

人才选拔工作方案 人才培养工作计划(模板8篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇一

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》(卫农卫〔〕18号)精神，结合我市实际，制定本方案。

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半

年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基地进修学习。

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10

天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作开展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇二

1、开展矛盾纠纷排查调处工作。随着企业改制、城市建设的发展，当前，各类社会矛盾和纠纷增多，由此引发的群体性的事件呈上升趋势，已成为影响稳定的一个突出因素。要把矛盾纠纷排查调处工作作为维护社会稳定和为居民群众办实事的重要工作来抓，深入实际，深入群众，及时发现和掌握本社区的矛盾纠纷，采取有效措施，把矛盾和问题解决在萌芽状态，解决在本社区内，避免矛盾纠纷激化或酿成群体性的事件。

2、建立社区治安防控体系。社区居委会应充分发挥治保会、调委会的作用，协助社区民警、组织社区保安、小区门卫、治安志愿者以及社区内的其它力量，建立辖区的治安防控组织，通过开展看楼护院、邻里守望、联户联防等各种形式的防范活动，采取人防、物防、技防等措施，共同维护社区治安，防范不法分子□xxx人员违法滋事。

3、开展社区安全创建活动。要把社区创建“无案件社区”、“平安社区”、“无案件物管小区”活动在广度和深度两方面向前推进。按照“发案少、秩序好、社会稳定、群众满意”的标准，努力提高创建质量和水平。

4、开展公民道德和社会主义法制教育，落实预防青少年违法犯罪工作措施。认真贯彻《公民道德建设实施纲要》，加强

普法工作，特别要加强对青少年的思想政治教育、法制教育和道德教育，增强法制观念，培养良好的道德品质。各社区要兴办青少年法制学校，认真实施《未成年人保护法》和《预防未成年人犯罪法》，把家庭教育、学校教育和社会教育紧密结合起来。重点做好社会闲散青少年、有不良行为学生的管理和教育转化工作，引导青少年积极投身社会公益活动，组织社区内离退休党员、干部、教师等参与青少年教育工作，营造预防和减少青少年违法犯罪的良好氛围。

5、进行流动人口管理。要建立社区流动人口管理工作制度，根据《江苏省暂住人口管理条例》规定，社区要在所在地公安机关的指导下，办理暂住登记，核查暂住人口身份证明，定期核对暂住人口。还要加强对出租房屋和流动人口其他落脚点的管理，积极推广外来人口集中住宿、集中管理的做法。流动人口的违法犯罪占发案总数的50%左右，因此，流动人口管理的好坏，对社会治安有很大的影响。

6、开展对刑释解教人员安置帮教工作。发挥社区在安置、帮教工作中的优势，努力为刑释解教人员安置、帮教工作创造良好的环境。加大宣传力度，发动社会各方面力量参与和支持安置、帮教工作，形成良好的社会氛围。确保对刑释解教人员不漏管、不失控。

7、开展创建“无毒社区”工作。教育社区青少年远离毒赌，开展“不让毒赌进我家”等活动，社会和家庭共同努力，加强对吸毒人员的教育和管理，减少吸毒人员的违法犯罪，限度地降低毒赌的危害，争创“无毒社区”。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇三

1、强化“四种意识”，开发人才资源。“四种意识”：

四是“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。

2、营造“四个环境”，实施人才服务。首先是营造政策环境。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。

3、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。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇四

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 and 经

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。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇五

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、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。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇六

为认真贯彻落实县委组织部关于全县201x年人才工作的意见要求，结合我局实际，制定以下人才工作计划。

一、指导思想

坚持一大重要精神为指导，以人才服务中心工作为重点切实加强人才工作，为实施“人才强县”战略及全面完成林业工

作任务提供强有力的智力支撑和人才保障。

二、目标要求

牢牢抓住黄蓝两大战略实施的重大机遇，围绕转方式、调结构以及全县林业重点生态产业工程建设，以创新人才管理机制为着力点，推进人才管理制度化、人才配置市场化、人才培养多元化进程，促进全县林业事业健康稳定发展，稳步实现人才整体素质提升、优秀人才辈出、人才环境优化的总体目标，实现各类人才队伍协调发展。

三、主要工作

(一)抓好学习教育，加强林业人才队伍的政治思想建设。一是加强理论学习。在学习的广度和深度去拓展，在推动学习成果转化上见成效，从而增强政治敏锐性和政治鉴别力，牢固树立政治意识、大局意识、责任意识、服务意识，做到理论上明白、方向上正确、政治上坚定；二是贯彻落实科学发展观。用科学的发展观指导人才队伍建设，立足林业工作实际，从维护人民群众的根本利益出发，以科学的态度来指导创建和谐林业的实践理念，以求真务实的作风来想问题、办事情，不断促进林业事业的健康发展；三是切实解决思想问题。认真研究和探索新形势下人才队伍思想政治工作的规律和方法，增强思想政治工作的针对性和有效性。结合社会主义法治理念教育活动、纪律作风整顿活动，既坚持教育人才、引导人才、鼓舞人才、鞭策人才，又做到尊重人才、理解人才、关心人才、帮助人才，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，不断增强思想政治工作的实效性。

(二)以开展三大主题活动为重点，加强林业人才队伍的作风建设。深入开展“素质大培训、技能大练兵、作风大转变”三大主题活动，进一步推进人才队伍作风纪律的规范化、制度化建设，把林业系统的政风、行风建设不断引向深入，确保人才队伍健康发展。一是加强机关人员纪律作风教育，建

设规范化服务型机关，在群众中树立良好的林业形象；二是以提高诚信度和公信力为重点，加强林业行业行风建设，进一步增强林业人才队伍的职业道德，规范服务秩序；三是提高服务质量，坚持以人民群众满意为标准，以依法行政为准则，进一步端正行业风气，树立公仆意识，增强职业道德观念，自觉做到廉洁自律，“严格执法、热情服务”，提高服务质量和效率。

(三) 搞好专业学习培训，加强林业人才队伍的业务建设。突出理论武装头脑，抓好人才队伍履职所需的各种知识理论学习和业务技能培训。一是抓好知识更新和业务知识的培训。围绕我县各项中心工作任务，进一步掌握新知识、新技能、新本领，切实提高工作水平、履职能力、创新能力和推进工作的能力。二是抓好法律法规知识培训。加强《中华人民共和国森林法》、《中华人民共和国野生动物保护法》等林业法律法规的学习，不断提高依法行政的能力和水平。

(四) 加强制度建设，推动林业人才队伍规范化管理。一是建立健全管理制度。制定细化各项规章制度，用规章来管理人才，用制度来规范人才，用标准来要求人才，用党性来约束人才，使人才队伍稳步发展；二是强化目标管理。落实人才队伍的目标考核管理，做到规范化、标准化、条理化，为人才队伍创造在其位、尽其职、穷其智、倾其力的培育环境，形成人人有目标、人人有责任、人人有要求、人人有工作、人人出成绩的良好格局。

(五) 围绕中心工作锻炼人才队伍。贯彻“一”规划、落实科学发展观，把“三网”绿化、林权制度改革、林木病虫害防治、林业产业发展等各项工作作为培养和锻炼人才队伍的主战场，教育引导广大林业干部职工牢固树立“用心想事、用心谋事、用心干事”的思想，努力造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正、特别能吃苦、特别能战斗、特别能创新和特别能奉献的林业干部队伍。

(六)引导人才合理流动。采取积极有效措施，优化现有人才资源配置，稳定现有人才，切实避免人才资源的闲置和浪费。不断完善政策和机制，激发现有人才队伍的活力，创造良好的用人环境。切实做好与其他部门和乡镇的人才交流工作，通过人才交流任职，不断提高干部职工的综合工作能力和整体素质。

四、组织领导

(一)建立健全人才工作组织领导和工作机构。坚持党管人才原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，局党组重点抓好战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹。健全完善人才工作领导机构和工作机构，形成上下贯通的人才工作领导体制。调整充实局人才工作领导小组，明确有关领导干部和相关站股室的职责任务。

(二)建立健全人才工作运行机制。研究制定我局人才工作配套的运行机制，进一步规范人才工作，建立统分结合、协调高效的工作运行机制。建立人才工作联席会议制度，定期研究全局人才队伍建设状况，分析情况，解决问题。建立重要工作议事机制，研究审议人才工作规划、政策、年度计划以及其他重大事项。建立人才工作信息收集和反馈机制，实行重大活动申报、重大事项通报等制度。调动各方面的积极性，合力推进重大人才工程实施、人才重大政策落实等工作。

(三)建立健全人才工作考核机制。认真落实上级关于人才工作目标责任制考核的要求和规定，切实做到“一把手”抓“第一资源”。实行人才工作领导小组成员单位定期报告制度，工作完成情况作为单位主要负责同志和分管同志年度考核的重要内容。

五、工作计划

(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。

(二)继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”(基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨)的考核。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医(名护)的重要条件。

(三)大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100%。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

(四)继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习

型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励。

(五)抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务技术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。

(六)加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇七

为不断加强我市农村基层卫生人才队伍建设，加快提升乡镇卫生院综合服务能力，推进农村卫生事业健康发展，根据《省卫生厅关于实施乡镇卫生院实用人才培养“522行动计划”的通知》(卫农卫〔〕18号)精神，结合我市实际，制定本方案。

一、培训对象及专业

全市乡镇卫生院在职在岗、具有中等以上医学专业学历和一定临床经验的医疗服务人员及辅助科室专业技术人员。医学教育网搜集整理每个乡镇卫生院选派2名卫生技术人员进修学习。培养专业为内科、外科、妇产科、儿科、骨科、中医科、五官科、急诊急救、麻醉、影像和检验等。

二、培训基地及计划

市级培训基地为市内二级甲等以上医院，县级培训基地具体

由各县(市、区)按省规定确定，报市卫生局备案。原则上初级职称的卫生技术人员在县级培训基地进修学习，中级及以上职称的在县、市级培训基地进修学习，特殊情况可将初级职称的卫生技术人员调整至市级培训基地培训。在县级培训基地进修培训的，由县级卫生行政部门制定具体的培训计划，并监督管理和评价；在市级培训基地培训的由市卫生局安排，具体培训安排详见附表。

三、进修培训时间

进修培训自年10月下旬开始，培训时间依专业情况确定为半年、1年。10月底前，本年度进修学习人员要全部入驻培训基地进修学习。

四、培训方式内容

坚持实用、实效的原则，采取理论学习和临床进修相结合，以临床进修为主的方式，重点培训相关专业基本理论和基本知识，以及农村常见病、多发病的诊疗常规及操作规范等。根据业务发展需要和卫生技术人员专业需求，可有所侧重。

五、经费保障

省按进修人员300元/人、月的标准给予补助。

六、有关要求

(一)各县(市、区)卫生局要加强此项工作的组织领导，明确专人具体负责，按要求制定本县(市)区培训计划，做好县级培训基地确定、培训人员确定、培训考核评价及资料收集等工作。要加强对县级培训基地、带教老师和学员的考核管理，及时解决培训中出现的问题，确保培训工作顺利实施和取得实效。有关考核结果将作为带教和进修人员岗位聘任、年度考核、职称晋升和评先评优的重要依据。

(二)各乡镇卫生院要抓住此次培训机遇，结合本院实际和业务发展方向，重点做好进修人员选派、学习时间及待遇保障等工作，消除进修学习人员的后顾之忧。进修人员培训期间的工资、福利待遇按省文件规定执行。

(三)承担培训任务的医疗机构要按照省“522行动计划”的要求，认真制定教学计划，妥善进行进修安排，加强教学和学员管理，建立健全进修医师学习档案，免费为进修人员提供必需的学习和生活条件。医学教育网搜集整理医院教学管理部门要做好进修人员日常管理工作，指派临床水平高、教学能力强、医德医风好的老师承担带教培训工作，保证培训质量。

(四)进修培训人员要珍惜机遇，认真学习，严格遵守所在医院的管理规定。培训期间，学员请假时间1天以内的，由所在科室主任批准，2天以内的由主管院长批准，2天以上由学员所在县(市、区)卫生局批准。培训期半年累计请假时间达10天的，培训期1年累计请假时间达20天的，终止其培训资格，除全市通报批评外，五年内不再安排外出进修学习。

市卫生局将结合培训工作进展情况，对管理严格，培训规范，按时完成培训任务，且培训效果良好的单位，予以表彰；对管理松懈，未完成培训任务或培训质量不高的单位，予以通报批评；对拒不接受免费培训任务或变相收取进修费用的医院，暂停或取消其新农合定点医疗服务资格。

人才选拔工作方案 人才培养工作计划篇八

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。

2、抓好公务员培训教育。落实“一”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

二、抓好招才引才工作

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。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才

队伍。

三、加强专业技术人才队伍建设

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员知识更新工程，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。

四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题的事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的一大会会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。