

肿瘤医院高层次专业人才培养的必要性分析

刘 敏,柏 和,宋 纯,樊文竹
(辽宁省肿瘤医院,辽宁 沈阳 110042)

摘 要:本文从高层次专业人才的类型、需求及医院发展三个层面分析培养高层次专业人才的必要性,阐述了通过继续教育和人才引进、院内行政科室轮转学习、建立拔尖人才库、设立人才培养基金多渠道培养及加强宣传,创新制度及搭建培养平台多项举措,培养和造就了一大批高层次专业人才,推动了医院可持续发展。

关键词:高层次人才;人才培养;医院

中图分类号:R197 文献标识码:C 文章编号:1004-0242(2014)12-0978-05

doi:10.11735/j.issn.1004-0242.2014.12.A004

An Analysis on Necessity of Training High Level Professional Talents in Cancer Hospital

LIU Min, BAI He, SONG Chun, et al.

(Liaoning Provincial Cancer Hospital, Shenyang 110042, China)

Abstract: This article based on three aspects: the type of high level professional talents, demand and hospital development analyse the necessity of cultivating high level professionals, elaborated through continuing education and talent introduction, learning in hospital administration department, setting up top-notch talent pool and talent cultivation funds through various channels, and strengthening the propaganda, innovating system and constructing platform for cultivating measures, which has trained and brought up a large number of high level professional talents, promoted the sustainable development of the hospital.

Key words: high level talents; talent training; hospital

高层次卫生人才是推动我国医学技术水平发展的中坚力量,同时其本身也代表着一个地区卫生队伍的整体水平和综合实力^[1]。医院要想实现可持续竞争优势,保持高层次专业人才资源的稳定与不断壮大至关重要。高层次专业人才已成为医院之间争夺的主要对象。2011年2月12日卫生部印发《医药卫生中长期人才发展规划(2011-2020年)》主要任务之一就是加强高层次医药卫生人才队伍建设。如何加强对医务人员的培养,造就一大批优秀的高素质、高水平的医务人员是决定医院生存发展的关键因素,也是摆在医院管理者面前的重要课题。

收稿日期:2014-08-18
E-mail:kjklm@126.com

1 培养高层次专业人才的必要性

所谓高层次专业人才是指在医院人才队伍中起骨干和核心作用的人才。高层次专业人才是人才资源的精华部分,是关键资源和决定性资源。

1.1 从类型层面分析

目前医院高层次专业人才主要存在以下三种类型:一是奋斗型;二是松懈型;三是永恒型^[2]。第一种和第三种,医院要大力地给予支持和鼓励,提供和创造条件,最大限度的发挥高层次专业人才的重要作用,使他们始终保持一个正确的人生观和价值观。对于第二种,需要进一步加强引导,不断强化他们的科研、创新意识,保持与时俱进。要尊重人才成长规律:

高层次人才也有一个再培养、再提高的过程^[3]。

1.2 从需求层面分析

医学学科高层次人才的需求特点:①掌握大量隐性知识资本;②独立自主并注重于个人发展;③富于创造性、渴望挑战;④看重工作环境;⑤较高的流动性^[4-5]。马斯洛需求层次理论指出,当人的生存需要及安全需要得到满足后,他们会转向追求更高层次的需要。

对高层次专业人才离职的原因分析表明:知识层次高的人才有更高的追求,在为单位做贡献的同时,也希望单位为其提供实现自我价值的条件。所以重视高层次专业人才的培养,不仅是他们自我提升的需要,也是单位留住人才的一个重要方面。

1.3 从医院发展层面分析

高层次人才对医院核心竞争力的影响主要是:①带动学科发展,提升专科特色优势;②促进科研、教学水平的提高;③加强对外交流,承担更多社会责任;④优化卫技人员结构,提升人才队伍的竞争优势^[6]。

这就要求我们必须从医院长远发展的战略全局出发,更新观念,强化机制,切实把高层次人才队伍建设作为当前和今后一个时期一项重大而紧迫的任务摆上日程,不断探索适合自己的培养模式,努力培养适应时代需求的高层次专业人才,以高层次人才队伍建设带动整个人才队伍建设,促进医院可持续发展。

2 多形式、多渠道培养

在“科技是动力,教育是基础,人才是关键”的思想指导下,结合医院实际情况和人才自身条件,建立产学研紧密结合的人才培养计划,坚持以人为本,多渠道培养人才。明确培养计划,增加投入,落实政策措施,做到长期有打算,短期有安排,常抓不懈,抓出成效。

2.1 继续教育和人才引进

高层次专业人才的培养只有依托系统化的知识体系、富有感召力的价值观念并在高水平的文化氛围中才能真正实现^[7]。因此,必须把优秀的高学历人才作为高层次人才队伍的重要后备力量和生力军,实现人才建设的可持续发展。我院重视对现有人才的培养,坚持院校培养,鼓励职工攻读硕士、博士,加

大学学历培养力度,单位在时间、经费上给予支持,调动了职工求学的积极性。同时与国内外多所知名医疗机构、科研院所建立了友好合作关系,不定期选派中青年人才进修,加速了人才培养。通过再教育提升现有人员业务水平,为学科发展奠定后备力量。

我院积极妥善处理人才队伍培养中出现的不足,整合和优化现有队伍的同时,医院适度引进高层次专业人才,委以重任,带动或开创了新的学科发展。医院近年来也通过公开招聘,大量引进高学历人才,扩大了高学历人才存量。高层次人才的引进为医院带来了新的价值观和思维方式,对优化学科结构、拓宽科研思路、提高医院总体竞争力等方面起到了重要作用,同时也激发了内部员工的工作动力和潜能^[8]。

2.2 院内行政科室轮转学习

医院对临床科室副主任制定了轮转学习计划,安排他们到行政管理科室学习,使他们能及时熟悉医院各行政科室工作和掌握医院和国家的卫生工作方针、政策,提高其管理能力和水平,从而推动科室建设。

2.3 建立拔尖人才库

2001年,我院组建了“拔尖人才库”。对通过推荐评审,公平选拔入库的人员进行动态管理,跟踪考核。建立以能力和业绩为导向的科学评价机制,确定考核指标,优胜劣汰,不断补充培养对象,促进人才竞争。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。完善了我院人才梯队建设,弥补了学科带头人断层问题^[9]。到目前,培养出2名院长助理、26名科室正副主任、2名国务院津贴获得者、23名硕士生导师、35名国家级学术团体委员、7名省级学术团体主委及11名副主委。6人被评为辽宁省百千万人才工程百层人才,13人为千层人才。2003~2013年拔尖人才共发表核心期刊论文181篇,SCI论文19篇,获各类课题109项。

2.4 设立人才培养基金

人才培养是多层次的,应该有目的、有计划、分阶段、分层次地确定一批有战略性、带动性的项目为龙头,发展具有优势的人才群体,使他们能相互交叉渗透,协作攻关,使之优势集成、重点突出,提高医院整体科技实力^[10]。因此,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。采取项目资助方式,医院与培养对象签订培养合同,财务设账,专款专用。通过竞争择优选拔,每三年支持一批优秀人才开展项目研究。使优秀中青年人才向高层次专业人才培养,高层次专业人才则永葆科技创新的动力。医院对培养对象进行年度、中期和最终目标考核,考核结果作为资助、奖励等主要依据。对作出重大贡献、业绩突出的高层次专业技术人才,给予奖励并对其今后主持的项目给予更大的支持。从而进一步加强我院人才培养力度,促进各学科发展,提高医院的核心竞争力。

3 支持培养的措施

3.1 加强宣传,提高认识

近年来医院制定了多项有利于人才培养的规章制度,营造了良好的人才发展环境。但关键在于医务人员自身要积极进取。所以,医院通过多种形式和途径加大对终身学习宣传,强化继续教育的意识,增强他们不断学习的自觉性和积极性,从而不断提高自身素质和能力。人才建设需要齐抓共管,全员参与,需要医院领导班子、职能部门乃至全院员工相互配合,共同协作才能完成的^[11]。

3.2 创新制度,加大经费投入

为了加快培养造就一支数量足、素质高、结构合理、绩效显著的高层次专业技术人才队伍,更好的发挥“高层次”成员的榜样激励和科学上的领袖两大社会功能^[12],必须要创新人才制度,加大经费投入。人才制度优先创新是支撑人才优先发展的法制基础,人才投资优先保证是驱动人才优先发展的长远力量。只有优先创新培养机制、使用机制、激励机制,才能提高人才效能,实现人才的优先发展和人才事业的科学发展^[13]。

一是为鼓励科技创新,增强自主创新能力,医院修订了《科技奖励办法》,设立科技成果奖(科学技术奖、论文奖和职务性专利授权奖)、科研项目鼓励奖和人才鼓励奖,加大奖励力度,充分发挥了职工的主观能动性,增进了科研意识,推动以学术带头人和中青年学术骨干为主的学术梯队的建设。形成了以绩

效为基础的差异化利益分配法,稳定了一批高层次人才扎根医院,体现了尊重劳动、尊重知识、尊重创新的良好氛围。

二是设立“拔尖人才基金”和“人才培养基金”,制定了相应的管理办法,每年投入一定资金用于培养人才和资助项目,财务设账,专款专用。科技投入是科技型人才发展的强力支撑,是科技进步的动力与能源,对科技型人才聚集现象形成到科技型人才聚集效应的产生与提升都具有重要影响^[14]。

三是贯彻落实“辽宁省肿瘤医院‘十二五’发展规划”,进一步加强人才队伍建设,增强自主创新能力,推动和促进我院对外学术交流,提高学术交流的质量和效果,重新制定《辽宁省肿瘤医院参加学术会议、进修培训管理办法》,提高了科室经费分配标准,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。

四是激励广大医护人员积极总结临床及科研经验,全面提高医院的整体科研水平,加快科技兴院的步伐,推动医院发展,我院修订了《辽宁省肿瘤医院论文版面费报销规定》,对发表在如中华医学会主办的等权威中国科技论文统计源期刊收录及SCI论文提高版面费报销额度,鼓励发表高质量的论文。

五是提高科技型人才聚集效应,增加科技研发投入^[15]。医院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。

3.3 搭建培养平台

医院努力创造并优化学术环境,搭建施展才华的平台。促进了大批优秀人才健康成长,为各专业高层次领军人才战略储备奠定了坚实基础。

我院为国家药物临床试验机构,大连医科大学临床肿瘤学院,是辽宁省肿瘤临床专科培训中心、辽宁省肿瘤护理培训中心。辽宁省肿瘤医院医疗联盟办公室、辽宁省肿瘤防治办公室、辽宁省肿瘤医学影像质控中心、辽宁省乳腺癌防治中心、辽宁省滋养细胞肿瘤诊治中心和辽宁省抗癌协会肿瘤微创治疗专业委员会、妇科专业委员会、乳腺专业委员会等单位等均设在我院。日本九州癌中心、法国图鲁兹癌症治疗中心、南斯拉夫诺维萨德医学研究所和匈牙利布达佩斯肿瘤研究所等与我院也建立了友好合作关

系。利用这些优势资源的同时,依托重点学科和科研平台,以学科带头人为核心,围绕重大项目凝聚人才,逐步形成了一批优秀创新团队,促进学科交叉融合和集成发展。

4 培养成效

4.1 高层次人才队伍建设

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 10 人,千层人才 16 人;高级别学术任职逐年递增,国家级学术团体副主委 5 人次,委员 97 人次,省级学术团体主委 27 人次,副主委 79 人次,博导 2 人次,硕导 42 人次,核心期刊杂志编委 79 人次;研究生学历人员 300 余人。

4.2 科技成果产出

获 1 项卫生部科研专项,经费 859 万元;国家级课题 10 项,经费 140 余万元;省级及其他合作课题 300 余项,1800 余万元。获辽宁省科技进步一等奖 1 项、二等奖 13 项、三等奖 33 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。发表 SCI 论文 70 余篇,核心期刊论文 840 余篇。

5 小 结

医院之间的竞争已不再是单纯围绕着争夺病源的初级阶段,而是逐步演变成具有综合实力和科学管理意识与经营理念的人才掠夺等高层次、全方位的较量^[16]。所以要用事业造就人才,用环境凝聚人才,用机制激励人才,用制度保障人才,稳定现有人才、吸纳优秀人才、培育领军人才^[17]。把医院高层次专业技术人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好,努力把人才优势转化为知识优势、科技优势。建设一支思想政治素质好、学术技术水平高、创新带教能力强的医学高层次专业技术人才队伍,实现高层次人才成长与医院建设同步发展。

参考文献:

- [1] Que Y, Peng W. High level health personnel training situation research in China [J]. Hebei Medicine, 2011, 17 (9): 1272-1275. [曲艺, 彭伟. 我国高层次卫生人才培养状况研究[J]. 河北医学, 2011, 17(9): 1272-1275.]
- [2] Wei HL, Xu HT, Liu DH. Further understanding of the role playing in hospitals of high level talents [J]. The Journal of Medical Theory and Practice, 2003, 6: 739-740. [魏海龙, 徐海滔, 刘东会. 对发挥医院高层次人才作用几个问题的再认识[J]. 医学理论与实践, 2003, 6: 739-740.]
- [3] Peng QP. The training and use of military medical talents of high level [J]. Practical Journal of Medicine Pharmacy, 2003, 20(4): 317-318. [彭清平. 浅谈军队医学高层次人才的培养和使用[J]. 实用医药杂志, 2003, 20(4): 317-318.]
- [4] Huang RX. Brief discussion on general factors affecting the high level medical students satisfaction [J]. Chinese Hospital Management, 2006, 26(8): 32-33. [黄如欣. 浅论影响医学高层次人才满意度的一般因素[J]. 中国医院管理, 2006, 26(8): 32-33.]
- [5] Han XH, Ding YM. Brief discussion on countermeasures of management of hospital of high level talents [J]. Chinese Journal of Urban and Rural Enterprise Hygiene, 2010(5): 5-6. [韩香华, 丁悦敏. 浅析医院高层次人才的管理对策[J]. 中国城乡企业卫生, 2010, (5): 5-6.]
- [6] Xie MP. Cultivate high level talents strengthen the hospital core competitiveness [J]. Jiangsu Healthcare Administration, 2011, (2): 10-11. [解满平. 培养造就高层次人才, 增强医院核心竞争力[J]. 江苏卫生事业管理, 2011, (2): 10-11.]
- [7] Hao YJ, Wi Q, Bao F. Cultural strategy and talents training in the new colleges [J]. Heilongjiang Researches on Higher Education, 2011, (6): 43-45. [郝延军, 魏奇, 鲍锋. 文化立校战略与新建本科院校人才培养[J]. 黑龙江高教研究, 2011, (6): 43-45.]
- [8] 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.]
- [9] 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.]
- [10] Zhou YL, Shen YY, Zhai XH, et al. Compiling development plan of subject from the development trend of subject in modern hospital [J]. Chinese Hospitals, 2008, 12 (2): 43-45.

- [周亦伦,沈雁英,翟晓辉,等.从现代化医院学科发展趋势看学科发展规划的编制[J].中国医院,2008,12(2):43-45.]
- [11] Peng QP,Li CH.Understanding and thinking after exploration and practice of talent construction[J]. Chinese Medicine Guides,2009,6(2):135-136.[彭巧平,李翠华.人才建设探索和实践后的若干认识与思考 [J]. 中国医药导报,2009,6(2):135-136.]
- [12] 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.]
- [13] Gui LZ.Analysis on the connotation of strategy of talent development[J].Science&Technology Progress and Policy,2012,29(8):145-148.[桂乐政.人才优先发展战略的内涵解析[J].科技进步与对策,2012,29(8):145-148.]
- [14] Guo LF,Yang YC,Niu CH.Study on technology talent aggregation effect of science and technology input in shanxi Province[J]. Science&Technology Progress and Policy,2011,28(5):49-53.[郭丽芳,杨彦超,牛冲槐.山西省科技投入对科技型人才聚集效应的影响研究[J].科技进步与对策,2011,28(5):49-53.]
- [15] Niu CH,Wang XY,Yang CY.The Empirical study of technological talents aggregation effect of prefecture level city in Shanxi Province [J].Science&Technology Progress and Policy,2012,29(2):149-153.[牛冲槐,王秀义,杨春艳.山西省地级市科技型人才聚集效应的实证研究[J].科技进步与对策,2012,29(2):149-153.]
- [16] Zhao JM,Zhang XW,Feng HB,et al.Some thoughts about the development of tumor hospital in the new situation[J]. China Cancer,2006,13(2):84-85.[赵劲梅,张晓薇,冯海兵,等.新形势下肿瘤专科医院发展的若干思考[J].中国肿瘤,2006,13(2):84-85.]
- [17] Lin SQ,Xu SG.Construction and countermeasures of talent echelon editor of science and technology periodicals[J]. Chinese Journal of Scientific and Technical Periodicals,2012,23(3):494-498.[林松清,余诗刚.试论科技期刊编辑人才梯队建设与对策[J].中国科技期刊研究,2012,23(3):494-498.]

关于启用稿件远程处理系统的通知

本刊已启用稿件远程处理系统,该系统包括作者在线投稿/查询、主编办公、专家审稿、编辑办公等功能,通过网上投稿、网上查稿、网上审稿,实现作者、编辑、审稿专家的一体化在线协作处理,从而构建一个协作化、网络化、角色化的编辑稿件业务处理平台。对于广大作者而言,该系统最大的优点是支持在线投稿,方便作者及时了解稿件处理进程,缩短稿件处理时滞。

使用过程中具体注意事项如下:

(1)第1次使用本系统投稿的作者,必须先注册,才能投稿。注册时各项信息请填写完整。作者自己设定用户名和密码,该用户名密码长期有效。

(2)已注册过的作者,请不要重复注册,否则将导致查询稿件信息不完整。如果遗忘密码,可以致电编辑部查询。

(3)作者投稿请点击“作者登录”,登录后按照提示操作即可。投稿成功后,系统自动发送回执邮件,作者投稿后请随时关注邮箱提示,也可随时点击“作者登录”,获知该稿件的审理情况、处理进展、审稿意见等。

稿件远程处理系统启用后,我刊只接受网上投稿,不再接收电子邮件投稿和纸质稿。

如有任何问题,请与编辑部联系!联系电话:0571-88122280。

《中国肿瘤》网址:<http://www.chinaoncology.cn>