# 医院人才队伍建设规划（全文5篇）

来源：网络 作者：星海浩瀚 更新时间：2024-06-26

*第一篇：医院人才队伍建设规划XXX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...*

**第一篇：医院人才队伍建设规划**

XXX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374名专业技术人员中，没有博士学位人才，硕士学位5人（在读2人），占专业技术人员的1.3%，本科学历85人，占22.7%。市级拔尖人才1人，县级拔尖人才1名。临床科全院中级职称46人，副高级职称以上5人，大部分科室没有没有副高级以上职称。

2、人才断层现象较突出。我院临床科副高以上的职称的均在60岁以上，年龄最大的74岁。从时间上来说，2024年至2024年内有7名临床医生符合条件，但从准备的情况来看，这两年应该不会有医院自行培养的副高职称的人才。

3、人才分不极不平衡。外科副高以上职称的4人，而作为我院的重点业务得骨科副高以上职称的才1名；除了外科和妇产科，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、以及人才6名以上。10年内副高以上的职称的临床、以及 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到桂北地区 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《界首骨科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担任副主任职务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。坚持每年对骨科医生进行李氏骨伤技术和中医中药知识的培训。微创治疗是外科发展方向，医院逐步培养在脊柱、关节、四肢

微创操作方面的人才；逐步培养并储备显微外科、康复科、颈肩腰腿痛中医、疑难杂症中医、小儿骨科和老年骨科方面的人才。

⑷、2024年起每年引进或培养硕士研究生至少1名。到2024年全院引进或培养博士研究生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；到2024年医院培养副高以上职称不少于5名，引进3人，全院副高以上的人才不少于8名。

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住房分配、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5万、正高8万元。

（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；医院提供优厚的安家费和科研启动经费； 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。

**第二篇：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

**第三篇：医院人才队伍建设规划**

南院骨伤科

人才队伍培养及发展五年规划

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，医院及科室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，不断提高医院及科室的医疗质量和服务水平。现对我科队伍的建设做如下规划。

一、科室人才队伍的现状：

科室目前人才资源的数量与结构：

1、人才极为缺乏。我科目前开放床位31张，现有医师8名，治疗师4名，没有博士学位人才，硕士学位1人，本科学历5人，专科学历5人。中级职称3人，副高级职称以上1人，初级职称8人。

2、人才断层现象较突出。科室副高以上的职称的年龄与中级职称年龄层次相差明显。

从以上数字分析来看，我科人才匮乏，分布不平衡，断层现象明显，随着三级医院的通过，科室急需扩大业务规模，规划在3~5年内扩大到两个病区，约76张床位，这必将严重制约科室今后的发展，如果不能在3~5年内有所改观，今后科室将很难应付医疗市场的竞争，实现医院发展需要。因此，规范人才队伍的梯队建设，提高卫生技术人才的整体素质，引进必需的专业人才，将是科室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及骨伤科实际情况出发，制定和完善良好的、可操作性强的人才管理政策，充分调动和发挥科室各类人才的积极性。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：五年内科室需引进临床医疗人员3~5名，治疗医师4~6名，本科学历占70%以上，硕士研究生学历占10~20%，大专学历占得比例不超10%。

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1名或以上。科室人员年龄结构和高、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。科室的高层次人才与学科带头人的竞争力达到本地区较高的水平。

（二）人才队伍建设途径

从基础抓起，培养和引进并重，稳步推进科室人才培养建设。

1、认真执行医院及集团制订的《医院住院医师规范化培训》，从培养合格的住院医生做起，为培养优秀人才打好基础。

2、努力培养本科的高级人才。

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，给有能力的医务人员给职务、压担子、压科研任务。

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、根据科室的业务重点发展规划，有计划地推进重点学科人才建设。坚持继续对骨伤科医生进行骨伤技术和中医中药知识的培训。微创治疗是发展方向，逐步培养并储备在创伤、脊柱、关节微创、颈肩腰腿痛软伤治疗方面的人才。

⑷、2024年起每年引进或培养硕士研究生至少1名。

⑸、积极鼓励科室医师争取晋级到高一级职称。到2024年底科室至少有一名自行培养的副高职称。

三、加强领导,建立完善人才激励机制。

医院及科室领导或负责人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。医院各部门要加强对《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。制定相关目标责任制，结合任期考核，形成人员职务能者上庸者下的激励竞争机制，敢于启用有潜能的年轻人。

(2)根据科室实际情况，完善业务考核和评定机制。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；带薪旅游等。

（3）建立“医院或科室科研人才发展基金”用于科室人才接受继续教育、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。给予获得科技成果、优秀科研课题、优秀论文、科技成果推广、新技术新业务等方面做出突出贡献的业务骨干以奖励。

（4）制定引进人才优惠措施。对引进的医院所需的高层次高学历人才不受名额计划的限制；医院应提供优厚，科室予以配合，扶持；解除他们的后顾之忧；离开的医院及科室提供方便，留下的医院继续给予优厚待遇。

**第四篇：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。

**第五篇：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

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