# 教育局人才工作目标责任制考核实施意见

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2024-08-10

*第一篇：教育局人才工作目标责任制考核实施意见××教育局人才工作目标责任制考核实施意见各乡镇（街道）中学、中心小学（园），县直各学校（园），各民办学校（园），局各科室（站）：为了认真落实县委、县政府《关于实行人才工作目标责任制考核的意见》（...*

**第一篇：教育局人才工作目标责任制考核实施意见**

××教育局人才工作目标责任制考核实施意见

各乡镇（街道）中学、中心小学（园），县直各学校（园），各民办学校（园），局各科室（站）：

为了认真落实县委、县政府《关于实行人才工作目标责任制考核的意见》（××[2024]40号）精神，切实加强学校人才队伍建设，大力实施科教兴×战略，结合教育系统实际，特制定如下考核实施意见。

一、总体要求

考核工作坚持以科学发展观为统领，进一步强化学校领导干部的人才观念和责任意识，切实加强教育系统人才队伍建设，积极营造尊师重教的良好氛围，为我县经济社会跨越发展提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

二、考核对象

全县各中小学、幼儿园。

三、考核内容

考核内容主要包括以下几个方面：

（一）切实加强对教育人才工作的领导。坚持党管人才原则，把人才工作列入党组织年度工作的重要内容，及时解决人才工作中存在的问题，工作有安排、有督促、有落实；建立健全人才工作责任制，做到制度健全、职责明确、人员落实，形成一把手亲自抓、副职配合抓、主要职能处室具体抓、其它职能处室协同抓的工作格局。

（二）认真贯彻落实党的人才工作政策。全面贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，积极营造人尽其才、才尽其用的良好环境；认真落实县委关于人才工作重大政策及会议精神，行动迅速，措施有力，制定具体的措施或办法；采取灵活有效的方式，定期听取和收集学校师生对教育人才工作的意见和建议，努力拓宽为人才服务的渠道和提高为人才服务的质量；建立健全学校领导联系学校骨干教师的工作制度，依法保护他们的合法权益，及时帮助他们解决工作、生活中的实际问题。

（三）不断加强人才队伍建设。结合学校工作实际，制定人才队伍建设和人才发展计划，并采取切实可行的措施使计划落到实处；切实抓好干部职工的继续教育、学历教育和各种形式的知识更新培训；遴选掌握学校重点人才名单，并采取有针对性的培养措施；制定和落实各种激励政策和保障措施，努力为人才成长搭建平台，充分发挥人才作用。

（四）加大人才工作经费投入。将人才工作经费列入年度经费预算，做到人才工作经费落实、人才培养等投入得到保障。

（五）加强人才档案建设。不断完善学校人才档案，积极推进教育人才工作信息化建设，建设人才资源信息库，及时报送人才工作重要信息。

四、考核目标及分值设置

人才工作考核主要是指：人才工作机制、人才工作载体、人才成长环境、人才工作投入、人才工作满意度等五个方面。

满分为100。如有学校涉及不到相关内容，则以考核的实际项目来折算分值。

1、建立健全人才工作机制（40分）。切实加强对人才工作的领导，形成规范有序的组织领导机制（5分）。重视人才和智力的引进工作，建立名师培养计划，形成重点突出的人才引进、培养和开发机制（10分）。树立新型的人才观，知人善任，唯才是举，形成科学的人才选拔和使用机制（5分）。工作有计划、有总结、有考核，形成良好的管理机制（6分）。人才档案建设规范，建有人才资源信息库（10分）。积极推进人才工作信息化建设，针对人才工作新情况、新问题，结合实际开展调查研究工作，及时报送人才工作信息（4分）。

2、积极创建工作载体（20分）。注重人才作用发挥、知识更新和技术创新的各类平台建设（10分）。开展各种学术交流、业务培训活动，搞好继续教育工作（10分）。

3、注重人才工作资金投入（10分）。将人才工作经费列入年度经费预算，做到人才工作经费落实、人才培养等投入得到保障。

4、努力营造良好的人才成长环境（20分）。制定并落实管

理服务措施、兑现相关待遇和奖励政策（5分）。注重宣传人才及人才工作，及时树立典型，开展表彰奖励活动（6分）。为优秀人才办实事，解决后顾之忧（5分）。建立领导联系优秀人才制度（4分）。

5、加强对人才工作的监督评价（10分）。建立本单位人才

工作科学评价机制（5分）。组织师生开展人才工作满意度评价（5分）。

另设附加分：人才工作成效显著，受到市及市以上表彰的（市级加2分、省级3分、国家级5分）；工作经验和做法在市及市以上会议交流或得到省及省以上媒体作为典型宣传的（市级加1分、省级2分、国家级4分）。

五、考核办法

通过听取汇报、查看台帐、实地考察、座谈交流、问卷调查、个别走访等形式进行考核。

六、考核结果及运用

1、根据考核小组的考核意见，进行材料汇总，综合各方面情况，向县委人才工作领导小组办公室报告考核情况，由领导小组审定考核结果。考核等次设优秀、合格和不合格三档。90分及以上者为优秀、75—89分为合格、75分以下为不合格。有下列情况之一者当年考核不定等次：①领导班子成员严重违纪、违法，受到党纪、政纪处分的；②考核材料弄虚作假的。

2、考核结果纳入年终督导成绩并与学校领导政绩相结合，作为干部提拔、任用的重要依据之一。

××教育局

**第二篇：人才工作目标责任制考核汇报材料**

汇泰投资集团迎接滨州市省级开发区人才工作

目标责任制考核汇报材料

考核组各位领导：

大家好！在此我向各位领导简要汇报介绍一下我公司发展的基本概况和人才工作发展建设的相关情况，汇泰投资集团有限公司位于黄河三角洲高效生态经济区，山东省滨州市北海新区内，主要经营业务涉及海盐、水产养殖、化工、物流、机械工程、房地产开发等，集团公司下设山东埕口盐化有限责任公司、山东埕口盐化贸易有限公司、无棣金盛化工有限公司、滨州市金水源航运有限公司、山东汇泰置业有限公司等十八个子公司。2024年投资3亿元新上年产4万吨硫酸钾、8万吨磷铵、10万吨硫酸及海水养殖标准化示范基地建设等项目。集团公司近年来在北海新区管委会的正确领导下，从服务于新区经济发展，打造中国海盐基地出发，围绕建立“人才洼地”为目标，以建设高技能人才队伍为统领，扩大职工教育培训领域，创新职工教育培训新机制，强化职工教育培训基础，提高人才储备质量。在2024年被山东省职教系统评为企业实训基地先进单位。我企业还被设立为职业教育示范企业，自被设立以来先后与中国海洋大学、河北工业大学、天津科技大学、滨州学院、山东电力高等专科学校等高校合作，开拓了校企合作的新模式，并与中国海洋大学就海水淡化签订了技术合作协议；于河北工业大学进行技术交流，签订了海水提钾技术合作协议；与天津工业大学就卤水蒸发试验进行技术合作；与滨州学院、山东电力高等专科学校就磷化项目、热电项目学生实习达成了共识。近年来共接受680余名学生来公司参加实训，其中有350名学生经过实训被我公司聘用。我企业在人才工作中主要做了以下几个方面：

一、着眼未来切实加快高技能人才队伍建设

多年来我们始终把实训大学生和员工培训工作放在重要位置予

以重视，把实训工作作为企业发展的动力，纳入目标考核和经济责任制，同生产经营目标同部署，同检查，同考核。制定了长远的培训教育计划，建立实训培训考核办法和奖惩制度，确保了培训教育工作协调、稳定、健康的发展。新形势下如何进一步加强和改进实训培训工作，加强职业培训工作是摆在我们面前的一个重要课题。按照ISO9000标准，我公司将实训教育培训工作编入了“公司程序汇编”，人事管理中心认真执行“实训教育培训管理程序”。根据此程序，进一步修改和完善了“实训教育培训管理办法”，使我公司的实训培训工作有章可循、有法可依，迈上了一个新台阶。人事管理中心作为公司实训教育培训工作的综合行政管理部门，实行分层次管理，凡综合性强、难度较大的由人事管理中心和有关部门负责组织承办，做到选题、组织、计划、措施四落实。

二、开拓进取渊源不断创新人才教育培训机制

目前，我公司人才实训工作正处在一个新的起点上，只有保持良好的发展态势，才能开创实训培训工作的新局面。省委、省政府《关于高技能人才队伍建设的意见》和《大力加强职业教育的决定》是实训大学生培训工作的纲领性文件，也为做好实训培训工作指明了方向。我公司抢抓机遇，不断创新职业教育培训机制，努力营造有利于实训培训工作健康发展的良好局面。公司树立了“抓经济必须先抓教育，企业振兴，教育培训必须先行的指导思想。”近年来在上级的统一布置和规划下, 公司有计划地以各分公司、车间、部门为主，开展了对员工各类技术业务岗位培训；重点抓好中、高级技工，特殊工种和重点工序的培训。我公司目前拥有高级工程师含高经、高管、高工60余人，经无棣县评选的技师60余人，这些高技能人才为企业带来了高额的利润和丰富的实践实训经验。我们在做好以上工作的同时，按照国家有关政策规定，足额提取职工教育经费并做到专款专用，保证了教育培训的正常有序、健康开展。

三、采取多种形式建立高技能人才库

经济界学者认为公司员工作为生产者，作用于企业生产经营，而且在生产经营中继续接受教育，再结合其它条件，表现为生产的高效率，产品的高质量，经营的高水平，从而赢得市场，实现商品的使用价值，为企业带来经济效益。根据这一科学论点，公司实训培训工作遵循“把提高从业人员本岗位需要的工作能力和生产技能作为重点”，这是争取实训效益最直接最明确的途径。自被设立职业教育示范企业和评为企业实训基地先进单位以来，在盘活本地人才的基础上，抓住北海新区建设的伟大机遇积极引进人才、留住人才、发挥人才的最大作用，取得了明显的效果。为公司项目建设提供了坚强有力的智力支持。主要表现在以下几个方面：一是发挥好高技术人才传播现代知识作用。突破地域条件限制，借助流动的智慧和科技，积极邀请来实训的学生开展技术交流洽谈会，及时给广大青年员工进行充电，提升他们对高新科技的认识与理解。通过传帮带作用发挥，为本公司培育出一批优秀的青年技术骨干。二是实训为媒介，实现与科研院校的长期合作，初步签订了一系列技术合作协议，有效解决了各类科研项目中存在的技术难题，为项目的顺利开展奠定了良好的基础。

以上是我公司在人才工作中的一些作法和经验。由于受当前金融危机的影响，人才招聘工作陷入了困境，但是，我们对于招收高技能型人才和大学生的重视程度没有丝毫减弱，也十分重视人才储备的和培养。希望政府在促进人才就业上给予企业一些政策上的支持。尽管我们在人才工作中取得了一点成绩，工作上得到了上级有关部门的认可，但是如何进一步把该项工作做深、做细、做实，与先进单位相比仍存在着一定的差距和不足，恳请各位领导给予批评和指导，以使我们在今后的工作中，总结经验教训，为加快新区建设事业的发展做出自己应有的贡献。

**第三篇：郯城县教育局关于进一步加强人才工作的实施意见**

郯城县教育局关于进一步加强人才工作的实施意见

为了贯彻落实全县人才工作会议精神，加快实施人才强县、科教兴郯战略，为推动郯城经济社会跨越发展提供强有力的人才保障和智力支持，进一步加强人才工作目标责任制，加强教育人才培养和引进工作，结合我县教育实际，特制定如下实施意见。

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，认真学习贯彻党的十七大和党的十七届四中、五中全会精神，紧紧围绕经济社会发展人才需求中心，坚持以人为本，把师德高尚、知识渊博、能力强、业绩突出作为衡量教育人才的标准，不断创新教育人才培养和引进的观念和机制，大力营造育才、聚才、用才的良好氛围，努力建设师德高尚、业务精良、结构合理、数量适当的干部教师队伍，推动全县教育事业跨越发展，为我县经济社会快速发展提供强有力的人才支撑和智力支持。

二、总体目标

（一）教师培养目标

学校可持续发展，取决于教师的综合素质。加强对教师的培养，是我县师资队伍建设的重要方面，是提高学校教育教学质量的关键环节。今后三年，分层次、分批次加大教师的培养力度，努力建成一支师德高尚、业务精湛、学科齐全、优势互补的高素质教师队伍，全面提高我县的教育教学质量。

（二）干部培养目标

按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，努力造就一支思想政治坚定、爱岗敬业、求真务实、团结协作、无私奉献、勇于创新、勤政廉洁的高素质的教育干部队伍。

（三）人才引进目标

引进一批能够引领全县素质教育发展，并能在全市乃至全国产生一定影响的专家型领导干部和骨干教师。进一步优化干部教师队伍结构，形成梯次合理，素质优良，能够适应全县经济社会发展需要的人才队伍，带动全县干部教师队伍整体水平的提高，使我县教育人才的综合竞争力处于全市前列。

三、工作措施

（一）以师德建设为核心，提高教师队伍专业化水平

坚持师德为先、育人为本、结构优化、素质提升，遵循教育发展规律、教师教育规律和教师专业化成长规律，为每一位教师提供成长和发展的平台。坚持普遍提高教师专业化水平与发挥骨干教师引领作用相结合，坚持开发整合教师资源与凝聚拔尖创新人才相结合，坚持深化改革培训制度与不断创新教师管理机制相结合，形成具有我县特色的高素质教师队伍建设体系。

1、进一步加强教师职业理想和职业道德教育。坚持把师德建设放在首位，着力加强教师的职业理想教育，切实提高教师的职业道德修养，强化教师“爱国守法、爱岗敬业、关爱学生、教书育人、为人师表、终身学习”的师德修炼，激发教师为提高郯城教育质量，为学生成人成材积极工作的主动性、创造性。认真做好中小学教师的身心保健指导，提高教师心理素质。抓好德育教师队伍的培训，积极开展少先队辅导员和心理健康教师的专项培训，组织各层次班主任培训，把教师培养成为学生健康成长的指导者和引路人。

2、多渠道、多方式开展中小学教师继续教育全员培训。扎实开展中小学教师继续教育工作。构建教师进修学校、教师任职学校紧密合作的全员培训体系。借助教师研修网等渠道，建设优质课程资源平台，提高教师培训的针对性、实效性和开放性。

进一步提升中小学教师现代教育技术能力。继续开展“创新教 师”培训，开展信息化教学比赛，不断提升教师的信息化素养。

大力开展校本研修培训活动。以校本研修示范基地学校为引领，构建县域内或跨县域的研修共同体，形成优秀校本研修项目资源共享，优质校对薄弱校对口帮扶的局面。选派骨干教师为农村偏远学校送教上门，传授教育教学经验。

积极开展高层次学历培训。到2024年我县专任教师要达到以下学历要求：高中（含职业高中）本科学历达到100%，普通高中研究生水平达到4%，职业高中研究生水平达到2%；初中专科学历达到100%，本科学历达到90%；小学专科学历达到95%，本科学历达到62%；幼儿园专科学历达到100%，本科学历达到62%。

3、创新培训模式，丰富培训内容，形成我县专项培训特色。通过本县的名师培养规划，加强骨干教师的培养，为提高郯城教育质量拓展空间。通过实施 “沂蒙名师”、“郯城名师”工程，争取用3年时间，培养10名具有市级影响力的教学名师，培养25名县级有较高知名度的教学名师。

充分发挥特级教师、名教师、学科带头人骨干和示范作用。成立“郯城县教师专业化发展专家委员会”、“特级教师工作室”、“名师工作室”。建立骨干教师、名教师资源库，列入资源库的教师要研究教学、研究学生、研究自己，总结形成个性化的教学模式，要通过主题讲座、论坛交流、师徒结对等形式，将自己的特色、专长，与其他教师分享，形成后进学先进，先进更先进的良好学习氛围。对于教学经验丰富、教科研能力突出、辐射作用明显的专家型教师，要制定管理方案，延长其工作年限，充分挖掘这些人才的潜能，扩大其影响和带动作用。

加强新教师培训，为郯城教育的持续发展积蓄后劲。为新教师“量身”制定岗前培训、转正培训、巩固培训计划，以转正培训为核心，探索新教师培训经验，打造新教师培训模式和品牌，加快新 教师的角色转换，帮助新教师尽快成长为教学骨干。

开展国际合作培训，促进教师培训的对外开放。建立境外教师培训基地，选派各学科优秀教师赴境外培训，尤其要选派英语骨干教师到英语国家进行强化培训。每年英语教师参加出国培训人数达到10%左右。

4、下大力气抓好幼儿教育、特殊教育、职业教育教师培训工作。加大学前教育教师培训的力度，提升学前教师队伍整体素质。结合我县学前教育的新布局，做好学前教育教师培训的培训工作，做到“先培训后上岗、不培训不上岗”。实施农村幼儿教师全员培训，全面提升我县幼儿教师的保教能力和水平。按、分层次实施幼儿园园长、骨干教师培养项目。

促进特殊教育教师知识和技能并重发展。着力建设一支理解关爱学生、知识与技能并重、体系完备的特殊教育教师队伍，实现残障学生学有所教。开发优质培训课程资源，采取灵活多样的培训形式，开展特殊教育师资全员培训。

加强职业教育“双师型”教师培训，提高“双师型”教师比例。中等职业学校“双师型”教师占专业教师比例达到60%。以提升“双师型”素质和新课程实施能力为重点，鼓励和支持教师通过培训取得职业资格证书和专业技术证书。安排专业理论课教师和实习指导课教师每年不少于两个月的企业生产实践，提高教师教学能力。

（二）加大培训力度，提高干部队伍的执政能力

加强党的执政能力建设，关键是建设一支高素质的干部队伍，因此，要把加强干部队伍建设与管理作为切入点，加大培训力度，不断提高干部队伍的整体执政能力。

1、全员提高培训。要从全局和战略高度，充分认识加强干部培训工作的重要性，加大干部培训“剂量”，改革培训方式，全面提高干部的思想政治素质和开拓创新、驾驭全局、科学决策、维护稳定、应对突发事件等方面的能力。坚持领导干部学习制度，坚持每年不少于12天的集中学习研讨。大力开展远程培训，更好地辐射和带动干部的教育培训工作。

2、中青年骨干校长（含幼儿园、直属单位）提高培训。为培养一大批能够引领教育改革创新的优秀校长和实施素质教育带头人，实施“中青年骨干校长培养计划”，连续3年每年重点遴选20位有较大发展潜力的中青年骨干校长，开展更加有针对性的提高培训。联系并依托全国具有较高办学水平和办学特色的中小学校，开展与专家校长如影随形的近距离接触，感受与领悟专家校长的办学思想、理念和方法，培养一批能够发挥引领示范作用的骨干校长。

3、优秀校长高级研修培训。为促进教育家型校长成长和储备教育家型校长后备人才，实施“优秀中小学校长高级研修计划”。依托部分高等学校培训机构，连续3年每年重点遴选20位优秀中小学校长，开展有针对性的学习研讨。加大中小学校长境外培训力度，每年遴选一批中小学校长赴境外学习。

4、新任中小学校长任职资格培训。干部被提拔任用首先要经过培训，要做到持证上岗，任职资格培训时间累计不少于240学时。确因特殊情况，在提任前未达到教育培训要求的，应当在提任后一年内完成培训。

5、青年干部培训。采取挂职、包村、信访轮岗等形式，有组织有计划地抽调、选派思想政治素质好、工作能力强、文化程度高、有吃苦和奉献精神、身体健康的干部，到重点项目和关键岗位上任职，压担子、交任务、促成长，为青年干部的成长搭建平台。

（三）突出重点，整体推进，进一步落实引进人才工作 根据我县经济社会发展的要求，从教育实际出发，以引进中小学校长、副校长和骨干教师为重点，统筹兼顾，全面做好教育人才引进工作。

1、调整规范教育人才引进工作文件的内容。对人才的引进范围、规模、优惠政策、操作办法、资金保障等问题做出明确规定，为人才引进工作奠定坚实基础，形成人才引进的良性机制。明确各类骨干教师的选拔标准、履职要求和相关待遇。建立完善教育人才引进模式，要认真做好高水平教育管理人才、特级教师、名教师、骨干教师的引进工作。

2、做好教育系统人才招聘工作。主管部门及时审核教育人才招聘计划，及时做好工作，确保教育系统干部教师缺额及时得到补充。

3、有计划引进高层次教育管理人才。着重引进中小学、幼儿园管理人才。三年内，面向全国公开招聘5—10名45岁以下、身体健康、具有原始本科以上学历、中学高级教师专业技术职务、三年及其以上招聘岗位同等行政职务工作经历、近三年在省级及以上教育专业刊物发表教育管理类论文或论著、主持省市级及以上教育科研课题的中小学校长、副校长。

4、引进具有专业引领、高水平的骨干教师。每年面向全国公开招聘5—10名年龄在40岁以下、身体健康、具有本科以上学历、中学高级教师专业技术职务，经教育行政部门确定的国家级骨干教师、特级教师、省市级以上学科带头人。

5、招聘引进高素质青年教师。每年面向社会招聘200名左右，年龄在35周岁以下、具有非农业户口、具有大学本科及以上学历、学士及以上学位师范类毕业生或综合类院校的硕士研究生。引进在校研究生以上学历人才，配备高学历教师资源。采取对接培养在校研究生的方式引进优秀教育人才。结合教育实际需求，每年按计划招聘30岁以下的全日制普通高等院校在校硕士研究生，充实到教师队伍中。

四、组织保障

（一）加强组织领导 加强干部教师队伍建设工作的领导，县教育局成立干部教师建设工作领导小组，统筹领导，协调解决工作中有关重大问题，将教育人才培养和引进工作列入重要议事日程，确保各项政策措施落到实处。

(二)建立分工合作机制

要加大宣传优秀干部教师的先进事迹，进一步营造尊师重教的社会舆论氛围。积极协调组织部门、编办、人力资源与社会保障局、财政局统筹制定干部教师队伍建设规划，健全干部教师管理制度，组织实施干部教师队伍建设各项工作。

(三)加大培训经费投入

按照“统一规划、单独核算、专款专用”的原则，实行专项管理，设立教师人才培训专项经费。要按照学校公用经费预算总额的10%安排教师培训费，4%安排干部培训费，并随着财政收入的增加和教育经费增长，逐年增加培训经费。

（四）提高教育人才的地位和待遇

大力倡导尊师重教的良好社会风尚，努力提高教师的社会地位。依法保证教师平均工资水平不低于国家公务员平均工资水平并逐步提高。落实好教师绩效工资。进一步改善教师的生活待遇，学校分配政策坚持向教学一线教师倾斜。根据相关文件规定，落实好引进人才的各项福利待遇。

（五）加强教师培训机构建设

按照国家规定的办学标准，保证教师培训基地的建设与投入，培训设备的配备要适度超前；建设一支由教师培训机构、教科研机构的专家和专任教师组成的专兼结合、以兼为主的高水平教师培训师资队伍；构建教师培训管理的信息化平台。

(六)健全完善管理制度

严格教师准入制度，建立教师资格证书定期登记制度。完善公 开招聘和岗位聘用制度。制定校长任职资格标准，加强干部队伍建设。完善各类教育人才引进政策，进一步明确引进人才的工作职责和义务。制定和完善考核制度，将考核结果作为落实各项福利待遇的依据，对考核不合格的干部教师予以解聘。

（七）建立督导评估机制

县教育局负责对学校干部教师培训工作的检查和质量评估，对高质量完成培训任务的单位予以奖励，总结推广先进经验，确保各项工作扎实有效。

二〇一一年十月十八日

**第四篇：卫生院2024年岗位目标责任制考核实施意见**

乳山市卫生局文件

乳卫发[2024]11号

关于2024年卫生单位岗位目标责任制

考核的实施意见

各镇（中心）卫生院，局直各单位，市第二人民医院、银滩医院：

为健全完善科学务实的工作业绩考核评价制度，充分发挥岗位目标责任制考核工作的激励约束和导向作用，引导各卫生单位树立正确的政绩观和科学的发展观，深入开展“机关作风转变年”和“三好一满意”活动，推动全市卫生事业又好又快发展，创树“健康乳山”品牌，市卫生局决定，按照“统筹兼顾、突出重点、公平公开、同类同考、考以致用”的原则，制定2024年卫生单位岗位目标责任制考核实施意见。

一、考核内容

工作岗位目标责任制考核内容包括业务、政务和财务三个方面，每个方面分若干项。主要围绕提高卫生服务效能、提升卫生行业形象、规范经营运行质量等。

二、考核办法

（一）分数考核。岗位目标责任制考核实行1000分制，其中业务工作400分、政务和财务工作各300分。考核采取平时跟踪、半年督导、年终检查相结合的办法进行。以平时考核为主，建立考核台帐；年终重点检查，汇总整体得分情况。

（二）综合考核。根据分数考核、奖罚分值和局党委综合评定相结合的原则，分为基层医疗卫生机构和其他单位两组进行考核并排列名次。其中，基层医疗卫生机构组包括城南、城中两处社区卫生服务中心及十四处镇级卫生院。

三、奖惩制度

坚持分值奖惩、荣誉奖惩相结合的原则，建立考核奖惩制度。

（一）分值奖惩

1、实行创新工作（具体认定标准附后）奖分。对被认定为局级、县级、地级、省级、国家级的创新工作分别奖5分、10分、15分、20分、25分。同一创新工作取最高级别奖分，不累计奖分；不是同一创新工作所得奖分可累计；

2、实行民主评议奖惩分。年终由各单位主要负责人和局中层以上干部对各单位工作进行综合评议，好、中、差的比例分别占50%、35%、15%；对评议“好”票数最高的奖10分、其他单位按与最高“好”票数的比例相应奖分；对评议“差”票数最高的罚5分、其他单位按与最高“差”票数的比例相应罚分；

3、实行争取上级资金奖分。凡被市里认定的争取上级资金，每到位10万元加1分，最高加10分；

4、实行上级考核、通报罚分。上级对市卫生局进行的考核

所涉及到的有关责任单位，在迎接考核中出现纰漏的，视情节每次扣5-10分；被各级党委、政府和部门以文件或相关会议等形式通报批评的予以罚分，其中被局级、县级、地级、省级、国家级通报批评的每次分别扣2分、5分、10分、20分、50分；

5、实行争取集体荣誉奖分。凡代表卫生系统或在卫生系统举办的各类活动中获奖加分，其中被认定为局级、县级、地级、省级、国家级一等以上奖分别加3分、4分、6分、15分、25分；二等奖分别加2分、3分、4分、10分、20分；三等奖加1分、2分、3分、8分、15分；优秀组织奖分别加0.5分、1分、1.5分、5分、10分；“鲜花送文明”活动，每被宣传部门采用一次奖3分。

6、实行完成计划外重要工作奖分。没有列入计划安排的重要工作任务，根据上级要求及时予以完成，视情况奖分，最高加10分。

（二）荣誉奖惩

1、先进单位的确定。在不被一票否决的前提下，基层医疗卫生机构组考核成绩总排名前10名的，具有评先选优资格；其他单位组考核成绩总排名前6名的，具有评先选优资格，两组均按50%的比例确定先进单位。

按照考核成绩没有被评为先进单位的，在不被一票否决的前提下，凡完成今年产业招商任务或对全市卫生工作做出突出贡献、产生重大积极影响的单位，经党委会研究同意，可晋升为先进单位。

2、先进个人的确定。卫生各单位所有工作人员和乡村医生均参加年终先进个人评选，其中先进单位按10%，被确定为诫勉谈话的单位按5%，其他单位按8%的比例，确定先进个人名额。

3、一票否决制度。凡出现下列情况之一的，均实行一票否决，取消单位及单位主要负责人当年评先选优资格。

（1）单位领导班子成员当年受到党纪、政纪处分的；（2）被主要媒体负面报道或网站炒作造成极坏社会影响的；（3）重点传染病防治工作措施不到位或工作严重失误，造成疫情爆发、流行或死亡病例的；

（4）在卫生服务、医疗安全、行业作风、工作纪律、党风廉政、信访稳定、综合治理、计划生育等方面出现重大问题，造成重大社会影响的；

（5）对市卫生局交办事项落实不力，对整体工作造成重大影响的。

5、诫勉谈话制度。根据考核情况和结果，凡出现下列情况之一的，由市卫生局主要领导或分管领导对单位主要负责人进行组织谈话，（1）被一票否决的；

（2）新农合控费超出规定指标的；（3）考核成绩不足800分的；

（4）考核成绩连续2年列所在组最后一位的；（5）行风评议连续两年排在后两位的；（6）领导班子考察存在较大问题的。

2024年是 “十二五”规划承上启下的重要一年，各单位要以开展“机关作风转变年”活动为抓手，明确责任，细化措施，进一步增强工作的紧迫感和使命感，开拓创新，锐意进取，干事创业，践岗履责，为建设“健康乳山”做出的更大贡献。

附件：2024年其他镇卫生院工作考核标准

二〇一二年三月二十六日

创新工作认定标准

为进一步完善岗位目标责任制考核，推动各项工作落实，促进卫生事业在更高水平上实现新突破，现就创新和亮点工作认定提出以下原则：

一、概念界定

创新工作是指本单位结合工作职能，通过创新开展的对全市工作乃至更高层次工作有重大推动、指导作用，产生显著经济效益或社会效益的工作。

二、认定标准

凡符合以下任何一条的，可认定为创新工作：

1、单位整体工作或主要业务工作，被县级以上党委、政府，或地级以上党委、政府部门以正式文件通报表彰的或授予集体荣誉称号的。

2、单位主要业务工作在地级以上卫生行政部门相关会议上以本单位名义进行经验交流，或在我市召开现场经验交流会推广的。

3、加强内部管理，反映单位效益或效率的指标（非政策性因素）比上年有显著增长，成效特别突出的。

4、积极开展招商引资和产业招商工作，达到市里考核认定标准的。

5、其它对全市卫生事业发展产生重大积极影响的工作。

三、认定级别

1、局级是指符合认定标准第3、4、5条的。

2、县级是指乳山市委、市政府，威海市各部委局。

3、地级指威海市市委、市政府，省各部委局。

4、省级指省委、省政府及国家各部委局。

5、国家级指中共中央、国务院。

四、认定程序

创新工作的认定，主要以上级文件、证书为准。由于跨表彰、证明材料不足的，列入下一进行考核。各单位要按认定标准要求，经本单位研究形成文字材料，填写创新和亮点申报表，并附带相关证明材料于年底前上报局办公室，由局长办公会议统一确认。

附件：

2024年其他镇卫生院工作考核标准

一、业务工作（400分）

（一）基本公共卫生服务工作（200分）具体由相关科室或单位按《乳山市基层医疗卫生机构基本公共卫生服务项目考核标准》进行考核。

（二）其它公共卫生服务工作（40分）疾病控制（15分）、结防工作（10分）、妇幼保健（10分）、卫生监督（5分），具体工作目标及考核标准由相关单位下达。

（三）爱国卫生工作（10分）

1、配合镇政府（街道办）组织开展健康乳山行动、创建卫生镇、卫生村等相关活动，完成承担的工作任务（5分），有一项未完成或落实不力扣5分。

2、协助镇政府（街道办）完成农村无害化卫生厕所改造任务（5分），按完成比例赋分。

（四）卫生应急工作（10分）建立健全各类卫生应急预案，完成卫生应急大练兵活动相关工作任务（10分），有一项未做到扣5分。

（五）医疗服务工作（110分）

1、加强病历质控工作，成立医疗质量控制小组，每月组织一次病历抽检和评审，处方管理符合规定，有专人负责《医疗质量管理手册》管理和使用（20分）。未成立质控小组扣3分，病历整改不及时或不按规定归档，每份扣2分，每出现1份乙级病历扣1分，出现一份丙级病历扣2分，处方每有一处不规范扣2分，手册管理有一次不到位扣2分。

2、加强三基训练及有关法律法规培训，每月两次，并有记录、有讲稿、有考试考核，卫生局每季度组织一次卫生技术人员抽查考试考核（10分）。每少一次学习扣5分，其他每有一项不完整扣3分，每有1人次考试考核不合格扣2分，每次考试平均分列后3名的分别扣3分、2分、1分。

3、加强麻醉药品管理及一类精神药品管理，有专人管理麻醉、精神药品专用病历（5分）。每有一项不符合规定扣2分（应列入药品管理考核）。

4、制定医疗安全计划及防范措施，严格执行手术准入制度，每季度开展一次医疗安全教育，及时向卫生局上报医疗不良事件，妥善处理医疗纠纷（20分）。无计划、措施扣5分，安全教育每少一次扣2分，不良事件每漏报一次扣3分。发生负全部责任的医疗事故取消评先选优资格，其他按照全部、主要、均等、次要、轻微责任划分和医疗事故1-4级的顺序，依次递减1分进行扣分，医疗纠纷处理不当每起扣2分。每发现一起超范围或非法执业的病例扣5分。

5、年内安排5%卫生技术人员外出进修学习，进修人员名单于3月底前报医政科备案（5分）。进修每少一人次扣2分，名单上报不及时扣2分。

6、护理质量管理（20分）。按照《护理考核评分标准》进行考核。

7、医院感染管理（10分）。按照《医院院内感染质量控制标准》进行考核。

8、认真落实“三好一满意”活动方案（10分）。每有一项达不到要求扣2分。

9、中医适宜技术推广有计划、总结和培训记录，推广率100%（10分）。无计划、总结、培训记录，每少一项扣2分，推广率每降低1%扣2分。

（六）药品管理工作（30分）具体根据《乳山市基层医疗卫生机构基本药物制度绩效考核办法》进行考核。

二、政务工作（300分）

1、领导班子团结协作，与时俱进，勇于创新，班子整体、班子成员民主测评满意率（称职以上）分别达90%以上（20分）。根据民主测评和考察情况，每降低1%扣5分。

2、党风廉政建设制度健全，防范措施实，严格执行《禁酒令》和卫生局党委关于《严禁大操大办婚宴的通知》等规定，加

强公务招待费管理。领导干部廉洁勤政，无违纪违规现象(20分)。发生一起不得分，并取消单位和本人评先选优的资格。

3、加强卫生行风建设（70分）。成立行风领导小组，制定行风考核办法，建立出院病人回访制度，每月对出院患者全部实行电话回访，做好对门诊病人的满意度调查，对存在的问题，限时整改并以政务公开形式通报整改情况。工作人员按要求着装，严格遵守挂牌上岗制度，服务规范（20分）。有一项未按要求落实的扣5分；在全市社情民意调查的基础上，卫生局不定时集中进行行风抽查，年内调查不少于4次，全年平均回访满意率达90%以上(30分)。每低1%扣5分；实行院务、财务公开制度。院务(党务、政务)每月、财务每季度公开一次（20分）。有一项未按规定落实扣5分；每发生一起行风投诉经查属实扣5分。

4、加强文化建设（40分）。重视文化建设和管理，研究制定单位文化建设实施方案，创新文化宣传载体，有凝炼的核心价值理念和职工参与的载体体现（20分）；积极组织参加系统的各项文体活动(20分)。按实际参加及表现情况得分。

5、完成新闻宣传工作任务（60分）。完成省级以上新闻媒体稿件1篇（10分），地市级新闻媒体稿件3篇（20分），乳山市级媒体稿件10篇（30分）。要求必须是以宣传本单位或职工先进事迹为主，根据分配数额，按实际完成任务的数量计分；积极开展好“鲜花送文明”报送活动，此项作为加分项列入总的考核打分中。

6、大力开展爱国卫生运动，环境卫生整洁（20分）。按乳卫发［2024］71号文考核标准扣分。

7、积极开展安全生产活动，无治安、被盗、刑事案件（20分）。发生一起刑事案件不得分，其他有一项达不到要求扣5分。

8、不发生越级、集体上访事件(20分)。由于工作处理不当，发生到市局、乳山市和威海市以上上访或信访，每起各扣2、3、5分，发生三人以上集体访加倍扣分。

9、按要求完成工会、妇女、计划生育、民兵、老干部等各项工作任务，积极开展活动，按时上报各种资料并足额上缴各种费用（20分）。有一项达不到扣10分。

10、日常工作及各项资料的上报认真、及时(10分)。按实际情况酌情扣分。

三、财务工作（300分）

1、按规定实行绩效工资制度（10分）。发现一处不合格扣2分。

2、控制医疗成本增长幅度（10分）。业务支出增长幅度不得高于业务收入增长幅度。每超1%扣2分。

3、正确计算分配收支结余，按规定提取、使用、管理各项基金，按规定用途单独核算、管理上级拨入的专项资金，专款专用（20分）。计算、分配收支结余不正确的，提取、使用、管理各项基金不符合规定的，每项扣2分；资金不按规定专款专用的，每项扣5分。

4、控制人均门诊收费和住院收费等次均费用增长（20分）。以本镇卫生院、社区卫生服务中心总体平均水平为基数，每高1%扣1分。

5、缩短住院天数，提高病床的周转率（10分）。出院者平均住院天数较上年每增长0.1天扣1分。

6、按时足额上缴各种保险基金（10分）。每少缴纳一项扣5分，不按时缴纳每发现一次扣2分，缴纳比例每低1%扣2分。

7、严格控制招待费的支出（10分）。年招待费支出不超过当年业务支出的1%。每超支1%扣2分。

8、基本药物制度（10分）。认真执行基本药物制度及药品集中采购有关规定，每月15日前上交药品采购款项；加强村卫生室药品管理，不得要求乡村医生现款进药。每发现一次违规扣1分。

9、基本公共卫生服务项目资金管理（20分）。按规定管理使用基本公共卫生服务项目资金，做到账目清晰，支出规范，原始凭证真实，档案资料齐全。发现一处不合格扣1分。按规定发放乡村医生基本公共卫生服务资金，发放比例每低1%扣1分。

10、加强日常报表管理（15分）。对日常要求上报的各种财务统计报表应于规定时间内及时上报。上报的各种会计报表按要求盖章、签字，做到报表齐全完整，数字清楚准确，内容真实。发现一处不合格扣2分。

11、各单位要严格执行各项财务制度和财经纪律（15分）。局计财科每半年对各单位审计一次，发现一处违规操作视情况扣1-5分，严重违规不得分。

12、信息化工作（20分）。具体考核标准由信息办制定。

13、新农合管理（130分），具体考核标准由合医办制定。

**第五篇：目标责任制考核实施管理**

2024年集团目标责任制考核实施管理办法

第一章总则

1、为对集团有关单位及人员的工作与贡献进行公正、客观地评价，特制订本管理办法。

2、本管理办法适用于2024年集团签订了目标责任制的总部职能部门与各经营单位及其第一责任人。

3、集团考评小组是绩效考评的领导机构，集团人力资源部是责任制考核的日常管理部门。在考核协议承担有关管理责任的有关职能部门负责相应资料的收集、审核工作。

4、绩效考评作为集团完善激励与约束机制的重要组织部分，各考核责任部门应根据所承担的责任指定专人负责有关绩效考评指标的收集、审核和汇总工作。

5、2024年集团对事业部及各经营单位的考核内容为：

 经营任务指标

 风险控制指标

 经营任务指标

 风险控制指标

 管理绩效指标

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找