

# 人才工作实施方案(优秀10篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 人才工作实施方案篇一

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

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。

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，并签订合同书。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。

## 人才工作实施方案篇二

20xx年是xxx公司建设取得重大突破的一年。在双方股东单位的关心支持下，董事会切实履行《公司法》和公司《章程》所赋予的职责，面对煤炭行业严峻的经营形势，以矿井建设为中心，忠实履行股东会决议，诚实守信、勤勉尽职，凝心聚力，锐意进取，以科学、严谨、审慎、客观的工作态度，自觉参与各项重大事项的决策，努力维护公司及全体股东的合法权益，有力地保障公司20xx年各项工作目标的实现。在此，我谨代表董事会向一年来支持建设发展的各位股东代表、各位董事、监事，致以最诚挚的感谢！

今天，我受董事会的委托，现就20xx年董事会的工作情况及20xx年工作计划向大会作报告，请各位股东予以审议。

20xx年，公司董事会严格按法律法规、公司《章程》及监管部门的各项规章制度，认真履行职责，带领全体员，从容应对宏观经济形势变化带来的挑战，紧紧围绕年度工作目标，以时不我待的精神，敢于挑战自我、敢于打破常规、敢于创造性地开展工作，克服了地质条件变化、瓦斯涌出量增大、人员素质参差不齐、经营形势出现严峻局面等诸多困难，精心谋划、科学部署，务实进取、奋力开拓，矿、土、安三类工程及选煤厂建设齐头并进，矿井建设日新月异。3204首采工作面于20xx年11月中旬实现贯通，12月1日投入安装，3107接替工作面相继全面进入机风巷施工阶段，铁路专用线建成具备通车条件，地面生产系统初步形成，具备出煤条件等，所有这些都为20xx年矿井实现联合试运转打下了良好的基础。三年多的时间，基本完成了240万吨矿井的建设任务，杜绝了轻伤以上人身事故及重大非人身事故的发生，实现了“投资最省、工期最短、安全高效”的建井目标，创造了淮北矿区建设史上的新纪元。20xx年2月11日，3204首采面正常出煤。2月27日矿井顺利通过集团公司联合试运转预验收。目前已完成了环评、土地预审等程序审批，3月27日至29日，通过了国

家发改委专家组现场勘察评估，具备了项目核准条件。

一是完善法人治理结构□20xx年，董事会以法律法规及公司《章程》为指导，加强与集团公司董事会交流沟通，通过建立《股东大会议事规则》、《董事会议事规则》、《监事会议事规则》、《总经理工作规则》及《关联交易实施细则》等一级制度，完善公司治理结构，进一步健全了权责分明、各司其职、独立运作、相互制衡的“三会一层”法人治理结构。

二是切实履行各项职责□20xx年，董事会组织召开董事会、股东大会各一次，通过审议公司重大决策，全面了解公司建设及经营情况。同时，各位董事勤勉尽责，认真履行董事义务，发挥专业技能和决策能力，对公司财务报告、风险防控、公司治理等事项作出了客观、公正的判断，发表独立董事意见，全力支持管理层的工作。在安全管理、经营管理、科学建井、制度建设、队伍建设及推进党建等工作中发挥了重要作用，发挥了董事会战略指导和科学决策的作用。

20xx年，董事会通过传阅文件、召开会议、听取汇报和现场调研等多种方式，切实加强和监事会和经营管理层之间的信息沟通与交流。一方面，公司董事会议均邀请全体监事列席，参与重大事项决策过程，积极发挥监事会的监督作用，对监事会提出的意见和建议，董事会高度重视，仔细研究，合理吸收，及时改进，并明确答复；另一方面，董事会定期听取经营管理层工作汇报，并深入一线开展调研，详细了解公司发展情况，有效保障了董事会决策的及时性、科学性和有效性，有力地促进了公司的稳健发展。

20xx年是xxx公司由基建矿井向生产矿井转型的第一年，是实现股东投资收获的第一年，更是公司建设史上尤为关键的一年。面对严峻的经营形势和历史赋予的使命，董事会将以学习十八大精神为契机，持续发挥董事会决策核心地位，不断完善公司治理机制，把握建设发展大局，增强市场意识，继续发扬攻坚克难、勇担重责的精神，实行科学决策，严抓细

管，努力开创公司工作新局面。

一是完成矿井建设项目全部程序的报批；

三是力争实现盈利5000万元；

五是杜绝重伤以上人身事故、重大非人身事故及重大涉险事故，质量标准化达一级水平，实现安全年。

六是用工总量控制在规划范围之内，努力打造高素质的三支人才队伍，职工收入水平不降低。

本届董事会自20xx年6月成立以来，全体董事在公司机构设路、完善机制、工程建设、生产经营等方面做了大量工作，为公司的健康发展作出积极贡献。根据公司章程规定，本届董事会已到期，需及时进行换届选举，产生新一届董事会，并尽快开展工作。公司已报请各股东单位做好董事候选人推荐及换届选举工作，确保董事会工作连续高效。

20xx年工作千头万绪，任务十分艰巨。董事会将继续忠实地履行股东大会所赋予的职责，充分发挥重大事项决策和指导作用，为公司的稳健发展作出应有的贡献。一是针对本公司治理中的薄弱环节，落实各项整改措施，加强决策信息的收集和处理工作，优化决策方案，不断完善董事会议事规则，逐步健全科学决策机制，提高董事会的工作效率和工作质量。二是不断完善和规范公司内部控制体系建设，进一步指导管理层优化部门和岗位设路，科学划分职责和权限，努力形成“各司其职、各负其责、相互配合、相互制约、环环相扣”的内部控制组织架构。三是结合市场变化和公司所处的发展阶段，重新审视本公司战略发展目标，不断修订战略发展步骤，保障战略规划的现实性、操作性和科学性。四是从战略的高度，审视公司在未来环境变化中人力资源的供给与状况，科学制定人力资源规则，促进人力资源的获取、利用和开发策略，确保公司的健康、可持续发展。五是进一步加

强与监事会、经营管理层之间的沟通交流，并促使这种沟通交流实现制度化和经常化，以确保信息畅通，提高董事会决策的针对性和实效性，强化董事会决策的执行力。六是全体董事要进一步加强学习，提高认识，切实增强责任感和使命感，把握大势，抓住机遇，合理配路资源，及时采取应对措施，充分发挥经营决策和指导作用，进一步巩固董事会的决策核心地位，努力提升公司治理水平。

各位股东，展望20xx年各项任务目标，前景催人奋进。面对新的形势和任务，我们将进一步完善决策机制，提高决策效能，按照股东方的标准与要求，创新思想观念，改进工作作风，认真贯彻落实股东大会决议，诚信、勤勉地履行职责，努力扎实工作，推动公司实现又快又好发展。

以上报告如有不妥之处，敬请指正。谢谢大家！

## 人才工作实施方案篇三

进一步完善医院管理规定，力求公正、公\*、合理可行、可操作性强，强化管理职能，加大管理力度。坚持民主集中制，实行院科两级负责制，分清职责、各负其责，分工不分家，责任到位而不越位，继续实行院务公开，力求公开、透明。

做到六个加强：一是加强信息管理，加快信息传递速度，对正常信息如医疗质量、护理质量、药品质量、工作动态、财务报表、药品材料价格、医保、社保、农医保信息等应按时间规定报相应领导，对超常规信息应及时按程序上报，信息要有分析、对比，发挥信息作用，为医院决策提供依据；二是加强大楼及病房管理，提供好的医疗环境，做好对设备、设施的维护，提高使用率；三是加强科室间协调，要有全院一盘棋思想，团结合作，共同进步；四是加强机关效能建设，提高工作效率，提高执行力，从我做起，从现在做起，要制定方案，抓落实，出成效；五是加强合同工用工管理，压滤机滤布要制定出符合双方利益，有利管理的管理办法；六是

加强医保、社保、农医保管理，把\*惠民政策落到实处。

1、合理编制出07年医院收、支计划预算；

4、严格控制随意减免和漏收费，减少一次性耗材使用。各科物品由主任、护士长申领，主管院长签字，各科室专人负责。

二要加强基础医疗护理质量，提高基本医疗技能，强化“三基、三严”训练和应急能力训练，重点对新进人员、低年资医师进行培训，通过传、帮、带以及讲座、竞赛等多种方式，逐步提高其医疗护理水\*。

三要加强业务学习，提高人员素质，特别是少数技术较薄弱的科室和个人。开展科技兴院，在准入许可前提下，积极引进、开展新技术、新项目，提高整体的医疗技术水\*。

四要强调全程医疗过程控制、环节控制，做到合理检查、合理治疗、合理用药、合理收费，保证医疗安全。

五要拓宽医疗市场，滤布开展医疗业务。如亚健康、慢性病防治等。

六要把质量控制和提高真正作为工作重点，加大职能科室检查、监督措施和力度。

牢固树立以病人为中心，以病人满意、社会满意为目标的服务理念，了解、理解病友就医和在院期间心理状态，对不同需求病友提供合理的服务。

加强与病友沟通技能，用真心，热情、主动地对待每一位病人，杜绝生、冷、硬、推等不良现象，为病人提供温馨、友好、优质的医疗环境，让病人满意，力求做到服务零投诉。

加强医德医风建设，建立预防行业不正之风长效机制，健全

质量、服务评价体系，动态评价。

以人为本，构建和谐医院，要以宽容、友善、大度、谦让的心态对待同事，要以把事办好，把好事办得更好，爱岗敬业，爱院如家的主人翁精神对待工作，要以真正把病人当亲人、当宾客的服务理念对待每一位病友，要以\*等、低调、坦诚、友好的姿态处理好院际关系，形成内外和谐、上下齐心的良好工作生活氛围，继续抓实抓好精神文明建设，抓出成效，争取十一届江西省精神文明单位称号。

二小土地已购买，县委、县\*非常重视和关注医院发展，要有超前性、前瞻性地规划好新综合门诊大楼的建设。

六是扩大增强医院功能，完成儿科分设。

依据往年资料和现状，儿科分设时机已基本成熟，社会和病人也有此要求，应着手准备儿科分设的前期工作。

同志们，摆在我们面前的困难固然很多，我们肩上的担子虽然很重，但希望总是和困难同在，机遇和挑战永远并存，发展是永无止境的，我相信，在县委、\*和卫生局的正确领导下，用改革和发展的眼光，用时不待我的事业心，有求真务实的责任感，不进则退的危机感，院兴我荣、院衰我耻的荣誉感，用我们的勤劳和智慧，集全院职工之力，共同为医院描绘新的蓝图，为德安卫生事业发展、百姓健康事业再作新贡献。

## 人才工作实施方案篇四

为贯彻落实中央和市委人才工作会议精神，加快人才自主培养，根据《北京市专业技术人才知识更新工程实施方案》，现将《2022年北京市专业技术人才知识更新工程工作计划》印发给你们，请结合实际认真组织落实。

北京市人力资源和社会保障局

2022 年 7 月 11 日

## 2022 年北京市专业技术人才知识更新工程工作计划

术型人才，不断提高专业技术人才能力素质。

### 一、加强知识更新工程的组织领导

（一）调整北京市专业技术人才知识更新工程指导协调小组成员名单，修订小组工作职责和议事规则。组织召开工程指导协调小组联席会议，总结 2021 年工程实施情况，交流经验，研究部署 2022 年工作任务，印发工程工作计划。

（四）完善工程项目公示制度，加强对工程项目实施情况的指导、监督和检查，鼓励行业自律和社会监督，确保工程质量。加强对北京继续教育协会的指导监督。

### 二、提升高级研修项目质量效果

（一）按照高级研修项目管理办法及有关工作要求，做好“数字经济背景下智能制造建设路径和制造业高质量发展”等 7 期国家级高级研修项目（见附件 1）的组织实施工作。围绕新一代信息技术等重点领域，遴选确定 66 期市级高级研修班（见附件 2），在各单位自有经费保障基础上给与部分资助，培养 3000 名左右高层次专业技术人才。

（二）市级高级研修班面向全市范围招收学员，并将天津、河北

特别是雄安新区和“北三县”专业技术人员纳入研修对象。学员以高级专业技术职务的专业技术人员为主，吸收一定数量的中青年专业技术骨干和管理人员参加，并向远郊区和基层一线倾斜。

（三）印发《关于加强 2022 年北京市高级研修班工作以及资助经费管理的通知》，组织召开高级研修班工作会议，指导各单位做好课程设置、师资聘请、教学管理、总结评估及疫情防控等方面的工作；严肃培训纪律，指导各单位严格执行培训经费管理有关规定。

（四）进一步发挥高级研修项目的示范引领作用，鼓励各区各部门开展专业技术人员高级研修班；选择研修质量高、效果好、组织管理服务规范的高级研修项目进行宣传。

### 三、加强继续教育基地管理建设

（一）壮大基地规模，优化基地布局，开展生命健康、数字技术领域市级专业技术人员继续教育基地的申报和认定工作。组织申报，经专家评审，认定 20 个左右市级继续教育基地。

（二）加强基地间交流，开展继续教育基地管理人员培训，建立继续教育基地之间常态化的沟通协调机制，推进基地资源共享和优势互补。

（三）指导继续教育基地（见附件 3）对接各重点领域人才需求，按照每年国家级基地培训不少于 2000 人、市级基地不少于 1500 人的要求，科学制定年度培训计划，开展贴近行业特色的培养培训活动。

（四）完善继续教育基地考核评估制度，推进基地在培训项目、专家师资、课程教材、研究课题和在线学习平台等方面规范化建设，建立退出机制，实行动态管理。

### 四、推进能力提升项目实施

（一）服务首都经济社会高质量发展需要，根据专业领域需求，研究制定 2022 年专业技术人员能力提升项目任务计划（见附件 4），年培养培训各类专业技术人才不少于 8 万人，

并分解落实到各重点领域行业主管部门。

（二）重点领域行业主管部门结合各自领域培训工作实际，确定专业技术能力提升项目年度工作计划，组织实施行业人才培养培训。

（三）人力资源社会保障部门组织发布专业技术人员公共知识参考目录，围绕十九届六中全会、中央人才工作会议精神解读和北京“两区”建设、数字经济发展分析等主题制作必修课程，组织线上培训学习。

## 五、稳步开展数字技术工程师培育项目

（一）召开数字技术工程师评价机构、培训机构工作会议，明确任务目标，建立沟通机制，加强工作统筹。

（二）着手研究数字技术工程师培养与使用、评价与激励相衔接的制度。

（三）指导评价机构、培训机构（见附件 5），围绕国家职业标准和技术等级要求，加快数字技术工程师师资、平台、课程建设，确保项目高质量实施。

各区人力资源社会保障部门和工程指导协调小组成员单位要高度重视，加强组织协调，结合本地区、本部门具体实际，加大工作力度，强化任务落实，确保我市工程计划顺利完成，并于年底前报送工作总结。

附件： 年入选国家高级研修项目

年北京市市级高级研修班目录

3. 北京市专业技术人员继续教育基地名单

年度专业技术人员能力提升项目任务分解表

## 5. 数字技术工程师评价机构、培训机构目录

### 附件 1

#### 2022 年入选国家高级研修项目

### 附件 2

#### 2022 年北京市市级高级研修班目录

## 人才工作实施方案篇五

坚持把创新作为引领高质量发展的第一动力，以“创新、创优、创意”为牵引，高水平营造科技创新生态，着力培育发展新动能，持续提升经济发展的质量和效益，大力发展战略性新兴产业和未来产业，做大做强金融业、营利性服务业、商贸流通业等优势产业，加快培育时尚创意产业，打造更具韧性、更有活力、更具竞争力的创新驱动型未来都市产业体系。

### (一) 大力发展新兴产业

突出创新开路，打造科创产业“新引擎”。谋划布局战略性新兴产业与未来产业，以产业链、创新链、人才链、价值链“四链”协同，做强软件与信息服务、数字创意、大健康等新兴产业集群，培育发展区块链产业。力争到 2025 年，战略性新兴产业增加值占 gdp 比重达到 10%。

#### 1. 软件信息产业集群

#### 2. 智能终端产业集群

#### 3. 新材料产业集群

围绕先进金属材料、绿色建筑材料、新能源材料、高分子材料等领域，强化新材料创新应用，支持开展无氰环保镀金技术、形状记忆合金等贵金属、环保合成材料等技术研发及新材料应用。前瞻布局 3d 打印材料、新兴功能材料、超高温材料等领域。以广田大厦、新材料产业大厦、恒力科技大厦等楼宇为载体，依托中金岭南、宏翔新材料、中建材、广田集团等龙头企业，吸引产业链上下游企业入驻，建设金属和绿色建筑材料创新总部区。布局和推动特色新材料生产应用示范平台的建设。力争到 2025 年，新材料产业增加值达到 20 亿元。培育新材料产业重大市场主体。积极培育引进专精特新、隐形冠军、瞪羚企业、单项冠军等特色新材料企业。鼓励研究机构、产业联盟、行业协会建立紧密的新材料上下游协同合作机制，填补生产应用关键环节的衔接空缺，有效对接供需资源。加大新材料生产企业的首批次应用保险补偿支持力度，缩短新材料开发验证周期。

强化新材料产业基础创新能力。顺应新材料高性能化、多功能化、绿色化发展趋势，重点支持前沿新材料、先进金属材料、绿色建筑材料、高分子材料、航空高温合金材料研发与应用。积极吸引高水平研究团队，建设综合服务平台，推动开展基础科学研究，鼓励相关前沿材料研究向黄金珠宝、建筑装饰、医疗健康等应用需求延伸。

#### 4. 安全节能环保产业集群

围绕监测预警、预防防护、应急服务、处置救援、安全教育、水资源利用、智慧供电等领域，以笋岗-清水河重点片区作为安全节能环保产业主要集聚区，规划发展卫星导航、遥感等安全应急应用和先进污水治理技术等，打造安全应急智能终端、检测预警及固废危废处置设备研发及生产制造集聚区；积极推动“粤港澳大湾区水安全联合创新中心”建设，搭建集水安全、智慧水务管理、展览展示于一体的公共服务平台。利用南方新型超大型公共安全风险防控平台、市级安全教育体验馆等省、市重要安全平台资源在罗湖集聚核心资源优势，

加大招商引资力度，吸引安全节能环保领域重点企业入驻，争取建设安全节能环保产业示范园区。力争到 2025 年，安全节能环保产业增加值达到 25 亿元，新增安全节能环保产业创新平台载体 1-2 个。

创新安全应急技术和服务模式。鼓励安全应急技术创新，重点发展智慧安全应急云服务，充分运用人工智能、大数据、云计算、区块链等新一代信息技术，为安全应急服务赋能。推进安全应急产品高端化、智能化、标准化、系列化、成套化发展，培育新的增长点和竞争优势，推进实现安全节能环保产业基础高级化、产业链现代化。鼓励安全应急服务模式创新，推动安全应急技能培训、装备供应与专业技术相结合、技术与产品交易相结合等服务新模式，提升安全应急服务效能。

## 人才工作实施方案篇六

### 一、培训目的

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，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、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍。20\_年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

### 二、培训对象

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

### 三、培训资料

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

### 四、培训形式

(1)实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2)实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3)实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

(4)实行人才拓展培训。根据给排水建设的要求，全面加强人才拓展培训，提高企业的凝聚力。年内滚动开展10人次的经营管理、水质化验、生产运行、维护、水表安装管网维修等专业人才培养。

(5)实行学习型班组建设培训。以开展“爱心活动”、实施“平安工程”为载体，用心培育水莲文化，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。

### 五、培训时间

(1)现有在册在岗职工每季度培训时间不少于5个工作日；

(2)新招聘工作人员初训不少三天。

## 人才工作实施方案篇七

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。

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。

## 人才工作实施方案篇八

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术

人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

## 人才工作实施方案篇九

### 一、培养目标

坚持“专业培养和综合培养同步进行”的后备干部培养方向，即培养在某一专业工作内掌握较高技术水平并熟悉本工作领域其他相关知识，且有较高管理水平的复合型后备干部人才。

### 二、培养对象

\_\_公司中层管理人员后备人选。

### 三、培养周期

一般为1-3年。

### 四、培养原则

1. 循序渐进的原则
2. 学习与工作相结合的原则
3. 注重发展潜力，重在培养提高
4. 备用结合、动态管理的原则
5. 分级分类管理、突出重点原则

## 五、培养职责

公司领导班子负责确定后备干部候选名单、审定培养计划、最终审议培养效果的评估和后备干部的晋升。

公司人力资源部负责组织后备干部培养计划各项工作的开展：如在岗培训的落实和监督、岗位交流、培养效果的评估等。

各部门领导为其所管理部门后备干部培养的辅导人，负责协助后备干部制定培养提升计划，对日常各项培养工作的开展进行指导。

## 六、培养方法

### （一）定期业务培训

1. 每年由市分公司外聘培训师，对后备人员开展一次管理技能提升培训，时间一般安排在每年的5-6月；培训结束一个月內，后备人员需要提交培训心得体会到人力资源部，字数1500字以上。
2. 每季度由人力资源部指定2门网上大学课程，要求后备人员及现有中层领导进行网上学习。同时要求后备人员根据个人提升需要，自选2门网上大学课程进行学习。每季度次月提交上一个季度的网上大学学习心得到人力资源部，字数1000字以上。
3. 由人力资源部组织相关专业部门每年精选2-3本书籍或影音资料，由后备人员及现有中层自学或集中学习。在规定学习时间结束一个月內提交学习心得并交人力资源部，字数1000字以上。
4. 每半年由人力资源部牵头各专业部门，根据以上培训及学

习资料，组织理论考试（主要包括案例分析、理论知识、逻辑知识、行业情景、企业主要生产经营工作等），目的是对后备人员的学习情景及综合本事提升情景进行评估。

## （二）负责专项工作

1. 负责本领域兼职内训工作：由人力资源部征集各专业部门意见，制定专题培训计划，由相关领域人员负责专项课题培训，一般每人每年至少有2个专题的兼职内训任务。经过兼职内训工作提高后备人员的学习本事、沟通和表达本事、组织本事。
2. 负责带领“营销突击队”或“营维突击队”开展专项突出活动，经过实战提升组织本事和带队伍本事。
3. 根据公司领导和专业部门需求，有针对性的负责临时性的专项工作，经过专项工作提升业务本事、计划本事和组织本事。
4. 后备人员每年至少开展1次基层专题学习调研，每次调研时间一般为一周，经过基层调研，并撰写一篇不少于20\_\_字的调研报告。使后备人员了解一线生产经营情景、运作情景以及存在的主要问题，提高服务基层的意识和处理基层问题的本事。

## （三）实行后备干部定期谈话和交流制度

1. 公司领导每年要对所分管的后备干部谈话至少一次，人力资源部领导要对所有的后备干部谈话至少二次，了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。并将谈话资料作为培养考核后备干部的一项重要措施。谈话记录详见附件一。

2. 在日常管理中，要经常了解后备人员思想情景，及时发现各种思想倾向和问题，及时进行帮忙教育。对工作和学习中出现的困难，公司领导及人力资源部要及时谈话，帮忙分析原因，解决实际困难，鼓励和支持后备干部大胆工作。

#### （四）岗位交流锻炼

1. 市分公司本部较为成熟的后备干部，由市分公司党委有计划的分批安排到县分公司、乡镇支局等一线去工作，一般以挂职支局长或县分公司总经理助理主为、担任一线主管为辅助的方式，向基层学习，积累经验，提高自身素质。挂职锻炼时间一般为1年。

2. 各县分公司较为成熟的后备干部，由市分公司党委根据培养方向，有计划安排到市分公司管控部门或业务部门工作，重点安排到市场部或网络运营部任主管，使后备干部全面了解公司的工作及运作模式，增强全局观念和统筹本事。挂职锻炼时间一般为1年。

3. 加强其他后备干部交流换岗，使干部得到多方面的锻炼，增加多方面的才干。

（五）建立后备人员专职导师制每名后备人员指定2名导师，其中1名为本单位的正职领导，另1名根据培养方向选择其它相关部门领导担任导师。导师要负责对后备人员进行辅导，主要是专业知识、经济管理本事和领导水平的综合培养，尽可能在部门内部给予后备人员更多的锻炼机会，同时每季度必须与后备人员进行一次沟通交流（填写附件一），了解他们的思想、工作情景，肯定成绩、指出不足，多鼓励，让后备干部时时自重、自警、自省、自律，到达教育干部、解决问题的目的，帮忙解决后备干部认识及工作中的不足，提高综合素质，不断提高解决各种问题的本事。同时导师应当每年负责组织本单位绩效考核小组对后备人员进行年度考核及评估，将考核结果按附件二要求报人力资源部备案，作为后备

人员任用的重要依据之一。

对于履行导师职责较好，能够按期沟通并有沟通记录、每年度提交考核评估情景，所指导的后备人员晋升为中层领导且该后备人员认可导师培养工作的，给予导师奖励1000元人。

#### （六）参加公司重要会议

后备人员每月必须参加市分公司的经营分析会及其它指定参加的会议，各部门领导应尽可能安排后备人员参加本单位的各项会议，使后备人员掌握公司生产经营情景，提高后备人员的信息量及全局观念，掌握公司的工作重点，为今年任职积累知识和经验。

#### （七）召开年度工作汇报会

每年11月初举办一次后备干部学习及工作汇报会，由公司领导及人力资源部领导听取汇报。后备人员需要汇报的主要资料包括：自我一年来的工作成绩、主要提高、收获体会、存在不足及下一步本事提升计划。汇报时间为每人10分钟，然后由公司领导及人力资源部领导点评，帮忙后备人员发扬成绩，克服缺点，总结经验，提高本事。

### 七、其它要求

（一）建立后备干部信息库。由人力资源部负责建立后备干部信息库，包括后备干部简要情景登记表、年度考核材料、民主测评情景、培养和奖惩情景等。

（二）实行动态管理。后备干部队伍既要坚持相对稳定，又要实行动态管理。每年根据考核及培养情景，淘汰部分年龄偏大、成长慢、不适应中层领导培养需要的人员，缺位时经过公开选拔方式予以补充。在出现相关问题时能够随时对人员做出相应的调整。

（三）坚持备用结合的原则。能够将后备干部理解培养、实践锻炼和学习等方面表现，作为提拔任用领导干部的重要依据。今后，公司提拔任用的中层管理人员，尽可能研究在后备干部中产生。

（四）各部门领导应给予后备人员更多的锻炼机会，支持后备人员培养工作，保障后备人员的学习、培训及锻炼时间。

（五）各县（区）分公司及各部门应当参照本办法对本单位的班组长及有潜力的员工进行培养，提高人力资源整体素质。

## 人才工作实施方案篇十

采取年度考核和期满考核的方式进行。引进单位组织对引进人才进行年度考核，考核结果直接影响奖励补贴的发放，考核不合格的中止相关待遇。任务期满（5年）后，由所在单位组织相关学科专家对引进人才进行终期评估考核，根据期满考核结果决定是否续聘，并将考核评估情况报市卫健委审核备案。

### 八、其他

#### （一）咨询电话：

- 1、长沙市卫生健康委员会人事处：
- 2、长沙市中心医院人事科：
- 3、长沙市第一医院人事科：
- 4、长沙市第三医院人事科：
- 5、长沙市第四医院人事科：

6、长沙市口腔医院人事科：

7、长沙市中医医院（长沙市第八医院）人事科：

8、长沙市妇幼保健院人事科：

（二）报名技术咨询电话：4009875000

（三）监督电话：

1、长沙市卫生健康委员会机关纪委：

附件：2022年长沙市卫生健康高层次专业人才引进岗位表

长沙市卫生健康委员会

长沙市人力资源和社会保障局

2022年10月9日