# 医院人才工作计划

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-08-07

*第一篇：医院人才工作计划蚬岗卫生院人才工作计划为努力提升医院职工干部的技术水平和综合能力，造就一批技术精湛、作风过硬的人员，经医院班子决定将加大力度培养人才，并制订了2024年的人才工作计划，如下：（一）加强组织领导。要实现我院人才建设的...*

**第一篇：医院人才工作计划**

蚬岗卫生院人才工作计划

为努力提升医院职工干部的技术水平和综合能力，造就一批技术精湛、作风过硬的人员，经医院班子决定将加大力度培养人才，并制订了2024年的人才工作计划，如下：

（一）加强组织领导。要实现我院人才建设的目标，就必须进一步更新人才建设观念，树立人才资源是第一资源的观念，树立人才培养的投入是最具有经济和社会效益的资本投入的观念。切实加强组织与领导，认真作好人才建设的计划，把人才建设作为医院发展的大事。

（二）加强培训，立足发展内涵。

1、全面贯彻落实“科学发展观”重要思想，加强思想政治教育，不断提高各类人员思想道德素质。加强医德教育，使每个人树立正确的世界观、人生观、价值观，树立良好的职业道德；

2、加大在职专业人员的教育培训力度，有计划地送专业骨干和青年后备人才，到上级单位进修，同时，广泛开展专业技术人员继续教育。培养一支适应我院发展的人才队伍，计划在职专业人员平均每年出去进修1次；

3、聘请专家、学者来我院有针对性地举办讲座，介绍知识创新情况，开展技术培训与技术咨询，进行科研项目合作，促进我院专业技术人员的知识更新和学术水平的提高。

4、进一步抓好管理人员的培训。加强对管理人员尤其是领导干部的教育培训，培养一批高学历、懂经济、懂法律、善管理的人才为后备管理干部，卫生院要选拔一批懂管理懂技术的复合型人才作为管理人才培养，提高管理人员的综合素质和决策水平，增强服务意识和

服务能力，着重提高管理人员的处事、协调能力和办事效率。

（三）加大引进力度，广泛吸引人才。

1、认真做好人才需求的预测和规划，制定和完善人才引进政策，要多渠道地搜集人才信息，实施公开招聘的办法，重点招聘各类取得执业医师或执业助理医师资格的人才，同时引进本地的毕业生；

2、加强对引进人才的服务和管理。对引进的人才要在进修、培训等方面实施政策倾斜，为他们提供良好的工作、生活环境，让他们安心工作，以用好人才来实现留住人才，要给人才提供充分施展才华的空间，要让优秀人才看到自己发展的前景，要待遇留人、感情留人，更要靠事业的发展留人。

（四）合理配置和使用人才资源。以人才使用为落脚点，充分挖掘人才潜力，克服人才浪费，最大限度地发挥人才效用。加大教育和科研投入，改善人才的工作环境生活条件。进一步创新人才使用机制，充分考虑人才的性格、特长与岗位是否匹配，做到人尽其才，才尽其用，促使学科带头人脱颖而出。

（五）深化改革，完善竞争激励机制。

1、建立定期考核体系，加强对工作绩效的考评。严格执行奖惩、降职、辞退等制度，实行优胜劣汰。

2、进一步完善科研及科技奖励政策，鼓励专业人才积极参与科研、学术交流等活动。对被省级以上专业杂志录用的学术论文成果要给予奖励，制定人才建设奖励制度，推动人才全面发展。

蚬岗卫生院

2024-11-10

**第二篇：医院人才工作计划**

医院人才工作计划

医院人才工作计划院属各科室：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、作风过硬的盛市医学重点人才，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盛市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下„

院属各科室：

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、作风过硬的盛市医学重点人才，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盛市、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、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。

**第三篇：医院人才工作计划**

医院人才工作计划

医院人才工作计划院属各科室：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、作风过硬的盛市医学重点人才，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盛市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下…

院属各科室：

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、作风过硬的盛市医学重点人才，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盛市、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，医院人才工作计划。

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，工作计划《医院人才工作计划》。

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。

**第四篇：“医院高技人才培育工作计划”医院工作计划（精选）**

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）。

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。

医院高技人才培育工作计划责任编辑：陈老师 阅读：人次

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

**第五篇：“医院重点人才培育工作计划”医院工作计划**

院属各科室：

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）。

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。

www.feisuxs【feisuxs范文网】

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