# 人才规划访谈方案

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-08-06

*第一篇：人才规划访谈方案人才战略时代下的房地产专业人才价值与提升日前，党中央、国务院颁布实施了《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，科学确定了当前和今后一个时期我国人才发展的战略目标、指导方针、重大举措，对党的十七大提出...*

**第一篇：人才规划访谈方案**

人才战略时代下的房地产专业人才价值与提升

日前，党中央、国务院颁布实施了《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，科学确定了当前和今后一个时期我国人才发展的战略目标、指导方针、重大举措，对党的十七大提出的更好实施人才强国战略进行了全面部署。这是我国改革发展进入关键阶段人才工作的行动纲领，为开创人才辈出、人尽其才新局面指明了前进方向。

人才是我国经济发展方式实现由主要依靠要素投入扩大到提高效率的转变根本之处。作为我国国民经济支柱产业的房地产行业,在相当长的一段时间内，都面临着各类人才紧缺的窘境。尤其近期中央政府针对“高烧不退”的房地产业大刀阔斧地连续祭出多项改革与调控，令众多房企深感“雪上加霜”。其中，策划类人才的短缺，更使得各房地产企业在应对此轮宏观调控时显得捉襟见肘。万科日前启动有史以来规模最大的招聘计划，涉及旗下36个城市，所需人才多达600余名，专业领域涵盖工程设计、策划营销、成本采购、物业管理、综合管理等，人才短缺窘境更是可见一斑。

《人才规划》的颁布，对房地产从业人员整体素质提高有哪些推动作用？值得我们去深入探讨。8月17日，中国房地产策划师联谊会将联合搜房网，邀请房地产业内权威人士及资深专家，针对上述问题展开讨论。届时，搜房网将就此次访谈进行全程直播。

嘉宾邀请：

1、中国房地产研究会副会长、中国房地产策划师联谊会会长顾云昌

2、中国房地产策划师联谊会秘书长温兆晔

3、泰禾地产人力资源总监马欣

4、方兴地产中国有限公司高级经理、国家高级房地产策划师张会阳

访谈议题：

1、《人才规划》的提出，对加快部署我国人才强国战略具有哪些深远意义？

2、《人才规划》的提出，对全国房地产行业人才培养有哪些促进作用？

3、房地产行业应如何贯彻实施《人才规划》，培养行业高素质人才？

4、房地产企业需要怎样的高素质人才，企业应建立怎样的人才培养机制？

5、作为房地产高素质人才之一的“房地产策划师”这一岗位职业，近年来的发展轨迹是怎样的？

6、此番颁布的《人才规划》中提出，将“大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才”，这对房地产策划师职业的影响几何？

7、房地产策划师需要具备怎样的综合素质？未来房地产策划师的职业前景如何？

据住建部中国房地产研究会研究报告指出，中国目前有65%的房产企业急需策划人员，有90%的企业出现岗位空缺。新政的出台，更加深了这个职位的热门程度。

目前，SOHO中国、中海地产、远洋地产、鲁能地产等知名房地产企业，都十分认同具有国家认证资质的专业策划人才，并不惜花费重金争相聘请。更将该资格作为评定员工执业能力、晋级提薪的必要条件。

正如缔造了SOHO现代生活方式的SOHO中国有限公司董事长，也是我们全国房地产策划师联谊会第二届轮值主席潘石屹先生(微博 博客)所言：“任何一名拿百万年薪的人才给公司带来的效益应该是上千万甚至更多，同时，他们付出的努力和承受的压力也会是普通人的好几倍。”当被问及拿百万年薪的人才都具备些怎样的素质时，潘石屹董事长结合自己手下几位年薪过百万的“干将”表示，“这些员工都非常有灵性，通常在面临问题时总是率先想到解决方法；其次，他们都接受过高等教育；从性格上看，这些人都比较开放，敢于冒险和创新；最重要的是，这些人都有过硬的专业知识，也愿意接受新的教育，并取得了行业相关领域最高的国家职业资格证书。

受“新国十条”影响，现阶段房地产行业处于低迷状态。房企销售业绩惨淡、利润大幅度降低，房地产企业中高层管理人员出现了“离职潮”。

据不完全统计，自从今年3月底以来，房企高管出现辞职、调换等变更现象接近20起。尤为引人注目的是，爆发人事动荡的企业，主要是大型房地产企业。4月以来,龙湖地产首席财务官林钜昌及SOHO中国的财务总裁王少剑亦先后辞职。5月22日，金地集团董事、资本管理部总经理郭国强辞职；6月28日，原集团董事、高级副总裁兼上海公司总经理赵汉忠申请辞职；7月5日，金地总裁张华纲请辞。金地集团的离职事件成为这轮房企人事动荡的高潮，赵汉忠、张华纲与金地董事长凌克被誉为金地“三驾马车”，如今已去其二。此外，万科、华润、绿城、保利、合生创展今年以来均有高管离职。

为了应对此次“灾难”，许多地产商纷纷许以高薪、高职位挖人。万科启动了有史以来最大的人才招聘计划--“千里马行动”，涉及旗下36个城市，所需人才多达600余名，专业领域涵盖工程、设计、策划营销、成本、采购、物业管理、综合管理等。中海地产于6月底在重庆大学召开了“中海2024海之子预备营公开课”，吸引超过千名大学毕业生参与；另一地产巨头绿城也在上海开始了招聘计划。

这些知名房地产企业不惜重金招贤纳士，纷纷吸纳有谋略、有能力、有远见的高层房地产人才，譬如被称为“房地产军师”的房地产策划师成为了房地产行业最抢手的香饽饽。一时之间房地产人才流动真的可以用“乱花渐欲迷人眼”来形容，为房地产行业增加了一道新的风景线。

房地产业在政策调整下进入冰冻期的同时，上述现象又恰恰助长了员工不满于现状从而跳槽、辞职的势气。各房地产行业 “挖墙脚”的现象频频出现。房地产业内大批中高层管理人员因为不堪压力、收入锐减选择投奔更有发展空间、更能获取利润的房地产公司。与此同时，房地产从业人员也纷纷借此机会参加相应的国家职业资格认证培训。“跳槽风”、“辞职潮”一时间弥漫于整个房地产行业中，这真可谓是在伤口上狠狠地撒了一把盐。

中国房地产研究会副会长、中国房地产策划师联谊会主席顾云昌教授在接受采访时幽默的说到:“ 球场上说‘换帅如换刀’，在房产圈中，只要吸纳一个有谋略、有操作能力的策划师，企业销售就能步步高升的例子并不少见。面临新政调控，房地产企业最大限度降低消极影响的唯一方法就是更多的吸纳能为企业出谋划策的人才。在每年的房地产策划师年会中都会接触很多顶尖的地产商，他们会经常问我有没有我觉得不错的地产人才可以推荐给他们公司，因为公司现在存在跳槽现象，缺乏高层人才。顾会长认为在经过专业培训，获得专业证书的前提下，适合企业需要的人才才是最好的。

**第二篇：人才队伍建设规划方案**

\*\*\*\*\*\*文化体育广播影视\*\*人才队伍建设规划方案

为明确今后一个时期工作的指导思想、目标要求和主要任务，增强工作的前瞻性、预见性和科学性，全面加强我\*\*人才队伍建设，根据我\*\*立项建设工作情况，结合今后文化体育广播影视事业发展需要，制定本规划。

一、指导思想和发展目标 （一）指导思想

深入贯彻落实科学发展观，坚持“服务发展、人才优先、以用为本，创新机制”的方针，紧紧围绕我\*\*立项建设和事业发展工作主题，以建设管理人才队伍、专业技术人才队伍为重点，为我\*\*工作提供人才保证。

（二）发展目标

人才是推进文化体育广播\*\*事业科学发展的第一资源。未来几年，是我\*\*立项建设和事业发展的重要时期，必须增强做好人才工作的责任感和紧迫感，科学规划，重点推进，不断开创我\*\*人才工作的新\*\*面。

我\*\*人才队伍发展的主要目标是：未来几年，培养和造

就一支规模适当、结构合理、具有较强工作能力的人才队伍。使人才在我\*\*立项建设工作中的基础作用进一步发挥，对我\*\*事业发展的支撑作用明显增强。

1.人才队伍素质大幅提升。全面提高人才队伍整体素质，重点提高管理人才领导水平和管理能力，提高专业技术人才的专业水平。以提高质量为核心，不断增强人才竞争力，在总量适度增长、满足发展需要的基础上，重点培养造就一批高素质的人才队伍。

2.人才队伍结构进一步优化。人才结构与我\*\*事业发展更趋协调，人才队伍的年龄结构、专业结构、专业层次进一步优化，人才资源分布更加科学合理。业务工作急需紧缺的高水平人才培养引进力度不断加强，中青年干部人才培养数量逐步增加。

3.人才发展体制机制充满活力。遵循人才成长规律，在人才培养、引进、使用、评价、激励和服务的制度方面取得进展，建立健全有利于人才脱颖而出、人尽其才的人才制度。人才发展环境明显改善，基本形成更加科学、富有效率、充满活力的人才发展体制机制。

二、主要任务 （一）

管理人才队伍

以提高领导水平和管理能力为核心，以处级干部为重点，努力建设一支德才兼备、勇于创新、勤政廉政、善于推动我\*\*工作科学发展的管理人才队伍。人才来源渠道逐步拓宽，总量按编制和职数从严控制，年龄、专业结构趋于合理，政治业务素质和工作能力水平明显提升。建立健全干部考核和管理监督的制度体系，进一步规范权力运行。加大年轻干部培养选拔工作力度，加强对年轻干部的教育培养工作。

（二）专业技术人才队伍

以提高专业水平为核心，以我\*\*领域人才和紧缺人才为重点，打造一支结构合理的专业技术人才队伍。加大优秀青年人才的选拔培养力度，开发潜力，增强人才队伍的发展活力。创新人才培养模式，加强实践培养。建立和完善以继续教育和实践锻炼相结合，开阔专业技术人才的视野。注重发挥离退休老专家的作用。

三、体制机制改革和政策创新 （一）

完善人才 管理体制

完善党委统一领导，组织人事部门牵头协调的人才工作格\*\*。建立党委听取人才工作专项报告制度，完善党委联系专家制度，实行重大决策专家咨询制度，建立完善人才竞争与退出机制。

（二）创新人才工作机制

创新人才培养开发机制。建立完善以提高思想政治素质和创新能力为重点的人才培养体系，坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合，充分发挥教育培训在人才培养中的基础作用。

完善人才评价发现机制。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向的人才评价发现机制。建立完善以岗位绩效考核为重点的人员考核评价制度。完善人才评价标准，专业技术职务任职评价方法。

健全人才选拔任用机制。坚持德才兼备，以德为先的用人标准，完善处级领导干部公开选拔、竞争上岗制度。加大竞争性选拔干部力度，完善从业务队伍选拔干部制度。推进公开招聘、竞争上岗和合同管理制度，探索实施高层次人才公开招聘制度。

完善人才激励保障机制。建立完善岗位绩效工资制度，探索建立高层次人才协议工资制、项目工资制等灵活多样的分配形式。坚持精神鼓励与物质奖励相结合，对在文化体育广播影视事业中做出突出贡献的人才予以表彰。

（三）

人才发展政策

实施人才投资优先发展政策。为确保人才培养工作的实施，加大资金投入力度，把培养人才作为经费支出重点予以优先保障。

实施更加开放的人才引进政策。拓宽人才引进渠道，采取灵活多样的人才流动方式，以短期聘用、兼职、合作研究等方式，大力引进我\*\*紧缺急需的人才。

四、组织实施 （一）加强组织 领导

高度重视人才队伍建设，把人才队伍建设摆在优先议事日程，切实加强有效组织领导，定期研究人才工作情况，及时解决人才工作中存在的突出矛盾和问题。

（二）加强基础建设

积极探索我\*\*人才队伍建设发展规律、研究政策措施，创新人才工作的管理方式，建立和完善人才资源统计分析制度，加强人才数据库建设。进一步健全人才工作机构，加强人才工作的队伍建设，加大教育培训力度，不断提高人才工作队伍的政治素质和业务水平。

**第三篇：人才队伍建设规划方案(2024—2024年)**

人才队伍建设规划方案

随着社会的快速发展，在“十二五”时期，是卫生事业发展与改革的关键时期。妇幼卫生是公共卫生的重要组成部分，保障妇女儿童健康是社会文明进步和卫生事业发展的重要标志。为切实推进我区卫生事业又好又快发展，进一步明确我区“十二五”期间妇幼卫生事业发展的指导思想、重点领域、主要目标和对策措施，提高全区妇女儿童的健康水平，结合我区实际，特制定本规划。

一、指导思想

深入贯彻落实科学发展观和以人为本的重要思想，以实现妇女儿童享有基本医疗卫生服务为目标，以完善妇幼卫生服务体系为核心，以解决妇女儿童健康突出问题为重点，以保健为中心、以保障生殖健康为目的，实行保健与临床相结合，面向基层、面向群体和预防为主的总方针；以降低孕产妇和儿童死亡率，提高母婴保健服务质量为目标，以满足社会需求和适应市场为导向，不断增强妇幼卫生整体服务功能和服务水平，保障我区广大妇女儿童的身心健康，促进全区经济社会又好又快发展。

二、基本原则

—1—

（一）坚持统筹兼顾，协调发展原则。充分体现妇幼保健发展规划的综合性和全局性，从实际出发，根据我区经济社会发展需要和居民对妇幼保健卫生服务的需求，制定适宜的总体规划目标和各项具体指标，实现供需平衡。

（二）坚持全面规划，突出重点原则。按照区域覆盖、合理布局、方便就医、资源共享、高效利用的原则，对全区妇幼保健工作进行全面规划，实现妇幼卫生事业科学发展。

（三）坚持政府主导，深化改革原则。深化医药卫生体制改革，强化政府职能，进一步健全妇幼卫生机构良性运行机制和财政补偿长效机制，坚持各级医疗机构的公益性质，保证优质妇幼保健服务的提供，促进与此相关的多部门协调、多部门合作，全社会共同参与。

三、总体目标

按照全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会的总体部署，基本建立起比较完善的公共卫生服务体系和医疗服务体系、健全的医疗保障体系、安全的药品供应保障体系、科学的医疗卫生机构管理体制与运行机制，初步形成四位一体，覆盖城乡全体居民的基本医疗卫生保健服务制度。建立起一个以政府为主导，妇幼保健队伍专业化的医疗保健管理体制，基本满足城乡居民多层次、多样化的卫生保健需求。全面提升妇幼卫生服务质量和服—2— 务水平，促进妇幼卫生事业全面、协调和可持续发展。到2024年，基本建成服务理念、设施装备、医疗保健技术、服务水平和管理模式现代化、规模化的妇幼卫生服务体系，满足社会多层次的妇幼卫生服务需求，保证孕产妇死亡率、儿童死亡率、出生缺陷发生率明显降低。

四、具体目标

到2024年，孕产妇死亡率控制在14/10万以内；婚前医学检查率达85%以上；孕产妇系统管理率达到85%以上；早孕建卡率达85%以上；叶酸服用率达90%以上，其中叶酸服用依从率达80%以上；孕产妇产前筛查率达95%以上；地中海贫血筛查机构覆盖率达到100%；剖宫产率控制在40%以内；高危孕产妇孕28周前检测率达85%以上，其中孕产妇及所生儿童用药干预率达80%以上；儿童血红蛋白检测率达65%以上；3岁以下儿童系统管理率达到85%以上；5岁以下儿童死亡率控制在7‰以内；新生儿疾病筛查率达到90%；新生儿听力筛查率达到90%；母婴健康素养55条知识知晓率达到80%以上。

五、妇幼卫生工作重点和主要任务

（一）以“一法”、“两纲”为核心，进一步提高妇女儿童健康水平

—3— “十二五”期间，全面实施农村孕产妇住院分娩补助、农村妇女孕前和孕早期三个月免费补服叶酸、农村孕产妇孕中期免费超声筛查出生缺陷三大公共卫生项目；对农村适龄妇女开展宫颈癌检查；推动妇幼保健系统管理工作。进一步加强全区产科质量的监管，开展乡镇卫生院产科标准化建设，督导抓好全区产科人员技术培训，提高区、乡两级产科服务能力和技术水平，重点提高和改善乡镇卫生院产科服务能力和服务环境。督导抓好全区托幼机构卫生保健工作，加大监管力度。完善托幼机构卫生保健管理制度，保障幼儿安全和健康。进一步加强“爱婴医院”的督导和监管工作。提高母乳喂养率。加强预防艾滋病、梅毒、乙肝母婴传播工作，提高孕妇孕中艾滋病、梅毒、乙肝病毒抗体检测率，确诊病例及时采取阻断艾滋病母婴传播措施。

（二）加强卫生保健知识宣传，努力提高出生人口素质 加强婚前保健知识宣传教育，努力提高婚前保健知识普及率和婚前医学检查率。加强产前诊断工作，减少出生缺陷，进一步扩大新生儿疾病筛查面，提高筛查率。对筛查阳性的确诊病例早期治疗，提高全区出生人口素质。

（三）完善妇幼卫生服务体系和信息网络建设，不断提高信息数据质量

—4— 加强妇幼保健机构内涵建设。开展妇幼保健重点专科建设；制定妇幼保健人才培养计划，加强妇幼卫生人才队伍建设。建立和完善妇幼卫生统计信息数字化、网络化管理，加强妇幼卫生统计、监测工作的督导，逐步实行妇幼卫生统计信息微机网络化管理，提高妇幼卫生信息管理的质量和效率。六、十二五期间妇幼卫生工作的保障措施

（一）明确性质，突出重点，加快推进各项妇幼卫生工作 明确妇幼卫生性质、服务内容和功能定位。妇幼保健所是具有公共卫生性质的公益性事业单位，是为妇女儿童提供公共卫生和基本医疗服务的专业机构。区妇幼保健所依法提供妇女保健、儿童保健、健康教育、疾病筛查、母婴保健技术、生殖健康和公共卫生服务；推进妇幼卫生信息的管理；开展与妇女儿童健康相关的医疗保健服务；承担对下级妇幼保健院的技术指导、培训等职责；按属地管理原则，对全区的医疗卫生机构进行妇幼卫生业务指导和妇幼卫生信息管理。乡镇卫生院主要承担行政区域内妇女儿童和流动人口的健康教育、妇女保健、妇幼卫生信息和相关的基本医疗保健服务，并指导村卫生室开展相应的妇幼卫生服务工作。

（二）切实抓住关键环节，着力解决威胁妇女儿童生命健康的重大问题

—5— 将孕产妇死亡率和婴儿死亡率纳入政府目标责任考核内容，切实降低死亡率。孕产妇死亡率和婴儿死亡率是关系改善民生和促进社会和谐的重大公共卫生问题，是直接影响人均期望寿命提高的主要因素，是衡量经济社会发展水平的重要指标。降低孕产妇死亡率和婴儿死亡率重点要抓好三个环节。一是大力推进住院分娩。依托农村孕产妇住院分娩补助项目和新农合制度，建立健全孕产妇住院分娩的长效机制，全面开展住院补助工作，切实提高孕产妇住院分娩率。二是建立健全产儿科急救绿色通道。依托区、市妇幼保健院，优化急救设备配置，规范急救服务流程，建立健全产、儿科急救网络和绿色通道。开通区、乡24小时急救电话，组建乡镇急救队伍，帮助孕产妇能够及时到达医疗助产技术服务机构。三是提高基层产科技术水平。严格乡镇卫生院产科技术准入标准和人员资质条件，加强专业技术培训，严格管理，不断提高医疗助产技术水平。

有效控制出生缺陷。重点是严把三级预防关口。一是抓好婚前医学检查、孕前保健服务。实施全区免费婚检，开展婚姻登记、婚前咨询、婚前检查一条龙服务。二是抓好产前筛查和产前诊断。加快推广产前诊断和产前筛查技术服务，提高孕期出生缺陷发现率。三是抓好新生儿疾病筛查和治疗，要采取切实有效措施，不断扩大筛查覆盖面，筛查率要达到90%以上。

—6— 扎实开展系统保健服务和重点疾病防治。针对妇女、儿童不同时期生理特点，积极开展青春期保健、更年期保健、老年期保健及儿童早期综合发展、营养与喂养指导等系统保健服务。推广妇幼保健科研成果和适宜技术，提高妇幼卫生服务能力。要特别重视在流动妇女、儿童中开展妇幼卫生保健服务工作，使流动妇女儿童得到应有的基本医疗卫生保健服务。把严重威胁妇女健康的生殖道感染、性传播疾病、宫颈癌、乳腺病等常见病及儿童常见病、传染性疾病等作为妇幼卫生工作的重点，定期开展普查普治。加强对托幼机构的卫生保健指导和管理，定期组织儿童健康体检。逐步将艾滋病、梅毒、乙肝母婴传播阻断纳入常规性工作，提高防治水平。

（三）切实把握发展大局，努力搭建保障妇女儿童身体健康的服务平台

要按照区委、区政府建设民生工程的总体要求，加快实施妇幼卫生机构建设项目。根据中央、省、市要求，区政府结合基础设施建设要求，安排专项资金实施妇幼保健院基础建设，对项目建设所涉及的有关问题及时协调有关部门认真加以解决。同时，区财政安排一定的经费，重点用于妇幼保健院基本设备设施的改善。

—7— 要始终坚持妇幼卫生机构的公益性。妇幼保健院是具有公共卫生性质的公益性事业单位，是妇幼卫生服务的主体。主要承担妇女儿童健康教育、预防保健、疾病筛查、母婴保健适宜技术、妇幼卫生信息管理等公共卫生服务和与妇女儿童健康相关的基本医疗保健服务。业务用房改造和基础设备配备要充分考虑公益性需求和基本业务开展需要。

（四）切实强化内涵建设，全面提升为妇女儿童健康服务的水平和能力

狠抓人才培养。发展妇幼卫生事业，人才是关键。努力建设一支素质高、业务精的妇幼卫生人才队伍，是实现妇幼卫生工作又好又快发展的根本。要改善妇幼卫生人才队伍结构，扩大专业技术人员比例，提高人员队伍整体素质。要认真研究制定落实吸引妇幼卫生保健人才到乡镇和农村基层的政策措施。要关心长期在农村基层从事妇幼卫生工作的专业技术人员，按照政策落实好相关待遇，提高他们的经济收入，为他们创造良好的工作环境和发展空间。要引入竞争机制，改革人事分配制度，增强各级医疗保健机构的吸引力和凝聚力，引导优秀人才流向妇幼保健机构。

全面加强管理。各级医疗保健机构必须认真执行妇幼保健服务和相关医疗服务技术规范及制度，规范服务质量标准和服务流—8— 程。要以创建爱婴医院、产科质量评估、机构等级评审为手段，不断规范管理，提高服务质量。

实行妇幼卫生全行业监管，监督工作要落实到位。根据国家相关的法律法规，严格母婴保健技术服务机构和人员准入，制订完善符合我区妇幼卫生实际的质量标准和服务流程，对妇幼卫生服务工作进行经常性的执法检查和质量督导。依法严厉打击非法行医、非法接生、非法开展胎儿性别鉴定、非法选择性别的终止妊娠手术以及非法制售假《出生医学证明》的行为，一有发现要坚决严查重处，绝不姑息。

要把妇幼卫生工作的重点放在农村基层和偏远山区，切实体现妇幼卫生服务的公平、效率和可及性。要充分整合公共卫生项目，整合好资金，在着力抓好综合防治的基础上，根据群众需求，积极开展针对农村妇女和儿童的妇幼保健相关服务。要进一步转变服务模式，把群体保健工作真正落实到家庭和个人。

（五）切实落实政府职责，全面推进我区妇幼卫生事业又好又快发展

政府各职能部门要认真履行职责，把妇幼卫生工作列入重要议事日程，建立督导检查和责任追究制度。卫生、发展改革、教育、公安、民政、财政、编制、人力资源和社会保障、国土资源、人口计生等部门要认真履行各自职能，加强工作协调配合，妇联、—9— 共青团、残联等社会团体要发挥积极作用，广播、电视等新闻媒体要为妇幼卫生工作开展营造良好的舆论环境，各乡镇、村（局）委会、企事业单位有义务为妇幼卫生工作提供人力、场地等支持，全社会都要动员起来，共同支持妇幼卫生事业发展。

认真落实省、市有关政策，建立妇幼卫生财政投入保障的长效机制。一是要落实影响妇女儿童健康的专项补助政策。切实提高孕产妇住院分娩率，降低孕产妇、儿童死亡率，控制出生人口缺陷。二是要保证妇幼保健院必要的业务用房、医疗卫生设备设施、人员业务培训、房屋修缮的经费补助。同时，要加强经费管理，把有限的资金管好、用好，发挥资金的最大效益。三是要加强各方面的保障工作。进一步做好新型农村合作医疗、城镇职工医疗保险、城镇居民医疗保险等与妇幼卫生工作的有效衔接，更大地发挥其在防治妇女儿童疾病中的重要作用，切实减轻人民群众的经济负担。继续实施妇幼卫生项目，发挥其引领作用，带动整个妇幼卫生保健工作向前发展，促进我区妇幼卫生工作迈上新的台阶。

—10—

**第四篇：2024某人才中心网功能规划方案**

2024某人才中心网功能规划方案

一、人才中心网首页规划

根据网站需要开展的职能，人才中心网首页布局规划暂定如下：参考站：【深圳人才网】

表格1：人才中心网首页规划

二、人才中心网主要栏目说明

根据首页布置及业务开展情况，现对网站主要栏目作以下说明：

表格2：人才中心网主要栏目说明

三、功能模块规划

根据相关栏目内容，预计需要下列功能模块来完成网站运行：

表格3：人才中心网功能模块说明

**第五篇：关于天佑、信息部等人才规划方案**

关于天佑、信息事业部人员招聘规划方案

随着企业规模的不断扩大，对人才的需求也是日益增加，本着发扬企业文化，提高企业员工整体素质，不断将公司做大、做强，结合公司工作发展战略及公司相关计划安排，为公司明年升资质打下坚实基础，现制定天佑造价部、设计部、监理部人员招聘规划方案如下： 企业业务的不断壮大和各类资质的升级，致使专业技术人员（造价、设计、监理等）、管理人员、市场开拓人员的缺口还很大。为培养一批技术骨干，为公司资质升级起到推动作用。有效地完成好企业的招聘任务，为企业带来更多的意向求职者。在众多的选择当中，挑选出更适合企业发展前景的人才。

一、招聘原则：

员工招聘严格按照公司既定的招聘流程，以面向社会公开招聘、择优录用为原则，从专业技能、专业知识、个人品德、身体素质等方面加以审核，以符合岗位要求为目的，为企业选聘充分的人力资源。

二、招聘岗位

按照公司2024发展战略与公司发展规划，2024年的岗位需求涵盖各事业部现有人员空缺、离职补缺、新部门人员配备、新上项目人员配备和公司资质升级等方面。具体分析如下：

（一）造价部：现有13人，其中高级工程师1人，注册工程师3人，助理工程师4人；因2024年7月26日升甲级资质，拟计划招聘：高级工程师1人，注册工程师9人，培养中级以上职称18人（专职从

1事工程造价专业工作的人员（以下简称专职专业人员）不少于20人，其中，具有工程或者工程经济类中级以上专业技术职称的人员不少于16人；取得造价工程师注册证书的人员不少于10人，其他人员具有从事工程造价专业工作的经历）。

（二）设计部：现有6人，其中给排水2人，建筑1人，其它 3人；拟计划招聘：高工1人，注册建筑师2人，注册结构师2人

（三）监理部：现有21人（4人没证），其中高级职称2人，中级职称3人，监理工程师 17人；因2024年3月升甲级资质，拟计划招聘：高工1人，注册监理工程师5人、注册造价工程师（内部调整）、一级注册建造师、一级注册建筑师、一级注册结构工程师各2人，共11人【注册监理工程师、注册造价工程师、一级注册建造师、一级注册建筑师、一级注册结构工程师或者其它勘察设计注册工程师合计不少于25人次；其中，相应专业注册监理工程师不少于《专业资质注册监理工程师人数配备表》（市政公用工程：15人，房屋建筑工程：15人），注册造价工程师不少于2人】。

（四）市场部：市场经理4人；

（五）信息监理：监理员10人

（六）2024年计划招聘总人数： 41人左右（含市场人员）；

三、2024招聘需求

根据公司2024年经营计划及战略发展目标，各部门需提报人员需求计划，见下表：

2024招聘需求（人员需求）表

四、人员招聘政策

（一）人员招聘政策：聘得起的；管得了的；用得好的；留得住的。

（二）选人原则：合适偏高；培训和职责的压力可培养大量的人才；目前公司迫切需要的人才。

（三）招聘方式：

1、以网络招聘为主，兼顾报刊、猎头、内部推荐等。网络招聘主要以中国（新疆）人才网、智联招聘、58同城、赶集网、乌鲁木齐人才网等（具体视情况另定）；

2、报刊主要以专业性媒体和有针对性媒体为主；猎头荐才与熟人荐才视具体需求和情况确定；

3、校园招聘：新疆工程学院、新疆大学、新疆轻工职业技术学院等；

4、现场招聘：乌鲁木齐人才市场、新疆人才市场；

6、报纸 ：乌鲁木齐晨报

6、补充招聘途径：社会上组织的一些免费招聘会、内部员工推荐、人才中介等。

五、招聘费用预算：

（一）网络注册费全年3000元（58同城）、网络注册费全年2024元（新疆人才网）。

（二）报纸招聘费用5000元(2次\*4=12版)。

（三）现场招聘：每次600元至2024元（根据排号地方确定）。

六、招聘的实施

（一）第一阶段：4月下旬至5月初，招聘高峰阶段，以现场招聘会为主，高度重视网络招聘，具体方案如下：

1、坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，每周集中候选人进行集体

面试。

2、积极参加人才市场的专场和各相关学校的的免费招聘会；

3、联系各大专业学校的老师负责推荐和信息告知；

4、发动公司内部员工转介绍；

（二）第二阶段：5月中旬至7月，此阶段现场招聘会逐渐冷淡，新增应聘人员较少，同时各高校在陆续开学后将积极筹备校园招聘会，以保证学生就业，因此，这段时间以网络招聘和校园招聘为主，具体方案如下：

1、坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系，确保人员面试质量。

2、积极参与省内部分院校的大型招聘会，组织校园招聘会或专场招聘会，每场招聘会将有现场公司介绍、现场初始、现场复试，建议能有1-2为公司事业部相关领导参加，现场复试确定录用结果。

3、公司内部招聘信息的转告及代介绍。

（三）第三阶段：7月底至11月底，此阶段整体求职人员数量较少且分散，故此段时间，以网络招聘为主，减少或不参加收费型现场招聘会，具体如下：

1、坚持每天刷新网络招聘信息及简历筛选与联系；

2、每周坚持2次以上，网络人才主动搜寻联系，补充少数岗位的空缺及离职补缺；

3、组织部门架构的了解分析、在岗人员的了解分析；

4、对当年新入职人员的关注、沟通、培训、统计分析；准备申报下半年的校园招聘会。

（四）第四阶段： 11月初至12月底，此阶段各大高校都将陆续举办校园招聘会，此阶段主要以校园招聘会为主，主要招聘各部门的储备性人才，具体如下：

1、建立校园招聘小组，积极参加各校园综合招聘会，对各类院校筹备公司单独举办专场招聘会；

2、网络招聘平台及论坛等信息正常刷新关注。

（五）第五阶段：12月底至2024年2月，此阶段，整体招聘环境不理想，主要联系招聘公司高层类人才，以人力资源规划、总结报告，及统计分析为主要工作，非紧急新增岗位，不重点做招聘工作，具体如下：

1、公司招聘效果分析、公司人力资源分析、协助公司战略分析与讨论；

2、编制人力资源规划；

3、部门工作总结、讨论、分析，沟通确定新个人工作计划及目标制定；

4、建立、编制公司人才培养体系，建立人才成长计划；

5、建立并完善人力资源管理制度、流程及体系；

七、录用决策：根据面试的综合结果，将会在最后一轮面试结束当天或3天内告知应聘者结果，并告知录用者办理手续信息。

八、入职培训

（一）新人入职必须证件齐全有效。

（二）新人入职当天，办理好入职手续后，人力资源部应利用2小时时间进行日常管理规定培训（员工需、公司简介）；并由相关部门向新员工介绍其工作内容、工作环境及相关同事（部门负责人）。

（三）转正时，人力资源部应严格按培训计划进行审核把关，积极与部门领导沟通，对培训效果不理想或不能胜任者，沟通后延迟转正或劝离。

九、招聘效果统计分析

（一）人力资源部应及时更新员工花名册，每半年做一次全面的招聘效果统计分析。

（二）根据效果分析的结果，调整改进工作。

（三）定期对新入职不足1年的员工作沟通了解，并采取相应的管理措施和方法。

十、招聘原则及注意事项

（一）做到宁精毋烂，认真筛选，部门负责人不允许以尝试的态度对待招聘工作。

（二）对应聘者的心态要很好的把握，要求应聘者具备敬业精神和正确的金钱观。

（三）招聘人员应从培养企业长期人才考虑（明确考虑异地工作），力求受聘人员的稳定性。同等条件下，可塑性强者优先。

（四）要注重受聘者在职业方面的技能，不要被头脑中职位要求所限制。

（五）在面试前要作好充分的准备工作（有关面试问答、笔试等方面），并要求注意个人着装等整体形象。

（六）接待前来应聘人员须热情、礼貌、言行得体大方，严禁与应聘人员发生争执。

（七）招聘过程中若有疑问，请向人力资源部负责人咨询。

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