

2023年学校各部室管理工作计划和目标(模板7篇)

计划是一种灵活性和适应性的工具，也是一种组织和管理工具。那么我们该如何写一篇较为完美的计划呢？以下我给大家整理了一些优质的计划书范文，希望对大家能够有所帮助。

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇一

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院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。到20xx年全院正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为82.6%。其中医师类125人（不含口腔和麻醉科人员），护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类60.8%，西学中33人，中医和西学中人员占医师类87.2%。在学历（学位）层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人才资源与医院发展之间的矛盾逐步暴露出来。主要是：1、医院现有正式在编人员数量严重不足，人才的供需矛盾比较突出，需要的卫生专业人才缺口较大；2、现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力亟需进一步提高；3、高层次学科带头人严重短缺，直接影响医院临床工作的开展，专业局限，难以支撑医院安全、高效、健康的运作，制约了医院的进一步发展；4、人员的结构也不尽合理，中医人员偏少；5、卫生专业人才的管理有待进一步加强，人才使用、培养、评价或流动的机制尚未真正形成。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。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。

5、引进10—15名医院急需的并具备专科特长的副主任医师以上职称人员。

1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业（含西医）相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2、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，全面掌握和熟悉本专业的古典医著及文献资料，同时要了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，在临床实践方面要到区内外相应的重点专科（专病）点进修提高，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力，在科研方面鼓励与上级和同级专业人员共同进行基础与临床课题研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4、要积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的一项重要举措，引进人才的重点是医院临床急需并在短期内又难以培养的具备专业特长的副主任医师以上职称人员。同时，还将有计划地引进一些获得博士、硕士学位的人才。进一步充实医院的重点科室，切实保障内、外、妇、儿科始终具备有一定的人才优势。在未来五年中，拟引进中医药人才80名，其中硕士以上25名，本科35名，大专以上20名，其中中医类人才结构不低于60%。

5、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。

6、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）切实加强医院人才培养工作的领导，增加经费投入。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院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，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

首先，要制定《人才培养考核评价标准》，考核评价的重点是理论研修、临床实践和科研能力，考核标准的制定要按照以上三个方面细化制定具体的标准。考核的方法采取考试和评审，答辩与评审相结合的评价方式，建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。其次，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。使医院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）深化人事、分配制度的改革，为医院人才培养工作注入新的活力。

深化人事制度改革的重点是研究专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位结构比例的控制标准，完善以岗位聘用为核心的管理制度。要把人才的评价考核结果同岗位聘用有机结合起来，真正做到“能者上、庸者下”，打破岗位聘用只能上不能下的僵化模式，要逐步形成有序竞争的生动局面，提高医院的内在活力。

深化分配制度改革的重点是强化收入分配宏观调控，建立分配激励和约束机制。加强医院绩效考核，以及绩效工资总额分类管理，切实把职工的职业素质、工作责任、技术能力、工作质量、服务水平、工作效率等方面的考核作为职工收入分配的重要参数。结合单位内部的分配，合理拉开绩效工资的差距。鼓励职工“讲学习、重能力、比贡献”，为医院发展提供强大的动力。

（四）、积极引进人才，为医院的发展储备人才。

随着医院规模的不断扩大，人才的需求量将会有较大幅度的增加。积极引进人才是解决医院目前人才供求矛盾的重要措施。引进人才的关键是要严格选才标准，决不搞滥竽充数。结合医院现有人才的实际情况，今后五年，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、良好医德修养的临床骨干，提高医院医疗技术水平，促进医院发展。

（五）、增加医院编制，为引进人才提供条件。

医院现有的编制是上个世纪90年代末核定的。现有编制已远远不能满足医院发展的需要。因此，争取增加医院的编制已成为医院发展的重要条件。要积极争取自治区卫生厅和自治区有关部门的支持，逐步把医院编制增加到与医院规模相适应的标准，为引进人才提供必要的条件。在争取扩编的同时，要改革医院目前的劳动用工制度，逐步建立灵活、便捷的用工机制，积极推行多种形式的合同制用工，为医院多渠道吸纳人才资源创造条件。

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇二

为贯彻落实全国和省、市人才工作会议精神，加快我镇人才队伍建设步伐，适应我镇三个文明建设对人才的需求，确保顺利实现“大干三五年，跨江赶苏南”的宏伟目标，根据市政府“人才引进激励办法”的要求和镇“”人才发展规划的

精神，特制定本工作计划。

一、20xx年人才工作的指导思想和总体目标

(一)人才工作的指导思想

以理论和“三个代表”为指导，认真贯彻党的xx大和xx届五中、六中全会精神，坚持党管人才的原则，全面贯彻落实中共中心、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》，积极树立和落实科学的发展观和人才观，统领人才工作，大力实施新世纪人才工程，着力建设党政人才、经营治理人才、专业技术人才三支队伍，以体制创新和机制创新为动力，以培养、引进紧缺急需和高层次人才为重点，深化干部人事制度改革，促进人才事业与经济社会协调发展，为“强镇强村，三年倍增”，实现两个率先和“两个提前”提供强有力的人才保障。

(二)20xx年人才工作的目标

20xx年我镇要努力培养造就一支与扬州第一、苏中领先的经济强镇、功能相当，与“两个率先”和“两个提前”相适应的数目充足、结构公道、素质优良、门类齐全的人才队伍。

1、人才总量稳步增长。根据我镇“”发展规划确定的战略目标，结合我镇产业结构调整的方向，大力增加人才数目，进步人才素质，公道调整人才结构，充分发挥人才资源在经济和社会发展中的作用，形成一支与经济、社会发展相适应的高素质人才队伍□20xx年，我镇人才总量要达到3500人，年增长要达到8%以上，各类技工人才占技。

2、人才结构调整目标。人才队伍结构在产业、城乡间的分布趋于公道，高、中、低级专业技术人才的比例趋于公道。重点增加高层次人才和我镇紧缺的人才，重点扶持教育、卫生、建筑、化工、冶金、机械等六大高峰产业，加大培育花木产

业、建筑业人才力度，壮大实在力和规模，努力构筑与我镇特色经济相当的特色人才高地。

3、人才素质进步目标□20xx年，人才队伍中高级人才增长到500人；大专以上学历职员比重由20xx年的41.8%进步到50%以上；重点培养一批横跨技术、经济、财会等领域，熟悉国际规则的复合型人才。

二、人才工作的措施

(一)解放思想，转变观念，把人才工作摆上党委政府的重要议事日程

1、牢固树立人才工作的重点战略地位，为人才工作的开展提供充分的思想保证。从全局和战略的高度，深刻熟悉人才在经济和社会发展中的决定性、基础性和战略性作用，牢固树立“人才资源是第一资源”的思想意识，进一步增强责任感、紧迫感和使命感，切实把人才工作摆上重要议事日程，真正做到象抓招商引资一样抓招才引智，象谋划经济发展一样谋划人才工作。

2、进一步强化组织领导，为人才工作的开展提供坚实的组织保证。首先，完善人才工作目标责任制。把人才工作纳进工作目标考核体系，作为考核各级领导干部尤其是主要负责人政绩的重要内容。同时完善领导干部联系高层次人才制度。每位镇领导联系1名高层次人才，实行定期联系。三是坚持党管人才原则，努力形成党委同一领导，组织部分牵头抓总，有关部分各司其职，密切联合，社会气力广泛参与的人才工作新格式，并及时调整人才工作小组领导成员和组织网络。

3、进一步加大人才工作投进，为人才工作的开展提供足够的资金保证。牢固树立“人才投进是效益最大的投进”的观念，进步政府发展性投进中用于人才资源开发的比例，使人才开发投资的增长率与财政收进的增长率相协调。鼓励用人单位

加大对人才的投进，企业用于人才工作的专项经费可设立单独科目，答应税前列支，计进单位经营本钱。

加大对优秀人才的表彰奖励。坚持精神奖励和物质资助相结合，建立以政府资助为导向，用人单位和社会气力资助为主体的人才资助体系。开展评选十佳科技创业明星、十佳科技创新之星、十佳优秀农村实用人才评选活动。

大力宣传人才工作的先进典型。在人才宣传月，大力宣传在人才工作中作出贡献的先进个人和单位。宣传用人单位重视人才，促进发展的典型事例，宣传发挥才智，服务社会的优秀人才，在全社会形成“四个尊重”的良好氛围。

(二)突出重点，落实措施，努力造就三支人才队伍

1、党政人才队伍建设

首先，重点加强党政领导人才队伍建设。按照干部队伍“四化”方针和德才兼备的原则，重点加强党政领导人才队伍建设。坚持在实践中、在艰苦的环境中培养锻炼干部。抓好党政机关与农村、社区、企事业单位之间的干部交流。建立以工作实绩为主要内容的党政领导干部考核评价指标体系。加快建立开放型的党政领导干部选拔作用新机制。大力培养选拔优秀年轻干部，重视培养选拔女干部和非中共党员干部。选拔一批“双带型”支书。坚持后备干部制度，加强和改进后备干部工作。

2、建设高素质职业化经营治理职员队伍

根据建立现代企业制度的要求和我镇各类企业的发展的现状，围绕建立现代企业制度，加快培养造就一批职业化、现代化的优秀企业家，建设一支熟悉国际经济和法律的复合型治理职员队伍。优化经营治理人才资源配置。建立健全企业经营治理人才的创业激励机制。对企业经营治理人才进行物质利

益和社会价值的双重激励。激发创业热情，在全社会形成你追我赶、跨越发展、奋勇争先的生动局面。

通过举办进修班、培训班和讲座等各种形式，加快企业领导人的知识更新，努力使企业经营者尽快确立现代企业经营治理新理念。加强企业引智工作，企业引进国外智力工作的重点是国外先进的治理经验和科技成果。大力推进企业自主培训。企业应根据培训的规定和要求，结合自身治理和发展的需要，自主选择培训院校，自主选择培训内容和形式，自主确定培训对象，自主安排培训时间，并在经费上给予保证。

3、建设高素质专业技术职员队伍

第一、以高层次紧缺人才为重点，大力开展人才引进。一是畅通人才引进的“绿色通道”，设立“一站式”服务窗口，限时解决好引进人才在户口过进、子女入学、配偶工作等方面的后顾之忧；重点落实引进人才在购置住房、安家补贴、工资补贴等方面的激励政策，确保人才引得进、留得住、用得好。二是积极开展人才招聘活动。根据全镇人才需求状况和用人单位要求，组织企业参加人才招聘团赴高校及省内外人才市场参加人才招聘大会或举办专场招聘会。今年要大力组织企业参加市四次大型人才市场和每月的小型人才市场。

第二、以高技能、农村实用人才和企业经营治理人才为重点，着力抓好人才培养。根据我镇产业结构特点，依托技校、职校，通过政府专项资金投进，选择1-2家技术先进、治理规范的大型企业，建立企业技术培训与实习基地，缓解我镇车、铣、刨、钳及数控机床操纵等高技能人才的紧缺矛盾，促进全镇中高级技工人才的协调发展。根据我镇农业产业结构特点，依托“党员双带示范基地”，邀请农业专家现场传授技术，开展花木培植，特水养殖等特色产业技能培训，不断进步农村适用人才的专业素质。根据我镇企业家队伍年龄偏大，知识老化，缺乏专业人才的特点，抓紧实施企业家培训工程。由政府与企业共同投资每年选派2-3名企业经营治理人才到高

校或大型企业进修深造，跟班锻炼。

第三、以引智项目基地建设为重点，致力搭建高层次人才创业载体。一是抓好雅典娜园艺公司引智示范基地建设。积极发挥“基地”的示范辐射作用，大力开展农业项目合作和技术攻关，力争把“基地”建玉成市花卉园艺产、发、研及销售中心。二是加强与高校、科研院所的联系合作。依托扬州大学等高校，将高校的科研成果编印成册，发放到企业，推动资源对接和项目合作。

三、加强领导，保证人才队伍建设规划的顺利进行

(一)加强对人才工作的领导。

各村、企业、各部分要从战略高度熟悉人才工作的重要性，将人才工作列进重要议事日程，摆上突出位置，加强对规划实施的监视检查，及时研究解决出现的新情况、新题目，把贯彻本规划、实施人才战略纳进经济和社会发展规划，制定好本地区、本部分、本行业人才规划，组织、人事、科技、教育等部分要充分发挥职能作用，齐抓共管，形成协力，共同开创我镇人才资源开发工作的新局面。

建立人才工作目标责任制，加大督查力度，把人才工作纳进年度目标考核体系，作为考核各级党政领导班子，特别是党政一把手实绩的重要内容，推动我镇人才工作再上新台阶。

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇三

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：

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。

3.2 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

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。

6.5 “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

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇四

1、在交流、讨论的过程中分析秋游所需物品的合理性。

2、了解计划书的作用，尝试用个性化的符号记录。

1、准备物品塑封图片若干；背后粘上双面胶。背包

2、泡沫板若干

3、幼儿计划书

（一） 引出主题

1、上个星期，我们去复兴公园远足，你发现了什么？（鼓励幼儿运用好词好句表达自己发现的秋天）

4、那你计划在小包包里要准备些什么呢？

（二） 讨论准备内容及合理性（强调1天）

根据幼儿准备的内容出示卡片在泡沫板上。

也可提示幼儿：多扩充内容，如：吃的，用的，玩的。

我们要到那里去，带些什么呢？

1、吃的（垃圾食品和健康食品）

（1） 面包：引导幼儿主食和零食的选择

（2） 薯片、薯条：引导垃圾食品和健康食品的区别

（3） 巧克力、糖：提醒幼儿注意保护牙齿

（4） 水：量（一瓶还是两瓶）可以引导幼儿可以去区角活动探索

（5） 说到将食物分享（及时鼓励幼儿的做法）

吃午饭前，我们还要做些什么呢？（引导幼儿带一些用的到的东西）

2、在秋游的过程中，还可能会发生哪些意外的事情，可以准备点什么？

创可贴：注意保护自己

记录板：做调查 笔：做记录

电话号码：安全意识的提醒。不要走丢。

吃完了以后垃圾放哪里呢？垃圾袋。（环境保护意识的萌发）

3、除了这些吃的用的，你还计划放些什么呢？

根据幼儿的提议帮助幼儿提升。

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇五

一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

二、培养对象

__公司中层管理人员后备人选。

三、培养周期

一般为1-3年。

四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则

5. 分级分类管理、突出重点原则

五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

六、培养方法

（一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月内，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。
2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。
3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月内提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。

4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

（二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。

2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。

3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。

4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20__字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

（三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培

养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

（四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年

负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

（六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

（七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经

过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇六

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“一”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

二、抓好招才引才工作

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所

的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的--大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工

作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

劳模评选工作汇报 人才培养工作计划篇七

为切实提升财经学院专业建设内涵，提高财经学院人才培养质量，经学院教职员工充分讨论，特制定财经学院卓越人才培养计划实施方案。

一、卓越人才培养计划的组织管理

在学院党政领导下，根据归口管理的基本原则，以办公室、实验室、教学系为实施单元，制定相应实施细则。学院党政领导班子负责总体计划研究、任务分解、过程控制与总结。

二、卓越人才培养计划总体目标

以“特立交通，经济天下”为办学特色，以“深化教学改革，推动学科发展，建设教学研究型学院”为主题，以培养具有“深厚的人文底蕴、强烈的创新意识、宽广的国际视野、扎实的专业知识”的复合型人才为目标。

(一)专业提升计划

1. 专业提升计划目标

“专业提升计划”以促进财经学院所有本科专业内涵提升为

根本目标，各专业通过5年建设，建成在市内有较强的竞争力、在校内拥有比较优势与特色的专业，使我院人才培养质量再上一个新台阶。

(1) 会计学专业

进一步强化专业优势与特色，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校先进水平，校内专业评估达到“优秀”，并争取通过国家专业评估与认证。

(2) 市场营销专业

进一步完善人才培养体系，明确专业特色与优势，加强实习基地建设，加强校企合作，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到市内同类院校前列，校内专业评估达到“良好”，并积极争取成为市级特色专业建设点。

(3) 经济学专业

进一步完善人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力和社会知名度达到校内先进水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

(4) 国际经济与贸易专业

健全人才培养体系，培育专业特色与优势，人才培养质量、专业综合实力达到校内中上水平，校内专业评估达到“合格”，并积极争取成为校级特色专业。

2、专业提升计划基本思路

(1) 研究专业发展战略、人才培养定位，明确专业建设目标与建设思路，确定专业特色和优势建设方向。

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、

校内专业专家构成，负责专业的建设和发展。

各专业在研究专业发展定位、优化人才培养方案时，必须邀请专业建设委员会专家讨论、诊断2次以上，由学院相关领导牵头，各系负责组织。

(2) 完善与优化人才培养方案，创新人才培养模式，形成科学合

理的课程体系和实践教学体系。

在新修订的人才培养方案中，要进一步突出实验实践教学，各专业在把握总学分不变的前提下，适当增加实验实践学分。形成理论课程、课内实验课程、独立实验课程、实训课程、课外实践课程相互融合相互补充的有机体系。

理论课程的设置，要符合应用型人才培养的基本方向，突出学生动手实践能力的培养，要与学分制密切结合，逐步实现学生选课、选师、选时的自由。

(3) 加强课程建设，更新教学内容，完善教学大纲，建设精品课程。

逐步推行课程负责人制，完善课程授课质量规范，建立院-校-市三级精品课程体系。

(4) 加强教材建设，完善实验教材。

加强学院教材规划与建设，特别是加强实验课程大纲与教材的编写与出版。

(5) 加强教学团队建设，提升专业师资队伍素质。

各专业根据课程性质努力打造优质教学团队，完善团队考评机制，加强团队建设与学习，不断提升专业教师队伍素质。

(6)加强教学改革与研究，围绕专业建设与人才培养开展针对性的改革实践。

以培养学生综合能力为基本目标，不断进行教学改革与研究，加强理论课程、实验课程、实践课程的教学形式、教学内容及考核方式等方面的改革，并形成一系列改革成果。

(二)学生实践能力提升计划

(1)更新教育理念，实现从重视学生知识传授向重视学生综合能力培养的转变。用3-5年时间将各个专业打造为实践特色鲜明的应用型专业。

(2)成立学生实践工作部，专职管理学生校内外实践活动。学生实践工作部由专业教师、学生工作教师、学生干部组成，每年年初制定实践计划，年末提交实践总结。

(3)创造学生校内实践平台，提升学生校内实践能力。由学生实践工作部与宣传部、学工部、后勤总公司密切合作，建立校内学生实践教学基地。

(4)创造并拓展学生校外实践平台，提升学生校外实践能力。以学生实践工作部为主导，以学生社团为依托，组织学生开展校外实践活动，创新实践活动形式和内容。

(5)积极组织学生参与国内外各种专业竞赛，不断提高学生综合运用知识的能力和组织能力，培养学生的团队合作精神。

(三)学生人文礼仪素质提升计划

(1)制定财经学院学生礼仪规范标准，加强学生传统文化教育。

(2)加强学生文体素质培养，举办形式多样的学生文体比赛。

(3)加强学生职业道德、社会公德培养，构建学生道德档案，

建立学生道德信息跟踪系统。

(四) 学生就业提升计划

(1) 完善财经学院学生就业工作制度规范，明确学院、教学系、教辅人员和专业教师的职责。

(2) 广泛联系社会行业单位，建设学生就业实习基地，拓宽学生就业渠道。

(3) 加强学生就业指导，更新就业观念，创新就业形式。

(4) 通过3-5年时间的建设，会计系签约率达到校内前十位，一次性就业率超过96%；市场营销系签约率达到校内前二十位，一次性就业率超过93%；经济学系签约率达到校内前三十位，考研率达到20%，一次性就业率超过90%；国际经济与贸易系签约率达到校内前三十五位，考研率达到20%，一次性就业率超过88%。

(一) 专业建设委员会

各专业成立专业建设委员会，委员会由外校专家、行业专业、校内相关专业专家构成，负责专业的建设和发展，确定专业发展定位，探索专业发展特色，诊断专业发展问题，提出专业发展实施方案。

(二) 教学团队

以学科专业为基础，以相似相近课程群为单元，整合学院教学资源，组建优质教学团队。教学团队实行负责人制，设负责人1人，每个教学团队由若干相关课程负责人组成。

(二) 科研团队

以学科专业为基础，以教师研究兴趣为导向，以教师研究方

向为核心，整合学院科研资源，组建优质科研团队。