



在胸科医院，从新入院的职工到中青年骨干，医院都为他们量身定制事业发展平台，**医院用一个一个具体的职业计划，让每一名员工人尽其才。**

打下坚实的基础。对于医院来说，这个政策旨在加快推进医院新一轮跨越式发展，加速提高新进职工的专业技术和科研能力，为医院可持续性发展提供优秀的人力保障。至 2017 年 6 月，已经有 20 多人被纳入 SPES 培养计划。

除了新进职工的“SPES”计划，胸科医院的人才培养体系，更多聚焦院内中青年骨干，推出分层次分系列的个性化的人才梯队培养，按入选条件分为两个梯队，即选拔本学科领域中有突出贡献、临床技能娴熟、专业范围内有一定影响力，并具有明确亚专业发展方向的为第一梯队，选拔在本学科领域中有较大发展潜力的学科骨干为第二梯队。这两个梯队的培养与 SPES 共同形成了胸科中青年人才培养的整体框架。

这个体系不仅针对医生、护士等一线医务工作者，也包含了管理、药学等专业人才。医院会为每个梯队的人才提供三年

为一周期的支持，帮助他们实现事业上的进步。比如第一梯队人才，医院中坚人才，医院对他们给予“缺什么补什么”的支持，帮助其成为临床、科研、教学等齐头并进的复合优质人才，在事业上取得更多成果。到目前，胸科第一梯队已经有 10 人、第二梯队有 17 人获得医院精准化的人才培养支持。

人才培养体系之外，胸科医院亚专科实体化建设和名誉主任等机制，也从另一个角度推动了人才的成长。现在，胸科各个亚专科带头人都已经在自己的领域崭露头角，在专业领域中有了—定的影响力。

除了培养自己的人才，近几年，胸科医院不断地扩大引进人才范围，先后引进了检验科、麻醉科、病理科、放疗科、中西医结合科、胸外科、心外科、心血管研究室、中心实验室等科室的学科带头人以及职能科室负责人共 24 人，培育和引进并举的人才机制，使医院人才梯队结构更加完整。



胸科医院专家带教国外医生。