

# 2023年湖州储备人才工作计划方案公示(通用5篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案的格式和要求是什么样的呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么写，我们一起来了解一下吧。

## 湖州储备人才工作计划方案公示篇一

大家好！

我叫xx，今年xx岁，大专学历，护师，我拥有80后的乐观和自信，既有梦想也有追求，不畏困难更不怕挑战，出于对护理专业的热爱和执着，更出于对参与医院发展和管理的激情与渴望，今天我勇敢地站上了这个演讲台，感谢医院为我们提供这样一个展示自我的机会。

七年的护理工作经历，出于对儿科的热爱，我没有转换别的科室，在岳阳二医院我曾担任小组组长及实习生的总代教工作，在这里我收获了太多的进步和感动，是医院这个大家庭培养了我、锻炼了我，也提升了我。

一是具备了相应的理论基础，在临床工作中能够理论联系实际，不断总结工作中的经验教训，为从事儿科的护理工作打下了扎实的基础。

二是积累了较为丰富的护理工作经验，为了更好地服务于患儿，减轻患儿的痛苦，我苦练基本功，对操作技术精益求精，多年来我练就了过硬的静脉穿刺技术并熟练掌握了儿科的急诊技术，参与科室的重大抢救工作，能够做到了随叫随到，任劳任怨。

理工作出谋划策，深得了护士长及科室护士们的信赖。

1、打造一个积极向上的和谐团队，充分调动每位护士的工作积极性，做到人尽其才，才尽其用，形成“群雁高飞，头雁引领”的局面。

2、以人为本，提倡温馨的优质服务。

3、重视护理教学与科研，促进护理专业的发展和培养优势的护理人才。

4、加强护理质量和院感管理，杜绝差错和纠纷。

5、坚持目标管理，培养经营意识，善于进行成本效益核算，保障科室持续发展的道路。

6、带领儿科全体护理人员不断提高技术操作水平，让病人得到最佳治疗，进一步改进服务质量，使每一位护理人员始终保持最佳服务状态，为树立和维护南雅医院的良好形象做好自己的贡献！

一颗红星两种准备，如果这次应争上岗落选，这说明我与其他同志相比，仍有差距，我将正视差距，查找不足，改正缺点，进一步加强学习，一如既往地做好自己的工作。总之，无论应争上岗的结果如何，我都坚决服从院领导决定，端正态度，平静心态，继续以良好的精神状态正确面对。

## 湖州储备人才工作计划方案公示篇二

大家好！

我是我院内三科的一名普通的护理人员xx[]今天，怀着激动而忐忑的心情站在这里，跟一群优秀的同事一起竞选护理部干事，既兴奋又紧张。

自从05踏上护理岗位至今，我已在这个平凡的岗位上奉献了7年青春，时光荏苒，曾经那个初出茅庐的小丫头如今已不再年轻，但对于这份工作的热爱却不曾改变。这份工作让我收获了成长，我也为这份工作付出着一切。

小时候，跟所有的孩子一样，我特别害怕进医院，一看见穿白大褂的叔叔阿姨就哇哇直哭，但当自己成为了那救死扶伤的一份子时，才感受到这份职业的伟大与艰辛。07在儿科工作的时候，我特别注意培养自己的亲和力，为了让生病的小孩子不那么害怕，我尝试了各种哄孩子的方法，工作服口袋里还经常装着奶糖和小玩具，当看着家属们信任的眼光，看着那一张张笑脸在我眼前盛放时，我知道，此生我再也不可能脱掉这身工作服了。

两年后，我被调配到内三科工作，虽然之前在儿科工作的还算顺利，但面对一个陌生的科室，要学的东西实在太多，为了让自己更快的适应新环境，我经常在下班后给自己充电，有计划地去提高自己的理论知识和操作技能。随着自己的技能日臻成熟，幸运之神也开始悄悄降临。在08年和09年院内举办的护士节护理技能比赛中，我连续两年侥幸获得了二等奖。在今年，又幸运地被评为了优秀护士，获得了参加湖北省第二节造口伤口专科护士培训的机会，现在我已顺利结业。

水能载舟，亦能覆舟，我怀着负责切感恩的心态对待每一位患者和朋友。在我从事护理工作的这些年，医院领导、同事以及患者都曾给予过我帮助与鼓励。从我内心来讲，一直希望能有更好的机会，更高的平台和更广阔的空间来回馈大家的爱与关怀。所以，今天我来了，我带着这7年来我积累的点点滴滴，带着这7年来我对护理行业始终如一的爱，带着一位普通护理人员无私奉献的心，希望大家能给我一个机会。

更多的绚烂的话语也只是多余的修饰，朴实的行动才是成功之路上的鲜花。如果我有幸竞选成功，我一定会继续努力的工作，踏踏实实的在自己的岗位上坚定的前进，为一院的发

展添砖加瓦。言必行，行必果。希望大家相信我，支持我，我是王玲，谢谢大家！

创作解析：此演讲稿延续了中国人谦逊中表达自己意愿的特点，没有太多华丽夸张的语句，只是以时间为主轴，将一位普通护理员工如何在自己岗位上不断突破、不断进步、不断努力的事实展现在大家眼前。虽然没有表达出特别强烈的竞选欲望，但每一段都是在从侧面烘托这位护理员工的出色与优秀，护理行业不同于其他行业，需要踏实、沉稳的业务骨干，所以整篇演讲稿貌似没有与竞选无关，却在逐字逐句中让大家渐渐感受到护理干事非此护理员工莫属。

始末两句我叫xx□首位呼应，让大家深刻的记住这个名字，一遍投票需要。

简爱艺术工坊用心之作，望采纳！最后预祝竞选成功！

## 湖州储备人才工作计划方案公示篇三

拔尖人才述职报告（校长）

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》，《学校固定资产管理制度》，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。

## 湖州储备人才工作计划方案公示篇四

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<sup>v</sup>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<sup>v</sup>《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：

### 湖州储备人才工作计划方案公示篇五

#### 一、加强宣传，切实加强党性教育。

在新的一年里，我们要认真回顾、总结我院党支部改革发展和党的建设业绩，宣传我院的先进事迹和先进典型，努力营造良好的院内氛围和内外环境。我们一是：通过定期举办各类学习班、定期召开月会，全面落实区卫生局、海城街道党工委的路线、方针、政策，全面加强全体党员和职工的思想、组织、医德医风等党性教育，努力开创我院党务工作的新局面；二是：继续巩固和扩大“三个代表”学习教育活动，推动党支部的组织生活建设；三是：充分发挥院党支部的领导核心作用，积极吸收优秀青年入党、不断壮大支部队伍；四是：保持先进性教育成果，保证能以优良的工作作风、科学的工作方法、良好的工作机制，把扩大职工的工作进一步凝聚到全心全意为医院卫生院的再发展工作中去。

#### 二、审时度势，注重新形势下的适应性和稳定性。

根据中央提出创建“和谐社会”的要求，确定医疗行业的公益性、非营利性的有关管理办法，同时由于我院加大力度让利群众，严格执行有关收费标准，在相当大的程度上制约了医院的直接的经济效益的收入。压缩了医疗的利润空间，为了保持优势，树立品牌，立于不败之地。我们院党支部要审时度势、把好利益关，引导医疗工作的正常、协调发展，特别是在政府的补偿机制还未到位之前，面对经营困境，我们



将在保证集体不亏本的宗旨下，调整各个科室的分配比例，使广大职工的个人合理的基本收入不受太大的影响，不断提高医院的凝聚力、向心力、吸引力，保证人才队伍的稳定；同时增收节支、控制经营成本，“以服务、树口碑”，不断提高社会效益和经济效益的双丰收。

三、文明服务，不断提高服务质量。

四、树立典型、增强职工使命感。

总之，能否做好党支部工作，直接影响到医院日常工作的正常开展和实施。在新的一年里，让我们更加紧密地团结在以吴吟吟同志为中心的院党支部周围，以坚定、成熟、稳健的步伐，不断开拓、进取的精神风貌，为建设现代化的新海城中心卫生院而作出更大的贡献。