

最新清华大学湖北招生计划 清华学霸学习计划(汇总5篇)

计划可以帮助我们明确目标、分析现状、确定行动步骤，并在面对变化和不确定性时进行调整和修正。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢！

人才工作计划总结篇一

为提升新农村建设的文化内涵和特色，加快农村精神文化建设步伐，促进乡村文化大发展大繁荣，结合公共文化服务体系建设实际，特制定本方案。

全面贯彻落实*中央办公厅*办公厅《关于实施中华优秀传统文化传承发展工程的意见》，以弘扬社会主义核心价值观为主线，传承和保护优秀历史文化、促进农村经济社会发展为重点，通过深入挖掘村情村史，充分展现乡土文化和民俗风情的独特底蕴，展示名人志士的美好事迹，反映人民群众奋斗创业的光辉历程，激发农村广大群众对美好家园的荣誉感、归属感和幸福感，教育和引导他们尊重优秀传统文化，发扬优良民俗家风，留住乡愁乡情，共同缔造美好人居环境，为建设全省“工业强县、农产名县、美丽家园为主题”提供文化凝聚力和推动力。

（一）统筹规划，协调发展要把村史馆建设与新农村建设相结合，与精神文明建设相结合，与加强和巩固党的基层组织建设相结合，充分发挥村史馆“存史、资政、育人”的积极作用，协调推动农村经济社会全面发展。

（二）以人为本，明确主体

明确和强化各乡镇党委*及村级组织在村史馆建设中的主导地

位，充分发挥农民群众的主体作用，激发他们建立村史馆的积极性和创造性，鼓励社会力量积极参与。不断增强人民群众的文化参与感、获得感和认同感，形成向上向善的社会风尚。

（三）突出特色，因地制宜

深入挖掘各村的村史村情、文化底蕴和民俗风情。一切从村落的地容地貌、经济基础、文化遗迹等实际出发，不搞大拆大建，不照搬、不复制，建设各具特色的“一村一品”村史馆示范点。

（四）示范带动，整体推进

突出工作重点，优化资源配置，分步实施，分类指导，先行试点，以点带面，整体推进。

（一）设置标准

各乡镇选址在发展基础好、有鲜明文化底蕴和特色的村建成至少1所村史馆示范点。发挥示范点辐射带动作用，推动各行政村（社区）建设1所村史馆。

（二）选址及面积标准

村史馆选址要立足安全便利，充分利用本村现有各类公共房屋设施（村级活动场所、祠堂等），也可选择历史建筑或具有特色的建筑，达到建筑保护和利用的相统一。村史馆建筑面积应在20*平方米以上。

（三）基本内容

以村史、村规民约、民俗风情、乡贤名人、产业特色、社会主义核心价值观、家风家训等为基本版块，建成本村特色功

能展馆。

（四）展示方式

挖掘本村在生产生活、饮食、服饰、节庆、家风家规、村训村规等方面的传统文化，通过村史小册、村史碑文、图文资料、实物陈展、视频影像等形式，全方位呈现村落历史变迁，传承乡土文化和民俗风情。

1. 图文资料

馆内陈列的资料应包括文字介绍和图片展览，图文并茂地展示村史、村貌、村姓、村贤、村风、村俗、村物、村艺、村训、村愿等。照片应突出新旧对比，充分展示农村面貌大改变、生产大发展、生活大提升的显著成就。文字介绍要阐述本村概况、发展特色、经济状况、农民生活、典型事例、获得荣誉等内容；图片展览要与文字资料相结合，包括村容村貌、历史沿革、乡贤名人、恢复高考后考取的大学生、道德模范、工农业生产、文化生活、生态环境、教育卫生等栏目。

2. 实物展陈

如村史馆面积较大的，建议增加陈列不同年代、不同时期的劳动工具、生产资料、生活用品、家居陈设、食品衣物、工农产品等实物或模型，并配以简单的文字说明或情景介绍，真实记录农村的发展轨迹和历史变迁。

3. 荣誉展示

主要陈列本村集体及优秀村民获得的各级各类荣誉证书、奖牌奖状等，表彰规格较高的奖项要摆在突出位置，并配以情况介绍，充分展示本村在各个领域发展中的突出成绩。

（五）使用管理

村史馆建成后，由村“两委”具体负责管理，要选派政治素质好、责任心强、熟悉本村情况的工作人员专职或兼职负责日常管理，要注意选拔培养村史馆讲解员，加强日常维护，充分发挥场馆的教育作用。

人才工作计划总结篇二

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。

人才工作计划总结篇三

为认真贯彻落实县委组织部关于全县201x年人才工作的意见要求，结合我局实际，制定以下人才工作计划。

一、指导思想

坚持一大重要精神为指导，以人才服务中心工作为重点切实加强人才工作，为实施“人才强县”战略及全面完成林业工作任务提供强有力的智力支撑和人才保障。

二、目标要求

牢牢抓住黄蓝两大战略实施的重大机遇，围绕转方式、调结构以及全县林业重点生态产业工程建设，以创新人才管理机制为着力点，推进人才管理制度化、人才配置市场化、人才培养多元化进程，促进全县林业事业健康稳定发展，稳步实现人才整体素质提升、优秀人才辈出、人才环境优化的总体目标，实现各类人才队伍协调发展。

三、主要工作

(一)抓好学习教育，加强林业人才队伍的政治思想建设。一是加强理论学习。在学习的广度和深度去拓展，在推动学习成果转化上见成效，从而增强政治敏锐性和政治鉴别力，牢固树立政治意识、大局意识、责任意识、服务意识，做到理论上明白、方向上正确、政治上坚定；二是贯彻落实科学发展观。用科学的发展观指导人才队伍建设，立足林业工作实际，从维护人民群众的根本利益出发，以科学的态度来指导创建和谐林业的实践理念，以求真务实的作风来想问题、办事情，不断促进林业事业的健康发展；三是切实解决思想问题。认真研究和探索新形势下人才队伍思想政治工作的规律和方法，增强思想政治工作的针对性和有效性。结合社会主义法治理念教育活动、纪律作风整顿活动，既坚持教育人才、引导人才、鼓舞人才、鞭策人才，又做到尊重人才、理解人才、关心人才、帮助人才，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，不断增强思想政治工作的实效性。

(二)以开展三大主题活动为重点，加强林业人才队伍的作风建设。深入开展“素质大培训、技能大练兵、作风大转变”三大主题活动，进一步推进人才队伍作风纪律的规范化、制度化建设，把林业系统的政风、行风建设不断引向深入，确保人才队伍健康发展。一是加强机关人员纪律作风教育，建设规范化服务型机关，在群众中树立良好的林业形象；二是以提高诚信度和公信力为重点，加强林业行业行风建设，进一步增强林业人才队伍的职业道德，规范服务秩序；三是提高服务质量，坚持以人民群众满意为标准，以依法行政为准则，

进一步端正行业风气，树立公仆意识，增强职业道德观念，自觉做到廉洁自律，“严格执法、热情服务”，提高服务质量和效率。

(三)搞好专业学习培训，加强林业人才队伍的业务建设。突出理论武装头脑，抓好人才队伍履职所需的各种知识理论学习和业务技能培训。一是抓好知识更新和业务知识的培训。围绕我县各项中心工作任务，进一步掌握新知识、新技能、新本领，切实提高工作水平、履职能力、创新能力和推进工作的能力。二是抓好法律法规知识培训。加强《中华人民共和国森林法》、《中华人民共和国野生动物保护法》等林业法律法规的学习，不断提高依法行政的能力和水平。

(四)加强制度建设，推动林业人才队伍规范化管理。一是建立健全管理制度。制定细化各项规章制度，用规章来管理人才，用制度来规范人才，用标准来要求人才，用党性来约束人才，使人才队伍稳步发展；二是强化目标管理。落实人才队伍的目标考核管理，做到规范化、标准化、条理化，为人才队伍创造在其位、尽其职、穷其智、倾其力的培育环境，形成人人有目标、人人有责任、人人有要求、人人有工作、人人出成绩的良好格局。

(五)围绕中心工作锻炼人才队伍。贯彻“一”规划、落实科学发展观，把“三网”绿化、林权制度改革、林木病虫害防治、林业产业发展等各项工作作为培养和锻炼人才队伍的主战场，教育引导广大林业干部职工牢固树立“用心想事、用心谋事、用心干事”的思想，努力造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正、特别能吃苦、特别能战斗、特别能创新和特别能奉献的林业干部队伍。

(六)引导人才合理流动。采取积极有效措施，优化现有人才资源配置，稳定现有人才，切实避免人才资源的闲置和浪费。不断完善政策和机制，激发现有人才队伍的活力，创造良好的用人环境。切实做好与其他部门和乡镇的人才交流工作，

通过人才交流任职，不断提高干部职工的综合工作能力和整体素质。

四、组织领导

(一)建立健全人才工作组织领导和工作机构。坚持党管人才原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，局党组重点抓好战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹。健全完善人才工作领导机构和工作机构，形成上下贯通的人才工作领导体制。调整充实局人才工作领导小组，明确有关领导干部和相关站股室的职责任务。

(二)建立健全人才工作运行机制。研究制定我局人才工作配套的运行机制，进一步规范人才工作，建立统分结合、协调高效的工作运行机制。建立人才工作联席会议制度，定期研究全局人才队伍建设状况，分析情况，解决问题。建立重要工作议事机制，研究审议人才工作规划、政策、年度计划以及其他重大事项。建立人才工作信息收集和反馈机制，实行重大活动申报、重大事项通报等制度。调动各方面的积极性，合力推进重大人才工程实施、人才重大政策落实等工作。

(三)建立健全人才工作考核机制。认真落实上级关于人才工作目标责任制考核的要求和规定，切实做到“一把手”抓“第一资源”。实行人才工作领导小组成员单位定期报告制度，工作完成情况作为单位主要负责同志和分管同志年度考核的重要内容。

五、工作计划

(一)加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规

划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

(二)继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”(基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨)的考核。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医(名护)的重要条件。

(三)大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100%。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

(四)继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励。

(五)抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务技

术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。

(六)加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

人才工作计划总结篇四

认真贯彻国家基础教育工作会议的精神，以基础教育课程改革为契机，全面推进素质教育，深化教育改革。继续以_关注课堂_为工作主线，并注意整教学，更新教学观念，改变教师的教学行为和学生的学习方式，以培养学生的创新意识和实践能力为重点，深化课堂教学改革，大面积地提高教育质量。

具体工作：

一、认真学习理论，明确课改方向。

要把理论学习作为伴随课改全程的活动。二十一世纪，是一个信息时代，知识不断更新，新的理念不断涌现，学习成为现代社会生活的重要方式之一。教师从事着教书育人的工作，更需要学习。只有那些重视学习，善于学习的人，看问题才会更准，思路才会更清，行动才会更快。教导处将统筹安排，将学习安排到全校业务学习活动中，渗透到教研组教研活动中。在学习中，既要学介绍具体经验文章，也要学难懂的理论性较强的文章，防止东施效颦；既要学正面宣传的文章，也要学提出争议的评论，防止人云亦云。采用理论联系实际、集体与自学相结合的办法，要求每位教师做好学习笔记。并经常组织交流，使先进的教育思想牢牢扎根于每位教师心中，

从而更有的放矢地指导自己的教学实践，更好地为教育教学服务。本期与上期一样，每周一篇学习笔记，一月一篇案例设计一篇教育故事。

二、严格执行常规，提高教育质量。严格执行课程计划。课程计划是法规，任何人无权变更，教导处将不定期抽查教师上课情况，严格督促教师自觉按课表上课，严禁私自调课或侵占技能课等现象发生，如有特殊情况确实需要调课的必须报请教导处批准。

2、本学期将继续组织教师学习常州市教研室修订的《中小学各科教学常规》，修订我校教学常规要求，使全体教师明确要求，自我对照，切实落实常规，有效地改进教学，全面提高教学水平与质量。教导处将提倡“推门听课，翻本检查”工作制度，继续实行学月常规检查制度。

3、加强教研组建设。教研组是教师教学研究的主阵地，教师成长成材的摇篮。各教研组根据学校教学工作计划，结合本教研组的实际情况，拟定切实可行的教研组工作计划。教研活动做到定时间、定内容(学习课改理论、写读书笔记、钻研课标教材、集体备课、听评课，进行教法和学法的探讨等)、定好主题和中心发言人。教研活动要在“实”与“新”上做文章，激发教师参与教研的主体意识和创造热情，鼓励教师作、交流、共享教研成果。提倡各个教研组要创自己的特色，及时、认真总结得失，在期末进行交流，开展先进教研组的评选。

4、抓好集体备课。备课组活动集中与分散相结。集中活动做到有组织、有计划、有安排，定时间、定内容、定主讲，突出重点，解决难点。着力提高集体备课质量，各班要针对班级实际进行修改，并在教学过程加以调整，倡导课后撰写教学后记和教学案例。

5、加强对教学质量的调研。教学质量是学校教学的灵魂和生

命线。每位教师必须树立“有效教学”观念，增强质量意识，忧患意识，争先意识，努力提升所任学科的质量。本学期教导处将加大学科的阶段性的调研力度，分析存在问题，落实解决措施，力争不使一门学科、一个班级、一个学生掉队。抓好几个调研与比赛，即一年级看拼音写汉字比赛，二年级朗读比赛，三一六年级“六一”作文比赛，低年级口算调研，中高年级计算、概念、应用题调研，英语阶段性调研。

6、抓紧毕业班复习迎考工作。认真总结上学期期末考试情况，分析我校六年级教学工作的现状，引导全体教师进一步明确各科教学中存在的问题，采取针对性的应对举措；及时召开毕业班家长会，加强家校联系沟通，做好宣传发动工作，争取家长配支持，为学生复习迎考，打胜小学毕业最后一仗营造良好的家庭环境和有力支撑。抓两头，促中间，分类辅导，采取学月考试，奖励前五名和进步大的等形式，努力提高毕业考试的优秀率和及格率。

人才工作计划总结篇五

大家好！很荣幸有机会在这做交流发言。__在中央人才工作会议上，全面回顾了党的十八大以来人才工作取得的历史性成就、发生的历史性变革，深入分析了人才工作面临的新形势新任务新挑战，科学回答了新时代人才工作的一系列重大理论和实践问题，明确了指导思想、战略目标、重点任务、政策举措，指明了前进方向，提供了根本遵循，具有很强的政治性、思想性、理论性，是指导新时代人才工作的纲领性文献。为深入贯彻落实__在中央人才工作会议上的重要讲话精神，我x始终做好“八个”坚持，不断完善“引才、育才、留才”措施，加强队伍建设，聚天下英才而用之，有序推进人才工作阔步向前。

策体系，用法制手段保障各类人才的合法权益，为人才素质的提高和作用的发挥创造更加宽松和谐的环境条件。

二、畅通渠道，求贤若渴，扬起引才之帆 __强调，当前，我国进入了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程，我们比历史上任何时期都更加接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都更加渴求人才。我们要不断畅通人才引进渠道，汇聚人才在基层。一是要有“唯才是举求贤若渴”的迫切举措，深入贯彻落实人才流动机制，做好编制管理、事业单位职称评审、人才招录等工作，吸引更多优秀人才到镇乡一线干事创业。二是实行更加开放的人才引进政策，在制定招录招考方案时，根据乡村振兴的发展需求，明确人才引进方向，采取适当降低学历条件、放宽专业要求等措施降低进入门槛，多举措吸引懂技术、懂市场、懂农业的专业实用人才，重点引进农业技术、乡村治理、公共服务、电子商务等专业性人才。三是注重人才回流，按时召开成功人士返乡座谈会，打好“亲情牌”，吸引各类成功人士返乡创业，成功回引优秀成功人士返乡创业 x 人，把在外积累的经验、技术以及资金带回家乡，带动本土发展。

“下得厨房，上得厅堂”的全能型干部。从每月的“一文一会”中不断提高机关干部能说会写的功力，培养一批既能埋头苦干又能抬头看路的干部，在总结交流中不断改进工作方法，不断对标对表，提升工作效率，不断激发机关干部干事创业激情。三是要有“吹尽狂沙始到金”的耐心，通过返乡创业孵化园，按照分类培养、分层培养、交叉培养等原则，拓宽人才培养渠道，提升培养工作水平。引导农业企业依托种植、养殖基地、产业园区等实训基地，加快培育新型农业经营主体，健全乡村工匠、“土专家”、“田秀才”等农村实用人才培育机制，不断完善技术一线人才“孵化床”。

四、优化发展环境，温暖包容，厚植留才之壤 “人才竞争，说到底人才生态的竞争”，要想温暖乡村人才的心，就要有“不拘一格降人才”度量，积极营造温暖的人才发展环境。一是搭建创业平台，高效利用闲置资产。增强服务意识，积极主动利用闲置资产为人才搭建创业平台，提供创业帮助，

我 x 利用闲置资产搭建创业平台，引进企业 x 家。二是破除阻碍人才发挥作用的观念和体制桎梏。在人才评价、激励、流动、保障等方面探索创新，各项保障政策不断向基层一线倾斜，鼓励机关事业单位人员扎根基层一线，加大政策、资金支持力度，提高基层一线人才的荣誉感和社会地位，让乡村人才有盼头、有奔头。三是要努力营造待遇留人、感情留人、事业留人的人才环境，切实做好基层人员待遇保障，切实打好亲情牌、家乡牌，推动人才回乡、资金回流、企业回迁，助推镇乡人才工作站上新台阶，激励各类人才在农村广阔天地大施所能、大展才华、大显身手，打造一支留得住、想留下的镇乡人才队伍。

我的发言到此结束，谢谢大家的聆听！

人才工作计划总结篇六

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%。

人才工作计划总结篇七

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。

xx公司中层管理人员后备人选。

一般为1-3年。

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

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。

（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20xx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。

（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。

人才工作计划总结篇八

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

根据我市经济社会发展对高技能人才的需求，透过实施常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程(以下简称“十校百企”工程)，推进院校和企业全方位、深层次、多形式合作，建立政府搭台、校企互动、产学研结合、资源共享、校企双赢的校企合作新机制，为加快培养适应我市产业结构调整和经济增长方式转变发展急需的紧缺型高技能人才、促进我市经济持续健康快速发展带给有效的技能人才保障。

1. 全面推行紧密型的校企合作机制。省级重点技工院校要和不少于10个企业开展紧密型合作，国家级以上重点技工院校要和不少于20个企业开展紧密型合作，制定具体的校企合作方案，并有效执行。每个高级工班、技师(含预备技师)班专业均要与2家以上企业签订校企合作培养协议，制定具体的校企合作方案，并有效执行。

2. 努力扩大培养高技能人才的规模。技师学院的高级班、技师(预备技师)班在校生的比例到达50%(或者1200人)以上，年组织企业高级工以上高技能人才培养500人以上；高级技工学校高级班在校生比例到达30%(或者800人)以上，年组织企业高技能人才培养400人以上；国家级重点技校高级班在校生的比例20%(或者300人)以上，年组织企业高技能人才培养200人以上。

实施“十校百企”工程，关键要找准企业和院校的对接点，注重在载体、途径和方法上下功夫，不断推动校企合作深入发展，院校和有关企业要因地制宜、不拘一格、突出特色，用心探索多种模式和灵活有效的合作形式，共同搭建对接平台。

1. 毕业生供求信息对接平台。市经信委和市人社局将共同搭建常州市技工院校毕业生供求信息对接平台，为促进毕业生充分就业带给信息服务。各企业要用心为“平台建设”带给人才需求信息，为技工院校毕业生带给丰富的就业岗位信息；各技工院校要及时带给毕业生就业信息，实现毕业生就业信

息与企业需求信息紧密对接，拓宽毕业生和企业方便快捷的双向选取渠道。

2. 人才交流对接平台。建立教师到企业实践挂职制度，技工院校要派教师到企业挂职，顶岗实践，参与产学研活动，系统掌握相关业务技术流程，积累教学所需的职业技能、专业技能和实践经验，以提高实践教学技能，建立企业优秀人才到技工院校兼职制度，聘请优秀企业家、能工巧匠和专业技术人员，作为特聘教师到院校授课，构成校企人才交流机制。

3. 课程改革对接平台。建立院校专业设置、课程资料改革与企业发展联动的促进机制。校企共同研究一体化教学资料、教材和课程体系，根据企业人才层次和数量需求变化，引导学科专业结构的调整，推动院校深化教育教学改革，逐步实现专业设置与用工需求零距离、课程设备与职业活动零距离、教学资料与培养目标零距离，增强校企合作培养高技能人才的紧密性和有效性。

4. 物质交流对接平台。加快校内校外基地建设，大力推行“学校在企业建立实习基地”与“企业在学校建立生产车间”的做法，建立校企合作的物质交流平台。选取一批优秀企业、行业协会和产业集群，分类建立学生实习基地，以提高学生的实践与创新潜力。

5. 技术交流对接平台。充分发挥企业和院校各自优势，校企联合建立“技术研发中心”或“名师工作室”，共同研发新材料、新工艺、新技术与新产品，建立校企合作的技术交流平台，不断提升技工院校的办学水平，提高企业的产品质量和生产效益。

1. 加强领导。成立常州市“十校百企”工程领导小组，负责统筹协调和指导、督查校企合作培养高技能人才的各项工作。领导小组下设办公室负责具体组织实施，推动工作的展开。各院校要建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工

程实施方案并推动组织实施。组织机构由学校领导和教学骨干，有关行业、企业的领导，人力资源部门和技术骨干组成，其中行业、企业代表要占必须比例。

2. 合力共推。市经信委和市人社局将充分发挥部门综合协调与指导服务的职能，建立协调共推的协作机制，共同推动技工院校和企业人才培养、毕业生就业、科技成果转化、企业发展等方面开展全方位合作，协调解决校企合作过程中遇到的困难和问题，并在政策上予以扶持，促进校企合作健康发展。

3. 强化考核。各技工院校要按照本实施方案抓紧建立机构、制定规划和实施方案，确定具体的工作进度，在高技能人才培养数量和质量上见实效。市经信委将“十校百企”工程培养高技能人才作为建立现代职工培训制度的重要资料进行部署和安排，并将校企合作培养高技能人才的成效作为对企业经营管理者进行业绩考核的一项重要指标。市人社局建立技工院校校企合作培养高技能人才统计、检查评估、考核和通报制度，并将“十校百企”工程纳入技工院校“十项目标”考核指标体系每年年终进行考核评比。

4. 表彰激励。建立激励机制，根据行业企业和技工院校培养紧缺型职业(工种)高技能人才数量和工作绩效，按照政府购买培训成果办法给予适当补助。对“十校百企”工程中取得显著成效的技工院校和企业，给予表彰或奖励。

5. 跟踪服务。拟成立常州市技工院校校企合作研究会，围绕常州市技工院校校企合作的主题和“十校百企”工程的相关工作，组织开展理论研究和实践探讨，校企合作调研、技术交流、文化共建等合作活动，研究建立校企合作机制的有效办法，探索全方位多元化的合作模式，建立科学合理的校企合作评估指标体系，对校企双方进行监控和考核评估，推动“十校百企”工程顺利开展。

1. 组织发动。5月中旬制订《常州市“十校百企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，适时召开常州市“十校百企”工程推进会，部署紧缺型高技能人才培养工作。
2. 建立机构。6月上旬成立常州市“十校百企”工程领导小组，各技工院校根据本实施方案，建立相应的组织机构，制定本单位“十校百企”工程实施方案。
3. 校企对接。6月，十所技工院校、百家相关企业根据本实施方案开展校企对接活动，确定对接项目，签订合作协议；筹办常州市技工院校校企合作研究会，完成“十二五”校企合作研究课题开题报告，力争8月结题；搭建毕业生供求信息对接平台，院校带给高技能人才培训菜单，企业带给高技能人才需求信息，在常州市人力资源和社会保障网上实现毕业生供求信息对接。
4. 开展督查。6月下旬，市经信委和市人社局共同对“十校百企”工程实施状况进行一次督查，并将督查汇总上报省人社厅。
5. 考核评比。12月，将“十校百企”工程成效纳入全市技工院校“十项目标”考核指标体系进行考核评比。
6. 总结交流。20xx年1月召开“十校百企”工程经验交流会，总结经验，表扬先进，抓好典型，全面推广。