



# 打造医学博士团队，赋能高质量发展

## 山东省戴庄医院聚焦医疗品质提升，培育“人才森林”结硕果

孔媛媛 通讯员 鲍磊 周倩文 济宁报道

医院要实现高质量发展，学科是基础，人才是关键。山东省戴庄医院历来高度重视人才队伍建设，围绕深入实施新时代人才强院战略，医院党委制定构建了“引育管用”全链条人才服务体系，打造出了高质量发展硬支撑，医疗服务不断提质升级。在高起点高标准培养创新人才的同时，医院引进的博士高层次人才参与建设现代化人文医院，目前医院已建立了一支“博士聚力团”，博士团队人数已达11名，进一步助力了医院技术创新、学科发展。



### 广开门路引才，下好人才先手棋

围绕全力构筑人才聚集新高地这一主线，山东省戴庄医院持续强化人才引进、培育、管理、服务工作，搭建起“筑巢引凤”的崭新平台，破解人才缺口瓶颈，同时也让更多群众能“近”享优质医疗。“当时，是医院党委书记来到招聘现场，现场答疑。医院不遗余力地给我们年轻人机会，为我们提供大展拳脚的良好事业发展平台，让我感觉到了真心和暖心。”谈起为何选择山东省戴庄医院，毕业于西南大学基础心理学的李先瑞博士坦言。

医院先进的软硬件、优秀的科研环境以及人才优待服务

政策，也让中南大学毕业的博士孙福萍心动不已。“在这里能够实现自身价值，将临床工作与科研紧密结合起来，探索更为有效的医疗手段和创新治疗方案。”

为提升以人才厚度支撑发展高度，建设一支政治素质好、业务水平高、结构合理的人才梯队，山东省戴庄医院利用校园双选会、空中招聘会等招聘形式，主动与“双一流”高校协调衔接，先后赴17个省市的23所知名高校进行校园宣讲，超前谋划，提前介入、高效沟通、精细引智，确保引进的人才用得上、干得好，

在人才引进工作中抢占先机；同时，采取人才回引等方式，根据医院实际，面向济宁市外的社会、学校吸纳济宁籍的优秀人才、高校毕业生，引导支持他们反哺家乡、回报桑梓。2024年先后已有7批46人次的博士研究生、硕士研究生到医院参观考察、面谈交流。

“说实话，这是我第二次入职山东省戴庄医院了，我是济宁人，6年前我曾在这里实习，毕业后再次回到山东省戴庄医院，不仅是医院的快速发展所带来的巨大机遇和发挥空间，更是医院对人才足够的重视和相关政策的托底。”谈及入职医院的理由，北京大学精神病学与精神卫生学毕业的博士张献强说。

处于高质量发展时期的山东省戴庄医院，对人才的高度重视和渴求，从医院一系列顶层设计中可见一斑。医院出台了《山东省戴庄医院高层次人才招引管理规定》，鼓励整体引进创新团队，在人才梯队配备、科研条件配套、管理机制配套、福利待遇等方面提供政策支持，为高质量引才奠定基础。医院还建立了高层次人才档案数据库和外部资源专家档案数据库，系统梳理医院在岗博士、硕士工作人员导师和同门的信息，与其建立联系，为引才工作注入源源不断的活水。



### 多措并举育才，打造人才蓄水池

人才，不仅要引得来，更要培养得好。有效推进医院“人才强院”战略，引领建设高质量人才队伍，提升医院医疗整体服务水平，是山东省戴庄医院发展的新引擎。医院坚定不移地走“人才兴院、科技强院”之路，实现以人才建设促科研创新，以科研创新带动学科发展，以学科发展增强医院综合实力，不断形成了自己的特色，展现出自身的亮点。

医学博士钱丽菊，2006年从浙江大学硕士研究生毕业后来到山东省戴庄医院工作，后又取得南京医科大学博士学位，如今担任医院儿童青少年心理科主任，有着丰富临床经验的她，一直将精力放在精神科医疗工作、特色心理治疗等临床服务能力提升和创新管理上。

“提升能力是一个长期的过程，需要不断学习、不断更新知识。随着医院快速发展和人才队伍的不断扩大，除了持续提高专业素养之外，还要加强科室团队的建设，才可以承担更多社会职能，为更多受心理问题困扰的孩子提供帮助。”钱丽菊坦言，作为山东省临床精品特色专科，科室一直追求发展，注重人才培养并为科室人才的发展提供机会和条件，不断提高对患儿和家属的有效高质量服务。

儿童青少年心理科以心理咨询和治疗为特色，设有标准化的个体心理咨询室、游戏治疗室、沙盘治疗室、团体治

疗室、阅读室等。科室日常开展的松弛治疗、沙盘心理治疗、绘画心理治疗、辩证行为、认知行为、活动式、人际交往、心理成长等多种团体心理治疗，可以更有针对性地解决儿童青少年的心理问题。此外，科室在院的支持下，推进强迫症诊疗中心建设，增设强迫症门诊。真正做到了用前沿技术，为孩子点亮心灯。

“人才工作的基础在培养、难点也在培养。当前，医院各项业务发展都需要大量人才，对人才数量、质量、结构的需求是全方位、多层次的。”山东省戴庄医院医教部副主任王中刚介绍，医院以高层次人才为核心，组建了13支科研团队，通过“请名医、建名室、带名徒”等途径，加强与国内高水平一流医疗机构合作，搭建高水平科研平台，在科研教学方面开展全方位“育人”。同时鼓励并支持各临床医技科室与国内外一流精神卫生医疗机构开展学术交流，组建跨省、跨单位的合作团队，培养一批高水平学科带头人、科技领军人才和高水平创新团队。医院还坚持“请进来”与“走出去”相结合的培养模式，多次邀请国内一流知名专家来院开展辅导培训，择优选派临床医疗、护理、医技、综合管理人员外出学习提升，开拓视野、增强本领。鼓励在职人员攻读硕士以上学位，多举措提高医务人员学习主动性、学历层次、业务能力和综合素质，增强医院发展后劲。



### 用心用情留才，领跑发展加速度

无论是对招贤纳士的孜孜以求，还是对医疗技术的精益求精，都是源于医疗惠民的那份初心。山东省戴庄医院为做好新时代人才工作，多措并举育才，广开门路引才，守正创新用才，用心用情留才，打造了一支规模适宜、结构合理、素质优良、特色鲜明的人才队伍，为医院的可持续发展奠定了坚实基础。

“医院成立了人才工作领导小组，定期召开人才工作会议，明确人才发展规划，举全院之力，为年轻人创造最好的发展环境。”山东省戴庄医院人力资源部主管鲍磊坦言。医院聚焦加强学科专业建设，提升高精尖科研、实现精细化管理三大目标，通盘考虑，梯次推进，引育一批“进得来、干得好、留得住”的人

才。通过构建“引育管用”全链条人才服务体系，使医院人才结构布局更为合理，人才业务素质能力有效提升，人才政策环境更为优化，为医院争先进位和高质量发展提供人才支撑。目前，医院现有在职职工1136人，其中高级专业技术人员182人，硕士研究生导师15人，博士后、博士、硕士196人。

栽好梧桐树，才能引来金凤凰。为做优引才聚才留才环境，医院发挥党管人才制度优势，建立健全“院领导联系服务高层次人才”机制，与人才保持常态化联系，加强对高层次人才的政治引领和关心关怀，为他们提供宽松的环境和施展的舞台。另一方面，不断完善人才优待服务政策和办法，严格落实各类人才项目

入选者的津贴、配套经费发放工作，解决好配偶安置、个人就医、住房购房等后顾之忧，提高人才薪酬待遇，构建人才诉求一窗受理、人才服务一站供给、人才发展一帮到底的服务闭环，形成优质高效的人才环境。

对人才的态度，折射出一座城市的温度，更彰显医院发展的高度。在人才兴院的清晰规划中，山东省戴庄医院在人才引进培养上不遗余力，且取得了明显成效。一批临床学科在高端专家人才的带领下，优势逐步凸显，学术创新能力大幅提升。下一步，医院将不断开辟高层次人才发展新局面，为患者提供更专业、更精准的医疗服务，为助推区域精神卫生事业蓬勃发展贡献更多智慧和力量。

