

2023年人才队伍建设方案题目 公司后备人才队伍建设方案(大全5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

人才队伍建设方案题目篇一

×集团有限公司作为国内汽车零部件骨干企业，坚持“精强主业、多元发展、走向国际”的发展思路，以“建设中国燃油喷射系统最大的研发基地、生产基地、出口基地、科研中心和人才中心”为目标，多年来始终抓住人才这个企业发展之源，把握住吸引、培养、用好这三个环节，不断深化人才工程建设，以人才领先实现技术领先，变人才优势为企业发展优势，从而为企业持续高效发展提供了强大的人才保证和智力支撑。

一、加强人才队伍建设，为企业的改革和发展提供智力资源。

进入新世纪，××公司之所以能实现持续高效发展，关键是有了一支高素质的人才队伍。公司从实际出发，在引才、育才、用才上狠下功夫，使人才队伍不断壮大。目前，公司各类工程技术人员1108人，有含教授级高工在内的高级技术职称人才188人，本科以上学历的有498人，高级技师、技师和高级技工20xx人，有5人成为江苏省“333工程”培养对象。到目前，公司已基本形成一个门类齐全、结构合理、素质优良的人才队伍，有力地支持了公司的改革和发展，加快了企业融入国际市场的进程。

1、高层次引进人才。公司注重引进国内行业知名专家，又积

极参加海外引智活动，并利用博士后工作站平台，加强校企合作，吸引高层次人才从事公司科研项目，同时，到知名院校开专场招聘会，吸引优秀大学生来企业，以增加人才的厚度。另外，公司还将通过与高校建联合实验室，支持创新项目与设立专项奖学金，将人才的选择、引进与联合培养放到一个科学合理的动态平台上来。公司不但注重引进目前专业需要的人才，而且超前引进和储备“十一五”期间产品研发人才，使引进人才工作始终处于主动和有利的地位，目前公司已拥有各类专业技术人员一千多名。初步实现了公司在人才队伍上“扩大总量，改善结构，提高素质”的目标。

2、高素质培养人才。在高标准、高层次引进人才的同时，全力构筑起一个“高起点、多层次、广渠道”的人才培养体系。一是依据“重点人才重点培养，优秀人才优先培养，紧缺人才抓紧培养，青年人才全面培养”的方针，进行多层面系统培养。几年来我们在基层管理骨干和科技人员中，采取“走出去、请进来”的方法，对450多人进行了从大专、本科到硕士研究生、博士研究生等多个层面的系统培养，并选送500多人次出国学习培训和考察，每年投入培训、出国费用650多万元。二是对公司技术骨干采用“离校不离岗、校企双导师”的教育模式，与上海交大等高等院校联合办学，大批量培养“威孚工程硕士”，同时选派年轻科技骨干积极参与高校科研院所的产学研合作项目，通过联合与交流，达到开发产品和培养人才的双重目的。三是对专业技术、管理人才严格进行apqp□ppap□fmea□msa□spc五大手册专业知识的培训，以专业的人才队伍构建ts16949质量管理体系。

3、高效益使用人才。公司始终坚持“最好的培养就是使用”的理念，致力于搭建人才“想干事、能干事、干成事”的舞台，努力拓展人才发展空间，切实使每一位在公司的人才都感受到“威孚是创业的乐园”。一是公司通过干部助理制，让青年人才在实际岗位上压担子、挑大梁、露一手，使一大批有开拓力和创新力的青年人才脱颖而出。二是加强后备干部换岗轮岗，多岗锻炼，使后备干部的适应能力和业务水平

得到了增强。三是以竞赛为载体，扩大成才机会。通过系列劳动竞赛的开展，公司员工的技能水平得到很大提高，冒出了一大批技术骨干和技能拔尖者，1人被列入国家中青年专家，并有多位员工荣获“全国技术能手”、“全国机械工业突出贡献技师”、“全国青年岗位能手”，还有很多职工在市级技能竞赛中获得好名次，一位数控操作女工还荣获了“全国女职工建功立业标兵”称号。

二、创新人才工作机制，积极营造优秀人才脱颖而出的良好氛围。

1、树立科学的人才观，建立科学严谨的人才评价体系。

在“人才工程”建设中，我们始终坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历，以激发人才的积极性和创造性，鼓励各类人才脱颖而出为目的，围绕三个转变，探索建立了一套科学严谨、有可操作性的人才评价体系。一是针对经营管理人才采用绩效评价体系，从原则评价向量化评价转变。公司建立了绩效考核的双层体系即以产品技术等六大类关键岗位为重点，按照德、能、勤、绩四个方面，把经营管理人员的业绩指标的完成情况作为主要的评价标准，采用部门主管考核与自我考证相结合，分层分类进行考核，并充分听取相关部门和职工的意见，通过上级、同级、下级360°评价办法对经营管理人员的工作能力、工作态度进行全方位评价，考核结果与奖金收入直接挂钩的体系。二是针对专业技术人才采用项目考评体系，从重学历、资历向重能力和业绩转变，变“伯乐相马”为“赛场选马”，以其为企业创造的价值大小作为衡量标准，注重考察他们科研开发、项目攻关、质量管理、新品销售、团队合作等方面所取得的实绩，并把项目考评结果与收入挂钩。三是针对高技能人才采用岗位评价体系，把高技能人才置于企业生产经营实践中去考察和认识，以岗位技能素养为主要衡量标准，并把培训机会与岗位绩效结合起来，收入与岗位贡献结合起来，形成良性的评价机制。总之，公司人才评价标准的变化，三个层面人才评价体系的建立，避免了因主观臆断而造成的人才评判失误，极大地解放了人才，

激发了人才的积极性和创造性。

2、实行技术职务制，拓宽技术人员成才的渠道。公司全面实行技术职务制，冲破论资排辈的窠臼，建立以技术员、工程师、主管工程师、主任工程师、专业总工等职务作为体系框架的技术职务制，拓宽技术人员成才的渠道，为技术队伍的优胜劣汰创造了条件。同时，我们对科技人员采取职称评聘分离制，凭真才实学评聘，制订了企业内部专业技术人员高级工程师聘任工作实施办法。在“十一五”期间，我们将继续打破学历、资历界限，续聘和新聘公司内部高级工程师，在企业里形成科学合理的用才导向。

3、改革分配制度，创新薪酬激励机制。我们不断更新分配观念，建立与人才贡献相适应的人才激励机制。公司在原有的月薪制、岗位工资制、内聘高工制基础上，又在谈判工资制、分配的拔尖制、股权的奖励制、项目激励制、福利待遇制等方面进行了积极的探索，形成了威孚公司在市场具有竞争力的人才薪酬激励体系。例如，公司对本科学历以上的专业技术人才实行10万元左右的住房内部贷款，高水平人才配备工作车等一系列激励措施。另外，公司还对参与质量攻关、科研攻关、新工艺、新技术应用等方面取得显著成果和获得重大经济效益的集体和个人进行奖励。在20__年召开的公司第七届科技大会上，对评选出的6名科技创新功臣、214项优秀科技（管理）成果、87篇优秀论文和51名优秀科技（管理）工作者进行了奖励。

三、把握三个重点，为人才的全面发展提供坚实保证。

在公司的人才队伍建设中，始终把握住加强领导、搭建平台、优化服务三个重点，为人才的全面发展提供坚实保证。

1、加强领导，为人才工作提供组织保证。公司党委始终站在可持续发展的高度，把“人才工程”作为“一号工程”来抓，不断强化“人才资源是第一资源”的观念，每年对人才工作

都要进行定期研究、定期检查，使人才工作始终处于有领导、有计划、有管理的状态。同时强化“一把手”负责制，将培养人才工作作为各级干部绩效考核和年度目标考核的重要内容，责任到人工作到位，为人才工作提供组织保证。

2、搭建平台，为人才提供创业的保证。经过多年的努力，公司既拥有了国家级的技术中心和博士后科研工作站，还被授予国家高新技术企业产品开发基地，同时投资5000多万元引进了国内外先进的排放、跑合等检测试验设备，还与清华大学、浙江大学、天津大学等高校和科研机构密切合作，借助外智研究开发电控类燃油喷射系统产品，这些都为人才搭建了创业平台。另外，公司正在筹建中的“威孚工程技术研究院”将整团现有的技术平台与资源，以“异地开发，双向挂牌，资源共享”的方式，进行统一规划，统一开发，构筑起国际化的多门类、多学科的创新平台和创新团队，给威孚的各类人才提供更为宽阔的创业舞台。

3、优化服务，为人才提供后勤保证。多年来，我们在分房、薪酬等方面始终把各种人才作为优先考虑的对象，为有些科技人员解决夫妻两地分居和子女入学等问题，解除了他们的后顾之忧。在资金十分缺乏的情况下，我们仍拨款兴建了厨房、卫生间、客厅齐全的大学生公寓，并配备了空调、电视、电话等设施，使他们有一个宽松舒心的生活环境。

人才队伍建设方案题目篇二

如下：

按照我镇建设总体规划要求和目标任务，给人才工作提出了新的要求。我们一定要站在战略的高度，认清形势，充分认识做好人才工作的重要意义，充分认识人才工作中肩负的历史责任。结合我镇当前对人才的需要，进一步发挥职能优势，完善政策措施，加大人才开发力度，为新形势下提供强有力的人才保障和智力服务。

（一）强化“三种意识”，开发人才资源。一是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力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；二是“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，达到既用人之长也容人之短；三是“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，建立乡土人才库，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。

（二）营造“四个环境”，实施人才服务。一是营造政策环境。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。

（三）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；三是全镇广泛开展大学生志愿者活动，进一步加强镇村干部人格修养，继续深化“四力”建设，建设一支高素质的干部队伍。

（四）突出抓好人才培训工作。加大培训力度，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式。进一步优化干部队伍，加强对年青干部的培养，充实工作队伍。

（一）、要加强的调查研究。我镇领导干部要结合基层基础工

作的开展，深入农村，深入实际，广泛听取基层工作人员的意见和建议，善于发现人才工作的新情况、新问题，及时提出有针对性的解决办法。要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全镇性、战略性的重大问题和广大人民群众关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。

（二）、要总结推广经验。重视组织开展人才工作的工作交流，要认真总结和积极推广我镇在开展人才工作中的好经验、好办法。营造识才、爱才、用才的良好舆论氛围，大力宣传推进人才开发的政策措施、典型经验和先进事迹，发挥典型的示范、辐射和带动作用。人才工作是一项与当前各项中心工作密切相关的系统工程，我镇将以此为契机，在全镇上下大力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围，充分发挥广大人才在推进统计工作中的重要作用。

人才队伍建设方案题目篇三

今年是县委确定的项目会战年，也是我镇建设大邑“首善之区”的关键之年，我镇将以党的十八大精神为指导，深入贯彻科学发展观和市、县、人才工作精神，坚持“党管人才”的原则，进一步增强做好人才工作的紧迫感和责任感，建立健全人才开发工作机制，突出抓好人才培训工作，拓宽引智渠道，积极探索，开创人才工作新局面，为我镇工作开展提供有力的人才支持。特制定晋原镇20xx年人才工作计划如下：

按照我镇建设总体规划要求和目标任务，给人才工作提出了新的要求。我们一定要站在战略的高度，认清形势，充分认识做好人才工作的重要意义，充分认识人才工作中肩负的历史责任。结合我镇当前对人才的需要，进一步发挥职能优势，完善政策措施，加大人才开发力度，为新形势下提供强有力的人才保障和智力服务。

（一）强化“三种意识”，开发人才资源。一是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力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；二是“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，达到既用人之长也容人之短；三是“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，建立乡土人才库，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。

（二）营造“四个环境”，实施人才服务。一是营造政策环境。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。

（三）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；三是全镇广泛开展大学生志愿者活动，进一步加强镇村干部人格修养，继续深化“四力”建设，建设一支高素质的干部队伍。

（四）突出抓好人才培训工作。加大培训力度，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式。进一步优化干部队伍，加强对年青干部的培养，充实工作队伍。

（一）、要加强的调查研究。我镇领导干部要结合基层基础工

作的开展，深入农村，深入实际，广泛听取基层工作人员的意见和建议，善于发现人才工作的新情况、新问题，及时提出有针对性的解决办法。要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全镇性、战略性的重大问题和广大人民群众关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。

（二）、要总结推广经验。重视组织开展人才工作的工作交流，要认真总结和积极推广我镇在开展人才工作中的好经验、好办法。营造识才、爱才、用才的良好舆论氛围，大力宣传推进人才开发的政策措施、典型经验和先进事迹，发挥典型的示范、辐射和带动作用。人才工作是一项与当前各项中心工作密切相关的系统工程，我镇将以此为契机，在全镇上下大力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围，充分发挥广大人才在推进统计工作中的重要作用。

人才队伍建设方案题目篇四

在日复一日的学习、工作或生活中，大家对书信都再熟悉不过了吧，书信是人们表达情感的一种特别方式。你知道书信怎样写才规范吗？下面是小编为大家收集的信息产业人才队伍建设调研方案，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

为贯彻落实全国人才工作会议精神，实施“优先发展信息产业”的战略目标，实现信息产业由大到强的转变，根据科技是第一生产力、发展是第一要务、人才资源是第一资源的科学判断，开展信息产业“人才强业”战略规划研究。为做好此项工作，特组织有关部门对信息产业人才队伍建设情况开展专题调研。调研工作方案如下：

根据信息产业发展的需要，结合信息产业人才特点，分析研究信息产业“由大到强”对人才的需求，系统掌握信息产业人

才队伍建设现状，了解人才队伍建设面临的突出问题和困难，提出进一步加强信息产业人才队伍建设的政策措施，制定信息产业人才强业战略规划。

各省市信息产业主管部门，行业协会，直属单位，各集团公司，研究院所及相关单位。

请各有关单位组织力量，根据本通知要求，对当地及本单位信息产业人才队伍建设工作开展调查研究，通过重点调研和个案分析，总结人才队伍建设方面的成功经验，研究分析人才工作面临的问题和困难，提出对信息产业人才队伍建设的意见和建议，并形成有针对性的调研分析报告。我部将组织信息产业人才队伍建设研讨、交流会。

（一）高度重视，加强组织领导。

信息产业人才情况调研工作是一项复杂的系统工程，对了解和掌握信息产业人才队伍建设的现状，进一步加强产业人才队伍建设具有重要的意义。各地区、各部门要高度重视，加强对调研工作的领导，精心组织和筹划，保证调研工作的顺利实施。

（二）求真务实，确保调研质量。

要本着实事求是、求真务实的精神，扎实深入地做好各项调研基础工作，确保调研数据的完整、准确。要注意发现问题，认真分析问题和总结问题，借鉴成功经验，为加强信息产业人才队伍建设和促进产业发展，提出切实可行的建议和措施。

（三）突出重点，保证调研进度。

此次调研工作时间紧、任务重，各单位接到通知后要尽快组织启动调研工作。为保证调研进度，在调研过程中要突出工作重点，讲求工作方法，高效率、高质量的完成调研工作。

人才队伍建设方案题目篇五

根据省政府办公厅《关于印发年省期间农村基层人才队伍振兴计划实施方案的通知》要求及市政府《关于印发市期间农村基层人才队伍振兴计划实施意见的通知》精神，特制定本实施方案。

年我市农村基层人才队伍振兴计划实施范围共10个县区（以下简称实施县区）。

（一）大力实施基层公务员队伍建设工程。按照年度招录计划，从高校毕业生中为全市7个县区的乡镇共招录43名公务员。

（二）大力实施基层教师、医疗卫生、农技队伍建设工程。为实施县区每所高中招录师范专业本科生2名，每所农村初中招录师范专业本科生1名；每个乡镇卫生院招录临床医学专业本科生1名、医护专业专科毕业生1名，为每个实施县区的乡镇计划生育服务站招聘临床医学专业专科以上毕业生6名；为每个实施县区的乡镇招聘专科以上农、林、水、牧、机或城镇规划建设等专业毕业生5名。全市共计划招聘农村基层从医从教、从事计划生育和农技服务人员500名。

按照省上安排，做好我市大学生到农村从医从教助学金项目选拔工作。在省内高校师范、医学专业设立110个助学金名额（其中师范类60名，医学类50名），为实施县区选拔有志到农村从医从教的在校本科生进行资助。

开展高中贫困生跟踪资助工作，每个实施县区确定资助对象50名。

（三）大力实施支农、支教、支医（以下简称“三支”）工程。从市级选派90名（其中农技人员30人，医生30人，教师30人）、各县区选派20名（其中农技人员5人，医生5人，教师10人）中级以上职称的农技人员、教师和医生，到实施

县区及所属乡镇开展“三支”工作。

（四）大力实施学历教育工程。在“振兴计划”实施县区的乡镇、街道办事处选拔200名35岁以下、未取得国民教育大专以上学历的公务员和事业单位工作人员，带薪进行学历教育。

（五）大力实施农村实用人才队伍建设工程。培养、选拔农村实用人才1万人。

（一）准备阶段

本实施方案下发后，各实施县区和市级有关部门要按照要求，及时制定本县区、本部门的具体实施意见，部署安排工作，明确工作责任。具体实施意见于6月底前报市人事局人才引进开发办公室。

（二）实施阶段

1、调查摸底，确定需求。

基层公务员招录确定需求工作按照既定程序进行。招聘高校毕业生到农村基层从医从教、从事计划生育和农技服务工作，由各实施县区在5月以前按目标任务，对拟招聘人员及接收由助学金资助大学生的专业、岗位、数量进行调查摸底；“三支”工作由市、县相关部门负责对本系统专业技术人员情况和基层需求情况进行调查；资助有志到农村基层工作在校大学生工作按照省人事厅和教育厅安排，由市、县人事部门协助高校对符合专业要求的学生进行调查；跟踪资助贫困高中生工作由各实施县区人劳局牵头，教育部门组织进行调查摸底；学历教育工作由各实施县区人劳局按照省、市要求进行调查摸底。

各实施县区和市级有关部门在调查摸底的基础上，根据各相关单位编制空缺情况和省、市振兴计划年度目标任务，提出

具体工作方案和人才需求计划，商县区编办审核确定后上报市人事局、市编办，市人事局、市编办共同审定后报省人事厅、省编办及其他有关部门。

2、分项实施，完成目标任务。

(1) 招聘高校毕业生到农村基层从医从教、从事计划生育和农技服务工作。5月底前，省、市人事部门按需求计划，采取多种形式向社会公开招聘信息。各县区要充分利用广播、电视、互联网等媒体进行广泛宣传，确保广大高校毕业生及家长及时了解相关信息。6月底前，按照省上规定的招聘条件、范围等，由市人事局统一组织，按县区进行公开招聘。招聘工作结束后，市人事局将招聘人员名单报省人事厅，由省人事厅通过媒体予以公示。8月底前被招聘毕业生持就业协议、报到证、资格证书到有关县区人劳局报到。

(2) 选派人员开展“三支”工作。市、县农业、教育、卫生部门要根据实际需求情况，及时抽调相关专业技术人员。6月底以前支医、支农人员进驻各乡镇开展工作，秋季开学时支教人员进驻支教点开展工作。“三支”人员的考核由各实施县区负责，并将结果反馈给派遣单位记入本人档案。

(3) 开展资助有志到农村从医从教的在校本科生工作。各实施县区要按照省、市要求，积极做好大学生到农村从医从教助学金项目实施工作。在省内高校师范、医学专业为全市选拔确定110名有志到农村从医从教的在校本科生进行资助。

(4) 开展高中贫困生跟踪资助工作。由教育部门牵头组织实施，人事部门配合。每个实施县区在其所属高中选择50名困难家庭、学业优秀的农村贫困高中生进行资助，费用从市、县振兴资金中列支。贫困高中生个人先行申请，经所在学校和县区教育局确认后报县区人劳局，县区人劳局审核同意后报市人事局审核确定受助生。

(5) 开展学历教育工作。各实施县区人劳局进行调查摸底后，将确定的学历教育人员名单报市人事局，经市人事局汇总初审后上报省人事厅。省上将由教育厅负责落实实施学历教育院校，8月份组织考试，9月份考试合格人员参加学历教育。学历教育分脱产学习和业余学习两种形式，由参加学习人员根据情况自主选择。脱产学习人员学习期间保留本人职位，其工资来源、发放渠道不变。对列入学历教育计划、按照学历教育程序进行，并获取国民教育学历的人员发放资助金。

(6) 培养农村实用人才。各县区和市级人事、农业、水利、林业、扶贫、劳动等部门要依据调查摸底情况，结合农村产业结构调整，以实现农民增收为目的，依托农校、农函大、农广校、农职校、林广校，采取短期技术培训与学历教育相结合、函授教育与脱产学习相结合、课堂学习与田间地头实际操作相结合、“走出去”与“请进来”相结合的方式，有计划、分层次地开展实用技术培训，培养农村实用人才。

(三) 检查验收阶段

年底前，各实施县区人劳局要会同相关部门对本县区年振兴计划实施情况进行自查，重点检查招录人员的到岗、奖励费发放等情况，“三支”人员工作情况，农村实用人才培养培养等方面工作的完成情况，并将自查报告报送市人事局。市人事局要与相关部门组成检查组对各有关县区实施情况进行督导检查。

(一) 确保选派毕业生工资按时足额发放。对振兴计划选派到基层工作的高校毕业生，工资和福利待遇由相关县政府按照国家标准，按时足额予以发放。为了鼓励各县区为基层招聘高校毕业生，从年起对列入振兴计划为基层招聘的高校毕业生，由市财政在转移支付资金中按每人1万元的标准拨付工资补助资金，由县、区财政弥补振兴计划招聘人员的工资支出。

（二）加大振兴资金的支持力度。对选派到基层从教和从事农技服务的本科毕业生基层工作奖励费，由省、市各负担50%；到乡镇卫生院和计划生育服务站工作的医学专业本科生基层工作奖励费，省级负担2/3（每年3335元）、市级负担1/3（每年1665元）。

（三）增加对农村实用人才培养的资金支持。在省、市振兴资金中列出专项经费，用于农村急需实用技术人才培训工作。

（四）确保招录高校毕业生的编制和岗位。招录的基层公务员，部分使用本单位行政编制，部分使用周转编制或专项编制。切实落实振兴计划招聘的从医从教、从事计划生育和农技服务的高校毕业生编制。各县区事业单位新增人员，必须控制在市上下达的增人计划以内。振兴计划实施县区为农村中小学、基层站所等招聘工作人员，全部纳入振兴计划，并享受振兴计划相关政策。各县区自然减员后的空缺编制，优先用于振兴计划招聘的人员。

（一）提高认识，加强领导。各实施县区要充分认识振兴计划对基层人才队伍建设意义，高度重视人才在地方经济社会发展中的主导作用，加强领导，加大力度，认真组织实施，确保振兴计划各项政策规定和目标任务的落实。

（二）精心组织，明确责任。各实施县区要按照此实施方案，抓紧制定实施细则，细化任务，明确责任，强化宣传动员，推动各项工作全面开展。各级人事、财政、教育、卫生、农业、水利、林业、计生等部门要按照职责分工，认真做好各项实施工作。年底前市人事局要组织力量对相关县区和市级部门的实施情况进行全面检查，总结成绩和经验，对工作任务完成好的单位和个人进行通报表彰，对工作不力的予以通报批评。