

# 东方医院集团以人才引领驱动 培养高质量人才 赋能高质量发展

国以才立，业以才兴。人才是第一资源，是事业发展最关键的因素。要想实现医院高质量发展，就必须发现人才、培养人才、珍惜人才、凝聚人才，建设一支高素质的人才队伍。

“成立医疗中心，实施职级改革，推动了医院集团人才呈现‘井喷式’突破！”医院集团董事长江永强高兴地说道。近三年来，医院集团有100余人取得正高、副高职称，25人入选淮南市科技专家库，16人受聘安徽理工大学硕士生导师，36人任安徽理工大学教授、副教授……

顶层设计，构建新时代人才培养新体系

成立于2004年的东方医院集团从成立之初即确立了“科技兴院，人才强院”的医院发展战略和人才建设规划，在人才培养上坚持引进与培养并重，人才建设与学科建设并举的方针，通过筑巢引凤，广纳贤才，请进来施教，送出去进修，有针对性的进行定向招聘和专科培养，充分发挥老专家传帮带作用等一系列有力举措，有规划地培养和引进了一批在业内颇具知名度的高层次技术骨干和学科带头人，打造了一批既满足临床广泛需求，又在专科发展上崭露头角的优秀年青技术人才。在全集团形成了以发展来吸引人，以工作来凝聚人，以学习来培养人，以事业来留住人，以关爱来温暖人的人才培养机制。但是，随着医保新政的不断调整和集团体量的持续增大，高技术人才在集团“扎堆”现象与基层医院技术骨干相对薄弱形成了鲜明对比，在一定程度上制约了医院的发展和集团的进步。如何破解这一难题？经过反复调研和深思熟虑，江永强董事长力排众议，果断推出以大“H”架构为核心的职级改革。

深化职级改革，中心化管理布局人才培养“一盘棋”

任何改革都不是一蹴而就。职级改革推出前夕，为打破集团与基层医院技术人才“失衡”的“僵局”，突破人才培养壁垒，集团陆续在新庄孜医院、肿瘤医院进行改革试点，通过集团垂直管理模式带动基层医院技术更新、人才迭代，实现了人才由“输血”向“造血”的转变。2021年7月25日，东方医院集团职级改革聘任仪式在集团多功能厅隆重举行，也标志着集团管理架构由集团管理制向集团管理制的正式转变，这在集团发展历程中具有划时代的重要意义，而医疗中心的设立成为改革最大的亮点。在医疗中心架构下，唯职称、学历、科研、教学论英雄，取消科级、县级行政级别，减少行政职位，废除“终身制”实行“聘期制”，形成行政、业务发展两条线，打破传统上升通道，实现了能上能下的灵活用人机制，真正把那些想干事、能干事、干成事的人才选拔了出来，让年轻人更有奔头，发展更有目标，彻底激发了年轻技术骨干在技术、学术、科研等方面的干劲和闯劲。中层干部抓管理、强业务的责任担当和勇于作为精神也愈发高涨，一大批技术型、管理型人才在临床实践历练中迅速成长，成为独当一面的中坚力量。

深耕学科建设，搭建高标准人才梯队

如果说职级改革为年轻人成长提供了多向选择的发展空间，那么在医疗中心架构下的学科建设也同样焕发出蓬勃生机。职级改革后，为加快人才培养，促进各专业学科建设快速发展，集团先后制定《人力资源建设规划及实施方案》、《人才培养和人才梯队建设计划》、《学科带头人及后备学科带头人选拔和培养办法》，以及《关于开展医院重点学科和特色专科建设评审工作的通知》等一整套发展和培养规划，并在软、硬件上给予全方位支持。

在持续加大培养力度下，通过因材施教和派往上级医院进修历练，年轻医师业务能力和诊疗视野得到快速提升；通过专家下沉、技术下沉、服务下沉和优势资源的有效整合，基层医院技术水平和服务质量实现质的飞跃；通过打通信息壁垒，完成集团数据整体“云”，开通云影像、云心电平台，为基层医院临床诊断提供更为精准可靠的影像依据，不仅使众多基层医院患者在家门口就能够享受到集团高水平的同质化服务，搭建了集团与基层医院医师间相互学习交流，共同成长，共同提升的平台，也使集团人才培养渠道更加快速、通畅，集团学科建设和亚专科建设日趋完备。近几年，集团胸痛中心、卒中中心先后通过国家级认证，集团获“中国心衰中心”授牌；普外科、心内科、内分泌科、胸心外科、骨科等十个科室在医院重点学科和特色专科遴选中脱颖而出，

当选总院院级重点学科；甲乳、肝胆、运动医学等亚专科建设也颇具建树，获得长足发展。

同频共振，同向激励，激发人才内生动力

在集团职级改革聘任仪式上，江永强董事长强调，职级改革的目的是给大家树目标、立方向、定标准，就是要建立以职称为导向，以职称论待遇，以职称论地位的新发展格局，在医务人员中形成以取得高学历、获得高职称，开展新技术、新科研，培养出优秀人才为荣誉的积极进取氛围，“你追我赶”，不断激发出内生动力。为此，打造出具有东方特色的人才培养机制，鼓励和扶持年轻人快速成长，为有责任、担当、作为的人才提供广阔发展舞台，成为东方集团人才建设的重要目标和规划。在这个框架下，集团坚持培养和使用并重、引进与提高并重、激励与考核并重，建立人才培养基金，选派优秀医务人员到国内知名医院进修深造；为晋升高级职称人员发放5000—8000元不等的高级人才培养费，并为其进行晋升培训和指导；对特殊科室实施低职高聘扶持机制，有计划的培养一批专科人才；鼓励学历提升，加大对本科及以上学历以上人才引进力度，并分别给予集团出资权配股。在科研方面，持续加大科研培育力度，制定《医院科研工作管理办法》，充分调动和激发技术人员的科研积极性。制定《科研成果奖励制度》，设立科研成果奖、发明专利奖、学术论文专著奖、科研课题中标奖等四个奖项，对取得显著成果的专业技术人员，从科研经费中根据获奖等级给予重奖。同时，建立健全考核机制和职级改革人员年度一次性奖励制度，按照职称、工作量、工作业绩予以奖惩兑现。一系列有力举措，推动集团人才培养日趋制度化、规范化、高效化。

玉汝于成，人才、技术“百花齐放”

一份耕耘，一份收获。经过坚持不懈的政策引导和目标激励，近年来，东方医院集团先后有近20项科研成果通过省、市级科技成果鉴定，8项发明专利获国家知识产权局授权，100余人取得正高、副高职称，25人入选淮南市科技专家库，16人受聘安徽理工大学硕士生导师，36人任安徽理工大学教授、副教授。培养引进硕士生34名。同时，集团选派100余名业务骨干前往国内知名医院进行进修、规培，与南京鼓楼医院开展战略合作，都在技术提升和人才培养上为搭建具有东方特色的人才梯队创造了良好的人才孵化、培养和发展空间。自2019年至今，仅集团就有170余项新技术、新项目先后立项，60余项技术成果运用于临床，为患者治疗提供了更多的选择和可能。

业贵于专而强于精。让专业的人做专业的事，让“想干事的人有机会，能干事的人有舞台，干成事的人有地位、有待遇”，在全集团上下形成“能者上，平者让，庸者下”的良性人才培养和竞争机制，正成为东方集团日益发展壮大蓬勃力量！

(本报特约记者 万翔 本报通讯员 孔梅 摄影报道)



江永强董事长作职级改革部署



普外科主任医师孟云实施甲状腺手术



医师节上，为从医30年以上的医师代表颁奖



东方总院加入瑞金医院胸部肿瘤长三角联盟



江淮名医 心血管内科专家李枫带教中



江永强董事长获2023年度第三届“市县医院杰出管理人物非凡奖”

