# 医院人才培养计划和人才梯队建设计划

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2025-04-11

*第一篇：医院人才培养计划和人才梯队建设计划关于制定人才培养计划和人才梯队建设计划的通知各科室：为进一步加强我院专业技术人员梯队建设，提升我院实际竞争能力，现制定出我院专业技术人员梯队建设实施方案，具体如下：一、指导思想以科学发展观和人才观...*

**第一篇：医院人才培养计划和人才梯队建设计划**

关于制定人才培养计划和人才梯队

建设计划的通知

各科室：

为进一步加强我院专业技术人员梯队建设，提升我院实际竞争能力，现制定出我院专业技术人员梯队建设实施方案，具体如下：

一、指导思想

以科学发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的专业技术骨干。

二、人才梯队建设的目的（一）人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

（二）顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

二、培训方式

（一）根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

（二）宏观调控，统筹安排人才的培养。根据全院卫生事 1

业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

（三）为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。

2、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

3、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

（一）培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

（1）为现有技术骨干提供必要的临床工作条件，为其发挥聪明才智、充分施展才华创造条件 ；

（2）通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

2、积极做好继续医学教育工作，继续教育是培养人才的重要途径。我院从政策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：

（1）充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

（2）积极鼓励科室内的小讲课。各科室每月都要组织1-2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

（3）聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行业务培训。

（二）积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

（三）激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

2024年12月20日

**第二篇：人才培养和梯队建设计划**

铜仁市第二人民医院人才培养计划和人才

梯队建设计划

人才培养和梯队建设是提升医院综合实力的决定性因素，关系到医院发展的兴衰成败。随着医学科技的飞速发展和卫生人才需求层次的不断提高，坚持以人为本，用好现有人才，留住关键人才，引进特需人才。为进一步加强我院专业技术人员梯队建设，提升我院实际竞争能力，现制定出我院专业技术人员梯队建设实施方案

一、指导思想

以科学发展观和人才观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，在医疗实践中加快培养年轻的专业技术骨干。

二、人才梯队建设的目的（一）、人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

（二）、顺利交接保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

二、培训方式

（一）、根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参

加学术交流、进修等多种方式进行培养。

（二）、宏观调控，统筹安排人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全院卫生事业发展的需要，医院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。

（三）、为实现这一目标，我院在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。

2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。

3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

4、方向明确，形式多样针对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。培养同时应重视师承，分层开展。

三、以人为本，坚持“三个并重”

（一）、培养和使用并重。培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。我院在使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注重挖掘人才潜

力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才脱颖而出创造有利条件。

1、不拘一格用人才。

（1）、为现有技术骨干提供必要的临床工作条件，为其发挥聪明才智、充分施展才华创造条件 ；

（2）、通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老医师的作用。

2、积极做好继续医学教育工作，继续教育是培养人才的重要途径。我院从政策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：

（1）、充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

（2）、积极鼓励科室内的小讲课。各科室每月都要组织1-2次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、临床经验讲座等多种形式的学习。

（3）、聘请上级医院的专家来院进行讲学和技术指导。

3、每年选派优秀医务人员外出进修、学习根据需要，医院每年选派优秀医务人员到上级医院进修、学习和深造。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外出人员开展新技术情况进行评估。

4、对新职工实行对其进行业务培训。

（二）积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才，多形式，多渠道广纳贤才。主动到各医学院校或面向社会招纳贤才。想方设法为优秀人才提供力所能及的物质条件和工作环境，以事业留人，以感情和适当的待遇留人。

（三）激励与考核并重把品德、能力和业绩作为人才评价的重点。临床医师、医技人员每年进行一次德、能、勤、绩四方面对医师进行考核。考核结果在院内公布，进入医务人员个人档案，并直接奖金挂钩。

四、保障人才队伍稳步发展

重视、关心优秀人才的工作和生活情况，听取他们的建议和要求，帮助他们解决工作上的问题和困难，改善工作条件，为其创造良好和谐的工作环境。

**第三篇：人才培养和梯队建设计划**

杨村中心卫生院人才梯队建设计划

人才梯队建设的目的1、人才无断层

当医院内的某个职位由于人员的变动、长假、退休或辞职等种种原因出现空缺时，保证有合适的人选接替这个位置。

2、顺利交接

保证目前的人选确实胜过他的前任，而且交接得越快越有利于工作的开展。

培训方式

根据和培养对象签定的“协议书”和个人培训计划，采取以在岗位自学为主，结合集中培训、跟师学习、参加学术交流、进修等多种方式进行培养。

宏观调控，统筹安排

人才的培养，特别是农村卫生人才培养，是一个周期长、投入大、见效慢的系统工程。根据全乡卫生事业发展的需要，到2024年，乡卫生院的卫生医疗服务人员要具备执业助理医师及以上执业资格。为实现这一目标，我乡在卫生人才培养方面具体措施为：

1、合理安排各层次人员比例，按照区卫生局的要求进行人员配置。

2、由我院主持农村卫生人才培养规划的实施，保证政策的延续性。

3、积极统筹调动卫生教育资源，在人才培养上做到优势互补，统筹兼顾。

方向明确，形式多样

针对农村卫生队伍素质普遍不高的现状，为了与各农村医疗机构的服务定位相适应，我乡农村卫生人才培养的重点是提高农村卫生队伍整体素质。对人员的培训以提高学历、推广适宜技术、讲授常见病和多发病的中西医结合治疗为主，积极开展卫生专科人才培养。

培养同时应重视师承，分层开展

在农村，由于简陋的工作条件、较低的消费水平，要求一名合格的卫生工作者必须具备有因地制宜采用简、便、验、廉的适宜技术和随机处理各科疾病的能力。这些能力主要来

自学生跟师的实践。因此，我乡要积极开展层次不同的师承教育：一个层次是大中专生师承教育，主要面向刚毕业的具有大中专学历的卫生人员，由我乡卫生学科带头人具体承担；另一个层次是乡村医生师承教育，主要面向乡卫生院或者村卫生室在职医务人员，以跟师学习临床经验为主，辅以必要的集中学习。

2024年10月29日

**第四篇：人才梯队建设计划**

人才梯队建设计划

一、人才队伍建设的指导思想与目标

（一）指导思想：以党的“十七大”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85，硕士研究生学历占15，；10年内，临床医师本科学历占65，硕士研究生学历占30，博士研究生学历占5。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。

二、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，1

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、利用进修、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，开阔眼界，提高水平。

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

（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。

三、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，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，使其专业水平得到提高。

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。

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。

四、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。

总之，医院人才梯队建设是一项复杂的系统工程，必须完善相应配套措施，做好人才梯队建设工作，深化人事制度改革，是医院生存和发展的关键，如此达到医疗业务水平全面提升、专业技术人员素质显著提高、学科和梯队建设才能开创了新的局面，从而走上了一条可持续发展的道路。

**第五篇：人才梯队建设计划 细则**

人才梯队建设规划细则

第一章 总

则

第一条 建设目标

通过科学测评，慎重甄选，培养和选拔出临床及职能科室的学科带头人及骨干人才，促进重点学科医疗、教学及科研齐头并进。注重引进高层次创新人才，保证人员总量稳步增长，结构合理优化，促进医疗技术和管理人才队伍可持续发展，为打造国内一流的现代化肿瘤专科医院，为实现医院跨越式发展提供强劲的人力资源保证和智力支持。

第二条 建设原则

德才兼备，高标准、高层次、高质量、重业绩，合理设岗，公平择优。

第三条 组织体系

在医院领导层和人才培养计划的指导下，由人事处负责，科室紧密配合，职工积极参与，成立学术委员会，负责学科带头人和学科骨干的甄选、考核与监督，保证公平公正，形成规范的可持续发展的人才梯队建设组织体系。第四条 主要内容

一、人才甄选；

二、岗位管理

三、岗位轮换；

四、人才培养；

五、考核、激励及惩罚。第五条 适用范围

适用于本院全体在职职工。

第二章 人才甄选

第六条 涵义界定

学科带头人是指在某一学科、专业技术领域具有较好的研究工作积累及发展前景，通过培养，有望成为相关领域领军人物的精英人才；学科骨干是指在某一学科、专业技术领域从事过一定水平的研究，通过培养，有望成为学科带头人的后备优秀人才。第七条 甄选方式及数量

内部选拔和外部引进相结合，若医院内部没有合适人选，可考虑以外部招聘形式储备。学科带头人和学科骨干按科室（专业）选拔，数量依据学科建设的实际需要及现有学科专业人员的实际情况而定，每个科室学科带头人1-2名，学科骨干2-3名，重点学科可适当增加名额；每个科室至少有一个学科带头人和一个学科骨干。第八条 选拔标准

一、学科带头人的选拔标准

（一）身体健康，申请当年男性年龄不超过55周岁（不含55岁），女性年龄不超过50周岁（不含50岁）；

（二）热爱肿瘤医学事业，思想品德、学术和科研道德良好，具有奉献和团队协作精神，能积极承担医疗、教学、科研和管理等各项任务；

（三）医疗、医技系列申报者应具有本专业正高技术职称、硕士及以上学位，或副高技术职称、博士学位，或副高技术职称、国外学习工作一年以上经历；护理系列申报者应具有副高专业技术职称，硕士及以上学位，行政系列申报者应具有中级专业技术职称、硕士及以上学位；

（四）至少符合下列条件之一（以工作后成果为准）：

1.研究方向明确，科研思路清晰，能把握本学科的发展前沿，近3年承担过或正承担至少2项省级及以上项目，或省级重点项目一项以上，或地市级科研项目累计研究经费达50万元以上，或某项医疗技术处于市内先进水平；

2.本学科领域已取得较大学术成就，近3年获得过省级科技成果奖（排名前三位），或获得专利（排名第一），或在国际杂志（SCI收录，影响因子3.0以上）以第一作者或通讯作者身份发表论著1篇以上，或在国内权威学术刊物上（《中文核心期刊要目总览》认定的核心刊物）以第一作者或通讯作者身份发表论著5篇以上；

3.在临床或教学等方面具取得较大成就，得到国内同行认可，担任中华医学会一二级学会的委员、省级分会副主任委员以上职务，或担任中华系列或同等水平杂志编委以上职务，或主编出版有较高学术价值的专著一部，或主编省部级以上统编教材一部；

（五）同时满足上述条件的人员均可申请。

二、学科骨干的选拔标准

（一）身体健康，申请当年男性年龄不超过45周岁（不含45岁），女性年龄不超过40周岁（不含40岁）；

（二）热爱肿瘤医学事业，思想品德、学术和科研道德良好，具有扎实的基础理论功底和系统的专业技术知识，具有明确的工作目标，良好的人际沟通能力和团队合作精神；

（三）医疗、医技系列申报者应具有本专业副高技术职称、硕士及以上学位，或中级技术职称、博士学位，或中级技术职称、国外学习工作一年以上经历；护理系列申报者应具有副高专业技术职称，本科及以上学位，行政系列申报者应具有中级专业技术职称、本科及以上学位；

（四）至少符合下列条件之一（以工作后成果为准）：

1.具有独立开展科研工作的能力，近3年承担过至少1项省级及以上项目，或地市级科研项目累计研究经费达30万元以上，或某项医疗技术处于市内先进水平；

2.本学科领域已取得部分学术成就，近3年之内获得过省级科技成果奖，或获得专利（排名前三名），或在国际杂志（SCI收录，影响因子1.0以上）以第一作者或通讯作者身份发表论著1篇以上，或在国内权威学术刊物上（《中文核心期刊要目总览》认定的核心刊物）以第一作者或通讯作者身份发表论著3篇以上；

3.在临床或教学等方面具取得较大成就，得到国内同行认可，担任市级以上学会委员及以上职务，或参与编写有较高学术价值的专著一部，或参与编写省部级以上统编教材一部。

（五）同时满足上述条件的人员均可申请。第九条 选拔程序

采取“个人申请、科室推荐、资格审查、学术委员会审定、任前公示、院长办公室通过”的程序选拔。即：

一、各科室向人事科提交学科带头人和学科骨干需求名额，人事科汇总后向内部职工和社会公开招聘；

二、根据选拔标准，内部职工向科室提交申请书及相关证明材料；外部人员直接向人事科提交个人申请及相关证明材料；

三、各科室对照选拔标准对申请人的思想品质、业务水平、教学科研的数量和业绩以及发展潜力等进行评定，择优推选，并将推选结果和材料报人事科初审；

四、人事科组织有关人员对申请人资格、教学与科研业绩等证明材料的真实性进行初审；

五、由学术委员会对所有申请人进行答辩与评审，根据《医院学科带头人和学科骨干选拔考核评分表》评分细则对各个申报者进行考核评分，交由院长办公室审议通过；

六、院长办公会审议通过，确定拟录取名单后，向全院公示，公示期为三天，公示期间如有人举报，根据实际情况决定是否取消其资格；

七、确定聘任名单并下发聘书。

第三章 岗位管理

第十条 队伍建设

每个学科带头人和学科骨干与医院签订双向目标计划书，学科带头人及学科骨干可自行组建学术团队，鼓励科室与科室合作、强强联合等合作方式，组织开展跨学科项目研究。第十一条 保障与条件

医院积极为学科带头人和学科骨干工作开展创造条件，确保计划落实：

一、确立学科带头人在学科发展中的主导地位，学科骨干的中坚地位；

二、科教科负责加强对学科带头人和学科骨干的目标管理，并在学科建设中予以指导；、三、根据不同学科特点和研究计划，医院为其提供科研启动经费；

三、医院给予学术团队适当的编制和津贴支持，优先安排办公和实验用房；

四、在院内科研项目申报（立项）时，对其实行一定的政策倾斜，同等条件下优先；

五、优先推送学科带头人及学科骨干进行出国研修、培训或国内外学术交流等活动；

六、加强对其项目申请与实施、科研论文和报告的撰写等方面的专业培训；

七、特别优秀的外部引进人员，可适当放宽某些条件，提高待遇。第十二条 岗位职责

一、学科带头人的职责：

（一）制定医院学科发展规划、建设目标和实施方案，并组织实施；

（二）科学规划和合理使用学科建设专项经费和项目经费；

（三）组织和开展本学科的医疗、科研和教学工作，开展医疗新技术新业务的应用研究；

（四）落实人才梯队建设及学科人才培养计划，对学科骨干的临床及科研工作进行定期辅导或跟踪指导；

（五）采取学科建设责任教授模式，由学科带头人担任责任教授，对学科骨干进行“传帮带”；

（六）不断完善科室医疗质量管理与持续改进体系，并督促落实，进一步加强单病种和临床路径管理；

（七）每年向医院学术委员会报告学科发展及科研进展情况；

二、学科骨干的职责：

（一）协助学科带头人制定学科发展规划、建设目标和实施方案，并协助实施；

（二）协助学科带头人制定本学科科研计划，并协助实施；

（三）掌握本学科发展方向，努力钻研本学科亚专业知识，积极开展新技术新业务；

（四）每年向医院学术委员会汇报自身发展及科研进展情况。第十三条 任期内达标计划

一、学科带头人

（一）成功申请并承担至少1项省级以上科研项目；

（二）在公开出版的省级以上学术刊物以第一作者或通讯作者身份发表5篇以上学术论文，或在国际著名杂志（SCI收录，影响因子3.0以上）以第一作者或通讯作者身份发表论著1篇以上；

（三）至少参加2次国家级学术交流或培训；

（四）至少在院内组织开展5次学术报告；

（五）完成本职工作，各项院内业务考核均达标；

二、学科骨干

（一）参与至少1项省级以上科研项目，或主持院级以上科研项目；

（二）在公开出版的省级以上学术刊物以第一作者或通讯作者身份发表3篇以上学术论文，或在国际杂志（SCI收录，影响因子1.0以上）以第一作者或通讯作者身份发表论著1篇以上；

（三）至少参加1次国家级学术交流或培训；

（四）作为主讲人在院内开展至少2次学术报告；

（五）完成本职工作，各项院内业务考核均达标。

第四章 岗位轮换

第十四条 轮岗对象及周期

一、轮岗对象

所有的学科骨干及外部引进的学科带头人。

二、轮岗周期

轮岗周期一般分三个月和六个月两种，具体轮岗时间及轮岗科室由各科室学科带头人根据学科骨干工作能力及特长等实际情况确定，但必须在相关科室轮转至少两个科室，累积时间不少于一年。第十五条 轮岗的重要性

所有学科骨干必须完成科室轮岗并考核合格后才有资格申请相关科研资金支持，外部引进的学科带头人必须完成轮岗才可独立带领团队开展科研工作并享有相关政策支持。第十六条 轮岗流程

一、由各科室学科带头人自行决定轮岗名单及时间并由科室主任审批，外部引进人员由本科室主任决定；

二、报人人事科备案，人事科根据实际情况安排及考核；

三、轮岗开始后，统一由人事科拟定专门的“派遣通知函”正式通知接收科室，并以文件的形式明确轮岗人员的职务、职责、权限和工作关系；

四、接收人员的科室应当为轮岗人员提供良好的工作环境和条件，并且有责任指导轮岗人员的各项工作。第十七条 轮岗人员管理

一、岗位轮换人员编制仍属于派出部门，轮岗期间的考核工作由新部门考核，但必须将考核结果反馈给原部门，作为绩效考核的依据；

二、轮岗结束后，轮岗人员应立即提交书面报告（总结）交轮岗双方部门；

三、轮岗结束后，由轮岗单位根据《职工绩效考核管理办法》进行绩效考核，与员工职位升降、工资级别调整、效益分红挂钩；

四、派出人员工资、奖金和保险由派出部门支付。第十八条 争议处理

轮岗期间，派出部门和接收部门之间的各种争议由人事科拥有最终裁量权。

第五章 人才培养

第十九条 培训需求与计划

一、由各科室学科带头人和学科骨干根据自身业务及科研需要提出培训需求，以科室为单位汇总，提交至人事科；

二、人事科汇总各科室情况，根据实际情况具体协调统筹，拟定培训实施计划，包括送外培训计划、在职学历教育计划、院内培训计划，并提交医院办公室；

培训实施计划应具体包括下述内容：培训项目名称、培训具体日期、培训方式、责任科室及责任人、培训讲师、培训对象、培训内容、适用教材、奖励惩罚规定和争议处理等；

三、医院办公室与学术委员会讨论决定后方可实施；

四、送外培训及在职学历教育人员在外出前和学习结束后，均需向人事科报告。

第二十条 培训体系的构建

培训体系的构建应包括业务技能训练、医德医风、科研知识、英语水平、学术论文的撰写及管理能力等多方位的培养；在院内或科室内应适当安排学科骨干进行相应的管理岗位培训，提升组织能力和管理水平。

第二十一条 培养方式与途径

一、选送出国进行进修或培训学习；

二、利用网络系统参加继续医学教育学习；

三、鼓励在职攻读硕士、博士学位；

四、医院内部学术团队举办业务及科研各种类型学习讲座；

五、科室内部小型讲座包括疑难病例讨论、技术交流讲座等多种形式的学习；

六、聘请国内外知名肿瘤专家担任技术顾问和带教老师，与学科骨干形成正式带教关系；

七、与国内著名院校和医疗机构高层次人才建立战略合作关系，定期到医院查房、手术示范、开展学术活动、指导科研、合作开展新项目等；

八、严格执行已有的住院医师培训、主治医师培训、副主任医师培养三级培养模式。

第二十二条 培训实施及效果反馈

一、培训前在培训签到表中签名，未经请假同意而不参加培训和考核的员工以旷工论处，由人事科组织考核和抽查；

二、对须进行考核的培训项目，培训讲师应对考核结果作记录；考核结果与次年绩效考核挂钩；

三、对轮岗职工须进行岗前培训，培训内容与时间视新岗位与原岗位的差异程序而定；

四、对医务人员平时参加的网络学习、继续医学教育、医院的业务讲座、报刊杂志等途径所学业务知识，结合“三基”考核训练对医务人员进行业务技能知识考核；

五、送外培训及在职学历教训人员学习结束后应将培训合格证或学历证书等复印件交人事科存档，并将所学知识利用医院业务讲座对单位全体医务人员进行普及应用和推广。第二十三条 培训档案

一、学科带头人及学科骨干选定聘任后，人事科需按照任命名单建立档案跟踪管理；

二、人事科应及时将学科代头人和学科骨干参加培训的情况入档。档案记录的内容应包括：培训时间、地点、内容、课时、考勤、考试或考核成绩、证书编号及有效期等；

三、档案管理者应对职工培训档案做定期维护、不得随意更改档案中的内容；不得私自带走培训档案或进行复制；职工的培训档案应长期保存。

第六章 考核、激励及惩罚

第二十四条 考核对象与周期

医院学术委员会每3年对所有学科带头人及学科骨干进行聘期考核，每年进行一次年终考核，实行动态管理。第二十五条 考核内容或指标

建立核心人才考核评估体系，考核内容主要包括：业务工作、后备人才的培养、培训及轮岗计划的实施、建设计划、学科发展计划的落实、新业务新技术的开发、科研任务的完成情况等；医院学术委员会每按照《学科带头人和学术骨干考核标准》，在学科建设方面对学科带头人和学科骨干进行综合考核，具体考核方式、指标及奖励方式由人事处另行制定。第二十六条 激励

一、薪酬管理

学科带头人任期为3年，可连任，任期内为医院正科级待遇。学科骨干任期为3年，可连任，连任不超过3届，任期内为医院副科级待遇；

二、激励制度

（一）凡外出进修或培训者，进修结束后均需要参加医院组织的继续教育、进修目标考核，成绩合格者方可报销进修费用，并给予进修补贴。如考核不合格，则进修费用不予报销，且不发放进修补贴；

（二）鼓励职工积极撰写医学论文，凡在国家及省、市级专业杂志上发表者报销一定比例的版面费，并视情况予以适当奖励，具体参照论文发表相关规定；

（三）对获得科研进步奖者，除上级发奖外，医院另行给予科研专项奖。原则上实行双奖制，即上级奖励多少，医院奖励多少；

（四）设立“种子基金”、“学科骨干专项基金”和“回国人员科研启动基金”，鼓励后备人才、学科骨干和留学回国人员积极参与项目申请，提供科研经费，具体参照《科研经费管理规定》；

（五）“国际交流专项基金”。每年定期上报出国计划，资助学科带头人或学科骨干到国外一流大学或研究机构从事科研、临床进修，或参加国际学术交流会议；

（六）鼓励、支持在职攻读硕士、博士学位，对于非临床专业，特别是职能处室的学科骨干，医院提供一定的经费支持；

（七）科研经费应按拨款，专款专用；获得资助者由医院与受资助者所在科室及受资助者签订三方合同，由医院科教处对资助项目及经费进行跟踪管理；

（八）资助者应按合同要求及时提交进展报告及总结报告；

（九）设立优秀护士奖、优秀护理管理者、优秀服务奖、创新奖、科研进步奖等评比活动，以表彰变现突出的职工，充分宣传技术拔尖人才、先进典型事迹和科研成果；

（十）对圆满完成学科发展计划和达标任务的学科带头人和学科骨干给予相应的物质和精神奖励，并继续聘任。第二十七条 惩罚与解聘

学科带头人及学科骨干有下列情形之一者，取消其称号：

一、任期内由于个人原因调出本市或调离医疗和科研岗位的；

二、任期内出现严重违纪违规行为，未履行其岗位职责；

三、聘期考核不合格者，给予警告，限期进行整改，复评合格后继续聘任。对于不能其履行岗位职责者，经学术委员会讨论，解除其学科带头人或学科骨干称号，重新选聘；

四、因不可抗拒的客观原因，致使学科发展计划和达标任务未能完全实现的，须及时向人事科报告，考核时由学术委员会研究决定是否继续聘任，未及时报告者按未完成计划解聘；

五、转让及挪用科研经费等经费使用不端行为，视其情节，予以项目停止、追回拨款、给予相应处分并追究法律责任；

六、对违反科学道德、学术弄虚作假者，查实后撤消其称号，剥夺申请资格，追回资助经费并给予相应处分；

七、其他给医院造成严重不良影响或巨大损失的行为。

第七章 附

则

第二十八条 本细则由人事科负责制定、修订和解释。第二十九条 本细则自下发之日起正式实施。

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！