

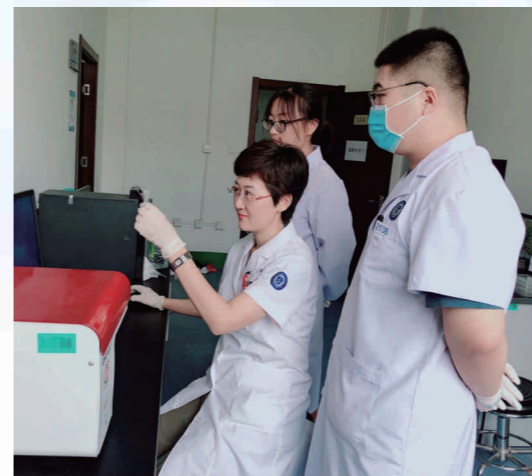
不是北上广 却成人才“强磁场” 滨医附院“引凤筑巢”成就“千树花开”

□晚报记者 刘飞 张卫建 通讯员 于长海 马珍珍 张光学

2025年以来,入职博士研究生20名、硕士研究生79名,培养博士6名。不止如此,近5年时间,培养全国卫生健康系统先进工作者1名,享受国务院特殊津贴专家1名,中华中医药学会青年人才托举工程1人,泰山学者青年专家、齐鲁卫生与健康领军人才、山东名中医药专家、齐鲁扁仓人才等省级重点人才23人……这个成绩,对于滨州医学院附属医院乃至整个滨州来说,可谓硕果累累。

硬实力、软实力,归根到底要靠人才实力,人才的重要性不言而喻。然而,与省内外经济发达的城市相比,地级市的省级三甲医院,引进高层次人才并非易事。为了引进人才,留住人才,近年来,滨医附院党委不断强化制度体系建设,初步形成了相对完备的人才引进、培养、激励、考核和发展的闭环体系。

从吸引人才上的“快人一步”到礼遇人才的“超长力度”,滨医附院拿出了真招、实招、新招,解决人才落户、子女教育、职业发展的后顾之忧,越来越多的医疗高层次人才选择滨医附院,把家安在了滨州。



>>>栽下梧桐树 引得凤凰来

对地市级的省级三甲医院来说,为什么一定要引进高层次人才? “医疗健康领域的高层次人才是关键支撑,他们掌握了前沿的医学知识,拥有较高的临床技能,一名博士人才的到来,很有可能带动一个学科的发展。”滨医附院党委副书记刘志强说。

吸纳和引进高层次人才的最终目的,还是为了切实服务区域内的人民群众生命健康,实现“大病不出市”的医疗目标。

但是一家位于地市级的医院对人才的吸引力,显然没有北上广深等大城市那么大。

“与省内外经济发达大城市相比,我们的区位优势相对较弱,人才引进形势不容乐观,人才项目竞争也没有优势。”刘志强说,原来,医院的制度建设不够完善,平台建设也有短板,制度促进人才发展的动能不足,有那么几年,医院高层次人才引育工作陷入困境。

怎么办?没有条件就创造条件! “能给的都给,一定把医学高层次人才引进来!”刘志强说,滨医附院对于高层次人才的需求,已经到了求贤若渴的程度,医疗人才引进以硕士为基准,对博士“敞开怀抱”。

“我们把人才工作写入医院党的事业发展总纲。”刘志强说,要想把人才工作做好,就要从上到下重视起来,2024年医院第四次党代会提出“11338”总体发展思路,锚定高水平

省级医学中心奋斗目标,明确“人才强院”等三大战略和“优秀人才集聚”等八大行动。

同样,人才工作也纳入医院十四五事业发展蓝图。单独制定人才队伍和学科建设两部专项发展规划;提出了全面加强人才队伍、师资队伍建设的目标,提出要优化引才育才成才的环境,强化引才育才成才的措施。

光重视不行,得有真招、实招,才能把人才吸引来。

近几年,医院将人才工作列入年度工作要点,强化招引支持政策措施。比如,对来院博士提供120万到220万元经费支持;比如,将优秀人才聘任为科室负责人,对海外人才实行年薪制;比如,为优秀硕士研究生提供安家费和租房补贴,为来院应聘人员免费提供人才公寓;再比如,加大外籍人才引进支持力度,为引进的外籍人才建立配套团队,提供累计1900余万元经费支持……

优厚的待遇固然重要,但许多高层次人才看中的更是未来发展。

为此,依托原本优良基础,滨医附院实行平台、项目、人才协同一体化推进机制,搭建人才价值实现的“大舞台”。依托国家级、省级重点专科(学科)和博士后工作站等高层次人才平台不断增加对人才的吸引力。

“在德国博士毕业时,我面临两个选择,留在德国还是回国?”滨医附院青年泰山学

者、医学研究中心主任杜静说,她是土生土长的滨州人,恰好在2014年,美国德克萨斯大学的一位教授在滨医附院建立了一个肿瘤实验室,与她的研究方向相吻合,所以在2015年她回到了滨医附院。

“当时我能选择滨医附院,一个很重要的原因是因为当时这里有一个神经精神疾病研究很完备的实验平台。”滨医附院青年泰山学者、科技处副处长、医学研究中心副主任李晨说,当时在整个山东,这个领域的研究平台都很少。

经过多年发展,滨医附院平台建设成果已初步显现:数字化神经外科获批省级临床精品特色专科;肺损伤与修复项目入选山东省发改委省工程研究中心;核医学、医药卫生芯片与肿瘤诊疗医工结合实验室获批山东省医药卫生重点学科(实验室);生物样本库顺利获批科技部中国人类遗传资源保藏行政许可……

2022年,滨医附院获批设立国家博士后科研工作站,更是为人才引进与培养工作提供了坚定支撑。

“我们加强博士后工作站内涵建设,提升博士后人才培养质量,严格博士后入站、出站答辩和日常管理工作。”刘志强说,截至2025年,已经培养了29名博士后。

>>>留才如留根 根深才叶茂

“我选择回到滨州,因为这里是我家,我想回来建设我的家乡。”滨医附院呼吸与危重症医学科副主任、呼吸睡眠医学中心主任(兼)王晶玉说。作为北京大学优秀毕业生的她,毕业时放弃了北京大学人民医院的留院机会,毅然决然来到滨医附院。

“来到滨医附院之后,不管是院领导还是各职能部门对我们的重视与关心程度,让我感觉很温暖,很踏实。”王晶玉说。

人才的选择是一回事,能不能留下又是一回事。各地人才的竞争越是激烈,越要做好引进人才的配套和后半篇文章。

“给人才归属感、获得感,真正实现事业留人、感情留人、待遇留人、制度留人,让人才成长与医院发展相得益彰。”刘志强说,为了吸引和留住人才,滨医附院可谓是“无所不用其极”。

根据事业发展需求和工作实际,近几年,滨医附院完成修订《院领导联系人才制度》《高层次人才引进管理办法》《鼓励全院职工引进高层次人才奖励暂行办法》等管理办法。召开了人才工作座谈会、博士后工作推进会、科研项目调度会等专题会议,积极为人才发挥专长搭建平台、创造条件、提供服务。

“我们持续打造完善的引、用、留、评制度体系,不断优化人才待遇体系,加强与人才的沟通交流,为人才解决后顾之忧,充分激发人才活力。”刘志强说。

除此之外,通过落实医院领导联系人才和职能部门联系一线制度,院领导通过调研、座谈、个别交流等形式定期联系人才;职能部门通过人才座谈会、政策宣讲会、项目推进会、人才考核会等方式不断加强人才服务。

以2025年上半年为例,院领导共联系人才81人次,解决问题31项;组织博士后开题答辩会、出站答辩会、座谈交流会等相关人才会议4次。

“有什么困难,我都是直接给院领导发信息,他们会第一时间回我,‘来吧,来我办公室’,没有任何中间流程。”王晶玉说,与领导面对面交谈,很多困难都迎刃而解。

为给人才做好服务,滨医附院成立了人才服务中心,打造“保姆式”服务模式。为所有重点高层次人才配备点对点服务专员,提供政策传达、咨询协调、事项代办、配偶安置、子女入学等一站式服务,所有事项限期研究办理,不断构建职责明确、服务周到、便捷高效的人才服务通道。2025年,3名人才服务专员被山东省人力资源和社会保障厅评为“优秀”等次。

“我来到滨医附院的感觉这里很包容,对引进来的人才呵护备至,让大家没有其他后顾之忧,全心全意去做自己的工作。”李晨说。

“我们有时候加班到很晚,但并没有觉得很苦。”王晶玉笑着说,因为自己的价值得到了认可,干事有成就感,感觉工作很有“奔头”。

>>>做好传帮带 千树梨花开

“医疗技术更新迭代很快,对于医疗系统的同事们来说,不学习,就跟不上时代的发展,就会被淘汰。”刘志强说,医院不仅要积极引进人才,也要努力培养自己的人才。

近几年,滨医附院不仅在人才引进方面做了大量工作,也培养了许多医疗“大咖”。5年时间里,获评全国卫生健康系统先进工作者1人;培育享受国务院特殊津贴专家1人,中华中医药学会青年人才托举工程1人,泰山学者青年专家、齐鲁卫生与健康领军人才、山东名中医药专家、齐鲁扁仓人才等省级重点人才23人,渤海英才杰出贡献专家、十佳滨州医师等市级人才24人。

“人才工作成绩的取得,绝不是哪个部门的功劳,而是全院上下共同努力的结果。”滨医附院人力资源部副部长、人才工作办公室主任于长海说。

从医院党委来说,充分发挥把方向、管大局、作决策的领导作用。坚持把人才工作放在事业发展战略核心位置,将人才工作纳入医院党委“第一议题”。不断凝练人才工作特色,打造人才工作品牌。

同时,医院完善人才培养载体建设。泰山学者实验室纳入新教学科研大楼,配备实验场地5000余平方米,配备实验仪器设备总值4000余万元,配备专职科研人员42人。科研咨询服务每周2次,促进全院

科研交流合作。

通过设立泰山学者工作室、设立年度突出贡献奖等,广泛选树、宣传取得重大科技成果或为医院做出突出贡献的各类人才典型,切实在医院营造了尊重知识、尊重人才的氛围。

“医学是一个终身学习的学科,我能走到现在,是滨医附院给我的阶梯。”滨医附院青年泰山学者、介入医学与血管外科主任徐英江说,“我需要将我所学的东西回馈给我养我的地方。”

“医院与高层次人才是一个相互成就的过程,他们不但为医院带来了实实在在的发展,也有一个虹吸效应,吸引更多优秀人才来到滨医附院。”于长海说。

“刚来到滨医附院时,我们的实验平台只有1个硕士2个学生,今年已经发展成了7名硕士10个学生。”李晨说,目前专业发展呈现“蒸蒸日上”态势。

“以战略眼光布局人才发展,以系统思维搭建育才平台,从个人成长到团队协作,从学科建设到医院发展,人才的活力正持续转化为创新的动力。”滨医附院党委书记王东说,滨医附院将持续释放人才“虹吸效应”,吸引更多贤能之士来到这里,共同谱写高质量发展新篇章。