

最新人才培育培育计划方案(大全5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。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

人才培育培育计划方案篇一

20xx年，我镇将以党的*精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，认真贯彻党管人才原则，进一步为人才的培养、吸引、用好创造良好的社会环境和工作环境。重点抓好以下三项工作：

四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

首先是营造政策环境。在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是营造社会风尚环境。鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是营造市场环境。创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，来完善本辖区人才市场体系；四是营造工作环境。加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的`终身制，

建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。

人才培育培育计划方案篇二

日子如同白驹过隙，我们的工作又将在忙碌中充实着，在喜悦中收获着，让我们一起来学习写工作计划吧。说到写工作计划相信很多人都是毫无头绪、内心崩溃的状态吧！下面是小编为大家收集的'医院高技人才培育工作计划，欢迎大家分享。

为努力提升医院的学科水平和综合能力,让我院一些专科学术水平完成三、五年内,在市、省内形成优势和特色,造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才,经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定,决定对省重点专科、市重点学科,和院重点专科建设和省、市、院级重点人才,加强扶持力度并制订实施办法如下:

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签订合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、省、市相关学术交流活动，出版专著，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

人才培育培育计划方案篇三

1、资金科*行工作：资金科*行工作是财务科最的一项工作。为：“轻、重、缓、急”的原则，科学安排资金，保障医疗活动日常运行，保障每月人员经费的按时发放；有约付款，对药品、卫生材料等应付款推迟2—3个月付款，一医院支付，另一方空间期内银行理财产品特性，理财产品多为医院获取银行利息，为医院的收益；当月要支付的，与其友好协商，以银行一年期借贷率的利息贴付医院，从而使医院又的收益。

2、预算管理工作更趋于科学化：市财政局编制度文件精神 and 医院总体工作，分别采用5种预算编制方法编制医院年度收支预算和每月预算。预算编制更趋于科学化、化，在整个医院经济运行中是在控制支出费用中了的作用。总收支预算符合率预期的工作。

3、起草综合责任工作：医院综合责任方案实施细则自实施已有3个年头，很有必要作的。，院务委员会决定对医院综合责任制实施细则修改。财务科院务委员会的要求，对开始的《医院综合实施方案细则》了工作，该项工作已起草完毕，待医院院务委员会后付诸实施。

4、按三甲医院标准撰写财务报告：浙江省医院评审标准要求，撰写每季的财务与预算情况分析报告，增减原因的查找原因并分析，并的措施与建议供参考。依据变动因素支出科目还了专题分析报告。如医院管理费用、百元卫材消耗专题分析

报告。整改意见供决策依据。所撰写的财务与预算分析报告符合省医院评审标准要求。

5、依据财政法规会计核算工作：《会计法》、《医院财务制度》、《医院会计制度》等法律法规和医院财务管理制度，会计核算与会计监督工作，按主管规定的要求全年会计核算工作任务。财务科考核每季度考核结果看，使用会计科目率符合规定要求。

6、依据资金结算法规资金出纳工作：依据《现金管理暂行条例》、《银行结算制度》和医院财务管理制度，地全年所有货币资金收付出纳工作，财务科考核季度考核结果看，所办理资金收付手续的符合规定的要求。

7、全年绩效工资核算和成本效益分析工作：依据医院分配方案全年全员绩效工资核算任务。内控要求，计算资料翔实，计算无误，符合管理要求。每季度撰写《成本效益分析》报告，从中找出管理中的之处，成本支出的建议；编制核算科室同比收支结余对比分析报告供院周会上通报，使核算科室心里有数，为核算科室增收节支工作了翔实的信息。

8、医院与婺城区妇保院技术协作经济核算工作：自去年6月份起医院与妇保院技术协作工作。搞好医院与妇保院的核算工作，财务科设置收支台帐，核算双方协作资金运作情况。此项工作虽规模不大，但核算资料牵涉到方面，财务科细仔地好联的收支资料工作，每月的核算工作。医院与妇保协作的直接与间接的社会效益和经济效益。预测本结算年度内医院将会100余万的纯利润，它将医院更多收支结余的增长点。

9、财务人员培训工作综合素质：本年度在院的下，财务科参加省卫生厅举办的《医院管理培训班》两次；全体财务人员参加了市财政局举办的《财务人员教育培训班》一次；财务科本级举办了《内部控制管理》、《财务人员职业道德教育》两期学习班，培训的学习，财务人员素质，了财务人员的职

业道德，医院的内控制度的。

10、撰写论文：本年度财务科医院财务管理内控制度的，善于总结管理经验，撰写了《医疗机构全成本核算中的问题与对策》、《医院预算的方法与体会》、《绩效评价法律法规建设的思考》等3篇论文在省级财会、经济管理杂志上发表。总结撰写论文，一写作理论；一了会计核算、会计内控专业，并逐一善于总结。

11、内部考核工作：依据医院财务管理制度和考核职责，财务科考核每季度不对属下各岗位职责考核。从考核结果看，各岗位人员责任性更强、岗位职责更到位，医院财务管理制度的，财务内控管理工作又上了新台阶。

12、临时交办工作任务：

（1）申报成立婺

城区医院和婺城区综合病房楼项目资金。从农历年初五起，在施院长带领下，早上班迟下班，每天工作加班加点，与基建科同志一起协助院长到市、婺城区职能申报婺城区医院的；婺城区综合病房大楼项目资金，共资金700万元。

（2）受院长委托向中级法院申诉工作。原住icu病人廖寿芬医疗费纠纷案，婺城区法院。

1、财务科本级内部考核工作有待：

内部考核工作一年比一年，所考核的内容、涉及面小。拟在新的一年里财务科本及考核内容方法，使考核工作又上新台阶。

2、食堂财务内控工作有待解决：

食堂财务属财务科管理，从管理上规范了管理模式，符合省

厅规范管理的要求。但对食堂库存物资盘点考核工作做得还；职工每月职工工作餐补输入工作现在还归属食堂财务人员担任，不符合内控管理的要求。在新的一年里加度这两的工作。

3、财务科人才梯队建设薄弱：

就财务主要骨干现状而言，已将面临青黄不接的，如不加紧招进财会本科毕业生培养，过若干年后将严重会计核算、会计监督等一系列财务管理工作。使会计核算、会计监督等一系列财务管理工作，有序、稳步的培养财务人员已是迫在眉睫了。拟在新的一年里招进浙江财院或浙商大财会本科毕业生2名，抓紧财务人员梯队培养。

人才培育培育计划方案篇四

今年是党的*召开的喜庆之年，也是我镇建设更高水*全面小康社会的起步之年，为实现人才强镇、科技强镇目标，加快构筑新世纪人才工程，结合我镇实际，特制定本计划。

坚持以科学发展观为指导，深入贯彻党的十七届五中、六中全会精神，全面落实国家和省、市、县关于进一步加强人才工作和人才队伍建设的意见，坚持以人为本，大力实施人才战略，紧紧围绕全县经济社会发展大局和加快我镇发展的需要，强化“人才资源是第一资源”的观念，着力抓好人才的“培养、引进、使用、留住”四个环节，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，不断*思想、创新机制，全力培养一支数量多、结构好、素质高的专业人才队伍，为加速我镇经济社会又好又快发展提供坚实的人才支撑和智力保障。

1、营造良好的人才成长环境。建立健全科学、合理的人才激励机制。用精神鼓励感召人才，用事业发展激励人才，大力表彰和宣传工作业绩突出的人才，为青年干部树立榜样。同

时要加大对人才培养力度，使其愿意为发展xx奉献才干。对在各项工作中做出突出成绩的年轻干部要摒除论资排辈用人陋习，破格提拔、大胆任用，以此激励年轻干部充分发挥潜力。

2、建立完善的人才激励机制。坚持“客观公正、突出重点、注重实绩”的原则，领导评价与群众评价相结合、*时与年度评价相结合的原则，研究制定单位和个人目标、绩效考核办法。正确评价机关干部、事业单位人员德才表现和工作实绩，促进其依法办事、履职尽责、勤政廉洁，进一步提高机关工作效率、行政效能和公共服务水*。

3、成立高端的企业人才队伍。目前，我镇现有的专业技术人员远远不能满足我镇经济发展的需要，企业的专业人员还需进一步充实。要协助企业向社会公开招聘优秀青年大学生、高等专业人才，要继续帮助企业提升现有人才队伍整体素质，鼓励企业加强专业人员的业务水*培训。

1、增强人才工作的责任感。组织全体干部、相关工作人员学习《*中央*关于进一步加强人才工作的决定》，贯彻落实各级人才工作会议精神，按照全镇经济社会发展总体规划要求和目标任务，扎实抓好人才工作。要站在战略的高度，认清形势，充分认识做好人才工作的重要意义，充分认识人才工作中肩负的历史责任。结合我镇当前对人才的需要，进一步发挥职能优势，完善政策措施，将人才工作列入镇党委*重要议事日程，加大人才开发力度，为全镇经济社会发展提供强有力的人才保障和智力服务。

2、加强人才工作的组织领导和台帐资料的建设。镇党委主要负责同志总负责，分管党务的领导具体负责，各相关单位通力合作系统做好人才工作。要深入调研，建立和完善各类人才信息库，各单位要明确联系人，并及时将人才信息上报镇人才办。

3、加强党政人才队伍建设。积极实施党政人才培养工程，建立培训计划，加大培训力度。同时，进一步规范初任、强化知识更新培训，突出任职培训，加强专业知识培训。

4、完善人才引进机制，广泛吸纳优秀人才。突破人才引进的体制性障碍，逐步做到“敞开大门、放低门槛、广纳贤才、鼓励创业”。要按照以信息化带动工业化、建设区域性现代制造业基地和发展现代服务业的需要，大力引进信息、外贸、高新技术和现代管理等各类适应发展需要的优秀人才。鼓励企业通过多种形式建立研发机构，支持高等院校、科研机构在企事业单位设立专业工作室、科研开发基地。鼓励企事业单位在高等院校、科研机构内设立技术开发中心，实行双向合作制度。

5、创新机制，推动人才工作。建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向。建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题。在全镇广泛开展大学生志愿者活动，进一步加强镇村干部人格修养，建设一支高素质的干部队伍。

人才培育培育计划方案篇五

且末县地税局人事教育工作要点

且末县地税局人事教育工作的总体要求是：以_理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实党的十六届四中全会、自治区地方税务工作会议和自治州地方税务工作会议精神，按照州地税局的具体部署，紧紧围绕税收中心工作，以开展保持_员先进性教育为核心，以人为本，与时俱进，加强领导班子建设和队伍建设，加大精神文明创建力度，进一步规范各项人事管理制度，为且末县地税事业的健康开展提供强有力的政治、思想和组织保障。

党的十六届四中全会，是在我国改革发展关键时期召开的一

次极其重要的会议。全会通过的《_中央关于加强党的执政能力建设的决定》，标志着我们党对执政规律的认识达到了新的高度，是加强党的执政能力建设的纲领性文件。每位干部一定要认真学习领会中央《决定》，紧密联系地税工作实际和岗位职责要求，坚持依法治税，坚持聚财为国、执政为民的宗旨，不断提高执法水平。以提高执政能力为重点，突出领导班子建设，推进干部队伍建设，加强思想政治建设，不断提高分析形势、把握全局、服务大局的能力，提高依法治税、规范行政的能力，提高科学化、精细化管理的能力，提高求真务实、开拓创新的能力，提高做思想政治工作、群众工作的能力，提高拒腐防变、经得起各种诱惑和考验的能力。

二、认真开展保持_员先进性教育活动

中央决定，从今年一月开始，用一年半左右的时间，分三批在全党开展以践行“三个代表”重要思想为主要内容的保持_员先进性教育活动。这是我党历史上又一次重大的马克思主义教育活动，是坚持用“三个代表”重要思想武装全党的重要举措，是提高党的执政能力、巩固党的执政基础、完成党的执政使命的重要举措，是实现全面建设小康社会宏伟目标、推进中国特色社会主义伟大事业的重要举措。各科室要高度重视，把保持_员先进性教育作为当前工作的重中之重。要按照我局党支部的统一部署，认真贯彻落实。要深入调查研究，摸清党员在理想信念、宗旨观念、组织纪律、思想作风和工作作风等方面存在的突出问题。坚持走群众路线，认真开展批评与自我批评，着力在解决问题上下功夫，教育和引导广大党员自觉增强先进性意识，明确先进性标准，实践先进性要求，树立党员的良好形象。

三、进一步深化人事制度改革，加大领导班子和干部队伍建设力度

一是认真学习贯彻《党政机关竞争上岗工作暂行规定》（中办发[]13号）等五个法规性文件精神，在全面总结全区地税

系统机构改革工作经验的基础上，规范和形成干部选拔任用工作的具体操作规程和办法，我局将根据州地税局的具体安排和我局的实际情况，制订好我局科所长竞争上岗和“双聘”工作实施方案，规范科所长竞争上岗和“双聘”工作，严格按照“革命化、年轻化、知识化、专业化”要求，选好、配好中层领导干部，彻底打破“论资排辈”的陈旧作法，行成“能者上、庸者下”的用人、选人机制，真正做到公开、公平、公正竞争上岗，并合理设置科室，必要时增设人事监察室，做好与州局科室对接，避免科室、岗位的重叠，优化科室设置，保证各项工作的顺利开展。在今年适当的时间全面实施科所长竞争上岗和“双聘”工作。二是制定并实施干部“轮岗”锻炼办法。根据学什么，干什么？缺什么，补什么？的原则，各科室干部要进行全面“轮岗”锻炼，力争轮岗面不低于50%，通过轮岗，确保人尽其才。三是建立、充实科级后备干部队伍，做好人才储备工作。按照后备干部选拔规定的条件、资格、程序等要求，结合边远地区地税工作的实际情况，争取多向州局推荐优秀年轻科级后备干部人选，并把政治强、业务精、年轻的干部选到重要岗位锻炼培养，做到成熟一个，推荐一个，不拘一格选拔、培养人才。

四、认真做好教育培训工作

五、强化精神文明建设，把创建任务落到实处

要广泛开展精神文明创建活动，围绕树立正确的理想信念，加强政治理论、职业道德教育和思想政治工作，加强理想和信念教育，全面实施地税文化建设，进一步贯彻落实《公民道德建设纲要》，解决精神支柱问题，以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的精神塑造人，以优秀的作品鼓舞人，大力开展精神文明创建活动，大力弘扬爱国主义和集体主义精神，以职业道德、社会公德、家庭美德“三德”教育为着力点，在“实”字上下工夫，大胆创新，造就有理想、有文化、有道德、有纪律的地税干部，努力争创国家级文明单位和国家级“青年文明号”，推动精神文明建设再上

新台阶。

精神文明领导小组要全面负责精神文明建设工作，做到精神文明建设工作有计划、有组织、有安排、有落实、有检查。充分发挥群众组织作用，形成党、团、工、青、妇组织齐抓共管的精神文明建设格局。树立良好的工作作风、思想作风、纪律作风。建立强有力的精神文明建设工作运行机制，把开展爱国主义、集体主义、民族团结、职业道德等活动经常化、制度化，促进“三个文明”建设健康协调发展。

六、积极探索税务文化

按照国家_下发的《关于加强税务文化建设的意见》结合我局的特点，总结出既符合实际、又各具特色的地税文化，为州局文化建设提供第一手资料和正确依据。

（供稿：谢续凡 新疆且末县地税局 、13565743669）