医院人事科年度总结（合集5篇）

篇1：医院人事科年度总结

2015年人事科工作在医院领导领导下，在全院广大干部职工的大力配合支持下，圆满的完成2015年的人事工作，现将2015年人事工作总结如下。

一、取得的成就

落实人事劳资政策，完成人才引进，职工退休、辞职手续的办理，人事考试通知、人事资料上报、遗嘱调标，请销假管理，职称晋升（含小级别滚动），劳动合同签订、薪级工资滚动、工资调标、辅序列晋升方案制定、2016年校园双选会、基报清理和上报、工龄认定等工作。2015年引进人员XX人，其中护理人员X人，医师X人，其余人员X名。办理辞职X人，办理退休X人。转发了《泸州市卫生和计划生育委员会泸州市人力资源和社会保障局关于做好2015年度卫生专业技术考试工作的通知》，完成了职称考试相关工作的通知包括工人技术等级考核和技师职称考评工作、统计专业技术资格考试工作、专业技术人员副高资格考评工作，转发2015年《专业技术人员心理健康与心理调适公需科目继续教育》的通知。上报了2015年直接考核招聘事业单位人员工作申报表，2015年急需紧缺人才需求统计表等报表。完成了XX、XX2名同志遗嘱生活困难补助调标的工作。按照人社局规定制定并下发职工请销假及待遇管理办法，进一步完善请假人员的请销假手续。完成了XX个专业技术职务晋升晋级工作，规范完成部分临聘人员的合同签订工作，落实编制内人员2015年合同续签工作。完成了XX人工资调标工作和XX名同志的薪级工资滚动工作。制定并下发了古蔺县中医医院辅序列专业技术岗位设置方案，规范了辅序列岗位晋升的渠道。办理5人连续工龄认定工作。

二、存在问题

1、执业医师人数偏少，中医类别执业医师占执业医师比例偏低。截止2015年12月，我院共有执业医师人数XX人。中医类别执业医师数XX人，很多科室存在无资质人员顶岗上班的现象，增加了医院的医疗风险，给医院的医疗水平带来挑战。中医类别执业医师仅占执业医师总数XX%，低于正常值XX%，不符合中医医院持续改进的要求。

2、人员结构不合理。截止2015年12月我院职工总数为XX（含编外人员XX人，借调人员XX人，清洁工XX人、退休返聘XX人），其中专业技术人员XX人具有高级职称人员有XX人，具有中级职称人员XX人，余下人员XX均为初级职称人员（含试用专技），我院人员队伍结构呈现高中级职称人员少且年龄偏大，初级人员多且年龄偏小的情况，人员机构梯队不合理，不利于医院的长期均衡平稳发展。

3、编制人员总数波动明显，呈下降上升在下降趋势，临聘人员和借调人员人数较为平稳。从2015年1月到2015年6月，我们的编制人员数从XX到XX在到XX，临聘人员和借调人员相对平稳并无太大波动。

4、人才流动性强。截止2015年12月我院共计引进人员X人，其中医师X人，护理X人，工勤X人。办理辞职调走人员共计X人，其中医师X人，护理X人（其中一人调走），清洁工X人，其他人员X人，人员总数较去年年初基本持平，人员流动性强。

5、人事管理权限不充分。我院虽有人事管理权却并无真正意义上的人事任免权,一方面人才引进必须在编制核定范围内,向上级主管部门打报告、请示,主管部门审批后经人社局、编制部门审批才能引进，一定程度上增加了一些不必要的环节，也是对人力、物力资源的一种浪费;另一面,虽然我院虽已实行全员聘用制,但由于社会保险及相关配套政策上的欠缺,我院想淘汰的人员很难向社会进行分流，普遍存在想要的人才进不来,不想要的人出不去的局面,使得我院人才资源未能得到有效配置。

6、人事管理人员来源单一，缺乏必要的后期培训。医院历年来的人事管理人员往往来自于临床岗位的专业技术人员,由于缺乏必要的人事管理及相关管理知识,致使人事管理手段单一、落后,使工作陷于日常事务性,加之缺乏必要的后期培训和指导，使得医院人事管理难于上一个新台阶。

7、医院考核评价机制流于形式。医院考核采取每年年末集中考核的形式进行,由个人、职能部门和医院人事部门填写包括“德、能、勤、绩”各方面内容的考核评审表,从德、能、勤、绩等四个方面进行考核,分别评定为优秀、称职、基本称职、不称职等等次,并以此作为职称晋升、工资晋升的依据。由于这类考核时效性强,往往使医院来不及充分讨论,而考核形式以主观评价为主,除重大过错或受到刑事处分的人员外，往往都能获得称职以上的评价,形式主义严重。

三、改进建议

1、扩宽渠道，积极人才。通过公招考试或县内考调等多种途径积极引进具有执业医师资格的医师和具有管理知识的人员。通过直签和事业单位考试，积极扩宽人员的来源渠道，在人才引进中更加注重中医类别执业医师和管理知识人才的引进。

2、通过打报告，请示等多途径向上级主管部门反映我院在人事招聘中存在的困难，积极争取得到上级部门的理解和支持，实现人事权限的在下放。建立解聘、辞聘制度,畅通人员出口渠道,从根本上解决人员能进不能出,职称能上不能下的问题,增加用人制度的灵活性。

3、加大人员培训、进修力度，增强服务意识，逐步提升医院软实力。制定相应的培训计划和规定。实行领导带队，加大对培训的重视程度，对培训不利人员，不参加培训的人员，或者培训效果不明显的人员进行处罚，对培训效果明显，成绩突出的给予奖励。

4、由于人事考核时效性强，考核不充分的问题，在人事考核中可以采取适当提前考核来进行解决，由于医院人员成分的复杂性在考核中可以将不同类别人员确定不同的考核内容和指标，打破以往统一且空洞的“德、能、勤、绩”的标准，可以将他人评价、患者满意度、个人实际业务量等作为考核的标准，使考核更加具体，数据化。

2015年12月28日

篇2：医院人事科年度总结

随着改革的进一步深化，护理部在医院领导的带领和支持下，重点规范了护理文件书写，提高了护理人员法制观念；加强监督，保障了护理安全；加大了护理质量监控力度；重视护理骨干的培养，优化了护理队伍，提升了护理服务质量。全院护理服务质量稳中有升，病人满意度高。现将护理部工作总结如下:

一、规范护理文件书写，强化护理法制意识

随着人们法律意识的提高，新医疗事故处理条例的颁布，如何在护理服务中加强法制建设，提高护理人员法制意识，已成为护理管理的一个重要环节。工程部年度工作总结护理部于今年严格按照省卫生厅护理文件书写规范要求，制定了医院护理文件书写实施细则，采取集中讲座、分病区学习等形式进行，使护理人员更加明确了护理文件书写的意义，规范了护士的行为，保障了护理安全，提高了护理质量；为护理科研积累了宝贵的资料，促进护理学科的发展；完整、客观的护理记录，为举证提供了法律依据，保护了护患的合法权益。明确了___书写好护理文件，以达标准要求。在组织讲座时，还结合我院书写护理文件的实际情况，进行了总结和分析，提出了相应对策。为了强化护理人员尽快熟练掌握规范要求，组织了全院护理人员进行理论考试，成绩合格率为100%。

二、加强监督管理保障护理安全

1、定期督促检查医疗安全，重点加强了节前安全检查，增强医务人员防范意识，杜绝事故隐患，规范了毒麻药品的管理，做到了专柜专人管理，抢救车内药品做到了“四定”:专人管理、定点放置、定量、定数，班班交接，有记录。抢救设备及时维修、保养、保证功能状态备用。

2、坚持护士长夜查房，督促检查护理人员在岗及岗位职责履行情况，及时发现护理工作中存在的偏差，及时给予纠正处理，坚持每月召开护士长例会，对工作中的不足作出针对性、实效性改进措施，以确保护理质量及护理安全。

3、深入科室督促护士长每日工作安排。重点查新入、转入、手术前、手术后、危重和生活不能自理、有发生医疗纠纷潜在危险的病人，督促检查护理工作的落实，加强环节质量控制，减少了护理缺陷的发生。

4、组织了新聘用护士进行岗前培训，通过培训，使她们树立法律意识、质量意识、安全意识，在岗位中认真遵守各项规章制度及操作规程，履行好白医天使的神圣职责。

三、加强了质量管理监控力度

1、护理部按照省护理文件书写规范，及时修订完善了各种护理文件质量标准

及项目，检查考核中均严格按标准打分。

2、加强了消毒供应室无菌物品的洗涤、消毒存放、下收下送工作管理，保证了消毒物品的质量和医疗护理安全。

3、加强了医院感染控制管理，织了护士长及全院护理人员学习新消毒技术规范、环境卫生学监测的方法及重要意义、医院感染控制对策、医院感染管理规范，其内容纳入了“三基”、年终理论考试，无菌技术操作等纳入平时护理操作考试，通过每月质量检查和护士长夜查房，对护理人员消毒执行情况进行了检查考核，重点加强了一次性无菌物品、无菌技术、卫生学洗手、环境卫生学、消毒监测的管理和考核。

4、各项护理质量指标完成情况：

1）、基础护理全年合格率达100%

2）、特、一级护理全年合格率达100%。

3）、急救物品完好率达100%。

4）、护理文件书写平均分99.57，合格率达100%。

5）、护理人员“三基”考核合格率达100%。

6）、一人一针一管一灭菌一带合格率达100%。

7）、常规器械消毒灭菌合格率达100%。

8）、一次性注射器、输液（血）器用后毁形率达100%。

9）、年褥疮发生次数为0。

四、重视人才培养，优化护理队伍

1、加强护理管理培训。对未进行岗前培训的护士长及老护士长进行了培训。

2、为提高护理人员的素质，优化护理队伍，选派骨干外出进修专科知识。今年选派护理骨干及管理人员参加多种形式的专科知识及技术培训班人数达6人次，特别值得一提的是在今年5月与美国专家共同完成的5例心脏搭桥术,___分组超拽14例介入手术及术后护理，使病人康复出院，得到了社会各界的一致好评。

3、继续实行多渠道的学历培养。截止今年底，已有116人获护理专科学历，7人获本科学历。

4、加强了新业务、新技术开展。

5、完成了年青护士的轮转工作，重点加强基础理论及基本操作技术的提高，使年轻护理人员理论与实践相结合，掌握多学科知识和能力。

6、圆满完成各项继教培训。组织全院护理人员参加市护理学会举办的继续教育，参加率达100%。护理查房每月1次，业务查房学习每月1次，鼓励护理人员发表科研论文。

7、充分培养护理人员组织参与性，“ 5.12 ”护士节举办了以倡导人性化服务为主题的多项活动,为新护士授帽,护士礼仪表演,护理操作技术展示。护理人员各尽所长，既强化了护理知识，又陶冶了情操，增强集体主义荣誉感。更好的为医院建设贡献力量。

8、规范教学，加强对护校实习生的带教工作。

五、提升服务质量，塑造医院形象

护理人员是与病人接触最多、最早，最密切的工___，护理人员的素质和形象，直接影响医院形象。

1、护理部首先从业务素质抓起，按年初制订的“ 三基 ”培训计划组织实施，坚持了每季度进行操作及理论考试，每月由科室组织业务学习及一项操作技术培训和考核，要求人人过关，成绩纳入个人档案，作为个人考评的客观依据，形成一种比、学、赶、帮的氛围，培养护理人员有一套过硬的业务技术，使病员放心，促医院振兴。

2、规范护理人员着装、要求文明用语,接听电话规范，让护理人员以端装、和蔼、亲切、大方的形象和饱满的精神面貌投入工作中，用文明礼貌的语言热情接待病人，为病人提供满意的服务。

3、继续加强主动服务意识，贯彻“ 以病人为中心 ”的思想，让护理人员改变思想，提高认识，及时满足病人的要求，不断改善服务态度，提升护理服务质量，注重护患沟通，从单纯的责任制护理转换到了以人性化护理为中心的整体护理。

篇3：医院人事科年度总结

时光飞逝，转眼又到了一年的年底，回看这一年来我在护士长的岗位上所做的工作，心中有很多感慨;现将2023年以来各项工作总结以下：

一、严格管理，有效调和

一年来，在护理部和科主任的领导下，从各方面严格要求自己，在科室工作特别是护理工作中一马当先，大胆管理，认真落实医院和科室的各项工作制度，保证了科室工作稳步进行。积极配合主任做好医护调和工作，引导大家做好医护沟通;及时发现并解决一些磨擦和矛盾，增强了科室凝聚力，使中医科成为一个暖和的大家庭;让医生护士在身心愉悦的状态下工作，也为病人营建了温馨的病区住院环境。

二、狠抓护理业务培训

作为一个中西医结合内科综合科室，我们科面临病种杂，疑问杂症多，护理专科性不强的困难。而与之对应的是：中医科的12名护士，只有一位是中西医结合护理大专毕业，其余都是西医护理专业毕业，在学校仅了解到简单的中医基础知识;在西医“专科护士”培训不断深进发展，专科护士特点和上风愈来愈明显的今天，中医科护士没有特定的专业知识和发展方向，这在一程度上影响了这个群体的工作积极性和队伍的稳定性，也给病区护理工作质量带来了负面影响。

针对这一现实，我果断决定：从我做起，全员培训。采取业务讲课和业务查房相结合的方式，发动科主任和医生参与，对包括呼吸、循环、消化、神经系统的常见内科疾病知识进行培训，对中医基础知识和经常使用技能系统培训，乃至对一些普外科和骨科疾病的守旧医治、护理知识，也进行了培训。一年的系统培训下来，考核结果表明，护士对上述各系统常见病都有了全面的熟悉和了解，这不但进步了她们的业务技术水平，也极大的增强了护士对本身、对科室发展的信心。尔后，我又采取平常强化的方式，不断结合病房现有病例强化培训过的知识，终究打造出了一支技术过硬、有中医特点的护理队伍。

三、尝试文化管理，力求做出特点

多年的护士长经历，使我深切的体会到：对一个团队而言，规范其行为固然重要，但更重要的是要改变其思想，升华其内心世界，要让“护士长管理”这个外因，通过护士“个人素质”的内因起作用。为此，我采取了一系列措施：在护士排班表上，每周送她们一句人生、职场感悟;举行“天使心语”小板报;利用早会给她们讲一些励志、哲理等小故事，引发她们对人生、对事业的思考。潜移默化当中，我们中医科的护士，人文素质有了很大进步。我终究打造出了“我用人文知识改变护士—护士有效管理自己—护理工作质量进步”的良性链条。近几年，不但中医科的护理文化建设弄得风生水起，而且美满的完成了各项工作目标。在省市历次检查中，我们中医科以收费规范著称，每次都迎接收费检查，没有给医院丢过一分。在行风评议检查中，中医科的健康教育和护理服务，更是赢得了参检专家的肯定和赞美。

四、重视服务细节，进步病人满意度

比如说，在对病人的健康教育方面，多数科室的做法是，单纯依托护士口头宣教，但我通太长期以来的观察，发现了一个弊端：护士说得少了，内容涵盖不全，说很多了，由于时间有限，就会说得快而没有重点，这样，病人根本记不住。为此，我把进院宣教的内容列了一个提纲，作为护士口头宣教的内容，而把具体内容输进电脑，护士在做提纲挈领的宣教后，把具体的资料发于病人，这都起到很好的效果。类似的还有“鼻饲知识宣教”、“痰培养标本留取方法”、“尿培养标本留取留意事项”等等等等。这类口头和书面相结合的宣教方法，不但有助于病人把握，也节省了护士大量时间，因此深受大家欢迎。

五、不断学习总结，进步本身素质

俗语说，打铁还需本身硬，在认真做好科室护理管理工作的同时，我坚持学习新知识，不断总结临床护理经验，进步本身综合素质。于2023年5月参加了心理咨询师考试，看在8月份取得三级心理咨询师证书。一年来，前后在国家级、省级杂志上发表学术论文3篇，在我院院刊上发表诗歌1篇，散文两篇。

六、不足的地方和努力方向

面对我的病人我的科室，我可以安然的说，为了你们，我一直在努力!但是，面对自己，我深知工作中还有很多的缺憾，比如，科研是护理工作前进和发展的重要动力，但我们中医科的护理科研项目至今还是空缺;再比如，有时候，过于严厉的要求，我乃至看到过护士的眼泪和无奈。因此，展看未来，对新的一年的护士长工作我布满了信心，作为护士长我的努力方向是：

1、力争在护理科研方面有所突破;

2、宽严结合，让自己的管理方式更加成熟。

篇4：医院人事科年度总结

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">本院在县委、县政府的领导下，在县人事部门及卫生局的关心指导下，按照各级有关人事制度改革文件的要求，积极稳妥地开展了人事制度改革工作。现就改革进展情况总结如下：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">一、改革前医院现状及改革的主要困难：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">（一）现状：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">本院在20**年前只是一个人员不足XX人、年收入不足XX万元、业务用房不足XX平方米的小型医院。1998年与县卫职校、县眼病所合并后，购置原印刷厂办公楼开展业务，现有正式职工XX人，临时职工XX人，床位XX张，X个临床科室及X个管理科室，年收入近XX万元。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">（二）改革的主要困难：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">人员编制严重不足。我院现有编制75人，按现有床位计算更多，而现在实有职工才X人，竞岗的面太窄，人才可选择性太低。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px

;">起步晚，人员技术结构不合理。我院近半数人员来源于卫校和眼病所，而且由于原中医院条件限制，人员专业技术普遍较差，致使我院人才结构不合理，尤其是中医人才溃乏，难以形成中医特色。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">人员年龄老化，思想守旧。我院40岁以上人员约占50%，部分人员业务基础差并且思想保守，阻力大。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">由于所购房屋结构不符合医院要求，不利于科室的设置和业务的发展。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">二、改革完成情况：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">1.20**年5月底，完成了改革的宣传动员、岗位调研工作，完成《XX县县医院人事制度改革方案》、《XX县县医院人员聘用制度实施细则》、《XX县县医院搞活内部分配暂行规定》、《XX县县医院岗位设置、岗位说明及定员方案》等四个方案制度的制定、通过与审批工作，完成《XX县县医院竞聘应试说明》的编写等全部前期工作。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">2.20**年6月完成了13个中层干部岗位、18个中高级职称岗位的竞聘工作。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">3.20**年7月完成了全体职工双向选择、竞争上岗工作，以及未聘人员的安置工作。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">三、改革的结果：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">中层干部岗：院内16人参与竞聘，有12人受聘，1个岗位空缺。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">高级职称岗：有5人参与竞聘，4人受聘。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">中级职称岗：有16人参与竞聘，14人受聘。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">初级聘为中级职称的6人，中级聘为初级的1人;中级聘为高级职称的2人，高级聘为中级的1人;转岗聘用的有1人，待岗培训3人，提前退休4人，内部退养1人。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">总空岗28个，因各种原因未能实现招考，现我院临聘职工27人。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">四、改革的成果：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">1.体现了“ 职务职称能上能下，工资福利可高可低 ”的指导思想。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">2.体现了“ 按劳分配 ”与“ 按生产要素分配 ”的分配原则。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">3.使一批年轻技术骨干能够脱颖而出。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">4.增加了单位用人和分配的自主权，理顺了人事管理关系。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">5.促进了职工工作积极性，改善了职工服务态度，增收节支。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">五、经验总结：本院的改革较为顺利，没有过激言行等不稳定因素出现。总的来说，主要在以下几个方面：

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">1.准备充分，宣传到位。我院召开了3次全院性宣传动员大会，十余次中层干部学习动员会，各科自行学习省州文件若干次，发放各种相关文件及调查问卷百余份，个别谈话十余人次，制度公示2次。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">2.发扬民主，健全制度。医院根据医院管理学上的要求，发放岗位调查问卷七十份，再根据80%以上职工的意见，科学编制各岗位说明书，并分别制定了前述四个方案，经两次公示和修订后，全部以94%以上的赞成票在全院通过。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">3.公平公开，坚持原则。改革全程都处于职工和人事、卫生、纪检的监督之下，真正做到了公平竞争、择优录取。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">4.领导重视，保障有力。县委政府及各相关部门领导非常重视，为我院改革工作顺利进行出了重要政策保障。

<pstyle="padding-right:0px;padding-bottom:5px;padding-left:0px;line-height:36px;">总之，通过人事制度改革，我院逐步建立了一套科学的管理制度，形成了一个职务能上能下、待遇可高可低、任人为贤、充满活力的用人机制和自主灵活的分配制度，促进医院各项工作向前发展。

篇5：医院人事科年度总结

辞别了20xx我们又迎來了新的一年，20xx年我们走过了不平凡的一年，20xx年人事科在各部门的关切帮助和密切配合下，强化服务意识，提高自身素养和工作质量，认真贯彻了“以人为本”的用人理念，立足稳步发展、持续发展的思路，开展了一系列扎实有效的工作，为总结经验、发扬成绩、找出差距、以利再战，现將20xx年的工作总结如下：

回顾一年來的工作，按照年初制定的各项工作目标，我们主要是围绕以下几个方面抓了重点突破和具体落实：

一、为满足医院发展需要，重点加强了人才的引进和梯队的建设工作坚持以人为本的用人理念，扎实做好人才的引进和考察工作。

作为医疗行业，各个岗位要求具都有专业比较性强、技术相对稳定的工作人员，对此根据医院情形，XX年共引进各类专业技术人员X余人，其他辅助人员X余人，其中主任医师X人、博士后研究员X人、副主任医师X人、主治医师X人，临床医学大学毕业生X余人。

二、建章立制，规范员工行为

今年以來，根据医院文化建设需要，起草并印刷了部分医院员工手册，规范医院制度管理，涉及到XX个小项，对财务管理、人力資源管理、行政管理、医疗护理管理等做了明确的规定。并以此为突破口，重点要求以下三点：一是规范工作的基本要求，严厉奖惩和紀律約束，使医院员工知道做到办事有规定，不能破规矩——哪些能办，哪些不能办，应该怎么办；哪些该說，哪些不该說，应该怎么說；二是干任何事情、执行任务都要有工作程序，不能乱了规定，三是加强对新进员工的入院岗前院级教育，对应知应会等必修内容催促其强化学习。

三、加强医疗护理工作的评聘考試报名工作

为提升员工的职称水平，人力資源部门积极和临沂市人事局、临沂市卫生局局、罗庄区人事局、罗庄区卫生局等部门联系，组织医院符合条件的员工报名参加评审和考試，XX年共考取执业医师和执业助理医师XX余人，护师X人、护士XX余人，为03—XX年的护理人员报名料理了护士初级資格证XX余人，为临床医疗工作人员报名料理医师資格证等XXX余人次，护士及护师等执业資格考試XX余人次。

为了配合职称评聘，催促做好各层次员工的继续医学教育学习工作，为全院医护人员报名参加由临沂市人事局和卫生局组织的各类必修课的学习工作。

四、做好员工的转正定级、保险缴纳工作以及档案的人事代理和谐、大中专毕业生和调动來院人员落户工作。

五、完成其他医院安排的临时性工作。

在实际工作中，距离医院要求还存在一定差距，比如工作效率不高、服务意识还有很大差距、人才招聘和管理工作开展不好、思想上比较容易麻痹等。20xx年我们要认真履行好人力資源办公室职责，开拓创新，把我们的工作提高到一个新的水平，并努力做到如下几点：

1、在人员招聘、新进人员生活保障、日常工作等各方面，切实提高服务意识和服务质量，进一步树立为临床服务、从员工工作、生活急需开始的理念；

2、进一步开源节流，降低各项人力資源办公费用；

3、努力改善员工文化舆论环境，让员工工作生活有一个比较舒适的环境和氛围；

4、完成其他医院安排的临时性工作。

新的一年已经到來，20xx年人事部的工作任重道远，我將以更为饱满的精神、扎实的作风、规范的管理，知难而进，使人力資源管理工作更上一层楼。

文书吧
WENSHUBA.COM