

一场人才与医院发展的 双向奔赴



北仑区人民医院外景。

宁波市北仑区人民医院,自2009年与浙江大学医学院附属第一医院建立托管合作关系以来,各项工作取得快速发展。2016年按照区域卫生发展规划,医院实施“区域医共医联体、大健康管理、学科建设、以质量为核心的品牌提升、信息化和智慧医疗以及人才、文化与规模发展”六大战略,实现了跨越式发展。

在此过程中,医院党委充分发挥把方向、管大局、作决策、促改革、保落实的作用,坚持党管干部,党管人才,以“引进顶尖人才、用好本土人才、培养后备人才”为工作思路,切实建立人才引、育、留、用制度体系,努力做到用事业造就人才、凝聚人才,用机制激励人才、保障人才,按照县域实际多措并举推动人才强院战略落地,精准建设人才队伍,搭建人才干事创业、实现价值的广阔舞台,以高质量人才工作推动医院高质量发展。

在深化人才强院战略同时,医院还积极打造人才可持续发展生态,以激发医院发展活力。

记者 陆麒雯
通讯员 林莉莉 文/摄

1 抓学习促人才发展

医院注重人才交流学习。对于管理干部,医院连续7年共选派44名优秀干部参加浙江大学卫生管理研修班学习,2020年11月荣获浙江省卫生管理高级研修班十周年最佳学习型组织奖。疫情期间抓实干部培养不放松,引入北京高水平线上医院管理培训资源,持续开展常规化管理类培训,达到了“花小成本,听大专家讲课”的效果。

对于业务骨干,医院常年安排10%的医务人员至北京、上海、杭州等业界顶

尖医疗机构进修学习,先后选派14名医务人员赴英国伦敦大学学院(UCL)以及新加坡、奥地利等地交流学习,还选派7名优秀干部人才分别赴国家卫生健康委、国家医疗保障局和国家科技部中国科学技术交流中心挂职,进一步加强青年干部人才的培养锻炼。

此外,医院是国际应急管理学会医学委员会(TEMIC)在国内首家签约合作的县区级医疗机构,借此平台,拓宽了医院人才对外交流的渠道。

2 “能者上”促人才发展

2022年,医院进一步明确了“造峰、补短、强基”的学科发展目标,在原有基础上构建了重点建设、优先建设、支持建设三个层次的学科建设体系,制定并出台《医院学科建设管理考核办法》《学科带头人选拔和培养办法》《学科建设经费管理办法》等制度,开展学科带头人选拔工作,为学科实现跨越式奠定坚实基础,也激发了人才的内生动力。

2022年11月25日,北仑区人民医院(浙大一院北仑分院)首届学科带头人评选会议召开。大会上,38名学科带头人候选人逐一上台竞聘汇报,评委针对汇报内容现场提问。这是一场在县级医疗机构中少有的选拔,首次独立设置学科带头人并实施公开竞聘,放眼全国县级医疗机构少之又少。

大到一个学科,小到一个诊疗单元,医院都坚持“能者上”,以人才之间的良性竞争促进人才发展。2020年医院全面实施科主任领导下的主诊医师负责制管理模式。医院各临床科室按本学科二级专科发展需要进行诊疗组设置。诊疗组按照三级医师层次设置,允许“高职低配、低职高配”,经过院内竞聘和上岗考核,聘任90余名年轻骨干医师担任主诊医师。主诊医师全面负责本诊疗组的医疗业务工作。手足外科主治医师王兵虽然职称不符合主诊医师聘任资格,但是经过科主任推荐和医务部严格选拔考核后顺利担任诊疗主管,当年个人总手术量做到全院第8名,2020年实现全院总手术量第4名,2021年勇攀全院总手术量第1名。

3 育“雏燕”传帮带促人才发展

医院党委极具前瞻性,重视后备干部培养,为高质量发展延伸人才链。2018年医院首次开展后备干部选拔。45名后备干部经过5年多的培养,36名后备干部走上中层岗位,占80%。2021年医院开展第二轮后备干部公开竞选,45名优秀人才从100名竞聘者中脱颖而出,入选第二批后备干部库。

采用“3+2+1”模式,规范有序精准高效打造人才“蓄水池”,备足发展“动力源”。即落实“点对点”“面对面”领导联

系、院科两层级培养、激励和容错等三大措施,实施分类评价、“代表作”制度等两种举措,确定一份个性化任务清单,给予一笔学习费用、制作一册成长档案。

此外,医院还建立健全了《中层干部管理办法》,进一步优化中层干部队伍结构,打破管理干部职务终身制,加强发挥传帮带的作用。同时,医院制定《退休返聘专家管理规定》,规定对特别优秀的专家实行一人一策,激励专家们继续发光发热。

4 搭平台促人才发展

自接受浙大一院托管以来,医院从二级甲等综合性医院升级为三级乙等综合性医院,近40个学科,超过700余位浙大一院专家(高级职称占80%以上)先后进驻北仑指导工作;医院近500人次护理、临床、医技人员在浙大一院接受进修、规培及短期轮训,70%以上的医院管理干部也曾到浙大一院学习。2018年医院成功获批宁波市北仑区人民医院院士工作站,还建立4个浙大一院名医工作室。

科研平台的建设,极大推动了医务人员的科研热情。2021年医院获得宁波市科技进步一等奖,申报的青年科学基金项目喜获立项,实现了国家自然科学基金项目零的突破,成为当年宁波市唯一一家拥有此立项的县级医院。2022年医院更是确立了“对标三甲,实现医院高质量发展”的发展道路,未来可期。

5 急难险重岗位锻炼促人才发展

医院一直重视在急难险重岗位上锻炼人才,大力弘扬敬佑生命、救死扶伤、甘于奉献、大爱无疆的职业精神,促进人才发展。在援藏、援疆、山海协作、中西部对口帮扶、疫情防控等工作中,越来越多的人才成长、涌现。尤其在吉林延边东西部对口帮扶中,开展新技术60余项,并同时开展“通畅行动”。延边州扶贫办《点滴“甘露”化作雨千里爱意显仁心——(宁波北仑—延边汪清)医疗帮扶“通畅行动”典型案例》入选国务院扶贫办《携手奔小康行动案例选编》交流材料,作为脱贫攻坚典型经验在全国推广。2022年,与美姑县人民医院形成“组团式”帮扶结对关系,打造一站式服务中心等亮点工作写入中央组织部会同有关部委召开的干部人才“组团式”帮扶国家乡村振兴重点帮扶县工作推进会上发言材料。15人获2019年度、2020年度图们市“东西部医疗协作”与“健康扶贫”工作“特殊贡献奖”,2人获评图们市好人、1人获评优秀援藏干部人才和援藏好医生、1人获评青医荣誉员工。

北仑区人民医院党委书记徐春霞表示,要始终努力营造识才爱才敬才用才的浓厚氛围,让北仑区人民医院成为医疗人才“近悦远来”的热土、“大展拳脚”的沃土,促进人才成长和医院高质量发展相融共进、相得益彰。