

最新狐假虎威教学评课语文 小学语文评课稿(优秀5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。那么方案应该怎么制定才合适呢？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。

家委会工作计划方案篇一

2018年局人才工作总的要求是：全面贯彻落实党的十九大和市第十一次党代会精神，以_新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实市人才工作大会精神和市绿化市容行业“十三五”人才发展规划要求，突出党管人才的政治导向、人才引进的急需导向、人才配置的市场导向、人才服务的精准导向，推进新时代绿化市容人才工作展现新作为、迈上新台阶。

一、坚持党管人才原则，进一步加强人才工作的组织领导

（一）完善人才工作领导体系。坚持党管人才原则，增强“人才是第一资源，创新是第一动力”的观念，强化“一把手”抓“第一资源”的紧迫感和责任感。进一步完善行业人才工作联席会议制度，加强与各区、行业大型企业以及行业协会、学会的联系，建立人才共建共育共享的机制，巩固局党组统一领导，组织人事处牵头抓总，相关部门和单位各司其职、密切配合，行业协会等社会力量广泛参与的人才工作格局。

责任部门：组织人事处

（二）加强人才工作指导和考核。根据新时代新要求，加强人才工作调研，定期研究人才工作政策和推进落实情况，着力加强对直属事业单位人才工作的分类指导，帮助基层解决

人才工作中的突出问题。建立人才工作目标责任制，将人才工作纳入基层党建工作责任制述职评议考核的重要内容，加大对科研类事业单位人才工作的考核权重。

责任部门：组织人事处、办公室

二、突出紧缺急需岗位，进一步提高人才引进精准度

（一）引进紧缺急需人才。紧紧围绕行业发展紧缺急需的人才，加强人员编制统筹，丰富人才引进方式，提高编制使用效益，对于高端人才，探索“靶向引进”、“一人一策”引进方式。积极争取落实局系统科研类事业单位的用人自主权。坚持“不求所有，但求所用”，支持有条件的单位加大柔性聘用、项目聘用人才力度。进一步规范行业内人才竞争性选拔交流工作。协调有关部门打通外籍人才申办外国人工作许可证、博士后入职等的“绿色通道”。

责任部门：组织人事处

（二）搭建人才培养平台。评估、优化现有人才项目，加强人才项目统筹，切实发挥人才项目应有的作用。整合特聘专家、行业领军人才、首席技师、劳模工作室、行业知联会等专家资源，充实特聘专家服务团的专家库。整合高等院校、事业单位、大型企业、学会协会等的培训资源，为储备人才、青年英才、后备干部以及专业技术人员提供更多选择。积极支持局系统科研类事业单位申请博士后工作站、院士工作站，建设重点实验室、工程中心等。继续开展“青年写作能手”、“绿容青年智造”、“青年创新论坛”等实用性青年人才培养项目。

责任部门：组织人事处、科技信息处、局工会、局团委

三、聚焦“三高”人才培养，进一步提高人才贡献率

（一）发挥高水平党政管理人才“火车头”作用。通过选调学习、挂职锻炼、交流轮岗、专题培训等多种方式，加强、改进对党政管理人才的教育培训和实践锻炼。聚焦“关键少数”，举办“当好新时代的党政一把手”培训班、新任处级领导干部培训班、区局领导干部专业能力提升班等，打造政治过硬、本领高强的带头人队伍。研究制定并实施选派优秀年轻干部协助推进重点建设项目的方案，着力提高年轻干部的综合素质，大力选拔具有专业能力、专业精神且经过实践考验的优秀年轻干部。适时开展处级领导干部竞争性选拔。继续用好谈心谈话和提醒、函询和诫勉等手段，抓细抓实干部教育警示制度。积极配合做好789干部调研工作。

责任部门：组织人事处

家委会工作计划方案篇二

一、活动主题 文物保护与城镇发展。

二、指导思想 以_理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，宣传文物保护法律法规、文物工作方针政策，宣传文物保护成果惠及人民群众的生动实践，提高各级政府和社会公众的文物保护意识，动员全社会各方面力量积极投入文物保护实践。

三、时间安排 20__年5月17日至月19日。

五、活动范围 宣传活动由市文化和体育局统一组织，市博物馆具体实施，在全市范围内开展。

六、活动地点 在市文化广场、市博物馆大门、__营盘设立宣传场所集中组织宣传，并在城区主要街道悬挂横幅。

七、活动内容 深入宣传“文物保护与城镇发展”的主题，让广大群众更好的感知桂平的历史，继承和弘扬中华民族优秀传

统文化, 促进良好风气的形成, 为加快推进桂东南区域发展次中心城市、南国宗教文化山水旅游城市、西江黄金水道枢纽城市建设贡献力量。

(一)宣传内容: 宣传《文物保护法》、《_关于加强文化遗产保护的通知》、《博物馆管理办法》等有关法律法规、政策性文件。制作展板并发放宣传资料。同时, 结合市博物馆文物征集工作进行宣传博物馆的职责和功能, 增强公众的文物保护意识, 使广大群众更加关注本土文化及保护文化遗产的重要性。

(二)活动当天, 邀请市政府分管领导在活动现场发表讲话;

八、组织领导 为使博物馆日活动落到实处, 成立活动领导小组。

组 长: _____ 局长

_____x 书记

副组长□_____x 纪检组长

_____x 博物馆馆长

成 员: 博物馆全体工作人员

领导小组下设办公室, 办公室设在市博物馆, 办公室主任由_____兼任。

七、保障措施

(一)从5月16日开始在市电视台进行博物馆日主题、内容的宣传介绍, 使活动的具体内容和重要意义家喻户晓, 为活动营造气氛。

家委会工作计划方案篇三

- 1、在院长领导下,根据上级人事工作政策制度和有关规定,结合医院实际,建立健全医院各种规章制度,并检查执行情况。
- 2、根据各科室编制,提出调整、培养和使用各类各级人员的意见,承办人事工作的各项手续。
- 3、做好各类专业技术人员的晋升,协助业务科室搞好聘任工作,并做好年终考核及材料归档工作。
- 4、会同各主管部门做好各类各级人员的考核和奖惩工作。
- 5、承办职工的劳动工资,做好各种津贴的审核和住院职工慰问等工作。
- 6、做好人事统计分析,及时填报各类人员报表和有关表格。
- 7、认真做好考勤和请销假工作,协助分配办做好奖金发放工作。
- 8、负责办理职工的退离休工作,并做好退离休人员生活福利工作。
- 9、负责管理工作人员档案和档案的整理、查阅、转递及提供政审材料、接待外调中、出国政审工作。
- 10、会同有关部门建立健全业务人员技术档案,做好技术档案的收集、整理和归档工作。
- 11、会同工会分配职工福利费,检查使用情况。
- 12、办理因公致伤、致残及职业病的评定工作,会同有关部门办理死亡职工丧事及死亡职工遗属补助等工作。

- 13、负责管理专业技术人员继续教育工作。
- 14、负责管理职工养老保险工作。
- 15、完成上级和院领导交办的各项临时性工作任务。
- 16、坚持党性原则,吃苦在前,享受在后,忠诚老实,襟怀坦白,遵守纪律,廉洁自律,实事求是,秉公办事,锐意进取,竭诚服务,互通信息,协调工作。

家委会工作计划方案篇四

- 2、根据各科室编制,提出调整、培养和使用各类各级人员的意见,承办人事工作的各项手续。
- 3、做好各类专业技术人员的晋升,协助业务科室搞好聘任工作,并做好年终考核及材料归档工作。
- 4、会同各主管部门做好各类各级人员的考核和奖惩工作。
- 5、承办职工的劳动工资,做好各种津贴的审核和住院职工慰问等工作。
- 6、做好人事统计分析,及时填报各类人员报表和有关表格。
- 7、认真做好考勤和请销假工作,协助分配办做好奖金发放工作。
- 8、负责办理职工的退离休工作,并做好退离休人员生活福利工作,
- 9、负责管理工作人员档案和档案的整理、查阅、转递及提供政审材料、接待外调中、出国政审工作。

- 10、会同有关部门建立健全业务人员技术档案，做好技术档案的收集、整理和归档工作。
- 11、会同工会分配职工福利费，检查使用情况。
- 12、办理因公致伤、致残及职业病的评定工作，会同有关部门办理死亡职工丧事及死亡职工遗属补助等工作。
- 13、负责管理专业技术人员继续教育工作。
- 14、负责管理职工养老保险工作。
- 15、完成上级和院领导交办的各项临时性工作任务。
- 16、坚持党性原则，吃苦在前，享受在后，忠诚老实，襟怀坦白，遵守纪律，廉洁自律，实事求是，秉公办事，锐意进取，竭诚服务，互通信息，协调工作。

家委会工作计划方案篇五

【论文摘要】通过反思医院传统人事管理在人员配置、职称晋升、绩效评估、薪酬分配以及人才资源开发等方面的不足，分析目前医院人事制度改革的重点与难点，探讨在市场经济条件下，引入西方人力资源管理理念和管理方式，结合国情，建立本土化、高效能的医院人力管理模式。

当前，公有制非营利性医院正处于由计划经济体制向市场经济体制转型时期，计划经济体制下形成的医院人事管理制度已明显不适应市场经济发展的要求。随着，社会主义市场经济体制的确立和我国加入wto,需要提高医院的综合竞争力。而医院传统的人事管理从管理机制、管理理念、管理方法上都难以适应现代医院改革和发展的要求，因此，研究新形势下我国公立医院人事管理现状，进行医院人事制度改革，将有利于我们应对竞争和挑战。

1医院传统人事管理制度存在的问题

人才流动机制不完善

在传统的医院人事管理中，人员与医院之间的聘用关系未形成，职工与单位有强烈的依附关系。人员横向、纵向流动的渠道不畅，存在“三难现象”：人员能上难下，能进难出，人才引进困难。由于公立医院引进人才手续繁琐，淘汰分流人员问题受多方限制，因此尽管当前社会上已经有相关规模与数量的人才交流中心、人力资源中介公司以及专业的卫生人才交流中心，但对医院而言，由于人事制度改革目前正处于起步阶段，员工能进能出、能上能下的机制还未完善，由此造成医院编制紧张，难以引进医院急需的专业技术人才。传统做法是医院招聘大中专新毕业生和调进急需人才，须先向*卫生主管部门报告请示，由卫生行政主管部门与*人事部门协商，按照年度人员调配计划进行批复，同意后方可将档案调人。在医院的内部人员流动上，职务终生制和能上不能下更是一个长期得不到解决的问题，行政后勤干部的聘用脱不开“聘用易、解聘难”的束缚。出现有的干部工作能力*庸却占据着重要岗位，真正有能力的人又很难到一些重要岗位发挥才干，即使真有个别职工被原科室解聘，也只是简单地换个岗位而已。

2专业技术资格晋升存在重论文轻实绩的弊端

近几年，虽然职称评审工作经过不断的改革，打破了原来的论资排辈现象，但仍然存在重论文轻实绩的现象。个别医务人员为了晋升不惜重金聘请他人，或者只是为了晋升而申报科研课题，一旦课题评审通过取得资格后就放弃课题研究，不思进取。使某些只有学术“质数”而缺乏专业“质素”的人员占了重要岗位，长此下去，使医院的学科发展缓慢，人员队伍整体素质下降。

缺乏科学的绩效考评体系

绩效考评的恰当与否，直接影响医院的整体效益。不合理的考评体系不仅不能激发员工工作的积极性和规范管理，反而扭曲了绩效考评的真正意义，导致人浮于事，效率低下。目前多数医院的绩效考评流于形式，只有年度考核，没有每月每季或半年考核，对于医生、护士、管理人员及工人等不同类别和层次没有明显的针对性。虽然现在的年度考核已由过去单纯的定性考核逐步发展为定性与定量考核相结合，但可量化的内容和指标仍缺乏科学性，*时疏于对员工工作绩效数据的收集与积累。由于绩效考核仅分为优秀、称职和不称职三个定性等次，而优秀等次的比例不得超过15%。因此传统的职工年度考核，很难形成有效的激励作用。

薪酬分配不合理

目前医院的传统工资制度分为专业技术、职员、工人等三个类别，每一个类别又按高、中、初或行政级别再分，其工资档次及岗位津贴等调整均由国家统一管理，奖金分配及津贴分配仍未摆脱*均主义，把本应搞活的津贴按工资的40%发放，不敢拉开档次。尽管近几年国家卫生主管部门出台了一些人事分配制度改革政策，同时，医院对打破“铁饭碗”、“大锅饭”，实现按业绩贡献取酬的要求强烈，个别医院虽采取了一定的改革措施，但大部分医院的薪酬分配模式仍是一种单纯的*均分配，未能从创造价值的角度来评判，构建起一个全方位评判能力、质量、服务、效率等方面人力绩效的模式，从而更科学评价业绩贡献大小。

缺乏管理人员的培训与开发

长期以来，医院忽视对管理人员素质的培养开发，管理队伍存在老年化、兼职化。目前医院专业技术人员的培训和进修学习由科教科管理，医院只是注重专业技术人员的培养，而忽视了管理者的素质教育培训。医院能否在日益激烈的医疗市场竞争中得以生存和发展，在很大程度上取决于医院经营水*的高低，拥有高素质、高能力的职业化管理者，逐步实现医

院管理队伍的年青化、知识化、专业化，是医院人力资源规划中最关键、最核心的因素。

2现代人力资源管理的特长

现代人力资源管理是通过对组织内的人和事的管理，处理好人与人之间的关系，人与事的配合，以充分发挥个人的潜能，并对人的各种活动予以计划、组织、指挥和控制，从而实现组织的目标。因而，现代医院人力资源管理强调“以人为本”的管理理念，其中将管理职能工作划分为五个部分：人力资源规划、选拔和招聘；人力资源开发；薪酬和福利；岗位分析和工作描述；聘用管理的合同关系，将员工的开发管理作为其科学管理的核心。从开发的角度上，它不仅包括员工的智力开发，还包括员工的科学文化素质和思想道德觉悟的提高；既注重对员工现有能力的充分发挥，又注重员工潜在能力的有效挖掘。从管理内容上，人力资源的开发还涉及职业生涯设计和绩效评估，医院通过员工职业生涯设计，确定人力资源目标和建立实现目标措施；通过绩效评估，收集、评价和传递员工在其工作岗位上的工作行为和工作成果信息，确定员工完成工作任务情况，从而为员工提供利用其能力克服不足的机会。为了更好地认识现代人力资源管理与人事管理的区别，有效应用人力资源管理理论，特作两者比较。

3人事制度改革的主要内容

随着社会和医学事业的不断发展，传统的人事制度已越来越不适应现代化医院建设和发展的需要，人事制度改革已迫在眉睫、势在必行。说过：“世界一切事物中，人是第一可宝贵的”。现代管理就是以人为中心的管理，那么医院如何由传统的“管事为主”向“以人为中心”的管理过渡这就是人事制度改革所需要探讨的重要课题。

精简机构，按需设岗，精干队伍，高效利用人力资源

同志曾经说过：“机构庞大，人员臃肿，政企不分，*严重，直接阻碍改革的深入和经济发展，影响党和群众的关系。”因而要促进人事制度改革。首先要改革用人机制，实行全员聘用制。根据医院的现实需要，结合近期发展目标，科学、合理地设置医院机构，确定岗位职数，做到按需设岗，按岗聘用，能上能下，人尽其才。

建立开放、*等、竞争、择优的选人用人制度

开放是指既要善于内部招聘，又要敢于向社会公开招聘；*等是指对符合招聘岗位要求的*人员均应让其应聘，提供参与机会，做到一视同仁；竞争和择优就是要允许一个岗位有多人应聘，通过优胜劣汰来选拔与岗位最佳匹配的人选。选人用人是搞好医院人力资源管理的第一关，在选拔人才时，必须制定岗位说明书和岗位规范等基础工作，做好工作分析、岗位评价，这样才能最终达到“合适的人在合适的岗位上”的人力资源管理境界。

建立公正、公*、合理的薪酬体系

建立科学、公正、会开的绩效考核制度

实行全员聘用制后，人力资源管理部门应根据岗位目标责任制进行考核，每季一次，半年小结，年终进行阶段性述职，*时考核记录在档，年终考核量化打分，根据考核结果予以奖惩，调职调岗，续聘辞聘。因而提高绩效考核的准确性必须要有一套能够反映岗位特点和本人(科室)实绩的科学考核标准，要针对医生、护士和管理人员、工人等不同类别和层次的人员，确定不同的绩效考核内容和指标体系，根据行业特点，把不同岗位的责任、技术劳动的复杂和承担风险程度、工作量的大小等不同情况，将管理要素、技术要素和责任要素一并纳入考核指标，既实行定量考核，又兼顾定性考核，并能将考核结果面向所有被考核者公开，及时做好反馈沟通工作。

注重医院文化建设，增强医院组织凝聚力

医院文化作为医院管理理念的氛围*台，是现代医院建设的重要内容。良好的医院文化能够优化组织结构，优化经营决策，使员工朝着医院共同的目标协作努力，它是人力资源管理强大的思想基础。优秀的医院文化会产生一种精神振奋、朝气蓬勃、开拓进取的良好院风，塑造出医院良好的企业形象，以赢得社会和患者的认可和信赖，从而扩大医院的知名度，增加医院的社会效益和经济效益。因此，医院在人力资源管理中贯彻以医院文化为主导的人力资源管理思想，注重并加强医院文化的建设，营造一个有利于员工发挥创造才能的文化环境，是一项非常重要的工作。

——班级规章管理制度