

学校人才引进方案(汇总5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

学校人才引进方案篇一

引进高中教师工作政策性强、社会关注度高。为确保本次引进工作有序、有力推进，成立x县引进高层次人才工作领导小组。

组 长□x县委常委、常务副县长

副组长□x县xxx会副主任、人社局局长

成 员□x县委教体工委书记、教体局局长

x县委编办主任

x县纪委监委派驻文广新旅局纪检组长

x县财政局副局长

领导小组下设办公室，办公室设在县教体局，具体负责引进工作的实施和日常事务，洪江涛兼任办公室主任，龚晓春、巴文钊任办公室副主任，熊荣荣、徐平、黄圣、陈玲为办公室成员。领导小组要切实加强对引进工作的组织管理，科学合理制定引进工作计划，严格引进条件程序，周密部署，密切配合，认真做好各个环节的工作，确保高中教师引得进、留得住、教得好。建立切实有效的监督制约机制，坚决杜绝违

纪违规行为发生，确保引进工作公平公正。

咨询电话：（县教体局□x-xx□□县人社局□x-xx

学校人才引进方案篇二

为加强公司的安全文化建设工作，探索安全管理新模式，建立安全文化建设长效机制，促进公司的安全管理上台阶，按照国家安监总局□xx市委市*及市安监局对安全文化建设示范企业创建工作的相关要求，结合公司的实际情况，制定本方案。

贯彻执行*生产法律法规，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全工作方针，以科学发展观为指导，强化员工安全意识，加强安全宣传教育，普及安全知识，营造有利于安全生产的浓厚氛围，让安全发展理念深入人心，积极探索安全文化建设的新思路，打造符合公司工作实际的安全管理文化，提高安全管理水*，促进公司安全工作上台阶，实现公司可持续发展。

从今年开始，在公司全面开展“安全文化建设示范企业”创建活动，严格执行安全生产法律法规，全面落实安全生产责任，进一步完善安全管理体系，加强安全学习、培训、宣传、教育工作，加强安全隐患排查治理力度，加大安全投入，改善安全生产条件，保持公司安全生产形势良好的状况。到年底，建立起与社会、经济及公司发展相适应的安全文化体系。

为加强对创建工作的组织领导，保证公司安全文化建设的有序开展，公司成立“安全文化建设示范企业”创建工作领导小组：

组长：

副组长：

成员：

第一阶段，做好创建申报工作。制定创建实施方案，填报，上报县安监局。

第二阶段，启动创建工作，确立创建模式。召开创建工作动员会，加大宣传力度，为创建工作营造浓厚氛围，完善安全生产责任制，签订安全生产责任书，落实安全文化建设经费，加强隐患排查治理工作，并将工作情况报县安监局。

第三阶段建立完善的安全理念。提出明确的安全生产理念，完善安全生产制度和操作规程，形成具有公司特色的安全文化体系。

第四阶段，全面开展安全文化建设活动。做好安全生产月活动的相关工作，加强安全学习培训工作，开展以安全为主题的征文、知识竞赛等活动，加强隐患排查治理工作，并将工作情况及时报县安监局。

第五阶段完成创建工作的相关报告，申请认证。向县安监局上报工作报告和1年阶段评估报告，申请评定认证。

1、高度重视，精心组织。安全文化建设作为提升公司安全管理水*的重要途径，公司各级各部门要把创建活动作为加强安全生产工作和一项重要内容来抓，列入议事日程，按照创建工作实施方案的要求，精心组织，认真落实相关工作，确保创建活动取得实效。

2、扎实推进。按照创建工作的实施步骤，认真开展创建工作。

3、严格标准，务求实效。按照上级有关创建工作的要求和标准，坚持以人为本，创新工作思路，加大投入，采取各种形式，倡导安全文化，传播安全理念，营造安全文化氛围，达到启发人、教育人、提高人、约束人和激励人的目的，实现

以文化促管理、以安全促稳定、以安全促发展。

4、按时上报资料，及时总结经验。按时向县安监局上报创建工作开展情况，并及时对创建工作进行总结，吸取好的经验和做法，克服不足，促进创建工作上台阶。

学校人才引进方案篇三

为深入学习贯彻共青团*精神，全面落实团省委关于非公企业团建工作的总体部署和有关要求，全面加强和推进我区非公有制企业中团的基层基础建设，团区委研究制定了《裕华区非公企业团建工作实施方案》，具体安排如下：

“*”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，在巩固原有非公有制企业团建的基础上，继续深入推动非公有制企业的团建工作，加强非公有制企业团的组织形式、运行机制、动员方式、联系途径、工作保障等团建要素的创新与整合，充分发挥团员青年的主体作用，推动非公企业团组织实现整体活跃。

今年年底，符合独立建团，建团比例要达到70%；不具备独立建团条件的非公企业，通过多种建团方式，建团比例要达到20%；符合建团条件且已建立党组织的非公企业建团率达到要100%；已经建团的非公企业“五有”（有一个好班子，特别是一个好的带头人；有一支能够发挥模范带头作用的团员队伍；有围绕党的中心工作并适合团员青年特点的活动；有一套行之有效的工作制度；有保证工作正常开展的必要经费和阵地。）的比例要达到50%以上。

（一）认真调查摸底，加强基础工作。

1、一是要摸清底数（10月9—17日）。

制定本辖区非公有制企业团建工作方案。各街道（镇）团委

要积极与组织、经管等相关部门联系，争取街道（镇）党（工）委的配合与支持，对本辖区规模以上企业的相关情况进行摸底统计，准确把握企业发展和团员青年群体分布的实际情况，做到“四个摸清”，即摸清企业数量和具体单位名称；摸清企业中团员青年的人数；摸清企业管理者对建团的态度；摸清建团后工作开展情况，没有建立团组织的非公企业要确定一名团建工作负责人，做好摸底工作。

二要建立信息库（10月20日—31日）。

认真填写团区委下发的非公有制企业团建情况调查表，根据调查摸底的情况，建立相应上建立本辖区规模以上非公有制企业信息数据库（包括：非公有制企业名称、类别、经营范围、企业规模、职工队伍、团组织机构、团员青年人数、团干部配备、推优入党数、活动开展等基本情况的数据统计工作），实施动态管理，确保情况明、底数清。

三要按户建立台帐，制定工作计划（10月20日—31日）。对于未建立团青组织的规模以上非公有制企业，要按户建立台帐，逐户进行分析，根据组建难易程度制定工作计划，抓好落实。

2、加大组建力度（10月9日—11月底）。要进一步理清思路，突出重点，有计划、有步骤地推进非公企业团建工作，采取单独、联合、挂靠等形式，因地制宜、灵活多样地设置团的组织。对规模较大、团员青年数量较多的企业，一般要独立建团；对规模较小、团员青年数量较少、暂不具备独立建团条件的企业，可以按照地域相邻、行业相近的原则建立联合团组织，也可以挂靠其它团组织或依托协会建团；对暂不具备建团条件的非公企业，可以先行建立青年社团或青年联谊会等组织，待条件成熟后，再建立团的组织。

（二）要因地制宜开展活动，充分发挥共青团的作用。

指导非公企业团组织要立足企业实际，紧密结合党的工作和企业生产、发展的需要，积极开展青年文明号、青年岗位能手、青年创新创效活动。组织青年员工为企业发展提合理化建议，参与技术革新，承担急、难、险、重任务；要围绕企业文化和青年实际需求，大力开展各类团员青年喜闻乐见的读书求知、文体娱乐和交友联谊活动，丰富团员青年的业余文化生活，进一步增强企业凝聚力；要围绕企业形象提升，积极组织青年员工开展志愿者行动、*帮困等活动，塑造企业良好的社会形象。

在活动方式上，坚持“集中、统一”与“小型、分散”相结合，以业余为主；在活动内容上，坚持团组织开展活动与企业生产经营相结合，与企业管理相结合，与维护青年利益相结合；在工作方法上，坚持规范性与灵活性相结合，活动突出青年色彩，把团活动与工会活动、妇联活动以及青年自己组成兴趣小组有机的融合在一起，使之富有朝气、富有活力、富有实效。

要积极做好“双推”工作，充分发挥好共青团作为党组织的助手和后备军作用。团区委决定今年11月份为全区非公企业团建活动月，在基层开展活动的基础上，统一组织举办全区非公企业团员青年文化艺术节活动，上下联动，营造氛围。

（一）成立裕华区非公企业建团工作领导小组，建立团干部联系点制度。全区各街道（镇）团委*为领导小组成员，负责本辖区非公企业团建具体工作。

（二）建立信息反馈上报制度。建立街道（镇）至下而上定期反馈上报制度，各街道（镇）团委从20xx年10月起，于每月底将当月非公团建工作进展情况和下月工作推进计划上报团区委办公室，没有按要求达到工作目标的，要说明原因，团区委每月进行专题分析并通报各镇（办）工作开展情况。

（三）选树典型，广泛宣传（12月底）。在评选五四红旗团

委、先进团委、五四红旗团（总）支部、先进团（总）支部、青年文明号、青年岗位能手、优秀团员、优秀团干部等荣誉时，增加企业的分配比例和表彰名额。积极发掘本辖区企业建团工作的先进典型，及时总结建团经验。对非公有制企业团建工作成绩突出的集体和个人，团区委将予以表彰。

（一）高度重视迅速行动

企业建团工作是团区委的重点工作之一，意义重大。各街道（镇）团委要高度重视，精心组织，集中时间做好每阶段重点工作，抓好落实，特别是做细做实基础性工作，如期完成本辖区企业建团工作任务。

（二）讲究方法注重实效

各街道（镇）团委要因地制宜，采取不同的方式建团，扩大全区团组织对非公有制企业的有效覆盖。在建团过程中要动作迅速，讲求效率。在深入调研的基础上，帮助和指导企业搞好团建，并总结好工作中好的经验和做法，及时推广，做到整体推进。

经常性督察，不定期深入有关企业掌握工作动态，了解详细情况，并在12月上旬对全区非公企业团建情况进行检查验收，并将把检查结果作为年终评先的重要依据之一。

学校人才引进方案篇四

为扎实做好“千名英才·智汇铜仁”引才活动，改善第三人民医院（原惠民医院）医资专业结构，加强医资队伍建设，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》（原人事部令第6号）和《贵州省事业单位公开招聘操作办法(试行)》（黔人社厅发〔20xx〕10号）等招聘规定，确保此次人才引进工作进行顺利，特拟订本实施方案。

在民政局党组的领导下，医院成立公开引进人才工作领导小组，领导小组下设办公室负责本次人才引进具体工作。

本次面向社会引进工作人员2名，具体岗位设置详见《20xx年第三人民医院公开引进人才需求表》（附件1）。

坚持德才兼备的用人标准，遵循民主、公开、竞争、择优的原则，实行公开条件、公开报名、公开考试、公开聘用、公开监督，并按照制定引才计划、发布信息、报名及资格审查、考试、体检、考察、公示、聘用的程序进行。

(一)具有xxx国籍，遵守xxx宪法和法律，拥护**的领导，热爱祖国，热爱社会主义，具有良好的政治品德和思想品德，遵纪守法，诚实守信。

(二)具有良好的职业道德和医者仁心精神；在意识形态、价值观念上表现良好。

(三)大学专科及以上学历的应往届毕业生。

(四)截止报名第一日，年龄为18周岁以上35周岁及以下；硕士研究生学历学位或具有中级专业技术职务的放宽到40周岁；博士研究生学历学位或具有副高级专业技术职务的放宽到45周岁。

(五)具有胜任应聘岗位需要的相关专业知识、工作能力和正常履行岗位职责的身体条件。

(六)有较强的事业心和责任感。

(七)具备拟报考职位所需的其他资格条件。

(二)在事业单位公开引才或招聘中被认定有舞弊等严重违反聘用纪律行为的；

- (三) 人民法院认定为失信被执行人的;
- (四) 在读的在校生或现役军人及20xx年不能毕业的;
- (六) 法律、法规规定不得聘用为事业单位工作人员的。

(一) 公布引进需求

学校人才引进方案篇五

为了大力推进科教兴市和人才强市战略，着力优化人才队伍结构，围绕新型工业化、新型城镇化、农业现代化、旅游产业化和乡村振兴引进高层次紧缺急需人才，为我市建成贯彻新发展理念示范区提供人才保证和智力支持。根据《毕节市20xx年第二批次“人才强市”引才计划简章》和《毕节市人民*办公室关于印发毕节市人才引进与跟踪服务管理办法（修订版）的通知》（毕府办发[20xx]7号）精神，按照“公开、公*、公正、择优”的原则，为确保引进工作进行，制定本工作方案。

为确保本次引进工作的顺利进行，成立毕节市第一人民医院人才引进工作领导小组，领导小组下设办公室在人事科，负责人才引进的具体工作。

- (一) 按需设岗，按岗引进原则;
- (二) 坚持德才兼备，任人唯贤原则;
- (三) 坚持公开、*等、竞争、择优原则。

(一) 引进的对象

根据《毕节市20xx年度第二批次“人才强市”暨高层次急需紧缺人才需求计划表》引进高层次紧缺急需人才。

（二）基本条件

- 1、具有xxx国籍。
- 2、拥护**的领导，热爱社会主义祖国，遵纪守法，品行端正，爱岗敬业，事业心和责任感强，服从组织安排。
- 3、具有较强的协作意识和奉献精神，热爱基层工作。
- 4、身体健康，具有正常履行岗位职责的身体条件。
- 5、取得岗位所需的普通高等院校的学历学位。
- 6、硕士研究生及副高级职称年龄原则上不超过40周岁，博士研究生及正高级职称年龄原则上不超过45周岁。
- 7、本次人才引进不面向海外引才。

（三）有下列情形之一的，不得引进。

- 1、曾受过司法机关刑事处罚的。
- 2、涉嫌违法、违纪正在接受审查的。
- 3、尚未解除党纪、政纪处分的。
- 4、曾被开除公职、被辞退的。
- 5、违反有关规定不适宜报考的。
- 6、近三年来年度考核结果有基本称职（基本合格）及以下等级的。
- 7、毕节市内机关、事业单位在编在岗人员及辞职未满1年人员不纳入人才引进范围。

（一）资格审查

根据《毕节市20xx年度第二批次“人才强市”暨高层次急需紧缺人才需求计划表》，审查拟报岗位专业、学历等是否符合要求，并对考生提供的毕业证书、学位证书、身份证以及工作履历表等进行审核，审查合格的，报市人力资源和社会保障局复核后确定最终进入面试人员名单。（资格审核贯穿整个人才引进全过程）

（二）面试测评

1、面试时间、地点

（1）面试测评时间□20xx年1月8日上午8：30

（2）面试地点：毕节市第一人民医院紧急救援中心9楼（毕节市七星关区广惠路112号）

2、面试程序

（1）考生按规定的时间于8：10分前凭身份证、面试通知书进入候考室，将通讯工具交候考室工作人员负责保管。工作人员点名后，抽签确定考生面试顺序。

（2）由工作人员引导考生进入面试室进行面试。考生面试结束后立即离场到候分室等候，待通知听分后再返回面试室听取宣布面试成绩。

（3）若同一职位出现名次末位并列时，由测评领导小组结合实际组织末位并列的人员进行复试，复试成绩高者进入下一环节。

3、面试测评方式和内容：面试测评方式主要为结构化面试，测评内容主要考察应试人员的仪表举止、专业知识、实践能

力、言语表达能力、思维能力和应急应变能力、人际交往技巧等。

4、面试测评成绩评定方法：面试总分为100分，面试成绩均按“四舍五入”保留小数点后两位数字。

5、进入下一轮程序的确定办法：各职位根据面试成绩从高分到低分依次排序，按照招聘岗位人数等额确定体检对象，且面试成绩低于70分者不予进入下一环节。

6、每个面试室测评专家共7名（其中，市面试专家库2名，相关专业测评专家5名）。

（三）体检

1、体检标准按《公务员录用体检通用标准（试行）》（国人部发〔20xx〕1号）、《公务员录用体检操作手册（试行）》、《关于修订〈公务员录用体检通用标准（试行）〉及〈公务员录用体检操作手册〉（试行）的通知》（人社部发〔20xx〕19号）及《关于印发公务员录用体检特殊标准（试行）的通知》（人社部发〔20xx〕82号）的有关规定执行。体检医院由人才引进工作领导小组指定，未经指定的其它任何医疗机构出具的体检结论均不认可。体检不合格者取消进入下一环节的资格。体检费用由个人缴纳。

2、因不参加体检或体检不合格者出现职位空缺的，按该职位考生总成绩从高到低依次递补，面试成绩低于70分者不予递补。

（四）试岗

试岗期为2个月，试岗期结束后进行考核，考核不合格者取消进入下一环节的资格，出现职位空缺的不再递补，试岗期待遇为3000元/月。

试岗合格人员列入考察对象。主要对被考察人员德、能、勤、绩等方面进行考察，做到全面、客观、公正。

在考察中发现有下列情况之一者，取消应聘人员的拟聘用资格：

（一）有犯罪记录或严重违法违纪行为或被司法机关确定为犯罪嫌疑人的；

（二）不符合招聘职位所需资格条件的；

（三）其他不能聘用的情况；

（四）考核不合格人员不能列入拟聘用人员。