# 局2024年人才工作计划8篇

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-13

*有效的工作计划可以帮助我们更好地控制和管理工作风险，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，小编今天就为您带来了局2024年人才工作计划8篇，相信一定会对你有所帮助。1、目前高职院校对创新创业教育重要性的认识尚未真正到...*

有效的工作计划可以帮助我们更好地控制和管理工作风险，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，小编今天就为您带来了局2024年人才工作计划8篇，相信一定会对你有所帮助。

1、目前高职院校对创新创业教育重要性的认识尚未真正到位。创新和创业教育尚未变成高职院校师生的共同行动。原因是一部分管理者认为，现在学校扩招，教育资源严重不足，能维持学校的正常运转就不错了；一部分教师觉得现在生源质量下降，传统意义上的学习质量都难以保证，还谈什么创新创业?大多数学生则在应付着各种考试，能否创新那是走上工作岗位以后的事。

2、“双创型”人才培养模式没有得到根本性的确立。一是各种政策、制度和措施没有形成一个系统的体系，而只是在传统培养模式基础上的局部修正和补充；二是形式重于实质，在“双创型”人才培养中没有起到真正的作用。

3、创新创业教育缺乏强有力的目标导向。长期以来创新创业教育还没有真正纳入教师教学工作业绩考核范围。对学生传统单一评判模式的考核制度和考核方法依然在教学领域保持，成为实施素质教育、培养“双创型”人才的“瓶颈”，阻碍着人才能力和素质的提高。

1、转变教育理念，实现创新创业的一体化教育创新与创业是一个辩证的统一体，创新是一个从新思想的产生到新知识、新技术、新产品或服务的发现、发明和设计的过程，创业是一个发现和捕捉机会并由此创造新产品或服务并实现其潜在价值的过程。创新是创业活动的前提和基础，是创业活动的最核心要素和最本质的特征，是创业的灵魂和关键，也是创业可持续性的保障。而创业基于创新，并推进创新。高职教育“双创型”人才的培养也应实现创新教育与创业教育一体化。

2、确定“双创型”人才培养目标“双创型”人才的目标特征有以下二个方面：一是“双创型”人才应具有扎实的知识根基和较完备的知识结构；具有良好的自主学习、再学习的习惯和能力；具有典型的创新创业意识和坚忍不拔的精神；具有敏锐的洞察力、独到的思维方式，善于判断和把握机会；具有高超的创新、实践、实施和拓展能力；具有优秀的团队精神和社会竞争力。二是“双创型”人才也应该具有专业人才的行业特征。

3、优化“双创型”人才培养模式建立由学校培养与学生自我发展相结合、第一课堂与第二课堂相结合、校内理论教学和模拟教学与校外实践教学相结合、国内社会形势教育与国际背景教育相给的开放式教育教学模式，充分发挥学生、学校、社会在“双创型”人才培养中的多元作用。

4、创新“双创型”人才培养教学方法在教学过程中，强调学习过程比学习的结果更为重要，要摒弃传统的以讲授式为主的教学方法，积极推行以下三种教学方法：一是案例教学法，通过组织学生讨论一系列实际存在案例，提出解决问题的方案，使学生掌握有关的专业技能、知识和理论；二是模拟教学法，运用模拟器或模拟情境使学生在接近现实情况下扮演某个角色，并和其中的人或事产生互动，以达到预期的学习目的，以培养学生资讯获得、动作技能和决策等能力；三是“实战”教学法，在一个真实的社会环境和工作环境中，使学生在现实情况下扮演某个真实的角色，开展业务工作，以达到真实的学习目的。

5、强化“双创型”人才培养的实践教育为了进一步加强对学生综合能力、创新能力的培养，根据经济社会发展形势和科学技术的进步要求，不断更新和优化实践教学内容，增加综合性、设计性、开放性、创新性实训内容，确保学生在实训教学环节中得到充分的基本技能和创新能力训练。

6、改革考核方式考核内容应以针对学生的能力、素质与创新因素进行检测，要尽量具有挑战性、竞争性，能充分激发学生的创新意识、创新欲望、创新激情，能激励学生不遗余力地去探讨、钻研；在考核标准上，把创新因素作为最主要的评判指标。采用开放式、灵活多样的考试方式，建立以开卷考核、分散考核、过程考核等为主要形式的考核方式。

7、建立保障机制一是健全组织机构，成立大学生创新创业教育领导小组和大学生创新创业指导中心，负责全校大学生创业教育工作，加强对“双创”教育的组织、协调和管理。二是健全规章制度，制定大学生创新创业教育指导意见，将“双创”教育纳入规范化、制度化管理。三是设立“双创”专项基金，对学生的“双创”活动进行专项资助。

本文旨在确定“双创型”人才的培养目标定位，分析传统的人才培养模式与“双创型”人才培养模式的差异，在创新创业教育中人才培养模式如何进行转型提供探讨方法。

结合八月份，公司新晋员工岗位、数量较多，为使新员工有效参与到公司下阶段工作，综合部将以公司制度为依据，在八月份开展新员工入职培训。

一、培训的主体思路：

本着切合公司实际、提升员工与公司的配合默契度，使新员工能够从容开展即将参加的工作的原则，确定此次培训的内容包括以下几个方面：

(一)军训，时间为3天

其目的是为了培养新人的吃苦耐劳的精神、朴素勤俭的作风和团队协作的意识。军训的考虑到目前我市奥运规定的实际情况，军训时间及地点另行制定通知，军训期间，军事训练为主，同时应利用这个时间开展多样化的各类活动，以丰富生活，淡化军训的枯燥感。比如可以结合企业的实际情况开展演讲竞赛、辩论赛、小型联欢会等，这样既能加强新员工之间的熟悉交流，也能为企业发现一些优秀的人才。

(二)认知培训，培训时间为2天，并安排座谈交流。认知培训结束后进行认知性的测验，以考核的形式开展，以强化企业的各项基本知识在员工脑中的记忆和理解。

认知培训主要包括企业概况、企业主要管理者介绍、企业制度、员工守则、企业文化宣讲等内容，学习的方式实行集中培训，并由公司的管理者和人力资源部门主讲。认知培训主要是帮助新员工全面而准确的认识企业、了解企业，从而尽快找准自己的企业中的定位。

(三)职业培训，时间为1天

职业培训是为了使新员工完成角色转换，成为一名职业化的工作人员。其内容主要包括：社交礼仪、人际关系、心态与情绪控制、团队合作技能等，培训的方式是集中培训，在形式上，以集中授课为主，职业培训结束时以团队的形式进行考核，比如心得体会或者演讲等。

(四)技能培训，时间为3――4天

技能培训主要是结合新员工即将上任的工作岗位而进行的专业技能培训，分为两种形式开展，一种是集中培训，主要以营业人员为主，第二为分散式培训，主要以技能熟练的老员工对相应岗位的新人进行指导为主，以实习的形式开展。

(五)迎新员工联欢会，时间为晚上4：30――7：00

由负责人、优秀员员工及历届职工优秀节目组成，宗旨在增进与新员工之间的感情及表示单位对他们的欢迎。

二、培训的组织开展

此次培训具体组织部门为综合部，参与部门为营业部、总经办、常务副总室，培训相关内容说明如下：

1、培训期间，综合部负责人、总经办负责人员应全程参与，涉及到营业人员的技能培训及营业部人员的集中培训，营业部负责人员应全程参与，以保证录用时对人员能够作出合理的评定。

2、培训期间，综合部将制定详细的新员工培训成绩评核表，包括考勤考核、人员表现考核，培训知识掌握程度的考核等内容，形成有效的评定依据。

3、涉及到迎新员工联谊会，单位常务副总及各部门负责人将进行参与。

员工是企业最重要、最核心的资源要素，企业的所有价值都需要经过员工来创造。企业之所以能够长久生存发展就是因为不断地有新员工作为宝贵的新鲜血液注入到企业中，所以，企业应当重视对新员工的培养，帮忙他们成长，使他们尽快适应新的工作环境。新员工培训是专门为新员工设计并实施的培训形式，在塑造企业的合格员工、传承企业文化、建设高绩效团队、赢得企业的持续竞争优势等方面发挥重要的作用。我们根据多年的咨询服务实践，认为新员工培训方案必须“以人为本”，根据企业自身实际和新员工需求特征制定科学完善的新员工培训计划。经过总结归纳，认为企业在对新员工培训计划进行设计时，应当从以下方面入手。

一、分析培训需求――方案设计的前提

培训专家应当采用各种方法和技术，分析培训的必要性，以及培训的目标和资料。需求分析是确定新员工培训计划的前提，也是培训评估的基础。培训需求可从三方面进行：

1、组织分析，根据企业的远景和使命，确定对员工的要求，以保证培训方案的设计理念贴合企业的总体目标和战略要求。

2、工作分析，新员工到达梦想的工作绩效所必须掌握的知识、技能和本事，如果已经有成熟的岗位说明书，能够直接参照书中对员工的要求。

3、差距分析。指将员工现有的水平与未来工作岗位对其技能、态度的要求进行比照，研究两者之间存在的差距，确定需要哪方面的培训来提高员工的岗位胜任本事。

二、明确培训目标，分层设置总目标和具体目标

培训总目标是整个新员工培训计划的设计依据，具有宏观、不可操作性的特点。典型的表述如经过新员工入职培训帮忙新进员工了解和熟悉公司的一般情景，从而适应企业的各种环境，胜任新工作，使新员工在入职前对公司有一个全方位的了解，认识并认同企业的事业及企业文化，坚定自我的职业选择，理解并理解企业的共同语言和行为规范。培训的具体目标是对总目标的分解和细化，具备可操作性。它一般包括了解企业的文化和经营理念、熟悉企业的各种通用的政策、规章制度；了解企业的业务状况和产品基础知识、明白岗位的基本要求；能熟练应用各种基本的工作技能等。

三、遵循培训原则

培训原则是对该方案在设计理念上的界定，常见的如以岗位时间锻炼为主，脱岗培训为辅，在实践中快速成长；针对不一样类别的新员工制定不一样的员工培训计划；培养过程严格管理，严格考核。

四、明确培训方案的适用对象

如本员工培训计划适用于某公司或某部门的新员工培养。

五、设定合理的培训时间

一般公司的职前培训在xx天不等，少数大型公司的部分职位如销售则要xx个月；到岗后的培训周期较长，会持续x个月——x年左右。

六、选定适宜的培训职责部门

职前培训由企业总部统一安排，职责部门为人力资源部或专门的培训中心；在岗锻炼期间，由员工所在业务部门负责；若跨部门锻炼，则有多个业务部门共同负责。

七、设计培训资料

一般来说，新员工培训计划应包括知识、技能和其他素质方面的培训，他们需要与需求分析的结果相贴合，并与工作的要求相关。知识方面应包括企业的地理位置和工作环境、企业文化和企业经营理念、战略和企业的发展前景、企业的标志及由来、企业的发展历史阶段、产品和服务等，专业性较强的岗位还需要增加对应的专业知识，如xx公司的技术新员工需要在短时间内学习完xx本专业相关图书并经过考试。技能方面应包括有效沟通、团队合作、时间管理、会议管理等通用技能。其他素质方面，主要指的是在价值观层面能认同企业的文化。此外，不一样的培训层次有不一样的资料重点，如企业层次的培训倾向于文化、政策等宏观层面，部门层次的培训倾向于部门结构职能、工作职责、关键绩效指标等。

八、选择适宜的培训方式

培训方式通常包括如讲授法、演示法、案例法、讨论法、视听法、主角扮演法等，他们各具特色，在新员工入职培训中，要依据需要和可能，合理地选择采用。根据成人学习的规律，新员工入职培训应当尽量多采用学员参与度高的方式以提升培训效果。

九、准备好相关的培训支持资源

培训资料及培训方法决定如何选择培训支持资源。一般应包括教室、会议室、工场、教材、笔记本、笔、模型、投影仪、电视、录像等，这些安排能让员工从不一样的角度体会到企业的关怀，所以在设计时需要尽量研究员工的感受。

十、评估培训效果

企业在实施新员工培训计划后，应采用必须的形式，把培训的效果用定性或定量的方式表示出来。

我们提议企业使用在国内外应用最广的培训效果四级评价模型，这个模型将培训的效果分为四个层次：

1、反应层，在培训结束时，经过满意度调查了解员工培训后总体的反应和感受；

2、学习层，经过考试确定受训人员对原理、技能、态度等培训资料的理解和掌握程度；

3、行为层，即行为改变，确定受训人员在实际工作中行为的变化；

4、结果层，即产生的绩效，能够经过一些指标来衡量，如生产率、员工流动率、质量以及企业对客户的服务等。

企业在对新员工培训进行评估时要向第三、四层次的评估发展，因为仅有最终的行为改变和绩效提升才能直观的说明培训的价值之所在。企业应注意，培训评估完成后，需要撰写培训评估报告，资料包括培训项目概况、培训结果、评估结果及改善提议，以便不断地展现效果、总结经验和持续改善。

一、企业人力资源管理人才现状

企业核心竞争力本质上是结合战略、人才、管理、技术等基础上构成的持续企业长期竞争优势的潜力，获得人才优势是打造企业核心竞争力的关键所在。企业为了获取人才优势，提升核心竞争力，往往会选取大规模的外部招聘，以满足人才的需求，而忽略了内部人力资源的培养和选拔。导致了人力资源部门面临这样的难题：一方面，外部招聘的员工由于缺乏对企业文化和业务状况的了解，难以在短期内发挥其所在岗位的最大组织效能，并且外部招聘新入职的员工忠诚度较低，可能会进一步导致企业人才的流失。另一方面，在企业的内部员工看来，他们的潜力积累和提升被上级和企业管理者所忽视，极有可能挫伤内部员工的工作用心性，员工难以看到自己职业未来的发展方向与上升空间，从而影响企业人力资源的稳定，这样的企业对于人才恐怕很难有长久的吸引力。究其原因，在于人才使用和培养机制方面存在如下问题。

首先，企业软环境。在中国这个讲究“人情关系”的社会氛围影响下，有部分员工认为，企业人员的引入和晋升大部分依靠与领导的关系，构成了员工之间缺少信任，甚至因利益相争而导致内部人际关系紧张；此外，“大锅饭”的传统思维，也导致不少员工缺乏动力、不思积极。

第二，缺乏长远人才培养规划。通常企业中主要靠员工的“师带徒”模式或自己边摸索边学习培养工作技能，缺少高技能型和管理型人才的知识的更新与补充。

第三，如今科技信息发达，职场生力军多为80后、90后大学毕业生，这一职场人群心眼活、想法多、胆识大。企业在管理人才的过程中，80后、90后常由于新入职场不受看中而跳槽。一旦，企业人才流失，后备人才培养不足，则会出现人才青黄不接，甚至出现人才危机。

所以，关注企业内部人力资源的培养和选拔，建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行，迫在眉睫。

二、如何留住后备人才

后备人才问题是当今企业应对市场竞争与未来发展的关键问题。如何用好新生员工与如何把新生员工培养成优秀的后备人才，是这个问题的症结所在。企业要想能够百年长青，需要不断地增加新鲜血液，并拥有培养优秀接班人才的良好机制。

1、招聘遵循“最适合”原则

在开展招聘工作的过程中，对于人才的引入既要思考企业现状及发展需要，又要思考人才自身的需求，综合各项主客观因素，选取人才，讲究适用、匹配原则。

2、良好的工作环境

良好的工作环境是稳定和平衡员工心态的重要条件。对于人才来说，简单愉悦工作的环境、能够理解下属推荐的上级、患难与共的同事也许比任何事物都重要。

3、适度的成就感

企业要使人才感到值得留下，并且甘愿付出他们的才华与智慧，就务必给予能干的员工更多的机会，给予工作成绩优异的员工应有的收获与报酬。

4、知人善用

给有潜力和发展的员工更大的发挥空间，是让员工心存感激的良方。有了这种感激做基础，就不必担心员工会离开了。提高员工对企业的满意度和归属感，长久以来都是留住人才的好办法。

三、后备人才培养模式

企业后备人才包括管理型与技术型两大类，其培养模式也不尽相同。

1、管理型后备人才的培养机制

(1)管理培训生计划。是企业对经过筛选的、富有管理潜能的一批新员工，采取系统的、专门的培训、轮岗、导师辅导等培养措施，迅速有效提升其管理技能和工作技能素质，并逐渐安排其进入企业管理类岗位承担管理职责。这种方式适合于急需人才的企业大批地培养新人。

(2)企业接替规划。也称“接班人接替规划”，是企业透过内部人才评价与筛选确定、并持续关注那些可能成为中、高层岗位管理人才的高潜质员工，对其在工作技能和个人综合素质上进行培

青年人才是党的人才队伍的重要组成部分，是各类青年中的优秀代表，是推动首都经济、政治、文化和社会建设的生力军和突击队。为大力实施首都人才发展战略，促进青年全面成长成才，为首都现代化提供坚强的人才保证和智力支持，中共北京市委组织部、共青团北京市委决定面向全市实施“北京青年英才培养计划”，促进各行各业青年英才脱颖而出，进一步加强全市青年人才队伍建设。

一、进一步提高对加强青年人才队伍建设工作的认识

1．充分认识加强青年人才队伍建设的重要性和紧迫性

党对实施人才强国战略、落实党管人才原则，抓好各类人才队伍建设做出了重要的工作部署。当前，首都正处在建设发展的关键时期，面临着举办一届有特色、高水平的奥运会、残奥会和建设繁荣、文明、和谐、宜居的首善之区的重大历史任务，这对加强人才队伍建设，为首都经济社会全面、协调、可持续发展提供人才保障和智力支持提出了新的更高的要求。青年人才队伍建设决定着整个人才队伍建设的前景，培养造就一支优秀的青年人才队伍，是为党的事业提供坚强人才保障的迫切需要，是落实人才强国战略、推动首都建设发展的迫切需要，同时也是在新时期加强青年群众工作、服务青年健康成长的迫切需要。

各级党委、政府和有关部门要进一步提高认识，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持以人为本和党管人才的原则，遵循青年人才成长规律，坚持用事业凝聚人才、用实践造就人才、用机制激励人才、用制度保障人才，不断完善青年人才工作的领导机制，积极创新青年人才工作的工作体系、大力营造青年人才快速成长、脱颖而出的环境，努力造就一支数量充足、结构合理、素质全面、作风过硬，且与首都经济建设和社会发展相适应的青年人才队伍，努力开创青年人才工作的新局面。

2．明确“北京青年英才培养计划”的工作目标

通过大力实施青年英才培养计划，发现、培养、造就一大批具备良好的思想政治素质、掌握精湛的专业技术知识、发挥较好的示范引领作用的青年骨干人才。以此为带动，形成广大青年快速成长、各类青年人才竞相涌现的良好局面，进一步完善青年人才工作的领导机制和工作体系，全面带动和深化全市青年人才队伍建设。

二、加强对全市青年人才队伍建设工作的领导

3．加强市级层面的统一领导

按照“党管人才”的原则，健全由北京市人才工作领导小组统一领导，市委组织部牵头抓总，各有关部门共同参与，团市委协调推动的市级青年人才工作领导协调机制，形成统筹规划、齐抓共管、协调推进的工作局面。

建立“全市青年人才工作联席会”制度，定期研究、决定全市青年人才工作中的重要政策性问题，确定青年人才队伍建设的重大事项，统筹推进落实“北京青年英才培养计划”。

4．各区县、各部门要将青年人才队伍建设摆在重要位置

全市各区县、各部门要高度重视青年人才工作，成立相应的工作领导机构和议事机制，将青年英才培养计划纳入本区县、本单位的人才工作总体规划中，加强对青年人才队伍建设工作的研究、推进和支持。各有关部门要充分发挥职能作用工作优势，加强协作，密切配合，形成做好加强青年人才队伍建设的合力。

5．共青团组织要承担起推进、落实北京青年人才队伍建设的工作责任

各级团组织要按照党建带团建的要求，充分发挥共青团的育人职能，在党政的指导支持下，切实承担起推进青年人才队伍建设的具体工作任务。各级团组织要与相关部门密切配合，加强对青年人才队伍建设的调查研究，制定切实可行的青年英才培养计划和青年人才队伍建设意见，并积极完善工作机制，推动各项工作计划的落实。

三、推进重点工作项目，大力实施“北京青年英才培养计划”

6．青年马克思主义者培养工程

通过理论学习、实践锻炼、志愿服务、对外交流等行之有效的培养方式，不断提高大学生骨干、共青团干部、青年知识分子等青年群体的思想政治素质，使他们进一步掌握马克思主义基本理论和中国特色社会主义理论体系，进一步加深对我国国情及形势政策的了解，进一步坚定跟党走中国特色社会主义道路的理想信念，成长为中国特色社会主义事业的合格接班人。

不断加强大学生骨干培养，构建“市、校”两级培养工作体系，巩固和深化“百千万”大学生骨干培养格局。团市委、市学联、市团校加大对首都大学生新世纪英才学校每年培养100至200名高校主要学生干部，利用周末、节假日、暑假等课余时间，以集中教学、实践教学、导师教学相结合的有效教学方法，每年至少完成360学时的培训课程，培养出政治坚定、勇担重任、作风过硬的青年马克思主义者。丰富首都大学生新世纪英才学校培养模式，开展好各类大学生骨干中短期培训班，以理论学习、文化创意、科技创新、社会志愿服务等为主要内容，轮训共1000名左右大学生骨干，涵盖校、系、班三级学生干部、社团干部和一大批活跃在校园文化活动中及网络中的骨干。加强高校业余党校、团校和英才分校等大学生骨干重要培训基地，每校每年培训不少于500人次，以理论学习、实践交流等教学方式，培养4万余人的大学生骨干。

继续做好大学生骨干导师教学工作，在原有英才学校导师团和大学生成才导师团的基础上，力争邀请更多的党政领导、企事业单位领导、知名学者作为大学生骨干导师，积极推荐骨干至导师单位挂职锻炼，不断提高大学生骨干实践能力。更进一步探索大学生骨干培养模式，力争与中央党校、市委党校联合建立教学基地，将大学生骨干培养更直接快速地向党的合格接班人靠拢。进一步为大学生国际交流与港澳台交流创造条件，以学术文化交流等形式不断开拓大学生视野。进一步做好北京市三好学生、北京市优秀学生干部等评选活动，加大对大学生优秀典型的选拔、表彰、宣传和推介力度。

深入开展社会实践与志愿服务活动。组织和引导大学生骨干利用假期深入农村、西部、社区开展“三下乡”和“四进社区”活动。积极引导大学生参加志愿服务，抓住北京奥运会志愿服务历史契机，以首都大学毕业生基层志愿服务团、大学生志愿服务西部计划、社区志愿服务等为重要载体，实现大学生骨干每人每年至少参加100小时志愿服务，促进首都志愿服务事业发展，实现志愿服务日常化，构建长期育人平台。组织大学生骨干参加挂职锻炼，力争3年内在全市相关党政部门、村镇、社区、企事业单位等基层一线建立大学生骨干挂职锻炼基地500个以上。

要进一步深化青年马克思主义培养工程实施机制和领导机制，落实好团中央《“青年马克思主义者培养工程”实施纲要》。深入贯彻落实市委市政府为首都青年学生成长成才办实事的要求，加大对青年马克思主义者培养的投入，建立健全长效工作机制。市委组织部、市人事局、团市委等部门要共同建立优秀大学生骨干的“就业绿色通道”。每年专门选拔千名优秀大学生骨干，推荐到北京市的相关党政部门、基层一线、重点领域工作，并进行跟踪培养。

7．团干部队伍培养计划

把共青团作为培养青年干部的重要渠道，为党政储备更多的后备力量。要加强团干部的教育培养，把团干部培训纳入党的干部教育培训规划。加强市团校建设，理顺市团校工作体制，拓展市团校办学空间，依托市团校定期开展团干部的教育培训工作，办好团市委委员中央党校研修班、区县局级单位团委书记培训班、优秀青年骨干系列调训班等培训活动。

积极开展培养选拔优秀青年党员担任团干部、培养选拔优秀团干部充实到党的后备干部队伍中的“双培”工作，通过公开选拔、竞争上岗、民主选举、聘任制等多种选配方式选拔优秀党团员担任团干部，各级团的正、副书记应享受同级党委（行政）职能部门或下一级党政主要领导干部的待遇。

推动团干部上下交流、挂职锻炼、轮岗交流。切实做好团干部的转岗输送工作，相当于行政科级及科级以下团干部的在职年龄一般应不超过33周岁，相当于行政处级团干部的在职年龄一般应不超过38周岁。

要将团干部转岗输送工作纳入到各级党委组织部门干部调配管理工作中，定期研究，统筹安排，形成机制。对综合素质好、工作实绩突出、有发展潜力和培养前途的优秀团干部，按照干部管理权限履行相关审批程序后，可破格提拔使用。加强输送优秀团干部的工作，由团市委每年向市委组织部推荐一批优秀团干部，作为党政后备干部人选。

8．青年社会工作骨干人才培养计划

要支持、鼓励广大青年积极参与困难救助、矛盾调处、权益维护、心理辅导、行为矫治、社区矫正等社会工作，组织青年参加职业资格考试和职业水平评价，使之成为职业化、专业化的社会工作人才。加大对青年社会工作人才的培训和继续教育，提高专业技能，积极开展社会工作主题活动，提供实践锻炼舞台，使青年成为社会工作的有生力量和主力军。

要加强青少年社会教育工作者队伍建设，重视对各级团校、青少年宫、团属新闻出版单位和各级青少年活动阵地的教职员工和编辑记者的教育和培养，特别是要以城市社区为重点，结合推进社区青少年活动阵地建设，争取政府部门和社会各界支持，采取灵活多样的方式，努力加强基层青少年社会教育工作者队伍建设。力争通过3—5年的时间，实现规范岗位设置、建立准入制度、完善评价体系，并建立一支高、中、初级梯次完备、数量充足的青少年社会教育工作者队伍。

要通过积极整合社会服务资源，疏通渠道，健全组织，鼓励具有专业知识技能的各类人员以志愿者身份参加社会服务，形成来源广泛的志愿者队伍。充分利用奥运会志愿者工作契机，组建一支熟悉热心志愿服务、富有奉献精神的数以百万计的志愿者队伍。在此基础上，努力打造一批具备志愿服务意识、掌握专业服务技能、能够长期参与志愿服务活动的约10万人的骨干志愿者队伍。重点培养数以万计的精通志愿者工作原理、熟知奥运会运行规则、志愿服务实践经验丰富的志愿者工作管理人才。做好奥运后成果转化工作，使之成为参与社会工作、构建和谐社会的骨干力量。

9．青年企业经营管理骨干人才培养计划

要坚持项目化、阵地化、社会化、市场化的发展方向，加强青年企业家协会建设。要进一步建立健全协会制度，建立健全副会长轮值制度，加强会员管理、规范入会程序、扩大入会领域。要按照有利于联系广大青年企业家、有利于增强内在活力、有利于整合工作资源的原则，做好团体会员发展和青年企业家协会分会的指导工作，推进青年企业家协会的覆盖水平。要加强青年企业家协会的专业委员会和信息化建设，有效发挥凝聚高级企业经营管理人才的作用。

要努力搭建有效交流的平台，服务青年企业经营管理人才成长成才。要深化北京市优秀青年企业家评选活动，每年选树优秀青年企业家和青年企业家突出贡献奖，努力培养一支锐意改革、勇于创新、奋发向上的优秀青年企业经营管理人才队伍。要举办企业家区县行、企业家西部行、东北行等经贸考察活动，动员青年企业经营管理人员根据各自优势整合资源，采取多种方式服务区域经济发展。要通过举办北京青年财智论坛、市长对话会、局长讲坛等活动，大力实施青年企业经营管理人才成才计划，畅通政府和企业间的信息渠道，并组织优秀青年企业经营管理人才围绕首都经济领域的重点、难点和热点问题，为首都经济发展与社会建设献计献策。

10．青年技术、技能骨干人才培养计划

要扎实推进青年文明号、青年岗位能手、青年突击队和创新创新效等品牌活动，评选表彰青年文明号、青年岗位能手、优秀青年突击队和优秀青年工程指挥，努力推进青工振兴计划的深入开展。要强化青年技能培训，全面提升青年技能人才的综合素质。要开展多种形式的青年技能竞赛活动，继续发挥好“技能大赛”的辐射效应。要充分发挥“技能鉴定”的驱动效应，加大面向青年技能人才的技能鉴定工作。

要发挥青年专业技术人才在重大建设项目中的积极作用。政府相关部门要在高技术青年人才申请科研项目、申报课题、参与交流等方面给予倾斜和支持。要引导高技术青年人才在重大发展战略、重点建设工程、重大科研项目中锻炼服务，成长为高素质复合型人才。要根据首都经济布局和产业发展的需要，在有条件的高等院校、科研机构、医疗机构和企业，建设一批高技术青年人才后备队伍培养基地。要加强高技术青年人才队伍建设资金投入，在住房、配偶就业、子女入学等方面为高技术青年人才提供便利。

要加强高技术和高技能青年人才事业发展平台建设。充分尊重高技术和高技能青年人才的特点，根据其特长和专业方向，合理安排工作岗位，做到人尽其才、才尽其用。要建立高技术和高技能青年人才信息管理制度，完善青年人才市场，定期发布首都高技术和高技能青年人才供求信息，引导高技术和高技能青年人才工作岗位准确对接，形成高技术和高技能青年人才的柔性流动机制。

11．农村实用青年骨干人才培养计划

要深化京郊青年现代化素质培训工程，推进“新农村大讲堂”活动。要结合各区县实际进行职业技能、农业实用技术、综合素质等定向培训，深化农村青年现代化素质培训工程。要依托大学生村官计划，充分利用大学生村官的教育资源，在青年中心、业余党团校、村委会中广泛开展“新农村大讲堂”活动，服务农村青年成长成才。

要发挥农村青年创业致富带头人的作用，带动农村青年致富成才。要结合北京农业和农村实际，继续培养包括青年科技兴农带头人、青年经纪人、青年农业产业化带头人和青年工商创业带头人在内的各类农村青年创业致富带头人。组建青年科技致富报告团，宣传先进典型事迹，介绍成功经验，传播科学技术，带动农村青年转变就业观念，创新创业理念。

要促进农村青年经济合作组织的建设，为农村青年成长成才服务。要以北京青年创业者协会为平台，团结、凝聚各类农村青年创业致富带头人，围绕北京青年的创业就业及郊区青年的增收成才开展工作。要促进各级农村青年经济合作组织建设，通过培育更多的青年合作组织，给予各类合作组织资金和政策支持，为研发新技术、发展新项目提供有效服务，切实为农村青年增收成才提供有效服务。

四、进一步加强对“北京青年英才培养计划”和青年人才队伍建设工作的保障

12．广泛开展青年人才培养主题实践活动

在全市团员青年中开展主题实践活动，倡树“岗位成才、人人成才”的成才观念。加强对青年的爱国主义、集体主义、社会主义教育，引导青年把个人成才与全面建设小康社会的伟大事业紧密结合起来，鼓励他们在艰苦复杂的环境和丰富的社会实践中锻炼成长。着力提高青年劳动者的劳动技能和职业素养，依托团属院校、各类青年培训阵地，加强对企业青年、农村青年、社区青年、青年教师、青年专业技术人员、进京创业青年、大中专学生等各类青年群体的职业培训、岗位培训、技能培训和业务培训。通过开展全市性的青年成才学习活动、实践活动、评比活动，举办人才论坛、报告会等活动，在广大青年中掀起“立足岗位争成才”的热潮。要以“挑战杯”课外科技竞赛活动为龙头，在各层面大力开展科技创新实践活动，营造良好的氛围，引导更多的大学生参与科技创新。

13．加强青年人才工作平台建设

推动全市青年人才工作信息化建设，按照“分类管理、注重实效、逐步实施”的原则，加大“北京市青年人才数据库”建设力度，完善北京青年人才信息采编系统，广泛汇集各类青年人才信息，将青年人才的选拔、评估、推荐等工作环节有机结合。建设网上服务平台，为青年人才开发提供有效服务。加强青年人才服务组织建设，进一步发挥青联、学联、青年志愿者协会、各类专业青年社团在凝聚各类青年人才方面的作用，支持建设“北京青年人才开发协会”和“北京青年人才服务中心”，加大对各类青年人才组织和青年人才服务机构的支持力度，加强青年人才交流，实现青年人力、智力、资金、项目、信息的有效对接。加强工作阵地建设，进一步完善各级各类青年人才培训、实践锻炼、就业创业基地。

14．进一步加强青年人才表彰和推荐工作

完善“北京青年榜样”评选表彰体系，根据全市发展需要健全奖项设置，建立分层次、分类别的青年人才评选奖励机制，努力把各行各业的青年人才纳入全市性表彰奖励体系，不断提高政府激励的效果和影响力，激发各类青年人才不断涌现。加强对优秀青年人才典型的挖掘与宣传，大力宣传各类优秀青年人才的先进事迹，通过巡讲、论坛、报告、讲座等形式，引导广大青年学习榜样、奋发成才，激发广大青年投身首都现代化建设的积极性。加强各类青年人才跟踪培养工作，拓宽向党政、社会举荐青年人才的有效途径，促进更多的优秀青年人才出成果、担重任。推荐优秀团员做党的发展对象，源源不断地为党输送新鲜血液。

15．加大青年人才队伍建设投入

牢固树立人才投入是效益的投入的观念，健全政府、社会、用人单位多元投入机制，加大青年人才队伍建设投入。要根据青年人才队伍建设实际需要，将青年人才队伍建设工作经费纳入政府预算，支持青年人才培养项目建设。努力整合各方面资源，为青年人才的学习培训、创新创业提供支持和帮助。

16．加强青年人才工作理论研究

深入研究青年人才成长规律和青年人才工作规律，开展各类青年人才队伍发展调研，不断完善青年人才工作布局。加强青年人才动态调查，全面了解青年人才成长需求，为做好青年人才服务工作提供依据。进一步研究完善青年人才资源社会预测、信息收集、趋势监控等工作，努力形成各类优秀青年人才脱颖而出，创新才智充分涌流的局面，促进首都各项建设事业的全面发展。

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%。

要实现科学发展，就必须创新人才机制，更好地实施人才强县战略，应从以下三方面着手。

一是优化政策环境。二是创新战略环境。三是

善服务环境。

一要以提高执政能力为重点，开展公务员培训。二要以增强业务技能为基础，开展专业技术人员培训。三要以增加农民收入为目的，大力开展乡土人才培训。

在政策激励方面，坚持不重学历重经历、不重资历重实绩的用人导向，真正让优秀的人才脱颖而出、才尽其用。在经济促进方面，对在招商引资、项目研发、科技成果转化等方面做出突出贡献的各类人才，论功予以重奖；在服务保障方面。破除人才流动中的体制性障碍，以市场需求为导向，把人才配置到最适合发挥作用的岗位。

转眼间20\_年就要过去了，新的一年就要开始了。回顾逝去的20\_年，我有很多值得我回忆的地方。不说感情是我有了新的归宿，就说事业上我也是得意异常。过去的一年是我激动的一年，但是我并没有感到十分的自满，我觉得我还是有很多地方要改正。

20\_年，在联社党委及理事会、主任室、监事会的坚强领导下，紧紧围绕农村信用社改革和发展的主题，紧紧围绕为基层、为经营服务的主线，切实履行部门工作职能，合理整合和配置人力资源，着力提高员工综合素质，不断强化企业管理力量和管理效能，在人员不足的状况下，统筹兼顾，合理安排，较好地完成了部门工作任务。

一、坚持以建立和完善各项管理制度为抓手，促进部门管理的规范化、程序化、制度化。随着农村信用社改革进程的不断深化，尤其是法人治理结构的逐步完善和员工工资分配制度的改革，现有的相关管理规章的滞后性已显现出来，对此，我们根据省联社的工作要求，联系农村信用社法人治理结构的运行机制，在充分征询基层各层次人员以及银监部门意见的基础上，对本部门的一系列管理制度进行建立和完善，资料涉及员工假期、劳动用工、收入分配、学历职称等，使本部门现行管理制度更具科学性、时效性和针对性。

二、坚持把提高员工综合素质作为部门工作的重中之重，不断增强农村信用社核心竞争力。提高全辖干部员工综合素质是适应农村信用社改革和发展形势、实现可持续发展的首要措施。今年，我们始终把此项工作作为战略性举措抓在手中。一是举办本科函授班，分别与南京农业大学、上海理工大学建立办学关系，组织集中“专升本”复习，重点提高辖内管理人员和业务骨干的文化素质，提升中坚力量的文化层次，参考人数达\_\_人，目前已被录取\_\_人。二是继续抓好南京审计学院大专后续教育工作，鼓励取得大专学历证书的同志，参加后续课程的学习，目前已有\_\_人透过了全部课程的考试，预计至20\_年元月，所有参加学习的\_\_名同志可全部取得大专文凭。三是紧密联系农村信用社业务经营工作的实际，注重提高一线人员基础性业务知识和基本操作技能，在拟订较为完善的年度培训计划的基础上，与各相关部门密切协作先后举办了“信贷法律知识”、“农村信用社贷款五级分类”、“微机综合上线业务”、“现金管理及出纳业务”等一系列业务培训班，为了提高培训质量，先后两次邀请南京审计学院专业教授来联社讲授，重点培训了联社领导班子成员、全辖中层管理人员及全体信贷人员，取得了较好收效。全年举办各类培训班\_起\_\_期，参训人数

达\_\_\_次。四是用心鼓励干部员工在岗自学，参加各类专业技术考试，全辖年轻员工参加各类自学尉然成风，全年新取得各等级学历人员\_\_人，新取得各级技术职称\_\_人。

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！