

菁英人才招聘 人才培养工作计划(汇总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。计划书写有哪些要求呢?我们怎样才能写好一篇计划呢?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。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇一

为认真贯彻集团人才发展战略规划,加快人才培养、使用。建立和完善人才培养机制,经过制定有效的人才培养与开发计划,合理地挖掘、开发培养公司战略后备人才队伍。建立公司的人才梯队,满足公司乃至集团“十二五”发展规划对人才的需求,为公司的可持续发展供给智力资本支持。

第二条:原则

坚持“内部培养为主,外部培养为辅”的培养原则,并采取“滚动进出”的方式进行循环培养。

第三条:人才培养目标

公司人才培养目标始终坚持“专业培养和综合培养同步进行”的人才培养政策,即公司培养专家型的技术人才和综合型的管理人才。专家型的技术人才指在某专业领域内掌握较高技术水平的人才,综合型管理人才指在本单位或本部门工作领域具备全面知识,有较高管理水平的人才。

第四条:人才培养组织体系

培养对象的确定和培养计划的统筹安排。

第五条：主要资料

本方案由以下几个方面组成：人才培养体系的构成、人才的甄选、人才培养模式、人才的培养方法、人才的淘汰与晋升。

(一) 人才培养体系的构成

公司人才培养体系由“启航工程计划”、“育英工程计划”、“菁英工程计划”、“卓越工程计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成公司战略人才库。

1. 启航工程计划：该计划旨在对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长部门技术骨干、业务骨干。

2. 育英工程计划：该计划旨在经过对公司现有的有两年以上工作经验的，有进一步培养潜质的优秀班组长进行培养，使其逐步成长为各车间或职能部门及生产单位负责人。

3. 菁英工程计划：该计划旨在经过对公司有进一步培养潜质的核心技术人员及中层管理人员进行培养，使其逐步成长为公司能够独当一面的人才，为公司后备岗位储备人才。

4. 卓越工程计划：该计划旨在经过对公司现有的后备干部和技术带头人的培养，使其逐步成长为全面的人才，为公司今后的战略扩张作好准备。

展需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指公司因应未来发展变化而储备的一些可替代高级岗位的人才。

(二) 人才的甄选

经过职业生涯规划、科学测评，慎重地甄选，选拔出真正具有领导或专业潜质的后备人才，以树立公司用人及人才晋升

理念。

1. 甄选条件：进入人才培养队伍的员工必须是大专以上学历，一年以上工作经验，能够胜任现有岗位工作，有强烈积极精神，有必须的培养潜质。
2. 经过职业生涯规划、科学测评，由部门或生产单位推荐。
3. 由人力资源部根据甄选条件筛选人员名单，然后由公司领导批准入选人员名单。

(三) 人才培养模式

1. 复合型经营管理人才培养模式：公司采取宽口径培养模式，即采用：一线轮岗工作(不一样系统)时间为一年；挂职锻炼从副班长到班长(不一样车间或部门)时间为一年；挂职锻炼从车间副主任到主任(不一样车间或部门)时间为一年；挂职锻炼从中层副职到正职(不一样部门)时间为一年；培养期间采用继续教育+内外培训+双师培养制+分段式多模块培训体系。
2. 专业技术及业务管理型专才，以专业技术为主线进行叉培养模式，即采用：专业或业务领域内轮岗+项目锻炼+内部指导+继续教育+内外培训模块训练等多种培养方式进行培养。

(四) 人才培养方法

为了保证人才培养的针对性、有效性，公司对列入培养计划的各级人员采用不一样的培养方式，按照“技术、本事、素质”协调统一的人才培养模式，注重综合素养教育的基础上，以提高大学生的技术素养为目标，以培养学员的技术创新本事为重点，努力培养“适应公司发展需求，实践本事强、综合素质高、创新性”的应用人才。

1. 入职开始跟踪管理：由人力资源部组织各部门单位负责，

定期跟进大学生工作的进展情景。入职2周的脱产军训、培训；现场流程培训；跟班锻炼；年终优秀选拔。

2. 建立保障机制，为大学生快速成长搭建平台。启动职业生涯规划，为了让各专业大学生看到发展的期望和潜力，安心留在企业施展才华，从20_年起，启动大学生职业生涯规划设计工程，其有利于引导大学生确立人生奋斗目标，充分发挥潜能，提高综合素质，同时有利于组织选拔使用和培养适合岗位人才。

3. 轮岗：前提必须胜任本职工作；公司不一样部门间的轮换，主要是使其能够熟悉不一样部门、单位及各岗位主要职责和相互协调配合情景；由轮换期间部门或单位管理；轮岗周期原则上分为三个、六个月和一年三种，具体轮岗时间根据培养计划及实际情景确定。

4. 纳入内部培训师：为了满足中层岗位所必须的沟通本事、

表达本事以及知识自主积累总结本事，凡列入“菁英工程计划”的必须根据公司《内部培训师管理办法》参加内部培训师，并完成相应的讲课工作。

5. 加强培训：内部培训-公司安排一系列的基础培训、技术培训、管理培训、本事提升培训、素质培训等多种形式；外部培训-安排到有色行业同类矿山现场培训、参加咨询机构组织专项培训。供给技术交流机会，有计划地选送到合作单位进行学术交流、参观学习，取长补短，开阔他们的视野。

6. 委培：根据专业、管理需要与高校和有色行业培训机构合作，委托进行深造。培训为半脱产和全脱产形式，毕业后报取得毕业证，公司给予报销学费。入学通知前需签订委培协议，毕业后为公司服务10年以上。

7. 双师制：过去，以师带徒、以老带新。安排有经验的同志

担任指导教师。表面上很重视，事实上这些师傅根本履行不了职责。在此基础上研究大学生刚踏入社会，充满激情和动力，思想还未真正成熟，自律和心理承受本事比较小，碰到挫折很容易产生想法。实施“双师制”，即主要组织相关专业具有较高职业技能和较好职业道德的骨干或比新入职学生早2年“学姐学长”，班组长为目标负责人。没有身份地位的差距，建立实习情景反馈机制，帮忙指导大学生树立职业梦想，这样让大学生能迅速融入团体、切入工作。当挂职锻炼到车间主任阶段期间，安排厂级领导一带一专人负责指导、管理、考核。

8. 自主式、合作式、研究式：在每一段锻炼期间安排有设计性、研究性的资料，面向生产运行存在复杂疑难课题、技术攻关。例如去年在乌山锻炼的三鑫公司王维、华泰龙杨均，在生产技术部副经理带领下，进行爆破参数优化项目和冻土爆破项目研究，经过分析讨论提出方案，开展研讨，选定试验爆区，经过爆破效果分析各项指标，确定优化参数，开展专项爆破试验，最终试验成功解决了大块产出率和根底率偏高和影响铲装效率的问题。经北科大、设计院等专家认证到达预期效果，提高生产效率，降低了成本。

9. 构建分段式、多模块、相互衔接方法：从应用型人才培养体系整体出发，在强化基础训练的基础上，先压担子，后帮带，先试用，后定职。按照“加强基础、重视应用、开拓思维、提高素质”的指导思想；以“培养学员综合素质和创新本事”为目标，建立以本事培养为主线，分段式、多模块、相互衔接的培训课程。

10. 挂职管理本事提升：纵向逐级挂职，横向多-维度锻炼。基层一线班组长挂职阶段，主要是自己完善，丰富知识和积累工作经验。同时，要以身作则，勇挑重担，办事公道更要顾全大局，锻炼职业道德素质、文化技术素质、管理素质，掌握计划、生产、安全、设备、成本等管理知识和技巧。挂职锻炼关键在第二、三阶段，在车间主任和中层岗位上锻炼

时，必须给予施展平台，放开管理权限，明确管理目标，独立处理解决问题，严格按照计划方案实施。

11. 保障体系：师资队伍结构-人才培养基地以内部培养为主，现有经验丰富的各专业兼职教师40名。其中教授级高工7名，首席工程师1名，高级工程师13名，工程师18名，高级技师1名。此外，基地还根据培训需要聘请一些教授和教员，分别是国内高校名师和行业界高级技术人员，指导团队进行创新教育，科学研究、技术训练。使师资队伍建设等方面起到了推动作用。

12. 增强企业凝聚力：积极开展丰富多彩的业余文化生活，满足青年人才物质和文化生活需要。组织各种演讲、书法、篮球比赛和技能比武，积极参加公司举办大型文体活动。

13. 考核体系：考核分为季度考核和年度综合考核。季度考核：学员要有工作小结及自己评估改善意见。指导教师和主管负责人对其评价。年度综合考核：采取“三结合”方式，即结合工作总结进行民主测评、带班指导教师，轮岗单位或部室负责人的意见进行评分。

考核主要测重于思维本事、专业素质、个人特质、综合本事，同时着重参考其工作业绩。

综合考评采取问卷打分方式，分别由带班指导教师、民主测评、轮岗单位负责人进行打分，然后按照30%，30%，40%的比例计算出加权得分。以此得分作为衡量综合考评结果的依据。

(五) 人才的淘汰与晋升

为了保证公司人才培养规划的有效实施，促进公司人才积极进取的精神，公司人才将实行动态管理，每年根据考核进行调整一次，淘汰不贴合条件的人员，并吸收新的优秀人才加入。

1. 淘汰：根据年度综合考核结果，考核评为不合格的淘汰。评为基本合格的在原挂职岗位继续锻炼，连续两年评为基本合格的，经人力资源部确认没有进一步培养潜质的，将不再作为公司人才进行培养。

在培养过程中，未按本实施方案要求程序参加培训的或外委培训不签订培训协议的，违反公司员工管理办法的，经人力资源部确认不再作为公司人才培养。

公司将根据《培训管理办法》对各层次人才的培养进行评估，在评估过程中凡不配合评估工作的个人，人力资源部将根据具体情景研究淘汰出局人才管理库。

2. 晋升：根据年度综合考核结果，评为合格的晋升一级挂职锻炼。另外，当公司出现岗位空缺时，将优先从公司人才库中选拔适合人选，或集团公司选拔人才时优先推选。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇二

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务。首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力

监督，来完善本辖区人才市场体系；四是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新机制，推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇三

（一）面向市场、适应需要原则

广大教职工要有强烈的市场意识，经过多种途径与企业建立联系，掌握企业的需求信息，确定合作方向。选择“订单式”人才培养合作对象，首先要研究合作对象对人才培养的需求情景，研究对方在行业内的实力和基础，学生毕业后是否愿意到该企业就业；其次要研究对方的设备条件、技术和管理水平，学生能否学到知识与技能，能否学以致用；第三要研究对方对合作教育的进取性。校企双方在充分进行市场调研的基础上，经过签订“订单式”人才培养协议，构成一种法定的协作关系。

（二）平等协商、互惠互利原则

“订单式”人才培养的校企双方本着“平等协商、互惠互利”原则，有利于学校利用企业优质实践性教育资源为教育服务；有利于企业利用高职院校办学特色，为企业有针对性地培养贴合要求的人才。所以，在实施“订单式”人才培养过程中，必须充分研究学校、用人单位和学生等多方面的利益和要求，充分研究人才培养目标和教育规律的要求，根据订单的约定，保证校企双方在人才培养过程中是一种合作、互利的关系，保证学生自愿参与定向培养工作。

（三）课程设置以就业为导向原则

清晰体现。第二，课程设置应满足工作需要，即应根据职业需要的知识、本事来设置课程，确定课程的性质和资料。第三，要研究学生可持续发展与即时就业的需要，以专业技术学习为基础，兼顾就业需要的灵活性和学生的选择性来设置课程。

（四）教学规范性原则“订单式”人才培养是学校人才培养工作的一种重要方式，必须遵守高等职业教育教学的基本要求，要保证教学完整性、系统性和灵活性。教学计划内集中实习、课程设计环节可与企业上岗培训相结合，由用人单位给出实习成绩。毕业环节可结合用人单位实际，由指定教师和企业相关人员共同指导毕业论文或毕业设计，并参加答辩。

二、“订单式”人才培养的程序

针对行业企业需求，校企签订订单培养协议，双方共同制定人才培养方案，学校根据企业生产特点灵活调整课程设置，企业选派技术专家讲授部分专业课程，可根据需要共同编写专业教材。学生在学校、企业两个地点进行学习，定期到企业进行实训，毕业后直接到用人单位就业。为保证“订单式”人才培养的质量，必须对其全过程进行严格的控制和管理。

（一）前期调研，选择合作企业

要圆满完成“订单式”人才培养工作，首先就要选择良企为合作伙伴，选择那些生产规模大、技术含量高、科研本事强、发展后劲大和有合作愿望的企业，异常是刚刚筹建的大型成长性企业，对学生今后的发展空间较大。

（二）与企业签定订单协议

校企合作协议要注重保护学生切身利益，订单班学生在顶岗实习期间，应当缴纳意外伤害保险。

（三）公开选拔订单班学生

校企精心组织和优化订单班的生源。学校和企业以专题的形式对学生开展广泛的宣传，向学生全面如实介绍企业的情景和“订单式”人才培养模式的操作过程、工作岗位和基本待遇等，理解学生咨询。企业派出人员对报名学生进行笔试、面试，经过综合考核合格，组成订单班。订单班校企双方共同培养的期限不低于9个月。订单班组织完成后，要将组织情景和人才培养方案及时报校企合作处、教务处、招生就业处等有关职能部门备案。

（四）共同制定人才培养方案

订单协议签定后，根据人才培养目标，遵照教育教学规律，双方共同制定人才培养方案。人才培养方案包括培养目标、课程体系、教学资料、教学计划和教学方式等。人才培养方案必须适应企业的用人标准，具有针对性、前瞻性、实用性和灵活性，人才培养方案的制定由学校教师、行业企业专家、技术人员共同完成，行业企业专业技术人员担任部分专业课教学。

（五）课程与教材开发

在“订单式”人才培养的实施过程中，应进取开发适应订单班教育的课程。这些课程是按照用人单位的岗位需要、企业文化、管理特点等确定的，体现了不一样订单的要求和不一样人才培养目标的特点。课程与教材开发是保证“订单式”人才培养质量的重要环节，开发过程应有企业专家和技术人员参与。具体控制要求包括：深入了解和掌握用人单位的工作岗位群的要求，进行职业岗位分析，明确培养对象应具备的知识、技能、职业道德、综合本事等；课程与教材开发方案应与用人单位共同拟订；课程与教材开发方案应具有前瞻性，尽量避免只注重眼前的实用主义，防止课程基础过于狭窄而影响学生的可持续发展。

（六）实践教学环节（包括顶岗实习）

实践教学（包括顶岗实习）是“订单式”人才培养过程的重要环节，其控制要点主要有：学校与用人单位共同承担实践环节的指导与组织；用人单位应供给贴合培养目标的工作实践岗位；实践教学环节时间不少于一学期。

（七）对教学质量进行全程监控

“订单式”人才培养是校企合作的高级形式，是建立在校企双方的高度信任的基础上的，这种信任必须缘于其实施过程中严格的过程管理。年终由学校交流合作处牵头，组织教务处、招生就业处等相关职能部门组成“订单式”人才培养考核小组，对“订单式”人才培养工作进行考核。过程控制和评估的基本要求有：双方安排专人对“订单式”人才培养班级进行管理；用人单位切实履行培养协议；面向学生开展征求意见提议座谈会和问卷调查活动，针对培养过程中存在的问题，及时制定整改措施；学校应对学生的学习效果、顶岗时间、岗位轮换等情景进行跟踪，建立顶岗学生的实训档案；技能水平、顶岗实习中的表现等应作为学生学习考核的重点。

三、“订单式”人才培养的保障机制

系部主要负责人是“订单式”人才培养第一负责人，专业负责人（专业建设委员会主任）是本专业“订单式”人才培养的直接负责人，骨干教师和企业技术人员是校企合作的中坚力量。专业负责人（专业建设委员会主任）是专业与企业的直接联系洽谈人，负责校企合作协议的起草，校企合作项目的立项申报及实施，校企合作成果总结，校企合作资料的建档；系部负责校企合作协议、校企合作项目的初审上报，各专业校企合作的检查指导评价；校企合作处等部门对系部上报校企合作项目进行审查，分管校企合作的学校领导、学校院长签批后生效。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇四

- 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”。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇五

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。

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。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇六

一、培训目的

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，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、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20_年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

三、培训资料

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

四、培训形式

(1)实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2)实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4) 实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5) 实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，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。

五、培训时间

(1) 现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2) 新招聘工作人员初训不少三天。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇七

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。

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。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇八

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部、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。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇九

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。

一、培训对象及专业

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。

二、培训基地及计划

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。

三、进修培训时间

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。

四、培训方式内容

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。

五、经费保障

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

六、有关要求

(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。医学'教育网搜集整理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。

菁英人才招聘 人才培养工作计划篇十

1省、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1520万元基础扶持资金。

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）

针对关键技术问题，

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。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

□

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。

并签定合同书。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。

考核。

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。

对突出的科室和个人实行重奖。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

基础扶持资金用于开展科学研究。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），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。

定期给与课题、业务技术指导。

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。