# 区卫生人才工作汇报

来源：网友投稿 作者：天地有情 更新时间：2024-06-26

*工作汇报是工作人员向上级汇报工作的书面材料。是应用写作研究的文体之一。本站为大家整理的相关的区卫生人才工作汇报供大家参考选择。　　区卫生人才工作汇报　　关于加快科教兴医步伐，实施人才强医战略的意见　　科技是卫生事业发展的动力，人才是卫生事业...*

工作汇报是工作人员向上级汇报工作的书面材料。是应用写作研究的文体之一。本站为大家整理的相关的区卫生人才工作汇报供大家参考选择。[\_TAG\_h2]　　区卫生人才工作汇报

　　关于加快科教兴医步伐，实施人才强医战略的意见

　　科技是卫生事业发展的动力，人才是卫生事业发展的源泉。构筑一支高素质的人才队伍是卫生系统的一项重要战略任务。近几年来，闸北区卫生局认真实施科教兴医战略，以培养、吸引和使用好人才为主线，最大限度地开发卫生人力资源，为卫生改革与发展提供了智力保障。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》，加快科教兴医步伐，实施人才强医战略，促进卫生事业持续健康发展，特制订以下意见：

>　　一、加强组织领导，把人才工作摆上重要位置

　　坚持以“三个代表”重要思想为指导，牢固树立科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源的观念，倡导形成尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造的良好风尚，进一步解放思想，把“科教兴医、人才强医”摆在卫生工作的突出地位。坚持“一把手抓第一生产力”，充分发挥学术委员会的作用，对人才和科技工作做出总体部署，提出明确要求。区卫生局每年表彰一批人才和科技工作的先进单位和个人，对获市科技进步奖和区科技创新奖等项目实行重奖。充分发挥品牌效应和特色优势，积极推广科教兴医、人才强医的经验和实效，树立一批示范、典型，以点带面，辐射全区，带动整个卫生系统医学科技发展和人才队伍建设。将人才科技工作列为工作督查和年终考核的重要内容，从思想上、组织上、工作机制上凸显其重要地位，保证各项工作的具体落实。

>　　二、加快机制创新，形成良好的人才工作环境

　　通过不懈改革，锐意创新，建立健全符合医疗卫生机构发展要求和人才成长规律的人才工作机制，营造吸引人才、留住人才、充分发挥人才作用和各类优秀人才脱颖而出的环境。

　　1、建立优势人才学科评选制度。启动“三名”建设(名医生、名学科、名项目)。在区属医疗卫生单位开展创评“名医”、“首席专家”和“首席全科医师”活动。建设一批示范学科和重点学科，打造“区内领先、区外争先”的医学学科精品。继续实施重大科研项目、重点科研项目和青年科研项目计划，培植一批名牌项目。实施“三名”建设要坚持公开竞争、宁缺勿滥原则，结合实际，制订科学、客观的评选标准，认真听取同行专家评审意见。

　　2、建立专业技术职务竞聘制度。健全重能力、重实绩的专业技术职务考核体系，采取公开打擂台的形式，择优聘用专业技术职务。

　　3、建立青年人才培养导师制度。充分发挥区内专家的作用，弘扬“传、帮、带”的优良传统，鼓励老专家言传身教，以签约培养的形式，带教青年人员提高医疗技术水平，提升医学科研能力，扶持青年人才成长。

　　4、建立两级领导联系专家制度。区卫生局和各医疗卫生单位领导经常开展专家谈心活动，不定期召开知识分子座谈会，帮助专家解决工作和生活中的实际困难。

>　　三、加大管理力度，提升卫生科技创新水平

　　1、加强入选市医学领先专业医疗特色专科和初级卫生保健特色项目建设，投入配套资金用于课题研究和人才梯队建设。扶持市级学科带头人培养，尽力提供必要的科研支撑条件。

　　2、改进科研项目经费管理。逐年加大对人才和学科建设的经费投入，不断改善科研基础条件，发挥好政府资助资金的导向作用，积极为人才搭建舞台，设置跑道。健全科研项目资金管理方法，确保匹配经费到位和专款专用，扩大项目负责人使用项目经费的自主权，提高专项经费的使用效率。

　　3、按照“定目标，压担子、创条件、给机会”的思路，实施青年科研专项资助计划，重点资助35岁以下中级职称专业技术人员及硕士、博士研究生开展创新性课题研究。同时组织青年人才联谊会活动，开设青年学术论坛，为青年人才提供学习交流机会。

>　　四、加速改革进程，提高人才资源配置效率

　　继续推进人事分配制度改革，全面提高卫生人才资源配置效率。

　　1、建立新型人事制度。进一步细化卫生人事制度改革措施，完善聘用机制，实现全员聘用管理的目标;完善流动机制，实现人员能进能出的目标;完善竞聘机制，实现干部能上能下的.目标;择优吸引研究生、大学生充实卫生技术队伍，对新进人员实行人事代理制;继续推行管理干部竞聘上岗制度。

　　2、建立新型分配制度。遵循“按劳分配、效率优先、兼顾公平和生产要素参与分配”的原则，根据岗位职责、工作风险、工作量、工作质量等制定内部工资分配制度，拉开分配档次，体现多劳多得，优质优酬，建立起重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，充分调动人才的积极性和创造性。

>　　五、加紧队伍建设，促进卫生事业持续发展

　　1、在充分调研的基础上，制定人才培养计划。重点加强高级人才队伍建设，优先培养学科带头人，并形成合理的人才梯队，力争三年后区级医疗机构高级人才达到150名，其中一级医院高级人才达到10名，预防监督机构达到10名。

　　2、大力引进优秀人才，优化人才队伍结构。根据卫生事业发展目标，有计划、分步骤地引进一批学科带头人，实施优秀人才引进和培养的鼓励政策，对经人才评估合格后引进的高级专业技术人才，给予一次性住房补贴，并以项目资助形式给予科研启动经费，努力使引进人才安心工作，潜心业务，较好地发挥作用。

　　3、重视现有人才培养，提高卫生人才素质。坚持在职培训和脱产学习结合，自学与“传、帮、带”结合，请进来与送出去结合的方式，重点培养疾病预防控制、卫生监督执法人员、卫生管理人员、社区全科医师、中西医结合人才及护理人员，分期分批组织对45岁以下的低学历人员进行培训。力争三年后二级医院临床医生75%达到本科学历以上，社区卫生服务中心全科医师80%达到大专以上学历，30%取得全科医师执业资格。坚持培养和引进相结合，增加大专护士数量，使全区15%的护士达到大专以上学历，逐步提高医护比例和床位护士比例。力争三年后全区卫生管理人员岗位培训率达到80%，全区公共卫生技术人员大专以上学历达到75%，本科以上学历达到30%。

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