

# 党建引领固根基，引才聚智添动能

济宁市第三人民医院以“同频共振”激活人才建设“一池春水”

记者 郭纪轩 通讯员 张德君 董体

## 全心“引才” 学科建设跑出加速度

党管人才是保证新时代人才工作沿着正确政治方向前进的根本要求,为实现增人数和得人心的有机统一,济宁市第三人民医院充分发挥医院党委把方向、管大局、作决策、促改革、保落实的领导作用,坚持党建引领,凝聚发展合力,通过积极对接更高水平的医疗资源、加大名医工作室建设力度等举措,聚力营造涵养人才成长沃土。

在济宁市第三人民医院2号病房楼,中医科副主任赵红玉博士正紧张地投入到中医科病房的建设工作当中,这虽是她入职的第一个月,但济宁市第三人民医院到处散发的蓬勃朝气已让她感受到这里大有可为。

赵红玉博士毕业于南京中医药大学,师从孟河医派传人周春祥教授,具有多年临床经验,还曾在江西中医药大学担任了六年中医讲师,研究方向为中医经典,在治疗伤寒杂病方面积累了颇多经验。高学历人才一直是医疗机构竞争的焦点,而像赵红玉这般在中医药临床和教学方面具有丰富经验的高水平医生更是“炽手可热”。

“说实话,这是我第二次入职济宁市第三人民医院了,6年前因种种原因我离开了这里,吸引我再次返回的理由,首先是医院的快速发展所带来的巨大机遇和发挥空间,其次就是对人才足够的尊重和相关政策的托底。”谈及入职医院的理由,赵红玉这样说。

近年来,济宁市第三人民医院以三级医院等级评审为契机,认真落实新时期卫生与健康工作方针,在创新服务模式、推进学科发展和技术进步等方面均取得了丰硕成果,更大的平台、更高的水准、更深的潜力,吸引了众多如赵红玉博士一般的高层次人才。以中医科为例,在医院的大力支持下,与山东省立医院、山东省中医院、山东中医药大学附属医院等多所省内外知名医院开展深度合作,学科建设水平及技术实力日新月异,而在过程中更需要高水平人才支撑起学科高质量发展的筋骨。

“医院借势平台提升,坚持高端引智,增加对高层次人才的吸引力,充分利用优才计划、备案制招聘、人事代理招聘等不同形式的人才招引途径,建立了完善、开放、灵活的高层次卫生人才的引进和使用机制,做好医院发展的人才储备。”济宁市第三人民医院人力资源部主任张立云介绍。针对专硕及以上高端人才,医院给出在正式聘任后发放最高30万安家费的人才招引政策,并解决配偶就业安置、子女上学、临时住宿等问题,引才政策设置细致入微,打造出人才集聚“强磁场”。目前医院研究生以上学历165人,高级职称199人。医院将全方位营造良好人才发展大环境,努力通过创新用

医院要实现高质量发展,学科是基础,人才是关键。近年来,济宁市第三人民医院党委高度重视“人才工程”建设,始终把人才作为发展的第一资源。医院党政聚焦服务人才成长,坚持以人力资源能力建设和提高人才素质为宗旨,持续加大引才、育才、用才力度,着力创新医疗人才培养提升工作机制,不断增强医疗人才队伍的能力和活力,描绘了一幅“千里马”竞相奔腾、“金凤凰”翱翔展翅的壮丽画卷。



多渠道引进优质医疗人才。



名医工作室专家定期来院带教指导工作。



悉心做好人才培育工作。



医疗技术服务水平持续提升。



各类人才的创造活力竞相迸发。



丰富的职工日常生活。

## 全面“育才” 满足群众就医新需求

如何更深入地运用党管人才工作模式,充分发挥党管人才的制度优势,引领建设高质量人才队伍,来更好地服务群众医疗需求,是济宁市第三人民医院点燃跨越式发展的新引擎。2023年,医院聚焦现阶段发展需要,以优势学科为切入点,共引进专硕及以上人才近40人,“天下英才纷至沓来、源头活水驱动创新”的愿景正逐渐变为现实。功以才成,业由才广,打好人才建设组合拳,不仅是诚心引才,更要悉心育才、暖心爱才。对此,济

宁市第三人民医院不断深化人才培养体制机制改革,优化人才成长环境,支持、鼓励、激励每位职工发挥最大潜能。

“‘造福患者,成就员工’,是我们医院使命,而我也深刻体会到了这句话的分量和医院为此做出的努力。”作为院内培养的学科新星人才,37岁的心血管内科副主任医师冯娜娜前不久被选聘为高血压及心力衰竭病区副主任,其同为青岛大学硕士毕业的丈夫张义鹏,早在几年前也被选聘为手足烧伤外科病区主任,两人的成长轨迹,折射出的是济宁市第三人民医院厚植育才土壤的不懈探索。而在济宁市第三人民医院,这样的“双硕士”夫妻屡见不鲜。

医院坚持以党建促业务发展,把党的政治优势转化为医院发展优势,指明医院发展方向。为营造“能者上,平者让,庸者

下”的人才生态,医院党委将职称晋升与聘任、医德医风考核、绩效考核、人事考核等工作相结合,不断推动人事制度改革。近三年来选聘40岁以下科主任31人,培养和造就了一批学科带头人,形成了尊重人才、渴望成才、尽展其才的生动局面,为满足群众健康需求夯实人才基础。

同时,不断制定完善了《员工年度培训管理办法》《专业技术人员外出进修学习培训管理规定》《专业技术人员外出参加学术会议管理办法》《在职攻读医学及相关专业研究生学历学位管理规定》等一系列规章制度,将技术人员外出进修、学习,以及参加各类学术和技术交流活动与职称评定相挂钩,以制度落实推动人才进步,为医院学科建设提供人才智力保障。

“现在我们每年组织70余名医务人员‘走出去’进修学习,同

时以‘请进来’的方式聘请国内、省内头部医院的专家来院坐诊、指导,为职工搭建起了快速成长平台。”张立云表示,2022年医院高级职称晋升人数提升近三倍,医院职工依托医院核心竞争力提升,与时代和医院同步发力。

## 全力“用才” 精神引领续写新华章

“医院不遗余力地给我们年轻人机会,鼓励我们考研读博,这让科室的学习氛围更浓了,我当然也不甘落后,倍加珍惜。”一名青年医生表示。为在职攻读研究生者报销全额学费、公派进修学习、选派人员参加学术交流会等,一系列人才政策、优惠举措的出台和落地,使全院职工迸发出了前所未有的干事创业热情,学科带头人瞄准本学科领域发展前沿,学科骨干充分发挥骨干支撑作用,青年骨干更加勤奋学习,积极进取。

在新时期的背景下,推动人才资源的合理开发和运用,营造良好的人才发展环境,是党管人才工作的重要内容。2022年医院在与济医附院合作的基础上,加入山东省立医院集团,与山东省立医院达成合作协议,知名专家定期来院坐诊、手术、远程会诊等惠民之举,让群众在家门口就能享受到省级医疗服务,这种“不求所在,但求所用”的“柔性引进”人才服务方式,也为推动医院学科发展发挥了重要作用。

医院还十分注重关爱帮扶职工,维护职工权益,成立了职工关爱小组,组建了救助基金会。对院内就医的职工给予二次报销及大病救助;为有需求的职工提供一对一心理疏导服务,并定期组织优秀员工外出拓展,开展职工子女“成长欢乐营”及单身青年联谊活动,丰富职工日常生活。

同时采取职代会、满意度调查、调研座谈、金点子等形式,充分听取职工意见建议,既给人才提供尽可能好的机会和平台,又为其提供增强素质修养的思想引领和精神关怀,让各类人才的创造活力竞相迸发,聪明才智充分涌流。

“建设高素质的人才队伍是基层党建发展的重要突破口,‘十四五’期间,我们将进一步实现从传统人事管理向现代人力资源管理的转变,提高人事管理层次,为促进卫生事业的发展和医院的改革创新提供强有力的人才支持,建设一支德技双馨、精干高效的专业技术人才队伍,使全院专业技术队伍年龄结构、学历结构、职称结构更趋合理。”济宁市第三人民医院党委书记、院长汪新民表示。充分发挥人才优势以尽快适应市场需求和时代发展的需要,是医院增强竞争力、更好满足人民群众对优质医疗服务需求的必经之路,济宁市第三人民医院党委也将人才建设工作中坚持“加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进”的系统观念,使医院在临床、教学、科研等领域迈向崭新的台阶。