# 人才队伍建设规划

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-06-13

*第一篇：人才队伍建设规划宣传文化系统人才队伍建设规划为全面贯彻落实科学发展观，认真实施人才强市战略，加强我市宣传文化系统人才工作，建立一支高素质的宣传文化干部队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《山西省中长期人...*

**第一篇：人才队伍建设规划**

宣传文化系统人才队伍建设规划

为全面贯彻落实科学发展观，认真实施人才强市战略，加强我市宣传文化系统人才工作，建立一支高素质的宣传文化干部队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024）》和《山西省中长期人才发展规划纲要》，结合我市宣传文化系统实际情况，特制定本规划。

一、指导思想、基本原则和总体目标

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，紧紧围绕文化港口建设目标，牢固树立人才资源是第一资源的理念，坚持培养、使用、管理相结合的原则，持续提升宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，努力建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的宣传文化人才队伍，为做好新形势下的宣传思想工作提供坚强的人才保证和智力支持。

（二）基本原则。一是坚持从实际出发的原则。紧密结合宣传文化系统各部门、单位人才工作和人才队伍建设实际，立足宣传文化事业的长远发展，采取切实可行的有效措施，认真抓好各类人才的吸引、培养和使用。二是坚持培养与使用相结合的原则。遵循人才成长规律，正确认识人才培养与人才成长、促进工作的关系，做到在培养中使用人才和在使用中培养人才。三是坚持分类管理的原则。对理论、新闻宣传、文化艺术、网络管理等各类人才队伍建设进行分类指导，整体推进，实现人才管理的科学化和现代化，努力

1形成人尽其才、才尽其用、用当其时的良好环境。

（三）总体目标。宣传文化系统人才事业发展要以打造“文化港口”品牌为发展目标，大力加强宣传文化人才队伍建设，初步形成与经济发展相适应、与宣传思想文化工作紧密结合的人才资源开发与管理体制。力争使宣传文化系统人才工作机制不断完善，人才总量稳步增加，人才队伍的整体素质明显提高，能满足各项文化事业和文化产业发展的总体需求。

二、主要任务和基本措施

（一）完善人才管理机制。成立宣传文化系统人才工作领导小组，统筹规划、协调指导全系统的人才工作。完善人才工作制度，建立职责分工明确、管理流程顺畅的人才管理组织架构，逐步完善人才工作学习制度、例会制度、工作定期调研交流制度、对外文化交流制度，认真履行市人才工作领导小组成员单位职责，发挥好宣传部门在人才工作中的宣传引导作用，定期沟通、定期督查、定期调研，积极营造良好的人才工作环境，逐步形成上下联动、协调配合、合力作用突出的领导体制和工作机制。

（二）完善人才培养机制。围绕提高宣传文化系统干部职工的文才、口才、干才，以培养复合型人才、领军型、创新型人才为重点，着重加强理论工作者、新闻工作者和文艺工作者三支队伍的培训，提高培训质量和效果，带动和促进宣传文化系统专业技术队伍整体素质的提高。注重在工作实践中培养人才，采取上挂下派锻炼、横向交流等形式，选派人才到艰苦环境和重要岗位经受锻炼增长才干。每年有计划地组织2—4名市、县宣传文化系统干部到中宣部、中央文明办培训，每年选派5—10名宣传文化系统干部到自治区党委宣传部、文化厅、广电总台等宣传文化单位跟班培训学习；每年组织10—20名宣传文化系统干部和艺术家到福建、山东、湖南等文化发达省区考察学习，开阔视野，更新观念。重视培养民间文化人才和流动性文化人才，发挥其在全市宣传思想工作中的作用。通过组织形式多样的培训活动，着力提高宣传文化系统干部队伍的知识水平和工作能力，推动宣传思想文化工作上台阶、上水平。

（三）完善人才使用机制。积极完善事业单位人员聘用制度，按照公开、平等、竞争、择优的原则，继续推行和完善招考、招聘、竞争上岗等措施办法，建立起能上能下、动态管理的长效用人机制。认真贯彻落实中央和自治区文化体制改革会议精神，分析调研我市文化艺术事业发展现状，按照创新机制、大胆实践、分类指导、有序推进的原则，研究提出我市文化体制改革意见，积极推进广电、出版、报业等文化体制改革，积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制，鼓励演出团体面向市场创作更多精品。对全市宣传文化系统人才情况进行调查摸底，建立人才信息库。制定人才引进计划，实行公开选拔、聘用优秀文艺人才和新闻宣传人才，充实文艺演出团队，加强新闻宣传队伍，积极做好全市宣传文化系统拔尖创新人才的选拔、培养和使用，组织文化艺术人才走出去，开展文化艺术交流活动；做好“四个一批”人才培养选拔；充实完善拔尖创新人才、文化产业经营管理人才、宣传文化系统领军人才库，尽力为他们的成长创造条件，为全市宣传思想文化工作的顺利开展提供人才保证。

（四）完善人才激励机制。加大对人才工作的投入，积极争取财政支持，建立文化发展基金，设立宣传文化人才培养资金，用于人才培养、培训、引进、扶持、激励和管理等，积极搭建人才创新创业平台。有效利用社会资源，鼓励和吸引社会组织投资宣传文化人才事业建设，鼓励个人自筹资金，通过多种形式培养宣传文化人才。积极探索建立演出团体和演艺人员分配激励机制。规范各类人才评奖工作，加大对做出突出贡献的人才奖励力度。对科研上有重大突破、创作上有重大成果、经营管理上实现较高经济社会效益的宣传文化人才给予奖励。积极争取财政投入，设立专门奖项，每两年对优秀记者、优秀编辑、优秀节目主持人等给予一定的奖励。每五年组织一次文学艺术评奖活动，对优秀文艺人才给予一定奖励。

（五）大力宣传优秀人才典型事迹。在港口新闻网、港口日报、港口电视台等媒体上开设“港口人才”专栏，及时宣传报道各条战线上人才工作典型事迹；开设“道德之星”专栏，宣传道德模范先进事迹；每两年组织开展港口十大道德模范评选活动；在城市醒目处建设英雄模范人物标志性建筑，在机关单位制作“道德模范墙”，抓好全国、全区“双百”、“双评”人物的宣传，在全社会形成尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。

三、加强组织领导

一是加强领导。宣传文化系统各部门（单位）要加强协作，密切配合，加强对人才工作的部署、督促和检查。建立健全人才工作机构，整合资源，动员和组织力量，积极参与，形成做好人才工作的强大合力，共同做好人才工作。

二是大力营造和优化人才工作环境。在港口日报、港口电视台、港口新闻网等媒体上加大对党的人才政策和优秀人才事迹的宣传，积极营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业的社会氛围，为人才成长创造良好的舆论环境。

**第二篇：人才队伍建设规划**

人才队伍建设规划

为了进一步提高我中心卫生技术人员的总体素质，促进中医科的发展，更好地为群众提供优质的中医药医疗卫生服务，结合中心的实际，制定本规划。

一、中心的人才现状

近年来，为提高人员素质，更好的服务患者，中心加大了继续教育和人员进修的工作力度，举办了多层次业务培训，为中心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。但随着中心的发展，现有人才资源与中心发展之间的矛盾逐步暴露出来。

1、现有人员的整体素质仍不能满足中心发展的需要，业务能力亟需进一步提高；

2、高层次学科带头人严重短缺，直接影响学科建设的开展，给中心的可持续发展带来隐患；

3、人员的结构也不尽合理，体现中医特色的中医专业人才偏少，专业局限，难以发挥中医药特色，制约了医院的进一步发展；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。

二、人才培养的指导思想和目标

（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。中心在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上。

2、培养1-2名具有坚实理论基础，丰富临床经验和较高学术造诣的学科带头人；

3、培养1-2名具有理论基础比较扎实，临床经验比较丰富，中医特色突出的中医专科（专病）人才；

4、培养2-3名具有较好基础理论、基本技能、基本知识和坚实中医经典知识的临床应用型人才；

三、主要任务

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，充分了解和掌握本专业的现代医学知识及发展趋势，不断提高自身临床处置各种疑难病、多发病的实际能力。

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。

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。

四、政策措施

（一）切实加强中心人才培养工作的领导，增加经费投入。人才培养事关中心的兴衰，高质量的人才是中心的核心竞争力。为此，中心要成立人才培养工作领导小组，形成中心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，每年安排相应的资金作为人才培养基金，确保人才培养工作的顺利进行。

（二）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。使中心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）积极引进人才，为中心的发展储备人才。随着中心中医科的改建完成，人才的需求量将会有所增加。结合中心现有人才的实际情况，今后三年，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、良好医德修养的全科及中医骨干，提高医院医疗技术水平，促进中心发展。

附：\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*中心中医人才培养工作领导小组人员名单 组长：

副组长：

成员：

2024年1月20日

**第三篇：人民医院人才队伍建设规划**

文章标题：人民医院人才队伍建设规划

科技的竞争就是人才的竞争，科技的关键在于有创新的人才。人才是创业之本，是高科技发展的核心。“一代新人才，一代新科技”，“治国之道，唯在用人”。为贯彻“全国人才工作会议”精神，加快我院卫生科技人才引进和培养，建设一支高素质的科技人才队伍，不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院卫生科

技队伍建设提出如下规划。

一、医院人才资源现状：

（一）人才资源的数量与结构。从我院目前专业技术队伍现状来看，高层次人才十分短缺，在我院现有的883名专业技术人员中，博士学位4人（其中3人在读），占专业技术人员的0.45，硕士学位37人（在读21人），占专业技术人员的4.19，市级拔尖人才3人，占专业技术人员的0.34，市级青年学科带头人5人，占专业技术人员的0.57。以上数字分析来看，人才的匮乏，已经制约了医院的发展，从长远利益来讲，很难适应医疗市场的竞争，最终会在激烈的医疗市场竞争中被淘汰。因此，加强人才的开发是摆在我们面前的重要任务，也是医院今后发展的需要。

（二）人才开发培养中的问题

1、人才总量少，高层次人才不足。

2、人才断层现象较突出。正高职称局限于接近退休人员中，正规本科人员在55岁以上，40岁以下，40~55岁人员学历较低。

3、人才开发、培养能力差。即派出学习归来人员开展的新技术、新业务与派出人员的数量不成比例；培养后的效果与不培养前相差不多，即投入大，产出少。

4、人才资源专业结构不合理。突出表现在小专业无人愿干，大专业人满为患。

5、人才流失严重。培养出的能够支撑一个专业的人员外流。

二、人才队伍建设的指导思想与目标

（一）指导思想：以党的的“十六大”和“全国人才工作会议”精神为指导，从我院实际情况出发，制定和完善各项科技人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院科技人才的作用。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的用得上，留得住的科技人才队伍

（二）工作目标

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，硕士研究生学历占15，博士研究生学历占5；10年内，临床医师本科学历占60，硕士研究生学历占30，博士研究生学历占10。五年内培养和引进学科带头人10人，10年内培养和引进学科带头人20人。

2、调整和优化人才队伍结构的主要预期目标：人才在各专业、病区间分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

3、提高人才队伍整体素质的主要预期目标：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较大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到较高水平。

三、实施人才培养战略，建设一支高素质的卫生科技队伍

（一）坚持高起点，加速高层次人才的开发

1、要不拘一格选拔优秀人才。看资历不唯资历，要重能力，重水平，重实绩。努力营造年轻人脱颖而出的氛围。

2、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。

(二)坚持多种形式并举培养高层次人才

1、配合市卫生局“565人才工程“计划，选派优秀的青年骨干到国外深造，利用出国留学、进修、培训、参加学术会议和合作研究等多种形式。通过广泛的学术交流，使高层次科技人才，获得更多的科技前沿新信息、新技术、新思路。

2、压担子，工作实践锻炼人才。将年青的科技骨干推上第一线，给位子、交任务、压担子、定目标、岗位练兵。

3、名师带徒。选派年轻技术骨干拜师取经，开阔眼界，提高水平。

（三）坚持以重点专业为龙头,加强学科带头人建设

1、制订具体的培养计划。最根本的是搭建让他们发挥才干的舞台，让他们在实践中摔打、摸索、提高。本着缺什么补什么的原则，针对每个学科带头人的具体情况，拿出定向的培养方案。对专业技术有欠缺的，采取外出进修，技术帮带等办法；管理经验不足的，通过办培训班，建立领导干部联系人制度，进行传帮带。此外，还要注意培养他们的创新能力、协调能力、思维工作能力等。

2、要创造条件，让每个学科带头人在任期内都内部承担1~2项科研课题或开展1~2项新业务、新技术。

3、实行重点倾斜，采取超常措施，对重点专业资金设备重点保障，对重点专业的科技人才进修、读研、晋级、提拔优先考虑。

(\_\_\_)稳

定现有人才队伍，加强适宜人才的培养，改善人才梯队结构

现代人才管理应由完全依靠学科带头人转向注重学科带头人与人才梯队结构合理并举，因此，对于后备人才梯队的培养及结构的调整也不容忽视。

1.坚持从实际出发，以业绩、能力、贡献为主的原则，评价和使用在职卫生技术人员。对急需的、缺乏的、贡献大的卫生技术人员，在申报、评聘专业技术职称时给予倾斜，在开展新技术、新业务等方面优先给予经济及设备支持。

2.加强教育培训

（1）学历教育：加强教育培训坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，舍得花本钱，鼓励中青年科技人员脱离工作岗位，到国内著名医学院校、科研院所攻读硕士、博士学位。

（2）继续做好住院医师规范化培养工作。高等医学院校的本、专科毕业生，硕士研究生、博士研究生按照国家规定都要参加相应阶段的规范化培训。必须按照培训大纲，精密实施，严格要求，做好医师的基本功训练。

（3）加强继续医学教育，使卫生技术人员的知识结构不断优化。医院将在今后工作中，提高教育投入，加大支持力度，促进在职卫生技术人员不断的掌握新技术、新知识、新理论。

\_\_\_、加大人才引进力度，促进医院专业学科的发展

1、加强与国内知名医院的合作，带动我院专业学科的发展。在未来5年，加强与国内知名医院的合作与往来，对医院重点专业进行重点扶持，具体做法是：采取引进的方式，一是具有针对性地引进国内知名医院的先进技术，二是聘请客座专家为我院重点专业的兼职教授，定期来我院进行讲学和技术指导，特别是我院的心血管专业和骨外科专业是市级的重点专业，通过技术引进，客座专家的技术指导，把国内先进的医疗技术学到手，使其专业水平在我市乃至我省同专业中达到领先水平，争取创出市级乃至省级的龙头专业并通过对重点专业学科的扶持来带动其他专业学科的发展，争取在今后的10年中，再创2至3个市级重点专业。

2、重点选择，引进高层次人才，推动医院医学科技的发展。所谓高层次人才，不仅是指高学历，高职称，而且更重要的是指能够为医院带来先进的医学理念和先进的医疗技术，使一个专业的医疗技术水平迅速提高、并能取得良好的社会效益和经济效益。从而推动整个医院发展的人才。在人才的引进上，医院坚持事业留人，待遇留人，感情留人，我院将根据医院的发展需要，重点选择，争取在今后的5年内引进骨外科专业，心外科专业高层次人才各1名，来带动专业学科的发展，取得成效后，力争再过5年对具有发展潜力的专业再引进2名高层次人才，来带动医院医学科技的发展。

3、统筹规划，引进高学历人才，加快人才队伍的梯队建设。医院将根据专业技术人员的学历结构，专业技术人员的梯队建设，医院专业发展的需要，实施有计划，有步骤地引进高学历人才战略，引进的对象是国内著名医学院校的博士研究生和硕士研究生。引进的形式是有重点、有选择地到医学院校直接招聘；社会公开招聘。为吸引更多的博士研究生，硕士研究生来我院工作，医院将采取两项措施：一是加大医院宣传力度，努力改善医院的硬件设施和外部环境，为他们营造良好、舒适的工作和生活环境；二是制定相应的引进高学历人才优惠政策;加大高学历人才引进力度。按照医院发展规划，今后五年内每年至少引进博士研究生1—2名，硕士研究生5—6名。重点专业以引进博士研究生为主，其他临床科室以硕士研究生为主，使重点专业科室至少有1名博士研究生，2名硕士研究生，其他临床专业科室至少2名硕士研究生。

五.加强组织领导,建立健全人才激励机制,完善保障措施。

1、组织领导。坚持党管人才的原则,继续做好人才的选拔，培养，引进和使用。院党委从战略高度认识人才工作的极端重要性，并列入议事日程。同时加强对规划实施的监督检查，及时解决出现的新情况、新问题。组织人事部门要充分发挥职能作用。与有关科室密切配合，共同抓好落实，努力形成尊重知识，尊重人才的良好氛围。

2、建立和完善人才激励机制和保障措施

(1)要尊重人才成长规律，体现公平竞争的用人原则。制定学科带头人任期目标责任制，实行科主任竞争上岗,结合任期考核，形成”人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低的激励竞争机制。

(2)每年从医疗收入中拿出一定比例作为“科技人才发展基金”用于年轻科技人才接受继续教育，重大科技创新项目、重点课题和高层次学术交流活动的费用。

（3）对学科带头人实行倾斜政策。凡被选拔为院中青年学科带头人者，发放技术津贴；优先学习、培训、考察、参加学术会议或出国进修；每人每年报销书报费240元；每年进行一次免费健康查体；优先照顾分配住房。

（4）完善奖励机制。对引进的高层次学科带头人，除发放国家规定的工资标准以外，医院可实行成果重奖或实行年薪聘用制，年薪不低于6万元，聘用期满后来去自由，即可解决引进人才的后顾之忧。继续加大对科技创新，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。使人才在创新中得到实惠。

（5）制定引进人才优惠措施，优化高层次人才生活环境。对引进的高层次人才不受编制和增人计划的限制；提供优厚的安家费和科研启动经费；努力改善他们的居住条件，解决夫妻两地分居和子女上学等实际问题，解除他们的后顾之忧。

人才工程建设是一个复杂的系统工程，我们本着以炽热的情感感化人，以宽广的技术平台吸引人，以良好的工作、生活条件满足人，我们的事业一定能兴旺发达。

《人民医院人才队伍建设规划》来源于feisuxs，欢迎阅读人民医院人才队伍建设规划。

**第四篇：人才队伍建设规划**

重症医学科人才队伍建设规划

为认真落实总部《军队医院管理若干规定》，进一步做好人才队伍建设工作，特制定本规划。

一、现状及形势分析

（一）工作情况回顾

近年来，全科按照院党组提出的“名医、名科、名院”的人才工作思路，大力实施人才战略，切实加强人才队伍建设，取得显著成效。2024年末，全科硕士学历（学位）的2人，本科学历的7人，取得高级职称的2人，中级职称的4人。

1、思想政治工作扎实推进。扎实开展深入学习实践科学发展观活动，患者满意率在98%以上。

2、优化环境，强化激励，激发人才工作热情。

（1）思想上引导，提升医德修养。通过政治学习、谈心交流、党课教育、主题活动等多种形式，引导各类人才坚定政治信念，明确人生追求，找准价值取向，真正确立全心全意为病人服务的宗旨，倡导“高尚正派、仁心仁术、精益求精、诚心正直、齐心协力、尽责尽职”的精神风尚。

(2)注重根据各类人才的特长和特点，把最合适的人才放到 1

最适宜的岗位上，让人才充分展示自己的才华、充分实现自身的价值。

(3)政治上关心，培养先进分子入党。

3、用工分配制度改革不断深化。全科按照“分类管理、科学设岗、明确职责、严格考核、落实报酬”的总体要求，深入推进用工分配制度改革，明确了岗位职责，规范了收入分配结构，较好地实现了“群众公认、不留遗憾、确保稳定”。

（二）今后一个时期的形势分析

当前及今后一个时期，全科人才队伍建设面临着难得的机遇。主要表现在：一是党中央、国务院把“人才强国”战略摆在更加突出的战略位置。胡锦涛同志在2024年全国人才工作会议上强调，人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。中央出台了《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，为全系统人才工作长远发展指明了方向。二是军区及院领导高度重视人才队伍建设工作。在《济南军区总医院创建研究型医院实施方案》中，全面启动“名医、名科、名院”计划，积极建设规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。

同时，全科人才队伍建设也存在一些深层次矛盾和问题。主要是：

1、高层次人才匮乏，人才数量、质量和结构还不能满

足全科推进人才建设的发展需要；

2、激励约束机制仍不够完善；

3、新同志较多，人才建设存在断层现象；

4、科研投入的时间和精力较少，专业建设出标志性成果力不从心等，以上问题需要全科在采取更扎实、更有效的措施，切实加以解决。

二、进一步建设的建议

（一）、要完善各项人才工作的政策措施。根据人才需求实际，建立合理的人才评价体系，不断拓展人才评价内涵，从重学历、重资历逐步向重能力、重业绩转变，建立和完善考试与考核相结合的人才评价机制。

（二）、要建立畅通的人才引进和使用渠道。对于急需和紧缺的专业人才，制定更加优惠和灵活有效的政策，加大引进力度。

（三）、重视发挥现有人才作用。要为人才发挥作用、施展才华提供足够的空间和良好的平台，充分发挥用人单位的主体作用，通过改革和完善人事制度来吸纳、安抚和稳定现有人才，形成人畅其流、人尽其才、人尽其用、人才辈出的良好机制。

**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