# 人才工作设想参考

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2024-06-18

*第一篇：人才工作设想参考对引进的人才在提供原有的职业介绍、人事代理服务基础上，创造良好的服务环境。建立党委、政府联系高层次人才制度。探索在州和县市人才市场设立人才服务中心。进一步提供包括人才政策咨询、代办各种手续、创业融资、生活保障在内的...*

**第一篇：人才工作设想参考**

对引进的人才在提供原有的职业介绍、人事代理服务基础上，创造良好的服务环境。建立党委、政府联系高层次人才制度。探索在州和县市人才市场设立人才服务中心。进一步提供包括人才政策咨询、代办各种手续、创业融资、生活保障在内的全方位”一站式”跟踪式”服务，使人才服务中心真正成为人才之家。加强人才资源信息系统建设。建立不同领域、不同层次开放共享的人才基础信息库和高层次人才库、重点科技人才库、高技能人才库、重点农村实用人才库、企业经营管理人才库、优秀后备干部信息库等分类人才资源信息库。畅通人才信息渠道，充分发挥人才信息管理在人才流动、服务经济建设中的重要作用。定期发布紧缺人才开发目录和人才供需信息，建设网上人才信息服务平台，强化人才信息交流，实现信息共享。

按照构建社会主义和谐社会的总要求，年人才工作深入贯彻党的届全会精神。全面落实全省加快推进人才兴业战略工作会议精神，紧紧围绕发展这个第一要务，找准人才工作服务中心、促进发展的有效结合点，以人才项目建设为主线，突出服务和营造环境，切实做好培养、吸引、用好人才工作，努力把各类人才集聚到州经济社会发展的各项事业中，为构建社会主义和谐社会、完成州九次党代会确定的各项任务提供有效的人才保证和智力支持。

进一步推进人才项目建设

一、围绕产业发展。

人才项目将围绕我州经济社会发展特别是重点支柱产业发展实际对人才和智力的需求来谋划设计、组织实施。既做好已开展项目的推进工作，年。又谋划设计、组织实施新的人才项目。继续抓好志愿者服务中小企业、人才支援农村医疗卫生、村级医疗卫生专业技术人才培养和一村一名大学生以及其它省人才重点项目；认真做好人才服务农村发展项目收尾总结工作；扎实推进人才服务支柱产业发展、人才服务对外开放、人才服务社会主义新农村建设、院地合作培育人才项目等已经实施的州人才重点项目。设计并组织实施大学生服务经济社会发展、引才引智等项目。

通过企业自主培训，抓好人才服务支柱产业发展项目。围绕进一步壮大林产纸浆、食品、医药、能源矿产四大支柱产业和旅游、房地产等优势产业的目标。赴清华大学、上海大学、大连理工大学、深圳经理进修学院等高校和专门培训机构以及韩国、新加坡、香港等国家和地区学习深造，赴宝钢等国内大企业挂职等方式培养300名支柱产业经营管理人才；通过与州内外高等院校、科研院所、继续教育培训机构合作举办中长期学历教育班和短期非学历教育培训班、进修班、研讨班等，进一步提高支柱产业专业技术人才的技术水平和创新能力；通过整合州内职业高中、技校、中专等各类教育资源，加大政府和社会的资金投入力度，科学合理设置培养专业，扩大办学规模、增强办学实力、提升办学水平，大力发展职业教育，培养3000名支柱产业发展急需的技能人才。

拓宽他视野，抓好人才服务对外开放项目。通过举办国际商务专业在职研究生班、设立图们江区域开发开放论坛、国外学习考察等方式进一步提高外经贸行业中高级人才的综合素质和实践能力。为更好地参与国际竞争，提高对外经济贸易合作水平奠定基础；依托延边工业学校、延边中韩职业技术学校等赴海外劳务技能人才培训基地，培训5000名赴海外劳务人员，提高劳务人员的技能水平和工作能力，进一步发展劳务产业；通过制定出台政策措施，鼓励和引导赴外劳务人员发挥优势和特长，回乡领办、创办或与国内外投资者合作设立外向型加工、贸易企业，变单纯的劳务输出为劳务输出与回乡创业相结合，进一步拓展劳务产业领域、提升劳务产业水平。

大力培养掌握现代科技知识和技能、解市场、善于经营的新型农民，抓好人才服务社会主义新农村建设项目。通过实施“农村劳动力转移培训计划”农村实用技术培训计划”阳光工程”和“农村优秀青年素质提升项目”以及进一步加强农村职业教育等。有效推动农村产业结构调整和农业产业化进程。进一步加强人才服务新农村建设体系建设，充分发挥人才服务、技术咨询服务、高级专家服务、网络信息服务等平台的作用，逐步形成覆盖面广、及时、全面的服务网络体系，满足农村发展的信息需求。

以项目和州内五个开发区和各县市工业集中区为载体，实施引才引智项目。积极通过各种渠道大力引进各类人才。继续坚持招才引智为招商引资、产业发展服务的理念。采取项目合作、技术转让等多种方式，广泛开展招才引智和招商引资，引进各类人才，进而带动品牌企业、大项目落户我州。积极开展柔性引进高层次人才工作。组织实施百名科技专家服务延边活动。围绕加快支柱优势产业发展这个目标，通过开展“院士专家东北行”博士服务团”东东合作”等活动和建立智囊团、专家咨询团、顾问团以及实施引进国外智力项目等，柔性引进100名左右熟悉国际国内科技发展情况、具有同行业领先水平的优秀国内外科技专家为我州产业发展服务。加强与州内外高校、科研院所的联系，发挥高校的优势和潜力，为我州各类企业协调争取技术指导和智力支持。鼓励有条件的企业，探索开展人才的非本土化引进。根据我州赴韩国、日本留学人员较多的实际，研究制定关于鼓励海外高层次留学人员回乡创业服务的政策措施。通过政府的政策、资金支持，以延边大学为载体和平台，广泛吸引留学人员到延边大学从事科研工作。积极争取在延吉建立留学人员创业园，为留学人员回乡创业提供广阔的舞台。加强党委政府与海外留学人员的联系，适时召开海外留学人员座谈会，吸纳好的建议。

进一步推进人才培养

二、围绕构建和谐社会。

构建社会主义和谐社会，中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》指出。必须坚持以人为本，促进人的全面发展，使全社会创造能量充分释放、创新成果不断涌现、创业活动蓬勃开展。为此，要切实加强人才培养，提高人才的素质和能力，为推动和谐社会建设的深入开展提供有效的人才和智力支撑。

制定实施意见，强化党政人才培训工作。认真贯彻落实《干部教育培训工作条例》结合我州实际。进一步提高干部教育培训工作的规范化、制度化水平。优化州内培训资源，充分发挥各级党校、行政学院的培训主阵地作用，提高培训质量，增强培训系统性。继续依托中央党校、中国浦东干部学院、清华大学、上海大学、深圳经理进修学院等高层次培训机构培训各级领导干部。积极开发国内其他新的培训资源，拓宽培训渠道。加大对党政“一把手”新任县级干部和少数民族干部的培训力度。拓宽境外培训新途径，组织领导干部赴香港、韩国、日本、新加坡等国家和地区学习考察，培养世界眼光和开拓创新能力。举办双月大课堂专题讲座。会同有关部门聘请国内省内知名专家教授主讲。以提高履行岗位职责能力为核心，改进方式方法，进一步提高公务员全员培训工作质量。切实增强培训针对性，突出抓好构建社会主义和谐社会理论培训和实践能力培养。加大实践锻炼工作力度，有针对性地选派各级党政干部到上派、下派、外派。通过以上措施，着力提高各级领导班子、领导干部领导社会主义和谐社会建设的能力。

培养有一定知名度的企业家。加大教育培训力度，着力培养现代企业家。制定实施加强现代企业家队伍建设计划。有计划地组织优秀年轻企业家到清华大学、延边大学、深圳经理进修学院等高等院校、培训机构和州委党校以及国内外知名大学进修学习。组织部分企业家到宝钢等大型国企挂职锻炼、学习提高。注重非公有制企业经营管理人才培养工作。建立和完善服务体系，为非公有制企业经营管理人才健康成长创造公平竞争的良好环境。建立非公有制企业经营管理人才培训基地，开发适合非公有制企业经营管理人才需求的培训项目。启动实施创业培育工程，帮助有创业意识的人才创办企业。建立优秀企业家信息库，直接掌握一批优秀企业家。通过以上措施，有效提高参与市场竞争的素质和本领，进一步发展壮大各类企业，打牢和谐社会建设的经济基础。

组织实施创新领军人才工程，着力培养重点产业发展急需的具有自主创新能力的领军人才和创新团队。以提高科技创新能力为目标。选拔一批为我州经济建设和产业发展作出突出贡献的各类科技创新领军人才，进行重点培养。探索加强科技创新团队建设的有效途径和方式方法。通过承担国家或省级重点科研项目、举办学术论坛、开办高级研修班、选送到清华大学、延边大学高级人才培训基地培养深造和省外、国（境）外培训等多种方式，提升现有专业技术人才的能力和素质。

加强高技能人才和农村实用人才的培养。进一步加强职业教育。制定《职业教育促进条例》等地方性法规和配套政策措施。通过政府推动，加大技能人才和农村实用人才培养力度。以提高实用技能水平为目标。整合职业教育培训资源，加大职业技能人才培养力度，解决技能人才短缺等问题。实施高技能人才培养工程，选拔一批高技能人才和后备人才进行重点培养。建立首席技工制度，充分发挥首席技工的示范带动作用。加大与重点支柱产业发展相配套的高水平的技能人才培养实训基地建设。强化企业培养高技能人才的主体作用，组织技术革新和攻关，开展名师带高徒，提升现有人才的技能水平。以加快我州农业产业结构调整和农业产业化进程为契机，紧紧围绕社会主义新农村建设大力推进农村实用人才培养，为农村培养更多的用得上、留得住的实用人才。

进一步推进产学研合作

三、围绕人才与经济的有效对接。

加快科技创新，州国民经济和社会发展“十一五”规划纲要指出。增强产业自主创新、技术改造以及科技向现实生产力转化的能力。年，将紧紧抓住科技成果产业化这个关键环节，大力培育科技成果转化承接主体，引导产学研各方在技术创新、产品开发、成果转化和人才培养等方面开展多种形式的合作，加快科技成果产业化步伐，切实提高技术创新能力和产业竞争能力。

充分发挥高校优势和高层次人才辐射带动作用。通过聘请知名科技专家为党委、政府制定产业技术发展规划、实施产业技术发展战略提供决策咨询，加快形成以高等院校、科研机构为主体的知识创新平台。以州政府与延边大学全面合作框架协议为指导。提高党委、政府科学决策水平，推动产业技术整体升级；通过合作设立科研实验室，联合成立技术研发、技术攻关机构，共同申请国家、省重点科技进步项目等方式，提高企业自主创新能力和技术研发水平，提升产业发展水平，全面加强校地、校企之间的产学研合作，实现双赢。为推动校地、校企合作的深入开展，州政府在资金上予以大力支持，至少投入100万元用于产学研项目，并将逐步加大投入。

进一步突出大企业在技术创新活动中的组织和引领作用。充分利用我州现有的两个企业博士后流动站和各企业技术研发中心等科技创新载体，加快形成以企业为主体的技术创新平台。充分发挥企业的主体作用。引进20名左右高层次科技人才人员进站、进中心工作，形成若干个为我州支柱、优势产业服务的科技创新团队，有效加强企业科技研发力量，进一步提升科技研发水平，切实增加我州产业核心竞争能力。鼓励支持烟厂等有条件的企事业单位建立博士后工作站和以大学、科研院所为依托的技术研究中心、研发机构。

完善创新服务门类，加快形成以科研中介机构为主体的科技服务平台。建立以中介机构为支撑的科技服务体系。大力培育和发展一批面向自主创新的科技成果转化服务机构和科技中介服务机构，提高科技服务水平，实现科技人才与产业技术的有效对接、推动科技创新。

构建多元投入机制，加大产学研联合项目资金投入。按照“统筹安排、合理分配、有效利用”原则，提高资金的使用效益。适时开展优秀校地、校企评选工作，并对推动地方和企业发展对有带动作用的优秀校地、校企合作项目给予重点资助，努力实现产业发展和经济效益最大化。

进一步推进人才环境建设

四、围绕留住用好人才。

积极探索创新，围绕留住使用好现有人才和引进人才。进一步推进包括经济环境、政策环境、机制体制环境、人文环境和服务环境在内的人才发展环境建设，确保人才在合理流动中位得其人、人尽其才、才尽其用，实现效益最大化。

督促各政策执行部门制定贯彻落实的具体措施，创造良好的政策环境。认真贯彻落实《十一五人才发展规划》及其配套政策。明确责任主体，不折不扣地认真贯彻落实，加强对人才引进、流动、激励等方面政策的研究，进一步完善配套政策，有效优化政策环境。

着力构建各类人才评价指标体系。进一步完善群众认可的党政人才评价机制，创造良好的机制体制环境。一是建立科学的人才评价机制。建立健全以工作业绩为主要内容，体现科学发展观要求的党政人才政绩考核评价体系；进一步完善市场和出资人认可的企业经营管理人才评价机制以及重在社会和业内认可的专业技术人员评价机制；深化职称制度改革，加快职称改革分类推进的步伐。二是加快推进用人制度改革，打破论资排辈、求全责备、平衡照顾等传统习惯，为优秀人才脱颖而出创造条件，树立正确的用人导向。三是健全人才激励保障制度。积极探索行政机关和事业单位社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障体系。完善国有企业经营者年薪制，鼓励有条件的企业对技术骨干和管理骨干实行期权、股权等激励政策。全面推行事业单位人员聘用制度，进一步扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立符合各类事业单位特点、重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配激励机制。对贡献突出的各类优秀人才给予表彰和奖励。四是加强人才市场体系建设，切实推动人才资源的市场化配置。采取有效措施，打破人事部门管人才市场、劳动部门管劳动力市场、教育部门管毕业生就业市场的格局，畅通城乡、区域、部门、行业、身份等限制，畅通三支队伍之间、不同所有制经济组织之间、不同地区之间的人才流动渠道，建立起统一的能够实现科学配置人才资源的社会化人才市场体系，推进人才市场一体化进程。进一步建设好东北亚国际人才市场和州及县市人才市场，定期组织支柱优势企业赴省内外参加人才招聘会、高校毕业生就业洽谈会等，引进各类人才。五是进一步引导党政机关、事业单位人才各类人才、智力向企业集聚。制定出台《鼓励和引导党政机关、事业单位人员向经济建设一线流动的意见》以及相关配套政策，以重点支柱产业发展和重点项目建设对人才的需求为导向，充分运用市场机制和创业、分配等政策杠杆，发挥组织调配优势，采取离职创业、轮岗挂职、智力服务、离岗创业的方式，引导掌握一定创业本领和应用技术的党政机关、事业单位人才直接或间接为产业发展服务。支持党政机关干部依据有关规定辞职创办民营企业。

创造良好的人文环境。加强人才工作的舆论宣传。借助报纸、广播、电视、互联网等各种

及时总结典型经验，媒体进行集中或个别宣传活动。注重在人才项目建设等人才工作中发现典型人物和事例。加大宣传力度，扩大社会影响，以此在全社会进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”利于人才工作深入开展的良好人文环境。

feisuxs范文网【www.feisuxs】

**第二篇：某区2024年人才工作总结及2024年工作设想**

某区2024年人才工作总结及2024年工作设想

一、2024年人才工作目标完成情况：

1、加强人才工作典型宣传。研究制定了《\*\*区人才工作宣传方案》，充分利用微信公众号，全面反映我区各单位部门的工作动态、进展成效、典型经验，并择优向市级主流媒体、省级以上权威媒体进行推荐。全年累计在各级各类媒体发稿286余篇，其中《\*\*区双创大街人才引领与平台集聚成效明显》、《金融中心玩起科技孵化年内将有20多个北京项目入驻》等特色稿件被广泛转载。

2、做好重点活动专题报道。以5月份\*\*区人才工作宣传月活动为契机，组织新闻、直播50分、劳动日报、新闻网等市级媒体深入\*\*一线集中采访，现场感知\*\*人才工作成果，并集中刊发了《\*\*区积极开展人才工作宣传月主题活动》、《\*\*大力开展“万众创新、大众创业”活动》等稿件。

3、加强网络舆论的监测与引导。配合市网信办及市直新闻媒体，认真做好对“千人人才计划”和“海外人才引进”等重点内容的网络筛查工作，加强对我区涉及人才工作等相关内容的网络舆情监控工作，正确引导网上舆论。

二、2024年工作设想：

1.持续做好人才工作新闻宣传。围绕区委、区政府人才强区战略，弘扬工匠精神，加快培养高技能人才，助推\*\*高质量发展的部署要求，加强宣传选题策划，着力推出一批精品稿件，不断提高新闻宣传的实效性。

2.组织开展人才工作主题采访活动。聚焦构建“1+5+1”现代产业体系和推动\*\*高质量发展，加强主题宣传策划，在微信公众号等平台开设“智领\*\*”专题专栏，深入基层一线，进行专题采访，报道我区优秀人才的典型事迹和经验做法。

3.做好宣传思想文化“四个一批”人才选拔推荐工作。按照市委宣传部统一安排部署，结合\*\*实际，做好2024我区“四个一批”人才选拔推荐工作，切实把德才兼备、成就突出、业界公认的高层次优秀人才遴选出来，加快构筑全区重要文化高地。

4.研究制定2024年宣传工作方案。针对2024年人才工作安排部署，有针对性谋划完善全区人才工作的宣传方案，不断增强针对性，扩大宣传效果。

**第三篇：工作设想工作设想工作设想工作设想**

工作设想工作设想工作设想工作设想

针对本学年社联工作的整体情况，我觉得新一届的社联工作应主要从两个方面开展。首先是对内，要协调好主席团与九大部门之间的关系以及社联与各系分会、协会之间的关系，在此基础上狠抓纪律，确保效率，提高活动质量。其次是对外，要与其他学生组织和睦相处，加强合作，营造良好的氛围，减少不必要的摩擦，更要提升社联的威望，提升社联活动的影响力。在对内方面，我觉得社联应该采取以下几大措施。

一、严格把关干部换届工作与下学初期初的纳新工作。在干部换届与纳新工作中，我们应遵守“宁缺毋滥”的原则，避免出现今年部分“挂名部长”现象的发生。在选人问题上，我觉得首先应该看重这名部长或干事对于社联的那份热爱程度与他们平时的为人处世方式，其次再考虑他对于部门工作的熟悉度。

二、严抓纪律问题。虽然社联与其他学生组织相比，气氛应该更加活跃，不能过于呆板。但是，基本的纪律必须严格遵守。从开学初的考核时期，对于干部干事的表现要进行客观评价，考核不能再只是形式上的事情。对于考核期内成绩过低的干部，干事应及时进行谈话，实在不行的直接进行劝退，杜绝因为他们的行为对社联整体状况造成不良影响。严格值班、例会制度。对于一个学期内值班、例会等活动的出勤情况进行统计，迟到、无故缺勤、请假次数累计超过3次的干部、干事取消评优评先资格，态度恶劣的进行劝退。

三、严格执行社联规章制度。主席团，部长都要仔细阅读社联的基本规章制度以及工作手册。由于这届许多干部在上任初并没有仔细阅读工作手册，只是靠前任部长一些口头上的工作交待，所以在工作过程中忽视很多细节问题，进而影响了效率。

四、实行工作小组负责制。下学年，应根据社联九大部门各自的工作特点，将九大部门划分为三个工作小组，每个小组3个部门。除迎新晚会、社团巡礼节除外的小型活动，由3个工作小组轮流负责承办，对于每次活动的完成情况，由主席团进行评定，纳入评优评先的范围。这样一来，既可减轻人资的负担，也可以让其他部门的干部，干事得到有效的锻炼。

五、加强自身队伍建设。针对这届干部“慢热型”的现象，我觉得下届主席团从开学初就要起到良好的表率作用。工作目的要突出，执行力度要强硬，落实情况要及时，真正做到以身作则。只有主席团的充满激情与干劲，才能带的动干部，进而干部才能带动干事。

六、深化“相亲相爱一家人”的理念 这届的干部、干事似乎已经淡化这个良好的传统理念，一直只是把“相亲相爱一家人”停留在嘴上，却没有真正在心里装着这句话。所以，下届的主席团、干部必须深化这个理念，当然这些都要平时工作中的细节来做到。平时多关心干事，多激励干事，发生紧急情况时，不要随意发脾气，对待干事要有耐心等。只有让干部，干事感受到一家人的感觉，他们做事才会更加卖力。

七、加强与各协会之间的联系。虽然社联管理这学校一百来个的协会，但能与他们直接交流，沟通的机会却少之又少，所以社联与协会之间难免会出现误解。希望下届办公室能专门成立一个小组负责与各协会的交流，及时反馈协会提出的问题，及时解决问题。只有让协会感受到我们是在为他们服务，办活动时他们才会更加配合。八。、提高办事效率，提高创新意识。这届干部的办事效率实在有点让人不敢恭维，拖拉现象从始至终都相当严重。我觉得

主要有两方面的原因。1.部长的心思不在社联，没有用心做事，开会上通知的事情，会后没有及时的行动，落实。2.没有制定奖惩制度，干部工作缺乏积极性。他们会抱着：反正没及时完成也不会有什么事情的心态。所以，我觉得下届有必要制度工作奖惩制度，激发干部的工作积极性。这届干部同样缺少创新性。这可能是所有学生干部的通病吧。一到办活动的时候就使劲的翻找往届部长留下来的策划书进行修改，没有自己动脑思考。特别是我们社联的主打活动“社团巡礼节”，我个人觉得巡礼节的影响力度呈下降趋势，有点自己

人办给自己人看的意思。

我对巡礼节影响力度下降的原因做了几点归纳。

1.宣传力度不够，只是单靠广播台、海报和地标的宣传远远不够，建议在巡礼节前两天通过扫楼的方式发放宣传单，这样才能真正让全校同学知道巡礼节这回事。

2.2.巡礼节没有吸引人的地方。许多同学对于社联，协会。巡礼节的基本情况不是非常了解，他们又怎么会放弃自己的自由活动时间才参观巡礼节。所以，我觉得下届巡礼节有必要制定一些通关活动，现场抽奖活动来吸引同学的参加。

3.3.复制模式，没有新意。巡礼节活动中，大到开幕式，小到各协会的活动，都有点如出一辙的感觉。许多人可能满怀期待巡礼节的到来，可是到现场一看，跟去年没什么两样，难免会有失落感，也会进一步降低巡礼节的影响力。所以，巡礼节一定要有新花样，要有足够吸引人的地方。可以在原来巡礼节基本的流程上进行大胆创新。在对外方面，我觉得社联首先要建立自己的品牌特色，扩大社联的影响力，其次要处理好与其他学生组织之间的关系。

一、扩大社联影响力的主要途径无非就是举办活动。一场完美的活动可以给广大师生留下深刻印象。一场活动从开始的宣传，赞助，活动过程中的流畅、无差错，节目的新颖程度，活动结束后会场的收拾等等细节都是我们要注意的地方。

二、妥当处理与其他学生组织的关系 说实话，社联与其他学生组织之间并无太多交集，如何处理好与其他学生组织之间的关系可以从一些简单的方面来实现。1.活动的邀请，社联举办活动时主动邀请其他学生组织，让他们感受到我们的诚意。2.其他学生组织有需要物料借用时，我们应在不影响自身活动需要的情况下慷慨出借。这样久而久之，我们与其他学生组织之间的关系也会更加密切。

总之，在新一届的社联工作中要牢记二个词“纪律”“效率”，要感受两个词“相亲挨一家人”“永不安分”。努力建设一支有纪律，有效率，有爱的大队伍。

**第四篇：工作设想（范文）**

大家好,这是我对明年工作的一些设想,发给大家一起讨论一下.1,工作理念

工作理念,或者企业文化,是我们所有工作的原则和指引.坚持这些理念,大家的思想就可以统一,方向和步调就会一致.2024年,我想在泰州博特推进以下几个理念,大家看看合不合适:

今天的首要工作是安全:安全是泰州博特的首要任务,一刻不能放松.安全是红线,任何人不能触碰!

一切为生产服务:在泰州博特要贯彻一切部门,所有的人为生产服务的意识.生产部门就是我们的客户(就像推广部是苏博特内部客户).安全也是为了生产,仓储物流设备品质综合办所有的工作都应该想到如何促进生产,如何做好服务.用好五种人,处理好三种关系:泰州博特想要发展,人才培养是我们的核心.怎么培养人?怎么样把我们的主管培养成总经理助理副总经理总经理?怎么样把我们的班组长培养成主管?首先要坚持的就是:用有思想的人用对事业忠诚的人用最能干的人用最肯干的人用比自己强的人.我们培养的人,首先要看人品,看品德,道德有问题的人不能培养,养虎为患,会给公司带来巨大风险.要处理好:名与利得与失公与私三种关系.人才培养会纳入到各个主管的聘约中.坚持合作和创新:泰州博特内部要打破部门主义,遇到事情和问题不相互推诿,坚持”第一发现人,即是第一责任人”的原则,以解决问题为导向,共同把工作做好;部门内部,尤其是倒班的部门内部,要通力合作,不同班次落实好交接班制度,不留盲点.创新是基地一直以来的痛点.基地一直在试图创新,但是一方面基地的创新确实不如研发那么容易切入,另一方面基地的创新缺乏提炼总结推广.创新可以分为部门内部的创新和部门间的创新.部门间的创新一般都会涉及到制度和流程的创新,需要大家的通力合作和相互理解,产生的创新不仅仅会增加大家的集体荣誉感,更加会带来大的效果,能够体现出制度和流程的意义,可以上升到生产安全部的层次.部门内部的创新,要围绕安全质量成本开展.2,六大管理中心

在新的一年里泰州博特一定要落实六大管理中心,责任到人,明确任务和时间.下面是我在大家的18年工作计划基础上,跟部分主管讨论后的想法,有一些想法已经比较明确,还有很多没有明确的思路,大家一起讨论一下,尤其是相关负责人.2.1安环管理,责任人:赵小兵

安环工作可视化:全年的安全检查工作和安全培训,演练计划要制定成表格,并在厂区不同部门内部张贴,所有部门对全年的安环工作要清清楚楚,执行到位.培训内容合理化:安环的培训内容要合理,要有针对性,不能一锅乱炖,需要和生产仓储品质综合办共同商量,明确培训内容;培训的教材要确定下来,再逐步更新,要装订成册,方便各部门学习;要制定培训后的考核办法,如何考核培训的效果?

检查内容表格化:首先安环需要和生产仓储品质综合办共同商定,安环对各部门检查的内容是什么?尤其是针对生产,要和研发生产共同商定检查的内容,识别出风险,并商讨解决方案;安环不要和各部门自己的检查完全重复,造成人力资源的浪费(重复的内容,不定期抽检).安环要在大家的意见的基础上,站在专业的角度,提炼出重点装置重点部位进行检查和不定期抽检,比如聚醚管区,聚醚生产线的气密性等;将提炼出的检查内容制成表格,进行检查统计.安全考核制度化:泰州博特的安全奖,由安环来考核,安环一定要拿出切实可行的制度来进行考核.方案要细,要明确.比如,至少要包括各部门是否按照计划进行培训?按照计划进行演练?按照计划进行检查?是否按期进行灭火器点检?是否检查洗眼器?是否没有报备,乱排污水?是否及时制止本部门不安全行为等等?更重要的是,如何在现有人员配置的情况下,把这个考核执行下去?

隐患排查整改达标化:制定全年的隐患排查制度,隐患排查可分为:部门内部排查,安环对各部门排查,生产安全部总部(包括南京博特和姜堰博特)对泰州博特的排查,邀请专家对泰州博特的排查,上述工作要纳入可视化的范围内;整改率要达到100%;在排查过程中,要注重学习,安环对整改的内容要找到法律法规依据,并向各部门传达,降低大家的抵触情绪.二级标准化的建设,各车间的竣工验收报告,非常事件报告单制度要贯彻到日常工作中去,明确时间节点.最后,就是泰州博特目前的环保隐患,如何处理?尤其是萘系生产线启动后,要提前做工作.2.2质量管理,责任人:翟树英

质检部门新员工多,混凝土经验缺乏,要根据泰州博特产品情况,制定培训计划,培训计划要和生产线推进相符合,加强培训结果的考核(如何考核?),可以把考核结果作为定级的重要依据,也可以作为班组长候选的重要依据.加强对产品的质量把控,尤其是生产过程中工艺参数的把控,对生产的过程中的数据进行分析.基地前期只是工艺的执行部门,现在泰州博特有能力站在生产的角度提出自己的看法,建议研发去改进和确认.这就要求质量管理能够对生产过程中的数据进行提炼,分析和汇总.从这个角度去降本增效也许会有大的突破.质量和生产一起加强对工艺参数的把控,并把这些参数带入到员工和班组日常考核中,促进考核的数据化.质量要起到监督和检查作用 品质管理要主动承接总部杨冲的工作,检查和督促各部门按照公司的规章制度要求开展工作,确保泰州博特的工作流程合理合规,并站在生产基地的角度对不合理流程提出改进措施,改变以前一味被动接受的局面.质检检查出来的异常数据,要实现”一事一档”,对于质量问题,实行非常事件报告单制度,要追踪到底,找出原因,确定责任人,和生产共同找到解决方案.质检要强化与南京博特乔艳静的沟通,找到日常工作中容易出问题的点,提前做好培训和解决方案.质检要和泰州博特主要服务的推广分部做好沟通,提前了解他们的需求,了解前期别的基地工作中存在的问题,提前做好解决方案,最好建立定期沟通的制度;对于提出的客户档案分级,尽快拿出具体方案.2.3 设备管理,责任人:何爱军

尽快拿出2024年的设备维护计划,并表格化,明确时间节点和责任人,在生产部门内部公布,实现设备维护工作的可视化,按照计划执行.建立完善设备台帐制度,尤其是特种设备台帐制度;对设备维修,建立每台设备的单独档案,推动设备维修的数据化,每次维修都必须找出原因,说明理由.强化培训工作,制定培训计划.设备科对生产部门内部的培训要制定明确的计划,确认培训后的考核方法和检查方法,需要进一步提炼设备的操作规程,对操作关键步骤要在设备本身悬挂张贴,起到提醒和警示作用;设备科自身需要和采购沟通,请厂家对泰州博特设备科进行培训,并确认培训效果,学习能力强的员工,可以优先升级,实现员工和企业的共同发展.强化设备维修的成本意识,设备维修部仅仅是配件自身的费用,还有应该包括人力成本时间成本和耽误生产的成本,每个月都要进行相关统计,为成本管理中心提供数据支撑.建立完善紧急维修的方案,目前还没有明显的思路,需要尽快落实,为生产保驾护航.2.4仓储管理,责任人:窦红日

目前还没有太多想法.2.5保供管理,责任人: 窦红日

目前还没有太多想法,需要进一步和王申进俞总推广部沟通.2.6成本管理,责任人:李磊

目前没有太多想法,需要进一步思考,需要跟财务进一步沟通.成本可分为:生产成本和非生产成本.生产成本,基地可控的主要是公辅工程(水电气等),泰州博特面临的主要问题是产能利用不足,如何尽快提高产能利用率,是面临的最大问题;另外,能否从生产工艺的角度出发,提高生产效率,提高转化率,降低残次品的比例,降低生产成本,需要我们进一步考虑.这个需要泰州博特和研发共同发现问题,解决问题.非生产成本中,物流成本目前还没有思路,窦红日需要思考一下.还有综合办负责的非生产成本,需要拿出具体的方案.在非生产成本中,人力成本是前期没有考虑的.以聚醚为例,培养一个合格的中控或外操,直接的培训费和工资成本就需要4000(培训至少500,试用期的工资3500),如果人员流失的话,需要一个新员工进行补充,就至少要多花4000.如果考虑这个新员工不熟练导致的产能损失10%,每班次少生产的聚醚7.5吨,这个损失7500(每个月15个班次).而提高一个优秀员工的收入,只需要每个月200.这还没有考虑到带来的安全风险,所以,我们生产部门要对这些隐性成本进行统计;同理,设备维修也是这个道理.除上述的六大管理中心,我还想将一些其他工作穿插在中间,具体包括: 3.1 6 S和TPM推动,责任人:王鹏程

前期各个基地,在推进6S和TPM时存在很大的困难,名不副实.6S和TPM最大的部门就是生产,泰州博特的生产和设备是一个部门,王鹏程需要拿出明确的计划和方案,并在每个月的工作中明确汇报6S和TPM的进展.仓储质检综合办需要同步推进6S的工作.对6S和TPM工作的进展,由品质部安环部和我共同定期开展检查,推动这两项工作的进展.3.2 制度建设, 责任人:李磊

公司层面:持续推进考核制度的改善,依靠数据进行考核,依靠数据进行晋升.尽快完善员工手册的编写;进一步完善奖惩制度和合理化建议制度.各部门根据自己部门的工作,持续推进制度建设,后期会再次讨论制度建设的内容.3.3 人才培养,责任人:李磊,王鹏程

对各部门负责人,强化学习和创新的意识,建立定期的交流制度;早期,在每周的例会上,各部门负责人进行半个小时的演讲,对自己部门工作进行解释,对工作中出现的困难进行阐述,强化各部门负责人对其他部门工作的理解,加强相互学习;后期,围绕精益制造,每个部门负责人,选择一本书,进行学习并向其他人员进行讲解.班组长是泰州博特的骨架 ,这部分人才培养的责任落实到各个部门主管,要结合六大管理中心工作,强化培训和考核,这里面涉及生产部门的16个班组长(责任人王鹏程),质检4个班组长,仓储物流???,请各部门负责人拿出明确的人才培养思路和计划.对于具有多个岗位能力的员工和班组长,可以优先升级.3.4 文化建设,责任人:李磊,史越

结合南京博特的人员流失情况来看,长白班的人员流失几率是比较小的;生产线的人员流失是最明显的.因此,企业文化建设主要服务对象应该是一线生产工人.史越需要和蔡春霞一起,结合生产线实际情况,制定18年的企业文化建设内容.要求:企业文化建设不局限于打个牌,喝个酒.要真正去关心员工,让员工感受到公司的温暖,员工可以把公司当成可信任的对象.要把第一部分的理念,贯彻到企业文化建设中去,思考如何将这些理念落地.

**第五篇：工作设想**

工作设想

如果我当上了副会长，我要进一步完善自己，提高自己各方面的素质，要进一步提高自己的工作热情，以饱满的热情和积极的心态去对待每一件事情；要进一步提高责任心，在工作中大胆创新，锐意进取，虚心地向别人学习；要进一步的广纳贤言，做到有错就改，有好的意见就接受，同时坚持自己的原则。在做好自己分内事的同时，我协助会长把协会的各项事情落实。在日后的工作中，我会从方方面面去做好应该去做的事，该组织的组织，该协调的协调，该联络的联络。尽量将事情做到能力所及的最好。

再者，针对我们的协会存在的问题，我希望用通过大家的合作努力，去改善情况。

一、协会各部门协调性不好，联络少，很多人都只是“只知其人，不识其名”。所以我们套多组织一些成员活动或部门联谊活动，在群上多发表一些与时事相关、与生活相关的话题，调动成员的‘聊天欲望’借此促进成员的相互了解，磨合彼此，便与日后工作中的合作。

二、、目前组织的各项活动早已定型，有招新、换届、现场海报大赛、周年庆活动等。随着校区的搬迁，我们应该多根据实际情况拟出新的活动方案，以适应新的环境。例如寻找附近的敬老院和可支教的小学，与学校最近的医院取得联系以便开展献血活动等等。

三、在招新活动开展前两个星期，必须解决组织办公室问题，如学校没有安排，需向学校申请课室或房间作为组织的办公室，以便进行工作。

四、到新校区后，要与新校区原本就有的社团（其他学校的）取得联系，在我们的活动进行的同时，可以多和其他几大组织和这些外校社团进行合作交流，也可以通过一些球赛之类的活动方式去加深感情。

我目前对工作的设想就这些，将来会针对实际情况去具体实施。我知道，再多灿烂的话语也只不过是一瞬间的智慧与激情，朴实的行动才是开在成功之路上的鲜花。我想，如果我当选的话，一定会言必行，行必果。

竞选人；黄贤彪

二〇一四年六月八日

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找