

医院人才培养实施方案篇 1

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,XX 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“xx 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%,硕士研究生学历占虬五年内培养和引进学科带头人。

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做好准备。

通过上述四项计划，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的。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，形成合力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

医院人才培养实施方案篇2

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20名，并就其中优秀者（5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 40 周岁以下，具有硕士研究生学历毕业满 1 年以上，具有本科学历毕业工作满 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，填写《医院人才培养计划推荐表》。

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，其他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，依据原定考核目标标准，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，医务科将撤销“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。

医院人才培养实施方案篇 3

一、指导思想

以 XX 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。

培训方式：

(一) 根据和培养对象签订的“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

)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。

(I)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

我院从政策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：

充分发挥院内有临床经验医师的传、帮、带作用。

(2)积极鼓励科室内部的小讲课。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。

()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

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。

医院人才培养实施方案篇

一、医院业务发展目标

医院促进技术进步，健康稳定发展，根据《※※医院第二个五年发展规划》，到本五年规划期末，努力争取政府政策支持，积极筹措资金，逐步完善住院病房配套设施和技术升级，在3-5年争取扩大住院病区，积极加大先进医学装备投入，使医院的各项技术水平逐步达到同级医院水平。进一步优化医疗服务环境，设置便捷合理的就医流程，全面提高医疗服务质量，促进医院科学和谐全面发展。

医院业务发展逐步实现下列目标：

医疗服务项目：医疗技术项目从目前能向社区人群提供医疗、护理、预防保健、健康体检、医学康复等一类医疗技术项目XXXX项，增加到XXXX项。

临床科室设置：在目前设置的门诊部、急诊室、内科、儿科、外科、妇产科、耳鼻喉科、麻醉科、中医科、中医康复科等一级科室的基础上，加强门诊、急诊科建设，增设疼痛专科、ICU、老年疾病科等。做到突出专科特色，发挥人员特长，形成特色明显的专科优势。

调整优化专业结构，增设X个临床科室。培植心血管内科、五官科等科室，把普外科、疼痛医学科建成重点专科。

加强急诊急救基础设施建设和急诊急救技术培训，不断提高医务人员的急救医学基础理论和专业技能，提高应对突发公共卫

医技科室在现有医学检验科、医学影像科、功能科、消毒供应室、药剂科基础上、增设细菌培养、病理诊断、
室等技术。

从现在开始到 20xx 年，逐步实现年门诊量 XX 万人次，住院床位设置达到 XXXX 张，床位使用率达 xx%，住院病人达到 XXXXXX 人次，年业务收入达到 XXXX 万元，固定资产达到 XXXXX 万元，建设一支与医疗业务相适应，医疗技术达到本地区一流水平的高素质医务人员队伍，为顺利实现上述目标，结合医院实际，制定我院 20XX 20xx 五年人才培养规划。

二、人才队伍结构分析

医院现有工作人员 XXXX 人，按实际开放 XXX 床位计算，病床与工作人员之比为 1 1.21；其中业务人员 XXXX 人，占总人数的 86.3%，管理与工勤人员 15 人，占医院总人数的 13.7%，其中有 XXX 高级技术职称医师，占医院业务人员数总数 XX%。

现有护士 XXX 人，平均每床配备 0.41 名护士，实际从事临床护理工作的护理人员 XXX 人，占护士总数的 95%。

目前，我院人才队伍存在的主要问题：

（一）缺乏必要的专业技术人才，重点人才缺口：心内科、外科、影像学、医学检验、病理学等专业技术人才。

（二）没有形成合力的人才结构梯队。

（三）没有适宜的专业学科带头人，没有设置重症医学科。

（四）是因专业人员不足和技术水平限制，病理诊断、细菌培养与药敏试验等医疗技术还没有开展。

护理专业技术人才缺乏，护理人员流失严重，专科护理人员严重不足。

三、医院人才培养目标

（一）培养、引进和使用并举。

积极创造吸引人才的良好环境。增加人才数量，全面提高人才质量，合理调整人才结构，努力实现以下目标：医院人才队伍必须与医院业务发展进步相适应，加强人才队伍培养和技术储备，用好已有人才，培养急需人才，聘用高端人才，促进技术进步，逐步达到卫生部规定的二级综合医院人才技术队伍的基本标准。

（二）分期培养和引进。

分期培养和引进 名在全市范围具有一定影响的学科带头人，**XXX**名中级优秀骨干，**XXX**名本科以上学历的执业医师。使在岗医务人数达到 **XXXX** 人，卫生技术人员达到总人数 **XX%** 以上。

在职培训教育。

医院每个月组织医务人员进行“三基”“三严”培训工作，“三基”培训覆盖率达 95% 以上。基本达到：全体医务人员能熟练掌握徒手心肺复苏技术；执业医师能够正确处理各类常见多发疾病的诊断治疗；执业护士能够正确执行各类常见疾病的护理技术操作规范。

（四）重视护理队伍建设，加强护理人员培训。

每年度引进护士专业人才 **XX** 人，平均每床配备 0.45 名护士；

大专以上学历护士人数 50%；医院手术室护士与手术台之比为 3:1；Io 病区护士与实际开放床位比达 1:1。临床科室全面开展责任制整体护理，责任护士每天管理 X 名病人。

每年选派优秀护士到上级医院参加专科护理技能培训 XX 人次，培训急诊专科护士 XX 名，积极组织护理人员“三

基”培训，重点包括：危重患者护理常规及抢救技能、生命支持设备操作、急诊危重病人紧急处置，每年度三基培训考试合格率达 100%。

四、人才培养基本原则

（一）培养优秀实用性人才

医院努力培养技术过硬、用得上、留得住的各类实用型医学人才。重点培养心内科、呼吸内科、消化内科、儿科等学科带头人，努力培养知名医生、知名护士和优秀员工；鼓励年轻医务人员自学成才。

（二）建设医院文化，弘扬良好医德

努力打造学习型医院，弘扬先进医院文化，树立以人为本，尊重病人，安全第一，病人至上的服务观念，以满足病人的医疗服务需求为第一要务。营造医院一切服务工作以病人为本；诊疗技术精益求精；全体员工精诚团结；树立厚德、技精、慎独、奉献的现代医院精神风貌和医院文化，培养医德高尚的医务人员，打造“诚信品牌”医院。

五、建立人才教育培训体系

（一）医院人事管理工作

1、人才培养属于医院人事管理的重要内容，必须认真学习党和国家有关人事工作的方针、政策、法规条例和规定并严格执行。

2、人事管理的基本原则：坚持原则，率先垂范，遵章守纪，爱岗敬业；以人为本，热情服务，廉洁自律，与时俱进。

3、调查研究，总结经验，管理规范，严格教育，规范培训考核，鼓励先进，带动后进，培养人才，促进发展。

4、双向选择，择优录用医院引进人才坚持凡进必考，择优录用的基本原则。

5、人才教育培训工作由办公室、人事科牵头负责组织，医学科、护理部等相关科室参与实施培训考核评价工作。

（二）医德医风教育培训工作

1、认真贯彻执行卫生部颁布的《中华人民共和国医务人员道德规范及实施办法》，学习卫生行政部门有关医德医风的法律规范和制度，培养努力为人民健康服务的优秀医务人员。

2、坚持救死扶伤，实行人道主义精神，时刻为病人着想，努力为病人解除疾病痛苦。

3、尊重病人的人格尊严，宗教信仰、民族习惯；热情接待病人，不分民族、性别、职业、社会经济地位等，必须一视同仁。必须严格执行保护性医疗制度，严格保守病人医疗秘密，尊重病人的基本医疗权利，不得泄露病人的隐私。

4、必须举止端庄，着装整洁，语言文明，态度和蔼，

同情、关心和体贴病人。

5、团结协作，刻苦钻研，精益求精，不断更新知识，促进医疗业务技术进步。

6、必须遵纪守法，爱岗敬业，不以医谋私。

医院人才培养实施方案篇 5

为使我院更好地履行承担区域医疗卫生枢纽作用，进一步加强我县区域内基层医疗卫生机构科技人才队伍建设，提高其卫生综合服务能力，促进基层医疗卫生机构专业技术人员在医疗卫生事业中充分发挥作用，现结合我院实际，特制定《德江县人民医院承担基层医疗机构医疗卫生人才培养制度与保障措施和培训方案》。

一、重要意义

在基层医疗卫生机构发展的诸多因素中，医疗卫生人才始终是至关重要的，这也是我县医疗卫生工作的重中之重。为了做好这一利国利民的系统工程，根据省、市、县卫生行政部门的要求，我院决定将对基层医疗卫生人才培养作为一项长期工作来抓，用制度加以保障和规范实施，有针对性地制定培养计划，加快我县基础卫生人才队伍建设，提升基层医疗卫生机构综合实力和技术水平，促进我县医疗卫生事业协调发展。

二、具体措施

（一）营造良好环境

1、建立卫生人才培训激励机制。进一步完善我院基层卫生人才培养制度和政策保障，严格执行我院专业技术人员在晋升中高

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/268076074066006035>