# 句容质监局20052010年人才队伍建设规划

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-04-11

*第一篇：句容质监局20052010年人才队伍建设规划句容质监局2024—2024年人才队伍建设规划为认真贯彻落实十六届五中全会精神，大力实施“科技兴检、人才强局”战略，培养和造就数量充足、结构合理、素质较高，适应质监事业发展需要的人才队伍...*

**第一篇：句容质监局20052010年人才队伍建设规划**

句容质监局2024—2024年人才队伍建设规划

为认真贯彻落实十六届五中全会精神，大力实施“科技兴检、人才强局”战略，培养和造就数量充足、结构合理、素质较高，适应质监事业发展需要的人才队伍，根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《句容质量技术监督事业发展十一五规划纲要》的总体目标要求，制定本规划。

一、“十五”人才队伍建设简要回顾

近年来，我局按照“科技兴检、人才强局”的要求，全面贯彻落实科学发展观，以增强服务本领为目标，以提高能力建设为核心，以专业技能培训为重点，以全员系统培训为载体，加强人才培养，提升队伍素质，为质监事业的发展提供了有力的人才支持。

（一）基本概况

1、继续教育工作扎实有效。仅2024年就根据发展和需要先后派出21批共38人参加了系统和地方组织的各类培训，为全面提高在职人员素质进行了及时“充电”。

2、创造育人、用人、留人的环境，积极鼓励和培养一批中、高层次人才。经过几年来的组织和努力，有2人通过了全国“质量工程师”考试，有7人审报了助理工程师评审材料。

3、办公自动化是未来办公的主要手段和形式，通过自学，2024年有3人获得了办公自动化合格证书。

4、提升学历层次是提高全员综合素质的重要内容和环节。通过3-5年的激励，有6人获得了第二、第三学历（本科），其中1人获得了管理学学士学位，结束了自学无学位的历史。

5、抓住机遇，及时“扫盲”。自2024年春，组织了30名适龄人员参加了“标准、计量、质量”专业的系统教育，有29人学完了全部课程和带职实践活动，顺利通过了毕业考试与论文答辩，取得了 —1—

大专文凭。

6、一名后备干部走上领导干部，结束了领导干部全靠“进口”的历史。

7、在条线公务员制度改革试点过程中，有7名公务员参加了江苏省质量技术监督官职位任职资格考试（甲类1人，乙类7人）。

8、完成了2024年年度考核及“双评”工作，并试行了《机关（事业单位）工作人员考核手册》推进工作。

9、配合局党支部搞好“先进性教育活动”的相关工作，提高了党员的整体素质。

（二）主要做法

1、以共产党员“先进性教育”活动为契机，大力倡行“先进性教育”活动的成果转化工作，积极开展“不忘宗旨，坚定信念”、“讲诚信服务”、“打造诚信满意机关，争当优质服务标兵”等活动，推进机关作风的进一步改进。

2、加强了法律法规和反腐倡廉的警示教育。组织党员干部撰写观后感和《整改措施》70余篇，使党和政府“心为民所系，权为民所用，利为民所谋”的“亲民政策”和正确举措在党员干部中打下深深的烙印。

3、大力抓好学历教育。根据2024年制订的适龄人员学历教育规划，每年拿出年度继续教育计划并坚持抓好落实，使6人获得了第二、第三学历，29人获得与系统对口的大专学历，较好地解决了所学非所用的问题。

4、按计划安排好各类人员的专业技术和业务类培训，为培养“一专多能”和“一岗多用”人才队伍打下坚实基础。

5、继续抓好“121人才工程”的实施，重点培养科技发展的带头人，营造“一花引来百花开”的追赶学习氛围，由过去的“要我学”、“逼我学”变成了我要学和自觉学。

（三）存在的问题

几年来，我局围绕质监事业发展大局，积极开发人才资源，支撑人才工作的政策环境、舆论环境、服务环境、创业环境等进一步得到改善，人才工作取得了较大的成绩。但是，对照科学人才观的要求，我局的人才队伍建设还存在不少矛盾和问题。

1、人才发展的理念、思路还不能适应发展的需要。人才是第一资源的理念在一些部门还没有真正树立起来，对人才工作的重要性、紧迫性认识还不够到位。

2、人才总量不足，结构性矛盾突出。随着社会经济的发展，我局人才总量、结构、素质还不能完全满足质监工作新发展的需要。在学历层次方面，全局具有大学本科学历的仅11名。在专业技术职务结构方面，中级职称人员仅占专业技术人员总数的12.5％。

3、人才工作机制不够完善，难以适应人才队伍建设的需要。由于受体制原因、人员编制等相关因素的限制，面临人才引进难、人才交流难等问题。同时，培养机制、激励机制不够健全。人才培养还缺乏针对性、一贯性、系统性和激励性。

人才工作中存在的问题已经成为制约质监事业发展的瓶颈，必须从战略和全局的高度，深刻认识人才资源开发是推动质监事业发展的第一动力，大力实施人才强局战略，积极开发人才资源，努力开创人才工作新局面。

二、“十一五”人才培养指导思想和目标任务

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实党的十六大、十六届五中全会和全国人才工作会议精神，牢固树立并认真落实科学发展观和科学人才观，按照党管人才的要求，坚持以能力建设为核心，以调整和优化人才结构为主线，以人才工作机制创新为动力，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强人才队伍建设，盘活人才存量，增加人才总量，提升人才质量，为全面实现质监新发展提供强有力的人才保证和智力支持。

（二）基本要求

1、坚持唯才是举。坚持人才资源是第一资源，人人都可以成才、以人为本的科学人才观，坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，鼓励人人都作贡献，人人都能成才。

2、服务发展大局。坚持把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住打造“质量监控仪、技术推进器”的目标，确定人才工作目标，制定人才政策措施，推进人才资源规划、开发、配置、利用，以发展成果检验人才工作的成效。

3、勇于改革创新。努力突破人才培养、吸引和使用的体制性障碍，建立有利于各类人才成长和充分发挥作用的新机制，坚持把能力建设作为人才资源开发的主题，形成鼓励人才想干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好环境。

（三）目标任务

根据《句容质量技术监督事业发展十一五规划纲要》确定的各项工作任务、目标以及质监事业发展对人才的需求，争取经过5年的努力，全局人才资源总量和素质有较大提升，人才结构更加适应质监新发展需要，有利于人才施展才华的工作机制和工作环境进一步优化。

调整和优化人才队伍结构的主要目标是：人才在各科、室、直属单位之间的分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

提高人才队伍整体素质的主要目标是：在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水平和能力素质有较大提高。

具体目标：到2024年，本科学历的人才增加15人以上，达人才总量的38%；大专学历的人才增加5人以上，达人才总量的50%；中

级职称的人才增加10人以上，达专业技术人员总量的33%；低级职称的人才增加10人以上，达专业技术人员总量的58%；高级职称的人才力争增加1—2名，实现零的突破。

三、“十一五”人才培养的对策和措施

为了顺利实现人才发展目标，结合当前和今后一段时期的人才发展任务，采取以下主要对策和措施。

（一）强化组织领导。

将人才工作放在突出位置，制定长期规划，确立短期目标，并成立人才工作领导小组，负责规划的组织实施、督促检查。各科、室、直属单位负责本部门的人才培养和开发工作，结合各自实际，采取有效措施，及时研究解决出现的新情况和新问题。同时，牢固树立人才投入是效益最大的投入的理念，不断加大对人才工作的投入力度。把人才培训经费列入年度预算，做到专款专用。

（二）完善人才机制。

首先是完善引进机制。要采取更具吸引力的政策措施，吸引高层次拔尖人才和紧缺人才加入质监队伍。要制定人才引进计划，按需引进人才。要从制度和计划上严把进人关，提高人员整体素质；其次是完善使用机制。深化人事制度改革，按照因事设岗、一专多能的要求，促进人员结构调整和优化配置。完善专业技术职务评聘分开制度，建立优胜劣汰、能上能下的任用机制，形成人尽其才、才尽其用、充满生机的新型用人制度。

（三）改进培训方法。

要形成一套长效管理制度，促进人才培训管理系统化、规范化、制度化，确保培训质量。要坚持“按需施教、学以致用”原则，在培训内容上着重知识更新，以新法律、法规和业务技能知识为主，并根据各类人才成长规律和不同特点，因材施教，因人培养，突出能力建设。要把实践锻炼作为培养人才的基本途径，创新岗位技能培训形式，采取岗位实践、知识竞赛、技术比武等形式，提高人员的专业技能，促进人员岗位成才。

（四）强化培训教育。

一是加强对领导干部的教育。坚持和完善党组理论学习、领导干部法制讲座等制度，进一步提升班子成员的执政能力；二是加强对公务员和行政执法人员的培训。把学法、考核与落实执法责任制结合起来，确保公务员和行政执法人员具备应有的法律知识，并熟练掌握与工作岗位相关的知识和技能。三是加强对技术人员的教育。重点开展继续教育培训和专业科目培训，进一步提高技术人员实际业务工作技能、科学文化素质和职业道德水平。

（五）严格考核评价。

要完善监督考核制度，坚持德才兼备原则，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系，扩大考核评价的覆盖面。要把人才的考核结果与岗位使用、职称聘用、工资晋升和奖金发放有机地结合起来，确保人才的表现、贡献与评价、待遇相适应，进一步激发各类人才的工作热情，促进每一名质监工作者奋力做工作，努力出成绩。

（六）建立激励机制。

进一步改善福利设施和待遇，激发人才的献身精神，真正形成物质精神并举、公平择优并重的人才激励机制，提高对人才的吸引力和感召力。对个人通过考试取得相关专业技术资格证书或等级证书的，一律给予报销考试报名费，以鼓励在岗人员“一专多能”；对各类专业比武中取得优秀成绩的人员，既要给予物质层面的奖励，也要给予精神层面的激励，切实增强干部职工参与学习培训的积极性。

**第二篇：人才队伍建设规划**

宣传文化系统人才队伍建设规划

为全面贯彻落实科学发展观，认真实施人才强市战略，加强我市宣传文化系统人才工作，建立一支高素质的宣传文化干部队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《山西省中长期人才发展规划纲要》，结合我市宣传文化系统实际情况，特制定本规划。

一、指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，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，坚持党管人才原则，紧紧围绕文化港口建设目标，牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持培养、使用、管理相结合的原则，持续提升宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，努力建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的宣传文化人才队伍，为做好新形势下的宣传思想工作提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）基本原则。一是坚持从实际出发的原则。紧密结合宣传文化系统各部门、单位人才工作和人才队伍建设实际，立足宣传文化事业的长远发展，采取切实可行的有效措施，认真抓好各类人才的吸引、培养和使用。二是坚持培养与使用相结合的原则。遵循人才成长规律，正确认识人才培养与人才成长、促进工作的关系，做到在培养中使用人才和在使用中培养人才。三是坚持分类管理的原则。对理论、新闻宣传、文化艺术、网络管理等各类人才队伍建设进行分类指导，整体推进，实现人才管理的科学化和现代化，努力

1形成人尽其才、才尽其用、用当其时的良好环境。

（三）总体目标。宣传文化系统人才事业发展要以打造“文化港口”品牌为发展目标，大力加强宣传文化人才队伍建设，初步形成与经济发展相适应、与宣传思想文化工作紧密结合的人才资源开发与管理体制。力争使宣传文化系统人才工作机制不断完善，人才总量稳步增加，人才队伍的整体素质明显提高，能满足各项文化事业和文化产业发展的总体需求。

二、主要任务和基本措施

（一）完善人才管理机制。成立宣传文化系统人才工作领导小组，统筹规划、协调指导全系统的人才工作。完善人才工作制度，建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构，逐步完善人才工作学习制度、例会制度、工作定期调研交流制度、对外文化交流制度，认真履行市人才工作领导小组成员单位职责，发挥好宣传部门在人才工作中的宣传引导作用，定期沟通、定期督查、定期调研，积极营造良好的人才工作环境，逐步形成上下联动、协调配合、合力作用突出的领导体制和工作机制。

（二）完善人才培养机制。围绕提高宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，以培养复合型人才、领军型、创新型人才为重点，着重加强理论工作者、新闻工作者和文艺工作者三支队伍的培训，提高培训质量和效果，带动和促进宣传文化系统专业技术队伍整体素质的提高。注重在工作实践中培养人才，采取上挂下派锻炼、横向交流等形式，选派人才到艰苦环境和重要岗位经受锻炼增长才干。每年有计划地组织2—4名市、县宣传文化系统干部到中宣部、中央文明办培训，每年选派5—10名宣传文化系统干部到自治区党委宣传部、文化厅、广电总台等宣传文化单位跟班培训学习；每年组织10—20名宣传文化系统干部和艺术家到福建、山东、湖南等文化发达省区考察学习，开阔视野，更新观念。重视培养民间文化人才和流动性文化人才，发挥其在全市宣传思想工作中的作用。通过组织形式多样的培训活动，着力提高宣传文化系统干部队伍的知识水平和工作能力，推动宣传思想文化工作上台阶、上水平。

（三）完善人才使用机制。积极完善事业单位人员聘用制度，按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善招考、招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。认真贯彻落实中央和自治区文化体制改革会议精神，分析调研我市文化艺术事业发展现状，按照创新机制、大胆实践、分类指导、有序推进的原则，研究提出我市文化体制改革意见，积极推进广电、出版、报业等文化体制改革，积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制，鼓励演出团体面向市场创作更多精品。对全市宣传文化系统人才情况进行调查摸底，建立人才信息库。制定人才引进计划，实行公开选拔、聘用优秀文艺人才和新闻宣传人才，充实文艺演出团队，加强新闻宣传队伍，积极做好全市宣传文化系统拔尖创新人才的选拔、培养和使用，组织文化艺术人才走出去，开展文化艺术交流活动；做好“四个一批”人才培养选拔；充实完善拔尖创新人才、文化产业经营管理人才、宣传文化系统领军人才库，尽力为他们的成长创造条件，为全市宣传思想文化工作的顺利开展提供人才保证。

（四）完善人才激励机制。加大对人才工作的投入，积极争取财政支持，建立文化发展基金，设立宣传文化人才培养资金，用于人才培养、培训、引进、扶持、激励和管理等，积极搭建人才创新创业平台。有效利用社会资源，鼓励和吸引社会组织投资宣传文化人才事业建设，鼓励个人自筹资金，通过多种形式培养宣传文化人才。积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制。规范各类人才评奖工作，加大对做出突出贡献的人才奖励力度。对科研上有重大突破、创作上有重大成果、经营管理上实现较高经济社会效益的宣传文化人才给予奖励。积极争取财政投入，设立专门奖项，每两年对优秀记者、优秀编辑、优秀节目主持人等给予一定的奖励。每五年组织一次文学艺术评奖活动，对优秀文艺人才给予一定奖励。

（五）大力宣传优秀人才典型事迹。在港口新闻网、港口日报、港口电视台等媒体上开设“港口人才”专栏，及时宣传报道各条战线上人才工作典型事迹；开设“道德之星”专栏，宣传道德模范先进事迹；每两年组织开展港口十大道德模范评选活动；在城市醒目处建设英雄模范人物标志性建筑，在机关单位制作“道德模范墙”，抓好全国、全区“双百”、“双评”人物的宣传，在全社会形成尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。

三、加强组织领导

一是加强领导。宣传文化系统各部门（单位）要加强协作，密切配合，加强对人才工作的部署、督促和检查。建立健全人才工作机构，整合资源，动员和组织力量，积极参与，形成做好人才工作的强大合力，共同做好人才工作。

二是大力营造和优化人才工作环境。在港口日报、港口电视台、港口新闻网等媒体上加大对党的人才政策和优秀人才事迹的宣传，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业的社会氛围，为人才成长创造良好的舆论环境。

**第三篇：人才队伍建设规划**

人才队伍建设规划

为了进一步提高我中心卫生技术人员的总体素质，促进中医科的发展，更好地为群众提供优质的中医药医疗卫生服务，结合中心的实际，制定本规划。

一、中心的人才现状

近年来，为提高人员素质，更好的服务患者，中心加大了继续教育和人员进修的工作力度，举办了多层次业务培训，为中心的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。但随着中心的发展，现有人才资源与中心发展之间的矛盾逐步暴露出来。

1、现有人员的整体素质仍不能满足中心发展的需要，业务能力亟需进一步提高；

2、高层次学科带头人严重短缺，直接影响学科建设的开展，给中心的可持续发展带来隐患；

3、人员的结构也不尽合理，体现中医特色的中医专业人才偏少，专业局限，难以发挥中医药特色，制约了医院的进一步发展；因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

二、人才培养的指导思想和目标

（一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

（二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。中心在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上。

2、培养1-2名具有坚实理论基础，丰富临床经验和较高学术造诣的学科带头人；

3、培养1-2名具有理论基础比较扎实，临床经验比较丰富，中医特色突出的中医专科（专病）人才；

4、培养2-3名具有较好基础理论、基本技能、基本知识和坚实中医经典知识的临床应用型人才；

三、主要任务

高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，充分了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力。

继续加强医技科室人才的培养。医技科室人才培养的重点是加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，并积极开展新技术，同时，要提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。

重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，同时要及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高到一个新水平，为病人创造良好的治疗和生活条件。

四、政策措施

（一）切实加强中心人才培养工作的领导，增加经费投入。人才培养事关中心的兴衰，高质量的人才是中心的核心竞争力。为此，中心要成立人才培养工作领导小组，形成中心领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年安排相应的资金作为人才培养基金，确保人才培养工作的顺利进行。

（二）要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使中心人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）积极引进人才，为中心的发展储备人才。随着中心中医科的改建完成，人才的需求量将会有所增加。结合中心现有人才的实际情况，今后三年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的全科及中医骨干，提高医院医疗技术水平，促进中心发展。

附：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*中心中医人才培养工作领导小组人员名单 组长：

副组长：

成员：

2024年1月20日

**第四篇：句容质监局党支部工作汇报**

句容质监局党支部工作汇报

（2024年12月30日）

2024年，我局党支部工作在市级机关工委的领导下，坚持以十七大精神为指导，以科学发展观为统领，坚持机关党的工作“服务全市大局、服务全体党员”的原则，在创新上求突破，在机制上求特色，在务实上求实效，在支部的思想政治建设、组织制度建设、党风廉政建设等方面取得了明显成效，较好地完成了上级部门和局党组交给的各项工作任务。今年4月，我局党支部被评为“2024市级机关先进党支部”。现将主要工作汇报如下：

一、加强学习教育，整体素质稳步提升

一是健全教育机制。首先，健全组织体系。我们将教育培训工作放在突出位置，确定工作目标；成立领导小组，负责教育培训工作的组织实施、督促检查；明确主管机构，做好日常工作，落实工作责任。其次，完善工作规划。制修订《人才队伍建设规划》、《教育培训计划》和《法制培训计划》，明确培养目标、培训原则和内容要求，确保了继续教育、知识更新和学历教育的有序推进。同时，还制定《局党组专题学习计划》，坚持集中学习，并做好学习笔记，增强了依法决策、依法行政的综合素质。

二是深化内部培训。在安排人才培训方面，坚持领导干部、公务员、专业技术人员、行政执法人员一起抓。在整合培训资源方面，既坚持立足本地，又主动争取外援。今年以来，参加句容市人事局组织的公务员培训1期18人，参加省、市局组织的各类专业技术培训26期125余人次。在抓好教育培训的基础上，我局还鼓励干部职工在岗自学，用激励措施推进 “一专多能”的实现，有效地增强了干部职工参与学习培训的积极性。

三是强化内外监督。工作中严格执行“五公开、十不准”的规定和“三卡一函”制度，建立健全了“十五项机制”，实行“一聘二书三查”的监督方法，进一步提升了队伍素质和服务水平。同时，积极推出机

—1— 关部门述职述廉活动，广泛邀请市政协委员、行风监督员、乡镇有关部门负责人和部分企业代表参加，并予以公开评议，以进一步推进队伍规范化建设和部门作风建设，不断增强中层干部的大局意识、服务意识、责任意识，促进服务质量和办事效率的提高。

二、深化目标管理，队伍建设明显增强

一是严格班子建设。局党组高度重视党建工作，把研究解决党的思想、组织、作风建设等方面的问题，作为重要内容纳入工作议程，通过定期听取支部工作汇报，班子成员坚持参加支部生活，坚持把党建工作与其他工作一起部署，进一步增强了党组织的凝聚力。同时，班子成员密切联系群众，关心群众，及时向党组织反映，逐步形成有问题及时向组织汇报，有困难找组织解决的良好氛围，进一步增强了党组织的凝聚力。

二是严格组织生活。健全和完善“三会一课”、民主生活会、民主集中制等党内基本生活制度，坚持民主评议党员制度，按时收取和上缴党费；认真抓好对年轻干部的教育，加强对入党积极分子的培养；组织好退体干部党员的学习和活动，认真听取意见和建议。今年，局党支部为2名预备期已满的党员按规定办理了转正手续，并按组织发展程序，在听取党小组和党内外群众意见的基础上，经支委讨论同意，确定2名同志列为发展对象，使得党员队伍进一步壮大，党组织的后备力量不断充实。

三是严格党性实践。以服务经济发展、构建和谐社会为主题，党员干部围绕“三大工程”深入开展了“带头转变作风，提高工作效率，增强服务功能”的党性实践活动。通过实施“放心工程”，切实维护食品安全和特种设备安全，保障人民群众的生命健康安全；实施“扶优工程”，推动企业提档升级，积极配合质量兴市战略；实施“惠农工程”，全力支持新农村建设，发挥职能优势，引导农民走科学发展的道路，极大地发挥了我局党员的先锋模范作用，党的全心全意为人民服务的根本宗旨得到了充分的体现。

—2—

三、依托各类载体，党建工作凝聚人心

一是开展主题活动。扎实开展“解放思想大讨论”活动，由局领导带头，各单位负责人联系实际，从着力解决“会不会发展”、“善不善于创新”的问题出发，找准问题、排查差距，提出了切实可行的举措。并在此基础上，就如何服务地方经济、服务企业发展、服务百姓生活，撰写心得体会文章7篇。同时，深入开展“坚定理想信念，争做廉洁表率”主题教育，大力推进廉政文化建设，积极参加“艰苦奋斗，永葆本色”演讲比赛，积极撰写“为质检事业发展建言献策”、“法制理论研讨”、“法治江苏建设论坛”等活动征文。

二是落实扶贫帮困。为扎实推进对经济薄弱村的帮扶工作，我们广泛开展服务民生、服务维权等系列活动，组织广大党员不定期地利用重大节日、重要活动等时机，采取结对帮扶、捐款捐物、访贫问暖等方式，开展富有成效的帮扶。今年，已投入帮扶资金4万元帮助后白镇西城村建造了两座涵闸。同时，还鼓励和引导全局干部职工紧紧围绕“慈善捐赠月”活动，帮助城乡困难群众解决实际问题，按时将1万元捐款送至慈善总会，弘扬了团结互助、扶贫济困的良好风尚，使慈善捐赠活动成为全民的自觉行动。

三是爱心捐助灾区。自四川汶川5·12大地震发生后，全局干部职工在做好本职工作的前提下，发扬“一方有难、八方支持”的精神，积极踊跃捐款帮助受灾群众，先后分三次组织筹集了9400元善款，并及时交到指定帐户。同时，全体党员纷纷解囊，积极交纳“特殊党费”，共缴纳“特殊党费”8450元。

四、狠抓党务管理，各项工作圆满完成

一是认真做好民主评议党员工作。为保持党员队伍先进性和纯洁性，我们党支部对45名党员进行了民主评议，通过评议共评议出优秀党员2名，合格党员43名。在操作过程中我们严把“四个环节”，认真开展民主评议党员工作：党员严把“自我认格环节”，引导每位党员对自己给出合理格次；党小组严把“评格环节”，要求党小组长对本小组内党员的平时表现进行评议，给出合理格次；党支部严把“定格

—3— 环节”，对每位党员确认合理格次；局党组严把“审格环节”，局党组对支部上报的每位党员按格次进行审核，最终确定合理格次。

二是认真做好党员年报工作。按照市级机关工委的要求，我们党支部认真做好了2024年党内年报统计工作。对全局的45名党员的状况、建党对象、积极分子和申请入党的人员状况进行了详细的登记和上报，确保统计数字的客观、准确。同时，按照中组部《关于中国共产党党费收缴、使用和管理的规定》精神，对党员的党费收缴情况进行了详细的调查摸底，更新了党员党费花名册，以新调整的工作基数对照新《规定》标准测算党费缴交金额，建立完善了相关台帐，并认真做好党费的收缴工作。

三是开展“党员义工进社区”活动。大家感到关注安全、关爱生命，我们的党员要率先垂范，要把社区和企业安全生产的需要、把人民群众的需求作为我们的自觉行动。为此，我们党支部坚持在“3.15消费者权益保护日”、“5.20世界计量日”、“安全生产月”期间，组织开展了“党员进企业、进社区”的活动，党员同志积极投入全局的各项活动中，把食品质量安全、名牌战略、打假治劣、特种设备安全监管等知识送到了企业、送到了社区、送到了校园，营造了全社会重视质量、诚信经营的氛围。

2024年，我局党支部工作虽然取得了一定的成绩，但与市委、市政府和机关工委的要求相比还存在一些差距和不足。今后，我们将继续加强思想政治和理论学习，提高全体党员的整体素质，改善服务质量和提高服务水平，将我局党支部工作提高到一个新的水平。

—4—

**第五篇：人民医院人才队伍建设规划**

文章标题：人民医院人才队伍建设规划

科技的竞争就是人才的竞争，科技的关键在于有创新的人才。人才是创业之本，是高科技发展的核心。“一代新人才，一代新科技”，“治国之道，唯在用人”。为贯彻“全国人才工作会议”精神，加快我院卫生科技人才引进和培养，建设一支高素质的科技人才队伍，不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院卫生科

技队伍建设提出如下规划。

一、医院人才资源现状：

（一）人才资源的数量与结构。从我院目前专业技术队伍现状来看，高层次人才十分短缺，在我院现有的883名专业技术人员中，博士学位4人（其中3人在读），占专业技术人员的0.45，硕士学位37人（在读21人），占专业技术人员的4.19，市级拔尖人才3人，占专业技术人员的0.34，市级青年学科带头人5人，占专业技术人员的0.57。以上数字分析来看，人才的匮乏，已经制约了医院的发展，从长远利益来讲，很难适应医疗市场的竞争，最终会在激烈的医疗市场竞争中被淘汰。因此，加强人才的开发是摆在我们面前的重要任务，也是医院今后发展的需要。

（二）人才开发培养中的问题

1、人才总量少，高层次人才不足。

2、人才断层现象较突出。正高职称局限于接近退休人员中，正规本科人员在55岁以上，40岁以下，40~55岁人员学历较低。

3、人才开发、培养能力差。即派出学习归来人员开展的新技术、新业务与派出人员的数量不成比例；培养后的效果与不培养前相差不多，即投入大，产出少。

4、人才资源专业结构不合理。突出表现在小专业无人愿干，大专业人满为患。

5、人才流失严重。培养出的能够支撑一个专业的人员外流。

二、人才队伍建设的指导思想与目标

（一）指导思想：以党的的“十六大”和“全国人才工作会议”精神为指导，从我院实际情况出发，制定和完善各项科技人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院科技人才的作用。坚持学历教育与非学历教育并重，培养与引进并重，稳定队伍，提高素质，改善结构，优化环境，培养和造就一支与我院医疗卫生需求相适应的用得上，留得住的科技人才队伍

（二）工作目标

1、扩大人才队伍结构的主要预期目标：五年内全院临床医疗人员本科学历占80，硕士研究生学历占15，博士研究生学历占5；10年内，临床医师本科学历占60，硕士研究生学历占30，博士研究生学历占10。五年内培养和引进学科带头人10人，10年内培养和引进学科带头人20人。

2、调整和优化人才队伍结构的主要预期目标：人才在各专业、病区间分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

3、提高人才队伍整体素质的主要预期目标：在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水平和能力素质有较大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到较高水平。

三、实施人才培养战略，建设一支高素质的卫生科技队伍

（一）坚持高起点，加速高层次人才的开发

1、要不拘一格选拔优秀人才。看资历不唯资历，要重能力，重水平，重实绩。努力营造年轻人脱颖而出的氛围。

2、要大胆启用优秀的高学历人才。高学历人才基础素质好，理论功夫扎实，有较强的发展潜力和后劲，优秀的高学历人才作为高层次人才队伍的后备军，能实现人才建设的可持续发展。

(二)坚持多种形式并举培养高层次人才

1、配合市卫生局“565人才工程“计划，选派优秀的青年骨干到国外深造，利用出国留学、进修、培训、参加学术会议和合作研究等多种形式。通过广泛的学术交流，使高层次科技人才，获得更多的科技前沿新信息、新技术、新思路。

2、压担子，工作实践锻炼人才。将年青的科技骨干推上第一线，给位子、交任务、压担子、定目标、岗位练兵。

3、名师带徒。选派年轻技术骨干拜师取经，开阔眼界，提高水平。

（三）坚持以重点专业为龙头,加强学科带头人建设

1、制订具体的培养计划。最根本的是搭建让他们发挥才干的舞台，让他们在实践中摔打、摸索、提高。本着缺什么补什么的原则，针对每个学科带头人的具体情况，拿出定向的培养方案。对专业技术有欠缺的，采取外出进修，技术帮带等办法；管理经验不足的，通过办培训班，建立领导干部联系人制度，进行传帮带。此外，还要注意培养他们的创新能力、协调能力、思维工作能力等。

2、要创造条件，让每个学科带头人在任期内都内部承担1~2项科研课题或开展1~2项新业务、新技术。

3、实行重点倾斜，采取超常措施，对重点专业资金设备重点保障，对重点专业的科技人才进修、读研、晋级、提拔优先考虑。

(\_\_\_)稳

定现有人才队伍，加强适宜人才的培养，改善人才梯队结构

现代人才管理应由完全依靠学科带头人转向注重学科带头人与人才梯队结构合理并举，因此，对于后备人才梯队的培养及结构的调整也不容忽视。

1.坚持从实际出发，以业绩、能力、贡献为主的原则，评价和使用在职卫生技术人员。对急需的、缺乏的、贡献大的卫生技术人员，在申报、评聘专业技术职称时给予倾斜，在开展新技术、新业务等方面优先给予经济及设备支持。

2.加强教育培训

（1）学历教育：加强教育培训坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，舍得花本钱，鼓励中青年科技人员脱离工作岗位，到国内著名医学院校、科研院所攻读硕士、博士学位。

（2）继续做好住院医师规范化培养工作。高等医学院校的本、专科毕业生，硕士研究生、博士研究生按照国家规定都要参加相应阶段的规范化培训。必须按照培训大纲，精密实施，严格要求，做好医师的基本功训练。

（3）加强继续医学教育，使卫生技术人员的知识结构不断优化。医院将在今后工作中，提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断的掌握新技术、新知识、新理论。

\_\_\_、加大人才引进力度，促进医院专业学科的发展

1、加强与国内知名医院的合作，带动我院专业学科的发展。在未来5年，加强与国内知名医院的合作与往来，对医院重点专业进行重点扶持，具体做法是：采取引进的方式，一是具有针对性地引进国内知名医院的先进技术，二是聘请客座专家为我院重点专业的兼职教授，定期来我院进行讲学和技术指导，特别是我院的心血管专业和骨外科专业是市级的重点专业，通过技术引进，客座专家的技术指导，把国内先进的医疗技术学到手，使其专业水平在我市乃至我省同专业中达到领先水平，争取创出市级乃至省级的龙头专业并通过对重点专业学科的扶持来带动其他专业学科的发展，争取在今后的10年中，再创2至3个市级重点专业。

2、重点选择，引进高层次人才，推动医院医学科技的发展。所谓高层次人才，不仅是指高学历，高职称，而且更重要的是指能够为医院带来先进的医学理念和先进的医疗技术，使一个专业的医疗技术水平迅速提高、并能取得良好的社会效益和经济效益。从而推动整个医院发展的人才。在人才的引进上，医院坚持事业留人，待遇留人，感情留人，我院将根据医院的发展需要，重点选择，争取在今后的5年内引进骨外科专业，心外科专业高层次人才各1名，来带动专业学科的发展，取得成效后，力争再过5年对具有发展潜力的专业再引进2名高层次人才，来带动医院医学科技的发展。

3、统筹规划，引进高学历人才，加快人才队伍的梯队建设。医院将根据专业技术人员的学历结构，专业技术人员的梯队建设，医院专业发展的需要，实施有计划，有步骤地引进高学历人才战略，引进的对象是国内著名医学院校的博士研究生和硕士研究生。引进的形式是有重点、有选择地到医学院校直接招聘；社会公开招聘。为吸引更多的博士研究生，硕士研究生来我院工作，医院将采取两项措施：一是加大医院宣传力度，努力改善医院的硬件设施和外部环境，为他们营造良好、舒适的工作和生活环境；二是制定相应的引进高学历人才优惠政策;加大高学历人才引进力度。按照医院发展规划，今后五年内每年至少引进博士研究生1—2名，硕士研究生5—6名。重点专业以引进博士研究生为主，其他临床科室以硕士研究生为主，使重点专业科室至少有1名博士研究生，2名硕士研究生，其他临床专业科室至少2名硕士研究生。

五.加强组织领导,建立健全人才激励机制,完善保障措施。

1、组织领导。坚持党管人才的原则,继续做好人才的选拔，培养，引进和使用。院党委从战略高度认识人才工作的极端重要性，并列入议事日程。同时加强对规划实施的监督检查，及时解决出现的新情况、新问题。组织人事部门要充分发挥职能作用。与有关科室密切配合，共同抓好落实，努力形成尊重知识，尊重人才的良好氛围。

2、建立和完善人才激励机制和保障措施

(1)要尊重人才成长规律，体现公平竞争的用人原则。制定学科带头人任期目标责任制，实行科主任竞争上岗,结合任期考核，形成”人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低的激励竞争机制。

(2)每年从医疗收入中拿出一定比例作为“科技人才发展基金”用于年轻科技人才接受继续教育，重大科技创新项目、重点课题和高层次学术交流活动的费用。

（3）对学科带头人实行倾斜政策。凡被选拔为院中青年学科带头人者，发放技术津贴；优先学习、培训、考察、参加学术会议或出国进修；每人每年报销书报费240元；每年进行一次免费健康查体；优先照顾分配住房。

（4）完善奖励机制。对引进的高层次学科带头人，除发放国家规定的工资标准以外，医院可实行成果重奖或实行年薪聘用制，年薪不低于6万元，聘用期满后来去自由，即可解决引进人才的后顾之忧。继续加大对科技创新，开展新技术、新业务的奖励力度。设立科技成果奖、科研课题奖、优秀论文奖、科技成果推广奖、新技术新业务奖。使人才在创新中得到实惠。

（5）制定引进人才优惠措施，优化高层次人才生活环境。对引进的高层次人才不受编制和增人计划的限制；提供优厚的安家费和科研启动经费；努力改善他们的居住条件，解决夫妻两地分居和子女上学等实际问题，解除他们的后顾之忧。

人才工程建设是一个复杂的系统工程，我们本着以炽热的情感感化人，以宽广的技术平台吸引人，以良好的工作、生活条件满足人，我们的事业一定能兴旺发达。

《人民医院人才队伍建设规划》来源于feisuxs，欢迎阅读人民医院人才队伍建设规划。

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！