# 人才工作汇报[推荐五篇]

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2024-12-24

*第一篇：人才工作汇报党的十六届六中全会从构建社会主义和谐社会的全局出发，强调了科教兴国、人才强国的战略思想和教育优先发展的战略地位。上海“十一五”规划提出深入实施科教兴市主战略，加快建设现代教育体系的要求。中央会议精神和上海规划要求，明确...*

**第一篇：人才工作汇报**

党的十六届六中全会从构建社会主义和谐社会的全局出发，强调了科教兴国、人才强国的战略思想和教育优先发展的战略地位。上海“十一五”规划提出深入实施科教兴市主战略，加快建设现代教育体系的要求。中央会议精神和上海规划要求，明确了教育承担着重大的责任和光荣使命，而人才问题始终是教育改革发展的核心总是和头等大事。面对激烈的人才竞争局面，面对激烈的教育竞争局面，如何抓住和用好战略机遇期，努力把优秀人才凝聚到加快教育改革和发展的各项事业中来，是一项重大而紧迫的课题。

一、落实“三个代表”重要思想，增强人才强教的紧迫感和责任感

大力实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，是落实全面建设小康社会战略目标的重要保证，是实现中华民族伟大复兴的根本大计。综合国力的竞争，归根到底是人才的竞争，人才竞争的关键是教育的竞争，教育竞争的实质是教师的竞争。做好教育系统人才工作，引才、聚才、育才和用才，建设人才高地，通过人才强教，更快更好地发展教育事业，努力办人民满意的教育，是一项关系当前和长远发展的重大而紧迫的战略任务。在区委、区政府的领导下，教育局党工委把推进人才强教作为当前教育工作中的一项重要任务，从实施“科教兴国”战略的政治高度和促进教育事业发展的全局高度认识做好人才工作的极端重要性和现实紧迫性。

随着生活水平的持续提高，人民群众对教育的需求也不再停留在数量的满足上，表现对优质教育的旺盛需求。创办一流的教育，关键是一流的师资。优秀人才向往，骨干名师辈出，聪明才智涌流，形成教育人才高地，才能真正体现优质教育的内涵，人民群众利益才能得到最好体现。我区教育在新一轮发展中，牢固树立以人为本的理念，全面贯彻党的教育方针，把“三个代表”重要思想落实到办让人民满意的教育上，不断满足人民群众对优质教育需求的日益增长。我们要以对党和人民高度负责人精神，千方百计作好人才工作，坚定不移实施人才强教战略，尽快形成育人、聚才和用才优势，提高人才竞争制胜能力。

二、坚持求真务实的科学态度，辩证把握教育人才队伍现状

一流的教育主要应该体现以下特征：有具备较高品德和能力的一流干部教师队伍；有明确的现代教育理念，有鲜明的办学特色；有比较充足的教育经费和优越的教学设施；有一流的管理水平；面向社会，开放办学，能够培养出一大批优秀人才。而其中最关键的因素是师资队伍。

我们必须清醒地认识到，根据科学的人才观和发展观，相对于经济社会的新一轮发展，特别是创办优质教育，率先实现教育现代化的要求，教育人才建设面临巨大的挑战，仍然存在着许多制约发展的“瓶颈”因素。目前人才工作的问题主要表现在：

第一，人才观念相对滞后，价值追求出现偏颇。

主要表现在对什么是教育人才的理解上存在偏颇，对人才在教育发展中的决定性作用重视不够，对发挥不同层次人才作用的重要性认识不足；重学历、资历，轻能力、业绩的思想仍然存在，论资排辈现象还很明显；受市场经济和利益多元化的影响，部分教师看重个人利益得失，满足于胜任日常工作，出现平庸化倾向，不大注重师德修养，缺乏教育理想和信念；缺乏对教育观念、信息技术、双语教学等新挑战的主动应对精神措施。

第二，人才建设的体制有待完善，机制不够灵活。

主要表现在计划经济下的人才体制、机制没有彻底改变，人才单位所有，部门所有的观念根深蒂固，市场配置人才的机制还没有有效发挥作用，人才市场化程度低，开放程度低，国际化程度低；部分单位依法用人的观念不强，人事改革中综合性政策不够配套，机构、编制政策及聘用合同制操作有待完善；考评机制和竞争机制的作用还没有充分有效的发挥，现有人才的开发使用不足，优秀人才难以留住，不合格教师流动出去困难的问题没有根本解决，人才活水泉源没有形成。

第三，现有人才年龄、性别、学科、学历等结构不够合理，整体素质尤其是创新能力不能适应新发展的需要。

主要表现在干部年龄结构偏于老化；教师年龄结构偏于年轻，中年骨干教师的梯队层次断裂；性别、学科结构比例失调；教师的专业化水平不够高，对经济全球化、文化多元化、社会信息化等挑战的应对能力不强，高层次、高技能、复合型，能够适应时代发展的需要的人才物短缺。

第四，人才服务功能有待提升，成长环境有待优化，待遇有待提高。

主要表现在人才工作服务功能有待拓展，教师培训针对性有待加强，教师提高的需求有待进一步满足；关心教师生活、工作、情感等方面的问题需要更多的机制。改革不断深化，教育发展要求越来越高，教育心理压力也有所增大，需要有更多地疏通和对话的渠道。部分教师自身缺乏明确的发展目标和对未来人生的设计，也需要更加周到的帮助指导。

三、积极实践科学发展观，掌握人才高地建设主动权

历史已经反复证明，什么时候人才得到高度重视，什么时候事业就兴旺发达。在新一轮发展中要抢占制高点，必须总结经验，正视问题，以科学发展观为指导，抓住人才强教工作的“牛鼻子”，才能创办一流的优质教育。

在指导思想上，要深刻领会邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观的精神实质，认真贯彻党的十六届六中全会精神，落实全国和上海市人才工作会议精神，转变人才观念，牢固树立发展依靠人才，人才是第一资源的观念，紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，引导教师岗位成才，追求卓越，大力实施人才强教战略，推进人才高地建设。

在工作抓手上：结合推进人才强教工作，研究人才竞争的时代特点和发展趋势，进一步改革教育人事管理体制和机制，提高人才配置、使用、培养的市场化水平，建立有利于人才成长的培养机制、评价机制、奖励机制、流动机制，努力形成人尽其才、才尽其用、各得其所、和谐相处的局面。

在工作策略上：以开发人才存量资源为主，加强对现有人才的开发、培养和使用，把盘活人才存量与引进人才相结合，以高素质、专业化为目标，重点培养骨干型人才，引进专家型人才，优化现有人才的年龄、性别、学科、学历等结构，充分发挥现有人才的作用。

在工作目标上：要注重德才兼备，适应知识经济、信息社会和终身学习的时代要求，突出能力建设，以创新精神和能力建设为核心，大力培养人才的创新精神，全面提高人才的创新和实践能力，注重人才层次，特别要努力培养学为人师、行为世范、求实创新，起带头作用的名师，形成一批领军人物。

在工作重点上：着重提升人才服务功能，优化人才成长环境，坚持转变职能，依法办事，增强教育对人才的吸引力，人才资源的集聚力，有利于人才成长的培养力。

通过实施人才强教战略，做到人才资源的规模形成“富矿”，迅速发展的需求；人才资源的层次增高，整体素质优化；人才资源各种结构比较合理，实现人才资源数量、质量和结构的和谐最优，为创办一流的优质教育奠定坚实的基础。

四、积极创新人才建设机制，提供人才强教的有力保障

第一，创新人才观念，鼓励发挥各种人才的作用。

进一步树立德才兼备、不拘一格的选人用人思想，广纳贤才，发展教育。确立既要使用人才，也要培育人才，既要充分发挥现有人才作用，又要重视潜在人才开发的科学观念。克服论资排辈思想，大胆发现启用年轻优秀人才；克服单位、部门所有的狭隘观念，最大限度发挥人才效能；克服不正确的人才发展导向，鼓励教师岗位成才，以成为教育教学骨干为荣。树立“大人才观”，突出人才的发展性、多样性、层次性和相对性，鼓励人人都作贡献，人人都能成才，充分调动人才的积极性、创造性，发挥好每个人才的作用。

第二，创新人才建设机制，提升服务功能。

以建立科学的人才培养、使用和管理机制为重点，结合转变职能，加强服务意识。建立以发展为主导的吸引人才机制，打破人才部门堡垒，使人才能突破地域界限、学位与身份界限，在公开、公平竞争的原则下流动和配置，使人才资源高地成为优秀人才荟萃之地，不断吸引造就优秀人才。建立以改革为主导的人才激励机制，探索科学的人才评价方法，理顺分配关系，改革分配方法，实行物质激励与精神激励的有机结合，通过分配改革巩固人事改革成果，加大对优秀人才的奖励力度，激发优秀人才建功立业的工作热情。建立面向全体人才以服务为主要功能的建设机制，发挥所有学校人才的积极性。形成促进人才持续发展，鼓励人才脱颖而出，鼓励人才干出事业的氛围。

第三，贯彻党管人才原则，正确处理好10对关系。

加强党对人才工作的领导，通过管宏观、管政策、管协调、管服务，充分发挥党的政治优势、组织优势，用事业造就人才，用环境凝聚人才，用机制激励人才，用法制保障人才。辩证处理人才强教工作的10对重要关系。

人才资源配置方面的政府行为与市场机制的关系

队伍建设中普遍提高与重点培养的关系

在激励机制上精神感召和利益机制的关系

教师考核管理中的教学导向与科研导向的关系

教师管理中的严格要求与宽松环境的关系

编制管理上的效率目标和质量目标的关系

人才队伍管理中的流动与稳定的关系

教师培养方面的政府行为、学校行为和个人行为的关系

人才引进中的刚性和柔性的关系

在人才评价考核中德才兼备与不拘一格的关系

只有在实践中正确把握各种关系，才能用好现有人才，稳定关键人才，培养未来人才。

第四，转变政府职能，加大对人才强教的支持力度。

按照建设服务政府、责任政府和法治政府的要求，积极转变政府职能，把传统的人事管理调整到整体性的人才资源开发上。借鉴市场配置人才资源的有效方法，形成人才资源高地的动态建设系统，形成集聚力，增强辐射力，使人才的、在合理流动中获得活力。

牢固树立人才投入是效益最大的投入的观念，不断加大对人才工作的投入力度。根据人才工作的实际需要，在财政预算中安排必要的资金用于高层次人才培养、紧缺人才引进等工作。

建立人才强教责任制度，通过依法办事，制订政策，引进市场机制，为人才成长创造良好的法治环境、政策环境、市场环境、人文环境、生活环境和发展环境，在宽松的环境中鼓励人才干事业，支持人才干事业，激励人才干好事业。

相信经过不懈的努力，我区一定能建立起一支理念先进、德才兼备、素质优良、结构优化、数量足够、创新能力强、专业化程度高、相对稳定而又充满活力的适应21世纪教育发展需要，适应上海基础教育要求的高素质教育人才队伍。

**第二篇：人才工作汇报材料**

人才工作汇报材料

我单位历来重视人才资源的开发和建设问题，通过近些年的努力，人才工作取得了长足的发展，为全区建设输送了大批合格的人才，人才队伍的年龄结构、专业结构、学历层次、都得到了很大改善。今年，按照文件要求，组织人事部门对机关及事业单位人才资源现状、存在的问题及产生的原因进行了进一步调查，系统掌握了我委机关及其事业单位人才队伍的总量、结构及分布情况，并就人才的培养及使用扎实地开展了一些工作，现将有关工作开展情况汇报如下：

一、人才工作的基本情况

一是抓好人才的培训工作

1、充分发挥党校、行政学院的主渠道作用，培养政治素质好、业务能力强、掌握一定专业知识，熟悉市场经济和改革发展政策的专业技术人才。积极参加上级业务主管部门组织的各种培训和学习。同时，为进一步提高干部队伍的整体素质，满足发展的需要，根据上级主管部门的要求，结合我单位实际情况，每个星期五下午邀请区委党校的老师授课半天，解读履行好职责所必备的条件和相关知识，通过知识性与趣味性相结合，开阔了干部职工的视野，增长了知识，提高了驾驭本职工作的能力。

2、每年选拔有关专业的干部职工到市内重点院校培训和学习，造就一批精通本行业、本专业相关知识，又熟悉我区实际情况的专门人才，更好地服务于我区的发展。根据各事业单位有关上级部门的要求，开展和支持所属事业单位选派专业技术人员到大专院校进修和学习，学习新知识，掌握新技能，不断提高城镇建设管理水平。

3、注重年轻干部的培养。年轻干部一般具有大本以上学历，年富力强、充满朝气。但缺乏实际工作经验，应对复杂问题的能力比较欠缺。所以，有计划、有目的把年轻干部放在一线、基层中去，锻炼他们的吃苦耐劳精神，在实践中增长才干，并正确看待他们在工作中的成绩和失误，使他们尽快成熟起来，成为城建事业的生力军。

二是注重在实践中培养和使用人才

充分发挥他们的聪明才智，使更多的人才尽快成熟起来，不断提高我区城镇建设管理水平。

三是多鼓励、少批评，容许工作中有失误

年轻同志刚刚从学校毕业步入实际工作，在理论与现实工作之间必然有一段距离。面对陌生的工作，出现失误也是正常的。容许人才在工作失误，才能使人才放心大胆的工作，也才能激发人才的工作积极性和创造性，也更有利于在实践中出成绩。

由于我们一直比较注重人才的培训、培养和使用，使我们在近几年在困难和压力面前，都能够闯过来，圆满完成了区委、区政府交给的各项工作任务。我们之所以取得这样的成绩，其中：很重要的一个因素就是我们有较强的人才储备，在关键时刻能够拉得出、打得赢。

二、存在的主要问题

在面对成绩的同时，我们对人才队伍的现状也保持着清醒的认识。随着我区经济的快速发展，城镇建设管理水平的不断提高，现有人员与现时要求相比，仍有一定的差距，人才工作仍存在一些亟待解决的问题。

（一）人才资源总量不足，整体素质不高

虽然我委的专业技术人员有80余人，但人才总量占全体干部职工的比列还比较低，人才的梯次分配还不均衡，一般简单的操作工人员较多，一般操作工占单位总人数的近40%，具有一定专业知识的熟练技术人员较少，不利于单位的进一步发展壮大。面对日益激烈的市场竞争，懂技术、会经营的专业技术人员还不多，制约了一些工程项目的前期谈判和业务的开展。造成目前这种状况。一是历史的原因，有些事业单位工作人员底子薄、基础较差，整体素质提高较困难。二是近几年在招录相关专业的大学生时，设定条件较高，把一部分专业人员拒之门外，造成了某些专业技术人员的断档现象，虽然现有技术人员也能担负相应的工作，但从长远发展来看，感到后劲不足。目前通过努力，这一状况正逐步改变。同时，一部分专业技术人员没有危机意识，缺乏长远眼光，创新意识不强。

（二）人才专业结构和分布有待进一步优化

近年来，根据发展及工作需要，陆续招录了一批城镇建设、工程管理等专业方面的大学生，人才队伍的专业结构得到了一些改善。但是人才专业结构和分布不尽合理的状况还没有得到根本改变，有些事业单位急需的有关专业技术人员由于各种原因，还是短缺，给一些单位的生存和发展造成了一定的困难。

（三）高级人才短缺

虽然目前我委有中、高级职称专业技术人员31人，但与我区城镇基础设施建设及管理对人才的要求相比，各类人才，尤其是专业技术人员中拔尖人才还是不多，能够在国家、市级重要刊物上独立发表论文、论著，或在制定我区城镇建设相关行业技术标准上，有所作为的人员还是较少。

四、人才工作的基本思路

（一）形成齐抓共管的工作格局

研究成立人才工作领导小组，统一指导人才工作。在党委的领导下，充分发挥人才小组的作用，由人才小组在充分调查研究的前提下，结合工作实际，提出人才建设意见，交党委审议。形成机关相关部门和所属事业单位同思考、共谋人才建设和发展的新局面，把人才的发现、培养、使用落到实处。

（二）制定人才资源建设规划

建立人才资源库。根据工作职能按专业进行分类，确定人才入库标准。在把学历、专业、职称等作为基本指标作为入库标准的基础上，主要看工作能力、工作业绩以及群众是否认可，作为入库标准体系。同时，围绕中心任务对人才库的专业人员进行有目的培训、锻炼和使用。

（三）以建设高素质的人才队伍为目的，加大人才培训工作力度

加强学习培训和实践锻炼，是提高各级干部能力水平的重要途径。从创新培训手段，改进培训方法入手，不断加强与业务工作密切相关的知识培训，更新知识储备、完善知识结构，增强培训的针对性和实效性。

（四）进一步优化人才的使用及激励机制

充分调动干部职工的工作积极性。选好人、用好人，激励更多的干部奋发进取。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持用科学发展观的要求看干部，以群众公认选干部，凭良好的政绩用干部。用事业凝聚人才，用真挚的感情关心人才。

人才是最重要的资源，随着我区的快速发展，对各类人才的需求越来越大。我们还要进一步引进和招录各类专业技术人才。

一是以需求为牵引，以我区经济发展的要求为依据，并着眼于长远发展，引进、招录城镇建设管理方面的专业人才。

二是实用性和前瞻性相结合。

不唯学历，以实用为原则。城镇的发展不仅需要高学历、高层次的人才，也需要大量做基础性工作的中低层次人才。我们将从实际出发，做好不同层次人才的合理搭配。

**第三篇：人才工作汇报**

人才工作汇报

人才工作汇报

我镇人才工作以\*\*\*理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十七大和十七届四中全会和盛市人才工作会议精神，突出重点，加强领导，加大人才引进、盘活、培养和使用的力度，着力开发人才资源，提升各类人才的能力素质，全面促进各类人才为经济建设服务，乡镇人才工作汇报。为我镇经济社会发展提供了有力的人才和智力支持。

一、积极探索，健全人才工作机制

(一)坚持党管人才，强化对人才工作的指导。专门成立了镇人才工作领导小组，召开党委专题会议。同时，制定了《关于开展“农村实用人才服务活动”工作的实施方案》，明确组织党政办、社会事务办、流动人口管理办等部门的工作职责和工作任务，整合力量，确保人才工作的顺利推进。

(二)创新人才引进方式，建立健全人才引进机制。我们通过政策引才、外出引才和就地引人等人才引进机制，不断拓宽农村人才引进渠道。一是不断完善已出台的人才奖励政策。我镇制定了在规定区域内修建规模乡村酒店、农家乐的业主给与奖励的政策。对引进的农业业主和回乡创业的在诸方面给予优惠奖励。同时，各村也充分发挥自身的机制优势，积极借用外脑“引进智力”。二是积极响应国家人才政策。

二、注重服务，实现人才资源优化

(一)搭建服务平台。今年，我们积极创建为农业生产技术人才服务的“三个平台”。一是创建农业技术人员相互之间的交流平台，不断完善人才联谊会，吸收更多的优秀人才入会。通过不同生产种类人才之间的交流，达到了融洽感情，互通信息，共同提高的目的。二是创建农村经济发展的研讨平台，通过农业局和镇农业服务中心专业技术人员与农村技术人才共同研讨、交流，同时镇党委组织一批优秀的村三职干部和农村中青年技术人才“走出去”到农业产业发展快、农业生产技术含量高的乡镇，接受新知识、新技术、新理念，提高本镇农业人才的创新能力，工作汇报《乡镇人才工作汇报》。三是创建促进经济发展的沟通平台，通过定期召开农业人才“民-主恳谈”，邀请兄弟乡镇优秀人才就当前经济发展难点、疑点问题开展交流，促进人才与政府之间的交流。

(二)加强培训教育。一方面进一步建立健全技术人才教育培训网络。在我镇广泛开展专业技术培训，举办猕猴桃、蔬菜、水果种植和渔业养殖等专业技术培训班，组织农村技术骨干参加专业性较强的培训会，进一步开拓专业技术人才学术交流通道。同时，以“农村实用技术培训”为平台，引导、鼓励我镇农村人才参加县劳动就业局、农业局等单位主办的各类专业培训班为人才再教育提供更多机会。另一方面，充分发挥我镇远程教育的作用，开展技能培训，为培养人才提供学习与实践机会。

(三)完善人才信息库。镇党委成立专门的调查小组，深入调查全镇农村实用人才情况，摸清我镇人才信息，按类别建立人才信息库，并及时充实完善人才信息库，使人才基本情况一目了然，方便查询和管理，扎实做好基础性工作，推动了全镇人才工作的信息化进程，为党委、政府提供了丰富详细的人才资料，充分发挥了人才库的作用。

三、营造环境，促使人才积极创业

(一)加强宣传力度，大力营造良好的人才工作氛围。一是积极开展宣传，发挥群众宣传优势，在全镇范围内，大力宣传人才政策，先进典型。二是加强人才工作调研，深入基层开展调研，总结经验，发现问题加强指导。三是充分利用广播、宣传车、板报、人才专栏等宣传工具进行广泛宣传，为我镇育才、聚才、用才提供经验。同时，我们还利用传单、黑板报等形式，在全镇营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

(二)强化激励措施，努力创建拴心留人环境。镇党委积极引导 “以人为本”的管理路线，营造让人才放心、安全、舒心的环境，强化载体建设，建立村图书室、阅览室、活动室等各类活动场所，为广大农村实用人才创造良好的工作环境。

**第四篇：人才工作汇报材料**

人才工作汇报材料

尊敬的刘主席及各位领导： 大家好！

近年来，我院紧紧围绕“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体工作思路，坚持以科学发展观为指导，充分发挥自身优势，各项工作都取得了显著成效，现将人才工作相关情况汇报如下： 2024年以前医院没有充分认识到人才储备的重要性，人才引进处于停滞状态，全院正规大学生只有两名，加之人才流失严重，中青年骨干分分跳槽，临床医护人员梯队建设不合理，造成人才断档状况，科室业务开展滞后，社会效益与经济效益日益下滑，医院百废待兴。2024年新一届院领导班子成立以后，在市委、市政府的支持帮助下，在市人大、市政协的监督指导下，医院充分认识到自身的问题，立足本质，提出了“人才兴院、科技强院、文明建院、品牌扬院”的总体发展思路，把人才的引进与培养放在医院发展的重要位置。院领导班子开拓创新，独辟蹊径，采取了一些列行之有效的措施，医院经过几年的发展现有正式职工289人，专业技术人员265人，本科以上学历68人，专科以上学历192人，享受市政府特殊津贴10人，床位设置300张，科室设置25个，下设老市区分院、新城区妇儿专科医院和2

个社区卫生服务站。骨伤科、心血管内科为重点科室，并有普外科、耳鼻喉科、呼吸内科、口腔科等一批特色专科。医院的医疗设施逐步完善，技术水平不断提升，经济收入、固定资产翻了三番，社会满意度每年都在96%以上。2024年，率先在酒泉地区通过了二级甲等医院复审。

一、人才工作几点好的做法：

（一）、制定人才培养规划，优化人才队伍

始终把人力资源开发和管理做为医院工作的重中之重，努力打造“院有名科、科有名医、医有专长”的形式。党政领导班子始终把思想认识统一到中央、省、市、县关于人才工作的重大决策部署上来，充分认识到实施人才强院战略和新时期加强人才工作的重要性和紧迫性。2024年4月我院隆重召开题为“大力引进培育人才、加快重点专科建设、全面提高医疗水平”的第一届科技工作大会，会议制定了《玉门市第一人民医院2024年-2024年人才三年发展规划》，未来三年将累计引进高学历、高素质、高层次人才60名。

同时，推行人事制度改革，在人才引进、人才培养、管理使用方面倾注了大量心血，采取医疗骨干“走出去”进修培训，知名专家“请进来”临床指导的办法，重视对大学生的选聘，制定我院人才招聘实施方案，每年参加省上组织的大型“双选会”，广纳人才，选聘思想品德好，学习成绩优的大学毕业生来院工作，搭建了人才成长发展平台，有力的促进了人才队伍建设，调动了技术人员的工作积极性和主动性。自2024年以来，共引进大学生42人（流失7名），目前，新引进的大学生在科室发挥的作用日益显现，都能独当一面，医疗水平得到了社会的认可与称赞。

（二）、通过“走出去”学习培训，开阔视野提高技能

我院采取“全员培训、稳定队伍、积极培养、造就骨干、择优引进、整合资源”的办法，每年选派业务骨干赴兰州、西安、北京、上海、深圳等地进修学习培训，并积极联系与山东大学齐鲁医院结成帮扶对象，建成人才培训基地，搭建成才平台，不惜财力每年外派进修人员30余人次，5年累计外派进修人员150余人次，参加省内外学术交流会、短期培训180余人次，5年来用于人才进修学习的费用就达100余万元，力度之大、范围之广、投入之多在县级医院中都是非常罕见。通过外派培训，极大地提高了医护人员的医疗技术水平。同时，加大继续教育力度，开展各类人才在职培训，岗位练兵，不断提高人才的综合素质；适时调整临床科室主任、副主任，将一批年轻的优秀医务人员充实到学科建设的重要岗位，通过搭平台、创条件、教方法、压担子，促使年轻人快速成才。

（三）、通过“请进来”培训指导，提高医疗技术水平

为提高医疗技术水平，尽量为引进的人才提供方便，使高层次人才能够最大限度地施展自己的才能，与北京安贞医院，山东齐鲁医院，大

附属一医院附属二医院、西安交大附属医院结成了长期协作关系，先后外请专家80余人次，满足了患者享受知名专家高水平服务的需求，聘请知名老中医、著名普外科老专家来院坐诊，并为其提供优厚的生活和工作条件，使他们非常乐意与医院同甘共苦，共同创业。通过带教、讲学、提供技术指导等形式，提高了医院的整体技术水平，为医院培养了一批技术过硬、思想超前、服务一流的技术骨干。在吸引人才的诸多因素中，医院的所有人员形成了一个共识，干事创业的环境吸引了如此众多的高层次人才。宽松的环境，为建立人才引进搭建了绿色通道，从制度上保证了人才引得进、留得住、用得好。

（四）、严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新

根据医疗人才成长的一般规律，一名大学本科生要经过十多年的学习锻炼才能进入高层次人才行列。为此，我们既重视选才，更在育才上下功夫，缩短人才成长周期。首先，我们对新引进的大学生进行岗前培训，之后便派往省级医院进修学习，让大学生从一开始参加工作就技能操作，使之起点更高。其次，进修回来后实施毕业生上岗“轮转”制度。先在全院轮转，一年后根据毕业生自身特长确定科室，到科室后再在各专业组内轮转，打好通科基础，最后确定专科。年轻医生反映，通过轮转，可以熟悉全院情况，可以接触多层次的老师，可以积累各方面知识。再次，新参加工作的青年住院医师，每周星期一到星期四晚上必须在病区看书学习，实行严格的考核管理。这一制度，让青年医务工作者从中领悟到做一名合格医生的真谛，养成了他

们吃苦耐劳的精神和扎实的基本功。这些措施，为我院人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。

（五）、建立考核激励机制，实行人才队伍动态管理

为健全人才考核激励机制，我院坚持“能者上、庸者下、劣者汰”，不搞终身制的原则。对学科带头人实行特殊津贴补助的同时，从医疗质量、服务态度、投诉情况等方面定期进行全面严格的业绩考核；对学科带头人从医疗管理、科研成果、人才培养等各个方面进行全面考核。对成绩突出者，医院给予表彰奖励，对考核不合格者，给予相应的处罚；鼓励学科带头人参加各种专业学术会议，掌握本学科的最新动态，紧跟学科发展的新潮流。为提高人力资源的有效利用。我院本着精干、高效的原则，深化人事分配制度改革，对科室合理定编，科学设岗，尤其对专业技术岗位进行科学设置。实行全员竞聘上岗，动态管理。一是对中层干部的聘任，科室主任、护士长经组织考核后由院长聘任，每年年底进行业绩考核，合格者继续聘任，不合格者予以解聘。二是对专业技术人员的聘任，制定了聘任细则，实行职称、职务评聘 “双规制”，对一些有才能，技术好，有发展前途的骨干实行低职高聘，做到人尽其能，人尽其才。三是在分配制度上，实行按岗定酬，按任务定酬，按业绩定酬的分配方法，把奖惩制度与工作量，工作质量，工作效率，满意度等有机结合，拉开奖金分配档次，在医院内部员工之间建立竞争机制，由经验管理型向科学管理型转变，彻底打破了“铁饭碗”和“大锅饭”的思想。

（六）、搭建创业平台，做到待遇留人、感情留人、事业留人 在对临床一线工作人员提供优厚待遇的同时，今年医院做了全面规划，由医院出资修建公共租赁住房，为中青年业务骨干，尤其是2024年以来新引进的大学生提供住房，解决大学生的住房问题。为中青年骨干发放特殊津贴，让一流的人才有一流的回报，用事业吸引人才，用政策激励人才，用真情留住人才。良好的环境、优厚的待遇激发了业务骨干开展新业务、新技术的信心。目前，人才梯队培养已初显成效，各科室相继培养了学科带头人，业务骨干和后备英才，在“外引内培”双管齐下的带动下，人员整体素质不断提高，快速反应和独立思考能力明显提升，诊断治疗水平明显提高，在成才的道路上迈出了可喜的一步。同时，医院每年拿出10万元鼓励科室开展新技术、新业务，几年来，共开展新技术50余项，有10余项科研获市、地级科技进步奖。

同时，为提高人力资源利用效能，经过积极探索，2024年根据酒泉市有关人事代理相关文件精神，公开选拔优秀聘用制专业技术人员实行人事代理，通过个人申请、科室推荐、参加考试、个人述职考核等程序，对符合要求的15名专业技术人员实行人事代理，使之与正式职工享有同等的进修学习机会及其它福利待遇，这将有效改善聘用制医务人员工资待遇偏低的现状及稳定聘用制专业技术队伍。通过一系列的人才队伍建设措施，促使我院人才队伍结构更加合理、更加优化，为我市病痛患者提供的医疗服务也更加优质，尤其是我院

根据患者需求和定期邀请省内外知名专家来院开展手术及坐诊，解决了我市病痛患者外出看病难、看名医更难的问题，让患者不出门便享受到专家的医疗服务，几年来我院外请专家来院开展手术500余台，其中高难度手术80余台，部分手术还是我市首次开展。这些便民措施的实施不但满足了患者对优质医疗服务的需求，通过带教还使我院的医疗技术力量得到更进一步的提高，今后并将在玉门市卫生行业内长期处于领跑地位。

二、存在的问题

（一）、我院地处西部边缘地区，自然环境恶劣，经济条件相对落后，优秀人才，大学生引不来是我们存在的最主要问题。

（二）、医疗卫生行业有别于其他行业，医生培养周期长，需要投入大量经费使其成才，一时无法改善我院人才断档的窘困。

（三）、医疗队伍骨干力量流失的问题比较严重，经过多年的培养，一些有经验，有能力的医生选择调往上级医院，或者自主择业的比较多，医院损失严重。

三、几点建议

（一）、为了更大化的体现医疗卫生行业的公益性，就要切实从根本上转变医护人员及相关人员的观念，希望市委、市政府积极倡导尊重

医学、尊重医护人员的观念，提高医护人员社会地位，使医护人员生活的有尊严，有幸福感。

（二）、在人才的引进问题上建议人事部门给予政策上的倾斜，简化手续流程，助推我院人才引进步伐。

（三）、人才培养是一个周期性很长的工作，需要花费大量的财力，希望市委、市政府能在人才培养方面给予相应补助，减轻医院负担。

**第五篇：人才工作汇报材料**

人才工作情况汇报

（2024年9月23日）

近年来，我县大力实施“人才强县”战略，围绕全县经济和社会发展大局，紧紧抓住培养、吸引和使用人才三个环节，不断解放思想、创新机制、完善服务，着力培养造就高素质人才队伍，为推动全县经济社会又好又快发展提供了强有力的人才支持。

一、着眼全局，健全人才工作体系。一是加强政策支持。为健全人才工作体系，服务人才队伍的长远发展，先后出台了《企业经管人才队伍建设意见》、《突出贡献专业技术人员选拔管理办法》、《高技能人才队伍建设意见》等一系列配套政策文件，进一步明确了各类人才队伍建设的目标和任务，对相关人才的引进、培养、使用、管理、考核、选拔等提出了具体可行的实施措施，并将有关工作任务细化分解到责任部门。二是加强统筹规划。修订出台了《\*\*县中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，对未来10年内我县人才发展的指导方针、战略目标和保证措施进行了规划和部署。同时建立人才工作情况通报、督查调度制度，成立人才工作协调督导小组，定期召开人才工作调度会议，以《\*\*县人才工作简报》为载体，建立信息反馈和联络沟通制度，增强人才工作合力。三是强化经费保障。从2024年开始，县里每年 1 拿出100万元，建立了“经济建设人才基金”，专项用于企业柔性人才队伍建设。同时，采取政府、企业、社会多元投入的方法，筹建人才创业基金，从今年起，县财政每年拿出1000万元，建立“\*\*县人才创业基金”，用于支持全县各类人才创业，按照《人才创业基金筹集与管理办法》的要求，专款专用。

二、围绕中心，科学打造人才梯次队伍。坚持把加强人才队伍建设作为强县之基、竞争之本、转型之要，科学打造人才梯次队伍，着力集聚培养急需紧缺的专业人才，努力把人才优势转化为产业优势、经济优势和社会优势。一是围绕发展定思路。始终着眼全局、服务中心、贴紧需求，研究确定人才工作思路，确保了人才工作与经济社会的良性联动、一体发展。启动了“353企业人才培训工程”，即用3到5年的时间，加强人才培训，着力培育企业家、企业管理人才、企业营销人才3支人才队伍；实施“多形式聚才、多渠道揽才”计划，开展了“进企业、引人才、促发展”活动，今年全县已引进各类人才1200余名。出台了《鼓励“二线人才”“二次创业”的实施意见》吸引了64名“二线”干部到镇、村、企业帮助工作，收到群众的欢迎和支持。二是紧扣产业抓培训。在农村，以组建协会、加大培育为载体，开展新型农民培训项目10项，组建西红柿大棚种植协会、钢铁商会、厨具协会等各类协会60余个。在企业，开展“解放思想、加速 2 崛起”系列培训，从全国聘请高层次专家，来\*\*县分别举办了“上市融资、企业管理、城市经营、财税政策”等不同专题的讲座，培训1700人次；投资100余万元连续4年与清华大学联合举办“企业经营管理高级研修班”，培训人才6000余人次。三是搭建平台广引智。坚持以项目聚才、凭载体用才，通过柔性引进、项目合作等方式，发挥各类人才效能。在京博建立了“博士后流动工作站”，与4位博士合作“农药开发”等项目。以园区发展和项目引进为依托，近三年先后引进硕士以上人才50人次，与北京大学、南开大学、复旦大学等高校和研究机构的专家教授柔性合作13人次。在全县技能人才中开展了“我行我秀”技能大赛活动中，涌现出一大批技术过硬、素质优良的高技能人才。

三、创新载体，引领各类人才干事创业。紧紧抓住管理服务这个环节，以组织开展适宜干事创业的活动为重点，不断增强人才工作活力。一是开展“创新创业人才”培育活动。投资15万元，以招投标的方式，确定上海交通大学承担了“成长型企业家梯度培养项目”，对17家成长型企业的负责人、副总经理、部门经理进行强化培训，涉及“战略管理、纳税筹划、绩效管理、品牌营销”等内容。近两年，先后组织开展了山东\*\*•海内外博士科技行，参加了“中国山东第六届海洽会”等活动，11名博士与5家企业签约合作项目14项，涉及化工、板材、机械制造、3 厨具等支柱产业。二是开展人才初始创业活动。制定并出台了《\*\*县支持人才初始创业实施办法》，鼓励支持各类人才创业兴业。成立\*\*县人才创业服务中心，设立“\*\*县人才创业专项扶持资金”，专项用于扶持人才创业。努力优化人才初始创业环境，设立人才创业服务窗口，为大中专毕业生、复退军人、下岗待业人员等各类有创业愿望的人才提供创业优惠政策解读，创业扶持申请等服务。5月，成功举办了“\*\*县首届创业大赛暨创业新锐评选”活动，通过实地考察，项目分析，专家评估，评选出了10名优秀创业人才，与创业者签订创业扶持协议，配备专家进行创业指导，营造出了“尊重人才创业，支持人才创业”的良好社会氛围。三是开展社会人才队伍建设工作。去年，我县被确定为全市社会工作人才队伍建设试点县。为推动工作进展，我县成立了专门办公室，制定了《加强社会工作人才队伍建设的意见》等7个配套文件，将目标任务和完成时限分解到相关镇办和县直部门，重点设立了“居家养老服务岗”、“矛盾调处岗”、“青少年心理咨询岗”等10大类、64个工作岗位。同时，将岗位开发纳入人事劳动用工制度；建立了社会工作大学生实习基地；投资10万元，以“政府购买”的方式，从济南山泉社工服务社引进3名社工专业人才，指导全县社工活动开展、帮带培训社工从业人员。四是开展高校毕业生就业见习和创业引领工作。目前，我县 4 已建立\*\*集团等市级就业见习基地10家，国丰农场等县级就业见习基地11家。这些见习基地共提供了涉及机电、化工等54个专业的1344个见习岗位，现已初步确定100毕业生参加就业见习。根据“企业主导、政府扶持、鼓励发展”的创建模式，我县初步选定了\*\*、\*\*等几家大的企业，通过建立大学生就业创业孵化基地，把我县现有的大学生资源加以有机整合，形成团队，更好地激励大学生在企业创业创新中发挥作用。

四、强化服务，全面优化人才发展环境。坚持组织、政策、资金多措并举，健全保障机制，全面优化人才工作环境。一是组织领导。坚持“一把手”抓第一资源，成立了领导小组，设立人才办公室，形成县委统一领导、组织部门牵头抓总、职能部门各司其责的工作新格局。严格实行人才工作目标责任制，定期调度，年底考核，并把考核结果作为目标考核的重要内容。二是政策保障。出台了人才队伍建设机制文件和配套制度，进一步明确了各类人才队伍建设的中长期目标和任务，提出人才培养、引进、管理、奖惩等具体措施，建立了县级领导联系高层人才制度，定期组织高层人才进行健康查体活动，落实人才优惠政策。三是宣传表彰。每两年对各类人才进行评选表彰，除正常工资待遇外，每人每月享受100－200元的县政府津贴。同时，在各媒体广泛宣 5 传他们的先进事迹，在全县营造出了尊重劳动、尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。

五、存在的问题。一是人才总量偏少，整体素质还不够高。虽然近年来返乡和引进的本科以上人才有所增加，但与邻近的邹平、桓台等分县区相比，还有很大差距，人才总量过少的问题较为突出，人才队伍的整体素质有待进一步提高。二是人才结构不合理，分布不均衡。比如，专业技术人才70%多分布在教育、卫生系统，而农林、畜牧、工程类以及现代管理、新技术与现代化知识应用方面的专业技术人才比较匮乏，而且大部分专业技术人员集中在城区和县直机关，在基层乡镇的专业技术人员相对较少。三是存在人才断档现象，高层次人才比较紧缺。随着经济的快速发展，对高层次人才提出了更高的要求。尤其是各大企业，面对发展过程中存在的问题，对高层次人才，如高水平研发人才、企业管理人才等方面，现有人员与需求现状存在较大差异。另外，在专业技术领域中，领军型高层次人才明显不足，尤其是在教育、卫生、科技等领域，具有高级职称的专业技术人员年龄普遍偏高，科技项目带头人和学术界知名人士比较稀缺。

下一步，我们将深入推进“人才强县”战略，全面落实人才发展规划，以更加扎实的作风、更加有力的措施抓好人才工作，推动全县经济社会又好又快发展！

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！