# 市人才工作总结

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-06-27

*第一篇：市人才工作总结200x年，我市人才工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才原则，创新人才工作机制，全面推进人才队伍建设，为我市“十一五”发展开好局、起好步提供人才保障和智力支持。一、创新人才管理机制，加强对人才工...*

**第一篇：市人才工作总结**

200x年，我市人才工作以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持党管人才原则，创新人才工作机制，全面推进人才队伍建设，为我市“十一五”发展开好局、起好步提供人才保障和智力支持。

一、创新人才管理机制，加强对人才工作的协调指导

1、强化人才工作的组织领导。调整充实市委人才工作领导小组，根据工作需要，新增加了建设局、公安局为人才工作领导小组成员单位，并结合研究人才工作重大问题，已组织召开3次人才工作领导小组成员会议。建立市领导联系优秀人才制度，每位市领导联系1-2名中高级优秀人才，30位市领导首批联系优秀人才对象36名。

2、落实人才工作考核责任制。按照省、杭州市关于党政领导班子科技进步和人才工作目标责任制要求，抓好科技进步与人才工作目标责任制有关工作的落实，结合我市实际，完善人才工作目标考核体系，进行认真考核评比，评选出优胜单位5家和合格单位9家。

3、编制出台《xx市“十一五”人才发展规划》。根据上级的统一部署和市委、市政府要求，与省人才研究所合作，经过调查研究和科学编制，《xx市“十一五”人才发展规划》经市委、市政府同意，于今年4月由市委、市人民政府印发

实施，是我市 “十一五”专项规划编制中出台的最早一个专项规划。《规划》紧紧抓住培养、吸引、使用、激励人才四个环节，突出人才队伍壮大、结构优化、素质提高三个重点，促进人才工作与经济社会协调发展，成为今后一个时期我市人才工作发展的一个纲领性文件。根据今年人才工作实际，制定印发了XX年全市人才工作要点，并分解落实到人才工作领导小组各成员单位及相关部门，明确了全年人才工作目标任务。

二、创新人才培养机制，推进人才资源能力建设

1、加强党政人才选拔培养。根据党政人才的不同岗位特点，合理安排培训班次，有针对性地加强党政人才培训教育，完成全年培训班次23期任务。以换届工作为契机，调整充实优秀年轻领导班子成员，切实加强对后备干部跟踪考察和严格管理，完善乡镇街道一般工作人员交流工作。深入贯彻实施《公务员法》，邀请专家举办一期公务员法知识讲座。与此同时，继续组织45周岁以下公务员公共管理课程的培训，共有6180人次参加公共基础管理课程培训考核。与南京大学合作举办公共管理硕士研究生课程进修班，招收首批学员32人。配合上级组织实施XX年浙江·青海“循环经济”公务员对口培训班xx现场学习交流会。

2、实施优秀中青年人才培养工程。继续推进我市“135”优秀中青年人才培养计划，年初落实“135”人才培养资助经费首次下拨36万元。根据杭州市的统一部署，组织开展推荐享受杭州市政府特殊津贴人员选拔工作，我市推荐上报了5名选拔对象，其中市中医院张玉柱最终获得批准。推荐我市列入杭州市131优秀中青年人选的4名同志参加杭州市赴德国举办的现代农业产业化与科技创新培训团。组织首期“135”人才学术休假考察活动，开展学术交流，激励创新创业。深化职称改革，继续实施评聘分开，争取评审专业技术人员1500人左右。

3、组织开展各类人才培训考核。加强企业高级经营管理人才培训，重点抓好大企业的经营者素质培训，举办培训班2期，培训经营管理者120余人。组织926人次参加计算机应用能力三级培训考核，404人次参加电子政务培训考核，198人次参加浙江省外语水平等级二、三级培训考核，以及组织开展专业技术人员继续教育公共科目培训和企业生产主管、车间主任培训，组织实施企业经营管理人才培训班。开展五个以上工种的市级职业技能竞赛，对获得前三名选手，符合条件的破格晋升，核发相应职业（工种）的高级职业资格证书。拓宽技能人才成长的通道，全

年共培训初中级2500人，高级以上350人。组织了农村富余劳动力培训、失业农民技术培训、农村适用技术培训等培训班，共培训2.5万人次左右。实施农民素质培训工程，培训实用人才1000名，其中经营（营销）管理人才150名、农业技术推广人才200名、种养能手600名、能工巧匠50名。

三、创新人才引进机制，加大优秀人才集聚力度

1、规范机制选人才。继续按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，组织面向社会和应届高校毕业生招考录用国家公务员61名。制定出台了《xx市事业单位公开招聘人员实施办法》，首次较大规模组织事业单位公开招录40人，报名参加笔试人员达1500余人。

2、市场配置招人才。培育扩大“有形”和“无形”两个市场，活跃人才交流。先后组织春季、夏季人才交流会、大型公益性毕业生就业招聘会、综合性人才交流会、工业企业人才招聘专场、人才夜市，累计组织各种交流活动10场，进场设摊单位650家，达成聘用意向4200余人次。积极拓展人才信息网络的无形市场引才工作，举办为期一个月的网上人才交流大会，参加单位111家，提供岗位1500个，网上招聘十分火爆，每天点击率达1万人次以上，当月人才网访问量达到30万余人次。

3、主动出击引人

才。组织飞虹通信、华达集团及教育卫生所属事业单位等13家单位赴沈阳寻觅中高级人才，组织杭州环宇集团有限公司等56家企事业单位参加省、杭州市各类人才交流大会，共达成引进人才意向236人。根据杭州市西博会总体部署，我市还将组织企事业单位参加第八届（XX）西湖博览会杭州人才交流大会以及XX西湖博览会长三角高级人才招聘大会。

4、“外借脑袋”揽人才。以项目为载体，鼓励企事业单位采取咨询、兼职、短期聘用、项目合作、技术顾问等方式引进国外智力。全年完成申报国我智力引进项目28个，组织申报引进国外智力示范单位1家。项目涉及体育产品、机械制造、食品加工等领域，其中杭州飞鹰企业的新型赛艇研制，日月集团的反光板制造技术、微型电机制造技术等项目被批准为国家级项目，先后有30 余位外国专家来富工作。杭州日月电器日本专家东信行今年获省政府颁发的“西湖友谊奖”。通过创新引才机制，实施“个性化”引才方式，预计全年引进非xx籍各类人才500名以上。

四、创新人才使用机制，为人才发挥作用提供舞台

1、构筑人才成长和发展的平台。我市是《福布斯》评为中国最适宜民营企业投资创业的百强城市之一，民营企业成为吸纳人才的主体地位。目前非公领域人才大幅度攀升，到今年止，人才总量达到2.7万余人，所占人才总量达到65%左右。与此同时，加快xx经济技术开发区、高新技术工业园、工业功能区的发展，为我市人才创新创业提供发展平台，较好地聚集一批优秀人才。

2、加强科技创新平台建设。建设总建筑面积为15365平方米、预计投入资金2500万元左右的xx市科技孵化楼。积极引导企业创建研发中心，鼓励研发核心技术，开发拥有自主知识产权与核心技术高新技术产品，以增强企业核心竞争力和持续发展能力。多家企业研发中心被认定为省高新技术研发中心和杭州市高新技术研发中心。目前我市研发中心、技术中心的总量达到 70余家。

3、加强博士后科研工作站暨大学生实习基地建设。3个企业博士后科研工作站已培养出站1人，进站2人，现有企业博士人才10余人。完善大学生实习基地，现有大学生实习基地17个，提供岗位涉及国际贸易、计算机、法律、机械等20余个专业。今年与浙江大学开展合作，洽谈建立浙江大学研究生就业实习基地，引进浙江大学优秀研究生到我市建功立业，为我市经济发展服务。

4、完善人才激励措施。深入贯彻实施公务员法，切实抓好《党政领导干部选拔任用工作条例》和中央“5+1”等法规

性文件的落实，按照规范、统一、激励的原则，公务员实行职务与级别相结合的工资制度。组织开展xx市“十佳人才、十佳重才单位”评选表彰活动，组织开展XX年十大突出贡献工业企业和优秀企业经营者评选活动。经单位自荐（推荐）、部门审核、组织评审及xx日报公示，被评为第三届xx市 “十佳人才”101、“十佳重才单位”10家，受到市委、市政府表彰。

五、创新人才服务机制，提供优质公共服务保障

1、完善各项人才政策。经过调查研究，制定出台了《关于加强高层次人才引进工作的若干意见》和《关于做好xx市高校毕业生就业工作的通知》，并对各单位贯彻落实《关于大力实施人才强市战略的决定》等政策性文件情况进行一次督查，相关人才政策进行汇编成册。组织开展人才环境优势、人才公寓建设等课题调研，人才公寓建设已被列入市重点项目建设内容之一。

2、优化毕业生就业指导服务工作。今年毕业生就业形势严峻。我市根据上级文件精神，进一步优化毕业生就业指导服务工作，对于到基层单位和边远地区就业的本市生源的高校毕业生，给予提供全面免费人事代理服务。对毕业两年内从事个体经营的高校毕业生，除国家限制的行业外，自工商登记注册之日起 年内，免收登记类、管理类和证照类的各项行政事业性收费。对于毕业研究生，实行“先落户后就业”政策。对于外地生源的普通高校本科毕业生，落实就业单位的，予以办理接收落户手续。

**第二篇：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。

**第三篇：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。

**第四篇：市商务局关于人才工作总结**

市商务局关于人才工作总结

市人才办：

按照泸人才办2024]5号《关于报送人才工作情况的通知》精神，现将我局2024年人才工作情况总结如下:

一、高度重视，加强领导

我局建立了一把手抓人才工作机制，把人才工作纳入党组工作的重要内容，围绕打造商务管理人才、商务实务人才、商务行政管理人才三支队伍，制定培养规划和培训计划，举办各类人才培训班，继续实施“人才强商”工程。按照党管人才的有关要求，统筹规划，分类指导，整合力量，积极服务，形成一把手亲自抓、分管领导具体抓、相关科室各司其职、密切配合、层层抓落实的人才工作格局。

二、落实政策，注重激励

一是制定和落实人才激励机制和保障措施，贯彻落实有关鼓励酒类人才开发和重奖酒类营销人才等政策。二是继续实施局机关职工学历培训鼓励政策。完善《xx市商务局机关职工继续教育学习奖励办法》，进一步鼓励职工参加学习教育，提高职工技能和文化素质，打造学习型机关。三是设置了奖励突出贡献的外经贸领军人才奖项。四是开展“商务调研奖”评选、奖励工作。

三、建强队伍，务求实效

（一）科学编制人才培养计划

根据《xx市人才工作领导小组2024年工作要点》，结合商务工作实际，我局继续实施《xx市商务人才培养规划》和《泸州酒类人才（2024—2024年）培养发展规划》，科学编制2024年商务人才培训计划并下达到各科室。制定了培养、培训具体措施，保证培养规划和培训任务的顺利实施。

（二）全方位开展人才培养、培训工作

按照《xx市商务人才培养规划》、《泸州酒类人才（2024-2024年）培养发展规划》和《2024年商务人才培训计划》要求，2024年我局举办各类商务、酒类人才培训班6期，培训各类商务、酒类人才700余人，为全面推动全市商务和酒类产业发展提供人才保障和智力支持。

1、加强酒类人才队伍建设

一是按照《2024年xx市酒业发展实施意见》，在全市酒类产业发展大会上对酒类营销能手给予2万元/人人民币的奖励，鼓励他们争创业绩，为泸州酒业实现又好又快发展再立新功。

二是配合市人事局开展了酒类专业技术人才调查研究工作。

三是和市劳动局共同开展了酒业集中发展区用工需求调查工作，为园区酒类用工打牢基础。

四是组织我市30余家企业70多名检测人员参加了由xx省产品质量监督检验检测院和xx市酒类行业协会联合举办的泸州地区酒类企业产品质量检验检测人员职业技能鉴定培训班，进一步提高酒类检测人员的技能水平。

五是开展“优秀人才服务科学发展产业（园区）行”活动。酒类专家坚持每月到酒类小巨人企业和重点酒类企业作生产现场指导，对企业提高产品质量、加强管理、提高经济效益起到重要作用；泸州原酒鉴评服务站指导企业在原酒生产中提高酒品质量，规范泸州原酒市场秩序，提升原酒品牌和核心竞争力，让泸州原酒“散”而不乱，创中国原酒品牌。六是与xx理工学院联合举办“第三期xx市酒类人才专题培训班”，深化“校企合作”，培养酒类产业酿酒专业人才。

七是与市总工会在泸州职业技术学院隆重举行了第五届xx市职工职业技能大赛白酒尝评比赛。来自全市各区县18个代表队的42名选手参加了比赛。省、市工会领导及市级相关部门领导亲自到比赛现场观摩指导比赛。

2、加强商贸人才队伍建设

一是组织学习《生猪屠宰管理条例》，加强我市生猪屠宰管理，提高肉品检验员的队伍素质，进一步保证我市肉品市场的安全。

二是联合外管、财税、工商等部门对外资企业年检人员开展年检工作培训。

三是加强商务干部队伍素质建设。组织市、区县商务局长参加了全省商务局长培训班，组织市县商务干部参加商务部、省商务厅举办的各类商务专门业务培训，组织商务干部赴xx省xx市学习考察酒业发展。四是2024年我局一名副县级干部和两名科级干部参加了市委党校县干班和科干班轮训。

五是和xx省商务人才交流培训中心共同组织开展了xx省第四期外向型中小企业人才培训。

六是召开了2024年商务扶持项目申报培训会，切实贯彻落实省商务厅2024年商务扶持政策培训会精神，做好我市商务扶持项目申报工作，积极争取资金促进我市商务事业发展。

（三）积极做好优秀人才推荐和宣传工作

组织商务酒类企业开展了xx市学术和技术带头人推荐工作。

四、加大投入，落实经费

按照一把手抓人才工作目标责任制，为保障人才工作的正常开展，我局多渠道筹措资金，千方百计保证人才经费落实到位。

五、重大事项，坚持季报

我局认真贯彻执行市人才工作重大事项报告制度，坚持于每季度结束前上报一次季度人才工作重大事项，单项重大人才或重大人才活动做到及时报送。建立人才 市人才办：

按照泸人才办2024]5号《关于报送人才工作情况的通知》精神，现将我局2024年人才工作情况总结如下:

一、高度重视，加强领导

我局建立了一把手抓人才工作机制，把人才工作纳入党组工作的重要内容，围绕打造商务管理人才、商务实务人才、商务行政管理人才三支队伍，制定培养规划和培训计划，举办各类人才培训班，继续实施“人才强商”工程。按照党管人才的有关要求，统筹规划，分类指导，整合力量，积极服务，形成一把手亲自抓、分管领导具体抓、相关科室各司其职、密切配合、层层抓落实的人才工作格局。

二、落实政策，注重激励

一是制定和落实人才激励机制和保障措施，贯彻落实有关鼓励酒类人才开发和重奖酒类营销人才等政策。二是继续实施局机关职工学历培训鼓励政策。完善《xx市商务局机关职工继续教育学习奖励办法》，进一步鼓励职工参加学习教育，提高职工技能和文化素质，打造学习型机关。三是设置了奖励突出贡献的外经贸领军人才奖项。四是开展“商务调研奖”评选、奖励工作。

三、建强队伍，务求实效

（一）科学编制人才培养计划

根据《xx市人才工作领导小组2024年工作要点》，结合商务工作实际，我局继续实施《xx市商务人才培养规划》和《泸州酒类人才（2024—2024年）培养发展规划》，科学编制2024年商务人才培训计划并下达到各科室。制定了培养、培训具体措施，保证培养规划和培训任务的顺利实施。

（二）全方位开展人才培养、培训工作

按照《xx市商务人才培养规划》、《泸州酒类人才（2024-2024年）培养发展规划》和《2024年商务人才培训计划》要求，2024年我局举办各类商务、酒类人才培训班6期，培训各类商务、酒类人才700余人，为全面推动全市商务和酒类产业发展提供人才保障和智力支持。

1、加强酒类人才队伍建设

一是按照《2024年xx市酒业发展实施意见》，在全市酒类产业发展大会上对酒类营销能手给予2万元/人人民币的奖励，鼓励他们争创业绩，为泸州酒业实现又好又快发展再立新功。

二是配合市人事局开展了酒类专业技术人才调查研究工作。

三是和市劳动局共同开展了酒业集中发展区用工需求调查工作，为园区酒类用工打牢基础。

四是组织我市30余家企业70多名检测人员参加了由xx省产品质量监督检验检测院和xx市酒类行业协会联合举办的泸州地区酒类企业产品质量检验检测人员职业技能鉴定培训班，进一步提高酒类检测人员的技能水平。

五是开展“优秀人才服务科学发展产业（园区）行”活动。酒类专家坚持每月到酒类小巨人企业和重点酒类企业作生产现场指导，对企业提高产品质量、加强管理、提高经济效益起到重要作用；泸州原酒鉴评服务站指导企业在原酒生产中提高酒品质量，规范泸州原酒市场秩序，提升原酒品牌和核心竞争力，让泸州原酒“散”而不乱，创中国原酒品牌。六是与xx理工学院联合举办“第三期xx市酒类人才专题培训班”，深化“校企合作”，培养酒类产业酿酒专业人才。

七是与市总工会在泸州职业技术学院隆重举行了第五届xx市职工职业技能大赛白酒尝评比赛。来自全市各区县18个代表队的42名选手参加了比赛。省、市工会领导及市级相关部门领导亲自到比赛现场观摩指导比赛。

2、加强商贸人才队伍建设

一是组织学习《生猪屠宰管理条例》，加强我市生猪屠宰管理，提高肉品检验员的队伍素质，进一步保证我市肉品市场的安全。

二是联合外管、财税、工商等部门对外资企业年检人员开展年检工作培训。

三是加强商务干部队伍素质建设。组织市、区县商务局长参加了全省商务局长培训班，组织市县商务干部参加商务部、省商务厅举办的各类商务专门业务培训，组织商务干部赴xx省xx市学习考察酒业发展。四是2024年我局一名副县级干部和两名科级干部参加了市委党校县干班和科干班轮训。

五是和xx省商务人才交流培训中心共同组织开展了xx省第四期外向型中小企业人才培训。

六是召开了2024年商务扶持项目申报培训会，切实贯彻落实省商务厅2024年商务扶持政策培训会精神，做好我市商务扶持项目申报工作，积极争取资金促进我市商务事业发展。

（三）积极做好优秀人才推荐和宣传工作

组织商务酒类企业开展了xx市学术和技术带头人推荐工作。

四、加大投入，落实经费

按照一把手抓人才工作目标责任制，为保障人才工作的正常开展，我局多渠道筹措资金，千方百计保证人才经费落实到位。

五、重大事项，坚持季报

我局认真贯彻执行市人才工作重大事项报告制度，坚持于每季度结束前上报一次季度人才工作重大事项，单项重大人才或重大人才活动做到及时报送。建立人才

工作信息畅通渠道，及时报送人才工作重要信息。

六、2024年人才工作主要设想和打算

一是加大党管人才力度，把“一抓一”工作推进到更高层次。二是加大酒类人才培训力度，为全市酒类产业实现更好更快发展提供强有力的人才支持。三是加大服务业人才培养力度，积极响应十七届五中全会号召，积极培育服务业发展方面的管理人才和实用人才。四是完善管理，优化配置，发挥商务人才的最大合力。

**第五篇：市教育局人才工作总结（本站推荐）**

市教育局人才工作总结

根据《关于报送人才工作目标责任制述职测评材料的通知》要求，对照《关于实行人才工作目标责任制考核的意见（试行）》（办字2024]57号），围绕职能发挥、规划落实、队伍建设和人才宣传四个方面对2024人才工作目标责任制落实情况进行了认真梳理，现总结报告如下：

一、职能发挥情况

按照《全市人才工作要点》，结合我局实际，积极发挥职能作用，保障和推进全市人才工作扎实有序开展。

1、加强组织领导。年初，及时根据局人才工作领导小组成员的分工充实调整了人才工作领导小组成员，一把手负总责、分管领导具体抓、相关科室和学校共同实施的格局进一步巩固。局党委会、局长办公会多次专门研究人才工作议题，定期听取人才工作报告，分析人才工作形式，及时研究和解决教育人才队伍建设存在的突出问题。

2、制定工作计划。结合实际制定了《XX市教育局2024年人才工作思路和工作计划》，明确全年工作方向，列出了四个方面共20项具体工作目标任务，并对每一项任务列出了完成期限。在局人才工作领导小组的协调下，相关业务科室根据自身承担的任务通力协作，确保任务按时按质按量完成。

二、规划落实情况

按照《XX市中长期人才发展规划纲要（2024—2024年）》任务分工，我局着重在创新人才培养模式、培育高层次专业技术人才和完善人才保障措施三个方面做好承担的《规划》分解任务。

1、健全中职专业课教师企业实践制度，不断提高中职教师的双师素质。继续实施“中职教师素质提高计划”，选派骨干教师、青年教师参加国家级理论培训和大型企业实践培训。通过职业学校人才培养模式的创新，不断推动我市高技能人才队伍建设。

2、加大教育类高层次专业技术人才培养力度，20\*\*年，屯溪现代实验学校的唐浩瑛、XX区甘棠小学的程嗣武和屯溪六中的熊薇三位教师被市委市政府授予“全市专业技术拔尖人才”，数量占本次全市表彰命名人才总数的五分之一。

3、不断完善人才保障措施，优化教育人才发展环境，为引进人才、留住人才和使用人才提供全方位服务：一是积极与有关部门协调，努力争取为黄山学院引进的高层次人才解决配偶的工作调动问题，为屯溪二中、市特殊教育学校等自聘引进的骨干教师解决编制、职称等问题，切实解决引进人才的现实困难。二是通过完善职称评定、评优选优制度等措施，不断激发广大教育人才工作积极性，努力提高优秀人才各方面待遇。

三、队伍建设情况

始终坚持把教师队伍建设作为教育人才工作的基础工程来抓，提高教师队伍的整体素质，打造具有教育特色的人才精品工程，努力培养各类教育人才。

1、师德师风建设常抓不懈。始终将师德师风建设摆在教师队伍建设的首位，通过开展一系列师德主题活动，进一步巩固提高教师的职业道德水平。同时，强化约束惩处机制，做到奖罚分明。严格执行《XX市中小学教师师德评价暂行办法》，强化师德评价结果的运用，将师德评价结果作为教师全方位考核的先决条件，实行“一票否决”。

2、教师专业化进程不断加快。为认真贯彻落实国家、省、市教育工作会议精神和《中长期教育改革和发展规划纲要》，着力建设一支高素质专业化的教师队伍，2024年4月，我局启动实施了《XX市教师队伍建设“十百千万”计划实施意见》。其中，“十”系指全市每年计划组织选派十名以上优秀的中青年骨干教师赴国内知名高校参加培训学习，以为造就一批未来的黄山籍教育家奠定基础；“百”系指全市每年计划组织选派百名以上各层次的骨干教师开展讲学指导活动，以充分发挥骨干教师的示范引领和辐射作用；“千”系指全市每年计划组织千名以上青年教师与中老年教师进行结对拜师活动，以加快促进青年教师的成长；“万”系指每年全市计划组织万名以上教师全员参加以网上远程学习和校本培训等为主的继续教育活动，以不断更新教师的教育观念，整体提升教师的业务水平。20\*\*年我市共遴选推荐21名优秀中青年骨干教师赴高校参加培训学习，目前所有参训教师学习情况良好，收获颇丰，达到了预期参训目的。通过“教学开放周”、“优质公开课”、“送教上门”和专家讲学指导等形式充分发挥各层次骨干教师的示范引领作用，成效彰显。积极筹备组建XX市骨干教师讲师团和XX市教育“名师工作室”，发挥骨干教师、名教师辐射带动作用，打造全市教师队伍精品工程。

3、教师队伍工作热情持续激发。2024年教师节前夕，评选表彰了155位“XX市优秀教师”、45位“XX市优秀教育工作者”、54名XX市第四批“学科骨干教师”、79名“学科带头人”、49名市“师德标兵”，同时，一大批优秀教师获得国家、省、市级表彰，有力地激发了全市广大教师和教育工作者比学赶超的工作热情。

四、人才宣传情况

1、组织开展了XX市优秀教师先进事迹巡回报告会活动，大力宣传模范教师、优秀教师的先进事迹，在区县引起了强烈反响，编印发放了XX市优秀教师先进事迹报告集——《仰望》一书近12000册，基本做到全市教师、教育工作者人手一册，进一步激励了全市广大教师和教育工作者履行教书育人职责的崇高使命。

2、积极在《安徽教育》、《黄山工作》、《黄山教育》、《求真学刊》以及安徽青年报、黄山日报等省市媒体上刊发稿件，大力宣传我市教育系统人才工作典型和经验，普及科学人才观，产生了良好的社会效益。

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