# 局2024年人才工作计划模板7篇

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-07-13

*为了提高我们的工作效率，我们很有必要写一份适合自己的工作计划，工作计划可以帮助我们提高工作效率和质量，小编今天就为您带来了局2024年人才工作计划模板7篇，相信一定会对你有所帮助。简介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...*

为了提高我们的工作效率，我们很有必要写一份适合自己的工作计划，工作计划可以帮助我们提高工作效率和质量，小编今天就为您带来了局2024年人才工作计划模板7篇，相信一定会对你有所帮助。

简介

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。

培养形式

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。

模式改革

人才培养教育教学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ahref=\'\'target=\'xblank\'》夜慕逃秸耄舶烁叩冉逃嘌勘辍⑴嘌娓竦囊话阈砸蟆k裕比瞬排嘌荒芎芎玫靥先瞬排嘌勘晔保蛭癖囟匀瞬排嘌j浇懈母铮饕氖嵌匀瞬排嘌桨赣肴瞬排嘌揪督泻侠淼牡髡谷瞬排嘌桨浮⑴嘌揪陡玫赜肴瞬排嘌勘辍⑴嘌娓裣嘈鳎佣谷瞬排嘌玫靥先瞬排嘌勘辍p》

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、文化以及教育的发展的需要；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。

让我院一些专科学术水平完成三、五年内，为努力提升医院的学科水平和综合能力。市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加）

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

针对关键技术问题，

三、重点专科建设要明确一个主攻方向。集中力量有所突破，从而形成专科优势。

基础与临床紧密结合。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划。逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

六、加大重点专科的制度建设。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显着成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

九、院重点人才培养周期（二年内）给予基础扶持资金2万元。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专着，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

十、入选对象须和院签定培养合同。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业着名专家作为自己的导师。

对培养对象成绩显着者给与表彰和奖励。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

在快速发展的21世纪，企业核心竞争力越来越表现为对作为第一资本的人才的培育、拥有和运用潜力。人才是推动企业健康发展的力量源泉，无论从宏观角度，还是从微观角度来看，人才是企业发展的决定性因素。所以，仅有拥有了充足的人才，高度重视人才的作用，始终坚持以人为本，大力推进人才队伍建设，企业才能实现跨越式的发展。要实现广西有色集团的整体发展规划目标，务必实施人才强企的发展战略。

要实现集团公司的战略目标，务必按照“广泛宣传、做好规划、规范制度、建立机制、完善设施、强化载体、注重创新”的总体思路来制定相应措施。根据集团公司的实际状况及所从事产业的特点，建立集团选人、育人、用人政策，制定科学的考核与激励机制，重视人才的自己价值的实现。具体措施和方案如下：

(一)舆论宣传

制定宣传工作方案，采取多种形式，大力宣传实施人才强企战略的重大好处和基本要求，宣传各单位各部门做好人才工作的经验做法，营造全系统高度重视、关心支持人才工作的氛围，树立科学的人才观，构建人才强企的经营理念。在有色集团网站和《广西有色》报上开设“人才强企”专栏，定期组稿宣传人才强企战略，及时反映战略实施动态和取得的成果。

(二)人才队伍建设规划

1、充分利用集团公司现有的人才培养平台，发挥“人才小高地”、博士后流动工作站的作用，利用八桂学者、特聘专家岗的设立优势，推进集团公司“高端领军人才引进工程”计划，透过项目合作、校企合作、产学研结合的途经，透过柔性引进的办法引进院士和博导等，带动科技队伍的成长和培养。

2、抓好集团公司下属企业领导班子建设，对班子的考察选拔、使用配置、潜力标准、培养方式手段、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。加强对年轻管理干部的培养使用，促进管理人员队伍的专业化和年轻化。

3、制定和实施专业技术人才队伍建设计划，对专业技术人才队伍建设的规模数量、潜力标准、培养方式手段、开发培养计划进度、考察选拔、使用配置、绩效评价、激励约束、动态管理等方面进行系统的研究和部署。合理配置人力资源，提高人力资源使用效率。创新和完善人才评价、选拔、使用、激励、保障机制，营造良好的人才发展、人尽其才的制度环境。

4、摸清高技能人才队伍的现状，制定和实施高级技能人才队伍的建设培养计划。对高级技能人才队伍建设的需求、培养方式手段、开发培养计划进度等方面进行系统的研究和部署。

5、制定和实施集团公司下属企业的董事和监事队伍建设，加强集团公司对下属公司的调控力度。

(三)职工教育培训

制定员工教育培训管理办法，对员工教育培训工作进行制度化、规范化、科学化的管理。严格执行培训经费的按规定提取和使用，严禁挪作他用。使培训经费和资源得到有效和充分利用，把员工教育培训作为公司的一种投资行为，将公司培育成学习型组织。拓展人才培训渠道，满足专业技术人才的继续学习需要，为开发员工潜能、实现集团发展目标带给智力支持。

围绕创新潜力建设，各下属企业根据自身各类人才特点，研究制定各类人才的潜力建设标准，加大教育培训力度。根据不一样岗位的工作要求和不一样类别员工的培训需求，以全面提高员工的素质和岗位胜任潜力为目标，按人员层次设计培训资料，分层次、分类别、重点突出地设置培训课程。

研究设立高级人才开发培养专项资金，有计划、有重点的培养高尖端有色人才。适时研究和提出高层次人才国际化培训计划，为下一步集团“走出去”战略带给人才。

全面加强企业领导人员的政治理论学习和思想作风建设，企业领导人员及其后备人员五年内全部轮训一遍。分批选送优秀后备干部到各类党校、高校学习深造。

制定分阶段培养计划，有计划地开展后续学历教育，优化员工队伍文化结构。加强技能开发培训与鉴定工作，制定分阶段开发培养计划，分批进行技能升级，优化员工队伍技术等级结构。经常性地开展员工业务技术比武活动。

强化专业技术人员继续教育，提高专业技术人员队伍整体素质。深化职称制度改革，抓好专业技术任职资格和职务评聘工作。

(四)人才的考核评价

建立科学的经营管理人才考核和评价指标体系。制定专业技术人员和高技能人才的岗位考核标准，创新人才评价方法。建立技术人才评价指标体系，在人才考察使用中试行定量评价、潜力测试与职业倾向测试。

(五)人才的选拔使用

制定企业领导人员管理办法，使企业领导人员的管理走上制度化、规范化的轨道。建设企业领导人员后备队伍，制定后备干部管理办法。

完善下属公司董事会和监事会管理制度，切实行使其相应权力，履行其职责。加强董事和监事的选聘、考核和管理。使董事监事的管理走上制度化、规范化的轨道。

研究制定首席专家和专业技术带头人评选和聘任制度。建立集团公司各类专家人才库。实施人才储备战备。

(六)人才的激励机制

1、完善企业管理人员年薪制实施办法，研究探索短期激励与长期激励相结合的方式。

2、制定实施首席专家和专业技术带头人津贴制度。

3、研究制订集团公司优秀专家、优秀员工等荣誉称号序列及评比表彰、奖励办法。

4、深化社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，进一步推进实施有色集团企业年金管理制度，强化各类保险和福利待遇的激励作用。

5、设计员工职业生涯通道，有效支撑企业内部的晋升制度和职业生涯规划，建立技术类和管理类人才通道，并实现对员工的激励，引导员工将个人目标与组织目标协调一致。

今年是县委确定的项目会战年，也是我镇建设大邑“首善之区”的关键之年，我镇将以党的十八大精神为指导，深入贯彻科学发展观和市、县、人才工作精神，坚持“党管人才”的原则，进一步增强做好人才工作的紧迫感和责任感，建立健全人才开发工作机制，突出抓好人才培训工作，拓宽引智渠道，积极探索，开创人才工作新局面，为我镇工作开展提供有力的人才支持。特制定晋原镇20xx年人才工作计划如下：

按照我镇建设总体规划要求和目标任务，给人才工作提出了新的要求。我们一定要站在战略的高度，认清形势，充分认识做好人才工作的重要意义，充分认识人才工作中肩负的历史责任。结合我镇当前对人才的需要，进一步发挥职能优势，完善政策措施，加大人才开发力度，为新形势下提供强有力的人才保障和智力服务。

（一）强化“三种意识”,开发人才资源。一是“人才标准多样化”意识,即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,做到不拘一格选拔和任用人才;二是“人才至上”意识,即要以促进人才成长和作用发挥为标准,切实做好使用、培养、关心,激励人才的各项工作,充分尊重人才的特殊禀赋和个性,达到既用人之长也容人之短;三是“人才大开发”意识,采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式,如:进行合理性岗位调整,建立乡士人才库,建立科技示范户,强化机关和村级后备干部培养等,以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

（二）营造“四个环境”,实施人才服务。一是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内,出台人才政策,发挥政策对人才成导向作用,以达到广罗人才,人尽其才的目的;二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业,加大人才宣传力度,努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气;三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场,发挥劳动保障事务所作用,通过周到服务、规范运作,科学指导,有力监督,来完善本辖区人才市场体系;四是营造工作环境。加强人才创业载体建设,为人才提供施展才华的舞台。

（三）创新机制,推动人才工作。一是建立科学的人才评价机制,纠正重学历、资历,轻能力、业绩的倾向;二是建立淘汰机制,打破人才管理的终身制,建立起人员绩效考核档案,以动态管理解决有进无出的问题；三是在全镇广泛开展大学生志愿者活动，进一步加强镇村干部人格修养，继续深化“四力”建设，建设一支高素质的干部队伍。

（四）突出抓好人才培训工作。加大培训力度，提高人才队伍综合素质。按照“实际、实用、实效”的原则，整合培训资源，扩大培训规模，提高培训质量，丰富培训形式。进一步优化干部队伍，加强对年青干部的培养，充实工作队伍。

（一）要加强调查研究。我镇领导干部要结合基层基础工作的开展，深入农村，深入实际，广泛听取基层工作人员的意见和建议，善于发现人才工作的新情况、新问题，及时提出有针对性的解决办法。要不断深化对人才工作的理论研究，把理论研究和当前各项重要工作的实际紧密联系起来，着重研究带全镇性、战略性的重大问题和广大人民关心的热点、难点问题，分析新情况，把握新特点，理出新思路，不断提高工作的科学性、预见性。

（二）要总结推广经验。重视组织开展人才工作的工作交流，要认真总结和积极推广我镇在开展人才工作中的好经验、好办法。营造识才、爱才、用才的良好舆论氛围，大力宣传推进人才开发的政策措施、典型经验和先进事迹，发挥典型的示范、辐射和带动作用。

人才工作是一项与当前各项中心工作密切相关的系统工程，我镇将以此为契机，在全镇上下大力营造“尊重知识，尊重人才”的社会氛围，充分发挥广大人才在推进统计工作中的重要作用。

1培养目的

1.1根据公司确立的“五个一”目标，通过建立和完善人才梯队培养机制，有计划、有步骤地合理开发和挖掘各层次人才的潜质，以促进a服务业优秀人才的培养与储备，为公司新的改革与发展提供有效的人才资源保障，实现：

1.1.1人才无断层：要保有一到二名的合适人选，当某个关键职位由于前任提升、退休或辞职等原因出现空缺时，可接替这个职位。

1.1.2工作顺利交接：要保证连续性较强及较重要的工作，当承担工作任务的人员突然离开岗位时，后继的人选在短时间内能顺利交接工作。

1.1.3形成人才磁场：要保障良性的人才培养机制，树立公司良好的形象，吸引各类贤才的加盟，达到人才“蓄水池”的作用。

2培养原则

2.1 领导问责培养原则。各级单位及部门负责人对人才培养工作负直接责任，人才培养的成效应纳入考核范畴。

2.2滚动进出培养原则。不论资排辈，实行“赛马制”滚动培养，每年根据实际工作表现调整人才梯队，选择优秀人才纳入人才库中，对实际工作中表现一般的人员淘汰出人才梯队。

2.3 个性化综合性原则。坚持专业培养与综合培养同步进行，根据培养对象的特点和培养方向，设计针对性的发展通道和培养方法。

3适用范围

本管理办法适用于a公司本部及各子公司。

4管理职责

4.1人力资源部。作为公司人才培养的组织协调部门，负责建立“统一管理、分级实施”的人才培养体系，具体负责专业技术人才的培养规划、人才甄选政策和程序的制定、培养对象的认定和培养计划的统筹安排。

5甄选方法

5.3.1职业操守、知识技能、工作资历等基本条件通过个人材料，结合日常工作观察情况进行分析。

5.3.2关键能力资质通过调查表、访谈等形式进行分析，条件具备的可借助专业机构的测评软件进行测评。

5.4甄选程序

5.4.1公司关键岗位的数量可按公司当前职位总数的30%之内进行评定，每个关键岗位至少要选定1～2名后备人员。如果公司内部没有合适人选的特殊岗位，可考虑外部招聘。

5.4.2后备人才由各单位根据公司制定的甄选原则及条件进行筛选确定，并报a人力资源部审核备案。

5.4.3确定的关键岗位一般应公开，但关键岗位后备人选根据各单位实际情况，可在单位内部公开，也可只在单位领导班子范围内公开。

5.4.4流程：

步骤流程内容责任部门

1提交关键岗位及后备人选各管理部门

2关键岗位及后备人选资质审核，并绘制关键岗位及人才梯队配备图人力资源部门

3提交公司领导班子评定人力资源部门

4确定关键岗位及后备人才名单公司领导班子

5后备人才培养与开发计划制订、跟进实施管理部门、人力资源部门

6后备人才的考核、评价人力资源部门、管理部门

7后备人才的调整公司领导班子

8后备人才库的维护与管理人力资源部门

6关键岗位人才梯队库

6.1目的作用。公司人力资源部汇总审核各单位根据甄选条件确定的后备人才，创建关键岗位后备人才库，完善后备人才档案，以促进信息查询、跟踪培养、管理评估、选拔与调动等管理。

6.2梯队层级。根据同一关键岗位对人才培养的先后顺序，按照各单位的综合评价划分一级梯队和二级梯队，一级梯队人才为优先发展级，二级次之。

6.3梯队晋升。当关键岗位出现人员缺位时，优先考虑从一级梯队人才中选拔合适人员，同时从二级梯队人才中选拔合适人员补充到一级后备人才；当二级梯队人才空缺时，则相应从公司选拔优秀者补充空缺。

6.4晋升条件。关键岗位空缺时，应优先从后备人员中聘任，后备梯队人员一般应在经过1年以上培养后才能晋升上一级管理岗位(特聘人员除外)。

7培养使用方式

主要通过挂职锻炼、岗位交流、双向选聘、工作优化、导师制等方式循环培养，合理地挖掘、开发各层次人才，以便建立公司的人才梯队，为公司可持续发展提供人力支持。

新员工试用(见习)期的培养管理，按照《新员工入职指导管理办法》执行。

7.1挂职锻炼

7.1.1挂职对象。主要针对中高级专业技术型人员开展“t”形培训，让他们在熟悉本专业技术工作的同时，纵向或横向增强对其他单位和上级有关部门的认识和了解，以进一步提升综合素质，拓展业务工作能力。

7.1.2挂职周期。由派出单位与挂职单位协商确定，原则上按全日制3～6个月为一个周期，或按每月挂职工作时间不低于15天。

7.1.3人事管理。

(1)挂职职位一般跨单位或部门安排，以部门副职或助理职位为主，以学习、调研、议政等形式参与兼职部门工作，在业务上接受挂职部门领导的管理，并接受所在挂职部门负责人的考核，考核结果应反馈给派出部门。

(2)挂职人员人事关系仍然隶属于派出单位，享受挂职前的薪酬待遇。

7.1.4审批流程。

(1)跨单位挂职锻炼的，由拟派出单位提出议案(明确挂职人员、培养目的、工作时间、工作内容要求等)，提交a公司人力资源部审核、协调派出单位和接收单位的挂职工作；

(2)跨部门挂职锻炼的，由拟派出部门或所在单位人力资源管理部门提出议案，并报单位负责人批准。

(3)挂职申请批准后，统一由负责审核的人力资源部门签发派遣通知函，以书面的形式明确挂职人员的岗位职务、职责权限和工作安排等事项，正式通知接收单位或部门。

(4)接收单位(或部门)应当为挂职人员提供相应的工作环境和条件，并且负责安排好挂职人员的工作。

7.2岗位交流

7.2.1交流对象。主要针对具有培养潜质的中高级专业管理骨干，通过单位(部门)之间双向或单向交流方式，让交流人员熟悉多种业务，提高综合管理能力，培养具备多种能力的复合型人才，同时，推动a公司范围内人才的良性流动，进一步优化专业管理人才队伍结构。

7.2.2交流周期。原则上为6个月～1年或以完成一定任务为限，具体交流时间由各单位根据实际情况确定。

7.2.3人事管理。

(1)岗位交流以跨部门为主，一般参照同级别职位交流，由接收部门聘任上岗，直接参与部门的具体工作，并按新聘任岗位考核，发放薪酬待遇。

(2)由子公司提出议案，经a公司同意后跨单位交流的，人事关系一般隶属于派出单位，薪酬待遇也在派出单位发放。

(3)由a公司根据工作需要直接安排的岗位交流，人事关系一般转移到新聘任单位，并按新聘任岗位相应的标准发放薪酬待遇。

7.2.4审批流程。

(1)单位内部交流：由各单位自行调配——单位人力资源部门备案；

(2)跨单位交流：由各单位提出议案——a人力资源部审核——公司领导批准。(财务、组织人事、监察、审计等岗位人员交流还应征询业务主管部门意见)

(3)岗位交流申请批准后，统一由负责审核备案的人力资源部门签发派遣通知函，以书面的形式明确交流人员的岗位职务、职责权限和工作安排等事项，正式通知接收单位。

7.3双向选聘

7.3.1选聘对象。业务拓展难以获取的特殊专业人才或急需人才，一般根据工作对象专业工作特长，结合本人的意愿在a内部进行优化配置，由单位与个人双向选择后聘用，以充分发挥专业人才的作用，促进a公司人才资源的共享。

今年以来，区科技经信局在区委区政府的坚强领导下，以落实市、区人才会议精神和区年度人才工作要点为抓手，紧紧围绕绿色化发展理念，解放思想，创新观念，加强领导，完善机制，协助企业在引进、使用、培训人才上下功夫，取得一定成效。现将我局20xx年人才工作总结和20xx年工作计划总结如下：

一是加强人才基础摸底工作。科技经信局落实专人具体负责人才工作，积极开展工业企业人才普查工作，对全区工业企业经营管理人才进行摸底，完善和更新企业家人才库，目前入库37人。

二是积极鼓励企业开展产学研对接。我局主动牵线搭桥，结合融杭和长三角一体化推进，促进我区企业充分利用长三角大院大所科研资源，强化产学研互动互促。组织一品有机茶、振州电子科技赴浙江大学、中国农科院茶叶研究所等高校院所开展产学研对接；8月份，黄山良业智能控制有限公司与浙工大机械工程学院签约战略合作协议；11月份博蓝特光电科技与合肥工业大学签订产学研协议；12月份申格电子与安徽工程大学机械与汽车工程学院就提高新能源汽车薄膜电容器可靠性项目研究达成合作协议，并成功申报市科技计划项目（正在公示）；天新新材料有限公司与黄山学院签订了校企合作协议。

三是营造浓厚的尊重企业家氛围。积极组织企业家参加各类评选活动，工业泵被授予“改革开放40周年·黄山市有突出贡献、有发展潜力的十佳民营企业”称号，工程塑料厂厂长徐三友、振州电子董事长何平洲被授予“改革开放40周年·黄山市优秀民营企业家”称号。黄山工业泵员工潘霄凌“中国重型机械行业工匠”符号，全省仅有两人入选。黄山徽扬物联科技有限公司创始人及技术总监汪康被授予第五届“安徽省青年创业奖”，全省共20位获青年创业奖，10位获提名奖。黄山博蓝特光电技术有限公司蓝文安获得黄山市“降低企业引进高科技人才成本奖励”2.4万元（已完成公示）。

四是探索企业家精准培训。改变了以往大班制的外出培训模式，企业家积极性不高的现状。以融入杭州都市圈为契机，深化与浙大等杭州高校的对接，打造校企合作平台；开展点对点的培训方式，不定期选派一批企业经营管理人才赴浙江、深圳等大学、企业学习。组织振州电子、申格电子到杭州春风动力、长安福特、红豆集团交流学习，并积极安排企业和有上下游关系的企业进行业务对接，实现产业承接配套。组织良业阀门、振州电子、徽扬物联、容宇五金、远星环保5家企业参与富阳新生代企业家培训班到深圳大学学习一周，通过和富阳新生代企业家同培训，同吃住，交流企业管理，产品营销等知识。组织市汽车行业协会会员单位申格电子到浙江大学，与杭州汽车行业协会企业混班交流学习。组织企业工程系列专业技术人员参加20xx年专业科目继续教育网络培训学习。

五是积极开展为企服务工作。依托“四送一服”常态化服务工作，积极开展人才要素对接。1—11月举办103场招聘会，服务企业招聘1413家次，提供岗位3.5万余个次，达成就业意向2621余人。

六是积极对上争取项目。依据安徽省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》文件要求，做好省级工艺美术大师示范工作室申报工作。黄山市屯溪区正华徽派木雕工作室、黄山市徽笔工艺研究所、安徽省黄山市屯溪胡开文墨厂和黄山市安海文化传播有限公司4家通过省级工艺美术大师工作室项目申报。提高工艺美术大师带教徒弟、传承技艺的积极性，为我区培养出更多的工艺美术人才。目前，全区高级工艺美术大师人员共计43人。

七是积极打造各类创新平台。推荐并帮助工业泵申报“市技术创新中心”认定工作，目前正在准备申报材料。协助安徽双桦成立黄山联合应用技术研究院，目前已在市民政局登记，在科技局备案。

八是协助人才办开展各项工作申报。开展博士研究生社会实践活动，组织金菱新材料和工业泵两家企业申报需求3人；开展高层次人才储备金申报工作，组织工业泵、良业智控、振州电子、泰客轨道、拓达科技5家企业共7人申报，已确认3人；组织良业智控申报市特支计划；申报安徽省第八批战略性新兴产业技术领导人才，我区入选两家企业，均为工业企业，分别是良业智能的施云贵和博蓝特的徐良。

20xx年区科技经信局人才工作的思路是落实深化人才发展体制机制改革，突出企业家和高层次人才队伍建设，为全区工业经济快速发展提供人才支撑和智力保障。

一是认真落实《屯溪区关于促进民营经济高质量发展实施意见》，进一步调动广大企业家积极性、主动性、创造性，深度挖掘一批先进典型，充分发挥示范带动作用，培养造就一支优秀企业家队伍。

二是探索人力资源协同发展新模式。继续以融入杭州都市圈为契机，主动与杭州市对接，积极承接杭州人才、产业、技术溢出资源，构建人才智力共享模式。加强与在杭安徽籍、黄山籍企业家互动，开展走访恳谈活动，寻求合作机会。引进创业创新载体和平台，把优秀的创业企业、创业团队、高校毕业生引过来、留下来。

三是按照“三比一增”活动要求，实施企业人才能力提升工程。继续开展“走出去”活动，以点对点“小班制”的培训模式，组织部分工业企业家和相关涉企部门负责人外出培训。

四是继续鼓励企业采取短期聘用、合作开发、技术攻关、项目咨询、聘请顾问、业余兼职等灵活方式柔性引进人才和智力。

五是继续落实区领导和区直部门联系企业制度。将区领导与联系企业的高层次人才结对，通过定期走访、召开座谈会、组织联谊活动等形式，与人才交心交友，帮助他们解决实际问题，引导他们为屯溪经济社会发展建言献策。

六是做好“四送一服”人才和产学研要素对接。分层次支持企业与院校开展产学研合作，引导人才和智力资源向产业一线集聚。对科技水平含量较高的项目，需要选择对口的院校合作，如良业智能与浙江工业大学机械工程学院的合作；对劳动密集型的项目，可以就近选择院校合作，如国人通信博蓝特等企业可以与职业技术院校合作，既能满足企业人才需求，又能帮助大学生开展社会实践活动，丰富工作经验。

七是动态调整企业优秀人才库。做好优秀人才信息库建设和管理工作，分析企业经营管理人才现状，为制定企业经营管理人才发展规划和完善相关政策法规等提供数据支持。广泛搜集企业高层经管管理人才、高级职业经理人、企业经营管理后备人才信息，对各类企业经营管理人才进行分层分类管理。

健全完善青年人才发现、培养、管理和激励机制，建立更加有利于青年成长、满足企业事业需要、符合企业发展规律的人才培养体系。努力培育具有一流职业素养、一流业务技能、一流工作作风、一流岗位业绩的青年人才队伍。

通过该体系的建立，公司将进一步明确不同序列青年人才的发展路径，并以职业发展路径为基础制定企业岗位能力管理体系。在此基础之上，建立合理使用的人才识别体系，并给予不同层次的人员相应的培养机会，通过科学适用的体系流程及丰富多样的培训课程，充分利用内部聚集的资源，解决公司核心人才的差距问题，为企业发展战略，提供强有力的人力资源保障支持。

一、基本制度与体系

(一)管理组织

青年人才培养管理体系的管理组织包含一个决策机构，和一个实施机构。青年人才培养决策机构是人事委员会，由公司领导、人力资源部人员、其他相关人员构成。青年人才培养实施机构是人力资源部培训站，负责青年人才培养工作全面实施。

(二)青年人才的标准

1.青年管理人才

从事党政、生产经营管理工作，年龄在35周岁(含35周岁)以下；本科及以上学历、工作5年以上、中级职称或中级职业资格证书；获得青年管理能手、或优秀管理成果奖、或具有获得推广实施的科学管理方法实践；具有扎实的专业知识、有创新和实践能力、有培养和发展潜力的员工。

2.青年技术人才

从事科技研究、技术服务、产品生产工作，年龄在35周岁(含35周岁)以下；大专及以上学历、中级职称；工作业绩突出的员工。

3.青年技能人才

从事技能操作工作，年龄在35周岁(含35周岁)以下；高级工资格证书或被评为总公司高技能人才；工作业绩突出的员工。

(三)青年员工的职业发展路径

1.青年管理人才职业发展路径

见习→科员→主办→主管→岗位经理→部门经理→更高

2.青年技术人才职业发展路径

毕业生→见习→技术员→助理工程师→工程师→资深工程师→更高

3.青年技能人才职业发展路径

毕业生→初级工→中级工→高级工→技师→高级技师→更高

(四)公司的岗位能力管理体系

在确定了公司的职业发展路径后，以此为基础制定岗位能力管理体系。该体系主要包括三个方面，通用素质、专有能力、岗位技能。通用素质和专有能力，主要是体现战略目标及业务发展对员工核心素质能力的整体要求；岗位技能则是要体现专业特点及职责分配对员工履行日常工作的具体要求。

四、人才识别与筛选

识别于筛选青年人才，首先要建立公司关键岗位继任计划，以其名单作为青年人才识别的基础，然后运用岗位能力管理体系对名单内的员工进行潜力评价，接着按照岗位序列的不同，结合能力评价与业绩评价两个维度建立九宫格，筛选出本序列的业绩与能力均表现优秀的青年人才作为培养的重点对象。

五、人才培养与培训

(一)各阶段青年人才培养重点

20xx年-20xx年入职青年员工为精英型培养，这些青年员工进入公司已经5年以上，对公司及行业均一定的认知，对于这个层次人员的培养，应注重综合能力与素质的提高，通过培训使他们早日成为青年管理人才、青年技术人才以及青年技能人才。

20xx年-20xx年入职青年员工为大众化培养，这些青年员工进入公司基本不满3年，由于煤炭行业的工艺流程复杂的特性，因此对于20xx-20xx年入职的青年员工的培养，应该以掌握基本的岗位知识的培训为主，使他们在日常授课及多种形式的培训中尽快掌握管理的基本流程及特点、技术的基本原理及要素、生产的基本操作及要点。

(二)青年人才培养导师制

1.导师制的原则

“导师制”是指企业中富有经验的、有良好管理技能的资深管理者或技术专家，与新员工或经验不足但有发展潜力的员工建立的支持性关系。

2.在确定了内部导师后，将导师按照级别划分，并建立相应的导师库。

3.指导内容导师为学员制定年度培养计划是导师制得以顺利开展的前提条件，但是不同级别的导师、不同层次的学员在制定年度培养计划的过程中侧重点所不同。

(三)青年人才培养的形式

在建立导师制的基础上，采用多种形式进行青年人才的培养。

1.青年管理人才的培养形式：

日常培训：按照建立的岗位能力体系评估结果进行日常的课程培训。

岗位轮换：按照公司《岗位轮换管理办法》由人力资源部安排轮岗，拓展其专业广度。后备管理干部的岗位轮换所涉及的岗位应尽可能多的包含整个管理流程的工作环节，通过这些岗位的轮换可以使后备管理干部充分掌握整个工作流程的运转模式，更好的管理全局。

列席高层会议：列席必要的公司高层会议，提高其对公司运营的全面认识。

高校管理课程：积极联系高校联办的管理课程，提高理论知识高度。

2.青年技术人才的培养形式：

日常培训：按照建立的岗位能力体系评估结果进行日常的课程培训

岗位轮换：后备技术骨干的岗位轮换应选择工作流程纵向延伸的相关岗位，通过在这些岗位上的轮换，可以使后备技术骨干进一步熟悉整个技术流程的衔接要点，对今后技术水平的提高确定方向。

挑战性项目小组：以公司面临的技术难题为基础成立项目攻关小组，并以解决问题为导向提供培训课程。具体的实施流程是要先根据不同的序列成立相应的项目小组。然后由各个小组选择自己的课题，管理干部课题可包括，管理问题解决方案撰写、制度的编写、流程的优化等；技术骨干课题可包括，技改技措方案的撰写、技术难题的改进措施等；岗位能手课题可包括，生产流程的改进建议、生产操作的改进方案、产线漏洞的改进建议等。然后个小组根据自己选择的课题进行研究，在整个课题研究期限内，各个课题小组可根据需求，利用各种方法、手段、措施、工具。最后在规定的截止日期内，由小组成员提交项目课题研究成果，并向领导做出汇报。企业会根据不同的小组课题，为小组选派指定的导师，导师全过程指导课题小组直至完成课题成果。

3.青年技能人才的培养形式：

日常培训：按照建立的岗位能力体系评估结果进行日常的课程培训。

岗位轮换：岗位能手的岗位轮换应选择工作流程横向延伸的相关岗位，通过在这些岗位上的轮换可以使后备岗位能手更加清楚整个生产流程，为进一步提高各个环节的工作质量奠定基础。

职责扩大化：给予其更宽泛的职责范围，提高其专业宽度。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！