# 人才交流中心工作计划(汇总十九篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-02-25

*人才交流中心工作计划一以科学发展观为统筹，建立和谐的医患关系为目的，适应广大群众日益增长的医疗需求的需要，进一步提高医务人员的综合素质，为建设和谐社会做出贡献。1、积极参加市级、区级举办的各种培训班。2、到上级医院进行进修培训学习。4、鼓励...*

**人才交流中心工作计划一**

以科学发展观为统筹，建立和谐的医患关系为目的，适应广大群众日益增长的医疗需求的需要，进一步提高医务人员的综合素质，为建设和谐社会做出贡献。

1、积极参加市级、区级举办的各种培训班。

2、到上级医院进行进修培训学习。

4、鼓励参加各种学历教育。

5、医院举办业务学习讲座。

要围绕教育、培训、准入、稳定等环节，探索建立卫生人员培训的长效机制，要制定卫生人才培养和队伍建设的中长期规划，坚持学历教育与非学历教育并重、短期培训和长期培训结合，统筹安排人才培养工作。强化能力培养，使医务人员适应卫生工作的需要。

要把适宜技术推广与卫生人才队伍建设紧密结合，将适宜卫生技术作为基层卫生人员在职培训的重要内容，确保各项技术推得开、有人用、留得住、起作用。

1、严格人才培训选拔标准，坚持德、智、体、技、能各个方面的要求。在选拔培训人员时，一定要选择政治素质高、品德优秀、身体健康、具有较高的专业技术或管理水平，并能胜任本职工作的德才兼备的人才，去参加进修培训学习。

2、对外出进修培训学习人员的选派，应结合职工民主推荐、医院平时考核相结合的原则，选拔符合标准的人员。

3、坚持医院技术梯队结构合理。在培训科室带头人或后备技术人才时，标准及起点要高，做到有计划、有目标，各专业岗位人才合理搭配培训，老、中、青技术人才结构合理，逐步做到整个医院技术力量结构合理，为使医院均衡发展提供人才力量。

4、坚持培养与引进相结合。吸引人才应创造条件，使本单位象磁铁一样把人才吸住、引来。医院在积极引进人才的同时，也应大力发展自身后备人才的培养，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地。

1、做好人员素质培训，落实岗前教育，重点抓好“三基三严”的培训工作。新毕业生在实习期间进行轮科；院内抢救要积极参加，危重病人或突发事件发生时服从院内安排，必要时参与特殊医疗。

2、院内开展临床知识与技能操作培训，并进行考核。

3、每个科室每月进行科内培训。

4、组织医务人员积极参加市、区的继续教育培训，并将学到的新技术新方法在院内授课。

5、10月份组织一次市级的妇产科继教项目。

**人才交流中心工作计划二**

医院人才工作计划院属各科室：为努力提升医院的学科水平和综合能力,让我院一些专科学术水平完成三、五年内,在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的盛市医学重点人才，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盛市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下…

院属各科室：

为努力提升医院的学科水平和综合能力,让我院一些专科学术水平完成三、五年内,在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的盛市医学重点人才，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盛市、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，医院人才工作计划。

1、盛市级重点学科、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15-20万元基础扶持资金。

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。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与盛及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，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，工作计划《医院人才工作计划》。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2-3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，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。

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，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，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。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

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，参加全国、盛市相关学术交流活动，出版专著，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)。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，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。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，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。

**人才交流中心工作计划三**

一是xx公司引进了以湖南大学王笑教授为首的科技人才团队，并立项省高层次人才团队项目，与中科大院士夏建白合作成功组建省院士工作站。东晶电子与xx大学、省电子学会合作共建电子学会科技服务站，首家半导体院士工作站在省厅成功备案。

二是通过发放表格和上门了解的方式，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，完善企业人才库。拥有国家级“优秀专家”1人、省创新领军人才5人、省高层次人才团队1家。引进高层次人才，其中xx5人、东晶电子1人、瑞能生物1人。

三是常态推进“四送一服”，积极开展人才要素对接。工业泵、东晶电子、申格电子、拓达科技、振洲电子、必利等20多家科技型企业与浙江大学、上海交大、合工大、黄山学院等省内外高校院所建立了产学研关系。与黄山学院签订地校全面战略合作协议，与黄山炎培职业学校、铜陵技师学院等4所院校签订校地合作协议。

四是组织开展第五届xx省工艺美术大师和名人评审认定工作，推荐大师9名、名人7名。公示大师7人、名人8人。

五是xx年1月，由市经信委、黄山日报社、市人才办主办的“歙县农商银行”杯xx年黄山市年度经济人物评选活动揭晓，天目薄荷药业李祖岳、工程塑料徐三友和一品有机茶业程福寿3位企业家被评为xx年度经济人物——优秀企业经营管理者。

一是建立完善区领导结对联系高层次人才制度，采取定期走访、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xx经济社会发展建言献策。

二是落实xx省《关于印发支持制造强省建设若干政策的通知》精神，组织推荐1名国家工艺美术大师和2名省级大师参加省工艺美术大师示范工作室认定，提高工艺美术大师带\_弟、传承技艺的积极性，为我区培养更多的工艺美术人才。

三是大力推进院士工作站、博士后工作站、企业技术中心、工程研究中心、工程实验室等创新平台工作建设，积极吸引两院院士及其创新团队、知名高校博士进站开展成果转化及科研工作。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xx建立院士工作站、工业泵和上海交通大学合作建立博士后科研工作站等，对动手能力较强的项目，可以就近选择院校合作，如锦江百浪、硕客等企业可以与黄山学院、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。

四是继续组织规上企业主要负责人“走出去”培训，今年计划7，8月份组织规模以上企业和相关涉企部门负责人，50余人赴上海复旦大学培训，实施企业人才能力提升工程。

五是加强舆论宣传，通过评选“年度经济人物”等活动，对做出重大贡献、取得突出成绩的优秀人才进行表彰和奖励，大力宣传人才在推动经济发展和社会进步中的作用，提高对企业人才价值的认识，为引进人才创造良好的社会环境。

**人才交流中心工作计划四**

人力资源部20\_年度主要工作计划和目标：

一、建立健全人事行政管理的各项规范及管理制度、员工手册等

建立健全人力资源管理的各项规范及管理制度、员工手册规范的管理制度是企业用人留人的起码前提条件，员工从进入公司到岗位变动，从日常考评到离职，人事行政部都按照文件的程序进行操作，采取对事不对人的原则，期望能到达各项工作的合法性、严肃性。

二、劳动合同管理

做好劳动合同的签订、解除及劳动合同档案管理等工作。本年度工作计划的重点是

1、劳动合同签订，续签、终止及时性;

2、员工转正及时性;

3、劳资关系(劳动纠纷次数、原因等);

4、档案管理完整性等描述。

三、员工评价的收集

为进一步加强对员工在必须时期内工作潜力等方面的评价，正确把握每位员工的工作状况，建立公司正常、合理的人事考核评价制度，从而为员工的奖惩、晋升、调整等带给客观依据。根据公司目前经营状况，每月收集个门店人事评价表，对每个人进行考核评价。对不合格人员实行在岗试用、待岗培训或转岗，以保证员工队伍的高效率、高素质。

四、人力资源人力需求计划

(一)、人力资源人力需求计划目的

**人才交流中心工作计划五**

今年是党的十八大召开的喜庆之年，也是我镇建设更高水平全面小康社会的起步之年，为实现人才强镇、科技强镇目标，加快构筑新世纪人才工程，结合我镇实际，特制定本计划。

坚持以科学发展观为指导，深入贯彻党的十七届五中、六中全会精神，全面落实国家和省、市、县关于进一步加强人才工作和人才队伍建设的意见，坚持以人为本，大力实施人才战略，紧紧围绕全县经济社会发展大局和加快我镇发展的需要，强化“人才资源是第一资源”的观念，着力抓好人才的“培养、引进、使用、留住”四个环节，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，不断解放思想、创新机制，全力培养一支数量多、结构好、素质高的专业人才队伍，为加速我镇经济社会又好又快发展提供坚实的人才支撑和智力保障。

1、营造良好的人才成长环境。建立健全科学、合理的人才激励机制。用精神鼓励感召人才，用事业发展激励人才，大力表彰和宣传工作业绩突出的人才，为青年干部树立榜样。同时要加大对人才培养力度，使其愿意为发展xx奉献才干。对在各项工作中做出突出成绩的年轻干部要摒除论资排辈用人陋习，破格提拔、大胆任用，以此激励年轻干部充分发挥潜力。

2、建立完善的人才激励机制。坚持“客观公正、突出重点、注重实绩”的原则，领导评价与群众评价相结合、平时与

年度评价相结合的原则，研究制定单位和个人目标、绩效考核办法。正确评价机关干部、事业单位人员德才表现和工作实绩，促进其依法办事、履职尽责、勤政廉洁，进一步提高机关工作效率、行政效能和公共服务水平。

3、成立高端的企业人才队伍。目前，我镇现有的专业技术人员远远不能满足我镇经济发展的需要，企业的专业人员还需进一步充实。要协助企业向社会公开招聘优秀青年大学生、高等专业人才，要继续帮助企业提升现有人才队伍整体素质，鼓励企业加强专业人才的业务水平培训。

1、增强人才工作的责任感。组织全体干部、相关工作人员学习《\_中央\_关于进一步加强人才工作的决定》，贯彻落实各级人才工作会议精神，按照全镇经济社会发展总体规划要求和目标任务，扎实抓好人才工作。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，将人才工作列入镇党委政府重要议事日程，加大人才开发力度，为全镇经济社会发展提供强有力的人才保障和智力服务。

2、加强人才工作的组织领导和台帐资料的建设。镇党委主要负责同志总负责，分管党务的领导具体负责，各相关单位通力合作系统做好人才工作。要深入调研，建立和完善各类人才信息库，各单位要明确联系人，并及时将人才信息上报镇人才办。

3、加强党政人才队伍建设。积极实施党政人才培养工程，建立培训计划，加大培训力度。同时，进一步规范初任、强化知识更新培训，突出任职培训，加强专业知识培训。

4、完善人才引进机制，广泛吸纳优秀人才。突破人才引进的体制性障碍，逐步做到“敞开大门、放低门槛、广纳贤才、鼓励创业”。要按照以信息化带动工业化、建设区域性现代制造业基地和发展现代服务业的需要，大力引进信息、外贸、高新技术和现代管理等各类适应发展需要的优秀人才。鼓励企业通过多种形式建立研发机构，支持高等院校、科研机构在企事业单位设立专业工作室、科研开发基地。鼓励企事业单位在高等院校、科研机构内设立技术开发中心，实行双向合作制度。

5、创新机制，推动人才工作。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。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。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，建设一支高素质的干部队伍。

**人才交流中心工作计划六**

为进一步加强卫生人才队伍建设，积极实施科教兴医战略，加快人才资源开发和管理，根据省、市、区有关文件精神，结合我区卫生人才队伍建设现状，特提出20xx年卫生人才工作计划：

根据省、市、区卫生人才储备工作要求，积极完善人才资源配置，结合各医疗卫生单位实际，合理引进人才，建立一套选择、培养、使用卫生技术人才的完善机制，强化用人单位引进各类人才的计划性、科学性和准确性，采取公平、公正的方法，完善录用、聘用的相关手续，逐步使人才结构趋于合理。

做好医疗卫生单位毕业生聘用工作，不仅关系到各用人单位的建设和发展，关系到卫生专业队伍结构配置与调整，关系到卫生从业人员的准入管理，也关系到卫生事业的可持续发展。因此，我们要将人才合理配置纳入各单位卫生事业发展总体规划，结合毕业生就业特点，每年年初制定毕业生需求计划，由区卫生局政工股汇总并进行统筹，以便在人才市场上发布招考信息，千方百计吸引人才。同时要求各单位每年将临时聘用人员报区卫生局备案。

结合卫生工作实际要求各医疗机构积极为人才成长创造良好环境。要制定吸引人才的优惠政策，营造尊重知识、尊重人才的氛围。采取多种方式培养人才。要善于发现学科带头人，积极培养学科带头人。要加强管理人才的培养，提高医院管理水平。精心培植重点学科、特色专科，靠重点学科和特色专科带动整个医院的发展，从而促进全区卫生事业的健康发展。

根据全区卫生发展和重大医技项目需要，加强对紧缺人才的预测和规划，定期发布人才需求信息。大力引进大学本科以上学历并具有学士以上学位或中级以上职称的卫生人才。进一步完善人才引进的优惠政策，卫生事业单位引进硕士博士和具有副高职称以上的专业技术人员，不受编制和专业技术职务结构比例上的限制。积极协助解决引进人才住房问题、子女上学、爱人工作等实际问题，切实解决紧缺人才的后顾之忧。

人才柔性流动己成为人才工作的一个新特点。其主要特征是：户口不迁、编制不转、智力流动、来去自由。根据卫生支农的有关文件精神，鼓励各基层医疗单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力。我区卫生事业人才工作，也要主动适应这一新的走向，确立“不求所有，但求所用；不求所在，但求所得”的引才观念，变“刚性”引进为“柔性”集聚。医疗卫生单位除调动外，可采取短期聘用、技术合作、聘请顾问、人才租赁等方式引进人才技术，进行智力成果转化，为我区卫生事业发展服务。对柔性流动到我区卫生系统工作的专业技术人才，其执业注册等给予便利。

确立劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参予分配的原则，加大按劳分配和生产要素分配相结合的力度，推行岗位工资。医疗卫生单位在工资主管部门审批的工资总额内，可结合本单位特点，自主制定以岗位工资为主体的分配办法，实行人才保护价以及特殊人才津贴制度：一是单位选聘的急缺或关键岗位上的专业技术人才可实行协议工资，由单位与个人协商，根据个人实际业绩能力水平及预计效益情况，签订工资报酬协议，通过业绩考核予以兑现；二是对引进的硕士博士专业技术人才，进单位后三年内每月可适当给予生活津贴；三是对关键岗位的优秀人才采取项目及课题津贴等特殊分配方法予以补贴；四是对学科带头人、科技后备人才、优秀管理人才给予同上级人才管理部门1—2倍的奖励，在节日期间采取多种形式慰问优秀人才，鼓励优秀人才充分发挥人才示范作用。五是积极探索低职高聘工作，准备在区人民医院试点进行低职高聘，对长期工作在一线因学历资格、考试原因而没有晋升副高职称的人员实行低职高聘，让其享受相应待遇。

区内卫生人才流动要建立公开、规范、简便的管理制度，必须坚持单位专业岗位需要，流动人才专业对口的原则。区级单位之间（全额拨款单位除外）、中心卫生院之间的调动，由申请人出具书面报告，双方单位同意报区卫生局、人社部门批准后办理手续；中心（乡镇）卫生院人员流动到区级医疗卫生单位，报区卫生局、人社局、区委编办批准后按人才流动的相关程序办理手续；乡镇卫生院之间人员流动或乡镇卫生院人员流动到中心卫生院，由申请人出具报告，经双方单位同意后报区卫生局讨论后，交人社部门按规定办理调动手续；新进人员按人才招聘的相关程序，经考试、考核，严格录用，按规定办理有关手续。鼓励人才正向流动，凡本人愿意从区级医院到中心卫生院及以下单位工作的，只要双方单位同意，即可报人社局按规定办理调动手续。

要建立健全学习培训制度。要求各单位定期对卫技人员进行以“三基三严”为主要内容的学习训练和以不断更新知识、提高业务水平、职业道德素质为目的各种教育培训活动。区继教办定期组织开展多种形式的学术交流，积极发挥区人民医院的医教研中心的作用，提升培训档次和质量，要深入推进住院医师规范化培训，全面落实住院医师规范化培训与职称晋升、医师定期考核等挂钩的政策，加快高素质临床医学人才培养。要强化乡村医生培训力度，采取定向委培、学历教育的方法，切实解决乡村医生队伍严重老化与短缺的问题，为构建新型农村卫生服务体系提供优质人力资源保障。要加快乡村医生向执业助理医师转化，配合市卫生局做好全科医生骨干培训，通过岗位培训和全科医生规范化培训、社区护士培训等多种方式，提高社区卫生服务人员诊治和处理一般急症、常见病、多发病的能力，促进城市、农村卫生服务能力和水平的不断提高。

（一）加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

**人才交流中心工作计划七**

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，现今人才资源已经成为最重要的战略资源。面对日趋激烈的人才竞争形势，我局党委明确提出：人才工作紧扣全局、全系统的工作任务，把握好专业人才队伍建设工作，充分发挥科技支撑是人才工作的落脚点。进一步解放思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我局\_年人才工作情况总结如下：s0100

一、人才工作指导思想

坚持以\_理论为指导，按照“三个代表”的要求，全面贯彻党的十六届五中全会和市委十届六次会议精神，紧紧围绕全市经济社会发展大局和加快市域经济发展的需要，进一步强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的观念，与时俱进，开拓创新，推动人才工作和专业技术队伍建设再上新台阶，为加速全市水务建设提供坚实的人才支撑和智力保证。

二、人才工作主要措施

1、认真贯彻各级人才工作会议精神。从去年年底起，中央、盛扬州市、\_\_市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织相关工作人员学习了《\_中央\_关于进一步加强人才工作的决定》，同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要内容，通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强局战略，落实党管人才原则打下良好的基矗

2、加强对人才工作的组织领导。一年来，我们按照上级的要求，成立了水务局人才工作领导小组，单位主要负责人总负责，分管党务和人事工作的副局长具体负责，人秘科具体做好系统人才工作。各单位主要负责人为单位的第一责任人，对该项工作负直接责任。

3、统一思想，切实把专业人才队伍建设摆上重要位置。结合系统有关会议，大力强调人才工作的重要性，牢固树立经济发展离不开人才的观念,把专业人才队伍建设摆上事关水务事业兴盛的高度,重视人才的引进、培养和使用工作，并作为突出任务来抓。做到以崇高的事业留住人才，以真挚的感情留住人才，以优越的环境留住人才，以适合的待遇留住人才。给他们提供良好的工作、学习和生活环境，做到政治上关心、思想上沟通、工作上支持、生活上照顾，充分听取他们的意见和建议，为他们多出成果、多作贡献创造良好的条件。\_年全年，接合系统调资共为专业技术人员办理浮动工资42人次，为11人办理以上助工职称。

5、对重点专业人才实行最低工资保障制度。根据我市水务事业发展的实际需要，凡是专业对口具有本科以上学历(含本科，下同)和中级以上职称(含中级)的人员，应当作为重点专业人才管理。为了让他们安心地为水务建设服务，在收入分配上实行最低工资保障制。本科以上学历人员从引进报到之日起，五年内要确保政策工资全额发放。其他重点专业人才的工资原则上也应当全额发放，在单位经济困难,政策工资不能全额发放时，其工资待遇应不低于单位主要负责人。

6、深入开展保持\_员先进性教育活动，加强水务部门自身建设。扎实开展保持\_员先进性教育活动，狠抓党员干部队伍建设。按照市委的统一安排，在督导组的指导下，认真完成了学习动员、分析评议、整改提高阶段的工作任务，党员干部队伍理论水平得到明显提高，工作作风得到明显改善，党委和党员干部服务经济、服务群众的能力得到进一步增强。

三、明年人才工作的重点打算和工作思路

1、强化“三种意识”，开发人才资源。

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，局党委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作;二是“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;三是“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。

2、营造“三个环境”，实施人才服务。

首先是政策环境，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。

3、创新“三项机制”，推动人才工作。

“三项机制”：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;二是完善分配激励机制，打破分配上的平均主义。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距;在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制等;三是建立科学的选人用人机制，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制。

**人才交流中心工作计划八**

展望20\_年是充满机遇和挑战的一年，根据县的实际情况，多家房地产开发商进入市场，商品房的开发逐步放量，国家加大对房地产政策的宏观调控，这将是对我公司一次严峻的挑战和重大考验。我公司在总经理的领导下，全体同仁决心以苦练内功，建立与之相适应的规范管理体系，专业化管理团队、职业化管理理念，培育具有审时适度的核心竞争力。在品质上狠下功夫，确保多项关键经营指标与目标的完成，争取本公司在县的龙头地位。树立地产界的美誉度，使《某某》迈出二期工程的关键战略举措。随着企业的迅速成长，为了工程进展顺畅、有序、安全，我公司将采取有力的措施，培养一批能自觉学习、勇于负责、忠于企业、能打硬仗的职业化骨干队伍。为此，公司经慎重讨论，特提出20\_年工作计划如下：

一、配合当地政府和相关职能部门促进\_\_路的拆建工作

在法规允许的范围内认真协助职能部门以维稳、和谐的大原则为前提，审时度势，做出适度的让步。既减轻当地政府和职能部门的工作压力，力争在某某年促进建设路的开建、竣工，又使公司在二期工程中全面、有序展开。

二、工程进度计划及投资计划：

计划在某某年12月份全部竣工。争取在本年度内完成80%以上。a区内配套设施绿化、硬化、亮化计划在本年度内全部完成。某某年项目总投资约某某万元。

三、销售和效益指标。

根据建设路的逐步拆、建具体进展，在条件具备的情况下，随时跟进，大面积、全方位、快速度地进场施工。计划全年新开工房屋总建筑面积某某平方米，总户数套，计划实现销售超亿元。预计上缴税费、行政规费约万元。

四、质量安全和服务计划实施

某某年元月末，随着号楼的竣工验收和其他住宅、部分沿街商铺相继结顶、预售，配套设置逐步完善，将迎来业主乔迁《某某》一期小区。更需加强安全防范意识，贴心服务意识，工程质量意识，规范管理意识。合格率达到100%，把安全作为头等大事;把七分安全，三分生产的理念贯彻始终，把服务理念贯彻最佳常态。

在新的一年里，任重和梦想同在，挑战与机遇共存，站在新的起点上，我们将吸取前一年工作的经验和教训，统一思想、与时俱进、努力拼搏，争取完成公司计划的全年各项目标工作任务。

**人才交流中心工作计划九**

很荣幸能来徳泰克工作。虽入职时间较短，仍深深地感受到我司井然有序的管理秩序及充满朝气的团队氛围。在这个岗位上，我明白自己所面临的机遇和挑战都是巨大的，产品知识，外贸业务知识及经验的积累都需要自身不断的努力和学习。

在新的一年里，我对自己的工作情况计划如下：

1、继续学习产品知识，进一步熟悉产品。虽然经过这一段时间的工作，我对公司的产品有一个大概的了解，知道一些产品知识，但还是不太熟悉，这些产品型号多样，特点各异，产品参数多，刚开始接触，想把它弄的非常熟悉还是有点困难的。不过我会努力的，还要进一步熟悉。

2、电脑操作技能以及阿里巴巴平台的操作，学会自己ps图片，学会制作自己的报价单。

3、外贸函电知识及英语口语，学习如何写开发信，建交函，发盘，报价。学习如何与客人交流。

4、实际中的业务操作，从贸易磋商，谈判，到签下订单，产品的生产跟进，运输，制单，一直到收汇，学会整个的业务流程。我希望能尽快熟悉自己跟的每一个客户，总结并分析他们的特点，以一颗热忱的心为客户服务，为公司创利！

6、协助总经理、主管以及同事们的工作，积极完成上级分配的任务。

7、没有客户询盘或订单的日子里，要努力的开发市场，储备知识，交流信息。

8、充分利用时间，提高工作效率，脚踏实地，踏踏实实地做好工作。

9、学习是我新年计划中的首要环节和重要任务。我会以一种积极的态度虚心向领导及各位同事请教。在我的个人观念里，态度决定成败。希望自己的努力会得到大家的肯定。

10、努力提高自己各方面的能力，切实提高自己的业务操作能力。

最后，再次感谢领导对我的信任。相信在这个优秀的团队中，我将受益不少。同时，也期待自身的不断完善能为公司的发展贡献一份力量！

**人才交流中心工作计划篇十**

\_\_年的工作很快结束了，面对今年宏观经济形势较为紧张，支行现状不容乐观的境遇下，作为公司业务部的客户经理更应该充分发挥自己的作用，提出20\_年的工作计划，努力实现。

一、主动学习，提升技能

作为一名入职一年的客户经理，工作时间不长，没有坐柜的经历，确实是自己在工作中的不足之处。不论是自己的技能、还是营销能力和阅历与其客户经理业绩都有一定的距离，。因此在下半年的工作中，要继续加强自己的学习，提升个人素质，努力提升业务技能水平，强化自身风险管理意识。不断总结、不断学习、不断积累，争取能从容地处理日常工作中出现的各类问题。

二、维系客户，拓展市场

主动与客户联系，关心客户需求，适时将我行新的业务产品介绍给客户。对于现有客户的上下游企业，应该做到深挖细刨，针对客户贸易链各环节展开营销工作。应积极主动并经常地与客户保持联系，发现客户的需求，引导客户的需求，并及时给予满足，为客户提供“一站式”服务。对现有的客户，要与之保持经常的联系，而对潜在的客户，则要积极地去开发。开发的目的主要是营销产品，力争实现“双赢”。

首先要本着“银企双赢”的原则，计算好本行的投入产出账，也替客户算好账，为客户设计最合适的金融产品组合;

其次是细分客户，确立目标市场和潜在客户，对客户进行各方面的分析与评价。时刻保持与客户的联系和调动客户的资源，利用有效的沟通手段和沟通策略保持与客户的关系，对客户进行富有成效的拜访与观察。

第三，在与客户的交往中，要积极推销银行产品。善于发现客户的业务需求，有针对性地向客户主动建议和推荐适用的产品。如有需求及时向有关部门报告，积极探索为其开发专用产品的可能性。第四，加强风险管理，有效监测和控制客户风险。密切注意客户生产、经营、管理各个环节的变化情况和大额资金流动情况，无论出现什么问题都要与资产安全联系起来考虑，及时采取措施。

三、发散思维，勇于创新

随着我国经济体制改革和金融体制的改革，客户选择银行的趋势已经形成，同业竞争日激烈，在业务开展上，如何服务好重点客户对我行的业务发展起着举足轻重的作用。在下半年的工作中，要时时刻刻地注重研究市场，注意市场动态，研究市场就是分析营销环境，在把握客观环境的前提下，研究客户，通过对客户的研究从而达到了解客户资金运作规律，力争将客户的下游资金跟踪到我行，实现资金从源头开始的“垄断控制”，实现资金的体内循环，巩固我行资金实力。

**人才交流中心工作计划篇十一**

根据20\_年公司总目标及战略规划，针对20\_年工作中存在的问题与不足，人力资源部20\_年工作主要是建立健全持续激励的人力资源管理制度、人员培训开发体系及以人为本的企业文化体系。

一、完善人力资源管理制度

1、完善公司组织机构，以组织架构为基础，明确各部门各岗位职位说明书，梳理各部门人员，细分公司总目标，做到人人身上有责任，个个身上有指标，每个岗位工作量都达到饱和，提高工作效率，避免人浮于事(前两年仓库人员的设置就是一个典型例子)。

2、建立健全各项制度，完善业务流程，各个部门的业务流程都必须明文规定，严格执行，避免相互推诿，产生不必要的部门冲突。

二、招聘工作

3、加强人才面试把关工作，增加性格测试，降低离职率，尤其在我们公司这种大环境下犹有必要，如果一个新人进来没有好的抗压能力是根本不可能留住的，以往的储备干部招聘就是例子，李\_\_、刘\_\_亦是如此。

三、培训工作

最有效的管理是培训。

人不变，则万事不变，人一变，则万物都变。一个企业的改革如果没有50%以上的干部支持，那就注定改革失败。我们公司的人才储备已经到了非常悬的境地，企业要想突破瓶颈，就必须引进新的人才，如果不能引进新的人才，那么部分管理层的观念一定要改变，一个企业想发展，只靠老板一个人先进的理念是行不通的，所以20\_年培训工作是重点。

1、各部门制定年度培训计划，人力资源部汇总制定年度规划并严格执行。

2、部门管理层的培训首当其冲，观念必须改变，与老板观念一致，步调一致，执行不打折扣，把每一个部门经理都培养成讲师，打造一个持续学习进步的组织。

3、员工培训强化企业文化意识的灌输，强化质量意识，强化安全生产意识的培训。往年发生的一些生产安全事故很多都是缺乏安全意识，违反安全操作规划造成的。

4、规范职业发展通道，让有能力的员工看到光明的前景。

四、薪酬绩效

1、益阳市20\_年7月1日——20\_年6月30日的最低工资标准是950元/月，小时工资是元/小时。

2、在绩效考核上逐步探索以岗位职责为基础的360度全方位考核。

3、后勤工资对比(20\_年)：工种。

五、员工关系

加强员工管理，合理降低企业负担，有效规避用工风险。随着的逐步推广，企业合法用工已经成为人力资源的一个工作重点。

六、企业文化

1、明确企业文化理念体系并宣传强化，只有建立强大的企业文化，才能产生强大的凝聚力，才能建立一支忠诚、团结、有战斗力的团队，才能建立百年基业。

2、办好20\_年春节联欢晚会。

3、组织一次户外旅游活动(拓展活动)，举办一场乒乓球大赛或者象棋大赛/拖拉机(扑克)大赛，改变生日礼品发放形式。

七、20\_年度人力资源部主要费用预算控制

**人才交流中心工作计划篇十二**

1、加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人才知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

**人才交流中心工作计划篇十三**

xx年是酒店争创预备四星级旅游饭店和实现经济腾飞的关键之年。因此进一步提高員工素质，提高服务技能是当前夯实内力的迫切需求。根据酒店董事会关于加大員工培训工作力度的指示精神，结合本酒店实际，我拟在xx年度以培养“一专多能的員工”活动为契机，进一步推进員工培训工作的深度，努力做好xx年的全员培训工作。

以饭店经济工作为中心，将培养“一专多能的員工”的主题贯穿其中，认真学习深刻领会当今培训工作的重要性，带动員工整体素质的全面提高。

当前酒店員工服务技能及服务意识与我店四星级目标的标准还有很大的差距，主要体现在員工礼节礼貌不到位，对客服务意识不强，員工业务不熟等方面。

xx年度的員工培训以酒店发展和岗位需求为目标，切实提高員工认识培训工作的重要性，积极引导員工自觉学习，磨砺技能，增强竞争岗位投身改革的自信心，培养一支服务优质、技能有特色的高素质員工队伍，努力使之成为新时期不断学习、不断提高的智能型員工。

以各部门为基本培训单位，贯彻营销服务理念和技能相结合的培训原则，组织实施岗位补缺、一岗多能的培训方法。拟在三个方面进行针对性的培训，不断提高員工的岗位技能。

1.专业技能培训

（1）管理工作的全新理念和思路，已成为包括管理人员在内的饭店員工迫在眉睫的知识需求。因此今年我们准备加大对管理人员专业知识的培训力度，定期组织由酒店总经理、副总或资深经理人培训的关于提高管理技能培训课程。

（2）总台、房务中心等作为饭店优质服务的重要窗口，旅游外语水平的不足，势必会对饭店的经营工作起到至关重要的影响。因此，为提高以上各相关部门員工的外语水平，酒店将于近期开展英语培训课程。具体计划如下：

① 时间：拟于2月份起开展，以3个月为一个周期，每周安排两节培训课（共计24课时）。

② 目标：提高員工外语基本会话能力开展，达到能用外语与外宾进行基本交流的水平。

③ 对象：前厅部全体員工、及房务中心、总机員工强制要求参加。其它岗位員工允许自愿报名参加。

④ 考核：培训期间人事部将以小测试的方式进行不间断地考核，借以考察員工掌握程度。培训结束后，人事部将进行一次大考核，考核主要针对口语测试进行。

⑤ 激励与处罚机制：

a、激励、对于考试成绩优秀的員工给予工资晋级，

b、设定一定的英语津贴，

c、在年度评选优秀員工时给予优先评选；处罚、对于考核不合格的人员给予补考机会，不合格人员将考虑延缓晋级。

（3）員工业务技能培训：以部门为培训单位，部门每月制定員工培训计划（上交人事部）并落实执行，人事部负责跟踪监督，并对培训提出合理建议。

2、員工入店培训

員工办理入职手续

培训内容：員工手册、酒店概况、服务礼仪、行为规范及服务意识、消防及安全知识、服务技能、酒店知识等。

3、一专多能培训

培养“一专多能”型人才是xx年本酒店培训工作的主题。合理配置人力资源，培养一专多能的复合型人才是我们工作的重中之重。因此，今年我们决定抓好三个方面的培训工作。

**人才交流中心工作计划篇十四**

新的一年又将来到，向前展望，深感责任在肩，故制定新一年工作计划，以高效工作。新的一年，我将努力提高自身的政治素质，加强师德修养，忠于本职，本着“稳重踏实、开拓创新、一切为了孩子”的工作作风，关爱身边的每个人和事。以孩子的全面发展为目标，任劳任怨，刻苦钻研，积极实践；以谦虚谨慎、求真务实的态度发挥骨干教师的带头、引领与辐射作用，与广大教师一同携手共进，做一个敬业爱岗、乐于奉献的优秀骨干。

在新课程实施过程中，不断丰富、充实自己的理论水平，紧紧围绕教育教学中的热点或难点问题开展研究和探索，提高自己运用理论进行实践的能力。继续发挥骨干引领作用，与教师一起探究、解惑，在不断学习、实践与反思中努力使自己成为一名研究型的专业老师。

具体目标与措施：

1、多方面、多途径拓展自己的知识内容，自觉更新知识结构，注重反思与内化，进一步提高专业理论水平。要做到善于学习、勤于反思、勇于实践，敢于挑战。不断提升理论与评价水平，并指导实践。

2、针对问题，运用理论指导，推进教学实践。深入研读教材与孩子，理解精髓，敢于创新，以学校突出问题为抓手，“研”中促“教”，为孩子创设一个自主发展的环境和空间，让他们获得真正的发展。

3、以育人为本，关注每一个孩子，尊重个体差异，积极调整和运用适合的方法和手段，用平等、尊重的态度，采用灵活多样的方式，保证每个孩子获得最大限度的提高。

4、采用“观、评、备、上、说”的模式，积极参加听评课活动，共同探讨优质、有效的教学方法，从中发挥自己的引领作用，达成共同进步和提高。

5、认真参加教学活动，提高活动的实效性，并在学校组织的活动中每学期带头上好实践研究课，起到辐射作用，也通过教师的评价促进自己再提高。

6、针对具体教学活动，提高实效性，并深入教研组指导，立足实际问题，在多形式的研讨中率同教师一起研究解惑，同时也将自己的经验给以传递，获得双向发展。

7、发动拔尖人才作用，通过“传、帮、带”活动，互相分析教材和备课、互相听课、共同探讨研究问题等形式，促使年轻同事进一步提高业务能力，并有显著的发展和成效。

8、勤于总结与反思，积极开设讲座并参与各类稿件的投送，争取达成资源共享。

**人才交流中心工作计划篇十五**

时间如流水，不经意间20xx就在我们的忙碌中悄然溜走了。在新的一年里，我会在上级领导的悉心栽培下，为公司做好有关工作，提升公司在客户心目中的服务形象，特制定20xx年个人工作计划如下：

严格执行公司各项规章制度，在与客户沟通时使用文明用语;诚信为本，不轻易承诺诺客户，承诺的事必须办到、办好;不可忽视细节问题;对着装、仪表、手势等需严格注意。

把“要我服务”改变成“我要服务”，认真学习公司与品质有关各种体系流程和业务流程，带着“多学习，多沟通，积极主动”的态度，深入到质量投诉的接收、与客户沟通、客户投诉的立即处理等各个工作中去，同时为客户提供质量三包处理(包修、包换、包退)

积极主动地把工作做到点上、落到实处，减少服务时效，当接收到客户质量投诉，应该立即处理客户所反映的问题。时刻坚持不懂就问，不明白就多学的态度，与同事多合作，与领导多汇报工作情况，来更好的完成本职工作，同时也增强团队合作能力，来更好的服务于客户。

每次接收到的客户投诉按客户质量投诉处理规定，应即时反应给相关的制作部门(责任部门)，。每周对客户投诉情况进行统计分析，以便于更好的统计出质量问题的所在。每月月底将客户投诉以月报形式上报给上级领导，并送相关部门。

综上就是我对于下一年工作的目标计划。可能还有很多不完善的地方，希望领导、同事们多多给予支持与帮助。展望20xx年，我会更加努力、认真负责的去对待本岗位工作，也力争为公司赢取更多利润，树立公司在客户心目中的光辉形象。

**人才交流中心工作计划篇十六**

1、市场分析，根据市场容量和个人能力，客观科学地制定销售任务。暂定年度任务：销售额300万元。

2、及时制定工作计划，制定月计划和周计划。并定期与相关业务人员沟通，确保各专业负责人及时跟进。

3、目标市场定位，区分大客户与一般客户，分别对待，加强与大客户的沟通与合作，同时赢得市场份额。

4、不断学习行业新知识，为客户带来实用信息，更好地服务客户。可以与同行分享行业人脉和项目信息，实现共赢。

5、先交朋友，和客户发展好友谊，处处为客户着想，把客户当成自己的好朋友，做到思想和情感的交融。

6、不能隐瞒、欺骗客户，要及时兑现承诺。诚实不仅是做生意的基础，也是做人的基础。

7、努力与同事保持和谐的关系，善待同事，确保项目实施中各部门各项职能的顺利实施。

1、制定每月、每周计划和每日工作量。每天至少打30个电话，每周至少拜访10个客户，促进潜在客户由量变质。上午回电预约客户，下午拜访客户。

2、在见客户之前多了解客户的主营业务和潜在需求，先了解决策者的个人爱好，准备一些对方感兴趣的话题，为客户提供有针对性的解决方案。

3、每天做好记录，以防遗忘重要事项，并标注重要突出事项。

4、填写项目跟踪表，根据项目进度跟进：前期设计、备货实施、验收等。并完成所有阶段的工作。

5、在投标过程中，提前两天安排好相应的商务文件，通过快递的方式交给客户，防止出现遗漏和错误。

6、投标后及时回访客户，询问投标结果。中标后主动要求深化设计，帮助客户承担全部或部分设计工作。

7、争取尽快与客户签订合同，收取预付款，提前安排发货，尽快响应客户需求，争取早日付款。

8、货物到达现场后，请技术部门安排调试人员到现场进行调试验收。

9、提前准备好验收文件，验收完成后及时收钱，保证良好的资金周转率。

1、客户和同行之间虽然有竞争，但需要相互学习和交流。

2、对老顾客来说。时刻保持联系，在时间和条件允许的情况下，送一些小礼物或者招待客户。当然，宴请不是目的，而是注重沟通，这样可以增进彼此的感情，更好的沟通。

**人才交流中心工作计划篇十七**

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。

**人才交流中心工作计划篇十八**

一、做好20\_年客户满意度调查;

二、20\_年底合同到期人员续签或终止意见收集;

三、继续健全人员的基本信息：

借助信息系统继续健全员工档案：个人资料、学历资料、体检资料、考核结果、职位变动、奖惩资料等一并存入个人档案。同时，进一步规范和建立健全入职、离职(外聘、辞退、辞职)程序及内部调入、调出等手续。

四、继续做好招聘工作：

严格按程序执行招聘工作，根据公司发展规划做好人员的甄选、面试工作。采取多种方式招募人才，保障各专业用人的需求：

2)继续与药科大学及高职院、辽宁中医药大学、辽宁卫生职业学院等院校做好沟通交流，通过宣讲会、组织师生参观等活动，加大公司在校园的宣传力度，扩大公司在校园的知名度，建立良好的企业形象，争取长期合作意向，为公司积极的输送人才;

3)充分利用实习期或试用期，对招聘的人员的实际工作能力进行严格考察。

五、继续强化培训工作：

1)培训工作严格按照公司《培训管理制度》执行，跟踪落实好培训整个过程，并且做好每个培训项目后期跟踪与效果评估，及时反馈;

2)拟定企业《内训师管理制度》，建立《讲师个人业绩档案》，为内训师提供培训机会，对每一次培训师培训结果纳入《讲师个人业绩档案》，使内部培训师队伍师向专业化方向发展，调动企业内训师培训积极性;

3)对部门负责人，加大面对公司层面的培训要求，列入年中考核;

完善员工个人培训档案。

六、关注国家及地方相关劳动政策，避免用工风险

加大与劳动各部门的沟通，关注研究劳动部门的相关政策，定期对内部劳动用进行自查，避免用工风险，减少劳动纠纷。

七、分公司工作指导。

**人才交流中心工作计划篇十九**

熟悉公司的各项规章制度，严格要求自己遵守，明确相应的操作流程和汇报审批流程，为今后顺利开展工作明确方向；

学习公司现有项目资料，了解公司业务范围和运作模式。目前主要了解资料，了解该项目的具体调研情况、开发立项、合作模式，积极掌握项目跟进程度，争取尽快进入项目角色，为项目顺利进行做好准备工作；同时收集了解与行业、项目相关的知识信息，以便更好的补充完善项目进度需求，在项目启动前努力补给做好准备工作。

学习，对于业务人员来说至关重要，因为它直接关系到一个业务人员与时俱进的步伐和业务方面的生命力。适时的根据需要调整学习方向，来补充新的能量。专业知识、综合能力、都是我们所必须掌握的内容。因此在专业学习方面还希望领导多多给与我支持和帮助。

1、增强责任感古人云：“不患无策，只怕无心”责任是分内应做的事情，是一种客观需要，也是一种主观追求。有了责任心，工作起来才有激情和动力。不讲责任，不愿承担责任，不敢承担责任的行为，必然造成工作上敷衍了事、庸碌无为；随心所欲、弄虚作假；明哲保身、患得患失；缩手缩脚，无所作为。所以我认为责任心是做好工作的首要条件，一个正确的出发点会带动我们很轻松的积极向上，不断完善自己的专业技能和工作能力。

2、增强团队意识众人拾柴火焰高，在团队精神的作用下，团队成员会产生互相关心、互相帮助的交互行为，显示出关心团队的主人翁责任感，在工作中能够积极主动的为团队服务，为团队补台，并努力自觉地维护团队的集体荣誉，自觉地以团队的整体荣誉为重来约束自己的行为，从而成为公司自由而全面发展的动力。在加强团队意识的同时，需要有效沟通，只有正确了解领导意图的时候才能正确发挥执行力，我们应该努力加强自己的这种团队意识，通过发扬团队精神，加强建设进一步节省内耗。

3、增强服务意识很多时候服务意识能很好的帮助我们去了解项目情况、完善项目过程，这是一种积极的主管能动性。所有项目的市场就在我们的服务意识里，服务意识应该在我们每一位员工心中，我们只有把服务意识转化为具体的最佳服务，才能打动客户打开市场。同样，不仅仅是在业务方面，很大程度上来说日常工作也是服务意识的优先体现，做好各个部门的配合工作也是服务于大家、服务于自我。

以上，是我在新的一年中对自己的要求和计划，对于我来说这一年是崭新的，是充满激情和挑战的。相信自己会尽快熟悉工作，完成新的任务，做出工作成绩。感谢领导，感谢我的同事们！

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！