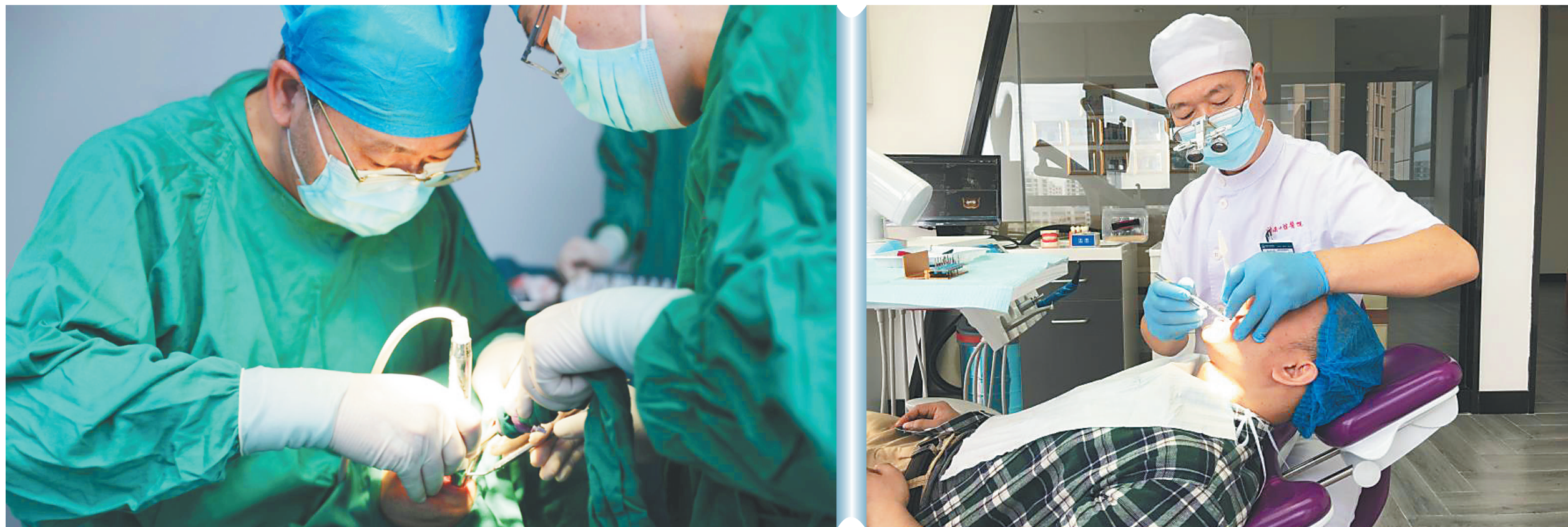


引才聚才谋发展 育才用才添活力

海南口腔医院汇聚精英投身自贸港建设

海南口腔医院首席专家廖天安在为患者手术。



海南口腔医院海南领军人才施生根为患者诊疗。

A 面向全国 广揽人才

6名专家被认定海南省其他类高层次人才 1名专家被认定为海南省领军人才

人才资源是医院发展最重要的战略资源，拥有高素质的医疗卫生人才，是医院生存的根基，更是助推发展的关键引擎。

日前，海南口腔医院6名专家被认定为海南省其他类高层次人才，1名专家被认定为海南省领军人才。该院首席专家施生根教授被认定为海南省领军人才。医院集团董事长车道闯、院长牛惠燕、财务总监张江北、口腔颌面外科副主任韩素勤、儋州分院院长潘领战、玉河院区种植科主任张静超6名专家被认定为其他类高层次人才。

这是海南口腔医院海纳百川、人才济济的生动展现。

人才建设对医院发展的重要程度，牛惠燕深有体会。她说，海南口腔医院26年发展历程印证，人才是医院的核心竞争力。赢得人才，才能赢得未来，特

别是医院近10年来的跨越式发展，更是验证了这一点。

建院之初，海南口腔医院主要通过深化合作“借才”助力。但合作单位的专家陆续撤走后，人才队伍出现断层现象，在一定程度上影响到了医院的持续发展。2008年，海南口腔医院海口玉河总院即将建成时，虽然面临着资金、设备紧缺的困境，但时任院长车道闯认为，人才是医院价值的主体，必须从医院超前发展的战略高度出发，引进一批高素质的优秀人才，完成一定的人才储备。

想吸引人才，要实事求是地亮出真心，表出实意。2008年，医院招聘组到达华西医科大学后，除在招聘启事上凸显海南独特的地理位置和优美的自然环境外，特别注明医院的发展目标、专业需求和相关的优惠政策，盛情邀请有来院意向的学生到海南参观，并为对方报销相

关费用。仅在该校，海南口腔医院就引进了4名博士、8名硕士。如今，医院的招聘条件、待遇虽有调整，但对人才的重视、尊重程度一直没有改变。

近年来，海南口腔医院为适应现代化三级口腔专科医院发展的需要，引进了具有丰富的行业资源及管理经验的精英，充实组建高层核心团队。如今领导班子当中，车道闯是海南省口腔医学会前任副会长，从事口腔外科、口腔修复20余年，1995年开展了海南省种植牙技术；牛惠燕是医学博士、主任医师，海南省口腔医学会副会长，曾任上海同济大学附属医院重症医学科主任，荣获上海市浦东新区“十大杰出青年”称号；名誉院长、首席专家廖天安是主任医师，中华口腔医学会常委、海南口腔医学会名誉会长；业务副院长牛忠英是主任医师、博士研究生和博士后导

师，国际牙医师学院(ICD)院士，中华口腔医学会常委，全国社区口腔医学科学传播首席专家；行政副院长张献怀长期从事医院新闻宣传，对医院品牌推广和健康传播有着深入的研究和丰富的实践经验，被授予“践行科学发展观百业杰出新闻人物”，2020年获评全国“健康教育先锋人物”。以这些行业精英组成的医院高层领导团队以高站位、大格局，着眼于医院整体利益和长期发展需要，精心谋划医院顶层设计，始终牢牢把握医院发展的正确方向。

目前医院拥有医生150人，其中高级职称24人，中级职称34人，博士生导师2人，硕士生导师2人，博士6人，硕士25人，专家4人，省领军人物1人和省高层次人才6人。成为海南省口腔医疗行业中高平均学历水平、学科齐全、接诊能力较强的三级口腔专科医院。

D 人才引领高质量发展

践行“三个领先”承诺

1994年10月18日，原海南省卫生厅在关于成立海南口腔医院申请报告的批复中提出，“海南口腔医院在口腔专业技术、口腔专业设备及医疗质量在省内必须是领先水平”。

26年来，海南口腔医院按照“三个领先”的要求，坚持“质量第一，办老百姓的医院”的战略定位，用实际行动践行对政府和人民的承诺，在百姓中有了良好的口碑，在社会上赢得良好声誉，先后获得原海南省卫计委“质量与服务300分”评鉴二等奖、“医疗质量万里行”先进单位、“创诚信民营医院”先进单位、“三好一满意”先进单位、海口市卫生先进单位。在复旦大学公布的中国专科医院声誉排行榜中，海南口腔医院连续5年入选华南区口腔专科医院榜单。

2019年7月，海南省卫健委领导到海南口腔医院进行“不忘初心、牢记使命”主题教育调研时，对海南口腔医院的发展给予充分肯定和高度评价。2019年底，海南口腔医院三级医院建成开业，帮助改善海南省三级口腔专科医院的资源稀缺问题，为海南省口腔医疗行业添砖加瓦。

可以说，海南口腔医院发展的每一步，都离不开人才的支撑。

其中，以廖天安教授领衔的口腔颌面外科，不仅提升了海南口腔医院口腔医疗水平和服务能力，也让更多的口腔颌面部疾病患者在“家门口”就能享受到便捷、优质的医疗资源，实现了口腔大病不出岛。

以施生根教授领衔的修复科、国际VIP口腔医学中心，不仅为岛内患者提供了高水平、高质量的诊疗服务，而且吸引了越来越多岛外的患者来琼就医。

多学科专家联合开展的门诊全麻下口腔治疗技术，为口腔牙病问题多且不能配合治疗的儿童、智障、看牙畏惧等特殊人群的治疗带来了福祉。数字化种植中心专家开展的即刻负重种植技术，实现“当天种牙，当天可用”，让越来越多的缺牙患者重新找回“舌尖上的幸福”。

……

人才立院，人才兴院！展望未来，牛惠燕信心满满。她表示，海南口腔医院将把握海南自贸港建设新机遇，乘风破浪，守正创新，着力提升医院专业水平，持续改进患者就医体验，打造优质服务品牌，把医院建设成为海南社会办医的标杆，以更高效、更便捷的精准医疗服务，助推海南口腔医疗行业的蓬勃发展，为呵护老百姓口腔健康而不懈努力！

海南口腔医院总院。

本版撰文/徐善应 张书松
本版图片由海南口腔医院提供

海南口腔医院三级医院开业不久，再次传来好消息：海南口腔医院7名专家被海南省委人才发展局认定为海南省高层次人才。这是海南口腔医疗行业的一大喜事，也是海南口腔医院重视人才建设的一个缩影。

人才是支撑医院发展的第一资源。近年来，海南口腔医院面向全国，广揽人才，汇聚一批国内行业精英，绘就了一幅引才、育才、用才与医院高质量发展同步推进的壮丽画卷。

B 成就员工 精准育才

帮助员工设计好职业规划

重使用，轻培养，是民营医院留不住人才的原因之一。要引得进，留得住，用得上，就要把“成就员工”作为医院的愿景，建立完善的培养机制，帮助员工设计好职业规划，分层施训，精准育才，为员工搭建施展才华的平台。

对于新入职员工，海南口腔医院制定明确的培养机制，留出足够的晋升空间，帮新员工制定3年到5年的职业规划。主要采取院内轮岗、参加住院医师规培、参加学术活动等方式，不断提高员工综合素质和专业能力。

对于入职3年到5年的员工，根据各自特长、优势，有计划地外送进修学

习，给他们交任务、压担子，提供进步平台，帮他们制定5年到10年的职业规划，鼓励他们创新发展。

以当初引进的高学历人才为例，他们虽然具有硕士、博士的学历，但缺乏临床经验，缺乏接诊能力。为帮助他们补短板，医院发挥高年资医生的作用，以师带徒的方式，一对一进行帮带。每周开设技术讲座，营造以老带新、共同进步的良好氛围。鼓励员工登台讲课，帮助其提高学术地位。目前，这部分员工全部进入了海南省口腔医学会担任学术职务，有的担任了海南口腔医院分院院长、门诊部主任和科主任，成为医

院发展的中坚力量。

为提升员工的整体素质，海南口腔医院除每年组织院内学术讲座30余场次，还邀请国内著名的口腔专家来院讲课，进行技术演示；并通过“互联网+”与武大口腔医院建立了疑难病症远程会诊系统，帮助大家开阔学术视野，提高诊治水平；每年选派20多名具有突出表现的年轻医生、护士到北大口腔医院、武大口腔医院等国内知名口腔医院进修学习。医院和海南科技职业大学签订协议，合作开办口腔临床学院。海南口腔医院医生担任学院的任课讲师，一方面促进和提升医生的业务能力和

C 以文化人 凝心留才

营造识才爱才聚才的良好环境

文化是医院品牌的灵魂，也是凝聚人才的核心。一位医生需要对事业和梦想的强烈追求和热爱，并且对医院价值的高度认同，才能脚踏实地地实现医院发展目标而拼搏奋斗。海南口腔医院秉承“办好医院，做好医生，塑好生活”的办院理念和医院文化，努力营造“识才、爱才、聚才”的用人环境，让员工对医院的发展目标有认同感，愿意为这个目标去努力。

2008年，海南口腔医院确定了“以临床为中心，以科研促临床”的办院方针，医院从过去单纯以治疗为主走上技术、学术、服务并重的发展之路。医院建立了青年医生发展基金和专项科研基金，鼓励医生申报科研课题，作学问、写文章，外出参加学术交流。对于获得资助的科研项目，医院给予专项经费匹配资助。2015年，医院制定了“10+3+1”的战略发展规划，并扎实推进，为员工搭

建了充分展示风采的广阔舞台。

医院在发展战略上坚持三个同步：即物质文明建设与精神文明建设同步，用文化凝聚人心；医院整体发展与员工个人发展同步，为员工提供广阔的发展空间；医院效益提高与员工个人福利待遇提高同步，让员工从医院发展中享受更多的幸福感、获得感。三个同步，增强了员工对医院的认同感和归属感。

不管是从大的方向还是从眼前的工作条件，海南口腔医院都在不断加强和改善。第一，不遗余力做好保障。为高级专家设立了工作室，配备助手，让专家感觉到医院对其价值的认可，最大程度地发挥个人的潜能和才干。对专家提出开展的新技术项目，需要购买器械的，通过专家委员会论证认为可行，医院将全力给予保障。通过这些举措，有效增强了专家对医院的认同感。第二，

实现承诺不吝褒奖。对优秀人才，在留用过程中，不仅要兑现人才引进时的各种承诺，还要尽可能提供优厚的福利待遇，给予较高的薪酬，为引进人才创造优越的条件，并协助解决家属就业、孩子上学、住房安置等实际问题。多年来，医院严格落实五险一金，保证足额缴纳；员工享受每周双休日和年假；员工生病住院待遇足额发放，对患病住院的员工直系亲属组织探望慰问。第三，以文化人，增强员工凝聚力。通过团建、拓展、座谈会等多种形式，与员工沟通交流，增进感情，营造良好的人际关系，建立起新型的企业文化。突出柔性管理，增进医院的民主气氛和职工的参与意识。通过开展“我与医院共成长”演讲、员工风采大赛、技术比武等与医院奋斗目标相一致的争创活动，增强广大职工的成就感，激发奋斗精神，增强向心力。

