

引进高层次人才,助力医院高质量发展

包珊,殷娟,林雨,陈梦男

海南省人民医院组织人事部,海南 海口 570311

【摘要】 为助力海南自由贸易港建设和创一流营商环境提供坚实医疗服务保障,医院以制度集成创新为核心,以建设国家区域医疗中心为平台,加大人才引进力度,坚持党管人才,刚柔并济,吸引一批优秀人才,充实学科带头人、学科骨干队伍。改革创新运行管理机制,逐步取消行政级别,实行人员总量管理,自主招聘人才,自主开展职称评聘,创新特殊人才使用政策,实现人才兴院。

【关键词】 医院综合改革;高质量发展;自主招聘;人才引进;改革创新

【中图分类号】 R197.322 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003-6350(2023)07-1018-03

Introducing high-level talents, and promoting high-quality development of hospitals. BAO Shan, YIN Juan, LIN Yu, CHEN Meng-nan. Organization and Personnel Department, Hainan Provincial People's Hospital, Haikou 570311, Hainan, CHINA

【Abstract】 To promote the construction of Hainan free trade port and provide a solid medical service guarantee for creating a first-class business environment, the hospital takes the institutional integration and innovation as the core and the construction of a national regional medical center as the platform to increase talent introduction efforts. It adheres to the Party's management of talents, combines hardness and softness, attracts a group of outstanding talents, and enriches the discipline leaders and backbone team. We will reform and innovate the operation and management mechanism, gradually cancel the administrative levels, implement the management of total personnel, independently recruit talents, independently carry out the evaluation and employment of professional titles, innovate the policy for using special talents, and achieve the rejuvenation of the hospital with talents.

【Key words】 Hospital comprehensive reform; High-quality development; Independent recruitment; Talent introduction; Reform and innovation

随着社会的发展和人民群众日益增长的医疗需求,医疗卫生体制改革进入了一个新阶段,医院之间竞争也逐步转向人才的竞争。《公立医院高质量发展促进行动(2021—2025年)》中强调人才培养的重点工作,建成适应医院高质量发展的技术人才和管理人才队伍。以人才为第一发展战略,已经成为建设公立医院高质量发展的重要支撑和保障,人才引进工作是加快医院人才队伍建设的关键。

1 医院引进人才工作背景

2018年4月13日,习近平总书记在庆祝海南省建省办经济特区30周年大会上的讲话中指出,“海南全面深化改革开放是国家的重大战略,必须举全国之力、聚四方之才。”2018年4月14日,中共中央国务院发布《关于支持海南全面深化改革开放的指导意见》中强调人才的关键性作用,人才是第一资源,在推动海南全面深化改革过程中发挥着举足轻重的作用。

2020年6月1日,中共中央、国务院印发了《海南自由贸易港建设总体方案》,其中多项制度政策与人才有关:“完善国际人才评价机制,以薪酬水平为主要指标评估人力资源类别,建立市场导向的人才机制。”“对在海南自由贸易港工作的高端人才和紧缺人才,其个人所得税实际税负超过15%的部分,予以免征。”在政策方面对人才的倾斜充分体现了人才的重要性。

2021年2月18日,海南省政府办公厅印发《海南省

人民医院综合改革方案》,方案要求落实内培外引,人才兴院的发展战略。未来发展人才是关键,人才是医院发展的重要支撑条件,对实现医院综合改革目标至关重要。

习总书记在党的第二十次全国代表大会上的报告中指出:“深入实施人才强国战略。培养造就大批德才兼备的高素质人才,是国家和民族长远发展大计。”医院要以党的二十大报告精神为引领,构建符合新时代发展要求的人才兴院战略支撑体系和人才工作体系。

2 医院引进人才工作对策举措

2.1 省委、省卫健委大力推进人才引进工作 为实现建设国内一流医院目标,省委成立了深改办负责对医院综合改革过程中出现的重点、难点、堵点问题进行统筹协调、工作指导和督促落实;省卫健委成立了以卫健委主任为组长,卫健委副主任、医院党委书记和院长为副组长的综合改革工作领导小组,对医院综合改革进行行业管理和业务指导对医院综合改革进行业务指导,加快医院综合改革进程。

2.2 医院党委高度重视 医院成立了以院领导为组长的人才引进工作领导小组,坚持贯彻党管人才、人才兴院的战略方针,在医院党委的领导下,坚持正确选人用人导向,注重专业精神、专业能力,全面推进医院人才引进工作。

2.3 多渠道多方位多层次宣传 省委书记在专访中谈人才的重要性;卫健委主任为医院做宣传,面向全

第一作者:包珊(1972—),女,主任医师,教授,主要研究方向为医院管理、基础医学。

通讯作者:殷娟(1981—),女,主要研究方向为医院管理,E-mail:13907554498@163.com。

球招揽人才;医院在省人社厅、省卫生健康委、海南医学院、医院官网和其他媒体多渠道发布招聘信息。院领导主持召开人才座谈会,了解科室人才梯队建设需求,听取意见,强化落实对医院选人用人情况的监督,做好选人用人情况专项检查;院领导亲自参与高层次人才面试,把好人才引进质量关;组织人事部门负责人也在招才引智活动中围绕医院发展历程、医院文化、招聘需求等方面进行宣讲,向优秀人才抛出橄榄枝。

2.4 完善人才工作机制 通过猎头公司、人才自荐、专家推荐等多途径获取人才信息,医院组织人事部门提供材料审核、面试考核、人才入职的全流程服务,采用线上线下相结合的面试方式,从目标导向、岗位能力、绩效薪酬和考核评价等四个方面加强制度体系建设和人才赋能建设,畅通人才引进流程,加速人才引进工作。

2.5 创新制度赋能建设 医院从不同角度、不同层面制定了一系列相关规定。根据海南省委机构编制委员会相关文件精神,医院制定了《人员总量实施方案》,原则上不再新增事业编制,逐步实现后勤服务社会化;为“实现自主招聘人员”的综合改革要求,建立与海南自由贸易港建设相适应的招聘制度,制定出台了《自主招聘管理办法(试行)》。医院制定了《专业技术人员评聘管理办法》,以此作为职称申报及聘任的标准,使评聘工作科学化、合理化和公正化,完善职称结构,提高高级职称人员质量,激发医院发展的内生动力。为引进和培养医学高端人才和学科学术带头人,医院陆续出台了《自主招聘管理办法》《人才引进和培养实施方案》《年薪制、协议工资制、项目工资制分配实施方案》《兼职兼薪暂行办法》,通过制定《柔性引进人才管理办法》,打破引进人才的地域、户籍、身份等人才流动的约束,明确柔性引进人才的指导思想、具体方式和待遇保障等,形成柔性引才长效机制;出台《博士后进站管理办法》,进一步规范博士后进站条件和流程;《退休专家返聘制度》《延迟退休制度》《首席专家聘任管理办法》《技术首席聘任管理办法》等制度办法的出台,充分发挥医院退休高级专家在学科建设和日常诊疗活动中的作用和高级技术专家在学科建设中的引领示范作用。

2.6 夯实学科建设 依托省卫健委在“十四五”期间扶持 50 个省级临床医学中心(含中医类)的学科建设计划,医院以建设 3 个省级器官系统疾病中心和 10 个省级临床医学中心为契机,以器官系统疾病为中心,对学科进行整合,打造优势学科群,建立优质高效便捷的诊治中心。

2.7 聚力引进人才 院领导深入到引进人才科室进行行政查房办公,为科室发展解决瓶颈问题;对科室急需人才,医院组织人事部门特需特办,举办专场招聘会,精准引进人才;推荐引进人才参加西部之光项目培养;对引进人才采用职务激励法,予以科室主任等行政职务聘任,充分发挥人才作用;根据实际情况补充有利于引进人才的薪酬待遇方式,落实引进

人才的安家费、科研启动基金等。

2.8 大学支撑融合 医院领导带队与医学院校领导一起研讨如何加强深度融合,在人才引进培养、导师认定、硕博士招生等方面深度合作,实现跨越式发展。构建全新的临床教学体系,加强与医学院的校内合作,健全教学内设机构,遴选研究生导师,同级转评教学系列职称工作。集中双方优势学科资源,深化医教研协同发展,促进基础科研和临床教学的深度融合,推动教师基础与临床双向聘任工作,设置科研型双聘岗位;建设医教研协同项目(临床教学培训示范基地),进一步夯实临床教学基础设施。与海南大学博士后科研流动站合作,招收联合培养博士后研究人员。

3 医院引进人才成效

围绕医院综合改革新形势,医院通过外引内培的方式,双轮驱动,同步创新,在引进人才方面取得了初步成效。

3.1 人才引进情况 医院 2021 年 2 月开始综合改革至今,引进省级 B 类人才 2 名,省级 C 类人才 7 名, C 类人才团队 2 个,引进院级学科带头人 1 名,学科骨干 4 名,青年博士 5 名,硕士 70 名,博士后工作站 2 名,意向引进学科带头人 2 名,青年博士 6 名。

3.2 引进人才培养情况 实施“国家自然科学基金培育 530 工程项目和临床创新及转化培育 550 工程项目”人才孵化培育工程,遴选一批有一定科研基础、拟申报国家级项目以及在交叉领域创新开发出全国乃至全球领先的临床新技术、有临床转化及原始创新前景的临床科研人员,给予基金支持,用于申报基金培育项目。医院 2021 年 2 月开始综合改革至今,培养正高 38 人、副高 132 人,博导 32 人,硕导 132 人,进修 224 人,卫健委精英计划派出 13 人,在职读博 36 人,高层次人才认定 376 人。

4 医院引进人才工作中存在的困难

医院的发展离不开优秀的人才,只有具备足够的优秀人才才能够使医院在发展上有更好的支撑。医院在引进人才工作中虽然取得了一定的成效,但还面临一些困难。(1)人才引进必要性、迫切性领悟不深刻,各职能部门之间未形成统一认识,协调配合不够,整体合力不足。(2)在建设海南自由贸易港的大环境下,在医院综合改革的背景下,对人才引进新政策把握不足,人才引进相关政策的制定、学习、宣传、运用能力有待提升。(3)缺乏国内一流医科大学引领支撑,事业平台不高,且教学体系未规范,博士招生名额有限。(4)目前医院科研平台刚刚搭建起步,科研平台较弱,使得高层次人才“无用武之地”,自身才学得不到发挥,对科研成果产出心存顾虑。(5)医院医、教、研、管硬核实力与国内一流医院存有较大差距,人才引进优势不足,“筑巢引凤”难达预期。

5 结语

人才引进作为医院人才队伍建设的重要手段,在提高人才队伍层次、优化人才队伍结构上发挥着重要

人文关怀联合亲情式护理在重症肺炎患儿中的应用

叶玉敏, 麦秀连, 杨露, 严蕊兰, 伍嘉敏

肇庆市第一人民医院儿童重症监护室, 广东 肇庆 526020

【摘要】 目的 研究人文关怀联合亲情式护理对重症肺炎患儿的干预效果。**方法** 选取2019年10月至2021年11月间肇庆市第一人民医院儿童重症监护室收治的80例重症肺炎患儿作为研究对象,按随机数表法将患儿分为观察组和对照组各40例。所有患儿均在入院后接受抗感染治疗,同时根据患儿情况进行对应的对症支持治疗。对照组患儿在治疗期间接受常规护理干预,观察组患儿则在常规护理基础上加用人文关怀联合亲情式护理干预,两组患儿均接受全程护理直至痊愈。比较两组患儿的症状改善时间、总住院天数及治疗期间并发症的发生情况,并于治疗完成后比较两组患儿家属对护理工作的满意度。**结果** 观察组患儿的气促改善时间、退热时间、止咳时间及总住院天数分别为(3.13±0.65) d、(4.52±1.01) d、(6.43±1.88) d、(14.18±4.30) d,明显短于对照组的(4.07±0.89) d、(5.38±1.97) d、(8.19±2.65) d、(18.71±5.56) d,差异均有统计学意义($P<0.05$);观察组患儿治疗期间的并发症发生率为2.50%,明显低于对照组的20.00%,差异有统计学意义($P<0.05$);观察组患儿家属对护理工作的满意度为87.50%,高于对照组的67.50%,差异有统计学意义($P<0.05$)。**结论** 人文关怀联合亲情式护理的干预对重症肺炎患儿的治疗恢复具有良好的干预效果,且能有效减少治疗期间其他重症并发症的发生,同时还有助于促进患儿家属对治疗的理解配合,可适合在临床儿科护理中应用。

【关键词】 重症肺炎;小儿;亲情护理;人文关怀护理;并发症;满意度

【中图分类号】 R473.72 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003—6350(2023)07—1020—04

Application of humanistic care combined with family care in children with severe pneumonia. YE Yu-min, MAI Xiu-lian, YANG Lu, YAN Rui-lan, WU Jia-min. Pediatric Intensive Care Unit, Zhaoqing First People's Hospital, Zhaoqing 526020, Guangdong, CHINA

【Abstract】 Objective To study the intervention effect of humanistic care combined with family care in children with severe pneumonia. **Methods** Eighty children with severe pneumonia admitted to Pediatric Intensive Care Unit, Zhaoqing First People's Hospital from October 2019 and November 2021 were selected as the research objects. All children were divided into an observation group and a control group according to the random number table method, with

基金项目:广东省肇庆市科技计划局课题(编号:202004031360)。

通讯作者:叶玉敏(1986—),女,主管护师,研究方向:儿科护理,E-mail:judy-ye@163.com。

作用。在医院综合改革背景下,面对新形势和新要求,医院在引进人才时要坚持党管人才的原则,强化组织领导,统一思想,坚持培养和引进同行,落实工作职责,充分发挥各个部门在人才引进工作中的作用,压实责任,形成合力,共同推进。勇于创新,构建完善的适应新形势发展的引才渠道、引才方式、人才评价、人才激励等机制,搭建医教研管一体、促进人才发展的平台,营造良好环境,加快实现医院综合改革目标。

参考文献

[1] LV YR, Min Q, Song CL. Practice and analysis of introducing high-level talents into public hospitals [J]. Chin Heal standard management, 2022, 13(7): 43-45.
吕伊然, 闵强, 宋春蕾. 公立医院引进高层次人才的实践与分析[J]. 中国卫生标准管理, 2022, 13(7): 43-45.

[2] Lian YL, Zhu Y, Xiao WY. Exploration of talent team construction in public tertiary specialized hospitals [J]. Modern Hospital, 2022, 22(8): 1235-1238.
练英莲, 朱懿, 萧婉云. 公立三级专科医院人才队伍建设探索[J]. 现代医院, 2022, 22(8): 1235-1238.

[3] Li H, Zhu XL, Zhu M, et al. SWOT analysis and strategy research on talent introduction in large-scale public hospitals [J]. Jiangsu Health System Management, 2022, 33(6): 728-730.
李辉, 朱晓蕾, 朱敏, 等. 大型公立医院人才引进的SWOT分析及策略研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2022, 33(6): 728-730.

[4] Zhao WM, Wu Y, Shi MJ. The practice and thinking on the construction of talent team in affiliated hospitals of colleges and universities [J]. Jiangsu Health System Management, 2022, 33(6): 721-724.
赵文敏, 伍勇, 史美景. 高校附属医院人才队伍建设的实践与思考[J]. 江苏卫生事业管理, 2022, 33(6): 721-724.

[5] Lu SJ. Both directions: talent introduction and training in the construction of Hainan free trade port [J]. China Journal of Commerce, 2022, 31(7): 149-151.
陆圣杰. 双向并重: 海南自贸港建设中的人才引进与人才培养[J]. 中国商论, 2022, 31(7): 149-151.

[6] Lin HT, Ye JL, Yuan JR. The inadequacies in the mechanism of introducing and training hospital management talents and the countermeasures [J]. Medical Diet and Health, 2022, 20(1): 179-181.
林慧婷, 叶敬连, 袁嘉如. 医院管理人才引进与培养机制存在的不足与对策思考[J]. 医学食疗与健康, 2022, 20(1): 179-181.

(收稿日期:2022-12-01)