

# 最新金融人才发展工作计划和目标 人才发展和培训工作计划(优秀5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。计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？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。

## 金融人才发展工作计划和目标 人才发展和培训工作计划篇一

### 一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素质人才队伍。为此，我局人才工作领导小组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人才匮乏问题。

### 二、加强人才队伍建设的主要措施和做法

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探\_\_\_\_县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技

术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长(主任)基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照^v^□国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元;icu主任张牧成，被授予“\_\_\_\_市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了《\_\_\_\_市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。

一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医学重点学科建设，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个;市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病评估价值的循症研究”为\_\_\_\_市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。

二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓

励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级医院进修学习，20\_\_\_\_年仅市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。

三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新20\_\_\_\_最新卫生局人才工作总结20\_\_\_\_最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作》、《20\_\_\_\_年\_\_\_\_市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

### 三、加快新安医学特色人才培养

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在\_\_\_\_市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中

医学院毕业生为学术继承人。

20\_\_\_\_年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

## 金融人才发展工作计划和目标 人才发展和培训工作计划篇二

1、坚持党管人才原则，加强领导人才资源是二十一世纪最重要的战略资源，在国有企业发展中占有举足轻重的地位。自^v^组建伊始，领导班子就对人才工作给予了高度重视，将人才工作列入重要的议事日程。按照区人才工作会的要求^v^成立的以党委书记段岩毅、主任冯仁华为组长的人才工作领导小组，切实加强人才工作的领导，专题召开常委会、主任办公会商讨人才工作的工作计划和工作安排，按照《区委区政府关于进一步加强人才工作的意见》的要求，结合^v^的实际情况，制定《\_\_\_\_\_区^v^20\_\_\_\_年人才工作方案》，将今年的工作重点放在企业领导人、机关干部和专兼职企业政工人员的培训上，全力推进^v^系统人才工作。

2、搞好三项培训工作，强化人员素质为做好^v^系统的人才培养工作^v^着力抓好三方面人员的培训。

第一，抓好企业领导人的培训工作。按照《20\_\_\_\_年^v^企业领导人员及干部教育培训工作计划》安排，在6月中下旬，开办了两期企业领导人培训班，区属企业领导人100余人参加了培训，培训班从执政能力建设和先进性教育，宏观经济形势分析，国有企业改革，企业人力资源开发与管理等多各方面对区属企业领导人进行了系统的培训，有力的促进了企业

领导人的政治理论水平和综合治企能力的提高。

第二、抓好企业政工人员的培训。按照^v^党委年初的工作安排，在年底前组织^v^系统政工人员第一期培训班，针对企业基层党建、新闻宣传、材料撰写中存在的不足，进行专项培训，进一步强化企业政工人员的综合素质，提高他们在市场经济条件下开展党建工作的适应能力和创新能力。

第三、抓好机关工作人员的培训。认真落实理论学习中心组的学习时间和学习内容，以中心组理论学习为龙头，全面带动^v^机关的学习培训工作，采取自学、辅导、讲座、培训班等多种形式，加强机关党员、干部的政治素养和业务素质。

3、制定《企业领导人管理办法》，为企业领导人的管理教育奠定制度基础。今年^v^的一项重要任务就是结合我区区属企业的实际情况，制定《企业领导人管理办法》，探索适合市场经济条件下的企业领导人的管理教育方式，为完善企业法人治理结构，推动区属企业改革发展奠定坚实的人力基础。

4、认真制定《海淀区“十一五”期间区属国有企业管理人才发展规划》，为“十一五”期间人才工作指明方向。制定区属企业“十一五”人才规划是建设高素质的企业管理人才队伍的迫切需要。^v^在充分调研，认真分析企业人员基本状况的基础上，制定了“十一五”人才规划，拟定了^v^“十一五”期间人才发展的具体目标，为未来五年的工作明确了定位。

## 二、下一步工作打算

按照区人才工作会精神，大力推进人才强企战略，不断探索适应社会主义市场经济条件下的人才机制，为实现国有资产的保值增值提供人才保障。

1、坚持党管人才和依法管理的原则，坚持管资产与管人管事

相结合，坚持党管干部与法人治理结构中董事会选择经营者、经理行使用人权相结合，逐步探索组织配置与市场配置相结合，建立起以治理结构规范人、市场机制选择人、薪酬制度激励人、监督体系约束人的机制。积极推进企业人事制度改革，建立完善企业人事管理制度，逐步形成靠制度管人，按程序办事的工作机制。

## 金融人才发展工作计划和目标 人才发展和培训工作计划篇三

**摘要** 企业管理使企业的运作效率大大增强；让企业有明确的发展方向；使每个员工都充分发挥他们的潜能；使企业财务清晰，资本结构合理，投融资恰当；向顾客提供满足的产品和服务；树立企业形象，为社会多做实际贡献。

**关键词** 企业管理 职能

最早进行管理职能划分的是亨利·法约尔，后来经过哈罗德·孔茨等人的发扬光大，成为现代企业管理理论分析管理工作的主导方法。它将为实现组织预期目标而进行的整个管理过程分解为几个重要的相互关联的职能，然后分别加以研究。从而概括出有关的管理原理作为指导管理实践的准则。但目前人们对管理职能的划分不大一致，我们这里是按照上述管理的定义中提到的五种职能进行划分的。

### 一、计划职能

企业的计划工作主要包括这样一些内容：

（一）企业环境的分析与预测。企业环境既包括企业的内部条件和外部环境。通过对企业内外环境的分析与预测，可以明确自身的优势和劣势，发现所面临的机遇与威胁，总结环境当中的变化规律，从而为制定战略目标和经营决策提供依据。

（二）确定实现目标的行动方案。在对企业的内外环境进行预测和分析的基础上，拟订实现目标的各种可行方案，对方案进行技术经济论证和综合评价，选择其中最优的或满意的方案组织实施。同时，要围绕该方案运用先进的技术和方法进行人员、资金、物资、场地、进度等方面的协调和平衡工作。使组织内有限的资源能够发挥最大的效率，经济有效地实现目标。

（三）编制行动计划。编制计划也是将目标和方案进行细化的过程。实际上是将所要进行的全部活动在时间上和空间上分解到企业的各个部门和各个环节，落实到每一个单位和个人，同时，要对每一个单位和个人的工作提出考核的标准，以此作为衡量工作绩效的依据。

## 二、组织职能

任何企业的经营管理活动的有下运行都必须依托于一定的组织形式。人们通过计划职能确定目标以后，为保证围绕目标的一切活动能圆满完成，必然要将各项活动进行合理的分配，交由合适的人来负责，同时还要明确人们在工作中相互协调的关系和信息传递的渠道，这些都是组织职能要讨论的问题，因此说组织是企业实现其预定目标的重要保证，也是企业管理的重要职能，如何设置一个合适的组织结构，需要运用系统理论和权变理论的观点，综合考虑组织所处的环境、组织所采取的战略、组织规模的大小以及技术对组织结构的影响。常见的组织结构的基本模式有直线一职能结构、事业部结构、模拟分权结构、矩阵结构等。每一种模式都有不同的优缺点和各自的适用环境。

## 三、人事职能

人事职能是关于企业人力资源管理与开发的职能。人力资源是组织的各项资源当中最具有能动性的一项，而其他资源是被动地参与企业活动，是通过人的使用发挥效用的。人力资

源的使用不仅会影响其本身的利用效果，还会影响其他资源的利用程度，因此人事职能在企业管理中越来越引起人们的重视。

（一）工作分析。首先要对每一个工作岗位进行具体的设计和描述，然后对从事该工作的人的知识水平、技术能力、社会经历、个性、人品等提出明确而具体的要求。

（二）制定人力资源计划。在工作分析的基础上，从企业的战略角度出发，预测和分析人力资源的需求和供给情况，尤其是对于专业人才和高级管理人才，更需制定相应的政策和措施，以保证在需要的时间和需要的岗位上能够获得所需要的人才。

（三）人员的选聘和安置。企业需要的各类人员，可以通过外部招聘和内部选拔的方式获得，并根据各工作岗位的需要和员工的各自特点，合理地安置他们的工作，以便发挥他们的特长，努力做好工作。

（四）员工的绩效考核和薪酬管理。对员工的工作绩效进行考评，可以为企业的奖酬制度提供基础，同时也是决定员工如何培养、能否提升的重要依据。

（五）人力资源开发与培训。企业的竞争归根结底还是人才的较量，这一点已经达成共识。因此现代企业越来越重视对人力资源的开发与培训，通过培训和培养，开发员工的潜能，以支持企业目标的更好实现。同时，培训也是对员工的一种激励，可以促进员工更忠于企业，更好地为企业服务。

## **金融人才发展工作计划和目标 人才发展和培训工作计划篇四**

2、建立健全推进人才发展规划落实的工作机制。

- 3、充分发挥工业园和先进制造业集聚区对人才吸引和聚集作用，加快建设一批高层次人才创新创业基地。
- 4、围绕装备制造、能源电力、石油化工、有色金属、硅光伏等传统主导产业及新能源、新材料、生物制药、信息技术等新兴产业，积极培养创新人才和创新团队。
- 5、加大与高校和科研院所的合作力度，实现在高层次人才信息、项目信息等方面的资源共享，依托全区科技教育资源优势，以提高技术创新水平和科技成果转化和吸纳能力为核心，加快培养引进高层次人才，提升人才核心竞争力。
- 6、围绕“十四五”规划重点产业发展、重点工程项目实施需要，着眼于培养造就高层次科技创新型人才。
- 7、加大对科技创业型人才支持力度，优化创业风险投融资机制，完善促进科技成果转化和技术转移的财税政策。鼓励科技人员带成果、带项目进行科技创业。
- 8、大力实施“创新能力提升工程”，邀请国家级专家学者，组织举办2期高规格培训班，1期高层次专业技术人才培训班。
- 9、大力实施“企业管理人才培训工程”，培训企业经营管理人才200人。
- 10、继续抓好技能人才岗位练兵活动，发现和重点培养一批有发展潜力，示范带动作用突出的高技能人才。
- 11、积极开展基层人才振兴工作。
- 12、启动实施“社会工作人才建设工程”，根据社会化管理的需要，选聘100名左右高学历人才充实到社区一线，举办2期社会工作人才专题培训班，利用高等院校和培训机构资源，开展社会工作人才技能培训。积极研究社会工作岗位设置和

人才配置的方法。

13、加强人才培养培训基地建设，整合人才培养培训资源，在xxx大学等知名高校建立高层次人才培养培训基地。

14、进一步完善政府宏观管理、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。大力发展人才服务业，积极培育专业化人才资源服务机构。

15、优化人才投入机制，落实人才发展专项资金，保障人才工作重大项目实施。进一步整合投入资源，充分发挥财政资金的导向作用，鼓励和引导企业、金融机构和社会加大对人才发展的投入。

16、优化人才保障激励机制，探索知识、技术、管理、技能等生产要素参与分配的新办法。扩大对农村、非公有制经济组织和社会组织人才的社会保障覆盖面。健全以政府奖励为导向，用人单位和社会力量为主体的人才奖励体系。

17、加大人才宣传工作力度。

18、积极宣传人才工作和人才队伍建设方面的成果，扩大人才工作的影响力。

19、建设高素质的人才工作队伍。

## **金融人才发展工作计划和目标 人才发展和培训工作计划篇五**

（一）全面集聚金融科技资源。

1. 围绕金融科技龙头企业建链补链。加强数据、业务等资源倾斜，推动全市现有金融科技企业做大做强，力争培育5—8家在国内具有较强影响力的金融科技领军企业。发挥本地金

融科技龙头企业的带动作用，引导和助力上下游、生态圈企业共同发展，完善金融科技产业结构和产业链条。动态梳理金融科技产业图谱，积极引进具有较大市场影响力和较好发展潜力的优秀金融科技企业落户济南，支持优质金融机构在济设立金融科技子公司、事业部、研发中心，开展金融科技研发及模式、产品、服务推广和落地。在全市范围内遴选一批在金融科技领域具有高成长性的企业入库，加快培育金融科技瞪羚企业。（责任单位：市地方金融^v^[]人民银行济南分行营管部、市工业和信息化局、市投资促进局）

2. 建设金融科技培育孵化载体。构建多元化、多层次、多渠道的金融科技培育体系，支持齐鲁软件园、明湖国际信创产业园等园区建设一批金融科技孵化器、加速器、创客空间、创新工场等孵化平台，提升对金融科技企业的投资、孵化、加速功能。以中科院济南科创城建设为契机，围绕金融科技软硬件开发，依托驻济高校、龙头金融机构、科研院所建设一批国家级、省级、市级金融科技实验室以及金融科技测评中心、认证中心等功能型产业创新平台。（责任单位：市地方金融^v^[]人民银行济南分行营管部、市科技局）

## （二）完善金融科技基础设施建设。

4. 加快数字人民币配套设施建设。深入开展数字人民币试点工作，推进数字人民币基础设施建设，全面引导金融科技企业落实央行数字人民币试点要求，以深化试点促进技术创新，积极推动驻济金融机构、商户、企业完成数字人民币系统改造，加强创新场景应用开发，在拓展民生服务领域、商户消费领域、文化旅游领域、机关工资代发等基础场景应用基础上，积极探索实施资金监管、跨境结算、医疗康养、科创金融等创新应用场景，大力引进数字货币流通、支付、清算等流通运营服务商，银行it服务商以及电子钱包app[]身份认证、安全加密等电子钱包核心服务提供商，形成完整的数字人民币应用生态。（责任单位：人民银行济南分行营管部、市地方金融^v^[]各有关行业主管部门）

5. 打造数据开放共享与企业服务平台。支持“数字政府+金融科技”模式创新，深化“泉城链”在金融领域应用成效，归集整合现有融资服务平台，打造全市统一的数字金融公共服务平台。进一步整合市场监管、税务、社保、公积金、水电气等政务数据，为企业信用评级和风险画像提供帮助；支持与银证保各类金融资源要素对接，打通政银企数据壁垒，强化基础数据支撑。支持运用隐私计算、区块链等关键技术破除数据孤岛、数据融合应用困难等问题，实现数据流通“可用不可见、可控可计量”，为数据供需双方提供可信的数据融合计算环境。（责任单位：市地方金融监督管理局、中国人民银行济南分行营管部、市发展改革委、市大数据局）

6. 加快金融云基础设施建设。发挥本地云服务龙头企业带动作用，支持规模化、开放型金融云服务平台建设，大力集聚云存储、云计算、云服务机构，拓展金融云服务市场，推动云计算产业化发展，形成云服务生态圈，打造全国重要的金融云服务中心。鼓励基于“云”发展业务系统、技术测试、信息安全等云服务，支持金融机构“上云”部署，利用云计算资源开展业务。（责任单位：市工业和信息化局、市地方金融监督管理局、中国人民银行济南分行营管部、莱芜银保监分局）

### （三）深化金融科技研发应用。

9. 拓展金融科技应用场景。深入实施金融科技赋能乡村振兴示范工程，发展农村数字普惠金融，加强涉农生产、加工、运输、销售等全链条的自动化和智能化分析，实现融资需求精准授信。积极争取证监会支持，开展资本市场金融科技创新试点，鼓励和支持证券、期货、基金等资本市场类金融机构运用现代信息技术开展金融科技创新，有效降低成本，提高资源配置效率。积极发展供应链金融、产业链金融，实现链上企业信贷需求的精准识别和智能投顾，推进区块链技术与数字票据融合应用，支持符合条件的供应链平台申请上海票据交易所“直连接入机构资格”。依托人民银行跨境金融区块链平台，鼓励本地各类金融机构积极探索区块链技术在跨

境结算业务中的创新应用。推动金融科技赋能保险业，加快“政保通”平台基础支撑和应用系统开发建设，深入开展大数据融合应用。积极培育和发展企业征信市场，鼓励核心征信企业运用“大数据风控+ai+征信”“区块链+供应链”“征信+”等新模式，提高济南征信产业的创新能力和综合竞争力。以信息技术服务、人工智能等国家级、省级战略性新兴产业集群为支撑，推动金融科技与战略性新兴产业深度融合，加快金融科技企业和新技术应用落地运营效率，推动新主体、新技术、新业态良性互动发展。（责任单位：市地方金融监督管理局、中国人民银行济南分行营管部、莱芜银保监分局、市农业农村局、市发展改革委、市工业和信息化局）

10. 深化金融科技产学研合作。鼓励金融产学研深度融合，加强金融科技国内外交流合作，建设一批产学研合作基地，营造良好的金融科技创新氛围。依托山东区块链研究院、山东产业技术研究院、济南量子技术研究院等新型研发机构平台，加快汇聚起一批金融科技底层技术创新人才和创新团队，开展金融科技底层重大科学问题和核心关键技术攻关，完善需求导向的科技成果转化机制，建立涵盖需求、研发、应用的闭环创新体系。依托国家金融业密码应用研究中心，开展密码应用安全、金融信息安全、个人信息保护等领域研究、测试及科技成果转化，加强国产密码技术在数字人民币中的创新应用。支持本地法人银行机构与头部it企业联合成立“大数据创新联合实验室”，在大数据基础设施建设、金融业大数据应用研究等方面深入开展合作。（责任单位：市地方金融监督管理局、中国人民银行济南分行营管部、市科技局）

#### （四）营造一流金融科技发展环境。

11. 形成金融科技创新示范。建设金融科技成果展厅，展示全市金融科技创新产品，公开发布金融机构数字金融创新需求，帮助企业对接政府部门场景开放资源。充分利用科创金融改革试验区、人工智能创新应用先导区、新一代人工智能创新

发展试验区等国家级平台先行先试优势，探索人工智能等前沿金融科技技术在综合金融服务领域的创新运用，打造金融科技创新“试验田”。积极推动山东大学等驻济高校对接中国人民银行，探索设立金融标准研究院，联合金融机构、金融科技企业、高校院所，参与数字人民币等金融科技领域国家标准和行业标准制定，提升济南金融科技竞争话语权。支持符合条件的金融科技企业申请获得高新技术企业资格并按规定享受相关政策。（责任单位：市地方金融^v^□中国人民银行济南分行营管部、市工业和信息化局、市科技局）

12. 扩大金融科技开放交流合作。积极承办全球金融科技创业大赛、中国高校金融科技案例大赛，推动设立金融科技赛事济南专场，进一步聚集政产学研用跨界资源，吸引金融科技优质项目在济落地，助力初创型金融科技类企业孵化成长。依托中国（济南）科创金融论坛，邀请金融科技领域内国内外专家学者、金融机构高管和知名企业家参会，听取业界专家对金融科技领域重大问题、前沿问题、热点问题的意见和建议。加强与国内金融中心城市、黄河流域城市开展金融科技人才培养和交流合作，以沪济金融科技基金合作为重要抓手，深化与上海在金融科技领域的全面合作。鼓励外资金融机构、专业中介机构等参与科创金融改革试验区建设，引荐国内金融科技要素资源，助力优秀金融科技类企业“走出去”和优质金融科技项目“引进来”。（责任单位：市地方金融^v^□中国人民银行济南分行营管部、市投资促进局）