

最新人才工作计划的报告 人才培养工作计划(实用8篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。通过制定计划，我们可以将时间、有限的资源分配给不同的任务，并设定合理的限制。这样，我们就能够提高工作效率。下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇一

以__发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的技术骨干。

二、人才梯队建设的目的

(一)人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

(二)顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

培训方式：

(一)根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

(二)宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全

院卫生事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业医师助理医师及以上执业资格。

(三)为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。

2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。

3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

(一)培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

(2)通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

(1)充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

(2)积极鼓励科室内部的小讲课。各科室每月都要组织1—2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种

形式的学习。

(3) 聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行对其进行业务培训。

(二) 积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，

多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

(三) 激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇二

人才工作以科学发展观为统领，以人才服务中心工作为重点，乡镇人才工作计划是怎样的呢?下面是本站小编收集整理乡镇人才工作计划，欢迎阅读。

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。

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、回乡大中

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，积极探索建立绩酬挂钩制度，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。

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。

为贯彻落实全国和省、市人才工作会议精神，加快我镇人才队伍建设步伐，适应我镇三个文明建设对人才的需求，确保顺利实现“大干三五年，跨江赶苏南”的宏伟目标，根据市政府“人才引进激励办法”的要求和镇“”人才发展规划的精神，特制定本工作计划。

(一)人才工作的指导思想

以理论和“三个代表”为指导，认真贯彻党的xx大和xx届五中、六中全会精神，坚持党管人才的原则，全面贯彻落实中共中心、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，积极树立和落实科学的发展观和人才观，统领人才工作，大力实施新世纪人才工程，着力建设党政人才、经营治理人才、专业技术人才三支队伍，以体制创新和机制创新为动力，以培养、引进紧缺急需和高层次人才为重点，深化干部人事制度改革，促进人才事业与经济社会协调发展，为“强镇强村，三年倍增”，实现两个率先和“两个提前”提供强有力的人才保障。

(二)20xx年人才工作的目标

20xx年我镇要努力培养造就一支与扬州第一、苏中领先的经济强镇、功能相当，与“两个率先”和“两个提前”相适应的数目充足、结构公道、素质优良、门类齐全的人才队伍。

1、人才总量稳步增长。根据我镇“”发展规划确定的战略目标，结合我镇产业结构调整的方向，大力增加人才数目，进步人才素质，公道调整人才结构，充分发挥人才资源在经济和社会发展中的作用，形成一支与经济、社会发展相适应的高素质人才队伍□20xx年，我镇人才总量要达到3500人，年增长要达到8%以上，各类技工人才占技。

2、人才结构调整目标。人才队伍结构在产业、城乡间的分布趋于公道，高、中、低级专业技术人才的比例趋于公道。重点增加高层次人才和我镇紧缺的人才，重点扶持教育、卫生、建筑、化工、冶金、机械等六大高峰产业，加大培育花木产业、建筑业人才力度，壮大实在力和规模，努力构筑与我镇特色经济相当的特色人才高地。

3、人才素质进步目标□20xx年，人才队伍中高级人才增长到500人；大专以上学历职员比重由20xx年的41.8%进步到50%以上；重点培养一批横跨技术、经济、财会等领域，熟悉国际规则的复合型人才。

二、人才工作的措施

(一)解放思想，转变观念，把人才工作摆上党委政府的重要议事日程

1、牢固树立人才工作的重点战略地位，为人才工作的开展提供充分的思想保证。从全局和战略的高度，深刻熟悉人才在经济和社会发展中的决定性、基础性和战略性作用，牢固树立“人才资源是第一资源”的思想意识，进一步增强责任感、紧迫感和使命感，切实把人才工作摆上重要议事日程，真正做到象抓招商引资一样抓招才引智，象谋划经济发展一样谋划人才工作。

2、进一步强化组织领导，为人才工作的开展提供坚实的组织保证。首先，完善人才工作目标责任制。把人才工作纳进工作目标考核体系，作为考核各级领导干部尤其是主要负责人政绩的重要内容。同时完善领导干部联系高层次人才制度。每位镇领导联系1名高层次人才，实行定期联系。三是坚持党管人才原则，努力形成党委同一领导，组织部分牵头抓总，有关部分各司其职，密切联合，社会气力广泛参与的人才工作新格式，并及时调整人才工作小组领导成员和组织网络。

3、进一步加大人才工作投进，为人才工作的开展提供足够的资金保证。牢固树立“人才投进是效益最大的投进”的观念，进步政府发展性投进中用于人才资源开发的比列，使人才开发投资的增长率与财政收进的增长率相协调。鼓励用人单位加大对人才的投进，企业用于人才工作的专项经费可设立单独科目，答应税前列支，计进单位经营本钱。

加大对优秀人才的表彰奖励。坚持精神奖励和物质资助相结合，建立以政府资助为导向，用人单位和社会气力资助为主体的人才资助体系。开展评选十佳科技创业明星、十佳科技创新之星、十佳优秀农村实用人才评选活动。

大力宣传人才工作的先进典型。在人才宣传月，大力宣传在人才工作中作出贡献的先进个人和单位。宣传用人单位重视人才，促进发展的典型事例，宣传发挥才智，服务社会的优秀人才，在全社会形成“四个尊重”的良好氛围。

(二)突出重点，落实措施，努力造就三支人才队伍

1、党政人才队伍建设

首先，重点加强党政领导人才队伍建设。按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，重点加强党政领导人才队伍建设。坚持在实践中、在艰苦的环境中培养锻炼干部。抓好党政机关与农村、社区、企事业单位之间的干部交流。建立以工作实绩为主要内容的党政领导干部考核评价指标体系。加快建立开放型的党政领导干部选拔作用新机制。大力培养选拔优秀年轻干部，重视培养选拔女干部和非中共党员干部。选拔一批“双带型”支书。坚持后备干部制度，加强和改进后备干部工作。

2、建设高素质职业化经营治理职员队伍

根据建立现代企业制度的要求和我镇各类企业的发展的现状，

围绕建立现代企业制度，加快培养造就一批职业化、现代化的优秀企业家，建设一支熟悉国际经济和法律的复合型治理职员队伍。优化经营治理人才资源配置。建立健全企业经营治理人才的创业激励机制。对企业经营治理人才进行物质利益和社会价值的双重激励。激发创业热情，在全社会形成你追我赶、跨越发展、奋勇争先的生动局面。

通过举办进修班、培训班和讲座等各种形式，加快企业领导人的知识更新，努力使企业经营者尽快确立现代企业经营治理新理念。加强企业引智工作，企业引进国外智力工作的重点是国外先进的治理经验和科技成果。大力推进企业自主培训。企业应根据培训的规定和要求，结合自身治理和发展的需要，自主选择培训院校，自主选择培训内容和形式，自主确定培训对象，自主安排培训时间，并在经费上给予保证。

3、建设高素质专业技术职员队伍

第一、以高层次紧缺人才为重点，大力开展人才引进。一是畅通人才引进的“绿色通道”，设立“一站式”服务窗口，限时解决好引进人才在户口过进、子女入学、配偶工作等方面的后顾之忧；重点落实引进人才在购置住房、安家补贴、工资补贴等方面的激励政策，确保人才引得进、留得住、用得好。二是积极开展人才招聘活动。根据全镇人才需求状况和用人单位要求，组织企业参加人才招聘团赴高校及省内外人才市场参加人才招聘大会或举办专场招聘会。今年要大力组织企业参加市四次大型人才市场和每月的小型人才市场。

第二、以高技能、农村实用人才和企业经营治理人才为重点，着力抓好人才培养。根据我镇产业结构特点，依托技校、职校，通过政府专项资金投进，选择1-2家技术先进、治理规范的大型企业，建立企业技术培训与实习基地，缓解我镇车、铣、刨、钳及数控机床操纵等高技能人才的紧缺矛盾，促进全镇中高级技工人才的协调发展。根据我镇农业产业结构特点，依托“党员双带示范基地”，邀请农业专家现场传授技

术，开展花木培植，特水养殖等特色产业技能培训，不断进步农村适用人才的专业素质。根据我镇企业家队伍年龄偏大，知识老化，缺乏专业人才的特点，抓紧实施企业家培训工程。由政府与企业共同投资每年选派2-3名企业经营治理人才到高校或大型企业进修深造，跟班锻炼。

第三、以引智项目基地建设为重点，致力搭建高层次人才创业载体。一是抓好雅典娜园艺公司引智示范基地建设。积极发挥“基地”的示范辐射作用，大力开展农业项目合作和技术攻关，力争把“基地”建玉成市花卉园艺产、发、研及销售中心。二是加强与高校、科研院所的联系合作。依托扬州大学等高校，将高校的科研成果编印成册，发放到企业，推动资源对接和项目合作。

三、加强领导，保证人才队伍建设规划的顺利进行

(一)加强对人才工作的领导。

各村、企业、各部分要从战略高度熟悉人才工作的重要性，将人才工作列进重要议事日程，摆上突出位置，加强对规划实施的监视检查，及时研究解决出现的新情况、新题目，把贯彻本规划、实施人才战略纳进经济和社会发展规划，制定好本地区、本部分、本行业人才规划，组织、人事、科技、教育等部分要充分发挥职能作用，齐抓共管，形成协力，共同开创我镇人才资源开发工作的新局面。

建立人才工作目标责任制，加大督查力度，把人才工作纳进年度目标考核体系，作为考核各级党政领导班子，特别是党政一把手实绩的重要内容，推动我镇人才工作再上新台阶。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇三

为全面贯彻党的“十八大”精神，提高人才工作科学化、规

范化水平，认真落实党管人才原则，大力实施人才强乡战略，逐步建立人才梯队，为深化经济社会改革提供智力支持和人才保障，经乡党委研究，特制订如下工作计划。

定期召开专题会议。每季度召开一次人才工作专题会议，传达各级党委关于人才工作的政策和指示精神，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，总结上一季度工作，安排下一步工作计划。

加强学习教育培训及宣传。确立“全员学习、终身学习”的理念，注重学习教育层次的差异性、学习教育内容的专业性和学习教育方法的灵活性，坚持上班时间干部每晚在乡会议室学习制度，定期开展不同形式的专业理论培训和岗位练兵活动，适时选派业务骨干外出学习取经，切实提高全体干部职工的专业水平和业务能力。每半年对优秀的农村实用人才在全乡进行宣传并表彰奖励。

制定实施人才发展规划。构建长期有规划、中期有计划、近期有行动方案的梯次推进体系。建立人才发展评估制度，定期对凉水乡人才发展规划及重点专项规划执行情况进行评估。

1、实施“专业技术人才创业创新能力提升”工程。重点针对学校、林业、畜牧、农技、农民专合组织等部门和组织建立专业技术人才库，对乡内具有领军人才和创新团队的对象，纳入重点培养领域，年内进行专题培训研讨2次，鼓励拔尖人才参加学术及实用技术交流活动；切实加大对文化战线人才的培养建设，积极实施梯度培养计划，促进文化人才创新能力的提升和文化产业的发展。

2、实施“高技能人才培养”工程。围绕特色优势产业发展规划，抓紧培养“养殖业、种植业”两大支柱产业高技能人才60人。充分利用长毛兔、土鸡养殖培训契机，为苏河乡培养高技能人才。同时，实施“科技兴农”工程，大力开展新农村实用人才培训。建立农村实用人才的培养基地。

3、实施“农村实用人才队伍建设”工程。一是建立农村实用人才库。把实用人才的基本情况、技术特长、技术成果、培训情况、发挥作用情况等统一登记，分类管理。二是实行分级管理。在人才工作领导小组的指导下，抓好农村实用人才的技术培训。按照因地制宜，按需施教的原则对农村实用人才进行培训。一是“请进来”培训。结合农业产业结构调整的需要，聘请农技专家到田间地头举办讲座。二是“送出去”培训。争取资金利用冬季或农闲时机，组织有一定专长，具有初、高中文化素质的农村实用人才到外地考察、学习培训。三是“走下去”培训。邀请农业、畜牧、林业等部门的科技人才，通过与农村实用人才结对帮扶、手把手地教，提高农村实用人才的科学技术能力。四是充分利用现代远程教育网络这一有效载体，以林果、畜牧业等特色农业技术培训为主，重点加强新技术、新理论、新知识、新方法的培训，分类别、分层次对农村人才进行培训。

4、实施“社会工作人才队伍建设推进”工程。结合苏河乡发展的实际需要，制定加强苏河社会工作人才队伍建设意见，建立社会工作人才和党员志愿者队伍联动机制，培养一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

1、建立创新人才工作机制。一是成立由乡党委书记任组长的人才工作领导小组，具体负责对人才工作的领导。二是加强对乡劳动保障所的管理，明确工作职责，具体负责人力资源的开发和培训。三是制定创业人才尤其是返乡农民工投身农村创业的优惠政策，激励各类人才积极投身农村创业。四是充分利用政府短信平台免费为群众提供科技致富信息、用人用工信息。五是建立并落实创新人才激励机制，拿出部分资金对优秀人才予以奖励。

2、搭建人才创新平台。一是开展“大调查，大走访”活动，挖掘各级各类人才。二是利用乡劳动保障所，对年满16—45周岁的劳动力姓名、年龄，学历，特长，就业意向，手机号码等个人资料进行登记，并分别建立专业技术人才信息库，

农村实用人才信息库，并定期更新，构建人才工作的指挥平台，为人才引进、培养、开发、利用提供准确依据。三是利用长毛兔养殖，帮助建立一批人才创业示范基地和农民专业合作社，为人才创业搭建良好的发展平台。

3、服务创新人才创业。一是积极协调贷款、科技跟踪服务、项目扶持等方面对各类人才给予支持，切实解决实际困难；二是创新人才教育培训方式，坚持对再就业培训，新型农民培训，实用专业技术培训等培训资源和项目进行有效整合。按照“重要人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训”的原则，有针对性地落实实用技术人才培训，着力提高综合素质；三是搭建人才发挥作用的平台。顺应经济社会发展的客观需要，集中发挥全乡各类优秀人才的主导作用，发挥好传、帮、带，形成能人带众人，众人成能人的良好格局。

4、培育创新人才典型。为更好地发挥创新人才的典型带动效应，苏河乡着力培育创新人才典型。开展创新人才先进事迹宣讲活动，重点宣传李国菊、袁芝华等长毛兔养殖大户、农民专合组织负责人的事迹，从而形成尊重人才，争做人才的良好氛围。

1、乡党委严格按照上级相关部门要求，利用浙江援建后续产业合作契机，将人才工作体制机制建设与全乡人才工作中心任务有机结合，突出工作重点，健全完善制度，形成长效工作机制。注重载体引才、项目引才、企业引才和发展引才，着力引进带技术、带项目、带资源的创新创业领军人才和团队；突出培养造就高层次创新型科技人才和青年英才，统筹推进各类人才队伍建设；完善党管人才工作体制机制，进一步提高人才工作科学化水平。

2、完善人才档案管理。全面建立后备人才信息库，结合组织和人事部门的年度考核结果及个人学习培训结果，及时更新完善专业人才信息资料，严格按照档案管理要求，对专业人

才进行动态管理。

1、全力抓好农村实用人才队伍建设。依托各类教育培训资源，广泛开展农村技能培训，加大对农村致富带头人、科技带头人、经营带头人等优秀农村实用人才的培养力度，重点培养一批善于经营、精于管理、勇于创业，能够带领农民群众致富的复合型人才。加快培育农业产业大户等现代农业经营主体，加强对农民专业合作社负责人的培养，支持他们成为优秀企业家。造就一批懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。

2、重点抓好社会工作人才队伍建设。适应我乡经济社会发展和构建社会主义和谐社会的需要，加强社会工作人才专业知识培训和岗位实践锻炼。推进公益服务类事业单位、农村社区和公益类社会组织建设，完善培育社会组织和加强队伍管理的配套政策。

3、突出抓好专业技术人才队伍建设。加大专业技术人才引进力度，不断充实专业队伍。进一步创新专业技术人才培养模式，扩大专业技术人才培养规模，通过多种培训形式，深入开展新理论、新技术、新技能、新信息为内容的教育培训，提高专业技术人才创新能力。加强对创新人才的选拔管理，做好专业技术拔尖人才评选工作。制定奖励措施，进一步提高高层次人才的待遇和社会地位，激励他们发挥作用。改善基层专业技术人员工作、生活条件，拓展职业发展空间。与转变发展方式、推动产业结构调整相适应，以提高专业技术水平和自主创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支素质优良、结构合理的专业技术人才队伍。

4、切实抓好高技能人才队伍建设。坚持党管人才原则，切实加强加强对高技能人才培养工作的领导。把培养高技能人才工作摆上重要议事日程，认真制定全乡的人才规划和具体措施；切实做好服务工作，乡领导干部要当好“后勤部长”，把培养高技能人才工作的重心放在服务上，真正做到认识到位、

责任到位、措施到位，力争取得实效。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇四

xx年是全面贯彻落实党的全会精神，全面建设小康社会的重要一年，因此，做好税收工作意义重大。税收宣传是做好税收工作的重要组成部分，为进一步宣传普及税收法律法规，不断增强公民依法诚信纳税意识和遵守税法的自觉性，营造良好的依法治税环境，推动税收工作深入开展，总局、自治区、州地税局决定，在全国税务系统连续xx年开展税收宣传月活动基础上，今年4月继续开展以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的第14个税收宣传月活动。

六、联合县委宣传部，国税局号召全县人民及时收看近日中央一套黄金时间播出的《税务局长》节目，让每位公民切实感受税收在国家经济建设中的重要地位，并进一步了解税务人员，深化他们对税收工作的深层次了解。

七、与国税联合，督促县部分企业悬挂税收宣传标语，引导企业参与税收宣传月活动，以增强宣传效果和力度。

八、税收宣传期间，督促我局管理科、稽查局对近期税收违法、发票违法的有关企业和个人进行公告，同时送县广播电视台播放，以引起广大纳税人的高度重视，起到震慑涉税违法分子的目的。

九、联合县国税局对县域境内依法诚信纳税企业和诚信经营业户进行公开表彰，营造“偷税可耻、纳税光荣”依法纳税，诚信纳税，自学主动纳税的良好氛围。

十、与县司法局、县广播电视局联合录制一期税收法制宣传节目，让广大纳税人加深对税收工作的理解，全面提高全民的纳税意识。

十一、联合县国税局，组织出动县“少年税校”鼓乐队义务宣传税收，深入街头、集贸市场、农贸市场、屠宰市场、社区和农村散发新《税收征管法》、《征管法实施细则》和重点突出，针对性强的涉农税收相关优惠政策以及相关税收政策法规等方面的宣传材料。

十二、联合县国税局，在且末县昆仑娱乐文化广场举办以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的风筝比赛。

十三、结合全县上下开展的保持党员先进性教育活动，在向纳税人广泛宣传税收法律、法规等税收政策的同时，在局办公楼门口两侧的政务公开栏内，有重点、有针对性地公开县地税局保持共产党员先进性党支部和党员保持先进性标准，优化纳税服务的具体措施和办法；公开涉农税收、下岗失业人员再就业、保护纳税人的合法权益等与人民群众生活，与企业发展关系密切的税收政策；公开且末县地税局办税服务承诺制、违诺责任追究制；切实拓宽税收宣传领域空间，提高税收宣传的层次。

总之，通过广泛深入的开展税收宣传月活动，让广大人民群众都来关心税收工作，使税收宣传深入千家万户，形成一种人人论税，个人谈税，都主动依法诚信纳税的良好局面。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇五

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。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇六

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇七

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

一、指导思想

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百

企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

二、目标任务

1. 全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。

2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上，年组织企业高级工以上高技能人才培训500人以上;高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上，年组织企业高技能人才培训400人以上;国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上，年组织企业高技能人才培训200人以上。

三、实施要求

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，用心探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给

人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时带给毕业生就业信息，实现毕业生就业信息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

四、保障措施

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效

办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

五、实施步骤

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。

2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。

3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。

4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。

5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。

6. 总结交流。20_年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。

人才工作计划的报告 人才培养工作计划篇八

- 1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。
- 2、安排单位新引进的大学生 到 三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。