

# 在植树节创立“人才节”

■本报记者 张科进 李倩

## 人才强军进行时·一线调查



十年树木，百年树人。  
3月12日，一年一度的植树节。这一天，空军军医大学唐都医院第四届“人才节”开幕。本届“人才节”上，该院高层次人才方阵再次扩容——41名特聘专家从该院领导手中接过聘书，46名新招录的年轻博士身穿“白大褂”上台签约。

记者了解到，包括本届“人才节”在内，几届“人才节”上受聘、签约的高层次人才，不仅有国家重点实验室的研究员、经济发达地区知名医院的知名专家，也有清华大学等知名院校的高材生。  
“这些年，随着国家健康产业的蓬

勃发展，转型发展中的军队医院在人才市场上面临着激烈竞争。”该院领导说。  
“军队医院转型发展，离不开高层次人才的支持。”该院领导清楚地记得，4年前国内一份权威的医院排行榜上，唐都医院的综合排名不断下滑。  
排名下滑，折射着医院转型发展面

临的窘境。医院党委一班人迅速行动起来，通过广泛调研，发动全院人员建言献策。随着对人才队伍现状尤其是矛盾问题的深入了解和“会诊”，该院围绕培养、汇聚高层次人才，接连推出了“回巢”“引凤”“育鹰”“头雁”“振翅”“腾笼”六项人才计划，以及支持科研创新

的“科研特区十项举措”。  
“这是一场不容有失的人才争夺战！”该院党委果断拍板，在植树节这天创立医院自己的“人才节”，以表明加强人才建设的坚定决心。  
“随着更多‘千里马’的加盟，医院建设一定会再上一个大台阶。”这届“人

才节”上，医院领导通报了一条喜讯：在国内那份权威的医院排行榜上，唐都医院已经止跌回升，上涨了5个名次。



# 高层次人才建设的“鲢池效应”

■本报记者 张科进 李倩 通讯员 岳宁警 刘婷婷

## 特稿

在空军军医大学唐都医院，“鲢池”二字随处可见，如“鲢池花园”“鲢池讲坛”……  
“这一名称源自庄子的《逍遥游》。”陪同采访的该院同志引用了这篇文章中的一段：“北冥有鱼，其名为鲲。鲲之大，不知其几千里也；化而为鸟，其名为鹏。鹏之背，不知其几千里也。”  
他告诉记者，“鲢池”二字寄托了全院上下的美好愿望，大家将高层次人才比作“鲢”，希望唐都医院成为培养、汇聚高层次人才的“蓄水池”，为如期实现建军一百年奋斗目标，加快把人民军队建成世界一流军队贡献力量。  
“星光”点点汇“鲢池”。连日来，记者深入唐都医院各科室、各研究机构采访，对他们在改革转型中以有力举措加强人才队伍建设的做法深有感触。

## “办法总比困难多，要多思多看现有政策是否用好用足”

“感谢唐都医院再次选择了我。”在“人才节”签约现场，即将入职胸外科的青年博士王朝阳感慨万千。这名大学期间就在知名专业杂志上发表过科研论文的青年英才，称自己早已“心许唐都医院”。  
一个“再次”，引起记者的注意。细加询问才知道，王朝阳还有另一个身份——唐都医院首批“成长人才储备库”人才。设立“成长人才储备库”，是该院与军地知名医科院校联手为医院精准培养和招揽高层次人才的重要举措。  
“通过跟踪这些‘潜力股’，让双方提前建立信任与合作，有利于吸引他们到唐都医院工作。”胸外科副主任闫小龙对此毫不讳言，“在与发达地区医院、知名医疗机构争夺高层次人才时，唐都医院并不占优势。于是，大家想到了通过建立‘成长人才储备库’来聚才的方法。”  
对这些青年，该院在其学生阶段就介入他们的培养，邀请他们到医院做项目和实习，帮助他们不断提升能力水平。  
王朝阳被纳入“成长人才储备库”后，唐都医院不但为其提供了科研条件支撑，还为他指定了指导老师，全力助其成长成才。几年的倾心培养，让王朝阳在一众青年博士中脱颖而出。  
设立“成长人才储备库”，只是该院“引凤计划”的举措之一。  
“办法总比困难多，要多思多看现有政策是否用好用足！”改革转型期间，面对高层次人才的外流，该院实事求是、打破常规、特事特办，启动“引凤计划”，想方设法招揽高层次人才。

该院“引凤计划”的另一个举措是探索和推行“双聘”专家工作模式，即聘请一批院外专家来指导业务，“不求为我所有，但求为我所用”，提升学科建设水平。  
消化内科韩骅教授是该院第一批“双聘”专家之一。作为空军军医大学“终身成就奖”获得者，韩骅的科研实力、带教能力和业界影响力有目共睹，是多家医院重点关注、试图引进的专家型人才。  
成为唐都医院的“双聘”专家后，韩骅经常到消化内科指导业务，深度参与研究生培养、课题申报、资质论证等工作。  
去年底退休，韩骅接受了唐都医院的聘请，成为该院“科技创新研究院”名誉院长。从兼职转为专职，韩骅在新的岗位带领大家发起冲锋，医院今



空军军医大学唐都医院多方培养、汇聚人才，力促人尽其才。  
图①②：科研人才在实验室工作；  
图③：医生为患者做手术。  
任亮摄

# 用好人才事业兴

■王大公

人才有多重要？古人给出答案：“得人者兴，失人者崩”“功以才成，业由才广”“济济多士，乃成大业”“盖有非常之功，必待非常之人”……  
人才如此重要，从哪里来？从引进中来，从培养中来，更从使用中来。习主席在中央军委人才工作会议上深刻指出，要用好用活各方面人才，坚持用为本，精准高效配置军事人力资源，确保人才得到最佳配置，发挥最大效能。  
从人才管理的角度来说，用是真正的爱才，用好是最理想的状态。对

人才不使用、不会用、不敢用，引进、发现、培养人才就失去意义。能不能、会不会、敢不敢用好人才，既关系人才成长，也关系事业兴衰。  
引进人才，需要有“不远千里而求之”的态度与行动。用好人才，则要求对内部培养和对外引进的一视同仁，既要突破“孩子是自己的好”的门户之见，又不囿于“外来和尚念经”的片面认识，真正做到量才录用、人尽其才。  
用好人才，要摆脱因人才年龄产生的认识偏见。一方面要敢于用好青年英才，实践证明，对人才在“小荷才露尖

尖角”时重用，更易形成“接天莲叶无穷碧”的动人美景。另一方面，要用好那些“大器晚成者”。要多些“风物长宜放眼量”的远见，为这类人才给平台、搭梯子，让“老树春深更著花”。如此，才能让各个年龄段的人才都有盼头、有奔头，形成百舸争流般的人才使用局面。  
用好人才先要容人。要容人之长，敢用比自己强的人；容人之短，不因瑕掩瑜；容人之过，“不以一善掩大德”。如此，才能吸引人才、留住人才、用好人才。  
用好人才，要不断优化人才所处

环境。既要为他们“指路子”“搭梯子”，也要让他们深切感受到单位的爱才之心、兴才之举、成才之事。要注重营造健康向上、温馨文明的人文环境，通过公道正派处事给人才以信任感，通过坦诚相见待人给人才以亲切感，通过宽严相济管理给人才以归属感，从而让人安心工作、潜心钻研，把全部精力投入到干事创业中去。

## 锐视点

用好人才的关键，是相信他们并给合适的舞台”  
这名战士解除了疼痛。近年来，不少像小邱这样的战士通过系统康复治疗，重返训练场。  
在门诊大楼康复科候诊区，一些官兵正在等候就医。与他们交谈后记者得知，以前他们甚至不知道有这个科，不少战友在这里医好了伤痛，恢复了正常训练，他们才慕名前来。  
与该院的一些医务人员交谈，记者了解到，以前大家对康复医学缺乏足够重视，康复治疗也不是唐都医院的特色和强项，康复科的发展一直不温不火。  
这样一个“边缘科室”，在该院首个文职人员主任刘睿上任后，面貌一新。  
“部队官兵期盼什么服务，就提供什么服务。随着训练强度加大，基层官兵的训练伤恢复应该成为重点关注方向。”

至今，该院领导仍记得刘睿的慷慨陈词。“用好人才的关键，是相信他们并给予合适的舞台。”该院党委经过研究，决定让刘睿走马上任康复科主任。谈及这个决定，该院领导说：“打动我们的，是刘睿为兵服务的满腔热忱，更是她敢于挺立潮头的那份勇气。”  
在医院支持下，几年间，刘睿带领康复科紧盯需求、锐意进取，先后开设了吞咽康复、认知心理康复等10多个亚专业，门诊量、业务量较以前翻了一番，官兵满意率明显提升。  
去年，陕西省康复医学学会学术年会上，该科室受邀作了7场专题报告。  
“用好人才的关键，是相信他们并给予合适的舞台。”这句话，也成了刘睿调配科室人员的遵循。她先是对每名科室

人员的康复技术进行摸底，随后按照科室总体发展规划需求与每名科室人员的能力特点实际，进行了调整，力求做到人尽其才、才尽其用。  
副主任医师廖春华身材娇小，每次为患者做传统康复治疗，都有点“力不从心”。一天，刘睿找到了她：“你可以转行搞吞咽康复这个亚专业。”  
这个建议让廖春华茅塞顿开。踏上转型之路，短短两年间，廖春华成长为吞咽康复专业方面的专家。去年，廖春华带领团队参加全国病例大赛斩获二等奖。  
头雁领航，群雁振翅。在刘睿带领下，康复科技术人员纷纷找到了适合自己的成长赛道。大家眼中的这个“边缘科室”，也受到众多军地患者的关注。

“用好高层次人才，发挥他们的‘领头雁’作用，是抓好人才队伍建设的关键。”康复科发生的变化，也让该院领导深有感触。  
实验外科主任杨倩，带领团队先后承担数十个国家和军队科研项目，取得显著成效。杨倩因成绩突出，当选第十三届全国人大代表，被表彰为“全国三八红旗手”，还入选国家“万人计划”领军人才。  
神经外科主任屈延走上任后，盘活科室人才资源，不断激发大家工作动力。神经外科先后开创国际首例临床技术8项、国际领先临床技术20项、全国领先临床技术30余项，科室成员先后获评教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家“万人计划”领军人才等，该科成为全国亚专业组设置最全的神经外科疾病诊疗与研究中心之一。  
“全力给前沿开拓者鼓劲，为科研创新行动提供有力帮助”  
今年初，该院传来一个好消息——神经内科副主任医师常婷获评“陕西省中青年科技领军人才”。  
2010年博士毕业的常婷闻讯后格外高兴：“没想到，我这么快就得到这样的荣誉。”  
常婷主要从事临床工作，亚专业是重症肌无力的基础与临床研究。那年，她开始担任病区负责人，产生了瞄准前沿搞科研的想法。  
正式提出这些想法之前，她一度很忐忑。一是当时她所负责病区里的医生只有三四个，临床值班都勉力维持，更别说腾出精力搞科研；二是要攻关的课题需要多家机构、多个学科提供支撑、形成合力，这谈何容易。  
“高层次人才从哪里来？很重要的一个途径是加强培养。”该院经过研究，决定给予常婷支持。很快，在该院党委的多方支持下，常婷成立了一个团队。她率领的团队向重症肌无力研究领域的新高地发起冲击，有望取得关键性突破。  
“全力给前沿开拓者鼓劲，为科研创新行动提供有力帮助。”该院领导对记者说，“目前，这已成为医院党委一班人的共识。”  
为了攻克关键和核心技术，该院推出了“揭榜挂帅”制度，以支持像常婷这样有想法的科研人员领衔攻关。  
据悉，第一批采用“揭榜挂帅”方式选拔项目负责人的9个项目，个个着眼医学前沿，一经发布便吸引了业内各学科领域的知名专家纷纷揭榜。  
一个举措的落地，一名专家的加盟，激活了唐都医院科研创新的一池春水，形成了“你追我赶”的新局面——  
去年“人才节”，该院正式挂牌成立了医学3D打印研究中心，成为自主创新的新阵地。一年来，该中心与多个临床科室合作完成多项研究，数千次辅助临床科室进行手术或教学打印，助力医院一批青年人才在业内崭露头角。  
今年“人才节”，该院瞄准国家一流实验室，用好“科技创新研究院”这一平台，优化整合现有资源，最大限度地地为各类人才开展科研攻关提供阵地。  
“只要想发光发热，医院竭尽全力给大家架梯子、搭台子。”第一届“人才节”上医院领导的话言犹在耳。随着时间的推移，这些话如今已落地开花，变成了令人振奋的成果。