

2023年文化三区人才工作计划 人才建设 工作计划共(实用9篇)

计划是一种为了实现特定目标而制定的有条理的行动方案。计划为我们提供了一个清晰的方向，帮助我们更好地组织和管理时间、资源和任务。下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

文化三区人才工作计划篇一

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。

文化三区人才工作计划篇二

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。

文化三区人才工作计划篇三

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。

（一）健全机构，明确责任。根据我乡20xx年科技培训要求，由乡长任组长，分管农业的副乡长任副组长，经发办工作人

员为成员的培训领导小组，其职责：

- 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。

文化三区人才工作计划篇四

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。

二、目标任务

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训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训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训200人以上。

三、实施要求

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。

四、保障措施

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。

五、实施步骤

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。2011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。

文化三区人才工作计划篇五

人事工作计划怎么写，欢迎阅读工作计划网小编整理提供的酒店人事工作计划范文。

酒店人事工作计划(一)

按照总公司七月份工作会议精神及指示，我店结合实际情况，在下半年将围绕以下几个方面作具体工作。

一、保安全促经营

在当前形势下，为了保证酒店的各项工作能正常进行，经营不受任何政策性的影响，酒店将严格按照要求，要求前台接待处做好登记关、上传关，按照市公安局及辖区派出所的规定对每位入住的客人进行入住登记，并将资料输入电脑，认真执行公安局下发的其他各项通知。其次，再对全员强化各

项安全应急知识的培训，做到外松内紧，不给客人带来任何感官上的紧张感和不安全感；在食品安全上，出台了一系列的安全卫生要求和规定以及有关食品卫生安全的应急程序，有力的保证奥运期间不发生一起中毒事件；在治安方面，夜间增岗添兵，增加巡查次数，对可疑人、可疑物做到详细询问登记制度。

二、抓培训，提素质

业务知识与服务技巧是体现一个酒店的管理水平，要想将业务知识与服务技巧保持在一个基础之上，如果培训工作不跟上，新老员工的更新又快，将很容易导致员工对工作缺乏热情与业务水平松懈，特别是对一个经营六年的企业会直接影响到品牌。下半年年度的员工培训将以总公司及酒店的发展和岗位需求为目标，提高员工认识培训工作的重要性，积极引导员工自觉学习，磨砺技能，增强竞争岗位投身下一步企业各项改革的自信心。培养一支服务优质、技能有特色的高素质员工队伍，稳固企业在秦皇岛市场中的良好口碑和社会效益。达到从标准化服务到人性化服务再到感动性服务的逐步升华。也为此，酒店将计划每月进行必要的一次培训，培训方式主要是偏向授课与现场模拟方法。

三、开源节流，降低成本，提高人均消费

节能降耗是酒店一直在宣传的口号和狠抓落实的日常工作，上半年各项能耗与去年同期比都有所下降和节约，下半年按照付总讲话精神，管理将更细化，在“节能降耗”的基础上企业提出了“挖潜降耗”的口号，既是如何在现有做了六年的“节能降耗”基础上再努力，寻找、挖掘各环节各程序，使各类能源在保证经营的基础上再“降”一点。酒店下一步将在各区域点位安装终端计量表，如水龙头端安装水表、各区域安装电表以及与邮政分清各自费用区域。同时对空调的开关控制、办公室用电都将再次进行合理的调整与规划；其次，酒店将根据物价上涨指数和对同行业调查、了解，及时、随

时的对产品(房、餐)进行价格浮动,使企业更能灵活的掌握市场动态和提高业绩,不错过机会;还有酒店在具体分工上将各区域所使用的设备要求到各部门,各部门又要求到班组或个人负责。服务员及管理人员在正常服务和管理过程中,应随时注意检查设备使用情况,配合工程部对设备保养、维修,更好的正确的操作设备。还要求管理人员要定期汇报设备情况。客房方面,各种供客人使用的物品在保证服务质量和数量的前提下,要求尽量延长布草的使用寿命,同时,控制好低值易耗品的领用,建立发放和消耗记录,实行节约有奖,浪费受罚的奖惩制度。(这个我们一直在做)如眼下由于奥运会举行,北京车辆受到单牌号和双牌号在时间上的受限,部分客人来秦必须住上两天才可返回北京,这样客用品就可以在节约上做文章。这些都是细小的潜在的节约意识,是对市场情况的掌握体现。

四、坚持创新,培养创新意识

创新是酒店生存的动力和灵魂,有创新才有活力和生机,有创新才能感受到酒店成长的乐趣,在目前对酒店产品、营销手段大胆创新的基础上,在新的市场形势下,将要大力培养全员创新意识,加大创新举措,对陈旧落后的体制要进行创新,对硬件及软件产品要进行创新,对营销方式、目标市场的选择也要创新,再进一步开展创新活动,让酒店在创新中得到不断的进步与发展,如,马上酒店要举行的出品装盘比赛,目的就是让厨师从思想上懂得什么叫艺术装盘的同时又节约了成本和提高了菜肴整体档次。在保证眼下推出的“5515”基础上,还要创新出很多类似的买点和思路。更进一步走在市场的最前列,影响市场。

五、严格成本控制,加强细化核算

控制各项成本支出,就是增收创收。因此,今年下半年酒店将加强成本控制力度,对各部门的各项成本支出进行细化管理,由原来的每月进行的盘点物资改为每周一次,对各项消

耗品的使用提出改进意见和建议，从而强化员工的成本控制意识，真正做好酒店各项成本控制工作。

六、加强设备设施维修，稳定星级服务

酒店经过了六年的风风雨雨，硬件设施也跟着陈旧、老化，面对竞争很激烈的市场，也可说是任重道远。时常出现工程问题影响对客的正常服务，加上客租率频高，维保不能及时，造成设施设备维修量增大。对于高档次的客人会随着市场上装修新型、豪华酒店的出现而流失一部份，(年底酒店旁边将增开两家，一家定位三星级，一家商务酒店)为此，酒店在有计划的考虑计划年底更换客房、餐厅部分区域地毯，部分木制装饰喷漆和局部粉刷。尽可能的为酒店争取住客率，提高酒店的'经济效益。

七、用人性化管理提高企业凝聚力

提高企业凝聚力首先就要提高员工满意度，让员工满意更是人性化管理最终的工作体现。

如何提高员工满意度?员工对企业在哪方面不够满意?这是今后工作的重点，每一位员工都希望自身的价值在企业能有公正的评价。这就需要企业本着“公平、公正”的原则。即绩效考核要公平，选拔机会要公平，处理问题要公平、公开。其次，还要为重要的突出的员工制定其职业发展规划，特别是那些可能影响企业今后发展的关键人员，引导他正确的树立职业观和人生价值观。还要制定有利于调动和保护大多数员工积极性的政策，重奖为企业做出突出贡献的员工，使员工真正体会到付出与回报的公平和人性化管理及企业的文化氛围。另外，要建立一个开放、和谐的沟通渠道，这是落实人性管理的必要采取方法，让大家积极参与，踊跃发表参与意见，工作的，生活的，进一步促进领导与各级人员之间的意见交流。目前采取的沟通形式有：员工大会、收集意见、情况通报，民主生活会等这些方式，把企业的政策、问题、

发展计划向员工公开，让员工参与。对员工提出的建议意见适时地给员工以认可、夸奖和赞扬。员工的生活有困难时，企业千方百计地为他们排忧解难；在员工作出成绩时，要公开及时地表扬。这些都是人性化管理的展现，都是员工能感受到的。

企业给员工一份关怀，员工便会以十分的干劲报效企业。只要重视员工，员工就会报效企业，就会增强企业凝聚力，做百年老店，势在必行。

酒店人事工作计划(二)

为了更好的开发酒店的人力资源，为各部门服务，协调各部门的运作以支持公司各项决策，协助各部门达成20xx年营销任务指标。特拟定20xx工作计划，具体有如下几个方面：

1. 进一步完善酒店的组织架构，争取做到组织架构的科学适用，具有可持续发展性。保证酒店的运营在既有的组织架构中运行。
2. 在现有员工岗位职责的基础上，完善各部门各岗位的工作分析，为人才招募、薪资评定及绩效考核提供科学依据。
3. 完成日常人力资源招聘与配置。
4. 推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度；贯彻酒店现有的薪酬体系，充分考虑员工福利，做好员工激励工作，培养员工的主人翁精神及归属感，增强企业凝聚力。
5. 在现有绩效考核制度基础上，同时参考先进企业的绩效考评系统，实现绩效评价体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高绩效考核的权威性、有效性。

6. 加强员工岗位知识、专业技能和基本素质培训，加大内部人才开发力度，建立员工内部升迁机制，考虑规划员工职业发展，减少人才的流失，稳定酒店的中坚力量。

7. 计划实施1--2次的社会帮扶工作，提高酒店的社会影响力。为酒店造势。

8. 做好行政后勤服务工作，为员工的工作、生活及企业的发展提供有力保障和支持。

20xx年度工作计划重点内容：

一、人员招聘配置计划

1. 20xx年人才招募与配置计划，是为了保证酒店正常运行及人员合理流动的需求。考虑到公司目前发展阶段，行政人事部在人力招募与配置工作中，严格执行酒店20xx年度最新人力资源需求计划，尽可能的节约人力成本，做到人尽其才。

2. 招聘渠道：以网络招聘(xx人才网□xx网、赶集网、百姓网)为主，兼现场招聘为辅。

3. 具体实施计划：

供需见面会)。

2) 招聘前做好准备工作，与用人部门沟通，了解特定需求；招聘广告(招聘职位与要求)的撰写、招聘时公司宣传品及安排面试相关事项。

4. 现场招聘费用：

xx人才市场网络会员800元/年(20xx/1/14日到期)

xx人才市场现场招聘会200元/场

xx人才市场现场招聘会150元/场，720元/月/8场

二、员工培训与开发计划

1. 员工培训与开发是公司长期发展战略中最重要工作之一，同时有利于培养员工归属感、忠诚度、凝聚力。通过对员工的培训与开发，提升员工的工作技能、知识层次，有效改善员工业务技能，增强公司综合整体竞争力。

2. 具体实施计划：

1) 根据公司战略规划及20xx年各部门培训需求编制20xx年度公司员工培训计划。

2) 培训方式：

购买先进科学vcd或从一些网上下载一些技能视频组织内部培训；挖掘有潜力、有培养前途的员工进行岗位轮换培训，以老带新、以师傅带徒弟等形式培训。

文化三区人才工作计划篇六

1、开展矛盾纠纷排查调处工作。随着企业改制、城市建设的发展，当前，各类社会矛盾和纠纷增多，由此引发的群体性的事件呈上升趋势，已成为影响稳定的一个突出因素。要把矛盾纠纷排查调处工作作为维护社会稳定和为居民群众办实事的重要工作来抓，深入实际，深入群众，及时发现和掌握本社区的矛盾纠纷，采取有效措施，把矛盾和问题解决在萌芽状态，解决在本社区内，避免矛盾纠纷激化或酿成群体性的事件。

2、建立社区治安防控体系。社区居委会应充分发挥治保会、

调委会的作用，协助社区民警、组织社区保安、小区门卫、治安志愿者以及社区内的其它力量，建立辖区的治安防控组织，通过开展看楼护院、邻里守望、联户联防等各种形式的防范活动，采取人防、物防、技防等措施，共同维护社区治安，防范不法分子□xxx人员违法滋事。

3、开展社区安全创建活动。要把社区创建“无案件社区”、“平安社区”、“无案件物管小区”活动在广度和深度两方面向前推进。按照“发案少、秩序好、社会稳定、群众满意”的标准，努力提高创建质量和水平。

4、开展公民道德和社会主义法制教育，落实预防青少年违法犯罪工作措施。认真贯彻《公民道德建设实施纲要》，加强普法工作，特别要加强对青少年的思想政治教育、法制教育和道德教育，增强法制观念，培养良好的道德品质。各社区要兴办青少年法制学校，认真实施《未成年人保护法》和《预防未成年人犯罪法》，把家庭教育、学校教育和社会教育紧密结合起来。重点做好社会闲散青少年、有不良行为学生的管理和教育转化工作，引导青少年积极投身社会公益活动，组织社区内离退休党员、干部、教师等参与青少年教育工作，营造预防和减少青少年违法犯罪的良好氛围。

5、进行流动人口管理。要建立社区流动人口管理工作制度，根据《江苏省暂住人口管理条例》规定，社区要在所在地公安机关的指导下，办理暂住登记，核查暂住人口身份证明，定期核对暂住人口。还要加强对出租房屋和流动人口其他落脚点的管理，积极推广外来人口集中住宿、集中管理的做法。流动人口的违法犯罪占发案总数的50%左右，因此，流动人口管理的好坏，对社会治安有很大的影响。

6、开展对刑释解教人员安置帮教工作。发挥社区在安置、帮教工作中的优势，努力为刑释解教人员安置、帮教工作创造良好的环境。加大宣传力度，发动社会各方面力量参与和支持安置、帮教工作，形成良好的社会氛围。确保对刑释解教

人员不漏管、不失控。

7、开展创建“无毒社区”工作。教育社区青少年远离毒赌，开展“不让毒赌进我家”等活动，社会和家庭共同努力，加强对吸毒人员的教育和管理，减少吸毒人员的违法犯罪，限度地降低毒赌的危害，争创“无毒社区”。

文化三区人才工作计划篇七

各位领导：

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式方法，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！

文化三区人才工作计划篇八

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以_理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好用活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新

智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展 and 人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

（二）战略目标

到2020年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的亿人增加到亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄

人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

专栏：国家人才发展主要指标			指标	单位
2008年	2015年	2020年	人才资源总量	万人
11385	15625	18025	每万劳动力中	研发人员
人年/万人	33	43	高技能人才占技	能劳动者
比例	%	27	28	主要劳动年龄人口受
过高等教育的比例	%	15	20	人力资本
投资占国内	生产总值比例	%	13	15
人才贡献率	%	32	35	注：人才贡献

率数据为区间年均值，其中2008年数据为1978—2008年的平均值，2015年数据为2008—2015年的平均值，2020年数据为2008—2020年的平均值。

（三）总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。三是推动人才结构战略性调整，充

分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创_管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到2015年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到2020年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

文化三区人才工作计划篇九

1. 完善党管人才的领导体制

目标要求：坚持党管人才原则，创_管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。发挥党委领导核心作用，统筹经济社会发展和人才发展，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，提高党管人才工作水平。党政主要负责人要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。

主要任务：制定完善党管人才工作格局的意见。健全各级党委人才工作领导机构，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度。完善党委联系专家制度。实行重大决策专家咨询制度。完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力。

2. 改进人才管理方式

目标要求：围绕用好用活人才，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。改进宏观调控，推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。健全人才市场体系，发挥市场配置人才资源的基础性作用。遵循放开搞活、分类指导和科学规范的原则，深化国有企业和事业单位人事制度改革，创新管理体制，转换用人机制，扩大和落实单位用人自主权。发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

主要任务：按照行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理运行机制。规范行政行为，推动人才管理部门进一步简政放权，减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制

度。完善国有企业领导人员管理体制，健全符合现代企业制度要求的企业人事制度。鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

3. 加强人才工作法制建设

目标要求：坚持用法制保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的法制环境。加强立法工作，建立健全涵盖国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的人才法律法规。

主要任务：研究制定人才开发促进法和终身学习、工资管理、事业单位人事管理、专业技术人才继续教育、职业资格管理、人力资源市场管理、外国专家来华工作等方面的法律法规。完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

（二）创新人才工作机制

1. 人才培养开发机制

目标要求：坚持以国家发展需要和社会需求为导向，以提高思想道德素质和创新能力为核心，完善现代国民教育和终身教育体系，注重在实践中发现、培养、造就人才，构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。坚持面向现代化、面向世界、面向未来，充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，深化教育改革，促进教育公平，提高教育质量。统筹规划继续教育，基本形成学习型社会。