

更新人才工作理念 振兴学校发展大业

副校长 王作刚

学习胡锦涛总书记等领导同志在2010年全国人才工作会议上的讲话和《国家中长期人才发展规划纲要》，让人耳目一新，受益匪浅，结合学校实际谈一点感受。

一、深刻理解人才概念新内涵

《纲要》中提出“人才是指具有一定的专业知识或专业技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者”。这体现了三个方面：一是专业性，二是价值性，三是时代性。《纲要》提出人才是我国经济社会发展的第一资源，是科学发展的第一动力，同时界定了人才与人力资源、知识分子的关系，即人才包含在人力资源中，是人力资源中能力和素质较高的部分，知识分子也含在人才之中。《纲要》还提出了大人才观概念，为人才是生产力，人才则是先进生产力、人才都是人力资本中的核心价值，或者是价值较高的那一部分奠定了理论基础。

二、树立“以用为本”的人才工作理念

《纲要》提出“以用为本”，是科学发展观在人才工作领域的集中体现。

“以用为本”是人才思想的一次重大创新。以用为本强调人才工作的根本是发挥人才的作用。

就是把发挥各类人才作用作为工作的根本任务，围绕要用好用活人才来培养人才、引进人才、积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件。

“以用为本”是以人为本的科学发展观的深化和落实。发展事业需要依靠人的活动，人的效率，人的作用，充分发挥各类人才的作用就是坚持以人为本。以用为本是要求人才为国家和社会做贡献，只有每个人才为国家和社会做出贡献才满足了自身发展的需要。只有正确树立“人才发展服务于科学发展”这样一个观念，才能激发人才的斗志，才能让每一个人才在为社会作出贡献上去努力，才能让每个用人单位在调动人才的积极性和创造性上有目标。

“以用为本”是人才工作体制机制创新着力点。将促进人才全面发展，激发人才活力，充分发挥人才作用，有效用好人才，放在突出位置，并以此为支点，撬动人才体制机制的创新，处理好人才队伍建设与人才管理体制机制建设的关系，围绕人才有效使用，加强体制机制建设，健全、完善、优化人才发展体制机制，形成人才发展的动力系统。

如何做到以用为本，一是根据每个人才的特点，把他们放到合适的岗位，让人才有发挥作用

的舞台和空间，二是给与人才关爱和支持，为其创造良好环境，搭建干事创业平台，让人才自由创新创业，三是根据人才的业绩和贡献，给与相应的报酬待遇，做到“以价值体现价值，以财富回报财富”。

三、工作思路及措施

(一)牢固树立人才是先进生产力的思想

清华大学原校长梅贻琦老先生主张：“所谓大学者，非谓大楼之谓也，有大师之谓也”。人才济济可称为大学，只有高楼大厦，但人才缺乏，何谈大学，即使挂着大学招牌，也是名不副实。人才才是决定高等学校竞争和发展的终极力量，只有高素质、高能力、高知型的教师，才能培养出高质量的对社会主义建设有用的人才。因此，高校人事工作的重点应向人才工作转移，抢占先机，广纳人才，举贤任能，为学校升本奠定人才基础。

(二)深化用人体制机制改革，完善分配制度

进一步强化竞争机制，打破职务终身制。按照“按需设岗、平等竞争、择优聘用、优质优酬”的原则，按照本科院校标准调整机构、配备人员编制，科学合理地设置各级各类人员岗位，按照规定程序对各级各类岗位实行公开招聘，平等竞争、择优聘用。

1. 建立和完善人员分类管理制度，积极营造人才使用与配置环境，形成人才合理流动的机制。要打破传统的身分界线，淡化身份管理，强化岗位，科学设岗，实施双向选择、公开招聘。要改革现有的管理方式，建立相应的调整、退出和淘汰机制，真正做到“引得进、留得住、用得上”，创建人才工作的平台，让每一个人才都能在合适的岗位上释放出最大的能量。

2. 建立健全分配激励机制。从实际出发，建立健全符合实际的多元分配方法，根据“效率优先、兼顾公平”、“生产要素参与分配”的原则，探索建立以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬为主要内容的校内分配办法。在管理中引入竞争机制，彻底打破平均主义，一岗多能，鼓励兼职，探索重实绩、重贡献、向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制，体现公平，同职不同酬。提高学科带头人、骨干教师的待遇。

(三)进一步优化人才资源配置

做好人力资源配置，要解决好两个问题。一是如何引进素质高、能力强的人才，二是培养现有人才，使他们能够增值。

1. 人才招聘
拟在十二五期间招聘硕士

学历以上人员75—100人，重点关注博士生招聘，增大博士学位教师的比例。要注意人才的多元化，即引进不同院校、不同地域的毕业生，不同风格、不同知识结构的人才走到一起，对改善学校的知识构成和文化底蕴都是非常有益的。

2. 人才引进
通过“绿色通道”，引进有临床经验的、具有副高级以上专业技术职务人员15—20人。人才引进可以改善师资队伍结构，解决中年骨干教师不足，提高教师的实践教学能力，保证学校教育教学质量。

3. 人才培养
在引进人才的同时，对现有人员进行全面培训，采取得力措施使现有的人才在知识、才干、素质上都得到提高，要求35岁以下机关行政人员必须达到硕士学历。制定相应政策、措施，鼓励教师读书。

随着国家的发展，社会的进步，我校也步入了升本的快车道。这也为人才工作提出了更高的要求，我们一定要认真领会《纲要》精髓，树立以用为本的人才工作理念，建立大人才观，活化人才资源，让人才在合适的岗位上为完成我校十二五规划发挥他们的智慧和才华，创造医专更辉煌的未来。

我校2010级新生心理普查工作正式启动

为全面了解2010级新生心理健康状况，进一步做好心理危机干预工作，更好地促进大学生的心理健康发展，9月13日，学校心理健康指导中心开始组织2010级新生进行心理普查。本次心理普查以班级为单位，涉及2010级42个班级，历时半个月。

本次心理普查采用大学生人格问卷(UPI)，其衡量标准UPI量表是由我国资深大学生心理健康专家修订而成。它以大学新生为对象，作为学生精神卫生状况调查的常用工具，可以了解学生中神经症、精神分裂症以及其它各种烦恼、冲突和迷惘，初步筛选出可能有明显心理问题的学生，以便对存在心理问题的学生给予及时有效的心理指导。

在普查开始前，心理健康指导中心举办了心理普查工作培训会，对所有协助普查工作的大学生心理协会会员及2010级各班副辅导员进行了培训。普查工作得到了学校领导的高度重视和各系部的大力配合，新生班辅导员跟班组织学生上机，特别是计算机教研室和图书馆给予了积极的协助，提供了三个机房供学生使用，保证了普查工作的顺利开展。普查过程中，统一采取上机操作的方式进行基本资料填写和指定的心理量表测试，学生只需输入自身的学号和密码即可登录大学生心理测验及档案管理系统，便可完成个人资料的填写及指定的心理量表测试。

心理普查是我校心理健康教育中一项非常重要的工作，也是对全校新生增强心理健康意识的教育活动。通过对大学生进行心理普查，建立学生心理档案，科学、有效、及时地发现那些可能存在心理问题的学生，并有针对性地帮助他们摆脱或缓解所面临的心理困扰。特别是针对入学新生实施心理普查，不仅有利于他们科学地掌握自己的心理状况，认识自我的个性特点，增强心理教育、心理训练的自觉性、主动性，同时也有利于学校把握大学生群体心理状态，及早发现大学生中存在的心理问题倾向，有的放矢地进行各种行之有效的心理疏导。

心理健康指导中心 陈丹



10月17日，护理系在图书馆报告厅举办了“励志奋斗 扬帆远航——2010级新生入学教育大会”。护理系党支部书记李新、护理系副主任袁兆新、外语培训中心副主任王宁、护理系党支部委员崔玉辉及学办全体教师出席了大会。护理系992名新生分上、下午两场参加了本次入学教育大会。

首先，李新书记为全体新生做了题为“如何加强大学生思想政治教育”的报告。他结合具体实例，对新生进行思想政治教育，学生在笑声和掌声中思考如何规划大学生活，如何提升个人素养；崔玉辉老师针对如何端正入党动机、学生党员的发展程序和手续、相关材料的书写等问题为新生做了入党启蒙教育；



护理系举办2010级新生入学教育大会

袁兆新副主任就护理系的专业特色、培养目标、课程建设、就业和中外合作办学等方面作了详细的介绍，并指出同学们在学习过程中应注意的事项和需要掌握的学习方法。袁兆新副主任既高屋建瓴，又深入浅出的讲解，使新同学对即将要学习的知识、本专业的发展前景以及就业等情况有

了清晰的认识；王宁副主任有针对性地指导新生如何做好大学英语学习的规划。一个个引人深思的小故事、真实感人的具体事例深深鼓舞着新生攻克困难的勇气。他们纷纷表示学好英语，为今后的实习、就业奠定坚实的基础。

护理系 刘力为

图片新闻

▲9月16、17、19日，在校学生会、教务处和各系部的大力支持与配合下，学校社区卫生服务中心对2010级新生进行了身体健康检查。体检以班级为单位进行，涉及全校41个新生班，共计1985名新生接受了健康检查。 社区卫生服务中心 常亮

▼9月15日10点，我校护理系社团先锋社在校篮球场举办了主题为“爱自己等于爱别人”的大学生戒烟动员活动。各系同学积极地参加进来，在书写着“爱自己等于爱别人”的条幅上，严肃认真地签上自己的名字，以表达他们要远离烟草的意愿及决心。 护理系 李新