# 妇产科拔尖人才工作总结(通用17篇)

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-10-02

*妇产科拔尖人才工作总结1 为提高临床卫生技术水\*，努力造就一批医学创新团队，提升我院医学科技总体水\*，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水\*，现对我院人才队伍建设提出如下规划：>一、医院人才资源现...*

**妇产科拔尖人才工作总结1**

为提高临床卫生技术水\*，努力造就一批医学创新团队，提升我院医学科技总体水\*，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水\*，现对我院人才队伍建设提出如下规划：

>一、医院人才资源现状。

现有在职职工1323人。其中高级职称281人，中级职称466人，博士12人，硕士290人。在国家、省、市学会担任委员以上职务的30多人，XXX等一批中青年专家在省、市学会担任主要学术带头人，10余人获“XX市专业技术拔尖人才”称号。

>二、人才队伍建设的指导思想与目标。

（一）指导思想：

从我院实际情况出发，制定和完善各项人才\*\*，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。坚持\*\*教育与非\*\*教育并重，培养与引进并重，稳定队伍，提高素质，改善结构，优化环境。培养和造就一支与我院医疗卫生需求相适应，用得上、留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标：

①扩大人才队伍结构的预期目标：五年内全院临床医师人员本科\*\*占%，硕士研究生\*\*占%。五年内培养和引进学科带头人人。

②调整和优化人才队伍结构的预期目标：人才在各学科间分布更趋合理。人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例更趋合理。

③提高人才队伍整体素质的预期目标：

在提高思想\*\*素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水\*和能力素质有更大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到更高水\*。

>三、战略人才培养计划

战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”、“精鹰计划”和“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成医院战略人才库。

“雏鹰计划”：该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。 “飞鹰计划”：该计划旨在通过对医院现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通职工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

“精鹰计划”：该计划旨在通过对医院有进一步培养潜质的中层\*\*进行培养，使其逐步成长为医院能够独当一面的人才，为更高一级的岗位储备人才。

“雄鹰计划”：该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领\*\*物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为医院今后的战略布局作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任者和医院后备人才。关键岗位主要指医院根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指医院为应对未来发展变化而储备的一些可替代医院某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

>四、加强教育培训，建设一支高素质的卫生队伍。

（一）加强\*\*教育：坚持院校培养的主渠道，出台优惠\*\*，鼓励中青年医护人员到\*\*外知名医疗机构、科研院所攻读硕士、博士学位。通过广泛的学习与学术交流，获得更多的骨科卫生前沿新信息、新技术、新思路。

（二）深入开展继续医学教育：积极\*\*医疗、护理、医技专业人员参加各种在职培训的学习，有计划分期选派人员外出参观学习，建设继续医学教育考核\*\*和继续医学教育档案，健全和完善继续医学教育证书\*\*和学分登记\*\*。

（三）切实抓好各卫生专业技术人员的规范化培训：

①继续做好年轻医师规范化培训工作。一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置。二是采取院外培训和院内轮转相结合的办法，强化基本技能的训练。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗\*\*、基本医疗流程。

②继续加强医技科室人才的培养。加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，积极开展新技术，同时提高本专业的检查、检验水\*，为临床诊断提供可靠的依据。

③重视和加强护理人员的培养。护理人员的培养突出“三基”和操作训练，强化无菌操作和与医生的配合意识，同时及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高一个新水\*，为患者创造良好的治疗和生活条件。

>五、坚持重点专科为龙头，加强学科带头人建设。

（一）加强与\*\*外知名院校的合作与往来，搭建人才培养的广阔\*台。通过技术交流、合作研究等多种形式，带动我院各专科的发展。针对性引进发达地区的先进技术、聘请合作医院教授为重点专科的专家，带领、指导和\*\*科室人员进行讲学和技术指导。

（二）加速对学术技术带头人后备人选的培养。各科室制定符合医院实际的培养计划，制定切实可行的培养措施。加强后备人才的实践锻炼，有计划地选送他们到\*\*外知名医疗机构培训和进修，积极鼓励和\*\*学术技术带头人后备人选参加各种学术交流活动。

（三）通过\*\*倾斜，完善高层次人才奖励机制。对引进的高层次学科带头人，给予科研课题及配套经费、落实保障性住房、家属及子女工作上学等问题。建立人才培养基金，每年从收入中拨%用于人才培养工作。

>六、加大人才引进力度，拓宽人才培养渠道。

（一）按照“培养、引进、聘用”三个环节，实施医疗卫生专业人才培养工程，努力营造有利优秀人才脱颖而出健康成长的良好氛围和环境，培养造就一支高素质的卫生人才队伍。坚持培养与引进并重。结合医院发展实际，通过两到三年时间，在打造一批重点、优势、特色专科的同时争取在较短时间内培养出一批技术骨干和学科带头人，积极拓宽人才培养渠道。

（二）建立规章\*\*，采取“请进来，走出去”的人才培养方针。加强与\*\*外知名医疗机构的合作，签订人才合作框架协议及医疗合作项目，定期邀请\*\*外知名专家教授来院指导，定期选拔院内年轻骨干赴合作单位进修学习，鼓励职工不断学习新知识，掌握新技术，提高全院各类人员的整体专业技术水\*。

（三）以高端人才引进为重点，形成引进人才带动本地人才、本地人才争做高端人才的氛围。按照高标准培养人才、高层次引进人才、高效能使用人才的.标准。积极引进高能力人才。

（四）以优势项目为载体，形成优势项目带动人才引进培养，人才引进培养与项目发展齐头并进的态势。积极选拔后备人才，以在职攻读高学位、到\*\*外顶尖医院进修等形式重点培养，形成合理的人才梯次配备结构，促进科室实力进一步提升；大力发展科技含量高、发展前景好的学科建设项目，以项目为\*台，引进培养科研型人才、高层次人才及紧缺的专业人才。迅速建立起一支优秀创新人才的科研团队，引领带动医疗工作的快速发展，形成项目建设与人才培养的有效对接，不断提升创新能力和核心竞争力。

>七、加强附属医院建设，不断提高临床科研、教学队伍水\*。

借助高校成熟的教学经验和强大的科研实力，提高医院的层次，促进医院从以医疗为主体向医、教、研同步发展的教学型医院转变，以河南大学为依托，实现跨地区、跨部门教学、科研和医疗资源的优化组合，形成优势互补、资源共享、共同发展的医疗教学模式，不断更新及提高医护人员医学理论知识和技能，使医院拥有更大的市场竞争人才、技术优势从而大幅提高医院科研教学质量。

>八、加强医院管理人才队伍建设，保持医院科学发展。

多管齐下提高管理人员的专业素质。尝试建立医院管理人才培训基地，邀请管理专家对管理人员进行培训，定期\*\*管理人员到\*\*

外医院管理工作较好的地方参观学习，以此增长知识，开阔视野，提高管理理论水\*。同时，不断加强医院信息化管理人才队伍建设，提高医院工作效率、提升医院管理水\*，促进医院科学发展。

>九、开拓创新为建设现代化骨专科医院提供优质人才储备。

秉承“厚德精诚力行博爱”的医院精神，以事业留人，待遇留人，感情留人。尊重人才成长规律，按公\*竞争的用人原则，进一步加大对人才的培养和高层次人才引进的投入。根据专业技术人员的\*\*结构，医院专业发展的需要，统筹规划，重点选择;实施有计划、有重点、有选择、有步骤的人才培养计划，争取建立一支基础素质好，理论功底扎实，医德医风高尚的骨科卫生队伍。为我院建设成为大型骨专科医院，河南省骨科中心和中部地区骨专科名院提供优质的人才储备。

——医院人才建设工作总结3篇

**妇产科拔尖人才工作总结2**

“十三五”以来，认真贯彻落实\*\*、省委、\*\*和县委关于人才工作的部署要求，深入实施人才强县战略，突出服务创新驱动发展主线，贴近经济社会发展需要，大力实施重点人才工程，深化人才发展体制机制\*\*创新，统筹推进专业技术人才和技能人才队伍建设，为建设“秀美宜居的成渝中部绿色发展示范区”提供人才智力支撑。

>一、人才基本情况

全县事业单位共有专业技术人才7694人，其中，从性别结构上看，男性3741人，女性3953人；从\*\*层次上看，研究生43人，大学本科4170人，大学专科3048人，中专382人，高中及以下51人；从年龄结构上看，35岁以下的3011人，36-40岁的1018人，41-45岁的983人，46-50岁的1135人，51岁以上的1547人；从岗位层次上看，高级岗位1228人，中级岗位2672人，初级岗位3585人，其他等级209人；从技术类别上看，教学人员4755人，卫生人员技术人员1645人，农业技术人员356人，图书馆档案文博人员265人，工程技术人员158人，经济类人员98人，播音艺术体育人员36人，政工人员381人。

全县共有各级各工种技能人才20333人，其中，从性别结构上看，男性11130人，女性9203人；从职级结构上看，高级及以上人才798人，占人才总量的，中级人才4335人，占人才总量的，初级人才15200人，占人才总量的。

>二、重点工作落实情况

（一）高质量充实专业技术人才队伍。一是\*\*招考程序，将公招笔试纳入全省统考，由省人社厅\*\*出题制卷，根据市考试中心\*\*安排，与雁江、安岳同步进行笔试考试。二是进入面试环节后，摒弃过去在本县考官库随机抽选面试官的做法，全部从外区县专家库随机抽取。所有环节均在\*\*监察委的严密监管之下，最大程度上避免了发生\*\*\*\*的可能，保证招聘公开公\*公正。三是严把“入口三关”，资格复审关，不符合招考\*\*要求的考生，一律取消资格；政审关，会同用人单位和主管部门开展实地走访、座谈，全面了解考生情况并核实考生各种信息真伪；档案\*\*关，选派熟悉档案\*\*的工作人员，对考生档案进行严格\*\*确认，对档案材料缺失的考生及时告知，限时补齐，对逾期不补的考生取消进入下一环节资格。我县20xx年公开招聘事业人员255人，其中考核招聘急需紧缺人才35人；20xx年公开招聘事业人员358人，其中考核招聘急需紧缺人才38人；20xx年公开招聘事业人员365人，其中考核招聘急需紧缺人才54人；20xx年公开招聘事业人员235人，其中考核招聘急需紧缺人才25人、大学生志愿服务西部计划者4人；20xx年计划公开招聘事业人员249人，其中考核招聘急需紧缺人才34人，专业技术人才队伍不断壮大。

（二）高标准加强专技技能人才培养。一是严格执行专业技术继续教育和公需科目继续教育内容登记\*\*，将每年继续教育学时在往年80个学时的基础上增加到90个学时，并将是否完成继续教育的内容作为年度考核、职称评审、职务聘任、岗位晋升的重要依据，专业技术人才继续教育达到全覆盖。二是实施学术技术带头人培养计划，对\*\*素质好、学术造诣深、科研能力强、技术水\*高、科技成果突出，具有副高级及以上专业技术职称的人员进行重点培养，并推送到省、市参加学术技术带头人评选。20xx年我县卫健系统夏明、教育系统杨盛目获得第五批市学术技术带头人荣誉称号。三是根据市场对技能人才需求的变化，进一步整合培训资源，形成了以职业技能培训为主体，以创业培训与高技能人才培训为补充，覆盖城乡的多方向、多专业培训的格局。20xx年至今，通过培训学校集中授课、操作训练和学员自主学习相结合的方式，开展青年劳动者技能培训4020人次，创业培训2154人次，品牌培训1580人次，开展机关事业单位技术工人等级考试4次，评定各类初、中、高级及\*\*112人次，推选我县技能人才参加省、市举办的技能人才大赛4次，获得大赛表彰奖励5人次，\*\*开展各类建档立卡贫困人员参加技能培训、创业培训和农村实用技术培训等培训，培训贫困人员1348人次，为促进创业就业和维护社会\*\*稳定打下了坚实的基础。

（三）高强度激发技术技能人才干事创业。一是继续贯彻落实《省人社厅、教育厅关于加强中小学岗位设置和聘用管理的指导意见》等有关\*\*，进一步提高不受岗位结构比例限制的人数，20xx年以来，我县享受不受岗位结构比例限制的教师\*\*\*达到1258人。二是进一步关心关爱基层\*\*，激励基层\*\*担当作为，激发干事创业热情，提高乡镇事业单位岗位高级比例，将乡镇专业技术岗位由高中初级的比例上调至1:3:6，全县共增加副高级岗位40个，有效缓解基层一线高级职称专业技术人员因受岗位限制而不能聘到相应岗位的矛盾。三是中级职称评审工作职能下放到县级以后，我县结合实际情况，多番调研，制定出适合我县中级职称评审工作方案，并率先在具备条件的教育、农业、文博图艺、档案、工程（除建筑外）等系列进行试点，\*\*来指导各系列评审委员会评审中级职称1060人次，其中20xx年246人次，20xx年271人次，20xx年244人次，20xx年299人次。四是结合中心职能职责，扎实做好返乡农民工创新创业工作。会同各乡镇（街道）、县级相关部门（单位）开展农民工服务\*台信息建设，精准掌握农民工信息，做好优秀农民工走访慰问和人才回引工作。积极建成农民工返乡创业示范基地4个、农民工返乡创业示范园1个、返乡农民工创业孵化园1个，开发优秀创业项目125个，吸引返乡农民工入驻创业。积极完善返乡农民工创业优惠\*\*，营造相对宽松的经营环境。对农民工返乡领办创办农民专业合作社、家庭农场、农业企业等新型经营主体，优先安排用地指标；在\*\*经营主体提档升级、品牌创建、订单农业、流转土地、发展新兴产业等方面实行财政奖补。投入1050万元设立创业担保贷款基金，专项用于农民工等群体创业扶持、创业奖励、创业担保和财政贴息补助，累计为85名返乡农民工发放创业担保贷款万元，有效破解创业资\*\*颈。20xx年我县获得省返乡下乡创业工作先进县荣誉称号，20xx年获得省去冬今春农民工服务保障工作（返乡创业方面）先进县荣誉称号。

（四）高标准搭建就业创业\*台。一是以县就业训练中心为基础，有效的依托我县职业技能培训机构，紧紧围绕“\*引导、部门监管、强化培训、群众受益”的原则，强化对培训过程的质量监管和对培训结果的综合评估，提高培训补贴资金的使用效益，进一步提高了技能人才的就业竞争力。20xx年至今，累计开展职业资格鉴定1600余人，进一步提高了技能人才就业竞争力。\*\*开展了“春风行动”“民营企业招聘周”“就业扶贫专场招聘会”等现场招聘活动，累计提供就业岗位14000余个，为63000余人次提供求职咨询，达成基本就业意向6000余人。二是充分利用“创业”等APP，大力开展就业宣传活动，鼓励和引导适龄技能人才适时动态了解就业创业有关\*\*信息，提高就业服务水\*。全面贯彻落实国家扶持创业\*\*，对有创业意愿并具备一定创业条件的返乡农民工、大学生等，给予创业担保贷款\*\*扶持和创业指导。截止目前，发放创业担保贷款251人万元，促进高校毕业生创业成功136人，拨付创业补贴136万元，有效帮助其破解创新创业资\*\*颈。三是充分运用大学生创新创业园，对县域返乡创业农民工、创新创业大学生等提供免费的办公场地、\*\*咨询等孵化服务。截至目前，已孵化创业成功135人，其中：高校毕业生10人；园区入驻创业创新及转型电商企业23家，其中高校毕业生创办企业5户；建成乡镇（村）电商服务站225个，提供就业岗位380余个，吸纳高校毕业生35人就业。

>三、存在问题

五年来，尽管专业技术人才和技能人才工作取得了一定的成效，但与群众的期盼、上级的要求还有一定的差距。

一是专业技术人才流失严重。我县区域经济基础相对薄弱，竞争力显然不能与其他县（市）相比，提供不了与之相比更优厚的待遇、更广阔的发展空间、更舒适的工作生活环境，导致很多人才辞职或者调离我县，引进和流失人才比例严重失衡。

二是技能人才培训内生动力不足。目前，大多数有技术的专门性人员属于“跟师学习”，未进行系统的专门性培训，且大多此类人员因为\*\*和市场需求，才前来申办相关工种的从业资格证，主动申办相关从业资格证书的人群较少。

三是人才培训层次低。目前，我县专业技术人才培训公需科目由省厅安排部署，专业科目培训由用人单位统筹安排，但由于个别单位重视程度不够，仍有培训不及时、层次低等情况。我县各类技能人才培训一般是为期1个月内的短期培训，培训时间较短，加之指导教师大多是培训机构从外地聘请的教师，实际操作时间少，开设的专业方面，我县技能培训内容主要以厨师、家政、电器维修等为主，高端技术方面培训较少，培训质量有待进一步提高。

>四、下步打算

（一）专业技术人才方面。一是切实做好全县企事业单位专业技术人员的职称评聘工作。注重单位推荐，做好各项服务保障工作，积极探索“破格晋升”、“低职高聘\_等办法，继续为我县企事业专业技术人才在职称评定、职务岗位聘任上提供优惠和照顾\*\*，最大限度调动专业技术人员的工作积极性，用优惠的\*\*和良好环境留住人才。二是大力引进急需紧缺人才。采取考核招聘、选调等方式，力争在机械制造、建筑工程、信息、生物技术、金融财会、生态环境保护、现代交通运输、农业科技等我县经济重点领域和教育、卫生、宣传思想文化、医药卫生等社会发展重点领域，扩大人才队伍规模，使急需紧缺人才基本得到满足。同时加大硕士研究生以上\*\*、高级职称以上高层次人才的引进力度，稳定现有高层次人才队伍。

（二）技能人才方面。一是加大科技人才投入。进一步完善科技技能人员各项\*\*，充分发挥科技技能人才资源的优势和作用，全方位、多渠道增加科技投入，设置经费保障，增加投入比例。二是优化技能人才队伍。加大科技技能人才的队伍建设，鼓励技能人才从事高新技术开发，促进高新技术产业的发展。对于从事高新技术研究的事业单位，在经费投入，物资投入和人员配备等方面予以重点保证，努力建设一支与经济社会发展相适应的科技骨干队伍。三是做好技能人才引进。密切联系全国各地各层次、各领域的籍技能人才，充分发掘有利于经济发展项目，调动一切积极因素，鼓励籍技能人才回乡就业、创业。四是提高技能人才素质。进一步完善引进中高级专业人才的优惠\*\*，完善培训增长机制，畅通技能人才晋升体系，加大\*与企业合作，引导社会化参与，全面提升我县技能人才素质和水\*。

**妇产科拔尖人才工作总结3**

\*\*来，我县卫生人才工作在县委、县\*的正确\*\*下，坚持以人为本、\*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\*生人才队伍建设，推动卫生科技进步，卫生科技总体水\*不断提高，促进了全县卫生事业快速健康发展。

>一、主要工作情况

(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\*\*，明确了分管\*\*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\*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。三是切实抓好“xx县名医、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，对市、县级名医、名护优先安排参加上级部门\*\*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\*，县卫生局印发了《科教兴医奖励办法》和《专业技术人员就读硕士研究生奖励办法》，并得到了实施。

截止目前，全系统已有1名市级“名医”; 20名县级“名医”;10名县级“名护”。

(二)卫生科技队伍素质明显提高。

一是建立了上下贯通的\*\*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\*\*，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。近三年来，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\*\*，聘请150多名(次)专家学者前来授课、现场指导手术，开办各类学术讲座120期，选派120名业务骨干到上级医院进修学习。同时，获得市、县自然科学进步奖92项，发表医学科技论文250余篇，开展新技术、新项目150余个。圆满完成了潍坊医学院在职研究生课程进修班高青教学点的学习工作，现有2名学员取得了硕士学位证书，13名学员获得了结业证书，医学科技含量明显提升。每年\*\*1300余人次参加了山东省继续医学教育公共课程考试，全县继续医学教育覆盖率达100%。为提高全县卫生系统管理人员的综合素质和职业素养，局\*委积极向县\*争取，利用一年左右的时间，举办十期全县卫生系统管理人员培训班，共投资20万元。由于县\*的大力\*\*，现已举办七期，共培训350人，取得了满意的效果。

(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”和学习一本书《工作中无小事》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。认真\*\*开展了全县卫生系统技术大比武活动，共有15个专业类别、 1044名卫生专业技术人员和乡村医生参加了该项活动。实施过程中，\*\*标准，\*\*要求，\*\*试题，将理论知识和业务技能考试成绩在全系统内部\*\*，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。我县每位市、县级名医都确定了一项主攻课题，定期为全县卫生技术人员进行了授课。

>二、20xx年工作计划及具体措施

(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，为全县卫生事业发展提供强大的智力\*\*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\*台，有效推进，为此，重点继续办好全县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\*\*，引进一批适应学科发展需求的高级人才。在县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，提高医疗卫生服务水\*。继续实施“三名”战略，开展全县第三批名医评选，落实各项激励保障措施。

(二)继续开展好技术大比武活动。

**妇产科拔尖人才工作总结4**

年初以来，我局人才工作认真贯彻执行市、县人才工作会议精神，切实发挥部门职能作用，充分调动人才的积极性、创造性，在人才培育、产学研结合、自主创新、科技项目拟炼申报、成果认定等方面开展了有效工作，现汇报如下：

>一、主要做法

（一）优化创新环境。一是制定激励\*\*。①与县委\*\*部、县科协等单位联合开展\*\*调研，谋划县科技创新团队及县科技创新拔尖人才的评选办法及奖励办法；②与县经信委联文转发市科技局、市经信委《关于\*\*企业与高层次科技人才团队对接的通知》，鼓励企业主动对接，积极融入。二是树立创新典型。与县电视\*办“科技创新、转型升级”专题栏目，先后为金富医疗器械、虹川照明、祁红发展公司制作宣传片。三是开展科技培训。①一季度由县委\*\*\*牵头,科技局、科协、卫生局、妇联、人社局等多家部门,深入凫峰镇开展了形式多样、内容丰富的科技、文化、卫生\_三下乡\_活动，共计发放各种资料刊物20xx余份(册),解答各种技术、法规咨询500多人次。②在世界知识产权日、防震减灾日、科技宣传活动周及科普日期间，联合县直相关部门在祁馨广场开展科技专项宣传活动，大力宣传科技创新、知识产权保护、防震减灾、国防动员等\*\*知识，累计接受群众咨询2万人次，发放宣传画册（扇）、宣传资料近3万余份（册），县医院、中医院、蛇科所的专家还为近千人次的市民进行了义诊。

（二）开展产学研合作。年初以来，县科技局紧紧围绕红茶与电力电子两大产业，更加注重创新主体地位，深入推进创新载体建设，积极构建创新联体合作，大力实施“走出去、引进来”战略，强化产学研合作，增强企业创新意识，提升企业创新能力。一是主动“走出去”。先后3次\*\*了祥源茶业、电器、百倍岭食品等企业与安农大、合工大、学院等大专院校、科研院所开展产学研对接活动，签订产学研合作协议书3份。二是大力“请进来”。4月下旬，滁州市南谯区科技局\*\*刘观中一行三人来祁考察茶产业项目，与祥源茶业达成初步合作意向；5月初，斯沃博达（昆山）汽车电子有限公司董事长波门、总经理托马斯等一行三人来祁考察项目投资；6月初原省科技厅农村处处长、安农大教授王竟等一行四人来祁考察调研茶产业，并就祁红产业做大做强提出中肯意见；6月下旬三星电子杭州研究所高级工程师倪伟华等专家来祁指导金富医疗器械公司研发新产品。

（三）创新与项目申报。一是加快高企培育。①家企业申报第一批次国家高新技术企业；②指导电器做好第二批次国家高新技术企业的申报准备，并督促新联电器、华特电器加快落实专利事宜，力争申报第二批次国家高新技术企业。二是紧抓项目申报。①指导硅鼎电子、万源电子申报20xx年国家创新基金项目；②指导新飞电子、电器申报市级科技计划项目；③做好省科技攻关项目及省高新基地项目验收工作。三是帮扶企业发展。①结合教育实践活动，5月以来，先后深入全县高新技术企业、创新型试点企业、省级民营科技企业走访调研，就企业申报科技项目从专利、科技成果、研发费用台帐等方面面对面帮扶、手把手指导；②指导电器参加20xx年度省科学技术奖评选；③指导“省实验猕猴中心”做好年审工作及中心的升级准备。

（四）知识产权工作。一是开展\*\*宣传。利用“科技活动周”、“世界知识产权日”等开展知识产权知识宣传活动，发放《专利知识问答》、《专利法》等宣传资料3000余份，并邀请县分管\*\*开展“”世界知识产权日电视讲话。二是兑现专利补助。按照省、市、县专利的资助办法，\*\*企业申报省市专利资助奖励，共计14800元。三是开展队伍培训。对企业专利联络员开展培训指导，\*\*参加全市专利联络员培训班，增强专利联络员的业务水\*及责任意识。四是开展执法检查。先后两次联合市科技局、县市场\*\*管理局及文广新局开展知识产权执法行动。四是实施专项行动。启动规上企业发明专利“清零”行动及龙头企业“专利池”打造活动，先后4次邀请了市百瑞知识产权\*\*有限公司和合肥市汇众知识产权\*\*有限公司等专利\*\*机构来祁帮助企业开发、凝炼和申报专利。1-5月，全县共申请专利24件（其中发明专利5件），授权专利32件（其中发明专利1件）。

>二、存在问题

\*\*来，虽然我们对人才工作加大重视力度，人才的积极性、创造性也得到了充分发挥，但是还存在着一些主要问题：一是缺乏引进专业技术人才的\*\*；二是人才创业创新机制不够；三是协调和发挥人才智能合作效益功能不够；四是借才借智工作还有待进一步改善等。这些问题在我们今后的工作中逐步加以解决。

>三、下一步工作思路

1、进一步加强人才队伍建设。加强\*政人才的队伍建设，不断提高\*政人才的\*\*\*\*能力，学习创新能力，公共服务能力；加强企业经营管理人才的队伍建设，着力提高企业管理者的市场竞争能力，推动企业创新能力；加强专业技术人才的队伍建设，以高层次人才为重点，加快培养学科带头人和专业领域领头军；加强高技能人才的实践能力建设，注重在实践中培养和造就一批高技能人才，特别要培养一批\*\*和高级工程师；加强农村实用人才的队伍建设，重点培养一批生产能手、经营能手、能工巧匠和乡村科技人员。切实加强务工农民的专业技能培训。

2、进一步营造人才创新环境。完善和创新引才机制，实时出台优惠\*\*措施，优化和改善用人环境。改变用人观念，对副高以上职称高层次人才大力开展选拔评选活动，对急需的专家型人才给予\*\*倾斜，对本科以上\*\*人才实行\*\*优惠和绿色通道。实施人才“柔性引进”\*\*，通过讲学指导、有偿租赁、技术入股、项目资金合作等多种方式大力吸引急需的、高层次、专家型人才来我县创业。建设人才市场，完善市场服务功能，构建全县人才资源信息网络体系，提高人才市场现代化、市场化程度。鼓励企事业单位与高校科研机构直接攀亲联姻，通过项目实施、科技成果、研发金费、高新产品开发等形式进一步营造人才创新环境。

3、进一步完善人才激励机制。加大人才资源开发的投入，建立健全\*、用人单位和社会合理分担的多元化投入机制。建立高层次人才奖励\*\*，设立人才发展奖励基金，对引进高层次人才的单位和企业给予资金补助。完善人才各项福利保障\*\*，设立高层次人才保障基金，逐步实现人才福利\*\*规范化。制定出台人才工作\*\*，完善人才\*\*体系，形\*\*人可以成才，人人尊重人才的工作环境和良好氛围。

——优秀人才工作总结3篇

**妇产科拔尖人才工作总结5**

>一、人才工作开展情况

1、坚持\*管人才原则，加强\*\*\*才资源是二十一世纪最重要的战略资源，在国有企业发展中占有举足轻重的地位。自\*组建伊始，\*\*\*\*就对人才工作给予了\*\*\*\*，将人才工作列入重要的议事日程。按照区人才工作会的要求，\*成立的以\*委\*段岩毅、\*\*冯仁华为组长的人才工作\*\*小组，切实加强对人才工作的\*\*，专题召开\*委会、\*\*办公会商讨人才工作的工作计划和工作安排，按照《区委区\*关于进一步加强人才工作的意见》的要求，结合\*的实际情况，制定《xxx区\*20xx年人才工作方案》，将今年的工作重点放在企业\*\*\*、机关\*\*和专兼职企业政工人员的培训上，全力推进\*系统人才工作。

2、搞好三项培训工作，强化人员素质为做好\*系统的人才培养工作，\*着力抓好三方面人员的培训。

第一，抓好企业\*\*\*的培训工作。按照《20xx年\*企业\*\*\*员及\*\*教育培训工作计划》安排，在6月中下旬，开办了两期企业\*\*\*培训班，区属企业\*\*\*100余人参加了培训，培训班从\*\*能力建设和\*\*\*\*\*，宏观经济形式分析，国有企业\*\*，企业人力资源开发与管理等多各方面对区属企业\*\*\*进行了系统的培训，有力的促进了企业\*\*\*的\*\*理论水\*和综合治企能力的提高。

第二、抓好企业政工人员的培训。按照\*\*委年初的工作安排，在年底前\*\*\*系统政工人员第一期培训班，针对企业基层\*建、\*\*宣传、材料撰写中存在的不足，进行专项培训，进一步强化企业政工人员的综合素质，提高他们在市场经济条件下开展\*建工作的适应能力和创新能力。

第三、抓好机关工作人员的培训。认真落实理论学习中心组的学习时间和学习内容，以中心组理论学习为龙头，全面带动\*机关的学习培训工作，采取自学、辅导、讲座、培训班等多种形式，加强机关\*员、\*\*的\*\*素养和业务素质。

3、制定《企业\*\*\*管理办法》，为企业\*\*\*的管理教育奠定\*\*基础。今年\*的一项重要任务就是结合我区区属企业的实际情况，制定《企业\*\*\*管理办法》，探索适合市场经济条件下的企业\*\*\*的管理教育方式，为完善企业法人治理结构，推动区属企业\*\*发展奠定坚实的人力基础。

4、认真制定《海淀区“十一五”期间区属国有企业经营管理人才发展规划》，为“十一五”期间人才工作指明方向。制定区属企业“十一五”人才规划是建设高素质的企业经营管理人才队伍的迫切需要，\*在充分调研，认真分析企业人员基本状况的基础上，制定了“十一五”人才规划，拟订了\*“十一五”期间人才发展的具体目标，为未来五年的工作明确了定位。

>二、下一步工作打算

按照区人才工作会精神，大力推进人才强企战略，不断探索适应\*\*\*\*市场经济条件下的人才机制，为实现国有资产的保值增值提供人才保障。

1、坚持\*管人才和\*\*管理的原则，坚持管资产与管人管事相结合，坚持\*管\*\*与法人治理结构中董事会选择经营者、经理行使用\*\*相结合，逐步探索\*\*配置与市场配置相结合，建立起以治理结构规范人、市场机制选择人、薪酬\*\*激励人、\*\*体系约束人的机制。积极推进企业人事\*\*\*\*，建立完善企业人事管理\*\*，逐步形成靠\*\*管人，按程序办事的工作机制。

**妇产科拔尖人才工作总结6**

面向xx世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的.专业技术人才。xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

1、大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等\*\*\*\*进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事\*\*\*\*，实行中层\*\*竞争上岗，能者上，\*者让，使优秀才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过\*\*岗位交流，有效地实现了人尽其才。人事\*\*的\*\*给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

3、积极\*\*和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大\*\*，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目xx余项。

4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有\*\*取得各专业毕业文凭的医护人员有xx多人。\*\*医务人员在职考研，并制定了有关\*\*，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。xx年医院考取xx名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并xx全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还xx了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅。

6、通过多种渠道选拔、引进人才。xx年从xx医科大学、东南大学医学院、xx大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生xx名。装修了新分配人员xx\_宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和xx\_的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。xx年还从外省三级医院引进了xx名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才xx\*方米的新住房一套，并浮动两级工资。

7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。xx年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批xx\_近xx\_名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水\*。为了培养短、\*、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。

人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

xx年xx月xx日

**妇产科拔尖人才工作总结7**

人才问题是关系\*和国家事业发展的关键问题，现今，人才资源已经成为最重要的战略资源。面对日趋激烈的人才竞争形势，我a街道\*工委明确提出：要\*\*思想、树立科学的人才观、大力营造有利于人才脱颖而出的环境。现就我处人才工作开展情况及存在的问题等汇报如下：

>一、全面学习贯彻各级人才工作会议精神，倡导科学的人才观

从去年年底起，\*\*、区、州、市分别召开了人才工作会议，会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定，总结交流了人才工作经验，并对当前和今后一个时期的人才工作进行了全面部署。为了提高认识、\*\*思想、明确任务、推动工作，我a街道办事处\*\*全体机关工作人员集体学习了。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要内容，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，为大力实施人才强处战略，落实\*管人才原则打下良好的基础。全处\*\*职工通过学习，已体会到加强人才工作是我\*和各级\*的一项重大而紧迫的任务，“三个观念”也已牢固树立，牢固树立了人才是第一资源的观念，牢固树立了人人都可以成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

>二、培养、吸引和使用人才的情况，好的做法

1、把促进发展作为人才工作的根本出发点，发展活跃人才

发展是我\*\*\*兴国的第一要务，当前“人才支撑发展，发展孕育人才”的观念已充分被我处实践所证实优秀人才工作总结优秀人才工作总结。如在我处a村、\*支部\*xxx在90年代初头办砖厂、发家致富，成为了\*员致富带头人，98年我处\*委将其放在支部\*的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，通过建小康村，建市场等一系列举措，突破农村转变成为城区难的瓶颈。又如：今年我处的招商引资工作也和人才工作相互促进，a大卖场、b酒店项目、c乳制品加工、几个市场的改扩建等不仅拉动了辖区的经济发展，而且也为我辖区带来了大量的企业管理人才、企业科技人才。

2、以提高科学素质和强化技能培训为\*\*，培养自身人才

随着b市城市化进程加快，我辖区已由农村办事处向街道办转变，辖区农民身份也正向市民身份转变，传统的耕地种粮，出大力、流大汗的生产方式已被淘汰。为此我处把提高辖区农牧民科学文化素质，强化居民劳动技能培训与拓宽居民就业渠道、培养乡士人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班10余次，各类咨询活动20场次，各村也依托高等院校，选派多名村\*\*进修。辖区大部分农牧民也逐渐对市场经济有了足够认识，也掌握了各种实用技术，从业竞争力大幅提高，有很多已 成为本行业的.佼佼者，社会新型人才。另外，办事处又通过开展“四培养”活动，大力培养村级后备\*\*，并以“模拟\*\*”的形式给他们充分的锻炼机会。另据统计现辖区八个村组已全部普及九年义务教育，且有近40%的农村子女都接受了高等教育。为培养本地人才，我处部分村组还对每年考上高等院校 优秀学生进行现金奖励。

除辖区各村组外，办事处机关更是重视\*\*职工的培养，目前我处共有\*\*职工53名，大专以上文化程度占73 %，大部分在职人员都有很强的进取心，通过参加自考、\*\*、电大等形式提高\*\*和业务能力。办事处也常选派人员参加各类岗位培训，敢于放手压担子加强工人员的实践锻炼。

可以看出我处工作人员已初步树立了全民学习、终身学习的理念，学习型机关，学习型村组，学习型科室也都积极推动了人才战略。

3、采取岗位竞聘和完善约束激励机制，管理考核人才

办事处是今年新成立的单位，根据街道办事处岗位设置和行政职能的不同，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分考虑了工作人员的专业、能力、特长和自身意愿。现处\*\*\*\*的\*\*全部在大专以上，其中还有两名研究生，\*\*年龄层次有所下降，\*均年龄为38岁。

人员配置齐全、岗位职责明确后，今年我处以精神奖励和物质奖励相结合的原则，在环境卫生、信息报告等方面都明确了奖惩标准，同时办事处还完善了各种\*\*20余项，通过\*\*进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

>三、制约人才成长和作用发挥的障碍重重，用人亟需革除弊端。

仅从我处开展人才工作中存在的问题上深挖，我们看到受不合时宜的传统观念影响，也受市场经济发展程度不高，法制不健全不完善等因素的制约，我们认为当前摆在展开人才工作面前的障碍主要有以下：

1、观念方面的障碍：在用人上论资排辈，求全责备，封闭保守现象很难完全转变，这使人才开发工作力度与第一资源地位相差甚远。同时人才自身观念也存在安于现状、怕冒风险。表现为机关事业单位人才转移力度不大，科技人员领头创办企业的氛围不浓。

2、机制方面的障碍：人才选拔机制框框多，门槛高，不能很好地体现以品德、知识、能力和业绩为取向，特别是从我们机关和事业站所来说，和其他不同所有制单位之间在人才流动上缺乏活力，普遍存在人不能尽其才，才不能尽其用的现象，急需的人才不能安置，混日子的人员不能打发。社会保障机制也不配套，导致单位改制难、人员分流难。加之在机关事业单位工资财政全额拔款，干多干少所得相差无几，分配激励机制的不健全，使人才的贡献与其报酬不对等，人才的价值不能得到合理体现，积极性也就调动不起来。

4、环境方面的障碍：人才的创业环境包括金融保障，项目\*\*，风险投入，教育培训等，目前我市为了招商引资，吸引人才是提供了大量的优惠\*\*，如：土地征用、贷款、户籍等，但各类\*\*优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水\*的知识产权信息服务\*台，公共技术\*台和专业示范基地。

>四、明年人才工作的重点打算和工作思路

1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：一是“\*\*\*工程”意识，街道\*工委将把人才开发工作提升到重要位置，\*\*\*主抓人才工作，要像抓招商引资一样来抓引才引智工作;二是“人才标准多样化”意识，即把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，做到不拘一格选拔和任用人才;三是“人才至上”意识，即要以促进人才成长和作用发挥为标准，切实做好使用、培养、关心，激励人才的各项工作，充分尊重人才的特殊禀赋和个性，达到既用人之长，也容人之短;四是“人才大开发”意识，采取“使用性开发”、“\*\*性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大中\*\*\*\*力度，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备\*\*培养等，以各种方式来推动辖区整体性人才资源的大开发。

2、营造“四个环境”，实施人才服务

首先是\*\*环境，在各类\*\*、规定的允许范围内，出台人才\*\*，发挥\*\*对人才成导向作用，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;三是市场环境，创建本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，通过周到服务、规范运作，科学指导，有力\*\*，来完善本辖区人才市场体系;四是工作环境，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“四项机制”，推动人才工作

“四项机制”：一是建立科学的人才评价机制，纠正重\*\*、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\*\*\*，在街道办建立起人员绩效考核档案，以动态管理解决有进无出的问题;三是完善分配激励机制，打破分配上的\*均\*\*优秀人才工作总结工作总结。如在我机关今后将根据“德、能、勤、绩、廉”的考核结果，逐步拉开收入差距;在事业站所推行岗位工资制、绩效工资制、入股分红制等;在村组\*\*中量化、细化考核，扩大奖优罚劣的范围和标准，使有能力、有贡献的人才先富起来;四是建立科学的选人用人机制，改变选人用人上的随意性，明年我处将对下设事业站所进行相应的人事\*\*，推行新进人员考试制、劳动关系聘用制，坚决按照“进人必考、竞争上岗”原则用人。

——医院财务年度工作总结-医院工作总结3篇

**妇产科拔尖人才工作总结8**

xx年5月，我被蚌埠\*\*市\*授予首批“专业技术拔尖人才”称号，下面将我作为专业技术拔尖人才一年来的工作情况总结如下：

一、思想\*\*表现、职业道德及其工作目标完成情况：

热爱\*\*\*\*祖国，拥护\*\*的\*\*，坚持四项基本原则，\*\*思想觉悟高。认真学习\*思想，践行科学发展观，积极参加学校的\*\*和业务学习活动，关心时事，遵纪守法。热爱教育事业，热爱本职工作，热爱学生，热心帮组年轻教师，促进青年教师专业化发展。工作责任心强，能够做到在工作中任劳任怨，不计个人得失，时时处处以身作则，牢记要为人师表，教书育人，不忘自己的典范作用。服从\*\*，团结他人，有着高尚的职业道德。

圆满完成了本年度的工作目标。无论个人教育教学工作，还是学校教研活动的开展，还是课题研究的进行以及新课题的申报和青年教师的培养都是按照原定计划稳步推进。

二、主要科研成果及其工作实绩：

教育教学：

本年度所带的班级是学校最薄弱的班级，但是在高考中成果辉煌，不仅高考成绩远远超过学校预想，\*\*超额完成指标，而且有两位同学因为勇救轻生跳水妇女受到表彰，《蚌埠市日报》刊登了他们的英勇事迹。

教科室工作：

1）成功举办首届怀远一中教学节，本次活动覆盖皖北地区的省级示范高中，所主持的青年教师论坛活动和教学设计比赛活动取得圆满成功，受到参加活动的老师和主管\*\*的赞赏。2）出版了《一中教研》第四期，和8期《一中文萃》。3）\*\*4次专家讲座和5次校级名师讲座，涵盖学科知识、学法指导、心理辅导、备考策略等诸多方面。4）课题管理和申报有序开展，一个省级课题结题，国家级课题正在准备结题，同时申报了2个省级课题。5）主抓的校本培训和第三轮继续教育工作扎实有效，我校被评为“怀远县教师培训先进学校”。 青年教师培养：

在“结对子”活动中所辅导的青年教师获得“教坛新星”称号，有五位徒弟分别获得09年市论文评选一、二、三等奖，而且都顺利带到高一级的年级，其中二人顺利带到毕业班。他们都是我所主持的国家级或者省级课题的主要成员，通过课题研究活动提高了他们的教学教研水\*。

主管部门授予荣誉：

1）xx年10月被蚌埠市教育局授予首批蚌埠市教育系统“学科带头人”荣誉称号；

**妇产科拔尖人才工作总结9**

半年来，我科在上级部门、医院院长和领导班子的正确领导下，在医院各科室的大力支持下，通过全科同仁的共同努力，按照医院的整体要求，积极配合医药卫生体制改革，并以创“二甲”妇幼保健院为标准，努力完成医院下达的目标任务。现将半年来的工作情况总结如下：

一、政治思想和职业道德

全科同志能坚持党的路线、方针和政策，以良好的精神风貌，求真务实的工作作风，优质高效的服务，树立行业新风尚。

积极参加院内外组织的各项政治活动，坚持每周一次晨会，经常进行政治学习，从而提高职工的整体素质，注重医德医风及职业道德教育，杜绝“商业贿赂”和“红包”行为。

坚持全心全意为病人服务的宗旨，坚持以医疗质量、医疗安全为核心，进一步提高遵纪守法，依法执行的意识，大力开展社会主义荣辱观的教育，努力保持并构建医院良好的社会形象。

二、业务情况

半年来，全体同志都能做好自己的本职工作，努力提高专业技术水平，工作“精益求精”、“一丝不苟”， 认真贯彻执行《母婴保健法》，认真执行各项核心制度，病历书写规范，甲级病历大于90%。

做到合理检查，合理治疗，合理用药，无抗生素滥用现象;能做好母婴同室的管理、母乳喂养的宣传和指导工作;能熟练掌握妇产科的常见病，多发病及疑难病的诊治技术;能熟练处理产科失血性休克，妊娠高血压疾病及其他产科并发症及合并症，认真开展妇产科手术及各种计划生育手术，严格掌握手术指证。

全科上半年总收入\_\_万。半年来门诊就诊人次\_\_人，收治住院病人\_\_人，其中孕产妇\_\_人，阴道分娩\_\_人，阴道助产共\_\_人;剖宫产\_\_人，剖宫产率\_\_%;院内感染\_\_例，院内感染\_\_%;产后出血\_\_例，产后出血率\_\_%;输血病人\_\_例，成份输血100 %，未发生输血反应;抢救危重病人\_\_例，抢救成功率100%。

为给边远山区的孕产妇提供方便，仍然坚持免费接诊住院分娩孕产妇。全科医护人员不辞辛苦、不畏艰险、不论白天黑夜，加班加点，共接诊孕产妇\_\_人，不仅受到孕产妇及家属的好评，而且大大地提高了医院的社会效益。

三、业务学习及进修情况

为提高妇产科工作质量，保障医疗安全，我们注重专业技术人员的培养，加强业务学习。不仅经常有医院派出的业务骨干到外地参加培训及学术会议，用新的理论指导临床;而且还有科室内部每周一次的例会，加强各方面的理论学习，同时大家轮流授课，进行业务学习，共同提高大家的业务水平和工作能力。

四、存在问题

1、医疗文书书写方面仍然存在一些不足，如病历封面缺项、漏项等。

2、有些工作还不够仔细，一些工作协调的不是十分顺利。

3、整体诊疗水平有待进一步提高。

今后，我们将加强业务学习，不断提高妇产科质量，继续完善和巩固爱婴医院的成果，努力促使我科的妇幼卫生工作迈上一个新的台阶。

**妇产科拔尖人才工作总结10**

\*\*来，为加快发展步伐，xx县牢固树立人才第一资源和人才优先发展的理念，创新人才工作机制、优化人才\*\*环境，举全县之力积极推进人才强县战略，人才工作取得了新成效。

>一、穷实人才工作基础，谋划人才发展未来

(一)完\*\*才队伍综合调研工作。成立人才工作联合调研组，历时3个月时间，形成了《明晰现状，谋划才队伍建设新局面》的调研报告，摸清了我县人才队伍现状，找准了人才队伍建设存在的主要问题和原因，并提出优化、强化县人才队伍建设的具体措施，为下一步做好人才工作提供科学依据。

(二)完\*\*才规划纲要编制工作。认真编制了《xx县中长期人才发展规划纲要(XX――20xx年)》，进一步明确了未来XX年全县人才发展战略目标、主要任务和\*\*措施。同时，制定出台了《xx县加强人才队伍建设的指导意见》等一系列配套措施。

(三)完\*\*才信息建库工作。将非公有制企业人才和乡土人才纳入县人才管理范畴；同时，结合我县经济和产业发展需求，着手抓好紧缺人才开发目录编制工作。

>二、创新人才工作机制，优化人才\*\*环境

(一)创新人才培养机制。一是大力实施高素质技能人才、专业技术人才、农村实用型人才、基层\*支部\*培训等人才素质提升工程。每年选送部分乡镇\*\*、年青农村能人到对口高等院校学习深造。去年选派了80名机关和乡镇\*\*到\*人民大学、海南大学进行培训。继续举办“xx讲坛”邀请专家学者和有关\*\*到xx讲课，去年共举办11期，直接培训各级\*\*\*\*4500人次，为广大\*\*推动跨越发展释疑解惑。二是实施科技人才“ 666” 培训计划，依托省内现代农业培训院校或产业基地，培训 60名县、乡级技术指导员，即每村一名;依托技术指导员，培训600名农业科技示范户;依托农业科技示范户，培训6000名骨干专业农民，通过实施此计划，培养一批具有现代意识的村\*\*带头人，培育一批种养科技大户。如我县引进\*\*\*女士，创办海南皓然生态农业有限公司，建立黎锦花卉园，培养了400多名具有兰花种植技术的新型农民，带动了150多户农户致富。形成了“引进一个人才、办起一个企业、兴起一个产业、聚集一批人才”的链式效应。三是建立\*、个人双方负担的继续教育投入体制(\*负担学费的90%，个人负担10%)，每年引导200名各类人才通过\*\*教育和函授等途径参加\*\*教育。四是加大挂职锻炼力度。与广东惠州市签订框架合作协议，每年相互选派8-10名科级\*\*到对方市县挂职锻炼。

(二)创新人才引进机制。制定出台《xx县引进人才引进暂行办法》，放宽条件，计划每年引进公共管理、教育以及旅游等方面的专业技术人员10－20名。建立人才柔性引进机制。树立“不求所有，但求所用”的理念，变引人为引智，对一些高层次人才、急需人才和专业技术人才，通过临时聘请、借用、兼职、技术指导和合作开发等方式引进人才智力为我县服务。充分发挥“候鸟型人才”智力扶持作用。目前，xx住了近千名候鸟型人才，去年我县先后两次开展候鸟型人才资源\*\*，建立了候鸟型人才信息库，这些“候鸟型人才”中有不少是大学教授、\*\*\*、医疗、建筑等方面的专家。根据“候鸟型人才”专业，县人才办主动与有关部委办局和事业单位对接，聘请“候鸟型人才”当顾问、专家。目前已与36名候鸟型人才签订了合作意向书。四是对带项目、带技术来xx创业的人才，实行“一人一策”、“一事一议”，并给予资金等方面的\*\*。

(三)创新人才评价机制。针对不同行业和人才类别分别制定\*政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、农村实用人才评价标准，并将非公企业管理人才和农村实用人才纳入职称管理范围，每年对其中的优秀者评定职称，颁发企业管理人才和乡土人才专业技术资格证书。

(四)创新人才选拔机制。积极推行竞争上岗、职位竞聘、交流轮岗，扩大竞争上岗任用\*\*\*\*的比例，进一步拓宽选人用人途径。今年来，通过日常管理信息报送、“竞岗+任期”等办法，共调整不胜任、不称职\*\*14 名。同时，\*\*事业单位进人用人办法。今年上半年计划在县电视台等事业单位推行\*\*，打破身份，实行副台长、中层\*\*等岗位竞聘制和绩效工资制，建立职务能上能下、待遇能高能低的用人机制。

>三、建立人才保障机制，优化人才服务环境

(一)健全人才管理服务机构。建立县、乡(镇)、村三级人才工作网络体系，除县建立人才工作\*\*小组及其办公室外，乡镇、村成立人才工作室，并逐级明确分管\*\*，配备相应数量专职人员。

(二)建立人才激励保障机制。一是加大人才投入力度。今年县财政安排1300万元，用于人才引进、培养、优秀人才奖励和重点人才项目建设。二是建立\*引导、社会资本和民间资本共同参与的多元化投资体系，争取驻保企业对地方人才队伍建设事业的\*\*。如银地集团3年内投入2 亿元，县财政配套20，对农村中小学校进行布局调整。三是实施人才安居工程。拿出30亩地建设人才专家楼，“筑巢引凤”，预计今年10月份竣工。建设400-500套公共租赁房，用于县内重点项目、酒店等非公企业的企业家、管理人员和员工居住。四是加大人才工作宣传力度。在xx县电视台开设“人才兴业”专题节目，宣传人才工作有关\*\*法规，对拔夫人才、科技带头人、企业经营管理人才、致富能手等进行专题报道。每两年召开一次人才表彰会议，今年县委县\*对40 名优秀行业人才进行了表彰。

(三)建立人才工作考核\*\*。把人才工作纳入各级\*政\*\*\*\*和各单位年度考核内容，每年各行业人才主管部门要向县委进行人才工作专项述职，县人才工作协调小组定期对各行业人才主管部门人才工作开展情况进行检查，对人才工作不力的单位负责人，采取\*\*措施及时进行调整。

**妇产科拔尖人才工作总结11**

我于xxxx年xx月被公司受聘为一级助理管理师，一年来我认真\*\*、实施、完成一级助理管理师往期目标，现将一年来的工作，做如下总结。

目标1、采取有效措施，缓解新生入园情绪焦虑，四个月100%的幼儿摆脱情绪焦虑，具体做了以下工作：

（1）在家园合作方面，通过家长会，对家长进行培训，学习了《宝宝新入园，教师四不宜》及《家园合作，使新入园幼儿尽快适应集体生活》的文章，通过请家长填写《家园联系手册》从而了解幼儿的性格、爱好等基本情况，対哭闹严重的幼儿，可根据其性格特点，进行适宜的安抚帮助。（2）充分利用教育经验，为幼儿准备了朗郎上口的儿歌，好玩的手指游戏，语言游戏，体育游戏等让幼儿园开心的玩，使幼儿忘却了忧虑，大胆积极地参与到每项活动中，从而喜欢上幼儿园的生活，

（3）营造\*\*快乐的班级氛围，亲切地称呼幼儿们“宝宝”“朋友们”蹲下来与他们亲密地交谈，摸摸他们赞扬他们“你真乖”“你真棒”“你是老师的好宝宝”等，让幼儿对教师产生亲近感，愿意向老师表达自己的意愿和要求，也使教师更进一步地了解幼儿的心理需求，从而更好地帮助幼儿尽快适应幼儿园的生活。

（4）注重与家长的沟通，在家长开放日、亲子手工制作、涂色、英语展示、冬季运动会中，教师与积极地心态，主动与家长进行交流、沟通，让家长更多地了解我园的教育模式，了解教师的教育方法，了解幼儿在园的情况，教师们也得到了幼儿在家的更多信息，教育达成一致，有效地克服了幼儿的两面性，做到了家园同步，共同减轻了孩子的分离焦虑。

（5）注重一日活动中对幼儿兴趣的培养，利用每日活动中的图书、图片、故事、各种趣味游戏等教育资源，鼓励幼儿做个乖宝宝，并对乖巧的幼儿给予小贴画，小食品奖励，使幼儿知道了做乖宝宝的道理，克服了任性、自私、霸道的不良因素，愿意开开心心上幼儿园。

通过各班教师的精心引导，说服教育98%的幼儿基本适应了幼儿园的集体生活，对老师和新环境产生了喜爱之情，不再哭闹伤心，不再纠缠父母，愿意开开心心上幼儿园，四个月100%的幼儿摆脱了情绪焦虑，但是，早上入园时，偶尔也会有个别幼儿哭闹，在教师向家长了解哭闹的起因中，在教师亲切地安抚下，情况会很快消失。

目标2、探索多\*\*教学研究，促进教师专业素养的提升，随着课改的不断深入，我们将多\*\*教学与我园教育教学工作重点，开展科学领域专题研讨，进行了有机的结合，每月\*\*两次教研活动，在活动中，让我们清晰的认识到记录是“动手做”在科学教育活动中的重要性，它对于培养幼儿尊重事实，实事求是的科学态度与精神，促进幼儿自我建构知识与经验等具有独特的作用，然而，在我们以往的科学活动探索中，记录几乎是空白。那么在科学探索中，到底该记录什么，什么时候记录，怎样记录呢，进行了摸索，我们根据小班幼儿的年龄特点，幼儿记录就应该形象化，多样化，是采用绘画记录、纸工粘贴、图片粘贴、情境照片及实物呈现等方式，还是配上简单的文字及表格，具体采用了哪种形式进行了研讨，最后，我们以科学探索活动《千变万化的水》结合多\*\*，个人记录，小组记录，集体记录，三种记录的作用各不相同，分别在不同的班进行了观摩学习，四月份，小一班采用个人记录的方式，五月份，小二班采用小组记录的方式，六月份，小三班采用集体记录的方式，研讨前，\*\*教师学习了有关优秀案例及教育文摘，教师自制多\*\*课件，熟悉教案，制定重、难点，设计记录表格，研讨中，执教教师进行了说课，教学反思已推进在一次次的教研中达成，研讨后，\*\*教师进行评课，特别是科学探索中，小班幼儿如何科学，合理能充分激发幼儿兴趣的操作记录，提出了很多的建议和自己的看法，感受了集体智慧的碰撞与提升。

一次次试教、讨论、反思、调整，再试教，再调整的过程，是一次不断成长的过程，在这个思考与实践的过程中，我们提高了对教材为认识和把握，提高了自制多\*\*课件的能力，提高了课堂的\*\*能力，体现了个人记录、小组记录、集体记录，都应根据幼儿的年龄特点，活动的内容选用，并将其有机结合，有效地实现了“以人发展为本”的理念，培养了幼儿探究，解决问题的能力，倡导了科学活动的人文精神。

工作中，难免存在不足，我会不断克服，努力把工作做精、做细，使自己的工作得到不断的提升。

**妇产科拔尖人才工作总结12**

xx年初，我中心为了加强专业技术人才培养，建设一支高素质的社区卫生服务人才队伍，依据市、区卫生局的有关要求，对人才培养工作做了周密计划，并在一年时间内是计划得到逐步落实。现将我中心20xx年人才培养工作，总结如下：

20xx年，我中心共选派卫生技术人员参加各级卫生主管部门\*\*的学习、培训15次，参加学习、培训共20人次。具体如下：参加城关区结核病防治综合医疗机构与结防机构间合作培训班2人；参加儿童保健在社区中心应用适宜技术培训班2人；参加城关区传染病预防\*\*培训班2人；参加城关区社区妇保、儿保业务培训班2人；参加城关区免疫规划培训班2人；参加中医适宜技术培训班2人；参加重症精神病培训班2人；参加慢病干预项目培训班2人；参加社区公共卫生服务和卫生应急处理技能培训班2人；参加省急救中心进修4人。

进修人员不仅通过学习和培训\*\*提高了诊疗水\*，还通过在本单位举办讲座等形式将所学知识与其他职工相互交流，在一定程度上提高了全院职工的诊疗水\*；同时，我中心人才在11月份是得到了新的补充，专业技术层面得到了补充，解决了以前遇到的专业技术单一，部分业务开展困难的问题，为我中心的可持续发展奠定了新的基础。为了使我中心业务水\*更进一步的发展，提高我中的医疗服务水\*，现制定我中心20xx年的人才培养工作规划，如下：

1、加强基层学科带头人培养：学科带头人是医院业务工作的核心，加大学科带头人培养力度，争取在三年内培养学科带头人2名，发展有实力的科室1个；

2、加强专业技术人员培训：对专业技术人员坚持“三基”、“三严”知识培训，普及基本专业技术；建立专业人员岗位培训\*\*和逐级进修学习\*\*；

3、加强全科医学团队的建设：通过全科医生、全科护士转岗培训和规范化教育，建立和发展中心全科医师团队。

4、加强继续教育工作：鼓励员工行进非脱产式的继续教育，提高自身的\*\*及实力，并且鼓励单位内部计算机能力强的职工对单位职工普及计算机应用知识；

5、加强中医药人才培养：中医药是\*\*民族的瑰宝，在\*\*民族长期的繁衍和发展过程中，起到了极其重要的作用，故应加强中心中医药专业技术人员的培养，大力推广中医适宜技术，选派1—2名中医专业大学生进高一级医院进修，加强中医适宜技术在我中心的运用。

**妇产科拔尖人才工作总结13**

为努力提升医院的学科水\*和综合能力，让我院一些专科学术水\*完成三、五年内，在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审\*\*小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。(并视学科发展情况可适当增加)。

2、院重点专科给予15-20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予\*\*。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养(学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等)。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予\*\*倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与省、及\*\*外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水\*和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2-3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

六、加大重点专科的\*\*建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养\*\*小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签定合同书。每半年\*\*专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

九、院重点人才培养周期(二年内)，给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、省、市相关学术交流活动，出版专着，\*\*外进修学习、购买资料所需费用等(市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元)。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养\*\*小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水\*、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请\*\*、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养\*\*小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

**妇产科拔尖人才工作总结14**

\*\*来，\*\*区煤田地质局坚持“人才强局、科技兴局”的发展战略，牢固树立人才是第一资源的理念，认真贯彻落实国家和\*\*区高层次人才引进\*\*，\*\*\*\*人才的引进、培养、招聘工作，在院士、\*\*知名专家的引进、专业技术人员招聘等方面取得了显著的成绩。全局人才队伍快速发展，高层次人才队伍不断壮大，领\*\*才逐渐成长，为全局各项事业发展起到了至关重要的作用，为推动宁夏地勘经济的持续快速发展奠定了良好的基础。现将\*\*区煤田地质局人才引进方面的一些具体做法及收获总结如下：

>一、立足我区地勘产业现状，\*\*\*\*人才工作随着西部大开发的深入，宁夏经济社会进入到跨越式快速发展阶段。

尤其是“十一五”以来，宁夏按照资源优势向经济优势转化的发展思路，建立起了以煤炭开发、电力生产和新能源开发竞相发展的能源格局，能源工业已成为宁夏经济发展的支柱产业之一。多年来\*\*区煤田地质局承担了几十个国家级、\*\*区级煤炭勘查项目，共提交探明煤炭资源量381亿吨，“十二五”期间，还将加大“攻深找盲”力度，力争探明煤炭资源量50亿吨，为宁夏跨越式发展再立新功。随着地质勘探工作的不断深入，公益类、基金类、市场类项目日渐增多，加之地勘新理论、新\*\*、新方法的不断应用，人才缺乏成了制约地勘行业发展的最大的瓶颈。\*\*\*\*人才工作，积极引进高层次人才，必然是\*\*区煤田地质局发展战略中长期坚持的中心工作。

>二、成立人才工作\*\*小组，打造良好的高层次人才引进环境结合地勘工作发展需要，\*\*区煤田地质局专门成立了人才工作\*\*小组，组长由\*\*亲自担任，成员由分管人才工作的\*委\*、副\*\*、人事部门主管等组成。\*\*小组协调和解决人才引进和培养工作中的重大问题，制定人才工作发展规划，制定人才引进、聘用、薪酬、考核等激励\*\*和办法，积极打造良好的人才工作、生活环境，为引进高层次人才奠定坚实的基础。

>三、积极申报、建立\*\*区煤田地质院士工作站

20xx年7月，\*\*区煤田地质局以\*\*区\*的名义柔性引进了\*科学院刘光鼎院士、\*矿业大学（\*\*）武强教授、\*煤科院西安分院首席专家张新民教授，申请建立了\*\*区煤田地质院士工作站。 这一举措，对全区煤田地质勘查工作起到了巨大的推动作用，进一步提高了煤田地质勘查理论研究水\*，拓宽了地质服务领域，攻坚地质技术难题，为煤矿安全生产、提高全区煤炭资源保障能力起到了重要作用。20xx年7月14日，\*\*区煤田地质局邀请“\*\*区煤田地质院士工作站”特聘专家\*矿业大学武强教授，在银川悦海宾馆举办了“煤矿顶板水害防治新方法研讨会”，与来自全区31家煤矿的矿长、总工就煤矿顶板水害防治这一世界性难题进行“问诊、把脉”。在研讨会上武强教授详细阐述他的科研成果“三图—双预测”法。通过\*\*区煤田地质局的多方努力这一方法在全区得到了广泛应用，有效解决了宁东能源化工基地各煤矿的顶板水害防治这一世界性难题，为推动国家级煤炭基地的开发利用发挥了重要作用。随着国家级宁东能源基地的建设，各大煤矿对安全生产、水灾害治理、煤层气开发利用等方面都有着十分迫切的需求。\*\*区煤田地质局依托院士工作站科研力量，成立了矿井地质灾害治理研究院，专门从事区内矿井水灾害治理、煤层气开发利用工作，将院士工作站研究成果向为社会和经济发展服务转换，并取得了显著的成绩。

>四、大力开展专业技术人员招聘工作，不断壮大地勘人才队伍20xx年以来，\*\*区煤田地质局\*\*\*\*青年人才的招聘工作，通过\*\*区“宁洽会”、事业单位公开招聘、校园招聘以及网上招聘活动，累计招聘到具有大学以上\*\*的专业技术人员185人，其中：具有硕士以上\*\*的3人，有效缓解了专业技术人员短缺的问题。

>五、加强人才培养力度，选拔聘任技术带头人\*\*区煤田地质局\*\*\*\*内部人才的培养，不断加强专业技术人员继续教育工作。每年安排100多万元教育培训经费，开展各类人员培训教育活动，鼓励在职职工结合岗位需求参加工程硕士、MBA的\*\*教育，加快宁夏地质勘查硕士、博士高层次人才的培养，对于取得毕业证书的人员，给予报销全部学费。\*\*我局同\*矿业大学（\*\*）、西安科技大学建立了良好的“产学研”合作关系，邀请知名教授来宁开展高级研修班、专题报告会、项目评审会等研究、培训活动，提高了地质勘查领域的研究水\*，培养了一大批青年专业技术人员。20xx年，\*\*区煤田地质局根据我区地质勘查技术发展需求，选拔聘任了4名专业技术带头人，加强了煤田地质、\*\*环地质、地质钻探等方面技术研究，为人才队伍建设发挥了积极的作用。

**妇产科拔尖人才工作总结15**

本人主持妇产科工作至今。始终从事妇幼保健工作，作为一名妇产科医生，现将本人今年的妇产科工作总结如下。

一、思想政治方面

始终坚持全心全意为人民服务的主导思想，存在良好的职业道德和敬业精力，积极缭绕妇幼卫生工作方针，以提高管理水温和业务才能为条件，以加强理论知识和提高业务技巧为基本，坚持走临床和社会工作相联合的途径，积极率领全院职工群策群力、努力工作，美满完成了各项工作义务。

二、理论方面的学习

在工作中，本人深切的意识到一个及格的妇产科医生应具备的素质和前提。尽力提高本身的业务水平，不断增强业务理论学习，通过订阅大批业务杂志及书刊，学习有关妇幼卫生常识，写下了端详的读书笔记，丰盛了自己的理论知识。始终坚持用新的理论技巧领导业务工作，能纯熟把握妇产科的常见病、多发病及疑难病症的诊治技术，能纯熟诊断处置产科失血性休克、沾染性休克、羊水栓塞及其他产科并发症及合并症，纯熟诊治妇科各种急症、重症，独破进行妇产科常用手术及各种规划生养手术。

工作中严格履行各种工作轨制、诊疗惯例和操作规程，精打细算的处理每一位病人，在水平上防止了误诊误治。自任现职以来，本人诊治的妇产科疾病诊断医治正确率在98%以上、独立实现数百例剖宫产及其余妇产科手术，病人都能按时出院，从无错误事变的产生。

三、人才培育方面

注重人才的培育，自任职以来，积极指导下一级医师的工作。在妇幼卫生人员的培训中，担当组织和教养任务，由本人详细指导培训的各级妇幼人员达某某余人次，提高了各级妇幼人员的工作能力，真正发挥了业务骨干作用。自己在分管保健工作期间，严厉依照上级妇幼工作请求，认真制订了切实可行的工作指标和打算，实现了妇女、儿童体系化治理，有力保障了妇女、儿童的身体健康。

配合主管领导，完成各项目的任务，认真组织学习，培训业务骨干，深刻各乡镇，配合各级领导，当好顾问，并制定切实可行的实施措施，积聚了大量的实施材料，收拾收集有关材料，书写版面，组织职员应用宣传车到各集市、乡镇宣传，披发宣扬资料，带领同志们办起宣教室，并辅助指点各乡镇办宣教室或宣传栏，进行新婚保健知识及优生优育知识的宣教，提高了孕产妇自我保健能力，下降了孕产妇及新生儿的发病率和逝世亡率，为提高我县的人口素质奠定了基础。

四、管理经验方面

不断吸取先进的管理经验，坚持走临床与保健相结合的门路，通过改良院容院貌，增加医疗设施，提高医疗水平，使临床工作上了一个新台阶，增进了各项工作的开展。在管理方面，建立健全各项规章制度，加强行风建设，重视思想教导，任人唯亲，积极施展业务骨干带头人的作用，通过岗位义务制，职称评聘离开等办法的实行，极大的提高了宽大职工的工作积极性，强化了主人翁意识。

一年多来，临床工作有了新的冲破，业务收入到达建院以来的水平。社会保健工作也得到了进一步完善，极大地提高了两个系统化管理率，降低了孕产妇及新生儿死亡率，使保健院的各项工作有了新的奔腾。

**妇产科拔尖人才工作总结16**

一年来，在上级部门的指导下，在院领导的正确领导下，在卫生院各科室的支持下，在科室成员的共同努力下，我们紧紧围绕医院开展的“三好一满意”中心工作，认真贯彻落实《母婴保健法》，深入开展母婴保健各项工作，为提高我镇出生人口素质，降低孕产妇、围产儿死亡率，减少出生缺陷及残疾做出了应有的贡献。现总结

一、加强学习

着力打造学习型科室，提高整体素质。一年来，我们始终把学习相关知识提高综合素质放在第一位，认真学习妇、产科及母婴保健有关知识和适宜技术，《母婴保健法》等法律法规，用理论指导业务，以实践丰富经验，不断提高整体的综合素质，通过学习，我们能熟练掌握基层医院妇产科各种常见病、多发病及一些疑难杂症的诊疗技术，诊治前来就诊的患者。

二、严格规章制度

规范操作流常规，提高服务质量。一年中，我们于工作中始终严格执行各项工作制度、诊疗常规和操作规程，一丝不苟地处理每一位病人，同时做好医患沟通，对手术病人严格把握手术指针，手术时严格无菌操作，对危重病人在最短时间内打开产科绿色通道，及时会诊尽快治疗，实现全年医疗服务零事故的目标，提升了服务质量，赢得了良好的社会声誉。

三、对照岗位目标

积极开拓思路，圆满完成工作任务。一年来，我们自始自终认真对照年初卫生院制定的岗位目标责任制，解放思想，更新观念，求真务实，开拓创新，圆满完成了本科室的各项工作任务。据统计，一年来，我们共建围产期保健卡600本左右;全年产妇333.男162，女171，男女比例均衡。其中顺产294人，剖宫产39人;妇科常见病、多发病诊治约4000人次，实现了经济效益和社会效益双赢的良好效果。

虽然，今年我们取得了一些成绩，但与上级领导的要求还有距离，与兄弟单位同科室相比还有差距，为此，以后我们将进一步加强学习，拓宽思路，规范运作，力争取得更好成绩。

**妇产科拔尖人才工作总结17**

面向世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。××年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

⒈大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等\*\*\*\*进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

⒉进行人事\*\*\*\*，实行中层\*\*竞争上岗，能者上，\*者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过\*\*岗位交流，有效地实现了人尽其才。

人事\*\*的\*\*给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职

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！