# 莱芜市妇幼保健院招聘卫生专业技术人才启事

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-08-11

*第一篇：莱芜市妇幼保健院招聘卫生专业技术人才启事莱芜市妇幼保健院招聘卫生专业技术人才启事莱芜市妇幼保健院始建于1953年，是一所集妇幼保健、生殖健康、优生优育、医疗、预防、康复、教学、科研于一体的地市级“三甲妇幼保健机构”。现占地面积31...*

**第一篇：莱芜市妇幼保健院招聘卫生专业技术人才启事**

莱芜市妇幼保健院

招聘卫生专业技术人才启事

莱芜市妇幼保健院始建于1953年，是一所集妇幼保健、生殖健康、优生优育、医疗、预防、康复、教学、科研于一体的地市级“三甲妇幼保健机构”。现占地面积31377.98平方米，建筑面积43629.39平方米。拥有德国螺旋CT、DR、腹腔镜、宫腔镜、乳腺钼钯机，进口高档彩超10台、全自动生化分析仪、呼吸机，孕产妇及新生儿重症监护系统等一批先进医疗设备设施，总固定资产1亿元。

现有干部职工567人，高级职称52名、中级职称109名、学科带头人14名。设有保健、临床、医技等40个科室，10个病区，并配有MICU、NICU、PICU，编制床位300张，实际开放床位400张，年门诊量26万人次。现开设妇幼保健科、妇科、产科、妇产VIP、超声科、新生儿科、儿内科、生殖健康科、乳腺外科、检验科、放射科等科室，是全市具有突出竞争力的优秀品牌科室，其中妇产科、新生儿科、检验科为市级重点学科。医院先后荣获“山东省文明单位”、“全省医德医风示范医院”、“全省干部保健工作先进集体”、“全省妇幼健康保健工作示范医院”、“全省妇幼保健服务先进单位”等荣誉称号。

现因医院业务发展需要，面向社会和高等院校毕业生招聘一批博士研究生、硕士研究生、大学本科生。

一、招聘内容

专业学位学历招聘计划待遇 妇产科学硕士研究生及以上4—6人面议 儿科学硕士研究生及以上3人面议 麻醉学大学本科及以上2人面议 生物医学工程大学本科及以上1人面议 护理学大学本科5人面议

二、报名联系方式

有意向者，请将个人简历、学历、学位证明、资格证书、执业证书、荣誉证书及最具代表性的著作、论文、获奖证书、科研、专利证书等相关材料复印件，邮寄或发送到我院人事政工科。

1.地址：山东省莱芜市城区凤城西大街10号，邮编：271100，莱芜市妇幼保健院人事政工科，陈主任、王主任 收

2.邮箱：lwfbzgk@126.comlwfuzgk@126.com

3.联系电话：0634-6256258

4.该招聘启示长期有效，欢迎有意向者报名、联系。

5.现定于4月23日至28日上午，在医院面试，有意向者请及时与我们联系。

2024年4月17日

**第二篇：：诚聘技术人才启事**

兆峰 陶瓷集团诚聘合资企业高级管理及技术人才兆峰陶瓷集团为香港上市公司，市值五十亿 港币。应国内合资企业的用人需求，经国家人事部门全国人才流动中心同意，特委托兆峰陶 瓷技术工程有限公司在全国范围内代表集团在各瓷业产区兴建的合资企业聘请总经理、资深 会计师、总工程师、总工艺师、电气工程师、液压工程师各十名。总经理及资深会计师的 条件详见1994年2月19日和26日、3月4日和12日兆峰陶瓷集团刊登在人民日报上的招聘广告。总工程师男性，大学本科以上学历，在工业企业工作五年以上，具有陶瓷行业的生产 管理经验者优先。总工艺师无机非金属材料类专业本科以上学历，在陶瓷生产企业工作 五年以上。电气工程师相关专业本科以上学历，在工业企业有五年以上本专业工作经验。液压工程师男性，液压机械类专业本科以上学历，在生产企业从事本专业五年以上，有压砖机维修经验者优先。以上应聘人员需身体健康，年龄在45岁以下，可 长期在陶瓷产区工作。具有中级以上英语水平者优先。上述招聘人员的工作地点是兆峰陶 瓷集团在全国瓷业生产区兴建的合资生产企业。欢迎您加盟兆峰陶瓷集团。请将个人中英 文简历、求职意向、身份证、学历及职称证书的复印件、两张近照及联系地址、电话等寄到 兆峰陶瓷技术工程有限公司行政人事部。地址：北京市朝阳区新源西里中街××号 渔阳 饭店×××房间 邮编：100021谢绝来人及电话来访。所寄材料恕不退还。

**第三篇：专业技术人才管理**

专业技术人才管理

本着“人才资源是第一资源”的理念，管理人才，使用人才，为技术人员提供公平、公开的成才环境，良好的、和谐的学习环境，将激励、奖励有机结合，全视角、全方位地激励专业技术人员工作，充分调动技术人员的工作积极性。

一是建立竞争机制，不断挖掘专业技术人员的潜力。把技术人员考核纳入年终考核，在专业岗位，建立内部竞争机制，激发专业技术人员竟争工作的积极性，杜绝某些专业技术人员一劳永逸、不思进取的惰性。

二是加大培训力度,提高技术人员业务技能。

1、鼓励工作人员特别是专业技术人员进行继续教育，参加专业技术知识的培训。

2、在专业技术干部中开展师带徒活动，让工作人员在工地际操作，向有经验的专业技术人员学习实践，以学代培增加技能。

3、挑选一批优秀人才到其他对口单位进行实践学习，学习先进经验。

三是积极发挥专业技术人员带头作用。在一些重点工程设计及施工环节，充分尊重专业技术人员意见建议，对采纳的好的意见建议予以精神或物质上的奖励。在专业技术人员中大力弘扬刻苦钻研技术、乐于吃苦奉献的精神和求真务实的作风，及时宣传、推广工作中的好做法、好经验，使干部职工学有榜样，赶有目标，进一步促进城投中心的技术人才队伍建设。

**第四篇：如何加强专业技术人才队伍建设**

如何加强专业技术人才队伍建设

人才是企业发展的第一资源,也是最重要的资源,企业能否更好的发展主要取决于对人才的利用和人才队伍的建设。随着国内建筑市场的不断完善，市场竞争层次和水平也不断提升，为了保障企业的长期发展,加强专业技术人才队伍建设，大力开发专业技术人才资源是企业长期的一项重点工作，主要从人才的管理、培养、激励、教育等几方面入手,为企业的可持续发展打下夯实的基础。

一、转变观念，提高认识，营造适应人才发展的管理环境 建设企业专业技术人才队伍，首要的是转变观念，要提高对专业技术人才地位和作用的认识，树立现代人才管理的新思路、新观念。

一是树立德才兼备德为先的人才观，用人要以德为先，德厚才弱的人可育可用，才高无德的人位置越高危害越大。要确实做到任人唯贤，拓宽用人思路，打破论资排辈，通过用德、勤、能、绩、廉考察人才，把德才兼备、业绩突出和群众公认的人选拔到项目各类管理岗位，使其成为工程技术管理的重要力量。

二是坚持正确的用人导向，要坚持以素质论人才，凭业绩用干部，让想干事的人有机会，能干事的人有舞台，要科学客观地评价人才，用人之长，突出能力，不求全责备，同时要理解人才的成长规律，不以一时得失论成败。

**第五篇：专业技术人才管理办法**

XX工程有限公司专业人才管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范和加强专业人才管理，实施“人才强企”战略，根据上级有关精神，结合公司实际，制定本办法。

第二条 重视专业人才的管理。以科学发展观为指导，坚持党管干部原则，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，创新人才工作机制，着力建设一支创新能力强、充满生机与活力、数量充足、结构合理、门类齐全、素质优良的人才队伍，为实现公司中长期战略目标提供坚实的人才保证。

第三条 专业人才管理的总体要求。以高层次人才和急需人才开发为重点，以盘活现有人才资源为核心，以吸引、培养和用好人才为主线，以改善环境、落实待遇为保证，充分激发专业人才创造活力和创业热情，实现人才资源的合理配置。

第二章 人才引进

第四条 人才引进原则

（一）公开、公平、择优原则；

（二）引人与引智相结合原则；

（三）计划管理、重点引进原则。第五条 人才引进的条件

（一）普通高等院校全日制本科及以上学历毕业生，急需或工程技术专业全日制专科学历毕业生；

（二）年龄在40周岁以下,具有中级及以上专业技术职务任职资格、大专及以上学历的急需紧缺专业人才，高级技师、高技能人才；

（三）具有公司所需的特殊技能人才。第六条 人才引进的程序和方式

（一）公司各单位根据实际需求，向公司人力资源部上报人才需求计划并界定本单位的急需专业。

（二）应届大中专毕业生的引进由公司统一组织到相关院校进行招聘；

（三）对拟引进的公司外部各类专业人才,经公司总经理办公会议研究后，符合公司引进人才条件的，由公司人力资源部进行市场化招聘，考核(考试)合格后办理相关手续；

（四）引进高层次人才，既可根据本人意愿优先在公司选择任职单位，也可挂职或聘用，还可采取不离开原单位来公司兼职、咨询、进行科研与技术合作等柔性流动的方式。

第三章 人才培训

第七条 人才培训原则

（一）能力培训、自主培训为主原则；

（二）全员培训与重点培训相结合原则；

（三）统筹规划、分级分类原则。

第八条 全面加强专业人才的思想道德、文化素质、业务能力培训，不断完善以培育学习力为核心的学习体系。根据培训目的、对象、内容确定合理的培训形式，立足校企合作，以公司内部培训为主。以全员岗位安全技术业务常规培训为基础，根据生产经营发展方向和重点项目建设，有重点地组织安排各类专项培训。根据企业发展需要和个人业务对口，合理选定培训人员，确定培训内容。

第九条 培训计划。人才培训按计划统筹规划。人力资源部根据上级有关政策要求，征求相关部门意见，结合企业发展目标和工作安排，牵头制定人才培训计划。

第十条 培训方式。根据公司实际，人才培训实行分级分类培训。培训项目归口实施，实行项目责任制。人力资源部统一指导协调，各培训项目业务归口部门为责任单位，负责协助落实。

（一）分级培训。公司主要负责中层以上管理人员培训、主体专业人才、高层次人才培训和安全资格、特殊作业人员

培训；各单位主要负责本单位人员安全、技术业务培训。

（二）分类培训。公司人才培训工作由分管领导负责，实行集中管理。部门按业务分工，谁分管、谁负责。

第十一条 监督考核。根据培训目标和办班要求，对培训效果进行考核评估。培训考核成绩与培训期间的工资、奖金分配挂钩，培训考核成绩由培训组织部门通知员工所在单位，作为兑现培训期间工资、奖金的依据。

第十二条 信息管理。建立人才教育培训数据库，实行人才培训信息备案登记制度，将人才培训学习情况和考核结果，作为人才考核、使用、职称评聘的依据之一。

第十三条 费用管理。培训经费实行集中管理，培训计划与经费挂钩。

第四章 人才激励

第十四条 人才激励原则

（一）物质激励与精神激励相结合原则；

（二）事业激励与情感激励相结合原则；

（三）工作能力与工作实绩相结合原则。

第十五条 进一步完善人才选用任用机制。建立科学规范的干部选拔任用制度；加大公开选拔、竞争上岗力度，大力培养优秀年轻专业人才，形成富有生机与活力、有利于优

秀人才脱颖而出的选人用人机制。

第十六条 加大政策倾斜力度，提高急需紧缺专业人才待遇。公司引进的具有国民教育全日制本科毕业生见习期工资每月为1800元，大专毕业生见习期工资每月为1500元，中专毕业生见习期工资每月为1000元。

第十七条 高技能人才享受本单位中级或高级专业技术人员相应的工资和福利待遇，实行津贴制度的，每月任职津贴标准技师不低于200元、高级技师不低于300元；技师的岗位系数不低于中级专业技术人员的最低档，高级技师的岗位系数不低于高级专业技术人员的最低档。

应届大中专毕业生一律实行一年的见习期，由各单位指定专人按见习计划进行指导。新员工上岗前必须进行岗前培训，培训内容应包括企业文化、规章制度、工作程序、本岗位的应知应会等。

通过社会招聘的专业技术人员，实行一定的试用期。试用期满经考核合格的，确定录用。

第十八条 规范和完善公司专业技术拔尖人才、杰出技术人才的选拔管理工作，每两年选拔一次，每次选拔专业技术拔尖人才 名、杰出技术人才 名，分别给予一次性奖励 元、元。

第十九条 积极推荐优秀专业人才申报由上级部门组织评选的各类学术技术称号，并做好入选专家管理工作。

第二十条 进一步关心专业人才的工作和生活。畅通公

司与人才的信息沟通渠道，通过不同形式听取专业人才的意见和建议，建立优秀人才、重点人才联系跟踪服务机制。与企业愿景有机结合，开展个人愿景和个人职业生涯计划设计，帮助专业人才实现愿景和设计目标。

第五章 人才流动

第二十一条 人才流动原则。

（一）市场化管理原则；

（二）稳定人才队伍原则。

第二十二条 内部人才流动的程序和方式。

（一）公司各单位空缺岗位需要补充人员，各单位应向公司人力资源部报告，由人力资源部负责调剂；无法调剂的，经审批同意可从人力资源市场招聘。

（二）因新中标工程需要或涉及公司整体利益，需补充人员时，各单位应向公司人力资源部报告，由人力资源部负责调剂。

第二十三条 内部人才流动的有关要求

（一）公司内部人才流动，其工资标准及有关待遇按公司规定核定；

（二）内部人才流动由公司人力资源部办理相关手续。第二十四条 人才调出的程序和要求。

（一）个人要求调出的，必须履行辞职手续；

（二）报考公务员、研究生的，须本人提出申请，经公司同意，办理解除劳动合同手续；

（三）对擅自离岗给企业造成较大经济损失，或将企业技术机密向外泄露的，保留追究其法律责任的权利；

（四）按《劳动合同法》或劳动合同约定符合解除劳动合同的，办理解除劳动合同手续；

（五）公司出资培训的高层次进修人员、紧缺人才和对口单招大中专毕业生；享受公司安家费的大中专毕业生；接受公司资助取得学历的急需专业特困生，在公司服务不满协议规定年限个人要求调出的，根据其实际服务年限逐年递减进行折算，退还公司支付的安家费、培训费及其他有关费用。

第六章 专业技术职务管理

第二十五条 专业技术职务管理原则。

（一）民主、公开、竞争、择优原则；

（二）评聘分离、注重实绩原则；

（三）专业一致原则；

第二十六条 专业技术职务任职资格、专业技术资格、执业资格的申报程序、条件严格按照上级有关政策、规定执行。

第二十七条 专业技术职务任职资格、专业技术资格或执业资格的申报渠道。

（一）专业技术职务任职资格评审

工程系列专业技术职务、其他系列高级专业技术职务申报、推荐、评审工作由公司统一组织；其他专业系列中级以下仍按国家规定办理，待取得资格后，由公司审核确认。

（二）专业技术资格或执业资格考试

通过参加人事考试部门组织的考试，待取得资格后，由公司审核确认。

（三）高技能人才的考评、聘任和政工职称的评审、聘任按中国中铁股份有限公司的文件规定执行。

第二十八条 专业技术职务聘任管理

按规定经评审或考试取得的相应专业技术职务任职资格、专业技术资格或执业资格（专业技术资格考试合格人员须具备考试报名条件规定的最低学历和任职年限要求），符合职称外语考试的政策规定以及其它必要的岗位聘任条件的，由公司办理聘任手续。

第七章 附 则

第二十九条 本办法从下发之日起执行。第三十条 本办法由公司人力资源部负责解释。

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