# 医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-03-04

*第一篇：医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法泰平医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法 为加强我院人才的培养，建设医院临床教育、科研和管理队伍的后备人才库，促进队伍的建设，现设立医院“人才培养计划”，以促进医院的发展。“人才培养计划”的...*

**第一篇：医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法**

泰平医院“人才培养计划”选拔和培养实施办法 为加强我院人才的培养，建设医院临床教育、科研和管理队伍的后备人才库，促进队伍的建设，现设立医院“人才培养计划”，以促进医院的发展。“人才培养计划”的选拔、培养和管理遵循公开、公平和公正的原则，重点加强各重点专科、领先专科、新兴专科等的建设，由本人申报或科室推荐申报，医务科组织专家评议和审定。“人才培养计划”选拔工作每年举行一次，每批选拔名额为5名，并就其中优秀者（1名）推荐参加医院“优秀青年医生”的评审。

一、选拔条件

1、具有良好的政治素质、职业道德和强烈的事业心及工作责任感，能积极承担教学、科研和管理等各项任务，具有奉献精神。

2、年龄45周岁以下，具有本科毕业学历毕业工作满3年，具有大专学历毕业工作满4年，具有中专毕业学历毕业工作满5年的在职临床工作人员。

3、具有扎实的专业基础知识，有较全面的业务能力。

4、善于团结协作，有一定的组织管理能力。

5、身体健康，能坚持正常工作。

二、选拔程序

1.本人申请、科室推荐。

2.“人才培养计划”的选拔采用申报者自荐由医务科组织有关专家及主管科室对申报材料内容的真实性、工作目标的科学性，实施方案的可行性、经费预算的合理性等进行评议，然后由“人才培养计划”评议小组审定批准，报院务、党委会通过。

3.入选 “人才培养计划”者在院内进行为期一周的公示，结果无异议后，医务科公布 “人才培养计划”正式名单。

三、资助经费

1、入选“人才培养计划”者培养期为两年，最高资助额为1万元人民币，并以第一年考核结果作为下一年经费资助的依据。

2、资助经费主要用于培养人才而开展有关培训、国内、外学术交流和国内进修等，采取“实报实销制”。

四、组织管理

1、医务科成立“人才培养计划”选拔、培养和实施评议小组，形成以医务科为操作机构，其它职能处室参与和协调的综合考评体系，全面负责“人才培养计划”的选拔、培养和考核等管理工作。

2、“人才培养计划”所在科室应为“入选者”创造良好的成长环境，鼓励“入选者”多出成果，出好成果。

3、医务科将为“入选者”配备导师，落实培养计划。特设“育才奖”，对期末考核优异的“入围者”的导师和所在科室的人员予以表彰。

4．医务科和科室对“入选者”既要全面关心，又要严格要求，对他们各个阶段的思想表现、业务水平和工作实绩定期跟踪检查。

（1）医务科对“入选者”的培养模式：第一年以专科轮转为主，第二年结合本人、导师和科室的三方需求采取“个体化“的培养。

（2）“入选者”定期（至少半年一次）在医务科或科室组织工作汇报

或学术讲座，并将书面材料上报医务科备案，作为考核成绩评定依据。

（3）“人才培养计划”评议小组对“入选者”的工作实施目标管理。科室及导师应辅助入选的培养对象制定具体的培养计划并对计划的落实予以一定的监督，在年度考核时对照既定目标，依据原订考核目标标准，测评“入围者”的工作实绩。

（3）顺利完成项目计划的“入选者”，将在培养期末获“医院青年骨干”证书。

（4）年度考核不合格者；未能正常履行工作职责者；违反院纪院规和职业道德，弄虚作假者；触犯法律法规者；调离本单位者，医务科将撤消“入围者”资格，终止资助。

7、对“入围者”中有能力开展科研者，选择进展良好或者位列学科前沿的课题作为院级课题立项追加科研经费。

迪庆香格里拉人民医院2024-1-15

**第二篇：医院人才培养计划**

########医院

人才培养计划

为提高临床卫生技术水平，努力造就一批医学创新团队，提升我院医学科技总体水平，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，并不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院人才队伍建设提出如下规划：

一、医院人才资源现状。

现有在职职工1323人。其中高级职称281人，中级职称466人，博士12人，硕士290人。在国家、省、市学会担任委员以上职务的30多人，&&&&&等一批中青年专家在省、市学会担任主要学术带头人，10余人获“##市专业技术拔尖人才”称号。

二、人才队伍建设的指导思想与目标。

（一）指导思想：从我院实际情况出发，制定和完善各项人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。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，用得上、留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标：①扩大人才队伍结构的预期目标：五年内全院临床医师人员本科学历占%，硕士研究生学历占%。五年内培养和引进学科带头人人。②调整和优化人才队伍结构的预期目标：人才在各学科间分布更趋合理。人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例更趋合理。③提高人才队伍整体素质的预期目标：

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更大提高。使高层次人才与学科带头人的竞争力达到更高水平。

三、战略人才培养计划

战略人才培养体系由“雏鹰计划”、“飞鹰计划”、“精鹰计划”和

“雄鹰计划”四个部分组成。由这四个部分共同构成医院战略人才库。

“雏鹰计划”：该计划旨在通过对有上进心、乐于学习、积极进取的新入职大学生的培养，使其逐步成长为部门技术骨干、业务骨干。“飞鹰计划”：该计划旨在通过对医院现有的有两年以上工作经验的、有进一步培养潜质的普通职工进行培养，使其逐步成长为各职能部门的负责人。

“精鹰计划”：该计划旨在通过对医院有进一步培养潜质的中层干部进行培养，使其逐步成长为医院能够独当一面的人才，为更高一级的岗位储备人才。

“雄鹰计划”：该计划旨在通过对现有高级管理人员和技术领军人物的培养，使其逐步成长为全面的人才，为医院今后的战略布局作好准备。

通过上述四个计划，逐步将培养对象培养成为关键岗位继任者和医院后备人才。关键岗位主要指医院根据当前或根据未来发展所需要的一些重要中级和高级岗位。后备人才主要是指医院为应对未来发展变化而储备的一些可替代医院某些中、高级岗位的具有培养潜质的人才。

四、加强教育培训，建设一支高素质的卫生队伍。

（一）加强学历教育：坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，鼓励中青年医护人员到国内外知名医疗机构、科研院所攻读硕士、博士学位。通过广泛的学习与学术交流，获得更多的骨科卫生前沿新信息、新技术、新思路。

（二）深入开展继续医学教育：积极支持医疗、护理、医技专业人员参加各种在职培训的学习，有计划分期选派人员外出参观学习，建设继续医学教育考核制度和继续医学教育档案，健全和完善继续医学教育证书制度和学分登记制度。

（三）切实抓好各卫生专业技术人员的规范化培训：①继续做好年轻医师规范化培训工作。一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置。二是采取院外培训和院内轮转相结合的办法，强化基本技能的训练。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程。②继续加强医技科室人才的培养。加强理论学习，熟练掌握本专业的技能，积极开展新技术，同时提高本专业的检查、检验水平，为临床诊断提供可靠的依据。③重视和加强护理人员的培养。护理人员的培养突出“三基”和操作训练，强化无菌操作和与医生的配合意识，同时及时掌握护理工作的新方法，把基础护理、临床护理、生活护理提高一个新水平，为患者创造良好的治疗和生活条件。

五、坚持重点专科为龙头，加强学科带头人建设。

（一）加强与国内外知名院校的合作与往来，搭建人才培养的广

阔平台。通过技术交流、合作研究等多种形式，带动我院各专科的发展。针对性引进发达地区的先进技术、聘请合作医院教授为重点专科的专家，带领、指导和组织科室人员进行讲学和技术指导。

（二）加速对学术技术带头人后备人选的培养。各科室制定符合医院实际的培养计划，制定切实可行的培养措施。加强后备人才的实践锻炼，有计划地选送他们到国内外知名医疗机构培训和进修，积极鼓励和支持学术技术带头人后备人选参加各种学术交流活动。

（三）通过政策倾斜，完善高层次人才奖励机制。对引进的高层次学科带头人，给予科研课题及配套经费、落实保障性住房、家属及子女工作上学等问题。建立人才培养基金，每年从收入中拨%用于人才培养工作。

六、加大人才引进力度，拓宽人才培养渠道。

（一）按照“培养、引进、聘用”三个环节，实施医疗卫生专业人才培养工程，努力营造有利优秀人才脱颖而出健康成长的良好氛围和环境，培养造就一支高素质的卫生人才队伍。坚持培养与引进并重。结合医院发展实际，通过两到三年时间，在打造一批重点、优势、特色专科的同时争取在较短时间内培养出一批技术骨干和学科带头人，积极拓宽人才培养渠道。

（二）建立规章制度，采取“请进来，走出去”的人才培养方针。加强与国内外知名医疗机构的合作，签订人才合作框架协议及医疗合作项目，定期邀请国内外知名专家教授来院指导，定期选拔院内年轻骨干赴合作单位进修学习，鼓励职工不断学习新知识，掌握新技术，提高全院各类人员的整体专业技术水平。

（三）以高端人才引进为重点，形成引进人才带动本地人才、本地人才争做高端人才的氛围。按照高标准培养人才、高层次引进人才、高效能使用人才的标准。积极引进高能力人才。

（四）以优势项目为载体，形成优势项目带动人才引进培养，人才引进培养与项目发展齐头并进的态势。积极选拔后备人才，以在职攻读高学位、到国内外顶尖医院进修等形式重点培养，形成合理的人才梯次配备结构，促进科室实力进一步提升；大力发展科技含量高、发展前景好的学科建设项目，以项目为平台，引进培养科研型人才、高层次人才及紧缺的专业人才。迅速建立起一支优秀创新人才的科研团队，引领带动医疗工作的快速发展，形成项目建设与人才培养的有效对接，不断提升创新能力和核心竞争力。

七、加强附属医院建设，不断提高临床科研、教学队伍水平。

借助高校成熟的教学经验和强大的科研实力，提高医院的层次，促进医院从以医疗为主体向医、教、研同步发展的教学型医院转变，以河南大学为依托，实现跨地区、跨部门教学、科研和医疗资源的优化组合，形成优势互补、资源共享、共同发展的医疗教学模式，不断更新及提高医护人员医学理论知识和技能，使医院拥有更大的市场竞争人才、技术优势从而大幅提高医院科研教学质量。

八、加强医院管理人才队伍建设，保持医院科学发展。

多管齐下提高管理人员的专业素质。尝试建立医院管理人才培训基地，邀请管理专家对管理人员进行培训，定期组织管理人员到国内

外医院管理工作较好的地方参观学习，以此增长知识，开阔视野，提高管理理论水平。同时，不断加强医院信息化管理人才队伍建设，提高医院工作效率、提升医院管理水平，促进医院科学发展。

九、开拓创新为建设现代化骨专科医院提供优质人才储备。

秉承“厚德 精诚 力行 博爱”的医院精神，以事业留人，待遇留人，感情留人。尊重人才成长规律，按公平竞争的用人原则，进一步加大对人才的培养和高层次人才引进的投入。根据专业技术人员的学历结构，医院专业发展的需要，统筹规划，重点选择;实施有计划、有重点、有选择、有步骤的人才培养计划，争取建立一支基础素质好，理论功底扎实，医德医风高尚的骨科卫生队伍。为我院建设成为大型骨专科医院，河南省骨科中心和中部地区骨专科名院提供优质的人才储备。

#####医院

2024年###月20日

**第三篇：“学科带头人培养对象”选拔和培养实施办法**

“学科带头人培养对象”选拔和培养实施办法

一、总则：

为加强我院临床医疗梯队的正常建设和临床型医学人才培养的质量，促进人才快速成长，培养大批能解决临床实际问题的临床医学人才，加速医院专业技术的发展与进步，坚持科技创新、人才强院的战略思想，建设创新型医院，特制定邵阳市第一人民医院学科带头人培养对象实施方案。

我院学科带头人（以下简称“学科带头人”）培养对象的选择和培养，遵循公开、公平和公正的原则，坚持“高起点、高标准、高要求”。经过严格选拔和精心培养，使他们逐步成为具有国际、国内先进水平，保持学科优势，起骨干和核心作用的学科带头人。

二、选拔范围和条件

学科带头人培养对象的选拔范围主要是在我院经过严格的住院医师规范化培训后，表现优秀、考核合格，第一学历本科以上或中级以上职称，硕士研究生毕业工作一年以上者，具备很高的素质，要医教研全面协调发展，有高度的责任感、良好的道德修养和严谨的工作作风。

学科带头人培养对象的选拔条件：

1、思想政治素质好，特别是团结合作精神好，能积极奉献

2、具有扎实的专业基础知识，临床能力与科研能力强，主攻方向明确，学术造诣较深，成绩突出，为省内、国内同行所公认；

3、熟练掌握一门以上外语，计算机等现代化仪器设备操作应用 能力强；

4、年龄在45周岁以下；

5、第一学历本科以上或中级以上职称，硕士研究生毕业工作一年以上者。

三、目标与要求

1、目标。通过该方式的培养，努力将医院中青年卫技人员培养 成为思想品德好、业务技术精的卫技人员，并为造就一批面向21世 纪德才兼备的专业学科带头人创造条件。

2、对学科带头人培养对象的具体要求：

（1）通过该阶段培养，使学科带头人培养对象在成为学科带头人前具备扎实的理论基础、医疗技术水平和科研教学能力。要求能在实际工作中不断总结经验，提高业务水平，积级开展科学研究，培养和增强实际工作能力和科研、教学水平。

（2）通过该阶段培养，使学科带头人培养对象能了解、掌握学科进展和最新动态，对本专业有较深造诣和较稳定的研究方向，能提出问题，解决问题跟上现代医学技术的发展步伐，并能指导下级卫技人员开展医学实践和科研工作，积极开展学术活动，开展本专业学科新技术、新疗法的学习、掌握和推广活动，成为学科发展的建设性、指 导性人才。

四、选拔名额和程序

学科带头人培养对象每三年选拔一次，每次选拔不超过10人，以差额推荐的选拔方式产生。其选拔程序：

1、医院根据本办法规定的学科范围，并结合医院实际，初步确定选拔学科带头人培养对象的学科；

2、本人申请、科室推荐，填写《医院学科带头人培养对象推荐表》；

3、学科带头人培养对象候选人及其推荐材料经医院学术委员会或其他相关组织评审通过，并报院务、党委会通过。

4、入选“医院学科带头人培养对象”者在院内网站进行为期一周的公示，结果无异议后，医院学术委员会审核并公布学科带头人培养对象名单。

5、学科带头人培养对象确定后，医务部和医院学术委员会共同拟定培养计划，明确培养对象在临床、教学、科研能力和学术水平等方面要达到的主要目标和分目标，以及为实现培养目标所需采取的主要措施。

6、培养对象所在科室与医务部签订《学科带头人培养对象培养任务责任书》，培养对象与医院签订《邵阳市第一人民医院学科带头人培养对象合同书》。

五、培 养

1、入选学科带头人培养对象培养期为三年。

2、要充分发挥本学科专家的传、帮、带作用，每名学科带头人培 养对象由所在科室聘请指导教师1-2名。

3、对学科带头人培养对象在培养期的前3年每年酌情资助0.8-1万元培养经费，主要用于培养对象在临床、教学、科研上的系统训练和培训，参加国内外学术交流和国内进修等方面。

4、培养资助经费由培养对象本人提出使用方案，经医务部和学术委员会审核，报主管培养对象培养工作的院领导审查同意后使用。

5、医院对学科带头人培养对象在科研课题列项、科研经费申请等方面予以优先安排，对有能力开展科研者，选择进展良好或者位列学科前沿的课题作为院级课题立项追加科研经费。

6、学科带头人培养对象要认真履行培养合同规定的责任，严格执行培养计划，刻苦学习，积极参加各类培养、培训活动，在规定培养期内实现确定的培养目标。

7、学科带头人培养对象在培养期内，由医院报销图书资料费每人每年1000元，发放培养对象津贴每人每月50元。

六、组织管理

1、建立科学与竞争的管理机制，对入选对象实施动态管理，严格考核，滚动发展。

2、医务部对学科带头人培养对象实行备案管理，建立培养档案。并会同学术委员会对培养对象每年进行一次考核、检查。并将结果作为下一资助经费的重要依据。

3、对没有严格执行培养计划和不能达到目标的，一律中止经费资助，并酌情收回部分培养资助经费。

4、学科带头人培养对象实行服务期制度。注意保持学科带头人培养对象在本学科工作岗位上的稳定性。在培养期间和培养期满以后五年内不得调离本学科工作岗位。否则，应返还二分一以上的培养资助经费。

5、培养期满时，医务部及时组织学术委员会专家对培养对象进行评议验收，合格者发给培养合格证书。

七、考核标准

1、综合考核内容

(1)思想政治表现、团结协作精神、创新能力水平以及学科建设等方面情况；

(2)教学工作方面：包括教学工作量（数量和质量）、课程建设、教学研究与改革以及教学成果获奖等情况；

(3)科研工作方面：包括论文、论著发表情况，获得科研项目的等级、经费及科研成果获奖等情况；

(4)到国内进修提高以及培养计划和培养目标完成情况。

2、综合考核标准

(1)学科带头人培养对象每年完成本学科的医疗任务。

(2)学科带头人培养对象完成规定的教学工作量，并在全院范围内作学术讲座1次。

(3)科研工作必须完成下列二项中的一项：①在国家级刊物上发表由本人独撰或第一作者的学术论文1篇以上；②科研成果获得市级 5 奖励二等奖一项以上（前三名）；或参加省级以上科研项目（包括省教育厅重点科研项目），并取得阶段性成果，本人为主要完成者；或主持厅级以上科研项目（教学研究项目）二项以上。

3、考核办法

由医务部、学术委员会负责培养对象的各类考核，检查培养对象培养计划的落实情况，听取总结汇报，填写考核意见（附完成情况原始材料、论文复印件），报院领导组审核，确定考核等级。本办法自发文之日起执行

**第四篇：汕头乡土人才培养计划实施办法**

汕头市乡土人才培养计划实施办法

（征求意见稿）

第一条 为进一步加强我市农村基层一线农业人才队伍建设，引导专业技术人才深入农村一线，培养一批懂农业、爱农村、爱农民的农业农村乡土人才，为实施乡村振兴战略、推进农业现代提供人才支撑，根据中共汕头市委《关于我市加快人才发展的实施意见》（汕市发〔2024〕16号）精神，制定本办法。

第二条 本办法所指乡土人才是为我市农业农村经济社会发展提供服务、做出贡献，起到科技创新、推广、示范和带头作用的农林水利科技专家和农村实用人才带头人。

第三条 市农业局负责乡土人才队伍的统筹管理工作。市和区县行业主管部门要高度重视乡土人才队伍的建设工作，加强业务指导，积极培养推荐本行业优秀的乡土人才。

第四条 汕头市乡土人才每年评选一次，每次评选农林水利科技专家不超过5名，农村实用人才带头人不超过10名。已入选人员不再重复培养。

乡土人才以2年为一个培养周期，培养周期内，农林水利科技专家和农村实用人才带头人生活补助分别为6万元和4万元，分2年发放。第五条 乡土专家以个人自愿为基础，择优培养。申报乡土专家需符合以下条件：

（一）农林水利科技专家

1.具有较好的科技创新能力，在农林水利新产品、新技术的研发和示范推广等工作中业绩突出；

2.取得良好的经济效益和社会效益，长期服务于农村基层一线的涉农专家、水利专家和农技人员。

（二）农村实用人才带头人

具有一定专业特长和较强的市场经济意识，在同行业中规模较大、科技含量较高、经济效益较好、辐射带动能力较强，在示范带动当地农民致富中做出成效。

第六条 乡土人才申报采取个人申报，由申报人向所在单位申报，所在单位负责对申报材料和有关证明材料的原件进行审核并在复印件上盖章确认，签署审核意见后报市级主管部门，由市级行业主管部门择优将申报人选推荐市农业局。

第七条 申报乡土人才需提交以下材料：

1.《汕头市乡土人才申报书》（以下简称“申报书”）； 2.申报人事迹材料；

3.申报人身份证、学历学位证书、职业资格证书复印件； 4.申报人的主要业绩成果（奖项、专利等）、获奖情况等证明材料复印件； 附件按顺序排列：身份证、学历学位证书、职业资格证书、主要业绩成果、获奖证明和联名推荐专家的相关证明材料复印件，复印件应由所在单位加盖印章确认。

申报书、事迹材料和附件材料均统一使用A4纸打印，分开装订成册，申报书和个人事迹材料一式10份，其他材料一式2份。

第八条 乡土人才评审程序

（一）评审。市农业局汇总市级行业主管部门推荐情况后，在市农林水专家库内抽取评委进行专业组和评委会两轮评审，确定拟入选对象。

（二）公示。审议通过的乡土人才名单在市农业局网站公示7天。

（三）确定名单。拟入选对象经公示无异议的，由市农业局公布入选名单，再由市农业局报市委组织部备案。

第九条

乡土人才应在市相关部门的组织和单位的安排下，承担以下职责及义务：

1.做好所在行业领域人才的传帮带工作，传授专业特长及实践经验；

2.发挥专业特长优势，帮助农民生产过程的难题，参与技术攻关；

3.参与技术交流与农业科技成果推动活动； 4.配好做好乡土人才宣传工作。第十条 入选者须与所在单位签订培养协议，承诺自签订协议后继续全职在汕头市工作2年以上（含2年）。

第十一条 入选者由所属市级行业主管部门每年进行一次考核，并将考核情况报市农业局。

第十二条 入选者在培养期内调出我市的，应及时向市农业局提交报告，根据培养协议停发或追回培养经费。

第十三条 入选者及其行业主管部门存在弄虚作假行为，或以其他不正当手段通过评审的，取消入选资格。情节严重的按相关规定给予严肃处理。

第十四条 汕头市乡土人才评审工作经费和专项工作经费在市人才专项经费列支，由市农业局向市财政局申请。

第十五条 本办法自印发之日起施行，由市农业局负责解释。

**第五篇：xxx医院人才培养计划**

xxx医院人才培养计划

为认真贯彻落实市委提出的要求，加强我院临床医疗、科研和管理的后备人才队伍建设，不断提高我院的医疗质量和服务水平，现对我院人才队伍建设提出如下规划：

一、医院人才资源现状。

截至到目前我院共有职工195人，在编职工98人，卫生专业技术人员168名，教授、副教授5名，硕士生导师2名，高级职称人员19名，聘请国内知名客座教授9名，其中自治区特聘专家2人。国际牙医师学院中国区院士1名，国际牙种植专科医师协会会员1名，“全国百名口腔健康卫士” 1人、享受自治区政府特贴1名，自治区“313”人才2名，银川市科技明星1名，银川市优秀专业技术拔尖人才1人，1人获1项国家专利。中国医师协会及中华口腔医学会各专业委员会委员9人。引进修复科高层次人才1名，柔性引进正畸科专家1名，中组部“博士服务团”挂职博士1名。与多所知名院校建立良好的协作关系，是西川大学华西口腔xxx医院、上海交通大学口腔xxx医院附属第九人民医院、遵义xxx医院附属xxx医院协作医院，是遵义xxx医院、xxx医院临床教学基地，在国内口腔界享有一定的美誉和良好的社会口碑。

但是随着现代经济社会的发展以及医院新院的落成，目前的专业技术队伍已远远不能满足全区人名群众的需要。

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、人才队伍建设的指导思想与目标。

（一）指导思想

从我院实际情况出发，制定和完善各项人才政策，建立一套良好的人才管理体制，充分调动和发挥我院年轻骨干人才的作用。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，留得住的高层次人才队伍。

（二）工作目标

1、扩大人才队伍结构的主要预期目标：五年内全院临床医师人员本科学历占90%，硕士研究生学历占10%，博士研究生学历占3%；口腔护理人员本科学历占50%。五年内培养和引进学科带头人7人。

2、调整和优化人才队伍结构的主要预期目标：人才在各学科间分布趋于合理，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、加强教育培训，建设一支高素质的口腔医疗卫生队伍。

1、加强学历教育。坚持院校培养的主渠道，出台优惠政策，鼓励中青年医护人员到国内外知名xxx医院校、科研院所攻读硕士、博士学位。通过广泛的学习与学术交流，获得更多的口腔医疗卫生前沿新信息、新技术、新思路。

2、深入开展继续医学教育。积极支持医疗、护理、医技专业人员参加各种在职培训的学习，有计划分期分批选派人员外出参观学习，建立继续医学教育考核制度和继续医学教育档案，健全和完善继续医学教育证书制度和学分登记制度。

3、切实抓好各卫生专业技术人员的规范化培训（1）继续做好年轻医师规范化培养工作。一是要强化基础理论的培训，主要完成住院医师规范化培训规定的课程设置。二是采取院外培训和院内轮训相结合的办法，强化基本技能的训练。三是要重视基本知识的培训，重点了解和掌握医院的各项医疗制度、基本医疗流程。

（2）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。

(3）重视和加强护理人员的培养。护理人员培养要突出

“三基”和“四手操作”训练，强化无菌操作和医生的配合意识，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、坚持以重点专业为龙头,加强学科带头人建设。

1、加强与国内知名院校的合作与往来，搭建人才培养广阔平台，通过技术交流、合作研究等多种形式，带动我院各专业学科的发展。针对性地引进国内发达地区口腔医疗的先进技术、聘请合作医院教授为重点专科的专家，带领、指导和组织科室人员进行讲学和技术指导。

2、加速对学术技术带头人后备人选的培养。各科室制定符合医院实际的培养计划，制定切实可行的培养措施。加强后备人才的实践锻炼，有计划地选送他们到国内知名院校培训和进修，并积极鼓励和支持学术技术带头人后备人选参加各种学术交流活动。

3、采取政策倾斜的措施，完善高层次人才奖励机制，对引进的高层次学科带头人，给予科研课题及配套经费、落实保障性住房、家属及子女工作上学等问题。同时，建立人才培养基金，每年从收入中划拨5%用于人才的培养工作。

五、加大人才引进力度，拓宽人才培养渠道。紧紧抓住“培养、引进、聘用”三个环节，实施医疗卫生专业人才培养工程，努力营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的良好氛围和环境，培养造就一支高素质的卫生人才队伍。坚持培养与引进并重。针对银川市口腔医疗卫生发展实际，通过两到三年时间，在创建区内知名的优质xxx医院；打造一批如口腔种植具有学科特色和专业优势的重点专科，争取在较短时间内培养出一批技术骨干和学科带头人，积极拓宽人才培养渠道。

要建章立制，形成制度，采取“请进来，走出去”的人才培养方针，加强与国内知名口腔院校的合作，签订人才合作框架协议及医疗合作项目，定期邀请国内知名院校的专家教授来院指导，定期选拔院内年轻骨干赴合作单位进修学习，鼓励职工不断学习新知识，掌握新技术，提高全院各类人员的整体专业技术水平。

以高端人才引进为重点，形成引进人才带动本地人才，本地人才争作高端人才的氛围。按照高标准培养人才、高层次引进人才、高效能使用人才的标准和“不求所有、但求所用”的柔性引才政策，积极引进口腔医学和公共卫生等方面的高学历高职称的人才。

以优势项目为载体，形成优势项目带动人才引进培养，人才引进培养与项目发展齐头并进的态势。积极选拔后备人才，以在职攻读高学位、到区内乃至国内外顶尖医院进修等形式重点培养，形成合理的人才梯次配备结构，促进科室实力进一步提升；大力发展科技含量高、发展前景好的学科建

设项目，以项目为平台，引进培养科研型人才、高层次人才及紧缺的专业人才，迅速建立起一支优秀创新人才的科研团队，引领带动医疗工作的快速发展，形成项目建设与人才培养的有效对接，不断提升创新能力和核心竞争力。

六、加强非直属附属医院建设,不断提高临床科研、教学队伍水平。

借助高校成熟的教学经验和强大的科研实力，提升医院的层次，促进医院从以医疗为主体向医、教、研同步发展的教学型医院转变，以高等xxx医院校为技术依托，实现跨地区、跨部门教学、科研和医疗资源的优化组合，形成优势互补、资源共享、共同发展的医疗教学模式，不断更新及提高医护人员医学理论知识和技能，使医院拥有更大的市场竞争人才、技术优势从而大幅提高提高医院科研教学质量。

七、加强医院管理人才队伍建设，保持医院科学发展。多管齐下提高管理人员的专业素质。尝试建立医院管理人才培训基地，邀请管理专家对管理人员进行培训，定期组织管理人员到国内外医院管理工作较好的地方参观学习，以此增长知识，开阔视野，提高管理理论水平。同时，不断加强医院信息化管理人才队伍建设，提高医院工作效率、提升医院管理水平，促进医院科学发展。

八、承前启后、继往开来，为建设现代化口腔专科医院提供优质人才储备。

多年来我院秉承着“事业留人，待遇留人，感情留人”的人才引进制度及“尊重人才成长规律，体现公平竞争”的用人原则，积极探索培养高学历人才模式，并与遵义xxx医院联合开办硕士研究生培训基地，为医院培养在职硕士研究生24名，极大的推进了我院优势专科人才结构调整和学术科研能力的优化升级。近3年，总投入共计300余万元，为医院人才队伍建设和人才培养提供了坚实保障。

未来我院将进一步加大对人才培养、高层次人才引进的投入，根据专业技术人员的学历结构，医院专业发展的需要，统筹规划，重点选择，实施有计划、有重点、有选择、有步骤地实施人才培养计划，争取建立一支基础素质好，理论功夫扎实，医德医风高尚的口腔医疗卫生队伍，为我院建设现代化口腔专科医院提供优质的人才储备。

xxx医院

2024年9月24日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！