

淄博靠什么争夺医疗人才？

记者 樊伟宏

升温与竞逐

新年伊始,包括淄博市妇幼保健院、山东健康集团淄博医院等在内的三级医院陆续发布招聘公告。

较之往年招聘集中在3、4月份的惯例看,今年的招聘提前了许多。

“这是一场人才竞争。”在淄博市妇幼保健院人事科科长张锋光看来,赶在公开招聘、高层次紧缺人才招聘等固定动作之前发力,是医院间心照不宣的默契。

虽然还未正式开始,但咨询电话却已经被打爆了。报名者的踊跃,提振了张锋光的信心。“单从招聘频次上看,今年医院还将不断加大。”他说。

比起直接招引,从政策出招亦是一条不错路径。

2月9日下午,淄博市人社局、淄博市卫健委齐聚淄博市中西医结合医院,三方围绕急需紧缺人才招聘、人才培养、职称评聘等重点难点问题展开讨论,并就深化公立医院薪酬制度改革实施方案,交流了意见。

尤其是最后一项内容,对始终强调“医院要千方百计对高层次人才、高技能人才实施补贴及绩效政策倾斜”的淄博市中西医结合医院党委书记王军玮而言,无疑是雪中送炭。

研究并利用好各种政策,才能在人才引进与薪酬改革工作中大胆创新,不断优化人力资源配置和薪酬结构,全面调动医务人员工作积极性,推动医院高质量发展。

这是所有医院的共识。相较前述两家医院,北大医疗淄博医院的路子则更为直接。

2月7日,淄博市政企合作交流座谈会在这里举行。潍坊医学院党委副书记、院长管英俊,淄博市人力资源和社会保障局党组书记、局长孙宏业等悉数到场,同行的,还有荣昌制药、山东华致林医药、山东则正医药等企业代表。

会上,不仅孙宏业与管英俊签订了《人才引进合作协议书》,还有多名潍坊医学院学生与医院初步达成就业意向。

以上种种,无不显示淄博医疗领域人才招引正不断提速。

事实上,提速早在去年就已经开始。“去年仅市主管部门统一组织的线上线下招聘就有8次,而往年一般只有3次左右。更不用说医院自己的合同制招聘,以及涉及高层次人才的长期招聘。”淄博市中西医结合医院人事科科长邹克说。

招引力度增强的直接影响,是高层次人才的不间断扩容。

“我们医院目前有13名博士。其中,去年至今就来了3名。”淄博市中医医院人事科科长安晶告诉记者,相较过去两三年都招不到一名博士的客观现实,这样的结果,让她充满信心。

医疗人才争夺战开打,淄博多家市属公立医院和委管医院动作频频。不论是招聘揽才,还是政策宣贯,亦或是政校企间的合作交流,医院目光所向,无疑都想在医疗人才争夺中率先分得一杯羹。春起之时,恰是一年之计铺开之时。那么,淄博医疗人才招引如何破题?



官方数字显示,截至目前,淄博医疗卫生领域的博士数量已突破150名。

虹吸与内卷

升温背后,挑战依然存在,医院间人才流动问题就是其中之一。

近几年,淄博基础设施建设迅速完善,考虑到淄博独特的地理位置,自济青高铁开通之后,便利的交通优势,令人才流动随之加快。

这是一把双刃剑,尤其对医疗卫生领域。

在某市属医院工作的李鑫(化名)表示,“济南、青岛作为医疗强市,不乏A++级医疗机构,而潍坊、滨州等邻市依托本市医学院校的深厚积淀,实力亦不弱于淄博。”

“现实问题是,我们希望更多外地人才来淄博,也要想到本地人才会不会到人家那边去。”李鑫说,他所在医院此前仅有一名博士,但在数年前,这名博士就已经去了某家省属医院。直到近几年,医院才重新招引了新博士加入。

更让李鑫头疼的,是本土行业的“内卷”问题。

“有很多条件不如淄博的城市,招引工作却做得很不错。”李鑫认为,当下淄博各医院应该做的,是增强实力,提高规模,扩大影响力,形成合力。

深感“内卷”之痛的不止李鑫一人,淄博另一家三级医院人事负责人也给出了相同看法。

“几乎淄博每家三级以上医院,都有我们医院人的影子。”这让这位负责人无奈且困惑。他认为,这样的结果有自己医院的责任,但问题是随着医疗人员密集向中心城区靠拢,县域间医疗人才的平衡问题需要引起重视。

官方数据显示,淄博现有

4800余家医疗机构,其中中医院154家,医护人员近5万名。

放眼山东,从医疗机构数量看,淄博优势明显。

但从规模而言,依据2021年度国家三级公立医院绩效考核结果,淄博仅有淄博市中医医院在全国532家三级公立中医医院范围内晋级A等,而淄博在全国1355家综合医院中的最好排名,仅排在315位,位列B++。

数量多,规模接近,分布集中,“内卷”油然而生。

去年年底,淄博市中医医院和淄博市第七人民医院的合并,是对人才招引利好的鲜明信号之一。

通过合并,淄博市中医医院日接诊人数可达到3000人次。如此规模,在人才招引一途,无疑助力不少。

作为医院发展的参与者和见证者之一,安晶也肯定了影响力对医院发展的重要性。

“人才尤其是高层次人才,重视的往往是平台优势。医院本身的实力才是关键。”安晶认为,到那个阶段,薪酬已不是影响其去留的决定因素。

招引与流失

环境在变,招引更需精准。客观来看,常住人口470余万的淄博,本身已是医疗资源“富矿”。

去年国家卫生健康委印发的《“十四五”卫生健康人才发展规划》指出,到2025年,国内每千人口执业(助理)医师数达到3.20人,每千人口注册护士数达到3.80人,每万人口全科医生数达到3.93人。

这些数据引到淄博。

目前,淄博每千常住人口拥有床位7.26张(列全省第2位),每千常住人口拥有卫生技术人员数9.64名(列全省第3位),每

千人口执业(助理)医师3.95名(列全省第3位),每千常住人口拥有注册护士4.11名(列全省第4位)。

实际数据皆高于远期规划,且在全省处于领先地位。

而从政策依据上看,从“人才新政23条”到“人才金政37条”再到“人才金政50条”,淄博不断发力,且效果明显。根据孙宏业表述,2023年,淄博市人社局将以更大的力度实施人才强市战略,聚焦产业链赋能人才链,促进“两链”深度融合发展。

“从体量来看,淄博医疗人才资源是丰富的,缺的是高端人才。”淄博一市属医院负责人表示。

对此,淄博市卫健委党组书记、主任程勤也曾给出类似观点:“要让医疗等民生事业现代化水平明显提升,努力实现由基本民生向品质民生转变。要想实现这个目标,既要不断建设医疗卫生重点项目,更要不断引进高层次人才医学人才。”

去年7月,淄博市中心医院举办泰山学者工作室及名医名家工作室签约仪式,淄博市委副书记毕红卫与程勤一起为工作室揭牌。

6名来淄的国内知名医疗专家中,不乏刘大为、吕国忠,及泰山学者管庆波、徐进等业内权威。

此举被视为是淄博医疗高规格引进人才的一次典型案例。

“淄博有政策,有平台,但在体制上能不能更开放,需要进一步优化改革。”上述负责人同时抛出一项命题:倘若有国内颇具影响力的某位专家提出要求,来淄博可以,团队能不能一起来?

“很多医院心理上可能都是支持的,但在实际执行中,却未必会那么顺利。不过,随着淄博

医疗开放度不断提高,围绕高端人才引进的各环节会逐步完善。”该负责人表示。

另一个关键

淄博医疗人才破题的另一个关键,在于本地医学院校的赋能加持。

除去山东大学齐鲁医学院、青岛大学医学院等国内一流院校不说,单看与淄博毗邻的滨州、潍坊两地,就能得到启示。

官方资料显示,滨州医学院现有烟台、滨州两个校区,旗下有直属附属三甲医院5所、非直属附属医院9所。其中,滨州附属医院是山东省区域医疗中心,烟台附属医院是烟威地区首家省属大型三甲综合医院,附属烟台市烟台山医院是三级甲等综合医院,附属烟台市口腔医院是三级甲等口腔专科医院,附属滨州市中医医院是三级甲等中医医院。

潍坊医学院有浮山和虞河两个校区,有直属附属医院2所,非直属附属医院12所,省级研究生联合培养基地14个。旗下潍坊医学院附属医院是省卫健委委管的大型综合性三级甲等医院,国家三级公立医院绩效考核连续为A类;潍坊市中医医院则以山东省地市级中医院第1位的成绩进入A序列,而非直属附属医院潍坊市人民医院已进入全国A+序列,成为山东11家A+三级公立综合医院之一。

再看位于淄博的齐鲁医药学院。

资料显示,齐鲁医药学院现有2所附属医院(淄博万杰肿瘤医院和新泰市人民医院),6所非隶属附属医院、14所教学医院和120余家实习实训基地。

虽然从数量上看,齐鲁医药学院与前两者的差距并不大,同时,据齐鲁医药学院官方表述,近三年,学校年底总体就业率均达到95%以上,超过全省同类院校平均水平。

但从全省层面整体实力、影响力和辐射力来看,药学见长的齐鲁医药学院相较滨州医学院和潍坊医学院,实力还有一段距离。

作为淄博医疗卫生领域的一把手,关于人才招引的话题,程勤曾提出三个关键词加以阐述:松绑、提标、创新。即:进一步简化人才引进程序,进一步加大人才资金的投入力度,进一步搭建适合人才成长的广阔平台。

程勤认为,医院只有积极建立从青年人才到骨干人才到学科带头人,再到首席专家的全链条、全周期的人才成长规划,建设涵盖人才引进支持、创新创造激励、人才服务保障等发展政策保障体系,才能为人才成长解除后顾之忧。

综上所述,从目前情况看,引进高端人才,留好发展好本地医学院校,培养好本地好苗子,淄博医疗卫生领域人才破题,未来或许才有更多可能。