

辽宁省肿瘤医院人才队伍培养体系的构建

刘 敏,樊文竹,孙 楠,赵 岩
(辽宁省肿瘤医院,辽宁 沈阳 110042)

摘 要:全文阐述了辽宁省肿瘤医院通过建立人才培养基金、拔尖人才库、学术与科研交流平台等多层次的人才培养体系,不断完善科技奖励、绩效考核机制,促进了人才队伍建设,增强了科技创新能力,推动了医院可持续发展。

关键词:人才培养;科研;医院管理

中图分类号:R197 文献标识码:C 文章编号:1004-0242(2015)09-0722-04
doi:10.11735/j.issn.1004-0242.2015.09.A002.

The Construction of Training System of Talents Team in Liaoning Cancer Hospital

LIU Min, FAN Wen-zhu, SUN Nan, et al.

(Liaoning Cancer Hospital, Shenyang 110042, China)

Abstract: The multilevel talent training system in Liaoning Cancer Hospital including talent cultivation funds, top-notch talent pool, communication platform of academic and research, and so on which is done to promote the construction of talent team, to enhance the ability of innovation of science and technology and to promote the sustainable development through improving award of science and technology and the performance appraisal system constantly in Liaoning Cancer Hospital.

Key words: talent training; science and technology; hospital management

人才梯队建设是医院改革与发展的出发点和落脚点^[1],是提升医院综合实力的决定性因素,是医院可持续发展的保障,关系到医院发展的兴衰成败^[2]。

人才梯队建设是一项复杂的系统工程,呈层次递进规律,由内外因相互作用,推动从低层次人才状态向高层次人才状态转化。简单地讲,人才梯队建设就是医院有计划地选择不同层次的人员作为后备人才进行培养,确保人才的持续供给,以满足医院未来的发展需要^[3]。

人才梯队建设一般包括三个层面:一是重点培养学科带头人,学科带头人是提高人才队伍整体素质、促进学科发展的源动力,是医院人才队伍的核心力量。二是强化中青年科技骨干培养,中青年骨干决定了学科可持续发展的潜力,是学科人才队伍建设的重要内容。三是重视培养青年科研人才,青年科研人才是学科发展和人才发展的基础,决定着

整个学科发展的前景。通过加强人才梯队建设,培养一支学历层次高、综合素质好、业务技术精的人才队伍,呈现人才带动学科,学科培养人才的良性循环。

辽宁省肿瘤医院自1975年建院至今,在各届院领导的高度重视下,在“科技兴院、人才强院”方针引领下,树立了全面、可持续的人才建设发展观,通过科学地选拔、引进和培养人才,形成了梯队结构合理的可持续发展的人才队伍。

1 多层次人才教育培养体系

根据医院战略发展目标,整合优势资源,有重点、有针对性、分层次、多渠道地加强人才培养,从而不断完善人才梯队建设。

1.1 设立人才培养基金

2014年,医院设立了“人才培养基金”,根据不同人员层次及要求,设立《科技精英科研基金》、《优

收稿日期:2015-05-05;修回日期:2015-06-29
E-mail:kjklm@126.com

秀人才科研基金》、《青年人才科研基金》、《留学归国人员科研基金》四类,进行“科研经费资助+科研产出考核”的管理,为有志于科学研究的各级人员提供起步基金,促使建立可持续产出成果的研究体系,促进医院学术人才的成长和学术成果的凝结,使优秀中青年人才向高层次专业人才发展,高层次人才则永葆科技创新的动力。通过本人申报,专家评审,遴选出16项人才基金项目,投入经费210万元。

1.2 推行特聘教授制度

为促进我院与国内外学术界的交流与合作,充分发挥院外知名专家的指导作用,促进医院学科建设和医、教、研工作的发展,不断提高医院的整体水平,医院建立了《特聘教授制度》。通过聘请国内外肿瘤基础、临床领域的知名专家担任医院“特聘教授”,为医院肿瘤诊疗、科研事业的全面、快速发展提供决策支持、平台支撑和技术引领。目前,34名国内外著名学者获聘为我院“特聘教授”,包括中国工程院院士2名,“长江学者”特聘教授3名,“国家杰出青年学科基金获得者”2名。

1.3 建立拔尖人才库

2001年组建了拔尖人才库。通过重点扶持青年创新人才,培养成为本专业品德优秀、专业能力出类拔萃、综合素质全面的学科带头人。通过推荐评审,拔尖人才库至今已选拔了4次,共入库57名成员,涵盖了医院二十个科室。制定了《拔尖人才考核办法》,对拔尖人才进行德能勤绩全方位的评价。医院每年组织对拔尖人才库成员进行考核,并细化评分内容及标准,特别把科研业绩单独列出,科研业绩不达标者,视为考核不合格。经过医院有计划的培养和锻炼,各科室的支持和成员们自身不懈努力,拔尖人才库为我院培养出了一批批优秀的科技骨干,形成我院各专业高层次领军人才的重要后备力量,完善了人才梯队建设,弥补了学科带头人断层问题^[4]。到目前,培养出1名副院长、27名科室正副主任、2名国务院津贴获得者和16名硕士生导师。

1.4 继续教育和人才引进并重

继续教育是培养人才的重要途径。为了提高继续医学教育管理质量,创建了学分登记记录系统,规范继续医学教育学分管理。我院每年获批多项国家及省级继续医学教育项目,除院内外举办学术讲座外,增加了网络授课,解决了工学矛盾,不断增长知

识,提高业务水平。

研究生教育是继续教育的一种重要形式,是加速青年人才培养的捷径。我院坚持院校培养,鼓励职工攻读研究生,单位在时间和经费上给予支持,调动了职工求学的积极性。我院在整合和优化现有队伍的同时,也重视高学历、高层次人才的引进,建立了《高端人才引进实施方案》,通过制度明确了引进高端人才的学术层次、考核指标和专家待遇,为医院高端人才的引进提供了重要依据。近年医院引进了多名高端人才,对优化学科结构、拓展科研思路、提高医院的总体竞争力都起到了积极的推动作用^[5]。

1.5 规范住院医师培训

住院医师规范化培训是培养合格临床医师的必经途径,住院医师的成长与发展关系着医院的整体素质^[6]。我院内科等7个专业是辽宁省住院医师规范化培训基地,同时我院也是辽宁省人民医院国家住院医师规范化培训基地联合培养单位。医院设立了住院医师规范化培训办公室,逐步健全了组织体系,制定了多项管理制度。通过不断规范住院医师化培训工作,积极挖掘人才,为医院人才储备夯实基础。

1.6 建立学术与科研交流平台

一是建立拔尖人才库成员和科研信息交流平台、及时发布科研信息,并就科研项目申报、项目进展及科研管理制度等方面的信息进行答疑交流等。方便大家及时了解医院在拔尖人才培养方面的政策和动态,并可随时对拔尖人才培养工作提出合理化建议和意见。

二是开展青年医师沙龙:在“平等、开放、创新、交融”的理念下,积极建设青年医师内部技术交流、学术探讨、人文思索的开放平台,营造积极向上的医院文化氛围,加强年轻医师的价值观建设,促进年轻科研工作者的快速成长,从而形成医院的长远发展合力^[7]。

三是积极开展对外学术交流与合作:我院先后与国内外多家著名大学和研究机构建立了合作关系,采取走出去和请进来的方式进行交流。通过交流,为医院的建设和发展引进人才、培养人才、吸收先进的科学技术,促进科技合作。合作项目研究中已有两项获省科技进步二等奖。

1.7 重视和加强学科建设

通过加强学科建设,有利于促进人才培养和梯

队伍建设,有利于调动人才的积极性、创造性^[8]。院领导高度重视学科建设,2013年成立了学科建设办公室。充分利用和发挥院内医疗医技科室专业资源优势,探索开展并积极推广多学科综合诊疗,建立多学科专家诊疗团队,实现所有临床科室和常见恶性肿瘤病种的全覆盖,着力提高了专业病种诊治水平。建立了《辽宁省肿瘤医院重点专科培育制度》,全面建立各亚专科的学科评价、考核体系,并建立健全了学科梯度档案。

2 完善激励考核机制 促科技创新

2.1 加大科技奖励 增加经费投入

一是出台新的《科技奖励办法》:设立科技成果奖、科研项目奖和人才鼓励奖,加大奖励力度,充分发挥职工的主观能动性,增进科研意识,推动以学科带头人和中青年学术骨干为主的学术梯队的建设。形成以绩效为基础的差异化利益分配法,稳定一批高层次人才扎根医院,营造尊重劳动、尊重知识、尊重创新的良好氛围。

二是重新制定《参加学术会议、进修培训管理办法》:提高科室经费分配标准,并对学术团体任职人员、科主任及重点学科等给予政策上的倾斜。

三是修订《论文版面费报销规定》:提高报销额度,激励广大医护人员积极总结临床及科研经验,发表高质量的核心期刊和SCI论文。

四是匹配科研经费:用于补充上级部门正式批准的科研项目研究实验费,加大科研经费支持力度,促进成果产出。

五是逐步完善科技支撑条件建设:加大经费投入,强化重点实验室建设,改善软硬件条件,为医院进行高水平科学研究和高层次人才培养创造良好的条件,为医院科技创新和发展提供技术支撑。

2.2 科主任任期目标考核

学科带头人肩负着学科建设、人才团队培养的重任,对一个学科的发展至关重要。2004年始,医院每年由院长与各科室主任签定责任状,课题、论文等作为完成年度任务的重要指标,与科室绩效挂钩。以三级肿瘤医院评审标准和细则作为总体目标,医院及时调整绩效考核指标,使考核指标真正起到激励和评价考核的作用,从而使高层次人才队伍建设

设带动整个人才队伍建设,促进医院可持续发展。

2.3 开展科技贡献奖、优秀科技工作者评选工作

为更好地发挥高层次成员的榜样激励和科学上的领袖两大社会功能^[9],开展科技贡献奖、优秀科技工作者的评选工作。“科技贡献奖”是表彰把毕生精力都贡献给了医学事业,一直奋战在临床科研工作第一线,为我院的科技工作做出突出贡献的返聘、延聘的老专家。“优秀科技工作者”是表彰在医院的科技工作中,始终保持创新意识,孜孜不倦,刻苦钻研,取得优异成绩的在岗医务工作者。2014年,通过评选6人获科技贡献奖,15人获优秀科技工作者荣誉称号。此举充分调动了我院广大科技工作者在科技创新中的积极性、主动性和创造性。

3 成效

通过一系列行之有效的举措,医院人才队伍建设得到了快速发展,医院的科研能力明显增强,医院的社会效益和经济效益逐年上升,医院工作不断迈上新台阶。

我院有卫生部有突出贡献中青年专家1人,国家“新世纪百千万人才工程”百层人才1人,国务院政府特殊津贴专家21人,省优秀专家4人,省优秀科技工作者10人,省“百千万人才工程”百层人才12人,千层人才16人;高级别学术团体任职人数逐年递增,核心期刊杂志编委102人次。博、硕导45人次,卫生技术人员中,正高149人、副高135人、中级435人,研究生学历人员350余人。

我院获国家、省、市、基金会和国内外合作科研项目共330余项,科研基金3550余万元。其中获1项国家级重大科研专项,经费859万元。获辽宁省科技进步一等奖1项、二等奖13项、三等奖34项,国家专利25项。有1个国家级重点学科,6个省级重点学科,6项省医学重点专科建设项目,4项省级重点实验室,2项省转化医学中心项目和7个省级医学中心。发表SCI论文110余篇,核心期刊论文1030余篇。

人才队伍的建设是多层次的、连续性的、长期的、艰巨的系统工程,需要多方的努力和配合。领导重视,常抓不懈,是顺利有效开展人才队伍建设的前提;多项举措,齐抓并进,是加强人才队伍建设的保

障。我院将不断探索,造就结构合理的强有力的人才梯队,从而促进学科的建设发展,增强医院的总体实力和核心竞争力。

参考文献:

- [1] Huang QM, Sun DL, Zhu HY. Analysis of construction of subjects and talents in teaching hospitals affiliated to medical university[J]. Hosp Admin J Chin PLA, 2004, 11(1):71-72.[黄洪敏, 孙大麟, 诸海英. 教学医院学科人才梯队建设分析[J]. 解放军医院管理杂志, 2004, 11(1):71-72.]
- [2] Zhao LH. Construct talent echelon and build an elite team [J]. Modern Industrial Economy and Informationization, 2012, 40:40-41.[赵立宏. 做好人才梯队建设打造一流团队[J]. 现代工业经济和信息化, 2012, 40:40-41.]
- [3] Li W. Practice and thinking on strengthening the construction of hospital talent team [J]. Medical Information, 2013, 26(4):55.[李薇, 加强医院人才梯队建设的实践与思考[J]. 医学信息, 2013, 26(4):55.]
- [4] Fan WZ, Bai H, Song C, et al. Problems and countermeasures of academic leader team in hospital [J]. China Cancer, 2009, 18(6):455-457.[樊文竹, 柏和, 宋纯, 等. 医院学科带头人队伍存在的问题及对策 [J]. 中国肿瘤, 2009, 18(6):455-457.]
- [5] Huang XX. Discussion on the introduction of high level personnel in the comprehensive hospital [J]. Hospital Management Forum, 2009, 5(26):59-61.[黄小小. 综合性医院高层次人才引进工作的探讨 [J]. 医院管理论坛, 2009, 5(26):59-61.]
- [6] Wang RZ, Deng ZY, Yu ZL. Experience of a general hospital standardized training of young physicians[J]. Applied Journal of General Practice, 2012, 10(6):963-965.[王荣珍, 邓志勇, 余宗良. 综合性医院青年医师规范化培训的体会[J]. 中华全科医学, 2012, 10(6):963-965.]
- [7] Wang J, Wei YX, Jin H, et al. The investigation analysis and thinking of doctors team's present situation in a tertiary hospital[J]. Jiangsu Healthcare Administration, 2014, 25(4):44-45.[王进, 魏远馨, 金涵, 等. 某三级医院医师人才梯队现状调查分析及思考 [J]. 江苏卫生事业管理, 2014, 25(4):44-45.]
- [8] Tang QF, Yao ZH, Wu Q, et al. The relationship and effectiveness of scientific research in hospital and construction of key discipline [J]. Hospital Management Forum, 2014, 31(4):44-46.[汤庆丰, 姚子涵, 吴琼, 等. 医院科研与重点学科建设的关系与成效 [J]. 医院管理论坛, 2014, 31(4):44-46.]
- [9] Li XX, Niu Y, Feng JX. Regularity and enlightenment of scientific research talents become a useful person[J]. Studies in Science of Science, 2004, 22(3):273-277.[李晓轩, 牛珩, 冯俊新. 科研拔尖人才的成才规律与启示[J]. 科学学研究, 2004, 22(3):273-277.]

本刊启事

近期发现有人恶意向《中国肿瘤》投稿作者发送虚假性、欺骗性内容的留言、通知,进行诈骗活动。他们主要通过短信方式通知稿件作者缴纳稿件相关费用,或者假冒《中国肿瘤》工作人员向用户索取用户名或密码。对这种恶劣的违法行为,本刊将持续保持关注,并向公安机关举报。同时郑重地提醒广大作者:

本刊版面费收取通知是以邮件形式(zgzl_09@126.com)发送到作者在投稿系统注册时使用的电子邮箱,同时附文稿的校对清样(PDF格式),并以《中国肿瘤》投稿系统发送短信提醒作者查看相关邮件,但该短信中不会提及具体的收费金额等,请务必以邮件内容为依据!作者均可自行登录投稿系统查看并核对稿件的有关信息。

本刊不收审稿费,不收取任何形式的加急费等额外费用。请各位作者收到类似诈骗短信时,务必提高警惕,有任何问题可及时联系本刊编辑部,电话:0571-88122280(编务办公室),0571-88122556(主任办公室)。

《中国肿瘤》网址 <http://www.chinaoncology.cn> 电子邮箱:zgzi_09@126.com