# 关于进一步深化国有企业人才队伍建设的意见

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-05-11

*第一篇：关于进一步深化国有企业人才队伍建设的意见文章来 源w ww.5 Y K J.Com 1 各有关国有企业党委：为了切实加强国有企业人才资源能力建设，不断推进“人才强企”战略，把优秀人才集聚到国有资产保值增值，发展壮大国有经济，实现Ｘ...*

**第一篇：关于进一步深化国有企业人才队伍建设的意见**

文章来 源

w w

w.5 Y K J.Com 1

各有关国有企业党委：

为了切实加强国有企业人才资源能力建设，不断推进“人才强企”战略，把优秀人才集聚到国有资产保值增值，发展壮大国有经济，实现ＸＸ国有经济快速、健康、可持续发展上来，现就进一步加强国有企业人才队伍建设，提出如下意见：

一、指导思想

我市国有企业人才队伍建设的指导思想是：坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，牢固树立“人才资源是第一资源”、“人才资本是第一资本”和“经营企业就是经营人才”的理念，坚持以经济建设为中心、以市场为导向、以企业为主体，为全面提高企业整体素质和核心竞争能力，努力建设一支数量充足、素质优良、结构合理、效能优先、与企业发展相适应的国有企业人才队伍，为加快市属国有企业发展奠定坚实的人才基础，努力为国有资产保值增值，不断壮大国有经济，全面建设小康社会提供坚实的人才保证。

二、目标任务

我市国有企业人才队伍建设总的目标是实现企业人才队伍“四化”要求，即：“经营管理人员企业家化、科技人员专家化、党务人员复合化、技能人员技师化”。争取用5年左右的时间，实施并完成“1325工程”，即：造就在全国有一定影响力、竞争力和知名度的企业家10名；科技专家30名；党务复合人才20名；高级技师50名。力争达到企业家围绕提高经营管理水平，实现企业的制度和管理创新；科技专家围绕提高科技水平，实现企业自主创新；党务复合人才围绕发挥党组织的政治核心作用，实现企业观念和理论创新；技师围绕提高劳动生产效率，实现企业技术创新，不断增强企业核心竞争能力。通过企业人才示范和带头作用，影响和带领广大职工为深化企业改革，加快企业发展，维护企业稳定，实现国有资产的保值增值，发展壮大国有经济做出贡献。

三、措施办法

（一）建立“三大机制”

1、培养机制

对经营管理者的培养要把重点放在提高思想政治素质，完善知识结构，增强决策、创新、战略开拓和现代化经营管理能力上；对专业技术人才的培养要把重点放在不断提高科技水平，拓展思维，增强创新力上；对党务人才的培养要把重点放在提高政治理论水平，复合业务知识，增强抓好党建促企业经营发展的能力，不断推进企业文化创新，增强党员和职工队伍的向心力和战斗力上；对技能人才的培养要把重点放在提高技术和业务水平，爱岗敬业，不断提高综合技能上。

各企业要做到多层次、全方位、宽领域培养人才。一是健全企业各类人才培训制度。制定企业人才培训规划，发挥企业内部培训内部培训网络、党校、高校和专业培训机构的作用，有计划地开展教育培训，不断提高企业人才的思想政治素养和履行岗位职责的能力与水平。企业人才培训采取脱产培训与在职培训相结合的方式进行。按照分类指导、分层管理原则，对各类人才每年的培训时间应作出明确规定。同时建立企业人才培训档案。把培训期间的表现和考试成绩，作为考核企业人才的一项重要内容。按照培养提高、备用结合、动态管理、统一使用的原则，建设一支素质优良、结构合理、数量充足的企业后备人才队伍。二是建立上挂、下派、外派、压担子锻炼的培养机制。按企业人才的性质及企业的实际需要，可选派经营管理人才、党务人才等到基层、上挂到机关综合部门、沿海或省内相对较发达地区的企业进行挂职锻炼培养；对长期在一个部门、一个岗位工作，经历单一的企业人才，要有计划的实行交流或轮岗锻炼培养；结合企业人才工作岗位的需要，可有计划地组织企业人才到沿海经济发达地区和国外学习考察培养；对经过一段时间锻炼，德才兼备，有发展潜力的企业人才，要 “压担子”，及时放到综合岗位或其他重要岗位上进行锻炼培养。

2、选用机制

一是要建立健全以市场为导向全方位选聘引进人才和引智的制度。为适应企业快速发展的需要，各企业可采取网上发布、高校供需见面会、人才交流会、他人引见、推荐和自荐等灵活多样的招聘形式，有针对性地蓄势、借势、招才、引智，不断改善企业经营管理人才结构。可通过企业的技术中心、博士后科研工作站、项目研发组为依托实行招标揽才；通过项目合作、与科研院所、高等院校以及同行专家的联系等揽才；通过项目柔性引进人才等。二是为企业各类人才提供发挥才干的平台，建立健全人才使用机制。在使用上，对经营管理人才注重向科学技术方面延伸；对科技人才注重向经营管理方面的复合；对党务人才注重向生产经营方面靠近；技能人才注重从实践向理论上提升。要为各类型人才使用畅通“绿色通道”，充分为“自我价值实现”提供平台，真正做到不唯资质、不唯学历，只唯能力、业绩。即使是技能人才，只要有管理才能，同样也可以走向企业领导人员岗位。要充分发挥人才的能力，深入挖掘潜力，不断扩大辐射力、影响力和带动力，整合企业资源，实现企业的长足发展。

3、激励机制

坚持按劳分配与按生产要素分配相结合、短期激励与中长期激励相结合、激励和约束相结合的原则，做到责任、业绩和报酬相一致，精神激励与物质激励相统一的原则，以物质激励为基础，灵活运用多种激励手段，激发企业人才的工作热情。一是努力营造有利于人才创新、创业，有利于拔尖人才脱颖而出的文化氛围、社会环境，使人才有用武之地，少后顾之忧。改革对人才的评价标准，确立以业绩取向的人才价值观。企业经营管理人才坚持出资人认可、市场认可和职工群众公认的评判机制，其他企业人才坚持市场认可和业内认可的评判标准。在职称评聘、成果评奖、业绩考核等工作中，打破学历和资历的界限，以创新能力和工作实绩作为主要衡量标准。改革人才管理制度，大胆冲破在计划经济体制下形成的人才单位所有、部门所有、难以流动的僵化模式，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。建立竞争择优、优胜劣汰的用人机制，把竞争激励机制引入高层次人才开发、培养、管理、使用全过程。引进人才机制要创新，引人、引智相结合。要广开思路，积极探索更加关注多样的富有弹性的引人、引智的机制。二是深化分配制度改革，积极探索技术要素、管理要素参与收益分配的多种有效形式。收益分配方式可以进行一次性现金或实物奖励、税后净利润提成、以科研成果入股或投资等多种形式。鼓励作出突出贡献的高层次人才进行重奖。三是逐步提高高层次人才的经济待遇，努力实现价值与待遇的对等。有条件的企业对各类专家和拔尖人才，可积极探索推行年薪制，目前可普遍采取发放一定津贴的办法。逐步改善高层次人才的住房条件。对在从事研发工作，并为企业作出重大贡献的高层次人才，其购买住房资金确有困难的，企业可给予一定补贴。有条件的企业也可以建立购房困难补贴资金，通过补贴的形式帮助高层次人才解决住房困难。四是从政治上关心高层次人才的成长。要注意从高层次人才特别是优秀青年人才中培养和发展党员，把德才兼备、具有管理和领导才能的中青年高层次人才选拔到各级领导岗位。重视做好党外高层次人才工作，加强与他们的联系。

（二）健全“三项制度”

1、宣传制度

各企业党委要强化宣传，利用企业内部刊物、简报、网络、广播电台、板报、标语等多种形式，搞好人才的宣传工作，并形成一种有效的制度。按照党管人才的原则，企业党委认真履行职责，充分发挥人才在企业发展中的基础性、战略性、决定性作用。在实际操作中探索“组合人才”的工作方法，即要实现不同专业、不同层次、不同地域、不同类型人才等的组合，充分发挥人才潜能最大化，实现企业效益的最大化。以舆论宣传，统一思想，营造出 “人人争当人才，个个尊重人才”、“人才惜人才，人才组合人才”的和谐环境。

2、报告制度

各企业要坚持就人才队伍建设情况，人才招聘、引进、培养、使用、管理等人才资源开发的情况向市国资委党委报告。要求做到就平时的工作动态、年初安排、年终总结等进行上报。企业人才资源开发的情况信息要每月一报。针对企业人才个体在思想、工作、生活等方面的动态，也要及时掌握、分析，并向市国资委党委报告。企业要高度重视信息报送工作，加强信息交流。

3、联系制度

市国资委党委委员、各科室在全面贯彻市国资委党委《关于成立企业人才工作领导小组的通知》（宜国资党[2024]23号）文件精神的基础上，从今年起还要分别联系企业各类人才（名单附后），并实行动态调整制度。联系职责：掌握企业人才工作动态，加强督促检查；协助解决企业在人才工作方面遇到的困难和问题，总结推广经验；指导企业人才开发和人才创新创业工作；联系人可采取座谈、走访、慰问、信函、电话等形式，定期或不定期地听取联系对象对经济发展和国有资产保值增值的意见和建议；联系人应深入企业和联系对象保持密切接触，了解他们的工作、学习和生活情况，对存在的困难和问题，提出处理意见并责成相关科室负责办理；联系对象可通过信函、通讯、面谈等形式，主动向联系人反映情况，为国有企业发展献计献策，对人才工作中的“热点”、“难点”和突出的问题，积极提出意见和建议。联系人每年到企业就人才工作专题调研不少于2次，与联系人才交心谈心不少于2次，并就联系的情况年底向党委写出书面报告。企业党委、董事会、经理层领导也要相应联系企业各类人才，并且要明确相应的职责和责任，市国资委党委将把联系情况纳入年终的业绩和党建和精神文明目标考核之中。

四、组织领导

企业人才队伍建设是一项具有战略性、基础性、全局性的工作。各企业要从企业发展的战略高度,从服务于经济建设的大局出发，统一思想，提高认识，进一步增强深化新形势下企业人才队伍建设工作的政治责任感和历史使命感。要把企业人才队伍建设摆上重要日程，纳入企业发展的总体规划，统一部署，认真实施。各企业根据发展的需要,制定企业人才队伍建设的规划、具体办法和措施。企业要建立健全人才队伍建设的领导分工责任制度，确定专门机构和人员，为人才队伍建设提供强有力的组织保障措施。企业党委会、董事会、经理层都应专题研究人才队伍建设工作，董事长、党委书记、总经理承担第一责任人职责，分管负责人是具体责任人，具体工作部门组织部、人力资源管理部是具体办事机构，做到分工明确，配合有力，确保认识到位、责任到位、措施到位、工作到位。人才队伍建设情况将列入企业领导人员业绩考核和党建精神文明建设目标考核内容，严格考核和奖惩。

中共ＸＸ市国有资产监督管理委员会委员会

二○○六年八月三日

文章来 源

w w

w.5 Y K J.Com 1

**第二篇：关于进一步加强人才队伍建设的意见**

关于进一步加强人才队伍建设的意见

人才是第一资源、第一资本、第一推动力。为进一步构建与沧州渤海新区高质量发展形势相适的人才战略体系，加速造就一支规模庞大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍，为沧州渤海新区打造河北沿海经济带重要增长极和全省高质量发展样板提供强有力的人才支撑和智力支持，提出如下意见。

一、创新引才用才机制，高效率激发人才活力

（一）坚持常态吸纳高学历人才。

深入落实沧州渤海新区机关事业单位引进高层次人才实施办法，对全日制硕士、博士等高学历人才实行常态化引进。依托沧州渤海新区国有企业、大中型民营企业和高新技术企业，通过校园招聘、定向培养等方式，每年吸纳200名以上“双一流”高校本科学历及以上毕业生。

（二）鼓励企业引进高层次人才。

依据沧州市人民政府《关于对《树立新发展理念聚焦高质量发展若干规定》的批复》（沧政复［2024］21号），坚持政府搭台、企业主导、高端引领、以用为本，积极引导驻区企业重点引进各类海内外高层次人才，根据人才类型和贡献程度给予人才创新创业扶持资金。

（三）建立政事企人才互通机制。

实施“机关干部下企业，企业人才进机关”双向挂职任职交流计划，开辟沧州渤海新区党政机关与国有企业之间干部交流通道。鼓励党政人才离岗到企业兼职，允许党政人才辞职领办企业或自主创业，鼓励驻区高校、科研院所等事业单位科研人才离岗创办企业或到企业开展科技成果转化。

（四）打造“项目＋”精准引才模式。

紧抓京津产业项目加快转移机遇，探索推行“项目＋团队”“项目＋人才”等引才新模式，全力支持驻区高校研发项目、科技成果在沧州渤海新区转化，努力达到“引进一个优质项目，带来一个创新团队，吸引一批高端人才”的良好效果。

（五）加快推进人才平台建设。

积极搭建产、学、研创新平台，鼓励园区、企业自建或与高校、科研机构共建实验室、研发中心、工程技术中心等，全面落实各类研发机构奖励政策，在国家、省、市重点项目申报中提供政策帮助，全力打造高层次人才创新创业舞台。

（六）深度创新柔性引才方式。

采取挂职兼职、联合攻关、项目顾问、技术咨询等方式，柔性引进一批“星期天博士”、“假日专家”等。积极谋划开展沧州渤海新区企业技术对接会、高端产业论坛、人才沙龙等人才交流活动，吸引高端人才以柔性流动方式到沧州渤海新区开展工作。深化沧州渤海新区博士后挂职团队管理改革，建立“沧州渤海新区双一流博士后创新创业中心”，创新和完善博士后挂职奖励制度。

（七）全面推行机关事业单位聘用制管理。

在沧州渤海新区党工委、管委会内设机构推行大部门体制和控制机构编制总量的前提下科学设置岗位，实行公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用，并探索试行高端专业技术人员特殊聘用办法，不拘一格选拔人才。

（八）加快完善职称评聘管理制度。

在沧州渤海新区机关事业单位开展岗位设置工作，对从事专技工作的事业人员（参照事业管理）实施职称评聘管理。

（九）鼓励企业开展职称评聘。

积极引导驻区企业参与职称评审工作，并给予民营企业相应政策支持和倾斜，对在民营企业工作年限较长的大专以上专业对口或相近的工作人员（本科学历工作满5年，大专学历工作满7年），突破初级职称限制，可直接申报评审中级职称。

（十）支持企业引进培育工匠。

鼓励企业做好技能人才的选拔、认定、引进、培养工作，大力充实高技能人才队伍。在认真贯彻执行沧州市《关于提高技术工人待遇的实施意见》基础上，给予技术工人经济收益、政治地位、社会福利等多种优惠政策，提高技术工人待遇水平。

二、搞活分配激励机制，高水平增加人才收入

（十一）全面落实人才政策。

梳理汇总国家、省、市及沧州渤海新区各类人才政策，开通人才政策兑现“绿色通道”，打通政策落实“最后一公里”。在人才政策落实过程中，坚持“最大范围适用、最高标准兑现”原则，突出人才政策的叠加效应和激励效应。

（十二）创新股权激励措施。

支持人才以专利技术、知识产权、技术诀窍等作为资本入股合资经营或联营企业，让优秀科技创新人才享有合理回报。将技术成果转让给沧州渤海新区企事业单位的，可采取一次性买断、分期支付、利润提成、作价入股等多种收益分配方式。以自主知识产权作价入股企业的，作价金额最高可达到公司注册资本的25％，新认定的国家级新产品和高新技术产品最高可达到注册资本的40％。

（十三）创新收入分配制度。

按照“以岗定薪、按绩定酬、岗变薪变、酬随绩走”原则，在机关事业单位实施与河北省沿海经济带重要增长极和全省高质量发展样板各项重要目标完成情况相挂钩的绩效工资制度。对沧州渤海新区确定的技术项目、工程项目以及其他特定工作，根据项目工作量、预期收益等情况，以合同形式对项目负责人（或负责小组）在项目推进期间实行项目工资。对于急需紧缺高层次人才、业绩特别突出的优秀人才以及受聘在关键岗位的特殊人才，实行协议工资或年薪制。

三、优化人才创业环境，高标准打造人才特区

（十四）浓厚重才爱才氛围。

在沧州渤海新区主流媒体开设人才专栏，加大人才宣传表彰力度，深入挖掘沧州渤海新区各条战线上涌现的优秀人才，广泛宣传人才优秀事迹，大力培树人才先进典型。对为沧州渤海新区开发建设作出突出贡献的人才和团队授予荣誉称号、给予表彰奖励，增强人才荣誉感、自豪感、获得感。

（十五）提高人才政治待遇。

建立“人才直通车”制度，畅通人才建言献策渠道，有针对性地邀请或推荐优秀人才列席党的有关会议，参加沧州渤海新区党工委、管委会组织的重大节庆及纪念等活动，重视从人才队伍中推荐先进模范人物担任党代表、人大代表、政协委员。

（十六）强化人才培养举措。

将人才教育培养、人才梯队建设纳入全区教育培训工作范畴，鼓励人才进行继续教育，积极为人才参加学历学位教育和技术职称、职业技能考评提供便利条件。大力引进国内知名高等学校、职业院校到沧州渤海新区建立职业技术教育基地，推进职业院校与驻区企业开展实训基地、订单教育等合作办学模式，着重培养沧州渤海新区产业发展急需紧缺的基础型、技术型、知识型人才。

（十七）加快推进“双创双服”。

实施科技企业孵化器和众创空间提升计划，完善“众创空间—孵化器—加速器—科技园区”全链条科技企业孵化育成体系。建立工作会商机制，对人才在创新创业中急需解决的重大困难实行“一事一议”，给予特殊支持。大力支持社会资本在沧州渤海新区设立风险投资基金，鼓励沧州渤海新区金融机构探索设立“人才贷”“人才投”“人才保”等金融产品，为人才创新创业提供融资帮助和金融服务。

（十八）改进人才生活服务。

按照“宜居、宜业、宜游”总体要求，大力提升沧州渤海新区城市服务功能，不断增强城市承载能力和民生服务能力。结合创建全省全域旅游示范区，集中建设一批功能性文化体育设施和休闲娱乐设施，开展形式多样、丰富多彩的文体活动，为各类人才在沧州渤海新区安家落户提供优质的生活休闲环境。

（十九）完善人才公寓建设。

根据每年人才引进数量及人才住房需求，在沧州渤海新区公租房中调配房源作为人才保障性住房，低于市场价格租赁给区内各类人才。通过配建、新建和改建，多渠道筹措住房资源建设人才公寓，并实行酒店式公寓管理模式，引进的高层次人才可随时免费入住，实现“拎包即可入住，出门即可创业”。

（二十）妥善安置配偶子女。

对引进的高层次人才及其配偶、子女，均实行“无障碍”落户，参加沧州渤海新区基本养老、基本医疗、工伤保险等各项社会保险与本地居民享有相同权利。其配偶有意愿在沧州渤海新区就业的，列入政策性安置，暂时无法安置的由用人单位适当发放一定的生活补助。其子女在沧州渤海新区入园及义务教育阶段入学的，由教育部门就近安排，确保在公办幼儿园、中小学入园、入学。

（二十一）提升医疗服务质量。

成立人才医疗保健小组，每年为高层次人才免费进行一次健康体检，免费为高层次人才建立电子健康档案，及时记录其动态健康信息，提供健康查询服务。实施高层次人才“优惠速诊卡”制度，到定点医疗机构就诊可享受优先挂号、住院、指定专家门诊等服务。

（二十二）健全组织保障体系。

充分发挥沧州渤海新区人才工作领导小组办公室职能作用，探索研究全区人才引进、培养、使用长效机制，宏观指导全区人才工作。切实完善沧州渤海新区党工委统一领导、组织部门牵头抓总、各有关部门具体落实、企事业单位等用人主体充分发挥作用、人才队伍广泛参与的工作格局，把党管人才工作列入园区、部门考核，加强各级各部门统筹协调，形成沧州渤海新区人才工作强大合力。

**第三篇：关于进一步加强全县卫生人才队伍建设的意见**

为进一步提高全县卫生队伍整体素质和服务水平，切实满足人民群众的医疗卫生需求，根据卫生部《关于加强“十一五”期间卫生人才队伍建设意见》和省、市、县卫生行政主管部门有关文件精神，结合我县实际，就进一步加强卫生人才队伍建设提出如下意见。

一、指导思想

以党的十七大精神为指导，坚持科学发展观，以提高素质和质量

为主线，以农村和社区卫生人才队伍建设为重点，大力加强卫生人才培养和队伍建设，开创卫生人才工作新局面。

二、总体目标

针对我县实际，逐步调整卫生人才结构，不断完善卫生人才培养和培训体系，提高卫生人才队伍的整体素质，增强卫生人才队伍的服务能力和创新能力。到2024年，建立起在市内有影响、县内一流的卫生领军人才队伍及学科带头人队伍，建立起具有创新意识、高超医术、高尚医德的卫生专业技术队伍，建立起结构合理、素质精良的全科医师队伍和农村卫生技术骨干队伍。

三、主要任务

1、加强高层次卫生人才队伍建设

二级医院要加强重点专科和学科带头人队伍建设。建立重点专科和学科带头人选拔制度，定期组织学科带头人参加省、市级重点专科培训，到南京、上海等国内先进医疗单位或知名专家身边进修学习。以短、平、快的方式，引进先进技术项目和最新诊疗技术。积极组织医、技、护人员参加省、市组织的“三基”训练。

2、加强社区卫生人才队伍建设

开展社区卫生人员岗位培训。实行“先培训后上岗”的准入制度，对全县社区卫生服务中心（站）的执业医师、执业护士等卫生专业技术人员进行全员岗位培训，到2024年培训率达到100%。

3、加强农村卫生人才队伍建设

加大农村卫生人才引进力度。各卫生院要认真研究制定人才引进计划，鼓励医学院毕业生到乡镇卫生院工作，为农村基层卫生人才开辟绿色通道。同时加强农村卫生人才培训，解决农村卫生人才不足的问题。

开展乡镇卫生管理人才培训。定期组织乡镇卫生院院长，参加省市卫生主管部门组织的培训，切实提高乡镇卫生院院长的政治素质、业务水平和管理能力。

开展乡镇卫生院“三基”训练，每年由县卫生局组织不少于四次的“三基”训练考试。各单位也要开展经常性的业务知识、技能考核和竞赛。

开展乡镇卫生院卫生技术人员培训。乡镇卫生院具有中级及以上专业技术职务的人员，应按照卫生部、人事部《继续医学教育规定（试行）》的要求，参加和接受继续医学教育，更新知识，提高技能。其它卫生技术人员应参照上述规定，接受在职培训，每5年至少到上级医疗卫生机构进修一次，时间不少于3个月。

开展在岗乡村医生培训。按照卫生部《乡村医生在岗培训基本要求》，建立在岗乡村医生培训制度和登记考核制度，每年定期组织理论培训或到乡镇卫生院进修实习。

开展好乡村医生中专学历补偿教育。到2024年，在岗乡村医生70%达到中专以上学历，逐步完成乡村医生向执业助理医师的转化。

4、加强院长队伍建设

建立院长教育培训体系。实施省、市、县联动，加强以提高学习能力、实践能力和创新能力为重点的、以胜任本职工作为目标的知识更新和相关能力的培训，努力形成多层次、多渠道的院长教育培训工作格局。争取三年内将全县各级医院院长全部轮训一遍。

5、加强公共卫生人才队伍建设

注重培养公共卫生、医疗和卫生管理相结合的复合型人才，通过有计划的全员培训，提高公共卫生人才队伍的整体素质，尤其提高重点传染病防治能力和对暴发疫情、新发传染病、不明原因疾病、群体性中毒、灾害事故的快速应急反应和处理能力。逐步建立公共卫生关键岗位的执业准入制度，加强卫生执法监督队伍建设，提高卫生监督执法人才队伍职业道德、业务素质、执法能力和服务意识。

6、加强中医药人才队伍建设

结合中医重点学科建设，加强对优秀中青年学术技术带头人临床人才的培养，形成一支知名的中医药专家队伍。以创建农村中医工作先进县为契机，加强乡镇卫生院、社区医务人员和乡村医生的中医药知识培训，大力推广适宜技术，使中医药“简、便、验、廉”的特色在农村和基层医疗市场得到充分发挥。明确社区和乡镇卫生服务机构中医科室设置标准，采取录用和聘用相结合的办法配齐中医药人员。到2024年，每个社区卫生服务中心和乡镇卫生院都要设立中医科和中药房，每个社区卫生服务站至少有1名经过培训的能中会西的乡村医生。

7、加强在职人员继续医学教育工作

实施在职卫生专业技术人员继续医学教育项目，加强在职卫生专业技术人才培养工作。进一步贯彻落实卫生部、人事部制定的《继续医学教育规定（试行）》以及《卫生部继续医学教育“十一五”规划》，大力开展卫生专业技术人员继续医学教育。

四、保障措施

1.切实加强和改善卫生人才工作的领导。各医疗卫生机构要把卫生人才培养和队伍建设作为一项全局性、基础性、先导性的工作摆上重要日程，加强领导，明确部门职责，保证各项工作落实实处。要立足当前、着眼长远，从实际出发，制定本单位卫生人才发展规划和工作方案，明确目标要求，提出工作进度，突出重点，分步实

施，整体推进。

2.加大支援农村和社区卫生工作力度。组织二级以上医疗机构对乡镇卫生院实行对口支援，并做到全覆盖。支援形式由原来的单一人才支援变为对口包保，不但要派出支农医疗队，还要帮助乡镇做好包括人员培训、技术指导、重点专科建设、双向转诊、合作经营管理、适宜技术推广，并援赠急需的物资、设备等，帮助乡镇卫生院迅速提高医疗技术水平和服务能力。同时，组建综合科系的巡回医疗队，定期到农村会诊，解决疑难杂症。开展“百名医生进社区”活动，组织县级以上医疗机构对口支援社区卫生服务中心，进行技术指导、人员培训，开展双向转诊。把基层工作经历作为聘期考核的重要内容，引导高、中级专业技术人员到基层开展一定期限的服务。

3.建立奖优罚劣的奖惩措施。参加市、县“三基”训练考试名列前三名的医护人员，各单位要予以奖励，并在当年的职称晋升，提拔使用等方面予以优先；位居后三名和考试不合格的，实行易地易岗交流和自费进修，对连续两次考试不合格的医务人员，是县直单位的，下派乡镇工作一年，一年内考试再不合格的取消录用资格。新招录的医学类毕业生两年内未取得执业资格的，在县级医院工作的，下派到乡镇工作，不予办理人事代理。对自愿到边远乡镇乡镇工作的本科生每月补助200元。

4.抓好卫生人才队伍的职业道德建设。加强卫生人才队伍医德医风建设，使卫生人才队伍确立全心全意为患者服务的意识，树立忠于职守、爱岗敬业、乐于奉献、文明行医的卫生行业新风尚，加强职业技能和医患沟通技能的训练，优化医务人员执业环境，努力构建健康和谐的医患关系，为我县城乡居民提供及时、便捷、人性化的医疗卫生服务。

**第四篇：国有企业人才队伍建设调研提纲**

国有企业人才队伍建设调研提纲

请按以下几方面准备调研材料，谢谢您的合作！

一、在三类人才（经营管理人才、专业技术人才、高技能人才）当中，各存在什么样的问题？

1、数量

2、质量（包括学历、年龄、职称、岗位胜任能力、创新意识与学习意识）

3、结构（包括人才状况对企业战略的支持度、人才对企业文化的认同度、各专业人才知识与能力的互补状况、人才与工作岗位的匹配度）

二、在人才的引进、培养、使用、激励、安抚（淘汰）各环节中，本企业面临的最突出的矛盾是什么？根源在哪里？

三、是否存在人才流失现象？人才的流向？（包括流向的地域人和企业类型）人才流失的主要原因是什么？企业做了哪些努力来改变这种状况？效果如何？

四、从2024年到2024年，企业在培训方面做了哪些工作？效果怎样？对员工实际工作能力的提高和企业提升竞争力有帮助吗？

五、企业在用人机制上曾做过哪些改革？（比如任用制度、晋升制度、考核制度、薪酬政策、职业生涯规划等），改革的阻力大吗？改革的结果达到预定目的了吗？

六、同其它所有制企业相比，国有企业在人才问题上的优劣势、机会与威胁各是什么？

七、在省内外、国内外的同行中，哪些企业在人才队伍建设上的作法值得我们借鉴与学习？

八、本企业在人才队伍建设问题中的成功经验有哪些？

九、为保证企业战略的成功实施，需要在人才队伍建设上作哪些准备？需要政府、主管部门做那些工作？

**第五篇：关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见(修改稿)**

关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施

意见

为有效改善我县卫生人才队伍结构，提高卫生人才队伍素质，稳定卫生人才队伍，结合卫生系统卫生人才队伍现状，制定本实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七届六中全会精神为指导，全面落实科学发展观，坚持以人为本，紧紧抓好我县卫生人才引进、聘用和管理三个环节，建立健全人才管理机制，有效推动卫生人才队伍建设，为全县卫生改革与发展提供有力的人才保证和智力支持。

二、工作目标

通过努力，力争在3年内，形成一支编配数量适宜、人员结构优化、综合素质优良、学科梯队健全的卫生人才队伍。

三、具体措施

（一）合理核定编制

1、乡镇卫生院编制按照澧编办发［2024］2号文件核定的编制总量，根据基层医药卫生体制综合改革后各卫生院的功能定位，重新进行人员编制配置，并报县编办审批。

2、县直医疗卫生单位因业务发展确需增加编制的，在不

增加财政负担的原则下，经县卫生局审核并报县编委同意，可增加编制。

（二）卫生人才招聘

1、全县各医疗卫生单位人员招聘计划不突破县编委核定编制总额的，县编办优先予以办理用编手续。

2、全县各医疗卫生单位人员招聘方案由卫生局审查后报县人社局审批。

3、全县各医疗卫生单位人员招聘工作须在县人社局等有关部门的监督下，按照公开、平等、竞争、择优的原则进行。县人民医院、县中医院人员招聘工作由县卫生局和用人单位共同组织实施。乡镇卫生院和县直其他医疗卫生单位人员招聘工作由卫生局统一组织进行（依据见附件1）。

（三）卫生人才引进

1、县直医疗卫生单位引进副高以上职称或紧缺岗位中级以上职称专业技术人员、乡镇卫生院引进中级以上职称或紧缺岗位初级以上（助理级）职称专业技术人员，经考核合格后，优先办理编制和人事聘用手续。

2、全县各医疗卫生单位引进具有硕士研究生以上学历人员，经面试、体检合格后，优先办理编制和人事聘用手续（依据见附件2）。

3、做好我县高端卫生技术人才的引进、使用和管理工作。具体实施办法另行下发。

（四）卫生人才流动

1、专业技术人员一律不准停薪留职，确需离岗、离职的，可根据人事部《全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定》和《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定》文件精神，按程序办理辞职或辞退。

2、全县各医疗卫生单位专业技术人员流动要按照规范、有序、合理的原则，由卫生局根据各医疗卫生单位规模、发

展定位和现有专业技术人员结构状况，进行统筹调配。

（五）调整乡镇专业技术人才定向引进范畴

1、对志愿为我县农村卫生服务的非澧县籍医学相关专业应届毕业生，可按《澧县定向引进培养乡镇卫生技术人才实施办法》政策聘用。

2、为有效稳定现有专技人员队伍，将具备相应资质且上岗3年以上（含3年）的临时上岗人员纳入定向引进培养范畴，但不享受学费补助政策（依据见附件3）。

二〇一二年三月二日

附件1：中共常德市委组织部、常德市人力资源和社会

保障局《转发省委组织部省人力资源和社会保障厅〈关于印发湖南省事业单位公开招聘人员试行办法的通知〉的通知》（常人社发［2024］45号）第十七条“事业单位公开招聘笔试，可由同级政府人社部门委托所属考试机构命题、阅卷并组织实施；也可经人社部门批准，由用人单位或主管部门组织专家命题、阅卷并组织实施。笔试方案报政府人事部门审定。”第十八条“笔试结束后，根据招聘方案规定的人数，按笔试成绩从高分到低分按1︰2-1︰5的比例确定面试人选。面试根据招聘岗位特点，可以采取结构化面试、实际操作等方式进行，并须在招聘方案中明确。面试可由同级政府人社部门委托所属考试机构命题，也可经人社部门批准，由用人单位或主管部门组织专家命题，面试方案报政府人社部门审定。”

附件2：中共常德市委组织部、常德市人力资源和社会保障局《转发省委组织部省人力资源和社会保障厅〈关于印发湖南省事业单位公开招聘人员试行办法的通知〉的通知》（常人社发［2024］45号）第三条“事业单位公开招聘,根据招聘岗位的任职条件及要求, 一般采取笔试、面试、考核等方式进行。公开招聘高层次、紧缺人才，经市（州）以上组织、人社部门批准，可以采取直接考核的方式。”

附件3:《中华人民共和国劳动合同法》第二章第十四条之三“无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。

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！