

最新人才计划名称霸气 人才工作计划(大全8篇)

时间流逝得如此之快，我们的工作又迈入新的阶段，请一起努力，写一份计划吧。那关于计划格式是怎样的呢？而个人计划又该怎么写呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

人才计划名称霸气篇一

根据局党委统一部署，结合人才交流服务中心实际，现就20xx年工作提出如下计划：

一、工作目标

总体目标：以科学发展观为指导，紧紧围绕全局有关工作目标和总体部署，以“学习上进、团结协作、服务大局、业绩争优”为总要求，以进一步打造“四好”中心(团结协作好、工作落实好、群众反映好、领导评价好)为总目标，扎实抓好人才交流服务、人事代理、合同鉴证、档案托管、干部人事档案目标管理、基层服务选聘生管理服务(引导办)、人事人才等工作项目。

具体任务□20xx年，我中心的具体工作目标任务是：抓实八个项目，打造三个亮点。

1、抓实八个项目

(1)抓实高校毕业生就业创业服务项目。服务50名以上高校毕业生实现就业。联系就业局培训科组织30名以上有培训需求的高校毕业生参加创业培训。拟在人才交流中心创建见习基地1个。

(2) 抓实村官、一村一大服务管理项目。召开基层服务项目选聘生座谈会不少于1次。开展在岗情况督查不少于1次。组织基层项目选聘生参加各级各类培训不少于2次。

(3) 抓实干部人事档案目标管理项目。从队伍建设、资料收集、档案整理、常规管理各方面确保目标管理水平上一个新台阶。

(4) 抓实流动党支部教育服务管理项目。加强调研，不断创新驻外流动支部服务管理方式，继续开展创先争优活动，开展切合流动支部实际的各项活动，确保流动支部教育服务管理工作取得实效。

(5) 抓实事业单位人员招考项目。按照市招聘工作领导小组统一安排，“公开、公开、公正”地做好公开招聘事业单位工作人员各项工作。

(6) 抓实人才工作项目。根据市20xx年人才工作要点，做好人才工作目标任务的分解与工作过程的督查，确保各项工作保质保量完成。

(7) 抓实合同鉴证、档案托管、人事代理等各项常规工作项目。全年完成合同鉴证200人次，新增档案托管100卷以上。

(8) 抓实信息报送工作项目。全年报送信息24条以上，信息采用率达50%以上。

2、打造三个亮点

(1) 高校毕业生工作有新突破新亮点(一方面是加大高校毕业生培训力度。以应届高校毕业生报到登记为契机，确保在有培训需求的高校毕业生参与培训率达100%的基础上，动员更多的毕业生参与培训学习，以提高就业技能，转变就业观念，促进就业创业。另一方面是“四个加强”(加强与就业局联系、加强与企业联系、加强与园区办、招商局等单位的联系、四

是加强与各职业院校联系)抓好未就业高校毕业生就业服务工作。同时,安排专人开展0就业和贫困家庭未就业高校毕业生专项服务活动,力求在促进就业困难人员就业方面取得实实在在的效果)。

(2)档案目标管理工作要有新突破新亮点。一是队伍建设要上一个台阶。要不断加强档案目标管理业务学习,提高管档人员目标管理水平,实施规范化,科学化、制度化、管理,以适应目标管理的需要。二是档案质量要上一个台阶。在收集即时产生的材料入档,努力使原整理档案资料规范齐全的基础上,拟于20xx年对未整理档案进行一次集中整理,进一步提高我局所管理档案的整体质量。三是服务管理水平要上一个台阶。强化以人为本的服务意识,做好档案提供利用及转递服务,注重常规管理,确保六防设施齐全并正常运转。

(3)流动支部工作要有新突破新亮点。在抓好“五服务五做到”的基础上,以组织开展“争当诚信标兵、争当致富能手”等活动为抓手,以活动促管理,以活动强化联系。制定切实可行的实施方案,通过年终对“诚信标兵、致富能手”的评选表彰,力求通过典型引领、示范带动,使驻外流动支部党员教育服务管理有新的突破,展现新的亮点,不断增强流动党员总支部的凝聚力。

二、工作举措

1、全面加强干部人事档案目标管理

(1)四个到位”优化档案工作环境

一是认识到位。站在档案目标管理工作要为组织负责、为历史负责、为个人负责的高度,充分认识档案目标管理工作的重要性和紧迫性,以高度认真负责的态度抓好档案目标管理工作,使干部人事档案更好地为人事工作服务,为经济社会发展服务。二是人员到位。充分保障档案目标管理

保证档案工作人员的相对稳定。针对档案工作的实际需要，做好集中整改人员安排。三是投入到位。确保档案工作办公室办公经费投入，做好档案库房设施设备维护修缮等工作，确保“六防”设施设备正常运转。四是责任到位。将档案工作作为干部人事工作的重要组成部分，真正摆上了议事日程，做到长期工作有规划、年度工作有计划、年初有安排、年中有检查、年度有总结，将档案工作成绩与年度工作目标考核、年终奖惩挂钩。

(2) “五个着力”做好档案目标管理整改工作

一是着力抓好所缺材料的催交入档工作。二是着力抓好“三龄一历”的审核认定工作。三是着力抓好现有档案中部分材料手续完备工作。四是着力抓好四个一票否决项的核查工作。五是着力抓好档案日常管理工作。坚持做到“四不查”（即：非党员干部不查，无充足理由不查，涉及到本人或直系亲属的不查，查借阅手续不全的不查）和“两不准”（即：不准将档案带出阅档室查阅，不准外调干部自带档案），规范档案目标管理。

2、“五个渠道”抓好高校毕业生就业创业服务项目

一是实行台账管理。继续健全四个台帐，实施动态管理（健全高校毕业生台账、健全我市贫困家庭大中专毕业生台账、健全用工企业台帐、健全用工信息台账）。二是强化服务平台建设。依托“三个平台”，加强高校毕业生就业创业服务（中心服务平台、网络平台、就业局现场招聘平台，企业联系平台）。三是加强就业见习，强化就业实践。在市一医和联塑两个高校毕业生就业实践基地的基础上，拟于20xx年在人才交流中心再扩建1个高校毕业生就业实践基地，将三个就业实践基地见习人员扩展到30人以上，让大中专毕业生通过就业实践，提高自身就业能力，实现就业创业。四是加强就业创业培训。与就业局培训科配合举办各类技能培训班2期，对有培训需求的高校毕业生进行培训，不断提高高校毕业生就业能力，促

进高校毕业生就业。五是加强与职业院校联系。随着各职业院校的入驻，着眼于早谋划，早对接，开创人才服务新局面，第一是做好职业院校教师招考及师生人事代理等业务的接洽工作，第二是利用档案室优势资源，主动上门，做好职业院校毕业生档案转接管理工作，第三是转接毕业生名册，丰富人才库存，同时加强人才推荐，扩大中心影响力。

3、围绕“1211”，全面推进驻外流动支部建设项目

一是完善1个阵地。即不断完善网上活动阵地，切实发挥空中服务平台功效，进一步加强驻外流动支部服务管理。二是开展2项评比。立足示范引领，典型带动，组织引导流动支部开展“诚信标兵、带富能手”评选表彰活动，并将照片、事迹等在网上公示，力求以活动促管理，以活动促联系，营造比、学、赶、超的氛围，增强支部凝聚力。三是打造1个创业示范点。联系组织部、就业局、小贷中心，打造流动支部创业示范点一个。四是做好1个调研。拟于12月份组织人员对驻外流动支部进行走访调研，按照省“基层组织建设实施意见”有关要求，结合驻外流动支部实际，转达总支总体安排意见，明确工作目标任务，探讨工作方式途径，找到打开工作局面的突破口，突破制约瓶颈，开展好创先争优系列活动。

4、“四个跟进”全面抓好引导高校毕业生面向基层就业服务项目

一是服务跟进。强化服务，抓好“村官”、“一社一大”生活补贴发放，思想引导，就业创业帮扶等工作。二是培训跟进。因地制宜抓好“一村一大”、“一社一大”、“村官”各项培训工作。新选聘的组织参加岗前培训□20xx年届满的组织进行就业创业培训，确保参与培训率达100%。三是就业创业帮扶跟进。及时向基层服务项目选出行通报人才需求信息，及时向有用人需求的单位推荐届满未就业选出生，积极联系有关单位对有创业意愿和条件的选聘生进行扶持等。四是管理跟进。结合实际，不断完善基层服务项目选出生管理办

法，进一步抓好“一村一大”、“一社一大”、“村官”在岗管理等各项工作。

5、公开公平公正做好事业单位公开招聘工作。在总结今年招考工作经验的基础上，协同事业单位管理科，坚持公开公平公正的原则，以规范流程、细化措施、强化监督为抓手，切实将事业单位公开招聘这一热点工作转化成亮点工作。

6、“四个到位”抓实人才工作。一是谋划安排到位。制定市“政府部门人才工作实施意见”，报经市长办公会通过组织实施。对有关科室人才工作目标制定、细化分解做到有亮点，有创新，有突破。二是督促落实到位。按照人才工作目标任务，通过平时不定期检查，每季度统一检查，年终作全面检查等途径，督促人才工作目标任务落实到位。三是对接联系到位。加强同各部门、各有关科室的联系，及时研究解决人才工作中遇到的各种问题。四是经费保障到位。做好人才工作经费预算上报工作，积极联系划拨人才工作经费，以保障人才工作正常开展。

7、围绕“规范服务流程、创新服务方式、提高服务质量、拓展业务范围”四个方面，全面抓好档案托管、人事代理、合同鉴证等常规工作项目。

8、建立“一项制度”加强宣传工作。即建立人才交流服务中心《宣传工作制度》，要求人才交流中心工作人员每人每月报送简报信息1条以上，采用率达50%以上。简报信息编撰报送及采用纳入年终绩效考核，力求在促进中心宣传工作的同时，不断提高中心人员综合素质。

xx市人才交流服务中心

日期

人才计划名称霸气篇二

人才是一个国家的宝贵资源，培养和吸引人才是一个国家发展的基础和关键。为了加强人才队伍建设，很多国家和地区推出了各种各样的人才计划。我曾有幸参加了某国的人才计划，通过这次经历，我对人才计划有了更深的认识和体会。

首先，参加人才计划给我提供了更广阔的发展空间。在普通的职业岗位上，我的工作和发展空间受到一定的限制，但通过人才计划，我有机会进入一个更大的平台，与更多的优秀人才共事，学习他们的优点，提升自己的能力。人才计划为我们提供了更多的机会去展示自己，开拓创新。在这个平台上，我能够发挥出自己的才能，尽情地发展和成长。

其次，参加人才计划让我接触到了更多的优质资源。人才计划通常会为人才提供一系列的福利和资源支持，如专门的研究基金、办公设备和场所等。这些资源的提供为我们的工作和研究提供了有力的支持，能够更好地发挥自己的优势，达到更高的成就。此外，人才计划还会组织各种交流和学术活动，让我们有机会与同行进行深入的交流和合作，拓宽了我们的眼界和思路。

再次，参加人才计划让我受益匪浅。在这个计划中，我不仅学到了专业知识和技能，也学到了做人处世的道理。在与其他人才的交流合作中，我学会了团队合作和沟通协调的技巧，提升了自己的领导能力和组织能力。在项目的实施过程中，我也遇到了很多的挑战和困难，但正是这些挑战和困难促使我成长和进步。通过这次经历，我对自己的职业规划有了更清晰的认识，明确了未来的发展目标。

最后，参加人才计划也让我认识到了自己的不足之处。在与其他优秀人才的交流中，我发现自己还有很多需要提升的地方。他们的聪明才智、高效工作和持之以恒的精神都让我受到了很大的启发。我明白了只有不断学习和进取，才能不被

时代所淘汰。因此，我更加珍惜每一次学习的机会，努力提升自己的能力和素质。

总结起来，参加人才计划是我职业生涯中的一次宝贵经历。通过这次经历，我不仅在专业知识和技能方面得到了提升，也在个人素质和发展空间方面受益匪浅。我相信，通过人才计划的培养和引进，我将能够更好地贡献自己的才能，为国家和社会的发展做出更大的贡献。同时，我也希望更多的人才能够参与到各种人才计划中，共同推动社会的进步和发展。

人才计划名称霸气篇三

为了充分发挥人才交流中心的作用，更好地为我市推进“工业化、城镇化、生态化”服务，根据局党委统一安排，结合我中心实际，制定201x年工作计划。

一、主要目标任务

201x年，人才交流服务中心总体思路是：自我施压、高标准、严要求，抓住六个重点，实现三项突破，打造一个亮点。

六个重点：一是高校毕业生工作，二是引导办工作，三是干部人事档案目标管理，四是流动党支部工作，五是事业单位人员招考，六是合同鉴证、人事代理等各项常规工作。

三项突破：一是高校毕业生工作要有新突破（一方面是加大高校毕业生培训力度。以应届高校毕业生报到登记为契机，确保在有培训需求的高校毕业生参与培训率达100%的基础上，动员更多的毕业生参与培训学习，以提高就业技能，转变就业观念，促进就业创业。另一方面是“三个加强”（加强与就业局联系、加强与企业联系、加强与园区办、招商局等单位的联系）抓好未就业高校毕业生就业服务工作。同时，安排专人开展0就业和贫困家庭未就业高校毕业生专项服务活动，力求在促进就业困难人员就业方面取得实实在在的效果）。

二是引导办工作要有新突破（一方面是基层服务选聘生管理机制制度得到不断完善，就业观念得到转变；另一方面是多渠道开展就业推荐等服务“村官”等基层服务项目选聘生届满就业率在55%以上）。三是档案管理要有新突破（一方面是按照xx市总体要求规范管理流动人员档案。同时，进一步加强力度，采取主动上门或电话联系等方式，联系各高校将201x届清镇籍高校毕业生档案转至中心管理。另一方面是在职干部人事档案管理要强化资料收集、做好三龄认定、杜绝一票否决、提高档案质量）。

一个亮点：继续打造流动支部工作亮点（一是不断完善网上活动阵地，加强流动支部远程管理，二是“三个结合”强化教育，三是“三个活动”强化服务）。

二、具体措施及做法

1、围绕服务窗口、市场招聘、见习基地、网络信息服务、就业创业培训五个渠道全力抓好高校毕业生工作。

一是做好201x年人才需求信息统计工作，编制人才需求目录，服务各企事业单位发布需求信息，完成人才推荐50人以上。二是围绕“宣传引导和管理协调”做好高校毕业生就业见习工作，吸纳10—20名高校毕业生参加就业见习。三是进一步做好高校毕业生台账动态管理，及时更新台账数据。四是“两个加强”（加强与就业局联系、加强与企业联系）抓好高校毕业生就业服务工作，确保进行失业登记的高校毕业生不低于25%实现就业。五是联系就业局培训科组织40名以上有培训需求的高校毕业生参加创业培训。

2、围绕选聘、管理、培训、服务就业四个方面抓好引导办各项工作。

一是协同上级引导办做好选聘高校毕业生到村任职各项工作。二是8至11月份组织在岗的“村官”、“一村一大”、“一社

一大”参加创业就业培训，确保参与培训率达100%。二是进一步完善“一村一大”、“村官”、“一社一大”管理制度，协同各乡镇进一步做好“一村一大”、“村官”、“一社一大”管理服务，建立完善管理工作台账。三是定期召开“一村一大”、“村官”、“一社一大”座谈会，确保本年度召开座谈会不少于两次，通过座谈增进了解沟通，以便开展针对性的服务。四是多途径加强招考信息通报、模拟面试及就业推荐等服务，确保201x届服务期满的“一村一大”、“村官”、“一社一大”就业率不低于65%。

3、围绕材料收集、装订管理、信息认定、全面审核和提供利用五个方面抓好干部人事档案目标管理工作。

一是完成2011-201x年新产生的年度考核、工资调整、任免调动、评先选优等干部人事档案资料收集入档工作。二是继续做好干部人事档案所缺材料催收入档工作，确保材料齐全、装订规范。三是进一步做好各单位在职干部职工“三龄一历”认定工作。四是做好所管理的在职干部档案全面审核工作，杜绝一票否决。五是根据有关规定做好干部人事档案查阅、传递利用服务工作。六是向市财政申请经费，做好流动人员人事档案整理装订工作。

4、围绕“三个方面”做好事业单位招考工作。

一是多渠道公开招聘信息，尽量扩大事业单位招考知晓率和参与面，让用人单位广纳贤才。二是严格程序。结合实际，严格按照公布招聘公告、报名、笔试、资格复核与面试、专业测试、体检、考核、公示、聘用等步骤进行。三是接受监督。结合实际，让事业单位招考各个环节在市纪委及媒体的监督下进行。同时，向社会公布事业单位公开招聘招考监督举报电话，接受社会监督，确保招考公开、公平、公正进行。

5、以竭诚服务为出发点，做好中心人事代理、档案托管、合同鉴证等各项工作。

一是加大人事代理宣传力度，不断扩大人事代理的知晓率，拓展人事代理业务。二是对已托管档案进行一次全面清理，做好托管联系，催收托管费用，规范托管业务。三是完成合同鉴证200人以上，并按照上级有关要求做好鉴证资料收集装订工作。

6、继续打造流动支部工作亮点。

一是不断完善流动党员网上活动阵地，做好远程教育管理。不断充实“支部基本情况、新闻动态、党建动态、制度建设、学习园地、网上会议室”等栏目内容。让各支部流动党员可直接通过网络阵地，学习各类文件和领导讲话精神、了解当前国际国内时政要闻、进行政策咨询、查看招聘信息，进行互动交流等。同时，强化上下联系，力求实现流动党员总支部与各驻外支部组织流动党员参加网上会议，议定支部事项，进行选举投票等。二是“三个结合”创新学习教育模式（即：走访与宣传教育相结合、就业推荐与教育培训相结合、中教育与个别教育相结合），于11月份对驻外流动支部进行一次直访。三是“三个活动”强化服务（即：“五服务五做到”活动、“三帮三带三提升”活动、“七个一七个送”活动），根据流动党员需求提供维权、就业创业等服务。

三、工作要求

1、认真贯彻执行党的路线、方针和政策，紧紧围绕市项目建设等工作需要及局党委的安排部署，认真抓好落实。

2、做好人员分工，责任到人，分块拟定工作计划，每季度初要进行科室人员目标检查、督促落实。

3、抓好作风整顿，转变工作作风，提高服务质量。一是在日常工作中，坚持使用机关文明用语，继续开展文明服务；二是适时向服务对象发放评议表，听取群众意见建议，接受群众监督。

4、抓好业务学习,提高业务素质和服务水平。

5、坚持工作每日登记制度。工作登记内容包括当日工作人员处理的主要事务,协助其它科室处理的事务,完成上级安排的工作和局领导临时交办工作的情况,对重大事务处理时间及结果,工作失误事项,本人迟到及去向等。工作登记每天由业务科科长审查签名,每周交有关领导审核存档,作为绩效考核、年终推优的依据。

将本文的word文档下载到电脑,方便收藏和打印

推荐度:

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

人才计划名称霸气篇四

近年来,随着金融业的迅速发展,银行人才的需求日益增长。为了培养更多的优秀银行人才,各大银行纷纷推出了人才计划。在这篇文章中,我将分享我在参与银行人才计划中的心得体会。通过这次经历,我对银行行业的认识对自己未来的职业发展有了更深刻的理解。

第一段:银行人才计划的背景和学习内容

银行人才计划是银行为了培养具备金融专业知识和实践能力

的人才而推出的一项培训计划。参与人员需要经过一系列的选拔和培训，最终实现对银行岗位的全面适应。我有幸成为其中的一员，并在一个月的时间内收获了许多宝贵的学习经验。

第二段：实践锻炼的重要性和感悟

银行人才计划的一个重要环节就是实践锻炼。通过实践，我深刻体会到了在学校无法学到的知识和技能，例如处理客户投诉、风险控制等方面的能力。实践让我更加了解银行业务的复杂性和高度的责任感。同时，我还结识了许多业内的专业人士，他们的经验和见解对我日后的发展产生了深刻的影响。

第三段：团队协作与人际关系的重要性

在银行人才计划中，团队协作是非常重要的的一环。我所参与的小组任务锻炼了我与他人合作的能力。通过与团队成员的讨论和合作，我学会了与不同个性和观点的人相处并从中获益。在同事们的帮助下，我渐渐明确了自己的优势与不足，并通过互相学习和互相促进来提升自己。

第四段：良好的职业素养和职业发展规划

在参与银行人才计划的过程中，我意识到良好的职业素养对于职业发展起到了至关重要的作用。银行业需要人才具备诚信、责任、敬业等职业素养，这些素养将决定他们的职业发展道路。在实践中，我不断学习和提升自己，明确了自己的职业发展目标并规划了未来的路线图。

第五段：对未来的展望和感悟

参与银行人才计划让我对自己的未来有了更明确的展望。我明白了银行业的发展前景和个人的努力对于自身职业发展

的重要性。我也体会到了成功不是一蹴而就的，需要坚持不懈的努力和持续的学习。我相信通过自身的不断努力和积累，我一定能在银行行业取得长足的进步，并为银行的发展做出自己的贡献。

总结：通过参与银行人才计划，我不仅拓宽了自己的知识面，提升了职业技能，还培养了团队协作和人际关系的能力。我深刻认识到在银行行业的职业道路上需要不断努力和学习的，具备良好的职业素养和职业规划。这次经历使我对自己的未来有了更清晰的认识和展望，我相信自己将能够在银行行业取得较好的发展。

人才计划名称霸气篇五

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，破解高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

认真贯彻党的十八大精神，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。

按照高起点、高标准、高质量要求，到2020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2000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。

(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。

(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、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。

(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。

人才计划名称霸气篇六

为了认真贯彻落实省行培养会议精神，打造一支高素质的员工队伍，经过培养使全体员工成为一支凝聚力强、能征善战、开拓进取、奋发向上的优秀团队，经行党委研究决定，成立员工素质培养委员会，主任由某某同志担任，副主任由xx□xx□某某同志担任，成员由行机关各部室、直属单位负责人组成。培养委员会下设办公室，办公室设在人力资源部，办公室主任由某某同志担任，成员由人力资源部、办公室、工会办公室、物业中心、科技处组成。主要职责是负责培养工作的计划、组织、安排等。

在当前改革发展任务十分繁重的情况下，按照省分行党委提出的“创建学习型银行，争当知识型员工”要求，以建设高素质员工队伍为目标，推行目标清晰，任务明确的分级分类培养。根据我行的实际情况，培养工作将分层次、有针对性地进行。

营销技巧、员工激励、企业文化建设等多方面的培养，强化领导方法和管理技能的训练，培养稳健的素质和创新精神，提高系统思考、驾驭全局的能力。通过培养，改变他们传统的思维方式，提高决策的科学性和管理效率。通过培养，提高支行高级管理人员的综合素质和综合能力，使支行高级管理人员能不断适应市场竞争的需要，提高其管理能力和管理水平。

2、对优秀专门人才和后备干部的培养。加强对优秀人才和后备干部的培养，重点加强对现代银行业务知识、法律法规、现代银行管理知识、企业文化建设等方面的培养，强化对优秀专门人才和后备干部思维方式、管理理念、经营思想等的转化和培养，加强对这部分人员科学工作方法和实践能力的培养，强化人力资源管理的知识学习和能力的提高，加强职业道德和职业文化修养的培养，人际关系沟通和对外工作协调方面的训练，培养一批未来能够担当高级管理和专业技术

职务的后备中坚力量。为了加强对科级后备干部综合素质和能力的培养，将有计划地组织他们出外进行拓展训练。

3、对基层营业网点负责人的培养。对他们培养重点是牢固树立依法合规安全经营理念，加强现代企业管理知识和管理技能的培养，培养创新和依法合规经营意识；加强对上级行经营管理理念、工作措施、政策的学习培养，加强营业网点负责人对现金管理平台、网上银行、国际业务、代理业务等新业务的学习培养，加强业务能力、社交能力、营销能力、管理能力的技能培养，提高营业网点负责人的全面素质和能力，提高其严格规范管理的自觉性，提高经营管理水平，防范化解金融风险。

4、对一线操作员工的培养。对全行基层一线员工以提高职业文

化素质为重点，以岗位培养为依托，强化操作技能培养和职业道德教育，加大新业务、新技能的培养，拓宽职业技能、增强岗位责任意识。加强信贷、会计、客户经理等要害风险岗位员工的教育，牢固树立规范经营、遵章守纪意识，风险防范意识和工作责任心。推行岗位资格制度。推行各个岗位的分级分类测试，进一步明确岗位资格标准，把取得岗位资格作为上岗的前提条件，有针对性地开展上岗、在岗、转岗培养，搭建以岗位资格培养为基础的全员岗位培养平台。对经办岗位员工要根据业务发展要求，及时进行新业务新知识的培养。

业务一线的员工，全面实行持证上岗制度。各经办岗位员工必须通过岗位培养考试，取得相应的岗位资格证书。通过在职教育取得大专及以上学历。临柜人员要按照综合柜员制的要求，做到一专多能，熟练掌握会计、储蓄、出纳和计算机操作等综合技能，同时加强对电脑操作、客户服务、商务礼仪、新业务品种和业务操作流程的培养、以及防假反假知识和技能的培养。客户经理的培养，重点是加强对客户经理管

理思想的转变，市场营销方法、营销手段和营销技巧的运用、日常客户关系的维护和管理知识和技能上，加强对企业管理、企业财务分析、法律法规知识的培养、综合理财业务的培养、加强对银行规章制度的培养、商务礼仪知识和技能培养。

培养工作要从我行实际出发，针对不同的情况，制定不同的培养方式，使培养既有针对性、目的性，又有成效性，要采取多种形式开展培养，克服僵化的理论说教和“填鸭式”的教学方式，采取生动活泼的培养方式对全员进行培养，提高大家参加培养的的积极性，变“要我提高”为“我要提高”，从而增强培养效果，提高培养质量。

1、集中授课。对不同层次的员工，都要针对培养内容进行一些集中授课，通过集中授课，使大家对概念性、理论性的知识内容能有系统性的掌握和了解，提高大家对理论性知识的理解和掌握。同时集中授课还可以用较短的时间、花费较少的培养经费尽可能多地培养较多的人员。

2、专题调研。对高管人员、优秀专门人才、业务骨干为主体的核心人才的培养，要组织培养人员深入金融同业市场、客户群体和基层进行调查研究，把我部经营管理中的热点、难点、疑点问题作为调查研究的课题，通过调查研究，提出解决问题的办法和有效措施，并总结经验在辖内加以推广，提高学员的思考、分析和研究解决问题的能力。

3、专题分析。举办业务经营分析会、专业研讨会和座谈会，邀请系统内和社会上的知名专家学者对商业银行领域的前沿知识、信息资讯、市场趋向和疑难问题进行集中探讨，培养学员敏锐的市场意识和对前沿知识的追踪能力。

4、素质训练。结合企业文化和员工综合素质的需要，在中青年管理人员和青年骨干员工培养中要开展体格、品格、心理素质等内容的训练，引入体验式培养，每年组织他们进行拓展训练，增强团队精神、奉献精神和创新精神，培养良

好的品格修养、生活志趣和健康的体魄。

5、以会代训。各部门要结合本专业实际，要通过各层面、各专业会议，做好规章制度宣讲、贯彻工作，增强全体员工执行制度的自觉性，提高化解和防范风险的能力。

6、在岗培养。由于处在业务发展的关键时期，我行辖内工作任务十分繁重，人员相对偏少，为了正确处理工学矛盾，我们将采用以自学为主和集中学习辅导相结合的方式提高员工综合素质。

引导自学：首先人力资源部根据各时期培养重点，准备教材，制定出自学计划，由相关人员按照要求，对其内容进行自学。在此期间，写出学习笔记或按照规定的题目写出论文。

集中辅导：按照学习计划的安排，在适当的时候对受训人员进行集中，集中后按照灵活多样的方式进行讨论，如现场给定题目和准备时间，由受训人员即兴发挥演讲；参加培养人员宣读自己的论文；每次组织3至5人就某一个题目各抒己见；播放相关资料，供大家讨论等。在集中学习讨论时可根据情况随时采用各种方式，必要时我们还可安排评委现场打分和营业部领导现场观摩。总之集中时，我们将较少采用考试方式，而更多的以讲演的方式来考核受训人员自学的成果，为的是将所学理论知识与实践相结合。并且通过这种方式提高参加培养人员的语言表达与沟通的能力，通过培养增加凝聚力，提高执行力，增强竞争力，为我行的有效发展献计献策。

培养内容：常规业务、新知识、公司治理结构、行业形式分析、金融形势分析、经济形势分析、相关法律、法规等。人力资源部对培养教材的选取将本着实用的原则，采用目前市场上比较流行成熟的教材，并且以后根据培养的需要与大家的需求，随时进行变更，目的是始终将最新的管理理念和方式吸收进来。

人才计划名称霸气篇七

随着金融业的快速发展，银行业成为了人们生活中不可或缺的一部分。为了提高银行业的服务质量和竞争力，银行人才的培养成为了业界的重点关注。我有幸参与了银行人才计划，并从中获得了宝贵的经验和收获。在这篇文章中，我将分享一些自己的心得体会。

首先，在银行人才计划中，我深刻意识到了金融知识和技能的重要性。作为一个崭露头角的职场新人，我深知只有深入了解金融业的各个方面，才能在实践中更好地应对各种挑战和问题。因此，在计划中，我积极参加了各种岗位的轮岗培训和跟岗实习，不断学习和提升自己的专业水平。通过与资深员工的学习交流，我不仅学到了行业内最前沿的知识，还掌握了一手的操作技巧和经验。这让我深信，只有不断学习和提升自己，才能在激烈的竞争中脱颖而出。

其次，在银行人才计划中，我意识到了与人沟通和合作的重要性。银行业是一个强调团队合作的行业，没有良好的沟通和合作能力，很难在工作中取得突出的成绩。因此，在计划中，我积极参与了团队讨论和项目合作，并主动与同事们交流和分享经验。通过这种方式，我不仅学到了与人相处的技巧，还锻炼了自己的团队协作能力和领导能力。与此同时，我也明白了团队的力量是无穷的，只有通过合作，才能实现个人的价值和目标。

第三，在银行人才计划中，我体会到了服务精神的重要性。银行作为金融服务行业的代表，服务质量决定了客户的满意度和忠诚度。在计划中，我从领导和老师的言传身教中感受到了对客户的真诚关怀和细致入微的服务。他们用自己的实际行动告诉我，服务不仅仅是一种工作，更是一种态度和精神，是对客户最真挚的关怀和尊重。受到这样的影响，我始终坚持以客户为中心，努力提供更优质的服务，在每个细节处都注重用户体验，力争为客户创造更大的价值。

第四，在银行人才计划中，我意识到了个人职业规划的重要性。在一个大的组织中工作，如果没有明确的职业规划，很容易迷失方向，产生疲劳和厌倦感。因此，在计划中，我积极与领导和老师交流，明确了自己的长期职业目标，并制定了具体的实施计划。也正是由于有了明确的目标和规划，我在计划中不断努力，从而取得了一系列的成绩。在职业规划的过程中，我也明白了与自己的兴趣和激情相匹配的工作才能发挥出自己的最大潜力。

最后，在银行人才计划中，我感受到了银行业对社会责任的重视。银行不仅要为客户提供金融服务，还要积极履行社会责任，回馈社会。在计划中，我参与了多项社会公益活动，与银行携手为贫困地区的儿童捐赠教育用品，为社会培训金融知识等。通过这些活动，我深刻体会到了银行业作为一个高度关注社会问题的行业，也需要承担起应有的社会责任。

通过银行人才计划，我学到了很多，不仅仅是金融知识和专业技能，更是一种态度和品质。我相信，在将来的工作和生活中，我将继续发扬银行人才计划中培养的精神，不断进步和成长。并且，我也期待着和更多的银行人才一起，共同为银行业的发展做出新的贡献。

人才计划名称霸气篇八

三区人才计划是一个旨在促进农村地区发展的重要项目，近期我有幸参加了这一计划的培训和参观考察活动。在此期间，我深刻体会到了这个计划的意义和重要性，并从中获得了许多宝贵的经验和启示。以下是我对此次参培心得的总结。

第二段：认识到农村地区的关键问题

在参加三区人才计划的培训活动中，我结识了来自不同农村地区的同行，发现他们面临的共同问题。缺乏专业技能、落后的农业生产方式、基础设施的不完善等等，这些问题阻碍

了农村地区的发展。通过与他们的交流，我更加深入地了解到了这些问题的根本原因，并且逐渐形成了自己对于解决这些问题的见解。

第三段：学习到的经验和启示

在参与三区人才计划的过程中，我通过与农村地区的人才交流和实地考察，学到了许多宝贵的经验和启示。首先，培养更多的专业人才是农村地区发展的关键。只有具备专业技能的人才才能带领农村地区实现跨越式发展。其次，创新是农村地区发展的重要动力。农村地区需要引入新的科技和生产方式，并更加注重科研和技术创新，才能提高农产品的质量和效益。最后，区域协作是农村地区发展的关键。只有不同农村地区之间的合作和交流，才能形成规模效应和资源优化配置，实现整体发展。

第四段：展望三区人才计划的未来

三区人才计划是一项长期的工作，需要持久的努力和投入。我希望在未来的发展中，三区人才计划能够更多地关注教育培训工作，提高农村地区的人才素质。同时，适应农业结构调整的需要，重点培养农产品的市场化经营和农村金融服务等方面的人才。希望三区人才计划能够加强与大学和科研机构的合作，共同研究解决农村地区发展的关键问题，开展实用的科研项目。更重要的是，希望三区人才计划能够在政府的大力支持下，制定和完善相关政策，为农村地区提供更好的扶持和保障，确保计划的持续有效。

第五段：结尾

通过参与三区人才计划，我向农村地区的人才们学习到了许多经验和启示，也对农村地区发展的问题和解决方法有了更深刻的认识。我将把这些学习到的知识运用到实际工作中，努力为农村地区的发展做出自己的贡献。我相信，通过三区

人才计划的持续努力，农村地区的发展将迎来更加美好的未来。