

# 2023年干部和人才队伍建设总体规划(优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 干部和人才队伍建设总体规划篇一

为深化医药卫生体制改革，进一步提升卫生人才整体素质，推进医疗卫生事业科学发展，不断满足人民群众的健康服务需求，现制定加强常山县卫生人才队伍建设若干意见。

“以人为本”和“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，紧抓人才引进、培养、管理、激励等环节，坚持引进与培养并举、管理与激励并重，努力提高卫生人才队伍的整体素质，推动卫生人才队伍全面、协调、可持续发展，为我县卫生事业发展和人民群众健康提供人才和智力保障。

（一）宏观管理、科学规划。按照重宏观、出政策、抓协调、强服务的要求，建立健全我县卫生人才宏观管理体制机制；加强卫生人才队伍建设规划，增强规划体系的有效性和可操作性。

（二）分类指导、分层推进。突出各类卫生人才队伍建设的特点、重点，遵循医学人才成长规律，兼顾当前需要与长远发展，明确工作方向，找准各层面人才的定位，确保有效实施。

（三）城乡统筹、协调发展。坚持以培养、吸引和使用人才为重点，城乡一体、同步发展，整体推进农村卫生、社区卫

生、公共卫生和卫生管理等各类卫生人才全面、协调发展。

力争通过五年努力，建立并完善一套科学的卫生人才培养和管理机制，人才配置结构更加优化，城乡区域分布更趋合理，人才队伍整体素质得到明显提升，卫生人才总量基本适应全县人民群众医疗卫生服务需求，为我县全面深化医药卫生体制改革各项任务提供强大的智力支持和人才保证。

1

．创建省级重点（扶持）等类别学科

2

个及以上；

2

．纳入省

151

人才培养周期内人员保持

2

人及以上；

3

．纳入省医坛新秀培养

2

人及以上；

4

· 创建市级重点（扶持）等类别学科

3

个及以上；

5

· 纳入市级拔尖人才实现零突破；

6

· 市级名医、名中医、专家

5

人及以上；

7

· 纳入市

115

人才培养周期内人员保持

10

人及以上；

8

．纳入县级拔尖人才

3

人及以上；

9

．卫计系统本科及以上学历人才达到

700

人，占系统人才总量

65%

以上，其中硕士及以上学历人才达到

20

人及以上。

10

．卫计系统中级及以上职称人员达

500

人，占系统人才总量

45%

以上，其中高级职称达到

140

人及以上。

坚持

“部门协作、科学规划、注重实效”的工作方针，从重宏观、出政策、抓协调、强服务入手，建立健全卫生人才队伍宏观管理体制机制。县卫计局牵头编制全县卫生人才队伍建设总体规划，明确卫生人才发展的近期任务和中长期发展目标；县级医疗卫生机构根据发展实际需要，负责制定本单位卫生专业技术人才发展短期、中期和长期规划；由县卫计局根据基层医疗卫生机构动态发展情况，提出切实可行的基层卫技人才需求计划。县编委办以满足县级公立医院发展实际需要为主要依据，根据区域服务人员总床位数和实际工作需要等因素，科学核定人员编制数，缓解当前医疗卫生单位岗位编制紧缺的局面。坚持人才协调发展的理念，以临床医学、医疗辅助技术、疾病防控卫技人才为重点，整体推进医疗保健、设备维护、信息化管理、财务经营核算、行政后勤服务等各类技术人才协调发展。

1

．加强卫生专业技术人员招聘。卫技人员招聘和引进所需的用编计划需经机构编制部门同意。招聘工作由县卫计部门牵头组织实施，招聘方案和人员录用需经县人社保部门审核。卫计系统每年至少组织一次卫生人才公开招聘工作。同时，为解决近年来卫生人才招聘困难问题，根据医疗卫生单位岗位空缺情况和人员需求实际，对医学类专业的人才招聘，由用人单位提出，经县卫计部门审核，报县人社保部门审定通过后，适当放宽开考计划与符合条件的实际报考人数的开考比例；探索实行定向发布招录制度，对部分往年招录因报

名不足核减较多的岗位，通过与部分院校联系，由县卫计部门会同县人社保部门予以现场“一站式”公开招录并备案，提升招录成功率；对列入我县紧缺专业人才导向目录的紧缺岗位实行末位淘汰招聘制度。加强医学类应届毕业生招聘力度，卫计部门可根据实际，统筹组织医疗卫生单位主动赴省内外高等院校招聘医学类优秀毕业生，并积极参加市、县组织的各类人才交流会。进一步规范医疗卫生单位编外用工招聘工作，各医疗卫生单位要按照县卫计部门编制上报并经县编委办等部门核准的年度编外用人计划，向社会公开发布招聘信息，按照报名、资格审查、考试、体检、政审、确定拟录用人员名单并公示、签订劳动合同等程序，用人单位在人事部门指导、监督下组织开展编外用人公开招聘工作。

2

2012

□

38

号)和《县政府关于县教育卫生系统紧缺人才引进工作专题会议纪要》〔

2013

□

39

号执行，实行人才引进“绿色通道”。对于硕士及以上学位的，“

985

”工程、“

211

+

10

年以上服务协议的骨干医技人员，在录用后

10

年内，每年经考核合格的，给予省级名医每人

10

万元

/

年，市级名医每人

5

万元

/

年，县级名医每人

3

万元

/

年，临床副高级及以上职称每人

1

万元

/

年的卫生人才专项补助；对特别优秀的领军型人才，可按引进后所在科室医疗收入增量部分的一定比例，给予卫生人才专项补助，具体办法实行“一事一议”。具体由县委人才办会同卫计局、人力社保局、财政局另行制订具体实施细则。

3

．加强卫生“柔性人才”引进。本着“不求所有、但求所用；不求所在、但求所得”的工作理念，通过院际、院校交流合作以及兼职、课题合作研究、带徒等方式，引进我县医疗技术发展和学科建设急需的、在省、市有一定影响力和知名度的高层次人才智力团队和先进的医疗技术、管理服务经验，为全面提升我县医疗卫生单位医疗、教学、科研、学科建设和预防保健能力提供政策支持。

1

1

至

3

45

周岁以下的中青年业务骨干，包括骨干医生、护士、公共卫生工作者和基层实用人才；“新秀计划”主要培养近年来新招聘录用到本系统各医疗卫生单位的中低年资医务工作者。分层次人才培养过程中，坚持“医德医风建设与专业技术培养”两手抓，牢固树立为人民健康服务的宗旨，完善医德医风考评制度，不断提高职业道德素养。

2

3-5

年时间的培养，为我县培养一批医德医风良好、具有一技之长的医疗业务骨干，为人才梯队建设夯实基础。

3

2-3

70%

□

80%

□

100%

的补助；对获得硕士和博士学位的卫技人员，继续服务满

5

年的分别给予

2

万元

/

人和

5

万元

/

人奖励。

4

．加强农村卫生人才队伍建设。继续推进定向培养本土化农村社区卫生人才工作，定向培养的大学生在学制内的学费由县财政全额支付，其个人身份认定等按照省卫生计生委有关政策执行。鼓励和动员医学院校毕业生、其他医疗机构中具备相应资质的人员到农村偏远社区卫生服务机构工作。为鼓励在我县偏远山区乡镇卫生院或社区卫生服务站工作人员和乡镇（中心）卫生院中高级职称卫技人员安心工作，在收入分配中给予适当倾斜，并在收支结余考核中予以体现。具体由县卫计局会同县人社局、财政局制定实施方案。

5

．加强卫生管理人才的培养储备。实施卫生系统管理人才脱产培训（上挂下派）和轮训制度，对年轻干部进行多岗位培养锻炼，提高各单位管理人才的统筹协调、应急处置和社会实践能力。定期开展后备干部的推荐、筛选和调整工作，建

立完善后备干部人才库，逐步形成卫生系统管理人才选拔、培养、使用的长效机制。

## 1

．完善人员岗位管理机制。进一步规范卫技人员的使用与管理，严格卫技人员的准入。规范使用编外人员，严格控制编外人员的上升比例。创新医疗卫生单位岗位设置管理制度，“双肩挑”人员范围参照上级有关文件执行。对医疗卫生单位引进紧缺急需的高层次卫技人才，可采取特设岗位办法予以转入相应岗位，不占单位岗位设置指标。岗位设置在系统内同性质单位之间可以统筹使用。完善卫生技术人才职称评审工作，由县卫计部门组织实施，县人社保部门对评审过程进行复审指导。

## 2

．完善人员收入分配机制。健全完善医疗卫生单位分配机制，以综合绩效考核为依据，突出服务质量、数量，注重向临床一线优秀人才和关键岗位倾斜，合理拉开绩效工资收入差距，体现工作成效量化评比、绩效激励公正公平，正面引导基层医疗卫生机构广大职工提高服务能力和水平。打破身份限制，变身份管理为岗位管理，探索建立同岗同酬的绩效考核分配机制和职工待遇正常增长机制，科学核定基层医疗卫生单位的绩效发放项目，实行乡镇（中心）卫生院收支结余考核机制，通过建立合理的年均收入增长制度，逐年缩小城乡差距和地区差距。严禁将医务人员收入与药品和医学检查收费挂钩。

## 3

．完善城乡帮扶交流机制。完善县级医疗卫生单位与乡镇卫生院（社区卫生服务中心）的帮扶交流制度，严格执行县级医疗卫生单位医务人员晋升中、高级职称前到基层医疗机构

服务的相关规定。深化县人民医院托管乡镇卫生院工作，充分发挥县人民医院区域龙头作用以及高级人才较多和专科特色明显的优势，鼓励高级人才、高年资医务人员和科室团队下基层帮扶。继续规范卫生系统医疗卫生单位人员调配制度，逐步完善各级各类医疗卫生机构间人员交流机制，促进全县卫生人才的合理有序流动。

4

．完善人才评优激励机制。每

3

2

年开展一次卫生骨干奖（含十佳医生、十佳护士、十佳公卫工作者、十佳基层实用人才）评选；每年开展卫生擂台奖（含技术能手、服务标兵）等先进集体和个人评比活动，大力表彰和奖励卫计系统的先进、模范人物和业绩突出、团结协作的示范团队，充分发挥社会荣誉和物质奖励的激励作用，为广大医务工作者树立先进典型和学习榜样。“卫生英才”荣誉奖项由县政府发文表彰，通过表彰先进、弘扬正气，在全社会形成尊重知识，尊重人才的良好氛围。

。建立全县卫生人才战略联席会议制度，由县委人才办协调，县卫计、编办、人力社保、财政、科技等有关部门参加，统筹协调和组织全县卫生人才队伍建设相关工作。县卫计部门要制定卫生人才发展规划及具体实施方案，定期进行考核、评估，整体推进各项工作；县财政部门要完善卫生人才财政投入政策，加强对专用资金的监管，提高资金使用效率；县机构编制部门要根据我县卫生人才队伍建设与发展规划，科学配置和落实人员编制；县人力社保部门要建立健全有利于卫生人才引进和发展的人事管理制度；县科技部门要完善卫生人才开展科研活动的扶持政策，加强对卫生科研项目的指

导和管理。各相关部门要分工协作、密切配合，形成齐抓共管的良好局面。 。设立县卫生人才专项资金，每年由县财政预算安排

120

3%

的经费用于队伍建设和高层次卫生人才的培养、选拔、引进、评优和奖励。

。进一步营造

“尊重知识、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围，切实增强广大医务人员的荣誉感和责任感。对在工作中取得较大成绩及在处理公共卫生突发事件或重大医疗救护过程中作出贡献的医务人员给予一定的奖励。各新闻媒体要坚持正确导向，加大正面宣传、引导力度，大力宣传卫生人才建设中的好做法、好经验，广泛宣传医务人员敬业奉献、救死扶伤的感人事迹。要进一步加大伤医辱医和“医闹”行为的打击力度，积极传递正能量，形成全社会理解、支持、尊重医务人员的良好环境。

六、本《意见》中有关补助和奖励均需经考核合格后方可发放，与《关于实施

“智汇常山工程”的若干意见》（常委〔

2012

□

38

号) 中相关补助和奖励按就高原则不重复享受; 本《意见》  
自

2016

年

1

月

1

日起施行, 由县卫计局会同县人才办、人力社保局、财政局  
负责解释。

常山县人民政府

2015

年

12

月

19

日

## 干部和人才队伍建设总体规划篇二

为深入贯彻党的十七大精神, 全面落实《中共中央关于构建

《社会主义和谐社会若干重大问题的决定》和《中共中央、国务院关于进一步加强和创新社会管理的意见》要求，努力造就一支高素质的社会工作专业人才队伍，为构建社会主义和谐社会提供有力的人才支撑，现就加强社会工作专业人才队伍建设提出如下意见。

构建社会主义和谐社会是党中央从中国特色社会主义事业总体布局和全面建设小康社会全局出发提出的重大战略任务。实现这项战略任务，必须在经济发展基础上，加快推进以保障和改善民生为重点的社会建设，加强和创新社会管理，大力发展社会事业，培养造就一支数量充足、结构合理、素质优良的社会工作专业人才队伍。社会工作专业人是具有一定社会工作专业知识和技能，在社会福利、社会救助、慈善事业、社区建设、婚姻家庭、精神卫生、残障康复、教育辅导、就业援助、职工帮扶、犯罪预防、禁毒戒毒、矫治帮教、人口计生、纠纷调解、应急处置等领域直接提供社会服务的专门人员。充分发挥他们在困难救助、矛盾调处、人文关怀、心理疏导、行为矫治、关系调适等个性化、多样化服务方面的专业优势，对解决社会问题、应对社会风险、促进社会和谐、推动社会发展具有重要基础性作用。

改革开放尤其是党的十六届六中全会以来，我国社会工作专业人才队伍建设取得重要成绩，社会工作专业教育初具规模，人才培养力度逐步加大，制度建设稳步推进，实践探索不断深入；社会工作专业人才在提高社会服务水平、解决群众困难、化解社会矛盾、减少不和谐因素等方面作用日益显现。但总体看，社会工作专业人才队伍发展滞后，还存在体制机制和政策制度不完善，人才数量缺口很大、能力素质不高、结构不合理等问题，与人民群众日益增长的社会服务需求不相适应，与构建社会主义和谐社会的要求相比尚有较大差距。要从深入贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会、提高党的执政能力、夯实党的执政基础的全局和战略高度，充分认识加强社会工作专业人才队伍建设的重大意义，进一步解放思想，更新观念，采取有力措施，加快推进社会工作专

业人才队伍建设。

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，深入贯彻落实科学发展观，立足于我国经济社会发展的客观需要，适应加强和创新社会管理的现实需求，按照实施人才强国战略的总体部署，以人才培养为基础，以人才使用为根本，以人才评价激励为重点，以政策制度建设为保障，努力建设一支高素质的社会工作专业队伍，为构建社会主义和谐社会和巩固党的执政基础提供有力的人才支撑。坚持党的领导，确保社会工作专业队伍建设的正确政治方向；坚持政府推动，各级政府切实履行依法规范、政策引导、资金投入等方面的职责；坚持社会参与，鼓励社会组织、企事业单位和社会公众支持社会工作专业队伍建设；坚持突出重点，优先培养为有特殊困难的群体、家庭和个人服务的社会工作专业人才，推动各地区、各行业、各领域、各层次社会工作专业队伍协调发展；坚持立足基层，加强基层社会服务平台建设，引导社会服务资源向基层倾斜，鼓励社会工作专业人才到基层服务；坚持中国特色，对国（境）外社会工作专业队伍建设形成的优秀成果进行有益的借鉴，着力建设符合中国国情、体现时代精神、适应社会需要的社会工作专业队伍。当前和今后一个时期，要大规模开展专业培训，大幅度提升现有从事社会服务人员的专业素质和职业能力，逐步扩大社会工作专业队伍规模；深化社会工作专业教育改革，完善社会工作专业培训体系，初步形成适合我国国情的社会工作专业人才培养模式；逐步建立社会工作专业人才培养、选拔、使用、流动、评价、激励等方面的政策法规体系；着力加强中国特色社会工作专业人才理论研究和宣传普及，提升社会工作专业人才的认知度和认可度；加大社会工作专业人才使用力度，形成各地各部门共同推进社会工作专业队伍建设的总体态势。到

2020

年，建立较为完善的社会工作专业队伍建设运行机制和

工作格局，使社会工作专业队伍的数量、结构和素质能力适应构建社会主义和谐社会的需要，满足广大人民群众不断增长的服务需求。

根据社会工作专业队伍现状和经济社会发展趋势，研究制定社会工作专业人才教育培训规划，建立教育培训长效机制。合理配置教育培训资源，明确不同地区、不同领域、不同层次社会工作专业人才教育培训重点任务和保障措施，加快建立不同层次教育协调配套、专业培训和知识普及有机结合的社会工作专业人才培养体系。以社会主义核心价值观体系为基础，按照马克思主义指导思想、中国特色社会主义共同理想、以爱国主义为核心的民族精神、以改革创新为核心的时代精神和社会主义荣辱观的基本要求，研究制定社会工作专业人才职业道德守则和专业行为规范，构建中国特色的社会工作专业人才职业道德体系。积极开展社会工作专业队伍职业道德教育，强化社会工作专业人才的社会责任感和职业认同感。加强社会工作专业队伍作风建设，促使他们践行以人为本、为民解困、为民服务的工作理念，培养扎根基层、注重实践、务实进取、甘于奉献、诚信友爱的良好作风。建立健全社会工作专业培训制度。组织实施社会工作服务人才职业能力建设工程，重点对城乡基层居（村）民自治组织、社区服务组织、公益服务类事业单位、公益慈善类社会组织、基层社会服务部门直接从事社会服务的人员进行大规模、系统化的社会工作专业知识培训，切实提高其职业素质和专业水平。实施高层次社会工作专业人才培养工程，培养一批高层次社会工作专业人才，发挥他们在社会工作专业教育、研究与督导等方面的重要作用。实施社会工作管理人才综合素质提升工程，重点加大社会福利、社会救助、社区服务、残障康复、婚姻家庭、职工帮扶等社会服务机构管理人才培养力度，提高社会工作服务管理的科学化水平。对涉及社会管理和公共服务工作的党政部门、人民团体、相关事业单位、部分执法单位的干部特别是领导干部有计划、有步骤地进行社会工作基础理论、专业知识和方法技能培训，提高其开展社会服务、管理社会事务、协调利益关系、做好

群众工作、构建和谐社会的能力。对下派基层锻炼的党政部门、人民团体、相关事业单位、部分执法单位的干部和选聘到村、社区任职的大学毕业生要普及社会工作专业知识。依托有条件的高校、干部学院、科研院所、培训机构、社会服务机构开展培训工作。分领域研究、开发社会工作培训课程和教材。加大社会工作培训师资队伍建设，打造一支专兼职结合、理论与实务水平较高的培训师资队伍。制定社会工作培训质量评估政策和指标体系，加强对培训机构的评估和监督。

加强社会工作学科专业体系建设，制定科学的专业设置标准，完善社会工作专业教学规范。支持社会工作专业学士、硕士、博士学位授权点基础建设，积极推广社会工作硕士专业学位教育，促进社会工作硕士专业学位教育与社会工作专业人才职业水平考试相衔接。推动社会工作学科重点研究及人才培养基地建设。发展社会工作高等职业教育，改善职业教育结构，逐步形成完善的职业教育体系。改革、完善社会工作专业人才培养模式，提高实践教学在学校教育中的比重，健全实习督导制度，加大实践教学和实习基地建设力度。组织实施社会工作教育与研究人才培养引进工程，适应社会工作专业人才培养和专业发展需要，重点培养和引进一批高素质社会工作教育与研究人才。建立教师参与社会工作实践制度，鼓励一线优秀社会工作专业人才到高校授课。系统总结中国社会工作经验和做法，借鉴国外社会工作专业理论和方法，建构中国特色的社会工作专业理论、课程和教材体系。通过国家社科基金项目、国家软科学研究计划等，支持社会工作专业相关研究。促进社会工作学术团体和平台建设。加强对高校相关专业学生的社会工作通识教育。

与我国加强社会建设的进程相适应，深入研究城乡社区、相关单位和组织使用社会工作专业人才的政策措施。按照精简效能、按需设置、循序渐进的原则，研究社会工作专业岗位设置范围、数量结构、配备比例、职责任务和任职条件，建立健全社会工作专业岗位开发设置的政策措施和标准体系。城乡基层特别是城市社区要注重配备和使用社会工作专业人

才，提高社会服务专业水平，促进社会服务业发展。适应社会主义新农村建设要求，加大为农村特殊群体和困难群众提供服务的社会工作专业人才培养力度，在乡镇和有条件的农村社区探索吸纳和使用社会工作专业人才。创造条件引导和鼓励社会工作专业人才到农村社区开展服务。在少数民族聚居和信教群众较多的社区，可根据需要配备政治立场坚定、熟悉民族和宗教事务的社会工作专业人才。要根据事业单位社会功能、职责任务、工作性质、人员结构等因素，分类设置社会工作专业岗位。对老年人福利机构、残疾人福利和服务机构、儿童福利机构、收养服务机构、妇女儿童援助机构、困难职工帮扶机构、婚姻家庭服务机构、青少年服务机构、社会救助服务和管理机构、优抚安置服务保障机构等以社会工作服务为主的事业单位，可将社会工作专业岗位明确为主体专业技术岗位。对学校、医院、人口计生服务机构等需要开展社会工作服务的单位，要将社会工作专业岗位纳入专业技术岗位管理范围。适应政府职能转变、建设服务型政府的要求，按照培育发展和管理监督并重原则，完善培育扶持和依法管理政策，积极发展民办社会工作服务机构。采取财政资助、提供服务场所等方式支持民办社会工作服务机构更好地开展工作。加强对民办社会工作服务机构的管理监督，建立健全专业评估机制，指导民办社会工作服务机构加强自身建设，促进民办社会工作服务机构健康发展。通过政府购买服务等方式，引导和鼓励公益慈善类社会组织和民办非企业单位吸纳社会工作专业人才。承担社会服务职能的相关行政部门和群团组织要根据事业发展需要逐步使用社会工作专业人才，提高社会服务管理能力。注重培养选拔熟悉社会工作、社会政策的优秀人才进入地方及有关部门和单位领导班子。县（市、区）、乡（镇、街道）行政机关、人民团体中直接面向人民群众提供社会服务的相关岗位，鼓励充实社会工作专业人才，现有人员要善于运用社会工作专业知识和方法，提高社会管理和服务水平。按照社会主义市场经济规律，打破行业、地域、身份、所有制界限，放宽视野，拓宽渠道，完善社会工作专业人才选拔、流动机制。各级党政机关招录社会服务相关职位公务员时，在同等条件下可优先录用具有丰

富基层实践经验、善于做群众工作的社会工作专业人才。实施社会工作专业人才服务新农村建设、社会工作专业人才服务边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区等计划，鼓励社会工作专业人才到基层建功立业。志愿者队伍是社会工作专业人才开展服务的重要补充力量。建立健全面向全社会的志愿服务动员系统，进一步完善志愿服务体系，普及志愿理念，强化志愿意识，弘扬志愿精神，倡导志愿行为，完善激励机制，培育一支参与广、功能强、作用好的宏大志愿者队伍。建立健全社会工作专业人才和志愿者相互协作、共同开展服务的机制，通过社会工作专业人才的引领，规范志愿者招募注册与管理，提升志愿者服务水平，丰富社会工作专业人才资源，拓展社会工作专业服务范围，增强社会工作专业服务效果。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的社会工作专业人才评价机制。完善社会工作专业人才职业水平评价制度，将取得职业水平证书的社会工作专业人才纳入专业技术人员管理范围。支持城乡基层居（村）民自治组织、社区服务组织、公益服务类事业单位、公益慈善类社会组织、基层社会服务部门相关人员参加社会工作专业人才职业水平考试，不断提高职业素质和专业水平。鼓励用人单位根据工作需要聘用持有职业水平证书的社会工作专业人才。建立健全社会工作专业人才薪酬保障机制，切实提高基层社会工作专业人才薪酬待遇水平。在事业单位工作的社会工作专业人才，工资待遇按照国家有关规定执行；在城乡社区、公益慈善类社会组织、民办非企业单位工作的社会工作专业人才，由所在单位合理确定薪酬水平。重视解决社会工作专业人才的社会保障问题，按照国家有关规定办理社会保险事宜。以党委、政府表彰奖励为导向，以用人单位和社会力量为主体，按照国家有关规定开展表彰奖励活动。将符合条件的社会工作专业人才纳入享受国务院政府特殊津贴范围。按照国家政策表彰奖励业绩突出、能力卓著、群众认可的优秀社会工作专业人才，大力宣传社会工作专业人才队伍建设方针政策和优秀社会工作专业人才的先进事迹，形成关心支持、理解尊重社会工作专业人才的良好社会氛围，激发广大社会工作专业人才的工作热情和创造潜能。

坚持党管人才原则，切实加强党对社会工作专业人才培养的领导，建立组织部门牵头抓总，民政部门具体负责，机构编制、发展改革、教育、公安、司法、财政、人力资源社会保障、卫生、人口计生、信访、扶贫等部门以及工会、共青团、妇联、残联等组织密切配合，社会力量广泛参与的工作格局。组织部门要做好社会工作专业人才培养的宏观指导、综合协调；民政部门要加强社会工作专业人才培养机构和队伍建设，切实履行好推进社会工作专业人才培养的有关职能；有关部门要在各自职责范围内积极推进社会工作专业人才培养；工会、共青团、妇联及残联等组织要充分发挥自身优势，大力加强本系统、本领域社会工作专业人才培养，提高其联系群众、服务群众、教育群众、维护群众合法权益等工作的水平和效果。将社会工作专业人才培养纳入国民经济和社会发展规划，制定社会工作专业人才培养中长期发展规划，形成推进社会工作专业人才培养长效机制。将社会工作专业人才培养作为人才培养的重要内容，纳入地方和有关部门领导班子考核。加强社会工作行业性组织建设。逐步建立健全法律法规、部门规章和政策性文件相配套的社会工作专业人才培养政策法规体系。研究制定社会工作专业人才培养条例，建立健全社会工作专业人才培养信息披露、专业督导、服务评估、行业自律、继续教育、违纪处置、职业道德规范等配套制度。根据社会工作专业人才培养不同服务领域、服务对象的特点和规律，逐步制定行业服务和管理标准，建立科学合理、协调配套的标准体系，加快实施社会工作服务标准化建设示范工程。将社会工作专业人才培养内容纳入社会建设相关法律法规、部门规章和政策性文件制定和修订范围。各级政府要将由政府负担的社会工作专业人才培养经费纳入财政预算，加大财政投入。符合条件的社会工作服务机构按国家税收法律法规的统一规定享受相关税收优惠政策。研究制定政府购买社会工作服务政策，引入竞争机制，规范购买程序，完善购买方式，建立综合绩效评价体系。逐步加大民政部门使用的彩票公益金支持社会工作专业人才培养力度。大力拓宽社会融资渠道，鼓励和支持有条件的企业和个人设立非公募

基金会，引导社会资金投向社会工作服务领域。社会工作专业人才广泛分布在基层。要切实加强对基层社会工作专业人才队伍建设的领导，充分发挥基层党组织的政治优势和组织优势，为推进社会工作专业人才队伍建设提供坚强保障。认真研究新形势下思想政治工作和群众工作的特点和规律，运用社会工作专业知识和科学方法，提高基层党组织和党员干部解决社会问题、推动社会建设的能力。切实加强党对社会工作服务机构的领导，在各类社会工作服务机构建立健全基层党组织。进一步强化社会工作专业人才思想政治工作，把广大社会工作专业人才团结凝聚在党组织周围，协助党和政府做好化解社会矛盾、协调社会关系、落实惠民政策等工作。注重把政治素质好、业务水平高的社会工作专业人才吸纳进党员干部队伍，选拔进基层领导班子，支持有突出贡献的社会工作专业人才进入人大、政协参政议政。热忱关心爱护社会工作专业人才，为他们开展工作和成长发展营造环境、创造条件。

## 干部和人才队伍建设总体规划篇三

依据上级有关文件要求，我们对全镇中小学体育艺术教育的开设、体育艺术群体活动的开展、场地设施、器材、经费投入等方面进行了调研，旨在全面分析我镇义务教育学校体育艺术教育现状、存在的问题及原因，应采取的促进策略与措施，全面提高学生体育艺术教育质量，促进义务教育均衡发展。

### 二、调研对象及调研方法

#### （一）调研对象

各中小学、教学点

#### （二）调研方法

## 1、问卷法：

调查体育艺术教师师资队伍状况；经费投入；未来7年发展规划。

## 2、访谈法：

与体育、艺术教师、校领导、办事处教研干事及学生面谈。

## 3、观察法：

看档案资料；看场地、设施设备；看器材

## 三、调研综述

### （一）我镇学校体育艺术教育发展成绩

#### 1、开齐开足了课时，严格组织管理。

根据调查发现，全镇中小学实施体育艺术教学管理的依据完全来源于上级下达的指导性文件，各校体育艺术工作由校长亲自负责，下设由主管副校长和教研组长为成员的领导小组，负责学校体育艺术教育工作的安排和实施。各校均开齐开足了体育艺术课时，并把体育艺术活动在学校工作计划中做了细致认真的安排，并得以落实，组织领导与管理体制健全。

#### 2、因地制宜落实群体活动，竞技成绩、艺术成果喜人。

其中全镇各校积极开展了“学生阳光体育运动”，全面实施《国家学生体质健康标准》，保证了中小學生每天有1小时的体育锻炼时间。学校“两操”内容丰富多彩，形式多样。克服场地、器材、经费的限制，因地制宜搞好学生群体活动，做到有时间保障，有训练内容、方法，有训练记载，充分调动了义务教育学生的积极性，达到了以体促智，以体育美，以体育乐的目的。“课外一小时锻炼活动”开展率达100%。

在各校体育艺术兴趣小组及运动队训练达98%，俱乐部式的体育艺术教学法模式营造了生动、活泼、友善的课堂气氛，使学生真正感受到了集体的温馨和情感的愉悦。各校坚持举办1—2次春季或秋季田径运动会，开展月或季体育艺术活动，如“三大球”、“三小球”、广播操、拔河、踢毽子、歌咏比赛、美术作品展等小型多样的比赛活动，在参加各级体育、艺术比赛中成绩一直名列前茅。

体育艺术教育设施简陋，但成果喜人。

### 3、体育艺术教师素质迅速提高，稳定教师队伍。

积极响应国家、湖北省农村教师素质提高工程，争取指标先后组织体育艺术教师到武汉等专业培训机构接受培训，积极创造条件为体育艺术教师接受继续教育创建平台，落实体育教师服装等有关待遇，并在评先晋级中优先考虑。真正提高体育艺术教师地位和待遇。

## （二）我镇学校体育艺术教学存在的问题

### 1、体育艺术教师地位不高，编制不足。

调研中发现，我镇义务教育学校体育艺术教师人均每周上课在14—18节不等，但额外工作量大，按照21世纪课改的要求，义务教育学校1—2年级小学体育教师应该保证每班每周4节体育课，其它年级3节体育课。目前体育艺术教师编制难以满足教学的需要，特别是村小师资严重匮乏，学生只知道上体育课就是玩。

从教师年龄和职称结构看，中年教师居多，青年教师和老教师仅占5%，而高级职称为零。从社会舆论看，虽然近年来反复提倡提高体育艺术教师的地位和待遇，可实际落实还是远远不够，存在的差距还很大，轻视体、音、美和对体育艺术教师的偏见依然存在，多数学校在评先评职时不能够考虑体、

音、美学科的特殊性和艰苦性，晋级评优存在偏重文化课教师的现象，体育艺术学科教师评高级职称更是可望而不可及，部分体育艺术教师被迫转岗或下海，造成体育艺术教师队伍不够稳定。

## 2、资金投入不足，场地、设施失修。

义务教育经费虽然逐年有所增加，但由于经济比较落后，财政困难，尤其义务教育学校，体育艺术经费严重短缺，致使学校体育艺术不能很好开展。调研发现，许多学校体育艺术经费所占比例不到学校教育经费的1%。有的学校每年甚至零投入。部分学校领导对体育艺术工作不够重视，在资金筹措方面存在等、看、靠的思想，没有积极主动地想办法给予解决。

部分学校体育艺术场地设施建设不够科学，部分设施被占用，体育艺术设施存在着极大的浪费现象。由于养护不善，大大降低了器材设施的使用寿命，致使器材频繁损坏，甚至报废，造成了不必要的经济损失。在春、秋、冬多风季节，各校体育场地扬尘现象严重，很大程度影响了学校体育活动的顺利开展，同时也给学生们的“身体健康带来了隐患。

### （三）促进体育艺术教育持续、均衡发展的策略与措施建议

#### 1、加强体育艺术教师队伍建设，狠抓师资培训。

对于建设一支高质量、高素质的教师队伍是实施体育艺术教育，推进素质教育的关键。新时期学校体育艺术的开展给体育艺术教师提出了新的更高的要求，教师不仅要有高超的教学技巧和艺术，更要有突出的学识和引人注目的人格风范，还要充分认识学校体育艺术的地位和作用，树立新的教学理念，探索新的教学法方法。这就要求教师具有求知精神和学习能力、创新能力、理论联系实际的能力以及科学研究能力。因此必须加快师资队伍建设的步伐，加大体育艺术教师培训

的力度，教育部门应把体育艺术教师教育作为一项重要工程来抓。一方面要抓住“省农村教师素质提高工程”的培训工作，制定政策吸引优秀的大学生充实到我镇中小学教师队伍中来，另一方面要采用多种形式，对现有在职教师进行培训。通过开展本校教学改革试验、校际相互观察、交流等活动发挥骨干教师的带动和辐射作用。派出部分兼职体育教师和有兴趣的富余教师到专业院校进行培训和函授壮大队伍。提倡校际之间教师相互聘任。促使他们更新知识，增进专业教学能力。认真贯彻落实“教师法”，使体育艺术教师享受与其他教师相同的待遇，改善工作、生活条件，调动积极性，稳定体育教师队伍。

## 2、不断加大投入，逐步改善办学条件。

要严格落实《学校体育工作条件》中规定的体育经费，努力达到全国平均，在经费的使用上，每年应有大致的固定比例，切实解决有些领导“巧妇难为无米之炊”有计划但难以落实的问题。

在教育经遇大幅度增加的同时，也为学校体育艺术经费增加创造了条件。教育行政部门和学校应不断加大对学校体育艺术经费的投入，做到专款专用，同时也要广开财源、多渠道、多途径筹集经费，迅速改变学校体育艺术遭遇严重短缺的局面。认真贯彻相关法律法规，保护学校体育艺术场馆设施不被侵占，不断完善学校体育艺术活动场地和器材设施的配置，从制度上保证学校体育艺术工作的正常运行，创造一个卫生、安全、整洁、舒适的现代化的育人环境，使学生在翠绿的草坪、湛蓝的天空、清新的空气、优美的运动场景中，去奔跑、去跳跃、充满生机和活力地成长发展。

## 3、重视群体教育，促进良好的校园体育艺术文化氛围形成。

实现学校体育艺术教育的目标和任务不仅重视体育艺术课程教学而且还应重视群体活动和兴趣小组的训练等群体教育，

坚持每年举办两次田径运动会制度，积极组织“六一”、“五四”、“元旦”及“三八”师生体育、艺术汇演活动。因此学校应有计划有组织地开展内容丰富形式多样的群体活动。建立青少年业余体育艺术俱乐部，组织多种运动项目的课外训练运动竞赛，并以“体育与艺术”“积极生活”为主题，有计划的开展体育艺术节等活动。建立群体教育的评估标准，把体育艺术群体活动作为对学校考核的主要内容之一。要从提高学生的体育艺术认知水平、体育艺术素质、体育艺术能力和意识着眼，构建学校体育艺术教育的新体系。将体育艺术教育的实施贯穿于学校教育的全过程，形成课内、课外、显性课程和隐性课程有机结合的一体化教育模式。采用教育部门、体育艺术部门、学校领导、教师、学生多边互动的方式，形成良好的校园体育艺术文化氛围。

#### 4、加大体育艺术课程改革的力度。

其中体育艺术是中小学生的必修课程，为更好地实现学校体育艺术的目标，国家教育部把体育课改变为体育与健康课程，这是我国学校体育艺术教育的一次重大改革。面临新的教育观念、新的环境、新的要求，体育艺术课程必须加大改革和建设的力度，用新的教学理念重新修订体育艺术课程计划，使体育艺术教学体现时代精神和素质教育要求。教学内容要多样化、弹性化符合学生兴趣和爱好，符合学生的生理、心理发展的年龄特征，注重培养学生的体育艺术实践能力和体育艺术素养，使学生的终生体育艺术思想形成和发展。教学应以学生为主体、以师生间互动为原则，改革教学方法，给学生创造一个民主平等，能充分发挥积极性、主动性的体育艺术教学环境。

## 干部和人才队伍建设总体规划篇四

信息技术这一学科是一门比较特殊的学科，不同与其它学科的是，这门课要给学生充足的时间去实践、练习，基本上每节课讲授20-25分钟，其余的就是师生互动和学生练习的时间，

也就是学生做练习，然后老师根据学生在联系中出现的问题统一分析、讲解。而在这2025分钟的练习时间里，不给学生定一个主题或一个目标，他们的练习结果是可想而知的：用20分钟的时间确定题目，再用10分钟的时间查找素材，然而，这种效率是非常低的。

因此，与其让他们每节课那样漫无目的地去练习，倒不如把一些学生们很感兴趣但书上轻描淡写的主题拿出来让他们自己去讲，即这样一个过程：确定主题从internet上搜索资料做成自己的讲课课件同学们自己讲（大家一起讲）。

按照这一方式，我把黑客这一课留给了学生，让他们用5次课的时间做出自己的课件，然后在第六节课上大家一起讲，一起学习，共同探讨，成功地解决了powerpoint的练习和黑客的学习这一问题。

经过这次成功的尝试之后，我发现这种方式的讲课是很有必要的：

首先，它充实了学生的课堂练习，使学生有目的地去实践，更加直接地去接触核心问题（每节课的重点问题），解决问题，提高了学生的学习效率。

其次，它开阔了学生的视野，拓宽了学生的知识范围，使学生不再局限于书本上的肤浅的知识，根据自己的爱好和能力，尽可能从internet这个大海一般无穷的宝库里寻找自己需要的知识，适合于学生的纵向发展。

第三，通过学生自己讲课，提高他们的学习兴趣，在电脑室里，用多媒体设备加传统讲课方法，充分地体现出多媒体网络教学的优越性，又不失传统教育的精髓，而通过学生自己讲课，不仅可以提高他们自己对所学知识的掌握程度，而且对他们的表达能力也是一个锻炼的机会，提高学生的综合素质。

通过此次成功的尝试，笔者认为这种讲课方式是可行的：

首先，有充分的时间保证，根据我们信息技术课的特点，教师讲课时间和学生实际操作时间之比大约在1:1或者5:4，即：学生要有大部分的时间去自己实际操作，因为计算机学科是一门注重操作的学科，所以说，每节课学生都有20/25分钟的时间去独立操作，老师的每个课题都可以给学生45节课的时间去准备。

其次，有丰富的资料来源。电脑室里的每台计算机（学生用机）都是和internet相连的，每个学生都可以在任何需要的时候（上课时）通过internet来查找资料，包括文本、图片、声音、动画、视频等等，而不再需要翻阅大量的书籍、报刊、光盘等那样烦琐了。

最后，有绝对的知识技术保证。根据我们新教材的安排，学生在入学初期就学习了word文本编辑技术□internet操作，熟练掌握了网上搜索技术，随后紧接着学习powerpoint□因此，学生做起来已经是轻车熟路了，要做的只是把资料从网上搜索并下载下来，利用自己的创造思维，把资料合理的搭配起来，最后再讲述出来，即便个别学生有什么问题，我们老师都可以随时指导解决。

除了以黑客为主题之外，我们还可以选择其它的如关于日军侵华的历史事件、关于地球上的生物演变过程、世界文明的发展历程等等，都可以拿来让学生用所学的计算机知识做成课件来讲授，既达到了练习的目的，又实现了研究性学习的过程。因此，在信息技术课程的基础上，利用internet的庞大资源库，发展第二产业，不仅提高了学生的练习效率，又增加了学生的知识范围，是一种很好的课堂练习方式。

## 干部和人才队伍建设总体规划篇五

xx以来，“三省一区”经济增速换挡明显，总体处于低位徘徊。同时，由于改革进程加快，创业热潮显现，就业、社保、收入分配形势整体平稳。

### （一）就业基本稳定，创业带动就业趋势显现

同时，各省区不断加大创业支持力度，创客乐园、云办公等新兴创业就业形态兴起，大众创业、万众创新的气氛正在形成，创业带动就业的作用进一步发挥。

### （二）社会保障覆盖面继续扩大，待遇稳步提升

### （三）城乡居民收入持续增长，增速趋缓

## 二、存在的问题及原因

### （一）产业结构不合理成为制约经济发展重要因素

### （二）隐性失业等问题影响就业长期平稳和质量提高

一是隐性失业问题可能显性化。部分企业近来一直处于亏损或开工不足状态，为解决人员过剩问题，大多采取了内部转岗、降薪等措施，隐性失业问题在部分行业和领域颇为严重，而在现行失业统计难以体现。

二是劳动力市场供求结构性矛盾突出。“三省一区”均反映受职业技能和择业观念等因素影响，劳动力市场存在用工荒、招工难和就业难并存现象。在产业转型升级和产业结构调整过程中，劳动者素质与岗位要求不匹配的结构性矛盾尤为突出，“大学毕业生找不到工作，技术工人供不应求”现象较为普遍。

三是就业技能培训层次偏低。受各类技能培训规划整合不到位、补助标准偏低等因素影响，职业技能培训整体水平偏低，

高水平职业技能培训发展受到制约，难以适应高技能人才培养需求。同时，中级职业技能院校定位不清、资金不足也成为影响高技能人才持续稳定培养的重要因素。

四是失业保险防失业促就业作用尚未有效发挥。失业保险基金支出范围过窄，结余量大，闲置问题较为突出。“三省一区”由于国企占比高，失业人员少，表现尤为突出。在当前企业普遍反映社保缴费负担偏重下，失业保险作用、费率和支出范围等问题需进一步研究解决。

五是创业方面还存在一些障碍和困难。政府对创业的服务引导作用发挥还不够充分到位，创业企业融资难问题尚难及时解决，部分地区企业注册登记、税务执照办理等手续依然较为复杂。

### （三）社会保障制度可持续性面临较大挑战

二是社保扩面面临较大压力。由于近年来社保持续扩面，大中型企业已基本实现应保尽保，小微民营企业扩面难度大，近期扩面对象中即将退休人员占比较高，在职参保人员增速缓慢，扩面形势十分严峻。

三是现行养老金调整机制对其制度健康运行造成了较大冲击。“三省一区”普遍反映，现行通过行政方式调整养老金，未充分考虑基金自身平衡和各省实际，原本沉重的养老金支出负担压力更大，缺口进一步增大。

### （四）部分地区低收入人群生活受到影响

总的来看，“三省一区”就业、社保和收入分配领域当前情况和面临的问题是多方面原因共同形成的。一是当期原因，主要是经济增速趋缓、人口老龄化进程加快、产业结构调整等；二是历史原因，主要有国企改革部分历史遗留问题等；三是制度自身原因，如就业创业机制不健全、社保体系不完

善等；四是管理原因，如职业技能培训过于分散，社保监察力度不足等。因此，这些问题的解决，既要着眼我国经济下行压力加大、产业结构调整 and 就业形态变化的现状，也要痛下决心、采取措施，尽快解决历史问题；既要不断完善制度，也要加强监督管理。

### 三、对策建议

#### （一）找准自身优势，做好稳增长、调结构工作

“三省一区”应立足自身独特的经济结构、产业特征，挖掘发展潜力。一是发挥工业基础雄厚的优势，推动产业链向上下游延伸，一方面做好能源产品深加工，另一方面拓展非能源领域工业产业链，不断扩大非能源产业在经济中比重。二是依托产区优势，开展农牧产品深加工，大力提升现代农业发展水平。三是抓住国家加快发展服务业的有利时机，推动第三产业发展，促进带动更多就业，释放发展潜力。

#### （二）综合施策，促进就业增长、提升就业质量

一是做好就业质量监测分析。针对当前存在的隐性失业等问题做好跟踪监测，及时出台应对措施。二是充分发挥创业带动就业效应。抓住当前大众创业、万众创新大潮，充分发挥市场活力，完善政府引导服务机制，构建创业人、投资人和政府沟通交流平台，营造良好创业环境。三是进一步整合职业技能培训。针对市场需求，统筹各类培训项目，创新培训内容，优化培训方式，提高培训针对性。同时，加强职业技能实训基地建设和使用。四是充分发挥私营经济吸纳就业的主渠道作用。落实加快非公经济发展的政策措施，带动就业规模的扩大。

#### （三）抓紧研究社保重点问题，推进关键领域改革

一是加快研究出台基础养老金全国统筹操作性方案。适度平

衡各地养老负担，统一缴费标准，降低社保费率，扩大社保覆盖范围，促进地区之间形成相对公平的市场环境。二是完善“多缴多得，长缴多得”的职工养老待遇调整机制。激励更多人多缴费长缴费，实现制度的良性循环和发展。三是妥善解决社保领域历史遗留问题。中央、地方、企业和个人共同分担历史成本，实现区域经济社会和谐发展。四是研究修订《失业保险条例》。进一步扩大失业保险基金使用范围，充分发挥其防失业促就业作用，适度降低失业保险费率或实行浮动费率制。

#### （四）立足发展，发挥好就业社保在收入分配中作用

突出“发展”和“民生”两个关键，坚持在发展中健全收入分配调节机制，实现就业、收入分配和社会保障协调发展。一是发挥好就业创造社会财富，更充分参与收入分配的作用。构建公平公正、共建共享的发展机制，促进机会均等、就业公平，扩大增长的就业效应，激发社会活力，实现更多人通过就业参与收入分配，共享发展成果。二是发挥好社会保障对收入分配的平滑作用。社会保障制度设计中，发挥其平抑不合理分配差距的作用，通过保障和福利的转移支付守住困难群体生活底线，通过健全社会保险合理分担机制，使参保者权利义务对等，保障社会平稳运行和健康发展。