

# 2023年五一人才工作计划 人才工作计划(优质10篇)

计划是提高工作与学习效率的一个前提。做好一个完整的工作计划,才能使工作与学习更加有效的快速的完成。什么样的计划才是有效的呢?以下是小编为大家收集的计划范文,仅供参考,大家一起来看看吧。

## 五一人才工作计划篇一

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。

## 五一人才工作计划篇二

20xx年人才工作要点，紧紧围绕经济社会发展大局，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，在引进、使用人才上下足功夫，做足文章，取得了明显成效，为加快富民强镇进程提供了坚实的人才保障和智力支持。现将20xx年人才工作开展情况总结如下：

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。

## 五一人才工作计划篇三

为了进一步提高我中心卫生技术人员的总体素质，促进中医科的发展，更好地为群众提供优质的中医药医疗卫生服务，结合中心的实际，制定本规划。

近年来，为提高人员素质，更好的服务患者，中心加大了继续教育和人员进修的工作力度，举办了多层次业务培训，为中心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。但随着中心的发展，现有人才资源与中心发展之间的矛盾逐步暴露出来。

1、现有人员的整体素质仍不能满足中心发展的需要，业务能力亟需进一步提高；

3、人员的结构也不尽合理，体现中医特色的中医专业人才偏少，专业局限，难以发挥中医药特色，制约了医院的进一步发展；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。中心在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上。

2、培养1—2名具有坚实理论基础，丰富临床经验和较高学术造诣的学科带头人；

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，充分了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力。

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。

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）切实加强中心人才培养工作的领导，增加经费投入。人才培养事关中心的兴衰，高质量的人才是中心的核心竞争力。为此，中心要成立人才培养工作领导小组，形成中心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，每年安排相应的资金作为人才培养基金，确保人才培养工作的顺利进行。

（二）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



中心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）积极引进人才，为中心的发展储备人才。随着中心中医科的改建完成，人才的需求量将会有所增加。结合中心现有人才的实际情况，今后三年，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、良好医德修养的全科及中医骨干，提高医院医疗技术水平，促进中心发展。

附：XXXXXXXXXX中心中医人才培养工作

领导小组人员名单：

组长：

副组长：

成员：

20xx年1月20日

## 五一人才工作计划篇四

文件编号：

为了建立和完善多元化人才引进渠道，合理的利用现有人力资源，充分发挥企业人才竞争机制，调动广大职工的学习和工作积极性，给我公司职工提供一个发展和晋升的平台，并为公司战略性培养和储备梯队人才，经公司研究决定，特制定本方案。

1、内部选拔范围：凡是张家港市第一人民商场有限责任公司在职员工，只要符合缺少岗位之任职要求，都有机会参与竞

争，并且在同等条件下，内部员工优先。

2、外部招聘：根据公司人力资源规划以及岗位要求，符合要求之应聘者，必须首先经储备培训。

1、内部员工储备、晋升基本条件：

1.1在公司工作绩效优秀，无不良工作记录；1.2在本职岗位上成绩优异；

1.5特殊人才的引进、储备由董事长确认后可予执行。2、梯队人才储备原则

2.4工龄优先原则：对于同一岗位的预储备，如果出现内部多位竞争者，则本单位工龄长者优先考虑。

3、根据公司发展规划，每年年初由人力资源部制作人力资源规划，储备梯队人才数量须归于人力资源规划的内容。

3.1每年6月和12月底之前，各个部门须有明确的岗位分析与人员需求初步计划；

3.2各部门的人力资源计划须符合公司发展规划，并经公司领导审批确；

4、储备梯队人才名单产生

4.2外部储备梯队人才，应聘者经面试、笔试合格，可纳入储备；

5、储备梯队人才名单确认

5.1所有储备梯队人才名单经人力资源部背景调查后，其中背景调查包括：

1) 储备梯队人才条件是否符合;

5.2经人力资源背景调查的储备梯队人才,须提交公司副总级以上会议审议。审议通过后,正式成为储备梯队人才。

6、储备梯队人才的培训、工作、考核以及代职、晋升

6.5“师傅”的反馈将直接影响储备梯队人才的晋升;

6.6本文件规定,张家港第一商场以及各附属单位之储备梯队人才,每半年考核、晋升一次。分别为每年3月、9月。考核结束后,成绩合格者于次月开始给予代职,晋升。不合格者,退回原岗位或解除劳动关系。

6.7储备梯队人员所有受训,考核,奖惩,由人力资源部培训专员记录于每人的《员工培训档案》中。

7、储备梯队人才的管理

7.1储备梯队人才在受训过程中,凡根据《员工手册》或《奖惩制度》,被惩罚b级以上者,立即回到原岗位,从储备梯队人才队列中除名,外部招聘的储备梯队人才解除劳动关系。

7.2储备梯队人才在受训过程中,按照公司《员工手册》被奖励者,将被在最终考核中,给予加分。建议原则为:加分比例=一般员工奖励分值的两倍。

1、《梯队人才推(自)荐表》

2、《员工培训档案》

1、本文件自发布之日起生效

2、本文件的解释权归人力资源部

## 五一人才工作计划篇五

xx县供销社20xx年度人才工作计划 要打造一支对农民群众有感情、对合作事业有热情、对干事创业有激情的高素质干部队伍。

（一）充分认识人才对加强干部队伍建设的重要性。供销社系统已经进入改革发展新阶段，突破人才对事业发展的制约瓶颈，已成为当前供销系统干部队伍建设工作重中之重。人才兴、则事业兴，人才是供销合作社参与市场竞争的根本保证，是供销合作社发展的有力支撑，是供销合作社改革发展的需要，是促进供销合作社长远、健康、科学发展的保证。所以，要大力实施“人才强社”战略，牢固树立新型人才观，充分认识人才对干部队伍建设的重要性。

（二）建立和完善干部队伍建设培养体制机制。努力形成各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。

一是完善培训制度，分门别类强化理论和实践培训，提升现有人员的能力素质。

二是建立干部双向交流制度，鼓励引导机关干部到基层社、社属企业历练本领。同时，要大胆使用基层社、社属企业优秀干部。

三是吸引、选拔优秀企业和专业企业经营等社会人才，到供销社干事创业。

四是通过公务员招考，招录具有专业技术能力的毕业生，充实干部队伍。同时，一方面建立按劳分配与按生产要素分配相结合的激励机制，充分调动干部职工干事创业的积极性。另一方面建立健全干部考评体系。严格奖优罚劣、奖勤罚懒的绩效考核，为愿干、能干、干好者提供上升通道。实现人才引得进、干部立得住，从而确保供销干部队伍健康发展。

（三）努力提高干部职工工作积极性。

一要不断提升供销社自身排位。要让供销社有话语权、单位有美誉感、干部职工有自信心。

二要加强机关建设。机关建设是供销合作事业加快发展的基础和保障，要适当增加投入，做到群众舒服自己方便。

三要稳定队伍的“军心”。尽快落实好供销社机构改革的政策，确保县级供销社机关为继续参照执行公务员管理单位。

四要稳步提高干部职工的待遇。要开源节流，不断充盈自己财力，做到政策允许范围内的福利待遇逐步都发放，尽量提高干部职工的待遇。

加大对年轻干部培养力度，立足于早发现、早培养，抓紧培养造就青年才俊；

既要眼睛向上招录专业人员，又要眼睛向下发现那些在基层组织中的优秀年轻人才。

## 五一人才工作计划篇六

新的一年又将来到，向前展望，深感责任在肩，故制定新一年工作计划，以高效工作。新的一年，我将努力提高自身的政治素质，加强师德修养，忠于本职，本着“稳重踏实、开拓创新、一切为了孩子”的工作作风，关爱身边的每个人和事。以孩子的全面发展为目标，任劳任怨，刻苦钻研，积极实践；以谦虚谨慎、求真务实的态度发挥骨干教师的带头、引领与辐射作用，与广大教师一同携手共进，做一个敬业爱岗、乐于奉献的优秀骨干。

在新课程实施过程中，不断丰富、充实自己的理论水平，紧紧围绕教育教学中的热点或难点问题开展研究和探索，提高

自己运用理论进行实践的能力。继续发挥骨干引领作用，与教师一起探究、解惑，在不断学习、实践与反思中努力使自己成为一名研究型的专业老师。

具体目标与措施：

- 1、多方面、多途径拓展自己的知识内容，自觉更新知识结构，注重反思与内化，进一步提高专业理论水平。要做到善于学习、勤于反思、勇于实践，敢于挑战。不断提升理论与评价水平，并指导实践。
- 2、针对问题，运用理论指导，推进教学实践。深入研读教材与孩子，理解精髓，敢于创新，以学校突出问题为抓手，“研”中促“教”，为孩子创设一个自主发展的环境和空间，让他们获得真正的发展。
- 3、以育人为本，关注每一个孩子，尊重个体差异，积极调整和运用适合的方法和手段，用平等、尊重的态度，采用灵活多样的方式，保证每个孩子获得最大限度的提高。
- 4、采用“观、评、备、上、说”的模式，积极参加听评课活动，共同探讨优质、有效的教学方法，从中发挥自己的引领作用，达成共同进步和提高。
- 5、认真参加教学活动，提高活动的实效性，并在学校组织的活动中每学期带头上好实践研究课，起到辐射作用，也通过教师的评价促进自己再提高。
- 6、针对具体教学活动，提高实效性，并深入教研组指导，立足实际问题，在多形式的研讨中率同教师一起研究解惑，同时也将自己的经验给以传递，获得双向发展。
- 7、发动拔尖人才作用，通过“传、帮、带”活动，互相分析教材和备课、互相听课、共同探讨研究问题等形式，促使年

轻同事进一步提高业务能力，并有显著的发展和成效。

8、勤于总结与反思，积极开设讲座并参与各类稿件的投送，争取达成资源共享。

## 五一人才工作计划篇七

院属各科室：

为努力提升医院的学科水平和综合能力，让我院一些专科学术水平完成三、五年内，在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的盛市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和盛市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、盛市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15—20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与盛及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的'科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签订合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、盛市相关学术交流活动，出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。



十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

## 五一人才工作计划篇八

为全面贯彻党的“十八大”精神，提高人才工作科学化、规范化水平，认真落实党管人才原则，大力实施人才强乡战略，逐步建立人才梯队，为深化经济社会改革提供智力支持和人才保障，经乡党委研究，特制订如下工作计划。

定期召开专题会议。每季度召开一次人才工作专题会议，传达各级党委关于人才工作的政策和指示精神，全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，总结上一季度工作，安排下一步工作计划。

加强学习教育培训及宣传。确立“全员学习、终身学习”的理念，注重学习教育层次的差异性、学习教育内容的专业性和学习教育方法的灵活性，坚持上班时间干部每晚在乡会议室学习制度，定期开展不同形式的专业理论培训和岗位练兵活动，适时选派业务骨干外出学习取经，切实提高全体干部职工的专业水平和业务能力。每半年对优秀的农村实用人才在全乡进行宣传并表彰奖励。

制定实施人才发展规划。构建长期有规划、中期有计划、近期有行动方案的梯次推进体系。建立人才发展评估制度，定期对凉水乡人才发展规划及重点专项规划执行情况进行评估。

1、实施“专业技术人才创业创新能力提升”工程。重点针对学校、林业、畜牧、农技、农民专合组织等部门和组织建立专业技术人才库，对乡内具有领军人才和创新团队的对象，

纳入重点培养领域，年内进行专题培训研讨2次，鼓励拔尖人才参加学术及实用技术交流活动；切实加大对文化战线人才的培养建设，积极实施梯度培养计划，促进文化人才创新能力的提升和文化产业的发展。

2、实施“高技能人才培养”工程。围绕特色优势产业发展规划，抓紧培养“养殖业、种植业”两大支柱产业高技能人才60人。充分利用长毛兔、土鸡养殖培训契机，为苏河乡培养高技能人才。同时，实施“科技兴农”工程，大力开展新农村实用人才培训。建立农村实用人才的培养基地。

3、实施“农村实用人才队伍建设”工程。一是建立农村实用人才库。把实用人才的基本情况、技术特长、技术成果、培训情况、发挥作用情况等统一登记，分类管理。二是实行分级管理。在人才工作领导小组的指导下，抓好农村实用人才的技术培训。按照因地制宜，按需施教的原则对农村实用人才进行培训。一是“请进来”培训。结合农业产业结构调整的需要，聘请农技专家到田间地头举办讲座。二是“送出去”培训。争取资金利用冬季或农闲时机，组织有一定专长，具有初、高中文化素质的农村实用人才到外地考察、学习培训。三是“走下去”培训。邀请农业、畜牧、林业等部门的科技人才，通过与农村实用人才结对帮扶、手把手地教，提高农村实用人才的科学技术能力。四是充分利用现代远程教育网络这一有效载体，以林果、畜牧业等特色农业技术培训为主，重点加强新技术、新理论、新知识、新方法的培训，分类别、分层次对农村人才进行培训。

4、实施“社会工作人才队伍建设推进”工程。结合苏河乡发展的实际需要，制定加强苏河社会工作人才队伍建设意见，建立社会工作人才和党员志愿者队伍联动机制，培养一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

1、建立创新人才工作机制。一是成立由乡党委书记任组长的人才工作领导小组，具体负责对人才工作的领导。二是加强

对乡劳动保障所的管理，明确工作职责，具体负责人力资源的开发和培训。三是制定创业人才尤其是返乡农民工投身农村创业的优惠政策，激励各类人才积极投身农村创业。四是充分利用政府短信平台免费为群众提供科技致富信息、用人用工信息。五是建立并落实创新人才激励机制，拿出部分资金对优秀人才予以奖励。

2、搭建人才创新平台。一是开展“大调查，大走访”活动，挖掘各级各类人才。二是利用乡劳动保障所，对年满16—45周岁的劳动力姓名、年龄，学历，特长，就业意向，手机号码等个人资料进行登记，并分别建立专业技术人才信息库，农村实用人才信息库，并定期更新，构建人才工作的指挥平台，为人才引进、培养、开发、利用提供准确依据。三是利用长毛兔养殖，帮助建立一批人才创业示范基地和农民专业合作社，为人才创业搭建良好的发展平台。

3、服务创新人才创业。一是积极协调贷款、科技跟踪服务、项目扶持等方面对各类人才给予支持，切实解决实际困难；二是创新人才教育培训方式，坚持对再就业培训，新型农民培训，实用专业技术培训等培训资源和项目进行有效整合。按照“重要人才重点培训，优秀人才加强培训，年轻人才经常培训，紧缺人才抓紧培训”的原则，有针对性地落实实用技术人才培训，着力提高综合素质；三是搭建人才发挥作用的平台。顺应经济社会发展的客观需要，集中发挥全乡各类优秀人才的主导作用，发挥好传、帮、带，形成能人带众人，众人成能人的良好格局。

4、培育创新人才典型。为更好地发挥创新人才的典型带动效应，苏河乡着力培育创新人才典型。开展创新人才先进事迹宣讲活动，重点宣传李国菊、袁芝华等长毛兔养殖大户、农民专合组织负责人的事迹，从而形成尊重人才，争做人才的良好氛围。

1、乡党委严格按照上级相关部门要求，利用浙江援建后续产

业合作契机，将人才工作体制机制建设与全乡人才工作中心任务有机结合，突出工作重点，健全完善制度，形成长效工作机制。注重载体引才、项目引才、企业引才和发展引才，着力引进带技术、带项目、带资源的创新创业领军人才和团队；突出培养造就高层次创新型科技人才和青年英才，统筹推进各类人才队伍建设；完善党管人才工作体制机制，进一步提高人才工作科学化水平。

2、完善人才档案管理。全面建立后备人才信息库，结合组织和人事部门的年度考核结果及个人学习培训结果，及时更新完善专业人才信息资料，严格按照档案管理要求，对专业人才进行动态管理。

1、全力抓好农村实用人才队伍建设。依托各类教育培训资源，广泛开展农村技能培训，加大对农村致富带头人、科技带头人、经营带头人等优秀农村实用人才的培养力度，重点培养一批善于经营、精于管理、勇于创新，能够带领农民群众致富的复合型人才。加快培育农业产业大户等现代农业经营主体，加强对农民专业合作社负责人的培养，支持他们成为优秀企业家。造就一批懂科学、会技术、善经营、能管理的农村实用人才队伍。

2、重点抓好社会工作人才队伍建设。适应我乡经济社会发展和构建社会主义和谐社会的需要，加强社会工作人才专业知识和岗位实践锻炼。推进公益服务类事业单位、农村社区和公益类社会组织建设，完善培育社会组织和加强队伍管理的配套政策。

3、突出抓好专业技术人才队伍建设。加大专业技术人才引进力度，不断充实专业队伍。进一步创新专业技术人才培养模式，扩大专业技术人才培养规模，通过多种培训形式，深入开展新理论、新技术、新技能、新信息为内容的教育培训，提高专业技术人才创新能力。加强对创新人才的选拔管理，做好专业技术拔尖人才评选工作。制定奖励措施，进一

步提高高层次人才的待遇和社会地位，激励他们发挥作用。改善基层专业技术人员工作、生活条件，拓展职业发展空间。与转变发展方式、推动产业结构调整相适应，以提高专业技术水平和自主创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支素质优良、结构合理的专业人才队伍。

4、切实抓好高技能人才队伍建设。坚持党管人才原则，切实加强高技能人才培养工作的领导。把培养高技能人才工作摆上重要议事日程，认真制定全乡的人才规划和具体措施；切实做好服务工作，乡领导干部要当好“后勤部长”，把培养高技能人才工作的重心放在服务上，真正做到认识到位、责任到位、措施到位，力争取得实效。

## 五一人才工作计划篇九

一年是全面贯彻落实党的中全会精神，全面建设小康社会的重要一年，因此，做好税收工作意义重大。税收宣传是做好税收工作的重要组成部分，为进一步宣传普及税收法律法规，不断增强公民依法诚信纳税意识和遵守税法的自学性，营造良好的依法治税环境，推动税收工作深入开展，总局、自治区、州地税局决定，在全国税务系统连续一年开展税收宣传月活动基础上，今年4月继续开展以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的第14个税收宣传月活动。

为认真贯彻州地税局关于开展税收宣传月活动，我局力求争取当地党委、政府对此项工作的支持，并及时与县国税局取得联系，召开联席会议，共同商讨收宣传月活动事宜。坚持少花钱，多办事，不追求轰动效应，宣传形式上紧密结合当地实际，宣传内容上力求创新，为确保税收宣传月工作落到实处，根据州地税局的安排与部署，我局及时成立税收宣传工作领导小组，加强对税收宣传工作的组织领导，保证税收宣传项目、经费、人员、内容“四落实，四到位”；力求通过扎实的税法宣传，使税收宣传月活动呈现出，形式新、内容实、影响大、效果佳的好局面，在社会上营造依法

治税的良好氛围。现结合实际，将我局年税收宣传月活动工作计划如下：

六、联合县委宣传部，国税局号召全县人民及时收看近日中央一套黄金时间播出的《税务局长》节目，让每位公民切实感受税收在国家经济建设中的重要地位，并进一步了解税务人员，深化他们对税收工作的深层次了解。

七、与国税联合，督促县部分企业悬挂税收宣传标语，引导企业参与税收宣传月活动，以增强宣传效果和力度。

八、税收宣传期间，督促我局管理科、稽查局对近期税收违法、发票违法的有关企业和个人进行公告，同时送县广播电视台播放，以引起广大纳税人的高度重视，起到震慑涉税违法分子的目的。

九、联合县国税局对县域境内依法诚信纳税企业和诚信经营业户进行公开表彰，营造“偷税可耻、纳税光荣”依法纳税，诚信纳税，自学主动纳税的良好氛围。

十、与县司法局、县广播电视局联合录制一期税收法制宣传节目，让广大纳税人加深对税收工作的理解，全面提高全民的纳税意识。

十一、联合县国税局，组织出动县“少年税校”鼓乐队义务宣传税收，深入街头、集贸市场、农贸市场、屠宰市场、社区和农村散发新《税收征管法》、《征管法实施细则》和重点突出，针对性强的涉农税收相关优惠政策以及相关税收政策法规等方面的宣传材料。

十二、联合县国税局，在且末县昆仑娱乐文化广场举办以“依法诚信纳税，共建小康社会”为主题的风筝比赛。

十三、结合全县上下开展的保持党员先进性教育活动，在向

纳税人广泛宣传税收法律、法规等税收政策的同时，在局办公楼门口两侧的政务公开栏内，有重点、有针对性地公开县地税局保持共产党员先进性党支部和党员保持先进性标准，优化纳税服务的具体措施和办法；公开涉农税收、下岗失业人员再就业、保护纳税人的合法权益等与人民群众生活，与企业发展关系密切的税收政策；公开且末县地税局办税服务承诺制、违诺责任追究制；切实拓宽税收宣传领域空间，提高税收宣传的层次。

总之，通过广泛深入的开展税收宣传月活动，让广大人民群众都来关心税收工作，使税收宣传深入千家万户，形成一种人人论税，个人谈税，都主动依法诚信纳税的良好局面。

## 五一人才工作计划篇十

乡镇卫生院人才培养的方案，在市级培训基地培训的由市卫生局安排，这要涉及重点培训相关专业基本理论和基本知识，农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范，具体内容如下：

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》（卫农卫〔〕18号）精神，结合我市实际，制定本方案。

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以

上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基地进修学习。

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医院教学管理部门要做好进修人员



日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。