

# 最新个人人才工作总结 人才工作计划(实用7篇)

时间流逝得如此之快，前方等待着我们的的是新的机遇和挑战，是时候开始写计划了。什么样的计划才是有效的呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇一

一是\_\_公司引进了以湖南大学王笑教授为首的科技人才团队，并立项省高层次人才团队项目，与中科院院士夏建白合作成功组建省院士工作站。东晶电子与\_\_大学、省电子学会合作共建电子学会科技服务站，首家半导体院士工作站在省厅成功备案。

二是通过发放表格和上门了解的方式，广泛搜集企业高层经营管理人才、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，完善企业人才库。拥有国家级“优秀专家”1人、省创新领军人才5人、省高层次人才团队1家。引进高层次人才，其中\_\_5人、东晶电子1人、瑞能生物1人。

三是常态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。工业泵、东晶电子、申格电子、拓达科技、振洲电子、必利等20多家科技型企业与浙江大学、上海交大、合工大、黄山学院等省内外高校院所建立了产学研关系。与黄山学院签订地校全面战略合作协议，与黄山炎培职业学校、铜陵技师学院等4所院校签订校地合作协议。

四是组织开展第五届\_\_省工艺美术大师和名人评审认定工作，推荐大师9名、名人7名。公示大师7人、名人8人。

五是\_\_年1月，由市经信委、黄山日报社、市人才办主办

的“歙县农商银行”杯\_\_年黄山市年度经济人物评选活动揭晓，天目薄荷药业李祖岳、工程塑料徐三友和一品有机茶业程福寿3位企业家被评为\_\_年度经济人物——优秀企业经营者。

一是建立完善区领导结对联系高层次人才制度，采取定期走访、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\_\_经济社会发展建言献策。

二是落实\_\_省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》精神，组织推荐1名国家工艺美术大师和2名省级大师参加省工艺美术大师示范工作室认定，提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的积极性，为我区培养更多的工艺美术人才。

三是大力推进院士工作站、博士后工作站、企业技术中心、工程研究中心、工程实验室等创新平台工作建设，积极吸引两院院士及其创新团队、知名高校博士进站开展成果转化及科研工作。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\_\_建立院士工作站、工业泵和上海交通大学合作建立博士后科研工作站等，对动手能力较强的项目，可以就近选择院校合作，如锦江百浪、硕客等企业可以与黄山学院、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。

四是继续组织规上企业主要负责人“走出去”培训，今年计划7、8月份组织规模以上企业和相关涉企部门负责人，50余人赴上海复旦大学培训，实施企业人才能力提升工程。

五是加强舆论宣传，通过评选“年度经济人物”等活动，对做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才进行表彰和奖励，大力宣传人才在推动经济发展和社会进步中的作用，提高对企业人才价值的认识，为引进人才创造良好的社会环境。

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇二

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”，班组长为目标职责人。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。

考核主要侧重于思维本事、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。

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇三

(一) 认同宝源企业文化和历史使命，为人诚信，拥有良好的个人品质和职业道德，爱岗敬业。

(二) 能够较好的应对和处理工作中的压力，能够以发展和变化的眼光对待工作，善于理解新鲜事物，拥有良好的学习习惯，具备持续的自学潜力。

(三) 具有较强的沟通和语言表达潜力。

(四) 在宝源工作期间，有良好的工作业绩和绩效评价，具备较强的专业工作潜力。

(五) 大专(含)以上学历，35岁(含)以下，在集团工作1年(含)以上。

### 二、后备人才的申报与选拔程序

各部门、各基地于每年的6月及12月上报本部门的后备人才名单。综合管理部根据各部门、各基地申报名单对候选对象进行审查、考核，筛选，确定人选，进入后备人才库。

#### (一) 申报

1、各部门、各基地以部门、基地名义推荐，并将申报表报综合管理部。

2、各部门、各基地员工向综合管理部自荐，直接将申报表报公司综合管理部。

3、公司提名。

## 二选拔入库

综合管理部对申报材料进行初审后，通知申报人参加选拔测试。透过测试者正式进入后备人才库，并开展培养工作。选拔考核主要包括以下4轮，每轮考核设定基准分，未到达基准分者即淘汰。到达基准分者进入下一轮考核。每轮考核成绩保留，最终成绩为各轮成绩加权平均。

1、专业英语水平测试：主要包括英语笔试和英语口语。

2、价值观念及综合素质测试：主要包括职业倾向测试、个性特征测试、智力测试或写作。

3、业务知识测试：

4、面试：由公司领导、综合管理部领导及相关部门人员组成面试小组进行面试，采取一对一交谈或无领导小组讨论形式，侧重思维、表达潜力的测试。

## 三、后备人才的培养

后备人才的培养有基础培训、轮岗实习、内部兼职和挂职锻炼四种方式。

### 一基础培训

1、培养主题：企业文化、管理知识、沟通技巧等通用性知识。

2、培养方式：参加集团或公司统一组织的企业文化、管理知识、沟通技巧等培训；参加公司安排的外部培训。

3、培养目标：使后备人才熟悉业务知识、管理工具、管理方法等。

## 二轮岗学习

1、培养主题：业务流程、实际技能的掌握和应用

2、培养方式：将后备人才安排到各部门进行工作学习，了解该部门实际状况。重点了解各岗位业务知识、工作流程、相关规章制度等资料。轮岗周期分为三个月、六个月、一年三种。轮岗结束，后备人才需在一个月內上交轮岗实习报告，报告应注重实效，到达分析现状、解决问题、优化管理的目的。考核报告由该部门经理初评打分、综合管理部经理复核评分，两者按6：4比例权重后得出实习报告最终成绩。实习报告成绩将作为轮岗实习工作的主要考核依据。

## 三内部兼职

培养主题：增强对各部门工作的认识和了解，提升员工综合素质和潜力。培养方式：兼职人员以学习、调研、协助为职责，参与兼职部门具体业务的运作过程，提出相关意见和推荐，并承担相关工作，在兼职业务上理解兼职部门领导管理。

## 四挂职锻炼

1、培养主题：综合技能的全面锻炼和提升

2、培养方式：将后备人才安排到各部门相应岗位上挂职，由综合管理部审批发文。挂职的时间不应低于10个月。挂职锻炼的岗位编制做为临时编制，仅用于培养后备人才，不作为公司正式的编制。

## 四、后备人才的考核、淘汰、出库、任用及后续跟踪

## 一后备人才考核

1. 后备人才考核、淘汰周期为2年。
2. 考核包括培训考核、岗位考核、潜力测试3大部分。

其中：培训考核指每次培训结束后，由培训组织单位组织各种形式的考试(如笔试、小组讨论、心得撰写、课题研究等)，对培训结果给予评价。岗位考核指每半年由后备人才所在部门对其进行绩效考核，对后备人才的工作状况进行评价。潜力测试指检查两年内后备人才是否取得一项中级(含)以上职称或考取更高级学位。

1. 岗位考核成绩连续两年处于所在部门50%排行以下者；
2. 潜力测试不合格者(两年内未完成自学资料者)；
4. 违背诚信承诺书资料，或在工作中及公司组织的各类活动中，行为方式与宝源集团倡导的企业文化理念不符者。

## 三后备人才出库及任用

1. 后备人才在培养过程中或培养结束后，根据公司各部门、各基地的人才配置需要，由综合管理部统一调配，兼职培训、轮岗学习或挂职锻炼。经考核合格，成为公司新设或空缺岗位聘任的首要人选，正式任命后，视为正式出库。2年内未任命的后备干部自动出库。
2. 后备人才出库后，纳入各公司的正常管理程序。
3. 后备人才库将遵循“滚动、跟踪、淘汰、发展”的培养原则，淘汰不合格者，发展新的后备人才，实现人才滚动培养。

## 五、相关说明

一后备人才入库后，其原人事关系不变动。

二后备人才入库后，由综合管理部根据培养方案，安排其参加培训、考核或者挂职锻炼等。

三为了做好后备人才的选拔和培养工作，各部门需提高对此项工作的重视程度，参照选拔条件，用心、慎重地推荐后备人才候选人；对于申报或入选后备人才库的员工，所在部门要在日常工作中给予大力支持，公司将后备人才的培养工作，作为对该部门第一负责人考核的指标之一。

四参加岗位锻炼的后备人才薪资待遇参照其轮岗岗位值执行，由锻炼所在部门考核；后备人才原岗位由所在部门安排人员顶替。

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇四

根据《江苏省技工院校校企合作培养高技能人才工作实施意见》和《江苏省“百校千企”紧缺型高技能人才培养工程实施方案》，特制定本实施方案。

### 一、指导思想

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。20\_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。

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇五

你们好！

作为一名校长，能够看到自己心爱的学生走进世界知名大学去深造，这是我人生中最大的愿望。我想，也许没有再比这更让人快乐的事了。正是出于这种美好的愿望，同时，也是更重要的，为了能让一个十分优秀的、将来真正能够有所作为的学生获得一个发展自己、成就事业的最好的机会，我很高兴也很荣幸地向您推荐我校优秀学生王涛同学。

王涛，男，1月出生□20xx年8月至今在我校就读，是我校几年

来为数不多的最优秀的学生之一。我如是评价王涛同学，一点也不夸张，他所具备的多元化的素质和能力、超群不凡的学业成绩和所获得的众多奖项，令人敬佩和赞赏，这是我向您推荐他的最直接的理由。

能与同学互相探讨，互相学习，共同进步。他所在的年级有23个班，所在

班里有50个人，他的成绩三年来在班里一直稳居第一名，在年级

始终名列前茅。在学校每年的学习评比中，他都被评为“学习之星”。它曾多次参加校、市、省各级各类的学科比赛，都获得了优异的成绩。

作为班干、团干，除了做好本职工作外，他还热心公益事业。他经常带领同学们走上街道清扫卫生，当义务宣传员。在班里，虽然他的家庭比较困难，但是他还积极地参加向灾区人民、向困难学生的各种捐款活动。各种社会活动的参加，培养了他良好的思想情操和服务意识。

此时此刻，我谨以一个中学校长的身份和一颗对学生的无限关爱之心，向您郑重推荐我校学生王涛。倘能如愿，相信他一定不会辜负你们的期望。谢谢！

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇六

年，县广电局将全县人才工作摆在更为重要的位置，作为宣传工作的一项重要内容进行安排部署，促进为我县走在全省山区县市前列营造良好的舆论氛围，同时进一步加大人才兴局工作力度，加强人才队伍建设，促进广电事业又好又快发展。

- 1、紧跟县委、县政府中心工作，适时开办相关的全年和阶

段性栏目，大力宣传县委、县政府决策、工业立县战略、工业园建设和新农村进程。

新闻部、专题部、总编室

全年

2、配合组织、人事部门，做好专业技术拔尖人才、各行业领军人才、“七一”、党建等方面的宣传。

新闻部、专题部、总编室

3、配合科协、科技局等部门，做好全县科技人才工作安排部署，科技人才工作精神贯彻落实的宣传。

新闻部、专题部、总编室

4、配合县妇联、团县委等部门，做好妇女人才、青年人才等方面的宣传。

新闻部、专题部、总编室

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

## 个人人才工作总结 人才工作计划篇七

一、企业应当加强内部培训行为：

很多企业发展的主要问题并非技术类型的人才，而是管理类型的人才，这往往导致很多企业在管理决策的制定方面频频出现问题进而影响企业的发展。同时企业内有着充足的科学研究人才和工程技术型人才，问题就在于这些人才没有专业的管理本事，所以企业能够针对技术型人才进行管理方面的培训，促进企业内部人才状况的转变，这对于企业的发展来说有着很大的帮忙。

## 二、企业应当注重培养创新人才：

21世纪最重要的是人才，这句话从世纪初开始就被广泛提起，直到当前，人才问题依旧是困扰着广大企业发展的一个问题，尤其是当前时代注重创新，企业更急需拥有足够的创新型人才。而针对这种需求，管理者能够在企业内部的一些部门去寻找具有较高潜力的新秀进行重点培训，以到达提升员工创新本事为标准，并且最终能够切实提升企业整体的创新水平。

## 三、经过一些辅助的企业研发模式以达成促进员工创新的目的：

对于企业创新人才需求方面的问题，企业需要进行有针对性的研发部门的建设工作，这样做一方面在促进企业人才的发展，另一方面还能够使企业的相关部门具有更为强烈职责感，促进部门更好的工作。

## 四、企业应当针对人才培养的愿景去营造良好的企业环境：

一个企业的整体状况和其发展的状况在很大程度上都取决于一个企业的整体环境。对于企业之外的人也是如此——并且第一印象是最为深刻的，所以在企业人才培养方面的工作不仅仅要注重人才培养的效果，对于企业的文化方面也是需要重点关注的，仅有在多方面入手并且用心去做，才是坚持企业健康快速发展的关键。

以上的相关常识主要就是针对当前企业人才问题的介绍以及一些问题，企业应当注重这些相关问题，并且找出企业的具体方式，才是当前企业发展的主要工作。