

# 最新人才工作年度计划 人才培养工作计划 (精选8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。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

## 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇一

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20\_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20\_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20\_年底，农电工持证上岗率到达100%。

## 人才工作年度计划 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。

## 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇三

20\_\_年区科技经信局人才工作的思路是落实深化人才发展体制机制改革，突出企业家和高层次人才队伍建设，为全区工业经济快速发展提供人才支撑和智力保障。

一是认真落实《屯溪区关于促进民营经济高质量发展实施意见》，进一步调动广大企业家积极性、主动性、创造性，深度挖掘一批先进典型，充分发挥示范带动作用，培养造就一

支优秀企业家队伍。

二是探索人力资源协同发展新模式。继续以融入杭州都市圈为契机，主动与杭州市对接，积极承接杭州人才、产业、技术溢出资源，构建人才智力共享模式。加强与在杭安徽籍、黄山籍企业家互动，开展走访恳谈活动，寻求合作机会。引进创新创业载体和平台，把优秀的创业企业、创业团队、高校毕业生引过来、留下来。

三是按照“三比一增”活动要求，实施企业人才能力提升工程。继续开展“走出去”活动，以点对点“小班制”的培训模式，组织部分工业企业家和相关涉企部门负责人外出培训。

四是继续鼓励企业采取短期聘用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式柔性引进人才和智力。

五是继续落实区领导和区直部门联系企业制度。将区领导与联系企业的高层次人才结对，通过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

六是做好“四送一服”人才和产学研要素对接。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如良业智能与浙江工业大学机械工程学院的合作；对劳动密集型的项目，可以就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业可以与职业技术学院合作，既能满足企业人才需求，又能帮助大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

七是动态调整企业优秀人才库。做好优秀人才信息库建设和管理工作，分析企业经营管理人才现状，为制定企业经营管理人才发展规划和完善相关政策法规等提供数据支持。广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管

理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理。

## 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇四

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。

## 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇五

### （一）依法履行事权。

中心受理涉及住建、规划、水务等行政审批及日常管理事项95宗，办结68宗，在办23宗，退件6宗□xx中心项目、和清路东段工程、马鞍山环岛路第二标段项目的施工报建均在法定时限内办结，其中xx中心项目比法定时限提速高达90%。已办结的事项平均比法定办结期限提速66.27%，涉及金额达30.06亿元。

### （二）依法承接事权。

xx年xx月市政府共下发两区276个事项，其中计划新区自行受理审批102项（含第五自然资源局承接），其余174项由火炬开发区协助受理审批。包括人社局、交通局、卫健局、市场监管局、文广旅局等部门的157项事权由于缺少相应的审批部门及人员，难以提供受理审批服务。

### （三）协调解决企业居民投诉事项。

本月办结11宗咨询投诉事项。涉及公建局3宗、执法中队2宗、行政服务中心1宗、项目管理中心1宗、围垦公司1宗。

### （四）招聘考核管理制度完善工作。

为创建多元化的招聘途径、科学的考核机制和有激励性的奖惩机制，新区委托第三方机构开展《翠亨新区行政（人才）

《服务中心管理规定》修订工作，目前已向各相关部门征求意见。

#### （五）优化公共交通服务。

一是与共享电动车运营商合作，计划在金晖苑等人流密集区域划定24个停放点，预计春节后投放约400台共享电动车，解决岛内居民与企业员工最后一公里出行问题。

二是新增导向牌。

#### （六）提供人才服务。

三是完成17名高校招聘人才实习报道通知工作，预计2月10日（星期一）人员到岗到位。

四是向市委组织部、市人社局推荐人才配偶到高校就业以促进人才家庭扎根新区发展。

（一）完成中山人才产业城建设方案初稿。

（二）组织企业参加20xx年“春风行动”“南粤春暖”招聘会。

（三）完成高校招聘拟聘用人员实习协议签约。

（四）完成共享电动车投放。

## 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇六

1、人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划，计划制定原则遵循管理类与生产技术类人才的双通道培养模式，体现层次性、逐步深化由低级向高级递进性。

(1)管理通道:公司员工自荐通过选拔、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:公司员工自荐通过选拔、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,通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。

## 二、培养体系

(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:公司安排或个人选择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)。

主要是通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:个人选择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:公司安排或个人选择

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,通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:个人选择对岗位有帮助的书籍

学习验收:提交读书心得

通过阅读各类对岗位有帮助的优秀书籍,获取各方面知识、技能及素养的提升。

(3)资格认证:个人选择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

旨在通过实际项目历练,促进理论与实践相结合,同时通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

通过对后备人才代理期间工作的考核,提前发现在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:公司安排或个人选择,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,通过参与各类会议、决策、项目等培养深化梯队人才业务能力、管理能力。

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情况确定。

(4)跨专业实践:公司安排或个人选择，在本岗位工作熟练基础上，可以采取跨部门、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

### 三、培养内容

(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)。

个人选择(个性需求):业务能力短板+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、角色认知

(1)管理者角色、地位与责任

(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) 如何改进员工工作表现

### 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

略

### 五、过程管控

(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。

### 六、培养考核

(四) 每位梯队人员必须确定一位培养导师。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。

# 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇七

20xx年我乡农村人才开发工作要认真学习贯彻党的xxx和十七届三中全会会议精神，认真执行《xxx关于大力推进科技步法的决定》。大力实施科教兴乡和人才强乡战略，通过科技培训、技术指导，不断提高农业产业化建设的科技含量，为建设社会主义农村作出贡献。

人才开发工作要牢固树立为建设社会主义新农村服务的思想，进一步增强责任感和使命感，主动服务于当地经济建设，努力开发东林新型产业项目，及时做好人才培训、人才培养工作，不断提高产业的科技含量水平，促进东林经济快速、持久、健康发展。

## （一）农业实用技术培训工作

根据东林农业产业的实际和农村技术人才相对贫乏的现状，20xx年全乡培训各类实用技术人才达1500人次以上，农村人才培训工作见后附表。

## （二）科技文化下乡工作

搞好科技文化下乡活动，有利于帮助全乡干部群众掌握先进的实用技术，助推我乡社会主义新农村建设。为此，政府已专门制定了培训工作文件并下发，各单位、部门要通力协作、结合各自工作特点，通过广播、板报、标语、宣传资料、展板、免费放映电影和举办种养殖业实用技术培训班等形式，搞好科技文化下乡活动，并在农时关键时节，利用缝场摆摊设点，组织开展科技咨询工作。

## （三）科技示范基地工作

## （四）农村经济合作组织

我乡的制种协会、用水户协会、凤山土鸡协会在推动农村结构调整，帮助农民增收致富方面起到了十分重要的作用。但也有让人值得思考的地方，特别是水稻制种要发挥协会对制种公司的监管，确保农民利益不受伤害且利益最大化上下功夫，促进我乡经济快速发展。

### （五）鼓励农村人才创业

农村人才在技术或资金方面有一定的能力，鼓励他们创业既能为社会增加财富，还能促进更多的人员就业。因此，要从资金（贷款）上给予优惠，制度上要创新、政治上要关心，要不拘一格，量才让其发挥，机制上要改进。要建立激励机制，有一个好的工作平台和氛围，为创业者创造一个良好的内外部环境。

- 1、负责制定培训计划，筹措培训经费。
- 2、负责确定培训日程，培训内容，落实培训人员。
- 3、负责协调解决参培学员在生产发展中遇到的困难和问题。

（二）主动争取党委、政府和业务主管部门领导的支持和重视。

（三）多与村、社干部沟通，赢得支持配合和主动参与。

（四）签订乡与村技术培训工作目标管理责任书，年终逗硬考核奖惩。

## 人才工作年度计划 人才培养工作计划篇八

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。