

# 医院传染病报告制度及流程(优质5篇)

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，通过总结和反思，我们可以更清楚地了解自己的优点和不足，找到自己的定位和方向。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 法治人才培养工作心得体会篇一

根据\*和重庆市财政局印发的会计行业人才队伍建设中长期规划，为加大重庆高端会计人才培养力度，解决高端会计人才紧缺难题，特制定本实施方案。

### 一、总体要求

大力实施人才强市战略，以培养重庆会计领军人才和青年英才为引领，以培养高级会计师、总会计师为重点，以培养注册会计师和会计师为基础，建设数量充足、结构合理、梯次递进衔接的会计人才队伍，全面提升我市会计人才队伍业务潜力和整体素质，为推动科学发展、富民兴渝带给人才保障。

### 二、目标任务

按照高起点、高标准、高质量要求，到20xx年分类培养：精通会计业务、精于财务管理、有较高政策理论水平\*和操作潜力很强的重庆会计领军人才350人(其中：力争入选全国会计领军人才50人，具有国际资格的注册会计师50人)；会计业务娴熟，善于财务管理，职业决定潜力强，操作潜力强的重庆青年英才600人；具有国内先进水\*的高级会计人才及总会计师20xx人；加大高级会计师、注册会计师和会计师培养，届时占会计人员的比例西部领先。

### 三、遴选条件和程序

(一)会计领军人才。取得高级会计师专业技术资格(含透过高级会计师资格考试),或者取得注册会计师资格执业5年以上,或者副教授以上职称(含会计学博士毕业工作2年);年龄原则上不超过45岁;具有本科学历,能够运用英语进行听说读写;财务部(科)负责人或后备骨干。本人申报、单位审查推荐;由市财政局组织对财会、英语和综合知识进行考试;再面试、综合审查评选;商市委组织部、市人力社保局确定培养人选。

(二)会计青年英才。取得会计师、注册会计师、讲师等专业技术资格2年;年龄原则上不超过40岁;具有本科学历,能够运用英语进行听说读写。具有硕士研究生以上学历或获得全国会计师考试金银榜的考生,条件可适当放宽。人选确定方法同会计领军人才。

(三)国内领先高级会计人才。选取企事业财务部(科)长以上、高级会计师,年龄55岁以内,由本人报名、单位推荐,根据每年培养计划,综合\*衡确定培养人选。

(四)总会计师。按照\*《总会计师条例》,设置和任命的总会计师,年龄55岁以内,具有会计师以上专业技术资格,由本人申报、单位推荐,综合\*衡确定培养人选。

(五)注册会计师和会计师。贴合\*规定报考条件的会计人员。

### 四、培养措施

(一)报考全国会计领军人才和国际资格注册会计师,原则上在重庆会计领军人才中筛选,并适当开展考前培训。对获得全国会计领军人才的,除享受重庆会计领军人才政策支持外,由市委组织部、市财政局、市人力社保局颁发荣誉证书,并给予表彰。

(二)会计领军人才培养3年，会计青年英才培养2年。实施集中学习与自学相结合等多种形式培养，并与会计专业硕士项目(mpacc)有效对接。培养期间实行量化考试和淘汰机制。培养期满经考试合格后，由市委组织部、市财政局、市人力社保局和培养院校颁发证书。取得重庆会计领军人才和青年英才的，优先向国有大中型企事业单位推荐使用；入选人员纳入市委组织部、市人力社保局人才库管理；优先向有关部门推荐作专家；优先安排会计财务科研课题并适当给予资金支持；可提前两年参加高(正高)级会计师考评。

(三)完善正高级会计师考试评审方法、资料，适时增加正高级会计师评审数量，提升正高级会计师质量。

(四)加大高级会计人才培养，按照国内领先水平\*设置培训资料，强化管理、理论、综合潜力培养。对优秀学员颁发荣誉证书；优秀人才纳入市委组织、市人力社保局人才库管理；向有关部门推荐使用。

(五)按照\*《总会计师条例》，逐步实行总会计师资格认证，完善全市大中型企事业总会计师设置，开展总会计师职能、专业、综合知识强化培养。

(六)结合会计师年龄、学历、职务和从事财会工作年限等，修订完善报考评审高级会计师资格条件；鼓励我市高等院校开展高级会计师专业知识考前学习培训，用心参加全国高级会计师专业考试；总结完善高级会计师评审办法，强化专业技能、综合知识和实际工作潜力等全面考察，增加高级会计师数量，提高质量；强化高级会计师综合潜力再提升，结合高级会计师年度继续教育，完善培训方式和资料，明确学习任务目标，增强学习自觉性。

(七)实行自主培养和引进相结合，市财政局指导市注册会计师协会制定考前学习培训、考试合格激励、选送注册会计师到市内外培养提高和引进注册会计师的激励政策规定。

## 法治人才培养工作心得体会篇二

在xx级学姐学长的带领下，商学院团委学生会以其最出色的方式诠释了她的魅力。岁月如梭，转眼到了他们离开校园，为事业打拼的时候，他们带着太多的不舍离开了校园，我们xx级的干部随即挑起重担，描绘学生会的另一片天地。为了加强xx级新进干事对学生会的了解，提升整个新进干事的综合素质，特此举办商学院团委学生会干事培训。希望通过这次培训，让干事对团委学生会有个更加全面、深入的了解，提高他们各方面的能力，同时给自己以正确的定位，端正的工作态度，使商学院学生会的明天更加美好！

提升能力，完善自我！

西多媒体335

商学院所有20xx级学生会干事

以授课为主

本次授课分为六个课程，分别由主席团各成员主讲。

- 4) 记者团对整个过程中进行拍照存档；
- 5) 每节课结束秘书处干事将考勤记录上交团委副书记。
- 3) 干事的.平时表现和出勤率占xx%□
- 4) 部长意见、评语占20%；
- 5) 对本次考核通过的干事正式颁发工作证，并对表现突出的干事和部门进行现场表扬。
- 1) 对于现场突发状况进行及时有效的处理，如电脑操作控制；

- 2) 为确保出勤率，主席团对临时改变的事项进行及时的通知和处理；
- 3) 部长对此次活动加强监督和配合；
- 4) 自觉维持好现场的秩序和卫生；
- 5) 各干事对于不懂的事项，要及时向团委副书记请教、提出；
- 6) 各干事进场后各部门集中坐好，以便秘书处考勤，有特殊情况及时说明、请假；
- 7) 主席团成员对此次培训负责、统筹。

1) 此次培训活动将会对各干事出勤情况和课堂表现作出严格要求，。一是让干事明确时间观念的重要性，二是提升他们工作处事的积极性和能动性，从而使他们在日后的工作中更加有效率，更加有组织性，纪律性。

2) 此次活动由团委副书记负责全场监督指导，团委老师随时检查。

3) 此次授课的所有内容全部以ppt制作；各部门干事做好相关记录以为笔试复习做好准备。

4) 会场的布置，人员座位的安排均主席团成员和相关学生会部门统一协调安排。

学生会因为干事的热情加入而充满生机，因为大家的支持而精彩。让我们一起携手，共建商学院团委学生会这个大家庭！

## 法治人才培养工作心得体会篇三

2013年-2015年人才梯队建设规划

人才是现代社会得以持续发展的主要动力之一，而对于一个医院是否能够很好的发展下去，人才的储备变的越来越重要。为了我院能够在日益激烈的医疗竞争中立于不败之地，加强医院人才梯队建设，为医院的持续发展提供保障，成为一项重要的工作。

为建立和完善医院人才培养机制，通过有效的岗位继任者和后备人才甄选计划，合理的挖掘，培养后备人才队伍，建立医院的人才梯队为医院的可持续发展提供人力支持。

坚持“内部培养为主，外部引进为辅”的梯队建设原则。

黄君儒副院长任副主任。委员会下设办公室进行日常工作由医务科科长肖志敏任主任。

威远同心医院人才梯队建设发展管理委员会

主任：曹诚

副主任：黄君儒

成员：肖志敏蒋雪艳杨泽霞曹钢

(1) 负责医院人才梯队建设的指导工作，确定培养计划、甄选标准和程序。

(2) 办公室主要负责具体人才梯队建设的工作，初步制定人才培养计划、甄选标准和程序。

共分为三个梯队，第一梯队为临床、医技各科室的学科带头人；第二梯队为临床、医技各科室技术骨干；第三梯队为有潜力的年青医生。

根据三个梯队人才具体要求，在院内技术人才中进行选拔。

面向全社会根据

多渠道引进高层次人才。

人才工作是一项长期的工作，我们要做到规范化、制度化。

（1）院内：第一梯队人员要求在某一领域具有专长、有较大影响力、高级职称的高级技术人才，年龄55周岁以下；第二梯队人员要求45周岁以下、中级以上职称、掌握较先进技术；第三梯队人员要求基础知识扎实、技术熟练、有发展潜力的年青技术人员。

（2）院外：第一梯队人员要求在某一领域具有专长、有较大影响力、能够为医院带来较大经济及社会效益、正高级职称的高级技术人才；第二梯队人员要求42周岁以下、掌握较先进技术、能够为医院带来较大经济及社会效益、副高以上职称技术人员；第三梯队人员要求医技方面大学本科（包括本科）以上全日制学校学历，临床方面人员要求硕士（包括硕士）以上学历。

## 2 审核办法

（1）查看各证书、发表的论文。

（2）调查患者满意度及医疗文献。

（3）群众民主测评

在人才的培养上，我院从不同类型、不同层次人才的实际和需求出发，建立各具特色的分层、分类培训机制。对住院医师强化规范化培训管理，加强执业医师定期考核（两年一度）的执行力度；对中、高级医务人员实施医学继续教育，树立终身教育的理念，重在专业培训和知识更新教育，采取“走出去、请进来”的办法，组织医务人员参加省内外学术交流

活动，并坚持继续教育学分登记制度；抓好在职人员培训，三基训练，定期组织理论技能考核。

鼓励医疗科技的创新和提高，促进医疗水平提高。医疗技术的发展日新月异，除了要抓好基础医学的学习，还要掌握医学的发展动态，结合本院实际情况，瞄准二级医院重点专科的技术标准和技术标准为目标，努力开展引进新技术新疗法。通过奖励机制进一步挖掘学科带头人和优秀人才的潜力，最大限度地开发他们的智力资源，调动他们的主动性和创造精神。建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，效益分配向一线倾斜力度加大。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，免除其后顾之忧。

开展各类优秀人才评选和表彰活动，对优秀人才进行大张旗鼓地表彰，努力营造成才光荣、创新有功的良好氛围。

细则。

总之，人才梯队的建设必将为我院的持续性发展，推动人才工作的有序进行提供有益的保障。

## 法治人才培养工作心得体会篇四

为了提高公司员工和管理人员的素质，提高公司的管理水\*，保证公司可持续性发展，特制定如下《达州市给排水总公司20xx年人才教育培训计划》：

以弘扬五种作风、提升五种潜力为核心、按照不间断学习、全员培训的思路，构建贴合公司实际的现代教育培训体系，健全贴合人才成长规律的激励约束机制，构成分层次、分类别、多渠道、大规模的人才培训新格局，培训和造就一支政治素质好、业务素质好、团结协作好、作风形象好、富有创新精神，能够应对复杂局面的复合型人才队伍□20xx年底，透过培训争取具有本科及以上学历的员工比例到达20%及以上、



企业经营者比例到达70%及以上、管理人员比例到达40%及以上、技术人员比例到达20%及以上，全员培训率到达95%及以上。

公司现有在册在岗职工、新招聘工作人员。

公司简介、发展历程、战略目标、公司文化、工艺流程、目标考核实施细则和安全操作规程。

(1) 实行“1122”优秀人才培养。采取引进来和送出去的方式，公司培养选拔1名优秀经营人才、1名优秀管理人才、2名优秀技术人才和2名优秀技能人才。

(2) 实行创新型人才培养。在化验、监测、经营、安装、收费技术、机电设备运行控制等重要领域，重点培养1-2名后备人才，培养3-5名创新型优秀拔尖人才，建设创新性高精尖科技人才队伍。

(3) 实行紧缺性人才培养。每年用心引进和培养电焊、化验、水质监测、施工现场管理和财务审计等高级专业人才各1名，以满足公司业务拓展需求。

## 法治人才培养工作心得体会篇五

《意见》提出，加快构建标准化、规范化医学人才培养体系，是建立\*特色现代临床医学教育制度的重大突破，也是实现医教协同深化临床医学人才培养机制改革的重大创新，标志着我国临床医学教育发展进入到新的历史阶段，意义重大，影响深远。

《意见》提出，到20xx年，要基本建成院校教育、毕业后教育、继续教育三阶段有机衔接的具有\*特色的标准化、规范化临床医学人才培养体系的改革总体目标。近期任务是要加快构建以“5+3”（5年临床医学本科教育+3年住院医师规范化培

训或3年临床医学硕士专业学位研究生教育)为主体，以“3+2”(3年临床医学专科教育+2年助理全科医生培训)为补充的临床医学人才培养体系。

《意见》重点阐述了医教协同深化临床医学人才培养改革举措。一是深化院校教育改革，提高人才培养质量。建立临床医学人才培养与人才需求的供需\*衡机制；深化以岗位胜任力为导向的临床医学五年制本科人才培养改革；着力推进与住院医师规范化培训有机融合的临床医学硕士专业学位研究生培养改革，探索与专科医师规范化培训有机衔接的临床医学博士专业学位人才培养改革；推进面向基层的全科医生人才培养改革。二是建立健全毕业后教育制度，培养合格临床医师。全面实施住院医师规范化培训制度，建立专科医师规范化培训制度，开展助理全科医生培训。三是完善继续教育体系，提升卫生计生人才队伍整体素质。加强继续教育基地和师资队伍建设，优化继续教育实施方式，开展面向全员的继续医学教育。

《意见》强调，要加强各级、各部门组织领导，加大相关配套政策的支持力度。要完善教育培训体系建设，修订人才培养标准和基地建设标准，加快认定一批规范化培训基地和继续医学教育基地，加强临床医学专业学位授权点建设。要健全投入机制，统筹利用各方面资源，多渠道筹措经费，加大对临床医学专业学生奖助力度。要强化激励措施，提高卫生计生岗位吸引力，健全基层和急需紧缺专业岗位卫生计生人才激励约束机制。

《意见》要求，各有关部门要高度重视临床医学人才培养工作，加强医教协同，健全工作协调机制，以“服务需求，提高质量”为主线，深化改革，强化标准，加强建设，全面提高临床医学人才培养质量，为卫生计生事业发展和提高人民健康水\*提供坚实的人才保障。

3年前，重庆市在全国率先实施青少年创新人才培养雏鹰计划，

遴选有创造潜质的高中生走进高校学习新知、研究课题。这些高中学生经过一番锤炼，有了怎样的收获？11月3日，在重庆一中举行的重庆市青少年人才培养雏鹰计划工作会上，市青少年创新学院公布了一份关于首批学员学习情况的调查结果，首批毕业的100名学员全部考上大学，其中32人考入清华、北大等知名高校。

据重庆市教委主任周旭介绍，该计划实施3年来，重庆市建立了由10所高校、135个高校实验室、15所基地中学、7所项目中学组成的学员培训阵地。由18位国家二级教授、280名高校专家、160名中学优秀教师、500余名大学生志愿者，对学员进行悉心指导，构建了大学教育和中学教育有效衔接、高校专家与中学教师协同配合的青少年创新人才培养机制。开发了60多门“先修课程”，组织学员开展专题课题研究360个，研究领域涵盖理学、农学、法学、医学等9个领域。

据市教科院党委\*、市青少年创新学院院长伉大林介绍，第一期学员共117人，毕业100人，调查统计到94人，全被大学录取。其中考入北大、清华等名校的共32人。

作为\*首所具有独立法人资格的中美合办大学，上海纽约大学究竟有多大吸引力，从1日这所学校举行的招生宣讲会上可见一斑□20xx多名学生和家从全国各地赶来，由于学校礼堂仅能容纳800人，宣讲会不得不分成上午、中午和下午三场。

“本土的教育加之国际化的视野，这是绝佳的搭配。”一位来自上海的家长说。据校方统计，参加当天宣讲会的学生、家长超20xx人，除上海外，还来自于北京、浙江、江苏、山东、四川、陕西等地。

据了解，上海纽约大学是\*“985”院校和美国一流大学首次合作办学的高校，计划于20xx年秋季招收第一届本科生300名，其中\*内地学生151名。学生就读期间将有机会赴纽约大学全球体系中的其他校园或学习中心，进行一到三个学期的海外

学习，毕业后将获得纽约大学学位证书和上海纽约大学学位证书及毕业证书。

“我们这次开宣讲会的目的并不是劝说大家都来报考上海纽约大学，而是希望能在你们中间找到少部分跟上海纽约大学相匹配的学生。”纽约大学校长约翰·塞克斯顿在宣讲会上说。

校长俞立中介绍说，教育部保送生、校长推荐生、奥赛得奖、年级考试前30名或学业考试全a的学生将被优先考虑参加“校园日活动”。经上海纽约大学、华东师大和美国纽约大学三方人员组成的专家委员会评定后，部分学生将进入预录取名单，最后全国统一高考成绩也将作为录取参考。

约翰·塞克斯顿接受^v^记者专访时表示，上海纽约大学在生源上有独特的视角和期待。当然，这所学校的出现可能会让许多尖子生重新考虑自己的未来，也让\*的高校在招生上竞争更加激烈，但对整个\*的高等教育而言，无疑是有促进作用的。