

医院学科带头人培养与梯队建设路径

阚玫麟 姜雪薇 薛静

郑州大学第三附属医院，河南省郑州市，450000；

摘要：本文聚焦于医院学科带头人培养与梯队建设路径展开研究。阐述了学科带头人培养与梯队建设对医院医疗水平提升、学科发展创新以及人才储备和可持续发展的重要性。深入分析了学科带头人应具备的专业技术、科研创新、团队领导与管理、学术影响力与交流等能力素质。提出了内部选拔培养、外部引进人才、提供学术交流培训、建立激励考核制度等培养路径，以及合理规划人才层次结构、明确不同年龄段人才培养重点、建设团队协作沟通机制、做好人才储备等梯队建设策略。同时探讨了政策支持、文化建设、风险管理等保障措施。旨在为医院优化人才队伍建设，推动学科发展提供参考。

关键词：医院；学科带头人；培养路径；梯队建设

DOI：10.64216/3080-1486.25.09.007

在医疗行业竞争日益激烈的当下，医院的发展水平很大程度上取决于其学科建设的成效。学科带头人作为学科建设的核心引领者，其素质与能力直接关系到学科的发展方向和水平。而合理的学科梯队则是学科持续发展的有力支撑，能够保证学科建设的连贯性和创新性。因此，深入研究医院学科带头人培养与梯队建设路径，对于提升医院的综合竞争力、推动医疗事业的发展具有重要的现实意义。

1 医院学科带头人培养与梯队建设的重要性

1.1 对医院医疗水平提升的作用

医院医疗水平是衡量其综合实力的关键指标，而学科带头人及其所带领的学科梯队在其中起着至关重要的作用^[1]。学科带头人凭借其深厚的专业知识和丰富的临床经验，能够准确把握疾病的诊断和治疗方向。他们在疑难病症的诊治中，往往能够凭借独特的见解和高超的技术，为患者制定出科学、有效的治疗方案，提高疾病的治愈率。例如，在心血管疾病的治疗领域，优秀的学科带头人能够熟练掌握最新的介入治疗技术，为患者实施精准的手术，大大降低了患者的死亡率和并发症发生率。

1.2 在学科发展与创新中的意义

学科带头人是学科发展与创新的核心推动者。他们具有敏锐的学术洞察力，能够准确把握学科发展的前沿动态和趋势，为学科的发展制定科学合理的规划。在科研方面，学科带头人能够带领团队开展具有创新性的研究项目，推动学科的理论和技术不断突破。例如，在肿瘤学领域，学科带头人可能会组织团队开展基因治疗、免疫治疗等前沿研究，为肿瘤的治疗带来新的突破和希

望。

1.3 对医院人才储备和可持续发展的影响

医院学科带头人培养与梯队建设是人才储备的重要途径。通过内部选拔和培养机制，医院可以发现和培养一批具有潜力的年轻人才，为学科的发展储备后备力量。同时，外部引进优秀人才也能够为医院注入新的活力和思想，丰富人才队伍的结构。合理的学科梯队建设能够保证医院人才队伍的稳定性和连续性。不同年龄段的人才在梯队中发挥着不同的作用，形成了一个良性的人才循环。年轻人才在成长过程中得到了前辈的指导和支持，能够快速提升自己的能力。

2 医院学科带头人应具备的素质与能力

2.1 专业技术能力

专业技术能力是学科带头人的核心素质之一。学科带头人需要在其专业领域具有深厚的理论知识和精湛的技术水平^[2]。他们要熟练掌握本专业的各种诊断和治疗方法，能够解决复杂疑难的临床问题。例如，在神经外科领域，学科带头人需要精通各种脑部手术技术，能够准确判断病情并制定出最佳的手术方案。

2.2 科研创新能力

科研创新能力是学科带头人推动学科发展的关键能力。学科带头人需要具备敏锐的科研洞察力，能够发现学科领域中的热点和难点问题，并提出创新性的研究思路和方法。他们要能够组织和带领团队开展科研项目，申请科研经费，发表高质量的科研论文。在科研过程中，学科带头人需要具备严谨的科学态度和创新精神。他们要敢于尝试新的研究方法和技术，不怕失败，不断探索

未知领域。

2.3 团队领导与管理能力

作为学科团队的领导者，学科带头人需要具备良好的团队领导与管理能力。他们要能够制定明确的团队目标和发展规划，合理分配团队成员的工作任务，充分发挥每个成员的优势和潜力。在团队管理方面，学科带头人需要建立良好的沟通机制，及时了解团队成员的需求和想法，解决团队中出现的问题和矛盾。学科带头人还需要注重团队文化建设，营造一个积极向上、团结协作的团队氛围。通过激励和引导团队成员，提高团队的凝聚力和战斗力，共同推动学科的发展。

2.4 学术影响力与交流能力

学术影响力是学科带头人在学术领域的地位和声誉的体现。学科带头人需要在国内外学术期刊上发表高水平的科研论文，参加学术会议并作报告，展示自己的研究成果和学术观点。通过这些方式，提高自己在学术领域的知名度和影响力，吸引更多的优秀人才加入到学科团队中来。交流能力也是学科带头人必备的能力之一。学科带头人需要与国内外同行进行广泛的交流与合作，了解学科的最新发展动态和趋势。

3 医院学科带头人培养的有效路径

3.1 内部选拔与培养机制

内部选拔是培养学科带头人的重要途径之一。医院可以建立一套科学合理的选拔标准和程序，从内部员工中选拔出具有潜力的人才^[3]。选拔标准可以包括专业技术水平、科研能力、团队协作精神等方面。通过内部选拔，能够发现医院内部的优秀人才，激发他们的工作积极性和创造力。对于选拔出的人才，医院要制定个性化的培养计划。可以为他们提供导师指导，让他们跟随资深专家学习临床经验和科研方法。同时，医院还可以鼓励他们参加各种学术培训和交流活动，拓宽他们的视野和知识面。在培养过程中，要注重实践锻炼，让他们有机会参与重大科研项目和临床疑难病症的诊治，提高他们的实际工作能力。

3.2 外部引进优秀人才策略

外部引进优秀人才能够为医院带来新的理念和技术，快速提升学科的水平。医院可以通过招聘、引进高层次人才等方式，吸引国内外优秀的学科带头人加入。在引进人才时，医院要明确引进目标和需求，制定合理的引进政策和待遇。为了确保引进人才能够顺利融入医院的环境，医院要为他们提供良好的工作条件和发展空间。可以为他们配备科研团队和设备，支持他们开展科研项目。同时，医院还要注重与引进人才的沟通和交流，了解他们的需求和想法，帮助他们解决工作和生活中遇

到的问题。

3.3 提供学术交流与培训机会

学术交流与培训是提升学科带头人素质和能力的重要手段。医院可以定期组织学科带头人参加国内外学术会议、研讨会等活动，让他们了解学科的最新发展动态和趋势。通过与国内外同行的交流与合作，学科带头人可以拓宽自己的视野，学习到先进的技术和方法。医院还可以邀请国内外知名专家来院讲学和指导。专家的讲学和指导能够为学科带头人提供新的思路和方法，帮助他们解决科研和临床工作中遇到的问题。同时，医院还可以开展内部培训活动，组织学科带头人学习新的知识和技能，提高他们的综合能力。

3.4 建立激励与考核制度

激励与考核制度能够激发学科带头人的工作积极性和创造力。医院可以建立一套完善的激励机制，对在学科建设和科研工作中取得突出成绩的学科带头人给予物质和精神奖励。例如，设立科研奖励基金，对发表高水平科研论文、获得科研成果奖项的学科带头人给予奖励。同时，医院要建立科学合理的考核制度，对学科带头人的工作业绩、科研成果、团队建设等方面进行定期考核。考核结果要与学科带头人的职称晋升、薪酬待遇等挂钩，激励他们不断提高自己的工作水平和业绩。

4 医院学科梯队建设的策略

4.1 合理的人才层次结构规划

合理的人才层次结构是学科梯队建设的基础。医院要根据学科的发展需求和特点，制定科学合理的人才层次结构规划。一般来说，学科梯队可以分为学科带头人、骨干人才、后备人才三个层次。学科带头人是学科的核心领导者，负责学科的发展规划和团队建设。骨干人才是学科的中坚力量，他们具有丰富的临床经验和较强的科研能力，能够协助学科带头人开展工作。后备人才是学科的未来发展希望，他们具有潜力和创新精神，需要在实践中不断培养和锻炼。在人才层次结构规划中，要注重不同层次人才的比例和搭配^[4]。

4.2 不同年龄段人才的培养重点

不同年龄段的人才在学科梯队中具有不同的特点和优势，因此培养重点也有所不同。对于年轻人才，要注重基础知识和技能的培养。可以为他们提供系统的专业培训，让他们掌握扎实的专业知识。同时，要鼓励他们积极参与科研项目和临床实践，培养他们的创新思维和实践能力。中年人才是学科梯队的中坚力量，他们已经具备了一定的临床经验和科研能力。对于中年人才，要注重科研创新能力的提升。可以为他们提供更多的科研资源和支持，鼓励他们开展创新性的研究项目。同时，

要培养他们的团队领导和管理能力,为他们成为学科带头人打下基础。老年人才具有丰富的临床经验和深厚的学术造诣。

4.3 团队协作与沟通机制建设

团队协作与沟通是学科梯队建设的关键。医院要建立良好的团队协作与沟通机制,促进团队成员之间的交流与合作。可以定期组织团队活动,加强团队成员之间的感情交流和信任。同时,要建立有效的沟通渠道,让团队成员能够及时分享信息和经验。在团队协作方面,要明确团队成员的职责和分工,避免出现职责不清、推诿扯皮的现象。同时,要鼓励团队成员之间相互支持、相互配合,共同完成团队目标。

4.4 人才储备与后备力量培养

人才储备与后备力量培养是学科梯队建设的重要环节。医院要建立完善的人才储备机制,通过招聘、选拔等方式,储备一批具有潜力的后备人才。对于后备人才,要制定个性化的培养计划,为他们提供良好的发展平台和机会。可以为后备人才提供导师指导,让他们跟随学科带头人或骨干人才学习。同时,要鼓励他们参加各种学术培训和交流活动,拓宽他们的视野和知识面。

5 医院学科带头人培养与梯队建设的保障措施

5.1 政策支持与资源投入

政策支持与资源投入是医院学科带头人培养与梯队建设的重要保障。医院要制定相关的政策,鼓励和支持学科带头人培养与梯队建设^[6]。例如,在职称晋升、薪酬待遇等方面给予倾斜,为学科带头人提供更好的发展环境。同时,医院要加大资源投入,为学科带头人培养与梯队建设提供必要的物质保障。要投入足够的资金用于科研设备的购置、学术交流活动的开展等。此外,医院还要提供良好的办公条件和科研场所,为学科带头人及其团队创造一个舒适、便捷的工作环境。

5.2 文化建设与团队氛围营造

文化建设与团队氛围营造对于学科带头人培养与梯队建设具有重要的影响。医院要注重文化建设,营造一个积极向上、团结协作的文化氛围。通过开展文化活动、宣传先进事迹等方式,弘扬医院的价值观和精神风貌。在团队氛围营造方面,要注重团队成员之间的情感交流和互动。学科带头人要关心团队成员的工作和生活,帮助他们解决实际问题。同时,要鼓励团队成员之间相互尊重、相互学习,形成一个和谐、融洽的团队氛围。

5.3 风险管理与应对措施

在学科带头人培养与梯队建设过程中,会面临各种风险和挑战。例如,学科带头人可能会流失,后备人才培养可能达不到预期目标等。医院要建立风险管理机制,对可能出现的风险进行评估和预警。针对不同的风险,要制定相应的应对措施。对于学科带头人流失的风险,可以通过提高待遇、提供良好的发展空间等方式,增强学科带头人的归属感和忠诚度。对于后备人才培养不达标的风险,可以调整培养计划,加强指导和监督,确保后备人才能够顺利成长。

6 结束语

医院学科带头人培养与梯队建设是医院发展的关键环节。通过培养高素质的学科带头人,建设合理的学科梯队,能够提升医院的医疗水平,推动学科的发展与创新,为医院的人才储备和可持续发展提供有力保障。在培养学科带头人方面,要采取内部选拔与培养、外部引进、提供学术交流与培训、建立激励与考核制度等有效路径。在学科梯队建设方面,要注重人才层次结构规划、不同年龄段人才培养重点、团队协作与沟通机制建设以及人才储备与后备力量培养。未来,随着医学技术的不断发展和医疗市场的竞争加剧,医院学科带头人培养与梯队建设将面临新的挑战 and 机遇。医院需要不断创新培养模式和建设策略,适应时代的发展需求。

参考文献

- [1]洪朝阳.新时代大型公立医院高质量发展的实践与思考[J].卫生经济研究,2021,38(07):3-7.
- [2]何晓鹏,李青青,童向民,等.大型综合医院学科建设现状及提升策略[J].卫生经济研究,2023,40(04):74-76.
- [3]于海兵,胡利人,孔丹莉,等.高校学科带头人胜任力模型的研究现状[J].广东医学院学报,2008,(01):72-74.
- [4]王磊,秦思钰,程剑剑,等.“十四五”时期医院学科发展规划编制策略探讨[J].中国医院管理,2021,41(07):18-21+25.
- [5]樊文竹,柏和,宋纯,等.医院学科带头人队伍存在的问题及对策[J].中国肿瘤,2009,18(06):455-457.

作者简介:阚玫麟,出生年月:1991.8,性别:女,民族:汉,籍贯:河南郑州,学历:本科,职称:经济师,研究方向:人力资源方向。