

2023年人才工作计划工作汇报材料 工作计划汇报(优质9篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。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。这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

人才工作计划工作汇报材料篇一

一、指导思想：

人们称颂“教师是太阳底下最光荣的职业”。自古以来就有“学高为师，德高为范”之说。面向21世纪，我将以塑造教师良好形象为方向，以关注孩子生命为己任，以关心孩子成长为目标，在不断充实、完善自我的同时，为学生营造良好的学习生活氛围，为教育事业贡献自己的力量。

二、具体措施：

1、拥护党的领导，响应党的号召，遵守各项法律、法规和学校的各项规章制度，维护社会公德，做到为人师表。

勇于创新，做创新型、科研型教师。

3、学习优秀教师事迹，立足岗位，爱生、敬业、奉献。

4、以诚相待，做到关心、爱护每一个学生。我会努力用真情教育学生，用真爱感动学生，在帮助和教育学生的过程中，我将以“学生为本”，处处让学生感受到教师的“真诚”，让学生在和老师相处的过程中明白“诚信”的内涵，学会做人，学会求知，学会劳动，学会做事。教师一言一行都要对

每一个学生的思想品德、心理健康和学习负责，做学生可以信赖、值得尊敬、言行一致的教师。

5、诚实守信，甘于奉献，做一个让学校、家长、学生认可的教师。

总之，在今后的学习和工作中，我一定要严格要求自己，努力做一名合格的人民教师。

人才工作计划工作汇报材料篇二

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20xx年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

- 3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。
- 4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高级专业人才，满足公司业务拓展的需求。
- 5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20x名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。
- 6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。
- 7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。
- 8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训工作。到20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

人才工作计划工作汇报材料篇三

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人员在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《德江县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

一、重要意义

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制订培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和技术水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

二、具体措施

（一）营造良好环境

1、建立卫生人才培养激励机制。进一步完善我院基层卫生人才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高级职称前必须到基层医疗卫生机构驻点帮扶1年以上的政策，鼓励我院具有中高及职称人员主动到基层医疗卫生单位驻点帮扶或开展短期的学术讲座、临床教学和理论授课等，以不断提高基层医疗卫生人员的专业理论水平和综合服务技能。

2、改善条件接纳人才培养。为鼓励基层医疗卫生单位人员到

我院临床进修或短期实习，我院创造条件为基层医疗卫生机构到我院进修或参加短期实习的人员免费提供住宿，医院食堂向进修实习人员开放，以解除其生活上的后顾之忧，让他们安心从事学习，提高学习效果。根据县卫生和食品药品监督管理局的安排，我院每年重点帮扶6个乡镇卫生院，每个卫生院持续帮扶时间为5年，帮扶理念以输血式帮扶向造血式帮扶转变，增强了帮扶工作的连续性，提高了帮扶效果的持续性。

（二）人才培养方案

员、进修学习专业等要求，无条件地接收并按其要求认真组织实施，确保按需实施，因材施教，提高培训效果。

2、我院计划每年度定期至少开展专题知识1期讲习班，由我院副高以上职称人员讲课或邀请省内外知名专家讲课，鼓励基层医疗卫生机构安排人员参加。

3、充分利用我院名老专家资源，以基层医疗卫生机构医疗技术骨干为对象，组织建设好技术传承工作，培养后备医疗技术人才力量，掌握先进专业技术，使其向全院学科带头人方向发展，在科室业务管理中充分发挥他们的主力军作用。

4、每年开展1期对基层医疗卫生机构负责人的医疗质量与医疗安全管理的专项培训，使他们掌握先进管理方法，提高科学化管理水平。

5、加大对乡镇的巡回医疗工作力度，成立专门的医务部负责组织落实，组建专门的巡回医疗队，每周至少下乡巡回医疗1次，覆盖全县所有乡镇和50%以上行政村。

6、我院积极组织学术讲座活动，外聘专家来我院举办学术讲座及由本院副主任医师以上人员主讲，做好基层医疗卫生机构医师及其它专业初级人员的专业知识培训，使他们能够胜

任一般技术工作。

7、我院每季度进行中医药知识培训一次，组织基层医疗卫生机构中医药技术人员来我院参加培训，以提高基层医疗卫生机构中医药服务能力。

三、经费投入

1、我院计划从全年业务收入中拿出0.5%作为基层医疗卫生机构专业技术人才培训基金，用于针对基层医疗卫生机构人员所开展的讲习班举办、学术讲座、短期培训、临床进修实习等，支持基层医疗卫生有关人员来我院进修学习，进修人员按规定享受与本院职工同等待遇。

2、加强培训相关设备设施的建设，逐步改善多媒体室音像设备，持续改进教学成效

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

人才工作计划工作汇报材料篇四

20xx年，我镇将以党的xx大精神为指导，全面贯彻落实科学

发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境。重点抓好以下三项工作：

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。

人才工作计划工作汇报材料篇五

一年是全面贯彻落实党的中全会精神，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学性，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一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。

为认真贯彻州地税局关于开展税收宣传月活动，我局力求争取当地党委、政府对此项工作的支持，并及时与县国税局取得联系，召开联席会议，共同商讨收宣传月活动事宜。坚持少花钱，多办事，不追求轰动效应，宣传形式上紧密结合当地实际，宣传内容上力求创新，为确保税收宣传月活动工作落到实处，根据州地税局的安排与部署，我局及时成立税收宣传工作领导小组，加强对税收宣传工作的组织领导，保证税收宣传项目、经费、人员、内容“四落实，四到位”；力求通过扎实有效的税法宣传，使税收宣传月活动呈现出，形式新、内容实、影响大、效果佳的好局面，在社会上营造依法治税的良好氛围。现结合实际，将我局年税收宣传月活动开展工作计划如下：

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。

人才工作计划工作汇报材料篇六

本专业培养具备坚实的工业设计基础理论、基本知识与应用能力、具有国际化视野和社会责任感、综合性的创新思维方式和团队合作精神，能在企事业单位、专业设计机构和科研单位从事包括汽车产品在内的工业产品创新设计及相关的服务模式和商业模式设计、传播设计、人机交互设计、环境与

展示设计等领域的开发、研究、策划、教育和管理工作的应用型高级人才。

二、培养要求

本专业突出厚基础、宽口径以及多学科交叉培养的教学模式，主要学习工业设计的基础理论与知识，接受工业设计的原理、程序、方法以及设计表达等方面的基本训练，具备适当处理工业设计与环境、用户、市场、功能、造型、色彩、结构、材料、工艺的相互关系，并将这些关系综合地表现在包括汽车产品在内的产品及服务设计上的基本能力。

毕业生应达到以下要求：

1. 拥护中国共产党，热爱祖国。具有改革创新意识和国际竞争意识，具有奉献精神和团队精神；具备正确的人生观与价值观，养成良好的道德情操和个人行为规范，诚信守法、公平竞争的意识。
3. 具有从事工业设计所需的自然科学和社会科学知识，了解相关的技术和社会发展趋势；
7. 熟悉工业设计相关的知识产权法规、安全及环保的政策、规范和标准；
8. 具有较强的信息获取和职业发展学习能力，了解工业设计的发展趋势和理论前沿；
10. 具有一定的国际视野和跨文化环境下的交流、竞争与合作的初步能力。

三、学制与学位

学制：4年，实行3到6年的弹性学制。

学位：工学学士

四、核心课程

人机工程学、工业设计史、计算机辅助三维设计、设计心理学、产品快速表现基础、产品造型材料与工艺、机械设计基础、产品形态设计、系统设计。

人才工作计划工作汇报材料篇七

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、20xx年人才工作的指导思想和总体目标

(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总体规划，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。

(二)加大人才工作的考核和检查力度。

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。

人才工作计划工作汇报材料篇八

(一)认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二)能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三)具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四)在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五)大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

(一)申报

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。

2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。

3、公司提名。

二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。

2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

一基础培训

1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。

2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方

法等。

二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。

2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参

加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

人才工作计划工作汇报材料篇九

让我院一些专科学术水平完成三、五年内，为努力提升医院的'学科水平和综合能力。市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加)

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

针对关键技术问题，

三、重点专科建设要明确一个主攻方向。集中力量有所突破，从而形成专科优势。

基础与临床紧密结合。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划。逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

六、加大重点专科的制度建设。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

九、院重点人才培养周期（二年内）给予基础扶持资金2万元。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

十、入选对象须和院签定培养合同。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师。

对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。