# 浅谈如何以复合型人才培养带动基层队伍建设大全

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-11-29

*第一篇：浅谈如何以复合型人才培养带动基层队伍建设大全按照国家工商总局的要求，“十一五”时期全系统基层建设和人才工作要坚持落实科学发展观，以人为本，建章立制，以整合基层执法资源，完善基层基础设施建设为重点，推进基层监管方式改革创新，不断规范...*

**第一篇：浅谈如何以复合型人才培养带动基层队伍建设大全**

按照国家工商总局的要求，“十一五”时期全系统基层建设和人才工作要坚持落实科学发展观，以人为本，建章立制，以整合基层执法资源，完善基层基础设施建设为重点，推进基层监管方式改革创新，不断规范执法行为，提高执法效能；以领导人才队伍建设和行政执法人才队伍建设为重点，全面提高队伍的整体素质和依法行政能力，努力形成人尽其才、人才辈

出的新局面。因此,大力加强基层建设和人才工作，在工商行政管理事业发展中有基础性、战略性和决定性作用。如何培养符合时代发展要求的复合型人才，如何调动工商干部的积极性、主动性、创造性，增强工商干部队伍的凝聚力，提高干部队伍的战斗力，是新时期工商事业想要科学良好发展所必需要正视的问题。在此，本文结合工商行政管理队伍现状和工作实际，对新时期如何培养人才、建设队伍谈一些粗浅的看法。

一、加强基层人才队伍建设的必要性

在各级工商行政管理部门中，基层工商局起着承上启下、桥梁、纽带的作用，系统内部的各项工作都要通过基层局部署、下达、执行，并指导工商所工作。而工商所又是基层工商局的窗口，其一言一行直接影响着工商行政管理系统的形象。因此，基层工商所的规范化建设是工商行政管理职能得以充分发挥的关键。而加强基层建设，人才工作又是重中之重，要把促进发展作为人才队伍建设的根本出发点，紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才等环节，优化人才队伍资源配置，加快人才工作体制机制创新，要把培养高层次、复合型执法人才摆上重要位置；推进人才资源整体开发，补充紧缺专业人才；坚持培训工作，更新培训内容，改进培训方式，提高培训质量，努力造就能够执行方针政策、掌握执法办案技能、熟练运用现代信息技术、提供优质服务的基层复合型人才队伍，为充分发挥工商行政管理在落实执政兴国第一要务中的职能作用提供坚强的人才保证和智力支持。那么，我们这支工商队伍的现状如何呢？

二、目前基层人才队伍建设的现状

（一）学历层次偏低，综合素质不高。由于以前公务员“进口关”不严，进人标准不一，很大一部分人员是当年因体制转变整体划转，或从以工代干的市场管理员转为聘用干部人员。而近年来，相当一部分在职人员是通过函授或电大等业余培训取得学历文凭的，未通过系统脱产培训，在文化素质的提高上打了折扣，造成了文凭不完全等同于水平，学历不完全等同于能力。

（二）业务素质较低，工作能力欠缺。目前涉及工商行政管理部门的法律、法规达\_\_\_多部。但大部分基层干部的工作水平仍停留在收费、证照管理等方面，对一些较深的经济管理知识、法律、法规了解不够，影响了工作职能的正常发挥。

（三）知识结构单一，缺乏复合型人才。目前基层干部队伍中，主要的专业是工商行政管理、文学、英语、计算机，其余如经济、金融、社会科学、财会、审计、电子商务及现代管理等专业比较缺乏。知识结构单一，尤其缺乏复合型管理人才。队伍中有较大一部分人员满足于应付本职日常工作，对一些突发或综合性强的工作任务缺乏综合能力。

（四）队伍趋于老化，年轻力量不足。由于缺乏有效的竞争机制，长期以来，只进不出、只上不下的现象在干部队伍中较为普遍地存在。队伍缺乏流动，新陈代谢缓慢。目前\_\_岁以下公务员仅占公务员队伍的一小部分，年轻力量相对缺乏。

（五）创新意识不强，工作积极性不高。许多基层干部在贯彻上级的工作部署时，多是以文件贯彻文件，以会议贯彻会议，按部就班。特别缺乏对新工作、新目标、新任务的理解，缺乏如何搞好新工作的新思路。一些基层工商干部“不求无功，但求无过”、“差不多”、“过得去”的思想较为严重，认为干好干坏、干多干少工资待遇一个样，安于现状，不思进取，严重影响了工作的有效开展。

三、加强基层人才队伍建设的途径

（一）加强学习培训，提高基层队伍素质

\_.全面加强政治思想学习。利用固定时间采取多种形式学习社会主义荣辱观、职业道德、勤政廉政等内容，进一步树立干部职工爱岗敬业，执政为民的理念。

\_.全面加强法律法规和业务能力培训。基层工商干部必须下大力气学习法律法规，形成较强的行政执法能力和较高的业务水平，不断适应形势的要求。统一的脱岗培训或半年或一年就要进行一次；在岗培训应该月月搞，岗位练兵应该天天练，对好的经验要广泛交流，及时推广，基层局各个部门可通过开展岗位练兵活动，提高本部门的综合业务能力；而在每个部门提升业务能力的同时，还要开展换岗轮岗交流，使一专多能的人才、复合型的人才能早日形成。

\_.鼓励在职自学，倡导学研之风。针对目前全系统学历档次低，不适应工商管理的实际，各级部门应鼓励在职自学。不妨设立一定的奖励基金，对在职自学成绩优秀者予以重奖。可以采取多种手段和方法，倡导学风和大兴调研之风，并把学习与实践结合起来，在学中干、在干中学，从而达到提高全体人员学历档次和综合素质的目的，以适应监管社会主义大市场的需要。

\_.强化计算机等基本技能培训。基本技能训练的不足，是当前工作效率不高的制

约因素之一，建议各级工商行政机关，投入一定资金和人力，强化基层和执法一线人员的技能培训。网上办公、移动办案、网上发照是工商行政管理部门提高行政执法效能和水平的必要手段，基层工商干部必须学会利用现代化办公手段代替传统的工作方法，不断提高工作效率。同时也要注重计算机等其他方面的培训，如电脑培训、识别假冒伪劣商品培训及公文写作培训等等，从而达到培养复合多能型人才的目的。

（二）广开渠道，加大人才引进力度

量化素质建设和人才培养的指标，实行招聘制，公开招聘专门人才，择优录用，畅通人才招募的渠道，加大人才引进力度，根据“缺什么，补什么”的原则，在编制范围内，引进适应知识经济时代发展需求的法律、经济、计算机技术、信息管理、外语、国际商务、现代管理等专业人才，形成人才数量和质量的新突破，吸引更多的优秀人才加盟工商行政管理队伍。

（三）建立基地，造就高级复合人才

针对高级人才少，培养途径窄的实际，建议省级工商机关开辟高校培养新途径，一是设立工商行政管理专业，培养自己的大学生；二是培养在职人员，提高专业水平和学历档次。建议国家工商总局设立工商行政管理高等教育学府，设立高级人才培养基地，引进优秀教师进行教学，培养自己的硕士和博士。

（四）健全各项制度，保证基层人才长效培养

\_.建立选拔任用人才机制。一是推行竞争上岗制。在落实领导职务竞争上岗制、任职试用期制、任期制的基础上，推行科以下非领导职务竞争上岗制，把干部领导职务逐步从委任制向竞岗聘任制过渡。二是逐步解决干部“能下”的问题，并建立与之相配套的有关制度。三是推行干部轮岗交流制。通过制定和实施统一的干部轮岗交流制度，本着“因人制宜，注重实效”的原则，推行科以下干部锻炼性交流及轮岗性交流制度。以培养复合型干部为目标，逐步推行市局机关与工商所之间的纵横向干部交流。通过交流锻炼，培养工商管理工作的“多面手”，优化人才配备，改善班子和队伍结构，提高工作质量与工作效率。

\_.建立不断更新知识内容的培训机制。通过不断的能力培训，使工商干部队伍逐步由工作型、经验型向知识型、复合型、专业型结构转变。在培训的思路上，要以提高管理水平和依法行政能力为目标，使更多的干部一专多能，使更多的干部学会指导协调，使更多的干部善于正确处理工作中的疑难问题。在培训的内容上，要注重针对性，重点放在业务培训和技能培训上来，努力增强实用性和可操作性。在培训的方式上，应多渠道、多形式、多手段地开展教育培训。

\_.建立发掘人才潜能的考核机制。如建立动态的考核、考察机制，实行末位培训制、试岗制、待岗制，健全和完善简便、科学、操作性强的定量和定性相结合的考核方法，以形成“人人有压力，个个有动力，奋勇争上游”的氛围。

\_.建立激励干部不断学习、创新的竞争机制。一是推行岗位资格证书制度。可借鉴教师队伍管理中的等级资格认定证书制度，用制度规范履行各岗位职责必备的知识，提高工商队伍的整体素质和依法行政的水平。二是推行有奖有罚制度。鼓励广大基层干部发挥主观能动性，充分调动他们的工作积极性和创造性.

**第二篇：突出重点以党组学习带动队伍建设**

突出重点，以党组织的学习推进检察队伍建设。领导班子和领导干部是检察院的核心团队，是建设学习型党组织的重点。要加强和改进院党组中心组的学习，将其作为一种团队学习、集思广益、知识共享的有效方式，作为加强思想理论建设，提高执法能力和领导水平的重要举措。中心组学习应把传达学习上级的重要决策、重要工作部署，研究解决工作中的重要问题作为主要内容。还应围绕贯彻民主集中制、加强领导班子团结、加强干部队伍建设和党风廉政建设等方面，列出专题，安排好学习。要下力抓好基层党委、总支、支部和全体人员的学习，用中国特色社会主义理论体系和社会主义核心价值体系、社会主义法治理念武装党员，并学好有关提高执法能力和执法水平的内容。通过学习，进一步强化院党组的领导核心作用、机关党组织的协助和监督作用、共产党员的先锋模范作用。

**第三篇：复合型秘书人才培养方案探讨**

随看市场经济发展的不断深入，社会对秘书专业的需求量一直在各招聘热门职业的行列之中。因此，关于秘书教育层次、秘书专业建设和秘书培养模式的探讨已成为各高校纷纷研究的课题之一。本文拟就复合型秘书人才的培养问题进行探讨与研究。

一、社会需要高素质、复合型的秘书人才

科学技术的巨大进步，社会分工的细化，对秘书的行业要求越来越明显。早在1989年，美国布什总统在秘书节的贺信中称:本年庆祝的主题是“任务变化中的预见”，明确表示秘书职业的进化现象。加拿大总理在其贺信中说:“工业技术发展引起的变化，使秘书的许多职责正在呈现崭新的变化。”

从世界范围看，秘书是一个从业人数最多的职业之一。据美国劳工局统计，XX年美国全国有390万名秘书及行政助理，有890万人在从事各种行政支持工作。在加拿大，有50万名行政职业人员，包括49万名秘书，1万名行政助理，另有9万名各种职员及监督人员。英国从事行政管理及秘书工作的人数也占到了全国就业人数的31%。可见社会需求多元，从业范围广泛。

美国的高级秘书人员大都具有双学历，英国三分之一的秘书都获得了由英国伦敦工商会考试局主办的icceb秘书证书(它是国际认可的职业资格证书之一)。如在我国二滩水电站工作的外国专家的秘书们，多毕业于文学院、外国语学院、水利学院、建筑学院，大都具有双学历，可使用双语或三语和不同国籍的工程师们直接交流，工作效率很高。

就我国而言，目前从事秘书职业的人员大约有2300万人，遍布在社会的各个行业。最近智联招聘网和新浪伊人风采频道针对关于“您认为秘书需要专业背景吗”的问题进行了联合调查，有40.41%的人认为好的秘书最好具备本行业的专业知识背景；34.30%的人觉得具备专业知识的秘书更有出路(新浪网《秘书专业背景影响职业前景》XX年4月21日)。从人才市场及招聘报上的招聘信息来看，和以往的大学本科、形象气质好、良好的组织沟通协调能力、文笔好、优秀的语言表达能力、能熟练使用电脑及各种办公设备要求比较，现在的招聘要求除了学历、工作经验等要求外，更强调业务背景。秘书招聘启事中大都注明“有相关专业工作经验者优先考虑”。如生产部秘书职位要求有化工或理工科背景;资深秘书职位有英语专业八级证书或高级口译证书者优先;公关部门秘书职位要求具备公共关系管理的基础知识和一定的实践经验等。各种行业大都需要综合型、全能型的秘书。

二、高素质、复合型秘书人才知识构成 今天的秘书人才，更趋向专业化、职业化的特点。仅就专业化来说，各行各业都需要具有专业知识的秘书。如行政秘书、法律秘书、商务秘书、经济秘书、医药秘书、教育秘书、旅游秘书、新闻秘书、信息秘书等，还有临时秘书、私务秘书等。要求秘书通晓会计学、经济学、金融信贷、保险、税务、销售、证券、企业管理等，还要具备外语能力、计算机能力等。

高素质、复合型秘书人才的知识由哪些部分构成呢？

163网站的教育频道对秘书知识概括为:

秘书知识的广度＝基础科学文化知识＋本行业管理知识＋电脑应用等技能＋社会交流技能;

秘书知识的深度＝秘书专业知识技能＋辅助对象相匹配的技能

这就是说，无论是从深度还是广度上看，秘书的知识储备中都具有与工作相当或相匹配的行业知识。

董汉庭先生在《埋论要与时俱进，工作要开拓创新》(《当代秘书》XX年4期)中论述秘书与秘书工作未来发展变化时，将这种变化概括为几点:开放型、智慧型、专家型、多元型、科技型、公关型。

现在也有一些新的提法，如管理型、全能型、创造型等等。

这种高素质、多技能的复合型秘书，可以包括经理助理、办公室主任、人事部主管、公关部主任、高层次管理人才等，不仅要适应知识经济社会大视野、多触角、高起点的要求，还要起到助理、参谋、顾问、智囊、协调、管理、策划等作用。

可以说，今天的秘书培养，应该是杂家加专家，专才加通才的培养，也就是说，应该是一种t型知识结构。

“t”的上面一横指知识面宽，具有广博的知识，有利于思维从平面走向立体，从单向度转为多向度，避免因受专业和个人特定环境的限制而造成的片面性和局暇性。“t”的下面一竖指精深的纵向知识。即单科专长，是内行不是外行。秘书人才在当今知识普及化、密集化的形势下，应自觉适应整个知识系统既高度分化又高度综合的发展趋势及其客观要求，才能为领导者决策提供比较内行的参谋和咨询，才能提供全方位的高质量的服务。

综上所述，我国秘书工作知识化、专业化、职业化特征明显。社会不仅需要能适应各行各业工作的专业秘书，也需要掌握各种技能的全能秘书，更需要高层次的适应国际化发展的高级秘书。培养高素质的专业秘书人才已成为市场的迫切要求，也为秘书人才提供了广阔的就业前景，而且由于秘书的特殊地位(领导的助手，行政的枢纽)，今天的秘书将成为明天充实企业、公司各个重要岗位的高级管理人员。这种对秘书人才的高标准、高要求，值得我们思考，高校应该如何面对社会的挑战?

三、复合型秘书人才目前解决办法及利弊分析

由此可见，高素质多技能的复合型秘书是当今社会急需的人才，但“有资料显示，我国公司、企业秘书80%以上没有受过专业培训”(福州秘书网XX年4月10日)，都不是“专业户”。归纳目前的解决办法，有几个途径:

1、高校培养拼盘型

(1)各高校秘书专业在课程设置上注意增加管理类、经济类、金融类、法律类、外语类等课程，力求培养复合型人才。

(2)在秘书实践能力培养方面增加实训课，加强职业技能训练，培养学生们动手能力。

目前各高校的秘书专业大都改变了以往单一的培养模式，在教改中注重各专业知识和专业技能的传授，以便使学生毕业后能适应市场需求。

这种思路无疑是对的，是我国秘书工作职业化发展趋势的客观要求。但在三至四年的大学阶段，培养出能适应社会发展的高级复合型秘书这一目标难以实现。由于时间所限，学生所学的知识结构不仅有缺陷，而且缺乏融会贯通阶段，我们所培养的秘书专业毕业生大多数只能是秘书专业知识加拼盘式其他知识。

2、自学提高充电型

有一对我国现行秘书原所学专业情况的调查:学中文的占18%，学法律的占9%，学行政管理学的占8%，学财会的占5%，学计算机的占2%，学农的占3%，其他专业占46%。在大多数人看来，“任何能阅读和能写作的人，都可能成为文书和秘书扩充的对象。”(秘书科技网站《当今国外发达国家秘书工作发展情况》)许多企业宁可选择技术人员兼任秘书，也不愿选择一个秘书专业素质较高但不懂行业知识的秘书。这就使已从事秘书工作的人为了适应工作需要，开始自学充电，参加各种培训和认证，补充秘书专业知识或行业知识或管理知识等，弥补自已的先天不足。

这种自学成才的方式是就业压力、社会需求下产生的，是一种自我调整，自我适应。但其只能在短期内满足一般企业对初中级层次秘书的要求，若要成为一名高层次的秘书人才要经过长期的自我培养、社会摔打、工作磨练，所花的时间和代价很大，很难适应快速发展的今天。

3、资格培训快餐型

目前另一种流行的培养方式就是各种资格认证班、职业培训班、短期训练班等。在社会对秘书的需求前景看好的情况下，各种机构纷纷加入，遍地开花，追求短平快效益。培训渠道不同，学习方法多样，培训层次不一，评价标准各异。因此形成几种情况:

(1)有的单位只认证不认人，招聘秘书必须有秘书职业资格证，以其为上岗证。

(2)有的单位不认可秘书资格证，以秘书学历证或秘书经历为聘用标准。

(3)认证市场竞争。各有关部门从不同的角度设置秘书工作资格证书，分别进行培训，各占一山，各执一词，缺少统一的标准。

(4)将资格证当成就业的敲门砖，或当成广开财源的好路子，在经济利益的驱动下，重证书轻能力，重考试轻培训，重结果轻过程，重金钱轻道德的现象日益增多。有些管理机构虚管，考点纪律混乱，考生作弊严重，真假证书并行。因此，秘书资格证的含金量大打折扣。

综上所述，目前对秘书人才的培养方式与社会所需相差甚远。

四、复合型秘书人才培养方案

为达到培养高层次、复合型的秘书专业人才目标，笔者提出以下培养方案。

l、定向培养3+1方式

高校与企事业单位联合办学，采取定向培养方式，在学校学习3年，另1年到政府或企业学习与实践。按照企事业单位所需人才定向进行培养，以提高职业技能为目标，尽快缩短学校与社会距离。

2、本科2+2方式

目前有些本科院校已准备开始尝试这一。培训模式。在本科一、二年级打好秘书专业基础，三、四年级根据市场需求分别开设不同行业类别的相关专业课程，以社会需求为导向，进行培养目标调整与定位，增强学生的专业适应能力。

3、专接本3+2方式

“专接本”是目前为解决专科生继续深造的一种升学方式，但由于秘书专业未上教育部本科专业目录，因此本科秘书专业很少招“专接本”学生，秘书专科毕业生只能接“汉语言文学”、“行政管理”、“法律”等有限的几个专业。而其它有志于从事秘书工作的各专业的毕业生又不能报考本科秘书专业。

可以尝试从其他专业的专科毕业生中录取本科秘书专业学生，文理工管经都可，经过“两年秘书专业知识的学习和技能强化训练，培养应用型、综合型秘书人才，实现秘书人才专业化的目标。

4、双学士4+2方式

高层次、高标准的秘书人才需要高规格的培养模式，可以采用本科双学历的方法，培养秘书专业知识＋行业知识的人才。在本科应届或往届其他专业的毕业生中招秘书专业第二学士学位生，实行不同专业的嫁接，通过1年半的秘书专业强化学习和半年的社会实践，培养复合型、专业型秘书人才。一方面可以满足人才市场对具有综合能力的专业型、素质型、技能型的秘书通才的需要，另一方面可以缓解本科毕业生就业较难的压力，还可提高人才的培养层次，解决本科后学历再教育问题。

5、高级训练班方式

利用高校资源，面对社会，招收有一定实践经验的秘书人员，进行专项培训和强化，培养高层次的秘书人才。如高级文秘培训班、经理助理班、外语能力培训班等，通过较专业、较系统地充电培训，拓宽知识领域，增强对外沟通能力，实现新技术、新知识和应用能力的优化整合。

6、研究生4+3方式

随着全球经济一体化进程的加快，秘书任职资格测评与国际接轨，高级秘书人员的国际化流通也会成为必然。研究生知识框架、学术视野、理论修养等方面都高于本科生，在这方面具有不可代替的优势。因此可以采用研究生培养模式，体现”科学、规范、拓宽\"的原则，造就一批具有深厚的文化底蕴、较前沿的专业知识，功底扎实，横跨学科的复合型高级秘书人才和秘书教育人才。

7、规范秘书资格培训

根据秘书职业特点及发展规律，规范秘书职业资格，制定职业行为标准，由国家有关管理部门共同制定并执行，严肃职业资格考试。将高校秘书专业教学与国际的秘书职业资格考试联系起来，拓展秘书专业建设的视野，实现秘书专业教学与国际接轨，从整体上不断提高秘书人才的职业技能和工作水平。

在经济全球化、信息网络化的今天，高级秘书已成为人才市场的珍稀资源。因此，培养高层次、高索质的秘书专业人才势在必行。

**第四篇：医药复合型人才培养建议**

医药复合型人才培养建议

土木0904 张一洲 30902471 医药，是按国际标准划分的15类国际化产业之一，是世界贸易增长最快的朝阳产业之一，正在成长为我国一个欣欣向荣的产业。20世纪70年代，世界医药产业产值平均增长13％，80年代为8.5％，90年代为7.5％，预计到2024年，销售额将达到600亿美元，而且有可能在2024年成为世界上最大的医药市场。世界著名的制药公司纷纷进入中国，并增大在中国人力、物力和财力的投入，试图抢摊中国市场。与国际大型医药企业相比，我国的制药企业不仅表现为规模小、数量少，产品技术含量、研发能力、管理能力低，经济效益不佳等，还表现为缺乏有效的营销手段和一批高素质的营销人才。

纵观中国的医药市场，目前的销售队伍主要由以下三种类型的人员组成：经验型，这种类型的营销人员主要凭借自己多年的经验开展营销活动，既没有深厚的药学理论，也没有扎实的营销专业知识，营销手段比较低下，难以对营销模式进行创新，难以满足企业长远发展的需要；医药型：这种类型的营销人员多数是医学或者药学出身，具有深厚的医学或药学专业知识，具有很强的学术推广能力，但缺乏相应的营销知识，缺乏对市场的调查、分析、预测及操纵能力；营销型：这种类型的人员具有扎实的营销基础知识，在营销活动中通常表现得游刃有余，但缺乏相应的医药知识，不具备行业营销的优势。医药营销队伍水平的参差不齐，一方面导致企业难以对销售人员进行有效的管理，另一方面对企业品牌的培养与维护也有一定难度。因此，加强医药营销人才的培养已经成为医药企业成长与发展的重要措施与手段。本文首先分析了医药营销人才的培养现状以及社会对医药营销人才的需求结构，并据此提出了具有时代特色的复合型医药营销人才培养模式。1.医药营销人才的培养现状及需求结构

目前，在全国约75所高等医药院校中，开办医药营销专业的有31所，其中培养本科生的院校27所，如南京中医药大学、中国药科大学、沈阳药科大学、天津中医药大学、山东中医药大学、河南中医学院、江西中医学院等，培养专科生的院校有4所，如大连医科大学、贵阳医学院、桂林医学院、牡丹江医学院等，既培养本科生又培养专科生的院校有7所，如南京中医药大学、成都中

医药大学、山东中医药大学、河南中医学院、湖北中医学院、泰山医学院、广西中医学院等，在校生约7500人。06年本科生招生人数为1852人，专科生招生人数为822人。

由于医药院校在培养医药营销人才时间上起步较晚，医药营销人才数量相对较少，教学质量有待进一步提高，因此，完善教学计划、扩充教学内容、更新教学手段、重视实践教学，培养适应我国社会主义市场经济发展需要，德智体全面发展，既懂医药又懂营销的复合型人才，对我国医药产业的健康发展有着十分重要的作用。

2.复合型医药营销人才培养模式探悉

新世纪，高素质复合型医药营销人才越来越受到医药企业的青睐，我们以“市场需求”为导向，在继承传统教学模式优势的前提下，明确医药营销人才的培养目标和规格，充实教学内容、优化教学方法、革新教学手段，通过分析、研究并付诸实施，形成了一套具有医药营销特色的“无边界”教学模式。人才培养目标

从总体上来看,在今后很长一段时间里,市场营销专业的人才培养目标可划分为三大类:一是市场营销战略人才的培养;二是市场营销战术人才的培养;三是行业性市场营销活动专门人才的培养。

当前，综合性的名牌大学几乎都办有市场营销专业，其办学条件堪称一流。医药院校虽然在开办一般营销专业方面的经验明显不足，但也具有自身独特的优势:拥有医药方面的师资、图书信息资料和实验设备，以及医药院校特有的品牌效应等，这些条件是其他院校难以比拟的。在这种情况下，医药院校实施补缺者定位战略，开办医药方向的市场营销专业，并且在传授一般营销理论的基础上突出医药特色,旨在培养 “基础扎实、知识面宽、能力强、素质高、富有创新精神”的复合型高级营销人才。教学安排

整个教学活动以“社会需求”为中心，制定应用型、复合型高级管理人才培养目标，目标的实现必须借助相应的教学方法与手段，在相关领域专家全程监督的保障体系下，教学过程中充分贯彻“以课堂教学为基础，实验教学为桥梁，实践教学为补充”的教育理念，全面提高毕业生质量。并且，通过社会对人才的需求规格和我们培养的毕业生质量进行比较、分析，对教学手段与方法进行调整，从而更全面、有效地培养社会需要的人才。

课堂教学

医药营销学是一门建立在经济科学、行为科学、医学、药学、现代管理理论基础之上的综合性应用科学。学科的特点决定医药营销的相关课程不能采用单一的理论教学，还应通过案例教学、多媒体教学、双语教学、模拟教学等现代化教学方法，加深学生对相关知识的掌握程度，提高学生的综合素质。

案例教学。案例教学是指在教学过程中打破传统的教师讲授为主的教学方法，发挥学生在教学过程中的主观能动作用，以学生为主，通过让学生分析、讨论各种具有代表性的企业成功与失败案例，加深对理论知识的理解，提高解决实际问题能力的教学方法［1］。在采用案例教学法进行教学时，教师应该明确教学的目的性，选择恰当的、高质量的、常见的医药产品、医药企业为教学案例，才能起到既引入教材内容概念，让学生牢固掌握，又锻炼学生的营销思维能力作用。

多媒体教学。多媒体教学是借助计算机，帮助学生理解抽象问题，增加直观感。使用多媒体教学，易于唤起学生的学习兴趣、提高学习效率；能形象、直观、生动地将教学内容显示出来，增强学生对相关知识的理解和掌握能力；能提供大量最新的信息和知识，大大提高课堂的信息量；同时，多媒体系统的超文本性可实现对教学信息最有效的组织管理，有利于培养合作精神。

双语教学。双语教学是指在专业课程教学中采用国外原版(通常是英文版),授课时采用中(汉语)、外(英语)两种语言交叉进行,作业、实验、考试均采用外文(英语)的一种教学方法［2］。教育部在2024年提出,高校要积极开展双语教学。我们利用“专业英语”课程以及相关的外文原文教材，给学生用英语讲授医药营销专业课程，不仅仅提高了学生的外语水平,更重要的是，学生学会了用外语思考问题、解决问题,提高了外语在专业知识上的应用能力。

模拟教学。模拟教学就是根据教学的需要，使学生分别扮演不同的角色，进行现场模拟，提高他们对知识的认知、掌握能力的一种方法。通过模拟教学，激发了学生学习的积极性和创造性。实验教学

根据医药营销课程的特点，学生通过在实验室的实验，能把抽象的营销理论、营销实务全面而生动地吸收，成为联系理论教学与与实践教学的桥梁。实践教学

实践教学体现在课堂教学的实践环节和课外实习及实践活动上,积极创造条件使学生尽可能多的受到实践锻炼,做好从书本到实际、从学校到社会的过渡。

在教学过程中，为加强学生的感性认识，我们联系了多家大型医药企业，一方面让学生定期到企业参观学习，另一方面邀请这些单位领导到学校给学生讲学，针对学生关心的问题给以指导、解答。另外，教师定期给学生一个小课题，比如调查几种药品的广告策略、价格策略以及渠道策略等，不仅锻炼了学生的调研能力，也提高了他们的市场策划能力。

毕业实习是教学过程的一个重要组成部分，通过毕业实习使学生得到实践锻炼，为以后走向工作岗位奠定了坚实的基础。

根据学生毕业实习过程中可能遇到的问题，我们制作了“医药营销专业生毕业实习情况调查表”，对医药营销班全体毕业生的实习情况、适应能力、创新能力进行调查、分析、总结，并与社会对人才的需求标准进行比较得出偏差，形成调整意见，在培养目标的指导下，对教学流程中的教学内容进行合理调整，以最快的速度、最合理的方法、最现代化的手段培养适合社会需求的医药营销复合型人才。

参考文献：

[1]王趁荣.市场营销专业课教学方法与手段的创新［J］.科技信息(学术版)2024，（2）：15-16。

[2]柳荣，刘洋.加强市场营销实践教学提高学生创新能力［J］.吉林省经济管理干部学院学报，2024，19（5）：79-82。

**第五篇：以党建引领基层队伍建设**

以党建引领基层队伍建设

基层是社会治理的基础和重心。党的基层组织是党在社会基层组织中的战斗堡垒，是党的全部工作和战斗力的基础。基层兴，党就生机勃发；基础牢，党就坚如磐石。全面推进各领域基层党建工作，扩大党组织和党的工作覆盖面，充分发挥推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用，以党的基层组织建设带动其他各类基层组织建设。加强基层干部队伍建设必须坚持党建引领，严格按照落实党建要求，坚决做到听党指挥，履职尽责，成为党在基层的定盘星和人民群众的主心骨。

加强作风建设，严格落实各项制度规定。没有规矩不成方圆，要严格落实在党的领导下，以党建引领这条主线扎实推进城乡基层治理，严格落实好各项制度规定，全力打造风清气正的基层政治生态。通过加强基层党建、夯实基础、增强活力，不断焕发党内组织和党员的生命力，基层党建的战斗力才会永远强大，党的基础才会永远牢固，群众对党才会永远信任和拥护。

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！