# “头雁领飞”战略助推人才方阵建设

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-08-31

*第一篇：“头雁领飞”战略助推人才方阵建设潍坊市高密中等专业学校国家中等职业教育改革发展示范学校建设师资队伍建设典型案例“头雁领飞”战略助推人才方阵建设陈述鸿潍坊市高密中等专业学校示范校创建办公室“头雁领飞”战略助推人才方阵建设一、实施背景...*

**第一篇：“头雁领飞”战略助推人才方阵建设**

潍坊市高密中等专业学校

国家中等职业教育改革发展示范学校建设

师资队伍建设典型案例

“头雁领飞”战略助推人才方阵建设

陈述鸿

潍坊市高密中等专业学校示范校创建办公室

“头雁领飞”战略助推人才方阵建设

一、实施背景

教师是推进教学改革，提高教学质量的关键因素。潍坊市高密中等专业学校是国家第二批中等职业教育改革发展示范学校建设单位，学校全面进入了内涵建设期。国家教育部等三部委的《关于实施国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划的意见》（教职成［2024］9号）将加强队伍建设列为七大任务之一，提出了“以改革教师培养、评聘和考核为核心，注重提高教师的德育工作能力、专业教学能力、实训指导能力等综合素质”，要求“落实教师在职进修和企业实践制度，加强专业带头人、骨干教师培养”。《中国教育改革和发展纲要》明确指出:“振兴教育的希望在教师。建设一支具有良好的师风师德、政治业务素质高、结构合理、相对稳定的教师队伍是教育改革和发展的根本大计”。在经济与社会发展中，中职教育肩负着培养数以亿计的高素质劳动者的光荣历史使命，师资的特色、师资的素质决定了中职学校的专业特色和专业质量，建设一支高素质的师资队伍是中职教育进一步改革与发展的基础和保证。解决师资队伍建设所存在的新问题正是学校示范校建设要重点解决的。专业师资队伍素质和水平将直接影响到整个项目建设任务的完成。学校通过建设和发展“名师工作室”，发挥名师的示范、引领、辐射及“领头雁”作用，加快教师队伍的建设，积极探索科学高效的优秀人才成长机制，进而培养出一批有教育思想和教学风格的职业学校专业领军人物和优秀骨干教师队伍，形成以名教师为核心的高层次骨干教师团队和专家型的教师研究、服务群体，促进产学研用的紧密结合，带动我校教师整体素质的提高。

二、主要目标

名师工作室，是具有一定影响力的有着共同研究方向和合作愿景的教师合作共同体，是职业学校骨干教师培训、教科研基地和产学研的结合体。学校要求每个专业建有名师工作室，通过“名师工作室”建设，发挥名师“领头雁”作用，辐射、引领、带动、助推教师全面发展，建设一支规模适度、专兼结合、结构合理、素质优良、优势明显、富有活力的师资队伍。努力实现“四个一”的目标，完成“三个三”的任务。

“四个一”的目标是：

（一）培养一批名师

建设名师工作室平台，目的是倡导名师效应，努力造就培养一批齐鲁名师乃至全国职业教育名家、教学名师、学科专业带头人，扩大高密职教的影响力，打造高密职业教育品牌。

（二）带出一支团队

选拔有培养潜力的教师进入名师工作室学习和研究，加大培养力度，努力促使其向更高层次发展，培养一批名师后备梯队人选，力求在一定工作周期内使培养对象在课堂教学上出精品，课题研究上出成果，管理岗位上出经验，打造名师团队，引领职业教育专业教学的发展。

（三）产生一批成果

名师工作室以一批科研成果或社会服务效益来形成自己的特色。以专利、教学设计、作品、课件、论文、课题、学术专著、教材等多种成果形式破解教学实践中的难题、体现服务高密经济转型升级的效果、形成良好的社会影响力。

（四）形成一张网络

在建设好学校名师工作室的基础上，通过吸收外校成员、各校同专业名师工作室建立名师共同体、全市名师工作室成立名师工作室联盟或名师工作室联席会议等形式，充分发挥名师乃至名师工作室在课堂教学、课改实验、课题研究、师资培养等方面的示范、指导、引领、辐射作用，带动全市职业学校构建一支具有良好的师德修养、先进的教育理念、厚实的专业素养、扎实的教研能力的骨干教师队伍，使名师工作室成为优秀教师培养的发源地、优秀青年教师的集聚地和未来名师的孵化地，促进我市职业教育又好又快发展。

名师工作室的“三个三”的任务：

第一是发挥引领、示范、辐射三个作用；

第二是做好教研、培训、竞赛三件事；

第三是抓好网站建设、团队活动及对外交流三个任务。

要求各职教工作室要以课题为载体开展各项活动，要引领高密市的中职课改工作，要加强与行业、企业的合作，做好网站建设工作，并在各项工作的开展过程中迅速成长。

三、实施过程

名师工作室是以名师特色吸引同一专业教师加入而组成的研究机构，是具备先进的教育思想和管理方式并以教育教学实践研究为重点的、教学相长的交流平台，也是教师培训与教科研工作延伸和补充的合作体。根据我校的实际，名师工作室由专业科推荐申报，按照“专业水平高、师资力量强、教学质量好，设备条件佳、支持力度大”等条件设立。

（一）名师工作室的申报条件：

1．名师工作室的主持人必须热爱教育事业，具有高尚的师德和先进的教育理念、较为突出的学术研究成果和教学改革业绩，在我市具有一定知名度和影响力，身体健康、精力充沛的教师担任。主持人一般应至少满足以下条件之一：学校在职在岗的市级领军人物培养对象、名师名校长培养人选、省级技能大赛（信息化大赛、创新大赛等）二等奖以上（国家级三等

奖以上）获奖教师、市级技能大赛（信息化大赛、创新大赛等）一等奖以上获奖教师或连续两年指导学生在市级技能大赛（信息化大赛、创新大赛等）一等奖以上指导教师、市级以上优秀“双师型”教师、副高级以上职称教师等。

2.名师工作室成员应由通过专业科推荐、个人自荐、专家审核等方式选拔自主发展意愿强、教学业务素质好、示范引领能力强、合作共赢意识好的骨干教师组成。

3.学校为名师工作室其提供必要的工作条件（面积原则上不少于30平米，拥有办公室、办公设备、教学实验设备等）和每年2万元的活动经费。

4.名师工作室名称包括“高密中专、主持人姓名和专业”等内容。

（二）工作任务

1.成长效应。名师工作室要以名师专长为基础，以工作室团队成员智慧为依托，为中青年骨干教师提供专业成长和发展的良好空间，在保持成员现有教学特色的同时，逐渐培养形成各自的教学个性和教学风格，促进教师专业化发展，使工作室成员朝着“教坛新秀、“骨干教师”、“教学能手”、学科（专业）带头人、“学者型教师”、“双师型”教师、市名师（名校长）培养人选、领军人物培养对象、技能大赛获奖教师、高级职称教师”等为主要内容的名优教师梯次化成长目标迈进。

2.辐射效应。名师工作室要以名师公开教学、组织研讨、现场指导、专题研究、观摩考察等形式对学员进行培养；以专利、论文、课题、专著、教材、报告会、学术论坛、“名师工作室网站（网页）”等形式向全校、全市辐射、示范；要通过专家学者与名师的协同工作，为我市职业学校教师的高端继续教育提供优质途径，逐步建立和完善我市名优教师的共享机制，使名师工作室真正成为“研究的平台、成长的阶梯、辐射的中心、师生的益友、教师队伍的领头雁”。

3.品牌效应。名师工作室要以引领成员提高教科研能力，提升教学水平，凸显教学风格为核心，营造浓郁的教科研氛围，努力构建研究性教科研共同体，激励每位成员有更多的成果公开发表、出版、获奖，使更多的成果成为专利、成为可以为企业创造经济效益的横向成果，不断扩大区域产教研竞争力和影响力，努力打造名师工作室的特色和品牌。

4.文化效应。要通过构建覆盖全市的名师工作室、名师共同体、名师联盟三级体系来营造名师相互学习、交流、研究、合作的良好环境，推动建立名师和省内外知名学者专家与优秀中青年骨干教师的交流与互动，拓宽名师施展才华的空间。要通过解决一批教育教学中的重点、难点、热点问题，通过为教育及其他行政部门提供决策依据和参谋，通过解决一批企业亟待解决的棘手技术问题等来扩大名师团队在全市、全省乃至全国的影响力，努力打造与地方经济发展和历史传承相匹配的高密职业教育。

通过专业科推荐、个人自荐、专家审核等方式，学校成立了“陈述鸿财会教学研究名师工作室”（高密市级）、“张敬国科技创新名师工作室”（高密市级）、“刘水清会计名师工作室”、“王同令计算机名师工作室”、“郑玉平网络名师工作室”、“李远莹钢琴名师工作室”、“栾磊舞蹈名师工作室”、“张敏职业英语名师工作室”等八个名师工作室。

四、保障措施

1.组织保障

以校长为组长，成立学校“名师工作室”领导小组，负责对“名师工作室”各项工作的管理和考核，负责为“名师工作室”提供政策支持。

2.经费保障

“名师工作室”工作经费视实际工作量和实际工作需要，每年拨给名师工作室2万元的科研专项经费，用于教科研、专利发明等，专款专用。

3.制度保障

（1）“名师工作室” 领导小组负责“名师工作室”的过程性管理、指导工作，审查“名师工作室”培养计划、年度活动安排，检查“名师工作室”培训工作和学习情况，听取 “名师工作室”工作报告，总结培训经验，对名师进行考核评价。

（2）“名师工作室”实行3年任期制。任职期间，完成“名师工作室”各项计划。（3）“名师工作室”的名师、学员实行年度考核、评估，开展培训过程性管理，每年写出书面工作总结。任期届满时，由学校名师工程领导小组进行总结性评估，工作卓有成效的名师可继续命名，对不能胜任工作或工作业绩不突出者，不再命名。

五、实施的成果

学校8个名师成立以来，发挥名师“领头雁”作用，辐射、引领、带动、助推教师全面发展，达到了预期的目的。各名师及成员主持研究国家级课题1项，省级课题4项，市级课题3项；发表国家级论文2篇，省级论文9篇，高密市名师工作室“特色课堂”主题研究成果2项，编写了校本教材7本；结合中职学校实际，研究的《中职会计专业课模拟职场化教学法》、《英语趣味课堂》课堂教学模式在学校及全市中职学校推广应用，并获高密市教学成果奖、创新燎原奖一等奖4项，二等奖14项；有2人获得潍坊市教学能手，高密市骨干系列学科带头人1人，高密市教学能手7人，高密市骨干教师6人，省优质课2人、市优质课1人；在技能大赛中，获全国文明风采大赛一等奖10项，二等奖6项，第九届文明风采决赛中获得14个省级一等奖、23个省级二等奖、15个省级三等奖，教师在国赛中获二等奖1项，市赛一等奖6项，指导学生省赛二等奖2项，市赛一等奖7项；参与组织“欢动北京”国际青少年交流晚会2场，市级文艺汇演3场，名师工作室汇报演出1场。

李远莹钢琴名师工作室汇报演出现场

学校“张敬国”名师工作室和企业合作进行项目研发，先后设计并进一步优化了挖掘机、装载机、挖坑机、割草机四个系列十几种产品，获得国家专利10多项，与山东农业大学合作研究葡萄生产机械——“葡萄肥料深施机”，填补了国内空白，并通过山东省科技厅科学技术成果鉴定。2024年，他研制的多功能田园机、偏置式化肥施肥机等在首届全国果园农机研发与应用现场观摩会上示范操作，获得了与会专家的一致好评。

张敬国名师工作室研发的钻坑机 张敬国名师工作室发明的国家专利

栾磊名师参与组织“欢动北京”国际青少年交流晚会的获奖证书

六、体会与思考

职业学校师资队伍建设是职业教育工作的永恒主题。只有结合学校实际，结合职业教育师资队伍建设中出现的新情况、新问题，不断探究师资队伍建设的新办法、新思路、新举措，积极探索、大胆实践、开拓创新，才能构建起适应学校不断发展、适应企业需求的师资队伍，为学校的教育改革发展提供强有力的智力支持和人才保障。今后还需要进一步完善和拓展培养的方法和途径，提高名师团队的整体研发能力，提升专业的社会服务能力与社会影响力。

**第二篇：群雁高飞头雁领**

群雁高飞头雁领

永兴县城关镇坳头上社区曹五梅同志先进事迹材料

曹五梅同志1965年6月生，中专文化，1995年参加工作，先后担任永兴县城关镇胜利街居委会党支部书记、主任，现任永兴县城关镇坳头上社区支书兼主任。十多年来，该同志积极进取，自尊、自信、自立、自强，忠于职守，勤奋工作，以满腔的热情和高尚的品德服务居民，奉献社会，充分展示了一位基层女党员女干部的良好形象。坳头上社区先后荣获省民政厅 “全省创建和谐社区先进社区居委会”，省司法厅、民政厅“全省民主法治示范社区”，市政法系统“先进单位”，“平安社区”，市“最充分就业社区”，市妇联“流动妇女平安之家”、县“和美社区”等荣誉称号14项。曹五梅本人先后荣获市政法委系统“先进工作者”并记“三等功”一次，2024市妇联“十大优秀女性”、市妇联 “五好文明家庭”，永兴县首届“十大杰出女性” 2024年获永兴县委“优秀共产党员”称号。1995年至2024年期间连续获得城关镇“优秀共产党员”和“先进工作者”称号。

一、政治思想好。曹五梅同志认真学习宣传贯彻落实党的十七大、十七届三中全会精神，落实科学发展观，弘扬社会主义荣辱观，严格要求自己，党性观念，宗旨意思强，政治理论素质高，热情宣传和坚决贯彻执行党的路线、方针、政策，在政治上始终与党中央保持高度一致。社区班子团结有力，识大体，顾大局，讲政治，讲原则，讲正气，讲风格。坚持不懈开展党支部生活，每年党支部学习四次，每季度组织党员开展“四学”（政治、理论、文件、文化）活动，卓有成 1

效的提高了全体党员的政治思想水平。

二、道德品质好。曹五梅同志道德高尚，坚持实事求是，敢于讲真话，为人坦诚，表里如一，言行一致，对人对事客观公正，不带偏见；对上对下一视同仁，平等相待。模范遵守社会公德，积极弘扬家庭美德。自觉抵制社会不正之风，严于律己，廉洁自律，做到对党负责，对人民负责，对社会负责，对家庭负责。认真组织居民群众参加“和美社区、和美家庭”创建活动，提高了居民群众的思想道德素质，倡导了良好的社会风气。2024年、2024，坳头上社区被永兴县建设文卫办命名为“和美社区”。

三、遵纪守法好。曹五梅同志自觉遵守党的纪律和国家的法律法规，遵守反腐倡廉的各项规定，不以手中权力谋求不正当利益。能正确对待公与私，心态平衡，处事理智，能带头学法、懂法，带领广大居民遵纪守法，有效的维护了社会的安定团结。

四、工作务实好。曹五梅同志工作思路清楚，工作作风踏实，深入实地，调查研究，模范带头，敢于作为，勇于作为。

抓社区建设。城关镇社区居委会体制改革于2024年3月份完成。改制前，原居委会办公场所昏暗狭小，基础设施条件差，办公经费紧张，干部待遇低，区域划分混乱。为改变这一与县城不协调的现状，城关镇党委、政府决定大刀阔斧地开展社区建设。曹五梅同志率先响应，全力投身社区建设。一是不辞辛劳地奔波于单位间，择地、筹资30余万元，兴建了一栋高标准社区办公大楼，社区办公条件彻底改变。二是为全面掌握社区社情，她带领一班人马走遍了辖区内所有单位、小区、街道、楼栋，建立了单位、居民到户的信

息台帐资料，亲手绘制了居民住户所处楼栋示意图，为社区管理工作的顺利开展奠定了坚实基础。三是建立健全了社区组织，社区下设居民小组，居民小组管理居民小区，居民小区管理居民住户的网络体系，确保社区事务管理环环相扣，组织、人员到位。四是建章建制，坚持用制度管人，规范了社区干部行为。五是积极向县委、县政府反映，争取政策支持，社区干部工资和福利待遇一并纳入了县级财政预算，稳定了人心，全面推进了社区工作。

抓治安调解。.健全治安防范网络，充分发挥干部、党员和楼栋长的作用，把矛盾纠纷的排查和化解分担到干部党员身上，使人人肩上有担子，个个头上有压力。一是加强对流动人口和出租房屋的管理。与出租房主和流动人口签定责任状，完善台帐资料，确保出租房屋和流动人口管理到位。二是抓社区普法教育。每年邀请政法综治部门的领导到社区开展法制讲座3-4次，开展警民心连心活动，开展无毒社区创建活动，先后多次被省、市、县政法综治部门评为先进单位，营造了和谐稳定的社区环境。

抓关注民生。坳头上社区位于城乡接合部，辖区内破产企业多、下岗失业人员多、弱势群体多，是县城有名的“三多”社区。面对现状，她始终不渝的坚持以人为本的思想，把为居民服务作为社区工作的最高目标，倾注了对弱势群体的极大关爱。近三年来累计新增就业千余人次，帮助零就业家庭9户，为585户居民申请了城市最低生活保障，为56户特困户申请了廉租房，为168户无房户申请了房屋租赁补贴，及时把党和政府的温暖送到了居民群众的手中。

抓计划生育。计生是第一基本国策。曹五梅同志深知肩上责任

重大，带领社区一班人马狠抓了两个方面的工作：一是抓日常管理。以流动人口管理为重点，狠抓“三查四术”落实和社会抚养费征收，力促各项业务上水平创特色，用良好的工作业绩确保计生政策贯彻落实到位；二是重利益导向。从2024年起，为14周岁以下的独生子女落实了奖励扶助政策，并对支持计划生育工作家庭生活特别困难的家庭积极争取政策，大力援助。

抓清洁卫生。县城区的卫生由环卫部门和单位分管的格局形成已久，由此留下了大量的卫生死角。长期在基层一线工作的她，看在眼里，急在心里，深知搞好城区卫生的重要性。自2024年始，社区自行聘请了保洁员，每天对区内卫生死角进行清扫，为创建卫生县城作出了重要贡献。针对社区部分小区脏、乱、差的现状，曹五梅召集小区居民自筹资金进行硬化、绿化、亮化，完善小区内部管理，给居民一个干净舒适的生活环境。2024年全市文明创建工作现场会在永兴召开，永湘居民小区作为重点参观对象，受到市委主要领导和11个兄弟县市领导的高度赞扬。此后，曹五梅决定以点带面，全面推广自治模式，在2024年底，在另外三个小区建立了小区网络管理体系。

曹五梅同志是永兴县城关镇基层干部的一个缩影。可以说，正是一大批象曹五梅同志一样忠于职守、勤奋工作的基层党员干部，使得城关镇各项工作开展的有声有色，好誉不断。群雁高飞头雁领，社区的每一步发展都离不开她的付出和努力，她把党性做为后盾，用责任的画笔为党旗上增光添彩。

2024年4月12日

**第三篇：头雁领翔策划**

“头雁领翔”主题班会

一、开场

二、介绍上学期的考试情况

三、学霸介绍学习经验、方法，分享自己的成功经验 名单：黄少杰、李师宁、杨煜

四、集体交流学习心得、学弱谈感触

名单：周诗逸、张煜、罗泽健

五、导员讲话

**第四篇：实施人才战略 加强专科建设**

实施人才战略 加强专科建设 打造特色品牌

沭阳县人民医院院长 周业庭

2024年我院始终坚持“不断提高医疗技术，持续改善服务，公益性发展方向”的办院方针，始终把追求社会效益，维护群众利益，构建和谐医患关系摆在首位，确立“新医改、新思路、新医院、新跨越”活动主题，秉承病患至尊、医德至上、医技至精、服务至馨、协作至诚的核心价值观，团结全院上下凝心聚力，抢抓机遇，攻坚克难，乘势而上，结合医院自身实际，采取多种形式加强人才培养，强力推进专科建设，打造医院特色品牌，成效显著。

一、树立科学人才观，采取多种形式加强人才培养。医院敢于破除旧的思维定势和习惯，树立“大人才观”，确定“有作为就有地位，有贡献就有价值”，“不求所有，但求所用”，建立多层次、多梯队人才培养体系，引进与培养相结合，实现高度专业化。突破“全日制”工作的旧框框，引进不在编的高级人才，形成既引得进，又留得住的新型人才工作机制，使医院的人才库成为名副其实的“河流模式”。

为实现医院整体搬迁后，创建三级医院和医学院附属医院的目标，制定“用好现有人才，引进必需人才，培养后备人才”的人才战略，专门制定医院引进人才、评选人才相关文件，从长远规划，从眼前抓起，建立人才库，改善人才队

伍的学科结构、技术结构、年龄结构，提高学历和职称层次。2024年面向全国引进人才，引进医学博士硕士8人，新招医疗本科生39人，护理人员53人。

先后与江苏省人民医院、南京军区总医院结为医疗协作体，与苏州大学附属儿童医院结为对口支援单位，晋升为徐州医学院本科实习点，2024年7月与南京医科大学附属南京第一医院联合成立沭阳肿瘤中心，11月与江苏省人民医院签订宿迁市唯一一家“技术支持医院”协议。开通与江苏省人民医院、南京军区总医院远程会诊，为沭阳及周边地区群众就医提供方便。省级医院专家教授以定期或不定期的方式来院工作。江苏省人民医院专家常年周六、周日莅沭坐诊、查房、手术、教学。同时，江苏省人民医院定期选派4-6名医学博士，苏州大学附属儿童医院定期选派3名医学博士常年在我院工作。

全力打造学习型医院，坚持每周“三讲”，即周三医院专家业务讲座，周四中层以上干部管理专题讲座，周六江苏省人民医院专家教授业务讲座，营造了浓厚的学习氛围。2024年省人民医院专家来院255人次。全年职工培训费 37.31万元，外送20名卫技人员进修培训，50名卫技人员在职参加徐州医学院研究生课程班（第二期）学习。全体医务人员均接受医学教育并取得Ⅱ类学分，252人取得Ⅰ类学分；按计划进行住院医师规范化培训134人；承办市级学术

会议3次。采取“请进来，走出去”的方法加强人才培养，2024年10月、11月分别邀请德国内分泌专家沃纳·马修卡、以色列消化内科专家伍德·麦尔兹来院学术交流，为医护人员提供了学习国外先进知识和技术的平台。

强化住院医师规范化培训。医院根据有关规定，专门成立了住院医师规范化培训领导小组，制定了《住院医师规范化培训细则》，新聘本科生安排临床全科轮转2年，轮转结束定学科方向；分学科轮转满2年定科。四年轮转结束通过省卫生厅组织的两个阶段考试合格，根据“本人意愿，科室推荐，学科需要，统一安排”的原则定科。

目前，全院职工900余人，卫技人员716人，其中高级职称104人，中级职称220人，博士、硕士40人，已结业研究生50人，在读研究生52人，徐州医学院兼职副教授10人，兼职讲师15人，江苏省“333”高层次人才培养对象1人，宿迁市“优秀科技专家”1人，市“135”工程培养对象5人。

二、以科研工作为抓手，全面推动学科建设。专门制定科研论文奖励办法，提高全院科研论文水平。2024年我院有十五项科技成果通过宿迁市科技局组织的科研成果鉴定。获宿迁市科技进步奖八项，其中二等奖2项，三等奖6项，占全市卫生系统获市科技进步奖的三分之一。

2024年全院各科室申报新技术、新项目92项，有43项

被分别评为一、二、三等奖。全年发表论文240篇，其中SCI收录期刊论文2篇、国家级172篇（其中中华医学会系列11篇）、省级 68篇。参加宿迁市第四届自然科学优秀学术论文评选获奖论文9篇，获一等奖1篇，二等奖2篇，三等奖6篇。

医院把学科及学术带头人的培养提到战略高度，有计划地把一批职业道德好、业务技术精、事业心强、有培养前途的学科及学术带头人送到省级以上医院专科进修，提高学术和管理水平。回来后，给位子、给待遇、压担子、上项目、搞科研，促进了学科建设。医院普外科、骨科、泌尿科、脑外科、妇产科、心内科、消化科、肾内科、神经内科等9个专科被宿迁市评定为重点专科，评选出普外、骨科、消化、神经、麻醉专业5位市级领军人才。在《健康报》刊登招聘信息，面向全国招聘领军人才，全国领军人才薪资50万—100万/年，享受别墅公寓一套；省领军人才薪资30万—50万/年，享受别墅公寓一套；市领军人才15万—20万/年，享受别墅型公寓一套；医院学科带头人薪资8万—18万/年，享受住房补贴优惠；实用型人才薪资5万—12万/年，优惠分房。

投入巨资，购置1.5T磁共振机、宝石能谱Ⅱ代CT、数字平板血管造影机（DSA）、进口直线加速器、DR、荷兰菲利浦V3000大型血管造影机（DSA）、德国西门子核磁共振（MRI）、日本富士计算机放射成像（CR）、意大利高频钼钨双靶X光乳腺机、意大利C型臂、体外循环机、心脏消融射频治疗仪、双导管碎石机及钬激光、眼底激光、眼科超声乳化治疗仪、C14幽门螺旋杆菌检测仪、奥林巴斯全自动生化分析仪、西门子特种蛋白测定仪、美国BD血培养仪、西门子细菌鉴定与药敏分析仪、美国强生干式生化分析仪、尿沉渣分析仪、微粒子化学发光免疫分析仪、美国16530-14型呼吸机、富士能电子胃镜、电子肠镜、电子十二指肠镜、纤维喉镜、纤维胆道镜、YH300A高频电刀、超声刀、眼科显微镜、脑外科显微镜、日本进口心脏彩超、飞利浦彩超、进口腹腔镜、宫腔镜、胸腔镜、关节镜、手术室麻醉机等尖端或大型设备。创建苏北微创外科中心,开展普外科、泌尿科、骨科、心胸外科、耳鼻喉科、心内科、神经科、妇科等微创手术治疗;成立苏北儿童医学中心，开办全市首家无陪护新生儿病房，做到专人专治、专人护理、专人喂养，治疗各种新生儿疾病；成立心脏中心开展心血管造影、冠状动脉内支架植入、体外循环下先天性心脏缺损修补、心脏瓣膜置换、心脏搭桥术等手术；成立脑病中心，开展颅内动脉瘤弹簧圈栓塞术、颅外段脑血管狭窄支架植入术等手术。苏北微创外科中心、苏北儿童医学中心、心脏中心、脑病中心已成为我院四大特色品牌，在苏北地区享有盛誉。

有重点、有步骤地推进学科建设：一是重点打造肿瘤中

心，使肿瘤患者能够得到更为及时、准确、科学的诊断、治疗。二是放大优势学科。对就医需求大，技术力量强的专科，增加床位、设备投入，打造儿科三级学科，打造普外科、骨科四级学科，加大影像科、胸心外科、眼科扶持力度；三是弥补学科不足。老年医学病区将在医院搬迁后筹建到位，该病区将是宿迁地区休养条件最好，力量最强，服务最优的干部病区，将极大满足离退体老干部和特需患者的就医需求；四是继与省人民医院、南京军区南京总医院开通远程会诊的基础上，实现了与解放军301医院远程会诊系统对接，使各专科危重、疑难患者不出县，即可享受到全国最高层次专家的技术服务。

通过实施人才战略，加强专科建设，打造特色品牌，我院的医疗技术水平大大提高，整体综合实力大大提升。今后我院将锐意进取、开拓创新，坚持人才战略不动摇，全面加强专科建设，打造更多更优的特色品牌，加大内部改革，加快创新步伐，规范医疗行为，提高医疗质量，改善服务态度，提升医院综合实力，为实现医院跨越式发展，为实现创建医学院附属医院及三级医院目标而努力！

**第五篇：人才战略**

人才是公司发展的第一要素！咏谦国际实施以人为本的战略，不断吸引和发展优秀人才，以职业化和专业化为特点的高素质人才队伍为公司的销售、管理、研发和生产提供强大的支持和后盾。

（一）用人制度：公司建立了科学人才选聘机制，知人善用、人尽其才，营造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出的优良环境。

（二）培训体系：公司培训体系有效地提高了员工队伍整体素质和经营管理水平。高效、精干的知识型员工队伍，为公司的快速发展提供了可靠的人才保证。

（三）关注员工精神生活：公司兴建了大型运动场地、添置文娱设施、搭建文化娱乐平台、开办员工活动中心，丰富了员工业余精神文化生活。

倡导学习和沟通，关注员工的需求和发展，不断提高和更新员工的知识和技能，为员工职业发展提供各种机会，通过人力资源实践，构建出公司的人力资源竞争优势。

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