

2023年人才工作重点计划 人才培养工作计划(大全8篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，让我们一起来学习写计划吧。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。

人才工作重点计划篇一

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，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

一、总体要求

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。

二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20__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20__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。

三、遴选条件和程序

(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。

四、培养措施

(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。

五、组织实施

(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。

人才工作重点计划篇二

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。

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）。

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20xx[]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。

- 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。

人才工作重点计划篇三

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。

人才工作重点计划篇四

政务服务窗口是受水利局委托授权的窗口，是水行政项目审批和行政规费征收的唯一窗口，县政务服务中心水利局窗口工作职责是负责全县水行政项目建设的受理、行政审批和水行政规费征收等事项，坚决按中县水利[]50号、中县水利[]51号文件要求执行。

一、项目审批：

2、联办项目由中心窗口受理按相关职能划到各股室站按窗口的要求和受理的时间办理该项目的相关手续，各股室、站将项目资料整理好报送政务服务窗口审查备案，窗口综合各部门。和领导审查合格项目(资料)办结。窗口按照局长签发同意的项目办理，并下发文件(证件)等手续加盖行政审批专用章，由窗口工作人员通知项目业主到政务大厅领取证照。

二、启用行政审批专用章：

按中县水利()51号文件要求，启用水利局行政审批专用章，凡县级直接审批许可的事项，一律加盖单位行政审批专用章，实施行政许可工作中的受理、审查、决定、监督检查等各项工作需出具法律文本的，一律使用行政审批专用章。

三、行政规费征收：

1、水利局所有的行政事业性收费由政务服务窗口按法律法和规范性文件要求征收，各部门要权力配合。各部门摸清应激

纳水行政规费的单位和个人，报政务服务窗口，由政务窗口结合相关法律法规和湘价费()62号文件要求核费，各部门不得擅自减免应交规费。应征收规费的单位(个人)由政务中心窗口统一填写通知缴费单到中方县政务服务中心财政非税窗口缴费，有特殊情况的单位和(个人)必须经局长鉴方可生效。收到政务中心水利局窗口规费通知单的单位和个人不按时缴纳规费的，从滞纳之日起按日加收滞纳金部分千分之二，拒不缴纳的由水行政执法人员一律按相关法律法规和规范性文件处罚罚款。

2、水利工程、水保工程(项目)等，按照相关的法律法规和规范性文件的要求，应征收行政规费的项目应足额征收到位。

四、服务性收费：

水利工程设计、电力(小电站)设计、水土保持方案设计、防洪评价报告等服务性项目收费、一律由政务服务窗口统一开票进局财务帐。

总之，政务服务窗口__年要认真执行水利局各项政务公开、项目受理、项目审批和水行政规费征收等。虚心接受广大群众监督，提高窗口工作人员素质和为民服务水平，着力营造行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的服务型窗口。

人才工作重点计划篇五

一、指导思想：

高举重要思想为指导，全面贯彻党的教育方针，以加强学生的养成教育、礼仪教育为重点，紧紧围绕学校的工作中心，从实际出发，切实开展我校团的工作。以加强团员队伍建设，增强团员意识，调动团干部积极性，增加团组织的凝聚力，全面提高团员青年素质工作，树立优秀的示范群体为重心，促进团组织自身建设，更好地发挥共青团组织的作用，为学

校的发展和学生的进步创造良好的空间。

二、工作思路：

围绕学校创建“伴绿求知，明礼成士”的办学理念，以弘扬和培育民族精神为主线，以革命传统教育、学生行为规范教育、心理健康教育、法制教育等为重点，对广大团员进行爱国、爱党、爱校、爱人、明礼的教育，指导学生开展自管、自治工作，大力开展丰富多彩的课余文化活动，为繁荣校园文化、陶冶学生情操再作贡献，努力保持“绿色校园”、“平安校园”、“和谐校园”、“礼仪校园”。扩大内外宣传，树立学校形象，不断提高学校团委工作的针对性、实效性、教育性、趣味性、丰富性，提升教育品质，努力打造，使校共青团工作再上新台阶。

三、工作重点：

(一)切实加强团的基层基础工作，不断增强团的自身建设

1、加强团委自身建设。积极发挥组织优势，完善组织管理。充分发挥团委委员在组织中应有的重要作用，明确委员分工，合力协作，落实措施，开拓创新。建立健全团委档案，抓好团员的转出转入工作。进一步规范化团费的收缴及管理工作。对团委组织的各项活动及时上报信息。

2、坚持以青少年思想教育为核心，加强团组织的育人功能。利用学校各级宣传阵地加强对青年学生的引导，创造良好的舆论氛围和导向，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

3、加强团员思想教育和团干部业务培训。以青少年团校和团干部培训班为载体，对全体青少年学生加强政治思想教育、团知识教育和理想信念教育。通过对团干部进行多种形式的培训，提高他们的工作能力、工作积极性和工作水平，使学

校团委工作能够深入落实、正常开展。

4、建立健全共青团活动制度。规范团支部建设，学校团委将加强对团支部的日常工作的指导，认真检查团员团徽佩带情况、团组织活动情况等常规管理工作。学校团委将结合“五四”的表彰以及学期结束的考评活动，对各团支部工作进行总结。

5、加强团组织自身建设，认真实行评比考核制度；严格管理，向管理要质量。加强学生团干部班干部的培训，使他们提高思想认识和工作能力，发挥榜样作用。

6、落实校团委对团员进行的注册工作，加强对延缓注册团员青年的引导，以此作为对团员进行思想教育的有利条件。继续做好非团员同学的思想引导工作，切实做好我校新团员的发展工作。

(二) 坚持教育与管理相结合，培养青少年学生的良好习惯

在校长室的领导下，团委与政教处、总务处、班主任一起分工协作、共同承担月度文明班级评比和班主任工作考核。按照新修订的《文明班级评比细则》、《班主任工作月度考核条例》，坚持逐日检查、每月一评的方法，对学生每天的行为分出勤、纪律、清洁卫生、两操、仪表仪容、文明礼仪表现等多个方面进行考核，评比月度文明班级、文明宿舍。促使各班自觉强化对学生的管理，切实抓好新《中小学生守则》和《中(小)学生日常行为规范》的落实，有力促进良好校风、学风的形成。

(三) 广泛开展特色鲜明的主题教育活动，加强对青少年学生的思想教育

1、利用国旗下讲话、班队会以及板报橱窗等阵地，对学生进行理想信念教育、社会公德教育、遵纪守法教育、弘扬民族

精神教育、勤俭节约教育、国家安全教育、心理健康教育等，充分挖掘教育内容，力求良好的教育效果。每月都要有明确的教育主题，以活动为载体，培养青少年优秀的道德品质。

2、结合时政开展教育活动。利用雷锋纪念日、植树节、妇女节、清明节、青年节、儿童节等纪念日，开展团员喜闻乐见的活动，让学生在活动中接受教育，提高综合素质。进一步深入开展爱国主义读书教育等活动，引导全体学生勤奋学习，快乐生活，全面发展。

3、进一步建立好学生会的宣传部，将校报校刊、橱窗画廊等宣传阵地统一划归宣传部管理，建立健全各项制度，进一步丰富广播、校报的宣传形式和内容，开设德育主题专栏等，使之更加贴近学校实际、学生生活，对学生的学习、生活更具有指导性、教育性和娱乐性，从而进一步营造积极向上的校园文化氛围。使宣传阵地的工作进一步规范化、制度化、正常化。

4、积极与校外有关单位联合开展有关活动，增强学生社会实践能力，丰富师生生活。使活动有开展、有意义。

(四)开展创新工作，积极打造团委工作亮点

1、本学期以“赤子之心”环保社团和“春雨”文学社团为工作重心，开展形式多样的共青团环保专题活动。结合爱鸟周、地球日、环境日、戒烟日、植树节，举办环保教育活动；在社会实践活动中渗透环境教育，由团委组织团员积极参加社会实践活动，在活动中激发共青团员热爱大自然、保护大自然的强烈愿望。

2、开展一次以“我为校园添点绿——环保在行动”主题活动，并围绕这一主题开展画廊评比、征文竞赛、义务植树等一系列的具体活动。进一步强化学生环保意识，培养学生实践能力和劳动意识。

- 3、定期组织团员青年志愿者、少先队志愿者到镇敬老院为老人服务，培养学生爱心奉献意识，吃苦耐劳精神。
- 4、做好爱心服务，积极开展废报纸和空瓶的回收，为贫困孩子构筑一座爱心桥。
- 5、强化学生勤俭节约精神的培养，利用班会课、广播等形式进行宣传，加强对餐厅里乱倒饭菜、随意浪费等现象进行督查，加强对个人良好习惯的养成。
- 6、设立“垃圾分类回收”、“废旧电池回收箱”，帮助学生树立环保观念，强化保护环境意识，从而自觉地爱护学校以及社会环境。这一点上学期作了安排，未能落实，本学期将做好，培养学生的环保意识，自觉爱护校园环境的意识、习惯。
- 7、继续开展“节约每一滴水”活动、“节约用电、随手关灯”等系列传统教育活动。加大检查力度。

(五)以思想建设为根本，强化团员先进性教育，切实提高团员的群体素质

在目前的团员队伍中，团员的团员意识不强、对团员的认识不够、团员自身的带头性、榜样性发挥不够充分等现象仍然存在。本学期团委将继续加强团员先进性教育，切实提高团员的群体素质。召开团队会，加强团干和团员的思想教育；开展团队知识、规范知识、生活常识等知识竞赛，培养“学习型”团队员，提高学生的认知，提高学生的素养，切实增强团员青年的团员意识，提高认识水平，能自觉地做好示范带头作用。

月度安排：

二月份

- 1、制定本学期团委工作计划。
- 2、各团支部制定工作计划。
- 3、新学期入学常规教育。
- 4、布置学校第一期宣传橱窗，出好班级第一期黑板报。
- 5、举行新学期第一次升旗仪式暨开学典礼。
- 6、开展“如何正确使用压岁钱”主题教育活动
- 7、启动一日常规检查评比工作。
- 8、召开各班级团支部工作会议。

三月份

- 1、开展庆祝妇女节活动。
- 2、开展“弘扬雷锋精神，我为社会献份爱”主题教育活动。
- 3、开展“保护环境，美化校园”专题教育活动，各班级开展植树活动
- 4、结合“安全教育日”，强化师生的安全教育。
- 5、做好新团员的发展工作、学生团组织关系的转接工作及团籍整理工作。
- 6、月度黑板报评比。
- 7、月度“文明班级”评比。

四月份

- 1、开展“传承民族文化，弘扬传统美德”主题教育活动：凭吊革命先烈。
- 2、开展团课：团员意识、团员先进性教育。
- 3、开展“保护环境、节约资源”为主题的教育活动。
- 4、月度黑板报评比。
- 5、月度“文明班级”评比。

五月份

- 1、开展纪念“五四”青年节的活动，加强热爱劳动教育。
- 2、新团员入团宣誓。
- 3、举行适龄教师团员退团仪式。
- 4、月度“文明班级”评比。
- 5、月度黑板报评比。

六月份

- 1、评选“优秀团员”。
- 2、月度黑板报评比。
- 3、月度“文明班级”评比。
- 5、期末团队工作总结。

七、八月份

1、做好毕业生的团籍转出工作。

2、安排暑假团队活动。

总之，面对新的一学年的到来，我们充满着希望，但我们也知道，我们前进的道路绝对不会一帆风顺，但我们将以饱满的精神状态来迎接挑战，为把我们礼士中学的团委工作推向一个更高的层次而努力。

人才工作重点计划篇六

20_年，在区委、区政府的正确领导和上级业务部门的大力支持下，不断强化廉洁自律意识，认真履行党风廉政建设职责，创先争优，坚持一切从自己做起，自觉接受群众的监督，扎实工作、不畏艰辛，工作取得了一定成效。现述职述廉如下：

一、强化学习，着力提升自身素养

学习对于一个人是极其重要的，学习可以增智、可以解惑、可以辨是非。20_年，我始终坚持一手抓工作，一手抓学习，通过学习武装头脑，提升工作能力，促进工作的开展。一是加强政治理论学习，不断地用先进科学的理论武装头脑，始终保持着与时俱进的思想意识；二是加强业务知识学习，结合工作实际，认真学习水法律法规和行政管理等方面的知识，积极参加区委组织部组织的领导干部集中轮训，不断提高自己的业务管理水平和能力；三是注重学习方法，做到理论联系实际，学习指导工作，在干中学，在学中干，增强认识问题、分析问题、鉴别问题的能力，更好的指导新形势下的水务工作。

二、实干履职，着力提高干事之才

在领导干部的岗位上，就应该做到敢于直接面对群众、直接面对矛盾，不回避，不推诿，更不愚弄和压制群众，这就要

求实实在在做人，踏踏实实做事，用实干、苦干对待工作和群众。现将分管工作汇报如下：

(一)农村饮水安全工作

我区今年饮水安全工程涉及_x3个行政村，解决饮水不安全人口2500人，主要解决水量不足和水质不达标的问题。

在_饮水安全工程实施过程中，我们发现_原有水源井因年久失修，出现水体混浊，井壁管破损，井内沉淀物增加，煤层水泄漏等诸多问题，致使水源氯化物、总硬度、溶解性总固体等指标超标，水井水量大幅减少。面对水源井修复困难、没有修复经验、修复技术要求高的现实情况，我局本着“想群众之所想、急群众之所急、解群众之所难”的思路，向村委会、原凿井单位详细了解水源井历史资料，积极向多家技术单位咨询学习，组织专家进行技术分析、比对，在与村委会、技术单位反复研究、论证后，于8月启动了水源井修复工程。有针对性的利用井下电视等先进设备，流量测井、电测井、井径测井等先进技术，对水源井采取了清淤、井内水文孔封堵等措施，解决了水源井老化、失修等问题，水井水质、水量也得到了极大的提升，除受东山地区区域水质问题影响，氟化物仍然超标外，其他指标明显改善，下一步将安装大型净化设备解决氟超标的问题。

在饮水安全工程实施过程中，我局因地制宜，科学设计，把质量第一贯穿工程建设的全过程，从各个环节确保工程建设质量，不断提高饮用水水质标准，让人民群众喝上“放心水”和“安全水”。

(二)第三期汾河上游水土保持综合治理工程

根据省水利厅和市水务局的安排部署，_区已被划入汾河上游水土保持综合治理第三期建设规划范围。我局20_年截取第三期汾河上游水土保持综合治理规划的部分内容，在_x个村栽

植核桃、苹果、桃、杏等经济树种。工程总规划建设面积亩。前期委托_林业调查规划院完成了可行性研究和项目设计，7月21日完成招标。由于项目区部分用地属于基本农田，目前正在协调有关部门，20_年春季实施。通过调整种植结构，建立城郊型生态经济林，在改善生态环境、治理水土流失的同时，使城郊群众能通过发展经济林，繁荣绿色经济，稳定增加农民收入。

(三)_上游小山岩段河道治理工程

为提高河道整体防洪能力，结合村容村貌整治，20_年我局实施了_上游小山岩段河道治理工程。工程内容为对_河道进行河道疏浚、堤防挡墙修建及护坡砌筑、排水沟砌筑和排水管涵铺设。工程经过前期的可行性研究、专家评审，7月中旬完成招标，8月初开工。总共完成_主流右岸450米和左岸75米的浆砌石挡墙砌筑和护坡堤防修建；设5条路面排水沟和穿越松小公路30米涵管的铺设。工程于20_年11月底完工。本次河道治理工程遵循防洪为主、生态优先及可操作性原则，不仅实现了河道的基本功能，更重要的是改善了河道环境，为人们提供一个绿化生态空间，同时尽量保持了河道的自然特征。

(四)_x村供水井打井工程

人才工作重点计划篇七

为了提高公司员工和管理人员的素质，提高公司的管理水平，保证公司可持续性发展，特制定如下《达州市给排水总公司20_年人才教育培训计划》：

一、培训目的

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，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、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20_年底，通过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

三、培训资料

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

四、培训形式

(1) 实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2) 实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4) 实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经

营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5) 实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，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。

五、培训时间

(1) 现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2) 新招聘工作人员初训不少三天。

人才工作重点计划篇八

一、绩效管理“没有考核，就等于没有管理！”贯彻公司战略发展意图□201x年作为公司的“绩效考核年”，绩效管理将成为最重要的人力资源管理工作。

1. 辅助形成所有部门及岗位的绩效考核标准(元旦至春节期间)。

二、培训交流人力资源部倡导201x年作为公司的“绩效考核年”，绩效管理理论和实践将成为管理人员交流学习的重点。第一季度人力资源部重点组织公司范围内的绩效管理培训，按规范的流程辅助各部门将绩效管理工作落到实处。

人力资源部介入绩效管理的不同阶段，与各部门主管探讨操作中的实际问题，有针对性地开展交流和培训。由人力资源部牵头，公司管理人员参与。每双周一次，结合绩效管理理论就公司中的具体问题深入探讨。

三、薪酬体系按照“岗位+技能+绩效”的薪资结构完善现有

薪资体系□201x年底对现有体系做必要调整。

四、员工沟通

1. 半年在公司范围内开展员工满意度调查一次。
2. 辅助各职能部门将公司内部沟通机制落到实处。