

# 拔尖人才评审方案 新年拔尖人才工作计划方案(汇总7篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 拔尖人才评审方案篇一

求真务实 奉献教育

各位领导：

一、协助校长，当好管家。

1992年至1996年我担任xx一中教学副校长，1996年开始分管后勤工作并兼任工会主席，后勤工作千头万绪，杂七杂八，吃喝拉撒，对内对外，都的管，说穿了，是学校的管家。学校的中心是教学，而后勤工作是教学工作的保障，后盾。后勤工作的优劣直接关系到学校教育教学质量的优劣；关系到学校其他工作能否顺利开展和提高；关系到领导能否廉洁奉公凝聚人心，提升人气；关系到国家法律法规能否执行。后勤工作与学校利益、干部作风、教职工利益、国家利益紧密相连。多年来，我大刀阔斧，探索改革，不断研究总结，形成后勤工作三步曲。

（一）统一思想，完善制度。

1、以服务意识的培养确立为出发点。思想是行为的先导，思想支配行动。为了树立服务意识，为了教学的声誉前途，在后勤职工中大力提倡讲学习、讲奉献、讲文明等活动，使职工明确了学校兴，大家荣；学校衰，大家败。我为学校，学

校为我；从而以热情的态度，文明的风尚、高度的责任，优质的服务为教学服务，为师生服务。

2、以责任制度的完善落实为立足点。首先明确副校长、后勤主任的审批权限，工作职责，各司其职，各负其责。其次，规范了财务、庶务管理行为。针对过去谁用谁报销入帐的做法，依据会计法制定了《学校采购、保管、登记、审批报销制度》，《学校固定财产管理制度》，结合《阳泉市差旅费报销实施意见》，财务工作做到了手续齐全，账目清楚，账账相符；庶务工作定期登记和核对检查，完善了领用、借用手续，弥补了学校财源浪费的漏洞和管理环节上的缺陷，杜绝了办公、维修和工作中的浪费行为，保障了必要的资金投入。此外，还配套制定了《饮管工作人员考核办法》，使后勤工作逐步走向制度化，科学化。

（二）率先垂范，勤俭持校。面对办公经费不足，外欠较多，校舍房顶年久失修，学生喝水难、宿舍楼大小便难等问题，我制定了先急后缓，先重后轻、顾全大局、增收节支的管理原则。我深知，一粥一饭，当思来之不易，半丝半缕，恒念物力维艰。大力提倡艰苦奋斗，勤俭节约，教育和鼓励全体师生，用好每一滴水、用好每一度电。

当然喊破嗓子不如做出样子。后勤工作不分上下班时间，加班加点是家常便饭，但我从未给自己多记出勤，多取报酬。外地出差办事，不搞特殊，能住普通客房就不住高级客房，能住普通旅馆就不住高级宾馆；能一天返回，就不拖成两天；购买物品、用品，常常是货比三家，能少花一角钱就绝不多花一角钱。严格控制不必要的开支。保证了增收节支方针的实施。

校舍维修，平整操场时，为了了解工程状况，我该爬房顶爬房顶，该钻地沟就钻地沟。学校筹建挖土方垒石坎，修建教职工宿舍楼，我更是起早贪黑，不管天冷天热，每天都要到工地了解情况，问问工程进度，关键时候加班加点，确保了

工程质量。

（三）廉洁奉公，服务师生。人们说我是老抠，其实，我只是让有限的钱花的值，用有限的钱办超越同样价值的事，而不是无为的浪费，看似大方的挥霍。作为后勤校长，作为教职工的代言人，我就是要把好钢用在刀刃上，好钱花在师生上，真真为师生谋福利，办实事。

1、修建教工住宅楼。学校的生存和发展离不开教师，教师是学校的第一生产力，为了让教师安居乐业，年xx一中第二次集资建房，5月1日动工新建66户教职工宿舍楼，建筑面积为6400平方米，采用了教职工全额集资，学校提供建筑用地，并负责工程实施，监督，投资340万元，20，教职工喜迁新居。

2、整修校园。投资77万元，挖运土方28000立方米，挖运石方9700立方米，垒石坝立方米，硬化校园路面3000平方米。平整操场18000平方米，维修房顶、铺补油毡2800平方米，改善环境，美化了校园，为教职员工提供了篮球娱乐场所，免去雨季家属楼宿舍楼渗水的后顾之忧。暑假，对学校所有门窗进行油刷翻新，对办公室、教研组等公共场所进行全部粉刷、刮补，并对教师的办公桌椅进行更新。

3、安装水泵。由于一中地势高，水压低，学校投资4000元，彻底解决了师生用水困难的问题。

## 拔尖人才评审方案篇二

《青年英才开发计划实施方案》已经中央人才工作协调小组审议通过并报中央领导同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

为贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要(2015—2020年)》(中发[2015]6号)，培养造就大批优秀青年英才，根据

《中央人才工作协调小组实施(国家中长期人才发展规划纲要(2015—2020年))任务分工方案》(中组发[2015]10号)安排和要求,制定本方案。

## 一、总体目标

着眼于人才基础性培养和战略性开发,提升我国未来人才竞争力,在自然科学、哲学社会科学和文化艺术重点学科领域,重点培养扶持一批青年拔尖人才;在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地,按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则,选拔一批拔尖大学生进行专门培养;为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才,从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造,进行定向跟踪培养。该计划分为三个子计划,一是“青年拔尖人才支持计划”,二是“基础学科拔尖学生培养试验计划”,三是“未来管理英才培养计划”。

## 二、实施原则

1、公平公正原则。在制定标准、选拔程序、确定人选等环节始终体现公平公正,做到标准科学合理,程序公开透明,人选优中选优,反对和杜绝拉关系、走后门等不正之风,为青年拔尖人才健康成长营造良好的社会环境。

2、竞争择优原则。健全青年拔尖人才选拔的能力和业绩评价机制,健全人才遴选和淘汰机制,完善社会化、竞争性人才选拔机制,充分依靠同行专家和社会力量,及时发现和推荐优秀青年拔尖人才,确保优秀人才脱颖而出。

多,先行积累经验,逐步完善扩大。

4、分类指导原则。根据各项子计划作为完整项目独立实施的实际,加强分类指导和督促检查,完善各子计划实施的评估

监测办法，定期对整体计划进行评估、监测，加强社会监督，确保工程实施质量。

### 三、内容和措施

每年遴选200名左右35岁以下在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域的青年拔尖人才，给予自然科学领域每人120—240万元、哲学社会科学和文化艺术领域每人30—60万元扶持经费，支持他们开展自由选题研究、举办国际国内展演活动或参加国际合作交流和培训。

到2020年共培养扶持2000名左右拔尖人才。此项目由中组部牵头，会同有关部门组织实施。

#### (二) 基础学科拔尖学生培养试验计划

吸引最优秀的学生投身基础科学研究，探索多种模式培养拔尖人才，形成创新人才培养的良好氛围，努力使受计划支持的学生成长为相关基础科学领域的领军人物，并逐步跻身国际一流科学家队伍。为每位学生提供40万元，作为聘请导师、参与课题研究、参加国际交流培训的经费。首批拟在全国10余所高校和若干科研院所选拔1200名大学生和研究生进入该计划，到2020年共培养12000名左右。此项目由教育部牵头，会同科技部、中科院等部门组织实施。

#### (三) 未来管理英才培养计划

每年从应届高中、大学毕业生中筛选200名优秀人才，到2020年，计划选拔200名左右，列入未来管理英才库，为每位入选者提供65万元经费支持，设计培养方案，建立培养档案，进行跟踪培养，使他们既掌握现代管理知识又了解我国国情，既具有坚定的政治信念又经历过艰苦复杂环境的磨练，为我国公务员队伍储备一批高素质、专业化的管理人才。此项目由人力资源社会保障部、教育部共同组织实施。

## 四、实施步骤

(一) 试点阶段。2011年到2015年。

任务：各子计划根据各自实施办法制定试点方案开展试点，探索计划推进中需要重点解决的问题。根据试点工作情况，总结经验，完善工作机制和管理办法。

(二) 全面实施阶段。2015年到2020年。

任务：各子计划按照实施方案确立的总体目标逐年落实青年英才培养任务。2015年，对各子计划进行中期评估；2020年，对计划实施情况进行总体评估。

## 五、保障措施

(一) 组织保障

在中央人才工作协调小组领导下，成立由中组部牵头，中宣部、教育部、科技部、人力资源社会保障部、中科院、工程院参与的青年英才开发计划部际协调小组，负责建立工作协调机制，组织实施计划。自2011年开始，每年由子计划牵头单位总结实施情况，各单位共同参加进行评估，并将有关情况报中央人才工作协调小组。

(二) 经费保障

该计划由中央财政专项资金给予支持。建立青年英才开发计划经费保障机制，加强经费使用的监督管理。

(三) 政策保障

由各子计划牵头单位会同有关部门，共同研究制定计划实施所需政策，细化人才选拔、培养、使用和经费管理等有关规定，保障计划顺利实施。

## 拔尖人才评审方案篇三

各教学单位：

1、本科各专业原来开设《大学语文》，经基础部申请，教务处审核批准，现调整为《应用写作》，请基础部提供该课程编号。

2、各专业的人才培养方案已经过初步审核，需要修改的部分在文稿中以“红底色”显示，格式不符的已在文件中已经做过调整，故要求各单位在修改人才培养方案时以本次发回的为基础，修改后去除修改标记。

3、本科学期论文开设3（5、6、7）个学期，每学期工作时间为2周，每学期学分计0.5学分。

5、三个教学部本次修改后需要上交的终稿文件包括：本科、专科课程统计汇总表；本科、专科专业公共选修课一览表。格式要求同上。

6、请各专业严格审核公共基础课的课时和学分，调整课程设置要调整相应的数据。

7、给别的单位提供课程的教学单位，要求在4月26日下班前提交课程编号，编号列表直接发回<http://邮箱>并注明，其他分院届时到邮箱中查取，密码：88530070。

8、本项工作截止时间：2011年5月4日下班前。

教务处

2011年4月25日

评审时间： 主持人： 记录员：

参加人员：

一、评审要求：

（一）学期上课周数是否是18周（各专业第四学期在校学习时间不少于15周）。

（二）\*每学期考试课程门数为2-4门，各专业总考试科目总计不得少于12门。

（三）\*英语三级、计算机等级一级考试和专业有关的职业（执业）考试为2015级高职学生必参加的考试，与专业有关的职业（执业）考试证书为必拿证书，各专业应在人才培养方案中明确与专业有关的职业（执业）考试证书考哪些。

（四）毕业实习安排10个月，是否设有1-2个月自主创业实习期。

（五）\*各专业培养目标、专业核心能力、专业核心课程与主要实践环节、可设置的专业方向、就业面向应与《普通高等学校高职高专教育指导性专业目录专业简介》中要求一致。

（六）公共课和公共选修课课程名称是否都是全称，是否与学院下达的文件一致，课程代码是否用了公教部编写的. 课程代码。

（七）教学进程表数据是否填全，汇总数据是否有误。

（八）人才培养方案的内容构成及说明是否按照：1、专业的社会需求调研分析；2、专业的具体培养目标；3、修业年限与学制；4、职业技术领域分析；5、人才培养规格要求和知识、能力素质结构；6、教学环节进程安排表；7、课程设置



及时间分配；8、教学进程表；9、必要的说明等几部分构成。

（九）排版格式是否按照要求进行，专业是否用全称。

（十）\*课程代码编写是否符合要求。

（十一）\*中职专业中德育课、语文、数学、英语、计算机应用基础、体育、艺术（或音乐、美术）课是否为必修课。

（十二）不规则学时的课程在制定计划时是否注明具体排课的周、学时。

注：\*为重点评审内容。

## 二、评审记录

# 拔尖人才评审方案篇四

## 一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观和科学人才观，更好地实施科教兴鲁、人才强省战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，按照“服务发展，以用为本；健全制度，创新机制；高端引领，整体开发”的指导方针，统筹规划，以综合能力建设为核心，以发挥人才作用为根本，激发人才活力，提升人才效能，努力打造山东高端会计人才品牌，为全省经济社会和会计事业发展提供坚强的人才保证和智力支持。

## 二、培养目标

从山东经济社会发展对会计人才的需求实际出发，按照高端会计人才能力框架和素质要求，在全省范围内开展高端会计

人才选拔培养工作，争取用10年时间，选拔培养600名高端会计人才。其中重点培养400名企业类高端会计人才；100名行政事业类高端会计人才；50名注册会计师类高端会计人才；50名学术类高端会计人才。

### 三、组织领导

责研究制定高端会计人才选拔、培养、使用、激励等有关政策，指导领导小组办公室开展工作。领导小组办公室负责高端会计人才选拔培养工作的组织实施，具体履行制定阶段性培训计划、商定培训教材和师资、建立高端会计人才信息库、实施动态跟踪管理、落实领导小组决议等职责。

### 四、培养对象选拔

（一）选拔范围：中央驻鲁企业（单位）、省属企业及其他规模以上企业；省内行政事业单位；山东省境内会计师事务所。

（二）选拔对象：各有关单位分管财务会计工作的负责人、财务部门负责人及其后备人员、具有发展潜力的中青年财务会计骨干、会计师事务所部门经理或骨干注册会计师、省内高校从事财务会计学科教学和研究的教师。

#### （三）选拔条件

##### 1、基本条件

（3）具有高级会计师资格或会计专业副教授以上职称；

（5）具有较高的英语水平；

（6）年龄原则上不超过45周岁，身体健康。

##### 2、专业条件

根据岗位性质特点，分别确定企业类、行政事业类、注册会计师类、学术类高端会计人才选拔专业条件，有关规定另行印发。

此外，对获得市级以上劳动模范、优秀教师、先进会计工作者荣誉称号，或者取得省级以上科研成果一、二等奖，以及在本行业、本系统中具有较大影响力的人员，选拔条件可适当放宽。

#### （四）选拔程序

1、申报。具备条件的人员由本人提出申请，如实填写《山东省高端会计人才选拔培养申请表》（见附件），连同申请表中所填列事项有关证明材料，经所在单位同意盖章、主管部门复核审查后，报领导小组办公室审定。

2、笔试。考试范围为财务会计实务、企业内部控制、企业管理（财经）综合知识、相关法律法规和英语。考试形式为闭卷。根据考试成绩和申报条件，按1：1.5确定候选人员，并在山东会计信息网予以公布。

3、答辩。主要考察综合分析能力、组织协调能力、应变能力、人际交往能力、语言表达能力、逻辑思维能力以及与职位相匹配的其他能力等。

4、确定选拔培养对象。经综合评定，确定培养人选名单，在山东会计信息网予以公示并无异议后，书面通知入选人员所在单位和本人。

#### 五、培养基地

全省高端会计人才培养以国家会计学院为主要培训基地，山东财经大学为辅助培训基地，学员单位和有关知名企业为补充培训基地。集中培训、项目开发、课程设计在主要基地开

展，跟踪培养由辅助基地负责，岗位自学和考察在补充基地进行。

## 六、培养内容

领导小组办公室按照贴近实际、结合案例、突出前沿、体现创新的原则，负责组织有关专家研究制定课程开发与设计方案。主要包括以下内容：会计职业道德素养、专业会计理论知识、会计综合能力框架构建、会计信息化建设研究、国内外典型会计案例、企业风险管理与内部控制设计、成本控制与全面预算管理、企业税收环境与税务筹划、资本市场运作、会计改革发展前沿问题、会计的国际化趋同探讨等。

## 七、培养实施

（一）培养周期。以3年为一个培训周期，每个培训周期分为集中学习培训和跟踪培养两个阶段。

究相结合的培训方式。集中学习培训通过专题讲座、专题研讨、案例讨论、组织论坛、现场观摩、国内外考察等方式进行。每年集中两次，一次两周左右。集中学习结束后，由培训学校提供自学书目、课题项目和网上辅导服务等供学员自学。

学员在工作岗位期间，实施跟踪培养，主要由指定导师根据学员岗位特点和知识结构，制订个性辅导方案，帮助学员巩固培训效果，拓宽知识面，全面提高业务能力。

（三）培养过程管理。

1、建立高端会计人才信息库,对学员实行动态跟踪管理。

2、建立跟踪评价体系。领导小组办公室和培训基地不定期与学员及学员所在单位进行联系，了解通报学员的学习、工作、

科研以及职业岗位变化等情况,听取学员对学习课程的建议,为培训效果测评提供基础数据。在培训周期内,每年年终由领导小组办公室与所在单位按照管理计划和目标进行全面考核,考核结果记入个人档案。

3、实行淘汰机制。建立高端会计人才培养退出机制,对无故缺课、未完成规定的全部课程、不按规定报送学习心得、实践应用报告、调研报告、专业论文、案例研究报告、业绩报告等的学员,予以淘汰。

## 八、人才评价使用

(一) 培训周期届满,学员完成教学计划规定的全部培训课程,经考核合格后予以结业,并由省财政厅颁发“山东省高端会计人才培养结业证书”。

(二) 在每期学员中综合考虑学习成绩、学习期间工作业绩及研究成果等因素,选拔出5—10名优秀学员推荐申报“泰山学者”。

(三) 每期选拔部分符合条件学员进入省“齐鲁青年英才成长工程”、“优秀企业经营管理人才培养造就工程”、“齐鲁名师培养工程”等重点人才工程计划。

(四) 优先成为山东省会计学会常务理事、资深顾问或荣誉会员;优先参加省财政厅、省会计学会等部门(单位)组织开展的课题项目、学术研究等活动。

(五) 择优聘任为省财政厅会计制度管理联络员、咨询专家等。

(六) 择优纳入省高级会计师资格评审专家库。

(七) 优先推荐参评“五一”劳动奖章、山东省劳动模

范、“富民兴鲁”劳动奖章、先进会计工作者等。

(八) 推荐优秀学员进入山东省人才库，特别优秀者直接推荐到、省政府高级专家咨询组织。

## 九、培养经费

阶段的费用，学员及所在单位承担培训往返等其他费用。

## 甘肃省会计高端人才培养班第二期(2015年)培养工作方案#e#

### 一、培养目标和方式

#### (一) 培养目标

从甘肃经济社会发展对会计人才的需求实际出发，在全省范围内培养一批精通业务，精于理财，善于管理，视野开阔，具有较高理论、政策水平和战略思维及创新与决策能力的高素质、复合型会计高端人才，为推动甘肃经济社会和会计事业发展提供充足的人才储备和强大的智力支持。

#### (二) 培养方式

##### 1

1、集中学习培训。包括国家会计学院集中培训和省内集中培训，具体通过专题讲座、专题研讨、案例讨论、主题论坛、实地考察等方式进行。集中培训结束时进行考核，并提交学习结一份。

2、远程网络课程学习。由国家会计学院提供网络课程及学习的平台，学员按规定每年完成四门必修课和二门选修课的学习及考核。

3、在职自学。集中培训结束后，由国家会计学院提供自学书目，学员按规定完成自学任务，且每年至少提交两门课的自学笔记或心得体会。

4、考察实训。建立省内会计高端人才培养实训基地，不定期组织学员到实训基地考察、实训，进行体验式学习。

5、课题研究。学员在岗位工作期间，实施跟踪培养，主要由指定导师根据学员岗位特点和知识结构，制订个性化辅导方案，帮助学员结合工作实践进行课题研究，每年向培训管理部门提交一份专业论文或调研报告或案例分析报告等，提升学员理论联系实际、解决实际问题的能力。同时，积极组织学员承担或参与省财政厅、会计学会的课题研究工作。结业时，每位学员要按规定完成结业论文的写作与答辩。

## 二、培养周期及培训内容

### 2

本期会计高端人才培养班培养周期为三年，从2015年7月开始，到2017年6月结束。本培养周期分为知识拓展、能力提升、使用提高三个培养阶段。

#### （一）第一培养阶段（2015.7—2015.6）

这一阶段以对学员拓展知识、开阔视野为目的，通过集中培训、网络课程、自学、课题研究等方式，构筑全面的知识体系，并通过加强交流、拓展训练，培养沟通与团队合作意识，为学员进一步提高和发展奠定良好的基础。

#### （二）第二培养阶段（2015.7—2016.6）

这一阶段以对学员深化专业知识、提升专业素质、培养管理和决策能力为目的，通过集中培训、网络课程、自学、课题

研究等方式，构筑完善的专业知识体系，把握管理实务的前沿和难点问题，提高管理和决策能力。

### （三）第三培养阶段（2016.7—2017.6）

这一阶段以完善学员领导沟通、协调能力为目的，通过集中培训、网络课程、岗位实践、课题研究等方式，实现由核算型人才向管理型人才的角色转换。

## 三、培养管理

态跟踪管理。每次省外集训期间的日常管理工作和远程网络课程学习管理由国家会计学院负责。

（二）建立量化考核体系。根据学员在每个培养阶段中的综合表现，形成量化考核结果，计入学员档案。

（三）实行奖励与淘汰机制。每个考核年度结束，领导小组办公室将按考核结果，评选“优秀学员”并计入学员档案；第一、二学年度考核不合格的学员，经领导小组办公室批准后劝其退班；最后学年度考核不合格的学员不予结业。

## 四、结业及评价使用

（一）培训周期届满，学员完成三个阶段的培训任务，并量化考核合格，予以结业，由省财政厅、组织部、省人力资源和社会保障厅、省国资委及国家会计学院联合颁发“甘肃省会计高端人才证书”。

（二）推荐优秀学员进入甘肃组织部和省人社厅领军人才库，并积极向大型国有企业、行政事业单位推荐使用优秀学员。

1、优先参加省财政厅、省会计学会等部门（单位）组织

开展的课题项目、学术研究等活动；



2、优先推荐为会计人员继续教育、会计职称考试等辅导的师资；

3、在同等条件下,优先评聘会计职称,优先评选优秀会计工作者。

## 五、培养费用

三年培养期间的培训费用由省财政统一安排,集中培训期间的食宿费和交通费由学员及所在单位按规定承担。

## 拔尖人才评审方案篇五

\*\*\*,男,生于1959年,华师本科毕业,中学高级教师,荆州市教育学会会员,湖北省教育学会教师教育分会会员,于应邀参加了第三届中国教育家大会,受到^v^的亲切接见。

该同志始终坚持党的四项基本原则,积极参与政治学习,与^v^保持高度一致。他不仅能模范地遵守师德规范,而且还以崇高的师德教育、感染、鼓励和帮助学生;他不仅以丰富的情感,满腔的热忱和吃苦耐劳的奉献精神,获得了学生的爱戴,而且还以渊博的学识和科学的教学方法,博得了学生们的钦佩与敬仰,使部分困难生圆了大学梦,使不少双差生步入高校深造。

蔡老师多年跨年级跨学科代课,无论带哪个年级,所教学科,在历次县市统考和全国性高考中,其成绩均居同类学校前茅,甚至超过我县重点高中重点班,为高校输送了一批批优秀人才。例如:蔡老师所带的调节生占90g人的文科班,在的高考中,63人参考,36人上省线,其中本科16人,上线率近60g□并将一名因经常旷课、打牌玩钱、谈情说爱被兄弟学校劝退,家长彻底绝望的后进生,培养成为全县文科状元,北京大学学生。尤为突出的是在我校生源质量极差的情况下,该同志

所带的高三文科应届班在的高考中，在三类学校中创下了重点本科3人，二本12人，三本54人，专科百分之百上线的好成绩，特困生陈菊同学考上了武汉大学，中考成绩只有396分的甘永胜同学考上了重点本科。20该同志所带的普通班高考上线数是我校重点班的3倍。该同志所带的高三（2）班高考上线数在基础上翻了一翻，取得了培优转差的骄人业绩。

鉴于该同志在教育教学领域的突出贡献，我们特此推荐其作为荆州市专业技术拔尖人才的参评人选。

\*\*县\*\*中学

x月x日

## 拔尖人才评审方案篇六

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；^v^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^v^理论和^v^^v^“三个代表”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。

## 一、更新观念，增强人事制度改革的紧迫感

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^v^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《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《献血站基本标准》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。

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。

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！

## 【会议发言稿范文】五

同志们：

## 拔尖人才评审方案篇七

《青年英才开发计划实施方案》已经中央人才工作协调小组审议通过并报中央领导同志同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

为贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要(2015—2020年)》(中发[2015]6号)，培养造就大批优秀青年英才，根据《中央人才工作协调小组实施(国家中长期人才发展规划纲要(2015—2020年))任务分工方案》(中组发[2015]10号)安排和要求，制定本方案。

### 一、总体目标

着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，在自然科学、哲学社会科学和文化艺术重点学科领域，重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定向跟踪培养。该计划分为三个子计划，一是“青年拔尖人才支持计划”，二是“基础学科拔尖学生培养试验计划”，三是“未来管理英才培养计划”。

## 二、实施原则

1、公平公正原则。在制定标准、选拔程序、确定人选等环节始终体现公平公正，做到标准科学合理，程序公开透明，人选优中选优，反对和杜绝拉关系、走后门等不正之风，为青年拔尖人才健康成长营造良好的社会环境。

2、竞争择优原则。健全青年拔尖人才选拔的能力和业绩评价机制，健全人才遴选和淘汰机制，完善社会化、竞争性人才选拔机制，充分依靠同行专家和社会力量，及时发现和推荐优秀青年拔尖人才，确保优秀人才脱颖而出。

多，先行积累经验，逐步完善扩大。

4、分类指导原则。根据各项子计划作为完整项目独立实施的实际，加强分类指导和督促检查，完善各子计划实施的评估监测办法，定期对整体计划进行评估、监测，加强社会监督，确保工程实施质量。

## 三、内容和措施

每年遴选200名左右35岁以下在自然科学、哲学社会科学和文

化艺术等重点学科领域的青年拔尖人才，给予自然科学领域每人120—240万元、哲学社会科学和文化艺术领域每人30—60万元扶持经费，支持他们开展自由选题研究、举办国际国内展演活动或参加国际合作交流和培训。

到2020年共培养扶持2000名左右拔尖人才。此项目由中组部牵头，会同有关部门组织实施。

## (二) 基础学科拔尖学生培养试验计划

吸引最优秀的学生投身基础科学研究，探索多种模式培养拔尖人才，形成创新人才培养的良好氛围，努力使受计划支持的学生成长为相关基础科学领域的领军人物，并逐步跻身国际一流科学家队伍。为每位学生提供40万元，作为聘请导师、参与课题研究、参加国际交流培训的经费。首批拟在全国10余所高校和若干科研院所选拔1200名大学生和研究生进入该计划，到2020年共培养12000名左右。此项目由教育部牵头，会同科技部、中科院等部门组织实施。

## (三) 未来管理英才培养计划

每年从应届高中、大学毕业生中筛选200名优秀人才，到2020年，计划选拔200名左右，列入未来管理英才库，为每位入选者提供65万元经费支持，设计培养方案，建立培养档案，进行跟踪培养，使他们既掌握现代管理知识又了解我国国情，既具有坚定的政治信念又经历过艰苦复杂环境的磨练，为我国公务员队伍储备一批高素质、专业化的管理人才。此项目由人力资源社会保障部、教育部共同组织实施。

## 四、实施步骤

### (一) 试点阶段。2011年到2015年。

任务：各子计划根据各自实施办法制定试点方案开展试点，

探索计划推进中需要重点解决的问题。根据试点工作情况，总结经验，完善工作机制和管理办法。

(二) 全面实施阶段。2015年到2020年。

任务：各子计划按照实施方案确立的总体目标逐年落实青年英才培养任务。2015年，对各子计划进行中期评估；2020年，对计划实施情况进行总体评估。

## 五、保障措施

(一) 组织保障

在中央人才工作协调小组领导下，成立由中组部牵头，中宣部、教育部、科技部、人力资源社会保障部、中科院、工程院参与的青年英才开发计划部际协调小组，负责建立工作协调机制，组织实施计划。自2011年开始，每年由子计划牵头单位总结实施情况，各单位共同参加进行评估，并将有关情况报中央人才工作协调小组。

(二) 经费保障

该计划由中央财政专项资金给予支持。建立青年英才开发计划经费保障机制，加强经费使用的监督管理。

(三) 政策保障

由各子计划牵头单位会同有关部门，共同研究制定计划实施所需政策，细化人才选拔、培养、使用和经费管理等有关规定，保障计划顺利实施。