

2023年医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心(模板9篇)

在现实生活中，我们常常会面临各种变化和不确定性。计划可以帮助我们应对这些变化和不确定性，使我们能够更好地适应环境和情况的变化。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇一

XXXX年，XX县卫生健康局紧紧围绕县委、县政府中心工作，坚持大健康、大卫生理念，围绕X市建设五城五高地和XX县五城三地一新区，持续提高人民群众健康水平，在全力抓好疫情防控的同时，统筹推动各项卫生健康工作任务，工作取得了明显成效。

一、工作总结

(二) 健康XX连获佳绩。牢固树立大卫生、大健康理

念，深化实施《健康XX建设XXXX行动纲要》，全面启动XX项健康XX行动，制定了《健康XX建设XXXX年度工作安排及考核方法及考核细则》，完成了健康建设监测与评价工作及年度预期自评，对落后的指标开展了两轮健康XX建设现场巡查；通过努力，成为全市健康X考核唯一连续三年优秀的县。同时，大力开展爱国卫生运动，创成了X个国家卫生乡镇和X个市级健康乡镇，培育了X个省级健康乡镇，还创成了X所省级健康促进学校□XX所级健康促进学校□X所县级健康促进学校。

(三) 综合医改持续深化。坚持把改革创新作为提升医疗卫

生服务水平的重要抓手，全力做好县级医院发展和县域医共体建设两大文章。一方面，加快推动医疗卫生领域山海协作，市中心医院下派 xx 名专家到县人民医院开展长期驻点服务，携手推动 xxxxx 提升项目；同时，县人民政府与市卫健委签订合作协议，共建市中心医院 xx 院区。另一方面，加快推动县域医共体建设深度融合，在实现全员一家人、财务一本账的基础上，不断加强联合门诊和病例建设，推动县级专家到基层服务，目前已开设 x 个联合病房和 xx 个全专科联合门诊，真正做到让群众看病就医更便捷更高效。

窝沟封闭、重点人群流感疫苗免费接种、高危人群大肠癌筛查等 x 项省市县民生实事均已全部完成。老年健康服务体系不断健全，每千名老人医疗机构老年康复护理床位达 张，全部建制乡镇（街道）卫生院可开展医养结合服务，县中医医院和瓯北城市新区医院列入安静疗护国家级试点。

（五）卫生基层基础有效夯实。今年共有 xx 个卫生基建项目；其中县人民医院迁建工程主体结顶，累计完成投资 亿元；县二医迁建工程完成室内装修及部安排套，累计完成投资 xxxxx 万元□xx 镇中心卫生院拆扩建工程累计完成投资 万元□x 个卫生院新迁建工程中，桥下卫生院主体结顶，大若岩卫生院主体施工，金溪、茗岙卫生院地下室施工，枫林、鹤盛、瓯北东瓯等卫生院桩基工程，三江卫生院办理施工许可证。同时，推动将来乡村（社区）健康场景提早在村卫生室落地□x 个将来乡村□x 个将来社区完成健康场景落地。

教化全覆盖，其中局党委中心组学习达 xx 次。二是注意分层督学。成立了党史学习教化督导组，实行一季度一督查一促进，刚好驾驭各基层党组织学习教化开展状况和实际效果，全面压实党员学习责任。三是搭建平台促学。成立了党史学习教化宣讲团，在全系统巡回宣讲 xx 场；并开设了《我为群众办实事》专栏，组织开展找寻红色根脉、观看红色教化影片、党员志愿者服务等系列活动，有效提升学习教化实效。

二、工作思路

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇二

设立体检中心主要是对个体进行健康检查和健康管理。定期的体检可以对个人健康问题提出预警，阻止疾病发生或延缓。也可以早期发现身体异常，早期治疗。这不但可以提高人民群众的生活质量，而且可以节省医疗资源，具有明显的社会效应。根据我院的现有资源和实际情况，在原有的常规体检和健康管理基础上，积极开展特色服务项目。

1. 传统健康体检(针对疾病的、传统的检查项目)

(1) 门诊个体体检。采取不同年龄、性别、职别和价格有针对性和个体化体检方案。

(2) 团体体检(工矿、企业公司、事业机关单位等)。根据人民群众的各种不同需求制定各种体检套餐(具体哪几种)，由各单位或个人自由选择。

(3) 行业体检(食品、药业、劳动、学校和参加工作等)。

(4) 特种体检(招兵、招生、入学等)。

2. 特色健康风险评估

建立个人健康档案，形成专业体检汇总报告及健康测评，出具专家健康意见和保健建议，设立健康咨询热线。做到体检有结果，测评有结论，评估有报告，咨询有解答，就医有指南。

3. 专业功能检测

(1) 视力、听力检测和体能检测。

(2) 心功能检测、肺功能检测。

(3) 内分泌功能检测。

(4) 儿童生长、发育检测。

4. 特殊医学问题检测

(1) 肝炎病毒感染。

(2) hiv病毒感染初筛

(3) 支原体与衣原体感染。

(4) 肿瘤标志物筛查。

(5) 慢性病与职业病筛查。

(6) 高血压、高血脂病监测。

(7) 血糖与糖尿病监测。

体检中心主任x人，总检医生x人，护士组长x人，专职体检护士x人，文员x人。

建立以工作岗位性质、技术含量和风险程度、服务数量与质量等要素为主要依据，以服务效率、服务质量、群众满意度为主要内容的综合目标管理责任制考核体系，通过进一步完善绩效工资考核办法，提高体检服务质量和效率，提高医院的社会效益。通过成本核算与控制，优化资源配置，促进增收节支，提高医院的经济效益。逐步建立按岗取酬、按工作业绩取酬的分配机制，充分调动各级各类人员的工作积极性和劳动创造性。依照《体检中心目标责任制实施办法》，对参加体检的科室与医护人员进行考核，适当提高工作奖励标

准，促进体检人员的工作积极性。

(1) 目前体检中心无主检医生和固定体检医技人员，临时抽调存在难召集、难管理、时间难掌控的问题，经常有迟到早退现象。体检医技人员更换频繁，无归属感，责任感不强，难以以为体检者提供满意服务。

(2) 参加体检的医护人员和导医资质浅，临床经验有限，缺乏与体检者更好地沟通交流，难以发挥高端体检的全方位服务。

(3) 合作科室参与意识不强，零散体检不够便捷。特别是小专科难以做到体检和门诊分开，如眼科、五官科等不能派人常驻体检中心，导致零散体检对象有抱怨不满现象。

(4) 体检中心彩超机、心电图仪等设备目前尚未配齐。

(5) 市场营销问题。随着我们体检业务的开展和扩大，对技术、管理和营销的高级人才将会有持续的需求，目前我们尚未配备专门的市场营销人员，捕捉市场信息、开拓市场方面有待进一步提高，健康体检宣传力度需要加强。

今年体检中心的任务目标是在去年的基础上翻一番，任务艰巨。在加强体检中心内部管理的同时，需要外联部充分发挥作用，必要的市场营销不可或缺。

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇三

近年来，医疗卫生事业受到各级政府的重视，医院的基本建设项目在日渐增多，已经成为医院发展的重要组成部分，若医院基本建设管理不妥，将给医院的管理和发展带来很多问题和困难。医院的基本建设包括购置、新建、扩建、拆建项目，基建的目的都是为了增加医疗设施，扩大医院的服务范围、科研和教学的规模，改善医院职工的生活和工作环境。医院基本建设应按照医院的要求和发展规律办事，坚持经济、

实用、方便、配套、美观观念，加强基建管理，按项目立项、研究可行性、规划安排、初步设计、组织施工、竣工验收、交付使用的程序办事。基建管理的重要性不容忽视，旨在提高资金的利用率的同时促进廉政建设、推出精品工程。

2. 医院基建管理中应注意规避的几个客观问题

(1) 基建工程设计方面的问题。在基建管理中，基建工程设计是尤为重要的环节。方案优化工作没有引起特别重视。在方案选定后就进入初步设计阶段，这一阶段的工作尤为重要。一是设计单位的选择，我国在设计单位的选择上是采用设计招标的方式，方案的优劣主要是评标委员根据有关规则判定打分。这就难免会参杂一些主观因素。

(2) 医院基建投入增加与资金短缺的矛盾。如今“住院难，就诊难”的首要问题已经基本解决，但是患者对医院的设施和环境要求逐渐增高，也就意味着医院需要建设的项目增加，需要的投入也在增加，而医院的资金来源有限，大多医院希望得到政府的扶持和减免建设费用。

(3) 招标存在问题。建设项目进入到准备施工程序后，首先是要通过招标选择施工队部。在当前要选择实力雄厚、业绩优良信誉良好的施工企业并不是一件容易的事。虽然社会上的大中型施工企业众多。也不乏优秀的施工企业。但是在目前，一个广泛存在的问题是我们不得不面对的。就是施工企业的挂靠。一些财力雄厚的个人或企业以具有投标资质企业的名义进行投标，进而获取中标。组织草台班子施工或干脆把合同进行转包，严重违反我国的招投标法和建筑法。如何避免这一情况的发生是需要我们认真思考的。

(4) 医院基建项目快速增长，质量要求提高与基建管理力量和经验不足的矛盾。目前相当多的医院都缺乏医院基建管理的经验与专业的管理队伍，而且大部分管理人员存在专业知识、工作经验匮乏的问题，医院建筑不仅大又多，而且复杂

多变，从设计到施工的整个过程，与院方协调不足，随意性大，存在变更次数和返工次数多的情况，造成了很大的浪费。

(5) 目前多家医院存在对建设工程财务管理重视不足，缺乏专业的财务管理人员，业务能力不强，财务管理制度不健全，对原材料的进货价格和使用缺乏比较监督，未能严格管理建筑材料，审计工作不周全，缺乏全程审计和监督。

(6) 基建人员素质不高。建设项目管理是一个专业性很强的学科。而医院建筑在民用建筑类来说是最为复杂的建筑。对建设管理人员有很高的专业知识的要求。而目前相当多的医院基建管理人员大都不是工程专业或工程管理专业出身，专业知识匮乏，因而无法胜任本职工作，远达不到专业化管理需要。项目管理上无法进行专业化管理。往往造成项目在投资、进度和质量方面失去控制。导致项目管理目标无法实现。社会效益及经济效益都造成较大的损失。

3. 医院基建管理应注意的一些要点

(1) 高度重视方案设计。通常，招标工作结束后，项目的设计方案也就选定了。但此时的方案是设计单位根据院方提供的设计任务书设计的。作为设计人员（来说他可能是建筑）对医院的建筑实际使用功能和流程等不可能十分了解。因而，设计单位投标方案是不可能达到最优的。下一步的方案优化工作就显的龙其重要了。方案既要符合建筑设计规范的要求又要达到建筑的医疗使用功能要求。在招标选择设计单位具体工作中除对设计单位在资质上有一定的要求外，更要注意的是设计单位是否专长于医院设计，本项目的设计人员是否具有医院设计经验。医院要由医疗行政部门牵头组织相关科室负责人参与方案的修改工作，提出意见和要求。必要是时设计人员和医疗专家结合起来共同讨论修改方案。以使方案优化工作又快又好的完成。优化工作完成后要由相关负责人会签后报院领导批准。最终方案完成经领导批准后就可以进入施工图设计阶段，在施工图完成后就不允许再有大的修改，

否则会将会对项目的投资、进度及质量等造成很大影响。

(2) 坚持招标程序的刚性化与日程安排的弹性化。招标信息与报名，资格预审，招标文件起草与审核，开标会，评标报告，中标通知书和履约保证金通知单的签发等严格按程序执行。统一编制计划和组织实施方案。特别是资格审查、招标文件、开标会、评标报告、履约金通知单及缴纳等相关事项均由招标中心把关审核。并在招标流程操作上持续改进，不断提高工作效率。为此，在项目的招投标环节。要严格遵守法律，严格执行政府有关规定，坚持公开、公平和公正的原则。严格依法办事。近年来，为了规范建筑市场秩序，建立一种公正、公平、公开的竞争机制，从源头上扼制腐败现象，政府制定了建筑工程招投标等有关办法。

(3) 医院基建管理应根据医院的具体情况，制定相关的规章制度，严格执行并认真落实各项规章制度，规范市场秩序，进行工程招标制度，保证竞标单位公平、公开、公正地竞争，从源头遏制工程腐败。基建管理首先要做好整体规划，无论医院新建、拆建、改建都事关医院的发展，因此要科学、合理规划，有前瞻性的预测和评估工程，使医院基建顺应医院专业化发展的需求，按照科学规划，逐步的完成项目的建设。重视医院基建管理人员的素质培养、能力培养、思想培养，能够了解医疗的专业要求，避免重建和返工现象的发生。因此，选择合适的基建施工人员和监理人员也是十分重要的，只有这样才能提高工程质量，缩短工程周期。

医院的基本建设，不仅需要计划管理，控制基建投资，还需要按照基建的投资计划和财务规划严格执行简本建设的工程程序，定期算账查账，随时检查指标的执行情况、各方面的经济往来和财政支出和收入情况，及时掌握工程进度，核算建设成本，加强基本建设工程管理，促进投资效果。因此，加强医院基建的财务审计工作也是十分重要的。财务审计工作主要涉及规费缴纳、签订合同、预付款尺度、工程审计、清理押金5方面的工作，每个环节都很重要，事关重大，必须

严格管理，保证工程顺利完工，且不出现财务问题，将医院的损失和工程浪费降至最低。综上所述，应医院基建管理应当科学、合理规划，严抓工程质量和效率，实现医院的可持续发展。

（4）努力提升基建相关素质. 由于基建管理工作涉及众多学科，这对基建管理者提出了更高的要求。为此，应注意提高管理者的素质，能自觉地抵制各种歪风，把人民的利益放在第一位；廉洁奉公，遵纪守法，不以权谋取私利、严格执行有关法律法规及有关制度规定。

4. 结束语

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇四

一、工作开展情况

（一）公共机构、学校垃圾分类全面展开

1、区136家单位均已做到垃圾分类全覆盖，垃圾分类设施配置到位。各镇街、各系统相继召开了垃圾分类宣传培训活动并有针对性地开展垃圾分类宣讲活动，将生活垃圾分类知识普及到基层一线。

2、区分类办根据市、区要求对辖区内集贸市场和港口码头单位进行专项检查，做到垃圾分类无“死角”。截止目前，针对全区党政机关、公共机构已开展垃圾分类专项督查5次，印发垃圾分类工作通报5期，下发整改督办单4次。

（二）小区垃圾分类工作逐步推进

1、11月1日，区首批8个试点小区启动生活垃圾分类工作。12月31日，第二批6个小区生活垃圾工作启动。其中，12个社会化定点定时投放模式小区硬件设施全部配置到位。每个小区2

名督导员现场引导指导居民分类投放。

2、2个市场化智能收运模式小区，配备了22组智能化分类箱且使用率为100%。截止目前，2个小区入住1152户共发放921张智能积分卡，对于还未领取积分卡的用户，通过挨家挨户电话、上门等方式进行宣传，力争最短时间做到小区全覆盖。

目前，14个试点小区正在积极开展试点工作并开始厨余垃圾的收运，每天可收运厨余垃圾460余公斤。

（三）创新宣传形式，助力垃圾分类

1、结合主题宣传日、党日活动、新时代文明实践等活动大力宣传垃圾分类。

2、区环卫利用保洁车辆小喇叭循环播放垃圾分类宣传知识，流动宣传；组织开展“垃圾分类，‘鼠’能生巧”迎新春积分兑换活动。

（四）各部门扎实推进垃圾分类工作。

1、区城管局联合商务局给农贸市场商户进行宣传培训并每个商户配置了厨余垃圾桶。

2、区教育局组织各小学开展垃圾分类主题教育活动，通过举行知识竞赛、绘画等比赛，开展主题班会，利用垃圾制作艺术品等方式提高学生垃圾分类的意识；创新实行班级垃圾分类回收积分制；鼓励每个学生争当家庭记录员和监督员，互相监督，创造家校共育的良好氛围。

（五）督查常态化，完善考核机制

1、区分类办根据“五大项十四小项”每星期对小区进行检查，对存在问题要求责任单位积极整改，对于工作推进缓慢的单

位列入年度考核。

2、区召开了五次垃圾分类工作推进会；完善和印发对各镇、街，各成员单位和招标公司的考核暂行办法和细则；每月印发工作月报，对典型和积极做法进行宣传和报道。

（六）落实拒收制度，倒逼分类成效

2、对存在混装垃圾行为的单位或小区累计三次告知拒绝整改的拒绝收运，直至分类达标后恢复收运。

二、存在问题

（一）宣传工作宣不到位，传不到心，落不到行

垃圾分类宣传仅限于垃圾分类本身，但对于垃圾分来何用、真分假分等受到质疑，造成公众对垃圾分类的用途和目的尚未形成共识，对分类环节和处理能力尚存疑虑；分类宣传浮于表面，与倡导行为、促成习惯，仍有很大差距。

（二）执法保障机制存在不足

（三）督办通报制度需要进一步完善

对于各镇、街、主管单位考核督查不够严格，督办通报制度不够完善。

三、2020年工作计划

（一）全力做好居民小区生活垃圾分类工作

严格落实市、区要求，坚决执行定时定点投放制度，积极开展撤桶并点工作，督导员现场督导、破袋指导发挥作用、分类运输转运车车辆合理配置到位，提高小区居民参与率和投放准确率，探索垃圾分类工作新亮点。

（二）巩固加强党政机关、公共机构和学校的分类成果

坚持常态化的检查和通报，查缺补漏，积极落实不分类不收运等措施。

（三）加强生活垃圾分类宣传力度。

创新宣传方式，积极开展垃圾分类主题宣传活动，为小区生活垃圾分类宣传造势，营造垃圾分类“人人有责、人人受益、人人参与，全民共享绿色生活”的浓厚氛围。

（四）加强环卫收运承接能力

提升厨余垃圾转运能力，购置厨余垃圾收运车，合理制定居民小区厨余垃圾收运方案，进一步规范中转站管理，落实准入、不分类不收运制度。

（五）加强监督检查考核力度。

建立月度考核机制，考核结果纳入区政府目标考核任务；常态化开展生活垃圾现场督导检查，督促各镇街、各单位自查自纠，对于工作推进缓慢的单位进行通报。

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇五

一元复始，万象更新。新的一年即将开始，根据客户服务部的现状，特制定年客户服务部的工作计划。

（1）鉴于承担责任客服部的重要性，不但要承担责任导医的管理。还要对咨询中心开展管理，所以除了完成医院交待的任务对于新入职的员工都要在部门开展为期半个月的培训。熟悉《员工手册》《员工培训资料》《科室和岗位的规章制度》《保密制度》等，并经过考试通过后方可正式上岗。

(2) 部门承担责任人加强对队员的监督管理，每日不定时对各科当班人员的情况开展检查，落实并提出批评意见。规定各科组长每间隔1小时对2楼门诊的队员，大厅，走廊等开展巡视，及时处理各项工作。

(3) 制定培训计划，定期对员工开展一系列技能培训。时间部署

一月份：

将对所以客服部人员开展检测，规定各科室员工熟练掌握并熟记医院各科情况及门诊专家医生的情况。

二月份：

强化客服中心员工的服务理念，学习《用心服务，用情呵护》以做到激动服务，把我院的服务提升一个新的台阶学习《与客户的沟通技巧》加强员工与患者的沟通能力。

三四月份：

将对部门队员开展强化营销管理，争泉展一堂《医院内部营销》的知识讲座。让客服人员加深对营销基本概念的认识。随后开展《营销实战技巧讲座》，让客服人员能更好更正确的运用营销技能。

五六月份：

将对队员开展礼仪培训及礼仪检测。对员工的言、行、举、止都要开展正确的引导，树立好医院的品牌形象。

(1) 做好客户回访工作，了解客户的需求，不断改进我们的工作，把每一个细节都做好，以达到和满足客户的需求与成长。请企划部与咨询中心加强沟通。

(2) 做好门诊各科室协调工作，与医生多交流多沟通减少科室之间的矛盾与冲突发生，做到和平共处。一同成长。

(4) 根据员工身体素质情况，可请医院领导对所有员工开展军训内容为立正，稍息，停止间转法，跨立，蹲下起立，敬礼，三大步伐等。可请医院保安部培训。

建议：

1、医院对所有员工开展5s管理培训。

2、可开展户外拓展训练,加强员工的总体素质

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇六

人才服务中心工作计划1 20xx年，xx市人才服务中心要以贯彻落实党的十八大精神为契机，按照局党组和上级部门的相关要求，牢牢把握住新时期新阶段人才工作大局，树立确立人才工作为经济社会发展提供强有力的人才服务和智力保障的理念，抓住机遇，扎实工作，推进xx人才工作新发展。

20xx年我中心工作的总体思路是：在局党组的正确领导下，继续围绕职能创新工作方式，加强与省市人才协作联盟工作，进一步开发人才、服务人才、支持人才，达到为xx经济改革提供优质人才与智力支持的最终工作目的。

以党的十八大精神为指导，坚持科学发展观，树立以人为本的理念，以建设“学习型、创新型、服务型、效能型”机构为工作目标，以提高人才服务质量为工作核心，规范相关规章制度管理，推动软硬双环境建设，全面完成人才中心责任目标，高质、高效的完成上级领导交办的各项工作任务，使工作的完成真正做到领导放心、群众满意。

在继续巩固发扬以往工作成绩的同时，进一步抓好日常工作

并着重开展以下几方面工作。

(一)、档案管理工作

20xx年7月7日，省人力资源和社会保障厅印发辽人社〔20xx〕264号《辽宁省流动人员人事档案管理服务规范(试行)》，10月末省人才针对264号文件对全省县区级以上人才中心进行了档案管理规范化管理统一培训学习。为了达到突出档案规范化管理的重要性，全面提升档案管理水平的目的，我中心已经通过提高档案管理人员业务素质水平，树立服务、安全意识；加强档案室硬件设施建设，改善档案保管条件；发挥中心固有优势，消除漏洞、弥补不足等具体措施提高档案管理工作水平。20xx年我中心将继续推进档案管理规范化工作，进一步在档案室硬件设施建设上加大投入力度，搬迁至新的办公地点后，争取严格按照上级文件要求，做到库房、阅档室、办公室分设；库房、阅档室安装监控设备；固定柜式储存改为密集架式管理。同时进一步规范档案管理流程、按人员类别实行分类管理。其中，加大对大中专毕业生中办理了人事代理业务的这部分档案的管理力度，力争档案管理工作再上新台阶。

(二)、人事代理工作

1、为了进一步规范我中心的人事代理工作，明年中心将对办理人事代理业务的人员实行分类登记和分类管理，具体划分为大学生人事代理、流动人员人事代理、辞职人员人事代理和集体人事代理四种类别。

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇七

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才的业务水*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。

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇八

实施乡村振兴战略，是党的十八大作出的重大决策部署，是决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化国家的重大历史任务。今年以来，我镇紧紧围绕“xxxx”按照“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”的总要求，围绕“产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴、组织振兴”五大任务，努力推动我镇乡村振兴工作。

一、强化领导，成立组织，建立统一协调办事机构。镇成立由镇党委书记、镇长任组长的乡村振兴工作领导小组，确定一名班子成员具体分管，镇农业、农经、水利、农机、财政等部门抽调工作人员联合办公。

二、着眼产业兴旺，努力建设经济强镇工作。今年以来，全镇新成立农村经营主体*家；农业招商引资项目*家，引进资金*产业扶贫持续发力，产业带动*户 帮助贫困户增加收入*万元；农技部门积极宣传农技知识，提升农民秋种积极性。

三、强化人才振兴战略，培育新型农民。加强新型农民、返乡农民的职业培训，努力培养造就一批致富带头人和高技能人才。今年返乡创业农民*人，到9月底全镇参加各类技能培训达*人次。

四、实施环境治理，营造生态环境。制定农村人居环境整治三年行动方案，今年以来已经完成改厕任务*户；牢固树立绿水青山就是金山银山思想，积极推进河长制工作，建立一河一册档案，镇村河长巡河制度常态化，汲取河长制工作经验，建立林长制一林一册档案；与扶贫广场、文化活动中心高度融合，打造精品公庄中心村。

五、着眼乡风文明，振兴农村文化。近年来，随着*省级文化广场的建成，健康的文化娱乐生活在我镇蓬勃兴起，共有腰鼓队、锣鼓队4支，龙狮队1支，广场健身舞队10余支，群众

业余生活极为丰富，篮球队、乒乓球队相继组成，锣鼓队、篮球队还参加县级组织的活动，都取得了很好的名次。移风易俗落到实处，深化中国特色社会主义和中国梦宣传教育，弘扬民族精神和时代精神，让社会主义核心价值观深入人心。

六、着眼基层组织建设，打照一批“三农”队伍。抓住今年村两委换届机遇，选优配强村支部书记，建好支部班子，积极输送年轻干部到市、县参加学习培训，充分发挥各村支部在社会主义新农村建设中的主导、引导和指导作用，通过支部班子的以身作则、带头示范，营造你追我赶、不甘落后的生动局面；结合乡风文明建设，制定村规民约；发挥基层组织堡垒作用，不断壮大村级经济，继去年我镇消灭村级集体经济空白村后，今年各村积极稳步发展，9月底全镇村级集体经济收入达到*万元；推进农村集体资产产权制度改革，8个村已经完成清产核资工作，建立台账，搭建集体资产管理平台，适时开展股权设置、成员身份界定工作。

医院人才引进工作计划 人才工作计划疾控中心篇九

以xx发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的技术骨干。

（一）人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

（二）顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

培训方式：

（一）根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学

术交流、进修等多种方式进行培养。

（二）宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院卫生事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

（三）为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

- 1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。
- 2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。
- 3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。
- 4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

（一）培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

（2）通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

(1) 充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

(2) 积极鼓励科室的小讲课。各科室每月都要组织1—2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

(3) 聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行对其进行业务培训。

(二) 积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，

多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

(三) 激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。