# 医院人才队伍建设意见（含5篇）

来源：网络 作者：明月清风 更新时间：2024-08-20

*第一篇：医院人才队伍建设意见一、积极引进和培养人才，建立合理人才梯队。1、坚持高质量，采取各种形式引进和培养高层人才，尤其是中医方面比较突出的人才，重点引进和培养学科带头人。原则上选拔基础素质好，理论功底扎实，具有本科以上的优秀后备人才重...*

**第一篇：医院人才队伍建设意见**

一、积极引进和培养人才，建立合理人才梯队。

1、坚持高质量，采取各种形式引进和培养高层人才，尤其是中医方面比较突出的人才，重点引进和培养学科带头人。原则上选拔基础素质好，理论功底扎实，具有本科以上的优秀后备人才重点培养。至2024年临床各学科带头人80%以上必须是副主任医师以上，学历大学本科以上，重点专科学科带头人必须是主任医师。

2、统筹规划，加快人才梯队建设，坚持老、中、青结合原则，各专科后备人才队伍平均年龄不超过40岁，“十二五”期间每年至少引进中医硕士1—2名，临床科室招录中医本科，争取做到各个临床科室执业中医人员占所有执业医师的比例不低于60%。

3、人员结构逐步趋向合理，45岁以下临床医师队伍中本科以上学历必须达到100%，在编护理队中本科以上学历必须达到50%，执业医护人员中中医新占的比例不低于65%，西学中比例达到100%，院级管理队伍本科以上学历达90%，行政职能科室主要负责人相应专业本科学历达60%以上。

二、建立健全人才激励机制

1、建立公平的竞争机制，实行科主任和学科带头人竞争上岗。结合任期目标，严格考核，在新一轮人事机制改革中认真制定学科带头人的岗位任职条件。按照定人定岗定绩效工资待遇采取竞聘上岗形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低灵活的用人机制，认真组织评审和选拔。

2、结合本院特色实行每年增强科研意识，适当提供科研经费，提升医院科研氛围，对发表高水平学术论文和获省市的科技进步奖实行重奖。具体奖励规定另行制定。

3、继续加强引进人才的力度，制定引进优惠措施，特别是对中医方面研究生和学科带头人的引进。医院将根据个人情况分别给予优厚的待遇。尽可能改善他们的生活和工作环境，解决他们的后顾之忧，让他们安心工作，发挥自己的特长，同时制定相关的考核管理制度，最大限度地调动他们工作积极性、创造性，为医院学科建设做出应有的贡献。

三、加强人力资源管理

建立健全的聘用制度和岗位管理制度为主要内容的人事管理制度，人力资源配置符合医院功能任务和管理的需要。完善卫生专业技术人员资质的认可、聘用、考核、评价管理体系，建立专业技术档案，健全卫生专业技术人员岗前培训，住院医师规范化培训，继续教育和梯队建设制度并组织实施。认真贯彻与执行《劳动法》等国家法律法规的要求，建立与完善职业安全防护与伤害的措施，应急预案处理与改进的制度与岗前职业安全防护教育。

**第二篇：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

**第三篇：关于加强人才队伍建设的意见**

关于加强人才队伍建设的意见

（讨论稿）

为实现把我公司建设成为跨地区、跨行业，煤、电、建材、养殖多业并举的新型企业的目标，大力实施科技兴企、人才强企战略，建设一支高素质人才队伍，根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，现就加强人才队伍建设工作提出如下意见。

一、实施人才强企战略是促进企业快速、健康发展的一项重要任务。当今世界，多级化趋势曲折发展，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，人才资源已成为重要的战略资源，人才在提高企业核心竞争力中越来越具有决定性意义。要实现把我公司建设成为跨地区、跨行业、煤、电、建材、养殖多业并举的新型企业的目标，必须把人才队伍建设作为一项重要工作来抓，努力建设一支结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升企业的核心竞争力和综合实力，促进企业“三个文明”健康、协调发展。实施人才强企战略要以邓小平理论和三个代表重要思想为指导，全面落实《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，根据人才资源是第一资源的科学判断，坚持党管人才原则，坚持以人为本，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设为企业快速发展提供人才保证和智力支持。

二、强化培养机制，多渠道培养人才。针对公司人才短缺，高校每年分来的毕业生又不能满足需要的实际，坚持自力更生为主、依靠外员为辅助的方针。要坚持与大专院校和科研院所联姻，实施“借船出海”、“借脑育人”工程，有计划、有目的、有步骤，分期分批对员工进行培训教育，努力提高员工队伍的整体素质，把企业的人力资源优势转化为人才优势，解决企业人才短缺的问题。要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，大力实施科教兴企和人才兴企战略，健全完善适合企业发展需要的人才结构，不断发展壮大公司人才队伍。要坚持在创新实践中识别人才，在创新活动中培育人才，在创新事业中凝聚人才，努力造就一批德才兼备、业务一流的创新人才，建设一支高素质的人才队伍。特别是要为年轻人才施展才干提供舞台和机会，充分发挥人才队伍的积极性和创造性。要充分发挥集团公司党校、技校主阵地的作用和在职函授、自学的优势，鼓励广大中青年员工，采取多种形式学习进修，争取高学历、高学位、高职称，对参加集团公司党校学习的人员学习期间，时间上提供保障、交通上提供便利；对经公司同意脱产学历学习的员工，学习期间与公司签订培训合同，学习期满毕业后回企业工作者，每在企业工作一年报销学费期间20

学历1000

满5年者予以全部扣回）的员工，学习期间支付工资，并报销培训费用。要制定激励和鼓励政策，以创建学习型企业为载体，不断深化创建“学习型企业，争当学习型员工”活动，形成全员学习的浓厚氛围。要拉大收入分配差距，充分体现人才资本的作用，先富起来。要改革管理方式，打破干部与工人的身份界线，不断完善竞争上岗办法，打破“铁饭碗”

变，以能力论英雄，以效益论成败。要突出能力建设这个中心，彻底改变“干与不干一个样”

不良现象，三、创新人才使用机制，最大限度的发挥人才的智慧和潜能。创新人才使用机制，是企业人才资源管理的一项重要工作。要建立以公平、公开、竞争、择优为导向，有利于人才脱颖而出、充分施展才能的选人、用人机制。要进一步深人事制度改革，坚持和完善聘任制、任前公示制、进一步增强管理队伍的生机和活力。要用识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法，大力营造各方面优秀人才脱颖而出的良好环境。对企业急需一时难以培养出来的少量管理和技术人才，不惜高薪聘请，并在学习、生活、工作上尽可能地给予照顾。

按大专2024元的标准给予奖励（为企业服务不、“大锅饭”，实行一岗一薪，岗变薪、“干好干坏一个样”的为加快企业发展奠定基础。2 ％的学费；对通过自学取得大专及以上学历的员工，元、大学本科学历；对经公司批准参加特种作业技术培训学习让一部分有真才实学和贡献突出的员工率、“干多干少一个样”最大限度的激活各类人才资源，试用期制、制度考核制和未位淘汰制和管理人员竞聘制，四、强化激励机制，调动人才的积极性。要进一步完善分配激励机制，建立健全人才保障制度。一是尊重、信任激励。用尊重人才、信任人才、关心人才的具体措施和行动，增强人才的责任感和自信心。二是理想和信仰激励。加强对人才的爱国主义、集体主义、社会主义教育，使人才树立正确的世界观、人生观、价值观，树立崇高的信仰、理想和追求。要从政治上关心他们的进步、成长，引导他们自觉加强思想道德修养，坚持正确的政治方向，坚持全心全意为员工服务、为企业服务的宗旨，走与实践相结合的道路，到工作比较艰苦和需要的地方去经受锻炼。要注重选树典型，充分利用各种宣传工具广泛宣传他们的先进事迹。对符合入党条件的，积极吸收党组织中来。三是目标和任务激励。要使企业整体目标和个人目标有机结合起来、统一起来，让人才肩负起与其才能相适应的重任，激发人才的献身精神，满足其事业心和成就感。对成绩突出的，委以重任，促其成长。四是创新激励机制。坚持精神鼓励和物质奖励相结合的原则，建立规范有效的人才激励制度，对为企业做出贡献的各类人才给予崇高荣誉，并实行重奖。要加大对在企业技术创新中做出贡献的单位和人员的奖励力度，对重大技术创新项目，从该项目在企业获利中拿出一定比例奖励完成人员。

司入股，不适合入股的可连续三年按新技术成果产生净效益的10%奖励科技人员，为企业提供技术咨询、技术服务及科技信息等活动，帮助企业实施科技成果转化的由企业自负有关人员一定的报酬。通过建全的激励机制和保障机制不断提高各类人才的地位和待遇，到用事业留人、用感情留人、用待遇留人。

公司用“事业留人、感情留人、待遇留人”作为人力资源工作一贯方针，把德才行作为用人德基本原则，激励约束、业绩考核等方面，不断开拓创新。大力构筑人才高地。逐步建立起科学的人力资源管理体系。

为人才提供施展才华机会，鼓励科技人才以新技术成果向公在人才的招聘、3 5%一做人才战略选拔培养、完善“不拘一格用人才”大力推行“文凭服从水平，资历服从能力，晋升服从业绩”的用人机制，在公司形成一个尊重人才、尊重知识、公平竞争的良好气氛，给每一名有抱负、有能力、有事业心的员工提供一个施展才华的大舞台，实现公司和员工共同进步、共同成长。

天高任鸟飞，海阔凭鱼跃。我们真诚欢迎更多的有识之士加入到我们的行列，携手共创更加美好的未来。

坚持以市场为导向，狠抓人事、劳动、分配三项制度改革，打破人事制度徳铁交椅，引入竞争机制，推行能人策略，搭建赛马舞台，按照想干事的有机会，能干事的有岗位，干成事的有地位，不干事的丢位子的用人原则，打破级别和身份概念，突出干部队伍的过程动态管理，推行民主测评、绩效考核制度和末位淘汰机制，坚持每年进行一次公平严格的综合测评，对测评最后一名的干部实行一票否决，就地免职，易岗易薪。

**第四篇：关于加强企业人才队伍建设意见**

关于加强企业人才队伍建设意见

按照“十六”大提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，为深入贯彻“三个代表”重要思想，实施人才战略，充分发挥人才在企业中的作用，根据全国、全省、全州人才工作会议精神，结合我县实际，就如何加强企业技术创新人才(指从事技术创新活动的科技人员、技能性人才、具有开拓创新精神的经营管理人员)队伍建设提出以下贯彻意见：

一、建立、完善人才使用机制，提高企业技术创新人才的拥有量

（一）企业对来单位工作的本科以上学历毕业生提供一定数额的安家补贴。鼓励科研单位的科技人员、普通高等院校毕业生加入企业技术创新人才队伍。

（二）对愿意到企业工作的硕士、博士、留学回国人员和其他高层次紧缺急需人才，企业要按其意愿协助解决户口、档案管理、职称、子女上学、家属就业等问题。对从事技术创新项目工作的人才，企业要给予相应的科研或工作经费。对以项目合作形式引进的人才，企业应协助其申领“四川省引进人才工作证”，并享受相关待遇。

（三）企业可采取以设立常年的“特聘工程师”、“特聘研究员”、“特聘技师”等岗位，或者以项目为载体等多种方式，吸引、使用企业外部人才为企业服务，企业按约定或以协议给予特聘人员相应

1的工作报酬。

（四）企业要重视培养一支专心致志干实业、具有创新精神的技术骨干队伍，对在企业技术创新工作中做出突出贡献的科技人员除正常工资外还应给予一定的物质和精神奖励。

（五）对以上

（一）、（二）、（三）、（四）条中从事企业技术创新活动的人才，企业要将其工资（工作报酬）等计入技术创新项目费用，并计入企业成本。

（六）政府应重视企业技术创新人才队伍建设工作，对在企业技术创新工作中做出突出成绩的，应当给予重奖，够条件的授予光荣称号或享受劳动模范待遇。

二、建立企业技术创新人才从资源向人才资本转变的机制

（一）2024年前，有条件的重点工业企业应建立企业技术中心。企业可积极参与高等院校和科研院所的基础类研究项目。企业以项目（技术创新项目、技术改造项目）为载体，通过公开竞争、招聘方式聚集人才。鼓励企业与外部专家个人开展“虚拟研制”活动，加快研制成果的产业化。

（二）积极组织高等院校、科研院所、企业技术人员对我县支柱产业发展的共性、关键性技术开展联合攻关。组织、鼓励和推动企业、高等院校、科研院所以新产品、技术装备等为龙头，进行技术集成或开发。

（三）建设职业经理人才队伍，进一步推进现代企业制度建设。大力支持和引进民营经济发展，建立企业经营者职业化、市场化机

制（实行经营者资格测评认证和培训制度，经营管理人员向社会公开选聘，实行以经济效益为主要指标的考核制，逐步实现薪酬市场化等）。建立经营管理人员业绩档案，推广完善行业准入制度。加快推进以企业及其主要经营管理人员信用为主要内容的“诚信”企业建设。

（四）改革企业内部分配制度，积极探索按劳动、资本、技术、贡献等生产要素参与分配的办法和途径，建立适合本企业重业绩、重技术、重贡献的分配激励机制。鼓励企业职工和其他社会自然人以技术发明、专利技术入股企业并参与分配。对有贡献的科技骨干人员和实施成果转化的主要技术人员可按新增利润的一定比例奖励股份。还可对科技骨干实行股份期权等激励办法，逐步形成以按劳分配与按生产要素分配相结合的新的企业分配体系。

（五）企业要努力做好技术创新与成果转化人才的专业技术职务聘任工作，不得在专业技术职务聘任中将这部分专业技术人员作为辅助后勤人员予以安排。企业可根据有关政策，制定符合自身实际需要的岗位设置、岗位聘用的职称管理办法。

三、加强培训，促进企业人才队伍成长

建立企业技术创新人才基地，对企业技术创新带头人和技术骨干、青年科技人员、技术工人、经营管理人员等进行项目管理、专业知识和经营管理等方面的定期培训。建立学校、企业、个人多层次的人才培训体系。形成“终身学习”的企业文化氛围。企业当年用于职工教育和培训的经费，不得低于职工工资总额的2.5%。企业

要通过适当补助，鼓励通过自学或参加继续教育取得学历证书和职业资格的技术创新人才。组织企业技术创新人才出国、出省考察、学习、交流，大力推动对外经济技术合作，加强外经贸人才的教育、引进、培训工作。

在做好企业创新人才队伍建设的同时，企业还应根据生产急需，做好高技能人才队伍建设工作，采取送培、自培和以师带徒、技术练兵等办法，有计划地组织职工参与相关专业高层次的职业技能培训，力争经过5年时间，使技术工人尤其是高级工、技师和高级技师的数量和比重有明显增加，技能素质不断提高，适应性人才大幅度增长，使我县高技能的操作人员、技术人员和管理人员的稀缺程度逐步得到缓解，与经济发展的需求基本相适应。

四、完善配套服务体系，营造良好的企业技术创新人才环境

（一）建立产业政策导向指南，由有关部门定期发布我县鼓励发展的产业、产品等信息，企业积极投入必要的人才、物质资源。

（二）对企业的产学研项目，优先予以立项和经费资助支持。

（三）凡国家、省、州和县已出台的有关鼓励企业技术开发和对企业技术创新人才的奖励的优惠政策，有关部门和企业都要积极、主动地贯彻落实。

二OO四年七月十二日

**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！