# XX区人才工作汇报（模版）

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-27

*第一篇：XX区人才工作汇报（模版）XX区人才工作汇报XX区人才工作在市委人才工作领导小组和区委的正确领导下，坚持党管人才原则，大力实施“人才强区”战略，围绕中心服务大局，积极完善政策体系，突出培养创新人才，为全区各项社会事业的又好又快发展...*

**第一篇：XX区人才工作汇报（模版）**

XX区人才工作汇报

XX区人才工作在市委人才工作领导小组和区委的正确领导下，坚持党管人才原则，大力实施“人才强区”战略，围绕中心服务大局，积极完善政策体系，突出培养创新人才，为全区各项社会事业的又好又快发展提供了强有力的人才支持和智力保障。

一、XX区人才资源基本情况

XX区总面积244平方公里，现有人口36万人，拥有各类人才4296人，占总人口比例1.19%。其中，党政人才629人，占人才总数14.64%；企业经营管理人才382人，占人才总数8.89%；专业技术人才2450人，占人才总数57.03%；高技能人才215人，占人才总数5%；农村实用人才556人，占人才总数12.94%；社会工作人才21人，占人才总数0.49%；宣传思想文化人才43人，占人才总数1%。

从人才资源的分类情况看，我区人才资源有以下几个特点：一是人才资源占总人口比例偏低；二是40岁以下的年青人才偏少；三是女性人才所占人才比例较低；四是专业技术人才、高技术人才还相当紧缺；五是农村实用人才的数量逐年减少；六是30岁以下的年轻专业技术人才逐年增多。究其原因，一是XX区作为新建立的城市区，区位优势明显，城市中心区的地位和新的经济发展的增长点，为吸引各种人才提供了优越的条件。二是随着工业、商业和房地产业的发展和耕地面积的日益减少，种植、养殖等方面的实用人才随-1-

着耕地的减少实现了转型，在城市建成区范围内的部分农村实用人才也及时认清形势，实现了服务技术的转变。三是我区的企业总数不少，但多是90年代大力发展乡镇企业和村办企业时演变而来，企业的规模相对较小，科技含量相对较小，技术人员多是企业自主培养而成，随着近年来的发展和国有企业的短期内不景气，我市一些科研院所和一些大型国有企业的高技术人员陆续流向民营企业，在一定程度上弥补了企业经营管理人才的层次质量，在我区的“一大六小”工业园区内集中了一大部分成规模、发展快、效益好、科技含量高的企业，技术和管理人才多采用聘任制，实现了企业发展的科学化、规范化。四是专业技术人才、社会工作人才、宣传思想文化人才与以前相比略有上升。五是我区教育系统、卫生系统是人才最为集中的地方，占全区各类人才总数的51.9%，其他各单位、各部门人才仅占人才总数的48.1%，教育、卫生类人才虽然在推动我区地方经济发展方面起到了一定的基础性和服务性作用，但相对于我区在大力发展的非公有制经济和第三产业方面，人才短缺的制约还明显存在。如何花大力气引进、培养和聚集优秀人才，优化创业环境，形成吸引人才，留住人才和发挥人才的新机制、鼓励和支持各类人才发挥自己的聪明才智，为我区的经济和科技发展作出积极贡献，是我们应该着力思考和努力探索解决的课题。

二、XX区人才工作措施

在人才工作方面，我们主要是围绕区委、区政府中心工作，围绕实现“人才强区”战略，努力打造高素质人才队伍，为全区各项社会事业的发展提供强有力的人才支持和智力保障。

一是积极落实中央、省、市人才工作会议精神，认真学习全国人才规划纲要，组织市、区优秀专家对规划纲要进行学习探讨交流，加深对规划纲要的理解，为人才工作的开展提供理论指导。

二是建立人才工作目标责任制，把人才工作纳入综合考核评价体系，围绕全市人才工作重点和市、区中心工作、重点工作，重点搞好“双向服务”，而区委为人才发挥作用提供政策、信息、医疗服务；人才为中心工作、重点工作和新农村建设服务。

三是调整充实市、区级优秀专家队伍，积极推荐符合条件的8名同志参与市级优秀专家评选，有3名同志被评为市管第七批专家，对区级优秀专家进行了评审，先后有32名同志被评选为区级优秀专家，进一步壮大了市、区级优秀专家队伍。

四是出台了《XX区区级优秀专家选拔管理办法》、《XX区区级优秀专家联谊会方案》，对选拔的条件、程序、管理、使用、待遇、调整联谊的原则作出了具体规定，并着重加强对优秀专家的年度考核，实行动态管理。

五是加强优秀专家队伍的执政能力建设和先进性建设，坚持每年举办2期领导干部培训班，加强党政人才培养。积极组织企业经营管理人才到浙江省委党校、娃哈哈集团、雅戈尔集团等大型企业学习培训，开拓人才视野，提升经营管

理理念和水平。会同科技局、农林局、科协等部门组织200多名乡村基层干部到XX镇XX食用菌基地、XX镇XX奶牛养殖小区等六个科技示范基地参加学习，实地参观学习科学致富实用技术，收到良好效果。

六是积极发挥优秀专家作用。去年至今，市、区级优秀专家共在企业发展、科技兴区、教育、卫生、新区第三产业发展等方面向区委、人大、政协提建议案17个，归纳梳理后，区委区政府都进行了认真分析研究并采取了积极措施予以解决和落实，有效发挥了人才作用。

近年来，我区按照上级要求和区委人才工作需要，先后举行了选调生、公务员、教师和大学生村官的公开选拔，通过公开选拔，共引进252名高学历人才，活跃在区直机关、乡镇和农村基层，为全区各项社会事业发展做出了积极努力。在人才流动方面，我区坚持各单位党组织领导负总责的管理体制，对人才的流动实行报告制度，并及时进行登记，近年来仅有几名大学生村官考取外地公务员。

三、关于我市人才工作的意见和建议

去年我市出台了《关于吸引海外高层次人才工作的一系列计划和政策措施》，充分展示了我市以实际行动吸引人才的信心和决心。近年来，中央、省委对高层次海外人才的引进寄予了厚望和采取了积极的措施。像今年暑假期间，中组部就安排了近百名海归人才及家属到北戴河度假休闲。像此类活动在我省、我市都很少，因此，我们建议，一要及时组织省管专家，分批组织市管专家疗养休闲，积极关心他们的健康和生活，切实把发挥两个基地的作用落实好；二要及时组织各县（市）区从事人才工作的同志到天津滨海新区、上海浦东新区等一些吸引海归人才创业较好的地方参观学习考察，以拓宽工作思路、开阔选人视野。

四、关于我区的紧缺人才

一是随着XX区作为城市中心区的地位日益突出和明显，我区在服务城市建设方面的功能也需得到日益加强，尤其是在职能部门，由于受人员和编制的影响，一些专业技术人员和社会工作人才呈现年龄老化现象，卫生系统、农林系统、民政系统的需求最多。

二是近几年我区优越的区位优势吸引了一批大中型、成长型企业落户我区，但是缺乏海归人才创业和领办企业。

中共XX区委组织部

2024年8月15日

**第二篇：区卫生人才工作汇报**

关于加快科教兴医步伐，实施人才强医战略的意见

科技是卫生事业发展的动力，人才是卫生事业发展的源泉。构筑一支高素质的人才队伍是卫生系统的一项重要战略任务。近几年来，闸北区卫生局认真实施科教兴医战略，以培养、吸引和使用好人才为主线，最大限度地开发卫生人力资源，为卫生改革与发展提供了智力保障。为贯彻落实《中国共产党中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，加快科教兴医步伐，实施人才强医战略，促进卫生事业持续健康发展，特制订以下意见：

一、加强组织领导，把人才工作摆上重要位置

坚持以“三个代表”重要思想为指导，牢固树立科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源的观念，倡导形成尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造的良好风尚，进一步解放思想，把“科教兴医、人才强医”[feisuxs-http://www.feisuxs找文章，到feisuxs]摆在卫生工作的突出地位。坚持“一把手抓第一生产力”，充分发挥学术委员会的作用，对人才和科技工作做出总体部署，提出明确要求。区卫生局每年表彰一批人才和科技工作的先进单位和个人，对获市科技进步奖和区科技创新奖等项目实行重奖。充分发挥品牌效应和特色优势，积极推广科教兴医、人才强医的经验和实效，树立一批示范、典型，以点带面，辐射全区，带动整个卫生系统医学科技发展和人才队伍建设。将人才科技工作列为工作督查和年终考核的重要内容，从思想上、组织上、工作机制上凸显其重要地位，保证各项工作的具体落实。

二、加快机制创新，形成良好的人才工作环境

通过不懈改革，锐意创新，建立健全符合医疗卫生机构发展要求和人才成长规律的人才工作机制，营造吸引人才、留住人才、充分发挥人才作用和各类优秀人才脱颖而出的环境。

1、建立优势人才学科评选制度。启动“三名”建设（名医生、名学科、名项目）。在区属医疗卫生单位开展创评“名医”、“首席专家”和“首席全科医师”活动。建设一批示范学科和重点学科，打造“区内领先、区外争先”的医学学科精品。继续实施重大科研项目、重点科研项目和青年科研项目计划，培植一批名牌项目。实施“三名”建设要坚持公开竞争、宁缺勿滥原则，结合实际，制订科学、客观的评选标准，认真听取同行专家评审意见。

2、建立专业技术职务竞聘制度。健全重能力、重实绩的专业技术职务考核体系，采取公开打擂台的形式，择优聘用专业技术职务。

3、建立青年人才培养导师制度。充分发挥区内专家的作用，弘扬“传、帮、带”的优良传统，鼓励老专家言传身教，以签约培养的形式，带教青年人员提高医疗技术水平，提升医学科研能力，扶持青年人才成长。

4、建立两级领导联系专家制度。区卫生局和各医疗卫生单位领导经常开展专家谈心活动，不定期召开知识分子座谈会，帮助专家解决工作和生活中的实际困难。

三、加大管理力度，提升卫生科技创新水平

1、加强入选市医学领先专业医疗特色专科和初级卫生保健特色项目建设，投入配套资金用于课题研究和人才梯队建设。扶持市级学科带头人培养，尽力提供必要的科研支撑条件。

2、改进科研项目经费管理。逐年加大对人才和学科建设的经费投入，不断改善科研基础条件，发挥好政府资助资金的导向作用，积极为人才搭建舞台，设置跑道。健全科研项目资金管理方法，确保匹配经费到位和专款专用，扩大项目负责人使用项目经费的自主权，提高专项经费的使用效率。

3、按照“定目标，压担子、创条件、给机会”的思路，实施青年科研专项资助计划，重点资助35岁以下中级职称专业技术人员及硕士、博士研究生开展创新性课题研究。同时组织青年人才联谊会活动，开设青年学术论坛，为青年人才提供学习交流机会。

四、加速改革进程，提高人才资源配置效率

继续推进人事分配制度改革，全面提高卫生人才资源配置效率。

1、建立新型人事制度。进一步细化卫生人事制度改革措施，完善聘用机制，实现全员聘用管理的目标；完善流动机制，实现人员能进能出的目标；完善竞聘机制，实现干部能上能下的目标；择优吸引研究生、大学生充实卫生技术队伍，对新进人员实行人事代理制；继续推行管理干部竞聘上岗制度。

2、建立新型分配制度。遵循“按劳分配、效率优先、兼顾公平和生产要素参与分配”的原则，根据岗位职责、工作风险、工作量、工作质量等制定内部工资分配制度，拉开分配档次，体现多劳多得，优质优酬，建立起重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，充分调动人才的积极性和创造性。

五、加紧队伍建设，促进卫生事业持续发展

1、在充分调研的基础上，制定人才培养计划。重点加强高级人才队伍建设，优先培养学科带头人，并形成合理的人才梯队，力争三年后区级医疗机构高级人才达到150名，其中一级医院高级人才达到10名，预防监督机构达到10名。

2、大力引进优秀人才，优化人才队伍结构。根据卫生事业发展目标，有计划、分步骤地引进一批学科带头人，实

施优秀人才引进和培养的鼓励政策，对经人才评估合格后引进的高级专业技术人才，给予一次性住房补贴，并以项目资助形式给予科研启动经费，努力使引进人才安心工作，潜心业务，较好地发挥作用。

3、重视现有人才培养，提高卫生人才素质。坚持在职培训和脱产学习结合，自学与“传、帮、带”结合，请进来与送出去结合的方式，重点培养疾病预防控制、卫生监督执法人员、卫生管理人员、社区全科医师、中西医结合人才及护理人员，分期分批组织对45岁以下的低学历人员进行培训。力争三年后二级医院临床医生75%达到本科学历以上，社区卫生服务中心全科医师80％达到大专以上学历，30％取得全科医师执业资格。坚持培养和引进相结合，增加大专护士数量，使全区15%的护士达到大专以上学历，逐步提高医护比例和床位护士比例。力争三年后全区卫生管理人员岗位培训率达到80%，全区公共卫生技术人员大专以上学历达到75%，本科以上学历达到30%。

**第三篇：2024年XX区人才工作汇报**

2024年XX区人才工作汇报5页

近年来，XX区高度重视人才工作，高站位实施人才强区战略，高起点强化人才队伍建设，建机制、解难题、优环境、聚人才，为加快XX“四地一区”建设，走正走好绿色转型高质量发展之路提供坚强人才支撑。

一、工作成效

（一）坚持党管人才，下好人才“先手棋”。

始终把党的领导贯穿人才工作全过程，着力建立健全党管人才工作体制机制。坚持“一把手”抓“第一资源”，成立以区委书记为组长的区委人才工作领导小组，推动构建“党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其责，社会力量广泛参与”的工作格局。压紧压实责任，明确各级“一把手”为人才工作第一责任人，工作完成情况纳入单位领导班子考核重要内容，推进人才工作落细落实。持续开展“党委联系专家服务”活动，重新调整区级党员领导干部联系服务专家人才名单21名，开展登门送服务活动。积极吸纳乡村企业家和农村实用人才进入群团组织领导班子，先后选拔任用区工会兼职副主席X名，团区委兼职副书记X名，培养1名回乡创业大学生担任村党支部书记。常态化推动“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，进一步增强专家人才政治认同、情感认同，营造全区爱才、敬才、重才的良好氛围。

（二）着力筑巢引凤，涵养人才“蓄水池”。

充分发挥人才作为第一资源的引领和支撑作用，聚焦区情实际，突出抓好招才引智，着力扩大人才总量、提高人才质量、盘活人才存量。与xx联合大学签订战略合作框架协议，成立xx市XX区人才培养基地，结合全区产业规划，精准培养紧缺型高技能人才；与xx联合大学经管学院共建XX区数字营销创新研究院，围绕农旅产品营销、农村电商发展，运用网络电商、视频直播等方式推动数字经济与产业协调发展。建立XX文旅产业智库，从地方文化学者中聘请专家，开展风景区调研考察，撰写XX名胜典故辑X篇；召开XX文旅产业智库笔会，提升文旅产业智库影响力，区委书记向5名智库专家颁发聘书，吸引更多人才围绕XX名胜典故、文旅产业发展等进言献策。建立全区人才工作重点企事业单位信息库，入库企事业单位X家，重点人才X人，推进人才工作规范化、项目化管理。

（三）坚持精品路线，打好人才“特色牌”。

注重发挥区域传统优势培育人才。强化教育人才选育，出台《XX区名师评选管理办法》，评选XX名师X名，在任期内每年享受政府“名师津贴”X元。加强对骨干校长、教师队伍的培养、评选、考核和管理，推动全区70名校长、教师交流轮岗，带动一批年轻教师快速成长成才，成功培养省特级教师X名、市级骨干校长X名、市级学科名师X名、市级骨干教师43名。注重技能培训，建立完善多层次、多形式的创业就业培训体系，开展就业技能培训和企业新录用人员培训X个班次X人次，推进新型职业农民培育民生工程，培训X名新型职业农民，选调X人参加社会工作专业人才培训，提升社工队伍专业化水平。持续推进“青蓝工程”行动计划，申报省级“最美村医”X人次。支持鼓励XXx、XX、XXx等公司加强与高校、科研院所交流合作，促进科技成果转移转化。XX公司2024年6月30日获得省皖北地区重点研发项目省补助资金X万元，XXxx有限责任公司2024年获省股权托管交易中心挂牌的中小企业奖补X万、2024年荣获省专精特新中小企业，XXx获评市级“专精特新”企业。

二、存在问题

一是区财政收入有限，近年来人才工作经费投入增长幅度不大；

二是区内民营企业体量偏少、效益不高，缺乏支柱性龙头企业，对人才吸引力不强；三是经营性乡土人才特别是村级集体经济带头人的培养、激励方法不多，村级集体经济发展方式较为单一。

三、下一步打算

2024年，我们将以市人才工作领导小组会议为契机，进一步深入学习领会习近平总书记重要讲话精神，全面贯彻落实中央人才工作会议精神和省、市、区委工作部署，准确理解新时代人才工作新理念、新战略、新举措，精准把握“八个坚持”的重大要求，为服务新阶段现代化美好XX建设作出更大贡献。

（1）加强人才发展体制机制改革创新。深入贯彻落实省、市委《关于人才发展体制机制改革的实施意见》，结合实际制定出台人才引进培养实施方案。坚持党管人才原则，加强人才政治引领吸纳，更加深入开展“弘扬爱国奉献精神、建功立业新时代”教育活动，统筹做好在专家人才，特别是中青年专家人才中发展党员工作，提升对人才的人文关怀力度和政治待遇，推荐符合条件的人才作为“两代表、一委员”人选。

（2）实施多样有效的人才引进政策举措。进一步健全人才柔性流动机制，制定出台关于实施乡村振兴、企业引进高校毕业生和急需紧缺人才的政策文件。贯彻落实《xx市事业单位引进急需紧缺人才招聘实施办法》，简化引进全日制硕士研究生及以上层次人才的程序，更多更好地集聚优秀人才投身我区经济社会高质量发展事业中去。持续深化与xx联合大学交流合作，支持区内企业与学校开展产学研用科技攻关。

（3）构建分类施策的人才培育培养体系。精准识别培养本土人才，全面推进“人才灌溉工程”，继续动员企业参加市“50·科技之星”“3361行业名家”“特支计划”“115”产业创新团队等人才项目，着力培养一批岗位专家和业务能手。畅通流动渠道，通过挂职兼职等方式，推进党政人才与科研院所、企业科技人才“双向”合理流动，构建全方位、多层次、立体化人才培养体系。

（4）营造尊重人才和创造的良好环境氛围。充分发挥区人才工作领导小组议事协调和区人才办牵头抓总职能，压实人才工作责任，优化人才工作格局，推动各镇（街道）、人才工作领导小组成员单位和有关职能部门履职尽责，着力打造XX特色人才品牌。持续强化人才服务保障水平，常态化开展走访调研，着力解决人才住宿、子女就学、配偶就业安置等问题。大力宣传创新创业人才先进典型，落实专家休假制度，定期开展各类评选表彰，加强对高层次专家人才的联系服务和关心关爱，营造鼓励创新、宽容失败和人才辈出的良好环境氛围。

**第四篇：X区人才工作汇报**

X区人才工作汇报

今年以来，X区为贯彻落实全县人才工作决策部署及相关文件精神，在紧密依托X基地国家战略的基础上，大力发展绿色X下游配套产业和加快推进新材料产业园建设，利用链式效应集聚高端项目和优质人才，成功引进了X、X等优质项目，并聚集了X等涉及新材料专业领域的高素质、高学历、高智商的高端人才，人才队伍体系不断完善，园区投资价值和区域优势也日益显现。

一、工作完成情况 （一）建立人才工作体系，强化人才精准支撑 一是建立了以管委会主要领导为组长、分管领导为副组长、各科室负责人为成员的人才工作领导小组，具体负责落实经济开发区的人才工作，为全面做好园区的人才工作奠定了基础。二是搭建了企业人才信息网络，努力形成资源共享、齐抓共管的人才工作局面，为抓好区域人才工作提供支持和保障。三是提高人才工作者业务能力，如参加人才工作者专题培训班、专业技术人员继续教育培训、全县组织人事干部专题培训班等X次；同时通过“三会一课”等途径提升人才干部的政治素养和党性觉悟，促进相关人员工作服务效率的提升。

（二）拓宽人才发现渠道，壮大人才队伍规模

一是强化人才工作宣传，积极营造人才强县、人才强区、人才强企的良好氛围，通过网络媒体、宣传资料等手段广泛推介我县和开发区良好的区位优势与发展环境，增强优秀人才的吸引力。二是加强人才资源信息库建设并实行动态管理，为引进、培养、使用人才提供参考依据，同时通过外出招商、高校招聘、企业推介等途径做好招才工作，对项目招引中发现的优秀人才进行跟踪联系，吸引其来开发区创业发展。近年来通过多种途径，委属事业单位已吸引X名X类专业人才，园区企业引进各类人才约X名，为园区经济建设打下人才资源基础。三是坚持“不求所有、但求所用”原则开展柔性引才工作，以交流合作、技术攻关、培训咨询、评估诊断等多种形式，吸引县外的“高精尖”人才为园区发展提供智力支持。今年开发区联合县环保局以专家顾问团的形式聘用了X等X名教授级专家，为企业投资事宜提供专业咨询服务。

（三）完善园区基础建设，搭建人才创业平台 一是着力优化园区创业环境，不断完善各类要素保障。已建成占地X亩产业孵化基地一期项目，为人才和企业提供项目实践平台和载体资源，已有X等企业注册入驻；同时出台关于促进新材料产业园产业聚集招的优惠政策，吸引企业和人才不断来开发区投资创业。经开大厦为人才提供办公场所，并专设一层作为大学生创业基地，今年新增X家企业入驻办公，综合配套小

区建设宿舍楼X栋，为人才提供基础配套设施保障服务。二是全力提升人才服务“软环境”水平，认真落实县里关于引进人才在购房落户、配偶就业、子女入学等方面的政策保障，提升人才的归属感。三是链式效应打造人才高地，根据X市“X”行动计划，引导企业积极申报，已有X教授“X项目”和X教授的“X项目”等X个项目入选。

二、存在主要问题 X年的人才工作总体来说成绩明显，但同时也存在一些问题。一是高端人才储备仍然不足，中高端岗位紧缺度高，企业的高端研发受人才瓶颈制约。二是人才配套性服务仍需加强，园区内的产业平台和生活娱乐配套基础较弱。三是存在人才供需错位现象，人才产业精准匹配度不够。

三、下阶段工作思路 （一）推进绿色X产业人才融合发展和互动升级 聚焦绿色X产业体系和产业空间，增强人才供需匹配性，通过举办座谈会、走访企业等方式，增强与企业和人才的互动交流，并根据产业定位和企业需求，构建有针对性的绿色X产业类人才供需目录，为用人单位提供专家咨询、项目对接等信息服务。同时坚持“专业培训”和“专项引进”双管齐下，根据市县下发的紧缺性人才目录，联合企业开展招聘，并拓宽渠道引进学历型人才和技能型人才。

（二）深化人才聚集创业基地平台建设 以贴近项目、鼓励创业、加强研发为导向，打造综合实力更强、规模更大的人才基地和科研平台。下步开发区将开展产业X工程和产业创新基地建设，最终形成占地约X亩的人才创业创新基地，促进“产才融合”发展，推动X绿色产业集聚升级。

（三）构建更完善的人才配套服务体系 按照“最多跑一次”改革要求，构建人才服务网络体系，提高人才在就业、创业等方面的综合服务能力，并不断完善开发区生活配套服务区建设。开发区计划开展X生产服务性后勤基地规划工作，拟建设集办公、住宿、研发等功能于一体，总面积约X亩的综合配套服务区；待方案确定后深化设计，并分期启动建设，为人才提供良好的生活环境。

**第五篇：区卫生人才工作汇报**

区卫生人才工作汇报三篇

年初以来，我局在市委、市政府的正确领导下，在全体卫生工作者共同努力下，紧紧围绕实施现代化卫生服务体系的总目标，紧紧抓住我局“三篇文章，五个突破，八项工作”这个主题，较好地完成了上半年各项工作任务。为进一步作好下半年工作，全面实现我局今年各项工作目标奠定了坚实的基础。现将上半年工作总结如下：

一、规范管理，强化质量，全面开展“医疗质量管理年”活动，医疗服务水平稳步提升。

1、以提高质量、规范管理为主题，继续深入开展“医疗质量管理年”活动。

年初，卫生局即与各医疗卫生单位签订了《医疗安全责任书》，层层落实责任。4 月份又印发了 500 余本《医院管理评价指南》，广泛组织医护人员学习，以进一步完善质量目标管理，落实质量管理责任制。5 月份专门组织检查小组对全市 25家医疗卫生单位全面开展了消防、安全生产、社会治安综合治理大检查，对检查中发现的安全生产等薄弱环节严格进行整改，有效消除了内部隐患。6 月初，我局重新建立公布了医疗质量控制、血源管理、病历、放射、检验、b 超等 14 个质控中心，各中心成立后立即着手制订工作计划、建立规章制度、完善质量标准，加强对医疗机构各环节、全过程的质量管理和监督，有力地推动了医疗质量管理活动的开展。半年来，卫生系统积极投身于“医疗质量管理年”活动，始终坚持把追求社会效益、维护群众利益、构建和谐医患关系放在第一位，靠制度调动积极性，靠管理规范服务行为，把医疗质量作为医院生存与发展的生命线。医护质量较往年有显著提高，医疗纠纷上升较快趋势得到有效遏制，业务量稳中有升：1

—5 月，我市最大的综合性医院—中心医院实现业务收入 11363 万元，门诊人次275175 人次，出院人数 8344 人，分别同比增长 31.14%,22.9%和 18.9%。

2、以立足农村、服务大众为宗旨，进一步规范村卫生室和社区卫生服务站建设，加快卫生信息化建设步伐。

为进一步巩固村卫生室和社区卫生服务站规范化建设成果，卫生局组织考核组对我市村卫生室和社区卫生服务站的规范达标情况进行了验收。25 家社区卫生服务站通过验收达标的 24 家。村卫生室达到甲类标准的有 62 家，乙类标准 265家，丙类标准 21 家。我局还专门组织财务人员对村卫生室规范建设专项资金的拨付和使用情况进行了监督和反馈，以确保专款专用。为进一步加快卫生信息化建设的步伐，年初以来，我局投入大量人力物力，保障了卫生信息网、卫生办公自动化系统顺利开通和投入使用，投资 40 万元的公共卫生管理软件完成开发。为进一步提高农村卫生服务水平，我局继续深入开展市属医院与镇街中心卫生院的结对帮联活动，加强农村医务人员培养，加强卫生技术、设备的合作与交流，逐步缓解农民看病难问题。

3、以中医院“创诚信医院，迎二甲复评”为契机，继续做好中医中药工作。

半年来，全市各中医机构继续贯彻“中西医并重”方针，以中医药现代化为目标，进一步加强中医医疗机构的内涵建设，促进了中医事业的发展。市中医院1-5 月完成业务收入 2724 万元,门诊人次 88646 人次，同比增长 10.8%和 24.78%。5 月 17 日，中医院召开“创诚信，迎复评”动员大会。全院上下全力以赴投入到创“诚信医院”、迎“二甲”医院复评的准备工作中。目前，“诚信医院”已经上报验收，7 月将迎来“二甲”复评验收，这对中医院的未来，对我市中医事业的发展都将是关键一战。局党委对此高度重视，专门召开会议，作精心部署和安排，主动加大对复评工作的支持和监督力度。

4、以“母婴安康、儿童优先”工程为平台，扎实开展好妇幼保健工作。

xx 年，市妇幼保健院一手抓妇保工作，一手抓新住院大楼搬迁和投入运行，各项工作呈现齐头并进之势。1—5 月，全院实现业务总收入 2109.42 万元,门诊人次 13.3 万人次,出院人次 2215 人,同比分别增长 40.17%,12.74%,38.5%。作为我市重点建设学科妇产科、儿科规模和效益进一步凸显。同时，进一步加强了对基层妇幼保健的管理和技术指导，通过举办培训班、开展半年考核、改善门诊工作环境等多项措施，全市妇幼保健工作质量进一步提高。上半年，全市产妇数 3593 人，孕产妇系统管理率 97.4%,住院分娩率 100%;对全市二胎绝育术后妇女完成妇女病普查 11265 人;全市完成新生儿疾病筛查 4497 人，筛查率 92.5%，0-3 岁儿童系统管理率 91.55%,7 岁以下儿童系统管理率 91.84%，新生儿死亡率 4.69‰。

5、以依法采供、狠抓用血安全为核心，积极推进无偿献血工作。

为加强对血液质量的管理，市血站改质控科为质管科，以加大对采供血各个环节的质量监测和控制。同时，积极巩固和加强自愿无偿献血队伍，全面落实用血报销和互助金退还政策，围绕 6 月 14 日—世界献血日加大对无偿献血工作的宣传力度，多管齐下，有力地促进了无偿献血工作的开展。今年 1-6 月，我市参加无偿献血人次 6541 人次，无偿献血量 122.2 万毫升，无偿献血占临床用血的比例达 100%，成份输血率 94.3%，几项主要指标与去年同期相比有较大幅度提高。

二、深化改革，理顺机制，公立医疗机构人事分配制度改革迈开大步。

1、苏溪中心卫生院人事分配制度改革试点基本完成。我市卫生系统人事分配制度改革试点——苏溪中心卫生院人事分配制度改革于 6 月底基本完成，标志着我市今年卫生事业改革重头戏人事分配制度改革首战告捷。自去年 12 月份开始，苏溪中心卫生院与天津大学管理学院杜纲教授工作小组签订合作协议，开展了“苏溪中心卫生院岗位、绩效和薪酬管理体系”项目研究。设计了苏溪中心卫生

院的岗位、绩效和薪酬管理流程，提出以建立和健全岗位、绩效和薪酬管理体系为核心的人事分配制度改革方案。4 月份改革方案基本成型交职代会讨论通过，5月 30 日方案通过卫生局审批并进入具体实施阶段，6 月 31 日改革基本结束。从本次改革的结果看，该院较为成功地解决了富余人员的分流安置问题，打破了员工身份界限、职称界限，组织人员结构趋于合理，鼓励竞争、奖勤罚懒的激励机制正在逐步形成，医疗服务水平稳步提升，为全市卫生系统人事分配制度改革开了个好头，增强了卫生系统加快改革的信心。

2、公立医疗机构人事分配制度改革全面启动。全国卫生系统改革研讨会召开后，政府对卫生工作承担的责任、医疗机构改革方向逐步明朗。认为目前医院发展最大突破口是“医院管理”，改革必须建立在“科学管理，规范管理”的基础上，改革的目标是围绕提高医院管理水平，提高人员素质，提高两个效益，推进内部改革。从去年 10 月份开始，我市提出以“一权两岗”为核心的公立医疗机构体制机制改革。“一权”即产权制度改革，“两岗”即以岗位工资制和岗位聘用制为核心人事分配制度改革。从实际操作上，“一权”先放，“两岗”先行。先从“两岗”入手进行内部机制改革，改革的目的是充分调动职工的积极性、创造性，重点是改革不利于自身医院发展，不利于调动职工积极性的部分。我局先后下发了《义乌市公立医疗卫生单位人事分配制度改革实施的指导意见》、《义乌市公立医疗卫生事业单位分配制度改革指导意见》及一系列配套政策文件，规范了人事及分配制度改革的指导思想、基本原则及实施办法。5 月 31 日，卫生系统人事分配制度改革动员大会中心医院召开，标志着我市公立医疗机构人事分配制度改革正式迈开大步。

3、三院改革取得实质性突破。随着现代城市生活和工作节奏加快、人们面临的各种压力增大，各类精神病障碍患者逐年增多，精神卫生已经成为影响社会和

谐稳定的社会问题。但与此同时，精神卫生工作经济回报低，机制不畅(三院增挂市肿瘤医院牌子，与稠城中心卫生院两块牌子一套班子)又造成政府补偿难以到位，精神卫生工作面临发展瓶颈。对此，我局高度重视，在多次深入调研的基础上，主动提出精神卫生防治中心从三院中分离独立设置的建议，并上报市机构编制委员会批准。6 月 30 日，市编委下发《关于成立义乌市精神卫生中心的批复》，同意将精神卫生工作职能从三院中分离出来，成立义乌市精神卫生中心，列入全额拔款事业单位。目前，我局按照批复精神，正着手进行人员划转和财产处置工作。

三、优化结构，提升素质，卫生队伍整体素质明显增强。

强班子。1 月 28 日，卫生局组织召开公立医疗卫生单位正职任免集体谈话会，宣告中心医院、中医院、二院、妇保院等主要医疗机构的部分正职调整到位。3月份，医疗卫生单位的副职也进行了重新配备，至此，院级班子调整工作正式完成。在此次的调整工作中，充分注重群众的满意度和职工信任度、注重个人意愿、注重队伍年轻化和专业化，为下步卫生系统的人事制度改革奠定了基础。

育人才。重视人才引进，组织多家医疗机构赴武汉等大城市进行双向选择，引进优秀人才。注重人才的内部培养，4 月初，一年一度的卫生系统干部读书会如期开学，100 多名医疗卫生单位班子成员、公共卫生专干参加了为期近一周的学习。4 月 22 日，第二届北大 emba 研修班在上海杨浦区开学，我市卫生系统有包括医疗卫生单位正职在内的 24 名同志报名参加，为充分利用上海杨浦区医疗资源、加快我市卫生事业人才培养开辟了崭新的合作途径。为培养优秀的社区卫生服务和农村卫生服务人才，5 月份，由卫生局举办，卫校承办的我市首期全科医生和社区护士培训班开学，这在全省县市也属首创。

抓载体。新一轮“128”科教兴医工程正式启动，确定重点学科带头人 12 个，重点学科带头人12名，中青年技术骨干60人，为我市卫生事业医技振兴和科研探

索储备了优秀人才。6 月底，卫生系统经过组织酝酿，层层选拔，产生了我市第一批“十佳”及“优秀医务工作者”。这是我局在创新载体、带动卫生队伍素质整体提升的又一成功实践。

四、网络覆盖，防治一体，疾病预防控制能力和水平迈上新台阶。

今年春季以来，全市传染病疫情多发，疾病预防控制工作面临巨大挑战。1—5 月，我市共报告乙类、丙类传染病 15 种，计 2327 例，死亡 3 例，报告发病率167.5/10 万，较往年上升 30.6%。其中麻疹 716 例，流脑 14 例，较往年都有大幅上升。

扎实开展计划免疫工作，是对传染病最根本、最有效、最可靠的防控措施。今年，是我市对学校、中小学、幼儿园入托入学查验计划免疫证的第一年，也是实施《义乌市计划免疫免费项目管理办法》、对 0—7 岁所有常住和流动儿童开展“8 苗防 9 病”(即通过接种卡介苗、百日破、乙肝等 8 种疫苗防治 9 种疾病)的第一年。针对我市麻疹防治的严峻形势，市政府多次召开专题会议听取卫生部门汇报工作，局党委高度重视，地方政府密切配合，医护人员冲锋在前，在切实开展好常规防治工作的同时，取得了麻疹强化免疫大会战的胜利。自 3 月 21 日开始，对全市范围 8 个月—7 岁儿童实施麻疹强化免疫，7—14 岁儿童补种麻疹疫苗。全市 13 个镇(街)设立 59 个固定接种点、107 个流动接种点，共接种儿童 96337 人，接种率 97.80%，麻疹疫情在 5 月初得到遏制。面对流脑疫情突发且有 3 例死亡的紧急情况，疾控中心主动开展疫情搜索，工作人员多次深入火车站、客运中心、劳务市场等疾病防治一线，进行个案调查，并严格规范网络直报、呼吸道门诊、发热预检门诊等工作。对全市几批重点年龄段儿童进行乙脑疫苗的初复种工作。据统计，应种人数31596人，实种30651人，经金华市疾控中心快速评估，乙脑疫苗接种率达到 95.60%。

艾滋病防治“六项工程”全面实施。根据新颁布的《义乌市艾滋病预防监测工程实施方案》，加大了对重点场所重点人群艾滋病检测力度。截止 6 月 10 日，完成 hiv 检测 13591 人(除有偿供血人员外)，检测出阳性 8 人。加快了 hiv 初筛实验室建设，妇保院、稠州医院已向金华市卫生局申报，市中医院、二院、复元医院也正在筹建之中。有关从业人员已经省卫生厅培训，城区 8 个、镇街 13 个监测哨点的的艾滋病监测网络逐步覆盖我市城乡。临床用血安全工程实施以来，市血站对所有无偿献血人员开展了 hiv 初筛，以保障用血安全。经疾控中心耗时四个多月对本市户籍的 5088 名献血人员进行逐个排查，我市顺利完成既往有偿供血人群艾滋病病毒筛查工作，采血检测率达 71.8%。控制医源性感染工程取得显著成果，各医疗机构医疗废弃物的规范处置、医疗器械监管、消毒管理、口腔消毒整治工作都有长足进展。同时，主动配合各牵头单位，切实开展好宣传教育、净化社会环境防治艾滋病、安全套发放等三项工程，加大对吸毒、卖淫等高危人群的艾滋病健康教育和行为干预，与电影公司签订“200 场电影下乡”的合作项目，使广大农民对艾滋病防治知识群知群晓，群防群治。

积极开展好其它各类疾病的防治工作。扎实开展碘缺乏病、地氟病、血吸虫病、疟疾、登革热等地方病和传染病的防制工作。加强生活饮用水监测，有效防治伤寒、副伤寒等肠道传染病。针对今年肠道传染病的早发态势，我局于 5 月份即部署各医疗机构设立肠道传染病门诊，并紧紧盯住“新光”公司等发生的伤寒副伤寒疫情，做到早发现、早隔离、早治疗、早控制。

全面促进健康教育工作。在健康教育工作中，做到“三结合”：与关爱弱势群体相结合，重点面向民工、农民等目标人群开展结核病、血吸虫病等传染病防治知识宣传，提高弱势群体对疾病的自我防御能力;与形式多样的节日活动相结合，在组织和参加的3.24世界结核病防治日、4.25计划免疫宣传日、5.15碘缺乏病宣

传日、科普宣传周、世界无烟日等各类活动中，卫生部门共发放各种健康教育资料 12 万份，展出大型图版 70 余块，宣传咨询 10 万余人。与防病工作重点相结合，紧密结合处置突发公共卫生事件开展宣传，力求宣传的针对性、时效性。

五、依法监督，严格管理，卫生监督执法力度进一步加大。

一是突出集中整治，营造卫生执法的强大声势。在卫生局的统一组织下，卫生监察大队围绕食品、非法行医、传染病监督、创建文明城市等工作重点，开展了轰轰烈烈的六大专项整治行动。一号行动重点保障市民年夜饭食用安全;二号、五号行动详查企业职业病危害情况，防止职业中毒发生;三号行动进行卫生许可证清理整顿;四号行动结合流脑防治，对学校食堂、企业及工地食堂开展全面清查;六号行动突出“五小”整治，检查“五小”单位6348家，取缔29家，发放整改通知书 1300 余份。

二是立足日常监管，做好经常性卫生监督工作。严把审批关，今年 1-6 月份365 服务中心卫生局窗口共受理各类申请 5579 件，办理卫生许可 4243 件，不符合条件的退办 1336 件，办理率 100%;严把监督关，从年初开始，卫生执法部门依法监督检查了7262家单位，提出限期整改2450家，注销卫生许可证243家，吊销卫生许可证 25 家。受理投诉举报 180 起，立案 12 起，做出处罚决定 50 件，罚没款75039 元。

三是落实完善责任，健全卫生监督执法机制。签订责任书，在多次集中整治中，大队与科室，科室与执法人员层层签订责任状，对工作任务进行分片分线包干，确保执法效果。推广卫生监督信息公开制，卫生执法部门在餐饮店、食堂、公共场所等设立卫生监督信息公开本，信息公开内容包括现场卫生监督情况纪录、食(饮)具消毒纪录、卫生监督意见、采样纪录、检验结果告知书、行政处罚内容等，确保群众卫生监督工作的参与权、知情权、监督权。完善考核制度，把以前

对餐饮店、食堂等卫生监督对象的考核工作从一年一次改为每月一次考核，以切实保障群众饮食安全。

六、突出重点，强化措施，卫生系统行风建设深入开展。

一是全面开展保持共产党员先进性教育活动。根据市委统一部署，卫生系统保持共产党员先进性教育活动自 2 月初开始进入学习动员阶段，3 月 25 日至 5 月16 日是分析评议阶段，从 5 月 16 日开始正式进入整改提高阶段，至 6 月底基本结束。列入第一批先进性教育的党组织在局党委的领导下，率领广大党员同志，认真学习、严格剖析，真诚评议，努力整改，做到四个“明”：一是在统一思想上主旨明确。局党委始终以弘扬白求恩精神、抗非典精神、开拓创新精神，树立党员意识、大局意识、和谐意识、为民意识，贯穿先进性教育整个进程。二是在岗位党员标准提炼上指向明了。医疗卫生单位管理、医务、护理、血液、预防保健、卫生监督、医学教育、后勤等九种不同岗位党员的先进性标准和不合格党员主要表现，充分结合卫生行业特点，体现了鲜明的岗位特色。三是在党员受教育，群众得实惠上特色鲜明。我局组织各医疗卫生单位党组织在“三八”、“五一二”、“七一”等几个节假日前后开展送医、送药下乡活动43次，免费诊疗5273次，发放健康教育资料14100余份，无偿发放药品价值1万余元。在“支部帮村、党员联户”活动中，500 多名党员，深入 35 个行政村联系对接成功 600 多个农户。四是在立足服务，真学真改上成效明显。局党委根据整改方案，共制定并部署了 31 项具体整改措施。通过采取明确责任人、限定工作时限等措施，解决一批实际问题，让群众看到实实在在的效果。卫生系统的先进性教育工作得到了上级的充分肯定，市卫生局党委被评为“义乌市保持共产党员先进性教育活动优秀党组织”。

二是强化措施，确保行风建设真正解决实际问题。进一步推行和完善药品集中招标采购，规范药品集中招标采购的招标、投标和收费行为，加强对药品招标

全过程和中标药品采购使用情况的监督。继续在全市各医疗机构广泛开展“创诚信医院”活动。大力弘扬诚信服务理念，把诚信服务理念贯彻落实到各项工作的全过程，在诚信行动中培育融洽、和谐、诚实的人际关系。各医疗机构通过解决群众最不满意的问题入手，加强诚信建设，实现了行风建设的新突破。市中心医院、上溪中心卫生院通过改造输液大厅，根本缓解了群众输液难的问题。苏溪中心卫生院通过发放“爱心卡”等手段，使广大患者得到更多的人性化、亲情化的关爱，探索走出一条解决群众看病贵、看病难的新途径。进一步加强卫生行风评议工作。我局针对中心医院、中医院、市妇保院的门诊病人、出院病人、内部职工及其它部门单位工作人员发放行风评议测评问卷 1230 份，通过问题汇总，狠抓整改，确保卫生行风建设深入开展。

三是逐步建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败的体系。全面推行政务公开、办事公开制度，规范医疗服务收费和药品价格公示制度。进一步完善行业和系统的行为准则和职业道德规范，认真实行党风廉政谈话、述职述廉、廉政承诺等制度，把自律和他律、教育和管理紧密结合。认真组织开展对“四个严守”、“八个不准”的学习，严格新药采购，严格廉洁行医，严格对医务人员的医德考核。建立用药情况定期分析制度，分析用药中出现的异常情况，有计划的控制和降低医院药品收入所占业务收入的比重。卫生局、医院、科室之间还层层签订和落实党风廉政建设责任制，完善三级责任网络。加大财务监管，严格财经纪律，对 xx 年院长奖金的发放情况开展了一次全面检查，共清退不符合财务规定多发奖金 48411 元。

七，抢抓机遇，争取项目，卫生基础建设加快进度。

市委市政府的大力支持，群众对健康的日益关注和重视，财政源源不断的输血，使我市卫生事业实现跨跃式发展成为可能。5 月 9 日，市长吴蔚荣，市委副书

记童香娣，市委常委陈秀仙，副市长骆亘带领财政、建设、国土、人事劳动、药监等部门“一把手”对我市卫生事业进行专题调研。先后到北苑社区卫生服务中心建设社区卫生服务站、北苑街道万村卫生室、北苑中心卫生院建设工地、建设中的市疾病预防控制中心和卫生监察大队综合楼、第三人民医院、市中医院进行调研，进一步明确了卫生事业改革与发展的指导思想，提出要进一步加快卫生体系建设，进一步加大对卫生事业投入，进一步深化卫生体制改革。为我市的卫生事业改革与发展指明了正确的方向。卫生系统上下正是紧紧抓住这一历史性的大发展机遇，艰苦创业，众志成城，卫生基础建设在短期内得到快速发展。

月份，后宅中心卫生院首传捷报，投资 450 万元的新综合大楼、住院大楼工程顺利通过竣工验收。5 月份，江东中心卫生院附属工程建设启动，目前工程已完成招投标，预期 9 月份可全部完工。5 月 18 日，妇保院再传喜讯，投资近3000万元的新住院大楼正式投入运行，群众就医床位紧张的问题得到根本解决。6 月22 日，市政府下发 27 号抄告单，市民瞩目的国际商贸城医院用地规划确定在商城大道北侧、春风大道东侧的转角区块。国际商贸城医院建设前期准备工作紧锣密鼓展开。与此同时，市重点工程市卫生基础设施工程已经完成总体工程量 90%，预计 8 月份可如期搬迁。今年卫生基础设施建设的重头戏——义乌市农村卫生设施重点工程(包括稠城、稠江、廿三里中心卫生院工程)进展顺利。各有关镇街成立了以镇街主要领导为组长的基建领导小组，在地方政府的重视和支持下，工程平立面总体规划已在报批，力争于年底前动工。

八、服务全市中心工作，完成各项工作任务。

在今年的文明劝导活动中，局机关全体工作人员战高温、冒酷暑，坚守在劝导岗位。卫监大队、口腔医院、卫校等多家单位主动参与、积极配合，较圆满地完成了各项劝导活动目标。在创建工作中，我局年初即与各医疗卫生单位签订创

建工作责任书，并精心组织开展春季灭鼠、夏季灭“三害”、四月份爱国卫生运动月等活动，积极献计献策，为创建生态市、环保模范城市、全国文明城市尽了卫生部门的职责。此外，在城乡一体化、招商引资、与社区共建、《义乌市志.卫生篇》的编写、局领导下访约访等方面,我们也取得不俗的工作业绩。

九、存在问题和努力方向。

1、公立医疗机构面临生存和发展危机。医疗市场竞争日趋激烈，平价药店遍地开花，“四降一升”及医疗服务价格调整等国家政策的逐步实施，公立医疗机构面临巨大的生存压力。同时，公立医疗机构体制不顺、机制不活，医疗卫生改革明显滞后于经济体制改革，公立医疗机构面临发展桎梏。

2、流动人口的公共卫生管理没有大的突破。长期以来，流动人口的公共卫生管理工作成为制约我市公共卫生事业发展的瓶颈。xx 年末，我市实际暂住人口超过 70 万人，外来人口不仅数量多、流动性大，而且卫生意识普遍较低，给公共卫生管理工作造成了巨大的压力。年初以来，我市麻疹、流脑疫情多发于流动人口。市委市政府对此高度重视，从 6 月初开始投入专项经费开展覆盖所有流动人口的“8 苗防 9 病”工作，但总体来说，在网底建设、经费投入、人员管理方面还有很长的路要走。

3、公共卫生工作项目管理的落实有待加强。为提高公共卫生工作质量，卫生局先后制定并下发了基层医疗机构、传染病诊治定点医院、公共卫生专科医院等公共卫生工作项目任务书，制定并完善了《义乌市公共卫生考核办法》，应该说，这些工作都走在了全省的前列。但是，在方案细化、人员培训、考核落实等诸多方面还需要公共卫生工作人员艰苦努力，不断予以充实和提高。

4、医疗卫生单位内部体制机制改革推进力度不平衡。改革开放以来，各公立医疗机构在体制机制改革上进行了许多探索。近年以来，在各级领导和部门的关

心和支持下，我市卫生体制机制改革的思路逐步清晰。在卫生局的统一组织下，以人事分配制度改革为核心的内部机制改革已步入快车道。但改革进展不一，部分先行单位已基本完成此项改革，而部分医疗机构却行动较迟缓，还没有大的动作。

5、行业管理和执法水平还没有大的提高。卫生行政部门行业管理意识还不强，医疗卫生市场的长效管理机制还未建立，医疗广告不实和过滥现象仍然存在，全民的卫生法制意识有待提高，这就需要我们进一步摆正位置，转变职能，做好我市卫生全行业管理工作。

6、卫生系统的队伍精神面貌和整体素质有待增强。卫生队伍整体素质偏低，难以适应群众日益增长的健康需求。医学人才培养难度大，在如何更好的引进、留住、用好人才方面还存在不足。名医名科建设进展不快，农村医务人员的整体素质普遍不高。区卫生人才工作汇报

回顾一年来的全区卫生工作，总的来讲，全年任务基本完成，有的工作迈入全国、全市先进行业。现将全年的工作总结如下：一、坚持依法开展突发公共卫生事件防范工作，进一步提高了应对突发公共卫生事件的能力

一是完善了应急机构，在全市率先成立了 xx 区突发公共卫生事件办公室，两名同志专门负责此项工作;二是制定和完善应急预案，并坚持每年演练一次，以检查应急反应能力;三是积极、认真、彻底、有效处置三起突发公共卫生事件。

二、坚持依法抓好疾病预防控制工作，疾病预防控制工作能力得到进一步提高

一是按时完成了 cdc 的扩建并及时投入使用;二是完成了两项认证，即区疾控中心计量认证和职业卫生技术服务机构资质认证，使疾控中心的各种监测与开展的工作具有法律效力;三是建立了艾滋病初筛实验室，顺利完成了对特殊人群的艾

滋病初筛工作;四是认真贯彻执行《疫苗流通与计免管理条例》，全区计划免疫工作实现了免费，所有接种室达到了规范化门诊标准，计划免疫水平得到提高。

三、认真贯彻初保《条例》，进一步加强了农村卫生工作

一是加强了对农村卫生的投入，全年共计投入 50 万，使农村卫生院和村卫生室的诊疗条件得到改善;二是坚持对口支援农村卫生工作，区一院、市红会医院、区中医院分别与鱼嘴镇卫生院、复盛镇卫生院、五宝镇卫生院签定互助协议，三个二级医院成为三个卫生院的指导医院;三是确保了各卫生院在岗和退休人员工资按月足额发放，稳定了农村卫生队伍;四是顺利通过市初保委对我区第二阶段初保工作的评审，使全区农村卫生工作迈上了一个新台阶。

四、以创建全国社区卫生服务示范区为契机，进一步抓好社区卫生服务

一是采取公开招标形式确定新开办社区卫生服务站的承办单位，使承办单位主体多元化，促进了社区卫生服务的发展和服务质量的提高;二是社区卫生服务机构建设更加规范，现已建成市级示范社区卫生服务中心 2 个，规范社区卫生服务中心4个，市级示范社区卫生服务站1个，规范社区卫生服务站5个，这样，有力地巩固了社区卫生服务工作;三是顺利通过了创建全国社区卫生服务示范区市级评估，现已接受了国家级的复核评估，正待报批。

五、依法开展卫生综合执法探索，进一步加强了公共卫生管理工作

一是将全部卫生行政监督执法工作集中由区卫生监督执法所具体承办，使卫生执法的权威性、严肃性、规范性得到加强;二是扩大健康体检单位，方便群众办理卫生相关行业从业人员健康证;三是将卫生许可证年审改为对月年审，以逐步树立从业人员依法开展卫生相关行业的意识;三是加强卫生监督员管理，实行和业务培训末位调整制，提高了队伍整体素质和执法水平。

六、合理调整工作职责，进一步加强了医政管理工作

一是将原医政防保科的疾病控制与妇幼保健工作，调整到区突发公共卫生事件应急办公室(防疫与保健科)，减轻了医政科压力，使其能集中精力开展医政工作;二是积极开展医院管理年活动，促进了医院管理的加强和水平的提高;三是坚持开展了医疗质量督查工作，促进了部分临床专业工作程序的改进和规范;四是坚持抓好继教工作，乡村医生培训内容得到规范;五是引进以鹰视准分子技术为标志的新技术、新设备、新项目 30 余项，较大地提高了全区诊疗技术水平。

七、重点建设及部分医院的装修工程顺利推进或完工，进一步改善了群众就医条件

一是 xx 城街道旧城改造迁建的区精神卫生中心 b 区住院大楼已顺利完工，即将投入使用;迁建的市红十字会医院现正进行住院大楼的上升建设工程;二是区中医院投资 300 万元的门诊装修工程已完工并投入使用;区妇保院、区二院等多家医院的装修工程也已完成，不仅方便了群众就医，还改善了医院形象，真正树立了医务人员的信心。

八、认真开展专项治理工作，进一步改善了卫生队伍形象

一是认真开展保持共产党员先进性教育活动，党员的先锋模范作用得到较好的发挥;二是坚持开展政风行风评议活动和专项治理医药购销和医疗服务工作中的不正之风，成效明显。

九、积极开展救助活动，进一步展现了白衣天使新风貌

一是积极参加区委、区政府组织开展的 531 救助工程，为 1437 名特困家庭发放了 70000 余元的基本医疗药品;二是积极参加大型募捐活动，为海啸受灾国家和yy 市白血病儿童救助基金募集 30 余万元;三是为开展红十字会救助工作，在辖区100 个单位放置固定募捐箱，现已募集上万元。区卫生人才工作汇报

关于加快科教兴医步伐，实施人才强医战略的意见

科技是卫生事业发展的动力，人才是卫生事业发展的源泉。构筑一支高素质的人才队伍是卫生系统的一项重要战略任务。近几年来，闸北区卫生局认真实施科教兴医战略，以培养、吸引和使用好人才为主线，最大限度地开发卫生人力资源，为卫生改革与发展提供了智力保障。为贯彻落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，加快科教兴医步伐，实施人才强医战略，促进卫生事业持续健康发展，特制订以下意见：

一、加强组织领导，把人才工作摆上重要位置

坚持以“三个代表”重要思想为指导，牢固树立科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源的观念，倡导形成尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造的良好风尚，进一步解放思想，把“科教兴医、人才强医”[本网网-http://wmxz.cn 找文章，到本网网]摆在卫生工作的突出地位。坚持“一把手抓第一生产力”，充分发挥学术委员会的作用，对人才和科技工作做出总体部署，提出明确要求。区卫生局每年表彰一批人才和科技工作的先进单位和个人，对获市科技进步奖和区科技创新奖等项目实行重奖。充分发挥品牌效应和特色优势，积极推广科教兴医、人才强医的经验和实效，树立一批示范、典型，以点带面，辐射全区，带动整个卫生系统医学科技发展和人才队伍建设。将人才科技工作列为工作督查和年终考核的重要内容，从思想上、组织上、工作机制上凸显其重要地位，保证各项工作的具体落实。

二、加快机制创新，形成良好的人才工作环境

通过不懈改革，锐意创新，建立健全符合医疗卫生机构发展要求和人才成长规律的人才工作机制，营造吸引人才、留住人才、充分发挥人才作用和各类优秀人才脱颖而出的环境。

1、建立优势人才学科评选制度。启动“三名”建设(名医生、名学科、名项

目)。在区属医疗卫生单位开展创评“名医”、“首席专家”和“首席全科医师”活动。建设一批示范学科和重点学科，打造“区内领先、区外争先”的医学学科精品。继续实施重大科研项目、重点科研项目和青年科研项目计划，培植一批名牌项目。实施“三名”建设要坚持公开竞争、宁缺勿滥原则，结合实际，制订科学、客观的评选标准，认真听取同行专家评审意见。

2、建立专业技术职务竞聘制度。健全重能力、重实绩的专业技术职务考核体系，采取公开打擂台的形式，择优聘用专业技术职务。

3、建立青年人才培养导师制度。充分发挥区内专家的作用，弘扬“传、帮、带”的优良传统，鼓励老专家言传身教，以签约培养的形式，带教青年人员提高医疗技术水平，提升医学科研能力，扶持青年人才成长。

4、建立两级领导联系专家制度。区卫生局和各医疗卫生单位领导经常开展专家谈心活动，不定期召开知识分子座谈会，帮助专家解决工作和生活中的实际困难。

三、加大管理力度，提升卫生科技创新水平

1、加强入选市医学领先专业医疗特色专科和初级卫生保健特色项目建设，投入配套资金用于课题研究和人才梯队建设。扶持市级学科带头人培养，尽力提供必要的科研支撑条件。

2、改进科研项目经费管理。逐年加大对人才和学科建设的经费投入，不断改善科研基础条件，发挥好政府资助资金的导向作用，积极为人才搭建舞台，设置跑道。健全科研项目资金管理方法，确保匹配经费到位和专款专用，扩大项目负责人使用项目经费的自主权，提高专项经费的使用效率。

3、按照“定目标，压担子、创条件、给机会”的思路，实施青年科研专项资助计划，重点资助 35 岁以下中级职称专业技术人员及硕士、博士研究生开展创新

性课题研究。同时组织青年人才联谊会活动，开设青年学术论坛，为青年人才提供学习交流机会。

四、加速改革进程，提高人才资源配置效率

继续推进人事分配制度改革，全面提高卫生人才资源配置效率。

1、建立新型人事制度。进一步细化卫生人事制度改革措施，完善聘用机制，实现全员聘用管理的目标;完善流动机制，实现人员能进能出的目标;完善竞聘机制，实现干部能上能下的.目标;择优吸引研究生、大学生充实卫生技术队伍，对新进人员实行人事代理制;继续推行管理干部竞聘上岗制度。

2、建立新型分配制度。遵循“按劳分配、效率优先、兼顾公平和生产要素参与分配”的原则，根据岗位职责、工作风险、工作量、工作质量等制定内部工资分配制度，拉开分配档次，体现多劳多得，优质优酬，建立起重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，充分调动人才的积极性和创造性。

五、加紧队伍建设，促进卫生事业持续发展

1、在充分调研的基础上，制定人才培养计划。重点加强高级人才队伍建设，优先培养学科带头人，并形成合理的人才梯队，力争三年后区级医疗机构高级人才达到 150 名，其中一级医院高级人才达到 10 名，预防监督机构达到 10 名。

2、大力引进优秀人才，优化人才队伍结构。根据卫生事业发展目标，有计划、分步骤地引进一批学科带头人，实施优秀人才引进和培养的鼓励政策，对经人才评估合格后引进的高级专业技术人才，给予一次性住房补贴，并以项目资助形式给予科研启动经费，努力使引进人才安心工作，潜心业务，较好地发挥作用。

3、重视现有人才培养，提高卫生人才素质。坚持在职培训和脱产学习结合，自学与“传、帮、带”结合，请进来与送出去结合的方式，重点培养疾病预防控制、卫生监督执法人员、卫生管理人员、社区全科医师、中西医结合人才及护理

人员，分期分批组织对 45 岁以下的低学历人员进行培训。力争三年后二级医院临床医生 75%达到本科学历以上，社区卫生服务中心全科医师 80%达到大专以上学历，30%取得全科医师执业资格。坚持培养和引进相结合，增加大专护士数量，使全区15%的护士达到大专以上学历，逐步提高医护比例和床位护士比例。力争三年后全区卫生管理人员岗位培训率达到 80%，全区公共卫生技术人员大专以上学历达到75%，本科以上学历达到 30%。

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！