

2023年人才工作上半年工作总结(精选6篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。相信许多人会觉得总结很难写？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

人才工作上半年工作总结篇一

20xx年，水务局党委在县直机关党工委的领导下，以党的十九大精神为指导，结合水利工作实际，注重政治学习、开展党性教育，不断推进党的思想、组织、作风建设，较好地发挥了基层党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用，有力地推动了评审中心各项工作任务顺利完成。

根据水利工作的特点，20xx年初，局党委就把学习实践科学发展观和推进机关效能建设等作为加强思想政治建设溶入党建工作中，加强领导，把准脉搏，确定重点，进一步建立健全党建工作的组织体系和运作机制，确保了党建工作的有效开展。健全了“一把手”负总责、主管领导分工负责，支部具体抓的党建工作领导体系，构成了统一领导，上下联动的党建工作格局，在班子中开展“树新形象、创新业绩”主题实践活动，提高领导干部综合素质，树立新形象；在党员干部中开展“创先争优”主题活动，凝聚全体党员干部的思想、行动和力量。同时，实行党建工作与思想政治工作、评审业务工作同安排、同布置、同考核、同奖惩的考核制度。

在全局开展深入学习实践科学发展观活动，局党委按照“全覆盖、多渠道、求实效”的要求，做到“悉心谋划、全心投入、精心组织”。全体党员干部以高度的政治职责感和饱满的政治热情，进取参加学习实践活动。同时在抓好科学发展

学习实践活动的基础上，继续进取开展创立学习型机关活动，进一步激发水利技术人员“团结奋进、争创一流”的工作热情，促进了党员队伍整体素质的提高，保证了各项水利工作的顺利开展。经过有特色，有亮点的方式方法激发中心干部的学习热情和进取性。结合今年的防汛工作，于5月份组织全县乡镇干部进行防汛知识业务培训，累计培训70余人次，为造就一批高素质、精业务的水利专业队伍打实基础。

一是完善制度，建立长效机制。按照中心《水务局学习制度》、《民主生活会制度》、《党委、党支部工作职责》、《党风廉政建设责任制实施办法》等项制度，围绕党建工作务实创新、创优的工作思路明确了下半年中心党建工作目标。

二是强化管理，认真执行“三会一课”制度。在党课教育中，将政治学习与水利实践结合起来进行交流，经过支部和部门讨论，起到了相互启发、共同提高的学习效果。围绕“创先争优”这一主题开展工作，坚持民主制度和群众评议制度，开展批评和自我批评，肯定了成绩，找出了差距。

三是注重“凝聚力工程”建设，为党员干部创造良好的学习生活环境。结合建党90周年纪念活动，全体党员庄严宣誓，重温入党誓词，激发工作热情。

我局肩负着全县水利工作的重任，所以局党委始终把施教于先摆在突出位置，深入开展反腐倡廉宣传教育。今年上半年，我局以县委、县政府提出的争创“四型”机关为活动宗旨，组织开展了“创业服务年”专题教育活动。一是组织全体党员干部进行了《廉政准则》专题学习和讨论；二是进取开展廉政警示教育。组织党员干部观看《警钟长鸣》专题警示教育片、举办预防职务犯罪讲座、开展廉政谈话，敲警钟，要求党员领导干部严格遵守《廉洁从政若干准则》中的相关规定，自觉把“清正廉洁”四牢记于心，为做好我县各项水利建设工作供给强大的纪律保障。

党建工作仅有围绕经济发展和机关职能的履行，围绕水利工作的难点、焦点和热点，才能找准位置，发挥作用。随着近几年我县经济的快速发展，水利工作任务越来越重，质量要求越来越高，水利专业技术人员少、力量不足的矛盾也越来越突出。局党委注重发挥...员的先锋模范作用，要求党员异常是班子成员要有情系水利、乐于奉献的主人翁意识。较好地履行了水利各项职能，体现党员队伍的良好风范。

人才工作上半年工作总结篇二

一、基本情况

全县共有各类农业技术专业人才290人，其中中、初级职称55人，农民技师64人，农民助理师56人，农民技术员115人。共有各类乡土人才20090人，其中沼气技术320人，农机技术650人，种植能手4285人，养殖能手5680人，捕捞能手58人，加工能手167人，农村创业经营人才5100人，农民专业合作社经济组织带头人120人，能工巧匠3530人。

二、工作开展情况

成立了以局长为组长，副局长为副组长，其他班子人员为成员的领导小组，努力为人才队伍建设多办实事，解决实际问题。同时还组建了农业科技人才协会和老科技工作者农业分会，广泛联系人才，重点管理一批高层次人才。充分发挥自身的职能作用，密切配合，形成合力。

(二)狠抓队伍建设，促进各项工作的顺利开展

一是全局工作实行目标管理。去年初，我局根据全年工作计划按职能把任务下发各站、办、队、二级局，班子成员分工负责，工作目标实行量化管理；二是健全制度，规范管理。我们进一步建立完善十项制度；三是严格考核违规连带责任追究方案、实行奖优罚劣，确保全年工作目标完成。四是采取

激励机制，鼓励干部带头抓农业示范基地，参与农业基地建设，做到做给农民看、带着农民干；五是扎实开展“结对帮扶”等活动，充分激发干部职工工作热情；六是扎实开展政风行风评议工作，使机关工作、队伍建设形象良好、作风扎实、工作效果明显、办事效率提升，打造人民满意的政府组成部门。

(三)深入了解人才状况，不断改进人才工作

我局一直以来十分重视人才工作，倡导尊重知识、尊重人才，不断加强科技队伍建设，稳定科技队伍。对全县人才队伍状况进行调查摸底。为全县人才工作的宏观管理提供依据，提高人才工作决策的针对性、实效性。根据农业实际，确定“以能力建设为中心，加强乡土人才培养”的人才工作新思路。以发挥作用为目的，加强乡土人才队伍建设。注重发挥以农技推广人员、种养能人、能工巧匠、农村经纪人、农民企业家为主的乡土人才的实用技术推广作用，大力加强乡土人才队伍建设，为我县农业和农村发展提供智力支持和人才保障。一是抓好乡土人才信息的采集工作。建立乡土人才个人档案，对各类人才的文化学历、专业特长、经济收入等资料记录在案。加强各村人才资源调查，进一步挖掘乡土人才，健全推荐、考评、确认、建档四个程序的乡土人才选拔机制。二是抓好乡土人才的培训教育工作。20__年全县共举办各类乡土人才培训班32期，参训人数20__多人次，三是抓好乡土人才的使用工作。充分发挥各类乡土人才专长，大胆启用能工巧匠，组织茶业、食用菌、水产、加工、营销等行业乡土人才，开展支农和科技活动，向周边农民群众传授技术经验和致富技能，为农村经济服务。

(四)加快农业科技创新和推广，农业科技水平有效提高

我局牢固树立“科学技术是第一生产力”的指导思想，围绕农业增效、农民增收、农村稳定这一中心认真开展科教兴农工作，切实发挥专业技术人员的工作，有力地促进了科教兴

农工作在全县的开展，使科技在调整农业产业结构、促进农业产业化进程中发挥重要作用。大力抓好农民培训工作。1、认真抓好了农村劳动力转移培训“阳光工程”。去年我局阳光办在认真总结、积极探索的基础上，进一步加强宣传动员，搞好培训基地认定，提高培训质量，加强项目监管，圆满完成了省、市阳光办下达为我县的4000人的任务，所开设的专业有汽车驾驶、拖拉机驾驶、农机修理、缝纫电机、电脑、电工、家政服务、竹木加工、电氧焊、宾招服务、农产品加工、农产品经纪人等十几个专业，走出了一条“政府引导、市场配置、专业化服务、规范化运作、一体化服务”的培训劳务新路子，使一部分农民通过培训提高了素质，转移到第二、三产业务工，达到了增加收入的目的。2、积极举办农村实用技术培训。去年我局开展了养猪、养羊、蔬菜种植等新技术培训班26余次，培训人数达4000余人，为农民提供了强有力的技术支撑。3、良种良法得到有效应用。认真做好了以水稻、蔬菜为主作物新品种新技术的引进试验和推广。

下一步工作计划：

1、强化人才意识，开发人才资源

要加强人才工作的领导，把人才开发工作提升到重要位置，要以促进人才成长和发挥作用为标准，切实做好使用、培养、关心、激励人才的各项工

2、营造有利于人才发展的环境，抓好人才服务

一是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才的导向作用，以达到广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮助人才干好事业，加大人才宣传力度，努力营造崇尚知识、崇尚人才的社会风气；三是工作环境，加强人才创业载体建设，为人才提供施展才华的舞台。

3、创新激励机制，推动人才工作

一是建立科学的人才评价机制，纠正重学历、资历，轻能力、业绩的倾向；二是建立淘汰机制，打破人才管理的终身制，建立起人员绩效考核档案，以动态管理人才。

人才工作上半年工作总结篇三

我区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，紧紧围绕构建社会主义和谐社会、落实新农村建设人才保障工程、推进社会主义新农村建设的重要部署，大力实施人才强区战略，整合人才工作资源，紧抓培养、吸引两个环节，切实加强人才队伍建设，促进全区经济社会又好又快发展提供坚强有力的人才支撑和智力保障。

一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，明确工作责任。

继中央、区、市召开了人才工作会议之后，为了提高认识、统一思想、明确任务、推动工作，我局组织召开了全体工作人员学习会议，学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。通过学习、宣传来营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的环境，为大力实施人才强县战略，落实党管人才原则打下良好的基础。

根据分解到我司的每一项工作任务，确定了一位副局长为具体的负责领导、综合计划股和社会事业股为配合股室。我局还认真积极参加人才工作领导小组成员单位和责任单位联席会议制度，在联系会议上加强协调配合，共同推进行动计划落实。

二、创新培训机制，提高人才素质

根据各级会议的要求，以建设创新型、实干型、知识型、专业型社会人才为目标，加快整合培训资源，构建了干部和人

才培训的“高速路”，使干部和人才培训工作走上了“快车道”。

一是整合资源抓培训。整合培训资源，搭建培训平台，充分发挥各级职中及完中在人才队伍建设中的基础作用。全年共实施校舍改造和布局调整工程项目22校，区一中改扩建二期、职业技术学校异地迁建和潞江热区民族职业高中新建工程等有序推进，区职教科研楼开工建设，使人、财、物资源实现合理配置。

二是积极支持规模化培训。按照大规模培训干部、大幅度提高干部素质的要求，积极鼓励各部门开展人才培训工作，做好培训项目的核准，培训对象由各级党政干部向专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才和各类社会人才不断延伸，完成农村实用技术和劳动力转移培训207期，8.79万人次，其中社会人才培训86期，计划培训各级干部、各类人才18300人，累计培训5177人次，形成了大规模培训、高效率运行的培训工作机制。

人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，我区为吸引人才是提供了大量的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，我局积极发挥好服务协调作用，积极跟进项目引进，为人才的创业搭建好服务平台。

四、加大柔性引才力度，大力集聚各类优秀人才

鼓励用人单位，特别是工业单位，以岗位聘用、项目合作和人才租赁等方式引进人才和智力。鼓励和引导企业、社会加大对人才培养和科技创新的投入，形成多元化的人才工作投入机制。

一年来，我局认真完成领导安排的各项任务，在取得可喜成绩的同时也有不足之处。在今后的工作中，我局将锐意进取、开拓创新，努力把工作提高到一个新的水平，以崭新的姿态

迎接新的工作。

人才工作上半年工作总结篇四

第一条、协议期限

自____年____月____日起至____年____月____日止。

第二条、提供劳务内容及方式

乙方承担的劳务内容_____，要求为：_____；

乙方提供劳务的方式为：_____。

乙方提供服务过程中，应当参照甲方的规章制度提供劳务，禁止恶意破坏甲方的生产秩序，造成不良影响。因甲方需要或客观情况发生变化，经双方协商可以变更乙方的服务内容。

第三条、工作条件

在乙方从事服务过程中，甲方为乙方提供符合国家生产安全、防止职业危害规定的劳务环境和必要的劳务保护用品，提供必需的生产工具和场所。

乙方应按照甲方的工作特点，自主安排提供服务时间和休息时间，但不能影响甲方的正常生产运营。

第四条、劳务费用支付

依据双方约定及乙方提供劳务服务的质量、数量，甲方支付乙方劳务费，劳务费支付标准为_____。

第五条、保险待遇

甲乙双方为非劳动双方关系，甲方不承担乙方的社会保险责

任。

第六条、特别约定

因乙方的特殊身份，乙方在甲方提供劳务期间受到伤害的，不属于工伤，按照民事纠纷处理，双方根据责任大小确定承担损失的比例；因乙方行为造成自身、甲方或第三方损害的，损害赔偿 responsibility 由个人承担。

乙方在提供劳务合同期间患病或其他个人原因不能提供劳务的，本协议自动终止，甲方除应结清乙方劳务费用外，不承担其他责任。

第七条、合同履行

甲乙双方应全面履行劳务协议。经双方协商可以变更劳务协议相关内容。任何一方违法解除本合同，都应已发承担赔偿责任。

第八条、解除合同条件

经双方协商一致，可以解除本合同。

第九条、终止合同条件

发生下列情形之一，本协议终止：

- 一、本协议期满的；
- 二、双方就解除本协议协商一致的；
- 三、乙方由于健康原因不能履行本协议义务的。

第十条、乙方对甲方的商业秘密负有保密义务。

第十一条、其他条款

第十二条、本合同未尽事宜及遇到国家有关政策调整时，依照国家有关规定执行。

第十三条、甲乙双方应积极履行本协议，一方违约给另一方造成损失的，违约方应承担给另一方造成的损失。

第十四条、本合同一式_____份，双方各执_____份。甲乙双方签字(章)后生效。

第十五条、因履行、解除或终止本合同发生的争议，双方可协商解决，也可向当地人民法院起诉。

人才工作上半年工作总结篇五

1. 求才若渴，优秀人才不断引进。员工招聘作为公司引进人才的主要渠道，一年以来，公司采取校园招聘和社会招聘两种方式齐头并进，引进大量人才。现已通过校园招聘，录取高校毕业生63名，其中专科10名，本科45名，硕士8名；进行社会招聘，录用了50多名有专业知识技能的人才，使其进入岗位便能起到领军作用；集团内部调动91名具有丰富经验的一线从业人员。至此公司人才体系逐步走向健全，真正做到专业知识与丰富经验的结合。

2. 凝心聚力，人才培训工作大力推进。公司坚持“目标统一，按需施教，学以致用，注重实践”的原则，根据年度培训计划，大力开展公司培训、外出培训。现公司各部门及参建单位定期展开关于企业管理、专业技能及安全防范培训达96次，员工外出培训10余次，包括dcs系统工程师培训、直调电厂值长培训、企业常见劳动人事争议对策培训等等；另外生产准备部现有人员分别在省内多家电厂进入生产现场参加培训实习。公司通过丰富的“培训套餐”，使广大职工的素质不段提升、技能不断增强，促进人才职业能力从弱势向强势发展。

3. 营造氛围，人才激励不断提升。公司对基建期为工程进度、检测规范、安全监督起到重大作用的员工进行奖励，提高了人才的工作积极性。这一举措对其他员工也起到激励作用，促使他们不断提升自身素质，从合格走向优秀走向卓越，力争做有进取灵魂创新意识的高素质员工。

4. 同心协力，人才整体水平不断提升。在“干部到讲台，培训到现场”的同时，进行“人才+项目”的育才模式，使职工在自己的工作上岗位充分发挥能动性，起到人人顶起“半边天”的效应，促使职工迅速成长，打造成一支知识化、专业化、现代化的人才队伍。

5. 采用科学合理的人才机制，选好人、用好人、培养人、留住人。公司还通过有效的人才引进机制，努力实现满足岗位需求、保证人才储备、实现梯队建设的人力资源目标。工程建设伊始，首先，聘请在内行拥有几十年工作经验的专家为顾问，分别从安全、工程质量和预决算方面对工程建设进行全程跟踪与把关。其次，在工程专业技术人员配备上，按照一岗双人的配置思路，主要专业配置两人，达到岗位的ab角互补和培养后备人才的目的；根据工程进度，实时引进各专业工程技术人才，从设计优化、招投标到工程建设、安装，对工程进行全程参与把关，使得作为项目业主的我们亲自参与到施工单位的建设中，更从质量管控、设计优化和技术创新等方面为实现优质工程的目标奠定了扎实的基础。第三，对今年3月招聘的应届毕业生进行边顶岗边学习的实习培训模式，在学中干、在干中学，探索了一条干一个工程培养一批人才的新路子。第四，公司个别部门面对员工较年轻、工作经验欠缺的情况，仍将其放在重要岗位加以锻炼，通过有经验的师傅进行传、帮、带，同时采取让新员工每周进行一次技术讲课或业务知识专题学习培训的方式，来提升自身技术素养和综合能力。

1. 建立健全人才激励机制，全方位推动人才强企战略。现阶段人才总量和质量尚有提升的空间，针对这一问题，公司下

阶段将健全人才引进、培养、激励机制，从薪酬、奖励、保障等方面尊重、关心、留住人才，进一步实现公司造就优秀专业人才和复合型管理人才的人才战略，使人才强企战略得到全面的开展。

2. 加大人才资源培训投入，实施终身教育和培训的制度。现阶段企业人才的增长速度远滞后与公司的发展速度。针对这一问题，公司下阶段将推进实施多层次、多样化的终身教育培训，不仅满足数量上的供需平衡，更在人才结构方面实现协调和优化。广大职工树立人人都能成才的观念，强化人人都要提高的意识，加强自身教育和培训。公司将紧紧围绕“激活现有人才、吸引外来人才、培养未来人才”的培训理念，迅速壮大人才队伍。

3. 推进信息化建设，建立人才成果信息数据库。现阶段人才信息化建设工作开展的还不是很全面。针对这一问题，公司下阶段将采用科技手段，健全人才成果信息数据库，实现资源共享，通过信息平台加强人才及成果的管理，以提升人才管理的科学化水平。

人才工作上半年工作总结篇六

在市委、市政府的正确领导和关怀下□20xx年我市卫生人才工作紧紧围绕现代新昆明建设的需要，以全市人事人才工作会议精神和人才强市战略为指导，不断总结经验，积极探索人才工作的新思路，新方法，进一步推动我市卫生人才队伍的建设。

（一）坚持以人为本的原则，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重，在市委、市政府的大力支持下，我市积极引进各类卫生人才，着力提高卫生系统人员素质，改善人才结构。

1、加强人才储备工作

我市市级医疗卫生机构现有各类专业技术人员4801名，其中85%为省内医学院校毕业生，省外重点大学毕业生仅有15%。针对这一现状□ 20xx年3月我市组织延安医院等10家直属医院分别赴华西、湘雅、同济、齐齐哈尔等四所医学院招聘应届毕业生。经过现场面试和初步考核，已同173名学生达成了意向性协议。

积极组织20xx年全市事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘329个工作岗位，报名人数达1320，其中博士研究生1人，硕士研究生106人，本科1304人，专科13人，中专2人。1041人参加全市统一组织的基础知识笔试，目前正在积极准备开展全系统的面试工作。

2、继续引进高级人才

我市高度重视人才引进工作，积极争取政策支持，充分利用调动、重建档案等方式。

一、加强组织领导，充分认识人才队伍建设的重要性

加快医药卫生事业发展，不断适应人民群众日益增长的医药卫生需求，不断提高人民群众健康素质，必须打造一支高素质人才队伍。为此，我局人才工作领导小组高度重视人才工作，充分认识到加快卫生人才队伍建设的重要性，切实将人才队伍建设摆到突出的位置来抓。每年制定人才工作计划，并纳入卫生工作主要目标任务，与卫生工作同布置、同检查、同考核。同时，结合基层医药卫生体制改革，局主要领导多次深入基层卫生院开展人才工作调研，着力解决基层医疗卫生技术人才匮乏问题。

1、深化人事制度改革，吸引和留住人才。一是深化用人机制改革，积极探xx县级医院实行编制备案制，建立动态调整机制，认真贯彻落实县级医院用人自主权，全面推行聘用制度，坚持竞聘上岗、按岗聘用、建立能进能出、能上能下的灵活

用人机制，逐步变身份管理为岗位管理。二是深化收入分配制度改革，积极推进深化收入分配制度改革，建立考核和激励机制。医务人员收入分配坚持多劳多得、优绩优酬，向临床一线、关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的医药卫生人才倾斜，逐步提高医疗卫生人员的待遇，让医务人员技术服务的价值得到体现。各区县基层医疗卫生机构奖励性绩效工资占绩效工资总额比重均达到60%以上，实行“两级考核、两个挂钩”，重点将基层医疗机构领导班子奖励性绩效工资和机构考核情况挂钩并加大领导班子成员奖励的岗位系数，同时设立基层医疗机构院长（主任）基金和边远山区岗位艰苦津贴。

2、加大政府投入，建立完善奖励制度。按照卫生部、国家发改委、财政部、人社部等部委印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的要求，落实以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障，国家、省、市、县政府对卫生事业的投入逐年增加，今年市医院儿科主任王德志，获“江淮名医”荣誉称号，给予津补贴奖励5万元，icu主任张牧成，被授予“xx市专业技术拔尖人才”荣誉称号，获市政府命名表彰，每月享受500元津贴。10月份印发了《xx市“黄山名医”选拔培养方案》并组织实施，现各区县、市直单位推荐“黄山名医”人选33名，下一步，将组织有关专家评选出“黄山名医”20名，每人每月享受300元津贴。

3、不断创新机制，加大现有人才的培养和引进力度。一是加强重点学科建设，提升医疗水平。近几年，为推动医疗机构临床医学的发展，提高临床诊疗和学术水平，吸引和聚集医学人才，更好地解决人民群众的医疗需求，积极开展临床医学重点学科建设工作，加强对重点学科建设的扶持和督导，确保通过一个周期的建设，使建设学科达到一定的水平，我市现有省级重点中医专科专病11个；市级重点学科13个，开展的新技术、新项目23项，其中“危重病评分对各种危重病

评估价值的循症研究”为xx市医疗卫生界首次获得市科学进步一等奖。二是加强高层次医疗卫生人才队伍建设。大力开展高层次、创新型、复合型医药卫生人才培养与优秀创新团队建设，鼓励医疗卫生单位有计划和针对性地选派医疗技术骨干到上级医院进修学习。20xx年仅市医院就选派近30名业务骨干分别到北京协和医院、上海中山医院等国内一流的医院进修学习一年。同时，我市推行了县乡村一体化管理，从县直医疗卫生单位抽调人员组成113个驻乡责任医生团队，组建了以乡镇卫生院卫技人员为主的598支驻村责任医生团队，让优势医疗资源下沉基层，努力实现“城乡统筹发展”。三是加强对现有医疗卫生人才的培养和人才引进。结合住院医师规范化培训、全科医师培训等中央财政补助项目和采取邀请专家、教授开展学术讲座、会诊等方式对现有的人才进行培养。举办继续教育培训班，对全市卫生技术人员进行培训，培训率达100%，促进全体医务医学知识更新。20xx最新卫生局人才工作总结。返聘医药卫生界有名望退休老专家到医院工作，指导年轻的临床医生开展工作和学术研究。注重人才引进，把志愿到我市工作、具有执业资格的人才选拔到各医疗卫生单位。今年，按照《安徽省统一组织乡镇卫生院招聘专业技术人员工作》20xx年xx市市直部分事业单位公开招聘人员》相关文件通知精神，为乡镇卫生院录用了115名，充实到基层各医疗卫生单位。

新安医学是中国传统医学的重要组成部分，为继承和发扬新安医学，我市积极组织新安医学非物质文化遗产申报工作。申报的“张一帖”内科、曹氏外科，程氏伤科、“南园、西园喉科”、“新安王氏医学”已被列入省级非物质文化遗产项目，并确定王寿鹏、方鸣等13人被为新安医学非物质文化遗产项目代表性传承人。在xx市中医院、市新安医学研究中心设置名老中医工作室，为新安医学非遗项目传承人、名老中医高道煌同志按照民间的做法为选派了徐子杭等4名大学生为师承人员，并举行了拜师礼。为新安医学非遗项目传承人、老中医王士荣同志选派了方鸣、汪旭东、吴洁3名安徽中医学

院毕业生为学术继承人。

20xx年我市卫生人才工作在上级部门的指导下，取得了一定的成绩，11月份，《加强人才队伍建设、打造健康和谐黄山》在全省卫生人才工作会议上做经验交流，下一步，我局将坚持“人才强卫”战略，创新人才工作思路，强化人才工作措施，努力打造一支能满足卫生事业发展和人民健康需求的高素质卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。