

宿迁市第一人民医院全力打造全市卫生人才高地

■ 马凌峰

功以才成,院由才兴。

近年来,宿迁市第一人民医院坚持“人才是第一资源”的理念,大力实施“人才强院”战略,在市委、市政府的坚强领导下,在市直部门的关心支持下,高层次人才不断集聚,人才培育体系更加健全,切实肩负起让党和政府放心,让宿迁百姓可“医”靠的重大使命。

伟大事业呼唤人才,伟大时代造就人才。据最新数据统计显示,宿迁市第一人民医院现有博士、硕士医疗人才数量在全市同行业中占据首位。高学历人才占比突出的背后,体现宿迁市第一人民医院对人才集聚与培养的高度重视。

构筑人才培育“蓄水池”

一年之计,莫如树谷;十年之计,莫如树木;终身之计,莫如树人。人才工作,基础在培养,难点也在培养。

9月16日下午,宿迁市第一人民医院在全市率先启动首期“136人才培养工程”。这一全市首創工作,正是该院深入落实市委、市政府围绕人才发展相关决策部署,加快医院高层次人才培养和人才梯队建设的又一生动例证。

笔者了解到,宿迁市第一人民医院相关负责人在启动仪式上详细介绍了首期“136人才培养工程”实施方案(以下简称方案),方案中明确提出,以3年为一个培养周期,将力争通过2至3个培养周期,计划培养100名各层次重点医

学人才,包括10名省内有影响力的领军人才、30名区域内有权威的学科带头人、60名青年骨干人才,形成合理的老中青人才梯队。可谓是定位清晰,目标明确,人才梯队建设更加精准有力。

点燃人才发展“强引擎”

事业能否快速发展关键在人才,人才活力能否充分释放关键在配套政策和保障管理。

据了解,宿迁市第一人民医院不仅为首期人才培养投入了1000万元专项资金,在经费方面给予充分保障,还提供了12条配套政策。在年度考核中单独划定20%的优秀比例给予出色完成目标任务的培养对象;在培养期间,每年发放培养补助;35周岁以下培养对象择优给予科研资助……一系列有力的措施,可以看到为打造最优人才生态,宿迁市第一人民医院“懂得”也“舍得”。

措施是否有为?保障是否到位?对于这些问题,培养对象最有发言权。“复旦大学附属华山医院康复科诊疗水平位列国内前列,作为一名康复医生很感谢医院能让我在此进修。”宿迁市第一人民医院康复治疗中心主任苏宁提起“136人才培养工程”便打开了话匣子。“目前,我已经在上海进修了,医院不仅提供了宝贵的学习机会,各项工资待遇不减反增,而且还为我提供住房补贴、专项资金等一系列保障,让我在外进修没有一点后顾之忧。”



多方携手会诊“开良方”

一把钥匙开一把锁,一份方案服务一名人才。

当前,宿迁市第一人民医院突出精准施策,实行差异化培养,就是要把人才培育这把“锁”的钥匙找对找准,坚持“一把钥匙开一把锁”。为此,宿迁市第一人民医院按照培养对象的自身条件、专业方向及医院、科室和个人等,多方“会诊”开出培养“良方”,对不同层次人才设置要求,完成“规定动作”,并根据每个人情况要求“自选动作”,建立专人培养档案,遵循人才成长规律,突出个性化培养特色。

“经过与科室、医院多方沟通,我对未来工作的方向已了然于心。相信经历过‘三步走’以后,我的医疗能力一定能有质的飞跃。”宿迁市第一人民医院耳鼻咽喉科副主任石帅说,现在,他已经明确了做好培养工作的“三步”方案,即第一步,

确定为掌握颅底及侧颅底外科技术为目标;第二步,明确先申请到国外大学进修学习,再把技术在宿迁及苏北地区推广起来;第三步,以持久的恒心、耐心,勇于接受挑战,用实际行动干出一番事业。

征程万里风正劲,重任千钧再出发。“此次‘136人才培养工程’的实施,是我院进一步推进人才优势化战略的具体举措。经过层层选拔,我们首期‘136人才培养工程’共遴选出三个层次70名优秀人才。”宿迁市第一人民医院党委书记张勇说,宿迁市第一人民医院将持续以人才优势赢得发展优势、竞争优势,将人才工作紧紧嵌入医院发展大局,真正实现把“第一资源”转化为高质量发展的“第一动力”,为医院发展提供强有力人才支撑,为打造全市卫生医疗高地赋能蓄力,为健康宿迁建设再作贡献,以实际行动迎接党的二十大胜利召开。

泗阳创新实施教师编制周转池制度

本报讯 今年以来,泗阳县深入贯彻上级有关要求,统筹全县存量编制资源,积极探索人员编制供给方式,创新建立动态调整、周转使用的教师编制周转池制度,为推进教育事业发

展提供可持续的编制保障。

坚持问题导向,全面掌握用编需求。深入摸排调研,精准掌握学龄人口增长、新建学校招生等因素带来的教师需求增长情况,结合当前教师队伍存在的年龄、学科结构性矛盾以及城乡需求不平衡等问题,认真思考研究对策措施,以国家规定的中小学师生比为基本标准,综合考虑全县中小学教职工编制空编情况、教师补充计划等,科学确定中小学教职工编制基数。

坚持管理创新,全面破解用编难题。按照“核定基数、控制总量,统筹优化、盘活存量,适时调剂、动态平衡”

的基本思路,在全县存量编制总量中统筹300名编制,作为教师编制周转池编制,不纳入核定的教职工编制基数,供全县公办中小学周期性循环使用,由泗阳县委编办统筹安排,单列管理,主要用于补充专任教师、高层次人才和定向培养乡村教师安置等,保障公办中小学用编需求。

坚持协同配合,全面加强用编管理。教师编制周转池制度明确了机构编制、教育、人社、财政等部门关于人员管理、岗位设置、财政供给、社会保障等方面的相关政策,实施人员与编制互动的精细化管理,确保教师编制周转池制度依法依规、管用有效。在制度设置上,进一步规范教师编制使用计划审批程序,严格遵循从严从紧原则,不断提升存量编制使用效益,促进教育事业发

(张孟瑾)

市洋河新区

“五大行动”育企强链

本报讯 市洋河新区酿造(酒)产业链联合党委抓牢党建引领核心,升级完善“五联五促”工作机制,开展“五大行动”,以高质量党建带动产业链创新发展。

“两个覆盖”攻坚行动。以单独建立和联合组建相结合的方式实现党组织全覆盖,选派5名党建指导员,参与指导辖区内多家酒企单独建立党组织,成立酒行业党支部、酒类配套行业党支部等多个联合党支部。打造“一企一党支部一特色”6家示范点,提炼“1757”“三色”“匠心”等众多特色党建工作法。实施“双培双引”工程,成立“大师工作室”,发挥“师带徒”“党员带群众”引领作用,培养6名高层次管理者担任党支部书记,2名优秀党员进入企业管理层,发展中高层管理、技术骨干等群体党员24名。

“组织活动”共建行动。构建“政府+高校+科研机构+企业”服务体系,组织28家成员单位签订《党建共建》协议,共同研究产学研合作、项目对接、资源共享、协同发展等工作,定期开展主题党日、专题共建等活动。搭建多层次共建平台,开展“喜迎党的二十大、奋进新时代”定向越野联谊赛等活动,以高质量党建“串”起产业链。

“行业源头”整治行动。举办酒行业食品安全监管培训会 and 酒行业新标准培训会,组织60余家酒行业企业签订《食品安全公开承诺书》,维护酒行

业食品安全。联合公安和综合执法部门开展“清源”行动,立案查处13件侵权案件,较去年同期提高30%,大幅度提升市场规范化程度。

“产业人才”引育行动。举办市洋河新区首届“品酒师”培训班,44人获得品酒师资格,链上企业品酒师数量实现翻倍。集聚科研院所资源,建立南农大宿迁研究院、黑龙江省科学院微生物研究所洋河分院等。召开“智汇酒都 筑梦洋河”发展论坛,进一步加大与高校、研究院等机构合作力度,与浙江工商大学、安徽建筑大学等高校签订校地合作协议,引进高层次人才9人、技术人才230人,本土培养高层次人才59人,为产业链注入更多创新力量。

“产业辐射”聚合行动。学思想谋发展,以实地观摩和座谈研讨等方式对标四川省泸州市、宜宾市找差距,探寻产业链发展方向。制定“三个显著提升”特色酒企培育方案,明确3年内培育20家至30家特色酒企的目标任务,第一批13家酒企已纳入培育计划。着力提升全产业链服务能力,打造万亩酿酒原粮基地,探索苹果酒、玫瑰酒研发工作,推动一产转型发展;制定“资源和需求”清单,达成链上企业供需结对,推动二产壮大;建设特色酒庄,发展工业旅游,推动三产融合。

(朱娜 王波)

章集街道

抓执纪 正作风

本报讯 “如发现迟到早退将按规定进行处罚,值班要全在岗,纪律面前人人平等。”9月19日,沐阳县章集街道纪工委书记周海军在街道干部职工早会上说。这是该街道纪工委履行监督责任,加强工作作风建设的生动注脚。

今年初以来,章集街道纪工委在针对少数同志纪律观念淡薄,直接影响工作任务完成的情况,除了考勤外,一方面成立督查组,定期与不

定期检查值班在岗、工作期间遵守纪律情况;一方面及时总结,实施一周一通报,从而使广大干部职工遵守纪律自觉性大大提高。

为履行好该街道党工委主体责任和该街道纪工委监督责任,实现纪律面前人人平等,近来,该街道纪工委主要负责人带领由纪工委成员、党员代表、人大代表等组成的督查组,开展常态化督查,有效改进工作作风,促进整体工作开展。

(赵登亚 周海军)

数说新时代 奋进新征程



9月20日,由国家统计局宿迁调查队、宿豫区统计局联合主办的宿迁市第十三届“中国统计开放日”活动在宿豫区众大上海城小区南门举行。本次活动以“数说新时代 奋进新征程”为主题,旨在展示统计科学发展的成就和理念,推广普及统计知识和统计法律法规,让市民了解统计,增进社会各界对统计工作的理解、信任和支持。

王硕 摄



好5G+选移动

信号好

宽带强

手机潮

权益多

