# 公司人才队伍建设经验交流材料范文大全

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-06-10

*第一篇：公司人才队伍建设经验交流材料文章标题：公司人才队伍建设经验交流材料找文章到feisuxs更多原创-(http://www.feisuxs/)×集团有限公司作为国内汽车零部件骨干企业,坚持“精强主业、多元发展、走向国际”的发展思路，...*

**第一篇：公司人才队伍建设经验交流材料**

文章标题：公司人才队伍建设经验交流材料

找文章到feisuxs更多原创-(http://www.feisuxs/)

×集团有限公司作为国内汽车零部件骨干企业,坚持“精强主业、多元发展、走向国际”的发展思路，以“建设中国燃油喷射系统最大的研发基地、生产基地、出口基地、科研中心和人才中心”为目标，多年来始终抓住人才这个企业发展之源，把握住吸引、培养、用好这三个环节，不断深化人才工程建设，以人才领先实现技术领先，变人才优势为企业发展优势，从而为企业持续高效发展提供了强大的人才保证和智力支撑。

一、加强人才队伍建设，为企业的改革和发展提供智力资源。

进入新世纪，××公司之所以能实现持续高效发展，关键是有一支高素质的人才队伍。公司从实际出发，在引才、育才、用才上狠下功夫，使人才队伍不断壮大。目前，公司各类工程技术人员1108人，有含教授级高工在内的高级技术职称人才188人，本科以上学历的有498人，高级技师、技师和高级技工2024人，有5人成为江苏省“333工程”培养对象。到目前，公司已基本形成一个门类齐全、结构合理、素质优良的人才队伍,有力地支持了公司的改革和发展，加快了企业融入国际市场的进程。

1、高层次引进人才。公司注重引进国内行业知名专家，又积极参加海外引智活动，并利用博士后工作站平台，加强校企合作，吸引高层次人才从事公司科研项目，同时，到知名院校开专场招聘会，吸引优秀大学生来企业，以增加人才的厚度。另外，公司还将通过与高校建联合实验室，支持创新项目与设立专项奖学金，将人才的选择、引进与联合培养放到一个科学合理的动态平台上来。公司不但注重引进目前专业需要的人才，而且超前引进和储备“十一五”期间产品研发人才，使引进人才工作始终处于主动和有利的地位，目前公司已拥有各类专业技术人员一千多名。初步实现了公司在人才队伍上“扩大总量，改善结构，提高素质”的目标。

2、高素质培养人才。在高标准、高层次引进人才的同时，全力构筑起一个“高起点、多层次、广渠道”的人才培养体系。一是依据“重点人才重点培养，优秀人才优先培养，紧缺人才抓紧培养，青年人才全面培养”的方针，进行多层面系统培养。几年来我们在基层管理骨干和科技人员中，采取“走出去、请进来”的方法，对450多人进行了从大专、本科到硕士研究生、博士研究生等多个层面的系统培养，并选送500多人次出国学习培训和考察，每年投入培训、出国费用650多万元。二是对公司技术骨干采用“离校不离岗、校企双导师”的教育模式，与上海交大等高等院校联合办学，大批量培养“威孚工程硕士”，同时选派年轻科技骨干积极参与高校科研院所的产学研合作项目，通过联合与交流，达到开发产品和培养人才的双重目的。三是对专业技术、管理人才严格进行APQP、PPAP、FMEA、MSA、SPC五大手册专业知识的培训，以专业的人才队伍构建TS16949质量管理体系。

3、高效益使用人才。公司始终坚持“最好的培养就是使用”的理念，致力于搭建人才“想干事、能干事、干成事”的舞台，努力拓展人才发展空间，切实使每一位在公司的人才都感受到“威孚是创业的乐园”。一是公司通过干部助理制，让青年人才在实际岗位上压担子、挑大梁、露一手，使一大批有开拓力和创新力的青年人才脱颖而出。二是加强后备干部换岗轮岗，多岗锻炼，使后备干部的适应能力和业务水平得到了增强。三是以竞赛为载体，扩大成才机会。通过系列劳动竞赛的开展，公司员工的技能水平得到很大提高，冒出了一大批技术骨干和技能拔尖者，1人被列入国家中青年专家，并有多位员工荣获“全国技术能手”、“全国机械工业突出贡献技师”、“全国青年岗位能手”，还有很多职工在市级技能竞赛中获得好名次，一位数控操作女工还荣获了“全国女职工建功立业标兵”称号。

二、创新人才工作机制，积极营造优秀人才脱颖而出的良好氛围。

1、树立科学的人才观，建立科学严谨的人才评价体系。在“人才工程”建设中，我们始终坚持不唯学历、不唯职称、不唯资历，以激发人才的积极性和创造性，鼓励各类人才脱颖而出为目的，围绕三个转变，探索建立了一套科学严谨、有可操作性的人才评价体系。一是针对经营管理人才采用绩效评价体系，从原则评价向量化评价转变。公司建立了绩效考核的双层体系即以产品技术等六大类关键岗位为重点，按照德、能、勤、绩四个方面，把经营管理人员的业绩指标的完成情况作为主要的评价标准，采用部门主管考核与自我考证相结合，分层分类进行考核，并充分听取相关部门和职工的意见，通过上级、同级、下级360°评价办法对经营管理人员的工作能力、工作态度进行全方位评价，考核结果与

**第二篇：人才队伍建设经验交流材料**

人才队伍建设经验交流材料

人才队伍建设经验交流材料

没有一流的人才支撑，发展现代化党政事业将成为空中楼阁，在新形式下的党政工作，必须始终坚持党管人才、以人为本的原则，结合实际，树立正确的人才观，突出抓好管、育、引、用四个环节，为推动经济社会又好又快发展提供坚强的人才保障和智力支撑。现以赫章县党政人才队伍建设为例，谈谈抓好抓好党政人才对队伍建设的几点做法。

一、广纳贤才选好人

问渠哪得清如许，为一源头活水来。为使干部队伍充满生机和活力，富于创造力和战斗力，根据我县社会经济发展的需要，建立了一下人才需求指标体系：

一是严格标准选人。党政工作具有极强的政治性、高度的责任心和鲜活的系统性，从事党政工作的人员要整治强、业务精、作风正、工笔硬、懂技术、会管理。坚持革命化、年轻化、知识化、专业化方针和德才兼备原则，精挑细选、宁缺毋滥。

二是放宽视野选人。除了通过公务员渠道招收新的年轻干部外，我县还采取很多特殊的办法引进引进急需的新型人才，将更多优秀、年轻的外单位干部和高效毕业生纳入视野，多渠道、多层次的选人，初步形成了以个滚动性发展的党政干部后被人才库，保证持续发展的人才需求。

二、千方百计育好人

玉不琢，不成器，再优秀的人才如果不注重后续教育和实践锻炼，很快就会能力弱化，甚至会淘汰出局，对此，我县采取了以下有力措施，狠抓党政人才能力建设：

一是抓好新人培训。新进入党政机关的干部，让一丰富经验的老同志对他们进行“传帮带”，着力加强党政工作优良传统和作风培养，采取轮岗培训的方式，让新进干部了解不同岗位的高中性质及职责，尽快适应整个党政部门的大环境。

二是抓好全员培训抓好全员培训。针对党政工作发展方向，建立健全干部教育培训体制和机制，对全体人员分层次进行扎扎实实的培训，大幅度提高干部素质。

三要抓好个人自学。学习是心灵的铸造师，是成功的奠基石。每位年轻干部应深刻认识到，学习不仅是党和人民事业的需要，也是自身发展的需要，时刻都要有“知识恐慌”、“本领恐慌”的危机感，要牢固树立不断学习、终身学习的理念,不断提高解决实际问题的能力。四要抓好实践锻炼。始终坚持干部下基层、基层出干部的用人导向，提倡和鼓励党政干部到改革和建设的第一线去，到艰苦和困难多的地方去。通过建立健全人才参加实践锻炼制度，不断提高党政人才实际工作能力。

三、多管齐下管好人

没有规矩，不成方圆。实施正确的管理体制对培养优秀干部、提高办公效率至关重要，这是将每个人的力量进行整合的重要手段，可使党政事务处理得到事半功倍的效果。

一要用理想信念教育人。理想信念是党政人才“德”的重要体现，要发扬坚持理论联系实际的优良学风，加强马列主义、毛泽东思想和邓小平理论，特别是“三个代表”重要思想的学习，用科学的理论武装干部。

二要用>规章制度规范人。结合党政工作实际，把握各位干部的共性，制定出教育、监督、激励并重，设计合理、运用高效、针对性强的制度体系，,执行>规章制度要一以贯之，对违规的干部要严肃处理、不搞特殊、不讲变通、没有例外，让制度深入人心。

三要用先进典型激励人。榜样的力量是无穷的，要利用多种形式，广泛宣传近年来优秀共产党员特别是身边涌现出的先进人物和典型事迹，充分发挥先进典型的带动示范作用，为年轻干部争创一流、发奋工作树立标杆、指明方向，激励大家忠诚于党的事业，立足本职，爱岗敬业，勤奋工作，争创一流。

四、知贤善任用好人

为政之本，在于用人。用好用活人才是发挥干部最大效能的根本。

一要搭建施展才华的舞台。如今新踏入县乡党政部门的年轻同志多，他们学历高、有理想、有抱负、有干劲，渴望成就一番事业、实现自身价值。各级党政部门应坚持“用人育人”的发展思路，在本职业务工作完成的基础上，努力拓展发展空间，注重对年轻党政干部进行培养锻炼，积极为他们施展才华提供广阔的空间。

二要合理配置人才资源。人的学识、才能有着质的差异性和量的多样性，有的人精于此，有的人精于彼，有其所长，亦有所短。

三要正确考核评价干部。实行领导考核与群众考核相结合、定性考核与定量考核相结合、平时考核与考核相结合的方式，完善干部评价标准，全面、客观、公平、公正、公开地评价每位干部，能者上、平者让，形成尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。）

**第三篇：医院人才队伍建设经验交流材料**

医院人才队伍建设经验交流材料

我院始建于1950年，已走过半个世纪的沧桑历程，现已发展成为二级甲等医院、爱婴医院、某大学附属某医院，是某医疗、科研、教学的中心。我院占地面积47600平方米，新建医技楼6000平方米，门诊楼11000平方米、地下停车场3800平方米，总建筑面积61780平方米。现有编制床位500张，实际开放床位600张。全年门诊达25万人次，收治住院病人18000人次。先后被评为江苏省文明医院、省十佳医院、省卫生系统先进集体、全国卫生系统先进集体。

医院拥有一支素质较高的专业技术队伍。现有职工681人，其中专业技术人员620人，占职工总数的91。有主任医师23人，副主任医师47人，高层次人才占医技人员的11.3，主治（管）医、药、护、技师256人。中层次人才占医技人员的43.2。近年来，我们依托多年来蓄积和培养发展的人才优势，坚持科技兴院的方略，开展科研项目20多项，15项荣获省、市科技进步奖。传染科、泌尿外科、耳鼻喉科、心内科、胸外科、骨科为某市重点专科，已开展了永久性埋藏式人工起搏器安装、肾移植术、断肢再植术等新技术。核医学科在全省最先设立，现开展项目在全市处于领先地位。

一、加强领导，完善组织，提升人才工作水平。

人才工作是医院建设之本。做好这项工作，取决于班子的重视程度和组织工作的力度。

（一）提高认识，完善组织。院党政一班人能够把思想认识统一到中央、省、市、县关于人才工作的重大决策部署上来，充分认识到实施人才强院战略和新时期加强人才工作的重要性和紧迫性。

2024年春，为了进一步提高全院人才工作的组织力度，院党委在原有的知识分子工作领导小组的基础上，按照“党管人才”的要求，成立了由院党政主要负责人任组长，院党政负责人任副组长，人事科、院办、党办、医务科、科教科、护理部、大内科、大外科负责人为成员的医院人才工作领导小组，全院形成了“横向到边，纵向到底”的人才工作网络。

（二）健全制度，夯实基础。完善的人才工作制度是做好人才工作的重要保证。院人才工作领导小组根据各科室的职能，经过认真研究，逐步建立健全了一套人才工作制度，并明确各自的职责。

一是人才工作领导小组成员科室的分工制度。

1、党委组织部门和党办负责人才工作的组织协调，承担院人才工作领导小组办公室的日常管理职能。

2、医务科、科教科、护理部负责医、护、技人员的进修、培训、参加学术活动、科研、岗位练兵。医疗技术人员提升技术的平台建设。

3、财务科负责安排全院人才工作资金，并做好资金管理，使用工作。

4、人事科负责人才引进、各类人才的职称、工资、福利等有关政策规定的落实。

二是人才工作管理制度。

1、议事制度。三年来院人才工作领导小组活动正常，共召开7次会议，研究我院关于进一步做好知识分子工作和人才工作的意见，总结人才工作。

2、目标管理制度。我们把人才工作列入党建目标考核内容，年初下发计划，年终组织考核，召开各类座谈会，开展调研活动，向上级推荐优秀人才予以表彰。

3、联系点制度。院人才工作领导小组在人才比较集中的科室选择了9个人才工作联系点，扶持重点医疗项目和代表医疗水平的科室，推动全院人才工作。

4、领导与优秀人才联系制度。院党政领导每人联系二至三名知识分子，通过联系制度，开展经常性的谈心，了解思想、学习和工作情况，切实解决他们的实际困难。

（三）组织协调，齐抓共管。

为了进一步落实党管人才要求，掌握全院人才工作的情况，三年内每年我们都出台某县人民医院知识分子工作和人才工作的意见，每年年底都对知识分子工作，人才工作进行总结，其间分别于2024年秋和2024年底就知识分子工作和人才工作开展了两次调研，第一次是侧重老专家群体，第二次是侧重中、青年医疗骨干群体，院人才工作领导组把人才优势即是品牌优势和市场竞争优势，在全院强调并注重加强领导，要求各部门，按照各自职能切实围绕人才建设的战略重点履行好自己的工作职责，从而形成做好人才工作的强大合力。

二、以人为本，提升素质，注重人才建设举措。

（一）因人而异，用长避短，重视人才自我价值的充分体现。

世界是五彩缤纷的，人的个性也是迥异不同的。医疗系统的人才也是如此，老师对学生要因才施教，我们对人才也要量才而用。我院在使用各层次医技人才时，注重发现各人的特长、特点，因人而异，因势利导，让他们的自我价值得到充分体现。如有的人才属管理型的，我们有意让他在基层，在复杂环境下经受锻炼，促其成才。钟志生，五官科副主任医师，多年的团总支书记，工作能力和管理能力都较强，我们让他经过科主任、医务科长的锻炼，进入了院领导班子。张剑平，泌尿科副主任医师，为人稳健平和，思维清晰，作风踏实，业务素质比较全面，群众基础好，我们让他经过科室副主任、党支委一番锻炼，在党委改选时，他以高票当选党委委员，又选为外科支部书记，竞聘上岗时，被聘为外科主任兼医学专用科主任，我们又选送他到县委青年干部培训班学习，最近被任命为院长助理。朱余德，儿科副主任医师，他先在急诊科主任岗位上锻炼了三年，直接面对服务社会的大窗口，在处理不少急诊突发事件中，在面对社会不良人员的纠缠中，特别是抗击非典的战斗中，首当其冲，敢于负责，现在在儿科主任岗位上，工作有章有法，有张有弛。吉浩明，副主任医师，医务科副科长，因工作需要，命他负责组建肿瘤科，他远去北京进修，克服重重困难，接受新知识如饥似渴，终于不辱使命，学成归来。回来后带领数位同志开设肿瘤科，开科后一度时期每天24小时几乎都扑在工作上，一年多来，肿瘤科收治病人1700多人次，业务量均居市一院和瑞慈医院肿瘤科之先，业务收入2024多万，已收回投入的一期成本，成为医院的新生重点科室。再如，有的人才是业务型的，我们就让其在业务上充分展示才干，呼吸内科主任医师周维华，业务造诣较深，技术作风严谨，进取心强，为了学好纤支镜，他多方联系寻找专业水平最前沿的医院进修，终于学有所成。开展了在ct引导下经皮穿刺胸膜活检。每年论文发表不下10篇，有一篇登在《首都医药》头版。我们推荐他当了市政协委员，这既是政治待遇，也可让他在参政议政中受到陶冶，再如普外科副主任医师刘俊，有人戏说他天生就不太善于和别人交流。但人聪明，肯进取，事业心强。我们先送他到上海中山医院进修，又送他到北京中科院肿瘤医院进修，打下了较实在的普外功底，手术规范，解剖清楚，在肝叶切除，胰头癌根治上处于市内同级医院的领先水平，得到上级老师的赞许。

（二）筑巢引凤，借鸡生蛋，搭建人才施展才华的平台

留住人才靠什么，靠留心，我院的各类人才队伍最近几年还是相对稳定的，这并非因奖金待遇高，而是靠有一个有利人才发展的环境。知识分子不等于不看重待遇，更看中的是是否能在工作中有施展才华的舞台，是否能有机会，在工作中得到进修、晋升，是否能获取更多的国内外信息，我们正是基于此认识为留住人才积极创造条件。随着医学事业的突飞猛进和病人诊治要求的提高，我院医技人才急切地希望学习新技术，开展新项目，掌握新的诊疗手段，迅速提高诊断水平，从而使自己的技术水平紧跟发展中的医学新形势，从而体现自己的价值。但是我院是一个正在发展中的综合医院，过去家底并不厚实，一下子很难筹出大笔资金用于硬件添置，于是我们就采用了“借鸡生蛋”的办法。就是借院外的资金、设备，提升医院的硬件水平，从而使人才有用武之地，借院外的技术人才，不求所有，但求所用。以此锻炼和提高我们的技术力量，提高诊治水平，积累我们发展的资金。多年来，我们一直在千方百计努力着，如：引进磁共振、液体刀等。购置ct、彩超、cr、dr、dsa，引进设备如此，新技术引进我们也如此仿照，如口腔科有一病人，患“左颊癌伴颈部转移”，开刀风险很大，我们请某附院口腔科教授来会诊，指导。我院口腔科年轻医师执刀，切除病灶后把病人的胸大肌移至颈部修复，手术很成功。骨外科的医疗骨干多次邀请苏医的徐其跃教授、某的顾永强教授来开展手术，两个教授技术精湛，风格不同，多次邀请会诊，使科内医生从中学到了技术，又学到了作风。近几年我们与上海、南京、通医各大医院联系交往比较多，经常邀请这些医院的专家教授来院指导手术。去年我们又与上海中山医院联合成立了上海中山医院某诊疗中心，定期请他们的专家到我院指导，让我院的学科带头人和青年技术骨干在专家的带领下，在临床实践中大胆工作，增长知识技能和才干。

不惜财力送骨干医师到上级医院进修，是我们搭建高层次人才施展才华的又一平台。为了引进新技术，开展新项目，我院既派人去南方如上海、南京、苏州、某等大医院学技术之长，又派人去北方地区如北京中科院肿瘤医院、北京肿瘤医院、北京301医院学技术之长，以形成技术上的“杂交优势”融为我院的技术特色。根据专科建设的需要，有的骨干多次送出培养，多次派出参观，有的医、护、技人员配套组合一起进修，他们带回了新技术，带回了新信息，回来后在临床一线立即就能开展新项目。最近传染科青年副主任医师王定祥在上海华山医院进修学回了pcr检测（乙肝基因型检测）对判断病人预后、选择适合的治疗方案很有价值。肿瘤科引进了ct模拟定位、三维适形放射治疗计划系统，开展精确放疗可保证肿瘤有效治疗，减少病人不必要的损伤，现在已做近100多例，达到定位精确，疗效优良，在某地区是开展得最早的。

（三）引培结合，重在培养，提高人才的综合素质和能力

在当今十分激烈的争夺人才的形势下，人才流动已成不可阻挡的大势。我们认识到，县级医院无论在区位优势和规模优势上都不可能同大城市医院比。但我们应该有主动的姿势，采取主动的措施，既要设法留住人才，又要千方百计引进人才。为此医院领导根据本院的实际情况，拟定了引进人才的措施。根据我院需要的是实用型人才这一实际，采取了如下方法：一是到大学里预定优秀苗子，签预约，但学生毕业后变数太大，收获甚微。二是着眼本县、郊县卫生系统，在有培养前途的青年医务人员中去“淘金”，一发现县内有人考上研究生，我们闻讯即上门接触，讲明优惠条件，经面谈面商同意后，可以签订意向合同，医院出资培养，将来回院工作（现已有三名硕士生）；三是本院有人考上研究生，我们充分征求意见，医院出资签好协议，为其确定专业定向；四是和某医学院协作，开办不脱产的研究生课程班有54名人员参加，还选了15人参加南京大学举办的管理研究生培训班。这样的人才，带有较多的“乡土”气息感情色彩，了解我院的情况，也适应在基层医院开展工作。每当研究生毕业回院，医院立即妥善作好工作、生活上的各种安排。结合他们所学的专业，最大限度发挥他们的知识优势，如内科的硕士研究生颜永进，熟练使用宽带网，为心血管内科选择科研课题，寻找新信息，开展新技术；肿瘤科的硕士研究生张燕，英语水平较高，计算机基础好，我们让她不但搞普通肿瘤病的诊治，而且要她在血液病学上继续深造，瞄准专科前沿发展。内科副主任韩晓骏也是我院引进的硕士研究生，既有扎实的普内功底，又有基层医院行政和业务管理经验，毕业时，有家市医院派人和他约谈，愿出高薪聘用他，他还是看中了某县人民医院这一方热土，践约前来。三年来，已在肾、内分泌专科上崭露头角，我们为他外出参加学术活动，尽量提供方便。特批他参加北京国际糖尿病会议，使他大开眼界，也受到很大启示，和专科内的同志共同组建了“某县人民医院糖尿病诊治中心”，去年又成功地承办了省医学会举办的全省糖尿病继续教育项目，并组织科内青年专家在电台开展肾病科普讲座，受到社会的关注和欢迎，最近推荐为某市白求恩式医务工作者。

（四）严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新

根据医疗人才成长的一般规律，一名大学本科生要经过十多年的学习锻炼才能进入高层次人才行列。为此，我们既重视选才，更在育才上下功夫，缩短人才成长周期。首先，实施毕业生上岗“轮转”制度。先在全院轮转，一年后确定科室，到科室后再在各专业组内轮转，打好通科基础，最后确定专科。年轻医生反映，通过轮转，可以熟悉全院情况，可以接触多层次的老师，可以积累各方面知识。其次，实行青年住院医师24小时责任制。新参加工作的青年住院医师，四年内每周星期日到星期五19:00-22:00必须在病区看书学习，实行严格的签到管理。这一制度，让青年医务工作者从中领悟到做一名合格医生的真谛，养成了他们吃苦耐劳的精神和扎实的基本功。再次，实施学历提升工程。医院对不具备相关学历的职工限时要达到规定学历；对已具备相应学历，但更追求高层次学历的予以鼓励和政策支持，近几年，我院中专护士通过自学已达本科的有17名，达专科的110名，读研究生有5名，另外我们还注意培养复合型人士，如临床医学医学法律。这些措施，为我院人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。

三、优化环境，强化激励，激发人才工作热情。

我们在加强高层次人才原创网站wmjy.net队伍建设的过程中，注重政治上关心、工作上激励、环境上优化，充分调动知识分子的积极性，保证优秀人才成长快、留得住、用得好。

（一）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、典型引路等多种形式，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。近年来我院先后开展了“像白求恩那样，全心全意为人民服务”、“学习吴登云，做人民的好医生”、“像韦加宁那样一切奉献为人民”、“以病人为中心，创建基本现代化医院”、“创建文明卫生行业”等活动。每年还把经评比产生的优秀党员、记功人员、十佳医务工作者以及受上级表彰的中青年拔尖人才，在宣传橱窗里介绍他们的事迹。前些年，我们还专门出了一期“主任医师风采”的宣传专栏，请每位主任医师写一句座右铭，并同他们的肖像进行展示。这些活动，使知识分子时刻把自己与时代连在一起、与社会连在一起、与病人连在一起，自觉对照英模人物，不断激励鞭策自己，增强工作的上进心和责任感。

（二）用其所专提拔重用人才。院党委坚持量才而用、任人唯贤的原则，注重根据各类人才的特长和特点，把最合适的人才放到最适宜的岗位上，让人才充分展示自己的才华、充分实现自身的价值。对业务素质全面、群众基础较好、又有管理能力的人才，我们有意让他在多岗位经受锻炼，适时提拔使用，近年来先后推荐了3名人才进入院级领导班子，提拔了9名高级知识分子走上科室负责人岗位。对业务基础好、好学上进的知识分子，院党委就搭建平台，在“病人选择医生”的过程中，挂出肖像，让社会广为熟悉，让他们担任医院各科室主诊组组长，使他们在业务上充分展示才华。对政治素质好、参政议政能力强的知识分子，院党委积极推荐，让他们代表知识分子积极参政议政，如省党代会代表陈瑞英，市党代会代表周广鉴，市人代会代表朱白、朱光惠、王平，市政协委员谢孝东、周维华，县政协委员景荣芳等参政议政，让他们在社会活动中充分感受到党组织和群众的信任，产生光荣感和使命感。去年我院6名县政协委员积极提出的《做大做强某教育品牌为国家输送人才，为本县储备各类人才》的提案，从人才兴县的角度思考受到了有关部门的高度重视。

（三）政治上关心，培养先进分子入党。近三年来共有15名优秀人才光荣地加入了党组织。其中中级以上优秀人才11名，尤其是护理队伍中的优秀人才就有5名。

（四）环境上优化，改善工作条件。我院积极为知识分子改善工作环境。去年，医院新建的11000平方米门诊楼建成后，每个门诊医师可以独立使用一个诊室。病房、门诊、急诊都安装了中央空调，每个病区都配备了电脑网络设施，图书室增加了藏书，满足职工阅览。

四、搭建平台，开展活动，充分发挥人才作用。

（一）充分发挥老专家群体的作用。我院一批60、70年代大学毕业来院工作的老专家是我院的宝贵财富。我们充分发挥他们传、帮、带的作用。为了解决我院中青年人才断层现象，使临床医疗技术、临床经验和好的医德医风得到继承和发扬光大，从1998年开始，我们开展了知名专家与中青年医生的结对带教活动。首批由十名主任医师、副主任医师与相同专业的青年医师骨干自愿选择形成组合，结对带教了十一名学生。经过三年的实践，中青年人才迅速成长，成为新一批医疗中坚力量，2024年，我们加大了以老带新的力度，由20名知名高级知识分子结对带教20名有发展潜力的青年医师，实行签约结对、目标考核、全方位帮带，促进了青年人才的快速成长和新老高层次人才的有机整合，使我院人才的学科分布和年龄梯队更趋合理。

（二）发挥专家委员会的作用。医院医疗工作的重要活动，急会诊，我们医院都邀请老专家参加，在两轮主诊组确定时，都是通过院专家委员会研究确定的。

（三）发挥学科带头人的引领作用。我院现有五个重点专科，在医疗技术的提升上发挥了很好的作用。

（四）发挥各类人才的作用。

1、柔性用才。前几年我院有几位人才被市级医院调走或经过高层次深造后进入三级医院。我们采取人走感情留；关系走，联系在的柔性办法，有事相请时，他们都能应约而至，回乡探亲时都能顺便到院指导。如影像专业博士研究生张忠林，现任职广东省人民医院磁共振室主任，他每次回到家乡都到ct、磁共振室探访或被应邀会诊；现在市一院担任副院长的仲崇俊和在市消化内科任学科带头人的孙源源都和我院保持热线联系。

2、重视专才。我们除充分发挥医疗技术人才的作用外，还很注重发挥了工程技术人才作用，孙中根是设备维修技师，科班出身。他善于钻研，精于高、精、尖仪器设备的维修技术，一次ct室洗片机坏了，换一块板子须十多万元，他在认真研究图纸后适当做了改进，修复后至今未坏。为医院节省了大量经费。我们任用他为设备科副科长，工作给以充分支持和评价。外地高薪聘请他，他也没有动心。

近年来，我们在人才队伍建设上做了一些工作，但按照兴名医、树名科、创名院我们还有不少距离。比如高尖端技术人才的数量还比较少，人才的层次还不够高，人才建设的机制还不十分完善。人才待遇有待进一步提高。今后，我们将在上级的领导下，进一步加大人才培养和使用的力度，做聚才磁石，为医院跨越式发展提供坚强有力的人才保证。

**第四篇：供电公司队伍建设经验交流**

以下是由

天水供电公司坚持以人为本促发展的工作思路，把队伍建设纳入企业发展规划，注重人才培养与开发，通过“一二三四”模式的队伍建设，探索出了一条适合自身特点的路子，实现了企业可持续发展。

www.feisuxs【feisuxs范文网】

确保一个目标。就是打造出一支具有远大的职业理想、严明的职业纪律、精湛的职业技能和高尚的职业道德的一流的干部职工队伍。

健全两个机制。一是监督管理机制。建立了职工培训教育委员会，完善了三级培训网，建成了培训教育基地，按照政治学习与业务培训统筹兼顾的原则制定培训规划及保证措施，并设专责人定期组织检查，通过局域网公布各单位培训落实情况，进行表扬与批评。二是奖惩激励机制。该局每年都要拿出—部分资金作为奖励基金，奖励那些在岗位中取得优异成绩的干部员工。对自学成才的员工，给予他们与正规院校毕业生同等待遇，调动了员工自学的积极性。对岗位标兵和技术能手，在政治上给予荣誉，经济上给予照顾。特别优秀的职工破格选拔到领导岗位上来，为企业发展注入了生机和活力。

发挥三个骨干作用。一是干部的传、帮、带作用。该公司领导班子从自身做起，保持和弘扬优良传统和作风，全体成员自觉加强学习，提高了自己的思想政治素质和经营决策能力。工作中领导干部主动给自己压担子、出课题，并积极参与职工创新活动。二是党员“先教”机制。结合当前正在进行的党员先进性教育活动的开展，倡导一个党员一面旗，设立了“党员红旗岗”，组建了“共产党员服务队”。用党员无私奉献带动广大职工弘扬“干实事服务于民”的企业精神，带动优质服务上水平，带动企业整体水平上台阶，打造优质电力品牌，做到了政府放心，群众满意。三是发挥模范标杆作用。开展争当“爱岗敬业标兵、安全运行标兵、双效管理标兵”等活动，激发全体职工的工作热情，在企业内部营造争先创优，人人奋发进取的良好氛围。召开职代会对他们进行大张旗鼓的表彰，组织优秀共产党员事迹报告会，号召全体职工向他们学习，充分发挥了榜样的示范作用。

抓好四个教育。一是形势教育，组织员工关注报纸、期刊，网络等宣传媒体，学习公司领导重要讲话精神，了解国家重大决策，了解国际、国内形势，在思想上保持和政治路线的统一。在行业方面及时了解本系统发展方向，围绕“一强三优”的发展目标，组织了学习大讨论，确定了工作目标及思路。二是加强法制教育。建立了预防职务犯罪培训教育基地，制作张贴了反腐倡廉宣传画册，聘请了纪检委、检察院的同志进行《民法通则》、《刑事诉讼法》等法律法规授课，提高了全体人员遵法守纪意识。三是进行技能培训。针对不同岗位开展多领域、多课题的QC小组活动，调动职工技改的积极性和主动性，形成了科技兴企全面开花的良好局面。四是创新文化建设。该公司为广大职工营造了一个良好的学习工作环境，设有图书室、文体活动室、休闲健身中心;多次还举办新闻报道、微机应用等培训班，提高职工文化水平;组织了乒乓球比赛，开展了供电所长技能比赛，活跃丰富了职工文化生活，增强了企业凝聚力和向心力，为天供发展奠定了坚实的基础。

**第五篇：医院人才队伍建设经验交流材料（仅供学习）**

医院人才队伍建设经验交流材料

我院始建于

1950年，已走过半个世纪的沧桑历程，现已发展成为二级甲等医院、爱婴医院、\*\*大学附属\*\*医院，是\*\*医疗、科研、教学的中心。我院占地面积47600平方米，新建医技楼6000平方米，门诊楼11000平方米、地下停车场3800平方米，总建筑面积61780平方米。现有编制床位500张，实际开放床位600张。全年门诊达25万人次，收治住院病人18000人次。先后被评为江苏省文明医院、省十佳医院、省卫生系统先进集体、全国卫生系统先进集体。

医院拥有一支素质较高的专业技术队伍。现有职工681人，其中专业技术人员620人，占职工总数的91%。有主任医师23人，副主任医师47人，高层次人才占医技人员的11.3%，主治(管)医、药、护、技师256人。中层次人才占医技人员的43.2%。近年来，我们依托多年来蓄积和培养发展的人才优势，坚持科技兴院的方略，开展科研项目20多项，15项荣获省、市科技进步奖。传染科、泌尿外科、耳鼻喉科、心内科、胸外科、骨科为\*\*市重点专科，已开展了永久性埋藏式人工起搏器安装、肾移植术、断肢再植术等新技术。核医学科在全省最先设立，现开展项目在全市处于领先地位。

一、加强领导，完善组织，提升人才工作水平。

人才工作是医院建设之本。做好这项工作，取决于班子的重视程度和组织工作的力度。

(一)提高认识，完善组织。

院党政一班人能够把思想认识统一到中央、省、市、县关于人才工作的重大决策部署上来，充分认识到实施人才强院战略和新时期加强人才工作的重要性和紧迫性。

20XX年春，为了进一步提高全院人才工作的组织力度，院党委在原有的知识分子工作领导小组的基础上，按照“党管人才”的要求，成立了由院党政主要负责人任组长，院党政负责人任副组长，人事科、院办、党办、医务科、科教科、护理部、大内科、大外科负责人为成员的医院人才工作领导小组，全院形成了“横向到边，纵向到底”的人才工作网络。

(二)健全制度，夯实基础。

完善的人才工作制度是做好人才工作的重要保证。院人才工作领导小组根据各科室的职能，经过认真研究，逐步建立健全了一套人才工作制度，并明确各自的职责。

一是人才工作领导小组成员科室的分工制度。

1、党委组织部门和党办负责人才工作的组织协调，承担院人才工作领导小组办公室的日常管理职能。2、医务科、科教科、护理部负责医、护、技人员的进修、培训、参加学术活动、科研、岗位练兵。医疗技术人员提升技术的平台建设。3、财务科负责安排全院人才工作资金，并做好资金管理，使用工作。4、人事科负责人才引进、各类人才的职称、工资、福利等有关政策规定的落实。

二是人才工作管理制度。

1、议事制度。三年来院人才工作领导小组活动正常，共召开7次会议，研究我院关于进一步做好知识分子工作和人才工作的意见，总结人才工作。2、目标管理制度。我们把人才工作列入党建目标考核内容，年初下发计划，年终组织考核，召开各类座谈会，开展调研活动，向上级推荐优秀人才予以表彰。3、联系点制度。院人才工作领导小组在人才比较集中的科室选择了9个人才工作联系点，扶持重点医疗项目和代表医疗水平的科室，推动全院人才工作。4、领导与优秀人才联系制度。院党政领导每人联系二至三名知识分子，通过联系制度，开展经常性的谈心，了解思想、学习和工作情况，切实解决他们的实际困难。

(三)组织协调，齐抓共管。

为了进一步落实党管人才要求，掌握全院人才工作的情况，三年内每年我们都出台\*\*县人民医院知识分子工作和人才工作的意见，每年年底都对知识分子工作，人才工作进行总结，其间分别于20XX年秋和20XX年底就知识分子工作和人才工作开展了两次调研，第一次是侧重老专家群体，第二次是侧重中、青年医疗骨干群体，院人才工作领导组把人才优势即是品牌优势和市场竞争优势，在全院强调并注重加强领导，要求各部门，按照各自职能切实围绕人才建设的战略重点履行好自己的工作职责，从而形成做好人才工作的强大合力。

二、以人为本，提升素质，注重人才建设举措。

(一)因人而异，用长避短，重视人才自我价值的充分体现。

世界是五彩缤纷的，人的个性也是迥异不同的。医疗系统的人才也是如此，老师对学生要因才施教，我们对人才也要量才而用。我院在使用各层次医技人才时，注重发现各人的特长、特点，因人而异，因势利导，让他们的自我价值得到充分体现。如有的人才属管理型的，我们有意让他在基层，在复杂环境下经受锻炼，促其成才。

XX，五官科副主任医师，多年的团总支书记，工作能力和管理能力都较强，我们让他经过科主任、医务科长的锻炼，进入了院领导班子。XX，泌尿科副主任医师，为人稳健平和，思维清晰，作风踏实，业务素质比较全面，群众基础好，我们让他经过科室副主任、党支委一番锻炼，在党委改选时，他以高票当选党委委员，又选为外科支部书记，竞聘上岗时，被聘为外科主任兼麻醉科主任，我们又选送他到县委青年干部培训班学习，最近被任命为院长助理。XX，儿科副主任医师，他先在急诊科主任岗位上锻炼了三年，直接面对服务社会的大窗口，在处理不少急诊突发事件中，在面对社会不良人员的纠缠中，特别是抗击非典的战斗中，首当其冲，敢于负责，现在在儿科主任岗位上，工作有章有法，有张有弛。XX，副主任医师，医务科副科长，因工作需要，命他负责组建肿瘤科，他远去北京进修，克服重重困难，接受新知识如饥似渴，终于不辱使命，学成归来。回来后带领数位同志开设肿瘤科，开科后一度时期每天24小时几乎都扑在工作上，一年多来，肿瘤科收治病人1700多人次，业务量均居市一院和xx医院肿瘤科之先，业务收入20XX多万，已收回投入的一期成本，成为医院的新生重点科室。再如，有的人才是业务型的，我们就让其在业务上充分展示才干，呼吸内科主任医师xx，业务造诣较深，技术作风严谨，进取心强，为了学好纤支镜，他多方联系寻找专业水平最前沿的医院进修，终于学有所成。开展了在ct引导下经皮穿刺胸膜活检。每年论文发表不下10篇，有一篇登在《首都医药》头版。我们推荐他当了市政协委员，这既是政治待遇，也可让他在参政议政中受到陶冶，再如普外科副主任医师

xx，有人戏说他天生就不太善于和别人交流。但人聪明，肯进取，事业心强。我们先送他到上海中山医院进修，又送他到北京中科院肿瘤医院进修，打下了较实在的普外功底，手术规范，解剖清楚，在肝叶切除，胰头癌根治上处于市内同级医院的领先水平，得到上级老师的赞许。

(二)筑巢引凤，借鸡生蛋，搭建人才施展才华的平台

留住人才靠什么，靠留心，我院的各类人才队伍最近几年还是相对稳定的，这并非因奖金待遇高，而是靠有一个有利人才发展的环境。知识分子不等于不看重待遇，更看中的是是否能在工作中有施展才华的舞台，是否能有机会，在工作中得到进修、晋升，是否能获取更多的国内外信息，我们正是基于此认识为留住人才积极创造条件。随着医学事业的突飞猛进和病人诊治要求的提高，我院医技人才急切地希望学习新技术，开展新项目，掌握新的诊疗手段，迅速提高诊断水平，从而使自己的技术水平紧跟发展中的医学新形势，从而体现自己的价值。但是我院是一个正在发展中的综合医院，过去家底并不厚实，一下子很难筹出大笔资金用于硬件添置，于是我们就采用了“借鸡生蛋”的办法。就是借院外的资金、设备，提升医院的硬件水平，从而使人才有用武之地，借院外的技术人才，不求所有，但求所用。以此锻炼和提高我们的技术力量，提高诊治水平，积累我们发展的资金。多年来，我们一直在千方百计努力着，如：引进磁共振、液体刀等。购置ct、彩超、cr、dr、dsa，引进设备如此，新技术引进我们也如此仿照，如口腔科有一病人，患“左颊癌伴颈部转移”，开刀风险很大，我们请\*\*附院口腔科教授来会诊，指导。我院口腔科年轻医师执刀，切除病灶后把病人的胸大肌移至颈部修复，手术很成功。骨外科的医疗骨干多次邀请苏医的徐其跃教授、\*\*的顾永强教授来开展手术，两个教授技术精湛，风格不同，多次邀请会诊，使科内医生从中学到了技术，又学到了作风。近几年我们与上海、南京、通医各大医院联系交往比较多，经常邀请这些医院的专家教授来院指导手术。去年我们又与上海中山医院联合成立了上海中山医院\*\*诊疗中心，定期请他们的专家到我院指导，让我院的学科带头人和青年技术骨干在专家的带领下，在临床实践中大胆工作，增长知识技能和才干。

不惜财力送骨干医师到上级医院进修，是我们搭建高层次人才施展才华的又一平台。为了引进新技术，开展新项目，我院既派人去南方如上海、南京、苏州、\*\*等大医院学技术之长，又派人去北方地区如北京中科院肿瘤医院、北京肿瘤医院、北京301医院学技术之长，以形成技术上的“杂交优势”融为我院的技术特色。根据专科建设的需要，有的骨干多次送出培养，多次派出参观，有的医、护、技人员配套组合一起进修，他们带回了新技术，带回了新信息，回来后在临床一线立即就能开展新项目。最近传染科青年副主任医师xx在上海华山医院进修学回了pcr检测(乙肝基因型检测)对判断病人预后、选择适合的治疗方案很有价值。肿瘤科引进了ct模拟定位、三维适形放射治疗计划系统，开展精确放疗可保证肿瘤有效治疗，减少病人不必要的损伤，现在已做近100多例，达到定位精确，疗效优良，在\*\*地区是开展得最早的。

(三)引培结合，重在培养，提高人才的综合素质和能力

在当今十分激烈的争夺人才的形势下，人才流动已成不可阻挡的大势。我们认识到，县级医院无论在区位优势和规模优势上都不可能同大城市医院比。但我们应该有主动的姿势，采取主动的措施，既要设法留住人才，又要千方百计引进人才。为此医院领导根据本院的实际情况，拟定了引进人才的措施。根据我院需要的是实用型人才这一实际，采取了如下方法：一是到大学里预定优秀苗子，签预约，但学生毕业后变数太大，收获甚微。二是着眼本县、郊县卫生系统，在有培养前途的青年医务人员中去“淘金”，一发现县内有人考上研究生，我们闻讯即上门接触，讲明优惠条件，经面谈面商同意后，可以签订意向合同，医院出资培养，将来回院工作(现已有三名硕士生);三是本院有人考上研究生，我们充分征求意见，医院出资签好协议，为其确定专业定向;四是和\*\*医学院协作，开办不脱产的研究生课程班有54名人员参加，还选了15人参加南京大学举办的管理研究生培训班。这样的人才，带有较多的“乡土”气息感情色彩，了解我院的情况，也适应在基层医院开展工作。每当研究生毕业回院，医院立即妥善作好工作、生活上的各种安排。结合他们所学的专业，最大限度发挥他们的知识优势，如内科的硕士研究生颜永进，熟练使用宽带网，为心血管内科选择科研课题，寻找新信息，开展新技术;肿瘤科的硕士研究生张燕，英语水平较高，计算机基础好，我们让她不但搞普通肿瘤病的诊治，而且要她在血液病学上继续深造，瞄准专科前沿发展。内科副主任韩晓骏也是我院引进的硕士研究生，既有扎实的普内功底，又有基层医院行政和业务管理经验，毕业时，有家市医院派人和他约谈，愿出高薪聘用他，他还是看中了\*\*县人民医院这一方热土，践约前来。三年来，已在肾、内分泌专科上崭露头角，我们为他外出参加学术活动，尽量提供方便。特批他参加北京国际糖尿病会议，使他大开眼界，也受到很大启示，和专科内的同志共同组建了“\*\*县人民医院糖尿病诊治中心”，去年又成功地承办了省医学会举办的全省糖尿病继续教育项目，并组织科内青年专家在电台开展肾病科普讲座，受到社会的关注和欢迎，最近推荐为\*\*市白求恩式医务工作者。

(四)严挑细选，精心栽培，保证人才队伍的不断更新

根据医疗人才成长的一般规律，一名大学本科生要经过十多年的学习锻炼才能进入高层次人才行列。为此，我们既重视选才，更在育才上下功夫，缩短人才成长周期。首先，实施毕业生上岗“轮转”制度。先在全院轮转，一年后确定科室，到科室后再在各专业组内轮转，打好通科基础，最后确定专科。年轻医生反映，通过轮转，可以熟悉全院情况，可以接触多层次的老师，可以积累各方面知识。其次，实行青年住院医师24小时责任制。新参加工作的青年住院医师，四年内每周星期日到星期五19:0022:00必须在病区看书学习，实行严格的签到管理。这一制度，让青年医务工作者从中领悟到做一名合格医生的真谛，养成了他们吃苦耐劳的精神和扎实的基本功。再次，实施学历提升工程。医院对不具备相关学历的职工限时要达到规定学历;对已具备相应学历，但更追求高层次学历的予以鼓励和政策支持，近几年，我院中专护士通过自学已达本科的有17名，达专科的110名，读研究生有5名，另外我们还注意培养复合型人士，如临床医学+医学法律。这些措施，为我院人才队伍的不断充实新生力量奠定了基础。

三、优化环境，强化激励，激发人才工作热情。

我们在加强高层次人才队伍建设的过程中，注重政治上关心、工作上激励、环境上优化，充分调动知识分子的积极性，保证优秀人才成长快、留得住、用得好。

(一)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、典型引路等多种形式，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。近年来我院先后开展了“像白求恩那样，全心全意为人民服务”、“学习吴登云，做人民的好医生”、“像韦加宁那样一切奉献为人民”、“以病人为中心，创建基本现代化医院”、“创建文明卫生行业”等活动。每年还把经评比产生的优秀党员、记功人员、十佳医务工作者以及受上级表彰的中青年拔尖人才，在宣传橱窗里介绍他们的事迹。前些年，我们还专门出了一期“主任医师风采”的宣传专栏，请每位主任医师写一句座右铭，并同他们的肖像进行展示。这些活动，使知识分子时刻把自己与时代连在一起、与社会连在一起、与病人连在一起，自觉对照英模人物，不断激励鞭策自己，增强工作的上进心和责任感。

(二)用其所专提拔重用人才。

院党委坚持量才而用、任人唯贤的原则，注重根据各类人才的特长和特点，把最合适的人才放到最适宜的岗位上，让人才充分展示自己的才华、充分实现自身的价值。对业务素质全面、群众基础较好、又有管理能力的人才，我们有意让他在多岗位经受锻炼，适时提拔使用，近年来先后推荐了3名人才进入院级领导班子，提拔了9名高级知识分子走上科室负责人岗位。对业务基础好、好学上进的知识分子，院党委就搭建平台，在“病人选择医生”的过程中，挂出肖像，让社会广为熟悉，让他们担任医院各科室主诊组组长，使他们在业务上充分展示才华。对政治素质好、参政议政能力强的知识分子，院党委积极推荐，让他们代表知识分子积极参政议政，如省党代会代表陈xx，市党代会代表x，市人代会代表xx，市政协委员xx，县政协委员xx等参政议政，让他们在社会活动中充分感受到党组织和群众的信任，产生光荣感和使命感。去年我院6名县政协委员积极提出的《做大做强\*\*教育品牌为国家输送人才，为本县储备各类人才》的提案，从人才兴县的角度思考受到了有关部门的高度重视。

(三)政治上关心，培养先进分子入党。

近三年来共有15名优秀人才光荣地加入了党组织。其中中级以上优秀人才11名，尤其是护理队伍中的优秀人才就有5名。

(四)环境上优化，改善工作条件。

我院积极为知识分子改善工作环境。去年，医院新建的11000平方米门诊楼建成后，每个门诊医师可以独立使用一个诊室。病房、门诊、急诊都安装了中央空调，每个病区都配备了电脑网络设施，图书室增加了藏书，满足职工阅览。

四、搭建平台，开展活动，充分发挥人才作用。

(一)充分发挥老专家群体的作用。

我院一批60、70年代大学毕业来院工作的老专家是我院的宝贵财富。我们充分发挥他们传、帮、带的作用。为了解决我院中青年人才断层现象，使临床医疗技术、临床经验和好的医德医风得到继承和发扬光大，从1998年开始，我们开展了知名专家与中青年医生的结对带教活动。首批由十名主任医师、副主任医师与相同专业的青年医师骨干自愿选择形成组合，结对带教了十一名学生。经过三年的实践，中青年人才迅速成长，成为新一批医疗中坚力量，20XX年，我们加大了以老带新的力度，由20名知名高级知识分子结对带教20名有发展潜力的青年医师，实行签约结对、目标考核、全方位帮带，促进了青年人才的快速成长和新老高层次人才的有机整合，使我院人才的学科分布和年龄梯队更趋合理。

(二)发挥专家委员会的作用。

医院医疗工作的重要活动，急会诊，我们医院都邀请老专家参加，在两轮主诊组确定时，都是通过院专家委员会研究确定的。

(三)发挥学科带头人的引领作用。

我院现有五个重点专科，在医疗技术的提升上发挥了很好的作用。

(四)发挥各类人才的作用。1、柔性用才。前几年我院有几位人才被市级医院调走或经过高层次深造后进入三级医院。我们采取人走感情留;关系走，联系在的柔性办法，有事相请时，他们都能应约而至，回乡探亲时都能顺便到院指导。如影像专业博士研究生

xx，现任职广东省人民医院磁共振室主任，他每次回到家乡都到ct、磁共振室探访或被应邀会诊;现在市一院担任副院长的xx和在市消化内科任学科带头人的xx都和我院保持热线联系。2、重视专才。我们除充分发挥医疗技术人才的作用外，还很注重发挥了工程技术人才作用，xx是设备维修技师，科班出身。他善于钻研，精于高、精、尖仪器设备的维修技术，一次ct室洗片机坏了，换一块板子须十多万元，他在认真研究图纸后适当做了改进，修复后至今未坏。为医院节省了大量经费。我们任用他为设备科副科长，工作给以充分支持和评价。外地高薪聘请他，他也没有动心。

近年来，我们在人才队伍建设上做了一些工作，但按照兴名医、树名科、创名院我们还有不少距离。比如高尖端技术人才的数量还比较少，人才的层次还不够高，人才建设的机制还不十分完善。人才待遇有待进一步提高。今后，我们将在上级的领导下，进一步加大人才培养和使用的力度，做聚才磁石，为医院跨越式发展提供坚强有力的人才保证。

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