

# 2023年人才工作汇报(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 人才工作汇报篇一

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）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重，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。

### 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，我局人才工作领导小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。

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。icu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证研究”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20xx最新卫生局人才工作总结20xx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。

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。

20xx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卫生人才队伍，促进卫生事业又好又快发展。

## 人才工作汇报篇二

20xx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）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。

（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20xx）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20xx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”。

（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。

## 人才工作汇报篇三

1. 改善方面□xx年工作中我共完成改善16项，改善金额达1.1万余元其中现场改善“盖板凹坑防护改善”和“防护踏板安全改善”消除安全隐患，提高作业效率，降低卫生清扫时间，其收益达到3553.53余元，设备改善其中有“夹具防护改善”和“油缸防护改善”防止操作失误导致设备损坏，延长设备使用寿命，为公司节约资金4286.余元。

2. 设备方面：在日常工作中班前和班中对设备认真点检，曾发现夹具油管接头松动4次，液压机过热和夹具压紧块螺丝松动和定位销脱落以及焊机电源线裸漏等异常，经过及时报修，消除了生产过程中的异常停线130分钟，减低了异常停线率，修班后对设备彻底执行清扫清洁，并通过清扫对设备进行点检，发现异常及时解决。

3. 安全方面：作为一名后备人才，带领机组消除安全隐患4项，现场安全改善5项，优化了作业现场的环境，参加班组qc改善小组《消除d22左纵梁歪拉斜吊》改善消除了安全隐患，降低步行次数30步，节约资金3500余元。

4. 士气方面：积极参加车间后备人才培训，以车间优异的成绩参加公司监督者培训。在休息时间，和同事交流我对设备点检及保养的方法以及做6s的目的和重要性。积极支持班组工作，完成班组交给我的所有任务。和班组成员进行沟通，了解每一位同事的状态，对状态不好的同事进行思想上的交流，从思想上正确引导他们，帮助他们。

5. 参加活动：曾在xx年底参加公司春节晚会开幕式，凭借我们出色的表演取得了开幕式奖□xx年积极参加公司和车间组织的活动：太极拳、跳远、跳绳、踢毽子等。通过活动增加了班组的活力，更凝聚了班组里不可或缺的团队力量□xx年积极参加车间，公司组织的各项活动：11月份参加公司组织的太极拳比赛。

xx年荣获优秀员工，设备先进个人，和co2焊接技术比武13名等荣誉称号。

## 人才工作汇报篇四

从去年年底起，中央、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、统一思想、明确任务、推动工作，我a街道办事处组织全体机关工作人员团体学习了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》。同时把传达会议精神做为中心组学习的一个重要资料，经过学习、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，落实党管人才原则打下良好的基础。全处干部职工经过学习，已体会到加强人才工作是我党和各级政府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，牢固树立了人人都能够成才的观念，牢固树立了以人为本的观念。

## 1、把促进发展作为人才工作的根本出发点，发展活跃人才

发展是我党执政兴国的第一要务，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。如在我处a村、党支部书记xxx在9年代初头办砖厂、发家致富，成为了党员致富带头人，98年我处党委将其放在支部书记的岗位，发挥出他敢拼、敢闯、思维活跃的优势，经过建小康村，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仅拉动了辖区的经济发展，并且也为我辖区带来了很多的企业管理人才、企业科技人才。

## 2、以提高科学素质和强化技能培训为手段，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、培养乡土人才结合起来，据不完全统计，仅今年我处就开办各种培训班1余次，各类咨询活动2场次，各村也依

托高等院校，选派多名村干部进修。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，办事处又经过开展“四培养”活动，大力培养村级后备干部，并以“模拟班子”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4%的农村子女都理解了高等教育。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干部职工的培养，目前我处共有干部职工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，经过参加自考、成人、电大等形式提高学历和业务本事。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作人员的实践锻炼。能够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，学习型科室也都进取推动了人才战略。

### 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一样，年初我处对工作人员的岗位进行了大幅调整，调整中我处充分研究了工作人员的专业、本事、特长和自身意愿。现处领导干部的学历全部在大专以上，其中还有两名研究生，领导年龄层次有所下降，平均年龄为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制度2余项，经过制度进一步管理人才、约束人才、奖惩分明的机制已初步激励了人才的干劲。

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、本事和业绩为取向，异常是从我们机关和事业站所来说，和其他不一样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拨款，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，进取性也就调动不起来。

3、体制方面的障碍：产、学、研脱节，科研成果转化率较低，部门、单位之间缺少沟通、协调，不能构成统一的人才保护政策。

4、环境方面的障碍：人才的创业环境包括金融保障，项目支持，风险投入，教育培训等，目前我市为了招商引资，吸引人才是供给了很多的优惠政策，如：土地征用、贷款、户籍等，但各类政策优势不够明显，法制环境也有待改善，缺少高水平的知识产权信息服务平台，公共技术平台和专业示范基地。

## 1、强化“四种意识”，开发人才资源

“四种意识”：一是“一把手工程”意识，街道党工委将把人才开发工作提升到重要位置，一把手主抓人才工作，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、本事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，到达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”、“政策性开发”“储备性开发”等多种方式，如：进行合理性岗位调整，加大小额贷款力度，建立乡士人才库，建立科技示范户，强化机关和村级后备干部培养等，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

首先是政策环境，在各类制度、规定的允许范围内，出台人才政策，发挥政策对人才成导向作用，以到达广罗人才，人尽其才的目的；二是社会风尚环境，鼓励人才干事业、帮忙人才干好事业，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，创立本辖区的人才市场，发挥劳动保障事务所作用，经过周到服务、规范运作，科学指导，有力监督，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，为人才供给施展才华的舞台。

## 3、创新“四项机制”，推动人才工作

### 人才工作汇报篇五

上半年，我局人才工作在市委、市政府正确领导下和上级民政部门指导下，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面树立和落实科学发展观，坚持“以人为本、为民解困和为民服务”的核心理念，积极推进人才强市战略，以能力建设为中心，着力加强对现有在职干部、基层干部和社会工作者的培训培养，使其综合素质和业务素质得到全面提高，人才工作取得了较好的成绩。

我局坚持党管人才的原则，将人才工作作为一把手工程，纳入单位的重要议事日程，定期研究、安排部署并注重抓落实，做到制度健全，职责明确，人员落实，形成主要领导亲自抓，分管领导负责抓，主要职能科室具体抓，其他职能科室协同

抓的工作格局。按照市委人才工作领导小组运行规则，严格执行报告、审核、审批和备案等制度；认真贯彻市委关于人才工作的重大决策及会议精神，并结合本部门实际，研究制定具体措施。按照全市人才工作年度安排，制定了落实方案并按时完成任务，及时报送人才工作信息，加强人才工作宣传；采取多种形式广泛听取意见，努力拓宽服务渠道，切实改进工作作风，不断提高工作效能和服务质量，及时完成市委人才工作领导小组交办的事项。

制定了本系统人才队伍建设规划和人才培养、开发、吸引和稳定的措施，促进民政干部结构不断优化等。建立健全领导联系本系统、本行业优秀人才工作制度，及时帮助解决其工作和生活困难，掌握本系统重点人员名单，建立人才信息库。

### （一）明晰思路，落实加快推进社会工作人才队伍建设

1、建立了科学合理的社会工作人才培养体系，加大了社会工作人才培养力度。通过多种形式、多种渠道开展对社会工作者进行专业教育培训，大力提高现有社会工作从业人员的职业能力和专业素质。我市按照省厅培训计划，有组织、有计划地选派有关人员和社区干部参加各级举办的培训学习，为民政事业全面发展提供了强有力的人才保障。

2、建立了公平公正的社会工作人才评价体系，提高社会工作人才评价的质量。认真贯彻落实人事部、民政部联合发布的《社会工作师职业水平考试实施办法》，宣传动员组织社会工作从业人员参加助理社会工作师、社会工作师职业水平考试。20xx年前，全市共有23人（其中：中级3人，初级20人）通过了社会工作师职业水平考试，今年全市共有51人参加考试。

3、建立完善的社会工作人才使用机制，拓宽社会工作人才的就业范围。根据人事部发布的《事业单位岗位设置管理试行办法》及其《实施办法》的有关要求，按照分类指导、分级

管理、科学合理、精简效能的原则，将尽快在社会福利、社会救助、社区建设、残障康复、家庭生活服务等领域的事业单位中，认真进行社会工作岗位开发与设置调研。

4、逐步建立有效的社会工作人才激励机制，激发社会工作人才的创造活力。当前，社会工作人才激励的重点是规范社会工作者属于专业技术人才的薪酬和保险待遇，探索建立“资格与岗位挂钩，岗位与薪酬挂钩”的待遇制度；对于在民办社会服务机构从业的社会工作人员，探索建立政府购买服务的财政支持体制和合理的薪酬指导标准。

## （二）完善举措，加快推进社会工作人才队伍建设步伐

1、加强领导，明确责任，切实抓好社会工作人才队伍建设。按照上级文件精神，我局及时成立了由局长任组长，班子其余成员任副组长，各业务科室负责人为成员的社会工作人才队伍建设领导小组，将社会工作人才队伍建设作为民政工作的一项重要任务，列入议程，及时研究解决面临的困难和问题，确保人才工作真正落到实处。

2、搞好协调，整合力量，共同推进社会工作人才队伍建设。社会工作人才队伍建设，是全党的一项重要任务，是一项宏大的社会系统工程，需要党委、政府的有力领导，需要有关部门的通力合作，需要全社会的广泛参与。在推进社会工作人才队伍建设过程中，我局积极协调与其他相关部门的关系，积极配合相关部门做好社会工作者职业水平评价制度的推广应用和组织实施，做好社会工作人才队伍建设有关政策的协调和制度的建立。协调好与相关社会组织的关系，充分发挥社会组织在社会工作人才队伍建设中的作用。

3、统筹规划，精心部署，积极开展社会工作人才队伍建设试点工作。我局积极探索在社会福利、社会救助、社区建设等公益类民间组织和家庭生活服务等比较成熟的领域，进行社会工作岗位开发设置。积极开展试点工作，在试点基础上，

推荐评选社会人才“示范社区”，示范引领全县面上的工作。着力建设五支队伍，为社区居民提供困难帮助、文化宣传、心理疏导、矛盾调处、行为矫治等方面服务。并建立了星级表彰制度、社区志愿服务储蓄制度、家庭服务回报、感恩回报等制度，进一步调动志愿者工作的积极性，促使志愿者在发挥作用中逐步提高社会地位、职业威望。

在我局开展人才工作中，还存在着一些不足和问题，制约了人才的成长和作用的发挥。一是人才自身观念存在安于现状、创新不够。二是在建立和完善政策措施和激励保障机制上不够深入与具体；三是对社会工作人才重视与培养力度不够。

民政人才建设方面：

1、深化人事制度改革。一方面，努力建设高素质的民政机关人才队伍。坚持考试录用制度，完善选调制度，注意选拔年轻干部、高知识层次干部以及具有基层工作经验的干部充实各级民政机关。加强对各级民政机关干部的培养，推行机关中层干部竞争上岗，完善民政机关干部年度考核制度，建立和完善民政机关干部退出和淘汰机制。按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，加强公务员队伍建设。加强民政公务员的作风建设和能力建设，增强民政机关干部队伍的生机与活力。另一方面，以推行聘用制和岗位管理制度为重点，逐步建立适应我市民政系统事业单位特点的人事管理制度，形成有利于优秀人才成长和发挥作用的用人机制和重实绩、重贡献的分配机制，建设高素质的民政科学技术干部队伍。破除民政系统事业单位目前实际存在的干部身份终身制，全面推行聘用制度。单位与职工按照国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，明确双方的责任、义务和权利。

2. 加强教育培训

一是大力发展成人教育、社区教育，推进民政教育培训的社

会化。加大继续教育力度，形成国家、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。开展创建“学习型机关”、“学习型事业单位”、“学习型企业”活动，促进学习型民政的形成。二是强化用人单位在民政人才教育培训中的主体地位。全市民政系统的用人单位要把人才的教育培训纳入单位发展规划，建立带薪学习制度和经费保障制度。建立健全民政教育培训的激励约束机制，推行公开选拔、竞争上岗和职务聘任制度，增强人才的职业竞争意识和风险意识，激发终身学习需求。全市民政系统要着力培养人才的创新能力。在提高各类民政人才思想政治素质和履行岗位职责能力的基础上，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。围绕创新能力建设，改革民政教育培训的内容、方法和机制，培养大批创新型民政人才。以人才的全面发展和可持续发展为目标，根据各类民政人才的不同特点，研究提出全市民政人才资源能力建设标准框架，有针对性地进行教育培训。

### 3、建立健全人才激励机制

要确保全市民政系统人才队伍能够始终具有专业的知识和技能、先进的工作理念和方法，必须建立适合民政系统的招聘、培训、考核测评、薪酬管理等科学人力资源管理体系，必须建立健全人才激励机制，实施“人才激励工程”。

### 4、加大民政人才交流力度

民政工作具有一般工作所不能比拟的挑战性，不论是从技能方法来说，还是职业修养来说，并不适合于每一个人。因此，在进行人才培训的过程中，不断提高人力资本的同时，也要发现每一个人的职业生涯特征，加大人才引进和内部交流力度，选择最适合、最愿意从事民政工作的人才，这样才能不断保持民政人才队伍的先进性和专业性。

#### （一）推进社会工作人才队伍制度化建设



1、做好社会工作人才培训制度的推广与应用工作。德阳市的社会工作人才广泛分布于社会管理和公共服务的各领域、各层次。要使人数众多的社会工作人员具备从事社会工作所需要的基本素质、专业方法以及其他社会工作能力,做好社会工作人员的教育与培训工作迫在眉睫。具体地说,应做好如下几项工作:其一,与一些具有社会工作专业优势的高等学校进行合作,建立专业化的社会工作人才培养基地。一是应根据社会管理与公共服务各岗位的配置及需求情况,不断吸纳具有社会工作专业教育背景的专业社会工作人员,以逐步提高、改善和调整现有社会工作人员的知识结构和能力结构。二是可以选择一些单位作为培养社会工作人才的实习基地,并遴选一些优秀学生到实习基地进行重点培养,使其在实践中不断增长见识和才干,待其毕业后,可以择优录用并充实到社会工作人才队伍中去。其二,通过在职培训拓宽社会工作人才培养渠道。从我市社会工作人才队伍的现状来看,大量的从业人员尚不具备社会工作的教育背景。基于此,有计划、分层次地开展社会工作从业人员的在职教育是十分必要的。就大量的在岗实际社会工作人员而言,通过在职培训的方式,使他们掌握一些新的、有效的、必要的社会工作方法和技巧,对于他们更好地履行职责和提供服务功能是很有益处的。为了做好社会工作人员的在职培训工作,可以考虑设置相应的管理机构,该管理机构的主要职责就是组织和管理社会工作人员的继续教育、专业培训等工作;也可以委托相应的高等学校,探索并制定适应市情的在职培养方向和形式。其三,社会工作人才的培养应以提高能力为主。社会工作人才的工作性质较为特殊,接触的服务对象亦是参差不齐,这对他们的工作能力提出了更高要求,所以培训社会工作人才尤其应注重提升其工作能力和发展能力等,并应根据社会工作的发展需要,不断调整和补充培训内容及培训方式,以不断更新社会工作从业人员的技能知识和专业能力。

2、做好社会工作人才评价制度的推广应用工作。从国际经验看,社会工作人才评价制度主要包括职业资格制度、职称管理制度、注册制度和执照制度等。目前,中国已颁布并实施了《社会工作者职业水平评价暂行规定》和《助理会计师、社

会工作者职业水平考试实施办法》，这标志着中国社会工作人才职业水平评价制度已正式建立。但社会工作人才的注册登记制度、服务质量评估制度的建设尚需时日。基于此，我市应将以下社会工作人才的评价制度逐步逐项地建立起来：一是社会工作人才的考试考核制度；二是社会工作人才的登记制度；三是社会工作人才的服务质量评估制度。也可以考虑建立社会工作人才评价指标体系，该指标体系主要从社会工作人才的专业能力、工作能力、职业道德、工作绩效、职业资格等方面进行评价，可以涵盖社会工作人才的创新能力、学习研究能力、技术素质、学术水平、职业道德、潜在发展能力等指标，以确保社会工作人才具有相应的专业能力和服务水平。实践证明，科学的社会工作人才评价体系，不仅可以有效地配置社会工作岗位，促进社会工作人才的合理流动，也可以最大限度地发挥社会工作人才的积极性与主动性，从而提高社会工作人才的工作效果和服务质量。

3、做好社会工作人才使用制度的推广应用工作。德阳市社会工作人才发挥作用的领域看，目前应重点建立以下几项社会工作人才使用制度：一是薪酬机制。建立一套科学合理的，集学历、业绩、岗位等各种指标于一体的社会工作人才薪酬体系，可以形成促使优秀社会工作人才脱颖而出的制度环境。二是激励机制。依据社会工作人才的工作业绩和服务质量，定期对社会工作人才进行全面考核并给予奖惩，可以最大限度地稳定社会工作人才队伍。三是职业晋升机制。设置多层次、多类型的社会工作人才职业晋升成长阶梯，既可以吸纳更多优秀的社会工作人才，也可以留住现有的社会工作人才。四是合理流动机制。人才的合理流动对发挥社会工作人才的主动性与积极性是必要的，建立合理的流动机制可以使更多的社会工作人才的才智得到充分发挥。五是社会保障机制。在构筑完整的社会保障体系的基础上，将社会工作人才纳入教育、医疗、就业、养老、住房等社会保障范围，可以确保社会工作人才享有必要的社会保险，也可以使其及时分享到经济社会发展的物质与文化成果。