

# 人才储备工作总结 人才工作总结(通用6篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 人才储备工作总结 人才工作总结篇一

思想是指导一个人前进的必备条件，尤其是加强青年教师的思想政治工作，让他们提高境界，提高自身的德育素质。借助他们自身的工作热情，激励他们爱国的情操，更加的热爱教育事业，热爱自己的本职工作，勤奋付出，辛勤耕耘，这是抓好青年教师培养工作的关键。教师是培养人才的先导者，要做到这一点，首先政治素质要高，具有优秀的职业道德观念。用教师的人格去感染学生，以灵魂来塑造灵魂的劳动。可以这样说，行业相比较而言，教师职业道德在内容上更加丰富多彩，具有一定的深度和完整性。教师职业道德，不仅仅是规范教师行为的准则，而且还是影射其一生行为的标尺。对刚参加工作的青年教师而言，提高其职业道德是首要的任务，弘扬奉献精神，热爱教育事业，爱自己的学生，以身作则，为人师表。

传帮带一直是教师间共同努力前进的有效办法，我做为一名具有十几年教学经验的教师，这个帮带的义务是必然的。用成熟的经验去影响青年教师，通过自己的实际教学，促进青年教师实践教学能力的提高，尽快适应我校教学工作的开展，融入到这个大家庭中来，通过这样的安排，几年之后，我组的青年教师适应了这里的条件，丰富了自己的经验，并起到了推进我校教育质量提高的作用，其教学成果也能与老教师比个高低了。

学校的计划中规定，从学期初开始，每位教师都要听一定节数的课，来丰富自己的经验，增长自己的阅历。青年教师尚未从中得到益处，对此重视程度不够，我就为他们制定计划，合理安排时间，课后进行研讨，一段时间过后，他们得到了益处，自然形成了规律；其次是我去听青年教师的课，在学习他们先进的学识的同时，注意他们讲课的环节，课后为他们提出合理的意见，帮助他们尽快的提高自己；再次是以更高的标准去要求他们，以骨干教师的标准去督促青年教师去学习，去实践。

过程更加方便。通过这样有目标的培训，强化了青年教师的技能，展示了他们的才华，形成了良好的习惯。

青年教师从参加工作起，就梦想着成长起来，等待成功的时刻。他们身上具有强烈的创造需要和成就需要，根据他们自身的特点，在学年组的例会上，对他们提出不同的要求。心比较细的教师，就要求他们在班级管理体中多与学生交流，树立自己的威信。体育特长突出的就要求他们带动所教的学生共同努力，把自己变成偶像级的老师，增强自己的亲和力。有音乐特长的，就让他在一一定的时机展示一番，让他们成为群体中的焦点，从而更加顺利地带动所教的学生努力学习，培养他们的集体荣誉感，能够积极参加学校举办的各项活动，成绩突出。

在不间断地提高青年教师的自身素质的前提下，培养青年教师奋发进取的精神和勤奋学习、严谨治学的优良风尚，不断提高他们的业务水平。让他们养成能够坐得住，学得精，全身心投入到教学工作中来。教师的职业是严谨的，容不得半点马乎，对青年教师的业务能力不断提出新的要求，不断的丰富和提高自己。强化青年教师更上一层楼意识，要求他们不仅要敬业，而且要突破，每天都要有新气象，要刻苦钻研业务，探索教育教学规律，促进自身的成长。我从小事做起，关注每一个环节，能给予帮助的，决不疏乎。

几年下来，青年教师的教学基本功得到锻炼，业务不断提升，但在一些细节上还有待进一步的提高，例如对小知识点注重不够，没有长期的规划，只是面对片面问题说事，根据这一状况，我为他们制定长期的目标，对一个循环教学下来，进行前后对比，对每一章每一节都要有个详细的评价，对学生也要有一个评语，对教材的理解与把握、作业的设计与批改、教学语言的锤炼、新课程理念诸多方面都要有自己的感想与设想，在今后的工作中如何去处理，不要让重复的工作浪费了自己的时间。

社会的发展靠人才的推动，教师肩上的责任重大，青年教师是整个队伍中的中坚力量，在新老交替中起到重要的作用，要注重老教师的帮带作用，强化青年教师的学识水平，使整个教师队伍得到长足的发展。青年教师的培养是长期的，需要坚持不懈的努力，才能取得成效。

## 人才储备工作总结 人才工作总结篇二

(一)高标准引进人才[]20xx年上半年，县文体广新局针对队伍现状，进取面向社会引进人才。在引进过程中，坚持不放松标准、不降低条件、不讲人情关系，严把人才“进口”关，坚持“公开、平等、竞争、择优”原则公开招聘专兼职工作人员。围绕“百千万”文化培训工程，进取向县内中小学校发出邀请函，聘请音乐、美术、舞台教师参与“舞动凤凰城，唱响新\*\*”农民文化培训，有效地改变了过去文体广新系统人才队伍老化和人才层次低等问题。

(二)多途径育人。为提升整个文体广新系统队伍的素质，我们坚持把理论学习和业务学习放在重中之重位置来抓，经常组织集中学习，同时注意引导干部职工进取自学。在学习方式上，坚持请进来和走出去相结合，理论与实践相结合，以老带新岗位练兵相结合，交流与研讨相结合的学习方式，广泛开展了一系列卓有成效的教育培训和学习交流活动，促进了干部队伍素质的全面提升。另外，我们还注重因材施教，

对于具备必须专业特长和有培养前途的年轻同志，有重点地制定培训计划，有针对性地外派学习，使一部分人才脱颖而出。

(三)科学使用人才。坚持正确的用人导向，给肯干事的人以机会，给能干事的人以岗位，给干成事的人以回报。在人员配置上，利用此刻人才资源，突出文体广新骨干在工作中的带动作用，对演员、编剧、作曲、导演、教练员、教师等进行优化组合、科学搭配，激发他们的工作热情，发挥他们的工作进取性。围绕演艺团体的特点，我们打破了传统的用人制度，进取面向社会招聘人才，并探索了“长期签约、短期招聘”相结合的用人办法，整合我们掌握的社会人才资源为我所用，激发了演艺团体的活力。目前，我县吕剧团在传统吕剧演出基础上，成功走出了筹办大型演艺类文艺晚会的路子。县吕剧团加挂“黄\*\*凤凰艺术团”牌子，并加大了开拓胜利油田、东、西城及周边地区的演出市场力度。

(四)深入实施“百千万”文化培训工程。加强文化人才培养，分层次搞好文化培训，先后对乡镇(街道)文化站长进行了图书整理、文化站改造提升专题培训，提升了文化站长的业务素质。县文化馆在每村选取2—5名热心文化事业、经常组织参与文化活动的积极分子，对其进行广场舞、文化活动策划等业务培训20余期。继续深入实施“舞动凤凰城，唱响新\*\*”农民文化培训工程，对农民进行民间艺术、体育健身指导60余期，扶持壮大农村文艺健身队伍，培养一批扎根基层、服务基层的民间艺术体育人才。

一是高层次拔尖人才留不住、引不进。多年来，我县文体广新系统涌现了不少业务精良的高素质拔尖人才，但这些人才基本都流失了。有的到了上级主管部门，有的到了市电台、电视台、报社，也有的到了省级机关。二是一般性人才进的多、出不去。多年来，拔尖人才走了，一般性的人才留下了，长此以往人才老化积重难返。由于编制所限，老岗位有人占着，新的人才引不进。另外，专业人才结构很不合理，如吕

剧团演员多、声乐人才多，器乐人才少；编剧、作曲、导演专业面临断层现象。三是人才工作的制度和机制不够健全。当前对于个人工作业绩量化考核机制还不健全，有效的激励措施跟不上，人才的进取性、主动性、创造性还没有得到充分发挥，尽管拥有专业职称者占不小比例，但真正实践经验丰富、能独挡一面、能出成果、出精品的人才较少。四是人才培养滞后。由于财政投入偏少，文体广新系统长期以来保正常运转压力很大，难以解决人才培养的诸多问题，如培训场所、进修经费等。

(一)加大文体广新人才培养，建立良好的培养投入机制。经过宣传和教育，使全社会从全面建设小康社会、推进社会主义文化大繁荣大发展的战略高度，认识开发文体广新人才资源的重要性、紧迫性。统筹研究制定文体广新事业单位人才的培养、吸引、使用的政策措施，加大资金投入，用于紧缺文体广新人才的引进、有突出贡献文体广新人才的奖励、特殊急需文体广新系统人才的培养资助等。

(二)加强领导，创新文体广新系统人才队伍建设模式。牢固树立“文体广新人才资源是文体广新事业发展的第一资源”的理念，遵循文体广新事业发展的内在规律和文体广新人才特点，从城市发展定位和公民对文体广新生活的需求出发，更新观念，创新机制，进一步加大我县文体广新人才引进、开发力度，不拘一格降人才，为全面建设小康社会供给人才智力保证。

(三)强化竞争，建立健全科学的人才考评机制。根据文体广新行业各自特点，对不一样岗位建立一套科学客观、操作性强的岗位本事标准体系，将岗位本事标准作为使用的依据、考核的方向、培训的目标；对文体广新事业单位人员实行不定期考试与考核，保证文体广新事业单位人员素质不断提升。在科学合理设岗的前提下，对专业技术人员的专业技术职务实行评聘分开，唯才是举，量才使用，真正把“想干事、争做事、能做事、做成事”的人才推上文体广新行业的第一线，

真正构成“重本事、重业绩”的用人评价标准。

(四)关爱人才，努力建设一支政治强、业务精、作风正的文体广新工作队伍。努力创造有利于文体广新人才成长和发展的良好环境，动员和吸引各类文体广新人才到\*\*工作，千方百计改善他们工作、创作、学习的条件和生活待遇，充分调动其工作的进取性和艺术创造性，不断激发其工作热情，做到人才引得进，留得住，从而为\*\*文体广新事业的快速发展奠定坚实的人才基础。

## 人才储备工作总结 人才工作总结篇三

20xx年我市卫生人才工作在市委、市政府的正确领导下，坚持以人为本、党管人才的原则，大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，以引进高层次卫生人才、培养实用型卫生人才、管理好卫生技术人才为重点，加强卫生人才队伍建设，推动卫生科技进步，卫生科技总体水平不断提高，促进了全市卫生事业快速健康发展。

(一)人才培养机制不断健全完善。一是注重加强对人才工作的领导，明确了分管领导和责任科室，落实了责任。完善了卫生系统专业技术人才信息库，提高了管理水平和工作效率。二是大力实施“科教兴医”、“人才强医”战略，并强化措施，认真抓好落实。对事业心强、具有一定临床经验的业务骨干进行重点培养，选派到上级知名度高的医院进修学习，落实城市医生晋升职称前到基层医院服务和城乡医院对口支援制度，17名城市医生到基层卫生院对口支援服务。完成5名全科医师转岗培训，落实2名乡镇卫生院药学人员参加“千人培训计划”。全年共招聘57名大专院校毕业生，其中研究生11名，是历年来最多的一年。重视培养基层卫生院学科带头人，年内申报xx市“311工程”培养对象13名，其中镇卫生院3名。三是切实抓好“名医、名护”的管理工作。通过加强宣传，大张旗鼓的表彰学科带头人、名医、名护，积极营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动的浓厚氛围。四是

认真落实相关待遇，对各级名医、名护优先安排参加上级部门组织的学术交流、学习培训和考察活动，认真落实工资、福利待遇，对名医、名护及副高级以上职称的专业技术人员每年进行一次健康查体。五是为促进“科教兴医”战略的实施，不断推进医学科技进步，提高医疗技术水平。

（二）卫生科技队伍素质明显提高。一是建立了上下贯通的领导工作机制。把人才培养教育列入年度卫生工作考核的重要内容，实行一票否决制。二是建立了任务目标落实机制。对确定的工作目标，分解了任务、落实了责任、强化了监督，保证了人才工作计划的落实。三是建立了行之有效的激励制约机制。体现了“一流人才、一流业绩、一流报酬”，使优秀人才有地位、有待遇、有作为。全系统有80名专业技术人员通过自学、函授等方式取得了本科以上学历，聘请120多名（次）专家学者前来授课、现场指导手术，选派50多名业务骨干到上级医院进修学习。全市继续医学教育覆盖率达100%。

（三）学习氛围更加浓厚。积极开展了争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动，调动了全体卫生技术人员学习新知识、钻研新技术、掌握新技能的积极性，“学习光荣，不学习可耻”蔚然成风。与市总工会、人社局、医疗集团共同组织开展了全市卫生护理技术大比武活动，共有3个专业类别、300多名护理人员人员和民营医院参加了该项活动。实施过程中，统一标准，统一要求，统一试题，将理论知识和业务技能考试成绩在全系统内部通报，成绩优胜者给予表彰奖励。技术大比武活动的顺利开展，激发了广大医务人员学技术、强业务的热情和工作积极性，整体业务素质和医学科技创新能力得到提高。

（一）加快人才培养和引进步伐。建设一支思想端正、业务过硬、作风扎实、爱岗敬业的医疗卫生队伍，为全市卫生事业发展提供强大的智力支持和人才保证。把培养的重点放在现有人才的素质提高上，放在紧缺专业岗位和优秀中青年业务骨干培养上，培养一批具有一定影响的学科带头人。制定

规划，搭建平台，有效推进，为此，重点继续办好全市卫生系统管理人员培训班，按结构比例引进各类紧缺的人才，争取通过宣传、制定优惠政策，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在市级医疗卫生单位开办各类学术讲座，聘请专家、学者前来授课、现场指导开展业务工作。有计划的选派专业技术人员到上级医疗卫生单位进修学习，拓宽知识面，提高业务技能。鼓励卫生技术人员创新科研成果，大力推广新技术、新疗法，增强医学科技创新能力，提高（监察局工作总结20xx）医疗卫生服务水平。继续实施“三名”战略，落实各项激励保障措施。

（二）继续开展好技术大比武活动。在全市卫生系统重点突出“三基三严”（基础知识、基本理论、基本技能、严密、严肃、严谨）的考核20xx最新卫生局人才工作总结工作总结。通过技术大比武活动的开展，鼓励和引导全体医务工作者学习新知识、钻研新技术、掌握新技能，营造良好的学习氛围。注重总结好的经验、好的做法，完善奖惩措施，鼓励专业技术人员学理论、学技术、学技能，促进医疗技术水平的不断提高。同时，将技术比武基础知识考试成绩作为年终考核、评选名医（名护）的重要条件。

（三）大力开展继续医学教育。完善以学分制考核为主要内容的继续医学教育管理制度，年内参加继续医学教育公共课程考试人员合格率争取达到100%。同时，积极拓宽继续医学教育途径和渠道，鼓励医务人员通过自学、函授等方式获得继续医学教育学分，年终学分达不到要求的，按有关规定，在医师、护士注册方面实行“一票否决”。

（五）抓好农村卫生人才培养。一是帮助镇卫生院提高业务技术水平，市级各医疗机构免费为其培训专业技术人员，做好对口支援、卫生支农工作；二是继续搞好乡村医生的在岗知识集中培训，按时完成规定的学时，加快知识更新的速度，满足农村群众的基本医疗需求。



（六）加强领导，狠抓落实。加强对卫生人才工作的领导，大力实施“人才工程”，建立健全规章制度，保证各项措施落到实处。实行人才培养工作责任追究制，落实奖惩措施，加强调度与督导，责任到人，一级抓一级，一级对一级负责，严格考核，确保我市卫生人才工作取得明显成效。

## 人才储备工作总结 人才工作总结篇四

1、加强财务和票据管理工作。严格遵守财务制度，做好单位一年来的财务收支工作。每月都能及时把当月的收支情况汇报给中心领导，使领导及时了解和掌握单位的收支情况，坚持做到日清月结，每月收支平衡，按期做好月报表和纳税工作，为单位的开支提供准确数据。经常与财政局联系，使中心办公费用及时下拨，确保工作正常开展，保证了业务正常开支。此外，还加强了票据的管理工作。领用票据时必须将上一本票据交回注销，才允许领用新票据，原则上每次只能领用一本，有效止了票据用完不及时上交和丢失现象，而且规定票据管理人员必须每月与会计对票据帐，有效控制了出纳多记和少记帐现象以及票据遗漏现象，今年来无票据短缺和丢失现象发生。

2、做好办公用品的购买、保管和领用工作。为了保障各部门业务工作的正常开展，我们每月都向各部门了解所需的办公用品，根据各部门所列清单及时购买和提供。如遇特殊情况需马上购买的，我们随时购买，及时解决。每次领用办公用品都认真做好物品的使用登记手续。

3、搞好单位福利工作。今年调出入人员较多，每次都能及时为相关人员办理社保、公积金等转移手续。

4、及时核定调资工作，认真做好单位各类统计和证照的年审工作。对需调整工资的同志能及时核定审批，并按期发放。做好一年一度的工资统计、干部统计及本单位相关统计工作，按时办理单位各类证照的换证及年检手续。

1、完善单位各项规章制度，使各项工作逐步走向制度化和规范化。

2、认真完成本单位工作计划的工作总结，做好相关文字材料的整理工作。

3、处理各种文件和做好上传下达工作。做到当天的文件尽量当天处理好。需呈报领导审阅的能及时转送，并分类归档保存。为了做好上传下达工作备有专用的电话记录本，以便及时、准确地传达上级通知。一年来没有过由于错传、漏传和误传现象，使单位领导能及时、准确地掌握上级下达的各种通知和文件精神。

按时做好单位信件的收发及签领，档案的收寄及转交工作。每天做好报纸的分发、杂志的归类保存，使各类报刊杂志井井有条。年底做好明年报纸杂志的征订工作。

行政部是一个综合协调的部门，在工作上既要考虑各部的实际情况，又要顾全整个中心工作，使各个部门分工不分家。一年来，行政部能从中心工作出发，积极主动协调好各部门工作，确保中心各项工作能顺利完成。

行政部一年来还积极协助各部门的业务工作，如：协助各部门印制各类表格，负责各部门及本单位各种材料的文印工作，协助交流部负责周五及大型交流会入场的出售及材料的复印工作等。

## 人才储备工作总结 人才工作总结篇五

近年来，为加快发展步伐，xx团坚持人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才机制，优先人才政策环境，举全团之力积极推进人才强团战略，先后荣获“全国普法工作先进单位”、“全国教育工作先进集体”、“全国五四红旗团委”、兵团“文明团场”、师“先进基层党组织”等称号。

现有各类人才303人，其中机关工作人员44名，基层企事业干部259名。其中：招聘大学生47人，大学生志愿者留下7人，兵团选派生2人。拥有高级专业技术人才25人，中级专业人才98人，初级专业人才79人；研究生2人，本科学历69人，大专学历162人，中专学历32人，高中以下学历40人。

为了推进了人才战略的实施，营造了良好的人才发展环境，不断加强人才工作。成立了以党委书记、政委xx为组长的人才工作领导小组，制定出台了《关于做好人才工作的实施意见》，落实人才培养、使用、管理的各项政策。团场在财力吃紧的情况下，每年专项拨款为全团各类人才免费体检。由于在使用、培养人才政策上不断倾斜，及时兑现人才相关待遇，培养吸引了全团各类专业人才队伍，使他们在团场各项事业建设中发挥了积极的作用。

为了满足经济社会的发展的需要，团场十分重视各类人才的引进工作，先后招用各类专业大学生、退伍军人60多人充实到党政、教育、卫生、农牧、园林等行业，并为引进人才在待遇上提供优惠条件。在团场工作满5年，经团考核同意留用，在本团购房的，团给予2万元的一次性购房补助。新引进的人才，团场采取统一住宿、统一分发被褥、餐具，统一管理的制度。自20xx年开始，团按照每人每月80元的标准，为大学生发放通讯费，让他们感受家的温暖。

团场十分重视人才的培养工作。一是抓培训，提高素质。人才培养方面，仅20xx年，就选派80余名各行业人才参加了国家、兵团、师举办的各类培训班。此外，注重挖掘身边的典型、宣传典型、通过身边的先进典型教育引导，增强各类人才干事创业的信心。涌现20多名团场科技土专家、30多名致富能手，有效带动了职工学科技、用科技。二是科学合理的设置工作岗位。依照“相对集中，便于管理”和“按需设岗”的岗位设置原则，根据所学专业先进行试岗，两个月后定岗。根据专业特长，分别安排在农牧连队担任副连级农、牧技术员等职务，充分发挥了所学专业的优势，专业工作得

到了上级部门和同事们的认可。是制定政策、严格考核。综合各职能部门意见对各类人才的德、能、勤、绩、学等情况进行全面考评，考评结果经团研究确定等次后归入个人档案，作为提拔任用的依据之一。目前，基层有6名党政干部享受科级待遇，3名大学生分别任命为连队政治指导员（连长）职务。

结合干部的使用和管理，把竞争机制引入人才建设中来，实行优胜略汰，创造了优秀人才脱颖而出的用人环境。一是建立健全了各类团场人才信息库。建立了党政人才、各类技能人才、实用人才信息库，后备大中专毕业生72人。二是创新载体，人尽其才。组建特色农业、畜牧养殖、医疗卫生、教育文化、政策宣讲等6个专业服务组，举办各类培训班50余期，技术咨询、技术指导、专业服务800余人次，发放各类资料1000余份；组织义诊18次，做中小学展示课28节，惠及学生600余人。三是创新机制，合理管理使用人才。采取年初公开承诺、年中观摩评议、年末全面考核的办法，大大激发了各类人才的工作热情，为各类人才的成长提供了良好的空间条件，形成了人人抓机遇，个个干实事，齐心协力促发展的氛围。青年教师xx坚持理论与教学实践结合，大胆实施新的教学方法，教授的英语课在全师中考中名列前茅，被上级提拔为副校长，所在中学被评为“九师名校”称号。

人才作用的发挥，推动了团场各项事业的发展。下一步，我们将以本次会议为契机，紧紧围绕团场的工作大局，加强对人才工作的领导，加大对人才工作的投入，拓宽人才工作的思路，狠抓各项人才工作的落实，加快推进人才资源向人才资本的转化，为实现团场经济社会更好更快地发展做出应有的贡献。

## 人才储备工作总结 人才工作总结篇六

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，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，为吸引更多优秀人才进入我市医疗卫生机构工作提供便利。围绕我市级医院重点学科发展的需要，上半年共引进了各类紧缺人才20名，涉及重症监护、神经外科、中西医临床、心血管内科和肾内科等多个专业，其中博士1人，硕士2人，本科16人，中职11人，高职有11人，对填补相关领域人才空白，提高我市医疗技术水平起到了良好效果。

(二)改善用人环境，完善人才培养和激励机制。

1. 在昆明市卫生人才工作领导小组的领导下，严格贯彻《昆明市卫生事业发展规划人力资源子规划》，逐步建立起重引进、重培养，双管齐下的人才工作机制。加大人才经费投入力度，为吸引人才、留住人才、用好人才提供物资保障。为引进的人才创造良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，包括为其办理重建档案，申请补助和安排周转住房等工作，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

2. 继续推进市级医院收入分配制度改革，在对市属医院绩效工资分配改革和部分高级专家年薪制实施一年情况调研的基础上，分析总结了好的经验做法，继续实行岗位绩效工资分配制度改革实施办法和高级专家年薪制，对内部分配比例进行了微调，经过上一年度的考核，确定了新一轮享受年薪的专家31人，未完成考核指标的专家3人不再享受新一轮年薪。通过分配制度改革，逐步建立起公平、合理，符合卫生事业单位特点的激励机制，在吸引优秀人才，加强对专业人才的管理等方面取得了初步成效。

(三)规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作，上半年我市卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。

1、完成了“昆明市卫生专业技术高级资格任职推荐专家委员会”的换届，并对新的考核组专家、新的推委会成员进行了培训，对我市使用了两年的“三专”考核试题进行了重新修改、整理和完善。组织完成了卫生系列高职的“三专”考核及推荐工作，共有176人申报高职的人员，经资格审核，“三专”考核后进入了推荐委员会推荐，其中有154人推荐到省高评委会评审。

2、组织完成了度全国卫生专业技术中初级资格考试工作。全国卫生专业技术中初级资格考试昆明考点网上预报名人数5600人，经我们审核上报省了3593人，经省考区审核，共有3487人符合考试条件，于5月26日、27日，我处组织对所有

参加此项工作有人员进行了集体培训，使每一个人都做到了熟悉工作流程，明确了考试期间自己应做的工作，在试卷的领取、运输、分发、回收、清点、整理、封装等考试程序上进行了强化培训，在试卷的运输、保存过程中严格执行保密法，从接收试卷到考试完毕，有专人负责看护。考试过程中，考场秩序井然。

3. 明确了市级卫生专业技术人员晋升职称到基层服务一年的有关问题，安排了今年的下乡和专家进社区工作的专业技术人员。组织推荐了3名享受高级专家参加市里的“云南省政府特殊津贴”选拔，经市里初选，已确定1人上报省政府参加评选。推荐了1名高级专家参加“全国卫生系统先进工作者”的评选。推荐了1个单位参加“全国卫生系统先进集体”的评选。

(四)进一步转变观念，做好人才服务工作，搭建起更好的人才交流平台，创造更好的人才流通环境，昆明市人才服务中心卫生分中心自成立以来，坚持为全市医疗卫生人才服务的理念，建立完善了昆明市卫生人才网以及卫生专业技术高级专家库、大中专毕业生信息库、卫生医疗机构招聘需求信息库，增强了卫生人才信息服务的有效性、及时性和准确性。以昆明卫生人才网为平台，积极开展卫生人才的引进、交流、培训和信息交流等多位一体的服务，目前卫生人才网的访问量已达到41044人次，日平均点击率达到110次，逐步实现对全市卫生人才信息的整合和规范化管理。同时成功承办了全国卫生专业技术资格考试，以及多届市卫生人才就业洽谈会，给卫生人才资源信息的交流提供一个良好的平台。同时积极推进市级医疗卫生实习基地的建设工作，目前已和40多家医院达成协议，合作建成实习基地，为医疗卫生专业应届毕业生提供一个实践和发展的平台。

1、卫生管理干部，年龄老化问题并非个别，青黄不接问题比较严重，没有形成梯队结构，思想观念比较落后，管理理念比较滞后，普遍存在未系统学习过现代医院管理知识，多数管理干部来源于技术骨干或学科带头人，缺乏系统的管理知

识的培训，卫生事业发展需要。这些都迫切需要加强卫生管理工作，提高管理干部的素质。

2、市级卫生医疗卫生机构中高层次人才严重匮乏，中初级人才的素质和专业技术能力有待进一步提高，在人才引进、培养方面的投入相对省级医院还有一定差距。需要进一步优化人才结构，从经费、政策和工作环境方面重点加大专业技术人才的引进、培养力度，增强系统内的卫生人才服务能力。

1. 积极探索医疗体制改革道路，探索医院产权多元化模式。借鉴发达国家的医院经营模式，适当放宽民营资本和其他社会组织进入医疗领域的限制，打破政府垄断市场的单一医疗服务模式，适当地引入竞争。以市政府批准新建的几家医院为试点，设置合理的人员结构比，围绕卫生事业发展需求，加大卫生技术人才引进和储备力度，为昆明市卫生规划重点项目的实施做好人事人才工作。调整卫生人力的层次结构，增加社区卫生人力的配置量，做好在岗卫技人员接受继续教育来提高各类人员，尤其是医生的质量。促进医疗卫生机构人员进一步转变观念，增强竞争意识和提高服务能力。

2. 促进卫生人才的合理流动，人力资源的流动是以市场信号为导向，城市资源过剩，农村不足，毕业生不愿到艰苦的地方去，政府要制定稳定的、优惠的，具有吸引力的政策，吸引大中专毕业生到社区，到农村就业，为人才流动创造条件，提供便利，使人才结构逐步趋于合理。加强高层次学术技术带头人队伍建设，依托昆明市人才强市战略和有突出贡献的中青年专家、昆明市优秀专家、享受政府特殊津贴人员、学术技术带头人等的评选工作，加大引进人才的力度，制定与社会经济社会发展现状相适应的人才引进和培养政策，有计划、有重点地引进、培养选拔高级人才，加大我系统中青年技术骨干队伍的选择培养力度，让有发展潜力的中青年技术骨干作为省市学术技术带头人的培养对象，统一管理、动态培养、滚动入围，三年一个周期分批组织市、局两级学术技术带头人、业务骨干到国外进修、学习、考察培训等；选派中



青年技术骨干到省外进行为期半年以上的进修或学习;选取10个先进技术项目,派出相应的技术人员进行团队进修,以短、平、快的方式吸收、发展重点学科、消化最新的诊疗技术。

### 3. 继续推进事业单位收入分配制度改革

在事业单位收入分配制度改革的基础上,以卫生部《关于分配制度改革的实施意见》为指导,结合我市卫生行业重技术、重人才的特点,不断推进分配制度改革,建立起重实绩、重贡献的收入分配激励机制,使收入分配向重点科室、一线科室及高级专家倾斜,一年多来在吸引高级人才,调动卫生工作人员的积极性、主动性和创造性方面取得了良好效果,充分体现了对知识、对人才的尊重和以人为本的原则。