# 最新医院人才工作总结及计划 医院人才工作工作亮点(9篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-09-06

*医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点一总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以有效锻炼我们的语言组织能力，为此我们要做好回顾，写好总结。总结一般是怎么写的呢？下面是小编为大家收集的人才建设工作...*

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点一**

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以有效锻炼我们的语言组织能力，为此我们要做好回顾，写好总结。总结一般是怎么写的呢？下面是小编为大家收集的人才建设工作总结(医院)，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。20xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。

1、大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。 人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

3、积极支持和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，20xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40余项。

4、鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有60多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。20xx年医院考取1名研究生。

5、多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。20xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的.医疗安全教育，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐患；还组织了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅。 6、通过多种渠道选拔、引进人才。20xx年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生11名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和安居乐业的生活环境，让他们安心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。 20xx年还从外省三级医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120平方米的新住房一套，并浮动两级工资。 7、重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。20xx年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。 人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点二**

;

医院拔尖人才工作总结

个人总结

光阴似箭，岁月如梭，时光的年轮又多了一圈。回顾一年来的工作，我感到平凡而充实。在工作中，我始终恪守“全心全意为人民服务”的信条，凭着自己高度的责任感和事业心，在医学领域勤耕不辍，取得了喜人的成绩。现将我一年来的工作总结如下：

一、投身医改勇于创新

新医改革为医生提出了更高的要求，要求医生由经验型转变成学者型、专家型的医生。我作为一名专业技术拔尖人才更是责无旁贷。为了促进自己的专业发展，我积极参加了卫生系统组织的各项培训，利用业余时间，悉心钻研新的医学理论，并通过各种途径了解学科的最新成果和发展趋势。为了看好每一个病人，做好每一台手术，我深入钻研医学的重难点。在科室带教中，我摒弃传统的“填鸭式”教学方法，努力营造宽松和谐的教学氛围，注重突出学生的主体地位，尊重个体差异，以培养低年资医生的兴趣为首，激发思维，积极倡导自主、合作、探究的学习方式，让低年资医生真正成为学习的主人，不断提高他们的业务素质和业务能力。在医改进程中，我乐于创新，敢于实践。我积极参加上级卫生部门组织的各项培训会议，积极发言，提出不少具有创新意义的新观点新方法，为推进我县城乡卫生的均衡发展

做出了自己的一份贡献。

在日常工作中，我勤于思考自己的医疗行为，及时总结医学经验。今年，我撰写了《外伤性脾破裂580例诊治体会》，《腹腔内巨大肿瘤20例诊治体会》；《腹腔镜后腹膜气腹肾囊肿切除80列诊治体会》等多篇论文。

二、以人为本管理服人

20\_年3月，我被筠连县人民医院副院长，分管医疗医技。作为一名年轻的医院管理者，我积极探索新形势下的医院管理的规律和形式，不断学习医院管理理论，不断完善管理方式，努力提高管理水平。为了搞好医院的医疗工作，我细致分析病员的特点，确定了以病人为中心的工作目标。我有步骤，有计划地开展工作。每年初，我首先制定出全院年度工作计划，确定每月工作要点。然后，开展一系列管理活动。年终进行总结，分析年度工作，为下一年工作开展打好基础。

三、爱岗敬业魅力辐射

在工作中，我要求自己不断学习，提高业务水平，加强自身修养。处处严格要求自己，在要求医生遵守院规院纪的同时，自己首先以身作则，率先垂范，用鲜明的人格魅力去感染和影响他人。天长日久，我不仅赢得了病人的尊重和信赖，还得到了同事的认可。

在工作中，我尊重领导，服从安排，与同事们团结协

作，与群众联系紧密，关系融洽。对工作满腔热情，注重亲力亲为，并对自己提出“四勤”的要求，即嘴勤、腿勤、手勤、眼勤。一份耕耘，一份收获。

回顾一年来的工作，我只是在自己平凡的岗位上，尽职尽责地做好了本职工作。今后，我将会更加努力，孜孜不倦，不懈追求，为筠连县人民医院的发展贡献自己的一份力量。

总结人：陈明20\_-12-4

个人工作总结

20\_年我被评为”榆阳区突出贡献拔尖人才”，面对殊荣,我一直严格要求自己，坚持踏踏实实做人，勤勤

恳恳工作，谦虚好学，刻苦钻研，不断提高自己的思想认识，提高自己的业务水平，处处发挥先锋模范带头作用。下面将一年来的工作情况汇报如下：

一、加强学习，完善自我

我深刻认识到，社会在进步，知识在更新，学而知不足。坚持把学习当成提高自身素质的桥梁，努力做到思想观念不落伍。只有不断学习新的医学理论知识，才能更好的为每一位患者服务。我积极参加了“20\_年度中华医学会糖尿病学术会议”、“20\_年度xx省中医学会糖尿病学术会议”等学术会议，并担任“xx省中医学糖尿病学术委员会委员”、“中国中医药研究促进会专科专病建设工作委员会常委”、“xx市医学鉴定委员会专家”等职位。

在日常工作中，我勤于思考自己的医疗行为，及时总结医学经验。我正在进行“2型糖尿病社区规范治疗”课题研究，已经进入论文撰写阶段，并撰写了《糖尿病健康知识手册》等宣传册。

二、立足本职，严于律已

作为一名拔尖人才和医务工作者，在工作中，我深知自己的责任重大，深知自己的工作作风，自己的工作业绩都潜移默化的影响着身边的职工。在工作中我积极倡导“从我做起，向我看齐”，用鲜明的人格魅力去感染和影响他人。不管是在任何时候，不耽误病人治疗，不推诿病人，理智诊疗。平等待人，不欺贫爱富，关心，

体贴，同情每一位就诊的患者。做到合理检查、合理治疗，合理收费。我不仅赢得了病人的尊重和信赖，得到了同事的认可，还获得榆阳区卫生局先进工作者的荣誉称号。

其次，作为一名共产党员，我更加时刻牢记自己的身份，珍重自己的言行，凡是要求别人做到的，自己带头做到；凡是要求别人不做的，自己坚决不做。坚持以勤为本，以廉砺志，以善修身，勇于接受组织和群众的监督。

三、以人为本，管理服人

我自从担任社区卫生服务中心主任职位以来，积极探索新的管理规律和形式，不断学习社区医院管理理论，不断完善管理方式，努力提高管理水平，为搞好我中心的医疗工

作，我细致分析每一位病人的特点，确定以病人为中心的工作目标。每年初，我根据区卫生局的卫生工作会议内容，制定中心年度工作计划，确定工作要点。年终进行总结，分析年度工作，为下一年工作开展打好基础。

回顾一年的工作，我只是在自己平凡的岗位上尽职尽责的做好了本职工作。今后，我将会更加努力，孜孜不倦，不懈追求，为基层医疗事业发展贡献自己的一份力量。

xxx

x年x月x日

县人民医院200\*年人才工程建设工作总结

面向21世纪，卫生事业要快速发展，关键是要有一大批德才兼备的优秀科技人才；事业的承前启后，更要培养选拔一批年轻的专业技术人才。xx年，医院加强了对人力资源的管理，在人才工程建设方面加大了力度。 1、大力弘扬先进，对取得成绩的优秀人才进行物质上和精神上奖励，并通过广播、电视、报纸等新闻媒体进行广泛宣传和报道，在全院营造了浓厚的“尊重知识、尊重人才”的氛围。

2、进行人事制度改革，实行中层干部竞争上岗，能者上，平者让，使优秀青年人才脱颖而出。通过竞争上岗，使德才兼备，开拓意识强，有创新精神的人员施展了才华。通过干部岗位交流，有效地实现了人尽其才。人事制度的改革给医院带来了生机和活力，提高了管理人员的责任感、使

命感，增强了创新意识和开拓进取意识，更激发了全院职工的工作热情，加快了医院现代化建设的步伐。

积极支持和鼓励各科室的科研活动，在经费、时间、人力、物力方面给予极大支持，xx年医院科研立项两项，开展新技术、新项目40余项。

鼓励自学成才，对专业对口的自考毕业人员在全院职工大会上给予表彰和奖励。目前，提高原有学历取得各专业毕业文凭的医护人员有60多人。支持医务人员在职考研，并制定了有关政策，以利于吸引读研毕业后继续回医院工作。xx年医院考取1名研究生。

多次为医务人员举办有关知识讲座，以增强法律意识和医疗事故防范意识。xx年，医院为各级各类医护人员举办了多种形式的医疗安全教育，并组织全体医务人员针对各科工作特点，讨论医疗事故隐

患；还组织了全院医务人员进行急救知识理论培训及急救技术训练，使医务人员进一步巩固了知识。一些新走上临床工作岗位的年轻医生们更觉受益匪浅.

通过多种渠道选拔、引进人才。xx年从南京医科大学、东南大学医学院、江苏大学医学院等高等医学院校选拔录用了品学兼优的应届医学院校本科毕业生11名。装修了新分配人员集体宿舍，并完善了生活、通讯设施，为他们营造一个宽松、良好的工作环境和安居乐业的生活环境，让他们安

心工作并充分施展才华，为加强医院的专科建设和后备人才队伍打好了基础。 200\*年还从外省三级医院引进了1名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才120平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

重视人才培养，在医务人员中倡导“终身学习”的理念。加快外出进修培训速度，选派优秀医务人员外出进修深造。200\*年，医院共选派出各科优秀人员外出进行心血管、肿瘤、妇科、内分泌等专科进修，并分批组织近30名医务人员外出进行短期学习培训，有效提高了各专科的诊治水平。为了培养短、平、快的急需、特需人才，请上级医院专家定期来院查房、门诊，对本院中青年医师传、帮、带，事实证明，这种形式见效快，受益面广。人才高地的构筑，是一项系统工程。吸引人才、用好人才、留住人才，环环相扣，哪一个环节都不容忽视，不可掉以轻心。医学领域内的竞争归根到底是人才的竞争；人才之间的竞争，又是人才管理体制和模式的竞争。因此，县人民医院正着力于创建良性的软环境，触发人才潜能的发挥，用各方面的优势，去建设一个技术一流、质量一流、服务一流的现代化医院。

相关热词搜索：;[\_TAG\_h2]医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点三

;

医院护士长竞聘演讲稿个人总结

光阴似箭，岁月如梭，时光的年轮又多了一圈。回顾一年来的工作，我感到平凡而充实。在工作中，我始终恪守“全心全意为人民服务”的信条，凭着自己高度的责任感和事业心，在医学领域勤耕不辍，取得了喜人的成绩。现将我一年来的工作总结如下：

一、投身医改勇于创新

新医改革为医生提出了更高的要求，要求医生由经验型转变成学者型、专家型的医生。我作为一名专业技术拔尖人才更是责无旁贷。为了促进自己的专业发展，我积极参加了卫生系统组织的各项培训，利用业余时间，悉心钻研新的医学理论，并通过各种途径了解学科的最新成果和发展趋势。为了看好每一个病人，做好每一台手术，我深入钻研医学的重难点。在科室带教中，我摒弃传统的“填鸭式”教学方法，努力营造宽松和谐的教学氛围，注重突出学生的主体地位，尊重个体差异，以培养低年资医生的兴趣为首，激发思维，积极倡导自主、合作、探究的学习方式，让低年资医生真正成为学习的主人，不断提高他们的业务素质和业务能力。在医改进程中，我乐于创新，敢于实践。我积极参加上级卫生部门组织的各项培训会议，积极发言，提出不少具有创新意义的新观点新方法，为推进我县城乡卫生的均衡发展做出了自己的一份贡献。

在日常工作中，我勤于思考自己的医疗行为，及时总结医学经验。今年，我撰写了《外伤性脾破裂580例诊治体会》，《腹腔内巨大肿瘤20例诊治体会》；《腹腔镜后腹膜气腹肾囊肿切除80列诊治体会》等多篇论文。

二、以人为本管理服人

20\_年3月，我被筠连县人民医院副院长，分管医疗医技。作为一名年轻的医院管理者，我积极探索新形势下的医院管理的规律和形式，不断学习医院管理理论，不断完善管理方式，努力提高管理水平。为了搞好医院的医疗工作，我细致分析病员的特点，确定了以病人为中心的工作目标。我有步骤，有计划地开展工作。每年初，我首先制定出全院年度工作计划，确定每月工作要点。然后，开展一系列管理活动。年终进行总结，分析年度工作，为下一年工作开展打好基础。

三、爱岗敬业魅力辐射

页脚内容1

医院护士长竞聘演讲稿

在工作中，我要求自己不断学习，提高业务水平，加强自身修养。处处严格要求自己，在要求医生遵守院规院纪的同时，自己首先以身作则，率先垂范，用鲜明的人格魅力去感染和影响他人。天长日久，我不仅赢得了病人的尊重和信赖，还得到了同事的认可。

在工作中，我尊重领导，服从安排，与同事们团结协作，与群众联系紧密，关系融洽。对工作满腔热情，注重亲力亲为，并对自己提出“四勤”的要求，即嘴勤、腿勤、手勤、眼勤。一份耕耘，一份收获。

回顾一年来的工作，我只是在自己平凡的岗位上，尽职尽责地做好了本职工作。今后，我将会更加努力，孜孜不倦，不懈追求，为筠连县人民医院的发展贡献自己的一份力量。

总结人：陈明 20\_-12-4篇二：社区医院拔尖人才考核总结

个人工作总结

20\_年我被评为“榆阳区突出贡献拔尖人才”，面对殊荣,我一直严格要求自己，坚持踏踏实实做人，勤勤恳恳工作，谦虚好学，刻苦钻研，不断提高自己的思想认识，提高自己的业务水平，处处发挥先锋模范带头作用。下面将一年来的工作情况汇报如下：

一、加强学习，完善自我

我深刻认识到，社会在进步，知识在更新，学而知不足。坚持把学习当成提高自身素质的桥梁，努力做到思想观念不落伍。只有不断学习新的医学理论知识，才能更好的为每一位患者服务。我积极参加了“20\_年度中华医学会糖尿病学术会议”、“20\_年度xx省中医学会糖尿病学术会议”等学术会议，并担任“xx省中医学糖尿病学术委员会委员”、“中国中医药研究促进会专科专病建设工作委员会常委”、“xx市医学鉴定委员会专家”等职位。

在日常工作中，我勤于思考自己的医疗行为，及时总结医学经验。我正在进行“2型糖尿病社区规范治疗”课题研究，已经进入论文撰写阶段，并撰写了《糖尿病健康知识手册》等宣传册。

二、立足本职，严于律已

页脚内容2

医院护士长竞聘演讲稿

作为一名拔尖人才和医务工作者，在工作中，我深知自己的责任重大，深知自己的工作作风，自己的工作业绩都潜移默化的影响着身边的职工。在工作中我积极倡导“从我做起，向我看齐”，用鲜明的人格魅力去感染和影响他人。不管是在任何时候，不耽误病人治疗，不推诿病人，理智诊疗。平等待人，不欺贫爱富，关心，

体贴，同情每一位就诊的患者。做到合理检查、合理治疗，合理收费。我不仅赢得了病人的尊重和信赖，得到了同事的认可，还获得榆阳区卫生局先进工作者的荣誉称号。

其次，作为一名共产党员，我更加时刻牢记自己的身份，珍重自己的言行，凡是要求别人做到的，自己带头做到；凡是要求别人不做的，自己坚决不做。坚持以勤为本，以廉砺志，以善修身，勇于接受组织和群众的监督。

三、以人为本，管理服人

我自从担任社区卫生服务中心主任职位以来，积极探索新的管理规律和形式，不断学习社区医院管理理论，不断完善管理方式，努力提高管理水平，为搞好我中心的医疗工作，我细致分析每一位病人的特点，确定以病人为中心的工作目标。每年初，我根据区卫生局的卫生工作会议内容，制定中心年度工作计划，确定工作要点。年终进行总结，分析年度工作，为下一年工作开展打好基础。

回顾一年的工作，我只是在自己平凡的岗位上尽职尽责的做好了本职工作。今后，我将会更加努力，孜孜不倦，不懈追求，为基层医疗事业发展贡献自己的一份力量。

xxx

x年x月x日篇三：医院人才队伍建设汇报材料1

\*\*\*\*\*医院人才建设情况汇报材料

一、医院目前人力资源的现状

1、全院总人数为1161人（未含清洁工、护送队、保安、门卫等169名临工）：其中正式编制人员938人，编外聘用制137人，技术性合同工86人；全院女职工803人，男职工358人；

页脚内容3

医院护士长竞聘演讲稿

2、卫生技术人员共1029人：其中护理560人，医生341人（含中医9人和返聘11人），药剂68人，检验31人，其中卫技人员29人；正高6人（含返聘1人）、副高56人（含返聘8人）、中级213人（含返聘3人）、初级655人，未聘卫技人员99人。

3、职能后勤人员共132人，其中专业技术人员52人（副高1人，中级8人，初级43人），后勤人员80人。

4、全院学历结构：硕士研究生3人，本科373人，大普11人，大专332人，中专272人，高中及初中170人；其中卫生技术人员均为中专以上学历或已取得专业技术资格。

二、主要存在的问题

床科除泌尿外科、儿科有正高职称（但泌尿外科2名正高均为双兼挑者），其余科室均无正高职称人员，而且科室的副高人员也不多，有部分科室仍没有副高级以上职称（如传染科、新生儿科），远未达到新一轮医院评审的要求，致使专科建设滞后。人才缺乏成为我院长期以来制约医院发展的“瓶颈”问题之一。

2、护理人才断层现象较突出。我院临床科副高以上的职称11人（在临床一线的仅为7人），中级职称87人（在临床一线仅为67人），师级78人，其他均为士级及新毕业人员。低职称的护理人员较多，而且近5年才参加工作的就有287人。从数据上来说，临床护理人员相对年轻化，临床经验相对不足。

3、部分医技科医师严重不足, 仅能维持科室的基本运行，例如我院的b超科、放射科、内镜室、心电图等科室的人员缺口大，却难以招聘到相应人员。

4、因我院处于经济欠发达的山区，员工收入待遇欠佳，故员工的离职率稍高。近3年来，共辞职34人（医生11人，护理23人），其中医生：高级1人，中级5人，师级5人；护理：师级10人，士级13人，而且这些人员大部分是医院的骨干。

5、内部“师承式”的传帮带作用未充分发挥，致使部分技术未能较好地开展。

6、对于职能管理部门，缺乏相对应的专业管理人员，如法律、医疗管理、医保、设备技术等。

页脚内容4

医院护士长竞聘演讲稿

7、技术性合同工与编内人员待遇未一致，这与《劳动合同法》

相冲突，容易产生劳动纠纷。

8、因受上级有关部门体制及机制的影响，每年招聘毕业生手续烦琐，时间长，先要通过编办同意(有编制名额的招聘也要得到编办讨论同意），其次与人社局协调，然后发布招聘信息，再按招聘流程实施招聘,致使招聘工作未得到及时的落实。

9、因本市地处于边缘不发达地域，交通不便，经济落后，待遇差，虽开出较好的招聘待遇，但多年来向全国招聘专家成效不明显。

10、由于政府投入不足（每年财政差额补助仅15万元，而我院每年为政府公益性事业就投入80多万元），医院收入在茂名地区为较低水平，未能按床位比配备人员，致使医务人员超负荷工作；而且目前医院执业环境恶劣，医闹事件及媒体的负面报道，致使医务人员的心理压力过大。

三、以往的做法

1、加大招聘力度，特别是人才引进。我院每年均参加省内各大学院校及行业的招聘会，并在相应的报纸及医院网站刊登招聘广告，以扩大宣传，使更多的人员认识、了解我院。通过与学校、卫生人才网的联系，我院于去年招聘到1名心内科副主任医师（心脏介入），今年面试2名副高人员（暂无意向），但招聘的方式不够灵活、自主。

2、加大培训力度，以提高人员的综合素质。我院难以招聘到高学历及高职称人才，只有通过内部培养方式来增强技术水平。一

是我院克服人员相对不足的情况下，仍派送部分专业技术人员到上级医院进修学习，每年进修约有20~30人；二是鼓励大家参加各种医学继续教育学术活动及短期培训，每年参加人数约307人；三是通过请专家来院授课、会诊、教学查房、手术指导等；四是20\_年举办在职研究生学习班，现在读111人；五是鼓励学历再教育，近3年取得后续本科24人，专科86人；六是每年院内均组织形式多样化的人员素质和知识技能培训。

3、加强与上级医院的技术合作，以提高医务人员的技术水平。自20\_年起我院便与茂名市人民医院、广州华侨医院进行技术合作，由上级医院派出专家教授来院进行技术扶持，通过诊治、查房、手术、难危病例讨论等方式进行，大大地提高

页脚内容5

医院护士长竞聘演讲稿

医务人员技术水平，同时从教授的言传身教过程中，也提高了员工的综合服务素质。

4、完善人才激励机制，设立各项奖励措施

⑴高级职称德能勤绩奖：除每月发给固定的职称岗位效能工资外，在每年年底对高级职称人员进行考核，按考核结果再兑现奖励。

⑵鼓励医务人员开展科研活动，每年颁发技术项目创新奖、科研项目奖、优秀论文奖。

⑶鼓励参加在职教育，对取得相应专业高一级后继学历人员均给予一定的奖励；参加在职研究生班学习人员的学费由单位支付。

⑷鼓励职称晋升，对凡晋升高级职称人员给予一定奖励。⑸努力改善工作环境，提高待遇，建立医护电脑工作站，在医职人员的值班室均配置空调，改造医院停车场以方便职工的停

车。为体现专业人员的贡献，不断深化绩效工资分配制度向一线人员倾斜；在此基础上为职工健全住房公积金、每月补助交通费、提高加班费和假日回科室查房补助，为值班人员提供免费工作餐以及为员工发放误餐补助。

⑹关心员工疾苦，注重情感交流。逢年过节，或遇知识分子患病、家中遇事等，院领导会亲自到知识分子家中或医院进行探望、慰问，每年都对有特殊困难的职工及时给予适当的补助，尽可能协助解决其子女入托、入学问题。

⑺关心员工身心健康，每年医院都组织体检，并成立了“救危安康”基金会；帮助全院女工购买安康保险；每年组织职工开展丰富多彩的文体活动。

⑻关心员工政治思想的提高。对工作中表现突出的专业技术人员，给予帮助、引导和培养，使他们不但技术上出色，政治上也逐渐成熟，培养加入中国共产党或把他们提拔到管理层岗位上。

⑼发挥典型的先锋模范作用，引导员工积极进取，每年评选优秀医生、优秀护士、优秀服务者，以促进员工更好地为广大患者服务。

5、加强宣传力度，我院每季度在电台、“信宜报”或“茂名报”上刊登专家教授的事迹；在医院网站长期开设“医师风采”的宣传专栏，介绍每位医师的专长及

页脚内容6

医院护士长竞聘演讲稿

出诊时间；经常开展一些义诊活动，通过这些活动，使知识分子时刻把自己与时代连在一起、与社篇四：专业技术拔尖人才工作总结

专业技术拔尖人才工作总结

20\_年5月，我被蚌埠市委市政府授予首批“专业技术拔尖人才”称号，下面将我作为专业技术拔尖人才一年来的工作情况总结如下：

一、思想政治表现、职业道德及其工作目标完成情况：

热爱社会主义祖国，拥护中国共产党的领导，坚持四项基本原则，政治思想觉悟高。认真学习三个代表思想，践行科学发展观，积极参加学校的政治和业务学习活动，关心时事，遵纪守法。热爱教育事业，热爱本职工作，热爱学生，热心帮组年轻教师，促进青年教师专业化发展。工作责任心强，能够做到在工作中任劳任怨，不计个人得失，时时处处以身作则，牢记要为人师表，教书育人，不忘自己的典范作用。服从领导，团结他人，有着高尚的职业道德。

圆满完成了本年度的工作目标。无论个人教育教学工作，还是学校教研活动的开展，还是课题研究的进行以及新课题的申报和青年教师的培养都是按照原定计划稳步推进。

二、主要科研成果及其工作实绩：

教育教学：

本年度所带的班级是学校最薄弱的班级，但是在高考中成果辉煌，不仅高考成绩远远超过学校预想，大大超额完成指标，而且有两位同学因为勇救轻生跳水妇女受到表彰，《蚌埠市日报》刊登了他们的英勇事迹。

教科室工作：

1）成功举办首届怀远一中教学节，本次活动覆盖皖北地区的省级示范高中，所主持的青年教师论坛活动和教学设计比赛活动取得圆满成功，

受到参加活动的老师和主管领导的赞赏。2）出版了《一中教研》第四期，和8期《一中文萃》。3）组织4次专家讲座和5次校级名师讲座，涵盖学科知识、学法指导、心理辅导、备考策略等诸多方面。4）课题管理和申报有序开展，一个省级课

页脚内容7

医院护士长竞聘演讲稿

题结题，国家级课题正在准备结题，同时申报了2个省级课题。5）主抓的校本培训和第三轮继续教育工作扎实有效，我校被评为“怀远县教师培训先进学校”。

青年教师培养：

在“结对子”活动中所辅导的青年教师获得“教坛新星”称号，有五位徒弟分别获得09年市论文评选一、二、三等奖，而且都顺利带到高一级的年级，其中二人顺利带到毕业班。他们都是我所主持的国家级或者省级课题的主要成员，通过课题研究活动提高了他们的教学教研水平。

主管部门授予荣誉：

1）20\_年10月被蚌埠市教育局授予首批蚌埠市教育系统“学科带头人”荣誉称号；2）20\_年8月被县委县政府评为怀远县首届“十佳科技工作者”3）20\_年9月被怀远县教育局教研室聘为“高；中英语兼职教研员”20\_年10月被聘为08年蚌埠市高级职称评委；20\_年5月被中国教育学会外语教学专业委员会聘为会员4）20\_年6月受到怀远县人民政府“嘉奖”5）20\_年6月和20\_年1月两次被《英语辅导报社》评为“十佳作者”主要科研成果：

《完形填空》1）作为第一主编出版了《语法》《阅读理解》（）（）（延边人民出版社）。

“三位一体”高中英语能力教学模式研究实验报告》被2论文《省教

科院和省教育科研规划办评为“一等奖”。

3）《高中英语阅读理解能力与文化意识构建研究实验研究报告》获蚌埠市20\_年中学英语教育教学论文评选“一等奖”，并被推荐到北京参加中国教育学会的“第七届全国中小学外语教育教学科研优秀论文”评选，评选结果将在10月中旬揭晓。

4）国家级资助课题《高中英语阅读理解能力与文化意识构建研究》即将结题，主编了30万字的《成果材料汇编》，20万字的校本，已经交由安徽教材《英语国家文化入门与阅读理解能力培养教程》大学出版社出版。

5）20\_年10月25日申报的课题《新课标下高中英语教学中的中国文化习俗渗透研究》被中国教育学会外语教学专业委员会批准为国基础教育英语教学研究20\_-

页脚内容8

医院护士长竞聘演讲稿

20\_年资助金项目，立项编号为nbeb0833，获得5000元资助金，立项结果刊登在20\_年3月16日。《中国教育报》上)

8）在《英语辅导报》《考试与评价》《双语报》《英语周报》等cn报刊开设专栏，成为专栏作者。

三、个人3年工作目标的措施和进展情况：

1.个人3年工作目标：1）完成第一个国家级资助课题的研究和结题工作2）申

报第二个国家级资助课题3）申报1-2个省级、市级课题，带动青年教师，

使其投身到教育科研中来4）出版我校第一本校本教材，填补我校校本教材

空白5）出版个人语法专著，根据初级和中级的不同水平编写6）修订校本

教材，分为高一和高二两个分册7）建立健全学校教科

研制度，挖掘一批有潜力的青年教师，促使他们尽快成长，成为省、市、县学科带头人、教学能手、教坛新星、骨干教师等。8）研究作为“县中”的怀远一中教学现状，寻求最佳的教学模式，为我校争创国家级示范高中贡献力量。

2.具体措施：1）努力工作，树立终身学习的思想，不断更新知识，提高自己的

业务水平2）积极参加各种形式的研讨会议，吸收先进经验，结合自身实

际，创造性开展工作，不断挖掘自身潜能3）在教学任务繁重和学校事务多

的情况下，努力挤时间，想方设法调动青年教师积极性，促进全校教师整体

水平的提高3.进展情况：由于工作扎实，进展情况整体上讲比较顺利。08

有年我校有6人被评为市首批学科带头人，8人被评为县学科带头人，一大

批青年教师在各级各类的教学评比、论文评选等活动中脱颖而出，有其中一

位老师论文获得国家级三等奖。

130位老师参加国家级、省级和市级课题研究。我所主持的课题研究和校本教材编写正在有条不紊地进行。篇五：医院人力资源年度工作总结

20\_年度人力资源部工作总结

在上级单位、院领导的关心带领及相关部门的帮助和密切配合下，本部门认真贯彻执行党的精神及重要思想，坚持以科学发展观为指导，落实党的人才发展政策，强化服务意识，提高自身素质和工作质量，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

页脚内容9

医院护士长竞聘演讲稿

验、发扬成绩、找出差距、以利再战，现将20\_年度的工作总结如下：回顾一年来的工作，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，重点加强人才的引进和梯队的建设工作

坚持以人为本的用人理念，多渠道、全方位扎实的做好人才引进和考察工作，为医院可持续发展提供强大的人才支持。作为医疗行业，各个岗位均需要专业性比较强、技术相对稳定的工作人员。对此根据医院情况，一是根据医院人才发展规划，积极通过在网络等媒介上发布人才招录信息，为医院引进了各类紧缺的人员。二是采取“走出去”的方式，联系区委、区人事局、区卫生局多次组派人员分赴武汉、江西、杭州、南京等地区招聘人才，今年招聘现场共计接收了余份简历，通过考核，部分已达成了双选意向。

本年度共录用了编内人次，编外人次，为医院进一步发展壮大增加了活力。三是配合区人事局拟定下半年度招聘计划。

查漏补缺，根据有关规定及医院的实际情况，起草并修改了《考勤制度》、《各类假期规定》、《员工培训协议书》、《岗位设置考核方案》、《高级职称评分细则》、《新招聘人员转正定级考核方案》、《关于提高护士待遇有关问题的方案》、

《“十佳员工”评选活动实施方案》等。并以此为突破口，重点要求以下四点：一是规范工作的基本要求，严格奖惩和纪律约束，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；哪些该说，哪些不该说，应该怎么说；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转正定级的考核，督促其强化学习；四、考勤系统的安装培训，规范员工的出勤率。

三、加强专业技术人员工作的考试报名及评聘工作

为提升员工的职称水平，加强专业技术人员的理论知识，为医院专业人才梯队建设奠定了坚实基础。本部门根据上级部门有关政策和文件，积极配合区人事局、区卫生局，组织医院符合条件的员工报名参加考试和评审。一是顺利完成医院专业技术任职资格考试报名、院内评审与材料报送等工作。二是顺利为医院各类（高中初级）专业技术人员办理了相应的专业技术资格证。

页脚内容10

医院护士长竞聘演讲稿

为了配合职称评聘，督促做好各层次员工知识更新继续教育学习工作，全国计算机证书、职称英语的考取等，并对提供的资料进行审核，根据医院岗位空缺情况上报区卫生局、人事局进行岗位设置审批，完成职称聘任工作。

四、各类工资调整工作

做好员工的转正定级、大中专毕业生和调动来院人员报到后工资审批工作。顺利完成了全院职工的工资调整工作，进一步增强了他们工作的积极性和主动性，有效地稳定了聘用人才队伍。一是依据年度考核结果，年初对全院年度考核合格在职人员进行了薪级工资调整和审批。二是扎实推进人事制度改革，强化岗位聘用管理，不断提升医院人事管理工作的规范化与科学化水平。按照省委组织部门下发的关于事业单位岗位设置及岗位聘用管理有关文件要求，本着公平、公开、公正原则有序开展全院的岗位设置及竞聘的初始数据统计工作。三、根据上

级部门的相关文件，对位退休人员的生活补贴费进行调整。四、根据护龄，对相关人员护龄工资进行审批、调整。

五、完善职工信息，做好统计工作

做好大中专毕业生和调动来院人员报到工作。不断完善全院职工人事信息，使全院职工人事档案管理与相关人员信息管理工作更趋条理化。一是及时收集各类人事归档材料，并将材料进行整理、核对后按档案管理要求移交至档案室，确保了档案的完整性和连续性。二是完成了全院职工个人有关信息的录入以及医院人事数据库的及时更新与维护工作。三是审核全员500多位职工履历表，对不符合要求的退还修改，审核完毕后统一移交至档案室。

六、编外及退休返聘人员及退休人员的管理

积极规范临时用工管理，从根本上解除了临时聘用人员的后顾之忧，增强他们对医院的归属感和责任感，为医院稳定发展提供必要支撑。遂与劳务派遣公司续签协议书。且做好编外非卫技人员工龄工资的调整。

本年度共办理了退休人员人次，根据老干部局文件要求领取并发放了位退休人员马年元宵游园券，同时在院领导的带领下对位退休干部进行慰问，九九重阳节发放了位退休人员游园券，退休返聘人员根据实际情况签订相关合同。

七、各类报表的统计与上报

页脚内容11

医院护士长竞聘演讲稿

完成20\_年度全员职工各类假期、人员进行出的统计，并报送至财务；完成中医药管理局的年报统计、工资年报、花名册更新；事业单位法人年检、及法人变更等；椒江区各类人才住房基本情况调查表的统计。

八、完成各类合同的签订

聘用合同是单位人事管理的基本依据，是聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务的具体体现，具有法律效力的规范文本，根据岗位设置的要求，凡是新入职、岗位、职称有变更的同志需根据文件要求续签事业单位聘用合同，本年度共签订了余份聘用合同，从而规范用人行为，促进单位科学发展。

九、人才的培养、培训和推荐选拔工作

为更好的提升管理层的综合素质，协助院办赴浙江大学参加中层干部高级研修班培训工作；同时开展位同志继续教育报名工作，课程《中国书法艺术修

养》报区人事局，领取书本和网上学习卡，并及时发放。积极响应市委宣传部、市卫生局、台州日报报业传媒集团在全市范围内联合开展“最美医生”、“最美护士”评选活动，经科室评选，组织推选上报医务人员各名。同时积极鼓励大家申报各类人才计划本年度，申报市拔尖人才人，131人才计划人，211人才人。

十、完成其他医院安排的临时性工作。

人力资源工作任重道远，我将以更为饱满的精神、扎实的作风、规范的管理，知难而进，使人力资源管理工作更上一层楼。

页脚内容12

相关热词搜索：;[\_TAG\_h2]医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点四

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加）

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

针对关键技术问题，

基础与临床紧密结合。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专着，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

对培养对象成绩显着者给与表彰和奖励。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点五**

;

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

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。

20\_年12月20日

相关热词搜索：;[\_TAG\_h2]医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点六

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15－20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

三、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

四、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显着成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

五、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

六、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

七、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

八、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2－3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合理的人才梯队。

九、院重点人才培养周期（二年内），给予基础扶持资金2万元。基础扶持资金用于开展科学研究，参加全国、省、市相关学术交流活动，出版专着，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业着名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显着者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点七**

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加）

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

针对关键技术问题，

基础与临床紧密结合。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

。

为其创造良好的科研条件和学术环境。

切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

并签定合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告。

考核。

限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

对突出的科室和个人实行重奖。

参加全国、省、市相关学术交流活动。

基础扶持资金用于开展科学研究。出版专着，国内外进修学习、购买资料所需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元），院人才培养领导小组将对其进行目标考核。

每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

定期给与课题、业务技术指导。

对培养对象成绩显着者给与表彰和奖励。

对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点八**

;

【最新资料，word文档，可编辑修改】铜仁市第二人民医院人才培养计划和人才梯队

建设计划

人才培养和梯队建设是提升医院综合实力的决定性因素，关系到医院发展的兴衰成败。随着医学科技的飞速发展和卫生人才需求层次的不断提高，坚持以人为本，用好现有人才，留住关键人才，引进特需人才。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

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，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院卫生事业发展的需要，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/ 3

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、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。

3、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。

4、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、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，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。

2/ 3

4、对新职工实行对其进行业务培训。

（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。

3/ 3

相关热词搜索：;[\_TAG\_h2]医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点九

为进一步组织实施医院在职卫生人员培训，使医务人员的业务综合素质有大的提高，适应新形势下医疗卫生工作的需求，争取所有卫生技术人员达到相应的岗位标准，特制定本制度及计划。

以科学发展观为统筹，建立和谐的医患关系为目的，适应广大群众日益增长的医疗需求的需要，进一步提高医务人员的\'综合素质，为建设和谐社会做出贡献。

1、积极参加市级、区级举办的各种培训班。

2、到上级医院进行进修培训学习。

3、利用网络系统参加继续医学教育学习。

4、鼓励参加各种学历教育。

5、医院举办业务学习讲座。

要围绕教育、培训、准入、稳定等环节，探索建立卫生人员培训的长效机制，要制定卫生人才培养和队伍建设的中长期规划，坚持学历教育与非学历教育并重、短期培训和长期培训结合，统筹安排人才培养工作。强化能力培养，使医务人员适应卫生工作的需要。

要把适宜技术推广与卫生人才队伍建设紧密结合，将适宜卫生技术作为基层卫生人员在职培训的重要内容，确保各项技术推得开、有人用、留得住、起作用。

1、严格人才培训选拔标准，坚持德、智、体、技、能各个方面的要求。在选拔培训人员时，一定要选择政治素质高、品德优秀、身体健康、具有较高的专业技术或管理水平，并能胜任本职工作的德才兼备的人才，去参加进修培训学习。

2、对外出进修培训学习人员的选派，应结合职工民主推荐、医院平时考核相结合的原则，选拔符合标准的人员。

3、坚持医院技术梯队结构合理。在培训科室带头人或后备技术人才时，标准及起点要高，做到有计划、有目标，各专业岗位人才合理搭配培训，老、中、青技术人才结构合理，逐步做到整个医院技术力量结构合理，为使医院均衡发展提供人才力量。

4、坚持培养与引进相结合。吸引人才应创造条件，使本单位象磁铁一样把人才吸住、引来。医院在积极引进人才的同时，也应大力发展自身后备人才的培养，使医院成为培养人才的摇篮和人才施展才华的基地。

1、做好人员素质培训，落实岗前教育，重点抓好“三基三严”的培训工作。新毕业生在实习期间进行轮科；院内抢救要积极参加，危重病人或突发事件发生时服从院内安排，必要时参与特殊医疗。

2、院内开展临床知识与技能操作培训，并进行考核。

3、每个科室每月进行科内培训。

4、组织医务人员积极参加市、区的继续教育培训，并将学到的新技术新方法在院内授课。

5、10月份组织一次市级的妇产科继教项目。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找