

烧烤店策划方案 烧烤活动策划方案(优秀6篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。相信许多人会觉得计划很难写？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。

人才工作项目计划书篇一

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。

(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。

人才工作项目计划书篇二

1.人力资源部制定后备梯队人才培养实施计划。计划制定原

则遵循管理与生产技术人员双向培养模式，体现从低层次到高层次的层次性和逐步深化。

（1）管理渠道：公司员工经过自我推荐、选拔、考核后，可参与后备梯队人才培养计划。如果他们在实习期间通过培训和评估，他们可以参加公司管理职位的竞争。通过面试的人员不需要在实习期间工作。没有实习的学生需要在实习期间（3-6个月）通过评估。

（2）生产技术渠道：公司员工经自我推荐、筛选、评估后，可参与后备梯队人才培养计划。通过培训并完成相应的任务指标后，可在公司生产技术岗位时参加竞争性招聘。面试合格后，通过实习期即可上岗。

2. 充分利用公司各种资源，通过人力资源部与各部门分工协作的方式实施培训计划。

（一）建立以教育培训、个人提升、导师指导、行动学习为核心环节的后备人才培训体系。

（二）具体培训方法

1. 教育培训

（1）课程研究：由公司安排或个人选择的外部专业机构组织的公开课程、论坛和交流会。

外部培训验收：提交一份书面的“培训总结”或结业证书，以评估他们是否转入培训（培训次数）以及所学知识在实践中的应用程度（质量评估）。

主要通过内部和外部资源集中学习和研究管理知识和技能相关课程。

(2) 教育晋升：个人选择在公司外申请教育晋升。

教育验收：提交毕业证书或结业证书。

(3) 外部调查：根据工作需要，公司安排后备人才参加相关调查、参观、培训、交流等

学习验收：提交调查报告，评估是否转入培训（培训次数），以及所学知识在实践中的应用程度（质量评估）。

以加强对标企业的学习，增加后备人才的知识，促进各种创新实践在公司的实施。

2. 个人提升

(1) 沟通与讨论：公司安排或选择

学习接受：提交讨论报告

探索内外部资源，开展同岗位对话交流和行业标杆，发展思维，学习创新，通过团队建设活动等管理主题讨论交流经验。

(2) 书籍阅读：个人选择对岗位有帮助的书籍

学习接受：提交阅读经验

通过阅读对岗位有帮助的各种优秀书籍，获得各方面知识、技能和素养的提高。

(3) 资格认证：选择个人参加各部门或协会举办的职称职业资格培训和考试，并取得相应的资格认证。

学习验收：提交资格证书

3. 导师辅导

(1) 一对一导师辅导：公司安排每个后备梯队人才都有一名上级作为导师。

学习接受：提交导师指导记录

(2) 高层对话：公司安排后备梯队人才与公司高层联系，定期进行职业对话。

学习接受：学习经历

4. 行动学习

(1) 项目经验：公司安排后备梯队人才领导相关工作项目（每年至少两次）

学习验收：提交报告、经验、案例或评估表，通过实际项目经验促进理论与实践的融合，同时，通过细化工作实践案例来检验学习效果。

(2) 代理测试：公司安排后备梯队人才暂时充分代表计划培训岗位。

学习接受：通过对后备人才代理期工作的评估，提交报告、经验、案例或评估表，提前发现管理过程中需要改进的方面，以便提前避免他们，防止将来晋升后出现无能。代理期间，试验次数不得少于三次。

(3) 实习培训：由公司安排或个人选择以本系统部门或高级管理助理的形式进行实习。

学习接受：提交报告、经验、案例或评估表。

在实习期间，我们将通过参加各种会议、决策和项目，深化梯队人才的业务潜力和管理潜力。

一般基层主管的实习期原则上为3个月，中层主管的实习期为6个月或1年。具体实习时间根据实际情况确定。

（4）跨学科实习：由公司安排或个人选择，根据岗位熟练程度，可进行跨学科、跨学科的工作实习培训。

学习接受：提交报告、经验、案例或评估表

（一）公司安排（共同要求）：基本管理知识+管理技能（自我管理、他人团队管理等）。

个人选择（个人需求）：业务潜力短板+管理实践操作（项目管理、成本管理、质量管理等）。

社会组织：由专业培训机构和学院组织的各类管理培训、专业主题培训、教育推广培训等。

（二）培训课程

1. 主角认知

（1）主角、管理者的地位和责任

（2）管理者的素质要求

2. 管理技能

（1）团队建设与管理

（2）企业目标与绩效计划

（3）沟通与协调（跨部门沟通与合作）

（4）培训与激励（下属的指导与培训）

- (5) 绩效管理
- (6) 安全管理
- (7) 工作部署
- (8) 如何提高员工的工作绩效

3. 管理实务

- (1) 生产计划的编制和控制
- (2) 成本控制和质量管理
- (3) 设备管理，物资管理
- (4) 人员配置管理
- (5) 过程管理

省略

(二) 反馈机制：及时向自己和相关主管反馈梯队人才的工作表现和学习成果

(三) 考核机制：实施定期考核，对优秀者给予表扬和鼓励，对一般人给予相应的要求和压力。

人才工作项目计划书篇三

文件编号：

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需求，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：

1.1在公司工作绩效优秀，无不良工作记录；1.2在本职岗位上成绩优异；

1.5特殊人才的引进、储备由董事长确认后可予执行。2、梯队人才储备原则

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。

3.1每年6月和12月底之前，各个部门须有明确的岗位分析与人员需求初步计划；

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

5.1所有储备梯队人才名单经人力资源部背景调查后，其中背景调查包括：

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、储备梯队人才的培训、工作、考核以及代职、晋升

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

人才工作项目计划书篇四

第一段：

人才计划培训是企业为了提升员工素质和能力而开展的一项重要举措。在人才计划培训中，我参加了一系列的课程，学到了很多知识和技能。在这篇文章中，我将分享我在人才计划培训中的心得体会。

第二段：

首先，我深刻认识到在培训中，积极主动是取得进步的关键。培训过程中，我们要主动积极的参与讨论、提问和实践，在他人交流与合作中获得更多的学习机会。在团队合作的培训中，我学会了倾听他人的观点，并且与他人协作解决问题。这种积极主动的态度不仅有助于提升自己的能力，还能够与其他人建立良好的沟通和合作关系。

第三段：

其次，我认识到跨学科培训对于拓宽思维和创新能力的重要性。在人才计划培训中，我们不仅要学习自己专业领域的知识和技能，还要了解其他领域的知识。通过与其他部门的同事一起参与培训，我们能够了解到更多不同领域的思维方式和工作方式。这种跨学科的学习不仅能够提高我们的综合能力，还能够为我们的工作提供创新的思路和解决问题的能力。

第四段：

另外，我在培训中还学到了时间管理的重要性。在紧张的工作中，合理管理自己的时间能够提高工作效率和工作质量。通过培训，我学到了如何合理安排工作时间，如何优先处理重要的事情，并且学会了有效地利用碎片化时间。这些时间管理的技巧不仅能够提高我个人的工作效率，还能够为团队的协作提供更好的支持。

第五段：

最后，人才计划培训让我认识到自己的不足，并鼓励我不断学习和成长。在培训中，我发现自己在某些方面还存在不足，但是我并没有对此感到气馁，相反，我意识到自己的不足并努力改进。我积极参加培训课程，提升自己的能力和素质，也与他人交流学习，从别人身上找到自己的不足。这种不断学习和成长的心态使我更加积极主动地投入到工作中，迎接更多的挑战。

总结：

通过人才计划培训，我不仅学到了专业知识和技能，更重要的是培养了积极主动的态度、跨学科的思维、时间管理能力和不断学习和成长的意识。这些都是我在工作和生活中所需要的素质和能力。我将继续努力学习和提升自己，为企业发展贡献自己的力量。同时，我也鼓励其他员工积极参与人才计划培训，不断提升自己的能力和素质，为个人和企业的发展创造更多的机会和可能。

人才工作项目计划书篇五

银行是现代经济发展的重要组成部分，银行业务日益复杂，在这个竞争激烈的行业中，银行人才的培养显得尤为重要。为了加强人才队伍建设，许多银行开展了一系列银行人才计划。近期我参加了某银行的人才计划，通过与其他参与者的交流与学习，我深刻认识到银行人才计划的重要性，也收获

了许多宝贵的经验和体会。下面，我将结合自身经历，从参与的意义、培养形式、专业知识的学习、团队协作、个人成长等方面，分享我的心得体会。

首先，参与银行人才计划的意义非凡。对于我们这些刚刚进入社会的大学毕业生来说，参与银行人才计划是一个宝贵的机会，可以让我们更好地了解银行业务和行业发展趋势。通过参与这一计划，我们有机会接触到各种不同的业务模块，了解到银行的运作机制，并通过实际操作培养自己的业务能力和创新意识。作为一名银行人才，我们还将成为银行的未来希望，肩负着更多的责任和使命，这对于我们来说是一种荣誉，也是一种挑战。

其次，银行人才计划的培养形式多样化。通过这个计划，我们不仅能够接受专业化的培训，熟悉银行的各项业务，还能够参与到一些实际项目中，锻炼自己的实际操作能力。我参与的这个计划还设有创新创业类项目，通过实际操作和团队合作，提高我们的创新能力和团队协作能力。这种多样化的培养形式有助于我们全面提升自身素质，培养我们的专业能力和创新精神。

第三，银行人才计划注重专业知识的学习。银行业务繁杂，要想在这个行业脱颖而出，必须具备扎实的专业知识。在参与银行人才计划的过程中，我们不仅学习了基础的银行业务知识，还学习了一些高级、专业的理财产品知识，熟悉了风险管理和合规方面的知识。同时，我们还学习了客户管理和沟通技巧等能力，这些都是我们在未来银行工作中必不可少的技能。通过这些学习，我们可以更好地适应未来的工作环境，提升自己竞争力。

第四，团队协作是银行人才计划的重要一环。在参与银行人才计划的过程中，我们要与其他参与者一起组建团队，共同完成项目，这要求我们具备良好的沟通和协作能力。通过与其他成员的合作，我深刻认识到团队的力量是无穷的，当我

们共同协作、共同努力的时候，我们可以取得更好的结果。在团队协作中，我学会了倾听、尊重、互助和分享，这些都是我在日后工作中必不可少的能力。

最后，参与银行人才计划，对于个人的成长和职业发展具有重要意义。通过参与计划，我们不仅可以积累宝贵的工作经验，提高自己的职业素养，还可以建立起自己的职业人际关系网。通过与导师和其他业内人士的交流与学习，我们可以更好地了解行业动态和行业发展方向，为自己的职业规划做好准备。同时，参与银行人才计划也是可以获得实际机会的，有些人通过这个计划被银行直接录用，成为了一名正式的银行员工。

总之，银行人才计划是银行业界为培养高层次、国际化的银行人才所提供的一种重要培养途径。通过参与这个计划，我们可以更好地了解银行业务，提高自己的专业能力和创新意识，培养自己的团队协作能力，促进个人的成长和职业发展。它给我们提供了一个宝贵的机会，为我们的未来奠定了坚实的基础。参与银行人才计划是一次难得的经历，我会倍加珍惜这次机会，将学到的知识和经验应用到今后的工作中，为银行事业的发展贡献自己的力量。

人才工作项目计划书篇六

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。

人才工作项目计划书篇七

近年来，随着金融行业的快速发展，银行人才供不应求的局面逐渐加剧。为了培养高素质的金融人才，吸引更多年轻人加入金融行业，各大银行纷纷推出了人才计划。笔者有幸参加了某银行的人才计划，通过一段时间的实践与实习，深刻领悟到人才计划的意义和价值。本文将就银行人才计划这一话题展开论述，分享个人的心得和体会。

首先，银行人才计划实习的过程让我深刻体验到了金融行业的专业性和挑战性。作为银行人才计划的一员，我被分配到了风险管理部门进行实习。这个部门的职责是负责评估和控制银行的风险，我深入了解了风险的分类和评估方法，通过模拟案例进行分析和解决问题。在实际操作中，我才发现风险管理的复杂性和对细节的极高要求。一次次的实操让我逐渐成为一个优秀的风险管理者，并且在实践中向老师和同事学习，不断进步。这次实习给了我一个深入了解金融行业的机会，让我明白了金融行业的专业性和挑战性，更加坚定了我加入金融行业的决心。

其次，银行人才计划让我认识到银行人才的重要性和培养的必要性。作为金融行业的核心力量，银行人才的素质直接关系到银行的运营效率和风险把控能力。通过参加人才计划，我与其他同学一起学习和实践，充分感受到了合作的重要性。在日常工作中，我们要密切配合，并及时进行沟通 and 协调，共同完成任务。团队的每个成员都有自己的特长和优势，通过相互学习和借鉴，我们可以不断取得进步。银行需要具备的不仅是高素质的人才，更需要具备团队意识和协作能力的人才。银行人才计划培养了我们的团队意识和协作能力，使我们成为了团队中的一份子。

再次，银行人才计划让我加深了对职业发展规划的重要性的认识。在人才计划中，我们接触到了金融行业的各个岗位，也了解到了各个岗位的职责和要求。这让我对自己的职业发展有了更明确的规划和目标。我明白金融行业是一个多元化、多样化的行业，我要通过不断学习和提升自己，适应行业的变化和发展。在职业发展方面，我们要善于发现自己的优势和潜力，并为自己设定可实现的目标。银行人才计划为我们提供了一个了解金融行业、认识自己的机会，让我们在职业发展上更具有自信和方向感。

最后，银行人才计划给了我一个了解企业文化和价值观的机会。在这段时间的实习中，我深入了解了银行的价值观和企业文化。银行作为一个服务行业，注重客户体验和服务质量，这对于每一个银行从业者都是非常重要的。在实践中，我学会了与客户沟通和交流，提升了自己的服务意识和专业能力。银行人才计划为我们提供了与客户接触的机会，让我们逐渐融入到服务行业，并认识到服务行业的重要性。在今后的工作中，我会一直坚持银行的价值观和服务理念，不断提升自己的服务质量和水平。

综上所述，银行人才计划为我们提供了一个了解金融行业、培养人才的机会。通过实践与实习，我们深刻体验到了金融行业的专业性和挑战性，认识到了银行人才的重要性和培养的必要性，加深了对职业发展规划的重要性的认识，同时也了解到了企业文化和价值观的重要性。通过参加银行人才计划，我们得到了专业素质的培养，也明确了自己的发展方向和目标。在今后的工作中，我们将继续坚持学习和进步，为银行行业的发展贡献自己的力量。

人才工作项目计划书篇八

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。

一、完善人才工作科学推进和考核机制

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。