# 卫生人才队伍建设状况调研建议

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-07-05

*第一篇：卫生人才队伍建设状况调研建议为了全面掌握\*\*市卫生人才队伍现状，客观分析存在的问题，认真提高人才应对政策，促进我市卫生人才队伍建设和卫生事业发展，我局组织人员于今年2月份先后深入各医疗卫生单位，就卫生人才队伍建设情况进行了专题调研...*

**第一篇：卫生人才队伍建设状况调研建议**

为了全面掌握\*\*市卫生人才队伍现状，客观分析存在的问题，认真提高人才应对政策，促进我市卫生人才队伍建设和卫生事业发展，我局组织人员于今年2月份先后深入各医疗卫生单位，就卫生人才队伍建设情况进行了专题调研。现报告如下：

一、基本情况

截止目前，全市共有各级各类卫生机构811所（个），其中：公立综合医院6所、中医医院

4所、妇幼保健院(所)5所、疾病预防控制中心5所、卫生监督所5所、中心血站1所、社区卫生服务中心（站）19所、乡镇卫生院40所、村卫生室548所、新型农村合作医疗管理中心5个，民营医院18所、个体医疗诊所（社会办医）155所；共开设床位2945张，平均每千人口床位数2.25张；现有卫生人员3921人，其中：卫生技术人员3213人，占卫生人员总数的81.9%，平均每千人拥有卫生技术人员2.46人。现有市直属医疗卫生单位16个，其中二级以上公立医疗机构3个，疾病预防控制中心1个，卫生监督所1个，中心血站1个，乡镇卫生院10个，现有村卫生室89个。截至2024年底，市区卫生人员中，共有卫生技术人员1314人，占卫生人员总数的88.1％，平均每千人拥有卫生技术人员1.31人，卫生技术人员中，高级职称107人，中级职称276人，初级职称653人。另有乡村医生110人。

二、近年在人才培养上的主要做法和取得的主要成绩

走人才兴卫、强卫之路，是发展壮大卫生事业的必然之路。近年来，国家和自治区政府加大投入用于公共卫生体系建设和农村卫生基础设施建设，使硬件建设发生根本性变化，为我市卫生事业发展带来了前所未有的历史机遇。面对新的形势和机遇，如何提高卫生队伍专业素质，以适应人民群众日益增长的医疗保健要求，我们采取了各种应对措施，其中最根本的一条就是提高卫生人才素质。一是在人才培养上采取了重要的措施。采取“引智、引人、引技、引项”的办法和选优、选专、选高、选特的措施重点培养，重视对学科带头人、业务骨干的培养，提高了卫生技术人员的政治、业务素质，形成了学历、专业、年龄、职称、结构相对合理的人才梯队。二是采取了市、县（市、区）、乡内调济、人才中心招聘、外出进修、岗位自学、上级对口支援免费技术培训和在职培训、传、帮、带等形式为乡级以上公立医疗机构培养了留得住、用得上的专业技术人才。近3年，送出区内外培训人员1000余人次，在职培训60000余人次。三是有计划地组织了1000余名专业技术人员，深入乡镇卫生院和社区开展技术指导、业务培训、疑难病例会诊、巡回医疗、健康教育和“三下乡”活动。四是积极争取“十五”国家科技攻关计划，\*\*农村卫生适宜技术推广示范研究项目14项，培训人员1500余人次。利用项目技术治疗病人达20000余人次。争取国家中医药管理局 “中医技术骨干”和“中医农村适宜技术”培训项目。为我市培养了350名中医技术人员。使乡镇卫生院、社区卫生服务中心、村卫生室、社区卫生服务站中医药技术推广覆盖率达到100%。五是利用卫生厅科技培训项目，对市区所有的乡村医生进行了急诊急救技术、农村合理用药知识和有机磷农药中毒防治知识的培训，有效提高了乡村医生医疗保健技术和服务水平。六是加强学历教育，利用自治区中医药管理局中医培训项目，选派25名乡村医生在\*\*医学院中医学院进行为期三年的中医中专培训。各卫生单位每年有计划的选派无学历或低学历医务人员脱产参加大中专学历教育。提高人员专业知识层次。七是结对共建，加大与发达地区的交流合作，提高专业技术水平。同心县利用北京、闽宁对口扶贫医疗合作和城市支援农村的机会，邀请北京307医院、中国医科大附院、福建省医疗专家支医，培养了本土人才，提高了医疗服务能力，带动了同心县医疗卫生事业的发展。\*\*市人民医院组织具有中级以上职称人员及中层以上干部在福建省泉州市人民医院进行轮流培训三个月，使医院的业务人员及管理人员更新了观念和专业知识，提高了业务水平和管理能力。自治区专家服务团与我市部分医疗卫生单位结成对子，进行医院管理与技术咨询、专业技术培训和学术讲座等活动。特别是自治区专家服务团对红寺堡医疗卫生扶持力度较大，推动了红寺堡医疗卫生服务水平的不断提高。\*\*市人民医院响应万名医师下基层服务的号召，派出各科医疗骨干对同心、红寺堡医疗卫生单位对口服务，支持山区医疗卫生工作。八是加强专科专病建设。\*\*市中医院建立肾病、心血管专科，培养专科专病服务人才，促进了人才成长。拓宽了服务范围。九是加大继续医学教育工作力度，全市县以上医疗卫生单位继续医学教育覆盖率达90%以上，社区、乡镇医疗机构继续医学教育覆盖率达到80%以上。经过不懈努力，人才培养工作取得了一定的成绩，人才基础工作得到了进一步夯实，人才队伍不断加强，人才整体系统不断提高，人才干事创业的积极性、创造性得到充分发挥，人才工作措施不断强化。有效的支撑了城乡的医疗卫生服务网络建设和服务保障。

三、卫生人才队伍建设存在的主要问题及建议

通过调研，我们认为卫生人才队伍建设存在的问题主要体现四个方面：一是对医疗卫生人才工作重要性的认识不到位。没有把人才工作摆在重要位置，对人才工作缺乏规划，缺乏主动性，在人才的教育、培养、引进、管理和使用等方面还没有切实有效的措施和行动，人才工作相对落后滞后；二是人才总量不足，结构不合理的现象仍然存在；三是人才政策和人才管理机制还不够完善，人才进出的体制性障碍还未从根本上打破，人才环境还不尽如人意，聚集高层次人才的能力还不强；四是人才作用未能得到充分发挥，人才短缺与人才浪费现象同时存在。下面，从四个方面具体谈谈卫生人才队伍建设。

（一）高层次人才队伍建设情况及建议

存在的问题

1、引进人才困难，主要是没有吸引优秀人才的良好环境。（主要是工资待遇，人员编制无法解决，医疗条件差，人才激励机制不健全等原因。）

2、人才流失较为严重，我市经济基础相对薄弱，所处地域对人才吸引力不强，工资、待遇相对偏低，子女教育等生活不理想，此外受体制的影响，人员编制身份不能确定，造成部分人才外流。

3、人才总量不足，学历层次偏低，高、中级人才短缺，大本以上学历人员较少，研究生以上人员没有，接受普招毕业的医学类大中专生比例不高，相当一部分大中专毕业生属成人、自考等毕业生，大部分属工人身份，市疾病预防控制中心、市卫生监督所尤为突出。

意见和建议

1、创立高层次人才引进政策优势，增强地方吸引力。要借鉴先进地区的人才引进经验，进一步完善高层次人才引进政策。为高层次人才的引进尽可能地制定优惠政策，以政策吸引人。

2、优化软硬环境，做到“事业留人，待遇留人，感情留人”。一要放手让高层次人才干事业。将他们安排到适合他们发挥才能的岗位上，在科研经费、设施等条件方面尽量满足他们的需求；二要从政治上关心他们。对贡献突出的高层次人才要予以提拔重用，给他们压担子，尽最大可能发挥他们的创业积极性；三要落实好福利待遇。以优厚的福利待遇回报他们的突出贡献；四是坚持用人不疑的原则，对选中的高层次人才，工作上要关心、支持他们，让他们放心大胆地施展才华；五是建议市人民政府对高层次人才推行优惠政策，不受编制限制享受现正式职工同等身份待遇；六是加大感情投入，使他们愿意来，留得住。

3、完善高层次人才培养机制，增加高层次人才总量。要把高层次人才队伍建设提高到战略高度来认识，作为人才兴市的一个重要环节来抓。要编制合理的高层次人才发展规划，通过加大培养力度，鼓励本地人才参加学历教育和其它形式的继续教育，或通过制定优惠政策鼓励在职人员攻读研究生、签订协议回来效力等形式，培养“永久牌”高层次人才。通过以上方式，增加高层次人才总量，建立起一支能够支持本地经济卫生事业的高层次人才队伍。

4、积极发挥医学会的作用，通过医学会组织全市开展学术交流活动，引进技术，开阔视野，共同切磋技艺，相互合作，共谋发展。

（二）对农村卫生人才队伍建设的意见和建议

存在问题

1、引进人才不易。一是目前的专科、本科毕业生对就业形势存在着脱离实际的高期望值，不愿到农村卫生院特别是偏远地区的卫生院工作。二是当前乡镇卫生院经营状况普遍不佳，没有资金用在引进人才上，这就进一步降低了乡镇卫生院对院校毕业生的吸引力，更不用说已事业有成的在岗优秀卫生技术人员。三是城市医疗机构的高级职称专业技术人员自愿到基层卫生院服务，但人事部门对乡镇卫生院高级职称不聘任，严重影响了他们的积极性。四是乡镇卫生院人员编制出现严重超编。

2、培养人才困难。一是人员紧张。一人多职，派出医务人员进修、学习，往往会打乱卫生院的全盘工作；若派出学习人员过多，碰到突击性任务，就会出现无人可用的尴尬局面。人员紧张，往往使卫生院管理者放弃或压缩进修人数。二是经费紧张。外出进修、学习需要大量的资金，然而目前基层卫生院亏损现象异常普遍，财务状况十分严峻。在职工工资都无法完全落实的前提下，也就不可能拿出经费来保证医务人员的进修、学习。三是定位困难。基层卫生院的医务人员常抱着这样的想法：“外出进修不学疑难病诊疗方法，就学常用诊疗方法，还不可不去进修。再说，高新技术在乡镇没条件开展，一般技术也就这些。”因此，进修定位非常困难，定得过于普遍，职工兴趣不大，缺乏积极性，且进修时工资奖金比在单位正常上班少，职工都不愿去；定得过高，则学不致用。四是内部传授困难。目前活跃在基层卫生院医疗一线的业务骨干，年龄普遍偏大。他们中有的是上个世纪五六十年代的中专毕业生，基本功扎实、临床经验丰富；有的是子承父业，擅长于治疗某一方面的疾病或拥有家传的秘方、验方，在当地百姓中具有很高的知名度和影响力。但在传授医术方面还远远不够。乡镇卫生院的医师梯队建设严重滞后，中青年业务骨干极其缺乏。

3、留住人才更难。一是技术留不住人。卫生院提供最基本的医疗服务，医疗水平普遍较低，有技术有水平的专业人才要想在卫生院有所作为非常困难。因此，一旦有城市大医院召唤，很少有人能抵得诱惑。二是待遇留不住人。一直以来，卫生院生存艰难，财力有限，入不敷出现象比比皆是。在这种情况下，过分提高医疗技术骨干的工资水平和福利待遇是不现实的。虽然在实行绩效工资后，医疗技术骨干的工资收入有了明显提高，但卫生院退休人员工资、防保经费、发展经费都得自行筹措，卫生院要想留住优秀人才，经费无疑成了最大障碍。三是感情留不住人。优秀人才的培养，离不开一个良好的团队、绝佳的氛围，但卫生院显然不具备这方面的条件，既缺少医院文化建设，也缺少团队协作氛围。目前基层卫生院职工的劳动强度和数量参差不齐，但工资资金的差距十分有限。长此以往，难免影响业务骨干的积极性。

建议

1、建立有吸引力的人才机制。要用战略的眼光来构建人才的引、培、留机制，加快人才的梯队建设，积极创造条件吸引有一技之长的人才心甘情愿到基层来创业、来发展。同时要大力营造一个良好的创业环境，让引进的人才有足够的空间施展才华。虽然目前财务有限，但如果再不在人才的引进和培养上下工夫、投经费，基层卫生院的可持续发展就不可能实现。制定培训计划，形成层级培训，每年乡镇卫生院都要负责对所管村医进行培养，乡镇卫生院要根据工作需要选派优秀青年医务人员到市、县（市）级医疗机构培训，县级医疗机构业务骨干到省市级医疗机构进修。进修期间乡、县、市级派出单位要保证参培人员的工资及福利待遇。

2、规范能进能出的用人机制。目前一些基层卫生院还存在大量的作为职工子弟顶替进入的工作人员，这些人员基本上既没专业学历，也无技术职称。上述人员的存在，一方面占用了卫生院的人员编制和经费；另一方面，严重影响了临床一线业务骨干的工作积极性，不利于卫生院的发展。因此，尽快地建立能进能出的用人机制，着力营造“能者进、能者上、劣者下、劣者出”的用人氛围，进一步精简人员，提高在编人员的工作效率，促进人才有序竞争机制的建立，是卫生院改革和发展的迫切需要。

3、完善城市医院医生晋级前的下乡服务机制。进一步规范城市医院医生晋升高一级职称前的下基层服务机制，把下基层服务作为城市医院医生晋级的硬性规定。通过技术服务的逐级下沉，把优质的医疗技术送到基层。

4、积极争取农村适宜技术推广项目，为农村培养适宜性人才，使适宜技术在基层得到广泛应用，为广大基层人民群众切实享受到“简、便、捷、廉”的医疗服务。

5、制定合理的内部分配机制。待遇无疑在人才的挽留方面起着决定作用，因此，必须制定科学合理的分配制度，能者多得、惰者少得，拉大两者之间的差距，充分调动业务骨干的工作积极性。同时，打造卫生院内部文化特色，丰富职工的业余文化生活，营造和谐的同事关系，使人才愿意留下来。

（三）对管理人才队伍建设存在的问题及建议

存在的问题

一是行政机关干部没有参加过系统的管理知识的培训，外出参观学习机会少，管理理念陈旧，管理水平有待提高。二是医疗卫生单位的管理者大部分都是单位的业务技术骨干，基本上都未参加过管理知识的培训，管理知识、管理经验有待增加和丰富。

建议

1、以思想政治建设为重点，不断提高干部队伍整体素质。加强干部队伍思想政治建设，一要继续深入持久地抓好理论学习。突出抓好“三个代表”重要思想、科学发展观、构建社会主义和谐社会、加强党的执政能力建设等重大战略思想的学习，抓好经济、法律、科技卫生管理等知识的学习，提高干部队伍的思想政治素质和政策理论水平。要大力弘扬理论联系实际的学风，发动干部主动查找思想观念和精神状态方面存在的问题，把理论学习的过程转化为解放思想、破解难题、推进工作的过程。加强干部教育培训工作，按照“实际、实用、实效”的原则，走多渠道、多形式培训的路子，努力提高管理人才队伍的理论和业务知识水平。

2、强化和完善监督约束机制。一方面，建立干部岗位目标责任制，明确干部的岗位职责，做到人人有岗，岗位有责，各尽其才，使每个干部的劳动成果得以彰显，防止人浮于事，克服“大锅饭效应”；另一方面，要不断强化和完善干部考察、考核、测评、评议制度，加强对干部的监督管理。在制定科学标准和指标的前提下，可在干部管理中试行引入末位淘汰等制度。

3、进一步深化干部人事制度改革，努力探索促进管理干部合理竞争，能上能下的有效机制。严格按照“四化”方针和《党政领导干部选拔任用工作条例》规定选拔任用干部，尊重民意，注重实绩，真正把德才兼备的人才选拔到领导岗位上来。大力推进干部年轻化进程，拓宽渠道，引进各类管理人才。

4、保护和调动干部工作的积极性。对于干部既要严格要求，加强管理，又要体谅他们的难处，关心爱护他们，帮助他们总结经验，解决难题，努力消除干部的不满情绪，切实保护和调动他们工作的积极性。一是要尽量落实干部的各项待遇，二是要切实解决干部的实际困难。针对干部的一些实际困难，要想其所想，帮其所需，解其所难，消其所忧，从关心爱护中调动他们工作的积极性。要以人性化的管理努力调动干部工作的积极性，促进管理人才奋发有为，各尽其才。

（四）人才结构梯度建设情况存在问题及建议

存在问题

1、近十年，全市各级医疗卫生机构因编制限制未正式进入大中专毕业生。

2、部分非专业人员进入医疗队伍。

3、通过招聘进入医疗机构的大中专毕业生经过培养已成为单位的业务骨干，但由于受到体制机制的限制。不能享受正式职工待遇，与正式编制职工工资相差较大，同时不能享受医疗保险，养老保险等政策，队伍不稳定。

建议：

1、制定优惠政策鼓励非专业技术人员进行继续医学教育，提高专业技能，严禁非技术人员进入医疗卫生机构。

2、坚持凡进必考制度，公开招聘大中专毕业生补充卫生人才队伍，对招聘的大中专毕业生按照人事部门的学历，职称工资标准执行，并享受医疗保险、养老保险等优惠政策由医疗单位解决。

3、建立继续医学教育基金，从各医疗卫生单位提取由卫生局统一管理，确保卫生人才的培养经费。

4、各单位根据工作需要每年向卫生局上报培训计划，由卫生局协调组织培训。

5、由卫生局建立市内二级医疗卫生单位免费培训下级医疗卫生单位人员制度。

6、各医疗单位要根据单位情况加强岗位培训，在职培训、培训率要达到100%。

7、立足发扬中医特色，全面加强中医学术与技术带头人及后备人才建设。继续贯彻落实《中医药条例》，积极扶持传统医学，弘扬中医药特色与优势，对国家级名老中医、名老中医学术经验继承人，由突出贡献的中医学科带头人给予大力主持和培养，全面加强中医后备人才的选拔培养与管理。

**第二篇：高层次人才队伍建设调研建议**

按照省委组织部关于开展高层次人才队伍建设情况专题调研的要求，7月中旬至9月下旬，我们会同市直有关部门，围绕\*\*市高层次人才队伍建设现状、存在问题及障碍性因素等问题进行了调查研究。调研主要采取听取情况和下发调查问卷两种形式进行。期间，重点调查了磐石市、高新区开展高层次人才队伍建设的情况，走访了北华大学、中国农科院左家特产研究所、中油\*\*石化公司、中油吉化集团公司、\*\*化纤集团公司、市中心医院等十几家企事业单位，开展了工作座谈，并分别由市人事局、中小企业局、劳动和社会保障局、国资委下发了调查问卷，比较全面地掌握了全市高层次人才队伍建设情况。

一、\*\*市高层次人才队伍建设现状

\*\*市现有各类人才总量为32.37万人，其中，企业经营管理人才1.87万人、专业技术人才12.22万人、技能人才8.32万人，农村实用人才6.92万人。副高级职称以上专业技术人才、规模以上企业高级管理人员、技师以上技能人才等高层次人才2.22万人，占全市人才总量的6.7％。（此次调研未含高层次党政人才）

高层次专业技术人才：全口径统计数据10788人，占全市专业技术人才的8.8％和全市人才总数的3.3％。其中国突7人，国贴99人、省突46人。（见附表）

\*\*市专业技术人才构成表（单位：人）

高级职称

中级职称

初级职称

人才总数

国有单位

10056

4476

457524

112344

民营单位

32361

55498

9843

总计

10788

48377

63022

122187

从职业分布上看，教育方面占34.5％、工程技术方面占28.3％、卫生技术方面占13.1％、经济方面占7.6％、会计方面占6.9％、科研方面占3％，其他人才占6.6％。（见附表）

高层次企业经营管理人才：全口径统计数据4866人，占全市企业经营管理人才的26％，占全市人才总数的1.5％。（见附表）

其中，国有企业2394人（具有副高职称以上的企业高管），民营企业2472人（规模以上企业的经营管理人员及规模以下企业中副高级职称以上的经营管理人员）。

技师以上高技能人才：全口径统计数据5850人，占高级工以上技能人才总数的9.8％，占全市人才总数的1.8％，占全市技能劳动者的1.6％。（见附表）

二、高层次人才队伍建设的做法和经验

近几年来，\*\*市委、市政府对高层次人才队伍建设非常重视，积极强化措施、创新制度，营造有利于高层次人才成长的环境和氛围，并且打破常规，构筑域外高层次人才、智力引进 “绿色通道”，营造了良好的高层次人才成长和发挥作用的政策环境。几年来，各企事业单位人才意识显著提高。大多企事业单位都能把人才工作同单位自身的发展有机结合起来，尊重人才、爱护人才，狠抓培养、引进和使用几个环节，突出发挥高层次人才的工作效能，在高层次人才队伍建设上取得了一定成效。

1．注重人才培养，不断壮大高层次人才队伍。调研中发现，多数企事业单位对人才的培养工作都比较重视，注重通过岗位锻炼和继续教育提高各类人才的工作水平和业务能力，促使他们向高层次方向迈进。\*\*石化公司把人才兴企战略作为公司四大发展战略的基础战略，制定了一系列人才培养尤其是高层次人才培养的举措，提出力争到2024年培养3000名高层次专业人才。他们采取校企合作的方式，积极与华东理工大学合作，开办机电一体化和化学工程等专业的硕士培训班，培养公司需要的高层次专业人才。三年来他们选送50多名专业技术人员进入培训班学习，使这些人员的工作能力和业务水平迅速增长。他们还注重在业务实践和项目攻关中培养高层次人才，既达到了人才培养的目的，又使公司的科研成果迅速转化。北华大学建立了以科研项目为依托的学术带头人培养机制，发挥多学科交叉优势，设立跨领域研究项目，鼓励教师和科研人员申报。学校为他们提供资金、设备等一切必需条件。几年来，学校共确立了350多个科研项目，提供科研经费4000余万元，培养造就了一大批学术带头人和高层次科研人才。学校还积极选派骨干教师参加国内国际学术交流活动。\*\*化纤集团注重选拔优秀专业技术人才进行专门培养。根据企业长远规划，集团近几年先后选送100余名优秀干部到青岛纺织工业大学、天津纺织工学院、北京服装学院等高等院校学习。为了激发员工的创造潜能，公司还推出了创新理念，鼓励创新、宽恕失败。他们投资1600万元建立了小实验厂，鼓励专业技术人员大胆进行课题实验。目前，该公司已有80余名专业技术人员的研究课题分别获得了国家级、省级和市级的科研奖。

市中心医院在全市卫生系统实施了“学科带头人三个梯队建设标准”，从思想品德、业务能力等方面进行了严格的规范，为人才向高层次发展设计出了清晰的发展轨迹。为了促进人才成长，医院每年拿出30万元用人才培训、进修和外出考察学习。

2．加强人才引进，积极利用域外高层次人才、智力。根据事业发展的需要，几年来\*\*市许多企事业单位都加

大了人才引进力度，让域外高层次专业人才为我所用。\*\*华星集团公司为引进和发挥高层次人才作用，在上海市成立了研发中心，吸纳了一批国内电子行业的优秀人才为本企业服务。\*\*远东药业集团股份有限公司为了吸引高层次人才，专门在北京设立了投资公司和销售总公司。这样，招聘的高级技术人员可以生活、工作在北京，为企业效力，有效解决了北方城市引人难的问题。市中心医院几年来引进十几名具有专业特长的优秀人才来医院安家落户，使心内科、心外科、骨科、烧伤科、消化科等科室迅速壮大，业务技术水平迅速提升。

为了促进吸引、引进人才，磐石市出台了《关于鼓励引进人才、资金、技术的若干规定》，对急需紧缺的高层次专业人才，在政策、服务、待遇、环境等方面制定了一整套保障措施。该市设立了“一站式”人才引进窗口，实行人才引进限时办理制度。几年来，配合企业引进高层次专业技术人才近百人。\*\*高新技术产业开发区努力构建人才“高地”，吸引高层次人才进区创业发展。他们除了建立大学科技园、归国留学生创业园、软件园、民营科技园等孵化器，为高层次人才进区提供发展空间和载体外，还制定实施了许多激励举措，如给到高新区企业工作的高级技术、管理人员以特殊贡献津贴；给在国外获得硕士以上学位或带国际先进科研成果进区领办、创办企业的留学人员以资金支持等。几年来，高新区吸引了近千名高层次专业人才进区工作。

针对内陆城市引才困难的实际，一些企事业单位创新观念，实施了“不求所有、但求所用”的高层次智力柔性引进办法。\*\*石化公司通过组建国家级博士后科研工作站，吸引高层次科研人员进站研究，提高对高、新、尖技术的研究开发能力。目前几项国家863重点技术攻关项目都取得可喜成果，有的产品已经投入批量生产。中心医院规定所有的业务科室都要与国内、省内知名医院的对口科室或知名专家建立广泛的、长期的、稳定的业务协作关系，定期与他们进行沟通和联系，定期请上级医院知名专家来院进行现场手术示教、学术讲座、专题讲课、技术答疑。通过实施这样的举措，该院不仅解决了棘手的针对疑难病症和重大手术缺少专家的难题，同时智力引进带动该院一大批人才的快速成长。

3．运用科学激励手段，留住人才，用好人才。在留住人才、用好人才上，很多企事业单位都能够大胆探索，不断创新激励机制，给一流人才以一流报酬、一流待遇。\*\*石化公司提出，让一流的人才获得一流的回报。为了激励高层次人才发挥工作效能，他们规定博士毕业的高层次人才月工资最低5000元，年收入10万元以上；硕士月工资最低2024元，年收入5万元以上。此外，他们积极建立两级专家队伍。目前已经评出20余名高层次专业技术专家，单独发放专家津贴。\*\*永大集团为了激励高层次人才，在人才进企之初就先给买一套住宅，并根据技术水平给予7至10万的年薪。对带有成熟高科技产品的科技人员，他们还允许其以一定比例进行技术入股。一汽\*\*轻型车厂为了抓住关键人才，经过层层选拔，确定了100名人才为企业“核心人才”，规定不管企业经济效益如何，这些人才的工资都不得少于年薪3万元。同时，厂里为了体现高层次专业人才的价值，在企业非领导职务中建立三级主查制度，让他们分别享受厂级、处级、科级待遇。中国农科院左家特产研究所针对科研人员流失严重、现有工作人员积极性不高的实际，启动了“优秀人才工程”，提出设备、经费、待遇向高层次科研人员倾斜，实现人才、设备、经费、待遇的有机整合。他们提出，每年在研究人员中评出10名优秀人才，除奖金奖励外，在市内为每位优秀人才购置一套价值在20万元左右的住房。远东药业集团为了留住人才，用好人才，实施了高薪高职、技术入股、期权奖励等一系列激励制度。

三、主要问题及障碍性因素

与推进自主创新、建设创新型\*\*和振兴\*\*老工业基地的要求相比，目前\*\*市高层次人才队伍建设还存在很大的差距。

（一）主要问题

1．高层次人才相对短缺。\*\*市高层次人才数量占全市人才总量的比例偏低，尤其企业家人才和科技创新人才少。从数字上看，高层次专业技术人才仅占全市人才总量的3.3％，高层次企业经营管理人才仅占全市人才总量的1.5％，均低于全国平均水平。高技能人才方面也是这样。我们一直自认为技能人才资源丰富，但技师以上高技能人才仅占全市技能劳动者的1.6％，明显低于全国4％的平均水平。（见附表）

2024年全国及\*\*市技能人才数量图表

此表由市劳动和社会保障局提供

2．高层次人才结构和分布不够合理。从结构上看，高层次人才大多集中在机关、事业单位，而只有一少部分在企业。据\*\*市人事局今年开展的人才调查数据表明，\*\*市所属的高层次专业技术人才83.23％在事业单位，而在企业的仅占16.77％。（见附表）

此表由市人事局提供

企业是推进自主创新和经济社会发展的主体。高层次专业技术人才仅有1／6在企业这种结构显然对建设创新型\*\*极为不利。

从职业分布上看，高层次人才多分布在社会公共事业部门，就专业技术类人才来说，仅教育方面的人才就占1／3强。而在经济部门，特别是生产一线从事科研、生产和经营管理的人才则非常少。高层科研人才仅占高层专业技术人才的3％，占全市人才总量的0.01％。

3．高层次人才层次和能力有待提高。我市被列为高层次专业技术人才的一万余人当中，具有硕士以上学历的为1831人，仅占高层次专业技术人才总数的17％。\*\*市有不少大学、科研院所和吉化等中直大型企业，但院士级国家高端人才却一个也没有。\*\*市被列为高层次企业经营管理人才的近五千人中，具有硕士以上学历的仅为374人，占7.7％。严格意义上说，这些高层经营管理人才还仅仅是一个大体的人才范围和数字上的把握，即“数”的概念，而不是“质”的概念。高层次企业经营管理人才中，具有卓越企业经营管理才能和现代管理理念的企业家微乎其微。

4．高层次人才作用发挥不够好，人才流失比较严重。问卷调查显示，仅有30％左右的高层次人才认为自己在单位较好地发挥了作用；而60％左右的人认为工作任务不饱合或无事可做；10％左右的人认为在单位根本就发挥不了什么作用。尤其严峻的是，近几年人才流失问题越来越突出。据不完全统计，近三年来，市属单位流失到外地的高层次人才达220余人，其中多数是各单位的中青年骨干，包括各类专家近30人。流失的人才中，从专业分布上看，医疗卫生、中小学教育和工程技术专业流失量相对较多，分别占流失总量的50％、32％和12％。

综上，目前\*\*市高层次人才队伍突出表现为两个问题：一个是有利于推动自主创新和促进经济社会发展的高层次人才短缺，尤其是企业经营管理人才、科技创新人才短缺；另一个是即使以往认为储备比较多、目前相对占有份额比较大的人才也正变得越来越少，比如卫生类、教育类高层次人才的大量流失。

（二）障碍性因素

客观方面：经济发展水平低，人才培养和集聚能力弱。

人才资源作为重要的资源和生产要素，其开发和配置受市场经济规律影响。就人才培养来说，经济发展水平低、经济总量小的地区，人才培养投入也就相对要少，那么产生的功效也势必要小。就人才流动来说，受市场经济规律和人才流动规律影响，在开放的环境下经济不发达地区就不易留住人才而往往要成为人才的主要流出地。显而易见，\*\*市作为经济欠发达地区，在客观上不利于培养人才、引进人才、留住人才。

主观方面：人才工作观念、体制机制等方面都存在突出问题。

1．全社会尊重人才、爱护人才、重用人才的观念没有牢固树立起来。调查发现，一些单位缺乏用好人才、留住人才的意识，对人才重视不够，在选人、用人上感情用事多，重才、惜人、爱才不够。因不能被有效使用而导致的人才浪费问题比较突出。

2．缺乏科学的人才培养、使用机制，人才培养和使用之间脱节。一些单位虽然比较注重培养人才，但挖掘人才潜能、发挥人才长处不够，培养和使用脱节。从整个社会上看，高层次人才培养与使用之间也缺乏有机的结合，人才培养不是针对全市经济社会发展对人才的需求和各单位对人才的需求来定向培养，而是存在一定的盲目性。几年来，我市汽车、石油化工、农产品加工、光电子信息、现代中药和生物制药等重点产业都存在很大的高层次人才缺口。但目前没有一套针对产业和企业发展需求来培养高层次人才的科学工作机制。

3．人才开发的意识不强，开发投入少，作用小。主要表现在基层各企事业单位人才开发意识普遍还不够强，没有树立起“人才投资为回报率最高的投资”的理念。基层企事业单位作为用人主体，在人才尤其是高层次人才队伍建设上投入很少。人才工作的投入主要靠政府投入。在高层次人才队伍建设资金投入上没有形成全市上下一盘棋的格局。

4．人才评价和激励措施不能有效落实。近年来我市出台了一系列加强人才队伍建设的政策、意见，但在实际工作中，有些部门和单位习惯于原有的思维定势和工作方式，致使一些政策措施得不到实际落实。

四、加强高层次人才队伍建设的对策和建议

1．加强人才工作宣传，在全市营造人人关心人才、爱护人才的氛围，树立重视人才、重用人才的意识。要通过宣传让全社会充分认识到各类人才尤其是高层次人才在经济社会发展中的重要作用，牢固树立人才资源是第一资源的观念；要通过宣传，引导各单位树立人才投资是回报率最高的投资的理念和事业发展关键要靠人才的意识，把重视人才、重用人才变成一种自觉。

2．强化培养，完善结构，提升高层次人才素质。一方面要根据老工业基地振兴和经济社会发展的需要，定期搜集数据，了解掌握全市各行业对高层次人才的需求，通过实施订单培训和人才培养，解决当前高层次人才缺口和人才能力、素质与现实需求不协调的问题。另一方面本着提升高层次人才层次、素质、能力实施高层次人才培养工程。着力实施“十百千高层次企业经营管理人才队伍建设工程”，利用四到五年时间重点培养10名左右在全国有一定知名度的企业家；培养100名左右通过自主创业、带领企业快速发展、企业年销售额过亿元或在同行业中处于领先地位的企业主；培养1000名左右具有良好职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的职业经理人。要围绕提高自主创新能力和专业技术学科建设，重点加强我市学科、技术带头人队伍建设和创新团队建设。依托国家、省重点项目、重点学科、重点实验室建设及国家对东北老工业基地振兴的人才政策，培养、造就一大批创新能力强、善于搞科研攻关和技术攻关的科研专家、工程技术专家。要充分利用国家“新世纪百千万人才工程”、“东北之春”、专业技术人才知识更新工程（“653工程”）及省“拔尖创新人才工程”、“杰出青年科学研究计划”、“高等学校松江学者和创新团队发展计划”、“振兴\*\*老工业基地急需人才海外培养项目”等人才培养载体，提高全市高层次专业技术人才的整体素质。实施“高层次专业技术人才目标管理工程”，“十一五”期间，重点培养工、农、医、教育、文化、社科等十大类100名左右的学科带头人和附着于企业的100个左右创新团队。要全力推进新技师培养倍增计划，加快培养一批企业急需的技术技能型、复合技能型及高新技术产业急需的知识技能型人才，重点培养机械、化工、电子信息以及现代服务业和现代农业等方面的高技能人才。到“十一五”末，全市要较“十五”新增高技能人才3.5万人，其中培养新技师不少于5000人。要实施城镇和农村创业人才及技术实用人才培养工程，利用5年左右时间培养1000名具有一定创业精神和市场开拓能力的城镇、乡村创业“小老板”和一大批扎根农村，促进农业新技术推广和农产品深加工技术实施的高层次涉农技术人才。

3．加大资金投入，建立高层次人才 “四位一体”社会化培养和多元资金投入机制。探索建立高层次人才社会化培养和多元投入机制，解决人才培养与使用脱节以及人才投入资金“瓶颈”问题。建立并完善单位、个人、政府、社会“四位一体”人才培养机制和资金投入机制。一方面充分发挥党委、政府在人才开发上的导向作用和对重点产业、重点领域、重点方面人才培养上的资金支持、倾斜作用。另一方面充分发挥用人单位用才和育才两个主体作用。同时让人才本身分摊培养成本，并且广泛吸收社会支持、捐助资金。

4．加强人才激励机制建设，以科学的机制激发高层次人才创新、创造的热情。要继续推行并完善鼓励各类人才尤其高层次人才兼职兼薪及领办、创办企业的人才政策；要建立并完善以技术或创新成果入股的相关制度；要大力倡导以按劳分配为主体的多种分配形式，鼓励企业以股权、期权奖励给有重大贡献的高层次人才；要加大对全市经济社会发展和老工业基地振兴有突出贡献人才、实际应用人才、创新创造型人才的奖励力度；加大对处于爬坡阶段、攻坚阶段和起支撑作用的人才支持、扶持力度；要针对不同类别、层次人才采取不同手段，实施有效激励；要充分发挥政策杠杆、导向作用，激发各类人才创新、创造。

5．完善“绿色通道”，加大急需高层次人才及智力的引进力度。要围绕全市汽车、化工等五大产业发展和项目建设需求，遵循“不求所有，但求所用”、“来去自由”的原则，积极吸引海外、域外人才；要不断完善重大项目引才引智制度，以科技含量高、市场前景广阔的项目吸引人才；要发挥海外留学人才创业园建设、企业技术研发中心等科研平台对域外高层次人才的吸引作用，让域外各类高层次人才、智力为我所用。

**第三篇：农村实用人才队伍建设状况调研报告**

农村实用人才队伍建设状况调研报告

\*\*县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性,决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

一、农村实用人才队伍现状 现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人(包括学徒)，经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业,农业产业化程度还不搞,产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

二、存在上述问题的原因

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观和主观两个方面。(一)客观方面

1、传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。\*\*县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

2、传统农业的思维方式影响着先进文化和先进技术的传播。有很多农民固守田园，很少走出

\*\*县幅员面积5678平方公里，辖8个乡镇、82个行政村、216个自然屯。总人口24万人，其中农业人口10.7万人。xx年底，全县各类人才1.75万人，其中农村实用人才0.83万人，占农业人口总数7.8%。建设新农村、发展新农村是当前我县农村工作的第一要务，切实推进现代农业建设、促进农民持续增收、加强农村基础设施建设、加快发展农村社会事业、全面深化农村改革、加强农村民主政治建设，关键是要依靠人才的力量。完成新农村建设的主要任务以及任务的长期性和全面性,决定农村发展不仅需要农业管理型、经营型、技能型等类型的人才，而且需要文化、教育、卫生、金融、商业、环保、网络信息、建筑设计、社会服务等行业领域方方面面的人才，各类农村实用人才是新农村建设的智力支撑和希望所在。我县地处偏远、经济基础薄弱、农村人口受教育程度相对较低等因素，制约了农村实用人才队伍的壮大和发展，必须通过卓有成效的工作，尽快改变目前存在的这种现状。

一、农村实用人才队伍现状 现状之一：农村实用人才总量不足

全县农村实用人才8366人，占农业人口比例不足8%。其中水稻种植业技术人才1122人，大棚蔬菜大户1282人，北药种植大户167人，庭院立体栽培人才926人，香瓜种植大户603人，大鹅养殖大户899人，狐貉养殖大户79人，生猪养殖技术人才912人，养鱼大户57人，黄牛养殖大户112人，各类工匠649人(包括学徒)，经营类人才132人，财务人才82人，教育人才372人，卫生人才203人，文艺人才67人，其他有一技之长的人才702人。农村实用人才队伍存在着总量较小，不能完全满足新农村建设需要的现状。

现状之二：农村实用人才素质不高，结构矛盾突出

农村实用人才队伍中，不识字或识字很少的占1.65%，小学文化程度占26.39%，初中文化程度占55.11%，高中文化程度占9.4%，中专以上文化程度占7.45%。农村实用人才中有专业技术职称的人数不足1%。人才年龄结构不尽合理，农村实用人才队伍老龄化，中青年人才严重短缺，农村实用人才青黄不接。人才层级结构不尽合理，初中级人才多，高级人才少，普通技能型人才多，具有专业技术职称的人才少。人才掌握的技术比较单一，专业深度不够，专业结构不合理，种植养殖人才多，中介组织领办人、经纪人人才少。新技能新知识接受不快，信息渠道不畅、信息意识不强等现象并存。大量的农村实用人才靠自己多年的亲身实践摸索总结，虽然技术熟练和经验丰富，但多属于传统的农村实用技术，由于接受系统的国民教育和职业技术教育的很少，一定程度上限制了他们对新知识、新技术的吸收，对现代科技知识的运用能力明显感到力不从心。

现状之三：农村实用人才生成的渠道窄且流动性大

种植业是我县农业发展的主导产业,农业产业化程度还不搞,产业链不够长，也就不可能形成更多专业村、专业户、专业合作组织。这对农村实用人才数量的扩张、集群的形成和技能的提高都产生着至关重要的影响。有的村由于产业发展原因，导致一些如返乡大中专毕业生、退伍军人等农村实用人才学非所用，专业技能无用武之地。同时，农村产业效益比较低，导致农村实用人才的收入不高，外出谋生的比较普遍，流动性较大。农村实用人才的流失对农村经济发展产生了诸多负面影响，大量高素质农村人才的流失，进一步加剧了农村人力资源的结构失衡，导致农村经济社会发展人才匮乏，后继乏人。现状之四：农村实用人才观念狭隘，引领作用不突出

农村实用人才大都是多年时间自然成长地“土秀才”，在思想上还存在小农意识，在带动群众中不积极、不主动，多数局限在“亲帮亲”上，真正起引领作用的实用人才还是占少数，不能形成燎原之势。有些实用人才观念狭隘，一项技术掌握到手就不想让别人学去，不愿意传播推广，致使有些新技术得不到及时有效的推广。有的虽然技术熟练但掌握的多属于过时的农村适用技术，由于视野不宽、观念落后，还抱着原有的技术不放，不去更新，也使得有些新技术不能够很好的得到及时推广。

二、存在上述问题的原因

农村实用人才上述状况的成因是多方面的，归结起来主要是客观和主观两个方面。(一)客观方面

1、传统的小农思想抑制了农民科学致富的行为。\*\*县幅员辽阔，地处偏远，人均耕地面积大，土地资源相对丰富。普通农户只要赶上年头好，就可以满足一般的生活需要，“小富则安”的思想，蒙蔽了农民进取意识，主动掌握技能走向成才致富的愿望不强。北方农业生产周期一年之中有大半年年闲，冬季漫长寒冷加之交通信息不便，农民有猫冬的习惯，也有的从事赌博等不良嗜好，致使部分农民把精力放在走街串巷、东家长西家短上，不思成才。

2、传统农业的思维方式影响着先进文化和先进技术的传播。有很多农民固守田园，很少走出

乡村接触外面的新事物。信息的不对称，造成了思想的落后，思想的落后导致了技术的落后。“学而优则仕”的老想法，促使农民把子女上大学作为“光宗耀祖”的唯一出路，认为与“三农”打交道没出息。据县教育部门调查统计，全县现有高中生中学习农业技术、励志发展农业的人不足3%，职业高中生中励志发展农业的不足10%。农村实用人才队伍建设后备力量明显不足。

3、缺少促使农民成为农村实用人才的有效载体和平台。农业发展缺乏辐射带动作用的龙头企业，缺少形成专业村和专业户的必要条件。农村经济合作组织少、规模小，可吸纳农民的能力有限。村级获取信息资源的渠道不畅，学习培训场所有限，学习新技术资料不多等等，在一定程度上都限制了农民成长为农村实用人才。(二)主观方面

1、重视程度不够，未形成强势推进的工作合力。农村实用人才队伍建设工作还没有真正摆上各级党委、政府工作的首位，重视程度不高，推进力度不大。还没有形成党政齐抓共管，多方积极配合推进的态势。

2、政策机制不完善，未形成畅通的农村实用人才成长渠道。加强农村实用人才工作的各种体制机制不健全。在政策扶持上，说得多做得少，虚的多实的少，宏观的多具体的少，缺少实际管用的东西；在资金扶持上，力度不大，成效有限，覆盖面不广，仅限于零打碎敲，没有形成每年都有固定的渠道和一定比例的投入；在管理上，由于农村实用人才分布面广，多为普通农民，一家一户分散型作业，给人才管理带来了较大困难，多数停留在宏观上的引导，提要求多，服务相对少，难以形成具体的、操作性较强的管理模式。尤其在培训上，仅限于聘请上级教师临时辅导，涉农部门技术人员季节下乡辅导，人才工作领导小组办公室定期办班辅导等,缺乏系统性针对性和实效性。现有农村实用人才大多是自然成长起来的“土专家”、“田秀才”，靠的是实践积累，培训工作的分散性和不系统，终不能形成教育优势和技术提高的合力。且辅导培训对传统农业技术培训的多，对现代农业技术培训的少，特别是农业产业化知识、新农村建设等方面知识培训就更少，致使培训知识陈旧、技术落伍，最新的知识技术不能及时有效地传播和更新。

3、人才环境不够优化，未形成浓厚的社会氛围。农村实用人才的成长还没有引起全社会的重视，“人才资源是第一资源”的观念还不能被社会所完全接受，没有形成人人尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的浓厚氛围；同时，对农村实用人才的突出典型和引领带动作用宣传得不够，农村实用人才缺少荣誉感、成就感、归属感，很难形成龙腾虎跃、竞相发展的局面。

三、抓好农村实用人才工作的做法和取得的成效

近年来，\*\*县以科学发展观为统领,人才工作在县委的正确领导下和市委组织部的精心指导下，依托于县委组织部门牵头抓总，各职能部门积极配合，人才工作有了长足的进步和发展，xx年全市人才工作现场会在\*\*县召开，市委组织部授予\*\*县“人才工作先进单位”荣誉称号。xx年，\*\*县进一步加大人才工作推进力度。以“\*\*人才年”为牵总,通过创新人才工作机制、优化人才发展环境、加大人才培训力度，切实提高人才工作水平，全面推进农村实用人才队伍建设，为全县经济和社会事业又好又快发展提供了坚强的人才保障和智力支持。

(一)创新人才工作机构设置，实现人才工作宏观指导与微观管理相结合 在成立由县委书记、县长任组长，县委副书记，县委常委、常务副县长，县委常委、组织部长任副组长，各有关部门主要领导为成员的全县人才工作领导小组强化对人才工作领导的基础上，在全县各部委办局、各乡镇成立人才工作领导小组及其办公室，并专职配备一名人才办公室主任，负责各单位的人才工作。通过单位推荐、组织部门考核等程序，全县有46位优秀年轻干部走上人才办主任岗位，为推进人才工作注入了新的活力。在工作中，要求各单位达到“四有”，即有专人负责人才工作、有工作制度、有活动场所、有专项资金。通过将人才工作机构向纵深方向设置，改变了过去只靠宏观宣传引导，缺乏有效职能部门和具体人员推进工作的局面，解决了人才工作政策与执行有断层的问题，使我县农村实用人才工作各项政策在基层单位落得更准、着的更实、推进更有力度。

(二)创新人才激励机制，建立人才工作专项基金及相关激励制度 抓好人才队伍建设，树立科学的人才观是基础，加大人才工作投入力度是关键。我们牢固树立“人才资源是第一资源”的思想观念，采取社会筹资、财政投入等方式，建立“优秀人才专项奖励基金”,围绕吸引人才、资助人才、培养人才、激励人才，充分发挥“基金&rdq uo;保障促进作用，开展了\*\*优秀农村实用人才走访调查活动，帮助解决生产经营方面的困难。累计投入资金200多万元，对农业技术人员及水稻种植、五味子种植和食用菌、大鹅、狐貉养殖等重点农业项目进行扶持；开展“千名干部进农家、服务农民促发展”活动，实施党政干部与农村实用人才“手牵手”工程，促进城乡人才交流，加快农村人才发展步伐；开展\*\*杰出人才评选活动，营造了全社会关注人才、尊重人才、争做人才的社会氛围。

(三)加大投入力度，提高农村实用人才队伍建设质量 通过政府投入、多方筹资，在基地建设、培训经费落实等方面切实加大了资金投入。每年都在财政预算中设立人才工作专项资金，累计投入1500多万元用于人才队伍建设，其中，投资1000万元建成太阳沟、桦树、高老庄等3个科技培训示范基地，每年投入培训专项经费120多万元。广开筹资渠道，协调县信用联社为农村实用人才提供贴息贷款累计4700多万元；把扶持农村实用人才创业列入扶贫开发项目，向上争取资金3900多万元；筹集农村实用人才创业发展基金500万元，争取民间资金1300多万元，先后帮助7167名农村实用人才解决了资金困难，为抓好人才队伍建设提供了资金保证。(四)创新农村实用人才培训方式，开展农村人才学历教育

为了满足广大农村实用人才增长技能、提高学历水平的要求，帮助农村有志青年走上成才道路，县委组织部协调县教育局,成立了\*\*县农村实用人才培训中心，协调省教育厅在培训中心开办农村实用人才学历教育中专班。目前开设了农学、养殖、农经管理和庭院经济四个专业，培养农村实用人才137人，传授水稻、大豆、玉米、香瓜种植技术，生猪、狐貉、大鹅养殖技术，大棚育秧、食用菌栽培、立体栽培等58项农村实用技术。

(五)创新人才工作服务理念，推进人才工作信息化进程

为适应信息时代人才工作发展需要，实现人才工作更便捷、更准确、更全面、更科学、更快速的目标，开发了\*\*县人才网。建立了集人才就业、人才招聘、人才培训、人才论坛、人才考试、就业辅导、资料下载、新闻资讯等为一体的人才工作网络平台。通过互联网，人才工作走入了每个人的生活。人们可以搜索各类人才资讯信息，极大方便了农村实用人才求职就业，自我培训，社会援助咨询，政策法规学习，扩大了人才工作的覆盖面和影响力。

(六)搭建发展舞台，充分施展农村实用人才才华

引导全县32名有头脑、有实力的实用人才骨干领办企业、创办基地，以“能人效应”带动产业结构调整，扩大产业规模，扶持2912户成为产业大户；组建各类协会34个，成员7958人，辐射带动农民5万多人，占农村人口的近46.7%。借助盛市实施扶贫开发整村推进工程这一有利时机，把扶持农村实用人才创业列入扶贫开发项目，为782名有技术但无项目、无资金的农村实用人才落实了112个致富项目，累计投入资金2800万元，带动了10462名农民脱贫致富，村民人均收入大幅提高。

(七)加大宣传力度，推动人才工作向纵深发展

以农村实用人才为重点，制作农村实用人才宣传节目23期，各乡镇专门出动人才工作宣传车，派人定期在乡村巡回播放，在主要街口悬挂人才工作大型宣传牌，在县电视台开办了(金钥匙)暨农村实用人才培训专栏，每周五、周六播出，让农村拔尖人才通过电视向广大农民朋友传授农业技术，聘请专业技术人员开展农村实用技术专题讲座。在黄金时段播放人才工作宣传标语110余条次。在县机关报开展“\*\*人才年”专题宣传，组织了以“\*\*人才年”为主题的征文活动，根据文章质量挑选10篇优秀论文组织了演讲赛，增强机关干部农村实用人才队伍建设的政治意识和责任意识。开展了“加强农村实用人才队伍建设”的大讨论活动。通过上述工作,社会对人才工作的关注进一步提高。

四、下步工作打算

(一)在完善制度健全机制上下功夫，积极推进农村实用人才工作深入发展

一是完善促进农村实用人才脱颖而出的组织保障机制。实施“一把手”工程，把农村实用人才的培养开发工作提高到人才工作重中之重的工作日程上，加强党委和政府对人才工作的领导，并把这项工作情况作为检验和考核基层党委政府工作的重要内容，促使乡镇在抓好农村经济社会发展的同时，抓好农村实用人才发展，为农村实用人才健康成长、脱颖而出提供组织保障。二是完善人才与科技相融合的育才机制。加强农村实用人才培养、实践和作用发挥的基地建设，以我县各类示范园区、实用人才培训基地等作为载体，加大建设力度，完善孵化功能，发挥好基地育才作用；要整合各类农业技术和项目推广资金，重点扶持新农村建设贡献大、引领作用突出、带动能力强的农村优秀实用人才创业发展，更好的发挥其

辐射带动作用。三是完善农村实用人才资金专项投入和社会分担机制。在财政每年专项投入的基础上，多渠道、多元化的整合筹措资金，不断扩大“人才资金”容量，为农村实用人才的快速发展提供资金支持。四是完善农村实用人才激励机制。结合我县实际，制定扶持政策，鼓励和支持农村实用人才牵头建立专业合作组织和专业技术协会，提高农民的组织化程度；鼓励支持农村实用人才领办、创办从事农产品生产、加工、销售的各类经济实体，推进农业产业化进程。五是完善农村实用人才队伍管理机制。建立农村实用人才数据库，实现对实用人才队伍的动态管理，为农村实用人才发展政策的制定、开发和使用提供依据。同时,以村党支部为阵地，以农村现代远程教育技术为依托，设立村级信息联络点，负责信息收集和反馈，初步建立县、乡、村三级联动的人才工作信息网络。六是建立健全城乡党的基层组织互帮互助机制，实施“双培双带”工程，整合、运用好各方面资源，加大农村实用人才开发力度。

(二)在扩大总量上下功夫，积极推进农村实用人才队伍建设

紧紧抓住培养、服务、评价、激励等环节，以提高科技素质、职业技能和经营管理能力为重点，依托农村实用人才培训中心、实践基地和远程电化教育站点及农民业校，加大农村各类实用人才的培养，实施千人计划，大力发展数以千计的新技术推广人才，数以千计的种养殖能手，数以千计的经营管理人才，数以千计的经济合作组织人才，着力打造素质技能强、结构优化、数量充足的农村实用人才队伍。按照民办民管民受益的原则，大力发展各类农村经济协会、专业合作组织和民营企业，通过“协会+农户”、“合作社+农户”、“企业+农户”的模式，吸纳普通农民学科技、用科技，自觉成才，从而扩大农村人才总量，为农村经济发展和社会进步，提供有力的人才支持。(三)在多渠道多形式培训实用人才上下功夫，积极推动农村实用人才素质全面提升

一是进一步加大农村实用人才的培训和劳动力转移培训工作，办好农村实用人才中等职业教育，全面提升现有人才的素质技能和学历水平。二是依靠现代信息技术开通农村实用人才“短信课堂”，推进农村实用人才培训工程，解决农村人才分布分散、不宜集中培训的问题，对人才实施“时时培训”，进一步提高实用人才培训效果，降低行政成本。三是以\*\*人才网为主要平台，进一步完善网络服务功能，丰富农村实用人才培训内容设置，建立农业供求服务、农业技术培训、资料下载等实用版块，建立各种涉农物资、人才等信息服务平台，加大对外信息传递和交流，畅通农产品流通渠道，使村民准确掌握市场行情；加强农村实用人才中介服务，提供就业帮助，积极支持农村实用人才进入人才市常四是充分发挥现代农村远程教育站点、党员活动室等阵地作用，采取长短结合，课堂与田间地头结合，培训内容与农民和社会需要结合，开展好农业技术辅导、职业技能辅导等，传送科技信息、实用技术和法律知识等，做到技术人才到户、技术成果到田、技术要领到人、技术技能到手，不断增强农村实用人才的发展意识，提高业务技能，增强致富、带富本领。五是采取学习培训、经验交流等方式，组织到农业发展水平好的地区异地学习考察，加强对农民经纪人和农民专业开合作组织负责人的培养，积极推进农业科技、教育、卫生等农村实用人才的素质提升。六是深入实施“先锋工程”，加大村“两委”班子成员的培养和选拔力度，开展“创发展型村领导班子”等载体活动，促进农村基层组织建设和管理型人才成长。

(四)在优化人才发展环境上下功夫，积极营造有利于农村人才成长发展和创业兴业的社会氛围

在农村实用人才开发工作中，注意发现和树立典型，实现培养一个、激发一批、带动一片。对在新农村建设中做出突出贡献、发挥示范引领作用的各类实用人才，予以政策扶持和表彰奖励，努力形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会风尚。依靠报纸、电视、广播、网络等传媒，不断扩大农村优秀人才先进事迹的宣传，提升全社会对实用人才的关注度，在全社会努力营造关心和爱护农村实用人才的良好氛围，激发农村实用人才干事创业积极性和“传”、“帮”、“带”的工作热情，努力营造有利于农村实用人才发展的社会氛围。

**第四篇：卫生人才队伍建设（模版）**

卫生人才队伍建设

众所周知，汉川市人民医院/武汉大学人民医院汉川医院是我市最大的一所融医疗、科研、教学、康复、预防和社区服务为一体的非盈利性综合医院，全院现有员工近1200人，近年来，我院已经发展成为一支具有高超医技和高尚医德的深受百姓信赖的二级甲等医院。自建院以来，我院之所以取得如此之大的进步和发展，除了市委市政府的大力扶持外，还与我院在人才工作方面做了大量的工作，业取得了一定的成绩，为我院的发展提供了强大的人源保障息息相关。

一、组织专业，规划全面

1、我院有专业的人才领导组织，成立了人力资源管理科。“人才资源是科学发展的第一资源”，院领导非常重视人才工作，每年专题研究人才工作3次以上，还特别分配了负责人事管理工作的匡院长和人力资源管理科匡科长；人力资源管理科人才工作责任明确，有较为完善的人才工作责任体系，现配备专职工作人员5名。

2、人力资源部门对人才工作认真负责，做到了“年年有规划，事事有规划”。例如：每次招聘前期，工作人员都会根据对医院的规模、床位、业务量等因素的综合分析，规划出预计招聘人员的数量；此外，工作人员会站在提升医院等级，提高病患服务质量的高度，规划出预计招聘人员的素质，从而从数量和素质两方面牢牢把握引进人才的标准，制定人才引进规划和招聘方案，从2024年起我院的招聘起点定位一类全日制统招本科，人才层次将登上一个新台阶。

3、“致天下之治者在人才，致天下之才者在教化”，人才的培养对医院的发展而言，意义举足轻重，因而，从人才进入我院的第一步开始，我院变便非常注重对他们的培养，采取轮流培训、脱产学习、聘请专家授课等方式，有目标有计划的培养各类人才，并且制定了短期、中长期培养计划。培训场次上，原则上举行培训讲座每周至少1场，每月至少4场，每年至少近50场。培训内容上，人力资源部门会在当年年底根据授课老师的上报的课程，规划出来年的培训的内容和时间顺序等，并登记造册，在具体的实践过程中进行适当的调整。位于我院仁怡广场二楼的学术报告厅，设施齐全，环境舒适，可容纳近150一起交流学习，是我院人才培养的主要阵地。我院始终坚信“人人都可以成才”，促成人才从“新苗”到“专家”的锤炼，从初级到高级的飞跃，是人才工作永远的核心。

二、经费到位，保障充足

人才工程是一个任重而道远的过程，期中经费的保障尤为关键。小到试卷的印刷，大到“名医名科”的培养，包括培训讲师的授课费，进修人员、在职研究生、科研论文等相关费用的报销，以及研究生安家费，以及全员职工的福利待遇等等都必须以一定的经济为依托。我院每年建立了10万元人民币投入人才专项工作，经费不足时按“一事一议”的形式解决，充分保障了人才工作的顺利进行。

三、健全机制以人为本

1、多措并举，引进人才。随着我院规模的扩大，等级的提升，我们采取了多渠道收集人才的方式，包括参加人才招聘会、员工推荐和

网络，期中以员工推荐和网络为主，首先，举贤不避亲，我院鼓励优秀人才将自己身边的可造之才推荐给医院，这样不仅可以节约成本，而且人才的稳定性较强；其次，我院有自己的网站，我们可以在网站上发放招聘启示，并与外部网络招聘广告链接，将招聘消息扩散出去。目前，我院引进研究生20多人，本科生500多人。

2、关注成长，培养人才。实行毕业生上岗“轮转”制度，打好通科基础，实行能力提升工程，医院对应届毕业生不具备相关执业证书的职工，要求限时考取相关执业证书；对已具备相应学历又追求高层次学历的职工予以鼓励和支持，为医院人才队伍建设不断充实新生力量奠定了基础。2024年开始我院就开始启用电子化信息管理，将专业技术人员的信息全部输入电脑中，为专业技术人员办理IC卡，将单位自管的培训学习和申报上级的项目培训，通过“科教管理信息平台” 刷卡记录学分，逐步实现专业技术人员管理的规范化、信息化和科学化，快速、高效、科学、规范地做好卫生科教管理工作，切实把“科教兴院”和“人才强院”战略落到实处。2024年3月，我院开办了首届“武汉大学生物医学工程硕士研究生班”全院共有50多人积极参加学习，此举必将会推动我院人才层次的大幅度提升。通过培养目前我院有正高级职称11人，副高级职称119人，中级职称327人，初级职称94人。

3、争先创优，激励人才。医院牢固树立“以人为本”的观念，落实“科主任”负责制，成立了人才工作领导小组，认真制定和组织落实人才工作中的中长期发展规划，健全完善了有利于人才和人尽其才的管理制度，将人性化管理和人文关怀融入日常管理工作之中。加强业务考核，我院会举行定期和不定期的考核，加强各科室间的交流学习，以“中层干部述职大会”为媒介，大家比业绩，赛水平，评选“先进集体”和“先进个人”，促进医务人员自觉提高自身素质和业务水平。当前我院有20个医学专业学科及一批业务技术精湛、临床经济丰富、勇于创新的中青年学科带头人。医院心血管内科等17个专业已成为带动本地区医疗业务发展的龙头学科，呼吸内科、普外科、妇科、耳鼻咽喉科、放射科、输血科、护理部是孝感市临床重点专科。近年有7项科研成果经鉴定达到国内领先或先进水平。

4、搭建平台，用好人才，完善业务学习考核制度，加强继续教育学习，每个科室树立良好的学术风气，先后组织医务人员到武汉大学人民医院、同济医院等省内外上级医院进修学习，使学科建设水平和诊疗技术迈上新台阶。聘请院内外专家数名，充分发挥老专家群体的传、帮、带作用，有计划的加强学科建设，并根据学科建设发展需求，购置了彩色多普勒超声诊断仪、VP-4400电子胃镜、M7 Series便携式彩超、ENF-VT2电子鼻咽喉镜、64排CT、1.5T核磁共振、800毫安数字血管机、系列微创腔镜等先进仪器设备，有效提高了技术人员的服务能力。

5、激发热情，留住人才。在加强高层次人才建设过程中，注重政治上关心、工作上激励、环境上优化，调动工作积极性，保证优秀人才留的住。引导各类人才坚定政治信念，明确人生追求，找准价值取向，真正树立全心全意为人民服务的宗旨，倡导“一切为了病人，一

切服务病人，一切方便病人”的精神风貌。坚持量才而用，将个人意愿与用人需求结合的原则，让人才充分展示自己的才华。按照国家建设标准，形象规范化的建设要求，对院容院貌进行了全面的改造和设计，在位于我市中心地段的人民大道西段修建了新院区，新院区医疗环境温馨，有中央吸引、中心供氧、中央空调、中心供应室、医用气动管道传输系统、15间层流净化手术室、16张床的中心ICU。院现占地面积206亩，房屋面积11.2万平方米，其中业务用房面积9.12万平方米，开放床位1000张，26个临床科室，11个医药技科室和16个职能科室，设有26个专科专家门诊。充分改善了医疗环境和工作环境。

孙中山先生说过“人既尽其才，则百事俱举，百事举矣，则富强不足谋也”。当前我院人才工作虽取得了一定的成绩，但仍需继续努力，尤其在优秀人才事迹和人才工作典型方面还有待加强宣传，为引进人才和留住人才在制度上作保障，对现行分配制度和考核办法进行改良，加强人才培训管理力度，建立后备干部培养机制，推进人才梯队建设，不断丰富人才工作经验和理论，使人才工作进一步的完善。一个人才辈出、人尽其才、群星璀璨的新局面将在汉川市人民医院勃然新起。

汉川市人民医院/武汉大学人民医院汉川医院

**第五篇：加强卫生人才队伍建设调研报告**

加强卫生人才队伍的建设调研报告

x 市坚定不移实施人才强卫战略，始终遵循卫生人才成长规律，以提高医疗卫生技术水平为着力点，以创新卫生人才管理体制机制为突破口，以提升卫生人才队伍整体素质为关键点，贴近卫生事业发展需要，竭力开发卫生人才资源，全面加强卫生人才队伍建设，努力打造一支医术精湛、医德高尚、梯次合理、服务优良的卫生人才队伍，为全市卫生事业发展提供了坚强的人才保证和智力支撑。

一、基本情况 我市医疗机构共有 xx 个，现有卫生专业技术人员 xx 人（有编制的 xx 人），男 xx 人，占 xx%，女 xx 人，占 xx%。有高级职称 xx 人（正高级 x 人，副高级 xx 人），占 x%；中级职称 xx 人，占 xx%；初级职称 xx 人，占 xx%，；无职称 200人，占 xx%。高级职称中有主任医师 x 人，副主任医师 xx 人（临床医疗 xx 人、中医 x 人、心电放射 x 人、预防 xx 人、计划生育 x 人）、副主任中药师 x 人、副主任护师 xx 人、副主任检验师 x 人。在现有卫生专业技术人员中，执业（助理）医师 xx 人，有执业护士 xx 人。学历情况：本科以上学历 xx人，占 x%，大专学历 xx 人，占 xx%,大专学历以下 x 人，占xx%。

二、目前人才队伍建设开展情况 1 1 ．公开招聘编制外专业技术 人员。招聘了编制外 xx 名专业技术人员，其中医生 xx 人，护士 xx 人，检验员 x 人，药剂员 x 人，中药 x 人。2 ．招录安置定向免费医学生。我市今年农村订单定向免费医学生（本科层次）已招录 x 人；基层医疗机构本土化人才（大专层次）计划招录 xx 人，到目前已招录 xx 人。今年安置农村订单定向免费医学生 x 人，其中 xx 大学临床医学专业 x 人，xx 中医学专业 x 人。3 ．开展医学教育培训。开展了基层医疗机构检验技能培训，共有 xx 人参加；开展眼科疾病诊疗技术培训班，市直医疗机构和所有乡镇卫生院、社区卫生服务中心派人参加，共有 xx 人参加；分二批开展基本公共卫生服务项目和建档立卡贫困人口家庭医生签约服务绩效考核培训班，共有xx 人参加；开展基本卫生系统 3.0 在线运行培训班，共有xx 人参加；开展基层骨干医生业务培训班，共有 xx 人参加。4 ．开展柔性引才。市人民医院聘请北京医院知名专家 x名，每月来院进行讲学和技术指导；同怀化市第一人民医院签订医联体协议，聘请泌尿外科、神经内外科、呼吸内科、五官科专家每周定期来院进行讲学和技术指导。市第一中医院今年上半年聘请耳鼻喉主任医师 x 名，每周工作指导一天，年薪 x 万元；聘请外科主任医师 x 名，每月工作指导 x 天，年薪 xx 万元。通过这些措施帮助专业科室人员在医疗技术水平上得到提高。

三、存在主要困难和问题 1.人才出现断层现象：现有专技人才中，执业（助理）医师 xx 人，执业助理医师在 45 岁以上者达 xx 人，占比为

x%。执业医师在 45 岁以上有 x 人，占比高达 xx%，年龄严重老化，近五年内将有 xx 人退休，年龄结构断层，专业人才青黄不接。某些岗位存在一旦人员变动、长假、退休、辞职等种种原因出现空缺时没有合适人选接替该位置。如：市人民医院目前妇产科、外科等科室面临人才断层现象，人才梯队建设工作刻不容缓。

2.青年队伍流失严重。近年来，由于地方区域环境、生活条件艰苦、薪酬待遇低和编制解决不了等问题，造成我市年轻医务工作者考取执业医师或进修后就辞职离开 xx 市的现象较多，每年都有x 名有一定能力的青年骨干辞职。

3.岗位与职称晋升不相匹配。岗位设置和专业职称晋升机制控制太死，如我市人民医院年轻专技人员无法满足晋升需求。

4.引进人才学历层次不高。我市医疗机构卫生人才学历，有大专以下学历的占 xx%，本科学历以上只占 xx%，专业技术人员学历较低，高层次学历的人很少，本科生人才难引进，研究生根本引不来,学历层次不高的问题乡镇最为突出。

四、对策与措施 1.建立有吸引力的人才激励机制。要有“引得进，留得住”的政策机制和良好环境，设立卫生人才培养基金，主要用于卫生人才学科带头人和本土化人才的培养；同时要建立专项奖励措施，完善医疗机构绩效考核，实行收入挂钩，多劳多得，向有突出贡献的，学科带头人，工作一线业务骨干

倾斜，提高人才待遇，激发卫生人才的积极性。

2.做好医学人才培训和继续教育。加快构建以“5+3”（3 年住院医生规范化培训）为主体、以“3+2”（2 年助理全科医生培训）为补充的临床医学人才培训体系，切实做好农村定向订单医学生培养工作，在编制限额内办理编制手续。采取函授、集中学习、临床进修等方式培训对乡镇卫生院和村卫生室医疗卫生人员进行轮训；鼓励在职医卫人员参加各级各类学历教育，对通过自费学习取得高层次学历的实行奖励。

3.完善晋升职称机制。建立完善符合实际的晋升职称机制，重点倾向基层医卫人才，鼓励乡镇卫生院医卫人员申报中、高级职称，对其予以重点管理、重点使用。

4.畅通人才引进“绿色通道”。引进急需紧缺医疗卫生高层次人才，每年力争引进学科带头人 x 名，高职称、高学历专业技术人员 x 名。引进的市外高层次医学人才，签订 x年以上聘用合同的，可奖励 xx 万元作为安家费，所需经费由市财政解决 xx 万元，用人单位自行解决 xx 万元，并在户籍、住房、科研经费资助、家属随调、子女入学及保险、就医、职称评聘和出入境等方面的享受优惠政策。

5.设立“卫健系统名老专家”评选机制。遴选一批医德高尚，医术精湛的名老专家，主要是弘扬医学精髓，献身卫生事业的优秀老专家，名老专家人才人选主要从退居二线仍能发挥作用的卫生人才中选拔产业，实行行业评价认可，动态管理，加大人才二次开发力度，把我市各级医疗卫生机构老年队伍阶层中德高望重、经验丰富、责任心强的老专家选

拔出来，引导鼓励他们积极发挥余热。通过“传、帮、带”等形式多样的措施，继续培养教育中青年医疗卫生人才。

6.建立健全中青年医卫人才库。建立健全后备专业技术管理干部人才库，重点建立健全后备专业技术管理干部人才库的选拔培养和动态使用管理制度，选拔培养一批素质高能力强、会干事、懂管理的卫生管理人才，真正发挥卫生技术人才管理的效应。

7.加强人才表彰、奖励工作。每年组织开展一次“卫生科技带头人”的评优表彰活动，对内晋升为副主任医师以上人员进行奖励。每两年开展一次“十佳院长”、“十佳医生”、“十佳护士”、“最美乡村医生”评选活动，由市财政一次性给予每人 xx 元特殊奖励。

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