

2023年医院人才工作总结及计划(大全5篇)

在现代社会中，人们面临着各种各样的任务和目标，如学习、工作、生活等。为了更好地实现这些目标，我们需要制定计划。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？这里给大家分享一些最新的计划书范文，方便大家学习。

医院人才工作总结及计划篇一

为了进一步提高全院卫生技术人员的总体素质，促进医院的发展，更好地为群众提供优质的中医药医疗卫生服务，依据《江苏省卫生厅关于卫生人才队伍建设五年规划》，结合医院的实际，制定本规划。

一、医院人才现状

“十二五”期间，为提高人员的素质，医院加大了继续教育和人员进修的工作力度，强化了住院医师规范化培训，举办了多层次学术讲座，并邀请院内外知名专家、教授来院讲课，为医院的人才成长营造了一个较好的环境。人才建设取得一定的进展，基本满足了现有临床的人才需求。到20xx年全院正式在编职工已达到280人，各类卫生专业人员242人，卫生人员占全院职工总数的比例为。其中医师类125人(不含口腔和麻醉科人员)，护理类65人，检验类11人，药剂人员30人；在医师类人员中，中医人员占76人，占医师类，西学中33人，中医和西学中人员占医师类。在学历(学位)层次上硕士2人，大学本科98人，专科72人，中专60人，其他48人。

随着医院的发展，现有人力资源与医院发展之间的矛盾逐渐暴露出来。主要问题如下：1. 医院正规人员严重不足，人才供需矛盾突出，卫生专业人才缺口大；2. 现有人员的整体素质仍不能满足医院发展的需要，业务能力有待进一步提

高；3. 高水平学科带头人严重不足，直接影响医院临床工作的发展。由于专业限制，难以保障医院安全、高效、健康运行，制约了医院的进一步发展；4. 人员结构不合理，中医药人员少；5. 卫生专业人员管理有待进一步加强，人才使用、培训、评价和流动机制尚未真正形成。因此，进一步加强医院人才培养，大力开发医院人力资源，是医院建设中一项极其重要的工作。

二、人才培养的指导思想和目标

（一）指导思想

人才培养要以_理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，按照全面提高和重点培养相结合，培养人才和引进人才相结合，结构调整和合理配置相结合的工作思路，切实搞好医院人才的培养、教育和使用，充分调动医院人才的积极性，为医院的发展提供强有力的人才保障。

（二）培训目标

- 1、积极推进全员职工培训。全面提高医院职工的学历层次。医院在职卫生技术人员全员培训率要达到90%以上，卫生技术人员的学历75%达到本科以上，15%达到专科水平。鼓励45岁以下具备本科学历的临床医师攻读硕士研究生。
- 2、培养5-10名学科带头人，扎实的理论基础、丰富的临床经验和较高的学术造诣；

三、主要任务

- 1、要加强高层次人才队伍建设。对医院现有副主任医师以上职称人员，要实施高层次人才培养计划。培养的重点是加大

理论研修、临床实践、学术交流及科研工作的力度。在理论研修上，要结合本人的学术特色和专业，精读本专业(含西医)相关的书目。在临床实践上，要到国家中医药管理局确定的全国重点学科或重点专科点进修深造，提高本专业解决疑难病症的能力。在学术交流和科研上，提倡跨省、跨地区交流，鼓励与上级和同级医疗机构合作，进行基础和临床课题研究。医院将积极创造条件，开通远程教育系统，定期举办培训班，进行科研课题的选项、立项及科研思路，科研方法等培训。

2. 高度重视专业人才的培养。实施中医专业（特殊疾病）人才培养计划。中级及以上职称人员应确定主要业务方向，逐步将精力转向专科（专科）研究方向。结合自身特点，重点学习学院相关理论，充分掌握和熟悉本专业经典医学著作和文献，了解和掌握本专业现代医学知识和发展趋势，在区内外相应重点院校（特殊疾病）的临床实践方面进行学习和提高，不断提高自身临床治疗各种疑难疾病的多发病实践能力，鼓励高层次、同级科研人员开展基础研究和临床研究。

3、要切实抓好住院医师的规范化培训。住院医师规范化培训要重点突出以下几个方面：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，并要有相应的读书笔记。二是强化基本技能的训练，要采取院外培训和院内轮训相结合的办法，熟悉和掌握临床各科以及影像、功能检查及检验等医技科室的基本技能。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、基本医疗流程以及门诊和住院部管理的相关知识。

4. 积极引进人才。引进高层次临床人才是加快医院发展的重要举措。引进人才的重点是具有副主任医师以上职称、急需且短期内难以培养的人员。同时，有计划地引进部分博士、硕士人才。进一步充实医院重点科室，切实保证内外科室、妇产科始终具有一定的人才优势。未来五年，计划引进80名中医药人才，其中硕士及以上学历25人，学士及以上学历35

人，大专及以上学历20人，其中中医药人才结构不低于60%。

5、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。

6. 重视和加强护理人员的培训。护理人员培训要突出“三基”培训，强化无菌操作意识，及时掌握护理工作新方法，把基础护理、临床护理和生活护理提高到一个新水平，为患者创造良好的治疗和生活条件。

四、政策措施

（一）加强对医院人才培养工作的领导，加大资金投入。

人才培养事关医院的兴衰，高质量的人才是医院的核心竞争力。为此，医院要成立人才培养工作领导小组，形成医院领导和相关职能科室各司其职的人才培养工作机制，从组织管理上保障人才培养工作顺利进行。同时，医院要继续加大人才培养的经费投入，每年争取安排相应的资金作为人才培养基金。相关职能科室要分别制定《人才培训大纲》，以及《人才培训实施细则》，确保医院人才培养工作的顺利进行。

医院人才工作总结及计划篇二

20xx年中医科在院内领导以及全院各科室的支持下正式组建并开展出中医临床服务，全年工作将紧密围绕医院的整体规划和部署，按照中医学科的规范化建设稳步发展[]20xx年我们将为了极大地提高我们的就诊率以及提升我们的服务效率，做出一些重点的调整以及人员医务护理上的提升。现在我对20xx年的年度工作计划列举如下。

由于中医科才刚成立不久，我们需要对医生进行明确的职责，

确保每一位医生在为患者进行中医诊疗的时候都能够尽职尽责。想要把中医这门技术发扬光大，首先需要的是对这门技术的尊重，以及对用药上面的深入理解。我们会在2020年会聘请一些德高望重的中医专家来我院坐诊，通过这些方式首先能吸引来一批患者进来，能够提升我们服务的质量，让患者能够真切的感受到我们的用心。

想要前面的样中药得到推广，首先需要发展中药的药理知识以及中药方法的依托。如今很多人对中医都比较的不信，这是很多原因造成的，所以我们需要首先的是要完成基础的沉淀。通过全心全意的为病人创造优质的医疗服务，全心全意地强调中医辨证论里积极地使用中药的内服外用，适时地进行针灸以及推拿方面的普及。从而让社区的群众能够从根本上改变中医的观念，让他们能够对这一个科室进行认可以及就诊。

我们在日常的工作中也要认真的学习，19大报告中的改进工作作风，联系群众的八项规定，落实党的廉政建设责任制度。关门会对员工进行严格的要求，自觉地接受监督，杜绝红包回扣等违法问题，坚持以病人为中心提供优质的服务，以患者的需求为我们工作的出发点，向病人提供满意的中医医疗服务。

医院人才工作总结及计划篇三

凡事预则立，不预则废，疗养院科训工作也是如此。预，就是“谋划”，只有精心谋划，才能运筹帷幄、决胜千里，绘制出科研训练的远景蓝图。谋划要找准基点，这基点就是“人”，由人组成的“科”和由科组成的“院”。抓住了“人”——“科”——“院”这条主线，就可以绘制出“人有专长，科有特色，院有中心”这个科训工作的远景蓝图。

在“人有专长”这个脉络上，我们谋划出培养造就有“特定专长”的人和“特殊专长”的人两个要点所谓有“特定专

长”的人,指多数通过强化科训培养可造就的有一定方向、一定能力的人才,如心脑血管康复人才、理体疗康复人才、心理康复人才、特诊检验人才等等;所谓有“特殊专长”的人才,指少数通过超强科训培养和医疗实践造就的有特殊才干、特殊能力的人才,他们有一定知名度,可成为战区、地区、全军乃至全国某一领域的学科带头人。

在“科有特色”这个脉络上,我们谋划出培养造就有“共性特色”科室和有“个性特色”科室两个要点所谓有“共性特色”科室,指有疗养医学共同特色的科室,如疗养一科、二科、三科,这些科室以自然因子、自然景观、理体疗等疗养医学为专业特点,而且有所建树和创新,有别于治疗医院的临床医学而成为自己鲜明的特色;所谓有“个性特色”科室,指疗养院中设立的疗养医学与临床医学学科交叉衍生的具有独特个性的重点科室,如心脑血管康复重点科室、健康管理重点科室等,这些科室以开展治疗的临床医学为基础,充分利用疗养医学的优势,使疗养医学与临床医学相互结合、相互渗透、优势互补、特色突出[2]。

在“院有中心”这个脉络上,我们谋划出培养造就有“传统”中心和有“新兴”中心两个要点所谓“传统中心”,指疗养院以往已形成并有较厚重基础和一定知名度的中心,如我院经联勤部考核批准的“心脑血管康复中心”,经广东省卫生厅考核批准的“广东省药物依赖治疗中心”等;所谓“新兴中心”,指近年来发掘的有发展前景和潜力的疗养院体系中人无我有的新型的中心,如近年来与地方专科医院合作引进的“肿瘤介入治疗中心”、“微循环障碍治疗中心”等。

经过精心谋划,我院近年来正通过科训向着远景蓝图一步步迈进,涌现出一大批有专业特长的技术干部,产生了一批全军、军区、地区的疗养康复医学、行为医学、物理医学、心理医学等医学领域的学科带头人,出现了一批有鲜明专科特色的重点科室和专科中心。

2悉心规划, 打造疗养院科训近期目标

要实现远景蓝图, 必须悉心规划, 把远景蓝图规划成一个个可望可及的有时间节点的近期目标, 使全院上下对业务建设和科训工作头脑清醒, 思路清晰, 目标明确。业务建设要规划的事情很多, 我们抓住科训工作的要点, 从科研、训练、人才培养三方面入手, 借鉴国家、军队的做法作出以下规划。

科研的五年规划对科室上报的、经科委会评审通过的科研项目, 按五年规划实施管理, 即一年立项、二年评估、三年验收、四年报奖、五年见效[3]。

训练的年度规划业务训练的时间节点做到四季分明, 即春季启动、夏季实施、秋季强化、冬季验收, 确保一年四季业务训练循环往复、永不中断。

人才培养的期限规划根据不同需要, 对特殊和特定人才的培养实施不同期限, 即专科人才短期培训, 专业人才中期进修, 专门人才长期研读, 确保不同类型的人才合理配置、大量储备[4]。

经过悉心规划, 我院近年来科研、训练、人才培养目标正有序进行并初见成效。目前正在开展和已见成效的科研立项5项, 申报国家发明专利和实用新型专利3项, 发表科技论文130余篇, 培养专科和专业人才数十个, 预计科研成果、实用和创新型人才将不断涌现, 科训工作目标将一步步实现。

3细心策划, 建立疗养院科训支撑平台

要落实目标, 必须细心策划, 切实建立疗养院培训支撑平台, 使参与科训的业务技术干部情有所依、心有所系、难有所解、一心赴任。我们主要从以下三方面搭建平台。

医院人才工作总结及计划篇四

20__年配合医院十年规划的发展目标的，以二级甲等医院人力资源要求为标准，加强人力资源工作的计划性，根据全院的发展计划目标，我科特制定如下工作计划：

1、按照卫生技术人员准入，评测标准和我院用人规定，对面试的安排，形成统一而又灵活的模式，对应聘者既要严把准入关，又要保证能招到我院所需人才。

2、拟录用新员工，在规定的时间内组织我院新进员工进行岗前培训，严格按照规定进行试用期考核，严把用人关。

4、定期下科室了解各科人员基本情况，对流动性较大的岗位，进行科学分析人员流动情况，通过调查找出原因，总结全院人才培训计划起草后上报院领导。

5、针对我院外地职工较多的特点，定期组织员工座谈，互相交流，了解职工的心里活动方向，对一些消极思想加以引导，营造一个积极的医院文化氛围。

20__年，将是我院继往开来的一个新开始。面对困难与挑战，我院只有不断增强综合实力，才能更好更快地发展。医院办公室将按照医院党、政的整体工作部署，结合我院实际，围绕医院发展这一主题，找准自身角色定位，加强科室内部管理，更好地服务于医院党、政和临床一线。具体工作计划如下：

一、完成主要的工作目标和任务

整体目标，主要是做好全院的文秘、行政工作，承上启下，配合院领导做好各职能部门之间的协调工作。

医院人才工作总结及计划篇五

为努力提升医院的学科水平和综合能力，让我院一些专科学术水平完成三、五年内，在市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1、省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。（并视学科发展情况可适当增加）。

2、院重点专科给予15—20万元基础扶持资金。

3、重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4、基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）。

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

三、重点专科建设要明确一个主攻方向，针对关键技术问题，集中力量有所突破，从而形成专科优势。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式，基础与临床紧密结合，专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划，五年内培养出2—3名年龄在45岁以下的业务骨干，逐渐形成结构更加合

理的人才梯队。

六、加大重点专科的制度建设，为其创造良好的科研条件和学术环境，切实做好人、财、物等配套和后勤保障工作，以保障专科建设目标的实现。

七、院重点专科建设、重点人才培养领导小组将对院重点专科实行全过程动态管理和目标考核，并签订合同书。每半年组织专家委员会对照考核指标进行检查。未达标将给予警告，限期整改，考核仍不合格的不再列入院重点专科，并停止资助。

八、医院年终经考核对在实施重点专科建设工作中取得显著成绩的科室、学科带头人和有关人员给予表彰，对突出的科室和个人实行重奖。

需费用等（市重点人才每年可报销书报费1500元、院重点人才每年可报销书报费1000元）。

十、入选对象须和院签定培养合同，院人才培养领导小组将对其进行目标考核，每半年考评一次。评估考核的重点是学术技术水平、实际工作能力、学术地位、医、教、研工作业绩及培养经费使用情况。

十一、入选对象可聘请国内、外医学界相关专业著名专家作为自己的导师，定期给与课题、业务技术指导。

十二、医院每年将根据“人才培养领导小组”考核结果，对培养对象成绩显著者给与表彰和奖励，对贡献突出者实行重奖。对完不成考核目标者停止资助，实行淘汰制。

让我院一些专科学术水平完成三、五年内，为努力提升医院的学科水平和综合能力。市、省内形成优势和特色，造就一批技术精湛、作风过硬的省、市医学重点人才，经医院重点

专科、重点人才评审领导小组审定，决定对省重点专科、市重点学科，和院重点专科建设和省、市、院级重点人才，加强扶持力度并制订实施办法如下：

一、院设立重点学科、专科建设专项经费。

1省、市级重点学科、重点专科给予上级经费数额相等资金匹配。并视学科发展情况可适当增加)

2院重点专科给予1520万元基础扶持资金。

3重点专科开展重大新业务所需设备及病人医疗费用医院将给予支持。

4基础资金的支出用于科室的业务发展和人才培养（学术交流、课题调研、资料费、提供出国考察经费等）

二、重点学科、重点专科在人员调配上给予政策倾斜。

针对关键技术问题，

三、重点专科建设要明确一个主攻方向。集中力量有所突破，从而形成专科优势。

基础与临床紧密结合。

四、可采取与省、及国内外高等医学院校、科研单位联合建设的形式。

专科建设、课题研究和人才培养共同发展，确保重点专科建设高起点、高标准、高水平和高效益。五年内培养出23名年龄在45岁以下的业务骨干。

五、重点专科要制定切实可行的人才培养计划。逐渐形成结构更加合理的人才梯队。