# 古城台街道人才队伍建设情况汇报

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-03-09

*第一篇：古城台街道人才队伍建设情况汇报古城台街道人才队伍建设情况汇报近年来，古城台街道在区委、区政府的领导下，全面贯彻落实党的十七大精神，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，认真贯彻落实人才工作精神，街道十分重视...*

**第一篇：古城台街道人才队伍建设情况汇报**

古城台街道人才队伍建设情况汇报

近年来，古城台街道在区委、区政府的领导下，全面贯彻落实党的十七大精神，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，认真贯彻落实人才工作精神，街道十分重视乡机关人才队伍建设，牢固树立了“人才资源是第一资源”的观念，坚持党管人才的原则，统筹工作力量，强化了人才的调控。紧紧围绕街道工作重心，以能力建设为中心，着力加强对街道社区工作者的培训培养，提高干部素质，各项工作稳步推进。

一、街道人才队伍基本情况

古城台街道机关共有工作人员37人，有行政干部10人，事业干部16人（城管人员7人、绿化队1人），集体人员3人，聘用人员3名，见习大学生5人，共有科级干部9人、管理岗位5人，有专业技术职称的1人。其中：研究生学历1人，大学本科学历8人，大学专科学历25人，中专学历4人，平均年龄27岁。

古城台街道社区共有工作人员69人，其中：社区干部31人，协管员30人，见习大学生6人。

二、加强领导，提高认识，完善人才工作管理机制

近年来，街道党工委先后分层次组织班子、机关干部、社区干部召开座谈会，认真领会省、市、区委人才工作的文件精神。通过学习讨论，在全街道确立了人才是社区发展之本、力量之源的理念。贯彻党管人才原则，加强了党工委对人才工作的领导。及时调整了街道人才工作领导机构，根据人事变动情况和工作需要，成立了以党工委书记任组长的街道人才工作领导小组，将街道党政、社会、经济、工青妇、城管、综治等相关部门的负责人纳入领导小组成员。定期召开了

专题党工委会议，研究部署年度人才工作，通过各项活动着力推进街道社区干部职工素质的整体提高。

二、用措并举，多法并进，积极探索社区人才培养模式

1、公开竞争，不拘一格选人才。为促进优秀人才脱颖而出，加快街道各项事业蓬勃发展，2024年，街道组织全机关干部职工，开展了机关科室长竞聘考试，通过面试、笔试、演讲三个程序，6名同志走上了机关科室长的岗位。同时，街道非常重视社区党组织书记和居委主任后备人员的培养、使用。2024年，街道结合第七届社区居委会换届选举，进一步加强了社区年轻工作者的培养力度，通过公开竞争，有1名30岁的社区年轻工作者担任了社区主任，多名社区年轻工作者走上社区副主任、委员岗位；

2、多岗轮换，内外结合用人才。我们根据社区干部的不同阅历和特点，本着量才用人，扬长避短的原则，实行社区与社区之间，社区与机关科室之间的干部相互交流，培养专才和通才，几年来，有10余名机关、社区干部进行了岗位轮换，从而充分调动广大社区工作者的积极性，增强社区工作者队伍的生机和活力。

3、注重培训，多种形式炼人才。街道建立了机关社区干部培训制度，规定每季度对机关社区工作者进行一次专题培训。同时，不定期邀请省、市、区委党校教授及知名专家学者来为机关社区干部讲座。街道每年定期组织机关社区干部到外地先进地区进行了考察学习。同时，积极鼓励干部职工报考自学考试、成人高考，参加各类知识学习，为干部职工报销学费，不断提高干部职工自身素质。

4、健全机制，强化考核管人才。实施了人才激励工程，进一步完善了机关社区人事制度。建立了以激励为价值取向，以建制度、强考

核、重培养为措施的用人新机制，逐步形成能上能下、能出能进、目标管理、激励导向的局面。全面推行了机关社区工作人员聘任制、岗位责任制、绩效考核制，提高机关社区人才的管理水平。同时，还开展社区青年人才培养计划。以团工委为主体，开展青年人才培养计划，制定培养规划，落实培养措施，提高青年人才的综合素质。

三、存在的不足

近年来，街道的人才工作取得了一些成绩，但与新形势的要求仍存在差距，主要是：一是基层人才工作机制还不够完善，在人才重点开发利用上基层还存在困难；二是社区干部的总量、结构和素质还不能很好地适应街道社区发展的需要，尤其是急需的高层次、高技能、复合型人才比较短缺；三是各社区之间的人才工作还存在不平衡性，人才的发展环境还有待进一步优化；四是社区干部中女同志占绝大多数，性别比例极不平衡，由于社区工作的特殊性，其工作人员加班加点、深入社区入户、解决居民群众的日常生活问题，没有男同志极不方便，从而给工作带来了被动局面。

五、今后人才工作的方向

1、进一步强化人才培养，不断提升干部职工素质。在加强现有人才培养的同时，结合学习实践科学发展观，有目的有计划地加强干部职工的教育培训工作，提升干部职工的综合素质。

2、进一步强化管理，不断规范人才工作。一是要强化人才规划，根据全街经济和社会发展的实际，进一步修订和完善人才发展规划。各社区结合自身的实际和特点，制定出人才队伍建设和发展规划与措施。二是强化目标责任，建立领导干部人才工作目标责任制。三是强化督办督查，班子成员及相关部门要建立人才工作定期研究、定期和

不定期检查督办制度，及时发现和解决问题，确保人才工作规划和目标的落实。

3、进一步完善人才工作机制。一是引进竞争机制。通过竞争上岗，公开选拔等方式，充分发挥优秀人才的特长和优势，为街道社区的发展提供服务。二是强化激励机制。认真做好职位分类工作，做到以事择人，使有能力、有水平的人才走上重要岗位，担当重任，对有特殊贡献的人才给予重奖。三是建立人才流动机制。从社区中挑选具有较高专业水平和有一定工作能力的同志到街道机关工作，提高街道的综合战斗力。

4、建立人才信息网络，搞好人才信息服务。以街道一站式服务大厅建设为契机，依托社区服务在线平台，建立人才信息网络和人才库。通过在线平台将各社区有特殊技能的人统计汇总，对人才按专业、层次、构成等进行合理划分，定期分别统计不同层次人才的各种构成，为培养人才、引进人才、使用人才提供科学依据。

六、建议及意见

1、健全社区人才选录机制。大幅度提高社区工作者的准入标准，一方面采取面向社会公开招聘的方式，筛选文化素质高、综合能力强、热衷群众工作的社区工作者。另外，从大中专院校的毕业生中公开招聘素质好、能力强的优秀大学生到社区任职锻炼，建立一支高素质的社区人才队伍。

2、继续充电，健全街道社区人才培养机制。将街道社区人才队伍的培训纳入全区干部教育培训的整体规划统筹安排，通过岗前培训、定期集训和社区管理学历教育等多种形式，全面加强对社区工作者的素质提升和日常培养。

3、奖罚并举，健全街道社区人才激励机制。对街道社区干部实施任期目标责任制，坚持“年初有布置、年中有督查、年末有评议”，并引入末位淘汰制，组织社区居民代表对社区干部的政治素质、工作能力、服务质量、履行职责情况等进行民主评议，对评议优秀的除续聘外，给于适当物质和优先外出参观学习等奖励；对评议不合格的予以解聘。在严格考核的同时，还坚持事业留人、感情留人和适当的待遇留人，提高社区干部的工资待遇，解除他们的后顾之忧，最大限度地激发社区干部的工作动力和热情。

4、充实街道社区工作人员队伍。随着街道社区所承担的政府性工作事务逐年增多，部分干部职工身兼数项工作，街道社区的工作人员严重不足，希望上级部门将人员编制、招录人员等方面政策多向街道社区基层部门倾斜，实现街道社区各项工作都有专人干。

古城台街道党工委

古城台街道办事处

2024年9月3日

**第二篇：古城台街道人才队伍建设情况汇报**

XX街道人才队伍建设情况汇报

近年来，XX街道在区委、区政府的领导下，全面贯彻落实党的十七大精神，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，认真贯彻落实人才工作精神，街道十分重视乡机关人才队伍建设，牢固树立了“人才资源是第一资源”的观念，坚持党管人才的原则，统筹工作力量，强化了人才的调控。紧紧围绕街道工作重心，以能力建设为中心，着力加强对街道社区工作者的培训培养，提高干部素质，各项工作稳步推进。

一、加强领导，提高认识，完善人才工作管理机制

近年来，街道党工委先后分层次组织班子、机关干部、社区干部召开座谈会，认真领会省、市、区委人才工作的文件精神。通过学习讨论，在全街道确立了人才是社区发展之本、力量之源的理念。贯彻党管人才原则，加强了党工委对人才工作的领导。及时调整了街道人才工作领导机构，根据人事变动情况和工作需要，成立了以党工委书记任组长的街道人才工作领导小组，将街道党政、社会、经济、工青妇、城管、综治等相关部门的负责人纳入领导小组成员。定期召开了专题党工委会议，研究部署人才工作，通过各项活动着力推进街道社区干部职工素质的整体提高。

二、用措并举，多法并进，积极探索社区人才培养模式

1、公开竞争，不拘一格选人才。为促进优秀人才脱颖而出，加快XX街道各项事业蓬勃发展，2024年，街道组织全机关干部职工，开展了机关科室长竞聘考试，通过面试、笔试、演讲三个程序，6名同志走上了机关科室长的岗位。同时，街道非常重视社区党组织书记和居委主任后备人员的培养、使用。2024年，街道结合第七届社区居委会

换届选举，进一步加强了社区年轻工作者的培养力度，通过公开竞争，有1名30岁的社区年轻工作者担任了社区主任，多名社区年轻工作者走上社区副主任、委员岗位；

2、多岗轮换，内外结合用人才。我们根据社区干部的不同阅历和特点，本着量才用人，扬长避短的原则，实行社区与社区之间，社区与机关科室之间的干部相互交流，培养专才和通才，几年来，有10余名机关、社区干部进行了岗位轮换，从而充分调动广大社区工作者的积极性，增强社区工作者队伍的生机和活力。

3、注重培训，多种形式炼人才。XX街道建立了机关社区干部培训制度，规定每季度对机关社区工作者进行一次专题培训。同时，不定期邀请省、市、区委党校教授及知名专家学者来为机关社区干部讲座。街道每年定期组织机关社区干部到外地先进地区进行了考察学习。同时，积极鼓励干部职工报考自学考试、成人高考，参加各类知识学习，为干部职工报销学费，不断提高干部职工自身素质。

4、健全机制，强化考核管人才。实施了人才激励工程，进一步完善了机关社区人事制度。建立了以激励为价值取向，以建制度、强考核、重培养为措施的用人新机制，逐步形成能上能下、能出能进、目标管理、激励导向的局面。全面推行了机关社区工作人员聘任制、岗位责任制、绩效考核制，提高机关社区人才的管理水平。同时，还开展社区青年人才培养计划。以团工委为主体，开展青年人才培养计划，制定培养规划，落实培养措施，提高青年人才的综合素质。

三、存在的不足

近年来，街道的人才工作取得了一些成绩，但与新形势的要求仍存在差距，主要是：一是基层人才工作机制还不够完善，在人才重点

开发利用上基层还存在困难；二是社区干部的总量、结构和素质还不能很好地适应街道社区发展的需要，尤其是急需的高层次、高技能、复合型人才比较短缺；三是各社区之间的人才工作还存在不平衡性，人才的发展环境还有待进一步优化；四是社区干部中女同志占绝大多数，性别比例极不平衡，由于社区工作的特殊性，其工作人员加班加点、深入社区入户、解决居民群众的日常生活问题，没有男同志极不方便，从而给工作带来了被动局面。

五、今后人才工作的方向

1、进一步强化人才培养，不断提升干部职工素质。在加强现有人才培养的同时，结合学习实践科学发展观，有目的有计划地加强干部职工的教育培训工作，提升干部职工的综合素质。

2、进一步强化管理，不断规范人才工作。一是要强化人才规划，根据全街经济和社会发展的实际，进一步修订和完善人才发展规划。各社区结合自身的实际和特点，制定出人才队伍建设和发展规划与措施。二是强化目标责任，建立领导干部人才工作目标责任制。三是强化督办督查，班子成员及相关部门要建立人才工作定期研究、定期和不定期检查督办制度，及时发现和解决问题，确保人才工作规划和目标的落实。

3、进一步完善人才工作机制。一是引进竞争机制。通过竞争上岗，公开选拔等方式，充分发挥优秀人才的特长和优势，为街道社区的发展提供服务。二是强化激励机制。认真做好职位分类工作，做到以事择人，使有能力、有水平的人才走上重要岗位，担当重任，对有特殊贡献的人才给予重奖。三是建立人才流动机制。从社区中挑选具有较高专业水平和有一定工作能力的同志到街道机关工作，提高街道的综

合战斗力。

4、建立人才信息网络，搞好人才信息服务。以街道一站式服务大厅建设为契机，依托社区服务在线平台，建立人才信息网络和人才库。通过在线平台将各社区有特殊技能的人统计汇总，对人才按专业、层次、构成等进行合理划分，定期分别统计不同层次人才的各种构成，为培养人才、引进人才、使用人才提供科学依据。

六、建议及意见

1、健全社区人才选录机制。大幅度提高社区工作者的准入标准，一方面采取面向社会公开招聘的方式，筛选文化素质高、综合能力强、热衷群众工作的社区工作者。另外，从大中专院校的毕业生中公开招聘素质好、能力强的优秀大学生到社区任职锻炼，建立一支高素质的社区人才队伍。

2、继续充电，健全街道社区人才培养机制。将街道社区人才队伍的培训纳入全区干部教育培训的整体规划统筹安排，通过岗前培训、定期集训和社区管理学历教育等多种形式，全面加强对社区工作者的素质提升和日常培养。

3、奖罚并举，健全街道社区人才激励机制。对街道社区干部实施任期目标责任制，坚持“年初有布置、年中有督查、年末有评议”，并引入末位淘汰制，组织社区居民代表对社区干部的政治素质、工作能力、服务质量、履行职责情况等进行民主评议，对评议优秀的除续聘外，给于适当物质和优先外出参观学习等奖励；对评议不合格的予以解聘。在严格考核的同时，还坚持事业留人、感情留人和适当的待遇留人，提高社区干部的工资待遇，解除他们的后顾之忧，最大限度地激发社区干部的工作动力和热情。

4、充实街道社区工作人员队伍。随着街道社区所承担的政府性工作事务逐年增多，部分干部职工身兼数项工作，街道社区的工作人员严重不足，希望上级部门将人员编制、招录人员等方面政策多向街道社区基层部门倾斜，实现街道社区各项工作都有专人干。

**第三篇：人才队伍建设汇报材料蓬莱阁**

蓬莱市蓬莱阁旅游有限责任公司经营管理

人才队伍建设汇报材料

蓬莱阁景区是国家首批5A级景区，中国四大名楼之一，全国重点文物保护单位，国家重点风景名胜区，素以“人间仙境”著称于世，其“八仙过海”传说和“海市蜃楼”奇观享誉海内外。作为蓬莱市悠久历史文化的重要载体、现代旅游的标志性景区，多年来，蓬莱阁旅游有限责任公司紧紧围绕经营管理人才队伍的开发培训，不断引入新工程、创设新平台、建立新机制，扎实有效推进人才队伍建设，塑造了优秀的企业文化，增强了景区的向心力和凝聚力，为景区科学发展提供智力支撑和持续后劲。

一、人才队伍建设现状

1、完善激发人才活力的“三个机制”——考核评价机制，保障机制和关爱机制。我们先后出台了部门、中层、员工三级绩效考核制度，全面、客观、公正地评价全体员工的现实表现。围绕人才培训基地建设，完善了基本硬件配置，同时，加大对优秀人才的表彰、奖励和宣传力度；加大社会保障政策落实的督查力度，按照规定全面落实员工的养老、失业、医疗、工伤、生育等各类社会保险，解决了员工的后顾之忧。我们在人才培养过程中还非常注重团队建设，大大增强了员工的归属感和自豪感，激发了全员凝心聚力、干事创业的热情和积极性，为人才的挽留奠定了坚实基础。

2、搭建旅游人才展示的“四个平台”——思想理论学习的平台、岗位培训平台、企业文化活动平台和内部交流平台。我们在员工中不断加强职业道德教育引导和党的先进性教育，增强了干事创业的信心，形成了和谐向上的工作氛围。我们实施了中层干部素质再造培训和员工素质提升工程，专门成立了员工培训领导小组，每年都根据岗位特点制定详细的培训计划和评比考核制度，切实提升了员工的业务素养和水平。为了打造充满活力的学习型团队，我们注重丰富多彩的精神文化生活，每年都要在员工中开展丰富多彩的技能竞赛和文化活动。为了

各部门之间相互学习、相互交流，取长补短，我们把蓬莱阁网站和《仙阁之声》小报作为学习的平台，动员干部员工踊跃发稿，展示自我。

3、实施旅游人才队伍建设“三大工程”——专业技术人才队伍建设工程、旅游专业人才培养选拔工程、精英导游团队打造工程。我们大力开展一线专业技术人员继续教育，先后选送多名员工参加了烟台人力资源和社会保障局组织的新晋职称培训。我们还积极与有关部门协调，逐步扩大了专业技术人员队伍，优先推荐符合条件的班长、取得突出专业业绩和成果的业务骨干根据自己的专业工作内容申报相应专业技术职务。我们找准人才工作与经济发展的有机结合点，与高校强强联合，积极开展人才交流和项目合作，形成景区、高校双方良性互动机制。为加强蓬莱阁导游队伍建设,我们出台了《蓬莱阁导游科导游员星级评定实施办法》，并面向大专院校毕业生选拔录用新导游员，使导游科的新生力量不断充实。

蓬莱阁旅游有限责任公司经营管理人才开发极大提升了旅游区整体品质和品牌形象，并带动社会效益和经济效益实现了新跨越，使蓬莱阁旅游区逐步成为山东省标志性旅游区。景区先后荣膺 “全国五一劳动奖状先进集体”、“全国旅游行业最佳诚信单位”、“全国文明单位”、“中国驰名商标”等荣誉400余项，年均接待中外游客200万人次，旅游收入逾亿元，带动相关产业实现综合收入达15亿元，为地方经济社会发展做出了突出贡献。

二、存在的问题

随着旅游产业在国民经济发展中所占比重的逐渐增大，作为全国首批5A级旅游景区、国家级重点风景名胜区的蓬莱阁景区，承载着蓬莱市厚重的历史文化，彰显着蓬莱市优秀的城市形象；蓬莱阁旅游有限责任公司作为蓬莱阁景区的管理部门，除了履行文物保护与资源开发的职责外，更多的担负了推动蓬莱市旅游经济发展的重任。蓬莱水城项目建成后的维护和管理，海水浴场的改造更新和数字化建设，戚继光故里和游客咨询中心的服务半径的不断扩大，使得景区管理职责的增多与人才严重不足之间的矛盾日益凸显。特别是员工年龄结构老化、学习层次不高、专业技术岗位设置现状与岗位需求存在着较大差距，高中初比例严重失调，对人力资源的开发和利用产生了极大的阻力，已经严重制约了蓬莱阁旅游事

业的长远发展。

三、人才需求情况

1、技能型人才。需要具备一定专业水平和技术能力的人才。

2、知识型人才。需求一批具有丰富的专业知识、高学历水平的人才，带动单位人员整体文化水平的提高。

3、复合型和全能型人才。需要一些专业水平高、能力强、整体素质高的复合型人才和全能型人才，能够多方位、多岗位地胜任各项工作。

四、发展目标

积极推进高素质人才队伍的培养，努力培养出一直符合蓬莱阁旅游有限责任公司发展战略要求、数量充足、结构合理、整体素质优良的人才队伍。

1、人才文化水平明显提高，蓬莱阁旅游有限责任公司中层干部具备大学本科及以上学历，运用市场化手段，引进、造就一批职业化的经营管理人才，培养一批具有丰富专业知识、高学历水平的人才，带动单位人员整体文化水平的提高。

2、打造复合型和全能型人才。打造专业水平高、能力强、整体素质高的复合型人才和全能型人才，能够多方位、多岗位地胜任各项工作。

3、专业技术人才创新能力和技术水平显著提高。建立与蓬莱阁旅游有限责任公司需求相适应的技能人才成长机制，使管理处高技能人才数量明显增加、素质明显提高。

五、主要措施

1、完善人才选拔机制

不断探索各类人才选拔任用的新形式新方法，最大限度地发挥人才作用，努力做到人尽其才、才尽其用。严格遵循德才兼备、求实务实的选拔原则和公正、客观、择优的选拔方针。着力构建使优秀人才脱颖而出，形成人尽其才、才尽其用的良好氛围和长效机制。逐步加大公开选拔、竞争上岗等竞争性人才选拔的工作力度，从一线岗位选拔培养业务骨干，形成老中青人才梯次配备的局面。

2、扩大专业技术人才队伍的范围

将蓬莱阁旅游有限责任公司业务骨干纳入专业技术人员推荐的范围，严格按照“专业技术岗位确定原则”与“专业技术职务评审（考试）申报标准”中的有关规定进行申报选拔。

3、建立人才激励保障机制

发挥经济利益和社会价值双重激励作用，规范和完善各类人才奖项评选标准和办法，实现有效奖励和有序奖励；强化精神鼓励，大力表彰和宣传重大创新成果和突出人才，继续完善人才表彰制度，定期开展评选表彰活动，不断激发人才活力，形成积极向上的良好氛围。

4、健全人才考核评价机制

坚持以岗位职责为基础，以品德和能力为导向，以绩效目标为核心，健全评价标准、细化考核指标，积极应用目标管理、绩效评估等考核评价办法，从岗位胜任能力、职业道德、实际业绩、综合素质等维度对人才进行综合评价。

5、创新人才培训机制

除了积极参加蓬莱市组织的公共科目培训之外，大力开展一线专业技术人员继续教育。针对各专业系列的不同需求和特点，对一线专业技术人员继续进行宽范围、多方面的培训。为进一步满足蓬莱阁旅游有限责任公司专业技术人员继续教育多元化的需求，继续实施员工素质提升工程，根据岗位特点制定详细的培训计划，采用多种形式，对各岗位员工进行了全面地专业培训和评比考核，切实提升员工的业务素养和水平。

蓬莱市蓬莱阁旅游有限责任公司二〇一四年五月十三日

**第四篇：企业技能人才队伍建设汇报材料**

企业技能人才队伍建设汇报材料四川高精净化设备有限公司成立于2024年，前身为1993年成立的“\*\*高精过滤机厂”，经过近二十年的战略部署及努力，公司已成长为专业从事过滤、分离、净化系统研发、生产、销售及服务的民营高新技术企业、创新型企业，在分离、过滤等环保细分行业拥有雄厚的专业人才、技术、应用经验基础，积累了大量客户。公司现有职工157人，其中大学本科9人，大学专科30人，高级工程师2人，工程师7人，助理工程师8人；技能人才17人，其中初级工13人，中级工4人。公司为了加强技能人才的培养，为公司发展夯实基础，特设立人力资源部，并建立了培训计划，针对技能人才的自培和送培制定了规范化的《培训管理制度》。公司在管理制度中明确规定了职称工资，技能工资和工龄工资，现有技能人才月平均工资在2500-3500左右，超出非技能人才月平均工资1000元左右。焊工，铆工，车工，电工等制造类工种为公司主要工种。公司现与特种设备焊工考试机构合作在公司内设立了“\*\*市焊工培训考试基地”，为公司的焊工技能人才输入奠定了良好的基础；车工，电工，行车工，司索工等也分别在安监局等专门的培训机构培训学习取得了操作证书；公司内部每年进行技能操作比赛，加强内部职工的技能练兵。

**第五篇：医院人才队伍建设汇报材料1**

\*\*\*\*\*医院人才建设情况汇报材料

一、医院目前人力资源的现状

1、全院总人数为1161人（未含清洁工、护送队、保安、门卫等169名临工）：其中正式编制人员938人，编外聘用制137人，技术性合同工86人；全院女职工803人，男职工358人；

2、卫生技术人员共1029人：其中护理560人，医生341人（含中医9人和返聘11人），药剂68人，检验31人，其中卫技人员29人；正高6人（含返聘1人）、副高56人（含返聘8人）、中级213人（含返聘3人）、初级655人，未聘卫技人员99人。

3、职能后勤人员共132人，其中专业技术人员52人（副高1人，中级8人，初级43人），后勤人员80人。

4、全院学历结构：硕士研究生3人，本科373人，大普11人，大专332人，中专272人，高中及初中170人；其中卫生技术人员均为中专以上学历或已取得专业技术资格。

二、主要存在的问题

1、人才缺乏。在我院现有的1029名专业技术人员中，没有博士学位人才，而硕士学位3人，仅占卫生专业技术人员的0.29%，本科学历373人，占36.25%；高级职称人员62人，仅占专业技术人员的6%。地及市级拔尖人才1人，县级市拔尖人才3名。全院临 床科除泌尿外科、儿科有正高职称（但泌尿外科2名正高均为双兼挑者），其余科室均无正高职称人员，而且科室的副高人员也不多，有部分科室仍没有副高级以上职称（如传染科、新生儿科），远未达到新一轮医院评审的要求，致使专科建设滞后。人才缺乏成为我院长期以来制约医院发展的“瓶颈”问题之一。

2、护理人才断层现象较突出。我院临床科副高以上的职称11人（在临床一线的仅为7人），中级职称87人（在临床一线仅为67人），师级78人，其他均为士级及新毕业人员。低职称的护理人员较多，而且近5年才参加工作的就有287人。从数据上来说，临床护理人员相对年轻化，临床经验相对不足。

3、部分医技科医师严重不足, 仅能维持科室的基本运行，例如我院的B超科、放射科、内镜室、心电图等科室的人员缺口大，却难以招聘到相应人员。

4、因我院处于经济欠发达的山区，员工收入待遇欠佳，故员工的离职率稍高。近3年来，共辞职34人（医生11人，护理23人），其中医生：高级1人，中级5人，师级5人；护理：师级10人，士级13人，而且这些人员大部分是医院的骨干。

5、内部“师承式”的传帮带作用未充分发挥，致使部分技术未能较好地开展。

6、对于职能管理部门，缺乏相对应的专业管理人员，如法律、医疗管理、医保、设备技术等。

7、技术性合同工与编内人员待遇未一致，这与《劳动合同法》 相冲突，容易产生劳动纠纷。

8、因受上级有关部门体制及机制的影响，每年招聘毕业生手续烦琐，时间长，先要通过编办同意(有编制名额的招聘也要得到编办讨论同意），其次与人社局协调，然后发布招聘信息，再按招聘流程实施招聘,致使招聘工作未得到及时的落实。

9、因本市地处于边缘不发达地域，交通不便，经济落后，待遇差，虽开出较好的招聘待遇，但多年来向全国招聘专家成效不明显。

10、由于政府投入不足（每年财政差额补助仅15万元，而我院每年为政府公益性事业就投入80多万元），医院收入在茂名地区为较低水平，未能按床位比配备人员，致使医务人员超负荷工作；而且目前医院执业环境恶劣，医闹事件及媒体的负面报道，致使医务人员的心理压力过大。

三、以往的做法

1、加大招聘力度，特别是人才引进。我院每年均参加省内各大学院校及行业的招聘会，并在相应的报纸及医院网站刊登招聘广告，以扩大宣传，使更多的人员认识、了解我院。通过与学校、卫生人才网的联系，我院于去年招聘到1名心内科副主任医师（心脏介入），今年面试2名副高人员（暂无意向），但招聘的方式不够灵活、自主。

2、加大培训力度，以提高人员的综合素质。我院难以招聘到高学历及高职称人才，只有通过内部培养方式来增强技术水平。一 是我院克服人员相对不足的情况下，仍派送部分专业技术人员到上级医院进修学习，每年进修约有20~30人；二是鼓励大家参加各种医学继续教育学术活动及短期培训，每年参加人数约307人；三是通过请专家来院授课、会诊、教学查房、手术指导等；四是2024年举办在职研究生学习班，现在读111人；五是鼓励学历再教育，近3年取得后续本科24人，专科86人；六是每年院内均组织形式多样化的人员素质和知识技能培训。

3、加强与上级医院的技术合作，以提高医务人员的技术水平。自2024年起我院便与茂名市人民医院、广州华侨医院进行技术合作，由上级医院派出专家教授来院进行技术扶持，通过诊治、查房、手术、难危病例讨论等方式进行，大大地提高医务人员技术水平，同时从教授的言传身教过程中，也提高了员工的综合服务素质。

4、完善人才激励机制，设立各项奖励措施

⑴高级职称德能勤绩奖：除每月发给固定的职称岗位效能工资外，在每年年底对高级职称人员进行考核，按考核结果再兑现奖励。

⑵鼓励医务人员开展科研活动，每年颁发技术项目创新奖、科研项目奖、优秀论文奖。

⑶鼓励参加在职教育，对取得相应专业高一级后继学历人员均给予一定的奖励；参加在职研究生班学习人员的学费由单位支付。

⑷鼓励职称晋升，对凡晋升高级职称人员给予一定奖励。⑸努力改善工作环境，提高待遇，建立医护电脑工作站，在医职人员的值班室均配置空调，改造医院停车场以方便职工的停 车。为体现专业人员的贡献，不断深化绩效工资分配制度向一线人员倾斜；在此基础上为职工健全住房公积金、每月补助交通费、提高加班费和假日回科室查房补助，为值班人员提供免费工作餐以及为员工发放误餐补助。

⑹关心员工疾苦，注重情感交流。逢年过节，或遇知识分子患病、家中遇事等，院领导会亲自到知识分子家中或医院进行探望、慰问，每年都对有特殊困难的职工及时给予适当的补助，尽可能协助解决其子女入托、入学问题。

⑺关心员工身心健康，每年医院都组织体检，并成立了“救危安康”基金会；帮助全院女工购买安康保险；每年组织职工开展丰富多彩的文体活动。

⑻关心员工政治思想的提高。对工作中表现突出的专业技术人员，给予帮助、引导和培养，使他们不但技术上出色，政治上也逐渐成熟，培养加入中国共产党或把他们提拔到管理层岗位上。

⑼发挥典型的先锋模范作用，引导员工积极进取，每年评选优秀医生、优秀护士、优秀服务者，以促进员工更好地为广大患者服务。

5、加强宣传力度，我院每季度在电台、“信宜报”或“茂名报”上刊登专家教授的事迹；在医院网站长期开设“医师风采”的宣传专栏，介绍每位医师的专长及出诊时间；经常开展一些义诊活动，通过这些活动，使知识分子时刻把自己与时代连在一起、与社 会连在一起、与病人连在一起，自觉对照英模人物，不断激励鞭策自己，增强工作的上进心和责任感。

四、今后的设想及措施

1、继续加大内部培养力度，努力培养本院的高级人才。⑴要不拘一格选拔优秀人才。看学历更要重能力，重实绩。努力营造年轻人脱颖而出的氛围。对有能力的人员，给予更多的进修学习机会，并给以职务、压担子、压科研任务。

⑵要大胆启用优秀的高学历人才。高学历人才基础素质好，理论功夫扎实，有较强的发展潜力和后劲，将其作为高层次人才队伍的后备军，以实现人才建设的可持续发展。

⑶根据医院的业务重点发展规划，有计划地推进重点学科人才建设。

⑷要积极鼓励业务人员争取晋级到高职称。

2、继续完善人才激励机制

⑴职务上给予竞争的机会。制定中层领导任期目标责任制，结合任期考核，打破中层领导职务终身制，形成人员职务能者上庸者下的激励竞争机制，敢于启用有领导潜能的年轻人。

⑵根据医院实际情况，完善骨干考核和评定机制。业务骨干优先进行学习、培训、考察、参加学术会议和进修等。

⑶设立晋升高级职称奖。在我院晋升的副高以上职称的本院专业人员，除增加工资外，医院还给予一次性的奖励。

⑷重新完善引进人才有力措施。对引进的医院所需的高层次人 才不受招聘时间限制；医院提供优厚的安家费和科研启动经费，努力改善高级人才的居住条件和工作条件，解决夫妻两地分居和年幼子女上学等实际问题；聘用期满后或完成双方签订的任务后，留去自由，解除他们的后顾之忧；为离开的提供方便，为留下的继续给予优厚待遇。

⑷改善工作条件及环境。一是在测试电力系统功能，计划在每个门诊诊室及部分医护办公室安装空调；二是开设职工活动室，增加图书室的藏书，以方便职工的活动及阅览书刊，使员工心身得到健康发展。

⑸计划设立学科带头人机制以加强专科建设。

3、加强与上级行政部门的联系，拓宽招聘渠道

我院将加大与政府相关职能部门沟通力度，一是争取得到政府在经济上、政策上的支持，从而改善员工收入，缩小与珠三角的差距；二是经常与人社局沟通协调，争取给予更大的指导与帮助，简化流程，突出重点，监督及指导我院完成招聘任务，尽可能使招聘的人员符合我院工作要求;三是与人社局沟通能否简化专业技术人员续聘继教学分的管理。

4、建议政府对医疗卫生系统引进人才方面给予财政的支持。

5、建议改革本市毕业生招聘及人才引进机制，给予用人单位更多的自主权。

2024年10月15日

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！