

海外高层次人才引进的实践与思考

Practice and Thinking of High Level Talented Overseas Personnel Employment
QIU Ting-lin, LIU Shang-mei, TIAN Jia

邱亭林,刘尚梅,田佳
(中国医学科学院肿瘤医院,北京 100021)

摘要:回顾医院近年来海外高层次人才引进现状,分析医院在海外高层次人才引进方面的成效和遇到的问题,为今后的人才引进工作提供借鉴。

关键词:高层次人才;引进;医院管理

中图分类号: R197 **文献标识码:** C **文章编号:** 1004-0242(2012)05-0326-02

人才是一个医院综合实力的象征,也是医院兴衰的决定性因素^[1]。人才竞争,尤其是高层次人才竞争已经成为影响医院发展的战略问题。人才引进工作是医院人力资源管理工作的一项重要内容,通过有效的人才引进,能够带动医院的学科发展和建设,从而提高医院的综合实力。

我院历来十分重视人才引进工作,在加大人才培养力度的同时,积极引进各专业不同层面的高层次人才,尤其是海外归国人才,大大提升了医院的医教研水平。近些年,我院以建设研究型医院和发展“百人专家团队”为契机,利用国家癌症中心成立之机,加大了人才引进的力度,使人才引进工作又迈上了一个新的台阶。

1 高层次人才引进实践与成效

随着医疗卫生事业的不断发展和社会对医疗要求的不断提高,分析研究国内外肿瘤防治研究的发展趋势和医院的人才队伍现状,医院于1995年初提出并实施了“引进跨世纪人才,建设人才梯队”的人才发展战略。为了保证人才的顺利引进,医院制定了《医院人才引进工作实施办法》,主要内容有:第一,医院领导班子根据发展战略确定引进人才的学科和

具体人选;第二,确定引进人才的基本标准,并强调人才引进的渠道和重点是吸引海外留学学成人员回国工作;第三,规定了一系列优惠政策,在软、硬件建设上提供和创造条件,在住房、科研启动经费和工作政策上给予支持和倾斜。

2006年,为了进一步提升医院的核心竞争力,在国内外肿瘤科学研究和临床治疗领域占领制高点,建设世界一流肿瘤防治中心,在对医院副高级以上专业技术职务人员进行问卷调查的基础上,医院领导又提出了建设研究型医院的目标,同时制定了新的人才发展战略,启动建设百名专家团队计划,即通过多渠道多途径培育锻炼一批优秀专家,为医院发展提供坚强有力的人才保证,同时为国家癌症中心做足人才储备。

通过全球招聘和严格的筛选面试,近年医院引进海外高层次人才17人,全部为研究生学历,14人具有博士学位,引进到医院工作后,他们充实了医院的高层次专家队伍,对医院的医疗、教学、科研和肿瘤防治工作起到了较大的推动作用,在各自的专业领域作出了突出成绩,1人已经当选中国工程院院士,千人计划1人,教育部长江学者特聘教授3人,杰出青年基金6人,卫生部有突出贡献中青年专家3人,百千万人才工程国家级人选5人,享受政府特殊津贴6人,973项目首席科学家2人,所有人才均已被聘任为科室主任或者学科带头人;在科学研究

收稿日期:2012-03-05
E-mail: qtl007@126.com

方面,他们带头申请多项国际及国家级重大科研课题,获得国家科技进步奖及自然科学奖多项,其中1名引进人才在《Nature Genetics》杂志已经发表4篇论文。相当一部分人已经成为国际知名专家,与国际知名医疗结构和科研院所建立了长期的合作关系。

2 经验和思考

2.1 着眼高端、营造环境

在海外高层次人才引进的工作实践中,医院每年都会依据医院的发展目标,统筹考虑人员结构情况和学科发展规划,确定未来几年的高层次人才招聘计划,并在知名网站发布招聘信息,着眼于紧缺和海外高端人才的引进。只有营造好相应的工作和生活环境,“筑巢引凤”,才能吸引人才。只有拥有了合适的环境,学科所引进的人才才能最大限度地发挥作用^[2]。为此,医院加强自身建设,向全院职工宣传和解释引进高层次人才的重要性和必要性,强调引进人才只是对医院高端人才的一个补充,同时也十分重视本单位人才的培养,以期创造良好的舆论氛围,在职工中形成吸引人才的良好环境,同时在工作平台、资金和团队基础组建上吸引人才入院工作。

2.2 科学考评、提供平台

对拟引进的人才制定严格的考评制度。由医院领导和医院学术委员会组成面试小组,对应聘人员的专业技能、语言能力、适应能力和学科建设能力等进行全面考评。一旦决定聘用,医院就会给引进人才一个宽松和舒适的平台,利用国家的高端人才发展计划,如千人计划、长江学者奖励计划等,以单位为依托,为引进人才提供一切帮助申请项目;在聘用当年即可破格申报卫生部正高级专业技术职务,在住房、科研启动经费和工作政策上给予支持和倾斜,尤

其在团队人员的配备和研究生招收上提供足够的支持,以尽快形成一个团队,有利工作开展。

2.3 促进融合、推动合作

要想使引进人才的优势和特长得到充分发挥,形成新的团队优势,就必须帮助他们建立良好的融合机制,使他们尽快融入医院文化。因此,促进新引进人才与其他人才之间的沟通了解十分重要,为此,医院通过举办学术交流、学术讲座和专题报告等方式加强沟通,优化组合,在申请国际和国家重大科研项目上推动互相合作,为开展交叉学科的合作和组建高水平团队奠定了基础,同时也有效地整合了人才队伍。

当然,医院的高层次人才引进工作还存在一些不尽人意的地方,第一,随着单位之间竞争的不断加剧,各个单位对人才的争夺也十分激烈,医院由于其公益性性质,不能保证投入足够的资金,因此难以吸引到国际上具有领先水平的人才;第二,海外归国人员刚回国时会出现水土不服的现象,有些要求一时难以满足,例如办公环境、配偶工作调动等,难免会引起不必要的误解;第三,如何处理“内才”和“外才”的关系始终是一个难题。

总之,人才是医院发展的第一要素,而高层次人才引进是医院人力资源管理工作的一项重要内容。医院在重视引进人才的同时,也不能忽视对人才的培养,只有充分调动和发挥各类人才的积极性和创造性,才能有效地带动医院的学科发展,才能实现医院人力资源的可持续发展。

参考文献:

- [1] 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, 26(5): 59-61.
- [2] 李昊津. 高校附属医院引进海外高层次人才的措施[J]. 人力资源管理, 2011, (4): 170-172.