# 医务人员人才工作总结(9篇)

来源：网友投稿 作者：清风徐来 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“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院的人才成长营造了一个较好的环境。...*

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点一**

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。到20xx年全院正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为82.6%。其中医师类125人（不含口腔和麻醉科人员），护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类60.8%，西学中33人，中医和西学中人员占医师类87.2%。在学历（学位）层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人才资源与医院发展之间的矛盾逐步暴露出来。主要是：1、医院现有正式在编人员数量严重不足，人才的供需矛盾比较突出，需要的卫生专业人才缺口较大；2、现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力亟需进一步提高；3、高层次学科带头人严重短缺，直接影响医院临床工作的开展，专业局限，难以支撑医院安全、高效、健康的运作，制约了医院的进一步发展； 4、人员的结构也不尽合理，中医人员偏少； 5、卫生专业人才的管理有待进一步加强，人才使用、培养、评价或流动的机制尚未真正形成。因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

（一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

（二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。

5、引进10－15名医院急需的并具备专科特长的副主任医师以上职称人员。

1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业（含西医）相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2、高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，全面掌握和熟悉本专业的古典医著及文献资料，同时要了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，在临床实践方面要到区内外相应的重点专科（专病）点进修提高，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力，在科研方面鼓励与上级和同级专业人员共同进行基础与临床课题研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：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，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。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、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4、要积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的一项重要举措，引进人才的重点是医院临床急需并在短期内又难以培养的具备专业特长的副主任医师以上职称人员。同时，还将有计划地引进一些获得博士、硕士学位的人才。进一步充实医院的重点科室，切实保障内、外、妇、儿科始终具备有一定的人才优势。在未来五年中，拟引进中医药人才80名，其中硕士以上25名，本科35名，大专以上20名，其中中医类人才结构不低于60%。

5、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。

6、重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，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。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

（二）建立和完善人才培养的评价和考核体系。

首先，要制定《人才培养考核评价标准》，考核评价的重点是理论研修、临床实践和科研能力，考核标准的制定要按照以上三个方面细化制定具体的标准。考核的方法采取考试和评审，答辩与评审相结合的评价方式，建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。其次，要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使医院人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）深化人事、分配制度的改革，为医院人才培养工作注入新的活力。

深化人事制度改革的重点是研究专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位结构比例的控制标准，完善以岗位聘用为核心的管理制度。要把人才的评价考核结果同岗位聘用有机结合起来，真正做到“能者上、庸者下”，打破岗位聘用只能上不能下的僵化模式，要逐步形成有序竞争的.生动局面，提高医院的内在活力。

深化分配制度改革的重点是强化收入分配宏观调控，建立分配激励和约束机制。加强医院绩效考核，以及绩效工资总额分类管理，切实把职工的职业素质、工作责任、技术能力、工作质量、服务水平、工作效率等方面的考核作为职工收入分配的重要参数。结合单位内部的分配，合理拉开绩效工资的差距。鼓励职工“讲学习、重能力、比贡献”，为医院发展提供强大的动力。

随着医院规模的不断扩大，人才的需求量将会有较大幅度的增加。积极引进人才是解决医院目前人才供求矛盾的重要措施。引进人才的关键是要严格选才标准，决不搞滥竽充数。结合医院现有人才的实际情况，今后五年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的临床骨干，提高医院医疗技术水平，促进医院发展。

（五）、增加医院编制，为引进人才提供条件。

医院现有的编制是上个世纪90年代末核定的。现有编制已远远不能满足医院发展的需要。因此，争取增加医院的编制已成为医院发展的重要条件。要积极争取自治区卫生厅和自治区有关部门的支持，逐步把医院编制增加到与医院规模相适应的标准，为引进人才提供必要的条件。在争取扩编的同时，要改革医院目前的劳动用工制度，逐步建立灵活、便捷的用工机制，积极推行多种形式的合同制用工，为医院多渠道吸纳人才资源创造条件。

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点二**

面向世纪，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。××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。

⒈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。

⒉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。

⒊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，××年医院科研立项两项，开展新技术、新项目余项。

⒋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。

⒌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。××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。

⒍通过多种渠道选拔、引进人才。××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。

××年还从外省三级医院引进了名肾内科硕士研究生。为留住人才，奖励给引进的专业人才平方米的新住房一套，并浮动两级工资。

⒎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。××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。

××年月日

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点三**

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。

20xx年12月10日

**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**

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。到20xx年全院正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为82.6%。其中医师类125人（不含口腔和麻醉科人员），护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类60.8%，西学中33人，中医和西学中人员占医师类87.2%。在学历（学位）层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人才资源与医院发展之间的矛盾逐步暴露出来。主要是：1、医院现有正式在编人员数量严重不足，人才的供需矛盾比较突出，需要的卫生专业人才缺口较大；2、现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力亟需进一步提高；3、高层次学科带头人严重短缺，直接影响医院临床工作的开展，专业局限，难以支撑医院安全、高效、健康的运作，制约了医院的进一步发展； 4、人员的结构也不尽合理，中医人员偏少； 5、卫生专业人才的管理有待进一步加强，人才使用、培养、评价或流动的机制尚未真正形成。因此，进一步加强医院人才的培养，大力开发医院的人力资源是医院建设的一项极其重要的工作。

（一）指导思想

人才培养要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

（二）培养目标

1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。

5、引进10－15名医院急需的并具备专科特长的副主任医师以上职称人员。

1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的`力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业（含西医）相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2、高度重视专科（专病）人才培养。实施中医专科（专病）人才培养计划。具有中级以上职称的人员，要确定自身的业务主攻方向，逐步把精力转移到专科（专病）研究的方向上来。要结合自身特点，重点加大本专科相关理论的研修，全面掌握和熟悉本专业的古典医著及文献资料，同时要了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，在临床实践方面要到区内外相应的重点专科（专病）点进修提高，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力，在科研方面鼓励与上级和同级专业人员共同进行基础与临床课题研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：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，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。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、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4、要积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的一项重要举措，引进人才的重点是医院临床急需并在短期内又难以培养的具备专业特长的副主任医师以上职称人员。同时，还将有计划地引进一些获得博士、硕士学位的人才。进一步充实医院的重点科室，切实保障内、外、妇、儿科始终具备有一定的人才优势。在未来五年中，拟引进中医药人才80名，其中硕士以上25名，本科35名，大专以上20名，其中中医类人才结构不低于60%。

5、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。

6、重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出“三基”训练，强化无菌操作的意识，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。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

（二）建立和完善人才培养的评价和考核体系。

首先，要制定《人才培养考核评价标准》，考核评价的重点是理论研修、临床实践和科研能力，考核标准的制定要按照以上三个方面细化制定具体的标准。考核的方法采取考试和评审，答辩与评审相结合的评价方式，建立以能力和业绩为导向的人才评价机制。其次，要建立和健全卫生技术人员的技术档案，将个人的技术自传、论著、考核考试的成绩、进修学习的鉴定、定期技术评定材料等列入档案内容，作为晋升晋级的重要依据。使医院人才培养工作逐步走上制度化、科学化的轨道。充分调动广大职工学习专业知识的积极性，逐步使医院形成良好的学习氛围。

（三）深化人事、分配制度的改革，为医院人才培养工作注入新的活力。

深化人事制度改革的重点是研究专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位结构比例的控制标准，完善以岗位聘用为核心的管理制度。要把人才的评价考核结果同岗位聘用有机结合起来，真正做到“能者上、庸者下”，打破岗位聘用只能上不能下的僵化模式，要逐步形成有序竞争的生动局面，提高医院的内在活力。

深化分配制度改革的重点是强化收入分配宏观调控，建立分配激励和约束机制。加强医院绩效考核，以及绩效工资总额分类管理，切实把职工的职业素质、工作责任、技术能力、工作质量、服务水平、工作效率等方面的考核作为职工收入分配的重要参数。结合单位内部的分配，合理拉开绩效工资的差距。鼓励职工“讲学习、重能力、比贡献”，为医院发展提供强大的动力。

随着医院规模的不断扩大，人才的需求量将会有较大幅度的增加。积极引进人才是解决医院目前人才供求矛盾的重要措施。引进人才的关键是要严格选才标准，决不搞滥竽充数。结合医院现有人才的实际情况，今后五年，重点引进一批具有坚实理论基础、丰富临床经验、较强科研能力、良好医德修养的临床骨干，提高医院医疗技术水平，促进医院发展。

（五）、增加医院编制，为引进人才提供条件。

医院现有的编制是上个世纪90年代末核定的。现有编制已远远不能满足医院发展的需要。因此，争取增加医院的编制已成为医院发展的重要条件。要积极争取自治区卫生厅和自治区有关部门的支持，逐步把医院编制增加到与医院规模相适应的标准，为引进人才提供必要的条件。在争取扩编的同时，要改革医院目前的劳动用工制度，逐步建立灵活、便捷的用工机制，积极推行多种形式的合同制用工，为医院多渠道吸纳人才资源创造条件。

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点六**

我科基本完成医院所定各项任务。在总任务值、门诊量、平均住院日、床位使用率、出院病人数、病人满意度等方面均出色完成医院规定目标。

二、扩大社会影响力

我科开展家庭随访送关爱活动，每月对出院康复病人进行随访并指导家庭康复锻炼；我科成立八段锦社工，每周一直周五上午十点于新门诊大楼进行八段锦现场教学活动；加强宣传，定期进行社会义诊活动；走进高校、社区、公司，宣讲脊柱健康保健知识。

三、专科建设

优化康复医学科构架，开设了中医康复专科门诊，开展中医康复诊疗工作；完善康复医学科的基本建设，全面开展康复医学的各项诊疗技术，继续引进了康复新技术、新设备，发展新业务，完善中医康复技术的挖掘与整理工作，形成了独特的中医康复诊疗体系，完善了与现代康复技术的有机融合，大力开展骨伤康复、神经康复、儿童康复、产后康复、运动康复以及代谢病康复等，朝着全方位、大康复模式迈进一大步；进一步完善和发展中医特色技术诊疗中心的建设，将传统中医技术与现代医学技术相结合，扩大影响力，在康复、保健以及相关方面形成品牌群效应，提高市场竞争力；积极配合医院规划开展工作，进一步加强院内合作，完善院内合作平台，实现双向转诊以及互相支持，共同打造医院的中医特色品牌；完善学科网站、医患交流平台，继续通过科室自媒体微信科普平台对民众普及健康教育知识；进一步优化医院网络系统，向着现代信息化医疗模式大步迈进。

四、学术与科研

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点七**

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况进行分析研究，做出带有规律性结论的书面材料。下面是小编给大家分享的医院人才工作总结，希望对大家能有所帮助。

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。20\_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，20\_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。20\_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。20\_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。20\_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。 20\_年还从外省医院引进了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。20\_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。

为努力提升医院的学科水平和综合能力，让我院一些专科学术水平完成三、五年内，在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

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、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、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。

四、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。

五、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。

六、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。

七、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。

八、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。

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。

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，x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。

为进一步组织实施卫生院在职卫生人员和在岗乡村医生培训，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。

一.指导思想:

以为统筹，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。

二.培训方式:

1.积极参加省级、市级、县级举办的各种培训班。

2.选送医务人员到各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。

6.订阅相关医疗专业知识的杂志。

三.培训要求:

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，使医务人员适应农村基层卫生工作的需要。

要进一步组织实施农村在职卫生人员和在岗乡村医生的培训，建立定期进修学习制度。

加强社区卫生人才培养，把社区卫生人才培养作为工作重点，开展全科医师的规范化培训，逐步建立全科医师规范化培训制度，培养一批全科医学人才。

要把适宜技术推广与农村和城市社区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。

四.专业技术人才培训的原则

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。

5.加大乡村医生的培训，每月召集乡村医生到医院进行集中培训，使乡村医生熟练掌握临床常见病、多发病的诊断治疗，常见急诊疾病的抢救技术，临床必须掌握的技能操作，防疫妇幼相关知识等，使乡村技术力量有很大的提高。

五.人才培训的考核

对选送到省市县等地举办的培训班人员，在单位工作中进行相关培训学习内容的实际应用考核，是否将所学技术掌握，是否取得了实际效果，并纳入年终考核和绩效考核。并将所学知识利用医院业务讲座时间对单位全体医务人员进行授课讲座，将所学知识普及应用推广。

对选送医务人员到各级医院进行进修培训学习的人员，进修期间暂发放70%工资用于进修学习。进修学习结束时，单位组织相关人员对进修人员所学知识在临床中的应用进行为期半年的不定期考核，根据考核结果决定其余30%工资的发放和相关费用的报销，并将考核结果纳入年终考核。

对医务人员平时参加的网络学习、继续医学教育、医院的业务讲座、报刊杂志等途径所学业务知识，医院结合“三基”考核训练对医务人员进行平时业务技能知识考核，使之所学有用，对平时学习长抓不懈，创造医院良好的学习氛围。

一、业务工作

我科基本完成医院所定各项任务。在总任务值、门诊量、平均住院日、床位使用率、出院病人数、病人满意度等方面均出色完成医院规定目标。

二、扩大社会影响力

我科开展家庭随访送关爱活动，每月对出院康复病人进行随访并指导家庭康复锻炼;我科成立八段锦社工，每周一直周五上午十点于新门诊大楼进行八段锦现场教学活动;加强宣传，定期进行社会义诊活动;走进高校、社区、公司，宣讲脊柱健康保健知识。

三、专科建设

优化康复医学科构架，开设了中医康复专科门诊，开展中医康复诊疗工作;完善康复医学科的基本建设，全面开展康复医学的各项诊疗技术，继续引进了康复新技术、新设备，发展新业务，完善中医康复技术的挖掘与整理工作，形成了独特的中医康复诊疗体系，完善了与现代康复技术的有机融合，大力开展骨伤康复、神经康复、儿童康复、产后康复、运动康复以及代谢病康复等，朝着全方位、大康复模式迈进一大步;进一步完善和发展中医特色技术诊疗中心的建设，将传统中医技术与现代医学技术相结合，扩大影响力，在康复、保健以及相关方面形成品牌群效应，提高市场竞争力;积极配合医院规划开展工作，进一步加强院内合作，完善院内合作平台，实现双向转诊以及互相支持，共同打造医院的中医特色品牌;完善学科网站、医患交流平台，继续通过科室自媒体微信科普平台对民众普及健康教育知识;进一步优化医院网络系统，向着现代信息化医疗模式大步迈进。

四、学术与科研

发表统计源文章7篇;每周一次进行科内小讲座、疑难病例讨论、教学查房，夯实科室医生临床基础;参与《推拿解剖学》的编写工作。

★ 医生年终工作总结最新范文5篇

★ 医院20\_医生个人工作总结范文12篇

★ 20\_年护士年终工作总结最新5篇

★ 最新医德医风年终工作总结5篇

★ 医德医风年终工作总结最新5篇

★ 20\_年护士个人年终工作总结7篇

★ 20\_医务科年终工作总结7篇

★ 手术室护士长年终工作总结5篇

★ 科室年终工作总结模板7篇

★ 医院检验科年终工作总结范文7篇

**医院人才工作总结及计划医院人才工作工作亮点八**

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、盛市级重点学科、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、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、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。

四、可采取与盛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。

五、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。

六、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。

七、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。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、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。

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、盛市相关学术交流活动，出版专著，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、外医学界相关专业著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，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，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九**

日子如同白驹过隙，我们的工作又将在忙碌中充实着，在喜悦中收获着，让我们一起来学习写工作计划吧。说到写工作计划相信很多人都是毫无头绪、内心崩溃的状态吧！下面是小编为大家收集的\'医院高技人才培育工作计划，欢迎大家分享。

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）。

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、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、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。

四、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。

五、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。

六、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。

七、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。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、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。

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，出版专著，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、外医学界相关专业著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，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，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。

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