

# 2023年人才发展工作总结 人才发展和培训工作计划(汇总5篇)

对某一单位、某一部门工作进行全面性总结，既反映工作的概况，取得的成绩，存在的问题、缺点，也要写经验教训和今后如何改进的意见等。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

## 人才发展工作总结篇一

1、坚持党管人才原则，加强领导人才资源是二十一世纪最重要的战略资源，在国有企业发展中占有举足轻重的地位。自^v^组建伊始，领导班子就对人才工作给予了高度重视，将人才工作列入重要的议事日程。按照区人才工作会的要求^v^成立的以党委书记段岩毅、主任冯仁华为组长的人才工作领导小组，切实加强对人才工作的领导，专题召开常委会、主任办公会商讨人才工作的工作计划和工作安排，按照《区委区政府关于进一步加强人才工作的意见》的要求，结合^v^的实际情况，制定《\_\_\_\_\_区^v^20\_\_年人才工作方案》，将今年的工作重点放在企业领导人、机关干部和专兼职企业政工人员的培训上，全力推进^v^系统人才工作。

2、搞好三项培训工作，强化人员素质为做好^v^系统的人才培养工作^v^着力抓好三方面人员的培训。

第一，抓好企业领导人的培训工作。按照《20\_\_年^v^企业领导人员及干部教育培训工作计划》安排，在6月中下旬，开办了两期企业领导人培训班，区属企业领导人100余人参加了培训，培训班从执政能力建设和先进性教育，宏观经济形势分析，国有企业改革，企业人力资源开发与管理等多各方面对区属企业领导人进行了系统的培训，有力的促进了企业

领导人的政治理论水平和综合治企能力的提高。

第二、抓好企业政工人员的培训。按照^v^党委年初的工作安排，在年底前组织^v^系统政工人员第一期培训班，针对企业基层党建、新闻宣传、材料撰写中存在的不足，进行专项培训，进一步强化企业政工人员的综合素质，提高他们在市场经济条件下开展党建工作的适应能力和创新能力。

第三、抓好机关工作人员的培训。认真落实理论学习中心组的学习时间和学习内容，以中心组理论学习为龙头，全面带动^v^机关的学习培训工作，采取自学、辅导、讲座、培训班等多种形式，加强机关党员、干部的政治素养和业务素质。

3、制定《企业领导人管理办法》，为企业领导人的管理教育奠定制度基础。今年^v^的一项重要任务就是结合我区区属企业的实际情况，制定《企业领导人管理办法》，探索适合市场经济条件下的企业领导人的管理教育方式，为完善企业法人治理结构，推动区属企业改革发展奠定坚实的人力基础。

4、认真制定《海淀区“十一五”期间区属国有企业经营管理人才发展规划》，为“十一五”期间人才工作指明方向。制定区属企业“十一五”人才规划是建设高素质的企业经营管理人才队伍的迫切需要。^v^在充分调研，认真分析企业人员基本状况的基础上，制定了“十一五”人才规划，拟订了^v^“十一五”期间人才发展的具体目标，为未来五年的工作明确了定位。

## 二、下一步工作打算

按照区人才工作会精神，大力推进人才强企战略，不断探索适应社会主义市场经济条件下的人才机制，为实现国有资产的保值增值提供人才保障。

1、坚持党管人才和依法管理的原则，坚持管资产与管人管事

相结合，坚持党管干部与法人治理结构中董事会选择经营者、经理行使用人权相结合，逐步探索组织配置与市场配置相结合，建立起以治理结构规范人、市场机制选择人、薪酬制度激励人、监督体系约束人的机制。积极推进企业人事制度改革，建立完善企业人事管理制度，逐步形成靠制度管人，按程序办事的工作机制。

## 人才发展工作总结篇二

(1)管理通道:公司员工自荐透过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格并在岗位见习期考核合格即可在公司产生管理岗位时参加竞聘，面试合格者免见习期上岗，未见习的，需经过见习期(3-6个月)考核。

(2)生产技术通道:公司员工自荐透过选拔、评估后即可参加后备梯队人才培养计划，培训合格且完成相应的任务指标即可在公司产生技术岗位时参加竞聘，面试合格后，透过见习期后即可上岗。

2、充分利用公司各种资源，采取人力资源部和各部门分工协作的方式来实施培养计划。

(一)建立以教育培训、个人提高、导师辅导、行动学习为核心环节的后备人才培养体系。

(二)具体培养方式

1、教育培训

(1)课程研修:公司安排或个人选取外部专业机构组织的公开课、论坛、交流会。

外训验收:提交书面“培训总结”或结业证，考核其是否进行转训(培训次数)，以及所学知识在实际中应用程度(质量考

核)。

主要是透过内外部资源进行管理知识、技能类相关课程的集中学习与研修。

(2) 学历提升:个人选取申请参加公司外的学历提升。

学历验收:提交毕业证书或结业证。

(3) 外部考察:根据工作需要,公司安排后备人才到异地参加相关的考察、参观、培训、交流等。

学习验收:提交考察报告、考核其是否进行转训(培训次数),以及所学知识在实际中应用程度(质量考核)。

以此增强对标杆企业的学习、增长后备人才见识,促进各项创新实践在公司的落地。

## 2、个人提高

(1) 交流研讨:公司安排或个人选取

学习验收:提交研讨报告

发掘内外部资源展开相同岗位对话交流及行业对标以开拓思维、学习创新,透过团队建设活动等管理主体研讨进行经验交流与分享。

(2) 书籍阅读:个人选取对岗位有帮忙的书籍

学习验收:提交读书心得

透过阅读各类对岗位有帮忙的优秀书籍,获取各方面知识、技能及素养的提升。

(3) 资格认证:个人选取参加各部门或协会举办的职称职业资格培训和考试,取得相应资格认证。

学习验收:提交资格证书

### 3、导师辅导

(1) 一对一导师辅导:公司安排,每名后备梯队人才要有一名上级作为其辅导人。

学习验收:提交导师辅导纪录

(2) 高层对话:公司安排后备梯队人才与公司高管接触,定期进行职业谈话。

学习验收:学习心得

### 4、行动学习

(1) 项目历练:公司安排后备梯队人才主导相关工作项目(一年至少两次)

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

旨在透过实际项目历练,促进理论与实践相互结合,同时透过提炼工作实践案例检验其学习效果。

(2) 代理测试:公司安排后备梯队人才暂时全权代理计划培养岗位职务。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

透过对后备人才代理期间工作的考核,提前发此刻管理过程中亟待提升的方面,以便提前规避,防止未来晋升后的不胜任。测试次数代理期间不少于三次。

(3) 见习培养:公司安排或个人选取,作为本系统部门或高管领导助理形式见习。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表。

在见习期间,透过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务潜力、管理潜力。

原则上一般基层晋主管见习期3个月,主管晋中层见习期6个月或1年为佳,具体见习时间根据实际状况确定。

(4) 跨专业实践:公司安排或个人选取,在本岗位工作熟练基础上,能够采取跨部门、跨专业工作实践锻炼。

学习验收:提交报告、心得、案例或考核表

(一) 公司安排(共性需求):管理基础知识+管理技能(自我管理管理他人团队管理等)。

个人选取(个性需求):业务潜力短板+管理实务操作(项目管理成本管理品质管理等)。

社会组织:专业培训机构、院校组织的各类管理培训、专业主题培训、学历提升培训等。

## (二) 培训课程设置

### 1、主角认知

(1) 管理者主角、地位与职责

(2) 管理人员素质要求

### 2、管理技能

- (1) 团队建设与管理
- (2) 企业目标与达成计划;
- (3) 沟通与协调(跨部门沟通与合作)
- (4) 培训与激励(指导培养下属)
- (5) 绩效管理
- (6) 安全管理
- (7) 工作调配
- (8) 如何改善员工工作表现

### 3、管理实务

- (1) 生产计划的编制与控制
- (2) 成本控制、质量管理
- (3) 设备管理、物料管理
- (4) 定编定员管理
- (5) 工序管理

(二) 反馈机制:及时将梯队人才工作表现及学习工作成果反馈至其本人及相关主管;

(三) 考核机制:实施阶段性考核,对优秀者给予表扬激励、表现一般者给予相应要求和压力。

(四) 每位梯队人员务必确定一位培养导师。培养导师根据培

养目标，每月对培养过程进行效果反馈记录，定期向人力资源部报备，人力资源部进行跟踪整理，分析培养效果，以便及时做出方案调整。

## 人才发展工作总结篇三

2、建立健全推进人才发展规划落实的工作机制。

3、充分发挥工业园和先进制造业集聚区对人才吸引和聚集作用，加快建设一批高层次人才创新创业基地。

4、围绕装备制造、能源电力、石油化工、有色金属、硅光伏等传统主导产业及新能源、新材料、生物制药、信息技术等新兴产业，积极培养创新人才和创新团队。

5、加大与高校和科研院所的合作力度，实现在高层次人才信息、项目信息等方面的资源共享，依托全区科技教育资源优势，以提高技术创新水平和科技成果转化和吸纳能力为核心，加快培养引进高层次人才，提升人才核心竞争力。

6、围绕“十四五”规划重点产业发展、重点工程项目实施需要，着眼于培养造就高层次科技创新型人才。

7、加大对科技创业型人才支持力度，优化创业风险投融资机制，完善促进科技成果转化和技术转移的财税政策。鼓励科技人员带成果、带项目进行科技创业。

8、大力实施“创新能力提升工程”，邀请国家级专家学者，组织举办2期高规格培训班，1期高层次专业技术人才培训班。

9、大力实施“企业管理人才培训工程”，培训企业经营管理人才200人。

10、继续抓好技能人才岗位练兵活动，发现和重点培养一批



有发展潜力，示范带动作用突出的高技能人才。

11、积极开展基层人才振兴工作。

12、启动实施“社会工作人才建设工程”，根据社会化管理的需要，选聘100名左右高学历人才充实到社区一线，举办2期社会工作人才专题培训班，利用高等院校和培训机构资源，开展社会工作人才技能培训。积极研究社会工作岗位设置和人才配置的方法。

13、加强人才培养培训基地建设，整合人才培养培训资源，在xxx大学等知名高校建立高层次人才培养培训基地。

14、进一步完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。大力发展人才服务业，积极培育专业化人才资源服务机构。

15、优化人才投入机制，落实人才发展专项资金，保障人才工作重大项目实施。进一步整合投入资源，充分发挥财政资金的导向作用，鼓励和引导企业、金融机构和社会加大对人才发展的投入。

16、优化人才保障激励机制，探索知识、技术、管理、技能等生产要素参与分配的新办法。扩大对农村、非公有制经济组织和社会组织人才的社会保障覆盖面。健全以政府奖励为导向，用人单位和社会力量为主体的人才奖励体系。

17、加大人才宣传工作力度。

18、积极宣传人才工作和人才队伍建设方面的成果，扩大人才工作的影响力。

19、建设高素质的人才工作队伍。

# 人才发展工作总结篇四

为贯彻落实《中央关于进一步加强人才工作的决定》和省、市“十二五”人才培养规划等文件精神，20\_\_\_\_年，我市卫生人才队伍建设，按照深化医药卫生体制改革的总体要求，结合卫生人才工作重点，围绕着培养一批规模适宜、素质能力优良、结构分布合理和农村适用留得住的卫生人才队伍，狠抓落实，现将卫生人才队伍建设情况总结汇报如下：

## 一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素质人才队伍。为此，我局人才工作领导小组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人员匮乏问题。

## 二、加强人才队伍建设的主要措施和做法

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探\_\_\_\_县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩

绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长(主任)基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照^v^□国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元;icu主任张牧成，被授予“\_\_\_\_市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了《\_\_\_\_市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。

一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医学重点学科建设，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个;市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病评估价值的循症研究”为\_\_\_\_市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。

二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级

医院进修学习，20\_\_\_\_年我市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。

三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新20\_\_\_\_最新卫生局人才工作总结20\_\_\_\_最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作》、《20\_\_\_\_年\_\_\_\_市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

### 三、加快新安医学特色人才培养

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在\_\_\_\_市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学院毕业生为学术继承人。

20\_\_\_\_年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

## 人才发展工作总结篇五

根据员工教育规划及上级部门有关安全培训教育的要求，结合公司实际情况，制定风险教育培训计划。

围绕公司20xx年企业生产经营目标，开展以员工岗位培训、技术等级培训以及安全教育培类培训。全面提高员工对风险的认识和防范风险的能力。同时提高员工的素质和专业促进公司经济发展服务。

20xx年公司员工风险管理培训教育率达到100%。通过风险管理的培训教育，进一步使全体员工切实提高安全生产意识，牢固树立“安全第一”的理念，熟悉了解风险评价的方法和风险辨识的知识。使大家运用到实际中去，杜绝各类安全事故的发生。

1进一步提高职工培训的针对性和适用性，结合公司深化人事分配制度的改革，建立和完善促进员工学习知识和技能的激励机制。

2加强培训资料登记、保存、整理、分析，做好职工教育培训资料基础工作。

3积极主动地抓好员工培训教育工作，充分调动员工钻研学习的积极性，不断提高素质。

1、国家安监总局关于危险品从业单位安全生产标准化评审标

准的通知及相关文件

2、工作危险、有害因素分析[jha]安全检查表法[scl]

面授、实地实习

1、各单位认真抓好此项工作，并结合各单位实际情况，紧密地与公司实际情况相结合

2、建立培训、考核与实际使用相结合的制度，对未按要求培训的员工与考核不合格的员工重新培训、重新考核。