

# 上海国家会计学院

上国会公管〔2023〕001号

## 提升人才管理效能，助力医院高质量发展 ——公立医院人力资源管理能力提升案例教学课程

### 培训通知

习近平总书记在中央人才工作会议上强调：“要深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中心和创新高地。”在全面落实新时代人才强国战略的重要历史背景下，人才成为支撑医院发展最重要的资源。近年来，公立医院开始愈发重视加强人才队伍建设，增强科研创新能力，提高学科建设水平，提升内部组织系统的创新动力和协同活力。为推进人力资源管理实现高质量发展，公立医院必须以“实现人力资源机制变革”为目标，以人力资本的“供应线、管理线、发展线、文化线”这四条主线为抓手，通过“战略引领、组织设计、管理变革、流程重塑”的方式，将人事工作智能化、场景化、服务化、生态化，从而有效提升员工满意度和组织运营效能。

为推动医院人力资源管理实践的经验分享，充分发挥溢出效应，上海国家会计学院推出首期“医院人力资源管理创新与高质量发展”案例教学系列课程，本期课程由上海国家会计学院公共管理培训部、学院医院运营管理研究中心联合上海交通大学医学院附属新华医院、中山大学肿瘤防治中心共同推出，旨在通过系统化的梳理，更好的总结并推广标杆医院在人力资源管理实践中的经验和成熟做法，进而助力深化公立医院改革及医药卫生体制改革。

#### 一、培训时间（线上线下同步开课）

会议时间：2月24日--2月26日（23日全天报到，27日离校）

上课地点：上海国家会计学院（上海市青浦区蟠龙路200号）

#### 二、培训对象

- 1、各省、市卫健委（局）主管人事负责人或业务骨干；
- 2、各级各类医院书记、院长、分管副院长、人事科、院办公室、财务科、绩效办、运营科、经管办、医务科、信息科、护理部及医院各临床科室、医技

科室、行政后勤管理部门负责人及各相关科室人员。

### 三、师资力量

**易凌峰：**华东师范大学两岸人力资源研究中心副主任、组织行为与人力资源管理教授、博士生导师。

**余庆松：**惠宏医疗管理研究中心主任、惠宏医疗管理集团董事长。

**郑忠民：**上海交通大学医学院附属新华医院副院长、研究员。

**刘雅娟：**上海申康医院发展中心委派新华医院总会计师，正高级会计师。

**杨少春：**新华医院财务部主任，高级会计师。

**邵红：**新华医院运营绩效部主任、合规部主任，经济师。

**陈磊：**新华医院人力资源部主任，主任医师，硕士研究生导师。

**曾木圣：**中山大学肿瘤防治中心副院长，研究员、博士生导师。

**王峰：**中山大学肿瘤防治中心院长助理，研究员。

**陈秋燕：**中山大学肿瘤防治中心人事处处长、主任医师。

**戴军进：**中山大学肿瘤防治中心人事处副处长，高级工程师。

**黄清：**中山大学肿瘤防治中心人事处劳资保险科副科长。

**胡献之：**中山大学肿瘤防治中心人事处人才工作科副科长，助理研究员。

**万壮：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事综合科副科长。

**黄颖：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事服务科副科长。

**郭依俐：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事服务科。

**赵冬：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事综合科。

**王玉龙：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事综合科。

**李瑞雪：**中山大学肿瘤防治中心人事处人才工作科。

**唐上晴：**中山大学肿瘤防治中心人事处劳资保险科。

**周德鑫：**中山大学肿瘤防治中心人事处劳资保险科。

### 四、课程大纲

#### 专题一：医院人才战略与人力资源管理

- 1、知人善任：基于胜任力的能力管理
- 2、开发下属：通过教练技术赋能员工
- 3、量才留人：战略性绩效与薪酬管理
- 4、心理开发：敬业度与积极心态培育
- 5、情商开发：情绪的管理与深度工作

## 专题二：医院人力资源战略规划与执行

- 1、变革管理他山之石
- 2、高质量发展与人力资源匹配
- 3、医院人力资源规划顶层设计

## 专题三：创新人事制度改革，推动学科人才建设—新华医院案例教学

- (一) 公立医院高质量发展中的学科建设与人才培养
- (二) 从绩效国考到高质量发展，绩效引领医院高层次人才建设
- (三) 基于专科运营管理人才培养的医院精益管理实践探索
- (四) 业财融合思维下的运营管理人才培养实践
- (五) 创新人事制度改革、推动公立医院高质量发展

## 专题四：人力资源管理在打造“最佳雇主”中的创新与发展—中山大学肿瘤防治中心案例教学

(一) 如何平台引人：布局科研大团队，以创新为动力，加速人才培养与学科发展

(二) 如何事业育人：搭建覆盖全体员工的常态化全面培训、定期考核、合理聘用模式，构建多维度人才评价体系，开创有吸引力的职业上升通道

(三) 如何待遇留人：做到薪资合心、团队舒心，工作顺心，员工投身医院发展更加用心。

(四) 如何智能管人：围绕建设创新型医学中心，实施人才强院的发展策略，采用智能化管理人的模式。

## 五、会务咨询

上海国家会计学院

手 机：15901702706

联系人：干老师

### 会务组联系方式：

电 话：18906441108（微信同号）

联系人：张老师

## 六、收费标准及缴费方式

1、培训费：人民币 3600 元/人。

2、住宿费：单人间 280 元/晚/间（学员公寓），餐费 120 元/人天，食宿费按实结算（现场缴纳）。

3、请将培训费汇至以下账户：

学院开户行：中国建设银行上海徐泾支行

单位名称：上海国家会计学院

汇款账号：31001984300059768088

## 七、结业及考核

完成全部课程，颁发上海国家会计学院结业证书（标注学时）。

附件一：课程与师资特色

附件二：课程安排

附件三：报名回执表

上海国家会计学院  
公共管理培训部  
2023年1月

---

上海国家会计学院公共管理培训部

2023年1月印

---

## 附件一：课程与师资特色

### （一）案例教学医院简介

上海交通大学医学院附属新华医院（简称“新华医院”）作为一家综合性三甲医院，医学学科门类齐全且特色鲜明，拥有 60 个临床科室和 95 个各级学科，门急诊量常年位居上海市级三甲医院前茅。多年来，新华医院的运营管理始终以业财融合为核心，病种成本管理、临床专科运营助理等管理成果曾先后获得上海市科技进步三等奖、第四届“上海医改十大创新举措”提名奖、国家卫健委公立医院高质量发展典型案例、中国医院最佳绩效实践案例、公立医疗机构经济管理年“百佳特优案例”等荣誉。

中山大学肿瘤防治中心（中山大学附属肿瘤医院、中山大学肿瘤研究所）作为一家专科医院，是新中国成立最早的四所肿瘤医院之一。是全国规模最大、学术力量最雄厚的集医疗、教学、科研、预防于一体的肿瘤学基地之一，学科地位、综合实力居全国领先水平。

中山大学肿瘤防治中心连续 7 年荣膺中国医疗机构“最佳雇主”殊荣，并一举斩获医疗机构“最受大学生欢迎奖”。全国医疗机构最佳雇主评选是业界唯一一个不由专家评议，而是一线医疗工作者直接评分形成结果的榜单。评选维度分为医院基础设施、医疗服务质量、工作环境压力、薪酬福利待遇、医院文化情感、个人晋升发展共六项，真正反映了医疗机构雇员的心声。在日新月异的发展浪潮中，尤其在疫情当前的特殊环境下，连续多年的“最佳雇主”称号，不止是荣誉，更是中肿人对医院人力资源管理机制和良好人才发展环境的认可，是社会对中肿艰苦奋斗的前进姿态与医学人文关怀的肯定。

中山大学肿瘤防治中心一直秉持着平台引人、事业育人、待遇留人、智能管人的原则，积极为员工搭建有吸引力的职业上升通道，提供有竞争力的薪酬待遇。将人才的成长与建设“世界顶尖肿瘤中心”的目标有机结合，做到“以人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才，聚天下英才而用之”。

### （二）特色师资

**易凌峰：**华东师范大学心理学博士，复旦大学管理学院工商管理博士后。华东师范大学两岸人力资源研究中心副主任、组织行为与人力资源管理教授、博士生导师。主持国家自然科学基金等各级各类人力资源管理与知识管理项目 20 余项，出版《知识管理》、《现代人事测评》、《教练的艺术》等著作和译著、

并在国内外一流管理学、心理学刊物发表相关知识管理、人力资源管理研究论文。承担有关人力资源与知识管理决策咨询项目，相关研究成果和报告曾为国家及地方政府机构采纳。承担中国银联、中国海油、申通集团、联合投资等 20 余家国有大中型企业人力资源咨询项目，内容涉及组织变革、绩效与薪酬管理、EAP 及胜任力管理等。兼任香港中文大学、美国亚利桑那州立大学-国家会计学院、上海交通大学高级金融学院等机构 EMBA、EMPACC 及高级管理者培训课程教授，被评为华东师范大学“最受学生欢迎的 MBA 教师”（2017）（2020）。曾任华东师范大学商学院副院长、企业管理系主任、香港大学访问学者、澳大利亚麦考瑞大学海外杰出访问教授。担任 2020 年“中国人才发展菁英奖”评审委员会委员、上海市社会心理学会常务理事、International Journal of Stress Management 期刊编辑委员会委员等。

**余庆松：**惠宏医疗管理研究中心主任、惠宏医疗管理集团董事长兼联合党支部书记，惠宏华境智能医疗科技（上海）有限公司董事长。武汉大学医院管理研究所副所长；上海交通大学医院战略管理研究所原副所长；中国医院协会人力资源管理专委会第一/二/三届常委（现任），北京大学第一医院/天津市南开医院/武汉大学中南医院/广东医科大学附属第一医院/武威重离子医院等常年管理与培训顾问；专业方向：医院战略管理、人力资源管理和智慧医院建设；拥有美国 HBDI 中国授权顾问资格。

**郑忠民：**上海交通大学医学院附属新华医院副院长、研究员。曾任上海交通大学医学院科技处副处长、新华医院科教处处长，上海市科学技术委员会生物医药处处长，先后荣获“上海市高校科研管理先进个人”、“上海市科技奖励与成果管理先进工作者”等称号

**刘雅娟：**上海申康医院发展中心委派新华医院总会计师，正高级会计师，财政部全国高端会计人才（行政事业类），上海国家会计学院“医院运营管理研究中心”研究员，硕士生兼职导师，中国卫生经济学会卫生财会分会常务理事、副秘书长。

**杨少春：**新华医院财务部主任，财政部全国高端会计人才（行政事业类），国家卫健委“卫生健康行业经济管理领军人才”，高级会计师。担任总会计师协会卫生健康分会常务理事，上海市卫生经济学会常务理事，兼任上海国家会计学院硕士研究生导师。

**陈 磊：**上海交通大学医学院附属新华医院人力资源部主任，医学博士、

**主任医师，硕士研究生导师。**从事医院行政管理工作多年，在医务部、运营绩效部、人力资源部分别担任领导岗位，对医疗管理、运营绩效、医院人力资源管理有较为丰富的经验。曾获上海市新长征突击队标兵成员、上海市五四青年奖章、杨浦区五四奖章标兵、上海交通大学十大青年才俊、上海交通大学优秀共产党员、新华医院杰出青年、上海交通大学医学院青年十杰提名奖、上海市医务青年管理十杰提名奖等荣誉。

**邵红：新华医院运营绩效部主任、合规部主任，经济师。**先后担任财务支部书记、门诊总支书记、医院专职纪委副书记、纪监审办公室主任、门急诊部副主任、便民服务中心主任、合规部主任等职务，兼职担任上海市法学会卫生法学研究会理事，上海市医院协会第二届绩效管理专业委员会副主任委员。

**曾木圣：**中山大学肿瘤防治中心副院长（主管人事处），博士、研究员、博士生导师，分管中心人事处、科研科。2010年入选广东省“千百十人才国家级培养对象”，并获2010年“国家杰出青年科学基金”项目资助；2016年入选广东省高层次人才特殊支持计划“杰出人才”（南粤百杰）。中国抗癌协会理事，广东省抗癌协会副理事长，中国抗癌协会肿瘤标志专业委员会副主任委员，中国抗癌协会肿瘤微环境专业委员会副主任委员。当选2022年Gordon Research Conference国际鼻咽癌会议主席，曾任国际EB病毒及相关疾病协会理事，兼任Cancer communications, Scientific Data等杂志编委。长期致力于病毒与肿瘤的基础研究，发表高水平收录论文70余篇。2018年以第一完成人的项目“EB病毒相关鼻咽癌病因、发病机制及其分子标志”获得广东省自然科学奖一等奖。

**王峰：**中山大学肿瘤防治中心院长助理，内科副主任，教授、主任医师、研究员。MD Anderson肿瘤中心博士，教育部青年长江学者。中国抗癌协会肿瘤靶向治疗专业委员会青委副主任委员，广东省抗癌协会肿瘤靶向治疗专业委员会青委主任委员。中国抗癌协会青年理事会理事，中国临床肿瘤学会理事，中国临床肿瘤学会青委会常委。主攻消化道肿瘤的内科治疗，主持国家自然科学基金国际（地区）合作与交流项目、面上项目在内的省部级基金8项，参与863计划、国家重点研发计划等重大项目研究。作为第一或通讯作者在“JAMA Oncology”等杂志发表论文50篇，荣获国家科技进步奖二等奖、中华医学科技一等奖、教育部科技进步奖一等奖等省部级奖项。

**陈秋燕：**中山大学肿瘤防治中心人事处处长、鼻咽科主任医师伦理委员会

委员。广东省临床医学学会鼻咽癌精准治疗专业委员会副主委，广东省精准医学应用学会头颈肿瘤分会副主委，主持国家自然科学基金 2 项、广东省自然科学基金 1 项、省科技计划 1 项。

**戴军进：**中山大学肿瘤防治中心人事处副处长，高级工程师。从事医院人力资源管理工作八年余，分管中山大学肿瘤防治中心人事处综合科、人事服务科；统筹管理和指导中心人力资源配置、人员招聘、人事关系、离退休管理、档案管理工作，为医院高速高质量发展提供了丰富的人力资源管理经验。

**黄 清：**中山大学肿瘤防治中心人事处劳资保险科副科长。广东省医院协会人力资源管理专业委员会委员。从事医院人力资源管理工作与研究十余年，历任中山大学肿瘤防治中心（附属肿瘤医院）人事处多个岗位，熟悉医院人力资源管理各大模块工作内容与流程，尤其是在医院绩效岗位体系设计与聘用、人力资源管理信息化、考勤与假期管理、劳动关系处理等方面具有较丰富经验。

**胡献之：**中山大学肿瘤防治中心人事处人才工作科副科长，助理研究员。负责高层次人才引进与管理、人才项目申报、人才发展等相关工作。从事医院人力资源及卫生专业技术评估相关研究，以第一作者在《中国医院管理》、《中国卫生政策研究》、《中国卫生人才》等杂志发表论文 8 篇。

**万 壮：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事综合科副科长，负责员工招聘与人员配置管理、事业编制管理等相关工作。

**黄 颖：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事服务科副科长，负责离退休管理、计划生育管理、残疾人管理等工作。曾负责卫生专业技术职称评聘，职工出国（境）管理、干部人事档案管理、教师资格认定工作，协助临床博士后管理、高等教育管理研究专业技术职称评聘工作。2021 年拍摄的《平凡的岗位做不平凡的事》荣获教育部关工委“最佳微视频”奖。

**郭依俐：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事服务科。负责人事档案管理、职称评聘、科室印章管理等相关工作。在 2021 年卫生专业技术职务评聘中，破五唯树六唯，首次应用钉钉“云评聘”，高效完成 600 多人评聘工作。2022 年，完成了中心人事档案专项审核工作，并建立了人事档案管理系统。

**赵 冬：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事综合科，负责信息化建设、对外援助、青年优创计划等工作。

**王玉龙：**中山大学肿瘤防治中心人事处人事综合科，负责员工关系与培训

管理。

**李瑞雪：**中山大学肿瘤防治中心人事处人才工作科。负责博士后管理、专职科研人员管理工作。

**唐上晴：**中山大学肿瘤防治中心人事处劳资保险科。负责薪酬管理，卫生专业技术资格考试与聘用管理，员工满意度调查管理等相关工作。

**周德鑫：**中山大学肿瘤防治中心人事处劳资保险科。负责员工社保管理、员工考勤管理、出国(境)研修管理、在职攻读研究生管理等。

### **(三) 特色课程**

#### **专题一：医院人才战略与人力资源管理**

- 1、知人善任：基于胜任力的能力管理
  - (1) 胜任力：建立识别胜任力
  - (2) 认识性格的重要性：人才画像
  - (3) 以关键情境行为识别胜任力：行为面试技术
- 2、开发下属：通过教练技术赋能员工
  - (1) 培训可以提升医院绩效和质量
  - (2) 教练技术在医院的应用与案例分享
  - (3) 基于心理咨询的沟通
  - (4) 绩效沟通的 FOSS 原则
  - (5) 员工开发与情境领导
- 3、量才留人：战略性绩效与薪酬管理
  - (1) 平衡计分卡
  - (2) 关键绩效指标
  - (3) EVA 考核:价值为基础的绩效管理
  - (4) 全面薪酬激励
- 4、心理开发：敬业度与积极心态培育
- 5、情商开发：情绪的管理与深度工作

#### **专题二：医院人力资源战略规划与执行**

- 1、高质量发展与人力资源时代到来
  - (1) 医院高质量发展特点
  - (2) 医院高质量发展的标志
  - (3) 医院高质量发展的架构

- (4) 医院高质量发展案例-武汉大学中南医院/四川大学华西医院
- (5) 医院组织架构设计-运营管理部/中心
- (6) 台湾长庚医院集团架构设计

## 2、医院人力资源规划顶层设计

- (1) 医院人力资源规划顶层设计之定位
- (2) 医院人力资源规划顶层设计之预算
- (3) 医院人力资源规划顶层设计之配置
- (4) 医院人力资源规划顶层设计之关联

## 专题三：创新人事制度改革，推动学科人才高质量—新华医院专场

### (一) 公立医院高质量发展中的学科建设与人才培养

- 1、新华概况
- 2、背景与目标
- 3、举措与建议

### (二) 从绩效国考到高质量发展，绩效引领医院高层次人才建设

- 1、公立医院运营管理的发展现况
  - (1) 政策发展进程
  - (2) 从绩效国考 2022 修订看高质量
  - (3) 薪酬改革政策的趋势总结
- 2、医院精益化考核管理体系的实践
  - (1) 医院精益化运营管理体系
  - (2) 体系的核心要求与优化原则
- 3、医院案例剖析：医技服务评价与绩效优化
  - (1) 国内医技科室分配现状分析
  - (2) 医院医技项目绩效改革之前面临的问题与矛盾
  - (3) 基于 RBRVS 搭建医技服务价值评价体系
  - (4) 医院对于医技服务价值评价体系改革的三个坚持
- 4、医院案例剖析：科主任精益化绩效管理
  - (1) 国内科主任绩效管理痛点与难点
  - (2) 以目标管理为核心的科主任绩效考核
  - (3) 以职能导向为核心的科主任绩效分配

### (三) 基于专科运营管理人才培养的医院精益管理实践探索

1、公立医院运营管理背景：竞争激烈的多元化医疗市场、不同需求的监管主体、环环相扣的内部运行机制

2、公立医院运营管理特点：收支政策不相匹配、业务结构决定经营状况、经济运行评价指标多、运营管理多部门协同

3、新华医院临床专科运营助理管理实践与探索

(1) 医院运营管理存在的问题

- ① 缺乏顶层设计，工作主体单一
- ② 缺少管理协同，信息孤岛严重
- ③ 缺乏保障举措，制约作用发挥
- ④ 考核机制滞后，培训体系缺失

(2) 着力体系建设，夯实管理基础

- ① 完善顶层设计
- ② 明确组织架构
- ③ 建立制度保障

(3) 打破人才界限，打造运营团队

- ① 组建运营团队
- ② 遴选重点科室
- ③ 实施岗前培训

(4) 创新工作机制，形成管理合力

- ① “双向选择制”
- ② “组团式”
- ③ “问题清单制”
- ④ “绿色通道制”
- ⑤ “重点项目制”

(5) 临床专科运营助理管理抓手

- ① 全面预算管理
- ② 全成本/病种成本核算管理
- ③ 科室单元运营评估模型
- ④ 绩效考核

(6) 临床专科运营助理考核评价

(7) 临床专科运营助理取得的成效：“喇叭”、“眼睛”、“桥梁”

- ① 管理触角延伸
- ② 管理力度增强
- ③ 成功打破壁垒
- ④ 提升运营效率

#### **（四）业财融合思维下的运营管理人才培养实践**

##### **1、何为业财融合？**

- （1）业财融合概念
- （2）业财融合路径，业融于财 or 财融于业
- （3）业财融合思维构建体系

##### **2、业财融合中的运营思维如何培养？**

- （1）运营管理概念
- （2）运营管理要素
- （3）运营管理整体思维模式

##### **3、运营管理中的全面预算思维如何培养？**

- （1）全面预算相关概念
- （2）资源配置型预算
- （3）四位一体全流程预算管理
- （4）全员参与的三级预算管理模式

##### **4、运营管理中全成本管理思维如何培养？**

- （1）全成本相关概念
- （2）关注瓶颈成本的思维
- （3）病种成本管理体系的搭建

#### **专题四：人力资源管理在打造“最佳雇主”中的创新与发展——中山大学肿瘤**

##### **防治中心专场**

**（一）如何平台引人——布局科研大团队，以创新为动力，加速人才培养与学科发展**

- 1、如何发展医疗服务以及基础研究为一体的综合型医院——中肿模式介绍；
- 2、如何优化人才工作全流程——人才宣传、人才入职、人才项目申报、人才评估一体化建设；
- 3、构建全周期、立体式的人才发展体系和个体化培养方案——中肿三层八级人才阶梯发展建立；

4、夯实人才蓄水池：考核制及导师制下医院科研及临床博士后科学管理有效提升实践。

**（二）如何事业育人**——搭建覆盖全体员工的常态化全面培训、定期考核、合理聘用模式，构建多维度人才评价体系，开创有吸引力的职业上升通道

1、基于智能人事系统下员工考核及激励——年度考核、民主测评、绩效岗位竞聘的构建以及实施；

2、破五维树六维——以卫生专业技术职务评聘为突破口，构建多维度人才评价体系；

3、医院员工全面培训计划与实践——团队破冰、领悟文化、学习院史、刻印目标。

**（三）如何待遇留人**——做到薪资合心、团队舒心，员工工作才能顺心，投身医院发展事业才能更加用心。如此“心心相印”，才能吸引各类人才，让更多“千里马”在医院竞相奔腾。

1、中肿平台下的职业成长路径——我的国家级人才成长之路感悟；

2、全周期薪资合心员工关系管理——中肿从在职员工到退休员工的人文关怀；

3、医患融合、医药融合、医管融合——中肿新形势下的制度以及档案管理。

**（四）如何智能管人**——围绕建设创新型医学中心，实施人才强院的发展策略，采用智能化管理人的模式。

1、优化人力资源配置，精简人力提高工作效率——中肿多元化的用人模式；

2、从招聘到岗位设置——中肿智能化人事管理；

3、利用人事数据统计提供决策支持——信息化管理智能人事系统实践；

4、疫情当下的医院员工管理——提效每日员工健康监测以及不同班次下医院考勤高效管理。

## 附件二：课程安排

序号	课程名称	主讲人
<b>模块一、医院人力资源管理的顶层设计</b>		
1	医院人才战略与人力资源管理	易凌峰
2	医院人力资源战略规划与执行	余庆松
<b>模块二、人力资源管理案例分享——上海交通大学医学院附属新华医院</b>		
1	公立医院高质量发展中的学科建设与人才培养	郑忠民
2	创新人事制度改革、推动公立医院高质量发展	陈 磊
3	从绩效国考到高质量发展，绩效引领医院高层次人才建设	邵 红
4	基于专科运营管理人才培养的医院精益管理实践探索	刘雅娟
5	业财融合思维下的运营管理人才培养实践	杨少春
<b>模块三、人力资源管理案例分享——中山大学肿瘤防治中心</b>		
1	<b>专题一：如何平台引人——布局科研大团队，以创新为动力，加速人才培养与学科发展</b>	
1.1	如何发展医疗服务以及基础研究为一体的综合型医院——中肿模式介绍	曾木圣
1.2	构建全周期、立体式的人才发展体系和个体化培养方案——中肿三层八级人才阶梯发展建立	胡献之
1.3	夯实人才蓄水池——考核制及导师制下医院科研及临床博士后科学管理有效提升实践	李瑞雪
2	<b>专题二：如何事业育人——搭建覆盖全体员工的常态化全面培训、定期考核、合理聘用模式，构建多维度人才评价体系，开创有吸引力的职业上升通道</b>	
2.1	完善职业发展体系——全面激励、多维度评审	陈秋燕
2.2	构建科学有效的员工考核与激励机制——年度考核、绩效岗位的构建与实施	黄 清
2.3	破五维树六维——以卫生专业技术职务评聘为突破口，构建多维度人才评价体系	唐上晴
2.4	医院员工全面培训计划与实践——团队破冰、领悟文化、学习院史、刻印目标	王玉龙

3	专题三：如何待遇留人——做到薪资合心、团队舒心，员工工作才能顺心，投身医院发展事业才能更加用心。如此“心心相印”，才能吸引各类人才，让更多“千里马”在医院竞相奔腾	
3.1	中肿平台下的职业成长路径——国家级人才成长之路感悟	王 峰
3.2	全周期薪资合心员工关系管理——中肿从在职员工到退休员工的人文关怀	黄 颖
3.3	医管融合——中肿新形势下的行政管理人员成长及人事档案管理	郭依俐
4	专题四：如何智能管人——围绕建设创新型医学中心，实施人才强院的发展策略，采用智能化管理人的模式	
4.1	优化人力资源配置，努力提高工作效能——中肿多元化用人模式	戴军进
4.2	从招聘到岗位设置——中肿智能化人事管理	万 壮
4.3	利用人事数据统计提供决策支持——信息化管理智能人事系统实践	赵 冬
4.4	疫情当下的医院员工管理——提效每日员工健康监测以及不同班次下医院考勤高效管理	周德鑫

附件三：报名回执表

公立医院人力资源管理提升与高质量发展案例教学 1 期

报名回执表

单位名称				纳税人识别号	
学员姓名	性别	科室	职务	手机号码	电子邮箱
费用总计	万 仟 佰元整			小写	¥:
线上班: <input type="checkbox"/> 线下班: <input type="checkbox"/> 请在相应 <input type="checkbox"/> 内勾选 <input checked="" type="checkbox"/>					
<b>报名程序:</b> 填写好此回执表请发至会务组, 线上班 培训费报名后电汇至上海国家会计学 院。				<b>请将培训费汇至以下账户:</b> 学院开户行: 中国建设银行上海徐泾支行 单位名称: 上海国家会计学院 汇款账号: 31001984300059768088 <b>温馨提示: 汇款时请备注“人力资源管理1                  期”, 并将汇款截图发至会务组。</b>	
<b>报名咨询:</b> 会务组联系人: 张老师    手机: 18906441108 (微信同号) 报名邮箱: 18906441108@163.com					