# 医院加强人才队伍建设的初步想法 设

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-03-25

*第一篇：医院加强人才队伍建设的初步想法 设\*\*人民医院加强人才队伍建设的初步想法我们医院有六十多年历史，通过几代人的不懈努力，抓住了机遇，克服困难，于2024年9月我们通过了\*\*市二级综合医院的评审。二级医院的创建成功为我们医院发展提升一...*

**第一篇：医院加强人才队伍建设的初步想法 设**

\*\*人民医院加强人才队伍建设的初步想法

我们医院有六十多年历史，通过几代人的不懈努力，抓住了机遇，克服困难，于2024年9月我们通过了\*\*市二级综合医院的评审。二级医院的创建成功为我们医院发展提升一级平台，为医务工作者拓展业务创造了空间。但我们更清楚的感到肩上的责任更重，任务更加艰巨，我们必须付出更多的努力，加倍的工作才能完成任务，当务之急就是加强医院人才队伍建设！用三至五年的时间努力建立一支结构合理、管理科学、绩效显著、素质优良、富有创新能力的优秀人才队伍。这支队伍的建设是我们医院今后能否持续发展的关键，是医院管理者需要思考和解决的课题，下面结合我们医院工作实际在人才的分类选拔、评选推荐、考核管理等方面提出了措施和创新方法，现与大家一起探讨，如有不成熟或不当之处，请批评指教。

一、按程序进行申报推荐

医院管理人才、医学人才选拔推荐工作坚持遵循成熟一个推荐一个的原则，选拔推荐采取自下而上的方式进行，即：科室推荐（个人自荐）、人事科及有关部门初选、评选领导小组量化考评、全院公示、院党委会审批五个步骤。

选拔推荐比例原则是：医疗岗位（含医技岗位）、护理岗位、管理岗位之比为7：3：1。参评者向组织部门提供论文和技术证书等有关原始证件。

被推荐评选的院级管理人才、医学人才，填写《医院管理人才、医学人才选拔推荐表》。医院人事科对评选出的管理人才、医学人才的材料进行汇总，报经医院党总支审定，加盖公章后装入本人档案，并报请上级组织部门审核备案。

二、按岗位实施分类管理

现代管理学认为专业人才的分类管理，有利于组织内人力资源的合理配置，有利于激发人才的积极性和创造性。结合医院实际，我们尝试将医院人才按岗位分类管理。

第一类分为医学人才：

1临床医学岗位(含医技岗位)，2护理岗位；

第二类分为管理人才：

1管理岗位，2后勤保障系统（以下统称医院管理人才、医学人才）。

管理人才、医学人才的选拔推荐分为三个档次，即：一档是院级医学专家、二档是院级学科带头人、三档是院级技术骨干。

三、按公开、平等、竞争、择优的原则进行评选

在评选管理人才、医学人才的工作中，1是坚持评选的竞争性、公平性原则；

2是坚持保证水平，宁缺毋滥原则；

3是坚持实事求是、客观公平原则。

推荐范围：不受学历、职务、资历、身份的限制，以实际贡献大小、思想品德和政治表现为依据；推荐对象向临床一线，向技术创新人才倾斜。

评选推荐实行量化考核，一票否决制，如存在以下情况之一者不得推荐：

1违反医德医风规范任意条款，在院内外造成恶劣影响，或引起媒体暴光的，不予推荐；

2近三年有违法、违纪、严重违规、病人投诉成立及发生过一般、重大医疗责任事故者，不予推荐；

3医疗、护理工作中，一年内累计出现3次医疗、护理差错,有记录或患者投诉成立者，不予推荐；

4违反职业道德，有商业贿赂或收授病人钱物的行为，经查实事实成立者，不予推荐；

5在岗位聘任期内，不能完成《江苏省医院管理评价指标体系》规定的科室管理项目或技术指标者，不予推荐；

6对临床带教工作缺乏责任心，所带教的下级医生或护理人员出现医疗差错一年内累计3次；出现乙级病历一年内一次或近三年内发生丙级病历一次者，不予推荐；

7近3年内专业技术年度考核，出现一次基本称职（含基本称职）以下者，不予推荐。

8近3年内专业技术考核（职称考试）连续二次不合格，不予推荐。

四、按条件严把评选质量关

在思想政治方面，医院管理人才和医学人才必须坚持党的基本路线，努力践行三个代表重要思想，品德优秀，具有强烈的事业心和责任感，具有较高的理论水平和政治素质。爱岗敬业，全心全意为人民服务，具有良好的职业道德。德才兼备，富有创新能力，擅与他人团结协同运作，决策能力强。在专业技术方面，具有较高的专业学识水平，具备相应的专业技术职务，近年来学术论著、科研成果和临床带教等方面在同行中具有领先地位。

例一：院级临床医学专家的评选条件:突出其在医院临床或医疗技术攻关等方面起着重要作用，有很高的学术水平和工作能力，有丰富的临床经验，是医院医疗技术、学科建设等方面不可缺少的人才，在医、教、研、防工作中，造诣较深，目前在工作岗位上发挥技术带头人的作用，并不断开展新项目、新技术，发展我院专科特色，能够对医院某项专科医疗技术发展产生重大影响，在院内外同行中享有较高声誉。着重考核学术论文和科研成果，临床教学及带教情况。例二：院级护理岗位技术骨干评选条件:突出运用护理新业务、新知识，有较丰富的护理经验和专业技术水平，在医院同行和群众中有较大影响。热爱护理工作，在护理岗位连续从事5年以上临床护理工作，并且担任中级专业技术职务2年以上者。对学术论文和科研成果作相应要求。

例三：院级管理岗位技术骨干评选条件：突出坚持党的基本路线，努力实践三个代表重要思想,具有较高的理论水平和政治素质，德才兼备，富有创新能力，擅与他人团结协同运作，决策能力强。在管理岗位上连续工作5年以上。对奖励和荣誉称号作相应要求。

五、按制度进行任期管理

1医院人才选拔管理工作领导小组、医院人才选拔管理工作评委会负责监督指导人才选拔管理工作，邀请院内外专家若干名组成医院管理人才、医学人才专家考核组，设立医院人才管理办公室负责日常工作。

2医院管理人才、医学人才管理工作始终坚持：服务于医疗工作和人才队伍建设的原则；鼓励创新、促进年轻优秀人才脱颖而出的原则；公开、平等、竞争、择优的原则；动态管理的原则。

3医院管理人才、医学人才按动态目标管理,每二年选拔一次，二年为一个周期，管理期满后其资格自动终止不再享受相应待遇；如符合规定的条件可再次被推荐，参加下一届的评选。

4实行目标管理制度。在管理期内的各类人才都要根据任期目标，制定出年

度工作计划，医院人才管理办公室负责督促工作目标和计划的落实。实施《\*\*人民医院专业技术骨干量化考核体系》，考核内容包括：基本情况、学术论文、科研成果、敬业精神、解决本专业的能力、学术讲座、临床带教和专业技术年限等8个方面，并将考核结果在全院公示。考核结果记入本人业绩档案，并作为医院人才下任推荐的重要依据。

5在管理期内，医院管理人才、医学人才有下列情况之一者，自动取消其荣誉称号，于次月终止有关待遇:

（1）违反医德医风规范任意条款，在院内外造成恶劣影响，或引起媒体暴光的；（2）受党内严重警告或者行政记大过以上处分，或者构成犯罪，被依法追究刑事责任的，或者出现医疗差错责任事故的；

（3）弄虚作假慌报成果、剽窃他人成果；

（4）未经原单位组织同意，自动离职超过15d；

（5）因身体或其他原因，不能履行岗位职责，或出勤累计低于10个月的。我们结合医院实际从人才分类管理、选拔推荐、评选条件、量化考评、任期考核和任期管理等方面进行创新尝试，通过人才的选拔、管理和激励，在医院形成尊重知识、尊重人才、善用人才，激励人才的氛围，让有创新精神和敬业精神的拔尖人才发挥才智，最大限度地调动人才的积极性和创造性。

医院建立优秀管理人才、医学人才奖励基金，对优秀人才实行岗位津贴制度，以资鼓励对医院各项工作有突出贡献的优秀管理和医学人才。医院积极为管理、医学人才创造临床实践、交流、以及科研活动等方面的条件，努力搭建专业人才施展才华的舞台，不断改善了管理人才、医学人才的学习、工作和生活条件。医院每两年召开一次表彰大会，分别为院级医学专家、院级学科带头人、院级技术骨干授予荣誉称号，颁发荣誉证书。医院开展优秀人才选拔工作以来，在全院形成了尊重知识，尊重人才的良好氛围，激发了广大医务工作者的积极性和创造性。用事业吸引人才，用政策激励人才，用真情留住人才。

我们深信医院有了这样一支高科技、高水平、高素质的人才队伍，就有了竞争之本，也就有了社会效益和经济效益。

**第二篇：关于学院人才队伍建设的一点想法**

关于学院人才队伍建设的一点想法

作为学院的一员，结合学院正在开展的软环境建设和整治“浮庸散奢”作风活动，针对学院人才队伍建设，我提出一些想法，仅供参考，如有不妥，请见谅。

加强人才队伍建设，是完善学院保障体系、促进公平正义的内在要求。因此，大力实施人才队伍建设战略，营造人才工作环境，创新人才工作机制，进一步建立健全人才工作制度，加大人才引进力度，能够为学院未来发展提供有利的智力支持和人才保证。

一、建议扩大人才队伍规模。积极探索、建立、完善有利于调动大家积极性、创造性的有效机制，激励现有人才奋发进取，最大限度地发挥他们的聪明才智，为学院发展建功立业。建立干部能上能下和干部退出制度，用制度管人，用机制激励干部，盘活现有人才总量。积极推进干部人事制度改革，健全和完善行政、干部人事管理制度，创造一个人才能进能出、职务能升能降，优者上、平者让、劣者下的用人环境。坚持用事业留人、待遇留人和感情留人，支持鼓励在职人才自我脱产进修深造。给发展潜力大的人才压担子，进行多岗锻炼，增加阅历，积累经验，促其尽快成才。

二、建议优化人才队伍结构。在认真贯彻《干部任用条例》的同时，严格按照程序办事，进一步扩大干部选拔任用工作中的民主。完善考察失真和用人失误责任追究制度，用民主、公开、公平、公正的机制发现人才、选准干部。充分发挥群众监督、舆论监督、法纪监督和组织监督的作用，构建监督网络，形成监督合力。加大竞争上岗工作力度，在公开选拔、竞争上岗中激励、发现人才，通过选育管用环环紧扣，在竞争中优胜劣汰，不断提高党政干部队伍的素质。打破论资排辈的职称评定模式，对现有专业技术人员职称采取绩效挂钩的措施，对能力强，技术水平高的实行低职高评，对一些急需专业，特殊岗位所需人员实行低职高聘。对做出贡献的专业技术人员，按贡献大小，实行奖励，激发专业技术人员工作的积极性。

三、建议完善人才保障机制。积极探索有利于调动各类人才积极性的奖惩制度，对有贡献的专业技术人员及工作者实行重奖重用。逐步完善福利制度，保证各类人才的福利待遇水平随着经济发展不断提高。构建各类人才终身教育体系，加大继续教育力度。加大对人才队伍建设的投入，逐步提高发展性投入用于人才

资源开发的比例，把包括合理的人才培训经费、科研经费、奖励经费列入预算。

**第三篇：关于人才队伍建设的想法**

关于人才队伍建设的一点想法

------中国共产党十八大开幕式讲话观后感

2024年11月8日上午，中国共产党第十八次全国代表大会在人民大会堂隆重开幕，开幕式上胡锦涛总书记做了《坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进为全面建成小康社会而奋斗》的报告，胡锦涛总书记的报告是一份凝聚人心、振奋人心的报告，为我党的各项工作指明了方向。

胡锦涛总书记在报告中提出了要优化人才结构，实行人才优先的战略布局，建设规模宏大、素质优良的人才队伍，“由人才大国迈向人才强国”的目标。结合自己本职工作，我谈一点关于人才队伍建设的个人想法：

许多公司都挂有“内强素质，外塑形象”的标语，我认为这个管理思路非常好，一个公司要发展壮大、立于不败之地，没有一个良好的整体形象肯定不行，形象就是品牌，中国就缺少过硬的品牌；品牌要靠每一个素质优良的骨干人员和任劳任怨、默默奉献的普通员工来树立、发扬光大。加强人员素质培养是打造品牌、形象的基础，是打造人才强国的基础。

一、培养素质优良的人才首先要培养他们学会做人。

素质优良的人才并不是要有经天纬地之才、上通天文下晓地理，而是人品好、素质高、肯钻研，能够遵纪守法、敬岗爱业、维护集体

利益，踏踏实实做事、认认真真做人。

“人才”，人排第一，才排第二，如果一个人只有才，人品不好，那也不是人才。只有才而不走正路，他得势后可能会祸国殃民，那就还不如一个蠢材，至少蠢材不会危害其他人。

秦朝的赵高、唐朝的杨国忠、宋朝的高俅、明朝的严嵩魏忠贤、清朝的和珅等就是最好的证明，他们有的才华出众，但人品太差，最后或者使一个鼎盛帝国瞬间土崩瓦解，使老百姓遭受战乱之苦，或者是扰乱朝纲，危害社会。大到一个国家，小到一个集体，都是一样，常说的“一颗屎坏满锅粥”就是这个道理，只是破坏力大小而已。

曾国藩认为“才德不可兼得以德重”，他手下三教九流各种人才都有，也培养出了左宗棠、李鸿章等一大批建功立业的人才，唯有人品差的人他坚决不用。曾国藩选人首先考虑人品，他认为“有德有才谁都喜欢，应优先提拔，但少之又少；有德无才应培训使用；有才无德要限制使用，有时要坚决弃用；无德无才者要坚决弃用”。没有才能的人可以经过培训、磨练变为有用之才；但培训对无德之人基本不起作用，并且人品差的人对企业的破坏力有时是很大的、防不胜防的。

二、素质优良的人自身的行为就是最好的教育和带动。

常说的“近朱者赤，近墨者黑”就说明一个人每天的一言一行都能影响和改变其他一群人的行为，一个人优良的品质、良好的行为比任何说教、监管作用都大。我们以前学习雷锋、刘胡兰、董存瑞，现在学习李素丽、郭娜陆地航空班，就是以他们的精神、事迹做为我们工作的楷模。如果我们多出现几个类似的人，起到表率、模范作用，增强企业活力，创造一个和谐的内、外部环境，再带动、培养其他人，那我们的队伍将是一个战无不胜的团队。

一个素质优良的人能够带动一部分人形成一个良好的工作氛围，他们逐渐再把其他人影响、改变过来，形成一个战无不胜的团队；人品差的一个人也能带动、影响一部分人，但最后闹得乌烟瘴气，打乱了所有人正常的工作秩序，“一颗屎坏满锅粥”，让小人得志，君子寒心，最后企业砸了牌子，逐渐被社会所淘汰。

孟母三迁要找的就是一个良好的、适合人健康成长的环境，她知道这种环境对人的成长甚至一生影响有多大。孟子因为有这样一个良好的学习、生活环境，加上孟母时常的教导、严格的要求，孟子才最终成为一代圣人。如果没有孟母三迁，就不会有影响中国几千年的圣人孟子。

三、素质优良的人要靠我们去发现、培养、锻炼。

常说“世有伯乐，然后有千里马。千里马常有，而伯乐不常有”，说明人才要靠我们去发现，可能他们自己都不知道自己有多大的能力，这就要求我们慧眼识英才。我们在工作中就要根据每个人的优点、爱好，大胆任用，经过个人努力、组织培养，挖掘个人最大潜力，逐渐锻炼成长为独挡一面的人才。

完善、合理的管理制度能使一个人在成长道路上不走弯路，但人性化管理可以让人心情舒畅、以饱满的热情投入到工作中去，热爱本职工作，发挥自身优势，较快地得以提高。

曹操以其宦官之后、逃亡之身，既无政治背景又无军事实力，因

为善于收揽人才、留住人才、量才适用，才使得身边谋士众多、猛将如云，最终实现了讨董卓、杀吕布、败袁绍，平定了北方，占据了中国的半壁江山，为老百姓创造了一个稳定的生活环境。

在工作中，对每个人即要多方面发展也不能要求太高，不能打击他们的积极性，即使有一点小小的失误，吃一堑，长一智，失败对成长也是有好处的。

总之，市场的竞争就是人才的竞争。我们要想在某个行业发展壮大，就要居安思危，勇于进取，坚持科学发展观，在人才的挖掘、培养上下工夫，广揽天下英才，团结一切力量，并加强管理，使每个人各尽所能，优势互补，我们的团队才会有更加旺盛的生命力，我们的事业才能更快更好地发展。

（承秦三驻地崔中行）

**第四篇：如何加强医院人才队伍建设**

如何加强医院人才队伍建设

刘军朋

胡锦涛同志曾强调指出：“促进实施人才强国战略，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”。在党的先进性教育活动中，通过认真学习习近平同志的增强队伍建设重要思想，深刻认识到医院是知识密集型行业，加强医院人才队伍建设，是实现医院科技兴院的必由之路，是医院可持续发展的源泉。要想更快的促进医院人才队伍的建设和发展，就必须紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才这3个环节。建设好医院党政人才、经营管理人才、专业技术人才的3支队伍为重点，抓紧建设一支数量充足、结构合理、素质较高的人才大军，为把医院全面建设成现代化医院提供坚强的人才保证。

一、树立三种观念

（一）牢固树立“人才资源是第一资源”的观念。人才资源是第一资源，大到一个国家，小至一个单位，谁拥有人才，谁就拥有了未来。在今年全国“两会”期间，习近平同志针对代表提出的人才培养问题指出，人才成长周期、科技研发周期、庄稼成长周期都是有规律的，不能浮躁，也不能急功近利。这一重要论述，为我们做好人才工作指明了方向。

医院是高知识、高科技、高风险行业，人才对医院的发展和建设尤为重要。我们要以人才资源问题的论述为指导，充分认识人才问题在建设中国特色社会主义事业中的重要地位；充分认识人才资源是社会主义现代化建设中最为宝贵的战略资源；充分认识人才资源开发在推动经济发展与社会进步方面的巨大作用；充分认识人才就是财富，人才就是发展后劲。

（二）牢固树立“注重实绩、竞争择优”观念。随着时代的进步和事业的发展，医院对各方面人才的需求越来越大。必须按照德才兼备的标准，注重实绩，在实践中竞争，不拘一格选拔人才，全面正确地看待各类人才，不求全责备；要树立“选人和用人失误是过错而埋没和耽误人才也是过错”的观念，要爱惜人才，及时启用人才。

（三）牢固树立“党管人才”的观念。“党管人才”，是我们党根据新世纪面临的新形势、新任务、新时代的课题，为巩固和扩大党的执政基础、推进人才强国战略、实现全面建设小康社会的目标而提出的又一重要思想，对于指导当前和今后的党建工作具有重要意义。建立党的干部工作和人才工作及其统筹规划、协调发展的运行机制，构筑医院人才成长的支撑体系，创造人才成长的良好氛围。

二、抓住三个环节

（一）培养人才是做好人才工作的基础环节。要把人才培养作为人才工作的立足点，在今后的工作中我们一是要坚持分类培养的原则，根据不同类型人才制定不同的培养目标，采取不同的培养方法，逐步形成一套较为完整的、覆盖各类人才队伍的培养体系。对于医院领导干部人才，着重提高理论素养，培养战略思维，不断开阔视野，加强党性锻炼，提高领导和管理水平；对于职能科室管理人员，着力提高他们驾驭市场、勇于创新、参与竞争，尤其是参与国内、国际竞争的能力；对于专业技术人才，着重推进知识更新，提高他们的研究和创新能力。在培养人才工作中要做到3个坚持：一是坚持以岗位促培养，为各类人才提供施才舞台，明职责，压担子，使他们在关键岗位上早建功、早立业、早成才；二是以导师促培养，为优秀青年后备人才选聘导师，专家与培养对象结成带教对子，专家言传身教，发挥传、帮、带作用。三是以项目促培养，让人才承担重点科技项目，帮助人才在实践中脱颖而出，多出成果。

（二）吸引人才是做好人才工作的关键环节。要把人才的吸引作为加强人才队伍建设的着力点。为了积极应对日益激烈的人才竞争，不断完善有利于吸引人才的政策措施，应健全人才吸引机制。要成立各科的招聘小组，坚持多数人参与选人，发扬民主；扩大人才招聘范围，严格招聘程序，对引进人才要采用事业留人、感情留人、适当的待遇留人等多种方式方法，政治上相信，生活上关心，工作上支持，充分发挥人才作用。

（三）使用人才是做好人才工作的核心环节。要把人才的使用作为加强人才队伍的落脚点，促进医院发展。目前，医院在加强人才管理、合理使用人才过程中，应强调以人为本，既注重对各类人才的思想政治教育，又特别注重为人才的成长和发展服务，鼓励和引导人才创造性地开展工作。使用人才还要为人才创造好的工作、生活条件。

三、建设三支队伍

在新世纪新阶段的人才工作中，要着力建设党政人才、经营管理人才和专业技术人才3支队伍。对一所医院来说，需要优秀的领导人才为医院的发展掌握方向、设计目标、制定规划。也需要杰出的经营管理人才，为医院走向市场、面向病人、选择路径、完善措施；更需要一大批一流的医疗专家学者为医院医疗科研的发展攻克难关、贡献智慧、创造业绩。

（一）加强医院党政人才队伍建设。注重领导班子的年龄梯队、知识结构、性格搭配。充分重视和加强高层人才建设，努力提高自身素质，每年对所有中层干部分期分批培训，关心员工的工作和生活。

（二）加强医院经营管理人才队伍建设。医院注重加强经营管理和人才队伍建设。充实和培养年轻后备力量，加强建设，为医院提高整体管理水平、促进医院高效与优质服务，提供强有力的人才保证。

（三）加强医院专业技术人才队伍建设。医院应从努力打造品牌上下功夫，在培育专业技术人才队伍方面下功夫。

作者系滑县骨科医院办公室副主任

**第五篇：医院人才队伍建设规划**

泰平医院

人才队伍培养及引进规划

医院的生存和可持续性发展离不开人才，医疗市场的竞争归根到底是人才的竞争，医院必须进一步规范人才梯队的建设规划，培养和引进更多更优秀的人才，不断提高我院的医疗质量和 服务水平。现对我院队伍的建设做如下规划。

一、医院人才队伍的现状：

医院目前人才资源的数量与结构：

1、人才极为缺乏。在我院现有的56名专业技术人员中，没有博士学位及硕士学位人才，在职本科学历31人，占55.4%。临床科全院中级职称19人，副高级职称以上5人，大部分科室没有副高级以上职称。

2、人才断层现象较突出。从时间上来说，2024年至2024年医院几乎没有引进人才。造成30岁以下人员匮乏。

3、人才分布极不平衡。除了内科、外科和妇产科，其他科室的执业医生数量无法维持科室的正常运行。

从以上数字分析来看，我院人才的极度匮乏，这必将严重制约医院今后的发展，如果不能在3~5年内有所改观，今后医院将很难应付医疗市场的竞争。因此，规范人才队伍的梯队建设，提 1

高卫生技术人才的整体素质，将是我院在今后相当长的时间内的艰巨任务，也是刻不容缓的任务。

二、人才队伍建设目标和途径

医院高层领导务必要从我院实际情况出发，制定和完善良好的、可操作性强的人才管理政策，充分调动和发挥我院各类人才的积极性。坚持学历教育与非学历教育并重，培养与引进并重，激励与压力并重，努力打造一支梯队相对合理、素质较高、稳定的人才队伍。

（一）人才队伍目标

1、扩大人才队伍结构的主要预期目标：五年内全院临床医疗人员本科学历占80%以上，硕士研究生学历占10%，大专学历占得比例不超10%；10年内，临床医师本科学历占70%，硕士研究生学历占20%，博士研究生学历占5%，大专学历占得比例不超 5%。

2、高级人才数量及分布预期目标：五年内副高以上的职称的临床人才6名以上。10年内副高以上的职称的临床人才8名以上。高级人才在各专业分布趋于合理。人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例相对合理。

3、提高人才队伍整体素质的主要预期目标：在加强思想政治素质、职业道德建设的同时，人才的知识水平和能力素质有较大提高。部分骨科的高层次人才与学科带头人的竞争力达新区南部地区较高的水平。

（二）人才队伍建设途径

从基础抓起，本院培养和引进并重，稳步推进医院人才培养建设。

1、认真执行根据我院实际情况制订的《医院住院医师培训大纲》，从培养合格的住院医生做起，为培养优秀人才打好基础。

2、努力培养本院的高级人才。

⑴、要不拘一格选拔优秀人才。看学历更要重能力，重实绩。努力营造年轻人脱颖而出的氛围。有能力的业务人员要给予更多的进修学习机会，给有能力的业务人员给职务、压担子、压科研任务。为突出诊疗医院特色，临床科室于2024年年底前，提拔培养一批擅长中医药应用的人才来指导中医药的临床应用和中医药理论的学习，提升中西医结合的诊疗效果。

⑵、要大胆启用优秀的高学历人才。高学历人才基础素质好，理论功夫扎实，有较强的发展潜力和后劲，优秀的高学历人才作 为高层次人才队伍的后备军，能实现人才建设的可持续发展。

⑶、根据医院的业务重点发展规划，有计划地推进重点学科人才建设。坚持每年对中医科医生进行中医中药知识的培训。发展外科等手术科室是医院的方向，医院逐步培养在普外和骨科方面的人才；逐步培养并储妇产科、康复科、颈肩腰腿痛中医、疑难杂症中医、小儿科和老年科方面的人才。

⑷、2024年起每年引进或培养本科生至少1名。到2024年全院引进或培养说说研究生1~2名。

⑸、要积极鼓励业务人员争取晋级到高职称。到2024年医院至少有一名自行培养的副高职称。2024年底前引进副高以上职称骨科专家2名，力争引进2名其他专业的副高以上专家。2024年医院培养2名副高职称人才，到2024年全院副高以上的人才不少于6名8。

三、加强领导,建立完善人才激励机制。

医院高层领导要加强人才培养规划的领导和实施，制订相关的计划和机制。各部门要加强对《规划》的实施和监督检查，及 时解决培养人才、引进人才、使用人才和稳定人才的问题，真正做到尊重知识、尊重人才。

(1)职务上给予竞争的机会。制定中基层领导任期目标责任制，结合任期考核，打破中基层领导职务终身制，形成人员职务能者上庸者下的激励竞争机制，敢于启用有领导潜能的年轻人。

(2)根据医院实际情况，完善骨干考核和评定机制。业务骨干按等级享受技术津贴。优先进行学习、培训、考察、参加学术会议和进修；带薪旅游。

（3）建立“医院科研人才发展基金”用于我院人才接受继续教 育、技术创新项目、课题研究、高层次学术交流活动的费用和对新技术新成果的奖励。加大开展新技术、新业务的奖励力度。设 立科技成果奖、科研课题奖、优秀论文奖、科技成果推广奖、新技术新业务奖。

（4）设立晋升高级职称奖。在我院晋升的副高以上职称的本院

专业人员，除增加年薪和技术津贴外，医院一次性给奖励：副高5千、正高8千元。

（5）制定引进人才优惠措施。对引进的医院所需的高层次人才不受名额计划的限制； 努力改善高级的居住条件和工作条件，解决夫妻两地分居和年幼子女上学等实际问题；聘用期满后或完成双方签订的任务后，留去自由，解除他们的后顾之忧；离开的医院提供方便，留下的医院继续给予优厚待遇。

天津市滨海新区大港太平镇社区卫生服务中心

2024.2.28

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！