# 医疗人才团队工作总结汇报 医院人才队伍建设总结(5篇)

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-09-03

*医疗人才团队工作总结汇报医院人才队伍建设总结一、中油\*\*石化公司、中油吉化集团公司、\*\*化纤集团公司、市中心医院等十几家企事业单位，开展了工作座谈，并分别由市人事局、中小企业局、劳动和社会保障局、^v^下发了调查问卷，比较全面地掌握了全市高...*

**医疗人才团队工作总结汇报医院人才队伍建设总结一**

、中油\*\*石化公司、中油吉化集团公司、\*\*化纤集团公司、市中心医院等十几家企事业单位，开展了工作座谈，并分别由市人事局、中小企业局、劳动和社会保障局、^v^下发了调查问卷，比较全面地掌握了全市高层次人才队伍建设情况。

一、\*\*市高层次人才队伍建设现状

\*\*市现有各类人才总量为万人，其中，企业经营管理人才万人、专业技术人才万人、技能人才万人，农村实用人才万人。副高级职称以上专业技术人才、规模以上企业高级管理人员、技师以上技能人才等高层次人才万人，占全市人才总量的。（此次调研未含高层次党政人才）

高层次专业技术人才：全口径统计数据10788人，占全市专业技术人才的和全市人才总数的。其中国突7人，国贴99人、省突46人。（见附表）

从职业分布上看，教育方面占、工程技术方面占、卫生技术方面占、经济方面占、会计方面占、科研方面占3%，其他人才占。（见附表）

高层次企业经营管理人才：全口径统计数据4866人，占全市企业经营管理人才的26%，占全市人才总数的。（见附表）

其中，国有企业2394人（具有副高职称以上的企业高管），民营企业2472人（规模以上企业的经营管理人员及规模以下企业中副高级职称以上的经营管理人员）。

技师以上高技能人才：全口径统计数据5850人，占高级工以上技能人才总数的，占全市人才总数的，占全市技能劳动者的。（见附表）

近几年来，\*\*市委、市政府对高层次人才队伍建设非常重视，积极强化措施、创新制度，营造有利于高层次人才成长的环境和氛围，并且打破常规，构筑域外高层次人才、智力引进 “绿色通道”，营造了良好的高层次人才成长和发挥作用的政策环境。几年来，各企事业单位人才意识显著提高。大多企事业单位都能把人才工作同单位自身的发展有机结合起来，尊重人才、爱护人才，狠抓培养、引进和使用几个环节，突出发挥高层次人才的工作效能，在高层次人才队伍建设上取得了一定成效。

1.注重人才培养，不断壮大高层次人才队伍。调研中发现，多数企事业单位对人才的培养工作都比较重视，注重通过岗位锻炼和继续教育提高各类人才的工作水平和业务能力，促使他们向高层次方向迈进。\*\*石化公司把人才兴企战略作为公司四大发展战略的基础战略，制定了一系列人才培养尤其是高层次人才培养的举措，提出力争到20\_年培养3000名高层次专业人才。他们采取校企合作的方式，积极与华东理工大学合作，开办机电一体化和化学工程等专业的硕士培训班，培养公司需要的高层次专业人才。三年来他们选送50多名专业技术人员进入培训班学习，使这些人员的工作能力和业务水平迅速增长。他们还注重在业务实践和项目攻关中培养高层次人才，既达到了人才培养的目的，又使公司的科研成果迅速转化。北华大学建立了以科研项目为依托的学术带头人培养机制，发挥多学科交叉优势，设立跨领域研究项目，鼓励教师和科研人员申报。学校为他们提供资金、设备等一切必需条件。几年来，学校共确立了350多个科研项目，提供科研经费4000余万元，培养造就了一大批学术带头人和高层次科研人才。学校还积极选派骨干教师参加国内国际学术交流活动。\*\*化纤集团注重选拔优秀专业技术人才进行专门培养。根据企业长远规划，集团近几年先后选送100余名优秀干部到xx纺织工业大学、xx纺织工学院、xx服装学院等高等院校学习。为了激发员工的创造潜能，公司还推出了创新理念，鼓励创新、宽恕失败。他们投资1600万元建立了小实验厂，鼓励专业技术人员大胆进行课题实验。目前，该公司已有80余名专业技术人员的研究课题分别获得了国家级、省级和市级的科研奖。 [] 市中心医院在全市卫生系统实施了“学科带头人三个梯队建设标准”，从思想品德、业务能力等方面进行了严格的规范，为人才向高层次发展设计出了清晰的发展轨迹。为了促进人才成长，医院每年拿出30万元用人才培训、进修和外出考察学习。

2.加强人才引进，积极利用域外高层次人才、智力。根据事业发展的需要，几年来\*\*市许多企事业单位都加大了人才引进力度，让域外高层次专业人才为我所用。\*\*华星集团公司为引进和发挥高层次人才作用，在xx市成立了研发中心，吸纳了一批国内电子行业的优秀人才为本企业服务。\*\*远东药业集团股份有限公司为了吸引高层次人才，专门在xx设立了投资公司和销售总公司。这样，招聘的高级技术人员可以生活、工作在xx，为企业效力，有效解决了北方城市引人难的问题。市中心医院几年来引进十几名具有专业特长的优秀人才来医院安家落户，使心内科、心外科、骨科、烧伤科、消化科等科室迅速壮大，业务技术水平迅速提升。

为了促进吸引、引进人才，磐石市出台了《关于鼓励引进人才、资金、技术的若干规定》，对急需紧缺的高层次专业人才，在政策、服务、待遇、环境等方面制定了一整套保障措施。该市设立了“一站式”人才引进窗口，实行人才引进限时办理制度。几年来，配合企业引进高层次专业技术人才近百人。\*\*高新技术产业开发区努力构建人才“高地”，吸引高层次人才进区创业发展。他们除了建立大学科技园、归国留学生创业园、软件园、民营科技园等孵化器，为高层次人才进区提供发展空间和载体外，还制定实施了许多激励举措，如给到高新区企业工作的高级技术、管理人员以特殊贡献津贴；给在国外获得硕士以上学位或带国际先进科研成果进区领办、创办企业的留学人员以资金支持等。几年来，高新区吸引了近千名高层次专业人才进区工作。

针对内陆城市引才困难的实际，一些企事业单位创新观念，实施了“不求所有、但求所用”的高层次智力柔性引进办法。\*\*石化公司通过组建国家级博士后科研工作站，吸引高层次科研人员进站研究，提高对高、新、尖技术的研究开发能力。目前几项国家863重点技术攻关项目都取得可喜成果，有的产品已经投入批量生产。中心医院规定所有的业务科室都要与国内、省内知名医院的对口科室或知名专家建立广泛的、长期的、稳定的业务协作关系，定期与他们进行沟通和联系，定期请上级医院知名专家来院进行现场手术示教、学术讲座、专题讲课、技术答疑。通过实施这样的举措，该院不仅解决了棘手的针对疑难病症和重大手术缺少专家的难题，同时智力引进带动该院一大批人才的快速成长。

3.运用科学激励手段，留住人才，用好人才。在留住人才、用好人才上，很多企事业单位都能够大胆探索，不断创新激励机制，给一流人才以一流报酬、一流待遇。\*\*石化公司提出，让一流的人才获得一流的回报。为了激励高层次人才发挥工作效能，他们规定博士毕业的高层次人才月工资最低5000元，年收入10万元以上；硕士月工资最低20\_元，年收入5万元以上。此外，他们积极建立两级专家队伍。目前已经评出20余名高层次专业技术专家，单独发放专家津贴。\*\*永大集团为了激励高层次人才，在人才进企之初就先给买一套住宅，并根据技术水平给予7至10万的年薪。对带有成熟高科技产品的科技人员，他们还允许其以一定比例进行技术入股。一汽\*\*轻型车厂为了抓住关键人才，经过层层选拔，确定了100名人才为企业“核心人才”，规定不管企业经济效益如何，这些人才的工资都不得少于年薪3万元。同时，厂里为了体现高层次专业人才的价值，在企业非领导职务中建立三级主查制度，让他们分别享受厂级、处级、科级待遇。中国农科院左家特产研究所针对科研人员流失严重、现有工作人员积极性不高的实际，启动了“优秀人才工程”，提出设备、经费、待遇向高层次科研人员倾斜，实现人才、设备、经费、待遇的有机整合。他们提出，每年在研究人员中评出10名优秀人才，除奖金奖励外，在市内为每位优秀人才购置一套价值在20万元左右的住房。远东药业集团为了留住人才，用好人才，实施了高薪高职、技术入股、期权奖励等一系列激励制度。

三、主要问题及障碍性因素

与推进自主创新、建设创新型\*\*和振兴\*\*老工业基地的要求相比，目前\*\*市高层次人才队伍建设还存在很大的差距。

（一）主要问题

1.高层次人才相对短缺。\*\*市高层次人才数量占全市人才总量的比例偏低，尤其企业家人才和科技创新人才少。从数字上看，高层次专业技术人才仅占全市人才总量的，高层次企业经营管理人才仅占全市人才总量的，均低于全国平均水平。高技能人才方面也是这样。我们一直自认为技能人才资源丰富，但技师以上高技能人才仅占全市技能劳动者的，明显低于全国4%的平均水平。

2.高层次人才结构和分布不够合理。从结构上看，高层次人才大多集中在机关、事业单位，而只有一少部分在企业。据\*\*市人事局今年开展的人才调查数据表明，\*\*市所属的高层次专业技术人才在事业单位，而在企业的仅占。（见附表）

此表由市人事局提供

企业是推进自主创新和经济社会发展的主体。高层次专业技术人才仅有1/6在企业这种结构显然对建设创新型\*\*极为不利。

从职业分布上看，高层次人才多分布在社会公共事业部门，就专业技术类人才来说，仅教育方面的人才就占1/3强。而在经济部门，特别是生产一线从事科研、生产和经营管理的人才则非常少。高层科研人才仅占高层专业技术人才的3%，占全市人才总量的。

3.高层次人才层次和能力有待提高。我市被列为高层次专业技术人才的一万余人当中，具有硕士以上学历的为1831人，仅占高层次专业技术人才总数的17%。\*\*市有不少大学、科研院所和吉化等中直大型企业，但院士级国家高端人才却一个也没有。\*\*市被列为高层次企业经营管理人才的近五千人中，具有硕士以上学历的仅为374人，占。严格意义上说，这些高层经营管理人才还仅仅是一个大体的人才范围和数字上的把握，即“数”的概念，而不是“质”的概念。高层次企业经营管理人才中，具有卓越企业经营管理才能和现代管理理念的企业家微乎其微。

4.高层次人才作用发挥不够好，人才流失比较严重。问卷调查显示，仅有30%左右的高层次人才认为自己在单位较好地发挥了作用；而60%左右的人认为工作任务不饱合或无事可做；10%左右的人认为在单位根本就发挥不了什么作用。尤其严峻的是，近几年人才流失问题越来越突出。据不完全统计，近三年来，市属单位流失到外地的高层次人才达220余人，其中多数是各单位的中青年骨干，包括各类专家近30人。流失的人才中，从专业分布上看，医疗卫生、中小学教育和工程技术专业流失量相对较多，分别占流失总量的50%、32%和12%。

综上，目前\*\*市高层次人才队伍突出表现为两个问题：一个是有利于推动自主创新和促进经济社会发展的高层次人才短缺，尤其是企业经营管理人才、科技创新人才短缺；另一个是即使以往认为储备比较多、目前相对占有份额比较大的人才也正变得越来越少，比如卫生类、教育类高层次人才的大量流失。

（二）障碍性因素

客观方面：经济发展水平低，人才培养和集聚能力弱。

人才资源作为重要的资源和生产要素，其开发和配置受市场经济规律影响。就人才培养来说，经济发展水平低、经济总量小的地区，人才培养投入也就相对要少，那么产生的功效也势必要小。就人才流动来说，受市场经济规律和人才流动规律影响，在开放的环境下经济不发达地区就不易留住人才而往往要成为人才的主要流出地。显而易见，\*\*市作为经济欠发达地区，在客观上不利于培养人才、引进人才、留住人才。

主观方面：人才工作观念、体制机制等方面都存在突出问题。

1.全社会尊重人才、爱护人才、重用人才的观念没有牢固树立起来。调查发现，一些单位缺乏用好人才、留住人才的意识，对人才重视不够，在选人、用人上感情用事多，重才、惜人、爱才不够。因不能被有效使用而导致的人才浪费问题比较突出。

2.缺乏科学的人才培养、使用机制，人才培养和使用之间脱节。一些单位虽然比较注重培养人才，但挖掘人才潜能、发挥人才长处不够，培养和使用脱节。从整个社会上看，高层次人才培养与使用之间也缺乏有机的结合，人才培养不是针对全市经济社会发展对人才的需求和各单位对人才的需求来定向培养，而是存在一定的盲目性。几年来，我市汽车、石油化工、农产品加工、光电子信息、现代中药和生物制药等重点产业都存在很大的高层次人才缺口。但目前没有一套针对产业和企业发展需求来培养高层次人才的科学工作机制。

3.人才开发的意识不强，开发投入少，作用小。主要表现在基层各企事业单位人才开发意识普遍还不够强，没有树立起“人才投资为回报率最高的投资”的理念。基层企事业单位作为用人主体，在人才尤其是高层次人才队伍建设上投入很少。人才工作的投入主要靠政府投入。在高层次人才队伍建设资金投入上没有形成全市上下一盘棋的格局。

4.人才评价和激励措施不能有效落实。近年来我市出台了一系列加强人才队伍建设的政策、意见，但在实际工作中，有些部门和单位习惯于原有的思维定势和工作方式，致使一些政策措施得不到实际落实。

1.加强人才工作宣传，在全市营造人人关心人才、爱护人才的氛围，树立重视人才、重用人才的意识。要通过宣传让全社会充分认识到各类人才尤其是高层次人才在经济社会发展中的重要作用，牢固树立人才资源是第一资源的观念；要通过宣传，引导各单位树立人才投资是回报率最高的投资的理念和事业发展关键要靠人才的意识，把重视人才、重用人才变成一种自觉。

2.强化培养，完善结构，提升高层次人才素质。一方面要根据老工业基地振兴和经济社会发展的需要，定期搜集数据，了解掌握全市各行业对高层次人才的需求，通过实施订单培训和人才培养，解决当前高层次人才缺口和人才能力、素质与现实需求不协调的问题。另一方面本着提升高层次人才层次、素质、能力实施高层次人才培养工程。着力实施“十百千高层次企业经营管理人才队伍建设工程”，利用四到五年时间重点培养10名左右在全国有一定知名度的企业家；培养100名左右通过自主创业、带领企业快速发展、企业年销售额过亿元或在同行业中处于领先地位的企业主；培养1000名左右具有良好职业素养、创新精神、市场意识和经营管理能力的职业经理人。要围绕提高自主创新能力和专业技术学科建设，重点加强我市学科、技术带头人队伍建设和创新团队建设。依托国家、省重点项目、重点学科、重点实验室建设及国家对东北老工业基地振兴的人才政策，培养、造就一大批创新能力强、善于搞科研攻关和技术攻关的科研专家、工程技术专家。要充分利用国家“新世纪百千万人才工程”、“东北之春”、专业技术人才知识更新工程（“653工程”）及省“拔尖创新人才工程”、“杰出青年科学研究计划”、“高等学校松江学者和创新团队发展计划”、“振兴\*\*老工业基地急需人才海外培养项目”等人才培养载体，提高全市高层次专业技术人才的整体素质。实施“高层次专业技术人才目标管理工程”，“十一五”期间，重点培养工、农、医、教育、文化、社科等十大类100名左右的学科带头人和附着于企业的100个左右创新团队。要全力推进新技师培养倍增计划，加快培养一批企业急需的技术技能型、复合技能型及高新技术产业急需的知识技能型人才，重点培养机械、化工、电子信息以及现代服务业和现代农业等方面的高技能人才。到“十一五”末，全市要较“十五”新增高技能人才万人，其中培养新技师不少于5000人。要实施城镇和农村创业人才及技术实用人才培养工程，利用5年左右时间培养1000名具有一定创业精神和市场开拓能力的城镇、乡村创业“小老板”和一大批扎根农村，促进农业新技术推广和农产品深加工技术实施的高层次涉农技术人才。

3.加大资金投入，建立高层次人才 “四位一体”社会化培养和多元资金投入机制。探索建立高层次人才社会化培养和多元投入机制，解决人才培养与使用脱节以及人才投入资金“瓶颈”问题。建立并完善单位、个人、政府、社会“四位一体”人才培养机制和资金投入机制。一方面充分发挥党委、政府在人才开发上的导向作用和对重点产业、重点领域、重点方面人才培养上的资金支持、倾斜作用。另一方面充分发挥用人单位用才和育才两个主体作用。同时让人才本身分摊培养成本，并且广泛吸收社会支持、捐助资金。

4.加强人才激励机制建设，以科学的机制激发高层次人才创新、创造的热情。要继续推行并完善鼓励各类人才尤其高层次人才兼职兼薪及领办、创办企业的人才政策；要建立并完善以技术或创新成果入股的相关制度；要大力倡导以按劳分配为主体的多种分配形式，鼓励企业以股权、期权奖励给有重大贡献的高层次人才；要加大对全市经济社会发展和老工业基地振兴有突出贡献人才、实际应用人才、创新创造型人才的奖励力度；加大对处于爬坡阶段、攻坚阶段和起支撑作用的人才支持、扶持力度；要针对不同类别、层次人才采取不同手段，实施有效激励；要充分发挥政策杠杆、导向作用，激发各类人才创新、创造。

5.完善“绿色通道”，加大急需高层次人才及智力的引进力度。要围绕全市汽车、化工等五大产业发展和项目建设需求，遵循“不求所有，但求所用”、“来去自由”的原则，积极吸引海外、域外人才；要不断完善重大项目引才引智制度，以科技含量高、市场前景广阔的项目吸引人才；要发挥海外留学人才创业园建设、企业技术研发中心等科研平台对域外高层次人才的吸引作用，让域外各类高层次人才、智力为我所用。

**医疗人才团队工作总结汇报医院人才队伍建设总结二**

我叫张继承，是分公司机车车间水管班一名班长，从事的是内燃机车水管路系统的检修与组装。工种是内燃钳工。

“活到老，学到老”这句话是我的座右铭。科学技术不断发展的今天，一天不学，就被落后。特别是机车修理这一块，没有谁能百分百的什么都精通，它是不断地在开发在更新，所以我平时只要有时间就多看看专业书籍。这些年来，我搜集了大量的新的相关专业书籍资料，不断地充实自己，不断地掌握新知。例如：《电焊工基础》《液压传动与维修》《cad制作》《金属工艺与热处理》等等，在学习这些知识的过程中，我学到了很多新的知识。20xx年4月至5月在洛阳技师学校参加南车集团组织的钳工技师提高班。20xx年1月至3月在襄阳铁路学校参加分公司组织的多能工电焊工培训班。在学习中使我受益匪浅，不仅拓宽了我的知识面，还在很大程度上提高了我的技术水平，也使我对更高层次的理论及技术知识的学习产生了浓厚的兴趣。在工作之余，积极指导班组员工工作和相关专业知识的学习。为班组培养多能工。管路的组装和电气焊是紧密相连不可分离的，在工作中经常使用。带领员工学习电焊工基础知识。能够更快、更好的去完成工作。

我们公司承修的8b型内燃机车，在后工序或机车回段后反馈。可曲挠橡胶球接头组装错位，造成可曲挠胶管裂漏。特别是乌局乌段的3台8b型机车，大热交换器出口水管与冷却器球接头水管软连接错位严重，派人到段处理。在此之前，内燃机车油水管路系统采用的可曲挠像胶接头组装技术要求为厂家试验标准，而铁标无具体要求。在装车时，我们操作完全按照厂家提供的技术标准，但在机车动态运行中易出现裂漏现象。虽然大热交换器与冷却器连接部件不多，但工序比较复杂，在生产作业操作过程中比较困难。我带领班组有经验的员工和班组技术郭镇勃经过错位反复研究与试验，总结出一套正确的错位消除法。生产中较好的解决了错位问题。经过一些机车的调整安装，厂内外由于单双球错位引起的质量事故大大减少，出厂发生变形的引起裂漏没再发生。

为适应市场需求，我们公司也在不断的在开发新车型。在新车型的开发过程中，我作为一名班组的技术骨干，积极指导班组员工工作。首先要把班组很多相关的准备工作做好，才能更好的带动大家完成各项工作。20xx年8月，我公司承揽的0035号的df10dd机车，是我们公司新开发的车型。从机车到厂后看车拍照（留第一手资料）给员工讲解水系统工作原理。机车上台位后检修管路查看照片给员工讲解水系统工作原理管路检修组装水系统试压落成检验一次过关。从机车进厂到各检修、组装、试验、一步一个“钉子”，紧盯着不放，每一项工作都落实到位。从落成、返修、试验、出厂，可以说干的是一台三“无”产品车，无返修票，无泄漏，无质量事故，圆满的完成了班组的各项工作任务。

对于乌局的8b型机车暖风机的加装，其他厂有过加装的图纸，但对于他们的加装，，车间技术组给与否定，因为有很多不足和缺陷问题存在。工厂下发的技术图纸及要求，在工作中基本无法完成，其原因有二：1、原车加装了单元式滤清器；管路基本无法通过动力间；2、管路在电气间的走向不规范，一旦管路有泄漏就容易造成电器及线路烧损或短路现象。车间技术也给予了否定。车间技术组给出要求让班组拿出方案。要求一、管路走向要美观。要求二、管路走向要合理、规范。要求三、管路走向要暗线不能走明线。要求四、节点要保证。

1、管路的走向从车体左侧地板下走，把制动系统管路外移，暖水管并行；

2、从ⅰ机到ⅱ机管路用单管串联的方法，连接热风机；

3、进水口从主发高温水管处取口，从高温水泵前取回水口；

5、管路使用管径为32的管子。方案提出后技术组通过实地测量和比对，肯定了我的方案，在后面的工作中，虽然工作量及难度很大，但还比较顺利，最后通过试验，达到各项技术要求。

作为企业，要与时俱进，就要用积极的态度进行挖潜工作，靠

思路创新、技术创新、管理创新和措施创新。当然，这些创新不只是指从国外引进的先进设备，也不只是科技人员研制技术含量高的新产品，它更包含企业员工的小攻关、小发明、小设计、小改革、小节约、小回收、小维修、小建议等等。因为，企业员工的小改小革，对于节能降耗、增收节支，甚至将科技成果转化成生产力等方面都有很大的作用。“小改小革”在企业中所取得的成就。就我公司而言，近几年来，结合公司的实际状况，我公司仅仅依靠科技进步和创新，不断进行各项“小改小革”，已大大提高了经济效益，同时也获得了很好的现场效益。

思路来源于现场，产物服务于现场。分公司在20xx年8月份修车28台，9月份修车首次突破30台车，在落成区几乎没有耽误节点。在以往月修20台车到落成区动作试验几乎忙的是不亦悦乎。主要是我和李开强，郭镇勃制作的移动式风源试验小车起了大作用。以往落成区只有两个风源口，并且只能两台车在车间内使用。远远满足不了车间生产现状的需求。现在使用移动式风源试验小车，可在车间外和落成区同时7台车一起使用风源做动作试验，互不影响。大大的解决了落成区生产线中的瓶颈问题。移动式风源试验小车在20xx年9月分公司创意改善活动荣获一等奖。

总之，各方面努力提高自己，并本着求真务实的精神，踏踏实实

工作，力争在工作中实现自己的人生价值。虽然自己在各方面都取得了一定的成绩，但也还存在的很多不足，需要在以后的工作中进一步提高。今后，将以更高的工作热情，扎扎实实的工作态度，创造性的开展各项工作。

**医疗人才团队工作总结汇报医院人才队伍建设总结三**

一、学科建设。

按照学院的要求，围绕着未来将我院建设成为自治区肿瘤专科医院的目标，根据我院总体规划，进行了学科的设定和人员的编制及培训。

(一)学科设置

1、临床科室：总数32

(1)肿瘤科系：12

(2)综合科系：总数20

2、医技科室：总数10

3、门诊：

(1)肿瘤科系：(病房承担门诊)。

(2)综合科系：(病房承担门诊)。

(3)独立门诊：心理门诊;肠道门诊;发热门诊;疼痛门诊。

(二)人员的培训

根据医院20\_年工作整体安排，加快专业技术人员的培养，肿瘤专业的进修是20\_年培训的重点，分期分批派出14人赴中国医学科学院肿瘤医院进修学习。25人次参加了短期培训。

二、强化核心制度，提高医疗技术和服务水平。

(一)临床基础持续稳固，医疗质量稳步提高。

**医疗人才团队工作总结汇报医院人才队伍建设总结四**

端正思想态度。在思想上，时时刻刻都保持严谨工作态度，服从领导，团结同事，爱岗敬业，始终将患者安全及医疗安全放在首位，视其为我所追求的最终目标。把医德医风建设，真正落实到患者服务当中去。

积极学习专业知识。本年度工作平稳有序，在业余时间，组织科室人员积极学习专业相关知识，提高自身业务水平，每天抽一定时间阅读相关课本专业基础知识，共同讨论病症病理实践操作，在实际手术操作中，为其仔细讲解技术操作过程的注意事项，还注重实习医生的基本技术操作的实践。实习结束后，实习医生在操作中，均能独立熟练操作，丰富了临床经验。鼓励和支持报考参加成人教育考试。参加成人教育继续学习，通过学科考试门，为取得学历有了更进一步的提升。外出学习，提高自身业务能力。

制作了统一的宣传服务标识，确保正确引导患者认识了解并及时就诊；对房屋内部结构也有了进一步的改进，屋内的房顶装修，使就医环境有了进一步的美观；在资金紧张的情况下，在院领导及同事的热心帮助下，科室安装了取暖设施，大大改善了就医环境质量，方便了冬天来就诊的患者，延长了就诊等待时，医疗服务质量得到了提升。

为尊重患者的知情权和选择权，充分尊重患者的知情权、同意权和选择权，详细告知患者疾病诊断、治疗、用药、风险、费用等事项，切实维护患者的健康权益。进一步完善医患沟通制度。牢固树立“以患者为中心”的服务理念，用通俗易懂的语言主动加强与患者的沟通，耐心向患者交代或解释病情，倾听患者的意见，积极主动改进工作，做到让来我院就诊的患者满意。

我还要加强学习，提高自身素质，做到先知先觉，以忧患意识、自己生存意识、拓荒精神追求科室永远的活力，抓住机遇才能创造市场，我要把冲天的奋斗豪情和严谨的可续态度相结合，创业自强不息，把生存发展的压力变成改善和提高服务的动力，强化服务理念、意识和行动，以优质的服务质量回报群众。在以后的工作中，我将发扬成绩，克服不足，以饱满的工作热情，团结同事，开拓进取，克难奋进，为医院的发展尽自己的努力！

**医疗人才团队工作总结汇报医院人才队伍建设总结五**

本人在医院各级领导及院长的领导下，认真做好各项业务性工作及事务性工作，全面贯彻执行各级领导安排和布置的各项工作和任务，全面履行了一名门诊科医师的岗位职责要求。

始终坚持全心全意为人民服务的主导思想，坚持改革、发展和提高，不断提高自己的政治理论水平。积极参加各项政治活动、维护领导、团结同志，具有良好的职业道德和敬业精神。虽然碰到一些让人不愉快的事件，但自己始终持续一颗善待他人的心，始终坚持组织利益、组织安排为第一位；自己作为组织中的一员，自己理当服从组织的安排，理当服从组织的每一项决定。

本人认认真真工作，踏踏实实做事，从未发生一起差错事故，也从未同病人发生一起纠纷。总之，尽我之潜力完成作为一个门诊科医生的各项工作和任务。回望过去，我能够说，我对于我目前的岗位和职位，我是十分胜任的，并且我也是十分热爱自己的本职岗位的。对于自己所从事的专业，自己已经奉献了自己的全部、自己的灵魂、自己的精神，试想哪一天，让我脱下洁白的白大褂，我还真是难以割舍下这位情感。

在各级领导的帮忙和同事们的支持下，工作虽然取得了必须成绩，但与其它同事相比还有差距，自己尚须进一步加强理论学习，并坚持理论联系实际并为实际服务的原则，做好为师生员工服务的这一大项工作。我决定，在今后工作中，要继续努力学习，继续努力工作，努力克服理论上的不足和实际潜力的不足，以期能够创造更加优异的工作成绩。

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