# 医院人才培养计划

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2025-03-12

*第一篇：医院人才培养计划########医院人才培养计划为提高临床卫生技术水平，努力造就一批医学创新团队，提升我院医学科技总体水平，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院人才队伍建设提...*

**第一篇：医院人才培养计划**

########医院

人才培养计划

为提高临床卫生技术水平，努力造就一批医学创新团队，提升我院医学科技总体水平，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院人才队伍建设提出如下规划：

一、医院人才资源现状。

现有在职职工1323人。其中高级职称281人，中级职称466人，博士12人，硕士290人。在国家、省、市学会担任委员以上职务的30多人，&&&&&等一批中青年专家在省、市学会担任主要学术带头人，10余人获“##市专业技术拔尖人才”称号。

二、人才队伍建设的指导思想与目标。

（一）指导思想：从我院实际情况出发，制定和完善各项人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。坚持学历教育与非学历教育并重，培养与引进并重，稳定队伍，提高素质，改善结构，优化环境。培养和造就一支与我院医疗卫生需求相适应，用得上、留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标：①扩大人才队伍结构的预期目标：五年内全院临床医师人员本科学历占%，硕士研究生学历占%。五年内培养和引进学科带头人人。②调整和优化人才队伍结构的预期目标：人才在各学科间分布更趋合理。人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例更趋合理。③提高人才队伍整体素质的预期目标：

在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水平和能力素质有更大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到更高水平。

三、战略人才培养计划

战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”、“精鹰计划”和

“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成医院战略人才库。

“雏鹰计划”：该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。“飞鹰计划”：该计划旨在通过对医院现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通职工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

“精鹰计划”：该计划旨在通过对医院有进一步培养潜质的中层干部进行培养，使其逐步成长为医院能够独当一面的人才，为更高一级的岗位储备人才。

“雄鹰计划”：该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为医院今后的战略布局作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任者和医院后备人才。关键岗位主要指医院根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指医院为应对未来发展变化而储备的一些可替代医院某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

四、加强教育培训，建设一支高素质的卫生队伍。

（一）加强学历教育：坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，鼓励中青年医护人员到国内外知名医疗机构、科研院所攻读硕士、博士学位。通过广泛的学习与学术交流，获得更多的骨科卫生前沿新信息、新技术、新思路。

（二）深入开展继续医学教育：积极支持医疗、护理、医技专业人员参加各种在职培训的学习，有计划分期选派人员外出参观学习，建设继续医学教育考核制度和继续医学教育档案，健全和完善继续医学教育证书制度和学分登记制度。

（三）切实抓好各卫生专业技术人员的规范化培训：①继续做好年轻医师规范化培训工作。一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置。二是采取院外培训和院内轮转相结合的办法，强化基本技能的训练。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程。②继续加强医技科室人才的培养。加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，积极开展新技术，同时提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。③重视和加强护理人员的培养。护理人员的培养突出“三基”和操作训练，强化无菌操作和与医生的配合意识，同时及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高一个新水平，为患者创造良好的治疗和生活条件。

五、坚持重点专科为龙头，加强学科带头人建设。

（一）加强与国内外知名院校的合作与往来，搭建人才培养的广

阔平台。通过技术交流、合作研究等多种形式，带动我院各专科的发展。针对性引进发达地区的先进技术、聘请合作医院教授为重点专科的专家，带领、指导和组织科室人员进行讲学和技术指导。

（二）加速对学术技术带头人后备人选的培养。各科室制定符合医院实际的培养计划，制定切实可行的培养措施。加强后备人才的实践锻炼，有计划地选送他们到国内外知名医疗机构培训和进修，积极鼓励和支持学术技术带头人后备人选参加各种学术交流活动。

（三）通过政策倾斜，完善高层次人才奖励机制。对引进的高层次学科带头人，给予科研课题及配套经费、落实保障性住房、家属及子女工作上学等问题。建立人才培养基金，每年从收入中拨%用于人才培养工作。

六、加大人才引进力度，拓宽人才培养渠道。

（一）按照“培养、引进、聘用”三个环节，实施医疗卫生专业人才培养工程，努力营造有利优秀人才脱颖而出健康成长的良好氛围和环境，培养造就一支高素质的卫生人才队伍。坚持培养与引进并重。结合医院发展实际，通过两到三年时间，在打造一批重点、优势、特色专科的同时争取在较短时间内培养出一批技术骨干和学科带头人，积极拓宽人才培养渠道。

（二）建立规章制度，采取“请进来，走出去”的人才培养方针。加强与国内外知名医疗机构的合作，签订人才合作框架协议及医疗合作项目，定期邀请国内外知名专家教授来院指导，定期选拔院内年轻骨干赴合作单位进修学习，鼓励职工不断学习新知识，掌握新技术，提高全院各类人员的整体专业技术水平。

（三）以高端人才引进为重点，形成引进人才带动本地人才、本地人才争做高端人才的氛围。按照高标准培养人才、高层次引进人才、高效能使用人才的标准。积极引进高能力人才。

（四）以优势项目为载体，形成优势项目带动人才引进培养，人才引进培养与项目发展齐头并进的态势。积极选拔后备人才，以在职攻读高学位、到国内外顶尖医院进修等形式重点培养，形成合理的人才梯次配备结构，促进科室实力进一步提升；大力发展科技含量高、发展前景好的学科建设项目，以项目为平台，引进培养科研型人才、高层次人才及紧缺的专业人才。迅速建立起一支优秀创新人才的科研团队，引领带动医疗工作的快速发展，形成项目建设与人才培养的有效对接，不断提升创新能力和核心竞争力。

七、加强附属医院建设，不断提高临床科研、教学队伍水平。

借助高校成熟的教学经验和强大的科研实力，提高医院的层次，促进医院从以医疗为主体向医、教、研同步发展的教学型医院转变，以河南大学为依托，实现跨地区、跨部门教学、科研和医疗资源的优化组合，形成优势互补、资源共享、共同发展的医疗教学模式，不断更新及提高医护人员医学理论知识和技能，使医院拥有更大的市场竞争人才、技术优势从而大幅提高医院科研教学质量。

八、加强医院管理人才队伍建设，保持医院科学发展。

多管齐下提高管理人员的专业素质。尝试建立医院管理人才培训基地，邀请管理专家对管理人员进行培训，定期组织管理人员到国内

外医院管理工作较好的地方参观学习，以此增长知识，开阔视野，提高管理理论水平。同时，不断加强医院信息化管理人才队伍建设，提高医院工作效率、提升医院管理水平，促进医院科学发展。

九、开拓创新为建设现代化骨专科医院提供优质人才储备。

秉承“厚德 精诚 力行 博爱”的医院精神，以事业留人，待遇留人，感情留人。尊重人才成长规律，按公平竞争的用人原则，进一步加大对人才的培养和高层次人才引进的投入。根据专业技术人员的学历结构，医院专业发展的需要，统筹规划，重点选择;实施有计划、有重点、有选择、有步骤的人才培养计划，争取建立一支基础素质好，理论功底扎实，医德医风高尚的骨科卫生队伍。为我院建设成为大型骨专科医院，河南省骨科中心和中部地区骨专科名院提供优质的人才储备。

#####医院

2024年###月20日

**第二篇：xxx医院人才培养计划**

xxx医院人才培养计划

为认真贯彻落实市委提出的要求，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院人才队伍建设提出如下规划：

一、医院人才资源现状。

截至到目前我院共有职工195人，在编职工98人，卫生专业技术人员168名，教授、副教授5名，硕士生导师2名，高级职称人员19名，聘请国内知名客座教授9名，其中自治区特聘专家2人。国际牙医师学院中国区院士1名，国际牙种植专科医师协会会员1名，“全国百名口腔健康卫士” 1人、享受自治区政府特贴1名，自治区“313”人才2名，银川市科技明星1名，银川市优秀专业技术拔尖人才1人，1人获1项国家专利。中国医师协会及中华口腔医学会各专业委员会委员9人。引进修复科高层次人才1名，柔性引进正畸科专家1名，中组部“博士服务团”挂职博士1名。与多所知名院校建立良好的协作关系，是西川大学华西口腔xxx医院、上海交通大学口腔xxx医院附属第九人民医院、遵义xxx医院附属xxx医院协作医院，是遵义xxx医院、xxx医院临床教学基地，在国内口腔界享有一定的美誉和良好的社会口碑。

但是随着现代经济社会的发展以及医院新院的落成，目前的专业技术队伍已远远不能满足全区人名群众的需要。

因此，加强人才的开发是摆在我们面前的重要任务，也是医院今后发展的需要。

二、人才队伍建设的指导思想与目标。

（一）指导思想

从我院实际情况出发，制定和完善各项人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。坚持学历教育与非学历教育并重，培养与引进并重，稳定队伍，提高素质，改善结构，优化环境，培养和造就一支与我院医疗卫生需求相适应的用得上，留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标

1、扩大人才队伍结构的主要预期目标：五年内全院临床医师人员本科学历占90%，硕士研究生学历占10%，博士研究生学历占3%；口腔护理人员本科学历占50%。五年内培养和引进学科带头人7人。

2、调整和优化人才队伍结构的主要预期目标：人才在各学科间分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

3、提高人才队伍整体素质的主要预期目标：在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时，使人才的知识水平和能力素质有较大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到较高水平。

三、加强教育培训，建设一支高素质的口腔医疗卫生队伍。

1、加强学历教育。坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，鼓励中青年医护人员到国内外知名xxx医院校、科研院所攻读硕士、博士学位。通过广泛的学习与学术交流，获得更多的口腔医疗卫生前沿新信息、新技术、新思路。

2、深入开展继续医学教育。积极支持医疗、护理、医技专业人员参加各种在职培训的学习，有计划分期分批选派人员外出参观学习，建立继续医学教育考核制度和继续医学教育档案，健全和完善继续医学教育证书制度和学分登记制度。

3、切实抓好各卫生专业技术人员的规范化培训（1）继续做好年轻医师规范化培养工作。一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置。二是采取院外培训和院内轮训相结合的办法，强化基本技能的训练。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程。

（2）继续加强医技科室人才的培养。医技科室人才培养的重点是加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，并积极开展新技术，同时，要提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。

(3）重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出

“三基”和“四手操作”训练，强化无菌操作和医生的配合意识，同时要及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高到一个新水平，为病人创造良好的治疗和生活条件。

四、坚持以重点专业为龙头,加强学科带头人建设。

1、加强与国内知名院校的合作与往来，搭建人才培养广阔平台，通过技术交流、合作研究等多种形式，带动我院各专业学科的发展。针对性地引进国内发达地区口腔医疗的先进技术、聘请合作医院教授为重点专科的专家，带领、指导和组织科室人员进行讲学和技术指导。

2、加速对学术技术带头人后备人选的培养。各科室制定符合医院实际的培养计划，制定切实可行的培养措施。加强后备人才的实践锻炼，有计划地选送他们到国内知名院校培训和进修，并积极鼓励和支持学术技术带头人后备人选参加各种学术交流活动。

3、采取政策倾斜的措施，完善高层次人才奖励机制，对引进的高层次学科带头人，给予科研课题及配套经费、落实保障性住房、家属及子女工作上学等问题。同时，建立人才培养基金，每年从收入中划拨5%用于人才的培养工作。

五、加大人才引进力度，拓宽人才培养渠道。紧紧抓住“培养、引进、聘用”三个环节，实施医疗卫生专业人才培养工程，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的良好氛围和环境，培养造就一支高素质的卫生人才队伍。坚持培养与引进并重。针对银川市口腔医疗卫生发展实际，通过两到三年时间，在创建区内知名的优质xxx医院；打造一批如口腔种植具有学科特色和专业优势的重点专科，争取在较短时间内培养出一批技术骨干和学科带头人，积极拓宽人才培养渠道。

要建章立制，形成制度，采取“请进来，走出去”的人才培养方针，加强与国内知名口腔院校的合作，签订人才合作框架协议及医疗合作项目，定期邀请国内知名院校的专家教授来院指导，定期选拔院内年轻骨干赴合作单位进修学习，鼓励职工不断学习新知识，掌握新技术，提高全院各类人员的整体专业技术水平。

以高端人才引进为重点，形成引进人才带动本地人才，本地人才争作高端人才的氛围。按照高标准培养人才、高层次引进人才、高效能使用人才的标准和“不求所有、但求所用”的柔性引才政策，积极引进口腔医学和公共卫生等方面的高学历高职称的人才。

以优势项目为载体，形成优势项目带动人才引进培养，人才引进培养与项目发展齐头并进的态势。积极选拔后备人才，以在职攻读高学位、到区内乃至国内外顶尖医院进修等形式重点培养，形成合理的人才梯次配备结构，促进科室实力进一步提升；大力发展科技含量高、发展前景好的学科建

设项目，以项目为平台，引进培养科研型人才、高层次人才及紧缺的专业人才，迅速建立起一支优秀创新人才的科研团队，引领带动医疗工作的快速发展，形成项目建设与人才培养的有效对接，不断提升创新能力和核心竞争力。

六、加强非直属附属医院建设,不断提高临床科研、教学队伍水平。

借助高校成熟的教学经验和强大的科研实力，提升医院的层次，促进医院从以医疗为主体向医、教、研同步发展的教学型医院转变，以高等xxx医院校为技术依托，实现跨地区、跨部门教学、科研和医疗资源的优化组合，形成优势互补、资源共享、共同发展的医疗教学模式，不断更新及提高医护人员医学理论知识和技能，使医院拥有更大的市场竞争人才、技术优势从而大幅提高提高医院科研教学质量。

七、加强医院管理人才队伍建设，保持医院科学发展。多管齐下提高管理人员的专业素质。尝试建立医院管理人才培训基地，邀请管理专家对管理人员进行培训，定期组织管理人员到国内外医院管理工作较好的地方参观学习，以此增长知识，开阔视野，提高管理理论水平。同时，不断加强医院信息化管理人才队伍建设，提高医院工作效率、提升医院管理水平，促进医院科学发展。

八、承前启后、继往开来，为建设现代化口腔专科医院提供优质人才储备。

多年来我院秉承着“事业留人，待遇留人，感情留人”的人才引进制度及“尊重人才成长规律，体现公平竞争”的用人原则，积极探索培养高学历人才模式，并与遵义xxx医院联合开办硕士研究生培训基地，为医院培养在职硕士研究生24名，极大的推进了我院优势专科人才结构调整和学术科研能力的优化升级。近3年，总投入共计300余万元，为医院人才队伍建设和人才培养提供了坚实保障。

未来我院将进一步加大对人才培养、高层次人才引进的投入，根据专业技术人员的学历结构，医院专业发展的需要，统筹规划，重点选择，实施有计划、有重点、有选择、有步骤地实施人才培养计划，争取建立一支基础素质好，理论功夫扎实，医德医风高尚的口腔医疗卫生队伍，为我院建设现代化口腔专科医院提供优质的人才储备。

xxx医院

2024年9月24日

**第三篇：医院优秀青年人才培养计划管理办法**

XXXXXXXXXXX医院

优秀青年人才培养星火计划

为加强我院医学人才梯队建设，培养和造就一批优秀青年医学专家，进一步推动学科带头人后备人才的培养，加快提升我院临床医学技术水平，特制定“XXXXXXXXXXX医院优秀青年医学人才培养星火计划”（以下简称“青年人才星火计划”）。

一、培养目标

青年人才星火计划拟每2年选拔10名优秀青年医学工作者，其中医疗6名，医技2名，护理2名。以在临床一线带教为主要方式，经过2年有计划的严格培训，使他们成为具有扎实的理论基础、丰富的临床实践经验以及较强科研能力的人才，为形成新一代医学专家队伍奠定基础。

二、组织管理

医院组建XXXXXXXXXXX医院人才培养星火计划领导小组（以下简称“领导小组”）负责“青年人才星火计划”的统一组织和实施。“领导小组”下设办公室（下称“领导小组”办公室），办公室设在人事科，负责具体落实日常工作。

三、选拔范围和条件

（一）“青年人才星火计划”培养对象的选拔范围为：全院所有医疗、医技和护理从事一线业务工作的专业技术人员。

（二）“青年人才星火计划”的申报人必须符合以下基本条件：

1、爱岗敬业，事业心强，医德高尚、治学严谨，具有求实、创新、协作和奉献精神；

2、年龄在40岁以下（申报当年1月1日以前出生）；

3、具有大学本科以上学历（临床医生须是第一学历），中级以上专业技术职称，有较强的外语听、说、读、写能力，并能较好地运用外语了解、学习新技术；

4、对本专业基础知识及实践技能有较深厚的基础，具有发展潜能，有较强的消化吸收新技术的能力；

5、近三年内无重大医疗事故、工作差错，有良好的医德医风。

（三）青年人才培养对象所在科室必须能切实保证培养按计划进行，并能切实保证提供优秀指导老师在临床或科研一线固定带教。指导老师医疗、医技一般为学科带头人或科主任，护理为护士长或副主任护师。

四、申报和评审程序

“青年人才星火计划”每2年选拔10名优秀青年医学人才。按照本人申请，指导老师及科室推荐，公开、公正、择优选拔的原则，经专家进行专业评审后，由“领导小组”审定入选名单。申报和评审的具体程序如下：

（一）申报：“青年人才星火计划”由个人提出申请，经指导老师同意后，由所在科室择优推荐，并报“领导小组”审核确定。

“青年人才星火计划”申报材料共包括两大部分内容。第一部分为申报书，包括申报人基本情况，由申报人根据要求如实填写；第二部分为推荐书，主要内容为指导老师意见、科室推荐意见及培养计划和措施（包括固定带教老师的基本情况），由所在科室具体填写。申报书和推荐书填写内容应准确无误并由业务主管部门审核盖章后，统一报“领导小组”办公室。

（二）初审：由“领导小组”办公室根据申报书和推荐书等相关材料，对申报人的申报条件进行初审，符合条件者进入笔试和复审。

（三）笔试：考试内容包括专业基础知识、临床实践技能和英语水平。

（四）复审：由“领导小组”办公室组织相关专家组成评审专家组，结合笔试成绩，根据“评人为主”的原则，对申报材料进行专业性的全面评议并排序，“领导小组”根据排序择优选出面试对象。

（五）面试：由“领导小组”办公室组织评审专家组对面试对象进行面试。通过申报人的答辩，评审专家根据申报人的思维能力、基础理论知识、实际操作能力及发展潜力等进行评估，并综合评估申报人带教老师的能力、申报人所在科室配套支持力度、学科环境氛围等方面的因素，结合医院学科建设的有关情况，在全面分析和比较的基础上，采取评分和投票相结合的方式，客观公正地作出面试对象择优录取的排序。

（六）公示：经评审专家面试后的拟入选对象，在医院公示栏进行公示，征求群众意见。

（七）审定：领导小组在评审专家组评审结果的基础上，结合公示情况，审定入选“青年人才星火计划”的培养对象名单。

五、培养经费

（一）每位列入计划的培养对象资助额度为1万元/年。经费主要用于培养对象开展相应的临床科学研究、培训提升、参加相应的学术活动等。

（二）培养经费由培养对象按制定的计划由医务科审批后使用。财务科进行专项管理，实行单独计帐，专款专用。因个人原因中断培养计划的，已用款全额退还医院。

六、培养和管理

（一）医院与培养对象所在科室及其业务主管部门签订培养人才项目协议，明确各方的职责和任务，各司其职、互相监督，确保“青年人才星火计划”顺利实施。

（二）医院除培养经费资助外，为培养对象在临床实践、学术交流、信息传递及相应的科研等方面创造一定的条件；培养对象所在科室位必须提供必要的支撑条件，并切实保证提供优秀老师在第一线固定带教。

（三）医院建立“青年人才星火计划”信息管理档案，制定考核和评估的指标体系，对培养对象实行动态跟踪管理，定期考核，并组织中期评估和终期综合评估。考核评估的重点是培养对象实际业务水平、组织管理能力以及医、教、研实绩是否按计划完成等。根据考核和评估的情况，报“领导小组”同意后，在原核定的经费额度上，适当调整培养对象的下一经费支持力度。对未能按时完成培养计划进度的，由“领导小组”办公室提出整改意见，培养对象所在科室在一定期限内予以整改，并提交整改报告，“领导小组”视整改情况决定是否撤销培养计划，对确实难以按期完成培养计划的对象，予以撤销培养计划。

（四）培养期间，培养对象每年必须完成至少1个科研项目的申报，参加相关专业学术会议1次，完成2篇省级或省级以上论文的发表，承担1次大学教学活动和6次实习医生的集中教学。

（五）各有关科室根据培养对象原有基础，因人而异，有针对性地推荐并采取措施加以培养。培养对象所在科室应积极在工作、学习和日常管理方面为其创造条件和机会，使其在学术或技术岗位上担任一定职务，优先参加有关专业委员会工作，锻炼其组织能力。

（六）培养计划完成后，培养对象须认真撰写总结报告，于培养期限到期后1月内将总结报告及相关附件（已发表论文、科研原始记录或其复印件、经费使用情况等）交由“领导小组”办公室，由“领导小组”办公室组织专家进行评议。

（七）经费由财务科和审计科审核管理。

二〇〇九年六月十七日

**第四篇：医院人才培养计划和人才梯队建设计划**

关于制定人才培养计划和人才梯队

建设计划的通知

各科室：

为进一步加强我院专业技术人员梯队建设，提升我院实际竞争能力，现制定出我院专业技术人员梯队建设实施方案，具体如下：

一、指导思想

以科学发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的专业技术骨干。

二、人才梯队建设的目的（一）人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

（二）顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

二、培训方式

（一）根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

（二）宏观调控，统筹安排人才的培养。根据全院卫生事 1

业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

（三）为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。

2、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

3、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

（一）培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

（1）为现有技术骨干提供必要的临床工作条件，为其发挥聪明才智、充分施展才华创造条件 ；

（2）通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

2、积极做好继续医学教育工作，继续教育是培养人才的重要途径。我院从政策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：

（1）充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

（2）积极鼓励科室内的小讲课。各科室每月都要组织1-2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

（3）聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行业务培训。

（二）积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

（三）激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

2024年12月20日

**第五篇：医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法**

泰平医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法 为加强我院人才的培养，建设医院临床教育、科研和管理队伍的后备人才库，促进队伍的建设，现设立医院“人才培养计划”，以促进医院的发展。“人才培养计划”的选拔、培养和管理遵循公开、公平和公正的原则，重点加强各重点专科、领先专科、新兴专科等的建设，由本人申报或科室推荐申报，医务科组织专家评议和审定。“人才培养计划”选拔工作每年举行一次，每批选拔名额为5名，并就其中优秀者（1名）推荐参加医院“优秀青年医生”的评审。

一、选拔条件

1、具有良好的政治素质、职业道德和强烈的事业心及工作责任感，能积极承担教学、科研和管理等各项任务，具有奉献精神。

2、年龄45周岁以下，具有本科毕业学历毕业工作满3年，具有大专学历毕业工作满4年，具有中专毕业学历毕业工作满5年的在职临床工作人员。

3、具有扎实的专业基础知识，有较全面的业务能力。

4、善于团结协作，有一定的组织管理能力。

5、身体健康，能坚持正常工作。

二、选拔程序

1.本人申请、科室推荐。

2.“人才培养计划”的选拔采用申报者自荐由医务科组织有关专家及主管科室对申报材料内容的真实性、工作目标的科学性，实施方案的可行性、经费预算的合理性等进行评议，然后由“人才培养计划”评议小组审定批准，报院务、党委会通过。

3.入选 “人才培养计划”者在院内进行为期一周的公示，结果无异议后，医务科公布 “人才培养计划”正式名单。

三、资助经费

1、入选“人才培养计划”者培养期为两年，最高资助额为1万元人民币，并以第一年考核结果作为下一年经费资助的依据。

2、资助经费主要用于培养人才而开展有关培训、国内、外学术交流和国内进修等，采取“实报实销制”。

四、组织管理

1、医务科成立“人才培养计划”选拔、培养和实施评议小组，形成以医务科为操作机构，其它职能处室参与和协调的综合考评体系，全面负责“人才培养计划”的选拔、培养和考核等管理工作。

2、“人才培养计划”所在科室应为“入选者”创造良好的成长环境，鼓励“入选者”多出成果，出好成果。

3、医务科将为“入选者”配备导师，落实培养计划。特设“育才奖”，对期末考核优异的“入围者”的导师和所在科室的人员予以表彰。

4．医务科和科室对“入选者”既要全面关心，又要严格要求，对他们各个阶段的思想表现、业务水平和工作实绩定期跟踪检查。

（1）医务科对“入选者”的培养模式：第一年以专科轮转为主，第二年结合本人、导师和科室的三方需求采取“个体化“的培养。

（2）“入选者”定期（至少半年一次）在医务科或科室组织工作汇报

或学术讲座，并将书面材料上报医务科备案，作为考核成绩评定依据。

（3）“人才培养计划”评议小组对“入选者”的工作实施目标管理。科室及导师应辅助入选的培养对象制定具体的培养计划并对计划的落实予以一定的监督，在考核时对照既定目标，依据原订考核目标标准，测评“入围者”的工作实绩。

（3）顺利完成项目计划的“入选者”，将在培养期末获“医院青年骨干”证书。

（4）考核不合格者；未能正常履行工作职责者；违反院纪院规和职业道德，弄虚作假者；触犯法律法规者；调离本单位者，医务科将撤消“入围者”资格，终止资助。

7、对“入围者”中有能力开展科研者，选择进展良好或者位列学科前沿的课题作为院级课题立项追加科研经费。

迪庆香格里拉人民医院2024-1-15

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！