

度人才工作计划(汇总8篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。我们在制定计划时需要考虑到各种因素的影响，并保持灵活性和适应性。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。

度人才工作计划篇一

(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。

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

申报人填写《后备人才申报表》(附后)，透过以下方式上报综合管理部：

- 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。

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，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。

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。

二后备人才淘汰有以下状况者，经公司领导审批后，从后备人才库中淘汰：

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。

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。

度人才工作计划篇二

公司期间人才培养的总体目标是：坚持终身学习、全员培训的思路，透过构建贴合公司实际的现代教育培训体系，建立健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培养新格局，培养和造就一支政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够防范经营风险、应对复杂局面的经营人才队伍；一支职业素养好、市场意识强、熟悉电网企业经营管理业务、坚持并实践公司发展战略、执行力强的管理人才队伍；一支理论扎实、作风严谨、具有技术创新和科技攻关潜力的技术人才队伍；一支爱岗敬业、技能精湛、勇于实践、一专多能、作风过硬的技能人才队伍。

1、员工素质提升计划。到20xx年底，公司系统员工队伍具有本科及以上学历员工的比例到达25%，人才密度到达0.80。企业经营者、管理人员、技术人员具有本科及以上学历的比例分别到达90%、50%和55%以上全员培训率到达95%以上，各类员工的思想道德素养、业务水平和创新潜力明显提高，岗位

适应性明显增强。

2、“1551”优秀人才培养计划。加大各类优秀人才培养力度，公司培养选拔100名优秀经营人才、500名优秀管理人才、500名优秀技术人才和1000名优技能人才。

3、创新型高精尖科技人才培养计划。在支撑电网建设与发展、提高电网运行控制水平和推进电网技术升级等重点技术领域，重点培养2-3名后备院士人才，培养300名创新型优秀拔尖人才，新增国家级专家150人，公司系统进入国家级人才库的专家力争到达300人以上，构成以院士和知名专家为核心的创新性高精尖科技人才队伍。

4、紧缺人才培养计划。加大引进和培养公司紧缺专家人才的力度，5年内引进和培养500名金融、保险、法律和财务等高级专业人才，满足公司业务拓展的需求。

5、特高压电网专项人才培养计划。根据特高压电网工程建设的要求，加强特高压科技人才的培养，5年内滚动培养20x名能够承担特高压电网技术研究、设计、建设、生产运行、维护和管理等专业人才。

6、西部电力企业优秀青年人才培养计划。每年从西北五省和西藏公司选拔40名有培养前途的青年管理和技术人才，进行针对性的集中强化培训，并对口派遣到东部发达电力企业实践锻炼。加大对西藏公司人才帮扶力度，每年选派10名优秀技术和技能人才进藏担任培训师，开展对口培训，为西藏公司培养技术和技能人才。

7、学习型班组建设计划。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育国家电网文化，建设学习型班组；加强基层班组建设，大力促进在岗学习和现场培训，开展公司系统所有班组长的轮训工作。

8、农电工素质潜力提升计划。加大农电工培训力度，全面提高农电工基本素质和工作潜力，开展对所有农电所长的轮训工作。到20xx年底，农电工持证上岗率到达100%。

度人才工作计划篇三

新形势下，社会主义新农村建设中人才工作显得更加突出。发展市场经济需要人才，构建和谐社会更需要人才。人才的优劣，人才的竞争成为一个地方经济发展的重要因素。为适应当前农村经济、社会发展形势，我镇成立了人才工作领导小组，专门负责全镇人事人才的各项工 作，在抓基础教育的同时，镇人才工作领导小组注重对农村实用人才的培养，取得了一定成绩。今年，我镇及时调整了镇人才工作领导小组的成员，在人才工作中不断探索新思路，为全镇经济发展提供了有力的人才保障。

(一)主要成效

1、人才队伍不断壮大

为加强对全镇人才工作的指导，我镇已形成由镇党委书记亲自抓，党委副书记直接抓的工作格局。一年来，镇领导干部召开专题讲座3次，通过深入调查摸底，建立了农村实用人才信息库、村级后备干部和乡土人才档案，对全镇人才进行全面的了解和掌握。20__年，全镇共培养村级后备干部26名，岳池县百名优秀人才1名，培养党政、农村实用、经营管理、专业技术、技能等五类人才100余人，我镇人才队伍不断壮大，人才总数达余人，为我镇经济社会的持续发展提供了强大的智力支持。

2、人才素质不断提高

镇党委高度重视人才培养，注重教育培训，提升能力素质。一是通过组织各类技能培训和交流，党员干部的政策水

平不断提升，工作能力不断增强。今年来，我镇加大干部学习培训力度，先后组织机关干部6人次参加各类业务知识培训，13名村(社区)党支部书记参加县委党校的轮训，1名上挂锻炼，1名青年干部岗前培训，通过干部的再学习、再教育，极大丰富了我镇干部的政策理论、法律法规等知识，干部的工作能力明显得到加强。二是分专题开展农村实用人才素质和技能培训3期，参训农民300人次。开展农业科技入户示范活动，先后邀请西充农业土专家及我镇农林、畜牧专技人员共60余人深入产业基地和规模种养殖村培训指导，讲解技术要点、进行现场示范，我镇农村适用人才种植水平和思想素质进一步提高。

3、推动经济社会发展成效明显

镇党委注重激励帮扶，发挥人才内在潜能。大力宣传各类产业优惠政策，鼓励优秀人才回乡创业，承诺提供资金和技术支持，正积极引导经济能人、农村实用人才组建中草药、核桃专业合作社2个，有效激发了农村实用人才的工作活力。通过教育培训和实践交流，我镇农业农村经济再上新台阶。我镇蜜桃产业实现了产量和品质“双突破”，蜜桃总产量达到400万公斤，总产值达到1600万元，实现纯收入1000万元。广柑、蔬菜产业不断壮大，全镇发展优质蔬菜达3200亩，全镇年产柑橘1500余万斤，广大菜农、果农从中获到良好经济效益，社会因此更加和谐稳定。

(二)亮点做法人才工作总结今年以来，为推进人才工作上一个新台阶，我镇实施了“三大工程”。

1. 实施领军人才培养工程。

了解农村人才现状，虚心听取各类人才的意见和建议，把对村民的技术培训摆在首位，开展了各类实用技术培训班。今年以来，结合“中国梦”主题教育实践活动，我镇涌现和塑造了见义勇为农民工时兵、优秀村支书周光辉、种植专家袁

孝忠等先进典型6名。通过开展前后6场先进事迹报告会，用身边事教育身边人，听取报告群众达1000人次，让各支部和广大党员学有榜样、赶有目标。将全镇各类优秀人才代表集中起来，组成了一支知识丰富、实力强、帮带力强的领军人才队伍。

2. 实施“1+5”人才帮扶工程。

实施“1+5”人才帮扶工程，即一个领军人才结对帮扶5个有发展潜力的人才。我镇党政领导、行业代表、农技骨干共30名领军人才与青年干部、专业技术人才、农村实用人才等150人结成帮扶对子，从农业生产、生活实际上进行帮扶。今年以来，镇党政领导指导年轻公务员、事业人员、大学生村官14人开展实地调研，提升写作技巧，帮助解决1名职工子女入学问题；农技骨干深入村、社，深入到农民家中，为种植大户免费提供农用物资6000元，帮助发展生产。

3. 实施全民素质提升工程。

一是通过丰富的活动载体发掘潜能。6月，我镇组织开展“让青春在实现中国梦 中闪光”主题的演讲比赛，14名青年干部参加演讲，他们围绕主题畅谈青春、畅谈梦想，激情澎湃、神采飞扬，展现了当代青年昂扬的斗志和积极向上的精神风貌，有效激发党员干部的爱国之情、报国之志，干事创业热情空前高涨，锻炼了青年干部登台演讲的胆量，有效提升了演讲技巧。

二是镇党委书记现身说法催奋进。镇党委书记通过与镇年轻公务员、大学生村官交心谈心，讲述自身的成长史以及如何克服困难实现人身价值的奋斗史，让青年们备受启发和鼓舞。今年，我镇3名大学生村官以优异的成绩考录为公务员和事业人员，成功实现身份转变。

三是积极引导“大学生村官”当好“四员”服务基层。当好

涉农政策“宣传员”、矛盾纠纷“调解员”、村民致富“信息员”、基础设施建设“设计员”。今年以来，大学生村官借助远教设备宣传政治理论、法律法规260余次；共入户走访群众2000余人次，化解矛盾纠纷80余起；帮助元庚塘村建立中药材专业合作社1个，规划种植薄荷、白芷等中药材600亩；协同村“两委”向上级成功申报维修公路、整治山坪塘等9个“一事一议”项目。

今年村级党组织换届，我镇将农村优秀人才选拔充实到了村(社区)支委成员中，其中致富能人32人，复退转军人2人，专业合作组织负责人2人，“两新”组织负责人1人，我镇6名大学生村官中，有5人进村支委，2人当选为村党支部书记，3人当选为村支部副书记。

(三)存在问题

今年，我镇人才工作虽取得了一定成绩，但也存在一些问题。

二是人才的培训、激励、保障等机制还须进一步健全；

三是对农村人才的管理、使用须进一步加强。

度人才工作计划篇四

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。二是积极组织开展人才招聘活动。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、科研院所的联袂合作。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总体规划，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。

(二)加大人才工作的考核和检查力度。

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。

度人才工作计划篇五

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人才在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《德江县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

一、重要意义

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制订培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和技术水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

二、具体措施

（一）营造良好环境

1、建立卫生人才培养激励机制。进一步完善我院基层卫生人

才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高级职称前必须到基层医疗卫生机构驻点帮扶1年以上的政策，鼓励我院具有中高及职称人员主动到基层医疗卫生单位驻点帮扶或开展短期的学术讲座、临床教学和理论授课等，以不断提高基层医疗卫生人员的专业理论水平和综合服务技能。

2、改善条件接纳人才培养。为鼓励基层医疗卫生单位人员到我院临床进修或短期实习，我院创造条件为基层医疗卫生机构到我院进修或参加短期实习的人员免费提供住宿，医院食堂向进修实习人员开放，以解除其生活上的后顾之忧，让他们安心从事学习，提高学习效果。根据县卫生和食品药品监督管理局的安排，我院每年重点帮扶6个乡镇卫生院，每个卫生院持续帮扶时间为5年，帮扶理念以输血式帮扶向造血式帮扶转变，增强了帮扶工作的连续性，提高了帮扶效果的持续性。

（二）人才培养方案

员、进修学习专业等要求，无条件地接收并按其要求认真组织实施，确保按需实施，因材施教，提高培训效果。

2、我院计划每年度定期至少开展专题知识1期讲习班，由我院副高以上职称人员讲课或邀请省内外知名专家讲课，鼓励基层医疗卫生机构安排人员参加。

3、充分利用我院名老专家资源，以基层医疗卫生机构医疗技术骨干为对象，组织建设好技术传承工作，培养后备医疗技术人才力量，掌握先进专业技术，使其向全院学科带头人方向发展，在科室业务管理中充分发挥他们的主力军作用。

4、每年开展1期对基层医疗卫生机构负责人的医疗质量与医疗安全管理的专项培训，使他们掌握先进管理方法，提高科学化管理水平。

5、加大对乡镇的巡回医疗工作力度，成立专门的医务部负责组织落实，组建专门的巡回医疗队，每周至少下乡巡回医疗1次，覆盖全县所有乡镇和50%以上行政村。

6、我院积极组织学术讲座活动，外聘专家来我院举办学术讲座及由本院副主任医师以上人员主讲，做好基层医疗卫生机构医师及其它专业初级人员的专业知识培训，使他们能够胜任一般技术工作。

7、我院每季度进行中医药知识培训一次，组织基层医疗卫生机构中医药技术人员来我院参加培训，以提高基层医疗卫生机构中医药服务能力。

三、经费投入

1、我院计划从全年业务收入中拿出0.5%作为基层医疗卫生机构专业技术人才培养基金，用于针对基层医疗卫生机构人员所开展的讲习班举办、学术讲座、短期培训、临床进修实习

等，支持基层医疗卫生有关人员来我院进修学习，进修人员按规定享受与本院职工同等待遇。

2、加强培训相关设备设施的建设，逐步改善多媒体室音像设备，持续改进教学成效

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

度人才工作计划篇六

人才培养具有良好人文、科学素质和社会职责感，教学基础扎实，具有自己学习潜力、创新精神和创新潜力的一流人才。具体包含以下几个方面：得到基础研究和应用研究的训练，具有扎实的基础理论知识和实验技能，动手潜力强、综合素质好；掌握科学的思维方法，具备较强的获取知识潜力，具有探索精神、创新潜力并具备优秀的科学品质。

培养人才的形式有多种，除了在各级各类学校中进行系统教育的进修外，还可采取业余教育，脱产或不脱产的培训班、研讨班等形式，充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件，提倡并鼓励自学成才。人才培养的具体要求，各行各业都有所不一样，但总的目标是到达德、智、体全面发展。

对于企业来说，人才培养是多层次的，包括了高级经营人才的培养；职能管理人才的培养和基层管理人才的培养，等等。

人才培养教育改革的根本目的是提高人才培养质量。人才培养质量，有两种评价尺度。一种是学校内部的评价尺度，另一种是学校外部的评价尺度，即社会的评价尺度。社会对高等学校人才培养质量的评价，主要是以高等教育的外显质量特征即高等学校毕业生的质量作为评价依据，而对高等学校内部的教育教学活动不太关注；社会对毕业生质量的整体评价，主要是评价毕业生群体能否很好地适应国家、社会、市场的需求。学校对人才培养质量的评价，主要是以高等教育的内部质量特征作为评价依据，即评价学校培养出来的学生，在整体上是否到达学校规定的专业培养目标的要求，学校人才培养质量与培养目标的是否相符。所以，高等学校提高人才培养质量，就是提高人才培养对社会的适应程度，提高人才培养与培养目标的贴合程度。

人才培养质量，既要理解学校自身对高等教育内部质量特征的评价，又要理解社会对高等教育外显质量特征的评价，所以，以提高人才培养质量为核心的高等学校人才培养模式改革，务必遵循教育的外部关系规律与教育的内部关系规律。

教育的外部关系规律，即是教育同社会的关系的规律，潘懋元先生表述是，“教育务必与社会发展相适应”，加以引申，即可表述为，“教育务必受必须社会的经济、政治、文化所制约，并为必须社会的经济、政治、文化的发展服务”。所以，当人才培养不能很好地适应社会的需要，即不能很好地为社会的经济、政治、文化的发展服务时，务必对现行的人才培养模式进行改革。教育的内部关系规律，即教育自身的规律，按照潘懋元先生的表述即是，“社会主义教育，务必培养全面发展的人，或者说社会主义教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养全面发展的人”，把它用在高等教育领域，则能够表述为，“社会主义高等教育务必透过德育、智育、体育、美育，培养知识、潜力、素质结构优化，全面

发展，具有创新精神与创造潜力的高级专门人才”。在这个表述中，既包含了a>

由此可见，人才培养模式改革动因既有来自教育的外部，也有来自于教育的内部。对于高等学校而言，人才培养模式改革就应包括两个方面：其一是，遵循教育外部关系规律，以社会需要为参照基准，调整学校的专业设置以及专业的培养目标、培养规格，使人才培养更好地适应经济与社会发展的需要；其二是，遵循教育内部关系规律，以专业的培养目标、培养规格为参照基准，调整专业的培养方案、培养途径，使人才培养模式中的诸要素更加协调，提高人才培养质量与人才培养目标的贴合程度。总之，人才培养模式改革的过程，就是变不适应为适应，变不协调为协调，实质上是主动适应社会的过程。

根据本地区经济与社会发展对不一样层次、不一样规格、不一样类型的高级专门人才的客观需求，在正确的教育思想(包括国家确定的教育方针与教育目的)的指导下，对学校和专业的人才培养目标进行恰当的定位；根据培养目标，设计培养规格；根据培养目标与培养规格制定培养方案；根据培养目标、培养规格与培养方案选取培养途径并予以实施。人才培养模式实施后所反映出来的培养结果(人才培养的类型、规格、质量等)，反馈到社会，理解社会对人才培养质量外显特征的评价，即学校向社会输送的毕业生群体是否适应本地区社会、经济、科技、文化以及教育发展的需要；反馈到学校自身，理解学校对人才培养质量的评价，即学校培养出来的毕业生群体的人才培养质量是否贴合学校的专业培养目标的定位；并且，人才培养结果还务必用教育思想和教育观念予以评价。当人才培养模式实施后所反映出来的培养结果与社会需求不相适应，或者滞后于社会发展的'矛盾和问题时，学校务必对人才的培养目标、培养规格与培养方案、培养途径进行调整。

度人才工作计划篇七

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养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养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养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。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。

度人才工作计划篇八

本专业培养敬业乐教，一专全科、多才技高，富有社会责任感、创新精神和实践能力，能够胜任小学多门学科教学和教育管理工作的的高素质小学教师。

二、培养要求

本专业学生主要学习从事小学教育各学科教学的基本理论和基本知识，接受小学教师职业技能的基本训练，掌握在小学各学科中教学、管理、研究的基本能力。

毕业生应获得以下几方面的知识和能力：

4. 熟悉国家教育法规和方针政策，了解基于小学教育改革的发展趋势；能够正确认识和把握小学课程的性质、价值和目标；学会运用符合小学教育规律的教学方法和科学的教学评估原则、方法；能够胜任小学课堂教学、指导小学生课外文体活动和参与校园文化环境建设。

5. 掌握标准的普通话，规范的三笔字和熟练操作计算机的能力。掌握一门外语，具有一定的外语应用能力。

三、学制

标准学制3年。

四、毕业学分

学生修读人才培养方案规定的全部课程，达到120学分，符合毕业要求者，准予毕业，颁发毕业证书。