# 关于召开行业人才工作座谈会的通知

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-08-06

*第一篇：关于召开行业人才工作座谈会的通知关于召开行业人才工作座谈会的通知公司所属有关单位：“十一五”期间行业重点进行了企业改制、调整，至“十一五”末，基本完成清理职工历史欠帐、妥善安置下岗职工两大历史任务、三类企业退出工作，基本实现了由调...*

**第一篇：关于召开行业人才工作座谈会的通知**

关于召开行业人才工作座谈会的通知

公司所属有关单位：

“十一五”期间行业重点进行了企业改制、调整，至“十一五”末，基本完成清理职工历史欠帐、妥善安置下岗职工两大历史任务、三类企业退出工作，基本实现了由调整向发展的转变，展望“十二五”，按照集团“规划未动，人才先行”的要求，各单位也要相应制定本单位的人才发展规划，力争通过五年的努力，在行业内逐步建立和完善与市场经济发展相适应的人才选拔、培养、管理机制，加快人才资源整体开发的步伐，努力建设一支高素质的人才队伍。根据涉及的相关问题，公司近期将要召开行业人才工作座谈会。现将讨论内容通知如下：

一、现状部分

1、经济发展现状

2、人才队伍现状及呈现的主要特点

人才现状以2024年底的时点为基准，包括专业技术人员总量、技术工人总量、学历、职称、技术等级和主要专业情况。特别是现有的尖子人才能否适应企业的发展方面要进行详细的分析。

3、存在的主要问题。针对问题提出需要改善的地方。

二、“十二五”规划部分

1、“十二五”期间经济发展状况。

2、“十二五”期间人才减员（含自然减员）情况。

3、“十二五”期间人才发展规划。

①、人才总量发展规划。

②、各类人才需求计划。

③、高级管理人员队伍发展规划（含经理人、高级财务、营销管理人员等）

④、工程技术人员队伍发展规划（含技术、项目带头人）⑤、技术工人队伍发展规划（含高级技师、技师、高级工）

人才发展规划应具体明确人才总量、学历层次、年龄结构、职称、技术等级和主要专业的需求数量与所占比例。

三、保证措施部分

1、组织保证。各单位要成立人才工作领导推动小组，党政主要领导是人才工作的第一责任人。党政主要领导要亲自抓，主管领导重点抓，各级领导共同抓，相关部门各负其责，明确目标和措施，认真抓好落实的组织保证体系。

2、政策保证。要结合本单位的特点，制定一套吸引人才，留住人才和充分发挥专业技术人才作用的政策。

3、机制保证。要适应新时期人才工作的特点，大胆进行机制创新，真正形成人才脱颖而出的氛围。

4、培训保证。要制定切实可行的培训计划，在大力引进人才的同时，还要盘活现在人才，搞好培训工作，提高人才素质。

四、外围环境要求

1、对公司在人才工作的要求、建议。

2、对集团在人才工作的要求、建议。

五、请各单位按照讨论内容要求做好书面准备，届时到会发言研讨，会期另行通知。

公司人劳部2024.12.06

**第二篇：关于召开XX工作座谈会的通知**

关于召开XX工作座谈会的通知

各单位：

为切实做好2012XX工作，总结工作经验，研判当前形势，分析工作中存在的问题与不足，确保全年各项工作能够顺利完成，经研究定于X月X日上午X点XX分，在XX召开工作座谈会，参加会议人员为各单位主要负责人、分管负责人。

请各相关单位于X月X日下午下班前将参会人员名单报至XX。如有问题请致电话：XXXXXXXX。

XXXX

2024年X月X日

**第三篇：人才工作座谈会材料**

市委组织部人才工作调研座谈会材料

科技兴院 人才强院 推动医院跨越式发展

我院始建于\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*，是集医疗、急救、科研、教学、预防保健为一体的三级综合性医院和\*\*\*\*\*\*\*\*医院。\*\*年的发展历程，医院为\*\*\*乃至周边地区老百姓生命健康及\*\*\*医疗卫生事业的发展，作出了历史性贡献。

一、人才队伍基本情况

近年来，我院在加大硬件设施建设的同时，把人才培养、员工整体素质的提升和人才引进作为谋求医院发展的重要措施，大力推进“科技兴院，人才强院”战略，以“筑巢引凤，引进人才；量体裁衣，培养人才；优化环境，尊重人才；创新机制激，激励人才”的方式，加快高层次人才的引进工作。医院拥有一支高素质的专业技术队伍，现有职工1418人，其中: 卫生技术人员1124人,医疗专业技术人员412人,护理专业技术人员561人,药剂人员50人,其他技术人员101人。

从职称分类上看,在卫生专业技术人员中,具有高级职称234人（其中正高65人、副高169人）,中级职称251人,初级职称639人。分别占专技人才总数的20.9%、22.3%、56.8%。

从学历层次看,在卫生专业技术人员中,具有研究生以上学历96人,本科学历479人,专科学历549人,分别占专技人才总数的8.5%、42.6%、48.8%。

目前医院有高级技术职称的人员234人，有博士研究生6人（\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*、\*\*\*）、硕士研究生导师5人，硕士研究生90人。有5人担任了\*\*省各类医学专业委员会的副主委、103人在\*\*省各类医学专业委员会任委员、常务委员、理事、常务理事等职。11人任市各类医学专业委员会的主任委员、38人任市各类医学专业委员会的副主任委员。造就了一批政治素质好、专业水平高、科研能力强、临床经验丰富、有一定影响力的“名医”团队，努力把人才优势转化为技术优势、服务优势和发展优势，推动了医院又好又快地发展。

二、人才队伍建设的瓶颈与障碍

从我院目前专业技术人员队伍现状来看，高层次人才十分短缺，人才的匮乏已经制约了医院的发展，很难适应医疗市场日益激烈的竞争。主要问题有：

一是专业技术人员整体学历仍然偏低。目前专业技术人员研究生学历比例仅为8.5%，专业技术队伍整体学历偏低，特别是高学历人才比例过低，在很大程度上制约了医院学科的建设与发展

二是缺乏有影响力的学科带头人，学术水平也不够高。

我院部分学科带头人学历不高、职称偏低，学术水平比较低，科研能力欠缺。医院缺乏在省市内有一定知名度的学科带头人，重点专科和特色专科重点不突出，没有优势品牌，直接影响了我院的综合实力。

三是医学人才队伍建设发展缓慢。主要是医学人才成长规律：培养周期长，成熟缓慢。一般地讲，医学院本科毕业生要经过8-10年临床锻炼才能成长为一个合格大夫，才能独当一面地工作，要成为一个优秀的临床专家得要15-20年的功夫。这是医学教育的规律，因为医学是一个实践性非常强的学科，医生的水平主要靠实践经验的积累。没有长期的刻苦磨练，就不可能成为优秀的大夫。这就决定了医学专业人才培养没有速成班。

三、医院人才队伍建设的优惠政策

一是提供一个发展平台。医院坚持量才而用、任人唯贤的原则，注重根据各类人才的特长和特点，把最合适的人才放到最适宜的岗位上，让人才充分展示自己的才华、充分实现自身的价值。让想干事者有舞台，会干事者有位子，能干事者有奔头。如有的人才属管理型的，我们就让他在多种管理岗位经受锻炼，促其成才。有的人才是业务型的，我们就让其在业务上充分展示才干。对一些业务素质全面、群众基础较好、又有管理能力的人才，我们有意让他在多岗位经受锻炼，适时提拔使用，在引进的人才中先后有消化内科主任

医师\*\*\*、产科副主任医师\*\*\*、眼科主任医师\*\*\*、胸外科主任医师\*\*、ICU主任医师\*\*\*、肝胆外科主任医师\*\*\*、放疗科主任医师\*\*\*等多位优秀人才被提拔到科室负责人和学科带头人的岗位上

二是解决一套基本住房。为了让引进的人才安心工作，医院不断创新机制，努力做待遇留人、感情留人、环境留人和条件留人。首先是经济激励，医院制定绩效考核的时候重点向临床一线倾斜，向重点学科倾斜，向做出贡献的人倾斜；其次是政策激励，对一些博士研究生学历给予赠送一套面积140平米的房子或等值的购房补助金，优先安排配偶工作，聘用为科室负责或学科带头人、编制申报绿色通道等优惠政策。再次是经费激励，医院拨出专项经费，激励科技创新，鼓励员工在报刊杂志上发表论文、论著，奖励在核心期刊或国际上有影响的学术期刊上发表优秀论文，特别是在中华系列发表文章予以3000元每篇的奖励，发表SCI文件予以1万元每篇的奖励；对医疗成果、科技创新成果获奖者和著书立说者实施重奖，市级获奖按照1:1配套奖励，省级按照1:2配套奖励，国家级1:3配套奖励，同时科研立项也是按照1:1进行科研经费配套。这些经费的投入为人才培养工作，优秀人才的引进和使用提供经济支持。

三是营造一个良好氛围。医院形成“尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创新”的良好氛围，充分调动引进人才 的积极性，发挥各自特长，在各自领域有所建树。5年来医院先后有1人获得第三届\*\*\*市青年科技奖；2人获得\*\*\*市学术和科技带头人培养对象；3人获得\*\*\*市优秀专家；1人获得新世纪121人才工程人选第三层次；1人获得\*\*省优秀院长；1人获得\*\*省优秀科室主任等荣誉称号。5年来每年都有30余项新项目、新技术应用于临床，服务于病人；5年来由市级科研立项28个，省级科研立项11项。

四、人才队伍建设中存在的主要困难及请求

重视和加强医院人才队伍建设，是保证医疗卫生事业健康发展的重要内容。这些年来，我院在各级领导的大力支持下，人才建设工作虽取得了一定成绩，缓解了人员紧张的局面。但由于各方面的原因，还存在着一些差距和不足。特别是医学人才有其特殊性，专业分工细、技术要求高，成才周期长，高层次人才引进是一项系统工程，除了医院自身努力外，还需市各部门的支持配合，共同为医疗人才成长营造良好的人文环境、政策环境和发展环境，为医院的科学可持续发展提供坚强的人才资源保障。现结合我院实际提出如下几点建议：

1、请求协助解决医院目前人员编制紧张的问题。据\*\*\*\*号文件，我院核定的编制数620人，目前在职人员1400余人。随着发展的需要，医院的人才队伍必定会进一步壮大，受传统思想影响，人才引进和编制紧张的矛盾日

益突出，一些高学历、高职称和医院急需的各类人才很难留住，编制的限制在某种程度上成为了医院发展的瓶颈。我院2024年起已多次向市编委递交了增加编制的请示，但收效甚微。

2、协助解决新一轮岗位设置工作。

我院随着科教大楼的投入使用，新增床位近600张，按照原床位数进行的岗位设置已经不符合医院发展要求。恳请市委组织部协调人社部门，尽快启动我院的新一轮岗位设置工作，特别是医院岗位设置中高级职称职数偏少的问题。正由于高级职称职数紧张的原因，卫生系统2024年晋升高级职称的同志目前人社局还没批复工资。

3、进一步畅通高学历、高职称人员的编制办理手续的绿色通道。

我市对高学历、高职称人员在编制办理上开通了绿色通道，在人才引进的过程中，我院也将此作为一个优势向应聘人员进行推介，对人才引进取到了积极作用。建议凡医院引进的博士研究生以上学历的专技人员，到岗即为其申报办理编制手续，恳请相关部门予以支持配合。同时对特殊人才的配偶的就业和子女就学，也希望相关部门能作为特殊情况统一安排解决，努力为人才营造良好的干事环境。

4、进一步优化人才环境为高层次创新创业人才提供住房。实行住房改革后住房已经市场化。市里是否可以借鉴其

他省市在人才引进方面比较好的做法。由市政府牵头建设人才或专家公寓，进一步优化引才、用才、留才的环境，激发外来人才热爱\*\*\*、建设\*\*\*的巨大热情，更好地服务我市经济社会发展。

5、设立重点学科带头人科研启动基金。为进一步做好人才的引进培养和稳定工作，支持高层次人才科研启动工作，培养优秀科技骨干，建议市里设立重点学科带头人科研启动基金。此外，还希望建立市“卫生专业高层次人才专项奖金”，对我市卫生事业有重大贡献的高层次人才进行奖励。

6、市委、市政府下发的《\*\*\*市人才引进培养工程实施办法》（\*\*\*\*号）要能得到贯彻落实。比如：第七条 人员编制政策。第八条 安家补助政策。第十条 其他政策有关档案建档的问题。

总而言之，在医疗改革的新形势下，医院面临前所未有的机遇和挑战，无论是从医疗质量管理还是医院的持续发展，人才都是一个非常关键的问题。正所谓“夫争天下者，必先争于人”，只有打造人才高地，做到你无我有，你有我优，才能使医院在激烈的市场竞争中有真正的实力和优势，才能实现持续甚至跨越式发展。为此，我们必须做好医院新时期的思想政治工作，稳定人才的思想，增强凝聚力。提高人才对工作的满意度，激发人才的工作热情感，增强人才对医院的忠诚度，培养人才对医院的归属感，使人才愿意忠诚

地为医院服务，在实现自我价值的同时，推动医院的稳步发展。

**第四篇：关于召开全市中小学安全工作座谈会的通知**

各辖市、区教育局（教育文体局）：

为贯彻落实全省中小学安全工作会议精神，总结交流各地开展中小学安全工作的情况，研究部署全市中小学安全工作。经研究，定于4月21日下午2:00在常州市教育局216会议室召开全市中小学安全工作座谈会。现将有关事项通知如下：

一、会议内容：

1、各辖市、区交流安全工作情况；

2、市教育局领导讲话；

二、参加人员：各辖市、区教育局（教育文体局）分管安全工作的局领导；

三、与会者需递交本地中小学安全工作书面汇报材料（打印10份，内容包括工作成绩、存在问题、今年打算及建议）。

联系人：\*\*\*电话\*\*\*

**第五篇：关于召开基层帮扶工作座谈会的通知**

会议通知

各街道、镇乡:

为加强基层帮扶经验交流，促进基层组织建设帮扶工作顺利推进，经区委组织部领导研究同意，决定于2024年 月 日分批召开基层帮扶工作座谈会。有关事项通知如下：

一、会议内容：

总结交流2024年基层帮扶工作经验，讨论2024年工作思路，并提相关要求。

二、参会人员：

三、会议地点：

四、会议时间：按下列批次分别参会

第一批： 参会时间： 第二批： 参会时间：

XXXXXXX

2024年 月 日

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