# 地区人才工作汇报材料

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-07-30

*第一篇：地区人才工作汇报材料地区人才工作汇报材料一、我区人才队伍的发展现状1、人才队伍整体素质逐步提升。我区人才总量稳步增长，截止2024年底，按照新的人才统计口径测算，硚口地区人才总量约为5.5万人，占全区总人口的7.75％。硚口地区拥...*

**第一篇：地区人才工作汇报材料**

地区人才工作汇报材料

一、我区人才队伍的发展现状

1、人才队伍整体素质逐步提升。我区人才总量稳步增长，截止2024年底，按照新的人才统计口径测算，硚口地区人才总量约为5.5万人，占全区总人口的7.75％。硚口地区拥有两院院士2名，省、市有突出贡献中青年专家13名，享受国务院政府津贴和省、市政府专项（特殊）津贴人员46名，区拔尖人才36名，国家、省、市级高层次人才工程入选（学术和技术带头人）110名。专业技术人才达到3.9万人，比“十五”期末提高18％，其中中级职务以上占52.67％。

2、人才分布格局不断调整。随着机构改革和事业单位人事制度改革的不断推进，党政人才总量保持稳定，事业单位人才总量呈持续负增长态势；随着国有企业改革及民营经济的发展，非公有制经济组织人才总量相应得到较快增长。在层次结构上，一批高层次人才聚集在高等院校、科研院所，硚口地区拥有国家级期刊主办单位、博士生、硕士生培养学科专业，国家、省级实验室、示范生产力促进中心、博士后工作流动站等。在产业分布上，随着产业结构调整，人才结构正在形成以高新技术产业、先进制造业和现代服务业为主导的产业--人才新体系。

二、我区人才队伍的结构特点

从我区人才的分布和构成情况看，主要有以下特点：

l、人才分布结构转为合理。从产业分布来看，从事第一产业的约占1.38％；从事第二产业的约占40.79％，从事第三产业的约57.83%，从工作单位的分布情况来看，机关占3.24%，事业单位占32.71%，企业占64.05%。

2、人才队伍的专业技术结构较为科学。全区高、中、初级专业技术人才比为2：4：4，大部分接近国内外公认的1：3：6的合理比例。

3、人才队伍的年龄结构较为适中。党政机关人才队伍及各级领导班子逐渐年轻化，平均年龄明显下降；中青年专业技术人才成为专业技术人才队伍的主体。

4、人才队伍的专业结构较为健全。目前，我区拥有8大类30多个专业的人才，分布在各行各业。

5、人才队伍的层次结构不断提升。自2024年以来高级人才逐年增加，现有博士生3人，拔尖人才36人，享受市政府津贴以上的高级人才46人。

三、人才主要工作

1、出台系列优惠政策，打造吸引人才的宽松环境。区委、区政府相聚出台了《硚口区人才发展“十一五”规划》。几年来，我们加强调研，摸清全区人才需求的结构、层次、数量，为整合全区人力资源市场提供了科学的参考依据。畅通渠道，充分利用一系列的人才引进的优惠政策，实行“户口不迁、关系不转、智力流动、来去自由”的政策，建立健全借智工作体系，鼓励我区人才资源等生产要素跨地区、跨行业、跨所有制流动，为我区引进急需的各类人才877人；加强人才储备，落实省、市有关大中专毕业生就业的指令性要求，努力做好2年择业的大中专毕业生的人才储备工作，根据各高校收集储备情况，实行先落户、后就业的办法，吸纳、储备应届毕业生219人。落实人才强区目标。

2、完善机制，拓宽人才服务功能。积极推进人事代理服务。目前，我区人事代理已由单一的公有制拓展到民营、外资、私营等非公企业，代理的项目由单纯的档案托管发展到委托招聘、职称评审、人才派遣、合同鉴证等内容，代理单位达54家，代理人数1003人，管理流动人员档案2214份；积极开展了职称社会化评审工作。引导企业主关心、支持员工的职称评审工作，使区辖企业职称评审工作由原来单一的事业单位职称评审拓宽到企业，截止2024年，累计为232名企业人才和社会人才提供职称评定服务，其中，中高级职称23人；在汉正街开展特殊高级经济师的评审，\*\*工贸的董事长李丰、汉正街总商会副会长刘艳获得通过；为\*\*力诺化学集团成功申报重大创新项目经费，为我辖区中百仓储的董事长汪爱群成功申报“\*\*杰出人才”提名奖；同时加大人才培训的力度，2024-2024年共培训企业人才493人次；加强事业单位专业技术岗位的设置和聘用管理工作；着眼于更新知识体系，充分依靠教育、卫生等继续教育基地对区属事业单位专业技术人员开展了《走进WYTO》和《信息化教程》的继续教育培训，2年来对专业技术人员共培训15774人次，共有783人取得专业技术职务任职资格。

3、强化意识，提升人才服务水平。探索和推广了“人才租赁”业务。把市场配置和组织调配有机结合起来，采取人才柔性流动的方式，努力实现人才的集约化使用，构建了企业人事服务网络。为都市工业园区124家企业引进制造业人才877人，其中中高级人才达到472人；积极开展人才派遣业务。成立\*\*硚欣人力资源开发有限公司，现人才派遣单位达30家，派遣员工247人。根据企业发展需求，提供了个性化人事人才服务，为力诺双虎涂料公司筹建申报了博士后基地公作站。2年来共申报市津贴以上人员7人、十白千人选2人。

三、我区人才队伍建设方面存在的主要问题及其成因

当前，我区人才队伍本身及其建设过程中存在的问题主要有：

l、人才短缺现象仍然存在。人才队伍整体规模稳步增长，但是适应经济社会发展所急需的各类人才仍然短缺，主要是缺乏一批高层次的高新技术人才，一批跨领域、跨行业、跨学科的复合型人才和一批具有专业背景、有战略眼光的企业经营管理人才，一批实用型、操作型、技能型高级蓝领人才和技术能手。

2、人才开发工作缺乏系统性。一是人才开发投入不足。企事业单位人才开发投入不足，继续教育经费比例偏低，缺少正常的增长机制。政府、用人单位、个人和社会等多元化的投入机制亟待建立。二是人才培养、吸纳、使用、评价、激励、保障等制度建设缺乏系统性、持续性和稳定性。三是人才开发工作存在畸轻畸重现象，表现在重技术人才、轻管理人才；重使用人才，轻培养人才；重高层次、高学历人才，轻实用型、技能型人才；重奖励科研人才，轻激励工作一线人才等。

3、人才工作的重视程度仍需加强。当前仍有少数部门和单位对人才工作的重要性认识不够，造成人才工作改革创新的思路不够宽，优化人才创业环境的措施不够硬，用好用活各级各类人才的办法不够多，使我区的人才工作在贴近经济工作服务，实施项目引才、行业产业聚才方面尚有一定差距。

我区人才队伍建设存在的问题，原因是多方面的，既有历史的原因，也有现实的问题，既有经济与社会发展水平较低的原因，又有城市综合环境建设水平不高的问题；既有观念。意识上重视程度不够的原因，又有体制、机制上的活力、引力不强的问题。主要有以下几个方面的不足：

1、综合环境的建设水平较低，对人才吸引力不强。我区的综合环境比不上\*\*高新开发区、\*\*经济开发区等先进区，甚至同\*\*、\*\*、\*\*等区相比我们也有差距，因而对高级人才的吸引力相对不足。从微观角度来看，我区的高等院校较少，人才入区后的再教育条件较缺；图书馆、体育场等较少且档次不高，休闲、娱乐场所品位较低，无法满足高层次人才的精神需要；其它如人文环境、消费质量等问题，也成为一些制约因素。

2、人才管理体制待改进，人才的使用与培养工作存在不足。在用人问题上，机关事业单位“能进不能出，能上不能下”的局面还没有根本改观，由于机构、编制的限制，致使一部分人才难于进入，也为此造成了激励约束机制的失灵，人才的积极性、创造性发挥不足等问题。人才再培养、再教育工作覆盖面小，一定程度上影响了人才总量的扩大和整体素质的提高。同时，由于在人才引进环节缺乏综合素质测评和专业能力测评，也出现了引进人才有文凭没有水平，有职称不能发挥职能的现象。

3、人才市场体系建设的发展不平衡。现代人才市场体系由社会化的人才公共服务体系，市场化的人才中介经营体系和法制化的人才市场管理体制构成，然而，目前我们的人才市场中介经营体系非常弱，以我区人才市场年交流量为例，今年招聘单位126家，提供岗位800多个，成功推荐人才200多人次，吞吐量明显太低；其次，法制化的人才市场体系还不成熟，我区人才争议仲裁委员会自成立以来，还处于初期阶段，还不够健全，因此，人才的利益和权力就得不到有力的保障，造成对人才的引力降低。

4、吸引高级专业人才的载体还不够。人才的进人需要载体，尤其是高层次的专业人才需要有适合其工作和科研的单位，岗位和工作条件。总的来讲，我区吸引高级专业人才的载体不足，在吸引人才的主体--企业方面，尽管我区加大了招商引资的力度，成立了项目区孵化器，汉正工业园等，吸引和培养了一大批三资企业，但总的来看，我区劳动密集型企业居多，资金技术密集型企业较少，对高级专业人才需求不大，由此导致对高层次人才的吸附，承载作用偏低。

5、对人才市场建设的投入和关注不够。截止目前，人才市场的总营业面积不过108平方米，而真正用来人才交流的面积只有25平方米，其次，人才市场办公条件较差，有些地方还处于作坊式操作，缺少现代化的设备及办公软件，没有良好的人才交流环境，从而导致人才智力引进和主渠道的不够畅道，通过市场吸引人才的作用没能很好地体现出来。另一方面，我们还没有在思想。观念特别是人力资源开发、运用、配置工作上，真正重视起来，还没有将其放到与招商引资同等重要的地位上来对待，还没有充分认识招商引资的背后即是人才竞争。

二下一步的建议

1、支持和鼓励大中专毕业生来硚口就业创业。对来我区就业创业的毕业生，普通高校本科及以上学历的毕业生不受限制，大专以上学历的毕业生在2年内，办理毕业生就业落户手续。加强大中专毕业生创业期间的人事代理服务，包括档案管理、党组织关系的接转，专业技术职务评定、出国证明、转\*\*级、工资调整等。进一步落实大中专毕业生未就业的登记制度，有针对性的开展就业指导和服务工作，为未就业的毕业生2年免费保管档案、免费职业介绍、就业培训，积极支持未就业毕业生自主创业、自谋职业。

2、开辟创新创业人才引进的绿色通道。围绕我区人才“强区战略”，结合产业结构调整和产业集群发展，对我区紧缺的创新创业人才实行“一站式”人才引进服务。鼓励和支持用人单位以兼职、顾问、合作等方式柔性引进高层次创业创新人才，同时，为创业创新人才引进活动申请提供专项资金资助，以增强和激发对高层次人才的吸引力。大力加强高技能人才的技术创新和功关能力，引进一批支柱企业、大型企业所需的高技能“蓝领”能才（品菜师、高技能的操作能手、技改革新手等）。

3、启动特殊人才特殊评审工作。根据国家、省、市和武职改办11号文精神，为营造良好的创业环境，不拘一格选拔人才，在“汉正街”开展高级经济师特殊评审，现场评审，并根据各企业的需要逐步延伸到各类特殊人才、急需人才、实用人才的特殊评审。放宽评审条件、构建评价机制突出企业类技术人员创新能力的评价机制，注重向我区的新兴产业、支柱产业、和现代制造业倾斜，采取“先评后考”的办法，适当放宽条件，选拔评价经营管理人才。

4、为我区的毕业生提供资金支持。加大宣传力度，在“硚口信息网上”发布大中专毕业生提供小额担保贷款信息，公布小额担保贷款的范围、条件、程序等，并深入走访街道、社区、企业进行现场政策宣传。同时，在我区人才服务中心设立大中专毕业生提供小额担保贷款受理点，凡符合我区小额担保贷款条件的创业大中专毕业生，可到我区人才服务中心设立的受理点申请小额担保贷款，相关手续由人才服务中心代为办理。

5、发挥创业创新人才的平台作用。进一步发挥我区都市工业园和孵化器在创业中的载体功能，积极宣传在我区就业创业的大中专毕业生的优惠政策，采取“一对一”帮扶模式为大中专毕业生提供政策法规、投资信息、创业项目、创业培训等综合服务，并以单位为主题、项目为依托，为大中专毕业生申请提供专项资助。加快博士后科研工作站的建设，鼓励和支持企业博士后工作站大力招收博士后研究人员，为博士后工作站积极申请以添置科研仪器、设施、以及研究项目为渠道的经费资助。

6、加强高层次创新人才选拔培养工作。继续为硚口的企业申报\*\*创新人才开发资金，为硚口人才开展申报享受国务院、省、市政府特殊（专项）津贴的选拔工作，重点面向我区骨干企业、高新技术企业选拔人才。开展申报市“十百千人才工程”人选的选拔工作，继续重点资助一批能够形成产业、有自主知识产权的高层次核心人才和创新拔尖人才。

**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！