# 市人才办2024年上半年工作总结

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-06-13

*第一篇：市人才办2024年上半年工作总结市人才办2024年上半年工作总结及下半年工作安排今年，市人才办紧紧围绕全市中心工作，切实发挥组织部门牵头抓总作用，创新工作思路，着力破解人才制约转型升级的“瓶颈”，认真抓好各类人才队伍建设，为更好的...*

**第一篇：市人才办2024年上半年工作总结**

市人才办2024年上半年工作总结

及下半年工作安排

今年，市人才办紧紧围绕全市中心工作，切实发挥组织部门牵头抓总作用，创新工作思路，着力破解人才制约转型升级的“瓶颈”，认真抓好各类人才队伍建设，为更好的服务全市经济发展提供了人才保证和智力支持，现小结如下：

一、牵头抓总积极作为

今年是实施“222222计划”的第二年，是承上启下的关键之年，市人才办积极发挥牵头抓总作用，有效保障“22222计划”的深入实施。一是建立年度工作台帐。要求“22222计划”各相关单位高度重视，强化措施，认真制定年度工作计划，做到：年初有计划，年中有汇报，年底有总结。市人才办统筹建立全市年度目标任务台帐，并及时了解各单位工作进度，确保各项人才工作任务得到有效推进。二是加强工作督促指导。市人才办督促指导各相关单位创新工作思路，狠抓计划落实。6月份组织召开了全市人才工作点评会，各县（市、区）及各成员单位对上半年工作情况进行总结汇报，互相点评，做到及时发现问题，纠偏引正，并对全市工作情况进行通报。三是积极探索机制创新。市人才办结合我市机构编制管理实际，经多方面征求意见，报市领导同意，编委会审议通过后，设立高层次人才专项编制200个，实行“人

进编增、编随人走、人走编销”的实名制管理模式，积极探索引进、使用和留住各类紧缺人才的制度创新，目前该项创新已经被省委组织部人才处列为“2024年全省人才政策和人才工作创新重点任务”之一。四是加强宏观协调指导。市人才办积极发挥宏观协调作用，牵头完成了对各县（市、区）科技目标责任制考核；参与完成了市科技进步奖评选、市科技功臣评选工作；目前正在牵头进行第二届河南省优秀农村实用人才评选的方案制定工作。

二、服务大局寻求突破

根据我市经济转型发展的实际及产业集聚区建设的需求，市人才办确定了“贴近实际，重心下移，全力服务经济转型、产业升级”的全年人才工作指导思想，大胆创新，努力寻求服务全市各类产业发展的突破口，引导各类人才向产业集聚区集聚。

1、摸底产业发展人才需求

为更好的服务全市经济转型，全面掌握我市各产业发展紧缺人才需求信息是前提。为此市人才办联合市人社局面向全市所有规模以上企业、各产业集聚区企业、全市重点建设工程、全市农业产业化龙头企业、驻2企业及其他相关单位征集紧缺人才需求信息，共征集到人才需求企业127家，需求职位460个，需求岗位2200个，整理发布了《2024年 市人才需求目录》，摸清了全市产业发展紧缺人才需求情况，拟 2

在市政府门户网站等媒体公布，作为人才流动、人才引进的风向标。

2、引导人才向产业集聚区集聚

为进一步引导优秀人才向产业集聚区、重点项目和重点企业集聚，帮助企业突破转型升级难题，提高企业科技创新及自主研发能力，决定向产业集聚区、重点企业选派科技特派员，经过广泛征集技术需求、发布需求公告、洽谈对接、征求专家意见，确定选聘 等30个（含团队）共36位同志向我市各产业集聚区、重点企业派驻；通过多方沟通协调，双方对接，组织考察后，最终选定 三名省“博士服务团”成员分别到 集团、家纺织公司挂职服务锻炼。大批优秀人才向产业集聚区的集聚，将大大提升派驻企业的技术研发、科技创新及转型升级能力，从而更好的为全市经济转型发展提供源动力。

3、探索建立集聚区人才工作机构

为更好的服务全市产业发展，加强产业集聚区人才工作的沟通协调，市人才办积极探索实行《 市产业集聚区人才工作联络员制度》，要求全市各县（市、区）产业集聚区必须配备一名人才工作联络员，有条件的可以成立人才工作办公室，主要负责本产业集聚区的项目挖掘、人才信息搜集、人才服务等沟通协调工作。目前包括 区、区在内的11名产业集聚区联络员已经全部落实到人并已积极开展工作。市高新区还成立了“人才服务中心”（正科级，11个编制），作为人才工作的常设机构。产业集聚区人才工作机构和人员的配备，不仅有效提高了集聚区各项人才工作的协调与沟通，更进一步完善了全市人才工作的运行机制。

三、人才管理力求实效

市人才办紧紧围绕全市工作中心，加大培训力度、完善队伍建设、做好服务管理工作，并积极寻求科学的人才管理、使用和服务方式。

1、加大人才培训力度

一是封闭式集中培训高层次人才。去年，市人才办面向全国公开招聘 名研究生挂职到 工作。为了他们更快的适应基层工作环境，提高理论素质，增加责任意识，市人才办在222学院举办了为期15天的“高层次人才素质提升理论培训班”，对包括县（市、区）人才办主任在内的 名学员进行了形式多样、内容丰富的封闭式集中培训。市委副书记 出席开班仪式并做了重要讲话。通过培训，进一步提升了他们服务基层的综合素养与能力。二是督促引导全市各类人才培训。市人才办按照“ 计划”相关要求，督促指导各成员单位落实人才培训计划。市农业局开展了冬春农业科技大培训行动，共举办培训班150次，累计培训2万人次；市人社局开展对150名市级学术技术带头人研修培训；市教育局着力培养高素质管理人才，共组织各类培训7期，参加人员570人。

2、开展第十批拔尖人才评选工作

根据《 市拔尖人才选拔管理办法(修订)》的规定，启动第十批拔尖人才换届评审工作。年初发布了《关于选拔 市第十批拔尖人才的通知》，为了加大宣传力度，在《 报》、“ 政府门户网站”上全文刊登《通知》及《答记者问》，信息发布1个多月的时间里，共接收全市73家单位及县（市、区），涉及工业、农林水牧、教育、医药卫生、社会科学、经营管理6大专业类别申报材料512人份。为了减少后期专家评审时人为因素的干扰，我们采取量化评审要素、专家集体讨论、电脑自动计分的方式进行评审。对各推荐人选申报材料的基本情况、成果、论文、荣誉等43小项共8大类评审要素进行了逐项审核录入。聘请技术人员编制量化打分程序，分批组织专家对6大专业进行初步评审。目前第一轮专家评审工作已基本结束。

3、做好全市人才服务工作。一是市人才办积极联系市保健办，组织全市届期内拔尖人才进行例行身体检查。二是以走访、调研、座谈的形式了解引进的高层次人才在基层生活、工作等情况，主动询问困难，并积极组织安排解决，要求各县（市、区）对他们“严管厚爱”，多岗位培训，积极做好管理服务工作。

下半年，我们将主要抓好以下几个方面的工作：

一、完成好第 ”各项工作

”计划于今年9月中下旬召开，市人才办将以《产业发展紧缺人才需求信息目录》为依据，重点开展“招才引智”工作，计划制定《招才引智工作实施方案》，明确了工作重点、责任分工、时间安排，加大人才专场招聘和项目洽谈力度，认真配合好做好 各阶段工作。

二、实行人才工作目标责任考核

为促进我市人才工作各项目标任务的全面落实，市人才办将继续按照《 市人才工作目标责任制考核办法（试行）》文件的有关要求，对全市各人才工作领导小组成员单位及各县（市、区）实施目标责任制考核。要求各相关单位进行年底自查，组织召开述职评审会议，市人才办进行综合评价。

三、继续落实相关工作，确保完成全年任务

一是做好高层次人才的到期转正任职工作。二是完成第十批拔尖人才评审的领导小组审议、考察、公示等工作。三是认真完成全市拔尖人才的津贴发放、节日慰问等工作，圆满完成全年各项目标任务。

市人才办 2024年8月7日

**第二篇：人事处人才办年工作总结（小编推荐）**

一、人事处、人才办把高层次人才队伍建设作为各项工作的第一要务。对人才引进实行“一事一议”、“特事特办”的绿色通道，带领大家以时不我待的风貌千方百计挖掘人才信息，服务人才建设项目。全年共接收毕业生89人，具有海外经历的博士8人，引进教授6人，1个团队组建了化工机械研究院，选聘了2名“长江学者”讲座教授来校工作；申报了“千人计划”2名、“长江学者特聘教授”3名、“百千万人才工程国家级人选”3名；推选工程院院士候选人1名。

筹备并召开了2024年人才工作会议，达到“转变思想观念、完善政策体系、落实工作责任”的目的。全面修订了有关人才队伍建设的一系列政策(近20项)，为以后人才引进和培养奠定了基础。

二、深化“院为基点、重心下移、目标管理、经费包干”管理改革。在总结2024年管理改革的基础上，继续推进学院的目标管理工作，激发学院的办学活力。制定了各单位2024年的目标任务，年终开展 “深化目标管理、推进重心下移、严格个人考核、强化业绩导向”的考核，进一步夯实学院的办学基础，建立健全“竞争、激励与约束”并行的机制。

三、为推进我校人力资源的有效开发和科学管理，启动了“三定”工作。人事处牵头组织教务处、研究生培养处、科学技术研究院、实验室与条件装备处和组织部等单位启动了以“定编、定岗、定责”为主要内容的“三定” 工作，为下一步事业单位人事分配制度改革和各单位的绩效评价打下基础。

四、按照学校的发展规划，牵头修订了学校《2024年—2024年学科建设与队伍建设规划》。根据学校发展的实际，结合国家中长期教育发展规划纲要，人事处联合学位与学科建设处对学校学科建设与人才队伍的中长期规划进行了修订，并在学校七届教代会上顺利通过。

五、启动了校内管理岗位的职员制改革，开展了首聘工作。在深入调研的基础上，结合我校管理岗位的实际，制定了《合肥工业大学职员岗位聘任与设置暂行办法》和《合肥工业大学职员岗位首次聘任工作实施方案》，并在年底实施职员岗位的直聘工作。

六、加强了内部管理，推进日常工作，提高了服务质量。带领人事处全体人员克服人员少、任务重的困难，加强内部管理，提高工作效率。全年完成高职、中职评审和引进人才评审10批次500多人次；选派教师和管理干部到国外、高水平大学和企业开展“三种经历”培养80多人次，开展青年教师岗前培训500多人，举办2024年青年教师教学基本功比赛，800多名教师参与；完成各类人员津补贴调整、兑现达8000多人次，为全校教职工办理医保、劳保等社会保障5000多人次；进一步规范了干部档案的管理，提高了干部档案的管理水平。

七、处理历史遗留问题，维护学校安全稳定。着手整理历史遗留问题，依法对长期不在岗工作的职工进行清理，为学校消除各种隐患。应对各种上访事件，妥善解决上访人员的问题，为学校的稳定和改革服务。

**第三篇：市人才工作总结**

200x年，我市人才工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才原则，创新人才工作机制，全面推进人才队伍建设，为我市“十一五”发展开好局、起好步提供人才保障和智力支持。

一、创新人才管理机制，加强对人才工作的协调指导

1、强化人才工作的组织领导。调整充实市委人才工作领导小组，根据工作需要，新增加了建设局、公安局为人才工作领导小组成员单位，并结合研究人才工作重大问题，已组织召开3次人才工作领导小组成员会议。建立市领导联系优秀人才制度，每位市领导联系1-2名中高级优秀人才，30位市领导首批联系优秀人才对象36名。

2、落实人才工作考核责任制。按照省、杭州市关于党政领导班子科技进步和人才工作目标责任制要求，抓好科技进步与人才工作目标责任制有关工作的落实，结合我市实际，完善人才工作目标考核体系，进行认真考核评比，评选出优胜单位5家和合格单位9家。

3、编制出台《xx市“十一五”人才发展规划》。根据上级的统一部署和市委、市政府要求，与省人才研究所合作，经过调查研究和科学编制，《xx市“十一五”人才发展规划》经市委、市政府同意，于今年4月由市委、市人民政府印发

实施，是我市 “十一五”专项规划编制中出台的最早一个专项规划。《规划》紧紧抓住培养、吸引、使用、激励人才四个环节，突出人才队伍壮大、结构优化、素质提高三个重点，促进人才工作与经济社会协调发展，成为今后一个时期我市人才工作发展的一个纲领性文件。根据今年人才工作实际，制定印发了XX年全市人才工作要点，并分解落实到人才工作领导小组各成员单位及相关部门，明确了全年人才工作目标任务。

二、创新人才培养机制，推进人才资源能力建设

1、加强党政人才选拔培养。根据党政人才的不同岗位特点，合理安排培训班次，有针对性地加强党政人才培训教育，完成全年培训班次23期任务。以换届工作为契机，调整充实优秀年轻领导班子成员，切实加强对后备干部跟踪考察和严格管理，完善乡镇街道一般工作人员交流工作。深入贯彻实施《公务员法》，邀请专家举办一期公务员法知识讲座。与此同时，继续组织45周岁以下公务员公共管理课程的培训，共有6180人次参加公共基础管理课程培训考核。与南京大学合作举办公共管理硕士研究生课程进修班，招收首批学员32人。配合上级组织实施XX年浙江·青海“循环经济”公务员对口培训班xx现场学习交流会。

2、实施优秀中青年人才培养工程。继续推进我市“135”优秀中青年人才培养计划，年初落实“135”人才培养资助经费首次下拨36万元。根据杭州市的统一部署，组织开展推荐享受杭州市政府特殊津贴人员选拔工作，我市推荐上报了5名选拔对象，其中市中医院张玉柱最终获得批准。推荐我市列入杭州市131优秀中青年人选的4名同志参加杭州市赴德国举办的现代农业产业化与科技创新培训团。组织首期“135”人才学术休假考察活动，开展学术交流，激励创新创业。深化职称改革，继续实施评聘分开，争取评审专业技术人员1500人左右。

3、组织开展各类人才培训考核。加强企业高级经营管理人才培训，重点抓好大企业的经营者素质培训，举办培训班2期，培训经营管理者120余人。组织926人次参加计算机应用能力三级培训考核，404人次参加电子政务培训考核，198人次参加浙江省外语水平等级二、三级培训考核，以及组织开展专业技术人员继续教育公共科目培训和企业生产主管、车间主任培训，组织实施企业经营管理人才培训班。开展五个以上工种的市级职业技能竞赛，对获得前三名选手，符合条件的破格晋升，核发相应职业（工种）的高级职业资格证书。拓宽技能人才成长的通道，全

年共培训初中级2500人，高级以上350人。组织了农村富余劳动力培训、失业农民技术培训、农村适用技术培训等培训班，共培训2.5万人次左右。实施农民素质培训工程，培训实用人才1000名，其中经营（营销）管理人才150名、农业技术推广人才200名、种养能手600名、能工巧匠50名。

三、创新人才引进机制，加大优秀人才集聚力度

1、规范机制选人才。继续按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，组织面向社会和应届高校毕业生招考录用国家公务员61名。制定出台了《xx市事业单位公开招聘人员实施办法》，首次较大规模组织事业单位公开招录40人，报名参加笔试人员达1500余人。

2、市场配置招人才。培育扩大“有形”和“无形”两个市场，活跃人才交流。先后组织春季、夏季人才交流会、大型公益性毕业生就业招聘会、综合性人才交流会、工业企业人才招聘专场、人才夜市，累计组织各种交流活动10场，进场设摊单位650家，达成聘用意向4200余人次。积极拓展人才信息网络的无形市场引才工作，举办为期一个月的网上人才交流大会，参加单位111家，提供岗位1500个，网上招聘十分火爆，每天点击率达1万人次以上，当月人才网访问量达到30万余人次。

3、主动出击引人

才。组织飞虹通信、华达集团及教育卫生所属事业单位等13家单位赴沈阳寻觅中高级人才，组织杭州环宇集团有限公司等56家企事业单位参加省、杭州市各类人才交流大会，共达成引进人才意向236人。根据杭州市西博会总体部署，我市还将组织企事业单位参加第八届（XX）西湖博览会杭州人才交流大会以及XX西湖博览会长三角高级人才招聘大会。

4、“外借脑袋”揽人才。以项目为载体，鼓励企事业单位采取咨询、兼职、短期聘用、项目合作、技术顾问等方式引进国外智力。全年完成申报国我智力引进项目28个，组织申报引进国外智力示范单位1家。项目涉及体育产品、机械制造、食品加工等领域，其中杭州飞鹰企业的新型赛艇研制，日月集团的反光板制造技术、微型电机制造技术等项目被批准为国家级项目，先后有30 余位外国专家来富工作。杭州日月电器日本专家东信行今年获省政府颁发的“西湖友谊奖”。通过创新引才机制，实施“个性化”引才方式，预计全年引进非xx籍各类人才500名以上。

四、创新人才使用机制，为人才发挥作用提供舞台

1、构筑人才成长和发展的平台。我市是《福布斯》评为中国最适宜民营企业投资创业的百强城市之一，民营企业成为吸纳人才的主体地位。目前非公领域人才大幅度攀升，到今年止，人才总量达到2.7万余人，所占人才总量达到65%左右。与此同时，加快xx经济技术开发区、高新技术工业园、工业功能区的发展，为我市人才创新创业提供发展平台，较好地聚集一批优秀人才。

2、加强科技创新平台建设。建设总建筑面积为15365平方米、预计投入资金2500万元左右的xx市科技孵化楼。积极引导企业创建研发中心，鼓励研发核心技术，开发拥有自主知识产权与核心技术高新技术产品，以增强企业核心竞争力和持续发展能力。多家企业研发中心被认定为省高新技术研发中心和杭州市高新技术研发中心。目前我市研发中心、技术中心的总量达到 70余家。

3、加强博士后科研工作站暨大学生实习基地建设。3个企业博士后科研工作站已培养出站1人，进站2人，现有企业博士人才10余人。完善大学生实习基地，现有大学生实习基地17个，提供岗位涉及国际贸易、计算机、法律、机械等20余个专业。今年与浙江大学开展合作，洽谈建立浙江大学研究生就业实习基地，引进浙江大学优秀研究生到我市建功立业，为我市经济发展服务。

4、完善人才激励措施。深入贯彻实施公务员法，切实抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》和中央“5+1”等法规

性文件的落实，按照规范、统一、激励的原则，公务员实行职务与级别相结合的工资制度。组织开展xx市“十佳人才、十佳重才单位”评选表彰活动，组织开展XX年十大突出贡献工业企业和优秀企业经营者评选活动。经单位自荐（推荐）、部门审核、组织评审及xx日报公示，被评为第三届xx市 “十佳人才”101、“十佳重才单位”10家，受到市委、市政府表彰。

五、创新人才服务机制，提供优质公共服务保障

1、完善各项人才政策。经过调查研究，制定出台了《关于加强高层次人才引进工作的若干意见》和《关于做好xx市高校毕业生就业工作的通知》，并对各单位贯彻落实《关于大力实施人才强市战略的决定》等政策性文件情况进行一次督查，相关人才政策进行汇编成册。组织开展人才环境优势、人才公寓建设等课题调研，人才公寓建设已被列入市重点项目建设内容之一。

2、优化毕业生就业指导服务工作。今年毕业生就业形势严峻。我市根据上级文件精神，进一步优化毕业生就业指导服务工作，对于到基层单位和边远地区就业的本市生源的高校毕业生，给予提供全面免费人事代理服务。对毕业两年内从事个体经营的高校毕业生，除国家限制的行业外，自工商登记注册之日起 年内，免收登记类、管理类和证照类的各项行政事业性收费。对于毕业研究生，实行“先落户后就业”政策。对于外地生源的普通高校本科毕业生，落实就业单位的，予以办理接收落户手续。

**第四篇：市编办2024年上半年人才工作总结及下半年工作计划**

XX市编办2024年上半年人才工作总结及

下半年工作计划

2024年上半年，我办人才工作坚持以科学发展观为指导，牢固树立“人才是第一资源”的工作理念，创新人才工作机制，切实加强服务理念，为我市人才引进工作的开展发挥了积极的作用。

一、统一思想，强化人才服务意识。

我办全体工作人员强化服务理念对机构编制工作的渗透，领悟全国人才工作会议精神，加强自身人才体质建设。一是认真实施省编办提出的“121”工程，强化机关人员调查研究和学习培训，不断提高人才队伍素质，设法补充人才数量，努力适应机关工作需要。二是利用“读书月”活动，营造浓厚学习氛围，在每周学习和工作会议上，学习各级文件精神，加强交流讨论。三是利用安徽干部在线学习的契机，提高学习意识，积极完成干部在线学习的各项课程，超时序完成了学习计划。

二、服务大局，健全人才工作机制。

我办上半年共办理各类编制入编人数共计XX人，办理减编手续XX人。其中包括了市检察院、市中院等政法系统单位的批量入编，也包括市职业技术学院、市工业学校等专业技术人才的集中入编，以及其他单位个人入编。在办理入编手续的过程中，我办在严格按照规定操作的同时，对于高新人才的引入更是采取优先、及时办理的原则，为我市高新人才的顺利引进做出积极贡献。

积极协调事业单位人员招聘工作。今年以来，市食品药品监督管理局、市民政局、市商务局、市卫生局、市体育局等单位分别要求为所属事业单位公开选聘工作人员。由于事业单位改革期间严格控制事业单位机构编制，为此，我们积极向省编办请示，征得省编办同意的基础上，提出了同意部分单位要求公开选聘人员的意见，并报市政府批准。

三、积极探索，加强人才工作创新制度。

积极贯彻全市加强和创新社会管理工作会议精神，结合机构编制工作情况，坚持立足实际，改革创新，完善人才工作机制。按照《关于征求（征求意见稿）意见的通知》要求，认真办理了《XX市人才工作目标责任制考核暂行办法》（征求意见稿）征求意见工作，并按时予以回复。年初对市直单位人才出入编审核制度和机构编制核查制度进行了优化改进，科学的制定了一系列的限时办结制度，大大提高了人员入编效率，受到了服务对象的广泛好评。

经讨论研究，我办提出下半年工作计划，具体如下：

一、继续加强自身人才工作建设。

继续推进每周学习例会制度，积极调研课题项目，认真总结

心得体会。继续深入推进干部在线学习，在完成学分要求的基础上，进一步强化自身文化素质修养。

二、继续加强服务大局意识。

结合市委市政府文件精神，制定了“强化宗旨意识，做人民满意公仆”活动实施方案，积极推行“三公开”活动，公示服务流程，强化限时办结，加大人才服务工作力度。

三、加快和改进人才工作的改革创新。

结合市委、市政府文件精神，坚持以人为本，服务优先，积极借鉴先进经验和成功做法，勇于变革、勇于创新，把人才工作创新贯穿到机构编制工作的全过程。

四、强化人才信息宣传工作。

继续结合工作实际，加强日常工作中人才工作的宣传力度，做好信息上报工作。

2024年6月12日

**第五篇：市卫生局人才工作总结**

市卫生局人才工作总结

市卫生局人才工作总结

2024年，在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工作紧紧围绕卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才兴医战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将今年卫生人才工作情况总结如下：

一、基本情况

截止2024年10月底，我市卫生系统共有干部职工1938人，医疗卫生单位在职职工1922人，其中专业技术人员1733人，占干部职工总数的89.4%。在专业技术人员中，研究生5人，占0.3%，大学本科411人，占23.7%，大学专科681人，占39.3%，中专及高中636人，占36.7%；高级职称95人，占5.5%，中级职称696人，占40.2%，初级职称942人，占54.3%。工勤人员189人。年龄状况为：35岁及以下508人，36-40岁490人，41-45岁468人，46-54岁366人，55岁以上90人。

二、主要做法及取得的成效

（一）机制创新，引、育人才。人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之中。我们结合各卫生单位实际，广泛吸纳借鉴先进经验，着力创新人才建设的机制，夯实了人才兴医战略的基石。一是创新“五湖四海”引人才机制。牢固树立人才不问出处，不论身份的理念。制定“人才引进实施办法”，出台人才引进鼓励政策，对引进取得硕士学位的学科带头人及重点专科人才，提供租赁住房、补助金，并在科研、课题申报等方面给予大力支持；对招聘录用的硕士研究生，除提供必要的工作环境和条件外，优先考虑课题申报、新业务、新技术的开展及外出进修学习，参加国内外学术活动，协助安排配偶招录聘用，每月发放补助金。今年4月，由党组书记、局长挂帅，由分管党组副书记、副局长带队，到武汉、宜昌等地招募人才，全系统计划招聘19个工作岗位，报名人数206人，5月，对符合参加笔试面试条件的131名考生进行了公开招聘考试，择优录用48人，其中本科15人，专科33人。近年来，各医疗单位先后引进重点专科人才、急需专业人才、学科带头人100 人，招聘录用硕士毕业生3名，大学本科毕业生99名，大大充实了卫生系统的人才队伍。二是创新“千方百计”育人才机制。出台“人才成长计划”，明确人才培养的目标和举措。实施“走出去、请进来”战略，定期选派人员到大专院校进修深造，驻上级医院跟班学习；积极开展“传帮带”和学科竞赛活动，鼓励医务人员参加继续培训。依托继续医学教育和省市级卫生人才培养项目，积极开展市、镇、村三级医疗卫生管理者和卫生专业技术人员培训。近年来，各医疗机构共进修培训一万多人次，多次请知名专家进行学术讲座，举办讲座500多场次。按照《XX省乡村医生实施基本药物》的要求，卫生局积极做好项目落实工作，制定了《XX市卫生局乡村卫生人员实施基本药物制度》的方案和培训计划。分两次对乡村医生及乡镇卫生技术人员进行培训，共培训 550人。每年卫生专技人员都参加了继续教育网上公需科目培训。通过这些培训，已有一大批业务技术精、综合素质高的优秀人才走到了关键岗位。

（二）科学使用，规范卫生人才的管理。局党组始终把人才培养和学科建设作为医疗发展的第一要务。各医疗机构先后制定了“人才梯队建设制度、人才引进、岗前教育制度、学科带头人管理办法、人员聘用及评价管理办法、职称管理制度、专业技术岗位（特殊岗位）准入规定”等制度，按照规章制度管理人事工作。建立优秀人才评价体系，出台优秀人才表彰奖励办法、专业技术职务聘任制度等及人才聘用评价，彻底打破论资排辈的束缚，“不拘一格”用人才，确立全新的用人导向。卫生系统先后有14人担任学科带头人，3人成为XX市市管专家。

（三）重视人才的培养与重点学科的建设。全市各医疗卫生单位结合年初卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来、岗位传帮带等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。市医院与XX市一医院建立了长期合作关系，XX市一医院每月派专家教授到市人民医院出诊。各医疗单位不惜投入大量资金把医务人员派到北京、武汉、宜昌等国内知名度较高的医院进修学习，市医院、中医院、妇幼保健院共选派业务骨干进修学习30余人，各乡镇卫生院共选派业务骨干70余人到市直医疗各单位进修学习。这些人才回院后给医院带来了新的理念和新的增长点。卫生局党组始终把人才培养和学科建设作为卫生事业发展的第一要务，以“人无我有，人有我优，人优我新”为专科建设指导思想，走特色专科建设之路。目前，我市已形成了一批独树一帜，各具特色的专科基地，涌现了一大批优秀科技（拔尖）人才。市人民医院已发展成为肝胆外科、神经外科、白内障复明、微创介入治疗、腹腔镜治疗、妇科等专科特色鲜明的综合性医院，现已开设临床科室23个，一级专业学科达到19个，二级专业学科达到46个，共获得省级科技成果奖12项，XX市科技进步奖14项，XX市科技进步奖50项，有7个专业学科被命名为XX市乙类重点专科；市中医院以中风病防治、慢性病治疗为特色；市疾病预防控制中心以流行病、传染病的预防和防治为特色；市妇幼保健院以产科、生殖科为特色。这些特色专科的成立，影响力不断扩大，并吸引了不少周边地区的患者前来就诊。

（四）提高待遇，搭建平台，营造良好环境。环境是吸引人才的感召力，我们始终把环境建设作为人才建设的关键环节，一切围着环境转，一切盯着环境干：一是政治上给待遇，深入开展“双推”活动：推荐优秀人才加入党组织，推荐党员优秀人才担任中层以上领导干部。充分利用墙报、宣传栏，张贴学科带头人、业务骨干的照片，介绍他们的事迹；让专家教授、学科带头人开会坐前排；每年举办一次优秀人才迎春茶话会，虚心听取他们的意见，从而在卫生系统上下形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的风气，营造出爱才、重才、容才、护才的氛围。二是事业上给平台，各医疗卫生单位十分注重根据人才特长选人用人，竭力为人才队伍营造施展才华的舞台，形成院有重点、科有特色、人有专长的干事创业平台。不断加强硬件建设，购置医疗设备，为人才队伍想干事、能干事、干成事创造了良好的物质条件。三是经济上给待遇。薪酬分配向卫生专技人员、骨干人才倾斜、向有特殊贡献的岗位倾斜。对获得XX市专业技术拔尖人才和XX市卫生系统专业技术拔尖人才每月发放200元津贴，市医院对获得医院任命的专业学科带头人每月发放500元津贴，对获得既是XX市乙类重点专科的学科带头人又是优秀科主任的每月发放津贴1500元，对评为医院“十佳服务标兵”的送出疗养。市中医院对近年来引进的本科以上学历的专业技术人才给予每月150元的住房补贴。妇保院、疾病控制中心等医疗单位也相继建立了规范有效的人才奖励制度，采取精神奖励和物质奖励相结合，奖罚分明，实现有效激励，在培养、晋升、津贴等方面给予倾斜，实施主诊负责制等分配激励制度，积极调动干部职工的积极性。

市卫生局人才工作总结

2024年，在市委、市政府的正确领导和关怀下，我市卫生人才工作紧紧围绕卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才兴医战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将今年卫生人才工作情况总结如下：

一、基本情况

截止2024年10月底，我市卫生系统共有干部职工1938人，医疗卫生单位在职职工1922人，其中专业技术人员1733人，占干部职工总数的89.4%。在专业技术人员中，研究生5人，占0.3%，大学本科411人，占23.7%，大学专科681人，占39.3%，中专及高中636人，占36.7%；高级职称95人，占5.5%，中级职称696人，占40.2%，初级职称942人，占54.3%。工勤人员189人。年龄状况为：35岁及以下508人，36-40岁490人，41-45岁468人，46-54岁366人，55岁以上90人。

二、主要做法及取得的成效

（一）机制创新，引、育人才。人才引进作为卫生事业发展的基础，是卫生人才工作的重中之中。我们结合各卫生单位实际，广泛吸纳借鉴先进经验，着力创新人才建设的机制，夯实了人才兴医战略的基石。一是创新“五湖四海”引人才机制。牢固树立人才不问出处，不论身份的理念。制定“人才引进实施办法”，出台人才引进鼓励政策，对引进取得硕士学位的学科带头人及重点专科人才，提供租赁住房、补助金，并在科研、课题申报等方面给予大力支持；对招聘录用的硕士研究生，除提供必要的工作环境和条件外，优先考虑课题申报、新业务、新技术的开展及外出进修学习，参加国内外学术活动，协助安排配偶招录聘用，每月发放补助金。今年4月，由党组书记、局长挂帅，由分管党组副书记、副局长带队，到武汉、宜昌等地招募人才，全系统计划招聘19个工作岗位，报名人数206人，5月，对符合参加笔试面试条件的131名考生进行了公开招聘考试，择优录用48人，其中本科15人，专科33人。近年来，各医疗单位先后引进重点专科人才、急需专业人才、学科带头人100 人，招聘录用硕士毕业生3名，大学本科毕业生99名，大大充实了卫生系统的人才队伍。二是创新“千方百计”育人才机制。出台“人才成长计划”，明确人才培养的目标和举措。实施“走出去、请进来”战略，定期选派人员到大专院校进修深造，驻上级医院跟班学习；积极开展“传帮带”和学科竞赛活动，鼓励医务人员参加继续培训。依托继续医学教育和省市级卫生人才培养项目，积极开展市、镇、村三级医疗卫生管理者和卫生专业技术人员培训。近年来，各医疗机构共进修培训一万多人次，多次请知名专家进行学术讲座，举办讲座500多场次。按照《XX省乡村医生实施基本药物》的要求，卫生局积极做好项目落实工作，制定了《XX市卫生局乡村卫生人员实施基本药物制度》的方案和培训计划。分两次对乡村医生及乡镇卫生技术人员进行培训，共培训 550人。每年卫生专技人员都参加了继续教育网上公需科目培训。通过这些培训，已有一大批业务技术精、综合素质高的优秀人才走到了关键岗位。

（二）科学使用，规范卫生人才的管理。局党组始终把人才培养和学科建设作为医疗发展的第一要务。各医疗机构先后制定了“人才梯队建设制度、人才引进、岗前教育制度、学科带头人管理办法、人员聘用及评价管理办法、职称管理制度、专业技术岗位（特殊岗位）准入规定”等制度，按照规章制度管理人事工作。建立优秀人才评价体系，出台优秀人才表彰奖励办法、专业技术职务聘任制度等及人才聘用评价，彻底打破论资排辈的束缚，“不拘一格”用人才，确立全新的用人导向。卫生系统先后有14人担任学科带头人，3人成为XX市市管专家。

（三）重视人才的培养与重点学科的建设。全市各医疗卫生单位结合年初卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来、岗位传帮带等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。市医院与XX市一医院建立了长期合作关系，XX市一医院每月派专家教授到市人民医院出诊。各医疗单位不惜投入大量资金把医务人员派到北京、武汉、宜昌等国内知名度较高的医院进修学习，市医院、中医院、妇幼保健院共选派业务骨干进修学习30余人，各乡镇卫生院共选派业务骨干70余人到市直医疗各单位进修学习。这些人才回院后给医院带来了新的理念和新的增长点。

卫生局党组始终把人才培养和学科建设作为卫生事业发展的第一要务，以“人无我有，人有我优，人优我新”为专科建设指导思想，走特色专科建设之路。目前，我市已形成了一批独树一帜，各具特色的专科基地，涌现了一大批优秀科技（拔尖）人才。市人民医院已发展成为肝胆外科、神经外科、白内障复明、微创介入治疗、腹腔镜治疗、妇科等专科特色鲜明的综合性医院，现已开设临床科室23个，一级专业学科达到19个，二级专业学科达到46个，共获得省级科技成果奖12项，XX市科技进步奖14项，XX市科技进步奖50项，有7个专业学科被命名为XX市乙类重点专科；市中医院以中风病防治、慢性病治疗为特色；市疾病预防控制中心以流行病、传染病的预防和防治为特色；市妇幼保健院以产科、生殖科为特色。这些特色专科的成立，影响力不断扩大，并吸引了不少周边地区的患者前来就诊。

（四）提高待遇，搭建平台，营造良好环境。环境是吸引人才的感召力，我们始终把环境建设作为人才建设的关键环节，一切围着环境转，一切盯着环境干：一是政治上给待遇，深入开展“双推”活动：推荐优秀人才加入党组织，推荐党员优秀人才担任中层以上领导干部。充分利用墙报、宣传栏，张贴学科带头人、业务骨干的照片，介绍他们的事迹；让专家教授、学科带头人开会坐前排；每年举办一次优秀人才迎春茶话会，虚心听取他们的意见，从而在卫生系统上下形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的风气，营造出爱才、重才、容才、护才的氛围。二是事业上给平台，各医疗卫生单位十分注重根据人才特长选人用人，竭力为人才队伍营造施展才华的舞台，形成院有重点、科有特色、人有专长的干事创业平台。不断加强硬件建设，购置医疗设备，为人才队伍想干事、能干事、干成事创造了良好的物质条件。三是经济上给待遇。薪酬分配向卫生专技人员、骨干人才倾斜、向有特殊贡献的岗位倾斜。对获得XX市专业技术拔尖人才和XX市卫生系统专业技术拔尖人才每月发放200元津贴，市医院对获得医院任命的专业学科带头人每月发放500元津贴，对获得既是XX市乙类重点专科的学科带头人又是优秀科主任的每月发放津贴1500元，对评为医院“十佳服务标兵”的送出疗养。市中医院对近年来引进的本科以上学历的专业技术人才给予每月150元的住房补贴。妇保院、疾病控制中心等医疗单位也相继建立了规范有效的人才奖励制度，采取精神奖励和物质奖励相结合，奖罚分明，实现有效激励，在培养、晋升、津贴等方面给予倾斜，实施主诊负责制等分配激励制度，积极调动干部职工的积极性。

三、存在的问题

1、高层次人才缺乏。尽管我局在人才的引、管、用、留等方面做了大量工作，但目前的人才队伍建设依然问题突出，困难重重。高层次人才严重短缺，从学历层次上来说，整个卫生系统中全日制硕士研究生仅5人，高级职称人员也只有95人，只占专业技术人员的5.5%。高层次人才和紧缺专业人才（公共卫生专业技术人才）引进难、留住更难。

2、外部环境与现实环境的差距。随着人员培训力度不断的加大，业务骨干纷纷到省、市医院以及发达地区医院进修，他们感受到的是完全不同的经营管理理念，良好的学术氛围，优越的生活工作环境，丰厚的工资待遇，尤其是与同龄人相比、同学相比，各方面差距很大，这些人便产生极大的失落感，心理失衡，随后便想方设法离开，去一些经济发达地区实现自己的人生价值。

四、建议

1、充分认识卫生人才队伍建设在医改工作中的地位和作用。在进行一次次医疗改革的过程中，我们发现人才问题已经成为制约卫生事业可持续发展的瓶颈。人才队伍建设投入不足，卫生人才队伍的服务能力和整体水平不能适应深化医药卫生体制改革的需要。医改能否取得重大成效，不仅要有相关政策和财政保障，更要有人才保障。这就需要我们充分认识卫生人才工作的地位和作用，进一步强化“人才兴医、人才强卫”战略的宣传，促进形成全社会共同关心、支持和参与医疗卫生人才队伍建设的良好氛围和条件。

2、改善环境、提升职业素质。

现在的医患关系表面上表现为医、患之间不信任，但实质上有着体制、医疗保障和社会变革等多方面的原因，日益紧张和逐渐增多的医患纠纷及矛盾也在影响着卫生人才的发展，专业技术人才在不受尊重，不被信任的执业环境下，首先想到的是如何自保，而不是如何治病。所以我们一方面要对卫生人才强化职业道德的政策导向，广泛宣传典型人物的先进事迹，在专业技术队伍中形成优良的学术道德风气和团结创新精神，另一方面还要有政府正确的舆论导向及社会各界的理解、信任和沟通。通过大家的共同努力才有希望构建出良好的医患关系，营造和谐的医疗环境，才能让卫生人才有更多的精力去钻研医术，提升治病救人的能力。

3、完善加强卫生人才队伍中的相关机制和政策。

逐步建立和完善符合卫生人才发展的内在规律、充满生机与活力的人才工作机制，一是继续从市直医院选派优秀人才开展

“人才支援农村医疗卫生”项目，通过城乡拉动，促进乡镇卫生专业技术人才快速成长。二是重点加强公共卫生、农村卫生、社区卫生专业技术人员和护理人员的培养培训。三是继续实施高层次卫生科技创新人才培养计划，定期选拔医德高尚、技术精湛、科技能力强的优秀中青年卫生人才作为培养对象，通过科研及学术交流的方式，促进其快速成长。四是继续做好村级卫生专业技术人员培养项目工作，提升村级医疗卫生专业技术服务队伍的整体水平。五是培育壮大中医药人才队伍。六是规范医院管理者的任职条件、逐步形成一支职业化、专业化的医疗机构管理队伍。

五、2024年卫生人才工作思路

1、制定并实施免费镇处卫生院培训全科医生计划。积极争取省级财政支持开展乡镇卫生院全科医生转岗培训。

2、促进人才向基层流动。进一步完善相关政策措施，鼓励引到医务人员到基层服务。市直医疗单位与镇处卫生院建立紧密型医疗集团，实行对口支援，促进医疗集团内部人才上下流动。

3、加强镇处卫生院技术人员在职在岗培训。建立镇处卫生院技术人员定期进修学习制度，2024年安排10名镇处卫生院技术骨干人员到市级以上医疗机构进修学习。

4、市直医疗卫生单位以培养实用性人才为主。在现有医疗卫生人员中确定三个层次，分为学科带头人、骨干医师、青年医师，各自承担不同的职责和任务，形成人才梯次结构。

5、制定并落实人才吸引政策。对医学院校高学历人员在编制、住房、学历津贴、科研项目等方面给予鼓励和政策倾斜。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！