

---

# 医院管理集团人材引进规划方案

## 第一章 总则

- 第一条 为加快集团下属医院人材队伍建设进程，不断优化人材队伍结构，提高医院人材队伍整体水平，增强核心竞争力，落实集团战略规划，根据集团各医院目前人材队伍的现状，特制订本办法。
- 第二条 本办法合用于集团下属各医院人材引进工作。
- 第三条 医院引进人材实行劳动合同制，以岗位需要为前提，通过签订劳动合同，确定工作岗位，明确单位与员工的劳动关系。
- 第四条 聘用的人员，原则上一律实行人事代理制度，由本人自行办理人事档案代管事宜，费用自理。
- 第五条 医院人材引进工作坚持以下原则：
- 1、 满足人材结构调整的需要原则；
  - 2、 按照合用、精干、高效的原则，各专业、各层次人员配路均衡原则；
  - 3、 严格考核，坚持标准原则。
  - 4、 重点保证临床医、护、技队伍建设需要的原则。

## 第二章 组织方式

- 第六条 各医院每年初应确定本年度需招聘岗位、人数、

---

资格要求、待遇水平、拟招收方向、招收时间等内容，制定年度人材引进计划(可参考附件1模板)，于1月底之前报集团人力资源部，由人力资源部审核并报集团总经理批准后，开展年度人材引进工作。

第七条 各医院人材引进工作由院长负总责，并按照需求岗位由分管领导具体负责。

第八条 人材引进工作由办公室负责具体操作，集团人力资源部赋予指导。

### **第三章 应届毕业生实习录用：雏鹰计划**

第九条 所谓雏鹰计划，指在集团统一协调下，各医院招收应届高校毕业生入院实习，并通过考核择优录用，以补充医院人材队伍。

第十条 每年10月底之前，各医院应根据年初的人材引进计划及落实情况，向人力资源部报送雏鹰计划人员需求，包括需求岗位、实际缺编人数、拟实习人数等，如附件2模板，其中实习人数应至少是实际在岗人数的五分之一。人力资源部审核并报集团总经理批准后，通知各医院付诸实施。

第十一条 各医院采取媒体发布招聘信息、与高校校方合

---

作、召集医院到高校进行校园宣传等形式，在11-12月份开展实习生招收活动，招收次年应届毕业生入院实习。

第十二条 实习生招收工作 12月底截止，自报名人员中择优选择。选中入院实习人员即加入公司“雏鹰计划”。入院实习人员原则上应符合以下条件：

- 1、 所在院校为“211工程”大学或者重点医药专业院校。
- 2 大学本科以上学历。
- 、
- 3、 在校期间未受学校纪律处分，成绩优良；
- 4、 身体健康，形象良好；
- 、 服从院方的工作安排、薪酬待遇等条件。

第十三条 各医院通知入院实习人员到院报到时间，原则上应安排在春节后，同时实习生之间报到时限应相同，以便进行实习考核。未在规定日期前报到的人员，再也不接受其实习。

第十四条 医院应安排报到的实习生即将进行体检，体检不合格的予以清退。

第十五条 实习生按时报到且体检合格后，须填写实习人员登记表（附件3）、签署保密协议（附件4），医院认为有必要签署实习协议的，可与实习生

---

签署实习协议(附件 5)

第十六条 实习生报到后, 应由医院安排进行至少 3 个小时的入院培训, 内容包括医院介绍、规章制度、事务办理流程等。

第十七条 实习生报到后, 由医院根据各部门需求安排至各部门实习。由实习岗位所在部门安排一位导师, 导师原则上应为在本院工作 3 年以上的员工, 或者部门领导认为具有较高业务素质和管理能力的员工。每一个实习生只能有一个导师, 每个导师原则上只能带一个实习生, 但有特殊情况或者部门人员安排艰难的可安排多个实习生。

第十八条 导师应在确保完成本职工作的情况下, 在工作上, 对实习生的表现进行全程的指导和跟踪, 匡助解决实习过程中的艰难, 提供职业发展方面的专业指导; 在生活上, 赋予关心和匡助, 让实习生切实感受来自公司的关心。

第十九条 因医院工作安排, 实习生更换实习部门和岗位, 原导师无法履行指导和考核责任的, 由实习生调入部门另行安排导师。

第二十条 在本职工作之外兼任实习生导师的员工, 每月赋予 XXXX 元导师津贴。

第二十一条 实习生在实习期间发生责任事故, 造成实际损

---

失的，除在实习生实习期考核评价结果予以体现，并剔除其最终录用资分外，实习生所在部门负责人和实习生导师在医院的员工绩效考核中体现相应扣罚。

第二十二条 实习生所在部门及实习生导师应做好对实习生的考勤，每天做好实习生考勤记录，每月向人力部门反馈考勤情况，据以计算实习工资。

第二十三条 实习生所在部门及实习生导师应做好对实习生的保密管理，医院应对外保密的事项、文件等应尽量避免实习生接触。如因工作需要接触保密信息的，应要求实习生严格按照入院时签署的保密协议规定履行保密义务。

第二十四条 实习生实习期间，医院原则上应赋予实习津贴，实习津贴按实习生到岗出勤日计算，标准为北京、上海、广州、深圳 XX元/日，其他地区 XX元/日。除此之外，实习生不享受其他薪酬福利。

第二十五条 除实习人员登记表中已列明的无法出勤日期外，实习生因学校课程及其他活动安排无法到岗的，应提前向导师请假。出勤天数将作为实习期的重要考核内容。

第二十六条 实习生实习期间，除按照所安排实习岗位的岗



---

位职责开展工作，积累岗位工作经验外，所在部门可根据实习生的专业、特质适时的提供富有挑战性的工作，以便让公司更好的了解学生的潜能和专业能力。

第二十七条 实习生实习期间，所在部门应要求其每日或者至少每周对自己的工作情况进行梳理和总结，帮助其养成良好的职业习惯。

第二十八条 实习生入院实习时间统一为三个月，期满后，实习生提交实习总结报告，并在实习总结报告中明确说明是否有留本院工作的意向。未提交实习总结报告的实习生，医院不予出具《实习鉴定》。

第二十九条 实习期满后，实习生所在部门负责人会同实习生导师填写《实习鉴定》、《实习人员考核评价表》（附件 6）按照评价结果以及实习生个人意愿，提出缺员岗位拟聘用实习生人选，经分管院长核定并报经院长批准后，通知被录用实习生签订《全国普通高等学校毕业生就业协议书》，并明确解除协议的条件和承担的违约责任。其他未录用人员予以清退。

第三十条 被录用人员应在毕业离校后一个月到医院，向劳动人事部门报到，超期一个月未报到者，视

---

同抛却岗位。

第三十一条 被录用人员按时报到后，由医院劳动人事部门按照事先确定的岗位，引领其面见部门负责人，由部门负责人安排其工位、工作任务等。部门应及时要求新报到员工填写员工登记表，领用办公用具等。

第三十二条 被录用人员报到后，医院应对其集中开展 3-7 天的入职培训，并进行考试，合格后方可上岗。

第三十三条 需要执业证书的医疗、医技、护理类岗位，高校毕业生入职两年内未考过医师执业证书，护士一年内未考过护士执业证书者及相应执业资格证书者或者考试、考核不合格者，医院再也不  
与本人签订下年度聘用合同。

#### **第四章 业内优秀成熟人材挖掘吸收：朝阳计划**

第三十四条 所谓朝阳计划，指在集团统一协调下，各医院在同业中发现和挖掘优秀成熟人材，吸收到医院。

第三十五条 引进成熟人材的范围：

- (一) 学科带头人；
- (二) 高级职称者；
- (三) 具备较强临床业务能力的中级职称者；

---

(四) 医院急需的且有执业医师(护士)证的实用型人材。

(五) 优秀营销和策划人材

第三十六条 引进的成熟人材需具备以下条件

2 有强烈的事业心和使命感，敬业勤奋，团结协作，为人朴重；

3、 医疗人员有 3年以上工作经历，护士应具有 2年以上工作经历；

4 年龄要求：正高职称 50岁以下,副高职称 45岁以下，中级职称 40岁以下，其他人员年龄在 30岁以下；医院急需的比较优秀的个别专业技术人员可适当放宽。外聘及返聘的老专家

年龄要求为：男 70岁以下，女 65岁以下。学科带头人要求在本学科领域具有较高的学术

5 水平，专业知识精深，具有一定的组织管理经验。

第三十七条 成熟人材的引进分为公开招聘和直接引进两类情况。

第三十八条 公开招聘由各医院按照每年报批的招聘计划实施，采取网络媒体、传统媒体、招聘会等多种形式，通过人员面试、笔试，综合相应岗位所属部门以及医院领导的意见，决定聘用与否。



---

第三十九条 直接引进即直接(或者委托中介)与事先确定的人选接触、了解、谈判,从而引进优秀人材的

方式。

第四十条 各医院应建立本地行业内优秀人材库,对本地医疗行业内优秀的医疗技术人材,及医疗行业营销人材进行调查摸底,了解其个人情况、业务素质、口碑、现待遇等情况,形成优秀人材数据库。每年初根据医院岗位人员需求,从中确定重点引进人材名单。名单应以附件 1 的形式报备集团人力资源部。

第四十一条 列入年度重点引进人材名单的,医院劳动人事部门安排人员与其进行接触,接触应采取不公开方式,尽量避免外传。首次接触内容包括了解其个人情况、了解其目前待遇,了解其业务水平、问询有无转换单位意向、了解其要求和条件。

第四十二条 首次接触后,劳动人事部门应尽快向医院领导汇报,根据医院领导意见和其本人意愿情况,确定是否进行第二次接触。

第四十三条 第二次接触普通采取面试形式,由医院院长或者分管院长亲自主持,劳动人事部门参加。

与拟

引进人员进行深入沟通,特殊是了解其业务水

---

平、讨论其个人要求条件。面试过程中参加面试人员均需填写《面试评价表》（附件 7）《面试评价表》应作为档案由劳动人事部门留存。根据面试人员意见决定录用、不考虑、复试等结论。

第四十五条 决定录用的，应再次与拟引进人员沟通其意向，确定其待遇等条件。达成一致后，双方签署初步意向。由其回原单位办理离职手续。

第四十六条 与原单位未办理完毕离职手续的，不可与其签署劳动合同。

第四十七条 引进人员到岗后，医院应要求其体检，体检合格的方可办理入职手续。

第四十八条 引进人员应设 3 个月试用期，期满后经医院考核合格者，医院与其签订正式聘用合同。

第四十九条 引进人员薪酬标准按照双方约定执行。试用期按 80% 发放。

## **第五章 老专家计划**

第五十条 所谓老专家计划，指在集团统一协调下，各医院在当地已离退休专家中选择人材，采取退休返聘的形式吸收到医院补充专业力量。

第五十一条 各医院应采集整理当地离退休专家及优秀人

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/768105103135006034>