

# 2023年教师人才引进计划 人才引进培养工作总结实用(模板5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

## 教师人才引进计划篇一

### （二）改善用人环境，完善激励机制

根据卫计系统人才发展需要，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，消除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

### （三）加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和卫计人员的卫生计生技术水平

按照市科教科有关推进继续医学教育听课卡制度的相关要求，结合我区医疗机构执业医务人员实际情况□20xx年积极做好继续医学教育相关工作，共办理听课卡xx张（护理和中医）、并及时告知相关培训信息，进一步推进了医务人员继续医学教育工作。同时，组织管理处进行了计生药具管理知识培训，培训计生专干xx人次。对全区预防接种人员均进行预防接种知识培训xx次。开展布病防治进场宣传培训xx次。xx医院20xx年上半年举办公共卫生知识培训xx人次，传染病知识培训xx人次。

## 教师人才引进计划篇二

2022年我院中医药人才培训工作，以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党的“预防为主”的卫生工作方针，中西医并重，充分发挥中医药在防病治病中的作用，为人民群众就医需要，培养德才兼备的急需中医药人才。按照年初制定的中医药人才培训计划，切实加强领导，精心组织，周密安排，采取多种形式认真开展培训工作，取得了显著成效。现将培训工作情况总结如下：

为切实搞好中医药人才培训工作，医院成立了中医药人才培训工作领导小组，院长任组长，亲自抓中医药人才培训工作，领导小组下设办公室，负责具体日常工作。明确了相关职责，做到了培训工作有人管、有人抓，具体事务有人办，将培训工作落到了实处。

为了将中医药人才培训工作真正落到实处，医院制定了中医药人才培训规划。根据“规划”，年初制定了中医药人才培训计划，对培训的对象、方式、重点内容、管理、考核办法、时间、经费等进行了安排。做到了通知到人，有签到册、记录、讲稿等。

- 1、坚持自学为主，医院职工和辖区内乡村医生自学中西医新知识、新技术、新方法，并与临床实践相结合，提高理论水平和业务技术水平。
- 2、集中培训，以会代训。组织学习（国家基本药物临床应用指南（中成药）培训）。培训结束后，进行了有关知识理论测试。
- 3、鼓励职工和乡村医生参加各种学术活动及国家正规学历教育，掌握理论知识，提高理论水平。
- 4、通过培训，使辖区内中医药人员理论水平和业务技术水平

有了较大提高，为满足人民群众就医需要，继承和发扬祖国传统医学，推进中医药事业发展，打下坚实基础。

## 教师人才引进计划篇三

一年来，我局采取多种形式全面加强教师队伍建设，建立全面灵便的教师队伍培养理念，采取长短结合全面与重点结合规范与灵便结合的形式，努力拓宽教师队伍培养工作的途径。

一是根据《黄山市“xxx”人才队伍建设规划》和《安徽省中小学教师队伍建设“xxx”规划》，制定《黄山市“xxx”教育培训计划》《黄山市“xxx”教师队伍培训规划》，并按照“规划”制定了《xx年度教师培训计划》和《黄山市教育培训计划》，开展了全方位多层次教师和干部培训工作，有效提高了教育人才队伍的素养。据不完全统计xx年组织培训教育管理干部共172人次，组织培训教师职工35344人（次）。

二是启动中小学校长挂职锻炼和中小学教师第三轮继续教育工作，引领干部教师自觉学习，分层次完善中小学继续教育制度，形成了学校组织校本研修在岗教育年度验收的培训形式，并将继续教育与学校工作评估挂钩，与教师个人职务晋升相联系。

四是校企合作，创新培养模式，积极开展职业教育定单式培养xx年全市中等职业教育招生9800多人，普职招生比达到1:1的目标，在全省处于率先水平xx年全市有8046名中职学生毕业，就业率达100%，其中在第一产业就业的有130人，在第二产业就业的有4828人，在第三产业就业的有3088人。开展了农村劳动力转移培训和实用技术培训，据统计，全年阳光工程培训达800多人，各类短期培训达4000多人，职业学校加强了与当地企业之间的合作，特殊是与工业园区的企业加强了联系和沟通，为企业培养了急需的技能型员工，缓解了企业招生难的问题。

五是借助远程教育丰富的资源，积极开展干部教师远程教育，通过黄山市“干部在线学习城”远程信息教育等多种方式，组织干部教师进行系统的理论自修和知识更新，为推进“做学习型职工创学习型组织”活动的深入开展，树立全员学习终身学习的崭新理念奠定了良好基础。

六是抓好高中新课程改革培训工作。组织全市新一轮高二教师高中教师参加省级新课改培训，做到先培训后上岗，不培训不上岗；组织不同类型学校进行新课程教育教学座谈交流活动，相互促进，共同提高。

七是继xxxx年开展高中初中教师全员业务考试之后□xx年组织了全市小学幼儿园教师5768人参加了全员业务考试，优秀良好合格率分别为和。重视考试结果的运用，将其与事关教师切身利益的职务晋升评优评选等密切联系，一定程度上达到了以考促学的目的，有利于促进了教师业务水平的提高。

八是继续抓好高校招生工作，通过扎实的教育教学，加强学生人才培养和人才输送工作，今年高考再创佳绩。

xx年高考我市文理科合计本科达线3064人，综合达线率为；艺术体育类文化课达线336人。全市文化课成绩达本科线的考生共计3400人，为历年之冠，综合达线率为，高出全省平均水平9个百分点，位列全省前茅。同时今年我市高分考生比例高，其中文科600分以上考生比例高出全省平均数一倍，屯溪一中考生曹仿以622分的成绩名列全省第14名。理科除休宁中学吴羽菲以709分夺得全省状元外，还有两名屯溪一中的考生获得全省第7名和第9名。全市最后共录取各类高校新生5198人，录取率为。高出全省平均录取率11个百分点。

## 教师人才引进计划篇四

1、尽管分局党委一再号召大力引进人才，但个别单位对引进人才工作仍然重视不够；

4、部分单位引进人才政策不到位，各项优惠不兑现，使引来的大学生认为同样人才不同样待遇，在一定程度上产生思想波动。

## （二）产生问题的原因

产生上述问题，究其原因：一是个别基层单位领导对引进人才的重要性缺乏足够认识，不重视引进人才；二是个别单位主要领导存在着严重的短期行为，认为自己任期内现有人员基本能维持工作，不想引进人才；三是有的单位领导怕增加企业成本，影响单位效益，舍不得花钱，不愿意引进人才；四是有的个别单位领导存在小心眼，担心大学生引多了，原有人员不好安排，不积极引进人才；五是有的个别单位空喊口号，措施不力，抓得不实，不是真引人才。

上述问题在今后的工作中要认真克服和改进。

现今，人才资源已经成为最重要的战略资源，建筑企业之间的竞争归根结底也是人才的竞争、技术的竞争，面对日趋激烈的人才竞争形势，重视技术、重视人才培养和引进已成为我公司领导的共识。

## 教师人才引进计划篇五

1、抢占人才培养制高点。公司在xxxx年就下达文件，要求施工技术人员在3年内达到大专以上文化水平，否则将遭到淘汰。同时根据企业的发展规划，有计划地招收大中专毕业生，做到长流水、不断线，保证企业新陈代谢和发展的需要。公司现有大中专毕业生xx名，其中自培x名，引进65名□xxxx年引进xx人，xxxx年引进xx人，xxxx年引进xx人，日前，公司又在着手在xxxx年人才的引进，在主管人事经理的带领下，主动出击，先后到江苏科技大学、扬州大学宣传、介绍公司，走出去引进人才，已经有十几位大学生有意向，并提交了个人推荐资料。

2、充分挖掘企业内部人力资源，提高员工的整体素质。建筑施工企业从事的劳动苦脏累，职工素质相对较低，因此公司对职工强化培训。针对企业人员的流动性和分散性，公司安全部在每项工程正式开工之前，都会到工地上给工人们进行一次安全知识学习培训，让安全的警钟时刻敲响，从而保证工程的顺利进展。今年的全省安全生产许可证的认领中，公司上从总经理、项目经理到各项目部专职安全员均参加了省里面的统一考试，取得了安全上岗资格证。在xx市建设局□xx市建委举办的特殊工种、造价编审、质检员、安全员、项目经理等培训学习班中，公司都是有计划、有组织地让职工参加培训，不断让他们学习新的知识，从而提高他们的实际工作能力和技能。可以这样说，在xx的建筑企业中，我们公司参加培训的门类最广，人数最多，这是一致公认的，每年花在职工学习培训上的费用也是巨大的，我们认为这个钱花得值。

3、积极鼓励职工自学成才，岗位成才，倡导他们通过继续教育努力提升自身的文化素质和水平，并建立了有效的动力机制，公司下达文件，只要是在职人员通过自学、函授、成人教育等取得更高层次文凭的，公司将报销学费的70%-80%，这样大大激发了职工学习的积极性□xxxx年公司基层施工管理人员有xx余人参加了xx电大的工民建大专班学习，从而促进了职工整体素质的提高，为企业的更进一步以展打下了良好的基础。

4、做好人才的后勤保障工作。公司对引进的人才一律统一安排食宿，并提供床、办公桌等简单家具。此外，公司的乒乓球室、图书室也对大学生开放，定期与大学生召开座谈会，了解他们生活中的困难和问题，并妥善解决，丰富了他们的业余生活，在用好人才和留住人才方面下大力气。在福利待遇上，公司对引进的大中专生进行养老保险、医疗费报销，还有结婚礼金、夏季降温费、特困补助金、贷款担保等，在条件成熟的情况下，由下属子公司城兴置业有限公司妥善解

决大中专生的住房问题。

5、完善约束激励机制，管理考核人才。公司在xxxx年完成改制后，根据新设的职能部门，对一些技术人员的岗位进行了调整，调整中我公司充分考虑了技术人员的专业、能力、特长和自身意愿。人员配置齐全、岗位职责明确后，公司完善了年终绩效考核制度、奖励制度等，通过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

当然我公司在xxxx年人才工作中还存有不少问题，主要表现在：

二、机制方面的障碍：人才选拔时不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，我公司就存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。我们会把明年的工作重点放在此方面，让公司引进、培养的人才都能各尽其能，为公司的发展进步做出自己的贡献。

20xx年我区卫计人才工作紧紧围绕卫生计生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高卫生计生队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将20xx年上半年卫生计生人才工作情况总结如下：