# 人事制度改革动员工作会领导讲话

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-07-08

*第一篇：人事制度改革动员工作会领导讲话各位领导、同志们：今年8月初，我站根据三部委文件精神，结合单位实际，组织专班，拟定了人事制度改革实施方案及各项配套措施。方案基本成形后，站先组织科主任对方案进行了充分的讨论和酝酿，之后又组织全站职工学...*

**第一篇：人事制度改革动员工作会领导讲话**

各位领导、同志们：

今年8月初，我站根据三部委文件精神，结合单位实际，组织专班，拟定了人事制度改革实施方案及各项配套措施。方案基本成形后，站先组织科主任对方案进行了充分的讨论和酝酿，之后又组织全站职工学习讨论，在广泛征询意见的基础上，对方案进行了进一步的完善。初步方案经职工大会讨论通过后，我站将方案报请市委组织部、市人事局、市卫生局审批。市委组织部、市人事局、市卫生局对我站的人事制度改革工作十分重视，市卫生局党组进行了专题研究，市人事局、卫生局领导多次来站就有关问题作了调研，提出了很多指导性的意见。10月11日，市卫生局转发了市事业单位人事制度改革领导小组办公室对我站人事制度改革方案的批复意见，原则同意此方案。要求我们严格按照批转的方案的内容组织实施，在积极稳妥地抓好改革的同时，做好人员的思想工作，在改革中要注意发现问题，从维护稳定的高度，妥善安置落聘人员，并决定将我站作为全市卫生事业单位人事制度改革的试点单位，以摸索经验，全面推广。

当前，我站整体迁建工程的业务楼建设项目已完成五层框架，二期综合楼及住宅楼工程也即将全面开工建设，工期紧、投入大、要求高;卫生部将在下月初对采供血机构的从业人员进行执业上岗考试，全站职工备考复习比较紧张;同时，整体业务工作也进入了一年中的旺季，任务重，责任大。因此，将人事制度改革与迁建工程、业务发展同步推进，以改革促发展，以发展保迁建，确保在明年12月份左右完成迁建工程并整体搬迁完毕，是改革中需要把握的重点。

我站人事制度改革工作的指导思想是：坚持以邓小平理论和总书记“xxxx”重要思想为指导，围绕卫生事业单位人事制度改革和我市血液事业发展的总体要求，建立和推行聘用制，进一步引入竞争激励机制，搞活用人制度和工资分配制度改革。增强干部职工的竞争意识和使命感，提高岗位技能和适应能力，为实现全国一流市级中心血站目标而奋斗。

我站人事制度改革的工作目标是：通过深化人事制度改革，在全站上下建立起有责任、有约束、有竞争、有激励、有活力的运作机制，充分调动全站干部职工的工作积极性，形成一个人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，有利于优秀人才脱颖而出和充分施展才华，充满生机与活力的用人机制，建立和完善重岗位、重实绩、重贡献，绩效优先、自主灵活的分配激励机制，实现我站人事管理的科学化、规范化、制度化，促进各项工作健康发展。

下面，我就如何推进人事制度改革，确保改革工作目标的实现讲以下几点意见：

一、更新观念，增强人事制度改革的紧迫感

我国改革开放已经走过了二十多年的历程，改革使我国政治、经济、文化等各个领域注入了新的生机与活力，这是举世瞩目、众人皆知的。大家对改革已不再陌生，不再惧怕，但对于及本部门、本单位利益调整的改革仍不同程度地存在着异议、担忧甚至片面的观念。我站近几年来，在人员聘用和分配制度改革方面进行了一些尝试，为单位的发展发挥了积极的作用，也得到了上级领导和全站绝大多数同志的认可。但是，由于上级相关政策尚未出台，我们在政策上不好把握，改革还不够深入。对于这次在人事、分配及考核管理制度上发生根本性变化的改革，从职工大会讨论的情况看，有的同志担心会影响业务工作的正常运转，不利于血站的发展;有的同志不反对改革，但也不主动参与改革，存在消极观望的心态;还有的人对方案中有利于自己部分的就赞成，不利于自己的就反对;甚至有极少数人认为改革是领导别出心裁，跟职工过不去，是利用改革整人等等。这样一些观念和心态的根源还是对改革的重要性、必要性认识不清，对血站的发展缺乏历责任感。所以，观念更新是积极顺应改革、适应血站发展的思想基础。我认为，更新观念要从以下三个方面入手：

一是全局观念。近年来，为防止输血传播疾病的蔓延，国家对采供血机构的建设非常重视，去年从国债资金中拨出12.5亿元专款，用于加强血站的房屋建设和设备、车辆配备。今年，卫生部又将对全国采供血机构的从业人员进行执业上岗考试，实行持证上岗制度，以确保人员素质达到相应的要求。可见，采供血是一项对从业人员的技术、素质要求较高的工作，直接关系到人民群众的身体健康。我站是在由于历史的原因，职工人数较多，人员素质离市级中心血站的配置要求相差甚远。我站共有职工人，已退休人，内退人，目前在职的人中，医学大专以上学历的仅人，占%;具备卫生专业技术职称及相应专业学历的人，占%，具备卫生专业技术职称无相应专业学历的人，占%;既无专业技术职称又无专业学历的人，占%。根据卫生部《血站基本标准》，具备卫生专业技术职称及相应专业学历的人员应占到在职职工总数的75%以上，人员职数按市内供血量计算，我站只能配置人。所以，人员素质偏低、职数过多是当前存在的较为突出的问题。加上财政拨款较少，近三年拨款每年仅万元，今后也不可能增加太多。在这种情况下，如果不深化改革，一旦武汉调剂血液量逐渐减少，这些问题将会严重制约血站的发展。我们一定要有这样的站情观和全局观。

二是发展观念。小平同志说：“发展是硬道理”。要从根本上解决血站人员职数过多、素质偏低、财政投入不足的问题，必须依靠血站自身的发展。血站自年建站以来，在各级卫生行政部门的重视和全站上下的共同努力下，从一无所有发展到现在总资产余万元的规模，特别是收编为以后，我们一直在人事和分配制度改革方面进行积极的探索，如中层干部的竞争上岗，技术人员的低职高聘、高职低聘，对科室实行综合目标考核责任制等等，每年都出台新的举措，积累了一些经验，为血站的发展发挥了重要的作用。有的同志会问，血站发展比较顺利，为什么现在还要大刀阔斧地改革呢?必须明确的是，这次改革不是否定血站的发展，更不是要阻碍血站的发展，恰恰相反，这一次的深化改革是根据上级政策的要求，为了从根本上革除影响血站发展的深层次的、体制性的矛盾和问题，促进血站更加持续、快速、健康地发展。大量实践证明，早改革、早主动，谁改革、谁受益。只有大胆创新，主动从机制上改革才会有成效。

三是竞争观念。改革开放确定的市场经济体制，为社会经济发展注入了新的活力。市场经济就是竞争经济，竞争可以创造生机，竞争可以充满活力，竞争必然有利益调整，竞争也会优胜劣汰。大量实践证明，缺乏进取精神、靠吃“大锅饭”的“特保儿”，最终必遭淘汰，而依靠知识、能力、勤奋、敬业在竞争中的优胜者才会有顽强的生命力。竞争观念的培养，在于观念的创新和机制的创新。我们只有勇敢地改革创新，失去的将是旧体制的锁链，而得到的将是新机制的活力。

二、突出重点，确保人事制度改革取得实效

(一)以推行全员合同聘用制为重点，改革用人制度。实行合同聘用制是单位人事制度改革的一次深刻革命，也是今后单位的一项基本用人制度。它有利于打破单位与职工之间的依附关系，强化职工的开拓创新意识;有利于职工从“单位人”变成“社会人”。职工原有身份作为档案身份保留，在其调出或退休时按照有关政策、规定办理手续。对新进人员，原则上从专业对口符合岗位要求的大专毕业生中或社会上进行招聘，并一律实行人事代理。我站实行合同聘用制的重点一是科学设岗，明确岗位职责和上岗条件。根据我站目前的业务量和卫生部《血站基本标准》对人员配置的有关规定，需定岗70人，其中市卫生局借用3人到市献血办工作，借用人员的岗位职责、上岗条件、工作要求由市卫生局制定，站内符合上岗条件的职工均可报名，由市卫生局考核后确定借用人员。站内67个岗位中除5个领导岗位和一个工伤人员按政策照顾性安排的岗位外，其余61个岗位由职工按程序竞聘。按照上级规定，凡应聘卫生技术岗位的人员，必须具备相应的专业学历和规定的资格条件，非专业技术人员一律不得进入卫生技术岗位，目前已在卫生技术岗位的，必须转岗。这一点我站在制订上岗条件时已作规定，必须严格执行;二是全员聘用，形成一种灵活的用人机制。要按照站制定的《合同聘用制实施办法》，通过签订聘用合同，确定单位与职工的聘用关系，明确双方责任、权利、义务，以法律形式规范聘用关系。在实行合同聘用制过程中，要建立健全竞争机制、激励机制和约束机制，调动受聘人员的积极性;三是实行竞争上岗，择优聘用，规范竞岗程序。争上岗的程序本着公开、公正、公平的原则，分为六个步骤：第一步是公布职位、岗位职责、岗位待遇、聘用条件及有关事项;第二步是公开报名。所有在职职工均可报名，包括符合内退条件的职工。每人可以申报两个志愿，并说明是否服从组织分配，当第一志愿落聘时，经党支部调剂以后，可参加其它岗位竞争;第三步是资格审查。由站人事制度改革领导小组对申请人进行资格审查，对不符合申报条件的人员动员其申报其它岗位，对拒不改报者取消竞聘资格;第四步是竞岗与测评。竞岗者在职工大会上进行竞职演讲，简述个人条件、工作简历、竞争岗位和上岗后的工作打算，由评委对其进行评分，演讲成绩当场公布。在竞职演讲结束后，由全站职工对竞职者以无记名投票的方式进行测评。同时将学历、职称计入竞岗条件，量化为得分，并张榜公布。综合测评成绩总分的构成比例为：演讲得分占30%，站领导测评分占30%，职工测评分占30%，学历、职称评分占10%;第五步是组织考察。由站党支部以综合测评成绩，从高分到低分确定考察对象，并组织考察。对参加竞争人数较多的职位，按不超过竞争职位1：2的比例确定考察对象。对某些职位只有一人报名参加竞争，如其综合测评分低于60分的，不能作为考察对象，只能作为临时代岗人员，代岗期一年，年度考核合格者，取得上岗资格，签订聘用合同，年度考核不合格者，按落聘人员安置办法办理。对民主测评中不胜任票超过参加测评总人数三分之一的，不能列为考察对象;第六步是择优聘用。对拟聘用人选名单予以公布，及时收集群众意见，没有问题者予以聘用。

(二)以按岗定酬为重点，改革内部分配制度。根据“按劳分配、绩效优先、兼顾公平”的原则，按照不同岗位的工作量、责任、风险、技术含量、社会效益、经济效益及成本费高低等因素，经科学测算，制定出内部岗位工资分配系数，作为不同科室、不同岗位的分配依据。实行档案工资与实际工资分离，职工按国家工资制度所确认的工资作为档案工资进入职工档案，受聘用职工的实际收入为原档案工资的60%加上岗位绩效工资。职工实际收入可高于档案工资，也可以低于档案工资。对国家有关政策性工资调整，均按规定计入职工档案，作为今后计发离退休费和人员调动时的依据。绩效工资是指受聘人员根据贡献、效益发放的工资，其总额为全站受聘人员现行档案工资的40%及血站在创收中剔除发展基金后可用于分配部分的总和。在绩效工资的分配中，体现三个结合的原则：一是全站受聘人员的总绩效工资与单位经济效益相结合，不突破年收入的6%;二是科室绩效工资与科室完成工作任务情况相结合，站根据科室岗位系数之和及工作任务完成情况将绩效工资总额发放到科室，对科室在考核中扣分的，按规定扣发绩效工资;三是个人绩效工资与其工作表现相结合，职工绩效工资由科主任参照岗位系数及其实际工作表现发放。

(三)以加强聘后考核为重点，实行人员聘用的动态管理。为了正确评价聘用人员的德才表现和工作实绩，激励督促工作人员提高政治业务素质，认真履行岗位职责，并为晋升、聘任、奖惩、培训、辞退以及调整工资待遇提供依据，站制定了《聘后考核办法》、《领导班子成员考核标准》、《岗位职责考核标准》。在考核标准上，从领导到职工，一视同仁地明确了各自职责范围和考核等级评定标准，将严格对照执行。考核的内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。考核实行评分制，每个职工全年总分为100分，对照岗位职责要求，违反不同条款，按相应标准扣分，作为考核的依据之一。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。工作人员年度考核中被评定为合格以上等次的，按规定发给年终奖金，专业技术人员具有续聘的资格。连续两年以上被确定为优秀等次的，具有优先晋升职务的资格，其中工勤人员在同等条件下具有优先聘任技师的资格，连续三年考核确定为合格以上等次的，具有晋升职务的资格，成绩突出的，可以低职高聘;年度考核被确定为基本合格等次的，要求限期改进工作，视改进情况决定是否具备续聘原岗位资格;年度考核被确定为不合格等次的，第一年予以批评，不发年终奖金，其中专业技术人员不得在原岗位续聘;连续两年考核不合格的予以降职，调整工作，低聘或解聘，不服从组织安排或表现不好的，予以辞退，连续三年考核确定为不合格等次的，予以辞退。

(四)以妥善分流安置落聘人员为重点，处理好改革、稳定、发展之间的关系。妥善安置在竞争上岗中的落聘人员，是保证人事制度改革顺利推进的关键。根据《湖北省卫生事业单位人员分流及未聘人员安置指导意见》及我市有关规定，站在初步方案中拟定了几种分流安置办法，经市委组织部、市人事局、市卫生局审查，对有些与上级政策相违背的条款作了修改，批准后的分流安置办法如下：

一是脱产学习。对男年满35周岁以下、女年满30周岁以下且无大专以上学历的职工，单位可分流安排到有关院校脱产学习至三年。在学习期间，第一年待聘期内单位发70%的基本工资，待聘期满每月发300元生活费。获国家承认学历的毕业证书，单位报销40%的学费。学习期满，可凭相应学历或专业证书回单位参加竞争上岗。无岗者按待聘期满的落聘人员处理。学习期间的工作年度考核以是否获得新的文凭和专业证书为依据，已获证书者评定为“合格”，未获证书者评定为“不合格”。

二是离岗退养。未聘人员中距国家法定退休年龄5年的(达到正式退休年龄时养老保险金缴纳年限不足15年的合同制工人除外)，经本人申请，单位同意，主管部门批准可实行离岗退养。离岗退养人员达到法定退休年龄时，再正式办理退休手续。

三是安排临时性工作。对男职工年满50周岁、女干部年满45周岁、无专业学历的落聘人员，单位安排临时性工作。待遇根据安排的工作岗位确定，发放标准不超过同类人员工资的50%。在其达到距法定退休年龄5年时，根据国家有关政策执行。

四是调出。未聘人员申请调离，单位可给予不少于三个月，不多于一年的时间联系调动工作，期间暂按待岗人员对待，在正式办理调离手续后，单位按实际补齐所扣基本工资。一年后仍未调离者，按待岗期满的未聘人员管理办法执行。

五是辞职。被批准辞去公职自谋职业的未聘人员，签订辞职和人事代理协议书后，单位参照人调发[1992]18号文件规定发给一次性辞职补助费。

六是待岗。单位给未聘人员一年的待岗期(离岗退养、安排临时性工作、辞职者除外)，待岗人员在待岗期间不保留原岗位待遇，由单位按在岗同类人员实发基本工资70%的标准发给生活费。待岗期间连续计算工龄，不参加本单位晋职、升级。待岗人员中不服从单位安排的临时性工作的，限其三个月内辞职或调离，否则按规定予以辞退。

七是一次性安置。本次未聘或分流人员愿与单位解除用人关系自谋职业的，实行一次性安置，单位按上级有关规定发给一次性安置费。固定制职工一次性安置费包括待岗期工资、养老保险补发金和安置补偿费。其中养老保险金按市机关事业单位社会保险局养老保险金缴纳标准及其在本单位工作年限计补,安置补偿费不高于上年度市事业单位职工人均工资的三倍,按工龄及测算标准计发。合同制职工一次性安置费包括待岗期工资、本人政策性月工资乘以本人工龄(上限12)、失业保险金或相当于此额度的补偿费。

所有未聘及分流人员未参加失业保险的，脱产学习或待岗、调出期满仍未聘用，单位按时限规定发给每月300元的生活补助费，发放时限最长不超过两年。期满仍未就业或调出的，由人事代理部门按规定办理辞退手续，单位给予辞退费。

三、实施步骤

我站人事制度改革分三个阶段进行。一是宣传发动和准备阶段。时间为今年8至9月份，主要是学习文件精神，统一思想认识，成立相关组织，召开职工大会，拟定通过方案并报上级批准，目前此阶段工作已经完成。第二阶段为具体实施阶段。时间安排为：10月16日星期三晚上6点，科主任竞争上岗。10月17日星期四，公示科主任初步人选名单，晚上6点职工竞岗报名，资格审查。10月18日星期五晚上6点，宣读科主任聘任文件，选举产生职工竞争上岗评委。之后，检验科、质控科、供血科职工竞争上岗。10月19日星期六上午，成分科、体采科职工竞争上岗。下午，站办、财务科、血源科、业务科职工及司机竞争上岗。10月21日星期一晚上6点，调剂人员竞争上岗。10月22日星期二，公示职工竞岗初步人选名单。10月23日至25日，确定上岗人员并进行工作交接，签订、鉴证聘用合同。10月28日至31日，安置分流未聘人员。第三阶段为总结阶段。11月11日至13日对改革工作进行总结，提出改革后的运行要求。

近段时间，全站上下在保证业务工作的同时，要以改革工作为重点，每次大会都要准时到会，严肃会场纪律，自觉关闭手机，不得交头接耳，保证良好的会场秩序。班子成员要齐心协力，抓好各自的分管工作;改革领导小组成员要按照以上时间安排，周密部署各项活动，作好组织协调工作;各科室负责人在改革中要采取切实有效的措施，确保各项业务工作的正常运转;全站职工在积极参加改革的同时，也要搞好备考复习，完成好业务工作任务。

四、加强领导，强化改革工作的责任感

为了切实抓好这次的人事制度改革工作，经站长办公会研究，决定成立人事制度改革领导小组，由我任组长，同志任副组长，为成员，具体负责改革的组织实施、各种配套方案和措施的制定等各项工作。同时，建立健全党代会、职代会、站长办公会，并以民主选举的方式，产生与改革相配套的竞岗评委、聘后考核小组、人事争议调解小组等组织机构。通过民主管理，保证党组织和广大职工发挥民主监督作用，增强全站职工对改革工作的责任意识，形成全站重视人人参与的改革局面，使改革工作有可靠的组织保证。

在此需要强调的是，加强组织纪律是抓好改革的关键。全站上下从班子成员、科室主任到每名职工，都要从有利于改革和单位发展的大局出发，积极支持改革，维护集体利益。改革实施以后，由于对人员实行动态管理，那么，在竞争上岗后的受聘人员，并不是进了“保险箱”，如果达不到工作要求，所在岗位将被其他人替代，随时都有落聘的可能，并且从第二轮竞聘开始，所有职工的人事档案全部委托市人才交流服务中心管理，改变了与单位的人事依附关系;血站发展到今天的规模，全站职工包括未聘人员在各自的工作岗位上都作出了应有的贡献。但是未聘人员对改革也要作好充分的思想准备，正确对待未聘现状，改革是上级政策的要求，是大势所趋。因此，未聘人员要积极参加学习培训，争取重新竞争上岗，积极谋求就业渠道。全站职工都要认真学习改革文件，深刻领会其精神实质，切不可断章取义，片面理解，以避免认识上的偏差。同时，各科室主任都有责任做好本科人员的思想教育工作，主动预防、处理和反馈可能发生的矛盾和问题，保证改革工作顺利进行。凡对改革有不同意见的，必须严格按照组织程序逐级反映，科室主任解决不了的，向分管站长反映，确实难以解决的，再向站长反映。凡在改革中制造矛盾、煽风点火，对分流不满无理取闹、纠缠领导，影响单位正常工作秩序经教育不改的，按人调发[1992]18号文件规定予以辞退;有违法行为的，交公安机关按《治安管理处罚条例》的有关规定处理。

同志们，深化人事制度改革工作难度大，任务重，政策性强，关系到各方面的利益调整。我相信，在市委组织部、市人事局、市卫生局的坚强领导下，在全站同志们的支持、配合和理解下，只要我们按照省、市关于卫生事业单位人事制度改革的总体要求，高举血站改革与发展的大旗，坚定信心，更新观念，知难而进，开拓进取，全面扎实地推进改革，就一定能够确保我站的人事制度改革工作达到预期的目的，促进血站事业的长期、快速、健康发展。

谢谢大家!

**第二篇：人事制度改革动员工作会领导讲话**

人事制度改革动员工作会领导讲话

各位领导、同志们：

今年8月初，我站根据三部委文件精神，结合单位实际，组织专班，拟定了人事制度改革实施方案及各项配套措施。方案基本成形后，站先组织科主任对方案进行了充分的讨论和酝酿，之后又组织全站职工学习讨论，在广泛征询意见的基础上，对方案进行了进一步的完善。初步方案经职工大会讨论通过后，我站将方案报请市委组织部、市人事局、市卫生局审批。市委组织部、市人事局、市卫生局对我站的人事制度改革工作十分重视，市卫生局党组进行了专题研究，市人事局、卫生局领导多次来站就有关问题作了调研，提出了很多指导性的意见。10月11日，市卫生局转发了市事业单位人事制度改革领导小组办公室对我站人事制度改革方案的批复意见，原则同意此方案。要求我们严格按照批转的方案的内容组织实施，在积极稳妥地抓好改革的同时，做好人员的思想工作，在改革中要注意发现问题，从维护稳定的高度，妥善安置落聘人员，并决定将我站作为全市卫生事业单位人事制度改革的试点单位，以摸索经验，全面推广。

当前，我站整体迁建工程的业务楼建设项目已完成五层框架，二期综合楼及住宅楼工程也即将全面开工建设，工期紧、投入大、要求高;卫生部将在下月初对采供血机构的从业人员进行执业上岗考试，全站职工备考复习比较紧张;同时，整体业务工作也进入了一年中的旺季，任务重，责任大。因此，将人事制度改革与迁建工程、业务发展同步推进，以改革促发展，以发展保迁建，确保在明年12月份左右完成迁建工程并整体搬迁完毕，是改革中需要把握的重点。

我站人事制度改革工作的指导思想是：坚持以邓小平理论和总书记“xxxx”重要思想为指导，围绕卫生事业单位人事制度改革和我市血液事业发展的总体要求，建立和推行聘用制，进一步引入竞争激励机制，搞活用人制度和工资分配制度改革。增强干部职工的竞争意识和使命感，提高岗位技能和适应能力，为实现全国一流市级中心血站目标而奋斗。

我站人事制度改革的工作目标是：通过深化人事制度改革，在全站上下建立起有责任、有约束、有竞争、有激励、有活力的运作机制，充分调动全站干部职工的工作积极性，形成一个人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，有利于优秀人才脱颖而出和充分施展才华，充满生机与活力的用人机制，建立和完善重岗位、重实绩、重贡献，绩效优先、自主灵活的分配激励机制，实现我站人事管理的科学化、规范化、制度化，促进各项工作健康发展。

下面，我就如何推进人事制度改革，确保改革工作目标的实现讲以下几点意见：

一、更新观念，增强人事制度改革的紧迫感

我国改革开放已经走过了二十多年的历程，改革使我国政治、经济、文化等各个领域注入了新的生机与活力，这是举世瞩目、众人皆知的。大家对改革已不再陌生，不再惧怕，但对于及本部门、本单位利益调整的改革仍不同程度地存在着异议、担忧甚至片面的观念。我站近几年来，在人员聘用和分配制度改革方面进行了一些尝试，为单位的发展发挥了积极的作用，也得到了上级领导和全站绝大多数同志的认可。但是，由于上级相关政策尚未出台，我们在政策上不好把握，改革还不够深入。对于这次在人事、分配及考核管理制度上发生根本性变化的改革，从职工大会讨论的情况看，有的同志担心会影响业务工作的正常运转，不利于血站的发展;有的同志不反对改革，但也不主动参与改革，存在消极观望的心态;还有的人对方案中有利于自己部分的就赞成，不利于自己的就反对;甚至有极少数人认为改革是领导别出心裁，跟职工过不去，是利用改革整人等等。这样一些观念和心态的根源还是对改革的重要性、必要性认识不清，对血站的发展缺乏历责任感。所以，观念更新是积极顺应改革、适应血站发展的思想基础。我认为，更新观念要从以下三个方面入手：〖1〗〖2〗〖3〗〖4〗〖5〗

一是全局观念。近年来，为防止输血传播疾病的蔓延，国家对采供血机构的建设非常重视，去年从国债资金中拨出亿元专款，用于加强血站的房屋建设和设备、车辆配备。今年，卫生部又将对全国采供血机构的从业人员进行执业上岗考试，实行持证上岗制度，以确保人员素质达到相应的要求。可见，采供血是一项对从业人员的技术、素质要求较高的工作，直接关系到人民群众的身体健康。我站是在由于历史的原因，职工人数较多，人员素质离市级中心血站的配置要求相差甚远。我站共有职工人，已退休人，内退人，目前在职的人中，医学大专以上学历的仅人，占%;具备卫生专业技术职称及相应专业学历的人，占%，具备卫生专业技术职称无相应专业学历的人，占%;既无专业技术职称又无专业学历的人，占%。根据卫生部《血站基本标准》，具备卫生专业技术职称及相应专业学历的人员应占到在职职工总数的75%以上，人员职数按市内供血量计算，我站只能配置人。所以，人员素质偏低、职数过多是当前存在的较为突出的问题。加上财政拨款较少，近三年拨款每年仅万元，今后也不可能增加太多。在这种情况下，如果不深化改革，一旦武汉调剂血液量逐渐减少，这些问题将会严重制约血站的发展。我们一定要有这样的站情观和全局观。

二是发展观念。小平同志说：“发展是硬道理”。要从根本上解决血站人员职数过多、素质偏低、财政投入不足的问题，必须依靠血站自身的发展。血站自年建站以来，在各级卫生行政部门的重视和全站上下的共同努力下，从一无所有发展到现在总资产余万元的规模，特别是收编为以后，我们一直在人事和分配制度改革方面进行积极的探索，如中层干部的竞争上岗，技术人员的低职高聘、高职低聘，对科室实行综合目标考核责任制等等，每年都出台新的举措，积累了一些经验，为血站的发展发挥了重要的作用。有的同志会问，血站发展比较顺利，为什么现在还要大刀阔斧地改革呢?必须明确的是，这次改革不是否定血站的发展，更不是要阻碍血站的发展，恰恰相反，这一次的深化改革是根据上级政策的要求，为了从根本上革除影响血站发展的深层次的、体制性的矛盾和问题，促进血站更加持续、快速、健康地发展。大量实践证明，早改革、早主动，谁改革、谁受益。只有大胆创新，主动从机制上改革才会有成效。

三是竞争观念。改革开放确定的市场经济体制，为社会经济发展注入了新的活力。市场经济就是竞争经济，竞争可以创造生机，竞争可以充满活力，竞争必然有利益调整，竞争也会优胜劣汰。大量实践证明，缺乏进取精神、靠吃“大锅饭”的“特保儿”，最终必遭淘汰，而依靠知识、能力、勤奋、敬业在竞争中的优胜者才会有顽强的生命力。竞争观念的培养，在于观念的创新和机制的创新。我们只有勇敢地改革创新，失去的将是旧体制的锁链，而得到的将是新机制的活力。

二、突出重点，确保人事制度改革取得实效

(一)以推行全员合同聘用制为重点，改革用人制度。实行合同聘用制是单位人事制度改革的一次深刻革命，也是今后单位的一项基本用人制度。它有利于打破单位与职工之间的依附关系，强化职工的开拓创新意识;有利于职工从“单位人”变成“社会人”。职工原有身份作为档案身份保留，在其调出或退休时按照有关政策、规定办理手续。对新进人员，原则上从专业对口符合岗位要求的大专毕业生中或社会上进行招聘，并一律实行人事代理。我站实行合同聘用制的重点一是科学设岗，明确岗位职责和上岗条件。根据我站目前的业务量和卫生部《血站基本标准》对人员配置的有关规定，需定岗70人，其中市卫生局借用3人到市献血办工作，借用人员的岗位职责、上岗条件、工作要求由市卫生局制定，站内符合上岗条件的职工均可报名，由市卫生局考核后确定借用人员。站内67个岗位中除5个领导岗位和一个工伤人员按政策照顾性安排的岗位外，其余61个岗位由职工按程序竞聘。按照上级规定，凡应聘卫生技术岗位的人员，必须具备相应的专业学历和规定的资格条件，非专业技术人员一律不得进入卫生技术岗位，目前已在卫生技术岗位的，必须转岗。这一点我站在制订上岗条件时已作规定，必须严格执行;二是全员聘用，形成一种灵活的用人机制。要按照站制定的《合同聘用制实施办法》，通过签订聘用合同，确定单位与职工的聘用关系，明确双方责任、权利、义务，以法律形式规范聘用关系。在实行合同聘用制过程中，要建立健全竞争机制、激励机制和约束机制，调动受聘人员的积极性;三是实行竞争上岗，择优聘用，规范竞岗程序。争上岗的程序本着公开、公正、公平的原则，分为六个步骤：第一步是公布职位、岗位职责、岗位待遇、聘用条件及有关事项;第二步是公开报名。所有在职职工均可报名，包括符合内退条件的职工。每人可以申报两个志愿，并说明是否服从组织分配，当第一志愿落聘时，经党支部调剂以后，可参加其它岗位竞争;第三步是资格审查。由站人事制度改革领导小组对申请人进行资格审查，对不符合申报条件的人员动员其申报其它岗位，对拒不改报者取消竞聘资格;第四步是竞岗与测评。竞岗者在职工大会上进行竞职演讲，简述个人条件、工作简历、竞争岗位和上岗后的工作打算，由评委对其进行评分，演讲成绩当场公布。在竞职演讲结束后，由全站职工对竞职者以无记名投票的方式进行测评。同时将学历、职称计入竞岗条件，量化为得分，并张榜公布。综合测评成绩总分的构成比例为：演讲得分占30%，站领导测评分占30%，职工测评分占30%，学历、职称评分占10%;第五步是组织考察。由站党支部以综合测评成绩，从高分到低分确定考察对象，并组织考察。对参加竞争人数较多的职位，按不超过竞争职位1：2的比例确定考察对象。对某些职位只有一人报名参加竞争，如其综合测评分低于60分的，不能作为考察对象，只能作为临时代岗人员，代岗期一年，考核合格者，取得上岗资格，签订聘用合同，考核不合格者，按落聘人员安置办法办理。对民主测评中不胜任票超过参加测评总人数三分之一的，不能列为考察对象;第六步是择优聘用。对拟聘用人选名单予以公布，及时收集群众意见，没有问题者予以聘用。

(二)以按岗定酬为重点，改革内部分配制度。根据“按劳分配、绩效优先、兼顾公平”的原则，按照不同岗位的工作量、责任、风险、技术含量、社会效益、经济效益及成本费高低等因素，经科学测算，制定出内部岗位工资分配系数，作为不同科室、不同岗位的分配依据。实行档案工资与实际工资分离，职工按国家工资制度所确认的工资作为档案工资进入职工档案，受聘用职工的实际收入为原档案工资的60%加上岗位绩效工资。职工实际收入可高于档案工资，也可以低于档案工资。对国家有关政策性工资调整，均按规定计入职工档案，作为今后计发离退休费和人员调动时的依据。绩效工资是指受聘人员根据贡献、效益发放的工资，其总额为全站受聘人员现行档案工资的40%及血站在创收中剔除发展基金后可用于分配部分的总和。在绩效工资的分配中，体现三个结合的原则：一是全站受聘人员的总绩效工资与单位经济效益相结合，不突破年收入的6%;二是科室绩效工资与科室完成工作任务情况相结合，站根据科室岗位系数之和及工作任务完成情况将绩效工资总额发放到科室，对科室在考核中扣分的，按规定扣发绩效工资;三是个人绩效工资与其工作表现相结合，职工绩效工资由科主任参照岗位系数及其实际工作表现发放。

(三)以加强聘后考核为重点，实行人员聘用的动态管理。为了正确评价聘用人员的德才表现和工作实绩，激励督促工作人员提高政治业务素质，认真履行岗位职责，并为晋升、聘任、奖惩、培训、辞退以及调整工资待遇提供依据，站制定了《聘后考核办法》、《领导班子成员考核标准》、《岗位职责考核标准》。在考核标准上，从领导到职工，一视同仁地明确了各自职责范围和考核等级评定标准，将严格对照执行。考核的内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。考核实行评分制，每个职工全年总分为100分，对照岗位职责要求，违反不同条款，按相应标准扣分，作为考核的依据之一。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。工作人员考核中被评定为合格以上等次的，按规定发给年终奖金，专业技术人员具有续聘的资格。连续两年以上被确定为优秀等次的，具有优先晋升职务的资格，其中工勤人员在同等条件下具有优先聘任技师的资格，连续三年考核确定为合格以上等次的，具有晋升职务的资格，成绩突出的，可以低职高聘;考核被确定为基本合格等次的，要求限期改进工作，视改进情况决定是否具备续聘原岗位资格;考核被确定为不合格等次的，第一年予以批评，不发年终奖金，其中专业技术人员不得在原岗位续聘;连续两年考核不合格的予以降职，调整工作，低聘或解聘，不服从组织安排或表现不好的，予以辞退，连续三年考核确定为不合格等次的，予以辞退。

(四)以妥善分流安置落聘人员为重点，处理好改革、稳定、发展之间的关系。妥善安置在竞争上岗中的落聘人员，是保证人事制度改革顺利推进的关键。根据《湖北省卫生事业单位人员分流及未聘人员安置指导意见》及我市有关规定，站在初步方案中拟定了几种分流安置办法，经市委组织部、市人事局、市卫生局审查，对有些与上级政策相违背的条款作了修改，批准后的分流安置办法如下：

一是脱产学习。对男年满35周岁以下、女年满30周岁以下且无大专以上学历的职工，单位可分流安排到有关院校脱产学习至三年。在学习期间，第一年待聘期内单位发70%的基本工资，待聘期满每月发300元生活费。获国家承认学历的毕业证书，单位报销40%的学费。学习期满，可凭相应学历或专业证书回单位参加竞争上岗。无岗者按待聘期满的落聘人员处理。学习期间的工作考核以是否获得新的文凭和专业证书为依据，已获证书者评定为“合格”，未获证书者评定为“不合格”。

二是离岗退养。未聘人员中距国家法定退休年龄5年的(达到正式退休年龄时养老保险金缴纳年限不足15年的合同制工人除外)，经本人申请，单位同意，主管部门批准可实行离岗退养。离岗退养人员达到法定退休年龄时，再正式办理退休手续。

三是安排临时性工作。对男职工年满50周岁、女干部年满45周岁、无专业学历的落聘人员，单位安排临时性工作。待遇根据安排的工作岗位确定，发放标准不超过同类人员工资的50%。在其达到距法定退休年龄5年时，根据国家有关政策执行。

四是调出。未聘人员申请调离，单位可给予不少于三个月，不多于一年的时间联系调动工作，期间暂按待岗人员对待，在正式办理调离手续后，单位按实际补齐所扣基本工资。一年后仍未调离者，按待岗期满的未聘人员管理办法执行。

五是辞职。被批准辞去公职自谋职业的未聘人员，签订辞职和人事代理协议书后，单位参照人调发[1992]18号文件规定发给一次性辞职补助费。

六是待岗。单位给未聘人员一年的待岗期(离岗退养、安排临时性工作、辞职者除外)，待岗人员在待岗期间不保留原岗位待遇，由单位按在岗同类人员实发基本工资70%的标准发给生活费。待岗期间连续计算工龄，不参加本单位晋职、升级。待岗人员中不服从单位安排的临时性工作的，限其三个月内辞职或调离，否则按规定予以辞退。

七是一次性安置。本次未聘或分流人员愿与单位解除用人关系自谋职业的，实行一次性安置，单位按上级有关规定发给一次性安置费。固定制职工一次性安置费包括待岗期工资、养老保险补发金和安置补偿费。其中养老保险金按市机关事业单位社会保险局养老保险金缴纳标准及其在本单位工作年限计补,安置补偿费不高于上市事业单位职工人均工资的三倍,按工龄及测算标准计发。合同制职工一次性安置费包括待岗期工资、本人政策性月工资乘以本人工龄(上限12)、失业保险金或相当于此额度的补偿费。

所有未聘及分流人员未参加失业保险的，脱产学习或待岗、调出期满仍未聘用，单位按时限规定发给每月300元的生活补助费，发放时限最长不超过两年。期满仍未就业或调出的，由人事代理部门按规定办理辞退手续，单位给予辞退费。

三、实施步骤

我站人事制度改革分三个阶段进行。一是宣传发动和准备阶段。时间为今年8至9月份，主要是学习文件精神，统一思想认识，成立相关组织，召开职工大会，拟定通过方案并报上级批准，目前此阶段工作已经完成。第二阶段为具体实施阶段。时间安排为：10月16日星期三晚上6点，科主任竞争上岗。10月17日星期四，公示科主任初步人选名单，晚上6点职工竞岗报名，资格审查。10月18日星期五晚上6点，宣读科主任聘任文件，选举产生职工竞争上岗评委。之后，检验科、质控科、供血科职工竞争上岗。10月19日星期六上午，成分科、体采科职工竞争上岗。下午，站办、财务科、血源科、业务科职工及司机竞争上岗。10月21日星期一晚上6点，调剂人员竞争上岗。10月22日星期二，公示职工竞岗初步人选名单。10月23日至25日，确定上岗人员并进行工作交接，签订、鉴证聘用合同。10月28日至31日，安置分流未聘人员。第三阶段为总结阶段。11月11日至13日对改革工作进行总结，提出改革后的运行要求。1 2 3 4 5

近段时间，全站上下在保证业务工作的同时，要以改革工作为重点，每次大会都要准时到会，严肃会场纪律，自觉关闭手机，不得交头接耳，保证良好的会场秩序。班子成员要齐心协力，抓好各自的分管工作;改革领导小组成员要按照以上时间安排，周密部署各项活动，作好组织协调工作;各科室负责人在改革中要采取切实有效的措施，确保各项业务工作的正常运转;全站职工在积极参加改革的同时，也要搞好备考复习，完成好业务工作任务。

四、加强领导，强化改革工作的责任感

为了切实抓好这次的人事制度改革工作，经站长办公会研究，决定成立人事制度改革领导小组，由我任组长，同志任副组长，为成员，具体负责改革的组织实施、各种配套方案和措施的制定等各项工作。同时，建立健全党代会、职代会、站长办公会，并以民主选举的方式，产生与改革相配套的竞岗评委、聘后考核小组、人事争议调解小组等组织机构。通过民主管理，保证党组织和广大职工发挥民主监督作用，增强全站职工对改革工作的责任意识，形成全站重视人人参与的改革局面，使改革工作有可靠的组织保证。

在此需要强调的是，加强组织纪律是抓好改革的关键。全站上下从班子成员、科室主任到每名职工，都要从有利于改革和单位发展的大局出发，积极支持改革，维护集体利益。改革实施以后，由于对人员实行动态管理，那么，在竞争上岗后的受聘人员，并不是进了“保险箱”，如果达不到工作要求，所在岗位将被其他人替代，随时都有落聘的可能，并且从第二轮竞聘开始，所有职工的人事档案全部委托市人才交流服务中心管理，改变了与单位的人事依附关系;血站发展到今天的规模，全站职工包括未聘人员在各自的工作岗位上都作出了应有的贡献。但是未聘人员对改革也要作好充分的思想准备，正确对待未聘现状，改革是上级政策的要求，是大势所趋。因此，未聘人员要积极参加学习培训，争取重新竞争上岗，积极谋求就业渠道。全站职工都要认真学习改革文件，深刻领会其精神实质，切不可断章取义，片面理解，以避免认识上的偏差。同时，各科室主任都有责任做好本科人员的思想教育工作，主动预防、处理和反馈可能发生的矛盾和问题，保证改革工作顺利进行。凡对改革有不同意见的，必须严格按照组织程序逐级反映，科室主任解决不了的，向分管站长反映，确实难以解决的，再向站长反映。凡在改革中制造矛盾、煽风点火，对分流不满无理取闹、纠缠领导，影响单位正常工作秩序经教育不改的，按人调发[1992]18号文件规定予以辞退;有违法行为的，交公安机关按《治安管理处罚条例》的有关规定处理。

同志们，深化人事制度改革工作难度大，任务重，政策性强，关系到各方面的利益调整。我相信，在市委组织部、市人事局、市卫生局的坚强领导下，在全站同志们的支持、配合和理解下，只要我们按照省、市关于卫生事业单位人事制度改革的总体要求，高举血站改革与发展的大旗，坚定信心，更新观念，知难而进，开拓进取，全面扎实地推进改革，就一定能够确保我站的人事制度改革工作达到预期的目的，促进血站事业的长期、快速、健康发展。

谢谢大家!1 2 3 4 5

**第三篇：人事制度改革动员讲话**

人事制度改革动员讲话 同志们： 今天，我们在这里召开动员大会，主要任务是我局（公司）组织结构调整和人事制度改革工作进行部署，统一认识，明确任务，提出要求，确保改革工作顺利进行。我就这次改革的目的意义、指导思想、主要任务以及组织实施的要求讲几点意见：

一、这次企业人事制度改革的目的和意义 党的十六大报告把“以人为本”的思想体现的淋漓尽致，并指出“必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，“努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”。人是生产力中最活跃的因素，一切改革、创新和对新政策的执行都是由人来完成的，如果解决不了人的问题，一切改革、创新和政策的执行都是一纸空言，即使执行起来，也往往走了样。因此，一个国家、一个行业，甚至一个企业，如果要实现真正的变革，最重要的也是最关键的是对人事用工机制的变革，其次才是运行机制的变革。从我们行业现状来看，多年来，计划经济条件下形成的人才匮乏、职工队伍素质整体不高与当前烟草行业一系列重大改革之间的矛盾日益突出。对于保护政策下的烟草行业来说，造就了一大批安于现状的职工。在目前的烟草队伍中出现了“两多两少”现象，“吃饭的多，干事的少，争岗的的多，适岗的少”，“干与不干一个样，干多干少一个样，干好干坏一个样”。没有竞争，没有压力，没有动力，没有活力。在目前的管理体制下，在岗的职工往往不如离岗的职工拿到的报酬多，干活的往往不如不干活的拿到的报酬多，要充分提高在职职工的工作积极性，就必须进行改革，就必须打破用工终身制，将所有员工推向市场，建立岗位聘任制和员工合同制。去年以来，分公司进行竞争上岗、机构整合等一系列重大调整，这是分公司进一步深化人事制度改革的具体体现，目的在于通过改革出效益、出效率、出人才。所谓人尽其才、物尽其用，就是要在一定的条件下，做到人员的合理使用、资源的优化配置，实现企业效益的最大化。所以，深化人事制度改革，做好局（公司）下设机构和各部门负责人以及各部门人员的配备工作，实行定岗定编定薪，不仅是企业改革、发展的需要，是提高企业效益需要，也是实现企业快速发展和建设一流的县级烟草公司的需要。这已经是我们员工的共识，而且大家也都认为，要趁着我们还有能力和条件内部自行调整的时候尽快进行改革，这样不仅改革的成本低、痛苦少，而且推进起来相对容易些；如果被动地等到不改不行的时候再去改革，改革的成本就会大大增加，改革的推进也会更加艰难。早改早主动、早改早受益，改革势在必行，应是我们的主动选择。

二、这次人事制度改革的指导思想、主要任务 这次改革的指导思想：要以“三个代表”重要思想为指导，坚持“公开、公平、公正、公认”的原则，以实行全员聘用制、建立适应市场化需求、效率优先、兼顾公平的薪酬分配制度为重点，正确处理好改革与稳定、改革与发展的关系，通过公开选拔、竞争上岗，从而合理调配和使用优秀的人才，优化各岗位人员结构，强化岗位职能管理，使之达到工作职责制度化、工作效率最大化、人员组合最佳化的目的。主要工作任务是：以“定岗定编”工作为龙头，以机构改革为突破口，以转换机制为核心，通过改革干部人事制度和理顺管理体制，强化岗位，淡化身份,引入竞争机制，形成“能上能下、能进能出”的激励竞争机制，努力创建有利于优秀人才脱颖而出和发挥其才干的制度环境，建设高素质的职工队伍，全面提高企业的经济效益。通过人事制度改革，基本建立起以聘用制为主要形式的正常化、规范化的用人制度和以岗位工资为基本形式的多元化分配制度，在改革的具体实施过程中，着力抓好以下四个方面：

1、全面推行人员聘用制。这是进行人事制度改革的首要问题。聘用制度是对终身固定用人制度的改革，是今后企业的一项基本用人制度。通过建立和推行聘用制度，实现用人上的公开、公正，维护企业和职工的合法权益。通过聘用制度转换企业的用人机制，实现由身份管理向岗位管理转变。为此，我们对推行全员聘用制态度要积极，步子要稳妥，措施要扎实，方法要得当。要重点抓好科学设岗、竞争上岗、合同管理、严格考核等环节。

2、建立和推行岗位管理制度。这是人事制度改革的一项重要任务。要在科学设岗的基础上，打破职工身份界限，打破职务终身制，实行按岗聘用、严格考核、优胜劣汰、动态管理。要按照“因事设岗、岗职对应、重点导向、精简高效”的原则，科学合理设置各类人员岗位，确８骼喔谖唤峁购侠怼⒎止で逦⑷挝癯渥恪⒅叭魅贰⒁子诳己恕⒈阌诠芾怼６怨芾砀谖唬⑻逑止芾砣嗽惫芾硭健⒁滴衲芰Α⒐ぷ饕导ā⒆矢窬⒏谖恍枰牡燃缎蛄校⒏谖坏燃豆娣叮忧俊敖⒐堋⒊觥钡然方诘墓芾怼８谖黄溉我鹬刂肮さ闹槿ā⒉斡肴ā⒀≡袢ê图喽饺ǎü浩傅确绞剑盟蟹咸跫嗽逼降炔斡刖赫敌腥肆ψ试从呕渲谩Ｍ币∪谖豢己酥贫取Ｒ愿谖恢霸鸷推赣煤贤谰荩贫ㄌ逑植煌谖惶氐愕姆掷嗫己酥副晏逑担敌卸ㄐ钥己擞攵靠己恕⒛甓瓤己擞肫钙诳己讼嘟岷希芽己私峁魑栽惫ば浮⒔馄浮⒎峙洹⒔丁⒔背偷闹饕谰荩佣Ｖて赣弥坪透谖还芾碇贫鹊氖导市Ч?br>

3、改革企业分配制度。企业分配制度改革是搞活用人制度的中心环节。其根本目的是通过改革实现员工待遇能高能低，调动职工积极性，激发事业企业活力。今后企业薪酬分配要根据按劳分配与按生产要素分配相结合、效率优先、兼顾公平的原则，将职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献挂钩，合理拉开分配差距，逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。

**第四篇：人事制度改革动员讲话**

人事制度改革动员讲话同志们：今天，我们在这里召开动员大会，主要任务是我局（公司）组织结构调整和人事制度改革工作进行部署，统一认识，明确任务，提出要求，确保改革工作顺利进行。我就这次改革的目的意义、指导思想、主要任务以及组织实施的要求讲几点意见：

一、这次企业人事制度改革的目的和意义党的xx大报告把“以人为本”的思想体现的淋漓尽致，并指出“必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，“努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”。人是生产力中最活跃的因素，一切改革、创新和对新政策的执行都是由人来完成的，如果解决不了人的问题，一切改革、创新和政策的执行都是一纸空言，即使执行起来，也往往走了样。因此，一个国家、一个行业，甚至一个企业，如果要实现真正的变革，最重要的也是最关键的是对人事用工机制的变革，其次才是运行机制的变革。从我们行业现状来看，多年来，计划经济条件下形成的人才匮乏、职工队伍素质整体不高与当前烟草行业一系列重大改革之间的矛盾日益突出。对于保护政策下的烟草行业来说，造就了一大批安于现状的职工。在目前的烟草队伍中出现了“两多两少”现象，“吃饭的多，干事的少，争岗的的多，适岗的少”，“干与不干一个样，干多干少一个样，干好干坏一个样”。没有竞争，没有压力，没有动力，没有活力。在目前的管理体制下，在岗的职工往往不如离岗的职工拿到的报酬多，干活的往往不如不干活的拿到的报酬多，要充分提高在职职工的工作积极性，就必须进行改革，就必须打破用工终身制，将所有员工推向市场，建立岗位聘任制和员工合同制。去年以来，分公司进行竞争上岗、机构整合等一系列重大调整，这是分公司进一步深化人事制度改革的具体体现，目的在于通过改革出效益、出效率、出人才。所谓人尽其才、物尽其用，就是要在一定的条件下，做到人员的合理使用、资源的优化配置，实现企业效益的最大化。所以，深化人事制度改革，做好局（公司）下设机构和各部门负责人以及各部门人员的配备工作，实行定岗定编定薪，不仅是企业改革、发展的需要，是提高企业效益需要，也是实现企业快速发展和建设一流的县级烟草公司的需要。这已经是我们员工的共识，而且大家也都认为，要趁着我们还有能力和条件内部自行调整的时候尽快进行改革，这样不仅改革的成本低、痛苦少，而且推进起来相对容易些；如果被动地等到不改不行的时候再去改革，改革的成本就会大大增加，改革的推进也会更加艰难。早改早主动、早改早受益，改革势在必行，应是我们的主动选择。

二、这次人事制度改革的指导思想、主要任务这次改革的指导思想：要以“三个代表”重要思想为指导，坚持“公开、公平、公正、公认”的原则，以实行全员聘用制、建立适应市场化需求、效率优先、兼顾公平的薪酬分配制度为重点，正确处理好改革与稳定、改革与发展的关系，通过公开选拔、竞争上岗，从而合理调配和使用优秀的人才，优化各岗位人员结构，强化岗位职能管理，使之达到工作职责制度化、工作效率最大化、人员组合最佳化的目的。主要工作任务是：以“定岗定编”工作为龙头，以机构改革为突破口，以转换机制为核心，通过改革干部人事制度和理顺管理体制，强化岗位，淡化身份,引入竞争机制，形成“能上能下、能进能出”的激励竞争机制，努力创建有利于优秀人才脱颖而出和发挥其才干的制度环境，建设高素质的职工队伍，全面提高企业的经济效益。通过人事制度改革，基本建立起以聘用制为主要形式的正常化、规范化的用人制度和以岗位工资为基本形式的多元化分配制度，在改革的具体实施过程中，着力抓好以下四个方面：

1、全面推行人员聘用制。这是进行人事制度改革的首要问题。聘用制度是对终身固定用人制度的改革，是今后企业的一项基本用人制度。通过建立和推行聘用制度，实现用人上的公开、公正，维护企业和职工的合法权益。通过聘用制度转换企业的用人机制，实现由身份管理向岗位管理转变。为此，我们对推行全员聘用制态度要积极，步子要稳妥，措施要扎实，方法要得当。要重点抓好科学设岗、竞争上岗、合同管理、严格考核等环节。

2、建立和推行岗位管理制度。这是人事制度改革的一项重要任务。要在科学设岗的基础上，打破职工身份界限，打破职务终身制，实行按岗聘用、严格考核、优胜劣汰、动态管理。要按照“因事设岗、岗职对应、重点导向、精简高效”的原则，科学合理设置各类人员岗位，确８骼喔谖唤峁购侠怼⒎止で逦⑷挝癯渥恪⒅叭魅贰⒁子诳己恕⒈阌诠芾怼６怨芾砀谖唬⑻逑止芾砣嗽惫芾硭健⒁滴衲芰α⒐ぷ饕导ā⒆矢窬⒏谖恍枰牡燃缎蛄校⒏谖坏燃豆娣叮忧俊敖⒐堋⒊觥钡然方诘墓芾怼８谖黄溉我鹬刂肮さ闹槿ā⒉斡肴ā⒀≡袢ê图喽饺ǎü浩傅确绞剑盟蟹咸跫嗽逼降炔斡刖赫敌腥肆ψ试从呕渲谩ｍ币∪谖豢己酥贫取ｒ愿谖恢霸鸷推赣煤贤谰荩贫ㄌ逑植煌谖惶氐愕姆掷嗫己酥副晏逑担敌卸ㄐ钥己擞攵靠己恕⒛甓瓤己擞肫钙诳己讼嘟岷希芽己私峁魑栽惫ば浮⒔馄浮⒎峙洹⒔丁⒔背偷闹饕谰荩佣ｖて赣弥坪透谖还芾碇贫鹊氖导市ч?br>

3、改革企业分配制度。企业分配制度改革是搞活用人制度的中心环节。其根本目的是通过改革实现员工待遇能高能低，调动职工积极性，激发事业企业活力。今后企业薪酬分配要根据按劳分配与按生产要素分配相结合、效率优先、兼顾公平的原则，将职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献挂钩，合理拉开分配差距，逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。

4、切实做好未聘人员分流安置工作。进行人事制度改革，必然会有一些人员落聘离岗，做好未聘人员分流安置工作，是改革的难点和关键。我们要从实际出发，因地制宜，积极探索落聘人员分流安置的途径和形式，推行员工退养制度，引导未聘人员进入市场，自谋职业。

三、精心组织，确保这次改革工作的顺利进行人事制度改革是我局（公司）人事管理的一项重大变革，涉及到广大职工的切身利益，事关改革、发展、稳定的大局。

1、要从实际出发，认真制定好改革方案。政工部门要坚持从实际出发，在深入开展调查研究，全面弄清局（公司）现状的基础上，根据这次会议的总体部署和要求，认真制定科学合理的改革计划和实施方案。要突出工作重点，以定岗、定编、定薪为龙头，整体规划设计改革方案，确定改革的路子和步骤。在制定改革方案时要认真听取职工的意见，搞好方案的综合论证，报经局（公司）班子研究，并提交职工代表会议讨论通过。

2、要深入宣传发动，营造良好的改革氛围。当前，我局（公司）人事制度改革遇到的主要障碍，仍然是思想观念问题。部分干部职工在思想认识上还存在误区，对人事制度改革的重要意义缺乏足够的认识，存在因循守旧、安于现状的思想。因此，在深化改革过程中，必须进一步加大宣传力度，把政策宣传、舆论引导和思想政治工作有机地结合起来，着力在“超前、到位”上下功夫。超前，就是在改革方案实施前，运用各种宣传形式和途径反复宣传教育，讲清改革的目的意义和实施办法，使广大干部职工消除顾虑，增强心理承受能力，关心理解改革，积极支持改革，自觉参与改革；到位，就是在改革的各个环节，对每个职工都要做好思想政治工作，尤其对落聘人员要及时做好思想疏导工作，引导他们正视现实、服从大局、端正态度、接受挑战。

3、要精心组织，确保改革顺利进行。这次人事制度改革时间紧、任务重、要求高。为确保改革的顺利进行，各有关职能部门要切实承担起重任，拟定改革方案，落实改革措施，及时妥善地协调和处理改革过程中出现的各种矛盾和问题。要增强改革的主动性，大胆实践，勇于创新；要注意发扬\*\*，增强改革的透明度；要过细工作，妥善处理好各方面的关系。对改革中出现的新情况、新问题要及时积极稳妥地加以处理，确保企业稳定和改革目标的实现。同志们，这次改革是一项事关全局的重大举措，也是近期我局（公司）必须完成的一项重要工作，希望大家齐心协力抓好落实。改革不可能没有阻力，不可能没有风险，也不可能没有利益牺牲。但是，改革势在必行，不改革没有出路，不改革没有活力，不改革没有发展。我们一定要在市局党组的领导下，统一思想，统一认识，保持高度的责任感和使命感，坚定信心，知难而进，按照既定的改革方案，周密部署，精心组织，高标准高质量地完成任务，促进企业各项事业既快又好地向前发展。

**第五篇：人事制度改革动员讲话**

同志们：今天，我们在这里召开动员大会，主要任务是我局（公司）组织结构调整和人事制度改革工作进行部署，统一认识，明确任务，提出要求，确保改革工作顺利进行。我就这次改革的目的意义、指导思想、主要任务以及组织实施的要求讲几点意见：

一、这次企业人事制度改革的目的和意义党的十六大报告把“以人为本”的思想体现的淋漓尽致，并指出“必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，“努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”。人是生产力中最活跃的因素，一切改革、创新和对新政策的执行都是由人来完成的，如果解决不了人的问题，一切改革、创新和政策的执行都是一纸空言，即使执行起来，也往往走了样。因此，一个国家、一个行业，甚至一个企业，如果要实现真正的变革，最重要的也是最关键的是对人事用工机制的变革，其次才是运行机制的变革。从我们行业现状来看，多年来，计划经济条件下形成的人才匮乏、职工队伍素质整体不高与当前烟草行业一系列重大改革之间的矛盾日益突出。对于保护政策下的烟草行业来说，造就了一大批安于现状的职工。在目前的烟草队伍中出现了“两多两少”现象，“吃饭的多，干事的少，争岗的的多，适岗的少”，“干与不干一个样，干多干少一个样，干好干坏一个样”。没有竞争，没有压力，没有动力，没有活力。在目前的管理体制下，在岗的职工往往不如离岗的职工拿到的报酬多，干活的往往不如不干活的拿到的报酬多，要充分提高在职职工的工作积极性，就必须进行改革，就必须打破用工终身制，将所有员工推向市场，建立岗位聘任制和员工合同制。去年以来，分公司进行竞争上岗、机构整合等一系列重大调整，这是分公司进一步深化人事制度改革的具体体现，目的在于通过改革出效益、出效率、出人才。所谓人尽其才、物尽其用，就是要在一定的条件下，做到人员的合理使用、资源的优化配置，实现企业效益的最大化。所以，深化人事制度改革，做好局（公司）下设机构和各部门负责人以及各部门人员的配备工作，实行定岗定编定薪，不仅是企业改革、发展的需要，是提高企业效益需要，也是实现企业快速发展和建设一流的县级烟草公司的需要。这已经是我们员工的共识，而且大家也都认为，要趁着我们还有能力和条件内部自行调整的时候尽快进行改革，这样不仅改革的成本低、痛苦少，而且推进起来相对容易些；如果被动地等到不改不行的时候再去改革，改革的成本就会大大增加，改革的推进也会更加艰难。早改早主动、早改早受益，改革势在必行，应是我们的主动选择。

二、这次人事制度改革的指导思想、主要任务这次改革的指导思想：要以“三个代表”重要思想为指导，坚持“公开、公平、公正、公认”的原则，以实行全员聘用制、建立适应市场化需求、效率优先、兼顾公平的薪酬分配制度为重点，正确处理好改革与稳定、改革与发展的关系，通过公开选拔、竞争上岗，从而合理调配和使用优秀的人才，优化各岗位人员结构，强化岗位职能管理，使之达到工作职责制度化、工作效率最大化、人员组合最佳化的目的。主要工作任务是：以“定岗定编”工作为龙头，以机构改革为突破口，以转换机制为核心，通过改革干部人事制度和理顺管理体制，强化岗位，淡化身份,引入竞争机制，形成“能上能下、能进能出”的激励竞争机制，努力创建有利于优秀人才脱颖而出和发挥其才干的制度环境，建设高素质的职工队伍，全面提高企业的经济效益。通过人事制度改革，基本建立起以聘用制为主要形式的正常化、规范化的用人制度和以岗位工资为基本形式的多元化分配制度，在改革的具体实施过程中，着力抓好以下四个方面：

1、全面推行人员聘用制。这是进行人事制度改革的首要问题。聘用制度是对终身固定用人制度的改革，是今后企业的一项基本用人制度。通过建立和推行聘用制度，实现用人上的公开、公正，维护企业和职工的合法权益。通过聘用制度转换企业的用人机制，实现由身份管理向岗位管理转变。为此，我们对推行全员聘用制态度要积极，步子要稳妥，措施要扎实，方法要得当。要重点抓好科学设岗、竞争上岗、合同管理、严格考核等环节。

2、建立和推行岗位管理制度。这是人事制度改革的一项重要任务。要在科学设岗的基础上，打破职工身份界限，打破职务终身制，实行按岗聘用、严格考核、优胜劣汰、动态管理。要按照“因事设岗、岗职对应、重点导向、精简高效”的原则，科学合理设置各类人员岗位.3、改革企业分配制度。企业分配制度改革是搞活用人制度的中心环节。其根本目的是通过改革实现员工待遇能高能低，调动职工积极性，激发事业企业活力。今后企业薪酬分配要根据按劳分配与按生产要素分配相结合、效率优先、兼顾公平的原则，将职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献挂钩，合理拉开分配差距，逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。实做好未聘人员分流安置工作。进行人事制度改革，必然会有一些人员落聘离岗，做好未聘人员分流安置工作，是改革的难点和关键。我们要从实际出发，因地制宜，积极探索落聘人员分流安置的途径和形式，推行员工退养制度，引导未聘人员进入市场，自谋职业。

三、精心组织，确保这次改革工作的顺利进行人事制度改革是我局（公司）人事管理的一项重大变革，涉及到广大职工的切身利益，事关改革、发展、稳定的大局。

1、要从实际出发，认真制定好改革方案。政工部门要坚持从实际出发，在深入开展调查研究，全面弄清局（公司）现状的基础上，根据这次会议的总体部署和要求，认真制定科学合理的改革计划和实施方案。要突出工作重点，以定岗、定编、定薪为龙头，整体规划设计改革方案，确定改革的路子和步骤。在制定改革方案时要认真听取职工的意见，搞好方案的综合论证，报经局（公司）班子研究，并提交职工代表会议讨论通过。

2、要深入宣传发动，营造良好的改革氛围。当前，我局（公司）人事制度改革遇到的主要障碍，仍然是思想观念问题。部分干部职工在思想认识上还存在误区，对人事制度改革的重要意义缺乏足够的认识，存在因循守旧、安于现状的思想。因此，在深化改革过程中，必须进一步加大宣传力度，把政策宣传、舆论引导和思想政治工作有机地结合起来，着力在“超前、到位”上下功夫。超前，就是在改革方案实施前，运用各种宣传形式和途径反复宣传教育，讲清改革的目的意义和实施办法，使广大干部职工消除顾虑，增强心理承受能力，关心理解改革，积极支持改革，自觉参与改革；到位，就是在改革的各个环节，对每个职工都要做好思想政治工作，尤其对落聘人员要及时做好思想疏导工作，引导他们正视现实、服从大局、端正态度、接受挑战。

3、要精心组织，确保改革顺利进行。这次人事制度改革时间紧、任务重、要求高。为确保改革的顺利进行，各有关职能部门要切实承担起重任，拟定改革方案，落实改革措施，及时妥善地协调和处理改革过程中出现的各种矛盾和问题。要增强改革的主动性，大胆实践，勇于创新；要注意发扬民主，增强改革的透明度；要过细工作，妥善处理好各方面的关系。对改革中出现的新情况、新问题要及时积极稳妥地加以处理，确保企业稳定和改革目标的实现。同志们，这次改革是一项事关全局的重大举措，也是近期我局（公司）必须完成的一项重要工作，希望大家齐心协力抓好落实。改革不可能没有阻力，不可能没有风险，也不可能没有利益牺牲。但是，改革势在必行，不改革没有出路，不改革没有活力，不改革没有发展。我们一定要在市局党组的领导下，统一思想，统一认识，保持高度的责任感和使命感，坚定信心，知难而进，按照既定的改革方案，周密部署，精心组织，高标准高质量地完成任务，促进企业各项事业既快又好地向前发展。

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！