# 加强人才队伍建设 促进中医药事业发展

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-07-21

*第一篇：加强人才队伍建设 促进中医药事业发展加强人才队伍建设 促进中医药事业发展国家、省、市级三级名师带徒，特色浓厚的国医堂名医辈出；中医科研成果不断增多，对外交流日益扩大，名中医社会知名度越来越高„„这是市中医医院多年来致力于全面系统地...*

**第一篇：加强人才队伍建设 促进中医药事业发展**

加强人才队伍建设 促进中医药事业发展

国家、省、市级三级名师带徒，特色浓厚的国医堂名医辈出；中医科研成果不断增多，对外交流日益扩大，名中医社会知名度越来越高„„这是市中医医院多年来致力于全面系统地进行人才培养，促进中医药事业健康发展取得的丰硕成果。市中医医院现有在职职工470余人，专业技术人员比例达到90%以上，具有正副高级职称专业技术人员40余人，中级职称180多人。

重视人才建设 着力培养中医药人才梯队

优化人才配备，形成合理梯队。该院领导班子中中医药技术人员结构优化，中医类别的执业医师比例合理，护理人员全面系统接受中医药理论和技能培训。在工作中，注重合理调配，逐步形成合理的人才梯队，满足专科业务发展的需求。

实施名医工程，培养创新人才。该院坚持走“人才兴院”的路子，将中医药人员队伍建设列入了医院五年发展规划。大力实施“名医”工程，着力培养中医专科学科带头人，培养高层次中医人才。出台了学科带头人和继承人选拔激励机制、开展了名中医学术继承工作。医院现有王锋、赵桂琴、毕德明3名国家级优秀中医临床人才，并拥有省级名中医2人，省级优秀中医临床人才1名，济南市名老中医3名，优秀青年中医5名，优秀中医人才6名。

加强人才储备，增强竞争优势。该院通过采取“请进来，送出去”、“名师带徒”、“继续教育”、“院内培训”等多种形式，大力培养中医临床人才。聘请上级医院60余名专家教授定时来院坐诊、讲学、会诊、手术，利用北京301远程医学会诊系统为病人提供全国一流的专家会诊；组织了中医四大经典著作的培训及学习，积极参加省中医管理局组织的西学中培训班。定期对全院临床执业医师进行中医药知识的培训和考试。着力培养中青年中医人才，先后派出20多人参加了山东省中医临床技术骨干培养项目，对提高中医临床骨干的理论水平和实践能力起到了极大地促进作用。

形式灵活多样 畅通渠道培养高层次人才

以重点专科为龙头，加强学科带头人建设。该院制订具体的培养计划。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，确保重点专科业务持续发展。实行重点倾斜，采取超常措施，对重点专业、新建科室的资金设备重点保障，对重点专业的科技人才进修、晋级、提拔优先考虑。稳定现有人才队伍，加强中医、中药、护理专业适宜技术人才培养，优化人才梯队结构，形成合理的人才队伍建设。同时，该院尊重人才，不拘一格选拔优秀人才，重能力，重水平，重实绩，努力营造使年轻人脱颖而出的氛围。目前，工作在临床一线的科主任、学科带头人、技术骨干业务技术好、管理水平高、协调能力强，使医院内科、外科、骨科、医技等业务科室同步均衡发展，医院整体工作及综合服务能力走在全省乃至全国同级中医院前列。发现

人才，大胆启用优秀的高学历人才。内科心血管专业、骨科脊柱、纤维外科专业、肛肠病科等为高学历人才提供了良好的发展空间。优秀的高学历人才作为高层次人才队伍的后备军，促进了该院实现人才建设的可持续发展。

采取合理的人才优化措施，建设一支高素质的优秀人才队伍。该院选派优秀的青年骨干到国家级医院深造，利用进修、培训、远程会诊、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。此外，还注意培养学科带头人的使命感、责任心、主人翁意识，激发大家的创新能力、协调能力、思维工作能力等。（上接1版）将年青的科技骨干推上第一线，采取给位子、交任务、压担子、定目标、勤练兵的方式使年轻骨干得到锻炼，在工作实践中磨练人才。目前，医院脾胃科、糖尿病科、肿瘤科、腔镜科等专业科室的分化、发展均是医院大胆启用年轻人才管理的典范。

开展名老中医学术经验继承工作，确保中医药人才传承和发扬。以传统科室骨科、肛肠科为先，在各专业选拔中青年骨干作为继承人，对本专业的老中医的学术思想及实践经验进行学习整理和运用，使中医宝贵经验后继有人。2024年1月，在济南市中医管理局举办的首批名中医“薪火传承231工程”授牌拜师仪式上，医院王锋、赵桂琴、韩绍棠三位中医专家，钱光芳、李良梅、李小双、景奉能、韩晓贞五名青年业务骨干顺利入选济南市首批“薪火传承231工程”名中医专家和传承人。

强化科研意识，确保人才队伍可持续发展

搞好教科研工作，提高创新能力。该院不断完善教学师资，每年承担山东省中医药大学等8所大中专院校的本科医学生150人左右的临床教学及实习任务，定向接收基层进修人员、积极开展中医住院医师规范化培训工作。积极完成上级交付的基层中医临床骨干培训任务。认真执行继续教育实施方案，提供相应条件，积极开展各级医学继教项目。大力支持临床人员开展科研工作，制定鼓励措施，提供经费、条件及设施保证。以挂牌“山东省医科院附属医院”为依托，在双方建立长期稳定、制度化协作机制的基础上，联合开展科研、教学和临床合作。近三年来，获济南市科研奖励项目3项，获国家发明专利及使用新型专利11项，省以上医学杂志发表论文94篇。大力促进科研成果在临床实践中的转化，科研成果转化为院内制剂3种，临床应用效果良好。

“人才成就医院，医院造就人才。”市中医医院将始终站在发展的最前沿，遵循人才发展理念，为人才创造良好的发展空间和环境，使优秀的中医药人才充分发挥最大的潜能，在三级中医医院这篇沃土上茁壮成长，为章丘百万父老乡亲缔造福祉，共同促进中医中药的繁荣发展。

**第二篇：加强人才队伍建设,促进园林事业快速发展**

加强人才队伍建设

促进园林事业快速发展

当今世界科技发展日新月异，人才资源已成为最为重要的战略资源。园林绿化工作是专业技术要求比较高的行业，需要大量人才。随着事业单位的改革不断深入和即将面临激烈的市场竞争，抓好人才队伍建设，稳定人才队伍，调动人才的积极性，创造性，充分发挥人才的作用，是摆在我单位面前的一项重要而紧迫的任务。对此，我单位采取多种举措，营造形成有利于人才，发挥才干的良好环境。

一、单位人才队伍现状

我单位目前有在职职工60人。其中专业技术人员20人，在专业技术人员中有中级以上职称的8人，初级以上技术工人34人，其中2名工人技师。在职工队伍构成上看，专业技术人员达到总数的3成，占有相当大的比例，专业技术人员中有大专以上学历的16人，35岁以下的青年12人，形成了专业知识经验丰富，多专业互补，专业技术层次较高，老中青相结合，以青年为主的充满活力，技术力量雄厚的人才队伍特色。

二、建立科学合理的人才管理机制

建立以业绩为核心的人才评价体系和公开、平等、竞争、择优的人才选拔机制，坚持德才兼备，任人唯贤的原则。把品德，知识，能力和业绩作为衡量人才的重要标准。形成比综合素质，让群众公认，看工作实绩的用人导向。在苗圃主任和技术科长等一些重要部门的任命和使用上大胆使用陈某、杨某等青年干部，虽然他们在资历上说比较年轻，但是他们有着丰富的知识和积极向上的进取心，通过几年来的锻炼，现在成为我单位的中坚力量。另外，发现、培养有着丰富经验和实践能力与一技之长的实用型人才。对于他们主要是安排在第一线，直接动手，亲自操作，并掌握多门技术，多工程集于一身，适应一线工作中遇到的各种复杂情况，比如苗圃工人李继强就是其中一位，他既是高级绿化工又有国家承认的电工、焊工证书，同时还掌握锅炉安装等技术。在人才的配置上实行动态管理，动态激励，让优秀人才脱颖而出。对于一些重要岗位实行“ab”角制，避免关键技术和重要工作只储存在一个人脑子里，防止因人才断档个人因素给单位带来不必要的困难和损失。

三、完善人才培养机制

由于事业单位将面临改革，面对激烈的市场竞争和园林绿化行业飞速发展变化，我单位除了注意人才，专业技术人才的培养、教育外，还注意加强经营管理人才的培养和教育。形成多行业，多专业，多岗位的人才继续教育。除了在苗圃营销，苗木引种上锻炼人才之外，还成立了集美园林绿化工程处对外承揽工程参与市场竞争，注意在此过程中培养人才。比如杨某、李某、肖某等职工都在今年的工程招投标施工，各种证书办理，规章学习有了大大的提高。

以创建学习型机关，学习型组织等活动，以新理论，新技能，新信息，新知识为主要内容，通过到外地考察学习、集中学习，有计划的开展轮岗交流、到一线参加实践锻炼等多种形式推动人才深造。近年来我单位多次组织专业技术人员到北京、天津及我市绿化规模较大，特点突出的地方参观学习，并与其他三个区园林的专业技术人员交流学习，互相学习成功经验和做法，达到互相促进、互相提高的目的。另外我单位的职工积极参加自学深造自己，现有20名职工在参加大专或本科的学习，学习氛围浓厚，单位也大力支持，凡是与学习有关的事情一律提供方便。在干部和人才的选拔和培养上适当向青年职工倾斜，给他们压担子、交任务，提高其自身综合素质和业务能力，放长眼光为今后单位发展储备力量，提供保障。现在我单位35岁以下担任中层干部8人，领导班子中2人是35岁以下年轻干部，占单位领导干部一半左右，可以说是青年干部已成为单位的一支非常重要的力量，他们已经逐步走向成熟。

四、尊重人才，用好人才

在单位大力营造“尊重人才，尊重知识，尊重劳动，尊重创造”的良好氛围。单位领导干部为他们排忧解难，营造宽松和谐的氛围，激发他们的工作热情和创造力，增强单位的凝聚力和向心力，在人才的使用上注重考虑人员在知识、性格、能力等方面的特长。比如苗圃需要苗木栽植管理和经营的人才，技术科需要技术过硬，一丝不苟的人才，绿化队工作辛苦，需要能吃苦，任劳任怨的人，机关办公室需要责任心强，有组织能力，协调能力的人，庭院科针对全区各单位搞绿化指导工作需要有一定交往能力的人。根据这些专业科室的职能、特点，我单位安排陈某、杨某、孙某、侯某等同志分别负责各自的工作，使得工作开展的比较顺利，取得了较好的效果。

五、逐步完善人才引入机制

根据事业单位改革的进度和政策，今后我单位还要在引进人才上下功夫，打破体制和身份、地域、学历界限，吸引高技能，适用型人才。尤其是吸引单位所缺少和力量薄弱之处的人才，如园林设计施工方面和单位现代化管理方面的人才，使得在技术水平上和管理水平上有个飞跃式的发展。尽量为引进的人才能够充分发挥作用搭建适宜平台，并通过他们带动单位其他人才的快速提高和进步，进而形成一支技术过硬，德才兼备，充满活力的人才队伍。使我单位的各项工作得到全面提升。在激烈的市场竞争中立于不败之地。

**第三篇：加强农机人才队伍建设 促进农机事业良性发展**

龙源期刊网 http://.cn

加强农机人才队伍建设 促进农机事业良性发展

作者：杨慧

来源：《新农村》2024年第05期

今年中央1号文件聚焦“农业科技创新”，“农业科技创新”关键在于人才，同时中央1号文件又强调要“强化基层公益性农技推广服务”，提高服务能力建设关键在提高基层农机推广队伍建设。笔者结合对金安区农机推广队伍的调研和分析，就农机人才结构现状存在的问题、如何发挥人才优势、配备结构合理的用人机制及其建议：

一、金安区农机推广队伍现状

金安区现有农机推广机构数9个，其中县级1个，年末从业人员39人，其中县级11人、乡镇27人，拥有副高职称3人、中级职称15人、初级职称20人；在专业技术人员学历方面，本科学历14人、大专学历21人、中专学历3人；年龄层次方面，35岁及以下2人、36岁至40岁8人、41岁至45岁22人、46岁至50岁2人、55岁及以上1人。

二、主要存在问题

1.专业知识水平不高、后续人才满足不了形势发展的需求

第一学历是农机化专业本科学历和专科学历的几乎没有，基本为党校和其他非专业学历，同时基层农机管理人员对农机新知识比较缺乏，平时大部分人员忙于应付日常事务，很少有时间去学习市场经济新理论、经济管理新思维、农机经济新知识。为此，对农机新机具、新技术更显缺乏深层次的理解、掌握和运用。

2.职工队伍面临年龄老化，后继乏人问题突出

从数据中可以看出，从事农机，40岁以上的左右占到%以65%以上，2024年撤地建市以来，由于编制限制几乎没新进人员，由此看来，存在着严重的青黄不接问题，为此，农机职工中坚力量弱化，后继乏人问题更显突出。

3.经费不足，阻滞工作开展

处于“有钱养兵，无钱打仗”的状况，同时随着农村经济的发展和农业产业结构的调整，农民对农业技术的需求更加高，经费的严重不足，对农机技术人员的培训基本处于很低的层次状态，致使农机技术人员素质难以适应新形势发展的需要，阻碍了现在在岗农机推广人员素质的提高。

龙源期刊网 http://.cn

三、加强农机推广队伍建设的对策措施

1.建立健全激励保障机制，稳定基层干部队伍

把改善农机干部队伍待遇作为稳定基层干部队伍的重要举措，采取多种措施，切实解决基层队伍待遇偏低和保障性差的问题。基层工作环境艰苦、任务重、难度大，微薄的收入难以调动其工作积极性，导致很多农机工作出现被动局面。要想办法提高农机干部队伍待遇，才能留住人才。要建立可靠工作经费保障机制，做到有钱办事，有人办事。对成绩突出，贡献较大，完成任务方面工作出色的个人给与物质和精神奖励，从而激发员工对农机工作的热情，提高工作积极性。

2.探索灵活多样的用人方式

在用人机制上，以“社会招聘、契约管理、专业培训、职业运作”为方向，探索建立聘用制、派遣制、项目制等多种形式相结合的柔性用人机制，实行合同制管理。在逐步引入竞争机制，规范和完善按需设岗，竞聘上岗，以岗定酬，合同管理等管理环节上，做到人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低。形成优秀人才能够脱颖而出的用人环境。

3.加强农机人员的培训

探索采用院校培养、带教培训、挂职培训、上岗培训、知识更新培训等方式，对农机管理及专技人员进行现代农机专业知识培训。有计划、分层次，因人施教，对在岗的机务人员以及高技能人才，通过学校教育培养、岗位培训、个人自学提高等使一批领导人才、管理人才、专业人才和高技能人才的专业理论素养和实务工作能力提升，优化现有人才的知识结构，真正发挥农机推广人员的积极作用。

4.营造良好环境，形成农机队伍建设可持续发展动力

**第四篇：加强人才队伍建设促进医院跨越发展**

加强人才队伍建设促进医院跨越发展

——汉川市人民医院/武汉大学人民医院汉川医院

人才工作示范点申报材料

汉川市人民医院/武汉大学人民医院汉川医院是我市最大的一所融医疗、教学、科研、康复、预防为一体的非盈利性综合二级甲等医院，全院现有员工近1200人，其中，正高职称9人，副高职称108人，中级职称318人，初级职称472人；研究生21人，本科生348人。近年来，医院始终坚持“科教兴院、人才强院”发展战略，把人才作为医院核心竞争力的基本内涵，突出加强人力资源管理体系建设，引进和培养了大量优秀人才，保证了医院建设快速、稳定、健康发展。

一、领导重视，科学制定人才培养发展规划

（一）建立人力资源管理体系

在讨论医院发展战略的重大决策中，领导班子确立了建立健全质量控制体系、人力资源管理体系、绩效考核分配体系的三大体系框架。有计划培养和选拔优秀管理干部，大力开展管理知识培训，使中层干部不仅是技术骨干，而且也是管理能人，以增强管理实力；不拘一格引进、培养高素质、高学历的专业技术人才，造就一批汉川有名气，孝感有档次，省内有影响的学科带头人，以增强竞争实力；通过科学合理的选人、用人、育人、留人，确保人才的供给及储备满足医院工作及长远发展的需要，使人尽其才、才尽其用。

（二）制定人力资源发展规划

为促进各学科的建设发展，满足整体搬迁后的人才储备

需要，医院将人力资源管理作为“十二五”发展规划的重要

内容，继续坚持“人才强院”发展战略，以提高专业水平和

创新能力为核心，以引进高层次人才和紧缺人才为重点，充

分利用武汉大学人民医院托管优势，努力建立一支综合素质

优秀、学历结构合理、专业人才充足的人才队伍。

1、扩大人才队伍结构的预期发展目标：五年内全院临

床医疗人员中本科学历占80%以上，硕士研究生学历占10%，大专学历占比不超过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

比不超过5%。

2、扩大高级人才数量及分布的预期发展目标：五年内

副高级以上职称人员达到 239人以上；高级人才在各专业分

布趋于合理；人才专业、年龄结构和高、中、初级专业技术

人才比例相对合理。

3、提高人才队伍整体素质的主要预期目标：在提高思

想政治素质、职业道德素养的同时，人才的知识水平和能力

素质有较大提升。部分高层次人才与学科带头人的竞争力达

到省内较高水平。

（三）引进优秀专业技术人才

人力资源科每年年初制定并合理调整全年人才引进配

置计划，实时关注一类医学院校毕业分配档期，深入各地人

才市场、医学院校就地宣传，现场招聘，引进优秀本科毕业

生和硕士研究生等，不断提高人才引进质量，在控制员工总

量在1300人以内的基础上，调整人员结构和专业技术力量

比构，提高人才引进标准，人员调入和招聘转向成品人才与

高端人才。在学科带头人的选拔和培养上，医院坚持“四个

打破”，即打破身份界限，打破年龄界限，打破地域界限，打破工资界限，近几年新聘了3名学科带头人，在带动学科

发展中立竿见影，效果显著，其中眼科业务翻了二番。

二、健全机制，有力保障人才工作顺利开展

（一）人力、物力、财力全方位支持人才工作的开展

1、人力方面。重组成立人力资源管理科，增加工作人

员，扩大工作场所，购置专业的文件存储管理设施，制定

了人力资源科工作制度和工作职责，形成较为完善的人才工

作管理组织。

2、物力方面。学术报告厅是医院人员学习和交流的主

要场所，总面积约400㎡，可同时容纳近150人，厅内有专

业的音响系统、数控系统，采取“科学化、精细化、实效化”的管理理念，提高了先进设备的管理和使用效率，有利于培

养优秀人才。

3、财力方面。医院建立人才培养经费，实行专款专用，主要用于人员外出进修、聘请专家授课、研究生补助、职称

论文发表和科研成果的奖励、节假日福利等方面，充分调动

了全院干部职工的积极性、主动性、创造性。

（二）建立完善人才激励机制

结合本院实际情况，医院建立了完善的人才激励机制。

一是完善业务骨干考核和评定机制，业务骨干可优先参加学习、培训、考察、参加学术会议和进修；二是加大开展新技

术、新业务奖励力度，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；三是制定引进

人才优惠措施，对医院急需的高层次人才引进不受计划名额

限制，提供优厚的安家费，努力改善高层次人才的居住条件

和工作条件等。对不具备相关执业证书的应届毕业生，要求

限时考取相关执业证书；对已具备相应学历、又追求高层次

学历的职工予以鼓励和支持，不断充实医院人才队伍，组建

新生力量。

（三）搭建人才成长平台

1、医院坚持“人无我有、人有我优、人优我精”的发

展方向，重点引进在专病诊疗或专项技术方面特色鲜明的专

家，并以此为平台，加强本院人才培养和梯队建设，带动形

成整体学科特色。

2、优先配置开展三级医院技术项目和创建孝感市级临

床重点专科所必需的仪器设备，最大限度地做好对现有设备的开发利用，着力将彩色多普勒超声诊断仪、VP-4400电子

胃镜、M7 Series便携式彩超、ENF-VT2电子鼻咽喉镜、6

4排CT、1.5T核磁共振、800毫安数字血管机、系列微创腔镜

等先进大型设备成为吸引人才、锻炼人才的重要平台，促进

了人才成长，提高了医疗服务能力。

3、重点培育有市场及具备市场前景的新业务、新技术，不失时机地做大、做强、做精。

三、创新办法，切实提高人才培养使用效果

（一）强化人事考核

为督促和提升工作人员履行岗位职责的能力，医院实行

定期和不定期的人事考核，分别从德、能、勤、绩、廉五个

方面对工作人员进行考核，重点考核工作实绩。考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。通过考

核，可以了解工作人员履行职责和完成所承担工作任务的情

况，正确评价工作人员德才表现和工作表现，为工作人员的奖励、培训、辞退和调整职务、级别、工资等提供依据。

（二）加强学习培训1、2024年3月，我院开办了首届“武汉大学生物医学

工程硕士研究生班”。全院共有50余人参加学习，研究生班的开设有利于营造全员学习、终身学习的浓厚氛围。

2、组织开展管理、医疗、护理的大型院内培训活动；

邀请院外知名专家来院开展针对性强、指导作用大的系列讲

座，不断提高干部管理水平和职工业务技能、服务技巧；组

织开展孝感市级继续教育项目培训。

3、严格执行培训管理规定，理顺人员外出包括进修、培训、参加学会等管理程序；加强引进人员分科、出入科管

理。

4、制定适应整体搬迁后必需的各类紧急培训计划和时

间表并切实执行，确保搬迁后的技术准备到位。

5、建立武汉大学人民医院进修培训稳定渠道，长短期

结合、全覆盖与侧重点结合，加强管理与技术人才定向培养。

（三）实行中层干部上派下挂

为进一步提高我院中层干部的管理水平，提高医疗服务

质量，加强学科建设，进一步提升医院综合实力，武汉大学

人民医院从科室选聘中青年骨干专家到我院工作，同时我院

安排相应科室主任到武汉大学人民医院学习培训，力争3年

内完成所有临床科室主任的轮训。我院上派人员在武汉大学

人民医院学习回院后，要对学习情况写出小结，在全院中层

干部大会上汇报学习体会。

目前，医院已有20个医学专业学科及一批业务技术精

湛、临床经验丰富、勇于创新的中青年学科带头人。医院心

血管内科等17个专业已成为带动本地区医疗业务发展的龙

头学科，呼吸内科、普外科、妇科、耳鼻咽喉科、放射科、输血科、护理部成功跻身孝感市临床重点专科行列。近年有

7项科研成果经鉴定达到国内领先或先进水平。

人才工作是医院发展的长远大计。今后，医院将继续改

进人才资源管理体系建设，继续加强人才培训管理力度，继

续推进人才梯队建设，为提高医院综合实力、实现“培育核

心竞争力，打造荆楚名院”的发展目标作出应有的贡献。

二○一二年六月三十日

**第五篇：中医药事业发展情况调查报告**

中医药事业发展情况调查报告

我县围绕“继承和发展中医药事业”的思路，大力改善中医药医疗卫生条件，不断完善中医药服务体系，认真做好中医药基础性工作等措施，切实加强了中医药工作，提高了中医药的普及性。现将我县中医药发展工作情况报告如下：

一、中医药工作开展情况

目前，全县有县级医疗卫生单位3个，乡镇卫生院15个（其中中心卫生院7个），村卫生室588个，个体医疗机构52家，其中中医医疗机构13家，占总数的25%。在全县村卫生室中，有乡村医生资格504人，执业助理以上资格155人，开展有中医服务和能中会西的乡村医生占乡村医生总人数的40%以上。我县中医院是全县中医药人员的集中点，共有中医人员52名，中药人员6名，占全院卫生医技人员总数的55%。其中高级职称中医师5名，中级职称19名。近年来，我县着力推进以中医院为龙头、乡镇卫生院为枢纽、村卫生室为基础的农村三级中医药服务体系建设。目前，能够开展针灸、火罐、推拿、熏洗药浴、中医康复、中医药预防等多种特色服务项目；村卫生室能提供中医诊断和中医方剂治疗疾病的基本中医药服务，初步形成了中医医疗服务体系。

二、中医药政策落实情况

认真贯彻落实《中华人民共和国中医药条例》和《国务院关于扶持和促进中医药事业发展的若干规定》，（一）对中医医疗机构的管理和扶持

对开办中医医疗机构，严格按照国家卫生行政部门制定的中医医疗机构设臵标准和当地区域卫生规划，并按照《医疗机构管理条例》的规定办理审批手续，取得医疗机构执业许可证后，方可从事中医医疗活动。通过严格的管理，为群众提供价格合理、质量优良的中医药服务。积极促进非公立中医医疗机构发展，形成投资主体多元化、投资方式多样化的办医格局。鼓励有资质的中医专业技术人员特别是名老中医开办中医诊所或个体行医，非公立中医医疗机构职称评定和继续教育等方面，与公立中医医疗机构享受同等待遇，对其在服务准入、监督管理等方面一视同仁。

大力加强综合医院、乡镇卫生院的中医科室建设，积极发展村卫生室的中医药服务。在其他医疗卫生机构中积极推广使用中医药适宜技术。加大中医医院的改造建设力度，逐步在综合医院和乡镇卫生院设臵中医科和中药房，配备中医药专业技术人员、基本中医诊疗设备和必备中药，通过不断努力，基本实现每个村卫生室都能够提供中医药服务。促进中医医疗机构因病施治、规范诊疗、合理用药，提高医疗服务质量。培育、培养一批名科、名医，推动中医药进乡村、进社区、进家庭。

（二）积极发展中医预防保健服务。充分发挥中医预防保健特色优势，将中医药服务纳入公共卫生服务项目，在疾病预防与控制中积极运用中医药方法和技术。推动中医医院和基层医疗卫生机构开展中医预防保健服务。

（三）努力培育特色专科，中医药优势得到充分发挥 目前，县中医院通过抓专科建设，一批特色突出、临床优势明显的中医药学科和专科初步形成，中医药在防治常见病、多发病、慢性病、重大疑难疾病，缓解人民群众看病难、看病贵的矛盾等方面发挥了重要作用。

（四）加强人才培养，中医药队伍素质进一步提升。加大人才培养力度，是中医药得到继承和发展的关键。开展师承教育工作，鼓励支持老中医带徒，选拔有悟性、爱学习、能吃苦、有一定工作经验医生做弟子，传承老中医丰富的临床经验。推进农村卫生人员中医药专业学历教育工作，鼓励尚无正式学历的乡村医生参加中医学历教育。

三、我县中医工作存在的问题与不足

因受到历史、地域和经济发展因素的限制，我县中医药事业发展还存在一些问题和不足，主要表现在以下方面。

（一）中医药技术骨干力量薄弱。中医药从业人员结构不尽合理，农村中医药人员整体素质不高，特别是高层次人才和基层实用型人才缺乏，分布不平衡。中医人才断层，一

批五、六十年代的老医师基本到退休年龄，而新的人才尚未成长起来，不能完全适应和满足对中医药服务的需求。

（二）农村基层中医治疗手段相对单一。限于基础建设、设备投入、群众认知感等方面的原因，目前乡、村两级中医药服务还以中药方剂（饮片）治疗为主，中医适宜技术的普及和一些先进治疗方法的推广尚有待时日。

（三）中医药科学宣传普及不够深入。一部分群众对中医药缺乏认识甚至并不认可，导致在不同程度上存在误解、否定和排斥中医药的现象。

（四）政府投入相对不足。由于地方财政困难，经济基础薄弱，对中医药事业的总体投入不足，在一定程度上制约了我县农村中医药事业的发展。

四、意见和建议

（一）完善扶持政策。增设中医药特色服务收费项目，适当提高中医诊疗技术服务价格；按照医务人员职称，合理确定中医诊查费，并向名老中医倾斜；在城镇基本医疗保险和新农合制度中提高中医药服务的报销比例，降低报销起付线；将治疗效果好、服务价格适宜的中医诊疗项目增补到基本医疗保险和新农合支付范围中。

（二）实施中医药文化大发展大繁荣工程。进一步挖掘中医药文化积淀，打造具有特色的中医药文化品牌；加强各级医疗机构中医药文化建设，大力弘扬“大医精诚”的价值

观，不断提高中医药人员的文化修养；深入开展中医药文化进机关、进校园、进军营、进社区、进家庭、进农村活动，让更多的群众了解中医药、感受中医药、使用中医药；建立多层次、广覆盖的中医药文化传播渠道，形成全社会关心支持中医药事业发展的良好氛围。

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！