

武汉培育人才工作计划表(通用5篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们又将迎来新的喜悦、新的收获，让我们一起来学习写计划吧。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的计划书范文，我们一起来了解一下吧。

武汉培育人才工作计划表篇一

乙方：_____

一、按国家规定，工程硕士生招生对象应获得学士学位后具有3年以上（即____年____月前获得学士学位）工作实践经验的突出的在职人员，若经____或国家学位办审查乙方不符合报考条件，后果自负。

二、在未正式考取工程硕士生之前，参加南航在我院举办的“研究生课程进修班”形式的先行开课，就读期间，自觉遵守国家法律法规、我军条令条例和就读学校的有关规章制度，树立良好的军人形象，为学院争光。如果本人违反规定，在就读学校或本院造成不良影响，本人愿意接受学院给予的相应处罚。

三、按学院与____签定的有关协议，本人同意：若通过____年____月____组织的工程硕士生入学考试，经正式录取转为工程硕士生，学籍自录取之日起计算；若由于有关原因，未被录取仍为研究生课程进修生，向南航所缴费用学院不负责追回。

四、按有关协议，若本人被录取为工程硕士生，按三年计，同意向____支付培养费共计_____元。其中于_____年支付第一学年学费_____元，_____年____月底前支付第二学年学费_____元，余款于被正式录取后、进入论

文撰写阶段前交付。鉴于国家下达给南航名额有限，正式录取为工程硕士生后，由于本人原因不读或中途申请退学，仍应向南航支付全额培养费用。

五、若本人未被录取，只修研究生课程，两年共向____支付培养管理费_____元，修完相应课程并合格后，由____发给结业证书。若以同等学力申请硕士学位，按____程序申请，应向____支付培养费共计_____元。

甲方负责人（签字）_____乙方（签字）_____

武汉培育人才工作计划表篇二

人才是构成医院核心竞争力的基础，随着知识经济时代的到来，人才已经成为医院发展的第一资源。具有高素质的专业队伍，是新形势下医院发展、学科建设及形成特色优势的中坚力量和灵魂。浙江大学医学院附属妇产科医院是一所集医疗、教学、科研为一体的三甲专科医院。根据创建世界一流研究型医院的发展规划和目标，医院坚持“突出优势、统筹兼顾”原则，实施“引进来”、“送出去”和“内优化”战略，大力推进医院人才建设工作，取得显著成效。

一、医院人才队伍概况

目前医院共有职工1711人，其中卫生专业技术人员1383人，硕士以上学历495人，高级职称192人；拥有国家卫计委突出贡献中青年专家1人，国家千人计划入选者1人，浙江省千人计划入选者2人，浙江省突出贡献中青年专家1人，浙江省卫生高层次创新人才培养对象1人，浙江大学求特聘教授1人，浙江省151人才工程培养对象11人。

二、医院人才队伍建设的实践

1. 实施“引进来”战略，加大人才引进力度

2. 采用“送出去”战略，学习发达国家和兄弟医院经验

第一，充分利用国家、浙江省的平台为人才创造出国学习进修的机会，鼓励职工积极申报国家留学基金、浙江省卫生国际交流合作计划等项目，层层选拔，使医院派出的每一个人都是医院所需、学科所需、职工本人所需的具有培养价值的人选。近三年医院累计派出出国学习进修人员27/人，参加国际学术会议180人次。

第二，选拔年轻、医德医风好、业务熟练、具有培养价值的卫技人员，赴掌握先进技术的医院进修，借鉴兄弟医院的出色经验。以便开拓新业务、新技术，近三年派出国内进修人员16人，用最快的速度提升医院的技术水平。

5. 运用“内优化”的方法，建立强健的医院内部培养体系

第一，实施医院“青年人才支撑计划”。青年人才支撑计划是医院为培养优秀临床科研人才而创立，通过专项经费资助及相应配套的优惠政策，为青年人才临床和科研成果的取得助上一臂之力。从计划实施至今共有10人获得该计划资助。

武汉培育人才工作计划表篇三

凡事预则立，不预则废，疗养院科训工作也是如此。预，就是“谋划”，只有精心谋划，才能运筹帷幄、决胜千里，绘制出科研训练的远景蓝图。谋划要找准基点，这基点就是“人”，由人组成的“科”和由科组成的“院”。抓住了“人”——“科”——“院”这条主线，就可以绘制出“人有专长，科有特色，院有中心”这个科训工作的远景蓝图。

在“人有专长”这个脉络上，我们谋划出培养造就有“特定专长”的人和“特殊专长”的人两个要点所谓有“特定专长”的人，指多数通过强化科训培养可造就的有一定方向、一定能力的人才，如心脑血管康复人才、理体疗康复人才、心理

康复人才、特诊检验人才等等;所谓有“特殊专长”的人才,指少数通过超强科训培养和医疗实践造就的有特殊才干、特殊能力的人才,他们有一定知名度,可成为战区、地区、全军乃至全国某一领域的学科带头人。

在“科有特色”这个脉络上,我们谋划出培养造就有“共性特色”科室和有“个性特色”科室两个要点所谓有“共性特色”科室,指有疗养医学共同特色的科室,如疗养一科、二科、三科,这些科室以自然因子、自然景观、理体疗等疗养医学为专业特点,而且有所建树和创新,有别于治疗医院的临床医学而成为自己鲜明的特色;所谓有“个性特色”科室,指疗养院中设立的疗养医学与临床医学学科交叉衍生的具有独特个性的重点科室,如心脑血管康复重点科室、健康管理重点科室等,这些科室以开展治疗的临床医学为基础,充分利用疗养医学的优势,使疗养医学与临床医学相互结合、相互渗透、优势互补、特色突出[2]。

在“院有中心”这个脉络上,我们谋划出培养造就有“传统”中心和有“新兴”中心两个要点所谓“传统中心”,指疗养院以往已形成并有较厚重基础和一定知名度的中心,如我院经联勤部考核批准的“心脑血管康复中心”,经广东省卫生厅考核批准的“广东省药物依赖治疗中心”等;所谓“新兴中心”,指近年来发掘的有发展前景和潜力的疗养院体系中人无我有、人有的新型的中心,如近年来与地方专科医院合作引进的“肿瘤介入治疗中心”、“微循环障碍治疗中心”等。

经过精心谋划,我院近年来正通过科训向着远景蓝图一步步迈进,涌现出一大批有专业特长的技术干部,产生了一批全军、军区、地区的疗养康复医学、行为医学、物理医学、心理医学等医学领域的学科带头人,出现了一批有鲜明专科特色的重点科室和专科中心。

2悉心规划,打造疗养院科训近期目标

要实现远景蓝图,必须悉心规划,把远景蓝图规划成一个个可望可及的有时间节点的近期目标,使全院上下对业务建设和科训工作头脑清醒,思路清晰,目标明确。业务建设要规划的事情很多,我们抓住科训工作的要点,从科研、训练、人才培养三方面入手,借鉴国家、军队的做法作出以下规划。

科研的五年规划对科室上报的、经科委会评审通过的科研项目,按五年规划实施管理,即一年立项、二年评估、三年验收、四年报奖、五年见效[3]。

训练的年度规划业务训练的时间节点做到四季分明,即春季启动、夏季实施、秋季强化、冬季验收,确保一年四季业务训练循环往复、永不中断。

人才培养的期限规划根据不同需要,对特殊和特定人才的培养实施不同期限,即专科人才短期培训,专业人才中期进修,专门人才长期研读,确保不同类型的人才合理配置、大量储备[4]。

经过悉心规划,我院近年来科研、训练、人才培养目标正有序进行并初见成效。目前正在开展和已见成效的科研立项5项,申报国家发明专利和实用新型专利3项,发表科技论文130余篇,培养专科和专业人才数十个,预计科研成果、实用和创新型人才将不断涌现,科训工作目标将一步步实现。

3细心策划,建立疗养院科训支撑平台

要落实目标,必须悉心策划,切实建立疗养院培训支撑平台,使参与科训的业务技术干部情有所依、心有所系、难有所解、一心赴任。我们主要从以下三方面搭建平台。

武汉培育人才工作计划表篇四

人力资源是第一资源,人是生产力要素中最活跃的要素,解决人类社会发展中的所有问题的根本问题,是解决人的问题。

在院党委、院行政的领导下，在各系、部、处的配合下，人事处全体同志本着“尊重人才、重视人才、用好人才”的理念，尽心尽力，把人才高地的构建始终作为人事处工作的一个中心工作高度重视，尤其在全球人才争夺日趋白热化的今年，作为人才培养基地的高校，其高等资源的争夺更益显的激烈。在学院具先天性地域缺陷、硕士以上学历人才偏少、还要完成人才引进的评估指标工作，所以今年的人才引进工作压力大、责任重，但在此情况下，人才工作在处长的带领下，突破性、创造性的完成了我院xx年人才引进工作，在人才引进的数量、质量、成本等方面均取得了好的成绩，为我院中长期目标的实现、师资力量的提升及今后进一步强化我院人事人才工作都打下了坚实的基础，尤其xx年人才引进工作的结果，对学院今年顺利通过教育部水平评估，影响重大、意义深远。

一、高瞻远瞩、与时俱进、合理规划

首先□xx年9月，人事处下发书面通知到各系、部、处，要求各部门根据本单位人员编制、师资、工作量及发展规划、职能等申报xx年毕业生的需求计划；其次，10月下旬，在各单位申报的基础上，人事处会同教务处、学工处等部门在了解xx年学院各招生专业计划、新专业设置、重点学科发展规划的基础上，人事处结合学院师资建设规划、学历结构、职称结构，对不同系部的师资、职称、学历作了统计和分析，初步核定了各系部报审的人才需求计划，最后确定“优先保证教学一线、合理控制教辅岗位”的人才引进原则；最后，人事处将初步审核计划和各单位申报计划一并报学院领导审核，经院办公会讨论通过，在12月底确定了学院xx年引进毕业生的计划。

二、高质高效、优化待遇、集约成本

在学院确定xx年人才引进计划的同时，处领导敏锐的洞察到

人才市场高层次人才供求关系已发生了很大的变化，在调研、了解省内外其他高校优惠条件和分析我院本身师资状况及能否完成评估重任的基础上，最后经领导权衡后大胆提出：顺应市场要求、确保人才质量、降低人才引进成本的人才引进优惠办法的制定原则，同期，人事处向学院提出了xx年人才引进优惠办法初稿，对不同层次、不同学科、不同条件的引进人才按档次确定了不同的人才引进优惠待遇和服务年限，改变了过去对引进人才待遇和服务年限一刀切的传统做法，事实证明，这一大胆的决定是顺应人才市场要求，审时度势、灵活机智、做出的正确决定。

三、扩大宣传、强化服务、主动出击

对求职者我们本着教学单位对业务考核、人事把关的原则，做到充分尊重基层单位的意见，但决不降低标准的指导思想开展工作。

其次，在用人单位初步接触了解的基础上，由用人单位通知其来校参加试讲，并由人事处、教务处、教学单位联合组成考评小组，对应聘者进行考评，然后由用人单位向人事处提交应聘者的书面试讲意见，再由人事处对其进行身体状况、文化素养、教师基本素质等方面的检查和面试考核，并结合用人单位、人事处的试讲、面试意见，决定该应聘者是否签约。为了严把质量关，对此，人事处还专门出台了《xxx新进教师面试与试讲的暂行规定》，对试讲和面试环节进行规范，确保进人质量。

内容仅供参考

武汉培育人才工作计划表篇五

深入贯彻__精神和^v^及省市县决策部署，把巩固拓展脱贫攻坚成果、防止规模性返贫作为头等大事，把推进同乡村振兴有效衔接作为最紧迫的任务，把改善农村人居环境和

乡村治理作为着力点和突破口，弘扬伟大的脱贫攻坚精神，持续强化能力建设，努力推动乡村全面振兴开好局、起好步、见实效。

二、坚决巩固拓展脱贫攻坚成果

(一)健全防止返贫动态监测和帮扶机制。在前期已制定出台的防止返贫致贫动态监测和帮扶机制的基础上，对照国家和省文件要求，及时健全我县防止返贫致贫动态监测和帮扶机制的实施方案，加强对脱贫不稳定户、边缘易致贫户，以及因病因灾因意外事故等刚性支出较大或收入大幅缩减导致基本生活出现严重困难的农村低收入群体监测和帮扶，坚决防止规模性返贫致贫发生。

(二)强化易地搬迁后续帮扶。聚焦搬迁安置区(点)，从就业、产业和后续配套设施提升完善等方面加大扶持力度，不断提升16个安置区(点)综合管理服务水平，持续巩固易地搬迁脱贫成果，确保搬迁人口搬得出、稳得住、能致富。

(三)促进脱贫人口稳定就业。持续采取“劳务输出、本地岗位开发、技能培训”等方式，规范管理好乡村公益性岗位，确保脱贫劳动力多渠道实现稳岗就业，实现脱贫人口就业规模与上年度保持基本稳定的目标任务。

(四)积极应对后评估工作。中央已明确过渡期内每年评估一次，重点抓好脱贫人口“两不愁三保障一安全”、就业帮扶、防止返贫动态监测帮扶、脱贫人口和边缘易致贫人口收入增长等评估重点内容抓好各项工作落实，着重关注分散供养五保户的房子和人居环境问题，居住高山人群的饮水问题，以及因病因残收入骤减和支出骤增户的返贫问题。

(五)加强扶贫项目资产管理。全县20__年至20__年到村扶贫项目共1140个，投入资金亿元。全面摸清扶贫资产底数、现状、收益、存续、管护情况，全面完成确权登记，分类健全

资产管理台账，纳入“三资”管理平台。重点针对检查出来的问题项目，按照“一项目一方案”的要求逐一会诊制定整改措施，指导责任单位限时整改到位，确保扶贫资产效益持续发挥到位。

(六)强力抓好到村项目建设推进和到户政策落地见效。对中央、省、市下达到县的衔接资金，严格按照相应资金管理办法和项目实施程序，强力抓好项目建设推进和资金拨付管理。对下达到村的衔接资金项目，强力抓好督促指导，从严抓好过程监管，确保按时开工、按质完工。对到户制定的“一户一方案，一人一措施”帮扶计划，按照能快则快的要求，抓好调度和督促，强力推进，让脱贫人口，低收入人口早受益早见效。

(一)抓好政策衔接。严格落实“四个不摘”要求，过渡期内保持帮扶政策总体稳定，原有政策不退出、投入力度不减少、帮扶人员不撤离，确保政策不断档、工作不脱节。参照国家和省市出台的衔接政策，结合我县实际，配套制定出台县级相应的衔接政策，确保不搞急刹车。

(二)抓好工作衔接。扎实开展“大学习、大调研、大讨论”活动，组织开展好“十四五”巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接规划的编制工作，深化细化具体举措，确保能够落地落实。聚焦乡村振兴“二十字”总要求、五大振兴总任务以及乡村建设行动等具体工作内容，科学谋划衔接资金项目库，为改善群众民生福祉，推动农村全面振兴打实基础。

(三)抓好力量衔接。参照省市要求，科学做好扶贫部门向乡村振兴部门的改制，明确好人员力量分工，理清工作具体内容，理顺工作推进机制，建立起协调配合，无缝衔接，高效运转的工作运行机制，确保思想不乱，工作不断，队伍不散，干劲不减。

(四)抓好机制衔接。持续加强重点工作周调度通报和常态化

暗访督导机制，层层传导压力，严实工作作风，坚决杜绝搞形式、走过场的现象发生，不断推动全县巩固拓展脱贫攻坚成果、有序推动乡村振兴取得新进展。

四、有序推进乡村建设行动

(一)指导编制实用性村庄规划。20__年基本完成县级国土空间规划编制。对有条件的村庄尽快编制村庄规划，对暂时没有编制规划的村庄，严格按照县乡两级国土空间规划中确定的用途管制和建设管理要求进行建设。

(二)重点抓好农村厕所革命。全面开展农村户厕摸底，及时发现解决突出问题，切实提升农村改厕质量。分类有序推进农村厕所革命，科学选用改厕技术和产品，20__年完成改厕1000户以上。

(三)强化污水治理和垃圾处置。健全农村生活垃圾收运处置体系，推动源头分类减量资源化利用，进一步完善生态美超市，20__年农村生活垃圾无害化处理率达100%。健全农村人居环境设施管护机制。进一步完善农村生活垃圾治理市场化机制。推进“生态美超市”提质扩面。深入推进村庄清洁和绿化行动。

(四)打造美丽宜居村庄。开展美丽宜居村庄和美丽庭院示范创建活动，打造一批环境优、生活好、乡风美的美丽宜居村庄，充分激发乡村的主动性、创造性，20__年新建省级美丽乡村中心村18个。

五、统筹推进乡村治理

(一)突出抓好重点区域治理。把易地搬迁安置点、城乡接合部作为乡村治理重点区域，着力加强社区治理、公共服务、基层党建、社会融入等工作，建立健全党组织领导的自治法治德治相结合的重点区域治理体系。

(二)梯次推进乡村振兴建设。将全县182个行政村分为先行示范引领村、正常推进提升村、持续巩固攻坚村，做到先行示范引领村尽快突破，正常推进提升村自持续发力，持续巩固攻坚村奋力追赶，分类有序推进，确保如期实现乡村振兴。

(三)坚持和完善驻村帮扶机制。继续向45个出列村、2个示范村、2个后进村选派驻村第一书记和工作队，健全常态化驻村工作机制，对任期已满的有序轮换，对新驻村的组织轮训。