

最新警务辅助人员条例心得体会 公安警务心得体会(大全5篇)

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。那么，报告到底怎么写才合适呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

人才培养工作报告篇一

且末县地税局人事教育工作要点

且末县地税局人事教育工作的总体要求是：以_理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六届四中全会、自治区地方税务工作会议和自治州地方税务工作会议精神，按照州地税局的具体部署，紧紧围绕税收中心工作，以开展保持_员先进性教育为核心，以人为本，与时俱进，加强领导班子建设和队伍建设，加大精神文明创建力度，进一步规范各项人事管理制度，为且末县地税事业的健康开展提供强有力的政治、思想和组织保障。

党的十六届四中全会，是在我国改革发展关键时期召开的一次极其重要的会议。全会通过的《_中央关于加强党的执政能力建设的决定》，标志着我们党对执政规律的认识达到了新的高度，是加强党的执政能力建设的纲领性文件。每位干部一定要认真学习领会中央《决定》，紧密联系地税工作实际和岗位职责要求，坚持依法治税，坚持聚财为国、执政为民的宗旨，不断提高执法水平。以提高执政能力为重点，突出领导班子建设，推进干部队伍建设，加强思想政治建设，不断提高分析形势、把握全局、服务大局的能力，提高依法治税、规范行政的能力，提高科学化、精细化管理的能力，提高求真务实、开拓创新的能力，提高做思想政治工作、群众工作的能力，提高拒腐防变、经得起各种诱惑和考验的能力。

二、认真开展保持_员先进性教育活动

中央决定，从今年一月开始，用一年半左右的时间，分三批在全党开展以践行“三个代表”重要思想为主要内容的保持_员先进性教育活动。这是我党历史上又一次重大的马克思主义教育活动，是坚持用“三个代表”重要思想武装全党的重要举措，是提高党的执政能力、巩固党的执政基础、完成党的执政使命的重要举措，是实现全面建设小康社会宏伟目标、推进中国特色社会主义伟大事业的重要举措。各科室要高度重视，把保持_员先进性教育作为当前工作的重中之重。要按照我局党支部的统一部署，认真贯彻落实。要深入调查研究，摸清党员在理想信念、宗旨观念、组织纪律、思想作风和工作作风等方面存在的突出问题。坚持走群众路线，认真开展批评与自我批评，着力在解决问题上下功夫，教育和引导广大党员自觉增强先进性意识，明确先进性标准，实践先进性要求，树立党员的良好形象。

三、进一步深化人事制度改革，加大领导班子和干部队伍建设力度

一是认真学习贯彻《党政机关竞争上岗工作暂行规定》（中办发[]13号）等五个法规性文件精神，在全面总结全区地税系统机构改革工作经验的基础上，规范和形成干部选拔任用工作的具体操作规程和办法，我局将根据州地税局的具体安排和我局的实际情况，制订好我局科所长竞争上岗和“双聘”工作实施方案，规范科所长竞争上岗和“双聘”工作，严格按照“革命化、年轻化、知识化、专业化”要求，选好、配好中层领导干部，彻底打破“论资排辈”的陈旧作法，行成“能者上、庸者下”的用人、选人机制，真正做到公开、公平、公正竞争上岗，并合理设置科室，必要时增设人事监察室，做好与州局科室对接，避免科室、岗位的重叠，优化科室设置，保证各项工作的顺利开展。在今年适当的时间全面实施科所长竞争上岗和“双聘”工作。二是制定并实施干部“轮岗”锻炼办法。根据学什么，干什么？缺什么，补什

么？的原则，各科室干部要进行全面“轮岗”锻炼，力争轮岗面不低于50%，通过轮岗，确保人尽其才。三是建立、充实科级后备干部队伍，做好人才储备工作。按照后备干部选拔规定的条件、资格、程序等要求，结合边远地区地税工作的实际情况，争取多向州局推荐优秀年轻科级后备干部人选，并把政治强、业务精、年轻的干部选到重要岗位锻炼培养，做到成熟一个，推荐一个，不拘一格选拔、培养人才。

四、认真做好教育培训工作

五、强化精神文明建设，把创建任务落到实处

要广泛开展精神文明创建活动，围绕树立正确的理想信念，加强政治理论、职业道德教育和思想政治工作，加强理想和信念教育，全面实施地税文化建设，进一步贯彻落实《公民道德建设纲要》，解决精神支柱问题，以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的精神塑造人，以优秀的作品鼓舞人，大力开展精神文明创建活动，大力弘扬爱国主义和集体主义精神，以职业道德、社会公德、家庭美德“三德”教育为着力点，在“实”字上下工夫，大胆创新，造就有理想、有文化、有道德、有纪律的地税干部，努力争创国家级文明单位和国家级“青年文明号”，推动精神文明建设再上新台阶。

精神文明领导小组要全面负责精神文明建设工作，做到精神文明建设工作有计划、有组织、有安排、有落实、有检查。充分发挥群众组织作用，形成党、团、工、青、妇组织齐抓共管的精神文明建设格局。树立良好的工作作风、思想作风、纪律作风。建立强有力的精神文明建设工作运行机制，把开展爱国主义、集体主义、民族团结、职业道德等活动经常化、制度化，促进“三个文明”建设健康协调发展。

六、积极探索税务文化

按照国家_下发的《关于加强税务文化建设的意见》结合我局的特点，总结出既符合实际、又各具特色的地税文化，为州局究文化建设提供第一手资料和正确依据。

（供稿：谢续凡 新疆且末县地税局 、13565743669）

人才培养工作报告篇二

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主为、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。

人才培养工作报告篇三

为切实提升财经学院专业建设内涵，提高财经学院人才培养质量，经学院教职员工充分讨论，特制定财经学院卓越人才培养计划实施方案。

一、卓越人才培养计划的组织管理

在学院党政领导下，根据归口管理的基本原则，以办公室、实验室、教学系为实施单元，制定相应实施细则。学院党政领导班子负责总体计划研究、任务分解、过程控制与总结。

以“特立交通，经济天下”为办学特色，以“深化教学改革，推动学科发展，建设教学研究型学院”为主题，以培养具有“深厚的人文底蕴、强烈的创新意识、宽广的国际视野、扎实的专业知识”的复合型人才为目标。

三、卓越人才培养计划实施方案

（一）专业提升计划

1. 专业提升计划目标

“专业提升计划”以促进财经学院所有本科专业内涵提升为

根本目标，各专业通过5年建设，建成在市内有较强的竞争力、在校内拥有比较优势与特色的专业，使我院人才培养质量再上一个新台阶。

(1) 会计学专业

进一步强化专业优势与特色，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校先进水平，校内专业评估达到“优秀”，并争取通过国家专业评估与认证。

(2) 市场营销专业

进一步完善人才培养体系，明确专业特色与优势，加强实习基地建设，加强校企合作，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校前列，校内专业评估达到“良好”，并积极争取成为市级特色专业建设点。

(3) 经济学专业

进一步完善人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到校内先进水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

(4) 国际经济与贸易专业

健全人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力达到校内中上水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

2、专业提升计划基本思路

(1) 研究专业发展战略、人才培养定位，明确专业建设目标与建设思路，确定专业特色和优势建设方向。

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、

校内专业专家构成，负责专业的建设和发展。

各专业在研究专业发展定位、优化人才培养方案时，必须邀请专业建设委员会专家讨论、诊断2次以上，由学院相关领导牵头，各系负责组织。

(2) 完善与优化人才培养方案，创新人才培养模式，形成科学合

理的课程体系和实践教学体系。

在新修订的人才培养方案中，要进一步突出实验实践教学，各专业在把握总学分不变的前提下，适当增加实验实践学分。形成理论课程、课内实验课程、独立实验课程、实训课程、课外实践课程相互融合相互补充的有机体系。

理论课程的设置，要符合应用型人才培养的基本方向，突出学生动手实践能力的培养，要与学分制密切结合，逐步实现学生选课、选师、选时的自由。

(3) 加强课程建设，更新教学内容，完善教学大纲，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4) 加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材的编写与出版。

(5) 加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6)加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

(二)学生实践能力提升计划

(1)更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2)成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3)创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4)创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5)积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

(三)学生人文礼仪素质提升计划

(1)制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2)加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3)加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，

建立学生道德信息跟踪系统。

(四) 学生就业提升计划

(1) 完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2) 广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3) 加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4) 通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%；市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%；经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%；国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超过88%。

四、卓越人才培养计划实施的组织保障

(一) 专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

(二) 教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

(二) 科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。

人才培养工作报告篇四

(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。

二、后备人才的申报与选拔程序

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、相关规章制度等资料。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实习报告，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。

四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

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。

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。

五、相关说明

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。

人才培养工作报告篇五

人力资源是第一资源，人是生产力要素中最活跃的要素，解决人类社会发展中的所有问题的根本问题，是解决人的问题。在院党委、院行政的领导下，在各系、部、处的配合下，人事处全体同志本着“尊重人才、重视人才、用好人才”的理念，尽心尽力，把人才高地的构建始终作为人事处工作的一个中心工作高度重视，尤其在全球人才争夺日趋白热化的今年，作为人才培养基地的高校，其高等资源的争夺更益显的激烈。在我院具先天性地域缺陷、硕士以上学历人才偏少、还要完成人才引进的评估指标工作，所以今年的人才引进工作压力大、责任重，但在此情况下，人才工作在处长的带领下，突破性、创造性的完成了我院xx年人才引进工作，在人才引进的数量、质量、成本等方面均取得了好的成绩，为我院中长期目标的实现、师资力量的提升及今后进一步强化我院人事人才工作都打下了坚实的基础，尤其xx年人才引进工作的结果，对我院今年顺利通过教育部水平评估，影响重大、意义深远。

一、高瞻远瞩、与时俱进、合理规划

首先□xx年9月，人事处下发书面通知到各系、部、处，要求各部门根据本单位人员编制、师资、工作量及发展规划、职能等申报xx年毕业生的需求计划；其次，10月下旬，在各单位申报的基础上，人事处会同教务处、学工处等部门在了解xx年我院各专业招生计划、新专业设置、重点学科发展规划的基础上，人事处结合学院师资建设规划、学历结构、职称结构，对不同系部的师资、职称、学历作了统计和分析，初步核定了各系部报审的人才需求计划，最后确定“优先保证教学一线、合理控制教辅岗位”的人才引进原则；最后，人事处将初步审核计划和各单位申报计划一并报学院领导审核，经院办公会讨论通过，在12月底确定了学院xx年引进毕业生的计划。

二、高质高效、优化待遇、集约成本

在学院确定xx年人才引进计划的同时，处领导敏锐的洞察到人才市场高层次人才的供求关系已发生了很大的变化，在调研、了解省内外其他高校优惠条件和分析我院本身师资状况及能否完成评估重任的基础上，最后处领导权衡后大胆提出：顺应市场要求、确保人才质量、降低人才引进成本的人才引进优惠办法的制定原则，同期，人事处向学院提出了xx年人才引进优惠办法初稿，对不同层次、不同学科、不同条件的引进人才按档次确定了不同的人才引进优惠待遇和服务年限，改变了过去对引进人才待遇和服务年限一刀切的传统做法，事实证明，这一大胆的决定是顺应人才市场要求，审时度势、灵活机智、做出的正确决定。

三、扩大宣传、强化服务、主动出击

对求职者我们本着教学单位对业务考核、人事把关的原则，做到充分尊重基层单位的意见，但决不降低标准的指导思想开展工作。

其次，在用人单位初步接触了解的基础上，由用人单位通知其来校参加试讲，并由人事处、教务处、教学单位联合组成考评小组，对应聘者进行考评，然后由用人单位向人事处提交应聘者的书面试讲意见，再由人事处对其进行身体状况、文化素养、教师基本素质等方面的检查和面试考核，并结合用人单位、人事处的试讲、面试意见，决定该应聘者是否签约。为了严把质量关，对此，人事处还专门出台了《xxx新进教师面试与试讲的暂行规定》，对试讲和面试环节进行规范，确保进人质量。

内容仅供参考

人才培养工作报告篇六

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。到20xx年全院正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为82.6%。其中医师类125人（不含口腔和麻醉科人员），护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类60.8%，西学中33人，中医和西学中人员占医师类87.2%。在学历（学位）层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人才资源与医院发展之间的矛盾逐步暴露出来。主要是：1、医院现有正式在编人员数量严重不足，人才的供需矛盾比较突出，需要的卫生专业人才缺口较大；2、现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力亟需进一步提高；3、高层次学科带头人严重短缺，直接影响医院临床工作的开展，专业局限，难以支撑医院安全、高效、健康的运作，制约了医院的进一步发展；4、人员的结构也

不尽合理，中医人员偏少； 5、卫生专业人才的管理有待进一步加强，人才使用、培养、评价或流动的机制尚未真正形成。因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

（一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

（二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。

5、引进10—15名医院急需的并具备专科特长的副主任医师以上职称人员。

1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业（含西医）相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举

办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2、高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，全面掌握和熟悉本专业的古典医著及文献资料，同时要了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，在临床实践方面要到区内外相应的重点专科（专病）点进修提高，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力，在科研方面鼓励与上级和同级专业人员共同进行基础与临床课题研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4、要积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的一项重要举措，引进人才的重点是医院临床急需并在短期内又难以培养的具备专业特长的副主任医师以上职称人员。同时，还将有计划地引进一些获得博士、硕士学位的人才。进一步充实医院的重点科室，切实保障内、外、妇、儿科始终具备有一定的人才优势。在未来五年中，拟引进中医药人才80名，其中硕士以上25名，本科35名，大专以上20名，其中中医类人才结构不低于60%。

5、继续加强医技科室人才的培养。医技科室人才培养的重点是加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，并积极开展新技术，同时，要提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提

供可靠的依据。

6、重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，同时要及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高到一个新水平，为病人创造良好的治疗和生活条件。

（一）切实加强医院人才培养工作的领导，增加经费投入。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

（二）建立和完善人才培养的评价和考核体系。

首先，要制定《人才培养考核评价标准》，考核评价的重点是理论研修、临床实践和科研能力，考核标准的制定要按照以上三个方面细化制定具体的标准。考核的方法采取考试和评审，答辩与评审相结合的评价方式，建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。其次，要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使医院人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）深化人事、分配制度的改革，为医院人才培养工作注入新的活力。

深化人事制度改革的重点是研究专业技术岗位、管理岗位、

工勤岗位结构比例的控制标准，完善以岗位聘用为核心的管理制度。要把人才的评价考核结果同岗位聘用有机结合起来，真正做到“能者上、庸者下”，打破岗位聘用只能上不能下的僵化模式，要逐步形成有序竞争的生动局面，提高医院的内在活力。

深化分配制度改革的重点是强化收入分配宏观调控，建立分配激励和约束机制。加强医院绩效考核，以及绩效工资总额分类管理，切实把职工的职业素质、工作责任、技术能力、工作质量、服务水平、工作效率等方面的考核作为职工收入分配的重要参数。结合单位内部的分配，合理拉开绩效工资的差距。鼓励职工“讲学习、重能力、比贡献”，为医院发展提供强大的动力。

（四）、积极引进人才，为医院的发展储备人才。

随着医院规模的不断扩大，人才的需求量将会有较大幅度的增加。积极引进人才是解决医院目前人才供求矛盾的重要措施。引进人才的关键是要严格选才标准，决不搞滥竽充数。结合医院现有人才的实际情况，今后五年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的临床骨干，提高医院医疗技术水平，促进医院发展。

（五）、增加医院编制，为引进人才提供条件。

医院现有的编制是上个世纪90年代末核定的。现有编制已远远不能满足医院发展的需要。因此，争取增加医院的编制已成为医院发展的重要条件。要积极争取自治区卫生厅和自治区有关部门的支持，逐步把医院编制增加到与医院规模相适应的标准，为引进人才提供必要的条件。在争取扩编的同时，要改革医院目前的劳动用工制度，逐步建立灵活、便捷的用工机制，积极推行多种形式的合同制用工，为医院多渠道吸纳人才资源创造条件。

人才培养工作报告篇七

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。