

# 最新人才工作计划(精选10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。因此，我们应该充分认识到计划的作用，并在日常生活中加以应用。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

## 人才工作计划篇一

卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人员。我院一直把人才建设作为医院发展的核心，我们清醒地认识到只有最大限度地调动职工的积极性，让人尽其才，学有所用，才能产生良好的社会效益。一个医院医疗质量的高低取决于技术人才素质。只有拥有一批具有先进科学技术和创造能力的技术人才，医院才能办出成绩，才能适应快速发展的医疗科学水平。

### 一、领导高度重视，组织制度健全

我院现有在职职工171人，卫技人员142人，占83%，其中中高级以上职称人员33人，占卫技人员23%。近年来，我院始终将知识分子工作列入重要议事日程，党政一把手切实履行人才工作的第一责任人职责，建立、健全了人才工作制度，建立了由院党政领导组成的我院人才工作领导小组，下设工作办公室，由院办等部门负责人参加，为我院人才工作打下了良好的组织和制度保证。

### 二、大力弘扬先进，营造工作氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过院报、公示栏、晨会等形式进行广泛宣传，对近年来涌现出来的优秀知识分子，先进个人，进行广泛深入的宣传，在

全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

### 三、走出去、引进来坚持两条腿走路

1. 重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出北京、上海和省级医院进修深造。近年来，医院共选派出各科优秀人员外出进行脑外、手外、微创外科、心血管内科等专科到上海华山医院、无锡手外伤医院、江苏省人民医院等医院进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。对外出学习人员给任务、加压力，学习结束必须能够独自开展一项所学新项目。医院所有医疗技术人员每五年进修轮转一次，对五年内没有一次进修的，医院给联系进修单位，送出去进修。对拒绝参加进修人员，医院将根据具体情况，调整其工作岗位。

2. 为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带。由医务科组织定期、不定期邀请省、市级医院不同专业专家到我院进行相关科室讲课。事实证明，这种形式见效快，受益面广。

3. 支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。近年来医院考取3名研究生。鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有50多人。

### 四、生活关心照顾，主动排忧解难

我院知识分子，绝大部分在临床医疗一线。医院领导十分注意从生活上关心他们，尽可能帮助解除他们的后顾之忧。

1、效益分配倾斜：为了更好地调动一线专业技术人员的积极

性，

近年来我院坚持深化分配制度改革，效益分配向一线倾斜力度加大，行政后勤人员，最高时的收入也只有一线人员的三分之一。

2、关心身心健康：院领导十分注意关心知识分子的身心健康，每年医院都组织体检；在抓文化技术学习、倡导健康文明生活方式的同时，利用现有的职工之家，组织职工开展丰富多彩的文体活动，经常进行篮球、乒乓球、台球等活动比赛、联欢会等活动。

3、解决后顾之忧：院领导关心职工生活，在这方面，只要有可能，总是想尽办法努力去做。如对于我院引进的人才，医院着手解决他们的住房问题，集中为他们安装有线电视、办理保险、帮助解决他们的户口及子女入托、入学问题，为他们解决两地分居问题。

由于我们全院上下重视，积极工作，我院的人才工作扎实并富有成效，通过我们的努力，赢得了广大知识分子的信任，增强了他们对医院的感情，他们兢兢业业的工作、无私的奉献，为我院建设水平不断提高做出了应有的贡献。今后，我院会牢固树立科学技术是第一生产力的观点，一如既往将知识分子工作当成关系到医院生存与发展的大事来抓，继续把关心、爱护、尊重知识分子贯穿于医院工作的全过程，通过扎实有效的工作，努力将我院人才工作水平再上新台阶，为建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院而努力奋斗！

1. ×社区年终总结

2. 车队年终总结

3. 品质年终总结

4. 司机年终总结
  5. 运营的年终总结
  6. 公安的年终总结
  7. 公司年终总结
  8. 社区年终总结
  9. 客服年终总结
- 部门年终总结

## 人才工作计划篇二

为了建立有效的后备干部培养机制，有计划、有步骤地合理开发和培养后备干部队伍，以便建立公司的后备干部梯队，为公司持续快速发展供给人才资本支持，特制定本方案：

### 一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

### 二、培养对象

\_\_公司中层管理人员后备人选。

### 三、培养周期

一般为1-3年。

### 四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

## 五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源管理部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

## 六、培养方法

### （一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月内，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。
2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交

上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。

3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。

4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

## （二）负责专项工作

有意识地安排后备干部做一些时间紧、任务重、突击性较强的实际工作，使他们在实际工作中经受锻炼和考验。主要如下：

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。

2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20\_\_字的

调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

### （三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

### （四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，

增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

#### （六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

#### （七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然

后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

## 七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

## 人才工作计划篇三

一般来说，综合性工作计划的重点应放在以下3个方面：

1. 机关管理的实际生产或业务活动，如工厂的产品生产、学校的教学、组织部门的干部管理。党的工作重点转移，要求各级领导集中精力抓好的就是这些实际工作。

3. 影响全局的关键问题。这些问题可能是通常人们认为不太重要的，或第二、第三层次的工作事项，但它的状况已成为全局发展的关键，或者说它的改进将带动整个工作新局面的形成；这些问题往往是机关领导在一段时间内集中思考、下决心要解决的问题。

话要说到点子上，文章要作到重点处。写计划，对上述重点要详写，对其他一般工作适当兼顾，可简写，对各部门的、具体的、日常的业务工作，应少写或不写。这里所说的详、简、略、兼顾，都要紧紧围绕实现计划总体目标的需要而决定。

在具体起草计划过程中还须注意的一个问题是多修改。工作计划是代表机关领导下达的工作安排和要求，有其特定的起草、核稿、审阅签批等工作程序。起草人自己要慎重，多改几遍才送审；要有接受最严厉、最不客气的批评、挑剔的思想准备，认真听取、分析、吸收领导及各部门群众的合理意见，在机关负责人的领导下，反复修改。这样才能提高工作计划的质量和水平，使之真正成为推动工作的指南。

## 人才工作计划篇四

1. 贯彻落实省、市、区级各级人才政策，着力推进高精尖人才、团队引进工作

依托“一校”、“三谷”、“多园区”等人才载体，重点吸引具有现代产业带动作用，具备现代产业转型升级引领作用的高精尖人才、团队入驻\*\*。着力关注生物医药、生命健康、航天航空、新一代信息技术等战略性新兴产业、未来产业精英团队入驻\*\*，对于各产业部门确定的重点引进项目，提前介入服务，做好入驻人才和团队的人才政策宣讲，积极为符合国家、省、市和我区各级人才认定标准的人才政策提供申报认定服务，认定后及时给予各类扶持待遇留住人才。

## 2. 开阔思路，广泛征询，积极修订人才认定标准

动态的人才认定标准修订机制是拓宽人才引进渠道的重要抓手，也是人才政策微改革的一项体现形式。新经济常态下，产业结构转型升级迅速、新兴市场发展壮大飞快，对人才的需求度也与日俱增。应积极围绕产业发展需求，新增各类人才认定标准，放宽C类创新创业人才认定标准。

3. 深入推进高层次产业人才“\*\*计划”，优化各项服务。完善已有人才服务体系，在现有“\*\*计划”服务我区人才的基础上，根据我区产业规划和发展需求，依托人才创新创业载体，更加快速、系统、便捷地服务我区“\*\*人才”，实现国家、省、市、区多级人才政策的叠加，形成\*\*“梧桐人才高地”的集聚效应。一是优化人才服务申报流程，减少各类补贴审核申报层级，将预算经费拨付至各职能部门直接向\*\*人才发放；二是制作梧桐人才卡。根据《\*\*区人才发展十三五规划》，积极配合人力资源局，制作梧桐人才卡，整合综合服务资源，提升人才对各项服务的体验度；三是建立人才交流联谊平台。将\*\*人才纳入区级智库管理，通过组建联谊会、举办专业论坛将人才集聚起来，为区委区政府的重大产业决策发声，举办1-2个产业人才发展论坛或\*\*人才研修班等活动；四是加大人才政策宣传力度。升级\*\*人才宣传内容，整合产业规划和立体的高层次人才形象进行宣传。目前有104名\*\*人才，可以选择各产业领域独具代表性的人才形象进行宣传，通过讲故事、树典型的方式，实现以才引才的集聚效应。

按照“抓班子、带队伍”1+6文件对公职人员教育培训的要求，坚持“服务大局、按需培训、分类分级、改革创新、注重实效”的原则，大力实施人才素质提升工程。具体举措如下：一是抓好党校主体班次培训项目。根据干部能力提升需求和中心工作的需求，细分培训专题，实施分类培训，充分发挥党校干部教育培训主阵地作用，坚持每年安排35项左右的主体班次培训项目。二是强化案例式、体验式、调研式等教学培训模式在干部教育培训中的运用，继续打造处级干部高级

研修班、新任处级以上干部“三同”基层体验班、优秀科级干部培训班等精品培训项目；三是建立优质教育培训资源库。通过跟班调研、个别访谈、发放调查问卷等方式对培训项目进行效果和质量跟踪评估，逐步建立优秀师资、优秀课程资源库；四是实施教育培训精细化管理工程。加强学员管理、班级管理，推行培训“打卡”制、班主任跟班制、满意度评价制等机制，提高教育培训的约束力；五是探索建立干部教育培训信息化管理系统。通过开发干部在线培训系统，实时调查干部教育培训需求，运用大数据管理思维，不定期举行知识测试，实现知识输入输出、考训统一，构建干部自我学习、自我提升的新机制。

□

按照“抓班子、带队伍”1+6文件罗委20xx年1号文件中《\*\*区公职人员年度考核工作制度》的要求和程序，采取以管理链条为考核链条、平时考核与年终考核相结合、考核专责小组会评审的方式，实施好对处级领导班子、处级领导班子主要负责同志和其他公职人员的.年度考核工作。

## 人才工作计划篇五

从管理学的角度看，制定计划是为了实现工作目标。计划的内容，即是把管理者决策的目标，分解到所管理的各个方面(下属部门、单位、地区、人员)，分解到相关的时间阶段，形成实现目标所需要完成的具体任务、要求、措施、办法、步骤。因此，一份完整的工作计划应由以下6个要素组成：

1. 目标。即通常所说的“总的要求xxx□“总的目的’ ’、“总任务”等。目标应在调查、研究、预测、论证、比较的基础上选择确定。在计划中，目标要分解到各个方面，形成各个工作方面的具体任务，包括对其工作的数量、质量、效果、效率、效益的要求。

2. 工作事项。即指为了实现目标须做哪些方面的工作。比如，一个工厂为了完成生产任务须进行的指挥、控制、信息、监督、教育、开发研究、后勤、人事等工作。

4. 责任部门、单位或人员。即将目标分解到各项工作方面以后，确切地指出由谁完成。

5. 程序。即通常所说的工作步骤。

6. 工作办法。包括政策、措施、制度、方法(包括思想方法及由它产生的工作作风)等。

工作计划是上述6个要素的有机结合，它要在充分调动人们积极性的基础上留有余地；要注意各项工作协调发展、互相促进，而不能互相干扰、互相脱节；计划应避免抽象，要使下级知道做什么，谁来做，怎么做，何时何地做。即是说，上述6个要素不可或缺，才能使计划具体、明确，便于执行。

## 人才工作计划篇六

首先要申明一点：工作计划不是写出来的，而是做出来的。计划的内容远比形式来的重要。我们拒绝华丽的词藻，欢迎实实在在的内容。简单、清楚、可操作是工作计划要达到的基本要求。

如何才能做出一分良好的工作呢？总结当时会议上大家的发言和后来的一些说话，主要是要做到写出工作计划的四个要素。

工作计划的四大要素：

(1) 工作内容（做什么□what）

(2) 工作方法（怎么做□how）

(3) 工作分工 (谁来做□who)

(4) 工作进度 (什么做完□when)

缺少其中任何一个要素，那么这个工作计划就是不完整的、不可操作的，不可检查的。最后就会走入形式主义，陷入“为了写计划而写计划，丧失写计划的目的”。在企业里难免就会出现“没什么必要写计划的声音”，我们改变自己的努力就可能走入失败。

(一) 工作计划的格式：

1. 计划的名称。包括订立计划单位或团体的名称和计划期限两个要素，如“年度班主任工作计划”。

2. 计划的具体要求。一般包括工作的目的和要求，工作的项目和指标，实施的步骤和措施等，也就是为什么做、做什么怎么做、做到什么程度。

3. 最后写订立计划的日期。

(二) 工作计划的内容。一般地讲，包括：

1. 情况分析(制定计划的根据)。制定计划前，要分析研究工作现状，充分了解下一步工作是在什么基础上进行的，是依据什么来制定这个计划的。

2. 工作任务和要求(做什么)。根据需要与可能，规定出一定时期内所应完成的任务和应达到的工作指标。

3. 工作的方法、步骤和措施(怎样做)。在明确了工作任务以后，还需要根据主客观条件，确定工作的方法和步骤，采取必要的措施，以保证工作任务的完成。

## 工作计划范文【二】

在\*\*年里，我工区xx广场站已经相继完成连续墙、冠梁、支撑梁、铺盖体系、端头加固、多次交通导改等诸多工序。

在20\*\*年新的一年里将会迎来基坑开挖、钢支撑架设、综合接地、主体结构施工、临时铺盖板拆除、附属结构施工等新的工序。无论对于工区还是个人而言都将面临新的压力和挑战！对此，我订立了20\*\*年个人工作计划，以便使我个人能在新的一年里有更大的进步和成绩。

### 一、工序管理

1、人员安排：由于新的工序开始及增加，技术人员需要加强，以保证整个工区各种工作能够安全高效兼管到位(包括库管员、电工、普工等各个岗位工作人员)。

2、20\*\*年2月至5月基坑开挖阶段，目前是基坑初开挖期人员、机械设备、应急物资都基本到位，按照基坑开挖方案有条不紊进行施工中。这个阶段至关重要，前期基坑的开挖位置、开挖方向决定了后续的施工，我工区严格按照方案执行，并及时向领导汇报现场的各种情况。接下来在基坑开挖施工高潮阶段，多台挖机相互配合，我们将努力保证各个开挖面的安全、快速的前进，并及时架设钢支撑、处理鼓包和侵线的连续墙。在基坑开挖见底后，做好首段验收工作，以保证主体施工前的准备工作。

3、20\*\*年6月至10月主体结构施工，本阶段是本年的重点，更是整个车站施工的重中之重，前期的各个工作都是为了主体结构施工而展开的，所以在这个阶段我工区更需要加强各个环节的管理，例如综合接地、大队伍的管理(人数多)、多处大范围的预留孔洞、大方量砼浇筑、大面积钢筋绑扎、大范围脚手架和模板的搭设，以及多层次高频率的吊装作业，特别是在铺盖区的施工，这就需要我们技术人员要把各个工作面盯住、盯死，学习梁溪大桥站的各种成功经验，把梁溪

大桥站的各种失误之处引以为戒，并对半铺盖区和全铺盖区的施工积极进行创新，以保证xx广场站主体结构施工的安全、快速、高质量的完成。把xx广场站铸造成精品工程。

4、20\*\*年10月至12月为车站回填土、盖板拆除、附属结构施工阶段。本阶段主要是完善整个车站的施工，并对道路进行恢复，主要难点就是交通导改，场地的合理规划，安全、高效的控制。

## 二、技术管理

1、认真审核图纸，确保基坑开挖的深度、砼围檩的位置、钢支撑的间距、格构柱的加固，组织大家学习研究车站的主体结构施工图、建筑图，认真的进行核量，并指定专人进行专项管理(钢筋、砼)。

3、认真开好现场交班会，对当天的工作进行总结、对明天的工作进行安排，确保各个工作面的衔接。要求技术人员和协作队工班长必须参加交班会，要求他们在和下一班组交班时必须要在现场进行交接，并对工作面的各种不稳定因素要特别说明。

## 三、现场管理

1、工程质量、安全控制：按施工规范和设计要求检查各开挖面的标高、钢支撑间距、钢筋绑扎、模板的安拆、砼成型养护、脚手架搭设等情况，都要落实到人，各工序、工作面都有技术人员盯看。在现场检查中发现质量、安全隐患，要及时了其解施工过程，分析产生隐患的根源，协调施工人员处理问题，待处理完毕后，再进行检查验收，最终达到消除质量安全隐患。

2、工程进度控制：抓紧基坑开挖，促使各开挖面向前施工，保证材料设备的供应，想方设法使挖掘机等设备发挥其最大

功效，积极联系出土单位，让其保证出土量，尽快早日完成基坑的开挖，为车站主体结构施工创造良好局面。

3、文明施工：响应项目部领导的号召，努力将xx广场站打造成无锡文明工地，在去年这方面我工区做的不够，今年将两个场地分成若干个块，由每名技术人员责任一块，对有场地达不到要求的，就对其负责人进行处罚。并加强对门卫的管理。

4、人员管理：由于我工区增加一些新人，缺乏工作经验，所以在接下来各种工作展开的同时，将会以我为首的对资料和规范的学习，工作上不懂的地方及时向梁溪大桥站和领导请教学习。

#### 四、工程成本方面的控制

1、油料控制：目前现场已有多台挖机在工作，首先在加油方面就要进行三检制(库管员、技术员、司机)，从源头杜绝浪费。让每台挖机发挥其最大功效，缩短运输距离和倒运次数。

2、钢筋、砼等原材料：涉及钢筋半成品的加工，要求技术人员反复对图纸进行核实，确保半成品的准确性、必要性和实用性，保证对钢筋原料的合理利用，确保不报废、不浪费。涉及砼使用时，要求技术员报一份计划使用量，工队报一份计划使用量，采取双控制，留有余量不够再补，从而使砼用量能够得到有效控制。

3、收方工作：仔细查看合同，确定收方部位和内容，会同工程部领导、计合部共同收方并确认。做好收方资料的整理，并及时向工程部领导汇报收方结果。做到收方的及时性、真实性和准确性。

#### 五、个人想法

1、现场文明施工加强管理：21世纪国家提倡和谐、文明，无锡市政府要求我们“一模、两化”，项目部领导要求我们高标准文明施工，我工区坚决响应号召，加强文明施工管理，增强文明施工力量，对门位进行高标准培训，严格执行其岗位职责。对协作队伍进行整训，让协作队伍必须达到“一模、两化”标准。

2、对协作队伍的管理：技术交底和安全技术交底必须对其交底到位，坚决杜绝反工工作的出现。促使协作队伍能安全、快速、高质的完成各种任务。对其在工作中产生的违规行为必须严厉打击。

3、个人工作改进：由于个人工作经验及知识的欠缺，导致之前在工作上出现不少错误，所以需要改进和学习的地方还有很多，首先要起到表彰作用，第一、多学习，要时常学习方案、改进方案，以避免不必要的损失。第二、多学习，要时常学习主体施工图、建筑图等，以方便在工作出现困难时能想出好的办法解决问题。第三、多学习，要时常学习各种工程案例、工程资料等，提高处理意外事件的能力，对于突发事件能够及时有效的解决。第四、多学习，要时常学习演讲资料，要时常看些娱乐节目，从而加强自己的沟通能力，提高与业主、监理、领导的沟通能力，使工作能高效的完成。

明确自己的发展方向，正确认识自己，纠正自己的缺点。认真听取他人忠恳意见。更加勤奋的工作，刻苦的学习，努力提高文化素质和各种工作技能，充分发挥自己的能力，让自己真正走上管理道路。我也会向其它同事学习，取长补短，相互交流好的工作经验，共同进步。征取更好的工作成绩。

以上是我的20\*\*年工作计划与发展方向，希望通过自己的努力及他人的协助能够成功的达成计划并突破，20\*\*年取得更好的成绩，全面提高自己。

# 人才工作计划篇七

为认真贯彻集团人才发展战略规划，加快人才培养、使用。建立和完善人才培养机制，经过制定有效的人才培养与开发计划，合理地挖掘、开发培养公司战略后备人才队伍。建立公司的人才梯队，满足公司乃至集团“十二五”发展规划对人才的需求，为公司的可持续发展供给智力资本支持。

## 第二条：原则

坚持“内部培养为主，外部培养为辅”的培养原则，并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

## 第三条：人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策，即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某专业领域内掌握较高技术水平的人才，综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识，有较高管理水平的人才。

## 第四条：人才培养组织体系

培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

## 第五条：主要资料

本方案由以下几个方面组成：人才培养体系的构成、人才的甄选、人才培养模式、人才的培养方法、人才的淘汰与晋升。

### (一)人才培养体系的构成

公司人才培养体系由“启航工程计划”、“育英工程计划”、“菁英工程计划”、“卓越工程计划”四个部分组成。由这

四个部分共同构成公司战略人才库。

1. 启航工程计划：该计划旨在对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长部门技术骨干、业务骨干。
2. 育英工程计划：该计划旨在在经过对公司现有的有两年以上工作经验的，有进一步培养潜质的优秀班组长进行培养，使其逐步成长为各车间或职能部门及生产单位负责人。
3. 菁英工程计划：该计划旨在在经过对公司有进一步培养潜质的核心技术人员及中层管理人员进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司后备岗位储备人才。
4. 卓越工程计划：该计划旨在在经过对公司现有的后备干部和技术带头人的培养，使其逐步成长为全面的人才，为公司今后的战略扩张作好准备。

展需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司因应未来发展变化而储备的一些可替代高级岗位的人才。

## (二) 人才的甄选

经过职业生涯规划、科学测评，慎重地甄选，选拔出真正具有领导或专业潜质的后备人才，以树立公司用人及人才晋升理念。

1. 甄选条件：进入人才培养队伍的员工必须是大专以上全日制学历，一年以上工作经验，能够胜任现有岗位工作，有强烈积极精神，有必须的培养潜质。
2. 经过职业生涯规划、科学测评，由部门或生产单位推荐。
3. 由人力资源部根据甄选条件筛选人员名单，然后由公司领

导批准入选人员名单。

### (三) 人才培养模式

为适应不一样岗位的需要，结合员工的职业生涯规划，公司对人才采用下列两种培养模式：

1. 复合型经营管理人才培养模式：公司采取宽口径培养模式，即采用：一线轮岗工作(不一样系统)时间为一年；挂职锻炼从副班长到班长(不一样车间或部门)时间为一年；挂职锻炼从车间副主任到主任(不一样车间或部门)时间为一年；挂职锻炼从中层副职到正职(不一样部门)时间为一年；培养期间采用继续教育+内外培训+双师培养制+分段式多模块培训体系。
2. 专业技术及业务管理型专才，以专业技术为主线进行又培养模式，即采用：专业或业务领域内轮岗+项目锻炼+内部指导+继续教育+内外培训模块训练等多种培养方式进行培养。

### (四) 人才培养方法

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入培养计划的各级人员采用不一样的培养方式，按照“技术、本事、素质”协调统一的人才培养模式，注重综合素养教育的基础上，以提高大学生的技术素养为目标，以培养学员的技术创新本事为重点，努力培养“适应公司发展需求，实践本事强、综合素质高、创新性”的应用人才。

1. 入职开始跟踪管理：由人力资源部组织各部门单位负责，定期跟进大学生工作的进展情景。入职2周的脱产军训、培训；现场流程培训；跟班锻炼；年终优秀选拔。
2. 建立保障机制，为大学生快速成长搭建平台。启动职业生涯规划，为了让各专业大学生看到发展的期望和潜力，安心留在企业施展才华，从20\_年起，启动大学生职业生涯设计工

程，其有利于引导大学生确立人生奋斗目标，充分发挥潜能，提高综合素质，同时有利于组织选拔使用和培养适合岗位人才。

3. 轮岗：前提必须胜任本职工作；公司不一样部门间的轮换，主要是使其能够熟悉不一样部门、单位及各岗位主要职责和相互协调配合情景；由轮换期间部门或单位管理；轮岗周期原则上分为三个、六个月和一年三种，具体轮岗时间根据培养计划及实际情景确定。

4. 纳入内部培训师：为了满足中层岗位所必须的沟通本事、表达本事以及知识自主积累总结本事，凡列入“菁英工程计划”的必须根据公司《内部培训师管理办法》参加内部培训师，并完成相应的讲课工作。

5. 加强培训：内部培训-公司安排一系列的基础培训、技术培训、管理培训、本事提升培训、素质培训等多种形式；外部培训-安排到有色行业同类矿山现场培训、参加咨询机构组织专项培训。供给技术交流机会，有计划地选送到合作单位进行学术交流、参观学习，取长补短，开阔他们的视野。

6. 委培：根据专业、管理需要与高校和有色行业培训机构合作，委托进行深造。培训为半脱产和全脱产形式，毕业后报取得毕业证，公司给予报销学费。入学通知前需签订委培协议，毕业后为公司服务10年以上。

7. 双师制：过去，以师带徒、以老带新。安排有经验的同志担任指导教师。表面上很重视，事实上这些师傅根本履行不了职责。在此基础上研究大学生刚踏入社会，充满激情和动力，思想还未真正成熟，自律和心理承受本事比较小，碰到挫折很容易产生想法。实施“双师制”，即主要组织相关专业具有较高职业技能和较好职业道德的骨干或比新入职学生早2年“学姐学哥”，班组长为目标职责人。没有身份地位的

差距，建立实习情景反馈机制，帮忙指导大学生树立职业梦想，这样让大学生能迅速融入团体、切入工作。当挂职锻炼到车间主任阶段期间，安排厂级领导一带一专人负责指导、管理、考核。

8. 自主式、合作式、研究式：在每一段锻炼期间安排有设计性、研究性的资料，面向生产运行存在复杂疑难课题、技术攻关。例如去年在乌山锻炼的三鑫公司王维、华泰龙杨均，在生产技术部副经理带领下，进行爆破参数优化项目和冻土爆破项目研究，经过分析讨论提出方案，开展研讨，选定试验爆区，经过爆破效果分析各项指标，确定优化参数，开展专项爆破试验，最终试验成功解决了大块产出率和根底率偏高和影响铲装效率的问题。经北科大、设计院等专家认证到达预期效果，提高生产效率，降低了成本。

9. 构建分段式、多模块、相互衔接方法：从应用型人才培养体系整体出发，在强化基础训练的基础上，先压担子，后帮带，先试用，后定职。按照“加强基础、重视应用、开拓思维、提高素质”的指导思想；以“培养学员综合素质和创新本事”为目标，建立以本事培养为主线，分段式、多模块、相互衔接的培训课程。

10. 挂职管理本事提升：纵向逐级挂职，横向多-维度锻炼。基层一线班组长挂职阶段，主要是自己完善，丰富知识和积累工作经验。同时，要以身作则，勇挑重担，办事公道更要顾全大局，锻炼职业道德素质、文化技术素质、管理素质，掌握计划、生产、安全、设备、成本等管理知识和技巧。挂职锻炼关键在第二、三阶段，在车间主任和中层岗位上锻炼时，必须给予施展平台，放开管理权限，明确管理目标，独立处理解决问题，严格按照计划方案实施。

11. 保障体系：师资队伍结构-人才培养基地以内部培养为主，现有经验丰富的各专业兼职教师40名。其中教授级高工7名，首席工程师1名，高级工程师13名，工程师18名，高级技师1

名。此外，基地还根据培训需要聘请一些教授和教员，分别是国内高校名师和行业界高级技术人员，指导团队进行创新教育，科学研究、技术训练。使师资队伍建设等方面起到了推动作用。

12. 增强企业凝聚力：积极开展丰富多彩的业余文化生活，满足青年人才物质和文化生活需要。组织各种演讲、书法、篮球比赛和技能比武，积极参加公司举办大型文体活动。

13. 考核体系：考核分为季度考核和年度综合考核。季度考核：学员要有工作小结及自己评估改善意见。指导教师和主管负责人对其评价。年度综合考核：采取“三结合”方式，即结合工作总结进行民主测评、带班指导教师，轮岗单位或部室负责人的意见进行评分。

考核主要测重于思维本事、专业素质、个人特质、综合本事，同时着重参考其工作业绩。

综合考评采取问卷打分方式，分别由带班指导教师、民主测评、轮岗单位负责人进行打分，然后按照30%，30%，40%的比例计算出加权得分。以此得分作为衡量综合考评结果的依据。

## (五) 人才的淘汰与晋升

为了保证公司人才培养规划的有效实施，促进公司人才积极进取的精神，公司人才将实行动态管理，每年根据考核进行调整一次，淘汰不贴合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

1. 淘汰：根据年度综合考核结果，考核评为不合格的淘汰。评为基本合格的在原挂职岗位继续锻炼，连续两年评为基本合格的，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司人才进行培养。

在培养过程中，未按本实施方案要求程序参加培训的或外委培训不签订培训协议的，违反公司员工管理办法的，经人力资源部确认不再作为公司人才培养。

公司将根据《培训管理办法》对各层次人才的培养进行评估，在评估过程中凡不配合评估工作的个人，人力资源部将根据具体情景研究淘汰出局人才管理库。

2. 晋升：根据年度综合考核结果，评为合格的晋升一级挂职锻炼。另外，当公司出现岗位空缺时，将优先从公司人才库中选拔适合人选，或集团公司选拔人才时优先推选。

## 人才工作计划篇八

乡镇卫生院人才培养的方案，在市级培训基地培训的由市卫生局安排，培训方案这要涉及重点培训相关专业基本理论和基本知识，农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范，具体内容如下：

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》（卫农卫〔〕18号）精神，结合我市实际，制定本方案。

### 一、培训对象及专业

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

### 二、培训基地及计划

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

### 三、进修培训时间

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基地进修学习。

### 四、培训方式内容

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

### 五、经费保障

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

### 六、有关要求

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人具体负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度

考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医学’教育网搜集整理医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

## 人才工作计划篇九

企业就应为后备人才建立良好的发展通道，透过人力资源部门与员工个人的面谈沟通确定其发展目标和通道，激励员工不断提升自己的潜力，实现个人职位提升。通常，企业应为员工设置管理类和技术类通道，员工可依据自身岗位和条件，

选取适合自己的发展通道。

## 2、完善人才选拔机制

明确的选拔标准，包括企业文化的认同度以及与企业核心潜力素质的契合度等方面。具体标准是针对各类后备人才的入库标准，包括员工基本条件(学历、经验、年龄等)、知识、技能、潜力素质、个人绩效等方面。

## 3、完善培养管理机制

选取适宜合理的培养方法，包括培训、轮岗、导师、挂职等方式。各种培养方式适用性也不尽相同，所以对于不一样类别的人才企业应选取适当的方式进行培养。做好培养考核工作，对后备人才培养效果进行评价，明确后备人员潜力提升状况，及时发现其在培养过程中的问题，透过面谈沟通为后备人才确定新的培养目标。

## 4、完善人才退出机制

为保证企业最优秀或最具潜力的员工能够进入后备人才梯队进行加速培养，应建立合理的退出机制，使人才梯队管理与企业内部选拔和晋升机制相对接，对后备人才产生良好的激励作用。一方面，表现优秀的后备人才，经过一段时间的培养，在企业出现空缺岗位时，能够获得优先晋升的机会。当然，企业应建立并完善内部选拔和晋升机制，明确任用原则和任用标准，完善选拔任用流程，明晰相关职责人，保证晋升选拔公平、公正地进行。另一方面，对于表现较差的后备人员，依据后备人才梯队淘汰机制进行淘汰。企业应制定合理的淘汰机制，以此充分调动培养对象的用心性。

## 人才工作计划篇十

在医、教、研方面做出突出成绩的医学科技领军人才的后备

力量，建立起适应我院医疗事业发展和重点专业建设要求、符合医学科技发展需要的青年人才管理、运行机制和良好环境，为我院医疗事业发展提供人才保证。

## 二、培养目标

通过选拔中青年医学人才并经五年的重点培养，使培养对象成为我院医德高尚、医疗技术水平高、创新意识强、发展潜力大的医学、科研力量和学科带头人，从而合理完善我院“老、中、青”的人才梯队。

## 三、人才选拔

### (一) 选拔条件。

1、优良的思想品德。热爱本专业，有强烈的事业心和责任感，作风正派，求真务实，愿为医学事业献身，有高尚的医德医风，有埋头苦干的求实作风，有坚忍不拔的意志和心理素质。

2、有较强的学术能力和医学实践能力。掌握本学科国内外最新学术动态，对学科发展有自己独到的见解，有一定的工作经验，能够处理较复杂的疑难问题，在本专业中有一定影响，能够提出专业发展的规划和设想，有较好的科研、教学、临床、组织管理能力。近五年内无重大医疗事故、工作差错，无不良医疗行为，无年度考核不合格。

3、具备创新精神和开拓能力。有探索医学科学求知的热情和执著追求精神，有创造性的思维方式，勇于开拓进取。具有一定的外语基础，能够看懂一般专业外文资料。

4、身体健康，原则上要求年龄在40岁以下。

### (二) 选拔程序

1、个人申请

2、部门推荐

3、医院审批

#### 四、培养原则

(一)坚持德、智、体全面发展。在培养中青年后备人才时，要坚持技术和品德两方面培养并举，培养出能胜任本职工作的德才兼备的中青年医学人才。

(二)坚持高标准、严格培养。从选拔或考核抓起，提出高标准及起点，做到“宁缺毋滥”，严把考核关。建设一支能在医疗、科研等领域有突出成绩的中青年医学人才队伍。

(三)坚持培养与引进相结合。我院将从工作条件、人事环境、生活条件、职称晋级等方面下功夫有目的、有针对性地引进优秀人才。

同时大力发展自身后备人才的培养，达到既补血又造血的目的，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地，从根本上解决学科发展的问题。

(四)坚持医、教、研并重。在实施工作中不能以医疗技术水平、科研业绩或教学水平其中之一作为单一培养指标，而是要坚持医、教、研并举。将中青年医师培养成三方面都突出的医院后备人才，促进医院的医疗、科研和教学三个能力的全面提升。

#### 五、培养措施

(一)进一步加强对培养对象的政治理论学习和职业道德教育，帮助他们树立正确的世界观、人生观、价值观，和解放思想，

实事求是，不断创新的科学精神。

(二)加强业务培训，提高培养对象的业务水平。积极拓宽渠道，采用多种形式为他们的培训进修、合作研究和科技攻关创造条件和机会。优先推荐他们到各级学术团体任职，积极参与科研课题竞争，给与充分的科研自主权，帮助参与国内外学术活动、出国进修、出版专著，让他们经受锻炼，不断增长知识才干。另外，通过聘请有名的国内外专家教授来医院进行学术讲座、专业培训或指导的方法提高中青年医师素质。

(三)建立导师制。培养对象须聘请相关领域的专家作为学术导师，提高培养起点。导师必须保证在培养对象所在单位工作一定时间，并与培养对象单位鉴定合同，保证达到预期的培养目标。

(四)鼓励“老带新”培养方法。定期组织院内老专家与中青年

医师相互学习的交流会，用老专家的经验帮助中青年医师提高自身医疗水平和医德医风。

(五)激励人才、奖惩分明。通过物质、情感等有效地调动中青年人才的积极性、主动性和创造性，鼓励中青年医师创造出成绩。在加大人才培养的同时，做到“待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人”，留住医院人才。

## 六、管理办法

(一)制定中青年医学后备人才培养制度和规章，统一组织中青年医学人才培养计划的实施。

(二)与培养对象签定培养合同。

(五)根据考评结果，在原核定经费的基础上，适当调整下一年度经费额度；

(八)根据考评结果，对医学重点人才培养工作成绩显著的单位和个人给予表彰和奖励。