

# 人才办工作计划 人员人才培养工作计划 (优秀8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。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇一

### 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；培训结束一个月內，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內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

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为主、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。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇二

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。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇三

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“--”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

### 二、抓好招才引才工作

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养

一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

### 三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

### 四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

## 五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

## 六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

## 七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

## 八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的--大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项

集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇四

### 一、指导方针、战略目标和总体部署

(一) 指导方针

(二) 战略目标

(三) 总体部署

### 二、人才队伍建设主要任务

(一) 突出培养造就创新型科技人才

(二) 大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

(三) 统筹推进各类人才队伍建设

### 三、体制机制创新

(一) 改进完善人才工作管理体制

(二) 创新人才工作机制

### 四、重大政策

(一) 实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

(三) 实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

(四) 实施人才创业扶持政策

(五) 实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

(六) 实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

(七) 实施更加开放的人才政策

(八) 实施鼓励非公有制经济组织、社会组织人才发展政策

(九) 实施促进人才发展的公共服务政策

(十) 实施知识产权保护政策

## 五、重大人才工程

(一) 创新人才推进计划

(二) 青年英才开发计划

(三) 企业经营管理人才素质提升工程

(四) 高素质教育人才培养工程

(五) 文化名家工程

(六) 全民健康卫生人才保障工程

(七) 海外高层次人才引进计划

(八) 专业技术人才知识更新工程

(九) 国家高技能人才振兴计划

(十) 现代农业人才支撑计划

(十一) 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

(十二) 高校毕业生基层培养计划

## 六、组织实施

(一) 加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

(二) 建立健全人才发展规划体系

(三) 营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

(四) 加强人才工作基础性建设

根据党的\_提出的更好实施人才强国战略的总体要求，着眼于为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证，制定《人才规划纲要》。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇五

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。

### 一、完善人才工作科学推进和考核机制

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，积极探索建立薪酬挂钩制度，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。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇六

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。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇七

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。

## 一、完善人才工作科学推进和考核机制

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，积极探索建立绩效挂钩制度，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。

## 人才办工作计划 人员人才培养工作计划篇八

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以\_理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先

创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好用活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

## （二）战略目标

到2020年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的亿人增加到亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

专栏：国家人才发展主要指标			指标	单位
2008年	2015年	2020年	人才资源总量	万人
11385	15625	18025	每万劳动力中	研发人员
人年/万人	33	43	高技能人才占技	能劳动者
比例	%	27	28	主要劳动年龄人口受
过高等教育的比例	%	15	20	人力资本
投资占国内	生产总值比例	%	13	15
人才贡献率	%	32	35	注：人才贡献

率数据为区间年均值，其中2008年数据为1978—2008年的平均值，2015年数据为2008—2015年的平均值，2020年数据为2008—2020年的平均值。

### （三）总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到2015年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到2020年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。