

2023年学校学生读书活动计划(精选10篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

人才返乡的讲话稿篇一

为认真贯彻落实县委组织部关于全县201x年人才工作的意见要求，结合我局实际，制定以下人才工作计划。

一、指导思想

坚持一大重要精神为指导，以人才服务中心工作为重点切实加强人才工作，为实施“人才强县”战略及全面完成林业工作任务提供强有力的智力支撑和人才保障。

二、目标要求

牢牢抓住黄蓝两大战略实施的重大机遇，围绕转方式、调结构以及全县林业重点生态产业工程建设，以创新人才管理机制为着力点，推进人才管理制度化、人才配置市场化、人才培养多元化进程，促进全县林业事业健康稳定发展，稳步实现人才整体素质提升、优秀人才辈出、人才环境优化的总体目标，实现各类人才队伍协调发展。

三、主要工作

(一)抓好学习教育，加强林业人才队伍的政治思想建设。一是加强理论学习。在学习的广度和深度去拓展，在推动学习成果转化上见成效，从而增强政治敏锐性和政治鉴别力，牢

固树立政治意识、大局意识、责任意识、服务意识，做到理论上明白、方向上正确、政治上坚定；二是贯彻落实科学发展观。用科学的发展观指导人才队伍建设，立足林业工作实际，从维护人民群众的根本利益出发，以科学的态度来指导创建和谐林业的实践理念，以求真务实的作风来想问题、办事情，不断促进林业事业的健康发展；三是切实解决思想问题。认真研究和探索新形势下人才队伍思想政治工作的规律和方法，增强思想政治工作的针对性和有效性。结合社会主义法治理念教育活动、纪律作风整顿活动，既坚持教育人才、引导人才、鼓舞人才、鞭策人才，又做到尊重人才、理解人才、关心人才、帮助人才，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，不断增强思想政治工作的实效性。

(二)以开展三大主题活动为重点，加强林业人才队伍的作风建设。深入开展“素质大培训、技能大练兵、作风大转变”三大主题活动，进一步推进人才队伍作风纪律的规范化、制度化建设，把林业系统的政风、行风建设不断引向深入，确保人才队伍健康发展。一是加强机关人员纪律作风教育，建设规范化服务型机关，在群众中树立良好的林业形象；二是以提高诚信度和公信力为重点，加强林业行业行风建设，进一步增强林业人才队伍的职业道德，规范服务秩序；三是提高服务质量，坚持以人民群众满意为标准，以依法行政为准则，进一步端正行业风气，树立公仆意识，增强职业道德观念，自觉做到廉洁自律，“严格执法、热情服务”，提高服务质量和效率。

(三)搞好专业学习培训，加强林业人才队伍的业务建设。突出理论武装头脑，抓好人才队伍履职所需的各种知识理论学习和业务技能培训。一是抓好知识更新和业务知识的培训。围绕我县各项中心工作任务，进一步掌握新知识、新技能、新本领，切实提高工作水平、履职能力、创新能力和推进工作的能力。二是抓好法律法规知识培训。加强《中华人民共和国森林法》、《中华人民共和国野生动物保护法》等林业法律法规的学习，不断提高依法行政的能力和水平。

(四)加强制度建设，推动林业人才队伍规范化管理。一是建立健全管理制度。制定细化各项规章制度，用规章来管理人才，用制度来规范人才，用标准来要求人才，用党性来约束人才，使人才队伍稳步发展；二是强化目标管理。落实人才队伍的目标考核管理，做到规范化、标准化、条理化，为人才队伍创造在其位、尽其职、穷其智、倾其力的培育环境，形成人人有目标、人人有责任、人人有要求、人人有工作、人人出成绩的良好格局。

(五)围绕中心工作锻炼人才队伍。贯彻“一”规划、落实科学发展观，把“三网”绿化、林权制度改革、林木病虫害防治、林业产业发展等各项工作作为培养和锻炼人才队伍的主战场，教育引导广大林业干部职工牢固树立“用心想事、用心谋事、用心干事”的思想，努力造就一支政治坚定、业务精通、作风优良、执法公正、特别能吃苦、特别能战斗、特别能创新和特别能奉献的林业干部队伍。

(六)引导人才合理流动。采取积极有效措施，优化现有人才资源配置，稳定现有人才，切实避免人才资源的闲置和浪费。不断完善政策和机制，激发现有人才队伍的活力，创造良好的用人环境。切实做好与其他部门和乡镇的人才交流工作，通过人才交流任职，不断提高干部职工的综合工作能力和整体素质。

四、组织领导

(一)建立健全人才工作组织领导和工作机构。坚持党管人才原则，按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，局党组重点抓好战略思想研究、总体规划制定、重要政策统筹。健全完善人才工作领导机构和工作机构，形成上下贯通的人才工作领导体制。调整充实局人才工作领导小组，明确有关领导干部和相关站股室的职责任务。

(二)建立健全人才工作运行机制。研究制定我局人才工作配

套的运行机制，进一步规范人才工作，建立统分结合、协调高效的工作运行机制。建立人才工作联席会议制度，定期研究全局人才队伍建设状况，分析情况，解决问题。建立重要工作议事机制，研究审议人才工作规划、政策、年度计划以及其他重大事项。建立人才工作信息收集和反馈机制，实行重大活动申报、重大事项通报等制度。调动各方面的积极性，合力推进重大人才工程实施、人才重大政策落实等工作。

(三)建立健全人才工作考核机制。认真落实上级关于人才工作目标责任制考核的要求和规定，切实做到“一把手”抓“第一资源”。实行人才工作领导小组成员单位定期报告制度，工作完成情况作为单位主要负责同志和分管同志年度考核的重要内容。

五、工作计划

(一)加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

(二)继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”（基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨）的考核。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导

全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医(名护)的重要条件。

(三)大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100%。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

(四)继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励。

(五)抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务技术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。

(六)加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

人才返乡的讲话稿篇二

加强公务员素质建设。贯彻实施《行政机关公务员处分条例》，认真贯彻执行省委组织部、省人事厅印发关于《关于进一步规范和完善国家公务员考核工作的通知》，抓好公务员和事业单位工作人员考核，结合机关效能建设和干部作风建设，加强对在职在岗工作人员的跟踪检查，强化考勤、签到、请假等工作制度落实，严肃组织人事工作纪律。

2、抓好公务员培训教育。落实“一”行政机关公务员培训纲要，组织公务员进行《中华人民共和国政府信息公开条例》网络学习培训，公共管理核心课程培训。继续深入开展“做人民满意公务员”活动，进一步培育和弘扬“热爱祖国、忠于人民，恪尽职守、廉洁奉公，求真务实、开拓创新，顾全大局、团结协作”的公务员精神。

二、抓好招才引才工作

3、加快引智和柔性引才步伐。积极组织引进县外智力工作，及时为企事业单位申报引资项目，引进高等院校、科研院所的高层次人才和县外专家为我所用，支持和鼓励县外人才以兼职、咨询、讲学、科研等各种方式参与我县现代化建设，鼓励用人单位运用合作、联办、智力入股等多种手段，引进我县紧缺的各类创新人才，尤其是通过“柔性流动”形式，解决我县目前高层次人才紧缺状况。对各类紧缺的优秀人才，可实行“先入户、再创业”的人才储备政策。

4、加强人才能力建设。在全县各单位中开展人力资源管理专业和实务方面的培训，根据各单位需求继续组织培训，培养一批适应我县特色优势产业发展要求的创新人才。会同教育部门与各单位联合，探索开展“订单式培训”，强化对各类人才的实用操作技能培训，继续开展计算机应用能力培训，实施技能人才的实训计划。

5、做好人事人才公共服务。整合人事人才资源，完善机关事业单位人员基础信息数据库、公务员、离退休人员基础信息数据库、中高级专业技术人员信息库、人事代理人员信息数据库，建好人事人才数据信息总库。做到人事人才信息数据管理科学化、规范化、网络化、自动化。做好人才流动、档案管理、人才培养、人事信息发布、促进毕业生就业。同时，完善我县农村人才市场的基础设施建设，大力开发农村人才资源。积极开展乡土人才技术培训、智力引进、职称评定等工作，大力培养一批懂技术、善经营、会管理的乡土人才队伍。

三、加强专业技术人才队伍建设

6、深化职称制度改革。完善以能力和业绩为导向的专业技术人员评价机制，继续推行“评聘分开”制度。做好中小学教师职称改革、工程技术系列设置正高级职称工作，非公有制企业专业技术职务任职资格评价工作。发挥职称政策的导向作用，鼓励、支持各类专业技术人才到社区、农村基层单位服务。做好资格考试报名工作，完成专业技术人员资格考试任务。

7、加强专业人才能力建设。认真实施专业技术人员知识更新工程，提高专业技术人员的业务素质和创新能力，抓好专业技术人员继续教育培训。探索培训教育新机制，增强专业技术人员培训教育的实效性。抓好行政、事业单位工勤人员继续教育培训。把培训与考核紧密结合起来，提高培训成效。

四、抓好管理制度落实

8、完善事业单位人员聘用制度。在抓好事业单位岗位设置的基础上，加大完善人员聘用制的力度，进一步抓好事业单位全员聘用工作，规范聘用管理制度，建立健全管理机制，增强事业单位用人管人活力。

五、做好军转安置工作

9、落实军转安置任务。会同有关部门接收安置好军转干部，对自主择业军转干部办好安置补助、医保、社保等工作。

10、做好企业军转干部解困和稳定工作。加强思想政治教育，做好一人一事思想解惑工作，了解企业军转干部家庭生活工作情况，关心帮助解决他们的困难和问题。确保企业困难军转干部群体的稳定。

六、统筹抓好各项人事人才工作

11、加强人事法制建设，大力开展人事政策法规宣传。切实维护人事政策法规的严肃性、权威性。认真做好行政复议、行政应诉、公务员申诉控告和人事行政执法检查工作。重视处理来信来访，推进政务公开，完善行政监督检查。

12、做好退休干部管理服务工作。围绕“六个老有”组织开展好各项活动，使退休干部共享改革发展成果，发挥退休人员的作用。抓好到龄人员退休手续办理，做好行政事业单位工作人员遗属生活困难补助审批。

13、抓好人事人才宣传调研报道工作。继续推行人事人才宣传报道奖励办法，加大人事人才工作宣传报道力度，认真探讨新形势下人事人才工作新做法，创新工作机制，提高工作水平。

七、完善机构编制管理措施，加强机构编制管理和监督检查

14、创新机构编制管理方法，完善管理措施。继续推进编制实名制工作的开展，认真做好机构编制实名制工作，进一步完善编制管理证(卡)制度，加强对编制、领导职数使用情况审核，依托实名制研究建立各有关部门协调配合的机构编制综合约束机制和机构编制政务公开机制。

15、强化机构编制监督检查。严格控制乡镇机构编制和财政供养人员增长，积极探索除自然减员外的其他消化超编人员的方式，确保乡镇机构编制和实有人员只减不增。

16、完善事业单位登记管理。抓好事业单位法人年检工作，切实加强对事业单位的监管。开展实地核查，重点对年检期间发现问题事业单位、财政核补和经费自筹事业单位进行检查。

八、加强人事部门自身建设

17、加强政治政策理论学习，提高思想业务素质。抓好党的--大会议精神为主要内容学习活动，坚持每周一次学习制度落实，联系思想、工作、生活实际，组织开展好学习调研，有针对性、有重点解决人事干部队伍工作中存在不足和问题。加强人事业务知识的学习培训，增强工作的前瞻性、预见性、创新性。

18、加强作风建设，提高服务水平。深入开展讲党性、重品行、作表率为主题学习实践活动，深入基层调查研究，认真帮助群众解决实际问题。抓好局机关各项制度建设，坚持工作报告、总结、讲评、上班签到、外出请假、个别谈心制度落实。以饱满工作热情，良好精神状态，团结务实作风，做好各项人事人才工作。

19、加强廉洁自律建设，树立人事干部良好形象。完善党风廉政责任制建设，自觉接受组织监督、社会监督、舆论监督和群众监督，打造“阳光人事”，坚持重要问题，重大事项集体研究决定，为一县建设营造良好的人事氛围，树立良好的人事干部形象。

人才返乡的讲话稿篇三

全年、重点“三八”、“五一”

1、组织局长、分管新闻宣传、事业建设的副局长，专业技术人员分班次参加省广电局主办的全省市县局长高级研讨班、广播电视宣传管理培训班、电视摄像综合能力实践操作培训班、村村通维护人员骨干培训班。

2、安排单位新引进的大学生到三峡电视台跟班学习电视非线性制作技术。

人才返乡的讲话稿篇四

20**年，我镇人才工作在区委的坚强领导和区委组织部的精心指导下，认真贯彻落实省、市、区人才工作会议精神，按照区委人才工作领导小组要求，认真落实人才发展规划和人才政策，着力抓好高技能人才和农村实用人才培养，统筹推进各类人才队伍建设，成立领导小组，组建工作机构，选拔优秀人才，健全人才档案，为更好实施人才强镇战略，推动金河快速发展提供了有力的人才支撑。现将20**年人才工作简要总结如下：

一、成立组织机构，夯实工作责任

为加强对全镇人才工作的组织领导，镇党委成立了以党委书记吴昱昕同志任组长，镇党委副书记、镇长高翔同志，党委副书记、纪委书记张莹尉同志任副组长的全镇人才工作领导小组，领导小组下设办公室，党委副书记、纪委书记张莹尉同志兼任办公室主任。做到人才工作有分管领导，有工作机构，有工作人员，有工作制度，有工作职责。

二、强化宣传，营造人才成长的舆论氛围

镇村利用广播、板报、宣传条幅等形式，向《金台党建网》、《金台瞭望》、《金台组织》等新闻媒体积极投稿，通过举办专栏、人物走访，人才推荐等手段，全方位、多层次、多角度宣传人才政策，提高人才意识，完善人才工作宣传机制，

深入宣传人才发展的指导方针，新思想、新观念，在全镇营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚舆论氛围。

三、突出工作重点，做好人才工作

做好党政人才提升工作。为适应科学发展要求和干部成长，通过组织外出参观、专题学习等多种形式，先后3次组织部分村组干部去xx县、xx县等外地现场观摩环境整治、绿化等工作，选派部分村干部参加市区委组织的学习培训、参加省市区职能部门举办的各种相关业务培训，确保党员干部的思想政治素质、知识素质和党性修养得到全面提升，加强对综合素质高、协调能力强，干事愿望迫切的年轻干部，后备干部、妇女干部、少数民族干部、非党干部的培养推荐工作。有计划地引导和安排机关干部到村任职，到基层一线，经受锻炼，增长才干。

做好企业经管人才聚集工作。围绕我镇工业园区和农业特色项目，培养造就了一批具有现代经营管理水平和社会责任感的优秀企业家，能够引领非公经济发展的民营企业家，具有职业素养，创新精神，市场意识和经营管理能力的职业经理人。培养了一批企业自主创新急需的战略规划，资本运作，科技管理、项目管理等方面的复合型经营管理人才和政治坚定、熟悉企业管理，善于做思想政治工作的党群工作者。

人才返乡的讲话稿篇五

本专业培养适应社会主义现代化建设需要、德智体美全面发展，掌握电子、电气、自动化、计算机等基础知识，具有电气系统工程分析和设计能力，能够在电力系统、工矿企业等行业从事电气工程技术开发、运行与设备管理等工作的应用型高级工程技术人才。

二、培养规格

通过在校学习，学生应受到良好的政治思想、道德品质、文化修养和身心素质的教育。毕业生应具备以下几个方面的知识和能力：

1、树立科学的世界观和为人民服务的人生观，坚持四项基本原则，热爱祖国、遵纪守法、严谨治学、实干创新、热爱劳动、勇于实践，具有为国家富强、民族振兴而奋斗的理想、事业心和责任感。

5、有一定的体育和军事方面的知识，积极参加体育锻炼，身体健康，达到大学生体质健康标准。

6、具有较强的计算机应用能力；掌握一门外国语，能较顺利地阅读本专业外文书刊，具有听、说、写的基础。

7、有正确的审美观和一定的文学、艺术欣赏水平。

三、学制

基本学制4年，学习期限3—8年

四、主干学科

电气工程、计算机科学与技术、控制科学与工程

五、主要课程

高等数学、大学物理、电路分析、模拟电子技术、数字电子技术基础、系统分析基础、自动控制原理、微机原理及应用、电机学、电力拖动控制系统、电力电子技术、电力工程基础、继电保护原理、工厂供电等。

人才返乡的讲话稿篇六

1. 贯彻落实省、市、区级各级人才政策，着力推进高精尖人才、团队引进工作

依托“一校”、“三谷”、“多园区”等人才载体，重点吸引具有现代产业带动作用，具备现代产业转型升级引领作用的高精尖人才、团队入驻**。着力关注生物医药、生命健康、航天航空、新一代信息技术等战略性新兴产业、未来产业精英团队入驻**，对于各产业部门确定的重点引进项目，提前介入服务，做好入驻人才和团队的人才政策宣讲，积极为符合国家、省、市和我区各级人才认定标准的人才政策提供申报认定服务，认定后及时给予各类扶持待遇留住人才。

2. 开阔思路，广泛征询，积极修订人才认定标准

动态的人才认定标准修订机制是拓宽人才引进渠道的重要抓手，也是人才政策微改革的一项体现形式。新经济常态下，产业结构转型升级迅速、新兴市场发展壮大飞快，对人才的需求度也与日俱增。应积极围绕产业发展需求，新增各类人才认定标准，放宽c类创新创业人才认定标准。

3. 深入推进高层次产业人才“**计划”，优化各项服务。完善已有人才服务体系，在现有“**计划”服务我区人才的基础上，根据我区产业规划和发展需求，依托人才创新创业载体，更加快速、系统、便捷地服务我区“**人才”，实现国家、省、市、区多级人才政策的叠加，形成**“梧桐人才高地”的集聚效应。一是优化人才服务申报流程，减少各类补贴审核申报层级，将预算经费拨付至各职能部门直接向**人才发放；二是制作梧桐人才卡。根据《**区人才发展十三五规划》，积极配合人力资源局，制作梧桐人才卡，整合综合服务资源，提升人才对各项服务的体验度；三是建立人才交流联谊平台。将**人才纳入区级智库管理，通过组建联谊会、举办专业论坛将人才集聚起来，为区委区政府的重大产业决

策发声，举办1-2个产业人才发展论坛或**人才研修班等活动；四是加大人才政策宣传力度。升级**人才宣传内容，整合产业规划和立体的高层次人才形象进行宣传。目前有104名**人才，可以选择各产业领域独具代表性的人才形象进行宣传，通过讲故事、树典型的方式，实现以才引才的集聚效应。

按照“抓班子、带队伍”1+6文件对公职人员教育培训的要求，坚持“服务大局、按需培训、分类分级、改革创新、注重实效”的原则，大力实施人才素质提升工程。具体举措如下：一是抓好党校主体班次培训项目。根据干部能力提升需求和中心工作的需求，细分培训专题，实施分类培训，充分发挥党校干部教育培训主阵地作用，坚持每年安排35项左右的主体班次培训项目。二是强化案例式、体验式、调研式等教学培训模式在干部教育培训中的运用，继续打造处级干部高级研修班、新任处级干部“三同”基层体验班、优秀科级干部培训班等精品培训项目；三是建立优质教育培训资源库。通过跟班调研、个别访谈、发放调查问卷等方式对培训项目进行效果和质量跟踪评估，逐步建立优秀师资、优秀课程资源库；四是实施教育培训精细化管理工程。加强学员管理、班级管理，推行培训“打卡”制、班主任跟班制、满意度评价制等机制，提高教育培训的约束力；五是探索建立干部教育培训信息化管理系统。通过开发干部在线培训系统，实时调查干部教育培训需求，运用大数据管理思维，不定期举行知识测试，实现知识输入输出、考训统一，构建干部自我学习、自我提升的新机制。

□

按照“抓班子、带队伍”1+6文件罗委20xx年1号文件中《**区公职人员年度考核工作制度》的要求和程序，采取以管理链条为考核链条、平时考核与年终考核相结合、考核专责小组会评审的方式，实施好对处级领导班子、处级领导班子主要负责同志和其他公职人员的.年度考核工作。

人才返乡的讲话稿篇七

乡镇人才工作规划

根据xx地委、行署《关于实施人才强区战略的决定》文件精神，按照地区乡镇企业局关于对乡镇企业人才及乡土人才有关情况进行调查的通知，我局对此进行了调查分析，现将基本情况报告如下：

一、xx县乡镇企业人才基本情况

按照统计报表中乡镇企业从业人员情况及205月份对全县乡镇企业人才信息调查的有关资料来看，乡镇企业从业人员39945人，其中第一产业2861人；第二产业26250人；第三产业10834人。具备初级职称72人，具备中级职称10人，具备高中学历4102人，具备中专学历35人，具备大专学9人，具备本科学历3人，具备高中以上学历和初级以上职称人员共3250人；年龄35~50岁972人；年龄50岁以上9人。

乡镇企业乡土人才中经培训班的各类人员244人，举办经济实体人员224人。年龄35岁以下362人；35~50岁198人；50岁以上8人。

二、乡镇企业人才基本情况分析

1、我县乡镇企业及乡土人才具备高级以上职称及高中以上学历或经过培训的人员共4475人，占总从业人员的11%，在4475人中，高中以上学历占到92%，而接受过专业培训，具备专业技术职称或中专以上学历的人员仅占8%，说明了我县乡镇企业人才结构中，低学历和缺乏专业人员是普遍存在的现象，制约了企业管理能力的提高企业的发展。

2、在具备初级以上职称人员中，98%集中在建筑行业 and 财会人员中，其它行业严重缺乏专业技术人员。人才在行业、

产业中分布极不合理。

3、由于我县第二产业发展较快，特别是铁、锌采冶业的兴旺，吸引了许多财务人员

4、由于我县是农业大县，农业的发展是全县人民致富奔小康的基础，三农问题突出的现实，使农业、农村的发展需要大量的种、养殖人才和致富带头人。经调查，这方面的乡土人才非常缺乏。

三、关于乡镇企业人才培养使用的建议

1、企业的发展依赖于人才的使用，对具备真才实学的人才一是工作上要重用，创造良好的用人环境；二是在待遇上要区别对待，完善激励机制，充分发挥人才的作用。

3、由于企业的发展，引入新技术，引进新观念很重要，企业的发展有着举足轻重的作用，对人才的“送出去、请进来”应高度重视，不断为企业注入新鲜血液。

4、人才信息工作开展不够充分，一方面是企业对人才的渴望；另一方面由于信息反馈不畅，造成部份人才对企业的了解不够，导致人才闲置。因此要建立一套有效的人才供需管理方案。

5、作为乡镇企业主管部门，要大力抓好人才资源的培养工作。一是注重人才档案的建立；二是了解企业对人才的需求动向；三是抓好人才的培训组织工作，行使好服务职能。

4、由于我县是农业大县，农业的发展是全县人民致富奔小康的基础，三农问题突出的现实，使农业、农村的发展需要大量的种、养殖人才和致富带头人。经调查，这方面的乡土人才非常缺乏。

三、关于乡镇企业人才培养使用的建议

- 1、企业的发展依赖于人才的使用，对具备真才实学的人才一是工作上要重用，创造良好的用人环境；二是在待遇上要区别对待，完善激励机制，充分发挥人才的作用。
- 2、培训与实际工作紧密结合，特别是在岗培训很重要，既不与实际工作相脱离，又注重新老人才的“传、帮、带”，既节约大量成本，也利于工作的开展。
- 3、由于企业的发展，引入新技术，引进新观念很重要，对企业的发展有着举足轻重的作用，对人才的“送出去、请进来”应高度重视，不断为企业注入新鲜血液。
- 4、人才信息工作开展不够充分，一方面是企业对人才的渴望；另一方面由于信息反馈不畅，造成部份企业对企业的了解不够，导致人才闲置。因此要建立一套有效的人才供需管理方案。

人才返乡的讲话稿篇八

卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人员。我院一直把人才建设作为医院发展的核心，我们清醒地认识到只有最大限度地调动职工的积极性，让人尽其才，学有所用，才能产生良好的社会效益。一个医院医疗质量的高低取决于技术人才素质。只有拥有一批具有先进科学技术和创造能力的技术人才，医院才能办出成绩，才能适应快速发展的医疗科学水平。

一、领导高度重视，组织制度健全

我院现有在职职工171人，卫技人员142人，占83%，其中中高级以上职称人员33人，占卫技人员23%。近年来，我院始终将

知识分子工作列入重要议事日程，党政一把手切实履行人才工作的第一责任人职责，建立、健全了人才工作制度，建立了由院党政领导组成的我院人才工作领导小组，下设工作办公室，由院办等部门负责人参加，为我院人才工作打下了良好的组织和制度保证。

二、大力弘扬先进，营造工作氛围

医院对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过院报、公示栏、晨会等形式进行广泛宣传，对近年来涌现出来的优秀知识分子，先进个人，进行广泛深入的宣传，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

三、走出去、引进来坚持两条腿走路

1. 重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出北京、上海和省级医院进修深造。近年来，医院共选派出各科优秀人员外出进行脑外、手外、微创外科、心血管内科等专科到上海华山医院、无锡手外伤医院、江苏省人民医院等医院进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。对外出学习人员给任务、加压力，学习结束必须能够独自开展一项所学新项目。医院所有医疗技术人员每五年进修轮转一次，对五年内没有一次进修的，医院给联系进修单位，送出去进修。对拒绝参加进修人员，医院将根据具体情况，调整其工作岗位。

2. 为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带。由医务科组织定期、不定期邀请省、市级医院不同专业专家到我院进行相关科室讲课。事实证明，这种形式见效快，受益面广。

3. 支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引

读研毕业后继续回医院工作。近年来医院考取3名研究生。鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有50多人。

四、生活关心照顾，主动排忧解难

我院知识分子，绝大部分在临床医疗一线。医院领导十分注意从生活上关心他们，尽可能帮助解除他们的后顾之忧。

1、效益分配倾斜：为了更好地调动一线专业技术人员的积极性，

近年来我院坚持深化分配制度改革，效益分配向一线倾斜力度加大，行政后勤人员，最高时的收入也只有一线人员的三分之一。

2、关心身心健康：院领导十分注意关心知识分子的身心健康，每年医院都组织体检；在抓文化技术学习、倡导健康文明生活方式的同时，利用现有的职工之家，组织职工开展丰富多彩的文体活动，经常进行篮球、乒乓球、台球等活动比赛、联欢会等活动。

3、解决后顾之忧：院领导关心职工生活，在这方面，只要有可能，总是想尽办法努力去做。如对于我院引进的人才，医院着手解决他们的住房问题，集中为他们安装有线电视、办理保险、帮助解决他们的户口及子女入托、入学问题，为他们解决两地分居问题。

由于我们全院上下重视，积极工作，我院的人才工作扎实并富有成效，通过我们的努力，赢得了广大知识分子的信任，增强了他们对医院的感情，他们兢兢业业的工作、无私的奉献，为我院建设水平不断提高做出了应有的贡献。今后，我院会牢固树立科学技术是第一生产力的观点，一如既往将知

识分子工作当成关系到医院生存与发展的大事来抓，继续把关心、爱护、尊重知识分子贯穿于医院工作的全过程，通过扎实有效的工作，努力将我院人才工作水平再上新台阶，为建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院而努力奋斗！

1. ×社区年终总结

2. 车队年终总结

3. 品质年终总结

4. 司机年终总结

5. 运营的年终总结

6. 公安的年终总结

7. 公司年终总结

8. 社区年终总结

9. 客服年终总结

部门年终总结