等，通过有针对性的培训，逐步掌握采茶戏基本表演技能，并对舞蹈、声乐、灯光、音响等专业进行进一步提高培训，逐步提高吉安县采茶剧团整体业务水平。遂川县博物馆突出挖掘红色文化、历史文化、优秀民俗文化资源，围绕革命题材、历史文化题材等，帮助制作李强将军生平事迹展、客家风俗展，为新江红六军团出发地遗址设计规划，进行实地测绘，并请赣州市大屋顶建筑保护设计有限公司设计制订维修方案，同时在新江乡横石村走村窜户征集了十几件革命文件，为遂川文化事业添砖加瓦。通过这些有针对性的措施为真正丰富基层群众文化生活，促进县、乡（镇）文化创新发展作出了贡献，充分展现了我市文化人才良好的精神风貌。

虽然今年的“三区”人才支持计划实施取得了较大的成效，但仍存在着一定的不足之处，如：各地帮扶工作开展情况参差不齐，喜忧参半；各文化志愿者开展基层文化工作创新性不足，难以充分发挥自身特长等；因资金不足，向社会上招聘自愿者也无人参加；各定点县因为经费不能到位，很多工作迟迟不能展开。针对这些问题，我们建议：一是文化部、文化厅能制定相关扶持大纲、提供相关培训用的资料等，明确基层帮扶人员的辅导目标。二是将下派帮扶为主改为上派培训为主。市、县文化部门每年本身就会开展农村文化“三项”活动和文化“三下乡”活动，常年会下乡帮扶，因变下派帮扶为上派培训，可分专业轮流，先培训后帮扶，以提高帮扶效果。三是增强帮扶的针对性。因地制宜，每年实实在在地帮助帮扶对象完成一两个项目，力求见实效，有实绩。四是希望帮扶要有连续性，上届未完成的项目，下届应主动继续完成，确保帮扶效果。

（一）加强组织领导。要实现我院人才建设的目标，就必须进一步更新人才建设观念，树立人才资源是第一资源的观念，树立人才培养的投入是最具有经济和社会效益的资本投入的观念。切实加强组织与领导，认真作好人才建设的计划，把人才建设作为医院发展的大事。

服务能力，着重提高管理人员的处事、协调能力和办事效率。

（三）加大引进力度，广泛吸引人才。1、认真做好人才需求的预测和规划，制定和完善人才引进政策，要多渠道地搜集人才信息，实施公开招聘的办法，重点招聘各类取得执业医师或执业助理医师资格的人才，同时引进本地的毕业生；2、加强对引进人才的服务和管理。对引进的人才要在进修、培训等方面实施政策倾斜，为他们提供良好的工作、生活环境，让他们安心工作，以用好人才来实现留住人才，要给人才提供充分施展才华的空间，要让优秀人才看到自己发展的前景，要待遇留人、感情留人，更要靠事业的发展留人。

（四）合理配置和使用人才资源。以人才使用为落脚点，充分挖掘人才潜力，克服人才浪费，最大限度地发挥人才效用。加大教育和科研投入，改善人才的工作环境生活条件。进一步创新人才使用机制，充分考虑人才的性格、特长与岗位是否匹配，做到人尽其才，才尽其用，促使学科带头人脱颖而出。

（五）深化改革，完善竞争激励机制。1、建立定期考核体系，加强对工作绩效的考评。严格执行奖惩、降职、辞退等制度，实行优胜劣汰。2、进一步完善科研及科技奖励政策，鼓励专业人才积极参与科研、学术交流等活动。对被省级以上专业杂志录用的学术论文成果要给予奖励，制定人才建设奖励制度，推动人才全面发展。

为充分调动商务人才的积极性，提高商务系统干部队伍素质，全面促进商务事业发展，我局严格按照“提高人才素质，优化人才结构、人才分布，注重人才培养”的要求，结合我局工作实际，特制定20xx年商务局人才工作计划。

在县人才工作领导小组办公室的领导下，以理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，围绕县“坚持产业发展、科技创新、人才建设同步部署，培养、引进、提质同步推进，经济发展、社会进步、人才工作同步考核”的工作思路，促进我县现代服务业发展为重点，全面加强各类人才资源开发，创新人才机制，优化人才环境，打破常规培养引进人才，为全县商务事业的发展提供人才支撑和智力支持。

重视现代服务业人才培养、引进和使用，重点在产业功能区聚集现代服务业人才和经济人才，鼓励引进服务业发展高端人才，构筑起人才高地，集聚人力资本优势，实现我县服务业向高技术密度、高知识含量、高人力资本方向发展。紧跟国际现代服务业发展前沿，多渠道、多方式、多层次地开展继续教育培训。鼓励高等院校、高职院校根据现代服务业发

展的人才需求增设相关学科和专业，建立大规模实习实训基地，定制培养一批现代服务业人才队伍。

进一步完善“党政一把手抓第一资源”目标责任制，成立以局长为组长、各科室负责同志为成员的人才组织机构，为全县商务人才管理工作提供组织保障。针对现代服务业工作的具体情况，从调查研究、宏观指导、组织协调、信息服务、监督检查等方面着手，切实把人才引进、培养、服务、使用问题纳入重要议事日程。

做好外经贸企业经营管理人才培训工作。加强与专业部门合作，邀请上级领导和经济领域的专家学者来我县授课，通过举办组织企业经营者参加外经贸专业知识培训班学习，组织重点企业管理人员5-10人外出实地考察学习，使培训工作真正收到实效。

从规模企业入手，推进企业自主培训，开展企业培训、岗位培训和继续教育培训，鼓励企业员工参加各类技能培训和学历教育，使之成为晋升职务和提高工资待遇的重要条件。

落实商务局全员抓第一资源的责任意识，形成发现人才、培养人才、使用人才、保护人才的合力。全局工作人员要加强学习，当好人才工作联络员，搞好信息宣传，局机关积极提供学习实践与工作交流的平台，引信各方力量广泛参与人才工作，共同推动全县商务系统人才工作的扎实开展。要切实加强与国内大专院校以及知名企业的联系和沟通，建立企业人才工作联络制度，积极为企业搭建人才信息服务平台。

以培训专业型外经人才队伍为重点，在加大人才引进的同时，积极创新人才培训机制，开展语言能力、外贸知识、市场知识等多层次的能力培训，为全县有志于“走出去”的同志提供更好的学习交流的平台，加快高层次、专业化、复合型外经人才的培养。积极建立健全国际人才信息库，将全县外经贸方面的专业人才信息建档入库，为境外投资和境外资源开发

提供必要的人才储备，并实行人才动态管理。

乡镇人才工作站工作计划 乡镇人才工作计划篇三

（一）高陵县、蓝田县、户县、周至县；

（二）雁塔区、未央区、灞桥区、阎良区、临潼区、长安区。

二、振兴计划的目标任务

（七）农村实用人才建设工程。每年培养、选拔农村实用人才1万人。到年，全市农村实用人才达到15万人。

三、振兴计划的具体措施

（一）加大财政投入力度，设立“农村基层人才队伍振兴资金。按照省政府要求，结合我市实际，市财政每年出资500万元设立“农村基层人才队伍振兴资金”（以下简称“振兴资金”，“振兴资金”和市人才工作专项经费合并成立市人才专项经费，每年列800万元，优先支持农村基层人才培养。同时，建立“鼓励社会、个人捐助，争取国外资助以及国际合作”的多方筹措投入机制“振兴资金”实行专款专用，由市人事局审核汇总后，市财政局负责审核、拨付、监督使用，主要用于实施“振兴计划。各区县也要建立相应的资金，每个区县不得低于50万元，配套用于农村人才队伍振兴工程。

（二）创造高校毕业生到农村从教、从医、从事农技服务的条件，建立适合农村实际的医疗卫生体制。

1. 清理清退代课人员和无从教、从医资格证人员。对全市所有的代课人员和无教师、医（护）师资格证人员，由教育[□]^v^门全部予以清退。

2. 调整下派学历不达标教师。对区县以下高中未达到本科学

历的教师，安排到农村初中任教或进行学历教育；对城镇和农村初中未达到大专学历的教师，安排到农村小学任教或进行学历教育。

3. 调整教育、卫生、农技队伍人员结构。对农村初中、高中、乡镇卫生院和农技服务机构编制定员外超配的管理人员和工勤人员，由区县人事局商教育、卫生、农业、财政部门予以调整分流，并实行编制内教师、医护、农技专业人员及各类管理人员、工勤人员工资资金总额包干的办法，财政只支付编制内教师、医护、农技专业人员和各类管理人员及工勤人员的工资。

4. 严格执行退休政策。对到达退休年龄的农村中小学、卫生院及农技服务机构的工作人员，一律按时办理退休手续。

5. 改革乡镇（街办）卫生院的医疗财政体制，加大财政对公益性事业单位的投入力度，努力创造人才投身乡镇医疗卫生事业的机制与环境。

（三）制定优惠政策，加大培养力度，引导、鼓励高校毕业生到农村从教、从医和从事农技服务。

1. 对招录的高校毕业生实行安家费奖励和生活补贴。对到农村中学和乡镇涉农服务机构工作，且与区县人事局和主管部门签订5年以上服务年限的本科毕业生一次性发给安家费1万元，专科生一次性发放生活补贴5000元，由市、区县各负担50%；对到乡镇卫生院工作，且与区县人事局和卫生局签订6年以上服务年限的医学专业本科生，一次性发给安家费3万元，由省、市、区县各负担1万元；专科毕业生一次性发给生活补贴5000元，由市、区县各负担50%。上述安家奖励费和生活补贴分别在省、市、区县各自资金中列支。

2. 对招录的高校毕业生实行区县财政统发工资。把招录到乡镇涉农机构、农村中学、乡镇卫生院工作的高校毕业生纳入

区县财政供养人员范围，由区县财政统发工资，确保这部分毕业生的工资按时足额发放。

3. 对招募自愿进村、进社区工作的高校毕业生由市、区县财政支付其部分生活补贴。

4. 建立助学贷款偿还制度。按照省政府“振兴计划”，对到农村基层从医并签订6年以上服务期限、从教和从事农技服务并签订5年以上服务期限的本科毕业生，其在校期间的助学贷款本息由本人申请，就业单位、区县人事局审核、市人事局汇总后报省人事厅，省人事厅核实后从省“振兴资金”中偿还，每年偿还助学贷款本息的20%，5年还清。

5. 设立“大学生到农村基层从医从教助学金”。除省上分配的每年每个区县助学金名额（约10个）外，我市每年在省内高校师范、医学专业各设立25个助学金名额（共计50名，平均每个县区5名，每生每年5000元，资助家庭困难、有志毕业后回到本区县乡镇以下农村从医从教的在校本科生。资助生由区县人事局、教育局在本地生源中推荐，学生申请，学校审核，市教育局组织评审，市人事局批准。获得资助的学生必须与市人事局签订协议，从教服务年限5年以上，从医服务年限6年以上。助学金从市“振兴资金”中列支，由市人事局负责核准、划拨，市教育局协助高校加强对受助生的教育管理。资助生毕业后由市人事局负责派遣，区县人事局和教育局、卫生局负责安置。

6. 实行面向基层就业的资助跟踪和定向（委培）招生政策。对各区县家庭困难、学业优秀的高中生进行资助，每年每个区县确定25名，每人每学期资助500元，费用从市、区县资金中列支。市、区县教育局配合学校加强对受助学生的教育管理，保证其顺利完成高中学业。面向基层招收的定向（委培）生，毕业后到定向（委培）单位就业。市、区县资助的高中生首先纳入省上“振兴计划”定向（委培）招生范围。各区县人事局要根据当地的工作需要，确定定向（委培）生的专

业和数量，经市人事局汇总初审后报省人事厅。省教育厅每年将向社会招录定向（委培）生的院校、专业、数量以及委托的县和就业单位。招收定向（委培）生的院校、区县要与定向（委培）生签订专业培养、工作安置和5年以上服务年限的协议，并向社会公布。定向（委培）生毕业后，各区县要严格执行定向（委培）协议，切实落实就业岗位，不得以任何理由拒绝接收。助学金、助学贷款偿还、安家费和定向（委培）招生政策，每生只能享受一项。

7. 建立乡村人才培养制度。对招录到农村中学、乡镇卫生院的高校毕业生，上岗前先分别由市教育局、卫生局组织为期3个月的培训和进修学习。同时，对农村中小学教师和乡村医生进行系统的在职培训。

（四）建立科技下乡制度，实行对口“三支一扶”服务。

采取按需选派、对口支援、定期轮换方式，每年组织中级以上职称的农技人员、教师、医生到农村进行为期1年的支农、支医、支教和帮扶服务。市上5年共选派“三支人员”500人（其中农技人员250人，教师125人，医护125人，“一扶”人员300名；10区县5年共选派500人（其中农技人员250人，教师125人，医护125人，“一扶”人员200名。市、区县每年选派的“三支一扶”人员总数和专业，根据实施区县的数量以及选派人员的专业比例确定；市、区县教育、卫生、农业、林业、水务、畜牧和城镇规划建设等部门负责落实所属单位“三支一扶”人员的选派。选派期间“三支一扶”人员原单位所有待遇不变，每人每年另行发放1000元交通费、2000元生活补贴，成绩突出的给予奖励，费用由市、区县分级负担，在各自“振兴资金”中列支。

支农、支教、支医和帮扶以乡镇为示范基地，以高级职称人员为骨干。试点县年先各选派100人，其中，省上选派30人、市上选派40人、县上选派30人。按照工作要求，实行专业搭配，由县上编成10个组，每组10人，选择10个乡镇作为“三

支一扶”示范基地，围绕建设社会主义新农村、都市农业发展、调整农村产业结构、基础教育、村镇规划、医疗卫生服务、宣传教育等方面的任务，与当地基础建设项目、产业化项目、引智项目、文化教育卫生、农业重点项目、农业综合开发和扶贫项目等社会事业发展项目相结合，实行捆绑式“三支一扶”，抓点示范，形成辐射带动效应。各区县委组织部、人事局要牵头负责，会同业务主管部门和乡镇党委政府，切实落实“三支一扶”人员的工作岗位和任务，加强“三支一扶”人员到岗履行职责的考核。同时区县相关部门和各乡镇要提供食宿、工作方便，组织本地专业技术人员积极配合工作，确保“三支一扶”示范基地各项任务的圆满完成，对选派后不到岗以及不履行职责的“三支一扶”人员，追缴所发交通费和补贴，当年考核定为不称职，在规定晋升职称年限内，推迟3年方可申请晋升职称。

（五）加大学历教育力度，不断提升农村基层人才素质。从年起，逐年对35岁以下不具备国民教育大专以上学历的乡镇、街道办事处公务员和事业单位工作人员，实行带薪离岗学历教育。每年全市共计300人，平均每个区县30人。学历教育期满未取得相应学历证书，考核为不称职，停发工资和福利津贴，发放本人原工资80%的生活补贴进行离岗学历再教育；之后仍未取得相应学历的，考核定为不称职，并予以辞退。对参加学历教育的人员，在全额带薪教育期间，每人每年资助3000元，由省、市、区县各负担1000元，在各自资金中列支。学历再教育期间费用全部由本人负担。对确因工作任务繁重，无法离岗参加学历教育的人员，可实行电大、函大等形式的在职学历教育。5年后，凡35岁以下不具备国民教育大专以上学历的乡镇、街道办事处公务员和事业单位工作人员，不得在公务员和事业岗位上任职。

各区县人事局负责确定学历教育人员并报市人事局，市人事局汇总初审后报省人事厅。省、市、区县“振兴资金”管理部门根据批准的人员给区县人事局划拨经费。市教育局负责根据省教育厅学历教育计划落实实施学历教育的院校。

（六）加强农村实用人才培养，提高农村人才素质。

各级组织、人事、农业部门要紧紧围绕建设社会主义新农村，农村产业结构调整，农民增收这条主线，依托农业引智成果示范推广基地，实施“一村一品”项目，重点抓好经营管理、农业技术推广、种植能手、专业技能四支队伍建设，在全市各区县每年重点培养3000名（平均每区县300名）生产能手、能工巧匠、经营能人和乡村科技人员。依托农校、农函大、农广校、农职校、林广校等每年培训农村实用人才5000名（平均每区县500名；通过支农专业人员传帮带每年培养农民技术员2000名（平均每区县200名。

（七）建立人才投身基层的导向机制。

1. 实行从基层为区县以上机关遴选公务员制度。按照省上要求，从年起，区县级以上党政机关补充国家公务员，一般在具有2年以上基层工作经历的高校毕业生中招录和从具有2年以上基层工作经历的大学生公务员中遴选。乡镇机关补充国家公务员，一般在村、社区工作2年以上的大学生中遴选。对在基层履行完服务年限的高校毕业生报考公务员给予特殊加分照顾。

2. 实行区县以上法、检两院补充公务员从基层遴选制度。从年起，区县以上法、检两院补充公务员一般从具有2年以上基层法庭工作经历的高校毕业生公务员中选拔。

3. 实行从基层为区县以上事业单位招考工作人员制度。从年起，区县级以上事业单位补充工作人员，从招录到乡镇、具有2年以上工作经历的高校毕业生中选拔的比例不低于五分之一，以后逐年提高。到年全部从具有2年以上基层工作经历的大学生中选拔。

4. 实行工资倾斜政策。对到乡镇以下从医从教和从事农技服务的高校本科毕业生在见习期间执行转正定级工资并高定一

级工资，服务期未满离开的，取消高定的工资。

5. 建立职称评审导向机制。把在农村基层一线工作的经历作为评定职称的一个重要条件，今后教育、卫生、涉农系统的专业技术人员晋升职称时，在同等条件下有农村基层工作服务经历者优先。

（八）进一步优化人才发展环境。

为了确保高校毕业生能到基层一线工作，在乡镇事业单位可实行周转编制，数量视现有编制使用情况和高校毕业生到岗情况，由市、区县编制部门商市、区县人事部门确定。各级领导干部要进一步强化人才资源是“第一资源”的意识，重视人才、珍惜人才、用好人才，为人才到基层工作创造条件。建立“一把手”抓人才工作的考核机制，把人才的吸引、培养、稳定和使用作为考核领导工作业绩的重要内容。要加大各项政策措施的落实力度，努力优化人才发展环境。

（九）严格管理和考核。

市、区县人事局和主管部门人事处（科）要制定详细的考核办法，加强对“三支一扶”人员的管理，享受“振兴计划”待遇的高校毕业生，在服务期内由市人事局统一保管其毕业证原件并委托区县人事部门进行监督检查，对违反协议不到基层工作或不严格履行服务年限的，列入本人不诚信记录，予以通报并在媒体曝光，退还全部培养、资助经费，并不得在全省党政机关和事业单位就业。对成绩突出的，各级党委、政府要进行表彰奖励。

四、“振兴计划”的实施步骤和要求

（一）加强领导。

成立市实施农村基层人才队伍振兴计划领导小组，由常务副

市长任领导小组组长，市委组织部部长、市政府分管副秘书长、市人事局局长任副组长，领导小组成员由人事、财政、教育、卫生、农业等部门的负责同志担任。领导小组下设办公室，办公室设在市人事局，市人事局局长任办公室主任。各区县也要成立相应的工作机构。领导小组办公室负责计划实施的日常工作。

（二）先行试点、稳步推进。

年，按照省上的统一要求，我市确定蓝田县和周至县为试点县。市“振兴计划”领导小组办公室根据试点县的具体情况，尽快制定试点方案和年度推进计划，并将任务分解到各职能部门。市级各职能部门要加强对试点县工作的组织协调和工作指导，及时解决试点中出现的问题。试点县要根据市上试点方案，结合本地实际制定具体实施意见，报市人事局审批后组织实施。年，在总结试点县工作经验的基础上，逐步扩大到4个区县，年扩大到7个区县，年扩大到全市实施“振兴计划”的各区县，年充实提高，进行全面检查验收。

（三）落实责任，加强督导。

区县是“振兴计划”的责任主体。实施振兴计划指导协调的责任在市，组织推进的责任在区县，实施落实的责任在乡镇。各区县要把“振兴计划”作为社会主义新农村建设的重中之重，确定一名主要领导作为第一责任人。由区县组织、人事部门牵头，建立健全工作机制，相关部门和乡镇积极配合认真落实。市级各有关部门也要明确任务，积极督导，发现问题，及时解决。

（四）区别情况，分类实施。

由于我市各区县、乡镇之间自然条件、财政状况以及人才需求的差异，在实施“振兴计划”中必须结合具体情况分类实施，统筹安排。各区县也要根据辖区各乡镇（街办）的不同

情况，合理安排省、市和自身资金的使用方案。调剂的资金主要用于扩大资助艰苦地区有志大学毕业后愿到本区县乡镇从医、从教、从事农技服务的人员和提高从医、从教、从事农技服务本科生安家费的标准。

（五）及时总结经验，逐步完善。

各级政府及有关部门要按照年度计划认真做好自查验收，并于每年月中旬报市人事局，市人事局组织检查验收后报市政府和省人事厅。

乡镇人才工作站工作计划 乡镇人才工作计划篇四

经营、能致富的农村实用人才队伍，为我镇新农村建设提供强有力的人才保证和智力支持。

一、完善人才工作科学推进和考核机制

1、强化人才工作领导职责。按照党管人才原则，进一步完善科学决策、分工协作、沟通协调和督促落实机制，各村建立人才工作联络点，由各村主要负责人负总责，在村干部中确定一名支部委员为人才工作联络员。做到有场所、有人员、有经费。发挥人才工作各职能站所、社区作用，形成各司其职、齐抓共管、通力合作的人才工作局面。

2、建立全镇人才工作信息库。坚持把人才资源作为第一资源来规划和开发，组织召开一次由各村支部书记、主任、有关企业负责人和有关部门领导参加的座谈会，研究分析全镇人才队伍建设状况，部署开展人才队伍状况和优秀在外人才情况调查统计，根据其主要特长、技能，愿意提供的服务等将人才分类，逐一进行登记造册，建立人才信息库，实现信息资源的有效共享。

3、完善人才工作经常性调度。完善人才工作领导小组例会制

度，开展人才工作调研，交流工作情况，研究解决重要问题。完善实施重大事项备案通报制度，加大工作协作力度，促进人才工作信息交流，提高工作调度的时效性和科学性。

4、实行人才工作目标责任制。从人才工作领导、人才队伍建设等五个方面加强对各村干部的考核，重点考核制定人才发展规划。同时，强化日常考核，并把考核结果作为年度村干部综合考核的重要内容之一。

二、以用为本，引领各类人才向发展一线集聚

1、实施“基础团队”培育工程。一是进一步完善党员干部学习制度和机关党员干部学习工作例会制度，提高机关党员干部对政策法规、业务知识和工作方法的掌握。二是建立村级后备干部培养机制，把文化水平较高的退伍军人、回乡中专毕业生、视野宽阔的外出务工返乡人员和农村带动能力突出的致富能手等党员认可、群众满意的优秀人才选拔到村级后备干部队伍中。三是加强对年青党员、后备干部的使用和培养，积极鼓励党员干部参加学历晋升和资历考试，更新干部知识结构，开阔干部眼界，增强处理经济社会发展中各类问题的能力。四是大力开展党员人才活动，把党员培养成致富能人，把致富能人中的先进分子培养成党员，把党员致富能人培养成村干部。积极培养一批创新创业人才基础团队。

2、充分挖掘社区人才力量。实施镇人才作用发挥工程，建立能上能下、能进能出、竞争择优、充满活力的用人机制，为人才提供施展才华的舞台，做到人尽其才、才尽其用。要在摸清全镇人才情况的基础上，充分整合人才资源，积极创设活动载体，组织、吸引各行各业的能人，特别是党员干部、技术人员等，开展各种岗位竞赛、便民服务和文化活动。

3、实施企业人才引进工程。充分利用市场手段和资源，加强企业经营人才和专业技术人才培养引进工作。帮助、指导非公企业积极做好人才和党建工作的结合文章，积极开展组建

人才创业基地建设，积极探索建立薪酬挂钩制度，创新人才收入分配机制；进一步为企业搞好人才信息服务，实现人才供求模式由单纯集市型向集市型和信息型并重转变。在辖区所属企业建立人才工作联络员制度，畅通沟通渠道，为企业引进各类人才营造良好的环境条件。

4、大力支持人才初始创业。严格按照区人才办制定的相关申报条件，对符合条件的初始创业人才随时受理、定期上报评审、跟踪服务，支持人才初始创业。培育“峰硕黑牛养殖公司”、“滨州市鑫瑞肉牛养殖专业合作社”两处养殖专业合作社为人才创业示范项目，充分发挥示范基地和示范项目在承接农民培训方面的作用，通过实践锻炼、现场教学等方式对有初始创业愿望人员进行培训，不断提高群众的生产技能、创业能力和综合素质。

5、深入实施“春风计划”活动。按照“组织牵头、资源整合、社会参与、服务基层”的总体思路，完善“四位一体”服务模式，围绕我镇经济发展实际，深入实施春风计划“百千万”工程，努力培养50名村居致富带头人，发挥示范作用，引领群众致富增收；培训500名农村实用人才，培养一批农业技术骨干，壮大高素质农村人才队伍；针对我镇合村并居，土地流转不断加快和失地村民增多、就业压力大的实际，培训1000名失地村民、村剩余劳动力，提升就业竞争能力、职业转换能力和创业带动能力。遴选有明确产业发展方向、管理模式科学、内部管理规范、生产技术先进、有明显示范带动作用的“王立平蔬菜专业合作社”、“盛丰农业示范园”，建设2处人才服务示范基地。

乡镇人才工作站工作计划 乡镇人才工作计划篇五

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

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，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。首先是营造政策环境。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，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，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；三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新机制，推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。