# 2024年县卫生局人才工作总结（合集5篇）

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-06-27

*第一篇：2024年县卫生局人才工作总结在县委、县人民政府的正确领导和关怀下，2024年我县卫生人才工作紧紧围绕\*\*卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才强院战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医...*

**第一篇：2024年县卫生局人才工作总结**

在县委、县人民政府的正确领导和关怀下，2024年我县卫生人才工作紧紧围绕\*\*卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才强院战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平，至2024年11月，我县卫生系统共有行政人员22人，工

勤人员4人，其中，正科（主任科员）8人，副科（副主任科员）7人，科员7人；学历构成情况：本科11人，专科5人，中专及以下10人；有医疗卫生人员762人，其中，高级职称12人，中级职称155人，初级职称448人，无职称147人；在学历结构上，有本科78人，专科203人，中专及以下481人。现将一年来的卫生人才工作情况总结如下：

一、继续加强人才引进培养力度

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中，2024年，在县委、县人民政府的大力支持下，我县从昆明医学院引进12名卫生紧缺人才，对填补相关领域人才空白，提高我县医疗技术水平起到了良好效果。

二、加强人才储备工作

积极做好2024年全县卫生事业单位补充人员的招录工作，全系统计划招聘47个工作岗位，报名人数300人，其中本科2人，专科13 人，中专285人。295人参加考试，经过各轮筛选后，最后录用了35名。

三、改善用人环境，完善激励机制。

根据卫生系统人才发展需要，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。为引进的人才创作良好的工作、生活环境，千方百计为他们提供便利，安排周转住房等，免除其后顾之忧，使他们尽快适应新的岗位，全心投入工作。

四、规范卫生专业技术人才的管理，做好职称晋升等工作。

我县卫生人才管理工作进行有序，顺利按计划实施。组织完成了2024年度全国卫生专业技术初中级资格考试工作。2024年新增初级职称37人，中级职称11人，评定高级职称2人。

五、加强学习培训力度，不断提高管理者的管理水平和医务人员的医疗技术水平

2024年，县卫生局积极安排人员参加县委党校组织的党政干部培训，全年共有3人参加培训，并选送1人到文山参加学习培训，1人到昆明参加学习培训。积极组织专业技术人员到上级进行学习培训，全年共有286名基层卫生人员参加县级培训，136人参加州级培训，78人参加省级培训。积极响应国家“万名医师下乡”精神，组织安排一批省州医师共15名到基层开展服务，带动当地医疗水平的提高。加大对农村医疗卫生人才的培养力度，全年共组织乡村医生培训4次1032人次，举办乡村医生培训班1班共296人。

六、存在问题

一是近年的毕业生与现实的医疗单位岗位空缺比例不协调，导致医疗卫生单位招考中部分岗位考生过多，而部分岗位则无人报考，造成现实中部分医疗单位某些工作无人开展。

二是由于医疗卫生人才的紧缺，导致工作中外出学习培训的时间减少，直接阻碍了医务人员医疗技术水平的提高。

**第二篇：最新卫生局人才工作总结**

最新卫生局人才工作总结

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、今年上半年以来，我市继续以加强人才引进培养力度、完善人才激励机制、规范专业技术人才管理，做好卫生人才服务等工作为重点，开展了以下工作：

（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中，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。

为贯彻落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》和省、市“十二五”人才培养规划等文件人才工作政策文件精神，20\*\*年，我市卫生人才队伍建设，按照深化医药卫生体制改革的总体要求，结合卫生人才工作重点，围绕着培养一批规模适宜、素质能力优良、结构分布合理和农村适用留得住的卫生人才队伍，狠抓落实，现将卫生人才队伍建设情况总结汇报如下：

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。

二、加强人才队伍建设的主要措施和做法

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；lcu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2024最新卫生局人才工作总结2024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。

三、加快新安医学特色人才培养

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。

20\*\*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的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

最新卫生局人才工作总结

20\*\*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、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。

二、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2024）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2024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”。

（四）继续组织开展争创“学习型单位、学习型科室、学习型个人”活动。激发医务人员勤奋学习的热情，大力营造“学习光荣、不学习可耻”的氛围，努力提高医疗技术水平。年终根据各单位技术比武基础知识考试等情况，评选出“学习型单位”、“学习型科室”、“学习型个人”，进行表彰奖励

（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。

**第三篇：卫生局人才工作总结**

年初以来，我局在市委、市政府的正确领导下，在全体卫生工作者共同努力下，紧紧围绕实施现代化卫生服务体系的总目标，紧紧抓住我局“三篇文章，五个突破，八项工作”这个主题，较好地完成了上半年各项工作任务。为进一步作好下半年工作，全面实现我局今年各项工作目标奠定了坚实的基础。现将上半年工作总结如下：

一、规范管理，强化质量，全面开展“医疗质量管理年”活动，医疗服务水平稳步提升。

1、以提高质量、规范管理为主题，继续深入开展“医疗质量管理年”活动。

年初，卫生局即与各医疗卫生单位签订了《医疗安全责任书》，层层落实责任。4月份又印发了500余本《医院管理评价指南》，广泛组织医护人员学习，以进一步完善质量目标管理，落实质量管理责任制。5月份专门组织检查小组对全市25家医疗卫生单位全面开展了消防、安全生产、社会治安综合治理大检查，对检查中发现的安全生产等薄弱环节严格进行整改，有效消除了内部隐患。6月初，我局重新建立公布了医疗质量控制、血源管理、病历、放射、检验、b超等14个质控中心，各中心成立后立即着手制订工作计划、建立规章制度、完善质量标准，加强对医疗机构各环节、全过程的质量管理和监督，有力地推动了医疗质量管理活动的开展。半年来，卫生系统积极投身于“医疗质量管理年”活动，始终坚持把追求社会效益、维护群众利益、构建和谐医患关系放在第一位，靠制度调动积极性，靠管理规范服务行为，把医疗质量作为医院生存与发展的生命线。医护质量较往年有显著提高，医疗纠纷上升较快趋势得到有效遏制，业务量稳中有升：1—5月，我市最大的综合性医院—中心医院实现业务收入11363万元，门诊人次275175人次，出院人数8344人，分别同比增长31.14%,22.9%和18.9%。

2、以立足农村、服务大众为宗旨，进一步规范村卫生室和社区卫生服务站建设，加快卫生信息化建设步伐。

为进一步巩固村卫生室和社区卫生服务站规范化建设成果，卫生局组织考核组对我市村卫生室和社区卫生服务站的规范达标情况进行了验收。25家社区卫生服务站通过验收达标的24家。村卫生室达到甲类标准的有62 家，乙类标准265家，丙类标准21 家。我局还专门组织财务人员对村卫生室规范建设专项资金的拨付和使用情况进行了监督和反馈，以确保专款专用。为进一步加快卫生信息化建设的步伐，年初以来，我局投入大量人力物力，保障了卫生信息网、卫生办公自动化系统顺利开通和投入使用，投资40万元的公共卫生管理软件完成开发。为进一步提高农村卫生服务水平，我局继续深入开展市属医院与镇街中心卫生院的结对帮联活动，加强农村医务人员培养，加强卫生技术、设备的合作与交流，逐步缓解农民看病难问题。

3、以中医院“创诚信医院，迎二甲复评”为契机，继续做好中医中药工作。

半年来，全市各中医机构继续贯彻“中西医并重”方针，以中医药现代化为目标，进一步加强中医医疗机构的内涵建设，促进了中医事业的发展。市中医院1-5月完成业务收入2724 万元,门诊人次88646人次，同比增长10.8%和24.78%。5月17日，中医院召开“创诚信，迎复评”动员大会。全院上下全力以赴投入到创“诚信医院”、迎“二甲”医院复评的准备工作中。目前，“诚信医院”已经上报验收，7月将迎来“二甲”复评验收，这对中医院的未来，对我市中医事业的发展都将是关键一战。局党委对此高度重视，专门召开会议，作精心部署和安排，主动加大对复评工作的支持和监督力度。

4、以“母婴安康、儿童优先”工程为平台，扎实开展好妇幼保健工作。

XX年，市妇幼保健院一手抓妇保工作，一手抓新住院大楼搬迁和投入运行，各项工作呈现齐头并进之势。1—5月，全院实现业务总收入2109.42万元,门诊人次13.3万人次,出院人次2215人,同比分别增长40.17%,12.74%,38.5%。作为我市重点建设学科妇产科、儿科规模和效益进一步凸显。同时，进一步加强了对基层妇幼保健的管理和技术指导，通过举办培训班、开展半年考核、改善门诊工作环境等多项措施，全市妇幼保健工作质量进一步提高。上半年，全市产妇数3593人，孕产妇系统管理率97.4%,住院分娩率100%；对全市二胎绝育术后妇女完成妇女病普查11265人；全市完成新生儿疾病筛查4497人，筛查率92.5%，0-3岁儿童系统管理率91.55%,7岁以下儿童系统管理率91.84%，新生儿死亡率4.69‰。

5、以依法采供、狠抓用血安全为核心，积极推进无偿献血工作。

为加强对血液质量的管理，市血站改质控科为质管科，以加大对采供血各个环节的质量监测和控制。同时，积极巩固和加强自愿无偿献血队伍，全面落实用血报销和互助金退还政策，围绕6月14日—世界献血日加大对无偿献血工作的宣传力度，多管齐下，有力地促进了无偿献血工作的开展。今年1-6月，我市参加无偿献血人次6541人次，无偿献血量122.2万毫升，无偿献血占临床用血的比例达100%，成份输血率94.3%，几项主要指标与去年同期相比有较大幅度提高。

二、深化改革，理顺机制，公立医疗机构人事分配制度改革迈开大步。

1、苏溪中心卫生院人事分配制度改革试点基本完成。我市卫生系统人事分配制度改革试点——苏溪中心卫生院人事分配制度改革于6月底基本完成，标志着我市今年卫生事业改革重头戏人事分配制度改革首战告捷。自去年12月份开始，苏溪中心卫生院与天津大学管理学院杜纲教授工作小组签订合作协议，开展了“苏溪中心卫生院岗位、绩效和薪酬管理体系”项目研究。设计了苏溪中心卫生院的岗位、绩效和薪酬管理流程，提出以建立和健全岗位、绩效和薪酬管理体系为核心的人事分配制度改革方案。4月份改革方案基本成型交职代会讨论通过，5月30日方案通过卫生局审批并进入具体实施阶段，6月31日改革基本结束。从本次改革的结果看，该院较为成功地解决了富余人员的分流安置问题，打破了员工身份界限、职称界限，组织人员结构趋于合理，鼓励竞争、奖勤罚懒的激励机制正在逐步形成，医疗服务水平稳步提升，为全市卫生系统人事分配制度改革开了个好头，增强了卫生系统加快改革的信心。

2、公立医疗机构人事分配制度改革全面启动。全国卫生系统改革研讨会召开后，政府对卫生工作承担的责任、医疗机构改革方向逐步明朗。认为目前医院发展最大突破口是“医院管理”，改革必须建立在“科学管理，规范管理”的基础上，改革的目标是围绕提高医院管理水平，提高人员素质，提高两个效益，推进内部改革。从去年10月份开始，我市提出以“一权两岗”为核心的公立医疗机构体制机制改革。“一权”即产权制度改革，“两岗”即以岗位工资制和岗位聘用制为核心人事分配制度改革。从实际操作上，“一权”先放，“两岗”先行。先从“两岗”入手进行内部机制改革，改革的目的是充分调动职工的积极性、创造性，重点是改革不利于自身医院发展，不利于调动职工积极性的部分。我局先后下发了《义乌市公立医疗卫生单位人事分配制度改革实施的指导意见》、《义乌市公立医疗卫生事业单位分配制度改革指导意见》及一系列配套政策文件，规范了人事及分配制度改革的指导思想、基本原则及实施办法。5月31日，卫生系统人事分配制度改革动员大会中心医院召开，标志着我市公立医疗机构人事分配制度改革正式迈开大步。

3、三院改革取得实质性突破。随着现代城市生活和工作节奏加快、人们面临的各种压力增大，各类精神病障碍患者逐年增多，精神卫生已经成为影响社会和谐稳定的社会问题。但与此同时，精神卫生工作经济回报低，机制不畅（三院增挂市肿瘤医院牌子，与稠城中心卫生院两块牌子一套班子）又造成政府补偿难以到位，精神卫生工作面临发展瓶颈。对此，我局高度重视，在多次深入调研的基础上，主动提出精神卫生防治中心从三院中分离独立设置的建议，并上报市机构编制委员会批准。6月30日，市编委下发《关于成立义乌市精神卫生中心的批复》，同意将精神卫生工作职能从三院中分离出来，成立义乌市精神卫生中心，列入全额拔款事业单位。目前，我局按照批复精神，正着手进行人员划转和财产处置工作。

三、优化结构，提升素质，卫生队伍整体素质明显增强。

强班子。1月28日，卫生局组织召开公立医疗卫生单位正职任免集体谈话会，宣告中心医院、中医院、二院、妇保院等主要医疗机构的部分正职调整到位。3月份，医疗卫生单位的副职也进行了重新配备，至此，院级班子调整工作正式完成。在此次的调整工作中，充分注重群众的满意度和职工信任度、注重个人意愿、注重队伍年轻化和专业化，为下步卫生系统的人事制度改革奠定了基础。

育人才。重视人才引进，组织多家医疗机构赴武汉等大城市进行双向选择，引进优秀人才。注重人才的内部培养，4月初，一年一度的卫生系统干部读书会如期开学，100多名医疗卫生单位班子成员、公共卫生专干参加了为期近一周的学习。4月22日，第二届北大emba研修班在上海杨浦区开学，我市卫生系统有包括医疗卫生单位正职在内的24名同志报名参加，为充分利用上海杨浦区医疗资源、加快我市卫生事业人才培养开辟了崭新的合作途径。为培养优秀的社区卫生服务和农村卫生服务人才，5月份，由卫生局举办，卫校承办的我市首期全科医生和社区护士培训班开学，这在全省县市也属首创。

抓载体。新一轮“128”科教兴医工程正式启动，确定重点学科带头人12个，重点学科带头人12名，中青年技术骨干60人，为我市卫生事业医技振兴和科研探索储备了优秀人才。6月底，卫生系统经过组织酝酿，层层选拔，产生了我市第一批“十佳”及“优秀医务工作者”。这是我局在创新载体、带动卫生队伍素质整体提升的又一成功实践。

四、网络覆盖，防治一体，疾病预防控制能力和水平迈上新台阶。

今年春季以来，全市传染病疫情多发，疾病预防控制工作面临巨大挑战。1—5月，我市共报告乙类、丙类传染病15种，计2327例，死亡3例，报告发病率167.5/10万，较往年上升30.6%。其中麻疹716例，流脑14例，较往年都有大幅上升。

扎实开展计划免疫工作，是对传染病最根本、最有效、最可靠的防控措施。今年，是我市对学校、中小学、幼儿园入托入学查验计划免疫证的第一年，也是实施《义乌市计划免疫免费项目管理办法》、对0—7岁所有常住和流动儿童开展“8苗防9病”（即通过接种卡介苗、百日破、乙肝等8种疫苗防治9种疾病）的第一年。针对我市麻疹防治的严峻形势，市政府多次召开专题会议听取卫生部门汇报工作，局党委高度重视，地方政府密切配合，医护人员冲锋在前，在切实开展好常规防治工作的同时，取得了麻疹强化免疫大会战的胜利。自3月21日开始，对全市范围8个月—7岁儿童实施麻疹强化免疫，7—14岁儿童补种麻疹疫苗。全市13个镇（街）设立59个固定接种点、107个流动接种点，共接种儿童96337人，接种率97.80%，麻疹疫情在5月初得到遏制。面对流脑疫情突发且有3例死亡的紧急情况，疾控中心主动开展疫情搜索，工作人员多次深入火车站、客运中心、劳务市场等疾病防治一线，进行个案调查，并严格规范网络直报、呼吸道门诊、发热预检门诊等工作。对全市几批重点年龄段儿童进行乙脑疫苗的初复种工作。据统计，应种人数31596人，实种30651人，经金华市疾控中心快速评估，乙脑疫苗接种率达到95.60%。

艾滋病防治“六项工程”全面实施。根据新颁布的《义乌市艾滋病预防监测工程实施方案》，加大了对重点场所重点人群艾滋病检测力度。截止6月10日，完成hiv检测13591人（除有偿供血人员外），检测出阳性8人。加快了hiv初筛实验室建设，妇保院、稠州医院已向金华市卫生局申报，市中医院、二院、复元医院也正在筹建之中。有关从业人员已经省卫生厅培训，城区8个、镇街13个监测哨点的的艾滋病监测网络逐步覆盖我市城乡。临床用血安全工程实施以来，市血站对所有无偿献血人员开展了hiv初筛，以保障用血安全。经疾控中心耗时四个多月对本市户籍的5088名献血人员进行逐个排查，我市顺利完成既往有偿供血人群艾滋病病毒筛查工作，采血检测率达71.8%。控制医源性感染工程取得显著成果，各医疗机构医疗废弃物的规范处置、医疗器械监管、消毒管理、口腔消毒整治工作都有长足进展。同时，主动配合各牵头单位，切实开展好宣传教育、净化社会环境防治艾滋病、安全套发放等三项工程，加大对吸毒、卖淫等高危人群的艾滋病健康教育和行为干预，与电影公司签订“200场电影下乡”的合作项目，使广大农民对艾滋病防治知识群知群晓，群防群治。

积极开展好其它各类疾病的防治工作。扎实开展碘缺乏病、地氟病、血吸虫病、疟疾、登革热等地方病和传染病的防制工作。加强生活饮用水监测，有效防治伤寒、副伤寒等肠道传染病。针对今年肠道传染病的早发态势，我局于5月份即部署各医疗机构设立肠道传染病门诊，并紧紧盯住“新光”公司等发生的伤寒副伤寒疫情，做到早发现、早隔离、早治疗、早控制。

全面促进健康教育工作。在健康教育工作中，做到“三结合”：与关爱弱势群体相结合，重点面向民工、农民等目标人群开展结核病、血吸虫病等传染病防治知识宣传，提高弱势群体对疾病的自我防御能力；与形式多样的节日活动相结合，在组织和参加的3.24世界结核病防治日、4.25计划免疫宣传日、5.15碘缺乏病宣传日、科普宣传周、世界无烟日等各类活动中，卫生部门共发放各种健康教育资料12万份，展出大型图版70余块，宣传咨询10万余人。与防病工作重点相结合，紧密结合处置突发公共卫生事件开展宣传，力求宣传的针对性、时效性。

五、依法监督，严格管理，卫生监督执法力度进一步加大。

一是突出集中整治，营造卫生执法的强大声势。在卫生局的统一组织下，卫生监察大队围绕食品、非法行医、传染病监督、创建文明城市等工作重点，开展了轰轰烈烈的六大专项整治行动。一号行动重点保障市民年夜饭食用安全；二号、五号行动详查企业职业病危害情况，防止职业中毒发生；三号行动进行卫生许可证清理整顿；四号行动结合流脑防治，对学校食堂、企业及工地食堂开展全面清查；六号行动突出“五小”整治，检查“五小”单位6348家，取缔29家，发放整改通知书1300余份。

二是立足日常监管，做好经常性卫生监督工作。严把审批关，今年1-6月份365服务中心卫生局窗口共受理各类申请5579件，办理卫生许可4243件，不符合条件的退办1336件，办理率100%；严把监督关，从年初开始，卫生执法部门依法监督检查了7262家单位，提出限期整改2450家，注销卫生许可证243家，吊销卫生许可证25家。受理投诉举报180起，立案12起，做出处罚决定50件，罚没款75039元。

三是落实完善责任，健全卫生监督执法机制。签订责任书，在多次集中整治中，大队与科室，科室与执法人员层层签订责任状，对工作任务进行分片分线包干，确保执法效果。推广卫生监督信息公开制，卫生执法部门在餐饮店、食堂、公共场所等设立卫生监督信息公开本，信息公开内容包括现场卫生监督情况纪录、食（饮）具消毒纪录、卫生监督意见、采样纪录、检验结果告知书、行政处罚内容等，确保群众卫生监督工作的参与权、知情权、监督权。完善考核制度，把以前对餐饮店、食堂等卫生监督对象的考核工作从一年一次改为每月一次考核，以切实保障群众饮食安全。

六、突出重点，强化措施，卫生系统行风建设深入开展。

一是全面开展保持共产党员先进性教育活动。根据市委统一部署，卫生系统保持共产党员先进性教育活动自2月初开始进入学习动员阶段，3月25日至5月16日是分析评议阶段，从5月16日开始正式进入整改提高阶段，至6月底基本结束。列入第一批先进性教育的党组织在局党委的领导下，率领广大党员同志，认真学习、严格剖析，真诚评议，努力整改，做到四个“明”：一是在统一思想上主旨明确。局党委始终以弘扬白求恩精神、抗非典精神、开拓创新精神，树立党员意识、大局意识、和谐意识、为民意识，贯穿先进性教育整个进程。二是在岗位党员标准提炼上指向明了。医疗卫生单位管理、医务、护理、血液、预防保健、卫生监督、医学教育、后勤等九种不同岗位党员的先进性标准和不合格党员主要表现，充分结合卫生行业特点，体现了鲜明的岗位特色。三是在党员受教育，群众得实惠上特色鲜明。我局组织各医疗卫生单位党组织在“三八”、“五一二”、“七一”等几个节假日前后开展送医、送药下乡活动43次，免费诊疗5273次，发放健康教育资料14100余份，无偿发放药品价值1万余元。在“支部帮村、党员联户”活动中，500多名党员，深入35个行政村联系对接成功600多个农户。四是在立足服务，真学真改上成效明显。局党委根据整改方案，共制定并部署了31项具体整改措施。通过采取明确责任人、限定工作时限等措施，解决一批实际问题，让群众看到实实在在的效果。卫生系统的先进性教育工作得到了上级的充分肯定，市卫生局党委被评为“义乌市保持共产党员先进性教育活动优秀党组织”。

二是强化措施，确保行风建设真正解决实际问题。进一步推行和完善药品集中招标采购，规范药品集中招标采购的招标、投标和收费行为，加强对药品招标全过程和中标药品采购使用情况的监督。继续在全市各医疗机构广泛开展“创诚信医院”活动。大力弘扬诚信服务理念，把诚信服务理念贯彻落实到各项工作的全过程，在诚信行动中培育融洽、和谐、诚实的人际关系。各医疗机构通过解决群众最不满意的问题入手，加强诚信建设，实现了行风建设的新突破。市中心医院、上溪中心卫生院通过改造输液大厅，根本缓解了群众输液难的问题。苏溪中心卫生院通过发放“爱心卡”等手段，使广大患者得到更多的人性化、亲情化的关爱，探索走出一条解决群众看病贵、看病难的新途径。进一步加强卫生行风评议工作。我局针对中心医院、中医院、市妇保院的门诊病人、出院病人、内部职工及其它部门单位工作人员发放行风评议测评问卷1230份，通过问题汇总，狠抓整改，确保卫生行风建设深入开展。

三是逐步建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败的体系。全面推行政务公开、办事公开制度，规范医疗服务收费和药品价格公示制度。进一步完善行业和系统的行为准则和职业道德规范，认真实行党风廉政谈话、述职述廉、廉政承诺等制度，把自律和他律、教育和管理紧密结合。认真组织开展对“四个严守”、“八个不准”的学习，严格新药采购，严格廉洁行医，严格对医务人员的医德考核。建立用药情况定期分析制度，分析用药中出现的异常情况，有计划的控制和降低医院药品收入所占业务收入的比重。卫生局、医院、科室之间还层层签订和落实党风廉政建设责任制，完善三级责任网络。加大财务监管，严格财经纪律，对XX年院长奖金的发放情况开展了一次全面检查，共清退不符合财务规定多发奖金48411元。

七，抢抓机遇，争取项目，卫生基础建设加快进度。

市委市政府的大力支持，群众对健康的日益关注和重视，财政源源不断的输血，使我市卫生事业实现跨跃式发展成为可能。5月9日，市长吴蔚荣，市委副书记童香娣，市委常委陈秀仙，副市长骆亘带领财政、建设、国土、人事劳动、药监等部门“一把手”对我市卫生事业进行专题调研。先后到北苑社区卫生服务中心建设社区卫生服务站、北苑街道万村卫生室、北苑中心卫生院建设工地、建设中的市疾病预防控制中心和卫生监察大队综合楼、第三人民医院、市中医院进行调研，进一步明确了卫生事业改革与发展的指导思想，提出要进一步加快卫生体系建设，进一步加大对卫生事业投入，进一步深化卫生体制改革。为我市的卫生事业改革与发展指明了正确的方向。卫生系统上下正是紧紧抓住这一历史性的大发展机遇，艰苦创业，众志成城，卫生基础建设在短期内得到快速发展。

4月份，后宅中心卫生院首传捷报，投资450万元的新综合大楼、住院大楼工程顺利通过竣工验收。5月份，江东中心卫生院附属工程建设启动，目前工程已完成招投标，预期9月份可全部完工。5月18日，妇保院再传喜讯，投资近3000万元的新住院大楼正式投入运行，群众就医床位紧张的问题得到根本解决。6月22日，市政府下发27号抄告单，市民瞩目的国际商贸城医院用地规划确定在商城大道北侧、春风大道东侧的转角区块。国际商贸城医院建设前期准备工作紧锣密鼓展开。与此同时，市重点工程市卫生基础设施工程已经完成总体工程量90%，预计8月份可如期搬迁。今年卫生基础设施建设的重头戏——义乌市农村卫生设施重点工程（包括稠城、稠江、廿三里中心卫生院工程）进展顺利。各有关镇街成立了以镇街主要领导为组长的基建领导小组，在地方政府的重视和支持下，工程平立面总体规划已在报批，力争于年底前动工。

八、服务全市中心工作，完成各项工作任务。

在今年的文明劝导活动中，局机关全体工作人员战高温、冒酷暑，坚守在劝导岗位。卫监大队、口腔医院、卫校等多家单位主动参与、积极配合，较圆满地完成了各项劝导活动目标。在创建工作中，我局年初即与各医疗卫生单位签订创建工作责任书，并精心组织开展春季灭鼠、夏季灭“三害”、四月份爱国卫生运动月等活动，积极献计献策，为创建生态市、环保模范城市、全国文明城市尽了卫生部门的职责。此外，在城乡一体化、招商引资、与社区共建、《义乌市志.卫生篇》的编写、局领导下访约访等方面,我们也取得不俗的工作业绩。

九、存在问题和努力方向。

1、公立医疗机构面临生存和发展危机。医疗市场竞争日趋激烈，平价药店遍地开花，“四降一升”及医疗服务价格调整等国家政策的逐步实施，公立医疗机构面临巨大的生存压力。同时，公立医疗机构体制不顺、机制不活，医疗卫生改革明显滞后于经济体制改革，公立医疗机构面临发展桎梏。

2、流动人口的公共卫生管理没有大的突破。长期以来，流动人口的公共卫生管理工作成为制约我市公共卫生事业发展的瓶颈。XX年末，我市实际暂住人口超过70万人，外来人口不仅数量多、流动性大，而且卫生意识普遍较低，给公共卫生管理工作造成了巨大的压力。年初以来，我市麻疹、流脑疫情多发于流动人口。市委市政府对此高度重视，从6月初开始投入专项经费开展覆盖所有流动人口的“8苗防9病”工作，但总体来说，在网底建设、经费投入、人员管理方面还有很长的路要走。

3、公共卫生工作项目管理的落实有待加强。为提高公共卫生工作质量，卫生局先后制定并下发了基层医疗机构、传染病诊治定点医院、公共卫生专科医院等公共卫生工作项目任务书，制定并完善了《义乌市公共卫生考核办法》，应该说，这些工作都走在了全省的前列。但是，在方案细化、人员培训、考核落实等诸多方面还需要公共卫生工作人员艰苦努力，不断予以充实和提高。

4、医疗卫生单位内部体制机制改革推进力度不平衡。改革开放以来，各公立医疗机构在体制机制改革上进行了许多探索。近年以来，在各级领导和部门的关心和支持下，我市卫生体制机制改革的思路逐步清晰。在卫生局的统一组织下，以人事分配制度改革为核心的内部机制改革已步入快车道。但改革进展不一，部分先行单位已基本完成此项改革，而部分医疗机构却行动较迟缓，还没有大的动作。

5、行业管理和执法水平还没有大的提高。卫生行政部门行业管理意识还不强，医疗卫生市场的长效管理机制还未建立，医疗广告不实和过滥现象仍然存在，全民的卫生法制意识有待提高，这就需要我们进一步摆正位置，转变职能，做好我市卫生全行业管理工作。

6、卫生系统的队伍精神面貌和整体素质有待增强。卫生队伍整体素质偏低，难以适应群众日益增长的健康需求。医学人才培养难度大，在如何更好的引进、留住、用好人才方面还存在不足。名医名科建设进展不快，农村医务人员的整体素质普遍不高。

**第四篇：市卫生局人才工作总结**

市卫生局人才工作总结

市卫生局人才工作总结

2024年，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卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才兴医战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将今年卫生人才工作情况总结如下：

一、基本情况

截止2024年10月底，我市卫生系统共有干部职工1938人，医疗卫生单位在职职工1922人，其中专业技术人员1733人，占干部职工总数的89.4%。在专业技术人员中，研究生5人，占0.3%，大学本科411人，占23.7%，大学专科681人，占39.3%，中专及高中636人，占36.7%；高级职称95人，占5.5%，中级职称696人，占40.2%，初级职称942人，占54.3%。工勤人员189人。年龄状况为：35岁及以下508人，36-40岁490人，41-45岁468人，46-54岁366人，55岁以上90人。

二、主要做法及取得的成效

（一）机制创新，引、育人才。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中。我们结合各卫生单位实际，广泛吸纳借鉴先进经验，着力创新人才建设的机制，夯实了人才兴医战略的基石。一是创新“五湖四海”引人才机制。牢固树立人才不问出处，不论身份的理念。制定“人才引进实施办法”，出台人才引进鼓励政策，对引进取得硕士学位的学科带头人及重点专科人才，提供租赁住房、补助金，并在科研、课题申报等方面给予大力支持；对招聘录用的硕士研究生，除提供必要的工作环境和条件外，优先考虑课题申报、新业务、新技术的开展及外出进修学习，参加国内外学术活动，协助安排配偶招录聘用，每月发放补助金。今年4月，由党组书记、局长挂帅，由分管党组副书记、副局长带队，到武汉、宜昌等地招募人才，全系统计划招聘19个工作岗位，报名人数206人，5月，对符合参加笔试面试条件的131名考生进行了公开招聘考试，择优录用48人，其中本科15人，专科33人。近年来，各医疗单位先后引进重点专科人才、急需专业人才、学科带头人100 人，招聘录用硕士毕业生3名，大学本科毕业生99名，大大充实了卫生系统的人才队伍。二是创新“千方百计”育人才机制。出台“人才成长计划”，明确人才培养的目标和举措。实施“走出去、请进来”战略，定期选派人员到大专院校进修深造，驻上级医院跟班学习；积极开展“传帮带”和学科竞赛活动，鼓励医务人员参加继续培训。依托继续医学教育和省市级卫生人才培养项目，积极开展市、镇、村三级医疗卫生管理者和卫生专业技术人员培训。近年来，各医疗机构共进修培训一万多人次，多次请知名专家进行学术讲座，举办讲座500多场次。按照《XX省乡村医生实施基本药物》的要求，卫生局积极做好项目落实工作，制定了《XX市卫生局乡村卫生人员实施基本药物制度》的方案和培训计划。分两次对乡村医生及乡镇卫生技术人员进行培训，共培训 550人。每年卫生专技人员都参加了继续教育网上公需科目培训。通过这些培训，已有一大批业务技术精、综合素质高的优秀人才走到了关键岗位。

（二）科学使用，规范卫生人才的管理。局党组始终把人才培养和学科建设作为医疗发展的第一要务。各医疗机构先后制定了“人才梯队建设制度、人才引进、岗前教育制度、学科带头人管理办法、人员聘用及评价管理办法、职称管理制度、专业技术岗位（特殊岗位）准入规定”等制度，按照规章制度管理人事工作。建立优秀人才评价体系，出台优秀人才表彰奖励办法、专业技术职务聘任制度等及人才聘用评价，彻底打破论资排辈的束缚，“不拘一格”用人才，确立全新的用人导向。卫生系统先后有14人担任学科带头人，3人成为XX市市管专家。

（三）重视人才的培养与重点学科的建设。全市各医疗卫生单位结合年初卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来、岗位传帮带等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。市医院与XX市一医院建立了长期合作关系，XX市一医院每月派专家教授到市人民医院出诊。各医疗单位不惜投入大量资金把医务人员派到北京、武汉、宜昌等国内知名度较高的医院进修学习，市医院、中医院、妇幼保健院共选派业务骨干进修学习30余人，各乡镇卫生院共选派业务骨干70余人到市直医疗各单位进修学习。这些人才回院后给医院带来了新的理念和新的增长点。卫生局党组始终把人才培养和学科建设作为卫生事业发展的第一要务，以“人无我有，人有我优，人优我新”为专科建设指导思想，走特色专科建设之路。目前，我市已形成了一批独树一帜，各具特色的专科基地，涌现了一大批优秀科技（拔尖）人才。市人民医院已发展成为肝胆外科、神经外科、白内障复明、微创介入治疗、腹腔镜治疗、妇科等专科特色鲜明的综合性医院，现已开设临床科室23个，一级专业学科达到19个，二级专业学科达到46个，共获得省级科技成果奖12项，XX市科技进步奖14项，XX市科技进步奖50项，有7个专业学科被命名为XX市乙类重点专科；市中医院以中风病防治、慢性病治疗为特色；市疾病预防控制中心以流行病、传染病的预防和防治为特色；市妇幼保健院以产科、生殖科为特色。这些特色专科的成立，影响力不断扩大，并吸引了不少周边地区的患者前来就诊。

（四）提高待遇，搭建平台，营造良好环境。环境是吸引人才的感召力，我们始终把环境建设作为人才建设的关键环节，一切围着环境转，一切盯着环境干：一是政治上给待遇，深入开展“双推”活动：推荐优秀人才加入党组织，推荐党员优秀人才担任中层以上领导干部。充分利用墙报、宣传栏，张贴学科带头人、业务骨干的照片，介绍他们的事迹；让专家教授、学科带头人开会坐前排；每年举办一次优秀人才迎春茶话会，虚心听取他们的意见，从而在卫生系统上下形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的风气，营造出爱才、重才、容才、护才的氛围。二是事业上给平台，各医疗卫生单位十分注重根据人才特长选人用人，竭力为人才队伍营造施展才华的舞台，形成院有重点、科有特色、人有专长的干事创业平台。不断加强硬件建设，购置医疗设备，为人才队伍想干事、能干事、干成事创造了良好的物质条件。三是经济上给待遇。薪酬分配向卫生专技人员、骨干人才倾斜、向有特殊贡献的岗位倾斜。对获得XX市专业技术拔尖人才和XX市卫生系统专业技术拔尖人才每月发放200元津贴，市医院对获得医院任命的专业学科带头人每月发放500元津贴，对获得既是XX市乙类重点专科的学科带头人又是优秀科主任的每月发放津贴1500元，对评为医院“十佳服务标兵”的送出疗养。市中医院对近年来引进的本科以上学历的专业技术人才给予每月150元的住房补贴。妇保院、疾病控制中心等医疗单位也相继建立了规范有效的人才奖励制度，采取精神奖励和物质奖励相结合，奖罚分明，实现有效激励，在培养、晋升、津贴等方面给予倾斜，实施主诊负责制等分配激励制度，积极调动干部职工的积极性。

市卫生局人才工作总结

2024年，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卫生事业发展的需要，以发展为主题，以人才队伍建设为中心，积极实施人才兴医战略，紧抓吸引、稳定、培养、使用等环节，进一步提高医疗队伍整体水平，提升业务素质和管理水平。现将今年卫生人才工作情况总结如下：

一、基本情况

截止2024年10月底，我市卫生系统共有干部职工1938人，医疗卫生单位在职职工1922人，其中专业技术人员1733人，占干部职工总数的89.4%。在专业技术人员中，研究生5人，占0.3%，大学本科411人，占23.7%，大学专科681人，占39.3%，中专及高中636人，占36.7%；高级职称95人，占5.5%，中级职称696人，占40.2%，初级职称942人，占54.3%。工勤人员189人。年龄状况为：35岁及以下508人，36-40岁490人，41-45岁468人，46-54岁366人，55岁以上90人。

二、主要做法及取得的成效

（一）机制创新，引、育人才。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中。我们结合各卫生单位实际，广泛吸纳借鉴先进经验，着力创新人才建设的机制，夯实了人才兴医战略的基石。一是创新“五湖四海”引人才机制。牢固树立人才不问出处，不论身份的理念。制定“人才引进实施办法”，出台人才引进鼓励政策，对引进取得硕士学位的学科带头人及重点专科人才，提供租赁住房、补助金，并在科研、课题申报等方面给予大力支持；对招聘录用的硕士研究生，除提供必要的工作环境和条件外，优先考虑课题申报、新业务、新技术的开展及外出进修学习，参加国内外学术活动，协助安排配偶招录聘用，每月发放补助金。今年4月，由党组书记、局长挂帅，由分管党组副书记、副局长带队，到武汉、宜昌等地招募人才，全系统计划招聘19个工作岗位，报名人数206人，5月，对符合参加笔试面试条件的131名考生进行了公开招聘考试，择优录用48人，其中本科15人，专科33人。近年来，各医疗单位先后引进重点专科人才、急需专业人才、学科带头人100 人，招聘录用硕士毕业生3名，大学本科毕业生99名，大大充实了卫生系统的人才队伍。二是创新“千方百计”育人才机制。出台“人才成长计划”，明确人才培养的目标和举措。实施“走出去、请进来”战略，定期选派人员到大专院校进修深造，驻上级医院跟班学习；积极开展“传帮带”和学科竞赛活动，鼓励医务人员参加继续培训。依托继续医学教育和省市级卫生人才培养项目，积极开展市、镇、村三级医疗卫生管理者和卫生专业技术人员培训。近年来，各医疗机构共进修培训一万多人次，多次请知名专家进行学术讲座，举办讲座500多场次。按照《XX省乡村医生实施基本药物》的要求，卫生局积极做好项目落实工作，制定了《XX市卫生局乡村卫生人员实施基本药物制度》的方案和培训计划。分两次对乡村医生及乡镇卫生技术人员进行培训，共培训 550人。每年卫生专技人员都参加了继续教育网上公需科目培训。通过这些培训，已有一大批业务技术精、综合素质高的优秀人才走到了关键岗位。

（二）科学使用，规范卫生人才的管理。局党组始终把人才培养和学科建设作为医疗发展的第一要务。各医疗机构先后制定了“人才梯队建设制度、人才引进、岗前教育制度、学科带头人管理办法、人员聘用及评价管理办法、职称管理制度、专业技术岗位（特殊岗位）准入规定”等制度，按照规章制度管理人事工作。建立优秀人才评价体系，出台优秀人才表彰奖励办法、专业技术职务聘任制度等及人才聘用评价，彻底打破论资排辈的束缚，“不拘一格”用人才，确立全新的用人导向。卫生系统先后有14人担任学科带头人，3人成为XX市市管专家。

（三）重视人才的培养与重点学科的建设。全市各医疗卫生单位结合年初卫生系统人才培养计划，采取送出去、请进来、岗位传帮带等方法，分层次有重点的加强人才培养力度。市医院与XX市一医院建立了长期合作关系，XX市一医院每月派专家教授到市人民医院出诊。各医疗单位不惜投入大量资金把医务人员派到北京、武汉、宜昌等国内知名度较高的医院进修学习，市医院、中医院、妇幼保健院共选派业务骨干进修学习30余人，各乡镇卫生院共选派业务骨干70余人到市直医疗各单位进修学习。这些人才回院后给医院带来了新的理念和新的增长点。

卫生局党组始终把人才培养和学科建设作为卫生事业发展的第一要务，以“人无我有，人有我优，人优我新”为专科建设指导思想，走特色专科建设之路。目前，我市已形成了一批独树一帜，各具特色的专科基地，涌现了一大批优秀科技（拔尖）人才。市人民医院已发展成为肝胆外科、神经外科、白内障复明、微创介入治疗、腹腔镜治疗、妇科等专科特色鲜明的综合性医院，现已开设临床科室23个，一级专业学科达到19个，二级专业学科达到46个，共获得省级科技成果奖12项，XX市科技进步奖14项，XX市科技进步奖50项，有7个专业学科被命名为XX市乙类重点专科；市中医院以中风病防治、慢性病治疗为特色；市疾病预防控制中心以流行病、传染病的预防和防治为特色；市妇幼保健院以产科、生殖科为特色。这些特色专科的成立，影响力不断扩大，并吸引了不少周边地区的患者前来就诊。

（四）提高待遇，搭建平台，营造良好环境。环境是吸引人才的感召力，我们始终把环境建设作为人才建设的关键环节，一切围着环境转，一切盯着环境干：一是政治上给待遇，深入开展“双推”活动：推荐优秀人才加入党组织，推荐党员优秀人才担任中层以上领导干部。充分利用墙报、宣传栏，张贴学科带头人、业务骨干的照片，介绍他们的事迹；让专家教授、学科带头人开会坐前排；每年举办一次优秀人才迎春茶话会，虚心听取他们的意见，从而在卫生系统上下形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的风气，营造出爱才、重才、容才、护才的氛围。二是事业上给平台，各医疗卫生单位十分注重根据人才特长选人用人，竭力为人才队伍营造施展才华的舞台，形成院有重点、科有特色、人有专长的干事创业平台。不断加强硬件建设，购置医疗设备，为人才队伍想干事、能干事、干成事创造了良好的物质条件。三是经济上给待遇。薪酬分配向卫生专技人员、骨干人才倾斜、向有特殊贡献的岗位倾斜。对获得XX市专业技术拔尖人才和XX市卫生系统专业技术拔尖人才每月发放200元津贴，市医院对获得医院任命的专业学科带头人每月发放500元津贴，对获得既是XX市乙类重点专科的学科带头人又是优秀科主任的每月发放津贴1500元，对评为医院“十佳服务标兵”的送出疗养。市中医院对近年来引进的本科以上学历的专业技术人才给予每月150元的住房补贴。妇保院、疾病控制中心等医疗单位也相继建立了规范有效的人才奖励制度，采取精神奖励和物质奖励相结合，奖罚分明，实现有效激励，在培养、晋升、津贴等方面给予倾斜，实施主诊负责制等分配激励制度，积极调动干部职工的积极性。

三、存在的问题

1、高层次人才缺乏。尽管我局在人才的引、管、用、留等方面做了大量工作，但目前的人才队伍建设依然问题突出，困难重重。高层次人才严重短缺，从学历层次上来说，整个卫生系统中全日制硕士研究生仅5人，高级职称人员也只有95人，只占专业技术人员的5.5%。高层次人才和紧缺专业人才（公共卫生专业技术人才）引进难、留住更难。

2、外部环境与现实环境的差距。随着人员培训力度不断的加大，业务骨干纷纷到省、市医院以及发达地区医院进修，他们感受到的是完全不同的经营管理理念，良好的学术氛围，优越的生活工作环境，丰厚的工资待遇，尤其是与同龄人相比、同学相比，各方面差距很大，这些人便产生极大的失落感，心理失衡，随后便想方设法离开，去一些经济发达地区实现自己的人生价值。

四、建议

1、充分认识卫生人才队伍建设在医改工作中的地位和作用。在进行一次次医疗改革的过程中，我们发现人才问题已经成为制约卫生事业可持续发展的瓶颈。人才队伍建设投入不足，卫生人才队伍的服务能力和整体水平不能适应深化医药卫生体制改革的需要。医改能否取得重大成效，不仅要有相关政策和财政保障，更要有人才保障。这就需要我们充分认识卫生人才工作的地位和作用，进一步强化“人才兴医、人才强卫”战略的宣传，促进形成全社会共同关心、支持和参与医疗卫生人才队伍建设的良好氛围和条件。

2、改善环境、提升职业素质。

现在的医患关系表面上表现为医、患之间不信任，但实质上有着体制、医疗保障和社会变革等多方面的原因，日益紧张和逐渐增多的医患纠纷及矛盾也在影响着卫生人才的发展，专业技术人才在不受尊重，不被信任的执业环境下，首先想到的是如何自保，而不是如何治病。所以我们一方面要对卫生人才强化职业道德的政策导向，广泛宣传典型人物的先进事迹，在专业技术队伍中形成优良的学术道德风气和团结创新精神，另一方面还要有政府正确的舆论导向及社会各界的理解、信任和沟通。通过大家的共同努力才有希望构建出良好的医患关系，营造和谐的医疗环境，才能让卫生人才有更多的精力去钻研医术，提升治病救人的能力。

3、完善加强卫生人才队伍中的相关机制和政策。

逐步建立和完善符合卫生人才发展的内在规律、充满生机与活力的人才工作机制，一是继续从市直医院选派优秀人才开展

“人才支援农村医疗卫生”项目，通过城乡拉动，促进乡镇卫生专业技术人才快速成长。二是重点加强公共卫生、农村卫生、社区卫生专业技术人员和护理人员的培养培训。三是继续实施高层次卫生科技创新人才培养计划，定期选拔医德高尚、技术精湛、科技能力强的优秀中青年卫生人才作为培养对象，通过科研及学术交流的方式，促进其快速成长。四是继续做好村级卫生专业技术人员培养项目工作，提升村级医疗卫生专业技术服务队伍的整体水平。五是培育壮大中医药人才队伍。六是规范医院管理者的任职条件、逐步形成一支职业化、专业化的医疗机构管理队伍。

五、2024年卫生人才工作思路

1、制定并实施免费镇处卫生院培训全科医生计划。积极争取省级财政支持开展乡镇卫生院全科医生转岗培训。

2、促进人才向基层流动。进一步完善相关政策措施，鼓励引到医务人员到基层服务。市直医疗单位与镇处卫生院建立紧密型医疗集团，实行对口支援，促进医疗集团内部人才上下流动。

3、加强镇处卫生院技术人员在职在岗培训。建立镇处卫生院技术人员定期进修学习制度，2024年安排10名镇处卫生院技术骨干人员到市级以上医疗机构进修学习。

4、市直医疗卫生单位以培养实用性人才为主。在现有医疗卫生人员中确定三个层次，分为学科带头人、骨干医师、青年医师，各自承担不同的职责和任务，形成人才梯次结构。

5、制定并落实人才吸引政策。对医学院校高学历人员在编制、住房、学历津贴、科研项目等方面给予鼓励和政策倾斜。

**第五篇：市卫生局人才工作总结**

市卫生局人才工作总结

为贯彻落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》和省、市“十二五”人才培养规划等文件人才工作政策文件精神，20\*\*年，我市卫生人才队伍建设，按照深化医药卫生体制改革的总体要求，结合卫生人才工作重点，围绕着培养一批规模适宜、素质能力优良、结构分布合理和农村适用留得住的卫生人才队伍，狠抓落实，现将卫生人才队伍建设情况总结汇报如下：

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。

二、加强人才队伍建设的主要措施和做法

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；lcu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，2024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。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》、《2024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。

三、加快新安医学特色人才培养

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。20\*\*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的卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找