

2023年人才工作讨论稿发言说 水利人才 工作计划(模板7篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来看看吧。

人才工作讨论稿发言说 水利人才工作计划篇一

政务服务窗口是受水利局委托授权的窗口，是水行政项目审批和行政规费征收的唯一窗口，县政务服务中心水利局窗口工作职责是负责全县水行政项目建设的受理、行政审批和水行政规费征收等事项，坚决按中县水利[]50号、中县水利[]51号文件要求执行。

一、项目审批：

2、联办项目由中心窗口受理按相关职能划到各股室站按窗口的要求和受理的时间办理该项目的相关手续，各股室、站将项目资料整理好报送政务服务窗口审查备案，窗口综合各部门。和领导审查合格项目(资料)办结。窗口按照局长签发同意的项目办理，并下发文件(证件)等手续加盖行政审批专用章，由窗口工作人员通知项目业主到政务大厅领取证照。

二、启用行政审批专用章：

按中县水利()51号文件要求，启用水利局行政审批专用章，凡县级直接审批许可的事项，一律加盖单位行政审批专用章，实施行政许可工作中的受理、审查、决定、监督检查等各项工作需出具法律文本的，一律使用行政审批专用章。

三、行政规费征收：

1、水利局所有的行政事业性收费由政务服务窗口按法律法和规范性文件要求征收，各部门要权力配合。各部门摸清应缴纳水行政规费的单位和个人，报政务服务窗口，由政务窗口结合相关法律法规和湘价费()62号文件要求核费，各部门不得擅自减免应交规费。应征收规费的单位(个人)由政务中心窗口统一填写通知缴费单到中方县政务服务中心财政非税窗口缴费，有特殊情况的单位和(个人)必须经局长鉴方可生效。收到政务中心水利局窗口规费通知单的单位(个人)不按时缴纳规费的，从滞纳之日起按日加收滞纳金部分千分之二，拒不缴纳的由水行政执法人员一律按相关法律法规和规范性文件处罚罚款。

2、水利工程、水保工程(项目)等，按照相关的法律法规和规范性文件的要求，应征收行政规费的项目应足额征收到位。

四、服务性收费：

水利工程设计、电力(小电站)设计、水土保持方案设计、防洪评价报告等服务性项目收费、一律由政务服务窗口统一开票进局财务帐。

总之，政务服务窗口__年要认真执行水利局各项政务公开、项目受理、项目审批和水行政规费征收等。虚心接受广大群众监督，提高窗口工作人员素质和为民服务水平，着力营造行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的服务型窗口。

人才工作讨论稿发言说 水利人才工作计划篇二

根据财政部和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20__年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人)；会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人；具有国内先进水平的高级会计人才及总会计师20__人；加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

三、遴选条件和程序

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试)，或者取得注册会计师资格执业5年以上，或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年)；年龄原则上不超过45岁；具有本科学历，能够运用英语进行听说读写；财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐；由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试；再面试、综合审查评选；商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年；年龄原则上不超过40岁；具有本科学历，能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生，条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、高级会计师,年龄55岁以内,由本人报名、单位推荐,根据每年培养计划,综合平衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照国务院《总会计师条例》,设置和任命的总会计师,年龄55岁以内,具有会计师以上专业技术资格,由本人申报、单位推荐,综合平衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合财政部规定报考条件的会计人员。

四、培养措施

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师,原则上在重庆会计领军人才中筛选,并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的,除享受重庆会计领军人才政策支持外,由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书,并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年,会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养,并与会计专业硕士项目(mpacc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后,由市委组织部、市财政局、市人力社保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的,优先向国有大中型企事业单位推荐使用;入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理;优先向有关部门推荐作专家;优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持;可提前两年参加高(正高)级会计师考评。

(三)完善正高级会计师考试评审方法、资料,适时增加正高级会计师评审数量,提升正高级会计师质量。

(四)加大高级会计人才培养,按照国内领先水平设置培训资料,强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉

证书;优秀人才纳入市委组织、市人力社保局人才库管理;向有关部门推荐使用。

(五)按照国务院《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

(六)结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件;鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试;总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量;强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

(七)实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

(八)鼓励我市贴合条件的广大会计人员参加高校、网校专业学习培训，用心参加全国会计师专业技术资格考试;选取优秀院校、网校供会计人员选取学习;对参加全国会计师考试获得金银榜的会计人员给予表彰。

(九)由会计主管部门(市财政局)、用人单位、培养对象个人共同承担培养经费。培养经费主要用于会计领军人才和青年英才、高级会计人才、总会计师的选拔、集中培训、讲座、科研、管理等项开支。单位承担的经费在职工教育经费中列支。

(十)各区县(自治县)、行业主管部门和人才使用单位，要主动如实推荐优秀会计人才，用心支持其参加学习、培训、讲座和调研活动，从学习时间、经费方面给予支持和保障。行

业主管部门和用人单位，可据此规定原则精神，具体制定鼓励本行业 and 单位会计人才培养、激励和使用政策措施。

五、组织实施

(一)由市委组织部、市财政局、市人力社保局组成重庆市高端会计人才培养领导小组，负责研究决定全市高端会计人才重大培养政策，指导重庆市高端会计人才的培养。

(二)高端会计人才领导小组下设办公室，办公室设在市财政局，负责制定重庆市高端会计人才培养具体实施办法，组织开展重庆市高端会计人才选拔，在市内外高等院校中选取培养机构，指导监督培养院校设计培养方案、实施培养和管理，向领导小组汇报全市会计人才培养工作。

(三)培养院校协助市财政局做好学员选拔、面试工作；具体负责培养资料设计、培养教学、调研指导、考核管理，全面落实重庆市高端会计人才综合潜力素质提升，培养状况报告等工作。

(四)各区县组织、财政、人力社保部门，市级主管部门、企事业单位，要高度重视会计人才的培养，加大宣传力度，认真做好优秀会计人才推荐上报工作，营造支持人才创新创业的社会氛围。

人才工作讨论稿发言说 水利人才工作计划篇三

下面是小编为大家整理推荐的两篇在人才成长与自主创新论坛上的优秀的发言稿，欢迎大家阅读万能发言稿！

尊敬的各位领导：

大家好！

时光飞逝，岁月荏苒，转瞬间我即将迎来电力员工生涯的第11个春秋。踏上工作岗位已经有10个年头了。经过这些年的实践与锻炼，我已经从一名青涩的大学毕业生转变为了一名合格的发电运行员工。在成长的道路上，有欢笑也有苦涩，有进步也有坎坷，我始终坚持公司创业，创新，创赢的核心价值观，通过学习创造，成就自身业绩，实现自我价值。

第一，忠于职守，爱岗敬业

企业兴我则荣，企业衰我则耻。企业与员工之间就是唇亡齿寒的关系。没有企业持续发展的良好形势，就没有员工发展提高的优良平台，同时也无法保证个人收入的稳定。为此，作为每一个员工，都应该立足本职，爱岗敬业，尽最大限度地为公司多做一点贡献。只有大家齐抓共管，共同奋斗，企业才会兴旺发达，才会有条件保证职工工作岗位的稳定性，才会有能力增加职工收入、提高职工福利待遇。反之，若职工为了一己私利、一己之便，消极怠工，玩忽职守，那么就会给企业带来损害，严重的会造成各种事故，带来不可估量的损失。因此，员工就要对自己的企业忠诚，进而形成习惯，养成一种自觉的行动。

那么怎样才是对企业忠诚呢？最简单的表现就是，在工作中有人监督和无人监督都是一个样，都要尽心尽力地干好本职工作，不存在推委扯皮、应付差事等不良现象。对那种“漠不关心企业大局、本职工作得过且过”的行为，我们都应该鄙视和制止。

第二，用积极的态度面对工作，在平凡的岗位上做到极致。

可能我们没有机会获得更大的舞台，但是，我们可以在现有的平台成就非凡的人生。做好工作中的每一件事，每一个细节，把自身的工作做到最好。不要老想着做不平凡的事，其实，人生哪有那么多不平凡的事情？把平凡的小事做好，就是不平凡！我们不能在年青的时候目标游离不定，左右摇摆，更

不能在不得志的感叹中消耗掉最金贵的青春年华。以至过了浮躁的岁月，人安静下来了，却再也没有了青春的活力，再也没有了奋斗的激情。

而如何成就非凡的人生，就需要我们有着积极的工作态度。哈佛大学研究表明，一个人的成就85%居功于他对待事业的态度。“一个人的工作态度就是代表他这个人”，积极的态度就有积极的富有生命意义的人生，消极的态度只能收获庸庸碌碌的人生。

有一个年轻人问苏格拉底：“怎样才能成功？”苏格拉底约年轻人第二天来河边见他。年轻人如约而来，苏格拉底不容分说将他推到河里，直到奄奄一息才拉起来，苏格拉底问年轻人：“这个时候最需要什么？”年轻人深深吸了口气说：“空气！”苏格拉底说：“对！这就是成功的秘密。当你渴望成功的欲望就像刚才需要空气那样强烈的时候，你就会成功！”不错，当我们用积极的态度面对工作，在平凡的岗位上做到极致，持续不断的成长时，我们就可以获得成功。

第三，细节决定成败。

人生是由无数个细节串成的链条。不注重细节的打磨，就不可能达到人生的高度。连小事都做不好的人，也往往做不好大事。作为一个发电一线的员工，我们尤其要重视每一个细节。小细节往往反映大问题，从一个参数的变化仔细分析，找出工况异常的原因，就有可能解决影响机组安全经济运行的大问题。注重细节，积极思考，就能把我们的工作做到更好。

“泰山不拒细壤，故能成其高；江海不择细流，故能就其深。”所以，大礼不辞小让，细节决定成败。在中国，想做大事的人很多，但愿意把小事做细的人很少；我们不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力；我们不缺少各类管理规章制度，缺少的是规章条款不折不扣的执行。

而要把小事完全做好、做到位也并不容易。我们要秉承持之以恒的精神，悟透“天下大事，必做于细”的精髓，培养自身贵在坚持的高尚品质。如果我们不注重细节，做事大大咧咧，就有可能因小细节没有做好而引发大事故。这决不是危言耸听，我相信大家都理解“千里之堤，溃于蚁穴”这句话的深刻含义。所以说“成也细节，败也细节”。

第四，与企业共同成长

企业中的每个人都是这个大家庭中的一员，我们是国有企业，我们都是徐矿这个大家庭的主人，企业是我们的工作也是我们的事业。尽管每个人的职位、岗位、工种各有不同，能力有大有小，但我想只要不遗余力的奉献自己的智慧和力量，在把自己份内的事情干好的基础上，去尽量帮助别人，为企业尽到自己的责任，这就是我们对徐矿这个大家庭的最好报答了。

古今中外，无数次实践证明：“与企业同成长”是实现自我理想和价值的必经历程。我们必须深知，个人命运与企业命运是密不可分的。只要我们勤于学习、善于思考、勇于担当、乐于吃苦、甘于奉献，何愁我们不成长，企业不壮大？我们是富有活力和生机的新时代青年，我们要像前辈那样，勇敢的战斗在生产第一线，敬业爱岗、安全生产。作一个有价值、有理想、有抱负的新时代发电员工，为企业的发展奉献无悔的青春。

假如说：一张白纸能描绘出美丽的蓝图，那我将无怨无悔地在徐矿发电这块沃土上辛勤耕耘，描绘出一副有意义、有价值的人生蓝图。同事们，朋友们，让我们以澎湃的激情，编织美好的未来；让我们以真挚的情感，投入到自身的事业中来，让我们共同见证彼此的成长吧！

2009年7月，我走进了徐矿发电公司，褪去学生的身份，逐渐蜕变成一名企业员工。对于我个人而言，未能经历2008年南

京工程学院的培训学习以及白马电厂、徐塘电厂的现场学习一直是一种遗憾。

参加工作之初，我担任电气值班员一职，电气运行对于刚参加工作的我来说是陌生的，但是我坚信“只要功夫深，铁杵磨成针”，在这样的压力下我加强专业学习，勤于请教来充实自己，从而提高个人分析问题和处理问题的能力，在专业技术的交流和讨论中加深对理论知识和安全生产知识的学习。

工作不久、部门为培养“学习型部门，学习型班组”，推进个人技术水平全面发展，鼓励员工跨专业学习，为集控运行打下良好的基础。我积极响应，在做好本职工作的同时学习其他专业的相关知识，对现场每一个管道、阀门的实际位置进行熟悉、核对。2011年初，我通过技术考核从电气专业转入锅炉专业。2012年初，部门多名汽机技术人员赴印度喜来雅电厂进行技术指导，在部门汽机专业紧缺人手的情况下，我又主动争取转入汽机专业。无论从事何种专业，我始终一步一个脚印，精心、用心、细心的去做，尽职尽责。

从锅炉主值到见习值长，我始终把安全生产放在各项工作的首位，坚持“安全第一，预防为主”的方针。安全是生产企业的重点，安全没有“小小不然”，安全也没有“差不多”，差不多就是差很多。“两票三制”在安全生产上起到了至关重要的作用，严格执行“两票三制”就能将安全风险降到最低，在执行力度上也绝不能打半点折扣，集控室经常有这么一个标语“宁可按章重复千遍，也不能图一时方便”，说的就是严格执行“两票三制”。

任职值长以来，我按照值长岗位职责高标准严格要求自己，紧紧围绕公司和部门的目标和任务，将值际的安全、生产、培训、班组建设等各项工作踏实认真的开展。协调机、炉、电、化等各专业工作，指挥本值人员迅速正确的处理各种异常及突发事故，同时组织并监督全值人员落实安全生产，遵守各项规章制度，组织开展安全活动，岗位技术培训，事故

预想和反事故演习等各项工作。

在安全工作中，牢固树立“本安徐矿，生命至上”的理念，我始终严把操作前的预控关，操作之前要进行危险点预控，要求主值必须对操作人进行安全交待，讲解操作中的危险点及注意事项，必要时因人而异派有经验的人员到就地或盘面进行指导，以确保万无一失。对于重大操作，安排有经验的老师傅进行监护，避免发生误操作等不安全情况。事前多说一句，多交待一点，就能够将事故避免在萌芽状态。在思想上彻底堵住安全漏洞，真正做到将安全意识深入人心，将安全措施落到实处，防止在工作中图省事、走捷径、违反规定的习惯性违章行为。通过营造浓厚的安全氛围，提高了值际人员的安全素质和安全意识，做到事前相互提醒，事中纠正，使员工深受教育，在思想的深处打上安全的烙印。

日常工作中，我一直强调“兢兢业业，可以更好”，尤其是盘面调整和巡回检查。班组先后及时、正确处理了#1炉膛左侧人孔门右上角处大量漏灰；1b二次风机稀油站#1油泵跳闸，#2油泵联启后跳闸；#2电泵自由端径向轴承(内侧)温度高；#2机ast电磁阀进油管引压管手动门前活接头漏油；#2机主蒸汽引压管刺汽；#2机#2中调门伺服阀滴油等不安全情况，避免了事态进一步扩大，保证了机组安全稳定运行。在各种故障、异常出现以后，及时召开分析会，分析会不拘于固定形式，主要目的在于认真分析原因，从中总结经验，采取必要的防范措施，不断增强值际人员的安全意识和工作责任心，做到防微杜渐，防患于未然。

面对当前的电力形势，我积极探索节能降耗、优化运行的途径，严格落实节能措施，降低发电成本，多发效益电，最大限度的提高机组经济运行水平。值际小指标调整做到“勤调细调”，在确保安全运行的前提下优化运行参数，并在脱硫、脱销调整上降本挖潜，真正为公司节能增效。2015年在机组运行小指标竞赛中，运行五值在厂用电、负荷率、汽温、真空、氧量、煤耗等各项指标均取得较好的成绩，连续获得小

指标竞赛第一名，今年的小指标调整依然名列前茅。

我在2007年加入中国共产党，那年大二。近十年来，我时刻牢记自己的政治身份。

作为一名党员，我深刻的知道我的一举一动都会直接或间接影响到身边同志的工作激情，所以，在日常生活和平时的工作中，我时时刻刻用党员的标准严格衡量、约束自己的言行，不断加强党性修养，以新时期保持共产党员先进性的具体要求鞭策自己，不断提高综合素质和工作能力，无条件的服从党组织及公司安排，不计个人得失，做到干一行，爱一行，专一行，树立崇高的职业理想、优良的工作作风和无私的奉献精神，体现一名共产党员的本色。

在与同事相处时，我总是以“与人为善”的心态对待每一个人。用自身的言行感召周围的同志，把自己的正能量传输给每位同事。做到生活待遇上不攀比，要比就比贡献、比业绩；作风上艰苦奋斗，艰苦朴素，勤俭节约；纪律上遵纪守法，自觉接受监督，能够乐观向上的面对一切。

奉献不言苦，追求无止境。这次交流的机会其实也是对自己的一个总结，总结是为了更好的行动，相比较劳模、十佳等优秀人员，自己还存在许多的不足，必须通过更多的学习来解决和提升。丰碑无语，行胜于言，我将继续保持高度责任心和自觉性，扎实工作，进一步升华技术能力和管理水平，为公司贡献出自己最大的力量。

1.教师专业成长论坛主持发言稿

2.论坛发言稿的写法

3.小学教育论坛发言稿

4.青年教师论坛发言稿

5.个人简历上“补充说明”的填写思路

6.创新的感想与感悟

7.班主任工作论坛发言稿

8.学习与创新自我评价

人才工作讨论稿发言说 水利人才工作计划篇四

牢固树立“人才是第一生产力”的理念，按照“xx管人才”的原则要求，大力实施人才强镇战略，创新人才工作机制，助推人才工作取得长足进步。

（一）强化人员配置，优化制度建设，量化考核细则。一是抓队伍建设。从组织、宣传等相关部门中抽调5名骨干力量，具体负责人才工作的落实，形成了“主要领导主导、分管领导推进、骨干成员抓实施”的良性发展思路。二是抓制度建设。建立联席会议工作制度，定期召开由组织办、经贸办、农办和科技办参加人才工作联席会议，安排部署近期工作。建立座谈会议制度。每季度适时召开班子成员人才专题座谈会，从各自分工入手，研究分析全镇人才工作现状，包括人才引进优劣势，资源结构和配置情况，力求人才工作稳贴全镇人才工作实际。三是抓工作考核。结合《市20xx年人才工作要点》、和《新泰市20xx年度乡镇街道人才工作考核细则》，科学分配考核任务，将高科技人才引进、农村实用人才培养、专利申请和人才工作创新等10个方面内容，分别细化考核指标，分部门进行百分量化考核。

（二）强化检查考核，推进任务落实。镇人才工作领导小组根据工作要点和目标任务考核细则要求进行督查，每月听取各责任部门工作汇报，通报工作进展情况，分析破解工作中遇到的难题，着力保证各项工作任务在规定时间内保质保量

完成。重视考核细则目标落实情况，一查目标责任是否落实分管部门，责任到人；二查工作分解任务是否分解到位并确定落实时间。对重视人才工作、措施有力、成效明显的部门和个人，年终给予表彰奖励；对人才工作重视不够、措施不力、考核不合格的进行通报批评。

（一）人才结构得到了进一步的优化。人才队伍规模逐步扩大，素质逐步提升，结构逐步优化。女性干部比例大大提高，科级干部2名，股级干部5名。专业技术人才队伍分布逐渐合理。目前，共有文化教育、卫生、工程建设、农林水牧等行业技术人才56人；掌握一定专业技术、在个别领域有一技之长的“土专家”、“田秀才”、种养能人、农产品开发和销售服务带头人等农村实用人才21名；企业管理人才8名，高级技能人才14人，社会工作人才43名。

（二）人才管理机制得到了进一步的完善。一是结合自身实际，研究制定了加强人才引进、培养的政策措施，强化政策激励。先后制定出台了《xx镇事业单位实行人员聘用制度实施方案》、《关于建立领导干部联系专家（企业家）制度的实施意见》《xx镇关于加强专业技术人员继续教育工作的实施意见》等文件，同时还制定了鼓励高校毕业生自主创业的若干优惠政策，初步形成了较为完善的人才政策体系。二是建立和完善了镇专业技术人才、农村实用人才等各类人才资源库，强化对各类人才信息的动态管理；建立联系专家（企业家）制度，定期引进农业等方面专家进行讲座指导，强化与学术带头人、创新人才联系合作；建立干部推荐责任制度、股级干部任用公示等选人用人机制，提高用人选人公信力和透明度；建立重大决策和重点项目专家咨询制度，认真听取专家建议，确保决策民主、科学。

（三）人才资源得到了进一步的丰富。认真开展了人才队伍建设工作调研和企业人才需求调查统计，抓好了创业创新人才、职称等各类申报工作。对发展潜力大、成长性好的瑞嘉经贸、新禹物业等具有发展潜力的企业进行重点扶持，提升

创业人才的经验和潜能。做好村支部书记培训工作，提升他们在农业发展、班子建设、基层x建等各个方面的能力素质，做好农村实用人才和企业管理人才培训，提高人才队伍素质。今年以来，共组织创业、技能等各类培训10余次，培训人员100余人次，提高素质的成果显著。

尽管我们做出了一些努力，也取得了一定成绩，但人才工作与经济社会发展需求相比、与兄弟单位相比，还存在许多不足之处。在下一步工作中，我镇将以更大的决心、下更大的气力，分析存在的问题和差距，拓宽视野，更新理念，吃透政策，着力在薄弱环节上下功夫。

一、进一步优化发展环境，进一步加大人才引进力度。一是打造良好的经济社会环境。立足回汉聚居的特殊镇情，我镇加快构建“幸福和谐新xx”进程，坚持以平安协会为载体，创新社会管理工作，保持社会稳定和谐；以建设生态文明乡镇为抓手，加大美化绿化和环境保护力度，创造优美舒适的人居环境；以实施“楼禹一体化”战略为契机，提升镇区基础设施，提高公共服务质量和水平，使xx成为和谐稳定、宜居宜业的沃土，提高了人才引进的吸引力和竞争力。二是增强人才引进针对性。围绕转变发展方式，发展高科技煤炭加工业，引进能源化工、有色金属等高层次技术人才，使人才来即用、人尽其才；围绕农业兴镇战略，引进一批以农业大学本科毕业生为主的种植、养殖、市场推广等方面的高层次人才。三是加大人才工作资金投入力度，坚持“政府推进、企业主体、社会各界广泛参与”的原则，探索建立政府、企业和社会多元投入机制；在各行各业中积极开展评先树优活动，与正在开展的创先争优活动相结合，鼓励各类人才在加快经济社会发展中实现自身价值。

二、进一步优化人才的管理模式，进一步营造人才工作氛围。一是强化部门联动，各部门要结合各自职责分工，制定工作目标，狠抓措施落实，做到分工协作、密切配合、齐抓共管，形成事事有人管、件件有落实的工作局面。二是做好人才的

教育培训。依托市委x校等培训载体，充分利用培训机构等教育培训资源，做好x政人才、企业经营管理人才、农村实用人才、专业技术人才等各类人才培训工作，通过制度化、规范化的培训和轮训，更新知识结构、提升学历层次。同时，面向基层农村，突出培养一批专业技术人才、高技能人才和实用人才，统筹推进城乡、区域、产业、行业人才资源开发，实现各类人才队伍的协调发展。三是积极营造人才工作的良好氛围。充分利用悬挂横幅、在媒体上开辟人才工作宣传专栏、制作专题片等有效形式，深入宣传各类优秀人才的先进事迹，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好氛围，使“人才资源是第一资源”和人才强镇的观念进一步深入人心。

人才工作讨论稿发言说 水利人才工作计划篇五

*年4月30日，作为镜湖国家城市湿地公园开园的亮点活动之一，由国家xxx[]湿地国际组织主办，*市政府承办的首届“城市湿地保护与合理利用”高峰论坛取得圆满成功。

为进一步推动镜湖城市湿地的保护与利用，加强国内外湿地保护利用的交流与合作，更好地汲取国内外成功经验和先进理念，进一步提升镜湖城市湿地乃至*市在国内外的知名度和美誉度，市政府于去年8月向湿地国际提请承办湿地国际第六届董事会暨**湿地论坛。经多方考察比较，湿地国际于去年10月同意将湿地国际第六届董事会的承办城市选在我市，并同时举办主题为“健康湿地、健康人类”的**湿地论坛。

作为全球最大的环境保护组织之一，湿地国际在全球湿地保护和湿地公园领域具有独特地位和广泛影响。湿地国际董事会是湿地国际牵头召开的国际性会议，汇聚了当今国际湿地界的精英代表，是湿地领域档次最高的盛会之一。大会每三年举办一届，根据惯例同时召开“湿地保护利用研讨会”。

二、会议安排

(一) 会议名称：湿地国际第六届董事大会暨**湿地论坛。

(二) 会议时间：*年11月4日—11月8日。

(三) 会议地点：*咸亨大酒店。

(四) 会议规模和参会人员：联合国机构高级官员，《湿地公约》负责人，中国、印度和非洲地区的政府部长，全世界湿地国际的政府、非政府代表和来自健康与发展机构的合作伙伴代表，共约110人（其中国外代表约90人，国内代表约20人）。国家有关部委和省、市领导，国内有关湿地研究专家将受邀参加*湿地论坛。其中国外代表的邀请由湿地国际负责，国内代表的邀请由湿地国际、*市政府共同负责。

(五) 会议议程：

1. 湿地国际第六届董事大会

11月4日，湿地国际董事会成员报到；

11月5日，湿地国际常务董事会和管理委员会会议；

11月6日，湿地国际董事大会和颁奖仪式；

11月7日上午，湿地国际董事大会；

11月7日下午，考察镜湖城市湿地公园；

11月7日晚上，*市政府举行招待酒会。

湿地国际董事大会由湿地国际组织召开，*市政府负责提供会务保障。

2. “健康湿地、健康人类” **湿地论坛

时间：*年11月8日

08：30—09：15论坛开幕式，分别由市委主要领导、省政府领导、国家林业局领导、国家xxx领导、亚洲和非洲代表致辞。

09：15—10：00湿地公约秘书长作《湿地，人类健康和湿地公约第10次缔约方大会》报告；湿地国际向*市政府颁奖；市政府领导作镜湖国家城市湿地公园情况报告。

10：30—12：30专家发言，湿地国际主席、湿地生态学和国际水管理研究中心主任作《湿地，健康和可持续发展面临的挑战和机遇》；全球水伙伴中国秘书长、中国工程院王浩院士作《面向生态的水资源合理配置与湿地优先保护》报告；oxfam东亚地区首席代表作《脆弱人群和易受威胁的海岸线——生态系统方法的重要性》报告；联合国粮农组织代表作《管理湿地，人类和自然，把疾病风险降到最小——以禽流感为例》的报告。

14：00—15：30专家发言，国家林业局湿地管理中心主任作《恢复湿地、保护生命，为人类福祉提供一个健康环境》报告；印度尼西亚国际关怀组织代表作《管理和恢复泥碳地，健康、生计、人类、自然和全球气候都从中获益》报告；世界渔业研究中心代表作《湄公河流域的湿地，食物安全和营养物质的初步思考》报告；九三学社广西委员会代表作《水、卫生和湿地》报告。

16：00—17：00会议总结和讨论通过《*宣言》。

*湿地论坛由*市政府与湿地国际联合举办。

三、组织机构及职责

市政府成立湿地国际第六届董事大会暨**湿地论坛*方筹备工作领导小组。

组长：

副组长：

成员：****

领导小组下设办公室，办公室设在镜湖新区管委会，马民同志兼任办公室主任，办公室下设综合协调组、宣传报道组、外事接待组、安全保卫组等四个组。各成员单位明确一位联络员（名单见附件），负责日常联络工作。

（一）综合协调组

责任单位：市政府办公室、镜湖新区管委会

主要职责：

2. 负责会议相关材料的起草、修改工作；
4. 配合做好重要领导嘉宾的邀请落实工作；
5. 负责制订考察镜湖湿地公园活动方案，并组织实施。

（二）宣传报道组

责任单位：市委宣传部、市文广局、*日报社、*广电总台

主要职责：

1. 负责制订宣传报道、文艺演出工作方案，并组织实施；
2. 负责组织*日报、*电视台、*广播电台等新闻媒体的宣传报道工作；
3. 负责组织浙江日报、浙江电视台等省级媒体的采访报道工

作，做好新闻记者的接待工作。

（三）后勤接待组

主要职责：

1. 负责制订接待工作方案，并组织实施；
3. 负责来宾的翻译、医疗保健和食品安全卫生监督等工作。

（四）安全保卫组

责任单位：市公安局、市xxx□咸亨大酒店

主要职责：

1. 负责制订安全保卫工作方案，并组织实施；
2. 负责会场内外的安全保卫工作；
4. 负责社会治安工作，加强监控，落实各项防范措施。

四、筹备工作计划

（一）10月20日前，成立*方筹备工作领导小组，明确各成员单位联络员；确定工作方案；召开第一次联络员会议；开展参会来宾邀请工作。

（二）10月25日前，召开*方筹备工作领导小组会议；起草各种会议文稿（*湿地论坛主题发言报告；论坛会上领导致辞、酒会祝酒词、主持词等）；编制会务、接待、宣传、安全保卫等工作实施方案。

（三）11月4日前，召开第二次联络员会议，明确各责任单位分工；确定会议文稿和实施方案；领导带队实地检查会议驻

地、湿地公园考察现场。

人才工作讨论发言稿 水利人才工作计划篇六

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上形成的保持企业长期竞争优势的能力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选择大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的能力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作积极性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，形成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张；此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思进取。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人

才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业面对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1. 招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要考虑企业现状及发展需要，又要考虑人才自身的需求，综合各项主客观因素，选择人才，讲究适用、匹配原则。最好的人才不一定最适合企业现阶段岗位的需求，只有适合本企业、本岗位的人才，企业才应该聘用。

2. 良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，轻松愉悦工作的环境、可以接受下属建议的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3. 适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就必须给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4. 知人善用

给有能力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1. 管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业通过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培训与开发，通过内部晋升的方式，安排他们逐步接替企业重要管理岗位。

(3)人才加速储备库计划。是从总体上为高管岗位发掘和培养高潜质的后备人才。通过富有挑战性的工作和任务，为这些后备人才提供学习的机会，加速后备人才的成长速度。通过设立领导力中心，岗位分析、模拟测试、观察和评估、反馈和评估报告等四个步骤，对候选后备人才现有综合能力与岗位所需要的实际能力进行全面对比，进而确定具体的培养计划。

2. 技术型后备人才的培养机制

(1) 岗位技能培训。分为岗前、在岗和转岗三个阶段。岗前培训可以使新员工了解企业的历史沿革和文化制度，掌握入职必须的岗位基本知识和技能。在岗培训主要是明确各个岗位的理论知识、专业知识和实践知识。转岗培训则是当员工进行内部调动时，为适应新工作岗位而进行的培训，以补充新知识、新技术、新能力。

(2) 专业技术人员培训。要制定规划，对年轻的技术人员通过培训给其以深入基层的机会，学习一些与未来技术开发工作相关的基本技能；对于中老年技术人员，要不断地更新知识，扩大知识视野，保持不断创新的活力。

(3) 建立技能鉴定制度。随着培训机制的逐步建立，高技能人才技术鉴定制度也应建立起来。有关鉴定内容、工种对象、证书发放以及主持鉴定的主体部门、监督部门及其资格认定、约束机制等也都应随之完善、补充或修订，实现用制度来规范技能教育。

四、后备人才培养计划的建议

1. 建立人才发展通道

企业应该为后备人才建立良好的发展通道，通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能力，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，选择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能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、能力素质、个人绩效等方面。

3. 完善培养管理机制

选择合适合理的培养方法，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，因此对于不同类别的人才企业应选择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，明确后备人员能力提升情况，及时发现其在培养过程中的问题，通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，可以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，明晰相关责任人，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积极性。

人才工作讨论稿发言说 水利人才工作计划篇七

患者满意度达到x%□特护、一级护理合格率达到x%(x分合格)；优质护理合格率达到x%(x分合格)；病区健康教育覆盖率x%□出院患者随访大于出院总数的x%□

1、实行责任制整体护理□apn排班与弹性排班相结合，责任护士全面负责分管病人，实行能级对应，每名责任护士负责一定数量的患者，为患者提供全面、全程、连续的护理服务。

2、继续开展适合各专科特色的护理服务：在总结、分析20xx年存在问题的基础上，各科在年初制定专科护理特色服务项

目,细化专科特色服务方案、措施,并认真落实,体现“一科一特色”。护理部对各科特色服务开展情况采取定期与随机督查,现场指导,提高优质护理服务质量。

3、各科优质护理服务病区,结合专科特点,对患者开展个性化的健康教育,促进患者康复。

4、继续开展护理品管圈活动,对申报的第x批品管圈进行集中培训,指导和督查品管活动情况,科学解决临床护理问题,提升护理管理水平,推动优质护理的深入开展。

5、静脉输液治疗小组按计划组织活动,定期进行静脉输液质量检查与指导,保证静脉输液规范及护理安全。

理电子病历等,提高护理工作效率。

7、选派护理骨干参加安徽省专科护士、中华护理学会专科护士培训,并再次进行xx省专科护士培训基地申报;选派xx人次护士长、护理骨干参加各级护理管理培训,提高护理管理能力。

8、成立门诊护理中心,设立伤口造口、糖尿病及picc专科门诊,拓展护理专科服务领域。

9、在原有“护士”评选的基础上,通过在全院范围内开展5s服务优秀护理团队评选活动,护理部将制定严格的考评标准及考评办法,评选优秀的护理团队:“病人最满意的团队”、“技术最精湛的团队”等通过此项活动来激发护理人员对职业的光荣和追求,同时也激发了她们的工作热情。

10、开展第x届护士创新技能大赛,激发护士的创新意识,提高护士创新能力。

11、定期对优质护理示范病房进行满意度测评,将存在的问

题及时反馈、改进，不断提高患者、护理人员的总体满意度。

12、继续落实对出院患者的随访，将常规随访、专科随访相结合，关注患者身心健康，做好心理支持、沟通和健康指导等。

13、实行护理部垂直管理，完善绩效考核方案和激励机制。做到多劳多得，优劳优酬，充分调动护士积极性。

14、继续落实支持保障措施。关心护士的身心健康，改善护士的工作条件，建立健全支持保障系统，减少病房护士从事非护理工作，形成全院各部门服务于临床的格局，提高护理工作效率。

15、继续加强探视制度的落实，采取探视，医院电子门禁系统，控制陪护数量，创造温馨、安静、安全、舒适的就医环境。